



台达集团反歧视与反骚扰政策

第一条 总论

人权为全人类皆享有的基础权利、自由，以及被对待的标准。所有台达营运范畴下员工都有权利于互相尊重、平等、安全，并杜绝在任何形式之歧视或骚扰的职场环境工作。为致力于维护职场环境的多元及安全性，对于任何形式的歧视与骚扰行为均采取「零容忍」原则，保障所有员工的公平、尊重及安全需求，采取适当之预防、纠正、惩处等相关措施，并维护当事人之权益及隐私。兹订定【台达集团反歧视与反骚扰政策】(以下称「本政策」)，以宣告台达集团对于职场环境的重视，并承诺于所有的营运区域，致力遵守适用各区域的相关法规以及国际标准。

第二条 范畴

政策所涵盖的范畴包含台达集团所有营运区域之合作服务，含子公司、商业伙伴、供应商，以及承揽商等。

第三条 我们的原则

1. 禁止歧视行为

台达对任何形式之歧视采取零容忍且严守平等对待及就业平等，包括但不限于在招募、任用、培训、奖惩、考核、升迁、离退及其他就业条件相关措施中，对任何人员都不以年龄、身心障碍、族裔、性别、婚姻状态、妊娠、国籍、政治立场、种族、宗教信仰、性倾向、性别认同、团体成员身份、退伍军人身份，或其他任何适用法律保护的身份等产生歧视行为。除相关区域法律规定，或出于工作场所安全的审慎考量之外，不得要求员工接受带有歧视性的医学检查（包括妊娠或药物检测）或身体检查等，且不得根据检测结果产生不当歧视。

2. 禁止骚扰行为

台达对任何形式之骚扰采取零容忍。骚扰行为包括但不限于以下形式，各地区可依循当地法规另行订定专门规章：

2-1. 性骚扰行为

- a. 对他人实施违反其意愿而与性或性别有关之行为，且有下列情形之一者：以人顺服或拒绝该行为，作为其获得、丧失或减损与工作、教育训练、服务、计划、活动有关权益之条件。
- b. 以展示或播送文字、图画、声音、影像或其他物品之方式，或以歧视、侮辱之言行，或以他法，而有损害他人人格尊严，或造成使人心生畏惧、感受敌意或冒犯之情境，或不当影响其工作、教育、训练、服务、计划、活动或正常生活之进行。

2-2. 其他骚扰行为

身体骚扰、暴力骚扰、心理骚扰、言语骚扰及虐待行为，或出于针对他人的出生地、人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同及表达、种族、阶级、国籍、身障、疾病史、妊娠、语言、思想、宗教、信仰、党派、政治立场、团体背景、退伍军人身份、以往工会会员身份、受保护的基因资讯、婚姻状况，或容貌、五官等个人特征等所生骚扰行为，或其他非法骚扰行为。

2-3. 跟踪骚扰行为

指以人员、车辆、工具、设备、电子通讯、网际网络或其他方法，在执行职务过程中或利用职务之便，对特定人反复或持续为违反其意愿且与性或性别有关之下列行为之一，使之心生畏惧，足以影响其日常生活或社会活动：

- a. 监视、观察、跟踪或知悉特定人行踪。
- b. 以盯梢、守候、尾随或其他类似方式接近特定人，或因工作经常出入或活动之场所。
- c. 对特定人为警告、威胁、嘲弄、辱骂、歧视、仇恨、贬抑或其他相类之言语或动作。
- d. 以电话、传真、电子通讯、网际网络或其他设备，对特定人进行干扰。
- e. 对特定人要求约会、联络或为其他追求行为。
- f. 对特定人寄送、留置、展示或播送文字、图画、声音、影像或其他物品。
- g. 向特定人告知或出示有害其名誉之讯息或物品。
- h. 滥用因工作取得特定个人资料或未经其同意，以特定个人资料订购货品或服务。

第四条 政策依据

1. 管理机制

为维护职场环境多元性及安全性，员工、合作伙伴、供应商，以及承揽商若有疑虑，可透过各种保密管道传达与沟通，并将提供适当宣导或训练给员工及相关利害关系人。台达定期于企业永续报告书及其他管道公开揭露歧视与骚扰申诉成立之案件数量及纠正措施等资讯，以寻求完全地遵循反歧视与反骚扰政策。

2. 宣导与教育训练

内部可利用电子邮件、内部文件及教育训练管道等各种传递讯息之机会与方式，宣导反歧视与反骚扰政策，包含检举及申诉机制之说明，以及依案件处理程序及方式，以提升对此议题的关心及重视。

第五条 举报与矫正流程

1. 举报、申诉与检举人保护机制：

公司应设置正式的举报管道供员工、供应商，以及其他外部利害关系人举报违反性骚扰与遭受歧视等行为。各地区可依地区特性另订专门规章，作为调查及处理标准。为保障相关人员之隐私，秉持保密、客观、公正、公平等原则处理骚扰申诉事件，采取适当调查措施，以发现真实，避免受害人遭受二度伤害。绝对禁止对通报此类事件者、提出此类申诉者及协助骚扰申诉或调查者，采取任何报复行为或不当之差别待遇。

2. 纠正、处分与补救措施：

案件调查结果显示确有违反本政策之行为者，将透过追踪、考核及监督等方式予以纠正，并有效、适当地执行惩戒或管理措施，以避免类似行为再度发生。必要时将于法令及内部规定之范围内，依违规情节对行为人施以处分，情节严重者将予以解聘。此外，将依据申诉人之生理及心理状态，除进行适当之辅导及关怀措施外，于必要时转介外部辅导或医疗机构提供专业协助。

3. 检举与申诉管道

如有任何违反、疑似违反或可能导致违反本政策之情事，任何人均得透过各地区专门管道提出检举或申诉，包括但不限于以下形式：

3-1. 申诉专线或窗口

3-2. 申诉电子邮件或实体信箱

第六条 施行时间与修订版本

【施行生效日】自 2023 年 8 月 1 日生效。

【版本历史】2023 年订立初版 1。