

國立北斗家商執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國109年05月25日職業安全衛生委員會訂定
中華民國111年09月19日職業安全衛生委員會修訂
中華民國114年06月23日職業安全衛生委員會修訂
中華民國115年1月19日職業安全衛生委員會修訂

一、目的

依據職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生法施行細則第11條及職業安全衛生設施規則第324-3條規定，本校為預防工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫防止發生及處置執行職務遭受不法侵害事件。

二、名詞定義

(一)執行職務遭受不法侵害

工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。(如附件二、潛在造成職場不法侵害之行為樣態)

(二)職場不法侵害來源

1. 內部：發生在同事、上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
2. 外部：發生在工作者與其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承攬商及業務上所照顧、看顧之對象。

三、適用對象

本計畫適用於本校工作者，包含教職員工(含校長、代理教師、代課教師、約聘僱人員)及其他受本校僱用從事工作獲致工資者。承攬廠商勞工、自營作業者與訪客遭受不法侵害事件等應自為處理。

四、職責

(一)校長

1. 公開宣示及簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」並公告及宣導。
2. 指派適當人員擔任執行職務遭受不法侵害處理小組(以下簡稱處理小組)委員。
3. 核可並監督本計畫依規定執行。

(二)一級主管

1. 奉派擔任處理小組委員。
2. 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附件三)。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
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。
6. 配合人事室及職業安全衛生管理人員進行高風險族群之辨識和風險評估，並完成職場不法侵害風險評估表。
7. 於所轄的工作場所範圍內，對非本校之作業或活動人員提供必要保護措施。

(三)人事室

1. 擔任職場不法侵害事件申訴窗口。
2. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，以提升工作者了解職場不法侵害行為與相關法律知識等。
3. 有人事調動與人事中止聘僱告知作業時，協調提供必要保護措施。
4. 受理職場性騷擾申訴事件，依本校工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法辦理。

(四)校內工作者

1. 配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。
2. 配合與參與計畫執行。

五、計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程(如圖1)。

- (一)建構行為規範：由校長簽署及公告「預防職場不法侵害之聲明書」(如附件一)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

(二)辨識及評估危害

1. 辨識高風險族群。
2. 辨識具高風險族群特質：針對校內長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務。
3. 評估危害：得視情況填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（如附件三）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。（高風險族群工作者填寫）
 - (2) 列舉可能出現的不法侵害類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）
 - (3) 評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）
 - (4) 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有不法侵害控制措施。（單位主管填寫）
 - (5) 單位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。（單位主管填寫）
 - (6) 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表執行評估後，請各單位妥善留存，並將影本送至職安委員會備查。



圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

(三)危害預防措施

1. 危害預防措施
 - 適當配置作業場所，將學校內可能發生的職場不法侵害樣態與工作位置，強化相關措施，可採行措施見附件四。
2. 行政管理
 - (1) 簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。
 - (2) 依工作適性調整人力，避免人力不足而導致不法侵害事情發生或惡化。
 - (3) 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。
 - (4) 允許適度的工作者自治，保持充分時間對話、分享資訊及解決問題。
3. 教育訓練
 - (1) 介紹職場工作環境特色、管理政策、及申訴通報管道。
 - (2) 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案件。
 - (3) 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
 - (4) 授與人際關係與溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
 - (5) 提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。
 - (6) 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力。

(四)不法侵害事件通報及申訴處理程序

1. 內部
 - (1) 性騷擾事件及職場霸凌事件

- a. 事件中人員適用性別平等教育法屬校園性騷擾事件者(性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者)，依性別平等教育法辦理。
- b. 工作者遭受性騷擾事件且不適用性別平等教育法時，應逕依「國立北斗高級家事商業職業學校性騷擾防治及處理要點」向人事室提出申訴。
- c. 工作者遭受疑似職場霸凌時，應逕依「國立北斗高級家事商業職業學校員工職場霸凌防治與處理作業要點」向人事室提出申訴。
- d. 單位主管於知悉性騷擾及職場霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

(2)其他不法侵害事件(職場暴力及就業歧視)

- a. 工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，應由申訴人(或受委託人)向人事室通報，並於14日內填具本校執行職務遭受不法侵害通報/申訴表(附件六)，送交本校人事室提出申訴。遇緊急情況時，得以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行向單位主管、守衛或校安中心尋求協助及通報。申訴應於不法侵害行為發生後一年內為之，持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內計之。相對人如為校長，應向本校所屬上級機關(教育部國教署)申訴。
- b. 本校接獲通報後應即進行校安通報及陳報校長，並於收到或申訴單後翌日起算7個工作日內由人事室簽請是否召開處理小組會議；必要時得通知其他單位如：校安中心、醫護人員、輔導處等協助處理案件及聯繫家屬。申訴案處理流程如本校執行職務遭受不法侵害申訴案處理流程圖(附件五)。
- c. 不法侵害申訴案由處理小組審議是否受理成案，處理小組由秘書擔任召集人，委員由一級主管及家長代表共7-9人組成。
處理小組委員任一性別應占總數三分之一以上，任期為一學年，得連任之。
開會時由召集人擔任主席，若因故不能主持會議時，由召集人就委員中指定一人代理之，出席會議人數須達二分之一。委員應親自出席，不得代理。
- d. 不法侵害申訴案經處理小組決議受理後，由人事室主責成立不法侵害事件調查小組(以下簡稱調查小組)，進行調查及調處，並由被申訴人所屬處室辦理會議召開(含收發文)、紀錄撰寫、進度追蹤等行政作業。
調查小組之成立及調查作業應於收受校內通知次日起二個月內完成，未能依限完成者，應專案簽准延長一次，至多延長一個月；簽准後應通知申訴人延長事由。
調查小組組成共3人，校內委員1人，外聘委員2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，外聘委員應視不法侵害事件之屬性，至上級建置之人才資料庫徵詢三至五名陳請校長聘任，且任一性別應占總數三分之一以上，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少二分之一以上出席，小組委員由人事室簽聘之。
調查小組權責為調查事件及調處紛爭，若兩造雙方同意調處，得不進入調查程序，調處時免經正式會議，且須於3個工作日內為之，並經雙方當事人簽名及做成調處記錄。若兩造雙方不願意調處，則進入調查程序，另調查小組得視事件樣態，研提改善作為建議，調查結束後，並應填寫「疑似職場不法侵害事件調查報告書」(附件七)「疑似職場不法侵害處置表」(附件八)經處理小組審議。
- e. 擔任處理小組及調查小組委員，須依行政程序法第32條及第33條規定，處理迴避事宜。通報與申訴過程必須客觀、公平及公正，相關人員對申訴人(受害人)與通報者之權益、隱私及與案事相關之情事，需完全保密。
- f. 本校得依申訴案工作者之身心狀況及需求進行關懷，提供工作適性評估及建議，並適時提供如法律諮詢服務、引介社福單位、身心健康諮詢及輔導等相關資源。申訴人與被申訴人如屬同單位者，必要時取得當事人同意後適時調整職務或為其他措施。

2. 外部

工作者於執行職務遭受或疑似遭受校外人士不法侵害行為時，應通報本校守衛、校安中心及相關單位主管前往處理，協助受害者安置或就醫，並視情況通知警方處置。

(五)不法侵害事件申訴案不予受理原則

申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

1. 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知於十四日內補正，逾期不補正者。
2. 除有新事證外，同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提出申訴者。

3. 申訴人非受害人，或非其委任代理人。
4. 對不屬職場不法侵害範圍之事件，提起申訴者。
5. 無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。
6. 提起申訴逾本校申訴期限者。

六、事後處置

雇主應依「疑似職場不法侵害處置表」之建議，並對申訴人提供不同的傷害程度保護、安置及協助，並採取預防再發生之必要行動。申訴人可參考附件九及附件十所列資源，尋求外部相關資源之協助。

七、執行職務遭受不法侵害之管理

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格、申訴通報資料及處置表，應統一保存。針對通報資料之處理程序及結果進行分析評估，就處室別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，以作為年度職場不法侵害防治的參考。

八、執行成效之評估及改善

1. 每三年或於重大暴力事件發生後進行不法侵害風險評估和監測，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。
2. 評估過程應建立不法侵害之報告制度，並定期於職業安全衛生委員會審查報告，審查報告可於會議中就安全及保全議題進行簡報。另根據調查結果之相關數據，分析不法侵害所致之樣態與比率，以作為衡量改善不法侵害危害之狀況依據。
3. 本校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。職場不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
4. 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，亦應予以保存三年以上，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

九、本計畫經本校職業安全衛生委員會通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

國立北斗家商預防職場不法侵害之聲明書

本校內為保障所有學校工作場所工作者(如：教職、員工與領有工資之學生等)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不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作場所工作者間或學生家屬及校外人士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：工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。(如附件二、潛在造成職場不法侵害之行為樣態)

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、學校工作場所工作者遇到不法侵害怎麼辦：

(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) 向校內提出申訴。

四、本校工作場所所有工作者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，都應立即通知本校人事室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。

六、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。

七、本校鼓勵本校工作者與其他在本校工作場所作業之工作者均能利用所設置之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亦將盡力協助提供。

八、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

教職員工通報申訴單位：人事室

申訴專線電話：(04)8882224#251

申訴專用傳真：(04)8782191

通報申訴專用信箱：oopa@apps.pthc.chc.edu.tw

校長：_____

簽署日期：_____年_____月_____日

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 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）

附表三

國立北斗家商 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

處室：_____ 評估人員(單位主管)：_____ 評估日期：_____

受評估之地點：_____ 人事單位審核/_____ 審核日期：_____

期：_____ 工作型態及人數：_____

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 (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 (行政管理/ 個人防護/ 其他)	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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者之工作性質為執行公共安全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護	

			<input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 其他	
工作者需於深夜或凌晨工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者需於較陌生之環境工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者			<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作場所位於交通不便，偏遠地區否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不太可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 重(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 重(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
單位主管簽名/日期								

註：執行評估後，請各單位妥善留存，並將影本送至職安委員會備查。

註：潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視。

表一 簡易風險等級分類

風險等級 (分數)		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能性(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)

※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。

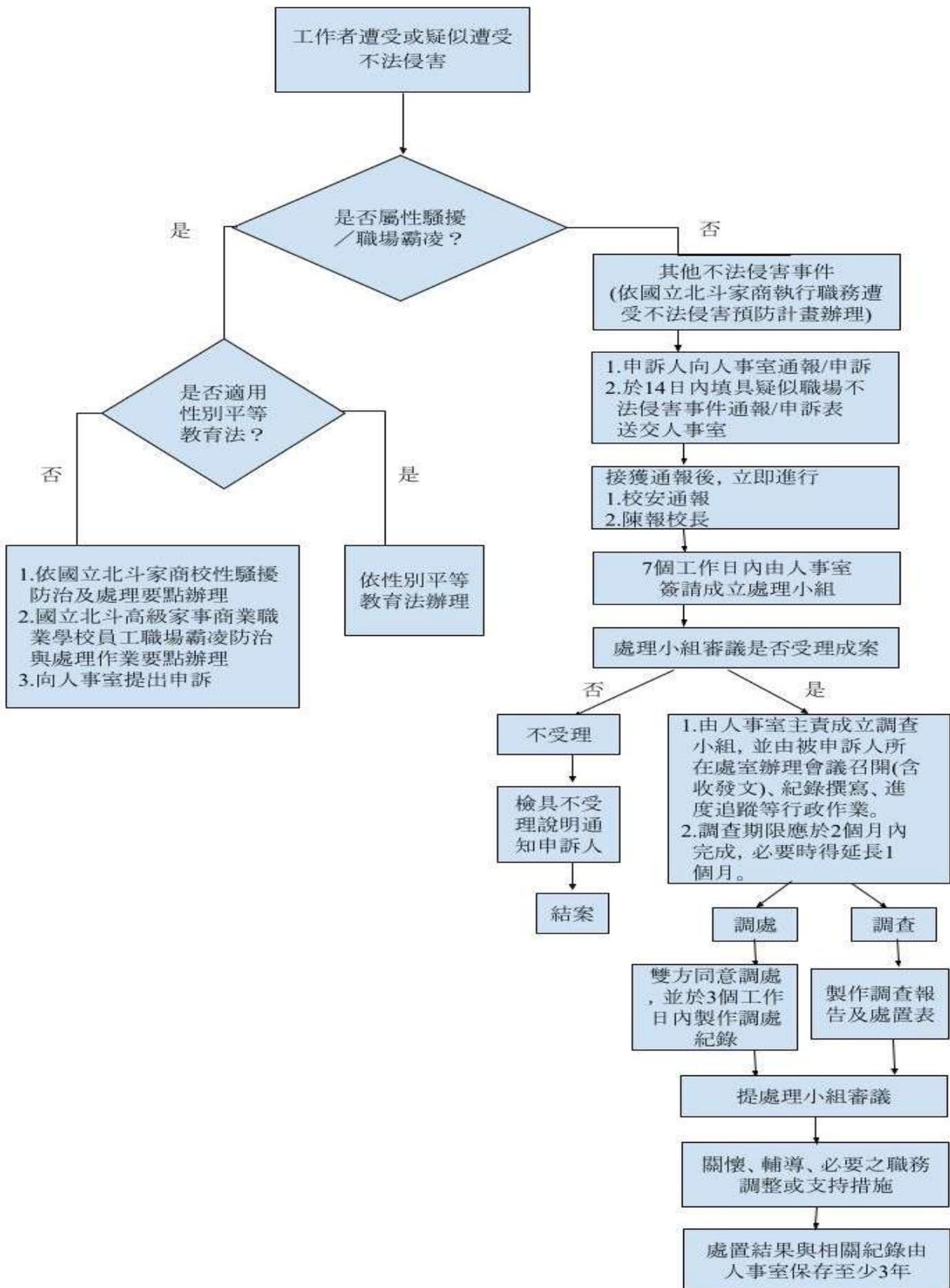
三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3x3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

附件四

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	各通道加設攝影機設備及校園訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
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，務必定期維護。
工作場所	<ol style="list-style-type: none">1.請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿2.工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。3.保持室內、室外照明良好與通風舒適，維持良好的工作環境。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

疑似職場不法侵害事件處理流程圖



國立北斗家商
疑似職場不法侵害事件通報/申訴表

申訴日期/時間		發生日期/時間	
發生地點		申訴者及被申訴者關係	
申訴人		被申訴人	
姓名/特徵	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	姓名/特徵	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
性別		性別	
連絡電話		連絡電話	
<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：		<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：	
<p>不法侵害類型</p> <p> <input type="checkbox"/>職場暴力 <input type="checkbox"/>職場霸凌 <input type="checkbox"/>就業歧視 <input type="checkbox"/>職場性騷擾 <input type="checkbox"/>跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/>其他 </p> <p>註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理</p>			
<p>1. 是否已造成傷害：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有（請填下述內容）</p> <p>2. 受傷害者：<input type="checkbox"/>申訴人 <input type="checkbox"/>被申訴人 <input type="checkbox"/>其他 傷害程度：_____</p> <p>3. 目擊者：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有（請填姓名）</p> <p>4. 是否需就醫處置：<input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>			
<p>發生原因及過程(請敘述申訴事實)</p>			
<p>附件：</p> <p><input type="checkbox"/>無</p> <p><input type="checkbox"/>有 _____</p>			
申訴人簽名/日期		受理人簽名/日期	

國立北斗家商
疑似職場不法侵害事件調查報告書

當事人 資料	申訴人	一、姓名： 二、身分證統一編號： 三、服務處室及職稱： 四、地址： 五、聯絡電話：	
	被申訴人	一、姓名： 二、身分證統一編號： 三、服務處室及職稱： 四、地址： 五、聯絡電話：	
與當事人關係		<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上下屬關係 <input type="checkbox"/> 其他	
申訴內容		詳所附申訴書	
申訴日期		年 月 日(送達日期 年 月 日)	
調查結果		本案經調查結果，該疑似職場不法侵害事件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立 一、事由 二、調查事項 三、認定理由 四、佐證資料	
建議申訴人安置情形		建議被申訴人懲處情形	
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他_____		<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 其他處分建議_____	
建議未來改善措施：			

調查小組成員： _____ (簽章)

年 月 日

附件八

國立北斗家商
疑似職場不法侵害事件處置表

案件編號			
申訴人姓名		申訴日期	年 月 日
被申訴人姓名		處理小組會議日期	年 月 日
不法侵害事件調查小組成員：(簽名)			

申訴人處置情形	被申訴人處置情形
醫療協助 <input type="checkbox"/> 引介心理諮商或身心調適資源 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他處份建議：	<input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他處份建議：

警政單位、司法機關介入處理： 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)

是否向申訴人說明事件處理結果： 否 是 (年 月 日)

建議未來改善措施：

追蹤情況： 結案 持續追蹤

不法侵害申訴案由處理小組召集人：_____ (簽章)

附件九

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/kloGZ9 
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/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