

德明財經科技大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國 107 年 12 月 14 日第二次環境安全衛生委員會會議通過

中華民國 108 年 1 月 3 日德總字第 1070015077 號

中華民國 109 年 9 月 17 日環境安全衛生委員會會議提案修正通過

中華民國 109 年 9 月 30 日德總字第 1090009467 號

中華民國 111 年 12 月 22 日環境安全衛生委員會會議審議修正通過

中華民國 113 年 9 月 23 日環境安全衛生委員會會議審議修正通過

一、依據：職業安全衛生法第 6 條 2 項第 3 款及同法施行細則第 11 條之規定辦理。

二、目的

德明財經科技大學(以下簡稱本校)執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，本校為維護校內教職員工安全及健康，對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，特定相關預防計畫。

三、定義

執行職務遭受不法侵害：指教職員工在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。

當評估校內可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動本計畫：

1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論、不當的性暗示與行為等)。
5. 跟蹤騷擾：如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等。

四、不法侵害來源：

1. 內部：發生在校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在校外人員，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬及承攬商等。

五、對象：校內教職員工及依職安法規範受校方指揮監督的人員。(依職安法規範受校方指揮監督的人員，如工讀生)

六、職責分工

(一)環境安全衛生委員會:審議及協調本計畫相關事項。

(二)總務處環安中心：

1. 協助強化工作場所保護措施及指導有關部門實施本計畫。
2. 針對校內偏遠地區、公共區域(行政區、生活區、停車場周邊)、學生宿舍區重要路口及體育場周邊道路路口安裝安全設備，如警鈴統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並定期維護。

3. 全校廁所皆安裝有緊急按鈕，一經觸發，可立即提醒附近人員提供協助，於非假日期間，一經觸發校安及環安中心人員將立即前往查看支援。
4. 教職員工執行職務遭受不法侵害預防調查。
5. 指導有關部門實施本計畫。
6. 評估改善方案之成效。

(三)校內職業衛生護理師及校內臨場服務醫師：

1. 規劃、擬定及推動執行職務遭受不法侵害預防計畫。
2. 協助職場不法侵害造成傷病之處理及健康照護，並提供工作環境規劃之建議。
3. 協助推動職場不法侵害預防及處置作業。
4. 協助辦理預防職場不法侵害教育訓練。
5. 提供職醫心理健康諮詢，必要時協助轉介相關單位。

(四)單位主管：

1. 維持友善的工作環境，配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
2. 預防及避免上述不法侵害情事之發生。
3. 協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報，及負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
4. 執行職務遭受不法侵害事件發生時，協調提供必要保護措施。

(五)職業安全衛生管理人員及校安人員：

1. 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。
2. 協助強化工作場所的規劃策略。
3. 協助規劃必要之保護措施。
4. 受理教職員工受職場不法侵害之通報，涉及性侵害、性騷擾轉介性別平等教育委員會辦理。

(六)人事室：

1. 協助推動並執行本計畫。
2. 提供校內教職員工因執行職務遭受不法侵害而需辦理請假之相關資料。
3. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，協助處理相關事宜。
4. 事件結束後，針對有特別功績或重大違失者，依校規提出獎懲。

(七)性別平等教育委員會：教職員工若因執行職務遭受不法侵害事件涉及性侵害、性騷擾(含性別歧視)或性霸凌等情事，依據「德明財經科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌處理與防治要點」之申訴與調查程序處理。

(八)校內之教職員工：

1. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。

3. 配合與參與計畫執行，並做好自我保護措施。

(九) 駐校保全

1. 駐衛警同仁全天 24 小時排班巡邏校園。
2. 本校各棟樓電梯內均裝設有緊急按鈕並搭配有通話功能，緊急狀況時可利用按鈕或電話與警衛室、校安中心聯繫並請求支援。

七、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一) 建構行為規範：校長公開宣示校內預防職場不法侵害之書面聲明(附件 1)。

(二) 辨識及評估危害：

1. 單位主管指派教職員工填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件 2)，教職員工評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。

單位主管依教職員工評估結果填寫現有控制措施及應增加或修正的相關措施。環安中心於收到評估表後追蹤相關措施之改善情形。

2. 單位主管填寫職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級(附件 3)，進行自我評估。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

為教職員工及單位主管辦理下列教育訓練：

1. 人際關係及溝通技巧。
2. 認識學校內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
3. 工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
4. 對有暴力傾向人士之識別方法。
5. 保護個人及同單位之校內教職員工的不法侵害預防措施及程序。
6. 與教職員工溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
7. 認識校內申訴及通報機制。

(四) 適當配置作業場所：

將校內作業場所配置改善，透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管理措施」等面向進行檢點，提供單位主管參考(如附件四)。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：依教職員工填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」評估，若有必要調整工作，協調單位主管及人事室，校內評估結果如仍無法避免，具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。

6. 執行校內教職員工人事調動告知作業時。

7. 執行校內教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建立事件處理程序：

1. 學校建立職場不法侵害事件處置執行流程(如附件五)。
2. 宣導至所有教職員工均清楚通報方法。
3. 制定職場不法侵害事件通報單(如附件六)，並設立通報單位，人事室(性騷擾、性侵害、性霸凌、跟蹤騷擾)、環安中心(職場霸凌、肢體暴力)。
4. 建立職場不法侵害事件處理小組，由人事室及環安中心代表組成，負責處理職場不法侵害案件，並由環安中心控管及填具職場不法侵害事件處置表(附件七)。
5. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人之權益及隱私完全保密。
6. 若教職員工主動向本校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，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，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

(七) 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、申訴通報資料、教職員工遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練課程內容及簽到紀錄應由環安中心妥為保存。

(八) 執行成效之評估及改善

1. 經前述之處理方式辦理時，若發現相關採行措施有未盡之宜時，應及時調整實施方法。
2. 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。
所有執行業務遭受不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。
3. 職業安全衛生管理單位應定期檢討，分析評估不同類型職場不法侵害並提出改善措施及修訂建議。

本計畫經校長核定後公告施行。修正時亦同。

德明財經科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

為保障本校教職員工(含工讀生)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有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言不法侵害(如：恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- (五) 跟蹤騷擾。

三、教職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) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請單位之教職員工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) 循本校職場不法侵害諮詢、申訴管道提出申訴。

四、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，任何人目睹職場不法侵害事件發生確認後，應鼓勵受害者提出申訴，承辦單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，依教職員工獎懲規定辦理。

五、本校絕對禁止對申訴者及協助調查者有任何報復之行為，若有，亦依教職員工獎懲規定懲處。

六、本校性騷擾案、跟蹤騷擾案由性別平等委員會辦理。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-26585801#2342(環安中心)、#2620(人事室)

假日緊急專線:0937675867(校安中心)或 110

申訴專用電子信箱：qoo5558@takming.edu.tw

校長： _____ 簽署日期： _____

德明財經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： 受評估之場所： 工作型態及人數：	評估人員(簽章)/評估日期： 評估主管(簽章)： 審核人員/審核日期(職護)：
-------------------------------	---

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 風險(中/高)
外部不法侵害(單位評估人員填寫)							單位主管填寫	
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，可能成為該區教職員工之不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 心理 ☐ 性騷擾				☐ 個人防護	
是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

			☐ 性騷擾					
內部不法侵害(單位評估人員填寫)							單位主管填寫	
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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制	

疾患病史之教職員工			☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾				☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 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	☐	☐	☐ 肢體暴力 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

備註：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、語言、心理及性騷擾，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。

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級 單位：

職場不法侵害行為自主檢核項目	姓名：
☐ 是 ☐ 否 1. 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。	
☐ 是 ☐ 否 2. 總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。	
☐ 是 ☐ 否 3. 總是試圖貶抑同仁個人、職位、地位、價值與潛力。	
☐ 是 ☐ 否 4. 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同仁。	
☐ 是 ☐ 否 5. 以各種方式鼓動同事孤立同仁、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。	
☐ 是 ☐ 否 6. 在他人面前輕視或貶抑同仁。	
☐ 是 ☐ 否 7. 在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。	
☐ 是 ☐ 否 8. 給同仁過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給同仁任何事做。	
☐ 是 ☐ 否 9. 剽竊同仁的工作成果或聲望。	
☐ 是 ☐ 否 10. 讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。	
☐ 是 ☐ 否 11. 無正當理由不准同仁請假。	
☐ 是 ☐ 否 12. 不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。	
☐ 是 ☐ 否 13. 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前進。	
☐ 是 ☐ 否 14. 突然縮短交件期限，或故意不通知同仁工作時限，害其誤了時限而遭到處分。	
☐ 是 ☐ 否 15. 將同仁所說或做的都加以扭曲與誤解。	
☐ 是 ☐ 否 16. 用不是理由的理由且未經調查而對同仁犯下的輕微錯誤給予過當處罰。	
☐ 是 ☐ 否 17. 在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。	
☐ 是 ☐ 否 18. 不斷要求同仁處理非公務之私事，同仁如拒絕則遭處罰。	

註：1. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2. 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>)

執行職務遭受不法侵害預防計畫之作業場所環境檢點紀錄表

單位/院系處所：

作業性質：

檢點日期：

物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢。 ☐ 是 ☐ 否	保持最低限噪音
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。 ☐ 是 ☐ 否	
溫/濕度 通風狀況	保持空間內通風良好、無異味、溫度、濕度適當。 ☐ 是 ☐ 否	☐ 空調設備 ☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 其他
相關使用之設備	有維護物理結構及設備之安全。 ☐ 是 ☐ 否	
工作場所設計		
場所位置	現況描述	應增加或改善之措施
通道	☐ 安全進出之通道 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 廁所、茶水間等區域應有明顯標示，方便運用及有適當維護。 設有逃生門	
工作空間	☐ 設置安全環境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。 ☐ 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。	
高風險位置	☐ 有，請詳述 ☐ 無	☐ 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。 ☐ 其他。
行政管制措施		
場所位置	現況描述	應增加或改善之措施
門禁管制	接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。 ☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用	
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。 ☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用	
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 ☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用	
進出管制	使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 是 ☐ 否 ☐ 不適用	

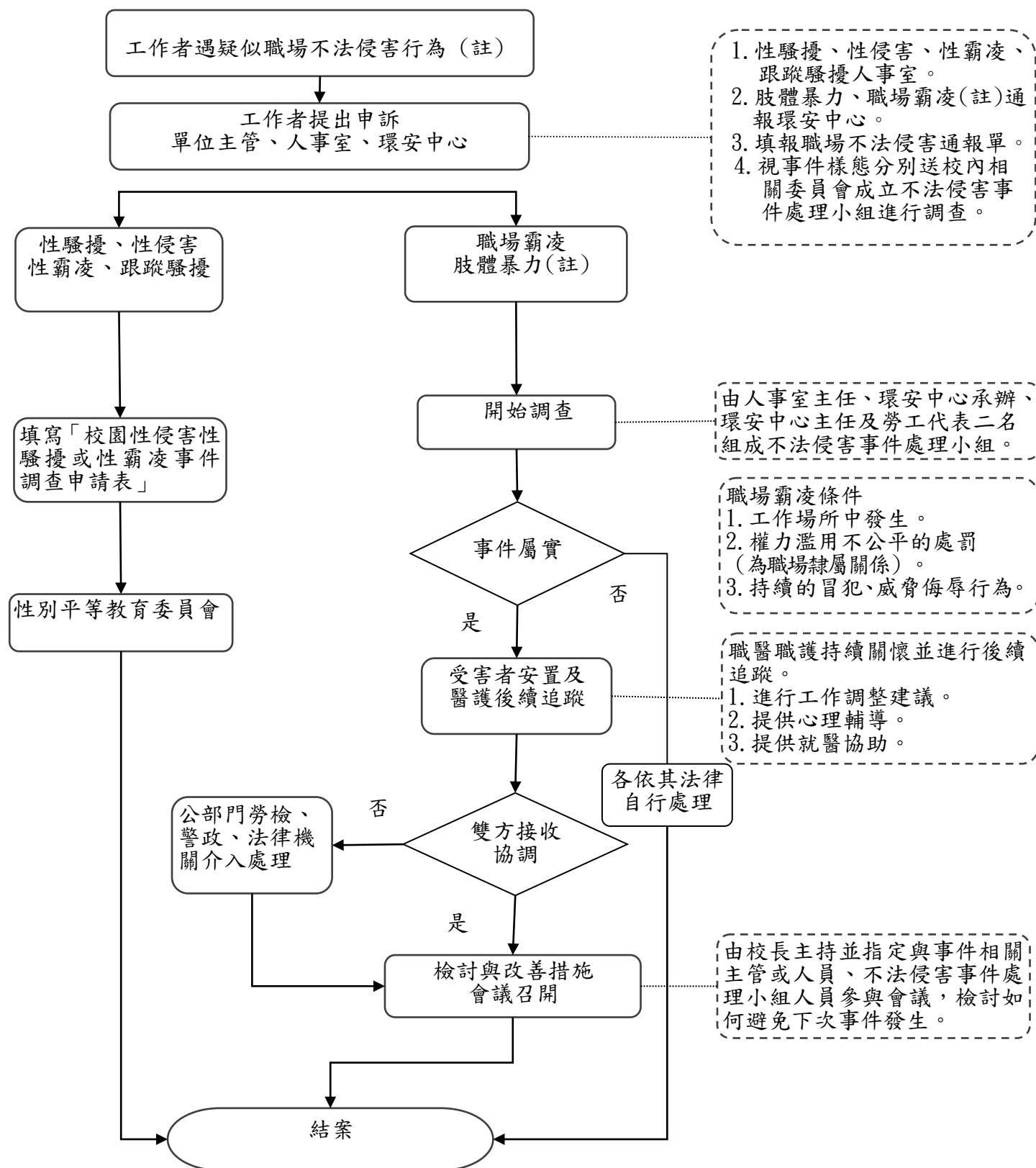
單位檢點人員：

單位主管：

環安中心：

人事室：

德明財經科技大學 職場不法侵害事件處置執行流程圖



註1: 職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用不公平的處罰 (為職場隸屬關係)，所造成的持續的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為。

註1:職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用不公平的處罰所造成的持續的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者受到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來身心壓力。

德明財經科技大學職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期／時間：	疑是受害者：
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請填入， ） ☐ 內部人員（請填入， ）	傷受害者需醫療處置： ☐ 是 ☐ 否 事發後雙方調解 ： ☐ 是 ☐ 否
疑似受害者(訪談) 疑似加害者(訪談) 目擊者(訪談) 其他關係者(訪談)	疑似受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) 疑似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) 其他關係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：是否為不法侵害事件 ☐ 是。 ☐ 否， ☐ 牽涉私人行為_____。	
調查結果說明：	
雙方協商 (1)協商日期： (2)協商結果是否達成協議： ☐ 是 ☐ 公部門、警政、司法機關介入處理	
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
檢討改善預防措施：	