

國立雲林科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109年1月14日109年第1次職業安全衛生委員會會議通過

一、目的

為防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應予以規劃及採取必要之安全衛生措施，依職業安全衛生法第6條第2項第3款及同法施行細則第11條之規定訂定本計畫，以確保教職員工之身心健康。

二、範圍

(一) 適用對象：本校教職員工。

(二) 定義：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。當執行職務時，評估可能或已經出現下列樣態之職場暴力，即應實施本計畫：

1. 肢體暴力(例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(例如：不當的性暗示或與行為等)。

(三) 暴力來源：

1. 內部：發生於組織內部、同事之間或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：來自組織外部，發生在教職員工與其他第三方之間，包括工作場所出現的民眾、訪客、承攬商、學生及家長等。

三、本校各單位業務權責：

(一) 校長：

推動本計畫，公開宣示並簽署校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明，如附件1。

(二) 秘書室：

1. 督導各單位依本計畫執行，並協調及審議本計畫執行之相關事項。
2. 依本校「性騷擾防治、申訴及懲戒要點」協助辦理申訴案件。

(三) 環境安全科技中心：

1. 擬訂並規劃本計畫。
2. 公告校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明。
3. 協助強化工作場所之保護措施。

4. 協助提供職場不法侵害辨識及危害預防或溝通技巧等相關課程資訊及講師名單，供人事室及總務處執行。

(四) 人事室：

1. 應於教職員之年度教育訓練中，規劃職場不法侵害辨識及危害預防或溝通技巧等相關課程。
2. 辦理本校教職員工之申訴案件。
3. 有人事調動或勞動契約終止時，依勞動基準法及本校相關規定協助處理相關事宜。

(五) 學生事務處衛生教育組：

提供遭受職場不法侵害之教職員工相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(六) 諮商輔導中心：

1. 提供遭受職場不法侵害之教職員工心理相關議題之諮詢或資源轉介。
2. 擔任或提供相關教育訓練課程講師(例如：情緒管理、辨識職場潛在危害及處理技巧等)。

(七) 總務處事務組：

應於技工、工友之年度教育訓練中，規劃職場不法侵害辨識及危害預防或溝通技巧等相關課程。

(八) 總務處駐警隊、學生事務處軍訓組：

維護校園安全，若接獲緊急通報，應提供校內人員必要之協助及保護措施。

(九) 單位部門主管、計畫主持人：

1. 推動及執行本計畫。
2. 辨識該單位之高風險族群，並依本計畫執行風險評估及控制與改善。
3. 協助調查或處理所屬教職員工遭受職場不法侵害事件。

(十) 教職員工：

1. 配合本計畫之執行及參與，並接受相關教育訓練。
2. 配合本計畫之風險評估及控制與改善。
3. 遇到職場暴力時，應勇於通報或申訴。

四、計畫內容

(一) 建構行為規範：

1. 由校長公開宣示職場不法侵害「零容忍」的決心。

2. 各單位主管應以身作則，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當行為對待所屬人員，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。
3. 同事間應彼此尊重、互相接受、互相理解，加強並固化反對不法侵害的觀念。

(二) 危害辨識及評估：

1. 辨識高風險族群：例如校內與廠商應對之人員、駐警隊或其他第一線服務人員等。
2. 危害評估及控制：依照各單位之特性，參考過去或相關案例，推測可能遭遇的暴力風險，各自明訂相關預防措施，建立該工作場所適用的規範。

(三) 採取危害預防措施

1. 依物理環境及工作場所設計兩個面向，適當配置作業場所：
 - (1) 保持最低噪音(音量控制於 60 分貝以下)，避免刺激人員情緒或形成緊張狀態。
 - (2) 工作空間宜選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，保持室內外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室，並維護物理結構及設備之安全。
 - (3) 應保持工作空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
 - (4) 提供人員安全進出工作場所之通道，必要時加設進出管制措施，避免非相關人員擅自進出工作區域，或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) 辦公傢俱宜保持量少質輕、沒有尖銳角緣，並減少擺放可做為武器的銳器或鈍物(例如：花瓶等)。
 - (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，且所有系統應定期妥善維護及測試。
2. 依工作適性適當調整人力：
 - (1) 適性配工：針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，除參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力及性別之適任性等。具有潛在暴力風險者(例如：校安人員)，必要時應提供自我防衛工具或特定訓練等保護措施。新進人員或有特定需求作業業者，應加強職業安全訓練。當人員需在不同作業場所移動時(例如：校車司機、兼任助理等)，應明確規定移動路線、流程，並定時保持聯繫。
 - (2) 工作設計：如有需要與公眾接觸之業務，應簡化流程，減少接觸時間，避免不必要的衝突。工作量應合理安排，避免負荷過重。依法辦理加班，勿超時工作、勿佔用休假時間。上司與下屬應有通暢、愉悅的溝通管道。提供人員相關福利措施、社交活動等。

3. 教育訓練：

(1)各單位主管應接受辨識下屬舉止及行為變化、可能具有潛在暴力風險及職場不法侵害發生時的應變及危機處理能力、情緒管理與溝通技巧等訓練課程。

(2)新進及在職教職員工訓練內容宜包括職場工作環境特色、管理政策及申訴或通報管道、認識不同樣態之不法侵害及增進辨識潛在暴力情境之技巧、人際關係及溝通技巧、訓練以生命安全為第一的自我防衛能力及應變處理機制等。

(四) 事件之處理程序：

1. 當面臨暴力行為時，應先保護自身安全，並採取防範措施(例如：尋求援助、大聲呼救、離開現場等)，避免遭受非理性攻擊，必要時得按下緊急報警系統，或立即以電話通知駐警隊或軍訓組，或撥打 110 請求協助。本校駐警隊專線：05-5524008 或隊長室校內分機：2099；值班教官手機：0937-651-657。

2. 本校教職員工遭遇或疑似遭遇職場暴力行為時，可依循下列申訴管道：

(1)編制內依法任用之職員、稀少性科技人員、校務基金進用人員、駐衛警察及技工工友，應依本校「職工申訴評議委員會組織及評議要點」提出申訴。

(2)教師應依本校「教師申訴評議委員會組織及評議要點」提出申訴。

(3)教職員工(包含約聘僱人員、各類以契約進用之臨時人員)，發生性別工作平等法及性騷擾防治法之性騷擾事件者，應依本校「性騷擾防治、申訴及懲戒要點」提出申訴。

(4)為執行專案計畫進用之專案工作人員得比照適用本校「工作規則」，與職場有關之申訴事項，依本校「職工申訴評議委員會組織及評議要點」提出申訴。

(5)兼任助理對勞資爭議處理法所定權利事項與調整事項之爭議，得依本校「職工申訴評議委員會組織及評議要點」提出申訴。

3. 申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

4. 各單位若有外包承攬作業或有非本校之教職員工派駐至本校工作時，建請將本計畫措施列為外包承攬作業或該類人員之管理範疇，以預防其人員有職場不法侵害之情形。

(五) 執行成效之評估及改善

1. 暴力事件發生後或通報案件次數明顯增加時，應對環境及職務再進行評估、審查及檢討，以找出改善之空間。

2. 職場不法侵害之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。
 3. 本計畫相關執行紀錄或文件應至少留存三年，並確實保障個人隱私。
 4. 相關法令變更時，需重新評估本計畫之適用性及有效性。
- 五、 本計畫為預防性之管理，若已有遭受職場暴力情況，應儘速通報或申訴。
- 六、 本計畫經職業安全衛生委員會會議通過，並陳校長核定後實施，修正時亦同。

國立雲林科技大學

禁止工作場所職場暴力之書面聲明

- 一、本校為促進職場和諧，預防所有教職員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神不法侵害而致生、心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容許下列任何職場暴力行為發生：
 - (一) 肢體暴力(例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - (二) 心理暴力(例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - (三) 語言暴力(例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - (四) 性騷擾(例如：不當的性暗示或與行為等)。
- 二、本校教職員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，應立即通知駐警隊或軍訓組，或透過校內管道申訴，本校接獲申訴後，會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。
- 三、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。
- 四、本校鼓勵教職員工利用校內所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛。
- 五、本校教職員工申訴管道：
申訴信箱：aex@yuntech.edu.tw
申訴表單下載：[人事室首頁](#)>>[表單下載](#)>>15.申訴保障

校長 楊龍靜