

國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害預防計畫

107學年度第1學期第1次環境與職業安全衛生委員會會議通過(107.10.05)

107學年度第2學期第1次環境與職業安全衛生委員會會議通過(108.06.12)

111學年度第2學期第1次環境與職業安全衛生委員會會議通過(112.04.11)

112學年度第2學期第1次環境與職業安全衛生委員會會議通過(113.06.18)

113學年度第1學期第1次環境與職業安全衛生委員會會議通過(113.10.21)

114學年度第2學期第2次環境與職業安全衛生委員會會議通過(115.06.11)

一、目的：為保障校內工作者於執行職務過程中，免於遭受內部或外部身體、精神不法侵害，以符合「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」及內政部「跟蹤騷擾防制法」規定，訂定本計畫。

二、適用範圍：校內所有工作者因執行職務，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，造成身體或精神之傷害。

三、當評估校內可能或已出現下列職場暴力，依本計畫執行：

- (一)肢體暴力。
- (二)心理暴力。
- (三)語言暴力。
- (四)性騷擾。
- (五)跟蹤騷擾。

四、不法侵害來源：

- (一)內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (二)外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。
- (三)網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

五、職場霸凌與職場暴力：

- (一)職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。
- (二)職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

六、施行措施：

- (一)建置本校工作者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。
- (二)辨識及評估危害風險。
- (三)適當配置作業場所。
- (四)依工作適性適當調整人力。
- (五)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- (六)建立工作者執行職務遭受不法侵害事件之處置程序。
- (七)執行成效之評估及改善。

七、有關本校工作者執行職務遭受不法侵害預防相關規範，由校長向校內所有工作者公開

校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明（附件 1）並公告。

八、本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於執行職務遭受不法侵害之工作環境，任何人知悉本校工作者執行職務遭受不法侵害事件，應通知本校相關權責單位。

九、辨識及評估危害風險流程：

（一）辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。

（二）評估危害：各單位工作場所負責人應至少每年或重大暴力事件發生後採用工作者執行職務遭受不法侵害潛在風險評估表（附件 2）進行風險評估。

十、適當配置作業場所執行方式：

（一）在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施。

（二）針對校內中高風險作業之場所，使用工作者執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表（附件 3），進行「物理環境」與「工作場所設計」檢點。

（三）各單位依評估結果進行相關作業場所改善。

十一、依工作適性適當調整人力執行方式如下：

（一）對於中高風險作業其工作適性部分，使用工作者執行職務遭受不法侵害預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表（附件 4），進行「適性配工」與「工作設計」檢點。

（二）各單位依評估結果進行相關工作適性調整。

十二、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練執行方式如下：

（一）為工作者辦理下列教育訓練：

1. 人際關係及溝通技巧。

2. 認識學校內部工作者執行職務遭受不法侵害預防政策、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. 保護個人及單位之工作者執行職務遭受不法侵害預防措施及程序。

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。

（二）為單位主管辦理下列教育訓練：

1. 心理諮商及情緒管理課程。

2. 工作者執行職務遭受不法侵害案例分析。

3. 鼓勵校內工作者通報工作者執行職務遭受不法侵害事件之方法。

4. 對工作者執行職務遭受不法侵害事件調查與訪談技巧。

5. 向受害人表達關心、支援與輔導方法。

6. 識別職場潛在危害及處理之技巧。

7. 了解工作者執行職務遭受不法侵害行為相關法律知識。

十三、本校工作者執行職務遭受不法侵害事件處理程序，依照工作者執行職務遭受不法侵害事件預防與處置流程辦理（附件 5）。

本校申訴通報窗口為總務處環境與職業安全衛生組，接獲通報後，應依其危害內容特性，簽請校長指派適當權責單位人員及外部人員組成專案申訴評議小組進行調查與處理。前項小組成員至少3人以上，其中外部人員比例不得少於二分之一。

- 十四、工作者遭受不法侵害時應填具工作者執行職務遭受不法侵害申訴單（附件 6），並由申訴人簽名或蓋章，其調查結果填具工作者執行職務遭受不法侵害申訴處置追蹤調查表（附件 7）。
- 十五、本校監督管理者涉及不法侵害事件，得依以下 2 階段處理：
- （一）由學校組成案件處理小組進行調查及調解，必要時得由第三方代表協助處理。
 - （二）視第一階段學校處理情形，倘學校案件處理小組未依規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服時，得向教育部提出申訴。
- 十六、本校校長涉及不法侵害事件，應由具管轄權之上級機關（教育部）受理申訴事宜。
- 十七、申訴或通報處置過程應客觀、公平、公正，落實被害人、行為人之權益保障與隱私保護。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。
- 十八、成效之評估及改善方式：
- （一）應至少每年或於重大暴力事件發生後進行工作者執行職務遭受不法侵害風險評估與監測，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，應對環境及職務再設計進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 - （三）工作者執行職務遭受不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、申訴單、申訴評議小組相關紀錄、醫療及賠償紀錄等，應予以保存 7 年，以利於每年進行風險評估和分析。
- 十九、本校預防工作者執行職務遭受不法侵害相關成果定期於環境與職業安全衛生委員會報告，報告資料應保護工作者隱私，以整合性資料、數據呈現，對於未能達績效指標之缺失，透過會議檢討研議改善之對策，持續追蹤改善。
- 二十、本計畫經環境與職業安全衛生委員會會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。

國立臺東大學禁止工作場所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顧客、客戶、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、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）。
- （五）跟蹤騷擾（如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨礙名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等）。

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、本校職場暴力申訴案件收件窗口：總務處環境與職業安全衛生組
專線電話：089-518295

校長：

簽署日期：

國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害潛在風險評估表

工作場所：是否已張貼「國立臺東大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」： ☐ 是、 ☐ 否							
單位：		評估人員簽章：		評估日期：		審核人員簽章：	
日期：							
潛在風險 (註：勾“否”者該項無須評估)	暴力類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級	現有控制措施 (工程控制／管理控制／個人防護)	新增降低中高度 風險之控制措施	預計完成日期
外部不法侵害							
是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象等)因其行為不可預知，可能造成不法侵害	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無	
工作性質為執行公共安全業務（依法維持公共秩序，保護校園安全，防止一切危害之業務）	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無	

工作是否為單獨、深夜或凌晨、陌生環境作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
工作是否為直接面對公眾之第一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
工作是否與酗酒、毒癮、情緒不穩之人接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
工作場所位於交通不便，偏遠地區者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		

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	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
是否有因不同性別、年齡、國籍或宗教信仰受到不法侵害之單位內工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
是否有單位內工作者之離職或請求調職原因源於不法侵害事件之發生	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
單位內是否有被同事排擠之工 作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
單位內是否有酗酒、毒癮、情緒不穩定之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
單位內是否有連續夜班(午後十時至翌晨六時)、長時間工作之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		

單位內工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 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)	☐ 低度(1-2 分) ☐ 中度(3-4 分) ☐ 高度(6-9 分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		

備註：

(一)潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。

(二)潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、語言暴力（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（如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨礙名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等）。，單位部分可自行加入細項分類。

(三)各單位每年進行風險評估一次，並將資料繳交至環境與職業安全衛生組進行評估及建議。

- 1.工作者列舉可能出現的暴力類型。
- 2.工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
- 3.單位主管依工作者填寫項目，辨識現有不法侵害控制措施。
- 4.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。

工作者執行職務遭受不法侵害潛在風險評估表格填寫說明：

一、風險評估方式說明：

(一)可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

- 1.極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
- 2.不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- 3.可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

- 1.能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
- 2.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、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、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。
- (三)風險等級：風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為 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。

風險等級		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)

(四)現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。
2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。

(五)風險控制措施建議

風險程度	控制措施建議
輕度 (1-2 分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度 (3-4 分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9 分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

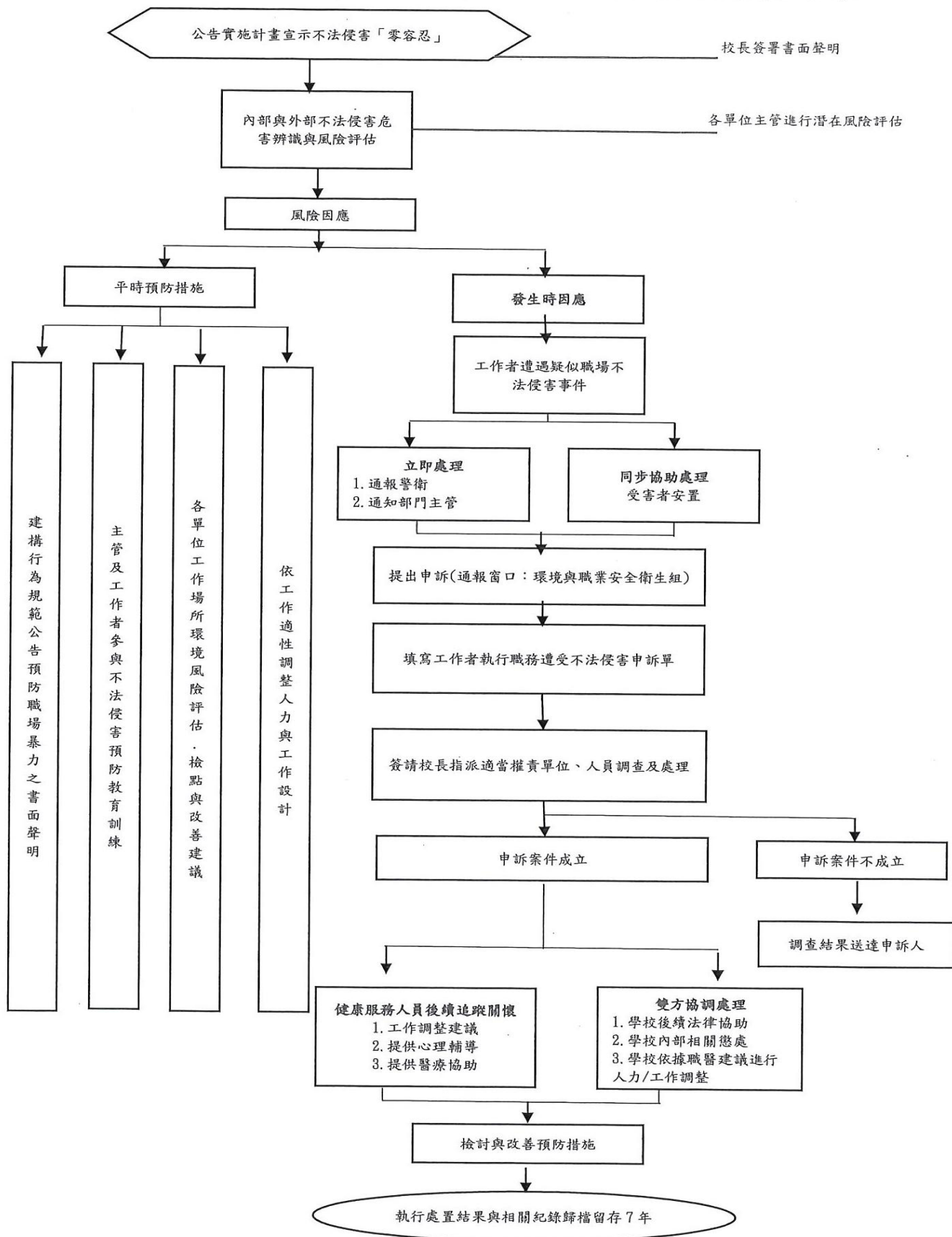
國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位		檢查日期	
工作內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、物理環境			
噪音		☐ 保持最低限噪音(60 分貝以下)。	
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、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。 ☐ 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。	
高風險位置		☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。	
工作空間		☐ 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。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。	
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。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。 ☐ 設置退避空間。 ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	
服務對象等候 空間		☐ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品。	
室內(外)及停車場		☐ 安裝明亮的照明設備。	
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	環境與職業安全衛生組組長		總務長

國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位		檢查日期	
工作內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、適性配工			
面對大量顧客 (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	
工作者執行職務遭受 不法侵害恐嚇威脅者		☐ 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	環境與職業安全衛生組組長		總務長

國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害預防與處置流程



國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害申訴單

申訴人	申訴人姓名		與受害人之關係		☐ 受害人本人 ☐ 受害人法定代理人 ☐ 受害人委任代理人	
	目擊者	☐ 無 ☐ 有，姓名或特徵：				
類別	☐ 肢體暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 性騷擾					
受害人	受害人姓名		連絡電話		性別	☐ 男 ☐ 女
	身分證統一編號		職稱		服務單位	
	受害人 有無受傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
行為人	行為人姓名或特徵 (施暴者)		與受害人之關係		服務單位	
	行為人 有無受傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
申請事實內容	事件發生時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分				
	事件發生地點					
	事件發生過程 (請詳述)					
	相關證據					
	事件處理	☐ 警察部門 ☐ 校警人員 ☐ 送醫(119) ☐ 自行協調 ☐ 其他				
	行為人處置	☐ 無 ☐ 自行離開 ☐ 警方逮捕 ☐ 其他				
申訴人簽名或蓋章：			申請日期： 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分			

-----收件情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴案件受理收件單位自填）-----

收件	接獲申訴案件時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分	收件人員簽章	
備註	1. 本申請書填寫完畢後，收件單位應影印 1 份予申請人留存。 2. 本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。			
以上紀錄經向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 申訴人簽名或蓋章：				

國立臺東大學工作者執行職務遭受不法侵害申訴處置追蹤調查表

事件類別	☐ 內部暴力，請指派本校共作者代表參與調查。 ☐ 外部暴力。			
事件調查 小組人員 簽名				
調查 內 容	受害人說明發生經過與原因：（請敘明，可舉證相關事證） 行為人說明發生經過與原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與原因：（請敘明，可舉證相關事證）			
調查結果				
工作者執 行職務遭 受不法侵 害申訴處 置情形	處置結果： 協商日期：_____ 雙方簽名：_____ 協商結果是否達成協議： ☐ 是 ☐ 否，公部門勞檢、警政、法律機關介入處理。 未來改善措施：			
受害人安置情形			行為人懲處情形	
☐ 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_____	