

# 吳鳳科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106年09月16日環境保護暨安全衛生委員會議訂定

111年06月30日環境保護暨安全衛生委員會議修正

111年09月06日環境保護暨安全衛生委員會議修正

## 一、依據

依據職業安全衛生法第6條第2項第3款，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全措施。

## 二、目的

為避免本校教職員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場不法侵害事件，訂定執行職務遭受不法侵害預防，以達預防及處置職場不法侵害措施並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理、暴力及性騷擾之職場不法侵害零容忍，以確保教職員工身心健康之政策。

## 三、範圍

(一) 定義：當職場評估可能或已經出現下列類型之不法侵害，即應啟動職務遭受不法侵害預防計畫：

1. 肢體不法侵害（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
2. 心理不法侵害（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
3. 語言不法侵害（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
4. 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。
5. 跟蹤騷擾。

(二) 適用對象：

凡屬本校之教職員工均適用。

(三) 職場不法侵害來源：

1. 內部不法侵害：發生在同事或主管及部屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部不法侵害：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、廠商、來賓、照顧對象及網路社群的語言暴力。

## 四、職責

(一) 校長：

1. 公開宣示校內預防職場不法侵害之書面聲明，如附件一。
2. 負責監督本計畫是否依規定執行。

(二) 環境保護暨安全衛生中心：

1. 擔任職場不法侵害預防及處置小組權責單位。
2. 擬定並規劃、推動及執行職場不法侵害預防計畫。
3. 負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估高風險族群。
4. 協同人事室及單位主管進行調查處理。
5. 勞工健康服務醫護人員提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(三) 人事室：

1. 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。
2. 辦理職場不法侵害防治相關教育訓練。
3. 協同辨識與評估高風險族群。
4. 受理職場不法侵害之通報或申訴。
5. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(四) 總務處：

1. 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。
2. 協助建置之全校性門禁系統，配合督導全校性質屬保全事項業務及人員進出管理，場域巡邏。
3. 規劃必要之保護措施。

(五) 全校各單位主管：

1. 參與本計畫之推動與執行。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合本計畫執行所屬單位風險評估及控制與改善。
4. 配合填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
5. 負責執行強化工作場所的規劃。
6. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之通報或申訴。
7. 負責提供所屬教職員工必要保護措施。
8. 鼓勵所屬提出改善措施。

(六) 校安中心：

1. 擔任職場不法侵害預防及處置小組成員。
2. 協助現場職場不法侵害預防及處置。

(七) 全校教職員工：

1. 配合本計畫執行與參與。
2. 配合本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。
3. 遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

五、計畫項目與實施：

(一) 建構行為規範：

將「吳鳳科技大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)與申訴管道張貼至公佈欄，並於網頁公告。

(二) 辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對校安、警衛人員、會計、出納人員、稽核審查人員、公關客訴人員、醫護專業人員、高風險運作人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所等。
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，推動各工作場所填報「吳鳳科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件二)，以確認本計畫適用與有效性，並採取降低風險之控制措施。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧訓練：

對於教職員工皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，內容宜包括：

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
3. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
4. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
5. 訓練執行特殊任務之能力。
6. 提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。
7. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(四) 適當配置作業場所：

透過作業場所適當之配置規劃(參閱附件三之範例)，降低或消除不法侵害之危害，採取有效降低風險之控制措施：

1. 物理環境：留意教職員工所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。
  - (1) 避免尖銳刺耳的噪音刺激教職員工之情緒或形成緊張態勢。
  - (2) 選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。
  - (3) 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。
  - (4) 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。
  - (5) 維護物理結構及設備之安全。
2. 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境，不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素。
  - (1) 通道：提供安全進出工作場所之通道。
  - (2) 空間：提供舒適的工作空間（宜有兩個出口），方便教職員工、來賓及承攬商使用，以降低緊張感。減少工作空間出現可作為武器的尖銳物品，如花瓶等。
3. 設備或擺飾：辦公桌椅之擺設應避免影響教職員工出入；保持擺飾量少、沒有尖銳的角緣，盡量固定在地板上。
4. 建築設計：建築物的出入口暢通；廁所、茶水間等明顯標示、方便運用並適當維護。工作場所設置安全區域及訂定緊急疏散程序，以利緊急狀況應變。
5. 監視系統：高風險工作場所設置監視系統，並定期妥善維護及測試。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

如本校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設置相關嚇阻防衛設施（如緊急求救鈴、監視攝影機等）：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是有攻擊傾向或有精神障礙者。
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. 執行人事調動告知時。
7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建立事件之處理程序：

1. 流程：為確保校內發生職場不法侵害事件得到控制，本校制定「吳鳳科技大學職場不法侵害處理執行流程」(圖1)。
2. 申訴或通報：本校教職員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，得填寫「吳鳳科技大學職場不法侵害通報及處置表」(附件四)向人事室辦理。
3. 宣導：藉由張貼並公布「吳鳳科技大學預防職場不法侵害之書面聲明書」，並利用集會或教育訓練等時機，加強宣導職場不法侵害事件通報/申訴及處理執行流程，讓所有教職員工清楚通報事件之程序及方法。
4. 通報處理：各級主管(或人事室)於接獲通報後，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。
5. 事後處置：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾。若加害者為本校內部教職員工，依懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。

(七) 執行成效之評估及改善：

1. 每半年至一年一次或於重大暴力事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。
2. 應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊、威嚇以及跟蹤騷擾的事件或家庭暴力被害人(或經依跟蹤騷擾防治法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」者。)，以協助追蹤。職場不法侵害事件發生後，本校應對環境及職務進行審查及檢討，找出改善之方式。
3. 所發生之職場不法侵害事件通報及處理資料應保護教職員工隱私，本計畫相關執行紀錄或文件至少保存3年。

六、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會議通過後實施；修正時亦同。

## 吳鳳科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為遵守職業安全衛生法及促使教職員工之間能互相尊重、包容，在工作上亦能互相支援協助，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體心理疾病，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廠商、來賓、照顧對象及陌生人對本校教職員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：教職員工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、職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 肢體不法侵害（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
- (二) 心理不法侵害（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
- (三) 語言不法侵害（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。

三、教職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) 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，都應立即向本校人事室提出申訴，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。

五、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。

六、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。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：(05)2267125分機21231

申訴專用電子信箱：[personnel@wfu.edu.tw](mailto:personnel@wfu.edu.tw)

學校負責人： \_\_\_\_\_ 簽署日期： \_\_\_\_\_

## 吳鳳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／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(不法侵害情境) <sup>註1</sup>	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理 /性騷擾) <sup>註2</sup>	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
<b>外部不法侵害</b>								
是否有學校外之人員(廠商、來賓、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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力史之來賓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之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"/>						
教職員工之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"/>						
教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或極需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

潛在風險(不法侵害情境) <sup>註1</sup>	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理 /性騷擾) <sup>註2</sup>	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
教職員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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
<b>內部不法侵害</b>								
學校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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被教職員工排擠或工作適應不良	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼,亟需被關懷照顧之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有超時工作,反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

潛在風險(不法侵害情境) <sup>註1</sup>	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理 /性騷擾) <sup>註2</sup>	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
工作環境是否有空間擁擠,照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

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 3x3 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。

## 吳鳳科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

## 「物理環境」方面

單位/處所: \_\_\_\_\_ 作業內容: \_\_\_\_\_ 檢點日期: \_\_\_\_\_

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			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			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			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。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註: 本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉, 事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- 檢點人員: \_\_\_\_\_  單位主管: \_\_\_\_\_
- 職業安全衛生人員: \_\_\_\_\_  人資/總務/工務或其他相關部門人員: \_\_\_\_\_
- 該單位/處所之勞工代表: \_\_\_\_\_
- 勞工健康服務醫護人員: \_\_\_\_\_

# 吳鳳科技大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

## 「工作場所設計」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_ 作業內容：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。</li> <li>◇ 未使用門予以鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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，並有定期維護及測試。</li> <li>◇ 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勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。</li> <li>◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

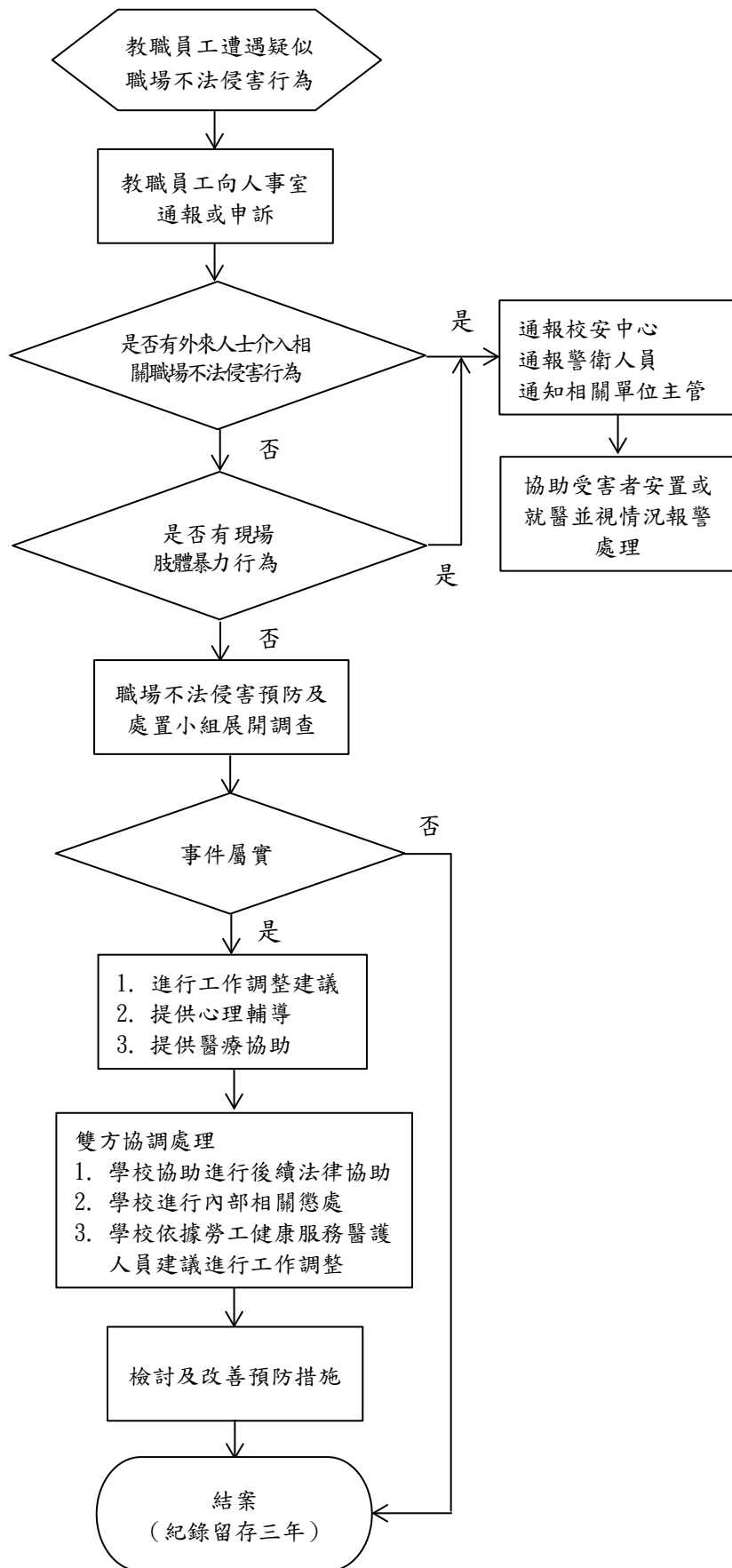
檢點人員：\_\_\_\_\_  單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_  人資/總務/工務或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_  勞工健康服務醫護人員：\_\_\_\_\_

圖 1

### 吳鳳科技大學執行職務遭受不法侵害處置執行流程



## 吳鳳科技大學職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：                    時間：	發生地點：
<b>受害者</b>	<b>加害者</b>
姓名或特徵： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：                    ）	姓名或特徵： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：                    ）
受害者及加害者關係：	發生原因及過程：
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。 <input type="checkbox"/> 語言暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。 <input type="checkbox"/> 心理暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。 <input type="checkbox"/> 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名：                    ）

通報人：

通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：                    時間：	調查日期：                    時間：
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員： <input type="checkbox"/> 內部人員：	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：  加害者說明發生經過與暴力原因：  目擊者說明發生經過與暴力原因：  調查結果：	
<b>受害者安置情形</b>	<b>加害者懲處情形</b>
<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：
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期：                    ） 未來改善措施：	

處理者：

審核者：

審核時間：