

台灣航業股份有限公司 執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國一零九年八月初版

中華民國一十一年三月二版

中華民國一十二年一月三版

中華民國一十四年三月四版

一、目的：

為預防本公司員工及在本公司工作人員，於職場上遭受雇主、主管或同事利用職務或地位上之優勢而有不當之對待，及遭受服務對象或其他第三方等相關人士之言語侮辱、肢體攻擊、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上之傷害，甚而危及性命之情形。此等不當行為對於受害之勞工不僅涉及安全健康、人權問題，也涉及組織效率問題，依職業安全衛生法第6條第2項第3款、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第324-3條，以及跟蹤騷擾防治法規定，制訂此預防計畫，以防制因執行職務而遭遇內部及外部之不法侵害危害，維護職場安全環境，保障員工身心健康。

二、定義：

(一) 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。

職場經評估可能造成職場不法侵害行為的樣態：

1. 職場暴力(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)。
2. 職場霸凌(藉職務、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)。
3. 性騷擾(以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，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)。
4. 就業歧視(以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)。

(二) 職場暴力來源：

1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部暴力：發生在工作者、服務對象及其他第三方之間，包括工作場所出現之陌生人、顧客、客戶等對象。

三、適用範圍：

本公司全體員工，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等之不法侵害行為之職場暴力，造成身體或精神之傷害等均適用。

四、職責分工：

(一) 雇主

1. 應向公司內所有工作者及社會大眾公開宣示，公司內禁止工作場所職場不法侵害行為，並公告「預防職場不法侵害之書面聲明」。
2. 負責監督本計畫是否依規定執行。
3. 核定各單位規劃之所屬工作場所保護措施。
4. 擔任調查專案小組召集人，負責主持調查專案小組會議，指導調查作業進行與風險防制事宜，並做成決議。

(二) 各部門單位主管

1. 填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。
2. 配合接受與安排同仁參加職場不法侵害等相關預防措施之教育訓練等事項。
3. 負責執行強化工作場所之規劃。
4. 負責提供所屬同仁必要之保護措施。
5. 由各部門針對部門屬性，規劃辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為、相關法律知識等）。
6. 視個案需求接受召集擔任調查專案小組成員，執行調查作業與風險評估。

(三) 人事課

1. 制訂與修訂執行職務遭受不法侵害預防計畫，並將相關防制措施、規範及作業標準公告執行。
2. 推動各單位所屬工作場所性騷擾之職場不法侵害，依公司「性騷擾防治措施、申訴辦法」辦理。
3. 擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。
4. 辦理必要之人事調動、懲處、離退等事宜，及協助工作調整或更換之建議。
5. 人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
6. 協助辦理教育訓練(如職場暴力行為相關法律知識等)。

(四) 職安人員

1. 彙整、評估各單位主管及員工填寫之「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」，辨識歸納出潛在之高風險族群。
2. 彙整、評估員工填寫之「暴力危害及風險評估之調查問卷」，辨識歸納出潛在

之高風險族群。

3. 採用「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」進行作業場所環境評估與改善措施。
4. 採用「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」，針對人力進行相關檢點與改善。
5. 協助成立調查專案小組，並擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。
6. 執行追蹤改善結果，確認績效。

(五) 勞工臨場服務醫護人員

協助辦理預防作業及職場暴力個案之受害者心理健康輔導等諮商措施，提供職場不法侵害事件處理相關協助資源及身心健康諮詢及輔導相關協助資源，必要時轉介醫師給予心理諮商及情緒管理等輔導，及後續評估身心健康及建議工作調整之相關事宜。

(六) 全體員工

1. 配合接受參加職場不法侵害等相關預防措施之教育訓練等事項。
2. 配合職場不法侵害預防計畫執行及參與。
3. 因應主管機關或外部協助機構評估風險後，將資料提交調查專案小組辦理後續事宜。
4. 必要時出席調查專案小組，共同研擬改善防制措施與方法。

五、計畫內容

依據預防職務遭受不法侵害流程執行：

(一) 建構行為規範：

1. 於內部系統或公佈欄，公告對各種職場不法侵害採取零容忍之聲明(附件一)。
2. 嚴禁長官與下屬、同仁與同仁之間有各種職場不法侵害行為。

(二) 辨識及評估危害：

各單位主管採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)進行風險評估確認工作場所可能發生之潛在風險。

1. 列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如肢體、心理、語言、性騷擾、跟蹤騷擾、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行(如:職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等)或其他傷害等。
2. 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。
3. 單位主管辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他控制措施。

4. 單位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。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 公司針對不同職務人員辦理相關教育訓練，並將教育訓練內容等資訊公佈，以促進員工溝通、減緩員工壓力及挫折感。
2. 於實施教育訓練後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件三)，以便於發現員工對職場暴力相關事項之認知程度，提供事業單位未來對於計畫執行成效之評估分析。

(四) 適當配置工作場所：

每年以作業場所環境檢點紀錄表(附件四)進行檢點，分別依據「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」方面，針對如有可能觸發不法侵害行為發生，應採取適當解決措施。為避免監視器之設置衍生侵犯個人隱私等勞資爭議，建議雇主就其設置目的、地點、數量及用途限制等事項，事先與勞工溝通說明。

(五) 依工作適性適當調整人力

每年針對高風險或高負荷、夜間之工作內容或有特定需求之作業，適性適當調整人力，依作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件五)進行檢點，預防職場不法侵害發生。

(六) 職場不法侵害處理流程：(圖一)

1. 通報處理：設立通報單位管理部人事課。鼓勵員工主動申報所有受到攻擊或威嚇之事件，並協助追蹤。且申訴或通報處理過程必須客觀、公平及公正，對申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。
2. 員工若遭遇職場不法侵害時，可填報「疑似職場不法侵害事件通報表」(附件六)後依申訴管道處理。公司於受理申訴後，應指定專責人員協調處理。專責處理人員應自接獲申訴或移送案件到達七日內開始調查，並於兩個月內完成，必要時得延長一個月。調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容進行處理並完整記錄，填寫「疑似職場不法侵害事件處置表」(附件七)、簽署及備份。
3. 職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。專責處理人員接獲通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查(若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序)，並對事件作出回應，若雇主為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員，或事業設有總機構者，得由總機構之人員介入調處或調查。調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其

他專業的協助和意見；調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門(單位)且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。

4. 內部事件：於三天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，調查小組之成員至少 3 人(勞工人數 30 人以上未達 100 人者)，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。若為組織不法侵害(可參考附錄一職場不法侵害預防及處理相關協助資源)。
5. 外部事件：疑似第三方之不法侵害，須與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害。(可參考附錄一職場不法侵害預防及處理相關協助資源)必要時可將行為人隔開，或將相關勞工暫置於安全處所，以保障工作者或服務對象之安全。
6. 事後處置：對申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施，當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，依勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助。受事件影響之勞工及對受害者提供身心健康協助(可參考附錄二身心健康諮詢及輔導相關協助資源)，或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。保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若申訴人與被申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。

(七) 執行成效之評估及改善：

1. 職場不法侵害事件發生後，各單位與職業安全衛生及人力資源管理單位，應針對環境及職務再設計進行檢討。若發現危害預防或防制措施不足時，應及時調整實施方法或優先順序以找出改善空間。
2. 職業安全衛生管理單位應每年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，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，並填寫「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件八)進行追蹤查核。
3. 有關本公司職場不法侵害相關之調查報告、會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害之調查報告以書面記錄、保管，以利事後審查。

六、本預防計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存至少三年，並保障個人隱私權。

七、本預防計畫經副執行長核定後實施，修正時亦同。

八、相關資料：

附件一 預防職場不法侵害之書面聲明

附件二 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

附件三 暴力危害及風險評估之調查問卷

附件四 作業場所環境檢點紀錄表

附件五 作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

附件六 疑似職場不法侵害事件通報表

附件七 疑似職場不法侵害事件處置表

附件八 職場不法侵害預防措施查核及評估表

附錄一 職場不法侵害預防及處理相關協助資源

附錄二 身心健康諮詢及輔導相關協助資源

圖一 職場不法侵害預防流程圖

禁止工作場所職場暴力之書面聲明

台灣航業股份有限公司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，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作者在與工作相關的環境中（包含通勤），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：

(一)職場暴力：工作者於執行職務中，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：工作者於執行職務中，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：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；或雇主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、升遷、降調、獎懲等之交換條件，使工作者感覺被冒犯（參考性別平等工作法）。

(四)就業歧視：指雇主以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（參考就業服務法）。

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被申訴人行為做為證據。

(三)向公司提出申訴。

四、本公司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，都應立即通知本公司人事部門或撥打員工申訴專線，本公司絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，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。

五、本公司絕對禁止對申訴人、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。

六、本公司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公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-23941769分機221

申訴專用電子信箱：person2@taiwanline.com.tw

台灣航業股份有限公司

總經理

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位 / 部門：
 評估場所：
 評估人員：

評估日期：
 場所內工作型態及人數： 內勤 人 / 外勤 人
 評估單位主管：

潛在風險	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)	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(註：勾否者該項無需評估)								
是否有組織外人員(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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作性質為執行公共安全業務與否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者需於深夜或凌晨工作與否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		

工作者需於較陌生之環境工作與否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作者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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		

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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)								
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
是否有工作者之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		

是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		
工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能發生 3 分 <input type="checkbox"/> 不太可能 2 分 <input type="checkbox"/> 極不可能 1 分	<input type="checkbox"/> 嚴重 3 分 <input type="checkbox"/> 中度 2 分 <input type="checkbox"/> 輕度 1 分	<input type="checkbox"/> 高度 9~6 分 <input type="checkbox"/> 中度 4~3 分 <input type="checkbox"/> 低度 2~1 分		

註：

1. 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。
2. 各單項填『否』者，則該項後續無需再進行填入。
3. 各單項評估為『是』，請參考簡易風險等級分類表依序填入。
4. 各單項如有疑問，請洽職業安全衛生人員。

※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，以風險矩陣模式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。風險值：高度風險 6~9分、中度風險 3~4分、低度風險1~2分

風險等級分類表

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害3	中度傷害2	輕度傷害1
可能性	可能發生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

暴力危害及風險評估之調查問卷

一、基本資料(請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)						
(一)個人概要						
部門：	姓名：	員工編號：	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女			
(二)工作年資						
年資： <input type="checkbox"/> 未滿1年 <input type="checkbox"/> 1~5年 <input type="checkbox"/> 5~10年 <input type="checkbox"/> 10~15年 <input type="checkbox"/> 15~20年 <input type="checkbox"/> 20年以上						
截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年____月						
平均每周工作時數： <input type="checkbox"/> 42小時以下 <input type="checkbox"/> 43~48小時 <input type="checkbox"/> 49~54小時 <input type="checkbox"/> 55小時以上						
(三)工作型態						
<input type="checkbox"/> 固定白天班 <input type="checkbox"/> 固定小夜班 <input type="checkbox"/> 固定大夜班 <input type="checkbox"/> 三班輪班制 <input type="checkbox"/> 固定白班+值班 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
(四)在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？(可複選)						
<input type="checkbox"/> 職場暴力。						
<input type="checkbox"/> 職場霸凌。						
<input type="checkbox"/> 性騷擾。						
<input type="checkbox"/> 就業歧視。						
<input type="checkbox"/> 其他：						
(五)單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？						
<input type="checkbox"/> 未曾提供任和工作安全衛生教育訓練(免勾其他選項)						
<input type="checkbox"/> 人身安全之防範						
<input type="checkbox"/> 防護用具之使用						
<input type="checkbox"/> 危害通識						
<input type="checkbox"/> 法規教育						
<input type="checkbox"/> 其他：						
二、暴力預防認知現況(請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度打√。)						
序號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害					
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估					
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件					
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道					
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力					

【以上為前測部分】

【後測部分】

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識					
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估					
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件					
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求					
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力					
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識					
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境					
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重					
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效					
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上					

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			維護物理結構及設備之安全。
建築結構			
相關使用之設備			

檢點人員: _____

職業安全衛生人員: _____ 人資/總務/工務或其他相關部門人員: _____

單位主管: _____ 該單位/處所之勞工代表: _____

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)			1 盡量減少對外通道分歧。 2 設密碼鎖或門禁系統。 3 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 4 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			1 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 2 工作空間內宜有兩個出口。 3 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。 4 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。 5 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。 6. 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			1 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。 2 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			1 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。 2 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。 3 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：_____

職業安全衛生人員：_____ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

單位主管：_____ 該單位/處所之勞工代表：_____

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：_____

職業安全衛生人員：_____ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

單位主管：_____ 該單位/處所之勞工代表：_____

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: _____ 作業內容: _____ 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 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: _____

職業安全衛生人員: _____ 人資/總務/工務或其他相關部門人員: _____

單位主管: _____ 該單位/處所之勞工代表: _____

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: _____ 作業內容: _____ 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			1 簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突 2 提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或 負荷過重			1 班應取得勞工同意並保有規律性 2 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			1 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。 2 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。 3 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: _____

職業安全衛生人員: _____ 人資/總務/工務或其他相關部門人員: _____

單位主管: _____ 該單位/處所之勞工代表: _____

疑似職場不法侵害事件通報表

1. 發生日期：	_____
2. 發生時間：	_____
3. 具體位置：	_____
4. 目擊者：	_____
5. 受害者：	_____
6. 暴力指向：	<input type="checkbox"/> 勞工 <input type="checkbox"/> 顧客 <input type="checkbox"/> 其他_____
7. 加害者性別：	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
8. 加害者姓名或特徵：	_____
9. 所屬單位：	_____
10. 雙方關係：	_____
11. 不法侵害類型：	
	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾
	<input type="checkbox"/> 其他_____
12. 發生原因：	_____
13. 詳細說明：	_____ _____
14. 造成傷害：	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
15. 受傷人員：	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 施暴者 <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 其他_____
16. 事件處理：	<input type="checkbox"/> 警察部門 <input type="checkbox"/> 保全人員 <input type="checkbox"/> 醫療人員 <input type="checkbox"/> 自行協調 <input type="checkbox"/> 其他_____
17. 施暴者處置：	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 自行離開 <input type="checkbox"/> 警方逮捕 <input type="checkbox"/> 其他_____
通報人：	_____ 通報日期：_____
通報單位：	_____
調查人員：	_____ 調查日期：_____

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。

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： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

職場不法侵害預防措施查核及評估表

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：_____

評估日期：_____年_____月_____日

職場不法侵害事件處理相關協助資源

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	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
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/9GDZRv 
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
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html

職場不法侵害預防流程圖

