屏東縣立來義高級中學
執行職務遭受不法侵害預防計畫

115年5月19日行政會議通過

壹、目的：

為預防本校教職員工於執行職務時因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，特依據職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第6條第2項第3款之規定，制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」(以下簡稱「本計畫」)。

貳、範圍：

本校所有教職員工。若屬與學生相關的校園霸凌事件，則非屬本計畫之管理範疇，應依「校園霸凌防制準則」相關之規定辦理。

參、名詞定義

一、職場不法侵害：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。各種類型不法侵害行為之樣態請參照附錄1。

肆、**權責：**

一、校長：

(一)公開簽署校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明並公告及宣導。

(二)核可並監督本辦法依規定執行。

二、人事單位：

(一)擔任職場不法侵害事件申訴窗口。

(二)召集職場不法侵害預防及處置小組。(人事、總務單位共同辦理)

(三)負責辦理職場不法侵害預防教育訓練。

(四)會同各單位主管或工作場所負責人、及職業安全衛生管理單位　共同辨識與評估高風險族群。

(五)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。

三、職業安全衛生管理單位

(一)擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(二)會同各單位主管或工作場所負責人、及人事單位共同辨識和評估高風險族群。

(三)與勞工健康服務醫護人員及人事單位共同規畫必要之保護措施。

四、勞工健康服務醫護人員

(一)擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(二)輔導申訴者或目擊者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。

五、各單位主管或工作場所負責人

(一)擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(二)配合人事單位及職業安全衛生管理人員進行高風險族群之辨識和風險評估，並完成職場不法侵害風險評估表。

(三)接受職場不法侵害預防相關教育訓練。

(四)執行本辦法之工作並強化工作場所的規劃。

(五)提供所屬教職員工必要保護措施。

(六)於所轄的工作場所範圍內，對非本校之作業或活動人員提供必要保護措施。

六、教職員工

(一)參與職場不法侵害風險評估及相關問卷調查。

(二)接受職場不法侵害預防相關教育訓練。

(三)配合本計畫管理工作之執行。

伍、作業內容：

本校辦理職務遭受不法侵害預防措施包含以下七大項目：

(1)建構行為規範；

(2)辨識及評估危害；

(3)適當配置作業場所；

(4)依工作適性適當調整人力；

(5)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練；

(6)建立事件處理程序；

(7)執行成效之評估及改善。

以下就各項目之作業內容進行說明：

一、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其他勞工精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為。

（一） 校長公開宣告預防職場不法侵害之書面聲明 (附錄2)，以宣示本校對於職場不法侵害「零容忍」之決心外。

（二） 單位主管應自我審視有無潛在造成職場不法侵害之行為樣態如(附錄1)之不適當言行，參與反職場不法侵害之教育訓練，並發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

（三） 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、相互扶持。

二、辨識及評估危害

單位主管採用「職場不法侵害預防之危害辯識及風險評估表」(附錄3）及圖1「評估

危害步驟流程圖」進行風險評估。

三、適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，單位主管透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向，來進行校內之作業場所配置的檢點，並完成「作業場所檢點紀錄表」(附錄4)。

四、依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，本校單位主管對於工作適性適當調整人力的部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點。並完成「作業場所檢點紀錄表」(附錄4)。

五、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

內容包含如下：

(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、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。

(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、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場 不法侵害情境。

(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)提供面對校外人士之騷擾行為及惡質客訴所採取的評估與辨識，及應對技巧。

(八)根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育勞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

本校已建立職場不法侵害事件通報機制，並公告讓所有教職員工清楚了解事件之通

報和處理程序及方法，以確保本校發生的不法侵害事件得以控制。處理程

序如圖2

所示，說明如下：

(一)申訴或通報

1. 本校由人事單位擔負職場不法侵害通報之權責單位。

2. 教職員工可利用通報表（附錄5)、電子郵件、專用電話等多種方式向人事單位通報任何疑似職場不法侵害行為（建議應於事發24小時內盡速通報)，以利妥善處置。

3. 通報內容應含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人及申訴人關係等。

4. 本校鼓勵及早通報任何疑似職場不法侵害之狀況和行為，以及時介入處置，達到預防之效。

(二)妥善處理通報

1. 申訴或通報處理過程應確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

2. 疑似職場不法侵害之申訴或通報，應由人事單位專責人員處理，如被申訴人是雇主，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員。

3. 人事單位一旦接獲申訴或通報，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序)。

4. 若申訴或通報為校內部疑似不法侵害事件，應落實保密，並於3天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人（應具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席 ，其中外部專業人員至少有二分之一以

上出席。

5. 調查時應有勞工代表參與，依事件型態與嚴重度，必要時通報相關外部單位(請參照附錄7)，請求介入。

6. 調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助和意見；

7. 調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。

8. 調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。

9. 調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

10. 疑似發生外部第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效。必要時，提供建築物之空間佈置等必要資訊，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，應優先通報本校教官或警衛人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將行為人隔開，或將相關教職員工暫置於安全處所，以保障安全。

(三)事後處置

1. 根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動，並完成疑似職場不法侵害事件處置表(附錄6)。

2. 申訴人或目睹不法侵害事件之其他教職員工，可能會出現長期或短期心理或情緒問題，本校視情況採用安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務

內容與工作時間等手段，給予支持和協助。

3. 針對受事件影響之教職員生作後續追蹤及適性評估。必要時將轉介預防及重建中心，由其提供免費心理諮商服務。亦可參考本計畫(附錄7及附錄8)所列之外部資源。

4. 若發生重大不法侵害個案，本校承諾協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另若本校教職員工經自評因執行職務有危及身體或生命之虞，而自行停止作業並退避至安全場所，本校承諾不會對其有任何不利之處分。

5. 若被申訴人為本校教職員工，經調查後應依本校懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一單位共事，本校將採適性調整職務或工作單位，並保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。

6. 本校確實保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

七、執行成效之評估及改善

(一)不法侵害事件發生後，本校職場不法侵害預防及處置小組應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。

(二)本校規劃至少每年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險查核和評估（附錄9)，確認採取控制措施後的成效，檢討其適用性及有效性。

(三)各項職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練紀錄、評估報告、通報單、處置單、醫療及賠償紀錄等資料應建立電子檔統一保存至少三年。

陸、實施及修正

本計畫經本校行政會議審議通過後，陳校長核定後公布實施，修正時亦同。

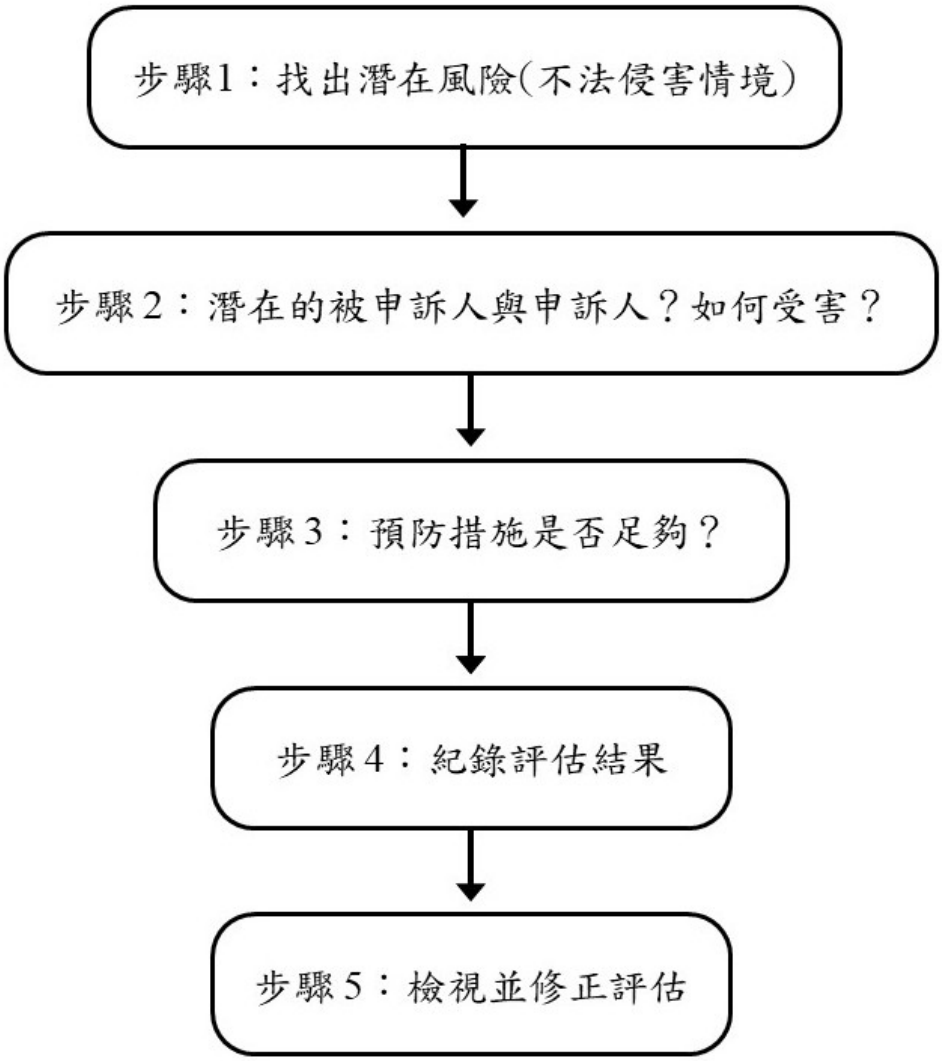

圖1、評估危害步驟流程圖

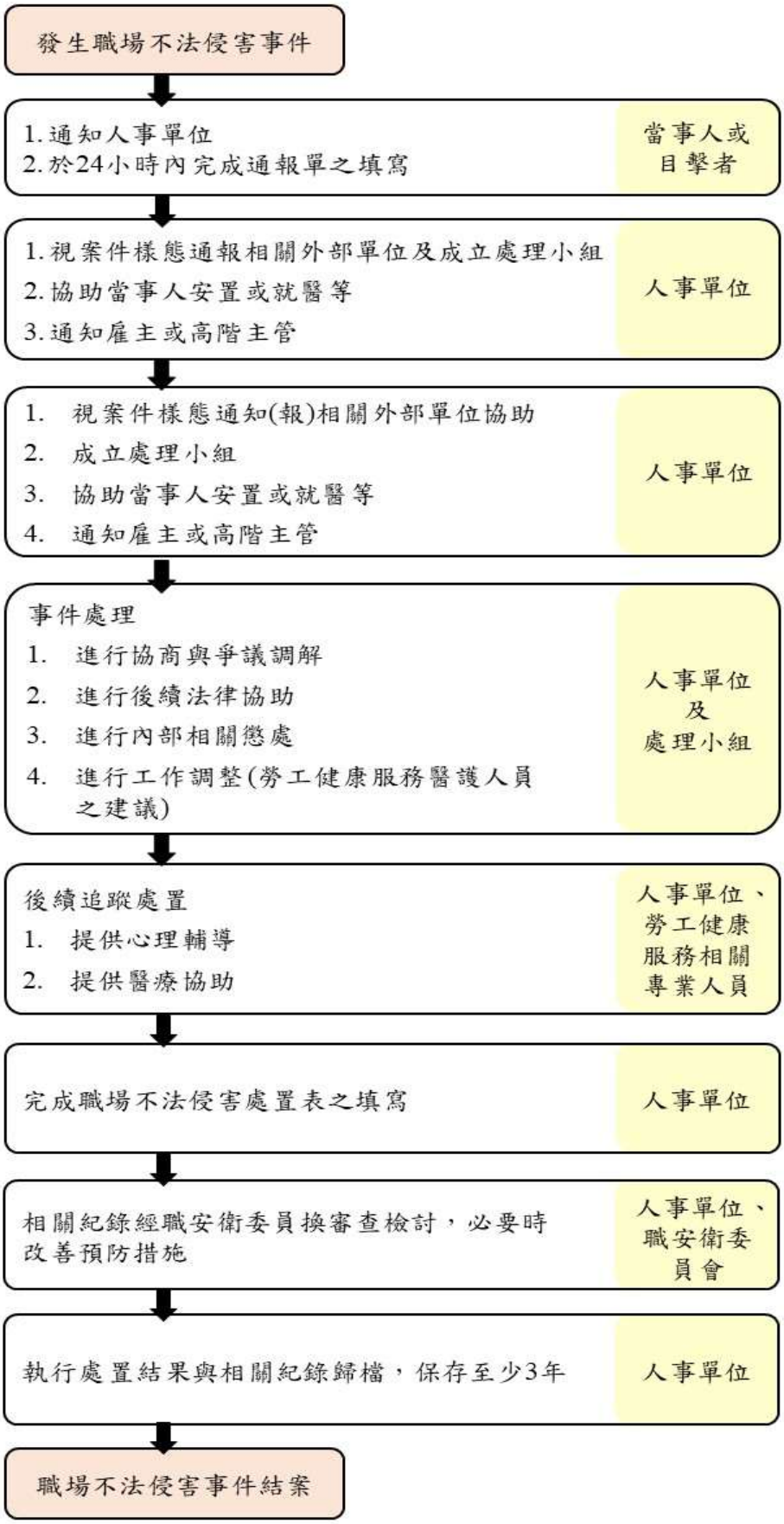

圖2、職場不法侵害事件處理流程圖

附錄1、各種潛在造成職場不法侵害之行為樣態

一、**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。

二、**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：

(一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。

(二) 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，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。

(三) 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。

(四) 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。

(五) 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。

(六) 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。

(七) 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。

三、**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）。

四、**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）。

五、**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

屏東縣立來義高級中學 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：02-29571372(人事室)

申訴專用傳真：02-89538625

申訴專用電子信箱：aa8738@ntpc.gov.tw(隨人事主任異動調整)

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

屏東縣立來義高級中學　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： 行政人員　　人、教師　　人
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/職場霸淩/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	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作性質是否為執行公共安全業務	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

工作是否為單獨作業	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否需於深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害	□低度 □中度 □高度		

			□就業歧視 □跟蹤騷擾		□嚴重傷害			
工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □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	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
離開工作場所後，是否可能遭遇	□	□	□職場暴力	□可能	□輕度傷害	□低度		

因執行職務所致之不法侵害行為			□職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□不大可能 □極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□中度 □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)不當言行之對待	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □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	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □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	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾	□可能 □不大可能	□輕度傷害 □中度傷害	□低度 □中度		

			□就業歧視 □跟蹤騷擾	□極不可能	□嚴重傷害	□高度		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □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	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有超時工作，或反應工作壓力大之工作者	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作場所出入是否有相關管制措施	□	□	□職場暴力 □職場霸淩 □性騷擾 □就業歧視 □跟蹤騷擾	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

※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，如下表為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。

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、作業場所檢點表

屏東縣立來義高級中學-作業場所檢點紀錄表

處室別:

工作性質:□行政工作□實驗研究□教學場所　　評估日期:　　年　　月　　日

物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大的聲音刺激影響人員情緒 □是　□否	
照明	室內外照明充足，各區域視野清楚，尤其是出入口、儲藏室 □是　□否	
溫/濕度 通風狀況	通風良好、無異味、溫度適宜、濕度良好 □是　□否	□對外窗戶 □循環風扇 □空調設備　□其他
建築結構	有定期維護檢修　□是　□否	
相關使用之設備	有定期維護檢修　□是　□否	

工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	□設有安全進出之通道、逃生門 □無堆放設備或雜物 □周邊廁所、茶水間等有明顯標示	
工作空間	□設置安全環境並建立緊急疏散程序 □辦公家具無影響出入安全 □保全人員會定時巡邏，加強工作場所之安全監視 □工作場所若有損壞物能及時修理	
服務櫃檯	□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	□設有妥適的座位區，並準備文宣、簡章供觀看降低等候的焦慮極無聊	
室內外及停車場	□無　□有	
高風險場所	□無 □有，請詳述： □安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時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的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁求助	

行政管理措施		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	□設有「訪客登記」等訪客管制措施 □否	
公共區域管制	□有劃分公共區域與作業區域，並管控人員進出	

	□否	
工作區域管制	□配帶識別證或通行證 □否	
進出管制	□未使用的門均上鎖(應符合消防法規) □否	

適性配工

項目	作業內容	從事作業人數	應增加或改善之措施
是否需面對大量學生(如重大節日之前後)	□是：續填右側欄位 □否		□配置保全人員 □提供校內工作者自我防衛工具 □其他：
單獨作業或夜間工作	□是：續填右側欄位 □否		□強化人員緊急應變能力 □提供教職員自我防衛工具 □其他：
需在不同作業場所移動	□是：續填右側欄位 □否		□事先報告路線 □配置保全人員 □其他：
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	□是：續填右側欄位 □否		□與他人協同工作 □配置保全或監視器 □其他：

工作設計

項目	作業內容(含現有措施)	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	□是：續填右側欄位 □否	□簡化工作流程 □減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重	□是：續填右側欄位 □否	□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	□有，請詳述： □無(請填應增加或改善之措施)	□允許適度時間對話、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，並鼓勵員工參與 □針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害 □其他：

建議可採行之措施

□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：_____

附錄5、疑似職場不法侵害事件通報表

屏東縣立來義高級中學 疑似職場不法侵害事件通報表

<table>
<tr><th colspan="2">通報事件基本資訊</th></tr>
<tr><td colspan="2">發生日期：　　時間：　　發生地點：</td></tr>
<tr><th>申訴人</th><th>被申訴人</th></tr>
<tr><td>姓名或特徵：
性別：□男　□女
□外部人員
□內部人員（所屬部門/單位：　　）</td><td>姓名或特徵：
性別：□男　□女
□外部人員
□ 內部人員（所屬部門/單位：_____）</td></tr>
<tr><td colspan="2">申訴人及被申訴人關係：</td></tr>
<tr><td colspan="2">發生原因及過程：</td></tr>
<tr><td colspan="2">不法侵害類型：□職場暴力　□職場霸凌　□職場性騷擾*　□就業歧視　□跟蹤騷擾*
□其他：</td></tr>
<tr><td colspan="2">是否造成傷害：□無　□有（若填有，請填下述內容）
1. 受傷害者及傷害程度：□ 申訴人；傷害程度：_____
□ 被申訴人；傷害程度：_____
□ 其他_____；傷害程度：_____
2. 是否有目擊者：□無　□有　（請填姓名）</td></tr>
</table>

通報人：　　通報日期/時間：

*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。

附錄6、疑似職場不法侵害事件處置表

新北市立海山高級中學 疑似職場不法侵害事件處置表

通報事件處置情形
受理日期：　　時間： 調查期間：　　年　　月　　日至　　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，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發生原因：（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發生原因：（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：□否 □是（請註明日期） 年 月 日
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） 年 月 日 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7、職場不法侵害事件處理相關協助資源

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

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)。	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

附錄8、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9、職場不法侵害預防措施查核及評估表

屏東縣立來義高級中學 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：　　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	• 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 • 妥為處置通報 • 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			

評估人員：　　單位主管：　　日期：　　年　月　　日