

實踐大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

108年6月11日環境保護暨勞工安全衛生委員會審議通過

112年3月21日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂審議通過

113年6月26日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂審議通過

壹、依據：

- 一、依「職業安全衛生法」第6條第2項規定辦理。
- 二、勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)。

貳、目的：為預防本校教職員工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，所規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定「實踐大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」(以下稱本計畫)，以確保教職員工之工作安全及身心健康。

參、範圍：

- 一、定義：當評估本校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：
 - (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)性暴力、性騷擾(如：不當的性暗示與言語行為等)或性霸凌(如：譏笑他人的性傾向等)。
 - (五)跟蹤騷擾：對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏懼足以影響其日常生活或社會活動等。

二、適用對象：本校全體教職員工。

三、職場暴力來源：

- (一)內部：發生在校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (二)外部：發生在教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象等。

肆、職責分工：

一、校長：

- (一)公開宣示本校禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明禁止工作場所職場暴力之書面聲明
- (二)張貼至電子公佈欄。
- (三)監督本計畫執行。

二、單位主管：

- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二)單位主管依教職員工填寫項目辨識現有暴力控制措施。
- (三)填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(附表一)。
- (四)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (五)負責執行本計畫並強化工作場所安全的規劃。
- (六)負責提供所屬教職員工必要保護措施並降低風險之控制措施。

三、本校之教職員工：

- (一)定期填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附表二)。
- (二)配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
- (三)配合與參與計畫執行。

四、人力資源處：

- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二)協助辦理不法侵害預防教育訓練。
- (三)提供校內工作者因執行職務遭受不法侵害而請假之相關資料。
- (四)協助校內工作者執行職務遭受不法侵害後之工作再分配事宜。

五、總務處

- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二)協助辨識職場潛在危害。
- (三)負責工作場所安全的規劃並進行必要之保護措施及環境改善事宜。

六、學生事務處勞工健康服務之醫護人員

- (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二)提供相關健康指導或健康保護措施之適性評估建議或轉介職業醫師評估與輔導。
- (三)擬訂本計劃。

七、學生事務處諮商輔導一中心及諮商輔導二中心

- (四)擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (五)加害者及受害者心理健康輔導並提供諮詢。

八、學生事務處校安中心

- (一)通報。
- (二)強化工作場所安全巡查。
- (三)配合執行必要保護措施。

九、性別平等教育委員會：教職員工若因執行職務遭受不法侵害事件涉及性侵害、性騷擾(含性別歧視)或性霸凌等情事，依據「實踐大學性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」辦理。

伍、計畫項目與實施

一、建構行為規範：

由校長向校內所有教職員工公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件一 實踐大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明)，並與校內教職員工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。

二、辨識及評估危害：

- (一)辨識潛在高風險族群：如校安人員、舍監、體力勞動者(總務處工友)、校內與廠商應對之人員、處理爭議之行政人員等。
- (二)辨識潛在高風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷之職務。
- (三)評估危害：由各單位依所負責之作業內容，辨識執行執行職務時可能遭受到職場暴力的潛在風險、可能性、嚴重度、風險等級以及危害控制措施，並填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」附表二。

三、危害預防措施：

- (一)適當配置作業場所：為預防職場不法侵害之發生，針對作業場所之配置，可透過「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」等面向進行檢點與改善，降低或消除不法侵害之危害，強化相關措施。(附表三-1、三-2、三-3)
- (二)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，可透過「適性配工」、「工作設計」兩個面向進行檢點與改善(附表四-1、四-

2)。

(三)教育訓練：

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及通報管道。
2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害案件，增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案件。
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. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工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。

陸、通報處理程序

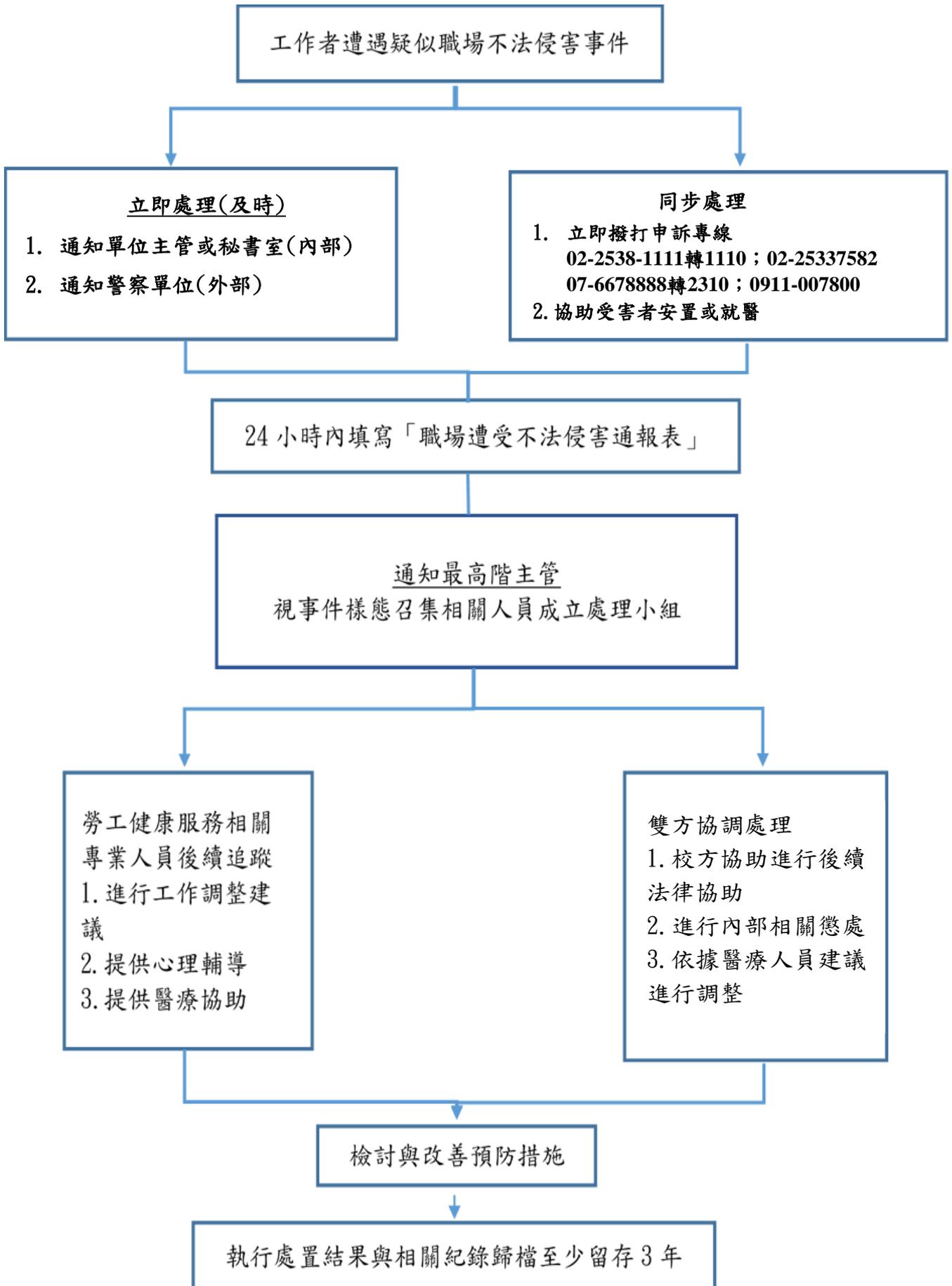
- 一、教職員工於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，應填寫「實踐大學執行職務遭受不法侵害通報/收件表」(附表五)，向秘書室或單位主管通報。
- 二、單位主管接獲教職員工通報後，應立即轉陳秘書室處理，由秘書室指派所屬一級單位或校級調查處理，並填寫「實踐大學執行職務遭受不法侵害處置表」(附表五)，處理程序參見「執行職務遭受不法侵害處理流程圖」(圖一)，如有特殊因素得請校長同意展延期限辦理。
- 三、若教職員工主動向事業單位反映其受跟蹤騷擾或家庭暴力受害人，經依跟蹤騷擾防治法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，事業單位應確實遵守該命令，維護教職員工職場安全。
 - (一)內部事件：若為組織內部不法侵害事件，應落實保密，通報窗口宜設在秘書室或最高主管單位，調查時應有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時請求警方介入。調查時應確保被申訴者了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密且於一定期間內完成(最遲不宜超過一個月)，避免受害人或利害關係人受到不利之處遇。
 - (二)外部事件：應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警方或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將擬施暴者隔離，或將相關教職員工暫置於安全處所，以保障教職員工或服務對象之安全。

柒、執行成效之評估與改善

- 一、於重大暴力事件發生後或通報案件次數明顯增加時，進行執行職務遭受不法侵害風險評估，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，學校應對環境與職務進行審查及檢討，以找出改善空間。
- 二、執行職務遭受不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，供進行風險控制及改善措施之參考。所有執行職務遭受不法侵害事件之調查報告，應以書面記錄與保管至少留存三年，以利事後審查。
- 三、成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關檢核評估機制可參考「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附表六)

捌、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

(圖一) 職場不法侵害事件處理流程圖



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同仁的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑同仁個人、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同仁。
- 以各種方式鼓動同事孤立、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同仁。
- 在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。
- 給同仁過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給同仁任何事做。
- 剽竊同仁的工作成果或聲望。
- 讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准同仁請假。
- 不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 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。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知同仁工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將同仁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同仁犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。

單位： _____ 評估人員： _____

受評估之場所： _____ 評估日期： _____

附表二 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(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型 (肢體/語言 /心理/性騷擾) ^{註2}	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"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史 之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作性質是否為執行公共 安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						

潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾) ^{註2}	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
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"/>						
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"/>						
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"/>						
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"/>						
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"/>						
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勞工遭受同事(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"/>						

潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾) ^{註2}	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
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"/>						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷(2)不適與刺激，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：(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：(1)截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害(2)其他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：至少一至十年以內，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、風險等級是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3乘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。

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不大可能(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)

四、風險控制措施建議：

風險程度	控制措施建議
輕度(1-2分)	暫時無需採取風險降低設施，但需確保現有防護設施之有效性。
中度(3-4分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施，以逐步降低中度風險。
高度(6-9分)	需在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

五、現有控制措施：

(一)工程控制:指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。

(二)管理控制:指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施或教育訓練。

(三)個人防護:指可避免人員與危害源接觸或減輕嚴重度的個人用防護器具。

附表三-1 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表 【物理環境】

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
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/工務或其他相關部門人員：_____

單位/處所之勞工代表：_____

勞工健康服務醫護人員：_____

附表三-2 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】

單位/處所：_____ 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"> ◇ 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。 ◇ 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。
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：_____

人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

該單位/處所之勞工代表：_____

勞工健康服務醫護人員：_____

附表三-3 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表 【行政管制措施】

單位/處所: _____ 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」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: _____

人資/總務/工務或其他相關部門人員: _____

單位/處所之勞工代表: _____

勞工健康服務醫護人員: _____

附表四-1 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 【適性配工】

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)	從事作業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量顧客 (如新生始業輔導、新生入住宿舍、校慶活動等)				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員、工讀生等 ◇ 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

檢點人員： _____

單位主管： _____

職業安全衛生人員： _____

人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____

單位/處所之勞工代表： _____

勞工健康服務醫護人員： _____

附表四-2 職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點記錄表【工作設計】

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)	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			<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、設立哺乳室、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/工務或其他相關部門人員: _____

單位/處所之勞工代表: _____

勞工健康服務醫護人員: _____

附表五

實踐大學執行職務遭受不法侵害通報/收件表

通報內容	
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"/> 肢體不法侵害 <input type="checkbox"/> 語言不法侵害 <input type="checkbox"/> 心理不法侵害 <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：_____ 通報日期/時間：_____

實踐大學執行職務遭受不法侵害處置表

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 <input type="checkbox"/> 否
受害者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證 _____）	
加害者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 _____）	
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：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

附表六

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"/> 事件處理分析報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

評估人員：_____

單位主管：_____



實踐大學

《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》

本校為保障所有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不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或學生、家長或其他第三方者對本校內工作者有職場暴力之行為。

一、職場不法侵害的定義：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、職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 肢體不法侵害：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
- (二) 心理不法侵害：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
- (三) 語言不法侵害：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：如對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏懼足以影響其日常生活或社會活動等。

三、教職員工生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、本校所有教職員工生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，應立即通知單位主管、本校校安中心、秘書室或透過管道申訴，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，將依規定進行懲處。

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，但如需要額外協助，本校亦將盡力給予提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴通報單位及電話：

台北校區 (02) 25381111 轉 1100

校安通報中心 台北校區 (02) 25337582

高雄校區 (07) 6678888 轉 2310

校安通報中心 高雄校區 0911-007-800

實踐大學
校長

簽署日期：111.12.9

附件二

職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	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、工作平等等等)。	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
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

附件三

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
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://reurl.cc/9GDZRv 
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)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.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
勞工健康服務 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服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
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服務	https://www.coapre.org.tw/home.html