

# 元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國 106 年 9 月 29 日環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

中華民國 108 年 9 月 27 日環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

中華民國 109 年 2 月 26 日環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

## 壹、目的

元培醫事科技大學(以下簡稱本校)依據職業安全衛生法相關規定，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，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，為避免本校工作者執行職務遭受不法侵害，特訂定元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(以下簡稱本計畫)。

## 貳、適用範圍

一、適用對象：本計畫適用於校內工作者。

二、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：

- 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.語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- 4.性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、職場暴力來源：

- 1.內部：發生於校內工作者之間，或上司及下屬之間。
- 2.外部：來自於校內工作者組織外之其他人員。

## 參、權責單位

一、校長

- 1.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。
- 2.監督本計畫依規定執行。

二、行政或教學部門主管：

- 1.擔任職場暴力預防及處理小組成員。
- 2.配合辦理潛在職場暴力風險評估。
- 3.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 4.負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
- 5.負責提供校內工作者必要之保護措施。

三、環境安全衛生中心及校安中心

- 1.受理遭受職場暴力事件之申訴或通報，擔任職場暴力預防及處理小組成員。

- 2.協助辦理相關教育訓練。
- 3.規劃與實施作業場所危害辨識與評估。
- 4.負責強化工作場所的規劃策略。
- 5.負責規劃必要之保護措施。

#### 四、人事室

- 1.擔任職場暴力預防及處理小組成員。
- 2.負責辦理教育訓練。
- 3.辨識與評估高風險族群。
- 4.有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。

#### 五、校內之工作者

- 1.配合與參與計畫執行。
- 2.配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
- 3.配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。

### 肆、計畫項目及實施

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。

#### 一、建構行為規範

- 1.由校長簽署宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件 1)，並張貼至公佈欄。
- 2.由行政或教學部門主管自我示範、審視，避免不當行為對待本校工作者，每年填寫職場不法侵害行為自主檢核表(附件 2)。

#### 二、辨識及評估危害

- 1.辨識高風險族群：針對校內保全人員、校內與廠商應對之人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
- 2.辨識具高風險族群特質：針對校內高工作負荷、高壓力負荷、缺乏保障之職務。
- 3.評估危害：採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)、作業場所環境檢點紀錄表「物理環境」(附件 4)及「工作場所設計」(附件 5)、適性配工(附件 6)與工作設計檢點紀錄表(附件 7)、職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件 8)等進行評估。
- 4.適當配置作業場所：職場不法侵害預防之作業場所環境，辨識潛在高風險族群，及評估可能出現之暴力類型、發生場景及可能後果。

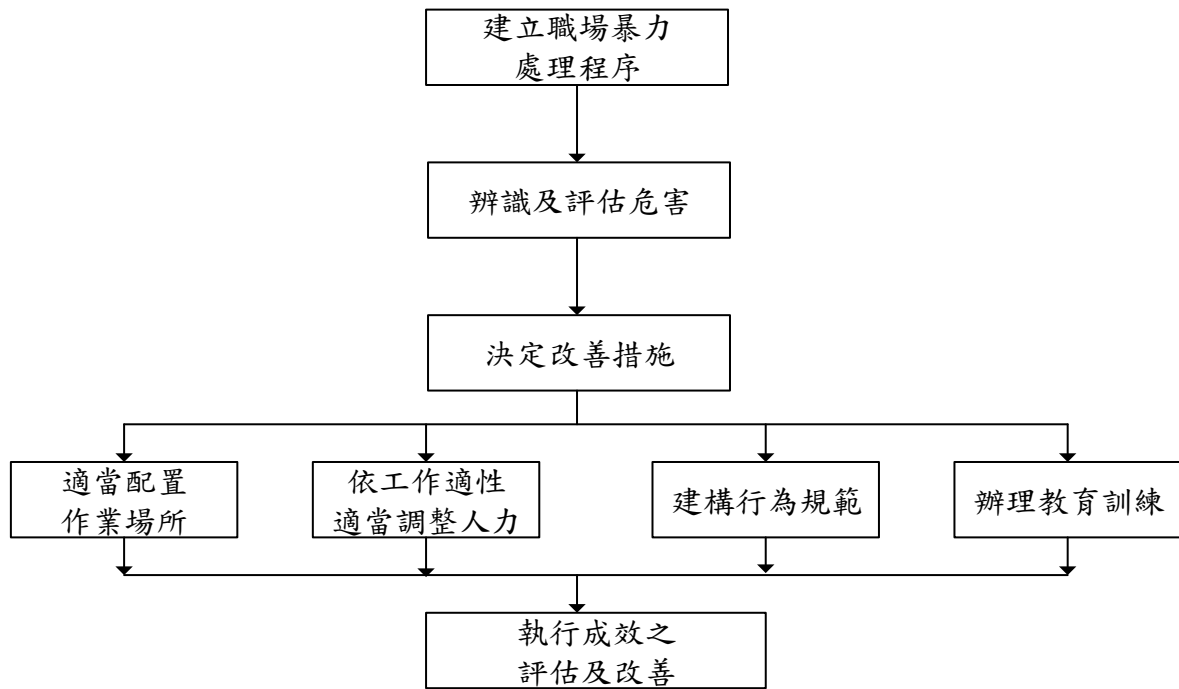


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

## 伍、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

### 一、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.人際溝通、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。

## 陸、適當配置作業場所

將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。

### 一、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

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(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- 1.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。
- 2.需要單獨進行作業活動。
- 3.在傍晚及夜間之工作
- 4.需要處理金錢交易工作

- 5.執行保護性業務工作
- 6.執行校內工作者人事調動告知作業時
- 7.執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時

## 二、建立事件處理程序

- 1.由專責人員受理並填報職場不法侵害通報及處置表(附件 9)，設立通報單位(人事室或環安衛中心)。
- 2.教職員工職場疑似遭遇不法侵害事件處理流程(附件 10)。
- 3 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。
- 4.如發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌事件，交由性別平等教育委員會，依相關處理流程辦法。

## 柒、執行成效之評估及改善

- 一、校長應定期或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估，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。
- 二、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。
- 三、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，執行處置結果與相關紀錄歸檔留存至少 3 年。

捌、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會通過，陳請校長核可後公布實施，修正時亦同。

## 附件 1、校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

### 元培醫事科技大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場暴力之行為，亦絕不容忍本校員工同仁間或學生家屬及陌生人對本校員工有職場暴力之行為。

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、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)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

(一)向同事尋求建議與支持。

(二)與加害者理性溝通，表達自身感受。

(三)思考自身有無缺失，請同事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，向校內提出申訴。

四、本校所有員工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員工申訴專線，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，將會進行懲處。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。

五、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員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、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，但如員工需要額外協助本校亦能盡力協助提供。

七、本校內職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話： 03-6102259

申訴專用電子信箱： [sec1108@mail.ypu.edu.tw](mailto:sec1108@mail.ypu.edu.tw) 申訴專用信箱設置於： 秘書室

校長：

中 華 民 國      0      0      0      年      0      月      0      日

元培醫事科技大學  
職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級

本校依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定，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，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，為避免同仁執行職務遭受不法侵害，配合本計畫之問卷，主管階層應自我示範，避免不當行為對待員工，自我審視下列檢核項目。

職場不法侵害行為自主檢核項目
<input type="checkbox"/> 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
<input type="checkbox"/> 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
<input type="checkbox"/> 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
<input type="checkbox"/> 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。
<input type="checkbox"/> 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化忽視、打壓排擠等。
<input type="checkbox"/> 在他人面前輕視或貶抑勞工。
<input type="checkbox"/> 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
<input type="checkbox"/> 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做
<input type="checkbox"/> 剽竊勞工的工作成果或聲望。
<input type="checkbox"/> 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
<input type="checkbox"/> 無正當理由不准勞工請假。
<input type="checkbox"/> 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
<input type="checkbox"/> 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
<input type="checkbox"/> 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
<input type="checkbox"/> 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
<input type="checkbox"/> 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
<input type="checkbox"/> 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
<input type="checkbox"/> 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\  
<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>)

環安衛中心關心您的健康(#2355)

附件 3、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

評估日期:

評估單位:

受評估主管代表:

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/語言/ 心理/性騷擾）	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								
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史 之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於較陌生之環境工 作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否涉及現金 交 易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

勞工之工作是否會與酗酒、毒癮 或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部不法侵害								
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						



內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：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、心理暴力及性騷擾，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	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。

附件 4、作業場所環境檢點紀錄表-物理環境

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

評估日期:

評估單位:

受評估主管代表:

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			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

評估日期:

評估單位:

受評估主管代表:

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、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>✧ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。</li> <li>✧ 未使用門予以鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。</li> <li>✧ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>✧ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>✧ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>✧ 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。</li> <li>✧ 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。</li> <li>✧ 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。</li> <li>✧ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。</li> <li>✧ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 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。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 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，並有定期維護及測試。</li> <li>✧ 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工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同人且求助。</li> <li>✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

附件 6、適性配工與工作設計檢點紀錄表-適性配工

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  
「適性配工」方面

評估日期:

評估單位:

受評估主管代表:

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
面對大量學生 (如重大節日之前後、開學時段)				◇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
員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

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

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

「工作設計」方面

評估日期:

評估單位:

受評估主管代表:

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	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。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

附件 8、職場不法侵害預防措施查核及評估表

職場不法侵害預防措施查核及評估表

評估日期：

評估單位：

受評估主管代表：

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

人事室		環境安全衛生中心				受評估主管代表	
負責人員	單位主管	員工健康服務醫護人員	職業安全衛生人員	二級主管	一級主管	單位主管	主管

### 職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員：(所屬部門/單位：_____)	姓名或特徵：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員：(所屬部門/單位：_____)
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填下述內容) 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填姓名)_____

通報人：\_\_\_\_\_

通報日期/時間：\_\_\_\_\_

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查地點：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員：(請敘明，_____) <input type="checkbox"/> 內部人員：(請敘明，_____)	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：(請說明，可舉證相關事證)_____	
加害者說明發生經過與暴力原因：(請說明，可舉證相關事證)_____	
目擊者說明發生經過與暴力原因：(請說明，可舉證相關事證)_____	
調查結果：(請說明，可舉證相關事證)_____	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是(請註明日期) 未來改善措施：	

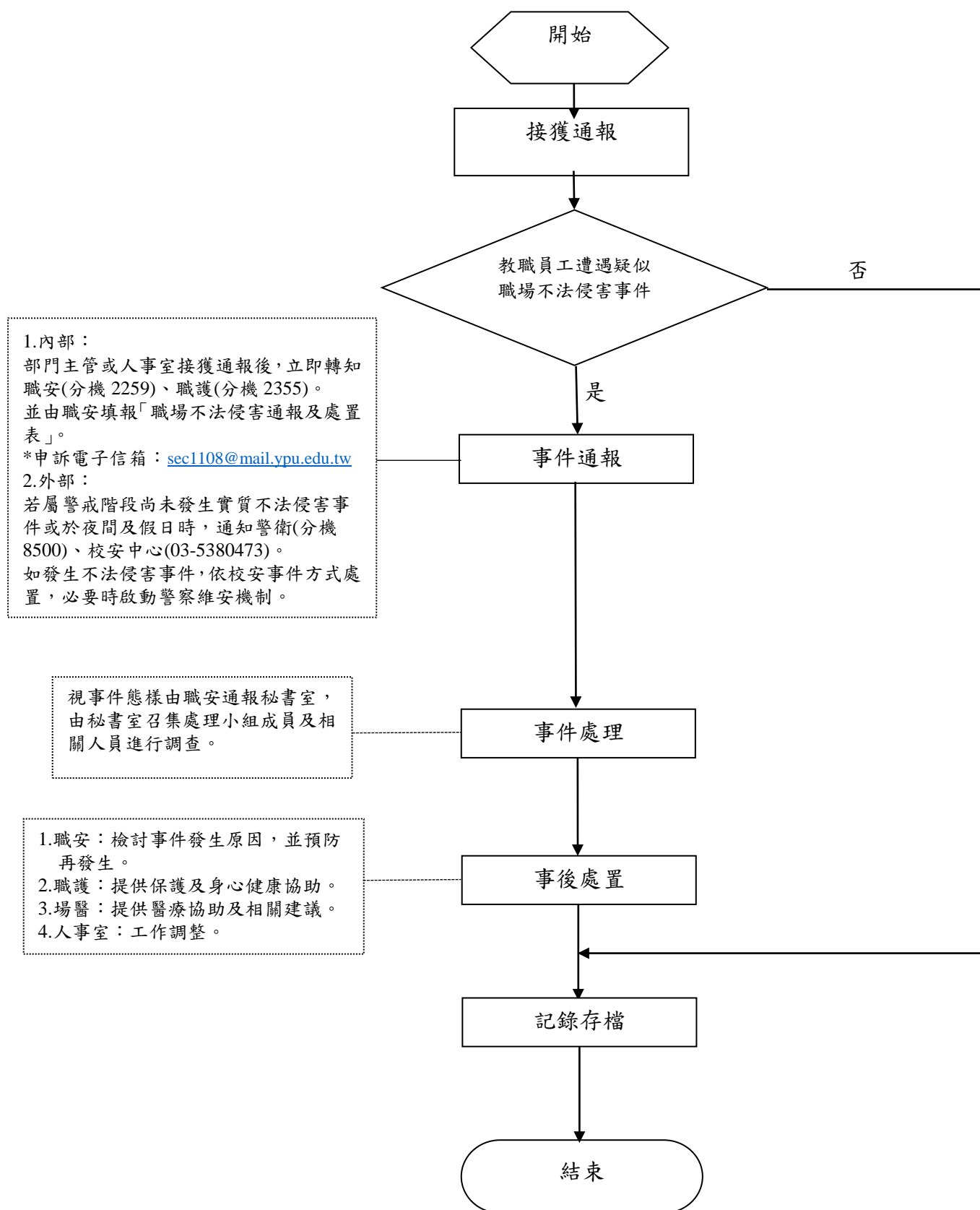
處理者：\_\_\_\_\_

審核者：\_\_\_\_\_

審核時間：\_\_\_\_\_



教職員工職場疑似遭遇不法侵害事件處理流程



元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正條文對照表

項次	修正條文	現行條文	說明
壹	<p>壹、目的</p> <p>元培醫事科技大學(以下簡稱本校)依據職業安全衛生法相關規定,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,應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施,為避免本校工作者執行職務遭受不法侵害,特訂定元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(以下簡稱本計畫)。</p>	<p>壹、目的</p> <p>元培醫事科技大學(以下簡稱本校)依職業安全衛生法第6條第2項規定,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,應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施,為避免同仁執行職務遭受不法侵害,特訂定元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(以下簡稱本計畫)。</p>	修正條文敘述。
貳	<p>貳、適用範圍</p> <p>一、適用對象:本計畫適用於校內工作者。</p> <p>二、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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.肢體暴力(如:毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。</li> <li>2.心理暴力(如:威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。</li> <li>3.語言暴力(如:霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。</li> <li>4.性騷擾(如:不當的性暗示與行為等)。</li> </ol> <p>三、職場暴力來源:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.內部:發生於校內工作者之間,或上司及下屬之間。</li> <li>2.外部:來自於校內工作者組織外之其他人員。</li> </ol>	<p>貳、範圍</p> <p>一、適用對象:。校內所有工作者。</p> <p>二、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:</p> <p>三、職場暴力來源:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.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。</li> <li>2.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。</li> </ol>	修正條文敘述。
參	<p>參、職責權責單位</p> <p>一、校長</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.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。</li> <li>2.監督本計畫依規定執行。</li> </ol> <p>二、行政或教學部門主管</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.擔任職場暴力預防及處理小組成員。</li> <li>2.配合辦理潛在職場暴力風險評估。</li> <li>3.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。</li> <li>4.負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。</li> <li>5.負責提供校內工作者必要之保護措施。</li> </ol> <p>三、環境安全衛生中心及校安中心</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.受理遭受職場暴力事件之申訴或通報,擔任職場暴力預防及處理置小組成員。</li> <li>2.協助辦理相關教育訓練。</li> <li>3.規劃與實施作業場所危害辨識與評估。</li> </ol>	<p>參、職責</p> <p>一、校長</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.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。</li> <li>2.監督本計畫依規定執行。</li> </ol> <p>二、學務處</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.擔任職場暴力預防及處置小組成員。</li> <li>2.負責規劃相關教育訓練課程。</li> <li>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。</li> </ol> <p>三、單位主管:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.擔任職場暴力預防及處理置小組成員。</li> <li>2.負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。</li> <li>3.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。</li> <li>4.負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。</li> <li>5.負責提供所屬工作者提供必要保護措施。</li> </ol>	依實際執行現況修正文字內容

	<p>4. 負責強化工作場所的規劃策略。</p> <p>5. 負責規劃必要之保護措施。</p> <p>四、人事室</p> <p>1. 擔任職場暴力預防及處理小組成員。</p> <p>2. 負責辦理教育訓練。</p> <p>3. 辨識與評估高風險族群。</p> <p>4. 有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。</p> <p>五、校內之工作者</p> <p>1. 配合與參與計畫執行。</p> <p>2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。</p> <p>3. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。</p>	<p>6. 負責於經管實驗(習)場所對非學校人員於作業或活動人員提供必要保護措施。</p> <p>四、環安衛中心及校安中心</p> <p>1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2. 協助辦理相關教育訓練。</p> <p>4. 負責強化工作場所的規劃策略。</p> <p>5. 負責規劃必要之保護措施。</p> <p>五、人事室</p> <p>1. 擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>2. 負責辦理教育訓練。</p> <p>3. 辨識與評估高風險族群。</p> <p>4. 有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。</p> <p>六、校內之工作者</p> <p>1. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格</p> <p>2. 配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。</p> <p>3. 配合與參與計畫執行。</p>	
肆	<p>肆、計畫項目及實施</p> <p>執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。</p> <p>一、建構行為規範</p> <p>1. 由校長簽署宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件 1)，並張貼至公佈欄。</p> <p>2. 由行政或教學部門主管自我示範、審視，避免不當行為對待本校工作者，每年填寫職場不法侵害行為自主檢核表(附件 2)。</p> <p>二、辨識及評估危害</p> <p>1. 辨識高風險族群：針對校內保全人員、校內與廠商應對之人員、體力勞動者、學生、行政人員等。</p> <p>2. 辨識具高風險族群特質：針對校內高工作負荷、高壓力負荷、長工時、缺乏保障之職務。</p> <p>3. 評估危害：採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)、作業場所環境檢點紀錄表「物理環境」(附件 4)及「工作場所設計」(附件 5)、適性配工(附件 6)與工作設計檢點紀錄表(附件 7)、職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件 8)等進行評估。</p> <p>4. 適當配置作業場所：職場不法侵害預防之作業場所環境，辨識潛在高風險族群，及評估可能出現之暴力類型、發生場景及可能後果。</p>	<p>肆、執行流程</p> <p>執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。</p> <p>一、建構行為規範</p> <p>由校長簽署宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明(附件 1)，並張貼至公佈欄。</p> <p>二、辨識及評估危害</p> <p>1. 辨識高風險族群：針對校內保全人員、體力勞動者、學生、行政人員等。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格(附件 2)進行評估。</p> <p>(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)</p> <p>(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)</p> <p>(3)評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)</p> <p>(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)</p> <p>(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)</p>	依實際執行現況修正文字內容
伍	伍、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練	伍、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練	修正條文敘述。

	<p>一、為工作者及單位主管辦理下列教育訓練</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人際關係及溝通技巧。</li> <li>2. 認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。</li> <li>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。</li> <li>4. 對有暴力傾向人士之識別方法。</li> <li>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</li> <li>6. 人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析</li> <li>7. 認識校內申訴及通報機制。</li> </ol>	<p>一、為工作者及單位主管辦理下列教育訓練</p> <p>二、為單位主管增加辦理下列教育訓練</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 心理諮商及情緒管理課程。</li> <li>2. 職場暴力及職場霸凌案例分析。</li> <li>3. 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。</li> <li>4. 對暴力事件調查與訪談技巧。</li> <li>5. 向受害者表達關心、支援與輔導方法。</li> <li>6. 識別職場潛在危害及處理之技巧。</li> <li>7. 了解職場暴力行為相關法律知識。</li> </ol> <p>於實施教育訓練前後，請同仁填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件 3)，以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供本校未來對於計畫執行成效之評估分析。</p>	
陸	<p>陸、適當配置作業場所</p> <p>將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。</p> <p>一、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施</p> <p>校內如評估結果仍無法避免具下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 需要單獨進行作業活動。</li> <li>3. 在傍晚及夜間之工作</li> <li>4. 需要處理金錢交易工作</li> <li>5. 執行保護性業務工作</li> <li>6. 執行校內工作者人事調動告知作業時</li> <li>7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時</li> </ol> <p>二、建立事件處理程序</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定「元培醫事科技大學教職員工執行職務疑似遭受不法侵害緊急應變措施要點」。</li> <li>2. 由專責人員受理並填報職場不法侵害通報及處置表(附件 9)，設立通報單位(人事室或環安衛中心)。</li> <li>3. 教職員工職場疑似遭遇不法侵害事件處理流程(附件 10)。</li> <li>4. 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。</li> </ol>	<p>陸、適當配置作業場所</p> <p>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如附件 4。</p> <p>一、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施</p> <p>二、建立事件處理程序</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定職場暴力事件通報/申訴單(如附件 5)，並設立通報單位(人事室、學務處、或環安衛中心)。</li> <li>2. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。</li> <li>3. 學校建立職場暴力處置職行流程(如附件 6)</li> <li>4. 建立職場暴力處理小組，由人事室、學務處、環安衛中心、軍訓室及教職員工代表組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件，並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附件 7)。其成員必須熟悉學校內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。</li> <li>5. 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。</li> </ol> <p>三、職場暴力之管理</p> <p>潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料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，就單位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</p>	<p>制定「元培醫事科技大學教職員工執行職務疑似遭受不法侵害緊急應變措施要點」，並依實際執行現況修正文字內容。</p>

		防措施而得到控制，藉以作為年 職場暴力防治的參考。	
柒	<p>柒、執行成效之評估及改善 一、校長應定期或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估，確認採取控制措施後之殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。 二、校長應鼓勵工作者的主動報告，所有受到攻擊及威脅的事件，以學協校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 三、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折。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，執行處置結果與相關紀錄歸檔留存至少3年。</p>	<p>柒、執行成效之評估及改善 一、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，確認採取控制措施後之殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。 二、校長應鼓勵工作者的主動報告，所有受到攻擊及威脅的事件，以學協校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 三、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折。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。</p>	依據勞動部 職安署所提 供之指引建 議保存年限

元培醫事科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正條文對照表

項次	修正條文	現行條文	說明
陸	<p>陸、適當配置作業場所</p> <p>二、建立事件處理程序</p> <p>1.由專責人員受理並填報職場不法侵害通報及處置表(附件9),設立通報單位(人事室或環安衛中心)。</p> <p>2.教職員工職場疑似遭遇不法侵害事件處理流程(附件10)。</p> <p>3.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。</p> <p>4.如發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌事件,交由性別平等教育委員會,依相關處理流程辦法。</p>	<p>陸、適當配置作業場所</p> <p>二、建立事件處理程序</p> <p>1.制定「元培醫事科技大學教職員工執行職務疑似遭受不法侵害緊急應變措施要點」。</p> <p>2.由專責人員受理並填報職場不法侵害通報及處置表(附件9),設立通報單位(人事室或環安衛中心)。</p> <p>3.教職員工職場疑似遭遇不法侵害事件處理流程(附件10)。</p> <p>4.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。</p>	依實際執行現況修正文字內容