

台南應用科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

107 年 3 月 21 日環境保護與安全衛生委員會會議訂定

114 年 6 月 24 日環境保護與安全衛生委員會會議修訂

115 年 9 月 17 日環境保護與安全衛生委員會會議修訂

一、目的

為預防工作者執行職務遭受不法侵害（以下稱為職場不法侵害），防止職場暴力發生，依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項訂定本項預防計畫，以建立相關預防及處置措施。

二、範圍

(一)定義：指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)適用對象：本校全體教職員工及接受本校工作場所負責人指揮監督從事勞動人員(以下簡稱本校教職員工及工作者)

(三)職場暴力來源：

1. 內部：發生在校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、家屬等。
3. 網路：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、本校各級之職責如下

(一)校長：統籌本計畫之決策與指導。

(二)環境保護與安全衛生委員會：審議本計畫相關事項與執行結果。

(三)環安組：

1. 本計畫之規劃與擬訂。
2. 實施風險評估與高風險族群辨識。
3. 實施危害辨識與監測，並協助改善管理措施。
4. 對校內發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關防範措施。

(四)人事室：

1. 受理工作者教職員職場不法侵害通報。
2. 辦理職場不法侵害防治相關教育訓練。
3. 辦理教職員職場不法侵害事件處理相關事宜及知能宣導。

(五)學生事務處

1. 身心健康中心

(1)實施申訴人身心諮商輔導與轉介相關機構。

(2)協助心理諮商、情緒管理與處理技巧等議題教育訓練課程講師。

- (3)協助職場不法侵害造成之傷病處理及健康照護。
- (4)輔導受害者身體健康指導、醫療轉介等保護措施評估建議與追蹤。

2. 生輔組：

- (1)協助職場不法侵害現場處置及預防。
- (2)受理學生校園性騷擾、性侵害或性霸凌事件處理相關事宜及教育 宣導活動。

(六)各單位主管：

- 1. 參與本計畫之推動與執行。
- 2. 配合本計畫執行所屬單位風險評估及控制與改善。。
- 3. 協助調查或處理所屬人員職場不法侵害通報或申訴。

(七)工作者：

- 1. 配合本計畫執行與參與並接受相關教育訓練。
- 2. 配合本計畫執行風險評估及控制與改善。

四、預防計畫執行流程

(一)建構行為規範：將本校「預防職場不法侵害聲明書」(附件 1)與運用電子公告系統宣導周知，並自我審視有無不適當言行(附件 2)。

(二)辨識及評估危害：

- 1. 高風險族群：校安、警衛人員、出納人員、教師、舍監、護理人員等。
- 2. 具高風險族群：校內夜班、輪班、長工時、教學、行政等人員。
- 3. 評估危害：為有效辨識工作環境或作業危害與評估，針對本校特性、工作之場所性質，進行風險評估及降低風險之控制措施(附件 3)。

(三)教育訓練：辦理危害預防及溝通技巧等教育訓練。

(四)適當配置作業場所：針對校內常發生的職場不法侵害類型與工作位置，強化相關防範措施(如附件 4)。

五、建立事件處理程序：

(一)流程：為確保校內發生職場不法侵害事件得到控制，依職場疑似不法侵害處理流程圖辦理（如附圖）。

(二)通報與處置：如遭遇職場不法侵害時，填具「職場不法侵害通報單」(如附件 5)，處置結果填具處置紀錄表(如附件 6)。。

(三)宣導：利用教育訓練與電子通告等方式，加強宣導職場不法侵害事件通報及處理執行流程，讓所有人員清楚通報事件之程序及方法。

(四)通報後調查過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(五)職場管理：各項職場不法侵害資料應予以保存，作為年度職場不法侵害

防治的參考，並將相關執行紀錄與文件留存3年，以供備查。

(六)性騷擾與職場霸凌防治及申訴：本校教職員工及工作者涉有性騷擾或職場霸凌事件，依「本校教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」及「本校職場霸凌防治措施、申訴及懲處作業要點」辦理。

(七)職場不法侵害申訴案件，除校內章則另外有規定外，具有下列各款情形之一者，不予受理，並以書面敘明理由通知申訴人：

1. 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知於十四日內補正，逾期不補正者。
2. 除有新事證外，同一事由經申訴評議決定確定或已撤回後，再提出申訴者。
3. 申訴人非受害人或委任代理人。
4. 對不屬職場不法侵害範圍之事件，提起申訴者。
5. 無具體事實內容或未具真實姓名、服務單位。
6. 提起申訴逾本校申訴期限者。
7. 非屬本校適用對象人員。

六、執行成效評估及改善：

(一)每三年進行一次風險評估和監測，確認採取防護措施後改善情形與可能新增之風險。

(二)鼓勵工作者主動報告受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。

(三)職場不法侵害事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之方式。

七、本計畫經環境保護與安全衛生委員會通過後，陳請校長公布實施，修正時亦同。

台南應用科技大學 預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告

本校為保障所有員工在執行職務過程中，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不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或其他外部第三方之間，包括空作場所出現承攬商、學生、家屬及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，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：

(一) 職場暴力、職場霸凌、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。

(二) 潛在造成職場(外部第三方)不法侵害之行為樣態(樣態例示請參考勞動部最新指引)。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(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行為人之行為做為證據。

(三) 通報本校管道並提出申訴。

四、本校所有工作者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不法侵害事件發生，皆得通報人事室或生輔組相關單位。通報後調查作業，將採取保密的方式進行，若被調查屬實者，將會進行懲處。本校絕對禁止對申訴人、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。

五、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員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵同仁均能利用設置之內部通報制度處理此類糾紛，但如需額外協助，本校亦將盡力提供協助。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

人事室(工作者)：06-2532106-224 申訴電子信箱: empers@mail.tut.edu.tw

生輔組(學生)：06-2532106-222 申訴電子信箱: emlife@mail.tut.edu.tw

校 長：_____

簽署日期：_____

職 場 不 法 侵 害 行 為 樣 態

- 一、職場暴力：本校教職員工及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：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，使受害教職員工及工作者感到受挫、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：
 - (一)對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - (二)同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定教職員工及工作者、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。
 - (三)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。
 - (四)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。
 - (五)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。
 - (六)主管給特定教職員工及工作者過重的工作，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。
 - (七)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：指工作者執行職務時，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；或雇主對教職員工及工作者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：指雇主以教職員工及工作者「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）。
- 五、跟蹤騷擾
 - (一)監視觀察：對被害人進行持續或頻繁的觀察，使用各種方式來監視被害

人的活動（如長時間停留、安裝攝像頭或使用無人機）。持續跟隨，使被害人感到不安或恐懼。

- (二)尾隨接近:跟隨被害人到各種場所，如從住家到工作地點或在公共場合
- (三)歧視貶抑:透過言語或行動對被害人進行性別、種族或其他形式的歧視性貶抑，對其人格或身份造成侮辱。
- (四)通訊騷擾:透過電話、短信、電子郵件、社交媒體或其他通訊工具對被害人進行騷擾，如不停地發送訊息、打擾電話或發送不適當的圖片和訊息。
- (五)不當追求:持續不斷地向被害人表白或提出交往要求，即使被害人已明確拒絕，加害人仍持續進行追求。
- (六)寄送物品:向被害人發送未經請求的物品，這些物品可能是無害的，如花朵或禮物，但也可能是騷擾性質的或有威脅性的物品，目的是使被害人感到不安或受到威脅。
- (七)妨礙名譽:散布關於被害人的虛假或誹謗性資訊，無論是口頭或透過各種媒體，以損害其名譽。
- (八)冒用個資:不當使用或盜用被害人的個人資料，如身分證號碼、銀行帳戶等，進行詐騙或其他非法活動。

註：本表之行為樣態僅為例示，本校將依個案審視與判斷。

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視) ^{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、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知,可能成為該區勞工之不法侵害來源	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護	

理貴重物品							☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
勞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暴力受害者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	

是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
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	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐		☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他 ☐ 無	

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

「物理環境」方面		
環境相關因子	現況描述	建議改善之措施
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 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 ☐ 是 ☐ 否	
溫度/濕度/通風狀	保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否	
建築結構	☐ 定期維護檢修 ☐ 無	
相關使用之設備	☐ 定期維護檢修 ☐ 無	
「工作場所設計」方面		
環境相關因子	現況描述	建議改善之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用空間上鎖，防止非相關人員進入及藏匿 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示	
工作空間	☐ 設置安全環境並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 ☐ 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 ☐ 場所內之損壞物，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 工作場所張貼或宣告「預防職場不法侵害聲明書」	
服務對象或訪客等候空間	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	☐ 有，現況： ☐ 無	☐ 規劃安裝照明設備
高風險位置	☐ 有、請詳述： ☐ 無	☐ 安裝安全設備 ☐ 警報系統 ☐ 其他：
「行政管制措施」方面		
環境相關因子	現況描述	建議改善之措施
門禁管制	☐ 設有「訪客登記」等訪客管制措施 ☐ 無	
公共區域管制	☐ 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 ☐ 無	

工作區域管制	☐ 人員來訪識別 ☐ 配戴識別證或通行證 ☐ 無		
進出管制	☐ 未使用的門均上鎖（應符合消防法規） ☐ 無		
適性配工			
項目	現況描述	作業人數	改善措施
是否單獨作業	☐ 是： ☐ 否		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具
不同場所間移動	☐ 是： ☐ 否		☐ 事先報告路線 ☐ 雙人協同
曾舉報有遭受不法侵害	☐ 是： ☐ 否		☐ 教育訓練加強宣道 緊急應變流程 ☐ 其他：
工作設計			
項目	現況描述	作業人數	改善措施
與校外人士 接觸之服務	☐ 是： ☐ 否		☐ 簡化工作流程 ☐ 減少於互動衝突
工作負荷是否過重	☐ 是： ☐ 否		☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班、超工時
職場友善環境	☐ 有，請詳述： ☐ 無（請填應增加或改善之措施）		☐ 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 ☐ 針對員工需求提供相關之福利施，有助於調和職業及家庭責任

檢 點 人 員： _____ 單 位 主 管： _____

環安組承辦： _____ 環安組主管： _____

環安組承辦： _____ 環安組主管： _____

人 事 室： _____ 健康服務人員： _____

台南應用科技大學疑似職場不法侵害事件通報單

發 生 時 間：	年 月 日 時 分		
發 生 地 點：			
通 報 人：		目 擊 者：	
申 訴 人：		被 申 訴 人：	
姓名：_____性別： ☐ 男 ☐ 女 身份： ☐ 教職員工 ☐ 學生 ☐ 外部人員 所屬單位：_____ 是否受傷： ☐ 是 ☐ 否		姓名：_____性別： ☐ 男 ☐ 女 身份： ☐ 教職員工 ☐ 學生 ☐ 外部人員 所屬單位：_____ 是否受傷： ☐ 是 ☐ 否	
申 訴 人 與 被 申 訴 人 關 係			
不法侵害類型	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 語言暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：		
發生原因與經過			
事件處理	☐ 警察單位 ☐ 校安人員 ☐ 醫護人員 ☐ 自行協調 ☐ 其他：_____		
申訴人/通報人：		通報日期：	

台南應用科技大學疑似職場不法侵害事件處置紀錄表

受理日期：_____時間：_____受理單位：_____

申訴人身份別 ☐ 本校教職員(所屬單位：_____) ☐ 本校學生(所屬系別：_____)	被申訴人身份別 ☐ 本校教職員(所屬單位：_____) ☐ 本校學生(所屬系別：_____) ☐ 校外人員
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請明：_____） ☐ 內部人員（請明：_____）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
被申訴人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 ☐ 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：_____	被申訴人懲處情形 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 ☐ 是(日期：_____)	未來改善措施：

處理者：_____處理日期/時間：_____

審核者：_____審核日期/時間：_____

台南應用科技大學職場疑似不法侵害處理流程圖



