

保障人權政策之具體管理方案

我們遵循《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》及公司訂定之人權政策，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>政策與承諾</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。負責推動勞工安全衛生業務責任，負責執行相關措施如下：</p> <p>1. 安全衛生組織</p> <p>A. 訂定工作安全規則及衛生標準</p> <p>B. 各項設備之維護及自動檢查、防護具使用管理</p> <p>C. 員工作業環境之安全檢查、自動檢查計畫之訂定</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>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)。</p> <p>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)。</p> <p>2. 安全衛生管理</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

人權關注事項	具體管理方案
	<p>3. 安全衛生教育訓練</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>F. 本公司113年職場安全相關教育訓練為1,314小時。</p>
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	<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113年未有與歧視相關申訴案件。</p>
禁用童工	<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113年未有聘僱童工之情形。</p>
禁止強迫勞動	<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>