**南臺科技大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點**

民國114年10月13日行政會議通過

1. 依據及目的：

南臺科技大學（以下簡稱本校）為避免教職員工執行職務，於工作場所因他人行為遭受不法侵害，造成身體或精神上之傷害所採取預防及處置措施，特依「職業安全衛生法」、「行政院人事行政總處職場霸凌防治及申訴處理要點」等相關規定，訂定本管理要點。

1. 名詞定義：
2. 職場不法侵害：指工作者因執行職務，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。
3. 職場暴力：指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。
4. 職場霸凌：指工作者於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。
5. 性騷擾：依據「性別平等工作法」所指受僱者於執行職務時，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；或對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。
6. 就業歧視：依據「就業服務法」所指以工作者與執行特定工作無關之特質，來決定其勞動條件，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。
7. 跟蹤騷擾行為：依據「跟蹤騷擾防制法」指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動。
8. 適用範圍：
9. 適用對象：本管理要點所稱工作者，指受僱從事工作獲致工資之本校教職員工，及與學校存有提供勞務獲取報酬之工作事實及勞動契約之人員。當評估可能或已經出現下列5類疑似職場不法侵害情事，即依本管理要點實施處理：
10. 職場暴力。
11. 職場霸凌。
12. 性騷擾。
13. 就業歧視。
14. 跟蹤騷擾行為。
15. 職場不法侵害來源：
16. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
17. 外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬、廠商、承攬商及業務往來之對象。
18. 網路：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害等網路不當行為。
19. 各級職責：
20. 校長或指定代理人
21. 決策、支持與協調校內各單位共同推動本管理要點，並簽署與公開宣示預防職場不法侵害之書面聲明，以建構行為規範。
22. 指派適當之權責單位或委由專人，督導本管理要點之執行與推動。
23. 人事室
24. 公告本管理要點及預防職場不法侵害之書面聲明。
25. 協助本管理要點之制度設計規劃，以及推動執行。
26. 辦理工作者疑似職場不法侵害事件通報申訴案件。
27. 協助辦理防治職場不法侵害宣導事項與教育訓練。
28. 環境安全衛生室（以下簡稱環安室）
29. 辦理職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估推動、彙整與分析。
30. 強化工作場所保護措施之規劃。
31. 本校勞工健康服務醫師及護理人員協助因受職場不法侵害受傷者，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。
32. 學生事務處諮商輔導組

協助因受職場不法侵害工作者心理諮詢、心理健康保護措施之適性評估與建議。

1. 學生事務處生活輔導組（校安人員）

協助職場不法侵害事件現場之暴力預防與處置、通報外部警政單位協處。

1. 總務處
2. 協助致不法侵害之危害環境改善事宜。
3. 督導警衛協助職場不法侵害事件現場之安全維護。
4. 各單位主管及工作場所負責人
5. 指揮監督、參與本管理要點之推動與執行。
6. 配合「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」填報及控制改善。
7. 協助調查、處理所屬工作者遭受職場不法侵害之通報申訴。
8. 接受相關職場不法侵害之預防教育訓練。
9. 負責執行強化工作場所之規劃。
10. 提供所屬工作者必要之保護措施。
11. 作業現場工作者
12. 本管理要點之執行與參與。
13. 配合本管理要點之風險評估及控制與改善。
14. 接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
15. 遇職場不法侵害時，熟悉通報申訴管道。
16. 作業程序與說明：
17. 建構行為規範：

由校長簽署與宣示「南臺科技大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)，並由人事室與環安室協同網頁公告周知。

1. 執行職務遭受不法侵害之預防措施：
2. 危害辨識與評估：

為有效辨識工作環境或作業危害與評估，環安室針對工作場所性質，推動各單位每三年或發生職場不法侵害事件時填報「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)，以確認本管理要點適用與有效性，並採取降低風險之控制措施。

1. 鑑別工作場所可能發生之潛在風險項目(內、外部不法侵害)。
2. 鑑別可能出現的職場不法侵害類型、發生場景及可能後果。
3. 評估可能性(發生機率)與嚴重性(傷害程度)，並依據風險評估矩陣以評估風險等級。
4. 識別現有職場不法侵害控制措施(工程控制、管理控制、個人防護)。
5. 確認有無其他可能降低風險之控制措施。
6. 預防與改善控制措施：

各單位應每三年自評填寫「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」(附件三)，自評有潛在高風險者，進行相關檢點與改善，強化作業場所安全措施，以適當配置作業場所。如評估結果仍無法避免具有較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。

1. 教育訓練：

辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，實施課程滿意度調查以瞭解工作者對職場不法侵害相關事項之認知，並加強宣導職場不法侵害事件之通報及處理流程，讓所有工作者清楚預防、通報之程序及方法。

1. 事件通報與處理程序：
2. 本校工作者遭遇不法侵害時，屬職場暴力、職場霸凌、就業歧視等事件：填具「疑似職場不法侵害事件通報表」(附件四)向人事室辦理通報申訴。
3. 人事室受理申訴後宜於一週內向校長或指定代理人報告，啟動成立「職場不法侵害調查處理小組」，召集會議實施疑似職場不法侵害事件之調處與調查，並針對事件調查情況記錄於「疑似職場不法侵害事件處置表」(附件五)。
4. 「職場不法侵害調查處理小組」由督導副校長擔任召集人，成員包括人事室主任、環境安全衛生室主任、學務處軍訓室主任(校安代表)、職安護理人員及勞工代表1人、外部專業人員(具法律、醫護、心理等相關背景)代表至少2人。

勞工代表由勞資會議之勞方代表中遴選之，必要時得聘請相關專業人士協助。

1. 調查處理小組成員若為職場不法侵害事件之申訴或被訴人，應予迴避，改另覓代理人參與。
2. 調查處理小組於調查之過程必須確保客觀、公平及公正，對申訴人與被訴人之權益及隱私完全保密，確保不會受到報復。
3. 調查處理小組會議紀錄應以密件簽核，必要時續將調查結果轉送校內相關委員會(教師申訴評議委員會、職工申訴評議委員會)審議。
4. 本校工作者遭遇不法侵害時，屬性騷擾、跟蹤騷擾行為等事件：依據本校「教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」規定辦理，填具「教職員工性騷擾申訴書」向人事室辦理通報申訴。
5. 職場不法侵害之管理：

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、通報申訴資料、遭遇職場不法侵害事件處置表等資料應予建檔保存備查，以作為職場不法侵害防治參考。

1. 遇有下列情形須重新執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估：
2. 經調查確認有職場不法侵害事件時。
3. 相關法令變更時。
4. 執行成效之評估及改善：
5. 本校鼓勵工作者主動通報所遭受攻擊及威嚇事件，以協助調處與調查。
6. 職場不法侵害事件發生後，本校應對環境及職務進行審查及檢討以找出改善之方式，並依據「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件六)檢核評估機制，據以改善。
7. 不法侵害事件之調查報告、會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，應予歸檔保存三年以上，俾利後續審查與成效分析。
8. 流程：

為確保本校職場不法侵害事件之預防與處置有所依循，制定「南臺科技大學疑似職場不法侵害預防、通報及處理流程」 (附件七)。

1. 本管理要點未盡事宜，適用相關政府法令及本校規章。
2. 本管理要點經行政會議通過，陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。

**南臺科技大學預防職場不法侵害之書面聲明**

附件一

 本校為保障所有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服務對象、陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

1. 職場不法侵害的定義：

教職員工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。

1. 可能造成職場不法侵害行為的樣態：
2. 職場暴力。
3. 職場霸凌。
4. 性騷擾。
5. 就業歧視。
6. 跟蹤騷擾行為。
7. 教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：
8. 向同事尋求建議與支持。
9. 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
10. 透過本校申訴管道提出申訴。
11. 本校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，都應立即通知本校人事室或撥打通報申訴專線，本校接獲通報或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。
12. 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。
13. 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，事後絕不會對其處以不利之處分。
14. 本校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，如需要額外協助，本校亦將盡力提供協助。
15. 本校預防職場不法侵害通報申訴管道：

申訴專線電話：人事室(L209)06-2533131#2704 申訴電子信箱：pers@stust.edu.tw

學校負責人(簽章)：

簽署日期： 年 月 日

**南臺科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

單位名稱： 單位評估人員/評估日期：

單位內工作型態及人數註1： 單位主管/審核日期：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 潛在風險(可能造成不法侵害情境)註2 | 是 | 否 | 潛在不法侵害風險類型註2 | 可能性(發生機率1-3分) | 嚴重性(傷害程度1-3分) | 風險等級(可能性×嚴重性) | 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(是否有與外部單位或人員接觸(如承包商、服務對象(學生)及家屬、員工親屬等)，請勾選** |
| 是否有校外人員(承包商、服務對象及親屬等)因其行為無法預知，可能造成不法侵害之來源 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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人員 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作性質是否為執行公共安全業務 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作是否為單獨作業 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 是否需於夜間或凌晨工作(22:00-06:00) | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 是否需於較陌生環境工作 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 員工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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 新進人員是否有尚未接受職場不法侵害預防(職場暴力防治)教育訓練者 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| **內部不法侵害(指疑似有內部暴力發生於同事或上司及下屬間)，請勾選** |
| 單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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、國籍或宗教信仰之教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 內部是否有酗酒、毒癮之教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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，亟需被關懷照顧之教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |
| 是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □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 | □ | □ | □職場暴力 □性騷擾□職場霸凌 □就業歧視□跟蹤騷擾行為 | □可能(3)□不太可能(2)□極不可能(1) | □嚴重傷害(3)□中度傷害(2)□輕度傷害(1) | □高度風險(6、9)□中度風險(3、4)□低度風險(1、2) | □工程控制□管理控制□個人防護 |  |

註：1.職場不法侵害：指工作者因執行職務，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。

2.工作型態：行政(文書作業)、教學、實驗研究等。

3.潛在不法侵害風險類型分為：職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視、跟蹤騷擾行為。

**※職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估填表說明：**

1. **可能性(發生機率)**等級之區分：
2. 可能發生：一年可能會發生一次以上。
3. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生ㄧ次。
4. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生ㄧ次。
5. **嚴重性(傷害程度)**可考慮下列因素：
6. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
7. 依傷害程度，一般可簡易區分：
	* + 1. 輕度傷害：(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：(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：(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。

三、風險等級是依據預估的**可能性**和**嚴重性**加以評估分類，並參考表1之3×3風險評估矩陣；依可能性及嚴重度不同等級之評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值，藉此評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

表1 風險等級分類(風險評估矩陣)

|  |  |
| --- | --- |
| **風險等級** | **嚴重性(傷害程度)1~3分** |
| **嚴重傷害(3)** | **中度傷害(2)** | **輕度傷害(1)** |
| **可能性****(發生機率)****1~3分** | **可能(3)** | 高度風險(9) | 高度風險(6) | 中度風險(3) |
| **不太可能(2)** | 高度風險(6) | 中度風險(4) | 低度風險(2) |
| **極不可能(1)** | 中度風險(3) | 低度風險(2) | 低度風險(1) |

風險等級：【分數6、9】者：屬高度風險；【分數3、4】者：屬中度風險；【分數1、2】者：屬低度風險。

1. 風險控制措施建議

|  |  |
| --- | --- |
| **風險程度** | **控制措施建議** |
| 高度風險(6、9分) | 須在一定期限內採取風險控制設施 |
| 中度風險(3、4分) | 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施，以逐步降低中度風險 |
| 低度風險(1、2分) | 暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性 |

1. 現有控制措施

|  |  |
| --- | --- |
| **風險程度** | **控制措施建議** |
| 工程控制 | 以硬體或工程等方式實施管控(如照明設備、置監視器或安裝監視及警報設備等) |
| 管理控制 | 行政作業管理(如置門禁管制、配置適當人力(雙人協同作業)、建立緊急處理程序、工作者實施工作適性評估、工作調整，訂定標準作業程序及教育訓練等管理方式 |
| 個人防護 | 設置工作櫃台、或提供個人防護具等裝備 |

**南臺科技大學職場不法侵害預防之**

附件三

**作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表**

|  |  |
| --- | --- |
| 單位名稱： | 單位評估人員(簽章)： 評估日期： |
| 單位主管(簽章)： 確認日期： |
| 評估場所及地點（可複填，所屬工作場所(校區、館、樓、室)/實驗室/外租空間等均應全納入評估）：工作型態：□行政工作 □教學工作 □實驗研究 |
| 說明：本校各級單位應依自身工作特性、環境、人員組成及作業活動等，於下列各面項再詳細檢點評估，以期更清楚識別出單位工作環境及作業程序內，可能導致發生不法侵害風險之情境因子，並依消除、取代、控制等優先順序，及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改善措施，進而降低或消除可能危害。 |
| **一、「物理環境」：** 1. 指工作者的工作環境，因有刺激噪音、空間陰暗等物理因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。
2. 單位內是否有「物理環境」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

□否(註：本小項無須評估) □是(註：本小項請續評估) |
| 項次 | 檢點項目 | 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 |
| 1 | 噪音 |  |  | 宜控制最低限噪音於60分貝以下 |
| 2 | 照明 |  |  | 保持室內、室外各區域視野清晰 |
| 3 | 環境溫度、濕度、通風狀況 |  |  |  |
| 4 | 工作環境整潔 |  |  |  |
| 5 | 相關使用(辦公事務性)設備安全 |  |  |  |
| **二、「工作場所設計」：** 1. 指工作者的工作環境，因有空間配置、動線規劃、標示不足或擺放物品等場所設計因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。
2. 單位內是否有「工作場所設計」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

□否(註：本小項無須評估) □是(註：本小項請續評估) |
| 項次 | 檢點項目 | 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 |
| 1 | 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。
* 廁所、茶水間等應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
 |
| 2 | 工作空間 |  |  | * 應建立緊急疏散程序。
* 工作空間內宜有兩個出口。
* 辦公設備擺設應避免影響出入安全，儘可能固定。
* 工作場所內損壞物品，應及時修理。
 |
| 3 | 服務櫃台 |  |  | * 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防護措施，並置退避空間。
* 置緊急聯絡電話。
 |
| 4 | 服務對象或訪客等候空間 |  |  | 配置座位降低等候時的焦慮感。 |
| 5 | 室內外及停車場 |  |  | 置明亮照明設施。 |
| 6 | 其他 |  |  | * 安裝警鈴系統、緊急按鈕、監視器或電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。
* 警報系統應於事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。
 |
| **三、「行政管制措施」：**1. 指工作者的工作環境，因有管制不足因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。
2. 單位內是否有「行政管制措施」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

□否(註：本小項無須評估) □是(註：本小項請續評估) |
| 項次 | 檢點項目 | 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 |
| 1 | 行政辦公區域門禁管制 |  |  | 接待區域設「訪客登記」或「訪客管制」措施。 |
| 2 | 公共區域管制 |  |  | 應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。 |
| 3 | 工作區域管制 |  |  | 避免未獲授權之人士擅自進出工作區。 |
| 4 | 進出管制 |  |  | 未使用的門予上鎖，防止進入及藏匿，惟應符合消防法規。 |
| 5 | 其他 |  |  |  |
| **四、「適性配工」：** 1. 指工作者的工作環境，因有人力不足、缺乏訓練及防衛保護等因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。
2. 單位內是否有「適性配工」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

□否(註：本小項無須評估) □是(註：本小項請續評估) |
| 項次 | 檢點項目 | 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 |
| 1 | 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。
 |
| 2 | 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。
 |
| 3 | 需在不同作業場所移動 |  |  | * 配置保全人員。
* 明確規定移動流程。
 |
| 4 | 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。
 |
| 5 | 其他 |  |  |  |
| **五、「工作設計」：** 1. 指工作者的工作流程，因有負荷過重、流程複雜及缺少支持等因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。
2. 單位內是否有「工作設計」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

□否(註：本小項無須評估) □是(註：本小項請續評估) |
| 項次 | 檢點項目 | 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 |
| 1 | 需與校外人士接觸之服務 |  |  | * 簡化工作流程，減少教職員工與服務對象互動過程之衝突。
* 建置因應服務對象過度要求或惡質客訴之處理流程。
 |
| 2 | 工作單調重複或負荷過重 |  |  | * 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
 |
| 3 | 職場友善措施 |  |  | * 保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。
* 職場提供教職員工社交活動或推動協助方案，並鼓勵參與。
* 針對教職員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。
 |
| 4 | 其他 |  |  |  |

**南臺科技大學疑似職場不法侵害事件通報表**

附件四

|  |
| --- |
| **通報內容** |
| 發生日期： 時間：  | 發生地點： |
| **申訴人**姓名或特徵：性別：□男 □女□外部人員□內部人員(所屬單位： ) | **被申訴人**姓名或特徵：性別：□男 □女□外部人員□內部人員(所屬單位： ) |
| 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 □職場霸凌□性騷擾註 □就業歧視□跟蹤騷擾行為註 □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(申訴)人(簽章)： 通報(申訴)日期/時間：

註：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。

**南臺科技大學疑似職場不法侵害事件處置表**

附件五

|  |
| --- |
| **處置情形** |
| 受理日期： 時間：  | 調查小組會議時間：  |
| 參與調查或處理人員：□外部人員(□警政人員 □職醫 □法顧□其他 )□內部人員(□不法侵害調查處理小組成員□其他 ) | 傷害者需醫療處置否：□否 □是 |
| 事發後雙方**調處(調解)**結果： **□同意調處(調解)** **□不同意調處(調解)** |
| **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(證人)1**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(證人)2**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：認定理由(可舉證相關事證) |
| **本案經調查結果，認職場不法侵害事件** **□成立 □不成立** |
| **申訴人**安置情形□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：  | **被申訴人**懲處情形外部人員：□無 □送警法辦內部人員：□無 □調整職務 □送警法辦□轉送校內相關委員會審議□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： |
| 調查人員(簽章) |  |

**南臺科技大學職場不法侵害預防措施查核及評估表**

附件六

單位： 查核/評估日期：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **項目** | **檢核重點** | **結果** | **修正相關控制措施/改善情形** |
| 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：

**南臺科技大學疑似職場不法侵害預防、通報及處理流程**

附件七

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 流程 | 權責單位 | 使用表單 |
|  | 環安室/人事室人事室/校安中心人事室人事室人事室人事室/環安室人事室人事室 | 預防職場不法侵害之書面聲明(附件一)職場不法侵害預防之危辨識及風險評估表(附件二)職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件三)教職員工性騷擾申訴書、疑似職場不法侵害事件通報表(附件四) 疑似職場不法侵害事件處置表(附件五)職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件六) |