國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

本校 105 年 10 月 26 日 105 年第 1 次學術主管會報通過
本校 109 年 04 月 22 日 108 年學年度第 13 次學術暨行政主管聯席會報修正通過
本校113年11月13日113學年度第5次學術及行政主管會議修正通過
本校114年4月2日113年度第12次學術及行政主管會議修正通過

第一條 依職業安全衛生法第6 條第2 項規定，對執行職務而因他人行為遭受職場不法侵害，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施加以預防。故本計畫為防止職場不法侵害之發生，特訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

第二條 職場不法侵害之定義：職場不法侵害係指因執行職務，於工作場所遭主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，而導致人員受到身體或精神之傷害。

第三條 職場不法侵害類型、適用對象及來源：

一、類型：當評估校內可能或已經出現下列種類型之不法侵害，即應啟動本計畫：

(一) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

二、適用對象：校內所有工作者。

三、職場不法侵害來源：

(一) 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。

(二) 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。

第四條 單位職責：

一、 一級單位主管

(一) 配合填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。

(二) 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

(三) 配合計畫之執行並強化工作場所的規劃。

(四) 提供所屬工作者必要之保護措施。

二、 人事室

(一) 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場不法侵害行為相關法律知識等）。

(二) 辨識與評估高風險族群。

(三) 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。

三、 環境安全衛生中心

(一) 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並張貼至公佈欄。

(二) 依本校情況編撰計畫。

(三) 彙整各單位填寫之潛在職場不法侵害風險評估表格。

(四) 將本計畫適宜之內容訂定於安全衛生工作守則。

四、 學生事務處

(一) 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理及辨識職場潛在危害及處理技巧等）。

(二) 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。

五、 總務處

(一) 負責強化工作場所的規劃策略。

(二) 規劃必要之保護措施。

第五條 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。

一、建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明並張貼至公佈欄(附件1)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

二、辨識及評估危害：

(一) 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。

(二) 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。

(三) 評估危害：

採用潛在職場不法侵害風險評估表格（附件2）進行風險評估：

1. 由工作者於工作場所中依據表列外部及內部不法侵害潛在風險項目勾選可能發生與否。
2. 針對可能發生之項目列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如肢體、

心理、語言、性騷擾或其他傷害等。

3. 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。
4. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施。
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。

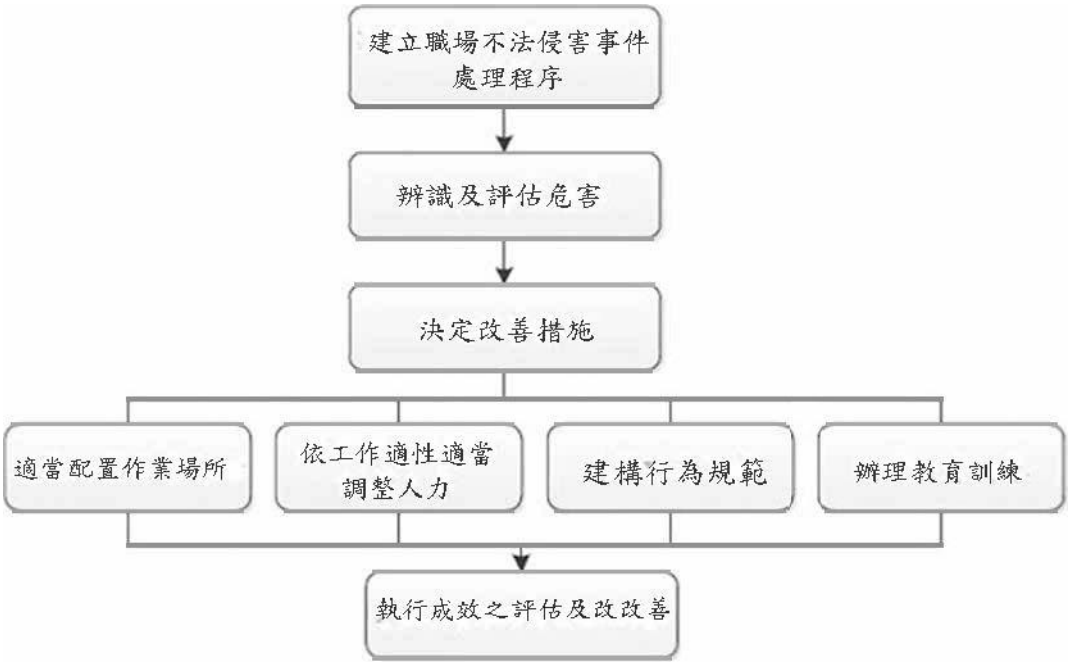


圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

三、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. 認識學校內部職場不法侵害預防政策、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. 與顧客溝通、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) 為單位主管增加辦理下列教育訓練：

1. 心理諮商及情緒管理課程。
2. 職場不法侵害及職場霸凌案例分析。
3. 鼓勵校內工作者通報職場不法侵害事件之方法。

4. 對不法侵害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. 識別職場潛在危害及處理之技巧。

7. 了解職場不法侵害行為相關法律知識。

(三) 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫不法侵害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不法侵害相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

四、適當配置作業場所：

將學校內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施如附件4。

五、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(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等）：

(一) 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。

(二) 需要單獨進行作業活動。

(三) 在傍晚及夜間之工作

(四) 需要處理金錢交易工作

(五) 執行保護性業務工作

(六) 執行校內工作者人事調動告知作業時

(七) 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時

六、建立事件處理程序：

(一)制定職場不法侵害事件通報/申訴單（如附件5）並設立通報單位。

(二)宣導至所有工作者均清楚通報方法。

(三)學校建立執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程（如附件6），依前述流程調查申訴案件，如經協調不成，需組成調查小組時，小組成員至少3人，其中至少2位外部專業人員（建議具法律、醫護或心理等相關背景）與會，會議召開時全體委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，調查期限應於2個月內完成，必要時得延長1個月。

(四)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。

七、職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害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

類型的不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度不法侵害防治的參考。

八、執行成效之評估及改善

(一) 每三年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，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) 不法侵害事件發生後，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) 職場不法侵害相關之會議紀錄、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。所有不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

第六條 本辦法經學術及行政主管會議通過後實施，修正時亦同。

附件 1

國立臺灣師範大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校內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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本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、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱潛在造成職場不法侵害之行為樣態例示)：

（一）職場暴力。

（二）職場霸凌。

（三）性騷擾。

（四）就業歧視。

三、校內工作者遇到不法侵害怎麼辦：

（一）向同單位之工作者尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同單位之工作者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。

（五）向校內提出申訴。

四、本校內所有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，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內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、本校內絕對禁止對申訴者、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、本校內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內亦將盡力協助提供。

七、本校內職場不法侵害諮詢、申訴管道：申訴

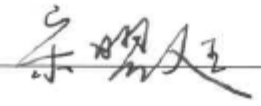
專線電話：02-77491300

申訴專用傳真：02-23627123 申訴專用

信箱設置於：人事室

申訴專用電子信箱：person@deps.ntnu.edu.tw

駐警隊緊急通報電話：校內分機 1119 。若無法使用校內分機時請直撥校園安全監控室 (02)7749-1119

校長簽名： 簽署日期：03.13 1600

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）。

附件 2

潛在職場不法侵害風險評估表格

學校名稱： 工作場所： 評估人員：				單位： 評估日期： 審核者：					
潛在風險	是	否	不法侵害類型及可能造成之後果	可能性 (發生機率)	嚴重度 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (管理控制／個人防護/其他)	降低風險之控制措施	實施日期
外部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)									
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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	管理控制 □個人防護. □其他_____		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_____		
教職員工之工作性質為執行公共安全業務	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_____		
教職員工之工作是否為單獨作業	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		

教職員工需於深夜或凌晨工作	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員工需於較陌生之環境工作	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員工之工作是否會酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼，亟極需被關懷照顧者	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
教職員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不法侵害受害者	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾	□可能 □不太可能	□輕 □中	□低 □中	□管理控制 □個人防護		

			□跟蹤騷擾	□極不可能	□嚴重	□高	□其他_		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)									
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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_	□	
內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_	□	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病使之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_	□	

內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □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	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		
工作場所是否未有相關管制措施	□	□	□肢體□語言 □心理□性騷擾 □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護. □其他_		

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾、跟蹤騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

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) 不適合刺激，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，以上表為 3×3 風險評估矩陣表評估，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。

附件 3

不法侵害危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料 (請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

(一) 單位：

(二)任用類別：□教師 □職員 □實習人員 □其他

(三)性別：□男性 □女性

(四)教育程度：□國中(含以下) □高中(高職) □大學(專科) □研究所(含)及以上

二、工作年資

(一) 進本校迄今年資：

□未滿 1 年 □1 年以上~未滿 5 年

□5 年以上~未滿 9 年 □9 年以上~未滿 13 年 □13 年以上

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資： 年 月

(三) 平均每週工作時數：□42 小時以下 □43~48 小時 □49~54 小時

□55 小時以上

三、工作形態：□固定白天班 □固定小夜班 □固定大夜班

□三班輪班制 □固定白天班+值班

□其他

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的不法侵害攻擊情境？（可複選）

□肢體不法侵害害，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

□言語不法侵害，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

□心理不法侵害，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

□性騷擾，如不當的性暗示與行為。

□跟蹤騷擾

□其他：

五、單位是否提供有關預防不法侵害攻擊之衛生教育訓練？

□未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

□人身安全之防範

□防護用具之使用

□危害通識

□法規教育

□其他：_____

第二部分：不法侵害預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常的同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害	□	□	□	□	□
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	□	□	□	□	□
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	□	□	□	□	□
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道	□	□	□	□	□
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，對您在預防不法侵害的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常的同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對不法侵害危害之辨識	□	□	□	□	□
2	課程有助於我對不法侵害危害之風險評估	□	□	□	□	□
3	課程有助於我避免或遠離不法侵害危害事件	□	□	□	□	□
4	課程有助於我了解不法侵害危害事件發生時支援管道之尋求	□	□	□	□	□
5	課程有助於我對不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□
6	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	□	□	□	□	□
7	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	□	□	□	□	□
8	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受到更好的保護與尊重	□	□	□	□	□
9	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	□	□	□	□	□
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	□	□	□	□	□

附件 4

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、教職員工與學生證、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 ◆ 確保工作空間內有兩個出口 ◆ 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 ◆ 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。 ◆ 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

附件 5

遭遇職場不法侵害事件通報/申訴單

職場不法侵害事件通報/申訴單

1. 發生日期：
2. 發生時間：
3. 事件發生地點/位置：
4. 目擊者：　　（請填姓名）
5. 申訴者：　　申訴者性別：□男　□女
6. 所屬單位：
7. 不法侵害指向：□教職員工　□校外人員□其他
8. 被申訴者性別：□男　□女
9. 被申訴者姓名或特徵：
10. 所屬單位：
11. 雙方關係：
12. 不法侵害類型：
    - □肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
    - □心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
    - □語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
    - □性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
    - □跟蹤騷擾□其他
13. 發生原因：
14. 詳細說明：

    _____

15. 造成傷害：□有　□無
16. 受傷人員：□無　□被申訴者 □申訴者　□其他_____
17. 事件處理：□警察部門　□保安人員　□醫療人員　□自行協調
    □其他_____
18. 被申訴者處置：□無　□自行離開　□警方逮捕　□其他_____

報告人：_____　　報告日期：_____

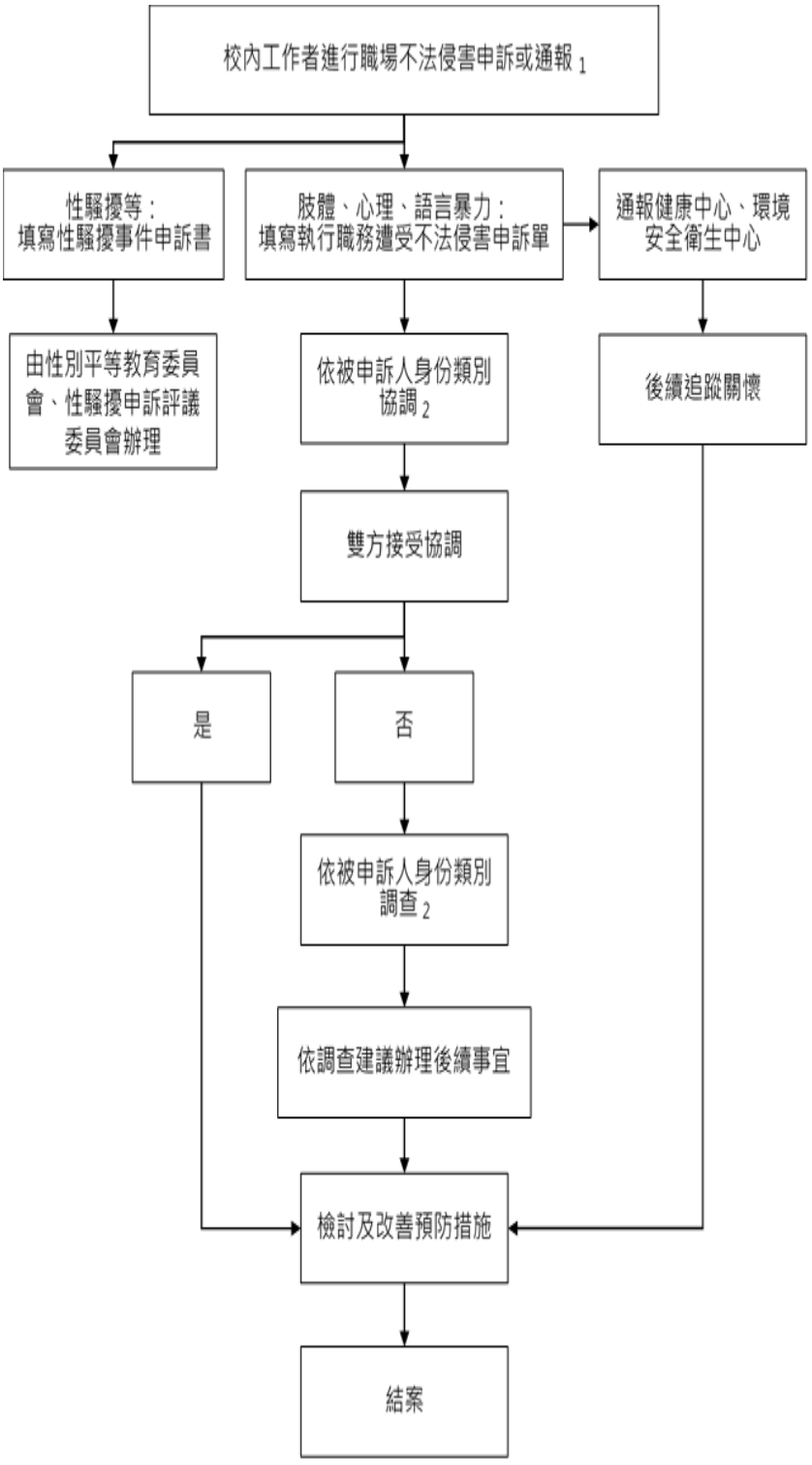
調查人員：_____

審核日期：_____

表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、結果等。

附件 6

國立臺灣師範大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

項目	辦理單位及辦理事項
	1.人事室接收校內工作者通報或申訴案件後，如有**具體明確內容或陳述**，依申訴/通報內容，區分案件類別，送相關單位協調處理。 2.依被申訴人身分類別，由下列單位協調及調查為原則： ■**被申訴人為校長：應向教育部提出申訴。** ■被申訴人為教師：所屬系所教評會。 ■被申訴人為編制內職員、新制助教、稀少性科技人員、約用人員、駐衛警察、技工工友：由所屬單位主管協調，雙方不接受協調時，依被申訴人身份類別，由各考績（核）委員會調查是否構成職場不法侵害。 ■被申訴人為其他身份類別工作者：**所屬單位主管。** ■被申訴人為學生：學生事務處。 註： 1.倘被申訴人為**校長**、單位主管、委員會主席、委員，應自行迴避事件之協調及調查。 2.若被申訴人為單位主管，則由副主管協調，若因教評會主席迴避而有代理人產生之需，依會議決議辦理。 3.**若申訴人或被申訴人於申訴案件辦理過程中退離職，由相關單位檢討後，提出改善預防措施。**

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： □外部人員（_____） □內部人員（_____）	傷害者需醫療處置否：□否 □是 事發後雙方調解否：□否 □是
受害者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 加害者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 調查結果：_____	
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：_____	外部人員：□無 □送警法辦 內部人員：□無 □調整職務 □送警法辦 □其他_____
向受害者說明事件處理結果否：□否 □是（請註明日期） 未來改善措施：	

填表人：_____製表日期/時間：_____

單位主管：_____

註：請各協調（調查）單位於協調（調查）完成後，本處置表併同協調（調查）紀錄等資料簽准後，送人事室備查。

附件 7

職場不法侵害行為自主檢核表---主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目
☐ 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。
☐ 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。
☐ 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
☐ 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。
☐ 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。
☐ 在他人面前輕視或貶抑勞工。
☐ 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
☐ 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。
☐ 剽竊勞工的工作成果或聲望。
☐ 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
☐ 無正當理由不准勞工請假
☐ 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐ 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。
☐ 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。
☐ 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐ 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。
☐ 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
☐ 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)

單位：_____職稱：_____姓名：_____日期：___年___月___日

附件 8

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

單位/處所:_____作業內容:_____檢點日期:_____

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。

□檢點人員：_____

□單位主管：_____

□職業安全衛生人員：_____

□人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

□該單位/處所之勞工代表：_____

□勞工健康服務醫護人員：

附件 9

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

單位/處所:_____作業內容:_____檢點日期:_____

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)			✧ 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。
工作空間			✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ✧ 工作空間內宜有兩個出口。 ✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 工作場所內之損壞物品，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可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ✧ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			✧ 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。
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工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

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。

□檢點人員：_____

□單位主管：_____

□職業安全衛生人員：_____

□人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

□該單位/處所之勞工代表：_____

□勞工健康服務醫護人員：_____

附件 10

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

單位/處所:_____作業內容:_____檢點日期:_____

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。
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。
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
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

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。

□檢點人員：_____

□單位主管：_____

□職業安全衛生人員：_____

□人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

□該單位/處所之勞工代表：_____

□勞工健康服務醫護人員：_____

附件 11

\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

單位/處所：_____檢點日期：_____

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（如重大節日之前後、尖峰時段）				✧ 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
勞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。

□檢點人員：_____
□單位主管：_____
□職業安全衛生人員：_____
□人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
□該單位/處所之勞工代表：_____
□勞工健康服務醫護人員：_____

附件 12

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

單位/處所：_____檢點日期：_____

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。

□檢點人員：_____
□單位主管：_____
□職業安全衛生人員：_____
□人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
□該單位/處所之勞工代表：_____
□勞工健康服務醫護人員：_____

附件 13

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門：　　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			

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。

☐評估人員：　　☐單位主管：