

東海大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國 108 年 04 月 11 日第 3 次職業安全衛生委員會議通過
中華民國 110 年 10 月 27 日第 1 次職業安全衛生委員會議修正通過
中華民國 111 年 12 月 29 日第 2 次職業安全衛生委員會議修正通過
中華民國 113 年 09 月 26 日第 1 次職業安全衛生委員會議修正通過
中華民國 114 年 03 月 21 日第 1 次職業安全衛生委員會議修正通過

一、目的：

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，並配合「跟蹤騷擾防治法」相關規定，為防止本校工作者因執行職務遭受他人不法侵害，預防及處置職場不法侵害事件及跟騷事件，確保工作者之身心健康，依職安署「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第四版）及工作者執行職務之特性，訂定本校執行職務遭受不法侵害預防計畫（以下簡稱本計畫），以達預防及處置之目的。

二、適用對象

校內之工作者為本計畫之適用對象。

三、職場不法侵害行為樣態

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 跟蹤騷擾。
- (五) 就業歧視。

四、職場不法侵害來源

- (一) 內部：發生在同事間或上司及下屬之間，包括指導者及管理者。
- (二) 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、家屬、承攬商、訪客或送貨員等。

五、各級人員之職責

- (一) 校長
 - 1. 支持及協調本校各單位共同推動本計畫。
 - 2. 指派適當之權責單位或委由專人調查處理。
- (二) 環境保護暨職業安全衛生中心(以下簡稱環安衛中心)
 - 1. 於校園內公開宣示「禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之聲明」並張貼公告。
 - 2. 彙整各單位填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。(附表三)
 - 3. 設置申訴管道，當接收校內工作者通報或申訴案，啟動調查程序。

(三)人事室

1. 於新進工作者報到時，協助傳達 EAP 相關資訊。
2. 協助辦理不法侵害預防計畫相關教育訓練事項。
3. 負責執行人事調動與人事終止聘僱告知作業。

(四)總務處

1. 負責強化工作場所的規劃策略。
2. 規劃必要之保護措施。

(五)單位主管

1. 應合理行使管理與懲處權，避免以不法侵害之行為對待教職員工，及發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在不法侵害之行為。潛在造成職場不法侵害之行為樣態可參閱附表二。
2. 每年配合填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。(附表三)
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
4. 配合計畫之執行並強化工作場所的規劃。
5. 提供所屬工作者必要之保護措施。
6. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害事件。

(六)健康及諮商中心

1. 擬定、推動及公告周知本計畫於全校相關之工作者，並宣導要求相關人員遵守之。
2. 提供不法侵害之諮詢服務。
3. 給予受害者健康諮詢並適當轉介，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。
4. 協助受執行職務遭受不法侵害受傷之工作者立即的傷病處置及後續醫療協助。
5. 規劃辦理不法侵害預防相關教育訓練事項。

六、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一)建構行為規範

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並張貼公告至公佈欄及校內網站。

(二)辨識及評估危害

1. 風險評估：本校各單位應至少每三年或不法侵害事件發生後填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附表三)，並進行風險分級。
2. 配置適當作業場所：針對中、高風險作業之場所，由環安衛中心評估及提供改善建議，並每年進行風險評估。
3. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：校內如評估結果仍無法避免執行職務遭受不法侵害高風險職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具。
4. 進行校園職務不法侵害之宣導及辦理相關之教育訓練，以提升校內工作者對執行職務遭受不法侵害之認知。

(三)事件之通報及處理程序

1. 工作者遭遇疑似職場不法侵害行為時，本計畫依「執行職務遭受不法侵害處置表執行流程圖」(附表一)啟動。
2. 工作者因執行職務遭受不法侵害時，填寫「職場不法侵害通報及處置

表」(附表四)，向環安衛中心進行申訴通報。

3. 成立不法侵害申訴評議委員會，設置「本校執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會要點」，進行案件調查及處置。
4. 不法侵害申訴評議委員會指派審查小組，權責範圍為決定是否受理案件，並組成調查小組。
5. 環安衛中心接獲通報後，應於7個工作天內召集審查小組，由審查小組決定案件是否受理，及建議調解。
6. 若雙方不接受調解，不法侵害案件轉交調查小組，由法律專家協助完成調查報告。
7. 事後處理：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供安置，作適性評估，適時提供醫療協助及心理諮商輔導。
8. 相關紀錄：會議記錄、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。所有執行職務遭受不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。

(四)成效評估及改善

1. 每三年或重大事件發生後重新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。
2. 不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年。

八、如本校職務不法侵害事件已向警察機關報案或進入司法程序，則不列入本計畫處理範圍。

九、本計畫若有與主管機關法規牴觸或未盡事宜者，應以主管機關法規為主。

十、本計畫經職業安全衛生委員會通過，陳請校長核可後公告實施。



東海大學禁止工作場所職場不法侵害之聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受不法侵害而致身心受損，特以本書面聲明：禁止任何本校工作者有職場不法侵害行為，禁止本校同仁間或第三人對本校工作者有職場不法侵害之行為。

- 一、職場不法侵害的定義：工作人員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，以至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、職場不法侵害行為之樣態：
 - (一) 職場暴力。
 - (二) 職場霸凌。
 - (三) 性騷擾(依性別工作平等法規定)。
 - (四) 跟蹤騷擾(依跟蹤騷擾防治法規定)。
 - (五) 就業歧視。
- 三、工作者遇到職場不法侵害之處置：
 - (一) 與同事或相關負責人尋求支援與商量。
 - (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為作為證據。
 - (三) 向校方尋求援助或法律諮詢。
- 四、本校所有工作者均有負責協助確保免於職場不法侵害之工作環境，以確保工作者免於職場不法侵害。
- 五、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；並保護申訴人，絕對禁止對申訴人有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。
- 六、為關心工作者之職場權益，有關工作場所職場不法侵害之問題者，健康暨諮商中心將協助支援與處理。

不法侵害申訴專線：校安中心 04-23529595

校內分機 9595

聲明人：_____

校長

中華民國 114 年 03 月 21 日



Tunghai University Statement on the Prohibition of Workplace Harassment

Tunghai University is committed to safeguarding the physical and mental well-being of all employees. Workplace harassment by or against any university employee is strictly prohibited.

1. Definition of Workplace Harassment

An incident in which staff members are subjected to verbal abuse, threats, attacks, or insults through speech, text, physical gestures, electronic communication, the internet, or other means in the workplace, resulting in an explicit or implicit threat to their safety, well-being, or health.

2. Types of Workplace Harassment

- (a). Workplace violence.
- (b). Workplace bullying.
- (c). Sexual harassment (in accordance with the Gender Equality at Work Act).
- (d). Stalking (according to the Stalking and Harassment Prevention Act).
- (e). Employment discrimination.

3. Employee Actions

- (a). Seek support from colleagues or supervisors.
- (b). Document incidents as evidence.
- (c). Seek assistance or legal advice from the university.

4. Employee Responsibility

All staff members of this school are responsible for assisting in ensuring a work environment free from unlawful harm in the workplace, to protect workers from such violations.

5. Confidentiality and Investigation

Complaints will be investigated confidentially. If substantiated, disciplinary actions will be taken. Retaliation is prohibited and will result in penalties.

6. Support for Employee Rights

The Health and Counseling Center offers support for harassment-related issues.

Complaint Hotline: 04-23529595 (Campus Extension: 9595)

Declarant: _____ President

Mar 21, 2025

附表一

執行職務遭受不法侵害處置表執行流程圖

項目	辦理單位	辦理事項
<pre> graph TD Start[教職員工執行職務遭受不法侵害] --> External[外部不法侵害] Start --> Internal[內部不法侵害] External --> ExternalList["1. 通知事務組或校安中心前往協助 2. 協助報警處理 3. 協助安置就醫"] Internal --> Health[健康暨諮商中心] Internal --> Complaint[申訴處理：環安衛中心] Complaint --> Review[審查小組決定是否受理] Review -- 不受理 --> End1[結案] Review -- 受理 --> Mediation[審查小組建議調解] Mediation -- 接受調解 --> End1 Mediation -- 不接受調解 --> Investigation[調查小組進行案件調查] Investigation --> Report[/調查報告/] Report --> Committee{委員會決議} Committee -- 不同意 --> Investigation Committee -- 同意 --> Review2{奉核} Review2 -- 不同意 --> Committee Review2 -- 同意 --> Notify[通知相關人員及單位] Notify --> Improve[檢討與改善預防措施] Improve --> End2[結案 相關文件歸檔留存三年] </pre>	<p>校安中心 健諮中心</p> <p>環安衛中心</p> <p>審查小組</p> <p>調查小組</p> <p>評議申訴委員會</p> <p>人事室 事件相關單位</p>	<p>通報窗口 提供醫療協助 提供心理諮詢及輔導轉介，持續追蹤關懷個案。</p> <p>申訴處理單位。</p> <p>由環安衛中心召集審查調解小組，決定案件是否受理及建議調解。 若雙方接受調解，確認協商文件內容無誤後簽名，即可結案。 聘請校外法律專家3名組成調查小組，進行案件調查，並完成調查報告。調查報告需包含判斷及建議。 委員會應尊重調查小組所提之調查報告及處理建議，除調查報告有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據外。 依委員會決議執行人員懲處。 檢討與改善預防措施。</p>

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：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 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。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 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。
 7. 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。
- 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。

附表三

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

受評估之場所(空間別)：

場所內工作型態：

單位內總人數：

評估人員：

單位主管：

評估日期：

電話分機：

潛在風險	是 否		潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害 程度)	風險 等級	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
	是	否						
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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工之工作性質為執行公共安 全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工是否需於陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工之工作是否涉及現金交易、 運送或處理貴重物品否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害 程度)	風險 等級	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
員工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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
工作場所是否位於交通不便，偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害 程度)	風險 等級	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
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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之勞工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
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"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		
工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低		

註：潛在風險若勾選否，則無須再評估風險類型、可能性、嚴重性、風險等級及控制措施。

※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。

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

疑似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：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____ 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：_____）	姓名或特徵：_____ 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：_____）
受害者及加害者關係：_____	舉證資料： <input type="checkbox"/> 錄音 <input type="checkbox"/> 錄影 <input type="checkbox"/> 其他_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，姓名_____ 3. 接受協調： <input type="checkbox"/> 願意 <input type="checkbox"/> 不願意
發生原因及過程：	

通報人：

通報日期/時間：

★依本校執行職務遭受不法侵害預防計畫，對申訴者及被申訴者之權益及隱私將完全保密。

以下由受理單位寫

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷受害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
申訴人說明發生經過與原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
被申訴人說明發生經過與原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與原因：（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
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：	

護理師：

安管師：

副主任：

主任：

日期及時間：

日期及時間：

日期及時間：

日期及時間：