

國立臺北大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

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，校長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

1. 定義：當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：
 - A. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - B. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - C. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - D. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
 - E. 跟蹤騷擾(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)
2. 適用對象：校內所有工作者。
3. 職場暴力來源：
 - A. 內部：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - B. 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。

三、各級人員職責：

1. 工作場所負責人(校長/行政副校長)：
 - A. 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。
 - B. 監督本計畫依規定執行。
 - C. 與校內工作者代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。
 - D. 擔任職場遭受不法侵害處理小組委員。
2. 校內職業衛生護理師及校內臨場服務醫師：
 - A. 擔任職場遭受不法侵害處理小組成員。
 - B. 負責辦理相關教育訓練課程（如心理諮商、溝通技巧、辨識危害風險..等）。
 - C. 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。
3. 單位主管：

- A. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- B. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- C. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
- D. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

4. 職業安全衛生管理人員及校內教官：

- A. 擔任職場遭受不法侵害處理小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
- C. 負責強化工作場所的規劃策略。
- D. 負責規畫必要之保護措施。

5. 人事單位人員：

- A. 擔任職場遭受不法侵害處理小組成員。
- B. 負責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）。
- C. 辨識與評估高風險族群。
- D. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，可提供必要保護措施。

6. 校內之工作者：

- A. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- B. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
- C. 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

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程。

1. 建構行為規範：

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(附件一)並張貼至公佈欄，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. 辨識及評估危害：

- A. 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
- B. 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。
- C. 評估危害：

採用不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件二)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)列舉可能出現的暴力類型、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，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)

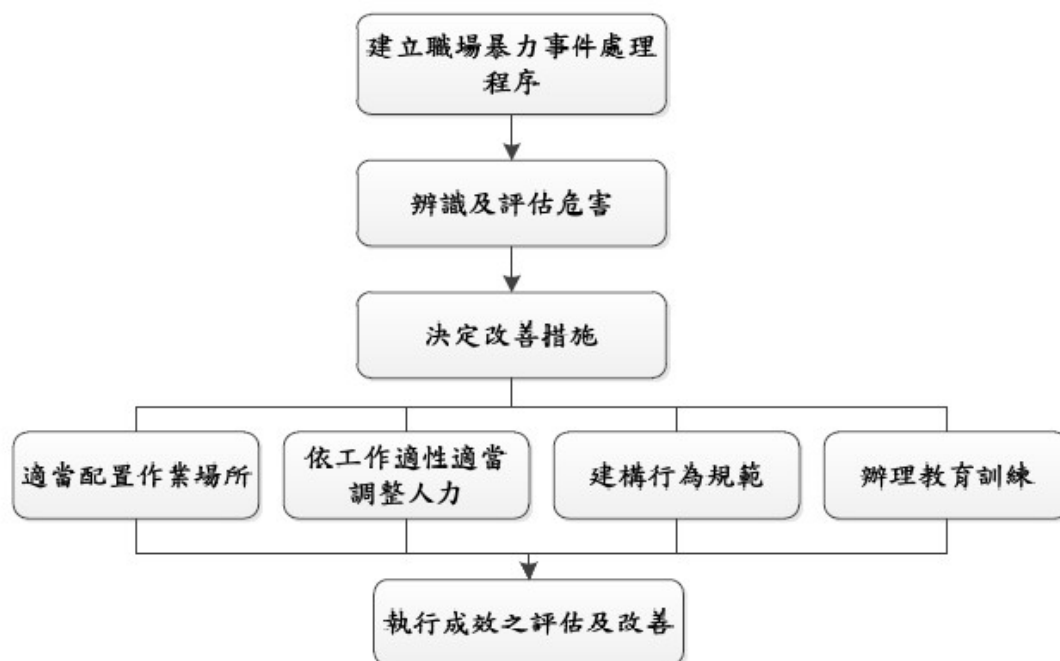


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

3. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

A. 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)認識學校內部職場暴力預防政策、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)對有暴力傾向人士之識別方法。
- (5)保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序
- (6)與他人溝通、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。

B. 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)鼓勵校內工作者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)識別職場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。

C. 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，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。

4. 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，列舉出經常採行

措施，並制定校內作業場所環境檢點紀錄(附件四)。

5. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

制定校內作業場所-適性配工與工作設計檢點表(附件三)，校內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(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- A. 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。
- B. 需要單獨進行作業活動。
- C. 在傍晚及夜間之工作
- D. 需要處理金錢交易工作
- E. 執行保護性業務工作
- F. 執行校內工作者人事調動告知作業時
- G. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時

6. 建立事件處理程序：

- A. 制定遭受職場暴力事件通報/申訴單(附件五)並設立通報單位(人事室)。
- B. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- C. 學校建立職場暴力處置執行流程(附件六)。
- D. 工作者於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，應由通報人或當事人填寫「遭受職場暴力事件通報/申訴單」，向人事室通報或申訴。當事人必要時得先以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行提出通報，應於7個工作天內補正填具「遭受職場暴力事件通報/申訴單」。
- E. 由人事室召集成立職場遭受不法侵害處理小組，由行政副校長、主任秘書、學生事務長、人事室主任、校安中心主任、環境組組長、諮商中心主任、衛生保健組組長、職業安全衛生管理員、職業安全衛生護理人員、及教職員工代表組成，初步調察並彙整資料呈報校長。
- F. 並成立職場遭受不法侵害調查小組，以3人為原則，校內推派2名委員，校外聘請具有公信力專家一名擔任委員，依「執行職務遭受不法侵害處理流程圖」辦理
- G. 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。

7. 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、遭受職場暴力處理表應建立電子檔統一保存。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。

8. 執行成效之評估及改善

- A. 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。
- B. 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。
- C. 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。

附件一、國立臺北大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

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，絕不容忍任何管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內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違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)

三、如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、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，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內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、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、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、本校職務遭受不法侵害、申訴管道：

申訴專線電話：02-86741111分機66048

申訴專用傳真：02-8671-8037

職場性騷擾申訴電話：02-86741111分機66048

附件二、國立臺北大學-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：_____ 單位主管：_____

潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是 (請向右 填寫)	否 (不需向右 填寫)	潛在不法侵害風險類 型	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(註:勾「否」者，該項毋須評估)								
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

職業安全衛生管理計畫 附件十六

潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是 (請向右 填寫)	否 (不需向右 填寫)	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
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

內部不法侵害(註:勾「否」者，該項毋須評估)								
潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是 (請向右 填寫)	否 (不需向右 填寫)	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
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工 作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工 作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____	

工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____

*各欄位評估方式參考如下：

風險等級	嚴重性		
	嚴重	中度	輕度
可能	高度	高度	中度
不太可能	高度	中度	低度
極不可能	中度	低度	低度

可能性等級	
可能發生	一年可能會發生一次以上
不太可能發生	至少一至十年之內，可能會發生一次
極不可能發生	至少十年以上，才會發生一次

傷害程度	
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
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
嚴重傷害	(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

工程控制	旨在「將人與危害隔離」或「降低危害程度」，透過改造工作環境、設備或製程來避免危害，而不依賴勞工的行為，如環境改善、職務設計、座位擋板、門禁。
管理控制	確保組織員工在執行職務時，免受不法侵害的一套程序或行為，如組織政策與承諾、教育訓練、預防計畫、員工協助方案(EAP)等。
個人防護	為了保護工作者或個人免受危害，所穿戴的裝備，如警棍、哨子等。

附件三

國立臺北大學

職場不法侵害預防計畫-作業場所-適性配工與工作設計檢點表

工作性質：☐行政工作 ☐實驗研究☐其他_____

單位/處所：

評估日期：

適性配工				
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
面對大量來賓、學生或教職員（如重大活動之前後、尖峰時段）				◇ 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				◇ 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				◇ 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				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

工作設計				
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
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				◇ 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				◇ 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、設立托兒所、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：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附件四

國立臺北大學

職場不法侵害預防計畫-作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：

工作性質：☐行政工作 ☐實驗研究☐其他_____

評估日期：

物理環境			
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			

工作場所設計			
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)			✧ 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			✧ 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。
服務對象或訪客 等候空間			✧ 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。
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
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備。

- ☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 勞工健康服務醫護人員：_____

附件五

遭受職場暴力事件通報/申訴單

通報內容(通報者填寫)	
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： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他
(所屬部門/單位：_____)	(所屬部門/單位：_____)
受害者及加害者關係：_____	
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：_	
發生原因及過程：	
附件： ☐ 有(相關證明文件、代理人委託書) ☐ 無 造成傷害： ☐ 無 ☐ 有(請填下述內容) 1. 受傷人員： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他_____ 2. 傷害說明：_____ 3. 目擊者： ☐ 無 ☐ 有(請填姓名)_____ 4. 事件處理： ☐ 警察人員 ☐ 保安人員 ☐ 醫療人員 ☐ 自行協調 ☐ 其他_____ 5. 施暴者處置： ☐ 無 ☐ 自行離開 ☐ 警方逮捕 ☐ 其他_____	

通報人：_____通報日期/時間：_____

受理人員：_____審核日期：_____

(受理通報單位：人事室

02-86741111 #66048)

進行調查(職場遭受不法侵害調查小組)

小組成員：

1. _____

2. _____

3. _____

(各委員簽章如附件)

本案調查結果說明如下：

*事件是否屬實：☐是 ☐否

處置建議：

日期/時間：____年____月____日____：

進行協調(職場遭受不法侵害處理小組)	
協商情況： ☐ 是，雙方同意協商。 協商結果：_____ 日期：_____ ☐ 否，雙方不同意協商(公部門勞動檢查部、警政人員、法律機關介入處理)。 處理結果：_____ 日期：_____	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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：_____	外部人員：☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員：☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：_____
檢討與改善預防措施：	

附件六

執行職務遭受不法侵害通報處理流程圖

