

【台泥企業團】反歧視、反騷擾與反霸凌政策

2022年7月訂立

2024年5月27日第1次修訂

2025年5月13日第2次修訂

第一條 目的

台泥企業團(以下簡稱「本集團」)即台灣水泥股份有限公司及各子公司，致力於營造一個安全、多元且共融的職場環境，使所有成員能在互相尊重、平等、安全並杜絕任何形式之歧視、騷擾及霸凌行為的職場中工作。本集團堅決採取「零容忍」原則，依據相關國際準則、全球政策及各地法律規範，包括但不限於國際勞工組織(ILO)相關公約(如第29號《強迫勞動公約》、第105號《廢除強迫勞動公約》、第111號《消除就業和職業歧視公約》及第190號《消除職場暴力與騷擾公約》)與各營業據點適用的當地法律與規定，修訂本「反歧視、反騷擾與反霸凌政策」(以下簡稱「本政策」)。

本政策旨在保護本集團的每一位成員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於任何形式的不當行為。本集團承諾嚴格遵守全球及各營業據點當地的相關法規，採取必要措施保障成員權益，並持續推動成員對多元共融及尊重文化的認知與實踐，創造持續友善的工作環境。

第二條 禁止行為

一、禁止歧視

禁止基於出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、身心障礙、疾病史、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況、容貌、五官、籍貫、星座、血型或其他個人特徵的任何形式的歧視行為。這些行為包括但不限於：

- (一) 招聘、甄試、教育訓練、各項福利措施或從事業務相關之工作中對任何人給予不平等待遇；
- (二) 拒絕提供福利或有其他相類似不公平地對待之行為和結果；
- (三) 在工作場所中使用具有歧視性或排他性的言語或行為。

二、禁止騷擾

騷擾行為包括但不限於：

(一) 性騷擾

本政策所稱之性騷擾，係指本集團每一位成員於執行職務時，或發生於本集團工作場所中，任何人（含各級主管、員工、客戶...等）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；或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，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。除前述行為或情事外，其他性騷擾行為之態樣包含但不限於下列情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
4. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
5. 強制性交及性攻擊。
6. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

(二) 權勢性騷擾

係指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，或因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 跟蹤騷擾

指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏懼，足以影響其日常生活或社會活動：

1. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
2. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之工作場所，或因工作

經常出入或活動之場所。

3. 於工作場所中對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
4. 於工作場所中以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
5. 利用工作機會，對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
6. 於工作場所中，對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
7. 於工作場所中，向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
8. 濫用因工作取得之特定個人資料或未經其同意，以特定個人資料訂購貨品或服務。

(四) 其他騷擾

基於針對他人的出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、或工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，容貌、五官等個人特徵等所生騷擾行為，或其他實施身體、精神、心理、或經濟上之騷擾，或有控制、脅迫、暴力、言語及虐待等其他非法騷擾行為。除前述行為或情事外，其他騷擾行為之態樣包含但不限於以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

三、禁止霸凌

(一) 本政策中所指之霸凌，係泛指本集團之成員因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之侵害行為，特別是具有反覆性、持續性，或是單次具有嚴重性的行為，或對個人或團體的身心健康、工作績效或職場安全已構成威脅的敵意行為。可能構成霸凌之類型說明如下：

1. 暴行、傷害之肢體攻擊。

2. 言語侮辱、名譽毀損、嚴重辱罵。
3. 敵意性孤立排擠。
4. 工作壓迫：
 - (1) 不合理地分配過多或過少的工作，導致個人感到壓力或受挫；
 - (2) 不合理地工作安排，以貶低其價值或損害其自尊；
 - (3) 刻意設置無法完成的任務或工作目標，妨礙正常工作進行。
5. 威脅或恐嚇。
6. 其他故意對他人尊嚴、健康或職場安全造成損害的行為。

四、認定原則

(一) 本政策的執行應以公平合理為原則，基於維持企業或組織正常運作之必要，以下行為不構成前述之禁止行為：

1. 合理的工作指派：

公司或主管基於職務需求而進行的正常工作指派、安排或調整，且係為達成職務目標及品質之合理手段。

2. 依據公司規範之工作要求：

基於公司頒布的工作規則、行為準則、內控制度或績效管理要求所為之工作要求，並合於公司治理之目的。

3. 為提昇工作效率或績效改善之合理要求：

為提升團隊工作效率或改善工作績效為目的所為的合理要求。

4. 合法合規的管理措施：

在符合當地法律及本政策核心原則的前提下，為公司管理之必要所採取的措施。

(二) 各案件須根據實際情況進行全面調查，就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實，綜合考量事實、主觀意圖及所造成之影響，確保處理結果公平、公正且符合本政策精神。

第三條 管理機制

一、宣導與提供教育訓練

本集團針對所有正式員工定期推行政策教育訓練，培養尊重與共融的職場文化，確保所有員工了解並遵守本政策。

二、申訴機制

本集團提供多元申訴管道，確保每一位成員在面臨歧視、騷擾或霸凌時能獲得及時協助。申訴人或檢舉人須具名提供具體事實及相關證據，透過正式申訴管道提交申訴。除法律另有規定外，本集團及受委託調查申訴事件者，應負保密義務，以避免申訴人遭受不公平的報復或對待。

三、申訴評議委員會

(一) 本集團各子公司應設置「申訴評議委員會」(下稱「申訴評委會」)處理與歧視、騷擾及霸凌相關的申訴案件，並依法律規定進行調查與案件通報。人力資源部門為委員會的當然成員，並根據案件性質組建專責委員會，確保調查與處理的專業性與公正性。

(二) 專責委員會之類型包括：

1. 職場平等暨關懷委員會：申訴案件之申訴評委會成員組成須符合法令或主管機關所頒佈之指引規定或建議。
2. 一般案件委員會：前項所指案件以外之其他申訴案件。

第四條 全球適用聲明

本政策為本集團全球標準，適用於所有營運據點。本集團將依據當地法律要求進行必要調整，惟政策之核心原則，包括零容忍、保密及預防報復，適用於所有地區及人員。各子公司應依據本政策，結合當地法律規範，制定具體執行辦法，並報集團總部審核後實施。

第五條 施行

本政策經企業團董事長核准，公司董事會通過後施行，修正時亦同。