

113 年人權政策執行情形

本公司人權政策及具體方案摘要如下：

人權管理政策	具體方案
建構多元公平之職場	1. 任用皆無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，同職級男女起薪同等同酬，所有同仁均受勞動基準法的保障。113 年女性職員平均占比為 49.29%，女性主管平均占比為 22.5%；外籍同仁在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實。 2. 招聘、晉升制度公平性與透明度；113 年晉升會議共 1 次。 3. 中高齡職務再設計專案 113 年度共申請 17 人。 4. 保障身心障礙者就業機會，提供優於身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法之定額雇用規定；113 年進用身心障礙者及原住民族共計 22 人。
提供健康安全之工作環境	1. 依事業之規模與性質，設置職業安全衛生組織，實現安全衛生管理目標。 2. 重視員工安全與健康之工作環境，制定並遵守職業安全衛生政策；辦理安全衛生管理及自動檢查工作。 3. 推動安全相關之宣導和教育訓練，每月進行一次線上安全衛生宣導；新人安全衛生教育訓練共 184 人次，552 小時。 4. 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 5. 員工旅遊補助，豐富工作生活平衡理念；113 年申請補助人數 683 人，佔員工比率為 74.2%。 6. 每 2 年辦理員工健康檢查，113 年度健檢人數 439 人，佔員工比率為 47.7%。 7. 飲水、空調設備定期清潔，照明定期檢測：每月一次，共計 12 次；飲水設備每三個月更換濾心一次。 8. 辦公室環境定期消毒：每月一次，113 年共計 12 次。 9. 特約醫護人員，提供員工健康諮詢、母性健康保護、職業病預防、健康促進及衛生指導之策劃與實施等業務，確保員工

人權管理政策	具體方案
	安全與健康：每季一次，113 年共計 4 次。 10. 實施員工作業場所危害因子之危害性調查、管理及防護，防止員工罹患職業傷病。 11. 修訂職場不法侵害及性騷擾防治辦法，向董事、經理人、高階主管等實施性騷擾防治之教育訓練，113 年 21 人次已完成教育；並設有員工申訴管道；113 年度歧視及騷擾相關投訴案件 0 件。 12. 廠區設置電動車防火毯及 AED 自動體外心臟去顫器。 13. 每年依消防法規進行消防安全設備檢修：每年 1 次。
尊重職場人權	1. 遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。113 年未雇用童工、未發生異常加班事件。 2. 定期召開勞資會議(每年至少 4 次)，提供暢通的溝通機制，創造和諧雙贏的勞資關係：113 年共 4 次。
落實資訊安全	1. 備有完善的電腦資訊系統與設備，建置資訊安全管理機制，以管控資料存取及防護資料外洩：113 年未發生個資外洩事件。

為提高人權保障意識，113 年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為 813 小時，共計 285 位同仁完成訓練，占全體同仁總人數的 31%。

類別	課程名稱	人次	訓練時數(H)
新人教育訓練	2023 年新進訓練	264	792
職場安全衛生教育訓練	安全職場	21	21