中國醫藥大學

附件1

**禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明**

本校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，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霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工生、家屬或其他人對本校工作者有職場暴力之行為。

1. 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。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

（一）向同事尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同事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）向學校提出申訴。

四、本校所有員工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，都應立即通知本校環安室教職員工申訴窗口專線，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。

1. 本校絕對禁止對申訴者、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。
2. 鼓勵本校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，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

教職員工申訴窗口：**環安室**

申訴電話：04-2205-3366#1258、#1530

電子信箱：cmccesh@mail.cmu.edu.tw (校長用印)

**中國醫藥大學潛在職場不法侵害風險評估表**

附件2

單位/部門: 評估日期:

受評估場所: 場所內工作型態及人數：

評估人員: 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 | 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(其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之職場暴力來源 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 是否有已知工作會接觸有暴力史之人員 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者之工作性質是否為執行公共安全業務 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者之工作是否為單獨作業 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者是否需於深夜或凌晨工作 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者是否需於較陌生之環境工作 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作者之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 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 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 新進工作者是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作場所是否位於交通不便，偏遠地區 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 離開工作場所後，是否可能遭遇職場暴力行為 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 內部不法侵害 | | | | | | | | |
| 組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 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  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場暴力事件之發生 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 內部是否有酗酒、毒癮之工作者 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 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  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 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  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |
| 工作場所是否未有相關管制措施 | □ | □ | □肢體 □語言  □心理 □性騷擾 | □可能  □太可能  □極不可能 | □輕度傷害  □中度傷害  □重度傷害 | □低度風險  □中度風險  □高度風險 | □工程控制  □管理控制  □個人防護 |  |

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) 不適與刺激，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ㄧ次。

（三）極不可能發生：至少十年以上，才會發生ㄧ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。

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

附件3

|  |
| --- |
| 職場不法侵害行為自主檢核項目 |
| □ 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。  □ 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。  □ 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。  □ 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勞工。  □ 以各種方式鼓動同事孤立勞工、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。  □ 在他人面前輕視或貶抑勞工。  □ 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。  □ 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。  □ 剽竊勞工的工作成果或聲望。  □ 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。  □ 無正當理由不准勞工請假。  □ 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。  □ 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。  □ 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。  □ 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。  □ 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。  □ 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。  □ 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。 |

附錄五

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：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)

附件4

**中國醫藥大學不法侵害危害及風險評估調查問卷(教育訓練)**

第一部分、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) 工作單位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(二) 任用類別：□編制內教職員□約聘教職員□ 工友 □專任研究助理、專任工讀生

□兼任約聘教職員□臨時工、勞僱型工讀生 □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 □固定夜間工時 (如16-24點) □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、抓傷、拳打、腳踢等；

□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、排擠等；

□性 騷 擾，令人覺得不舒服的性暗示與行為等。

□其他：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

五、學校是否提供有關預防暴力攻擊之教育訓練？ 要不要訂為必修(第一年免放此題)

□未曾提供任何預防職場暴力教育訓練（免勾其他選項）

□人身安全及防護

□危害通識

□人權法規教育

□性騷擾防治

□其他：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二部分：暴力預防認知現況【前測部分】

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 題號 | 項目 | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 |
| 1 | 我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 2 | 我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 3 | 我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 4 | 我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 5 | 我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力 | □ | □ | □ | □ | □ |

第三部分：個人專業能力增進【後測部分】

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 題號 | 項目 | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 |
| 1 | 課程有助於我對暴力危害之辨識 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 2 | 課程有助於我對暴力危害之風險評估 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 3 | 課程有助於我避免或遠離暴力危害事件 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 4 | 課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 5 | 課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 6 | 實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 7 | 實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 8 | 實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 9 | 實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升本校安全衛生之管理績效 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 10 | 未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上 | □ | □ | □ | □ | □ |

附件5

**如發生職場不法侵害事件，常見的強化工作場所規劃措施**

|  |  |
| --- | --- |
| **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 |
| 工作場所 | 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 |
| 工作場所 | 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 | 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 | 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 |
| 室內、室外及停車場 | 安裝明亮的照明設備 |

附件6

**中國醫藥大學職場不法侵害事件處理流程圖 (公告版)**

教職員遭遇疑似

職場不法侵害事件

如涉及性騷擾移由性平會處理，申訴窗口為人力資源室

向環安室申訴或通報

1.由職護協助受害者安置或就醫

2.填寫「職場遭受不法侵害通報表」

雙方達成協調

雙方協調

協調不成則成立「職場不法侵害處理小組」進行調查或處理

如經查事件屬實建議懲處，後續送人力資源室依校內程序懲處

後續追蹤及預防改善措施

結案

附件7

中國醫藥大學職場不法侵害事件通報/申訴單

|  |
| --- |
| 1. 發生日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  2. 發生時間：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  3. 具體位置：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  4. 目擊者：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  5. 當事者：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  6. 當事人者身分別：□本校工作者 □校外人員 □其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  7. 疑似行為人 性別：□男 □女  8. 疑似行為人 姓名或特徵：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  9. 當事人所屬單位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  10.疑似行為人□本校工作者，所屬單位/職稱 □校外人員  11.雙方關係：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  12.暴力類型：  □肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。  □心理暴力(如：威脅、恐嚇、歧視、排擠等)。  □語言暴力(如：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)。  □性 騷 擾(如：令人覺得不舒服的性暗示與行為等)。  □其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  13.發生原因：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  14.詳細說明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  15.造成傷害：□有 □無  16.受傷人員：□無 □疑似行為人□當事人 □其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  17.事件處理：□警察部門 □保安人員 □醫療人員 □自行協調  □其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  18. 疑似行為人處置：□無 □自行離開 □警方逮捕 □其他\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  通報/申訴當事人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(請簽名或蓋章)  通報/申訴日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

附件8

中國醫藥大學工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表

|  |  |
| --- | --- |
| 受理日期: | 填表日期: |
| 案件編號: | 調查會議日期: |

|  |  |
| --- | --- |
| 參與調查或處理人員:  🞏內部人員(請敘明:    )  🞏外部人員(請敘明: ) | 當事人是否需醫療處置：□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） | |
| 當事人安置情形 | 疑似行為人處理情形 |
| □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□其他  內部人員：□無□調整職務□送警法辦  □其他 |
| 向當事人說明事件處理結果否：  □否  □是（請註明日期，由誰說明） | |
| 雙方協商：  (1)協商日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (2)協商結果是否達成協議：□是(請填以下第(3)點)□否(請填以下第(4)點)  (3)檢討及改善預防措施  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (4)公部門勞檢、警政、法律機關介入處理  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |
| 完成調查日期: | |