

人權關注事項與具體做法

提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視以確保工作機會均等	禁用童工	禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡
<p>1、優化辦公環境：做好廠區及辦公室6S工作、植栽綠化工作並汰換保養老舊設備設施等。</p> <p>2、建立工傷緊急處理流程，確保傷者獲得妥善安排。廠區內亦備有常用藥品。</p> <p>3、落實職業疾病預防，促進員工身心健康：</p> <p>a.特殊崗位、特定作業人員安排體檢。</p> <p>b.透過工會組織不定期給員工安排體檢。</p>	<p>1、《人事勞動關係管理辦法》納入“反歧視反騷擾”條款。</p> <p>2、進行人員面試、員工檔案管理時對個人資訊做好保密工作，亦不談論涉及個人資訊之內容。</p>	<p>於《人事勞動關係管理辦法》中規定，僅接受年滿18歲之應聘者前來應聘，並對面試者進行查驗，雙重把關以確保人員符合勞動法及公司要求。</p>	<p>員工工作時間依勞動法規與《人力資源作業管理辦法》規定執行，若需加班會先取得員工同意，並於給予加班費或調休。</p>	<p>1、重視員工餐廳供餐質量；</p> <p>2、舉辦多元化活動，營造溫馨愉悅的工作氛圍，如旅遊、團建、運動會、籃球比賽、三八婦女節慰問、元宵猜燈謎、聖誕歡慶日、喜迎元旦、年終尾牙等各類活動；傳統節日提供相應的傳統小吃等；</p> <p>3、推行環保講座、普法小課堂等豐富員工的業餘生活知識，同時豐富員工生活；</p> <p>4、規劃“職工之家”區域，供員工看書、打乒乓球、開展各項活動等；</p> <p>5、推動員工關懷政策，包含：</p> <p>a.建置哺乳室供女性員工使用</p> <p>b.退休員工慰問、工傷/家境困難員工慰問</p> <p>6、舉辦各類技能比賽活動。</p>

2021年教育訓練落實狀況

- 1、舉行11場次的新人培訓，提供相關法規遵循宣導內容，如禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、人事制度、安全教育等。
- 2、舉辦約30場次的安全培訓，如消防演習、急救人員培訓、安全衛生教育培訓、廠區安全培訓等。