

# 國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

111年4月27日本校110學年度第7次行政會議通過  
111年11月30日本校111學年度第3次行政會議通過  
112年11月29日本校112學年度第3次行政會議修正通過

## 一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場不法侵害」，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。為預防職場不法侵害之發生，確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。

## 二、範圍

(一) 定義：本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，係指本校之工作者因執行職務，於勞動場所遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受服務對象或其他第三方之肢體攻擊、言語辱罵、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害之不法侵害行為，例如職場（肢體、心理、語言）暴力、性騷擾或跟蹤騷擾等。

類型：當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：

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（如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等）。

(二) 適用對象：本校全體工作者。

(三) 職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。

## 三、職責：

(一) 校長：

1. 宣示本校「禁止工作場所職場不法侵害」之零容政策，簽屬書面聲明(附件1)並予公告。
2. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。
3. 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。

(二) 環安中心：

1. 擬訂及規劃本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。
2. 對外勞動檢查機關聯繫窗口。
3. 規劃強化工作場所必要之保護措施。
4. 綜整全校「職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表」(附件11)。
5. 本計畫執行成效督考及改善追蹤。

(三) 衛保組、臨場服務職醫：

1. 執行辨識與評估潛在風險族群與環境，必要時會同相關單位進行複評，並提供改善建議(附件10)。
2. 配合人事室辦理不法侵害預防相關教育訓練。
3. 輔導申訴者並給予諮詢，提出相關身心健康保護措施建議與指導、工作適性評估與職務調整之建議

4. 職場不法侵害事件協調處理後，視處理建議安排臨場健康服務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並後續追蹤臨場服務結果。

(四)人事室：

1. 統籌規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。
2. 專責人員受理校內工作者不法侵害通報，並啟動工作小組，召集處理小組會議及後續處理及追蹤。
3. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
4. 協助工作適性評估結果適當調整人力與工作。

(五)健康心理中心：

1. 辦理心理諮商、健康輔導及情緒管理等相關教育訓練。
2. 提供申訴者申訴者或被申訴者心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。

(六)一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：

1. 協助職場不法侵害事件之調查處理。
2. 每3年填寫潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件3)、及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4)。
3. 督導同仁接受相關不法侵害預防教育訓練。
4. 負責強化所屬單位職場不法侵害預防宣導與相關措施。
5. 提供所屬工作者必要之保護措施。
6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。
7. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。

(七)校內之工作者：

1. 配合校內不法侵害預防計畫相關措施。
2. 所有工作者應接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。

#### 四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一)辨識及評估危害：

1. 辨識潛在風險族群：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. 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
3. 評估危害：  
採用潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)進行風險評估：
  - (1)工作者列舉可能出現的暴力類型。
  - (2)工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
  - (3)一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。
  - (4)一級行政單位、院、系(所)、研究中心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。

(二)適當配置作業場所風險因應：

在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採行措施如(附件5)。

(三)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

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。
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. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(四) 建構行為規範：

由校長向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場不法侵害零容忍，建立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場不法侵害。本校係教育機構，將透過持續性的宣導與教育訓練(含測驗)，以建構教職員工具備預防不法侵害之行為規範。

(五) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

為工作者及單位主管辦理職場不法侵害預防之教育訓練(如人際關係及溝通技巧、團隊合作、不法侵害預防……等課程)。

(六) 建立事件處理程序：

1. 擬定職場不法侵害通報單(如附件6)並設立通報單位(人事室)。
2. 人事室受理案件前得請當事人單位主管、研究計畫主持人或工作場所負責人先行內部溝通協調。
3. 建立職場不法侵害處置流程(如附件12)。
4. 建立職場不法侵害處理小組，由召集人(校長指派)、人事室、環安中心、衛保組、健康心理中心、職醫、被申訴人及申訴人之職類代表組成，負責調查及協調處理職場不法侵害案件並填具職場不法侵害調查處置表(附件7)。
5. 疑似職場不法侵害事件授權「職場不法侵害處理小組」成立「調查小組」調查之，調查小組成員以三人或五人為原則，其成員得邀請專家學者。進行疑似職場不法侵害事件調查，應通知被申訴人及申訴人接受調查訪談，必要時得通知有關人員(如被申訴人或申訴人之單位主管)參與。
6. 通報過程必須客觀、公平及公正，對受害者及通報者之權益及隱私完全保密。
7. 自受理通報至處置完成之期限，因案件個別性不同，故由職場不法侵害處理小組成員於會中討論後決定，以不超過一個月為原則，必要時得予延長。
8. 被申訴人及申訴人身分為學生時，另依本校校園霸凌防制規則處理。
9. 性騷擾職場不法侵害申訴事件，另依本校性騷擾防治措施及申訴調查處理辦法處理。

(七) 事件後續追蹤

職場不法侵害事件協調處理後，可參考職場不法侵害事件處理相關協助資源(如附件8)及身心健康諮詢及輔導相關協助資源(如附件9)所列資源，由衛保組、臨場服務職醫護理人員、健康心理中心持續追蹤及輔導當事人後續工作及身心健康情況，並回報職場不法侵害處理小組追蹤會議，直至該處理小組認定結案為止。職場不法侵害通報事件當事人之主管或上一級主管，應參與處理小組追蹤會議。

(八) 職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表、通報資料、工作者遭遇職場不法侵害調查處置表資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

(九) 執行成效之評估及改善

1. 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場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(附件10)。
2. 職場不法侵害事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
3. 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，以利於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。

五、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。

## 國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校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疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者間或教職員工生家屬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、職場不法侵害行為的樣態：

- （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（如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等）。

三、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- （一）向同單位之工作者尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同單位之工作者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）向校內提出申訴。

四、本校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，都應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，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。

五、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。

六、本校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亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

交大校區

教職員工申訴通報單位：人事室

申訴專線電話：03-5712121#52241

申訴專用傳真：03-5721480

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

陽明校區

教職員工申訴通報單位：人事室

申訴專線電話：02-28267000#62094

申訴專用傳真：02-28201285

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

## 潛在職場不法侵害風險評估表

單位：

評估人員/評估日期：

受評估之場所：

審核人員/評估日期：

場所內工作型態及人數：

潛在風險(不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾/跟蹤 騷擾)	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 <sup>註1</sup>	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,可能成為本 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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
是否有已知工作會接觸有暴力 史之外來對象	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者之工作性質是否為執行 公共安全業務(如警衛)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾/跟蹤 騷擾)	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 <sup>註1</sup>	應增加或修 正相關措施
工作者是否須於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者是否須於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或極需關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾/跟蹤 騷擾)	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 <sup>註1</sup>	應增加或修 正相關措施
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
離開工作場所後，是否可能遭受因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾/跟蹤 騷擾)	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 <sup>註1</sup>	應增加或修 正相關措施
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		



潛在風險			潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾/跟蹤 騷擾)	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 <sup>註1</sup>	應增加或修 正相關措施
	是	否						
是否有超時工作，反映工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作場所出入是否有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

註1：現有控制措施，可參照作業場所環境檢點紀錄表。

表一 簡易風險等級分類

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
	不大可能	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)不適與刺激，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)其他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：至少一至十年以內，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乘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。

## 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: \_\_\_\_\_

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	<input type="checkbox"/> 安靜 <input type="checkbox"/> 吵雜		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	<input type="checkbox"/> 明亮 <input type="checkbox"/> 昏暗 <input type="checkbox"/> 刺眼		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	<input type="checkbox"/> 舒適 <input type="checkbox"/> 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			
通風狀況	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 不良		
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			
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)			<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</li> </ul>

			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。

### 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	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		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	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		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	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		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

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

單位自評：

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

## 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：\_\_\_\_\_

一、「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	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
是否面對大量教職員工生 (如學期開始、結束時前後、尖峰時段)				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> <li>◇ 宿舍或交通接駁服務</li> </ul>
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 強化人員緊急應變能力</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> </ul>
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 明確規定移動流程</li> </ul>
二、「工作設計」方面				
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或改善相關措施		建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務				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				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 排班應取得勞工同意並保有規律性</li> <li>◇ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。</li> </ul>
其他職場友善措施				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>

註：本表依個案進行評估填寫。

單位自評：

 檢點人員：\_\_\_\_\_ 單位主管：\_\_\_\_\_

## 強化工作場所的規劃措施(範例供參考)

加強位置	加強措施
出入口及通道	門禁或加設密碼鎖、員工識別證與學生證、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、緊急按鈴、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	應設置安全區域或緊急疏散程序。
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸、玻璃杯等。
工作場所	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。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

## 職場不法侵害事件通報單

通報內容	
通報時間：     年     月     日 通報型式： <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 信件 <input type="checkbox"/> 其他 發生日期：_____ 時間：_____	
發生地點：_____	
通報者姓名：_____	
通報者單位：	
聯絡電話：	
E-mail:	
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
聯絡電話：	<input type="checkbox"/> 外部人員
E-mail:	<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：_____）	
申訴人與被申訴人關係：_____	
發生原因及過程： _____	
不法侵害類型：	
<input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力	
<input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾	
<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	
造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容）	
1. 受傷人員： <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他	
2. 傷害程度：	
3. 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____	

通報人簽名：

通報日期/時間：

## 職場不法侵害事件調查處置表

調查情形	
受理日期：_____ 時間：_____ 調查日期：_____ 案件編號：_____	
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員 (請敘明，如警政人員)  <input type="checkbox"/> 內部人員 (請敘明，如保全、人資等)	申訴人是否需醫療處置： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) 被申訴人說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) 目擊者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) 調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)	
申訴人處遇情況	被申訴人處遇情況
<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：	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (請註明日期，由誰說明)	
未來改善措施：	

完成調查日期：\_\_\_\_\_



## 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、工作平等等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 ( <a href="https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/">https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/</a> )
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 ( <a href="https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/">https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/</a> )
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 <a href="https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/">https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/</a> 
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 <a href="https://reurl.cc/k1oGZ9">https://reurl.cc/k1oGZ9</a> 
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 <a href="https://reurl.cc/9GDZRv">https://reurl.cc/9GDZRv</a> 
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、訂定職場不法侵害防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 <a href="https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx">https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx</a>
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 <a href="https://ohsip.osha.gov.tw/">https://ohsip.osha.gov.tw/</a>
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	<a href="https://www.coapre.org.tw/home.html">https://www.coapre.org.tw/home.html</a>

## 執行職場不法侵害預防潛在風險評估表

單位/部門：\_\_\_\_\_ 單位代碼\_\_\_\_\_ 評估日期：\_\_\_\_\_年 月 日

項目	評核結果	待改善項目	建議	
潛在 職場 暴力 風險 評估	外部不法侵害	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 有風險項目： <input type="checkbox"/> 單獨作業、 <input type="checkbox"/> 深夜或凌晨工作、 <input type="checkbox"/> 涉及現金交易或處理貴重物品、 <input type="checkbox"/> 為直接面對群眾之第一線服務工作、 <input type="checkbox"/> 其它：_____	<input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	
	內部不法侵害	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 有風險項目： <input type="checkbox"/> 主管或同事不當言之對待。 <input type="checkbox"/> 有工作適應不良之同事 <input type="checkbox"/> 其它	<input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	
作業 場所 環境 檢點	物理環境	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 有待改善項目：	<input type="checkbox"/> 噪音 <input type="checkbox"/> 照明 <input type="checkbox"/> 溫度 <input type="checkbox"/> 通風 <input type="checkbox"/> 建築結構 <input type="checkbox"/> 其它	
	工作場所設計	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 有待改善項目：	<input type="checkbox"/> 服務櫃台 <input type="checkbox"/> 訪客等候空間 <input type="checkbox"/> 停車場 <input type="checkbox"/> 其它	
	行政管理措施	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 有待改善項目：	<input type="checkbox"/> 門禁管制 <input type="checkbox"/> 公共區域 <input type="checkbox"/> 工作區域 <input type="checkbox"/> 其它	
項目	評核結果	待改善項目	建議	
作業 場所 配工 與工 作設 計 檢 點	適性配工	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 有待改善項目：	<input type="checkbox"/> 面對大量顧客 <input type="checkbox"/> 單獨作業 <input type="checkbox"/> 夜間工作 <input type="checkbox"/> 需在不同作業場所移動 <input type="checkbox"/> 其它	
	工作設計	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 有待改善項目：	<input type="checkbox"/> 需與公眾接觸之服務 <input type="checkbox"/> 工作單調重複 <input type="checkbox"/> 負荷過重 <input type="checkbox"/> 其它	

評估結果	<input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 需複評 <input type="checkbox"/> 安排臨場服務	(描述須複評事項)	
<b>衛保組</b>		<b>環安中心</b>	<b>單位主管</b>
<b>職護</b>	<b>組長</b>		

複評單位：

複評日期：

受複評單位 陪同人員	衛保組 (職護)	職業醫學醫師	環安中心	總務處 ( <input type="checkbox"/> 事務組 <input type="checkbox"/> 營繕組)	人事室
綜合建議事項：					

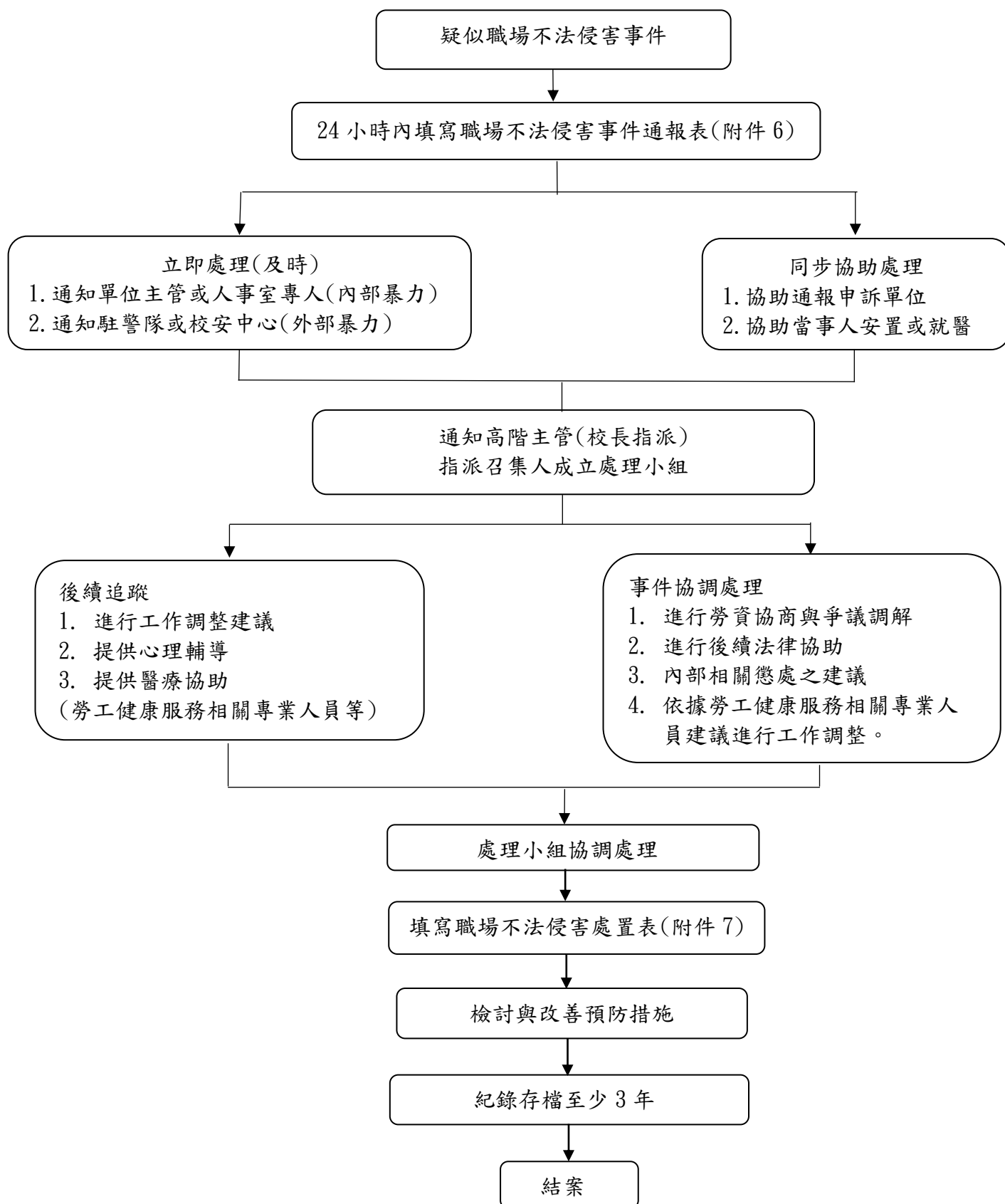
## 職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表

校區：\_\_\_\_\_ 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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

環安中心：\_\_\_\_\_ 環安中心主任：\_\_\_\_\_

### 職場不法侵害事件處置流程圖





# 國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫 修正對照表(含原條文對照)

修正計畫內容	現行計畫內容	說明
國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫	國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫	

修正計畫內容	現行計畫內容	說明
<p>一、目的</p> <p>執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場不法侵害」，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。為預防職場不法侵害之發生，確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。</p>	<p>一、目的</p> <p>執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場不法侵害」，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。為預防職場不法侵害之發生，確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。</p>	本條未修正。
<p>二、範圍</p> <p><u>(一)定義：本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，係指本校之工作者因執行職務，於勞動場所遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受服務對象或其他第三方之肢體攻擊、言語辱罵、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害之不法侵害行為，例如職場（肢體、心理、語言）暴力、性騷擾或跟蹤騷擾等。</u></p> <p><u>類型：當評估校內可能或已經出現下列5種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。</li> <li>2. 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。</li> <li>3. 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。</li> <li>4. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。</li> </ol>	<p>二、範圍</p> <p><u>(一)定義：當評估校內可能或已經出現下列5種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。</li> <li>2. 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。</li> <li>3. 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。</li> <li>4. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。</li> <li>5. 跟蹤騷擾(如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等)。</li> </ol> <p><u>(二)適用對象：本校全體工作者。</u></p> <p><u>(三)職場不法侵害來源：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。</li> <li>2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加註說明定義</li> <li>2. 酌作文字修正。</li> </ol>



<p>5. 跟蹤騷擾(如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等)。</p> <p>(二)適用對象：本校全體工作者。</p> <p>(三)職場不法侵害來源：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。</li> <li>2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。</li> </ol>		
<p>三、職責：</p> <p>(一)校長：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 宣示本校「禁止工作場所職場不法侵害」之零容政策，簽署書面聲明(附件1)並予公告。</li> <li>2. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。</li> <li>3. 指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。</li> </ol> <p>(二)環安中心：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擬訂及規劃本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。</li> <li>2. 對外勞動檢查機關聯繫窗口。</li> <li>3. 規劃強化工作場所必要之保護措施。</li> <li>4. 綜整全校「職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表」(附件11)</li> <li>5. 本計畫執行成效督考及改善追蹤。</li> </ol> <p>(三)衛保組、臨場服務職醫：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行辨識與評估潛在風險族群與環境，必要時會同相關單位進行複評，並提供改善建議(附件10)。</li> <li>2. 配合人事室辦理不法侵害預防相關教育訓練。</li> <li>3. 輔導申訴者並給予諮詢，提出相關身心健康保護措施建議與指導、工作適性評估與職務調整之建議。</li> <li>4. 視處理建議安排臨場健康服務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並後續追蹤臨床服務結果。</li> </ol> <p>(四)人事室：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統籌規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。</li> <li>2. 專責人員受理校內工作者不法侵害事件通報，並啟動工作小組，召集處理小組會議及後續處理及追蹤。</li> </ol>	<p>三、職責：</p> <p>(一)校長：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明(附件1)並公告。</li> <li>2. 監督本計畫依規定執行。</li> <li>3. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫及擔任職場不法侵害處理小組召集人。</li> </ol> <p>(二)各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 協助職場不法侵害事件之調查處理。</li> <li>2. 負責或授權單位同仁填寫潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件3)、及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4)。</li> <li>3. 進行職場不法侵害行為之自主檢核(附件5)。</li> <li>4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。</li> <li>5. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。</li> <li>6. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。</li> <li>7. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。</li> <li>8. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。</li> </ol> <p>(三)衛保組(含臨場服務醫師)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責規劃辦理教育訓練。</li> <li>2. 辨識與評估潛在風險族群，並提供改善建議(如附件11)。</li> <li>3. 擔任職場不法侵害預防及處置小組成</li> </ol>	<p>一、依本計畫實際執行狀況修訂各單位權責，並調整單位職責順序。</p> <p>二、訂定校長指派一名高階主管負責督導本計畫。另指派主管擔任處理小組召集人。</p> <p>三、環安中心係對外勞動檢查機關連繫窗口，並定期執行本校整體成效評估與改善。</p> <p>四、將衛保組及臨場服務職醫分列。</p> <p>五、修訂衛保組執行工作適性評估與建議，適性評估結果適當調整人力與工作則由人事室協助辦理。</p> <p>六、修訂由人事室規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。</p> <p>七、有關職場</p>

<p>3. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。</p> <p>4. <u>協助工作適性評估結果，適當調整人力與工作。</u></p> <p>(五)健康心理中心：</p> <p>1. <u>辦理心理健康促進、諮商與輔導等相關教育訓練。</u></p> <p>2. 提供<u>申訴者或被申訴者</u>心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。</p> <p>(六)一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：</p> <p>1. 協助職場不法侵害事件之調查處理。</p> <p>2. <u>每3年填寫潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件3)、及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4)。</u></p> <p>3. <u>督導同仁接受相關不法侵害預防教育訓練。</u></p> <p>4. <u>負責強化所屬單位職場不法侵害預防宣導與相關措施。</u></p> <p>5. 提供所屬工作者必要之保護措施。</p> <p>6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。</p> <p>7. <u>職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。</u></p> <p>(七)校內之工作者：</p> <p>1. <u>配合校內不法侵害預防計畫相關措施。</u></p> <p>2. <u>所有工作者應接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。</u></p>	<p><u>員。</u></p> <p>4. <u>輔導受害者並給予諮詢，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。</u></p> <p>5. <u>職場不法侵害事件協調處理後，安排臨場健康服務之後續追蹤，回報職場不法侵害處理小組追蹤情形。</u></p> <p>(四)環安中心：</p> <p>1. <u>擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。</u></p> <p>2. <u>負責強化工作場所的規劃策略。</u></p> <p>3. <u>負責規劃必要之保護措施。</u></p> <p>4. <u>邀集相關單位擬訂及規劃本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。</u></p> <p>(五)人事室：</p> <p>1. <u>擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。</u></p> <p>2. <u>工作者(員工)向人事室申訴或通報職場不法侵害事件，由專責人員受理。</u></p> <p>3. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。</p> <p>4. <u>有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要之保護措施。</u></p> <p>(六)軍訓室：</p> <p>1. <u>擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。</u></p> <p>2. <u>協助提供必要之保護措施。</u></p> <p>(七)健康心理中心：</p> <p>1. <u>擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。</u></p> <p>2. <u>受害者心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。</u></p> <p>(八)校內之工作者：</p> <p>1. <u>負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表。</u></p> <p>2. <u>配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。</u></p> <p>3. <u>配合本計畫之執行及參與。</u></p>	<p>不法侵害事件通報/申訴單修訂為通報單。</p> <p>八、各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)修訂為一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管，並明訂每3年填寫單位之潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件3)、及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4)。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

##### (一)辨識及評估危害：

1. 辨識潛在風險族群：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. 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
3. 評估危害：

採用潛在職場不法侵害風險評估表（附件2）進行風險評估：

- (1) 工作者列舉可能出現的暴力類型。
- (2) 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
- (3) 一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。
- (4) 一級行政單位、院、系(所)、研究中心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。

##### (二)適當配置作業場所風險因應：

在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採行措施如(附件5)。

##### (三)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

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。
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. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

##### (四)建構行為規範：

由校長向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場不法侵害零容忍，建

#### 四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

##### 圖1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：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並公告（附件1），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. 辨識潛在風險族群：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. 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
3. 評估危害：  
採用潛在職場暴力風險評估表（附件2）進行風險評估：
  - (1) 工作者列舉可能出現的暴力類型。
  - (2) 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
  - (3) 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。
  - (4) 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。

##### (三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

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) 認識學校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) 保護個人及同單位之校內工作者

1. 刪除圖 1- 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程圖。

2. 「職場暴力」統一修訂為「職場不法侵害」。

3. 依照職安署指引三版修訂本計畫之執行流程。

4. 修訂建構行為規範內容，並透過持續性的宣導與教育訓練（含測驗），以建構教職員工具備預防不法侵害之行為規範，俾取代指引指引所述自主檢核表。

5. 附件項次變更。

立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場不法侵害。

本校係教育機構，將透過持續性的宣導與教育訓練(含測驗)，以建構教職員工具備預防不法侵害之行為規範。

(五)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 為工作者及單位主管辦理職場不法侵害預防之教育訓練(如人際關係及溝通技巧、團隊合作、不法侵害預防……等課程)。

(六)建立事件處理程序：

1. 擬定職場不法侵害事件通報單 (如附件6) 並設立通報單位 (人事室)。

2. 人事室受理案件前得請當事人單位主管、研究計畫主持人或工作場所負責人先行內部溝通協調。

3. 建立職場不法侵害處置流程 (如附件11)。

4. 建立職場不法侵害處理小組，由召集人(校長指派)、人事室、環安中心、衛保組、健康心理中心、職醫、被申訴人及申訴人之職類代表組成，負責調查及協調處理職場不法侵害案件並填具職場不法侵害事件調查處置表 (附件7)。

5. 疑似職場不法侵害事件授權「職場不法侵害處理小組」調查之，調查成員以三人或五人為原則，其成員得邀請專家學者。進行疑似職場不法侵害事件調查，應通知被申訴人及申訴人接受調查訪談，必要時得通知有關人員(如被申訴人或申訴人之單位主管)參與。

6. 通報過程必須客觀、公平及公正，對受害者及通報者之權益及隱私完全保密。

7. 自受理通報至處置完成之期限，因案件個別性不同，故由職場不法侵害處理小組成員於會中討論後決定，以不超過一個月為原則，必要時得予延長。

8. 被申訴人及申訴人身分為學生時，另依本校校園霸凌防制規則處理。

的暴力預防措施及程序。

(6)人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。

(7)認識校內申訴及通報機制。

2. 辦理強化單位主管職場不法侵害預防之下列教育訓練：

(1)心理諮商及情緒管理課程。

(2)職場不法侵害及職場霸凌案例分析。

(3)鼓勵校內工作者通報職場不法侵害事件之方法。

(4)對暴力事件調查與訪談技巧。

(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。

(四)適當配置作業場所風險因應：

在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採行措施如(附件6)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

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。

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. 執行校內工作者人事調動告知作業時。

7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

1. 擬定職場不法侵害通報/申訴單 (如附件7) 並設立通報單位 (人事室)。

2. 人事室受理案件前得請當事人單位主管、研究計畫主持人或工作場所負責人先行內部溝通協調。

3. 建立職場不法侵害處置執行流程 (如附件12)。

9. 性騷擾職場不法侵害申訴事件，另依本校性騷擾防治措施及申訴調查處理辦法處理。

(七)事件後續追蹤

職場不法侵害事件協調處理後，可參考職場不法侵害事件處理相關協助資源（如附件 8）、及身心健康諮詢及輔導相關協助資源（如附件 9）所列資源，由衛保組、臨場服務職醫護理人員、健康心理中心持續追蹤及輔導當事人後續工作及身心健康情況，並回報職場不法侵害處理小組追蹤會議，直至該處理小組認定結案為止。職場不法侵害通報事件當事人之主管或上一級主管，應參與處理小組追蹤會議。

(八)職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表、通報資料、工作者遭遇職場不法侵害調查處置表資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

(九)執行成效之評估及改善

1. 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場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(附件 10)。
2. 職場不法侵害事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
3. 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，以利於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。

4. 建立職場不法侵害處理小組，由召集人(校長指派)、人事室、環安中心、軍訓室、衛保組(臨場服務醫師與護理人員)、健康心理中心、申訴人及被申訴人之職類代表組成，負責處理職場不法侵害案件並填具職場不法侵害調查處置表(附件 8)。

5. 疑似職場不法侵害事件，授權「職場不法侵害處理小組」成立「調查小組」調查之，調查小組成員以三人或五人為原則，其成員得邀請專家學者。進行疑似職場不法侵害事件調查，應通知申訴人及被申訴人接受調查訪談，必要時得通知有關人員(如申訴人或被申訴人之單位主管)參與。

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。

7. 自受理通報至處置完成之期限，因案件個別性不同，故由職場不法侵害處理小組成員於會中討論後決定，以不超過一個月為原則，必要時得予延長。

8. 申訴者及被申訴者身分為學生時，另依本校校園霸凌防制規則處理。

9. 性騷擾職場不法侵害申訴事件，另依本校性騷擾防治措施及申訴調查處理辦法處理。

(七)事件後續追蹤

職場不法侵害事件協調處理後，如校內資源不足時，可參考職場不法侵害事件處理相關協助資源（如附件 9）、及身心健康諮詢及輔導相關協助資源（如附件 10）所列資源，由衛保組(臨場服務醫師與護理人員)、健康心理中心持續追蹤及輔導當事人後續工作及身心健康情況，並回報職場不法侵害處理小組追蹤會議，直至該處理小組認定結案為止。職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與處理小組追蹤會議。

(八)職場不法侵害之管理

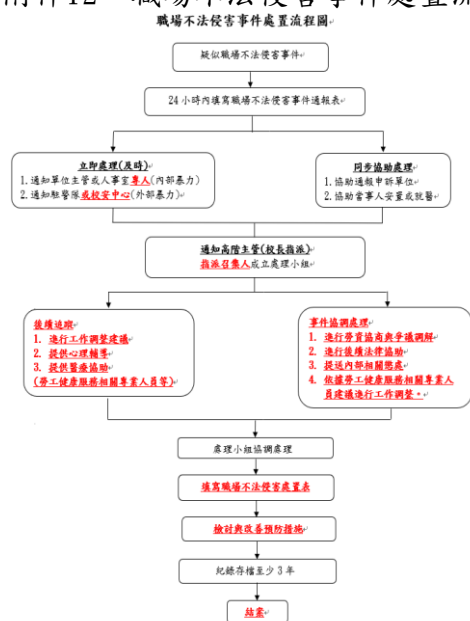
潛在職場不法侵害風險評估表、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害調查處置表資料應建立電子檔統一保

	<p>存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。</p> <p>(九)執行成效之評估及改善</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場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。</li> <li>2. 暴力事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。</li> <li>3. 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，以利於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。</li> </ol>	
<p>五、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>五、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>附件  附件1、國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明  附件2、潛在職場不法侵害風險評估表  附件3、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表  附件4、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5、強化工作場所的規劃措施(範例供參考)  附件6、職場不法侵害事件通報單  附件7、職場不法侵害事件調查處置表  附件8、職場不法侵害事件處理相關協助資源  附件9、身心健康諮詢及輔導相關協助資源  附件10、執行職場不法侵害預防潛在風險評估表  附件11、職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表  附件12、職場不法侵害事件處置流程圖</p>	<p>附件  附件1、國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明  附件2、潛在職場暴力風險評估表  附件3、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表  附件4、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5、國立陽明交通大學職場不法侵害行為自主檢核表  附件6、強化工作場所的規劃措施  附件7、職場不法侵害事件通報/申訴單  附件8、職場不法侵害事件調查處置表  附件9、職場不法侵害事件處理相關協助資源  附件10、身心健康諮詢及輔導相關協助資源  附件11、職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表  附件12、職場不法侵害事件處置流程圖</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 附件2修訂文字，將「暴力」，修正為「不法侵害」。</li> <li>2. 附件3刪除「複評」欄位。</li> <li>3. 附件4增列相關權責單位評估欄位。</li> <li>4. 刪除原附件5自主檢核表</li> <li>5. 附件5項次變更，有關強化工作場所的規劃措施，提供範例供參考。</li> <li>6. 附件6項次</li> </ol>

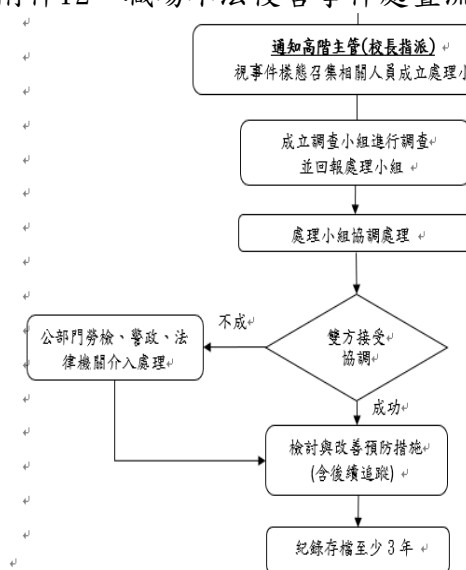
變更，並將  
職場不法  
侵害事件  
「通報/申  
訴」單修訂  
為「通報」  
單。

- 7. 附件 7 項次  
變更，另  
文字酌修。
- 8. 附件 8 項次  
變更，另  
文字酌修。
- 9. 原附件 9 項  
次變更。
- 10. 新增附件  
10，另文字  
酌修。

附件12、職場不法侵害事件處置流程圖



附件12、職場不法侵害事件處置流程圖



有關本校職場  
不法侵害事件  
處置流程圖參  
照職安署 111  
年 8 月 25 日  
修訂「執行職  
務遭受不法侵  
害預防指引  
(第三版)」進  
行修訂。  
增列事件協調  
處理及後續追  
蹤適項，並刪  
除雙方接受協  
調成立與否之  
後續流程。