

國立宜蘭大學 114 年度第 1 次「環境保護暨職業安全衛生委員會」會議紀錄

會議時間：114 年 4 月 9 日（星期三）中午 12 時 10 分

會議地點：本校行政大樓五樓第一會議室

主持人：主任委員 陳威戎校長

紀錄：蕭皓中

出席委員：王修璇委員兼執行秘書、尤進欽委員、游竹委員、陳懷恩委員、余思賢委員、王宜達委員、李欣運委員、吳德豐委員、賴軍維委員、林世斌委員、林大森委員、劉鎮宗委員、蕭皓中委員、簡伶玲委員、高靖雯委員、伍姜燕委員、劉雅倫委員、羅卓文委員、吳靜茹委員、林慧櫻委員、陳淑娟委員、張心怡委員、薛雅琪委員、許秀蘭委員

列席人員：陳翠瑤組長、林政達先生

壹、主席報告：(略)

貳、報告上次會議決議案及校長指示事項執行情形 (P.3- P.5)

參、業務報告事項 (P.6-P.12)

肆、提案討論：

提案一

案由：修正「國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會設置要點」，提請審議 (P.13-P.15)。

說明：

- 一、依據職業安全衛生管理辦法 11 條第一項「委員會成員應包含勞工代表」及同條第五項「勞工代表，應佔委員人數三分之一以上；事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。」辦理
- 二、本校屬無工會組織有勞資會議者，勞資會議設有勞工代表 5 名，為符合法令規定，中心參考其他學校委員會設置要點，修正勞工代表產生方式提請審議。
- 三、檢附「國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會設置要點」修正草案條文對照表及修正草案。

擬辦：經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後，續提行政會議通過後實施。

決議：修正後續提行政會議審議，通過後實施。

提案二

案由：新訂「國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生相關罰款分擔要點」，提請審議 (P.16-P.25)。

說明：

- 一、為督促各工作場所負責人及各級單位，落實工作場所安全衛生管理，共同承擔校園安全衛生管理責任，特定本罰款分擔要點。
- 二、檢附草案總說明、草案逐點說明、草案及各校罰款分攤原則彙整表，如附件。

擬辦：經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後，續提行政會議通過後實施。

決議：修正後續提擴大行政會議審議，通過後實施。

提案三

案由：修正「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點」，提請審議(P.26-P.50)。

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)防治規定及勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」辦理。
- 二、檢附「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點」修正草案條文對照表及修正草案。

擬辦：經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。

決議：修正後通過並實施。

伍、臨時動議：無

陸、散會：13:30

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 4 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：114 年 1 月 15 日

案由	說明	承辦單位	執行情形
<p>一、修正「國立宜蘭大學承攬作業安全衛生管理要點」，提請審議。</p>	<p>一、為維護承攬作業安全衛生，本要點四、(二)，對於各單位逕行採購之承攬作業(第二類)未知會環安衛中心，因此無法掌握校園委託承攬情形及可能危害，擬修正承攬作業管理流程，以加強承攬管理。</p> <p>二、檢附「國立宜蘭大學承攬作業安全衛生管理要點」修正草案條文對照表及修正草案。</p>	<p>環安衛中心</p>	<p>本案業經 114 年 2 月 3 日 113 學年度第 9 次行政會議通過，已於 2 月 19 日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。</p>
<p>二、增訂「國立宜蘭大學職場霸凌防治與處理作業要點」，提請審議。</p>	<p>一、依據「教育部員工職場霸凌防治與處理作業要點」及勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」辦理。</p> <p>二、為保障本校教職員工之安全，建構健康友善之職場環境，避免於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，積極防治處理職場霸凌。</p>	<p>環安衛中心</p>	<p>本案業經 114 年 2 月 3 日 113 學年度第 9 次行政會議通過，並於 114 年 2 月 19 日公告於中心網頁，並以電子郵件傳送本校教職員工生周知。</p>
<p>三、增訂「國立宜蘭大學職業安全衛生教育訓練管理要點」，提請審議。</p>	<p>一、依「教育部辦理大專校院校園職業安全衛生管理輔導及驗證審查實施要點」辦理。</p> <p>二、教育部每年邀請職安衛領域專家學者入校輔導 3 次，協助檢視各項管理制度文件完備性，及執行措施妥適性，強化學校執行職業安全衛生管理業務</p>	<p>環安衛中心</p>	<p>一、已於 2 月 19 日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。</p> <p>二、定於 4 月 30 日舉辦 114 年一般安全衛生教育訓練，已請各單位統計未接受安全</p>

	<p>之能力。</p> <p>三、中心預計參加114年度教育部職業安全衛生管理輔導，擬訂定未建構管理制度，落實職安管理。</p>		衛生教育人員名單。
<p>四、增訂「國立宜蘭大學學校職業災害、虛驚事件調查及處理要點」，提請審議。</p>	同案由三說明	環安衛中心	已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。
<p>五、增訂「國立宜蘭大學教職員工健康管理要點」，提請審議。</p>	同案由三說明	環安衛中心	已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。
<p>六、增訂「國立宜蘭大學採購安全衛生管理要點」，提請審議。</p>	同案由三說明	環安衛中心	<p>一、已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。</p> <p>二、已請採購組把關，採購單位如有疏漏，協助會辦中心。</p>
<p>七、增訂「國立宜蘭大學職業安全衛生作業標準要點」，提請審議。</p>	同案由三說明	環安衛中心	<p>一、已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。</p> <p>二、擬於本年7-9月重新辦理風險評估作業，針對風險不可接受之作業要求完成職業安</p>

			全衛生作業標準。
八、增訂「國立宜蘭大學職業安全衛生變更管理要點」，提請審議。	同案由三說明	環安衛中心	<p>一、已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。</p> <p>二、另於3月28日郵件通知各實驗室如有搬遷，務必評估新實驗室風險，並填寫變更作業安全評估申請單及查核表送中心審查。</p>
九、增訂「國立宜蘭大學個人安全衛生防護器具管理要點」，提請審議。	同案由三說明	環安衛中心	已於2月19日郵件通知本校教職員知悉並公告於中心網頁供大家查詢參閱。
十、環安委員會委員各學院推派代表身份別是否限定勞保身分待釐清。	<p>一、依據職業安全衛生管理辦法11條第一項，委員會成員應包含勞工代表。</p> <p>二、依據同條第五項，勞工代表，應佔委員人數三分之一以上；事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。</p>	環安衛中心	中心依據法令規定及參考其他學校設置要點，修正環安委員會設置要點將於提案一討論審議。

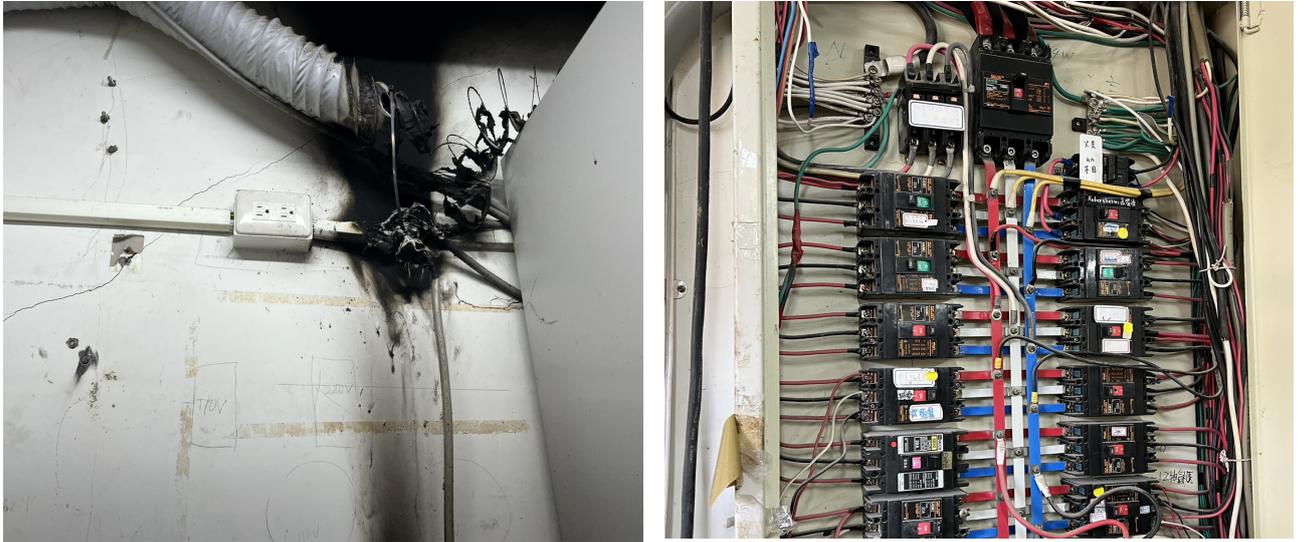
◆114 年度第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議報告事項

- 一、完成「職場不法侵害(含職場霸凌)預防及風險評估」線上問卷調查(調查時間 114 年 2 月 12~114 年 3 月 10 日)，共有 174 位同仁填寫，統計分析如附件一。同仁處於高風險等級共 19 人次，均完成追蹤關懷並傳達有中心有提供心理諮商服務，高風險同仁反應目前無需進一步諮商。另外，同仁建議預防危害措施歸納共計 7 項，追蹤執行情形詳如附表二。
- 二、完成「單位主管職場不法侵害行為自主檢核」線上問卷調查(調查時間 114 年 2 月 12~114 年 3 月 10 日)，應填答人數計 77 位，共有 49 位主管填寫，行政單位未填答計 16 人，學術單位未填答 12 人，檢核結果如圖一。在 15 項問題中，僅在「對事情的要求吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲」有 4 位偶爾發生，在「不准員工請休假、事、病假」有 2 位偶爾發生，「會在私下或他人面前對特定員工咆哮、羞辱或威脅」有 1 位偶爾發生，「不准特定員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳」有 1 位偶爾發生，其餘項目均不曾發生。中心將持續辦理「正向溝通工作坊」活動，營造職場友善合作關係。
- 三、中心請各實驗室老師協助於 114 年 3 月 17 日以前完成調查所屬實驗室是否從事特別危害作業及教職員工生職業病預防調查。各學院繳交情形，工學院 76.6%、生資院 76.3%、電資院 41.7%、人管院 100%，詳如附件二，請尚未繳交之實驗室儘速繳交，以利安排作業人員之特殊體格健康檢查及臨場健康服務相關事項。
- 四、生活型態醫學工作坊：為建立教職員工「生活型態醫學」概念，中心與羅東博愛醫院將於 114 年 4 月 16 日至 7 月 16 日共計 12 週時間，合作辦理「生活型態醫學工作坊」。透過六大支柱：營養、身體活動、壓力管理、恢復睡眠、避免危害物質及正向連結等健康促進方案，提昇教職員工健康自主管理能力，促使建立健康生活型態，遠離疾病威脅，已邀請 21 位同仁參加。
- 五、113 年度第 3 次環安會議通過教職員工心理健康支持方案，若有需求之教職員工可洽環安中心協助安排至特約機構接受心理諮詢。
- 六、中心於 1 月 15 日召開男生宿舍管理員打掃宿舍外球場跌倒案職業災害調查會議，並將調查結果送北檢備查，北檢後續於 2 月 7 日到校訪視並針對本校缺失(安全防護器具領用登記表及安全防護器具檢點表)無紀錄予開立罰單。為避免相同事故發生，中心於 2 月 18 日通知各單位檢視所屬工作者是否皆備有防護具，並填寫"安全防護具領用登記表"及"安全防護具檢點紀錄表上傳中心雲端備查，截至 3 月 28 日計有 12 個單位回傳。
- 七、3 月 20 日夜間時習大樓 502 實驗室發生電線走火虛驚事故，可能原因為接線不確實、線徑太小，無熔絲開關無法起到保護效果，為避免相同事故，建議各實驗室檢查事項如下：
 - (一)請專人檢視各電源迴路線徑是否足夠。
 - (二)高耗電設備避免於夜間運轉，如因實驗所需，建議分流於不同迴路，避免

電線過載發熱。

(三)如欲使用延長線，選用有過載保護之延長線，並避免串接過多設備。

(四)人員離開，務必將不使用之設備電源關閉。



- 八、113學年第1學期毒性化學物質管理委員會，通過申請新毒化物三氯乙烯及鄰苯二甲酰，申請資料已於2月26發函環保局提出申請，經審查所需補正資料已於3月24日發文補正。
- 九、為使人員能辨識試驗室危害種類，並完善緊急通報資訊，中心製作實驗室危害告示牌貼紙敬請各實驗室領取，計有63間實驗室領取，敬請未領取實驗室儘速派領取。
- 十、為符合職安法第11條規定評估危害化學品風險等級，中心於113年第1學期陸續收集各實驗室化學品使用資料，並完成評估作業。化學品依其評估方式分為「半定量推估」及「定量推估」：
- (一) 半定量推估化學品計539項，分級結果從第一級至第四級，已於3月6日前將分級結果及對應管理表單郵件予各實驗室參考，請實驗室存放於實驗室備查。
- (二) 定量推估針對具容許暴露濃度化學品進行評估分級計190項，其中屬第一級管理化學品182項，維持原有之控制或管理措施，屬二級管理化學品2項，三級管理化學品6項，已於3月6日將分級結果通知各實驗室並要求二三級者於5月31日前完成改善並連繫中心重新實施評估。
- 十一、中心發現廢棄物分類時，屢屢發現大量廢棄藍色橡膠手套(教學大樓南邊男廁)，本中心除持續宣導外，請協助宣導廢棄物依「實驗廢棄物」處理。

◆ 職業安全

- 一、本校實驗室數量計159間，113學年輔導實驗室數截至3月計69間，未來每月排定稽查輔導實驗室6-8間，將於每月月初將排程通知受稽查輔導實驗室負責人，敬請派員配合輔導。
- 二、中心於1月17日下午2時邀請吳建偉講師演講承攬須知及校園常見危害，強

化委託承攬人員安全衛生觀念、降低職業災害風險，計有 19 人參加訓練，活動滿意度 4.9 分

三、114年第三類安全衛生承諾書及違害告知單簽署廠商，已公告於中心網頁，另本校承攬管理要點已修正通過，承攬作業逕洽廠商者，務必填寫**第二類**安全衛生告知單及承諾書副本環安衛中心備查。

四、為提升本校人員危害意識，中心將於4月30日辦理114年一般安全衛生教育訓練，統計至3月28日，本校教職員數量計563人，尚未完成在職教育訓練計346人，已請各單位通知未完成訓練人員務必報名。

◆ 環境保護

一、114年3月份資源回收計1,982公斤，所得1,670元，均全數繳納供校務運用。

二、環保局於2月21日現地查核本校城南校區開發案，目前僅餘食品創科工廠施工中，監測項目皆依環境影響說明書承諾事項辦理。

三、年度執行**飲水機水質**委外檢驗(每季)及自檢(每月)，水質狀況良好，114年第一季外檢及114年3月份自檢大腸桿菌數及總落菌數皆低於1/100ml標準值(6個/100ml)，檢驗結果已於公告網頁週知。

◆ 消防及公共安全檢查

一、113年接受宜蘭縣消防局消防安全檢查缺失計勵金滋蘭學舍消防栓故障、地下停車場泡沫滅火系統故障及圖書館排煙設備故障等3項，已於114年3月7日完成修繕及複查。

二、114年上半年自衛消防編組訓練訂於4月23日實施，授課重點置於「防火知識宣導及實驗室火災預防與處理」及「消防編組說明及實作演練」，邀請宜蘭縣消防局第一分隊盧秉宏分隊長及台灣安全保護協會王渝晴講師實施授課，請各大樓消防編組及新進人員踴躍參加。

◆ 職業衛生

一、114年2月6日由職業醫學專科王德皓醫師進行特別危害作業實驗室訪查及臨場健康服務，共訪查食品系4間實驗室，無發現人員健康及環境異常。另職、醫進行職災個案、母性健康保護、異常工作負荷評估、人因性危害預防評估、健康檢查後評估與諮詢服務，共有7位教職員工生參與。

二、為提昇職場有效溝通知能，營造健康友善職場環境，中心於114年3月11日(星期二)14:00-16:00辦理「維護合作關係的溝通撇步～雙贏工作坊」，共有18位主管及同仁參加，活動平均滿意度達4.6。

三、中心洽談及彙整8家醫療院所，提供之公務人員健康檢查優惠專案，已公告於中心網頁，歡迎同仁參考及利用。

★網址：<https://eposh2.niu.edu.tw/var/file/13/1013/img/1194/395894733.pdf>

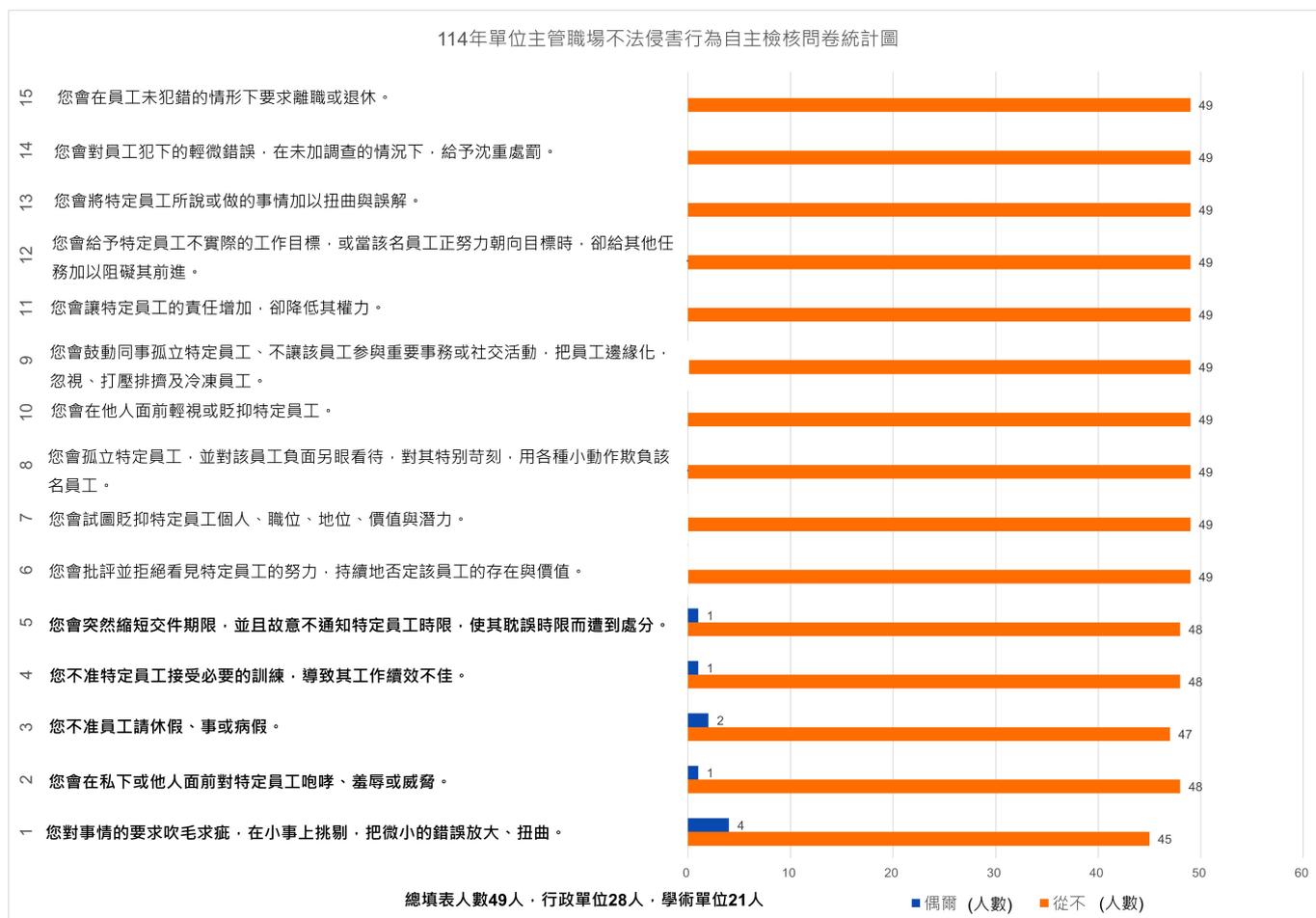
114 年職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估問卷調查 (表一)

項次	問題	有效問卷	高風險 (人數)	中風險 (人數)	低風險 (人數)	未接觸/否/ (人數)
1	您的工作有接觸校外人士(如承包商、客戶等)，因其行為無法預知，可能成為不法侵害之來源	174	1	6	64	103
2	您的工作會接觸有暴力史之客戶	174	0	2	9	163
3	您的工作性質為執行公共安全業務	174	0	2	27	145
4	您的工作為單獨作業	174	1	2	55	116
5	您的工作必須於深夜或凌晨工作	174	0	5	12	157
6	您的工作需前往較陌生之環境	174	0	2	15	157
7	您的工作涉及現金交易、運送或需處理貴重物品	174	0	3	8	163
8	您的工作為直接面對群眾之第一線服務工作	174	0	4	67	103
9	您的工作會接觸酗酒、毒癮或精神疾病之患者	174	0	6	14	154
10	您的工作需接觸絕望或恐懼，極需被關懷照顧者	174	0	8	17	149
11	您的工作需接觸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	174	0	5	11	158
12	您的工作單位內曾發生主管或同仁遭受同事(含上司)不當言之對待	174	5	9	10	150
13	您的工作單位內有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之同仁	174	0	0	0	174
14	您的工作單位內有同仁因遭受職場不法侵害事件，而離職或調職	174	3	0	3	168
15	您的工作單位內有被排擠之同仁	174	1	3	2	168
16	您的工作單位內有工作適應不良之同仁	174	1	2	0	171
17	您的工作單位內有酗酒、毒癮之同仁	174	0	0	0	174
18	您的工作單位內有情緒不穩定或精神疾患病史之同仁	174	2	0	0	172
19	您的工作單位內有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之同仁	174	2	2	0	170
20	您的工作單位內有超時工作，反應工作壓力大之同仁	174	3	3	17	151
21	您的工作環境有空間擁擠、照明設備不足之問題	174	0	0	5	169
22	您的工作場所沒有門禁等相關管制措施	174	0	1	19	154

職場不法侵害（含職場霸凌）問卷調查建議措施追蹤執行情形（表二）

建議措施	追蹤執行情形
1. 增加警衛執勤個人防護裝備	事務組目前正檢討警衛同仁值勤職務所需防護裝備，並視需求提供合適之裝備，持續追蹤中。
2. 辦公室增設緊急求救鈴	本校公告區域之緊急求救鈴設置由總務處事務組統一規劃設置，各大樓之辦公場所若要增設求救鈴則由各所屬單位經費支應，相關訊息已轉知所屬單位同仁評估處理，持續追蹤中。
3. 建議校方加裝監視器	中心經實地勘查了解同仁所屬辦公場所之前、後區域均已加裝監視器，且目前該棟大樓亦設有求救鈴，以因應緊急事件發生之處理。
4 加強巡邏與死角檢視	中心經了解警衛同仁每班均進行校園巡邏，加強巡邏頻率。
5. 增加職場霸凌求助管道	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用校園網頁加強宣導職場霸凌求助資源管道訊息。 2. 提供職醫關懷諮詢及教職員工心理健康服務。 3. 4/30 中心預定辦理職場不法侵害教育訓練加強宣導。
6. 建議於系務會議中公平、公開、公正、正向鼓勵老師	將持續辦理正向溝通工作坊，強化各單位主管正向溝通能力。
7. 增加職務遷調次數與年資統計時間（至1月與7月底）	依照「國立宜蘭大學行政人員職務遷調實施要點」，職務遷調原則，同一單位任現職滿三年者得遷調，滿六年者應遷調。同仁已了解相關規定。

114 年單位主管職場不法侵害行為自主檢核問卷統計圖（圖一）



114 年從事特別危害作業之教職員工生預防職業病調查表繳交情形一覽表

學院	科系	已繳交	未繳交	繳交百分比%
工學院	土木系	3	0	76.6
	環工系	10	1	
	機械系	19	0	
	化材系	4	10	
生資院	園藝系	11	0	76.3
	森資系	6	3	
	生動系	6	10	
	食品系	15	0	
	生機系	10	1	
電資院	電機系	10	0	41.7
	電子系	4	16	
	資工系	0	6	
人管院	經管系	1	1	100
	休健系	1	1	

國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會設置要點
修正條文對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>三、本會組成如下：</p> <p>(三) 推選委員 (勞工選舉代表)：應占委員人數之三分之一以上，<u>組成包含教師委員五人，由各學院(部)遴選教師代表一人</u> <u>勞工委員五人，由本校勞資會議勞方代表擔任。</u></p> <p>本會委員任期二年，得連任；當然委員隨職務而更替，推選委員於任期中出缺時，可由候補代表遞補。</p>	<p>三、本會組成如下：</p> <p>(三) 推選委員 (勞工選舉代表)：應占委員人數之三分之一以上，由各學院及博雅學部推選二位勞工代表擔任委員，其推選事務由各學院及博雅學部辦理之。</p> <p>本會委員任期二年，得連任；當然委員隨職務而更替，推選委員於任期中出缺時，可由候補代表遞補。</p>	<p>A方案</p> <p>依據法令規定並參考其他學校設置要點修正(東吳大學)</p>

國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會設置要點(草案)

93年12月7日第9次行政會議通過
97年10月7日第3次行政會議修訂通過
99年12月14日第9次行政會議修訂通過
100年5月10日第17次行政會議修訂通過
100年7月26日第22次行政會議修訂通過
105年11月8日第7次行政會議修訂通過
110年03月26日110年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會議修訂通過
110年04月13日第14次行政會議修訂通過
111年12月27日111年度第3次環境保護暨職業安全衛生委員會議修訂通過
112年3月17日112年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會議修訂通過
114年4月9日114年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會議修訂通過

一、國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為維護校園環境品質、保障教職員工生實驗操作之安全，降低職業災害、環境污染、公共意外、公害糾紛之發生，依環境保護、職業安全衛生暨游離輻射防護等相關法令之規定，特設置「國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會」(以下簡稱本會)，並訂定「國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生委員會設置要點」(以下簡稱本要點)。

二、本會之職責如下：

- (一) 研議本校環保、輻射防護、安全衛生有關規定。
- (二) 評估並定期檢討及修訂本校環保、輻射防護、安全衛生措施計畫。
- (三) 研議本校環保、輻射防護、安全衛生教育實施計畫。
- (四) 研議本校機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- (五) 研議本校作業環境測定結果應採取之對策。
- (六) 督導、處理本校所發生之各類環保、輻射、安衛意外事件。
- (七) 研議本校健康管理及健康促進事項。
- (八) 研議本校各項環保、輻射防護、安全衛生提案。
- (九) 研議校長交付之本校環保、輻射防護、安全衛生管理事項。
- (十) 研議本校承攬業務安全衛生管理事項。
- (十一) 其他有關本校安全衛生管理事項。

三、本會組成如下：

- (一) 主任委員：由校長兼任。
- (二) 當然委員：校長、主任秘書、環境保護暨職業安全衛生中心主任(兼執行秘書)、

教務長、學生事務長、總務長、研發長、各學院院長、博雅學部學部長、職業安全衛生人員、從事勞工健康服務之醫護人員及輻射防護管理人員。

(三) 推選委員：應占委員人數之三分之一以上，組成包含教師委員五人，由各學院(部)遴選教師代表一人；勞工委員五人，由本校勞資會議勞方代表擔任。

本會委員任期二年，得連任；當然委員隨職務而更替，推選委員於任期中出缺時，可由候補代表遞補。

四、本會每三個月開會一次，由主任委員擔任會議主席，必要時得召開臨時會議。

五、本會開會時，得經主任委員之核定，邀請有關人員列席。

六、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後**實施**。

國立宜蘭大學環安衛相關罰款分擔要點草案

總說明

國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生管理規章業於105年4月13日環安委員會通過實施，其規章第二十九條：「各單位如因未落實執行本規章與相關法令而受主管機關罰鍰，校方得視責任歸屬，要求校內相關單位承擔部份或全部之罰鍰，並作適當之行政處分。惟承擔部分罰鍰未予明訂，爰訂定國立宜蘭大學環安衛相關罰款分擔要點，主要內容如下：

- 一、本要點之設置宗旨。(草案第一點)
- 二、本要點適用範圍。(草案第二點)
- 三、本要點名詞定義。(草案第三點)
- 四、本要點罰款分擔情形及分攤比例。(草案第四點)
- 五、本要點爭議處理。(草案第五點)
- 六、本要點排除情形。(草案第六點)
- 七、本要點訂定程序。(草案第六點)

國立宜蘭大學環安衛相關罰款分擔要點草案

逐條說明

草案條文	說明																								
<p>一、 國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為督促各工作場所負責人及各級單位，落實工作場所安全衛生管理，共同承擔校園安全衛生管理責任，強化本校各作業場所安全衛生，特訂定本校環境保護暨職業安全衛生相關罰款分擔要點(以下簡稱本要點)。</p>	本要點之設置宗旨。																								
<p>二、 本要點適用本校所有工作場所。</p>	本要點適用範圍。																								
<p>三、 本要點工作場所負責人定義：</p> <p>1.指依照本校組織編制設置之各級單位主管。</p> <p>2.本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。</p>	本要點名詞定義。																								
<p>四、 違反相關職業安全衛生及環境保護法令而遭受罰款，罰款分擔比例如下：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">情況區分</th> <th colspan="4" style="text-align: center;">罰款分擔比例</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">工作場所負責人 (含實驗室、中心)</th> <th style="text-align: center;">學術或行政二級單位 (含系所、中心)</th> <th style="text-align: center;">學術或行政一級單位</th> <th style="text-align: center;">校方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>違反事項<u>未曾</u>由校方公告、發文宣導、環安衛中心教育訓練、例行巡查或稽查時告知。</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td>違反事項<u>曾</u>由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行巡查或稽查時告知，<u>未落實管理</u>。</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">15%</td> <td style="text-align: center;">10%</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td>違反事項曾遭主管機關開罰或通知限期改善，但日後遭主管機關以<u>相同缺失再開罰</u>。</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table>	情況區分	罰款分擔比例				工作場所負責人 (含實驗室、中心)	學術或行政二級單位 (含系所、中心)	學術或行政一級單位	校方	違反事項 <u>未曾</u> 由校方公告、發文宣導、環安衛中心教育訓練、例行巡查或稽查時告知。	0%	0%	0%	100%	違反事項 <u>曾</u> 由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行巡查或稽查時告知， <u>未落實管理</u> 。	35%	15%	10%	40%	違反事項曾遭主管機關開罰或通知限期改善，但日後遭主管機關以 <u>相同缺失再開罰</u> 。	100%	0%	0%	0%	本要點罰款分擔情形及分攤比例。
情況區分		罰款分擔比例																							
	工作場所負責人 (含實驗室、中心)	學術或行政二級單位 (含系所、中心)	學術或行政一級單位	校方																					
違反事項 <u>未曾</u> 由校方公告、發文宣導、環安衛中心教育訓練、例行巡查或稽查時告知。	0%	0%	0%	100%																					
違反事項 <u>曾</u> 由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行巡查或稽查時告知， <u>未落實管理</u> 。	35%	15%	10%	40%																					
違反事項曾遭主管機關開罰或通知限期改善，但日後遭主管機關以 <u>相同缺失再開罰</u> 。	100%	0%	0%	0%																					
<p>五、 如遇爭議或連續開罰並非導因負責人疏失，則提請本校</p>	本要點爭議處理。																								

<p>環境保護暨職業安全衛生委員會認定。</p>	
<p>六、本校教職員工因下列情形，經主管機關依職業安全衛生法第 46 條處新臺幣三千元以下罰款，該罰款應由行為人自行支付。</p> <p>(一)不接受法定之健康檢查。</p> <p>(二)不接受法定之安全衛生教育訓練。</p> <p>(三)未遵守本校安全衛生工作守則。</p>	<p>本要點排除情形。</p>
<p>七、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。</p>	<p>本要點訂定程序。</p>

國立宜蘭大學環境保護暨職業安全衛生相關罰款分擔要點(草案)

114年4月9日114年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會議通過

一、國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為督促各工作場所負責人及各級單位，落實工作場所安全衛生管理，共同承擔校園安全衛生管理責任，強化本校各作業場所安全衛生，特訂定本校環境保護暨職業安全衛生相關罰款分擔要點(以下簡稱本要點)。

二、本要點適用本校所有工作場所。

三、本要點工作場所負責人定義：

1.指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

2.本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

四、違反相關職業安全衛生及環境保護法令而遭受罰款，罰款分擔比例如下：

情況區分	罰款分擔比例			
	工作場所 負責人 (含實驗室、中心)	學術或行政 二級單位 (含系所、中心)	學術或行政 一級單位	校方
違反事項未曾由校方公告、發文宣導、環安衛中心教育訓練、例行巡查或稽查時告知。	0%	0%	0%	100%
違反事項曾由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行巡查或稽查時告知，未落實管理。	35%	15%	10%	40%
違反事項曾遭主管機關開罰或通知限期改善，但日後遭主管機關以相同缺失再開罰。	100%	0%	0%	0%

五、如遇爭議或連續開罰並非導因負責人疏失，則提請本校環境保護暨職業安全衛生委員會認定。

六、本校教職員工因下列情形，經主管機關依職業安全衛生法第46條處新臺幣三千元以下罰款，該罰款應由行為人自行支付。

(一)不接受法定之健康檢查。

(二)不接受法定之安全衛生教育訓練。

(三)未遵守本校安全衛生工作守則。

七、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議及行政會議通過後實施。

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室 負責人	系所	院	校方	
1	國立中興大學	未依本管理規章而造成未符合法令規定、環境污染或人員傷亡等情事，致遭受罰鍰及民刑事責任者，將由工作場所負責人繳交及負責。	100% 未符合法令規定、環境污染或人員傷亡等情事，致遭受罰鍰及民刑事責任者，將由工作場所負責人繳交及負責。 (工作場所負責人：指本校從事管理、指揮或監督從事勞動之人員，包括學校單位主管、系所主任或教職員等，即各院、系、所、中心之工作場所負責人)				國立中興大學職業安全衛生管理規章-第18條 (106年9月28日增訂通過) ◎未訂罰款分攤比例。
2	國立屏東科技大學	因各級適用場所管理人、負責人或單位主管之管理疏失，違反勞安衛、環保或輻防相關法律，導致災害事故或受勞委會勞檢所、環保署或原能會等主管機關處罰，由各受檢單位依規定繳納罰款，如涉及法律刑事責任另由司法機關依法辦理。	100% 因各級適用場所管理人、負責人或單位主管之管理疏失，由各受檢單位依規定繳納罰款，如涉及法律刑事責任另由司法機關依法辦理。				國立屏東科技大學環境保護暨安全衛生管理規章 (97年12月18日通過)-第16條 ◎未訂罰款分攤比例。
3	國立中央大學	各工作場所違反職業安全衛生法相關規定而致生之罰款。	100% 各工作場所違反職業安全衛生法相關規定而致生之罰款，由該工作場所負責人承擔責任。				國立中央大學職業安全衛生管理規章(108.4.22通過)-第10條第2款
4	國立東華大學	工作場所如有違反職業安全衛生法及其相關規定者遭罰款。	100% 工作場所如有違反職業安全衛生法及其相關規定者，由該工作場所負責人員提出改善計畫，若缺失未改善遭罰款者，應負罰款之責。				國立東華大學職業安全衛生管理規章(111.1.19通過)-第19條罰則
5	國立高雄大學	實驗室、試驗室、實習工場及試驗工場，因違反本規章而遭致主管機關之罰鍰	100% 實驗室、試驗室、實習工場及試驗工場，因違反本規章而遭致主管機關之罰鍰，或因此造成其他單位、場所之財產設備損失，應由場所負責人繳納或賠償。				國立高雄大學環境保護暨職業安全衛生規章 (108.03.29)-第21條

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室負責人	系所	院	校方	
6	國立臺北藝術大學	本校工作場所如有違反職業安全衛生法及其相關規定者。	100% 本校工作場所如有違反職業安全衛生法及其相關規定者，由該工作場所負責人員提出改善計畫，若缺失未改善遭罰款者，應負罰款之責。				國立臺北藝術大學職業安全衛生管理規章(104.5.26通過)-第15條
7	國立陽明交通大學 陽明校區	違反事項未曾由本校透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行訪視或不定期抽查時告知，而受罰。	0%	0%	0%	100%	國立陽明大學環安衛相關罰款分擔原則(95年9月20日通過，108年6月5日修正通過)
		違反事項曾由本校透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行訪視或不定期抽查時告知，未落實管理而受罰。	50%	20%	30%	0%	
		違反事項未改善，連續遭主管機關稽查開罰。	100%	0%	0%	0%	
8	國立臺灣海洋大學	受處分事項未曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時告知。	系所中心/實驗場所負責人 0%			100%	國立臺灣海洋大學安全衛生相關罰款分擔辦法(108年6月6日通過) ◎第四條 各單位得自行訂定內部相關罰款分擔條款，以有效釐清權責並落實管理，但不得抵觸本辦法第三點之校方比例。
		受處分事項曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時告知，違規之系所中心/實驗場所負責人已提改善計畫並開始執行。	系所中心/實驗場所負責人 50%			50%	
		受處分事項曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時告知，但違規之系所中心/實驗場所負責人未予改正。	系所中心/實驗場所負責人 100%			0%	

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室負責人	系所	院	校方	
9	國立臺灣科技大學	該缺失未曾由校方發文宣導、或環安衛例行訪視或不定期抽查時告知。	0%	0%	0%	100%	國立臺灣科技大學實驗場所成立管理暨各單位違反環安衛規定後續處理要點 (103年11月5日通過)
		該缺失曾由校方發文宣導、或環安衛例行訪視或不定期抽查時告知，但違規之系所單位未改進。	50%	20%	30%	0%	
		該缺失再度被稽查未改進。	100%	0%	0%	0%	
10	臺北醫學大學	違規事項未曾由校方發文宣導、環安衛訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時告知。	0%	學術/行政二級單位 0%	學術/行政一級單位 0%	100%	臺北醫學大學實驗場所環安衛相關罰款分擔辦法 (107年9月26日通過) ◎第三條 學術/行政一、二級單位得自訂相關罰款分擔條款，以有效釐清權責並落實管理，唯前述條款不得抵觸本辦法第二條校方分擔比例。 ◎第四條 如遭受裁罰之實驗室，該系所未指定負責人，則由該系所承擔負責人比例之罰款。
		違規事項曾由校方發文宣導、環安衛訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時告知，但違規之系所單位未改善。	50%	學術/行政二級單位 30%	學術/行政一級單位 20%	0%	
		違規事項遭主管機關連續開罰時。	100%	學術/行政二級單位 0%	學術/行政一級單位 0%	0%	

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室負責人	系所	院	校方	
11	國立中山大學	該情況未曾由校方發文宣導或環安中心及系所聯合訪視/抽查時告知過。	0%	0%		100%	國立中山大學工作場所違反環安衛規定後續處置要點-中央及地方事業主管機關罰款支付分擔原則(110年6月9日修正通過)
		該情況曾由校方發文宣導或環安中心及系所聯合訪視/抽查時告知過，但該實驗室仍發生違規情事並經中央及地方事業主管機關裁罰。	50%	25%		25%	
		該情況曾由校方發文宣導或環安中心及系所聯合訪視/抽查時告知過，且該實驗室又再次發生相同違規情事並經中央及地方事業主管機關裁罰。	100	0		0	
12	國立臺東大學	該缺失未曾由校方發文宣導、環安衛例行訪視、不定期抽查等告知。	0%	系所/中心 0%		100%	國立臺東大學環境與職業安全衛生罰款分擔比例原則(109.5.26通過) ◎第三點 各系所及中心得訂定相關罰款分擔原則，以有效釐清權責並落實管理。
		該缺失曾由校方發文宣導、環安衛例行訪視、不定期抽查等告知，但違規之系所/中心、實驗室未改進	50%	系所/中心 50%		0%	
		該缺失再度被主管機關稽查且未改進	100%	系所/中心 0%		0%	

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室負責人	系所	院	校方	
13	高雄醫學大學	該缺失未曾由校方發文宣導、或環安衛例行訪視或不定期抽查時告知，但違規之系所單位未改進。	0%	0%	0%	100%	高雄醫學大學職業安全衛生管理規章-附表一環安衛相關罰款分擔原則 (100年1月13通過，110年2月9日修正通過) ◎學院及中心、系科所得訂定相關罰款分擔原則，以有效釐清權責並落實管理。
		該缺失曾由校方發文宣導、或環安衛例行訪視或不定期抽查時告知，但違規之系所單位未改進。	50%	20%	30%	0%	
		該缺再度被稽查未改進。	100%	0%	0%	0%	
14	國立虎尾科技大學	受處分事項未曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時正式發文告知。	行政單位、教學單位及實習場所負責人 0%			100%	國立虎尾科技大學環保及安全衛生相關罰款分擔辦法 (109年06月29日通過) ◎第四條 各單位得自行訂定內部相關罰款分擔條款，以有效釐清權責並落實管理，但不得抵觸前條之校方比率。
		受處分事項曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時正式發文告知，違規之系所中心/實驗場所負責人已提改善計畫並開始執行。	行政單位、教學單位及實習場所負責人 70%~30%			30%~70%	
		受處分事項曾由校方公告、發文宣導、教育訓練、例行訪視、不定期抽查或稽查時正式發文告知，但違規之系所中心/實驗場所負責人未予改正；另不願意接受校方稽核及委外專家輔導者亦同。	行政單位、教學單位及實習場所負責人 100%			0%	

各校環安衛相關罰款分攤原則彙整表

☆工作場所負責人定義：

一、指依照本校組織編制設置之各級單位主管。

二、本校實際管理工作場所或指揮監督從事勞動人員之教職員工。

#	學校名稱	情況區分	罰款分攤比例				辦法及實施日
			實驗室負責人	系所	院	校方	
15	慈濟大學	違反事項未曾由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行訪視或不定期抽查時告知。	工作場所負責人 0%	學術或行政二級單位 0%	學術或行政一級單位 0%	100%	慈濟大學工作場所環安衛相關罰款分擔辦法(109.10.07通過) ◎第五條 學術或行政一、二級單位得自訂定相關罰款分擔條款，以有效釐清權責並落實管理，唯前述條款不得抵觸本辦法第四條校方分擔比率。 ◎第六條 如遭裁罰之工作場所，其所屬單位未指定負責人，則由該單位承擔負責人比率之罰款；屬於個人工作場所(實驗室或研究室)，由個人負責罰款。
		違反事項曾由校方透過各管道宣導、環安衛教育訓練、例行訪視或不定期抽查時告知，未落實管理。	工作場所負責人 50%	學術或行政二級單位 30%	學術或行政一級單位 20%	0%	
		違反事項遭主管機關連續開罰。	工作場所負責人 100%	學術或行政二級單位 0%	學術或行政一級單位 0%	0%	
16	元培醫事科技大學	該違規事項未曾由本校進行教育訓練、宣導或環安衛中心巡查時告知。	實驗室/中心負責人 0%	0%	0%	100%	元培醫事科技大學實驗場所環境安全衛生相關罰款分擔原則(107年3月27日通過)
		該違規事項曾由本校進行教育訓練、宣導或環安衛中心巡查時告知，但系(所)/中心仍未予改正。	實驗室/中心負責人 50%	30%	20%	0%	
		經告知違規事項後，實驗室/中心(含未列管者)仍違反法規事件，導致連續處分者。	實驗室/中心負責人 100%	0%	0%	0%	

國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p><u>一、國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為預防工作者因執行職務避免於勞動場所遭受他人之行為,造成身體或精神受之傷害所採取預防及措施,特依「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」等規定,訂定「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點」(以下簡稱本要點)。</u></p>	<p>一、目的： 國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為預防工作者於執行職務時<u>遭受不法侵害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></p>	<p>1. 將本措施修正為「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點」。 2. 酌做文字修正,簡要說明本要點之目的及法規依據。</p>
<p><u>二、職務遭受不法侵害之定義為工作者在執行職務時,因他人行為受到身體或精神上的不法侵害,包含虐待、威脅或攻擊,導致工作者的安全、福祉或健康受到明顯或隱含挑戰的事件。不法侵害來源包括「內部暴力」指同事、主管或上下級間等侵害,「外部暴力」指工作中的第三方,如學生、承包商等侵害,以及透過網路形式進行的「網路霸凌」,如傳播文字、圖片或影片進行持續嘲諷、辱罵和威脅等侵害;當涉及肢體侵害、心理侵害、語言侵害及性騷擾等職場不法侵害,即應依本要點辦理。</u></p>	<p>二、<u>定義：</u> <u>(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：</u> 1. <u>肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。</u> 2. <u>心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。</u> 3. <u>語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。</u> 4. <u>性騷擾：如不當的性暗示與行為等。</u> <u>(二)職場不法侵害來源</u> 1. <u>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。</u> 2. <u>外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間,包括工作場所</u></p>	<p>參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」,修正「職務遭受不法侵害」定義說明。</p>

	<p><u>出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(三) 職場霸凌與職場暴力：</u></p> <p><u>1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。</u></p> <p><u>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。</u></p>	
<p>三、本要點適用本校勞動場所內<u>工作者</u>。</p>	<p>三、適用對象： 本校勞動場所內<u>教職員工及</u>工作者。</p>	<p>酌做文字修正。</p>
<p>四、<u>權責單位</u>：</p> <p>(一) 環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）：</p> <p>1. 規劃本<u>要點</u>之推動與執行、協助進行危害辨識及風險評估。</p> <p>2. 受理申訴或通報職場不法侵害事件。</p> <p><u>3.</u> 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。</p> <p><u>4.</u> 輔導受害者心理健康諮詢並適當轉介。</p>	<p>四、<u>職責分工</u>：</p> <p><u>(一) 校長</u></p> <p><u>1. 監督本措施依規定執行。</u></p> <p><u>2. 支持及協調校內各單位共同推動本措施。</u></p> <p><u>(二) 環境保護暨職業安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）：</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>2. 受理申訴或通報職場不法侵害事件<u>並視事件性質</u>請求駐警隊、人事室或聘僱單位進行調查或</u></p>	<p>1. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，酌做文字修正。</p> <p>2. 修改條文名稱，將職責分工修改為權責單位。</p>

5.辦理危害預防及溝通技巧等相關教育訓練。

(二)各行政及教學單位：

- 1.預防管理要點之執行與參與。
- 2.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- 3.負責提供所屬工作者必要保護措施。
- 4.遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

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

	<p><u>召開本校工友考核委員會，進行內部相關懲處。</u></p> <p><u>(五)學生諮商組（以下簡稱諮商組）：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <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）。</u> <u>2. 輔導受害者心理健康與諮詢。</u> <u>3. 受害者身心健康保護措施之適性評估與建議。</u> <p><u>(六)各單位主管及教職員工：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 配合本措施之執行、參與、風險評估及控制與改善。</u> <u>2. 遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。</u> <u>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> <u>4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。</u> <u>5. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。</u> <u>6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。</u> 	
<p><u>五、規劃與實施：</u></p> <p><u>(一)建構行為規範：</u>工作場所負責人應於工作場所宣示職場不法侵害「零容忍」之決心，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等<u>及</u></p>	<p><u>五、規劃與實施：</u></p> <p><u>(一)建構行為規範：</u>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</p>	<p>1. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第四版），酌做文字</p>

性別平等之職場文化，於工作場所張貼公告「國立宜蘭大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)，並配合填寫「國立宜蘭大學單位主管職場不法侵害行為自主檢核表」(附件二)。

(二)辨識評估危害：各單位遭遇的不法侵害風險和類型不同，請填寫「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」，進行實際風險評估(附件三)。

(三)配置作業場所：透過「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」等三個面向進行檢點，並以「國立宜蘭大學作業場所檢點紀錄表」(附件四)進行相關措施與改善。

(四)適當調整人力：透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，並以「國立宜蘭大學作業場所檢點紀錄表」(附件四)進行相關措施與改善。

(五)強化友善職場：作業場所規劃及可增加之職場友善措施建議，詳見「國立宜蘭大學作業場所規劃及友善職場措施建議」，以預防職場不法侵害事件發生(附件五)。

(六)辦理危害預防及溝通技

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」，進行實際風險評估(附件一)。

(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」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」。

(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」，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。

修正。
2. 修正條文次序。

巧教育訓練。		
<p>六、事件處理程序：</p> <p>(一)工作者遭遇疑似職場不法侵害事件時，可<u>通報</u>環安衛中心，<u>並視事件性質通知其單位</u>主管、人事室等單位處理，必要時可通知駐衛警或向警察單位報案處理。</p> <p>(二)受害者或目擊證人可填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害通報表」(附件六)，<u>得向受理窗口進行通報申訴，亦可依相關法律請求協助</u>。</p> <p>(三)<u>成立調查小組</u>：</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 接獲通報後，由校長指定行政副校長兼任召集人，成立調查小組，並派(聘)本校員工及具相關學識經驗之學者專家八至十人擔任小組成員，本小組外部專業人員不得少於二人，任一性別成員人數不得少於總人數三分之一。</u> <u>2. 本小組會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本小組應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其</u> 	<p>六、事件處理程序：</p> <p>(一)工作者遭遇疑似職場不法侵害事件時，<u>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)</u>，必要時<u>可立即通知駐衛警或通報</u>警察單位<u>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)</u>。</p> <p>(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。<u>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></p> <p>(三)<u>成立調查處置小組</u>：</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>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。</u> <u>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。</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，酌做文字修正。 2. 增加職場不法侵害事件申訴受理方式說明。 3. 修正事件處理程序。 4. 刪除處置流程。

可否同數時，取決於主席。

3. 調查過程應保護申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，應作成調查報告書，並填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害處置表」（附件七）、「國立宜蘭大學遭受職場不法侵害追蹤調查表」（附件八）。

(四) 調查小組確認事件屬實，若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序及相關規定辦理，並讓受害者了解處理情形。

(五) 調查小組協調各單位，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。

(六) 若為職場霸凌案件，應依「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」處理；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。

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，應依內部懲處程序及相關規定辦理，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：

	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	
<p>七、檢討與改善預防措施：</p> <p>(一)應至少<u>每年</u>或於重大暴力事件發生後，進行職場不法侵害<u>危害辨識及風險評估</u>，確認<u>及檢討現有</u>控制措施及<u>擬建議增加</u><u>措施之</u>適用性與有效性。</p> <p>(二)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。</p> <p>(三)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。</p>	<p>七、檢討與改善預防措施：</p> <p>(一)應至少<u>每三年</u>或於重大暴力事件發生後進行職場不法侵害風險評估<u>和監測</u>，確認<u>採取</u>控制措施<u>後的殘餘風險及新增風險</u>，檢討<u>其</u>適用性及有效性。</p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(三)</u>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。</p> <p><u>(四)</u>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，修正職場不法侵害危害辨識與風險評估時間。 2. 刪除及酌做文字修正。
<p>八、本<u>要點</u>執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。</p>	<p>八、本<u>措施</u>執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。</p>	<p>將本措施修正為要點。</p>
<p>九、本<u>要點</u>經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。</p>	<p>九、本<u>措施</u>經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。</p>	<p>將本措施修正為要點。</p>

附件六
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：_____
申訴人 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(所屬部門/單位：_____)	被申訴人 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(所屬部門/單位：_____)
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 <input type="checkbox"/> 騷擾騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	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"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <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：_____	

附件七
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 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(所屬部門/單位：_____)	加害者 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： <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 心理不法侵害 <input type="checkbox"/> 騷擾 <input type="checkbox"/> 騷擾騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	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：_____	

1. 修改附件號次。
2. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，酌做文字修正。

附件十
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： <input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明，如警政人員) <input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明，如保安、人員等)	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
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)	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)
調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)	
申訴人安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 可借輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	加害者安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 可借輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請註明日期)。 未來改善措施：_____	向加害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(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：_____

本表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、加害者詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者。

附件八
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： <input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明，如警政人員) <input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明，如保安、人員等)	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
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)	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)
調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)	
申訴人安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 可借輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	加害者安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 可借輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____
向申訴人說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(請註明日期)。 未來改善措施：_____	向加害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(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：_____

本表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、加害者詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者。

1. 修改附件號次。
2. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，酌做文字修正。

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
(分類別詳(下)頁)

一、小組成員：_____

二、調查結果：_____

(一) 是否為內部暴力事件：是 否

(二) 調查結果說明：_____

三、後續處理情形：_____

四、協商結果：_____

(一) 協商日期：_____

(二) 協商結果是否達成協議：是(按第三點) 否(按第四點)

(三) 檢討及改善預防措施：_____

(四) 聯繫臺北區職業安全衛生中心、警政單位、司法機關介入處理：_____

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

1. 是否為內部暴力事件：是 否

2. 職場不法侵害是否小組成員：
A. 保安人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 其他人員：_____

D. 應處理之資料：_____

3. 未來應如何預防如下：_____

1. 修改附件號次。
2. 參照114年2月勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，酌做文字修正。

國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點（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

114年04月09日114年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會會議修訂通過

一、國立宜蘭大學(以下簡稱本校)為預防工作者因執行職務避免於勞動場所遭受他人之行為，造成身體或精神受之傷害所採取預防及措施，特依「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」等規定，訂定「國立宜蘭大學執行職務遭受不法侵害預防管理要點」(以下簡稱本要點)。

二、職務遭受不法侵害之定義為工作者在執行職務時，因他人行為受到身體或精神上的不法侵害，包含虐待、威脅或攻擊，導致工作者的安全、福祉或健康受到明顯或隱含挑戰的事件。不法侵害來源包括「內部暴力」指同事、主管或上下級間等侵害，「外部暴力」指工作中的第三方，如學生、承包商等侵害，以及透過網路形式進行的「網路霸凌」，如傳播文字、圖片或影片進行持續嘲諷、辱罵和威脅等侵害；當涉及肢體侵害、心理侵害、語言侵害及性騷擾等職場不法侵害，即應依本要點辦理。

三、本要點適用本校勞動場所內工作者。

四、權責單位：

(一)環境保護暨職業安全衛生中心(以下簡稱環安衛中心)：

1. 規劃本點之推動與執行、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。

3. 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。

4. 輔導受害者心理健康諮詢並適當轉介。

5. 辦理危害預防及溝通技巧等相關教育訓練。

(二)各行政及教學單位：

1. 預防管理要點之執行與參與。

2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

3. 負責提供所屬工作者必要保護措施。

4. 遭遇職場不法侵害時，勇於通報或申訴。

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宣示職場不法侵害「零容忍」之決心，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等及性別平等之職場文化，於工作場所張貼公告「國立宜蘭大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)，並填寫「國立宜蘭大學單位主管職場不法侵害行為自主檢核表」(附件二)。

(二)辨識評估危害：各單位遭遇的不法侵害風險和類型不同，請填寫「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」(附件三)，進行實際風險評估。

(三)配置作業場所：透過「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」等三個面向進行檢點，並以「國立宜蘭大學作業場所檢點紀錄表」(附件四)進行相關措施與改善。

(四)調整適當人力：透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，並以「國立宜蘭大學作業場所檢點紀錄表」(附件四)，進行措施與改善。

(五)強化友善職場：作業場所規劃及可增加之職場友善措施建議，詳見「國立宜蘭大學作業場所規劃及友善職場措施建議」，以預防職場不法侵害事件發生，(附件五)。

(六)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，可通報環安衛中心，並視事件性質通知其單位主管、人事室等單位處理，必要時可通知駐衛警或向警察單位報案處理。

(二)職場不法侵害事件申訴受理，由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」(附件六)，得向受理窗口進行通報申訴，亦可依相關法律請求協助。

(三)成立調查小組：

1. 接獲通報後，由校長指定行政副校長兼任召集人，成立調查小組，並派(聘)本校員工及具相關學識經驗之學者專家八至十人擔任小組成員，本小組外部專業人員不得少於二人，任一性別成員人數不得少於總人數三分之一。

2. 本小組會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本小組應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

3. 調查過程應保護申訴人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，應作成調查報告書，並填寫「國立宜蘭大學職場不法侵害處置表」(附件七)、「國立宜蘭大學遭受職場不法侵害追蹤調查表」(附件八)。

(四)調查小組確認事件屬實，若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序及相關規定辦理，並讓受害者了解處理情形。

(五)調查小組協調各單位，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。

(六)若為職場霸凌案件，應依「國立宜蘭大學員工職場霸凌防治與處理作業要點」處理；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。

七、檢討與改善預防措施：

(一)應至少每年或於重大暴力事件發生後，進行職場不法侵害危害辨識及風險評估，確認及檢討現有控制措施及擬建議增加措施之適用性與有效性。

(二)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。

(三)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、本要點執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會議通過後實施。

國立宜蘭大學預防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生、心理疾病，特以書面加以聲明。

- 一、本校決不容許校內之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦決不容忍教職員工生、家屬或其他人對本校工作者有職場不法侵害之行為。
- 二、本校教職員工生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，應立即通知本校環安衛中心、人事室、單位主管處理或透過管道申訴，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內部申訴處理機制處理此類糾紛，如需要額外協助，亦將盡力給予提供及支持。
- 五、本校設置緊急求救鈕，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，緊急求救鈕位置如下：
 - (一)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)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)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，如需心理輔導可由環安衛中心聘請職業醫學專科醫師提供諮詢評估，或協助安排教職員工心理健康服務。
- 七、本校職場不法侵害申訴管道：

申訴專線電話：(03)9317277、(03)9317082。

申訴專用電子信箱：eposh@niu.edu.tw。

校長

日期： 年 月 日

附件二

國立宜蘭大學單位主管職場不法侵害行為自主檢核表

行政單位 學術單位 部門(系所處室)：_____ 姓名：_____ 職稱：_____

問 題	從 不	偶 而	有 時	經 常	總 是
1. 您對事情的要求吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。					
2. 您會批評並拒絕看見特定員工的努力，持續地否定該員工的存在與價值。					
3. 您會試圖貶抑特定員工個人、職位、地位、價值與潛力。					
4. 您會孤立特定員工，並對該員工負面另眼看待，對其特別苛刻，用各種小動作欺負該名員工。					
5. 您會鼓動同事孤立特定員工、不讓該員工參與重要事務或社交活動，把員工邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍員工。					
6. 您會在他人面前輕視或貶抑特定員工。					
7. 您會在私下或他人面前對特定員工咆哮、羞辱或威脅。					
8. 您會讓特定員工的責任增加，卻降低其權力。					
9. 您不准員工請休假、事或病假。					
10. 您不准特定員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。					
11. 您會給予特定員工不實際的工作目標，或當該名員工正努力朝向目標時，卻給其他任務加以阻礙其前進。					
12. 您會突然縮短交件期限，並且故意不通知特定員工時限，使其耽誤時限而遭到處分。					
13. 您會將特定員工所說或做的事情加以扭曲與誤解。					
14. 您會對員工犯下的輕微錯誤，在未加調查的情況下，給予沈重處罰。					
15. 未犯錯的情形下要求離職或退休。					

附件三

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

行政單位：_____處(室)_____組(中心) 學術單位：_____院_____系
 姓名：_____
 職稱：_____

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)	C 風險等級	現有控制措施	擬建議增加之措施
您的工作 有接觸校外人士 (如承包商、客戶等)，因其行為無法預知，可能成為不法侵害之來源			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作會接觸有暴力史之客戶			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作性質為執行公共安全業務			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作為單獨作業			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作必須於 深夜或凌晨工作			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作 需前往較陌生之環境			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	
您的工作 涉及現金交易、運送或需處理貴重物品			<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他：	

您的工作 為直接面對群眾之第一線服務工作		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 會接觸酗酒、毒癮或精神疾病之患者		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 需接觸絕望或恐懼，極需被關懷照顧者		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 需接觸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"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
內部不法侵害 (註：勾否者該項無需評估)						
您的工作 單位內曾發生主管或同仁遭受同事(含上司)不當言行之對待		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 單位內有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 單位內有同仁因遭受職場不法侵害事件，而離職或調職		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 單位內有被排擠之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 單位內有工作適應不良之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 內有酗酒、毒癮之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:

您的工作單位 內有情緒不穩定或精神疾患病史之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作單位 內有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作單位 內有超時工作，反應工作壓力大之同仁		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 環境有空間擁擠、照明設備不足之問題		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
您的工作 場所沒有門禁等相關管制措施		<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:

填表說明：潛在風險項目若勾選“否”請依下列說明填寫無選項，潛在風險項目若勾選“是”，請依下列說明填寫適當選項；

A 可能性（發生率）：1.極不可能（1分）：至少5年以上，才會發生1次。

2.不太可能（2分）：至少5年之內，可能會發生1次。

3.可能（3分）：1年可能會發生1次以上。

B 嚴重度（傷害程度）可能受到傷害部位及影響程度，簡易區分為：

1.輕度（1分）：（1）表皮受傷、輕微割傷、瘀傷（2）言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

2.中度（2分）：（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（3分）：（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。

C 風險等級評估計算方式：可能性分數（A）×嚴重性分數（B）=分險等級(總分)

請依總分判斷風險等級：低（1-2分）、中（3-4分）、高（6-9分）

一級單位： 評估人員：		二級單位： 工作性質： <input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 對外窗戶 <input type="checkbox"/> 循環風扇 <input type="checkbox"/> 空調設備 <input type="checkbox"/> 其他	
建築結構		<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 無			
相關使用之設備		<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 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)		<input type="checkbox"/> 設有安全進出之通道、逃生門 <input type="checkbox"/> 無堆放設備或雜物 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 廁所、茶水間等有明顯標示			
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"/> 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 <input type="checkbox"/> 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 <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 <input type="checkbox"/> 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		<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			
室內外及停車場		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		<input type="checkbox"/> 安裝明亮的照明設備	
高風險場所		<input type="checkbox"/> 有 請詳述： <input type="checkbox"/> 無		<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 設有「訪客登記」等訪客管制措施 <input type="checkbox"/> 無	
公共區域管制	<input type="checkbox"/> 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 <input type="checkbox"/> 無	
工作區域管制	<input type="checkbox"/> 配戴識別證或通行證 <input type="checkbox"/> 無	
進出管制	<input type="checkbox"/> 未使用的門均上鎖(應符合消防法規) <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供勞工員工自我防衛工具
在不同作業場所移動	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程 <input type="checkbox"/> 事先報告路線 <input type="checkbox"/> 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇	<input type="checkbox"/> 是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 簡化工作流程 <input type="checkbox"/> 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 排班應取得員工同意並保有規律性 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 有，請詳述： <input type="checkbox"/> 無(請填應增加或改善之措施)		<input type="checkbox"/> 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 <input type="checkbox"/> 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 <input type="checkbox"/> 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
高風險位置	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(二) 本校各大樓升降機車廂內設置緊急報警及監視系統。</p> <p>(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。</p> <p>(四) 本校地下停車場出入口、陰暗角落設置緊急求救按鈕。</p>
工作場所及室內、室外及停車場	<p>(一) 應設置安全區域或緊急疏散程序。</p> <p>(二) 工作空間宜有兩個出口。</p> <p>(三) 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(八) 安裝明亮的照明設備。</p>
工作單調重複或負荷過重及其他職場友善措施	<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>

附件六

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：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人 關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	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"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <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：_____

附件七

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： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷受害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
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）	
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人 安置情形	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（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：_____

國立宜蘭大學工作者遭受職場不法侵害追蹤調查表

一、小組成員：

二、調查結果：

(一) 是否為內部暴力事件：是 否。

(二) 調查結果說明：

三、後續辦理情形：

四、協商結果：

(一) 協商日期：_____

(二) 協商結果是否達成協議：是(接第三點) 否(接第四點)

(三) 檢討及改善預防措施：

(四) 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：
