

法規名稱	執行職務遭受不法侵害預防辦法	最新修正日期	113/05/27
制定單位	環境與安全衛生中心	頁碼/總頁數	第 1 頁/共 4 頁

## 中山醫學大學執行職務遭受不法侵害預防辦法

- 第一條 本校依職業安全衛生法第 6 條規定，對執行職務而因他人遭受職場暴力，應訂定相關規定與準則，及採取必要之安全預防措施，特訂定本辦法。
- 第二條 適用範圍為校內工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害，造成身體或精神之傷害。
- 第三條 當評估校內可能或已經出現肢體暴力、心理暴力、語言暴力及性騷擾之職場暴力，即應啟動。性騷擾防治按「中山醫學大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點」辦理。
- 第四條 分工與職責
- 一、校長：
- (一)公開宣示校內預防職場不法侵害之書面聲明並公告(附件一)。
- (二)監督本辦法依規定執行。
- 二、環境與安全衛生中心：
- (一)擬訂並規劃本辦法。
- (二)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (三)負責辦理教育訓練。
- 三、人事室：
- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二)有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
- (三)依據勞工健康服務醫師適性評估建議協助受害者工作調整。
- 四、勞工健康服務醫護人員：
- (一)協助規劃、推動、及執行本辦法。
- (二)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (三)彙整各單位填寫之「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)。
- (四)評估受害者身心狀況，依需求提供就醫流程(附件三)、提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
- (五)執行成效之評估與改善。
- 五、身心健康中心
- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。

法規名稱	執行職務遭受不法侵害預防辦法	最新修正日期	113/05/27
制定單位	環境與安全衛生中心	頁碼/總頁數	第 2 頁/共 4 頁

六、各學院、系所、研究中心及行政單位主管：

- (一)心理暴力及語言暴力之通報單位為上層主管。
- (二)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (三)填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)。
- (四)接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (五)配合辦法之執行並強化工作場所的規劃。
- (六)提供所屬工作者必要之保護措施。
- (七)職場不法侵害行為自我檢視檢核表(附件四)。

七、總務處及校安中心：

- (一)校安中心為肢體暴力的通報單位。
- (二)負責強化工作場所的規劃策略，如 24 小時監視器及緊急通報系統等。
- (三)規劃必要之保護措施。

八、工作者：

- (一)接受相關教育訓練。
- (二)校內工作者因執行職務，於勞動場所遭受職場暴力，進行申訴，填寫「職場不法侵害事件申訴單及訪查報告」(附件五)。肢體暴力通報單位為校安中心，心理暴力及語言暴力通報單位為各級主管。

第 五 條

運用內部會議明確申明對各種職場暴力採取零容忍原則，禁止同仁和同仁之間有各項暴力行為。絕不容忍任何管理階層主管有職場霸凌之行為(附件一)，亦絕不容忍同仁間或承攬商、客戶及其他工作利害相關者對同仁有以下之職場暴力之行為：

- 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：如不當的性暗示言語與行為等。

第 六 條

教育訓練宜包含下列課程：

- 一、人際關係及溝通技巧。
- 二、認識校內職場暴力預防政策、安全設備及資源。
- 三、工作者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。
- 四、對有暴力傾向人士之識別方法。
- 五、保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
- 六、與人員溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
- 七、認識校內申訴及通報機制。

法規名稱	執行職務遭受不法侵害預防辦法	最新修正日期	113/05/27
制定單位	環境與安全衛生中心	頁碼/總頁數	第3頁/共4頁

- 八、心理諮商及情緒管理課程。
- 九、職場暴力及職場霸凌案例分析。
- 十、向受害者表達關心、支援與輔導方法。
- 十一、識別職場潛在危害及處理技巧。
- 十二、了解職場暴力行為相關法律知識。

第七條

職場暴力危害鑑別、風險評估及控制

一、危害辨識：

- (一)辨識高風險族群：第一線之人員以及職場上主管或同仁之間偶發性的肢體暴力、心理暴力、語言暴力和性騷擾等事件。
- (二)辨識高風險族群特質：高風險族群特質為高工作負荷、高壓力負荷、輪班、加班及缺乏保障之職務。

二、評估危害：

- (一)利用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件二)進行評估，針對有需要進一步降低風險的狀況進行改善控制。
- (二)每三年進行一次績效評估，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。

第八條

透過作業場所適當之配置規劃(附件六)，降低或消除不法侵害之危害，採取有效降低風險之控制措施。

第九條

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

- 一、面對客戶或承攬商蠻橫耍流氓時。
- 二、單位部門之間須人力/物力支援，無法取得共識時。
- 三、無法配合出勤加班或個人加班時數偏高時。
- 四、身體突然不適時。
- 五、需要單獨長時間作業時。
- 六、執行校內工作者人事調動告知作業時。

第十條

事件之處理程序：

- 一、申訴或通報：工作者於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，應填寫申訴單及訪查報告(附件五)與通報校安中心或各級主管。
- 二、通報處理：校安中心或各級主管於接獲通報後須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附件七)進行處理。
- 三、事後處置：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾。若加害者為內部同仁，依懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。

法規名稱	執行職務遭受不法侵害預防辦法	最新修正日期	113/05/27
制定單位	環境與安全衛生中心	頁碼/總頁數	第 4 頁/共 4 頁

第十一條 所發生之職場暴力事件通報及處理資料應保護同仁隱私，經不同類型的職場暴力分析評估後，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，每年檢討其適用及有效性，以作為日後教育訓練及相關防範措施之參考，並妥善保存，以供隨時檢視；相關檢核評估機制參考「職場不法侵害預防措施查核及評估表」（附件八）。

第十二條 本辦法經環境與安全衛生委員會議審議、行政會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

- ※相關附件：
- 附件一、中山醫學大學預防職場不法侵害之書面聲明
  - 附件二、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
  - 附件三、職場不法侵害就醫需求流程圖
  - 附件四、職場不法侵害行為自我檢視檢核表(主管層級)
  - 附件五、職場不法侵害事件申訴單及訪查報告
  - 附件六、作業場所適當之配置規劃
  - 附件七、職場不法侵害事件處理流程圖
  - 附件八、職場不法侵害預防措施查核及評估表

- ※修正記錄：
- 107 年 06 月 20 日 106 學年度第 4 次環境與安全衛生委員會議通過
  - 107 年 11 月 27 日 107 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過  
(環境與安全衛生中心中華民國 107 年 12 月 04 日 1072103179 號  
簽請校長核定，107 年 12 月 05 日公告)
  - 112 年 03 月 23 日 111 學年度第 2 學期第 1 次環境與安全衛生委員會通過
  - 112 年 05 月 29 日 111 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過  
(環境與安全衛生中心中華民國 112 年 06 月 19 日 1122101670 號  
簽請校長核定，112 年 06 月 20 日公告)
  - 113 年 04 月 11 日 112 學年度第 2 學期第 2 次環境與安全衛生委員會審議
  - 113 年 05 月 27 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過