中國醫藥大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國 108 年 10 月 21 日 108 學年度第 1 次環境安全衛生委員會通過
中華民國 108 年 12 月 9 日明環字第 1080016174 號函公布
中華民國 112 年 4 月 26 日 111 學年度第 3 次環境安全衛生委員會修訂通過
中華民國 112 年 5 月 5 日明環字第 1120005951 號函公布

一、 依據

為維護教職員工權益，中國醫藥大學(以下簡稱本校)依職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第六條第二項，制定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之預防，本計畫經環境安全衛生委員會決議並簽陳校長核准，公告全校週知，共同推動。

二、 目的

本校為落實職場不法侵害零容忍，防止職場暴力之發生，特訂定本計畫以建立相關預防及處置措施。

三、 範圍

(一)定義：本計畫所稱職場不法侵害，指工作者在與工作相關之環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰之事件，包含下列 4 種類型：

1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性 騷 擾(如：不當的性暗示與行為、跟蹤、騷擾等)。

(二)適用對象: 本校全體工作者。

(三)職場暴力來源:

1. 內部暴力:發生在同事之間或上司及下屬之間，包括主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待。
2. 外部暴力:發生在工作者及其他第三方之間，包括遭受學生家長、服務對象或其他校外相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件。

四、 職責：

(一)環安室：

1. 預防計畫之規劃、推動及執行績效確認。
2. 負責規劃辦理教育訓練。
3. 協助進行危害辨識及風險評估，並依評估結果協助改善及管理措施。
4. 針對校內常發生的暴力類型與工作位置，配合有關單位強化相關措施。
5. 每三年進行一次風險評估和監測，確認採取控制措施後的改善情形與可能新增之風險。

(二)臨場健康醫護人員：

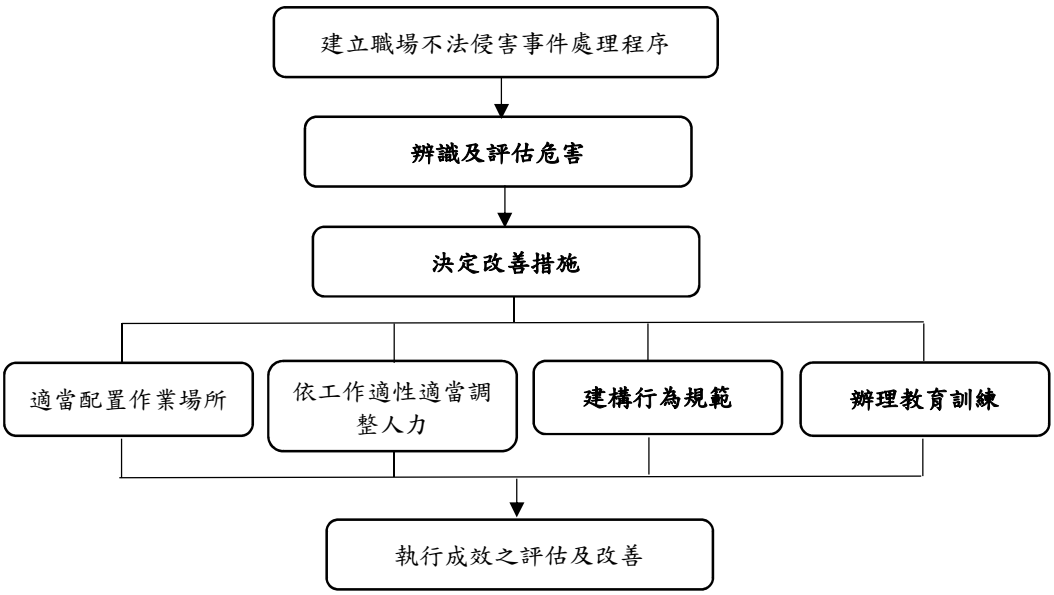
1. 協助推動職場不法侵害預防及處置。
2. 協助因受職場不法侵害受傷工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(三)人力資源室:

1.協助教育訓練辦理。
2.協助校內工作者執行職務遭受不法侵害後之工作再分配事宜。
3.依校內相關程序，進行後續教職員工的懲處。
(四)校安人員:
協助職場不法侵害現場之安全維護、後續校安通報或視當事人需要協助報案。
(五)總務處:
1.協助危害環境改善事宜。
2.督導警衛協助職場不法侵害現場安全維護。
(六)單位部門主管：
1.負責本計畫之推動與執行。
2.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3.執行本計畫之風險評估及控制與改善。
4.協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害事件。
5.負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
(七)工作者:
1.配合本計畫之執行與參與
2.配合本計畫之風險評估及控制與改善。
3.遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、 計畫執行流程

圖一 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程



(一)建構行為規範：
簽請校長公告宣示校園內「禁止工作場所不法侵害暴力聲明書」(附件1)，並持續公告於環安室網頁。
(二)辨識及評估危害：
1.辨識高風險族群：針對校安人員、輔導人員、第一線行政人員…等。

2.辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、長工時、高工作負荷或職場正義感較低工作場所等。

3.評估危害：採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件 2）進行風險評估：

(1)高風險族群工作者列出職場可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。(高風險族群工作者填寫)

(2)列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。(高風險族群工作者填寫)

(3)評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)

(4)單位主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。(單位主管填寫)

(5)單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。(單位主管填寫)

(三)教育訓練：辦理教育訓練，課程包括:

A.針對工作者及單位主管辦理下列教育訓練:

(1)人際關係及溝通技巧。

(2)認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。

(3)工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。

(4)對有暴力傾向人士之識別方法。

(5)保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。

(6)人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。

(7)認識校內申訴及通報機制。

B.為強化單位主管職場不法侵害預防，辦理下列教育訓練:

(1)心理諮商及情緒管理課程。

(2)職場暴力及職場霸凌案例分析。

(3)向受害者表達關心、支援與輔導方法。

(4)識別職場潛在危害及處理之技巧。

(5)了解職場暴力行為相關法律知識。

(6)主管參與反職場不法侵害之教育訓練，應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工(自我審視有無不適當言行，檢核表如附件 3)

(四)適當配置作業場所：

針對校內常發生的暴力類型與工作位置。依「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件四)，了解現況及欲強化之相關措施，並參考「強化工作場所的規劃措施」(附件五)之原則進行改善。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

如本校評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或設置相關嚇阻防衛設施(如緊急求救鈴、監視攝影機等)：

1.面對大量群眾，尤其服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。

2.需要單獨進行作業活動者。

3.在傍晚及夜間工作者。

4.需要處理金錢交易工作者。

5.執行保護性業務工作者。

6.執行教職員工人事調動告知作業時。

7.執行教職員工人事終止聘僱告知作業時。

(六) 建立事件處理程序：

1.流程：

為確保校內發生職場不法侵害事件得到控制，本校制定「中國醫藥大學不法侵害處理執

行流程」(如附件 6，6-1 為公告版，6-2 為校內執行版)，並設立通報單位(環安室)。
2.申訴或通報：
本校工作者遭遇職場不法侵害時，得填具「中國醫藥大學職場不法侵害事件通報/申訴單」(如附件 7)至環安室辦理申訴，其他單位如人力資源室、校安中心如接獲申訴，除性騷擾案件外，請轉由環安室辦理。
3.宣導：
藉由張貼並公布「中國醫藥大學禁止工作場所職場不法侵害聲明書」，並利用集會或教育訓練等時機，加強宣導職場不法侵害事件通報/申訴及處理執行流程，讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法。
4.如職場不法侵害事件發生後，初次協調不成，則設立**職場不法侵害處理小組(以下稱處理小組)**，採任務編組形式組成，委員至少九人，由校長指派副校長擔任召集人，包括環安室主任、人力資源室主任、軍輔組組長(校安)、總務長、職業衛生醫師、校內外具法律專長人員一名，與事件無關之單位主管及勞工代表一人，或其他相關人員。委員之選任應排除與申訴案件有利害關係者。勞工代表由勞資會議勞方代表中推舉之。
5.處理小組開會時應有二分之一以上委員出席，出席委員三分之二以上同意，方得決議。處理小組負責協調、了解事件過程、提出獎懲建議等並將是否懲處之裁定結果通知申訴人與其相對人。處理過程必須客觀、公平及公正，並保護相關當事人隱私。職業衛生護理人員負責填具「中國醫藥大學工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表」(如附件 7)。
6.申訴人與其相對人在接獲或知悉處理小組關於建議是否懲處之裁定結果後，如對裁定有異議，得於 10 天內，檢具相關證據，以書面方式向處理小組提出再申訴(再申訴以一次為限)。如未提出再申訴，且為需懲處建議時，送人力資源室相關會議。
7.處理小組於接獲再申訴聲請時，應根據相關事證或申訴理由，進行再議，並於 30 天內做成再申訴裁定。
8.再申訴裁定除送再申訴人與其相對人外，如為需懲處建議送人力資源室相關會議。
(七) 執行成效之評估及改善:
1.至少每三年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。
2.校方應鼓勵校內工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善空間。
3.職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。本計畫之執行情形與績效(附件九)，定期呈報主管檢討。處理小組之相關文件均以保密處理。
4.本計畫係提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考；至個案之違法處理(如已遭受傷害、性騷擾或跟蹤騷擾等)，依職安法施行細則第 11 條規定，應視個案所涉違反法律(如刑法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法等)事實，轉由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定。

六、　本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

七、　本計畫經環境安全衛生委員會通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。