

# 台灣水泥股份有限公司

## 反歧視與反騷擾政策

中華民國 2022 年 7 月訂立

### 一、公司政策：

台灣水泥股份有限公司(以下簡稱「本公司」)及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，長期以來致力於營造一個安全、多元且共融的職場環境，使所有成員都能夠在互相尊重、平等、安全並杜絕任何形式之歧視或騷擾之職場環境工作。為此，台灣水泥堅決採取「零容忍」原則訂定以下「反歧視與反騷擾政策」(下稱「本政策」)來保護台灣水泥的每一位成員於職場環境免受歧視與騷擾。

### 二、禁止歧視行為：

本公司致力於提供多元共融的職場價值，並嚴格遵守就業平等及公平對待，嚴禁包含但不限於下列原因，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(如愛滋病)、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、以往工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，或容貌、五官等個人特徵，於招聘或實際工作中給予不平等待遇、或拒絕提供福利或被不公平地對待等行為和結果。

### 三、禁止騷擾行為：

本公司承諾提供免受騷擾的職場環境，對於任何形式的職場上騷擾行為均採取零容忍政策。本條所禁止者包括以下形式之騷擾行為：

1. **性騷擾**：係指性侵害犯罪以外，違反他人意願而向他人實施與性或性別有關之行為，使對方覺得不舒服或被冒犯，包含但不限於有下列情形：
  - (1) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
  - (2) 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. **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) 利用工作機會，對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
  - (4) 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。
  - (5) 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。

- (6) 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。
- (7) 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。
- (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。

3. **其他騷擾**：包含身體騷擾、暴力騷擾、心理騷擾、言語騷擾及虐待行為等，或出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，或其他非法騷擾行為。

#### 四、管理機制：

1. **宣導與教育訓練**：透過內部會議、內部公告、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，向員工宣導及傳達本政策聲明，並持續推動全公司的反歧視及反騷擾年度教育訓練。教育訓練內容包含說明歧視及騷擾行為之概念、行為之防制措施、職場上歧視及騷擾問題之應對方法，包含檢舉及申訴機制之說明，及本公司處理程序及方法，以確保所有員工理解並遵守本政策。
2. **申訴機制**：對於職場上歧視或騷擾行為，檢舉或申訴人得以具名或匿名方式，提出具體事實內容、相關資訊及文件進行舉報。除法律另有規定外，本公司及受委託調查舉報事項之第三方，對於檢舉或申訴人與檢舉內容將予以保密，並依法採取適當之保護措施保護檢舉或申訴人之個人資料及隱私，避免其遭受不公平的報復或對待。
3. **申訴評議會**：企業團及各子公司應設置歧視及騷擾申訴評議委員會，由雇主與受僱者代表共同組成，負責處理歧視及騷擾申訴案件，並由人力資源單位擔任秘書單位。本委員會置委員 3 至 5 人，其中一人為主任委員，由總經理指定協理以上人員擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得指定其他委員代理之；其餘委員由總經理就台泥企業團及各子公司員工、社會公正人士及專家聘(派)兼任之，其女性代表比例不得低於 50%。本委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議。針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行職務時遭受歧視及騷擾事件，台泥企業團或各子公司將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。
4. **迴避情形**：
  - (1)參與歧視及騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，有下列情形之一者，應自行迴避：

- A. 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親、曾有三親等內之姻親關係或家長、家屬關係者為事件之當事人時。
- B. 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- C. 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- D. 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(2)歧視及騷擾事件申訴之處理、調查、評議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- A. 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- B. 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。被申請迴避之處理、調查、評議人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。處理、調查、評議人員有第 1 項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

- 5. **調查與評議處理**：歧視及騷擾申訴事件應自申訴評議委員會申訴提出或移送案件到達之日起七日內開始調查，並於兩個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。申訴評議委員會之調查結果應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知當事人及本金控，內容應包括處理結果之理由、申復之期限及受理機關。對申訴案之決議有異議者，於調查決議送達當事人之次日起三日內向原申訴評議委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。當事人附具書面理由提出申復後，本公司及各子公司應組成與原申訴評議委員會成員不同之申復委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。前項申復委員會之委員，由總經理指派之，其女性代表比例不得低於 50%。
- 6. **糾正措施**：若調查結果顯示確實有違反本政策之行為，本公司將採取適當措施以糾正違規行為如 警告、申誡、記過、調職、降職、減薪...等，並避免日後發生類似行為，如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。於必要情形下，本公司將於法令及內部規則規定範圍內，依違規情節對行為人施以警告、懲戒或不利處分，如情節嚴重時，得解聘之，以排除該歧視、騷擾或違規行為。

五、檢舉及申訴管道：

- 1. 申訴專線：02-7719-7631
- 2. 申訴專用傳真：02-25316897
- 3. 申訴專用信箱：[hrrservice@taiwancement.com](mailto:hrrservice@taiwancement.com)
- 4. 內部系統網站-安心平台 <https://internal.taiwancement.com/internal/faces/portal.xhtml>