

# 國立東華大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107.07.18~106學年度第2學期實(試)驗室勞工安全衛生委員會  
暨毒性化學物質管理委員會暨輻射防護委員會聯席會議研討  
中華民國110年1月4日職業安全衛生委員會修正通過

## 一、目的

依據「職業安全衛生法第6條第2項第3款」規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應妥善規劃及採取必要之安全措施，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫以防止發生職場不法侵害，達到預防與處置職場不法侵害事件。

## 二、定義

- (一)職場暴力：工作者在與工作相關的環境中，遭受侮辱、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉、及或健康構成挑戰的事件，其來源又分為內部暴力與外部暴力。
- (二)內部暴力：發生在同事、上司、或下屬之間，包括管理者與指導者。
- (三)外部暴力：發生在工作者與其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。

## 三、適用範圍

本計畫適用於本校之工作者，當職場評估可能或已經出現下列4種類型之職場不法侵害，即應啟動本計畫：

- (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)。

## 四、各級人員職責

- (一)職業安全衛生委員會(簡稱職安會)：
  - 1.督導並審議各單位確實執行計畫規定之相關事項。
  - 2.成立不法侵害事件處理小組，成員由行政副校長、主任秘書、學生事務長、人事室主任、環境保護組組長、諮商中心人員、校安中心、職護人員、教職員工代表(簽陳校長由職安會中勾選教育單位委員及勞工代表委員各1名)組成。
  - 3.建立不法侵害事件調查小組委員外聘專家委員名單資料庫，經職安會審議通過後陳請校長勾選3人並發給委員聘書，於事件發生時依序擔任小組成員。
- (二)工作場所負責人
  - 1.推動並執行本計畫。
  - 2.執行本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
  - 3.協助調查或處理所屬工作者，受職場不法侵害之通報或申訴。
  - 4.提供所屬工作者必要之保護措施。
- (三)總務處環保組
  - 1.本校接獲遭遇執行職務遭受不法侵害行為時，獲報單位填寫「執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單」(附件4-1)，轉送總務處環保組依(圖1)流程圖辦理。
  - 2.擬定、推動及執行職場不法侵害預防計畫。
  - 3.協助進行危害辨識與風險評估，依評估結果協助改善與管理措施。
  - 4.提供相關法規諮詢。

#### (四)人事室

- 1.公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明。
- 2.協助辦理教育訓練，如了解職場不法侵害行為與相關法律知識等。
- 3.有人事調動與人事中止聘僱告知作業時，協調提供必要保護措施。
- 4.屬於性騷擾事件委由性別平等教育委員會處理。

#### (五)諮商中心

- 1.協助擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商、情緒管理、及辨識職場潛在危害與處理技巧等)。
- 2.輔導受害者心理健康並給予諮詢，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。

#### (六)臨校健康服務之醫師及護理人員

- 1.協助職場不法侵害造成傷病之處理及健康照護，並提供工作環境規劃建議。
- 2.協助推動職場不法侵害預防及處置作業。

#### (七)本校所有工作者

- 1.配合本計畫之執行與參與。
- 2.配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
- 3.遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

#### (八)不法侵害事件調查小組：

- 1.不法侵害事件調查小組之成立，以3人擔任委員為原則，校內推派2人擔任委員(召集人為當然委員，另一名委員為事件發生單位之一級主管擔任，如一級主管已擔任召集人，則改由事件發生單位二級主管擔任)、校外聘請具有公信力之專家1名擔任(由不法侵害事件調查小組委員名單資料庫勾選)，小組成立名單由召集人簽陳校長核定後依權責調查。
- 2.事件發生於行政單位由人事室辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。
- 3.事件發生於教學單位由該院院長辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。
- 4.事件發生牽涉二個以上一級單位，由人事室簽陳校長指定適當人員(一級主管)辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。
- 5.迴避原則，小組成員有下列各款情形之一者，應自行迴避：
  - (1)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
  - (2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
  - (3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
  - (4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
- 6.權責：
  - (1)調查事件。
  - (2)協調處理。
  - (3)製作專案紀錄。
  - (4)調查紀錄交給環保組。

### 五、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：校長公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明 (附件1)。

(二)危害辨識與評估：

- 1.辨識高風險族群：校內與廠商應對之人員、保安服務人員、體力勞動者、及行政人員等。

2.辨識高風險族群特質：校內高工作負荷、高壓力負荷、輪班、長工時及缺乏保障之職務。

3.採用潛在職場不法侵害風險評估表格(附件 2)進行風險評估：

(1)高風險族群工作者，列出工作場所可能發生之潛在風險與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，辨識現有控制措施。(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)危害預防措施：

1.適當配置作業場所：將學校內可能發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，可採行措施見(附件 3)。

2.行政管理：

(1)簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。

(2)依工作適性調整人力，避免人力不足而導致不法侵害事情發生或惡化。

(3)有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。

(4)允許適度的工作者自治，保持充分時間對話、分享資訊及解決問題。

3.教育訓練

(1)介紹職場工作環境特色、管理政策、及申訴通報管道。

(2)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案件。

(3)提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

(4)授與人際關係與溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(5)提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。

(6)根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力。

(四)通報或申訴處理程序：

1.通報管道及方式：工作者於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，應由通報人或當事人填寫「執行職務遭受不法侵害通報/申訴單」，向工作場所負責人、人事室、校安或逕向通報單位通報或申訴。當事人必要時得先以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行提出通報，但應於 10 日內補正填具「執行職務遭受不法侵害通報/申訴單」。

2.上開通報管道單位於接獲不法侵害通報或申訴後應由通報人或當事人(疑似被害人)立即處理並填寫「執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單」(附件 4-1)，並立即轉知總務處環保組，由環保組召集成立「職場不法侵害處理小組」，依流程圖(圖 1)辦理。

3.通報與申訴過程必須客觀、公平、及公正，對受害人與通報者之權益與隱私，需完全保密。

(五)職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料及處置表，應統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害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不法侵害因子，作歷年比較，當年度職場不法侵害防治的參考。

(六)執行成效之評估與改善

每三年或於重大暴力事件發生後，進行職場不法侵害風險評估，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，學校應對環境與職務進行審查及檢討，以找出改善空間。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，供每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告，應以書面紀錄與保管，以利事後審查。

(七)本辦法之事件發生通報及處理流程規定僅為做概要性說明，詳盡處理程序及相關單位權責請參照「執行職務遭受不法侵害處理流程圖表」(圖 1)。

(八)本計畫修正經職業安全衛生委員會議通過後，陳請校長核定後公告實施。

## 附件 1

### 國立東華大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為促進職場和諧、保障所有工作者職場安全及工作權，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校主管及員工同仁間有職場不法侵害之行為。

#### 一、職場不法侵害行為的樣態

(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、歧視等。

(三)語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。

(四)性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等。

二、所有工作者均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生時，都應立即通知單位主管及人事室。校內接獲申訴後，應以保密方式進行調查，若調查屬實者，依規定懲處。

三、對申訴者、通報者或協助調查者，絕對禁止有任何報復行為，若有，將會作行政懲處。

四、工作者可利用所設置之內部申訴處理機制，處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦盡力提供協助。

#### 五、校內職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴窗口：人事室

申訴專線電話：03-8906055

申訴專用傳真：03-8900116

申訴專用電子信箱：[jjchang@gms.ndhu.edu.tw](mailto:jjchang@gms.ndhu.edu.tw)

附件 2

潛在職場不法侵害風險評估表格

單位：  
工作場所：  
評估人員：

單位：  
評估日期：  
審核者：

潛在風險 (填寫單位內處理業務可能發生之人、事、物之潛在風險)	作業流程分析 (填寫前述潛在風險之標準作業流程)	暴力類型及可能造成之後果 (肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾)	頻率 (次/年)	嚴重度 (嚴重、中、輕)	現有控制措施 (工程控制 /管理控制 /個人防護)	降低風險之控制措施	實施日期
潛在暴力類型							

### 強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
工作場所	保持室內、室外照明良好與通風舒適，維持良好的工作環境。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

### 執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單

發生日期：	年            月            日            時            分
發生地點：	
通報人：	所屬單位：
目擊者：	所屬機關：
當事人(疑似被害人)：_____ 性 別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 所屬單位：_____ 是否受傷： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
行為人(疑似加害人)：_____ 性 別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 所屬單位：_____ 是否受傷： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
雙方關係：	
暴力類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他_____	
發生原因：	
事件處理： <input type="checkbox"/> 警察單位 <input type="checkbox"/> 校安人員 <input type="checkbox"/> 醫療人員 <input type="checkbox"/> 自行協調 <input type="checkbox"/> 其他_____	
行為人(疑似加害人)處置： <input type="checkbox"/> 自行離開 <input type="checkbox"/> 警方逮捕 <input type="checkbox"/> 其他_____	
填 表 人：_____ 填表日期：_____	
調查人員：_____	
審核日期：_____	

## 工作者執行職務遭受不法侵害追蹤調查表

	案件編號：
人事室	1. 是否為內部暴力事件： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
事件處理小組	2. 不法侵害事件調查小組成員： 1. _____ 2. _____ 3. _____  3. 本案調查結果說明如下： _____ _____ _____ _____  4. 協商情況： <input type="checkbox"/> 是，雙方同意協商 協商日期：_____
職業安全衛生管理單位	協商結果：_____ _____ _____  <input type="checkbox"/> 否，雙方不同意協商(公部門勞檢、警政、法律機關介入處理) 調查日期：_____
職業安全衛生管理單位	5. 檢討及改善預防措施： _____ _____ _____ _____

圖 1 執行職務遭受不法侵害處理流程圖表

處理流程	承辦單位	辦理事項
<p>工作者執行職務遭受不法侵害事件發生</p>	接獲通報單位	<ol style="list-style-type: none"> <li>依被害人需求提供必要之協助。</li> <li>必要時並得以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行提出通報。但應於 10 日內補正書面資料。</li> </ol>
<p>本校接獲通報之單位應由通報人或當事人填寫「遭遇職場不法侵害事件通報/申訴單」(附件 4-1)後轉送環保組</p>	總務處環保組	<ol style="list-style-type: none"> <li>接獲通報後陳報校長並移送不法侵害事件處理小組審議辦理。</li> <li>通知單位協助處理案件。(校安中心、衛保組、諮商中心或其他相關單位)</li> <li>必要時聯繫家屬。</li> </ol>
<p>初步調查並彙整資料呈報校長後移交不法侵害事件處理小組</p>	不法侵害事件處理小組	<ol style="list-style-type: none"> <li>接獲不法侵害事件，召集人應即召開會議審議研判不法侵害事件類型及是否成案。</li> <li>如成案依本辦法第四點第(八)款規定移請不法侵害事件調查小組調查。</li> </ol>
<p>不法侵害事件處理小組： 分析不法侵害類型 肢體暴力 心理暴力 語言暴力 性騷擾</p> <p>由本校性別平等委員會依「國立東華大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理。</p>	不法侵害事件調查小組	<p>小組成立：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>事件調查小組之成立，以 3 人為原則，校內推派 2 人(召集人為當然委員，另一名為事件發生單位之一級主管擔任，如召集人即為事件發生單位之一級主管則改由二級主管擔任)、校外聘請具有公信力之專家 1 名擔任(由不法侵害事件調查小組委員名單資料庫勾選)，小組成立名單由召集人簽陳校長核定後依權責調查。</li> <li>事件發生於行政單位由人事室辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。</li> <li>事件發生於教學單位由該院院長辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。</li> <li>事件發生牽涉二個以上一級單位，由不法侵害事件處理小組簽陳校長指定適當人員(一級主管)辦理不法侵害事件調查小組成立事宜。</li> <li>迴避原則，小組成員有下列各款情形之一者，應自行迴避：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</li> <li>本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</li> <li>現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</li> <li>於該事件，曾為證人、鑑定人者。</li> </ol> </li> <li>權責：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>調查事件。</li> <li>協調處理。</li> <li>製作專案紀錄。</li> <li>調查紀錄交給人事室。</li> </ol> </li> </ol>
<p>移交不法侵害事件調查小組</p> <p>開始調查</p> <p>事件屬實</p> <p>否</p>	不法侵害事件調查小組	<ol style="list-style-type: none"> <li>調查事件。</li> <li>協調處理。</li> <li>製作專案紀錄。</li> <li>調查紀錄交給人事室。</li> </ol>
<p>公部門介入處理： 公務員懲戒委員會 勞動部職安署 警察機關 司法機關</p> <p>雙方接受協調</p> <p>是</p> <p>協調處理</p>	不法侵害事件處理小組	<ol style="list-style-type: none"> <li>審查不法侵害事件調查小組調查之結果。</li> <li>彙整結果移送職業安全委員會審議。</li> </ol>
<p>檢討及改善預防措施</p> <p>事件結束</p> <p>協調失敗(進入司法調查程序)</p> <p>協調成功</p>	職業安全衛生管理單位	<ol style="list-style-type: none"> <li>彙整資料。</li> <li>針對該工作場所環境進行危害檢點。</li> <li>針對該工作場所工作者進行預防評估。</li> <li>依照檢點評估結果提供改善預防措施。</li> <li>安排被害人諮商與輔導。</li> <li>全案陳核校長批示。</li> <li>事件結束。</li> </ol>

注意事項：1. 相關人員處理過程必須客觀、公平、及公正，對於與案事相關之情事，應負有保密義務。  
 2. 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。  
 3. 對於當事人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、引介社福單位、心理諮商或其他身心調適資源。  
 如加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施，但需徵得當事人同意。