

旭然國際股份有限公司

執行職務遭受不法侵害預防計劃

一. 目的：

1.1 本計劃參照職業安全衛生設施規則第324-3條之規定及勞動部發行之『執行職務遭受不法侵害預防指引』第四版進行執行職務遭受不法侵害預防計劃。

1.2 為達預防及處置工作者因執行職務所遭受的內部及外部職場暴力事件，特定執行職務受不法侵害預防計畫。

二. 範圍：全體員工適用之。

三. 定義：

3.1 法源：『職業安全衛生設施規則』第 324-3 條：雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：

3.1.1 辨識及評估危害。

3.1.2 適當配置作業場所。

3.1.3 依工作適性適當調整人力。

3.1.4 建構行為規範。

3.1.5 辦理危害預防及溝通技巧訓練。

3.1.6 建立事件之處理程序。

3.1.7 執行成效之評估及改善。

3.1.8 其他有關安全衛生事項。

前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫。

3.2 參照指引所稱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），指勞工因執行職務，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。工作者因執行職務，於工作相關環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以至於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成挑戰的事件造成身體或精神之傷害，即俗稱為「職場暴力」：

3.2.1 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

3.2.2 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

3.2.3 語言暴力(如：恐嚇、干擾、歧視、信件等)。

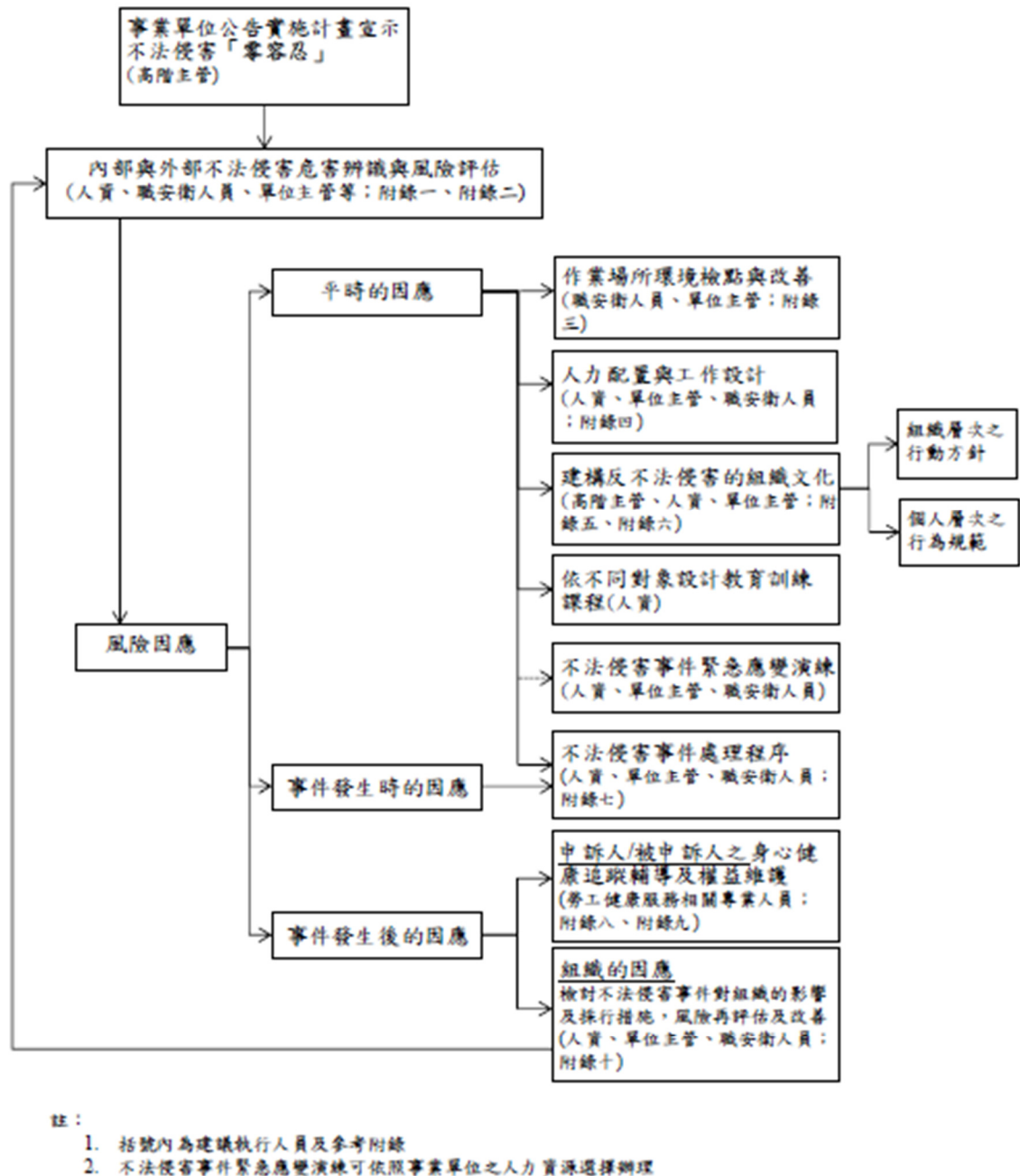
3.2.4 職場暴力或職場霸凌來源：

3.2.4.1 內部暴力或霸凌：發生在同事或上司及屬下之間，包括管理者及指導者。

3.2.4.2 外部暴力或霸凌：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、客戶及承攬商等。

四. 內容：

4.1 職場不法侵害預防流程圖一：(參照指引)



圖一 職場不法侵害預防流程圖

4.2 組織設計：

4.2.1 本公司針對執行職務遭受不法侵害預防之組織設計，設置執行職務遭受不法侵害預防委員會，**由總經理任主任委員負責總督導管理**，且推動組織內全體同仁之

參與，推動本預防計劃。並設立推動組織以確保全體同仁之參與。由各部門主管任委員並分工及推動本預防計畫及措施相關事宜，並納入職業安全衛生管理計畫，並參照職業安全衛生管理辦法及勞工健康保護規則之規定。

4.2.2權責分工如下：

4.2.2.1主任委員(總經理)：各項方案總督導及對內外部所發生之案件進行最後裁示。

4.2.2.2督導幹事(人資管理部主管)：負責方案推動及督導與必要會議展開。

4.2.2.3行政秘書(人資主辦)：負責各項工作推動行政事務及資料彙整紀錄保存。

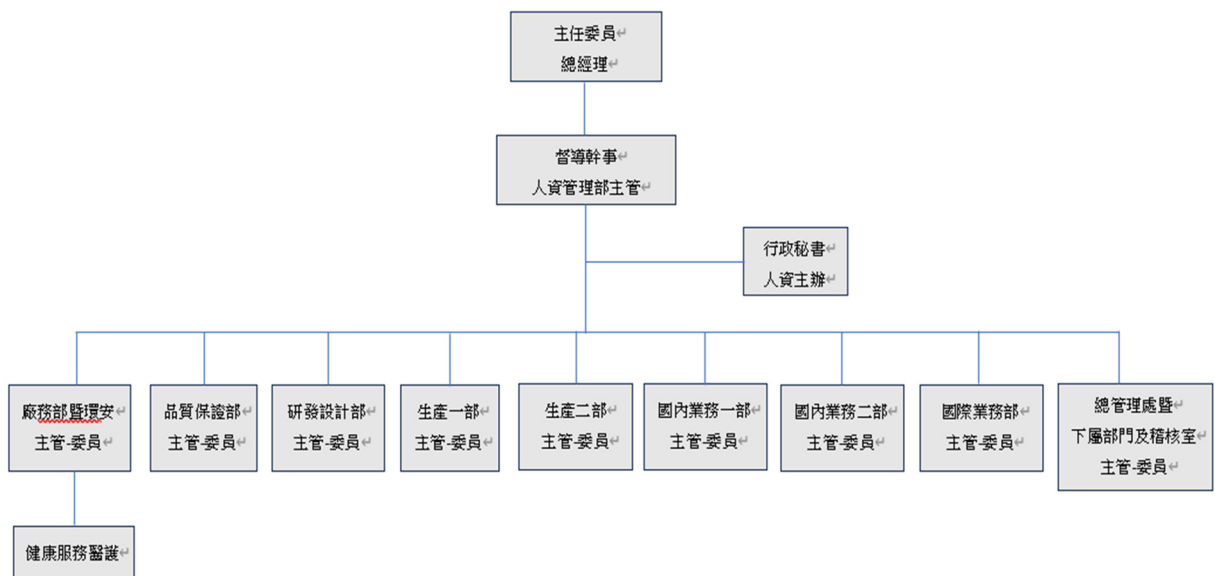
4.2.2.4部門委員(各部門理級主管)：各部門理級以上主管為推動各部門活動及參與內外部案件會議之委員。

4.2.2.5環安主管(環安總務課主管)：負責納入職業安全衛生管理計劃並參照職安全法及勞工健康保護規則執行。

4.2.2.5健康服務醫護(特約醫護)：特約醫生及護理依相關法規執行。

執行職務遭受不法侵害預防委員會

成立日期：2025年03月起



4.3規劃與實施：

4.3.1辨識及評估危害：

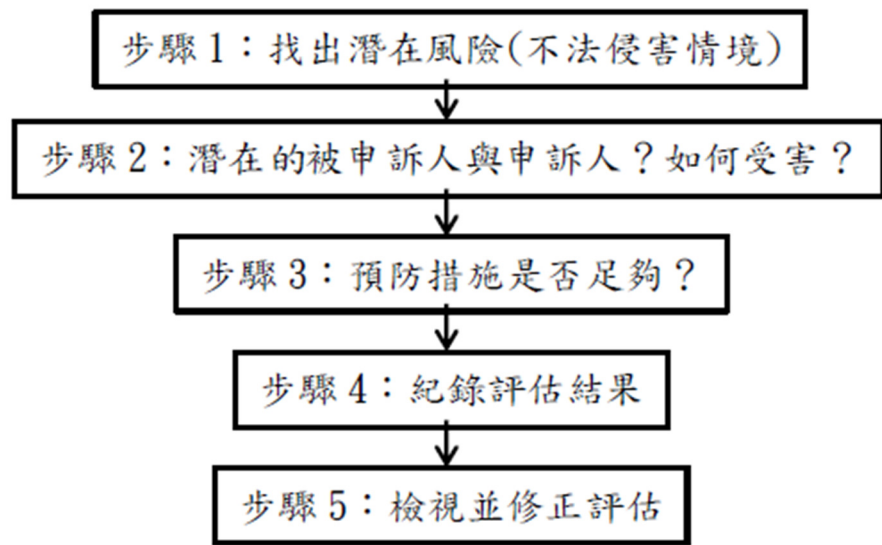
4.3.1.1風險評估實施者：由每**人資部主管帶領職業安全衛生管理業務主管或安衛人員會同各部門(單位)主管**進行評估。

4.3.1.2評估原則及注意事項：

4.3.1.2.1 評估工具以問卷調查或訪談，評估時應考量各部門(單位)之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害可能來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據。

4.3.1.2.2 可整理過去組織內曾發生之不法侵害事件，相關資訊可就職業災害調查記錄、職業災害統計、申訴等事件蒐集；另亦可就各部門勞工缺勤、病假、離職率與在職勞工之意見調查。

4.3.1.2.3 辨識及評估危害之步驟(如圖二)



圖二 評估危害步驟圖

4.3.2 適當配置作業場所：可透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢點，相關建議作法敘明如下，並可參閱附錄三『職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表』之範例，進行相關檢點與改善。

4.3.3 依工作適性適當調整人力：為預防職場不法侵害之發生，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」兩個面向進行檢點，並參閱附錄四『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』之範例，進行相關檢點與改善。

4.3.4 建構行為規範：

為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內其他勞工精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行

為，本公司致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，故公告預防職場不法侵害之書面聲明(如附錄五)，藉以宣示本公司對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(潛在造成職場不法侵害之行為樣態-如附錄六)。

4.3.5 辦理危害預防及溝通技巧訓練：

4.3.5.1 訓練對象：適用每一位員工，包含各級主管及雇主皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，除納入事業單位新進或在職訓練之一環。

4.3.5.2 教育訓練內容包括下述：

- (1) 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、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、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- (3) 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (4) 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害。
- (5) 訓練執行特殊任務之能力。
- (6) 提供決斷力訓練或交付權限。

4.3.6 建立事件處理程序：

4.3.6.1 申訴或通報：有任何疑似不法侵害行為，並鼓勵針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報，避免勞工或主管間關係之惡化；

(1) 通報內容：宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等(疑似職場不法侵害事件通報表-附錄七)。

(2) 專責人員處理：對於疑似職場不法侵害之申訴或通報，統一由人資管理部主管專責處理，如被申訴人是雇主或監督管理者應審慎處理之。

申訴專線電話：05-5529180 分機 8320 申訴專用電子信箱：

hr.sug@filtrafine.com.tw

4.3.6.2 通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復，疑似職場不法侵害事件處理之流程，參考(圖三-疑似職場不法侵害事件處理流程圖)。如有發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。



圖三 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

4.3.6.3 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工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。雇主或勞工可參考(附錄八-職場不法侵害預防及處理相關協助資源)及(附錄九-身心健康諮詢及輔導相關協助資源)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。

4.3.7 執行成效之評估及改善

本公司所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，必須依組織需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存，以供勞動檢查人員檢視。相關檢核評估機制參考(附錄十-職場不法侵害預防措施查核及評估表)。

4.3.7.1 成效評估原則:

- (1) 本公司依據自身需求與條件，定期 1 年 1 次進行績效評估，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性，並確實記錄。
- (2) 疑似職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、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。
- (3) 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。

4.3.7.2 評估過程：

- (1) 建立不法侵害之報告制度，並定期於 職業安全衛生委員會 審查報告 審查報告可於會議中就安全及保全議題進行簡報。
- (2) 根據調查結果之相關數據，分析不法侵害所致疾病、傷害或死亡趨勢及比率。
- (3) 以降低職場不法侵害頻率及嚴重度，衡量改善狀況。
- (4) 適時更新預防職場不法侵害之行政管理及工作慣例異動紀錄，以評估運作成效。
- (5) 於職務或職場異動、裝設保全設施或新系統的前後，進行勞工調查於職務或職場異動、裝設保全設施或新系統的前後，進行勞工調查，以確定效果。以確定效果。
- (6) 隨時學習有關處理職隨時學習有關處理職場不法侵害之最新發展策略。場不法侵害之最新發展策略。
- (7) 定期進行勞工工作情形之調查，了解勞工提供相關服務時有無敵定期進行勞工工作情形之調查，了解勞工提供相關服務時有無敵意情境之經驗。意情境之經驗。
- (8) 依職安法之規定，依職安法之規定，記記錄並通報勞工傷病死亡事件。錄並通報勞工傷病死亡事件。
- (9) 定期邀請外部專家入廠審視，並提供改善勞工安全建議。定期邀請外部專家入廠審視，並提供改善勞工安全建議。

4.3.7.3 成效相關參考指標：

- (1) 缺勤、病假、離職率及不法侵害事件發生率。
- (2) 各部門及勞工對於預防不法侵害政策和程序之遵循情形，如教育訓練參與率、人員資格、申訴或通報情形等。
- (3) 預定目標之達成率。
- (4) 保全系統的維護和效能。
- (5) 應變處理或調查之效率，如是否於時效內完成。
- (6) 紀錄是否完整呈現。