

## 南華大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國 106 年 7 月 28 日 105 學年度第二學期第二次安全衛生委員會審議通過  
民國 108 年 6 月 24 日 107 學年度第二學期第四次安全衛生委員會審議通過

### 一、依據：

依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全措施。

### 二、目的：

為避免本校教職員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定執行職務遭受不法侵害預防，以達預防及處置職場暴力措施並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理、暴力及性騷擾之職場暴力零容忍，以確保教職員工身心健康之政策。

### 三、範圍、

(一)定義：當職場評估可能或已經出現下列不法侵害時，即應啟動職務遭受不法侵害預防計畫：

- 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、性騷擾：如不當的性暗示與行為。

(二)適用對象：

凡屬本校之教職員工均適用。

(三)職場暴力來源：

- 1、內部暴力：發生在同事或主管及部屬之間，包括管理者及指導者。
- 2、外部暴力：發生在教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、廠商、來賓、照顧對象及網路社群的語言暴力。

(四)職場霸凌與職場暴力：

- 1、職場霸凌發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
- 2、職場暴力除了包括主管對部屬的欺凌之外，也可能來自部屬對主管、權力對等的同事，或來自廠商、來賓、照顧對象以及陌生人。

### 四、職責：

(一)校長：

明確申明對各種職場暴力採取零容忍原則(詳附件 1)。

(二)安全衛生委員會：

- 1、討論及公佈工作守則。
- 2、討論及公佈相關計畫。
- 3、評估計畫成效。
- 4、修訂及改善計畫。
- 5、成立職場暴力預防及處置小組。

(三)單位主管：

- 1、執行職場暴力預防計畫。

- 2、接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 3、提供所屬教職員工提供必要保護措施。
- 4、辨識與評估高風險族群

(四)教職員工：

- 1、接受相關訓練。
- 2、如遭遇暴力威脅時進行申訴。

五、規劃與實施：

(一)辨識及評估危害：

- 1、風險評估實施者：由資深管理階層帶領職業安全衛生管理人員會同人事、各單位主管人員或教職員工代表組成工作小組執行評估(附件 2)，並作適當權責分工。
- 2、評估原則及注意事項：
  - (1)重要評估工具之一為問卷調查或訪談，評估時應考量單位之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據。
  - (2)彙整理過去校內曾發生之不法侵害事件，針對其來源、類型、傷害嚴重程度、事件中加害者和受害者的特質、加害者動機、發生頻率及地點等，進行分析。
- 3、辨識及評估危害之步驟：針對學校內、外部潛在風險進行辨識及評估採取下列 5 步驟：
  - (1)發現危險因子。
  - (2)誰可能遭受不法侵害？如何受害？
  - (3)預防措施是否足夠？
  - (4)紀錄發現。
  - (5)檢視並修正評估。

(二)適當配置作業場所：

為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，可透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向(附件 3~4)進行檢點與改善。作法敘明如下：

- 1、物理環境：留意教職員工、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。
  - (1)保持最低限噪音(控制於 60 分貝以下)，避免刺激教職員工、訪客之情緒或形成緊張態勢。
  - (2)選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。
  - (3)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。
  - (4)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。
  - (5)維護物理結構及設備之安全。
- 2、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。

- (1)通道：提供安全進出工作場所之通道。
- (2)空間：提供適當工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工、來賓及承攬商使用，以降低緊張感。減少工作空間出現可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。
- (3)設備或擺設：辦公傢俱之擺設應避免影響教職員工出入；保持擺飾量少、沒有尖銳的角緣。
- (4)建築設計：建築物的出入口暢通；廁所、茶水間等明顯標示、方便運用並適當維護。工作場所設置安全區域及訂定緊急疏散程序，以利緊急狀況應變。
- (5)監事及警報系統：高風險工作場所設置監視系統，並定期妥善維護及測試。

(三)依工作適性適當調整人力：

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點(附件 5~6)，相關作法敘明如下：

1、適性配工：

- (1)針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，宜考量人力或性別之適任性等；夜間或獨自作業，宜考量潛在危害；服務性質之工作，宜考量活動期間及尖峰時段之人力配置。
- (2)有特定需求作業或新進人員應加強訓練。
- (3)若教職員工自行舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，該單位進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護教職員工職場安全。

2、工作設計：

- (1)簡化工作流程，減少教職員工及服務對象於互動過程之衝突。
- (2)避免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。

(四)建構行為規範：

為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，相關作法敘明如下：

- 1、組織層次：明確揭禁消除職場不法侵害之方針。且須保證申訴或通報者免於報復之公正申訴體制，對於組織內不適任之主管或同仁，宜介入處理。
- 2、個人層次：
  - (1)高階管理階層：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，賦予主管執行此政策之責任，發揮典範領導力。
  - (2)主管階層：除自我示範，不可排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當對待教職員工(自我審視有無不適當言行，如附件 7)及參與反職場不法侵害之教育訓練外，主管應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。另可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，一旦有同仁違反管理

規章，應立即處置。

- (3)每位教職員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。

(五)辦理危害預防及溝通技巧訓練：

依職業安全衛生教育訓練規則之規定，將之納入組織新進或在職教職員工訓練之一環。

1、教育訓練內容包括：

- (1)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- (2)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- (3)提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (4)授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- (5)訓練執行特殊任務之能力。
- (6)提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。
- (7)根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力。

2、訓練原則：

- (1)成立職場暴力預防及處置小組，令其擔任職場不法侵害預防之核心工作團體，以承擔較複雜互動責任及處理緊急應變事件。
- (2)擬定計畫，並將之公告，必要時進行解說，或利用相關會議或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害。

(六)建立事件之處理程序：

建立職場不法侵害事件通報機制，並讓所有教職員工清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制。

1、申訴或通報：

- (1) 通報內容：含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、加害嫌疑人及受害人關係等(附件 8)。
- (2) 專責人員處理：對於職場不法侵害之申訴或通報，應由專責人員處理，如被申訴人或加害人是雇主或監督管理者，應審慎處理之。

2、通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復，職場不法侵害事件處理之流程(附件 9)。

- 3、事後處置：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾。若加害者為本校內部教職員工，依懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。

(七)執行成效之評估及改善：

成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺

- 失，做為未來改進之參考，相關檢核評估機制(附件 10)。成效評估原則如下：
- 1、定期進行績效評估(1 次/每年)，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。其評估可由學校內部或外部專業人員主導審視，以確認職場不法侵害預防政策的適用性及有效性，並確實記錄。
  - 2、職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。
  - 3、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，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

六、本計畫經安全衛生委員會會議審議通過，陳請校長公布後實施，修正時亦同。

七、相關文件：

- 附件 1：預防職場暴力之書面聲明
- 附件 2：職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
- 附件 3：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
- 附件 4：職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表-「工作場所設機」方面
- 附件 5：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
- 附件 6：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
- 附件 7：職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級
- 附件 8：職業不法侵害通報及處理表
- 附件 9：職場不法侵害事件處理流程圖
- 附件 10：職場不法侵害預防措施查核及評估表

## 南華大學 預防職場暴力之書面聲明

本校為「三好校園典範學校」，自創辦以來即秉持創辦人星雲大師所提倡的「做好事、說好話、存好心」三好運動精神辦學，不僅重視教職員工之間能互相尊重、包容，在工作上亦能互相提攜、互相支援。

因此，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體心理疾病，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，亦絕不容忍本校教職員工間或廠商、來賓、照顧對象及陌生人對本校教職員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：教職員工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、教職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)向學校提出申訴。

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，都應立即向本校人事室或職技教職員工申訴委員會提出申訴，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。

五、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。

六、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，但如教職員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

八、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：(05)2721001分機1053

申訴專用傳真：(05)2427105

申訴專用電子信箱：yfchen@nhu.edu.tw

校 長：

中 華 民 國      年      月      日

附表 2 南華大學 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／處室：

受評估之場所：

評估人員：

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
<b>外部不法侵害</b>								
是否有學校外之人員(廠商、來賓、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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史之來賓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作性質為執行公共安全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工需於深夜或凌晨工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工需於較陌生之環境工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工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"/>						
教職員工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"/>						
教職員工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"/>						
教職員工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"/>						

教職員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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進教職員工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"/>						
工作場所位於交通不便，偏遠地區否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<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"/>						
<b>內部不法侵害</b>								
學校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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有教職員工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"/>						
是否有被教職員工排擠或工作適應不良之教職員工	<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教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						



是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<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"/>						
工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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），避免刺激教職員工、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			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- 檢點人員：\_\_\_\_\_
  單位主管：\_\_\_\_\_
- 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_
  人資/總務/工務或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_
- 該單位/處所之教職員工代表：\_\_\_\_\_

## 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、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。</li> <li>◇ 未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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教職員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。</li> <li>◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人事室/總務/其他相關單位人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之教職員工代表：\_\_\_\_\_

**南華大學 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)				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 提供教職員工自我防衛工具</li> <li>◇ 宿舍或交通接駁服務</li> </ul>
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 強化人員緊急應變能力</li> <li>◇ 提供教職員工自我防衛工具</li> </ul>
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 明確規定移動流程</li> </ul>
教職員工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 與他人協同作業</li> </ul>

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人事/總務/或其他相關單位人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之教職員工代表：\_\_\_\_\_

## 南華大學 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，減少教職員工與服務對象於互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 排班應取得教職員工同意並保有規律性</li> <li>◇ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。</li> </ul>
其他職場友善措施			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。</li> <li>◇ 於職場提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。</li> <li>◇ 針對教職員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。</li> </ul>

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人事/總務/或其他相關單位人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之教職員工代表：\_\_\_\_\_

## 南華大學 職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級

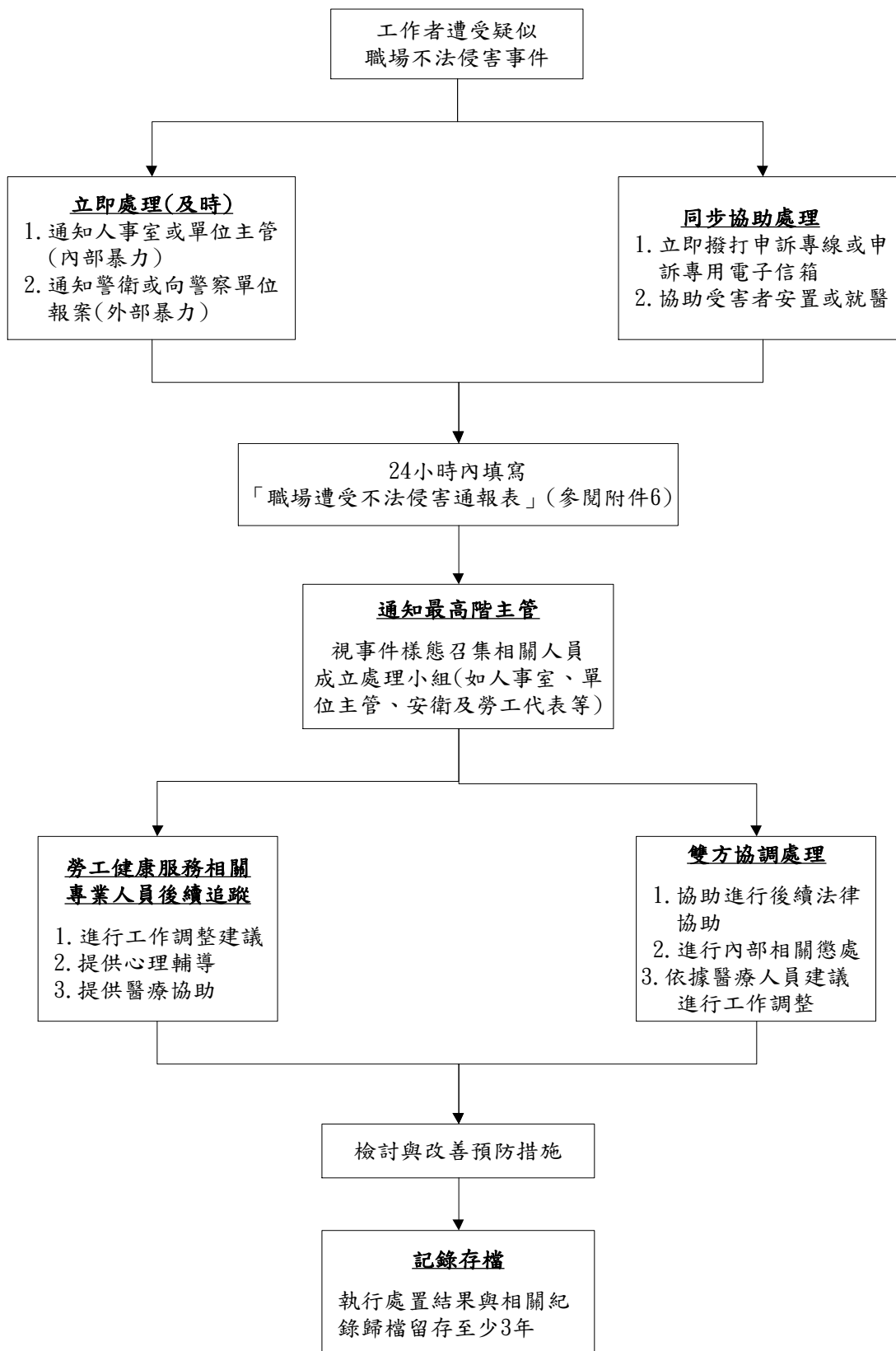
日期： 年 月 日

## 職場不法侵害行為檢核表(檢視有打√，無劃-)

- 持續的在工作上吹毛求疵，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教職員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑教職員工個人、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，孤立教職員工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑教職員工。
- 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
- 給教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給教職員工任何事做。
- 剽竊教職員工的工作成果或聲望。
- 讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准教職員工請假。
- 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予教職員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知教職員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對教職員工犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。
- 不斷要求教職員工處理非公務之私事，教職員工如拒絕則遭處罰。

南華大學 職業不法侵害通報及處理表

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： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：                      ）	姓名或特徵： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：                      ）
受害者及加害者關係：	發生原因及過程：
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員：	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：	
加害者說明發生經過與暴力原因：	
目擊者說明發生經過與暴力原因：	
調查結果(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：	



南華大學 職場不法侵害事件處理流程圖



附表 10 南華大學 職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位：

檢核/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	<input type="checkbox"/> 學校 <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"/> 學校政策規範 <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"/> 製作手冊或指引並將之公開		
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"/> 每位教職員工清楚通報流程 <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			