

# 112 學年度元智大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

2022.09.27 111 學年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過  
2023.03.30 提 111 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會討論

## 壹、法源依據

- (一)職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第6條第2項第三款
- (二)職業安全衛生法施行細則第11條
- (三)職業安全衛生設施規則第324-3條

## 貳、目的

為防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以及妥善預防及處置職場暴力事件，以確保教職員工之身心健康，特規劃及採取必要之安全衛生措施，以預防職場暴力及性騷擾之發生，並確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。

## 參、定義

### (一)職場不法侵害：

教職員因執行勤務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神上傷害，暴力類型如下：

1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
5. 跟蹤騷擾。

### (二)不法侵害來源：

1. 內部：發生於組織內部，同事間或上司及下屬間，包括管理者及指導者。
2. 外部：組織外部人員，包括工作場所出現之陌生人、承攬商、外包人員、學生及家屬等。

## 肆、適用對象：

本校教職員工均適用。

## 伍、計畫實施時程：112 年 8 月 1 日至 113 年 7 月 31 日。

## 陸、職責分工：

### (一)校長：

1. 公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明。
2. 監督本計畫規定執行。

### (二)環安衛中心：

1. 擬訂、修訂及推動本計畫。
2. 辦理職場不法侵害預防之宣導講座。
3. 職場不法侵害受害者之傷病處理及健康照護。
4. 協助進行工作適性評估、調整之建議。
5. 執行成效之評估與改善。

(三)人事室：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。
3. 辨識與評估高風險族群。
4. 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。
5. 接獲性騷擾相關案件時，轉介性別平等教育委員會辦理。

(四)諮商與就業輔導組：

1. 個案心理諮商與輔導。
2. 必要時提供校外資源之轉介。

(五)性別平等教育委員會：

1. 涉及性別平等教育法相關案件之處理與辦理。

(六)單位主管：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七)校內之工作者：

1. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合與參與計畫執行。
3. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。

## 柒、計畫執行流程

(一)建構行為規範與組織文化

1. 由校長向校內所有工作者公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件一)。
2. 各單位主管自我評估有無不適當之言行並填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(附件二)。

(二)建立事件之處理程序

1. 建立職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程(附件三)。
2. 鼓勵教職員進行通報。
3. 性騷擾/性別平等相關案件，由申訴者或通報者依人事室之性平申訴管道處理。
4. 心理、語言等暴力事件，由申訴者或通報者填寫職場暴力事件通報/申訴單(附件四)。
5. 在接獲職場暴力事件通報/申訴單後，由環安衛中心主任向校長呈報獲准後，組織不法侵害調查處理小組並對事件展開調查。對於受害者得提供立即性、持續性之保護，必要時得轉介校外資源。
6. 對於受害者即通報者之隱私及權益完全保密。
7. 對於因執行勤務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避之安全場所之教職員，不得有對其不利之處分。

8. **加害者對申訴人不得報復**，若加害者為內部同仁，依內部懲處程序處理。若加害者與被害者關係已惡化至無法於同一單位共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護受害者免於其他不法侵害之傷害。
9. **被申訴人或申訴人若不滿意調查人員之調查及答覆內容**，可於收到調查報告兩星期內填寫「元智大學職務遭受不法侵害申覆表」(附件七)並檢附原申訴表答覆內容，送交環安衛中心並由校長指派其他單位或委員重新調查。

### (三)辨識及評估危害

1. 因各單位屬性及業務不同，其所遭遇的風險及暴力類型也不盡相同，單位主管/秘書應協助填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件五)並進行危害辨識及風險評估。
2. 單位主管應依評估之風險及危害制訂控制措施及增加或修訂現有措施，以協助同仁在面對暴力時能即時因應。

### (四)教育訓練

辦理不法侵害預防之相關講座，如暴力種類、人際管理、溝通技巧、壓力管理、及舒壓課程等，藉由不同議題之課程協助同仁認識不同型態的職場暴力以及在面臨職場暴力時因應之道。

### (五)適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，各單位配合進行工作場所之工作場所的「物理環境」與「工作場所設計」評估(如附件六)。

### (六)依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，各處、室、系、所、中心等一級單位透過「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」(附件六)的「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行相關檢點與改善，如評估結果仍無法避免下列職務或作業流程時，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防護性工具(如口哨、警棍、安全帽等)。

### (七)執行成效之評估及改善

本計畫每學年進行成效評估，並於環委會會議提出報告。

捌、本計畫經本校職業安全衛生委員會通過後實施，修正時亦同。



元智大學  
Yuan Ze University

## 禁止工作場所職場暴力書面聲明

本校內為保障所有校內工作者(如：教職、員工與學生等)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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場暴力之行為。

### 一、職場暴力的定義：

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、職場暴力行為的樣態：

- (一)肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三)語言暴力(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、校內工作者遇到職場暴力怎麼辦：

- (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)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人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內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。

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、本校內鼓勵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、申訴管道：

申訴專線電話：03-2721897分機2064

申訴專用電子信箱：esh@saturn.yzu.edu.tw

校長

簽署日期：111年12月8日

## 元智大學職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級

(本檢核表引用自勞動部執行勤務遭受不法侵害預防指引第三版)

檢核項目
<ol style="list-style-type: none"><li>1. 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。</li><li>2. 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。</li><li>3. 總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與潛力。</li><li>4. 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教職員工。</li><li>5. 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。</li><li>6. 在他人面前輕視或貶抑教職員工。</li><li>7. 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。</li><li>8. 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。</li><li>9. 竊取教職員工的工作成果或聲望。</li><li>10. 讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。</li><li>11. 無正當理由不准教職員工請假。</li><li>12. 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。</li><li>13. 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。</li><li>14. 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。</li><li>15. 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。</li><li>16. 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。</li><li>17. 在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。</li><li>18. 不斷要求教職員工處理非公務之私事，教職員工如拒絕則遭處罰。</li></ol>
<p>註:1. 請主管自我審視有無上述之相關行為。</p> <p>2. 若上述所列舉之行為愈多，宜注意調整對同仁之態度。</p> <p>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\ <a href="https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116">https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116</a>)。</p>

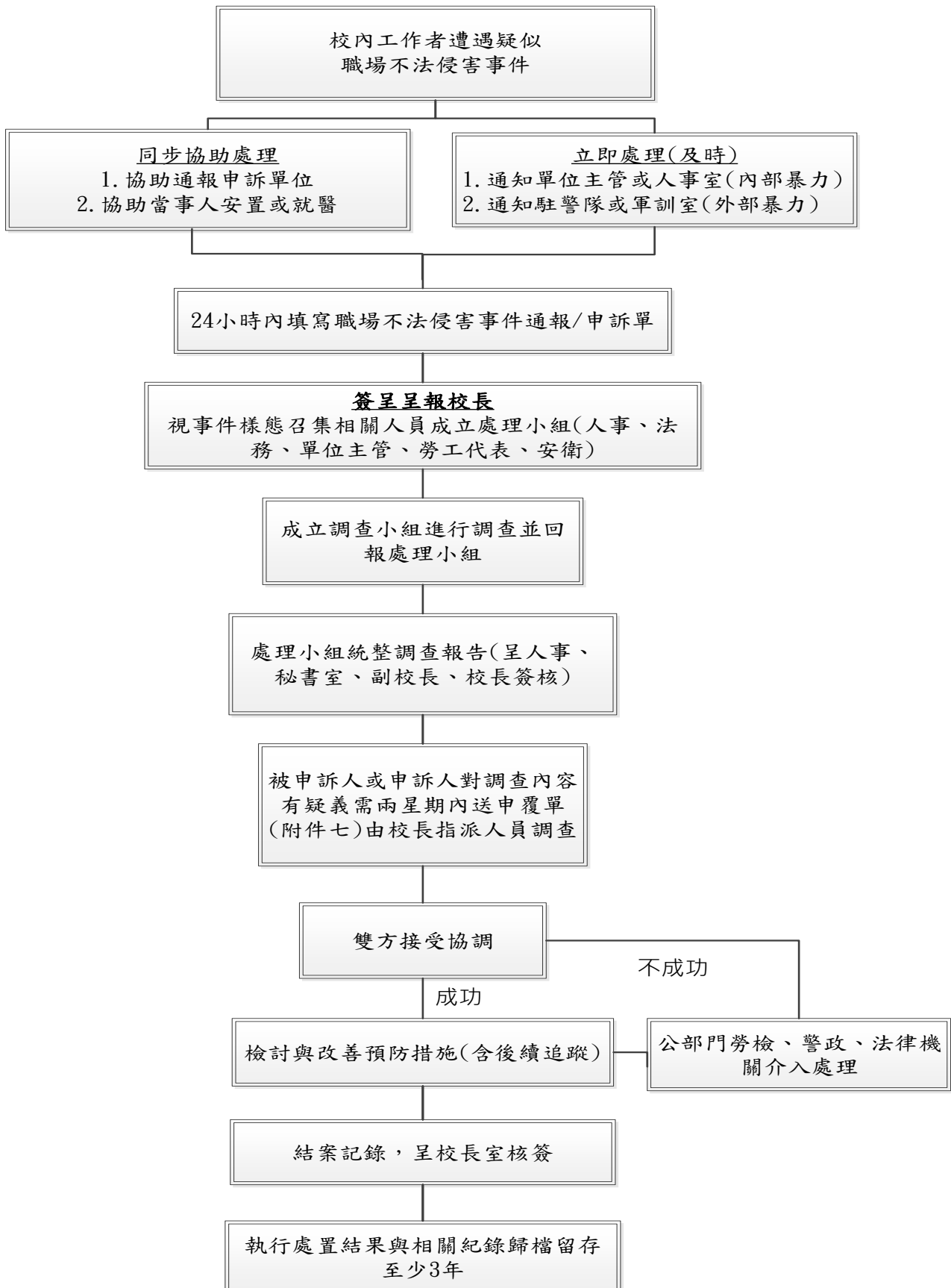
本人已詳閱上述自我檢核項目，並同意時常進行自我檢核。

單位名稱：

簽名：

填寫日期：       年       月       日

## 元智大學職場不法侵害事件流程圖



## 遭遇職場暴力事件通報/申訴單

### 職場暴力事件通報/申訴單

1. 發生日期：\_\_\_\_\_
  2. 發生時間：\_\_\_\_\_
  3. 具體位置：\_\_\_\_\_
  4. 目擊者：\_\_\_\_\_
  5. 受害者：\_\_\_\_\_
  6. 暴力指向：教職員工與學生 校外人員 其他\_\_\_\_\_
  7. 加害者性別：男 女
  8. 加害者姓名或特徵：\_\_\_\_\_
  9. 所屬單位：\_\_\_\_\_
  10. 雙方關係：\_\_\_\_\_
  11. 暴力類型：  
肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。  
心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。  
語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。  
性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。其他\_\_\_\_\_
  12. 發生原因：\_\_\_\_\_
  13. 詳細說明：\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  14. 造成傷害：有 無
  15. 受傷人員：無 施暴者 受害者 其他\_\_\_\_\_
  16. 事件處理：警察部門 保安人員 醫療人員 自行協調  
其他\_\_\_\_\_
  17. 施暴者處置：無 自行離開 警方逮捕 其他\_\_\_\_\_
- 報告人：\_\_\_\_\_ 報告日期：\_\_\_\_\_

調查人員：\_\_\_\_\_

審核日期：\_\_\_\_\_

### 潛在職場暴力風險評估表格

工作場所： 評估人員：	單位： 評估日期：
----------------	--------------

潛在風險	是	否	暴力類型及 可能造成之後果	可能性 (發生機率)	嚴重度	現有控制措施	降低風險 之控制措施	實施日期
------	---	---	------------------	---------------	-----	--------	---------------	------

外部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)

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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作性質為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否會酗酒、毒 癮或精神疾病之 患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		



**外部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)**

教職員工之工作 是否需接觸絕望 或恐懼，亟極需 被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
教職員工當中是 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		

**內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)**

單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不 當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
是否有無法接受 不同性別、年 齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
是否有被同仁排 擠或工作適應不良之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
內部是否有酗 酒、毒癮之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病使之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧 之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他		

工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
----------------	--------------------------	--------------------------	--	---	---	---	--	--	--

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

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

◎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) 不適合刺激，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，以上表為 3×3 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。

## 職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/部門：\_\_\_\_\_ 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			
其他			

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/部門：\_\_\_\_\_ 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(公共通道或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 設密碼鎖或門禁系統。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>
其他			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇</li> </ul>

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/部門：\_\_\_\_\_ 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
其他			

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： \_\_\_\_\_