

僑光科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國 109 年 12 月 29 日環境安全衛生委員會議通過

民國 112 年 06 月 13 日環境安全衛生委員會議通過

民國 114 年 08 月 06 日臨時環境安全衛生委員會議修訂通過

一、依據

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款及同法設施規則第 324-3 條之規定，並配合跟蹤騷擾防治法規定辦理。

二、目的

本校為預防教職員工於執行職務，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以及妥善預防及處理職場暴力事件，以確保教職員工之身心健康，規劃及採取必要之安全衛生措施，以預防職場不法侵害之發生，並確保其工作安全及身心健康，特訂定「僑光科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」（以下簡稱本計畫）。

三、定義

(一)執行勤務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(簡稱職場不法侵害)，指勞工因執行職務，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、就業歧視或跟蹤騷擾等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)職場不法侵害來源：

1. 內部：發生在同事、上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。

2. 外部：發生在教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的學生、承攬商、訪客或陌生人。

若涉及性侵害或性騷擾行為等性別事件，並應依當事人身分，依據性別工作平等法、性別平等教育法、性騷擾防治法及本校相關規定為適當之處理。

四、適用對象：全校教職員工。

五、職責分工

(一)校長

1. 由校長為職場不法侵害事件處置小組召集人。

2. 簽署本校預防職場不法侵害之書面聲明（附件 1），

3. 監督本計畫之執行。

4. 如校內有職場不法侵害案件發生，召開本校職場不法侵害處置小組會議。

5. 支持及協調各單位共同推動本計畫。

(二)環安衛中心

1. 主任擔任職場不法侵害處置小組成員。

2. 擬訂、修訂及推動本計畫。

3. 定期辦理職場不法侵害預防之宣導或講座等教育訓練。

4. 協助進行危害辨識與風險評估，依評估結果協助改善與管理措施。

(三)從事勞工健康服務之護理人員(以下簡稱職護)

1. 職護擔任職場不法侵害處置小組成員。

- 2.協助職場不法侵害造成傷病之處理。
- 3.協助推動職場不法侵害預防及處置作業。
- 4.協助申訴人及被申訴人健康諮詢並適當轉介，必要時由校內特約職醫提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施。
- 5.擔任疑似職場不法侵害事件通報窗口並視不法侵害行為樣態(附件 2)簽請校長(召集人)召開處置小組會議。
- 6.彙整職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)

(四)各級行政單位、院、系(所)主管

- 1.各單位主管擔任職場不法侵害處置小組成員。
- 2.協助推動並執行本計畫。
- 3.強化所屬工作場所之規劃。
- 4.負責提供所屬必要之保護措施。
- 5.協助審核職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)並評估所屬單位潛在職場暴力風險，杜絕單位內潛在造成不法侵害之行為。
- 6.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 7.張貼本校預防職場不法侵害之書面聲明(附件 1)於各單位工作環境之佈告欄或公開場所門口近處。

(五)軍訓室：

- 1.主任擔任職場不法侵害處置小組成員。
- 2.評估公共區域潛在職場暴力風險。
- 3.協助相關單位提供必要之保護措施(協助封鎖現場，保存現場跡證及配合警察人員處理現場、指揮人員疏散等)。
- 4.涉及校園安全事件通報之權責單位(校安中心)。

(六)人事室：

- 1.主任擔任職場不法侵害處置小組成員。
- 2.公開宣示本校預防職場不法侵害書面聲明。
- 3.協助適當人事調動或有關職務調整之作業。

(七)諮商輔導中心

- 1.主任擔任職場不法侵害處置小組成員。
- 2.提供申訴人或被申訴人心理健康諮商或轉介相關資源。

(八)公關處

- 1.公關長擔任職場不法侵害處置小組成員。
- 2.對於外部暴力事件，視被害人需求適時提供或轉介法律諮詢管道。

(九)全校教職員工：

- 1.配合本計畫之填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格。(附件 3)
- 2.配合本計畫之執行與參與，接受相關教育訓練。
- 3.若執行職務遭遇不法侵害時，勇於通報或申訴。

六、執行職務遭受不法侵害風險評估流程

執行職務遭受不法侵害風險評估流程如圖 1 所示，各項評估流程說明如下：

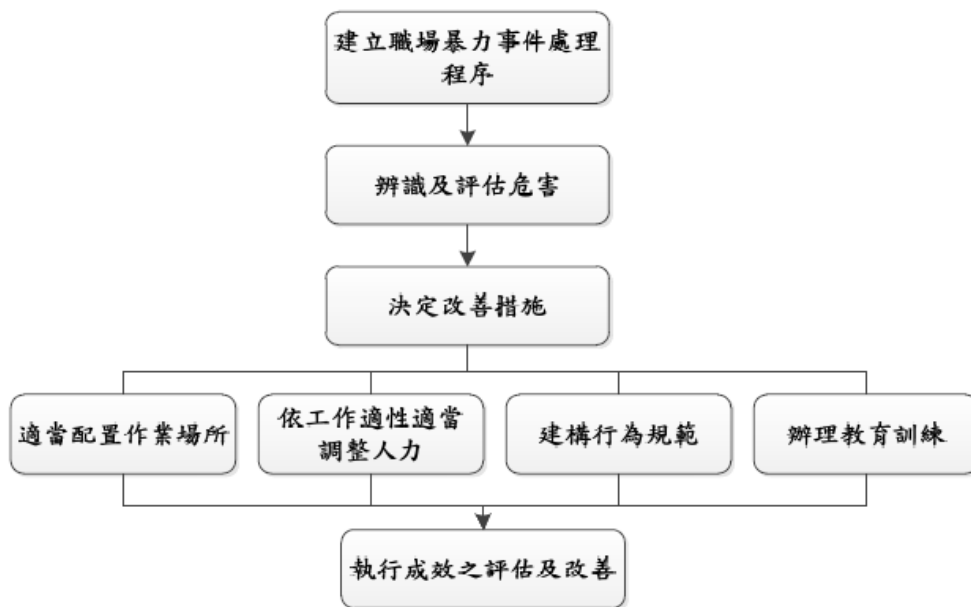


圖 1、執行職務遭受不法侵害風險評估流程

(一)建構行為規範

- 1.由校長簽署公告「僑光科技大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件 1)
- 2.各單位負責人將職場不法侵害之書面聲明張貼於校內工作環境之佈告欄或公開場所門口近處。應合理行使管理與懲處權，不得當或不法對待本校同仁，應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為，並定期參與職場不法侵害之教育訓練。
- 3.本校教職員工應自我審視有無不適當言行(行為樣態如附件 2)。

(二)危害辨識與評估

因各教學及行政單位屬性與業務不同，所遭遇的風險與暴力類型也不盡相同，至少每三年填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件 3)進行風險評估。

- 1.各單位主管派員評估職場不法侵害發生的風險類型、可能性、嚴重性及風險等級。
- 2.各單位主管依評估結果填寫現有控制措施，視情況增加或修正相關措施。

(三)危害預防措施

1.適當配置作業場所：透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」(附件 4)進行相關檢點與改善。

2.依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，以「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表」(附件 4)進行相關檢點與改善。校內如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- (1) 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
- (2) 需要單獨進行作業活動。
- (3) 在傍晚及夜間之工作。
- (4) 需要處理金錢交易工作。
- (5) 執行保護性業務工作。
- (6) 執行校內工作者人事調動告知作業時。
- (7) 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

3.教育訓練：

- (1)公告校內管理政策及通報管道宣導。
 - (2)持續透過宣導或講座等教育訓練，以建構全校教職員工具備預防職場不法侵害之認知與作為。
- 4.環安衛中心對校內工作之場所，協助各單位填寫「職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表(附件4)

(四)建立遭遇不法侵害事件處理流程

- 1.依「職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程」(附件5)
- 2.教職員工遭遇外部不法侵害時，應立即通知單位主管、軍訓室或向警察單位報案，校內人員應協助就醫安置或實施隔離措施。
- 3.教職員工遭遇內部不法侵害時，應向單位主管及環安衛中心通報，由環安衛中心24小時內填寫職場疑似不法侵害通報表(附件6)
- 4.通報以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或通報人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

通報表應載明下列事項，並由申訴人或通報人簽名或蓋章：

- (1)申訴人或通報人姓名、服務單位及聯絡電話。
- (2)申訴事實發生日期、時間、地點、內容及相關事證或人證。

通報表不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或通報人於七日內補正。

- 5.如遇校長涉及職場不法侵害事件者，申訴人或通報人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 6.職場不法侵害申訴人於處置小組作成決定前，得以書面撤回其申訴(附件7)
- 7.處置小組處理程序如下：

(1)接獲職場不法侵害通報案件，由職護進行初步評估及關懷，並視案件樣態報於七日內簽請校長(召集人)是否受理，並將其結果通知申訴人；必要時，得由校長(召集人)應於三日內指派至少5人為處置小組成員，開會審議申訴案是否成案。開會時由校長(召集人)擔任主席，若因故不能主持會議時，召集人由處置小組成員指定一人代理之，出席會議人數須達二分之一，應親自出席，不得代理。

若不法侵害類型為性別事件(如性侵害、性騷擾)轉由相關單位依法辦理。

- (2)確認受理後，由召集人指派適當人員進行調處，如申訴人及被申訴人同意調處且調處成功，得不進入調查程序，學校並以書面將調處情形通知當事人及相關單位。
 - (3)案件受理後，如未經調處、當事人不同意調處或調處不成，則宜七日內成立調查小組，成員至少3人(內部人員由校長指派適當人員擔任)，其中聘請外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理專業人員)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一出席。
 - (4)調查小組調查過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報人之權益及隱私不得對外揭露。調查結束後，填寫執行職務遭受不法侵害事件處置表(附件8)，提處置小組評議。
- 8.處置小組對申訴案件之評議，應召開「職場不法侵害處置會議」做出成立或不成立之決定。決定成立者，應對被害人進行醫療協助、心理諮商輔導、調整職務或法律協助；加害人做職務調整、行政懲處、送警法辦及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌審議情形，視情況給予處加害人做職務調整、行政懲處、置及建議，並以書面

通知當事人結果。

9. 申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。
10. 職護、環安衛中心持續實施危害辨識，風險評估及改善方式，或協助轉介心理輔導，提供受害人身心健康協助。
11. 申訴案件應自受理次日起二個月內完成，必要時得延長一個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。
12. 職場不法侵害通報、處置之結果及相關記錄至少留存三年，統一保存於環安衛中心備查。
13. 職場不法侵害申訴或通報案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：
 - (1) 申訴或通報不符合規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。
 - (2) 同一申訴評議事件已經由處置小組決議確定，再提起之申訴。
 - (3) 對顯不屬職場不法侵害範圍之案件，提起之申訴。
 - (4) 無具體之事實內容或未具真實姓名。
14. 參與職場不法侵害申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：
 - (1) 本人或其配偶、前配偶、四親等之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - (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) 現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。
 - (4) 於該案件，曾為證人、鑑定人。

七、執行成效之評估及改善

1. 每三年或重大不法侵害事件發生後，進行職場不法侵害風險評估，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，事發單位應對環境與職務進行審查及檢討，並將執行情形紀錄於職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件 9)以找出改善之空間。
2. 職場暴力相關會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，應予以留存，以助爾後每年進行風險評估和分析；所有職場不法侵害事件之調查報告，應以書面紀錄及保管，以利事後審查。

八、執行職務遭受不法侵害危害預防需重新評估之狀況如下：

- (一) 作業型態或空間變更時：如變更作業流程、作業方式、空間重新裝修等。
- (二) 經通報單位確認工作者受到職場暴力時。
- (三) 相關法令變更時。

九、本計畫為預防性之管理，若有遭受職場暴力情況，應盡速通報或申訴。相關執行記錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫若有未盡事宜者，依相關法令辦理。

十一、本計畫經本校環境安全衛生委員會審查通過，陳請校長核定後發布公布後實施，修正時亦同。

僑光科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職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霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工間或學生家屬及陌生人對本校教職員工有職場暴力之行為。

- 一、執行職務遭受不法侵害的定義：教職員工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：(參閱附件 2)
 - (一)職場暴力
 - (二)職場霸凌
 - (三)性騷擾
 - (四)就業歧視
 - (五)跟蹤騷擾(符合跟蹤騷擾防治法第三條所稱跟蹤騷擾行為)。
- 三、教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：
 - (一)向其他教職員工尋求建議與支持。
 - (二)與被申訴者者理性溝通，表達自身感受。
 - (三)盡可能以錄音或任何方式記錄被申訴者行為做為證據。
 - (四)向學校提出申訴。
- 四、本校所有教職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，皆得通知各級主管或撥打本校教職員工申訴專線，本校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。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。
- 五、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。
- 六、校內職場不法侵害諮詢、申訴、通報管道：環境安全衛生中心
申訴專線電話：(04)2701-6855 校內分機 1432
申訴專用電子信箱：eshc@ocu.edu.tw

校 長：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態例示

(本檢核表引用自勞動部執行勤務遭受不法侵害預防指引第四版)

- 一、**職場暴力**：包括勞工於勞動場所中，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。
- 二、**職場霸凌**：包括勞工於執行職務，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，使受害勞工感到受挫、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：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、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。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 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**：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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**：指雇主以勞工「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）。

附件 3

僑光科技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：_____				
評估人員：_____			單位主管：_____		審核人員：_____			
潛在風險(可能造成不法侵害情境)	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/跟蹤騷擾)	可能性 (發生機率)	嚴重度 (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 (註:勾選“否”者該項無需評估)								
是否有校外人員，因其行為無法預知，可能成為不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有已知工作會接觸有暴力史之人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	

工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施	

							<input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
工作是否需接觸恐懼或絕望極需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
教職員工中是否有通報因私人關係受威脅或家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	

內部不法侵害（註：勾選“否”者該項無需評估）							
單位內是否發生過主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他
是否有教職員工的離職或請求調職可能是緣於發生職場不法侵害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他

<p>是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工。</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
<p>工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	
<p>工作場所出入是否未有相關人員管制措施</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 重	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	<input type="checkbox"/> 適當配置作業場所 <input type="checkbox"/> 依工作適性適當調整人力 <input type="checkbox"/> 提供必要保護措施 <input type="checkbox"/> 建構行為規範 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> 其他	

※風險評估方式說明:

甲、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) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

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。

乙、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

丙、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如附表一為 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

僑光科技大學
職場不法侵害預防之工作場所檢點紀錄表

單位：_____

單位主管：_____

評估人員：_____

評估日期：_____

物理環境			
環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或 改善措施	建議控制條件
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		1. 保持最低限噪音(宜控制於 60 分貝以下)，避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。
照明	室內、室外照明良好，各區域視野清楚 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		1. 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、停車場儲藏室。
溫／濕度 通風狀況	空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		1. 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。
工作場所設計			
場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或 改善措施	建議控制條件
通道	<input type="checkbox"/> 安全進出之通道 <input type="checkbox"/> 無堆放設備或雜物 <input type="checkbox"/> 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 <input type="checkbox"/> 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護 <input type="checkbox"/> 設有逃生門或登記措施，避免未授權之人員擅自進出		1 盡量減少對外通道分歧。 2. 設密碼鎖或門禁系統。 3. 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 4. 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	<input type="checkbox"/> 設置安全環境並建立緊急疏散程序 <input type="checkbox"/> 工作空間內有兩個出口 <input type="checkbox"/> 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角 <input type="checkbox"/> 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻		1. 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 2. 工作空間內宜有兩個出口。 3. 辦公家具之擺設，應避免影響出入安全，家具宜量少質輕無銳角，儘可能固

	<p>璃鏡，加強工作場所之安全監視</p> <p><input type="checkbox"/>工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理</p>		<p>定。</p> <p>4. 減少公共空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。</p> <p>5. 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。</p> <p>6. 工作場所內之損壞物品，如燒壞燈具及破窗，應及時修理。</p>
服務對象或訪客 等候空間	<input type="checkbox"/> 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		1. 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感。
高風險場所	<p><input type="checkbox"/>是 請詳述：</p> <p><input type="checkbox"/>否</p>		<p>1. 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。</p> <p>2. 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器、應提供給顯著風險區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。</p> <p>3. 為避免警報系統激怒，宜使用靜音式警報系統。</p>

適性配工

項目	現況描述 (含現有措施)	從事作業 人數	應增加或 改善措施	建議控制條件
單獨作業或 夜間工作	<p><input type="checkbox"/>是 請敘述：</p> <p><input type="checkbox"/>否</p>			<p>1. 配置保全人員。</p> <p>2. 提供教職員工自我防衛工具。</p> <p>3. 其他：</p>
工作場所曾被舉 報有遭受不法侵 害威脅恐嚇者	<p><input type="checkbox"/>是 請敘述：</p> <p><input type="checkbox"/>否</p>			<p>1. 配置保全人員。</p> <p>2. 與他人協同作業。</p> <p>3. 其他：</p>

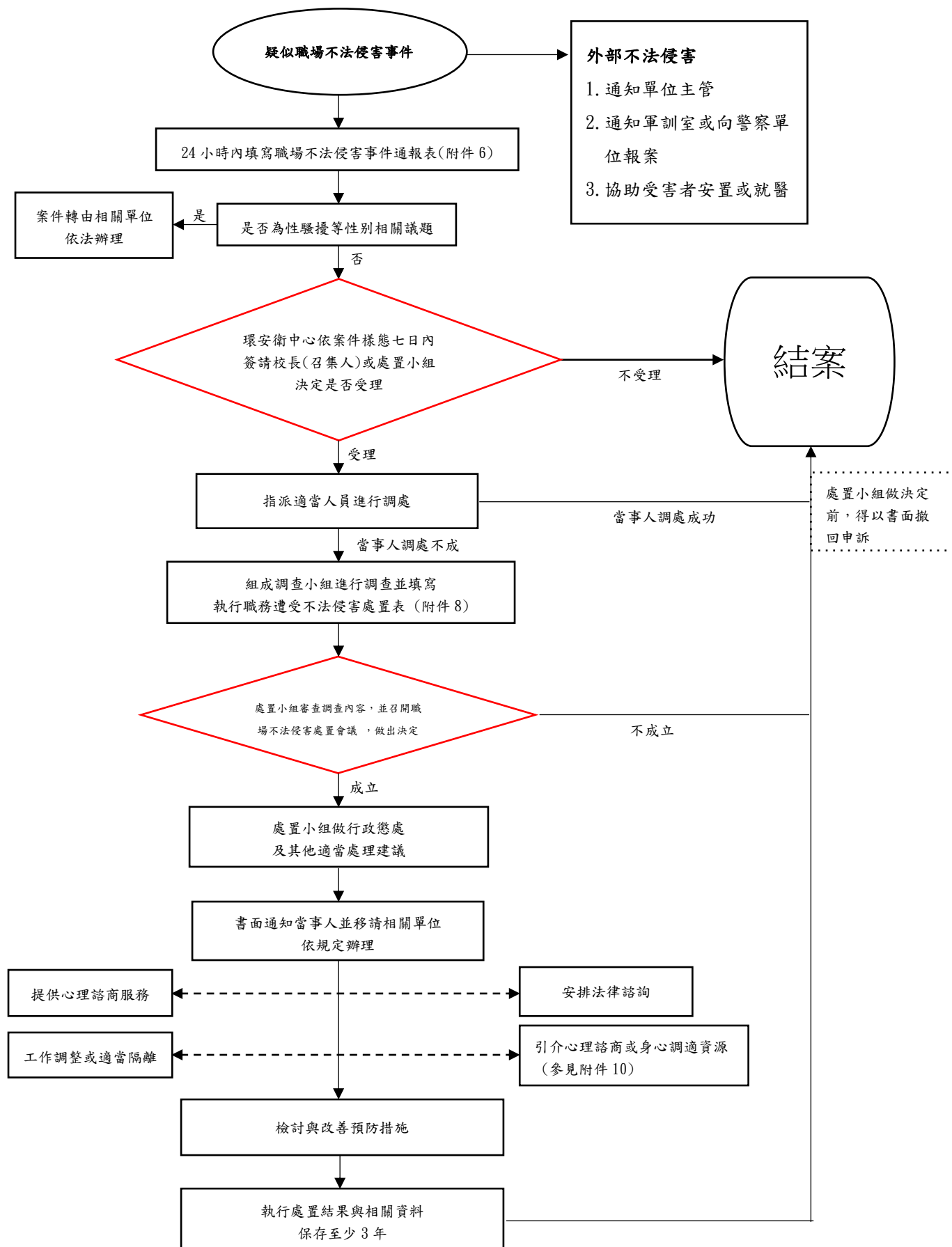
工作設計

項目	現況描述 (含現有措施)	應增加或 改善措施	建議控制條件
需與校外人士接 觸之服務	<p><input type="checkbox"/>是 請敘述：</p>		1. 簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。

	<input type="checkbox"/> 否		2. 其他：
工作單調或負荷 過重	<input type="checkbox"/> 是 請敘述： <input type="checkbox"/> 否		1. 排班應取得教職員工同意並保有規律性。 2. 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力。 3. 其他：
其他職場友善措施建議	<input type="checkbox"/> 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 <input type="checkbox"/> 於職場提供教職員工社交活動或推動協助方案，並鼓勵教職員工參與 <input type="checkbox"/> 針對教職員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害 <input type="checkbox"/> 其他：		

環安中心人員： _____

職場不法侵害事件通報程序及事件處理流程



僑光科技大學疑似職場不法侵害事件通報表

1. 發生日期及時間：_____
 2. 發生地點：_____
 3. 通報人：_____ 所屬單位：_____ 連絡電話：_____
 4. 目擊者：無有(請填姓名)_____ 所屬單位：_____
 5. 申訴人姓名或特徵：_____；性別：男 女
所屬單位：_____
連絡電話：_____
 6. 被申訴人姓名或特徵：_____；性別：男 女
校外人員校內人員(所屬單位：_____)
 7. 申訴人與被申訴人關係：_____
 8. 不法侵害類型：
職場暴力 就業歧視
職場霸凌 性騷擾
跟蹤騷擾
其他_____
 9. 發生時間、地點、原因及過程：_____

 10. 造成傷害：無 有(勾選“有”請填第 10、11 題)
 11. 傷害人員：被申訴人 申訴人 其他：_____
 12. 傷害程度：_____
 13. 事件處理人員：警察部門 單位主管 校安人員 醫療人員 自行協調
其他：_____
 14. 附件：無有(相關證明文件)，共_____件
 15. 補充說明：_____

- 申訴人/通報人簽名：_____；填表/通報日期及時間：_____

填寫人員：_____

審核人員：_____

撤回申訴單

申 訴 人	姓名	服務單位	職稱	
代 理 人	姓名	服務單位	職稱	
	(無代理人免填)			
		國民身分證統一編號	聯絡電話	
通報表送達日期		年	月	日
撤回日期		年	月	日
撤回事項				
補充說明				

申訴人簽名：

僑光科技大學執行職務遭受不法侵害事件處置表

受理日期： 年 月 日 時 分	調查期程： 年 月 日 時 分 - 年 月 日 時 分
申訴人姓名：	
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明，如警政及司法人員等) <input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明，如軍訓室、人事室等)	是否需要醫療處置： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
本案調查結果說明如下：(調查小組填寫)	
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)
本案處置結果說明如下(調查小組免填，由本案處置小組評議)	
本案評議： 本案經調查結果，認定職場不法侵害事件 <input type="checkbox"/> 成立 <input type="checkbox"/> 不成立 認定理由：	
申訴人處置情形	被申訴人懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是，日期：	
1. 校長(召集人)簽名：_____	
2. 環安中心人員簽名：_____	
3. 人事室人員簽名：_____	
4. 單位主管簽名：_____	
5. 其他相關人員簽名：_____	
結案日期：_____	

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	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄	<input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常 <input type="checkbox"/> 正常 <input type="checkbox"/> 異常	
其他事項			

 檢點人員：

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110視訊報案」APP  iOS系統  Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案：辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施：鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925安心專線24小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防 (如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線：1980
財團法人職業災害預防及重建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話：0800-068-580