

台灣士瑞克安防集團

執行職務遭受不法侵害預防計畫

壹、依據：

一、職業安全衛生法：第 6 條第 2 項第 3 款

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

第三款：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

二、職業安全衛生設施規則：第 324-3 條

雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：

- (一)辨識及評估危害。
- (二)適當配置作業場所。
- (三)依工作適性適當調整人力。
- (四)建構行為規範。
- (五)辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- (六)建立事件之處理程序。
- (七)執行成效之評估及改善。
- (八)其他有關安全衛生事項。

前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。

三、性別平等工作法：第 12 條

本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- (一)受僱者於執行職務時，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。
- (二)雇主對受僱者或求職者為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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

四、性別平等工作法：第 13 條

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- (一)僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- (二)僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

五、跟蹤騷擾防制法：第 2 條

本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，主管機關及目的事業主管機關應就其權責範圍，依跟蹤騷擾防制之需要，主動規劃所需保護、預防及宣導措施，對涉及相關機關之防制業務，並應全力配合。

六、跟蹤騷擾防制法：第 3 條

本法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

- (一) 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
- (二) 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。
- (三) 對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
- (四) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
- (五) 對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
- (六) 對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (七) 向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- (八) 濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

貳、目的：

防止台灣士瑞克安防集團員工於執行職務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，以妥善預防及處置執行職務時遭受不法侵害事件，確保員工之身心健康，訂定本計畫。

參、定義：

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指本集團員工因執行職務，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、跟蹤騷擾行為或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害，可參考本計畫附件 2-台灣士瑞克安防集團潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表。

肆、適用對象：台灣士瑞克安防集團員工。

伍、職責分工：

- 一、執行董事：本計畫之推動、支持及協調公司內各單位共同推動本計畫，公開宣示公司內工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明，以建構行為規範。
- 二、單位一級主管（本集團各單位之最高主管）：
 - (一) 督導計畫之推動、執行及初步協調。
 - (二) 建構預防不法侵害之單位行為規範，填寫台灣士瑞克安防集團預防職場不法侵害書面聲明、台灣士瑞克安防集團潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表。
 - (三) 指派單位不法侵害預防計畫業務承辦人。
 - (四) 員工遭遇疑似職場不法侵害事件時，協助初步事件瞭解，先進行內部溝通，初步處置結果，通報總公司人資行政管理處。
- 三、人資行政管理處（安全衛生部）：本計畫之修正、推動及執行。
 - (一) 職業安全衛生人員：協助潛在風險評估，規劃辦理教育訓練，執行成效之評估及改善。
 - (二) 勞工健康服務護理師：個案管理、個案面談與評估。
- 四、各單位不法侵害預防計畫業務承辦人：
 - (一) 本計畫之推動協助、執行與資訊提供。
 - (二) 執行職場危害及辨識評估：定期填報(附件 3-職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、附件 4-職場不法侵害預防之作業場所環境「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」檢點紀錄表與作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表)。
 - (三) 協助宣導職場不法侵害預防概念與相關措施。
 - (四) 接獲單位內員工疑似不法侵害事件陳情(附件 5-台灣士瑞克安防集團職場不法

侵害通報及初步處置表)，通報單位一級主管，協助進行事件瞭解，填寫單位初步處置表，通報院本部總務處。

五、人資行政管理處(性騷擾/跟蹤騷擾、職場霸凌/職場暴力事件申訴處理、權益受損/就業歧視事件申訴處理)：

- (一) 本集團考勤作業系統頁面設置性騷擾防治及申訴專區與職場霸凌防治及申訴專區，提供申訴管道。
- (二) 收到申訴時，依台灣士瑞克安防集團性騷擾防治措施及申訴處理要點或台灣士瑞克安防集團職場霸凌防治與申訴處理要點辦理。
- (三) 年度性騷擾及職場霸凌申訴案件統計由各區辦彙整送人資行政管理處。
- (四) 本集團員工對於管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，原措施或處置之次日起三十日內以書面向申訴處理委員會提起申訴。

六、全體員工：配合預防計畫之執行及參與，定期接受教育訓練。

陸、辦理事項：

本集團預防計畫乃參照勞動部職業安全衛生署修正公告之執行職務遭受不法侵害預防指引(114 年 2 月)、融合本集團組織架構，評估預防計畫運作之可行性，制定預防流程圖(圖一 職場不法侵害預防流程圖)。

一、建構行為規範：

- (一) 執行董事簽署文件(附件1-台灣士瑞克安防集團預防職場不法侵害之書面聲明及附件2-台灣士瑞克安防集團潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表)，公告於本集團不法侵害預防計畫專區。
- (二) 單位一級主管簽署文件(附件1-台灣士瑞克安防集團預防職場不法侵害之書面聲明及附件2-台灣士瑞克安防集團潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表)，公告於本集團不法侵害預防計畫專區。

二、辨識及評估危害：由單位業務承辦人執行填報文件(附件3-職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及附件4-職場不法侵害預防之作業場所環境「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」檢點紀錄表與作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表)，單位部門未設置職業安全衛生人員可由人資人員負責執行，並繳回人資行政管理處備查。

三、辦理職場不法侵害危害預防及溝通技巧教育訓練：由人資行政管理處定期舉辦。

四、通報及申訴：參照圖二 疑似職場不法侵害事件處理流程圖。

- (一) 通報：單位內接獲陳情員工疑似遭受職場不法侵害時，填寫(附件5-台灣士瑞克安防集團職場不法侵害通報及初步處置表-通報)，提交單位不法侵害預防計畫業務承辦人，通報單位一級主管協助進行事件瞭解，不法侵害預防計畫業務承辦人填寫(附件5-台灣士瑞克安防集團職場不法侵害通報及初步處置表-初步處置表)，通報人資行政管理處。
- (二) 申訴：
 1. 性騷擾/跟蹤騷擾事件：員工受到性騷擾及跟蹤騷擾事件時，需填(附件6-台灣士瑞克安防集團員工性騷擾事件申訴受理情形表)，向人資行政管理處提出申訴，依台灣士瑞克安防集團性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點進行申訴案件處理。
 2. 職場霸凌/職場暴力事件：員工疑似遭受職場霸凌時，可填(附件7-台灣士瑞克安防集團職場霸凌事件申訴書)，向人資行政管理處提出申訴，依台灣士瑞克安防集團職場霸凌防治與申訴懲處處理要點進行申訴案件處理。
 3. 權益受損/就業歧視事件：員工疑似對於管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，可填(附件8-申訴書)，向人資行政管理處提起申訴。

事件類型	依據	主責單位
性騷事件處理	性騷擾防治措施及申訴處理要點	人資行政管理處
跟蹤騷擾事件處理	性騷擾防治措施及申訴處理要點 <u>跟蹤騷擾防治法</u>	人資行政管理處 警察機關
職場霸凌/職場暴力事件處理	職場霸凌防治與申訴處理要點	人資行政管理處
權益受損/就業歧視事件處理	職場霸凌防治與申訴處理要點	人資行政管理處

五、風險個案篩選：

- (一) 透過健康檢查問卷調查(附件 10-員工自填疑似遭受不法侵害行為評估問卷及簡式健康量表)，篩檢出風險個案。後續將轉介外部專業醫療單位並聯繫個案了解目前狀況及是否願意接受面談。
- (二) 本集團員工則可由個人、同事、主管等主動向本集團人資行政管理處遞交健康服務申請表，並由安全衛生部護理師協助轉介外部醫療單位，進行後續面談及諮詢，另依員工狀況給予相關協助資源(附件 13-內/外職場不法侵害相關資源)。
- (三) 風險個案處理建議：依照上述流程，本集團健康服務團隊將進一步訪視面談了解個案之心理狀況，完成訪視報告與建議(附件 11-個案面談結果及採行措施建議表)，並視需要協助轉介，或安排其他相關人員進行訪視以了解個案狀況。訪視報告與建議需回饋給個人與單位主管(為保護個人隱私，提供給個案單位主管之訪視報告與建議內容，將去除個人詳細健康資料內容，主要針對危害風險進行評估)，個人或單位主管收到訪視報告與建議，依建議內容評估與執行改善作法，並視需要安排配工。

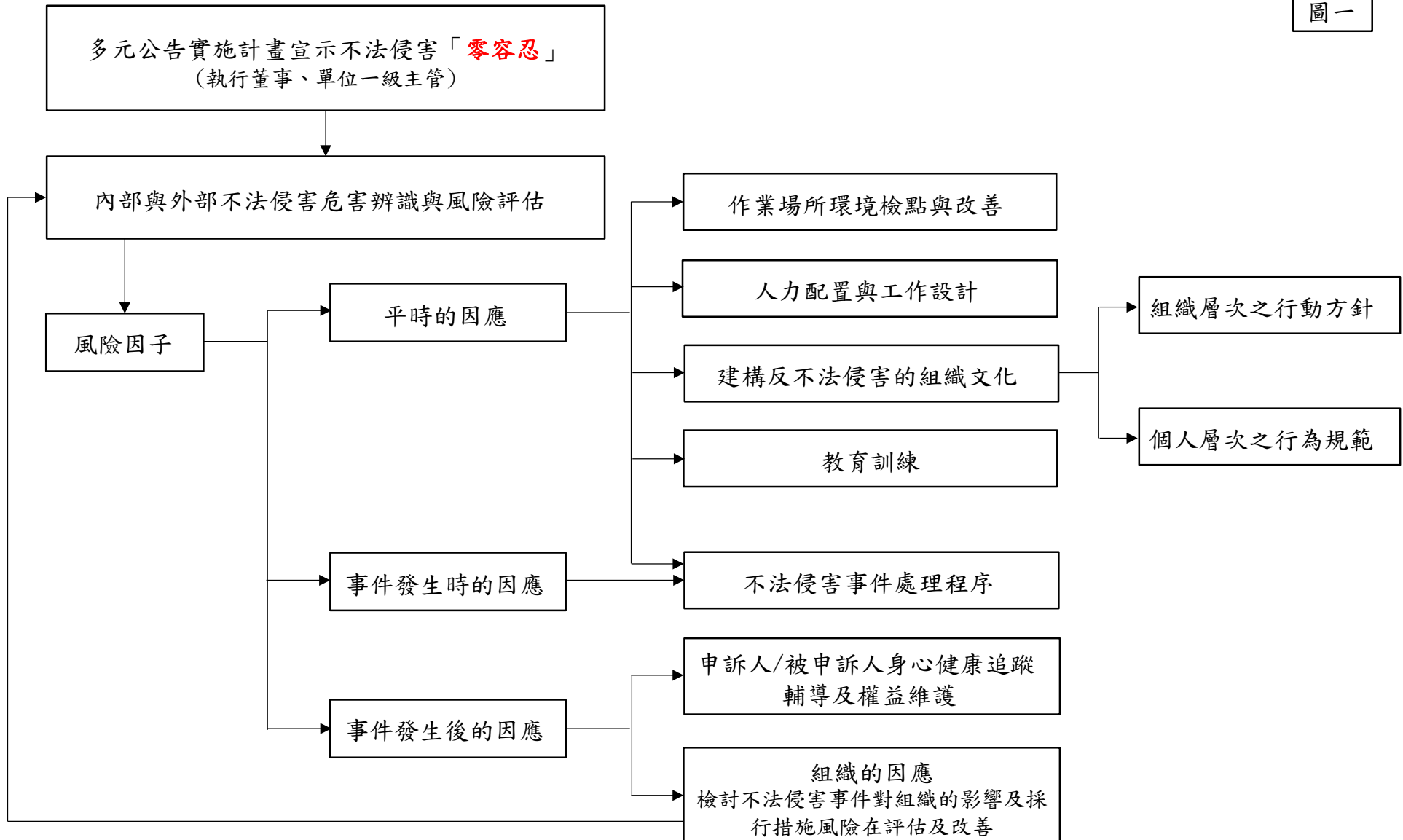
六、執行成效之評估及改善：

- (一) 成效評估目的：

為檢視所採取措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。本集團職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、申訴、調查和處置等相關數據及紀錄，依組織需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存，以供勞動檢查人員檢視。相關檢核評估機制可參考(附件 12-職場不法侵害預防措施查核及評估表)。
- (二) 成效評估原則：
 1. 職場不法侵害事件之通報、申訴應記錄、保管，以利全體員工共同重視不法侵害預防之重要性。不法侵害事件發生後，通報單位可先對環境及職務進行審查及檢討評估(附件 12-職場不法侵害預防措施查核及評估表)，找出改善之空間。
 2. 本集團相關申訴事件調查報告及會議紀錄等資料，人資行政管理處予以妥善保存。
 3. 人資行政管理處年度填具統計表(附件 9-年度性騷擾及職場霸凌申訴案件統計表)至安全衛生部，後續由安全衛生部職業安全衛生人員、勞工健康服務護理師等每年執行相關措施查核評估(附件 12-職場不法侵害預防措施查核及評估表)，進而納入本集團辦理集團內不法侵害預防與溝通技巧教育訓練之參考規劃。

七、本計畫執行紀錄或文件留存三年。

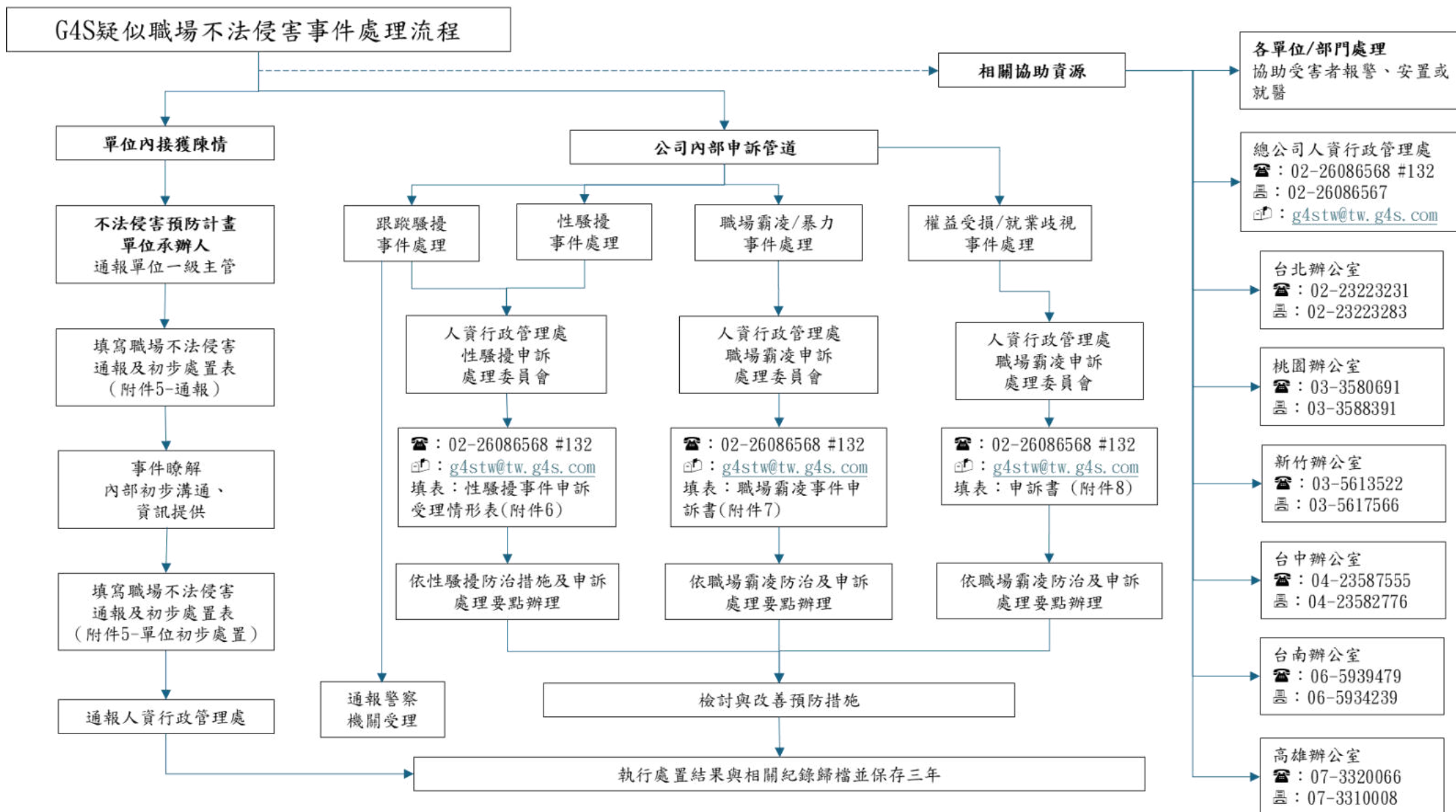
圖一



圖一職場不法侵害預防流程圖

圖二 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

為兼顧員工合理權益，本流程圖可視事件樣態調整



台灣士瑞克安防集團 預防職場不法侵害之書面聲明—執行董事

本集團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，絕不容忍任何集團內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本集團工作者間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本集團員工有職場不法侵害之行為。

- 一、職場不法侵害的定義：員工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、職場不法侵害行為的樣態(參閱附件2-潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表)：
 - (一) 職場暴力。
 - (二) 職場霸凌。
 - (三) 性騷擾。
 - (四) 跟蹤騷擾行為。
 - (五) 就業歧視。
- 三、集團內工作者遇到不法侵害怎麼辦：
 - (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) 向台灣士瑞克安防集團提出通報或申訴。
- 四、本集團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，可向各單位進行通報，如有遭遇性騷擾及職場霸凌之情事，可向人資行政管理處提起申訴，如權益受損之情事，可向法制處申訴，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。本集團絕對禁止對申訴者、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、本集團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員工，事後絕不會對其處以不利之處分。
- 六、本集團鼓勵員工均能利用所設置之內部通報或申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本集團亦將盡力協助提供。
- 七、集團內申訴管道及受理單位：
性騷擾/跟蹤騷擾、職場霸凌/職場暴力及權益受損/就業歧視：
申訴電話：02-26086568
申訴電子信箱：g4stw@tw.g4s.com

負責人：



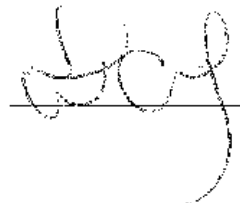
簽署日期：

10/22/2025

台灣士瑞克安防集團 預防職場不法侵害之書面聲明處/單位一級主管

本集團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，絕不容忍任何集團內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本集團工作者間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本集團員工有職場不法侵害之行為。

- 一、職場不法侵害的定義：員工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、職場不法侵害行為的樣態(參閱附件2-潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表)：
 - (一) 職場暴力。
 - (二) 職場霸凌。
 - (三) 性騷擾。
 - (四) 跟蹤騷擾行為。
 - (五) 就業歧視。
- 三、集團內工作者遇到不法侵害怎麼辦：
 - (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) 向台灣士瑞克安防集團提出通報或申訴。
- 四、本集團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，可向各單位進行通報，如有遭遇性騷擾及職場霸凌之情事，可向人資行政管理處提起申訴，如權益受損之情事，可向法制處申訴，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。本集團絕對禁止對申訴者、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、本集團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員工，事後絕不會對其處以不利之處分。
- 六、本集團鼓勵員工均能利用所設置之內部通報或申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本集團亦將盡力協助提供。
- 七、單位指派不法侵害預防計畫業務承辦人：姓名：林蔚彤副理 電話：02-26086568 #132
- 八、集團內申訴管道及受理單位：
性騷擾/跟蹤騷擾、職場霸凌/職場暴力及權益受損/就業歧視：
申訴電話：02-26086568；申訴電子信箱：g4stw@tw.g4s.com

單位： 財務會計處 一級主管簽名：  簽署日期： 2023/10/20

台灣士瑞克安防集團 預防職場不法侵害之書面聲明處/單位一級主管

本集團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，絕不容忍任何集團內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本集團工作者間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本集團員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：員工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、職場不法侵害行為的樣態(參閱附件2-潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表)：

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

三、集團內工作者遇到不法侵害怎麼辦：

- (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) 向台灣士瑞克安防集團提出通報或申訴。

四、本集團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，可向各單位進行通報，如有遭遇性騷擾及職場霸凌之情事，可向人資行政管理處提起申訴，如權益受損之情事，可向法制處申訴，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。本集團絕對禁止對申訴者、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、本集團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員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本集團鼓勵員工均能利用所設置之內部通報或申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本集團亦將盡力協助提供。

七、單位指派不法侵害預防計畫業務承辦人：姓名：林蔚彤副理 電話：02-26086568 #132

八、集團內申訴管道及受理單位：

性騷擾/跟蹤騷擾、職場霸凌/職場暴力及權益受損/就業歧視：

申訴電話：02-26086568；申訴電子信箱：g4stw@tw.g4s.com

單位： 人資行政管理處 一級主管簽名： 劉東銘 簽署日期： 2025/10/20

潛在造成職場不法侵害之行為樣態確認表

- 一、 **職場暴力**：包括員工於工作場所中，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**：包括員工於執行職務，在勞動/工作場所中，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：
 - (一) 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - (二) 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定員工、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。
 - (三) 主管在同仁面前對特定員工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 - (四) 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。
 - (五) 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。
 - (六) 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。
 - (七) 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**：指員工於執行職務時，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；或雇主對員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、 **跟蹤騷擾行為**：指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，例如監視觀察、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨礙名譽、冒用個資等。
- 五、 **就業歧視**：指雇主以員工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動/工作條件，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）。

☐ 我了解上述確認表內容。

簽名：_____

確認日期：_____

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位： (填寫本集團單位/處/室)			評估日期： 年 月 日			
受評估之場所：			評估人員：			
場所內工作型態及人數：			審核人員：			
外部不法侵害						
(註：勾 否 者，則 免填 潛在不法侵害風險類型、風險等級、現有控制措施及應增加或修正相關措施欄位)						
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	風險等級	現有控制措施	應增加或修正相關措施
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	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員工之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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	

員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
新進員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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 (例如：監視、尾隨接近、歧視、不當追求及言語騷擾等行為)	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	
內部不法侵害 (註：勾 <input type="checkbox"/> 否者，則 <input type="checkbox"/> 免填 潛在不法侵害風險類型、風險等級、現有控制措施及應增加或修正相關措施欄位)						
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	風險等級	現有控制措施	應增加或修正相關措施
組織內是否曾發生主管或員工遭受同事(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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<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	

表一 簡易風險等級分類

風險等級 (AB 分數相乘)		嚴重度(B)		
		嚴重傷害(3 分)	中度傷害(2 分)	輕度傷害(1 分)
可能性 (A)	可能(3 分)	高度風險(9 分)	高度風險(6 分)	中度風險(3 分)
	不太可能(2 分)	高度風險(6 分)	中度風險(4 分)	低度風險(2 分)
	極不可能(1 分)	中度風險(3 分)	低度風險(2 分)	低度風險(1 分)

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：

- 輕度傷害(1 分)，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) 言語或跟蹤騷擾，造成心理短暫不舒服。
- 中度傷害(2 分)，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、肢體或跟蹤騷擾，造成心理極度不舒服。
- 嚴重傷害(3 分)，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、肢體或跟蹤騷擾，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(3 分)：一年可能會發生一次以上。

(二) 不太可能發生(2 分)：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生(1 分)：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，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式評估危害之風險程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「物理環境」、「工作場所設計」、
「行政管制措施」檢點紀錄 與
作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位： (填寫本集團單位/處/室)		
物理環境		
環境相關因子	現況描述	應增加或改善之措施
噪音	<input type="checkbox"/> 控制在60分貝以下 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
照明	<input type="checkbox"/> 保持室內，室外照明良好，各區域視野清晰 <input type="checkbox"/> 夜間照明充足，特別是夜間出入口，停車場，貯藏室 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
溫/濕度	<input type="checkbox"/> 保持室內適當溫度，濕度 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
通風狀況	<input type="checkbox"/> 保持室內通風良好，消除異味 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
建築結構及相關使用之設備	<input type="checkbox"/> 維護物理結構及設備之安全 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
工作場所設計		
場所位置	現況描述	應增加或改善之措施
通道	<input type="checkbox"/> 盡量減少單位對外通道的分歧 <input type="checkbox"/> 主要出入口建立門禁管制，工作人員配戴識別證 <input type="checkbox"/> 不用的門上鎖，限制進出，應符合消防法規 <input type="checkbox"/> 停車場盡量緊鄰工作場所 <input type="checkbox"/> 安全門、通道路口、樓梯口、進出口，禁堆放物品 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	

設備擺飾	<input type="checkbox"/> 辦公家具擺設應避免影響員工出入 <input type="checkbox"/> 保持家具量少質輕，沒有尖銳角緣，固定於地板 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
監視器及警報系統	<input type="checkbox"/> 於高風險位置安裝監視及警報系統 <input type="checkbox"/> 入口安裝金屬探測器或保安人員 <input type="checkbox"/> 安裝明亮的照明設備 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
工作空間	<input type="checkbox"/> 於（高風險）服務櫃台/服務對象之空間，具適當警報及通報系統 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
行政管制措施		
場所位置	現況描述（含現有措施）	應增加或改善之措施
門禁管制	<input type="checkbox"/> 設有「訪客登記」等訪客管制措施 <input type="checkbox"/> 無	
公共區域管制	<input type="checkbox"/> 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 <input type="checkbox"/> 無	
工作區域管制	<input type="checkbox"/> 配戴識別證或通行證 <input type="checkbox"/> 無	
進出管制	<input type="checkbox"/> 未使用的門均上鎖（應符合消防法規） <input type="checkbox"/> 無	
適性配工		
項目	現況描述	應增加或改善之措施
不同作業場所移動	<input type="checkbox"/> 是否需頻繁不同作業場所移動者 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
單獨作業或夜間工作	<input type="checkbox"/> 考量人力及性別適任性 <input type="checkbox"/> 必要時應聘僱保全人員或提供員工防衛工具 <input type="checkbox"/> 宿舍或交通保護 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	

員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 採取協同作業 <input type="checkbox"/> 於不同作業場所移動，明確規定其移動流程 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
工作設計		
項目	現況描述	應增加或改善之措施
工作負荷過重	<input type="checkbox"/> 排班時應取得員工同意，並保有規律性 <input type="checkbox"/> 允許適度的員工自治，保有充分時間對話，分享 <input type="checkbox"/> 提供員工社交活動或推動協助方案，鼓勵參與 <input type="checkbox"/> 員工需求之福利措施，例：彈性工時、托兒所、單親家庭、家暴關懷等 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
需與公眾接觸之服務	<input type="checkbox"/> 工作需接觸公眾對象頻率較高或時長較久 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：	
評估人員(簽名或蓋章)：		單位主管(簽名或蓋章)：
(民國) 年 月 日		(民國) 年 月 日

強化工作場所的規劃措施

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	1. 應設置安全區域或緊急疏散程序 2. 確保工作空間內有兩個出口 3. 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 4. 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 5. 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 6. 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
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

不法侵害事件通報及初步處置表

說明：員工疑似遭受職場不法侵害時，依「圖二-執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖」執行。

通報	
(由申訴人或通報人填寫，提交單位不法侵害預防計畫承辦窗口)	
發生單位	
發生時間	年 月 日 時 分
發生地點	
申訴人/陳情人/通報人 姓名： 聯絡電話： 聯絡信箱： 與被申訴人之關係： <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬研究所/研究中心/處/室）： 陳情人為申訴人本人 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否，關係 	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 是否有目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名/聯絡方式）：
被申訴人 姓名或特徵：	聯絡方式： <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬研究所/研究中心/處/室）： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
不法侵害類型 （詳見本計畫附件 2）	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 其他：
說明發生經過及過程（請 詳細敘明人、事、時、地、 物，可舉證相關人及事證）	
申訴人/陳情人/通報人 （簽名或蓋章）/日期	年 月 日

單位初步處置

(接收通報後一級主管進行初步事件瞭解及內部溝通，由不法侵害預防計畫承辦人填寫初步處置表)

受理通報日期	(民國) 年 月 日 時 分
初步處置時間	(民國) 年 月 日
參與人員	<input type="checkbox"/> 外部人員 (如警政人員): <input type="checkbox"/> 內部人員 (如保全、人事 等):
事件初步處置及改善結果 請敘明，可舉證相關事證	申訴人說明發生經過與原因： 被申訴人說明發生經過與原因： 目擊者說明發生經過與原因： 初步處置結果： 向申訴人/陳情人/通報人說明事件初步處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
<input type="checkbox"/> 陳情人 <input type="checkbox"/> 申訴人 安置情形	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 醫療處置 <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"/> 申請臨場勞工健康服務 <input type="checkbox"/> 其他：
續向 <input type="checkbox"/> 人資行政管理處，提出集團內申訴。	<input type="checkbox"/> 否，已進行事件瞭解及內部溝通，陳情人瞭解集團內員工相關申訴權益。 <input type="checkbox"/> 是，進入集團內申訴程序。
通報單位 不法侵害預防計畫承辦窗口(簽章) 年 月 日 時 分	通報單位 一級主管(簽章) 年 月 日 時 分
通報及初步處置表後送院本部總務處備查	
院本部簽辦意見： <input type="checkbox"/> 協助安排臨場健康服務，進行個案追蹤。 <input type="checkbox"/> 本報表由院本部總務處備查，紀錄文件留存三年。 <input type="checkbox"/> 其他：	
第 3 層決行	
院本部(總務處)	決行

性騷擾事件申訴受理情形表

申 事 內 摘	訴 實 容 要	申請人		性別	男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/>
		單位		職稱	
		申訴日期	年 月 日	聯絡電話	
		發生時間	年 月 日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分	發生地點	
		事件發生經過			
申請 (訴) 人 簽 名 或 蓋 章		年 月 日			
接 申 單	獲 訴 位	記錄人員	<input type="checkbox"/> 以上紀錄係當場陳訴提出，經向申請(訴)人交付閱覽，申請(訴)人認為無誤。 <input type="checkbox"/> 以上紀錄係以電話陳訴提出，經向申請(訴)人朗讀，申請(訴)人認為無誤。 <input type="checkbox"/> 其他： 記錄人簽名或蓋章： 年 月 日		
本 案 受 理 情 形	<input type="checkbox"/> 受理 <input type="checkbox"/> 不受理，理由				
本集團性騷擾申訴處理調查委員會當月輪值委員簽名： 年 月 日					

職場霸凌事件申訴書

申訴人	姓名	身分證明文件字號	服務單位	職稱
	聯絡電話	通訊地址及電子郵件		
代理人 (應附具委任書 無則免填)	姓名	身分證明文件字號	聯絡電話	
	通訊地址及 電子郵件			
申訴事實	申訴對象姓名	服務單位	職稱	
	時間	地點	相關證據	
	發 生 過 程			
	(如有數項事實，請逐項說明事實發生之時間、地點、被申訴人姓名及發生經過。)			
<p>申訴人簽章：</p> <p>代理人簽章：</p> <p style="text-align: right;">申訴日期： 年 月 日</p>				

申 訴 書

申 訴 人	姓 名	出 生 年 月 日 年 月 日		服 務 機 關	
		國 民 身 分 證 統 一 編 號 (或身分證明文件及字號)			
	性 別			電話：	
				手機：	
	職 稱		住 (居) 所		
管理措施或有關 工作條件之處置 發文日期及文號				申訴人收受該 項文書之年月 日	
管理措施或有關 工作條件之處置 內容					
<p>申訴請求事項及其事實、理由</p> <p>一、請求事項(希望獲得之補救)</p> <p>二、事實</p> <p>三、理由</p> <p>附件：</p> <p style="text-align: center;">此致</p> <p>台灣士瑞克安防集團申訴評議委員</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 申 訴 人： (簽 章) </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 中 華 民 國 年 月 日 </div>					

年度性騷擾及職場霸凌申訴案件統計表

由人資行政管理處填報性騷擾申訴處理調查委員會及職場霸凌申訴處理委員會申訴統計表，可依申訴案件數量調整欄位。

案號	申訴事件	結果說明
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 本案由性騷擾申訴處理調查委員會，依照性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理。 <input type="checkbox"/> 本案由職場霸凌申訴處理委員會，依照職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理。	向申訴(請)人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

性騷擾防治措施及申訴懲處處理要點辦理事件：

共申訴 _____ 案；成立 _____ 案；不成立 _____ 案。

職場霸凌防治與申訴懲處處理要點辦理事件：

共申訴 _____ 案；成立 _____ 案；不成立 _____ 案。

填表人/日期：

單位主管(填表人單位直屬主管)/日期：

員工自填疑似遭受不法侵害行為評估問卷

填寫日期：_____年_____月_____日

員工基本資料		
姓名：	單位：	駐點：

危害辨識及風險評估表（請勾選V）

外部不法侵害（註：勾否者，則免填潛在不法侵害風險類型欄位）			
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型
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	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員工之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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視

員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
新進員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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所到之不法侵害行為（例如：監視、尾隨接近、歧視、不當追求及言語騷擾等行為）	<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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
內部不法侵害 （註：勾 <input type="checkbox"/> 否者，則 <input type="checkbox"/> 免填潛在不法侵害風險類型欄位）			
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型
組織內是否曾發生主管或員工遭受同事（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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視

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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視
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"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視

簡式健康量表

本量表所列舉的問題是為協助您瞭解您的身心適應狀況，請您仔細回想在最近一星期中（包括今天），這些問題使您感到困擾或苦惱的程度，然後圈選一個您認為最能代表您感覺的答案。（執行職務遭受不法侵害情緒困擾調查等級）

題目	完全沒有	輕微	中等程度	厲害	非常厲害
1.睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。	0	1	2	3	4
2.感覺緊張不安。	0	1	2	3	4
3.覺得容易苦惱或動怒。	0	1	2	3	4
4.感覺憂鬱、心情低落。	0	1	2	3	4
5.覺得比不上別人。	0	1	2	3	4
6.有自殺的想法。	0	1	2	3	4
7.上述的情形因為工作而更為加重。	0	1	2	3	4

疑似執行職務遭受不法侵害情緒困擾調查等級區分

執行職務遭受不法侵害情緒困擾調查		
危害等級	判定標準	建議處置方案
4 級 重度情緒困擾	心情溫度計前五題總合分數在 15 分以上	護理師電訪關懷、醫師面談評估，轉介精神科就診與心理諮商
3 級 中度情緒困擾	心情溫度計前五題總合分數在 10-14 分，或第六題「自殺想法」單獨得分達 2 分以上，或第七題「工作加重」單獨得分達 2 分以上	護理師電訪關懷、醫師面談評估，必要時轉介心理諮商
2 級 輕度情緒困擾	心情溫度計前五題總合分數在 6-9 分	建議與家人或朋友談談，抒發情緒。
1 級	心情溫度計前五題總合分數在 5 分以下	無需介入

若第六題「自殺想法」單獨得分達 2 分以上，轉介精神科專科醫師面談。

若第七題「工作加重」單獨得分達 2 分以上，預約由職業醫學專科醫師面談。

個案面談結果及採行措施建議表

面談結果				
姓名			單位/部門	
			<input type="checkbox"/> 男/ <input type="checkbox"/> 女	年齡 歲
應顧慮的身心狀況		<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有		
特殊記載事項				
判定區分	診斷區分	<input type="checkbox"/> 無異常 <input type="checkbox"/> 需觀察 <input type="checkbox"/> 需醫療		後續採行相關措施 <input type="checkbox"/> 否，結案 <input type="checkbox"/> 是，持續追蹤 請填寫採行措施建議
	工作區分	<input type="checkbox"/> 一般工作 <input type="checkbox"/> 工作限制 <input type="checkbox"/> 需休假		
	指導區分	<input type="checkbox"/> 不需指導 <input type="checkbox"/> 要健康指導 <input type="checkbox"/> 需醫療指導		
採行措施建議				
工作上採取的措施	調整工作時間	<input type="checkbox"/> 限制加班，最多____小時/月		
		<input type="checkbox"/> 不宜加班		
		<input type="checkbox"/> 限制工作時間____時____分 至 ____時____分		
		<input type="checkbox"/> 不宜繼續工作（指示休假、休養）		
		<input type="checkbox"/> 其他		
	變更工作	<input type="checkbox"/> 變更工作場所 （請敘明：_____）		
		<input type="checkbox"/> 轉換工作 （請敘明：_____）		
		<input type="checkbox"/> 其他 （請敘明：_____）		
	措施期間	_____日・週・月（下次面談預定日 年 月 日）		
	建議就醫	<input type="checkbox"/> 建議至_____科門診就診，接受適當評估與治療。		
備註				

醫師姓名： _____ 年 月 日（實施 年 月 日）

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		
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：

單位主管：

內部/外部職場不法侵害相關資源

內部單位	事件處理/相關資源	查詢/聯絡方式
人資行政管理處	性騷擾事件申訴處理	申訴電話：02-6086568 申訴電子信箱： g4stw@tw.g4s.com
	跟蹤騷擾申訴事件處理	
	職場霸凌/職場暴力申訴事件處理	
	權益受損/就業歧視申訴事件處理	
外部協助單位	事件處理/相關資源	查詢/聯絡方式
縣市政府 員工主管機關	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）。	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	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
法律扶助 基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-851(全國市話可直撥)； 手機請加 02 (02)2322-5255

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://dep.mohw.gov.tw/DOMHAOH/cp-4558-69568-107.html
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）。	衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/ha/info/index.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
員工健康服務 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	網站： 員工健康照護資訊平台
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	https://www.coapre.org.tw/tw/