

國立勤益科技大學 112 年第 1 次環境安全衛生委員會會議紀錄

時間：112年3月30日(星期二)下午2時10分

地點：行政大樓4樓無紙化會議室

主席：駱副校長文傑

出席人員：如簽到表

紀錄：紀右益

壹、主席致詞

各位委員大家好，今天召開 112 年度第 1 次環境安全衛生委員會，各位委員在學期結束前百忙之中，仍能撥空參加本次會議，表示感謝。此次會議原應由校長主持，因校長另有要公，由本人代理主持，請各位委員針對本校環安相關議題提出意見或建議。

貳、環安中心工作報告

一、實驗室安全衛生業務

- 1、112 年 1~3 月份辦理本校實驗場所不定期安全衛生查核共 3 場次（第二類場所），以及配合本校母性健康保護計畫實施第三類場所職業安全衛生巡查共 4 場次，相關缺失將請各單位盡速改善，本中心擇期進行複查。
- 2、機械系所有之脫蠟爐共 1 座屬危險性設備，依規定每年應委託代行檢查機構(社團法人中華產業機械設備協會)來校實施定期檢查，本(112)年度已排定於本(112)年 4 月 7 日實施定期檢查，並請機械系預先備妥安全閥吹洩試驗報告。
- 3、教育部「大專校院校園學習與職業安全衛生管理中區自主互助聯盟」於 111 年 12 月 28 日召開第三屆核心學校改選會議，投票結果，本校獲 14 票當選 7 所核心學校之一。
- 4、為塑造職場安全衛生文化，本校已報名參加勞動部 112 年全國職場安全健康週活動，相關系列計畫(活動)業已提送勞動部。

二、環境保護業務

- 1、本校 112 年度綠色採購比例部分，截至 3 月 20 日止，本校綠色採購比例為 98.32%，尚符合教育部規定 95%標準。
- 2、定期檢測校內各大樓電磁波密度，並於每月 10 日前於環安中心網頁公告檢測結果，檢測結果遠低於國家標準。
- 3、辦理 112 年第 1 季公共飲水機委外水質定期檢驗事宜，檢測結果均符合法規規定。
- 4、因應近期水情逐漸吃緊，業於本(112)年 3 月 14 日電郵宣導提醒全校師生注意，嗣後將配合主管機關政策及降雨情形，適時提醒本校師生落實節水行動。
- 5、有關配合防疫工作之全校室內消毒部分，業於本(112)年 3 月 15 及 16 日實施各大樓室內空間進行消毒作業。

6、本校 111 年 12 月至 112 年 2 月份資源回收量較去年同期(110 年 12 月至 111 年 2 月)減少 921.5 公斤；詳細資源回收量統計如下表：

月份	紙類	金屬類	寶特瓶	塑膠	玻璃	餐盒	鋁箔	其他	合計 (公斤)
12 月份	2,745	740.8	250	405	240	1,655	312	93	6,440.8
1 月份	4,862	373.2	260	222	208	1,332	192	69	7,518.2
2 月份	3,479	487.5	182	240	184	912	144	126	5,754.5
小計	11,086	1,601.5	692	867	632	3,899	648	288	19,713.5
去年同期	7,811	2,539	1,051	1,253	757	5,292	1,075	857	20,635
差異	3,275	-937.5	-359	-386	-125	-1,393	-427	-569	-921.5
差異率	41.9%	-36.9%	-34.2%	-30.8%	-16.5%	-26.3%	-39.7%	-66.4%	-4.5%

三、毒性化學物質管理業務

- 1、辦理本校 111 年第 4 季(10 至 12 月份)毒化物網路申報事宜，並依規定期限完成申報。
- 2、有關本校有害事業廢棄物之貯存期限部分，業於本(112)年 3 月 20 日取得臺中市環境保護局展延許可至明(113)年 3 月 28 日，並預計於本(112)年度第三季辦理本校系所實驗室廢液等廢棄物清運。

四、健康促進業務

- 1、本(112)年度 1~3 月份，新進人員體格檢查報告管理追蹤與健康諮詢共 50 人次。
- 2、辦理教職員一般健康檢查、特殊危害健康檢查結果分析管理及追蹤共 40 人次。
- 3、2 月 21 日職業醫學科專科醫師臨校健康服務，共 13 人次。
- 4、1~3 月份辦理母性健康保護計畫，現場作業環境危害評估與個案管理共 20 人次。
- 5、1~3 月份辦理人因性危害預防計畫，實施肌肉骨骼症狀調查表共 64 人，無危害等級 63 人，疑似危害等級 1 人，已安排面談職醫，持續健康追蹤。
- 6、有關國民健康署推動職場健康促進暨本校申請認證部分，目前已與中區健康職場推動中心聯繫，並排定本(112)年 5 月 10 日召開專家訪談會議，後續依會談結果準備相關申請認證事宜。

參、提案討論：

案 號：1120101

案 由：修正本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」案，如附件 1，提請討論。

說 明：

- 一、教育部 112 年 3 月 7 日臺教學(三)字第 1122801157 號來函略以：因應跟蹤騷擾防治法 111 年 6 月 1 日施行辦理，檢送「大專校院校

園跟蹤騷擾事件處理指引」1份，請各校據以辦理。

二、參酌勞動部111年8月18日發布之「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)，將「跟蹤騷擾」增列為職場不法侵害行為樣態之一，及滾動式檢討現行計畫執行情形修正部分條文規定，條文對照表如附件1。

辦法：擬提請環境安全衛生委員會審議，簽請校長核定後公布實施。

決議：附件2聲明內容部分文字修正外，餘照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會(下午3時)

國立勤益科技大學 112 年第 1 次環境安全衛生委員會簽到表

時間：112 年 3 月 30 日（星期四）下午 2 時 10 分

地點：行政大樓 4 樓無紙化會議室

主持人：駱文傑

紀錄：紀右益

出席人員(簽到)

單位	姓名	簽到	單位	姓名	簽到
副校長室	駱委員文傑	駱文傑	工管系	李委員國義	
教務處	賴委員秋庚		電機系	洪委員清寶	洪清寶
學務處	宋委員文沛		景觀系	謝委員翠玲	
總務處	潘委員吉祥		通識中心	李委員念晨	
工程學院	蔡委員明義		生輔組	蔡委員進財	
電資學院	楊委員勝智		文書組	楊委員景如	楊景如
管理學院	康委員鶴耀		電算中心	黃委員喻翔	黃喻翔
人文學院	陳委員媛珊		研發處	漳委員嘉美	漳嘉美
通識學院	陳委員東賢	陳東賢	事務組	羅委員玲玲	羅玲玲
環安中心	林委員建良	林建良	化材系	高委員肇郎	
營繕組	廖委員財毅	廖財毅	化材系	陳委員秋菊	
事務組	趙委員俊松	趙俊松	環安中心	邱委員明哲	邱明哲
衛保組	黃委員存宏	黃存宏	環安中心	紀委員右益	紀右益
機械系	蘇委員怡甄	蘇怡甄	環安中心	陳委員香琴	陳香琴

列席人員：楊智敏

附件 1

國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫（修正草案）
條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致身體或精神之傷害，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、<u>職業安全衛生設施規則第 324 條之 3</u>、<u>公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條第 2 項第 3 款</u>等相關規定，特訂定本計畫。</p>	<p>一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致身體或精神之傷害，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定特訂定本計畫。</p>	<p>除「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項第 3 款外，「職業安全衛生設施規則」第 324 條之 3、「公務人員安全及衛生防護辦法」第 3 條第 2 項第 3 款亦有相關明文規定，機關應對職場不法侵害行為採取相關必要之預防措施，爰增列相關法源依據。</p>
<p>二、範圍：</p> <p>(一)職場暴力(職場不法侵害)定義：當工作者職執行職務，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。</p> <p>(二)職場暴力類型：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>二、範圍：</p> <p>(一)職場暴力(職場不法侵害)定義：當工作者職執行職務，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。</p> <p>(二)職場暴力類型：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>因應跟蹤騷擾防治法 111 年 6 月 1 日施行，增列「跟蹤騷擾」為職場暴力類型之一，併同規範實施預防及處置。</p>

<p>暗示與行為等)。 <u>5.跟蹤騷擾(反覆或持續並違反受害者意願，且與性或性別有關之監視觀察、盯梢尾隨、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨害名譽、冒用個資等行為)。</u> (三) 職場特質危害因子(高風險群)： 1. 夜班工作 2. 輪班工作 3. 長時間工作 4. 工作負荷高 5. 工作不穩定 6. 職場人際關係不良</p>	<p>暗示與行為等)。 (三)職場特質危害因子(高風險群)： 1. 夜班工作 2. 輪班工作 3. 長時間工作 4. 工作負荷高 5. 工作不穩定 6. 職場人際關係不良</p>	
<p>三、實施對象：本校全體教職員工。</p>	<p>三、實施對象：本校全體教職員工。</p>	<p>本點無修正。</p>
<p>四、權責： (一)諮商輔導中心組： 1. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。 2. 受害者心理健康輔導。 (二)各級單位主管： 1. 填寫實施潛在職場暴力風險評估表格。 2. 辯辨識及評估高風險群。 3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。 4. 負責執行強化工作場所之規劃。 5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。</p>	<p>四、權責： (一)諮商輔導中心： 1. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。 2. 受害者心理健康輔導。 (二)各級單位主管： 1. 填寫潛在職場暴力風險評估表格。 2. 辯辨識及評估高風險群。 3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。 4. 負責執行強化工作場所之規劃。 5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。</p>	<p>一、配合組織調整，原諮商輔導中心，修正為諮商輔導組。 二、調整部分文字敘述及修正贅字。 三、人事室依本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法辦理性騷擾調查處理事宜。 四、增列說明本校「職場暴力預防及處置小組」權責及組成成員。</p>

(三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責強化工作場所的規劃策略。
3. 協助各單位主管負責提供必要之保護措施。
4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。

(四)人事室：

1. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。
2. 辨識與評估高風險族群。
3. 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。
4. 性騷擾案件依本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法調查處理。

(五)工作者：

1. 負責填寫配合辦理潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

(六)職場暴力預防及處置小

(三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責強化工作場所的規劃策略。
3. 負責提供必要之保護措施。
4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。

(四)人事室：

1. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。
2. 辨識與評估高風險族群。
3. 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。

(五)工作者：

1. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

<p><u>組：</u></p> <p>1. <u>負責本校職場暴力潛 在高風險場所危害辨 識與評估，及本校職 場不法侵害案件內部 調查處理。</u></p> <p>2. <u>小組成員包括：關懷 對象所屬單位主管、 職安人員、人事人 員、從事勞工健康服 務之醫護人員，及勞 工代表。</u></p>		
<p>五、<u>實施期限：全年度自公 布之日起開始實施。</u></p>	<p>五、實施期限：全年度。</p>	<p>為持續保障本校教職員工，本計畫將無限期推動，並配合相關法令檢討修正，爰修正相關文字敘述。</p>
<p>六、計畫項目：</p> <p>(一)辨識及評估危害。</p> <p>(二)建構行為規範。</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。</p> <p>(四)適當配置作業場所。</p> <p>(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。</p> <p>(六)建立事件處理程序。</p> <p>(七)執行成效之評估及改善。</p> <p>(八)其他有關安全衛生事項。</p>	<p>六、計畫項目：</p> <p>(一)辨識及評估危害。</p> <p>(二)建構行為規範。</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。</p> <p>(四)適當配置作業場所。</p> <p>(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。</p> <p>(六)建立事件處理程序。</p> <p>(七)執行成效之評估及改善。</p> <p>(八)其他有關安全衛生事項。</p>	<p>本點無修正。</p>
<p>七、實施方法：</p> <p>(一)辨識及評估危害：</p> <p>1. 辨識高風險族群：針對本校全體教職員工。</p> <p>2. 辨識具高風險族群特</p>	<p>七、實施方法：</p> <p>(一)辨識及評估危害：</p> <p>1. 辨識高風險族群：針對本校全體教職員工。</p> <p>2. 辨識具高風險族群特</p>	<p>1. 有關第 1 項危害辨識與風險評估方式，現行計畫主要由高風險族群填寫風險評估之後果、頻率及</p>

<p>質：針對校內夜班、輪班、長時間、高工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之工作場所。</p> <p>3. 評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格（附件 1）進行風險評估。</p> <p>(1) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）</p> <p>(2) 評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）</p> <p>(3) <u>由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室及勞工代表，除辦理前兩目風險評估與分級外依工作者填寫項目，識別正在使用的並檢視現有暴力控制措施完整性，及建議可採行之措施。</u>（單位部門主管填寫）</p> <p>(4) 單位部門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。（單位部門主管填寫）</p> <p>(二) 建構行為規範：</p> <p>1. 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上</p>	<p>質：針對校內夜班、輪班、長時間、工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之工作場所。</p> <p>3. 評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格（附件 1）進行風險評估。</p> <p>(1) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）</p> <p>(2) 評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）</p> <p>(3) 單位部門主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。（單位部門主管填寫）</p> <p>(4) 單位部門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。（單位部門主管填寫）</p> <p>(二) 建構行為規範：</p> <p>1. 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建</p>	<p>嚴重度等項目，再由單位主管續填寫評估表之改善措施等項目。</p> <p>2. 查勞動部 111 年 8 月份發布「執行職務遭受不法侵害預防指引」第三版內容，其中「1. 風險評估實施者：建議可由資深管理階層帶領職業安全衛生管理人員會同各部門(單位)主管人員或勞工代表組成工作小組執行，成員包含職業安全衛生、人力資源、法務、業務單位及保全等單位之代表...」。</p> <p>3. 考量多數同仁對於風險評估表單運用方式並不熟悉，為有效評估風險與分級，且為減輕同仁和主管負擔，參考勞動部指引精神，改由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室及勞工代表，共同實施風險評估。</p>
--	--	--

<p>地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。</p> <p>2. 於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。(附件 2)</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：</p> <p>1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：</p> <p>(1) 人際關係及溝通技巧。</p> <p>(2) 認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 對有暴力傾向人士之識別方法。</p> <p>(5) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。</p> <p>(6) 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分</p>	<p>立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。</p> <p>2. 於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。(附件 2)</p> <p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：</p> <p>1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：</p> <p>(1) 人際關係及溝通技巧。</p> <p>(2) 認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 對有暴力傾向人士之識別方法。</p> <p>(5) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。</p> <p>(6) 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析：</p> <p>(7) 認識校內申訴及通報機制。</p> <p>2. 為單位主管辦理下列教育訓練：</p> <p>(1) 心理諮商及情緒管理課程。</p>	<p>4. 補充第 2 項之附件 2「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」內容。</p> <p>5. 有關第 4 項之附件 3「強化工作場所的規劃措施」，其主要係為提供各單位加強辦理參考，為利人員清楚瞭解，故增修第 4 項條文部分文字敘述。</p> <p>6. 有關第 7 項成效評估與改善部分，本次修正內容業已配合勞動部 111 年 8 月份發布「執行職務遭受不法侵害預防指引」第三版，將「職場不法侵害通報及處置表」修正為「職場不法侵害通報表」及「職場不法侵害處置表」兩份表單，其中處置表內已有相關追蹤處置調查，為精簡作業，爰刪除相似表單(附件 6)，並配合調整本校事件處理流程(附件 5)。</p>
---	--	---

<p>析。</p> <p>(7) 認識校內申訴及通報機制。</p> <p>2. 為單位主管辦理下列教育訓練：</p> <p>(1) 心理諮商及情緒管理課程。</p> <p>(2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。</p> <p>(3) 鼓勵員工通報職場暴力事件之方法。</p> <p>(4) 對暴力事件調查與訪談技巧。</p> <p>(5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。</p> <p>(6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。</p> <p>(7) 了解職場暴力行為相關法律知識。</p> <p>(四)適當配置作業場所：將校內常發生的暴力類型與工作位置，列舉出<u>常見需採行措施(附件 3)</u>，供各單位主管參考採用。</p> <p>(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：</p> <p>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(如聘用保全在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：</p> <p>1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群</p>	<p>(2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。</p> <p>(3) 鼓勵員工通報職場暴力事件之方法。</p> <p>(4) 對暴力事件調查與訪談技巧。</p> <p>(5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。</p> <p>(6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。</p> <p>(7) 了解職場暴力行為相關法律知識。</p> <p>(四)適當配置作業場所：將校內常發生的暴力類型與工作位置，列舉出需採行措施(附件 3)。</p> <p>(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：</p> <p>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(如聘用保全在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：</p> <p>1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。</p> <p>2. 需要單獨進行作業活動。</p> <p>3. 在傍晚及夜間之工作。</p> <p>4. 需要處理金錢交易工作。</p> <p>5. 執行保護性業務工作。</p>	
--	---	--

<p>群或有精神障礙者。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 執行員工人事調動告知作業時。 7. 執行員工人事終止聘雇告知作業時。 <p>(六)建立事件處理程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定職場不法侵害通報及處置表（如附件4）並設立通報單位至人事室、諮商輔導中心或環安中心。 2. 宣導至所有使本校工作者均清楚通報方法。 3. 建立職場暴力處置執行流程（如附件5）。 4. 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。 <p>(七)執行成效之評估及改善：</p> <p>潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(如附件6)職場不法侵害通報及處置表（如附件</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. 執行員工人事調動告知作業時。 7. 執行員工人事終止聘雇告知作業時。 <p>(六)建立事件處理程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定職場不法侵害通報及處置表（如附件4）並設立通報單位至人事室、諮商輔導中心或環安中心。 2. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。 3. 建立職場暴力處置執行流程（如附件5）。 4. 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。 <p>(七)執行成效之評估及改善：</p> <p>潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(如附件6)及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就單位部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治</p>	
---	---	--

<p>4) ，及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就單位部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。</p> <p>(八)其他有關安全衛生事項：</p> <p>本校職場暴力相關之會議紀錄、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，以助每年進行風險評估和分析。</p> <p>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。</p>	<p>的參考。</p> <p>(八)其他有關安全衛生事項：</p> <p>本校職場暴力相關之會議紀錄、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，以助每年進行風險評估和分析。</p> <p>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。</p>	
<p>八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施，修正或增訂時亦同。</p>	<p>八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施，修正或增訂時亦同。</p>	<p>環境安全衛生委員會審通過後，續簽請校長核可公布，修正時亦須經前述程序，爰予以刪除。</p>

附件 1

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：

評估人員：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

審核者：

註：1.潛在風險為列舉，各單位可自行依產業特性增列。2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，各單位可自行細歸類。

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型： 1.肢體；2.語言； 3.心理；4.性騷擾 <u>5.跟蹤騷擾</u>	可能性 (發生機率) 1.極不可能 2.不太可能 3.可能	嚴重性： (傷害程度) 1.輕度傷害 2.中度傷害 3.嚴重傷害	風險等級： 1.低風險 2.中風險 3.高風險	現有控制措施： 1.工程控制 2.管理控制 3.個人防護	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"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

教職員工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"/>						
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工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"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

不良之工作者								
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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，如下表為 3×3 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。

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

國立勤益科技大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障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身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何人員對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅、跟蹤騷擾或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

（一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

（二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

（三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

（四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

（五）跟蹤騷擾。

三、員工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）向校方提出申訴。

四、本校所有教職員工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，都應立即通知本校環安中心、人事室(性騷擾案件)或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後應採取保密方式進行調查，若經調查屬實且加害者為本校教職員工，將予以懲處。

五、本校絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復之行為，若經查證報復者為本校教職員工，將予以懲處。

六、本校鼓勵教職員工同仁善加利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

洽辦單位：國立勤益科技大學環境保護及安全衛生中心

申訴專線電話：(04)2393-5215

校長：_____ 簽署日期：_____ 年 _____ 月 _____ 日

附件 3

強化工作場所預防不法侵害之的建議規劃措施

加強位置	加強措施建議
通道	加設密碼鎖、員工證、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	應設置安全區域或緊急疏散程序
	確保工作空間內有兩個出口
	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

附件 4

職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期： 時間：	發生地點：
受害者	加害者
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
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：
不法侵害類型：	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容）
<input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力	1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他
<input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾	2. 傷害程度：
<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

通報人：

通報日期/時間：

通報人聯絡電話：

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員：	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員）_____	事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）_____	
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者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）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦
<input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假	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"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：	<input type="checkbox"/> 其他
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：	

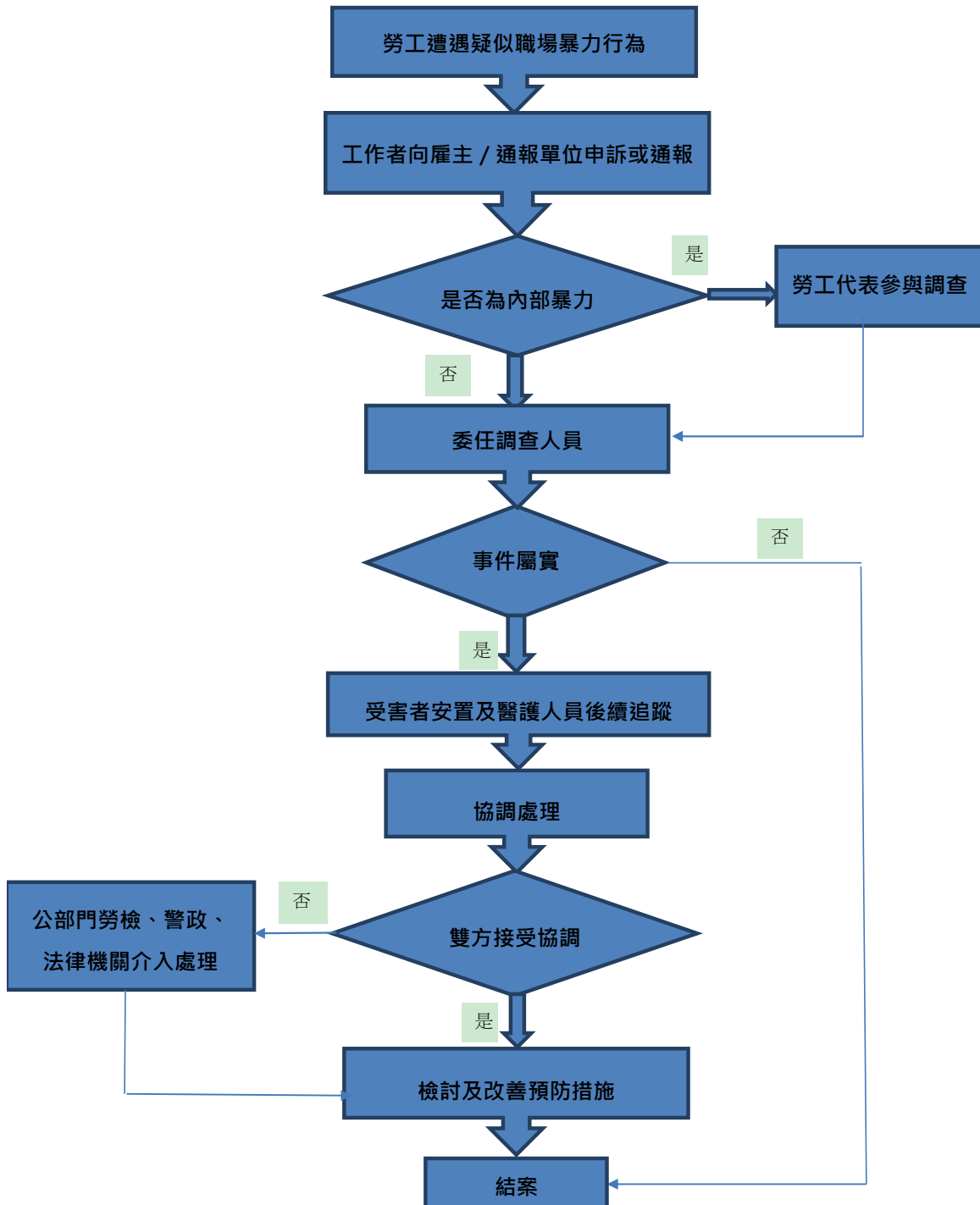
處理者：

單位主管：

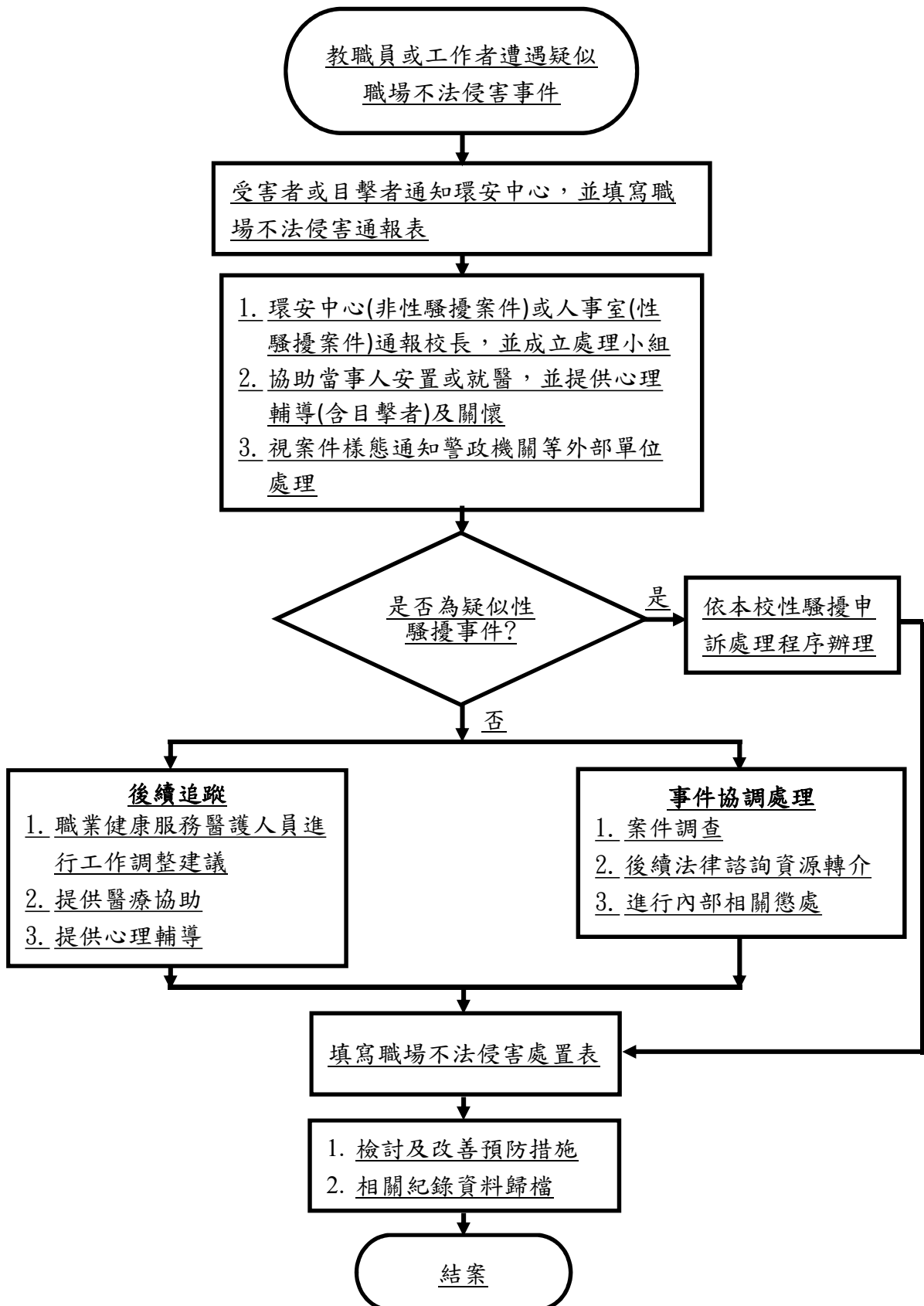
審核時間：

國立勤益科技大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

(現行)



國立勤益科技大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程
(修正後)



工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：_____

姓名：_____

1. 是否為內部暴力事件：是，請指派勞工代表參與調查。
否。

2. 職場暴力處置小組成員：

A. 職安人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 護理人員：_____

D. 臨場服務醫師：_____

E. 勞工代表：_____

3. 本案調查結果說明如下：

勞工遭遇職場暴力追蹤調查表(續)

案件編號：_____

填表日期：_____

一、受害者後續辦理情況：

1. 人事人員：_____

2. 護理人員：_____

~~3. 臨場服務醫師：~~

~~4. 職安人員：~~

~~二、雙方協商：~~

~~1. 協商日期：_____~~

~~2. 協商結果是否達成協議：是(接第3點)~~

~~否(接第4點)~~

~~3. 檢討及改善預防措施~~

~~4. 公部門勞檢、警政、法律機關介入處理~~

國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫（修正草案）

105.11.22 本校 105 年度第 3 次環境安全衛生委員會會議審議通過

105.12.22 勤益科大總字第 1051200414 號函頒

110.01.19 本校 109 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議審議通過

112.03.30 本校 112 年度第 1 次環境安全衛生委員會會議審議通過

一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致傷害，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3、公務人員安全及衛生防護辦法第 3 條第 2 項第 3 款等相關規定，特訂定本計畫。

二、範圍：

(一)職場暴力(職場不法侵害)定義：當工作者執行職務，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。

(二)職場暴力類型：

- 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(反覆或持續並違反受害者意願，且與性或性別有關之監視觀察、盯梢尾隨、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨害名譽、冒用個資等行為)。

(三)職場特質危害因子(高風險群)：

- 1.夜班工作
- 2.輪班工作
- 3.長時間工作
- 4.工作負荷高
- 5.工作不穩定
- 6.職場人際關係不良

三、實施對象：本校全體教職員工。

四、權責：

(一)諮商輔導組：

- 1.負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。
- 2.受害者心理健康輔導。

(二)各級單位主管：

- 1.實施潛在職場暴力風險評估。

2. 辨識及評估高風險群。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所之規劃。
5. 負責提供所屬工作者必要保護措施。

(三) 環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 負責強化工作場所的規劃策略。
3. 協助各單位主管提供必要之保護措施。
4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。

(四) 人事室：

1. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。
2. 辨識與評估高風險族群。
3. 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。
4. 性騷擾案件依本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法調查處理。

(五) 工作者：

1. 配合辦理潛在職場暴力風險評估。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

(六) 職場暴力預防及處置小組：

1. 負責本校職場暴力潛在高风险場所危害辨識與評估，及本校職場不法侵害案件內部調查處理。
2. 小組成員包括：關懷對象所屬單位主管、職安人員、人事人員、從事勞工健康服務之醫護人員，及勞工代表。

五、 實施期限：自公布之日起開始實施。

六、 計畫項目：

- (一) 辨識及評估危害。
- (二) 建構行為規範。
- (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- (四) 適當配置作業場所。
- (五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。
- (六) 建立事件處理程序。
- (七) 執行成效之評估及改善。
- (八) 其他有關安全衛生事項。

七、 實施方法：

- (一) 辨識及評估危害：

- 1.辨識高風險族群：針對本校全體教職員工。
- 2.辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長時間、高工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之工作場所。
- 3.評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格（附件1）進行風險評估。
 - (1) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。
 - (2) 評估發生頻率與嚴重度。
 - (3) 由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室及勞工代表，除辦理前兩項風險評估與分級外，並檢視現有暴力控制措施完整性，及建議可採行之措施。
 - (4) 單位部門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)建構行為規範：

- 1.為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。
- 2.於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。(附件2)

(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) 認識組織內部職場暴力預防政策、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) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
 - (6) 與顧客溝通、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.為單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1) 心理諮商及情緒管理課程。
 - (2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。
 - (3) 鼓勵員工通報職場暴力事件之方法。
 - (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) 了解職場暴力行為相關法律知識。

(四)適當配置作業場所：將校內常發生的暴力類型與工作位置，列舉出常見採行措施(附件3)，供各單位主管參考採用。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

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(如聘用保全在旁支援)或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）：

- 1.面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
- 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.執行員工人事調動告知作業時。
- 7.執行員工人事終止聘僱告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

- 1.制定職場不法侵害通報及處置表（如附件4）並設立通報單位至環安中心。
- 2.宣導使本校工作者均清楚通報方法。
- 3.建立職場暴力處置執行流程（如附件5）。
- 4.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。

(七)執行成效之評估及改善：

潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、職場不法侵害通報及處置表（如附件4），及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就單位部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(八)其他有關安全衛生事項：

本校職場暴力相關之會議紀錄、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。

八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施。

附件 1

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：

評估人員：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

審核者：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型： 1.肢體；2.語言； 3.心理；4.性騷擾 5.跟蹤騷擾	可能性 (發生機率) 1.極不可能 2.不太可能 3.可能	嚴重性： (傷害程度) 1.輕度傷害 2.中度傷害 3.嚴重傷害	風險等級： 1.低風險 2.中風險 3.高風險	現有控制措施： 1.工程控制 2.管理控制 3.個人防護	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"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否涉及現金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

交易、運送或處理貴重物品								
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工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"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
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"/>						

內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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，如下表為3×3 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。

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

國立勤益科技大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障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身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何人員對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅、跟蹤騷擾或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- （五）跟蹤騷擾。

三、員工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）向校方提出申訴。

四、本校所有教職員工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，都應立即通知本校環安中心、人事室(性騷擾案件)或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後應採取保密方式進行調查，若經調查屬實且加害者為本校教職員工，將予以懲處。

五、本校絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復之行為，若經查證報復者為本校教職員工，將予以懲處。

六、本校鼓勵教職員工同仁善加利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

洽辦單位：國立勤益科技大學環境保護及安全衛生中心

申訴專線電話：(04)2393-5215

校長：

簽署日期： 年 月 日

附件 3

強化工作場所預防不法侵害之建議規劃措施

加強位置	加強措施建議
通道	加設密碼鎖、員工證、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	應設置安全區域或緊急疏散程序
	確保工作空間內有兩個出口
	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

附件 4

職場不法侵害通報表

通報內容	
發生日期： _____ 時間： _____	發生地點： _____
受害者	加害者
姓名或特徵： _____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位： _____）	姓名或特徵： _____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位： _____）
受害者及加害者關係： _____	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. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名） _____

通報人：

通報日期/時間：

通報人聯絡電話：

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期： _____ 時間： _____	調查時間： _____
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） _____	傷害者需醫療處置否： <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） 加害者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）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<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：	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 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
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：

單位主管：

審核時間：

國立勤益科技大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

