

# 國立屏東科技大學 113 年度第 3 季

## 環保暨安全衛生委員會會議紀錄

時間：113 年 6 月 21 日(星期五)上午 10 點 10 分

地點：行政大樓 3 樓第一會議室

主席：蔡總務長兼環安衛主任孟豪代

出席：如簽到簿

(應到: 54 人、實到:44 人、出席率:81.49 %)

壹、主席致詞

貳、工作報告(略)

### 會議記錄

紀錄：楊國輝

【主席提問】：假設沒有許可證可不可以買到管制性化學品？

【中心補充】：可以買得到，管制性化學品之販賣廠商有可能在未確認本校是否有運作許可證下販賣予本校，造成本校違法運作。

【主席說明】：請各位委員回自己單位幫忙宣導一下，若有需要購買管制性化學品時務必先向本中心申請，以免觸法。

【主席提問】：過負荷預防是由中心主動？還是個人感覺過負荷就可以去中心諮詢？

【中心說明】：中心會透過健康檢查結果及問卷調查結果篩選出中、高風險個案列管，如果個人如果有身體不適也可以反映，中心會協助安排專業評估。

**【主席提問】**：除了身體不適，如果是精神上的壓力呢？

**【中心說明】**：這部份如果有人反映，中心也會列管並請職醫諮詢評估是否有醫療需求並協助轉介，原則上優先轉介校內相關資源(如員工關懷方案等)，但若校內無相應資源，則會導向轉介校外的心理諮詢或醫療資源。

### 參、提案討論：

#### 提案一、

案由：修訂「屏東科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」案，提請討論。

說明：

1. 為符合教育部人事處請各校訂定「首長涉及不法侵害事件時之處理程序」相關規定，人事室提請修正本校執行職務遭受不法侵害預防計畫納入相關處理程序，俾利於113年7月12日前報送教育部。
2. 依行政院人事行政總處112年9月14日總處綜字第1121001847號函，參考性別平等工作法第32條之3規定，首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜。
3. 增列說明如下：
  - (1) 擬依前項函釋將「校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜」納入原計畫(六)建立事件之處理程序之第4點內文。
  - (2) 參酌中央主管機關公告之最新相關指引及本校人事室實務執行建議，增列圖二「職場不法侵害事件處理程序流程圖」。
4. 本案經環安衛委員會討論通過後實施。
5. 提案結果由人事室依教育部人事處規定報送。

**【人事室補充】** 流程圖是參考臺大的流程圖來製作，如果是性騷擾事件由人事室依照「性別平等工作法」及本校的法規來做調查和受理，如果不是性騷擾就往流程右邊走，有一種狀況是申請校內協調，如果申請人有意願，看到註一：「申請人若有意願接受校內協調，由秘書室簽請校長核派人員調解處理」，如果有接受協調結果就依照建議處理，如果不接受校內協調，不法侵害事件再依照不法侵害事件調查處理小組，參考註二：「1. 事件發生於行政單位由人事室辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜；事件發生於教學單位由該院院長辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜；事件發生牽涉二個以上一級單位，由人事室簽陳校長指定適當人員(一級主管)辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜；校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜。」這個部分是把不法侵害事件調查處理小組成立方式做一個明訂，之後如果發生事件可以依照通過的辦法來成立小組。接下來經過調查的結果，後續處理的步驟就看是否有後續法律協助或是需要懲處、或事發所屬單位紀錄事件協調處理結果建議，紀錄都要保存三年。然後是註二的部分：「2. 不法侵害事件調查處理小組之成立，由事發所屬單位最高階主管為召集人，小組成立名單由召集人簽陳校長核定後依權責調查，小組成員須依行政程序法第 32、33 條規定進行迴避事宜，並負責執行控制不法侵害的策略、處理職場不法侵害案件及紀錄事件協調處理結果及相關檢討與改善預防措施。」

**【主席補充】** 今天主要討論事件發生時流程要怎麼進行，學校如發生性騷擾事件依性別平等工作法由人事室辦理，如果不是則看是否做協調，若不願意協調則由事件發生/當事人所屬單位最高階主管擔任召集人成立不法侵害事件調查處理小組，事件發生牽涉二個以上一級單位，由人事室簽請

校長指定適當主管來成立不法侵害事件調查處理小組進行後續處理。

**【主任秘書/副校長】**註二：「...事件發生牽涉二個以上一級單位...」，一定要一級單位嗎？因為還有附設單位；另「...由人事室簽陳校長指定適當人員(一級主管)辦理」，一定要一級主管嗎？適當人員不一定是一級主管。

**【人事室說明】**適當人員(一級主管)刪掉(一級主管)，二個以上一級單位改二個以上單位。

**【委員提問】**註二「1. ...校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜」，可是註二「2. ...小組成立名單由召集人簽陳校長核定後依權責調查...」，會不會衝突？

**【主任秘書/副校長】**獨立出來列一點，校長的部分改成 1，其餘改列 2、3。

**【主席說明】**如沒有其他意見，本案修改後通過。

決議：本案修訂後通過(詳如附件)。

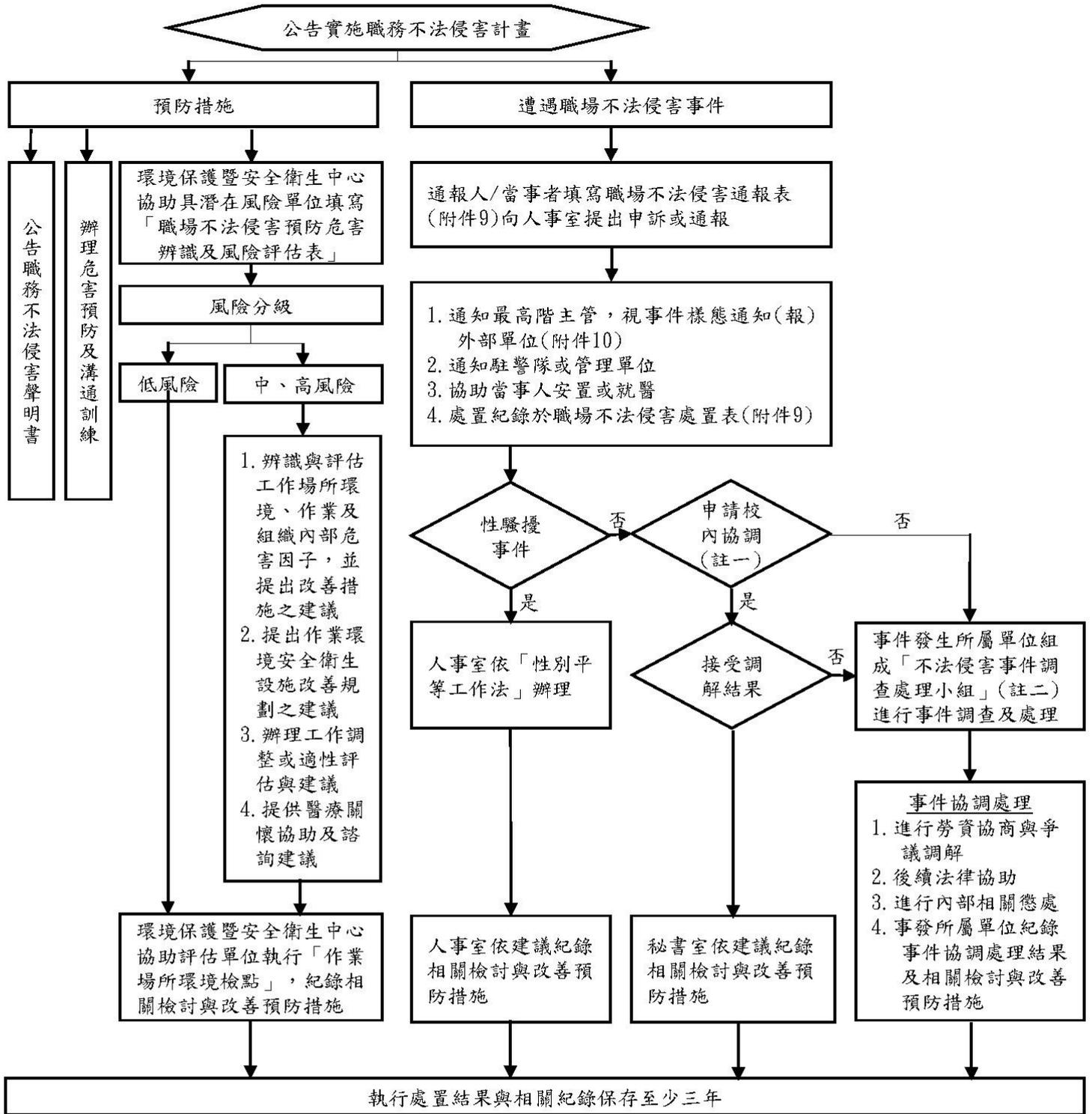
肆、臨時動議：無

伍、散會

上午 11 時 00 分

國立屏東科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫  
修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>(六)建立事件之處理程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當面臨可能發生暴力行為時，首先要保護自己，採取防範措施，例如：尋求援助、大聲呼救、離開現場等，避免受到非理性攻擊。</li> <li>2. 同仁視現場情況，必要時得按下緊急求救鈴，或即刻以電話通知駐衛警或校安中心，或撥打警政署 110 勤務中心請求支援。</li> <li>3. 工作者於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，可填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件 9)之通報內容，或使用申訴專線、申訴專用電子信箱等其他通報方式，向人事室通報或申訴。</li> <li>4. 人事室接獲通報或申訴後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應，<u>校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜</u>，通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密(詳見圖二<u>職場不法侵害事件處理流程圖</u>)。</li> <li>5. 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。雇主或勞工可參考附件 10 及附件 11 所列資源，尋求外部協助。</li> </ol>	<p>(六)建立事件之處理程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當面臨可能發生暴力行為時，首先要保護自己，採取防範措施，例如：尋求援助、大聲呼救、離開現場等，避免受到非理性攻擊。</li> <li>2. 同仁視現場情況，必要時得按下緊急求救鈴，或即刻以電話通知駐衛警或校安中心，或撥打警政署 110 勤務中心請求支援。</li> <li>3. 工作者於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，可填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件 9)之通報內容，或使用申訴專線、申訴專用電子信箱等其他通報方式，向人事室通報或申訴。</li> <li>4. 人事室接獲通報或申訴後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應，通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。</li> </ol>	<p>為符合教育部人事處請各校訂定「首長涉及不法侵害事件時之處理程序」相關規定，人事室提請修正本校執行職務遭受不法侵害預防計畫納入相關處理程序；故依行政院人事行政總處 112 年 9 月 14 日總處綜字第 1121001847 號函，參考性別平等工作法第 32 條之 3 規定，首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜，新增<u>校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜及圖二職場不法侵害事件處理流程圖</u></p>



註一：申請人若有意願接受校內協調，由秘書室簽請校長核派人員調解處理。

註二：不法侵害事件調查處理小組：

1. 校長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜。
2. 事件發生於行政單位由人事室辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜；事件發生於教學單位由該院院長辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜；事件發生牽涉二個以上單位，由人事室簽陳校長指定適當人員辦理不法侵害事件調查處理小組成立事宜。
3. 不法侵害事件調查處理小組之成立，由事發所屬單位最高階主管為召集人，小組成立名單由召集人簽陳校長核定後依權責調查，小組成員須依行政程序法第32、33條規定進行迴避事宜，並負責執行控制不法侵害的策略、處理職場不法侵害案件及紀錄事件協調處理結果及相關檢討與改善預防措施。

圖二 職場不法侵害事件處理程序流程圖