嘉義市政府執行職務遭受不法侵害預防計畫

中華民國 112 年 3 月 31 日府行庶字第 1121100707 號函頒
中華民國 114 年 8 月 15 日府行庶字第 1141050753 號函頒修訂

一、目的

依據職業安全衛生法第6條第2項規定，雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神之不法侵害，應妥為規劃並採取必要之衛生安全措施，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫以防止發生職場不法侵害事件，達到預防與處置職場不法侵害事件。

二、名詞定義

(一)職場暴力：工作者在與工作相關的職場、環境中，遭受暴力、侮辱、脅迫或肢體攻擊，以致對其精神、身體造成侵害之事件，其來源又分為內部暴力與外部暴力。

1. 內部暴力：發生在職場內部，常發生在同事之間或上司及下屬之間，也包括資深工作者與新進、年輕或層級屬弱勢地位之工作者之間(含管理者與指導者)。
2. 外部暴力：發生在職場外部，包括民眾、承包商、服務對象或陌生人。尤其服務對象若屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮。

(二)職場霸凌:指員工在工作場所或執行職務時,遭個人或集體以持續性言語、文字、肢體動作或其他方式，為貶抑、排擠、欺負、騷擾等行為；或遭主管人員藉由權力濫用而對員工為持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使其處於具有敵意、羞辱、被孤立或不友善之職場環境，因而產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作之進行。

三、適用範圍及對象

(一)本計畫適用於本府各單位之公務人員、約聘僱人員、工友(含技工、駕駛)、測量助理及約用人員。

(二)權責單位及申訴管道（依身分類別劃分）：

本府行政處：

1.負責受理本府技工、工友、駕駛、測量助理及約用人員申訴案。
2.專線電話:05-2254321 分機 608
3.傳真:05-2294087

本府人事處：

1.負責受理本府公務人員、約聘僱人員申訴案。
2.專線電話:05-2254321 分機 718

四、權責單位劃分

(一)工作場所負責人(各科主管)

1.協助推動並執行本計畫。

2.執行本計畫之風險評估、控制與改善措施。

3.處理或調查所屬工作者，受理職場不法侵害之通報或申訴。

4.提供所屬工作者必要之保護措施。

(二)人事管理單位(行政處、人事處)

1.擬定、推動職場不法侵害預防計畫。

2.受理職場不法侵害之通報或申訴、職場不法侵害案件的調查與處理，提供必要之保護措施。

(三) 工作者

1.配合並參與本計畫之執行。

2.配合本計畫之風險評估、控制與改善措施。

3.如遇職場不法侵害事件，及時通報或申訴。

五、各單位執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一)建構行為規範：

於工作場所張貼公告「嘉義市政府禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」。(如附表一)

(二)辨識危害及評估：

1.辨識高風險族群：與民眾或廠商應對之人員、體力勞動人員及其他第一線服務人員等。

2.就工作者可能出現職場不法侵害時，單位應指派專人填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(如附表二-1或-2)進行風險評估：

(1)高風險族群工作者，列出工作場所可能發生之潛在風險與該工作項目之作業流程。

(2)列舉可能出現的潛在不法侵害類型、發生場景及可能後果。

(3)評估發生頻率與嚴重度。

(4)審核人員依填寫項目，檢視現有暴力控制措施，若控制措施不足則需檢討及修正。

(三)危害預防措施：

1.適當配置作業場所：各單位應填寫職場不法侵害預防檢點紀錄表(附表三)。並將工作場所可能發生之暴力類型與工作位置，規劃設置防護措施

2. 行政管理：

(1)簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。

(2)依工作情形與需求調整人力，避免人力不足而導致不法侵害情事發生或惡化。

(3)有特定需求作業或新進人員應加強訓練。

(4)允許適度之工作自治，使工作者得有充分時間解決問題，避免衝突。

3.教育訓練：

(1)工作者入職時，宣導有關職場不法侵害(如性騷擾、霸凌等)防治措施及申訴管道。

(2)利用集會、會議或其他適當場合，增進職場不法侵害(如性騷擾、霸凌等)防治之基本認知，及瞭解如何因應職場霸凌事件。

(3)於「e等公務園+學習平臺」線上學習平台擇定有關職場不法侵害防治課程等主題，加強工作者的教育訓練。

(4)安排人際關係與溝通技巧等主題課程，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(四)通報或申訴處理程序：

1. 通報原則

工作者如於執行職務中，遭遇或疑似遭遇職場不法侵害（包括職場暴力、性騷擾、霸凌等），應即主動通報或提出申訴，以利單位採取應對與保護措施。

2. 通報程序

(1)工作者應口頭或書面向直屬主管、單位主管報告。

(2)工作場所負責人接獲工作者通報或申訴後，應即指派適當人員調查或處理，對事件作出回應，如屬「性騷擾」或「職場霸凌」，分別依據下列規定辦理：

a. 嘉義市政府性騷擾防治措施及申訴懲戒處理要點

b. 嘉義市政府職場霸凌防治申訴及調查處理要點

(3)非屬上述兩者之事件，依本計畫辦理調查與處理，並於24小時內填寫疑似職場不法侵害事件通報表(如附表四)。

(4)人事管理單位接獲工作者對於職場不法侵害之通報或申訴後，應協調用人單位專人調查或處理，並填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」(如附表四)。

(5)相關處理程序如「執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程」(如附表五)。

3. 處理原則

(1) 通報與申訴過程必須秉持客觀、公平、公正，對受害人與通報者之隱私與權益，須予以保密。

(2) 對通報人、當事人及相關人員之個資與隱私應嚴格保密。

(五)職場不法侵害事件之管理潛在職場不法侵害事件風險評估表格、申訴通報資料及處置表，應統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害事件處理程序及結果進行分析評估，就單位別及職務類型之高風險職場不法侵害事件因子，可與歷年比較，做為當年度職場不法侵害事件防治之參考。

(六)執行成效之評估與改善：

進行職場不法侵害事件風險評估，確認採取控制措施後之殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。

不法侵害事件事件發生後，各單位應填寫職場不法侵害預防措施查核及評估表(附表六)，對工作環境與職務進行檢討並改善。

評估表或相關之會議紀錄、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄，亦應予以保存三年。

六、本計畫奉市長核定後，函知府內各單位實施，修正時亦同。

附表一

嘉義市政府禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本府為保障所有工作人員在執行職務過程中，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，絕不容忍任何本府之管理階層主管(以下簡稱主管)有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本府員工間、洽公民眾或其他人任何人對本府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、職場不法侵害行為的樣態：

1. 職場暴力：包括工作者於勞動場所中，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。
2. 職場霸凌：包括工作者於執行職務，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，使受害工作者感到受挫、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：

   甲、 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。

   乙、 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定工作者、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。

   丙、 主管在同仁面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。

   丁、 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。

   戊、 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。

   己、 主管給特定工作者過重的工作，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。

   庚、 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。
3. 性騷擾：指受僱者於執行職務時，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；或雇主對受僱者或求職者為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。（請參閱性別平等工作法）

三、員工遇到職場不法怎麼辦：

（一）向同事尋求建議與支持。

（二）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

（三）向本府提出申訴。

四、本府所有員工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，都應立即通知本府申訴窗口專線，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、本府絕對禁止對申訴者、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、鼓勵本府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，但如需要額外協助，本府亦將盡力協助提供。

七、權責單位及申訴管道（依身分類別劃分）：

（一）本府行政處：

1.負責受理本府技工、工友、駕駛及約用人員申訴案。

2.專線電話:05-2254321 分機 608

3.傳真:05-2294087

（二）本府人事處

1.負責受理本府公務人員、約聘僱人員申訴案。

2.專線電話:05-2254321 分機 718

附表二-1

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 評估人員/評估日期：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

受評估之辦公場所：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 審核人員(單位主管)/審核日期：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

受評估人員簽章：＿＿

潛在風險(不法侵害情境)[註1]	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾)[註2]	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、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為工作者之不法侵害來源	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有已知工作會接觸有暴力史之承包商、服務對象或親友者	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否為單獨作業	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者是否需於深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能	□輕度傷害	□低度 □中度		

				□極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□高度		
工作者是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者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	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
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	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
內部不法侵害								

是否曾發生遭受同事(含主管)不當言行之對待	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否因離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有被同仁排擠或工作適應不良	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧	□	□	□職場暴力 □職場霸凌 □性騷擾 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

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。

附表二-2

社工職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 評估人員/評估日期：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

受評估之辦公場所：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 審核人員(單位主管)/審核日期：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

受評估人員簽章：＿＿

潛在風險(不法侵害情境)[註1]	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾)[註2]	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
是否有機構外之人員(案主、案主親友、服務使用者)因其行為無法預知，可能成為工作者之職場暴力風險來源	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
是否有已知工作會接觸有犯罪紀錄或暴力史之案主或服務使用者	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否為單獨作業(家訪)	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者是否需在深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力 □其他＿＿＿＿	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否為直接面對	□	□	□職場暴力	□可能	□輕度傷害	□低度		

案主或服務使用者之第一線服務工作			□其他_____	□不大可能 □極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□中度 □高度		
工作者之工作是否會與有酗酒、毒癮或精神疾病史之案主或服務使用者接觸	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否會與有身體、心理或智能障礙者之案主接觸	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者之工作是否需接觸絕望、恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
工作者是否有自行通報因私人關係遭受暴力威脅者或為已為家庭暴力受害者	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之暴力行為	□	□	□職場暴力 □其他_____	□可能 □不大可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度 □中度 □高度		

簡易風險等級分類與風險評估方式說明(同附錄一)

附表三

職場不法侵害預防檢點紀錄表

單位/處所:_____

作業內容:_____

檢點日期: _____

檢查項目	檢查重點	現況、作業內容描述(含現有預防措施)	應增加或改善之措施
物理環境	噪音	□無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢。	
	照明	□室內、室外照明良好。 □各區域視野清晰。 □夜間出入口、停車場及貯藏室等照明良好。	
	溫度	□溫度適中。	□對外窗戶。 □循環風扇。 □空調設備。 □其他
	濕度	□濕度適中。	
	通風狀況	□通風良好、無異味。	
	建築結構	□物理結構及設備安全。	
	相關使用設備	□無，不適用。 □_____。	
工作場所設計	通道(公共通道或員工停車場等區域)	□提供安全進出職場之通道。 □無堆放設備或雜物。 □未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，並符合消防法規。 □廁所、茶水間、公共電話區有明顯標示，方便運用及有適當維護。 □設有逃生門。	
	工作空間	□具適當工作空間，設置安全區域並建立緊急疏散程序。 □有兩個以上出入口。 □辦公傢俱擺設未影響出入安全。 □工作空間無可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶、刀具、手工具等。 □保全人員定時巡邏，加強工作場所	

檢查項目	檢查重點	現況、作業內容描述(含現有預防措施)	應增加或改善之措施
		之安全監視。 □定期維護修理工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗。	
	服務櫃台	□不適用。 □有：□金錢業務單位設有門禁管制。□金錢業務交易服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃，並設置退避空間。□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	□不適用。 □設有等候空間、擺放座椅。	
	室內外及停車場	□不適用。 □有：□設有照明設備。	
	高風險位置	□不適用。 □有：請述明_____ □設有安全設備，包含：□監視系統、□電話廣播系統、□警鈴系統、□緊急按鈕。 □發放個人防護裝備，包含：□防狼噴霧、□警報器、□哨子。	
行政管制措施	門禁管制	□設有門禁管制。 □訂有訪客登記措施。	
	公共區域管制	□劃分行政辦公區、生產製造區。 □訪客僅可進入行政辦公區。。	
	工作區域管制	□嚴禁非相關人員進入生產製造區。	
	進出管制	□不用的門上鎖管制，防止非相關人員進入及藏匿。。	
適性配工 (本	面對大量乘客（如重大節日	□不適用。 □配置保全人員。 □提供自我防衛工具。 □提供宿舍或交通接駁服務。	

檢查項目	檢查重點	現況、作業內容 描述(含現有預防措施)	應增加或改善之措施
欄位作業內容描述需加填從事作業人數)	前後時)	作業人數：_____。	
	單獨作業或夜間工作	□不適用。 □辦理緊急應變能力訓練。 □提供自我防衛工具。 作業人數：_____。	
	需在不同作業場所移動	□不適用。 □配置保全人員。 □明確規定移動流程。 作業人數：_____。	
	工作者舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	□不適用。 □配置保全人員。 □與他人協同作業。 作業人數：_____。	
工作設計	需與公眾接觸之服務	□不適用。 □簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。 □提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。	
	工作單調重複或負荷過重	□排班彈性，取得員工同意並保有規律性。 □無工作單調重複或負荷過重情形。 □無連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力情形。	
	其他職場友善措施	□推動員工協助方案。 □彈性工時。 □自由排休。 □_____。	

本檢核表可依實際狀進行調整或增列。

□檢點人員：_____　　□單位主管：_____

□該單位/處所之工作者代表：_____

附表四

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名：_____ 性別：□男　□女 所屬部門/單位：_____	姓名或特徵：_____ 性別：□男　□女 □ 外部人員 □ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人與被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： □職場暴力　□職場霸凌 □職場性騷擾□跟蹤騷擾 □其他：_____	造成傷害：□無　□有（請填下述內容） 1.傷害者：□申訴者 □ 被申訴害者 □其他_____ 2.傷害程度：_____ 目擊者：□無 □有（請填姓名）_____

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

疑似職場不法侵害事件處置表

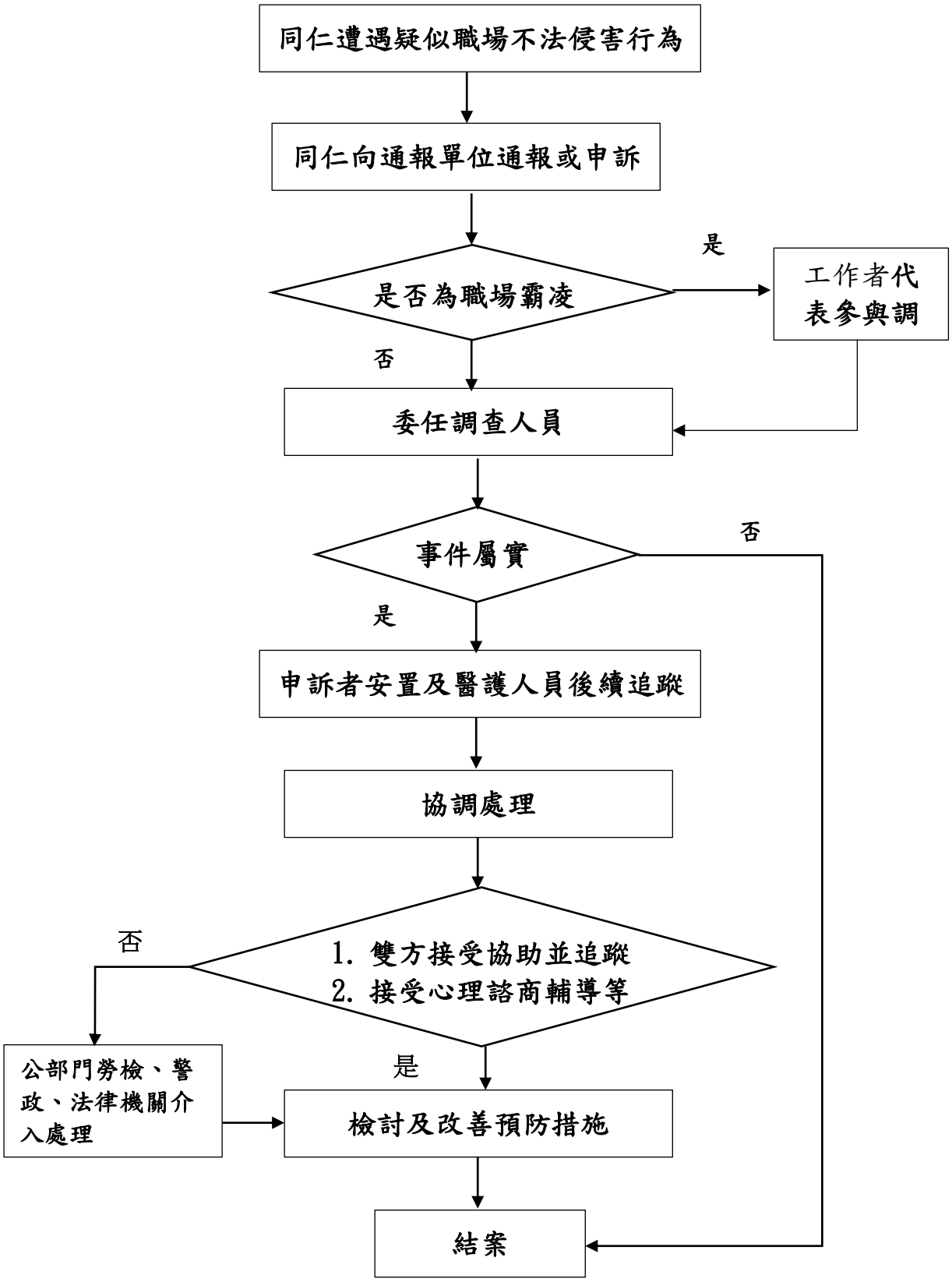
處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： □外部人員（請敘明，如警政人員） □內部人員（請敘明，如保全、工作者代表等）	傷害者需醫療處置否：□否　□是 事發後雙方調解否：□否　□是
申訴者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證　） 被申訴者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證　） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證　） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證　）	
申訴人安置情形	被申訴人處理情形
□無　□醫療協助　□心理諮商 □同儕輔導　□調整職務　□休假 □法律協助　□其他：_____	外部人員：□無　□送警法辦 內部人員：□無　□調整職務 □送警法辦 □其他_____
向申訴人說明事件處理結果否：□否　□是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者(業務主管)：_____ 處理日期/時間：_____

審核者(單位主管)：_____ 審核日期/時間：_____

附表五

執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



附表六

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	□職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計	□物理環境檢點 □工作場所設計檢點 □行政管制措施檢點	
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計	□適性配工檢點 □工作設計檢點	
建構行為規範	● 組織政策規範 ● 個人行為規範	□公告預防職場不法侵害之書面聲明 □主管宣示 □員工宣導	
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	□教育訓練課程名稱_____，辦理日期_____ □教育訓練完成率___	
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	□制定通報機制並公告通報流程 □宣導職場不法侵害預防及處理相關協助資源 □宣導身心健康諮詢及輔導相關協助資源	
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	□職場不法侵害預防措施查核及評估表 □事件統計分析 □年度執行狀況會議報告 □定期審視並檢討執行狀況	
其他事項			

□評估人員：_____ □單位主管：_____