

國立臺北藝術大學

112 學年第 2 學期第 2 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議紀錄

時間：113 年 6 月 12 日上午 11 時整

地點：本校行政大樓 3 樓會議室

主席：陳主任委員愷璜(林委員宏源代)

紀錄：張雅庭

壹、主席致詞：

貳、報告事項：

一、校園環境保護相關事項說明：

(一)近期本校水電使用情形檢討：

- 1.依據台電公司電費單統計，本校 113 年 1 至 5 月份累計總用電度數為 3,657,244 度，較 112 年度同期用電度數(3,630,320)增加 26,924 度，正成長 0.74%；又 1 至 5 月全校總電費支出為 10,698,585 元，較 112 年度同期電費(10,612,187 元)增加 86,399 元，正成長 0.81%，懇請全校各單位持續協助落實用電管理，減少不必要之能源浪費。
- 2.依據自來水公司水費單統計，本校 113 年 1 至 5 月份累計總用水度數為 67,817 度，較 112 年度同期累計用水度數(75,403 度)減少 7,586 度，負成長 10.06%；又 1 至 5 月全校總水費支出為 1,743,615 元，較 112 年度同期水費(1,937,059 元)減少 193,444 元，負成長 9.99%。鑒於台灣實際上為水資源短缺區域，敬請全校師生務必節約用水。

(二)本校近期太陽光電運作成果說明：

- 1.本校已辦理太陽光電發電設備標租案，設置區域為女一舍、藝大會館、研究生宿舍及戲舞大樓等校舍之頂樓平台，設置容量總計為 189.15kWp，回饋金百分比為 6.5%，依據電費單統計，本(113)年度自 1 月至 5 月止之發電量約為 9.5 萬度，獲得回饋金約 3.2 萬元。
- 2.本校已自行設置太陽光電設備，設置區域為科技藝術館頂樓平台，設置容量為 13.975kWp，經統計，本(113)年度自 1 月至 5 月止之發電量約為 3,000 度，節省電費約 1 萬元。

(三)本校單位用電管理計畫：遵照政府節能減碳之政策，配合本校藝術永續發展之目標，善盡地球村公民之義務與責任，總務處特別訂定本校「單位用電管理實施計畫」。本計畫規劃於 113 年試辦 1 年，主要內容為依據過往各校舍之用電數值，訂定各單位用電基本額度，透過每年定期結算各單位實際用電與基本額度之差額，給予節電單位部分獎勵，或超額用電單位需自行支出部分電費，促使各單位落實執行用電自主管理，減少不必要之能源浪費，達成用電零成長或負成長之目標。

(四)校內水質近期檢驗相關事項說明：本校飲水機原有 135 台，近期報廢 8 台，故目前飲水機共有 127 台，依行政院環保署飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法第 8 條第 1 項之規定，「飲用水設備應依前條第一項規定檢驗水質狀況，其應執行抽驗台數之比例為八分之一。」為確保全校師生飲用水安全，已依行政院環保署飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法第 8 條第 2 項規定，每年內完成所有飲水機之水質檢驗工作。本校水質抽驗比例約 1/4 台飲水機，且每次不得重複，總務處已於 113 年 4 月 11 日委請專業檢測公司進行 113 年度第 2 次水質抽驗採樣 34 台，並於 113 年 4 月 18 日提出檢驗報告，水質均符合相關規定。

(五)全校區邊坡安全監測：本校委請財團法人臺灣營建研究院辦理定期校園巡查，自 111 年 1 月 1 日起辦理全校區邊坡安全監測作業共 3 年，針對全校區排水系統、邊坡及擋土設施持續性進行長期監測，並針對豪大雨和一定規模之地震後加強觀測，以確保校區建物及環境設施安全。至今監測作業已屆 2 年，第 2 年度(112 年 1 月-112 年 12 月)監測總年度報告已於 113 年 1 月 24 日召開審查會議，校區內邊坡環境尚無重大異常變化。目前持續監測至 113 年第 2 季，113 年 4 月 3 日上午發生強烈地震，監測單位事後隨即進行校園巡檢，校區內邊坡環境尚無發現安全異常情形。

二、本校勞工作業環境監測實施執行說明：本校研究大樓、圖書館、關渡美術館及音樂二館等四棟設有中央空調之建築物應每半年執行工作場所二氧化碳監測，已委請專業廠商擬定二氧化碳監測計畫並於 113 年 5 月 8 日執行 113 年度第 1 次監測，其結果均符合相關規定。

三、為降低校園登革熱發生的風險，已於 113 年 5 月 27 日以及 113 年 5 月 30 日由學務處衛保組偕同本室進行校園病媒蚊孳生源全面環境巡檢，已將缺失報告結果分會各業管單位協助改善處理，並持續追蹤改善成果。

四、本校配合「113 年全國職場安全健康週活動實施計畫」相關活動說明：

(一)為配合每年 4 月 28 日為「世界職業安全衛生日」，勞動部將當週訂為「全國職場安全健康週」，鼓勵各事業單位積極營造友善工作環境，實現永續發展，共同合作提升我國整體產業安全衛生之水準。

(二)配合「113 年全國職場安全健康週活動實施計畫」，本室已舉辦相關課程活動如下：

1.113 年 4 月 10 日(三)上午 10 時至 12 時，假本校行政大樓 3 樓會議室由北區健康職場推動中心演講「解放你的肌肉骨骼：職場生活中的健康秘訣」。

2.113年4月17日(三)上午10時至12時，假本校行政大樓3樓會議室由北區健康職場推動中心指派講師演講「聰明運動，活出精彩人生」。

3.113年4月24日(三)下午2時至3時，假本校行政大樓3樓會議室邀請營養師演講「外食健康選，遠離三高又享瘦」。

4.113年5月8日(三)上午10時至12時，假本校行政大樓3樓會議室由職安衛專家演講「墜落危害預防管理實務」。

5.113年5月22日(三)上午10時至12時，假本校行政大樓3樓會議室由職安衛專家演講「感電危害預防管理實務」。

以上課程活動感謝全校同仁踴躍參加，相關成果並已彙報健康週主辦單位。

五、為宣導教職員瞭解不法侵害及確保工作場所的安全和健康，本室特邀請國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡副教授於113年5月29日(三)下午1時30分至3時30分，假本校行政大樓3樓會議室演講「職場不法侵害相關宣導講座」，感謝同仁踴躍參加。

六、為照護教職同仁之身體健康，本室持續辦理下列課程：

(一)113年7月4日(四)上午10時至12時，假本校行政大樓3樓會議室由中華民國有機生活環境教育推廣協會演講「生活毒害與食品安全」。

(二)113年7月8日(一)上午10時至12時，假本校行政大樓3樓會議室由台北市立聯合醫院吳岱穎副院長演講「預防愛滋與預防肝癌」。

上述課程採線上報名，歡迎各同仁登錄本校iTNUA校園資訊入口網站/問卷系統報名。

七、在職員工健康檢查：

(一)依據「勞工健康保護規則」第17條明定：「雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

- 1.年滿六十五歲者，每年檢查一次。
- 2.四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 3.未滿四十歲者，每五年檢查一次。

(二)本(113)年度在職員工健康檢查目前訂於113年10月2日(星期三)上午辦理，本室已進行前置準備作業，本年度符合職安法相關健康檢查資格之員工，後續將個別寄送健康檢查通知單，敬請各委員屆時協助宣導。

八、職醫臨場健康服務：

(一)本(113)年度職醫第2次臨校健康照護服務訂於113年6月26日(星期三)辦理，本年度其他場次之臨場健康服務預定於113年9月27日(星期五)

及 12 月 6 日(星期五)分別辦理，若有需要進行個別健康諮詢之同仁，可先洽本室預約。

(二)勞工健康服務護理人員(職護)全職在校服務，若同仁有健康諮詢之需求，歡迎於上班時間內逕洽環安室。

九、大專校院校園學習與職業安全衛生管理北區自主互助聯盟(以下簡稱北區聯盟)會同新北市政府勞動檢查處於 113 年 4 月 24 日至國立臺灣藝術大學進行勞動輔導檢查，北區聯盟部分學校(包含本校)亦派員到場觀摩。本次檢查中，新北市政府勞動檢查處指派勞動檢查員針對國立臺灣藝術大學之各實習場所進行勘查，提出各項缺失供學校進行改善，其中，主要缺失包含電氣設備(即配電箱)前方未有 80 公分以上之水平工作空間、對於使用於儲存高壓氣體(即氧氣及二氧化碳)鋼瓶，未加固定、上下設備缺少防墜設施、危險性機械設備之安全保護設施不足及對於使用有機溶劑(含正己烷之去漬油及丙酮)之作業場所，未每 6 個月測定其濃度 1 次以上等，亦可提供本校參酌。

十、花蓮於 113 年 4 月 3 日早晨發生規模 7.2 強震，造成國立東華大學理工學院一館四樓化學實驗室之化學品掉落起火，大火延燒超過一天，全棟建築付之一炬，財物損失慘重。謹此提醒本校各實習場所若有存放化學品者，務必加強其存放之牢固性與安全性，千萬不可輕忽。
另強震後除巡檢校舍建物受損情形外，各實習場所或營造工地若有支撐架、施工架、固定式起重機等設施，亦應落實震後檢查，以加強後續設施使用之安全性。

十一、本校各單位如有「固定式起重機」及「堆高機」等機械設備，應依法於事前使其操作人員接受必要之安全衛生教育訓練，倘經勞檢人員查有未符法規之情事，依「職業安全衛生法」第 43 條，恐遭處新台幣 3 萬元以上、30 萬元以下之罰鍰，敬請本校購置有上述機械設備之單位需特別注意。

參、提案討論：

案由一：修訂本校 113 年度「勞工健康服務計畫」，提請審議。(提案單位：環安室)

說明：

一、查「勞工健康保護規則」第 12 條明定：「前三條(勞工健康保護規則 9-11 條)所定勞工健康服務事項，事業單位依(勞工健康保護規則)第三條規定僱用勞工健康服務護理人員或勞工健康服務相關人員辦理者，應依勞工作業環境特性及性質，訂定勞工健康服務計畫，據以執行，每年評估成效及檢討。」

二、謹修訂本校 113 年度「勞工健康服務計畫」(如附件 1)，提請本委員會審議。

決議：照案通過。

案由二：修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，提請審議。(提案單位：環安室)

說明：

一、參照勞動部職安署於 111 年 8 月 25 日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)以及教育部之職業安全衛生管理「相關計畫及工具範本」，據以修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

二、檢陳本校新修訂之本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」(如附件 2)，提請本委員會審議。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：中午 12 時 00 分

國立臺北藝術大學 勞工健康服務計畫

112年6月21日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

113年6月12日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

一、目的

為依據現有資源推動相關健康服務，進行健康風險評估與健康管理，採取健康促進相關措施，以增進本校教職員工之健康，爰依據「勞工健康保護規則」第12條及本校「學校教職員工健康管理辦法」訂定本校「勞工健康服務計畫」（以下簡稱本計畫）。

二、實施對象

本校全體教職員工。

三、實施內容

(一)計畫時程：自113年7月1日起至114年6月30日止。

(二)計畫內容(期程規劃如附件1)

1. 母性健康保護計畫。
2. 人因性危害防止計畫。
3. 異常工作負荷促發疾病預防計畫。
4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫。
5. 勞工體格/健康檢查。
6. 勞工健康檢查結果與分析
7. 特殊作業與健康分級管理。
8. 急救訓練。
9. 作業環境監測。
10. 適時提出勞工健康建議。

(三)計畫流程(如附件2)

四、權責分工

(一)校長：

督導本計畫之執行。

(二)環安室：

1. 本計畫之訂定與執行。
2. 辦理健康檢查之採購與實施。
3. 四大計畫之修訂與執行。

(三)人事室：

1. 協助提醒新進人員到職日前繳交體格檢查報告。
2. 辦理公教人員健康檢查。
3. 提供在職人員及妊娠同仁之名單。
4. 會同用人單位協助工作適性評估與工作調整。

(四)各工作場所負責人或主管：

1. 協助本計畫之推動與執行。
2. 協助辨識環境與健康危害因子。
3. 依健康風險分級，協助工作者調整、更換工作或改善工作場所。
4. 依健康管理分級，配合採取維護工作者健康措施。

(五)工作者：

1. 配合本計畫之執行。
2. 配合辦理體格/健康檢查，繳交檢查報告。
3. 依健康風險分級，協商工作調整、更換。
4. 依健康管理分級，落實相關健康措施。

六、本計畫未盡事宜，適用其他法令或本校其他規章進行修正或補充。

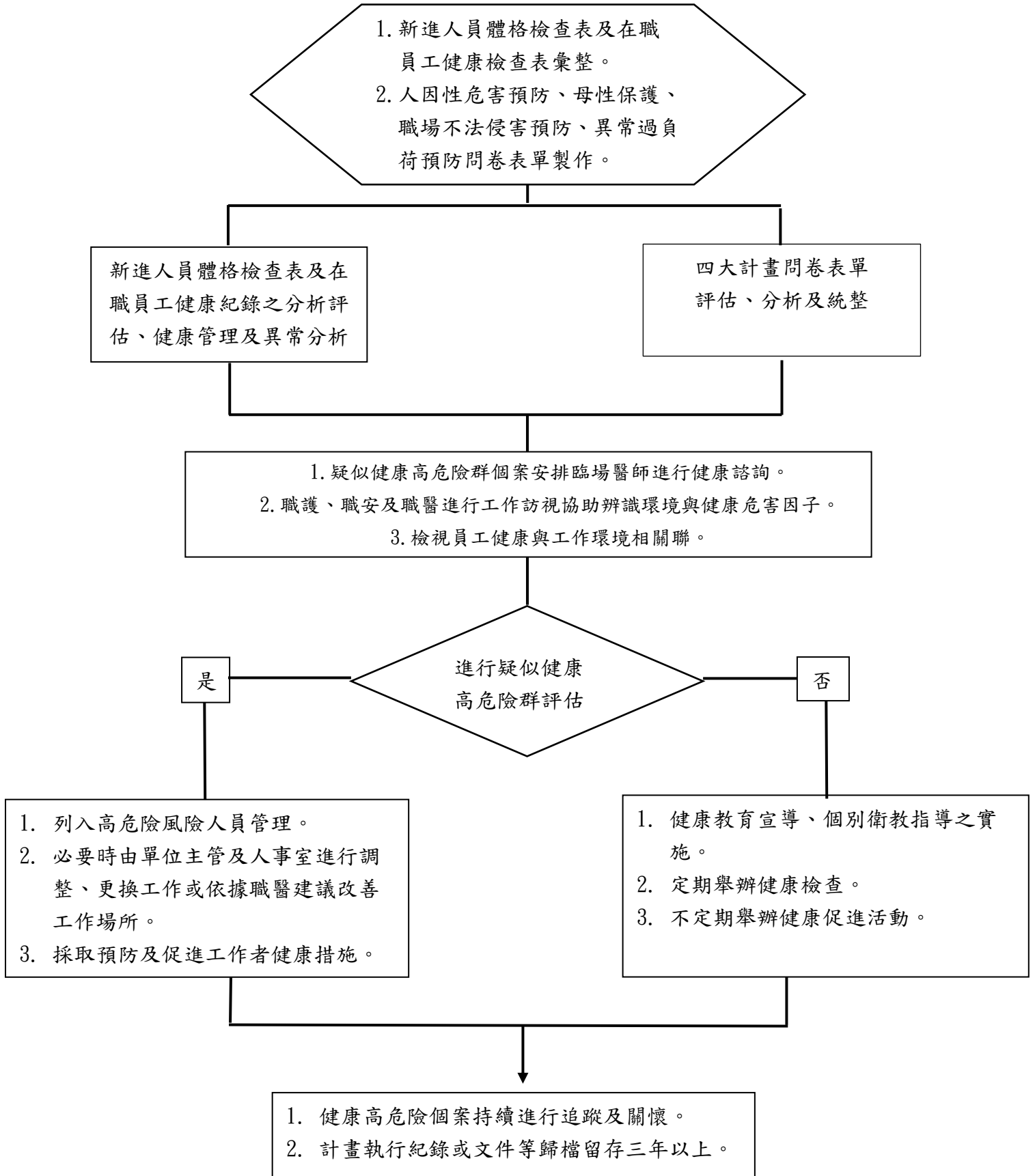
七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

八、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過後公告實施，修正時亦同。

勞工健康服務計畫年度時程表

項次	服務計畫項目	實施年度：113 年 7 月份至 114 年 6 月份											
		7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
1	母性健康保護計畫	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	人因性危害防止計畫	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3	異常工作負荷促發疾病預防計畫	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4	執行職務遭受不法侵害預防計畫	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5	勞工體格/健康檢查			√	√	√	√						
6	勞工健康檢查結果與分析							√	√	√	√	√	√
7	特殊作業與健康分級管理							√	√	√	√	√	√
8	急救訓練	√										√	√
9	作業環境監測	√				√		√				√	
10	適時提出勞工健康建議	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

勞工健康服務計畫流程圖



國立臺北藝術大學「執行職務遭受不法侵害預防計畫」
修正草案條文對照表(113/06/12)

修正條文	現行條文	說明
<p>第六條 計畫執行流程</p> <p>...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>(1)...</p> <p>(2)...</p> <p>(3)若工作者主動向學校反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依「跟蹤騷擾防治法」、「家庭暴力防治法」規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。</p>	<p>第六條 計畫執行流程</p> <p>...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>(1)...</p> <p>(2)...</p>	<p>一、新增第6條第6款第2目第3子目。</p> <p>二、依據職安署「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)修訂。</p>
<p>第六條第六項第 3-1 條</p> <p>...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>3.組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)由學校校長或監督管理者視事件樣態召集內部或外部人員成立處理小組，調查處理過程中應鼓勵申訴者、被申訴者及目擊者等詳實描述事件發生的細節，並完整記錄各方描述之內容。</p> <p>...</p> <p>(5)若學校校長或代理人涉及職場不法侵害事件，則本小組成員應交由公正第三方擔任。如該職場不法侵</p>	<p>第六條第六項第 3-1 條</p> <p>...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>3.組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)由學校校長或監督管理者召集人事室人員、環安衛管理人員、勞工健康服務人員、勞工代表組成，並視需要納入學務處人員、總務處人員、相關主管以及外聘法務人員。</p> <p>...</p> <p>(5)若學校校長或代理人涉及職場不法侵害事件，則本小組成員交由公正第三方擔任。如該職場不法侵害事</p>	<p>一、修正職場不法侵害處理小組之組成，以使其更有彈性，並說明處理過程之基本原則。</p> <p>二、依據本校法規之全名修正文字，並酌修文字。</p> <p>三、個案處理中儘量以「申訴者」及「被申訴者」稱呼兩造，減少以「被害人」及「加害人」稱呼兩造，以求公平。</p>

<p>害事件為性騷擾事件，則可依照本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。</p> <p>(6)申訴及處置過程必須客觀、公平及公正，對申訴者(受害人)、被申訴者(加害人)及目擊者之權益及隱私完全保密。</p>	<p>件為性騷擾事件，則可依照本校「性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。</p> <p>(6)申訴及處置過程必須客觀、公平及公正，對申訴者(受害人)、被申訴者(加害人)及目擊者之權益及隱私完全保密。</p>	
---	--	--

國立臺北藝術大學

執行職務遭受不法侵害預防計畫

111年3月29日環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過

111年9月28日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

112年9月18日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

113年6月12日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

一、依據

(一)「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條。

(二)勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受職場不法侵害，即俗稱「職場暴力」，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，訂定本計畫。

三、定義

(一)當評估可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

1. 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
2. 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
3. 語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
5. 跟蹤騷擾(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)。

(二)職場不法侵害來源

1. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
2. 外部：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、看顧或管理之對象。
3. 網路：透過網路上傳文字、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。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、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計畫。

(二)人事室

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

2. 辦理相關教育訓練。
3. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

(三)環境保護暨職業安全衛生室（以下簡稱：環安室）

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

(四)總務處/學務處

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助辦理相關教育訓練。

(五)勞工健康服務人員

1. 協助職場不法侵害預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六)工作場所負責人(一、二級主管)

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。
2. 會同環安室填寫職場不法侵害工作場所風險評估表。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七)法務人員：本校得視需要邀請校外法務人員，協助提供相關法律諮詢服務。

(八)工作者

1. 配合填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一)工作場所負責人建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「預防職場不法侵害之書面聲明」(如表 1)，並應填寫「預防職場不法侵害主管層級自主檢核表」(如表 2) 進行自評，續交由環安室歸檔留存。

(二)辨識及評估危害

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、環安衛管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。

3. 本校環安室會同各一、二級單位視需要採用「職場不法侵害工作場所風險評估表」(如表 3) 進行風險分級。執行評估後，由各單位及環安室分別妥善留存備查。
4. 評估過程中若遇有疑似遭受職場不法侵害之工作者而其未曾提出申訴，勞工健康服務人員應進行關懷，提供工作者對職場不法侵害相關事項之認知，並採用「職場不法侵害評估表」(如表 4) 進行初步處置措施。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1) 認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
 - (2) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - (3) 對有不法侵害傾向人士之識別方法。
 - (4) 保護個人及同事的不法侵害預防措施及程序。
 - (5) 與員工溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (6) 認識校內申訴機制。
2. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫「不法侵害問卷調查表」(如表 5)，以便於發現員工對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四) 適當配置作業場所

1. 針對校內容易發生不法侵害之類型與工作場所，強化該工作場所之軟硬體設施，列舉出經常採行之建議措施(如表 6)。
2. 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」(如表 7) 進行相關檢點與改善。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

1. 透過「適性配工」與「工作設計」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」(如表 7) 進行相關檢點與改善。
2. 校內如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保全人員支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)。
 - (1) 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
 - (2) 需要單獨進行作業活動。
 - (3) 在傍晚及夜間之工作。
 - (4) 需要處理金錢交易工作。
 - (5) 執行保護性業務工作。
 - (6) 執行教職員工人事調動告知作業時。
 - (7) 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建制職場不法侵害事件處理程序

1. 工作者疑似遭遇職場不法侵害時，請向工作場所負責人、人事室或環安室進行申訴通報，並請先參閱本校執行職務遭受不法侵害事件執行流程(如圖 1)

2. 申訴人應先填具「職場不法侵害申訴單」(如表 8-1)，並依不法侵害屬性及其校內分工進行申訴：

- (1) 若遭遇疑似性騷擾或跟蹤騷擾時，請向人事室申訴通報。
- (2) 若遭遇疑似職場霸凌或肢體不法侵害時，請向環安室通報。
- (3) 若工作者主動向學校反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防治法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

3. 組成職場不法侵害處理小組

- (1) 由學校校長或監督管理者視事件樣態召集內部或外部人員成立處理小組，調查處理過程中應鼓勵申訴者、被申訴者及目擊者等詳實描述事件發生的細節，並完整記錄各方描述之內容。
- (2) 本小組負責研擬控制不法侵害個案的策略以及處理職場不法侵害案件，並填寫「職場不法侵害處置單」(如表8-2)。
- (3) 本小組成員應熟悉組織內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並得視情況及時報警，以應對突發事件。
- (4) 本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。
- (5) 若學校校長或代理人涉及職場不法侵害事件，則本小組成員應交由公正第三方擔任。如該職場不法侵害事件為性騷擾事件，則可依照本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。
- (6) 申訴及處置過程必須客觀、公平及公正，對申訴者、被申訴者及目擊者之權益及隱私完全保密。

4. 本校應根據工作者(受害者)不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並提供身心健康輔導：

- (1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
- (2) 受害者或目睹不法侵害事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
- (3) 填寫「職場不法侵害案件處置單」(表8-2)時，應同時進行關懷提供工作適性評估及建議，另依受害者狀況提供相關外部協助資源(如表9)。

七、執行成效之評估及改善

- (一) 不法侵害事件發生後，各一、二級單位應對環境及職務進行審查及檢討(如表 10)，以找出改善之空間。
- (二) 職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查；不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。

(三)相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

八、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本計畫經本校環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過後實施，修正時亦同。

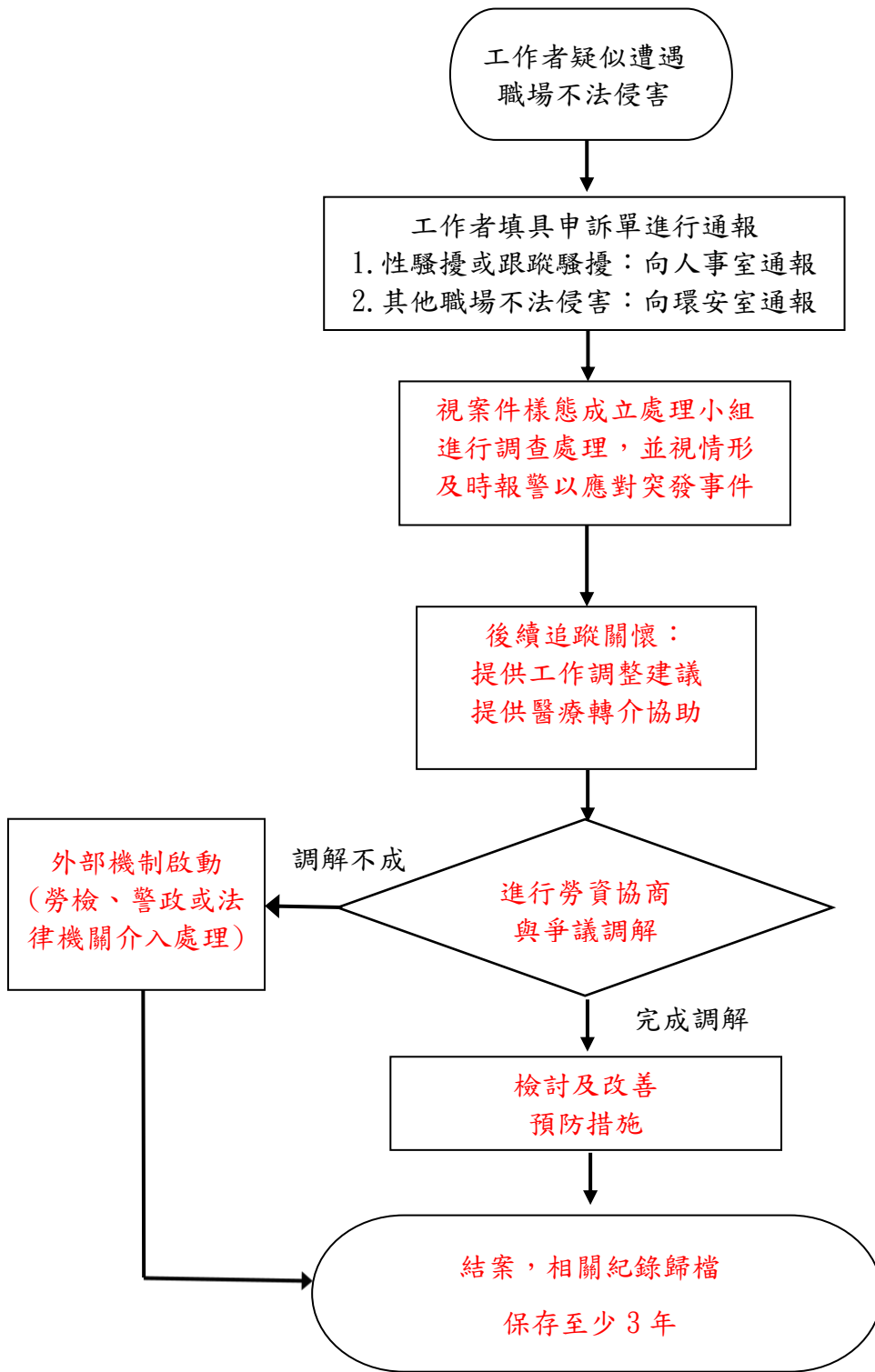


圖 1 執行職務遭受職場不法侵害事件處理流程圖

國立臺北藝術大學 預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或訪客、同學、同學家長及陌生人對本校員工有職場不法侵害之行為。

- 一、職場不法侵害的定義：教職員工和其它工作者在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。
- 二、職場不法侵害行為的樣態：
 - (一) 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - (二) 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - (三) 語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
 - (五) 跟蹤騷擾(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)。
- 三、員工若遇到職場不法侵害，請於下列事項選取可行者尋求協助：
 - (一) 與環安室勞工健康服務人員進行商談。
 - (二) 尋求熟識同事之建議與支持。
 - (三) 勇敢與加害者理性溝通，表達自身感受。
 - (四) 思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
 - (五) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
 - (六) 向校方提出申訴。
- 四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行議處。
- 五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行議處。
- 六、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要外部機制協助，本校亦將盡力協助提供。
- 七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

案件類型	權責單位	專線電話	專用傳真	申訴專用信箱
職場不法侵害案件	環安室	2896-1000#2501	2895-2236	osho@eo.tnua.edu.tw
性騷擾案件	人事室	2896-1035	2893-8728	leader@ccnia.tnua.edu.tw

表 2

國立臺北藝術大學 預防職場不法侵害主管層級自主檢核表

單 位		職 稱	
請您依照自主檢核表，勾選您是否有以下列舉事項：			
1	持續地在工作上對員工吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
2	總是批評並拒絕看見員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
3	總是試圖貶抑員工個人、職位、地位、價值與潛力。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
4	在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負員工。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
5	以各種方式鼓動同事孤立員工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓、冷凍、排擠等。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
6	在他人面前輕視或貶抑員工。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
7	在私下或他人面前對員工咆哮、羞辱或威脅。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
8	給員工過重的工作，或交付無聊的瑣事，或甚至完全不給員工何事做。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
9	剽竊員工的工作成果或聲望。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
10	讓員工的責任增加卻降低其權力或地位。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
11	無正當理由不准員工請假。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
12	不准員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
13	給予員工不切實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻交付員工其他任意不相關之工作，阻礙其前進。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
14	突然縮短交件期限，或故意不通知員工工作時限，使其延誤時限而遭到處分。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
15	將員工所說或做的都加以扭曲與誤解。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
16	用不是理由的理由且未經調查而對員工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
17	在未犯錯的情形下要求員工離職或退休。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
18	不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
19	本人同意上述自我檢核，不會有職場不法侵害行為。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
主管簽名/日期			
註：			
1.資料來源：勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）。			
2.若所列舉之行為勾選「是」愈多，宜注意調整對同仁之態度。			
3.若填表時有任何疑問，敬請逕洽環安室(校內分機 2502)。			
4.本表單填寫後請交由環安室勞工健康服務護理人員歸檔。			

表 3

國立臺北藝術大學 職場不法侵害工作場所風險評估表

單位		評估人員/日期	
受評估場所工作型態	<input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 實驗室研究 <input type="checkbox"/> 其他 _____	工作場所人數	

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	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
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，可能成為該區教職員工之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input style="color: red;" type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
缺乏有經驗的工作者在接觸群眾的一線崗位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input style="color: red;" type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者沒有接受過培訓如何處理刁難的外部人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input style="color: red;" type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
施暴者容易接近工作者做出肢體 攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者需要在陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者是否有單獨的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者需要在深夜進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者沒有接受過培訓如何處理 現金或應對搶劫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
工作環境內部或外部有讓施暴者 隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
在公眾視野中有貴重的物品或現 金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
需要處理大量金錢的工作缺乏轉 移現金的程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者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 家庭不法侵害受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
新進工作者是否有尚未接受職場 不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
離開工作場所後，是否可能遭遇 因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <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）

組織內是否曾發生主管或工作者 遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有無法接受不同性別、年 齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有被同仁排擠或工作適應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有情緒不穩定或精神疾 患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有處於情緒低落、絕望 或恐懼，亟需被關懷照顧之工作 者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有超時工作，反應工作壓力 大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
單位主管簽名/日期								

註：執行評估後，請妥善留存並送影本至環安室備查。

表一 簡易風險等級分類	風險等級 (分數)	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)

※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，一般可簡易區分為輕度傷害、中度傷害、嚴重傷害。

輕度傷害	表皮受傷、輕微割傷、瘀傷。
	不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛。
	言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
中度傷害	割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折。
	造成上肢異常及輕度永久性失能。
	遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
嚴重傷害	截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害。
	其它嚴重縮短生命及急性致命傷害。
	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：

可能發生	一年可能會發生一次以上。
不太可能發生	至少一至十年之內，可能會發生一次。
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，為 3×3 風險評估矩陣參考例(如表一)，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法，除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

表 4

國立臺北藝術大學

職場不法侵害評估表

一、個人概況

姓名：_____

單位：_____

性別： 男性 女性身分類別： 正式人員 約用人員 實習人員 其他_____教育程度： 國中(含以下) 高中(高職) 大學(專科) 研究所(含)及以上

二、工作年資

平均每週工作時數： 42 小時以下 43~48 小時 49~54 小時 55 小時以上進本校迄今年資： 未滿 1 年 1 年以上~未滿 5 年 5 年以上~未滿 9 年 9 年以上~未滿 13 年 13 年以上

三、工作形態

 固定白天班 固定小夜班 固定大夜班 三班輪班制 固定白天班+
 值班 其他_____

四、目前工作環境中，曾遭遇下列的不法侵害攻擊情境（可複選）

<input type="checkbox"/> 肢體不法侵害，如毆打、踢、推、捏、拉扯等	<input type="checkbox"/> 心理不法侵害，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾
<input type="checkbox"/> 言語不法侵害，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷	<input type="checkbox"/> 性騷擾，如不當的性暗示與行為
<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾，如以車輛、網際網路或其他方法進行監視、觀察、跟蹤、守候、尾隨等	<input type="checkbox"/> 無遭遇不法侵害工作環境
<input type="checkbox"/> 其他：	

五、預防不法侵害攻擊之安全衛生教育訓練單位是否提供如下訓練

<input type="checkbox"/> 無提供任何工作安全衛生教育訓練（如勾此選項，其他選項免勾）			
<input type="checkbox"/> 危害通識	<input type="checkbox"/> 人身安全之防範	<input type="checkbox"/> 法規教育	<input type="checkbox"/> 防護用具之使用
<input type="checkbox"/> 其他：			

受訪者簽名/日期：_____

(以下由訪談者填寫)

六、處置措施： 危害預防指導 提供身心健康諮詢及輔導相關資源
 提供職場不法侵害事件處理相關資源 提供校園性別事件防治資源
 其他：

七、追蹤情況： 持續追蹤：
 結案

訪談者簽名/日期：_____

表 5

國立臺北藝術大學 職場不法侵害問卷調查表

姓名	單位	分機				
【前測】不法侵害預防認知現況						
請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。						
題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【後測】個人專業能力增進

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，對您在預防不法侵害的知識、態度增進程度何？

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

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

表 6

國立臺北藝術大學 強化工作場所建議規劃措施

加強位置	加強措施
通道	(1) 加設密碼鎖。 (2) 員工證。 (3) 訪客登記等措施。 (4) 可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如：警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	(1) 應設置安全區域。 (2) 緊急疏散程序。
	確保工作空間內有兩個出口。
	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易的服務櫃台，應裝設安全阻隔措施。
室內/室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

表 7

國立臺北藝術大學 職場不法侵害-工作場所檢點紀錄表

單位			工作性質	<input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 展演創作
物理環境				
環境相關因子	是	否	現況描述 (含現有措施)	增加或改善之措施
1. 噪音			無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢	
2. 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	
3. 溫/濕度通風			應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好	<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
4. 建築結構			定期維護檢修	
5. 使用之設備			定期維護檢修	
工作場所設計				
場所位置	是	否	現況描述 (含現有措施)	增加或改善之措施
1. 通道 (1) 公共通道 (2) 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	
			廁所、茶水間等有明顯標示	
			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	
2. 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「預防職場不法侵害之書面聲明」	
3. 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	
4. 室內外停車場			安裝明亮的照明設備	<input type="checkbox"/> 增加安裝明亮的照明設備

5.高風險場所位置	是	否	勾選是，請詳述：	
			建議安裝安全設備並定期維護，事件發生時，能發出警報並通知同仁： <input type="checkbox"/> 警鈴系統 <input type="checkbox"/> 緊急按鈕 <input type="checkbox"/> 24小時監視器或無線電話通訊 <input type="checkbox"/> 哨子、短波呼叫器	
適性配工				
項目	作業內容		從事作業 人數	現行預防措施
	是	否		
單獨作業或夜間工作				<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供員工自我防衛工具
在不同作業場所移動				<input type="checkbox"/> 明確規定移動路線 <input type="checkbox"/> 與他人協同作業
員工曾舉報有遭受 不法侵害威脅恐嚇者				<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 配置保全或設置監視器 <input type="checkbox"/> 教育訓練加強宣道緊急應變流程 <input type="checkbox"/> 其他：
工作設計				
項目	作業內容		從事 作業人數	現行預防措施
	是	否		
需與校外人士接觸之服務				<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"/> 排班應取得員工同意並保有規律性 <input type="checkbox"/> 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力
其他職場友善措施				<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 <input type="checkbox"/> 其他建議：
環安室				
勞工健康服務護理人員簽名/日期				
單位主管簽名/日期				

表 8-1

國立臺北藝術大學 職場不法侵害申訴單

申訴日期/時間		發生日期/時間	
發生地點		受害者及加害者關係	
申訴者		被申訴者	
姓名/特徵		姓名/特徵	
性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
連絡電話		連絡電話	
<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：		<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：	
不法侵害類型 <input type="checkbox"/> 肢體不法侵害 <input type="checkbox"/> 語言不法侵害 <input type="checkbox"/> 心理不法侵害 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：			
1. 是否已造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 2. 受 傷害者 ： <input type="checkbox"/> 申訴者 <input type="checkbox"/> 被申訴者 傷害程度：_____			
3. 是否需醫療處置： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			
發生原因及過程(請敘述申訴事實)			
附件： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 _____			
申訴者簽名/日期		受理者簽名/日期	

表 8-2

國立臺北藝術大學 職場不法侵害案件處置單

案件編號		申訴人姓名	
申訴日期		開始處置日期	
職場不法侵害處理小組成員： 環安衛管理人員：_____			
人事人員：_____			
勞工健康服務人員：_____			
勞工代表：_____			
其他人員：_____ (逐一記載)			

申訴者說明發生原因及過程(舉證相關事證)

被申訴者說明發生原因及過程(舉證相關事證)

目擊者之敘述(請敘明，可舉證相關事證)

調查結果(舉證相關事證)

申訴者(受害者)安置情形	被申訴者(加害者)懲處情形
<input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 引介心理諮商或身心調適資源 <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"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：	外部人員： <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 內部人員： <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：
協商結果是否達成協議： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	協商日期： 年 月 日
警政單位、司法機關介入處理： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (請註明日期)	

改善預防措施：

追蹤情況： 結案 持續追蹤

職場不法侵害處理小組成員簽名：

完成處置日期：

表 9

國立臺北藝術大學 職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請撥 (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

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

表 10

國立臺北藝術大學 職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位		檢核評估日期	
項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施與改善情形
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性 適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及 溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處理 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之 評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			
註：執行評估後，請妥善留存並送影本至環安室備查。			
執行者簽名/日期			
單位主管簽名/日期			

國立臺北藝術大學

112 學年度第 2 學期第 2 次環境保護暨職業安全衛生委員會

會議時間：113 年 6 月 12 日(星期三) 上午 11 時 00 分

會議地點：行政大樓三樓會議室

會議主持人：

出席人員簽到：

出席人員	簽名	出席人員	簽名
林于竝委員 (學務長)	請假	陳毓璿委員 (劇場設計學系助教)	
鍾永豐委員 (主任秘書)	請假	巴尼度委員 (電影創作學系助教)	
莊政典委員 (總務長)	請假	侯慧敏委員 (美術學系助教)	
劉錫權委員 (美術學院院長)		葉國隆委員 (舞蹈學系助教)	
何曉玫委員 (舞蹈學院院長)		孫斌立委員 (展演中心研究助理)	
王世信委員 (戲劇學院院長)	請假	張建中 (營繕組工程師)	
史明輝委員 (影新學院院長)	周香真代		
呂弘暉委員 (展演中心主任)		列席人員	簽名
林奕秀委員 (營繕組組長)	李宗桂代	楊喻潔 (健康護理人員)	
孫蓉蓉委員 (衛保組組長)	公出請假	環安室	
林宏源委員 (環安室主任)			