

保障人權具體管理方案

議題	內部規章	管理目標	管理方案及執行情形
僱用童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 	無僱用童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱用年齡未滿十六歲者。 ● 確實檢視應聘者身分證明文件。 ● 本公司未有僱用童工之情事。
反奴役	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 	嚴禁任何形式的現代奴役之行為	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司致力於遵守2015年現代反奴役法案之規定，防止並消除不道德之行為。 ● 本公司支持國際勞工組織所奉行之勞工標準，所有員工將在自由、平等、安全及有尊嚴的情況下進行正當及有收穫的工作。 ● 致力減低業務行為及供應鏈出現現代奴役的可能性，對於強迫、歧視、暴力、強制或勞役、人口販運等現代奴役行為，採取絕對零容忍態度。 ● 本公司不支持任何涉及現代奴役或與現代奴役有任何關連之機構，亦不會在知情的情況下與其維持業務關係。 ● 本公司承諾持續宣導，強化員工辨識現代奴役行為之認知，維護員工工作權。 ● 112年1月發布本公司「反奴役聲明」，並定期宣導，最近一次係於112年7月實施三梯次「反奴役教育訓練」，共144位員工參與。
母性保護	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 ● 安全衛生工作守則 ● 工作場所母性健康保護計畫 ● 勞工健康服務計畫 	使女性員工能安心妊娠、分娩及哺(集)乳	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對育齡期、妊娠期、分娩後及哺育期女性同仁制定健康保護措施。 ● 設置哺(集)乳室，供哺育期員工舒適哺(集)乳環境。 ● 依法令相關規定給予哺(集)乳時間，視為工作時間。 ● 本公司已設置一間哺(集)乳室，提供集乳需求之女性同仁使用。
職場多元化與平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 ● 勞工健康服務計畫 ● 執行職務遭受不法侵害預防計畫 ● 性騷擾防制措施及懲戒作業標準 	<ul style="list-style-type: none"> ● 聘用身心障礙員工 ● 無歧視與性騷擾案件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場多元化政策 本公司僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、或以往工會會員身份而予以歧視，提供平等之職場環境。 ● 依據身心障礙者權益保障法，聘用身心障礙員工。 ● 本公司有5位外籍員工在職，分屬不同國籍。 ● 制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，辨識及評估危害因子，予以改善控制，並定期檢討其適用性及有效性。 ● 如遇性騷擾或疑似性騷擾事件時，應向本公司所設置之申訴管道進行申訴。 ● 為保護同仁不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，如有性騷擾或疑似性騷擾情事發生時，將成立「性騷擾事件申訴處理委員會」，立即進行調查、檢討、懲處、改善及採取適當防制措施。 ● 113年度未有歧視與性騷擾案件情事。

議題	內部規章	管理目標	管理方案及執行情形												
			<ul style="list-style-type: none"> 過去兩年度統計數據。 <p style="text-align: right;">單位：%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>113 年度</th> <th>112 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性員工比例</td> <td>32.87</td> <td>34.53</td> </tr> <tr> <td>女性主管比例</td> <td>26.67</td> <td>25.00</td> </tr> <tr> <td>女性高階主管比例</td> <td>14.29</td> <td>10.34</td> </tr> </tbody> </table>	指標	113 年度	112 年度	女性員工比例	32.87	34.53	女性主管比例	26.67	25.00	女性高階主管比例	14.29	10.34
指標	113 年度	112 年度													
女性員工比例	32.87	34.53													
女性主管比例	26.67	25.00													
女性高階主管比例	14.29	10.34													
職業安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則 勞工健康服務計畫 安全衛生工作守則 職業安全衛生管理計畫 	建構安全之工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 本公司依職業安全衛生法，辦理勞工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。 設置職業安全衛生委員會，制定本公司職業安全衛生管理計畫，並於每三個月召開「職業安全衛生委員會乙次」議，諮詢、審議、協調及建議安全衛生管理事項。 工作場所提供之機械、設備及器具定期檢查維護，確保工作場所安全。 針對全體員工每三年實施「職業安全衛生在職教育訓練三小時」，前次教育訓練時間為 109 年 7 月，於 112 年 7 月實施三梯次職業安全衛生在職教育訓練，共 145 位員工參與。 針對新進人員施以職業安全衛生教育訓練三小時，113 年共 15 人次參與。 												
員工健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生工作守則 勞工健康服務計畫 	無身心健康狀態之高風險個案	<ul style="list-style-type: none"> 促進全體同仁在生理、心理及社會等方面均能維持良好的健康狀態。 本公司與職安署核定之職業安全衛生顧問服務機構合作，提供臨場健康服務，關懷員工身心健康。護理人員臨場健康服務每月四次，醫師臨場健康服務每年四次，113 年臨場健康服務計 89 人次。 定期辦理員工健康檢查，最近一次係於 112/3/1 辦理，共 156 人次參與。 												
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則 	無超時工作之情形	<ul style="list-style-type: none"> 確實遵循勞動相關法令規定訂定員工正常工時。 設置出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間及加班情形。 依工作需要，實施彈性工時。 落實特別休假精神，公司鼓勵員工休畢特別休假，定期提醒員工安排休假。 113 年度特別休假已休比率為 81.3%。 												
勞資溝通	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則 	無勞資爭議事件	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開勞資會議，提供勞資溝通管道，妥善與員工溝通。 辦理員工滿意度調查，反映員工關心之議題。 定期進行員工滿意度調查，以做為工作改善之參考，最近一次係於 112 年 2 月辦理。 112 年勞資爭議案共 1 件，尚在協調中，惟經本公司法務評估，其結果對本公司影響不大。 												