

## 國立清華大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106.10.12環境保護暨安全衛生委員會通過  
107.03.07校長核定  
112.2.24環境保護暨安全衛生委員會修訂通過  
112.04.17校長核定  
113.7.8環境保護暨安全衛生委員會修訂通過  
113.09.19校長核定

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條之規定，並參酌勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」辦理。

二、目的：防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以妥善預防及處置職場暴力事件，確保教職員工之身心健康。

三、定義：

執行職務遭受不法侵害：指教職員工在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉與健康構成挑戰的事件。包括下列4種類型：

1. 肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
2. 心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
3. 語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
4. 性侵害、性騷擾（如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等）或性霸凌（如：譏笑他人的性傾向等）。

四、不法侵害來源：

1. 內部：發生在校內教職員工或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在教職員工及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。
3. 網路：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。

五、適用對象：本校全體教職員工。

六、職責分工：

- (一)校長：宣示落實對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之書面聲明(附件一)。
- (二)工作場所負責人：

1. 負責填寫「國立清華大學職場不法侵害之危害辨識及風險評估表」。
2. 維持友善的工作環境。
3. 預防及避免上述暴力情事之發生。

4. 協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報。
5. 執行職務遭受不法侵害事件發生時，協調提供必要保護措施。

### (三) 人事室

1. 協助推動並執行本計畫。
2. 協助辦理教育訓練，如了解職場不法侵害行為與相關法律知識等。
3. 有人事調動與人事中止聘僱告知作業時，協助處理相關事宜。
4. 受理教職員工受職場不法侵害之通報，涉及性侵害、性騷擾轉介性別平等教育委員會辦理。

### (四) 環境保護暨安全衛生中心：

1. 擬定推動本預防計畫。
2. 協助強化工作場所保護措施。
3. 重大暴力事件發生後或通報案件次數明顯增加時，進行執行職務遭受不法侵害風險評估。

### (五) 諮商中心

1. 幫助擔任相關教育訓練課程講師（如人際溝通技巧訓練、壓力調適與放鬆訓練課程、情緒覺察與管理課程等）。
2. 幫導受害者心理健康並給予諮詢，提出身心健康保護措施之適性評估與建議。

### (六) 性別平等教育委員會：教職員工若因執行職務遭受不法侵害事件涉及性侵害、性騷擾(含性別歧視)或性霸凌等情事，依據「國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」之申訴與調查處理程序處理。

### (七) 駐衛警察隊

1. 駐警隊同仁全天24小時排班巡邏校園，平均每二小時巡邏校園一次。
2. 針對校內偏遠地區、公共區域（行政區、生活區、停車場周邊）、學生宿舍區重要路口及體育場週邊道路路口安裝安全設備，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，並定期維護。
3. 全校各系館女生廁所皆安裝有緊急按鈕，一經觸發，可立即提醒附近人員提供協助，部分系館可同步電話通報駐警隊，於非假日期間，一經觸發駐警隊將立即前往查看支援。
4. 校本部各系館內之電梯內均裝設有緊急按鈕並搭配有通話功能，緊急狀況時可利用按鈕或電話與駐警隊聯繫並請求支援。

#### (八) 臨校健康服務之醫師及護理人員

1. 協助職場暴力造成傷病之處理及健康照護，並提供工作環境規劃之建議。
2. 協助推動職場不法侵害預防及處置作業。
3. 辨識與評估高風險族群，提供預防或改善措施。

#### (九) 教職員工

1. 維持友善的工作環境。
2. 預防及避免上述暴力情事之發生。
3. 發現職場不法侵害時，勇於通報。

七、執行職務遭受不法侵害預防應依下列程序執行：

(一)建構行為規範：公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明，參見附件一。

(二)辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：如校內與廠商應對之人員、駐衛警及保全人員、處理爭議之行政人員等。
2. 評估危害：各單位每年定期填寫「國立清華大學職場不法侵害之危害辨識及風險評估表」(附件二)。

(三)危害預防措施：

1. 適當配置作業場所：各單位每年依照「國立清華大學執行職務遭受不法侵害預防計畫工作場所檢點紀錄表」(附件三)，實施「物理環境」、「工作場所設計」、「適性配工」、「工作設計」四類型之檢點，透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害，強化相關措施。

2. 行政管理：

- (1)簡化工作流程，減少教職員工與服務對象於互動過程之衝突。
- (2)依工作適性調整人力，避免人力不足而導致不法侵害事情發生或惡化。
- (3)有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並可採輪值方式。
- (4)允許適度的教職員工自治，保持充分時間對話、分享資訊及解決問題。

3. 教育訓練

- (1)介紹職場工作環境特色、管理政策、及通報管道。
- (2)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害，增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案件。
- (3)提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

(4)授與人際關係與溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(5)提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。

#### (四)通報處理程序

- 1.教職員工於遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，應填寫「國立清華大學執行職務遭受不法侵害通報/收件表」，見附件三之通報內容，向人事室或單位主管通報。
- 2.單位主管接獲教職員工通報後，應立即填報知會單(附件四)送人事室處理；人事室接獲職場不法侵害之通報後，未涉及性平事件轉陳秘書處，由秘書處指派所屬一級單位或校級調查處理，一級單位及校級得視事件態樣成立調查處理小組；涉及性平事件則諮詢性別平等委員會判斷是否啟動調查，如需啟動調查，轉請性別平等委員會調查處理，並依現行性別平等委員會處理性平事件流程辦理；如性平會判斷不需啟動調查，則轉陳秘書處，由秘書處指派所屬一級單位或校級調查處理，並由性平會派員協助，一級單位及校級得視事件態樣成立調查處理小組。調查處理後，填寫「國立清華大學執行職務遭受不法侵害處置表」(附件五)，處理程序參見附件六「執行職務遭受不法侵害處理流程圖」，二個月內完成調查或處理，如有特殊因素得請校長同意展延期限辦理，展延以二次為限；倘一級單位主管對該單位之案件置之不理，則簽請校級調查處理。如當事人不服調查結果者，得依相關法律提起救濟。
- 3.若本校校長涉及不法侵害事件，則上開調查處理小組成員，交由公正第三方擔任。倘本校調查處理小組未依規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服時，得向教育部提出申訴。
- 4.通報過程必須客觀、公平、及公正，對受害人與通報者之權益與隱私，需完全保密。

#### (五)執行職務遭受不法侵害之管理

執行職務遭受不法侵害通報/收件表及處置表，應統一保存，至少留存三年。針對通報資料中，不同類型的執行職務遭受不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子，作歷年比較，當年度執行職務遭受不法侵害防治的參考。

#### (六)執行成效之評估與改善

於重大暴力事件發生後或通報案件次數明顯增加時，進行執行職務遭受不法侵害風險評估，確認採取控制措施後的殘餘風險與新增風險，檢討其適用性與有效性。暴力事件發生後，學校應對環境與職務進行審查及檢討，以找出改善空間。執行職務遭受不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、通報表、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，供進行風險控制

及改善措施之參考。所有執行職務遭受不法侵害事件之調查報告，應以書面紀錄與保管，  
以利事後審查。

八、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

附件一

## 國立清華大學禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明

本校為促進職場和諧、保障所有教職員工職場安全及工作權，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校主管及員工同仁間有不法侵害之行為。

### 一、職場暴力行為的樣態

(一)肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。

(二)心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。

(三)語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。

(四)性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等)或性霸凌(如：譏笑他人的性傾向等)。

二、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時，都應立即通知單位主管及人事室。校內接獲通報後，應以保密方式進行調查，若調查屬實者，依規定懲處。

三、對通報者或協助調查者，絕對禁止有任何報復行為，若有，將會作行政懲處。

四、教職員工可利用所設置之內部通報處理機制，處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助，本校亦盡力提供協助。

### 五、校內職場暴力受理通報管道：

通報專線電話：03-5715131轉31319

通報專用傳真：03-5722201

通報專用電子信箱：person@my.nthu.edu.tw

校長：高為元

附件二 內、外部評估表

國立清華大學內外部職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

**單位：**

**主管簽章：**

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)	單位代表評估人員簽章：	評估日期：	現有控制措施				新增降低中高度 風險之控制措施	預計完成日期
			嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	工程控制/管理控制/個人防護)	工程控制		
是否有校外之人員(承包商、客戶、學生家長及入校洽公等)因其實為不可預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源。	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
教職員工之工作性質為執行公共安全業務（維持公共秩序、保護校園安全、防止危害之業務）	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
教職員工之工作是否為單獨、夜間工作 (22：00-06：00)、陌生環境作業	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
教職員工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
教職員工之工作是否直接面對公眾之第一線服務工作	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
教職員工之工作是否與酗酒、毒癮、情緒不穩之人接觸	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□是 □否	□肢體□心理騷擾 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□是 □否	□肢體□心理 □語言□性騷擾	□極不可能(1分) □不太可能(2分) □可能(3分)	□輕(1分) □中(2分) □嚴重(3分)	□低度(1-2分) □中度(3-4分) □高度(6-9分)	□工程控制 □管理控制 □個人防護	□無	
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭	□是	□肢體□心理	□極不可能(1分)	□輕(1分)	□低度(1-2分)	□工程控制		

受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
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"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
內部不法侵害							
單位內是否曾發生主管或勞工遭受同事（含上司）不當言行之對待	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
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"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
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"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
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"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) 不太可能(2分) 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) 中(2分) 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) 中度(3-4分) 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 管理控制 個人防護	<input type="checkbox"/> 無

**備註：**

- I. 潛在風險為列舉，各單位可依作業特性增列。
- II. 潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）及騷擾（如：不當的性暗示與行為等），單位亦可自行加入細項分類。

III. 各單位每年進行風險評估一次，並將資料繳交至環境保護暨安全衛生中心進行評估及建議。

A. 工作者列舉可能出現的暴力類型。

B. 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。

C. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

D. 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

IV. 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表格填寫說明：

A. 可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

B. 嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

2. 傷害程度，一般可簡易區分為：

a. 輕度傷害，如：(1)表皮受傷、輕微割傷、擦傷；(2)不適合刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3)言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

b. 中度傷害，如：(1)割傷、燙傷、腦震盪、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

c. 嚴重傷害，如：(1)截肢、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：

風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為  $3 \times 3$  風險評估矩陣表評估，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。

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能 (3分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)	低度風險(2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)

D. 現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。
2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。
4. 風險控制措施建議

風險程度	控制措施建議
輕度 (1-2分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度 (3-4分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

## 附件三

國立清華大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫  
工作場所檢點紀錄表

單位：	單位代表評估人員簽章：	主管簽章：
工作性質： <input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 實驗研究 <input type="checkbox"/> 其他：		評估日期：年 月 日
<b>物理環境</b>		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	建議增加或改善之措施
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	<input type="checkbox"/> 保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下） <input type="checkbox"/> 其他：
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	<input type="checkbox"/> 照明設備增加或調整設置 <input type="checkbox"/> 其他：
溫／濕度 通風狀況	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	<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：
<b>工作場所設計</b>		
場所位置	現況描述(含現有措施)	建議增加或改善之措施
通道	<input type="checkbox"/> 安全進出之通道 <input type="checkbox"/> 無堆放設備或雜物 <input type="checkbox"/> 未使用的空間予以上鎖，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，方便運用及適當維護設有逃生門	

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"/> 辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全傢俱宜量少質輕無銳角 <input type="checkbox"/> 保全人員定期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		
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"/> 停車場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 <input type="checkbox"/> 其他：	
適性配工			
項目	現況描述(含現有措施)	從事作業人數	建議增加或改善之措施
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 <input type="checkbox"/> 其他：
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 與他人協同作業
工作設計			
項目	現況描述(含現有措施)	從事作業人數	建議增加或改善之措施
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

## 國立清華大學執行職務遭受不法侵害通報/收件表

類別	<input type="checkbox"/> 類別1:肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。 <input type="checkbox"/> 類別2:心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。 <input type="checkbox"/> 類別3:語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。 <input type="checkbox"/> 類別4:性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等)或性霸凌 (如：譏笑他人的性傾向等)，請依據「國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」之申訴與調查處理程序處理。				
	通報人資料	姓 名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	聯絡電話
		服務單位	職稱		電子信箱
		與當事人關係： <input type="checkbox"/> 本人(免填當事人資料) <input type="checkbox"/> 關係：		<input type="checkbox"/> 當事人同意通報 <input type="checkbox"/> 逕行通報	
當事人資料	姓 名	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 本校人員 (所屬單位_____) <input type="checkbox"/> 非本校人員	
關係人資料	姓 名 或特徵	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 本校人員 (所屬單位_____) <input type="checkbox"/> 非本校人員	
當事人與關係人關係	發生原因及過程				
造成傷害	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填下述內容) 1. <input type="checkbox"/> 當事人 <input type="checkbox"/> 關係人 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____分(請參考傷害程度自我評量表) 傷害頻率及次數：_____ (自述) 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填姓名) _____				
請求事項	<input type="checkbox"/> 要調查，且願意出面說明 <input type="checkbox"/> 要調查，不願出面說明，但同意以本申請表代替 <input type="checkbox"/> 不要調查，但要備案(請於請求事項中說明理由) <input type="checkbox"/> 其他，請於請求事項中說明 (通報人對處理的期待與要求)				
通報人或委任代理人簽名或蓋章：					申請日期：年月日
備註	1. 委任代理人須檢附委任書。 2. 學校應於受理通報後二個月內完成調查處置。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知通報人、當事人及關係人。 3. 有關刑事、民事權益應注意事項(於後方列舉，未盡事項，依各管法律辦理)				
收件單位	單位名稱	收件人員		職稱	
	聯絡電話	接獲通報時間	年月日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時 分
	初步處理				
<input type="checkbox"/> 類別4:性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等)或性霸凌 (如：譏笑他人的性傾向等)，移轉性別平等委員會處理。					

## 傷害程度自我評量表：

每一項目皆視程度輕重分為0-4分，說明如下

	0	1	2	3	4
1. 身體傷害程度	無	輕微疼痛	輕度疼痛	中度疼痛	重度疼痛
2. 情緒傷害程度	無	輕微影響	輕度影響情緒	中度影響情緒	重度影響情緒
3. 影響工作效能程度	無	輕微影響	輕度影響工作	中度影響工作	重度影響工作

備註3補充：

### 1. 雇主（公司）就霸凌行為負擔之民事責任

- (1) 民法第188條第1項規定，雇主對於受僱人因執行職務不法侵害他人權利之行為，應負連帶損害賠償責任，故倘公司主管、同事於工作時對於下屬、同事有霸凌等侵權行為者，公司亦與就此負民事賠償責任。
- (2) 民法第483-1條：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」以及職安法、性平法規定，公司負有保護受僱人不受侵害之義務，倘若公司未加以事先預防、事後保護，亦可能構成民法第184條第2項違反保護他人法律之侵權責任。
- (3) 依勞動部修訂《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第21-1條規定：「被保險人罹患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為職業病。」而勞動部職安署最新修訂《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》，亦將職場霸凌、性騷擾等納入工作壓力來源之範疇，故倘受害員工因霸凌行為產生精神疾病，進而被認定為職業病時，學校亦將面臨勞基法第59條職災補償之無過失責任。
- (4) 依行為人、行為態樣不同，亦可能構成勞基法第14條第1項第2、6款事由，受害員工得不經預告終止勞動契約並請求給付資遣費。

### 2. 霸凌行為人之民、刑事責任

- (1) 民法第184、195條，霸凌行為如已構成侵害他人權利或名譽、隱私等人格法益，當負損害賠償、慰撫金及回復名譽等責任。
- (2) 霸凌行為依其態樣，亦可能構成刑法第277條傷害罪、第305條恐嚇罪、第309條公然侮辱罪、第310條誹謗罪、性騷擾防治法第25條等刑事罪責。
- (3) 在霸凌過程中不當利用或揭露足以識別被霸凌者之個人資料，亦有可能觸犯個人資料保護法而須負該法第41條之刑責。

## 附件五

## 國立清華大學執行職務遭受不法侵害事件知會單

時間：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_時\_\_\_\_分

知會單位	單位名稱			受理時間	年   月   日	時   分
	姓名		職稱		電話	
當事人	姓名 (或代號)		單位		手機	
	連絡電話		E-Mail			
關係人	姓名 (或代號)		單位		手機	
	連絡電話		E-Mail			
	身分別					
事件經過	一、時間(最近一次)：_____年_____月_____日_____時					
	二、案發地點： <input type="checkbox"/> 清華校園內_____ <input type="checkbox"/> 校外					
	三、類型：					
	<input type="checkbox"/> 類別1：肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。					
	<input type="checkbox"/> 類別2：心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。					
<input type="checkbox"/> 類別3：語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。						
<input type="checkbox"/> 類別4：性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等)或性霸凌(如：譏笑他人的性傾向等)						
四、案情補充概述：						
備註	一、當事人欄位需徵得當事人、法定代理人或依法負責執行監護事務者同意後填寫。若當事人不同意時，請以代號填寫。					
	二、通報方式以傳真或專人親自送達人事室，知會時應注意維護當事人之隱私及權益，不得洩漏或公開。 <u>各單位以傳真知會時，應於五分鐘內以電話方式確定。</u>					
	三、本知會單除知會人事室外，知會單位需自存乙份。					
校內職場暴力受理通報管道：						
通報專線電話：03-5715131轉31319						
通報專用傳真：03-5722201						
通報專用電子信箱：person@my.nthu.edu.tw						

附件六

國立清華大學執行職務遭受不法侵害處置表

處置情形(由受理之權責單位/人員填寫)		
受理日期：	時間：	發生地點：
<input type="checkbox"/> 類別1：肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。 <input type="checkbox"/> 類別2：心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。 <input type="checkbox"/> 類別3：語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。 <input type="checkbox"/> 類別4：性侵害、性騷擾(如：觸碰身體性意涵之部位、性別歧視之言論等)或性霸凌(如：譏笑他人的性傾向等)，移轉性別平等委員會處理。(以下免填)		
參予調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 校外人員： <input type="checkbox"/> 校內人員：	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 當事人自行撤案： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (時間：_____)	
當事者說明發生經過與暴力原因： 關係者說明發生經過與暴力原因： 目擊者說明發生經過與暴力原因： 調查結果：	如當事人自行撤案，以下無須填寫。	
當事者安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 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	關係者懲處情形 校外人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 校內人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他	
向當事者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (請註明日期) 未來改善措施：		

處理者：\_\_\_\_\_ 審核者：\_\_\_\_\_ 審核時間：

附件七

執行職務遭受不法侵害處理流程

