

「長庚大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」修訂前後對照表

修訂條文	現狀條文	說明
<u>執行職務遭受不法侵害預防計畫目錄</u>		1. 本計畫因頁數較多，參照人事室「長庚大學考勤管理辦法」編列目錄，以利同仁利用及查詢。
一、目的 長庚大學（以下簡稱本校）為營造更好的工作環境，依職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第 6 條第 2 項規定，對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定執行「長庚大學職務遭受不法侵害預防計畫」（以下簡稱本計畫），保護員工的身心健康。	一、目的 長庚大學（以下簡稱本校）為營造更好的工作環境，依職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第 6 條第 2 項規定，對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定執行「長庚大學職務遭受不法侵害預防計畫」，保護員工的身心健康。	1. 新增簡化說明。
二、定義 <u>執行職務遭受不法侵害係指教職員工在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受主管、同事、服務對象、其他相關人士的肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，至教職員工發生精神或身體上的傷害。</u> （一）不法侵害來源：略。 （二）不法侵害類型：1-3 略。 4. 性騷擾、性侵害、性霸凌（如：不當的性暗示與行為）。 5. 跟蹤騷擾：指《跟蹤騷擾防制法》所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，如：監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨害名譽、尾隨接近、冒用個資購物等，使之心生	二、定義 （一）不法侵害來源略。 （二）不法侵害類別：1-3 略。 4. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為）。	1. 依工作現場實際狀況，參考指引相關敘述及過往的法律判列，新增訂定義說明。 2. 統一用詞，將類別改為類型，並依循附件二，將性侵害、性霸凌納入不法侵害類型。 3. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）」，納入 111 年 6 月 1 日實行《跟蹤騷擾防制法》之跟蹤騷擾行為。

<p>畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。</p>		
<p>五、執行流程</p> <p>(一)建構行為規範</p> <p>略。</p> <p>(二)建立事件處理程序</p> <p>1. 教職員工遭遇不法侵害時，首先填寫「長庚大學執行職務遭受(疑似)遭受不法侵害通報單」(表號：0F0050301)，通報環安室。</p> <p>2-3 略。</p> <p>4. 若啟動調查，同時轉呈通報單至校長室，由校長指派調查處理小組成員，調查小組經澄清證實後填寫「長庚大學執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(表號：0F0050302)。</p> <p>5. 依調查處理小組建議，對被害者進行醫療協助、心理諮商、同儕輔導、調整職務或法律諮詢等安置措施；對加害者進行職務調整、懲罰處置或送警法辦。相關諮商、輔導資源可見「<u>相關協助資源</u>」(附件三)。</p> <p>6. 所有相關紀錄呈送校長室簽核後由環安室歸檔存查。</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧訓練</p> <p>略。</p> <p>(四)辨識及評估危害</p> <p><u>各處室、單位可能遭遇的暴力風險和類型不同，環安室每三年通知各單位依單位特性進行危害辨識及風險評估，並交由環安室存查：</u></p> <p>1. 由環安室每學年通知單位主管依「<u>職場不法侵害行為自主檢核表</u>」(表號：0F0050303)進行自我評估，並交由環安室存查。</p> <p>2. 單位主管指派教職員工填寫「<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>」(表號：0F0050304)，教職員工評估職場不法侵害發生的風險類型、可</p>	<p>五、執行流程</p> <p>(一)建構行為規範</p> <p>略。</p> <p>(二)建立事件處理程序</p> <p>1. 教職員工遭遇不法侵害時，首先填寫「長庚大學執行職務遭受(疑似)遭受不法侵害通報單」(附件三)，通報環安室。</p> <p>2-3 略。</p> <p>4. 若啟動調查，環安室知會該單位相關人員，進行自我檢核、危害辨識及風險評估(附件五、附件六)。</p> <p>5. 同時轉呈通報單至校長室，由校長指派調查處理小組成員，調查小組經澄清證實後填寫「長庚大學執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件四)。</p> <p>6. 依調查處理小組建議，對被害者進行醫療協助、心理諮商、同儕輔導、調整職務或法律諮詢等安置措施；對加害者進行職務調整、懲罰處置或送警法辦。</p> <p>7. 所有相關紀錄呈送校長室簽核後由環安室歸檔存查。</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧訓練</p> <p>略。</p> <p>(四)辨識及評估危害</p> <p>環安室接獲執行職務遭受不法侵害事件通報時，通知相關單位進行危害辨識及風險評估：</p> <p>1. 單位主管依「<u>職場不法侵害行為自主檢核表</u>」(附件五)進行自我評估。</p> <p>2. 單位主管指派教職員工填寫「<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>」(附件六)，教職員工評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。</p> <p>3. 略</p>	<p>1. 參考「長庚大學規章作業管理辦法」第十五條：新增表單編號。</p> <p>2. 參照人事室「長庚大學考勤管理辦法」將表單和附件區別並重新編號。</p> <p>3. 刪除第 4 點，因於(四)辨識及評估危害已提到，不重複說明，並調整後續序號。</p> <p>4. 增加說明文字。</p> <p>5. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，納入附件八「<u>相關協助資源</u>」。</p> <p>6. 為預防職場不法侵害發生，進行危害辨識並改善，從原本接獲通報改為每三年通知單位評估及每學年請單位主管自主評核。</p> <p>7. 調整附件編號。</p>

<p>能性、嚴重性及風險等級。</p> <p>3. 略</p> <p>4. <u>環安室接獲執行職務遭受不法侵害事件通報時，將通知相關單位填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(表號：0F0050303)及「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(表號：0F0050304)，重新進行自主檢核以及危害辨識、風險評估。</u></p> <p>(五)適當配置作業場所</p> <p><u>環安室每三年通知各單位，請單位主管指派教職員工填寫「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(表號：0F0050305)，並考量現有技術及可用資源，採取下列相關措施，進行相關檢點及改善，並交由環安室存查：</u></p> <p>1-2 略。</p> <p>(六)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施</p> <p><u>環安室每三年通知各單位，請單位主管指派教職員工填寫「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(表號：0F0050305)，並交由環安室存查，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或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：</u></p> <p>1-7 略。</p> <p>(七)執行成效之評估及改善</p> <p>1-2 略。</p> <p>3. <u>以「長庚大學職場不法侵害預防措施查核及評估表」(表號：0F0050306)進行成效評估，做為未來改進之參考。</u></p> <p>4. 本計畫執行之紀錄或文件等應歸檔並留存 3 年以上。</p>	<p>(五)適當配置作業場所</p> <p>將學校內可能發生的暴力類型與工作位置，並考量現有技術及可用資源等因素，採取相關措施。</p> <p>1-2 略。</p> <p>(六)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施</p> <p>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或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：</p> <p>1-7 略。</p> <p>(七)執行成效之評估及改善</p> <p>1-2 略。</p> <p>3. 本計畫執行之紀錄或文件等應歸檔並留存 3 年以上。</p>	
<p>六、附則</p> <p><u>本計畫未規定事項，得依本校其他規章、職安法及勞工健康保護規則等相關規定辦理。</u></p>		<p>1. 新增附則，未明訂事項以相關法律辦理。</p>

<p>七、施行與修正</p> <p>本計畫經職業安全衛生委員會議通過，陳請校長核定後<u>公布施行</u>，修正時亦同。</p>	<p>六、實施及修改</p> <p>本計畫由職業安全衛生委員會通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。</p>	<p>1. 調整序號。</p> <p>2. 參考「長庚大學規章作業管理辦法」修改五、實施及修改：用字遣詞。</p>
<p>附表一、長庚大學執行職務（疑似）遭受不法侵害通報單</p> <p>性別：<input type="checkbox"/>男<input type="checkbox"/>女(受害者、加害者欄位)</p> <p>不法侵害類型：<input type="checkbox"/>肢體暴力<input type="checkbox"/>語言暴力 <input type="checkbox"/>心理暴力<input type="checkbox"/>性騷擾、性霸凌、性侵害 <input type="checkbox"/>跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>通報人：_____年__月__日</p>	<p>附件三、長庚大學執行職務（疑似）遭受不法侵害通報單</p> <p>性別：<input type="checkbox"/>男<input type="checkbox"/>女(受害者、加害者欄位)</p> <p>不法侵害類型：<input type="checkbox"/>肢體暴力<input type="checkbox"/>語言暴力 <input type="checkbox"/>心理暴力<input type="checkbox"/>性騷擾<input type="checkbox"/>其他：_____</p>	<p>1. 參照人事室「長庚大學考勤管理辦法」將表單和附件區別並重新編號。</p> <p>2. 刪除受害者、加害者欄位的性別選項。</p> <p>3. 增列不法侵害類型。</p> <p>4. 新增通報人簽名欄位。</p>
<p>附表二、長庚大學職場不法侵害行為自主檢核表</p> <p>評估者簽名：_____ 評估日期：____年__月__日</p> <p>職場不法侵害行為自主檢核項目</p> <p><input type="checkbox"/> 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。</p> <p><input type="checkbox"/> 總是批評並拒絕看見教職員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。</p> <p><input type="checkbox"/> 總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與潛力。</p> <p><input type="checkbox"/> 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負教職員工。</p> <p><input type="checkbox"/> 以各種方式鼓動同事孤立教職員工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。</p> <p><input type="checkbox"/> 在他人面前輕視或貶抑教職員工。</p> <p><input type="checkbox"/> 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。</p> <p><input type="checkbox"/> 給教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給教職員工任何事做。</p> <p><input type="checkbox"/> 剽竊教職員工的工作成果或聲望。</p>	<p>附件五、長庚大學職場不法侵害行為自主檢核表</p> <p>評估者（單位主管）：_____ 評估日期：____年__月__日</p> <p>環安衛人員：確認日期：____年__月__日</p> <p>職場不法侵害行為自主檢核項目</p> <p><input type="checkbox"/> 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。</p> <p><input type="checkbox"/> 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。</p> <p><input type="checkbox"/> 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。</p> <p><input type="checkbox"/> 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。</p> <p><input type="checkbox"/> 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。</p> <p><input type="checkbox"/> 在他人面前輕視或貶抑勞工。</p> <p><input type="checkbox"/> 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。</p> <p><input type="checkbox"/> 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。</p> <p><input type="checkbox"/> 剽竊勞工的工作成果或聲望。</p>	<p>1. 參照人事室「長庚大學考勤管理辦法」將表單和附件區別並重新編號。</p> <p>2. 修改用詞，並刪除環安衛人員簽名。</p> <p>3. 修改表單內容：統一用詞，將勞工改為教職員工，增加<input type="checkbox"/>本人無以上行為。</p>

<input type="checkbox"/> 讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。 <input type="checkbox"/> 無正當理由不准教職員工請假。 <input type="checkbox"/> 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 <input type="checkbox"/> 給予教職員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。 <input type="checkbox"/> 突然縮短交件期限，或故意不通知教職員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 <input type="checkbox"/> 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。 <input type="checkbox"/> 用不是理由的理由且未經調查而對教職員工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 <input type="checkbox"/> 在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。 <input type="checkbox"/> 不斷要求教職員工處理非公務之私事，教職員工如拒絕則遭處罰。 <input type="checkbox"/> 本人無以上行為	<input type="checkbox"/> 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。 <input type="checkbox"/> 無正當理由不准勞工請假。 <input type="checkbox"/> 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 <input type="checkbox"/> 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。 <input type="checkbox"/> 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 <input type="checkbox"/> 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。 <input type="checkbox"/> 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 <input type="checkbox"/> 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。 <input type="checkbox"/> 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。	
附表五、長庚大學職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表		1. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」新增，為預防職場不法侵害發生，進行作業場所檢點紀錄。
附表六、長庚大學職場不法侵害預防措施查核及評估表		1. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，新增查核及評估表。
附件一、長庚大學禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明 本校為保障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身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有 <u>職場霸凌行為</u> ，亦絕不容忍本校員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象、及陌生人對本校員工有 <u>職場不法侵害之行為</u> 。 一、略。	附件一、長庚大學禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明 本校為保障所有教職員在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病特以書面聲明，絕不容忍任何本校教職員間有 <u>職場不法侵害行為</u> 。 一、略。 二、不法侵害的樣態： (一)-(四)略。	1. 增加職場不法侵害涵蓋範圍，涵蓋主管對下屬、第三方相關人士(顧客、客戶、照顧對象或陌生人等) 2. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，修改用詞。

<p>二、<u>職場不法侵害的類型</u>：</p> <p>(一)-(四)略。</p> <p><u>(五)跟蹤騷擾(指《跟蹤騷擾防制法》所稱跟蹤騷擾行為，如監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨礙名譽、尾隨接近、冒用個資購物等，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。))。</u></p> <p>三-七、略。</p> <p>八、本校職場不法侵害申訴管道：</p> <p>(一)略。</p> <p>(二)言語、精神暴力</p> <p>環安室通報電話：(03)2118800 分機3884</p> <p>通報信箱：D000018868@cgu.edu.tw</p> <p>(三)略。</p>	<p>三-七、略。</p> <p>八、本校職場不法侵害申訴管道：</p> <p>(一)略。</p> <p>(二)言語、精神暴力</p> <p>環安室通報電話：(03)2118800 分機3884</p> <p>通報信箱：tylee@mail.cgu.edu.tw</p> <p>三、略。</p>	<p>3. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，納入111年6月1日實行《跟蹤騷擾防制法》之跟蹤騷擾行為。</p> <p>4. 修改通報信箱。</p>
<p><u>附件三、相關協助資源</u></p>		<p>1. 參考「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，新增附件三，列入相關輔導資源。</p>