

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 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 113 年 5 月 29 日 112 學年度第 3 次環境安全衛生委員會修訂通過
中華民國 114 年 11 月 10 日 114 學年度第 1 次環境安全衛生委員會修訂通過
中華民國 114 年 12 月 3 日安環字第 1140017259 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：所稱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）之範圍，係指工作者因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，包含職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視等類型。

(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

(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」(附件一)，並持續公告於環安室網頁。

(二)辨識及評估危害：

本校各單位(處、室、院、中心)應至少每三年或重大暴力事件發生後採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)，並進行工作場所進行風險分級。

(三)教育訓練：辦理教育訓練，課程包括：

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例。
3. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
4. 執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(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」(附件三)，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」(附件四)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」(如附件五)，並設立通報單位(環安室)。

2. 申訴或通報：

(1)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」(如附件六)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。

(2)如工作者內部關係或與主管間關係之惡化，既使該狀況或行為尚未造成傷害，為預防事件發生，皆應申訴或通報，可透過非正式會議，澄清誤解，提供調解機會，俾及時介入處理，有效預防。

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. 如接獲職場不法侵害申訴，陳報校長設立**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，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、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. 職場不法侵害事件申訴人於處理小組作成決定前，得以書面撤回其申訴，其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。(撤回申請書如附件七)

6. 處理小組程序如下：

(1) 接獲職場不法侵害申訴或通報案件，應於七日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上決定是否受理。

(2) 確定受理後，得由召集人指派適當人員進行調處，如申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。學校並以書面將調處情形通知當事人及相關單位。

(3) 案件受理後，如未進行調處或當事人不同意調處，應於七日內組成調查小組，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。

(4) 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。

(5) 申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

7. 職場不法侵害申訴或通報案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

(1) 申訴或通報不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(2) 同一事由經申訴評議決定確定，再提起申訴。

(3) 對顯不屬職場不法侵害範圍之案件，提起申訴。

(4) 無具體之事實內容或未具真實姓名。

8. 如為需懲處建議或工作調整時，送人力資源室依校內相關程序辦理。

(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(附件八)，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治法等)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。