

工作場所的騷擾與暴力

給予僱主、主管及工人的職業健康安全資訊

本刊物解釋了亞伯達省職業健康與安全法例對於騷擾與暴力的要求。

關鍵資訊

- 騷擾與暴力屬於工作場所中的危險。
- 僱主必須制定預防騷擾與暴力的計劃。
- 僱主和主管必須確保工人不會受到或參與到工作場所中的騷擾或暴力。
- 工人也必須避免導致或參與騷擾或暴力。

騷擾與暴力可能會發生在任何工作場所，可能包括不尊重的言論和身體侵犯。及早處理問題可防止欺凌和騷擾行為演變成人身暴力行為。亞伯達省的職業健康與安全法例包括有助防止工作場所騷擾與暴力以及處理發生事故時的要求。

在制定和實施預防暴力計劃時，燃料零售及便利店業的僱主必須滿足額外要求。如需瞭解更多資訊，請查閱[工作場所預防暴力計劃：燃料零售及便利店的僱主指南](#)。

工作場所騷擾

甚麼是工作場所騷擾？

在《職業健康與安全（OHS）法》中，騷擾的定義包括工人可能遭受或參與的一系列騷擾行為。

工作場所騷擾是指意圖恐嚇、冒犯、侮辱或羞辱特定個人或群體的行為。這是一個會造成不健康工作場所的嚴重問題，造成工人的精神損害。

騷擾是一種工作場所中的危險。僱主必須在評估危險期間解決此問題。

騷擾行為可能包括：

- 構成冒犯或羞辱的不受歡迎行為、評論、姿勢或接觸（例如謾罵、騷擾電話、散播謠言）。
- 故意錯用性別（即指使用與該人確認的性別不一致的詞彙或代名詞）。
- 人身或精神欺凌，造成恐懼或不信任，或嘲笑或貶低某人（例如搖晃拳頭、大喊大叫）。
- 排斥或疏離某人。

- 恐嚇（例如站得太近或做出不適當的手勢／評論）。
- 網路霸凌（例如透過社交媒體或電子郵件發佈或發送冒犯或恐嚇的訊息）。
- 故意讓某人失敗（例如提出不合理的要求、設定不可能的期限、干擾其工作）。
- 故意隱瞞資訊或給予錯誤資訊。
- 無故剝奪工作或責任。
- 以印刷或電子形式展示或散播令人反感的照片或材料。

「騷擾」是指某人知道或應該合理地知道，會或會對另一名工人造成冒犯或羞辱，或對工人的健康和安全的產生不利影響的任何單一事件或一再發生的令人反感或不受歡迎的舉止、評論、欺凌或行為，包括

- (i) 因種族、宗教信仰、膚色、身體殘疾、精神殘疾、年齡、血統、出生地、婚姻狀況、收入來源、家庭狀況、性別、性別認同、性別表達和性取向而導致的舉止、評論、欺凌或行為，以及
- (ii) 性誘惑或性挑逗，

但不包括僱主或主管與工人或工場的正常管理有關的任何合理行為。

《職業健康與安全法》1(n)條

甚麼不屬於工作場所騷擾？

僱主或主管在管理和指導員工時所採取的合理行動不構成騷擾。合理的行動被認為是經理或主管工作職能的一部分，包括改變工作指派、安排、評估和評價工作績效、檢查工作場所、實施健康與安全措施，以及採取紀律行動，例如因正當理由的解僱、停職、降職或譴責。在合理和公平的情況下，這些行為不應被視為工作場所騷擾。

同事之間的分歧或意見不合並不構成工作場所騷擾。然而，如果各方不採取措施解決衝突，這些情況可能會演變成騷擾。同樣地，困難的僱用條件，例如限制專業執業、架構重組或財務限制也不被視為騷擾。

工作壓力本身並不構成騷擾。然而，騷擾行為（如前所述）導致的壓力因素的累積可能會構成騷擾情況。

工作場所的騷擾與暴力

©2023年亞伯達省政府 | 2023年2月更新版本 | LI045CHIT

Classification: Public



工作場所暴力

甚麼是工作場所暴力？

工作場所的暴力行為可能會使工人面對身體或精神損害的風險。工作場所的暴力行為可能包括：

- 人身攻擊或侵略（例如毆打、推撞、推或踢工人、向工人投擲物品、踢工人站在其上的物件，例如梯子）。
- 威脅行為（例如，在工人面前揮拳、在工作場所揮舞武器、試圖擊中工人、試圖駕駛車輛或鏟車等設備撞倒工人、毀壞財產或投擲物品）。
- 口頭或書面威脅（例如口頭威脅要攻擊員工、留下威脅的便條或發送威脅性的電郵表達傷害工人的意圖）。
- 家庭暴力。
- 性暴力。

暴力屬於一種工作場所中的危險。僱主必須在評估危險期間解決此問題。

「暴力」，不論與在工作場所或與工作有關，均指造成或可能造成身體或精神損害或傷害的人的威脅、企圖或實際行為，包括家庭暴力或性暴力。

《職業健康與安全法》第1(rr)節

家庭暴力

當僱主意識到工人在工作場所正在或可能會遭受家庭暴力時，僱主必須採取合理的預防措施，以保護工人和可能受到影響場所中的其他人。

《OHS守則》第27部分，第390.3節

家庭暴力指一個人用來獲得權力和控制另一個人的行為模式，該人與另一人正有或曾經有過私人關係，包括約會、婚姻、成人相互依賴的夥伴關係、監護權、血緣關係及收養權。

這些行為可以是細微的恐嚇行為，也可以是導致身體傷害或死亡的暴力行為。家庭暴力可包括身體暴力、性虐待、財務控制、情緒和精神恐嚇、言語虐待、纏擾，以及使用電子設備騷擾和控制。

當家庭暴力不再限於個人問題，而發生或蔓延到工作場所時，就會成為工作場所的危險。這可能會使被針對的工人面臨風險，並可能對其同事構成威脅。

閱讀[工作場所中的家庭暴力](#)瞭解更多資訊。

性暴力

工作場所危害中的性暴力是指任何人，不論其與受害者的關係如何，在工作場所或與之相關的環境中，使用強迫手段進行任何性行為、試圖進行性行為或其他針對工人性方面的脅迫行為。

性暴力存在於從猥褻辱罵到強姦及／或謀殺的一系列行為中，包括網上性暴力（例如互聯網威脅和騷擾）和性剝削。

工作場所各方的義務

隨著時代轉變，社會對工作場所健康與安全的期望也有所不同。精神健康（特別是工作場所騷擾與霸凌）等問題已納入職業健康和立法。作為工作場所個人角色的一部分，《職業安全與健康法》與《職業安全與健康守則》定義了僱主、主管和工人必須遵守的具體職責，以解決工作場所中的騷擾與暴力。

《OHS法》規定：

- 僱主必須在合理可行的情況下，確保工人不會受到或參與工作場所的騷擾或暴力。
- 主管必須在合理可行的情況下，確保其所約束的工人不會受到或參與到工作場所的騷擾或暴力。
- 工人也必須避免導致或參與騷擾或暴力。

危險評估

危險評估及控制流程是預防工作相關疾病或傷害的記錄方式。

僱主必須辨別可能使工人在工作場所面臨騷擾或暴力風險的情況。認識到這些真實和潛在的危險，僱主可以採取措施消除或控制這些危險並防止對工人造成傷害。

在評估危險時，必須整個團隊合力進行。如果您有健康與安全聯合委員會（HSC）或健康與安全（HS）代表，他們必須參與進來。您還必須讓受危險影響的工人參與評估。

此外，僱主必須確保所有可能受危險影響的工人知悉必要的健康與安全措施或程序，以保障自己和他人職業健康與安全。主管必須告知受約束的工人在其工作區域內的所有已知和可能出現的危險。

有關評估危險流程的更多資訊，請參閱[危險評估及控制：亞伯達省僱主及工人手冊](#)。有關HSC和HS代表的詳細資訊，請參閱[健康與安全委員會及代表](#)。

騷擾預防計劃與暴力預防計劃

所有僱主都必須制定並實施工作場所騷擾預防計劃與暴力預防計劃。

計劃必須以書面撰寫，並給工作場所的工人隨時參考。可接受紙張和數碼格式。

預防騷擾計劃必須包括預防騷擾政策及程序。預防暴力計劃必須包括預防暴力政策及程序。

在制定和實施計劃時，僱主必須諮詢HSC或HS代表（如有）。如果您的工作場所獲豁免設立委員會或代表，僱主在制定和實施預防計劃時，則必須讓受這些危險影響的工人參與。

工作場所的騷擾與暴力

©2023年亞伯達省政府 | 2023年2月更新版本 | LI045CHIT

Classification: Public

審查計劃

為保護工人免受工作場所騷擾或暴力，僱主必須每三年審查計劃，或在必要時更頻繁地審查。審查應著眼於政策及程序是否為最新版本，以及是否有需要解決的任何缺陷或差距。如有需要修改，請確保這些修改充分解決防止騷擾或暴力問題，並確保政策及程序都是最新版本。

如果由HSC或HS代表建議，則可能需要更頻繁審查預防計劃。

發生騷擾或暴力事件也會觸發計劃審查。如果在最近一次審查預防計劃的三年內發生騷擾或暴力事件，則僱主需要更頻繁審查計劃。

僱主在審查和修改計劃時，必須諮詢HSC和HS代表（如有）。如果僱主沒有HSC或HS代表，則必須諮詢受影響的工人。

政策與程序

預防騷擾與暴力政策是積極預防和控制工作場所騷擾與暴力的重要框架。明確的政策確立了在工作環境中不容忍騷擾與暴力的整體期望。

與政策本身不同，程序概述了使政策在日常工作中運作所需的方法或過程。程序確立了僱主和工人處理事件的方式。

公告的[第6頁起](#)提供了騷擾與暴力政策及程序的範例。Word版本可在[《工作場所中的騷擾與暴力：預防範本》](#)中找到。

有關制定騷擾與暴力預防政策和程序的要求，請參閱《OHS守則》第27部分。

預防騷擾政策

預防騷擾政策必須訂明：

- 僱主致力於消除騷擾的危險，或者如果無法消除危險則將予以處理。
- 僱主將調查所有騷擾事件，並採取糾正措施來處理這些事件。
- 僱主不會透露與騷擾事件相關的情況或相關人姓名（包括投訴人、涉嫌騷擾人及任何證人），除非出於以下原因：
 - 要調查事件或採取糾正措施，
 - 把調查結果和採取的糾正措施告知事件相關各方，或
 - 根據法律要求行事。
- 預防騷擾政策的目的是並非阻止工人根據其它法律（包括《亞伯達省人權法》）行使其權利。

預防騷擾的程序

預防騷擾的程序必須包括以下項目：

- 工人舉報工作場所騷擾
- 僱主記錄、調查和實施控制措施。
- 告知騷擾事件中的相關各方（包括投訴人、涉嫌騷擾人、提出投訴的工會官員）調查結果及應當採取的糾正措施。

預防暴力政策

預防暴力政策必須訂明：

- 僱主致力消除暴力危險。如果無法消除危險則將予以控制。
- 僱主將調查所有暴力事件，並採取糾正措施來處理這些事件。
- 僱主不會透露與暴力事件相關的情況或投訴人的姓名、涉嫌干犯暴力行為的人士及任何證人，除非出於以下原因：
 - 要調查事件或採取糾正措施，
 - 把調查結果和採取的糾正措施告知事件相關各方，
 - 告知工人特定或一般的暴力威脅或潛在的暴力行為，或
 - 按照法律要求行事。
- 僱主只會向工人披露特定或一般暴力威脅或潛在暴力所需的最低限度個人資訊。
- 預防騷擾政策的目的是並非阻礙工人根據其它法律行使其權利。

預防暴力程序

預防暴力程序必須包括以下各項：

- 披露處理特定及一般暴力威脅所需的資訊（包括個人資訊）。
- 工人獲得即時協助。
- 工人舉報工作場所暴力行為。
- 記錄、調查及實施消除或控制暴力的措施。
- 告知暴力事件中的相關各方（包括投訴人、涉嫌施暴人、提出投訴的工會官員）調查結果及應當採取的糾正措施。

預防暴力程序還必須包括：

- 有關暴力危險性質及程度的資訊，包括與特定或一般暴力威脅或潛在暴力相關的資訊。
- 僱主為消除或控制危險會採取的措施。

靈活應對—這是您的工作場所

僱主可以用適合其公司的方式，併合有關騷擾與暴力預防政策和程序的資訊。例如，僱主可將兩份預防政策合併成一份文件。職業健康與安全立法確立了一般原則以及具體規定。僱主只要能符合所有法例要求，就可靈活行事。

工人培訓

僱主必須指導工人有關工作場所騷擾與暴力的危險、如何識別危險跡象、如何處理及如何舉報等事宜。

僱主必須確保員工接受以下培訓：

- a) 對暴力和騷擾的認知，
- b) 有效消除或控制暴力和騷擾以及政策、程序及工作場所安排，
- c) 對暴力和騷擾的適當回應，包括求助的程序，以及
- d) 舉報、調查及記錄暴力和騷擾事件的程序。

《OHS守則》第27部份第391條

工作場所的騷擾與暴力

©2023年亞伯達省政府 | 2023年2月更新版本 | LI045CHIT

Classification: Public

調查並回報事件

總承辦商（如果無則為僱主）必須調查任何騷擾或暴力事件，並採取行動處理事件以防止其再次發生。

總承辦商或僱主必須撰寫調查報告，概述事件情況和糾正措施。此報告必須在事發後保留至少兩年。總承辦商或僱主必須確保報告隨時可供查閱，並應亞伯達省職業健康與安全（OHS）之要求提供報告之副本。

根據[總監指令](#)，OHS已發出寬免指示，取消要求總承辦商或僱主向特定各方提供騷擾或暴力調查報告的《OHS守則》要求。在寬免指示下，工人的健康與安全已得到改善。（就敏感的問題，報告會以更廣泛的披露方式加強保護私隱。）

準備報告的準則要求仍然有效（僱主需要調查事故）。

亞省OHS官員會監控調查騷擾與暴力事件要求的遵守情況。如果工作場所各方不合作，官員可以簽發命令。

查閱[《亞伯達省職業安全與健康官員的角色與職責》](#)以及[《OHS檢查須知：僱主資訊》](#)以瞭解更多有關亞省OHS官員的角色和職責。

OHS官員

OHS人員進行檢查與調查，以執行職業健康與安全法規。如果官員認為工作場所不健康或不安全，他們可以要求僱主採取各種糾正措施，包括簽發合規命令、停止工作場所中的工作或下令關閉設備。

官員亦可向僱主和工人提供教育資源，以協助他們瞭解自己的職業健康與安全的權利和責任。

官員不會解決工作現場各方（例如僱主、主管、工人）之間的爭議。為工作場所任何方面爭取權益也不是官員職責的一部分。此外，官員沒有權力：

- 紀律處分工作場所各方（例如譴責、解僱）。
- 規定僱主如何管理工人的工作時間表、工作安排與培訓。
- 要求僱主賠償受事故影響的工人（例如向工人支付清楚和痛苦的薪金，向工人提供有薪或無薪休假），

惟在某些情況下，如出現與事故相關的工資損失，官員確實有權要求僱主賠償該工人。

支援工人

僱主必須支援受到騷擾或暴力事件影響的工人。

僱主必須確保報告因騷擾或暴力事件而受傷或出現不良症狀的工人，獲得（由工人自行選擇）醫療專業人員診治以進行治療或轉介。

有些僱主在工作場所提供工人支援計劃。工人支援計劃是一項保密的短期輔導服務，旨在協助工人解決影響其工作的個人問題。受騷擾或暴力影響的工人或想獲得這些服務。

當工人接受醫生治療或轉介以接受與工作場所發生的騷擾或暴力有關的治療時，以及如果治療期間屬於正常工作時間之內，僱主不得從工人的工資和福利中扣除任何金額。

注意：支付工資和福利的義務僅適用於事發工作場所的僱主，而不適用於未來的僱主。

聯絡方式

OHS聯絡中心

亞伯達省任何地方

• 1-866-415-8690

愛民頓與周邊地區

• 780-415-8690

聽障專線 (TTY)

• 1-800-232-7215 (亞省)

• 780-427-9999 (愛民頓)

向OHS舉報健康與安全問題

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

如果您擔心工作場所人員面臨即時危險，請致電OHS聯絡中心。

向OHS報告工傷意外事故

alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx

網站

alberta.ca/ohs

取得《亞伯達省職業健康與安全法、法規和守則》的副本

亞伯達省國王印務局

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

詳情請瀏覽

亞伯達省人權委員會

albertahumanrights.ab.ca

總監指令—《OHS守則》391.1寬免

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

工作場所中的家庭暴力 (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

工作場所的騷擾與暴力：預防範本 (LI045TMPCHIT)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmpchit

危害評估及控制：亞伯達省僱主及工人手冊 (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

健康與安全委員會和代表 (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

OHS檢查須知：僱主資訊 (CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007

亞省OHS官員的角色和職責 (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

工作場所預防暴力計劃：燃料零售及便利店的僱主指南 (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

© 2023亞伯達省政府

本材料僅供參考。本材料中提供的資訊僅供使用者參考和便利之用，雖然內容被認為是準確和實用的，但提供這些資訊並不等於提供任何形式的保證。政府機構、其代理人、僱員或承辦商均不會對您因使用本材料中包含的資訊而造成的任何直接或間接損害負責。如果對本材料中包含的任何資訊有疑問，或為了確認法律要求，請參閱最新版本的《職業健康與安全法》、《法規和守則》或其他適用法律。此外，如果本材料中包含的任何資訊與適用的法律要求之間存在任何不一致或衝突，概以法律要求為準。本材料為 2023 年 2 月版本。隨著新的立法、對現有立法的修訂和法院的裁決，法例正在不斷變化。讓自己瞭解現行法律至關重要。本材料，包括《商標法（加拿大）》下的版權和標誌，歸亞伯達省政府所有並受到法律保護。本出版物根據開放《亞伯達省政府許可證》發行。有關本許可的條款，以及出於商業或非商業用途取用任何材料的詳細資訊，請瀏覽open.alberta.ca/licence。請注意，本許可證的條款不適用於本出版物中可能包含的任何已獲許可的第三方材料。

工作場所的騷擾與暴力

©2023年亞伯達省政府 | 2023年2月更新版本 | LI045CHIT

Classification: Public



預防騷擾政策（範例）

這是工作場所騷擾預防政策的一個示例。如果您選擇使用此範例，請務必根據您的工作和工作場所進行修改。

僱主名稱：

<僱主名稱>的管理層致力於提供一個所有工人都受到尊重和擁有尊嚴的工作環境。我們絕不容忍任何人進行騷擾，包括：<列出本政策的適用對象。必須包括組織以外的人士，例如客戶或顧客，以及公司內的工人。>

<僱主名稱>致力於消除騷擾的危險，或在合理可行的情況下控制騷擾的危險。所有人都必須堅持此項政策，共同努力防止工作場所騷擾。

工作場所騷擾是指某人知道或理應知道，會對或可能會對另一名工人造成冒犯或羞辱，或對工人的健康和 safety 產生不利影響的任何單一事件或一再發生的令人反感或不受歡迎的行為、評論、欺凌或行為。工作場所騷擾包括因種族、宗教信仰、膚色、身體殘疾、精神殘疾、年齡、血統、出生地、婚姻狀況、收入來源、家庭狀況、性別、性別認同、性別表達和性取向而導致的舉止、評論、欺凌或行為，以及性引誘或性挑逗。

僱主或主管就工人或工作場所的管理和指示採取的合理行動並不構成工作場所騷擾。

我們制定了工作場所騷擾預防程序支持僱主推行此政策。這包括保護工人免受騷擾危險的措施及程序，以及工人舉報事件或提出疑慮的流程。

僱主會確保實施和維護本政策及支援程序。所有工人和主管將收到有關政策及程序內容的相關資訊和指示。

主管將遵守本政策與支援程序。主管有責任確保工人遵守措施及程序，並獲得保障自己所需的資訊。

所有工人都必須遵守本政策和支援程序。所有工人都必須提出對騷擾的任何疑慮，並將任何事件舉報給主管人員。

僱主將會調查事件並採取適當的糾正措施，以公平、尊重與及時的方式處理所有工作場所騷擾事件及投訴。

僱主承諾盡可能尊重所有相關人士的私隱。僱主不會透露與騷擾事件相關的情況或相關各方的姓名（包括投訴人、涉嫌騷擾人及任何證人），除非出於以下原因：

- 調查事件或採取糾正措施，
- 把調查結果和採取的任何糾正措施告知事件相關各方，或
- 遵守其它法律要求。

在遵守本政策和處理涉及騷擾情況的支援程序時，任何工人在善意行事時不得受到懲罰、譴責或以任何方式批評之。

預防騷擾政策的目的並非阻止工人根據其它法律（包括《亞伯達省人權法》）行使其權利。

簽署 <最高管理階層簽署>

日期：

此表格僅為示例。僅填寫此表格並非等於您已遵守相關法規。重要且必要的，您必須修訂此文件去符合您工作場所的獨特情況。此外，您不僅必須填寫這份文件，還必須依法使用、傳達及實施。政府機構或其代理人、僱員或承辦商均不會對您因使用本材料中包含的資訊而造成的任何直接或間接損害負責。

預防騷擾程序（範本）

此範本僅為示例用途。若您選擇使用此範本，請務必按您的工作和工作場所需要進行修訂。

僱主名稱：	日期：											
已諮詢健康與安全委員會或代表（如有）： 是 否 不適用												
已諮詢受影響工人（如果無委員會或代表）： 是 否 不適用												
舉報騷擾程序：	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>											
僱主記錄、調查及防止騷擾的程序：	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>											
僱主將如何告知相關各方騷擾的調查結果，以及為處理事件而採取的糾正措施（如有）：	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>											

此表格僅為示例用途。僅填寫此表格並不等於您已遵守相關法規。重要且必要的，您必須修訂此文件去符合您工作場所的獨特情況。此外，您不僅必須填妥這份文件，還必須依法使用、傳達及實施。政府機構或其代理人、僱員或承辦商均不會對您因使用本材料中包含的資訊而造成的任何直接或間接損害負責。

預防暴力政策（範例）

這是工作場所暴力預防政策的一個示例。如果您選擇使用此範例，請務必根據您的工作和工作場所進行修改。

僱主名稱：

<僱主名稱>的管理層致力於防止工作場所暴力，即為工人的健康和 safety 負責。我們將採取一切合理措施保護工人免受與工作場所暴力相關的潛在危險。任何人都不能接受工作場所中的暴力行為或威脅。本政策適用於：<列出本政策的適用對象。必須包括組織以外的人士，例如客戶或顧客，以及公司內的工人。>

<僱主名稱>致力於消除暴力的危險，或在合理可行的情況下控制暴力的危險。所有人都必須堅持此項政策，共同努力防止工作場所暴力。

暴力，不論與在工作場所或與工作有關，均指造成或可能造成身體或精神損害或傷害的人的威脅、企圖或實際行為，包括家庭暴力或性暴力。

我們制定了工作場所暴力預防程序支持僱主推行此政策。這包括保護工人免受暴力危險的措施及程序，以及工人舉報事件或提出疑慮的流程。

僱主會確保實施和維護本政策及支援程序。所有工人和主管將收到有關政策及程序內容的相關資訊和指示。

主管將遵守本政策與支援程序。主管有責任確保工人遵守措施及程序，並獲得保障自己所需的資訊。

所有工人都必須遵守本政策和支援程序。所有工人都必須提出對工作場所暴力的任何疑慮，並將任何事件舉報給適當的人員。

僱主將會調查事件並採取適當的糾正措施，以公平、尊重與及時的方式處理所有工作場所暴力事件及投訴。

僱主承諾盡可能尊重所有相關人士的私隱。僱主不會透露與暴力事件有關的情況，或投訴人的姓名、涉嫌施暴的人及任何證人，除非出於以下原因：

- 調查事件或採取糾正措施，
- 把調查結果和採取的任何糾正措施告知事件相關各方，或
- 告知工人特定或一般的暴力威脅或潛在的暴力行為，或
- 遵守其它法律要求。

僱主只會向工人披露特定或一般暴力威脅或潛在暴力所需的最低個人資訊量。

在遵守本政策和處理涉及工作場所暴力情況的支援程序時，任何工人在善意行事時不得受到懲罰、譴責或以任何方式批評之。預防暴力政策的目的並非阻止工人根據其它法律行使其權利。

簽署： <最高管理階層簽署>

日期：

此表格僅為示例用途。僅填寫此表格並不等於您已遵守相關法規。重要且必要的，您必須修訂此文件去符合您工作場所的獨特情況。此外，您不僅必須填妥這份文件，還必須依法使用、傳達及實施。政府機構或其代理人、僱員或承辦商均不會對您因使用本材料中包含的資訊而造成的任何直接或間接損害負責。

預防暴力程序（範本）

此範本僅為示例用途。若您選擇使用此範本，請務必按您的工作和工作場所需要進行修訂。

僱主名稱：	日期：
已諮詢健康與安全委員會或代表（如有）：	是 否 不適用
已諮詢受影響工人（如果無委員會或代表）：	是 否 不適用
在工作場所發生暴力事件時如果立即求助：	
僱主評估工作場所暴力危險（包括特定、一般或潛在威脅）的性質和程度的程序：	
僱主遵守《OHS守則》第390.1(c)和(d)節，向工人傳達暴力危險的程序：	
舉報暴力程序：	

僱主為消除或控制工人面臨的暴力危險而採取的措施：	
僱主記錄、調查及實施改正措施的程序：	
僱主將如何告知相關各方暴力的調查結果，以及為處理事件而採取的糾正措施（如有）：	

此表格僅為示例用途。僅填寫此表格並不等於您已遵守相關法規。重要且必要的，您必須修訂此文件去符合您工作場所的獨特情況。此外，您不僅必須填妥這份文件，還必須依法使用、傳達及實施。政府機構或其代理人、僱員或承辦商均不會對您因使用本材料中包含的資訊而造成的任何直接或間接損害負責。