五育高級中學執行職務遭受不法侵害預防辦法

108 年 6 月 13 日公告日期及第一次修訂
108 年 9 月 28 日公告日期及第二次修訂
109 年 5 月 27 日校務會議通過
115 年 03 月 10 日職業安全衛生委員會議修正通過

1、 目的：

為預防本校教職員工生於執行職務時因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，特依據職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第 6 條第 2 項第 3 款之規定，制定本辦法，供本校教職員工生遵循與參考。

2、 範圍：

本校所有教職員工。若屬與學生（非屬勞工身分）相關的校園霸凌事件，則非屬本辦法之管理範疇，應依「校園霸凌防制準則」相關之規定辦理。

3、 名詞定義

1、 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 或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。各種類型不法侵害行為之樣態請參照附錄 1。

4、 權責：

1、 校長：

（1）公開簽署校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明並公告及宣導。

（2）核可並監督本辦法依規定執行。

2、 人事單位：

（1）擔任職場不法侵害事件申訴窗口。

（2）召集職場不法侵害預防及處置小組。

（3）負責辦理職場不法侵害預防教育訓練。

（4）會同各單位主管或工作場所負責人、及職業安全衛生管理單位（或人員）共同辨識與評估高風險族群。

（5）有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

3、 職業安全衛生管理單位（或人員）

（1）擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

（2）會同各單位主管或工作場所負責人、及人事單位共同辨識和評估高風險族群。

(3) 與勞工健康服務醫護人員及人事單位共同規畫必要之保護措施。

4、 勞工健康服務醫護人員

(1) 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(2) 擔任職場不法侵害預防相關教育訓練課程講師。

(3) 輔導申訴者或目擊者心理健康並給予諮詢，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。

5、 各單位主管或工作場所負責人

(1) 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(2) 配合人事單位及職業安全衛生管理人員進行高風險族群之辨識和風險評估，並完成職場不法侵害風險評估表。

(3) 接受職場不法侵害預防相關教育訓練。

(4) 執行本辦法之工作並強化工作場所的規劃。

(5) 提供所屬教職員工生必要保護措施。

(6) 於所轄的工作場所範圍內，對非本校之作業或活動人員提供必要保護措施。

6、 教職員工生

(1) 參與職場不法侵害風險評估及相關問卷調查。

(2) 接受職場不法侵害預防相關教育訓練。

(3) 配合本辦法管理工作之執行。

5、 作業內容：

本校辦理職務遭受不法侵害預防措施包含以下七大項目：(1)建構行為規範；(2)辨識及評估危害；(3)適當配置作業場所；(4)依工作適性適當調整人力；(5)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練；(6)建立事件處理程序；(7)執行成效之評估及改善。以下就各項目之作業內容進行說明：

1、 建構行為規範

為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內其他勞工精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為。除透過校長公開宣告預防職場不法侵害之書面聲明（附錄 2），以宣示本校對於職場不法侵害「零容忍」之決心外。應針對校內所有成員建構行為規範，以強化預防成效：

(1) 校長暨最高管理階層：應改善校內組織文化並採取相關預防措施，且以身作則(利用附錄 4 自我審視有無不適當言行)，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。

(2) 主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工(利用附錄 4 自我審視有無不適當言行)，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

(3) 教職員工生：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。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、 辨識及評估危害

(1) 辨識高風險族群：

該族群通常具有以下性質：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等。另可利用附錄 5 之問卷進行勞工職場不法侵害危害之認知普查，以找出潛在的高風險族群。

(2) 辨識及評估危害：

採用職場不法侵害預防之危害辯及風險評估表（附錄 3）及圖 1 之流程進行風險評估：

1. 針對工作場所之內部和外部潛在風險進行評估。
2. 列舉各項內、外部潛在風險可能出現的不法侵害類型、發生場景及可能後果。評估發生頻率與嚴重度。
3. 辨識現有不法侵害預防及~~暴力~~控制措施是否足夠。
4. 確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

(3) 適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，本校透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向，來進行校內之作業場所配置的檢點。

1. 物理環境：職場的物理外觀是潛在不法侵害的消減或啟動的關鍵因子。本校透過經常巡檢的方式來確保物理環境之友善和良好：
   (1) 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。
   (2) 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。
   (3) 維護物理結構及設備之安全。
2. 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素，故本校盡可能考量下列各項因子進行場所之規劃或修改。
   (1) 通道：提供安全進出職場之通道，盡量減少對外通道分歧；主要出入口、往來動線注意安全；在通道加設密碼鎖或門禁系統；教職員工停車場應盡量緊鄰工作場所。
   (2) 空間：提供適當工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工使用，以

降低緊張感。必要時設置服務對象或訪客等候用之空間，安排舒適座位。減少工作空間出現可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。

(3) 設備或擺飾：辦公傢俱之擺設應避免影響出入；宜保持傢俱量少質輕、沒有尖銳的角緣，盡量固定在地板上。

(4) 建築設計：建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間應有明顯標示、方便運用並適當維護；儘可能尊重個人隱私。工作場所為應變緊急狀況，宜設置安全區域及訂定緊急疏散程序。

(5) 監視器及警報系統：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；惟為避免監視器之設置衍生侵犯個人隱私等勞資爭議，本校將就其設置目的、地點、數量及用途限制等事項，事先與教職員工生溝通說明。

A. 潛在危險區域應裝置監視器或由保全人員定時巡邏，在高風險的位置安裝監視及警報設備，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。

B. 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教職員工使用、或事件發生時能發出警報並通知其他同事。為避免引起加害人注意，宜使用靜音式警報系統。啟動警報系統，務必注意避免激怒對方而發生危險。警報系統啟動後，應展開有效因應措施。警報系統應依特定區域風險評估後配備之。

3. 行政管制措施：為預防不法侵害事件的發生，本校相關管制措施如下：

(1) 出入口管制：為落實安全，本校已建立有效之出入口管制，包含「訪客登記」措施、訪客需有通行證、限制訪客時段等。

(2) 工作及教學區域管制：本校工作及教學區域進行管制，非教職員工不得進出。

(3) 校內空間進出管制：將不用的門上鎖，以限制非相關人員進出。

(4) 依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，本校對於工作適性適當調整人力的部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點。

1. 適性配工：適性配工在預防職場不法侵害上極為重要，因此本校依辨識及評估危害之結果，定期檢討必要的人力配置，特別是以下可能發生在本校的作業類型或狀況：

(1) 在傍晚及夜間之工作

(2) 需要單獨進行作業之活動

(3) 執行人事調動告知或人事終止聘雇告知作業時

(4) 有教職員工生通報因私人關係而遭受不法侵害威脅時

2. 工作設計：工作設計亦為減少職場不法侵害極為有效且經濟的方法之一。本校不定期要求各單位主管或工作場所負責人檢討所屬教職員工之工作負荷和提供職場相關協助：

(1) 避免工作單調重複、負荷過重、工時過長或經常性加班累積工作壓力。

(2) 提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵參與。

(3) 針對教職員工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴關懷協助等。

(5) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

1. 為教職員工生及單位主管辦理下列內容之教育訓練：

(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) 訓練執行特殊任務之能力。

(6) 提供決斷力訓練或交付權限。

(7) 提供面對校外人士之騷擾行為及惡質客訴所採取的評估與辨識，及應對技巧。

(8) 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育勞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) 建立事件處理程序

本校已建立職場不法侵害事件通報機制，並公告讓所有教職員工清楚了解事件之通報和處理程序及方法，以確保本校發生的不法侵害事件得以控制。處理程

序如圖 2 所示，說明如下：

1. 申訴或通報

(1) 本校由人事單位擔負職場不法侵害通報之權責單位。

(2) 教職員工生可利用通報表（附錄 6)、電子郵件、專用電話等多種方式向人事單位通報任何疑似職場不法侵害行為（建議應於事發 24 小時內盡速通報)，以利妥善處置。

(3) 通報內容應含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人及申訴人關係等（詳見附錄 6)。

(4) 本校鼓勵及早通報任何疑似職場不法侵害之狀況和行為，以及時介入處置，達到預防之效。

2. 妥善處理通報

(1) 申訴或通報處理過程應確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

(2) 疑似職場不法侵害之申訴或通報，應由人事單位專責人員處理，如被申訴人是雇主或監督管理者應審慎處理之。

(3) 人事單位一旦接獲申訴或通報，應視案件之型態與嚴重性，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）。

(4) 若申訴或通報為校內部疑似不法侵害事件，應落實保密，並於 3 天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，調查小組之成員應至少 3 人，其中外部專業人員至少 2 人（應具法律、醫護或心理等相關背景)，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。

(5) 調查時應有勞工代表參與，依事件型態與嚴重度，必要時通報相關外部單位（請參照附錄 8)，請求介入。

(6) 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；

(7) 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。

(8) 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（附錄 7）。

(9) 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。

(10)疑似發生外部第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效。必要時，提供建築物之空間佈置等必要資訊，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，應優先通報本校教官或警衛人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將行為人隔開，或將相關教職員工暫置於安全處所，以保障安全。

3. 事後處置

本校根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。包含尋求外部相關目的事業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（相關資源請參照附錄 9)。

(1) 申訴人或目睹不法侵害事件之其他教職員工，可能會出現長期或短期心理或情緒問題，本校視情況採用安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等手段，給予支持和協助。

(2) 本校委由勞工健康服務醫護人員針對受事件影響之教職員工作後續追蹤及適性評估。必要時將轉介預防及重建中心，由其提供免費心理諮商服務。

(3) 若發生重大不法侵害個案，本校承諾協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另若本校教職員工經自評因執行職務有危及身體或生命之虞，而自行停止作業並退避至安全場所，本校承諾不會對其有任何不利之處分。

(4) 本校人事單位應根據調查結果及申訴人或目擊者的傷害程度提供立即性、持續性及支持性的保護、安置及身心健康協助，並填寫保存相關事件處置紀錄表，採取預防再發生之必要行動。本校教職員工亦可參考本辦法附錄 8 及附錄 9 所列之外部資源，另尋求身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

(5) 若被申訴人為本校教職員工，經調查後應依本校懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於

同一單位共事，本校將採適性調整職務或工作單位，並保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。

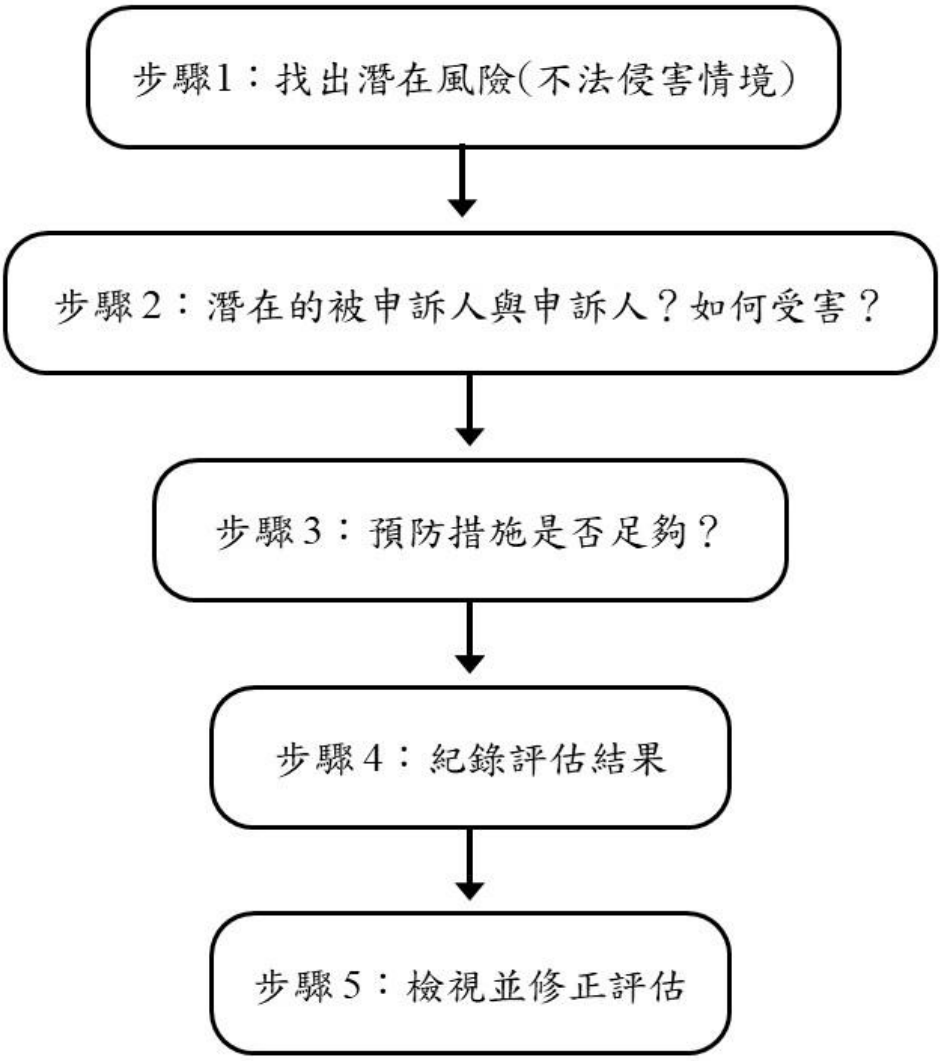
（6）本校承諾確實保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

（7）執行成效之評估及改善

1. 不法侵害事件發生後，本校職場不法侵害預防及處置小組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。
2. 本校規劃至少每年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險查核和評估（附錄 10），確認採取控制措施後的成效，檢討其適用性及有效性。
3. 各項職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練紀錄、評估報告、通報單、處置單、醫療及賠償紀錄等資料應建立電子檔統一保存至少三年。

6、 實施及修正

本管理辦法經本校「職業安全衛生委員會」審議通過後，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。



圖一、本校職場不法侵害之辨識及評估危害流程圖

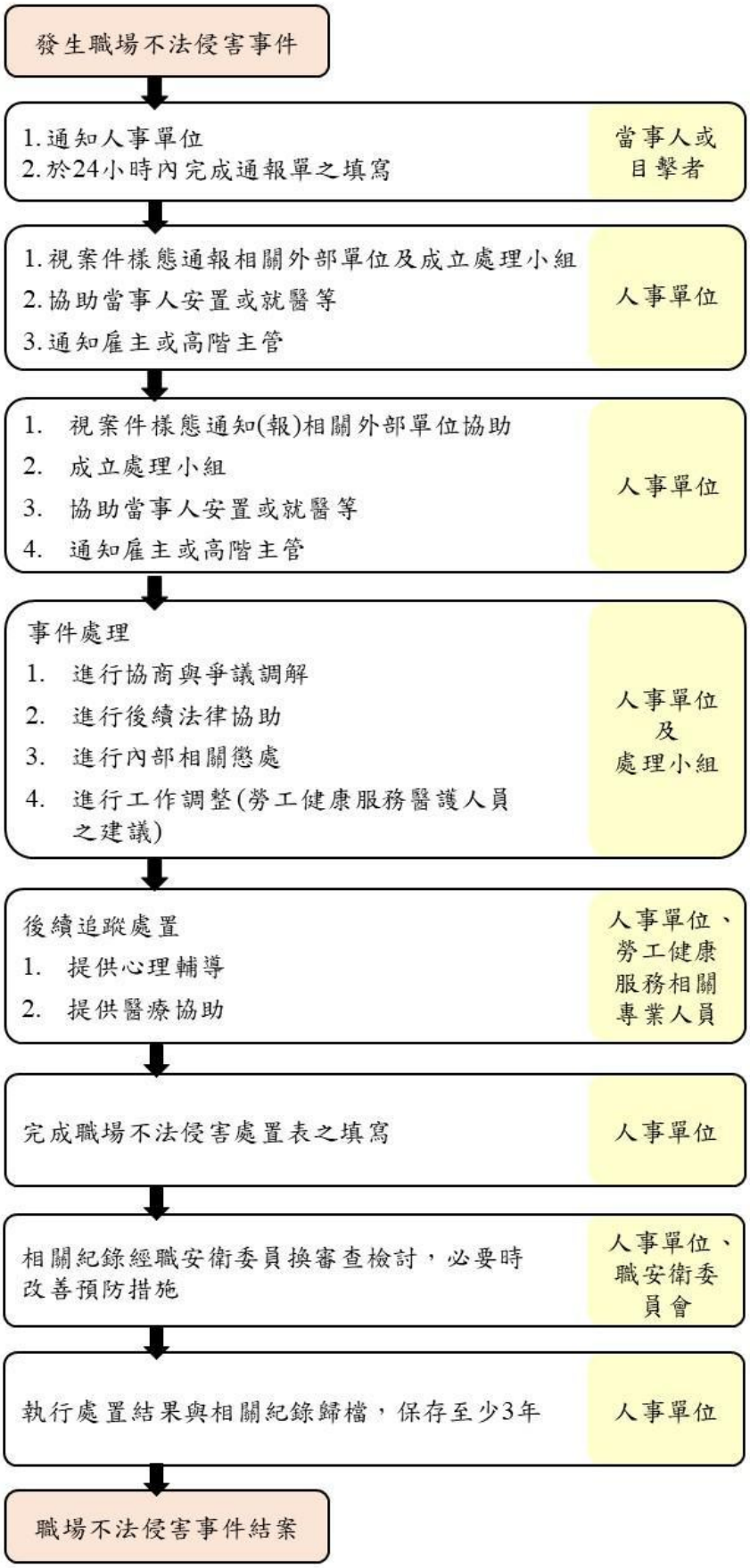


圖 2、本校職場不法侵害事件處理流程圖

附錄1、各種潛在造成職場不法侵害之行為樣態

1、 **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。

2、 **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。

3、 **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）。

4、 **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）。

5、 **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，對特定人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（請參閱跟蹤騷擾防制法）。

附錄 2、預防職場不法侵害之聲明書

五育高級中學預防工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職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。

一、職場不法侵害的定義：工作者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、職場不法侵害行為的樣態：

（一）職場暴力。

（二）職場霸凌。

（三）性騷擾。

（四）就業歧視。

（五）跟蹤騷擾。

三、教職員工遭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）向本校權責單位提出申訴。

四、本校所有教職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，皆得通知本校人事部門或撥打申訴專線，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，將會進行相關懲處。

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。

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教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分

七、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：__049-2246346#505_

申訴專用傳真：__049-2246347__

申訴專用信箱設置於：__行政辦公室五育會堂公佈欄旁邊走廊牆壁上_____
申訴專用電子信箱：_sonsay.tw@yahoo.com.tw__

校長簽名：

簽署日期：_____年 _____月 _____日

附錄 3、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

五育高級中學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位 / 部門：	受評估之場所：	場所內工作型態及人數：
評估人員：	評估日期：	審核者：

潛在風險 （可能造成不法侵害情境）	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/跟蹤騷擾）	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、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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作是否為單獨作業	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否需於深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力 □職場霸凌	□可能 □不大可能	□輕度傷害	□低度 □中度		

			□性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□高度		
是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
新進工作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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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	□可能 □不大可能	□輕度傷害	□低度 □中度		

			□性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有超時工作，或反應工作壓力大之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

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 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作場所出入是否有相關管制措施	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

※風險評估方式說明:

1、 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，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。

2、 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：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，可能會發生丨次。

(3) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生丨次。

3、 風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如下表為 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。

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

附錄 **4**、職場不法侵害行為自主檢核表**(**各級主管或工作場所負責人**)**

五育高級中學職場不法侵害行為自主檢核表

職場不法侵害行為自主檢核項目
☐ 持續的吹毛求疵，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被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值
☐ 總是試圖貶抑被霸凌者個人、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，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
☐ 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
☐ 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
☐ 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
☐ 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
☐ 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
☐ 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
☐ 不准被霸凌者請假。
☐ 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐ 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐ 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐ 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
☐ 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

註：若所列舉之行為勾選愈多，宜自我注意調整對同仁之態度。

附錄 5、職場不法侵害危害之調查問卷

五育高級中學職場不法侵害危害之調查問卷

第一部分、基本資料（請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。）

1、 個人概況

(1)單位：_____

(2)任用類別：□單位主管 □職員 □其他_____

(3)性別：□男性 □女性

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

2、 工作年資

(1)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

(2)截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月

(3)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

3、 工作形態：□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_____

4、 在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

□職場暴力

□職場霸凌

□性騷擾

□就業歧視

□跟蹤騷擾

□其他：_____

第二部分：職場不法侵害預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害	□	□	□	□	□
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	□	□	□	□	□
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	□	□	□	□	□
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道	□	□	□	□	□
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□

附錄 6、疑似職場不法侵害事件通報表

五育高級中學疑似職場不法侵害事件通報表

通報事件基本資訊	
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 □職場霸凌 □性騷擾* □就業歧視 □跟蹤騷擾* □其他：	
是否造成傷害：□無 □有（若填有，請填下述內容） 1.受傷害者及傷害程度：□ 申訴人；傷害程度：_____ □ 被申訴人；傷害程度：_____ □ 其他_____；傷害程度：_____ 2.是否有目擊者：□無 □有_____（請填姓名）	

通報人：　　通報日期/時間：

*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。

附錄 7、疑似職場不法侵害事件處置狀況紀錄表

五育高級中學疑似職場不法侵害事件處置狀況紀錄表

通報事件處置情形
受理日期：_____時間：_____ 調查期間：_____
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： A. 人事人員：_____ B. 職業安全衛生管理人員：_____ C. 護理人員：_____ D. 臨場服務醫師：_____ E. 勞工代表：_____
申訴人說明發生經過與不法侵害發生原因：（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發生原因：（請敘明，可舉證相關事證 ）
目擊者說明發生經過與不法侵害發生原因：（請敘明，可舉證相關事證 ）
調查結果：

是否已向申訴人說明事件調查結果：□否 □是（請註明日期）_____

當事者協商：

1. 協商日期：_____
2. 協商結果是否達成協議：
   □是 □否
3. 結論：

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 8、職場不法侵害事件處理相關協助資源

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）。	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	電話撥打 110
	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 視訊報案 APP
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 9、身心健康諮詢及輔導相關協助資源

協助單位	事件處理	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） 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	專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	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 10、職場不法侵害預防措施查核及評估表

五育高級中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
建構行為規範	• 組織政策規範 • 個人行為規範		
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		
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		
建立事件處理程序	• 建立申訴或通報機制 • 妥為處置通報 • 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：