

義守大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

一、目的

為避免本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，規劃及採取必要之措施，確保教職員工之身心健康，特訂定「義守大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以下簡稱本計畫。

二、法源依據

- (一) 職業安全衛生法第六條二項三款
- (二) 職業安全衛生法施行細則第十一條
- (三) 職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三

三、適用對象

全校工作者。

四、定義

(一) 職場不法侵害：

指教職員工因執行職務，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，造成身體或精神之傷害，共分為下列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（如性騷擾、性侵害、性霸凌等不當的性暗示與行為）。
5. 跟蹤騷擾行為（依「跟蹤騷擾防制法」所稱跟蹤騷擾行為，如以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，進行監視、觀察、跟蹤、守候、尾隨等）。

(二) 不法侵害來源：

1. 內部：發生於組織內部，同事之間或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：來自組織外部人員，包括工作場所出現的陌生人、承攬商、送貨員、勞務外包人員、學生及家屬等。

五、成員組成及職責分工

(一) 勞工安全衛生室

1. 擬訂、推動本計畫。
2. 接獲職場不法侵害事件申訴或通報時，請事發部門進行危害辨識及風險評估。

3. 執行成效之評估及追蹤改善。

(二) 人資處、秘書處及學務處

1. 受理教職員工遭受職場不法侵害之：

(1) 肢體、心理、語言暴力之案件，受害者為教師，轉介教師申訴評議委員會辦理。

(2) 肢體、心理、語言暴力之案件，受害者為職員，轉介職員申訴評議委員會辦理。

(3) 性騷擾之案件，轉介性別平等教育委員會辦理。

2. 辦理職場不法侵害預防教育訓練。

3. 協助職場不法侵害受害者之傷病處理及健康照護。

(三) 教師申訴評議委員會

接獲申訴後，依「教師申訴評議委員會組織及評議辦法」流程辦理。

(四) 職員申訴評議委員會

接獲申訴後，依「職員申訴評議委員會組織及評議辦法」流程辦理。

(五) 性別平等教育委員會

1. 接獲申訴後，涉及性別平等教育法之案件，依「義守大學性別平等教育實施要點」流程辦理。

2. 接獲申訴後，涉及性別工作平等法之案件，依「教職員性騷擾與性別歧視防治措施、申訴及懲戒要點」流程辦理。

(六) 諮商單位

1. 協助擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理）。

2. 提供受害者諮詢服務，給予相關保護措施之評估與建議。

六、計畫執行流程

(一) 建構行為規範與組織文化

教職員有品行不端或行為粗暴、屢誡不悛，足以損害本校名譽者；擾亂秩序、侮辱同事或妨礙他人工作、言行乖謬、製造是非、破壞團結者；其他應予懲處情事者，應由直屬主管或人資處酌情簽報懲處之。

(二) 建立事件之處理程序

1. 建立職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程（附件一）。

2. 肢體、心理、語言暴力之案件，受害者為教師時，申訴者填寫「教師申訴評議委員會申訴書」，秘書處轉介教師申訴評議委員會辦理；受害者為職員時，申訴者填寫「職員申訴評議委員會申訴書」，人資處轉介職員申訴評議委員會辦理。

3. 性侵害、性騷擾或性霸凌之案件，申訴或通報者填寫「性騷擾事件調查申請

書」，人資處轉介性別平等教育委員會辦理。

4. 辦理過程必須客觀、公平及公正，並對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
5. 提供受害人立即性、持續及支持性的保護措施，必要時轉介醫護人員或其他適當人員。
6. 對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自停止作業及退避至安全場所之教職員工，不得有對其不利之處分。
7. 若加害者為內部同仁，依內部懲處程序處理，並讓受害者了解理情形。若加害者與受害者關係已惡化至無法於同一單位共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護教職員工免於其他不法侵害之傷害。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧訓練

職前訓練時辦理教育訓練，內容如下：

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴通報管道。
2. 認識不同類型職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧。
3. 提供有關性別、文化多樣及反歧視之資訊，提高對相議題的敏感度。
4. 人際關係及溝通技巧，預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(四) 辨識及評估危害

工安室接獲職場不法侵害事件申訴或通報時，通知相關單位進行危害辨識及風險評估：

1. 單位主管依「職場不法侵害行為自主檢核表」（附件二）進行自我評估。
2. 單位主管指派教職員工填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件三），教職員工評估場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。單位主管依教職員工評估結果填寫現有控制措施及應增加或修正的相關措施。工安室於收到評估表後追蹤相關措施之改善情形。

(五) 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，並考量現有技術及可用資源等因素，採取相關措施。

1. 物理環境
 - (1) 室內室外及停車場安裝明亮的照設備，若有損壞即報修處理。
 - (2) 保持室內適當溫度及通風良好。
 - (3) 保持最低限噪音（<60分貝），避免刺激情緒或形成緊張局勢。
2. 工作場所
 - (1) 避免大量現金業務交易作業，盡量使用轉帳匯款。
 - (2) 未使用的空間的門應進行上鎖，防止加害人進入藏匿。
 - (3) 減少工作空間內可能作為武器的物品。
 - (4) 高風險位置裝設24小時監視器，並定期維護。
 - (5) 校警定時巡邏，加強工作場所安全性。

(六) 依工作適性適當調整人力

無法避免下列職務或作業流程時，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）：

1. 面對大量群眾。
2. 單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(七) 執行成效之評估及改善

1. 接收「職場不法侵害預防之危辨識及風險評估表」後一個月，追蹤應增加或修正的相關措施是否改善，預防類似事件再次發生。
2. 本計畫之執行情形紀錄於職場不法侵害預防措施查核及評估表（附件四），於安全衛生委員會會議提出檢討報告，以掌握其執行成效。

(八) 紀錄

本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，應建立電子檔及書面紀錄，保存三年，並保障個人隱私權，以利事後審查。

七、本計畫由安全衛生委員會會議通過，並經校長核定後實施，修改時亦同。