

# 國立臺灣海洋大學執行職務遭受不法侵害預防管理計畫

107年12月7日職業安全衛生委員會會議訂定  
107年12月26日海職衛字第 1070026390 號令公告  
108年6月3日職業安全衛生委員會會議修正通過  
109年6月14日海職衛字第 1080011646 號令公告  
111年6月20日職業安全衛生委員會會議修正通過  
112年6月26日職業安全衛生委員會會議修正通過  
112年7月12日海職衛字第1120016050號令公告  
113年9月24日職業安全衛生委員會會議修正通過  
113年11月1日海職衛字第 1130026864 號令公告  
114年6月18日職業安全衛生委員會會議修正通過  
114年7月14日海職衛字第 1140016702 號令公告

一、國立臺灣海洋大學(以下簡稱本校)為避免本校勞工於**職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受雇主、主管、同事、學生、家長、校友、廠商、利害關係人、服務對象或陌生人之肢體攻擊、文字、電子通訊、言語侮辱、恐嚇、網際網路、威脅等霸凌或暴力事件之不當言行，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。**

二、本校依據行政院勞動部職業安全衛生法(以下簡稱職安法)第 6 條第 2 項第 3 款及同法施行細則第 11 條，並參酌勞動部公告之執行職務遭受不法侵害預防指引(第**四**版)訂定本校執行職務遭受不法侵害預防管理計畫(以下簡稱本計畫)。

三、本計畫名詞定義。

- (一)勞工：指職業安全衛生法第 2 條第 1 項第 2 款所稱，受僱從事工作獲致工資者，包含教師、公務員、教官等**(包含受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之工作者，比照勞工)**。
- (二)職場暴力：勞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、福祉或與健康構成挑戰的事件，其來源又分為內部暴力及外部暴力。
- (三)內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (四)外部暴力：發生在勞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。

四、本校勞工經評估可能或已經受到下列職場暴力，即應啟動本計畫。

- (一) **職場暴力**
- (二) **職場霸凌**
- (三) **性騷擾**
- (四) **就業歧視**

#### (五) 跟蹤騷擾

。

#### 五、本計畫權責單位。

(一)雇主(校長)：指派適當之權責單位或委由專人調查處理。

(二)職業安全衛生委員會：審議、協調及建議本計畫規定之相關事項，並督導各單位確實執行。

(三)職業安全衛生中心：擬訂並規劃本計畫，提供本計畫技術諮詢。

(四)秘書室、人事室：協助本計畫之規劃、推動與執行。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。

(五)工作場所負責人：負責執行本計畫之風險評估，實施改善及管理措施，並協助調查或處理所屬勞工受職場不法侵害之通報或申訴。

(六)勞工健康服務之醫師及護理人員：協助因受職場暴力受傷之勞工，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)通報單位：秘書室、人事單位、職業安全衛生中心、駐警隊、校安中心、單位主管或工作場所負責人等。

#### 六、計畫執行內容。

##### (一)職場不法侵害預防

1、建構行為規範：公告本校「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，全校同仁簽署本校「**拒絕職場不法侵害行為樣態告知單**」。

2、危害辨識及風險評估：由各單位分析負責之作業內容，辨識執行職務時可能遭受到職場暴力的潛在風險、可能性、嚴重度、風險等級以及危害控制措施，並填寫於「職場不法侵害危害辨識及風險評估表」。

3、控制措施：依照「職場不法侵害危害辨識及風險評估表」之附錄，實施「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」、「適性配工」、「工作設計」五類型之控制措施。

4、依風險評估等級分類，高風險者建議定期進行成效性評估，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。

5、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、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

(4) 授與人際關係及溝通技巧**及衝突管理技能**，以預防或緩解潛在職場不法侵

害情境。

(5) 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。

(6) 提供本校員工協助方案與勞動部職場不法侵害事件處理相關協助資源、身心健康諮詢及輔導相關協助資源。

## (二)不法侵害事件通報機制、程序及方法

- 1、勞工於遭遇或疑似職場暴力行為時向工作場所負責人或通報單位通報或申訴。由勞工健康服務護理人員加強關懷了解事件初步始末，安排勞工健康服務醫師對不法侵害進行面談並作成紀錄，協助填寫「執行職務遭受不法侵害通報」(通報內容)。通報或申訴可透過非正式會議，澄清誤解，提供調解機會，俾及時介入處理，若調解完成則不進行後續的不法侵害調查與處理。
- 2、若協調不成，應成立不法侵害調查小組，成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，且應有勞工代表參與，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席，調查內容應保密，調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，若遇突發狀況需延長時間，並避免申訴人或相關員申訴人員受到不利之處遇，調查結果轉送「不法侵害事件處理小組」判定後續處理程序。
- 3、處理小組成員由校長視事件樣態召集指定人事單位、職業安全衛生人員、單位主管、勞工代表等人組成，其中勞工代表為當然成員。處理小組人員若涉及申訴人或被申訴人之服務單位，或有利害關係者要求迴避或採取適當措施。處理之過程必須確保客觀、公平及公正，應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。
- 4、處理小組依調查結果決議視事件樣態是否違反相關規定，送校內相關委員會裁處(教師評議委員會、人事評議委員會、性別平等委員會等)，同時啟動預防機制。若校長為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調查人員。若職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。
- 5、勞工健康服務醫護人員持續進行訪視、評估，後續追蹤危害控制措施，必要時協助轉介財團法人職業災害預防及重建中心提供免費心理諮商輔導，或轉介校內諮商輔導組，或建議尋求醫療協助。
- 6、校長依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，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。
- 7、若勞工主動向事業單位反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防治法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，事業單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安

全。

(三)執行職務受不法侵害危害預防需重新評估之狀況。

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、經通報單位確認勞工受到職場暴力時。

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。

八、本計畫經本校職業安全衛生委員會審議通過，並請校長核定後公告施行。