

國立政治大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

附件一

113 年 9 月 10 日第一屆環境保護與職業安全衛生委員會第 1 次會議通過

一、目的：

本校為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，指員工因執行職務，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。

依職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第六條第二項規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。為防止職場暴力之發生，特制定本計畫並訂定相關規定與準則，供本校工作者遵循與參考，以確保工作者之工作安全與身心健康。

二、本計畫之定義：

- (一)員工：受雇於本校並領有薪資之教職員工及於本校投保勞工保險，擔任臨時工、工讀生、教學行政助理及兼任助理之學生。
- (二)職場暴力：員工在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成傷害的事件，其來源又分為內部暴力及外部暴力。
- (三)內部暴力：指發生在本校同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (四)外部暴力：指發生在本校員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。
- (五)職場不法侵害：指員工因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

三、本校員工經評估遭受下列職場暴力時，即應啟動本計畫：

- (一)暴力行為：
 - 1、言語暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
 - 2、心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
 - 3、肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
 - 4、職場騷擾：如跟蹤騷擾、不當的性暗示與行為等。
- (二)本校教職員工涉及之暴力行為，如疑似性騷擾防治法第二條及性別工作平等法第十二條之性騷擾事件，應依本校性騷擾防治、申訴及懲戒辦法處理。
- (三)本校學生涉及之暴力行為，如疑似性別平等教育法之職場騷擾事件，應於三日內依本校校

園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查處理流程辦理。

四、本計畫權責單位：

(一)校長(雇主)：

- 1、明確聲明本校對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。(附件一)
- 2、參考職場不法侵害或就業歧視相關法令規章，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，落實法令規定，並授權指定專責部門。
- 3、指派一名高階主管負責督導職場不法侵害處理小組推行。

(二)環境保護與職業安全衛生委員會：

- 1、審議、協調本計畫執行之內容與執行成效。
- 2、提供本計畫之改善建議。

(三)副校長：

- 1、擔任職場不法侵害處理小組召集人。
- 2、確保本校具有公平、公正及保護隱私之通報機制，並有標準處置流程。

(四)總務處：

- 1、管理職場不法侵害預防計畫。
- 2、擔任職場不法侵害處理小組成員。

(五)各級單位主管：

- 1、擔任職場不法侵害處理小組成員。
- 2、負責或授權單位同仁執行本計畫之風險評估。
- 3、接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 4、配合執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。
- 5、提供所屬員工必要之保護措施。

(六)總務處環境保護與職業安全衛生組：

- 1、修訂本計畫。
- 2、督導各單位辨識與評估潛在風險族群，並提供改善建議。
- 3、擔任職場不法侵害處理小組成員。
- 4、負責規劃辦理職場不法侵害預防教育訓練。

5、執行職場不法侵害預防措施查核及評估。

6、協助受害者轉介諮詢，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。

(七)人事室：

1、擔任職場不法侵害處理小組成員。

2、新進員工教育訓練期間，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。

3、協助辦理職場不法侵害預防教育訓練。

4、有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要之保護措施。

5、依本校性騷擾防治、申訴及懲戒辦法處理。

(八)性別平等教育委員會：

1、擔任職場不法侵害處理小組成員。

2、依本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查處理流程辦理。

(九)學務處身心健康中心：

1、擔任職場不法侵害處理小組成員。

2、予遭受職場不法侵害之員工提供心理諮商協助。

(十)學務處學生安全輔導中心：

1、擔任職場不法侵害處理小組成員。

2、依本校防制校園霸凌實施計畫辦理。

3、必要時進行校安通報。

(十一) 總務處駐警隊：

1、擔任職場不法侵害處理小組成員。

2、依加害者身分處置通報。

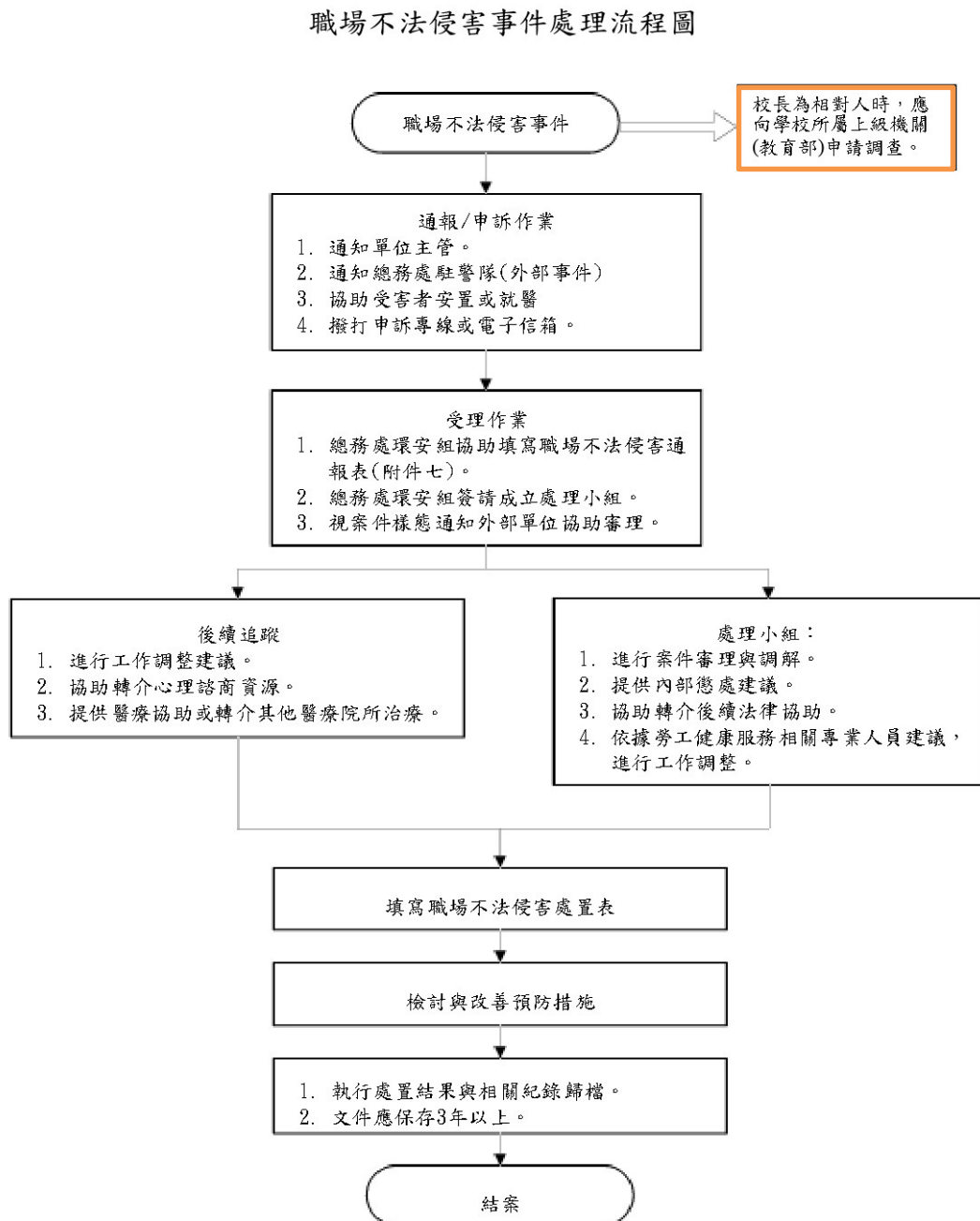
3、協助保護被害者。

(十二) 本校員工：

1、接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

2、配合參與本計畫執行。

五、職場不法侵害預防流程圖：



註：本表參考勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第三版。

六、執行：

(一)建構行為規範與組織文化：

由校長向員工及社會大眾公開宣示本校預防職場暴力之書面聲明並公告（附件一）。

(二)危害辨識及風險評估：

1、各級單位主管依單位作業內容及接觸對象，辨識執行職務可能遭受到的職場不法侵害潛在風險、可能性、嚴重度，填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件二）。

2、各級單位主管確認所屬員工簽署職場不法侵害行為檢核表（附件三）

(三)風險因應：

1、各單位主管依據填寫「作業場所環境檢點紀錄表」（附件四）及「作業場所適性配工與工作設計檢點表」（附件五），以實施作業環境控制措施。

2、依風險評估等級分類管理：

(1) 高風險者：應由總務處環安組進行成效性評估，以了解改善是否有其成效，若無成效則需重新評估，再依評估結果選擇適當之改善方案。

(2) 中度風險者：每二年實施一次風險評估。

(3) 低度風險這：每三年實施一次風險評估。

(四)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例。

3、提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

4、提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

5、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。

6、教育勞工於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。

(五)職場不法侵害事件通報及處理程序：

1、制定職場不法侵害事件通報及處置表(附件六)並設立通報單位：總務處環安組。

2、宣導至所有員工均清楚通報方法。

3、建立職場不法侵害事件處理流程(附件七)。

- 4、總務處環安組協助填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」通報內容。
- 5、由總務處環安組簽請啟動職場不法侵害處理小組，由小組召集人副校長、總務長、人事室、總務處駐警隊、總務處環安組（職業安全衛生人員、勞工健康服務護理人員）、身心健康中心、性別平等教育委員會、學務處學生安全輔導中心、工會代表等組成。
- 6、小組對於不法侵害事件之處理，得邀請專家學者、從事勞工健康服務之醫師(職醫)或其他外部單位等共同擔任小組成員，協助不法侵害案件之調查、審議並提供改善之建議，另必要時得視需要，邀請受害者或加害者單位主管列席。
- 7、其成員必須熟悉學校對職場不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況即時報警，以應對突發事件。
- 8、通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(六)事後處置：

當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，本校應依下列規定，根據勞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協助，採取預防再發生之必要行動：

- 1、對於受害人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；受害者或目睹暴力事件之勞工，可能會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、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等，給予支持和協助。
- 2、本校從事勞工健康服務之醫師及護理人員後續追蹤，做適性評估，必要時，協助轉介心理諮詢或醫療服務。
- 3、重大不法侵害個案，本校應協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之勞工，不得有對其不利之處分。
- 4、若加害者為內部同仁，應依本校相關懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。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，且保護勞工免於其他不法侵害之傷害。
- 5、保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

(七)職場不法侵害事件之管理：

建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分

析評估，就單位別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合資料結果，觀察其是否因為預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(八)執行職務受不法侵害危害預防需重新評估之狀況(附件八)：

- 1、作業形態或空間變更時如變更作業流程、作業方式、空間重新裝修等。
- 2、經通報單位確認員工受到職場暴力時。
- 3、相關法令變更時。

七、本計畫執行紀錄或文件等應留存至少三年以上並確實保障個人隱私。