

國立勤益科技大學 115 年第 2 次環境安全衛生委員會會議紀錄

會議時間：115 年 9 月 23 日(星期三)上午 10 時 10 分

會議地點：圖書資訊館五樓無紙化會議室

會議主席：趙貴祥副校長

紀錄：王香鈴

出席人員：如簽到表。

壹、主席致詞（略）

貳、環安中心工作報告

一、職業安全衛生業務

- 1、每月 5 日前按月辦理環境部事業廢棄物數量申報。
- 2、每月 10 日前按月辦理職災案件及職災統計申報。
- 3、編撰【職安宣導簡報】戶外高氣溫工作者熱危害宣導篇，於本年 7 月 30 日以電子郵件提供給本校一級單位及公告於本中心網站；本校常見熱危害工作項目：除草、澆水、修剪花木、交通指揮、戶外活動及校園工程施工等。

主席裁示：承攬商部分請總務處協助宣導。

- 4、本年 9 月底前申報本校「115 年度運作優先管理化學品」線上報備作業，本次申報系所及化學品：冷凍系－氫氧化鉀等 1 項；化材系－二氯甲烷、丙烯醯胺、甲醛、苯、苯胺、重鉻酸鉀、硼酸、硫酸汞及鉻酸鉀等 9 項。
- 5、本校機械工程系產學專班何生至台灣引興(股)有限公司服務之工傷事件案，本中心林主任建良與總務長機械系盧鴻華導師、黃智勇老師於 115 年 8 月 11 日前往實地訪視。
- 6、教育部中區職安衛自主聯盟於 115 年 7 月 23 日，由國立中興大學等 4 所會員學校會同勞動檢查機構，至本校實施校園職業安全衛生外部稽查，抽選化工與材料工程系實驗室、工具機學院大樓頂樓之太陽能發電設備場域及緊急出口(避難口)引導燈等公共設施進行現場訪視，共提出缺失及建議事項計 20 項，應一併予以改善，負責單位(化材系、營繕組及環安中心)已於 115 年 9 月 11 日(星期五)前改善完竣，除工具機學院大樓太陽能場域新增跨橋部分，配合大同太陽能廠商發包作業於 115 年 10 月 20 日前改善完成，並同步回覆中區自主互助聯盟召集學校(國立中興大學)。
- 7、115 年 8 月 20 日至 8 月 31 日進行本校第二類場所(含實驗室、研究室)及第三類場所安全檢查(如表 1)，宜請相關單位缺失於限期內改善，檢查結果將填報至教育部中區職安衛自主聯盟之各校內部稽核統計表。

表 1 本校第二類及第三類所單位及改善項目數一覽表

場所分類	單位名稱	實驗室(含研究室)	改善項目數
第二類	機械系	20 間	33 項
	化材系	14 間	46 項
	冷凍系	18 間	23 項
	電機系	14 間	6 項

場所分類	單位名稱	實驗室(含研究室)	改善項目數
	電子系	11 間	6 項
	資工系	5 間	3 項
	智慧系	5 間	2 項
	工管系	1 間	0 項
第三類	前瞻所	1 間	1 項
	工管系	1 間	0 項
	研發處	1 間	0 項

本次盤查常見危害性問題，如表 2。

表 2 115 年第二類場所及第三類場所常見危害性問題

序號	危害性分類	常見問題
1	感電危害	(1) 電線捆綁(如延長線、電腦設備電線)。 (2) 電源箱無中隔板。
2	化學品管理	(1) 化學品無放置盛盤。 (2) 化學品無放置藥品櫃。 (3) 化學品安全資料表未更新或無相關資料。 (4) 分裝瓶未標示物品名稱(例如：酒精、丙酮、水等)，如為化學品須於瓶身註明包含危害圖式、名稱、危害成分、警示語、危害警告訊息及危害防範措施。
3	高壓氣體容器	(1) 鋼(氣)瓶無固定裝置。 (2) 鋼(氣)瓶壓力表的刻度盤上，對應設備或氣瓶容許的最高工作壓力位置無畫紅色線。

- 8、於 115 年 9 月底前繳交教育部中區自主環安衛互助聯盟本校內部稽核及教育訓練統計表(期間：114 年 11 月 01 日至 115 年 8 月 30 日)。
- 9、辦理 115 年 9 月 29 日及 115 年 9 月 30 日教育部實驗室化學品管理、電氣火災預防與用電安全說明會及化學品安全管理與事故緊急應變說明會，計 3 場次。
- 10、115 年 8 月 6 至 7 日王行政組員香鈴出席「急救人員安全衛生教育訓練」。
- 11、115 年 8 月 6 日由本中心林主任建良出席教育部 115 年校園職業安全衛生管理工作暨實務研習營。
- 12、115 年 9 月 4 日林主任建良、王行政組員香鈴出席台中市勞動檢查處 115 年度台中職場安全及身心健康保護論壇。
- 13、115 年 8 月 19 日及 9 月 15 日辦理新進教職員工職業安全衛生教育訓練，計 2 場次，出席人次共計 48 人參與。

二、環境保護業務

- 1、115 年 9 月 10 日查詢環境部綠色生活資訊網「115 年度機關評核績效一覽表」，本校 115 年度第 2 季機關綠色採購指定採購項目達成度 **100%**、其他綠色採購項目之綠色採購達成度 **18.81%**及工程及勞務採購實施綠色採購 **0%**，本校目前綠色採購機關評核績效為 **85** 分(如表 3)，尚未達環境部所規範「優等」評核分數(須達到 90 分以上)，本案評核計算至 115 年 12 月 31 日截止。

表 3 115 年度機關綠色採購評核績效一覽表

負責單位	原始分數				加分
環安中心	指定採購項目採購環保標章產品總金額 1,038,911.0 元	機關綠色採購指定採購項目達成度 100%	60.0/60	70.0/70	15.0 (機關綠色採購熟悉度測驗)
	指定採購項目所有總金額 1,038,911.0 元	其他綠色採購項目之綠色採購達成度 18.81%	10.0/10		減分
					0.0
營繕組 事務組	工程及勞務採購實施綠色採購			0	總分
	參與件數	0 件	0		85
		RAM 申報	0		
	申報金額	0.0	0		

資料來源：115 年 9 月 10 日環境部綠色生活資訊網查詢結果

備註：

1. 優等：績效評核成績為 90 分(含)以上，且機關綠色採購指定採購項目達成度達 95%(年度目標值)以及減分項目「未符合『資源回收再利用法應優先採購產品』之年度採購比率」未遭扣分者，否則僅列甲等。
2. 甲等：績效評核成績為 80 分(含)以上未滿 90 分。
3. 乙等：績效評核成績為 70 分(含)以上未滿 80 分。
4. 丙等：績效評核成績為未滿 70 分。

- 2、於每月 10 日前於環安中心網頁公告本校各大樓電磁波密度檢測結果，115 年 7 月至 9 月皆遠低於國家標準。
- 3、115 年 9 月 1 日辦理 115 年第 3 季公共飲水機委外水質定期檢驗，檢測結果皆符合法規規定。
- 4、115 年 9 月 3 日王行政組員香鈴出席 115 年教育部校園環保政策宣導說明會。

三、作業環境監測業務

- 1、依照勞工作業環境監測實施辦法規定，擬於 115 年 11 月 10 日委外辦理 115 年下半年度作業環境監測(化工與材料工程系實驗室處置苯等 9 項指定監測項目。)。

四、毒性化學物質管理業務

- 1、115 年 9 月 22 日黃建智先生出席環境部毒性及關注化學物質法令暨登記申報系統操作說明會。
- 2、115 年 9 月 24 日王行政組員香鈴、黃建智先生出席教育部「115 年學校化學品管理與申報系統操作說明會」。
- 3、115 年 9 月 23 日化材系蔡行政專員佳玲、精密製造科技研究所陳專員怡秀出席 115 年中區聯防組織訓練研討會議(南投縣竹山鎮內政部消防署訓練中心)。
- 4、教育部函轉經濟部產業發展署函示略以：本校冷凍空調與能源系曾於 115 年 4 月至 6 月期間購置「甲類先驅化學品工業原料」，請本校配合加強內部管控作業，防範流入不當用途，已知會冷凍系依函示加強內部管控。
- 5、辦理本校 115 年第 2 季(4 月至 6 月)毒化物網路申報事宜，截至本年第 2 季止本校毒化物暫存量如表 4。

表 4 本校 115 年第 2 季(4 月至 6 月)份毒化物網路申報一覽表

序號	物質名稱	申報濃度	單位	115 年第 2 季 結餘量(kg)
1	苯胺	95 ~ 100%W/W	公斤	0.7909
2	苯	95 ~ 100%W/W	公斤	3
3	三氯甲烷	95 ~ 100%W/W	公斤	1.122
4	重鉻酸鉀	95 ~ 100%W/W	公斤	0.788
5	二氯甲烷	95 ~ 100%W/W	公斤	5.32
6	吡啶	95 ~ 100%W/W	公斤	0.0016
7	二甲基甲醯胺	95 ~ 100%W/W	公斤	14.095
8	硫脲	95 ~ 100%W/W	公斤	0.5
9	聯胺	30 ~ 35 %W/W	公斤	0.348
10	三乙胺	95 ~ 100%W/W	公斤	1.361

6、本校 115 年 7 月至 9 月份各系所申請採購毒性化學物質情形，如表 5。

表 5 本校 115 年 7 月至 9 月份各系所申請採購毒性化學物質一覽表

申請日期	系所名稱	申請教師	實驗室名稱	毒性 化學物質名稱	請購數量
					請購濃度
07/07	化材系	蔡美慧	E502 實驗室	聯胺 (164-01)	0.515g
					35%
07/07	冷凍系	管衍德	E123 實驗室	硫脲 (144-01)	250g
					99%
					99.5%

五、健康促進業務

- 1、115 年 6 月至 9 月辦理本校母性健康保護計畫之現場作業環境危害評估，及協助個案健康管理共 3 人次。
- 2、115 年 7 月 15 日及 09 月 17 日本校職業醫生臨場服務聘請台中榮民總醫院急診部郭醫師擔任，分別有 6 人及 4 人次參加職業衛生諮詢。
- 3、115 年 9 月 9 日辦理本校在職勞工一般健康檢查及特殊健康檢查，委由國軍臺中總醫院入校辦理，本次 62 名教職員工參與(含特殊健康檢查 5 名)。
- 4、115 年 9 月 24 日林主任建良出席勞動部 115 年度職場霸凌防治法規與實務說明會。

參、上次會議執行情形：

案 號：1150101

案 由：本校「環境政策」修正案，提請討論。

決 議：照案通過。

執行情形：本案業於 115 年 7 月 15 日以勤益科大環字第 1154400032-A 號函頒各一級單位知照。

案 號：1150102

案 由：本校「115 年職業安全衛生管理計畫書」修正案，提請審議。

決 議：照案通過。

執行情形：本案業於 115 年 7 月 15 日以勤益科大環字第 1154400033A 號函頒各一級單位知照。

案 號：1150103

案 由：本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正案，提請審議。

決 議：

一、授權承辦單位與人事室確認本案第四點權責分工第 1 款是否改為該單位，及第 4 款第 1 目組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會是否與現行「性別平等教育委員會」職務內容衝突。

二、修正後通過。

執行情形：本案業於 115 年 7 月 21 日以勤益科大環字第 1154400033B 函頒各一級單位知照。

肆、提案討論：

案 號：1150201

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，第 8 頁)，提請審議。

說 明：

一、依據職業安全衛生設施規則第 324-3 條暨勞動部頒佈之「職務遭受不法侵害預防指引第五版」規定辦理。

二、前揭「職務遭受不法侵害預防指引第五版」業已於 115 年 7 月 14 日由勞動部頒布在案，爰配合修正本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」條文內容。

三、爰本校業已全部適用職安法，有關職場霸凌處理程序，另依職安法相關規定提本校「職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」(草案)已排入本次委員會審議，故提出本修正案，以為執行之依據，並事先會請人事室就條文內容提出修正意見(如附件 2，第 76 頁)。

四、檢附修正條文對照表及全文(如附件 1，第 8 頁)。

辦 法：提請環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。

決 議：修正後通過。

案 號：1150202

案 由：訂定本校「職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」草案(如附件 3，第 78 頁)，提請審議。

說 明：

一、依據職業安全衛生法第 22-1 條至第 22-3 條暨教育部函轉公務人員保障暨培訓委員會 115 年 6 月 26 日公護字第 1150018820 號函辦理。

二、按前揭教育部函文略以：查職安法第 4 條及勞動部公告之「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」規定，行業別為「政府機關」及「民意機關」以外之機關(構)學校系適用職安法全部規定。是以，本部所屬機構及學校均為適用職安法全部規定之場域(如附件 4，第 96 頁)。

三、檢附全文(如附件 3，第 78 頁)。

辦 法：提請環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。

決 議：

一、員工、勞工皆修正為「教職員工」用語。

二、修正後通過。

伍、臨時動議：

案 號：11502A

案 由：有關創新研發大樓側門通往機械館通道，建議劃設人行道之標示，避免人員通行時，與車輛發生事故。

決 議：請總務處協助處理。

案 號：11502B

案 由：有關工程館後面，因冷凍系所屬空間冷氣之冷卻排放口設置較高，冷凝水排放時會滴在人行道上，部分地方已長期滴水而造成積水，甚至有長青苔之現象。



決 議：請環安中心通知冷凍系限期改善。

案 號：11502C

案 由：本校部分學生將機車停放於停車場通道，造成通行阻礙。尤其地下停車場光線較為昏暗，違規停車極易導致其他同學因視線不佳而發生碰撞事故，進而危害校園交通安全。

決 議：請總務處於開學期間落實頻繁取締違規停車。後續視校園交通改善成效，滾動式調整取締頻率。

陸、散會：11:25

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 修正對照表草案

修正條文	現行條文	說明
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，依職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則及公務人員執行職務安全衛生防護辦法等相關規定，訂定本計畫。 二、定義： (一)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），指工作者因執行職務，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，例如職場暴力攻擊、職場霸凌、性騷擾或就業歧視不當言行等，造成其身體或精神之不法侵害。 (二)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。	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、職業安全衛生設施規則及公務人員執行職務安全衛生防護辦法等相關規定，訂定本計畫。 二、定義： (一)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），指工作者因執行職務，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，例如職場暴力攻擊、職場霸凌、性騷擾或就業歧視不當言行等，造成其身體或精神之不法侵害。 (二)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。	一、刪除點次。 二、配合勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第五版刪除(二)職場特質危害因子(高風險群)。 三、依教育部函轉公務人員保障暨培訓委員會115年6月26日公護字第1150018820號函示，本校全面適用職安法，含公務人員及適用勞基法人員，爰刪除「公務人員執行職務安全衛生防護辦法」。
四、權責分工：	四、權責分工：	一、配合勞動部

修正條文	現行條文	說明
(一) 諮商輔導組： 1. 提供相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。 2. 緊急事件時協助安撫遭受職場不法侵害人員或必要時協助安排校外兼任諮商師。 (二) 各級單位主管： 1. 本計畫之執行與參與。 2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 3. 負責強化工作場所的規劃。 4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。 5. 負責或授權單位同仁每年填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件1）。 6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場不法侵害之通報或申訴。 7. 每年進行職場不法侵害行為之自主檢核（附件2）。 (三) 環境保護及安全衛生中心（以下簡稱環安中心）： 1. 組成職場霸凌申訴處理不法侵害預防及保護小組（以下簡稱防護小組）並擔任案件受理窗口。 2. 職場霸凌事件申訴、調查及處理程序。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。	(一) 諮商輔導組： 3. 提供相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。 4. 緊急事件時協助安撫遭受職場不法侵害人員或必要時協助安排校外兼任諮商師。 (二) 各級單位主管： 1. 本計畫之執行與參與。 2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 3. 負責強化工作場所的規劃。 4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。 5. 負責或授權單位同仁每年填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件1）。 6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場不法侵害之通報或申訴。 7. 每年進行職場不法侵害行為之自主檢核（附件2）。 (三) 環境保護及安全衛生中心（以下簡稱環安中心）： 1. 組成職場不法侵害預防及保護小組（以下簡稱防護小組）並擔任案件受理窗口。 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	執行職務遭受不法侵害預防指引第五版酌作文字修正。 二、刪除職場不法侵害行為主管自主檢核表。 三、將職場不法侵害預防及保護小組名稱修正為霸凌申訴處理小組。 四、配合勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第五版酌作文字修正。 五、第3點刪除，餘點次調整。

修正條文	現行條文	說明
4.3.職業健康服務醫護人員提供職場不法侵害預防及處理相關協助資源(附件2)及申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。 5.4.辦理人力配置與工作設計之「適性配工」。 6.5.協助內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估。 7.6.作業場所環境檢點與改善。 8.7.建構反不法侵害的組織文化。 9.8.協助不法侵害事件緊急應演練。 10.9.檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善。 11.10.組織的因應（檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善）。 (四) 人事室： 1. 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任案件受理窗口。 5.2.性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。 3.協助辦理適性配工及工作設計調查後之人事改善措施。 4.透過「員工協助方案」（EAP，Employee Assistance Program）提	員提供健康諮詢及醫療協助。 (四) 人事室： 1. 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任案件受理窗口。 2. 負責辦理職場不法侵害相關教育訓練。 3. 辨識與評估高風險族群。 4. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 5. 性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處	

修正條文	現行條文	說明
供教職員工心理諮商與諮詢服務。 5.營造友善職場環境。 6.協助不法侵害事件緊急應變演練。 2.7.負責依不同對象辦理職場不法侵害教育訓練。 3.8.辨識與評估高風險族群。 9.協助辦理不法侵害預防之危害辨識及風險評估後之相關人事措施。 410.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. 配合辦理潛在職場不法侵害風險評估。 2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 3. 配合職場不法侵害預防及處理計畫執行與參與。	理要點辦理。 (五) 工作者： 1. 配合辦理潛在職場不法侵害風險評估。 2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。配合職場不法侵害預防及處理計畫執行與參與。	
六、 實施方法： (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	六、 實施方法： (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	一、 點次變更。 二、 配合勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第五版酌作文字修正。

修正條文	現行條文	說明
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「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」「預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告」(附件3)。 (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) 對有職場不法侵害傾向人士之識別方法。 (5) 保護個人及同事的職場不法侵害預防措施及程序。 (6) 職場溝通、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	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「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」。(附件3) (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) 對有職場不法侵害傾向人士之識別方法。 (5) 保護個人及同事的職場不法侵害預防措施及程序。 (6) 與職場溝通、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。	三、將「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」修正為「預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告」。

修正條文	現行條文	說明
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) 職場不法侵害案例分析。 (3) 向工作者宣導通報職場不法侵害事件之方法。 (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。 (5) 向提出申訴之工作者表達關心、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:為預防職場不法侵害事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發生的職場不法侵害類型與工作位置，每學年檢點工作場所(如附件 4)。 (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(如安排保全或校安人員在旁支	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) 職場不法侵害及職場霸凌案例分析。 (3) 向工作者宣導通報職場不法侵害事件之方法。 (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。 (5) 向提出申訴之工作者表達關心、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:為預防職場不法侵害事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發生的職場不法侵害類型與工作位置，每學年檢點工作場所(如附件 4)。 (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(如安排保全或校安人員在旁支	

修正條文	現行條文	說明
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. 執行工作者人事調動告知作業時。 7. 執行工作者人事終止聘僱告知作業時。 8. 本校於知悉職場不法侵害之情形，或至遲自申訴人提起申訴時，應採取相關有效之糾正及補救措施。 (六)建立事件處理程序： 1. 為辦理職場不法侵害案件，應組成防護小組，負責案件調查及處理。 2. 防護小組置成員九至十一人，由校長指定副校長或主任秘書擔任召集人，環安中心主任、人事室主任、校內具有法律專長之教職員及勞工代表各1人為當然委員，其	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. 執行工作者人事調動告知作業時。 7. 執行工作者人事終止聘僱告知作業時。 8. 本校於知悉職場不法侵害之情形，或至遲自申訴人提起申訴時，應採取相關有效之糾正及補救措施。 (六)建立事件處理程序： 1. 為辦理職場不法侵害案件，應組成防護小組，負責案件調查及處理。 2. 防護小組置成員九至十一人，由校長指定副校長或主任秘書擔任召集人，環安中心主任、人事室主任、校內具有法律專長之教職員及勞工代表各1人為當然委員，其餘委員由校長從環安中心提供校外具法律、心理或職場不法侵害領域	四、刪除第六款建立事件處理程序中規範，另訂本校職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範。

修正條文	現行條文	說明
餘委員由校長從環安中心提供校外具法律、心理或職場不法侵害領域之學者專家名單中遴聘組成之。防護小組任一性別比例及校外學者專家均不得少於三分之一。必要時得邀請相關人員列席。 3. 本校工作者遭受職場不法侵害，得向本校防護小組提出申訴(如附件5)，但行為人為校長，應向教育部提出，其處理程序依教育部相關規定辦理。 4. 防護小組應於接獲申訴之日起十日內通報教育部並召開會議，決定是否受理，並以書面告知申訴人；不受理者，應於書面通知內敘明理由。 5. 防護小組於受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查處理；成員由防護小組決議指定至少三人擔任之，其中任一性別比例不得少於二	之學者專家名單中遴聘組成之。防護小組任一性別比例及校外學者專家均不得少於三分之一。必要時得邀請相關人員列席。 3.本校工作者遭受職場不法侵害，得向本校防護小組提出申訴(如附件5)，但行為人為校長，應向教育部提出，其處理程序依教育部相關規定辦理。 4.防護小組應於接獲申訴之日起十日內通報教育部並召開會議，決定是否受理，並以書面告知申訴人；不受理者，應於書面通知內敘明理由。 5.防護小組於受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查處理；成員由防護小組決議指定至少三人擔任之，其中任一性別比例不得少於三分之一；外部成員得由相關學者專家人才庫中指定且不得少於二分之一。 6. 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告(如附件6)；必要時，得延長一個月，並應通知申訴	

修正條文	現行條文	說明
分之一；外部成員得由相關學者專家人才庫中指定且不得少於二分之一。 6. 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告(如附件6)；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。 7. 防護小組應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為申訴成立與否之決定，並將決定結果以校函載明理由通知申訴人及被申訴人。 8. 防護小組依調查報告決議申訴成立與否之決定，應於決定作成之日起七日內送教育部備查。 9. 本校職場不法侵害相關作業流程如附件7。案件通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益維護及隱私完全保密。並依防護小組決定，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。惡	人及被申訴人。 7.防護小組應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為申訴成立與否之決定，並將決定結果以校函載明理由通知申訴人及被申訴人。 8.防護小組依調查報告決議申訴成立與否之決定，應於決定作成之日起七日內送教育部備查。 9.本校職場不法侵害相關作業流程如附件7。案件通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益維護及隱私完全保密。並依防護小組決定，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。惡意或濫用申訴，如經查證屬實，依相關懲處規定辦理。	

修正條文	現行條文	說明
意或濫用申訴，如經查證屬實，依相關懲處規定辦理。 (七六)執行成效之評估及改善： 1. 職場不法侵害<u>預防之危害辨識及風險評估表格</u>（如附件1）、<u>作業場所環境檢點紀錄</u>（如附件4）、<u>作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表</u>（如附件5）、<u>疑似職場不法侵害申訴通報資料及處置表</u>（如附件6）及教育訓練資料應建立<u>電子檔案</u>統一保存。 2. 每年進行執行成效評估檢討（附件87），以找出改善之空間。 (六七)其他有關安全衛生事項： 本校職場不法侵害相關之會議紀錄、調查報告、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保密並保存，以助每年進行風險評估和分析。 七、本計畫如有未盡事宜，依職業安全衛生設施規則第324-3條，暨勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引<u>及公務人員</u>	(七)執行成效之評估及改善： 1. 職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料及教育訓練資料應建立電子檔統一保存。 2. 每年進行執行成效評估檢討（附件8），以找出改善之空間。 (八)其他有關安全衛生事項： 本校職場不法侵害相關之會議紀錄、調查報告、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保密並保存，以助每年進行風險評估和分析。 七、本計畫如有未盡事宜，依職業安全衛生設施規則第324-3條、勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引暨公務人員安	五、更新表格版本。 六、本校全面適用職安法，含公務人員及適用勞基法人員，爰刪除

修正條文	現行條文	說明
安全衛生防護辦法 等相關規定辦理。	全衛生防護辦法等相關規定辦理。	「公務人員執行職務安全衛生防護辦法」。
八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。	八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。	未修正。

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門		受評估之場所		場所內工作型態	☐ 行政工作 ☐ 實驗室	場所內工作人數	
評估日期		評估人員	-	單位主管			

請參閱下方評估說明:

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視)	A-可能性 (發生機率計分)	B-嚴重性 (傷害程度計分)	風險等級 (AB-分數相乘)	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

工作者是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作者是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他——	
內部是否有處於情緒低落、絕望絕望或恐懼、亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他——	
是否有超時工作、反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他——	
工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他——	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕度(1 ^分) ☐ 中度(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他——	

註：1.潛在風險為列舉，事業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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風 險 等 級		嚴 重 性		
		輕度傷害(1分)	中度傷害(2分)	嚴重傷害(3分)
可 能 性	極不可能(1分)	低度風險(1分)	低度風險(2分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	低度風險(2分)	中度風險(4分)	高度風險(6分)
	可能(3分)	中度風險(3分)	高度風險(6分)	高度風險(9分)

表二 風險等級級距

等級	分數
低度風險	1-2 分
中度風險(3 分)	3-4 分
高度風險(9 分)	6-9 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 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。

附件 1 (新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險 (可能造成不法侵害情境) 註1	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/性 騷擾/跟騷/就業歧 視) 註2	可能性 (發生機 率)	嚴重性 (傷害程 度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控 制/個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
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	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐						
工作者之工作性質是否為執行 公共安全業務	☐	☐						
工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐						
工作者是否需於深夜或凌晨工 作	☐	☐						
工作者是否需於較陌生之環境 工作	☐	☐						
工作者之工作是否涉及現金交 易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
工作者之工作是否為直接面對 群眾之第一線服務工作	☐	☐						

工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						

內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註：1.潛在風險為例示，事業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職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

附表一 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
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，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 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。

國立勤益科技大學職場不法侵害行為——主管自主檢核表——

單位名稱：	□一級 □二級
姓名：	日期：
 ☐ 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 ☐ 總是批評並拒絕看見工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。 ☐ 總是試圖貶抑工作者個人、職位、地位、價值與潛力。 ☐ 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負工作者。 ☐ 以各種方式鼓動同事孤立工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。 ☐ 在他人面前輕視或貶抑工作者。 ☐ 在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。 ☐ 給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。 ☐ 剽竊工作者的工作成果或聲望。 ☐ 讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。 ☐ 無正當理由不准工作者請假。 ☐ 不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 ☐ 給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給工作者其他任務以阻礙其前進。 ☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 ☐ 將工作者所說或做的都加以扭曲與誤解。 ☐ 用不是理由的理由且未經調查而對工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 ☐ 在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。 ☐ 不斷要求工作者處理非公務之私事，工作者如拒絕則遭處罰。 ☐ 以上皆無 	

~~註：~~

- ~~1. 溫馨提醒，若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對工作者之態度。~~
- ~~2. 資料來源：勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引。~~

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、~~職場暴力：包括工作者於勞動場所中，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：包括工作者於執行職務，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，使受害工作者感到受挫、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工作者，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工作者咆哮、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.~~主管給特定工作者過重的工作，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：指工作者於執行職務時，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；或雇主對工作者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，使工作者感覺被冒犯(請參閱性別平等工作法)。~~
- 四、~~就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等(請參閱就業服務法)。~~

註：

- 一、~~本表之行為樣態僅為例示，宜依個案審視與判斷。~~
- 二、~~資料來源：勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)。~~

附件 2 (新版/新增)

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
縣市政府工作者主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未依職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時,使用「110 視訊報案」APP,「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能,能於身處不便出聲之狀況,一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像,並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	(02)8590-6666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益。	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
衛生福利部社會救助及社工司	公、私部門社工人員因執行職務遭受危害事件，進用單位知悉事件發生 24 小時內完成線上通報。	衛生福利部社工人力資源管理系統 「人身安全前臺通報」網站 https://sasw.mohw.gov.tw/mosw/psView/home 
公務人員保障暨培訓委員會	工作者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)

(新版/新增)

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 02-33431150 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://dep.mohw.gov.tw/dor6435-70356-107.html 
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、工作者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

~~國立勤益科技大學禁止職場不法侵害之書面聲明~~

~~本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何人員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：工作者在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。~~

~~二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：~~

~~(一)職場暴力。~~

~~(二)職場霸凌。~~

~~(三)性騷擾。~~

~~(四)就業歧視。~~

~~三、工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：~~

~~(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)向校方提出申訴。~~

~~四、本校所有工作者均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，都應立即通知本校環安中心、人事室(性騷擾案件)或撥打申訴專線，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工作者，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工作者，將予以懲處。~~

~~六、本校鼓勵工作者善加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：~~

~~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（新版）

國立勤益科技大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道

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健康受損，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層或各級主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工、同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

（一）職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。

（二）潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態。

三、教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

（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）向學校提出申訴。

四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本校環境保護及安全衛生中心或撥打申訴專線電話，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。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。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵教職員工均能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。

【本校職場不法侵害諮詢、申訴管道】

- 申訴專線電話：04-2393-5215
- 申訴專用電子信箱：esh995@ncut.edu.tw

校長：

簽署日期： 年 月 日

(新版)

潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態【例示】

外部不法侵害的典型樣態如下所示。但應特別留意以下幾點：①與第三方的互動方式可能會因工作者的業務性質不同而有所差異、②相關的判斷可能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異、③不應損及憲法所保障之言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利、④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、暴力或其他攻擊行為

（一）對工作者之身體攻擊（涉及刑法傷害罪等）：

- 對工作者施加毆打、踢踹等行為。
- 對工作者投擲物品等行為。

（二）對工作者之精神攻擊（涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等）：

- 對工作者施加將危害工作者或其親屬的言語或行為。
- 否定工作者之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害工作者之名譽的言語或行為。

二、第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏

關於第三方所提出之要求或主張，應基於事實，確認其是否為正當的要求；工作者所提供之商品或服務不具有瑕疵或過失者，或是雖有瑕疵或過失但與該要求或主張完全不具有關聯性者；欠缺正當性之要求或主張經工作者拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

（一）工作者所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

- 要求工作者將完全沒有瑕疵的商品更換為新的商品。
- 已受有符合事先被告知內容之服務，但仍要求工作者再次提供服務。

（二）要求之內容與工作者所提供的商品、服務間並無關聯：

- 就與工作者所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求工作者賠償或修繕。
- 要求工作者販售與其實際販售之商品完全無關的其他商品。

（三）提出與商品或服務之瑕疵或過失完全無關之要求：

- 商品具有瑕疵，但要求工作者修繕與該商品完全無關之其他物品。

三、第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞

第三方根據法令、契約等而向工作者提出具有正當性的要求或主張（例如其所受之商品或服務存在瑕疵或過失而要求改善），但實現該要求之手段、樣態有違法之虞。

- 對工作者施加過度且長時間的嚴厲斥責。
- 多次致電給工作者，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。
- 於店鋪內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對工作者造成拘束。
- 強迫工作者手寫悔過書（不接受電腦打字等）或親手送交報告書至住家（不接受郵寄等）。

四、其他不法言行

- 儘管已被工作者要求離開店鋪等，仍舊無正當理由而長時間逗留（涉及刑法侵入建築物罪等）。
- 對工作者施以性意味的言語或行為（涉及性騷擾防治法等）。
- 對工作者施加跟蹤騷擾行為（涉及跟蹤騷擾防治法等）。
- 在社群媒體等平台上，指名特定工作者並中傷之行為（涉及刑法妨害名譽及信用罪等）。
- 未經工作者本人同意，將工作者的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體等平臺（涉及個人資料保護法等）。

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表

單位：_____ 評估者：_____ 單位主管：_____ 評估日期：_____年_____月_____日

物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大聲響刺激教職員生、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否	
照明	室內、外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口及停車場、貯藏室 ☐ 是 ☐ 否	
溫/濕度通風狀況	空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道	☐ 設有門禁或登記措施，避免未授權之人員擅自進出 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護	
工作空間	☐ 設置安全環境，並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱擺設，避免影響出入安全。 ☐ 工作場所內之損壞物品，如壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 減少工作空間內出現可做為武器的銳器或鈍物，如花瓶等	
與公眾接觸服務	☐ 安排妥適座位，降低等候時的無聊感、焦慮感	

高風險場所	☐ 無高風險場所 ☐ 有高風險場所，請詳述：_____		
現有預防措施： ☐ 安裝安全設備(☐ 警鈴系統、 ☐ 緊急按鈕、 ☐ 24小時監視器、 ☐ 無線電話通訊)，並定期維護及測試 ☐ 提供警報系統(☐ 警鈴、 ☐ 電話、 ☐ 哨子、 ☐ 短波呼叫器)供求助使用			
行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 接待區域設有「訪客登記」或「訪客管制」措施。		
公共區域管制	☐ 區域有劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。		
工作區域管制	☐ 配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點		
進出管制	☐ 未使用的門予以上鎖，防止他人進入及藏匿，且符合消防法規		
適性配工			
項目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
單獨作業或夜間工作	☐ 否 ☐ 是		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具
需在不同作業場所移動	☐ 否 ☐ 是		☐ 事先報告路線 ☐ 與他人協同作業
曾舉報有遭受不法侵害 威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是		☐ 與他人協同作業 ☐ 設置監視器 ☐ 加強教育訓練及宣導緊急應變措施

工作設計			
項目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
需與校外人士接觸之服務	☐ 否 ☐ 是		☐ 簡化工作流程，減少互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重	☐ 否 ☐ 是		☐ 排班應取得教職員工同意，並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施	☐ 無(請填應增加或改善之措施) ☐ 有，請詳述：		☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與。 ☐ 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

~~職業安全衛生人員：~~ ~~環安中心主任：~~

~~健康服務醫護人~~

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所：_____作業內容：_____檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激工作者、訪客之情緒或形成緊張態勢。
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

(新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇ 工作空間內宜有兩個出口。 ◇ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內外及停車場			◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			◇ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並定期維護與測試，及定期查核是否侵犯個人隱私。 ◇ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的工作者使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

(新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			✧ 接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			✧ 區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			✧ 配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			✧ 未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

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

☐ 檢點人員： _____

☐ 單位主管： _____

☐ 職業安全衛生人員： _____

☐ 人事室人員： _____

☐ 該單位/處所之工作者代表： _____

☐ 勞工健康服務人員： _____

附件 5(新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

單位/處所: _____ 檢點日期: _____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業人數	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量學生或顧客(如開學之前後、各招生管道報名、報到至註冊尖峰時段)				✧ 配置服務學習人員、工讀生。 ✧ 提供工作自我防衛工具 ✧ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				✧ 強化人員緊急應變能力 ✧ 提供工作者自我防衛工具
需在不同作業場所移動				✧ 明確規定移動流程
工作者舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				✧ 配置保全人員 ✧ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

(新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

單位/處所: _____ 檢點日期: _____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾(如學生、家長、教師等)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。 ※提供因應服務對象過度要求或不合理客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班應取得工作者同意並保有規律性 ※避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			※允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ※於職場提供工作者社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵工作者參與。 ※針對工作者需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴關懷協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員: _____

☐ 單位主管: _____

☐ 職業安全衛生人員: _____

☐ 人事室人員: _____

☐ 該單位/處所之工作者代表: _____

☐ 勞工健康服務人員: _____

附件 5

~~國立勤益科技大學職場不法侵害申訴書~~

申 訴 人 資 料	姓 名		聯絡電話	
	國民身分證 統一編號		出生年月日	—年—月—日
	單 位		職 稱	
	電子郵件			
	住(居)所地址			
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名		被申訴人單位	
	被申訴人職稱		被申訴人身分別	☐ 一般同仁 ☐ 校長
	事件發生時間 (起迄時點)			
	事件發生經過(請 載明發生事件時之 行為、內容、相關 事證或證人)			
相 關 證 明 文 件				
上述內容經申訴人確認其內容無誤 申訴人：_____ (簽章) 中華民國_____年_____月_____日				

~~處理情形摘要(以下申訴人免填)~~

環安中心接獲申訴時間		_____年_____月_____日_____上(下)午_____時_____分	
紀錄人：_____ (簽章)			
職場不法侵害預防 及保護小組	召開會議時間	_____年_____月_____日_____上(下)午_____時_____分	
	申訴是否受理		
召集人：_____ (簽章)			

附註：應於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護小組會議，決定是否受理，並以書面通知
 _____申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

附件 5-1

~~國立勤益科技大學職場不法侵害事件申訴委任書~~

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任 代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場不法侵害案件，有為一切申訴行為之代理權限，

☐並有

~~撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。~~

☐但無_____

此致

~~國立勤益科技大學~~

申訴人:_____ (簽章)_____

代理人(如無則免填):_____ (簽章)_____

附件 5-2

國立勤益科技大學職場不法侵害申訴撤回書			
申訴人姓名		出生年月日	年—月—日 (—歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴處理單位後，申訴調查程序即予終止，但學校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____(被申訴人姓名)之職場不法侵害申訴事件，特此聲明。 ——此致 國立勤益科技大學 _____ 本人(申訴人)簽名：_____ _____ 代理人簽名(無則免填)：_____ 中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日			

~~國立勤益科技大學職場不法侵害申訴事件調查報告~~

申訴人		被申訴人	
申訴要旨			
調查歷程			
申訴人、 被申訴人及相 關人員 陳述重點	一、申訴人陳述重點 二、被申訴人陳述重點 三、相關人員陳述重點		
事實認定及 理由	(包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證查驗情形)		
相關證據			
處理建議			
調查人員 簽名	中華民國 年 月 日		

國立勤益科技大學疑似職場不法侵害事件申訴通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	● 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____通報日期/時間：_____

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。

國立勤益科技大學疑似職場不法侵害事件調查處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 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）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：_____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他_____
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____處理日期/時間：_____

審核者：_____審核日期/時間：_____

~~附件 6-1~~

~~國立勤益科技大學職場不法侵害處理程序檢核表~~

~~國立勤益科技大學~~

~~填表日期：___年___月___日~~

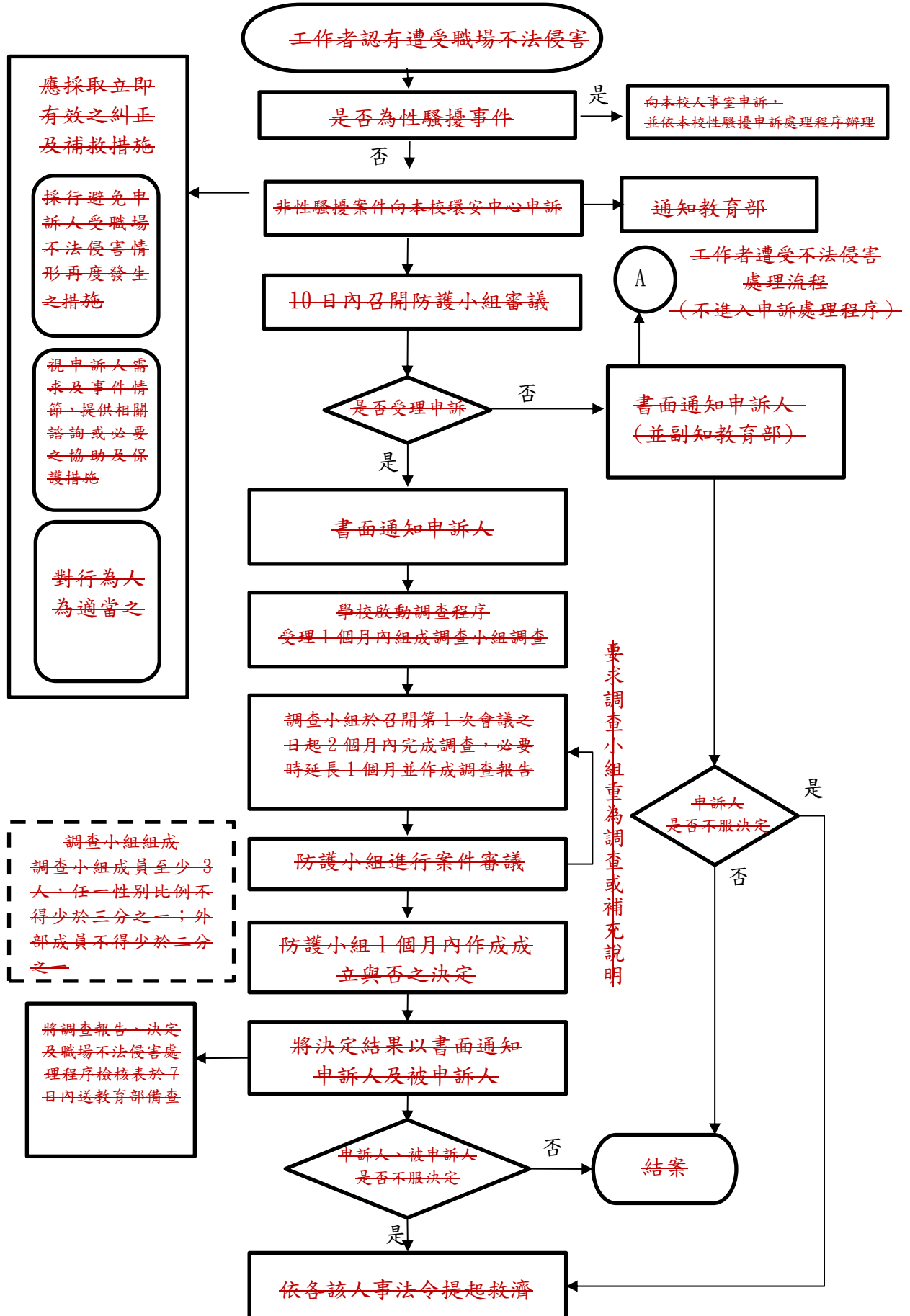
事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	___年___月___日
被申訴人身分	☐一般同仁 ☐機關首長
申訴成立與否	☐成立 ☐不成立

檢視	檢核項目	備註
一	職場不法侵害預防及保護小組(以下簡稱防護小組)之組成是否符合相關規定? ☐是→☐委員人數為_____ _____ ☐由副首長或幕僚長為召集人 _____ ☐相關學者專家人數為_____ _____ ☐男性人數為_____；女性人數為_____ ☐否，原因：_____	置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	於接獲職場不法侵害之申訴 10 日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關? ☐是，通報方式：_____ ☐否，原因：_____	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務機關(單位)及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章? ☐是 ☐否，原因：_____	
四	是否於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護小組會議? ☐是→☐接獲申訴日為_____ _____ ☐召開防護小組會議日期為_____ ☐否，原因：_____	
五	案件性質 ☐因接獲被害人申訴而知悉(續答第 6 項) ☐非因前項情形而知悉(續答第 7 項)	
六	接獲被害人申訴後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施?(續答第 8 項) ☐無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ ☐有採取糾正及補救措施 →☐採行避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施 →☐適度調整申訴人工作內容 _____ ☐調整申訴人辦公場所或居家辦公 _____ ☐其他：_____ →☐依申訴人需求及事件情節提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 →☐協助申訴人保留相關證據 _____ ☐對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 _____ ☐通報警察、消防醫護等單位 _____ ☐其他：_____ →☐對行為人為適當之處理 →☐調整行為人職務	

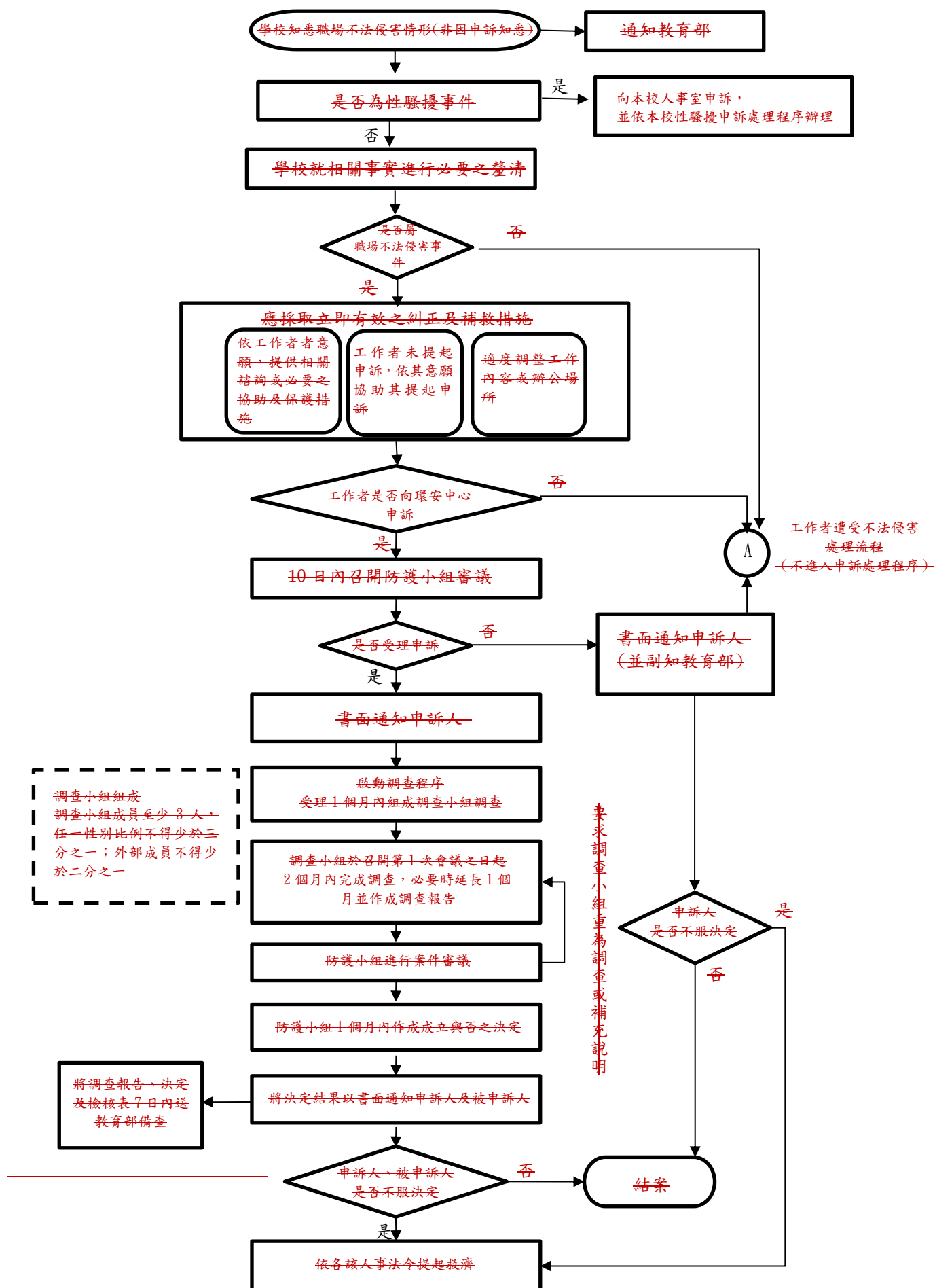
檢視	檢核項目	備註
	—— ☐ 其他：——	
七	知悉工作者職場不法侵害事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？(續答第8項) ☐ 無採取糾正及補救措施之需要，說明：—— ☐ 有採取糾正及補救措施 —— ☐ 就相關事實進行必要之釐清 —— ☐ 依被害者意願，協助其提起申訴 —— ☐ 依被害者意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 —— ☐ 協助申訴人保留相關證據 —— ☐ 對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 ☐ 通報警察、消防醫護等單位 ☐ 調整行為人職務 ☐ 其他：—— ☐ 適度調整工作內容或辦公場所	
八	申訴案件經防護小組會議決議是否受理？ 決議→ ☐ 受理 —— ☐ 不受理，理由：—— —— ☐ 申訴人撤回申訴，學校認有必要，本職權繼續調查處理。 ☐ 以書面通知是否受理，並載明申訴人得依(各該人事法令)提起救濟(教示救濟)	
九	調查小組成員之組成是否符合相關規定？ ☐ 是→ ☐ 調查小組人數為—— —— ☐ 男性人數為——；女性人數為—— —— ☐ 外部成員人數為—— ☐ 否，原因：——	調查小組成員至少3人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於三分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，調查小組成員中，外部成員不得少於三分之一。
十	調查小組調查時，給予申訴人、被申訴人陳述意見情形 ☐ 申訴人陳述意見 ☐ 被申訴人陳述意見 ☐ 無陳述意見，原因：——	
十一	陳述意見時，是否全程錄音或錄影(受訪談者不得自行錄音或錄影)？ ☐ 是 ☐ 否，原因：——	
十二	調查小組之調查報告完成情形 ☐ 第1次召開會議時間為—— ☐ 完成報告時間為——	調查小組應於召開第1次會議之日起2個月內完成調查報告；必要時，得延長1個月

檢視	檢核項目	備註
十二	調查小組送交防護小組之調查報告內容是否符合相關規定？ ☐是，已包括☐申訴人之申訴要旨 _____ ☐調查歷程，包括日期及對象 _____ ☐申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 _____ ☐事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗 _____ ☐處理建議 ☐否，原因：_____	
十四	防護小組依調查報告為職場不法侵害申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ ☐是→☐調查報告完成日起1個月內，為職場不法侵害申訴成立與否之決定(決定作成日期：_____) _____ ☐將決定結果交由學校以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字 _____ ☐將調查報告及申訴成立與否之決定(併同職場不法侵害處理程序檢核表)，於決定作成日起7日內函送教育部備查 _____ ☐否，原因：_____	
十五	防護小組是否作成懲處或其他處理之建議？ ☐是→☐懲處建議為_____ _____ ☐其他處理建議為_____ ☐否，原因：_____	
十六	調查報告之建議與防護小組之決定是否一致？ ☐一致 ☐不一致，原因：_____	
其他意見、問題或建議事項		

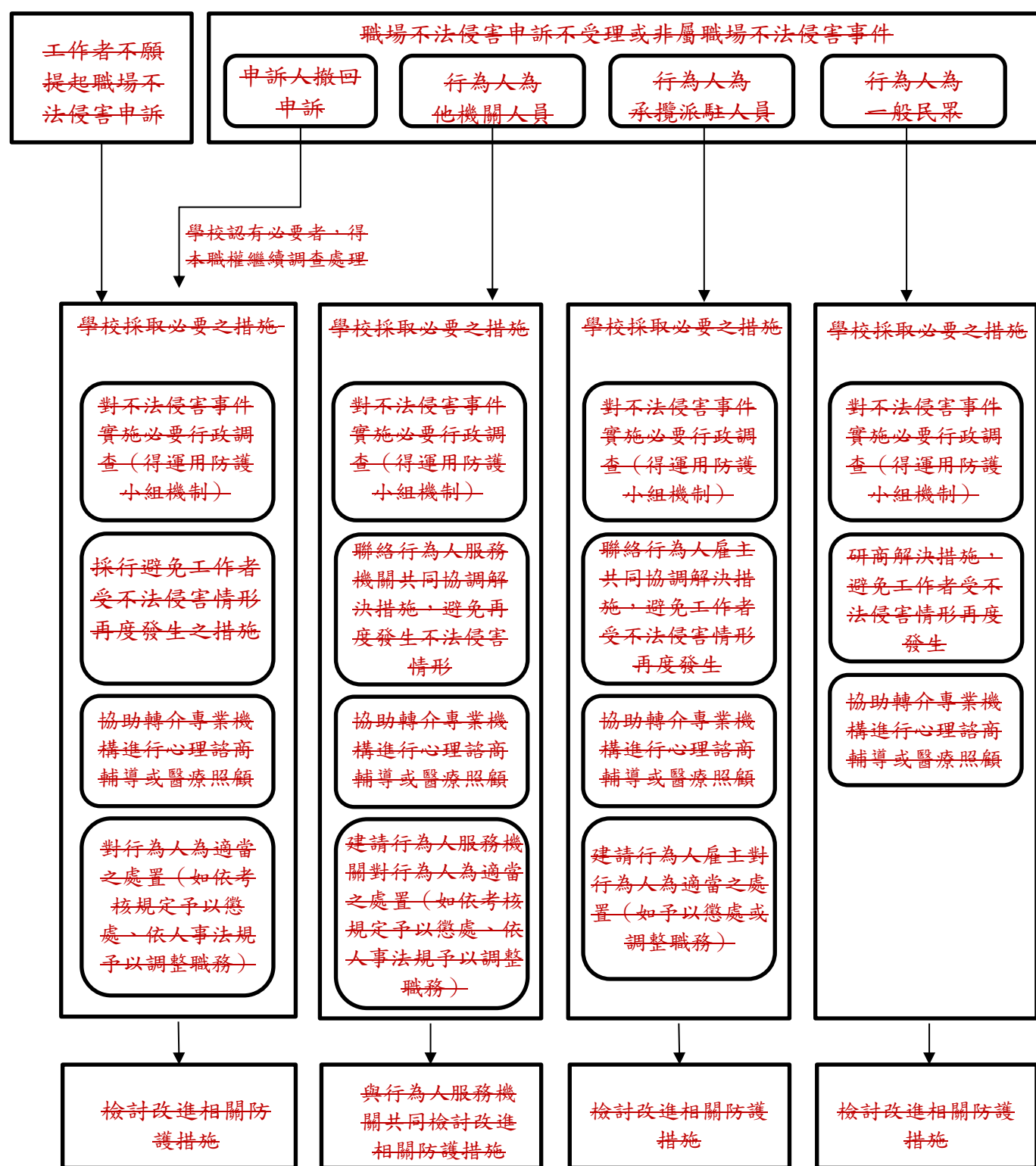
職場不法侵害處理流程圖—接獲申訴而知悉(行為人非機關首長)



——職場不法侵害處理流程圖——非因接獲申訴而知悉(行為人非機關首長)



工作者遭受職場不法侵害處理流程A



執行職務遭受不法侵害，指工作者因執行職務，於工作場所遭受機關首長、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、性騷擾或歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。其中性騷擾事件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。

附件 7 (新版) **國立勤益科技大學職場不法侵害預防措施查核及評估表**

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	權責單位	檢核結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境/工作流程 ● 與外部成員之關係	● 環安中心：發送調查表。 ● 人事室：依評估結果辦理後續人事措施。		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計 ● 行政管制措施	● 環安中心		
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計	● 環安中心：發送調查表。 ● 人事室：依評估結果辦理後續人事措施。		
建構行為規範	● 國立勤益科技大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道	● 環安中心		
	● 法定性別友善事項檢核表(人事室)	● 人事室		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	● 事前預防 ● 發生不法侵害後之應對	● 人事室		
設置申訴管道並公開揭示及配套措施	● 申訴管道設置情形 ● 公開揭示方式 ● 事前預防配套措施	● 環安中心		
建立事件之調查及處理程序	● 事前措施（諮詢窗口、保護機制等）	● 環安中心		
	● 事件發生時之應變處理程序（接獲申訴通報、獲報後之處理等）	● 環安中心		
依申訴人需求，提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助及保護措施	● 協助申訴人身心健康及保護 ● 保存與紀錄事件處理報告	● 環安中心		
	● 外部資源連結（法律、醫療及心理諮商）	● 人事室		
執行成效之評估及改善	● 成效評估原則 ● 評估過程 ● 改善措施	● 人事室 ● 環安中心		

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐評估人員：_____ ☐單位主管：_____

國立勤益科技大學職場不法侵害預防措施執行成效之評估改善表

年度：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關 控制措施/ 改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程	評估單位數： 低度風險： 中度風險： 高度風險：	
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	評估單位數： 異常結果 統計：	
依工作適性適當 調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	政策規範公告環安室網頁 主管行為自主檢核完成率： 二 _____% 應完成：_____人 實際完成：_____人	
辦理危害預防及溝通 技巧訓練(人事室)	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容	舉辦場次： 訓練內容：	
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通 報機制 ☐ 通報處置 ☐ 紀錄	申訴通報案件：_____件	
執行成效之評估及改善		被申訴人懲處情形： 申訴人或通報人後續協助情形：	

承辦人員：

單位主管：

國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防 及處理計畫

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

113.07.02 本校 113 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議審議通過

113.08.01 勤益科大環字第 1134400058 號函頒

115.06.25 本校 115 年第 1 次環境安全衛生委員會會議審議通過

115.07.21 勤益科大環字第 1154400033B 函頒

115.10.0 勤益科大環字第 000000000 函頒

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，依職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則等相關規定，訂定本計畫。

二、定義：

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），指工作者因執行職務，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，例如職場暴力攻擊、職場霸凌、性騷擾或就業歧視不當言行等，造成其身體或精神之不法侵害。

三、實施對象：本校全體工作者。

四、權責分工：

（一）諮商輔導組：

1. 提供相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。
2. 緊急事件時協助安撫遭受職場不法侵害人員或必要時協助安排校外兼任諮商師。

（二）各級單位主管：

1. 本計畫之執行與參與。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 負責強化工作場所的規劃。
4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。
5. 負責或授權單位同仁每年填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件1）。
6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場不法侵害之通報或申訴。

（三）環境保護及安全衛生中心（以下簡稱環安中心）：

1. 組成職場霸凌申訴處理小組並擔任案件受理窗口。

2. 職場霸凌事件申訴、調查及處理程序。
3. 職業健康服務醫護人員提供職場不法侵害預防及處理相關協助資源(附件2)協助申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。
4. 辦理人力配置與工作設計之「適性配工」。
5. 協助內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估。
6. 作業場所環境檢點與改善。
7. 建構反不法侵害的組織文化。
8. 協助不法侵害事件緊急應變演練。
9. 檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善。
10. 組織的因應（檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善）。

(四) 人事室：

1. 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任案件受理窗口。
2. 性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。
3. 協助辦理適性配工及工作設計調查後之人事改善措施。
4. 透過「員工協助方案」(EAP, Employee Assistance Program) 提供教職員工心理諮商與諮詢服務。
5. 營造友善職場環境。
6. 協助不法侵害事件緊急應變演練。
7. 依不同對象辦理職場不法侵害教育訓練。
8. 辨識與評估高風險族群。
9. 協助辦理不法侵害預防之危害辨識及風險評估後之相關人事措施。
10. 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. 配合辦理潛在職場不法侵害風險評估。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合職場不法侵害預防及處理計畫執行與參與。

五、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。

六、實施方法：

(一) 辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對本校全體工作者。
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者。
3. 評估危害：採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（同附件1）進行風險評估。
 - (1) 列舉可能出現的職場不法侵害類型、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，除辦理前二目風險評估與分級外，並檢視現有職場不法侵害控制措施完整性，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「預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告」（附件3）。

(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) 對有職場不法侵害傾向人士之識別方法。
 - (5) 保護個人及同事的職場不法侵害預防措施及程序。
 - (6) 職場溝通、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) 職場不法侵害案例分析。

- (3) 向工作者宣導通報職場不法侵害事件之方法。
- (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。
- (5) 向提出申訴之工作者表達關心、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:為預防職場不法侵害事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發生的職場不法侵害類型與工作位置，每學年檢點作業場所（如附件4）。

(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(如安排保全或校安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，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. 執行工作者人事調動告知作業時。
7. 執行工作者人事終止聘僱告知作業時。
8. 本校於知悉職場不法侵害之情形，或至遲自申訴人提起申訴時，應採取相關有效之糾正及補救措施。

(六) 執行成效之評估及改善：

1. 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、作業場所環境檢點紀錄（如附件4）、作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表（如附件5）、疑似職場不法侵害通報及處置表（如附件6）及教育訓練資料應建立檔案統一保存。

2. 每年進行執行成效評估檢討（附件7），以找出改善之空間。

(七) 其他有關安全衛生事項：

本校職場不法侵害相關之會議紀錄、調查報告、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保密並保存，以助每年進行風險評估和分析。

七、本計畫如有未盡事宜，依勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引等相關規定辦理。

八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。

附件 1

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險 (可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/性 騷擾/跟騷/就業歧 視) ^{註2}	可能性 (發生機 率)	嚴重性 (傷害程 度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控 制/個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
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	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐						
工作者之工作性質是否為執行 公共安全業務	☐	☐						
工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐						
工作者是否需於深夜或凌晨工 作	☐	☐						
工作者是否需於較陌生之環境 工作	☐	☐						
工作者之工作是否涉及現金交 易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
工作者之工作是否為直接面對 群眾之第一線服務工作	☐	☐						

工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						

內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註：1.潛在風險為例示，事業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職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

附表一 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
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，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 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。

附件 2

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
縣市政府工作者主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未依職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時,使用「110 視訊報案」APP,「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能,能於身處不便出聲之狀況,一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像,並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統  Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	(02)8590-6666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益。	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
衛生福利部社會救助及社工司	公、私部門社工人員因執行職務遭受危害事件，進用單位知悉事件發生 24 小時內完成線上通報。	衛生福利部社工人力資源管理系統 「人身安全前臺通報」網站 https://sasw.mohw.gov.tw/mosw/psView/home 
公務人員保障暨培訓委員會	工作者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)

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 02-33431150 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://dep.mohw.gov.tw/dor6435-70356-107.html 
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、工作者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

附件 3

國立勤益科技大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道

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健康受損，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層或各級主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工、同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

（一）職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。

（二）潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態。

三、教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

（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）向學校提出申訴。

四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本校環境保護及安全衛生中心或撥打申訴專線電話，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。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。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵教職員工均能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。

【本校職場不法侵害諮詢、申訴管道】

- 申訴專線電話：04-2393-5215
- 申訴專用電子信箱：esh995@ncut.edu.tw

校長：

簽署日期： 年 月 日

潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態【例示】

外部不法侵害的典型樣態如下所示。但應特別留意以下幾點：①與第三方的互動方式可能會因工作者的業務性質不同而有所差異、②相關的判斷可能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異、③不應損及憲法所保障之言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利、④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、暴力或其他攻擊行為

（一）對工作者之身體攻擊（涉及刑法傷害罪等）：

- 對工作者施加毆打、踢踹等行為。
- 對工作者投擲物品等行為。

（二）對工作者之精神攻擊（涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等）：

- 對工作者施加將危害工作者或其親屬的言語或行為。
- 否定工作者之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害工作者之名譽的言語或行為。

二、第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏

關於第三方所提出之要求或主張，應基於事實，確認其是否為正當的要求；工作者所提供之商品或服務不具有瑕疵或過失者，或是雖有瑕疵或過失但與該要求或主張完全不具有關聯性者；欠缺正當性之要求或主張經工作者拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

（一）工作者所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

- 要求工作者將完全沒有瑕疵的商品更換為新的商品。
- 已受有符合事先被告知內容之服務，但仍要求工作者再次提供服務。

（二）要求之內容與工作者所提供的商品、服務間並無關聯：

- 就與工作者所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求工作者賠償或修繕。
- 要求工作者販售與其實際販售之商品完全無關的其他商品。

（三）提出與商品或服務之瑕疵或過失完全無關之要求：

- 商品具有瑕疵，但要求工作者修繕與該商品完全無關之其他物品。

三、第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞

第三方根據法令、契約等而向工作者提出具有正當性的要求或主張（例如其所受之商品或服務存在瑕疵或過失而要求改善），但實現該要求之手段、樣態有違法之虞。

- 對工作者施加過度且長時間的嚴厲斥責。
- 多次致電給工作者，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。
- 於店鋪內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對工作者造成拘束。
- 強迫工作者手寫悔過書（不接受電腦打字等）或親手送交報告書至住家（不接受郵寄等）。

四、其他不法言行

- 儘管已被工作者要求離開店鋪等，仍舊無正當理由而長時間逗留（涉及刑法侵入建築物罪等）。
- 對工作者施以性意味的言語或行為（涉及性騷擾防治法等）。
- 對工作者施加跟蹤騷擾行為（涉及跟蹤騷擾防治法等）。
- 在社群媒體等平台上，指名特定工作者並中傷之行為（涉及刑法妨害名譽及信用罪等）。
- 未經工作者本人同意，將工作者的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體等平臺（涉及個人資料保護法等）。

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音(宜控制於 60 分貝以下), 避免刺激工作者、訪客之情緒或形成緊張態勢。
照明			保持室內、室外照明良好, 各區域視野清晰, 特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時, 應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好; 消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

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

☐ 檢點人員: _____☐ 單位主管: _____☐ 職業安全衛生人員: _____☐ 人事室人員: _____☐ 該單位/處所之工作者代表: _____☐ 勞工健康服務人員: _____

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表
「工作場所設計」方面

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 設密碼鎖或門禁系統。 ✧ 停車場應盡量緊鄰工作場所。 ✧ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ✧ 工作空間內宜有兩個出口。 ✧ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ✧ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ✧ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ✧ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			✧ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並定期維護與測試，及定期查核是否侵犯個人隱私。 ✧ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的工作者使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			✧ 接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			✧ 區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			✧ 配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			✧ 未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表
「適性配工」方面

單位/處所: _____ 檢點日期: _____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量學生或顧客(如開學之前後、各招生管道報名、報到至註冊尖峰時段)				✧ 配置服務學習人員、工讀生。 ✧ 提供工作自我防衛工具 ✧ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				✧ 強化人員緊急應變能力 ✧ 提供工作者自我防衛工具
需在不同作業場所移動				✧ 明確規定移動流程
工作者舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				✧ 配置保全人員 ✧ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

(新版)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾(如學生、家長、教師等)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。 ※提供因應服務對象過度要求或不合理客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班應取得工作者同意並保有規律性 ※避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			※允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ※於職場提供工作者社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵工作者參與。 ※針對工作者需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴關懷協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事室人員：_____

☐ 該單位/處所之工作者代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

國立勤益科技大學疑似職場不法侵害事件申訴通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	● 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

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。

國立勤益科技大學疑似職場不法侵害事件調查處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 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）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：_____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他_____
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

國立勤益科技大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	權責單位	檢核結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境/工作流程 ● 與外部成員之關係	● 環安中心：發送調查表。 ● 人事室：依評估結果辦理後續人事措施。		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計 ● 行政管制措施	● 環安中心		
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計	● 環安中心：發送調查表。 ● 人事室：依評估結果辦理後續人事措施。		
建構行為規範	● 國立勤益科技大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道	● 環安中心		
	● 法定性別友善事項檢核表(人事室)	● 人事室		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	● 事前預防 ● 發生不法侵害後之應對	● 人事室		
設置申訴管道並公開揭示及配套措施	● 申訴管道設置情形 ● 公開揭示方式 ● 事前預防配套措施	● 環安中心		
建立事件之調查及處理程序	● 事前措施（諮詢窗口、保護機制等）	● 環安中心		
	● 事件發生時之應變處理程序（接獲申訴通報、獲報後之處理等）	● 環安中心		
依申訴人需求，提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助及保護措施	● 協助申訴人身心健康及保護 ● 保存與紀錄事件處理報告	● 環安中心		
	● 外部資源連結（法律、醫療及心理諮商）	● 人事室		
執行成效之評估及改善	● 成效評估原則 ● 評估過程 ● 改善措施	● 人事室 ● 環安中心		

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐評估人員：_____ ☐單位主管：_____

附件 2

執行職務遭受不法侵害預防計畫-四、權責分工【人事室建議說明表】

環安中心修正草案	人事室建議	說明
(三) 環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心): - 組成職場不法侵害預霸凌申訴處理小組(以下簡稱防護小組)並擔任案件受理窗口。 - 職場霸凌事件申訴、調查及處理程序。 - 辦理人力配置與工作設計之「適性配工」。 - 協助內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估。 - 作業場所環境檢點與改善。 - 建構反不法侵害的組織文化。 - 協助不法侵害事件緊急應變演練 - 負責強化工作場所的規劃策略。 - 協助各單位主管提供必要之保護措施。 - 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。 - 檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善。 - 組織的因應(檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善)。	(三) 環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心): - 組成職場不法侵害預霸凌申訴處理小組(以下簡稱防護小組)並擔任案件受理窗口。 - 職場霸凌事件申訴、調查及處理程序。 - 辦理人力配置與工作設計之「適性配工」。 - 協助內部與外部不法侵害危害辨識與風險評估。 - 作業場所環境檢點與改善。 - 建構反不法侵害的組織文化。 - 協助不法侵害事件緊急應變演練 - 負責強化工作場所的規劃策略。 - 協助各單位主管提供必要之保護措施。 - 職業健康服務醫護人員提供職場不法侵害預防及處理相關協助資源(附件2)及申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。 - 檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善。 - 組織的因應(檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善)。	附件 2 為勞動部彙整的相關資源，建議環安中心本權責加入第 4 點第 3 款第 10 目:「10. 職業健康服務醫護人員提供職場不法侵害預防及處理相關協助資源(附件 2)及申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。」 人事室 EAP 資源已放置人事室網頁，並不定期以電子郵件轉知全校同仁。
(四) 人事室: 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任案件	(四) 人事室: 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任	- 本次未修正。 - 本次未修正。

執行職務遭受不法侵害預防計畫-四、權責分工【人事室建議說明表】

環安中心修正草案	人事室建議	說明
受理窗口。	案件受理窗口。	
2. 性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。	2. 性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。	
3. 辦理人力配置與工作設計之「工作設計」。	3. 協助辦理適性配工及工作設計調查後之人事改善措施。	3. 原適性配工及工作設計為一體規劃之表格，係由環安中心統一發送調查，後續涉人事須配合之措施再移由人事室處理。爰建議修正為協助辦理適性配工及工作設計調查後之人事改善措施。
4. 透過「員工協助方案」(EAP, Employee Assistance Program) 提供教職員工心理諮商與諮詢服務(如附件2)。	4. 透過「員工協助方案」(EAP, Employee Assistance Program) 提供教職員工心理諮商與諮詢服務。	4. 附件 2 為勞動部彙整的相關資源，建議環安中心本權責加入第 4 點第 3 款第 10 目：「10.職業健康服務醫護人員提供職場不法侵害預防及處理相關協助資源(附件 2)及申訴人/被申訴人之身心健康追蹤輔導及權益維護。」人事室 EAP 資源已放置人事室網頁，並不定期以電子郵件轉知全校同仁，爰建議刪除附件 2 文字。
5. 建構反不法侵害的組織文化。	5. 營造友善職場環境。	5. 建構反不法侵害的組織文化已於環安中心權責項目中定有明文， <u>本項建議改為營造友善職場環境。</u>
6. 協助不法侵害事件緊急應變演練。	6. 協助不法侵害事件緊急應變演練。	6. 無意見。
7. 負責依不同對象辦理職場不法侵害教育訓練。	7. 負責依不同對象辦理職場不法侵害教育訓練。	7. 無意見。
8. 辨識與評估高風險族群。	8. 辨識與評估高風險族群。	8. 本次未修正。
9. 組織的因應(檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施，風險再評估及改善)。	9. 協助辦理不法侵害預防之危害辨識及風險評估後之相關人事措施。	9. 本案建議統一由環安中心發送，後續涉人力的規劃，再移由人事室處理相關人事措施。
10. 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。	10. 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。	10. 本次未修正。

國立勤益科技大學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範（草案）

- 第一條 國立勤益科技大學（以下簡稱本校）為提供教職員工免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依職業安全衛生法第 2 章之 1 及職場霸凌防治措施準則相關規定，訂定本規範。
- 第二條 本規範所定之職場霸凌防治措施及申訴處理，除適用於受本校僱用之教職員工外，其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員(如派遣勞工等)，亦比照適用本規範。
- 第三條 本校各級主管對其所屬教職員工、教職員工對其主管或教職員工與教職員工相互間，不得利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致他人身心健康遭受危害。
- 第四條 職場霸凌之認定，應符合職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項之定義，並綜合審酌事件發生之背景、頻率、場所、行為人動機、目的及下列各款樣態之情形：
- 一、對特定人刻意排擠、忽視、冷落、不讓參與必要之重要會議、事務或活動。
 - 二、對特定人破壞或刻意阻礙其工作、利用職務刁難、刻意隱瞞資訊或提供不實資訊。
 - 三、對特定人以權力欺壓，刻意分配不合理工作目標或與能力明顯不符之工作。
 - 四、對特定人刻意散布其謠言或揭露隱私。
- 第五條 本校就職場霸凌事件，設置下列申訴管道，並於工作場所顯著之處及內部資訊平台公開揭示：
- 一、申訴電子信箱：esh995@ncut.edu.tw。
 - 二、申訴專線：04-2393-5215。
 - 三、本校網頁公告之。
- 第六條 本校各部門教職員工均應接受職場霸凌防治教育訓練，並由各級主管利用各式場合，加強對所屬員工有關職場霸凌防治及申訴管道之宣

導；各級主管、負責及參與申訴事件調查、處理、協調及申復者，並應另接受溝通技巧、管理及申訴事件處理等相關教育訓練。

第七條 本校於知悉教職員工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：

一、 因接獲被霸凌教職員工申訴而知悉時：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離等措施，避免申訴人遭受職場霸凌情形再度發生，並不得對其有不利對待。
- (二) 依申訴人需求，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。
- (三) 啟動調查程序，對申訴事件之相關人員進行訪談及調查；申訴人有意願者，得進行協調，如協調不成立時，應續行調查。
- (四) 依調查結果，視情節輕重對行為人適當之懲戒或處理。

二、 非因前款情形而知悉時：

- (一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- (二)告知被霸凌教職員工得主張之權益及救濟途徑，並依其意願協助其協調或提起申訴。
- (三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- (四)依被霸凌教職員工意願，提供或轉介法律等諮詢服務、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之協助或保護措施。

第八條 本校為處理職場霸凌申訴案件，設申訴處理小組成員至少 3 人，任一性別比例不得少於三分之一。申訴處理小組成員由校長指定相關部門主管或在職教職員工擔任，並得邀請具相關事務處理經驗之外部專業人士擔任。

申訴處理小組得由校長指定 1 人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指派其他人員代理之。

派遣勞工如遭受本校教職員工職場霸凌時，本校將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，將結果通知申訴人、被申訴人(以下併稱當事人)及派遣事業單位。

- 第九條 被申訴人為本校最高負責人時，教職員工得依職業安全衛生法第 22 條之 3 第 1 項規定，逕向所在地之直轄市或縣（市）主管機關提起申訴；本校仍應依主管機關通知及職業安全衛生法規定，採取立即有效之適當措施。
- 第十條 申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，申訴處理小組應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認內容無誤。申訴紀錄應載明下列事項：
- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話及申 訴日期。
 - 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
 - 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 第十一條 職場霸凌申訴案件應以不公開方式處理，保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之隱私，並使申訴人、協助申訴之人、參與及負責調查之人免於遭受報復或其他不利待遇。
- 第十二條 參與申訴事件調查、處理或申復程序之人員，其本人為當事人，或與當事人有配偶、前配偶、四親等內血親、三親等內姻親、家長、家屬關係者，應自行迴避。具有其他具體事實足認執行調查、處理或申復程序有偏頗之虞者，當事人得以書面舉明原因及事實申請迴避。
- 第十三條 申訴處理小組於接獲申訴有下列情形之一者，得不予受理：
- 一、非屬職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項所稱職場霸凌事項。
 - 二、無具體內容。
 - 三、申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊。
 - 四、同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。
 - 五、申訴事件已撤回。
 - 六、已逾申訴期限。
- 第十四條 申訴處理小組應於接獲申訴之日起 10 個工作日內決定是否受理，並以書面通知申訴人；不予受理者，應於書面通知內敘明理由。決定受理者，應於受理翌日起 7 個工作日內，依勞動部公告之內容及方式登錄系統，並通知申訴人。

- 第十五條 本校受理申訴後，應秉持客觀、公正、公平原則進行調查，並於調查過程保護當事人、協助申訴之人及受邀協助調查者之個人隱私。
- 第十六條 進行申訴事件調查時，如申訴人有意願協調者，應本於客觀、公正與公平立場安排協調人員；協調人員應經當事人同意。有任一方無意願時，或自協調之日起，逾 1 個月仍未有共識時，應停止協調；協調不成立者，應續行調查並採取其他之適當措施。
- 第十七條 調查時應給予當事人陳述意見及答辯機會，並以書面通知調查目的、時間、地點及不到場所生之影響；訪談當事人及相關人員時，應以錄音或錄影輔助並作成紀錄；調查過程不得令當事人或協助調查之相關人對質；調查人員及參與處理申訴事件之所有人員均負保密義務。
- 第十八條 本校應於受理申訴之日起 15 個工作日內，由申訴處理小組選任調查成員，組成調查小組負責調查。調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於二分之一，任一性別比例不得少於三分之一。
- 第十九條 調查小組中之本校成員，應參加主管機關或勞動檢查機構辦理課程，或於勞動部建置之網站接受數位學習課程，完成職場霸凌防治教育訓練至少 3 小時。調查小組之外部專業人士，應具勞動權益或相關事務處理經驗。
- 第二十條 職場霸凌之申訴調查，應自調查小組成立後翌日起 2 個月內完成調查報告；必要時得延長 1 個月，並通知當事人(調查過程之協調期間可不計入)。
- 前項調查報告，應送申訴處理小組審議，其內容應包括下列事項：
- 一、申訴事件之案由，包括申訴人之申訴要旨。
 - 二、調查訪談過程，包括日期及對象。
 - 三、當事人及相關人員陳述之重點。
 - 四、事實認定與理由，包括證人及相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。
 - 五、處理建議。
- 第二十一條 申訴處理小組至遲於調查報告完成之日起 1 個月內，參考調查結果，作成職場霸凌申訴成立與否之決定，並得提供本校懲戒或其他處理

建議。該決定應有申訴處理小組二分之一以上出席，出席者過半數同意。

第二十二條 本校應於作成職場霸凌申訴成立與否決定之日起 10 個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由通知當事人，並登錄勞動部指定之系統及提供申復救濟之方法及期限。

第二十三條 職場霸凌行為經調查屬實者，由本校視情節輕重，依工作規則、勞動契約、獎懲規定及相關法令，對行為人為適當懲戒或處理；行為人已離職者，不在此限。

前項情節輕重之判斷，應審酌對申訴人身心侵害程度、行為次數頻率手段、雙方關係、違反後態度、過往類似行為及對本校之影響。

第二十四條 本校不得對依法提起申訴或協助他人申訴之教職員工，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。但經證實有惡意虛構事實者，不在此限。

第二十五條 當事人不服申訴成立與否之決定，得於收到書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由向本校提出申復；同一事件以 1 次為限。本校於接獲申復後，應於 10 個工作日內，由申訴處理小組成員推舉召集人，召開申復審議會議。

第二十六條 申復審議會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查。申復調查小組成員至少 3 人，外部專業人士不得少於三分之二，任一性別比例不得少於三分之一。

第二十七條 申訴處理小組應自申復審議會議召開日起 30 日內作成附理由之決定；如屬應再行調查者，其決定期限得展延 30 日。本校應於申復決定日起 10 個工作日內，以書面載明事實及理由通知申復人，並於申復結果作成之日起 10 個工作日內登錄勞動部指定之系統。

第二十八條 本校對職場霸凌申訴及申復事件應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生，並整體評估及檢討本規範，採取必要改善措施。

第二十九條 本校依本規範所採行之預防措施、受理申訴、協調、調查與申復等處理過程及結果，應作成執行紀錄並留存3年。

第三十條 職場霸凌申訴事件涉及工作場所性騷擾行為者，本校應依職場霸凌防治措施準則及工作場所性騷擾防治措施準則所定程序辦理，並依申訴人意願及內容，並於不重複詢問原則下併予調查訪談或釐清事實。

第三十一條 本規範經環境安全衛生委員會會議通過後，由校長核定公布後施行。

附件 1

國立勤益科技大學職場霸凌申訴書

案號 (受理單位填寫)		申訴日期	____年____月____日
申訴人姓名		服務單位/職稱	
住(居)所地址		聯絡方式 (電話、E-mail)	
被申訴人姓名		被申訴人單位/職稱	
與被申訴人關係	☐ 主管 ☐ 同事 ☐ 下屬 ☐ 其他：_____	是否為 最高負責人	☐ 否 ☐ 是 ☐ 不確定
事件發生期間	自____年____月____日至 ____年____月____日	發生地點	
申訴事實內容摘要	請以人、事、時、地、物描述具體言行、頻率及影響。		
相關證據	☐ 訊息/郵件 ☐ 錄音/錄影 ☐ 工作紀錄 ☐ 醫療或諮商資料 ☐ 證人 ☐ 其他：_____		
證人或可協助調查者	姓名/單位/可聯絡方式(如有)：		
申訴人確認	本人確認上述內容係依目前所知填寫，並同意受理單位於處理本案必要範圍內使用資料。 申訴人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章)		

-----處理情形摘要(以下由申訴處理小組填寫)-----

初次 接獲 單位	單位名稱		紀錄人/職稱		姓名	
	接獲申訴 時間	____年____月____日 ____時____分	被申訴人/ 職稱		姓名	
附註						
紀錄人：_____ (簽章)						

附件 2

國立勤益科技大學職場霸凌申訴委任書

稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
受任人					

茲委任_____為受任人，受任人就本人與_____（被申訴人姓名）間
職場霸凌案件，有為一切申訴行為之代理權限，爰依法提出本件委任書。

☐並有

☐但無

撤回申訴之特別權限，

☐並有

☐但無

代理協調之特別權限。

此致

國立勤益科技大學

委任人： _____(簽章)

受任人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

附件 3

國立勤益科技大學職場霸凌申訴撤回書

申訴人姓名		聯絡方式 (電話、E-mail)	
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴處理小組後，申訴調查程序即予終止。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人____(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 (被申訴人姓名)之職場霸凌事件，特此聲明。 此致 國立勤益科技大學 申訴人：_____(簽章) 委任人(無則免填)：_____(簽章) 日期：____年____月____日			

附件 4

國立勤益科技大學職場霸凌申訴是否受理通知書

一、案件基本資料

案號			
申訴人姓名		服務單位/職稱	
申訴日期	____年____月____日	是否受理 決定日期	☐ 是 ☐ 否 ____年____月____日
被申訴人姓名		被申訴人單位/ 職稱	

二、申訴不予受理情形及理由

不予受理事由（請勾選適用項目並敘明理由）
☐ 非屬職業安全衛生法第 22 條之 1 第 1 項所稱職場霸凌 ☐ ☐ 無具體之內容 ☐ 申訴人未具真實姓名或足以辨別其身分之資訊 ☐ ☐ 同一事件已不受理或已作成終局實體處理 ☐ 申訴事件已撤回申訴 ☐ ☐ 已逾申訴期限 理由說明：

學校/機關大小章：_____

日期：____年____月____日

附件 5

職場霸凌事件協調合意書

申訴人：

被申訴人：

事實及經過：

協調合意事項內容：

協調人員：

協調地點：

申訴人： _____(簽章)

被申訴人： _____(簽章)

日期： ____年____月____日

附件 6

受訪人員切結暨錄音或錄影同意書

本人_____於____年____月____日同意接受（案號：_____）
職場霸凌事件之調查訪談。本人並已知悉本次訪談目的、保密義務、錄音或錄影
用途、資料保存方式及不得自行錄音或錄影之規定。

受訪者：_____（簽章）

日期：____年____月____日

附件 7

相關人員利益迴避暨保密協定切結書

本人_____參加（案號：_____）職場霸凌事件之調查，茲保證遵守職場霸凌防治措施準則第 15 條利益迴避規定，並就申訴人、被申訴人、協助調查人員之姓名及其他足以辨識身分之資料，負有保密義務。如有違反前開迴避或保密義務，願依事業單位內部規範、契約約定及相關法令負相應責任；如涉及個人資料保護法、刑法或其他法律責任者，依法辦理。特此切結。

具結人：_____（簽章）

日期：_____年_____月_____日

附件 8

調查訪談紀錄

案號/案由			
訪談時間	____年____月____日____ 時____分至 ____時____分	訪談地點/方式	
訪談人		紀錄人	
受訪人		受訪人身分	☐ 申訴人 ☐ 證人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他：____
錄音或錄影	☐ 錄音 ☐ 錄影 ☐ 未使用，理由：____	受訪人是否簽署 切結書	☐ 是 ☐ 否， 理由：____

問題(例示)	回答紀錄
問題 1：請說明您所知悉之事件經過。	
問題 2：事件發生之時間、地點、在場人員及具體言行為何？	
問題 3：是否有相關證據、文件或其他可協助調查之人？	
問題 4：就業務必要性、工作規則或標準作業程序，您有何說明？	
問題 5：此事件對工作或身心有何影響？是否需要協助？	
補充問題/其他陳述	

附註：以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意供本案調查、申復及必要之法定程序使用。

受訪人：____(簽章)

訪談人：____(簽章)

紀錄人：____(簽章)

附件 9

調查報告書內容

一、 申訴事件基本資料：

案號/案由：

受理申訴日期：

申訴人：

被申訴人：

二、 申訴事件要旨：

三、 調查訪談過程：

調查期間：

訪談對象及日期：

四、 當事人及相關人員陳述重點：

申訴人陳述重點：

被申訴人陳述重點：

相關人員陳述之重點：

五、 事實及認定理由：

(包括證人及相關人員陳述之重點，說明採信或不採信之理由及相關物證之查驗、認定情形等。)

六、 處理建議：

(依據調查報告提供包括預防、懲戒或處理之建議。)

調查小組成員 內部人員：_____ (簽章)

外部專業人士：_____ (簽章)

日期：____年____月____日

附件 10

職場霸凌申訴成立與否決定書

一、主文：

(敘明本案成立或不成立)

二、申訴人申訴要旨：

(敘明申訴之重點)

三、申訴決定之事實及理由：

(綜合摘述調查結果、當事人及相關人員陳述事實及相關物證之認定及理由)

四、申復救濟方法及期限

當事人不服本決定者，得於收到本書面通知翌日起 30 日內，以書面具明理由，向雇主提出申復；同一事件以一次為限。

五、保密及個人資料保護

本決定書所載個人資料、調查內容及足以辨識當事人或協助調查人員身分之

資料，僅供本案申訴、申復、追蹤改善、依法登錄及相關法定目的使用；收受人不得任意散布、揭露或作不當利用。

學校/機關大小章：_____

日期：____年____月____日

附件 11

國立勤益科技大學職場霸凌申復申請書

案號		申復日期	____年____月____日
申復人姓名		申復人身分	☐ 申訴人 ☐ 被申訴人
服務單位/職稱		聯絡方式 (電話、E-mail)	
不服之決定	☐ 申訴成立 ☐ 申訴不成立 ☐ 其他：_____		
申復理由	☐ 調查處理程序有重大瑕疵 ☐ 有足以影響原調查認定之新事證 ☐ 事實認定或理由不明確 ☐ 其他：_____ 具體說明：		
申復人：_____ (簽章) 代理人(無則免填)：_____ (簽章) 日期：____年____月____日			

附件 12

國立勤益科技大學職場霸凌申復審議決定書

案號			
申復人姓名		相對人姓名	
申復要旨			
申復人、相對人 及相關人員陳述 重點	一、申復人陳述重點： 二、相對人陳述重點： 三、相關人員陳述重點：		
有無重大瑕疵或 新事證	☐ 申訴處理小組或調查小組組成及資格不符規定 ☐ 未給予任一方陳述意見機會 ☐ 應迴避而未迴避 ☐ 重要事證未採納 ☐ 其他重大瑕疵：_____ ☐ 認定理由：		
審議決定			
後續再行調查或 處理情形			

注意：本申復決定不得再提起申復。當事人如有不服，應逕向法院或依其他法令所定途徑尋求救濟。

學校/機關大小章：_____

日期：_____年_____月_____日

檔 號：

保存年限：

教育部 函

機關地址：100217 臺北市中正區中山南路5號

承辦人：郭凱文

電話：02-7736-6366

電子信箱：kwkuo@mail.moe.gov.tw

受文者：國立勤益科技大學

發文日期：中華民國115年7月1日

發文字號：臺教人(五)字第1150065813號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：原 函 (含 附 件) 影 本 (附 件 一
6b2dde95727a13bac0bb0ff1feaf8f37_A09000000E_1150065813_senddoc1_Attach1
P D F 、 附 件 二
6b2dde95727a13bac0bb0ff1feaf8f37_A09000000E_1150065813_senddoc1_Attach2
.pdf)

主旨：公務人員保障暨培訓委員會函以，有關配合總統114年12月19日修正公布職業安全衛生法（以下簡稱職安法），以及勞動部115年6月23日訂定發布職場霸凌防治措施準則、地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法（以下簡稱處理辦法），並均自同年7月1日施行，相關政府機關之適用情形及配套措施案，請查照。

說明：

- 一、依公務人員保障暨培訓委員會115年6月26日公護字第1150018820號函辦理，並檢附原函（含附件）影本1份。
- 二、查職安法第4條及勞動部公告之「適用職業安全衛生法部分規定之事業範圍」規定，行業別為「政府機關」及「民意機關」以外之機關（構）學校係適用職安法全部規定。是以，本部所屬機構及學校均為適用職安法全部規定之場域。
- 三、次查旨揭處理辦法第2條規定，勞工遭受事業單位最高負責人職場霸凌時，得向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴；又所稱最高負責人包括機構首長、學校校長。是本部所屬機構、國立大專校院人員疑遭服務機構首長或

國立勤益科技大學

第1頁，共8頁
線上簽核文件列印 - 第4頁，共11頁



1150057221 115-07-02

學校校長職場霸凌時，應依前述職安法等相關規定辦理。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構

副本：本部綜合規劃司、高等教育司、技術及職業教育司、終身教育司、師資培育及藝術教育司、本部資訊及科技教育司、學生事務及特殊教育司、秘書處(均含附件) 115/07/02
14:22:21

裝



訂

線

