

國立臺北教育大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

104.12.30 經本校第 124 次行政會議審議通過

110.12.19 經本校第 194 次行政會議修正通過

111.07.27 經本校第 201 次行政會議修正通過

111.12.28 經本校第 206 次行政會議修正通過

114.10.29 經本校第 240 次行政會議修正通過

115.08.26 經本校第 250 次行政會議修正通過

一、目的

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、職業安全衛生設施規則第 324-3 條之規定，本校為預防教職員工及工作者於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，爰訂定本計畫。(本計畫主要參照勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引(第五版)暨教育部大專校院執行職務遭受不法侵害預防計畫範本所制定)

二、範圍

(一)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)，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受校長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之暴力攻擊或不當言行，例如職場暴力、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)適用對象：本校教職員工及其他工作者。

三、職責：

(一)校長：

1. 公開宣示校內預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道並公告(附件 1)。
2. 監督本計畫依規定執行。
3. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二)校內職業衛生護理師、諮商心理師及校內臨場服務醫師：

1. 擔任職場暴力處置小組成員。

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. 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。

（三）單位主管：

1. 擔任職場暴力處置小組成員。
2. 自主了解並防範潛在造成職場不法侵害之行為樣態（附件 2）。
3. 負責審核所屬單位之危害辨識及風險評估表（附件 3）。
4. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
5. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
6. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

（四）職業安全衛生管理人員及校安人員：

1. 擔任職場暴力處置小組成員。
2. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師。
3. 負責強化工作場所的規劃策略。
4. 負責規劃必要之保護措施。

（五）人事單位人員：

1. 擔任職場暴力處置小組成員。
2. 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。
3. 執行教職員工協助方案（心理健康關懷、法律諮詢等服務措施）。

（六）校內之工作者：

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 3）。
2. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
3. 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如圖 1 所示。

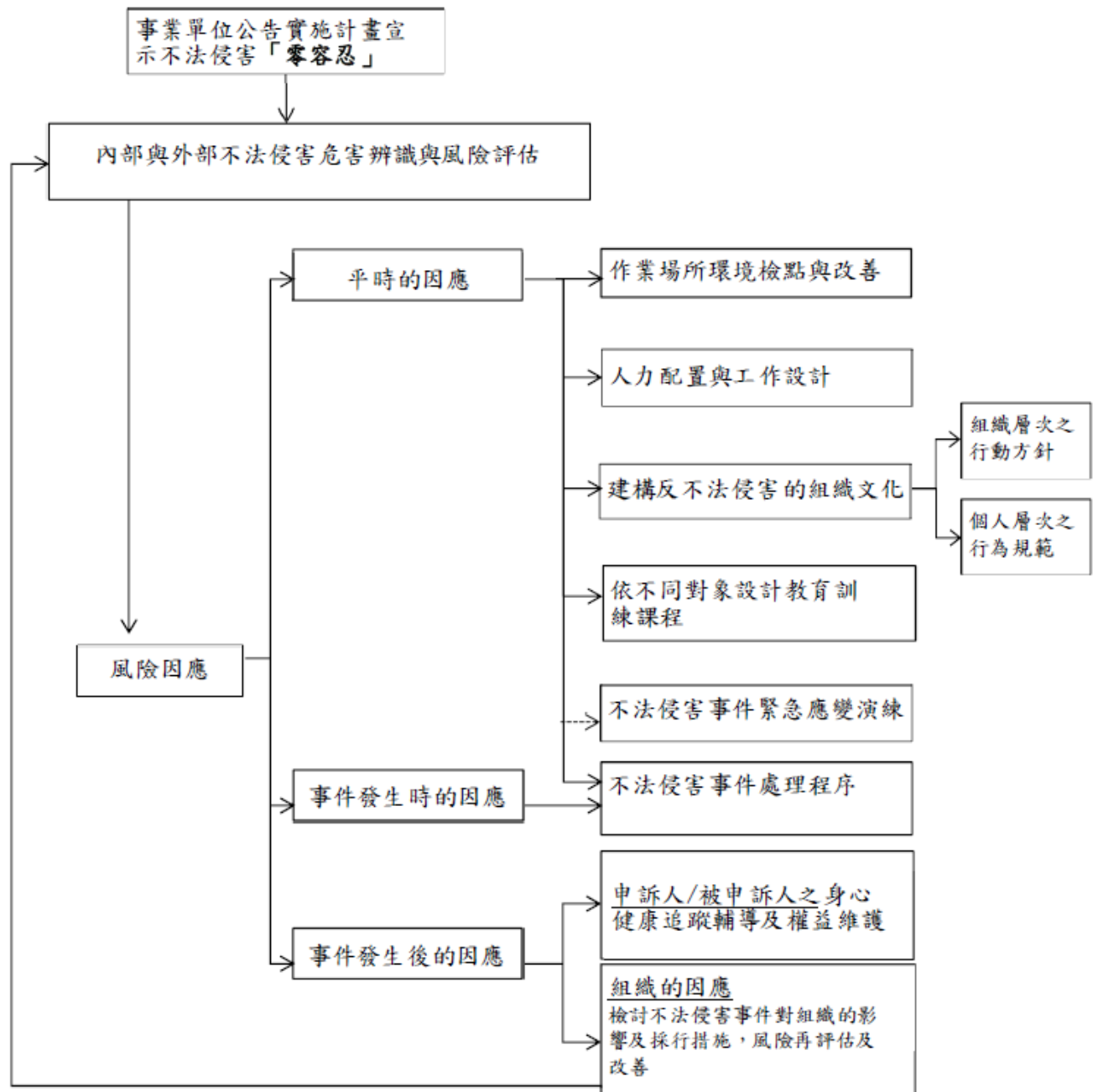


圖 1 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一)辨識及評估危害

評估時應考量各單位之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害可能來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據，評估方式參閱「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件3)。具體步驟如下：

1. 步驟 1：找出潛在風險(不法侵害情境)，如校內值夜班、長工時、高工作負荷等職務或工作場所。
2. 步驟 2：潛在的被申訴人與申訴人？如何受害？
3. 步驟 3：預防措施是否足夠？
4. 步驟 4：紀錄評估結果。
5. 步驟 5：檢視並修正評估。

(二)決定改善措施

1. 適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管理措施」等面向進行檢點，請參閱「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件 4) 進行相關檢點與改善。

2. 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，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，請參閱「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」(附件 5) 進行相關檢點與改善。

- (1) 適性配工：針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，宜考量人力或性別之適任性等，必要時應聘僱保全人員或提供教職員工自我防衛工具（如口哨、警棍等）、宿舍或交通服務等保護措施。
- (2) 工作設計：避免工作單調重複或負荷過重，排班應取得教職員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。

3. 建構行為規範

本校於校內公告預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道(如附件 1「預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道」)，藉以宣示校長對於職場

不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附件2「潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態」)，並分別針對組織及個人層次建構行為規範。

4. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

本校每位教職員工及工作者，包含校長及主管皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，可依職業安全衛生教育訓練規則之規定，納入學校新進或在職教職員工訓練之一環。教育訓練內容，建議宜包括以下內容：

(1) 事前預防：

- A. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- B. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- C. 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。
- D. 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- E. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工及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。
- F. 訓練緊急應變小組執行特殊任務之能力。
- G. 提供緊急應變小組或主管關於決斷力之訓練或授予必要之權限。
- H. 提供諮詢窗口之特殊訓練：使窗口人員在受理諮詢時，能夠根據諮詢內容或狀況適當地加以應對之重點技能，且必須與緊急應變小組或人資部門等緊密協調合作。雇主宜提供記載有各種應注意事項之應對手冊，及提供相關案例，探討各案例中之應注意事項

及相關改善措施，使諮詢窗口人員能及時依照手冊內容進行應對。

(2) 發生不法侵害後之應對：

- A. 訓練保全或警衛人員保護第一線勞工之能力。保全或警衛非由雇主所僱用者，雇主應就其勞工如何與保全或警衛進行有效合作辦理訓練。
- B. 訓練現場主管接手應對之能力。
- C. 訓練與轄區警方保持聯繫，必要時請求警方或醫療單位協助之能力。
- D. 了解關於申訴、通報之基本流程。
- E. 訓練如何撰寫相關紀錄。
- F. 訓練諮詢窗口之人員或主管轉介心理輔導或醫療協助之程序。

(三)建立事件處理程序

本校所有教職員工及工作者須清楚通報事件之程序及方法，以確保校內發生的不法侵害事件得到控制，處理程序下（疑似職場不法侵害事件處理流程如附件 6）：

1. 申訴或通報：

任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本校人事室或撥打申訴專線或填報「疑似職場不法侵害事件通報表」（如附件 7），通報內容宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等。

2. 通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他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報復。另其他主管機關或目的事業主管機關有訂定相關通報程序者，應依其規定辦理，例如職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。校

內單位接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序），並對事件作出回應。調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助和意見（附件 8「疑似職場不法侵害事件處置表」）。

(1) 內部事件：為學校內部疑似不法侵害事件。

- A. 成立處理小組及調處：校內單位接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查，並宜於 3 天內成立處理小組。若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。
- B. 進行調查程序：
 - a. 調查小組成員組成：調查小組之成員應至少 3 人，其中外部專業人員至少 2 人（建議具法律、醫護或心理等相關背景），召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；調查過程宜有教職員工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。
 - b. 調查過程注意事項：調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密。調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。另調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。
 - c. 調查期限：應於 1 個月內完成；必要時得延長 1 個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

- (2) 外部事件：疑似第三方之不法侵害，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。

3. 事後處置：

當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，應根據教職員工及工作者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協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。可參考附件 9「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」及附件 10「職場不法侵害身心健康諮詢及輔導相關協助資源」所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。可執行作法如下：

- (1) 對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
 - (2) 受事件影響之教職員工及工作者可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。
 - (3) 針對重大不法侵害個案，學校宜對內確切承諾，並協助教職員工及工作者提起損害賠償等訴訟之法律作為。
 - (4) 若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
 - (5) 保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。
4. 其他說明：依據職業安全衛生法施行細則第 11 條規定，不法之侵害由各該管主管機關或司法機關調查或認定。工作者若不幸於勞動場所遭遇不法侵害，該事件個案所觸犯或違反之法律事實，需請該權責單位查處。相關事件處理及可協助單位請參考附件 10「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」。另依職業安全衛生法第 39 條，若雇主未依規定採取預防

及處置措施，工作者得向勞動部或勞動檢查機構申訴，相關單位將實施檢查，惟尚無涉個案調查、處理及因果關係認定。

(四)執行成效之評估及改善

為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期由職業安全衛生人員（或不法侵害工作小組人員）於校內環境保護暨職業安全衛生委員會（或行政會議）報告，任何報告資料都應保護教職員工及工作者隱私。對於未能達績效指標之缺失，亦可透過會議檢討研議改善之對策，俾利勞資雙方共同重視。此外，所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，必須依組織需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存，以供勞動檢查人員檢視。相關檢核評估機制可參考附件 11「職場不法侵害預防措施查核及評估表」。

五、教職員工若主動向學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，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

六、本計畫執行紀錄或文件等應留存至少 3 年以上，並確實保障個人隱私。前項文件或紀錄等勞工個人資料之蒐集、處理及利用，應遵守本法、本辦法及個人資料保護法等相關規定。

七、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會會議審議後，送經行政會議通過後實施。

國立臺北教育大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告

本校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不法侵害之行為，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、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。

（二）潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態（參閱附件2）。

三、校內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）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

（三）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，皆得通知本校人事室或撥打申訴專線或填報申訴單，本校接獲申訴後會採取保密、公平及公正方式進行調查（行政調查），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勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

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

八、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話： 27321104分機82270

申訴專用電子信箱： shuhua.pan@tea.ntue.edu.tw

學校校長：陳慶和

簽署日期：115.08.26

潛在造成職場（外部第三方）不法侵害之行為樣態

外部不法侵害的典型樣態如下所示。但應特別留意以下幾點：①與第三方的互動方式可能會因勞工的業務性質不同而有所差異、②相關的判斷可能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異、③不應損及憲法所保障之言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利、④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、暴力或其他攻擊行為

（一）對勞工之身體攻擊(涉及刑法傷害罪等)：

- 對勞工施加毆打、踢踹等行為。
- 對勞工投擲物品等行為。

（二）對勞工之精神攻擊(涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等)：

- 對勞工施加將危害勞工或其親屬的言語或行為。
- 否定勞工之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害勞工之名譽的言語或行為。

二、第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏

關於第三方所提出之要求或主張，應基於事實，確認其是否為正當的要求；勞工所提供之商品或服務不具有瑕疵或過失者，或是雖有瑕疵或過失但與該要求或主張完全不具有關聯性者；欠缺正當性之要求或主張經勞工拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

（一）勞工所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

- 要求勞工將完全沒有瑕疵的商品更換為新的商品。
- 已受有符合事先被告知內容之服務，但仍要求勞工再次提供服務。

（二）要求之內容與勞工所提供的商品、服務間並無關聯：

- 就與勞工所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求勞工賠償或修繕。
- 要求勞工販售與其實際販售之商品完全無關的其他商品。

（三）提出與商品或服務之瑕疵或過失完全無關之要求：

- 商品具有瑕疵，但要求勞工修繕與該商品完全無關之其他物品。

三、第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞

第三方根據法令、契約等而向勞工提出具有正當性的要求或主張(例如其所受之商品或服務存在瑕疵或過失而要求改善)，但實現該要求之手段、樣態有違法之虞。

- 對勞工施加過度且長時間的嚴厲斥責。
- 多次致電給勞工，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。

- 於店舖內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對勞工造成拘束。
- 強迫勞工手寫悔過書(不接受電腦打字等)或親手送交報告書至住家(不接受郵寄等)。

四、其他不法言行

- 儘管已被勞工要求離開店舖等，仍舊無正當理由而長時間逗留(涉及刑法侵入建築物罪等)。
- 對勞工施以性意味的言語或行為(涉及性騷擾防治法等)。
- 對勞工施加跟蹤騷擾行為(涉及跟蹤騷擾防制法等)。
- 在社群媒體等平台上，指名特定勞工並中傷之行為(涉及刑法妨害名譽及信用罪等)。
- 未經勞工本人同意，將勞工的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體等平臺(涉及個人資料保護法等)。

註：本表之行為樣態僅為例示，單位宜依個案審視與判斷。

國立臺北教育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：☐教學研究 ☐行政工作 ☐其他 _____ /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(職場暴力/性騷擾/就業歧視/跟蹤騷擾) ^{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(註:勾否者該項無需評估)								
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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力	☐ 可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 工程控制	

			☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
內部不法侵害（註：勾否者該項無需評估）								
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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 極不可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 輕度傷害	☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

(本表內容參照勞動部公告執行職務遭受不法侵害預防指引範本所制定)

註：1.潛在風險為列舉，單位可自行依工作場所特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、性騷擾、就業歧視及跟蹤騷擾行為，單位可自行細歸類。

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。

國立臺北教育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：_____ 檢點日期：_____

作業內容：☐教學研究 ☐行政工作 ☐其他_____

評估人員：_____ 單位主管：_____

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	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否		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，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室 ☐ 是 ☐ 否		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/濕度/通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否		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。
建築結構及相關使用之設備	應維持建築物及設備之安全 ☐ 是 ☐ 否		維護物理結構及設備之安全，如有損壞即時通報完成修繕。
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)	☐ 安全進出之通道 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護 ☐ 設有逃生門		✧ 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。

行政管制措施			
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。		✧ 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。		✧ 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。		✧ 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。		✧ 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。

(本表內容參照勞動部公告執行職務遭受不法侵害預防指引範本所制定)

國立臺北教育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

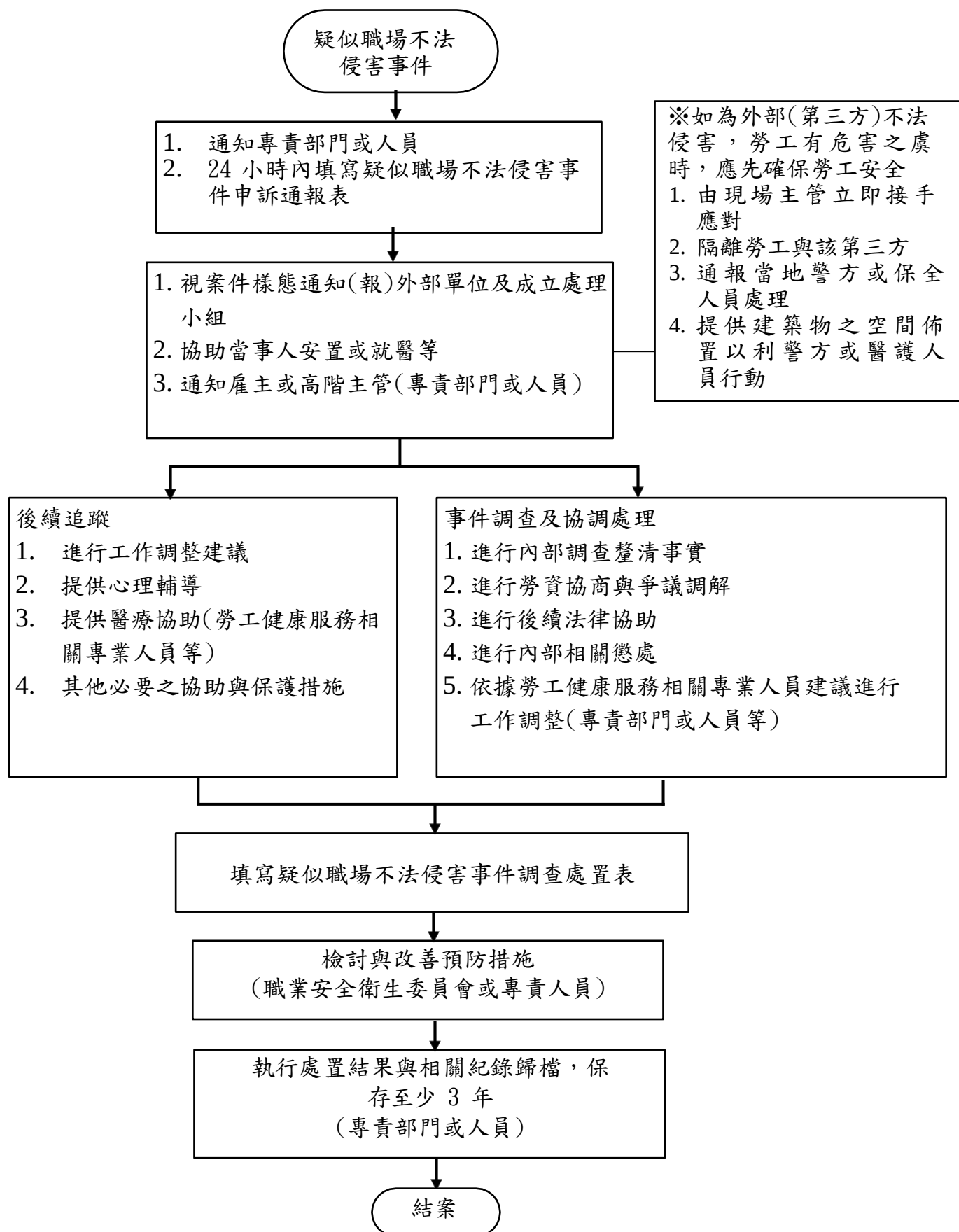
單位/處所: _____ 檢點日期: _____ 評估人員: _____ 單位主管: _____

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
面對大量顧客（如開學 之前後、尖峰時段）	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 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	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 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	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 配置保全人員 ☐ 明確規定移動流程
員工曾舉報有遭受不法 侵害威脅恐嚇者	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 與他人協同作業

工作設計				
需與公眾接觸之服務	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ☐ 提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 排班應取得勞工同意並保有規律性 ☐ 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	☐ 是（請敘述）： ☐ 否			☐ 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。

（本表內容參照勞動部公告執行職務遭受不法侵害預防指引範本所制定）

國立臺北教育大學
疑似職場不法侵害事件處理流程



國立臺北教育大學疑似職場不法侵害事件通報表

1. 發生日期：_____
 2. 發生時間：_____
 3. 發生地點：_____
 4. 目擊者：_____
 5. 申訴人姓名：_____性別：☐男 ☐女
 6. 申訴人單位：☐內部(所屬單位:_____) ☐外部人員
 7. 被申訴人姓名或特徵：_____性別：☐男 ☐女
 8. 被申訴人所屬單位：☐內部(所屬單位:_____) ☐外部人員
 9. 雙方關係：_____
 10. 不法侵害類型：
☐職場暴力 ☐就業歧視
☐跟蹤騷擾(通報及處理依跟蹤騷擾防治法相關規定辦理)
☐職場性騷擾(通報及處理依性別平等工作法相關規定辦理)
☐其他_____
 11. 發生原因及過程：

 12. 造成傷害：☐無 ☐有(請填下列)
受傷人員：☐申訴人 ☐被申訴人 ☐其他_____
傷害程度：_____
 13. 期望本校處理方式：☐協調處理 ☐調整服務單位
☐其他_____
- 通報人：_____ 通報日期：_____

註 1: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。

國立臺北教育大學疑似職場不法侵害事件處置表

1. 受理日期/時間：_____
2. 調查時間：_____
3. 參與調查或處理人員：
☐外部人員：_____
☐內部人員：_____
4. 傷害者需醫療處置否：☐否 ☐是
5. 事發後雙方調處否：☐否 ☐是
6. 申訴人說明發生經過與不法侵害原因：
(請敘明，可據證相關事證)
7. 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：
(請敘明，可據證相關事證)
8. 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：
(請敘明，可據證相關事證)
9. 調查結果：(請敘明，可據證相關事證)
10. 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
11. 被申訴人處置情形
外部人員：☐無 ☐送警法辦
內部人員：☐無 ☐調整職務
☐送警法辦 ☐其他
12. 向申訴人說明事件處理結果否：☐否 ☐是_____
13. 未來改善措施：

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

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)。	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 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 「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

職場不法侵害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
財團法人職業災害預防及重建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話：0800-068-580

國立臺北教育大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

評估人員：_____ 單位主管：_____

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	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境/工作流程 ☐ 與外部成員之關係		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計 ☐ 行政管制措施		
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	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 事前預防 ☐ 發生不法侵害之應對		
設置申訴管道並公開揭示及配套措施	☐ 申訴管道設置情形 ☐ 公開揭示方式 ☐ 事前預防配套措施		
建立事件之調查及處理程序	☐ 事前措施(諮詢窗口、保護機制等) ☐ 事件發生時之應變處理程序(接獲申訴通報、獲報後之處理等)		
依申訴人需求,提供或轉介法律、醫療或心理諮商之協助及保護措施	☐ 提供申訴人身心健康協助及保護 ☐ 外部資源連結(法律、醫療及心理諮商) ☐ 保存與紀錄事件處理報告		
執行成效之評估及改善	☐ 成效評估原則 ☐ 評估過程 ☐ 改善措施		
其他事項			

(本表內容參照勞動部公告執行職務遭受不法侵害預防指引範本所制定)