

唯心聖教學院執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國114年4月16日113學年度第二學期第6次行政會議審議通過

一、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條之規定辦理。
- (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」。

二、目的

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。

三、定義：

- (一) 當評估可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 - 1. 職場暴力。
 - 2. 職場霸凌。
 - 3. 性騷擾。
 - 4. 就業歧視。
 - 5. 跟蹤騷擾。
- (二) 職場不法侵害來源：
 - 1. 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。
 - 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、學生、承包商。
 - 3. 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：
 - 1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即被申訴人與受害者處於上對下的關係。
 - 2. 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。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

- (一) 校長
 - 1. 監督計畫依規定執行。
 - 2. 公開宣示預防職場不法侵害之書面聲明。
- (二) 行政處人事組
 - 1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
 - 2. 協助相關教育訓練。

- 3.有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。
- 4.受理遭受疑似不法侵害之通報。

(三) 行政處總務組

- 1.預防計畫之規劃、推動與執行。
- 2.可能之不法侵害辨識及評估。
- 3.辦理相關教育訓練。

(四) 單位主管

- 1.負責填寫潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
- 2.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 3.負責執行強化工作場所的規劃。
- 4.負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
- 5.擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。

(五) 工作者

- 1.負責填寫潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。
- 2.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 3.配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一) 建構行為規範：公開宣示校內「預防職場不法侵害之書面聲明」(附表1)。

(二) 辨識及評估危害：

- 1.辨識高風險族群：針對學校內教職員。
- 2.辨識具高風險族群特質：針對學校長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。
- 3.評估危害：

採用潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格（附表2）進行風險評估：

- (1)高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。（高風險族群工作者填寫）
- (2)列舉可能出現的不法侵害類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）
- (3)評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）
- (4)單位主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有不法侵害控制措施。（單位主管填寫）
- (5)單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。（單位主管填寫）

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

- 1.為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1)人際關係及溝通技巧。
 - (2)認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
 - (3)工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - (4)對有不法侵害傾向人士之識別方法。
 - (5)保護個人及同事的不法侵害預防措施及程序。

(6)與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。

(7)認識校內申訴及通報機制。

2.為單位主管增加辦理下列教育訓練：

(1)鼓勵教職員工通報職場不法侵害事件之方法。

(2)對疑似不法侵害事件調查與訪談技巧。

(3)向申訴人表達關心、支援與輔導方法。

(4)識別校內潛在危害及處理之技巧。

(5)了解職場不法侵害行為相關法律知識。

3.於實施教育訓練前後，請上課人員填寫不法侵害危害及風險評估之調查問卷(附表3)，以便於發現員工對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四)適當配置作業場所：將組織內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附表4)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨等）：

1.面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。

2.需要單獨進行作業活動。

3.在傍晚及夜間之工作。

4.需要處理金錢交易工作。

5.執行保護性業務工作。

6.執行教職員工人事調動告知作業時。

7.執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

1.建立職場不法侵害處置執行流程（附表5）。

2.制定疑似職場不法侵害事件通報表（附表6）並設立通報單位為行政處人事組。

3.如接獲職場不法侵害通報，應於3天內陳報校長設立職場不法侵害處理小組(以下簡稱處理小組)，進行調處或調查。調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月。

處理小組採任務編組形式組成，由校長指派副校長擔任召集人，與事件無關之單位主管及勞工代表一人，或其他相關人員。小組成員需依行政程序法第32、33條規定，進行迴避事宜，並負責執行控制不法侵害的策略、處理職場不法侵害案件及填具工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表(附表7)。成員必須熟悉組織內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。另小組成員於調查處理程序中，除經小組會議決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

4.若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，得依以下2階段處理：

(1)由學校組成之職場不法處理小組進行調查及調解，必要時得邀請第三方代表協助處理。

(2)視第一階段學校處理情形，倘學校職場不法侵害處理小組未依規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機

關提出申訴。

5.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。

6.雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康輔導及協助：

(1)對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。

(2)申訴人或目睹不法侵害事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。

(七)職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

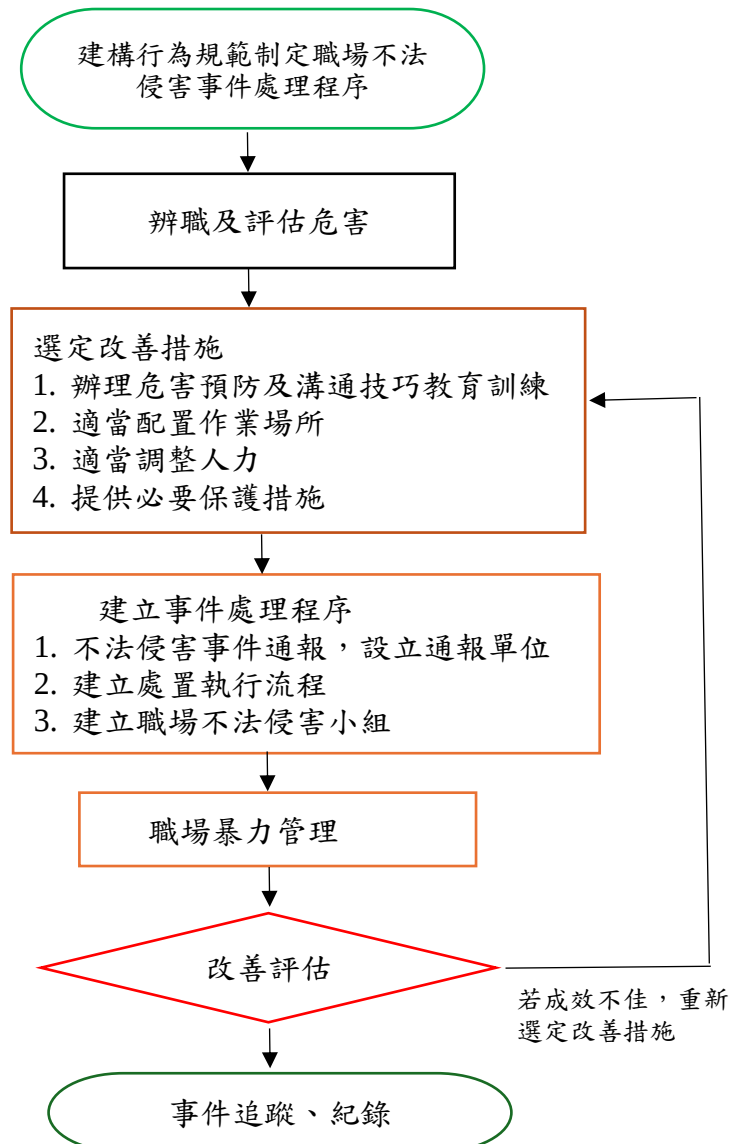


圖1執行職務遭受不法侵害風險評估流程

七、執行成效之評估及改善

- (一) 校長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。職場不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討(附表8)，以找出改善之空間。
- (二) 職場不法侵害相關之會議紀錄、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。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經本校行政會議通過後實施，修正時亦同。

唯心聖教學院預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內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同仁間或教職員工生家屬及陌生人對本校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、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

- (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行為人之行為做為證據。
- (三) 向公司提出申訴。

四、本校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，皆得通知本校人事單位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人、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。

七、本校鼓勵教職同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

洽辦單位：唯心聖教學院行政處人事組

申訴專線電話：049-2209418 分機306

申訴專用傳真：049-2203351

校長：_____ 簽署日期：_____

附表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 (可能造成不法侵害情境) ^{註1}	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、 客戶、服務對象或親友等)因其 行為無法預知，可能成為該區 勞工之不法侵害來源	☐	☐						
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申訴人	☐	☐						
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、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐						
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	☐	☐						

不良之勞工								
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐						
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	☐	☐						

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。

附表3

不法侵害危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料 (請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

(一) 工作部門：_____

(二) 任用類別：☐正式人員 ☐約用人員 ☐其他_____

(三) 性別：☐男性 ☐女性

(四) 教育程度：☐國中(含以下) ☐高中(高職) ☐大學(專科) ☐研究所(含)及以上

二、工作年資

(一) 進本校迄今年資：☐未滿1年 ☐1年以上~未滿5年 ☐5年以上~未滿9年
☐9年以上~未滿13年 ☐13年以上

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月

(三) 平均每週工作時數：☐42小時以下 ☐43~48小時 ☐49~54小時 ☐55小時以上

三、工作形態：☐固定白天班 ☐其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的不法侵害攻擊情境？（可複選）

☐職場暴力

☐職場霸凌

☐性騷擾

☐就業歧視

☐跟蹤騷擾

五、五單位是否提供有關預防不法侵害攻擊之安全衛生教育訓練？

☐未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐危害通識

☐法規教育

☐其他：_____

第二部分：不法侵害預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題 號	項 目	非 常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害					
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估					
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件					
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道					
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力					

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，對您在預防不法侵害的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題 號	項 目	非 常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	課程有助於我對不法侵害危害之辨識					
2	課程有助於我對不法侵害危害之風險評估					
3	課程有助於我避免或遠離不法侵害危害事件					
4	課程有助於我了解不法侵害危害事件發生時支援管道之尋求					
5	課程有助於我對不法侵害危害事件的事務處理與執行能力					
6	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識					
7	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境					
8	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重					
9	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效					
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上					

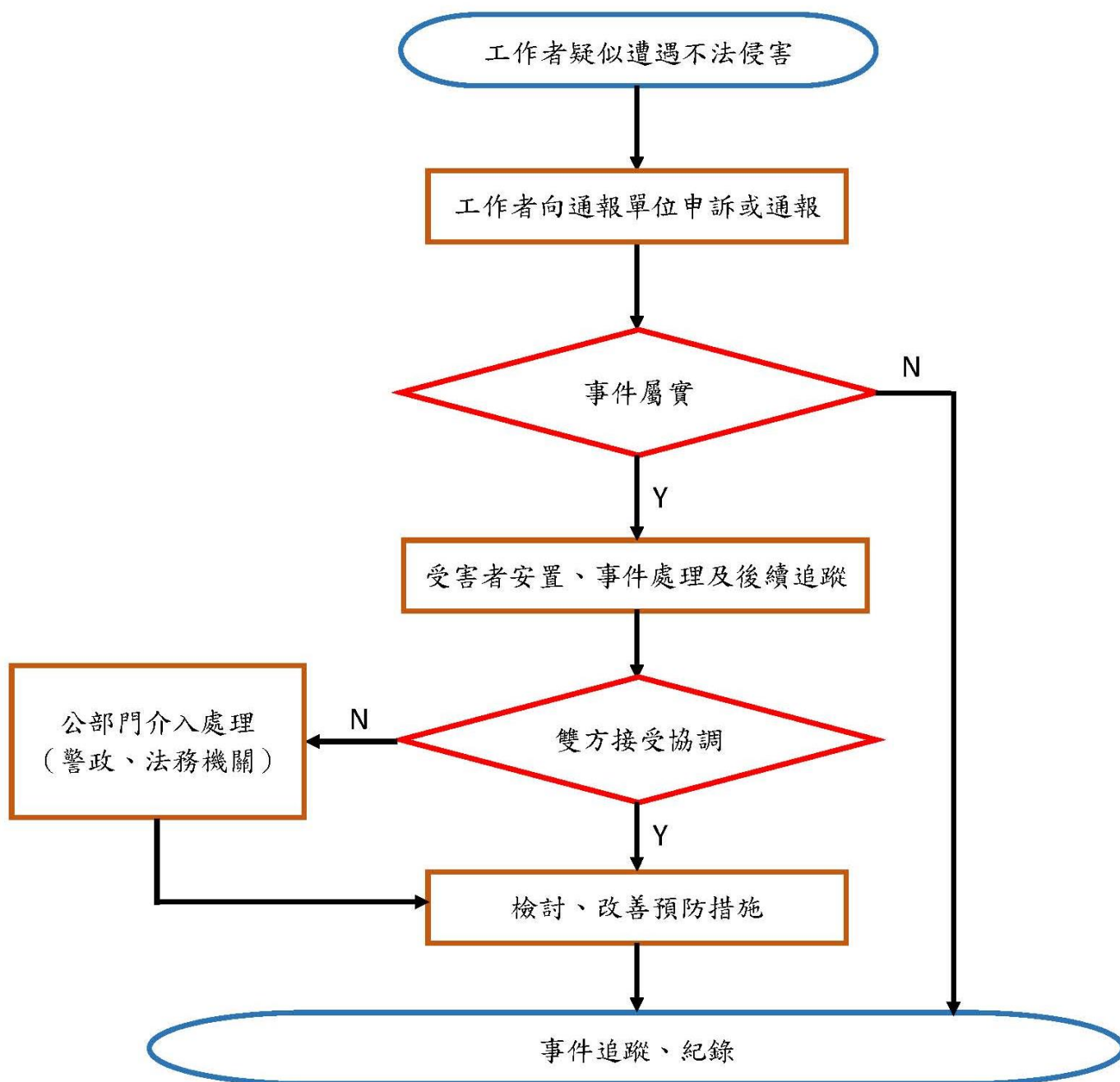
附表4

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、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、保全系統、緊急按鈕、監視器等裝置，定期維護。
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
	保全人員定時巡邏，加強工作場所之監視。
	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。
室外及停車場	安裝明亮的照明設備

附表5

職場不法侵害處置執行流程



附表6

疑似職場不法侵害事件通報表

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：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ● 外部人員 ● 內部人員（所屬部門/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： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 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 ☐ 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：	被申訴人懲處情形 外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

附表7

唯心聖教學院教職員工遭遇職場不法侵害追蹤調查表

案件編號：	姓名：
-------	-----

1. 是否為內部不法侵害事件：☐是，請指派勞工代表參與調查。☐否。

2. 職場不法侵害處置小組成員：

A.：_____

D.：_____

B.：_____

E.：_____

C.：_____

3. 本案調查結果說明如下：

唯心聖教學院教職員工遭遇職場不法侵害追蹤調查表(續)

案件編號：	姓名：
-------	-----

一、申訴人後續辦理情況：

二、雙方協商：

1.協商日期：_____

2.協商結果是否達成協議：☐是(接第3點) ☐否(接第4點)

3.檢討及改善預防措施

4.警政單位、司法機關介入處理

附表8

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	☐ 學校 ☐ 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	☐ 學校政策規範 ☐ 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		
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 ☐ 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			

☐ 評估人員：_____☐ 單位主管：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 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）。

資料來源：勞動部114年2月21日執行職務不法侵害預防指引第四版