

113學年度第一學期實驗室、試驗室、實習工場等列管場所(非電腦實驗室)總表

製表日期：2024.12.11

項次	單位	實驗室、實習工場				查核日期	現況查核內容	各實驗室負責老師回覆處理情形
		名稱	負責人	性質	門號			
<p>各實驗室通則稽查改善項目處理情形：</p> <p>1. 各實驗室缺失，煩請各實驗室負責老師回覆改善情形及預定改善完成日期。</p> <p>2. 各實驗室二氧化碳、乾粉滅火器均已檢查，滅火器過期者將由管轄環安組委請廠商統一汰換作業。</p> <p>3. 各實驗室內急救箱，均已檢查、過期藥品淘汰丟棄，並更換補充新品。</p> <p>4. 若112學年第二學期實驗室有相關查核缺失，則併入本次查核追蹤其改善情形。</p>								
1	電通系	電路板製作實驗室	施順鵬	物理機械	L0635	113/11/13	實驗室滅火器正常。	ok
2		光通訊實驗室	高國陞	一般	L0623	113/11/14	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 未更新機械設備器具自動檢查計畫及週期表、建議延長線用畢須關閉電源。	已改善。
3	嵌入式系統生產實務實習教學工廠	施順鵬	物理機械	L0639	113/11/13	1. 實驗室滅火器正常。 2. 未更新雷射雕刻機定期檢查記錄表。	ok 已改善。	
4	餐旅系	飲料調製實驗室	唐瑞芬	一般	AB219	113/11/18	1. 紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	ok
							2. 未更新風險評估表。	已改善。
							3. 未更新設備定期檢查記錄表。	已改善。
							4. 113-1課前教育訓練簽到表尚未補齊。	已改善。
							5. 實驗室資料夾未放置實驗室負責人最新回訓證照。	已改善。
5	烘焙教室	林宥君	物理機械	AB216	113/11/08	實驗室滅火器正常。	ok	
						瓦斯瓶至於防爆櫃內，有廠商更換檢查紀錄。	ok	
6	西餐教室	謝昇航	物理機械	AB215	113/11/11	實驗室滅火器正常。	ok	
						瓦斯瓶至於防爆櫃內，有廠商更換檢查紀錄。	ok	
7	造型設計實驗室(一)	蔡宜臻	一般	D0308	113/11/19	實驗室滅火器正常。 2. 已補齊實驗室進出人數統計及工作成員名冊。	ok 已改善。	

					<p>該實驗室經1131023環安會議討論後，同意解除列管，但需先行將原實驗室所留存之各種類化學品於11月底前清除完成，並待營繕環安組確認後，方能解除列管。</p> <p>本次勘查實驗室現況，實驗室已羅列各種器材、化學品之分類、整理，顯見陳麗舟老師其積極處理之態度。</p> <p>經陳麗舟老師陳述，目前該實驗室尚無法於11月底前完成相關清除作業，但陳麗舟老師仍會不定時回報本組其目前處理之進度與困難。</p> <p>職經陳麗舟老師陳述，了解其至今仍盡力協商各種可能管道以合法處理相關化學物品，並還考量不增加系上之負擔之下，四處走訪請託，實屬不易。</p>	請回覆：		
	(廢)化妝品實驗室	陳麗舟	化學	D0331	113/11/20	<p>1. 擬請總務長同意緩延至113學年下學期開學前(114/2/17)完成。</p> <p>2. 建請流設、美髮系能衡量系上現況提供必要援助。</p> <p>3. 提醒實驗室負責人，在尚未完成處理作業前，請勿讓本校教職員生進入該空間活動。</p> <p>4. 完成後，請提供處理過程之紀錄及照片資料，送營繕環安組留存。</p> <p>總務長：    113.12.12</p>		
8	流設系	織品設計實驗室	陳鴻仁	一般	D0112	113/11/12	1. 實驗室滅火器正常。	OK
							2. 通道推積物品，請提供改善照片，email回覆。	請回覆：
							3. 未更新風險評估表、設備定期檢查記錄表、實驗室資料夾未放置實驗室負責人最新回訓證照，請提供改善照片，email回覆。	請回覆：
9	織物加工製作實驗室	陳佳杏	其他	D0109	113/11/18	1. 實驗室滅火器正常。	ok	
						2. 戶外瓦斯桶20kgx2、瓦斯存量表紀錄	ok	
						3. 提醒確認裝置於室內的瓦斯偵測器是否還有作用。	請回覆：	
10	服裝構成實驗室(一)	鄭秋月	其他	D0304	113/11/13	1. 實驗室滅火器正常。	ok	
						2. 提醒實驗室負責人繳交實驗室進出人數統計及工作成員名冊(空白表單已email送出)。	請回覆：	

11		服裝構成實驗室(二)	毛佩華	其他	D0302	113/11/11	實驗室滅火器正常。	ok
12		服裝構成實驗室(三)	張瑛玲	其他	DB112	113/11/13	實驗室滅火器正常。	ok
13		飾品設計實驗室	王鎮秋	物理 機械	D0332	113/11/10	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 未更新風險評估表、教育訓練簽到表、定期自動檢查表。	已改善。
14		菁英培育室	鄭秋月	一般	D0335	113/11/13	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 提醒實驗室負責人繳交實驗室進出人數統計及工作成員名冊(空白表單已email送出)。	請回覆:
15	美髮學程	美髮造型實驗室(一)	曾明豪	一般	D0121	113/11/08	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 缺本學年教育訓練簽到表、風險評估表。	已改善。
16	產設系	陶藝製作實驗室	葉茂林	物理 機械	H0104 H0102	113/11/20	紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	將委請營繕組請廠商統一汰換。
17		金屬製作實驗室	葉茂林	物理 機械	H0202	113/11/20	實驗室滅火器正常。	ok
18		玻璃製作實驗室	葉茂林	物理 機械	H0303 H0302	113/11/20	實驗室滅火器正常。	ok
19		木竹製作實驗室	陳合進 許嘉毅	物理 機械	DB127	113/11/12	1. 紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。 2. 該空間因性質關係, 會有長期佈塵的狀況, 但負責人皆有不定期控制與清掃(粉塵已氣槍清潔), 使其控制於合理範圍內。 3. 換氣裝置正常運作。	將委請營繕組請廠商統一汰換。 目前實驗室均控制在合理範圍內。 ok
	20	工業設計實驗室	許嘉毅	物理 機械	DB147	113/11/12	1. 實驗室滅火器正常。 2. 該實驗室原裝設之局部排氣與整體換氣被移除, 目前以行政管理控制風險危害(限制或禁止此實驗室施行研磨作業)。	OK OK
21	休運系	攀岩教室(戶外遊憩訓練場)	劉兆達	一般	SA020	113/11/19	1. 紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	將委請營繕組請廠商統一汰換。
							2. 安全防護有安全帽、扣環、安全帶。	OK
							3. 電氣箱前有堆放物品, 拉延長線當固定電源使用。	已改善。
							4. 提醒該空間負責人於交接下一位負責人時, 務必將相關備查資料完整交接。	請回覆:

22		潛水教室(潛水訓練室)	林秉毅	一般	W5B20	113/11/06	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 視課程內容提供防寒衣、水肺裝置。	ok
23	動遊系	自造者創客實驗室	吳焉昇	一般	DB101-1	113/11/06	紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	將委請營繕組請廠商統一汰換。
24	室設系	木工職訓教室	楊博淵 許嘉毅	物理 機械	WD01	113/11/11	1. 紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	將委請營繕組請廠商統一汰換。
							2. 抽風管可正常做動。	ok
25	資訊學院	車用電子及車聯網系統 產業菁英訓練基地	陳璽煌	物理 機械	LB303	113/11/14	紀錄於實驗室滅火器追蹤紀錄表。	將委請營繕組請廠商統一汰換。
26	表藝系	橫山多功能劇場	李志倫 楊澤之	一般	H403	113/11/05	1. 實驗室滅火器正常。	ok
							2. 缺風險評估表、教育訓練簽到表、定期自動檢查表，請提供改善照片，email回覆。	請回覆：
							3. 提醒實驗室負責人繳交實驗室進出人數統計及工作成員名冊(空白表單已email送出)。	請回覆：

承辦人：

行政助理李承龍  
113.12.12

二級主管：

組長張文龍  
113.12.12

一級主管：

總務長許龍池  
113.12.12

## 樹德科技大學「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正條文對照表

107年07月05日106學年度第2學期第2次環境與職業安全衛生委員會會議審議通過  
 111年3月2日110學年度第2學期第1次「環境與職業安全衛生委員會」會議修正通過提111年10月26日  
113年01月16日112學年度第1學期第2次環境與職業安全衛生委員會修正通過  
114年01月15日113學年度第1學期第2次環境與職業安全衛生委員會提出修正

修正後條文／附件	現行條文／附件	說明
<p>三、定義：</p> <p>(二) 職場霸凌與職場暴力：</p> <p>1. <u>職場霸凌係指發生在工作場所中，同仁間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。</u></p>	<p>三、定義：</p> <p>(二) 職場霸凌與職場暴力：</p> <p>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。</p>	<p>1. 為符合執行現況修訂。</p> <p>2. 該修正依據臺灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號釋義。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p>(二)人事室：</p> <p>1、參與本計畫之執行與指導。</p> <p>2、<u>受理及處理(調查、追蹤、回覆、存檔備查)教職員工之不法侵害及相關申訴案件。</u></p> <p>3、協助因受職場暴力受傷之工作者，提供相關工作調整或更換。</p> <p>4、辦理<u>預防執行職務場遭受不法侵害</u>教育訓練、宣導。</p>	<p>五、權責單位：</p> <p>(二)人事室：</p> <p>1、參與本計畫之執行與指導。</p> <p>2、協助因受職場暴力受傷之工作者，提供相關工作調整或更。</p> <p>3、辦理職場暴力教育訓練、宣導。</p>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p>(三)<u>學生事務處：</u></p> <p>1、<u>參與本計畫之執行與指導。</u></p> <p>2、<u>受理並依據相關法規處理學生(為加害人且為學校工作者)之不法侵害及相關申訴案件。</u></p>	<p>無</p>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p>(四) 勞工健康服務之醫護人員：</p> <p>1、協助推動職業暴力預防及處置。</p> <p>2、輔導職場暴力受害者心理健康，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性頻估與建議。(如有需轉介相關職業醫師輔導)</p>	<p>五、權責單位：</p> <p>(三) 勞工健康服務之醫護人員：</p> <p>1、協助推動職業暴力預防及處置。</p> <p>2、輔導職場暴力受害者心理健康，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性頻估與建議。(如有需轉介相關職業醫師輔導)</p>	<p>為符合執行現況修訂。</p>

<p>五、權責單位：</p> <p><u>(五) 性平會：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、<u>受理並依據相關法規處理校園性別事件有關之相關申訴案件。</u></li> <li>3、辦理預防執行性別事件之宣導及教育訓練。</li> </ol>	<p>五、權責單位：</p> <p>(四) 性平會：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、調查及處理與性別事件有關之案件。</li> <li>3、辦理預防執行性別事件之宣導及教育訓練。</li> </ol>	<p>為符合執行現況修訂。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p><u>(六) 教師申訴評議委員會(秘書室)：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、<u>受理評議教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者之申訴。</u></li> </ol>	<p>五、權責單位：</p> <p>(五) 教師申訴評議委員會(秘書室)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、調查及處理與教師申訴有關之不法侵害案件。</li> </ol>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p><u>(七) 職員暨工友申訴評議委員會(秘書室)：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、<u>受理評議職工不服學校有關個人權益措施之申訴案件。</u></li> </ol>	<p>五、權責單位：</p> <p>(六) 職員暨工友申訴評議委員會(秘書室)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、參與並協助本計畫之推動與執行。</li> <li>2、調查及處理與職員暨工友申訴有關之不法侵害案件。</li> </ol>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p><u>(八) 諮商與特教資源中心(以下簡稱諮商中心)：</u></p>	<p>五、權責單位：</p> <p>(七) 諮商與特教資源中心(以下簡稱諮商中心)：</p>	<p>為符合執行現況修訂。</p>
<p>五、權責單位：</p> <p><u>(九) 總務處營繕環安組：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、擬訂、規劃、督導執行職務遭受不法侵害預防計畫。</li> <li>2、受理及處理<u>(調查、追蹤、回覆、存檔備查)校內環境衛生及物理性危害發生時職場暴力之通報及相關申訴案件。</u></li> <li>3、協助危害工作場所之環境改善事宜。</li> <li>4、辨識及評估本校高風險族群，並提供改善建議。</li> <li>5、辦理預防執行職務遭受不法侵害之宣導。</li> <li>6、<del>接收職場暴力事件通報/申訴單，並將事件通報職場暴力處理小組。</del></li> </ol>	<p>五、權責單位：</p> <p>(八) 總務處營繕環安組：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、擬訂、規劃、督導執行職務遭受不法侵害預防計畫。</li> <li>2、受理職場暴力之通報或申訴。</li> <li>3、協助危害工作場所之環境改善事宜。</li> <li>4、辨識及評估本校高風險族群，並提供改善建議。</li> <li>5、辦理預防執行職務遭受不法侵害之宣導。</li> <li>6、接收職場暴力事件通報/申訴單，並將事件通報職場暴力處理小組。</li> </ol>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>

<p>五、權責單位： <u>(十)</u>生輔組：</p>	<p>五、權責單位： <u>(九)</u>生輔組：</p>	<p>為符合執行現況修訂。</p>
<p>五、權責單位： <u>(十一)</u>工作場所負責人：</p>	<p>五、權責單位： <u>(十)</u>工作場所負責人：</p>	<p>為符合執行現況修訂。</p>
<p>五、權責單位： <u>(十二)</u>校內工作者：</p>	<p>五、權責單位： <u>(十一)</u>校內工作者：</p>	<p>為符合執行現況修訂。</p>
<p>六、計畫項目與實施： <u>(六)</u>建立事件之處理程序：</p> <p>1、申訴或通報：教職員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，可填寫通報單(附表三)向營繕環安組<u>由人事室受理申訴</u>通報(當事人也可直接與相關單位窗口提起申訴)，營繕環安組再將事件轉介(通知)相關單位備案處理，教師須交由「教師申訴評議委員會」；職員須交由「職員暨工友申訴評議委員會」；<u>學生(須為加害人且為學校工作者)於校園遭受霸凌時，由學生事務處受理申訴</u>；<u>校園性別事件之案件需交由「性別平等委員會」備案受理申訴</u>；<u>校內環境衛生及物理性危害事件，由總務處營繕環安組受理申訴。</u> <u>如接獲校外來文之申訴案件，則由文書組依上述所屬之權責單位處理。</u> <u>若當事人對以上單位辦理之調查決定或依法之申復審議決定不服時，則得依據當事人身分別之救濟管道為：</u> <u>甲、教師：依規定向教師申訴評議委員會提起申訴(秘書室辦理)。</u> <u>乙、學生：依規定向學生申訴評議委員會提起申訴(學生事務處辦理)。</u> <u>丙、職員工：依規定向職員暨工友申訴評議委員會提起申訴(秘書室辦理)。</u> <u>申訴或通報處理：各相關受理單位於接獲申訴或通報後，須依據</u></p>	<p>六、計畫項目與實施： <u>(六)</u>建立事件之處理程序：</p> <p>1、申訴或通報：教職員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，可填寫通報單(附表三)向營繕環安組通報(當事人也可直接與相關單位窗口提起申訴)，營繕環安組再將事件轉介(通知)相關單位備案處理，教師須交由「教師申訴評議委員會」；職員須交由「職員暨工友申訴評議委員會」；性別事件之案件需交由「性別平等委員會」備案處理。 通報處理：各相關單位於接獲通報後，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(圖二)及各委員會相關執行辦法進行處理。 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。</p>	<p>1. <u>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</u> 2. <u>本項關於受理單位啟動調查之過程陳述，未來各再依據權責單位訂定之辦法進行討論修正。</u></p>

<p>執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(圖二)及各委員會<u>受理單位</u>相關執行辦法進行處理。</p> <p><u>受理單位啟動調查之過程，須包含召集處理小組(視事件樣態召集，小組成員與執行細節，由受理單位自訂)、追蹤處理結果、回覆當事人及相關資料歸檔備查等。</u></p> <p>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。</p>		
<p>圖二 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程</p>	<p>圖二 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程</p>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>
<p>附件 預防職場暴力之書面聲明</p>	<p>附件 預防職場暴力之書面聲明</p>	<p>依據校內簽呈(單號:33809)校長簽核意見辦理。</p>

# (現行計畫) 樹德科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107年07月05日106學年度第2學期第2次環境與職業安全衛生委員會會議審議通過  
111年3月2日110學年度第2學期第1次「環境與職業安全衛生委員會」會議修正通過  
113年01月16日112學年度第1學期第2次環境與職業安全衛生委員會修正通過

## 一、依據：

「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條、「職業安全衛生設施規則」第324之3條、「職業安全衛生管理辦法」、「勞工健康保護規則」及本校「安全衛生工作守則」訂定。

## 二、目的：

本校為預防且避免校內工作者因執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱「職場暴力」)的事件，特訂定本執行職務遭受不法侵害預防計畫；對於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件，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、暴力及性別事件之職場暴力零容忍，以確保教職員工健康之政策。

## 三、定義：

(一)執行職務遭受不法侵害:指的是本校之所有工作者因執行職務,於在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受雇主、主管、同事、服務對象(學生、來賓等)或其他第三方(學生家屬、廠商、陌生人等)之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

(二)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。

(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：發生在工作者及其他第三方之間，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)當職場評估可能或已經出現下列4種類型之職場暴力，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. 性別事件(如性侵害、性騷擾、性霸凌等)。

## 四、計畫範圍對象：

指受僱從事工作獲致工資之學校教職員工，及與學校存有提供勞務獲取報酬之工作事實及勞動契約之人員，以下統稱為校內工作者。

## 五、權責單位：

(一)校長:明確聲明本校對各種職場不法侵害「零容忍」之立場。

(二)人事室:

1. 參與本計畫之執行與指導。
2. 協助因受職場暴力受傷之工作者，提供相關工作調整或更。
3. 辦理職場暴力教育訓練、宣導。

(三)勞工健康服務之醫護人員：

1. 協助推動職業暴力預防及處置。
2. 輔導職場暴力受害者心理健康，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性頻估與建議。(如有需轉介相關職業醫師輔導)
3. 辨識及評估本校高風險族群，並提供改善建議。

(四)性平會：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 調查及處理與性別事件有關之案件。
3. 辦理預防執行性別事件之宣導及教育訓練。

(五)教師申訴評議委員會(秘書室)：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 調查及處理與教師申訴有關之不法侵害案件。

(六)職員暨工友申訴評議委員會(秘書室)：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 調查及處理與職員暨工友申訴有關之不法侵害案件。

(七)諮商與特教資源中心(以下簡稱諮商中心)：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 輔導職場暴力受害者心理健康。

(八)總務處營繕環安組：

1. 擬訂、規劃、督導執行職務遭受不法侵害預防計畫。
2. 受理職場暴力之通報或申訴。
3. 協助危害工作場所之環境改善事宜。
4. 辨識及評估本校高風險族群，並提供改善建議。
5. 辦理預防執行職務遭受不法侵害之宣導。
6. 接收職場暴力事件通報/申訴單，並將事件通報職場暴力處理小組。

(九)生輔組：

1. 參與並協助本計畫之推動與執行。
2. 協助提供必要保護措施。

(十)工作場所負責人：

1. 協助本計畫之推動與執行，並填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合本計畫之工作調整、更換，以及作業現場改善措施。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

(十一)校內工作者：

1. 參與本計畫之推動與執行，並填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合本計畫執行所屬單位風險評估及控制與改善。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

## 六、計畫項目與實施：

- (一)規範建立：運用校內會議明確申明對各種職場暴力採取零容忍原則，修正工作守則禁止教職員工之間有各項暴力行為。絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為(請參閱附表三)，亦絕不容忍教職員工間或承攬商、來賓及其他工作利害相關者對本校教職員工有以

下之職場暴力之行為：

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. 性別事件：如性侵害、性騷擾、性霸凌等。

(二)教育訓練：對教職員工進行內部訓練，了解職場暴力辨識、溝通及暴力防治計畫。

(三)職場暴力危害鑑別、風險評估及控制：

1. 危害辨識：
  - (1) 辨識高風險族群：第一線與廠商、來賓應對之人員以及職場上主管或部屬之間偶發性的肢體暴力、心理暴力、語言暴力和性別事件等事件。
  - (2) 辨識高風險族群特質：高風險族群特質為高工作負荷、高壓力負荷、輪班、加班及缺乏保障之職務。
2. 評估危害：
  - (1) 辨識及評估危害之步驟如圖 1。
  - (2) 利用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附表一)進行評估，針對有需要進一步降低風險的狀況進行改善控制。每3年進行1次績效評估，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。

(四)適當配置作業場所：透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害，採取有效降低風險之控制措施：

1. 物理環境：留意教職員工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) 避免尖銳刺耳的噪音刺激教職員工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：提供舒適的工作空間(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尖銳物品，如花瓶等。
3. 設備或擺飾：辦公桌椅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. 監視系統：高風險工作場所設置監視系統，並定期妥善維護及測試。

(五)依工作適性適當調整人力：各單位人力配置不足，可能因工作負荷加重，無法勝任，導致職場暴力事件發生或惡化，甚至延誤受害人治療。若評估結果仍無法避免下列職務或作業流程時，應儘速調整人力或反應單位主管協調改善：

1. 面對來賓或承攬商蠻橫耍流氓時。
2. 單位之間須人力/物力支援，無法取得共識時。
3. 無法配合出勤加班或個人加班時數偏高時。

4. 身體突然不適時。
5. 需要單獨長時間作業時。
6. 執行稽核工作或扣點處分不滿時。
7. 執行人事調動告知時。

(六)建立事件之處理程序：

1. 申訴或通報：教職員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，可填寫通報單(附表三)向營繕環安組通報(當事人也可直接與相關單位窗口提起申訴)，營繕環安組再將事件轉介(通知)相關單位備案處理，教師須交由「教師申訴評議委員會」；職員須交由「職員暨工友申訴評議委員會」；性別事件之案件需交由「性別平等委員會」備案處理。

通報處理：各相關單位於接獲通報後，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(圖二)及各委員會相關執行辦法進行處理。

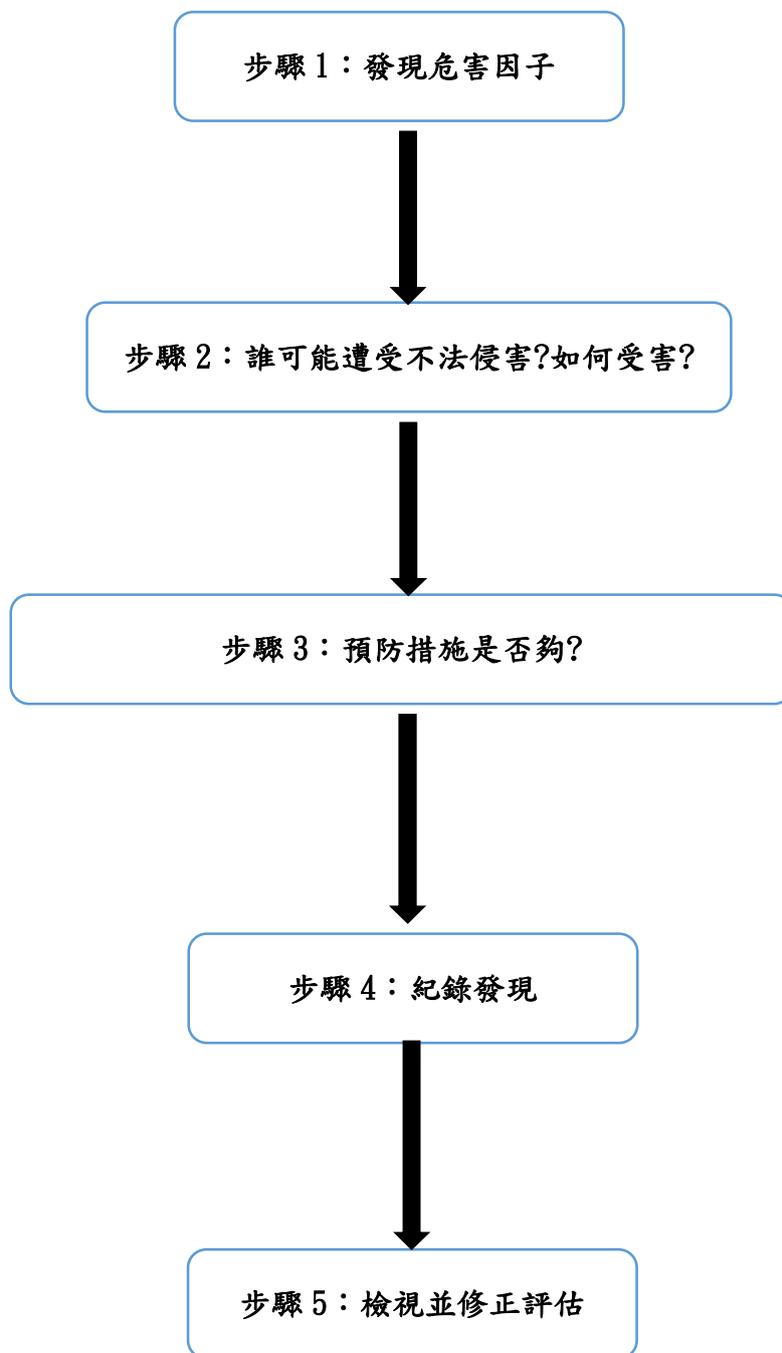
事後處置：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾。若加害者為本校內部教職員工，依懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。

2. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(七)執行成效之評估及改善：所發生之職場暴力事件通報及處理資料應保護教職員工隱私，經不同類型的職場暴力分析評估後，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，每年檢討其適用及有效性，以作為日後教育訓練及相關防範措施之參考，並妥善保存，以供隨時檢視；相關檢核評估機制，參考附表五。

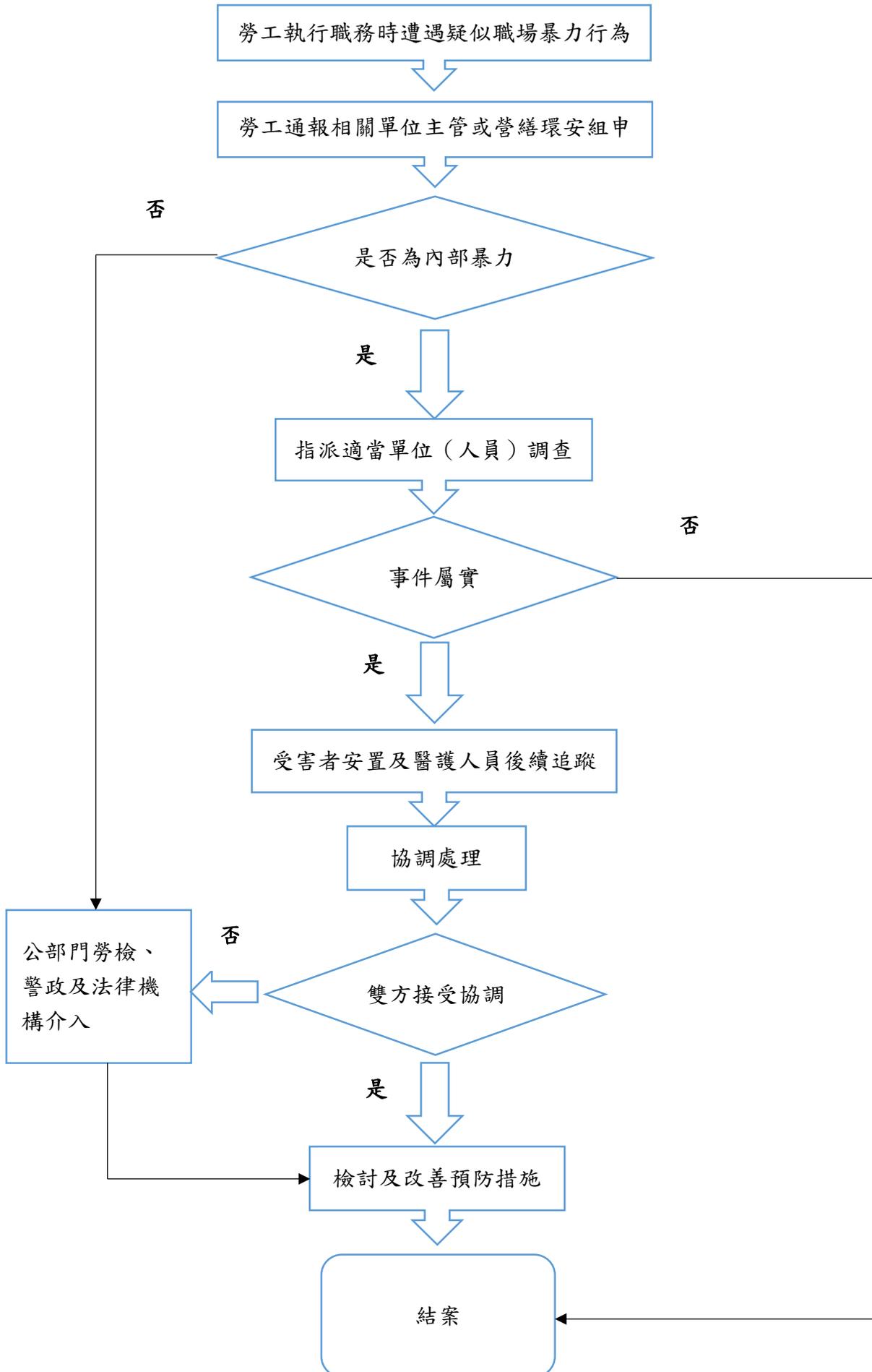
七、本計畫執行紀錄或文件等，應歸檔留存3年以上，並確保個人隱私權。

八、本計畫經環境與職業安全衛生委員會審議通過，陳校長核定後公告實施，修正時亦同。



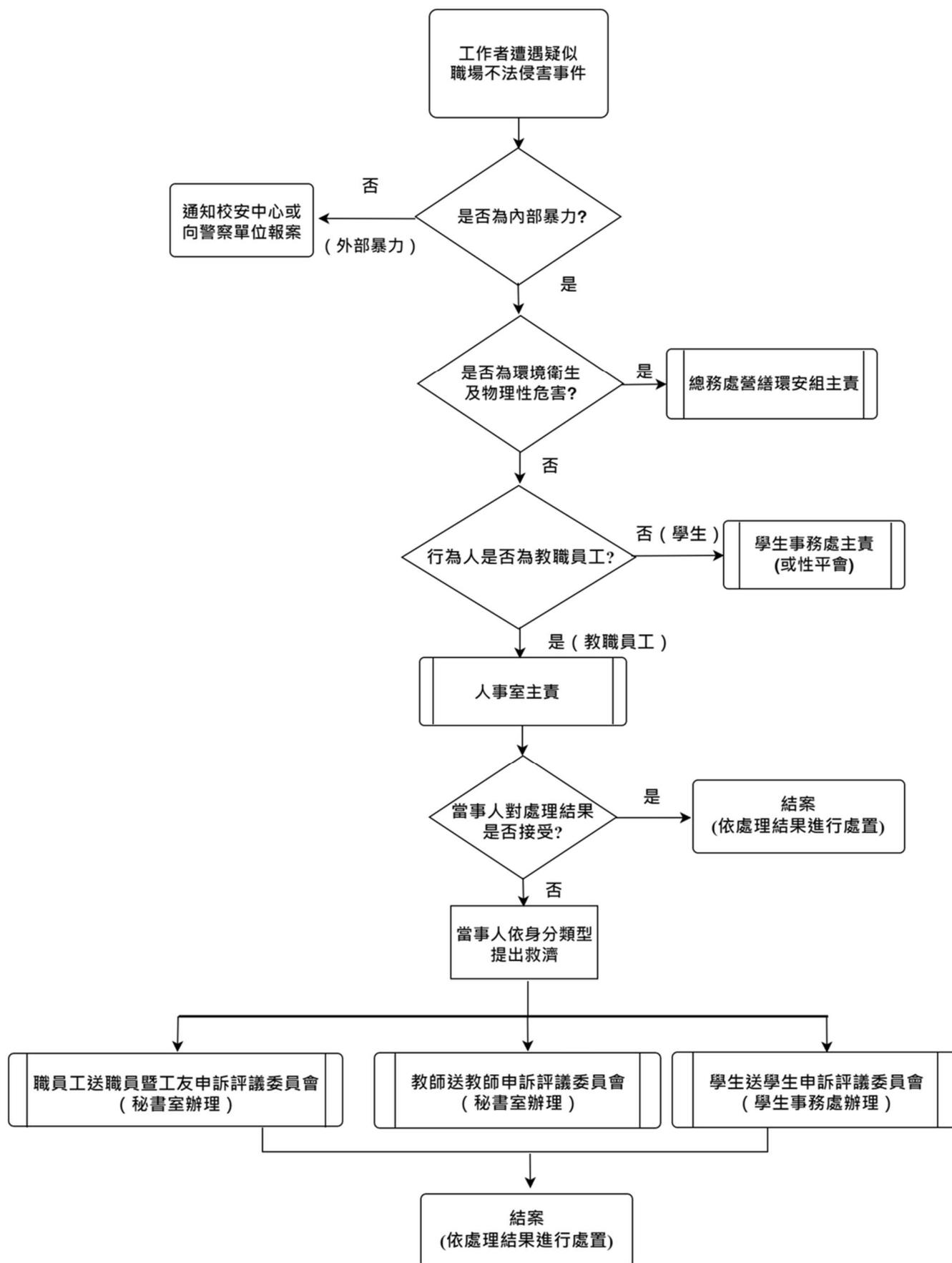
圖一 評估危害步驟圖

(現行附件)



圖二 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

(修正後之附件)



圖二 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

附表一 樹德科技大學 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

受評估單位/處室：

評估人員（二級主管）：

評估日期：

單位主管（一級主管）：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/ 心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低；加總 可能性及嚴重性 欄位分數)	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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
是否有已知工作會接觸有暴力史之來賓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工之工作性質為執行公共安全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總 可能性及嚴重性 欄位分數)	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
					<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)			
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工需於深夜或凌晨工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工需於較陌生之環境工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總可能性及嚴重性欄位分數)	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
勞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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總 可能性及嚴重性 欄位分數)	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
					<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)			
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
工作場所位於交通不便, 偏遠地區否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總可能性及嚴重性欄位分數)	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
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
<b>內部不法侵害</b>								
學校內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總 可能性及嚴重性 欄位分數)	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
					分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1 分)			
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3 分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2 分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1 分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
是否有被教職員工排擠或工作適應 不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3 分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2 分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1 分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3 分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2 分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1 分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/語言/心理/性別事件)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低;加總可能性及嚴重性欄位分數)	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
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性別事件 其他_____	<input type="checkbox"/> 可能(3分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分)	<input type="checkbox"/> 高(大於5分) <input type="checkbox"/> 中(4分) <input type="checkbox"/> 低(低於3分)	<input type="checkbox"/> 工程管理 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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暴力、語言暴力、心理暴力及**性別事件**，事業單位可自行細歸類。
3. 任一項潛在風險如勾選「否」，則無須進行該項後續評估。
4. 經評估風險等級如為「高」之項目，單位須提出修正措施，以防止不法侵害發生。

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

表一 簡易風險等級分類

※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3×3 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。

附表二 樹德科技大學 職場不法侵害行為自我檢視檢核表\_主管層級

職場不法侵害行為檢核表(檢視有打✓，無則劃-)

- 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勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、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，孤立勞工，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勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞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，對勞工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

我已了解以上列舉行為屬職安法之職場不法侵害行為，若有發生宜注意調整對同仁之態度。

簽名：



附表四 樹德科技大學 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			

## (現行附件) 樹德科技大學 預防職場暴力之書面聲明

本校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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等對本校員工有職場暴力之行為。

### 一、職場暴力的定義：

工作人員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) 性別事件(如性侵害、性騷擾、性霸凌等)。

### 三、工作者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) 向本校提出申訴。

四、本校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，皆得通知本校人事組或撥打員工申訴專線，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。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，但如員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：營繕環安組（依類別分案至各負責單位）

申訴專線電話：(07)6158000#2217

申訴專用電子信箱：[oppkppki0@stu.edu.tw](mailto:oppkppki0@stu.edu.tw)

校長

日期：            年        月        日

## (修正後之附件) 樹德科技大學 預防職場暴力之書面聲明

本校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，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等對本校員工有職場暴力之行為。

### 一、職場暴力的定義：

工作人員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：

(五) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

(六) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

(七) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

(八) 性別事件(如性侵害、性騷擾、性霸凌等)。

### 三、工作者遇到職場暴力怎麼辦：

(六) 向同事尋求建議與支持。

(七) 與加害者理性溝通，表達自身感受。

(八) 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。

(九) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

(十) 向本校提出申訴。

四、本校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，皆得通知本校人事組或撥打員工申訴專線，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。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，但如員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：**人事室(教職員)**、**性別平等委員會(性平事件)**

申訴專線電話：**(07)6158000#(人事室窗口分機)**、**(性別平等委員會窗口分機)**

申訴專用電子信箱：**(人事室窗口)**、**(性別平等委員會窗口)**

校長

日期：            年            月            日