



嘉新企業團
CHIA HSIN CEMENT GROUP

預防職場不法侵害之書面聲明

本企業團為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特此提出本書面聲明，絕不容忍任何本企業團之管理階層、主管人員或員工於職場中，有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍來自顧客、客戶、照顧對象或其他第三方及陌生人等對本企業團員工施以任何形式之職場不法侵害：

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所執行職務時遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱例示)：

(一) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向公司提出申訴。

四、本企業團所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本企業團人資部門或撥打員工申訴專線，本企業團接獲申訴後會採取保密的方式依法及內部相關規範進行調查，若被調查屬實者，將依內部懲處規範辦理懲處。本企業團絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依內部懲處規範辦理懲處。

五、本企業團對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本企業團鼓勵員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本企業團亦將盡力協助提供。

七、本企業團職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：(02)2563-4890 申訴專用電子信箱：hr@chcgroup.com.tw

企業團董事長：張剛綸 簽署日期：2026.01.20

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、 職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、 職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、 性騷擾：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、 就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：非本例示之行為樣態，本企業團將依事實採個案調查認定。