

德信綜合證券股份有限公司

執行職務遭受不法侵害預防計畫

113.8.27制定

一、依據

爰依「職業安全衛生法」第6條第2項第3款、「職業安全設施規則」第324-1條及本公司「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」等訂定本計畫。

二、目的

對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，本公司應妥善規劃及採取必要之安全措施，以確保工作者之身心健康，特訂定本計畫以防止發生職場暴力，達到預防與處置職場暴力事件。

三、定義

- (一) 職場暴力：同仁在與工作相關的環境中，遭受侮辱、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉、及或健康構成挑戰的事件，其來源又分為內部暴力與外部暴力。
- (二) 內部暴力：發生在同仁、上司或下屬之間，包括管理者與指導者。
- (三) 外部暴力：發生在同仁與其他第三方之間，包括工作場所出現的民眾、協力廠商、陌生人及服務對象。

四、適用範圍

當職場評估可能或已經出現下列5種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- (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）。
- (五) 跟蹤騷擾（如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等）。

五、權責單位

(一) 總管理部

- 1. 擬定、推動及執行職場暴力預防計畫。
- 2. 協助進行危害辨識與風險評估，依評估結果協助改善與管理措施。
- 3. 協助強化工作場所保護措施。
- 4. 協助辦理教育訓練，如了解職場暴力行為與相關法律知識等。
- 5. 接受員工職場暴力申請申訴及執行性騷擾防治相關作業。
- 6. 有人事調動與人事中止聘僱告知作業時，協調提供必要保護措施。

(二) 各工作場所負責人（如各經紀單位經理人及職業安全衛生主管）

- 1. 推動並執行本計畫。
- 2. 執行本計畫之風險評估、風險控制及改善措施。

3. 協助調查或處理所屬工作者，受職場不法侵害之通報或申訴。
4. 強化工作場域之作業空間規劃。
5. 提供所屬同仁必要之保護措施。
6. 各單位執行紀錄填報。

六、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

(一) 建構行為規範：

1. 公開宣示本公司禁止工作場所職場暴力之書面聲明（如附件1）。
2. 公開揭示本公司「職場暴力處置執行流程」（詳附件2），為職場不法侵害事件發生之辦理依據。

(二) 危害辨識與評估：

1. 辨識高風險族群：各單位依據現場作業環境與特性，辨識易遭受職場不法侵害之高風險族群，協助後續風險評估之執行。高風險之目標族群可參考如下：
 - (1) 因執行業務進行業務開發或需面對陌生人、客戶、協力廠商或其他第三人之第一線員工。
 - (2) 各單位洗錢防治或消費者爭議處理人員。
 - (3) 須執行稽核工作之人員。
 - (4) 執行員工人事調動或終止聘雇告知作業之人員。
2. 風險評估實施：各單位可考量其組織架構及業務特性，自行規劃進行評估，由該單位主管指派具有管理權責之人員或勞工安全衛生主管為評估人員，必要時邀集單位主管、副主管或勞資會議勞方代表等共同討論及評估。
「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附表1）評估步驟如下：
 - (1) 分別針對本公司外部及內部，列舉可能出現的暴力類型（肢體/語言/心理/性騷擾）。
 - (2) 評估發生頻率、嚴重度及風險等級。
 - (3) 識別現有之控制措施。
 - (4) 若該危害來源經評估為高風險等級，應確認是否有其他可能降低風險之控制措施，並載明預計實施日期。
 - (5) 各單位受指派人員至少每年年底前辦理評估一次，並將評估結果送部門主管或經理人核准後送交總管理部留存；若該部門高險者達三分之一以上者，應進行檢討後改善。

(三) 危害預防措施：

1. 適當配置作業場所：將機關內可能發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施（如附表2、3之可採行措施）。
2. 行政管理：
 - (1) 簡化工作流程，減少同仁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) 特定需求作業或新進人員應加強訓練，並得採職務輪調方式因應。

3. 教育訓練

(1) 新進同仁教育訓練應介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴通報管道。

(2) 實施防治性騷擾之教育訓練，並提供資訊以認識不同態樣、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) 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。

(4) 於內部網站設置相關訊息設置專區。

(四) 通報或申訴處理程序

1. 同仁於遭遇或疑似遭受職場暴力行為時，應填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」（如附表4），向部門主管或經理人及總管理部進行通報或申訴，申訴管道同性騷擾防治受理單位。

2. 部門主管或經理人接獲同仁通報或申訴後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出回應；若同仁對解決結果無法接受，總管理部得介入調解，並指派適當權責單位專人調查或處理並填寫「執行職務遭受不法侵害通報及處置表」之處置情形，處理程序如附件2之「職場暴力處置執行流程」。

3. 處理職場不法侵害事件之相關人員及主管應保障當事人之個人資料，過程必須客觀、公平、及公正。

(五) 職場暴力之管理：

針對通報資料中，不同類型的職場暴力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，當年度職場暴力防治的參考。

(六) 執行成效之評估與改善：

1. 風險評估表格、檢點紀錄、申訴通報資料及處置表，置於總管理部統一保存，並將紀錄列管存查至少3年。

2. 各單位對於遭受職場不法侵害事件發生後，經事件調查檢討及採取改善預防措施後，應將紀錄存查三年。

七、本計畫經董事長核定後公告實施，修正時亦同。

德信綜合證券股份有限公司

禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本公司為保障所有同仁在執行職務過程中，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，亦絕不容忍本公司同仁間或客戶、往來廠商及陌生人對本公司同仁有職場暴力之行為。

一、 職場暴力的定義：

同仁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）。
- （五）跟蹤騷擾（如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等）。

三、 同仁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、 本公司所有同仁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，皆得通知本公司總管理部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，將進行懲處。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。

五、 本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之同仁，事後絕不會對其處以不利之處分。

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，但如同仁需要額外協助，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：02-23939988#218

申訴專用傳真：02-23567722

申訴電子信箱：daphne_chen@mail.rsc.com.tw 或 s_harass0627@mail.rsc.com.tw

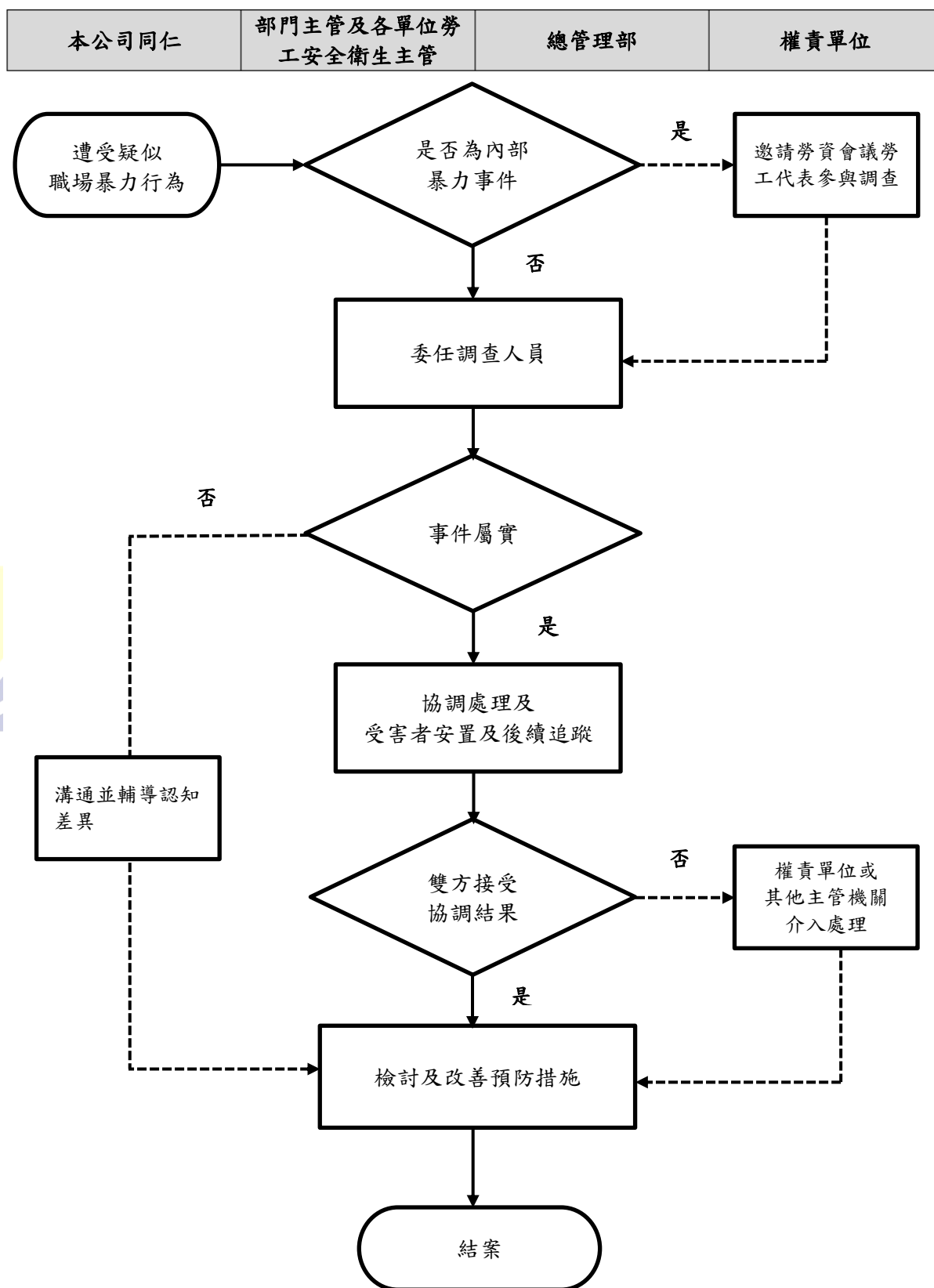
此申訴管道統一由本公司總管理部人力資源主管擔任，人員異動亦同時異動之。

董事長：

簽署日期：中華民國113年 月 日

德信綜合證券股份有限公司

職場暴力處置執行流程



德信綜合證券股份有限公司職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：
受評估之場所：
評估人員：

評估日期：
場所內工作型態及人數：
審核者：

	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/心理/ 語言/性騷擾）	可能性 （發生機率）	嚴重性 （傷害程度）	風險等級 （高中低）	現有控制措施 （工程控制/管理控制/ 個人防護）	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害									
1	是否有組織外之人員(承包商、客 戶、服務對象或親友等)因其行為 無法預知，可能成為同仁之不法 侵害來源	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
2	是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
3	同仁之工作是否為單獨作業（於 密閉單一空間）	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
4	同仁需於深夜或凌晨工作否	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
5	同仁需於較陌生之環境工作否	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
6	同仁之工作涉及現金交易、運送 或處理貴重物品否	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
7	同仁之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險		

				☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高風險		
8	同仁之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
9	同仁之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
10	同仁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受害者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
11	新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
12	工作場所位於交通不便，偏遠地區否	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
13	工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
14	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	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
內部不法侵害									
15	組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		

16	是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
17	是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
18	是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
19	內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
20	內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
21	內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
22	是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
23	工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		
24	工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體風險 ☐ 心理風險 ☐ 語言風險 ☐ 性騷擾相關	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害 ☐ 嚴重傷害	☐ 低風險 ☐ 中風險 ☐ 高風險		

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險(5)	高度風險(5)	中度風險(3)
	不太可能	高度風險(5)	中度風險(3)	低度風險(1)
	極不可能	中度風險(3)	低度風險(1)	低度風險(1)

※若部門高險者達三分之一以上者，應進行檢討後改善

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，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。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、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。
3. 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。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3×3風險評估矩陣參考例，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。

德信綜合證券股份有限公司
職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(2-1)

「物理環境」方面

單位： 作業內容：證券相關業務 檢點日期： / /

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			● 保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢 ● 噪音作業環境：配戴防護具
照明			● 保持室內、走廊照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			● 在營業櫃檯等擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			● 維護物理結構及設備之安全。 ● 年度消防檢查。 ● 定時公共安全檢查。
相關使用之設備			

☐ 檢點人員（資訊總務）： _____

☐ 單位主管（經理人或部門主管）： _____

☐ 職業安全衛生人員： _____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____

☐ 單位/處所之勞工代表（若多位，則至少一位）： _____

德信綜合證券股份有限公司
職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(2-2)
「工作場所設計」方面

單位：

作業內容：證券相關業務

檢點日期： / /

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			
工作空間			
服務櫃台 含客戶等候區			
機房			
停車場	☐ 有； ☐ 無（無需說明）		
高風險位置			

☐檢點人員（資訊總務）：_____

☐單位主管（經理人或部門主管）：_____

☐職業安全衛生人員：_____

☐人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐單位/處所之勞工代表（若多位，則至少一位）：

德信綜合證券股份有限公司
職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(2-3)
「行政管制措施」方面

單位：

作業內容：證券相關業務

檢點日期： / /

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
門禁管制			非營業區域應有「訪客登記」或「進出管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分營業單位或非營業單位，並控管人員進出；重要區域如機房或自營單位均應另行設置門禁。
工作區域管制			
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

☐ 檢點人員（資訊總務）：_____

☐ 單位主管（經理人或部門主管）：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 單位/處所之勞工代表（若多位，則至少一位）：_____

德信綜合證券股份有限公司

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(3-1)

「適性配工」方面

單位：

作業內容：證券相關業務

檢點日期： / /

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關 措施	建議可採行之 措施
面對大量顧客（如 重大節日之前後、 尖峰時段）				
單獨作業或夜間工 作				
需在不同作業場所 移動				
勞工舉報有遭受不 法侵害威脅恐嚇者				

因考量工作內容一致性規劃作業，本表由下列單位填寫：

除經紀以外單位（非屬對外營業一線單位）—總管理部

經紀單位（分公司）—經紀部

☐ 檢點人員（資訊總務）：_____☐ 單位主管（經理人或部門主管）：_____☐ 職業安全衛生人員：_____☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____☐ 單位/處所之勞工代表（若多位，則至少一位）：

德信綜合證券股份有限公司

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(3-2)

「工作設計」方面

單位：

作業內容：證券相關業務

檢點日期： / /

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重			避免經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 針對勞工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

因考量工作內容一致性規劃作業，本表由下列單位填寫：

除經紀以外單位（非屬對外營業一線單位）—總管理部

經紀單位（分公司）—經紀部

☐ 檢點人員（資訊總務）： _____

☐ 單位主管（經理人或部門主管）： _____

☐ 職業安全衛生人員： _____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____

☐ 單位/處所之勞工代表（若多位，則至少一位）： _____

德信綜合證券股份有限公司
職場不法侵害通報及處置表

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： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位： ）	姓名或特徵： 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 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：（不足請別紙說明）
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他 _____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 _____ 2. 傷害程度： _____ 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名） _____
通報人：	通報日期/時間：
處置情形	
受理日期： 時間：	調查時間：
參與調查或處理人員：（請敘明） ☐ 外部人員， _____ ☐ 內部人員， _____	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
請別紙說明，可舉證相關事證： 受害者說明發生經過與暴力原因：（如附件 ） 加害者說明發生經過與暴力原因：（如附件 ） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（如附件 ） 調查結果：（如附件 ，有會議需附會議紀錄） 是否成案： ☐ 否 ☐ 是	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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： _____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他 _____
向受害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： _____

總管理部： _____

總經理： _____