明志科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107.11.20　行政會議通過
115.6.30 安全衛生暨毒性及關注化學物質管理委員會

壹、法令依據

一、職業安全衛生法第6條第2項。

二、職業安全衛生法施行細則第11條。

三、職業安全衛生設施規則第324-3條。

四、勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

五、依職業安全衛生法第22-1~3條。

貳、目標

為預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，採取危害辨識及評估、作業場所之配置、工作適性安排、行為規範之建構、危害預防及溝通技巧之訓練、事件之處理程序、成效評估及改善等措施，確保職場零暴力。

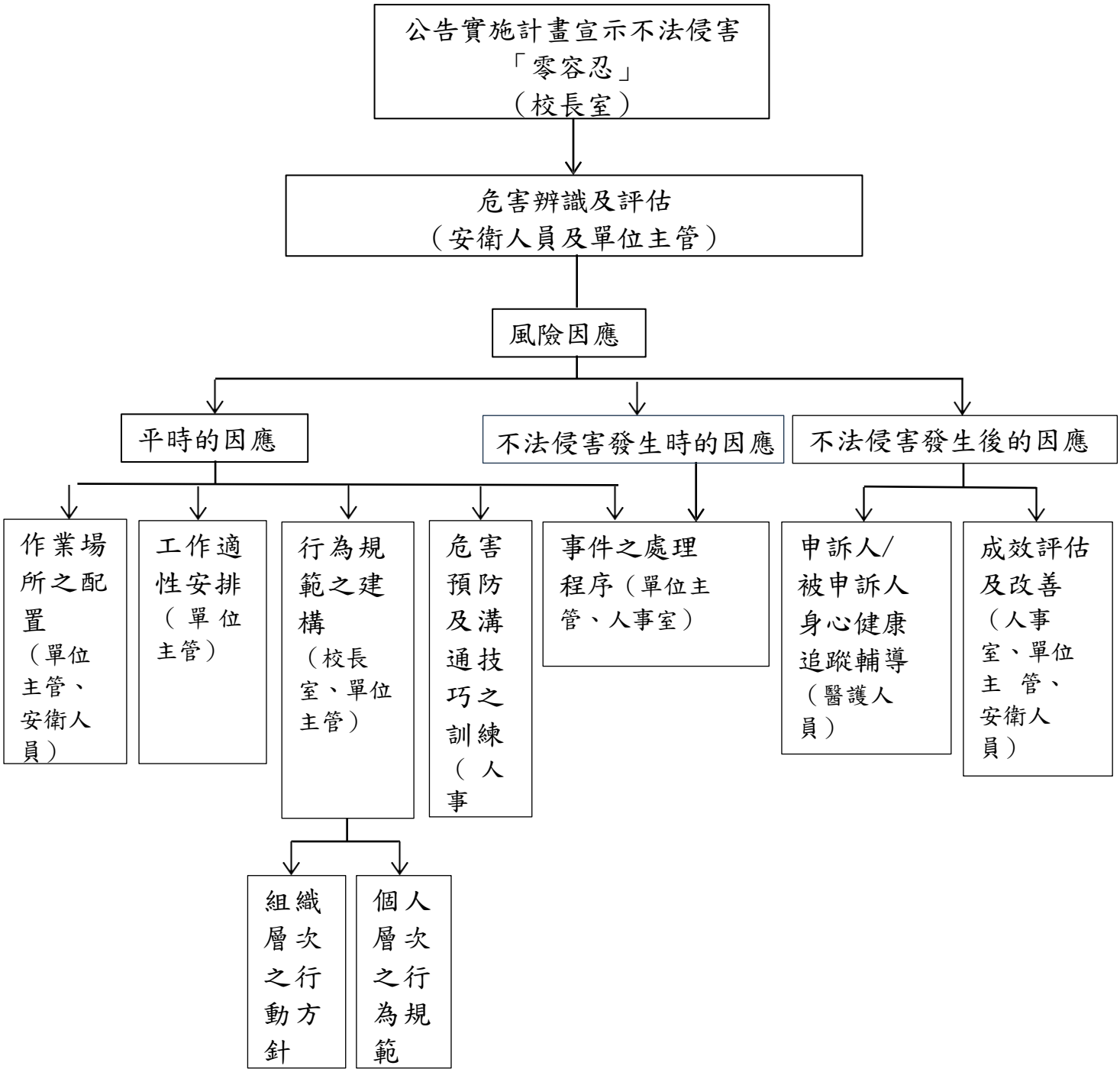
參、適用對象:本校教職員工

肆、職責分工

本計畫職責分工如下：

職務別	職責
校長	1. 公開宣示本校禁止職場不法侵害。 2. 監督本計畫依規定執行。
環境暨安全衛生室	1. 擬訂並規劃本計畫、協助進行危害辨識及風險評估，並依評估結果協助改善及管理措施。 2. 規劃並督導各單位辦理職場不法侵害預防之危害辨識、風險評估及作業場所檢點，並彙整結果。 3. 辦理職場不法侵害預防教育訓練。 4. 臨場健康服務之醫師及護理人員協助因受職場不法侵害受傷之工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。 5. 執行成效之評估及改善追蹤。
人事室	擔任本校遭受職場不法侵害之受理窗口。
總務處	指派保全協助現場安全維護，提供必要之保護措施。

學生事務處	協助校安通報。
單位主管	1. 合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待同仁。 2. 指揮並監督，禁止潛在職場不法侵害之行為。 3. 配合本計畫指派人員填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（以下簡稱危害辨識及風險評估表）及「職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表」（以下簡稱作業場所檢點紀錄表）。 4. 提供所屬必要之保護措施，預防及避免不法侵害發生。



註：括號內為執行人員。

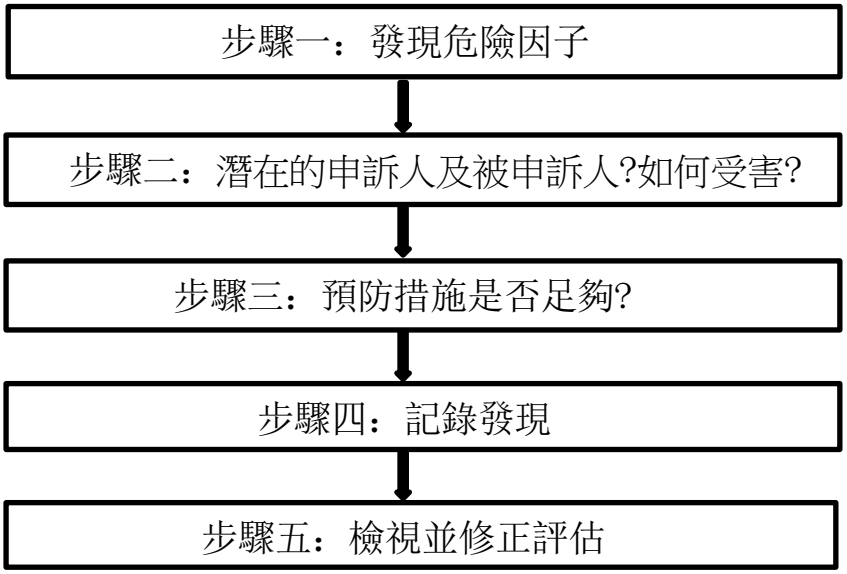
圖一 職場不法侵害預防流程圖

伍、規劃與執行

一、危害辨識及評估

（一）危害辨識：

每個工作場所皆有可能遭遇暴力之風險，風險評估方式由單位主管指派人員填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件一），定期每一年重新評估一次，步驟如圖二。



圖二 評估危害步驟圖

（二）執行職務遭受不法侵害風險評估

1. 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，如辱罵、人身攻擊及騷擾。
3. 評估發生頻率與嚴重度。
4. 單位主管依人員填寫項目，列舉已採取的暴力控制措施。
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。

（三）對於已（可能）發生肢體暴力、心理暴力、語言暴力等執行職務遭受不法侵害事件，歸納為潛在風險族群，並由單位主管指定人員協助個案管理，如有健康議題得通知環安室護理人員進行協助；性騷擾侵害事件依本校性騷擾防治辦法辦理。

二、作業場所之配置

為預防職場不法侵害之發生，針對單位內之作業場所配置，可透過職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表（附件二）進行檢點

與改善，定期每一年重新評估一次。

三、工作適性安排

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過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（附件三）進行檢點與改善，定期每一年重新評估一次。

（一）依工作適性適當調整人力，人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。

（二）有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。

（三）簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。

（四）避免工作單調重複或負荷過重。

（五）允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。

四、行為規範之建構

本校絕不容忍任何管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍教職員間、承攬商、服務對象及陌生人對本校教職員有以下之職場暴力行為。

校長簽署禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄（附件四）；並公告「潛在造成職場不法侵害之行為樣態」（附件五）；

（一）肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等，可能造成身體或心理的傷害、影響工作效率等。

（二）心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等，可能造成心理傷害、影響工作情緒。

（三）語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等，可能造成心理傷害、影響工作意願。

（四）性 騷 擾：如不當的性暗示言語與行為等，可能造成身體或心理的傷害、影響工作狀況。

（五）跟蹤騷擾：監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤，對特定人進行干擾。

全體教職同仁均有責任共同維護及確保免於職場暴力之工作環境，任何人員目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知人事室或校長室，負責調查人員接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，經調查屬實者，依學校人事管理規則進行懲處。

五、危害預防及溝通技巧之訓練

辦理教育訓練，並將訓練內容及暴力預防行為準則等資訊公佈，以助於促進教職員溝通、減緩壓力及挫折感。

六、事件之處理程序

教職員疑似遭受不法侵害時，可向單位主管或人事室申訴，其內容摘要如下：

（一）申訴程序：

1. 申訴時應具名，並以逐級反應為原則，申訴人需填寫「申訴表」（附件六），並依被申訴人職位陳報單位主管處理：
   ⑴ 被申訴人為二級主管（含）以下員工者，申訴表送該單位（處室、系所、中心）一級主管瞭解後指派人員進行調處與通報校長室。
   ⑵ 被申訴人為一級主管者，申訴表送校長室，由校長瞭解後指派人員進行調查。
   ⑶ 被申訴人為校長者，申訴人得向新北市主管機關提起申訴。
2. 跨單位申訴者，申訴表一律送人事室，由人事室陳報校長。
3. 申訴人需確實具名填寫「申訴表」內容，如有記載不完全、資料不正確者，接獲申訴表之主管或單位得退回該申訴表由申訴人修正後再予受理。
4. 「申訴表」由申訴人自行以密件送交單位主管或人事室。

（二）通報處理原則:

1. 申訴之目的在於解決學校問題，學校及負責調查人員處理申訴案件時，應秉持公平及公正，落實被申訴人、申訴人其他通報者之權益保障隱私保護，確保申訴或通報者不會收到報復，否則由校長室議處。職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。
2. 案件應於不法侵害行為終了之日起3年內提出；受侵害者於事件發生時在職，於離職後始提起申訴者，得自離職之日起1年內提出；前二項期限不一致時，從長認定。
3. 校長於接獲申訴通報後，指派人員組成申訴處理小組，負責案件之處理程序與調處，成員至少3人，任一性別比例不得少於三分之一。申訴處理小組成員由副校長1人擔任召集人，視事件樣態指定主秘、人事室2人（主任、職員）、環安室2人（主任、職護）擔任當然成員。申訴人所屬主管、相關事務處理經驗之校內或外部專業人士擔任列席人員。申訴處理小組成員若

涉及申訴人或被申訴人或有利害關係者要求迴避，應採取迴避。

4. 通報或申訴可透過非正式會議，澄清誤解，提供調處機會，俾及時介入處理，若調處完成則不進行後續的不法侵害調查與處理。

5. 若調處不成，應成立調查小組，成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人（建議具法律、醫護或心理等相關背景），且應有取得職場霸凌防治教育訓練3小時人員1人參與，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，調查內容應保密，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。

6. 調查結果核定後，人事室以書面回覆申訴人調查結果。由單位進行調查之案件，調查結果需陳人事室核定，由人事室進行調查之案件，調查結果需陳校長室核定。

7. 本校於受理職場霸凌申訴通報後，環安室依法於中央主管機關指定網站完成案件登錄。事件之處理結果，亦於該網站登錄。

8. 申訴人若不服調查結果，得於收到書面通知翌日起30日內，以書面具明理由，填寫「申訴申復表」（附件七）並檢附原申訴表答覆內容，並以一次為限。學校於接獲前項申復後，應於10個工作日內，由申訴處理小組召開申復審議會議；於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明。

9. 前項會議發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應組成申復調查小組再行調查，其成員至少三位，外部專業人士不得少於三分之二，且任一性別比例不得少於三分之一，部分成員得為原調查小組成員。

10. 申復審議小組召開會議，於會議進行時，應給予申復人陳述意見之機會，並得邀原調查小組成員或相關人員列席說明；如發現調查處理程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事證時，應重新調查。申復審議小組應自前項會議召開日起30日內作成附理由之決定，人事室應於申復決定日起10個工作日內，以書面載明事實及理由，通知申復人；如屬應重新調查

者，其決定得展延30日。

11. 單位主管接獲申訴表時，應確實保密，不得洩露申訴人身分及申訴內容。負責調查人員於調查期間及調查結束後，嚴禁向案情無關者透露案情，即使因調查之需要須與相關人員論及案情時，亦僅能就該員與案情相關部份談論。
12. 申訴表經向上陳報時，務必以密件處理，各級核簽主管亦應確實保密。申訴表處理過程未依規定保密或向案情無關人員透露案情者，由校長室議處。
13. 申訴表內容若涉及本校規章辦法，主管調查時應主動洽規章辦法管理單位瞭解制度規範及制定精神。
14. 申訴表內容若涉及法律問題，主管調查時應主動洽詢總管理處法律事務室釐清法律相關問題。
15. 負責調查人員應於案件調查完畢書面報告陳准後，依據書面報告將調查結果轉填寫於「申訴表」（或「申訴申復表」），職場霸凌申訴成立與否決定之日起10個工作日內，將該決定以書面載明事實及理由，通知當事人，並提供救濟之方法及期限。影本交還當事人留存，正本 送交人事室，人事室應指派專人以機密文件集中保管申訴資料。申訴資料非經校長同意不得調閱，更不得以掃描或影印等方式複製、轉寄原件內容交予其他單位。
16. 申訴表未具名者，需送交人事室瞭解，若有明確事證或異常可能者，由校長核定後指派專人進行調查，其餘不具名者原則上不進行調查。不進行調查之案件，由人事室陳報後以機密文件集中保管。

（三） 協調處理程序及方法

1. 遭受內部不法侵害處理：視申訴人與被申訴人需要，接受協調並追蹤及接受諮商輔導。
2. 遭受外部不法侵害處理：申訴人遭受校外人員不法侵害時，如雙方拒絕接受協調或有自傷及傷人之虞者，由單位主管會同校區聯繫主管機關（勞檢、警政、法律機關）介入處理。
3. 追蹤與協商後，如有產生健康議題，經當事人同意後，得通知醫護人員進行關懷，或聯繫學校輔導專人，若發現同仁有輕生

想法、情緒不穩定或工作嚴重異常，需要額外協助，且經當事人同意後，可轉本校諮商心理師協助處理，並視需要轉介財團法人職業災害預防及重建中心提供免費心理諮商輔導相關醫療或諮商輔導單位進行諮商。

4. 若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，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部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。

七、成效評估及改善

每年進行成效評估，期間如發生不法侵害事件，應重新審視並進行評估，並將執行情形記錄於職場不法侵害預防措施查核及評估表（附件八），其記錄必須至少保存 3 年，以掌握其執行成效。

八、執行職務受不法侵害危害預防需啟動或重新評估之狀況如下說明

（一）作業形態或空間變更時：如變更作業流程、作業方式、空間重新裝修。

（二）經單位主管確認工作者受到職場暴力時。 （三）相關法令變更時。

陸、實施與修訂

本計畫陳校長核准後頒佈實施，修訂及廢止時亦同。

附件

附件一：明志技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
附件二：職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表
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
附件四：禁止工作場所職場暴力之書面聲明
附件五：潛在造成職場不法侵害之行為樣態
附件六：職場不法侵害申訴表

附件七：職場不法侵害申訴申復表
附件八：職場不法侵害預防措施查核及評估表
附件九：疑似職場不法侵害事件通報表

附件一

明志科技大學

職場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：（如:辦公室）　　場所內工作型態及人數：（如:文書工作 5 人）

評估人員：　　單位主管：

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□心理 □語言□性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□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外部人員	□	□	□肢體□心理 □語言□性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□工程控制＿＿＿＿ □管理控制＿＿＿＿ □個人防護＿＿＿＿	
員工之工作性質是否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	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□工程控制＿＿＿＿ □管理控制＿＿＿＿ □個人防護＿＿＿＿	
員工之工作是否為單獨作業、是否需在陌生環境工作	□	□	□肢體□心理 □語言□性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□工程控制＿＿＿＿ □管理控制＿＿＿＿ □個人防護＿＿＿＿	
員工是否需在深夜或凌晨工作	□	□	□肢體□心理 □語言□性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□工程控制＿＿＿＿ □管理控制＿＿＿＿ □個人防護＿＿＿＿	

流程：單位主管指派人員評估↓單位主管核簽↓環安室存查

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								
員工的工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
員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☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
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家庭暴力受害者	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
新進員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
工作場所是否位於交通不便，偏遠地區	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
離開工作場所後，是否可能遭遇不法侵害行為	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	

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
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	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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員工	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
是否有酗酒、毒癮的員工	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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，亟需被關懷照顧之員工	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐工程控制_____ ☐管理控制_____ ☐個人防護_____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之員工	☐	☐	☐肢體☐心理 ☐語言☐性騷擾	☐可能 ☐不太可能 ☐極不可能	☐嚴重傷害 ☐中度傷害 ☐輕度傷害	☐高度風險 ☐中度風險 ☐低度風險	☐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，工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□	□肢體□心理 □語言□性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□嚴重傷害 □中度傷害 □輕度傷害	□高度風險 □中度風險 □低度風險	□工程控制_____ □管理控制_____ □個人防護_____	

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 3x3 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。

明志科技大學

附件二

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/部門：＿＿＿＿＿＿ 作業內容:＿＿＿＿＿＿＿＿檢點日期: ＿＿＿＿＿＿

「物理環境」方面			
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**
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。
通風狀況			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。
溫度			
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			
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**
通道（公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域）			✧ 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 ✧ 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
工作空間			✧ 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 ✧ 保全人員定時巡邏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
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備

流程：單位主管指派人員檢點↓單位主管核簽↓環安室存查

□檢點人員：＿＿＿＿＿＿

□單位主管：＿＿＿＿＿＿

□安全衛生管理人員：＿＿＿＿＿＿

□人事/總務/或其他相關人員：＿＿＿＿＿＿＿＿

明志科技大學

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

單位/部門：＿＿＿＿＿＿　　檢點日期：＿＿＿＿＿＿

「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
面對大量服務對象（如重大節日之前後、尖峰時段）				✧ 配置保全人員 ✧ 提供當事人自我防衛工具 ✧ 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 ✧ 提供當事人自我防衛工具
需在不同作業場所移動				✧ 配置保全人員 ✧ 明確規定移動流程
教職員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
「工作設計」方面				
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
工作單調重複或負荷過重				✧ 排班應取得當事人同意並保有規律性 ✧ 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				✧ 允許適度的自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題 ✧ 提供社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵當事人參與 ✧ 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。

流程：單位主管指派人員檢點→單位主管核簽→環安室存查

□檢點人員：＿＿＿＿＿＿　□職業安全衛生人員：＿＿＿＿＿＿

□單位主管：＿＿＿＿＿＿　□人事/總務/或其他相關人員：＿＿＿＿＿＿

附件四

明志科技大學
禁止工作場所職場暴力之書面聲明與申訴管道

本校為保障所有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霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員間或學生、家屬及陌生人對本校人員有職場暴力之行為。

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）職場暴力。

（二）職場霸凌。

（三）性騷擾。

（四）就業歧視。

（五）跟蹤騷擾。

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、本校全體同仁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，都應立即通知人事室或校長室，人事室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員工，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：

申訴窗口：人事室、環安室

申訴信箱：hrmit@mail.mcut.edu.tw

申訴電話：02-2908-9899轉2030 or 2055

校長:＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　日期:＿＿＿＿＿＿＿＿

附件五

明志科技大學

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

（本檢核表參考自勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第四版）

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貢獻或努力，持續否定同仁存在與價值。
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（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：反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響其日常生活或社會活動等（請參閱跟蹤騷擾防制法）。

附件六

申　訴　表

被申訴人					
姓名		職稱		單位	

申訴人			
姓名		職稱	
單位		聯絡電話	

申訴內容	事實經過簡述（須包括時間、地點、具體行為）： 申訴人：　　日期：
調查結果	 主管：　　調查人員：　　日期：

流程：被申訴人為一級主管者：申訴人→校長指派人員調查→校長核簽→人事室

被申訴人為二級主管含以下者：申訴人→一級主管指派人員調查→校長核簽→人事室

申　訴　申　復　表

附件七

姓名		職稱	
單位		聯絡電話	
申復內容	（請簡述原調查結果不滿意處） 申復人：　　日期：		
調查結果	主管：　　調查人員：　　日期：		

流程：申復人→校長指派人員調查→校長核簽→人事室

附件八

明志科技大學

職場不法侵害預防措施查核及評估表

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
危害辨識及評估	□ 組織 □ 個人因素 □ 工作環境 □ 工作流程		
作業場所之配置	□ 物理環境 □ 工作場所設計		
工作適性安排	□ 適性配工 □ 工作設計		
行為規範之建構	□ 組織政策規範 □ 個人行為規範		
危害預防及溝通技巧之訓練	□ 教育訓練場次 □ 教育訓練內容 □ 情境模擬、演練 □ 製作手冊或指引並將之公開		
事件之處理程序	□ 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 □ 記錄		
成效評估及改善	□ 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 □ 記錄		
其他事項			

□單位主管：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿□評估人員：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

附件九

明志科技大學

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：_____