

德育學校財團法人德育護理健康學院執行職務遭受不法侵害預防管理計畫

106 年 6 月 14 日 105 學年度第 2 學期環安衛委員會會議通過
111 年 3 月 30 日 110 學年度第 2 學期第 1 次環安衛委員會會議通過
111 年 12 月 7 日 111 學年度第 1 學期第 2 次環安衛委員會會議通過
112 年 5 月 31 日 111 學年度第 2 學期第 2 次環安衛委員會會議通過
114 年 5 月 28 日 113 學年度第 2 學期第 2 次環安衛委員會會議通過
114 年 10 月 08 日 114 學年度第 1 學期第 1 次環安衛委員會會議通過

一、依據

(一)依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、「職業安全衛生法施行細則」第 11 條及「職業安全衛生設施規則」第 324 條之 3 第 2 項規定辦理。

(二)勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」。

二、目的

為避免本校工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以妥善預防及處置職場不法侵害事件，確保工作者之身心健康，訂定本計畫。

三、定義

(一)執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（簡稱職場不法侵害），指勞工因執行職務，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、性騷擾、就業歧視或跟蹤騷擾等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。
3. 網路：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅、造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

四、適用對象

受僱於本校之教職員工及接受本校工作場所負責人指揮監督從事勞動之人員(下稱工作者)。

五、權責單位

(一)校長：

1. 公開宣示本校預防職場 不法侵害之書面聲明。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。
3. 指派適當人員擔任職場不法侵害事件處理小組委員。

(二)人事室：

1. 協助本計畫之規劃、推動與執行。
2. 辦理教育訓練以提升工作者了解職場不法侵害行為與相關法律知識等。
3. 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。
4. 受理執行職務遭受不法侵害之通報申訴案，召開處理小組會議。

(三)環境安全衛生室：

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識與評估。
4. 辦理不法侵害教育訓練課程。

(四)總務處、學生事務處

1. 協助本計畫之規劃、推動與執行。
2. 不法侵害防護設備之建置。

(五)工作場所負責人(單位主管)：

1. 執行本計畫並強化工作場所的規劃。
2. 執行本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 單位所屬工作者受職場不法侵害之通報或申訴時，協助調查、處理或調解。
4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
5. 提供所屬工作者提供必要保護措施。

(六)諮商輔導組

提供申訴人心理健康諮詢或轉介相關資源。

(七)工作者：

1. 配合本計畫之執行與參與，接受相關教育訓練。
2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。

(八)勞工健康服務人員：

1. 協助職場不法侵害預防及處置作業。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，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。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。
4. 輔導受害者心理健康，必要時轉介專業諮商單位。

六、計畫執行內容：

(一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所公告「本校預防職場不法侵害之書面聲明」(如附件一)。並自我審視有無不適當職場不法侵害之行為如附件二。

(二)危害辨識及風險評估：

由各單位分析負責之作業內容，辨識執行職務時可能遭受到職場暴力的潛在風險、可能性、嚴重度、風險等級以及危害控制措施，並填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附件三)。

(三)危害預防措施：

1. 適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，可透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢點與改善(如附件四)。

2. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

透過適性配工與工作設計兩個面向進行檢點(如附件五)，以工作場所檢點紀錄表進行檢點與改善，如評估結果仍無法避免時，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)。

(四)辦理危害預防及溝通技巧訓練

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
2. 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例。
3. 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。
4. 授與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。
5. 執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

七、通報或申訴處理程序：

(一)內部：

本校工作者執行職務遭受內部不法侵害時，由校長指定適當人員調處或調查（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，若校長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，其處理過程必須確保客觀、公平及公正，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，並詳細紀錄內容，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。涉及性別事件之不法侵害，逕依各該特別法規定辦理；不涉及性別事件之不法侵害，始按職場不法侵害事件處理小組相關規定辦理。

1. 工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，應由當事人或通報人填具本校執行職務遭受不法侵害通報申訴單(如附件六)送交本校人事室提出申訴。
2. 接獲通報或申訴後，應立即陳報校長，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員進行調處或調查，並宜 3 天內成立處理小組。申訴案處理流程如圖 1，處理小組由校長指定人事單位受理，小組成員應含主任秘書、人事單位主管、職業安全衛生人員、單位主管、勞工代表等組成，其中勞工代表為當然成員。
3. 申訴人及被申訴人同意調處，可透過非正式會議，澄清誤解，若調解完成，則得不進入調查程序；若協調不成，應成立不法侵害調查小組。
4. 調查小組成員應至少 3 人，含勞工代表 1 名及外部專業人員 2 名(具法律、醫護或心理等相關背景)。開會時由召集人擔任主席，若因故不能主持會議時，由召集人中指定一人代理之，出席會議人數須達二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。委員應親自出席，不得代理。
5. 調查期限應於 2 個月內完成，必要時得延長 1 個月，避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。調查小組權責為調查事件及調解紛爭，應製作專案紀錄及調查報告，調查時必須客觀、公平及公正，相關人員對申訴人與通報者之權益、隱私及與案事相關之情事，需完全保密。
6. 被申訴人經調查屬實者，應依本校規定進行懲處，並通知申訴人。

(二)外部：

工作者於執行職務遭受或疑似遭受校外人士不法侵害行為時，應通報本校校安中心及相關單位主管前往處理，協助受害者安置或就醫，並視情況通知警方處置。

(三)事後處置：

當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，應根據教職員工及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。並適時提供如法律諮詢服務、引介社福單位、身心健康諮詢及輔導等相關資源(如附件七、八)。

八、執行成效之評估及改善

- (一)為持續推動職場不法侵害預防之工作，由環境安全衛生室定期於環境安全衛生委員會報告，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，事發單位應對環境及職務進行審查及檢討(如附件九)，以找出改善之空間。
- (二)職場不法侵害相關之會議紀錄、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，以供每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

九、本計畫執行紀錄或文件等應留存三年以上，並保障個人隱私權。

十、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，並經校長核定後公告實施，修訂時亦同。

德育學校財團法人德育護理健康學院預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，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，亦絕不容忍本校同仁間或學生、家長、承攬商及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：本校教職員工和其他工作者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、可能造成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) 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。
- (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (三) 向本校提出申訴。

四、本校所有工作者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，皆得通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校接獲申訴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。本校絕對禁止對申訴人、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。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵所有工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

受理通報或申訴單位：人事室

通報申訴專線電話：(02) 2437-2093 轉 132

通報申訴專用傳真：(02) 2437-6209

申訴專用電子信箱：personer@ems.dyhu.edu.tw

校 長：

中華民國 年 月 日

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，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。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，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，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「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（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險	是 勾是，請向 右填寫完整	否	潛在不法侵害風 險類型	A 可能性 (發生機率)	B 嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (AXB)	現有控制措施	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，可能成為該區勞工之不法侵害來源	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

勞工之工作是否涉及現金交易、 運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為直接面對群眾 之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮 或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
新進勞工是否有尚未接受職場不 法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所是否位於治安不佳或交 通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏 的地方	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場 霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就 業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 嚴重傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

備註：

一、潛在風險為列舉，各單位可依案件屬性自行增列減少。

二、潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視及跟蹤騷擾。

表一簡易風險等級分類

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)

※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，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，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，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：一年可能會發生一次以上。

(二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生：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。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位	作業內容	檢點日期		
「物理環境」方面				
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	是	否	應增加或建議可改善之措施
噪音(dB) 60 分貝以下	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢			
照明(Lux) 300Lu 以上	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室			
溫度(℃)	保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好			☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他
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				
「工作場所設計」方面				
場所位置	現況描述(含現有措施)	是	否	應增加或建議可改善之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用空間上鎖，防止非相關人員進入及藏匿，惟應符合消防法規 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示			寬度 1 公尺以上
工作空間	☐ 應設置安全環境並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內宜有兩個出口 ☐ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角。 ☐ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ☐ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ☐ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，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，應及時修理。			
服務對象或訪客等候空間				安排舒適座位，準備雜誌、文宣等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場	☐ 有 ☐ 無 現況：			安裝明亮的照明設備

高風險位置	☐ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ☐ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。			
「行政管制措施」方面				
場所位置	現況描述(含現有措施)	是	否	應增加或建議可改善之措施
門禁管制				設有「訪客登記」或「訪客管制」措施
公共區域管制				劃分公共區域或作業區域，控管人員進出
工作區域管制				配戴識別證或通行證
進出管制				未使用的門予以上鎖（應符合消防法規）
簽核流程				
檢點人員		人事/總務或其他相關部門人員		
單位主管		勞工健康服務醫護人員		
環境安全衛生室				

註：1. 本紀錄表由單位自行指定人員填寫檢點表，並由單位單位主管核章，送環境安全衛生室存查。

2. 本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，得自行依產業特性修正與增列。

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位		作業內容		檢點日期	
「適性配工」方面					
檢點項目	作業內容 (含預防措施之 現況描述)	從事作 業人數	應增加或改 善相關措施	建議可採行之措施	
面對大量教職員 及學生(如學期前 後、考試、重大節 日等尖峰時段)				1. 配置警衛人員 2. 提供勞工自我防衛工具 3. 宿舍或交通接駁服務	
單獨作業或夜間 工作				1. 強化人員緊急應變能力 2. 提供勞工自我防衛工具	
需在不同作業場 所移動				1. 配置警衛人員 2. 明確規定移動流程	
勞工舉報有遭受 不法侵害威脅恐 嚇者				1. 配置警衛人員 2. 與他人協同作業	
「工作設計」方面					
檢點項目	作業內容 (含預防措施之 現況描述)	從事作 業人數	應增加或改 善相關措施	建議可採行之措施	
需與公眾接觸之 服務				簡化工作流程，減少工作者與 服務對象於互動過程之衝突。	
工作單調重複或 負荷過重				1. 排班應取得勞工同意並保有 規律性。 2. 避免連續夜班、工時過長或 經常性加班累積工作壓力。	
其他職場友善措 施				1. 允許適度的勞工自治，保有 充分時間對話、分享資訊及解 決問題。 2. 於職場提供勞工社交活動或 推動員工協助方案，並鼓勵勞 工參與。 3. 針對勞工需求提供相關之福 利措施，如彈性工時、設立托兒 所、單親家庭或家暴特定協助 等，有助於調和職業及家庭責 任，並有效預防職場不法侵害。	
簽核流程					
檢點人員		人事/總務或其 他相關部門人員			
單位主管		勞工健康服務醫 護人員			
環境安全衛生室					

註：1. 本紀錄表由單位自行指定人員填寫檢點表，並由單位單位主管核章，送環境安全衛生室
存查。

2. 本表各項檢點項目與建議可採行措施皆為例示，得自行依產業特性修正與增列。

德育學校財團法人德育護理健康學院疑似職場不法侵害事件通報表

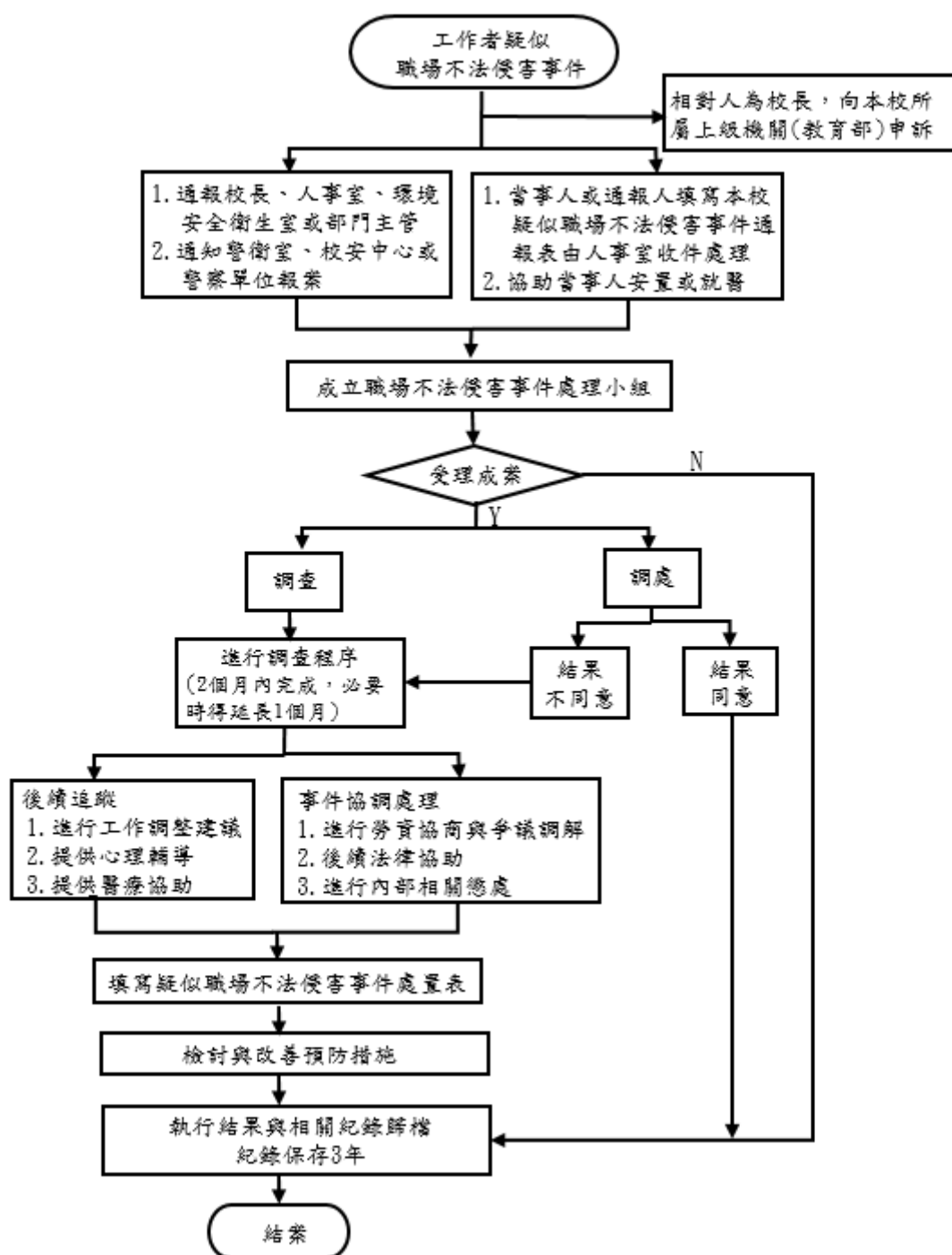
通報內容			
通報日期	____年____月____日____時____分		
發生地點			
通報人		所屬單位	
目擊者		所屬單位	
申訴人		被申訴人	
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬單位：_____）		姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬單位：_____）	
申訴人與被 申訴人關係			
不法侵害類型	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 就業歧視 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 其它：_____		
發生原因及過程：			
造成傷害	☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）_____		
附件： ☐ 無 ☐ 有（相關證明文件），共_____件。			
申訴人/通報人：		通報日期/時間：	

註：

1. 職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。
2. 職場性騷擾事件依本校人事室規定填寫相關書面資料。

德育學校財團法人德育護理健康學院疑似職場不法侵害事件處置表

☐ 調處 ☐ 調查 情形		
受理日期：_____時間：_____		調查時間：_____地點：_____
當事人 資料	申訴人	姓名： 服務單位/職稱：
	被申訴人	姓名： 服務單位/職稱：
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員：_____請敘明 ☐ 內部人員：_____請敘明		
不法侵害來源： ☐ 內部人員： ☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他 ☐ 外部人員		
本案經調查結果： ☐ 成立 ☐ 不成立		
相關紀錄： 一、事由 二、調查事項(申訴人及被申訴人說明) 三、認定理由 四、佐證資料 五、其他(含後續處置或建議懲處)		
調處/調查人員簽名		紀錄製作日期： 年 月 日



圖一 職場不法侵害事件處理流程圖

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

附件七

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等 遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	110 「110 視訊報案」APP   iOS系統  Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

附件八

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業災害預防及重建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

職場不法侵害預防措施查核及評估表

附件九

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	☐ 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		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
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		
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		
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		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：_____ ☐ 單位主管：_____