

高雄醫學大學執行職務遭受不法侵害預防管理計畫

105年12月26日105學年度第2次環保暨職業安全委員會會議通過

108年12月24日108學年度第2次環保暨職業安全衛生委員會會議通過

110年2月9日109學年度第2次環保暨職業安全衛生委員會會議通過

113年1月22日112學年度第2次環境保護暨職業安全衛生委員會會議通過

一、法源依據

- (一)職業安全衛生法第六條第二項。
- (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之三條。

二、目的

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。

三、定義及適用對象

(一)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）定義：

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；其職場不法侵害類型如下：

1. 肢體暴力-毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
2. 心理暴力-威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
3. 語言暴力-霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
4. 性侵害-未經過同意、非兩情相悅，以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術、藥物控制或其他違反意願的方式發生性行為，均屬之。
5. 性騷擾-為對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以明示或暗示之方式或以歧視、侮辱之言行與行為（如襲胸、親吻、開黃腔等使人厭惡或自覺遭冒犯之情狀）。
6. 性霸凌-指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
7. 跟蹤騷擾-指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關行為之一（如：監視觀察、不當追求、尾隨接近、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資購物等），使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。

(二)職場不法侵害來源：

1. 內部暴力：發生在校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部暴力：發生在校內教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、承攬商、學生、家屬等。

(三)適用對象：

1. 本校之工作者：指本校所聘僱之勞工及受工作場所負責人指揮或監督從事勞動者。
2. 職場不法侵害來源：
 - (1)內部暴力：發生在校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - (2)外部暴力：發生在校內教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、承攬商、學生、家屬等。

四、權責單位

(一)校長：

1. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫，公開宣示禁止工作場所職場暴力之書面聲明。
2. 指派適當之權責單位或委由專人調查處理。

(二)環境保護暨職業安全衛生室(以下簡稱環安室)

1. 職業安全管理人員(以下簡稱職安人員)

- (1)擬訂、規劃及適時修訂本計畫。
- (2)進行職場不法侵害危害辨識及風險評估(高風險群之辨識及評估)結果審核、彙整、分析。
- (3)依據評估結果協助健康保護措施之執行。
- (4)協助申訴人員填寫通報及處置表。
- (5)負責本計畫相關推動執行成效追蹤、檢討及修正。

2.臨場服務醫師及職業衛生護理師

- (1)協助推動本計畫。
- (2)協助因職場不法侵害受傷工作者就醫或提供相關健康指導、工作調整等身心健康保護措施之適性配工評估與建議。

(三)人力資源室(以下簡稱人資室)

- 1.協助人員填寫通報及處置表，並確認人員身份別。
- 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.安排相關議題教育訓練，如危害預防、人際關係、溝通技巧及校內申訴流程等。
- 4.受理疑似性侵害、性騷擾、性霸凌、跟蹤騷擾等案件申請通報處理。

(四)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。

(五)單位主管

- 1.協推動本計畫之推動與執行。
- 2.配合調查工作場所之風險評估。

(六)單位同仁

- 1.配合本計畫之執行。
- 2.協助調查工作場所之風險評估。
- 3.遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行評估及處理流程（附圖一、二）。

(一)建構行為規範

- 1.校長簽署聲明書支持推動本計畫之執行(附表一)，並張貼於環安室網站公告。
- 2.各單位每三年或發生重大暴力事件時填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」內容(附表二)，進行工作場所風險分級。
- 3.單位主管填寫「職場不法侵害行為自我檢視檢核表」(附表三)自評並繳回環安室。

(二)危害預防措施：

- 1.職安人員依據工作場所風險分級與總務處協調:提供安全進出之通道、工作空間明亮、安裝監視器或警報系統等(附表四)、校園巡邏、車輛管制、校園意外或災害事故處置、適當配置作業場所等。
- 2.人資室視該單位所需工作流程調整，如加強新進人員訓練、簡化工作流程及調整人力等。
- 3.新進員工教育訓練、提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊及人際關係、溝通技巧相關議題教育訓練。

(三)申訴案件處理程序：

- 1.本校工作者遭遇不法侵害時，得填寫「職場不法侵害事件通報/申訴單」(附表五)向環安室職安人員辦理申訴，其他單位如人資室、校安中心接獲教職員工申訴皆轉由環安室職安人員辦理；疑似性騷擾、性侵害、性霸凌及跟蹤騷擾之申訴案件則轉由人資室依校內流程辦理。
- 2.環安室受理申訴後二十四小時內向校長報告，三個工作日內上簽成立「職場不法侵害事件處理委員會」(以下簡稱本委員會)，以及「職場不法侵害調查小組」(以下簡稱

調查小組)，並通報校安中心、人資室。

3. 本委員會由校長、人資室、環安室、相關單位主管、環安人員及法律專業人士組成，由環安室推薦成員名單，並請校長遴聘之。
4. 調查小組由人資室、環安室及法律專業人士組成。由環安室推薦成員名單，並請校長遴聘之。
5. 調查小組於調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。
6. 調查小組應依附表五作成調查報告提送本委員會審議。
7. 本委員會成員需於會議時簽署「會議保密同意書」(附表六)。
8. 調查小組將會議紀錄簽核留存，並將決議結果提供給(被)申訴者(確保隱私完全保密原則)知悉和簽署。調查小組依報告內容轉由相關委員會進行內部相關懲處，或進行人力/工作調整。
9. 調查小組將會議紀錄附於「工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表」(附表七)中留存結案。

(四)本計畫遇有下列情形需重新工作場所之風險評估或內容：

1. 通報單位經調查確認有職場暴力時。
2. 相關法令變更時。

(五)改善後成效評估：實施改善計畫後，每年需進行成效性評估，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。

六、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過後，自公布日起實施，修訂時亦同。