

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
執行職務遭受不法侵害預防計畫
修正計畫對照表

修正計畫	現行計畫	說明
<p>壹、訂定依據：</p> <p>依「<u>職業安全衛生法</u>」第6條第2項及「<u>職業安全衛生法施行細則</u>」第11條及「<u>職業安全衛生設施規則</u>」規定辦理。</p>		
<p>貳、目的：</p> <p>本校為預防教職員工及工作者於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，爰定本計畫。</p>	<p>壹、目的：</p> <p>執行職務遭受不法侵害即俗稱「<u>職場暴力</u>」，<u>職場暴力</u>指的是工作者在與工作相關的環境中（包含<u>通勤</u>）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於<u>明顯或隱含地對其安全、福祉或與身心健康構成挑戰的事件</u>。</p> <p>依<u>職業安全衛生法</u>（以下簡稱「<u>職安法</u>」）第6條規定，並配合111年6月1日「<u>跟蹤騷擾防治法</u>」，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害及跟騷之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，為防止<u>職場暴力及跟騷發生</u>，特訂定本計畫。</p>	
<p>參、名詞定義：</p> <p>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<u>職場不法侵害</u>），指教職員工及工作者因執行職務，於勞動場所遭受校長、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<u>職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視</u>等，造成其身體或精神之不法侵害。</p>	<p>貳、範圍：</p> <p>一、<u>定義</u>：當校內可能或已經出現下列<u>5種類型之職場暴力</u>，即應啟動本計畫：</p> <p><u>(一) 肢體暴力</u>（如：<u>毆打、抓傷、拳打、腳踢</u>等）。</p> <p><u>(二) 心理暴力</u>（如：<u>威脅、欺凌、騷擾、辱罵</u>等）。</p> <p><u>(三) 語言暴力</u>（如：<u>霸凌、恐嚇、干擾、歧視</u>等）。</p> <p><u>(四) 性騷擾</u>（如：<u>不當的性暗示與行為</u>等）。</p> <p><u>(五) 跟蹤騷擾</u>（如：<u>監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個</u></p>	

修正計畫	現行計畫	說明
	<p><u>資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等</u>。</p>	
<p>肆、適用對象:本校教職員工及工作者。</p>	<p>二、適用對象:校內全體教職員。</p>	
	<p>三、職場暴力來源:</p> <p>(一) <u>內部</u>:發生在同事間或上司及下屬之間,包括管理者及指導者。</p> <p>(二) <u>外部</u>: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。</p>	
<p>伍、職責分工:</p> <p>一、校長:</p> <p>(一) 宣示本校預防職場不法侵害之書面聲明。</p> <p>(二) 支持協調各單位共同推動本計畫。</p>	<p>參、職責:</p>	
<p>二、人事室:</p> <p>(一) 訂定「教職員職場霸凌防治與處理作業要點。」</p> <p>(二) 受理召開教職員職場霸凌防治與處理作業。</p> <p>(三) 有相關人事調動與人事終止聘僱告知作業時,需提供必要之保護。</p>	<p>一、人事室:</p> <p>(一) 受理<u>職場不法侵害通報或申訴</u>,召開<u>教師申訴評議委員會</u>或<u>職員申訴評議委員會</u>。</p> <p>(二) 有相關人事調動與人事終止聘僱告知作業時,需提供必要之保護。</p>	
<p>三、性平中心:受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件,召開性別平等教育委員會。</p>	<p>二、性平中心:受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件,召開性別平等教育委員會。</p>	
<p>四、各單位主管:協助調查或處理所屬工作者遭受職場不法侵害之申訴或通報。</p>	<p>三、各單位主管:協助調查或處理所屬工作者遭受職場不法侵害之申訴或通報。</p>	
<p>五、環安組:</p> <p>(一) 訂定「<u>執行職務遭受不法侵害預防計畫</u>」。</p>	<p>四、環安組:協助<u>職場不法侵害受害者</u>之傷病處理及健康照護。</p>	

修正計畫	現行計畫	說明
<p>(二) 協助職場不法侵害受<u>傷</u>者之傷病處理及健康照護。</p> <p>(三) 辦理不法侵害講座。</p>		
<p>六、<u>心諮中心</u>:協助申訴人/被申訴人或相關需要之心理諮商與輔導。</p>		
<p>七、<u>本校之工作者</u>:配合本措施之執行與參與,遇職場暴力時,勇於通報申訴。</p>	<p><u>五、本校之工作者</u>:配合本措施之執行與參與,遇職場暴力時,勇於通報申訴。</p>	
<p>陸、規劃與實施:</p> <p>一、<u>建構行為規範</u>:校長簽署「<u>預防職場不法侵害之書面聲明</u>」(附件1)張貼公告於工作場所,藉以宣示對於職場不法侵害「<u>零容忍</u>」之決心。各級主管共同致力建立安全、尊嚴、工作倫理、性別平等、無歧視之反職場不法侵害的組織文化,杜絕任何「<u>潛在造成職場不法侵害之行為樣態</u>」(附件2)。</p>	<p>肆、實施方法:</p> <p>一、<u>建構行為規範</u>:校長簽署「<u>校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明</u>」(附件1)。<u>校內主管應自我示範,避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待員工,填寫「拒絕職場不法侵害行為自主檢核表</u>」(附件2)。</p>	
<p>二、<u>危害因子辨識評估與強化措施</u>:</p> <p>(一)每三年或重大暴力事件發生後則每年由各單位一二級主管/助理得協助填寫「<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>」(附件3)進行工作場所風險危害辨識評估。</p> <p>(二)單位主管應依評估之風險危害制訂控制措施,採用「<u>職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表</u>」(附件4),進行相關檢點與改善,強化作業場所安全措施。</p>	<p>二、<u>危害因子辨識</u>:</p> <p>(一) <u>可能發生原因,舉例如下</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>無法即時解決服務對象的需求。</u> 2. <u>意見溝通不良。</u> 3. <u>執行公共安全業務。</u> 4. <u>單獨作業或較隱密的空間開會。</u> 5. <u>在傍晚及夜間工作。</u> <p>(二) <u>暴力類型及可能造成之後果</u>:<u>肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾及跟蹤騷擾</u>:<u>可能造成身體或心理的傷害、影響工作情緒、效率及意願。</u></p>	
	<p><u>三、評估危害</u>:採用「<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>」(附件3)。</p>	

修正計畫	現行計畫	說明
<p>三、辦理危害預防及溝通技巧訓練：辦理相關講座協助同仁認識不同型態的職場暴力以及在面臨職場暴力時因應之道。</p>	<p>四、必要時辦理危害預防及溝通技巧訓練講座：辦理相關講座，實施教育訓練，於課前請上課學員填寫「暴力危害及風險評估之調查問卷」(附件4)。</p>	
	<p>五、強化工作場所的規劃措施：為預防職場不法侵害發生，校內各單位填寫「作業場所及適性配工與工作設計評估紀錄表」(附件5)。</p> <p>(一) 通道：使用教職員工證刷卡，訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出校園場所。</p> <p>(二) 高風險位置：設置安全設備及通訊設備，如警鈴系統、警急按鈕、監視器或無線電話等。</p> <p>(三) 工作場所：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設置安全區域或緊急疏散程序。 2. 確保工作空間內有兩個出口。 3. 將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。 4. 減少工作空間出現可做為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。 5. 保全人員巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所監視。 6. 及時修繕工作場所內的損壞物品，如燒壞的燈具及破窗等。 <p>(四) 室內外停車場：安裝明亮的照明設備及動線規劃。</p>	
<p>四、事件通報：</p> <p>(一) 職場霸凌：</p>	<p>六、遭遇職場暴力事件通報管道：校園不法侵害通報管道以本校人事室及性平中心原有管道為主(人事室網</p>	

修正計畫	現行計畫	說明
<p>1. 定義:指在工作場所發生，藉由不合理之對待或不公平之處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。</p> <p>2. 專線電話:人事室 03-4117578 轉 130、131、133。</p> <p>3. 專用信箱:anti-bullying@hsc.edu.tw</p> <p>(二) 性騷擾及跟蹤騷擾:</p> <p>1. 性騷擾定義:任何不受歡迎，且與性或性別相關，讓人感覺不舒服、不自在、被冒犯、被污辱的言行舉止，都可能構成性騷擾。</p> <p>2. 跟蹤騷擾定義:對特定人反覆或持續進行，違反其意願且與性或性別有關，使其心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，行為態樣包括監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等 8 種。</p> <p>3. 專線電話:性別平等教育委員會：03-4117578 轉 180</p> <p>4. 專用信箱:gender-edu@hsc.edu.tw</p> <p>(三) 職場暴力及就業歧視:</p> <p>1. 職場暴力定義:工作人員在工作環境（包含通勤）中，遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康造</p>	<p><u>頁表單下載/教師申訴評議委員會申訴書、職員申訴評議委員會申訴書；性平中心/性平事件告知單</u>。</p>	

修正計畫	現行計畫	說明
<p>成挑戰的事件。</p> <p>2. 就業歧視定義:指雇主以求職人或所僱用員工與執行特定工作無關之特質，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不平等、不合理的行為。</p> <p>3. 人事室受理召開相關處理作業或尋求外部資源。</p> <p>(四) 工作者若主動向事業單位反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或依跟騷防治法、家暴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，事業單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。</p> <p>(五) 尋求外部相關資源： 「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」(附件 5) 及 「身心健康諮詢及輔導相關協助資源」(附件 6)</p>		
<p>五、執行成效之評估及改善：</p> <p>(一) 鼓勵工作者主動通報不法侵害事件；不法事件發生後，事發單位以「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件 7)對環境及職務進行審查及檢討，修正相關控制措施，找出改善之空間。</p> <p>(二) 保存職場暴力相關紀錄、通報單、醫療及賠償紀錄，以利事後審查。</p>	<p>七、執行成效之評估及改善：</p> <p>(一) <u>於暴力事件發生後進行職場暴力風險評估，檢討其適用性及有效性</u> (附件 6)。</p> <p>(二) <u>鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助通報</u>。暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，找出改善之空間。</p> <p>(三) 保存職場暴力相關紀錄、通報單、醫療及賠償紀錄，以利事後審查。</p>	
<p>柒、紀錄：本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上，並保障個人隱私</p>	<p>伍、紀錄：本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年，並保障個人隱私權。</p>	

修正計畫	現行計畫	說明
權。		
<p>捌、附則：本計畫經安全衛生委員會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。</p>	<p>陸、附則：本計畫經安全衛生委員會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。</p>	

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校

執行職務遭受不法侵害預防計畫

107.12.11 107年第4次安全衛生委員會議通過
108.03.12 108年第1次安全衛生委員會議修正
111.09.20 111年第3次安全衛生委員會議修正
111.12.20 111年第4次安全衛生委員會議修正
114.10.07 114年第3次安全衛生委員會議修正

壹、訂定依據：

依「職業安全衛生法」第6條第2項及「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」規定辦理。

貳、目的：

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，爰定本計畫。

參、名詞定義：

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），指教職員工及工作者因執行職務，於勞動場所遭受校長、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。

肆、適用對象：本校教職員工及工作者。

伍、職責分工：

一、校長：

- (一)宣示本校預防職場不法侵害之書面聲明。
- (二)支持協調各單位共同推動本計畫。

二、人事室：

- (一)訂定「教職員職場霸凌防治與處理作業要點。」
- (二)受理召開教職員職場霸凌防治與處理作業。
- (三)有相關人事調動與人事終止聘僱告知作業時，需提供必要之保護。

三、性平中心：受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，召開性別平等教育委員會。

四、各單位主管：協助調查或處理所屬工作者遭受職場不法侵害之申訴或通報。

五、環安組：

- (一)訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。
- (二)協助職場不法侵害受傷者之傷病處理及健康照護。
- (三)辦理不法侵害講座。

六、心諮中心：協助申訴人/被申訴人或相關需要之心理諮商與輔導。

七、本校之工作者：配合本措施之執行與參與，遇職場暴力時，勇於通報申訴。

陸、規劃與實施：

一、**建構行為規範**：校長簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」(附件1)張貼公告於工作場所，藉以宣示對於職場不法侵害「零容忍」之決心。各級主管共同致力建立安全、尊嚴、工作倫理、性別平等、無歧視之反職場不法侵害的組織文化，杜絕任何「潛在造成職場不法侵害之行為樣態」(附件2)。

二、危害因子辨識評估與強化措施：

(一)每三年或重大暴力事件發生後則每年由各單位一二級主管/助理得協助填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件3)進行工作場所風險危害辨識評估。

(二)單位主管應依評估之風險危害制訂控制措施，採用「職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表」(附件4)，進行相關檢點與改善，強化作業場所安全措施。

三、**辦理危害預防及溝通技巧訓練**：辦理相關講座協助同仁認識不同型態的職場暴力以及在面臨職場暴力時因應之道。

四、事件通報：

(一) 職場霸凌：

1. **定義**：指在工作場所發生，藉由不合理之對待或不公平之處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。
2. **專線電話**：人事室 03-4117578 轉 130、131、133。
3. **專用信箱**：anti-bullying@hsc.edu.tw

(二) 性騷擾及跟蹤騷擾：

1. **性騷擾定義**：任何不受歡迎，且與性或性別相關，讓人感覺不舒服、不自在、被冒犯、被污辱的言行舉止，都可能構成性騷擾。
2. **跟蹤騷擾定義**：對特定人反覆或持續進行，違反其意願且與性或性別有關，使其心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，行為態樣包括監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等8種。
3. **專線電話**：性別平等教育委員會：03-4117578 轉 180
4. **專用信箱**：gender-edu@hsc.edu.tw

(三) 職場暴力及就業歧視：

1. **職場暴力定義**：工作人員在工作環境(包含通勤)中，遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康造成挑戰的事件。
2. **就業歧視定義**：指雇主以求職人或所僱用員工與執行特定工作無關之特質，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不平等、不合理的行為。

3. 人事室受理召開相關處理作業或尋求外部資源。

(四) 工作者若主動向事業單位反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或依跟騷防治法、家暴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，事業單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

(五) 尋求外部相關資源：

「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」(附件5)及「身心健康諮詢及輔導相關協助資源」(附件6)。

五、執行成效之評估及改善：

(一) 鼓勵工作者主動通報不法侵害事件；不法事件發生後，事發單位以「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件7)對環境及職務進行審查及檢討，修正相關控制措施，找出改善之空間。

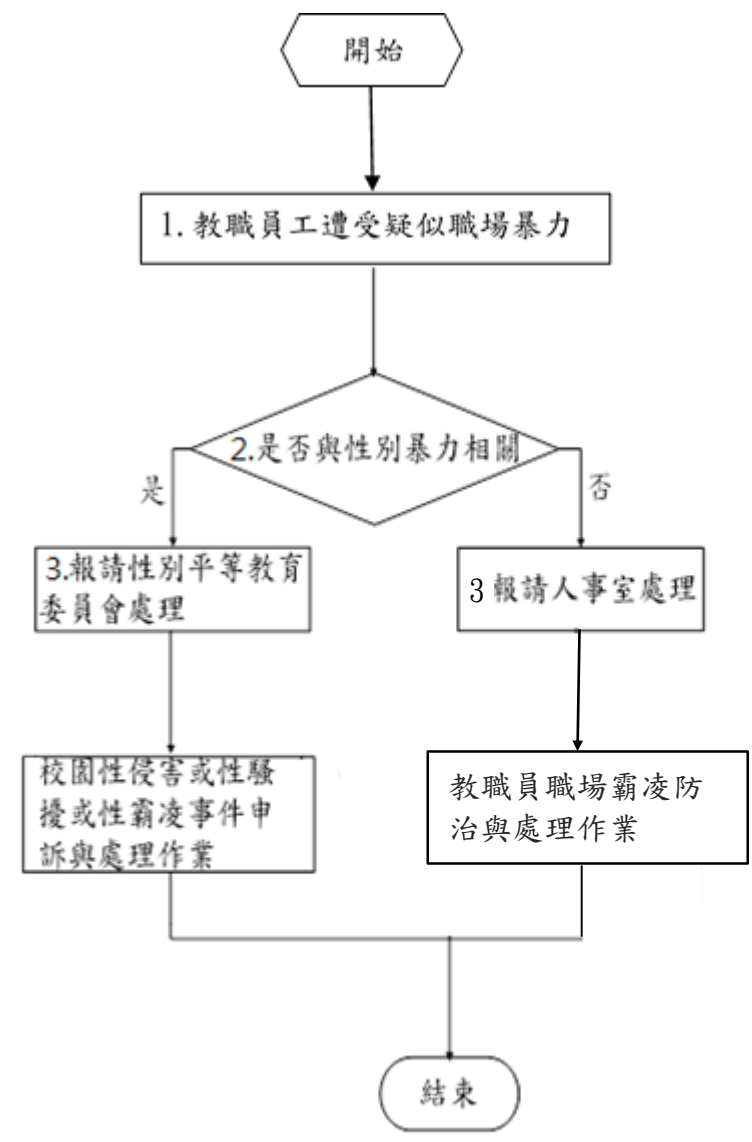
(二) 保存職場暴力相關紀錄、通報單、醫療及賠償紀錄，以利事後審查。

柒、紀錄：本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上，並保障個人隱私權。

捌、附則：本計畫經安全衛生委員會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

圖 1

校內疑似職場不法侵害事件通報流程

流程圖	權責單位	辦理期程	使用表單
 <pre> graph TD Start([開始]) --> Step1[1. 教職員工遭受疑似職場暴力] Step1 --> Decision{2. 是否與性別暴力相關} Decision -- 是 --> Step2[3. 報請性別平等教育委員會處理] Decision -- 否 --> Step3[3 報請人事室處理] Step2 --> Action1[校園性侵害或性騷擾或性霸凌事件申訴與處理作業] Step3 --> Action2[教職員職場霸凌防治與處理作業] Action1 --> End([結束]) Action2 --> End </pre>	<p>性平會/ 人事室</p>	<p>收件後</p>	<p>性平事件告知單/ 教職員職場霸凌防治與處理作業表單</p>



新生學校財團法人新生醫護管理專科學校預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工及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不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或校外人士對本校員工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(參閱附件2)：
 - (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) 向學校提出申訴。
- 四、 本校所有教職員工及工作者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，皆得通知本校人事單位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人、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教職員工及工作者，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，但如教職員工及工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。
- 七、 教職員申訴評議(人事室)專線電話：03-4117578分機130/131/133
專用信箱：anti-bullying@hsc.edu.tw
性騷事件(性平中心)專線電話：03-4117578 分機 180
專用信箱：gender-edu@hsc.edu.tw
教職員傷病處理(環安組職護)專線電話：03-4117578 分機 430
專用信箱：lhl@hsc.edu.tw

校長_____ 簽署日期_____

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校潛在造成職場不法侵害之行為樣態

(本表參考自教育部大專校院執行職務遭受不法侵害預防計畫範本第四版)

- 一、 職場暴力：包括教職員工及工作者於勞動場所中，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：包括教職員工及工作者於執行職務，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，使受害教職員工及工作者感到受挫、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教職員工及工作者、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教職員工及工作者咆哮、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. 主管給特定教職員工及工作者過重的工作，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：指教職員工及工作者於執行職務時，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；或校長及主管對教職員工及工作者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，使教職員工及工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、 就業歧視：指校長及主管以教職員工及工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且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）。

姓名：

閱日： 年 月 日

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估人員：

評估日期： 年 月 日

單位主管：

受評場所：

場所工作人數： 人

潛在風險			潛在風險類型 1. 職場暴力 2. 職場霸凌 3. 性騷擾 4. 就業歧視	可能性 (發生機率) 1 極不可能 2 不太可能 3 可能	嚴重性 (傷害程度) 1 輕度傷害 2 中度傷害 3 重度傷害	風險等級 (請見後頁填表說明) 1 低風險 2 中風險 3 高風險	現有控制措施 (可複選) 1 工程控制 2 管理控制 3 個人防護	應增加或修正 相關措施 1 無 2 有(請描述)
	是	否						
外部不法侵害：(勾否者，該項無須評估)								
工作是否會接觸有暴力史之廠商或其他外部人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作是否為單獨危害作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作是否須涉及現金交易、運送(處理貴重物品)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作是否須接觸絕望或恐懼或極需關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部不法侵害：(勾否者，該項無須評估)								
組織內是否曾發生主管或教職員遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有超時工作，反映工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						

※填表說明:

一、潛在風險類型: 勾選“否”則免填右側各欄位。

二、可能性(發生機率)分為: (一) 極不可能發生: 至少十年以上, 才會發生一次。
(二) 不太可能發生: 至少一至十年之內, 可能會發生一次。
(三) 可能發生: 一年可能會發生一次以上。

三、嚴重性(傷害程度)分為:

- (一) 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。
- (二) 中度傷害, 如: (1) 割、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。
- (三) 重度傷害, 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。

四、風險等級: 是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類。

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

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位：	檢點日期： 年 月 日	
工作場所環境		
場所位置	現況	應增加或改善之措施
通道	<input type="checkbox"/> 工作場所之通道暢通，無堆放雜物阻礙通行。 <input type="checkbox"/> 未使用的空間予以上鎖或管制，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 <input type="checkbox"/> 廁所等公共區域有明顯標示，使用方便。	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
工作空間 (包含服務對象或訪客等候空間)	<input type="checkbox"/> 工作環境安全並有緊急疏散照明。 <input type="checkbox"/> 辦公傢俱之擺設不影響工作安全。 <input type="checkbox"/> 工作場所內之損壞物品(如碎玻璃等物品)，能及時處理清除。	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
高風險場所	<input type="checkbox"/> 有(請詳述)： <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
物理環境		
環境相關因子	現況	應增加或改善之措施
照明	室內外照明大致良好清楚 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
溫/濕度 通風狀況	空間內通風大致良好、無異味、溫濕度適當 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
噪音	作業環境周遭聲音分貝大致適當 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
適性配工		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
單獨或危險作業	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須

工作設計		
項目	現況描述(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	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
負荷過重之工作	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
其他職場友善措施	<input type="checkbox"/> 有(請詳述)： <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 需增加或改善(請詳述)： <input type="checkbox"/> 目前不須
<input type="checkbox"/> 檢點人員： _____ <input type="checkbox"/> 單位主管： _____ <input type="checkbox"/> 職業安全衛生人員： _____ <input type="checkbox"/> 人事/總務/工務或其他相關部門人員： _____ <input type="checkbox"/> 勞工健康服務醫護人員： _____		

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)。	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 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，能於身處不使出聲之狀況，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 「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/kloGZ9 
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

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.html 免付費服務電話:0800-068-580

新生學校財團法人新生醫護管理專科學校
職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位：_____ 評估日期：____年____月____日

註：本表引自教育部大專校院執行職務遭受不法侵害預防計畫範本第四版。

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			
評估人員：_____ 單位主管：_____			