

# 萬能學校財團法人萬能科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

108年6月5日107學年第2學期第2次安全衛生委員會議訂定  
109年12月30日109學年第1學期第2次安全衛生委員會議修正

## 壹、目的

依據職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生法施行細則第11條規定辦理。為預防工作者執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，防止職場暴力之發生，擬定本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以確保工作者之工作安全及身心健康為目的，並提供本校工作者遵循與參考。

## 貳、適用範圍

一、本計畫之適用範圍：本校內所有工作場所。

二、本計畫之實施對象：本校教職員工。

三、定義：當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場暴力時，即應啟動本計畫：

A. 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

B. 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

C. 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。

D. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

四、職場暴力來源：

A. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

B. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。

五、若職場暴力屬於性騷擾事件，則委由性別平等教育委員會處理。

## 參、權責

單位/成員	職責分工
校長	1.公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並公告。 2.監督本計畫依規定執行。
秘書室	1.依據本校內控作業管理，將本計畫內容，執行流程及成效納入內控管理制度。 2.審議、協調及建議本措施規定之相關事項，並督導各單位確實執行。 3.受理工作者遭受職場不法侵害之通報或申訴，並視事件性質指派駐警隊、人事室、聘雇單位或權責單位進行調查或處理。 4.擔任職場暴力預防及處置小組成員。
人事室	1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。 2.協調校內相關人員，配合本計畫之施行。並於新進工作者教育訓練期間，傳達執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防相關資訊。 3.受理職場不法侵害之通報或申訴。 4.提供實施本計畫所需之校內教職員工資料，並於有發生工作變更之情事時，提供相關資料。
各學術及行政單位主管	1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。 2.配合本計畫之推動及執行，依職權指揮、監督協調相關人員施行

	<p>本計畫。</p> <p>3.協助填寫潛在職場暴力風險評估表。</p> <p>4. 協助調查或處理所屬工作者遭受職場不法侵害之通報或申訴。</p>
教職員工	<p>1.配合本計畫之執行與參與。</p> <p>2.配合本計畫之風險評估及控制與改善。</p> <p>3.遇見職場暴力時，勇於通報或申訴。</p>
學務處 校安中心	<p>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2. 協助現場職場暴力預防及處置。</p> <p>3.協助提供必要之保護措施。</p>
學務處 衛生保健組	<p>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2.協助本計畫之推動與執行。</p> <p>3.協助宣導執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防相關資訊。</p>
學務處 諮商輔導組	<p>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2.協助輔導職場暴力受害者心理健康，提出相關身心健康保護措施之適性評估與建議。</p>
環境安全衛生中心 職業安全衛生人員	<p>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2.擬訂並規劃本計畫、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。</p>
環境安全衛生中心 職業安全衛生護理師	<p>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2. 協助因遭受職場暴力受傷之工作者，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。</p>
臨場健康服務醫師	<p>協助因遭受職場暴力受傷之工作者，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。</p>

## 肆、計畫內容

一、建構行為規範：由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」並張貼公告（附件一）。

二、辨識及評估危害：

採用「潛在職場暴力風險評估表」（附件二）進行風險評估：

1.作業流程分析：

(1).由各單位主管自行分析作業之內容及流程，填寫「潛在職場暴力風險評估表」，並確實評估。作業內容舉例說明於附錄 A。

(2).執行方法：

A.工作者列舉可能出現的暴力類型，並評估發生頻率、嚴重度、風險等級。

B.單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

C.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。

2.危害辨識及評估：

確認執行職務時，可能遭受到職場暴力的危害因子。危害因子舉例說明於附錄 B。

3. 危害預防措施：

(1).建立改善計畫：包含工作場所之控制與改善、行政管理、教育訓練等措施，舉例說明於附錄 C。

(2).改善後評估成效：實施改善計畫後，每年進行實施成效評估，以了解改善是否有其成效。若無成效則重新評估危害，修正改善計畫選擇之方案，再執行

之。

三、通報或申訴，依下列處理程序執行：

- (一)、遭遇或疑似遭遇職場暴力行為時，應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件三)，向單位主管或通報單位通報或申訴。
- (二)、若職場暴力行為屬於性騷擾事件，則委由性別平等教育委員會，依學校「性別工作平等暨性騷擾防治辦法」處理；否則依學校「教師及職員申訴評議辦法」處理。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫，需重新評估之狀況，說明如下：

- (一)、作業型態或作業空間變動時。
- (二)、經通報單位確認工作者受到職場暴力時。
- (三)、相關法令變更時。

### **伍、執行成效之評估及改善**

本措施執行紀錄或文件等應歸檔留存七年以上，本措施為預防性之管理，若已有遭受職場暴力情況，應儘速通報或申訴。

**陸、本計畫經安全衛生委員會會議審議通過後，陳校長公佈施行，修正時亦同。**

附件二、萬能科技大學 潛在職場暴力風險評估表

萬能科技大學 潛在職場暴力風險評估表					
一級單位：			二級單位：		
工作場所：			評估日期：		
作業流程分析	危害辨識及評估		危害預防措施		
	可能發生原因	暴力類型及可能造成之後果	控制與改善 (工程控制/行政管理/教育訓練)	改善完成日	改善後成效評估

製表人員：

工作場所負責人：

附件三、

### 執行職務遭受不法侵害通報及處置表

通報內容(由通報人填寫)	
通報日期：_____年_____月_____日 / 時間：_____	
通報人：_____、聯絡電話：_____	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門／單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門／單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <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"/> 其它：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 其他_____
	2. 傷害程度：_____
	目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

處置情形(由受理之權責單位/人員填寫)	
受理日期：_____時間：_____	發生地點：_____
參予調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員：_____	傷受害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<input type="checkbox"/> 內部人員：_____	事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：_____	
加害者說明發生經過與暴力原因：_____	
目擊者說明發生經過與暴力原因：_____	
調查結果：_____	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施： _____	

處置者：

單位主管：

## 附錄 A、作業內容及流程之舉例

- 一、辦公室行政工作：處理行政文書作業、電話溝通、開會討論等作業。
- 二、駐衛警察隊工作：校園巡邏、機動車輛管制、校園意外或災害事故處置。

## 附錄 B、危害因子之舉例

危害因子，包含如下：

- 一、可能發生原因，舉例如下：
  1. 無法即時解決服務對象的需求。
  2. 意見溝通不良。
  3. 執行公共安全業務。
  4. 單獨作業或較隱密的空間開會。
  5. 在傍晚及夜間工作。
- 二、暴力類型及可能造成之後果，舉例如下：
  1. 肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等，可能造成身體或心理的傷害、影響工作效率等。
  2. 心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等，可能造成心理傷害、影響工作情緒。
  3. 語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等，可能造成心理傷害、影響工作意願。
  4. 性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等，可能造成身體或心理的傷害、影響工作狀況。

## 附錄 C、危害預防措施之舉例：

危害預防措施包含工作場所之控制與改善、行政管理、教育訓練、等。

### 一、控制與改善，建議方式如下：

#### 1. 工程控制

- (1).工作場所盡可能保持最低限噪音（控制於 60 分貝以下），避免刺激工作者、訪客之情緒或形成緊張態勢。
- (2).在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
- (3).工作空間選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
- (4).必要時設置服務對象或訪客等候用之空間，安排舒適座位，降低等候時的不良情緒。
- (5).提供安全進出之通道，必要時加設人員進出管制措施，以避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
- (6).安裝監視器或警報系統；依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統；所有系統應定期妥善維護及測試。

#### 2. 行政管理

- (1).依工作適性適當調整人力，人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- (2).有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。
- (3).簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
- (4).避免工作單調重複或負荷過重。
- (5).允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、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例。
- (3).提供心理諮商及情緒管理課程。
- (4).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。
- (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).識別職場潛在危害及處理之技巧。