

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
114. 7. 31	環境保護暨安全衛生委員會修訂通過
114. 9. 23	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：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指本校教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方以言語、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。

四、適用對象：本校全體教職員工，及受本校各工作場所負責人指揮或監督之人員（下稱教職員工）。

五、不法侵害來源：

1. 內部：發生於本校內部，常發生在教職員工之間，或主管及教職員工之間，也包括資深教職員工與新進、年輕或層級屬弱勢地位之教職員工間，甚至教職員工對主管，利用各種優勢所為者。對於有精神或心理相關疾病史之教職員工或具暴力傾向者，宜留意其潛在風險。

2. 外部：來自本校外部，包括教職員工與所服務接觸對象、承攬商或陌生人等對象屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者。若教職員工工作時持有高額現金或貴重物品、獨自從事工作、工作性質須與陌生人接觸、工作中須處理不可預期的突發事件，或工作場所治安狀況較差，較容易遭遇陌生人之不法侵害及犯罪行為。

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. 疑似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。
6. 受理教職員工疑似受跟蹤騷擾或家庭暴力，協助受害人依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治

法規定向法院聲請核發保護令。

(三)人事室

1. 協助推動並執行本計畫。
2. 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. 受理教職員工疑似職場不法侵害之通報，如涉及性侵害、性騷擾則依據「國立清華大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法」、「國立清華大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」之申訴與調查處理程序處理。

(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。
4. 定期進行各單位之執行職務遭受不法侵害風險評估、彙整並篩選中高風險單位，會同健康服務醫護人員進行訪視。

(五)諮商中心

1. 協助安排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. 提供申訴者心理健康諮詢，協助評估身心健康保護措施。

(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「國立清華大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法」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)健康服務醫護人員

1. 提供醫療協助及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. 辨識與評估中高風險族群，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、疑似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「國立清華大學疑似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」、「行政管制措施」、「適性配工」、「工作設計」五類型之檢點，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。

(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「國立清華大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附件四)，向人事室通報，或至行政院人事行政總處職場霸凌案件通報平臺通報案件。
2. 單位主管接獲教職員工通報後，應協助填寫「國立清華大學疑似職場不法侵害事件通報表」，向人事室通報；人事室接獲職場不法侵害之通報後，作業程序如下：
 - (1) 侵害來源疑似屬外部第三方之不法侵害，應立即通知本校駐警隊/保全等啟動維安機制，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。
 - (2) 疑似內部之不法侵害，由秘書處指派所屬一級單位或校級調查處理，受指派單位宜三日內視事件態樣成立調查處理小組，調查小組之成員應至少三人，其中外部專業人員至少二人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)。
 - (3) 涉及職場性騷擾事件，另依據「國立清華大學性別平等工作暨性騷擾防治辦法」、「國立清華大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」之申訴與調查處理程序處理。
 - (4) 調查處理後，填寫「國立清華大學疑似執行職務遭受不法侵害處置表」(附件五)，處理程序參見「國立清華大學疑似執行職務遭受不法侵害處置流程」(附件六)，一個月內完成調查或處理，必要時得延長一個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。
 - (5) 後續救濟：如當事人不服調查結果者，得依各該主管機關或司法機關依規定調查認定。
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. 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據教職員不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。雇主或教職員可參考本計畫所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助(附件七及附件八)。
 - (1) 對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施，申訴人或目睹不法侵害事件之教職員工，可能會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，雇主可安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等，給予支持和協助。

- (2) 受事件影響之教職員可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫。
- (3) 針對不法侵害個案，給予協助教職員提起損害賠償等訴訟之法律作為。
- (4) 若被申訴人為內部教職員工，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一單位共事，宜適性調整職務或工作單位，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
- (5) 保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

5. 通報過程必須客觀、公平、及公正，對申訴人、受申訴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

國立清華大學疑似職場不法侵害事件處置表，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（附件九）。

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。

國立清華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或服務對象及陌生人對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：本校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

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

三、教職員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同事尋求建議與支持。
- (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (三) 向校方提出申訴。

四、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。本校絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

六、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：  簽署日期： 114. 9. 23

國立清華大學職場不法侵害之危害辨識及風險評估表

單位：	單位代表評估人員簽章：			主管簽章：		評估日期：	
潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評 估)	暴力類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低中高度 風險之控制措施	預計完 成日期
是否有校外之人員(承包商、客戶、學 生家長及入校洽公等)因其行為不可預 知，可能成為該區教職員工之不法侵害 來源	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 _____ <input type="checkbox"/> 無	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
教職員工之工作是否為直接面對公眾之 第一線服務工作	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
教職員工之工作是否與酗酒、毒癮、情 緒不穩之人接觸	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便 之偏遠地區	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或 精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼 或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
教職員工當中是否有自行通報因私人關 係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力申 訴者	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 無	
新進教職員工是否有尚未接受職場不法	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分)	<input type="checkbox"/> 工程控制	

侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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教職員工遭受同事(含主管)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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
是否有教職員工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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
是否有被教職員工排擠或工作適應不良之教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	<input type="checkbox"/> 無		
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 ^分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 ^分) <input type="checkbox"/> 可能 (3 ^分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 ^分) <input type="checkbox"/> 中(2 ^分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 ^分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2 ^分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4 ^分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9 ^分)	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 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）、性騷擾（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. 教職員工列舉可能出現的暴力類型。
 - B. 教職員工評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 - C. 單位主管依教職員工填寫項目，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、瘀傷；(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、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2)其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3)遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。
 - C. 風險等級：

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 3x3 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。

風險等級		嚴重性		
可能性	可能 (3分)	嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
	不太可能(2分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3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源接觸，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

國立清華大學疑似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	
物理環境		
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	無過大聲響刺激教職員工、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：
工作場所設計		
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，防止被申訴人進入及藏匿，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"/> 保全人員定時巡邏或有安裝	

	<p>透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視</p> <p><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</p>		
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	<p><input type="checkbox"/>有 請詳述： <input type="checkbox"/>無</p>	<p><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</p> <p><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教職員工使用，或事件發生時能發出警報並通知教職員工且求助</p> <p><input type="checkbox"/>其他：</p>	
行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)	建議增加或改善之措施	
門禁管制	<p><input type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>其他，_____</p>	<p>建議改善措施：</p> <p><input type="checkbox"/>訪客登記 <input type="checkbox"/>訪客管制 <input type="checkbox"/>其他_____</p>	
工作區域管制	<p><input type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>其他，_____</p>	建議配戴識別證、訪客證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點	
進出管制	<p><input type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>其他，_____</p>	未使用的門予以上鎖，防止被申訴人進入及藏匿，惟應符合消防法規	
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	<p><input type="checkbox"/>是： <input type="checkbox"/>否</p>		<p><input type="checkbox"/>強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/>提供教職員工自我防衛工具 <input type="checkbox"/>其他：</p>
教職員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<p><input type="checkbox"/>是： <input type="checkbox"/>否</p>		<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"/> 減少教職員工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"/> 排班應取得教職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"/> 於職場提供教職員工社交活動或推動教職員工協助方案，並鼓勵教職員工參與 <input type="checkbox"/> 針對教職員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

附件四

國立清華大學疑似執行職務遭受不法侵害通報表

通報內容					
<p>不法侵害類型：</p> <p><input type="checkbox"/>職場暴力 <input type="checkbox"/>職場霸凌 <input type="checkbox"/>就業歧視</p> <p><input type="checkbox"/>職場性騷擾 <input type="checkbox"/>跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/>其他：</p> <p>(參備註一：行為態樣)</p>					
發生日期：_____ 時間：_____		發生地點：_____			
申訴人		被申訴人			
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		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			
申訴人及被申訴人關係：					
發生原因及過程：					
<p>造成傷害：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有（請填下述內容）/ 目擊者：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有（請填姓名）</p> <p>1. 傷害者：<input type="checkbox"/>申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他</p> <p>2. 傷害程度：_____ (請參考備註二：傷害程度自我評量表)</p>					
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 (申訴人對處理的期待與要求)				
申訴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一個月內完成調查處置。必要時，敘明理由得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。 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				

備註一：

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【參考】

- 一、職場暴力：**包括於勞動場所中，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：**包括於執行職務，在勞動場所中，受教職員工間或主管及部屬間，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. 對教職員工吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 教職員工或主管以各種方式鼓動同事孤立特定、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. 主管在教職員工面前對特定咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見教職員工的貢獻或努力，也持續地否定教職員工的存在與價值。
 5. 主管不准教職員工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. 主管給予教職員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給教職員工其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：**指教職員工於執行職務時，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；或雇主對教職員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，使教職員工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：**指雇主以教職員工「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）。
- 五、職場性騷擾及跟蹤騷擾事件：**依據「國立清華大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」、「國立清華大學教職員工性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」之申訴與調查處理程序處理，並分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

備註二：

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

備註三：

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，受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。
- (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18條規定：「被保險人因執行職務所患之疾病，符合下列情形之一者，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，故倘申訴教職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，申訴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

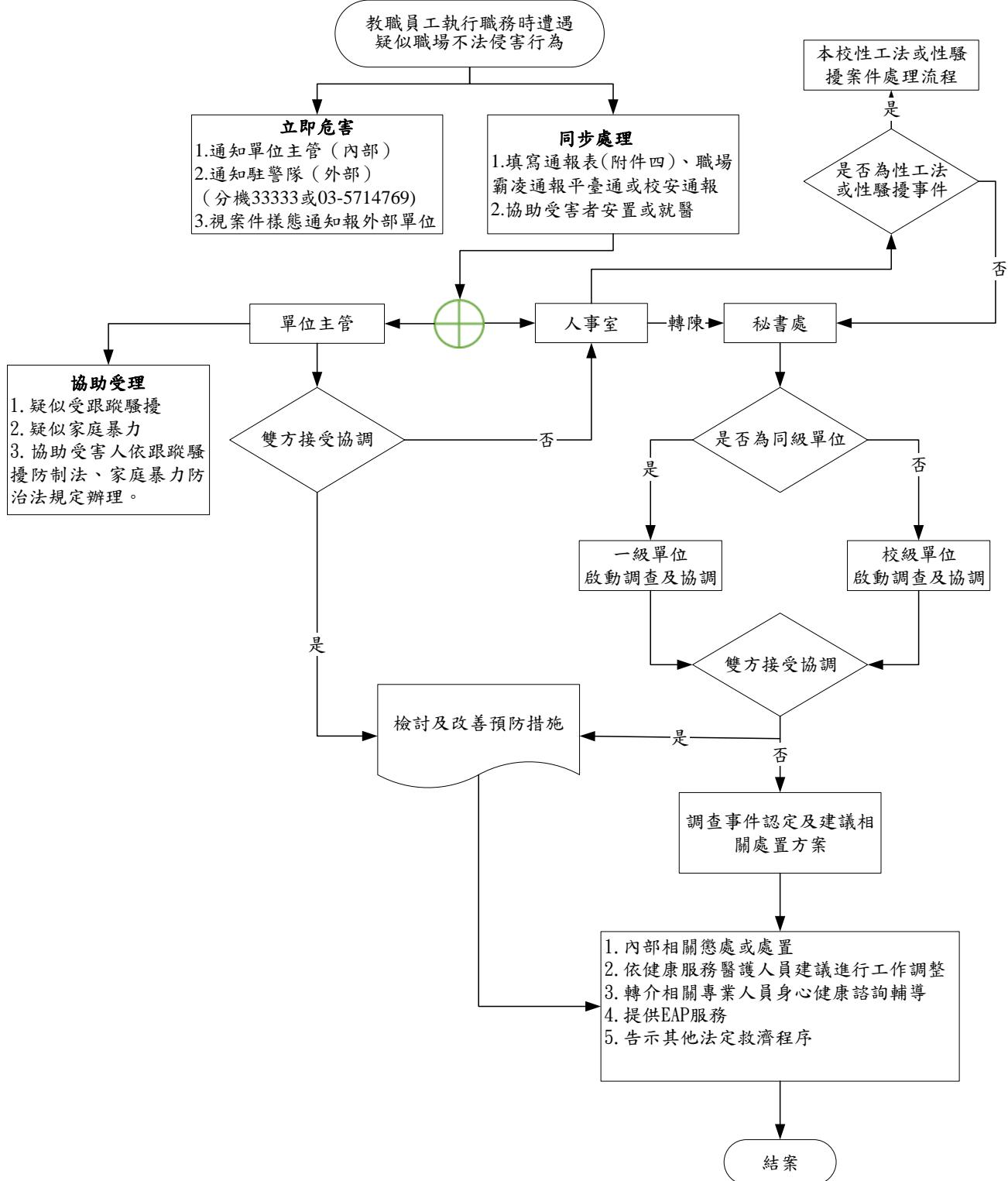
國立清華大學疑似執行職務遭受不法侵害處置表

處置情形(由受理之權責單位/人員填寫)	
受理日期： 時間：	調查時間：
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 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	
參與調查或處理人員： <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 申訴人自行撤案： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (時間：_____)
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)	
如申訴人自行撤案，以下無須填寫。	
申訴人安置情形 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 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_____	被申訴人懲處情形 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：_____ 審核日期/時間：

附件六

國立清華大學疑似執行職務遭受不法侵害處置流程



附件七

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

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、職場平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (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/勞動檢查機構一覽表 (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，手機請加(02) (02)2322-5255

附件八

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，辦理暴力危害預防（如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等）。	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 預防及重建 中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話：0800-068-580
國立清華 大學（限定 服務對象）	國立清華大學員工協助方案 (服務電話：02-2356-7262)	https://person.site.nthu.edu.tw/p/412-1066-5664.php?Lang=zh-tw

附件九

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境 ● 工作流程 		
適當配置作業場所	<ul style="list-style-type: none"> ● 物理環境 ● 工作場所設計 		
依工作適性適當調整 人力	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性配工 ● 工作設計 		
建構行為規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織政策規範 ● 個人行為規範 		
辦理危害預防及溝通 技巧訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練場次 ● 教育訓練內容 ● 情境模擬、演練 ● 製作手冊或指引並公告 		
建立事件處理程序	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立申訴或通報機制 ● 通報處置 ● 每位教職員工清楚通報流程 ● 相關資源連結 ● 紀錄 		
執行成效之評估及改 善	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期審視評估成效 ● 相關資料統計分析 ● 事件處理分析 ● 報告成果 ● 紀錄 		
其他事項			

評估人員：_____ 單位主管：_____