

台南應用科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107年3月21日環境保護與安全衛生委員會會議訂定

114年6月24日環境保護與安全衛生委員會會議修訂

一、目的

為預防工作者執行職務遭受不法侵害（以下稱為職場不法侵害），防止職場暴力發生，依據職業安全衛生法第6條第2項訂定本項預防計畫，以建立相關預防及處置措施。

二、範圍

(一)定義：指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)適用對象：本校全體教職員工及接受本校工作場所負責人指揮監督從事勞動人員(以下簡稱本校教職員工及工作者)

(三)職場暴力來源：

1. 內部：發生在校內本校教職員工及工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、家屬等。
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。

三、本校各級之職責如下：

(一)校長：統籌本計畫之決策與指導。

(二)環境保護與安全衛生委員會：審議本計畫相關事項與執行結果。

(三)環安組：

1. 本計畫規劃與擬訂。
2. 實施風險評估與高風險族群辨識。
3. 實施危害辨識與監測，並協助改善管理措施。
4. 對校內發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關防範措施。

(四)人事室：

1. 受理工作者教職員職場不法侵害通報。
2. 辦理職場不法侵害防治相關教育訓練。
3. 辦理教職員職場不法侵害事件處理相關事宜及知能宣導。

(五)學生事務處

1. 諮商輔導中心

- (1) 實施申訴人身心諮商輔導與轉介相關機構。
- (2) 協助心理諮商、情緒管理與處理技巧等議題教育訓練課程講師。

2. 生輔組：

- (1) 協助職場不法侵害現場處置及預防。
- (2) 受理學生校園性騷擾、性侵害或性霸凌事件處理相關事宜及教育宣導活動。

3. 衛保組與臨校醫護人員：

- (1) 協助職場不法侵害造成之傷病處理及健康照護。
- (2) 輔導受害者身體健康指導、醫療轉介等保護措施評估建議與追蹤。

(六)各單位主管：

1. 參與本計畫推動與執行。
2. 配合本計畫執行所屬單位風險評估及控制與改善。
3. 協助調查或處理所屬人員職場不法侵害通報或申訴。

(七)本校教職員工及工作者：

1. 配合本計畫執行與參與並接受相關教育訓練。
2. 配合本計畫執行風險評估及控制與改善。

四、預防計畫執行流程

(一)建構行為規範：將本校「預防職場不法侵害聲明書」(附件 1)與運用電子公告系統宣導周知，並自我審視有無不適當言行(行為樣態如附件 2)。

(二)辨識及評估危害：

1. 高風險族群：校安、警衛人員、出納人員、教師、舍監、護理人員等。
2. 具高風險族群：校內夜班、輪班、長工時、教學、行政等人員。
3. 評估危害：為有效辨識工作環境或作業危害與評估，針對本校特性、工作之場所性質，進行風險評估及降低風險之控制措施。(如附件 3)

(三)教育訓練：辦理危害預防及溝通技巧等教育訓練。

(四)適當配置作業場所：針對校內常發生的職場不法侵害類型與工作位置，強化相關防範措施(如附件 4)。

五、建立事件處理程序：

(一)流程：為確保校內發生職場不法侵害事件得到控制，依職場不法侵害處理執行流程辦理(如附圖 1)。

(二)通報與處置：如遭遇職場不法侵害時，填具「職場不法侵害通報

單」(如附件 5)，性騷擾等事件依其身分別向人事室或生輔組通報處置，處置紀錄表(如附件 6)。

(三)宣導：利用教育訓練與電子通告等方式，加強宣導職場不法侵害事件通報及處理執行流程，讓所有人員清楚通報事件之程序及方法。

(四)通報後調查過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(五)職場管理：各項職場不法侵害資料應予以保存，作為年度職場不法侵害防治的參考，並將相關執行紀錄與文件留存 3 年，以供備查。

(六)性騷擾防治：為維護教職員工個人權益，於遭受性騷擾不法侵害時，另依本校教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點辦理。

(七)申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

1. 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知於十四日內補正，逾期不補正者。
2. 除有新事證外，同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提出申訴者。
3. 申訴人非受害人或委任代理人。
4. 對不屬職場不法侵害範圍之事件，提起申訴者。
5. 無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位。
6. 提起申訴逾本校申訴期限者。
7. 非屬本校適用對象人員。

六、執行成效評估及改善：

(一)每三年進行一次風險評估和監測，確認採取防護措施後改善情形與可能新增之風險。

(二)鼓勵工作者主動報告受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。

(三)職場不法侵害事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之方式。

七、本計畫經環境保護與安全衛生委員會通過後，陳請校長公布實施，修正時亦同。

預防職場不法侵害聲明書

年 月 日

為保障本校所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面方式聲明，絕不容忍任何管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍工作者間或其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害定義及行為樣態：本校教職員工及工作者在與工作相關的環境中遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件。

二、職場不法侵害樣態如下：

- (一) 職場暴力
- (二) 職場霸凌
- (三) 職場性別事件
- (四) 就業歧視
- (五) 跟蹤騷擾

三、工作者遇到職場不法侵害如何處置：

- (一) 向同事尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- (五) 透過本校通報管道提出通報處置。

四、本校所有工作者均有責任，協助確保免於職場不法侵害工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通報相關單位。通報後調查作業，將採取保密的方式進行，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校絕對禁止對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。

六、希望同仁均能利用設置於內部通報制度處理此類糾紛，如需額外協助，本校亦將盡力提供協助。

七、本校職場不法侵害事件通報單位與電話：

人事室(本校教職員工及工作者)：06-2532106-224 申訴專用電子信箱：
empers@mail.tut.edu.tw

生輔組(學生)：06-2532106-222 申訴專用電子信箱: emlife@mail.tut.edu.tw

校長：

簽署日期：

職場不法侵害行為樣態

- 一、職場暴力：本校教職員工及工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害教職員工及工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 - (一)對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - (二)同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定教職員工及工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化、忽視、打壓排擠及冷凍。
 - (三)主管在同仁面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 - (四)主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 - (五)主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 - (六)主管給特定教職員工及工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 - (七)主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指工作者執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對教職員工及工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以教職員工及工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。
- 五、跟蹤騷擾
 - (一) 監視觀察：對被害人進行持續或頻繁的觀察，使用各種方式來監視被害人的活動（如長時間停留、安裝攝像頭或使用無人機）。
 - (二) 尾隨接近：跟隨被害人到各種場所，如從住家到工作地點或在公共場合

持續跟隨，使被害人感到不安或恐懼。

- (三) 歧視貶抑:透過言語或行動對被害人進行性別、種族或其他形式的歧視性貶抑，對其人格或身份造成侮辱。
- (四) 通訊騷擾:透過電話、短信、電子郵件、社交媒體或其他通訊工具對被害人進行騷擾，如不停地發送訊息、打擾電話或發送不適當的圖片和訊息。
- (五) 不當追求:持續不斷地向被害人表白或提出交往要求，即使被害人已明確拒絕，加害人仍持續進行追求。
- (六) 寄送物品:向被害人發送未經請求的物品，這些物品可能是無害的，如花朵或禮物，但也可能是騷擾性質的或有威脅性的物品，目的是使被害人感到不安或受到威脅。
- (七) 妨礙名譽;散布關於被害人的虛假或誹謗性資訊，無論是口頭或透過各種媒體，以損害其名譽。
- (八) 冒用個資:不當使用或盜用被害人的個人資料，如身分證號碼、銀行帳戶等，進行詐騙或其他非法活動。

註：本表之行為樣態僅為例示，本校將依個案審視與判斷。