



國立東華大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107年10月23日107學年度第1學期實(試)驗室勞工安全衛生委員會
暨毒性化學物質管理委員會暨輻射防護委員會聯席會議審議通過
110年1月14日109學年度第1學期第2次職業安全衛生委員會修正通過
113年1月18日112學年度第1學期第2次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過
113年7月31日112學年度第2學期第2次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過
114年3月28日113學年度第2學期第1次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過
114年6月19日113學年度第2學期第2次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過
115年1月8日114學年度第1學期第2次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過
115年8月4日115學年度第1學期第1次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

一、目的

依據職業安全衛生法第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324-3條規定，本校為預防工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫防止發生及處置執行職務遭受不法侵害事件。

二、定義

(一)執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(簡稱職場不法侵害)，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，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、就業歧視、跟蹤騷擾等，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：發生於組織內部，本校學生、所屬工作者間，包括校長及監督管理者。
2. 外部：來自組織外部，發生在工作者與其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、承攬商及業務上所照顧、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。

三、適用對象

本計畫適用受僱於本校之教職員工及接受本校工作場所負責人指揮監督從事勞動之人員(下稱工作者)。

四、各級人員職責

(一)校長：

1. 公開宣示本校預防職場不法侵害之書面聲明，以建構行為規範。
2. 支持及協調各單位共同推動本計畫。
3. 指派環安會適當人員擔任職場不法侵害事件處理小組委員。

(二)環境保護暨職業安全衛生委員會(簡稱環安會)：

1. 審議各單位確實執行本計畫規定之相關事項及結果。
2. 本校不法侵害事件申訴案調查報告提委員會備查，委員會建議改善作為提委員會審議，如有決議追蹤改善或預防措施，後續執行情形提委員會備查。

(三)一、二級單位主管及工作場所負責人：

1. 推動並執行本計畫。
2. 執行本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 單位所屬工作者受職場不法侵害之通報或申訴時，協助調查、處理或調解。
4. 提供所屬工作者必要之保護措施。
5. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

(四)總務處環境保護組(簡稱環保組)：

1. 擬訂、推動及執行本計畫。
2. 協助進行危害辨識與風險評估，依評估結果協助改善與管理措施。
3. 受理執行職務遭受不法侵害申訴案，召開處理小組會議。
4. 建立不法侵害事件校外專家資料庫。
5. 訂定本校執行職務遭受不法侵害申訴案相關規章辦法。

(五)人事室：

1. 公開宣示本校預防職場不法侵害之書面聲明。
2. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，以提升工作者了解職場不法侵害行為與相關法律知識等。
3. 有人事調動與人事中止聘僱告知作業時，協調提供必要保護措施。
4. 受理職場性別事件，依性別平等工作法、性騷擾防治法，及「國立東華大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及「國立東華大學性騷擾防治及處理要點」等規定辦理。

(六)學生事務處：

1. 對學生宣導溝通技巧，暢通溝通管道，維護本校所屬工作者與學生良好關係。
2. 依本計畫受理、調查及處理學生不法侵害事件。

(七)秘書室法制組：

1. 提供相關法規諮詢。

(八)心理諮商輔導中心：

1. 協助擔任相關教育訓練課程講師，講授如心理諮商、情緒管理、及辨識職場潛在危害與處理技巧等議題。
2. 提供申訴人心理健康諮商或轉介相關資源。

(九)勞工健康服務之醫師及護理人員(簡稱職護)：

1. 協助職場不法侵害造成傷病之處理。
2. 協助推動職場不法侵害預防及處置作業。
3. 給予不法侵害事件受害者健康諮詢並適當轉介，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。

(十)工作者：

1. 配合本計畫之執行與參與，接受相關教育訓練。
2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 執行職務遇不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、計畫執行流程

(一)建構行為規範：單位負責人以張貼紙本、電子郵件等方式公告校長簽署之預防職場不法侵害之書面聲明(附件1)，並自我審視有無不適當言行(行為樣態如附件2)。合理行使管理與懲處權，不得不當或不法對待本校同仁，應參與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，若同仁有相關行為，應立即處置。

(二)危害辨識與評估：

1. 本校一、二級單位應至少每三年或重大暴力事件發生後，採用職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表(附件3)進行工作場所風險分級。
2. 疑似遭受不法侵害之工作者，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)危害預防措施：

1. 適當配置作業場所：

透過物理環境、工作場所設計與行政管制措施三個面向，以工作場所檢點紀錄表(附件5)進行檢點與改善。將校內可能發生的暴力類型與工作位置，參考強化工作場所規劃措施(附件6)辦理。

2. 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，以工作場所檢點紀錄表(附件5)進行檢點與改善，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或提供相關防衛性工具：

(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) 執行教職員工人事調動告知作業時。

(7) 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

3. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，依據對象舉辦下列內容之課程：

(1) 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。

(2) 提供資訊以認識不同樣態、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。

(3) 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

(4) 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(5) 提供決斷力訓練或交付權限。

(6) 提供面對騷擾行為及惡意投訴所採取的評估、辨識及應對技巧。

(7) 建立執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以自身生命安全為第一優先之觀念，建立應變處理機制並提升自我防衛能力。

4. 若工作者主動向本校反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防制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，本校應協助維護其於職場之安全。

(四)不法侵害事件通報或申訴處理程序：

1. 內部：

本校工作者執行職務遭受內部不法侵害時，學生事件、公務人員執行職務遭受霸凌事件及性別事件依其特別法令規定辦理，其他不法侵害事件，始按職場不法侵害事件處理小組相關規定辦理：

(1)學生事件

a. 本校學生非為本校所屬工作者而不法侵害本校所屬工作者，或本校學生雖為本校所屬工作者，但其對本校所屬其他工作者造成不法侵害與其職務無關時，由學生事務處受理申訴，並依本校學生獎懲辦法、相關輔導法令及有關法令規定調查處理申訴，並將申訴處理結果回復申訴人，必要時協調人事室、心理諮商輔導中心或其他相關單位，提供當事人適當之支持、協助或其他必要措施。

b. 本校學生具本校所屬工作者身分，且對本校所屬其他工作者造成不法侵

害係因其工作職務所生時，屬其他不法侵害事件，由總務處受理申訴，依職場不法侵害事件處理小組相關規定辦理。

(2)公務人員執行職務遭受霸凌事件

本校公務人員執行職務遭受職場霸凌(含屬情節重大之單次侵害行為)時，應向人事室提起申訴，由人事室依公務人員保障法及相關法令受理申訴、調查，並將申訴處理結果函復申訴人。

(3)校園性別事件及職場性別事件

- a. 事件中人員適用性別平等教育法屬校園性別事件者，依性別平等教育法等相關法令辦理，向秘書室法制組提出申請調查及申復，並應填校園性別事件相關表單。
- b. 工作者執行職務遭受與性有關之不法侵害且不適用性別平等教育法者(簡稱職場性別事件)，應依性別平等工作法、性騷擾防治法，及「國立東華大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及「國立東華大學性騷擾防治及處理要點」等規定，向人事室提出申訴及申復，並應填具各該要點所訂表單。
- c. 單位主管(工作場所負責人)於知悉職場性別事件發生之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。相關通報、預防、改善或處遇措施等等，依各特別法令程序辦理。
- d. 校園性別事件及職場性別事件之申訴，由本校收文後逕行分文至秘書室或人事室辦理，並回復申訴人是否受理及審議。

(4)其他不法侵害事件(職場暴力、職場霸凌、就業歧視、跟蹤騷擾等)：

- a. 工作者於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，應由當事人或通報人填具本校執行職務遭受不法侵害通報/申訴單(附件7)送交本校總務處環保組提出申訴。遇緊急情況時，得以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行向工作場所負責人(單位主管)及駐衛警、校安中心尋求協助及通報，並於14日內遞交執行職務遭受不法侵害通報/申訴單。申訴應於不法侵害行為發生後一年內為之，持續發生者，以最後一次事件結束之次日起一年內為之。惟相對人如為校長，應向本校所屬上級機關(教育部)申訴。
- b. 本校接獲通報或申訴後，應立即陳報校長，並召開本校職場不法侵害事件處理小組(簡稱處理小組)會議；必要時通知其他單位如校安中心、職護人員、心理諮商輔導中心等協助處理案件及聯繫家屬。申訴案處理流程如本校執行職務遭受不法侵害申訴案處理流程圖(附圖1)。
- c. 不法侵害申訴案由本校處理小組審議是否受理成案，處理小組由副校長(總務處督導)擔任召集人，委員由主任秘書、學生事務長、人事室主任、總務長、環保組組長、勞工健康服務人員(職護)、心理師、校安人員及環安會教職員工代表2名組成；心理師及校安人員由心理諮商輔導中心及學務處各推派1名，環安會代表由總務處環保組簽陳校長自該會遴選委員中圈選教師及職工代表各1名。
處理小組委員任一性別應占總數三分之一以上，任期為一學年，得連任之。
開會時由召集人擔任主席，若因故不能主持會議時，由召集人就委員中指定一人代理之，出席會議人數須達二分之一。委員應親自出席，不得代理。

d. 不法侵害申訴案經處理小組決議受理後組成不法侵害事件調查小組(簡稱調查小組)，視事件發生情形由下列單位進行調查及調解，並指派單位所屬人員辦理會議召開、紀錄撰寫、進度追蹤等行政作業：

(a)事件發生於學術單位，請學院負責調查小組聯繫、調查並辦理相關行政作業。

(b)事件發生於行政單位或牽涉二個以上一級單位(含行政單位、學術單位)，請人事室負責調查小組聯繫、調查並辦理相關行政作業。

調查小組調查作業應於收受校內通知次日起二個月內完成，未能依限完成者，應專案簽准延長一次，至多延長一個月；簽准後應通知申訴人延長事由。

調查小組成員，除案情特殊經校長專案核定外，以三人為原則。其中二人應於外部專業人員名單徵詢擔任，且應具法律、醫護或心理等專業；一人於編制外專家學者名單徵詢擔任，且任一性別應占總數三分之一以上。外部專業人員名單及編制外專家學者名單由總務處環保組簽奉校長核定後公布，並送環安會備查。名單應包含具霸凌防治意識之專業輔導人員，或具法律、爭議調解、心理諮商之專業人員，或警政、職業安全衛生、法務機關代表等校外專業人員。名單得隨時視業務需要增減之。

前項外部專業人員，係指與本校未有僱用、承攬、特約或隸屬關係之人員；編制外專家學者，係指非本校編制內人員，而具有前項相關專業者。

調查小組權責為調查事件及調解紛爭，應製作專案紀錄及調查報告，送交總務處環保組提處理小組會議審議後，依下列規定辦理：

(a)全份調查報告提送環安會備查，環安會得檢視個案情形，視需要進行預防措施或改善職場環境。

(b)調查小組建議內容屬預防作為或職場環境改善之部分，提環安會審議是否採納並由環安會進行列管。

(c)調查小組建議內容屬個案處遇之部分，由處理小組列管。

e. 擔任處理小組及調查小組委員，須依行政程序法第32條及第33條規定，處理迴避事宜。通報與申訴過程必須客觀、公平及公正，相關人員對申訴人(受害人)與通報者之權益、隱私及與案事相關之情事，需完全保密。

f. 本校得依申訴案工作者之身心狀況及需求，由職護進行關懷提供工作適性評估及建議，並適時提供如法律諮詢服務、引介社福單位、身心健康諮詢及輔導等相關資源。申訴人與被申訴人如屬同單位者，必要時取得當事人同意後適時調整職務或為其他措施。被申訴人經調查屬實者，應依本校規定進行懲處，並通知申訴人。

g. 申訴人提起申訴後，得隨時提出撤回，經處理小組審議無續行調查之必要後，始同意結案，並提環安會備查。申訴撤回後，本校各單位仍應給予申訴人必要之協助。申訴經撤回後，除有新事證外，不得再重新提起申訴。

h. 不法侵害事件申訴評議決定，於法定救濟期間經過後，發生新事實或發現新證據者，如經斟酌可受較有利益之結果者，得依申訴人申請或依職權，經處理小組決議後，重啟調查。但案件已進入救濟程序且未

終結者，不得提出申請。

前項申請，應自法定救濟期間經過後三個月內為之，如無法定救濟期間明文者，應於最後救濟程序完成後，三個月內為之；其事由發生在後或知悉在後者，自發生或知悉時起算。但自法定救濟期間經過後已逾一年者，不得申請，並以一次為限。

參酌新事實或新證據後，是否可受較有利益結果之審查，處理小組得交原調查小組研提審查意見後再為決議。

第一項之新證據，指處分作成前已存在或成立而未及調查斟酌，及處分作成後始存在或成立之證據。

2. 外部：工作者於執行職務遭受或疑似遭受校外人士不法侵害行為時，應通報本校駐衛警、校安中心及相關單位主管前往處理，協助受害者安置或就醫，並視情況通知警方處置。

(五)不法侵害事件申訴案不予受理原則

申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

1. 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知於十四日內補正，逾期不補正者。
2. 除有新事證外，同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提出申訴者。
3. 申訴人非受害人，或非其委任代理人。
4. 對不屬職場不法侵害範圍之事件，提起申訴者。
5. 無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位及住居所。
6. 提起申訴逾本校申訴期限者。

六、執行成效之評估與改善

每三年或於重大暴力事件發生後，進行職場不法侵害風險評估，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，事發單位應對環境與職務進行審查及檢討(附件8)，以找出改善空間。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，應予以歸檔留存三年以上，供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，應以書面紀錄與保管，以利事後審查。

七、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

七之一、有關本計畫113年1月18日修正關於調查小組組成之規定，於該規定發布生效後經由處理小組受理之案件始有適用，發布生效前已受理之案件，仍適用修正前規定。

八、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會通過，陳請校長核定後實施。

國立東華大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為促進職場和諧、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，絕不容許本校管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容許本校同仁之間及家屬、承攬商或其他人對本校教職員工有不法侵害之行為。

一、職場不法侵害定義及行為樣態：

本校教職員工和其它工作者在與工作相關的環境中遭受他人以言語、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。可能造成職場不法侵害行為的樣態(請參閱附件2)：

(一)職場暴力、(二)職場霸凌、(三)職場性別事件、(四)就業歧視、(五)跟蹤騷擾。

二、本校教職員工和其它工作者遇到職場不法侵害行為時應如何處理：

(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)向本校提出通報或申訴。

三、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時，都應立即通知單位主管或人事室/秘書室法制組/總務處環境保護組。校內接獲申訴後，應以保密方式進行調查，若調查屬實者，依規定懲處。

四、對申訴者、通報者或協助調查者，絕對禁止有任何報復行為，若有，將會進行懲處。

五、本校鼓勵所有工作者可利用校內申訴機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦盡力提供。

六、本校執行職務遭受不法侵害事件諮詢、申訴管道：

(一)職場性別事件：

網頁：人事室網頁/性別平等專區

諮詢、申訴窗口：人事室第二組組長，03-8906058。

(二)其他不法侵害事件(職場暴力、職場霸凌、就業歧視、跟蹤騷擾等)：

網頁：總務處環保組/執行職務遭受不法侵害預防計畫

諮詢窗口：環保組組長，03-8906391。

(三)不法侵害事件通報/申訴窗口：總務處環保組，申訴專線：03-8906391~6392。

七、不法侵害申訴案如經調查屬實，事後處置依申訴人情形提供保護措施，並對其人員提供身心健康協助，如復健、工作內容調整等；或協同本校特約勞工健康服務醫師評估，給予工作調整建議。如需心理輔導，可依人事室員工協助方案實施計畫(EAP)轉介諮商。



性別平等專區



不法侵害
預防計畫專區

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、 職場暴力：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：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）。

註：本表之行為樣態僅為例示，本校將依個案審視與判斷。

國立東華大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

一級單位： 單位工作型態： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究 ☐ 其他 評估人員(二級主管/實驗室負責教師)簽章：	二級單位： 單位人數： 評估日期： 年 月 日	一級主管簽章：
--	-------------------------------	---------

編號	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型	A 可能性 (發生機率)	B 嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (AxB)	現有控制措 施	應增加或修正相 關措施
1. 外部不法侵害									
1-1	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-2	是否有已知單位內工作者會接觸有暴力史之對象	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-3	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-4	工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-5	工作者是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-6	工作者是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-7	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 ☐ 職場性別事件	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

編號	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型	A 可能性 (發生機率)	B 嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (AxB)	現有控制措 施	應增加或修正相 關措施
				件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能(1)	☐ 重度傷害(3)	☐ 高6-9分	☐ 個人防護	
1-8	工作者是否從事直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-9	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-10	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-11	單位內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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-12	單位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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-13	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-14	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
1-15	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

編號	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型	A 可能性 (發生機率)	B 嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (AxB)	現有控制措 施	應增加或修正相 關措施
				蹤騷擾					
2. 內部不法侵害									
2-1	單位內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含主管)不當言之對待	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-2	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-3	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-4	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-5	內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-6	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-7	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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-8	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 ☐ 職場性別事	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

編號	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	A 可能性 (發生機率)	B 嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (AxB)	現有控制措施	應增加或修正相關措施
				件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能(1)	☐ 重度傷害(3)	☐ 高6-9分	☐ 個人防護	
2-9	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 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2-10	工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性別事件 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕度傷害(1) ☐ 中度傷害(2) ☐ 重度傷害(3)	☐ 低1-2分 ☐ 中3-4分 ☐ 高6-9分	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

備註：

一、潛在風險為列舉，各單位可依案件屬性自行增列減少。

二、潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、職場性別事件(如性騷擾、性侵害)及就業歧視及跟蹤騷擾。

三、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定，本表填選及評估嚴重度方式說明如下：

(一)可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

1. 可能發生：一年可能會發生一次以上。
2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
3. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

(二)嚴重性(傷害程度)，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，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，如：A. 割燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；B. 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，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。

(三)風險等級：以下表3x3風險評估矩陣評估，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。

簡易風險等級分類				
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

(四)風險控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低為害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備，處理方式如：取代、隔離等。
2. 管理控制：係指可降低為害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練，處理方式如：選工、配工、縮短工時、輪班、調任等。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。處理方式如：健康管理、心理輔導等。

(五)風險控制措施建議：

風險程度	控制措施建議
輕度(1-2分)	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。
中度(3-4分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
重度(6-9分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

國立東華大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位：

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，各單位得自行依業務特性需求修正與增列。

☐評估人員：

☐工作場所負責人：

15

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			
項目	作業內容	從事作業人數	現行預防措施
單獨作業或夜間工作	☐ 是： ☐ 否		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供勞工員工自我防衛工具
在不同作業場所移動	☐ 是： ☐ 否		☐ 事先報告路線 ☐ 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 是： ☐ 否		☐ 教育訓練加強宣道緊急應變流程 ☐ 配置保全或設置監視器
工作設計			
項目	作業內容(含現有措施)	從事作業人數	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	☐ 是： ☐ 否		☐ 簡化工作流程 ☐ 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	☐ 是： ☐ 否		☐ 排班應取得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	☐ 有，請詳述： ☐ 無(請填應增加或改善之措施)		☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 於職場提供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
總務處環保組：	學務處衛保組職護：		

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、教職員工與學生證、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	請將沒有使用的門鎖住，防止非相關人員進入及藏匿
	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。
	保持室內、室外照明良好與通風舒適，維持良好的工作環境。
	應設置安全區域或緊急疏散程序
	確保工作空間內有兩個出口
	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
	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
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。

國立東華大學執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單

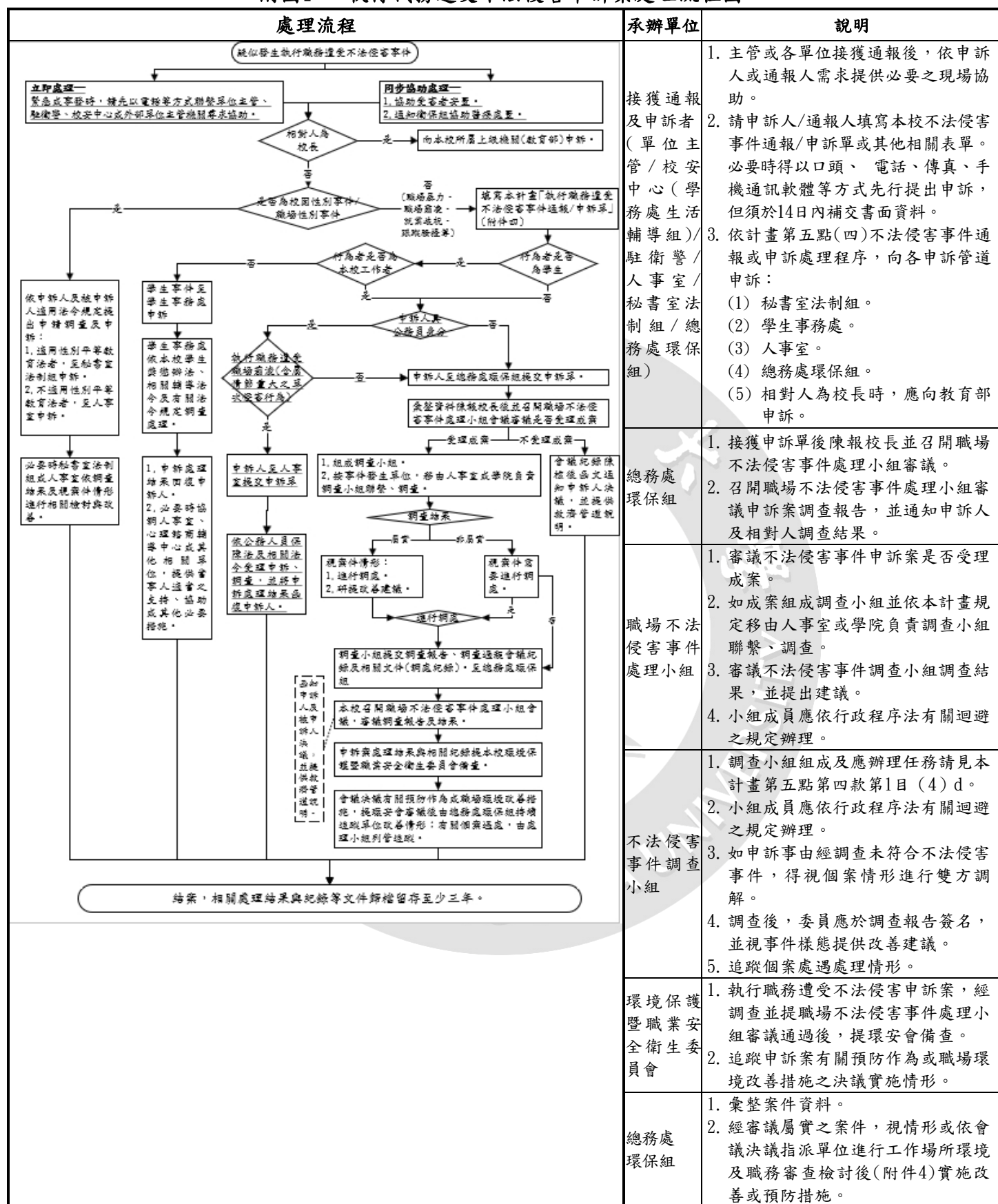
※校園性別事件請填秘書室法制組相關表單、職場性別事件請填人事室相關表單、學生事件請填寫學務處相關表單※

發生日期	年 月 日 時 分		
發生地點			
通報人		所屬單位	
目擊者		所屬單位	
申訴人		被申訴人	
姓名： 生理性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 內部人員(單位：) ☐ 外部人員 是否受傷： ☐ 否 ☐ 是，傷害程度：		姓名： 生理性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 內部人員(單位：) ☐ 外部人員 是否受傷： ☐ 否 ☐ 是，傷害程度：	
申訴人與被申訴人關係			
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：			
發生原因及過程：			
附件： ☐ 無 ☐ 有(相關證明文件)，共 件			
事件處理： ☐ 警察單位 ☐ 駐衛警 ☐ 校安人員 ☐ 醫療人員 ☐ 事後調處 ☐ 其他_____			
申訴人/通報人：		填表/通報日期：	

執行職務遭受不法侵害事件處置表

處置情形	
事件受理日期：_____	調查期間：_____
申訴人姓名：	
不法侵害來源： ☐ 內部人員(姓名、單位)： ☐ 外部人員(姓名、單位)：	是否需醫療處置： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是 ☐ 其他：
調處或調查相關紀錄： 一、申訴人說明發生經過、不法侵害原因及提出相關事證： 二、被申訴人說明發生經過、不法侵害原因及提出相關事證： 三、目擊者說明發生經過、不法侵害原因及提出相關事證： 四、調查/調處結果：	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 同儕輔導 ☐ 引介心理諮商 ☐ 提供法律協助 ☐ 休假 ☐ 調整職務 ☐ 其他：	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 ☐ 其他： 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，日期： 未來改善措施：	
總務處環保組	
人事室	
學務處衛生保健組	
秘書室法制組/學務處生活輔導組	
校長	

附圖1 執行職務遭受不法侵害申訴案處理流程圖



注意事項：

- 一、 相關人員處理過程必須客觀、公平、及公正，對於與案事相關之情事，應負有保密義務。
- 二、 受害人所屬單位應持續關懷受害人身心狀態及工作情形，並提供必要之協助。