

國立虎尾科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107年12月18日安全衛生委員會審議通過
109年12月28日安全衛生委員會審議通過
110年03月31日安全衛生委員會審議通過
111年12月21日安全衛生委員會審議通過
112年06月29日職業安全衛生委員會審議通過
113年06月27日職業安全衛生委員會審議通過
114年03月27日職業安全衛生委員會審議通過
114年06月26日職業安全衛生委員會審議通過

壹、目的

依職業安全衛生法第6條第2項規定、公務員衛生及安全防護法、職業安全衛生設施規則、跟蹤騷擾防制等法規，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，確保校園工作者之工作安全及身心健康。

貳、定義、啟動時機及範圍對象

執行職務遭受不法侵害指的是工作者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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。

一、定義：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），指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，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、職場性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

二、啟動時機：本校工作者評估校內可能或已經出現下列五種類型情境，即應啟動本計畫。

1. 職場暴力：包括工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
2. 職場霸凌：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。
3. 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等。
4. 職場性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使工作者感覺被冒犯。

- 5.跟蹤騷擾:具性或性別有關的意圖，針對特定對象，違反其意願，反覆、持續做出上述的行為之一，造成當事人心生畏怖、影響生活，包括：監視觀察、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨礙名譽、冒用個資等行為樣態。

以上這五類案件中「職場性騷擾與跟蹤騷擾」案件，收案後轉陳人事室依據國立虎尾科技大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點辦理後續處理。

三、範圍對象：校內所有工作者(含校長、副校長及所有教職員工等)。

參、權責分工：

一、校長:公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件一)，以建構行為規範。

二、各管理單位所有主管(含計畫主持人)：

1.高階管理階層：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。

2.主管階層：

(1)應合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待工作者。

(2)參與「職場不法侵害」之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。

(3)可不定期召開內部會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。

3.主動協助受理職場不法侵害案件辦理及必要時協助當事人向警政機關報案。

三、環保及安全衛生中心：

1.擬訂並規劃本計畫、協助進行危害辨識及風險評估，並依評估結果協助改善及管理措施。

2.公告周知由校長公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明。

3.受理職場不法侵害之通報或提起救濟、協助當事人向警政機關報案，網頁公告職場不法侵害預防及處理相關協助資源。

4.宣導及衛教。

(1)建議規畫(強化)必要保護措施，網頁公告身心健康諮詢及輔導相關協助資源。

(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。

5.協助職場暴力造成傷病之處理及健康照護。

四、工作者：

1.須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

2.發現職場不法侵害時，記錄疑似案件其行為作為證據。

3.發現職場不法侵害時，勇於向學校通報及申訴。

五、總務處

1.駐衛警同仁全日 24 小時排班校區安全巡邏。

2.各系館內之電梯均裝設有緊急按鈕並搭配有通話功能，緊急狀況時可利用按鈕或

是電話與駐衛警聯繫並請求協助。

3. 全校各系館女生廁所接安裝有緊急按鈕，一經觸發，可提醒附近工作人員提供協助。

4. 校區內部份區域也裝置有 24 小時監視器並定期維護。

六、人事室

1. 依據人事室人事規章等相關辦法，辦理性騷擾及跟蹤騷擾案件及處罰。

2. 辦理職場不法侵害預防之相關教育訓練。

肆、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。

一、建構行為規範：校長公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至校內網站(附件一)。

二、辨識執行職務發生不法侵害高風險族群：

1. 例行性每 2 年普查請教職員工填進行暴力危害及風險評估之調查問卷(附件二)調查，了解是否校內夜班、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等工作場所，以辨識找出高風險族群。

2. 例行性每 2 年請主管填報「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)及職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級(附件七)」主管自我評估單位內發生職場不法侵害風險，以辨識找出高風險族群。

三、危害預防措施：

1. 適當配置作業場所：

(1) 物理環境：職場的物理外觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意工作者、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。

① 保持最低限噪音（控制於 60 分貝以下），避免刺激工作者、訪客之情緒或形成緊張態勢。

② 建議選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。

③ 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別夜間出入口、停車場及貯藏室。

④ 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。

⑤ 維護物理結構及設備之安全。

(2) 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境。

① 通道：提供安全進出職場之通道，主要出入口、訪客往來動線注意安全；必要時加設密碼鎖或門禁系統；員工停車場應盡量緊鄰工作場所。

② 空間：提供適當工作空間（建議宜有兩個出口），方便工作者及訪客使用。必要時設置服務對象或訪客等候用之空間；減少工作空間出現可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。

③ 設備或擺飾：辦公傢俱之擺設應避免影響工作者出入；宜保持傢俱量少質輕、沒有尖銳的角緣，盡量固定在地板上。若工作場所為有金錢業務交易之服務櫃台，建議可裝設防碎玻璃，並設置退避空間。

④建築設計：建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示、方便運用並適當維護；儘可能尊重個人隱私。工作場所為應變緊急狀況，宜設置安全區域及訂定緊急疏散程序。

⑤監視器及警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統，所有系統應定期妥善維護及測試；惟為避免監視器之設置衍生侵犯個人隱私等勞資爭議，建議雇主就其設置目的、地點、數量及用途限制等事項，事先與工作者溝通說明；監視器之裝設應避免針對特定人員拍攝或錄音等侵犯隱私行為。

2.行政管理措施：行政與工作實務控制會影響工作者執行職務外，其改善有助於預防不法侵害事件的發生。

(1)門禁管制：為落實安全，應建立有效之門禁管制，接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。

(2)依工作適性適當調整人力：適性配工以預防職場不法侵害。

①如依工作適性調整人力，避免人力不足而導致不法侵害事件發生或是惡化。

②若工作者舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，單位進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護工作者職場安全。

(3)工作設計：透過工作設計減少職場不法侵害為有效且經濟的方法。

①如允許工作者適度自治，保持充分時間對話、分享資訊及解決問題。

②排班應取得工作者同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。

③提供工作者社交活動或推動員工協助方案。

3.教育訓練：

(1)新人到職後衛教如新進人員介紹職場工作環境特色、管理政策及通報管道。

(2)透過網頁或全校性信件宣傳如提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

(3)每年由人事室辦理相關教育訓練如人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。如提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案件。

四、事件通報及處理程序：

1.工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，鼓勵工作者針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報，工作者應自行填寫職場不法侵害通報及處置表(附件六)，向校內職場暴力諮詢、提起救濟管道或單位主管及計畫主持人通報。

2.環保及安全衛生中心接獲案件處理說明如下：

(1)申訴及通報：接獲自「職場霸凌案件通報平臺(以下簡稱平臺)、電話、郵件或是通報者」案件通報，由本中心專責窗口受理案件後進行分案辦理。

①如為「電話、郵件或是通報者」案件通報，專責窗口須再至「平臺」登錄案件，向上通報。

②專責窗口須於通報者案件登錄3日內至「平臺」確認案件受理，並依保密及本防治相關規定及處理機制主動聯繫申訴人。

- ③專責窗口需於一個月內回復通報者(當事人)處理結果，並於回復後，至「平臺」回報案件處理狀況，必要時敘明理由案件辦理期程得再延長一個月。
- (2)通報內容:請通報者針對事件填寫工作者遭遇職場不法侵害通報及處置表(附件六)及舉證相關人、事、物證，宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人(行為人)及申訴人關係等。
- (3)專責人員處理：接獲申訴或通報後，派適當人員調處或調查。
- ①如若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序，並對事件作出回應。
- ②如若雇主為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員如上級機關受理。
- ③原則上由環保及安全中心窗口分案給職安及職護人員輪續「收案、承辦案件、到事發地點現場評估後、填寫事件單位之職場不法侵害預防作業場所環境檢點紀錄表(附件三)及職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)、等」資料。
- (4)調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助和意見；調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門(單位)且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。
- ①內部事件：若為組織內部疑似不法侵害事件，應落實保密，宜於3天內成立處理小組進行調處或調查；事件調查後連同職場不法侵害通報表(附件二、三、四、五、六及附件七)向上陳秘書室等。必要時陳請校長或副校長成立事件調查小組，倘進入調查程序，調查小組之成員應至少5-7人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，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；調查過程宜有「勞工代表、職員代表或是教師代表等」職類代表參與。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。
- ②外部事件：疑似第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將行為人隔開，或將相關工作者暫置於安全處所，以保障工作者或服務對象之安全。
- (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，雇主應根據工作者不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。雇主或工作者尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。
- ①對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；申訴人或目睹不法

侵害事件之工作者，可能會出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，雇主可安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等，給予支持和協助。

- ②受事件影響之工作者可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。必要時，可轉介預防及重建中心，由其提供心理諮商服務。
 - ③重大不法侵害工作者，單位宜對內確切承諾，並協助工作者提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於評估確因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之工作者，不得有對其不利之處分。
 - ④若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
 - ⑤保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。
- 3.事件調查小組會議後，承辦窗口以發函方式，將疑似職場不法侵害案件調查報告書雙掛號給通報工作者。
 - 4.工作者收到疑似職場不法侵害案件調查報告書後如有新事證，得於文(疑似職場不法侵害案件調查報告書)到後一個月內再通報，由同事調查小組審閱後回復當事人回覆書。承辦窗口以發函方式，將回覆書以雙掛號寄給通報工作者。
 - 5.首長如確實有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，倘學校事件調查小組未依規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。

五、執行職務遭受不法侵害之管理

執行職務遭受不法侵害之紀錄或文件等應留存三年，並保障個人隱私權。針對通報資料中，不同類型的職場暴力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暴力因子作歷年比較，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，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

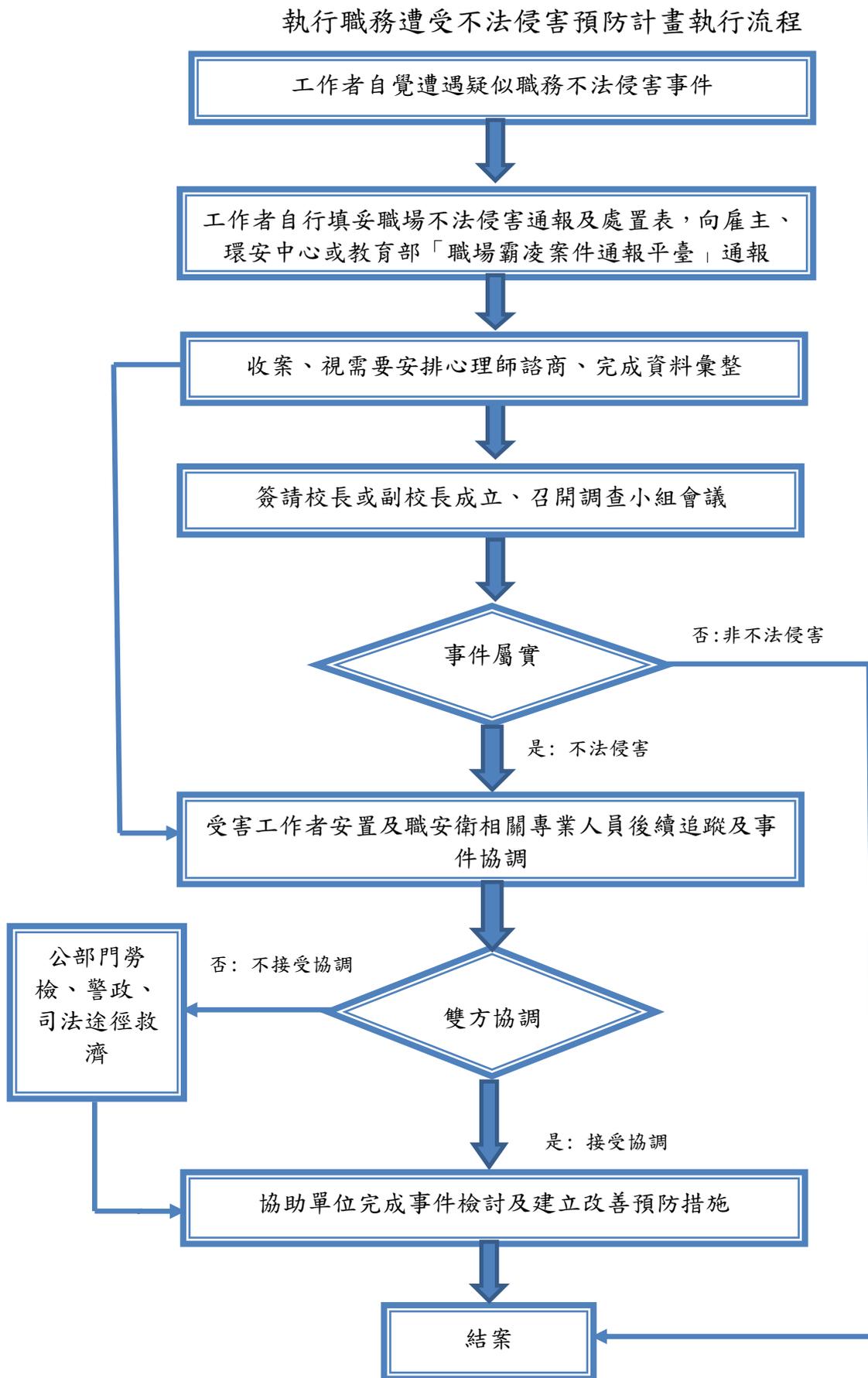
六、執行成效之評估與改善

於重大暴力事件發生後、或獲通報案件次數明顯增加時，需再次進行職場暴力風險評估和監測(附件八)，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。暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。職場暴力相關之會議紀錄、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，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

伍、本計畫執行紀錄或文件等留存三年，並保障個人隱私權。

陸、本計畫經職業安全衛生委員會議通過，並經核定後實施，修正時亦同。

圖一、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程



國立虎尾科技大學

禁止執行職場不法侵害之書面聲明

本校促進職場和諧、保障所有教職員工職場安全及工作權，特以書面聲明，絕不容忍任何對本校同單位之校內工作者或上司及下屬之間、工作者及其他外來第三方之間有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，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、職場暴力行為的樣態：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 就業歧視。
- (四) 職場性騷擾。
- (五) 跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同事尋求建議與支持；與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (二) 思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

(三) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據向學校提出申訴。

四、本校內所有工作者均有責任協助、確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內工作者救濟專線，校內接獲後應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、本校內絕對禁止對申訴者、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、鼓勵所有工作者均能利用校內所設置之內部救濟處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助本校內亦將盡力協助提供。

七、本校內職場暴力諮詢、提起救濟管道：

通報專線電話：05-6315231

通報專用傳真：05-6315247

通報專用電子信箱：she@nfu.edu.tw

校長：_____ 年 月 日

執行職務不法侵害評估之調查問卷

第一部分、基本資料(請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

1. 單位：_____
2. 任用類別：教師 職員 計畫人員 廠商 其他_____
3. 性別：男性 女性 生理女性 生理男性
4. 教育程度：國中(含以下) 高中(高職) 大學(專科) 研究所(含)及以上

二、工作年資

1. 進本校迄今年資：未滿1年 1年以上~未滿5年(含) 6年以上~未滿9年(含)
10年以上~15年(含) 16年以上
2. 截至目前為止您實際於本校工作從事現職工作年資：____年 ____月
3. 平均每週工作時數：42小時(含)以下 43~48小時 49~54小時 55小時以上

- ### 三、工作形態：
- 固定白天班 固定小夜班 固定大夜班
三班輪班制 固定白天班+值班
其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的職務不法侵害情境？(可複選)

1. 職場暴力：包括工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
2. 職場霸凌：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。
3. 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等。
- 4 職場性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使工作者感覺被冒犯。
- 5 跟蹤騷擾：具性或性別有關的意圖，針對特定對象，違反其意願，反覆、持續做出上述的行為之一，造成當事人心生畏怖、影響生活，包括：監視觀察、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨礙名譽、冒用個資等行為樣態。

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- 未曾提供任何工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）
- 人身安全之防範
- 防護用具之使用
- 危害通識
- 法規教育
- 其他：_____

附件三、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激工作者、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			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。
溫度			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。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			應設置安全區域並建立緊急疏散程序。
其他			等候區：安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。

檢點人員：

單位主管：

職業安全衛生人員：

人資/總務/工務或其他相關部門人員：

該單位/處所之工作者代表：

附件四、職場不法侵害預防之適性配工紀錄表

職場不法侵害預防之適性配工紀錄表

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
面對大量顧客 (如重大節日之前後、尖峰時段)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 提供工作者自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供工作者自我防衛工具
需在不同作業場所移動			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
工作者舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業
其他： 國立虎尾科技大學所屬約用人員職務遷調調查表			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 依據國立虎尾科技大學職員職務遷調實施要點

檢點人員：

單位主管：

職業安全衛生人員：

人資/總務/工務或其他相關部門人員：

該單位/處所之工作者代表：

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及工作人數：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾/跟蹤騷擾)	可能性(發生機率)	嚴重性(傷害程度)	風險等級(高中低)	風險等級	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害									
是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者之工作是否會與酗酒、毒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

癮或精神疾病者接觸									
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者									
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
內部不法侵害									
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
內部是否有酗酒、毒癮之工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

者									
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

評估人員：

審核者：

註：

- 1.潛在風險為列舉，單位可自行依產業特性增減列。
- 2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴(代號A)、語言暴力(代號B)、心理暴力(代號C)及性騷擾(代號D)。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性			風險等級
		嚴重傷害(3)	中度傷害(2)	輕度傷害(1)	
可能性	可能(3)	高度風險	高度風險	中度風險	如可能發生 *嚴重傷害風險值3*3=9分，風險等級為高度風險
	不太可能(2)	高度風險	中度風險	低度風險	
	極不可能(1)	中度風險	低度風險	低度風險	

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害(1分)，如：

- (1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；
- (2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；
- (3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

2. 中度傷害(2分)，如：

- (1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；
- (2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；
- (3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

3. 嚴重傷害(3分)，如：

- (1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；
- (2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；
- (3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

- (一) 可能發生(3分)：一年可能會發生一次以上。
- (二) 不太可能發生(2分)：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- (三) 極不可能發生(1分)：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3×3風險評估矩陣參考例，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之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

附件六、疑似職場不法侵害通報及處置表

疑似職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）

通報人：

通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
申訴人說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：

審核者：

審核時間：

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為主管層級自主檢核項目

- 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工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑工作者個人、職位、地位、價值與潛力。
- 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工作者。
- 以各種方式鼓動同事孤立工作者、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工作者。
- 在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。
- 給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。
- 剽竊工作者的工作成果或聲望。
- 讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准工作者請假。
- 不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給工作者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將工作者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工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。
- 不斷要求工作者處理非公務之私事，工作者如拒絕則遭處罰。

填報人：

註：1. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2. 參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(工作者活力補給\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>)

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

評估人員：

單位主管：