

國立中央大學執行職務遭受不法侵害預防及處理計畫

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

114 年 03 月 25 日環境保護暨安全衛生委員會修訂通過

115 年 09 月 09 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意指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。

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：115 年 09 月 09 日～117 年 12 月 31 日

三、範圍

（一） 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：

1. 職場暴力
2. 職場霸凌
3. 性騷擾
4. 就業歧視
5. 跟蹤騷擾

（二） 適用對象：除全校教職員工生外，依職安法第 51 條第 2 項規定，受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者），比照事業單位勞工，均一併適用。

（三） 職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在同事間或上司及下屬之間，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、廠商、客戶及照顧對象。

四、職責：

（一） 校長：

1. 向校內所有工作者及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。
2. 負責監督本計畫是否依規定執行。
3. 計畫內容訂定至安全衛生工作守則。

（二） 衛保組（勞工健康服務相關人員）：

1. 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。
2. 辦理職場不法侵害預防等教育訓練。
3. 協助辨識與評估高風險族群。

（三） 單位部門主管與業務承辦人：

1. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 負責執行強化工作場所的規劃。
4. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
5. 辦理職場不法侵害預防等教育訓練。
6. 處理各類職場不法侵害事件。

（四） 環安中心：

1. 負責強化工作場所的規劃策略。
2. 負責提供必要之保護措施。
3. 辦理職場不法侵害預防等教育訓練。
4. 協助辨識與評估高風險族群。

（五） 人事室：

1. 擔任本校職場不法侵害受理通報窗口。
2. 修訂本校職場霸凌申訴、申復及懲戒處理要點。
3. 辨識與評估高風險族群。
4. 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。

（六） 校內工作者：

1. 負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 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

(一) 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(附件一)，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，藉以宣示校長對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附件二、附件三)。主管階層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，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。

(二) 辨識及評估危害：

1. 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。

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. 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(附件四)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。

(三) 辦理相關教育訓練：

1. 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)認識校內申訴及通報機制。

2. 為單位主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者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、訪談技巧及申訴案件處理原則。
- (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。
- (8)管理知能。

(四) 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（附件五），強化相關改善措施。

(五) 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（附件六）。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. 執行員工人事調動告知作業時
- 7. 執行員工人事終止聘雇告知作業時

(六) 職場不法侵害通報及處理程序：

- 1. 本校職場不法侵害受理通報窗口為人事室，通報申訴書如附件七。
- 2. 校內建立職場不法侵害處理流程：事件發生由人事室統一受理通報後，視案件類型區分：
 - (1)性騷擾案件：依性別工作平等法、性騷擾防治法、本校性騷擾防治及申訴要點及相關規定處理。（請依性騷擾案件指定申訴管道提出）
 - (2)職場霸凌案件：依本校職場霸凌防治措施、申訴、申復及懲戒處理要點及相關規定辦理。
 - (3)跟蹤騷擾案件：依跟蹤騷擾防制法及本校職場不法侵害相關規定處理。
 - (4)其他案件：視案件情形轉請各該權責單位處理。
- 3. 校內建立職場不法侵害處理流程（如附件八），依案件情形由人事單位受理通報後，分派權責單位進行調處或調查（附件九）。若屬職場霸凌案件，由職場霸凌申訴處理委員會審查是否受理後，移請權責單位進行協調處理或調查，調查結果提送委員會審議後，審查結果應以書面通知當事人。若屬職場性騷擾案件，則依照本校性騷擾防治及申訴要點及相關規定辦理。
- 4. 若屬本校校長涉及不法侵害事件，當事人應依本校性騷擾防治及申訴要

點及職場霸凌防治措施、申訴、申復及懲戒處理要點等相關規定，向權責機關提出申訴。

5. 案經調查屬實，由本校視情節輕重，依各該人員適用之規定、勞動契約等有關相關法令，移送各該權責單位賡續辦理，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。

6. 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。

（七） 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、預防措施、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，另針對職場霸凌相關之會議紀錄、協調、評估報告、通報單、調查、申復情形等，上述執行紀錄均應留存3年。

（八） 執行成效之評估及改善

1. 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（附件十）。

2. 校方應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊、威嚇或任何疑似不法侵害的事件，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。

3. 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或各級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、職場霸凌、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。
- (二) 潛在造成職場(外部第三方)不法侵害之行為樣態。

三、員工遇到職場不法怎麼辦：

- (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工作者，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#57778

申訴專用電子信箱：ncupay3@g.ncu.edu.tw

校長：_____

日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、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。
- 二、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。（請參閱職業安全衛生法及職場霸凌防治措施準則）
- 三、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（請參閱性別平等工作法）。
- 四、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（請參閱就業服務法）。
- 五、跟蹤騷擾：指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：
 1. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
 2. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
 3. 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
 4. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
 5. 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
 6. 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 7. 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
 8. 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

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。

潛在造成職場(外部第三方)不法侵害之行為樣態

外部不法侵害的典型樣態如下所示。但應特別留意以下幾點：①與第三方的互動方式可能會因勞工的業務性質不同而有所差異、②相關的判斷可能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異、③不應損及憲法所保障之言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利、④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、暴力或其他攻擊行為

(一) 對本校教職員工之身體攻擊(涉及刑法傷害罪等)：

- 對同仁施加毆打、踢踹等行為。
- 對同仁投擲物品等行為。

(二) 對本校教職員工之精神攻擊(涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等)：

- 對同仁施加將危害勞工或其親屬的言語或行為。
- 否定同仁之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害同仁之名譽的言語或行為。

二、第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏

第三方提出之要求，應合乎相關法令、校內規章及事實認定其正當性。若本校教職員工已依規定辦理，或其要求與學校職權、業務無關，經說明或拒絕後仍持續糾纏或反覆提出相同要求者。

(一) 學校行政處理已符合相關規定：已依法令或校內程序完成行政服務，仍反覆要求重新辦理相同事項。

(二) 要求內容與教職員工職務無關：要求教職員工處理非其業務權責範圍之事項。

(三) 提出與校務事項無關之要求：要求教職員工承擔與其職務無關之賠償或責任。

三、第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞

第三方依據法令、契約或校內規定提出合理訴求(例如申訴、陳情或反映行政作業問題)，惟其表達方式或手段已逾越合理範圍，對教職員工造成不法侵害。

- 對教職員工長時間、大聲斥責、辱罵或施加精神壓力。
- 短時間內反覆撥打電話、寄送大量電子郵件或訊息，不給予合理處理期間。
- 長時間滯留於辦公室、系所、行政單位或教學場所，不願離去並反覆提出相同要求，影響校務運作。

- 強迫教職員工公開道歉、手寫悔過書或以其他不合理方式承認責任。
- 錄影、直播或散播與事件相關影片，藉以施壓教職員工。

四、其他不法言行

- 經要求離開校園、辦公場所、研究室或教學空間後，仍無正當理由滯留，影響教學或行政運作（涉及刑法侵入建築物等相關規定）。
- 對教職員工施以具有性意味或性別歧視之言語或行為（涉及《性別平等教育法》、《性騷擾防治法》等）。
- 對教職員工從事跟蹤、尾隨、監視、反覆接觸或其他騷擾行為（涉及《跟蹤騷擾防制法》）。
- 於社群媒體、網路論壇或其他公開平臺指名教職員工，散布不實言論、侮辱、誹謗或損害其名譽。（涉及刑法妨害名譽、誹謗）
- 未經教職員工同意，公開其個人照片、影像、姓名、辦公資訊、聯絡方式或其他個人資料（涉及《個人資料保護法》）。

*針對外部第三方所提之要求、陳情、檢舉者，如經學校依法令或校內規章辦理，惟外部第三方一再提出請求者，各承辦單位應逕依《行政程序法》或其他相關陳情作業要點，簽報長官同意後不予處理或逕予存查。

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估

單位／部門：

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（可能造成不法侵害情境） ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型（職場暴力/跟騷/性騷擾/就業歧視） ^{註2}	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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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組織外人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 重(3分)	☐ 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、	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 跟騷	☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分)	☐ 低(1-2分)	☐ 工程控制	

運送或處理貴重物品			☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 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 ☐ 跟騷 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

註：1.潛在風險為例示，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

※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。

表一 簡易風險等級

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)

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：

物理環境			
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	☐ 安靜或盡量保持最低音量 ☐ 吵雜或常有過大聲響		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	☐ 明亮 ☐ 昏暗、刺眼 ☐ 損壞尚未修繕		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	☐ 舒適 ☐ 不舒適		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	☐ 舒適 ☐ 不舒適		
通風狀況	☐ 良好 ☐ 不良		
建築結構	☐ 正常 ☐ 損壞 ☐ 其他情形或現有措施：		維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備	☐ 正常 ☐ 損壞 ☐ 其他情形或現有措施：		
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	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)	☐ 設有門禁或登記措施 ☐ 設有安全進出之通道 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 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	☐ 設置安全區域並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間有兩個出口 ☐ 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全 ☐ 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 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 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，儘可能固定。 ◇ 工作場所內之損壞物品，應及時修理。

服務櫃台	☐ 無 ☐ 金錢業務交易之服務櫃台設置適當之預防措施(如上鎖、保險箱、監視器等) ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 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	☐ 無 ☐ 舒適座位 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 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	☐ 無 ☐ 照明設備充足 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置	☐ 無 ☐ 安裝安全設備，如 24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 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。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

行政管制措施

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	☐ 有 ☐ 無 ☐ 其他情形或現有措施：		接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制	☐ 有 ☐ 無 ☐ 其他情形或現有措施：		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	☐ 有 ☐ 無 ☐ 其他情形或現有措施：		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	☐ 有 ☐ 無 ☐ 其他情形或現有措施：		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

☐檢點人員：

☐單位主管：

☐職業安全衛生人員：

☐該單位/處所之勞工代表：

☐人資/總務/工務或其他相關部門人員：

☐勞工健康服務人員：

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

單位/處所：

檢點日期：

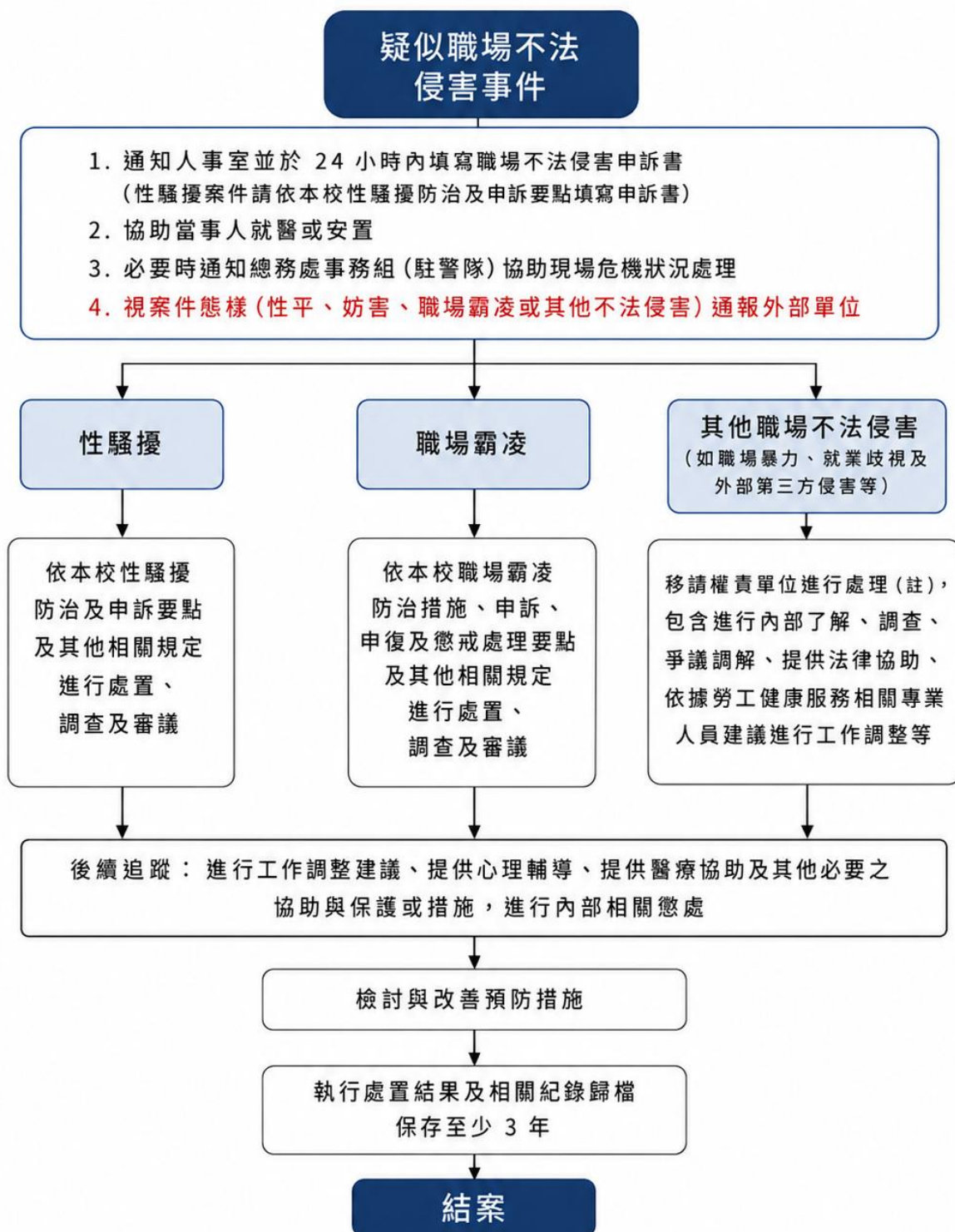
適性配工				
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量顧客(如重大節日之前後、尖峰時段)	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			◇ 配置保全人員 ◇ 提供工作者自我防衛工具
單獨作業或夜間工作	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			◇ 強化人員緊急應變能力
需在不同作業場所移動	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
工作者舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業
工作設計				
環境相關因子	現況描述 (含現有措施)		應增加或改善之措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			※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	☐ 否 ☐ 是，請簡述：			※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。
其他職場友善措施	☐ 否，請填寫「應增加或改善之措施」 ☐ 是，請簡述：			※於職場提供社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵工作者參與。 ※針對工作者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。

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

案號(受理通報單位填寫)		申訴日期		____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱		
住(居)所地址		聯絡方式	電話	
			電子信箱	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱		
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	是否為最高負責人		☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
申訴案件類型	☐ 職場霸凌 ☐ 職場暴力 ☐ 非屬上開類型事件 ※性騷擾案件請依本校性騷擾防治及申訴要點指定申訴管道提出。 申訴管道： https://ncu7060.ncu.edu.tw/p/406-1001-5114_r250.php?Lang=zh-tw			
事件發生期間	自____年____月____日至 ____年____月____日		發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。			
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 證人 ☐ 其他：_____			
證人或 可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：			

個人資料蒐集、處理及利用告知事項	依據《個人資料保護法》第 8 條規定，告知您以下事項： 一、蒐集機關：國立中央大學。 二、蒐集目的：職場不法侵害申訴相關業務之處理。 三、個人資料之類別：包括姓名、職業、聯絡方式、其他得以直接或間接識別個人之資料。 四、個人資料利用期間、地區、對象及方式：於蒐集目的存續期間內，於本校業務所需範圍內利用；利用地區為中華民國境內；利用對象為本校辦理職場不法侵害申訴業務之相關承辦人員、調查相關人員、申訴處理委員會委員及因執行法定職務或依法辦理本案所必要之相關人員；利用方式包括以書面、電子、電話或其他適當方式進行申訴案件之受理、聯繫、調查、處理及紀錄保存。 五、當事人權利及行使方式：依《個人資料保護法》第 3 條規定，您得向本校申請查詢、閱覽、製給複製本、補充或更正、停止蒐集、處理或利用及請求刪除您的個人資料。惟依相關法令規定，本校就依法應保存之資料，於法定保存期間內仍須依法保存；其中職場霸凌案件之相關處理過程及結果執行紀錄，依《職場霸凌防治措施準則》第 26 條規定應留存 3 年。如欲行使上述權利，請洽本校人事室第三組，分機 57778。 六、得自由選擇提供個人資料及不提供之影響：您得自由選擇是否提供個人資料；惟如拒絕提供辦理申訴案件所必要之個人資料，可能無法完成申訴案件之受理、聯繫或後續處理。					
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____（簽章） 代理人（無則免填）：_____（簽章）					
初步處理情形（以下由受理通報單位填寫）						
接獲申訴時間	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="435 1361 738 1503"> ____年____月____日 ____時____分 </td><td data-bbox="738 1361 949 1503"> 被申訴人 職稱 </td><td data-bbox="949 1361 1129 1503"></td><td data-bbox="1129 1361 1291 1503"> 姓名 </td><td data-bbox="1291 1361 1503 1503"></td></tr> </table>	____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名	
____年____月____日 ____時____分	被申訴人 職稱		姓名			
說明						
受理通報單位 核章處	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="435 1816 798 1971"></td><td data-bbox="798 1816 1090 1971"> 校長 （或授權人） </td><td data-bbox="1090 1816 1495 1971"></td></tr> </table>		校長 （或授權人）			
	校長 （或授權人）					

國立中央大學職場不法侵害事件處理流程圖



註： 權責單位係指提出申訴人(或當事人)所屬服務之一級單位。處理包含：進行內部了解與調查釐清事實、進行爭議調解或勞資協商、提供法律協助、依據勞工健康服務相關專業人員建議進行工作調整或給予其他協助等。

國立中央大學 職場不法侵害事件調查處置表

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
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人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） 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
☐ 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_____
向申訴人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：_____

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 ● 與外部成員之關係		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計 ● 行政管制措施		
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	● 事前預防 ● 發生不法侵害後之應對		
設置申訴管道並公開揭示及配套措施	● 申訴管道設置情形 ● 公開揭示方式 ● 事前預防配套措施		
建立事件處理程序	● 事前措施(諮詢窗口、保護機制等) ● 事件發生時之應變處理程序(接獲申訴通報、獲報後之處理等)		
依申訴人需求，提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助及保護措施	● 提供申訴人身心健康協助及保護 ● 外部資源連結(法律、醫療及心理諮商) ● 保存與紀錄事件處理報告		
執行成效之評估及改善	● 成效評估原則 ● 評估過程 ● 改善措施		
其他有關安全衛生事項			

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：_____