

國立北港高級農工職業學校執行職務遭受不法侵害預防計畫

109 年 6 月 17 日職業安全衛生委員會訂定

111 年 6 月 14 日職業安全衛生委員會修訂

111 年 11 月 29 日職業安全衛生委員會修訂

113 年 12 月 24 日職業安全衛生委員會修訂

壹、法令依據

據職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第 6 條第 2 項、職安法施行細則第 11 條、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3、跟蹤騷擾防制法等規定，訂定本計畫。

貳、目的

本校為防止職場暴力之發生，對於執行職務者因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，特訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

參、名詞定義

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）：指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事等之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

肆、適用範圍與對象

一、當職場評估可能或已經出現下列 5 種類型之職場情況，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

- (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、盯梢尾隨、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨害名譽、冒用個資等)。

二、適用對象：本校所有教職員工。

伍、權責

一、職業安全衛生管理單位：

- (一)制訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。
- (二)規劃辦理相關預防措施。
- (三)執行成效查核。

二、護理師：

- (一)提出相關健康指導。
- (二)工作調整或更換身心健康保護措施之適性評估與建議。

三、人事室：

- (一)提供校內工作者因執行職務遭受不法侵害而請假之相關資料。
- (二)協助校內工作者執行職務遭受不法侵害後之工作再分配事宜。

四、各單位主管：

- (一)潛在職場暴力風險評估。
- (二)執行「執行職務遭受不法侵害預防計畫」並強化工作場所的規劃。
- (三)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (四)負責提供所屬教職員工必要保護措施。

五、教職員工：

- (一)潛在職場暴力風險評估。
- (二)配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
- (三)配合「執行職務遭受不法侵害預防計畫」執行與參與。

陸、計畫項目與實施

一、建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(附件 1)，並與教職員工代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。

二、辨識及評估危害：

- (一)風險評估實施者：各單位主管及其下屬教職員工。
- (二)評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格(附件 2、附件 3)進行風險評估。
- (三)評估原則及注意事項：
 - 1. 評估時應考量各單位之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據。
 - 2. 常發生在同事之間，或上司及下屬之間，其不限於主管對下屬，也包括資深員工與新進或年輕員工間、甚至員工對主管或在職場中屬弱勢地位之員工，利用各種優勢所為者。對於有精神或心理相關疾病史之員工或具暴力傾向者，宜留意其潛在風險。

三、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

- (一)為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - 1. 人際關係及溝通技巧。
 - 2. 認識學校內部職場暴力預防政策、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. 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。
 - 6. 與服務對象溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - 7. 跟蹤騷擾防制措施。
 - 8. 認識校內申訴及通報機制。

(二)為單位主管增加辦理下列教育訓練：

1. 心理諮商及情緒管理課程。
2. 職場暴力及職場霸凌案例分析。
3. 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。
4. 對暴力事件調查與訪談技巧。
5. 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
6. 識別職場潛在危害及處理之技巧。

四、了解職場暴力行為相關法律知識。適當配置作業場所：透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害，相關規劃內容建議可參考。

五、依工作適性適當調整人力：

(一)適性配工：

1. 針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，除應參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力或性別之適任性，如夜間或獨自作業，宜考量潛在危害，如性暴力等；應聘僱校警或提供教職員工自我防衛訓練、宿舍或交通服務等保護措施。
2. 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
3. 若教職員工自行舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，本校進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護其職場安全。

(二)工作設計：

1. 若工作性質為需與公眾接觸之服務，應簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
2. 避免工作單調重複或負荷過重，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
3. 設置教職員工溝通管道，提供意見交流、分享資訊及解決問題。
4. 於職場提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。

六、事件處理程序：職場暴力處置執行流程如圖 1 所示。

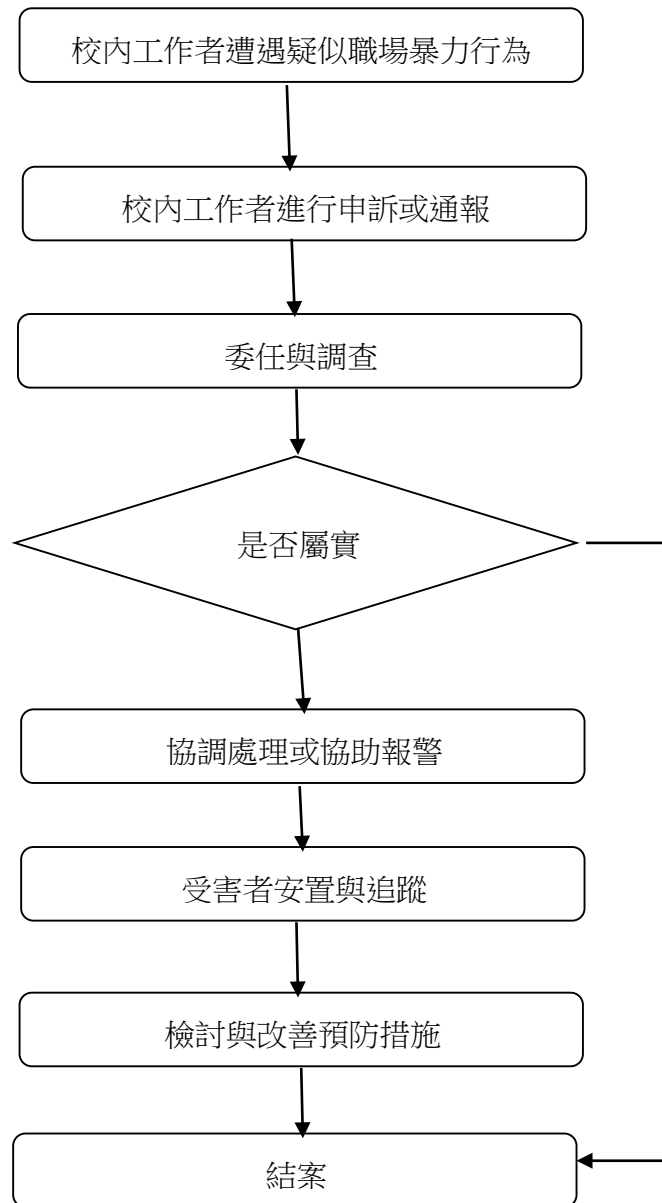


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險執行流程

(一)申訴通報：

1. 受職場暴力之被害人或其委任代理人可依相關法律請求協助外，並得向本校提出申訴。
2. 申訴以書面為之，申訴內容應記載事項如本校職場暴力事件申訴通報表(附件 4)，由被害人或其委任代理人填寫後，以傳真、書信或電子郵件方式通報本校人事室。申訴內容如有缺漏或不符規定，其情形得補正時，應由人事室通知申訴人或其委任代理人於通知補正之日起五日內進行補正，逾期未補正者，不予受理。
3. 申訴人或其委任代理人得於本校職業安全衛生委員會(以下簡稱本會)作成

決議之通知書送達前，以書面撤回其申訴，該案於撤回書送達本校後即結案備查；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

4. 如本校校長涉及職場暴力事件，申訴人應向教育部國民及學前教育署提出申訴，其處理程序依教育部國民及學前教育署相關規定辦理。

(二)通報處理：本校接獲申訴通報後，如屬性騷擾、性別平等事件，依性別相關法令與規定處理；如屬跟蹤騷擾事件，依跟蹤騷擾防制法處理；如非屬前揭類別之其他員工職場暴力(以下簡稱職場暴力)事件，由本會依本計畫規定處理。

(三)審議原則及程序：

1. 審議以不公開為原則。
2. 本校接獲職場暴力申訴事件通報時，本會應於接獲通報之日起七個工作日內召開會議決定是否受理，並以書面通知申訴人。
3. 本會委員處理職場暴力事件時，應親自出席會議，不得代理；如主任委員因故無法主持會議時，應指定其他委員代理。會議應有全體委員二分之一以上出席始得開會，另應有出席委員過半數之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席，並得視事件屬性，邀請相關領域之外聘專家學者列席提供意見。
4. 事件確定受理後，由主任委員於確定受理之日起七日內指派本會委員或具備相關學識經驗之外聘專家學者三人(含)以上組成職場暴力處理小組進行調查。調查期間應注意資料保密，確保各方皆受公平對待，隱私受尊重和保護，並詳細記錄調查內容。調查結束後，由調查委員將結果作成調查報告書，提送本會審議。
5. 申訴案件之審議，得通知當事人、關係人到本會說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者協助。
6. 本會對於申訴事件之審議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌審議情形，為必要處理之建議。
7. 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人，必要時得移請相關機關依規定辦理。
8. 申訴事件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成決定，必要時經本會同意得延長一個月，並通知當事人。

(四)職場暴力申訴事件應不予受理之情形：

1. 申訴不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
2. 申訴人非職場暴力事件之被害人或其委任代理人。
3. 同一事由經審議後決定確定或已撤回後，再提起申訴。
4. 對不屬職場暴力範圍之事件，提起申訴。
5. 無具體之事實內容或未具真實姓名、服務機關及聯絡地址。

(五)本會得決議暫緩調查或審議之情形：

1. 職場暴力事件已進入司法程序或移送監察院調查、懲戒法院審理者。

2. 其他有暫緩調查及審議之必要者。

(六)參與職場暴力調查、審議人員之迴避措施：

1. 人員如有下列情形，應自行迴避：

- (1) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為案件之當事人。
- (2) 本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- (3) 現為或曾為事件當事人之代理人、輔佐人。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人。

2. 人員如有下列情形，當事人得申請迴避：

- (1) 有前目情形而不自行迴避。
- (2) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

3. 當事人申請迴避時，應舉其原因及事實，向本會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、審議人員，對於該申請得提出意見書。

4. 被申請迴避之調查、審議人員在本會就該申請事件為準駁前，應停止調查、審議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

5. 調查、審議人員有應自行迴避情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

(七)保密措施及違反之處置：

1. 本校受理職場暴力申訴通報事件，各類文件應以密件處理。

2. 參與職場暴力事件之處理、調查及審議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，本會主任委員應即終止其參與，並得視其情節輕重，報請本校依法懲處，追究其相關責任。

3. 違反前二目規定之人員如涉及違反刑法及其他法規者，本校將依相關法令報請相關單位處理。

(八)申訴不實之處置：申訴事件如經證實為虛構誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人為適當之懲處或處置。

(九)事後處置：

1. 申訴或申訴相對人如有輔導或醫療需要，得由本校協助轉介至專業輔導或醫療機構予以輔導教育或身心治療。

2. 本會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，並不得對職場暴力案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

(十)救濟：當事人對申訴事件之決議如有異議，得於決議通知書送達之次日起三十日內，分別依下列規定提起救濟：

1. 當事人為公務人員保障法第三條或第一百零二條所定人員，得依公務人員保障法之規定，向本校提起申訴。

2. 當事人為專任教師或代理教師，得依(準用)教師法之規定，向教育部中央

教師申訴評議委員會提起申訴。

3. 當事人非前二目所定人員，得參照勞資爭議處理法等相關規定，逕向雲林縣政府勞工暨青年事務發展處提起救濟。

(十一) 經費與差假規定：本會或職場暴力處理小組之委員為無給職，其中外聘專家學者，於實際參與會議期間所需之經費，應依相關法令或學校規定，於相關費用項下支應；校內人員經聘(派)擔任委員者，於實際參與會議期間得予公(差)假登記。

七、執行成效之評估及改善：

- (一)校長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，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表5)，以找出改善之空間。
- (二)職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

柒、本計畫若有未盡事宜，依相關規定辦理。

捌、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

玖、本計畫經本校職業安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後發布實施，修正時亦同。

附件 1

國立北港高級農工職業學校校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

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體或精神之傷害，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或服務對象、其他第三方之對本校內工作者有職場暴力之行為。

- 一、 職場暴力的定義：工作人員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、盯梢尾隨、歧視貶抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨害名譽、冒用個資等)。
- 三、 校內工作者遇到職場暴力之處置方式：
 - (一)向同單位之工作者尋求建議與支持。
 - (二)與加害者理性溝通，表達自身感受。
 - (三)思考自身有無缺失，請同單位之工作者誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
 - (四)盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
 - (五)向人事室提出申訴。
- 四、 本校內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暴力事件發生，都應立即通知人事室或撥打工作者申訴專線，本校內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、 本校內絕對禁止對申訴者、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、 本校內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內亦將盡力協助提供。
- 七、 本校內職場暴力諮詢、申訴管道：
 - (一)申訴電話：05-7832246 校內分機567
 - (二)申訴專用電子信箱：pkvsperson@gmail.com

機關首長：

簽署日期：____年____月____日

附件 2

國立北港農工職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表（各單位主管填寫）									
學校名稱： 工作場所： 評估人員：					單 位： 評估日期 審核者：				
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（管理控制/個人防護/其他）	應增加或修正相關措施	實施日期
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病使之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他____		
工作環境是否有空間擁擠、照明	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言	☐ 可能	☐ 輕	☐ 低	☐ 管理控制		

設備不足之問題			☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 中 ☐ 高	☐ 個人防護 ☐ 其他_____		
工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____		

註：1. 潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2. 潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類

◎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：

- 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。
- 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。
- 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，下表為 3x3 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。

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

附件 3

國立北港高級農工職業學校暴力危害及風險評估之調查問卷

● 基本資料（請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。）

一、個人概況

(一) 填表人：_____

(二) 工作單位：_____

(三) 任用類別：☐正式人員(教師、職員) ☐代理老師 ☐臨時人員 ☐實習老師
☐其他_____

(四) 性別：☐男性 ☐女性

(五) 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、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。

☐其他：_____

四、建議單位提供有關預防暴力攻擊之項目？

☐工作安全衛生教育訓練

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐危害通識

☐法規教育

☐無需要

☐其他：_____

國立北港高級農工職業學校職場暴力事件申訴通報表

被害人	加害人
姓名：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 所屬單位：_____ 職稱：_____ 身分證統一編號：_____ 聯絡地址：_____ 聯絡電話：_____ 與加害人之關係：_____	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 所屬單位：_____ 職稱：_____
代理人 (無則免填)	委任證明 (無則免填)
姓名：_____ 服務單位：_____ 職稱：_____ 性別：_____ 生日： 年 月 日 身分證統一編號：_____ 聯絡地址：_____ 聯絡電話：_____	茲委任受任人 _____ 為代理人，就委任人因職場暴力提起申訴案件，有為一切申訴行為之權限，並有撤回申訴之特別權限。爰依法提出本件委任。 此致 國立北港高級農工職業學校 委任人： _____ (簽章) 受任人： _____ (簽章) 中華民國 年 月 日

附件 4-2

申訴通報內容	
事件發生日期：____年____月____日 事件發生時間：_____	事件發生地點：_____
事件發生原因及過程(如有相關事證、物證，請檢附之)：	
相關佐證資料(請將資料依序排列並標示，無則免填)： 1. 2.	
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 1. 傷害人員： ☐ 被害人 ☐ 加害人 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 3. 目擊者： ☐ 無 ☐ 有，姓名：_____
被害人就上所述內容提出申訴。 此致 國立北港高級農工職業學校 申訴人：(簽章) 代理人：(簽章) 中華民國 年 月 日	
處理情形摘要	
(以下由接獲申訴單位填寫，填寫完畢後影印 1 份予申訴人留存)	
受理單位：國立北港高級農工職業學校人事室 接案人員：_____ 職稱：_____ 接獲申訴方式：_____ 接獲申訴時間：中華民國 年 月 日 ☐ 上午/ ☐ 下午 時 分 蓋室戳章：	

附件5 強化工作場所的規劃措施

加強位置	建議加強措施
校園各出入口	訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出校園
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
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	將沒有使用的門鎖住、裝設單向外推開啟之避難逃生門，防止加害人進入及藏匿
工作場所	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
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡
工作場所	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，加強工作場所之監視
工作場所	保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味
工作場所	建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間區應有明顯標示、方便運用並適當維護；盡可能尊重個人隱私
室外及停車場	安裝明亮的照明設備