

弘光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 18 日 107 年度第 4 次安環委員會議通過
中華民國 111 年 09 月 28 日 111 年度第 3 次安環委員會議修正通過

一、 法令依據

依據「職業安全衛生法」第六條第二項第三款規定，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，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定弘光科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫（以下稱本計畫），以確保工作者之安全及身心健康。

二、 定義

(一) 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍：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之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

(二) 職場不法侵害來源：

1. 內部不法侵害：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部不法侵害：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的教職員工生家屬、服務對象或其他人。

三、 適用範圍

為本校之工作者，當職場評估可能或已出現下列四種類型不法侵害，即應啟動本計畫：

- (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：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
- (四)性騷擾或跟蹤騷擾：如不當的性暗示與行為或跟蹤騷擾行為等。

四、職責

(一)校長(雇主):執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防;
且向本校所有工作者及社會大眾公開宣示本校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明,並張貼至公佈欄。

(二)單位主管:

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教育訓練。
3. 負責執行強化工作場所的規劃。
4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。

(三)人事室:

1. 擬訂並規劃本計畫、推動與執行,傳達職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防相關資訊。
2. 受理職場不法侵害之通報或申訴。
3. 有人事調動與終止聘僱告知作業時,負責提供必要保護措施。
4. 屬於性騷擾事件委由性別平等教育委員會處理。

(四)安全衛生暨環境保護室:

1. 協助推動職場不法侵害預防及處置作業。
2. 協助進行危害辨識及風險評估,並依結果協助改善及管理措施。
3. 負責提供必要之保護措施。
4. 負責強化工作場所的規劃策略。(表 1)
5. 辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如瞭解職場不法侵害行為相關法律知識、識別職場潛在危害處理技巧等)。
6. 受理職場不法侵害之通報或申訴。

(五)學務處:

1. 協助因受職場不法侵害傷害工作者,提供相關健康指導、調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
2. 負責擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理)。

(六)各教職員工:

1. 配合本計畫之執行。

2. 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(表 2)。
3. 配合本計畫之風險評估及控制與改善。
4. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
5. 遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、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：由校長向內所有工作者宣示校園內「禁止工作場所職不法侵害之書面聲明」(表 3)並公告。

(二) 危害辨識與風險評估控制：填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(表 2)

1. 作業項目：

- (1) 由各單位自行分析可能有不法侵害潛在風險之相關作業。
- (2) 舉例：處理行政文書作業、電話溝通、開會討論等。

2. 危害辨識及評估：執行相關作業職務時，可能遭受職場不法侵害的危險因子並作評估。

(1) 可能發生原因，舉例如下：

- 無法即時解決服務對象的需求。
- 意見溝通不良。
- 執行公共安全業務。
- 單獨作業或較隱密的空間開會。
- 在傍晚及夜間工作。

(2) 不法侵害類型及可能造成後果，舉例如下：

- 肢體不法侵害：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等，可能造成身體或心理的傷害，進而影響工作等。
- 心理不法侵害：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等，可能造成心理的傷害影響工作情緒。
- 語言不法侵害：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等，可能造成心理的傷害影響工作意願。
- 性騷擾：如不當的性暗示與行為等，可能造成身體或心理

傷害、影響工作狀況。

- 跟蹤騷擾：如以不當的方法，對特定人反覆或持續為監視、觀察或跟蹤之行為等，可能造成心理產生畏怖或恐懼狀況。

3. 危害預防措施：

(1) 控制與改善之建議方式如下：

a. **工程控制**：透過作業場所適當配置規畫，降低或消除不法侵害之危險。

- 工作場所盡可能保持最低噪音（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。
- 工作空間選用令人放鬆、賞心悅目的色彩，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。
- 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，用以消除異味。
- 必要時設置服務對象或訪客等候之空間，安排舒適座位，降低等候時的不良情緒。
- 工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸法侵害行為或導致該行為升級的因素，應考量通道、空間、設備、擺飾、建築設計、監視器、警報系統等各項因子進行規畫。

b. **行政管理**：依工作適性適當調整人力，預防職場不法侵害之發生。

- 依工作適性適當調整人力，人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- 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。
- 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- 簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。

- 避免工作單調、重複或負荷過重。
 - 若勞工自行舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，事業單位進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人，以保護勞工職場安全。
 - 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。
- c. **教育訓練**：辦理危害預防及溝通技巧訓練，辨識人員舉止及行為變化，以應職場不法侵害發生處理能力。
- 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
 - 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
 - 提供有關性別、文化多樣及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
 - 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。
 - 識別職場潛在危害及處理技巧。
 - 訓練使之具有自我防衛能力，教育勞工於執行職務發生遭受生命威脅時，應以生命安全為第一優先。

六、 職場不法侵害事件處理程序

- (一)**流程**：為確保校內發生的不法侵害事件得到妥善的控制，本校建立「職場不法侵害事件通報及處理流程圖」，如附圖 1 所示。
- (二)**申訴或通報**：工作者於執行職務遭遇或疑似遭遇職場不法侵害行為時，應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(表 4)，向人事室或安環室通報或申訴。
- (三)**宣導**：藉由集會或教育訓練等時機，宣導「職場不法侵害事件通報及處理流程」，讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法。
- (四)**組織**：

1. 設立「職場不法侵害處理小組」

「職場不法侵害處理小組」由人事室主任擔任召集人，成員包括總務長、安環室主任、勞工健康護理人員及勞工代表一人，勞工代表由勞資會議就勞資會議勞方代表中遴選之，必要時得聘請相關專業人士協助。負責申訴或通報事件的受理與否，以及相關的調查及處理，並對事件作出回應。

2. 申訴或通報事件如受理後，相關調查報告提交本校既有之「教師申訴評議委員會」或「職員工申訴評議委員會」的運作機制，依循本校「教師申訴評議委員會設置及評議要點」及「職員工申訴評議委員會設置及評議要點」規定辦理，於處理有關職場不法侵害案件時，人事室及安環室應列席參與。

(五)處理原則：調查處理之權責單位、專人應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(表 4 之處置情形)；調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人通報或申訴者之權益隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。

七、 成效評估及改善

(一) 本校應每三年進行一次風險評估和監測，以瞭解採取控制措施後的改善情形，以及可能新增之風險。

(二) 應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威脅的事件，以協助追蹤。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。

(三) 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報及處置表(表 4)、醫療及賠償等執行紀錄或文件等應歸檔三年，並保障個人隱私權，以助每年進行風險評估與分析。而所有職場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。

職場不法侵害事件通報及處理流程圖

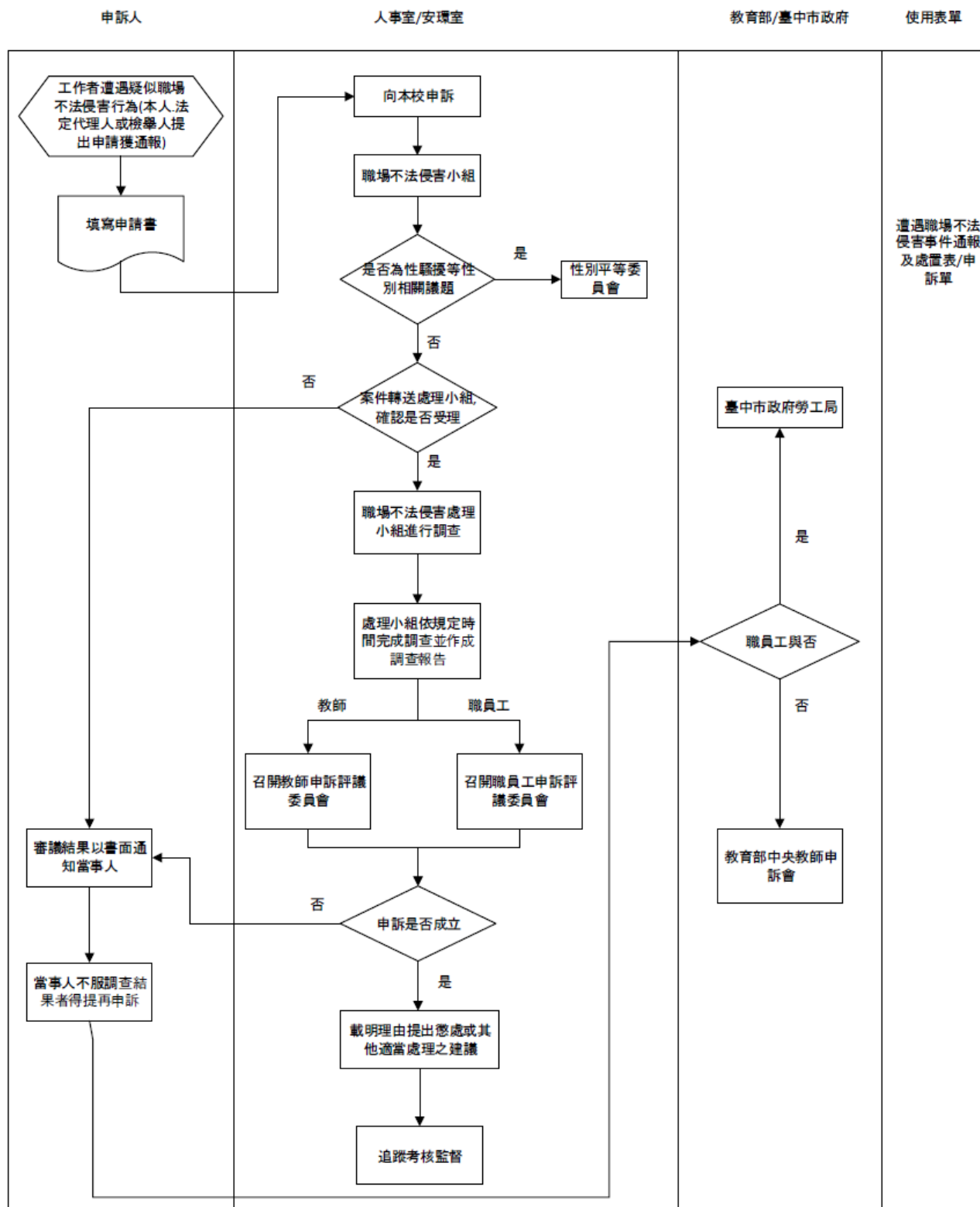


表1

強化工作場所規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
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，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	警衛定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備及必要之錄影

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/跟蹤騷擾）	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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
是否有已知工作會接觸有不法侵害史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作性質為執行公共安全業務否	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者需於深夜或凌晨工作否	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者需於較陌生之環境工作否	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品否	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

	☐	☐	☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
工作者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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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不法侵害受害者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所位於交通不便，偏遠地區否	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 不太可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 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不法侵害、語言不法侵害、心理不法侵害、性騷擾及跟蹤騷擾，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。

弘光科技大學禁止職場不法侵害暴力之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，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、家屬或其他人對本校工作者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：霸凌、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(如：不當的監視、觀察或跟蹤行為)

三、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，皆得通知本校人事室或撥打員工申訴專線，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勞工，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，但如需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：04-26318652 #2224

申訴專用電子信箱：po@web.hk.edu.tw

職場不法侵害通報及處置表

通報內容(由通報人填寫)	
通報日期：____ 年____ 月____ 日	時間：_____
通報人：_____	連絡電話：_____
發生日期：____ 年____ 月____ 日	發生地點：_____
時 間：_____	
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： ☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 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）_____

處置情形(由受理之權責單位/人員填寫)	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員：_____ ☐ 內部人員：_____	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不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____	
加害者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：（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：_____	

受理權責單位/人員：

單位主管：