



執行職務遭受不法侵害(職場暴力)預防計畫

114 年 5 月修訂

114 年 3 月修訂

112 年 6 月修訂

109 年 7 月制訂

一、目的

本公司為預防職場不法侵害之發生，特訂定「仁寶電腦工業股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」（以下簡稱本計畫），以確保工作者之工作安全及身心健康。

二、制定依據

依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 2 項規定，以及本公司反歧視反騷擾政策。

三、職場不法侵害定義

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，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。

四、適用範圍

當職場評估可能或已經出現下列四種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：

- (一) 職場暴力 (如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 職場霸凌 (如：持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等行為)。
- (三) 性騷擾 (如：以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為)。
- (四) 就業歧視 (如：年齡、性別、性傾向、容貌、婚姻、身心障礙歧視等)。

五、適用對象

公司全體員工，及受本公司工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者）。

六、職場暴力來源

(一) 內部暴力：

發生於組織內部，發生在同事之間，或上司及下屬之間，也包括資深員工與新進、年輕或層級屬弱勢地位之員工間，甚至員工對主管，利用各種優勢所為者。

(二) 外部暴力：

來自組織外部，包括顧客、服務對象、承包商、其他相關人士或陌生人。

七、權責單位

(一) 人力資源暨行政管理本部

1. 負責本計畫之推動與執行。
2. 負責宣導及辦理相關教育訓練。
3. 負責職場不法侵害調查作業

(二) 醫護室

1. 配合協助本預防計畫之推動與執行。
2. 提供相關健康指導或轉介。
3. 輔導受害者心理健康並給予輔導，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。

(三) 總務部：

1. 負責提供必要之保全作業。
2. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，協助提供必要保全作業。

(四) 職 安：

1. 負責執行強化工作場所的安全規劃。
2. 負責執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業。
3. 負責追蹤查核職場不法侵害預防措施。

(五) 各單位主管：

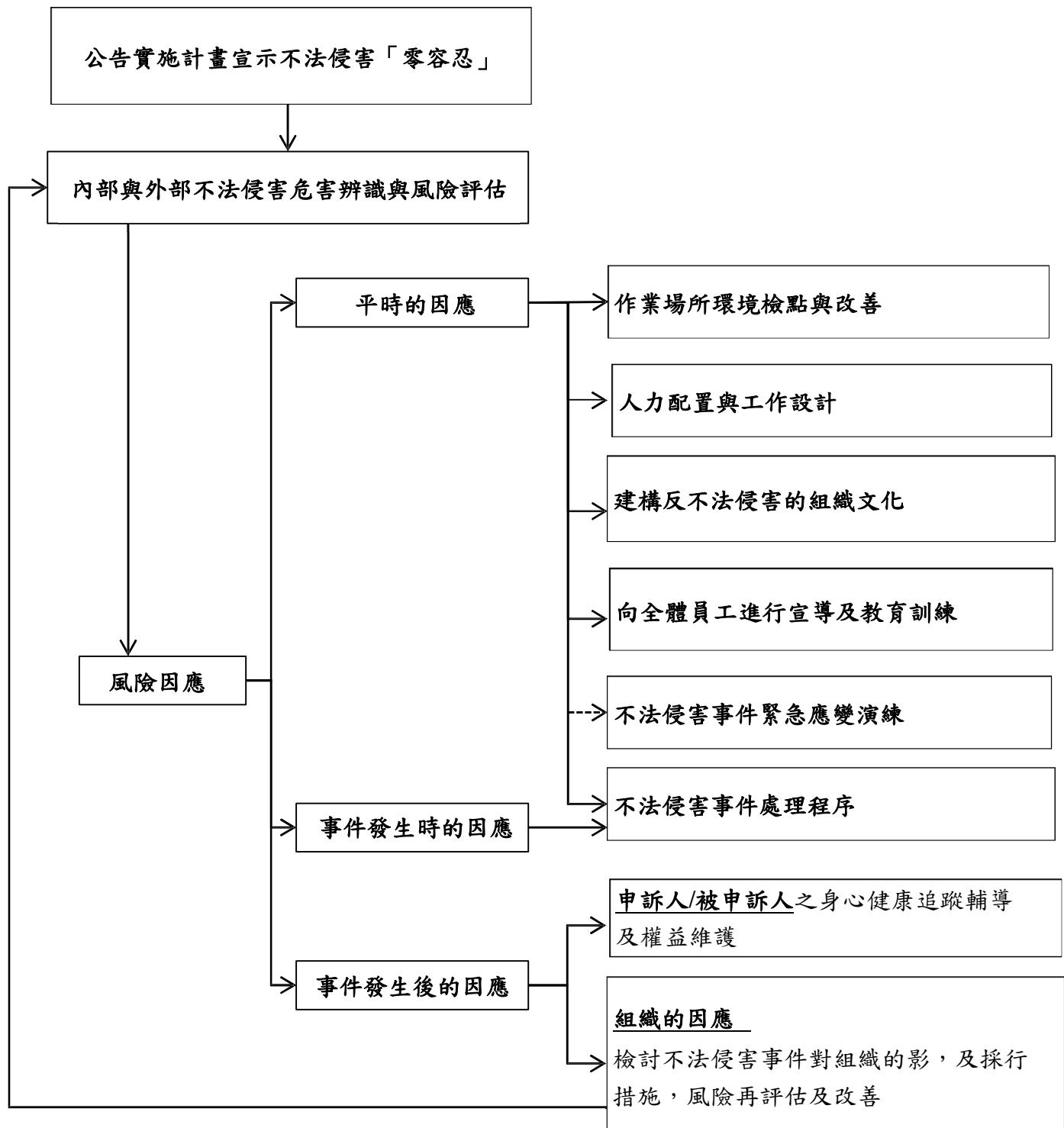
1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
2. 配合執行強化工作場所的規劃。
3. 配合職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。
4. 依工作適性適當調整人力。
5. 提供所屬同仁必要保護措施。

(六) 全體員工：

1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
2. 配合參與及執行本計畫。
3. 必要時配合職場不法侵害相關調查作業。

八、計畫執行

本計畫以下列職場不法侵害預防流程圖為架構進行計畫擬定與執行。



(一) 建構行為規範

1. 於電子公告及內部宣導海報，聲明與宣導對職場不法侵害零容忍(如附件一)。
2. 嚴禁長官與下屬、同仁與同仁之間有各種職場不法侵害行為。

(二) 危害辨識及風險評估

1. 辨識潛在風險族群：櫃台總機人員、單獨或夜間工作之員工。
2. 辨識具高風險族群特質：第一線接觸訪客、公司內夜班、長工時、高工作負荷之職務。
3. 以「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附件二)進行風險評估。
4. 單位主管依「潛在造成職場不法侵害之行為樣態—主管層級」(如附件三)進行自主檢核。

(三) 作業場所適當配置

1. 依作業場所環境檢點紀錄表(附件四)進行檢點，如有可能觸發不法侵害行為發生，應採取適當解決措施。
2. 保持各作業場所適當溫度、濕度及良好之通風；室內外照明良好。
3. 工作場所之預防措施詳附件五。

(四) 依工作之適性適當提供相關措施

1. 依作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件六)進行檢點，預防職場不法侵害發生。
2. 適性配工措施

項目	採行措施
單獨或夜間工作	<ul style="list-style-type: none">➤ 強化員工緊急應變能力➤ 提供女性同仁夜間十點後/男性同仁十一點半後返家計程車資訊，並記錄計程車車號
員工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<ul style="list-style-type: none">➤ 主管派員協同作業➤ 依據實際情況，配置保全及報警

3. 工作設計

項目	採行措施
工作單調重複或負荷過重	<ul style="list-style-type: none">➤ 彈性工時制、輪班制
其他友善措施，以預防職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none">➤ 暢通員工意見箱反應問題。➤ 提供公司活動及員工協助方案。➤ 委託外部幼兒園提供企業托育服務及設立哺乳室等，有助調和工作及家庭責任。

(五) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

公司針對不同員工以線上必修課程之方式進行相關教育訓練，以強化員工認知。

(六) 職場不法侵害通報處置及申訴，依下列處理程序執行

1. 員工於遭遇或疑似遭遇職場不法侵害行為時，得向員工關係部或單位主管通報及申訴。
2. 員工關係部或主管接獲通報後，應請員工填寫「職場不法侵害申訴書」(附件七)，立即提供處理與協助。

3. 職場不法侵害申訴以具名方式進行受理，員工若疑似遭遇職場不法侵害時，經向員工關係部提交職場不法侵害申訴書，由員工關係部受理後，依據職場不法侵害調查作業流程(附件八)處理。受理單位自確定受理申訴案後即開始調查，並於兩個月內完成，必要時得延長一個月。
 - a. 內部事件：若為組織不法侵害，依事件性質與嚴重性，必要時請求警衛、保全人員或警方介入。
 - b. 外部事件：須與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害。
4. 調查或處理之過程確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復，並視情況及時報警，以應對突發事件。
5. 事後處置：依據申訴個案實際情形提供保護及協助，並保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。員工可以使用 EAP 服務，或參考附件九及附件十所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

(七) 執行成效之評估及改善

1. 每三年進行一次風險評估和監測，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，並依「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件十一)進行追蹤查核。
2. 鼓勵員工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，組織應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存3年以上，並保障員工個人隱私權。

十、本計畫經本公司人力資源暨行政管理本部最高主管核定後實施。

仁寶電腦工業股份有限公司 預防職場不法侵害之書面聲明

本公司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，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或客戶、往來廠商、服務對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）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、職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 職場暴力 (如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 職場霸凌 (如：持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等行為)。
- (三) 性騷擾 (如：以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為)。
- (四) 就業歧視 (如：年齡、性別、性傾向、容貌、婚姻、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) 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) 向公司提出申訴。

四、本公司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，皆得通知本公司申訴單位員工關係部，本公司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。本公司絕對禁止對申訴者、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、本公司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、本公司鼓勵同仁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公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

- (一) 申訴電話：員工關係部#11947
- (二) 申訴專用電子信箱：SH@compal.com

董事長

中華民國____年____月____日

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 (職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視)	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、契約駐廠人員清潔、保全、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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
工作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"/>						
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"/>						

內部不法侵害							
組織內是否曾發生遭受同事(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、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<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工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<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 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。

潛在造成職場不法侵害之行為樣態—主管層級

- 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，公司將依個案審視與判斷。

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），避免刺激勞工、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			
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： _____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表
「行政管制措施」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
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

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： _____

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)			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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：_____

強化本公司工作場所的防暴安全規劃措施

加強位置	加強預防暴力安全場所措施
保全單位通報電話	仁寶大樓櫃台 11003
通道	加設密碼鎖、員工證、訪客登記等措施，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 小時監視器等裝置，定期維護。
工作場所	設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	沒有使用的區域不對外開放設置門禁及攝影機管控，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現非必要之物品，如刀械、尖銳工具、助燃物體等。
工作場所	保全人員定時定點巡邏，加強工作場所之安全。
工作場所	工作場所內損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時處理及改善。
室內、室外及停車場	陰暗及人煙稀少處安裝明亮的照明、攝影機設備

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

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：_____

人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

勞工健康服務醫護人員：_____

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			<ul style="list-style-type: none">◆ 簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。◆ 提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			<ul style="list-style-type: none">◆ 排班應取得勞工同意並保有規律性◆ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			<ul style="list-style-type: none">◆ 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。◆ 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。◆ 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。

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： _____

人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____

職場不法侵害申訴書

案件編號：

申訴人姓名				申訴日期	年 月 日	
性別		年齡		身份證字號		
住址				聯絡電話		
工號				到職日		
服務部門				職 稱		
電子郵件						

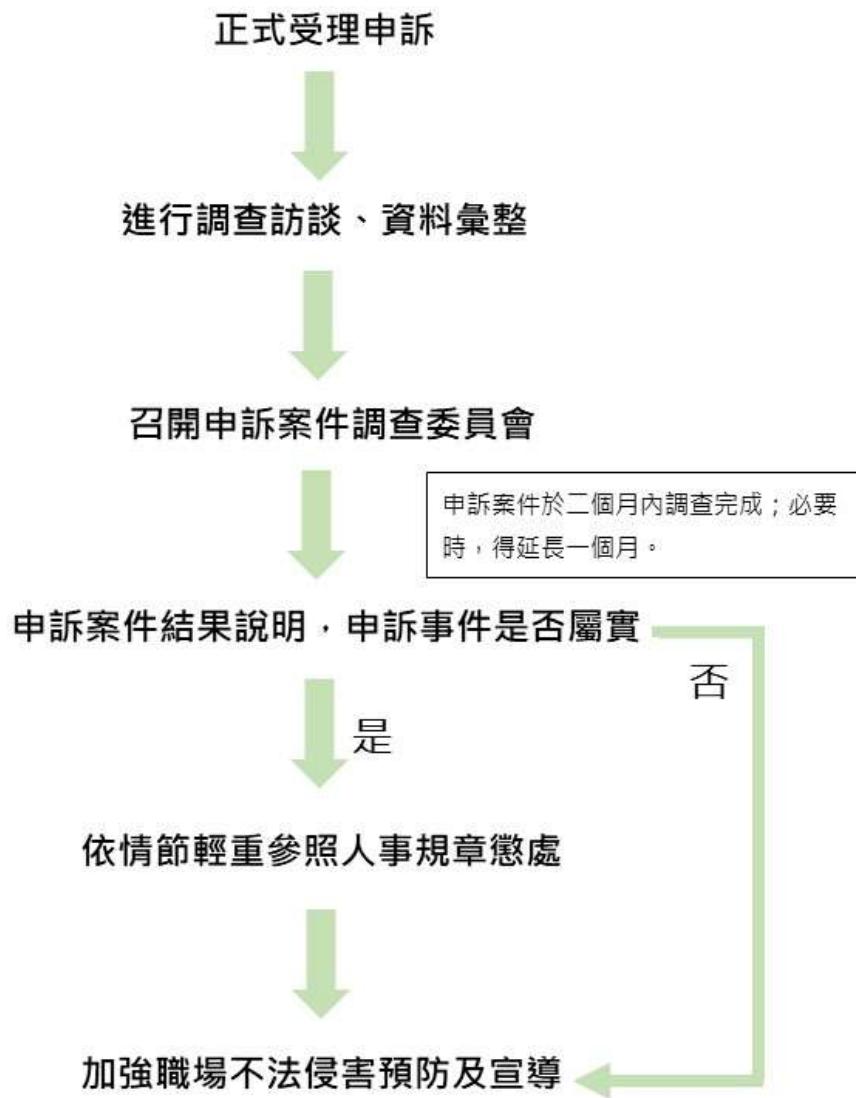
申訴對象	姓名	工 號	
	部 門	與被申訴人 關係	
申訴事件	事件時間、地點、過程、內容 (請依發生時間軸陳述)		可供舉證事項 (事證、人證含工號、姓名、部門資訊) (所提供之舉證事項請依左列申訴事件發 生時間軸對應排序)

<職場不法侵害協助資源>

公司提供醫師諮詢(洽詢醫護室#11734)或是 EAP 諮詢服務(諮詢專線：0809-031688)等資源，以利穩定身心。

申訴人簽名			
(以下由受理單位填寫)			
受理窗口		受理日期	年 月 日
調查委員會決議			
備註			

職場不法侵害申訴流程



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)。	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/1106/1164/1169/4314/)
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	110
	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 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

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
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
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

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____

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"/> 組織 <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"/> 組織政策規範 <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"/> 製作手冊或指引並公告		
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"/> 每位同仁清楚通報流程 <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			

評估人員：_____

評估日期：_____年_____月_____日