

元智大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109.06.30 108 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
110.06.16 109 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
111.06.22 110 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
111.09.27 111 學年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
112.03.30 111 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
113.06.20 112 學年度第 3 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過
114.03.28 113 學年度第 3 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過

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. 職場暴力
 - 2. 職場霸凌
 - 3. 性騷擾
 - 4. 就業歧視
 - 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。
 - 3. 網路霸凌：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。

肆、適用對象：本校教職員工及應將受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者），比照本校勞工，一併適用。

伍、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。
 - 3. 指派適當人員擔任職場不法侵害事件處理小組委員。
- (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理小組成員。
2. 辦理教職員危害預防及溝通技巧教育訓練以提升工作者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。

陸、計畫執行流程

(一) 建構行為規範與組織文化

1. 學校公布本計畫及元智大學預防職場不法侵害之書面聲明(附件一)及宣示潛在造成職場不法侵害之行為樣態例示(附件二)於校內網頁。
2. 工作者遭遇疑似職場不法侵害事件時，本計畫將依照「元智大學職場不法侵害處理辦法」實施。

(二)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，每三年由單位主管/秘書得協助填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件四)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。

(三)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。

(四)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)。

(五)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)。

(六)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。

柒、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。



預防職場不法侵害之書面聲明

本校內為保障所有校內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(參閱附件二)：

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

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2060、2066

申訴專用電子信箱：esh@saturn.yzu.edu.tw

校長

簽署日期：114 年 4 月 10 日

潛在造成職場不法侵害之行為樣態例示

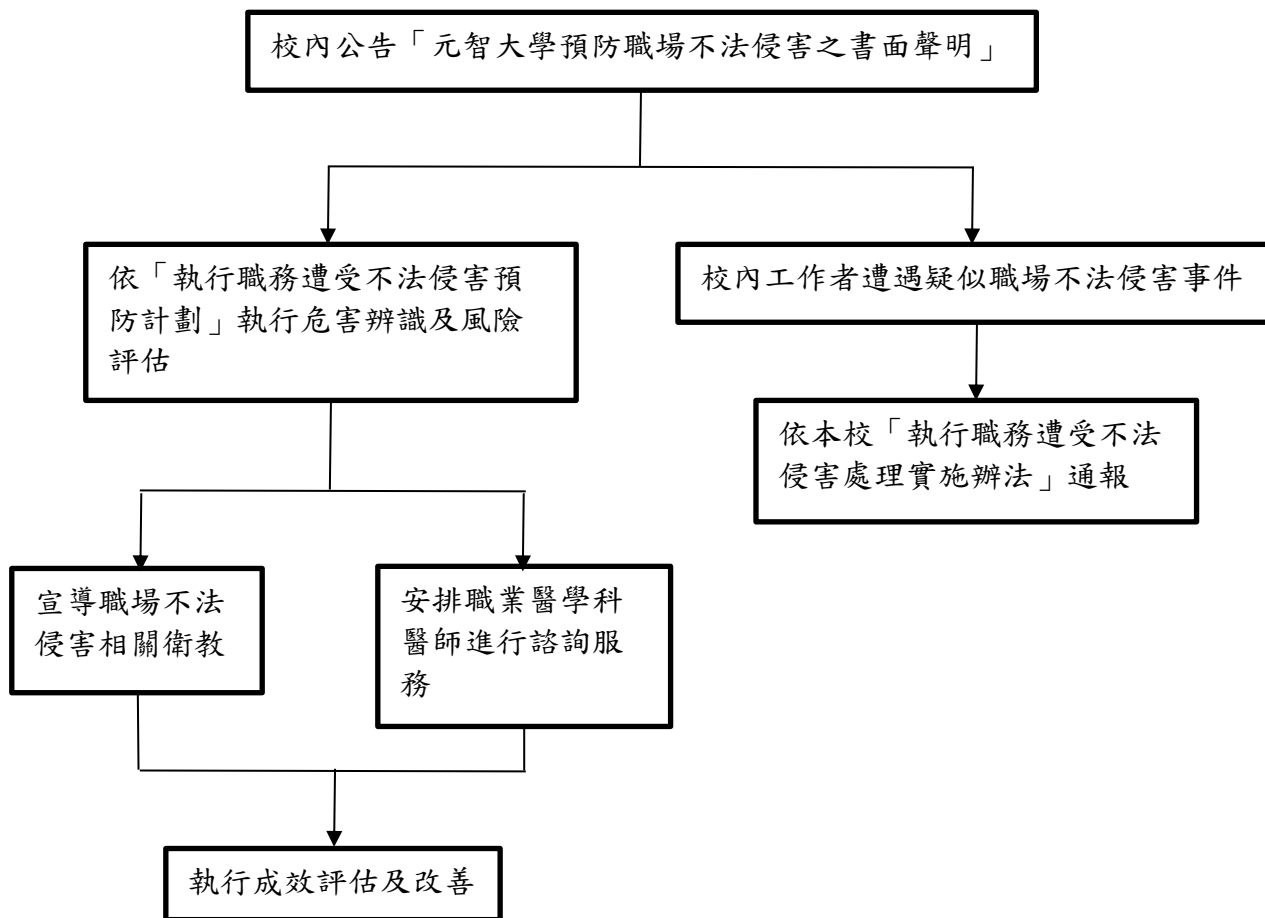
(本檢核表引用自勞動部執行勤務遭受不法侵害預防指引第四版)

行為樣態

- 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。

元智大學執行職務遭受不法侵害預防流程圖



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/職 場霸凌/性騷擾/就 業歧視)	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(註：勾否者該項無需評估)								
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
教職員工之工作性質是否為執 行公共安全業務	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
教職員工之工作是否為單獨作 業	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
教職員工是否需於深夜或凌晨 工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	

教職員工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
教職員工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

							☐ 其他_____ ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)								
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____ ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

							□其他_____□無	
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	□	□		□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□工程控制 □管理控制 □個人防護 □其他_____□無	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□		□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□工程控制 □管理控制 □個人防護 □其他_____□無	
工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□		□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□工程控制 □管理控制 □個人防護 □其他_____□無	

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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，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)			✧ 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			✧ 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。
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

「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: _____

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

☐ 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	老師及學生行政協助	無	※簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ※提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重	一般行政文書工作	無	※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		無	※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。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

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	110
	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 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)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

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

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			

單位/部門：_____

檢核/評估日期：_____

□評估人員：_____

□單位主管：_____