

國立高雄師範大執行職務遭受不法侵害預防措施

108 年 02 月 11 日 108 年第 1 次環境暨安全衛生委員會會議通過

108 年 02 月 27 日 107 學年度第 5 次行政主管會報通過

108 年 04 月 10 日 107 學年度第 6 次行政會議通過

112 年 07 月 31 日 112 年第 3 次環境暨安全衛生委員會會議審議通過

112 年 09 月 06 日 112 年學年度第 1 次行政主管會報通過

112 年 09 月 20 日 112 年學年度第 1 次行政會議通過

一、目的：

執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，職場暴力係指工作者在與工作相關環境中(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、福祉與身心健康構成挑戰的事件。

依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防措施。

二、適用範圍：

(一)本措施適用對象為本校教職員工，當職場評估可能或已經出現以下 5 種類型之職場暴力：

1. 肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。
2. 心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。
3. 言語暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。
4. 性騷擾：如不當的暗示言語與行為等。
5. 跟蹤騷擾。

(二)職場暴力來源：

1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者與指導者。
2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、顧客、客戶及照顧對象(含學生)。

三、本校雇主(校長)應提供安全、尊嚴、無歧視、互相尊重與包容及機會均等之職場文化，公告預防職場不法侵害之書面聲明 (附件一)。。

四、本措施相關施行作業細則如下：

(一)應建置本校教職員執行職務遭受不法侵害預防相關規範，協調及整合相關資源，依「職場不法侵害預防流程」執行(附件二)。

(二)辨識及評估危害風險，依評估危害步驟(附件三)執行，各單位(處、室、院、中心)至少每三年填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件四)。

(三)適當配置作業場所：針對校內中高風險作業之場所，填寫職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件五)。

(四)依工作適性適當調整人力：對於中高風險作業之工作適性部分，填寫職場不法侵害預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件六)。

(五)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。

- (六)建立職場暴力事件之處置程序，依「職場不法侵害事件處理流程」執行(附件七)。
- (七)執行成效之評估及改善。
- 五、本校工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場暴力之工作環境，任何人知悉本校職場暴力事件，應通知直屬單位長官與相關權責單位。
- 六、本校工作者遇到職場暴力處理方式：
- (一)向同事或單位主管尋求建議與支持。
- (二)與行為人理性溝通，表達自我感受。
- (三)必要時以錄音或任何方式記錄行為人行為作為證據。
- (四)向直屬單位一級主管、人事室或環安組提出申訴，並正式填寫「職場不法侵害通報單」(附件八)。
- (五)如遇有人身攻擊等暴力行為時，請求警衛隊到現場支援，必要時通報撥打110。
- 七、職場暴力申訴案件收件窗口，可由人事室收案會辦總務處環安組後向上通報，並提送本校職員考績委員會，如有類似性騷擾案件送性平委員會「依國立高雄師範大學性騷擾防治措施暨申訴及懲戒要點」進行審議。
- 八、本校教職員工遭受不法侵害申訴案件時，如有非立即性之緊急外傷亦可由本校衛生保健組協助包紮處理，若已有立即性危害生命安全時請緊急送醫治療，相關工作環境安全與工作者健康危害之紀錄需填報「職場不法侵害處置表」(附件九)，由總務處環安組後續追蹤並留存備份三年。
- 九、申訴或通報處理過程應客觀、公平、公正，落實被害人、行為人之權益保障與隱私保護，且不得有報復之行為，若有，則依本校內規定進行相關懲處。
- 十、本措施經環境暨安全衛生委員會會議審議後，續送行政會議通過，陳請校長核定後實施；修正時亦同。

國立高雄師範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霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者間或訪客、廠商、服務對象及陌生人對本校工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：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、歧視等）。
- （三）語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等）。
- （四）性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。
- （五）跟蹤騷擾。

三、校內工作者遇到職場暴力處置方式：

- （一）向同單位之工作者尋求建議與支持。
- （二）與行為人理性溝通，表達自身感受。
- （三）盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
- （四）向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者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，都應立即通知本校申訴案件受理收件單位，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，將會依校內規定進行相關懲處。

五、本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。

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工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。

七、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，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

八、本校職場暴力諮詢、通報管道：

緊急通報專線電話：(07)717-2930

分機：和平1119 燕巢6119

教職員工申訴單位：人事室、總務處環安組

通報或申訴專線電話：(07)711-9606

(07)717-2930#6622

通報或申訴電子信箱：f@mail.nknu.edu.tw

dh@mail.nknu.edu.tw

通報或申訴傳真：(07)723-7531

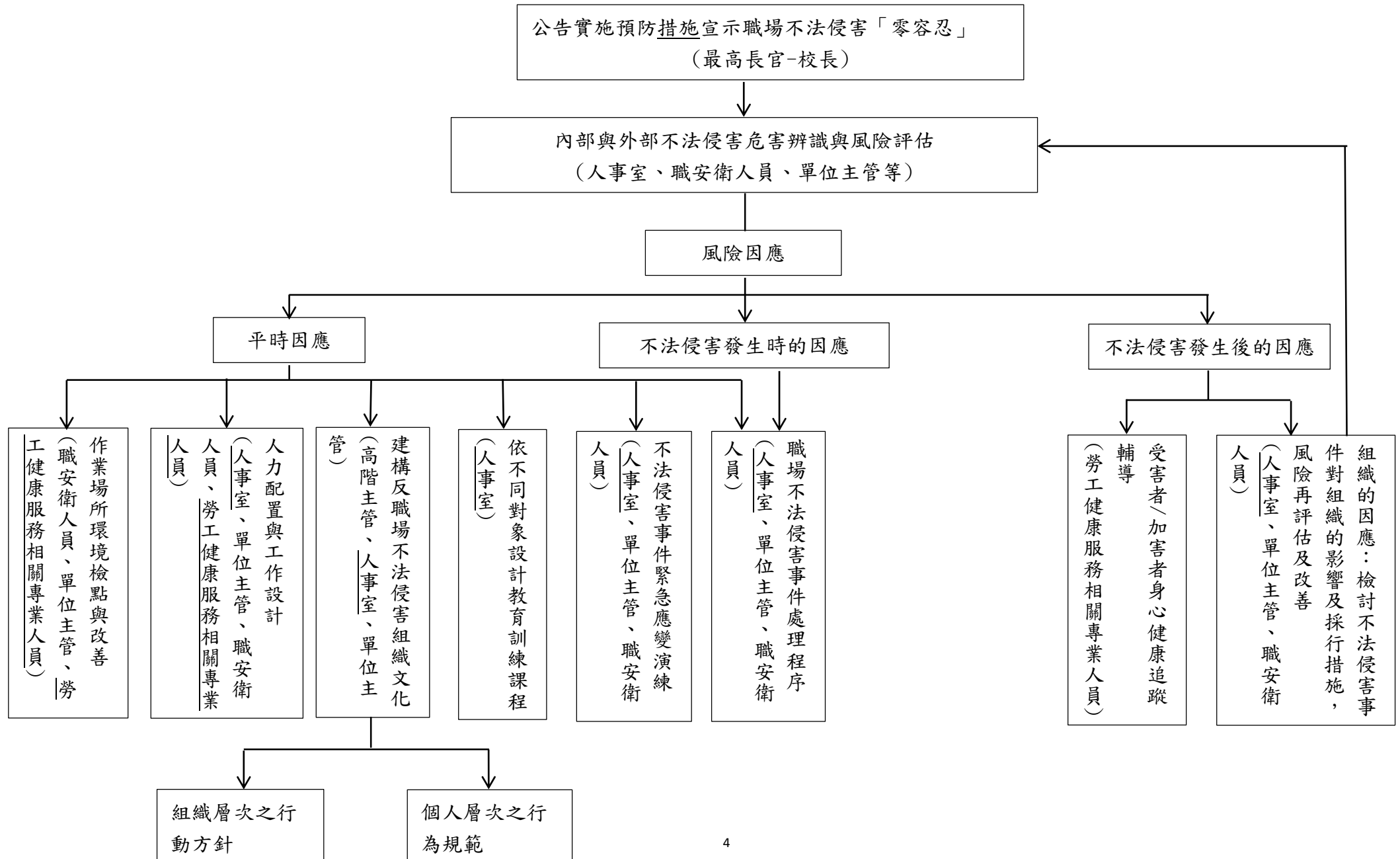
校長：

校長 王政孝

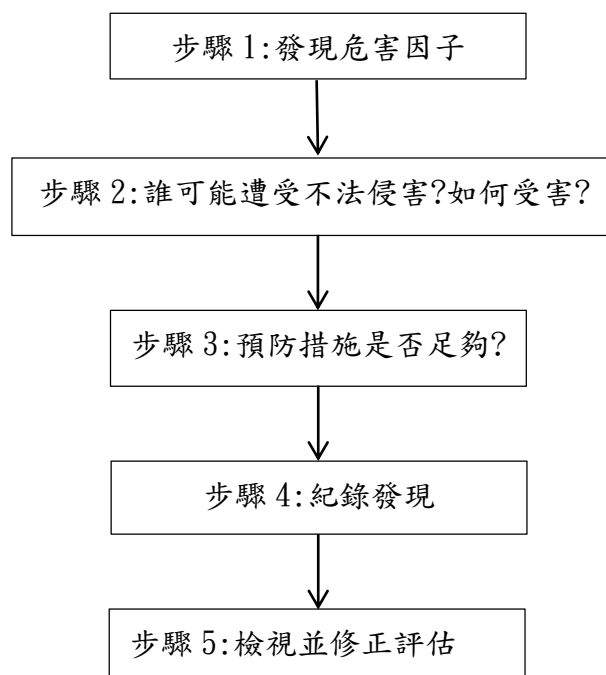
簽署日期：

112.10.11

附件二 職場不法侵害預防流程



附件三 評估危害步驟



附件四

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門：

評估日期： (民國)年/ 月/ 日

受評估之場所(地點)：

單位/部門工作人數： 人

※請由單位主管填寫，填寫此表格時可參考備註說明

★內部不法侵害(各單位/系辦)								
潛在風險	是 請 向 右 填 寫	否 無 須 向 右 填 寫	潛在不法侵害風險類型 (肢體/言語/心理/性騷 擾/跟蹤騷擾)	可能性 (發生率)	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 (可自述)
1. 內部是否曾發生主 管或員工遭受同事(含 上司)不當言之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2. 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 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
3. 是否有同仁離職或 請求調職原因源於職 場不法侵害事件之發 生	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

4. 是否有同仁排擠或適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
5. 內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
6. 內部是否有情緒不穩定或精神病患使之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
7. 內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼， <u>極</u> 需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
8. 是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
9. 工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
10. 工作場所出入是否有管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

★本業務是否有與外部單位接觸(外包廠商、學生、家長或教職員工親屬)，請勾選。

☐是(請依下列問題填寫) ☐否(無須填寫下列問題)

外部不法侵害

潛在風險	是 請 向 右 填 寫	否 無 須 請 向 右 填 寫	潛在不法侵害風險類型 (肢體/言語/心理/性騷擾/ <u>跟蹤騷擾</u>)	可能性 (發生率)	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 (可自述)
1. 是否有外部之人員 (<u>外包廠商、學生、家長或教職員親屬等</u>)因其行為無法預知，可能成為該區工作者不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ <u>跟蹤騷擾</u>	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
2. 是否有已知工作會接觸暴力史之對象	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ <u>跟蹤騷擾</u>	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
3. 員工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ <u>跟蹤騷擾</u>	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
4. 員工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ <u>跟蹤騷擾</u>	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

5. 員工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
6. 員工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
7. 員工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
8. 員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
9. 員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
10. 員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
11. 員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅或為家庭暴力受害者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

12. 新進員工是否尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
13. 工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
14. 工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	
15. 離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致不法侵害行為	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 言語 ☐ 心理 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度 ☐ 中度 ☐ 高度	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

備註說明：

1. 潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2. 潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力、性騷擾及跟蹤騷擾，事業單位可自行細歸類。

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 (1 年可能發生 1 次以上)	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能 (至少 1 至 10 年內可能發生 1 次)	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能 (至少 10 年以上才會發生 1 次)	中度風險	低度風險	低度風險

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)不適和刺激，如頭痛等暫時性的疾病(3)言語上騷擾，或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、多重性致命傷害(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：一年可能發生一次以上。

(二)不太可能發生：至少一至十年之內，可能發生一次。

(三)極不可能發生：至少十年以上，才發生一次。

三、風險是依據預估可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3x3 風險評估矩陣為參考例，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。

附件五

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

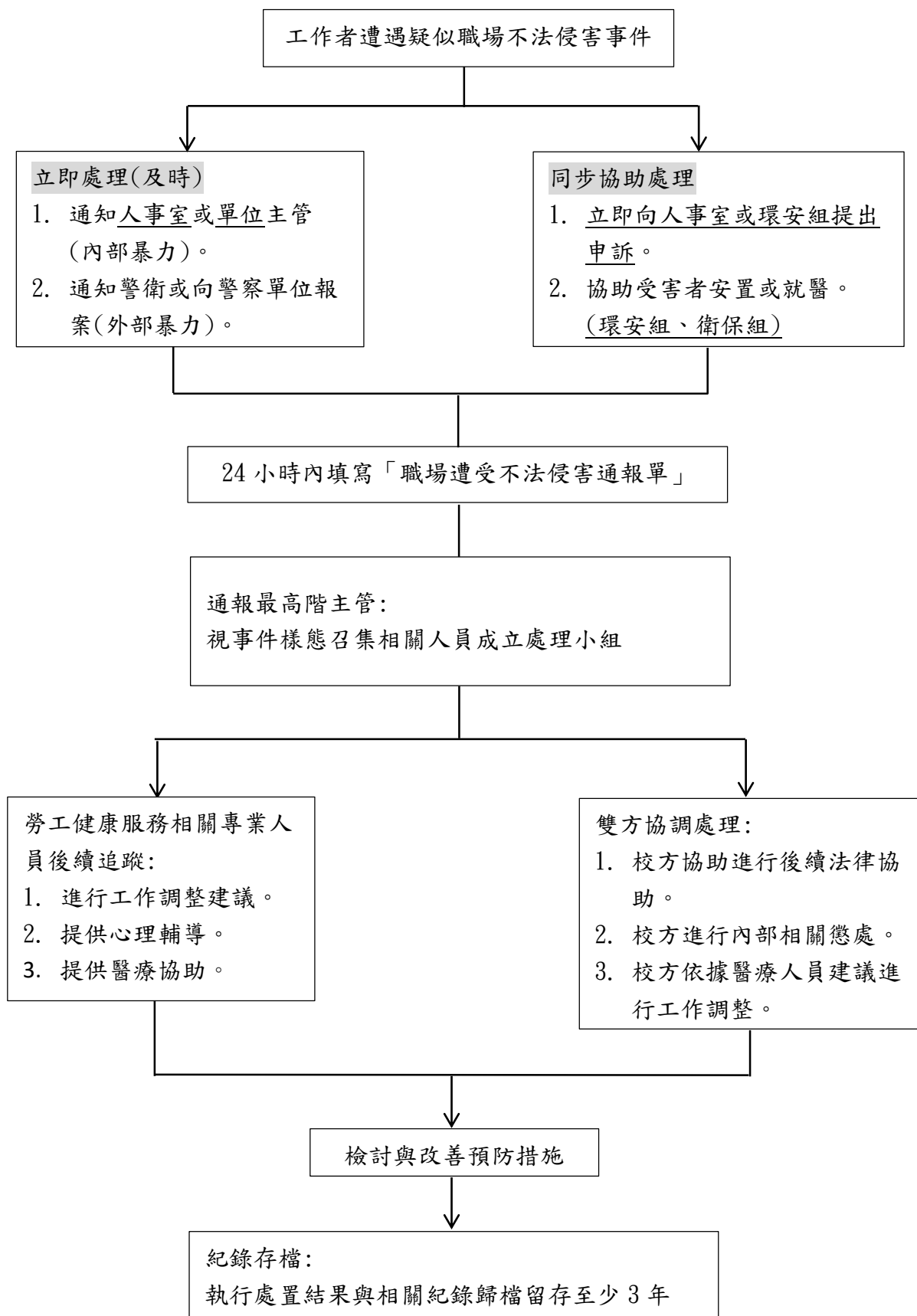
單位		作業內容	檢查日期	
項目	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施	
一、物理環境				
噪音			☐ 保持最低限噪音（60 分貝以下）。	
照明			☐ 室內照明良好，視野清晰(如辦公室、貯藏室) ☐ 室外照明良好，視野清晰(如夜間出入口、停車場)	
溫度、濕度、通風狀況			☐ 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好，消除異味。	
其他				
二、工作場所設計				
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			☐ 盡量減少對外通道分歧。 ☐ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ☐ 未使用門予以上鎖，防止行為人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。	
室內外及停車場			☐ 安裝明亮的照明設備。	
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，並有定期維護或測試。 ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	
其他				
三、有關單位之建議：				

檢點人員 職業安全衛生人員(環安組) 勞工健康服務人員(衛保組)	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
	會辦單位：總務處	

附件六 職場不法侵害預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位	作業內容	檢查日期
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
一、適性配工		
面對外部之人員(如重大考試、活動、節日、尖峰時段)		☐ 配置警衛人員 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 其他：
單獨作業或夜間工作		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 其他：
需在不同作業場所移動		☐ 配置警衛人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 保持與單位工作者聯繫 ☐ 其他：
教職員工有遭受職場暴力恐嚇威脅者		☐ 配置警衛人員 ☐ 與他人協同作業 ☐ 其他：
其他		
二、工作設計		
需與公眾接觸之服務		☐ 簡化工作流程 ☐ 其他
工作內容重複或負荷過重		☐ 排班取得工作者同意 ☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班 ☐ 避免工時過長 ☐ 避免經常加班 ☐ 其他
其他		
三、有關單位之建議：		

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員(環安組)		
勞工健康服務人員(衛保組)		
	會辦單位：人事室	



附件八

職場不法侵害通報單

通報內容	
發生日期：（民國）年 月 日 發生時間：（上午/下午） 時 分	發生地點：
受害者	加害者
姓名或特徵： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 教職員工 ☐ 外部人員 單位：	姓名或特徵： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 教職員工 ☐ 外部人員 單位：
受害者與加害者關係：	發生原因及過程（請簡述或附件說明）：
不法侵害類型（可複選）： ☐ 肢體暴力 ☐ 言語暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：	是否造成傷害： ☐ 有 ☐ 無 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他： 2. 傷害程度（簡述說明）： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（姓名： ）

通報人

通報日期/時間：（民國）年 月 日

（上午/下午） 時 分

收件單位：☐ 人事室 ☐ 環安組 ☐ 其他_____

承辦人核章：

單位主管核章：

※此表單可向 1. 人事室提出申訴 2. 環安組轉知人事室向上通報。

※為保護個人隱私權，請以密件向上通報。

附件九

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理單位：	受理日期：（民國）年 月 日 受理時間：（上午/下午） 時 分
參與調查單位及人員： ☐ 內部單位： ☐ 外部單位：	
受害者說明發生經過與暴力原因（敘明/舉證）： 加害者說明發生經過與暴力原因（敘明/舉證）： 目擊者說明發生經過與暴力原因（敘明/舉證）：	
調查結果（敘明/舉證）：	
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：	☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：

※如填報內容超出表格時，可另加紙本為附件。

承辦人：

單位主管：

一級主管核示：