附件 1

中國醫藥大學

禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

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霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工生、家屬或其他人對本校工作者有職場暴力之行為。

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）性騷擾：如不當的性暗示與行為等。

三、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，都應立即通知本校環安室教職員工申訴窗口專線，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。

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、鼓勵本校工作者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、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

教職員工申訴窗口：**環安室**

申訴電話：04-2205-3366#1258、#1530

電子信箱：cmccesh@mail.cmu.edu.tw　　（校長用印）

附件 2

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(不法侵害情境)[註1]	是	否	潛在不法侵害風險類型（肢體/語言/心理/性騷擾）[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								
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	□	□						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□						
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	□	□						
勞工之工作是否為單獨作業	□	□						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	□	□						
勞工是否需於較陌生之環境工作	□	□						
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□						
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□						

勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□						
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□						
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	□	□						
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	□	□						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	□	□						
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	□	□						
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	□	□						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	□	□						
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	□	□						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	□	□						

內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	□	□						
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	□	□						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	□	□						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□						
工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□						

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、語言、心理及性騷擾，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 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。

附件 3

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目
☐ 持續地在工作上吹毛求疵，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，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。 ☐ 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。 ☐ 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。 ☐ 無正當理由不准勞工請假。 ☐ 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經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 ☐ 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。

附錄五

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\ https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116)

附件四

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)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 設密碼鎖或門禁系統。 ✧ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ✧ 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			✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ✧ 工作空間內宜有兩個出口。 ✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 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			✧ 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。 ✧ 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			✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

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/處所之勞工代表：_____

☐勞工健康服務醫護人員：_____

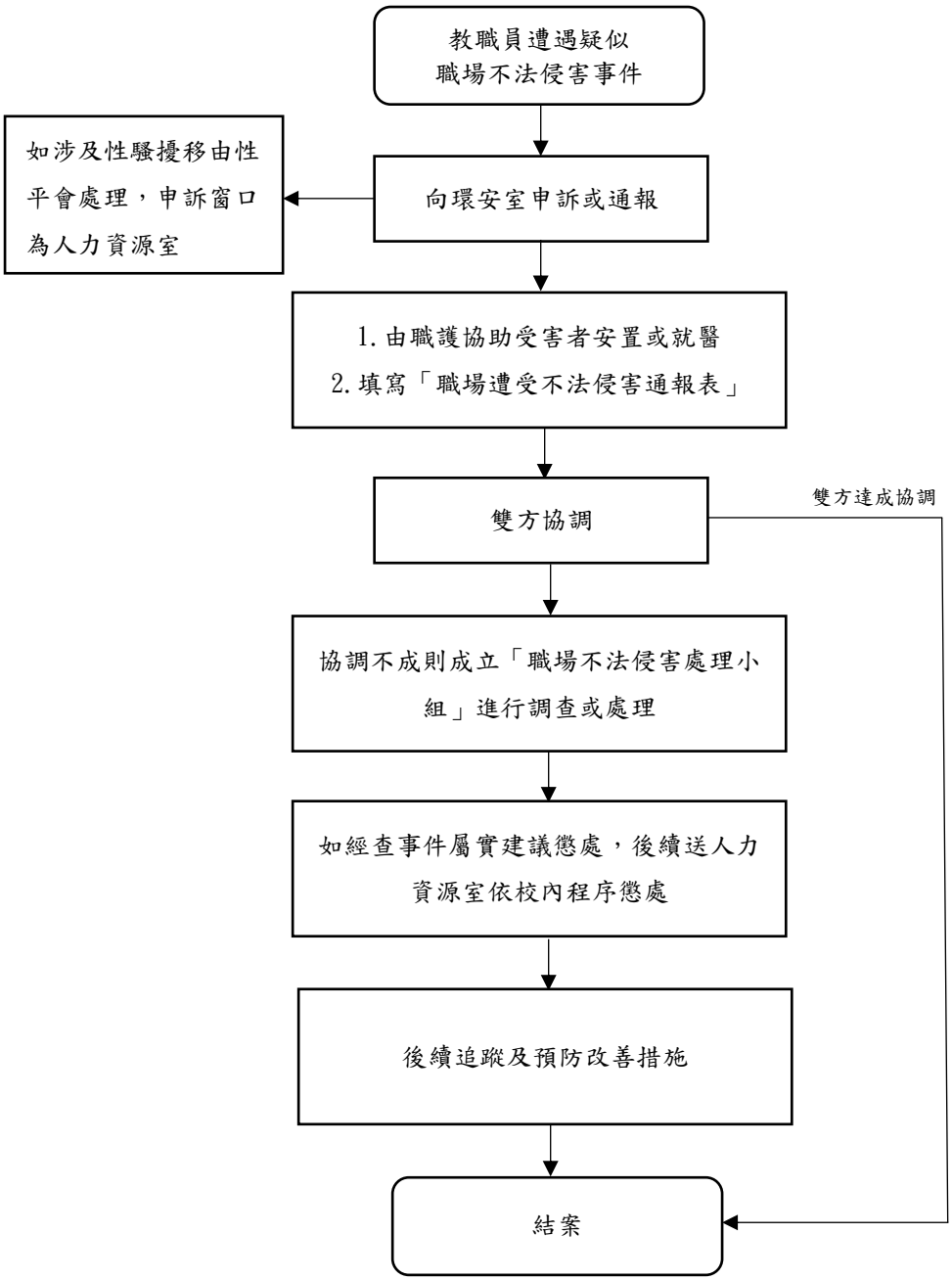
附件五

如發生職場不法侵害事件，常見的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	保全人員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	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	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

附件六

中國醫藥大學職場不法侵害事件處理流程圖（公告版）



附件七

中國醫藥大學職場不法侵害事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____
2. 發生時間：_____
3. 具體位置：_____
4. 目擊者：_____
5. 當事者：_____
6. 當事人者身分別：□本校工作者 □校外人員 □其他_____
7. 疑似行為人 性別：□男 □女
8. 疑似行為人 姓名或特徵：_____
9. 當事人所屬單位：_____
10. 疑似行為人□本校工作者，所屬單位/職稱_____□校外人員
11. 雙方關係：_____
12. 暴力類型：
    - □肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
    - □心理暴力(如：威脅、恐嚇、歧視、排擠等)。
    - □語言暴力(如：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)。
    - □性 騷 擾(如：令人覺得不舒服的性暗示與行為等)。
    - □跟蹤騷擾
    - □其他_____
13. 發生原因：_____
14. 詳細說明：_____

    _____
15. 造成傷害：□有 □無
16. 受傷人員：□無 □疑似行為人□當事人 □其他_____
17. 事件處理：□警察部門 □保安人員 □醫療人員 □自行協調
    □其他_____
18. 疑似行為人處置：□無 □自行離開 □警方逮捕 □其他_____

通報/申訴當事人：_____(請簽名或蓋章)

通報/申訴日期：_____

附件八

中國醫藥大學工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表

受理日期:	填表日期:
案件編號:	調查會議日期:

參與調查或處理人員: ☐內部人員(請敘明:_____ _____ _____) ☐外部人員(請敘明:_____)	當事人是否需醫療處置:☐否☐是 _____ _____
當事人說明發生經過與暴力原因: (請敘明,可舉證相關事證) 疑似行為人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)	
當事人安置情形	疑似行為人處理情形
☐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☐其他_____ 內部人員:☐無☐調整職務☐送警法辦 ☐其他_____
向當事人說明事件處理結果否: ☐否 ☐是(請註明日期,由誰說明)	
雙方協商: (1)協商日期:_____ (2)協商結果是否達成協議:☐是(請填以下第(3)點)☐否(請填以下第(4)點) (3)檢討及改善預防措施 _____ _____ (4)公部門勞檢、警政、法律機關介入處理 _____ _____	
處理者:_____ 處理日期/時間:_____ 審核者:_____ 審核日期/時間:_____	

附件九

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 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		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
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		
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		
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		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐評估人員：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ☐單位主管：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿