

國立中央大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 12 月 07 日環境保護暨安全衛生委員會通過

112 年 12 月 21 日環境保護暨安全衛生委員會修訂通過

113 年 09 月 24 日環境保護暨安全衛生委員會修訂通過

一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，意指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。

依職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第 6 條第 2 項規定，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。為防止職場不法侵害之發生，特制定本計畫供本校工作者遵循與參考。

二、計畫期程：112 年 1 月 1 日～114 年 12 月 31 日

三、範圍

1. 定義：當職場評估可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 - A. 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - B. 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - C. 語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - D. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
 - E. 跟蹤騷擾。
2. 適用對象：職場內所有工作者均可能是職場不法侵害風險族群。
3. 職場不法侵害來源：
 - A. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - B. 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、顧客、客戶及照顧對象。

四、職責：

1. 校長：
 - A. 向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內預防職場不法侵害之書面聲明並公告於網站。
 - B. 負責監督本計畫是否依規定執行。
 - C. 計畫內容訂定至安全衛生工作守則。
2. 諮商中心：
 - A. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理）。
 - B. 輔導受害者心理健康並給予輔導。
3. 衛保組（勞工健康服務相關人員）：
 - A. 擔任職場不法侵害事件處理小組成員。
 - B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。
 - C. 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。
4. 單位部門主管與業務承辦人：
 - A. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
 - B. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
 - C. 負責執行強化工作場所的規劃。
 - D. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
5. 環安中心：
 - A. 擔任職場不法侵害事件處理小組成員。
 - B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如識別職場潛在危害及處理技巧等）。
 - C. 負責強化工作場所的規劃策略。
 - D. 負責提供必要之保護措施。
6. 人事室：
 - A. 擔任職場不法侵害事件處理小組成員。
 - B. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場不法侵害行為相關法律知識等）。
 - C. 辨識與評估高風險族群。
 - D. 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。
 - E. 擔任職場不法侵害通報承辦窗口。
7. 校內工作者：
 - A. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
 - B. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
 - C. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

五、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

1. 建構行為規範：由校長向校園內所有工作者及向社會大眾公開宣示預防職場不法侵害之書面聲明公告於校內網站(附件 1)，並與勞工代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工(自我審視有無不適當言行，檢核表如附件 2)，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。
2. 辨識及評估危害：
 - A. 辨識高風險族群：對象包括校內之教職員工生與其他受指揮監督從事勞動者。
 - B. 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。
 - C. 評估危害：

採用潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格（附件 3）進行風險評估：

 - （1）高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。
 - （2）列舉可能出現的不法侵害類型、發生場景及可能後果。
 - （3）評估發生頻率與嚴重度。
 - （4）單位部門主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有不法侵害控制措施。
 - （5）單位部門主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。
3. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：
 - A. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - （1）人際關係及溝通技巧。
 - （2）認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
 - （3）工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - （4）對有暴力傾向人士之識別方法。
 - （5）保護個人及同事的不法侵害預防措施及程序
 - （6）與人溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析
 - （7）認識校內申訴及通報機制。
 - B. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：
 - （1）心理諮商及情緒管理課程。

- (2) 職場不法侵害及案例分析。
 - (3) 鼓勵員工通報職場不法侵害事件之方法。
 - (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。
 - (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
 - (6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。
 - (7) 了解職場不法侵害行為相關法律知識。
- C. 於實施教育訓練前後，填寫職場不法侵害危害及風險評估之調查問卷，以便於發現員工對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供事業單位未來對於計畫執行成效之評估分析。
4. 適當配置作業場所：為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，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，填報職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表（附件4），強化相關改善措施。
5. 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，填報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（附件5）。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）：
- A. 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。
 - B. 需要單獨進行作業活動。
 - C. 在傍晚及夜間之工作
 - D. 需要處理金錢交易工作
 - E. 執行保護性業務工作
 - F. 執行員工人事調動告知作業時
 - G. 執行員工人事終止聘雇告知作業時
6. 職場不法侵害通報及處理程序：
- A. 本校人事室為職場不法侵害通報承辦窗口，職場不法侵害通報及處置表如附件6。
 - B. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
 - C. 校內建立職場不法侵害處理流程（如附件7），事件發生由人事單位受理後，移請當事人服務之一級單位或校方指定單位進行審查，若案件成立，由職場不法侵害事件處理小組進行調查，所有審查結果皆應以書面通知當事人。
 - D. 建立職場不法侵害事件處理小組，由當事人之一級單位主管或校方指定人員召集人事室人員、環安中心人員、衛保組護理人員、臨場服務醫師及教職員工代表組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場不法侵害案件，成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。

- E. 若本校校長涉及不法侵害事件，當事人應向「教育部職場霸凌防治及申訴處理小組」提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- F. 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。

7. 職場不法侵害之管理

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的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，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

8. 執行成效之評估及改善

- A. 校方應每年進行一次風險評估和監測，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，並填報職場不法侵害預防措施查核及評估表（附件8）。
- B. 校方應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- C. 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，相關執行紀錄應留存3年，以助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。

國立中央大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有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，亦絕不容忍本校員工同仁間或廠商、家長、學生、照顧對象及陌生人對本校工作者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）肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- （五）跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場不法怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）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。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向校方提出申訴。

四、本校所有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暴力事件發生，都應立即通知本校人事室或撥打申訴專線，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。

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勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵同仁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：

申訴專線電話：03-4227151#57779

申訴專用電子信箱：work183046@ncu.edu.tw

校長：_____ 日期：_____

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目

- ☐ 是 ☐ 否 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- ☐ 是 ☐ 否 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- ☐ 是 ☐ 否 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
- ☐ 是 ☐ 否 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- ☐ 是 ☐ 否 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- ☐ 是 ☐ 否 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- ☐ 是 ☐ 否 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- ☐ 是 ☐ 否 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- ☐ 是 ☐ 否 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- ☐ 是 ☐ 否 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- ☐ 是 ☐ 否 不准被霸凌者請假。
- ☐ 是 ☐ 否 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- ☐ 是 ☐ 否 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- ☐ 是 ☐ 否 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- ☐ 是 ☐ 否 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- ☐ 是 ☐ 否 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- ☐ 是 ☐ 否 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

管理單位：

簽名：

日期：

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估

學校名稱：國立中央大學

評估日期：

工作場所（單位）：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者（單位主管）：

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）	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、親友或家長 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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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 史之服務對象	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作性質為執行公共 安全業務	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

			☐ 跟蹤騷擾					
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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
新進員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者			☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所位於交通不便，偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

			☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾				
內部不法侵害							
組織內是否曾發生主管或員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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，亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

註：潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾。

※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(嚴重性)，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**。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

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），避免刺激勞工、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			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，單位得自行依特性修正與增列。

- ☐ 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/處所之勞工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	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
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ◇ 未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			◇ 應設置安全區域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，儘可能固定。 ◇ 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。 ◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台			◇ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			◇ 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。
室內外及停車場			◇ 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。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

☐ 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/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____

檢點日期：_____

場所位置	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
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
 ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
 ☐ 人資/總務/或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之勞工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

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

「適性配工」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

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
面對大量顧客(如重大節日之前後、尖峰時段)				◇ 配置保全人員 ◇ 提供勞工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，單位得自行依特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____ ☐ 單位主管：_____
☐ 職業安全衛生人員：_____ ☐ 人資/總務/或其他相關部門人員：_____
☐ 該單位/處所之勞工代表：_____ ☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

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

「工作設計」方面

單位/處所：_____

檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	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			◇ 排班應取得勞工同意並保有規律性 ◇ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			◇ 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。 ◇ 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。 ◇ 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。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，單位得自行依特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_

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：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1.傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他____ 2.傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 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： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____	
加害者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）_____	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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：_____	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（請註明日期）_____	
未來改善措施：_____	

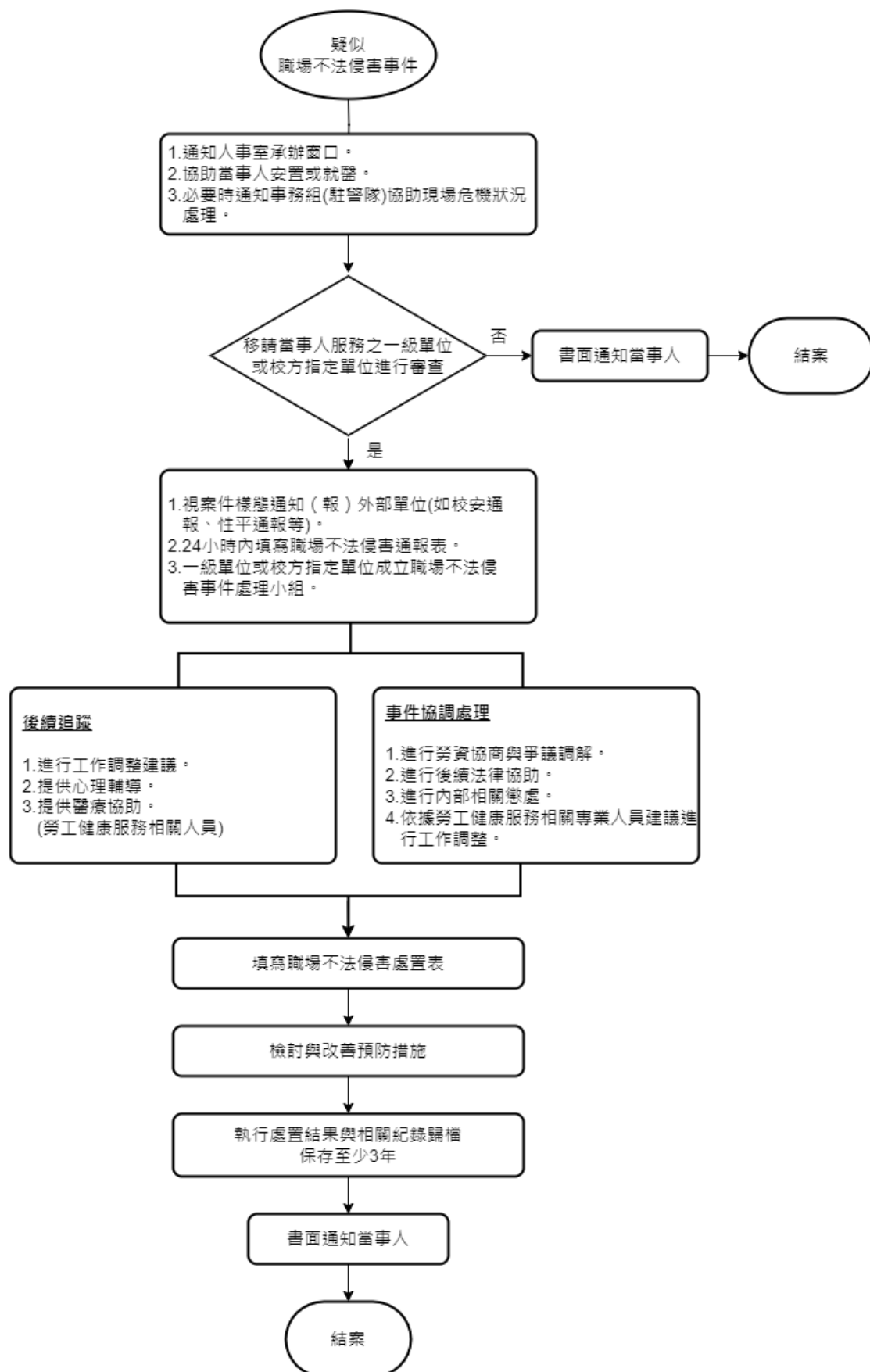
處理者：_____

處理日期/時間：_____

審核者：_____

審核日期/時間：_____

國立中央大學 職場不法侵害事件處理流程圖



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	☐ 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，事業單位得自行依特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：_____☐ 單位主管：_____