



國立陽明交通大學(交大校區)

執行職務遭受不法侵害預防計畫

文件編號：W-690-12

文件版本：E

制/修訂日期：2024/01/10

制/修訂人員	審核	核准

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	1

文件制/修訂紀錄表

制/修訂		制/修訂內容摘要	制/修訂人員
版本	日期		
01	2020/07/22	第一版發行	陳鳳儀
A	2022/02/25	1. 因應文件管理辦法修訂版次表示方式。	陳鳳儀
B	2022/05/09	1. 依 110 學年度第 7 次行政會議(111. 04. 27)通過版本修訂。	陳鳳儀
C	2022/12/14	1. 依 111 學年度第 3 次行政會議(111. 11. 30)通過版本修訂。	陳鳳儀
D	2023/07/26	訂文件表頭格式	陳鳳儀
E	2024/01/10	依 112 學年度第 3 次行政會議(112. 11. 29)通過版本修訂。	陳鳳儀
說明		1. 新制定時，內容摘要欄可填"第一版發行"。 2. 修訂時，版本順序以 01、02、03…表示，應說明第××頁之修訂內容。	

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	2

1. 目的：

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，依職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第6條第2項規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應妥善規劃及採取必要之安全措施。為預防職場暴力之發生，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫。

2. 範圍：

適用對象：本校全體工作者。

3. 定義：

3.1 本計畫所稱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）之範圍，係指本校之工作者因執行職務，於勞動場所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，或遭受服務對象或其他第三方之肢體攻擊、言語辱罵、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害之不法侵害行為，例如職場（肢體、心理、語言）暴力、性騷擾或跟蹤騷擾等。

類型：當評估校內可能或已經出現下列5種類型之職場暴力時，即應啟動本計畫：

3.1.1 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

3.1.2 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

3.1.3 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。

3.1.4 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	3

3.1.5 跟蹤騷擾(如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等)。

3.2 職場暴力來源：

3.2.1 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

3.2.2 外部：發生在工作者與其他第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。

4. 權責：

4.1 校長：

4.1.1 宣示本校「禁止工作場所職場不法侵害」之零容忍政策，簽署書面聲明(附件一)並予公告。

4.1.2 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。

4.1.3 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。

4.2 環安中心

4.2.1 擬訂及規劃本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。

4.2.2 對外勞動檢查機關聯繫窗口。

4.2.3 規劃強化工作場所必要之保護措施。

4.2.4 綜整全校「職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表」(W-690-12-08)。

4.2.5 本計畫執行成效督考及改善追蹤。

4.3 衛保組、臨場服務職醫：

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	4

- 4.3.1 執行辨識與評估潛在風險族群與環境，必要時會同相關單位進行複評，並提供改善建議(W-690-12-09)。
- 4.3.2 配合人事室辦理不法侵害預防相關教育訓練。
- 4.3.3 輔導申訴者並給予諮詢，提出相關身心健康保護措施建議與指導、工作適性評估與職務調整之建議。
- 4.3.4 視處理建議安排臨場健康服務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並後續追蹤臨床服務結果。
- 4.4 人事室：
- 4.4.1 統籌規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。
- 4.4.2 專責人員受理校內工作者不法侵害事件通報，並啟動工作小組，召集處理小組會議及後續處理及追蹤。
- 4.4.3 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
- 4.4.4 協助工作適性評估結果，適當調整人力與工作。
- 4.5 健康心理中心：
- 4.5.1 辦理心理健康促進、諮商與輔導等相關教育訓練。
- 4.5.2 提供申訴者或被申訴者心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。
- 4.6 一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：
- 4.6.1 協助職場不法侵害事件之調查處理。
- 4.6.2 每3年填寫「潛在職場不法侵害風險評估表」(W-690-12-02)、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(W-690-12-06)、及

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	5

「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」
(W-690-12-07)。

4.6.3督導同仁接受相關不法侵害預防教育訓練。

4.6.4負責強化所屬單位職場不法侵害預防宣導與相關措施。

4.6.5提供所屬工作者必要之保護措施。

4.6.6遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。

4.6.7職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。

4.7校內之工作者：

4.7.1配合校內不法侵害預防計畫相關措施。

4.7.2所有工作者應接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。

4. 作業內容：

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

5.1辨識及評估危害：

5.1.1辨識潛在風險族群：對象包括校內之教職員工生與其他受指揮監督從事勞動者。

5.1.2辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務。

5.1.3評估危害：採用「潛在職場不法侵害風險評估表」(W-690-12-02)進行風險評估：

5.1.3.1工作者列舉可能出現的暴力類型。

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	6

5.1.3.2 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。

5.1.3.3 一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

5.1.3.4 一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

5.2 適當配置作業場所風險因應：

在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採行措施如：強化工作場所規劃措施(附件四)。

5.3 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

5.5.1 面對大量群眾。

5.5.2 需要單獨進行作業活動。

5.5.3 在傍晚及夜間之工作。

5.5.4 需要處理金錢交易工作。

5.5.5 執行保護性業務工作。

5.5.6 執行校內工作者人事調動告知作業時。

5.5.7 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

5.4 建構行為規範：

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	7

由校長向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示職場不法侵害零容忍，建立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場不法侵害。

本校係教育機構，將透過持續性的宣導與教育訓練(含測驗)，以建構教職員工具備預防不法侵害之行為規範。

5.5 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

5.5.1 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：

5.5.1.1 為工作者及單位主管辦理職場不法侵害預防之教育訓練(如人際關係及溝通技巧、團隊合作、不法侵害預防……等課程)。

5.6 建立事件處理程序：

5.6.1 擬定「職場不法侵害事件通報單」(W-690-12-04)並設立通報單位(人事室)。

5.6.2 人事室受理案件前得請當事人單位主管、研究計畫主持人或工作場所負責人先行內部溝通協調。

5.6.3 建立職場不法侵害處置流程(附件三)。

5.6.4 建立職場不法侵害處理小組，由召集人(校長指派)、人事室、環安中心、衛保組、健康心理中心、職醫、被申訴人及申訴人之職類代表組成，負責調查及協調處理職場不法侵害案件並填具「職場不法侵害事件調查處置表」(W-690-12-05)。

5.6.5 疑似職場不法侵害事件授權「職場不法侵害處理小組」調查之，調查小組成員以三人或五人為原則，其成員得邀請專家學者。進行疑

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	8

似職場不法侵害事件調查，應通知被申訴人及申訴人接受調查訪談，必要時得通知有關人員(如被申訴人或申訴人之單位主管)參與。

5.6.6通報過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

5.6.7自受理通報至處置完成之期限，因案件個別性不同，故由職場不法侵害處理小組成員於會中討論後決定，以不超過一個月為原則，必要時得予延長。

5.5.8被申訴人及申訴人身分為學生時，另依本校校園霸凌防制規則處理。

5.5.9性騷擾職場不法侵害申訴事件，另依本校性騷擾防治措施及申訴調查處理辦法處理。

5.7 事件後續追蹤：

職場不法侵害事件協調處理後，可參考職場不法侵害事件處理相關協助資源(附件五)及身心健康諮詢及輔導相關協助資源(附件六)所列資源，由衛保組、臨場服務職醫師護理人員、健康心理中心持續追蹤及輔導當事人後續工作及身心健康情況，並回報職場不法侵害處理小組追蹤會議，直至該處理小組認定結案為止。職場不法侵害通報件當事人之主管或上一級主管，應參與處理小組追蹤會議。

5.8職場不法侵害之管理：潛在職場不法侵害風險評估表、通報資料、工作者遭遇職場不法侵害調查處置表資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	9

5.9 執行成效之評估與改善：

5.9.1 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性(W-690-12-09)。

5.9.2 職場不法侵害事件發生後，應對環境與職務進行審查及檢討，以找出改善空間。

5.9.3 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以利於每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

5.10 本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。

6. 相關文件：

無

7. 相關表單：

7.1 潛在職場不法侵害風險評估表(W-690-12-02)

7.2 職場不法侵害事件通報單(W-690-12-04)

7.3 職場不法侵害事件調查處置表(W-690-12-05)

7.4 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(W-690-12-06)

7.5 職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄
(W-690-12-07)

	文件編號	W-690-12	制訂單位	環安中心	版本	E
	執行職務遭受不法侵害預防計畫				頁次	10

7.6 職場不法侵害預防潛在風險檢核及改善建議表(W-690-12-08)

7.7 執行職場不法侵害預防潛在風險評估表(W-690-12-09)

8. 附件：

8.1 禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明(附件一)

8.2 職場不法侵害事件處置流程圖(附件二)

8.3 強化工作場所的規劃措施(範例供參考)(附件三)

8.4 職場不法侵害事件處理相關協助資源(附件四)

8.5 身心健康諮詢及輔導相關協助資源(附件五)

附件一：禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內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疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者間或教職員工生家屬及陌生人對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）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。

二、職場不法侵害行為的樣態：

（一）肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

（二）心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

（三）語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。

（四）性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

（五）跟蹤騷擾（如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等）。

三、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

（一）向同單位之工作者尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同單位之工作者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）向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，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。

五、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。

六、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

交大校區

教職員工申訴通報單位：人事室

申訴專線電話：03-5712121#52241

申訴專用傳真：03-5721480

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

陽明校區

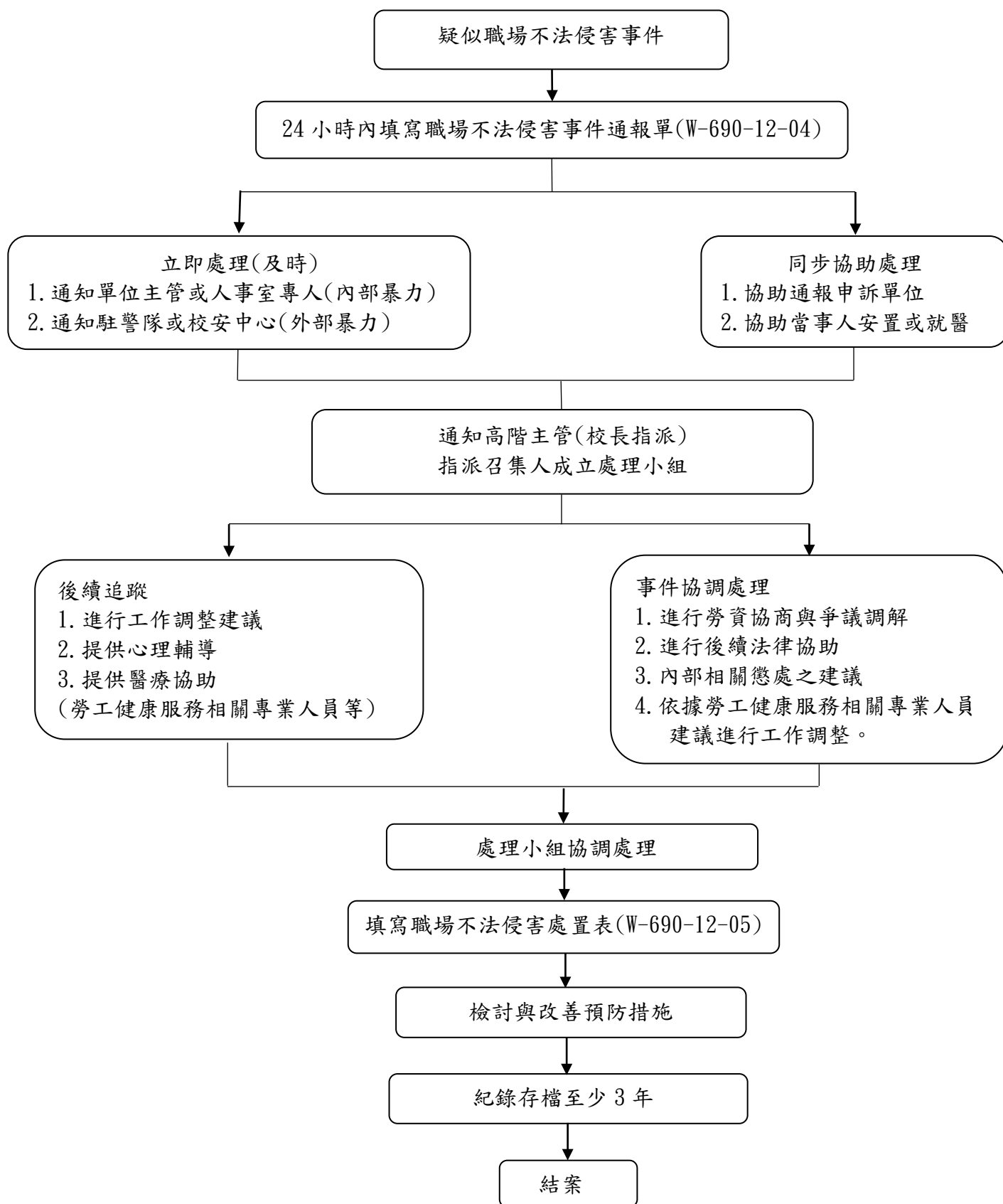
教職員工申訴通報單位：人事室

申訴專線電話：02-28267000#62094

申訴專用傳真：02-28201285

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

附件二：職場不法侵害事件處置流程圖



附件三：強化工作場所的規劃措施(範例供參考)

加強位置	加強措施
出入口及通道	門禁或加設密碼鎖、員工識別證與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈴、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序。
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸、玻璃杯等。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

附件四：職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110視訊報案」APP   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

附件五：身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925安心專線24小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html