

Category : Environment/OHS

Doc.No. : E-07-A002

Writer : Fion.Huang

## 執行職務遭受不法侵害預防計畫

Version : B0

Division : General

Date : 2021/8/26

版別變更記錄： Version Change Record			
版次 Version	日期 Date	變 更 內 容 摘 要 Description of Change	
A0	2015/12/31	新發行	
A1	2019/11/31	依據勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)改版，並依本公司之行業特性、工作性質及作業環境進行配合修正。	
B0	2021/08/26	依據公司現況，增列職場不法侵害預防之作業場所等相關表單及部分本文內容配合修正。	
會審單位： Review Board			
核 准 Approved By	審 核 Reviewed By	製 訂 Prepared By	發 行 Issue
Yaolin.Hung	Ariel. Chen	Fion.Huang	
發行單位 及 要求份數 Issued to / # of copies	To MFG / 份 copy	To IE / 份 copy	備註(Remark) :
	To PE / 份 copy	To PMC / 份 copy	
	To QC / 份 copy	To MPM / 份 copy	

## 1 目的 Purpose：

依據職業安全衛生法之規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，避免公司員工因執行業務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象之不法侵害行為工作相關環境中(包含通勤)，遭遇外來之攻擊行為(以下稱職場暴力)，造成身體或精神傷害。

## 2 範圍 Scope：

2.1 適用範圍：本公司全體員工

2.2 職場暴力形式：

2.2.1 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

2.2.2 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

2.2.3 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

2.2.4 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

2.3 職場暴力來源：

2.3.1 內部暴力：發生在同事之間，或上司及下屬之間，甚至員工對主管，利用各種優勢所為者。

2.3.2 外部暴力：來自組織外部。發生在員工與其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、顧客、客戶。

## 3 權責區分 Responsibility：

3.1 雇主：

3.1.1 向公司內所有工作者及向社會大眾公開宣示公司內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。

3.1.2 負責監督本計畫是否依規定執行。

3.2 本計畫專責護理人員：

3.2.1 擔任職場暴力預防及處置小組成員。

3.2.2 輔導受害者心理健康並給予輔導。

3.3 本計畫負責臨場服務醫師：

3.3.1 擔任職場暴力預防及處置小組成員。

3.3.2 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

### 3.4 單位部門主管：

- 3.4.1 指派評估人員負責填寫相關職場暴力評估表格。
- 3.4.2 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 3.4.3 負責執行強化工作場所的規劃。
- 3.4.4 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

### 3.5 勞安人員：

- 3.5.1 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 3.5.2 負責強化工作場所的規劃策略。
- 3.5.3 負責提供必要之保護措施。
- 3.5.4 負責辦理教育訓練相關課程（如了解職場暴力行為或相關知識等）

### 3.6 人事單位人員：

- 3.6.1 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- 3.6.2 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場暴力行為相關法律知識等）。

### 3.7 現場作業工作者：

- 3.7.1 負責填寫職場暴力危害及風險調查問卷。
- 3.7.2 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 3.7.3 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

## 4 防止執行職務遭受不法侵害預防計畫規劃與實施：

### 4.1 危害辨識及評估

依據相關法規及職業安全衛生管理系統相關規範等要求，依各事業單位廠區及辦公室區等實際風險概況等填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(E-07-A002- F02)，以有效執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，就個人風險因子進行評估。

#### 4.1.1 危害辨識：

- 4.1.1.1 辨識高風險族群：本公司為全球工業電腦領導廠商，領域包含研發設計、生產製造、產品銷售，依工作環境、工作性質、人員組成等與客戶應對之相關人員以及於工作場所中主管或同仁間可能會發生肢體暴力、心理、語言和騷擾等事件。

4.1.1.2 辨識具高風險族群特質：高風險族群特質為高工作負荷、高壓力負荷、輪班、加班之職務。

4.1.2 評估危害：填寫職場暴力危害及風險調查問卷(E-07-A002-F01)，調查及評是否曾遭遇或感受職場暴力危害，依調查結果針對疑似遭遇職場不法侵害之事件，啟動事件之處理程序(詳附件二)。

## 4.2 作業場所之配置：

為預防職場不法侵害之發生，針對廠區或辦公區域工作環境之作業場所配置，部門主管應指派評估人員填寫職場不法侵害預防之物理環境檢點紀錄表(E-07-A002-F06)及職場不法侵害預防之工作場所設計檢點紀錄表(E-07-A002-F07)進行檢點，表單內容可依據各評估單位特性自行修正與增列。

4.2.1 物理環境：依據生產製造環境屬性，利用職場不法侵害預防之物理環境檢點紀錄表(E-07-A002-F06)，作業中設置各種型式之機械、器具及設備進行作業生產時，是潛在不法侵害消滅或啟動的關鍵。

4.2.2 工作場所設計：依實際工作環境以職場不法侵害預防之工作場所環境檢點紀錄表(E-07-A002-F07)進行點檢，審視不當之工作場所設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素。

4.3 工作適性安排：對於工作適性適當調整人力部分，可透過適性配工與工作設計進行檢點，由部門主管指派評估人員填寫職場不法侵害預防之作業場所適性配工檢點紀錄表(E-07-A002-F08)及職場不法侵害預防之工作設計檢點紀錄表(E-07-A002-F09)。

4.3.1 適性配工：各單位人力配置不足或資格不符，可能因工作負荷無法勝任導致暴力事件發生或惡化，針對高風險或高負荷、夜間工作安排，除參照臨場職醫之適性配工建議外，考量人力、體力或性別之適任性，對特定需求作業或新進人員加強訓練。

4.3.2 工作設計：瞭解單位部門之工作性質及作業內容差異，定期進行檢點，預防職場不法侵害之發生。

4.4 行為規範之建構：公司聲明絕不容忍任何公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍公司員工同仁間或顧客、客戶及陌生人對公司員工有職場暴力之行為，並公告同仁週知，聲明如附件一。

4.5 危害預防及溝通技巧之訓練：公司將辦理人際關係、溝通技巧、心理諮商、情緒管理等相關教育訓練，並將訓練內容及暴力預防行為準則等資訊公佈，以助於促進公司員工溝通、減緩員工壓力及挫折感。

4.6 事件之處理程序：公司同仁於行職務遭受身體或精神不法侵害事件時應填寫職場不法侵害通報及處置表(以下簡稱通報表)(E-07-A002-F03)向通報單位通報，通報單位於接獲如事件發生地點、發生時之行為、受害人詳細狀況、加害嫌疑人詳細狀況等通報資料後，

將組織職場暴力處理小組追蹤處理與協商後，利用各行政區健康中心的心理諮商或公司內心理諮商部門，輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾，流程說明如附件二。

- 4.6.1 申訴或通報：員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，應填寫通報表(E-07-A002-F03)向各級主管(或人事單位)通報，或依循本公司所設置之申訴管道(電話、傳真、電子信箱)進行申訴，相關人員接獲申訴後，再由處理者填寫通報表。
- 4.6.2 通報處理：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護；各級主管、人事單位、勞安人員於接獲通報後，應於24小時內填寫通報表，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(附表二)進行處理。
- 4.6.3 事後處置：追蹤與協商處理後，對於受害人應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的受害者，早日走出陰霾。若加害者為公司內部同仁，依懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。
- 4.7 成效評估及改善：為持續推動不法侵害之預防工作，除了保護員工個人隱私，透過公司歷年處理之職場暴力事件通報及處理資料，也利用職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級(E-07-A002-F04)及職場不法侵害預防措施查核及評估表(E-07-A002-F05)每年定期進行查核評估並檢核評估機制，並妥善保存本計畫採取之執行紀錄，依法留存三年，以供隨時檢視。

## 5 使用表單 Relevant Tables

- 5.1 職場暴力危害及風險調查問卷(E-07-A002-F01)
- 5.2 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(E-07-A002-F02)
- 5.3 職場不法侵害通報及處置表(E-07-A002-F03)
- 5.4 職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級(E-07-A002-F04)
- 5.5 職場不法侵害預防措施查核及評估表(E-07-A002-F05)
- 5.6 職場不法侵害預防之作業場所物理環境檢點紀錄表(E-07-A002-F06)
- 5.7 職場不法侵害預防之作業場所工作場所環境檢點紀錄表(E-07-A002-F07)
- 5.8 職場不法侵害預防之作業場所適性配工檢點紀錄表(E-07-A002-F08)
- 5.9 職場不法侵害預防之作業場所工作設計檢點紀錄表(E-07-A002-F09)

## 6 參考文件 Reference Documents

- 6.1 勞動部：執行職務遭受不法侵害預防指引
- 6.2 職業安全衛生法
- 6.3 職業安全衛生法施行細則
- 6.4 職業安全衛生管理辦法
- 6.5 勞工健康保護規則

## 7 附件

附件一 研華公司防止工作場所職場暴力書面聲明

附件二 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



## 研華公司防止工作場所職場暴力書面聲明

本公司為保障所有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疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （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、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本公司人事部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本公司亦將盡力協助提供。

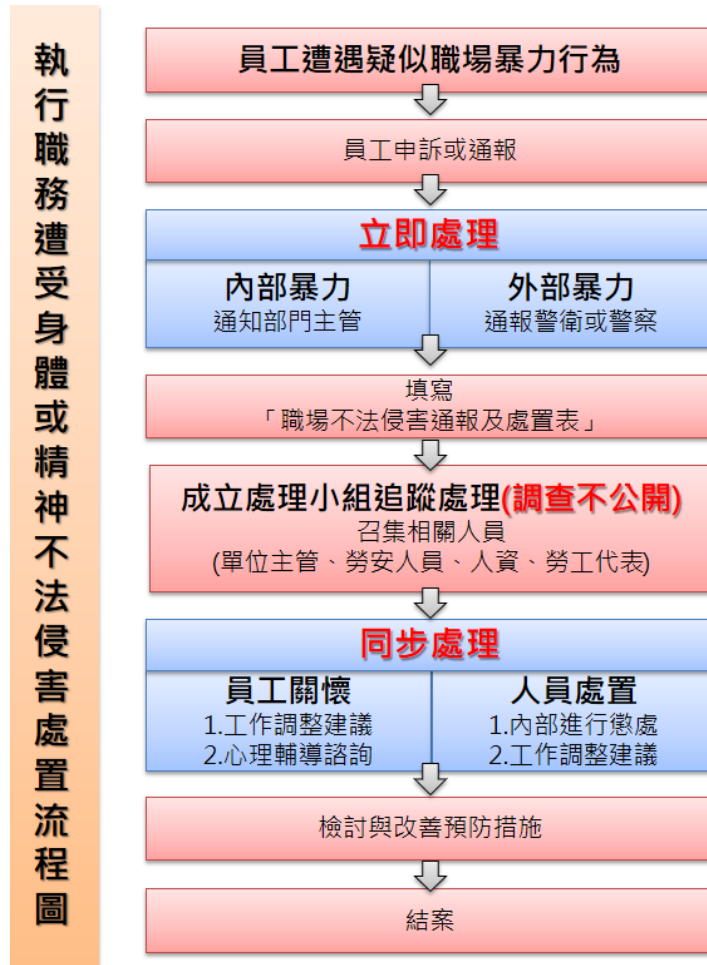
七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-27927818#7295

申訴專用傳真：02-27947301

申訴專用電子信箱：Ellen.Liu@advantech.com.tw

執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程





## 職場不法侵害通報及處置表

通報人：	通報日期： 年 月 日	流水編號：
通報內容		
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____	
受害者	加害者	
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____	
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員	
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____	
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____	

處置情形				
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____			
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷受害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是			
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____				
加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____				
目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____				
調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）_____				
受害者安置情形		加害者懲處情形		
<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：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____			
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）				
未來改善措施：				
	勞安人員	護理人員	人事單位	臨場服務醫師
處理者：				
審核者：				