

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：優化後勤接待設備及廠區美化；做好廠區及辦公室6S管理工作、綠化辦公環境等。</p> <p>2. 夏季在廠區內提供防暑降溫冰涼飲品。針對需外勤之部門，則提供防曬袖套、面罩等。</p> <p>3. 進行ISO45001職業健康安全管理認證。</p> <p>4. 完成2025年廠區環境檢測及特殊工種的職業病體檢。</p> <p>5. 透過「數位川源管理平臺」，在廠區車間安裝雜訊檢測器、噴漆房安裝濃度報警器，做到噪音粉塵即時監測。</p> <p>6. 於危險廢棄物倉庫加裝有機廢氣體處理設備保持開啟，提高場域安全性。</p> <p>7. 危化品倉庫可燃氣體檢測與防爆風機聯動裝置保持開啟，保證室內可燃氣體濃度超標時風機可以自動排風，提高場域安全性。</p> <p>8. 組織安全生產知識競賽及消防應急演練。每月組織安全小組進行隱患排查，每季度召開全司安全生產會議，提升全員安全意識。</p> <p>9. 為涉及到有害場所的同仁配備相對應的勞動防護用品，以提升工作安全性。</p>	<p>1. 《人事勞動關係管理辦法》、《員工手冊》納入“反歧視反騷擾”條款。</p> <p>2. 《人力資源作業管理辦法》及員工手冊中明訂，于進行人員面試、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》（員工手冊）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. 持續提升員工餐廳供餐品質，亦提供減碳蔬食餐，尊重員工多樣的飲食選擇；</p> <p>2. 舉辦多元化活動，營造溫馨愉悅的工作氛圍，如三八婦女節慰問、冬送溫暖等，並于傳統節日提供相應的傳統小吃等；</p> <p>3. 2025年共發佈6期公司期刊，鼓勵員工參與投稿，分享自己的心得體會，豐富業餘生活；</p> <p>4. 推動各項環保活動，2025年共舉辦3次員工親子環保活動（寓教於樂），川源黑偉環境教育基地持續運作，鼓勵員工攜家帶眷，一同做資源回收，變賣後善款用於資助當地貧困戶。</p>

2025年教育訓練落實狀況

- 大陸平湖廠舉行 15 場次的新入職員培訓，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。
- 台灣地區建立《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》，並舉辦 1 場次之防範職場性騷擾教育訓練，讓員工知悉若面臨職場性騷擾時該如何保護自己，並公告申訴管道。
- 舉辦《職業衛生防治與管理》、《危險源辨識與隱患排查》等 5 場次全司內部安全培訓。
- 修改《業務法律風險》、《行銷風險》等培訓教材供全司內部培訓。