

## 零職場歧視、騷擾 建立友善工作環境

本公司對組織多元化抱持開放態度，每個人都有獨特之價值標準，工作場所多元化的意義就是能包容所有這些個人差異，透過瞭解、尊重並珍惜彼此之間的差異，以贏得多元化所帶來的利益。本公司有責任與決心採取必要的行動，以維護一個能免除歧視及騷擾的工作環境。

### ■ 反非法歧視政策

本公司禁止在員工招募、升遷以及給予待遇時，給予和其工作表現無關的非法歧視，或是提供用戶產品／服務時，遭受到國籍、種族、性別、年齡、信仰、政治立場、身體障礙等標準衡量，給予不公平的待遇。本公司對對任何形式的歧視行為採零容忍態度。遠傳關注弱勢族群就業人權，與外部機構合作，提供身障人員工作機會，打造對身障人員友善之工作環境。

### ■ 反騷擾政策

本公司提供受僱者、派遣員工、技術生、實習生及求職者免於任何形式的騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護當事人權益及隱私，確保無騷擾之工作環境。

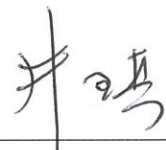
### ■ 申訴方式及調查處理

歧視或騷擾之申訴，由受害人本人盡可能於事件發生一個月內，透過人力資源部門提供申訴管道提出，以利後續處理。參與申訴案件處理、調查、審查、說明、記錄與歸檔之人員，應保護當事人之隱私，事件之處理以不公開方式為之，處理單位應負保密之責任，非經法律程序，處理過程之資料不得公開或交付第三人。

申訴案件應自提出起二個月內由申訴委員會作成決議，必要時得延長一個月，決議檢送至人力資源部門最高主管與事業單位最高主管核定後執行，並以書面通知雙方當事人。審查結束後，應作成總結的調查報告，記載事件之經過、兩造之陳述及審查結果，並提出具體懲處(disciplinary action)或其他改善行動(corrective action)，包括但不限於：額外教育訓練、口頭警告、書面警告、考績扣分、解僱等。

### ■ 公司的管理責任

本公司每位員工有責任共同建立互相尊重、友善之職場環境。本公司對歧視及騷擾申訴案件應確實追蹤、考核及監督，確保申訴之決定有效執行，並避免報復情事發生。本公司定期針對所有員工進行反歧視及反騷擾教育訓練。本聲明適用於本公司全體員工，並適用於所有工作場所以及職務相關之場合(如：出差、會議、與業務相關之社交場合)。



井琪  
總經理