

國立金門高級農工職業學校執行職務遭受不法侵害預防管理辦法

中華民國 109 年 5 月 1 日 109 年度第一次職業安全衛生工作小組訂定
中華民國 114 年 5 月 28 日 113 學年度第二學期第一次職業安全衛生委員會修訂
中華民國 114 年 12 月 17 日 114 學年度第一學期第一次職業安全衛生委員會修訂

一、目的

依據職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第 6 條第 2 項第 3 款規定學校對於在學校工作場所作業之工作者，應預防其執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害之；本校為預防工作者因執行職務遭受不法侵害(俗稱「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。以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與身心健康構成挑戰的事件訂定與執行本計畫並於計畫訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

二、適用範圍

1. 應啟動本計畫時機範圍，評估校內可能或已經出現下列情事：
 - A. 職場暴力。
 - B. 職場霸凌。
 - C. 性騷擾。
 - D. 就業歧視。
 - E. 跟蹤騷擾：如監視觀察、尾隨接近、不當追求等。
2. 適用對象：學校工作場所所有工作者(但：承攬商勞工應由其雇主負責及自營作業者與訪客等應自主管理))。
3. 不法侵害來源：
 - A. 內部：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - B. 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、學生、家屬等。
4. 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。

三、職責：

1. 校長：

- A. 公開宣示校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明並張貼至公佈欄。
- B. 監督本計畫依規定執行。
- C. 與校內工作者代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。

2. 護理師及輔導室：

- A. 擔任不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理)。
- C. 輔導申訴人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。

3. 單位主管：

- A. 擔任不法侵害預防及處置小組成員。

- B. 負責填寫潛在不法侵害風險評估表格。
- C. 配合接受相關不法侵害預防教育訓練。
- D. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
- E. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
- F. 負責於經管實驗(習)場所或作業場所對非學校人員於作業或活動人員提供必要保護措施。

4. 校安人員：

- A. 擔任不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
- C. 負責強化工作場所的規劃策略。
- D. 負責規畫必要之保護措施。

5. 人事單位人員：

- A. 擔任不法侵害預防及處置小組成員。
- B. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解不法侵害行為相關法律知識等）。
- C. 辨識與評估高風險族群。
- D. 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。

6. 學校工作場所校內工作者：

- A. 負責填寫潛在不法侵害風險評估表格。
- B. 配合接受相關不法侵害預防相關教育訓練。
- C. 配合與參與計畫執行。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程(如圖 1 所示)。

1. 建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明並張貼至公佈欄(如附件 1)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

2. 辨識及評估危害：

- A. 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
- B. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、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。
- C. 評估危害：

採用潛在不法侵害風險評估表格（如附件 2）進行風險評估：

(1)高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。

（高風險族群工作者填寫）

(2)列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）

(3)評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）

(4)單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。（單位主管填寫）

(5)單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。（單位主管填寫）

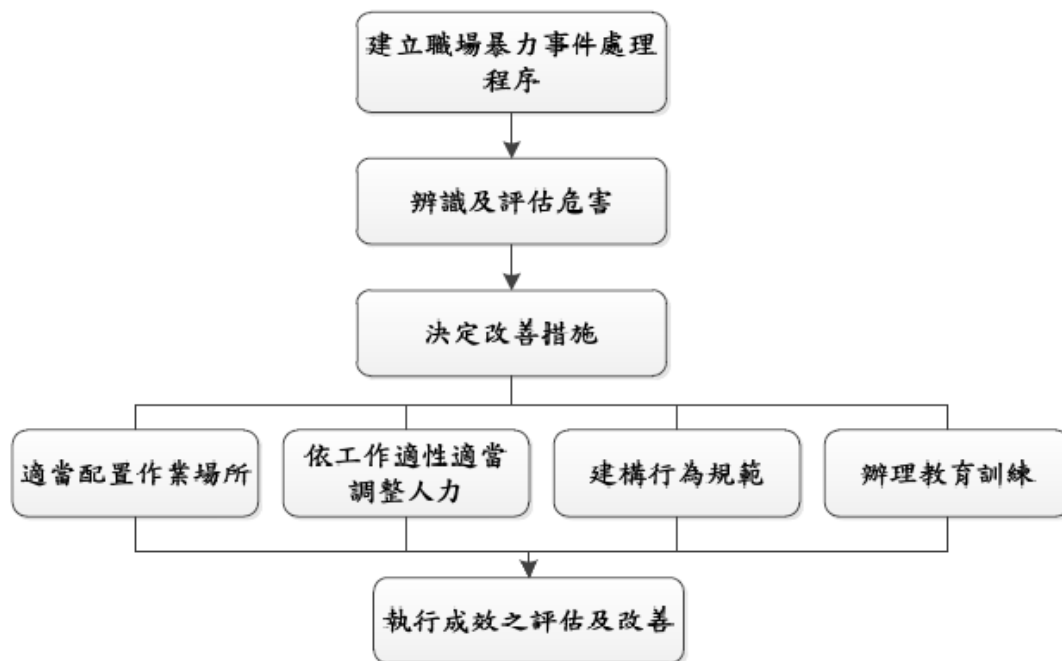


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

3. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

A. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：

- (1)人際關係及溝通技巧。
- (2)認識學校內部不法侵害預防政策、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)保護個人及同單位之校內工作者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。

B. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：

- (1)心理諮商及情緒管理課程。
- (2)不法侵害及職場霸凌案例分析。
- (3)鼓勵校內工作者通報不法侵害事件之方法。
- (4)對暴力事件調查與訪談技巧。
- (5)向申訴人表達關心、支援與輔導方法。
- (6)識別職場潛在危害及處理之技巧。
- (7)了解不法侵害行為相關法律知識。

C. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件 3)，以便於發現校內工作者對不法侵害相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

4. 適當配置作業場所：

將學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(如附件 4)。

5. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內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)：

- A. 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。
- B. 需要單獨進行作業活動。
- C. 在傍晚及夜間之工作
- D. 需要處理金錢交易工作
- E. 執行保護性業務工作
- F. 執行校內工作者人事調動告知作業時
- G. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時

6. 建立事件處理程序：

- A. 制定不法侵害事件通報/申訴單(如附件 5)並設立通報單位(人事室、學務處、或職業安全衛生管理單位)。
- B. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- C. 學校建立不法侵害處置執行流程(如附件 6)。
- D. 有疑似不法侵害事件通報，應於 3 天內成立處理小組，進行調處，若有誤解可透過非正式會議來澄清，以利及時處理，有效預防。若雙方不願調處，則進入調查程序。
- E. 建立調查小組，由人事室人員、學務處人員、職業安全衛生管理人員、護理人員、教官室、臨場服務醫師及教職員工與學生代表組成，負責執行控制暴力的策略及處理不法侵害案件並填具工作者遭遇不法侵害追蹤調查表(附件 7)。其成員須熟悉學校內部對侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。調查應於 2 個月內完成，必要時得延長 1 個月。
- F. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益及隱私完全保密。

7. 不法侵害之管理

潛在不法侵害風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇不法侵害追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險不法侵害因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度不法侵害防治的參考。

8. 執行成效之評估及改善

- A. 校長應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行不法侵害風險評估和監測，確認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。
- B. 校長應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- C. 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。

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，把他邊緣化，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

國立金門高級農工職業學校 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：_____

申訴專用傳真：_____

申訴專用電子信箱：_____

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

國立金門高級農工職業學校 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作是否為單獨作業	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度		

			<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"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高度		
是否需於較陌生之環境工作	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度		

			<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"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高度		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
內部是否有酗酒、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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
內部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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
是否有超時工作，或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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
工作場所出入是否有相關管制措施	<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"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 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：

- 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。
- 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。
- 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，可能會發生一次。
- (3) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

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 3x3 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)

國立金門高級農工職業學校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沉重處罰。
- ☐ 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

國立金門高級農工職業學校 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄 6、疑似職場不法侵害事件通報表

國立金門高級農工職業學校 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： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <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：	
不法侵害類型： <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* <input type="checkbox"/> 其他：_____	
是否造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（若填有，請填下述內容） 1. 受傷害者及傷害程度： <input type="checkbox"/> 申訴人；傷害程度：_____ <input type="checkbox"/> 被申訴人；傷害程度：_____ <input type="checkbox"/> 其他_____；傷害程度：_____ 2. 是否有目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有_____（請填姓名）	

通報人：

通報日期/時間：

附錄 7、疑似職場不法侵害事件處置狀況紀錄表

國立金門高級農工職業學校 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： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員）：_____ <input type="checkbox"/> 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：_____
<u>申訴人</u> 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）
<u>被申訴人</u> 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）
<u>目擊者</u> 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： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 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）。	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

國立金門高級農工職業學校 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	<ul style="list-style-type: none"> 組織政策規範 個人行為規範 		
辨識及評估危害	<ul style="list-style-type: none"> 組織 個人因素 工作環境 工作流程 		
適當配置作業場所	<ul style="list-style-type: none"> 物理環境 工作場所設計 		
依工作適性適當調整人力	<ul style="list-style-type: none"> 適性配工 工作設計 		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練場次 教育訓練內容 		
建立事件處理程序	<ul style="list-style-type: none"> 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 		

	<ul style="list-style-type: none"> • 紀錄 		
執行成效之評估及改善	<ul style="list-style-type: none"> • 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：