

國立雲林科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109 年 1 月 14 日 109 年第 1 次職業安全衛生委員會會議通過

113 年 9 月 27 日 年第 3 次職業安全衛生委員會會議通過

114 年 6 月 24 日 年第 2 次職業安全衛生委員會會議通過

一、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，應予以規劃及採取必要之安全衛生措施，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款及同法施行細則第 11 條之規定訂定本計畫，以確保教職員工之身心健康。

二、範圍

(一) 適用對象：本校教職員工。

(二) 不法侵害定義：教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。當執行職務時，評估可能或已經出現下列樣態之職場不法侵害行為，即應實施本計畫：

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

(三) 不法侵害來源：

1. 內部：發生於組織內部，同事之間或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：來自組織外部，發生在教職員工與其他第三方之間，包括工作場所出現的民眾、訪客、承攬商、學生及家長等。

三、本校各單位業務權責：

(一) 校長：

推動本計畫，公開宣示並簽署校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明。

(二) 秘書室：

辦理性別事件之申訴案件，且當事人為教職員，他方為學生。

(三) 環境安全科技中心：

1. 擬訂並規劃本計畫。
2. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明。
3. 定期通知及彙整各單位不法侵害預防評估之相關表單，必要時協助其強化工作場

所之保護措施。

4. 辦理職場不法侵害相關教育訓練。

5. 提供遭受職場不法侵害之教職員工相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(四) 人事室：

1. 擔任或提供相關教育訓練課程講師(例如：了解職場霸凌相關法規、知識或案例等)。

2. 辦理本校教職員工之霸凌及性騷擾申訴案件，且當事人及他方皆為教職員工。

3. 有人事調動或勞動契約終止時，依勞動基準法及本校相關規定協助處理相關事宜。

(五) 諮商輔導中心：

1. 提供遭受職場不法侵害之教職員工心理相關議題之諮詢或資源轉介。

2. 擔任或提供相關教育訓練課程講師(例如：情緒管理、辨識職場潛在危害及處理技巧等)。

(六) 總務處駐警隊、學生事務處軍訓組：

維護校園安全，若接獲緊急通報，應提供校內人員必要之協助及保護措施。

(七) 單位部門主管、計畫主持人：

1. 推動及執行本計畫，並維持友善的工作環境。

2. 進行職場不法侵害行為自我評估。

3. 辨識該單位之高風險族群，並依本計畫執行風險評估及工作場所環境檢點，以進行控制與改善。

4. 協助調查或處理所屬教職員工遭受職場不法侵害事件。

(八) 教職員工：

1. 配合本計畫之執行及參與，並接受相關教育訓練。

2. 配合本計畫之風險評估及控制與改善。

3. 遇到職場不法侵害時，應勇於通報或申訴。

四、計畫內容

(一) 建構行為規範：

1. 由校長公開宣示職場不法侵害「零容忍」的決心，聲明書如附件 1。

2. 各單位主管應以身作則，自我審視是否有潛在職場不法侵害行為(如附件 2)，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當行為對待所屬人員，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。

3. 同事間應彼此尊重、互相接受、互相理解、適當溝通，加強並固化反對不法侵害的觀念。

(二) 危害辨識及評估：

1. 辨識高風險族群：

例如校內與廠商應對之人員、駐警隊或其他第一線服務人員等。

2. 危害評估及控制：

(1)各單位至少每三年依照其特性，參考過去或相關案例，推測可能遭遇的不法侵害風險，填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)」及「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件 4)」，各自明訂相關預防措施，建立該工作場所適用的規範。

(2)環境安全科技中心彙整附件 3 及附件 4 之表單，協助中高風險場所強化其保護措施。

(三) 採取危害預防措施

1. 依物理環境及工作場所設計兩個面向，適當配置作業場所。

- (1)保持最低噪音(音量控制於 60 分貝以下)，避免刺激人員情緒或形成緊張狀態。
- (2)工作空間宜選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，保持室內外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室，並維護物理結構及設備之安全。
- (3)應保持工作空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
- (4)提供人員安全進出工作場所之通道，必要時加設進出管制措施，避免非相關人員擅自進出工作區域，或設置服務對象或訪客等候用之空間，安排舒適座位，降低等候時的不良情緒。
- (5)辦公傢俱宜保持量少質輕、沒有尖銳角緣，並減少擺放可做為武器的銳器或鈍物(例如：花瓶等)。
- (6)安裝監視器或警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統，且所有系統應定期妥善維護及測試。

2. 依工作適性適當調整人力。

- (1)適性配工：人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，除參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力及性別之適任性等。具有潛在不法侵害風險者(例如：校安人員)，必要時應提供自我防衛工具或特定訓練等保護措施。新進人員或有特定需求作業者，

應加強職業安全訓練。當人員需在不同作業場所移動時(例如：校車司機、兼任助理等)，應明確規定移動路線、流程，並定時保持聯繫。有需求者，可採取協同作業而非單人作業，以保護人員職場安全。

(2)工作設計：如有需要與公眾接觸之業務，應簡化流程，減少接觸時間，避免不必要的衝突。工作量應合理安排，避免負荷過重。依法辦理加班，勿超時工作、勿佔用休假時間。上司與下屬應有通暢、愉悅的溝通管道。提供人員相關福利措施、社交活動等。

3. 教育訓練與宣導：

(1)辦理職場不法侵害預防相關教育訓練，如情緒管理、人際關係與溝通技巧、認識不同樣態之不法侵害、應變處理等訓練課程。

(2)利用多元管道進行職場不法侵害預防相關資訊宣導。

(四) 事件之處理程序：

1. 當面臨不法侵害行為時，應先保護自身安全，並採取防範措施(例如：尋求援助、大聲呼救、離開現場等)，避免遭受非理性攻擊，必要時得按下緊急報警系統，或立即以電話通知駐警隊或軍訓組，或撥打 110 請求協助。本校駐警隊專線：05-5524008 或隊長室校內分機：2099；值班教官手機：0937-651-657。

2. 本校教職員工遭遇或疑似遭遇職場不法侵害行為時，可依循下列申訴管道：

(1)教職員、技工、工友、駐衛警察及受本校僱用從事工作獲致工資者，應依本校「員工職場霸凌防治及申訴處理作業要點」辦理，藉由多元申訴管道填具申訴書，啟動員工職場霸凌防治與申訴處理小組進行調查，如當事人不服申訴評議決議者，得依其適用之法令提起救濟。

(2)教職員工(含校務基金進用人員及計畫案助理)發生性別工作平等法及性騷擾防治法之性騷擾事件者，應依本校「工作場所性騷擾防治及處理要點」及「性騷擾防治及處理要點」提出申訴。

(3)教職員工發生校園性別事件，且他方為學生者，應依本校「校園性別事件防治規定」提出申訴。

3. 申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

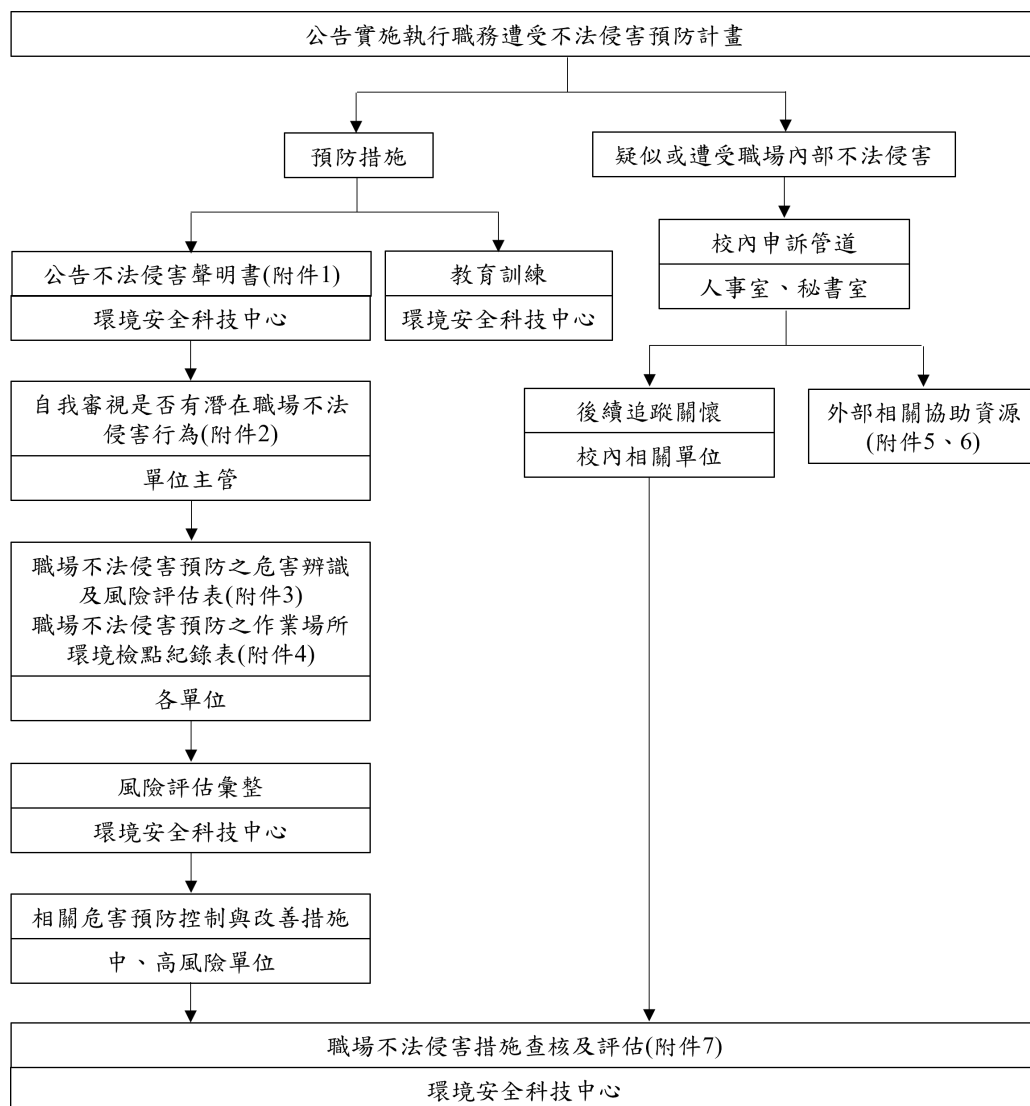
4. 對於遭受職場不法侵害之教職員工應提供相關健康指導、安排諮商、工作調整或更換等保護措施及後續追蹤關懷事宜，亦可參考附件 5 及附件 6 尋求外部相關協

助資源。

5. 各單位若有外包承攬作業或有非本校之教職員工派駐至本校工作時，建請將本計畫措施列為外包承攬作業或該類人員之管理範疇，以預防其人員有職場不法侵害之情形。

(五) 執行成效之評估及改善

1. 環境安全科技中心每年依現況統計並填寫附件 7「職場不法侵害預防措施查核及評估表」。
 2. 職場不法侵害之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。
 3. 本計畫相關執行紀錄或文件應至少留存三年，確實保障個人隱私。
 4. 相關法令變更時，需重新評估本計畫之適用性及有效性。
- 五、 本計畫為預防性之管理，若已有遭受職場不法侵害情況，應儘速通報或申訴。
- 六、 本計畫經職業安全衛生委員會會議通過，並陳校長核定後實施，修正時亦同。



本計畫實施流程圖

國立雲林科技大學

禁止職場不法侵害之書面聲明

- 一、本校為促進職場和諧，預防所有教職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生、心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容許本校教職員工或其他第三方，對本校教職員工有下列任何職場不法侵害行為發生：
 - (一) 肢體暴力(例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - (二) 心理暴力(例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - (三) 語言暴力(例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - (四) 性騷擾(例如：不當的性暗示與行為等)。
 - (五) 跟蹤騷擾。
- 二、教職員工遇到職場不法侵害行為時怎麼辦：
 - (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加害者行為做為證據。
 - (三) 向校內提出申訴。
- 三、本校教職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**透過校內管道申訴，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。
- 四、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教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。**
- 六、本校鼓勵教職員工利用校內所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛。
- 七、本校教職員工申訴管道：
 - (一) 申訴專線電話：(05)552-5815
 - (二) 申訴專用傳真：(05)531-2035
 - (三) 申訴電子信箱：judyho@yuntech.edu.tw
 - (四) 本校單位主管及人事室主任。

校長：

簽署日期：

潛在造成職場不法侵害之行為樣態(例示)

(一) 職場暴力：

人員於勞動場所中，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：

人員於執行職務，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，使受害人員感到受挫、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人員、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人員咆哮、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. 主管給特定人員過重的工作，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：

1. 人員於執行職務時，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。
2. 雇主對人員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，使人員感覺被冒犯。

(四) 就業歧視：

以「與執行該項特定工作無關之性質」決定人員之勞動條件，且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。

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估日期：

受評估之場所：

評估人員：

場所內工作型態及人數：

單位主管：

外部不法侵害(勾「否」者，該項無須評估)								
潛在風險 (可能造成不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險類型	可能性(A) (發生機率)	嚴重性(B) (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
是否有組織外之人員(民眾、訪客、承攬商、學生及家長等)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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
是否有已知工作會接觸有暴力史之人員	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	

是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	

職場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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	

內部不法侵害(勾「否」者，該項無須評估)								
潛在風險 (可能造成不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險類型	可能性(A) (發生機率)	嚴重性(B) (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
單位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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	

單位內是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
單位內是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 嚴重(3分) ☐ 中度(2分) ☐ 輕度(1分)	☐ 高度(6-9分) ☐ 中度(3-4分) ☐ 低度(1-2分)	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護具 ☐ 其他： ☐ 無，請填寫右方欄位	

※表單填寫說明：

一、評估時應考量各單位之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等。

二、潛在風險為列舉，各單位可依作業特性自行增列。

三、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。

四、嚴重度評估可考慮下列因素：

(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。

五、相關控制措施參考：

(一)工程控制：針對作業場所之配置規劃進行檢點，降低或消除不法侵害之危害。

1.物理環境規劃：如保持最低限噪音、保持良好之照明、保持適當之溫溼度及通風等。

2.工作場所設計：如安全進出之通道、適當之空間規劃、設置訪客等候區、安全之設備或擺飾、未侵犯個人隱私之監視器或警報系統等。

(二)管理控制：

1.行政管理措施，如：門禁管制、公共區域或工作區域管制、進出管制等。

2.適性配工，如：足夠之人力配置或資格、加強教育訓練、採取協同作業而非單人作業、不同作業場所移動時應明確規定移動流程等。

3.工作設計，如：簡化工作流程、避免工作負荷過重、避免經常性加班累積工作壓力、適度員工自治、提供員工協助方案或相關福利措施等。

(三)個人防護具，如：提供自我防衛工具。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位／部門：

檢點人員/檢點日期：

作業內容：

單位主管：

一、「物理環境」方面			
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 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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	☐ 明亮 ☐ 昏暗 ☐ 刺眼 ☐ 損壞尚未修繕 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	
通風狀況	☐ 良好 ☐ 不良 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	

建築結構	☐ 正常 ☐ 損壞 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	
其他			如未列出之項目請自行填寫。

二、「工作場所設計」方面

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 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便使用及適當維護 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角，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 ☐ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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，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	☐ 無 ☐ 有金錢業務交易之服務櫃台設置適當之	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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。

	預防措施(如上鎖、保險箱、監視器等) ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線 ☐ 其他情形或現有措施：		◇ 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 ☐ 安排舒適座位，降低等候時的不良情緒 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置	☐ 無 ☐ 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 ☐ 提供警報系統(如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器)給顯著風險區工作的人員使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助 ☐ 使用靜音式警報系統 ☐ 其他情形或現有措施：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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。 ◇ 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			如未列出之項目請自行填寫。
三、「行政管制措施」方面			
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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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
其他			如未列出之項目請自行填寫。

四、「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	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
面對大量教職員工或學生(如重大節日之前後、尖峰時段)	☐ 否 ☐ 是，請簡述：	____人	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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	☐ 否 ☐ 是，請簡述：	____人	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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	☐ 否 ☐ 是，請簡述：	____人	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
人員舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是，請簡述：	____人	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

其他		____人		如未列出之項目請自行填寫。
五、「工作設計」方面				
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	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：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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	☐ 否，請填寫「應增加或改善之措施」 ☐ 是，請簡述：	☐ 無須增加或改善 ☐ 建議增加或改善之措施：	◇ 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。	
其他			如未列出之項目請自行填寫。	

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

職場不法侵害事件處理相關協助資源

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 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

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/9GDZRv 
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/ha/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
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html

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			

☐ 評估人員：_____
 ☐ 單位主管：_____