

# 保障人權政策與具體管理方案

我們遵循《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生等。

各人權相關事項及具體管理方案如下：

人權關注事項	具體管理方案
提供安全與健康的工作環境	<p><b>政策與承諾</b></p> <p>提供員工最安全、最安心的工作場所，致力營造零災害的工作環境，並持續追蹤同仁的身心健康。負則推動勞工安全衛生業務責任，負責執行相關措施如下：</p> <p><b>1. 安全衛生組織</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>A. 訂定工作安全規則及衛生標準</li><li>B. 各項設備之維護及自動檢查、防護具使用管理</li><li>C. 員工作業環境之安全檢查、自動檢查計畫之訂定</li><li>D. 辦理職業安全衛生教育訓練(含新進員工3小時及在職工每年3小時)。</li><li>E. 定期召開”職業安全衛生委員會”，針對各項執行情況提出檢討與改善。</li><li>F. 職業災害月報(由職業安全衛生委員會彙整職業災害月報並統計)。</li><li>G. 廢棄物管理(統計一般事業廢棄物、資源回收物及有害事業廢棄物量)。</li></ul> <p><b>2. 安全衛生管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>A. 訂定相關職業安全衛生的工作守則，並進行災害統計、調查、事件分析，在職業健康與安全衛生上進行有系統的管理。</li><li>B. 成立職業安全衛生委員會由總經理擔任召集人加上甲種勞安衛業務主管及職安衛管理師、護理人員、各單位主管及各主廚等組成，並定期召開會議，在職業安全衛生會議中，詳細記錄特定類別員工於工作過程中各項安全衛生操作問題，經由會議中列席之醫護人員及職業安全衛生管理師的參與，給予各項問題立即的職安建議及改善措施。</li><li>C. 在承攬商安全衛生自主管理上訂定"承攬管理規範計畫書"，承攬開始作業前需召開安全會議，進行作業安全的教育指導與協調如:承攬危害告知、現場機具安全操做程序確認等訓練才能進行工程，以保障工作環境的品質與安全。</li><li>D. 定期實施作業環境監測以防止職業災害，保障勞工身體健康，避免遭受物理性及化學性危害因子傷害，提供健康舒適的工作環境。</li><li>E. 設立廠護理人員執行職場健康促進服務諮詢及相關衛教訓練。</li></ul>

	<p><b>3. 安全衛生教育訓練</b></p> <p>A. 依據職業安全衛生教育訓練規則第16、17條規定。</p> <p>B. 實施新進人員及現場服務員工一般安全衛生教育3小時。</p> <p>C. 實施在職人員安全衛生教育訓練，每年3小時。</p> <p>D. 實施各項安全衛生教育訓練(急救人員、防火管理員、職安/護理師、持證廚師衛生講習等外派受訓取得證照等)。</p> <p>E. 定期實施防災及消防訓練:加強酒店內防災教育，提高人員防災警覺，防止災害發生，依據消防法第13條及消防法施行細則第15條，每半年實施一次定期實施消防安全演習訓練。</p> <p>110年職場安全相關教育訓練為1,384小時。</p>
<p>杜絕不法歧視以確保工作機會均等</p>	<p>1. 提供公平合理工作機會和人道待遇，在聘用、報酬、培訓、升遷、解聘不存在歧視行為(以種族、社會、國籍、或宗教的就業歧視)，參考國際人權公約第100號-「男女勞工同供同酬公約」、第111號「歧視(就業與職業)公約」訂有禁止歧視管理程序。</p> <p>2. 本公司110年未有與歧視相關申訴案件。</p>
<p>用童工</p>	<p>1. 參考國際人權公約第138號「最低年齡公約」、第182號「最惡劣形式的童工勞動公約」嚴格執行社會責任管理法規要求，並依據勞動基準法規範，嚴禁使用童工並訂有童工及青年勞工管理程序。</p> <p>2. 本公司110年未有聘僱童工之情形。</p>
<p>禁止強迫勞動</p>	<p>本公司參考國際人權公約第29號-「強迫勞動工約」：</p> <p>1. 重視員工勞動權益，禁止強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動。</p> <p>2. 經勞資會議同意而實施四周變形工時、婦女夜間工作及延長工時等規定。</p> <p>3. 實施彈性工時措施因應員工因妊娠或育嬰期間、健康或其他正當理由需求者。</p>