

康寧學校財團法人康寧大學

執行職務遭受不法侵害預防計畫

108年4月9日環境保護暨職業安全衛生委員會訂定

113年1月18日環境保護暨職業安全衛生委員會修定

114年7月2日環境安全衛生委員會議修訂通過

修訂日期：中華民國114年7月2日

康寧學校財團法人康寧大學
執行職務遭受不法侵害預防計畫

1 法源依據：

- 1.1 職業安全衛生法第 6 條第 2 項。
- 1.2 職業安全衛生設施規則第 324 條之 3。
- 1.3 跟蹤騷擾防制法。
- 1.4 執行職務遭受不法侵害預防計畫指引第四版。

2 目的：

為預防本校各類工作者於執行職務因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，制定本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防制因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，以確保工作者身心健康。

3 適用對象：

本校全體教職員及受本校負責人指揮或監督從事勞動之人員。

4 定義

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指員工因執行職務，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。

5 各級人員權責

5.1 高階管理階層(校長)

- 5.1.1 公開宣示本校禁止工作場所職場不法侵害。
- 5.1.2 負責監督本計畫是否依規定執行。
- 5.1.3 擔任調查專案小組召集人，負責主持調查專案小組會議，指導調查。
- 5.1.4 作業進行與風險防制事宜，並做成決議

5.2 職業安全衛生人員

- 5.2.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫之規劃、推動及執行。
- 5.2.2 辦理職場不法侵害相關教育訓練。
- 5.2.3 可能發生的職場不法侵害風險評估，並將評估結果進行後續處理，或據以提出建議改善措施。

5.2.4 協助作業場所環境檢點與適性配工、工作設計。

5.2.5 協助召集人成立調查專案小組，並擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。

5.3 人力資源管理單位(人事室)

5.3.1 屬工作場所性騷擾之職場不法侵害，依「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理。

5.3.2 協助辨識與評估高風險族群。

5.3.3 執行計畫適性配工、工作設計之規劃與配置。

5.3.4 有人事調動或人事終止聘僱告知作業且具預知不法侵害風險時，提供所屬工作者必要之保護措施。

5.3.5 協助辦理職場不法侵害相關教育訓練。

5.3.6 辦理必要之人事調動、懲處、離退等事宜，及提出工作調整更換之建議。

5.3.7 必要時擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。

5.4 各單位主管

5.4.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫之執行與參與。

5.4.2 配合接受與安排同仁參加職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練。

5.4.3 協助職場不法侵害之危害辨識及風險評估。

5.4.4 負責提供所屬工作者必要之保護措施。

5.4.5 視個案需求接受召集擔任調查專案小組成員，負責執行調查作業與風險防制事宜。

5.5 勞工健康服務護理人員

5.5.1 協助執行職務遭受不法侵害預防計畫之規劃、推動及執行。

5.5.2 協助辦理職場不法侵害相關教育訓練。

5.5.3 協助職場不法侵害風險評估及提出改善建議。

5.6 教職員工

5.6.1 配合所屬單位進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業。

5.6.2 配合接受職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練。

5.6.3 配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。

5.6.4 得於主管機關或外部協助機構評估風險後，將資料提交調查專案小組辦理後續事宜。

5.6.5 必要時出席調查專案小組，共同研擬改善防治措施與方法。

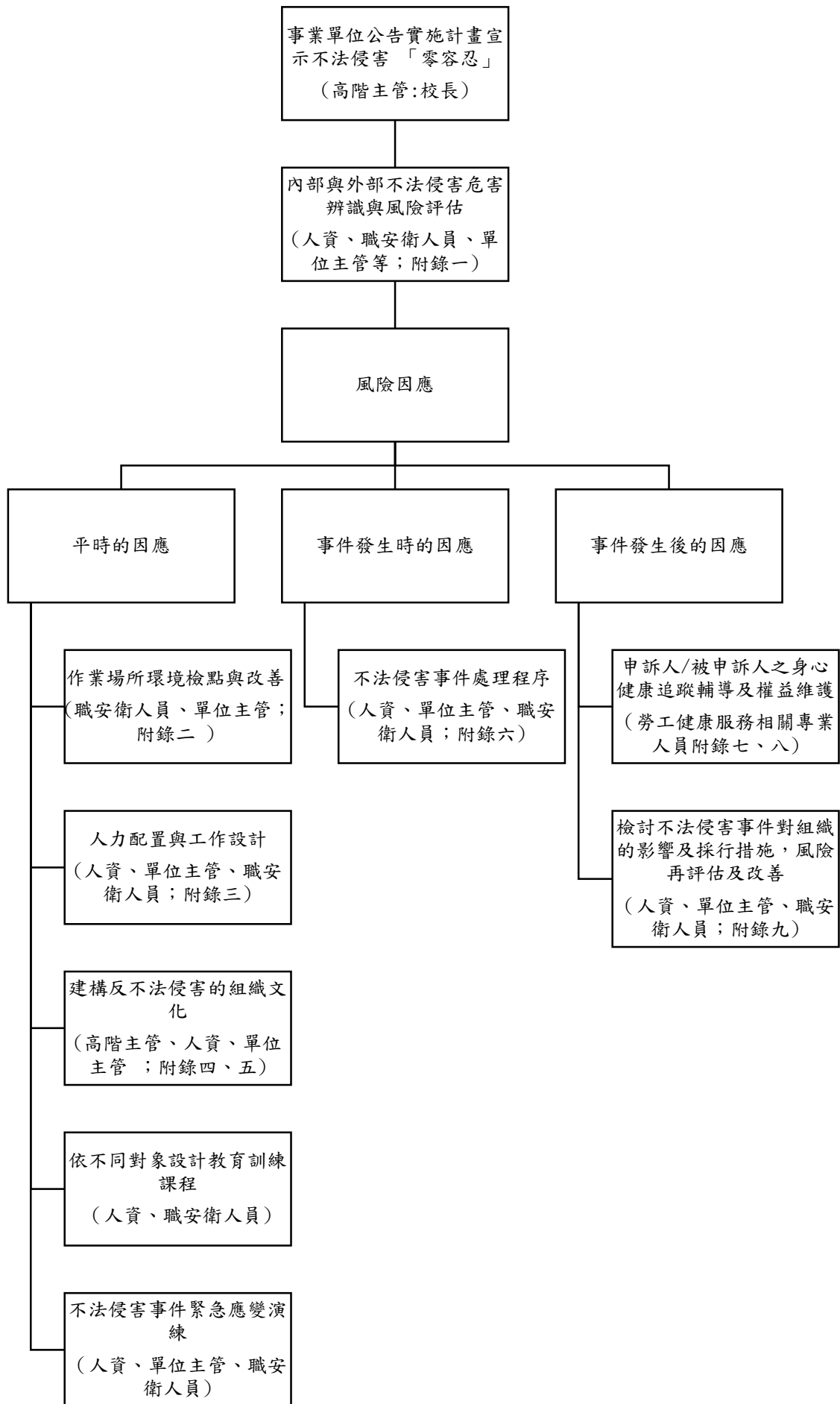
5.7 校安中心、警衛

5.7.1 協助現場安全維護，並視需要協助報案。

5.8 外部資源(醫師、護理人員、心理師、律師)

5.8.1 協助辦理相關教育訓練課程。

5.8.2 給予申訴者相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議，必要時協助心理師進行諮商與輔導。



圖一、推動執行職務遭受不法侵害預防之流程圖

6 計畫規劃與實施

- 6.1 辨識及評估危害：利用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附錄一)進行評估，執行工作環境或作業危害之辨識、評估，整理找出潛在風險之情境、人員與現有預防措施是否足夠並記錄評估結果，進行相關因應改善控制措施。
- 6.2 適當配置作業場所：對於已存在之風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，進行危害控管。並利用「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附錄二)之「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」三方面進行檢點與改善。
- 6.3 依工作適性適當調整人力：為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「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」(附錄三)之「適性配工」與「工作設計」兩方面進行檢點與改善。
- 6.4 建構行為規範
 - 6.4.1 校長簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」並公告之(如附錄四)，明申對各種職場不法侵害採取零容忍之原則，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附錄五)。
 - 6.4.2 組織層次：高階承諾、決策、明定主管與勞工遵守之事項及責任，明定施以職場不法侵害員工進行懲處，且保證申訴或通報者免於報復之公正申訴體制。
 - 6.4.3 個人層次：應視個別教職員工之狀況加以建構，並設計不同之教育訓練課程及定期評核各級主管是否具良好之管理職能，合理行使管理權限。
 - 6.4.3.1 高階管理階層：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。
 - 6.4.3.2 主管階層：應合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。可不定期召開會議進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。
 - 6.4.3.3 教職員工個人：每位教職員工皆須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通針對弱勢同仁或申訴者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。
 - 6.4.4 辦理危害及溝通技訓練：每年辦理教育訓練，內容可包括下述。
 - 6.4.4.1 介紹管理政策及申訴、通報管道。

6.4.4.2 認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。

6.4.4.3 有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

6.4.4.4 人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

6.4.4.5 面對騷擾行為及惡質客訴所採取的評估與辨識，及應對技巧。

6.4.4.6 教育員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

6.4.5 利用相關會議、小組討論或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害。

7 建立事件處理程序：建立職場不法侵害事件通報機制，並讓所有教職員工清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制。

7.1 申訴與通報：鼓勵教職員工針對下列可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報；通報內容如附錄六。

7.1.1 員工或主管間關係之惡化，即使該狀況或行為尚未造成傷害，為預防事件發生，皆應申訴或通報，可透過非正式會議，澄清誤解，提供調處機會，俾及時介入處理，有效預防。

7.1.2 員工因私人關係遭受可預見之不法侵害威脅且可能將於職場爆發時應自行通報，以利啟動適當之保護措施。

7.1.3 員工為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，公司應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

7.2 通報處理：申訴或通報處理過程必須客觀、公平及公正，對申訴人(行為人)及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復，疑似職場不法侵害事件處理之流程，可參考圖三。職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。

7.2.1 接獲申訴或通報：當接獲申訴或通報後應視案件之型態與嚴重性，應通知校長指派適當人員調處或調查，若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。並對事件作出回應，若高階管理階層為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員。調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助

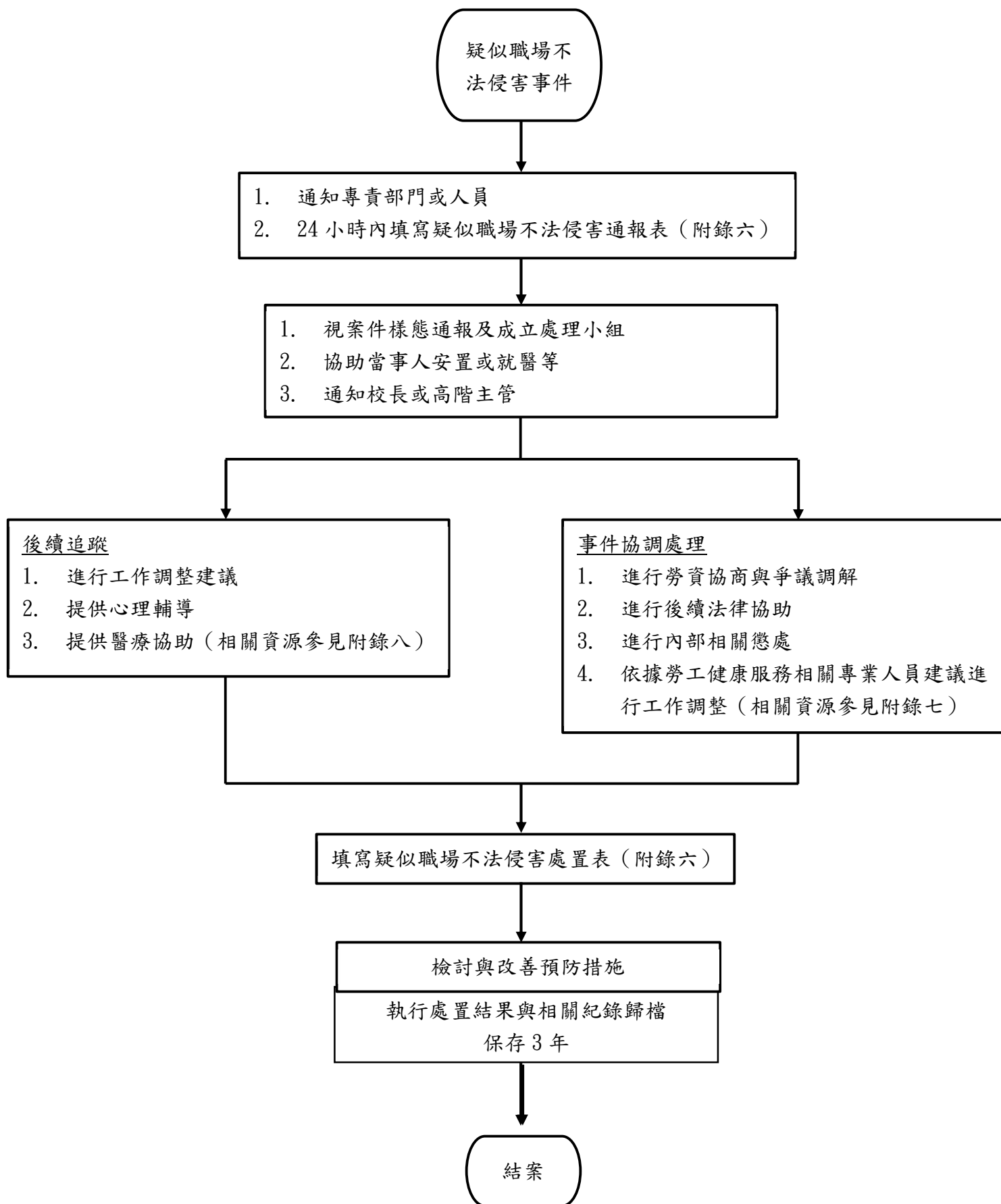
和意見；調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份（如附錄六）。

7.2.2 內部事件：若為組織內部疑似不法侵害事件，應落實保密，由通報窗口於3天內成立處理小組進行調處或調查，依事件性質與嚴重性，必要時請求警衛或保全人員、警方介入；倘進入調查程序，由調查小組於2個月內完成調查，必要時得延長1個月。（調查小組之成員至少3人，其中外部專業人員至少2人）召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

7.2.3 外部事件：若屬早期警覺階段（尚未發生實質不法侵害事件）時，優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。疑似第三方之不法侵害，與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。

7.2.4 負責處理人員接獲通報後，須依據職場不法侵害事件處理流程進行處理。並將通報處理情形依「疑似職場不法侵害通報表」（如附錄六）之內容格式做成紀錄。

7.3 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，根據員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，勞工健康服務相關人員對申訴者可提供身心健康協助或尋求外部相關主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助可參考附錄七及附錄八所列資源，並保存及紀錄事件處理報告，並檢討事件發生原因以預防類似事件發生。



圖三 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

8 執行成效之評估及改善

- 8.1 每年進行績效評估，檢視採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性，以確認職場不法侵害預防政策的適用性及有效性，並確實記錄於附錄九。
- 8.2 職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- 8.3 相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

附錄一

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/職 場霸凌/性騷擾/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,可能成為該區勞 工之不法侵害來源	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工是否需於較陌生之環境工 作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		

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) ^{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
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
勞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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
離開工作場所後，是否可能遭遇	☐	☐		☐ 可能	☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險		

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) ^{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
因執行職務所致之不法侵害行為				☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		

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) ^{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
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險		

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、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		
		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。

附錄二

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
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，說明：	
照明	室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口及貯藏室 ☐ 是 ☐ 否，說明：	
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，說明：	

☐檢點人員： _____

☐單位主管： _____

☐職業安全衛生人員： _____

☐人資或其他相關部門人員： _____

☐該單位/處所之勞工代表： _____

☐勞工健康服務人員： _____

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
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 ☐ 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角 ☐ 安裝透明玻璃鏡或有警衛定時巡邏，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，能及時修理 ☐ 減少工作空間內出現可以做為武器的銳器或鈍物，如花瓶等	
訪客等候空間	☐ 安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感	
停車場(室內)	☐ 有明亮之照明設備 ☐ 24 小時監視器	
高風險場所	☐ 無高風險場所 ☐ 有高風險場所，請詳述：_____ <u>現有預防措施：</u> ☐ 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	

☐檢點人員： _____

☐單位主管： _____

☐職業安全衛生人員： _____

☐人資或其他相關部門人員： _____

☐該單位/處所之勞工代表： _____

☐勞工健康服務人員： _____

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
門禁管制 公共區域管制 工作區域管制	1. 學校大門口設有門禁管制，並進行訪客登記，由警衛室聯繫相關處室人員。 2. 停車場採車牌辨識系統，機車採員工證/學生證刷卡進出。 3. 教職員於校區內佩戴識別證 4. 校外工作人員、外包人員或承攬商配戴通行證	
進出管制	☐ 未使用的空間，予上鎖	

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

附錄三

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)	預防措施之現況描述	應增加或改善之措施
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 ☐ 其他：	
曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是：	☐ 與他人協同作業 ☐ 其他：	

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

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)	預防措施之現況描述	應增加或改善之措施
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 ☐ 其他：	
工作負荷過重	☐ 否 ☐ 是：	☐ 排班應取得教職員同意，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：	
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 ☐ 提供教職員社交活動，並鼓勵教職員參與 ☐ 提供有助於調和職業及家庭責任之福利措施 ☐ 其他：	

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

康寧學校財團法人康寧大學 預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本校員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在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(參閱附錄)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、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) 向公司提出申訴。

四、本公司所有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，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司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。本公司絕對禁止對申訴人、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、本公司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。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 簽署日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 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）。

附錄六

康寧大學職場不法侵害 疑似職場不法侵害事件通報表

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：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ● 外部人員 ● 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 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^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。

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 ☐ 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：_____	被申訴人懲處情形 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：_____

附錄七

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
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (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 遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	110 「110 視訊報案」APP   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 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 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

附錄八

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
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、勞工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

附錄九

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	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		
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：_____ ☐ 單位主管：_____