

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
114 學年度第 1 次環安衛委員會議修正通過

一、本計畫依職業安全衛生法第六條、職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三第二項訂定之。

二、範圍

- (一)定義：本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，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。
- (二)適用對象：校內所有教職員工。
- (三)職場暴力來源：
 - 1.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。
 - 2.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：
 - 1.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。
 - 2.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。

三、職責

- (一)校長：
 - 1.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不法侵害之書面聲明(附表一)。
 - 2.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：
 - 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組權責單位。
 - 2.負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估風險(附表二)並填寫檢點表(附表三、附表四)。
 - 3.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)。
 - 4.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)。
 - 5.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。
 - 6.填寫執行職務遭受不法侵害通報及處理表(附表五)。
- (三)人事室：
 - 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
 - 2.負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如瞭解職場不法侵害行為相關法律知識等)。
 - 3.協同辨識與評估風險(附表二)並填寫檢點表(附表三、附表四)。
 - 4.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)：

- 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- 2.協助相關單位提供必要之保護措施。

(五)總務處：

- 1.擔任職場不法侵害預防成員。
- 2.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。
- 3.配合協助防暴設施的採購。
- 4.協同辨識與評估風險(附表二)並填寫檢點表(附表三、附表四)。

(六)法務室：

- 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- 2.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：

- 1.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 2.負責執行強化工作場所的規劃。
- 3.負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。
- 5.鼓勵所屬提出改善建議。

(八)所有教職員工：

- 1.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 2.配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。
- 3.提出改善建議。
- 4.舉發職場不法侵害：對霸凌事件視而不見，如同幫凶，助長暴力文化。

本校職場不法侵害預防及處理小組由前項第二款至六款所定單位各推派代表一人組成，報請校長核定後聘任，任期一年，任滿得連聘；校長並指定其中一人為召集人。

四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程(如附圖一)如下：

(一)辨識及評估危害：

- 1.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。
- 2.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。
- 3.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場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附表二)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。為預防職場不法侵害之發生，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(附表三)。

(三)依工作適性適當調整人力：為預防執行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「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點(附表四)。

- (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、性別平等之反職場不法侵害的組織文化。
- 1.校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，藉以宣示校長對職場不法侵害之行為「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為。
 - 2.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，參與職場之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。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。
 - 3.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：對校內教職員工包含主管皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，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：
- 1.介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
 - 2.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。
 - 3.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。
 - 4.授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
 - 5.訓練執行特殊任務之能力。
 - 6.提供決斷力訓練或交付權限。
 - 7.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：
- 1.制定本校疑似職場不法侵害事件通報及處置表(附表五)。
 - 2.建立本校疑似職場不法侵害事件處理流程(附圖二)，並以電子郵件或公告方式予所有教職員工。
 - 3.教職員工遭遇疑似職場不法侵害行為，應由通報人或當事人通知環安衛中心，由中心協助填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附表五)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；若為職場暴力、職場霸凌、就業歧視等類型，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，必要時協助被害者安置或就醫，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附表五)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，並對被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：若為校內疑似職場不法侵害事件，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附表五)呈報校長，由本校職場不法侵害預防及處理小組依不同類型、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，由本校職場不法侵害預防及處理小組決議成立「不法侵害事件調查小組」依 4.處理程序辦理。

4.不法侵害事件調查小組：

(1)職場不法侵害預防及處理小組應組成三人調查小組進行調查，其中外部專業人員應有二人。調查期限應於 2 個月內完成；必要時得延長 1 個月。

(2)權責：

A.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。

B.爭議協調。

C.提出調查小組初步判斷及處理建議，提交職場不法侵害預防及處理小組審議。

5.事後處置：安排勞工健康服務醫護人員根據同仁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。可參考附表六及附表七所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

6.職場不法侵害預防及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。

7.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。

8.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。

9.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

1.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(附表二)。

2.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。

3.為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期於校內環安衛委員會報告，所有不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及記錄，依校內需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存也供勞動檢查人員檢視(附表八)。

(八)其他有關安全衛生事項：

1.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。

2.經費預算由各相關單位編列。

五、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。

六、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。

附表一 輔仁大學預防職場不法侵害之書面聲明

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不法侵害之行為，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、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄)：

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

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- (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) 向學校提出申訴。

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，皆得通知本校內人事部門或撥打員工申訴專線，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，但如員工需要額外協助，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

學校負責人：

簽署日期:中華民國114年11月18日

附表二 輔仁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：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/ 職場霸凌/性騷擾/ 就業歧視) ^{註2}	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	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史 之學生或家長與校友	☐	☐						
同仁之工作性質是否為執行公共 安全業務	☐	☐						
同仁之工作是否為單獨作業	☐	☐						
同仁是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
同仁之工作是否涉及現金交易、 運送或處理貴重物品	☐	☐						
同仁之工作是否為直接面對群眾 之第一線服務工作	☐	☐						
同仁之工作是否會與酗酒、毒癮 或精神疾病者接觸	☐	☐						
同仁之工作是否需接觸絕望或恐 懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						

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	☐	☐						
新進同仁是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者	☐	☐						
工作環境中是否有讓加害者隱藏的地方	☐	☐						
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	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						

是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						

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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，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。

附表三 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
「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：

☐ 勞工健康服務人員：

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
「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)			✧ 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。 ✧ 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			✧ 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			✧ 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			✧ 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：

☐ 勞工健康服務人員：

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
「行政管制措施」方面

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			區域應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			未使用的門予以上鎖，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示，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：

☐ 勞工健康服務人員：

附表四輔仁大學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
「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)				◇ 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				◇ 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				◇ 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				◇ 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：

☐ 勞工健康服務人員：

輔仁大學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

「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，並鼓勵同仁參與。 ◇ 針對教職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，並有效預防職場暴力。

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：

☐ 勞工健康服務人員：

附表五 輔仁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。

輔仁大學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：

附表六 輔仁大學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

附表七 輔仁大學身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	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/qnE950 
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
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.htm 免付費服務電話：0800-068-580

附表八 輔仁大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門：

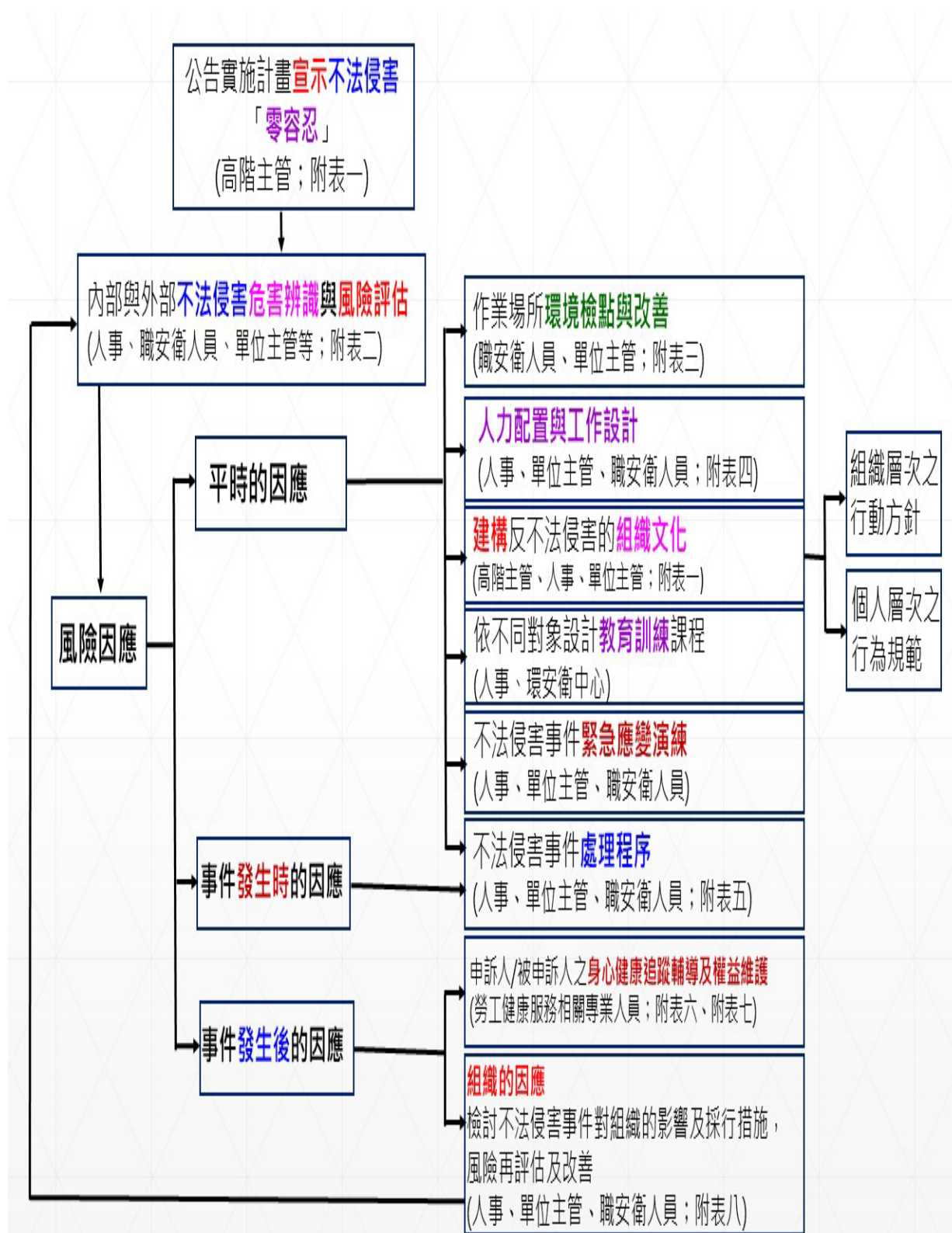
檢核/評估日期： 年 月 日

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 ☐ 通報處置 ☐ 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			

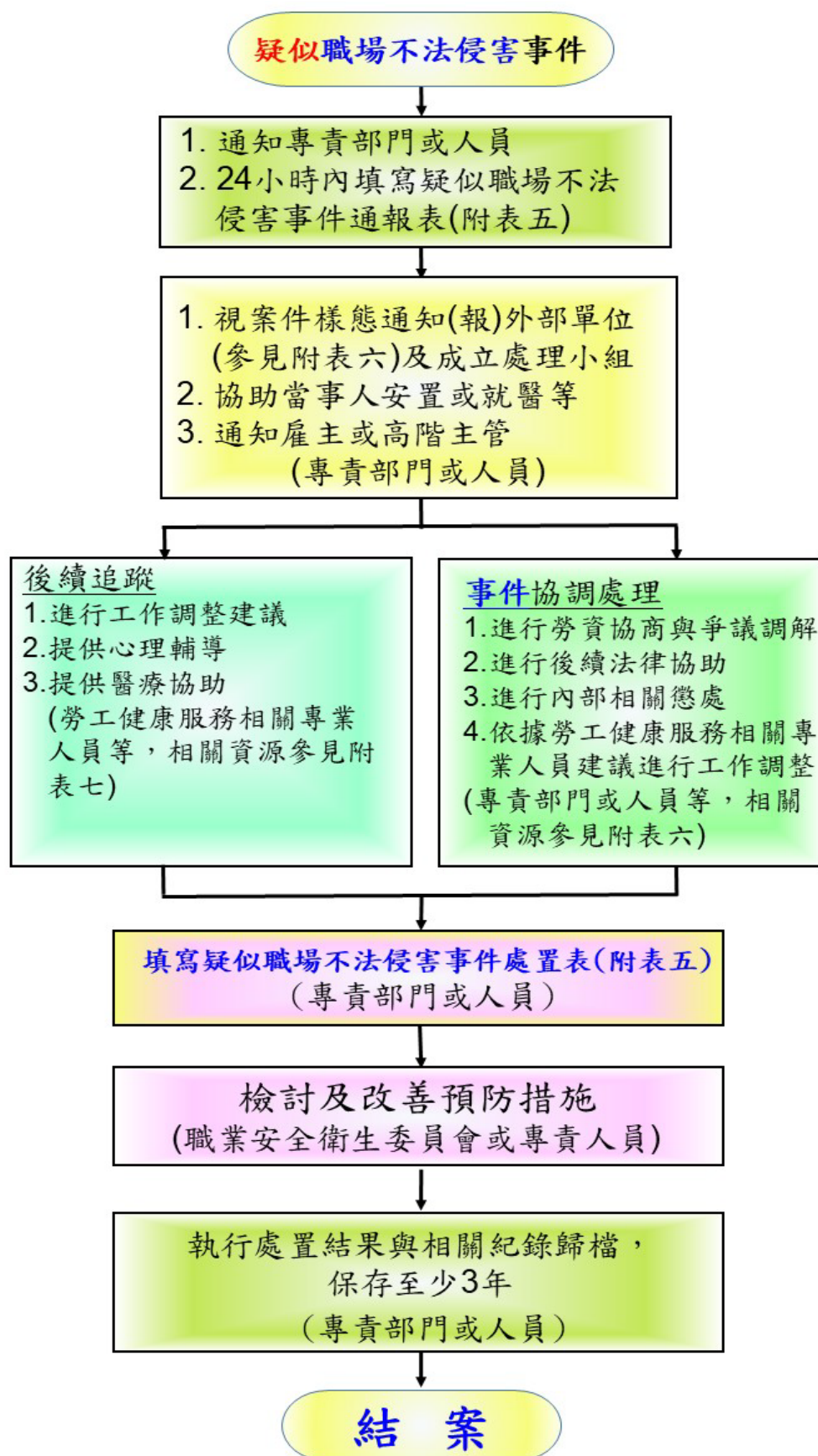
☐評估人員：

☐單位主管：

附圖一 輔仁大學職場不法侵害預防及作業流程圖



附圖二 輔仁大學疑似職場不法侵害事件處理流程圖



附錄 輔仁大學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（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）。