

長榮大學職場不法侵害預防計畫

105.05.26 104 學年度第二學期環境保護安全衛生委員會審議通過

106.06.14 105 學年度第二學期環境保護安全衛生委員會修正通過

111.06.30 110 學年度第二學期環境保護安全衛生委員會修正通過

114.02.21 113 學年度第一學期環境保護安全衛生委員會修正通過

114.03.03 104 學年度第一學期第 2 次行政會議決議通過更名(104.10.01)

- 一、為符合職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、施行細則第 11 條、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3；避免工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，包括所遭遇的內部及外部職場暴力事件，造成身體或精神之傷害，特訂定本措施；其他法律有特別規定者、本校其他辦法或管理程序有特別規定者，從其規定。
- 二、凡本校之工作者皆適用本計畫，當職場評估可能或已經出現下列 5 種類型之職場不法侵害，即應啟動本計畫：
 - (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、歧視等。
 - (三)語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。
 - (四)性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等。
 - (五)跟蹤騷擾：如監視觀察、尾隨接送、不當追求、妨害名譽、寄送物品、冒用個資、通訊騷擾、歧視貶抑等。
- 三、本校各級之權責如下：
 - (一)校長：支持並執行本計畫。
 - (二)副校長室：支持並執行本計畫。
 - (三)環境保護安全衛生室(以下簡稱環安室)：**受理於教職員工關懷網之職場不法侵害通報或申訴，並視事件性質指成立不法侵害調查小組。擬訂並規劃督導本計畫，督導各單位進行相關危害因子檢核及風險評估，並依評估結果協助改善及管理措施。**
 - (四)**人事室**：
 - 1.提供關懷網資訊。
 - 2.教育訓練辦理。
 - 3.辦理違法懲處相關事宜。
 - (五)健康服務醫師及環安室健康服務護理師：
 - 1.利用問卷或訪談，評估並辨識遭受職場不法侵害受傷之工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
 - 2.協助辦理職場不法侵害相關之宣導與教育訓練。
 - (六)各單位主管：
 - 1.配合本計畫之推動與執行，協助環安室執行不法侵害風險評估及控制與改善。
 - 2.協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之通報或申訴。
 - (七)工作者：
 - 1.配合本計畫之執行、參與，填寫問券提供環安室健康服務護理師評估風險依據。
 - 2.遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。
 - 3.配合本計畫，配合評估、修正、改善及追蹤。
- 四、本計畫推動項目與程序：
 - (一)建構行為規範：提倡職場不法侵害零容忍，公告「長榮大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)於環安室網站，提供各單位需要時列印張貼。
 - (二)危害因子檢核及風險評估流程：

1.作業流程分析：

由環安室督導各單位進行首次危害辨識與風險評估，填寫「長榮大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估」(附件二)、「長榮大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件三)。評估後為低度風險者，每三年評估一次；為中度風險者，每兩年評估一次；為高度風險者，每年評估一次或需求增加。建議每位員工填寫「長榮大學職場不法侵害行為自主檢核表」(附件四)。

2.危害辨識：

(1)可能發生原因：

- A.無法即時解決教職員、學生、家長或其他第三方服務對象的需求。
- B.意見溝通不良。
- C.執行公共安全業務。
- D.單獨或較隱密的空間作業。
- E.在傍晚及夜間工作。

(2)暴力類型及可能造成之後果：

當遭受肢體暴力、心理暴力、言語暴力、性騷擾及跟蹤騷擾時，可能造成身體或心理的傷害，影響工作效率、工作情緒與工作意願。

(3)各單位可能遭受職場不法侵害時機：

- A.辦公室行政工作：處理文書作業、電話溝通、開會討論等作業。工作時可能會遇到的不法侵害事件。
- B.警衛工作：校園巡邏、機動車輛管制、校園意外或災害事故處置等作業。工作時可能會遇到的不法侵害事件。
- C.校安中心：校園巡邏、獲報須執行臨時職務等作業。工作時可能遇到的不法侵害事件。
- D.教學單位：教職員在教室授課、執行職務時可能遇到學生或家長或其他第三方的不法侵害事件等。

3.危害預防措施：

(1)控制與改善：

A.工程控制：

- a.工作場所盡可能保持最低限噪音(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。
- b.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。
- c.工作空間選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，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。
- d.安排適當等候區或座位，降低等候時的不良情緒。
- e.提供安全進出之通道，加設人員進出門禁管制措施，出入訪客確實登記，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
- f.安裝監視器、警報系統或增設電話錄音設備：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統；所有系統應定期妥善維護及測試。

B.行政管理：

- a.依工作適性適當調整人力，人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- b.有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。
- c.簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。
- d.避免工作單調重複或負荷過重。
- e.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。

f.提供社交活動，並鼓勵參與。

C.教育訓練：

- a.每位教職員工須接受職場不法侵害預防之教育訓練課程，**每學期乙次，並納入人事考績相關評核辦法**，學習溝通及接受不同價值觀，相互尊重與扶持，不隨意透漏他人個資，共同建立友善職場。
- b.介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道(教職員工關懷網)。
- c.提供資訊以認識不同樣態、身體及心理的職場不法侵害、加強辨識潛在職場不法侵害情境，降低職場不法侵害案例。
- d.提供心理諮商及情緒管理課程相關資訊。
- e.提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- f.安排人際關係及溝通技巧相關之教育訓練，預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- g.了解職場不法侵害發生時的處理流程。

4.成效評估：

(1)依照各單位特色依指引適時執行職場不法侵害預防評估表。

(2)當職場不法侵害發生時，須通報或申訴，依下列處理程序執行(流程如圖一)：

- A.工作者於遭遇或疑似遭遇職場不法侵害行為時，可立即通知本校校安中心；或至教職員工關懷網通報。網站：<http://www.cjcu.edu.tw/shalom/>。
- B.環安室接獲工作者通報或申訴**不法侵害**後，應指派適當人員(依申訴人之單位及事件屬性擬定協同調查之成員)，偕同環安室調查，於**24 小時內**填寫「長榮大學職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件五)，於通報後視情況(**申訴人/被申訴人要求**)，**宜於三日內**成立調查小組。若需實施改善計畫，填寫「長榮大學職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附表六)，追蹤改善成效，填寫「長榮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」(附件七)。
- C.調查處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。

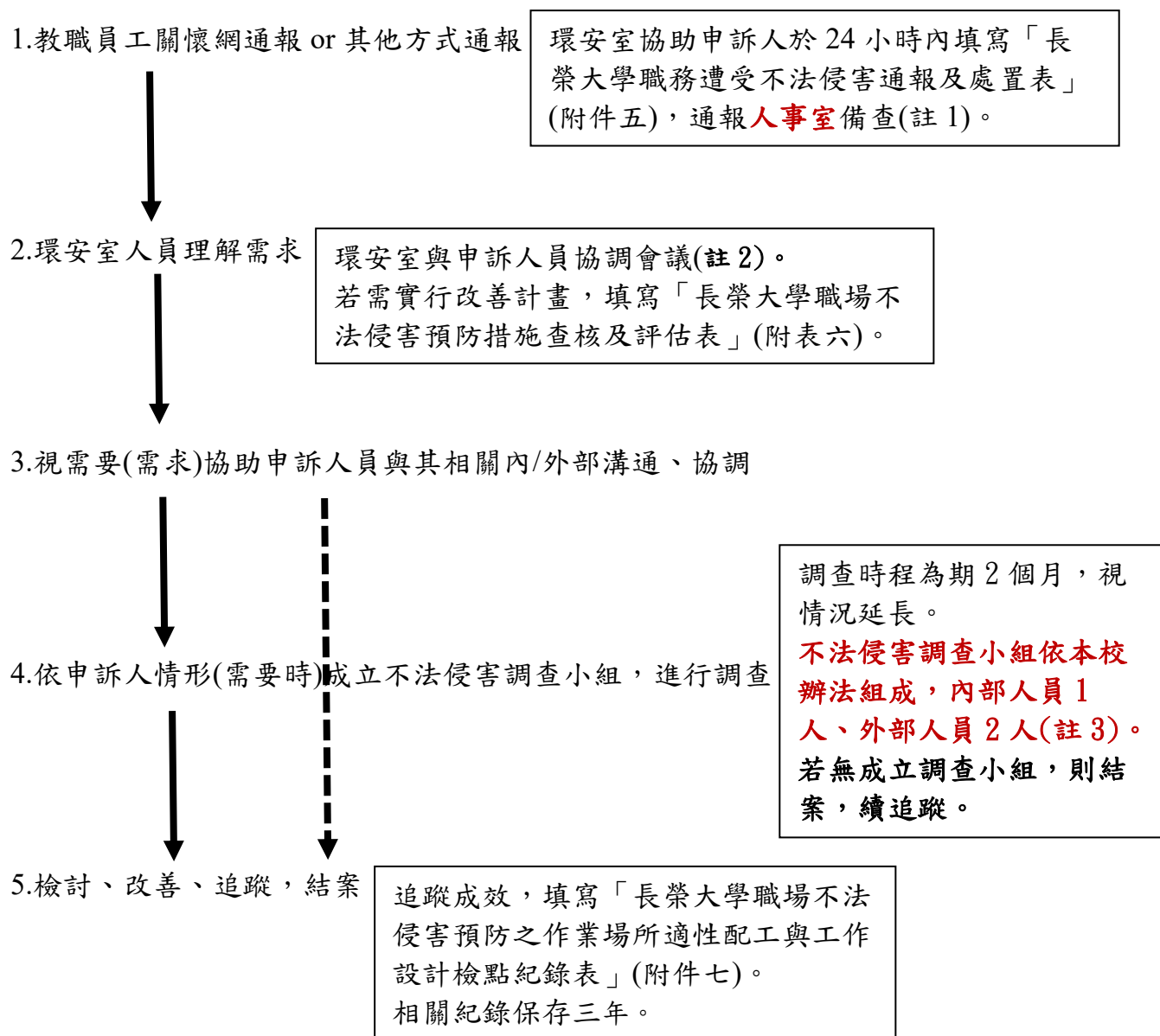
(三)需重新評估職場不法侵害預防計畫之狀況：

- 1.作業形態或空間變更時：如變更作業流程、作業方式、空間重新裝修等。
- 2.遭受到職場不法侵害時。
- 3.相關法令變更時。

五、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留保存三年。本計畫為預防性之管理，若已有遭受職場不法侵害情況，應儘速通報或申訴。

六、本計畫經環境保護安全衛生委員會會議通過後，陳請校長公布施行；修正時亦同。

圖一 不法侵害處理程序流程圖



註 1：當不法侵害為性別平等侵害時，轉介性別平等小組，依其流程辦理。

註 2：處理流程依申訴人(個案式)滾動調整。

註 3：調查小組依申訴人/被申訴人需求啟動，啟動後須於 3 日內成立。



長榮大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為提倡職場暴力零容忍!保障所有教職員工在執行職務過程中，免於遭受身體或心理不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明。

絕不容忍本校各階層主管有職場不法侵害之行為。

絕不容忍本校教職員同仁間或學生、家長、或其他第三方人士對本校教職員工施行職場不法侵害。

一、職場不法侵害的定義：執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指本校教職員因執行職務，遭受校長、主管、同事、學生、家長或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

二、職場不法侵害的行為樣態(附件八)：

(一)肢體侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

(二)心理侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

(三)語言侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

(四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

(五)跟蹤騷擾(如：監視觀察、尾隨接送、不當追求、妨害名譽、寄送物品、冒用個資、通訊騷擾、歧視貶抑等)。

三、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加害者行為做為證據。

(三)與加害者理性溝通，表達自身感受。

(四)自省自身有無缺失，可與同仁誠實的討論，找出問題點。

(五)通報與提出申訴。

四、本校教職員工均有責任協助免於職場不法侵害之工作環境，共同維持友善職場環境。當目睹或聽聞不法侵害事件發生時，應通知本校校安中心或透過教職員工關懷網 <http://www.cjcu.edu.tw/shalom/> 申訴，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者、通報者或協助調查者有任何報復之行為。

五、當職場不法侵害發生時，本校鼓勵教職員工通報校安中心或利用教職員工關懷網 <http://www.cjcu.edu.tw/shalom/> 申訴。

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

★本校申訴管道：

教職員工關懷網：<http://www.cjcu.edu.tw/shalom/>

計畫主持人/校長：_____ 簽署日期：_____

長榮大學 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位:

評估人員:

單位主管:

評估日期:

單位工作型態：							
潛在風險	潛在不法侵害風險類型	發生可能性	嚴重性 (傷害程度)	風險等級	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	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
是否有已知工作會接觸有暴力史之學生、家長或其他第三方人士	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作性質是否為執行公共安全業務	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作是否為單獨作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
是否需於深夜或凌晨工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
是否需於較陌生之環境工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		

潛在風險		潛在不法侵害風險類型	發生可能性	嚴重性 (傷害程度)	風險等級	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
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
同事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	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
新進教職員是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		

潛在風險		潛在不法侵害風險類型	發生可能性	嚴重性 (傷害程度)	風險等級	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
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	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
內部不法侵害							
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同仁(含上司)不當言行之對待	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
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	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
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	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
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	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		

潛在風險		潛在不法侵害風險類型	發生可能性	嚴重性 (傷害程度)	風險等級	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
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 性騷擾 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 其他	☐ 經常發生 ☐ 偶爾發生 ☐ 不常發生	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險		

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1分)

表一 3X3 風險評估矩陣表

※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(1分)，如：表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

2.中度傷害(2分)，如：割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；造成上肢異常及輕度永久性失能；遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

3.嚴重傷害(3分)，如：截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；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(3分)**：一年可能會發生一次以上。

(二)**不太可能發生(2分)**：一至十年內，發生一次。

(三)**極不可能發生(1分)**：十年以上發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一之風險評估矩陣表，以其乘積作為職場遭受不法侵害之風險值。當風險程度為輕度(1-2分)，則暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性；當風險程度為中度(3-4分)，建議依成本或財務考量逐步採取風險降低措施，以逐步降低中度風險。當風險程度為高度(6-9分)，建議在一定期限內採取風險控制設施。並需每年評估。

長榮大學 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位：		作業內容：		檢點日期： 年 月 日	
一、「物理環境」方面					
環境相關因子	現況描述 (現有措施)	應增加或改善之措施 建議措施			
噪音		☐ 保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下）			
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、濕度、通風		☐ 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。			
相關設備		☐ 維護物理結構及設備之安全。 ☐ 建築結構			
二、「工作場所設計」方面					
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)		☐ 盡量減少對外通道分歧。 ☐ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ☐ 未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 員工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 ☐ 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。 ☐ 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，並有定期維護及測試。 ☐ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。			
三、「行政管制措施」方面					
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。			

受檢點單位工作者代表：_____ 受檢點單位主管：_____

檢點人員(護理師)/環安室主管：_____ 人事室/總務(會辦)：_____

榮大學 職場不法侵害行為自主檢核表

單位名稱：		姓名/職稱：
職場不法侵害自主檢核，請自我檢核是否有下列行為。共同創造友善職場 		
是	否	檢核項目
☐	☐	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，卻給勞工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，勞工如拒絕則遭處罰。
註:1.建議各單位主管填寫本表，予自我檢視。 2.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。 3.填寫完畢可送回環安室健康服務護理師(分機 1493)或 E-mail:jillwang@mail.cjcu.edu.tw。謝謝		

填表人：

日期： 年 月 日

長榮大學 疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容(由通報人填寫)-收案後 24 小時內完成	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人：	被申訴人：
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（單位/職稱：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（單位/職稱：_____）
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 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有(請續填下列) 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有/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。

疑似職場不法侵害事件處置表

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/說明日期：_____	
未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

長榮大學 職場不法侵害預防措施檢核評估/評值表

受檢人員/單位：

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

評估人員(護理師)：_____ /日期：_____ 單位主管：_____

評值人員(護理師)：_____ /日期：_____ 單位主管：_____

長榮大學 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 附件七

單位：

作業內容：

檢點日期：

檢點項目	現況描述(預防措施)	應增加或改善相關措施
一、適性配工		
面對大量顧客(如重大節日之前後、尖峰時段)		☐ 配置警衛人員 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 其他：
單獨作業或夜間工作		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 其他：
需在不同作業場所移動		☐ 配置警衛人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 保持與單位工作者聯繫 ☐ 其他：
教職員工有遭受職場不法侵害恐嚇威脅者		☐ 配置警衛人員 ☐ 與他人協同作業 ☐ 其他：
其他		
二、工作設計		
需與公眾接觸之服務		☐ 簡化工作流程 ☐ 其他
工作內容重複或負荷過重		☐ 排班取得工作者同意 ☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班 ☐ 避免工時過長 ☐ 避免經常加班 ☐ 其他
其他		
三、有關單位之建議：		

檢點人員：_____

受檢點工作者代表：_____

受檢點單位主管：_____

會辦人事室：_____

環安室護理師：_____

環安室主管：_____

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。