

# 明新學校財團法人明新科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

114年5月20日行政會議訂定

## 壹、依據

- 一、依「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條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條。
- 二、勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」之規定辦理。

## 貳、目的

明新科技大學（以下簡稱本校）為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」及處置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，訂定本計畫。

## 參、定義

- 一、當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

- (一)職場暴力。
- (二)職場霸凌。
- (三)性騷擾。
- (四)就業歧視。
- (五)跟蹤騷擾。

- 二、職場暴力來源：

- (一)內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
- (二)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、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
- (三)網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

- 三、職場霸凌與職場暴力：

- (一)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。
- (二)職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

肆、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

## 伍、職責分工

### 一、校長

- (一)公開宣示落實禁止工作場所職場不法侵害書面聲明（附件一）。

- (二)監督本計畫依規定執行
- (三)指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。

## 二、人力資源處

- (一)協助預防計畫之規劃、推動及執行。
- (二)受理教職員工遭受不法侵害之通報，填寫職場疑似不法侵害通報及處置表(附件二)，涉及性侵害、性騷擾轉介權責單位受理。
- (三)辦理相關教育訓練。
- (四)人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
- (五)擔任職場不法侵害處理小組成員。

## 三、總務處環安衛中心

- (一)預防計畫之規劃、推動與執行。
- (二)強化工作場所保護措施之規劃及填寫檢點表。
- (三)可能之不法侵害辨識及評估。
- (四)配合填寫職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件三)、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(附件四)、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)與職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件六)。
- (五)擔任職場不法侵害處理小組成員。

## 四、學務處校安中心

- (一)協助相關單位提供必要之保護措施(協助封鎖現場，保存現場跡證及配合警察人員處理現場、指揮人員疏散等)。
- (二)負責本校教職員工遭職場不法侵害後之校安通報事宜。
- (三)擔任職場不法侵害處理小組成員。

## 五、法務處

- (一)對於外部暴力事件若有需要可協助被害人進行法律服務，協助提供相關法律諮詢服務。
- (二)擔任職場不法侵害處理小組成員。

## 六、勞工健康護理師、職業安全醫師

- (一)協助職場暴力預防及處置。
- (二)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)辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。
- (四)彙整職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)、職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級(附件七)
- (五)擔任職場不法侵害處理小組成員。

## 七、各單位主管

- (一)協助審核職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)。
- (二)配合填寫職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級(附件七)。

- (三)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (四)配合執行強化工作場所的規劃。
- (五)配合提供所屬工作者提供必要保護措施。

八、全校教職員工

- (一)配合填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)。
- (二)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (三)配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。
- (四)發現職場不法侵害時，勇於通報。

陸、執行職務遭受不法侵害執行流程

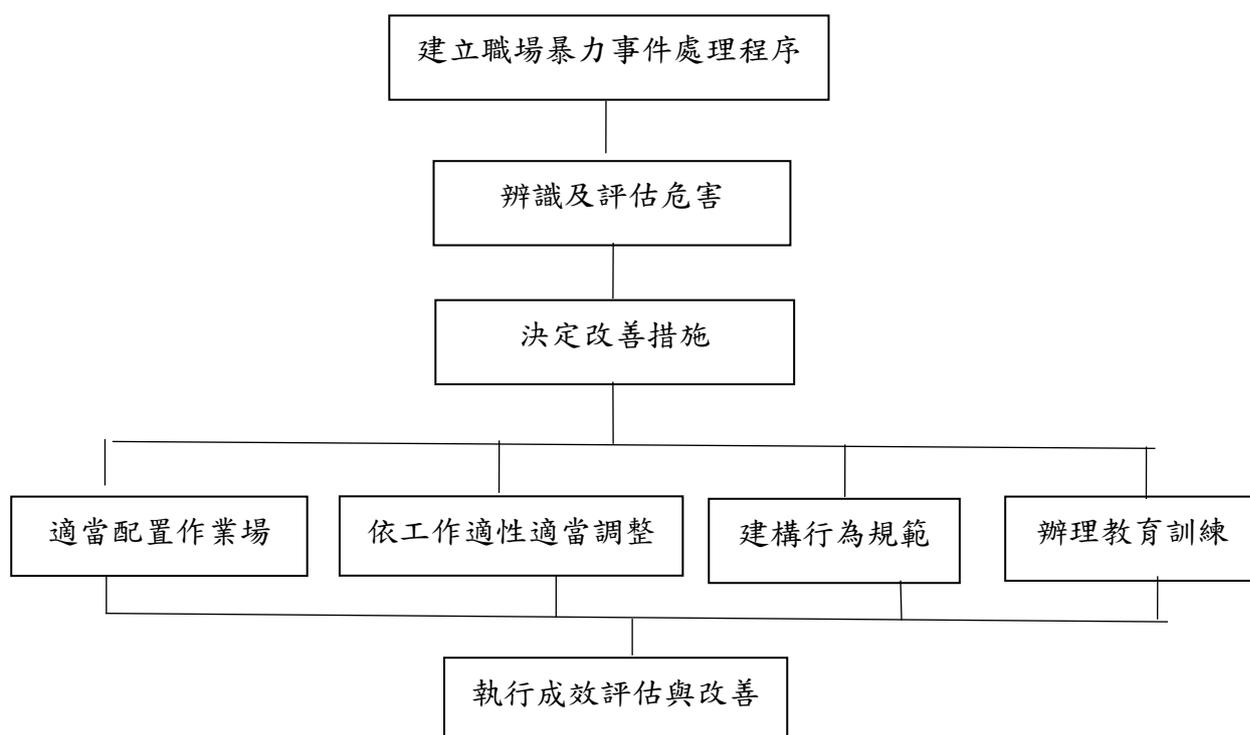


圖 1. 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程圖

一、建構行為規範

- (一)由校長簽署「禁止工作場所職場不法侵害」並公布於校內網頁(附件一)。
- (二)辦理危害預防及溝通技巧訓練、新進人員職前訓練時辦理教育訓練。
- (三)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- (四)認識不同類型職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧。
- (五)提供有關性別、文化多樣性及反歧視(國籍、宗教、性別、性取向、階級、教育程度、職業、年齡、健康、外貌和身材)等資訊，提高對相關議題的敏感度。
- (六)人際關係及溝通技巧，預防或緩解職場不法侵害情境。

二、辨識及評估危害：

- (一)辨識高風險族群：針對體力勞動者、學生、行政人員等。
- (二)辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷工作場所。
- (三)評估危害：採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件五)、作業場所環境檢點紀錄表、工作場所設計、適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件三、附件四)等進行評估。
- (四)適當配置作業場所將學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施如下表：

加強位置	加強措施
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	工作空間應有兩個出口
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做為武器的尖銳物，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	駐警隊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	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

三、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

為預防執行職務遭受不法侵害發生，單位主管應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）：

- (一) 面對大量群眾。
- (二) 單獨進行作業活動。
- (三) 在傍晚及夜間之工作。
- (四) 處理金錢交易工作。
- (五) 執行保護性業務工作。
- (六) 執行校內工作者人事調動告知作業時。
- (七) 執行校內工作者人事終止聘僱告知作業時。

柒、教職員工遭遇不法侵害事件處理程序

- 一、教職員工遭受不法侵害流程(附件八)。
- 二、教職員工遭遇外部不法侵害時，應立即通知單位主管、人力資源處、校安中心或向警察單位報案，校內人員應協助就醫安置或實施隔離措施。
- 三、教職員工遭遇內部不法侵害時應向人力資源處通報，由人力資源處於

24 小時內填寫職場疑似不法侵害通報表及處置表(附件二)。

- 四、若不法侵害類型為性騷擾則轉至本校性騷擾暨性侵害申訴評議委員會，依「明新科技大學教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點」辦理。
- 五、其他類型不法侵害案件由勞工健康服務人員進行初步評估及關懷，並視案件樣態報請校長啟動職場不法侵害處理小組或通報警政單位。
- 六、處理小組由校長指派召集人成立，成員包含人力資源處、法務處、相關單位主管、環安衛中心、勞工健康服務護理師及校安中心等，審議申訴案是否成案，如成案則宜於 3 天內成立調查小組，成員應至少 3 人，其中聘請外部專業人員至少 2 人(建議具法律、醫護或心理專業)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。
- 七、依職場不法侵害處理小組建議，對被害人進行醫療協助、心理諮商輔導、調整職務或法律諮詢等措施；對加害人進行職務調整、懲罰處置或送警法辦。
- 八、勞工健康服務護理師、環安衛中心持續實施危害辨識，風險評估及改善方式，或協助轉介心理輔導，提供受害者身心健康協助。
- 九、職場不法侵害通報及處置表之結果及相關記錄應統一保存於人力資源處，至少留存三年。
- 十、不法侵害調查期限應於二個月內完成；必要時得延長一個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

#### 捌、執行成效之評估及改善

- 一、本校應於每三年或不定期進行風險評估和監測，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。本校應鼓勵工作者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，本校應對環境及職務進行審查及檢討，並將執行情形紀錄於明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害預防措施查核及評估表(附表六)以找出改善之空間。
- 二、職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

玖、本計畫執行之紀錄或文件等應保存三年以上。

壹拾、本計畫若有未盡事宜者，依相關法令辦理。

壹拾壹、本計畫經行政會議通過，陳請校長核定後發布實施，修正時亦同。

## 明新學校財團法人明新科技大學禁止工作場所職場不法侵害

### 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暴力行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或家長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）職場暴力。
- （二）職場霸凌。
- （三）性騷擾。
- （四）就業歧視。
- （五）跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （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行為人之行為做為證據。
- （三）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，皆得通知本校人力資源處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、本校職場不法侵害申訴窗口：人力資源處

電話：03-5593142分機2131

申訴電子信箱：personnel@must.edu.tw

校長：\_\_\_\_\_

簽署日期：\_\_\_\_\_

明新學校財團法人明新科技大學職場疑似不法侵害通報及處置表

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： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬/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： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

通報人：\_\_\_\_\_

通報日期/時間：\_\_\_\_\_

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	被申訴人懲處情形 外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：	

受理單位：

審核：

## 明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境

## 檢點紀錄表 3-1「物理環境」方面

單位：\_\_\_\_\_ 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			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。
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			

 檢點人員：\_\_\_\_\_ 單位主管：\_\_\_\_\_ 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_ 人資/總務/其他相關單位人員：\_\_\_\_\_ 該單位之勞工代表：\_\_\_\_\_ 勞工健康服務人員：\_\_\_\_\_

註1:本表各項環境相關因子與建議可採行措施為例示,業務單位得自行依業務屬性修正與增列。

註2:使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境

檢點紀錄表 3-2 「工作場所設計」方面

單位：\_\_\_\_\_ 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"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 設密碼鎖或門禁系統。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客 等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路</li> </ul>

			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。
--	--	--	---

檢點人員： \_\_\_\_\_

單位主管： \_\_\_\_\_

職業安全衛生人員： \_\_\_\_\_

人資/總務/其他相關單位人員： \_\_\_\_\_

該單位之勞工代表： \_\_\_\_\_

勞工健康服務人員： \_\_\_\_\_

註1:本表各項環境相關因子與建議可採行措施為例示，業務單位得自行依業務屬性修正與增列。

註2:使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

**明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境  
檢點紀錄表 3-3 「行政管制措施」方面**

單位：\_\_\_\_\_ 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「訪客登記簿」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

- 檢點人員： \_\_\_\_\_
- 單位主管： \_\_\_\_\_
- 職業安全衛生人員： \_\_\_\_\_
- 人資/總務/其他相關單位人員： \_\_\_\_\_
- 該單位之勞工代表： \_\_\_\_\_
- 勞工健康服務人員： \_\_\_\_\_

註1:本表各項環境相關因子與建議可採行措施為例示，業務單位得自行依業務屬性修正與增列。

註2:使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

明新學校財團法人明新科技大學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

4-1 「適性配工」方面

單位：\_\_\_\_\_ 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
面對大量訪客(如重大節日之前後、尖峰時段)				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> <li>◇ 宿舍或交通接駁服務</li> </ul>
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 強化人員緊急應變能力</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> </ul>
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 明確規定移動流程</li> </ul>
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 與他人協同作業</li> </ul>

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人資/總務/其他相關單位人員：\_\_\_\_\_

該單位之勞工代表：\_\_\_\_\_

勞工健康服務人員：\_\_\_\_\_

註1:本表各項環境相關因子與建議可採行措施為例示，業務單位得自行依業務屬性修正與增列。

註2:使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

**明新學校財團法人明新科技大學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**  
4-2 「工作設計」方面

單位：\_\_\_\_\_ 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			※簡化工作流程，減少勞工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			※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			※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。

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人資/總務/其他相關單位人員：\_\_\_\_\_

該單位之勞工代表：\_\_\_\_\_

勞工健康服務人員：\_\_\_\_\_

註 1:本表各項環境相關因子與建議可採行措施為例示，業務單位得自行依業務屬性修正與增列。

註 2:使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：\_\_\_\_\_

評估人員/評估日期：\_\_\_\_\_

受評估場所：\_\_\_\_\_

單位工作型態及人數：\_\_\_\_\_

單位主管審核/審核日期：\_\_\_\_\_

潛在風險(可能造成不法侵害情境) <sup>註1</sup>	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/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
<b>外部不法侵害</b>								
是否有組織外之人員(承包商、訪客、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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制	

			<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
勞工是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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、毒癮或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
<b>內部不法侵害</b>								
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

註：1. 潛在風險為例示，業務單位得自行依業務屬性需求修正與增列。

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，業務單位可自行細歸類。

3. 使用時機為每三年危害評估、重大不法侵害事件發生後、更換主管、作業型態或空間變更。

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。

## 明新學校財團法人明新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"/> 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"/> 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			

註：本表各檢核重點，業務單位得自行依業務屬性需求修正與增列。

 評估人員：

 單位主管：

## 明新學校財團法人明新科技大學職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級

單位：\_\_\_\_\_

評估者（單位主管）：\_\_\_\_\_

日期： 年 月 日

### 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被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- 總是試圖貶抑被霸凌者個人、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被霸凌者。
- 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准被霸凌者請假。
- 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將被霸凌者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下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。
- 不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。

註：1. 本表填寫完成後，請送至人力資源處。

2. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

3. 使用時機為每三年危害評估或更換主管。

### 明新科技大學職場不法侵害事件處理流程圖

