

佛光大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 4 月 27 日 110 第 3 次環境保護暨安全衛生委員會修正通過

112 年 4 月 26 日 111 第 3 次環境保護暨安全衛生委員會修正通過

一、依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款及同法施行細則第 11 條規定，為防止本校各類工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以妥善預防及處置職場暴力事件，確保工作者之身心健康，特訂定本計畫。

二、職責分工：

(一)職業安全衛生管理單位/人事室：

1. 預防計畫之規畫、推動及執行績效確認。
2. 辦理相關教育訓練課程。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。
4. 強化工作場所保護措施之規畫、配置。
5. 建構禁止職場暴力之規範並公開宣示。
6. 屬工作場所性騷擾之職場不法侵害，依校內「性騷擾防治措施、申訴及懲戒法」辦理。
7. 辦理必要之人事調動、懲處、離退等事宜，及提出工作調整或更換之建議。

(二)勞工健康服務醫護人員：

1. 協助職場暴力預防及處置。
2. 輔導受害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。

(四)單位主管：

1. 預防計畫之執行與參與。
2. 協助辦理相關教育訓練課程。
3. 負責執行強化工作場所的規劃。
4. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(五)工作者：

1. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
2. 配合與參與計畫執行。

三、計畫對象範圍：本校所有工作者。

四、當評估本校可能或已經出現下列 4 種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- (一)肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三)語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四)性騷擾、跟蹤騷擾(如：不當的性暗示與行為及跟蹤騷擾等)。

五、計畫項目：

(一)當可能或已經出現職場暴力時，即應啟動本計畫。

辨識及評估危害：針對本校特性、工作性質，辨識高風險族群之工作者並進行風險評估及降低風險之控制措施。

(二)適當配置作業場所：校內對於風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並考量現有技術能力及可用資源等因

素，採取有效降低風險之控制措施，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。

a. 物理環境：職場的物理外觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意勞工、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。

b. 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境，不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素。

c. 行政管制措施：行政與工作實務控制會影響勞工執行職務外，其改善有助於預防不法侵害事件的發生。

(三)辦理危害預防、辨識。

1. 校長：每三年或更換校長時，需填寫「佛光大學預防職場暴力之書面聲明」。(附表一)
2. 單位主管：行政及教學單位一級主管需填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附表三)，中度風險以上之單位需進行相關風險評估及改善，並填寫職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附表五)。
3. 單位主管：行政及教學單位一級主管需填寫佛光大學-場不法侵害行為自主檢核表—主管層級(附表二)。

(四)工作適性安排：將校內常發生的暴力類型與工作位置，進行人力調整、配置或提供必要保護措施，並填寫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(附表六)。

(五)建立事件處理程序：

1. 宣導至所有當面臨可能發生暴力行為時，首先要保護自己，採取防範措施，例如：大聲呼救、脫離現場避免受到攻擊。
2. 發生不法侵害時：
 - 2-1 如有暴力發生之徵兆，應立即通知現場/單位主管協同處理。
 - 2-2 溝通過程中保持鎮靜及與施暴者維持安全距離（1公尺或1個手臂長），並與施暴者成45度角，避免正面接觸。
 - 2-3 運用安撫溝通技巧化解施暴者激憤的情緒，給予充足時間宣洩不滿情緒。
 - 2-4 外部/內部不法侵害：現場同仁應協助按下緊急求救鈴或電話通知警衛與單位主管，並協助安置受害者。人力支援無法處理時，應撥打110勤務中心請求支援。必要時，單位主管應指揮現場人員進行疏散。保全協助封鎖現場，保存現場完整，並配合警察人員處理現場。
 - 2-5 外部/內部不法侵害之事發單位當事者或主管需於24小時(含假日)內填寫「職場不法侵害通報及處置表」(附表四)，並通報職業安全衛生管理單位/人事室。
 - 2-6 若有調閱監視影像並複製監視錄影畫面需求時，請總務處協助辦理。
 - 2-7 職業安全衛生管理單位/人事室，視事件樣態啟動臨時職業安全衛生委員會，針對此件不法侵害進行相關討論及處置。
 - 2-8 臨時職業安全衛生委員會成員：a.當然委員：主任秘書、總務長、學務長、人事室主任及安衛代表。b.教師代表及職員代表：由總務長自環境保護暨職業安全衛生委員會推薦老師及職員代表各一人。c.因案件性質不同，得增聘相

關委員參與。

2-9 如發生死亡者或發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療，請事故單位主管立即通報職業安全衛生管理單位，並於 8 小時內通報。

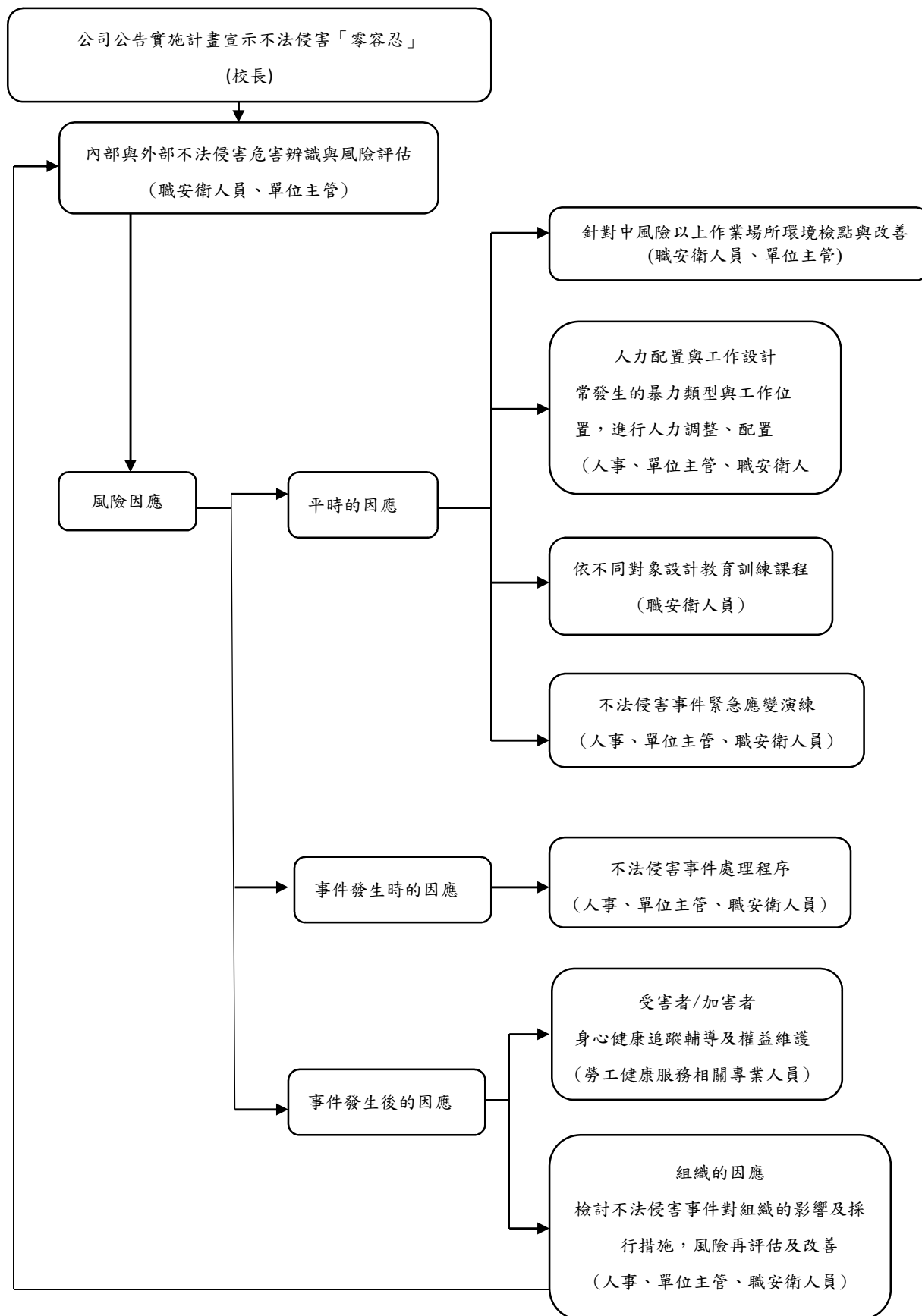
(六)執行成效之評估及改善：

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，以助每年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、保管，以利事後審查。
2. 員工心理輔導方面，由單位主管及從事健康服務醫護人員主動提供心理諮商輔導，並確認對員工所提供的支持及協助是否足夠。
3. 事件發生後，為防範經常發生類似暴力情形發生，必要時由相關單位辦理教育訓練，以協助及提昇校內員工對暴力事件之警覺性及處理技巧。
4. 各主管應鼓勵工作者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，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
5. 每年量化分析本計畫執行狀況，並綜整紀錄於附表七、職場不法侵害預防措施查核及評估表。據此定期檢討計畫執行成效、滾動式修訂執行流程及內容。

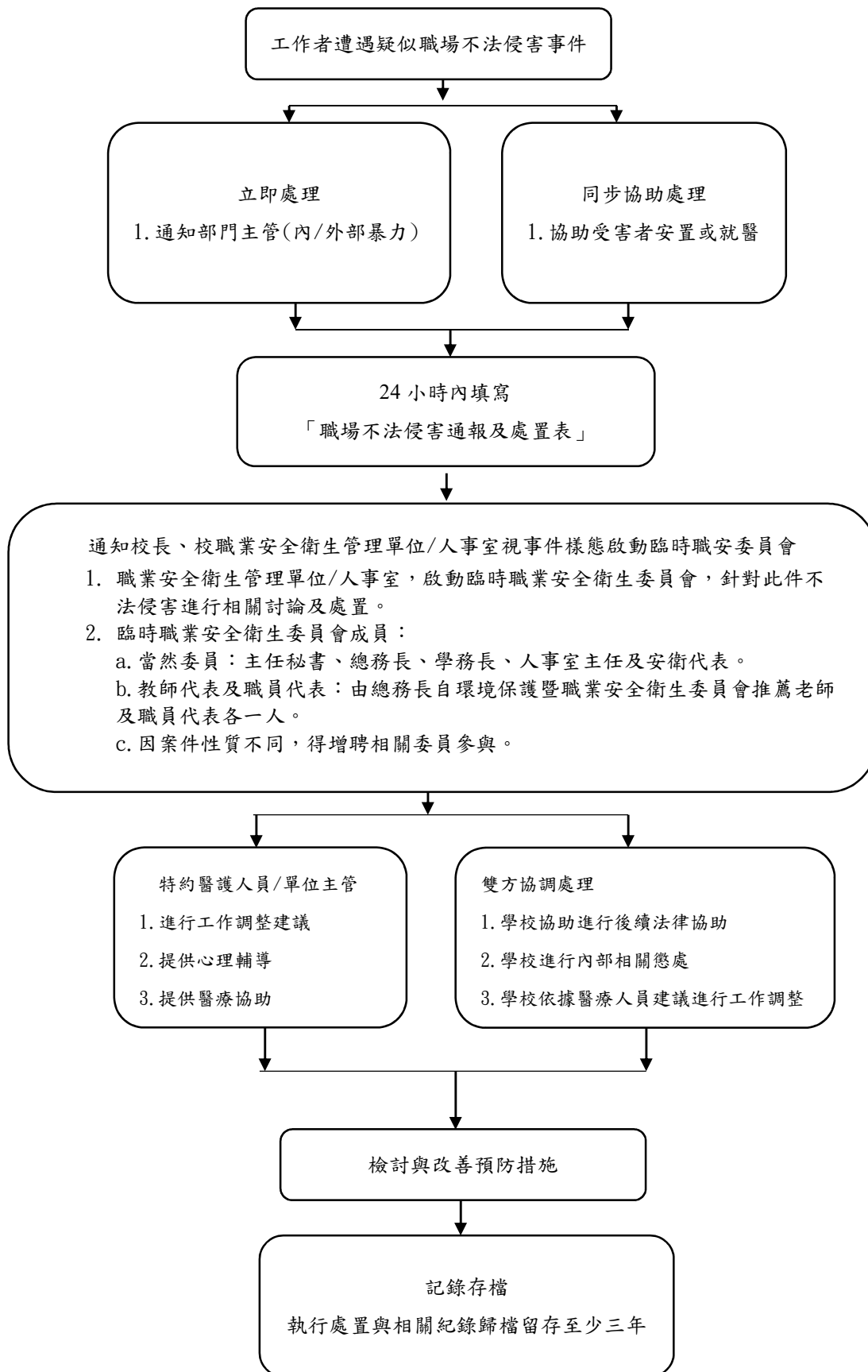
六、紀錄留存：相關執行紀錄或文件留存 3 年備查。

七、其他未規定事項依「職業安全衛生法」及相關法規辦理。

職場不法侵害預防流程圖



職場不法侵害事件處理程序流程圖



佛光大學預防職場暴力之書面聲明

本校為保障所有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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或學生及陌生人對本校員工有職場暴力之行為。

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）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

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）向公司提出申訴。

四、本校所有員工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，皆得通知本校人事室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教職同仁，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，但如員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校校場暴力諮詢、申訴管道：各單位主管、本校人事室/職安單位

學校校長：_____

簽署日期：_____

附表二

佛光大學職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位名稱：

單位主管：

評估日期： 年 月 日

職場不法侵害行為自主檢核項目，請自我評估是否有下列行為？		
是	否	檢核項目
☐	☐	持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
☐	☐	總是批評並拒絕看見工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
☐	☐	總是試圖貶抑工作者個人、職位、地位、價值與潛力。
☐	☐	在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負工作者。
☐	☐	以各種方式鼓動同事孤立工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
☐	☐	在他人面前輕視或貶抑工作者。
☐	☐	在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。
☐	☐	給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。
☐	☐	剽竊工作者的工作成果或聲望。
☐	☐	讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。
☐	☐	無正當理由不准工作者請假。
☐	☐	不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐	☐	給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
☐	☐	突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐	☐	將工作者所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐	☐	用不是理由的理由且未經調查而對工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
☐	☐	在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。
☐	☐	不斷要求工作者處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。
註：1. 本表填寫完成後，請送人事室。 2. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。 3. 參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\ https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116)。 4. 本表不作為人事升遷及獎勵懲罰依據，僅作為學校預防不法侵害績效統計。		

填表人：

附表三

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	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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 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，亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 高 ☐ 中	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

				☐ 極不可能發生	☐ 嚴重傷害	☐ 低	☐ 個人防護	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 極不可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

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肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，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。

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：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 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：

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 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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_____
向受害者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：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

附表五

附表五、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

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），避免刺激勞工、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			

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

職場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

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(公共通道或員工停車場等區域)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 設密碼鎖或門禁系統。 ✧ 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。
服務對象或訪客等候空間			✧ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備。
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勞工使用，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/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

職場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

☐ 檢點人員： _____

☐ 單位主管： _____

☐ 職業安全衛生人員： _____

☐ 人事/總務/工務或其他相關部門人員： _____

☐ 該單位/處所之勞工代表： _____

☐ 勞工健康服務醫護人員： _____

附表六

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 ◇ 提供勞工自我防衛工具 ◇ 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 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工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

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

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			♧ 排班應取得勞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			♧ 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ♧ 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 ♧ 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。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人事/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之勞工代表：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附表七

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：佛光大學 檢核/評估日期：000/00-000/00

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			