

國立中央大學附屬中壢高級中學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109年7月21日會簽各處室核定通過

111年3月22日依函文修正簽核通過

112年5月16日職業安全委員會修正通過

114年4月8日職業安全委員會修正通過

一、依據

- (一) 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324-3條之規定辦理。
- (二) 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」。
- (三) 校內程序書。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」及處置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，訂定本計畫。

三、定義：

- (一) 當評估可能或已經出現下列類型之職場**不法侵害**，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

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)。
5. 跟蹤騷擾(如：以盯哨、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)。

- (二) 職場**不法侵害**來源：

1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
3. 網路霸凌：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。

- (四) 職場霸凌與職場暴力：

1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。
2. 職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

(一) 校長

1. 監督計畫依規定執行。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二) 人事室

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 辦理相關教育訓練。
3. 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。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

(三) ~~環安衛中心~~職業安全衛生主管

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。

(四) 總務處、學務處

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助辦理相關教育訓練。

(五) 勞工健康服務人員

1. 協助職場暴力預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，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. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六) 工作場所負責人

1. 公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七) 法務人員

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助提供相關法律諮詢服務。

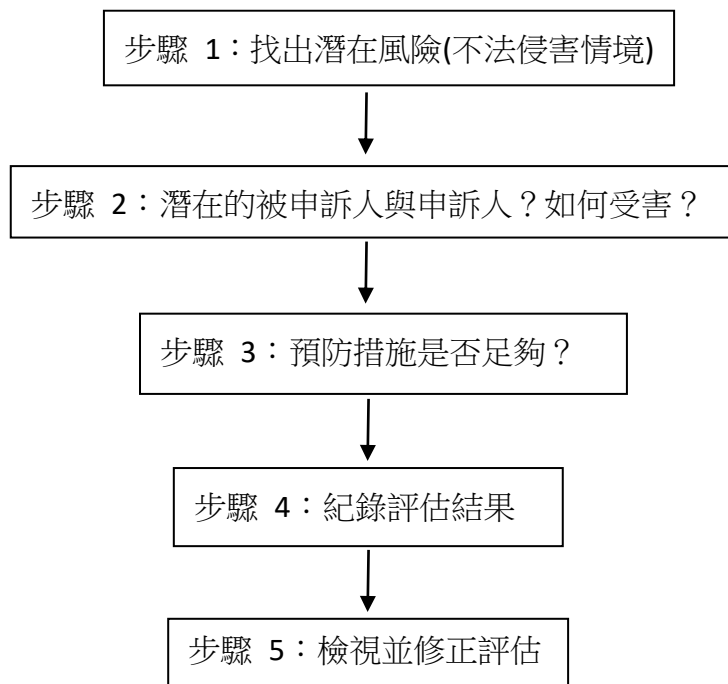
(八) 工作者

1. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一) 建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附表1)。

(二) 辨識及評估危害：



評估危害步驟圖

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、環安衛管理人員及其它第一線服務人員等。
 2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、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。
 3. 評估危害：
採用潛在職場不法侵害風險評估表格（附表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，識別正在使用的現有暴力控制措施。（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）
- (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：
1. 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)認識組織內部職場暴力預防政策、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)保護個人及同事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。
2. 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)職場(校內)暴力及職場霸凌案例分析。
 - (3)鼓勵教職員工通報職場暴力事件之方法。
 - (4)對暴力事件調查與訪談技巧。
 - (5)向受害者表達關心、支援與輔導方法。
 - (6)識別校內潛在危害及處理之技巧。
 - (7)了解職場暴力行為相關法律知識。
 3. 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(附表3)，以便於發現員工對職場暴力相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。
 4. 不定期發放職場不法侵害行為自主檢核表(附表3-1)、
- (四) 適當配置作業場所：將組織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(附表4)、**職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附表4-1、附表4-2、附表4-3、附表4-4)**。
- (五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：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)：
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。
- (六) 建立事件處理程序：
1. 建立職場**不法侵害**處置執行流程(附表5)。
 2. 制定職場**不法侵害**事件通報/申訴單(附表6)並設立通報單位(人事室或環安衛中心)。
 3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
 4. 建立職場**不法侵害**處理小組，由學校校長或監督管理者召集人事室、學務處人員、環安衛管理人員、勞工健康服務人員、法務人員及勞工代表組成，負責執行控制**不法侵害**的策略及處理職場**不法侵害**案件並填具工作者遭遇職場**不法侵害**追蹤調查表(附表7)。成員必須熟悉組織內部對**不法侵害**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。

5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，則職場**不法侵害**處理小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場**不法侵害**處理小組執行追蹤、調解。
6. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
7. 雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：
 - (1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
 - (2) 受害者或目睹**不法侵害**事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
 - (3) 受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

(七) 職場**不法侵害**之管理

潛在職場**不法侵害**風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場**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，不同類型的職場**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職場**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，藉以作為年度職場**不法侵害**防治的參考。

七、執行成效之評估及改善

- (一) 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。**不法侵害**事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表8)，以找出改善之空間。
- (二) 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，亦應予以保存，以助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、保管，以利事後審查。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經本校**職業安全委員會**通過後實施，修正時亦同。

國立中央大學附屬中壢高級中學禁止職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其他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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或家長、學生、照顧對象及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工和其他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、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 職場暴力。(如：肢體暴力、心理暴力、語言暴力等)
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。(如：不當的性暗示與行為等)
- (四) 就業歧視。

三、員工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) 向校方提出申訴。

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，皆得通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校相關單位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。本校絕對禁止對申訴人、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、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勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵同仁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(同性騷擾防治聯絡資訊)：

洽辦單位：國立中央大學附屬中壢高級中學人事室

申訴專線電話：03-4932181#53、54

申訴專用傳真：03-4923442

申訴專用信箱設置於：人事室

訴專用電子信箱：personnel@clhs.tyc.edu.tw

校長：_____ 簽署日期：_____

附表2

潛在職場不法侵害風險評估表格									
學校名稱： 工作場所： 評估人員：			單位： 評估日期： 審核者：						
潛在風險	是	否	暴力類型及可能造成之後果	可能性 (發生機率)	嚴重度 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (管理控制／個人防護/其他)	降低風險之 控制措施	實施日期
外部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)									
是否有校外之人員(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	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 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	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工之工作性質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	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		

教職員工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工之工作是否會酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼，亟極需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
教職員工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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		

新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
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 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)										
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
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 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		

內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患使之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		
工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護. ☐ 其他		

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

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)不適合刺激，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，以上表為 3×3 風險評估矩陣表評估，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。

附表3

暴力危害及風險評估之調查問卷

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。）

一、個人概況

(一) 工作部門：_____

(二) 任用類別：☐正式人員 ☐約用人員 ☐實習人員 ☐其他_____

(三) 性別：☐男性 ☐女性

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

二、工作年資

(一) 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

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月

(三) 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

三、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_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

☐肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

☐言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

☐心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。

☐其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之安全衛生教育訓練？

☐未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐危害通識

☐法規教育

☐其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常的同意	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暴力危害	☐	☐	☐	☐	☐
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	☐	☐	☐	☐	☐

5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	☐	☐	☐	☐	☐
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	☐	☐	☐	☐	☐
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	☐	☐	☐	☐	☐
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重	☐	☐	☐	☐	☐
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效	☐	☐	☐	☐	☐
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	☐	☐	☐	☐	☐

附表3-1

國立中大壢中 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某工作者的貢獻或努力，也持續地否定某工作者的存在與價值。
☐ 總是試圖貶抑某工作者個人、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，孤立某工作者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負某工作者。
☐ 以各種方式鼓動同事孤立某工作者、不讓某工作者參與重要事務或社交活動，把某工作者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍某工作者。
☐ 在他人面前輕視或貶抑某工作者。
☐ 在私下或他人面前對某工作者咆哮、羞辱或威脅。
☐ 給某工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給某工作者任何事做。
☐ 剽竊某工作者的工作成果或聲望。
☐ 讓某工作者的責任增加卻降低其權力或地位。
☐ 不准某工作者請假。
☐ 不准某工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐ 給予某工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給某工作者其他任務以阻礙其前進。
☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知某工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐ 將某工作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，對某工作者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
☐ 在未犯錯的情形下要求某工作者離職或退休。

填表人：	職稱：	填表日期：	年	月	日
------	-----	-------	---	---	---

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>

附表4

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、員工證、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	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	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。
工作場所	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。
工作場所	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。
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

附表4-1

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

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(公共通道或員工停車場等區域)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 設密碼鎖或門禁系統。 ✧ 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。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務/學務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：

附表4-2

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

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

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務/學務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

附表4-3

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

「適性配工」方面

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
面對大量人員 (如重大活動之前後)				◇ 配置保全人員 ◇ 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

單位/處所:_____ 檢點日期:_____

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，各單位得自行依特性修正與增列。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

附表4-4

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

「工作設計」方面

單位/處所：_____ 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，減少勞工與服務對象 於互動過程之衝突。 ※提供因應顧客過度要求或惡質客訴之 處理流程。
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。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

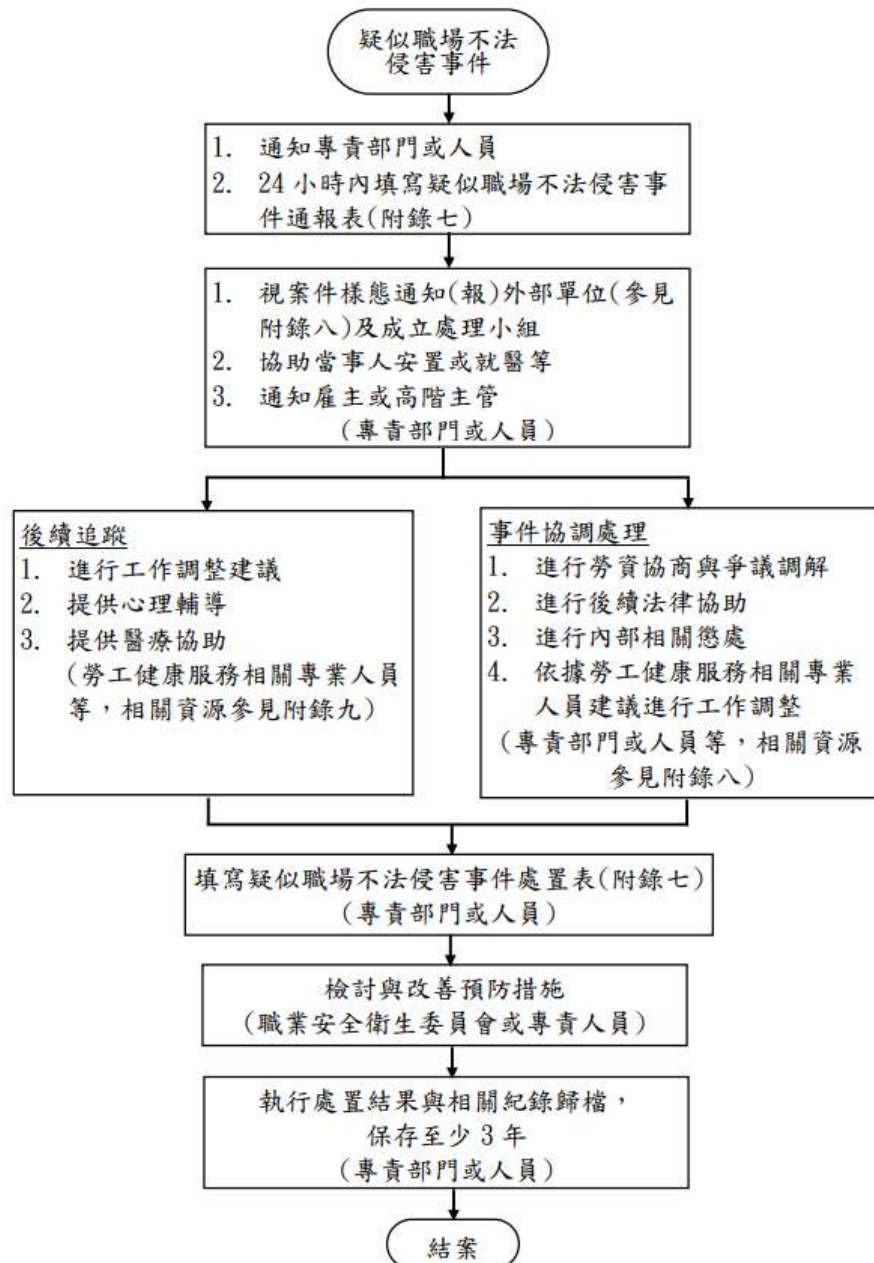
☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

附表5

疑似職場不法侵害事件處理執流程圖



附表6

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
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 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 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：_____

註：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。

疑似職場不法侵害事件處置表

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 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（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）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 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： _____

附表7

國立中央大學附屬中壢高級中學教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：	姓名：
-------	-----

1. 是否為內部暴力事件：☐是，請指派勞工代表參與調查。

☐否。

2. 職場暴力處置小組成員：

A. 環安衛管理人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 勞工健康服務人員：_____

D. 法務人員：_____

E. 勞工代表：_____

3. 本案調查結果說明如下：

國立中央大學附屬中壢高級中學 教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表(續)

案件編號：	姓名：
-------	-----

一、受害者後續辦理情況：

1. 人事人員：

2. 勞工健康服務人員：

3. 臨場服務醫師：

4. 環安衛管理人員：

二、雙方協商：

1. 協商日期：_____

2. 協商結果是否達成協議：☐是(接第3點)

☐否(接第4點)

3. 檢討及改善預防措施

4. 警政單位、司法機關介入處理

附表8

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 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，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐評估人員：_____ ☐單位主管：_____