

修平科技大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國111年4月18日110學年度第2學期職業安全衛生委員會議通過

一、依據

修平科技大學(以下簡稱本校)為預防教職員工於校園內執行職務因他人行為遭受身體或精神不法之侵害，依據職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生法施行細則第11條及職業安全衛生設施規則第324-3條規定，特訂定「修平科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」(以下簡稱本計畫)。

二、目的

為防止本校教職員工及工作者於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以致於對其人身安全、福祉與健康構成挑戰的事件。妥為規劃及採取必要之防範措施，強化職場暴力事件之預防及處置，確保教職員工之身心健康。

三、定義

(一)當已經或評估可能出現下列類型之職場暴力行為，即應啟動執行本計畫：

- 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等)。

(二)職場暴力來源：

- 1.內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
- 2.外部暴力：發生在教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家長、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
- 3.網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

四、適用對象：本校所有教職員工。

五、職責分工

(一)校長

- 1.公開宣示校園內工作場所禁止因職場暴力使他人遭受身體或精神不法之侵害。
- 2.簽署「修平科技大學禁止校內工作場所職場不法侵害之書面聲明」(如附件1)。

(二)總務處工安環保組

- 1.負責本計畫規劃、推動及執行。
- 2.彙整並分析各單位之危害辨識及風險評估相關資料，協助工作場所進行改善及預防管理。
- 3.辦理相關教育訓練活動。
- 4.擔任主管機關查核之聯繫窗口，召集相關單位接受查核。
- 5.計畫執行現況及執行績效管控。

(三)人力資源室

- 1.受理教職員工遭受職場不法侵害之申訴或通報。
- 2.接獲申訴或通報後，簽請校長成立「職場暴力事件處理小組」。
- 3.接獲申訴或通報後，如涉及性別平等工作法之案件依「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」流程轉介性別平等教育委員會辦理。
- 4.提供遭受職場不法侵害之教職員工，身心健康、工作調整或更換之協助。

(四)單位主管

1. 協助填報「修平科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附表 2)，依評估結果協調並監督所屬單位工作場所進行改善及預防控制管理。
2. 協助處理或調查所屬教職員工受職場不法侵害時之申訴或通報。
3. 提供所屬教職員工必要之保護及預防措施。

(五) 勞工健康服務人員

1. 協助職場暴力預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 協助辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六) 教職員工

1. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 發現或知悉疑似職場不法侵害事件時，應立即協助通報。

六、計畫執行流程

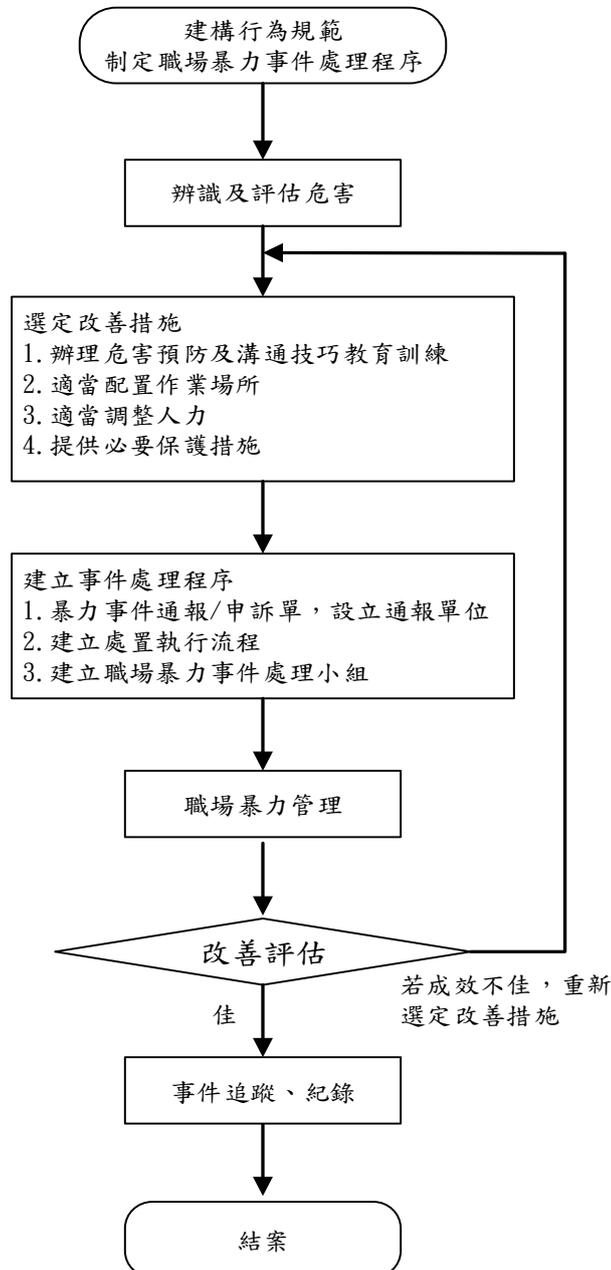


圖1 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

- (一)建構行為規範：單位主管應於工作場所張貼公告「修平科技大學禁止校內工作場所職場不法侵害之書面聲明」(如附件1)。
- (二)辨識及評估危害：
1. 辨識高風險族群：學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、職業安全衛生管理人員及其它第一線服務人員等。
 2. 辨識具高風險族群特質：學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。
 3. 評估危害：
採用「修平科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」進行風險評估(如附表2)。
- (三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- (四)適當配置作業場所：將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關預防措施。
- (五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：如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(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：
1. 面對大量群眾，或服務對象是有精神障礙者。
 2. 需要單獨進行作業活動。
 3. 在傍晚及夜間之工作。
 4. 需要處理金錢交易工作。
 5. 執行保護性業務工作。
 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雇告知作業時。
- (六)建立事件處理程序：
1. 建立職場暴力事件處置執行流程(如附表3)。
 2. 制定「修平科技大學遭遇職場暴力事件通報/申訴單」(如附表4)並設立申訴與通報窗口。
 3. 宣導至所有教職員工均清楚通報方法。
 4. 建立「職場暴力事件處理小組」，由校長指派召集人，成員由人力資源室、學務處校安人員、職業安全衛生管理人員、勞工健康服務人員及教職員工代表等組成。負責執行職場暴力案件協調處理，並填具「修平科技大學教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表」(如附表5)。成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。
 5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，則職場暴力處理小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場暴力事件處理小組執行追蹤、調解。
 6. 申訴與通報過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
 7. 應根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：
 - (1)對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
 - (2)受害者或目睹暴力事件之教職員工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
 - (3)受害教職員工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職

安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

(七) 職場暴力事件之管理

申訴通報資料及相關事件處理報告紀錄應妥善保存，針對通報資料中，不同類型的職場暴力事件處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為職場暴力事件防治的參考。

七、執行成效之評估及改善

(一) 校長應鼓勵教職員工主動通報所有受到攻擊及威嚇的事件以協助追蹤。職場暴力事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善空間。

(二) 職場暴力預防計畫相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存3年以上。

十、本計畫經職業安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公告實施，修訂時亦同。

附件1 修平科技大學 禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工同事間或其他第三方(包括工作場所出現的陌生人、學生、家長、承包商及業務上所照顧、看顧之對象)對本校教職員工有職場暴力之行為。

- 一、職場暴力的定義：教職員工和其它工作者在與工作相關的環境中（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、福祉或與健康構成挑戰的事件。
- 二、職場暴力行為的樣態：
 - （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- 三、員工遇到職場暴力怎麼辦：
 - （一）向同事尋求建議與支持。
 - （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
 - （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
 - （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
 - （五）向校方提出申訴。
- 四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校人力資源室或撥打申訴專線，本校相關單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會對加害者進行懲處。
- 五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會對加害者進行懲處。
- 六、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。
- 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：
申訴或通報窗口：修平科技大學 人力資源室
申訴專線電話：2496-1100 分機7100
申訴專用電子信箱：ohrs@mail.hust.edu.tw

校長: 

附表2

修平科技大學 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型（肢體/語言/心理/性騷擾）	可能性（發生機率）	嚴重性（傷害程度）	風險等級（高中低）	現有控制措施（工程控制/管理控制/個人防護）	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
外部人員的行為不可預知，且容易成為暴力的來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
缺乏有經驗的工作者在接觸群眾的一線崗位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者沒有接受過培訓如何處理刁難的外部人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者需要在陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者是否有單獨的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者需要在深夜進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者沒有接受過培訓如何處理現金或應對搶劫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境內部或外部有讓施暴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

者隱藏的地方								
在公眾視野中有貴重的物品或現金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
需要處理大量金錢的工作缺乏轉移現金的程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

內部是否有酗酒、毒癮、藥物濫用之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：1.潛在風險為列舉，校方可自行依需求增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，校方可自行細分歸類。

簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

□風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。

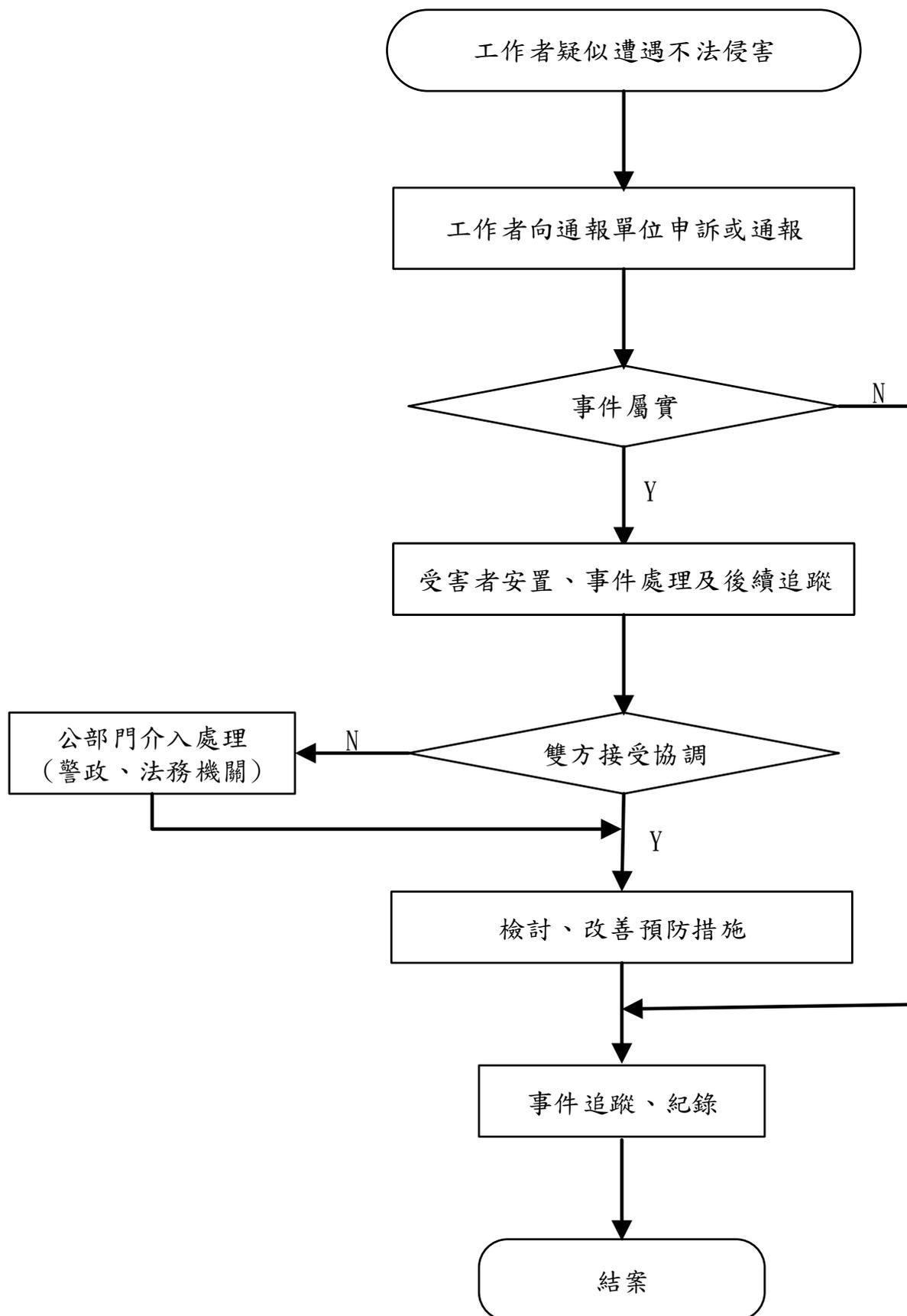
(二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3×3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值

附表3

修平科技大學 職場暴力事件處置執行流程



附表4

修平科技大學 遭遇職場暴力事件通報/申訴單

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____ 發生地點：_____	
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

通報人：_____

通報日期/時間：_____

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期） 未來改善措施：_____	

處理者：_____

審核者：_____

審核時間：_____

修平科技大學 教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：	姓名：
-------	-----

1. 是否為內部暴力事件：是，請指派教職員工代表參與調查。
否。

2. 職場暴力事件處置小組成員：

- A. 召集人：_____
- B. 人力資源室人員：_____
- C. 職業安全衛生管理人員：_____
- D. 勞工健康服務人員：_____
- E. 學務處校安人員：_____
- F. 教職員工代表：_____

3. 本案調查結果說明如下：

修平科技大學教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表(續)

案件編號：	姓名：
-------	-----

一、受害者後續辦理情況：

1. 人力資源室人員：

2. 職業安全衛生管理人員：

3. 勞工健康服務人員：

4. 教職員工代表：

二、雙方協商：

1. 協商日期：_____

2. 協商結果是否達成協議：是(接第3點)

否(接第4點)

3. 檢討及改善預防措施

4. 警政單位、司法機關介入處理