

對於 MeToo 效應，臺灣港務公司如何應對

臺灣#MeToo 運動是指 2023 年 5 月起，於臺灣發生一連串揭露性騷擾事件的情勢。臺灣形成#MeToo 效應，相繼爆出過去曾經遭到性騷擾的指控，案件除了涉及政黨以外，也擴及至媒體、校園、體育、藝文等場域。

企業再導入 ISO/CNS 45001 之時，以往在執行到 6.1.2 條文之危害鑑別過程中，往往會以物理性、化學性、生物性及人因性等四大類危害因子為主，而忽略了條文內容中應包括社會心理因素的危害因子，以近期爆發事件來講，事件的源頭都是塵封已久或是已過去的某一事件，此時，對於受害人而言已經造成永久性且不可忘去的傷害，而對於加害者卻是無傷大雅的影響。

對於法規來講，國家已於職業安全衛生法第 6 條第 2 項明訂雇主對於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，且在執行職務遭受不法侵害預防指引都提到如何避免不法侵害的發生及降低發生的嚴重度及頻率，而有時常常因為企業本身之文化及管理制度，導致受害人因〈怕〉而無法抵抗或是選擇委曲求全。

因此臺灣港務公司特別擬訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以避免事件發生，內容略列如下：

- 一、 依據 職業安全衛生法第六條第二項第三款、職業安全衛生法施行細則第十一條規定及依職業安全 衛生設施規則第三百二十四之三條第二項辦理。
- 二、 目的為防止本公司所屬員工、工讀生、實習生及短暫僱用人員等人員，於勞動場所，因執行職務 遭受主管、同事、服務對象或其他第三方不法侵害行為所造成身體或精神之傷害，特定本計畫，並訂定相關規定與準則，提供本公司員工遵循與參考，確保工作安全與身心健康之權益，共創勞資雙贏局面。
- 三、 定義 (一)不法侵害:在本公司勞動場所中，因執行職務遭受主管、同事、服務對象或其他第三方虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含對其安全或與健康構成挑戰的事件。
(二)不法侵害類型:
 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. 性騷擾:如不當的性暗示與行為等。

(如判定屬性騷擾事件則依本公司性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點辦理)

四、對象與來源

(一)對象:受害者為本公司編制內員工及包含工讀生、實習生及短暫僱用人員。

(二)職場暴力來源:

1. 內部暴力:發生在職場同事間或主管與部屬之間
2. 外部暴力:發生在職場員工或服務對象(含來賓、廠商、客戶及港區業者)或其他第三方(含遊客、陌生人)之間。

五、職責分工

(一)董事長或其授權人員 明確聲明本公司對各種不法侵害「零容忍」之立場，公開宣示「臺灣港務公司預防職場暴力之書面聲明」，以落實本公司職場員工身心健康之政策。

(二)職業安全衛生處 由職場健康服務醫師、職場健康護理人員、職業安全衛生人員共同參與執行職務遭受不法侵害預防計畫(以下簡稱職場不法侵害)規劃與推動。

1. 建置「執行職務遭受不法侵害事件處理小組」及運作，並擔任通報窗口。
2. 協助提供因遭受職場暴力受傷員工之適性評估與建議相關健康指導及心理輔導、工作調整或更換等身心健康保護措施。
3. 協助員工轉介至外部專業人員提供相關健康諮詢服務。

(三)人事單位

1. 協助辦理預防職場不法侵害相關教育訓練宣導。
2. 擔任執行職場不法侵害案件通報窗口。
3. 有人事調動與人事終止聘僱相關作業時，負責提供必要保密措施。
4. 將案件當事人轉介諮商或提供相關身心調適資源。

(四)政風及法務單位

1. 協助執行職場不法侵害預防計畫之推動與執行。
2. 協助宣導職場暴力行為之相關法律知識。

(五)各一級單位

1. 協助執行職場不法侵害預防計畫之推動與執行。
2. 配合宣導及單位主管實施職場不法侵害行為自主檢核作業。
3. 協助提供員工必要保護措施。
4. 由單位主管指派人員配合進行執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表之填寫。

(六)員工

1. 配合接受職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練宣導。
2. 參與職場不法侵害預防計畫之執行。

六、職場不法侵害之預防措施

(一) 政策規劃及執行方案，如圖 1。

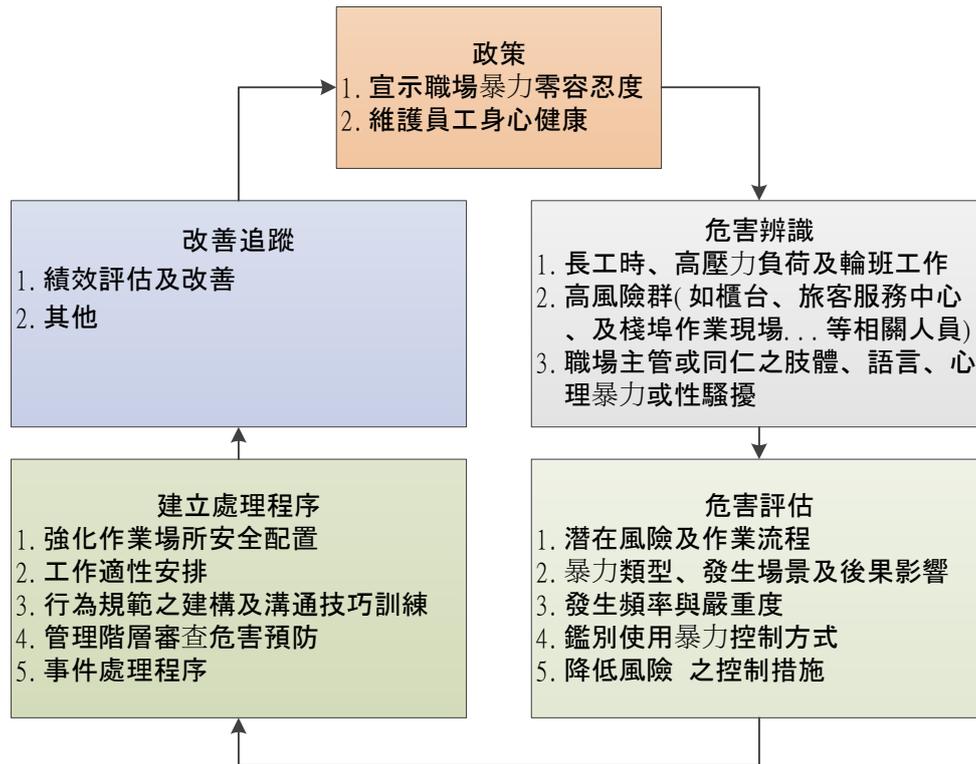


圖1 執行職務不法侵害之政策規劃及執行方案

(二) 辨識及評估危害

1. 適當配置作業場所

為預防職場不法侵害之發生，針對事業單位內之作業場所配置，可透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢核，進行相關檢核與改善。

2. 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」兩個面向進行檢核，進行相關檢核與改善。

3. 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，公告預防職場暴力之書面聲明，宣示對於職場不法侵害「零容忍」之決心。

(1) 主管階層:發揮指揮監督功能，禁止同仁間有執行職務遭受不法侵害之行為，及接受相關教育訓練外，審視職場不法侵害行為自主檢核事項，並調整對同仁的態度。

(2) 員工:員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重及溝通，主動與之互動及相互扶持，不宜有孤立之行為。

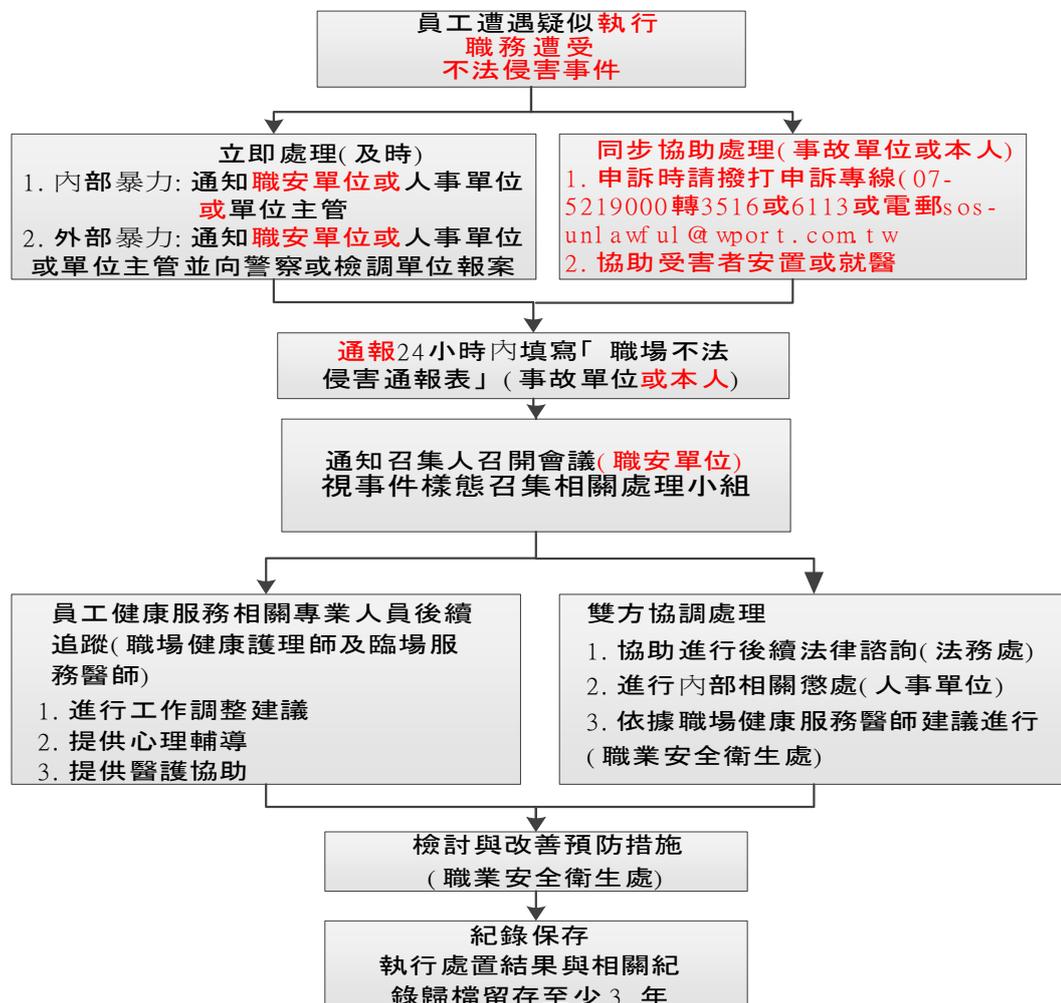
(三) 辦理危害預防及溝通技巧訓練

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暴力情境之技巧，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. 授與人際關係及溝通技巧，預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
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。
7. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(四) 建立執行職務遭受不法侵害事件處理程序

建立公司職場不法侵害事件通報處理機制，讓所有員工清楚通報事件之程序與方法，並透過已建立申訴或通報單、電子郵件、專用電話等多種方式通報職安單位或人事單位或單位主管周知後，啟動「執行職務遭受不法侵害通報及處置」等相關作業，以確保公司組織內，因執行職務遭受不法侵害事件得以控制。

(五) 執行職務遭受職場不法侵害處置理之流程詳如圖 2。



職場不法侵害通報及處置作業，其通報內容含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、加害嫌疑人及受害人關係等相關資料，經本公司職安單位或人事單位接獲申訴或通報後，立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應，申訴或通報處理原則如下：

1. 事件調查應以不公開方式為之，以保護當事人之隱私及其人格法益。
2. 事件調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會；被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
3. 事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨，保密義務範圍係指本計畫之「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」，當事人僅能檢視本身陳述之相關書面資料。
4. 處理事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
5. 事件調查過程中，得依當事人之身心狀況，主動轉介至專業醫療機構或心理輔導機構及提供法律協助。

(六) 事後處置 當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，本公司根據員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，保存相關事件資料，採取預防再發生之必要行動。

1. 對於受害人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；受害者或目睹暴力事件之員工，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，得安排諮商、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. 受害員工可經由職場醫護人員或其他適當人員作後續追蹤，及作適性評估。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. 重大不法侵害個案，公司宜將協助員工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，自行停止作業及退避至安全場所之員工，不得有對其不利之處分。
4. 若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。若加害者與受害者關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護員工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。

七、 執行成效之評估及改善

所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報和調查等相關數據及紀錄，應妥善保存，並定期檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考，定期填寫職場不法侵害預防措施查核及評估表，以評估執行成效。