

輔英科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106學年度第1次環境安全衛生委員會會議訂定(106.11.24)

107學年度第4次環境安全衛生委員會會議修正通過(108.05.29)

109年12月17日109學年度第1次環境安全衛生委員會會議修正通過

111年1月19日110學年度第2次環境安全衛生委員會會議修正通過

112年10月19日112學年度第1次環境安全衛生委員會會議修正通過

114年11月05日114學年度第1次環境安全衛生委員會會議修正通過

一、目的：

輔英科技大學(以下簡稱本校)為防止校內職場不法侵害發生，保障所有校內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，特制訂「輔英科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」(以下簡稱本計畫)。

二、依據：

依勞動部「職業安全衛生法」、「職業安全衛生設施規則」、「職業安全衛生法施行細則」及「執行職務遭受不法侵害預防指引」訂定。

三、定義：

指教職員工在工作相關環境中(包含通勤)，因執行職務遭受雇主、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。

四、職場不法侵害來源：

(一) 內部：發生在同單位之校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

(二) 外部：發生在教職員工及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。

五、適用對象：本計畫適用於職業安全衛生法所規範之本校進用教職員工。

六、職責分工：

(一) 校長

1. 公開宣示校內「預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)並張貼至公佈欄。
2. 監督本計畫依規定執行。
3. 與校內教職員工代表共同將本計畫內容訂定至「安全衛生工作守則」。

(二) 職業健康服務醫師

1. 擔任職場不法侵害處理委員會成員。
2. 輔導受害者心理健康並給予諮詢，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。

(三) 單位主管

1. 配合填寫職場不法侵害行為自主檢核表-一級主管(附件二)。
2. 配合評估分析單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件三)。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

4. 配合計畫之執行作業場所環境檢點與改善，並強化工作場所的規劃。
5. 配合建構反職場不法侵害的組織文化，提供所屬教職員工必要之保護措施。
6. 配合人力配置與工作設計調整。
7. 配合職場不法侵害事件處理程序。

(四) 環境安全衛生中心(以下簡稱環安衛中心)

1. 環安衛中心主任擔任職場不法侵害處理委員會成員。
2. 職業安全衛生管理人員
 - (1) 擔任職場不法侵害處理委員會成員。
 - (2) 擬訂並規劃本計畫、依危害辨識及風險評估結果協助改善人因工程環境因素相關措施。
 - (3) 將本計畫適宜之內容訂定於「安全衛生工作守則」，強化工作場所的規劃策略，協助規劃必要之保護措施。
3. 勞工健康服務護理人員
 - (1) 協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報或申訴。
 - (2) 協助擬訂本計畫並進行危害辨識及風險評估。
 - (3) 彙整各單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
 - (4) 針對辨識與評估高風險族群者，進行個案管理。
 - (5) 輔導受害者心理健康並給予諮詢，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，必要時轉介專業諮商單位。
 - (6) 推動職場不法侵害預防及辦理相關教育訓練課程並協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報或申訴。
 - (7) 協助職場不法侵害造成傷病之處理及健康照護，並提供工作環境規劃之建議。

(五) 人事室

1. 人事室主任擔任職場不法侵害處理委員會成員。
2. 協助人力配置與工作調整事宜。
3. 辦理教職員工性騷擾或性平相關教育訓練。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

(六) 教職員工

1. 填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。
3. 配合與參與計畫執行。
4. 職務遭受不法侵害時提出申訴。

(七) 學生事務處

學務長擔任職場不法侵害處理委員會成員。

(八) 總務處

1. 總務長擔任職場不法侵害處理委員會成員。
2. 負責強化工作場所的規劃策略：例如校內公共區域（偏僻區域、停車場周邊）、學生宿舍區重要路口及體育場週邊道路路口安裝安全設備。

3. 規劃必要之保護措施。

七、明訂執行職場不法侵害之預防措施，其事項如下：

學校單位應在合理可行範圍內，依其規模、工作性質及資源，規劃相關預防計畫及措施（附件四）。

（一）建構行為規範：

本校明確聲明對各種工作場所不法侵害採取「零容忍」，由校長向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」並張貼至公佈欄，確保教職員工身心健康。並與校內教職員工共同將適當合宜之互動行為規範訂定至「安全衛生工作守則」，並納入相關預防措施，含職場倫理及應遵循之義務等且已完成報備程序。

（二）辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。

（三）宣導至所有教職員工均清楚通報方法，受理通報單位：環安衛中心、人事室，通報專線電話：07-7811151 轉 2600、2330，通報專用傳真：07-7811288，通報專用電子信箱：ho@fy.edu.tw、esh@fy.edu.tw。

（四）危害辨識及評估：

1. 辨識高風險族群：針對校內警衛人員、體力勞動者、行政人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務、或職場正義感較低工作場所。

3. 辨識及評估危害

- （1）本校各單位應至少每一年或重大職場不法侵害事件發生後應採用，「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件三）進行工作場所風險分級。
- （2）疑似遭受職場不法侵害之教職員工，依「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」（附件五）由職業安全衛生管理人員及勞工健康服務護理人員協助評估其對職場不法侵害相關事項之認知程度，並提供相關處置措施。

（五）適當配置作業場所：

將學校內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化工作場所的措施，列舉出經常採行措施。

（六）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）：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行校內教職員工人事調動告知作業時。
7. 執行校內教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(七) 建立事件通報申訴處理程序：

依「職場不法侵害事件處理流程」(附件六)辦理。

(八) 建立「職場不法侵害處理委員會」(以下簡稱處理委員會)及「職場不法侵害調查小組」(以下簡稱調查小組)進行處理程序：

1. 教職員工於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，得填寫「職場不法侵害通報表」(附件七)向校內環安衛中心通報，其它單位如人事室、校安中心接獲教職員工申訴則協助填寫「職場不法侵害通報表」通報環安衛中心辦理。
2. 環安衛中心接獲通報時則辨識職場不法侵害類型，若為性騷擾事件則轉由人事室依照「輔英科技大學教職員工工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」流程辦理，受害人關懷及輔導轉介環安衛中心勞工健康服務護理人員辦理並結案；職場暴力、職場霸凌、就業歧視或其他不法侵害事件則由環安衛中心依照本計畫進行處理。
3. 環安衛中心受理申訴事件後二十四小時內向校長報告，宜於三個工作日內啟動處理委員會進行案件判定，並視情形安排調處或成立調查小組辦理調查。
4. 處理委員會成員除校長、人事室主任、學務長、總務長、環安衛中心主任及職業安全衛生管理人員外，並應納入具法律、醫護或心理等相關背景之專家。所有成員由環安衛中心提出推薦名單，並由校長遴選之。所有成員應熟悉學校內部對不法侵害事件之應變方法與處理程序。
5. 處理委員會啟動第一次會議時，應先行審查案件是否予以立案。經決議立案後，應以書面通知通報人受理結果，並成立調查小組，辦理後續案件調查事宜。調查小組成員共三人，由環安衛中心提出推薦名單，並經校長擇定；其中外部專業至少 2 人。
6. 調查小組調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，調查過程不宜超過 30 個工作日，調查後填寫「職場不法侵害調查報告表」(附件八)。調查結束後，即啟動第二次職場不法侵害處理委員會會議進行審議，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。調查過程，校外委員若因故無法親自到場時，得以視訊方式參與會議，視同出席，並應全程錄音或錄影存證且載明於會議紀錄。審議後完成「職場不法侵害處置表」(附件九)，將審議結果發函通知當事者，且依案件性質及身份別交由相關委員會議處。整事件調查期限應於 2 個月內完成，必要時得延長 1 個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。在處理上述「職場不法侵害」案件的調查過程中，若調查委員與當事人有親屬關係或利害關係，亦應適用利益迴避原則，以確保調查客觀中立。
7. 申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。

八、當校長涉及職場霸凌時，其調查權責單位為董事會。

九、執行成效之評估及改善

職場不法侵害事件相關之會議紀錄、風險評估各式表單、通報單、調查報告表、處置表、醫療及賠償紀錄等調查報告應以書面紀錄、保管，亦應予以保存三年，依不同類型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，綜合教育訓練問卷資料結果，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，以助每年進行風險評估和分析及事後審查。環安衛中心每年依現況統計及填寫「職場不法侵害預防措施查核及評估表」（附件十）檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中相關缺失，做為未來改進之參考。

十、職場不法侵害事件相關之會議紀錄、風險評估各式表單、通報單、調查報告表、處置表、醫療及賠償紀錄等調查報告應以書面紀錄、保管，亦應予以保存三年。

十一、如本校職場不法侵害事件已向警察機關報案或進入司法程序，則不列入本計畫處理範圍。

十二、本計畫經環境安全衛生委員會會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。

附件一

輔英科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障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職場不法侵害之行為，亦絕不容忍任何教職員工間或服務對象及其他第三方之職場不法侵害行為。

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）職場暴力。
- （二）職場霸凌。
- （三）性騷擾。
- （四）就業歧視。
- （五）其他不法侵害事件。

三、校內教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦？

- （一）向同單位之教職員工尋求建議與支持。
- （二）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （三）向校內提出申訴。

四、本校教職員工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，都應立即通知本校人事室或環境安全衛生中心，本校接獲通報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、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但若教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害受理通報管道：

（一）受理通報單位：人事室

通報專線電話：07-7811151轉2600

通報專用傳真：07-7811288

通報專用電子信箱：ho@fy.edu.tw

（二）受理通報單位：環境安全衛生中心

通報專線電話：07-7811151轉2330

通報專用電子信箱：esh@fy.edu.tw

校長：

簽署日期：

輔英科技大學職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級

單位名稱：

評估日期： 年 月 日

職場不法侵害行為自主檢核項目，請自我評估是否有下列行為？		
是	否	檢核項目
☐	☐	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。
☐	☐	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。
☐	☐	總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與潛力。
☐	☐	在職場中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。
☐	☐	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。
☐	☐	在他人面前輕視或貶抑教職員工。
☐	☐	在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
☐	☐	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。
☐	☐	剽竊教職員工的工作成果或聲望。
☐	☐	讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。
☐	☐	無正當理由不准教職員工請假。
☐	☐	不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐	☐	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。
☐	☐	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。
☐	☐	將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐	☐	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。
☐	☐	在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。
☐	☐	不斷要求教職員工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1. 本表填寫完成後，請送環境安全衛生中心。
 2. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。
 3. 參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌
 職場霸凌面面觀\ <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>).

主管簽名處：

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位名稱：						評估人員：			
場所內工作人數：						評估日期：			
外部不法侵害(來自組織外部，如服務對象、承包商等其他相關人士或陌生人，尤其服務對象屬特殊高風險族群，如酗酒、心理疾患或家暴者)									
潛在風險	「是」 請向右 填寫	「否」 向下填 寫	潛在不法侵 害風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管 理控制/個人防 護)	降低風險之控 制措施	實施 日期
是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區教職員工之不法侵害來源			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有已知工作會接觸有暴力史之對象(同仁、教職員工生或校外人士)			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
工作性質是否為執行公共安全業務(依法維持公共秩序，保護校園安全)			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	

工作性質是否為單獨、 夜間工作 (22:00~16:00)、陌生之 環境工作			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法 侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作性質是否涉及現金 交易、運送或處理貴重 物品或直接面對群眾之 第一線服務工作			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法 侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作者之工作性質是否 會與酗酒、毒癮、精神 疾病者接觸或者需接觸 絕望或恐懼或亟需被關 懷照顧者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法 侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	
工作者當中是否有自行 通報因私人關係遭受不 法侵害威脅者或為家庭 暴力受害者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法 侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描 述：	

工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區讓施暴者隱藏的地方			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
新進教職員工是否尚未接受職場不法侵害預防教育訓練			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	

內部不法侵害(發生於組織內部，同事之間、上司及下屬間，亦包括資深同仁新進、年輕或層級屬弱勢地位同仁之間)

潛在風險	「是」 請向右填寫	「否」 不須向右填寫	潛在不法侵害風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	降低風險之控制措施	實施日期
單位內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含主管)不當言行之對待			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	

是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
內部是否有酗酒、毒癮或處於情緒低落、絕望或恐懼，急需被關懷照顧工作者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	

內部是否有情緒不穩定或精神疾患並使之工作者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
是否有超時工作、連續夜班(午後 10 點至翌晨 6 點)、長時間工作、反應工作壓力大之工作者			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
工作場所出入是否未有相關管制措施			☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件	☐ 極不可能 ☐ 不太可能 ☐ 可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	☐ 無 ☐ 有，請描述：	
審核單位	職業安全衛生管理人員						環境安全衛生中心主任		
	勞工健康服務護理人員								

備註：當本表評估結果為中、高風險者，轉由職業安全衛生管理人員會同單位主管進行職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表，進行現場環境評估。

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估說明：

一、勾否者則該項目不需評估。

二、潛在不法侵害風險類型大項類別分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視或其他不法侵害事件等。

各單位每年或重大不法侵害事件發生後進行風險評估一次，並將資料繳交至環境安全衛生中心進行審核。

(一)工作者列舉可能出現的暴力類型。

(二)工作者評估發生可能性、嚴重度。

(三)單位主管依工作者填寫項目，辨識現有控制措施。

(四)單位主管確認有無應增加或修正相關措施及預計完成日期。

三、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格填寫說明：

(一)可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

2. 傷害程度，一般可簡易區分為：

(1)輕度傷害，如：a. 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；b. 不適合刺激，如頭痛等暫時性的病痛；c. 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

(2)中度傷害，如：a. 割傷、燙傷、腦震盪、輕微骨折；b. 造成上肢異常及輕度永久性失能；c. 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

(3)嚴重傷害，如：a. 截肢、多重及致命傷害；b. 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；c. 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

(三)現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。

2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。

3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具

※建議可增加或修正相關措施（工程控制、管理控制及個人防護）

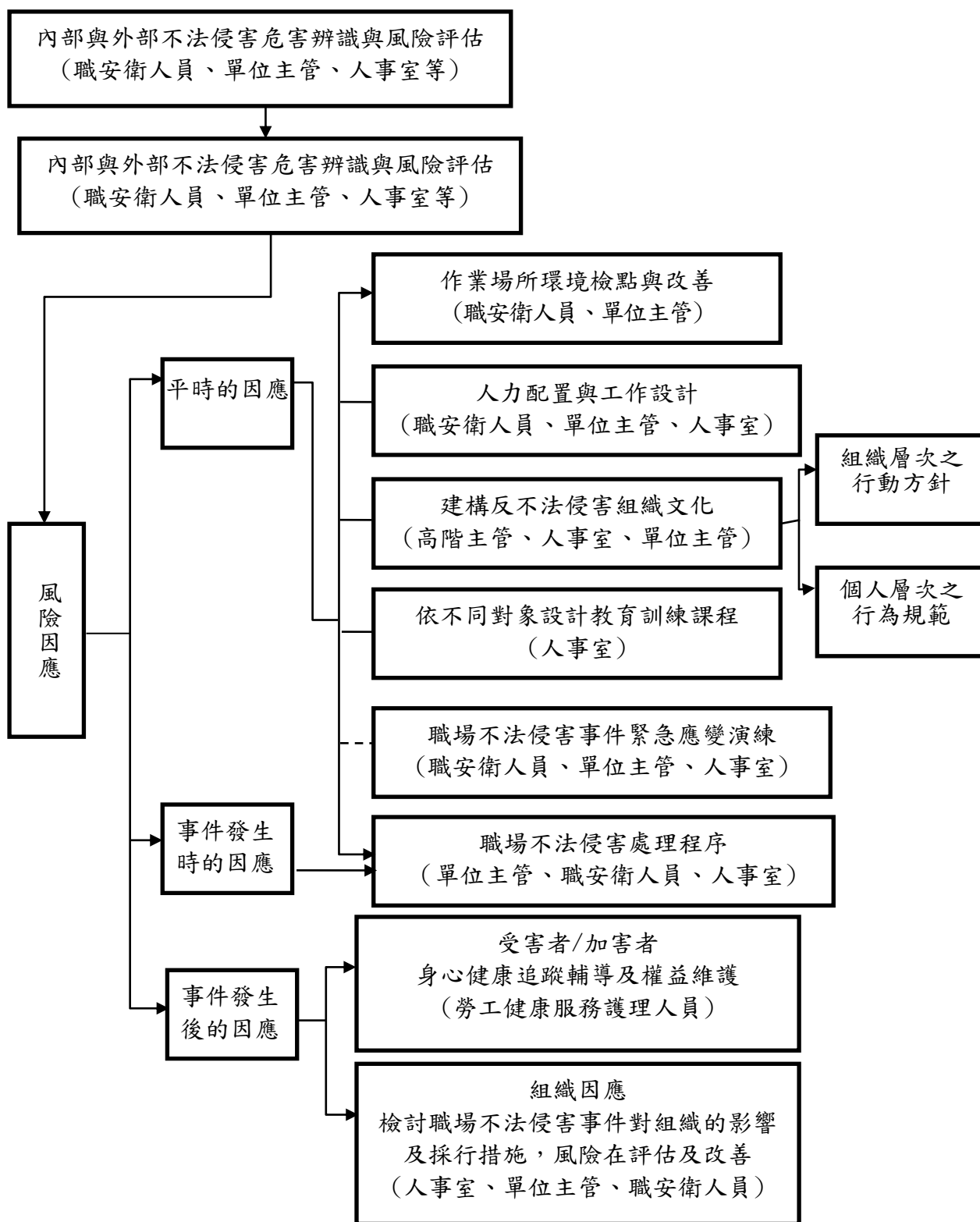
工程控制	管理控制	個人防護
工作場所盡可能保持最低噪音（控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。	依工作適性適當調整人力，人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。	提供自我防衛用具（哨子、對講機、安全帽、安全帶及反光背心等）。
工作空間選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。	針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，宜考量人力或性別之適任性。	強化人員緊急應變能力。
在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好，用以消除異味。	有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。	與他人協同作業。
必要時設置服務對象或訪客等候之空間，安排舒適座位，降低等候時的不良情緒。	簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。	
工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸法侵害行為或導致該行為升級的因素，應考量通道、空間、設備、擺飾、建築設計、監視器、警報系統等各項因子進行規畫。	避免工作單調、重複或負荷過重。	
	允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。	

（四）風險等級：以下表為 3x3 風險評估矩陣表評估，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1分)

（五）風險控制措施建議

風險程度	控制措施建議
輕度(1-2分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度(3-4分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度(6-9分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。



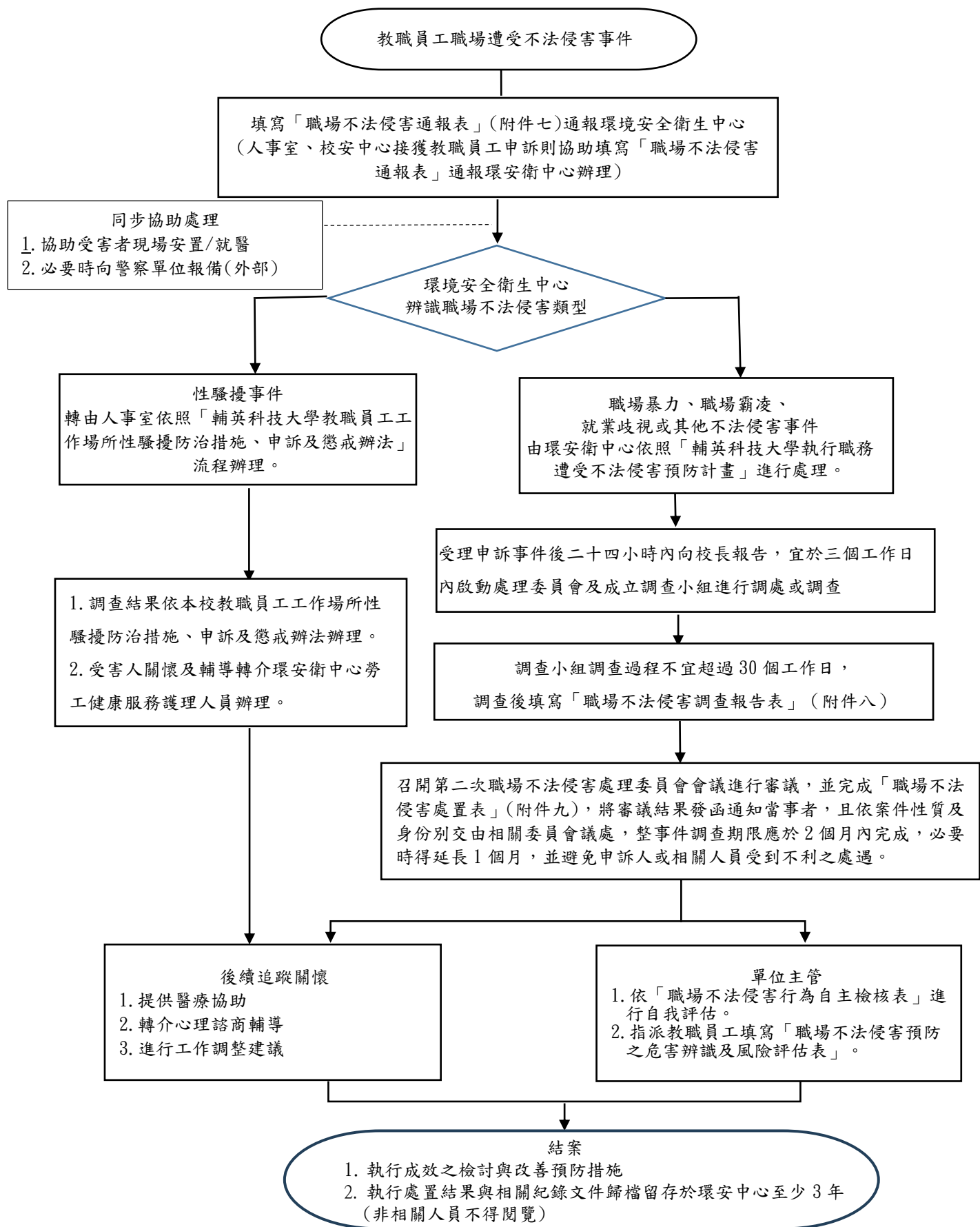
職場不法侵害預防流程圖

職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表

單位名稱：		作業內容：	評估日期： 年 月 日
物理環境			
環境相關因子	現況描述（含現有措施）		建議可採行之措施
噪音	無過大聲響刺激教職員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否		☐ 保持最低噪音（60 分貝以下）。
照明	室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口及貯藏室 ☐ 是 ☐ 否		☐ 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫/濕度/通風狀況	空間內通風良好、無一位、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否		☐ 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好，消除異味。
其他			
工作場所設計			
場所位置	現況描述（含現有措施）		應增加或改善之措施
通道 （公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域）	☐ 設有門禁或登記措施，避免未授權之人員擅自進出 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護。		
工作空間	☐ 設置安全環境，並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角 ☐ 安裝透明玻璃鏡或有警衛定時巡邏，加強工作場所之安全監視 ☐ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 減少工作空間內出現可以做為武器的銳器或鈍物，如花瓶等		
服務對象或訪客空間	☐ 安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感		

高風險場所	☐ 無高風險場所 ☐ 有高風險場所，請詳述： 現有預防措施： ☐ 安裝安全設備(☐ 警鈴系統 ☐ 緊急按鈕 ☐ 24 小時監視器 ☐ 無線電話通訊)， 並定期維護及測試 ☐ 提供警報系統(☐ 警鈴 ☐ 電話 ☐ 哨子 ☐ 短波呼叫器)供求助使用			
適性配工				
項目	作業內容	預防措施之現況描述	作業人數	應增加或改善之措施
工作場所無其他人工同作業或夜間工作	☐ 否 ☐ 是：	☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具 ☐ 其他：		
曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是：	☐ 與他人協同作業 ☐ 其他		
工作設計				
項目	作業內容	預防措施之現況描述	作業人數	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	☐ 否 ☐ 是：	☐ 簡化工作流程，減少互動過程之衝突 ☐ 其他：		
工作單調重複或負荷過重	☐ 否 ☐ 是：	☐ 排班應取得教職員工同意，並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力 ☐ 其他：		
其他建議：				
職業安全衛生管理人員		受檢點單位教職員工	總務長	
環境安全衛生中心主任		受檢點單位主管	人事室主任	

備註：當職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表為中、高風險者，由職業安全管理人員依本表會同對主管行現場工作環境評估。



職場不法侵害事件處理流程圖

職場不法侵害通報表

通報內容								
發生日期/ 時間		____年____月____日____時____分		發生地點				
通報人	姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	員工編號		電話/ 分機	
	工作單位		與受害者關係	☐ 受害者本人 ☐ 受害者委任代理人 ☐ 受害者長官或同事 ☐ 目擊者				
受害人	姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	員工編號		電話/ 分機	
	工作單位		有無受傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
加害人	姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	員工編號		電話/ 分機	
	工作單位		有無受傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
不法侵害類型	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 其他不法侵害事件							
不法侵害來源	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____） ☐ 外部人員（顧客、訪客） ☐ 其它：_____							
發生原因及過程								
相關證據								
與受害者關係	☐ 上司/下屬關係 ☐ 同事 ☐ 陌生人 ☐ 親屬 ☐ 師生關係 ☐ 客戶關係 ☐ 追求者 ☐ （前）配偶或男女朋友 ☐ 信（教）徒關係 ☐ 網友 ☐ 鄰居 ☐ 其它							
通報人/受害人簽名或蓋章				申請日期	年 月 日 時 分 ☐ 上午 ☐ 下午			

備註：本表由通報者（受害者本人、受害者委任代理人、受害者長官或同事、目擊者）親自填寫。

事件發生時之行為、過程（簡述）：

調查結果重點整理：受害者(以下簡稱甲方)；加害者(以下簡稱乙方)

調查人員簽名

1. 調查期間應注意資料保密，確保各方都得到公平的對待，隱私會受到尊重和保護，並詳細記錄調查內容，同時可尋求外部及其他專業（律師）的協助和意見。調查人員應鼓勵受害者仔細描述事件發生的細節，並對申訴的相關內容作詳細記錄、簽署及備份。
2. 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。若教職員工主動向校方單位反應其為家暴被害人，或其依家暴防治法規定，向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」。保護令核發後，校方單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

職場不法侵害處置表

處置情形			
通報受理日期 /時間	____年____月____日____時____分	調查時間	____年____月____日
參與調查或處理人員姓名	☐ 外部人員(請敘明,如警政人員等)		
	☐ 內部人員(請敘明,如保全、人事室等)		
受傷者是否需要醫療處置	☐ 否 ☐ 是(請述明):		
受害者說明 發生經過與不法侵害原因 (請敘明,可舉證相關事證)			
目擊者說明 發生經過與不法侵害原因 (請敘明,可舉證相關事證)			
加害者說明 發生經過與不法侵害原因 (請敘明,可舉證相關事證)			
調查結果 (請敘明,可舉證相關事證)			
處置結果(環境安全衛生中心)			
事發後雙方是否調解	☐ 否 ☐ 是	不法侵害事件是否成案	☐ 否 ☐ 是
受害者 安置情形	☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他:		
加害者 懲處情形	外部人員: ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員: ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他		
向受害者說明事件處理結果否: ☐ 否 ☐ 是,日期:____年____月____日 未來改善措施:			
勞工健康服務護理人員	職業安全衛生管理人員	環境安全衛生中心主任	

職場不法侵害預防措施查核及評估表

檢核/評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	評估單位數： 異常結果統計：	
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	政策規範公告環境安全衛生中心網頁 主管行為自主檢核完成率： % （應完成： 人；實際完成： 人）	
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容 ☐ 情境模擬、演練 ☐ 製作手冊或指引並公告	舉辦場次： 場、參與率： % （應參與： 人；實際參與： 人） 參與對象： 訓練內容：	
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 每位同仁清楚通報流程 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄	申訴通報機制公布於環境安全衛生中心網站 雙方接受協調： 件	
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 報告成果 ☐ 紀錄	加害人懲處情形： 申訴或通報人後續協助情形：	
其他事項			

職業安全衛生管理人員：

日期： 年 月 日

勞工健康服務護理人員：

日期： 年 月 日

環境安全衛生中心主任：

日期： 年 月 日

