

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

一、依據：職業安全衛生法第6條及同法施行細則第11條之規定辦理。

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。

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. 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. 協助調查或處理所屬教職員工受職場不法侵害之通報。
4. 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. 協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. 輔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。

(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) 辨識執行職務發生遭受不法侵害高風險族群：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。

(三) 危害預防措施：

1. 適當配置作業場所：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，可採行措施見附件二。

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，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。
- 3.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@mx.nthu.edu.tw

校長：



附件二

強化工作場所的安全規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	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	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	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。
工作場所	保持室內、室外照明良好與通風舒適，維持良好的工作環境。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備及必要之錄影

附件三

國立清華大學執行職務遭受不法侵害通報/收件表

類別	☐ 類別 1:肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。 ☐ 類別 2:心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。 ☐ 類別 3:語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。 ☐ 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。					
	姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	聯絡電話	
	服務單位		職稱		電子信箱	
	與當事人關係： ☐ 本人(免填當事人資料) ☐ 關係：_____			☐ 當事人同意通報 ☐ 逕行通報		
當事人資料	姓名		性別	☐ 男 ☐ 女	☐ 本校人員(所屬單位_____) ☐ 非本校人員	
關係人資料	姓名或特徵		性別	☐ 男 ☐ 女	☐ 本校人員(所屬單位_____) ☐ 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	☐ 無 ☐ 有(請填下述內容) 1. ☐ 當事人 ☐ 關係人 ☐ 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： ☐ 無 ☐ 有(請填姓名)_____					
請求事項	☐ 要調查，且願意出面說明 ☐ 要調查，不願出面說明，但同意以本申請表代替 ☐ 不要調查，但要備案(請於請求事項中說明理由) ☐ 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。					
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	☐ 上午 ☐ 下午	時 分
☐ 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

附件四

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：☐清華校園內____☐校外____ 三、類型： ☐類別 1:肢體暴力：如毆打、抓傷、拳打、腳踢等。 ☐類別 2:心理暴力：如威脅、欺凌、騷擾、歧視等。 ☐類別 3:語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。 ☐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。								

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：_____
參予調查或處理人員： ☐ 校外人員：_____ ☐ 校內人員：_____	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
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：_____	
當事者安置情形	關係者懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他_____	校外人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 校內人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他_____
向當事者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是(請註明日期) 未來改善措施：	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

附件六

執行職務遭受不法侵害處理流程

