

執行職務遭受不法侵害預防計畫

1. 目的

防止本分署同仁執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之因他人行為遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，以妥善預防及處置職場暴力事件，確保工作者之身心健康。

2. 範圍

本分署員工。

3. 參考文件

3.1 職業安全衛生法。

3.2 勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引 第四版。

3.3 職業安全衛生設施規則。

4. 名詞定義

4.1 職場不法侵害的定義：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，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。

4.2 職場不法侵害行為的樣態：

4.2.1 職場暴力(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)。

4.2.2 職場霸凌(如：冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為等)。

4.2.3 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

4.2.4 就業歧視(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)。

5. 管理責任

5.1 職業安全衛生單位：

5.1.1 負責預防計畫之規劃、推動及執行績效確認。

5.1.2 參與不法侵害通報事件調查、處理及追蹤協商處理結果。

5.1.3 針對高風險之單位進行作業場所環境改善、確認現有預防措施是否足夠，並負責強化工作場所的規劃策略，提供必要之保護措施。

5.2 人事單位：

5.2.1 參與計畫之規劃、推動及執行。

5.2.2 辦理相關教育訓練課程。

5.2.3 協助建構禁止職場不法侵害之規範及懲處措施並公開宣示。

5.2.4 負責員工工作調整、更換之處理，依工作適性適當調整與勞資協商。

5.3 各單位主管：

5.3.1 預防計畫之執行與參與。

5.3.2 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練及協助宣導。

5.3.3 依工作適性適當調整人力。

5.3.4 協助所屬工作者提供必要相關保護措施。

5.3.5 執行職場不法侵害危害辨識及風險評估，並確認現有預防措施是否足夠。

5.4 勞工健康服務相關人員：

5.4.1 受害者身心健康關懷、追蹤輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

5.5 員工：

5.5.1 有權利及義務通報所見之不法侵害事件。

5.5.2 了解本分署不法侵害申訴管道，遵守工作規則及安全衛生相關規定。

5.5.3 參與相關教育訓練宣導與配合計畫施行。

6. 作業內容

6.1 當可能或已經出現職場不法侵害時，即應啟動本計畫。

6.2 職場不法侵害預防相關作法與流程，如：附件一。

6.3 風險評估實施者：由各單位單位管理階層人員及相關單位人員填寫並協助人事部及職業安全衛生單位執行相關內容，並做適當權責分工，如：附件一。

6.4 辨識及評估危害：

6.4.1 建立執行職務遭受不法侵害預防計畫，有效執行工作環境或作業危害辨識、評估及控制。

6.4.2 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。

6.4.3 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估方式，如：附件二。

6.5 適當配置作業場所：

6.5.1 透過作業場所適當配置適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害，可透過職場不法侵害預防之作業場所環境與工作適性檢點紀錄表「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」三個面向進行檢點，如：附件三。

6.5.2 對於工作適性適當調整人力部分，透過職場不法侵害預防之作業場所環境與工作適性檢點紀錄表「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，如：附件三。

6.5.3 透過行政管制措施：行政與工作實務控制會影響勞工執行職務外，其改善有助於預防不法侵害事件的發生，如：附件三。

6.6 建構行為規範：

6.6.1 應於適當位置張貼預防職場不法侵害之書面聲明並公開宣示，如附件四。

6.6.2 針對組織及個人層次建構行為規範。

6.6.3 組織層次：本分署明確揭禁消除職場不法侵害之方針，例如：明定施以職場不法侵害勞工之懲處方式，並得於勞動契約或工作規則中明確規範之。

6.6.4 個人層次：為杜絕任何潛在造成不法侵害之行為，每位勞工(包含主管層級)皆須了解潛在造成職場不法侵害行為樣態(如附件五)及本分署公告之預防職場不法侵害書面聲明內容(如附件四)。每位勞工須接受教育訓練課程，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

6.7 辦理相關危害預防教育訓練或宣導(參考如下)：

6.7.1 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。

6.7.2 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。

6.7.3 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

6.8 建立事件處理程序並向所有工作者宣導。

6.8.1 有關處理程序，詳如疑似職場不法侵害事件處理流程圖，如附件六。

6.8.2 當面臨可能發生暴力行為時，首先要保護自己，採取防範措施，例如：大聲呼救、脫離現場避免受到攻擊。

6.8.3 現場同仁應協助電話通知單位管理職主管到場處理。

6.8.4 事態擴大主管無法處理時，現場同仁請撥打110勤務中心請求支援。

- 6.8.5 單位主管應向上級主管通報事故發生經過及處理過程。
- 6.8.6 單位主管必要時協助同仁至警局報案，報案前可請人事單位調閱監視影像以釐清事故始末。
- 6.8.7 同仁如遭遇或疑似職場不法侵害時，得填疑似職場不法侵害事件通報及處置表向上反應，如附件七。
- 6.8.8 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，根據同仁不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，如：附件八、附件九。
- 6.9 預防計畫執行成效之評估及改善。
 - 6.9.1 職場不法侵害事件發生或工作者申訴後三日內，由單位主管(科長、主任)層級以上之主管，召集相關單位舉行調查/檢討會議，並做成會議紀錄，據以改善。
 - 6.9.2 員工心理輔導方面，由人事室主動提供心理諮商輔導，並確認對員工所提供的支持及協助是否足夠，評估是否需轉介醫院就診。
 - 6.9.3 各級主管應鼓勵同仁主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 - 6.9.4 本計畫相關執行紀錄或文件等應歸檔並留存三年以上。
 - 6.9.5 霸凌行為經調查屬實者，得視情節輕重，對加害者依工作規則相關規範予以懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，協助申訴人提出申訴。
 - 6.9.6 霸凌行為經證實為誣告者，視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。
 - 6.9.7 所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報和調查等相關紀錄妥善保存，相關檢核評估，如：職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件十)。
 - 6.9.8 本分署應依據自身需求與條件，進行績效評估(高風險單位可視需求增加頻率)。
 - 6.9.9 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，以助日後進行風險評估。

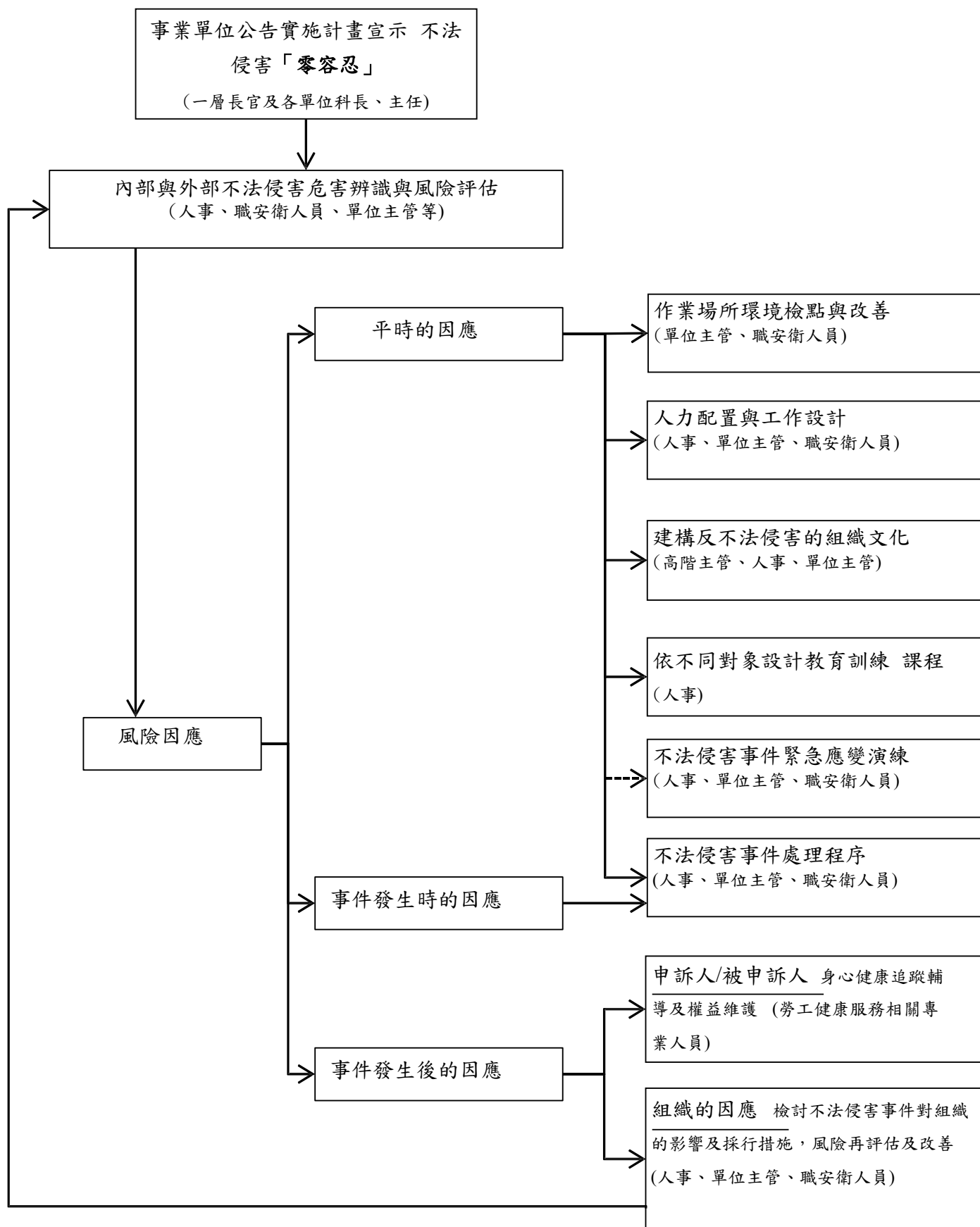
7. 實施與修訂

本計畫經分署長核定後公佈實施，其修正時亦同。

8. 附件

- 8.1 附件一、職場不法侵害預防流程圖。
- 8.2 附件二、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
- 8.3 附件三、職場不法侵害預防之作業場所環境與工作適性檢點紀錄表。
- 8.4 附件四、預防職場不法侵害之書面聲明。
- 8.5 附件五、潛在造成職場不法侵害之行為樣態。
- 8.6 附件六、疑似職場不法侵害事件處理流程圖。
- 8.7 附件七、疑似職場不法侵害事件通報及處置表。
- 8.8 附件八、職場不法侵害預防及處理相關協助資源。
- 8.9 附件九、身心健康諮詢及輔導相關協助資源。
- 8.10 附件十、職場不法侵害預防措施查核及評估表。

職場不法侵害預防流程圖



附件二

農業部林業及自然保育署屏東分署

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／單位：

評估日期：

受評估之場所：請填寫單位所處之地點

場所內工作型態及人數：請填寫作業型態及單位人數

評估人員：表單填寫人員簽名

審核者/審核日期：單位主管簽名及日期

潛在風險	否	是	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） 註 2	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(客戶、廠商、外部人員)	若填”是”，需進一步填寫潛在不法侵害風險類型、可能性、嚴重性、風險等級、現有控制措施及應增加或修正相關措施欄位。							
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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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暴力史之客戶	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工是否需於深夜或凌晨工	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

作			☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能發生	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞工之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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
勞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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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(主管、同事、內部人員)		若填”是”，需進一步填寫潛在不法侵害風險類型、可能性、嚴重性、風險等級、現有控制措施及應增加或修正相關措施欄位。						
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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能發生	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能發生 ☐ 不太可能發生 ☐ 可能發生	☐ 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，本分署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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，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與工作適性檢點紀錄表

單位：_____ 檢點日期：____年____月____日

檢核項目	1. 物理環境 2. 工作場所設計 3. 行政管制措施 4. 工作設計 5. 適性配工
☐ 檢點人員：_____ ☐ 單位主管：_____ ☐ 職業安全衛生人員：_____ ☐ 人事/或其他相關單位人員：_____ ☐ 該單位/處所之勞工代表：_____ ☐ 勞工健康服務人員：_____	

檢點項目		檢點內容	檢點結果	應增加或改善相關措施
物理環境	噪音	1. 噪音場所皆有進行管控，如工程控制、作業環境監測、提供防音護具等預防措施。 2. 行政區域保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	照明	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)	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	溫度濕度/通風	工作及休息空間保持適當溫度、濕度及良好通風。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	建築結構	建築物及硬體設備完善、能正常使用且定期維護物理結構及設備之安全。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	相關使用之設備	工作用高危險性設備皆定期維護保養。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
工作場所設計	通道(公共通道或員工休息等區域)	對外部出入口設置警衛或保全進行管理，盡量減少對外通道分歧，預防安全漏洞。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		避免未獲授權之人擅自進出，如加設密碼鎖、門禁系統、訪客登記、員工識別證等措施。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		廁所、茶水間有明顯標示，方便運用及有適當維護。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	工作空間	設置安全區域並建立緊急疏散程序。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		內部工作空間宜有兩個出口。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		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。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		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。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		工作場所內之如有損壞之尖銳或危險物品，如燒壞	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	

檢點項目		檢點內容	檢點結果	應增加或改善相關措施
		的燈具及破窗等，皆有及時修理。		
	服務櫃台、服務對象或訪客等候空間	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃，並設置退避空間。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		提供舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	室內外及停車場	員工停車場應盡量緊鄰工作場所，且安裝明亮的照明設備。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	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)並定期維護及測試。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		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。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
行政管制措施	門禁管制	保全人員設置，進出人員及車輛管制、定時巡邏，加強工作場所之安全監視。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	公共區域管制	公共區域及作業區域清楚劃分。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	工作區域管制	避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	進出管制	未使用之空間的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿；其餘通道及門應符合消防法規。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
適性配工	工作需面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）	配置保全人員或志工或協助人員等。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		提供勞工自我防衛工具、強化緊急應變能力、事件通報處理流程。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	工作需在不同作業場所移動	明確規定移動流程。配置保全人員。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	

檢點項目		檢點內容	檢點結果	應增加或改善相關措施
	單獨作業或夜間工作	強化人員緊急應變能力。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		提供勞工自我防衛工具。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	廠內設有完善之不法侵害申訴及通報機制，能即時通報及處理。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		與他人協同作業，勿落單。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
工作設計	需與公眾接觸之服務	簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	工作單調重複或負荷過重	排班應取得勞工同意並保有規律性。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
	其他職場友善措施	允許勞工自治，保有互相交流、分享資訊及解決問題之自由。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		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。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	
		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。	☐ 符合 ☐ 不符合 ☐ 不適用	

預防職場不法侵害之書面聲明

本分署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，絕不容忍任何本分署之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本分署員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本分署員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員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。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附件五)：

(一) 職場暴力(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(如：冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為等)。

(三) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

(四) 就業歧視(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)。

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) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

(三) 向分署提出申訴。

四、本分署所有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，皆得通知本分署人事單位或撥打員工申訴專線，本分署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。本分署絕對禁止對申訴者、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、本分署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、本分署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分署亦將盡力協助提供。

七、本分署職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話/受理單位：

申訴專用電子信箱：

分署負責人：

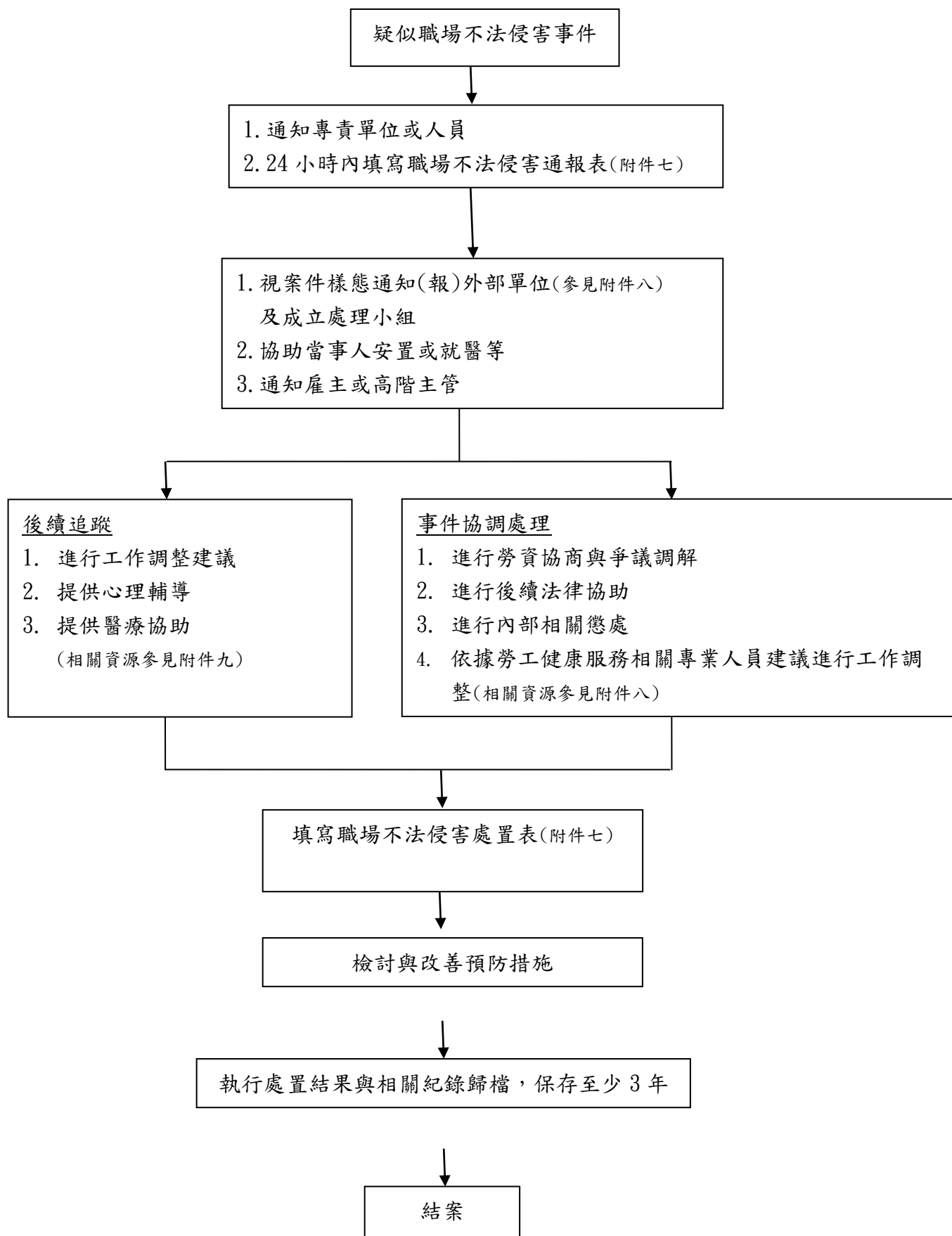
簽署日期：

農業部林業及自然保育署屏東分署

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、**職場暴力**：包括勞工於勞動場所中，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。
- 二、**職場霸凌**：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，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，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**：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、**就業歧視**：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主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（請參閱就業服務法）。
- 註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

農業部林業及自然保育署屏東分署 疑似職場不法侵害事件處理流程圖



附件七

農業部林業及自然保育署屏東分署

疑似職場不法侵害通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
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（所屬單位/單位：_____）	☐ 內部人員（所屬單位/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 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾(註) ☐ 跟蹤騷擾(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）
通報人：	通報日期/時間：

註：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。

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人事等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
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）_____	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 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：	

處理者：_____處理日期/時間：_____

審核者：_____審核日期/時間：_____

農業部林業及自然保育署屏東分署

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、工作平等等等)。	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 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 「110 視訊報案」APP  iOS系統  Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
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

農業部林業及自然保育署屏東分署 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
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 免付費服務電話:0800-068-580

農業部林業及自然保育署屏東分署

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／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	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
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	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
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	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
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	☐ 完成 ☐ 未完成，說明：	
其他事項			
主管核示	職業安全衛生人員	勞工健康服務人員	