

國立臺北藝術大學

113 學年第 2 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議紀錄

時間：114 年 3 月 26 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（莊委員政典代）

記錄：張雅庭

壹、主席致詞：(略)。

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 114 年 1 至 3 月份累計總用電度數為 1,853,252 度，較 113 年度同期用電度數(1,983,792)減少 130,540 度，負成長 6.58%；又 1 至 3 月全校總電費支出為 5,592,553 元，較 113 年度同期電費(5,888,151 元)減少 295,598 元，負成長 5.02%，主要用電減少為綜合宿舍整修不開放住宿及音樂廳、舞蹈系館空調設備更新，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 114 年 1 至 3 月份累計總用水度數為 36,419 度，較 113 年度同期累計用水度數(38,399 度)減少 1,980 度，負成長 5.16%；又 1 至 3 月全校總水費支出為 937,253 元，較 113 年度同期水費(987,743 元)減少 50,490 元，負成長 5.11%，主要用水減少為綜合宿舍整修不開放住宿，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(114)年度自 1 月至 3 月止之發電量約為 3.2 萬度，獲得回饋金約 1.1 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 13.975 kWp，經統計，本(114)年度自 1 月至 3 月止之發電量約為 3,000 度，節省電費約 1 萬元。

(三)校內水質近期檢驗相關事項說明：

- 1.水塔水質檢驗：本校校區共有列管水塔 27 處，每年進行 1 次水塔清洗及每半年進行 1 次水質檢驗。總務處已於 114 年 2 月 7 至 8 及 2 月 11 日委託合格之專業清洗業者辦理清洗水塔，並於 114 年 2 月 18 日委請專業檢測公司進行水質採樣，檢驗報告於 114 年 2 月 26 日提出，水質均符合相

關規定。

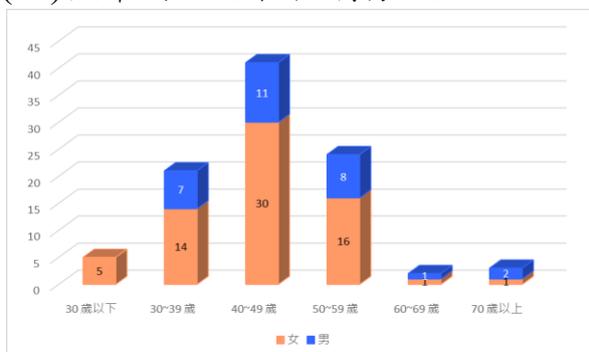
2.本校目前共有飲水機計 129 台，為確保全校師生飲用水安全，已依環境部「飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法」第 8 條第 1 項之及第 8 條第 2 項規定，每年完成所有飲水機之水質檢驗工作。本校每季水質抽驗比例約全校飲水機之 1/4，且每次不得重複，總務處已於 114 年 1 月 16 日委請專業檢測公司進行 114 年度第 1 次水質抽驗採樣 33 台，並於 114 年 1 月 21 日提出檢驗報告，水質均符合相關規定。

(四)全校區邊坡安全監測：本校續委請財團法人臺灣營建研究院辦理定期校園巡查，自 114 年 1 月 1 日起辦理全校區邊坡安全監測作業共 3 年(114 年 1 月-116 年 12 月)，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及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。至今監測作業已滿 3 年，目前持續監測至 114 年第 1 季，依據歷次季報告結論，校區內邊坡環境尚無重大異常變化，

二、本校勞工作業環境特定粉塵作業場所執行說明：本校美術學系所屬石雕教室目前歸類為特定粉塵作業場所，美術學系已於 114 年 1 月 2 日委請職安署認證之專業監測廠商到校執行年度第 1 次監測粉塵濃度，其結果均符合相關規定。

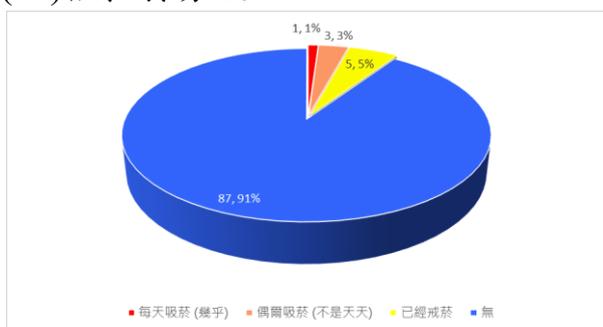
三、113 年在職員工健檢報告分析：

(一)依年齡級距和性別分級：



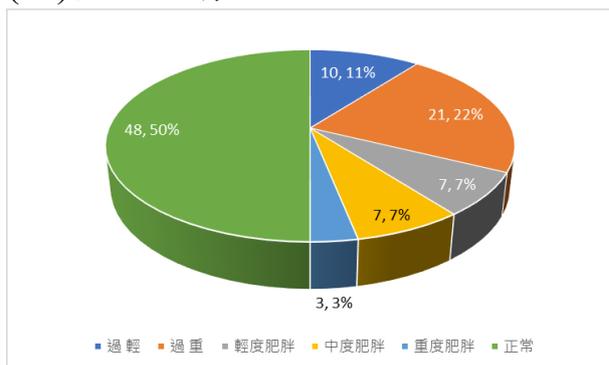
- 113 年參與在職員工健檢共 96 人
- 女性 67 人，男性 29 人

(二)依抽菸分級：



- 無抽菸 87 人(占 91%)
- 已戒菸 5 人(占 5%)

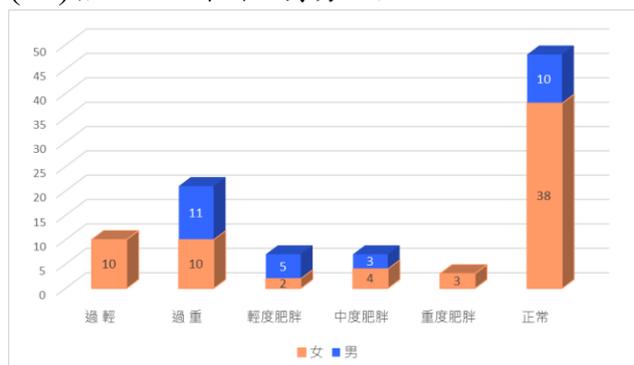
(三)依 BMI 分級：



- 正常 48 人(占 50%)
- 過輕 10 人(占 11%)
- 過重~重度肥胖 38 人(占 39%)

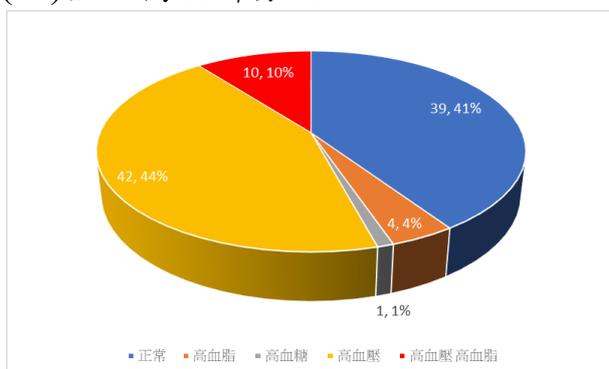
註: BMI
 正常: $18.5 \leq \text{BMI} < 24$
 過輕: $\text{BMI} < 18.5$
 過重: $24 \leq \text{BMI} < 27$
 輕度肥胖: $27 \leq \text{BMI} < 30$
 中度肥胖: $30 \leq \text{BMI} < 35$
 重度肥胖: $\text{BMI} \geq 35$

(四)依 BMI 和性別分級：



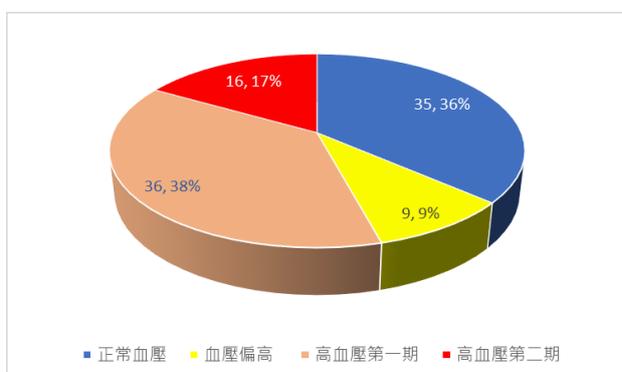
- 過輕 10 人與重度肥胖 3 人皆為女性
- 過重~輕度肥胖:男性多於女性

(五)依三高族群分級：



- 正常 39 人(占 41%)
- 高血脂 4 人(占 4%)
- 高血糖 1 人(占 1%)
- 高血壓 42 人(占 44%)
- 高血壓+高血脂 10 人(占 10%)

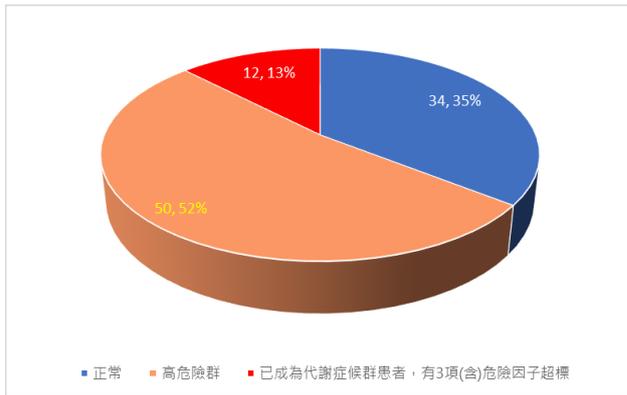
(六)依血壓分級：



- 正常血壓 35 人(占 36%)
- 血壓偏高 9 人(占 9%)
- 高血壓第一期 36 人(占 38%)
- 高血壓第二期 16 人(占 17%)。

註: 成人血壓
 正常血壓: 收縮壓 < 120 及舒張壓 < 80
 血壓偏高: 收縮壓 120-129 及舒張壓 < 80
 高血壓第一期: 收縮壓 130-139 或舒張壓 80-89
 高血壓第二期: 收縮壓 ≥ 140 或舒張壓 ≥ 90
 【參考來源: 2022 年 5 月中華民國心臟學會&台灣高血壓學會發表之高血壓指引】

(七)依代謝症候群分級：



- 正常 34 人(占 35%)
- 高危險群 50 人(占 52%)
- 已成為代謝症候群 12 人(占 13%)

註：代謝症候群

20 歲以上成人，以下 5 項危險因子中，若有 1 項的稱為代謝症候群高危險群；有 3 項(含)以上者，即可判定為代謝症候群。

- 1.腰圍：男性 ≥ 90 公分；女性 ≥ 80 公分
- 2.收縮壓 ≥ 130 mmHg；舒張壓 ≥ 85 mmHg
- 3.空腹血糖 ≥ 100 mg/dL
- 4.高密度脂蛋白(HDL):男性 <40 mg/dL;女性 <50 mg/dL
- 5.三酸甘油酯(TG) ≥ 150 mg/dL

【參考來源：國民健康署成人預防保健手冊(2011.07)】

(八)依性別和代謝症候群分級：

參照代謝症候群分級與 Framingham Risk Score (10 年心血管疾病風險)，估算心血管疾病風險分級，其中-高度風險共有 6 人，皆為男性。其中 4 人於 114 年 3 月職醫臨場服務已安排面談；時間無法配合面談之 2 位教職員工，改由電子郵件提供健康關懷之衛教。

	正常	高危險群	已成為代謝症候群患者，有3項(含)危險因子超標	總計
低度風險 (Risk < 10%)	34	45	10	89
女	29	31	7	67
男	5	14	3	22
中度風險 (Risk $\geq 10\%$; Risk $\leq 20\%$)		5	1	6
男		5	1	6
高度風險 (Risk > 20%)			1	1
男			1	1
總計	34	50	12	96

四、職醫/職護臨場健康服務：

(一)本(114)年度職醫第 1 次臨校健康照護服務已於 114 年 3 月 13 日上午辦理：

- 1.113 年度教職員工健檢報告異常者與職醫進行面談提供中高危險族群員工現場健康諮詢之衛教並後續追蹤。
- 2.母性健康保護計畫之受評者有二位母性工作同仁，一位於 113 年 8 月生產產假中，並於產假結束後申請育嬰留停；另一位於 113 年 11 月底生產後於本學期回歸職場；本室於 114 年 3 月 7 日先與同仁面談並進行作業場所危害評估，並將相關資料文件轉至職醫進行後續追蹤。

(二)本年度職業安全衛生醫師臨場分別預定於 114 年 6 月 12 日、114 年 9 月 11 日、114 年 12 月 17 日，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。

五、國立臺灣海洋大學辦理「北區大專校院安衛自主互助聯盟職業安全衛生在職教育訓練」，邀請「教育部北區大專校院安衛自主互助聯盟」各會員學校同仁踴躍報名參加，訓練日期為 114 年 4 月 18 日(星期五)上午 9 時 30 分至下午 4 時 30 分，訓練地點為臺北醫學大學雙和校區(新北市中和區圓通路 301 號)舉行，本室將配合派員參加。

六、本(114)年 3 月 14 日傍晚約 6 點左右，展演藝術中心佈景工廠內有 1 名碩士班同學使用手持電動修邊機時，操作不慎傷及右手食指，中心孫斌立研究助理協助緊急止血後隨即前往馬偕醫院就醫，經診斷同學食指前端有開放性傷口及輕微粉碎性骨折，對本次事件相關事項說明：

- (一)本事故受傷對象為碩士班學生，並非職安法所定義之職業災害。
- (二)本事故發生地點為展演中心佈景工廠，經洽詢展演中心，確認現場使用之小型設備應皆符合安全標準。
- (三)一般職災發生之原因包括「不安全之設備(設施)」及「不安全之行為」，本事故既無前者之實，則應以後者為因。建請劇設系對於所有進入實習場所之人員加強「安全衛生工作守則」及設備正確操作程序之教育訓練，並協助研習人員辨認實習場所之風險危害，以消除作業中之「不安全之行為」，預防事故危害發生。

七、新光三越中港店 12 樓美食街於本(114)年 2 月 13 日中午 11 點 33 分發生氣爆事故，建物 11、12 樓嚴重損毀，造成許多建築內的員工、顧客以及路過的行人、車輛都受到波及，死傷情形嚴重。本案初步調查係因美食街裝修施工中不慎，導致瓦斯外洩而造成氣爆。本校校舍進行室內裝修時有所見，特請本校相關單位落實履約管理，強化室內裝修之施工中防護作業，以維師生之安全。

八、本室為照護同仁健康，特邀請專家假行政大樓三樓會議室進行下列健康講座，敬請同仁踴躍報名參加：

- (一)時間：114 年 4 月 16 日上午 10 時至 12 時
講題：職場壓力調適與人際溝通，讓情緒成為助力非阻力--談職場情緒管理與人際溝通。
講師：陳凱婷心理諮商師
- (二)時間：114 年 5 月 7 日上午 10 時至 12 時
講題：腰酸背痛大作戰-如何訓練核心肌群-健康工作痠痛掰掰，快樂回家。
講師：洪元皓物理治療師

九、教育部於 114 年 3 月 6 日檢送勞動部職業安全衛生署為強化大專校院實習生於工作場所之作業安全及衛生，製作「職業安全衛生口袋手冊資料(電子檔)」提供宣導使用。本室已於 114 年 3 月 10 日函本校各單位協助轉知所屬參酌，另「職業安全衛生口袋手冊」已置於本校環安室網頁。

十、依據衛福部疾病管制署最新公告訊息，近期腹瀉群聚案件檢出病原以諾羅病毒為多，其傳染力強且低病毒量即可致病，任何年齡層都可能因食入被病毒污染的食物或飲水、接觸受污染的物品、與病人密切接觸、吸入病人嘔吐物或排泄物所產生的飛沫而感染，潛伏期約 10-50 小時，臨床上以急性腸胃炎為表現，常見症狀為水瀉及嘔吐，也可能有噁心、發燒、頭痛、腹部痙攣、胃痛、肌肉酸痛等情形，症狀可持續 1 至 10 天，病程長短取決於所感染的病原種類及個人的免疫力，小於 5 歲的幼兒、老人及免疫力較差者症狀會較嚴重。民眾於如廁後、進食或準備食物前應以肥皂或洗手乳正確洗手；烹製菜餚及食物貯存應注意食品衛生，生熟食分開處理且澈底煮熟後再食用（尤其是蚶、貝類等帶殼水產），以預防諾羅病毒傳播。同仁如有疑似症狀應在家休息，至症狀解除 48 小時後再恢復工作，如需外出應佩戴口罩，避免傳染他人。

十一、教育部 114 年度「大專校院校園環境管理現況調查與執行成效檢核實施計畫」補充報告

(一)依據教育部「大專校院校園環境管理現況調查與執行成效檢核實施計畫」，教育部每年指定約 40 所以內公私立大專校院（未包括空中大學、軍警校院、宗教研修學院），每校 4 年(111-114 年)為一週期接受一次線上檢核。檢核項目以符合中央主管機關法規（包含環境保護、職業安全衛生、能源管理與災害防救之相關法令）之基本要求為主，輔以教育部基於行政監督需求及專案政策計畫須檢核項目為原則。實際檢核項目共計 3 項，包括：

- 1.環境保護及能資源管理現況。
- 2.職業安全衛生管理現況。
- 3.校園災害管理現況。

(二)依據教育部排定週期，本校應於今(114)年接受檢核，作業期程說明如下：

- 1.前置作業：檢核實施計畫核實性，籌組線上審查團隊(1 月至 6 月)。
- 2.指標說明：辦理 114 年受檢學校說明會(5 月至 6 月)。
- 3.自我檢核：學校進行自我檢核並線上提報(7 月至 8 月)。
- 4.審查委員線上審查：
 - (1)預評作業，提醒學校補足缺漏資料(9 月上旬)。
 - (2)辦理審查委員會，說明審查程序(9 月)。

(3)委員進行線上審查，諮詢學校提供補件(9月至10月)。

5.結果審定：

(1)進行審查結果(10月)。

(2)確認及受檢學校提出申復，完成申復意見處理(11月)。

(3)完成審查結果報告書及決定結果運用(12月底)。

(三)本案檢核資料之填報有賴全校相關單位協助，待教育部公告本年度成效檢核實施計畫後，將另行邀集相關單位召開分工小組會議。

參、提案討論：

案由一：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、依據「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條辦理。

二、參照勞動部職安署於114年2月21日修訂公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，據以修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

三、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)，提請本委員會審議。

決議：同意依照職安署新版「執行職務遭受不法侵害預防指引」之內容，刪除「跟蹤騷擾」之定義及態樣，其餘照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：中午12時30分。

國立臺北藝術大學

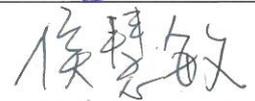
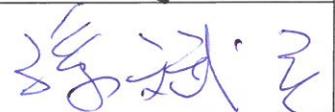
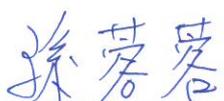
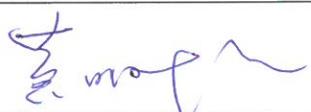
113 學年度第 2 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會

會議時間：114 年 3 月 26 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：莊總務長政典代 

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)		潘翰文委員 (勞工代表)	
鍾永豐委員 (主任秘書)		巴尼度委員 (勞工代表)	
劉錫權委員 (美術學院院長)		侯慧敏委員 (勞工代表)	
何曉玫委員 (舞蹈學院院長)		葉國隆委員 (勞工代表)	
王世信委員 (戲劇學院院長)	請假	孫斌立委員 (勞工代表)	
史明輝委員 (影新學院院長)	周喬真代	張建中委員 (勞工代表)	
呂弘暉委員 (展演中心主任)	請假		
林奕秀委員 (營繕組組長)		列席人員	簽名
孫蓉蓉委員 (衛保組組長)		黃明怡主任 (人事室主任)	
林宏源委員 (環安室主任)		廖悅廷 (健康護理人員)	
		環安室	

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(114/03/26)

修正條文	現行條文	說明
<p>二、目的</p> <p>本校為預防教職員工及工作者於勞動場所執行職務時，遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害，特訂定本計畫。</p>	<p>二、目的</p> <p>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，特訂定本計畫。</p>	<p>參照勞動部職安署於 114 年 2 月 21 日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第四版）據以修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。</p>
<p>三、定義</p> <p>工作者在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件：(如附錄 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場暴力。 2. 職場霸凌。 3. 性騷擾。 4. 就業歧視。 	<p>三、定義</p> <p>(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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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)。 	
<p>五、職責分工</p> <p>(一)校長</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 	<p>五、職責分工</p> <p>(一)校長</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 	

修正條文	現行條文	說明
3. 簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」(如表 1)。		
<p>(六)工作場所負責人(一、二級主管)</p> <p>1. 會同環安室填寫「職場不法侵害工作場所風險評估表」(如表 2)、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(如表 3)與「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」(如表 4-1、4-2)。</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p>	<p>(六)工作場所負責人(一、二級主管)</p> <p>1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。</p> <p>2. 會同環安室填寫「職場不法侵害工作場所風險評估表」(如表 2)。</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	
<p>(八)工作者</p> <p>1.</p> <p>2.</p>	<p>(八)工作者</p> <p>1. 配合填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	
<p>六、計畫執行流程</p> <p>(一)辨識及評估危害</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>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 2)、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(如表 3)與「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」(如表 4-1、4-2)。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。</p> <p>4.</p>	<p>六、計畫執行流程</p> <p>(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。</p> <p>(二)辨識及評估危害</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>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 2)。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。</p> <p>4.</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練</p> <p>1.</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p>	<p>(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練</p> <p>1.</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>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。</p>	
<p>3. 組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)</p> <p>(2)宜於3個工作天內成立處理小組進行調處；倘進入調處程序，針對勞工人數100人以上者，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>A.</p> <p>B.</p> <p>(7)</p>	<p>3. 組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>A.</p> <p>B.</p> <p>(6)</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
113年9月30日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過
114年00月00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」(第四版)。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於勞動場所執行職務時，遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害，特訂定本計畫。

三、定義

- (一)工作者在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件：(如附錄1)
 1. 職場暴力。
 2. 職場霸凌。
 3. 性騷擾。
 4. 就業歧視。
- (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。
3. 簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」(如表1)。

(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。
5. 辦理相關教育訓練。

(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. 輔導申訴人與被申訴人心理健康並提出相關健康指導、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. 會同環安室填寫「職場不法侵害工作場所風險評估表」(如表2)、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(如表3)與「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」(如表4-1、4-2)。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 負責執行強化工作場所的規劃。
4. 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. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
2. 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)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 2）、「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」（如表 3）與「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」（如表 4-1、4-2）。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，並採用「訪談紀錄表」（如表 5）進行初步處置措施。

(二)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

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。

(三)適當配置作業場所

透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管理措施」三個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」（如表 3）進行相關檢點與改善。

(四)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「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」（如表 4-1、4-2）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。

(五)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. 安排勞工健康服務醫護人員進行關懷，協助填寫「職場不法侵害申訴單」(如表 6-1)，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，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) 宜於3個工作天內成立處理小組進行調處；倘進入調處程序，針對勞工人數100人以上者，處理小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開處理小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。
 - (3) 本小組負責處理職場不法侵害案件，並填寫「職場不法侵害處置單」(如表6-2)。
 - (4) 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。
 - (5) 本小組成員於處理程序中，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) 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，得依以下 2 階段處理：
 - A. 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。
 - B. 視第一階段處理情形，倘本小組未依規定組成或運作，或當事人對小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。
 - (7) 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. 勞工健康服務醫護人員持續進行訪視、評估，後續追蹤危害控制措施，必要時協助轉介心理輔導、醫療並提供相關外部協助資源(如表 7)。

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 8)，以找出改善之空間。

(二)職場不法侵害事件之處理報告應以書面記錄、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。

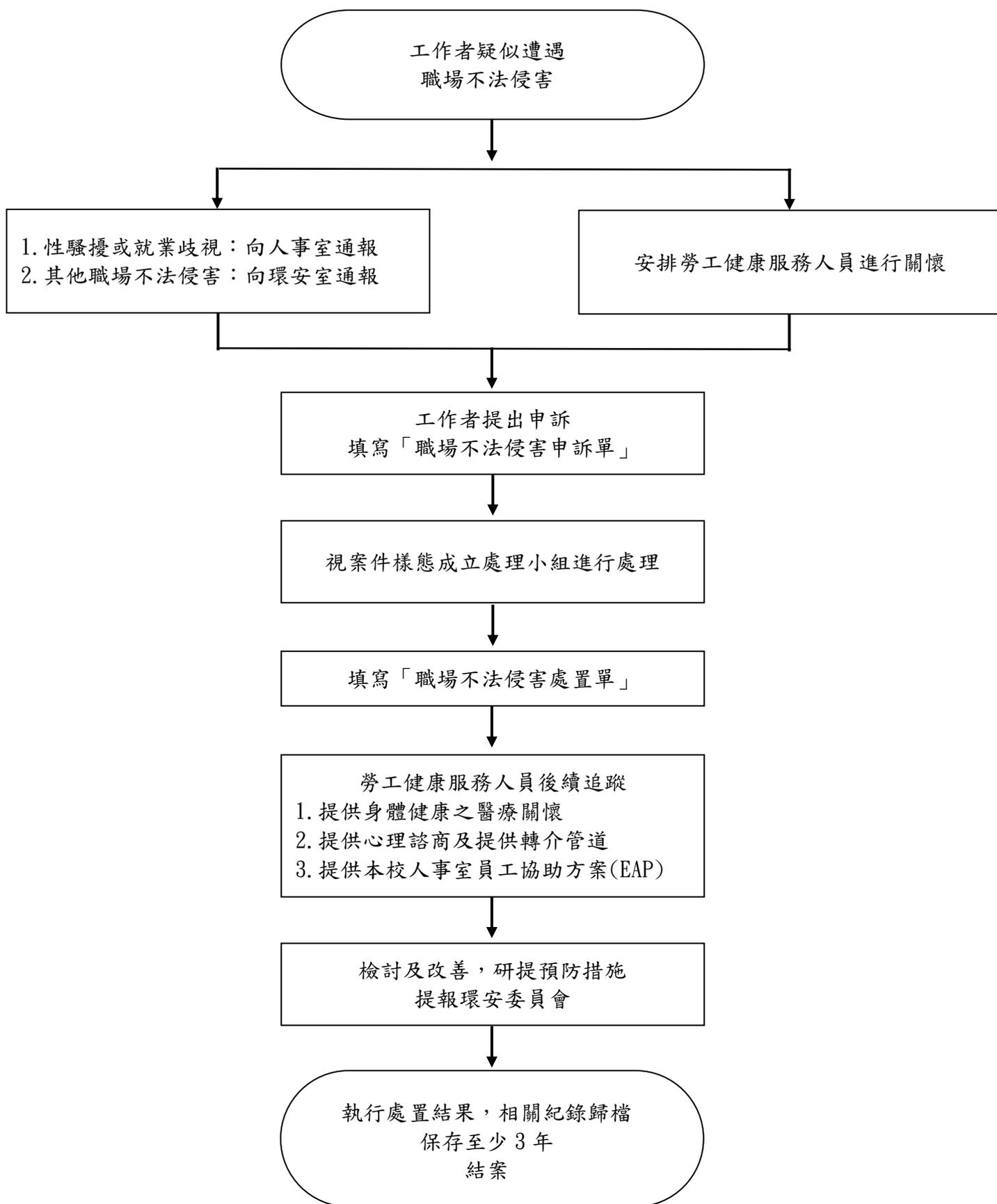


圖 1 執行職務遭受職場不法侵害事件處理流程圖

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：

工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊、攻擊或或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄 1)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、教職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，或依據人事室員工協助方案尋求協助。
- (二) 尋求熟識同事之建議與支持。
- (三) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (四) 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，皆得通知本校人事室或環安室，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成立處理小組進行訪談。本校絕對禁止對申訴人、通報者或協助者有任何報復之行為，若有，將會進行議處。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵教職員工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
職場暴力 職場霸凌	環安室	2896-1000#2501	2895-2236	osho@eo.tnua.edu.tw
性騷擾 就業歧視	人事室	2896-1035	2893-8728	leader@ccnia.tnua.edu.tw

校長：_____

簽署日期：_____年_____月_____日

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

表 2

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 (可能造成不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險類 型類型 (職場暴力/職場霸凌 /性騷擾/就業歧視)	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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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	

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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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	
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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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）

潛在風險 (可能造成不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害風險類型類型 (職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視)	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
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 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

表 3

國立臺北藝術大學 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

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			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	
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			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
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			盡量減少對外通道分歧	
			設密碼鎖或門禁系統	
			員工停車場應盡量緊鄰工作場所	
			廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示, 方便運用及有適當維護	
2.工作空間			應設置安全區域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	
			減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物, 如花瓶等。	

(流程: 單位主管指派人員檢點 | 單位主管核簽 | 送環安室存查)

3. 服務櫃台			有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。	
			安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	
4. 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	
5. 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
6. 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，並有定期維護及測試。	
			警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。	
			為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。	
行政管理措施				
場所位置	是	否	現況描述(含現有措施)	增加或改善之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。	
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。	
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點	
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規	
檢點單位				
檢點人員簽名/日期				
單位主管簽名/日期				
環安室				
勞工健康服務人員簽名/日期				
單位主管簽名/日期				

表 4-1

附錄
國立臺北藝術大學
職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

單位/處所：_____

檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 提供勞工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- 檢點人員： _____
 單位主管： _____
 職業安全衛生人員： _____
 人事室： _____
 該單位/處所之勞工代表： _____
 勞工健康服務人員： _____
 職業安全衛生主管： _____
 其他： _____

表 4-2

國立臺北藝術大學
職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄

「工作設計」方面

單位/處所：_____

檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			※簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ※提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班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。
其他職場友善措施			※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。 ※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。 ※針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、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。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- 檢點人員：_____
- 單位主管：_____
- 職業安全衛生人員：_____
- 人事室：_____
- 該單位/處所之勞工代表：_____
- 勞工健康服務人員：_____
- 職業安全衛生主管：_____
- 其他：_____

表 5

國立臺北藝術大學

訪談紀錄表

姓名		訪談地點	
單位		訪談時間	
分機		發生日期/時間	
目前工作環境中，曾遭遇下列的不法侵害類型（可複選）			
<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 ^註	
<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 ^註		<input type="checkbox"/> 其他：	

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

訪談內容過程摘要：

環安室提供以下協助員工資料參考：

- (1) 內部資源： 人事室員工協助方案。
- (2) 外部資源： 身心健康諮詢及輔導相關協助資源
 職場不法侵害事件處理相關協助資源
- (3) 若提出申訴，將成立「職場不法侵害處理小組」。

追蹤情況：

- 是否進行申訴： 是 否
- 持續追蹤（勞工健康服務執行紀錄表）

受訪者簽名/日期		受理者簽名/日期	
----------	--	----------	--

表 6-1

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		申訴者及被申訴者關係	
申訴人		被申訴人	
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"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 其他：			
<small>註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。</small>			
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"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 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 _____			
申訴人簽名/日期		受理人簽名/日期	

表 6-2

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	年 月 日
被申訴人姓名		處理小組會議日期	年 月 日
職場不法侵害處理小組成員：			

申訴人處置情形	被申訴人處置情形
<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：	<input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：
警政單位、司法機關介入處理： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	
是否向申訴人說明事件處理結果： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（ 年 月 日北藝大環字第 113xxxxxxx 號）	
改善預防措施：	
追蹤情況： <input type="checkbox"/> 結案 <input type="checkbox"/> 持續追蹤	
環安室蓋章：	
日期：	

表 7

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
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 8

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			

(流程：單位主管指派人員檢點 → 單位主管核簽 → 送環安室存查)