

國立臺南高級海事水產職業學校

執行職務遭受不法侵害預防計畫

112年1月4日校園職業安全衛生委員會訂定通過

112年01月18日行政會報通過

壹、法令依據

- 一、職業安全衛生法第6條第2項第3款，明確規範雇主應預防勞工於執行職務中因他人行為遭受身體或精神不法之侵害，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。
 - 二、職業安全衛生設施規則第324條之3規定：雇主為預防勞工於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應採取暴力預防措施，作成紀錄並留存3年。
 - 三、跟蹤騷擾防治法第2條規定：被害人之職業安全、職場防制教育、提供、跟蹤騷擾事件處理或轉介當事人身心治療及諮商等相關事宜。
- 前述暴力預防措施，校方應依校內工作者執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於僱用勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

貳、目的

遭受不法侵害即俗稱職場暴力，校方對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。本校依相關法令制訂及執行職務遭受不法侵害預防計畫(以下簡稱本計畫)，妥善預防及處理任何職場暴力事件，防制工作者因執行職務而遭遇內部或外部職場上身體或精神之不法侵害，建構友善職場，確保教職員工身心健康之政策。

參、範圍

一、名詞解釋

- (一)職場暴力：工作者因執行職務或直接因工作因素，於工作場所及其他地點，遭遇上司、同事、服務對象或第三方之攻擊行為，造成勞工身體或精神傷害者。其形式包括：
 - 1.肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等暴行、傷害之肢體攻擊。
 - 2.心理暴力：如威脅、欺凌、跟蹤騷擾、隔離、排斥、忽視、孤立等。
 - 3.語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、妨礙、辱罵、歧視、名譽毀損等。
 - 4.性騷擾：如不當的性暗示與行為等。
- (二)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，種類包含：監視觀察、尾隨接近、妨害名譽、寄送物品、冒用個資、不當追求、通訊騷擾、歧視貶抑等。

二、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

肆、組織及職責

一、校長：

- (一)擔任或指派高階主管擔任職場不法侵害預防/調查專案小組召集人，負責主持調

查專案小組會議，指導調查作業進行與風險防制事宜，並提報調查報告。

(二)負責監督本計畫執行。

二、勞工健康服務醫護人員：

(一)制訂與修訂執行職務遭受不法侵害預防計畫，並將相關防制措施、規範及作業標準公告執行。

(二)負責協助風險評估等事宜，並將評估結果進行後續處理，或據以提出建議改善措施，並填寫作業場所環境檢點紀錄表(附件四)。

(三)辨識與評估高風險族群。

(四)製作職場不法侵害防制相關資料與教材，提供各部門教育訓練與宣導使用。

(五)擔任職場暴力預防及處置小組成員，協助召集人成立調查專案小組，並協助執行調查作業與風險防制事宜。

(六)負責辦理職場不法侵害相關教育訓練(或邀集專業人員擔任相關課程講師)。

(七)負責強化工作場所的規劃策略。

(八)執行追蹤改善結果，確認績效。

三、人事單位：

(一)有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要之保護措施。

(二)協助與輔導受害人心理健康諮詢，提出健康指導或轉介。

(三)辦理必要之人事調動、懲處、離退等事宜，及提出工作調整或更換之建議。

(四)擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。

(五)協助職場不法侵害事件之法律評估與訴訟等事宜。

四、單位主管：

(一)擔任職場暴力危害預防/調查小組成員。

(二)負責填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件二)及作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件三)。

(二)配合安排單位工作者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或職場暴力行為之規範。

(四)負責提供單位工作者必要保護措施。

(五)配合及協助所屬工作者職場暴力通報或申訴。

五、學校工作場所內工作者：

(一)配合接受職場不法侵害的相關預防教育訓練。

(二)配合所屬單位進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業。

(三)配合預防職場不法侵害的防治計畫執行與參與。

(四)於主管機關或外部協助機構評估風險後，將資料提交專案小組辦理後續事宜。

(五)必要時出席調查專案小組，共同研擬改善防治措施與方法。

伍、規劃與實施

一、規範建立

(一)校長於組織政策中，明確申明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，公司內預防職場暴力之書面聲明(附件一)。

(二)職業衛生管理單位應參考職場不法侵害或就業歧視等相關法令規章，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，落實法令規定。

二、辦理單位主管及員工教育訓練

- (一)人際關係及溝通技巧教育訓練
- (二)了解學校職場不法侵害防制辦法、安全設備及資源
- (三)校內工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊行為及應對方法
- (四)對有暴力傾向人士之識別方法
- (五)教職員間溝通技巧、解決衝突與危機處理技巧及案例分析
- (六)認識內部申訴通報機制及校外(跟騷)報案機制
- (七)跟蹤騷擾防治法介紹
- (八)了解職場暴力行為相關法律知識

實施教育訓練前、後，可請上課人員填寫「職場暴力危害及風險評估調查問卷」(附件十)，以便於發現工作者對於職場暴力相關之認知程度，提供未來對於計畫執行及成效之評估分析。

三、職場不法侵害危害鑑別

(一)風險評估與辨識：

- 1.辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、教職員、行政人員、體力勞動之所有工作者(工讀生、駐衛保全、環境清潔人員)。
- 2.適當配置作業場所：
 - (1)利用職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表(附件二)進行風險評估。
 - (2)利用職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件三)進行作業場所評估。
 - (3)針對有需要進一步降低風險的狀況，參考「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(職場暴力)風險控制措施」(附件五)進行改善控制。
- 3.依工作適性適當調整人力
 - (1)採用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(附件四)進行工作適性及人力評估。
 - (2)如作業場所適性配工與工作設計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或提供相關防衛性工具。
 - (3)有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
 - (4)當勞工在不同作業場所移動，應明確規定其移動流程，並定時保持聯繫，必要時配置保全人員。
 - (5)若勞工舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，事業單位進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護勞工職場安全。
- 4.每三年進行一次績效評估，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險。

(二)建立事件處理程序：

- 1.制定職場不法侵害處置表(附件六)，並設立通報單位。
- 2.宣導至校內所有工作者，務必使所有人皆清楚通報方法。
- 3.建立執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附件七)。
- 4.成立職場暴力處理小組，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填

具職場不法侵害處置表（附件六），並視情況及時報警（成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，以應對突發事件）。

四、職場不法侵害處理流程

（一）通報：

1. 鼓勵員工主動申報所有受到攻擊或威嚇之事件，並協助追蹤。
2. 申訴或通報處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。
3. 員工遭遇職場不法侵害時，可依本校職場暴力諮詢、申訴管道，進行申訴處理。

（二）處理：

1. 校內單位受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理。
2. 專責處理人員應自接獲申訴或移送申訴案件到達三日內開始調查，並於一個月內調查完成。
3. 專責處理人員接獲通報後，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程進行處理，並將通報處理情形填寫至職場不法侵害通報及處置表（附件六）做成紀錄並存檔。
4. 對於受害人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；雇主可安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等。
5. 對於加害人校方須制訂懲處，例如：
6. 受害勞工可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。
7. 若為組織內部不法侵害事件，依事件性質與嚴重性，必要時請警衛或保全人員、警方介入；外部事件，需與當地警方及檢調單位建立聯絡網，進行通報。

陸、成效評估及改善

- 一、職業安全衛生管理單位應每三年定期檢討，並填具職場不法侵害預防措施查核及評估表（附件十一）。
- 二、職業安全衛生管理單位得依職場不法侵害預防措施查核及評估表進行追蹤查核並妥善保存，以供隨時檢視。
- 三、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，以及所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

柒、附則

本計畫經行政會報通過後，報請校長核准後公告實施，修正時亦同。

捌、附件

- 一、附件一：預防職場暴力之書面聲明
- 二、附件二：職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
- 三、附件三：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

- 四、附件四：職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表
- 五、附件五：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害風險控制措施
- 六、附件六：職場不法侵害通報及處置表
- 七、附件七：執行職務遭受身體或精神不法侵害處置流程
- 八、附件八：職場不法侵害事件處理相關協助資源
- 九、附件九：身心健康諮詢及輔導相關協助資源
- 十、附件十：職場暴力危害及風險評估調查問卷
- 十一、附件十一：職場不法侵害預防措施查核及評估表
- 十二、附件十二：附件職場不法侵害行為自主檢核表～主管層級

國立臺南高級海事水產職業學校

預防職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員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，絕不容忍任何校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工、同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本校員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員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、腳踢等暴行、傷害之肢體攻擊。
- （二）心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、隔離、排斥、忽視、孤立等。
- （三）語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、妨礙、辱罵、歧視、名譽毀損等。
- （四）性騷擾：如不當的性暗示與行為等。

三、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，禁止於職場言語攻擊、人身攻擊、飲酒及使用非法藥物，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得撥打員工申訴專線，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，將會進行懲處。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。

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，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：06-3910772轉171

申訴專用傳真：06-3910770

公告日期：112 年 1 月 18 日

校長：

國立臺南高級海事水產職業學校

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：評估日期：

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/語言/ 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	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	

勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
勞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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致不法侵害行為	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	

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)不當言行對待	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
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：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	

工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體： ☐ 語言： ☐ 心理： ☐ 性騷擾：	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制： ☐ 管理控制： ☐ 個人防護：	
------------------	--------------------------	--------------------------	---	---	---	---	--	--

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、語言暴力、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：

- 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。

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。

國立臺南高級海事水產職業學校

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

單位/處所：

檢點日期： 年 月 日

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
適性配工方面	面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）				1. 配置保全人員。 2. 提供勞工自我防工具(如口哨、警棍)。 3. 宿舍或交通接駁服務。 4. 適當的人力配置。 5. 考量工作性質之性別、資格的適任性。
	單獨作業或夜間工作				1. 強化人員緊急應變能力。 2. 提供勞工自我防衛工具，如口哨、警棍。 3. 宿舍或交通接駁服務。 4. 特定需求作業或新進人員加強訓練，並採輪值。
	需在不同作業場所移動				1. 配置保全人員。 2. 明確規定移動流程。
	勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				1. 配置保全人員。 2. 與他人協同作業。
工作設計方面	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				1. 避免工作單調重複或負荷過重。 2. 排班應取得勞工同意並保有規律性。 3. 避免連續夜班、工時過長或經常性加班。
	其他職場友善措施				1. 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。 2. 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。

					3. 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：

☐ 人資/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：

國立臺南高級海事水產職業學校

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： 年 月 日

	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
物理環境方面	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			1.保持室內、室外照明良好。 2.各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
	溫度			1.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。 2.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			
工作場所設計方面	通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			1.盡量減少對外通道分歧。 2.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。 3.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。 4.員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 5.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			1.應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 2.工作空間內宜有兩個出口。 3.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。 4.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。 5.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。 6.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			1.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。 2.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			1.安排舒適座位，準備雜誌、電視等物。 2.降低等候時的無聊感，焦慮感。
	室內外及停車場			1.安裝明亮的照明設備。 2.停車場安裝攝影監視器材。
	高風險位置			1.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。 2.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。 3.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：

國立臺南高級海事水產職業學校

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害風險控制措施

項次	風險控制措施
一	強化工作場所規劃：工作場所設計不當可能觸發暴力行為，或導致暴力行為升級，可藉由環境工程設計加強保安，依組織常發生的暴力類型和工作位置，在適當場所加裝下列設施。
1	實施訪客登記、員工進入公司須配戴員工證…等措施，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
2	在高風險位置安裝安全設備，如：警鈴系統、緊急按鈕、監視器或無線電話通訊等，並定期維護。
3	於入口處安裝或由保安人員持金屬探測器，在適當狀況下，檢測來訪人士是否有刀械或其他武器。
4	工作場所應設置安全區域及規劃緊急疏散程序。
5	員工停車場盡可能緊鄰工作場所。
6	廁所與茶水間等公共區域應有明顯標示，方便使用及維護。
7	工作場所的物品設置應避免影響出入安全並儘可能固定。
8	工作場所有兩個出口。
9	不違反消防法規的情況下，將不使用的區域及門上鎖，以防止加害者進入及藏匿。
10	減少工作場所出現可能做為武器之尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
11	有金錢業務交易之服務櫃台加裝防護玻璃。
12	保全人員定時巡邏，加強工作場所之監視。
13	室內、室外及停車場加裝照明裝置。
14	工作場所有損壞之物品，如燒壞的燈和玻璃，應及時修理。
15	等候區的布置宜舒適並備有雜誌等物品以降低等候時之無聊、焦慮感。
16	安置警報系統並與警政單位連線。
二	組織及職務設計：針對下列高風險作業，如：與公眾接觸的服務尤其是服務對象屬社會弱勢、精神障礙者，面對大量群眾，需要單獨進行作業、在傍晚及夜間工作、需要處理金錢交易，雇主應提供保護措施：
1	簡化工作流程，建立舒適的環境，以減低工作者及顧客在工作過程中可能因不耐煩而造成的衝突。
2	增派人力或聘僱保安人員。
3	排班應取得勞工同意，並避免連續夜班、工時過長或經常性加班。
4	在同仁遭遇暴力事件時迅速協助。
5	提供同仁自我防衛工具，如哨子、呼叫器。
三	人事管理：應減少內部暴力衝突，識別有暴力傾向之人士，若同仁或其他人士有以下表現，應提早介入處理。
1	出現違規行為提早介入處理。
2	直接或隱晦的出現恐嚇、騷擾、威脅等行為提早介入處理。
3	有使用毒品或酗酒的問題提早介入處理。
4	攜帶武器至工作場所提早介入處理。
5	難以控制個人脾氣，經常憤怒或嘗試報復他人，漠視其他人安全應儘快介入處理。

國立臺南高級海事水產職業學校 職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：年月日時間：時分	發生地點：
受害者姓名或特徵： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位）	加害者姓名或特徵： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（若有，請填下述內容） 1.傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 2.傷害程度： 3.目擊者： ☐ 無 ☐ 有，請填姓名：

通報人：

通報日期/時間：

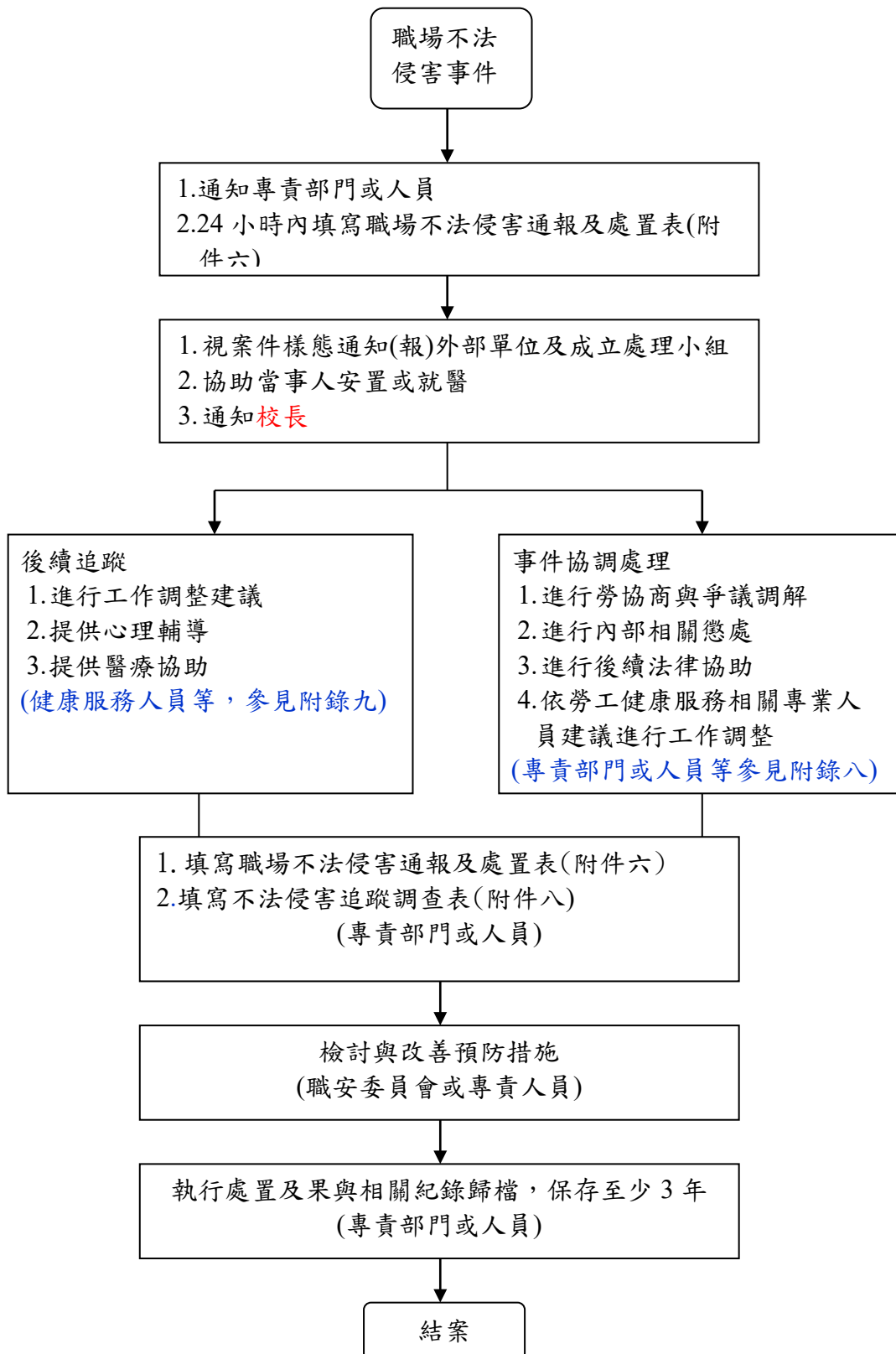
處置情形	
受理日期：年月日時間：時分	調查時間：_____年_____月_____日
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員，請敘明，如警政人員： ☐ 內部人員，請敘明： ☐ 職安管理單位 ☐ 人事管理單位 ☐ 所屬單位主管 ☐ 勞工代表 ☐ 其他：	
傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是	事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形： ☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 法律協助 ☐ 調整職務內容/工作時間 ☐ 休假 ☐ 其他：	加害者懲處情形： 外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：
向受害者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（日期：_____年_____月_____日）	
檢討及未來改善措施：	

處理者：

審核者：

審核時間：_____年_____月_____日_____時_____分

國立臺南高級海事水產職業學校 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置流程



國立臺南高級海事水產職業學校

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。	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/
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

國立臺南高級海事水產職業學校

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

國立臺南高級海事水產職業學校 職場不法侵害預防措施查核及評估表

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及危害評估	☐ 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		
依工作適性是當調整人力	☐ 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 ☐ 製作手冊或只並公告		
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 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		

註：本表個檢核重點，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：

國立臺南高級海事水產職業學校

職場暴力及風險評估調查問卷

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：	
工作部門：	
任用類別： ☐ 正式人員 ☐ 約聘人員 ☐ 計時人員 ☐ 派遣人員 ☐ 其他：	
性別： ☐ 男性 ☐ 女性	
教育程度： ☐ 研究所(含以上) ☐ 大學(專科) ☐ 高中(高職) ☐ 國中 ☐ 國小(☐ 畢業 ☐ 肄業)	
工作年資： ☐ 未滿一年 ☐ 一年以上，未滿五年 ☐ 五年以上，未滿九年 ☐ 九年以上，未滿十三年 ☐ 十三年以上	
工作型態： ☐ 固定班 ☐ 白天班 ☐ 夜班 ☐ 輪班制 ☐ 上午 ☐ 下午 點 分至 ☐ 下午 ☐ 上午 點 分	
二、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、抓傷、拳打、腳踢等 ☐ 心理暴力，威脅、欺凌、騷擾、歧視等 ☐ 言語暴力，霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等 ☐ 性騷擾，當性暗示與行為等 ☐ 其他：	
三、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？ ☐ 未曾提供任何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【前測部分】

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	不同意	沒意見	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力事件	☐	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐	☐

第三部分、個人專業能力增進【後測部分】

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程度

題號	項目	非常同意	同意	不同意	沒意見	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及執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
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	未來我會將課程訓練成果，運用在工作上	☐	☐	☐	☐	☐

國立臺南高級海事水產職業學校

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

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。
- ☐ 從不曾在工作場所做出以上的任何行為。

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>)