

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

109學年度第3次環安衛委員會議審查
110學年度第3次環安衛委員會議修正通過
112學年度第3次環安衛委員會議修正通過

壹、目的

輔仁大學(以下簡稱本校)為執行教職員工於執行職務期間遭受不法侵害(即俗稱職場暴力)之相關措施，並避免教職員工於工作環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致對其人身安全與身心健康構成影響的事件，依職業安全衛生法第六條特訂定本計畫。

貳、範圍

一、定義：

當評估校內可能或已經出現下列5種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- (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)言語暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為)。(註：另依學校性別工作平等辦法相關規定辦理)
- (五)跟蹤騷擾(如：監視、觀察、盯梢、守候、尾隨等)。

二、適用對象：

校內所有教職員工。

三、職場暴力來源：

- (一)內部：發生在校內同單位之同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (二)外部：發生在校內教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。

四、職場霸凌(workplace bullying)與職場暴力：

- (一)職場霸凌發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
- (二)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，或來自陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。

參、職責

一、校長：

- (一)向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力，如附件一：校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明。

(二)負責指派適當之權責單位或委由專人調查處理並監督本計畫是否依規定執行。

二、環安衛中心：

- (一)擔任職場暴力預防及處理小組權責單位。
- (二)負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估風險並填寫檢點表。
- (三)關懷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。(勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)
- (四)輔導受害者心理健康並給予關懷，必要時轉介專業諮商單位。(學輔中心、勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)
- (五)相關訓練課程講師聘請，如識別潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理。
- (六)填寫執行職務遭受不法侵害通報及處理表。

三、人事室：

- (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。
- (二)負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師。(如瞭解職場暴力行為相關法律知識等)。
- (三)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。
- (四)有人事調動、適性調整職務與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

四、校安中心(學務處)：

- (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。
- (二)協助相關單位提供必要之保護措施。

五、總務處：

- (一)擔任職場暴力預防成員。
- (二)協助建置之全校性門禁系統，配合督導全校性質屬保全事項業務及人員進出管理，場域巡邏。
- (三)配合協助防暴設施的採購。
- (四)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。

六、法務室：

- (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。
- (二)對於外部暴力事件若有需要可協助被害人進行法律服務。

七、各部門主管：

- (一)配合填寫執行職務遭受不法侵害行為自主檢核表。
- (二)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (三)負責執行強化工作場所的規劃。
- (四)負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。

(五)鼓勵所屬提出改善建議。

八、所有教職員工：

(一)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

(二)配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。

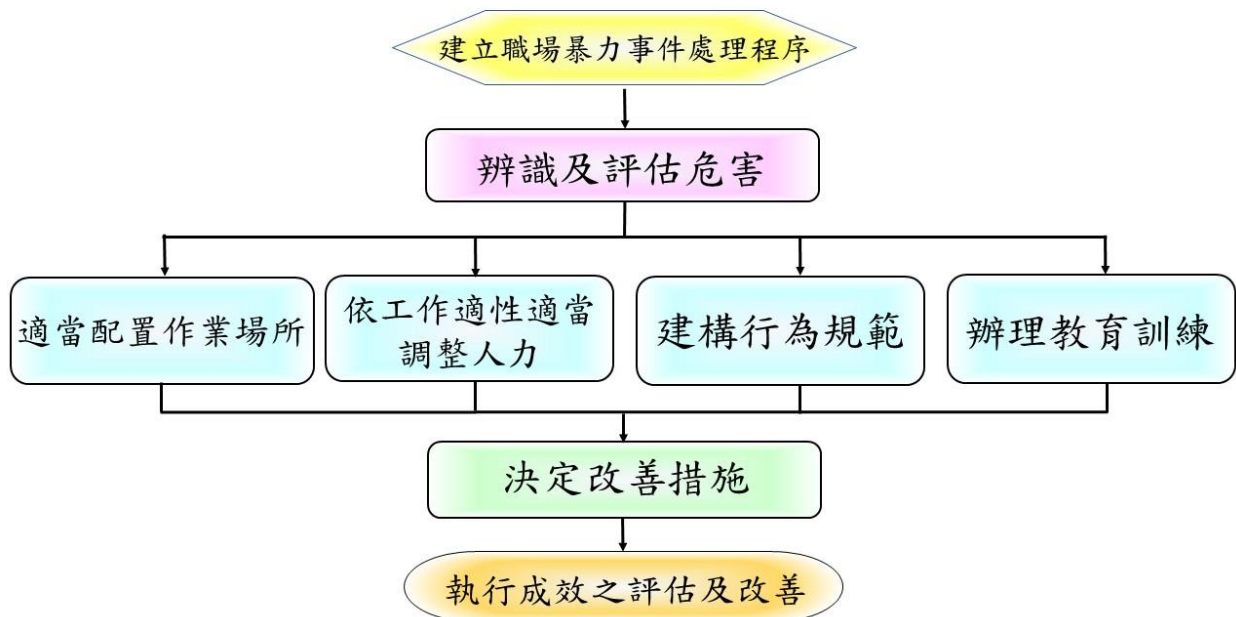
(三)提出改善建議。

(四)舉發職場暴力：對霸凌事件視而不見，如同幫凶，助長暴力文化。

肆、執行流程

輔仁大學執行職務遭受不法侵害風險評估流程如圖1所示。

圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程



一、辨識及評估危害：

(一)辨識高風險族群：

針對校內校安(保全)人員、體力勞動者、教師、行政人員等。

(二)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之工作場所。

(三)評估危害：

各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(如附件二)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。

2.列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。

3.評估發生頻率與嚴重度。

4.單位部門主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

5.單位部門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。

二、適當配置作業場所：

本校對於風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。為預防執行職務遭受不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，採用「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管理措施」三種檢點表進行評估與改善(如附件三)。

三、依工作適性適當調整人力：

為預防執行職務遭受不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，如附件四。

四、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同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，學校首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場暴力的組織文化，並由校內全體教職員工填寫職場不法侵害行為自主檢核表(如附件五)。

(一)校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，職場暴力零容忍，建立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場暴力。

(二)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同仁之行為，參與反職場暴力之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場暴力之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。

(三)所有教職員工：每位教職員工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。為達相互理解，應適當溝通，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。

五、辦理危害預防及溝通技巧訓練：

對校內教職員工辦理職場暴力預防之教育訓練，其辦理方式可納入本校教職員工新進安全衛生教育訓練及在職訓練之一環。

教育訓練內容，宜參考下述各項辦理：

(一)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。

(二)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場暴力、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場暴力案例。

- (三)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。
- (四)授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場暴力情境。
- (五)訓練執行特殊任務之能力。
- (六)提供決斷力訓練或交付權限。
- (七)根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員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。

六、建立事件處理程序：

- (一)制定本校執行職務遭受不法侵害事件通報及處置表(如附件六)。
- (二)建立本校執行職務遭受不法侵害事件處理流程(流程圖如附件七)，並以電子郵件或公告方式予所有教職員工。
- (三)教職員工遭遇疑似職場暴力行為，應由通報人或當事人通知環安衛中心，由中心協助填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，並通知人事室或部門主管，若屬性騷擾類型，由人事室依本校性騷擾防治辦法辦理；若為肢體、心理、言語、跟蹤騷擾等類型，由環安衛中心進行初步心理支持關懷，後依程序辦理相關事宜，其處理程序概分述如下：

- 1.外部事件：被害人或其同仁即通知警衛或向警察單位報案，並通知環安衛中心，必要時協助受害者安置或就醫，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，校方根據教職員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協助；保存相關事件表冊及報告。
- 2.內部事件：若為校內職場霸凌或職場暴力事件，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，由校方依不同類型、不同層次會同相關單位進行調解協處，並對被害人進行心理支持關懷，雙方若同屬同一單位由單位主管進行溝通協商；若分屬不同單位由上一級主管進行溝通協商，若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；不接受調解，由環安衛中心簽請成立「不法侵害事件處理小組」依(四)處理程序辦理。

(四)不法侵害事件處理小組

- 1.組成：校長指定人事室、學務處(校安中心)、法務室、單位主管、安衛人員及教職員工代表或外部專家等人組成，其中教職員工代表為當然成員。
- 2.權責：
 - (1)釐清事件經過及當事人訴求，必要時可請當事人及相關人列席說明。

- (2) 爭議協調。
- (3) 提出小組初步判斷及處理建議。
- (五) 安排勞工健康服務醫護人員進行關懷，協助填寫「執行職務遭受不法侵害處理表」。
- (六) 不法侵害事件處理小組釐清事件後，就案件所涉及事件樣態送校內相關委員會依權責處置。處理過程必須確保客觀、公平、公正，對受害人及通報申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。
- (七) 勞工健康服務醫護人員持續進行訪視、評估，後續追蹤危害控制措施，必要時協助轉介心理輔導、醫療。
- (八) 依據教職員工不同的傷害程度，提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，適性調整職務或工作部門，且保護教職員工免於其他不法侵害之傷害。
- (九) 若教職員工主動反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治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，校內應確實遵守該命令，維護其於職場安全。

七、執行成效之評估及改善

- (一) 每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時，進行一次風險評估和監測，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，並確實記錄(附件八)。
- (二) 教職員工應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。

八、其他有關安全衛生事項

- (一) 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，亦應予以保存，以利爾後進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄保存三年，以利事後審查。
- (二) 經費預算由各相關單位編列。

伍、本計畫如有未盡事宜，其他法令相關規定有特別規定者，從其規定。

陸、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會議通過，送請校長公布後實施，修正時亦同。

附件一

輔仁大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內為保障所有校內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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：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、福祉或與身心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）言語暴力(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、盯梢、守候、尾隨等)。

三、校內教職員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同單位之同仁尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同單位之同仁誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能提供相關佐證資料做為證據。
- （五）向校內提出申訴。

四、本校內所有教職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，都應立即通知本校內人事部門或撥打員工申訴專線，本校內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。

五、本校內絕對禁止對申訴者、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、本校內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，但如工作者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：02-29053063

申訴專用傳真：02-29052262

申訴專用電子信箱：EHS@mail.fju.edu.tw

附件二 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/言語/ 心理/性騷擾）	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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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 之學生或家長與校友	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁之工作性質是否為執行公共 安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁之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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁之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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		

同仁之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
同仁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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
新進同仁是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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加害者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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同仁遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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暴力事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <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		

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、言語暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

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。

附件三 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

3-1 「物理環境」方面【範例】

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），避免刺激員工、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			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，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/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

3-2 「工作場所設計」方面【範例】

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)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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入。 ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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。
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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員工使用，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/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

3-3 「行政管制措施」方面【範例】

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			未使用的門與以上鎖，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舉，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/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

附件四 輔仁大學執行職務遭受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【範例】

4-1 「適性配工」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)	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)				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 提供員工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供員工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
同仁舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，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/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

輔仁大學執行職務遭受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【範例】

4-2「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			排班應取得員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			允許適度的員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 針對員工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防暴力侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，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/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表

附件五 執行職務遭受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

1. 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。
 2. 總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
 3. 總是試圖貶抑同仁個人、職位、地位、價值與潛力。
 4. 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同仁。
 5. 以各種方式鼓動同事孤立同仁、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。
 6. 在他人面前輕視或貶抑同仁。
 7. 在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。
 8. 給同仁過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給同仁任何事做。
 9. 剽竊同仁的工作成果或聲望。
 10. 讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。
 11. 無正當理由不准同仁請假。
 12. 不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 13. 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。
 14. 突然縮短交件期限，或故意不通知同仁工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
 15. 將同仁所說或做的都加以扭曲與誤解。
 16. 用不是理由的理由且未經調查而對同仁犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
 17. 在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。
 18. 不斷要求同仁處理非公務之私事，同仁如拒絕則遭處罰。
- 已閱讀上述檢核項目，本人同意上述自我檢核，決不會有職場不法侵害行為。

單位：

級職：

姓名：

附件六 輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報及處理表

通報內容(由通報人填寫)	
發生日期：_____時間：	發生地點：
疑似受害者	疑似加害者
姓名：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員(所屬單位：_____)	姓名：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員(所屬單位：_____)
發生原因及過程：	
通報單位： <input type="checkbox"/> 人事室 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其他：	
收件人：_____日期：_____時間：_____	
環安衛中心： 收件人：_____日期：_____時間：_____	

承辦人：

單位主管：

校長：

受理情形

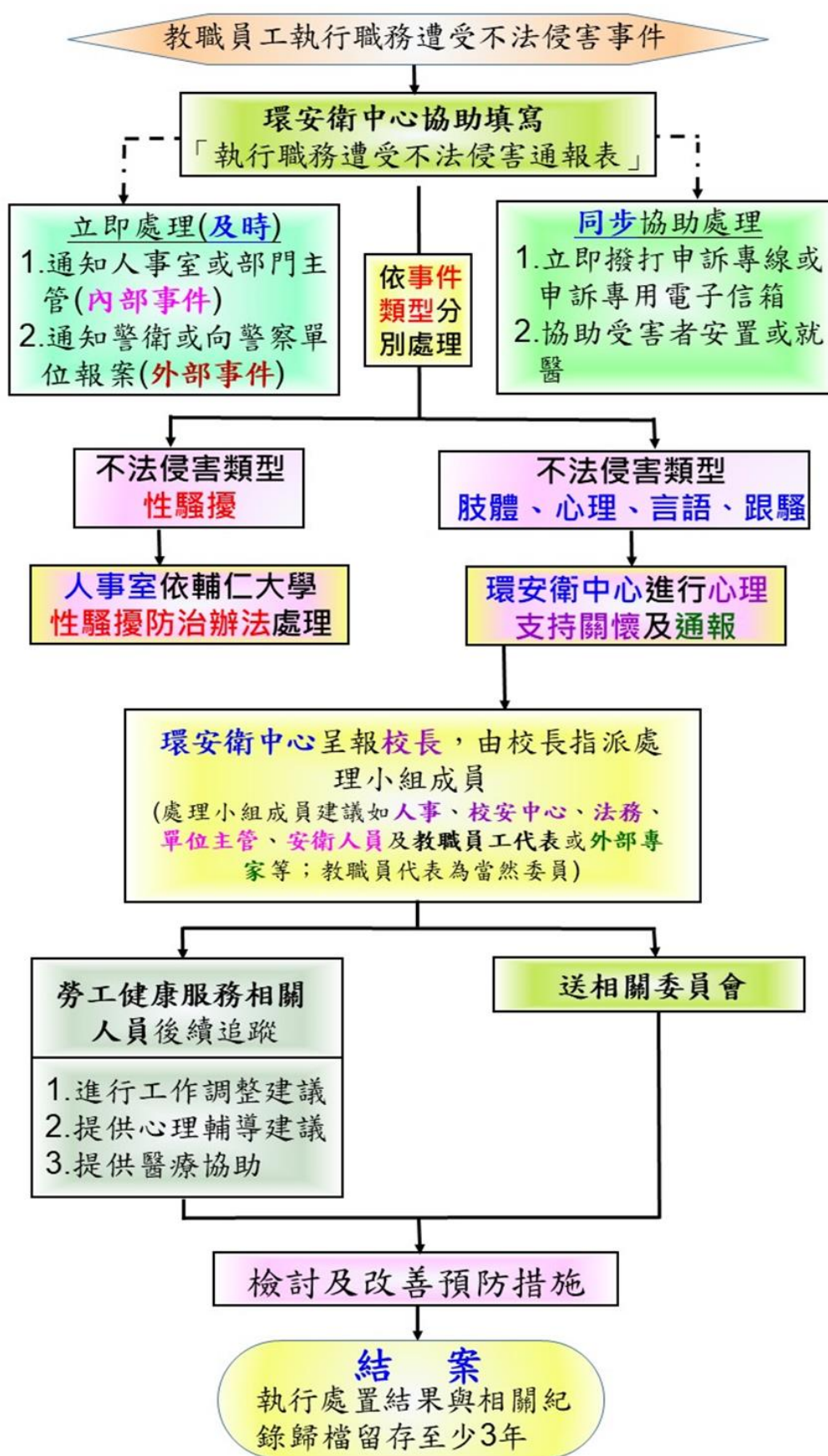
勞工健康服務護理人員：

職業醫學科專科醫師：

其他處理方式：

不法侵害事件處理小組預計會議時間：

附件七 輔仁大學執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖



附件八 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門：

檢核/評估日期： 年 月 日

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

評估人員：

單位主管：