

國立臺灣藝術大學 書函

地址：22058新北市板橋區大觀路1段59號

承辦人：莊佳益

傳真：(02)29696381

電話：(02)22722181轉1235

受文者：總務處營繕組

發文日期：中華民國111年10月31日

發文字號：臺藝大總字第1110350339號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送修訂之「國立臺灣藝術大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」暨其修正對照表各1份，請查照並轉知同仁。

說明：

- 一、本次修正重點包括：配合111年6月1日「跟蹤騷擾防制法」施行及勞動部職業安全衛生署111年8月公告修正之「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，將跟蹤騷擾納入職場暴力範圍；依實務經驗，修訂職場暴力預防及處置小組之組成方式及成員身份。
- 二、旨揭計畫業經111年10月25日111學年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過。

正本：一級單位、二級單位

副本：本校總務處營繕組

國立臺灣藝術大學

國立臺灣藝術大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫

109.6.5 108 學年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會臨時會審議通過

109.10.29 109 學年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

111.7.27 110 學年度第 4 次環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

111.10.25 111 學年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，職場暴力指的是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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。

依職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第 6 條第 2 項規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。本計畫為防止職場暴力之發生，特訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

二、範圍

(一)定義：當評估校內可能或已經出現下列 5 種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- 1、肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
- 2、心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
- 3、語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
- 4、性侵害、性騷擾及性霸凌(如：不當的性暗示與行為等)。
- 5、跟蹤騷擾。

(二)適用對象：職業安全衛生法所規範之校內工作者。

(三)職場暴力來源：

- 1、內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- 2、外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等。
- 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。

(四)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，即加害者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、家屬等。

三、職責：

(一)校長：

- 1、公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件 1)並張貼至公佈欄或於網站公告。
- 2、監督本計畫依規定執行。

(二)各級單位主管：

- 1、負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件 2)。
- 2、進行職場不法侵害行為之主管自主檢核(附件 3)。
- 3、配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 4、負責執行本計畫並強化所管工作場所職場暴力預防的規劃。
- 5、負責提供所屬工作者必要之保護措施。

(三)人事室：

- 1、擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2、協助辦理職前相關教育訓練。
- 3、新進工作者教育訓練時，協助傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
- 4、辨識與評估高風險族群。
- 5、有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，必要時得提供相關人員自我保護措施。

(四)職業安全衛生管理單位：

- 1、擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2、本預防計畫之規劃、推動。
- 3、負責強化工作場所的規劃策略。
- 4、提供通報及申訴管道。
- 5、負責規畫必要之保護措施。
- 6、辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如了解職場暴力行為相關法律知識等)。

(五)總務處事務組及校安中心：

- 1、擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2、負責規劃必要之保護措施。
- 3、協助提供必要之保護措施。

(六)健康服務醫護人員(臨場服務醫師/職業衛生護理師/學生事務處生活事務與保健組/學生事務處學生輔導中心)：

- 1、擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2、負責擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理)。
- 3、轉介輔導受害者心理健康並給予諮詢，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。

(七)性別平等教育委員會：協助調查及處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌之相關申訴案件。

(八)法務人員：

1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
2. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
3. 協助提供相關法律諮詢服務。

(九)校內之工作者：

- 1、由勞工代表擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 2、負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- 3、配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
- 4、配合與參與計畫執行。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程(圖 1)

(一)辨識及評估危害：

- 1、辨識高風險族群：對象包括校內之教職員工生與其他受指揮監督從事勞動者。
- 2、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、缺乏保障之職務、或職場正義感較低工作場所。
- 3、評估危害：

採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 2)進行風險評估：

- (1)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流程。
(高風險族群工作者填寫)
- (2)工作者列舉可能出現的暴力類型。(高風險族群工作者填寫)
- (3)工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。(高風險族群工作者填寫)
- (4)單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。(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)

(二)建構行為規範：

- 1、組織層次：由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄或公告於網站(附件 1)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。
- 2、個人層次：單位主管應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工，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。每位工作者須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

(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)介紹職場工作環境特色、安全設備、資源體系、管理政策及申訴、通報管道。
 - (2)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧與應對方法，及降低職場不法侵害案例。

- (3) 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (4) 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- (5) 訓練執行特殊任務之能力。
- (6) 提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。
- (7) 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育工作者於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

2、為單位主管增加辦理下列教育訓練：

- (1) 心理諮商及情緒管理課程。
- (2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。
- (3) 鼓勵教職員工通報職場暴力事件之方法。
- (4) 對暴力事件調查與訪談技巧。
- (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
- (6) 識別校內潛在危害及處理之技巧。
- (7) 了解職場暴力行為相關法律知識。

3、於實施教育訓練前後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件4)，以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

(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，並透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行作業場所配置檢點與改善(附件5)：

- 1、物理環境：留意勞工、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。
 - (1) 保持最低限噪音(60分貝以下)，避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。
 - (2) 選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。
 - (3) 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。
 - (4) 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度及通風良好；消除異味。
 - (5) 維護物理結構及設備之安全。
- 2、工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境，不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素。
 - (1) 通道：提供安全進出職場之通道，盡量減少對外通道分歧；主要出入口、人員往來動線注意安全。為落實安全，應建立有效之門禁管制、訪客登記措施；公共通道或特殊區域應根據既定作業流程進行管制，

另可在通道加設密碼鎖或門禁系統、要求工作者配戴識別證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點；將不用的門上鎖，以限制進出，惟仍應符合消防法規。

- (2) 空間：提供適當工作空間(宜有兩個出口)，方便工作者及訪客使用，以降低緊張感。必要時設置服務對象或訪客等候用之空間，安排舒適座位；準備雜誌、書籍等物品，降低等候時的無聊感。減少工作空間出現可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。
- (3) 設備或擺飾：辦公傢俱之擺設應避免影響人員出入；宜保持傢俱量少質輕、沒有尖銳的角緣，盡量固定在地板上。若工作場所為有金錢業務交易之服務櫃台，建議可裝設防彈或防碎玻璃，並設置退避空間。
- (4) 建築設計：建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間應有明顯標示、方便運用並適當維護；工作場所為應變緊急狀況，宜設置安全區域及訂定緊急疏散程序；室內、室外及停車場應有足夠照明設備。
- (5) 監視器及警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統，所有系統應定期妥善維護及測試。

甲、潛在危險區域應裝置監視器或由保全人員定時巡邏，在高風險的位置安裝監視及警報設備，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。若為個別單位，建議可與大樓警報系統連結。

乙、警報系統如警鈴、緊急按鈕、電話、哨子、無線電話通訊設備，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其他同事。為避免引起加害人注意，宜使用靜音式警報系統。啟動警報系統，務必注意避免激怒對方而發生危險。警報系統啟動後，應展開有效因應措施。

(五) 依工作適性適當調整人力：

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點(附件 6)，相關作法如下：

1、適性配工：

- (1) 高風險或高負荷、夜間工作之安排，除應參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力或性別之適任性等，如服務性質之工作，宜考量專案活動及尖峰時段之人力配置，尤其服務對象是有攻擊傾向或有精神障礙者；夜間或獨自作業，宜考量潛在危害，如性暴力或搶劫傷害等；必要時應提供工作者自我防衛工具(如口哨、警棍等)等保護措施。
- (2) 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- (3) 當工作者在不同作業場所移動，應明確規定其移動流程，並定時保

持聯繫，必要時配置保全人員。

- (4) 若工作者舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護工作者職場安全。

2、工作設計：

- (1) 工作性質為需與公眾接觸之服務，應簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
- (2) 避免工作單調重複或負荷過重；排班應取得工作者同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
- (3) 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。
- (4) 提供工作者社交活動或推動工作者協助方案，並鼓勵工作者參與。
- (5) 針對工作者需求提供相關之福利措施，如彈性工時、單親家庭或家暴關懷協助等，有助於調和工作者之職業及家庭責任，有效預防職場不法侵害。

(六)建立事件處理程序：

- 1、制定職場暴力事件通報/申訴單（如附件 7）並設立通報單位。
- 2、宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- 3、學校建立職場暴力處置執行流程（如附件 8）。
- 4、建立職場暴力預防及處置小組。由職業安全衛生管理單位提請校長由單位主管、人事室人員、校安中心人員、總務處事務組人員、環安衛人員、健康服務醫護人員、法務人員或勞工代表中指定人員成立組成 5 至 7 人小組（如為心理暴力或語言暴力事件，得聘請社會公正人士或專家學者擔任小組成員），負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表（附件 9）。其成員必須熟悉學校內部對暴力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。
- 5、職場暴力案件申訴人於處置小組作成決定前，得以書面撤回其申訴；其經撤回者，不得就同一案由再為申訴。
- 6、職場暴力案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，處置小組得決議暫緩調查及評議。
- 7、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。

(七)職場暴力之管理

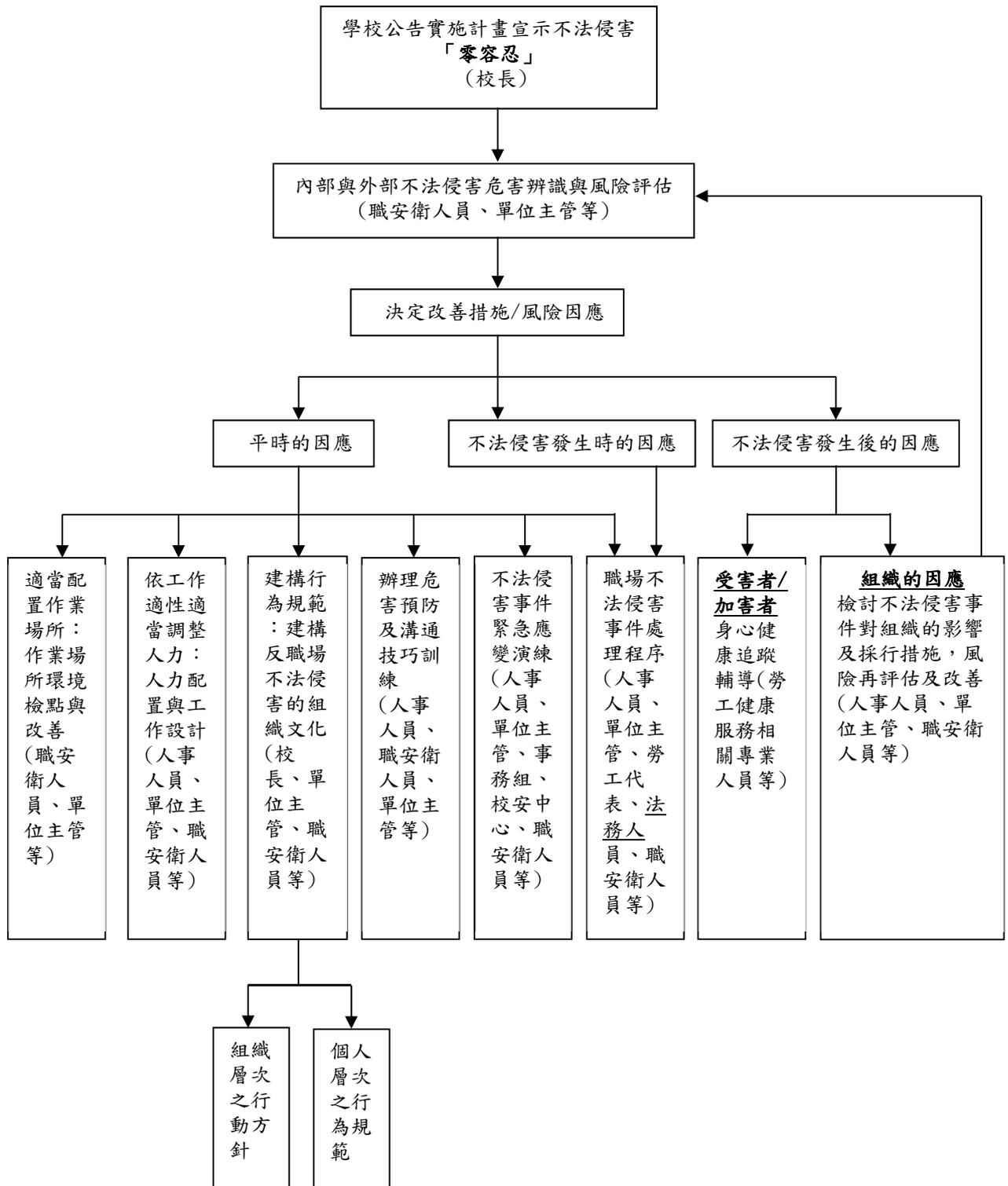
潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(八)執行成效之評估及改善

- 1、校長應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，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。
 - 2、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。暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 - 3、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。相關檢核評估機制參考附件 10。
- 五、本計畫由環境保護暨職業安全衛生委員會審議，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

圖 1

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程



國立臺灣藝術大學 校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內為保障所有校內工作者(如：教職、員工與學生等)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屬及陌生人對本校工作者有職場暴力之行為。

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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

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

三、校內工作者遇到職場暴力怎麼辦：

- (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請同單位之工作者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) 向校內提出申訴。

四、本校所有工作者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，都應立即通知本校人事部門或撥打申訴專線，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。

五、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。

六、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。

七、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。

八、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴電話：(02)22722181轉1235

申訴傳真：(02)29696381

申訴電子信箱：envisafe@ntua.edu.tw

校長：_____ 簽署日期：_____

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員(單位主管)：

審核者：

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)	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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務(如警衛)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作者是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作者是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	

			<input type="checkbox"/> 性騷擾					
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作者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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
新進工作者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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾					
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	

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)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____

			<input type="checkbox"/> 性騷擾					
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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不大可能 <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"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他____	
<p>註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。</p> <p>2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。</p>								

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。

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

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勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、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勞工。
- 以各種方式鼓動同事孤立勞工、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勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞工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勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\

<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>)

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) 單位：_____
- (二) 任用類別：教師 職員 實習人員 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 固定小夜班 固定大夜班
- 三班輪班制 固定白天班+值班
- 其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？(可複選)

- 肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；
- 言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；
- 心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；
- 性騷擾，如不當的性暗示與行為。
- 其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- 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：暴力預防認知現況

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暴力危害	<input type="checkbox"/>				
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	<input type="checkbox"/>				
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>				
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	<input type="checkbox"/>				
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>				

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、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	課程有助於我對暴力危害之辨識	<input type="checkbox"/>				
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	<input type="checkbox"/>				
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>				
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	<input type="checkbox"/>				
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>				
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	<input type="checkbox"/>				
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	<input type="checkbox"/>				
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受到更好的保護與尊重	<input type="checkbox"/>				
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	<input type="checkbox"/>				
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	<input type="checkbox"/>				

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
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。
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： _____

總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: _____

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
通道(公共通道、 接待區、員工區域 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。 ◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ◇ 未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ◇ 廁所、茶水間應有明顯標示，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。 ◇ 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。

檢點人員： _____

單位主管： _____

職業安全衛生人員： _____

總務或其他相關部門人員： _____

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

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

「適性配工」方面

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"> ◇ 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

「工作設計」方面

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
工作單調重複或負荷過重			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 排班應取得工作者同意並保有規律性 ◇ 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。 ◇ 於職場提供工作者社交活動或推動工作者協助方案，並鼓勵勞工參與。 ◇ 針對工作者需求提供相關之福利措施，如彈性工時、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：_____

人事/總務/或其他相關部門人員：_____

職場暴力事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____

2. 發生時間：_____

3. 具體位置：_____

4. 目擊者：_____

5. 受害者：_____，所屬單位：_____

6. 加害者性別：男 女

7. 加害者姓名或特徵：_____

8. 加害者所屬單位：_____

9. 雙方關係：_____

10. 暴力類型：

肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

其他_____

11. 發生原因：_____

12. 詳細說明：_____

13. 造成傷害：有 無

14. 受傷人員：無 施暴者 受害者 其他_____

15. 事件處理：警察部門 保安人員 醫療人員 自行協調

其他_____

16. 施暴者處置：無 自行離開 警方逮捕 其他_____

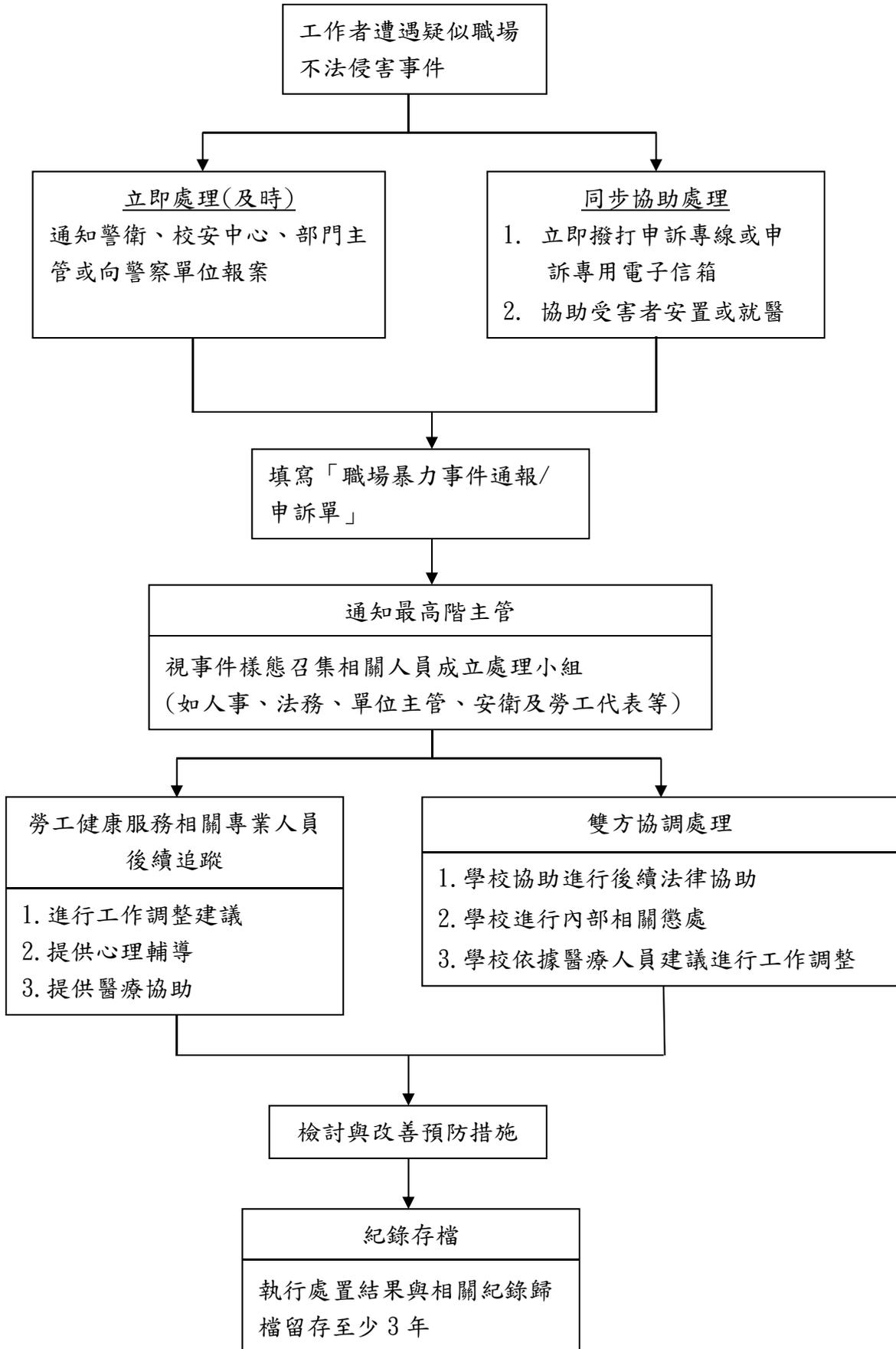
報告人：_____ 報告日期：_____

調查人員：_____

審核日期：_____

表單應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、結果等。

執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：

姓名：

一、受害者後續辦理情況：

1. 人事室人員：

2. 校安中心人員：

3. 總務處事務組人員：

4. 環安衛人員：

5. 健康服務醫護人員：

6. 勞工代表：

7. 法務人員：

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. 公部門勞檢、警政、法律機關介入處理

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		
其他事項			

 評估人員：_____

 單位主管：_____