

臺北醫學大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

105 年 03 月 29 日經職業安全衛生委員會新訂通過
108 年 10 月 8 日職業安全衛生委員會通過
113 年 3 月 27 日職業安全衛生委員會通過
113 年 12 月 27 日職業安全衛生委員會通過
114 年 1 月 20 日北醫校環字第 1142800003 號令修正，全文 5 條
114 年 06 月 27 日職業安全衛生委員會通過

壹、依據

- 一、勞動部「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 條及「職業安全衛生設施規則」第 324 條之 3 之規定辦理。
- 二、勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）」。
- 三、教育部 111 年 3 月 17 日臺教資(六)字第 1112701030 號函「執行職務遭受不法侵害預防計畫」編訂範本。

貳、目的

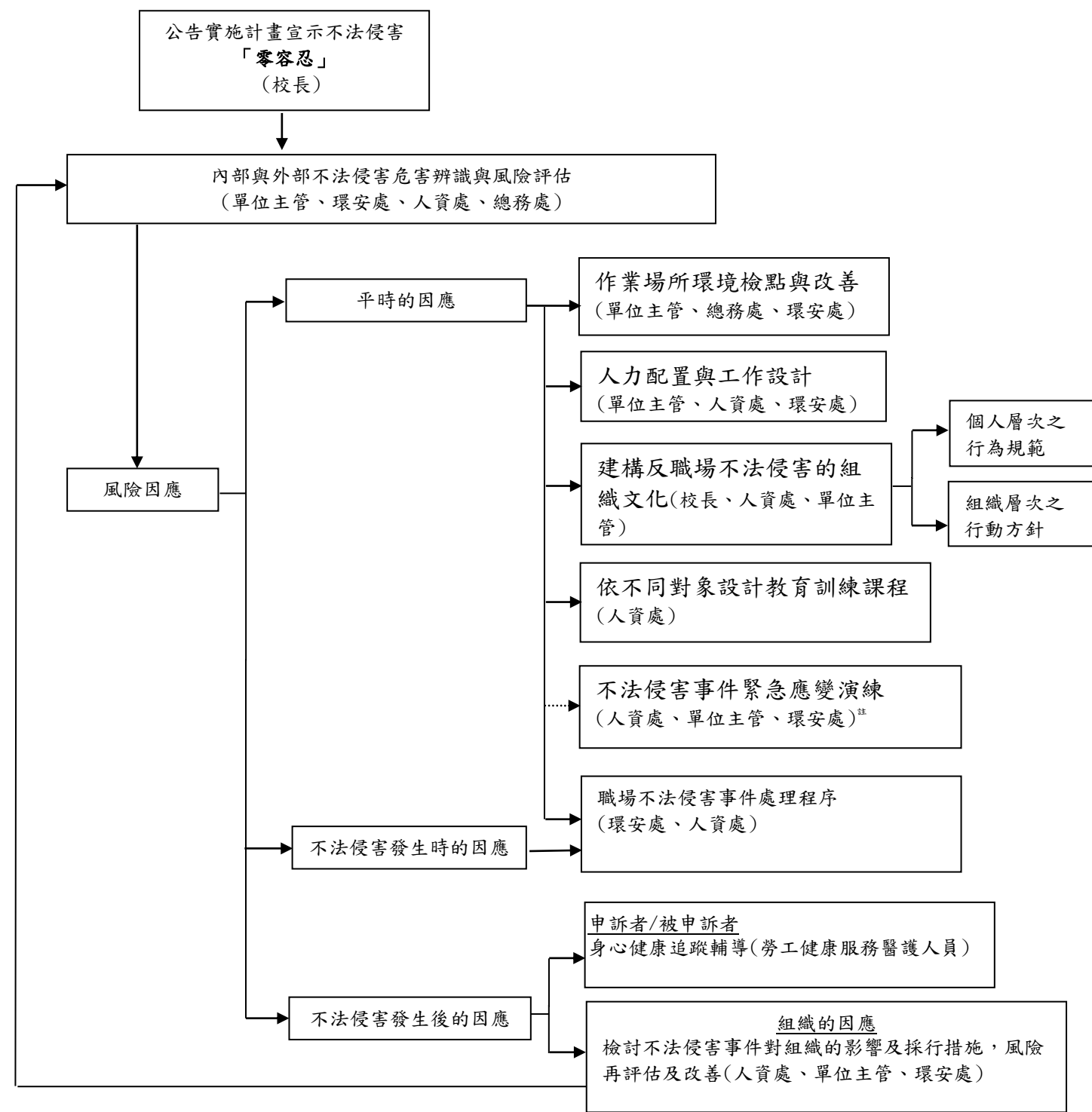
本校為維護校內工作者之健康福祉，對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查或處理程序等機制，特制定本計畫。

參、適用範圍與對象

- 一、適用範圍：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）之範圍，指員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。
- 二、適用對象：本校校內工作者，含：專兼任助理與臨時人員等。

肆、職場不法侵害預防計畫執行要點

一、職場不法侵害預防流程(如圖一)



註：不法侵害事件緊急應變演練可依照
學校之特性彈性辦理

圖一、職場不法侵害預防流程圖

二、建構行為規範：

- (一) 由校長向學校內所有工作者及社會大眾公開宣示學校內禁止職場暴力之書面聲明(附錄一)，並公告週知。
- (二) 單位主管應自我審視有無潛在造成職場不法侵害之行為樣態如附錄二之不適當言行，參與反職場不法侵害之教育訓練，並發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

三、辨識及風險評估：

單位主管應辨識具高風險族群特質：應至少每三年、單位場域搬遷、重大修繕^註或職場不法侵害事件發生後，以「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附錄三）執行評估。

註：由總務處每年年底前提供予衛保組，以利管控附錄三、四之執行。

四、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

- (一) 人資處應為工作者及單位主管辦理下列教育訓練，並作成紀錄：
 - 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. 保護個人及同單位工作者的暴力預防措施及程序
 - 6. 與服務對象溝通、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。
- (二) 人資處應為單位主管辦理下列教育訓練課程，並作成紀錄：
 - 1. 心理諮商及情緒管理課程。
 - 2. 校內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。

五、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力：

單位主管應至少每三年、單位場域搬遷、重大修繕^註或職場不

法侵害事件發生後，完成「作業場所檢點紀錄表」（附錄四），透過物理環境、工作場所設計、行政管制措施、適性配工與工作設計五個面向進行檢點，並作成紀錄。強化工作場所的規劃措施 可參考附錄五。

註：由總務處每年年底前提供予衛保組，以利管控附錄三、四之執行。

六、建立事件處理程序：

- （一） 疑似職場不法侵害事件處理流程圖，如圖二。
- （二） 疑似職場不法侵害事件通報單（附錄六），由申訴人填寫，人資處確認雙方當事人身分及樣態，凡涉及性或性別有關事件者，應另依「臺北醫學大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法」及相關規定辦理。
- （三） 人資處應即刻通知校安中心以利進行校安通報。
- （四） 人資處告知申訴人職場不法侵害處理流程並受理通報，提供環安處完成之通報表及雙方當事人、單位主管聯絡資訊以利進行後續處理，倘申訴人與被申訴人為同一單位或職務為上下級關係，於必要時，人資處及單位主管得視事件情節或個人需求，依學校程序予以調整職務或單位。
- （五） 環安處上簽呈，由校長圈選組成職場不法侵害處理小組，並指定一名委員為召集人，原則上三個工作天內組成處理小組並進行調處或調查程序。

委員組成如下：

- 1. 調處程序：應包含人資處人員、職安衛人員、職業安全衛生委員會之員工代表、單位主管。
 - 2. 調查程序：若進入調查程序，除上述委員外，另應加入兩位外部專業委員，具法律、醫護或心理等相關背景。
- （六） 若申訴人及被申訴人均同意調處，應進入調處程序，任何一方不同意調處或調處不成則進行調查程序。

訪談委員之組成及訪談會議之召開如下：

- 1. 調處程序：訪談委員應包含召集人、員工代表及一位由召集人指定或協調之處理小組委員，訪談會議須上述三位委

員同時出席始得召開。

2. 調查程序：除上述訪談委員外，另應納入2位外部專業委員，訪談會議之召開應有二分之一以上訪談委員出席，且外部專業委員至少有二分之一以上出席。

(七) 處理小組應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正的機會，處理期限應於2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。

(八) 召開處理小組會議時，應有二分之一以上委員出席，處理小組完成相關程序後，應由召集人或指派委員填寫下列附錄表單，委由環安處後續追蹤。

1. 調處程序：訪談委員須完成處置表（附錄七）。
2. 調查程序：訪談委員須完成處置表（附錄七）及調查報告書（附錄八）。

(九) 若被申訴人為校內同仁，經處理小組認定確有職場不法侵害之情事，依處置表（附錄七）之建議需進行校內懲處者，具教師身分或職員身分者分別移送教師評審委員會或人力資源規劃暨評議委員會議處，並讓申訴人了解處理情形。

(十) 處理後，若雙方當事人關係已惡化至無法於同一部門共事，人資處及單位主管應依處置表之建議，依學校程序予以調整職務或單位，保護當事人免於其他不法侵害之傷害。

(十一) 單一事件不可重複申訴。

(十二) 疑似第三方之不法侵害事件（外部事件），當事人及單位主管應於第一時間通知警衛（總務處），若涉及緊急暴力事件通知警察。

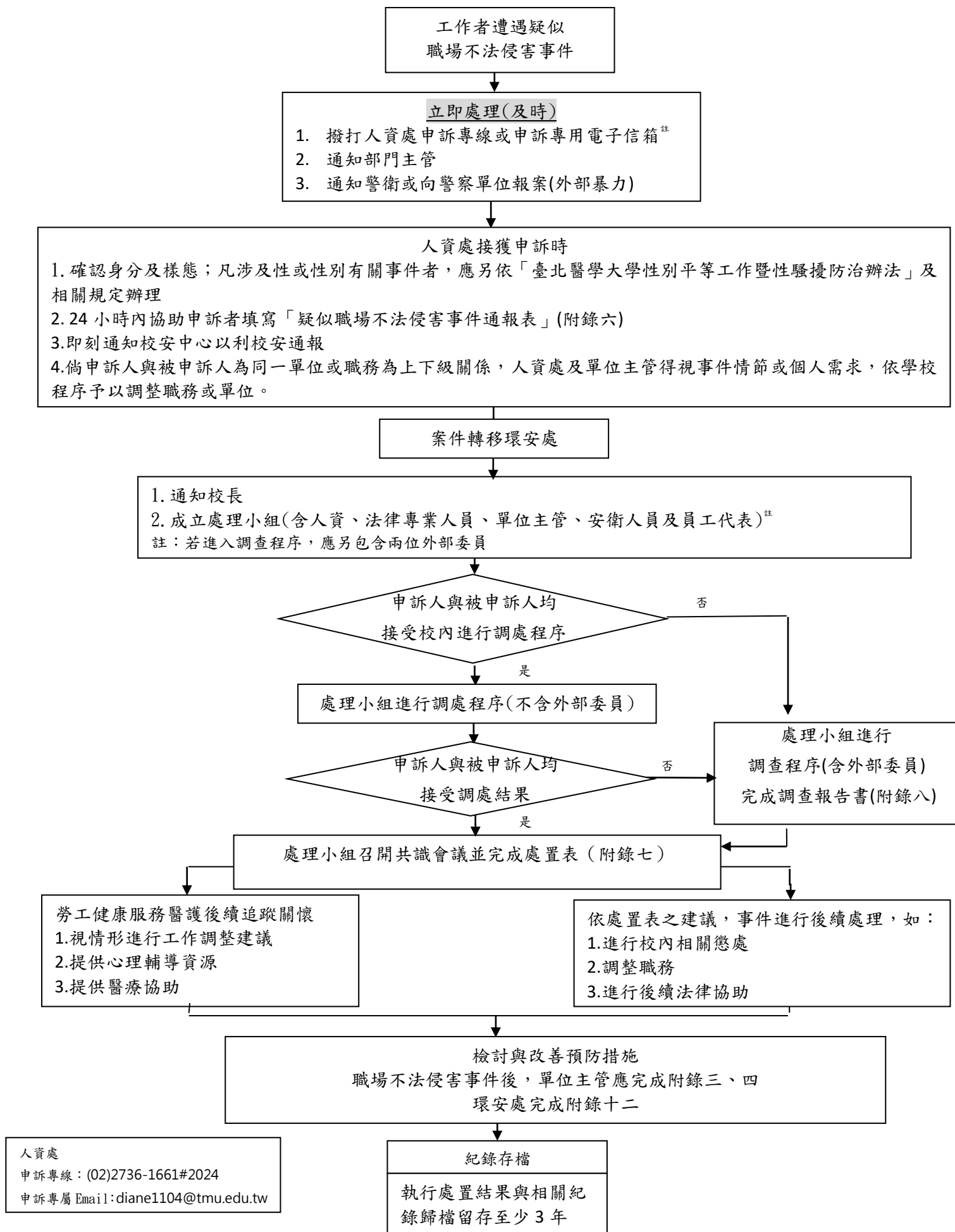
(十三) 通報及所有處理過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及被申訴人之權益及隱私完全保密。

(十四) 處理小組成員須依行政程序法第32、33條規定（附錄九），進行迴避事宜，並負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件。

(十五) 若校內工作者主動向校方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」，保護令核發後，校方應確實遵守該命令，維護其於職場之安全，必要時報請警方協助。

- (十六) 相關人員可參考附錄十、附錄十一所列資源，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。



圖二、疑似職場不法侵害事件處理流程圖

七、執行成效之評估及改善

環安處每三年或職場不法侵害事件發生後，進行職場不法侵害預防措施查核及評估（附錄十二）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，以確認職場不法侵害預防政策的適用性及有效性。

1. 校方應鼓勵校內工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。重大暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善空間。（附錄三）
2. 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，環安處應建立書面或電子檔統一保存於上鎖之文件櫃及硬碟。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。本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

伍、本計畫經職業安全衛生委員會通過後公告施行；修正時亦同。

臺北醫學大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內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，亦絕不容忍本校校內工作者同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本校校內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、攻擊或污辱等，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(參閱附錄二)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。
- (五) 跟蹤騷擾。

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) 向校方提出申訴。

四、本校所有校內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，皆得通知本校人資處或撥打校內工作者申訴專線，本校相關單位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為，若有，將會進行懲處。

六、本公司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、本校鼓勵校內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，但如校內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：

專線電話：(視當年度人資處之申訴窗口)

專用電子信箱：(視當年度人資處之申訴窗口)

校長：(校長用印後公告執行)

日期：中華民國 年 月 日

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管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。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

臺北醫學大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

一級單位：		二級單位：		評估日期：				
場所內工作型態： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究 ☐ 教學場所				工作場所人數：				
潛在風險	是	否	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) 可能性x嚴重性	現有控制措施	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有校外之人員(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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
是否有已知工作會接觸有暴力史之服務對象	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 工程管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理	

			☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 可能(3 ^分)	☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 高(6-9 ^分)	☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內工作者之工作是否需接觸	☐	☐	☐ 職場暴力	☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分)	☐ 低(1-2 ^分)	☐ 工程控制	

絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者			☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
校內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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
新進校內工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	

內部不法侵害							
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____
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 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____

			跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視				☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾或跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能(3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重(3 ^分)	☐ 低(1-2 ^分) ☐ 中(3-4 ^分) ☐ 高(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	

填表人簽章：

一級主管簽章：

註：潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾或跟蹤騷擾、就業歧視。

表一 簡易風險等級分類

風險等級(分數)		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)
	不太可能(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)

※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。

※備註：

工程控制：係指可避免或降低危害發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備，例如防止衝撞設置護欄。

臺北醫學大學作業場所檢點紀錄表

一級單位：		二級單位：	
工作性質： ☐ 行政工作 ☐ 實驗研究 ☐ 教學場所		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
噪音	無過大的聲音刺激影響人員情緒 ☐ 是 ☐ 否		
照明	室內外照明充足，各區域視野清楚，尤其是出入口、儲藏室 ☐ 是 ☐ 否		
溫/濕度 通風狀況	通風良好、無異味、溫度適宜、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否		☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他
建築結構	有定期維護檢修 ☐ 是 ☐ 否		
相關使用之設備	有定期維護檢修 ☐ 是 ☐ 否		
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
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 周邊廁所、茶水間等有明顯標示		
工作空間	☐ 設置安全環境並建立緊急疏散程序 ☐ 辦公家具無影響出入安全 ☐ 保全人員會定時巡邏，加強工作場所之安全監視 ☐ 工作場所若有損壞物能及時修理		
服務對象或訪客等候空間	☐ 設有妥適的座位區，並準備文宣、簡章供觀看 降低等候的焦慮極無聊		
室內外及停車場	☐ 無 ☐ 有		
高風險場所	☐ 無 ☐ 有，請詳述：	☐ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時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的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁求助	
行政管理措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 設有「訪客登記」等訪客管制措施 ☐ 否		
公共區域管制	☐ 有劃分公共區域與作業區域，並管控人員進出 ☐ 否		

工作區域管制	☐ 配帶識別證或通行證 ☐ 否		
進出管制	☐ 未使用的門均上鎖(應符合消防法規) ☐ 否		
適性配工			
項目	作業內容	從事作業人數	應增加或改善之措施
是否需面對大量學生(如重大節日之前後)	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否		☐ 配置保全人員 ☐ 提供校內工作者自我防衛工具 ☐ 其他：
單獨作業或夜間工作	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供教職員自我防衛工具 ☐ 其他：
需在不同作業場所移動	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否		☐ 事先報告路線 ☐ 配置保全人員 ☐ 其他：
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否		☐ 與他人協同工作 ☐ 配置保全或監視器 ☐ 其他：
工作設計			
項目	作業內容(含現有措施)	應增加或改善之措施	
需與校外人士接觸之服務	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否	☐ 簡化工作流程 ☐ 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突	
工作單調重複或負荷過重	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否	☐ 排班應取得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	
其他職場友善措施	☐ 有，請詳述： ☐ 無(請填應增加或改善之措施)	☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 ☐ 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害 ☐ 其他：	
填表人簽章：		一級主管簽章：	

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
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，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

臺北醫學大學疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____發生地點：_____	
申訴者	被申訴者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門／單位：_____）	☐ 內部人員（所屬部門／單位：_____）
申訴者及被申訴者關係：	
發生原因及過程（詳細說明申訴事實）：	
(可自行擴充填寫範圍)	
附件： ☐ 有（相關證明文件） ☐ 無	
不法侵害類型 ^{註1} ：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容）
☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視	1.傷害者： ☐ 申訴者 ☐ 被申訴者 ☐ 其他
☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾	2.傷害程度：
☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：	目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）
是否接受處理小組調處 ^{註2} ：	
☐ 是 ☐ 否	
申訴人簽章：	
申訴人聯絡電話：	
申訴日期：____年____月____日，時間：_____	
受理人簽章：	
受理日期：____年____月____日，時間：_____	

註 1：凡涉及性或性別有關事件者，應另依「臺北醫學大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法」及相關規定辦理。

註 2: 若雙方當事人皆同意調處，得不進入調查。

臺北醫學大學疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形			
申訴人	姓名： 服務單位及職稱：	被申訴人	姓名： 服務單位及職稱：
當事人關係	☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他		
受理日期：_____時間：_____		☐ 調處 ☐ 調查 日期：_____	
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）		傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否 ^註 ： ☐ 否 ☐ 是 註：若調處不成，進入調查程序。	
1.申訴人說明發生經過與不法侵害原因： 2.被申訴人說明發生經過與不法侵害原因： 3.目擊者說明發生經過與不法侵害原因： 4.結果及建議 （可自行擴充填寫範圍）			
申訴人安置情形		被申訴人處置情形	
☐ 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：		外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 校內懲處 ☐ 送警法辦 ☐ 其他	
向申訴人說明事件處理結果： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施： （環安處填寫）（可自行擴充填寫範圍）			
處理小組委員簽章： 日期：_____			
召集人簽章： 日期：_____			

臺北醫學大學職場不法侵害事件申訴調查報告書

當事人 資料	申訴人	1、 姓名： 2、 服務單位及職稱：
	被申訴人	1、 姓名： 2、 服務單位及職稱：
當事人關係		☐ 同事 ☐ 上下屬關係 ☐ 其他_____
申訴內容		詳所附執行職務遭受不法侵害事件通報表
通報日期		年 月 日
調查結果		本案經調查，職場不法侵害事件☐成立 ☐不成立 1、 事由 2、 調查事項 3、 認定理由 4、 佐證資料
調查人員簽章： 日期：_____ 召集人簽章： 日期：_____		

行政程序法

- 參考行政程序法第32、33條規定，職場暴力處理小組成員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：
 - (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。
 - (五) 另如小組成員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：
 - 1. 有前條所定之情形而不自行迴避者。
 - 2. 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

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)。	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/kloGZ9 
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(02)2322-5255

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
臺北醫學大學	本校與懷仁全人發展中心合作，提供教職員心理協助方案，可採行電話、面對面專業諮商。	懷仁全人發展中心官網： http://www.huaijen.org.tw/

臺北醫學大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位：

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	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
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	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容 ☐ 情境模擬、演練 ☐ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 每位同仁清楚通報流程 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄		
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 報告成果 ☐ 紀錄		
其他事項			

評估人員簽章：

單位主管簽章：