淡江大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109.04.07 訂定
109.12.23 修正
111.04.18 修正
111.08.15 修正
113.01.17 淡江大學環境保護及安全衛生委員會 112 學年度第 2 次會議修正通過
公告實施
113.04.29 淡江大學環境保護及安全衛生委員會 112 學年度第 3 次會議修正通過

一、計畫目的

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，爰訂定本計畫供本校工作者遵循與參考。

二、適用範圍

本校工作者(定義依職業安全衛生法第 2 條所訂)。

三、定義

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。

(一)職場霸凌與職場暴力

１、職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。

２、職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

(二)案件當事人

１、提案者:針對事(案)件中,可能有被害行為之人員的稱呼。

２、(疑似)行為人：針對事(案)件中，尚未經案件調查小組判定成立，但可能有加害行為之人員的稱呼。

３、行為人：針對案件中，經案件調查小組判定成立，有加害行為之人員的稱呼。

(三)類型

１、肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

２、心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

３、語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

４、性平事件(如：不當的性暗示與行為、跟蹤騷擾等)。

(四)來源

1、內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

2、外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現不具內部關係的第三者。(如：學生、家屬、承攬商、來賓等)。

3、網路：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、職責

(一)校長室

監督本計畫內容之訂定及執行，並核定案件調查小組成員。

(二)秘書處

1、 執行校內性別平等事件調查事宜。

2、 提出性平案件之改善及建議。

3、 協助性別平等教育相關事宜。

(三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)

1、擬訂執行職務遭受不法侵害預防計畫。

2、執行職務遭受不法侵害案件受理、協調及調查相關事宜(單位自行約聘僱人員及教官)。

3、執行申請案件初步判斷。

4、執行職務遭受不法侵害之成效追蹤相關事宜。

5、執行職務遭受不法侵害資料彙整及保存。

6、協助執行職務遭受不法侵害預防訓練相關事宜。

7、協助並彙整執行職務遭受不法侵害之危害辨識及風險評估。

8、協助並彙整執行職務遭受不法侵害預防之緊急應變演練。

9、協助並彙整職務遭受不法侵害再發預防之評估及改善。

(四)軍訓室

1、協助肢體暴力事件現場控制相關事宜。

2、執行申請案件初步判斷。

3、執行軍訓教官身分之行為人的人事處置或相關措施。

(五)學務處

1、提供肢體暴力事件現場醫療救護資源。

2、執行申請案件初步判斷。
3、執行職務遭受不法侵害案件協調及調查相關事宜(工讀生)。
4、執行學生身分之行為人的處置。
5、協助執行職務遭受不法侵害預防訓練相關事宜。
6、協助執行職務遭受不法侵害再發預防之評估及改善。

(六)總務處

1、執行職務遭受不法侵害預防之作業場所適當配置評估及改善。
2、協助肢體暴力事件現場控制相關事宜。
3、協助執行職務遭受不法侵害再發預防之評估及改善。

(七)人力資源處

1、執行職務遭受不法侵害預防訓練相關事宜。
2、執行職務遭受不法侵害預防之工作適性評估及改善。
3、執行申請案件初步判斷。
4、執行職務遭受不法侵害案件協調及調查相關事宜(教職員工)。
5、執行本校教師及專任職工(含校聘之非編制內人員)之行為人的人事處置或相關措施。
6、協助執行職務遭受不法侵害再發預防之評估及改善。
7、協助執行職務遭受不法侵害預防之緊急應變演練。

(八)單位主管(或其代表)

1、執行職務遭受不法侵害之危害辨識及風險評估。
2、執行職務遭受不法侵害預防之緊急應變演練。
3、執行轄下之執行職務遭受不法侵害預防措施及改善規劃。
4、提供所屬工作者必要保護措施。
5、監督所屬工作者接受執行職務遭受不法侵害預防教育訓練。
6、執行單位自行約聘僱人員之行為人的人事處置或相關措施。
7、執行職務遭受不法侵害再發預防之評估及改善。
8、協助執行職務遭受不法侵害申訴案件協調與調查。

(九)工作者

1、接受相關執行職務遭受不法侵害預防教育訓練。
2、協助執行職務遭受不法侵害之危害辨識及風險評估。
3、協助執行職務遭受不法侵害計畫執行與參與。

(十)案件調查小組

１、執行職務遭受不法侵害案件調查之訪談。

２、執行職務遭受不法侵害案件調查之結果判定、說明及建議。

五、執行內容

(一)建構行為規範

本校訂定「淡江大學禁止執行職務遭受不法侵害書面聲明」(附件 1)由校長簽署並公告於環安中心網站。主管階層應自我示範，參與反職場不法侵害之教育訓練，並填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防行為自主檢核表」(附件 2)，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工。

(二)辨識及評估危害

針對本校特性、工作性質，辨識高風險族群之工作者及特質，並由環安中心會同單位主管(或其代表)定期以「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件 3)進行風險評估及降低風險之控制措施。

(三)危害預防及溝通技巧訓練

１、訓練課程內容建議如下：

(1)人際關係及溝通技巧。

(2)情緒管理及執行職務遭受不法侵害相關法律知識。

(3)認識校內執行職務遭受不法侵害預防相關管理及措施。

(4)工作者對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。

(5)對有暴力傾向人士之識別方法、解決衝突及危機處理的技巧案例分析。

(6)保護個人及同單位之校內工作者的執行職務遭受不法侵害預防措施。

２、單位主管(或其代表)得協同相關單位對其高風險之環境或職務，進行情境模擬演練，以利同仁熟悉緊急應變處理機制。

(四)適當配置作業場所

為預防職場不法侵害發生，環安中心應協助單位主管(或其代表)填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件 4)，針對校內作業場所配置，透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢

點，並由總務處協助進行強化或改善措施。

(五)工作適性安排

為預防職場不法侵害發生，環安中心應協助單位主管(或其代表)填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之工作適性評估檢點紀錄表」(附件 5)，對於工作適性適當調整人力部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，並由人力資源處或相關單位協助進行人力調整、配置或其他必要改善措施。

(六)建立案件處理程序

1、本校訂定「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件處理流程」(附件 6)，並公告於環安中心網站。

2、依勞動部公告之執行職務遭受不法侵害預防指引規定，如校內同仁因私人關係遭受不法侵害威脅，其可預見之不法侵害威脅可能將於職場爆發時，若校內同仁主動反應為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經法院依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」者，所屬單位主管及相關單位應協助或確實遵守保護令，以維護同仁於校內職場之安全。

3、如為發生肢體暴力之現場，依下列事項辦理：

(1)本校工作者知悉肢體暴力，應立即按下緊急求救鈴或電話通知單位主管，人力支援無法處理時，應尋求勤務(校安)中心支援。

(2)必要時，單位主管應指揮現場人員進行疏散。勤務(校安)中心協助保存現場完整，並配合警察人員處理。

(3)單位主管應向上級主管通報事故發生經過及處理過程，並告知環安中心。

(4)如發生死亡者或發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療，請事故單位主管立即通報環安中心，以利本校 8 小時內通報勞動檢查單位。

(5)單位主管必要時協助同仁至警局報案，報案前倘有調閱監視影像並複製監視錄影畫面需求時，請依本校規定辦理。

4、環安中心接獲疑似執行職務遭受不法侵害事件之通報，應 24 小時內填寫「淡江大學執行職務(疑似)遭受不法侵害通報表」(附件 7)，並與提案者確認是否申請案件申訴。性平

事件另依「淡江大學工作場所性侵害性騷擾或性霸凌防制與處理規定」辦理。

5、環安中心接獲執行職務遭受不法侵害申訴案件，應三日內填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」(附件8)，並要求提案者提供自述書及佐證資料。

6、環安中心應於填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」後一週內，彙整相關資料並邀請軍訓室主任、學務長、人資長及環安中心主任，組成案件初判小組，共同確認申請案件是否符合本計畫定義。相符之案件初判成立，進入案件調查程序；不相符則不予受理。

7、環安中心應於案件初判成立後一週內，依據身分別進行分類，並轉交權責單位協助後續調查程序。

8、權責單位應於接獲環安中心轉交之案件後，通知當事人或單位主管進行協調。協調未果則建立執行職務遭受不法侵害案件調查小組，簽請校長視案件需求，遴選本校一級以上單位主管及勞工代表(含工讀生)三至五人組成。

(1) 凡本計畫權責單位或案件調查小組成員與案件當事人具有親屬關係、同系所師生關係、主從關係或涉入個案情事者，應主動迴避，不得參與調查程序。

(2) 案件調查小組成員應於執行案件調查前簽訂「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查保密協定書」(附件 9)，以確保案件當事人之權益。

(3) 案件調查小組處理執行職務遭受不法侵害案件時，應對雙方當事人及目擊者分別進行訪談，秉持客觀、公正、專業之原則，給予充分陳述意見及答辯機會。

9、案件當事人及目擊者應於接受案件調查前簽訂「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查保密切結書」(附件 10)，以確保陳述屬實及案件調查小組成員之權益。

10、調查處理執行職務遭受不法侵害案件時，應告知當事人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時應提供適當協助。職場不法侵害事件處理及身心健康諮詢輔導相關協助資源請參閱附件 11。

11、案件調查小組應依訪談結果，填寫「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議」(附件 12)給予結果

判定、說明及建議，並將其書面紀錄供環安中心作為「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」附件佐證。

１２、權責單位應於接獲環安中心轉交之案件後，兩個月內完成案件調查程序，並將「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」及相關資料送回環安中心辦理結案。必要時，權責單位得以書面資料申請案件調查期程延長，並應通知案件當事人。

１３、權責單位送回「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」及相關資料後，環安中心應將成立之案件資料，於一週內送交行為人所屬之評議或處置窗口。未成立之案件如有藉本計畫挾怨報復、詆毀誣陷情事者，亦同。

(1)人力資源處應參考「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議」，針對本校教師及專任職工(含校聘之非編制內人員)之行為人，進行人事處置。

(2)軍訓室應參考「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議」，針對具有軍訓教官身分之行為人，進行人事處置。

(3)單位自行約聘僱人員，應由聘用單位之主管參考「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議」，進行人事處置。

(4)學務處應參考「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議」，針對具有學生身分之行為人，進行處置。

１４、執行職務遭受不法侵害案件調查完成後，為防範類似事件發生，凡成立案件調查小組者，環安中心應於權責單位送回「淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表」及相關資料後一週內，與案件當事人之單位主管(或其代表)，視案件內容需求分別針對人員、環境及職務三項因素，進行改善需求評估及後續改善對策。

(1)性平案件結案後，應由秘書處或案件當事人主動向環安中心於一個月內提出改善需求。必要時，得由秘書處協助進行審查及檢討。

(2)事件當事人之單位主管(或其代表)，應針對具有職務改善需求之案件，協助進行人員作業調整或適性評估。

(3)事件當事人之單位主管(或其代表)，應針對具有人員改

善需求之案件，擇其適當之對策請相關單位協助進行改善。環安中心應協助安排危害預防及溝通技巧訓練；人力資源處應協助人力配置調整；學務處應協助心理諮詢及評估轉介或健康指導。

(4)事件當事人之單位主管(或其代表)，應針對具有環境改善需求之案件，請總務處協助進行空間改善。

六、執行成效之評估及改善

（一） 環安中心應每年將本計畫之執行狀況，提報環境保護及安全衛生委員會，檢討其適用性及有效性。

（二） 環安中心應每年填報「淡江大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表」(附件 13)。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存 3 年，並保障個人隱私權。

八、本計畫經本校環境保護暨安全衛生委員會通過，報請校長核定後實施，修正時亦同。

九、相關附件

附件 1：淡江大學禁止執行職務遭受不法侵害書面聲明

附件 2：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防行為自主檢核表

附件 3：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

附件 4：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

附件 5：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防之工作適性評估檢點紀錄表

附件 6：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件處理流程

附件 7：淡江大學執行職務(疑似)遭受不法侵害通報表

附件 8：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表

附件 9：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查保密協定書

附件 10：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查保密切結書

附件 11：職場不法侵害事件處理及身心健康諮詢輔導相關協助資源

附件 12：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查結果及建議

附件 13：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表