

# 淡江大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

111.8.15 修正

## 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，即加害者與受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、肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- 2、心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- 3、語言暴力(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。

## (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 2)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

依據「執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」評估結果屬高風險者，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 3)，並由總務處協助進行強化相關措施。

## (五)工作適性安排

依據「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」評估結果屬高風險者，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 4)，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 5)，並公告於環安中心網站。

- 2、如為發生肢體暴力之現場，請依下列事項辦理：
  - (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。
- 3、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 6)，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。
- 4、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 7)，並要求提案者提供自述書及佐證資料。
- 5、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。
- 6、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。
- 7、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 8)，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。
- 8、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 9)，以確保陳述屬實及案件調查小組成員之權益。
- 9、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。
- 10、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 10)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。
- 11、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。
- 12、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。

1 3、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11)。

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之危害辨識及風險評估表

附件3: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：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：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件處理流程

附件 6：淡江大學執行職務(疑似)遭受不法侵害通報表

附件 7：淡江大學執行職務遭受不法侵害案件調查表

附件 8：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：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：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 11：淡江大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表