

國立臺北科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

112年1月12日111年度第2次安全衛生環保委員會議審議通過

113年5月15日113年度第1次安全衛生環保委員會議審議通過

一、依據

(一)職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行細則第11條及職業安全衛生設施規則第324條之3第2項規定。

(二)勞動部公布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第3版)。

二、目的

防止本校工作者(包含教職員工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事作業之人)執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害,以妥善預防及處置職場不法侵害事件,確保工作者之身心健康。

三、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),指本校工作者在勞動場所,因執行職務遭受各級主管、同事、服務對象或其他第三方之虐待、威脅或攻擊,以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件。包括下列類型:

(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:恐嚇、干擾、歧視等)。

(四)性騷擾(如:不當的性暗示與行為等)。

(五)跟蹤騷擾(即對特定人持續為違反其意願且與性或性別有關之行為,使之心生畏怖,足以影響其日常生活或社會活動)。

四、管理組織

(一)本計畫以本校安全衛生環保中心為主辦單位。

(二)本校其他相關教學單位及行政單位為協辦單位。

五、各級人員之權責

(一)安全衛生環保中心、人事室、總務處及本校性別平等委員會：

1. 預防計畫之規劃、推動及執行績效確認。
2. 潛在不法侵害之危害辨識及風險評估。
3. 強化工作場所保護措施之規劃、配置。
4. 依工作適性提出適當調整人力之建議。
5. 建構禁止職場不法侵害之行為規範並公開宣示。
6. 辦理危害預防及溝通技巧相關教育訓練。
7. 建立職場不法侵害事件處理程序並據以執行。

(二)臨場服務醫師、專責護理人員及外部專家：

1. 協助職場不法侵害預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康，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。
3. 擔任相關教育訓練課程講師。
4. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(三)各級單位主管：

1. 預防計畫之執行與參與。
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及適當調整人力。
4. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

六、應辦理之事項

(一)當可能或已經出現職場不法侵害時，即應啟動本計畫。

(二)危害辨識及評估：由安全衛生環保中心會同各單位指定人員，針對本校特性、工作性質，辨識高風險族群之工作者及特質，並進行風險評估及降低風險之控制措施，填具危害辨識及風險評估表（詳如附表一）。

(三)適當配置作業場所：各單位及安全衛生環保中心應依據危害辨識及評估結果，對於潛在風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險之控制措施，降低或消除不法侵害之危害。針對作業場所配置規劃，應從物理環境、工作場所設計及行政管制措施等面向進行檢點，填具評估表詳如附表二。

1. 作業環境應保持最低限噪音（60分貝以內），避免刺激情緒或形成緊張態勢；並應保持良好照明、適當溫濕度及通風，以降低或消除任何負面影響。
2. 加強校園環境管理，警衛應24小時輪值待命及巡查。於大門入口處或其他潛在危險區域，應設置24小時監視器及緊急通報系統。
3. 建置與轄區警察單位24小時之聯絡系統-警民連線。
4. 如有暴力發生之徵兆，應即通知駐警衛、單位主管協同處理。

(四)依工作適性適當調整人力：為預防職場不法侵害，各單位及安全衛生環保中心對於潛在風險高之工作者或作業場所，應透過適性配工與工作設計等面向進行檢點，填具評估表詳如附表三。

(五)建構行為規範：為建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，應由安全衛生環保中心訂定「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」（詳附表四），陳請校長核定後公告張貼各工作場所，藉以宣示本校對於職場不法侵害「零容忍」之決心；各級主管應自我審查有無不當言行，填具檢核表詳如附件五，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

(六)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：本校每位工作者皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，安全衛生環保中心應將危害預防內容納入新進人員及在職人員安全衛生教育訓練課程，並由人事室定期開辦溝通技巧教育訓練，強化工作者具備職場行為變化辨識、潛在暴力風險掌控及侵害現場應變處理等能力。

(七)建立事件處理程序並據以實施

1. 有關本校職場不法侵害事件之處理程序，詳如附件六。
2. 當工作場所發生暴力行為時，首先應採取防範保護措施，例如：大聲呼救、脫離現場避免受到攻擊；現場同仁應協助按下緊急求救鈴或電話通知警衛與單位主管，必要時應撥打110勤務中心請求支援；單位主管應指揮現場人員進行疏散，並向上級主管通報事故發生經過及處理過程；總務處應協助封鎖現場，保存現場跡證及配合警察人員處理現場。若工作者主動向本校反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其工作場所，本校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。
3. 工作者於勞動場所遭遇或預見職場不法侵害發生後3日內，應依程序填具「職場不法侵害通報/申訴表」(如附件七)向安全衛生環保中心指定電子郵件信箱通報或申訴，安全衛生環保中心收到通報/申訴後應指派專責人員受理，並定期向通報/申訴人回報處理進度；職場霸凌事件被申訴人若涉及校長，應由教育部受理申訴事宜。
4. 安全衛生環保中心受理後，除涉及性騷擾部分轉送本校性別平等委員會處理外，應成立專案處理小組辦理事實釐清與決議作成，處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到不利益對待。處

理小組固定成員為安全衛生環保中心及人事室指派人員，職場不法侵害事件屬內部事件時，處理過程並應有勞工代表參與。處理過程資料應保密，避免受害人或利害關係人受到不利處遇，且以3個月內完成處理結果回覆為原則。

5. 職場不法侵害事件處理後，所屬單位應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間；安全衛生環保中心及人事室應視受害人傷害程度提供保護、安置及協助，並保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。
6. 必要時由學務處諮商心理師主動提供心理諮商輔導，並評估是否需轉介精神科或其他單位。
7. 為防範事後發生類似暴力情形發生，必要時由人事室對相關單位辦理教育訓練，以協助提昇工作者對職場不法侵害事件之警覺性及處理技巧。

(八)執行成效之評估及改善

1. 安全衛生環保中心每年應定期對本計畫執行成效進行績效評估（詳如附件八），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。
2. 職場不法侵害事件相關會議紀錄、訓練內容、調查報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存3年以上。

八、本計畫經本校安全衛生環保委員會審議通過，並報請校長核定後公告實施，修正時亦同。

國立臺北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／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 | 是 | 否 | 潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/心 理/性騷擾/跟騷) | 可能性 (發生機率) (詳說明) | 嚴重性 (傷害程度) (詳說明) | 風險等級 (高/中/低) (詳說明) | 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、 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"/> | | | | | | |
| 工作者之工作性質是否為執行 公共安全業務 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 工作者之是否為單獨作業 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 工作者是否需於深夜或凌晨工 作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 工作者是否需於較陌生之環境 工作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 工作者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"/> | | | | | | |
| 工作者之工作是否為直接面對 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 民眾之第一線服務工作 | | | | | | | | |
| 工作者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"/> | | | | | | |
| 工作者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"/> | | | | | | |
| 工作者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"/> | | | | | | |
| 新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練情形 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 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"/> | | | | | | |
| 工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 工作者離開工作場所後，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 | | | | | | | | |
| 組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(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"/> | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 是否有酗酒、毒癮之工作者 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| 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"/> | | | | | | |
| 工作場所出入是否未有相關管制措施 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |

※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：1年可能會發生1次以上。
- (二) 不太可能發生：至少1至10年之內，可能會發生1次。
- (三) 極不可能發生：至少10年以上，才會發生1次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，詳如下表：

| 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 |

國立臺北科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

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 |
|-------------------|-----------------|---------------|---|
| 物理環境 | | | |
| 噪音 | | | 保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激工作者、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 | | | |
| 工作場所設計 | | | |
| 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。 |

| 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 |
|---------|-----------------|---------------|---|
| 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工作者使用，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。 |
| 行政管制措施 | | | |
| 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。 |

- 檢點人員：_____
- 單位主管：_____
- 職業安全衛生人員：_____
- 總務處或其他相關部門人員：_____
- 該單位/處所之勞工代表：_____
- 健康服務醫護人員：_____

國立臺北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

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) | 作業人數 | 應增加或改善 相關措施 | 建議可採行之措施 |
|-----------------------|----------------------|------|----------------|--|
| 適性配工 | | | | |
| 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 ◇ 提供工作者自我防衛工具 |
| 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 ◇ 提供工作者自我防衛工具 |
| 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 |
| 工作者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 |
| 工作設計 | | | | |
| 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 |
| 工作單調重複或負荷過重 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 排班應有規律並取得工作者同意。 ◇ 避免連續夜班、工時過長。 |
| 其他職場友善措施 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 允許適度的工作者自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ◇ 提供工作者社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵工作者參與。 ◇ 針對工作者需求提供福利措施。 |

- 檢點人員：_____

 單位主管：_____

 職業安全衛生人員：_____

 人事室/總務處/或其他相關部門人員：_____

 該單位/處所之勞工代表：_____

 健康服務醫護人員：_____

國立臺北科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障教職員工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事作業之人（下稱工作者）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，亦絕不容忍本校工作者間或學生、家長、廠商及其他外部人員對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作者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、職場不法侵害行為的樣態：

- （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：恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- （五）跟蹤騷擾。

三、工作者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）向本校提出申訴。

四、本校所有工作者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，皆得通報本校安全衛生環保中心或撥打員工申訴專線，本校接獲申訴/通報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工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵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，但如工作者需要額外協助，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：

申訴專線電話：02-27712171 分機 1385 申訴電郵信箱：safety1385@ntut.edu.tw

校長：_____

日期：_____

國立臺北科技大學主管層級職場不法侵害行為自主檢核表

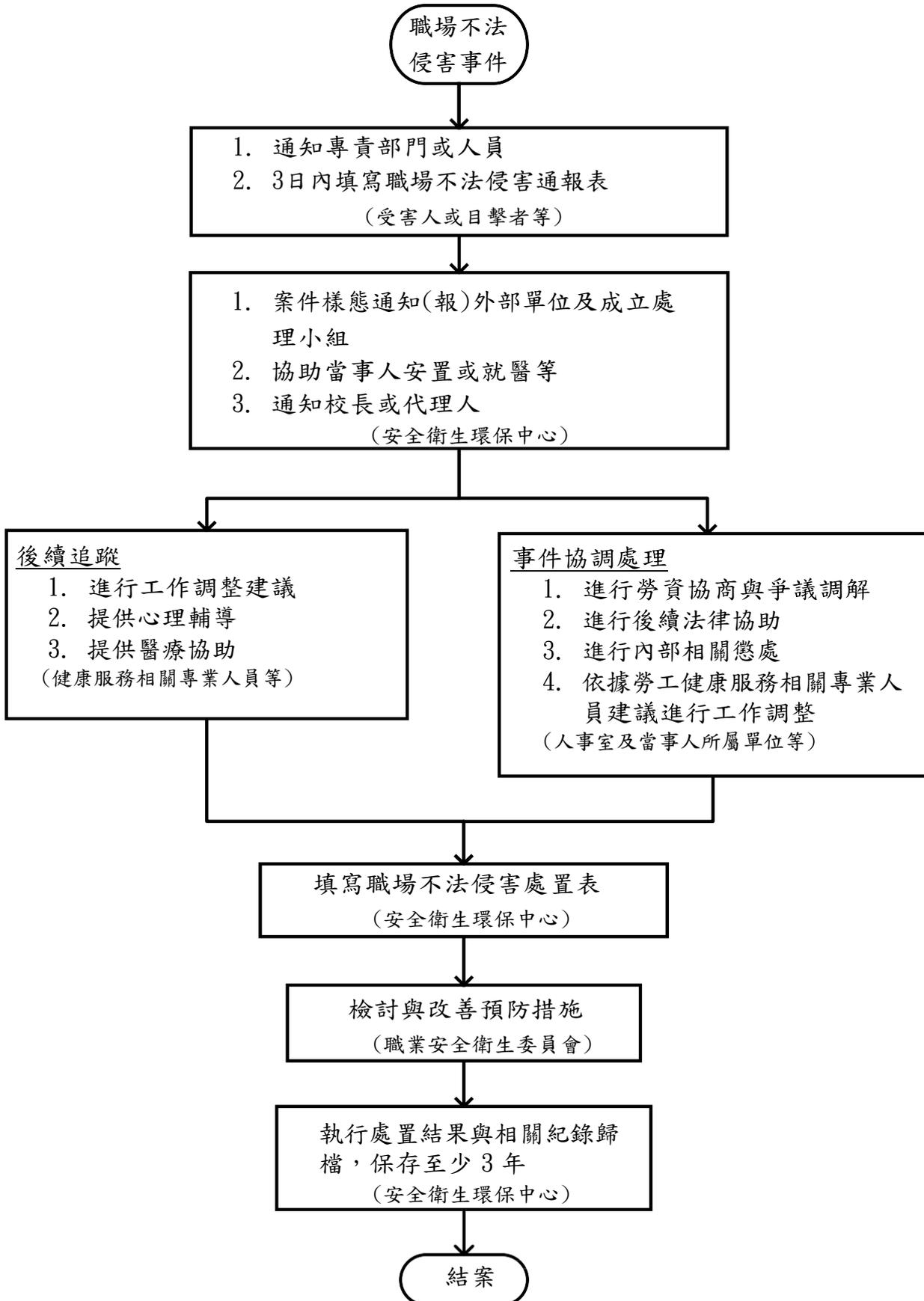
單位：_____ 填表人：_____ 職稱：_____ 日期：_____

職場不法侵害行為自主檢核項目

本人在最近1年內，曾有以下行為：（若勾選之行為愈多，宜注意調整對同仁之態度。）

- 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工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑工作者個人、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工作者。
- 以各種方式鼓動同事孤立工作者、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工作者。
- 在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。
- 給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。
- 剽竊工作者的工作成果或聲望。
- 讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准工作者請假。
- 不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給工作者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將工作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而對工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。
- 不斷要求工作者處理非公務之私事，工作者如拒絕則遭處罰。
- 最近1年內皆無以上行為。

國立臺北科技大學職場不法侵害事件處理流程圖



國立臺北科技大學職場不法侵害通報/申訴表

| 通報/申訴內容 | |
|---|---|
| 發生日期：_____ 時間：_____ | 發生地點：_____ |
| 受害者 | 加害者 |
| 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（所屬部門/單位：_____） | <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____） |
| 受害者及加害者關係：_____ | 發生原因及過程：_____ |
| 不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <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"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <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：_____ 所屬部門/單位：_____ 通報日期/時間：_____

聯絡電話：_____ 回覆方式：電郵：_____ 手機簡訊：_____

國立臺北科技大學職場不法侵害處置表

| 處置情形 | |
|--|--|
| 受理日期：_____ 時間：_____ | 調查時間：_____ |
| 參與調查或處理人員： <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 |
| 受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____ | |
| 加害者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）_____ | |
| 受害者安置情形 | 加害者懲處情形 |
| <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：_____ | 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_____ |
| 向受害者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：_____ | |

處理者：_____ 處理時間：_____

審核者：_____ 審核時間：_____

國立臺北科技大學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 | <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 | | |

評估人員：_____

單位主管：_____