

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 日職業安全衛生委員會新訂通過
108 年 10 月 08 日職業安全衛生委員會修正通過
113 年 03 月 27 日職業安全衛生委員會修正通過
113 年 12 月 27 日職業安全衛生委員會修正通過
114 年 06 月 27 日職業安全衛生委員會修正通過
114 年 07 月 11 日北醫校環字第 1142800039 號令修正，全文共 4 條
115 年 09 月 17 日職業安全衛生委員會修正通過
115 年 09 月 29 日北醫校環字第 1152800050 號令修正，全文共 6 條

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(第五版)」。
- 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

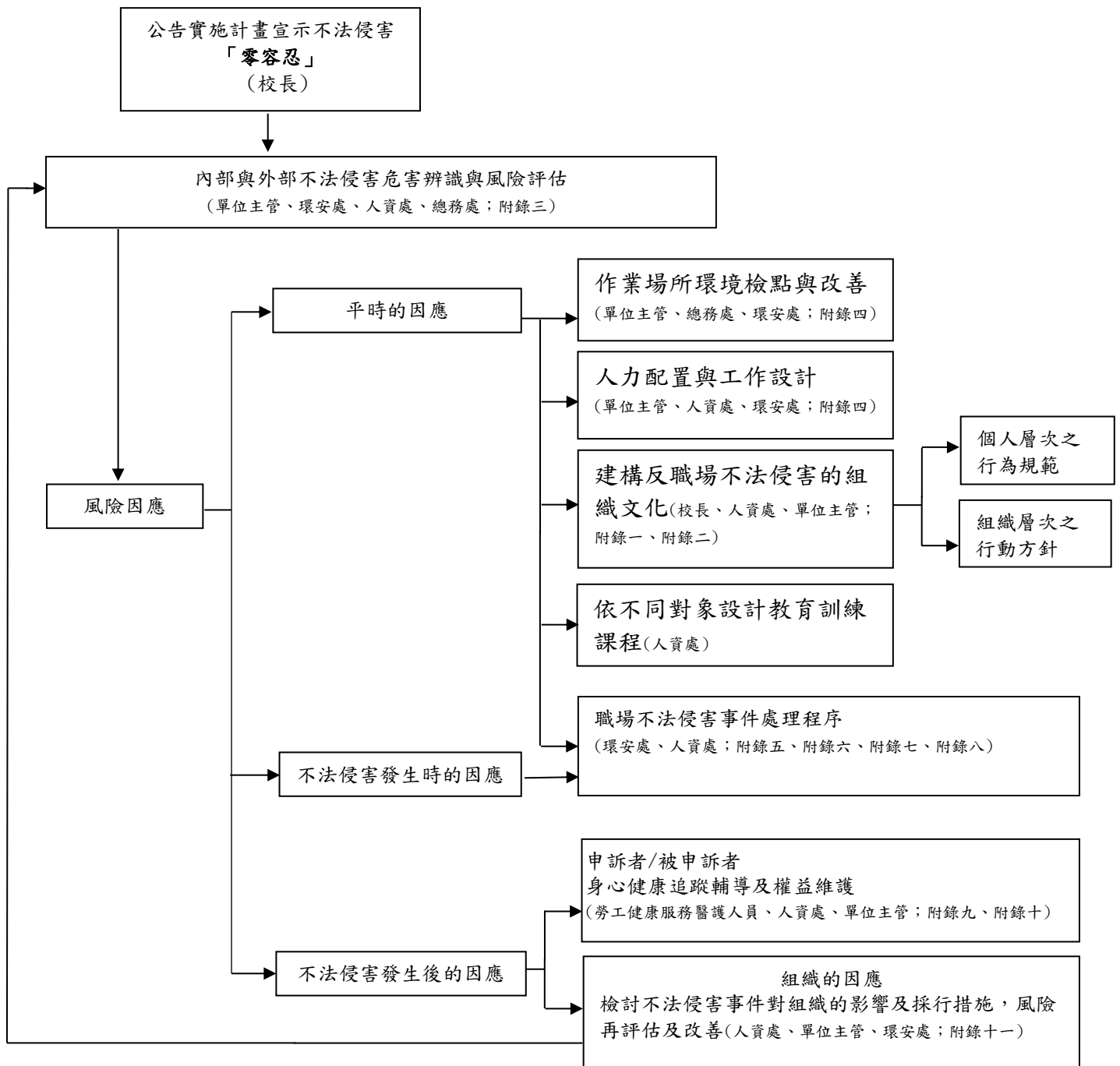
本校為維護校內工作者之健康福祉，對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查或處理程序等機制，特制定本計畫。

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、基於執行職務過程中，可能遭受之不法侵害樣態，包括職場性騷擾、跟蹤騷擾、就業歧視及霸凌等，涉及性別平等工作法、跟蹤騷擾防制法、就業服務法及職安法職場霸凌防治專章之規範，應優先依各法規辦理。
- 三、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)



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「臺北醫學大學預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告」(附錄一)，藉以宣示對於職場不法侵害「零容忍」之決心。
- (二)因工作需接觸外部利害關係人，而易遭受來自外部利害關係人暴力，如脅迫、咆哮謾罵、過分要求、不當之長時間客訴、無正當理由之要求等騷擾，其樣態參閱附錄二。

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。

四、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。

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。

五、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，例如如何與本校保全人員有效合作。
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。

六、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) 人資處為職場不法侵害諮詢、申訴窗口，應確認申訴人及被申訴人（以下簡稱雙方當事人）身分及樣態，於24小時內協助申訴者填寫相關申訴文件。
 - (三) 有專法規範之申訴事件，依該專法規範辦理：
 1. 涉及內部職場暴力或職場霸凌，由人資處協助申訴人填寫「臺北醫學大學職場霸凌申訴書」，移轉環安處，後續依「職場霸凌防治準則」、「臺北醫學大學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」及相關規定辦理。
 2. 涉及性或性別有關（例如職場性騷擾）事件，由人資處協助申訴人填寫「臺北醫學大學性騷擾事件申訴書」，後續由人資處依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「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。
 - (四) 其餘疑似職場不法侵害事件，由人資處協助申訴人填寫「臺北醫學大學疑似職場不法侵害事件通報表」（附錄五），並移轉環安處進行後續處理：
 1. 涉及跟蹤騷擾事件^註，後續依「跟蹤騷擾防制法」及相關規定辦理。
- 註：內部且與性或性別有關事件，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。
2. 涉及就業歧視，後續依「就業服務法」、「性別平等工作法」、「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。
 3. 涉及外部不法侵害，應優先確保受害校內工作者的安全，疑似

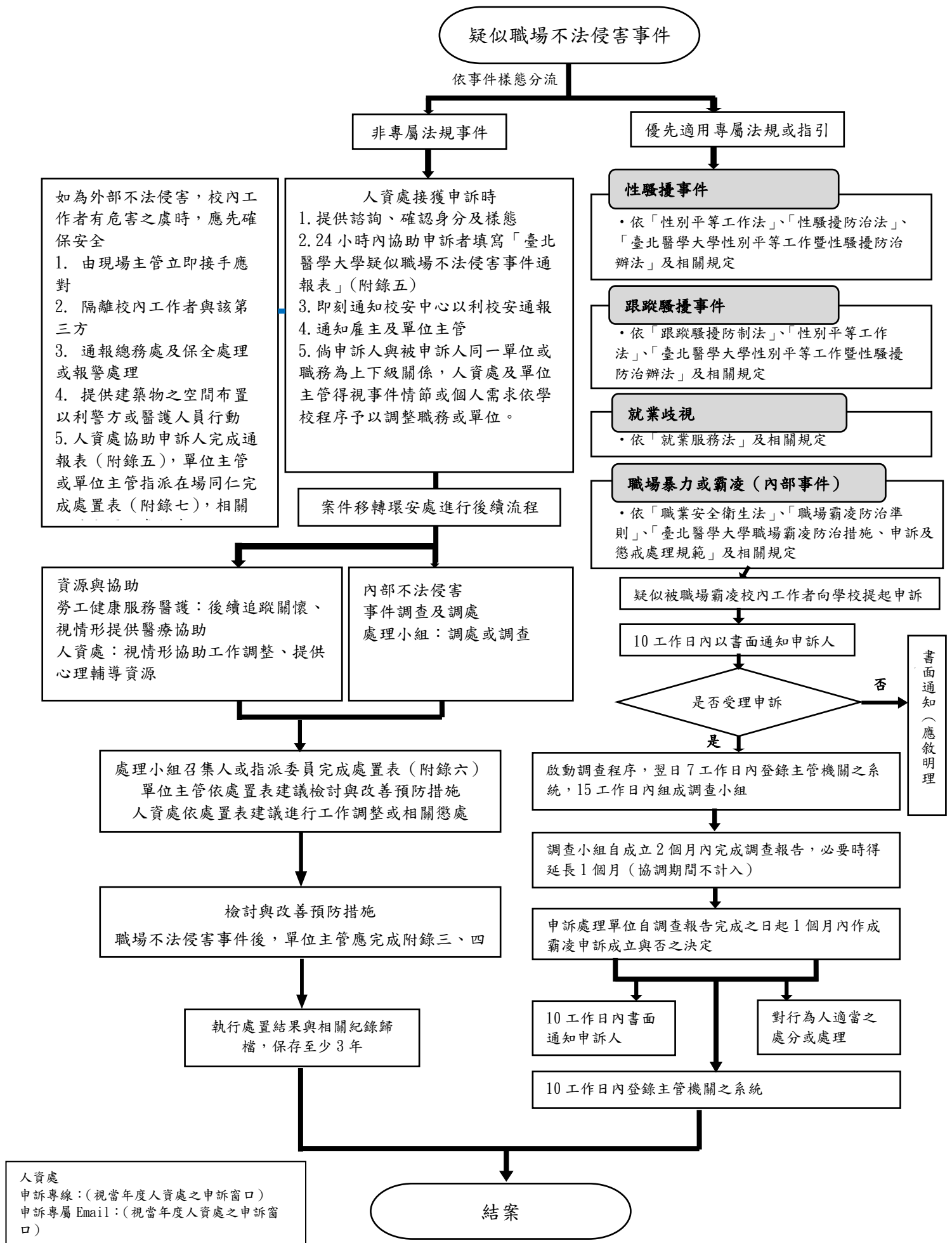
外部不法侵害事件若屬早期警覺階段（尚未發生實質不法侵害，例如單純發生口角的階段），可優先通報保全人員（總務處）處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將校內工作者與行為人隔開，或將其暫置於安全處所，以保障安全。第三方有施加暴力等行為者，必要時單位同仁及主管可報警處理及配合司法調查或轉介醫療處置，然本校對外部人員，無調查或處分權限，仍應就申訴或通報內容及處理情形作成紀錄，由人資處協助申訴人完成通報表（附錄五）；由單位主管或單位主管指派在場同仁完成處置表（附錄七）回傳環安處，相關文件由環安處保存。

（五）接獲疑似不法侵害事件通報

1. 人資處應即刻通知校安中心以利進行校安通報。
2. 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。
3. 環安處上簽呈，由校長指派，具法律、醫護或心理等相關背景委員3人，組成職場不法侵害處理小組，並指定其中1名委員為召集人，原則上3個工作天內組成處理小組並進行調處或調查程序，處理期間得邀請人資處人員、職安衛人員、職業安全衛生委員會之員工代表、單位主管列席參與。
4. 若申訴人及被申訴人均同意調處，應進入調處程序，任一方不同意調處或調處不成則進行調查程序。
5. 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，處理期限應自處理小組成立後翌日起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。
6. 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完成處置表（附錄六），委由環安處後續追蹤未來改善措施。
7. 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，或雙方當事人有惡意虛構事實之情事，依處置表（附錄六）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，並讓被懲處者之相對人了解處理情形。

8. 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。
9. 同一事件不可重複申訴。
10. 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。
11. 處理小組委員皆須依行政程序法第32、33條規定（附錄八），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。
12. 相關人員可參考附錄九、附錄十所列資源，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（附錄十一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、本計畫未盡事宜，應依本校相關規定及政府相關法令辦理。

陸、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與申訴管道公告

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、各級主管或校內工作者同仁有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍外部人員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。（參閱附錄二）

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行為人之行為做為證據。

（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【外部例示】

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）對校內工作者之身體攻擊(涉及刑法傷害罪等)：

- 對校內工作者施加毆打、踢踹等行為。
- 對校內工作者投擲物品等行為。

（二）對校內工作者之精神攻擊(涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪等)：

- 對校內工作者施加將危害校內工作者或其親屬的言語或行為。
- 否定校內工作者之人格的言語或行為。
- 在眾人面前施以會損害校內工作者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；校內工作者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校內工作者拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

（一）校內工作者所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

- 要求校內工作者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，但仍要求校內工作者再次提供服務。

（二）要求之內容與校內工作者所提供的商品、服務間並無關聯：

- 就與校內工作者所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求校內工作者賠償或修繕。
- 要求校內工作者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，但要求校內工作者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、契約等而向校內工作者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。

- 對校內工作者施加過度且長時間的嚴厲斥責。
- 多次致電給校內工作者，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。
- 於校內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對校內工作者造成拘束。
- 強迫校內工作者手寫悔過書(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

- 儘管已被校內工作者要求離開校園等，仍舊無正當理由而長時間逗留(涉及刑法侵入建築物罪等)。
- 對校內工作者施以性意味的言語或行為(涉及性騷擾防治法)。
- 對校內工作者施加跟蹤騷擾行為(涉及跟蹤騷擾防制法等)。
- 在社群媒體等平台上，指名特定校內工作者並中傷之行為(涉及刑法妨害名譽及信用罪等)。
- 未經校內工作者本人同意，將校內工作者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)。

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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力	☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分)	☐ 低(1-2分)	☐ 工程控制	

受職場不法侵害預防教育訓練者			☐ 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_____	
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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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	☐	☐	☐ 職場暴力	☐ 極不可能(1 ^分)	☐ 輕(1 ^分)	☐ 低(1-2 ^分)	☐ 工程控制	

不良之工作者			☐ 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_____	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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、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		
室內外及停車場明亮之照明設備	☐ 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
面對大量學生(如重大節日之前後)	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否	
單獨作業或夜間工作	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否	
需在不同作業場所移動	☐ 是：續填右側欄位 ☐ 否	
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	
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：

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：_____）
聯絡電話：_____	聯絡電話：_____
Email：_____	Email：_____
地址：_____	地址：_____
申訴人及被申訴人關係：_____	
發生原因及過程（請以人、事、時、地、物描述具體言行頻率及影響）： （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 ： ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 外部不法侵害 ☐ 其他：_____ • 內部職場暴力或霸凌 （請填臺北醫學大學職場霸凌申訴書） • 職場性騷擾 （請填臺北醫學大學性騷擾事件申訴書）	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名及聯絡方式）
是否接受處理小組調處 ☐ 是 ☐ 否	
申訴人簽章：_____ 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. 涉及就業歧視，應依「就業服務法」、「性別平等工作法」、「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。
2. 涉及跟蹤騷擾事件，應依「跟蹤騷擾防制法」及相關規定辦理。
3. 涉及內部職場暴力或職場霸凌，應依「職場霸凌防治準則」、「臺北醫學大學職場霸凌防治措施、申訴及懲戒處理規範」及相關規定辦理。
4. 涉及性或性別有關（例如職場性騷擾）事件，應依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「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。

臺北醫學大學疑似職場不法侵害事件處置表（內部事件）

處置情形			
申訴人		被申訴人	
姓名： 服務單位及職稱：		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： ☐ 否 ☐ 是	
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： 目擊者資訊：（單位或身分/姓名/電話/Email/地址）			
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：		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：_____			

臺北醫學大學疑似職場不法侵害事件處置表（外部事件）

[illegible]

(外部事件由單位主管完成此表)

行政程序法

- 參考行政程序法第32、33條規定，職場暴力處理小組委員，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) 另如小組委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
縣市政府校內工作者主管機關	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
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(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/ha/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/ 免付費服務電話：0800-068-580

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	檢核結果	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 ☐ 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 ☐ 發生不法侵害後之應對		
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		
其他事項安全衛生事項			

評估人員簽章：

單位主管簽章：