

臺中市文化資產處職場性騷擾、職場霸凌零容忍承諾書

臺中市文化資產處（以下簡稱本處）為營造安全、友善、尊重及免受不法侵害之職場環境，積極推動性騷擾及職場霸凌防治措施，保障全體員工之工作權益與身心安全，特以書面重申本處對性騷擾及職場霸凌採取「零容忍」態度，並持續落實相關防治、申訴、調查及處理措施。

一、職場性騷擾零容忍

本處禁止任何形式之性騷擾行為。所稱性騷擾，依相關法令規定，包含下列情形：

- (一)員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (二)對員工或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為其任用、聘僱、工作配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- (三)對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- (四)其他違反他人意願，且與性或性別有關，並有損害他人人格尊嚴、造成畏怖、敵意或冒犯情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之行為。

二、職場霸凌零容忍

本處禁止任何形式之職場霸凌行為。職場霸凌係指於職場中，利用職務上之權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他不當方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致他人身心遭受不法侵害之行為；情節重大者，不以持續發生為必要。

職場霸凌行為之判斷，應依個案具體情形，綜合考量下列因素：

- (一)行為人與被害人之職務關係及地位。

(二)行為是否逾越職務上正當合理之範圍。

(三)行為之態樣、目的、手段及必要性。

(四)行為對工作環境及當事人身心狀況所造成之影響。

(五)行為發生之頻率、持續期間及情節嚴重程度。

三、強化機關防治義務

(一)持續辦理性騷擾及職場霸凌防治教育訓練與宣導，強化全體員工之性別平等意識、防治知能及權益保障觀念。

(二)建立明確之申訴、調查及處理機制，對於已發生或疑似發生之事件，依法及依相關規定即時介入處理，並兼顧公正、公平、客觀及保密原則。

(三)公開揭示申訴管道、受理方式及相關處理程序，確保員工知悉並能適時提出申訴或尋求協助。

(四)機關知悉事件發生時，應依相關規定採取適當之立即處置、調查、保護及補救措施，避免事件擴大或造成二度傷害。

四、完備調查處理與保護機制

(一)任何人如目睹、知悉或自身遭受性騷擾、職場霸凌或其他職場不法侵害事件，均得透過本處申訴管道提出反映或尋求協助。

(二)本處受理事件後，將依相關法令及規定辦理調查及後續處理，並視個案情形提供必要之保護、協助及相關資源。

(三)本處禁止對申訴人、被害人、通報人、證人或協助調查之人，因其提出申訴、通報、作證或協助調查，而為報復、威脅、刁難或其他不利之處分或待遇。

(四)事件經調查屬實者，本處將依相關法令及規定，對行為人為適當之懲處或其他處置；並視需要持續追蹤及檢討相關防治措施，以避免類似事件再次發生。

我們的申訴及求助管道

- 受理單位：人事管理員
- 專線電話：04-22290280 分機 317
- 專用傳真：04-22298553
- 專用信箱：tchacperson@taichung.gov.tw

我們共同承諾：

- 杜絕任何形式之性騷擾、職場霸凌及其他職場不法侵害行為。
- 建立安全、友善、尊重及平等之工作環境。
- 保障每位同仁之職場安全、人格尊嚴及身心健康。
- 對於相關事件秉持即時處理、公平調查及保護當事人之原則。

承諾人：

李智富

張麗馨

馮建穎 劉芳如

謝育齡

施嘉文
何書雯

羅尉慈

吳建中 黃慶中

中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 14 日