

# 東方設計大學

## 執行職務遭受不法侵害預防計畫

### 一、依據

- (一) 依「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324-3條之規定辦理。
- (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」。
- (三) 校內程序書。

### 二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」「跟騷法」及處置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，訂定本計畫。

### 三、定義：

- (一) 當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
  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)。
- (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，包括校長及監督管理者。
  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教職員工生家屬、服務對象或其他人。
- (三) 適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

### 四、職責分工

#### (一) 校長

1. 監督計畫依規定執行。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

#### (二) 秘書室

1. 審議、協調及建議本計畫規定之相關事項，並督導各單位確實執行。
2. 簽請校長指派適當之權責單位、專人調查處理。

#### (三) 人事室

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 辦理相關教育訓練。
3. 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。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

#### (四) 庶務暨環安組

1. 擬定並規畫本計畫。
2. 進行危害辨識及風險評估。
3. 依評估結果協助改善及管理措施。

#### (五)職業衛生護理師

1. 協助職場暴力預防與跟騷法及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，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。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

#### (六)工作場所負責人

1. 負責本計畫之推動與執行。
2. 執行本計畫之風險評估與改善。
3. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害或跟蹤騷擾事件。

#### (七)工作者

1. 負責填寫「潛在職場暴力風險評估表格」。(附表二)
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

### 五、計畫執行流程

(一) 建構行為規範：由校長向校內所有工作者宣示校園內「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附表1)。

(二) 辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、庶務暨環安管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、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。
3. 危害辨識與風險評估控制：

採用潛在職場暴力風險評估表格(附表2)進行風險評估：

- (1)由各單位自行分析可能有不法侵害潛在風險之相關作業。
- (2)例如：處理行政文書作業、電話溝通、開會討論…相關作業。

4. 辦理危害預防措施與控制與改善之建議方式如下：

(1)適當的配置場所：

透過作業場所適當配置規畫,降低或消除不法侵害之危害，採取有效降低風險之控制措施。

a. 物理環境: 留意同仁所處環境及暴露情況，並採取適當措施，以降低或消除任何負面影響。

■ 工作場所盡可能保持最低限噪音(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。

■ 工作空間選用令人放鬆、賞心悅目的色彩,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。

■ 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。

■ 必要時設置服務對象或訪客等候之空間,安排舒適座位,降低等候時的不良情緒。

■ 工作場所設計應結合安全環境;不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為的因素,應考量通道、空間、設備、擺飾、建築設計、監視器、警報系統等各項因子進行規畫。

b. 行政管理:依工作適性適當調整人力,預防職場不法侵害之發生。

- 依工作適性適當調整人力,人力配置不足或資格不符,都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- 針對高風險或高負荷、夜間工作之安排,宜考量人力或性別之適任性。
- 有特定需求作業或新進人員應加強訓練,並採輪值方式。
- 簡化工作流程,減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
- 避免工作單調重複或負荷過重。
- 若勞工自行舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者,事業單位進行人力配置時,應儘可能採取協同作業而非單人作業,以保護勞工職場安全。
- 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。

c.教育訓練:辦理危害預防及溝通技巧訓練,辨識人員舉止及行為變化,以應變職場不法侵害發生處理能力。

- 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧,及降低職場不法侵害案例。
- 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊,以提高對相關議題的敏感度。
- 授與人際關係及溝通技巧,以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- 識別職場潛在危害及處理技巧。
- 訓練使之具有自我防衛能力,教育勞工於執行職務發生遭受生命威脅事件時,應以生命安全為第一優先。

(2) 改善後成效評估:實施改善後,每年追蹤改善成效,以了解改善是否有其成效,若無成效則需重新評估,再選擇適當改善方式。

(三) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施: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):

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. 執行教職員工人事調動告知作業時。
7. 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(四) 建立事件處理程序:

1. 建立職場暴力處置執行流程(附表4)。
2. 制定職場不法侵害通報及處置表(附表5),並設立通報單位(人事室或庶務暨環安組)。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 建立職場暴力處理小組,由學校校長或監督管理者召集人事室、學務處人員、庶務暨環安組人員、勞工健康服務人員及勞工代表組成,負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填職場不法侵害通報及處置表(附表5)。成員必須熟悉組織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。
5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件,則職場暴力處理小組成員,交由公正第

三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場暴力處理小組執行追蹤、調解。

6. 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。

#### (五) 職場暴力之管理

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，就部門別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防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

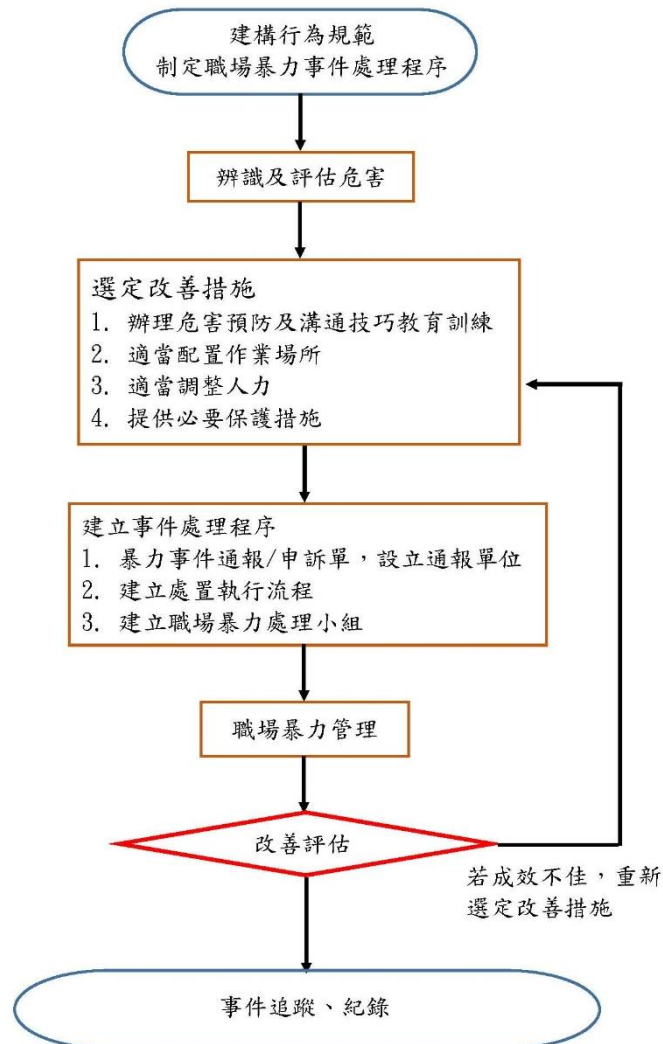


圖1執行職務遭受不法侵害風險評估流程

#### 六、執行成效之評估及改善

(一) 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，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表6)，以找出改善之空間。

(二) 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。

七、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

八、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本計畫經本校職業安全衛生委員會通過，並經校長核定後實施。

## 東方設計大學

### 禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它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霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：為保障所有教職員在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，特以此書面加以聲明，絕不容忍管理階層主管、同事間或客戶、承攬商及其他利害關係者於公司內有職場暴力行為發生，並鼓勵同仁勇敢提出申訴，共同維護職場工作環境之安全。

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。
- (五) 向校方提出申訴。

四、本校所有教職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，都應立即通知本校人事室或撥打員工申訴專線，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、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道(同性騷擾防治聯絡資訊)：

洽辦單位：東方設計大學人事室

申訴專線電話：07-6939509

申訴專用電子信箱：personnel@mail.tf.edu.tw

附表2

東方設計大學

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

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
<b>外部不法侵害</b>								
行為不可預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
工作者需要在陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
工作者是否有單獨的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	



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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

註：1.潛在風險為列舉，校方可自行依需求增列。

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，校方可自行細分歸類。



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。

附表3

## 東方設計大學

### 暴力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) 工作部門：\_\_\_\_\_

(二) 任用類別：正式人員 約用人員 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，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

心理暴力，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。

其他：\_\_\_\_\_

#### 五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之安全衛生教育訓練？

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

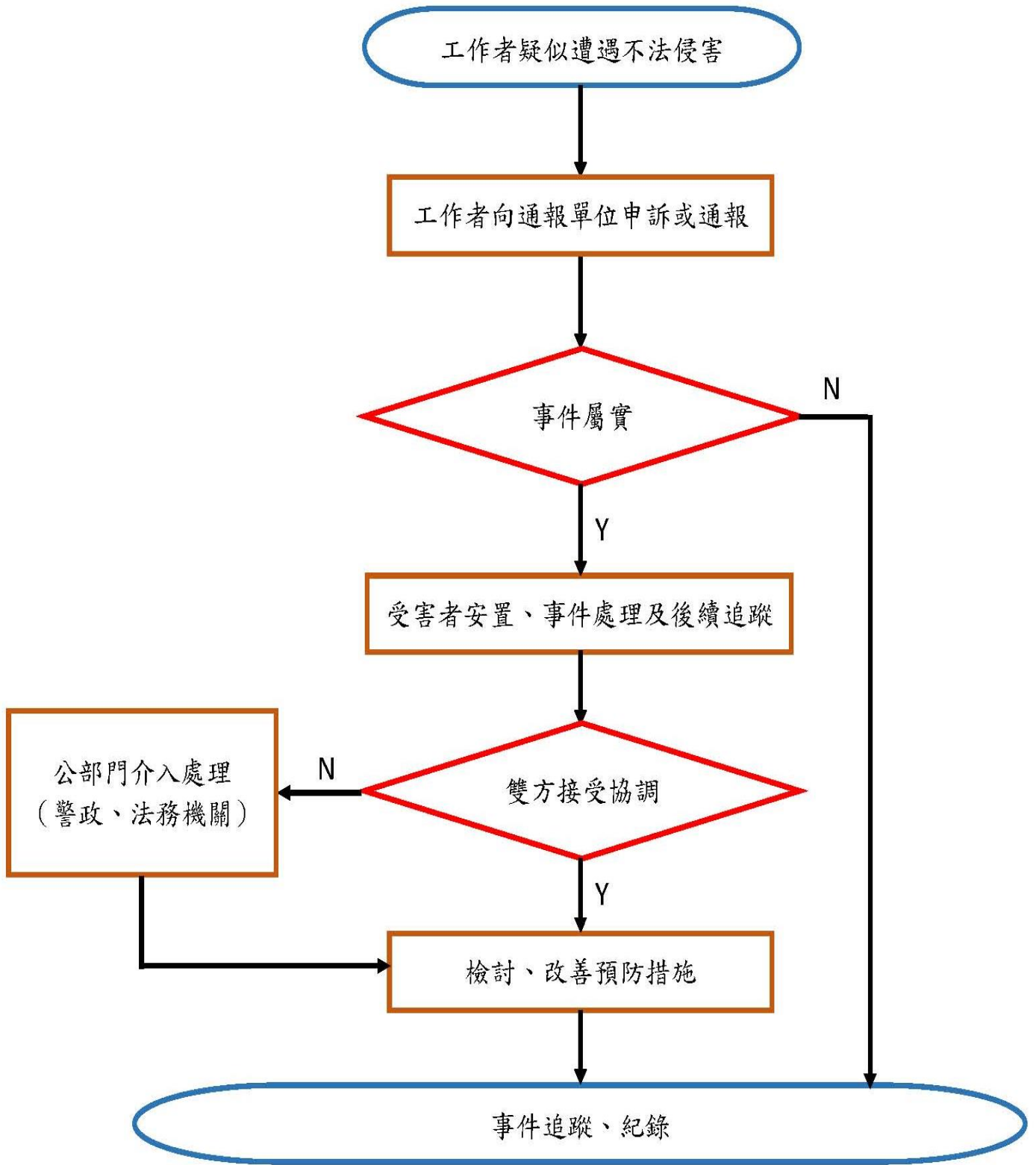
法規教育

其他：\_\_\_\_\_

附表4

# 東方設計大學

## 職場暴力處置執行流程



## 東方設計大學 遭遇職場暴力事件通報及處置表

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：_____	姓名：_____ (可以隱藏中間字)
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員 (所屬部門/單位：_____)	<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 (_____)

通報人：\_\_\_\_\_

通報日期/時間：\_\_\_\_\_

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員 (_____) <input type="checkbox"/> 內部人員 (_____)	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
(原因及調查結果請敘明，可舉證相關事證)	
受害者說明發生經過與暴力原因：(_____)	
加害者說明發生經過與暴力原因：(_____)	
目擊者說明發生經過與暴力原因：(_____)	
調查結果：	
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 (註明日期)	
未來改善措施：	

處理者：\_\_\_\_\_ 審核者：\_\_\_\_\_ 審核時間：\_\_\_\_\_

附表6

### 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	<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，校方得自行依產業特性需求修正與增列。

評估人員：\_\_\_\_\_

單位主管：