

國立暨南國際大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國111年12月27日環境保護暨安全衛生委員會通過

中華民國113年12月23日環境保護暨安全衛生委員會修正後通過

中華民國114年6月25日環境保護暨安全衛生委員會修正後通過

一、目的

依職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生法施行細則第11條及職業安全衛生設施規則第324條之3規定辦理，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，特訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，確保校園工作者之工作安全及身心健康。

二、範圍

(一) 定義：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、跟蹤騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二) 職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、承攬商、送貨員...等。

(三) 適用對象：本校工作者。

三、辦理單位及權責說明：

(一) 校長：

1. 宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明（附件一）以建構行為規範。

(二) 各管理相關單位主管(含計畫主持人)：

1. 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工作者。
2. 配合參與職場不法侵害相關之教育訓練，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（附件二）。
3. 填寫危害辨識風險評估表（附件三）。
4. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害事件。
5. 提供所屬工作者獲得適當之保護措施。
6. 配合本計畫實施，預防上述職場不法侵害情事之發生，維持友善工作環境。

(三) 環境保護暨安全衛生中心（以下簡稱為環安衛中心）：

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害書面聲明。
2. 擬訂、規劃、督導及推動本計畫、協助進行危害辨識及風險評估，並依評估結果提供

改善及管理措施。

3. 受理教職員工遭受職場不法侵害之窗口。
4. 協助職場不法侵害受害人之傷病處理及健康照護。
5. 規劃辦理職場不法侵害預防教育訓練。

(四) 人事室：

1. 協助辦理職場不法侵害事件處理。
2. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要之保護措施。
3. 於不法侵害發生時，必要時提供校內人士懲戒相關規定說明。
4. 提供員工協助方案（EAP）。

(五) 駐衛警察隊：

協助現場立即安全維護，提供必要之保護措施，視當事人需要協助報案。

(六) 諮商輔導與職涯發展組：

1. 協助推薦相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理等）。
2. 必要時協助提供校外相關資源。

(七) 校內之工作者：

1. 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、尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。
2. 配合本計畫實施，維持友善的工作環境。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程：

(一) 建構行為規範：

1. 禁止工作場所職場不法侵害聲明（附件一）於校內網頁公告周知。

(二) 危害辨識及評估流程：

評估危害：各單位應至少每兩年一次或重大不法侵害事件發生後採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件三）進行風險評估。

1. 單位主管派員評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。
2. 單位主管依評估結果填寫現有控制措施，及應增加或修正的相關措施。
3. 環安衛中心針對校內中高風險作業之場所，協助該單位填寫「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」（附件四）。

(三) 建立事件之處理流程：

1. 依「職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程」（附件五）辦理。
2. 工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，自行填寫「執行職務遭受不法侵害通報

表」(附件六)，舉證相關人、事、物證，宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程等。

3. 若為性騷擾案件轉由校內流程辦理。
4. 由環安衛中心受理通報表，立案專簽會辦人事室及秘書室，依案件性質辦理後續流程。
5. 若申訴人及被申訴人同意調解，則依專簽建議之調解小組名單成立調解小組。經調解會議協調，申訴人及被申訴人同意調解處理結果調解案成立，申訴人需完成填寫執行職務遭受不法侵害申訴案撤回申請書(附件七)，予以結案不進入調查程序。申訴經撤回者，若無新事證，同一事件範圍內，不得再重新提起申訴。若有任何一方不接受調解則進入調查程序。
6. 調查小組成員應至少3人，調查人員可由校外專家、學者擔任。調查小組於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，提供校方調查報告備查。調查完畢後啟動申訴專案會議。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. 若申訴案一方為校長：得由申訴人逕向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。
8. 迴避原則：若調查小組成員有下列各款情形之一者，應自行迴避：(1)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。(2)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。(3)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。(4)於該事件，曾為證人、鑑定人者。
9. 召開申訴專案會議審議通報案件是否成立為執行職務遭受不法侵害案。會議成員由主任秘書、人事室主任、環境保護暨安全衛生中心中心主任、勞工健康服務護理人員(職護)或職業安全衛生管理師及相關單位主管組成，同時為本校安全及衛生防護小組委員，主席由委員互相推派。調查小組至少派一名成員列席參與，必要時得邀請其他相關人員列席說明。
10. 環安衛中心依申訴專案會議經審議後，填寫「職場不法侵害事件處置表-處置結果」(附件八)，依案件性質交由權責單位議處。
11. 環安衛中心後續關懷追蹤，提供醫療協助、心理諮商資源等及工作調整建議。

(四) 宣導危害預防及教育訓練：

1. 如新進人員及在職人員教育訓練介紹職場工作環境特色、管理政策及通報管道。
2. 認識不同類型職場不法侵害，增進辨識潛在不法侵害情境之技巧。
3. 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。
4. 人際關係、溝通技巧、情緒管理及預防緩解潛在職場不法侵害情境等課程。

五、成效評值與檢討

環安衛中心每年依現況統計及填寫「職場不法侵害查核及評估表」（附件九），並提報本校環境保護暨安全衛生委員會，討論後續預防措施及未來處理改善方向。

六、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

七、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會審議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。

國立暨南國際大學禁止工作場所執行職務遭受不法侵害聲明

本校為保障所有校內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體或精神之傷害，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，亦不容忍本校內工作者間、家屬、承攬商及陌生人對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害之定義：本校工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，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、職場不法侵害之行為樣態（附件二）：

- （一）職場暴力。
- （二）職場霸凌。
- （三）性騷擾（依性別工作平等法規定）。
- （四）就業歧視（依就業服務法）。
- （五）跟蹤騷擾（依跟蹤騷擾防制法規定）。

三、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- （一）向單位同仁尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向校內提出申訴。

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，都應立即通知本校申訴單位，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。

五、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：049-2910960#4221-4223

申訴網址：<https://environ.ncnu.edu.tw/p/405-1020-8933,c996.php?Lang=zh-tw>

校長：


2025.06.25



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：
 - (一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - (二) 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。
 - (三) 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。
 - (四) 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。
 - (五) 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。
 - (六) 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。
 - (七) 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）。
- 五、具性或性別有關的意圖，針對特定對象，違反其意願，反覆、持續做出上述的行為之一，造成當事人心生畏怖、影響生活，包括：監視觀察、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨礙名譽、冒用個資等行為樣態。

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：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

單位主管：

內部不法侵害(發生在同事或上司及下屬之間)(註:勾“否”者該項無需評估)									
單位評估							單位主管		
潛在風險	「是」請向右填寫	「否」無須向右填寫	潛在不法侵害風險類型	可能性(發生頻率)	嚴重度(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	預計完成日期
1.單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
2.是否有因不同性別、年齡、國籍或宗教信仰受到職場不法侵害之單位內工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
3.是否有單位內工作者之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
4.單位內是否有被同事排擠之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
5.單位內是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		

6.單位內是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
7.是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
8.是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
9.單位內是否有連續夜班(午後十時至翌晨六時)、長時間工作、反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
10.單位內工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制_____ <input type="checkbox"/> 管理控制_____ <input type="checkbox"/> 個人防護_____ <input type="checkbox"/> 其他_____ <input type="checkbox"/> 無		
分數計算	風險分數總和		風險分數總和大於 15 分，即為中高風險單位						
低度風險 1 分 中度風險 2 分 高度風險 3 分									

審核單位	職業衛生護理師/職安衛管理師	安全衛生組組長	環安衛中心主任

備註：

※潛在職場不法侵害風險評估表格說明

(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：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
2. 傷害程度，一般可簡易區分為：
 - (1) 輕度傷害(1分)，如：
 - A. 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；
 - B. 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；
 - C. 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
 - (2) 中度傷害(2分)，如：
 - A. 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；
 - B. 造成上肢異常及輕度永久性失能；
 - C. 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：
 - A. 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；
 - B. 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；
 - C. 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：

1. 可能發生(3分)：一年可能會發生一次以上。
2. 不太可能發生(2分)：至少一至十年之內，可能會發生一次。
3. 極不可能發生(1分)：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。

1. 簡易風險等級分類：

表一 簡易風險等級分類(3×3 風險評估矩陣)

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
--	------	------	------	------

(四) 潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。

(五) 潛在不法侵害風險類型大項類別分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視、跟蹤騷擾，詳如附件二說明，單位部分可自行加入細項分類。

(六) 各單位每年或重大不法侵害事件發生後進行風險評估一次，並將資料繳交至環安衛中心進行審核。

1. 工作者列舉可能出現的暴力類型。
2. 工作者評估發生可能性、嚴重度、風險等級。
3. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有控制措施。
4. 單位主管確認有無應增加或修正相關措施及預計完成日期。

※建議可增加或修正相關措施(工程控制、管理控制及個人防護)

工程控制:透過作業場所適當配置規畫，降低或消除不法侵害之危險	行政管理:依工作適性適當調整人力，預防職場不法侵害之發生。	個人防護
工作場所盡可能保持最低噪音(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。	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。	提供自我防衛用具(哨子、對講機、安全帽、安全帶及反光背心等)。
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。	針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，宜考量人力或性別之適任性。	強化人員緊急應變人力。
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，用以消除異味。	有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。	與他人協同作業。
必要時設置服務對象或訪客等候之空間，安排舒適座位，降低等候時的不良情緒。	簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。	
工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸法侵害行為或導致該行為升級的因素，應考量通道、空間、設備、擺飾、建築設計、監視器、警報系統等各項因子進行規畫。	避免工作單調、重複或負荷過重。	
	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。	

職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表

單位：_____ 作業內容：_____ 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)	建議可採行之措施
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 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 保持最低限噪音（60 分貝以下）。
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 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 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／濕度 通風狀況	空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 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。
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	<input type="checkbox"/> 設有門禁或登記措施，避免未授權之人員擅自進出 <input type="checkbox"/> 無堆放設備或雜物 <input type="checkbox"/> 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿 <input type="checkbox"/> 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護	
工作空間	<input type="checkbox"/> 設置安全環境，並建立緊急疏散程序 <input type="checkbox"/> 工作空間內有兩個出口 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 <input type="checkbox"/> 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	
服務對象或訪客 等候空間	<input type="checkbox"/> 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	

高風險場所	<input type="checkbox"/> 無高風險場所 <input type="checkbox"/> 有高風險場所，請詳述：_____	
	現有預防措施： <input type="checkbox"/> 安裝安全設備(<input type="checkbox"/> 警鈴系統、 <input type="checkbox"/> 緊急按鈕、 <input type="checkbox"/> 24小時監視器、 <input type="checkbox"/> 無線電話通訊)，並定期維護及測試 <input type="checkbox"/> 提供警報系統(<input type="checkbox"/> 警鈴、 <input type="checkbox"/> 電話、 <input type="checkbox"/> 哨子、 <input type="checkbox"/> 短波呼叫器)供求助使用	

適性配工

項目	作業內容	預防措施之現況描述	作業人數	應增加或改善之措施
工作場所無其他人共同作業或夜間工作	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是：	<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供自我防衛工具 <input type="checkbox"/> 其他：		
曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是：	<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 其他：		

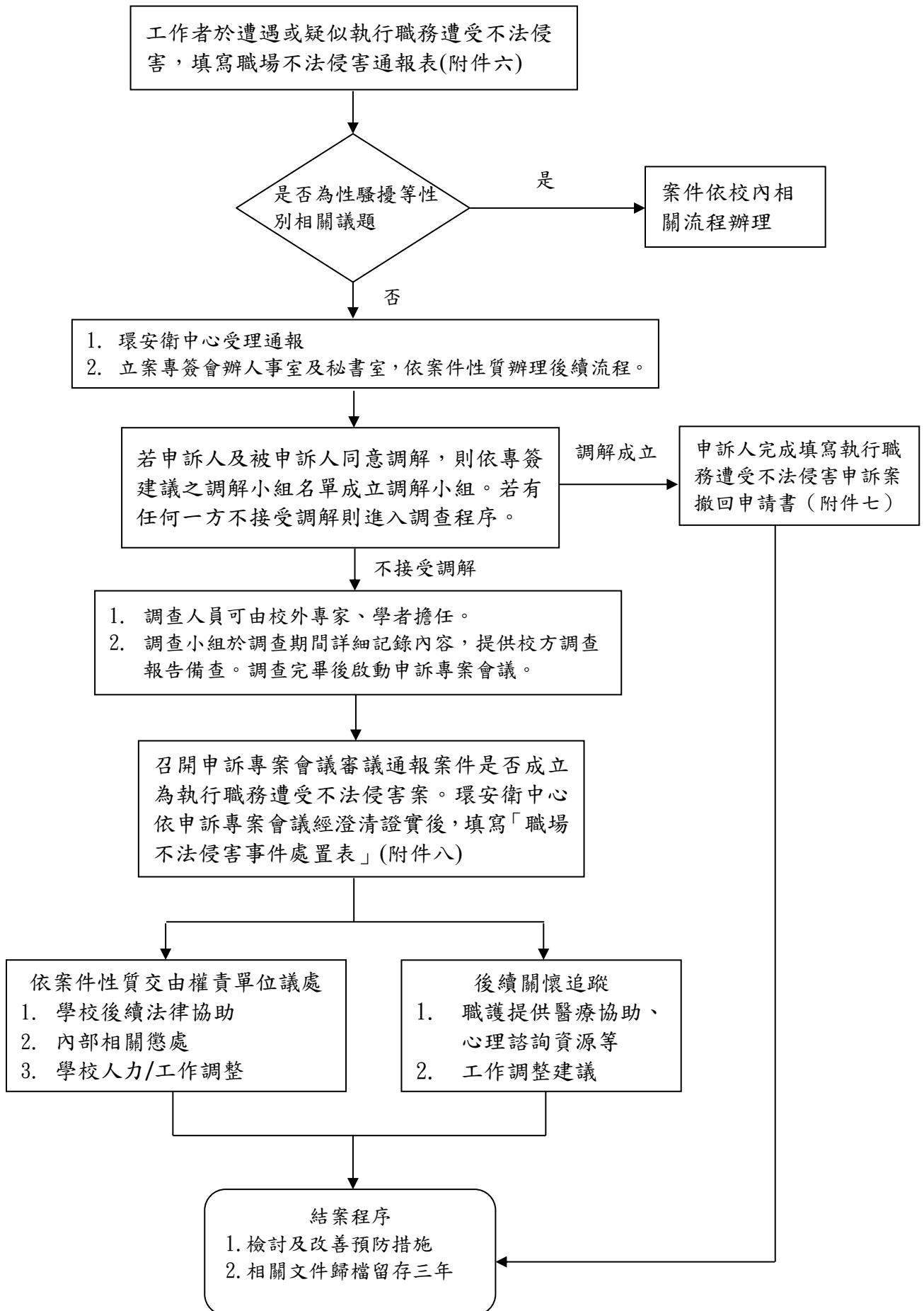
工作設計

項目	作業內容	預防措施之現況描述	作業人數	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是：	<input type="checkbox"/> 簡化工作流程，減少互動過程之衝突 <input type="checkbox"/> 其他：		
工作負荷過重	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是：	<input type="checkbox"/> 排班應取得教職員同意，並保有規律性 <input type="checkbox"/> 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力 <input type="checkbox"/> 其他：		

其他建議：

受檢單位：	環安衛中心：
-------	--------

國立暨南國際大學職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程



執行職務遭受不法侵害通報表

通報內容				
通報日期時間	年 月 日 時 分			
通報人		與申訴人之關係	<input type="checkbox"/> 申訴人本人 <input type="checkbox"/> 申訴人法定代理人 <input type="checkbox"/> 申訴人委任代理人	
工作單位		聯絡電話		
類型	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾			
發生日期時間	年 月 日 時 分			
發生地點				
申訴人	姓名或特徵		性別	
	<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員(所屬部門/單位: _____)			
被申訴人	姓名或特徵		性別	
	<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 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：				
是否造成傷害	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 1. 傷害者: <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他: _____ 2. 傷害程度: _____ 目擊者: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有, 姓名或特徵: _____			
是否有意願調解	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			
通報人簽名				

國立暨南國際大學

執行職務遭受不法侵害申訴案 撤回申請書

茲因本人_____與被申訴人_____

因以下爭議事項提起「執行職務遭受不法侵害申訴案」：

職場暴力 職場霸凌 性騷擾 就業歧視 跟蹤騷擾，

現因 雙方達成協議

其他因素：_____，

本人申請撤回本申訴案。

申請人：

聯絡電話：

聯絡地址：

中 華 民 國 年 月 日

職場不法侵害事件處置表

處置結果	
通報日期時間	年 月 日 時 分
調查時間	年 月 日
事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
不法侵害事件成案否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
處置結果	申訴人 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____
	被申訴人 外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果： <div style="text-align: right;">日期： 年 月 日</div>	
向被申訴人說明事件處理結果： <div style="text-align: right;">日期： 年 月 日</div>	
未來改善措施：	

職場不法侵害查核及評估表

____年

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範	政策規範公告網頁	
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告	舉辦場次：____場、參與率：____% (應參與：__人；實際參與：__人) 參與對象： 訓練內容：	
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄	申訴通報機制公布於網頁 雙方接受調解：____件	
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 紀錄	被申訴人懲處情形： 申訴人後續協助情形：	
其他事項	無		

職業衛生護理師：_____ 日期：____年____月____日

環境保護暨安全衛生中心主管：_____ 日期：____年____月____日