

馬偕學校財團法人馬偕醫學大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106年11月8日環境保護與安全衛生委員會新訂

111年6月8日環境保護與安全衛生委員會110學年度第1次會議修正通過

111年6月14日馬學總字第1110004379號函發布

114年4月30日由校務會議授權統一修改學校全銜

114年7月23日馬學秘字第1140006464號公告

一、 依據：職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行細則第11條及職業安全衛生設施規則324-3條之規定辦理。

二、 目的：防止本校各類工作者執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以妥善預防及處置職場暴力事件，確保工作者之身心健康。

三、 定義：

(一)執行職務遭受不法侵害：以下簡稱職場暴力，指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。包括下列4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、跟蹤騷擾等)。

四、 適用對象：本校教職員工。

五、 各級人員之權責：

(一) 環境保護暨職業安全衛生室、人事室、學務處校安中心及本校相關委員會：

1. 預防計畫之規劃、推動及執行績效確認。
2. 辦理相關教育訓練課程。
3. 可能之不法侵害危害辨識及評估。
4. 強化工作場所保護措施之規劃、配置。

(二) 臨場服務醫師或特約護理人員：

1. 協助職場暴力預防及處置。
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. 擔任相關教育訓練課程講師。
4. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(三) 各級單位主管：

1. 預防計畫之執行與參與。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(四) 本校教職員工：

1. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
2. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

六、 應辦理之注意事項：

(一) 工作場所負責人應於工作場所公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」。

(二) 當出現或疑似職場暴力時，接獲通報即啟動本計畫。

- (三) 危害辨識及評估：針對本校特性、工作性質，辨識高風險族群之工作者及特質，並進行風險評估及降低風險之控制措施(如附件 1)。
- (四) 適當配置作業場所：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，並透過「物理環境」與「工作場所位置」進行相關檢點與改善(如附件 2)。
 - 1. 加強校園環境管理，警衛應 24 小時輪值待命及巡查。於大門入口處、各樓梯間，應設置 24 小時監視器及緊急通報系統。
 - 2. 如有暴力發生之徵兆，應立即通知駐警衛、單位主管協同處理。
 - 3. 運用安撫溝通技巧化解施暴者激憤的情緒，給予充足時間宣洩不滿情緒。
- (五) 工作適性安排：可透過「適性配工」與「工作設計」進行檢點(如附件 3)，以對潛在風險高之工作者或作業場所，進行人力調整、配置或提供必要保護措施。
- (六) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- (七) 建立事件處理程序並向所有工作者宣導。
- (八) 不法侵害預防及改進事項，應進行執行成效之評估與改善(如附件 4)。

七、應辦理之處理流程：

- (一) 本校教職員工遭遇或疑似職場暴力時，得填具「職場暴力事件通報/申訴單」(如附件 5)向相關單位反應。
- (二) 相關單位接受通報後，評估為何種暴力事件，並轉介本校相關委員會辦理。
- (三) 若無本校相關委員會可辦理，則由環境保護暨職業安全衛生室上簽組成職場暴力處理小組進行調查。
- (四) 職場暴力處理小組判斷及評估是否為暴力事件。
 - 1. 是，則進行後續協調處理並檢討及預防措施改善，且定期追蹤。
 - 2. 否，則定期追蹤並結案。
- (五) 單位主管向上級主管通報事故發生經過及處理過程。
- (六) 如發生死亡者或發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療或罹災人數在三人以上，請事故單位立即通報環境保護暨職業安全衛生室，並由環安室於 8 小時內通報新北市勞動檢查處。
- (七) 教職員工通報單位：人事室；學生通報單位：學務處校安中心。
前述單位接獲通報後，於 1 小時內轉知校安中心或環安室，由其判定是否需校安通報、職安通報或虛驚事件。
- (八) 有關計畫執行時處理程序，詳如職場暴力處理流程圖(如附件 6)。
- (九) 本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存 3 年以上。

八、本計畫經本校環境保護與安全衛生委員會通過後實施，修正時亦同。

附件 1 馬偕學校財團法人馬偕醫學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： 年 月 日

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：(例如：行政文書作業)

評估人員/單位主管：

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
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,可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體/通訊軟體	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體/通訊軟體	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體/通訊軟體	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	

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
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	

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
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
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
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
工作場所位於治安不佳或交通不便偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
內部不法侵害								

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
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
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
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	

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
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具	
工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 心理	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低度風險 ☐ 中度風險 ☐ 高度風險	☐ 設有警衛人員 ☐ 附近有監視器 ☐ 提供相關防護工具 ☐ 有電話設備/通訊軟體	

※簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(如:嚴重骨折/致命傷/精神疾病)	中度傷害(如:輕微骨折/割傷/心理極度不舒服)	輕度傷害(如:表皮受傷/心理短暫不舒服)
可能性	可能(1年內可能會發生1次以上)	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能(1-10年內可能會發生1次)	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能(10年以上才會發生1次)	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。

附件 2：馬偕學校財團法人馬偕醫學大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

檢點日期： 年 月 日

單位		作業內容	
一、物理環境			
檢點項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	
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、場所位置			
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。 ☐ 員工識別證、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。	
工作空間		☐ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ☐ 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。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。	
室內外及停車場		☐ 安裝明亮的照明設備。	
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，並有定期維護或測試。 ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	
其他			
三、有關單位之建議:			

附件 3 馬偕學校財團法人馬偕醫學大學職場不法侵害預防之作業場所適性
配工與工作設計檢點紀錄表

檢點日期： 年 月 日

單位		作業內容	
一、適性配工			
檢點項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	
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:	
教職員工有遭 受職場暴力恐 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:			

附件 4: 馬偕學校財團法人馬偕醫學大學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	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
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		
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		
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		
其他事項			

附件 5: 馬偕學校財團法人馬偕醫學大學遭遇職場暴力事件通報/申訴單

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：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	☐ 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	☐ 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： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 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：

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、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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
向受害者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：

審核者：

審核時間：

附件 6：馬偕學校財團法人馬偕醫學大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

