

國立宜蘭大學 113 年度第 2 次「環境保護暨職業安全衛生委員會」會議記錄

會議時間：113 年 6 月 27 日（星期四）上午 10 時 00 分

會議地點：本校行政大樓五樓第二 會議室

主 持 人：主任委員 吳柏青校長

紀錄：簡伶玲

出席委員：余思賢執行秘書、陳谷劭主任秘書、黃義盛研發長（請假）、張允瓊教務長、林進榮學務長、吳寂絹總務長、李欣運院長（請假）、林世斌院長、吳德豐院長、賴軍維院長、林大森學部長（請假）、劉鎮宗老師（請假）、官崇煜老師、陳建樺老師、梁辰瑋老師、陳瑩達老師（請假）、周賢興老師、曾國鈞老師、陳媛玲老師、李柏甫老師、徐明藤老師、涂馨友老師、簡伶玲護理師

列席人員：蕭皓中技士

壹、主席報告

貳、報告上次會議決議案及校長指示事項執行情形（第 2 頁）

- 一、為保障校園工作者之工作安全及因應職業災害事件發生，各計畫主持人若有聘任從事具危險作業之工作人員，建議應為其工作人員投保意外保險，其保險額度可參考行政院 87 年 3 月 23 日台 87 人政給字第 001923 號函規定辦理（因研究工作性質具危險性之意外保險費）。

參、業務報告事項（第 3 頁至第 8 頁）。

肆、提案討論：

提案一

案由：修正「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施」，提請審議（附件一 p9-P43）。

說明：

- 一、依據教育部所屬機關（構）學校執行職務遭受不法侵害（含職場霸凌）防治規定自我檢核表辦理，各機關（構）學校之「職務遭受不法侵害預防計畫」或相關規定須訂定有首長涉及不法侵害事件時之處理程序。
- 二、依據勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）」辦理。
- 三、檢附「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施」修正草案條文對照表及修正草案。

擬辦：修正後通過。

伍、臨時動議：無

陸、散會：11：15。

貳、報告上次會議決議案及校長指示事項執行情形

國立宜蘭大學 113 年度第 1 次「環境保護暨職業安全衛生委員會議」

會議決議案執行情形追蹤表

會議日期：113 年 3 月 22 日

主席 指示事項	案由及決議事項	承辦 單位	執行情形
一	有關職業災害通報流程，應以嚴謹及便利方向考量，請主任秘書協助研討，以研擬適當完整之通報流程。	環安衛 中心	為整合本校通報作業，並使同仁迅速且便利完成通報作業，職業災害事件通報、毒性及具有危害性之關注化學物質事件之通報作業，將依校安通報流程進行通報。相關作業流程商請學務處進行校安通報流程修訂。
二	112 年度建築物公共安全檢查缺失改善案。	環安衛 中心	體育館2樓運動中心等共計19地點，多已改善完成，餘3處- <u>園藝大樓</u> 及 <u>食品工廠</u> 已聯繫廠商會勘報價，待廠商施作， <u>體育館</u> 堆置雜物-地毯待尋找合適放置地點。

參、業務報告

參-1 職業安全項目

一、關於實驗室化學品相關事宜，說明如下：

(一) 112 年 8 月起執行本校「運作化學品管理要點」，要求各購買化學品單位核銷時應檢附查詢資料、SDS 文件，並於教育部化學品管理系統登載，並加會本中心，113 年起審查件數如下：

月份	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	合計
件數	26	6	19	16	7	7	81

(二) 化材系范國泰老師及食品系陳彥卉老師因教學研究需要申請「丙烯腈 95-100%」及「三氯化硼 20-25%」毒性化學物質使用核可。已於 3 月 29 日向宜蘭縣政府提出申請，縣政府於 4 月 18 日同意核發核可文件。

(三) 6 月 5 日進行實驗室作業環境監測，測定實驗場所包含食品檢驗中心、薄膜實驗室及土木系材料實驗室，測定甲苯、乙醚、正己烷、硫酸、甲醇、丙酮、汞、砷、鉛及鎘等項目，待實驗室檢測約一個月後有測定結果。

(四) 6 月 5 月通知各實驗室重新盤點禁水性物質，原化學品管理系統登載禁水性物質 2110.96 公斤，盤查及更正錯誤後現餘 17.83 公斤，已將調查結果副本警衛室留存以備不時之需。

參-2 環境保護與消防業務項目

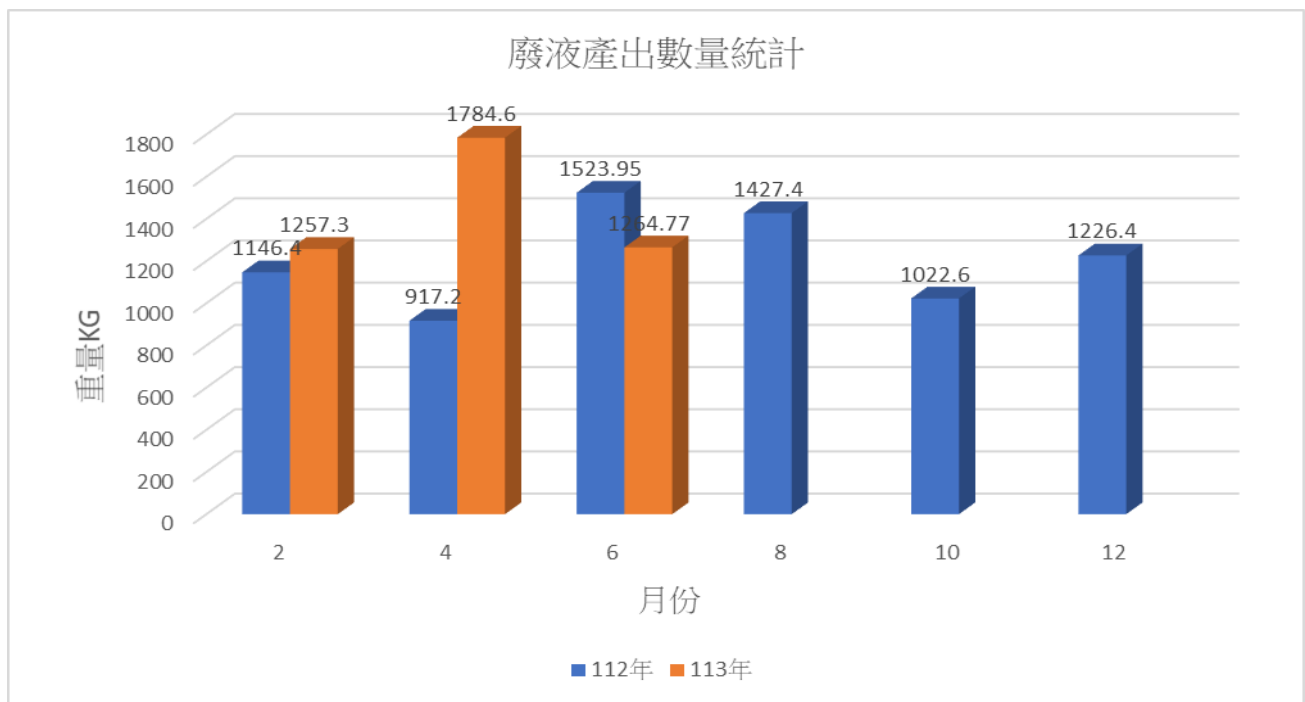
一、2 月 21 日配合環保局查核城南第一階段開發環境監測案，環評督導紀錄表已於 3 月 22 日回覆環保局委辦單位備查。

二、城南第一階段開發環境監測-委託技術服務案於 2 月 20 日開資格標，並於 3 月 15 日開評選小組會議，經評選後廠商符合資格於 3 月 28 日完成議價程序，環評作業持續進行中。

三、本校圖資館室內空氣品質優良標章將於 8 月到期，已於 3 月 19 日完成巡檢作業，5 月 9 日完成定檢作業，檢測項目包含二氧化碳、一氧化碳、甲醛、PM10 及細菌均符合法規規定，標章展延所需資料皆已上傳待環保局審核中。

四、113 學年度假日校區資源垃圾分類回收清理案已上網公告並於 6 月 13 日第一次開標但無廠商投標，已於 6 月 20 招標完成。

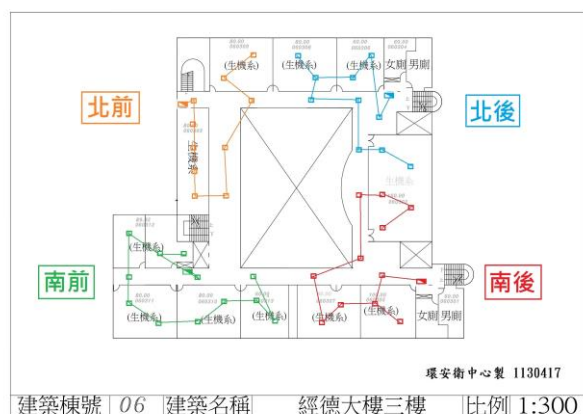
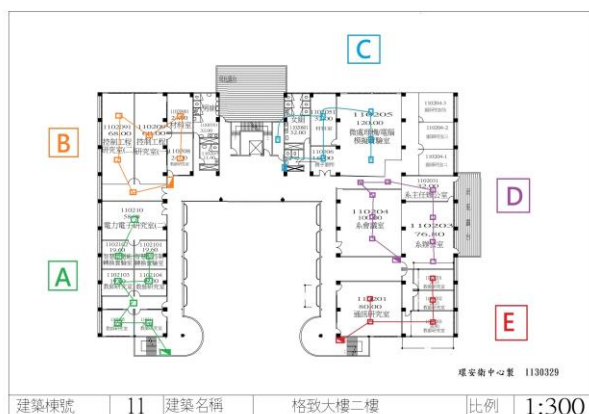
五、中心於 113 年 2 月、4 月及 6 月分別收取實驗室有毒廢液計 1,257 公斤、1,785 公斤及 1,255 公斤。與 112 年數量比較統計圖表如下：



六、中心清運處理廢液每公斤 51.7 元、藥品每公斤 255~450 元、事業廢棄物每公斤 9 元累計至 6 月 30 日清運處理數量如下，累計清運處理費用 39 萬 952 元。

日期	2 月 29 日	3 月 5 日	4 月 15 日	4 月 30 日	6 月 25 日	合計
廢液	2,645	0	3,100	0	0	5,745
廢藥	0	0	167	0	0	167
事業廢棄物	0	1,700	0	1,240	1410	4,350

- 七、113 年消防設備檢修及申報案於 1 月 10 日至 26 日進場檢查，於 4 月 2 日全數受理完成，113 年消防安全設備改善案將於 6 月 27 日開資格標，後續就盡速完成評選及改善作業。
- 八、為善盡社會責任推廣防災知識 4 月 27 日於宜蘭市謙和社區辦理高教深耕分項四-防災應變教育訓練及知識推廣計有 32 人參加，預計於 6 月 30 日將於思源社區社區發展協會辦理地震及火災應變教育訓練，另有規劃於 8 月宜蘭市玖珥行館社區辦理相關講習。
- 九、依據民防法、民防團隊編組訓練演習服勤及支援軍事勤務辦法將於 7 月 2 日下午及 7 月 9 日下午辦理民防團常年訓練 8 小時，已於 6 月 5 日將細部執行計畫送宜蘭縣政府警察局宜蘭分局備核，召集通知書已於訓練 10 日前送達民防團成員。
- 十、為使管理員及警衛能快速辨識火警或誤報所在位置並提升查修效率，重新整理火警分區圖共計 9 棟並將分區圖張貼於總機旁及共享於警衛 LINE 相簿。



十一、113 年建築物公共安全檢查案於 1 月 4 日及 18 日分別執行停控宿舍及五結校區檢查並於 1 月 22 日完成申報核備，另有地下停車場及南澳校區陸續辦理中預計於 7-9 月完成申報作業。

十二、112 年建築物公共安全檢查缺失改善日期展延至 113 年 7 月 20 日，改善情形如下，將持續追蹤改善情形。

112年建築物公共安全檢查缺失改善情形一覽表						
宜蘭縣政府准予展延至113.7.20						
	缺失位置	堆置雜物	牆面裝修非耐燃	隔間非耐燃	天花板非耐燃	防火門不能自動閉合
運動教育中心	體育館2樓	V				
園藝系	園藝系館2樓			V		
生輔組	時化學舍1F廚房		V		V	
生資院	生資大樓(1F、7F園藝、6F森林)	V	V			
電機系	格致大樓B1	V				
機械系	經德大樓B1, 教職5樓, 實習大樓3樓	V		V		
環工系	實習大樓4-5樓	V				
空中大學	經德大樓6樓				V	
合作社	教職大樓B1			V		
經管系	教職大樓7樓學生研究室		V			
化材系	教職大樓5樓			V		
人管院	人管院1樓		V		V	
食品系	園藝系館1樓, 食品系館2樓		V		V	
各棟建築物						V
改善狀況						
運動中心主任協調雜物放置地點, 報缺失改善完成前要求清空配合						
已聯繫廠商會勘報價, 待廠商施作						
已完成, 改為耐燃一級材料裝修(已檢附相關證明)						
已完成, 塗刷耐燃二級以上防火漆(已檢附相關證明)						
已清理完成						
已完成, 隔間覆蓋耐燃一級材料(已檢附相關證明)						
有改善但尚有雜物, 報缺失改善完成前要求清空配合						
已完成, 塗刷耐燃二級以上防火漆(已檢附相關證明)						
已完成, 部分拆除, 倉庫覆蓋耐燃一級材料(已檢附相關證明)						
已完成, 改為耐燃一級材料裝修(已檢附相關證明)						
已完成, 改為耐燃一級材料裝修(已檢附相關證明)						
已完成, 天花板改為耐燃一級材料及牆面塗刷耐燃二級以上防火漆(已檢附相關證明)						
已聯繫廠商會勘報價, 待廠商施作						
已完成						

參-3 職業衛生項目

- 一、校園傳染病防治：國內 COVID-19 疫情持續上升，接種新冠 XBB 疫苗為減少感染後重症或死亡風險最有效的方法，疾病管制署呼籲符合資格高風險對象儘速前往接種以提升免疫保護力，並做好個人衛生及防護。如有發燒或咳嗽、流鼻涕、喉嚨痛等疑似症狀，請儘速就醫並在家休息，維護自身健康安全。
- 二、臨場健康服務：113 年 1 月至 5 月共進行 3 場次臨場健康服務，由陽明交通大學附設醫院職業醫學專科王德皓醫師進行復工個案、母性健康保護、異常工作負荷評估、特殊危害作業實驗室訪查與健康諮詢服務。
- 三、職場不法侵害預防：針對高風險場所進行訪視及提出改善建議，改善情形詳如說明：
 - (一) 時習大樓土木材料實驗室辦公區天花板有水漬及破舊情形，恐有危害師生安全之風險建議修繕，目前已完成修繕工作。
 - (三) 女生宿舍地下室為電機房設置地點，部分區域較少使用且較為陰暗，尤其是倉儲前面的走道並無攝影機，建議評估需要加裝攝影機和呼救鈴的可能性，目前已增設緊急求救鈴，以因應緊急事故之發生。
 - (三) 工學院大樓因沒有門禁，土木系辦公室位於二樓，且院辦公室旁的樓梯通道一般人員亦可以自由出入，於夜間時可能有可疑人士出沒，建議於辦公場所間隔距離加裝呼救鈴，並定期安排安全人員巡視，以減少危害發生的可能。目前一樓已增設夜間照明設備，並預定全面檢修各樓層之求救鈴，以確定意外事故發生時能正常使用緊急求救鈴，減少危害發生的可能。
 - (四) 教穡大樓七樓照明設備不足，目前已更新照明設備。
- 四、職災個案關懷：生資院計畫助理因跌落山谷造成肋骨骨折、血胸及氣胸等傷害，啟動電話關懷服務及相關醫療轉介服務；11 月 24 日安排職業醫學專科醫師進行復工評估，個案表示同事均會協助工作，可負荷目前工作，目前因術後傷口發生蟹足腫現象，經進行類固醇治療後狀況已有改善，持續追蹤個案復原狀況。
- 五、急救人員訓練：為提升校園緊急救護能力，於 113 年 4-5 月共安排 7 位同仁參加初級救護技術員初訓及中華民國紅十字會初級急救員訓練；另安排 7 位同仁參加初級救護技術員複訓課程，強化教職員工之急救知能，保障全校師生之其健康與安全。
- 六、疾病預防與保健：
 - (一) 為提升教職員工生之健康管理與自我照護知能，預防及降低師生之心血管疾病發生率，於 113 年 3 月 11 日（星期一）14:00-16:00 於體育館一樓視聽教室辦理「護心保安康講座暨心律檢測」活動，邀請醫療財團法人羅許基金會羅東博愛醫院心血管中心蕭如豐醫師分享心血管疾病預防與保健秘訣，並安排免費心律檢測及血壓量測活動，共計 57

位教職員工生參加。

- (二) 為提升教職員工健康管理知能，並使其早期發現疾病，早期治療，於 113 年 5 月 20 日、6 月 3 日、6 月 24 日（星期一）9:30-11:30 於體育館一樓體適能檢測教室辦理 3 梯次「小心肝腹部超音波檢查」活動。本活動特別邀請到羅東博愛醫院胃腸肝膽科-江明峯主任醫師到校為教職員工進行免費腹部超音波檢查，並提供健康諮詢與醫療資源轉介服務，共有 30 位教職員工參加。

七、教職員工健康促進：

- (一) 為提升教職員工生之健康體能，預防肌少症之發生，於 113 年 3 月 27 日（星期三）13:30-14:30 於體育館一樓舞蹈教室辦理「健康人生肌不可失」活動，邀請專業體適能教練分享健康運動與增肌減脂的秘訣，共 33 位教職員工生參加。
- (二) 為促使教職員工生建立規律運動習慣，以預防肥胖及代謝症候群等慢性疾病發生，於 113 年 4-5 月分別辦理「活力塑身有氧」、「心靈瑜珈 SPA 活動」及「健康 i 運動」共 4 場次健康體能活動，邀請專業體適能教練教導健康運動與增肌減脂的秘訣，共 126 位教職員工生參加。
- (三) 為促使教職員工生了解如何聰明選擇適合自己的健檢項目，以及全民健保有哪些免費的健檢與癌症篩檢資源可以運用，於 113 年 5 月 20 日（星期一）9:30-10:30 於體育館一樓視聽教室辦理「健康管理 樂活人生」講座，邀請羅東博愛醫院李雅婷健康促進管理師來跟大家分享聰明健康管理的方法與秘訣，共有 52 位教職員工生參加。
- (四) 為強化教職員工之自我健康管理與照護之能，於 113 年 6 月 3 日（星期一）9:30-10:30 於體育館一樓視聽教室辦理「守護健康 全力以赴」講座，邀請羅東博愛醫院劉書玉專科護理師來跟大家分享女性常見疾病預防與保健之道，共有 43 位教職員工生參加。

八、本校特約醫療合約院所及優惠內容如下，如有就醫需求請記得攜帶 教職員工證、學生證等相關證明文件，以享有特約醫療優惠。

國立宜蘭大學 特約醫療院所及優惠內容	
醫療院所	優惠內容
國立陽明交通大學 附設醫院	享高階健康檢查等 專案價八折優待
臺北榮民總醫院 員山分院	門診掛號費50元 急診就醫掛號費100元
天主教靈醫會醫療財團法 人羅東聖母醫院	減免急診或門診掛號費50元
明悅中醫診所	門診掛號減免50元
宜蘭新悅中醫診所	門診掛號免收費(部分負擔除外) 院內產品九折優惠 健保不給付藥品享九折優惠
仁濟中醫聯合診所 羅東仁濟中醫聯合診所	門診掛號費五折 部分負擔另計50元

需持教職員工、學生身分證證明文件才可享有優惠

環境保護暨職業安全衛生中心

國立陽明交通大學附設醫院 高階健康檢查專案內容	
專案內容:	
1. 低輻射劑量電腦斷層肺癌篩檢	專案價 6,000 元。
2. 心臟冠狀動脈電腦斷層篩檢	專案價 6,000 元。
3. 心血管高階健檢專案價	13,000 元。
4. 精選高階健檢專案價	16,000 元。
5. 腦血管高階健檢專案價	20,000 元。

以上需持教職員工、學生身分證證明相關文件

環境保護暨職業安全衛生中心

九、113 年度實驗室安全衛生輔導與職業健康講座，截至 113 年 6 月 25 日止，參與人數共為 395 人，說明如下：

日期	項目	認證時數	地點/參與人數
1130104	臨場健康服務		各實驗室及辦公場所
1130130	承攬業務-職業安全衛生法規宣導	2.5 小時	綜合教室 104/20 人
1130222	上半年自衛消防編組訓練	4 小時	工學院演講廳/34 人
1130305	臨場健康服務		各實驗室及辦公場所
1130311	護心保安康講座暨心律檢測活動	2 小時	體育館二樓視聽教室及大廳/57 人
1130327	健康人生肌不可失活動	1 小時	體育館一樓舞蹈教室/33 人
1130425 1130430	活力塑身有氧活動	1 小時	體育館二樓舞蹈教室/46 人
1130430	健康 i 運動	1.5 小時	體育館二樓舞蹈教室/55 人
1130502	心靈瑜珈 SPA 活動	1 小時	體育館二樓舞蹈教室/25 人
1130516	臨場健康服務		各實驗室及辦公場所
1130520	健康管理樂活人生講座	1 小時	體育館樓視聽教室 1/52 人
1130603	守護健康全力以婦講座	1 小時	體育館一樓視聽教室 1/43 人
1130520 1130603 1130624	小心肝腹部超音波檢查	2 小時	體育館一樓視聽教室、體適能檢測教室/30 人

國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施修正草案對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
一、<u>目的</u>： <u>國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)即俗稱「職場暴力」，及處置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，依據「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生設施規則」，特訂定「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施」(以下簡稱本措施)。</u>	一、依據「職業安全衛生法」<u>第六條第二項</u>、「職業安全衛生設施規則」<u>第三百二十四之三條</u>，為防範執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，訂定「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施」(以下簡稱本措施)<u>供工作者遵循與參考。</u>	增訂本措施目的及敘明完整性。
二、<u>定義</u>： (一)當<u>評估</u>可能或已經出現下列類型之職場<u>不法侵害</u>，<u>即應啟動本措施</u>： 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等。 (二)職場<u>不法侵害來源</u> 1.內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括<u>校長及管理者</u>。	二、<u>名詞</u>定義： (一)職場暴力：<u>工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害，其來源又分為內部暴力及外部暴力。</u> (二)內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括<u>管理者及指導者</u>。 (三)外部暴力：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、<u>民眾及服務對象</u>。 三、當可能或已經出現下列類型	1.修正名詞定義。 2.調整編號順序。 3.增加網路霸凌及職場霸凌之名詞定義說明。

2.外部暴力：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、<u>學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。</u> 3.<u>網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。</u> (三)<u>職場霸凌與職場暴力：</u> 1.<u>職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。</u> 2.職場暴力：<u>除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。</u>	之職場暴力，應立即執行本措施： (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、歧視等。 (三)語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。 (四)性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等(<u>轉請性別平等教育委員會主政</u>)。	
三、<u>適用對象：</u> <u>本校勞動場所內教職員工及工作者。</u>		增訂本措施適用對象。

四、<u>職責分工：</u> (一)校長 1. <u>監督計畫依規定執行。</u> 2. <u>支持及協調校內各單位共同推動本計畫。</u> (二)環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）： 1. 規劃本措施之推動與執行、協助進行危害辨識及風險評估。 2. 受理申訴或通報<u>職場不法侵害</u>事件，並視事件性質請求駐警隊、人事室或聘僱單位進行調查或處理。 3. 擔任職場遭受不法侵害調查處置小組成員。 4. 協助因遭受不法侵害受傷之工作者就醫，相關健康指導、工作調整等身心健康保護措施之適性評估與建議。 5. 輔導受害者心理健康諮詢並適當轉介。 6. <u>辦理工作場所危害辨識及風險評估等相關教育訓練。</u> (三)人事管理部門（人事室、事務組）： 1. 擔任職場遭受不法侵害調查處置小組成員。 2. 受理工作者遭受職場不法侵害事件申訴，並提供相關資訊。	四、<u>各級權責：</u> (一)環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）： 1. 規劃本措施之推動與執行、協助進行危害辨識及風險評估。 2. 受理申訴或通報<u>職場暴力</u>事件，並視事件性質請求駐警隊、人事室或聘僱單位進行調查或處理。 3. 擔任職場遭受不法侵害<u>預防及</u>調查處置小組成員。 4. 協助因遭受不法侵害受傷之工作者就醫，相關健康指導、工作調整等身心健康保護措施之適性評估與建議。 5. 輔導受害者心理健康諮詢並適當轉介。 (二)學生諮商<u>中心</u>（以下簡稱諮商<u>中心</u>） 1. 擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理及辨識職場潛在危害及處理技巧等）。 2. 輔導受害者心理健康與諮詢。 3. 受害者身心健康保護措施之適性評估與建議。 (三)<u>人事管理部門</u>（人事室、<u>事務組</u>）： 1. 擔任職場遭受不法侵害<u>預防及</u>調查處置小組成員。	1. 修正標題名稱。 2. 增訂校長之工作職責。 3. 將職場暴力事件修正為職場不法侵害事件。 4. 調整編號順序。 5. 增訂環安衛中心及人事室負責之教育訓練內容。 6. 修正學生諮商組之單位名稱。
---	---	---

3. 進行勞資協商與爭議調解。 4. 進行後續法律協助。 5. 事件查證屬實召開本校教師申訴評議委員會、考績委員會、工友考核委員會，進行內部相關懲處。 6. 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。 7. <u>辦理職場暴力、職場霸凌、人際溝通、情緒管理、認識學校申訴機制、有關性別、文化多樣性、反歧視及相關法律常識等教育訓練。</u> (四)：事務組： <u>事件查證屬實，必要時召開本校工友考核委員會，進行內部相關懲處。</u> (五)學生諮商組(以下簡稱諮商組) 1. 擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理及辨識職場潛在危害及處理技巧等)。 2. 輔導受害者心理健康與諮詢。 3. 受害者身心健康保護措施之適性評估與建議。 (六)各單位主管及教職員工： 1. 配合本措施之執行、參與、風險評估及控制與改善。	2. 受理工作者遭受職場不法侵害事件申訴，並提供相關資訊。 3. 進行勞資協商與爭議調解。 4. 進行後續法律協助。 5. 事件查證屬實召開本校教師申訴評議委員會、考績委員會、工友考核委員會，進行內部相關懲處。 6. 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)各單位主管及教職員工： 1. 配合本措施之執行、參與、風險評估及控制與改善。 2. 遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。 3. 協助填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。 4. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。 5. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。 6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。	
---	--	--

2. 遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。 3. 協助填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」<u>(附件一)</u>。 4. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。 5. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。 6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。		
五、規劃與實施： (一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所明確宣示職場不法侵害零容忍，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。<u>於工作場所張貼公告「國立宜蘭大學禁止職場暴力之書面聲明」(附件二)，並配合填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(附件三)。</u> (二)辨識及評估危害：各單位遭遇的不法侵害風險和類型不同，故請依「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」<u>(附件一)</u>，進行實際風險評估。 (三)適當配置作業場所：<u>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」(附件四)進行相關檢點與</u>	五、規劃與實施： (一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所明確宣示職場不法侵害零容忍，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。 (二)辨識及評估危害：各單位遭遇的不法侵害風險和類型不同，故請依「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」進行實際風險評估。 (三)適當配置作業場所 <u>1. 物理環境：工作場所的物理外觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意工作者、學生、訪客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。</u> <u>(1)保持最低限噪音(控制於 60 分貝以</u>	1. 修正表一「國立宜蘭大學預防職場暴力之書面聲明」名稱，並修改順序為附件二。 2. 增列「職場不法侵害行為自主檢核表」(附件三)。 3. 增列附件一名稱。 4. 增加工作場所檢點紀錄表(附件四)，進行相關檢點與改善。 5. 刪除適當配置作業

<u>改善。並將校內職場不法侵害可能發生位置，列舉可強化措施之建議，詳見「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之作業場所規劃建議措施」（附件五）。</u> (四)<u>依工作適性適當調整人力：透過「行政管制措施」、「適性配工」與「工作設計」三個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」（附件四），進行相關檢點與改善。</u> (五)<u>辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。</u>	<u>下），避免刺激工作者、學生、訪客之情緒或形成緊張態勢。</u> (2)<u>選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。</u> (3)<u>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。</u> (4)<u>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。</u> (5)<u>維護物理結構及設備之安全。</u> 2. <u>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，可考量下列各項因子進行規劃。</u> (1)<u>通道：提供安全進出職場之通道，盡量減少事業單位對外通道分歧；主要出入口、往來動線等安全；員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</u> (2)<u>空間：提供適當工作空間（宜有兩個出口），減少工作空間出現可作為武器的</u>	場所文字說明。
---	--	----------------

	<u>銳器或鈍物等。</u> (3)<u>設備或擺飾：辦公傢俱之擺設應避免影響員工出入；且無尖銳的角緣等。</u> (4)<u>建築設計：建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間應有明顯標示；儘可能尊重個人隱私。</u> (5)<u>監視器及警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統，且應定期妥善維護及測試。</u> (6)<u>本校緊急求救按鈕及安全監視報警系統如下：</u> a. <u>本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。</u> b. <u>本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。</u> c. <u>校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，緊急求救按鈕共 34 處(校園內 28 處、校園外 6 處)，夜</u>	
--	--	--

	<u>間以閃紅燈呈現。</u> <u>d. 本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕，遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救鈕，校門口警衛將立即趕至現場支援。</u> (四)依工作適性適當調整人力。 (五)辦理危害預防及溝通技巧訓練。	
六、事件處理程序： <u>(一) 工作者遭遇疑似職場不法侵害事件時，可立即通知相關部門處理(人<u>事室</u>、環安衛中心、部門主管<u>及校長</u>處理)，<u>必要時</u>可立即通知駐衛警或通報警察單位到場處理；<u>處置流程詳見「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害處置流程」(附件六)。</u></u> <u>(二) 受害者或目擊證人填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害通報表」(附件七)，進行通報。若為性騷擾事件則依「國立宜蘭大學校園性別事件防治規定」及「國立宜蘭大學工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」辦理。</u> <u>(三) 成立調查處置小組：</u> <u>1.接獲通報後，應由該單位之行政單位一級主管或</u>	六、事件處理程序： (一)工作者遭遇疑似<u>(內部)</u>職場不法侵害事件時，可立即通知相關部門處理(人<u>資單位</u>、環安衛中心、部門主管處理)。 (二)<u>工作者遭遇疑似(外部)職場不法侵害事件時，可立即通知駐衛警或通報警察單位到場處理。</u> (三)受害者或目擊證人<u>可於二十四小時內，協助填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害通報及處置表」進行正式通報或申訴。</u> (四)<u>相關部門接獲工作者通報或申訴後，應視案件樣態，立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應；依其危害內容指派適當權責單位處理。</u> (五)成立調查處置小組，<u>小組應填寫「工作者遭受職場不法</u>	1. 合併與調整編號順序及修正文字說明。 2. 增列性騷擾案件及校長涉及不法侵害事件處理程序，並修正處置流程(附件六)。 3. 增列調查處置小組之權責及處理程序。

院長（學部長）視案件樣態召集人事室、學務處人員、環安衛中心管理人員、勞工健康服務人員及勞工代表組成調查處置小組。

2.若本校行政一級主管、院長或學部長涉及不法侵害事件，應由校長召集相關人員，組成調查處置小組。

3.若本校校長涉及不法侵害事件，由受害者逕向教育部提出申訴事宜。

4.小組成員需依行政程序法第三十二條、三十三條規定，進行迴避事宜，並負責執行控制暴力的策略、處理職場暴力案件及填具「國立宜蘭大學職場不法侵害處置表」（附件八）、「遭受職場不法侵害追蹤調查表」（附件九）。

5.成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。另小組成員於調查處理程序中，除經小組會議決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

6.調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或

侵害追蹤調查表」；調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。

(六)調查處置小組確認事件是否屬實，若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理（召開教師評議委員會、考績委員會、工友考核委員會），並讓受害者了解處理情形。

(七)內部暴力受害人後續追蹤：

1. 進行工作調整建議。
2. 提供心理輔導。
3. 提供醫療協助。

(八)外部暴力事件協調處理：協助當事人安置或就醫或後續法律程序。

申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。 (四)調查處置小組確認事件是否屬實，若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理（召開教師評議委員會、考績委員會、工友考核委員會），並讓受害者了解處理情形。 (五)調查處置小組協調各單位，安置受害人及進行後續關懷追蹤： 1. 協助安置受害人。 2. 提供醫療與法律協助。 3. 提供心理輔導。 4. 進行工作與人力調整。		
七、檢討與改善預防措施： (一)應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行<u>職場不法侵害</u>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。 (二)<u>職場不法侵害</u>事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 (三)職場<u>不法侵害</u>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，以利於每年進行風險評估和分析。 (四)所有職場<u>不法侵害</u>事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。	七、檢討與改善預防措施： (一)應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場<u>暴力</u>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。 (二)<u>暴力</u>事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 (三)職場<u>暴力</u>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，以利於每年進行風險評估和分析。 (四)所有職場<u>暴力</u>事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。	1. 調整編號順序。 2. 酌作文字修正。

八、本措施執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本措施經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後實施。

九、本措施經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後實施。

無修正

國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表									
學校名稱：○		評估日期：○		評估人員：○		評估日期：○			
工作場所：○		評估日期：○		評估人員：○		評估日期：○			
工作場所名稱（如：勾谷會館兩廳堂接待）									
潛在風險	是否	存在不法侵害類型 類別別	可能性 (發生率百分比)	危害性 (傷殘/賠償 發生率百分比)	風險等級	現有控制措施	應增加或修正 控制措施		
是否有校外人員（承包商、客戶、服務對象親友等）因執行或無權執行可能為該工作造成之不法侵害風險	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 心理	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
是否有已加工作會中繼續有暴力之虞	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
教職員工之工作性質是否執行工作安全案	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
教職員工之工作是否為單獨作業	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
教職員工之需於深夜或凌晨工作	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
教職員工需於教務生之環境工作	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			
教職員工之工作涉及現金交易或處理貴重物品	☐	□ 肢體 □ 性騷擾 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3%) □ 不太可能(2%) □ 絕不可能(1%)	□ 輕(1%) □ 中(2%) □ 重(3%)	□ 低(1-2) □ 中(3-4) □ 高(5-9)	管理控制 個人防護 其他:			

表四 國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表									
學校名稱 工作場所 建築/設施 外部不法侵害 (註：自審查結果選擇提供)	是否	潛在不法侵害 物類型	可能性 (發生率/年分)	嚴重性 (造成傷害 程度/年分)	風險等級	現行控制措施	應增加之控制 措施		
是否有校外之人員(承包商、客戶、訪客)聚集或頻繁出入 因 其行為無法預知或可能為該區 區工作者之不法侵害因素	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
是否有已知工作者曾接觸有 暴力史之客	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
教職員工之工作性質是否為執 行公共安全業務	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
教職員工之工作是否為單獨作 業	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
教職員工之需於深夜或凌晨工 作	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
教職員工需於較陌生之環境工 作	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:			
教職員工之工作涉及現金交易 運送或處理貴重物品	☐	□ 隨機 □ 心理 □ 語言 □ 性騷擾	□ 可能(3 ^分) □ 不太可能(2 ^分) □ 極不可能(1 ^分)	□ 輕微(3 ^分) □ 中(2 ^分) □ 嚴重(3 ^分)	□ 低(1-3 ^分) □ 中(3-4 ^分) □ 高(4-9 ^分)	□ 管理控制 □ 個人防護 □ 其他:	無		

表四修正為
附件一。

[illegible]

教職員之工作是為其服務對象之第一線服務人員	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員之工作是為社會服務如為病患提供或轉介社會服務	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員之工作是為常規服務如為老人、並提供護理服務	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工作是為非直接服務如為人提供社會法律服務或為家庭暴力受害者	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 行政事務 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
內即不法侵害者(有否當值班無宵防) ☐							
	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
暴力的受害者(是否由業主或教職員之同事或同事之同事) ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
是否當值班接受不到性別平等或性侵犯的教職員 ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
是否有同仁之騷擾或特殊騷擾(如騷擾或騷擾不恰當舉事) ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
是否有同仁的騷擾或工作應不及之處 ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
內是否有當值班毒品的教職員 ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
內是否有當值班不適當或精神或藥物不適當教職員 ☐	☐	☐ 該職工口誤 ☐ 該職工口誤	☐ 可能(3%) ☐ 不太可能(2%) ☐ 不可能(1%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 該(1-2%) ☐ 該(3-4%) ☐ 該(5-9%)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

內部是否設有特種危險品巡邏隊或 巡邏隊是否裝備有特種危險品之相關 器具	☐ 無 ☐ 有	☐ 可能(3 ⁺) ☐ 不可不考慮(2 ⁺) ☐ 絕不可不考慮(1 ⁺)	☐ 無(1 ⁺) ☐ 中(2 ⁺) ☐ 嚴重(3 ⁺)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(5-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	評估是否屬於 特種危險品之 作業
是否有時之作休息工作區之 安全職員	☐ 無 ☐ 有	☐ 可能(3 ⁺) ☐ 不可不考慮(2 ⁺) ☐ 絕不可不考慮(1 ⁺)	☐ 無(1 ⁺) ☐ 中(2 ⁺) ☐ 嚴重(3 ⁺)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(5-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
工作環境是否有空間標誌、照 明	☐ 無 ☐ 有	☐ 可能(3 ⁺) ☐ 不可不考慮(2 ⁺) ☐ 絕不可不考慮(1 ⁺)	☐ 無(1 ⁺) ☐ 中(2 ⁺) ☐ 嚴重(3 ⁺)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(5-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
工作場所是否有有相關管制 標誌	☐ 無 ☐ 有	☐ 可能(3 ⁺) ☐ 不可不考慮(2 ⁺) ☐ 絕不可不考慮(1 ⁺)	☐ 無(1 ⁺) ☐ 中(2 ⁺) ☐ 嚴重(3 ⁺)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(5-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

圖例評估方式說明：

1. 風險不可忽略者應評估其可能性之組合列定，評估結果可考慮下列因素：

(一)不可受到特種危險品影響之人員、傷者人數等。

(二)暴露時間、一般暴露時間。

(三)1. 嚴重度等：如：(1) 輕傷、發傷、嚴重度、嚴重傷害、組織傷害；(2) 造成上肢及嚴重度或永久性失能；(3) 造成永久性組織損傷、造成心口、肢體等傷害。

2. 暴露時間等：如：(1) 輕、嚴重、中、多、嚴重及致命性；(2) 高、嚴重組織生命及致命性傷害；(3) 造成永久或肢體損傷，可能造成精神傷害。

3. 非特種危險品應具足之非特種之工作，可能發生低區分一般可分為：

(一)不可估計：一年可能發生一至三次。

(二)不可估計：至少一年一次，可能發生一次。

(三)低：可能可估計：至少十年一次，可能發生一次。

4. 如非特種危險品可發生於非特種工作之評估，如表 5-5 為 3 級評估。

如特種工作，則應考慮特種工作與非特種工作之風險度應以是否可受之風險之計算方法。

風險類別 (風險)	暴露		
	嚴重度 (3分)	中區度 (2分)	輕度暴露 (1分)
不可估計 (9分)	嚴重度 (3分)	中區度 (2分)	輕度暴露 (1分)
不可估計 (6分)	嚴重度 (3分)	中區度 (2分)	輕度暴露 (1分)
不可估計 (3分)	嚴重度 (3分)	中區度 (2分)	輕度暴露 (1分)

[illegible]

附件二 國立宜蘭大學禁止職場暴力之書面聲明 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生、心理疾病，特以書面加以聲明。 一、本校決不容許本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦決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。 二、本校教職員工生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，應立即通知本校人事室、環安衛中心、部門主管處理或透過管道申訴，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。 三、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。 四、本校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，但如需要額外協助，本校亦將盡力給予提供。 五、本校緊急求救組位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救組，校門口警衛將立即趕至現場支援。 (一)本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。 (二)本校各大樓昇降機車廂內設置緊急報警及監視系統。 (三)校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，夜間以閃紅燈呈現設置。 (四)本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。 六、依受害人不同傷害程度提供保護措施，如需心理輔導可自人事室員工協助方案計畫或諮商組預約會議或由環安衛中心聘請職業醫學專科醫師評估。 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話：(03)9317021、(03)9317267、(03)9317277 申訴專用電子信箱：person@niu.edu.tw、eposh@niu.edu.tw	附件二-----國立宜蘭大學禁止職場暴力之書面聲明 -----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生、心理疾病，特以書面加以聲明。 一、本校決不容許本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦決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。 二、本校教職員工生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，應立即通知本校人事室、環安衛中心、部門主管處理或透過管道申訴，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。 三、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。 四、本校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，但如需要額外協助，本校亦將盡力給予提供。 五、本校緊急求救組位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救組，校門口警衛將立即趕至現場支援。 -----將立即趕至現場支援。 ----- (一)本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。 ----- (二)本校各大樓昇降機車廂內設置緊急報警及監視系統。 ----- (三)校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，夜間以閃紅燈呈現設置。 ----- (四)本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。 六、依受害人不同傷害程度提供保護措施，如需心理輔導可自人事室員工協助方案計畫或諮商組預約會議或由環安衛中心聘請職業醫學專科醫師評估。 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話：(03)9317021、(03)9317267、(03)9317277 申訴專用電子信箱：person@niu.edu.tw、eposh@niu.edu.tw -----校長----- -----日期：-----年-----月-----日-----	1. 修正標題名稱。 2. 酌作文字修正。 3. 修正附表順序為附件二。																			
附件三 職場不法侵害行為自主檢核表 單位： 主管簽名： 日期： <table><tr><th>職場不法侵害行為自主檢核項目</th></tr><tr><td>☐ 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。</td></tr><tr><td>☐ 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。</td></tr><tr><td>☐ 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。</td></tr><tr><td>☐ 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。</td></tr><tr><td>☐ 以各種方式鼓勵同事孤立被霸凌者，不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。</td></tr><tr><td>☐ 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。</td></tr><tr><td>☐ 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。</td></tr><tr><td>☐ 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。</td></tr><tr><td>☐ 剝奪被霸凌者的工作成果或聲望。</td></tr><tr><td>☐ 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。</td></tr><tr><td>☐ 不准被霸凌者請假。</td></tr><tr><td>☐ 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。</td></tr><tr><td>☐ 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標前進時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。</td></tr><tr><td>☐ 突然縮短交付期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。</td></tr><tr><td>☐ 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。</td></tr><tr><td>☐ 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。</td></tr><tr><td>☐ 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。</td></tr><tr><td>☐ 以上皆無。</td></tr></table> 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. 資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)。 3. 更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網(勞動力補給\職場萬花園\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)	職場不法侵害行為自主檢核項目	☐ 持續的吹毛求疵，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被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。	☐ 總是試圖貶抑被霸凌者個人、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，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。	☐ 以各種方式鼓勵同事孤立被霸凌者，不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。	☐ 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。	☐ 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。	☐ 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。	☐ 剝奪被霸凌者的工作成果或聲望。	☐ 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。	☐ 不准被霸凌者請假。	☐ 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。	☐ 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標前進時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。	☐ 突然縮短交付期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。	☐ 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。	☐ 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。	☐ 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。	☐ 以上皆無。	無	增加職場不法侵害自主檢核表(附件三)。
職場不法侵害行為自主檢核項目																					
☐ 持續的吹毛求疵，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被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。																					
☐ 總是試圖貶抑被霸凌者個人、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，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。																					
☐ 以各種方式鼓勵同事孤立被霸凌者，不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。																					
☐ 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。																					
☐ 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。																					
☐ 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。																					
☐ 剝奪被霸凌者的工作成果或聲望。																					
☐ 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。																					
☐ 不准被霸凌者請假。																					
☐ 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。																					
☐ 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標前進時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。																					
☐ 突然縮短交付期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。																					
☐ 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。																					
☐ 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。																					
☐ 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。																					
☐ 以上皆無。																					

附件四 工作場所檢點紀錄表		
一級單位： 評估人員： 評估日期：		二級單位： 工作性質： ☐ 行政工作 ☐ 實驗研究 單位主管：
物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現存措施)	應增加或改善之措施
噪音	無造成覺察刺激員工、妨害之情緒或造成緊張感 ☐ 是 ☐ 否	
照明	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室 ☐ 是 ☐ 否	
溫/濕度 通風狀況	應保持空間內通風良好，無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否	在維修區域及天氣過熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。 ☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他
建築結構	☐ 定期維護檢修 ☐ 無	
相關使用之設備	☐ 定期維護檢修 ☐ 無	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現存措施)	應增加或改善之措施
通道 (公共通道或員工 停車場等區域)	☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無障礙設備或輔助 ☐ 未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 惟應符合消防法規 ☐ 廁所、茶水間等有明显標示	
工作空間	☐ 設置安全環境並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少寬鬆無銳角 ☐ 安全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 ☐ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的傢俱及破窗，能及時修理 ☐ 工作場所張貼或宣告「禁止工作場所執行職務違反職務不法侵害之書面聲明」	
服務對象或訪客等候空間	☐ 安排安適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感	
室內外停車場	☐ 有 ☐ 無	☐ 安裝明亮的照明設備
高風險場所	☐ 有 ☐ 無 請詳述：	☐ 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通訊等裝置，並有定期維護及測試 ☐ 警報系統如警鈴、電話、喇叭、起波喇叭等，應提供給隔鄰區區區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁互助

無

增加工作場所檢點紀錄表(附件四)

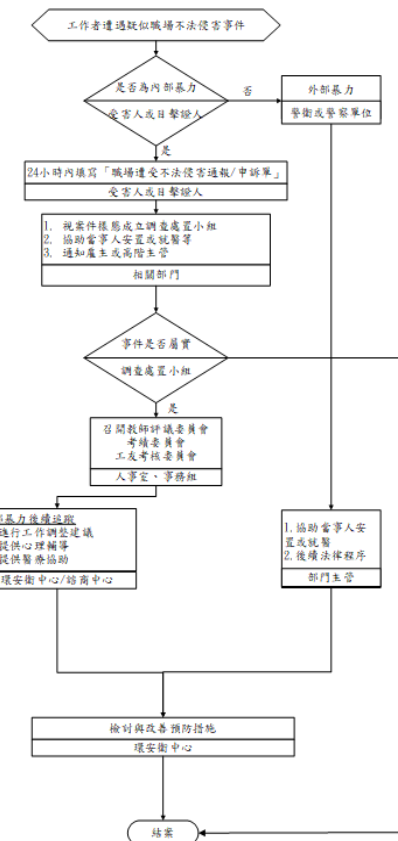
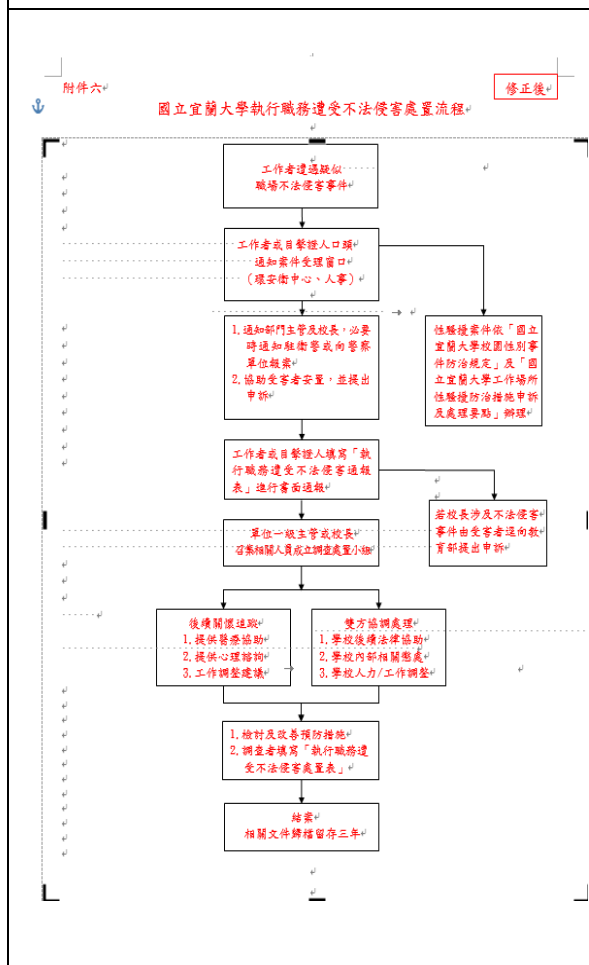
行政管制措施		
場所位置	現況描述(含現存措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 設有「訪客登記」等訪客管制措施 ☐ 無	
公共區域管制	☐ 劃分公共區域與作業區域管人員進出 ☐ 無	
工作區域管制	☐ 嚴禁未經授權進入 ☐ 無	
進出管制	☐ 未使用的門均上鎖(應符合消防法規) ☐ 無	
適性配工		
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業人數 現行預防措施
單獨作業或夜間工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供員工自衛防護工具
在不同作業場所移動	☐ 是 ☐ 否	☐ 配置保全人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 事先報告路線 ☐ 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害或曾恐嚇	☐ 是，教育訓練加強宣導緊急應變流程 ☐ 否	☐ 與他人協同作業 ☐ 配置保全或設置監視器
工作觀察		
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業人數 應增加或改善相關措施
需與校外人士接觸之服務	☐ 是 ☐ 否	☐ 簡化工作流程 ☐ 減少工作者與服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	☐ 是 ☐ 否	☐ 排班應取得員工同意並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力
其他職場友善措施	☐ 有，請詳述： ☐ 無(請填應增加或改善之措施)	☐ 允許適度時間對錯、分享資訊及解決問題 ☐ 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 ☐ 針對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
☐ 職業安全衛生人員： ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員： ☐ 勞工健康服務醫護人員：		

附件五 國立宜蘭大學職場不法侵害預防之作業場所規劃建議措施	
加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、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。（目前各學院、系辦、宿舍均已加設密碼鎖。）
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。 本校緊急求救鈕位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救鈕，校門口警衛將立即趕至現場支援。 (一) 本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。 (二) 本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。 (三) 校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，夜間以閃紅燈呈現設置。 (四) 本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。
工作場所及室內、室外及停車場	(一) 應設置安全區域或緊急疏散程序。 (二) 確保工作空間內有兩個出口。 (三) 將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。 (四) 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、剪刀、小刀等尖銳物。 (五) 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。 (六) 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。 (七) 在擁擠區域及天氣炎熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風，溫度良好；消除異味。 (八) 安裝明亮的照明設備。
工作單獨或負荷過重及其他職場友善措施	(一) 上班、輪休應取得勞工同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。 (二) 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 (三) 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 (四) 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

表五 國立宜蘭大學職場不法侵害預防之作業場所規劃建議措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、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。（目前各學院、系辦、宿舍均已加設密碼鎖。）
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。 本校緊急求救鈕位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救鈕，校門口警衛將立即趕至現場支援。 (一) 本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。 (二) 本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。 (三) 校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，緊急求救按鈕共 34 處(校園內 28 處、校園外 6 處)，夜間以閃紅燈呈現設置。 (四) 本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。
工作場所及室內、室外及停車場	(一) 應設置安全區域或緊急疏散程序。 (二) 確保工作空間內有兩個出口。 (三) 將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。 (四) 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、剪刀、小刀等尖銳物。 (五) 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。 (六) 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。 (七) 在擁擠區域及天氣炎熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風，溫度良好；消除異味。 (八) 安裝明亮的照明設備。
工作單獨或負荷過重及其他職場友善措施	(一) 上班、輪休應取得勞工同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。 (二) 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 (三) 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 (四) 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

修正附表名稱
為附件五。



圖一 國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害處置執行流程圖

1. 修正處置
流程，並增
列校長涉
及不法侵
害事件處
理程序。
2. 修正附件
順序，圖一
更改為附
件六。

國立宜蘭大學職場不法侵害通報制

送報人： 送報日期/時間： 4

表二 國立宜蘭大學職場不法侵害通報

通報人： 通報日期/時間：

修正附表順序為附件八。

國立宜蘭大學職場不法侵害處置委員會

陳述者: _____ 陳述日期/時間: _____
 審訊者: _____ 審訊日期/時間: _____

表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑人員詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、

表二 國立宜蘭大學職場不法侵害處置表

發行人：_____ 發刊日期/時間：_____
 筆談者：_____ 筆談日期/時間：_____

表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑
人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、結果等。⁴¹

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表

1. 是否為內部暴力事件：☐是 ☐否

☐否

2. 職場暴力處理小組成員：

A. 勞安人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 事務組人員：_____

D. 臨場護理師/醫師：_____

3. 本案調查結果說明如下：

表三 國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表

1. 是否為內部暴力事件：☐是 ☐否

☐否

2. 職場暴力處理小組成員：

A. 勞安人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 事務組人員：_____

D. 臨場護理師/醫師：_____

3. 本案調查結果說明如下：

修正附表順序
為附件九。

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)

一、受害者後續辦理情況：

1. 人事人員：

2. 勞安人員：

3. 臨場護理師/醫師：

4. 諮商中心心理師：

表三 國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)

一、受害者後續辦理情況：

1. 人事人員：

2. 勞安人員：

3. 臨場護理師/醫師：

4. 諮商中心心理師：

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)	表三國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)	
5. 事務組人員： _____ _____ _____ _____ 二、雙方協商： 1. 協商日期：_____ 2. 協商結果是否達成協議：☐是(接第3點) ☐否(接第4點) 3. 檢討及改善預防措施： _____ _____ _____ _____ 4. 職安署北區職業安全衛生中心、警政單位、司法機關介入處理： _____ _____ _____ _____	5. 事務組人員： _____ _____ _____ _____ 二、雙方協商： 1. 協商日期：_____ 2. 協商結果是否達成協議：☐是(接第3點) ☐否(接第4點) 3. 檢討及改善預防措施： _____ _____ _____ _____ 4. 職安署北區職業安全衛生中心、警政單位、司法機關介入處理： _____ _____ _____ _____	
處置者：_____ 單位主管：_____	處置者：_____ 單位主管：_____	

國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施修正草案

106年06月14日第2次「環境保護暨職業安全衛生委員會」會議通過

106年07月04日105學年度第22次行政會議通過

111年12月27日111學年度第3次環境保護暨職業安全衛生委員會會議修訂通過

113年06月27日113年度第2次環境保護暨職業安全衛生委員會會議修訂通過

一、目的：

國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，及處置在工作相關的環境中(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，依據「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生設施規則」，特訂定「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理措施」(以下簡稱本措施)。

二、定義：

(一)當評估可能或已經出現下列類型之職場**不法侵害**，即應啟動**本措施**：

- 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等。

(二)職場**不法侵害**來源

- 1.內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及管理者。
- 2.外部暴力：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、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
- 3.網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

(三)職場霸凌與職場暴力：

- 1.職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。
- 2.職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

三、適用對象：

本校勞動場所內教職員工及工作者。

四、職責分工：

(一) 校長

- 1.監督計畫依規定執行。

2.支持及協調校內各單位共同推動本措施。

(二)環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）：

- 1.規劃本措施之推動與執行、協助進行危害辨識及風險評估。
- 2.受理申訴或通報職場不法侵害事件，並視事件性質請求駐警隊、人事室或聘僱單位進行調查或處理。
- 3.擔任職場遭受不法侵害調查處置小組成員。
- 4.協助因遭受不法侵害受傷之工作者就醫，相關健康指導、工作調整等身心健康保護措施之適性評估與建議。
- 5.輔導受害者心理健康諮詢並適當轉介。

6.辦理工作場所危害辨識及風險評估等相關教育訓練。

(三)人事室：

- 1.擔任職場遭受不法侵害調查處置小組成員。
- 2.受理工作者遭受職場不法侵害事件申訴，並提供相關資訊。
- 3.進行勞資協商與爭議調解。
- 4.進行後續法律協助。
- 5.事件查證屬實召開本校教師申訴評議委員會、考績委員會、工友考核委員會，進行內部相關懲處。
- 6.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。
- 7.辦理職場暴力、職場霸凌、人際溝通、情緒管理、認識學校申訴機制、有關性別、文化多樣性、反歧視及相關法律常識等教育訓練。

(四)事務組：

事件查證屬實，必要時召開本校工友考核委員會，進行內部相關懲處。

(五)學生諮商組（以下簡稱諮商組）：

- 1.擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理及辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
- 2.輔導受害者心理健康與諮詢。
- 3.受害者身心健康保護措施之適性評估與建議。

(六)各單位主管及教職員工：

- 1.配合本措施之執行、參與、風險評估及控制與改善。
- 2.遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。
- 3.協助填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件一）。
- 4.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 5.負責提供所屬工作者必要之保護措施。
- 6.遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。

五、規劃與實施：

- (一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所明確宣示職場不法侵害零容忍，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。於工作場所張貼公告「國立宜蘭大學禁止職場暴力之書面聲明」(附件二)，並配合填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(附件三)。
- (二)辨識及評估危害：各單位遭遇的不法侵害風險和類型不同，故請依「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件一)，進行實際風險評估。
- (三)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」(附件四)進行相關檢點與改善。並將校內職場不法侵害可能發生位置，列舉可強化措施之建議，詳見「國立宜蘭大學職場不法侵害預防之作業場所規劃建議措施」(附件五)。
- (四)依工作適性適當調整人力：透過「行政管制措施」、「適性配工」與「工作設計」三個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(附件四)，進行相關檢點與改善。
- (五)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。

六、事件處理程序：

- (一)工作者遭遇疑似職場不法侵害事件時，可立即通知相關部門處理(人事室、環安衛中心、部門主管及校長處理)，必要時可立即通知駐衛警或通報警察單位到場處理；處置流程詳見「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害處置流程」(附件六)。
- (二)受害者或目擊證人填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害通報表」(附件七)，進行通報。若為性騷擾事件則依「國立宜蘭大學校園性別事件防治規定」及「國立宜蘭大學工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」辦理。
- (三)成立調查處置小組：
- 1.接獲通報後，應由該單位之行政單位一級主管或院長(學部長)視案件樣態，召集人事室、學務處人員、環安衛中心管理人員、勞工健康服務人員及勞工代表組成調查處置小組。
 - 2.若本校行政一級主管、院長或學部長涉及不法侵害事件，應由校長召集相關人員，組成調查處置小組。
 - 3.若本校校長涉及之不法侵害事件，則由受害者逕向教育部提出申訴事宜。
 - 4.小組成員需依行政程序法第三十二條、三十三條規定，進行迴避事宜，並負責執行控制暴力的策略、處理職場暴力案件及填具「國立宜蘭大學職場不法侵害處置表」(附件八)、「遭受職場不法侵害追蹤調查表」(附件九)。
 - 5.成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。另小組成員於調查處理程序中，除經小組會議

決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。

6.調查或處理之過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及通報或申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。

(四)調查處置小組確認事件是否屬實，若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理（召開教師評議委員會、考績委員會、工友考核委員會），並讓受害者了解處理情形。

(五)調查處置小組協調各單位，安置受害人及進行後續關懷追蹤：

1.協助安置受害人。

2.提供醫療與法律協助。

3.提供心理輔導。

4.進行工作與人力調整。

七、檢討與改善預防措施：

(一)應至少每三年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。

(二)**職場不法侵害**事件發生後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

(三)**職場不法侵害**相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以利於每年進行風險評估和分析。

(四)所有**職場不法侵害**事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

八、本措施執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本措施經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後實施。

附件一

國立宜蘭大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

學校名稱： 工作場所： 評估人員：				單位： 評估日期： 審核者：				
外部不法侵害（註：勾否者該項無需評估）								
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	A 可能性 (發生率計分)	B 嚴重性 (預期傷害程度計分)	風險等級	現有控制措施	應增加或修正 相關措施
是否有校外之人員（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 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他：	
是否有已知工作者會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工之需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3) ☐ 不太可能(2) ☐ 極不可能(1)	☐ 輕(1) ☐ 中(2) ☐ 嚴重(3)	☐ 低(1-2) ☐ 中(3-4) ☐ 高(6-9)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	無

教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	☐
教職員工之工作是否會接觸酗酒、毒癮或精神疾病之患者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	☐
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼、亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	☐
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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	☐
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)								
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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史之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	☐

內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼亟需被關懷照顧之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 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	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	單位主管與人事依法管控工時
工作環境是否有空間擁擠、照明 設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作場所是否有未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 可能(3分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 極不可能(1分)	☐ 輕(1分) ☐ 中(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

※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，造成心理級度不舒服。

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。

風險等級 (分數)		嚴重性		
		嚴重傷害 (3分)	中度傷害 (2分)	輕度傷害 (1分)
可能性	可能(3分)	高度風險 (9分)	高度風險 (6分)	中度風險 (3分)
	不太可能(2分)	高度風險 (6分)	中度風險 (4分)	低度風險 (2分)
	極不可能(1分)	中度風險 (3分)	低度風險 (2分)	低度風險 (1分)

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生、心理疾病，特以書面加以聲明。

- 一、本校決不容許本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦決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。
- 二、本校教職員工生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，應立即通知本校人事室、環安衛中心、部門主管處理或透過管道申訴，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。
- 三、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。
- 四、本校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，但如需要額外協助，本校亦將盡力給予提供。
- 五、本校緊急求救鈕位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救鈕，校門口警衛將立即趕至現場支援。
 - (一)本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。
 - (二)本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。
 - (三)校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，夜間以閃紅燈呈現設置。
 - (四)本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。
- 六、依受害人不同傷害程度提供保護措施，如需心理輔導可自人事室員工協助方案計畫或諮商組預約會談或由環安衛中心聘請職業醫學專科醫師評估。
- 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：[\(03\)9317021](tel:039317021)、[\(03\)9317267](tel:039317267)、[\(03\)9317277](tel:039317277)。

申訴專用電子信箱：person@niu.edu.tw、eposh@niu.edu.tw。

校長

日期： 年 月 日

單位：

主管簽名：

日期：

職 場 不 法 侵 害 行 為 自 主 檢 核 項 目

- | |
|--|
| ☐ 持續的吹毛求疵，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被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
☐ 總是試圖貶抑被霸凌者個人、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，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
☐ 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
☐ 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
☐ 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
☐ 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
☐ 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
☐ 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
☐ 不准被霸凌者請假。
☐ 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐ 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐ 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐ 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
☐ 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。
☐ 以上皆無。 |
|--|

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. 資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引（第二版）。

3. 更多的資料請參閱：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>）。

一級單位： 評估人員：		二級單位： 工作性質： ☐ 行政工作 ☐ 實驗研究 評估日期：		單位主管：	
物理環境					
環境相關因子		現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施	
噪音		無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否			
照明		保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室 ☐ 是 ☐ 否			
溫/濕度 通風狀況		應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否		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。 ☐ 對外窗戶 ☐ 循環風扇 ☐ 空調設備 ☐ 其他	
建築結構		☐ 定期維護檢修 ☐ 無			
相關使用之設備		☐ 定期維護檢修 ☐ 無			
工作場所設計					
場所位置		現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施	
通道 (公共通道或員工 停車場等區域)		☐ 設有安全進出之通道、逃生門 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示			
工作空間		☐ 設置安全環境並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 ☐ 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 ☐ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 工作場所張貼或宣告「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之書面聲明」			
服務對象或訪客 等候空間		☐ 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			
室內外及停車場		☐ 有 ☐ 無		☐ 安裝明亮的照明設備	
高風險場所		☐ 有 請詳述： ☐ 無			
		☐ 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 ☐ 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			
行政管制措施					

場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 設有「訪客登記」等訪客管制措施 ☐ 無	
公共區域管制	☐ 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 ☐ 無	
工作區域管制	☐ 配戴識別證或通行證 ☐ 無	
進出管制	☐ 未使用的門均上鎖(應符合消防法規) ☐ 無	

適性配工

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業 人數	現行預防措施
單獨作業或夜間工作	☐ 是： ☐ 否		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供勞工員工自我防衛工具
在不同作業場所移動	☐ 是： ☐ 否		◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程 ☐ 事先報告路線 ☐ 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇	☐ 是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 ☐ 否		☐ 與他人協同作業 ☐ 配置保全或設置監視器

工作設計

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作業	應增加或改善相關措施
需與校外人士接觸之服務	☐ 是： ☐ 否		☐ 簡化工作流程 ☐ 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	☐ 是： ☐ 否		☐ 排班應取得員工同意並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力
其他職場友善措施	☐ 有，請詳述： ☐ 無(請填應增加或改善之措施)		☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 ☐ 針對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

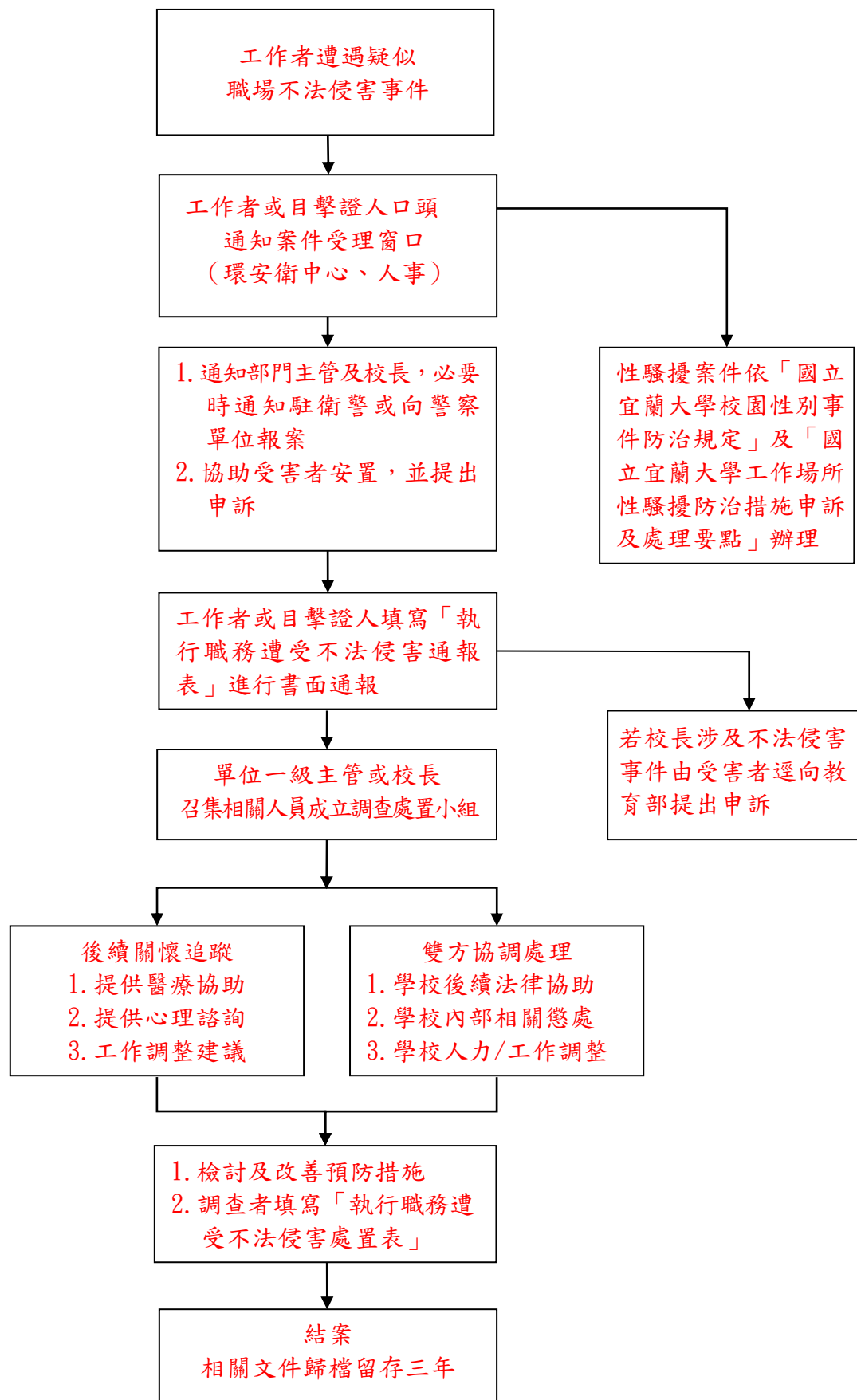
☐職業安全衛生人員： _____

☐人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____

☐勞工健康服務醫護人員： _____

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、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。（目前各學院、系辦、宿舍均已加設密碼鎖。）
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。 本校緊急求救鈕位置：遇到緊急狀況(遭受脅迫)時按緊急求救鈕，校門口警衛將立即趕至現場支援。 (一) 本校於各棟大樓女生廁所入口設置緊急求救按鈕及安全監視報警系統。 (二) 本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。 (三) 校園內及圍牆周圍出入口設置緊急求救按鈕，夜間以閃紅燈呈現設置。 (四) 本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。
工作場所及室內、室外及停車場	(一) 應設置安全區域或緊急疏散程序。 (二) 確保工作空間內有兩個出口。 (三) 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。 (四) 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、剪刀、小刀等尖銳物。 (五) 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。 (六) 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。 (七) 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風濕度良好；消除異味。 (八) 安裝明亮的照明設備。
工作單調重複或負荷過重及其他職場友善措施	(一) 上班、輪休應取得勞工同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。 (二) 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 (三) 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 (四) 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害處置流程



國立宜蘭大學職場不法侵害通報表

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：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 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： ☐ 肢體不法侵害 ☐ 語言不法侵害 ☐ 心理不法侵害 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 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：_____

國立宜蘭大學職場不法侵害處置表

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不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）	
加害者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）	
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：_____處理日期/時間：_____

審核者：_____審核日期/時間：_____

表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑
 人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表

1.是否為內部暴力事件：☐是。

☐否。

2.職場暴力處置小組成員：

A. 勞安人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 事務組人員：_____

D. 臨場護理師/醫師：_____

3.本案調查結果說明如下：

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)

一、受害者後續辦理情況：

1.人事人員：

2.勞安人員：

3.臨場護理師/醫師：

4.諮商中心心理師：

處置者：

單位主管：

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表(續)

5.事務組人員：

二、雙方協商：

1.協商日期：_____

2.協商結果是否達成協議：☐是(接第 3 點) ☐否(接第 4 點)

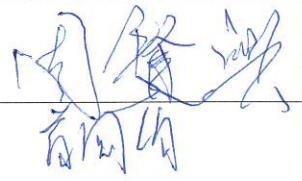
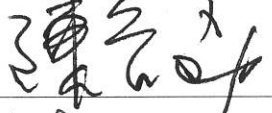
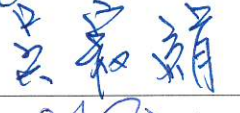
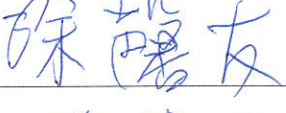
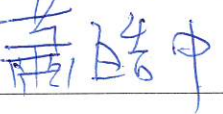
3.檢討及改善預防措施：

4.職安署北區職業安全衛生中心、警政單位、司法機關介入處理：

國立宜蘭大學 113 年度第 2 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議簽到表

開會時間：113 年 6 月 27 日(星期四) 上午 10 時 00 分

會議地點：行政大樓五樓第二會議室

委員名單	簽名	委員名單	簽名
吳柏青校長 (兼主任委員)		陳瑩達委員	請假
余思賢委員 (兼執行秘書)		周賢興委員	
陳谷劭委員		曾國鈞委員	
林世斌委員		陳媛玲委員	
張允瓊委員		李柏甫委員	
吳寂絹委員		徐明藤委員	
林進榮委員		涂馨友委員	
黃義盛委員	請假	簡伶玲委員 (職業安全衛生護理師)	
李欣運委員	請假	蕭皓中 技士	
吳德豐委員	簡國成(A)		
賴軍維委員	黃逸帆(代)		
林大森委員	請假		
劉鎮宗委員 (兼輻射防護員)	請假		
官崇煜委員	吳永復 代		
陳建樺委員	劉信璋 代		
梁辰瑋委員	梁辰瑋		