

蕨格學校財團法人臺中市蕨格高級中學

執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 07 月 11 日經校長核定後公告實施

112 年 01 月 13 日經校長核定後修訂通過

113 年 11 月 28 日經校長核定後修訂通過

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十一條、職業安全衛生設施規則第 324-3 條及跟蹤騷擾防制法於(2022)年 6 月 1 日實施規定辦理。防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神侵害，以妥善預防及處置職場暴力事件，確保教職員工之身心健康。

二、職場暴力之定義：

職場暴力係指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

三、職場暴力類型及來源：

(一)類型：當評估本校內可能或已經出現下列 4 種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。詳見本校人事室工作場所性騷擾及性霸凌防治措施申訴及懲戒辦法。戒要點。
5. 跟蹤騷擾(如：監視觀察、不當追求、通訊騷擾等)。

(二)職場暴力來源：

1. 內部：發生在校內教職員工或主管及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現不具內部關係的第三人等。

四、跟蹤騷擾防制法定義：

(一)本法所稱跟蹤騷擾行為，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：

1. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
2. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
3. 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。

4. 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
5. 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
6. 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
7. 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
8. 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

五、適用對象：本校全體教職員工。

六、權責單位：

（一）校長：宣示落實對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之書面聲明。

（二）人事室：

1. 協助推動並職行本計畫。
2. 將本計畫適宜之內容訂定於新人教育訓練。
3. 有人事調動與終止聘僱告知作業時，負責提供保護措施。
4. 不法侵害事件之相關行政事務支援。

（三）總務處：

1. 協助宣導本校禁止各種工作場所暴力相關事宜。
2. 協助處置職場暴力現場相關事宜。
3. 負責規劃工作場所的必要保護措施，協助進行作業分析及危害辨識，並依評估結果協助改善及管理措施。

（四）各單位主管：

1. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
2. 配合計畫執行之相關事宜，職場不法侵害行為自主檢核表(主管層級)如附件一。
3. 提供所屬同仁必要之保護措施並強化工作場所的規劃。
4. 協助調查或處理所屬教職員工軸場不法侵害之通報。

（五）臨場健康服務之醫師及護理人員：

1. 協助辨識與評估高風險族群，進行職場暴力預防及處置。
2. 協助職場暴力造成傷病之處理及健康照護，並提供工作環境規劃之議。
3. 協助推動職場不法侵害預防及處置作業。

（六）教職員工：

1. 配合本計畫之執行與參與。
2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 遇職場暴力時，勇於通報或申訴。
4. 維持友善工作環境。
5. 預防及避免上述暴力情事發生。

七、執行內容：

(一)建構行為規範：公開宣示本校禁止工作場所職場暴力之書面聲明，參見附件二。

(二)辨識及評估危害

1. 辨識高風險族群：包含工作之夜班、輪班、長工時、高作業負荷、缺乏保障之職務或工作場所。
2. 評估危害：為有效辨識工作環境或作業危害之評估，針對本校特性及工作場所性質，以「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附件三)進行評估，針對有需要進一步降低風險的狀況進行改善控制。

(三)傳達危害預防及溝通技巧內容，內容包含如下：

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、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
3. 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
4. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
5. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力。

(四)適當配置作業場所：對本校可能發生的暴力類型與工作位置，強化其相關措施。

(五)通報或申訴處理程序：

1. 教職員工於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」，見附件四之通報內容，向單位主管與人事室通報或申訴。
2. 直屬單位主管接獲教職員工通報或申訴後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應；人事室接獲教職員工對於職場不法侵害之通報或申訴後，指派適當權責單位專人調查或處理，並填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(附件四之處置情形)，處理程序參見附件五「職場暴力處理流程圖」。
3. 通報與申訴過程必須客觀、公平、及公正，對受害人與通報者之權益與隱私，需完全保密，確保其不會受到報復。

(六)執行成效之評估與改善

1. 每三年或於重大暴力事件發生後，進行職場暴力風險評估，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，本校應對環境與職務進行審查及檢討，以找出改善空間。
2. 職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，應交由人事室保存3年，以助每年進行風險評估和事後審查。

八、本計畫陳請校長核定後公布實計畫項目與實施；修正時亦同。

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位： /職稱：

姓名：

日期：

1. 是	2. 否	職場不法侵害行為自主檢核項目
☐	☐	● 持續地在工作上吹毛求疵，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勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
☐	☐	● 總是試圖貶抑勞工個人、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，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。
☐	☐	● 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
☐	☐	● 在他人面前輕視或貶抑勞工。
☐	☐	● 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
☐	☐	● 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
☐	☐	● 剽竊勞工的工作成果或聲望。
☐	☐	● 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
☐	☐	● 無正當理由不准勞工請假。
☐	☐	● 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐	☐	● 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
☐	☐	● 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐	☐	● 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐	☐	● 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
☐	☐	● 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
☐	☐	● 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：

1. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2. 參考資料來源：勞動部工作生活平衡網〈勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116〉

葳格學校財團法人臺中市葳格高級中學

禁止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，絕不容忍任何本校主管及員工同仁間有不法侵害之行為。

一、職場暴力的定義：本校教職員工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、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- （五）跟蹤騷擾(如:監視觀察、不當追求、通訊騷擾等)。

三、教職員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （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）向學校提出申訴。

四、本校所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司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。本公司絕對禁止對申訴者、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。

五、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、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：04-24371728#750、751、752、753

申訴專用電子信箱：principal@wagor.tc.edu.tw

校長：_____

附件三

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位 / 處室：

受評估之場所：

評估日期：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

1. 外部不法侵害

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	發生機率	嚴重程度	風險等級	現有控制措施	應增加或修正 相關措施
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？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2. 是否有已知工作會接觸有暴力史之服務對象？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
3. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
4. 工作是否為單獨作業？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
5. 是否需於深夜或凌晨工作？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
6. 是否需於較陌生之環境工作？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
7. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
8. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

9. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
10. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
11. 是否有自行通報被跟蹤騷擾或因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
12. 新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
13. 工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
14. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

2. 內部不法侵害

潛在風險	是	否	風險類型	發生機率	嚴重程度	風險等級	現有控制措施	應增加或修正 相關措施
1. 組織內是否曾發生被跟蹤騷擾、主管或同仁遭受同事(含主管)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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
4. 是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
5. 內部是否有酗酒、毒癮之工作者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
6. 內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
8. 是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者？			☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
9. 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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
10. 工作場所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	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

表一 簡易風險等級分類

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。

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。

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。

附錄三之一：「物理環境」方面不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：_____作業內容：_____檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			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。
溫度			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。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附錄三之二：「工作場所設計」方面不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ✧ 未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ✧ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ✧ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ✧ 工作空間內宜有兩個出口。 ✧ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ✧ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ✧ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，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，應及時修理。
服務櫃台			✧ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ✧ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			✧ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備。
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，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勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附錄三之三：「適性配工」方面職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位/處所：_____作業內容：_____檢點日期：_____

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	建議可採行之措施
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
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
需在不同作業場所 移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附錄三之四：「工作設計」方面職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位/處所：_____作業內容：_____檢點日期：_____

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	建議可採行之措施
需與公眾接觸之 服務			◇ 簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突
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。
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 和職業及家庭責任，並有效預防職 場不法侵害。

☐ 檢點人員：

☐ 單位主管：

☐ 職業安全衛生人員：

☐ 人事/總務或其他相關部門人員：

☐ 該單位/處所之勞工代表：

☐ 勞工健康服務醫護人員：

附錄三之五：「行政管制措施」方面職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：_____作業內容：_____檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

葳格學校財團法人臺中市葳格高級中學職場不法侵害通報及處置表

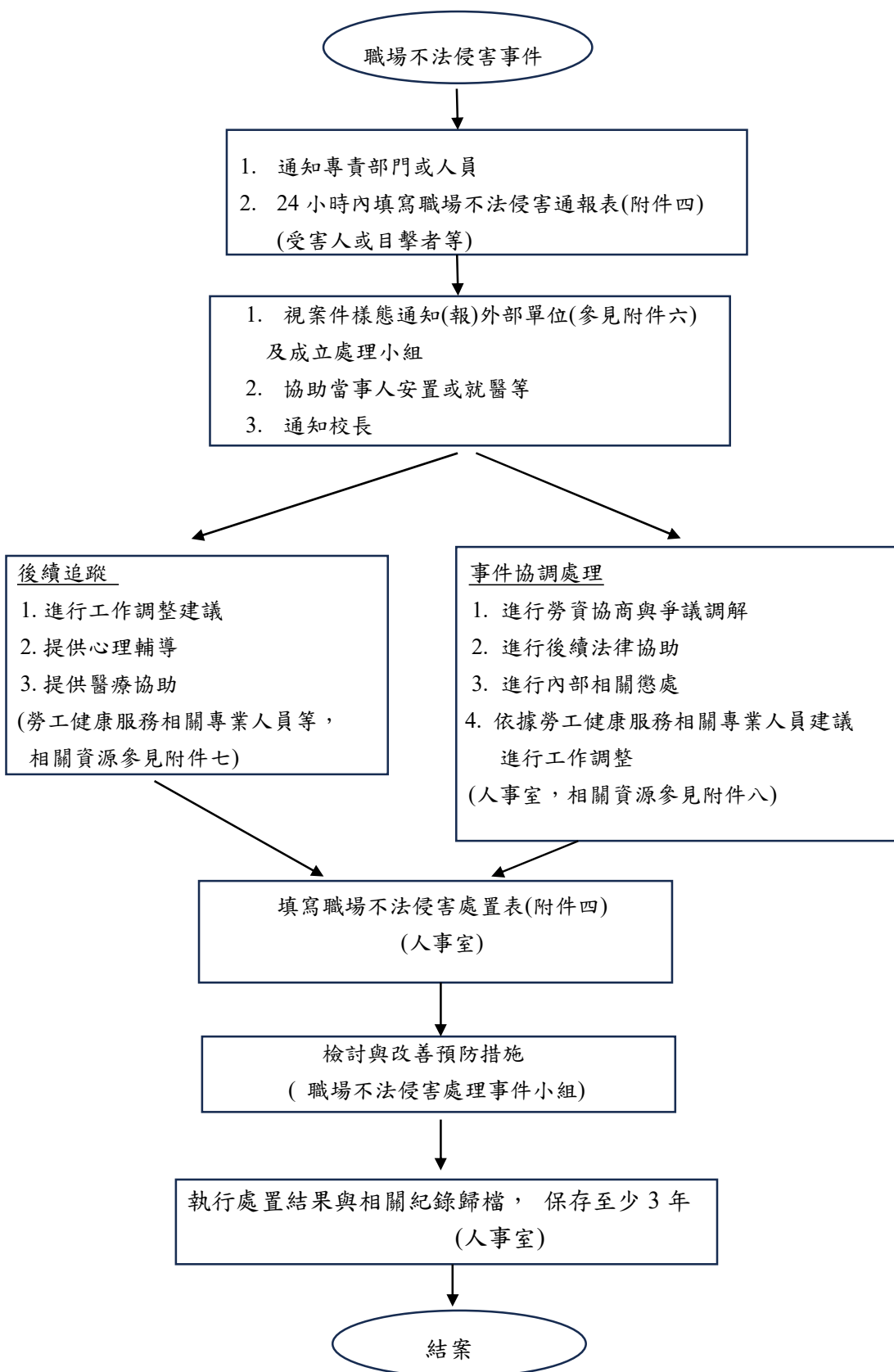
通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1.傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他____ 2.傷害程度：_____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）_____
通報人：_____	通報日期/時間：_____

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
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（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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_____
向受害者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：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

申請調查事件紀錄									
不法侵害類型：		☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：							
申請人資料	姓 名		性別	☐ 男 ☐ 女		生日	年 月 日		
	身分證統一編號 (或護照號碼)		電話			單位		職稱	
	住(居)所	縣 市		村 里	路 街	段 巷	弄	號	樓
申請事實內容	行為人姓名 (加害人)	☐ 不詳	行為人服務 或 就學單位	☐ 內部單位：_____電話：_____ ☐ 外部單位：_____電話：_____ ☐ 不詳					
	事件發生時間	年 月 日		☐ 上午 時 分 ☐ 下午 時 分					
	事件發生地點								
	事件發生過程								
請求事項	(申請人對處理的期待與要求)								
相關證據	(請條列附件，並檢附之；無者免填)								
申請人簽章：			申請日期： 年 月 日 時 分						
收件人：			收件日期： 年 月 日 時 分						

附件五：職場不法侵害事件處理流程圖



執行職務遭受不法侵害處理流程

處理流程	承辦單位	辦理事項
➤ 工作者執行職務遭受不法侵害事件發生	接獲通報單位	1. 依被害人需求提供必要之協助。 2. 必要時並得以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行提出通報。但應於7日內補正書面資料。
1. 通知專責部門或人員 2. 24 小時內填寫職場不法侵害通報表(附件四) (受害人或目擊者等) 3. 初步調查並彙整資料呈報校長	人事室	1. 接獲通報後陳報校長並移送職場不法侵害事件處理小組審議辦理。 2. 通知職安人員協助處理案件 3. 必要時聯繫家屬。
不法侵害事件處理小組： ➤ 分析不法侵害類型 性騷擾→須通報直屬機關 ➤ 事件是否屬實	職場不法侵害處理事件小組	1. 接獲不法侵害事件，人事主任應即召開會議審議研判不法侵害事件類型及是否成案。 2. 如成案，請不法侵害事件調查小組調查。
➤ 協調處理 ➤ 公部門介入處理： 勞動部職安署 警察機關 司法機關	職場不法侵害處理事件小組	小組成立： 1. 職場不法侵害處理事件小組 2. 迴避原則，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。 3. 權責： (1)調查事件。 (2)協調處理。 (3)製作專案紀錄。 (4)調查紀錄交給人事室。

➤ 雙方接受協調→協調成功 ➤ 協調失敗→進入司法調查程序	職場不法侵害 處理事件小組	1. 審查不法侵害事件調查小組調查之結果。 2. 彙整結果移送職業安全委員會審議。
➤ 檢討及改善預防措施	1. 職業安全衛生管理單位 2. 人事室	1. 彙整資料。 2. 針對該工作場所環境進行危害檢點。 3. 針對該工作場所工作者進行預防評估 4. 照檢點評估結果提供改善預防措施。 5. 安排被害人諮商與輔導。 6. 全案陳核校長核示。 7. 事件結案。

注意事項：

1. 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。
2. 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。
3. 對於當事人之身心狀況及需求，適時安排法律諮詢服務、引介社福單位、心理諮商或其他身心調適資源。如加害人與受害人屬同單位者，如有必要應適時調整職務或為其他措施，但需徵得當事人同意。

附件六

職場不法侵害處理事件小組

單位	職稱	姓名/簽章	備註
校長室	校長		平時、事件發生及 事件發生後的因應
董事會	法務人員		
總務處	主任		
會計室	主任		
人事室	主任		
科技與媒體	主任		
中學學務處	主任		
中學學務處	主任		
中學外語部	主任		
中學輔導處	主任		
中學教務處	主任		
小學學務處	主任		
小學學務處	主任		
小學外語部	主任		
小學輔導處	主任		
小學教務處	主任		
小學推廣部	主任		
職安衛人員			

特約單位	勞工健康服務醫護人員		1. 進行工作調整建議 2. 提供心理輔導 3. 提供醫療協助
------	------------	--	---------------------------------------

註：

1. (人事室、單位主管、職安人員、勞工健康護理人員)誇號內為建議執行人員
2. 不法侵害事件緊急應變演練可依照人事室選擇辦理

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	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 小時服務 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	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html

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	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   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
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