

工作場所家庭暴力政策 2010-2011 年

在美洲國際蘭馨交流協會服務的所有國家裡，家庭暴力都是個問題。世界任何地方的任何婦女都有可能成為潛在的受害者。無論她生活在哪個國家，也無論她是貧困還是富裕。無論她操何種語言，是何種膚色，教育程度如何，或者信仰何種宗教，情況都是如此。她有可能是鄰居、姐妹、朋友、或者同事。

除了作為家庭問題之外，此類暴力也是工作場所的問題。婦女到工作崗位上班時，並沒有就此擺脫了凌辱。凌辱她們的施虐者常常追到工作崗位，或者打電話、發電子郵件對她們進行騷擾。有些人可能認為家庭暴力是個人問題，僱主沒有理由也沒有義務進行干預。根據「美國疾病管制中心」(CDC) 的報告，家庭暴力受害者一年總共損失了將近八百萬個有薪資的工作日 --- 等於 32,000 份以上的全職工作。除此之外，根據「家庭暴力預防基金會」的報告，家庭暴力造成美國公司一年為受害者支付 41 億美元以上與健康照護有關的服務，另外還造成 727.8 百萬美元的生產力損失。

儘管很難找到美國以外國家的工作場所家庭暴力影響的相關統計資料，但我們可以假定，正像家庭暴力在所有國家之中都普遍存在一樣，家庭暴力也同樣對工作場所產生影響——無論在哪个國家都是如此。

以下資料為分會會員提供在她們的工作場所制定家庭暴力指導方針所需的資訊。無論她們是公司業主還是大小組織的員工，蘭馨交流協會會員都能夠而且應該倡導企業制定工作場所家庭暴力問題的方針政策。這些方針政策不僅能夠幫助作為受害者的婦女，而且也會提升其他員工對家庭暴力問題的認識水準。而且歸根結底，企業本身也將從中受益。

一、工作場所的方針政策

乍一看來，實施工作場所家庭暴力方針政策似乎是一項頗為棘手的任務。但許多僱主有其自身的方針政策或者其他的工作場所方針政策，把有關家庭暴力問題的資訊包括進去，只不過是在現有的方針政策之中增加一項內容。大公司以及市和州政府可能已經制定了現有的關於家庭暴力的方針政策，只需要對其複議，保證其內容齊全就可以。許多公司已經制定了員工援助計劃 (Employee Assistance Programs, EAPs)，涵蓋了精神健康以及吸毒與酗酒等方面的問題。這些公司已經認識的員工的私生活會影響員工的工作表現。如果公司的所有權屬於蘭馨交流協會會員，那制定這方面的方針政策就極其簡單，只要閱讀一份方針政策的範例，根據公司自身實際情況制定一個指導方針即可。但對於受僱於他人的蘭馨交流協會會員來說，這個過程就可能要比較複雜一些。

分會會員可以聚在一起，針對那些沒有工作場所方針政策的單位，設計工作。一夥人聚在一起先商議一家企業的問題應該如何下手是大有好處的，打下了一個良好的基礎，再解決別處的問題就容易得多了。

二、瞭解事實

在美國進行的關於工作場所家庭暴力問題的許多項研究證明家庭暴力不僅影響的受害者本人，而且對企業本身也會產生不利影響。以下所示為當前的一些統計數字。同時，請搜集一些當地有關工作場所家庭暴力的統計數字，以增加制定該項方針政策重要性方面的說服力。

- 美國疾病防治中心估計每年由於家庭暴力造成的勞動生產率損失的代價相當於 18 億美元，每年所損失的支付工資工作日是 790 萬個工作日 – 相當於 32,000 個全日工作。
- 在加拿大，由於身體攻擊與性攻擊所造成傷害而總共（使僱主）損失的淨收入估計每年為 7,097,233 美元。（《找到我們的聲音：受欺凌妻子的教育》，1998。摘自工作場所受攻擊婦女救助專線培訓計劃所重印資料。）
- 防止家庭暴力基金會報導說，一項對家庭暴力倖存者的研究發現施虐的丈夫或者伴侶有 74% 追到被欺凌婦女的工作單位去進行騷擾。家庭暴力使 56% 婦女每月至少有五次上班遲到，有 28% 婦女每月至少早退五天；有 54% 的受害者每月至少有三整天不能到工作單位來上班。婦女們還報告說對她們的凌辱往往還影響到她們保持自己職務的能力。
- 制止配偶暴力共同聯盟於 2005 年的一次調查發現：家庭暴力影響到受害者的同事。38% 的同事擔心她們自己的人身安全，30% 說到施暴者經常前來辦公室加深了受害者和同事們的恐懼感。另外，27% 的同事報告說她們得“經常或有時經常代替受害者工作”，31% 常常頂替家庭暴力受害者工作，這樣就降低了工作者的生產力。

美國家庭暴力研究會提供了以下的統計數字：

- 僱主每年由於缺勤、勞動生產率低下、員工更迭率上升以及被凌辱婦女醫療保健費用增加每年造成的損失估計可達 30 至 50 億美元。
- 工資損失、病假和曠工又使企業額外損失 1 億美元。
- 公司安全保衛主任有 94% 把家庭暴力視為重大的安全風險。
- 人力資源部主任有 79% 認為家庭暴力是員工面臨的重大問題。
- 資深主管中有 49% 的人認為家庭暴力對她們公司的勞動生產率有不利影響。
- 婦女的伴侶每年到工作場所對婦女進行 13,000 次暴力行為。

三、工作場所方針政策

企業可以改變目前的狀況。工作崗位有可能是受害者能夠離開她們施虐者的唯一時刻。制止配偶暴力共同聯盟 2005 年的調查發現：在被明確為家庭暴力受害者的人中，48% 表示工作場所的全面制止家庭暴力意識計劃會有所幫助，43% 希望她們的顧主提供制止家庭暴力訓練。僱主可以採取的措施十分簡單，而且在多數情況下不需要付出任何代價。下面所列是一系列應該列入工作場所家庭暴力方針政策的一些條目。（本文之後的第 6 頁附有美洲國際蘭馨交流協會這方面的方針政策）

1. 方針政策的陳述：應說明制定方針政策的理由和使命。為何要制定一項方針政策？它要解決什麼問題？此外，此處還可以提到僱主與員工兩方各自的職責。
2. 家庭暴力的定義：可以是關於家庭暴力的簡要敘述。因為工作場所方針政策的用意之一是對員工提供關於家庭暴力的教育，較詳細的資訊可在員工教育中提供。重要的是要指出工作場所如何定義家庭暴力。它應該包括目前的伴侶和以往的伴侶，同時也包括同性伴侶。
3. 教育：為了得到一份行之有效的家庭暴力方針政策，應該教育員工如何識別與對待她們認為有可能是家庭暴力受害者的同事。大多數防止家庭暴力機構都設有社區服務部門，願意為企業提供此種員工教育服務。此項教育應該每年舉行一次。
4. 員工的責任：作為受害者的員工和僱主都有自己的責任。員工必須繼續遵循工作場所的方針政策，並堅持執行所在崗位要求的標準。為了獲取工作場所方針政策為她們提供的福利，她們必須向指定人士（例如直接上司、人力資源處處長、或者執行董事）申明她是家庭暴力受害者。一些其他責任包括：
 - 提供任何人身保護令的複印件。
 - 提供目前的緊急聯絡人。
 - 提供施虐者的照片。
 - 向其他同事提供信號或者密碼字，告知她們自己遇到了麻煩，需要打電話向警方報警。
 - 與僱主或者防止家庭暴力專業人員合作，共同制定一項工作場所安全計劃。
 - 保存威脅恐嚇性的電子郵件或者電話留言。
 - 在較長時間離職期間與僱主保持聯絡。
5. 僱主的責任：在員工向其申明自己是家庭暴力的受害者之後，僱主對僱員承擔有責任，有些選擇將有助於處理所面對的實際情況。僱主的責任包括：
 - 除了因保護受害者和其他員工的安全而有必要的情況之外，對家庭暴力情況保密。關於員工以及其所處情況的資訊只在有需要時，向其他人披露。
 - 為員工提供家庭暴力資訊的聯絡人。
 - 為保持安全的辦公室環境付出合理的努力。
 - 尊重員工的個人選擇和隱私權。
 - 在新職工到職時提供關於家庭暴力指導方針的迎新培訓。
 - 限制有關員工個人資訊的擴散，包括家庭地址或者電話號碼、手機號碼、工作時間或者午間用膳與休息時間。
 - 將受害者置於針對其特殊情況制定的方針政策變通方案或者特殊計劃之中。受害者比任何其它人更了解她的施虐者。

此外，僱主可以考慮提供以下的選擇：

- 請另一位員工篩選攔截這位員工的電子郵件、信件或者電話。
- 提供從辦公室到車站或停車場的沿途護送。
- 允許靈活的請假時間以便就醫、會晤律師、或者到法庭出庭。
- 如果員工沒有個人的休假日可供使用，可提供留職停薪的事假。
- 改變或者輪換其工作時間。
- 將其調動到更安全的工作場所或者另一個工作地址。
- 將其姓名從網頁或者電話號碼錄中刪除。
- 更改工資的寄達地址或者直接存入銀行賬戶的資訊。
- 提供優先停車位。
- 在辦公室裡指定一位主要聯絡人，並對其提供專門培訓。
- 為更改人壽保險或者退休福利的受益人提供方便。
- 如果她本人有安全的工作地點的話，允許其以電子通勤方式工作〔即以電腦聯網方式在家工作〕。

6. 對施虐者的方針政策：某個員工有可能利用工作場所及其資源對其親密伴侶進行凌辱或者騷擾。人事方面的方針政策應該明確指出這是紀律所絕對不允許的，違反紀律的員工將處以紀律處分，包括開除。並應為施虐者提供資料，讓其接受幫助或治療。

7. 可提供的資料：應該隨時向所有員工提供當地防止家庭暴力的資料。這些資料應該包括員工所居住地理區域的資料。這些資料應隨時更新，並放置於受害人工作區域附近，讓她可以隨時自己拿到，而不必出面向人索取。

四、工作場所方針政策各個實施步驟的說明

第一步：搜尋其他資訊與幫助的來源

除了分會會員搜集到的資訊之外，可能需要與這一領域的其它專業人員合作。例如，如果工作場所有一個人力資源部門，請與她們商議。她們也許知道其它可以商議的利益團體，例如工會。

同時應取得本地區防止家庭暴力機構的支持。她們之中有許多人有設計方針政策的經驗，可以幫助分會實現她們的目標。分會還應該請她們協助提供員工教育服務。她們也許也願意幫助向僱主提供相關資訊。

第二步：審查現有的人事方針政策

審查現有的人事方針政策，看看哪些可以給家庭暴力受害者提供幫助，例如靈活的工作時間或者慷慨地允許使用規定假期或者病假。列出這些方針政策的清單。

第三步：撰寫方針政策初稿

利用本套資料中的美洲國際蘭馨交流協會方針政策以及對當地情況調研所獲取的資訊，寫成方針政策初稿，以便向僱主進行展示。撰寫方針政策時要考慮法律方面的問題。指導方針的目標是保證僱主對家庭暴力問題保持敏感，但這些指導方針不應當導致要讓僱主承擔法律責任。應該注意到美國的陪審員已經開始讓公司為不會對員工提供保護措施承擔責任。（防止家庭暴力基金會指出家庭暴力已經成為一項安全保衛和損害責任的問題。陪審團對安全保衛疏漏案件提出的賠償額平均為 120 萬美元，庭外和解費用平均為 60 萬美元。在最近的一項針對僱主的不當死亡訴訟之中，未曾採取措施保護一位婦女免遭其殘暴男友傷害的僱主付出了 85 萬美元的庭外和解費用，因在被告知了一項具體的威脅之後，僱主並未採取措施保護這位婦女。）

第四步：約定時間向僱主展示方針政策初稿

把各項資訊匯總編寫成向僱主提供的建議書，著重強度採取這些方針政策對企業的重要性。分會會員可以邀請一位防止家庭暴力機構的成員陪伴她一起參加這次與僱主的約談，如果她認為這樣做對她有幫助的話。請把社區中現有費用很低乃至免費的員工教育選擇包括在約談內容之內，以便對員工進行有關家庭暴力問題的和運用方針政策方面的教育。在僱主審閱了方針政策之後，進行必要的修改。同時可能有必要請一位律師對其過目。

第五步：承擔責任

提出願意承擔對指導方針不斷更新和安排每年的員工教育活動的責任。同時設法保證方針政策分發給所有現有員工，並在新員工受聘時發到新員工手中。此外，方針政策和可提供的資料也應該在公共場所加以張貼。

步驟 6：報告你的經驗

記住使用計劃焦點報告把你的努力報告給 SIA 總部。如果你取得了成功，請附上一份你所實施的政策。如果你沒有取得成功，則請說明原因。

五、工作場所家庭暴力方針政策範本

隨本件附上蘭馨交流協會工作場所方針政策一份。

六、資料

以下是準備以上指導方針的資料一覽表。在它們的網址上還有更多的資訊。關於全國與地方防止家庭暴力服務機構的資訊亦可從網上獲取。以關鍵詞「domestic violence workplace policies〔工作場所家庭暴力方針政策〕」在萬維網上搜索，亦可獲得大量資料以及方針政策範本。亦可嘗試在搜索項中加上地點，以便搜尋當地方針政策的範本。如果還有問題，請與美洲國際蘭馨交流協會總部聯絡。

防止家庭暴力基金會: <www.endabuse.org>

終止伴侶暴力公司聯盟: <www.caepv.org>

美國家庭暴力研究所: <www.aidv-usa.com>

最後的話

以上步驟是美洲國際蘭馨交流協會總部實施此項方針政策時所採取的步驟。很顯然，蘭馨交流協會對採取此項方針政策所抱的態度是十分友好的。如果僱主不很願意將此項方針政策制度化或者對其不感興趣，工作就可能不那麼順利。但方針政策對僱主並未提出太多的額外要求，並為他們提供了對員工進行家庭暴力問題教育的機會，並在發生意外為他們提供免責保護。

此外，實施此項方針政策還為分會和僱主雙方提供了宣傳與提升自身社會知名度的良機。僱主可以宣傳他們在工作場所增進婦女權益的努力，分會可以宣傳蘭馨交流協會為在全世界結束針對婦女的家庭暴力方面所做的工作。如果你在 11 月 25 日，國際消滅暴力對待婦女日，舉行項目活動，就會增加得到媒體注意的機會。集中宣傳分會所做的努力與成績。同樣重要的是：記住向美洲國際蘭馨交流協會匯報在這方面所做的工作。

Best for Women

蘭馨交流協會工作場所家庭暴力指導方針

方針的陳述

美洲國際蘭馨交流協會有限公司力求提供一個沒有對員工施行暴力或者威脅施行暴力的工作環境((上述暴力包括可能發生在蘭馨交流協會財產範圍之內的家庭暴力行為。蘭馨交流協會作出承諾，要結束針對婦女的暴力行為，並支持暴力的受害者，包括那些有可能是蘭馨交流協會僱員的受害者。蘭馨交流協會將採取合理步驟保持作為家庭暴力受害者的僱員的安全。只要有可能，將給予員工幫助，並遵循所有適用的人事領域的規則

蘭馨交流協會認識到受害者由於她們的處境，可能存在業務表現方面的問題。蘭馨交流協會將作出合理的努力，解決業務表現方面的問題，但員工仍然有責任達到其崗位對她們的要求。員工不會僅僅因為是家庭暴力受害者而在工作場所受到責罰或者紀律處分。

此外，蘭馨交流協會禁止用公司的財物，例如電話、傳真、電子郵件、郵件或任何其他手段威脅或者凌辱親密伴侶或者過去的親密伴侶。

家庭暴力的定義

家庭暴力的定義是一個親密伴侶對另一個親密伴侶進行的暴力行為。暴力可以是主要以控制、支配或者傷害對方而進行的身體摧殘、性強暴、或者心理凌辱。此種主要針對婦女的犯罪行為可以發生在夫妻之間、男女情侶之間、或者同性關係之間。它同時也包括過去的親密伴侶。(更詳細的資訊請參看分發給新員工的讓每個家庭成為安全家庭的材料。)蘭馨交流協會理解無論什麼時候出現這種情況都不應該責怪婦女，並承認她必須克服重重障礙，才能擺脫這種暴力充斥的人際關係。

教育

蘭馨交流協會將力圖每年進行一次員工教育，請家庭暴力問題專業人員介紹當前人們關心的一些話題，例如：

- 家庭暴力的定義
- 同事的哪些表現顯示她可能是受害者
- 在您感到一位同事是受害者時應該怎麼辦？
- 可供僱主和受害者利用的資源

員工的責任

儘管將對蘭馨交流協會員工進行培訓，讓她們懂得如何判斷一位同事是否可能是家庭暴力的受害者以及遇到此種情況時應該怎樣對待，但在員工本人向其直接主管申明她是受害者以前，不會採取任何措施。為了得到可能提供的工作場所服務，員工有責任採取以下行動：

- 告知直接主管和執行主管她受到凌辱。
- 向蘭馨交流協會提供任何人身保護令複印件。
- 向蘭馨交流協會提供當前的緊急聯絡人姓名。
- 必要時，向蘭馨交流協會提供一張施虐者的照片。
- 與直接主管和一位家庭暴力專業人士共同制定工作場所安全方案。
- 保存威脅性的電子郵件或者電話留言。
- 為同事規定一個信號或者密碼字，讓她們知道您遇到了麻煩，她們應該向警方報警。

僱主的責任

在員工已被認定是受害者後，蘭馨交流協會將努力做到：

- 除了為保護受害者和和其他員工的安全有必要時以外，對家庭暴力問題保密。關於員工及其處境只在有需要時向其他人披露。
- 為員工提供家庭暴力資訊的聯絡人。
- 為保持辦公室的安全環境作出合理的努力。
- 尊重員工的個人選擇和隱私權。
- 為新職工提供關於家庭暴力問題的迎新培訓。
- 限制向公眾提供有關員工的資訊，包括家庭聯絡資訊、手機號碼、工作時間或者午間用膳與休息時間。

此外，員工與其直接主管在與執行主管商議後，可以討論以下選擇的可行性與必要性：

- 由另一位員工篩選攔截員工的電子郵件或者電話
- 提供從辦公室到車站或停車場的沿途護送
- 靈活使用其假期時間以便就醫、會晤律師、或者到法庭出庭
- 如果已無積攢的假期，可以允許請無工資報酬的事假
- 改變工作時間或者輪換工作時間
- 調動到更安全的工作場所
- 從網址和電話號碼錄中刪除員工姓名
- 更改工資寄達地址、直接存入銀行賬戶資訊、或者受益人

施虐者

對任何在工作場所或者從工作場所威脅、騷擾或凌辱親密伴侶或過去親密伴侶的蘭馨交流協會僱員將採取紀律懲處行動，直至並包括開除。這包括使用工作場所資源，例如電話、傳真機、電子

郵件、郵件或者其他手段威脅、騷擾或凌辱親密伴侶或過去的親密伴侶的員工。蘭馨交流協會鼓勵施虐者尋求幫助。以下組織可以幫助有暴力行為的男性:

Menergy: 215-242-2235

SAFE: 610-970-6590

Men's Resource Center: 610-971-9310

家庭暴力資源

National Domestic Violence Hotline Number (全國家庭暴力熱線電話) : 800-799-SAFE

賓夕法尼亞州

PA State Domestic Violence Coalition (賓州家庭暴力聯合會) : 800-932-4632

Women in Transition, Philadelphia, PA (賓州費城過渡期婦女) : 215-751-1111

Lutheran Settlement House, Philadelphia, PA (賓州費城路德教會福群會) : 215-739-9999 (英語), 215-235-9992 (西班牙語)

Women's Center of Montgomery County, PA (賓州蒙哥馬利縣婦女中心) : 800-773-2424

Laurel House, Norristown, PA (賓州諾裏斯敦桂冠之家) : 800-642-2424

Domestic Abuse Project of Delaware County, PA (賓州德拉華縣家庭暴力項目) : 610-565-4590

Bucks County, PA Domestic Violence Agency (賓州巴克斯縣家庭暴力事務所) : 800-220-8816

Chester County, PA Domestic Violence Agency (賓州賈斯特縣家庭暴力事務所) : 888-711-6270

新澤西州:

New Jersey Coalition for Battered Women (新澤西州受欺凌婦女聯合會) : 800-224-0211, 609-584-8107

Burlington County (伯靈敦縣) : 609-871-7551

Camden County (坎頓縣) : 856-227-1234

Gloucester County (格洛斯特縣) : 856-881-3355

Mercer County (默塞縣) : 609-394-9000

法律求助專線:

Women against Abuse Legal Center (婦女反對凌辱法律中心) : 215-686-7082

Women's Law Project (婦女之法項目) : 215-928-9801