

亞東學校財團法人亞東科技大學執行職務遭受不法侵害預防管理計畫

107.10.29 本校 107 學年度第 1 次環境保護暨安全衛生委員會會議訂定
110.07.27 本校 109 學年度第 5 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
112.03.20 本校 111 學年度第 3 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
113.06.25 本校 112 學年度第 4 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
114.03.12 本校 113 學年度第 3 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
114.09.24 本校 114 學年度第 1 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過

一、依據

- (一)依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、同法施行細則第 11 條、並配合 111 年 6 月 1 日「跟蹤騷擾防治法」之規定及參照本校倫理委員會辦法辦理。
- (二)參酌勞動部職業安全衛生署公告「執行職務遭受不法侵害預防指引-第四版」。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者執行職務時，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，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，訂定本計畫。

三、定義

- (一)當評估校內可能或已經出現下列 5 種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：

1. 職場暴力：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。
2. 職場霸凌：於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管間，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。
3. 就業歧視：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）。
4. 跟蹤騷擾：如監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等）。
5. 性騷擾：指雇主或任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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）。

- (二)職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
2. 外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
3. 網路：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

- (一)校長：

1. 公開宣示本校預防職場不法侵害之書面聲明。
2. 負責監督本計畫是否依規定執行。
3. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

- (二)人事室：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 辦理相關教育訓練。

3. 予新進工作者傳達職場不法侵害之預防相關資訊。
4. 受理職場不法侵害之通報或申訴，並轉送本校倫理委員會辦理。
5. 通報及申訴者需心理輔導者協助轉介環保暨安全衛生組。
6. 有人事調動與人事中止聘雇告知作業時，負責提供必要保護措施。

(三)環保暨安全衛生組(簡稱環安組)：

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。

(四)勞工健康服務人員

1. 協助職場不法侵害預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康，並提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(五)工作場所負責人(單位主管)：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 負責填寫風險評估表格及控制與改善。
3. 負責強化工作場所的執行。
4. 負責提供工作者工作場所必要之保護措施。

(六)工作者：

1. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一)建構行為規範：由校長向校內所有工作者宣示並張貼公告「預防職場不法侵害之書面聲明」並附上潛在造成職場不法侵害之行為樣態(附件 1 及附件 2)。

(二)危害辨識及風險評估

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、環安衛管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。
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(附件 3)進行風險評估：

- (1) 本校各一、二級單位，應至少每三年或重大不法侵害事件發生後採用「危害辨識及風險評估表」進行自評。
- (2) 疑似遭受職場不法侵害之工作者，採用「職場不法侵害評估表」(附件 4)協助評估工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，並提供相關處置措施。

(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

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. 對有暴力傾向人士之識別方法。

5. 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
6. 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
7. 認識校內申訴及通報機制。

(四)適當配置作業場所：透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(附件 5)進行相關檢點與改善。將組織內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附件 6)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：透過「行政管制措施」、「適性配工」與「工作設計」三個面向進行檢點，以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」進行相關檢點與改善，如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)。

(六)建立事件處理程序：

1. 流程：為確保校內發生的職場不法侵害事件得到控制，本校建立「職場不法侵害事件通報及處理流程」，如附件 7 所示。
 - (1) 倘事件中人員適用「性別平等教育法」第 2 條第 7 款屬校園性騷擾事件者(指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。)，依「性別平等教育法」辦理。
 - (2) 倘事件中人員不適用「性別平等教育法」該條款者，依此計畫辦理。
2. 申訴或通報：
 - (1) 外部不法侵害：工作者於執行職務遭遇或疑似遭遇職場不法侵害行為時，若為外來人士介入職場不法侵害，立即大聲呼救並通報警衛人員、校安中心及相關單位主管前來處理，協助受害者安置或就醫，並視情況報警處理；若工作者主動向學校反映其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防治法、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，本校應確實遵守該命令，維護工作者職場之安全。
 - (2) 內部不法侵害：提出申訴或通報以人事室為窗口，可透過「疑似職場不法侵害通報及處置表」(附件 8)書面及電話等方式進行申訴或通報，接獲申訴及通報後於 3 天內成立處理小組進行調處或調查，若需進入調查程序，則依相關規定辦理(執行職務遭受不法侵害預防指引-第四版)。
3. 宣導：藉由集會或教育訓練等時機，宣導「職場不法侵害事件通報及處理流程」，讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法。
4. 組織：以本校由「人事室」負責申訴或通報事件，並視案件樣態成立處理小組，通知最高階主管進行調查及處理，且對事件作出回應。
5. 處理原則：通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對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。若屬外部事件，將與當地警方及檢調單位建立聯絡網，以保障教職員工或服務對象之生命安全。
6. 事後處理：追蹤與協商處理後，對於申訴者應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的申訴者，早日走出陰霾。

七、執行成效之評估及改善

(一)校長應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威脅的事件，以協助追蹤。不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附件 9)，以找出改善之空間。

(二)職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予

以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

八、本計畫職場不法侵害相關之執行紀錄或文件等應歸檔 3 年，並保障個人隱私權。

九、本計畫經環保暨安全衛生委員會會議通過，陳請校長核定後發布實施，修正時亦同。

【修正歷程】

107.10.29 本校 107 學年度第 1 次環境保護暨安全衛生委員會會議訂定
109.12.28 本校 109 學年度第 2 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
110.07.27 本校 109 學年度第 5 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
112.03.20 本校 111 學年度第 3 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
113.06.25 本校 112 學年度第 4 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
114.03.12 本校 113 學年度第 3 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過
114.09.24 本校 114 學年度第 1 次環境保護暨安全衛生委員會會議修正通過

亞東學校財團法人亞東科技大學預防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，亦絕不容忍本校工作者同仁間或其他外來第三方之間，包含工作場所出現的陌生人、學生、家屬等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：工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）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(參閱附件 2)：
 - (一)職場暴力。
 - (二)職場霸凌。
 - (三)性騷擾。(依據本校性別平等教育實施辦法辦理)
 - (四)就業歧視。
 - (五)跟蹤騷擾。
- 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加害者行為做為證據。
 - (三) 透過本校申訴管道提出申訴。
- 四、 本校所有工作者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，皆得通知本校人事室或撥打申訴專線，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，依規定懲處。
- 五、 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，若有，將會進行懲處。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。
- 六、 本校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、 本校職場不法侵害通報及申訴管道：
申訴專線電話：02-7738-8000#1152
申訴單位：人事室
- 八、 緊急職場不法侵害通報管道：
校安通報專線：0936-096525
前門警衛室：02-7738-8000 #8119
後門警衛室：02-7738-8000 #8120



校長：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 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. 對工作者吹毛求疵，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工作者的貢獻或努力，也持續地否定工作者的存在與價值。
 5. 主管不准工作者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。
- 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）。
- 五、跟蹤騷擾：指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對工作者反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動（如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等）。

亞東學校財團法人亞東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：

評估日期：

受評估之場所：(如:辦公室)

場所內工作型態及人數：(如:文書工作 5 人)

評估人員：

單位主管：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理/性騷擾)	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、學生、服務對象或親友家屬等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有已知工作會接觸有暴力史之外部人員	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工之工作是否為單獨作業、陌生環境工作、夜間工作(22:00-06:00)	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工的工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

流程：單位主管指派人員評估

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理/性騷擾)	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								
員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或家庭暴力受害者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
新進員工是否有尚未接受職場不法侵害預防資訊	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
離開工作場所後，是否可能遭遇不法侵害行為	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
組織內是否曾發生主管或員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理/性騷擾)	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
內部不法侵害								
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有酗酒、毒癮、情緒不穩定或精神疾病史之員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

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)不適合刺激，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)截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2)其他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。

風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以上表為 3X3 風險評估矩陣表評估，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。

亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害評估表

一、個人概況

(一) 單位：_____

(二) 任用類別：☐教師 ☐職員 ☐其他_____

(三) 性別：☐男性 ☐女性

(四) 教育程度：☐國中(含以下) ☐高中(高職) ☐大學(專科) ☐研究所(含)及以上

二、工作年資

(一) 進本校迄今年資：☐未滿 1 年 ☐1 年以上~未滿 5 年 ☐5 年以上~未滿 9 年

☐9 年以上~未滿 13 年 ☐13 年以上

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年____月

(三) 平均每週工作時數：☐42 小時以下 ☐43-48 小時 ☐49-54 小時 ☐55 小時以上

三、工作型態：☐固定白天班 ☐固定小夜班 ☐固定大夜班 ☐三班輪班制 ☐固定白天班+值班

☐其他_____

四、在您的工作中，曾經遭受下列的暴力攻擊情境?(可複選)

☐肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

☐言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

☐心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。

☐跟蹤騷擾，如對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等。

☐其他：_____

五、工作期間是否曾接收過有關預防職場不法侵害之相關教育訓練?

☐未曾接收過工作安全衛生教育訓練(如勾此選項，其他選項免勾)

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐職場不法侵害危害預防及溝通技巧訓練

☐法規教育

☐其他：_____

處理措施：☐危害預防指導 ☐提供身心健康諮詢及輔導相關資源 ☐提供職場不法侵害事件處理相關資源

☐提供校園性別事件防治資源 ☐其他：_____

追蹤情況：☐結案

☐持續追蹤_____

評估人員：_____ 日期：_____

亞東學校財團法人亞東科技大學工作場所檢點紀錄表

一級單位：		二級單位：		單位主管：	
評估人員：					
評估日期：					
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	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否				
照明	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場貯藏室 ☐ 是 ☐ 否				
溫/濕度通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、溫度良好 ☐ 是 ☐ 否			☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他	
建築結構	☐ 定期維護檢修 ☐ 無				
相關使用之設備	☐ 定期維護檢修 ☐ 無				
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(公共通道或員工停車場等區域)	☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示				
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 ☐ 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 ☐ 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，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，能及時修理 ☐ 工作場所張貼或宣告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」				
服務對象或訪客等候空間	☐ 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				
室內外及停車場	☐ 有 ☐ 無			☐ 安裝明亮的照明設備	
高風險場所	☐ 有 請詳述： ☐ 無		☐ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時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、應提供給顯著風險區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助		

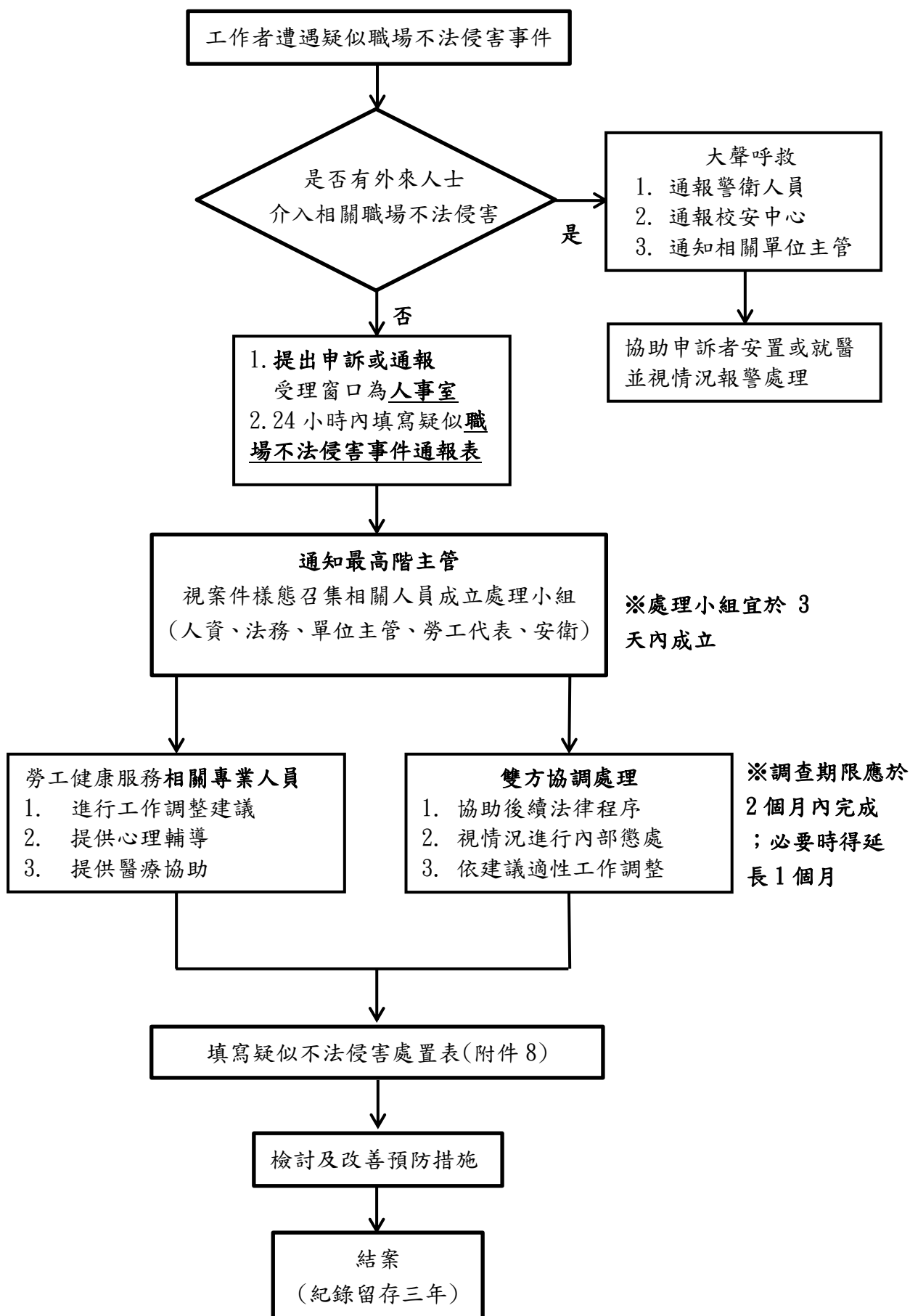
行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	
門禁管制	☐ 設有「訪客登記」等訪客管制措施 ☐ 無		
公共區域管制	☐ 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 ☐ 無		
工作區域管制	☐ 配戴識別證或通行證 ☐ 無		
進出管制	☐ 未使用的門均上鎖（應符合消防法規） ☐ 無		
適性配工			
檢點項目	作業內容(含預防措施之現況描述)	從事作業人數	應增加或改善相關措施
面對大量顧客 (如重大節日之前後、尖峰時段)	☐ 配置保全人員 ☐ 提供勞工自我防衛工具 ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 無		
單獨作業或夜間工作	☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供勞工自我防衛工具 ☐ 無		
需在不同作業場所移動	☐ 配置保全人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 無		
勞工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 ☐ 無		
工作設計			
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	
需與公眾接觸之服務	☐ 簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ☐ 提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。 ☐ 無		
工作單調重複或負荷過重	☐ 排班應取得勞工同意並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。 ☐ 無		

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
其他職場友善措施	☐ 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ☐ 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 ☐ 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責 ☐ 無	

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

亞東學校財團法人亞東科技大學 職場不法侵害事件通報及處理流程



亞東學校財團法人亞東科技大學疑似職場不法侵害通報及處置表

通報內容(由通報人填寫)	
通報日期：_____	時間：_____
通報人：_____	連絡電話：_____
發生日期：_____	發生地點：_____
時間：_____	
申訴者	被申訴者
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：_____)
申訴者及被申訴者關係：_____	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 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有(請填下述內容) 1. 傷害者： ☐ 申訴者 ☐ 被申訴者 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有(姓名_____)

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾(依據本校性別平等教育實施辦法辦理)

處置情形(由受理之權責單位/人員填寫)	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員_____ ☐ 內部人員_____	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
申訴者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 被申訴者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 調查結果：_____	
申訴者安置情形	被申訴者懲處情形
☐ 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_____
向申訴者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是(日期_____) 未來改善措施：_____	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 處理日期/時間：_____

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			

註：本表各檢核重點，校方得自行依產業特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：_____☐ 單位主管：