

國立臺灣大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫

112.04.26 環境保護暨職業安全衛生委員會通過

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條之3之規定辦理。
- (二) 依教育部108年5月3日臺教人(一)字第1080063928號函「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」編訂範本，修訂本計畫。
- (三) 依教育部111年3月17日臺教資(六)字第1112701030號函「執行職務遭受不法侵害預防計畫」編訂範本，修訂本計畫。
- (四) 依教育部111年8月25日臺教資(六)字第1110082104號「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」。

二、目的

國立臺灣大學(以下簡稱本校)為預防教職員工(以下簡稱工作者)於執行職務時遭受不法侵害，造成身體或精神之傷害，以妥善預防及處置執行職務時遭受不法侵害事件，確保工作者之身心健康，訂定本計畫。

三、定義

- (一) 執行職務遭受不法侵害：工作者在與工作相關的環境中遭受虐待、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。包括以下5種類型：
 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)。
 5. 跟蹤騷擾(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)。
- (二) 來源：
 1. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 2. 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。
 3. 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。
- (三) 職場霸凌與職場暴力：
 1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
 2. 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。

四、適用對象：本校工作者。

五、職責分工

(一) 校長

1. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫，公開宣示校內禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明，以建構行為規範。
2. 指派適當之權責單位或委由專人調查處理。

(二) 人事室

1. 本校人事室網頁設置專區受理性騷擾及職場不法侵害申訴。
2. 於收到申訴時，依行政院處理人民陳情案件要點或本校工作場所性別歧視案件處理要點進行後續處理。
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. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
5. 提供教職員工多元諮詢服務，相關資訊依人事室網頁專區最新公告為主。

(三) 秘書室

1. 訂定「校園紛爭調解處理申請書」。
2. 受理影響校園和諧之案件，提供調解或處理校園紛爭，促進校園和諧。

(四) 環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）

1. 公告校內禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明。
2. 依本校情況編撰計畫、推動及執行。
3. 不法侵害辨識與評估，必要時提供名單給相關單位並請其負責提供必要之保護措施。
4. 勞工健康服務之醫師及護理人員（以下簡稱職醫及職護），協助疑似受職場不法侵害之工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
5. 必要時協助暴力傷害預防（駐警隊）。

(五) 總務處

1. 強化工作場所的規劃策略。
2. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

(六) 學務處

1. 規劃及推廣校園心理衛生教育。
2. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

(七) 一、二級主管（單位負責人）

1. 於工作場域公告校內禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之聲明。
2. 填寫職場不法侵害風險評估表。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
4. 執行強化工作場所的規劃。
5. 提供所屬工作者必要保護措施。
6. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之申訴。

(八) 工作者

1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
2. 填寫職場不法侵害風險評估表。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、執行流程

(一) 建構行為規範

單位負責人公告「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之聲明」(附件1)以張貼紙本、電子郵件或工作守則等公告，並填寫「主管層級自主檢核表」(附件2)進行自評。

(二) 辨識及評估危害

1. 本校各一、二級單位，應至少每二年或重大暴力事件發生後採用「職場不法侵害風險評估表」(附件3)，進行工作場所風險分級。
2. 疑似遭受職場不法侵害之工作者，採用「職場不法侵害評估表」(附件4)協助評估工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，並提供相關處置措施。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

1. 認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
2. 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。
3. 對有暴力傾向人士之識別方法。
4. 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
5. 與員工溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
6. 認識校內申訴機制。

(四) 適當配置作業場所

透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(附件5)進行相關檢點與改善。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如附件6。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

透過「行政管制措施」、「適性配工」與「工作設計」三個面向進行檢點，以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(附件5)進行相關檢點與改善，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或提供相關防衛性工具。

(六) 建立事件處理程序

包括處理流程(附件7)、宣導至所有工作者均清楚申訴方法、申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及申訴者之權益及隱私完全保密。以下為本校處理程序：

1. 性騷擾事件

- (1) 發生性騷擾事件時，工作者得填寫「國立臺灣大學教職員工性騷擾(性別歧視)事件申訴書」(附件9)向人事室提出申訴。事件當事人對學校調查結果不服者，得於通知到達後20日內以書面敘明理由提出申復。
- (2) 單位負責人於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- (3) 相關權責管理單位見下表：

事件類型	本校法規	權責單位	被申訴人與申訴人關係	委員會
教職員工性騷擾事件	工作場所性別歧視案件處理要點	人事室	雙方均為本校教職員工	工作場所性別歧視申訴委員會
校外人士所發生之性騷擾事件	性騷擾防治要點	人事室	被申訴人為本校教職員工，申訴人為校外人士	性騷擾防治委員會

2. 職場內部不法侵害事件(肢體暴力、心理暴力、語言暴力)：

- (1) 工作者疑似遭遇職場不法侵害時，通知工作場所負責人或駐警隊。本校採多元申訴管道，可向管理單位主管、駐警隊或人事室進行申訴。
- (2) 為調解或處理校園紛爭，以促進校園和諧，秘書室設有校園紛爭調解委員會，填寫「校園紛爭調解處理申請書」(附件10)，提出申請。
- (3) 工作者若無調解意願、受理調解資格不符或調解結果不如預期，可填寫「職場不法侵害申訴單」(附件11)，提交人事室依行政院處理人民陳情案件要點續處。如有具體明確事實，得移請一級單位成立調查小組調查。若有涉及勞工者，調查小組成員應至少有1位勞工身分者。另調查小組得視事件樣態，釐清相關人員責任並研提改善作為。
- (4) 環安衛中心填寫職場不法侵害處理表(附件12)，職醫及職護進行關懷提供工作適性評估及建議，另依工作者狀況給予相關協助資源(附件13、14)。

3. 外部事件：通知警方處置。

七、執行成效之評估及改善

1. 本校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，單位應對環境及職務進行審查檢討（附件15），以找出改善之空間。
2. 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、申訴單、醫療及賠償紀錄等，單位亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場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。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後實施，修正時亦同。

國立臺灣大學禁止工作場所執行職務遭受不法侵害聲明

本校依職業安全衛生法及職業安全衛生設施規則規定，為保障所有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，絕不容忍任何本校各管理階層主管有職場霸凌之行為，亦不容忍本校內工作者間或師生、學生家屬及陌生人對本校工作者有執行職務遭受不法侵害之行為。

一、執行職務遭受不法侵害的定義：工作者在與工作相關的環境中遭受虐待、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、執行職務遭受不法侵害的樣態：

(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）。【另依本校工作場所性別歧視案件處理要點辦理。】

(五) 跟蹤騷擾：如對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等。

三、校內工作者遇到執行職務遭受不法侵害怎麼辦：

(一) 保留任何可能的證據，包含現場證據、到醫院檢傷等。

(二) 在公開、明亮、有旁人但不干擾談話的場所嘗試與相對人溝通、表達不適。

(三) 尋求主管協助，包含雙方協談、座位安排、職務調整、人事異動。

(四) 尋求校外協助，包含醫療、警政、司法、勞動部、工會組織等。

(五) 向校內相關單位提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於遭受執行職務遭受不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞執行職務遭受不法侵害事件發生，都應立即通知本校駐警隊或服務單位主管等，本校接獲申訴後會進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、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。

六、本校執行職務遭受不法侵害諮詢、申訴管道：

(一) 24小時駐警隊專線：02-33669110、電子信箱epc@ntu.edu.tw。

(二) 本校職場性騷擾防治專線：02-33665903、電子信箱leader@ntu.edu.tw。

(三) 本校內部職場不法侵害（非性騷擾事件）申訴專線：02-33665940。

七、事後處置：服務單位主管依受害人不同傷害程度提供保護措施，並對其人員提供身心健康協助，如復健、工作內容調整、休假等。本校教職員工如需多元諮詢服務，基於保密考量，可自行撥打專線預約，相關資訊可參閱人事室網頁／教職員工多元諮詢專區；亦可諮詢環安衛中心職場健康服務有關校外心理衛生轉介管道，且由職業衛生護理師每季統計案件數量及保存。

主管層級自主檢核表

一級單位： 日期：	二級單位：	單位主管：
<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員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。 <input type="checkbox"/> 總是試圖貶抑員工個人、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員工。 <input type="checkbox"/> 以各種方式鼓動同事孤立員工、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員工。 <input type="checkbox"/> 在私下或他人面前對員工咆哮、羞辱或威脅。 <input type="checkbox"/> 給員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給員工任何事做。 <input type="checkbox"/> 剽竊員工的工作成果或聲望。 <input type="checkbox"/> 讓員工的責任增加卻降低其權力或地位。 <input type="checkbox"/> 無正當理由不准員工請假。 <input type="checkbox"/> 不准員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 <input type="checkbox"/> 給予員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給員工其他任務以阻礙其前進。 <input type="checkbox"/> 突然縮短交件期限，或故意不通知員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 <input type="checkbox"/> 將員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員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員工離職或退休。 <input type="checkbox"/> 不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。 <input type="checkbox"/> 以上皆無		

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.資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）。
- 3.更多的資料請參閱：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

檢點人員：

職場不法侵害風險評估表

一級單位：_____	二級單位：_____	單位主管（簽章）：	
場所內工作型態： <input type="checkbox"/> 行政工作	<input type="checkbox"/> 實驗室研究	工作場所人數：_____	
評估人員：_____	評估日期：_____		

外部不法侵害（註：勾否者該項無需評估）

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	A 可能性 (發生率計分)	B 嚴重性 (傷害程度計分)	風險等級 (AB 分數相乘)	現有控制措施	應增加或修正相關措施
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，可能成為該區教職員工之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有知道會接觸有暴力史之對象（同仁、教職員工生或校外人士）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作是否為直接面對教職員工生之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否會接觸酗酒、毒癮或精神疾病之患者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	A 可能性 (發生率計分)	B 嚴重性 (傷害程度計分)	風險等級 (AB 分數相乘)	現有控制措施	應增加或修正相關措施
工作是否需接觸絕望或恐懼，亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
職場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"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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(含主管)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有酗酒、毒癮之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	

※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 3x3 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。

風險等級 (分數)		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)

職場不法侵害評估表

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。

跟蹤騷擾，如對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等。

其他：_____

五、 工作期間是否曾接收過有關預防職場不法侵害之相關教育訓練？

未曾接收過工作安全衛生教育訓練（如勾此選項，其他選項免勾）

人身安全之防範

防護用具之使用

職場不法侵害危害預防及溝通技巧訓練

法規教育

其他：_____

-----（評估人員填寫）-----

處理措施：危害預防指導提供身心健康諮詢及輔導相關資源提供職場不法侵害事件處理相關資源提供校園性別事件防治資源其他：_____

追蹤情況：結案

持續追蹤：_____

評估人員：_____ 日期：_____

工作場所檢點紀錄表

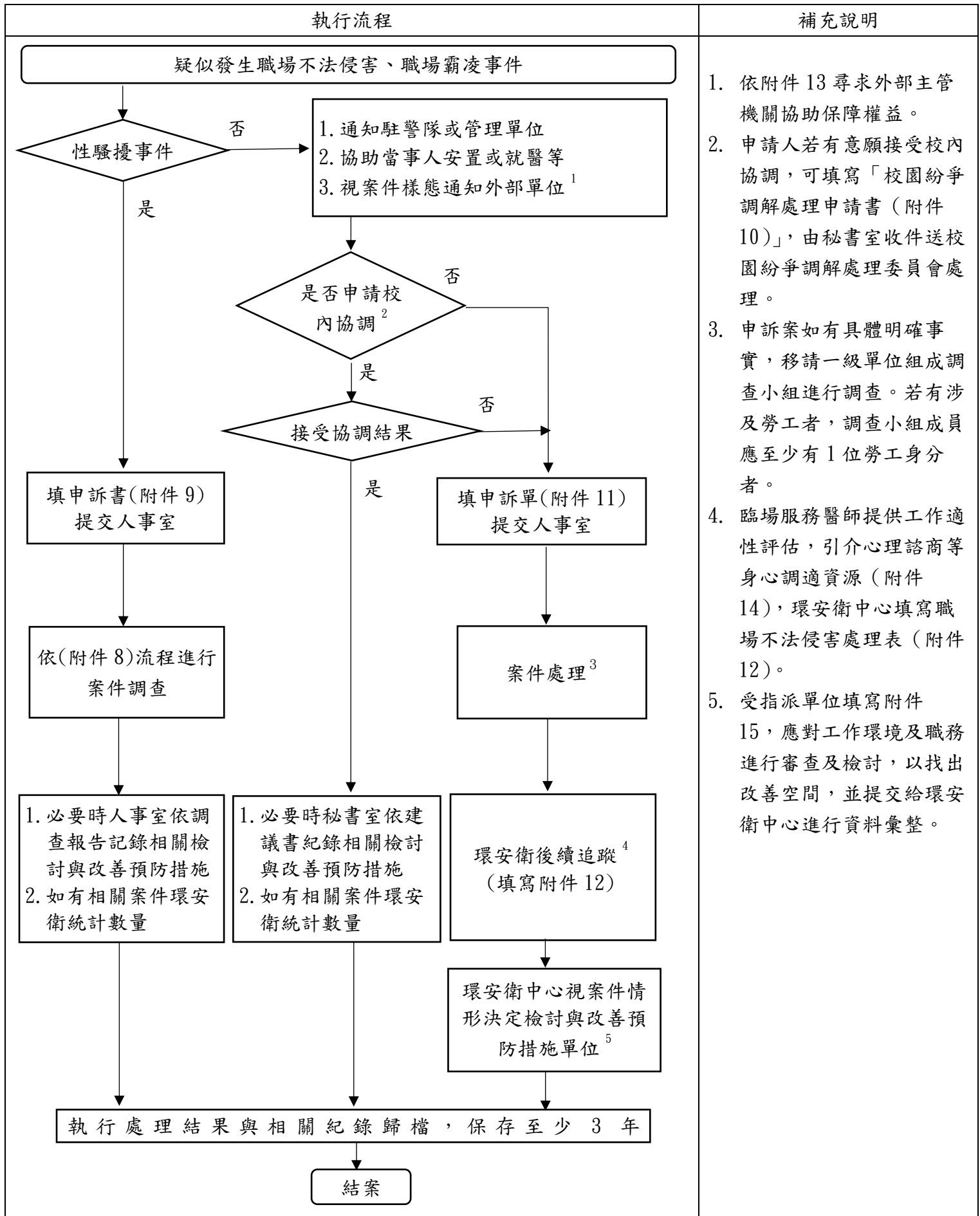
一級單位：	二級單位：	單位主管：
評估人員：	工作性質： <input type="checkbox"/> 行政工作	
評估日期：	<input type="checkbox"/> 實驗研究	
物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
照明	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
溫/濕度 通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 對外窗戶 <input type="checkbox"/> 循環風扇 <input type="checkbox"/> 空調設備 <input type="checkbox"/> 其他
建築結構	<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 無	
相關使用之設備	<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 無	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	<input type="checkbox"/> 設有安全進出之通道、逃生門 <input type="checkbox"/> 無堆放設備或雜物 <input type="checkbox"/> 未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 <input type="checkbox"/> 廁所、茶水間等有明顯標示	
工作空間	<input type="checkbox"/> 設置安全環境並建立緊急疏散程序 <input type="checkbox"/> 工作空間內有兩個出口 <input type="checkbox"/> 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 <input type="checkbox"/> 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 <input type="checkbox"/> 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 <input type="checkbox"/> 工作場所張貼或宣告「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之書面聲明」	
服務對象或訪客等候空間	<input type="checkbox"/> 安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感	
室內外及停車場	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 安裝明亮的照明設備
高風險場所	<input type="checkbox"/> 有 請詳述： <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試 <input type="checkbox"/> 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員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助

行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施
門禁管制	<input type="checkbox"/> 設有「訪客登記」等訪客管制措施 <input type="checkbox"/> 無		
公共區域管制	<input type="checkbox"/> 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 <input type="checkbox"/> 無		
工作區域管制	<input type="checkbox"/> 配戴識別證或通行證 <input type="checkbox"/> 無		
進出管制	<input type="checkbox"/> 未使用的門均上鎖(應符合消防法規) <input type="checkbox"/> 無		
適性配工			
項目	作業內容	從事作業人數	現行預防措施
單獨作業或夜間工作	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供勞工員工自我防衛工具
在不同作業場所移動	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 事先報告路線 <input type="checkbox"/> 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 配置保全或設置監視器
工作設計			
項目	作業內容(含現有措施)	從事作業人數	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 簡化工作流程 <input type="checkbox"/> 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 排班應取得員工同意並保有規律性 <input type="checkbox"/> 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力
其他職場友善措施	<input type="checkbox"/> 有，請詳述： <input type="checkbox"/> 無(請填應增加或改善之措施)		<input type="checkbox"/> 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 <input type="checkbox"/> 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 <input type="checkbox"/> 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害
環安衛中心			
檢點人員：			

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、員工證、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

執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖



資料來源：

1. 111 年 8 月 18 日勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）。

2. 111 年 3 月 17 日教育部臺教資（六）字第 1112701030 號函「執行職務遭受不法侵害預防計畫」編訂範本。

被害人或其法定代理人得於事實發生後，以具名之書面資料或以言詞方式向本校工作場所性別歧視申訴委員會（以下簡稱本會）提出申請；被害人外之任何人亦得向本會提出檢舉。本校其他單位於知悉工作場所之性別歧視事件時，應立即將案件移送本會處理。（行政業務由人事室辦理，相關調查事項由本校性別平等教育委員會協助處理）。

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽確認其內容無誤，由其簽名或蓋章。未簽名或蓋章者，得不予受理。以電話申訴者，應於 3 日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

校長為相對人時，應向學校所屬上級機關（教育部）申請調查。

本會接獲案件後 3 日內指派 3 名委員組成小組進行初步審查，並於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

受理

不受理

依法組成調查小組並自提出起 2 個月內結案，必要時得延長 1 個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

調查小組調查完成後，應將調查報告移送本會審議。

1. 本會應以簡要格式將調查報告及決議內容送達雙方當事人，並告知申復之期限及受理單位。
2. 就決議成立之事件，本會應將調查報告及決議之內容送交學校相關單位，並於調查報告檢附懲處建議。本校相關單位於接獲調查報告後 2 月內，應自行或移送其他權責機關依法議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

附註：1. 本流程依據性別工作平等法及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定。

2. 申請時應填具本校教職員工性騷擾（性別歧視）事件申訴書（紀錄）。

附件 9

國立臺灣大學教職員工性騷擾(性別歧視)事件申訴書(紀錄)

(有法定代理人、委任代理人者,請另填背面法定代理人、委任代理人資料表)自 107 年 1 月 1 日起適用

被 害 人 資 料	姓名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年	月	日
	身分證統一編號 (或護照號碼)	聯絡電話		服務或就學單位		職稱	
	住(居)所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街巷	弄號	樓
	公文送達 (寄送)地址	<input type="checkbox"/> 同住居所地址 <input type="checkbox"/> 另列如下(請勿填寫郵政信箱)					
	國籍別	<input type="checkbox"/> 本國籍非原住民 <input type="checkbox"/> 本國籍原住民 <input type="checkbox"/> 大陸籍(含港澳) <input type="checkbox"/> 外國籍 <input type="checkbox"/> 其他(含無國籍)					
	身心障礙別	<input type="checkbox"/> 領有身心障礙手冊或證明 <input type="checkbox"/> 疑似身心障礙者 <input type="checkbox"/> 非身心障礙者 <input type="checkbox"/> 不詳					
	教育程度	<input type="checkbox"/> 學齡前 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中(職) <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所以上 <input type="checkbox"/> 不識字 <input type="checkbox"/> 自修 <input type="checkbox"/> 不詳					
職 業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 教職人員 <input type="checkbox"/> 軍人						
	<input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 神職人員 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他: <input type="checkbox"/> 不詳						
申 訴 事 實 內 容	加害人姓名	<input type="checkbox"/> 不詳	服務或就學單位	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 不詳	職稱:	聯絡電話:	
	與被申訴人 兩造關係	<input type="checkbox"/> 陌生人 <input type="checkbox"/> (前)配偶或男女朋友 <input type="checkbox"/> 親屬 <input type="checkbox"/> 朋友 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 同學 <input type="checkbox"/> 師生關係 <input type="checkbox"/> 客戶關係 <input type="checkbox"/> 醫病關係 <input type="checkbox"/> 信(教)徒關係 <input type="checkbox"/> 上司/下屬關係 <input type="checkbox"/> 網友 <input type="checkbox"/> 鄰居 <input type="checkbox"/> 追求關係 <input type="checkbox"/> 其他					
	事件發生時間	年	月	日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時	分
	事件發生地點						
	事件發生過程						
申(告)訴意願	<input type="checkbox"/> 提出申訴 <input type="checkbox"/> 暫不提申訴 <input type="checkbox"/> 提出告訴(第 25 條) <input type="checkbox"/> 暫不提告訴(第 25 條)						
相關證據	附件 1: 附件 2: (無者免填)						
申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章: 申訴日期: 年 月 日 (依行政程序法第 22 條規定,未滿 20 歲且未婚之未成年者性騷擾申訴,應由其法定代理人提出。)							
以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽,申訴人認為無誤。 紀錄人簽名或蓋章:							

-----被害人權益說明-----

1. 申訴:性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外,並得於事件發生後 1 年內,向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴;加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時,應移請事件發生地警察機關調查。
2. 刑事告訴:性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條之罪者,須告訴乃論,警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。
3. 申訴調查期間:機關、部隊、學校、機構或僱用人,應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查,並應於 2 個月內調查完成;必要時,得延長 1 個月,並應通知當事人。
4. 不予受理:申訴書(紀錄)不合規定,經通知申訴人後,未於 14 日內補正者;或同一事件已調查完畢,並將調查結果函復當事人者。
5. 再申訴:機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者,當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起 30 日內,向直轄市、縣(市)主管機關提出再申訴。
6. 調解:性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣(市)主管機關申請調解。
7. 法律協助或心理輔導:如需協助或輔導,可直接與直轄市、縣(市)主管機關聯繫以保障自身權益,或撥打 113 全國保護專線。
8. 適用性別工作平等法或性別平等教育法之性騷擾事件,全案將移請該所屬主管機關續為調查。

-----處理情形摘要(以下申訴人免填,由接獲申訴單位自填)-----

初次接獲單位	單位名稱		接案人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年	月	日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分

處理或移送流程摘要	<input type="checkbox"/> 1. 本單位即為加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，如有資料不齊者，請申訴人於14日內補正資料，否則不予受理。 <input type="checkbox"/> 2. 本單位為警察機關，已就性騷擾申訴事件詳予記錄。處理情形如下： <input type="checkbox"/> 2-1 因已知悉加害人有所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，將即移請其所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣(市)主管機關及申訴人。 <input type="checkbox"/> 2-2 因已知悉加害人無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人，將即行調查。 <input type="checkbox"/> 2-3 因加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，將於7日內查明；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查。 <input type="checkbox"/> 2-4 因加害人為機關首長、部隊主官(管)、學校校長、機構之最高負責人、僱用人，將移請該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣(市)主管機關續為調查，並副知申訴人。 <input type="checkbox"/> 3. 本單位為直轄市、縣(市)主管機關： <input type="checkbox"/> 3-1. 知加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣(市)主管機關於7日內將上開資料移請加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，跨轄者並副知該地直轄市、縣(市)主管機關。 <input type="checkbox"/> 3-2. 加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者：直轄市、縣(市)主管機關於7日內將上開資料移請事件發生地警察機關處理。 <input type="checkbox"/> 4. 本單位非以上單位，將於7日內將本申訴書及相關資料移送本地直轄市、縣(市)主管機關處理。 <input type="checkbox"/> 5. 本事件係屬性騷擾防治法第2條，申訴人現暫不提申訴，已告知申訴人可依性騷擾防治法第13條於性騷擾事件發生後一年內，向加害人所屬機關，部隊、學校、機構或僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。 <input type="checkbox"/> 6. 本案係屬性騷擾防治法第25條： <input type="checkbox"/> 6-1 申訴人現暫不提申訴，已告知申訴人可依性騷擾防治法第13條於性騷擾事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴。 <input type="checkbox"/> 6-2. 申訴人現暫不提告訴，已告知申訴人可依刑事訴訟法第237條，應自得為告訴之人知悉犯人之時起，於6個月內提起告訴。					
-----------	--	--	--	--	--	--

上情經當場告知申訴人或交付閱覽，申訴人認為無誤。
 申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：

備註：1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印1份予申訴人留存。
 2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」2字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。
 3. 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起7日內開始調查，並應於2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知當事人。
 4. 本申訴書(紀錄)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。

法定代理人資料表(依行政程序法第22條規定，未滿20歲且未婚之未成年者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)

法定代理人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年	月	日(歲)	
	身分證統一編號(或護照號碼)					聯絡電話			
	住(居)所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街巷	段	弄	號樓	
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 教職人員 <input type="checkbox"/> 軍人 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 神職人員 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 不詳							
	關係								

委任代理人資料表(無者免填)

委任代理人資料	姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生年月日	年	月	日(歲)	
	身分證統一編號(或護照號碼)					聯絡電話			
	住(居)所	縣市	鄉鎮市區	村里	路街巷	段	弄	號樓	
	職業	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 服務業 <input type="checkbox"/> 專門職業 <input type="checkbox"/> 農林漁牧 <input type="checkbox"/> 工礦業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 公務人員 <input type="checkbox"/> 教職人員 <input type="checkbox"/> 軍人 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 神職人員 <input type="checkbox"/> 家庭管理 <input type="checkbox"/> 退休 <input type="checkbox"/> 無工作 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 不詳							
		*檢附委任書							

國立臺灣大學校園紛爭調解處理申請書

申請人	※姓名	※性別	身分證號碼	出生年月日	※所屬單位及職稱
	※聯絡地址			※聯絡電話	※電子郵件信箱
相對人	※姓名	※性別		※所屬單位及職稱	
	聯絡地址			聯絡電話	電子郵件信箱
申請處理之事項					
事實及理由(可另紙繕寫)					
申請事項是否另有涉及訴願、訴訟或採取其他救濟程序者。 <input type="checkbox"/> 是 (請說明其程序及進行程度) <input type="checkbox"/> 否					
相關資料(如有兩件以上，請按其名稱編號)					
此致 國立臺灣大學校園紛爭調解處理委員會					
申請人				(簽名蓋章)	
中 華 民 國 年 月 日					

備註：

1. 申請人及相對人欄中，加註※號者為必填資料，未加註※號者請儘量填寫完備。
2. 當事人如為本校單位時，申請人或相對人姓名欄請填寫單位名稱及代表人。
3. 當事人欄位不足，可另紙表列申請人或相對人。
4. 申請書請送本校秘書室。

職場不法侵害申訴單

※性騷擾事件請填附件 9

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"/> 生理男 <input type="checkbox"/> 生理女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 生理男 <input type="checkbox"/> 生理女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（單位：_____）
受害者及加害者關係：	
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 非肢體暴力 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
發生原因及過程（詳細說明申訴事實）：	
附件： <input type="checkbox"/> 有（相關證明文件、代理人委任書） <input type="checkbox"/> 無	
申訴人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章： 聯絡電話：_____ 申訴日期：_____年_____月_____日，時間：_____	

職場不法侵害處理表

※性騷擾事件為保護當事人隱私依調查報告結果為處置紀錄

處理情形	
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（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	受害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
處理協調或申訴單位之相關紀錄： <input type="checkbox"/> 秘書室，參見「國立臺灣大學校園紛爭調解處理委員會」決議書內容 <input type="checkbox"/> 人事室，參見陳情簽核文件與陳情單位查處結果內容	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 引介心理諮商或身心調適資源 <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"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：	外部人員： <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 內部人員： <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：


填寫者：_____

填寫日期：_____

職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥 (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休 司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場不法侵害防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總 會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
勞工健康服務 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html
國立臺灣大學	國立臺灣大學教職員工多元諮詢服務	http://www.personnel.ntu.edu.tw/news_n_68923_sms_67048.html

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位：

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"/> 建立申訴機制 <input type="checkbox"/> 申訴處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚申訴流程 <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，得自行依單位特性需求修正與增列。

評估人員：_____

單位主管：_____