

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

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、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、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(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。

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。

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。
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「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) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
 - (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。

(七)執行成效之評估及改善：

1. 潛在職場不法侵害風險評估表格、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，依勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等相關規定辦理。

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		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。

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：

- 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。
- 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)。

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，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4

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 ☐ 未使用的空間預以上鎖，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:

代理人(如無則免填):

(簽章)

(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			

附件 6

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		

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

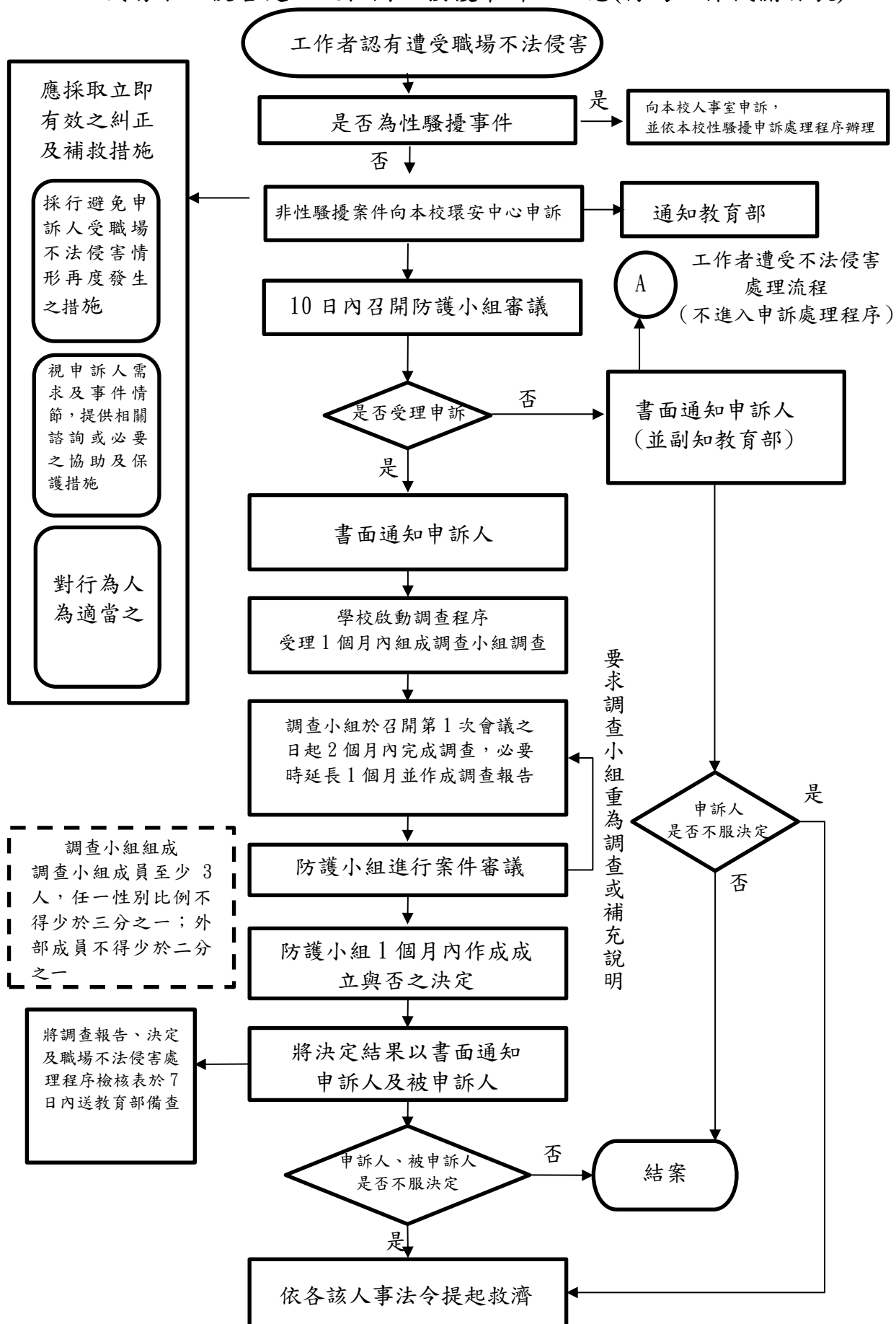
事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	__年__月__日
被申訴人身分	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
申訴成立與否	☐ 成立 ☐ 不成立

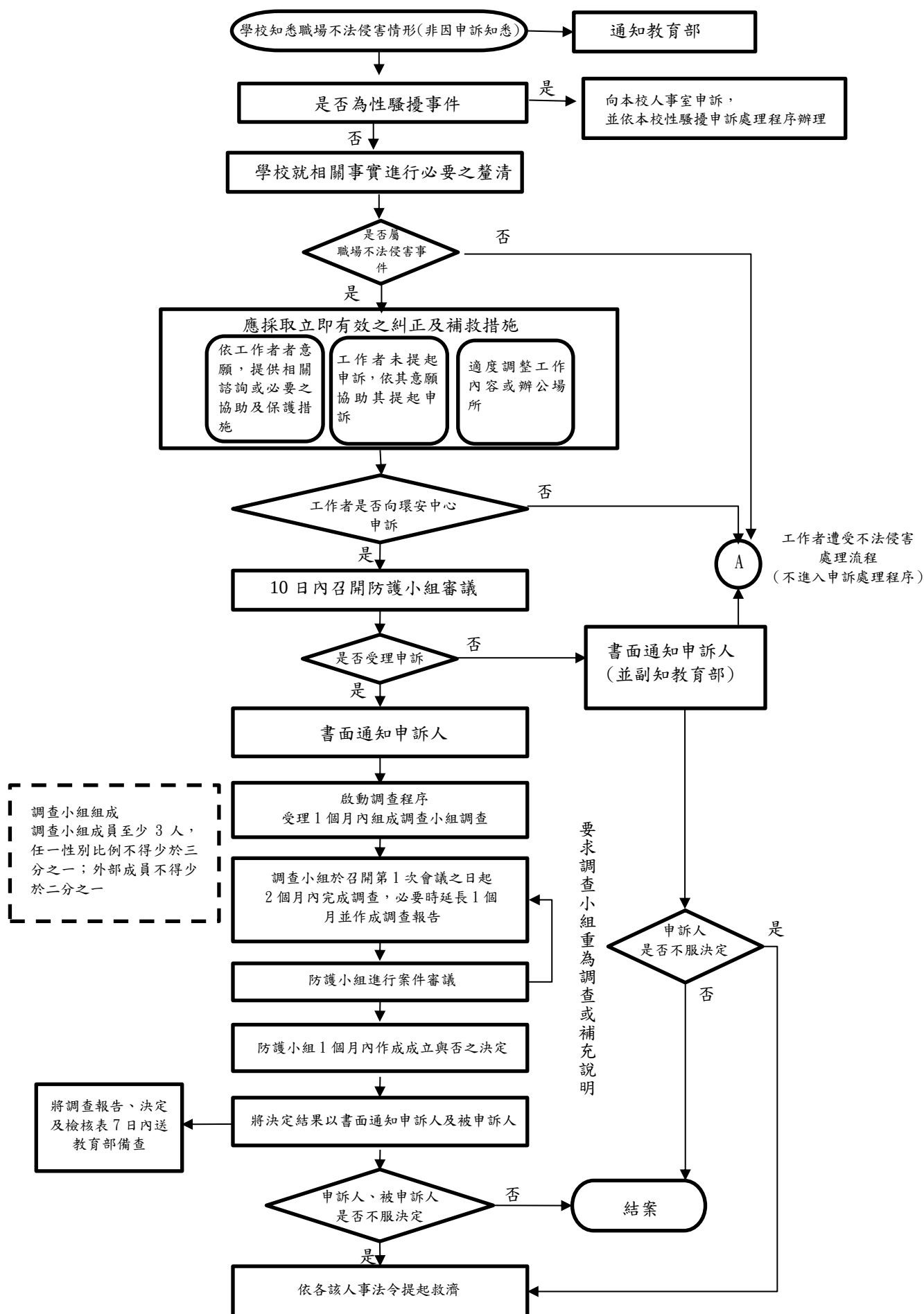
檢視	檢核項目	備註
一	職場不法侵害預防及保護小組(以下簡稱防護小組)之組成是否符合相關規定? ☐ 是→ ☐ 委員人數為____ ☐ 由副首長或幕僚長為召集人 ☐ 相關學者專家人數為____ ☐ 男性人數為____；女性人數為____ ☐ 否，原因：_____	置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	於接獲職場不法侵害之申訴 10 日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關？ ☐ 是，通報方式：_____ ☐ 否，原因：_____	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、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；外部成員不得少於二分之一；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二。
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

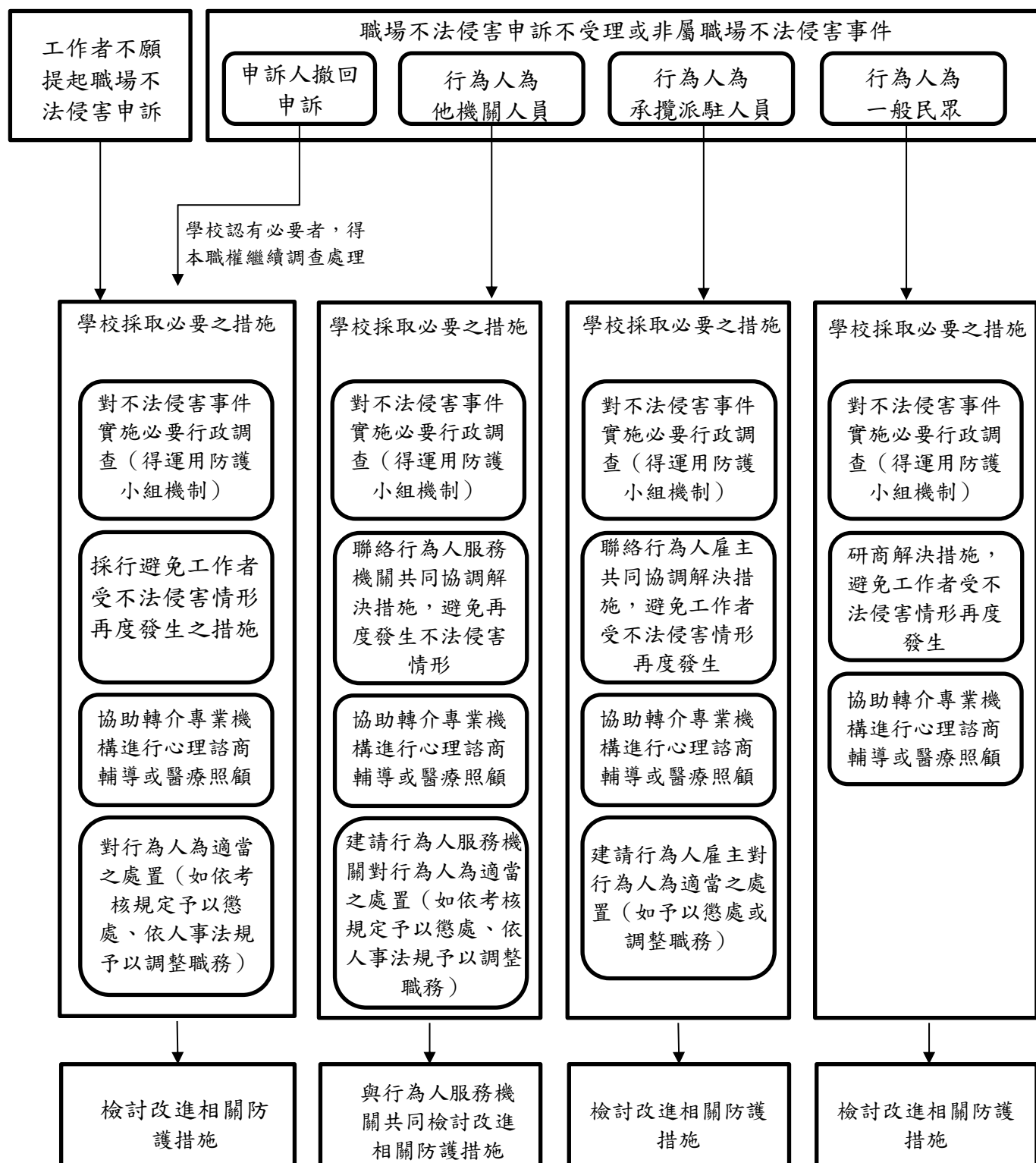
檢視	檢核項目	備註
十三	調查小組送交防護小組之調查報告內容是否符合相關規定？ ☐是，已包括☐申訴人之申訴要旨 ☐調查歷程，包括日期及對象 ☐申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 ☐事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗 ☐處理建議 ☐否，原因：_____	
十四	防護小組依調查報告為職場不法侵害申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ ☐是→☐調查報告完成日起1個月內，為職場不法侵害申訴成立與否之決定(決定作成日期：_____) ☐將決定結果交由學校以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字 ☐將調查報告及申訴成立與否之決定(併同職場不法侵害處理程序檢核表)，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)





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。

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：_ _____ % 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		<u>被申訴人</u> 懲處情形： <u>申訴人</u> 或通報人後續協助情形：	

承辦人員：

單位主管：