

工信工程人權風險管理

工信工程善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

工信工程之人權政策遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。本公司人權管理方案說明如下：

議題	對象	風險來源	目標管理	風險控管措施
職業安全管理	所有員工	1.工作場所 2.執行職務期間	建構安全工作環境	1.確實遵循職業安全衛生相關法令規定 2.定期監測職場環境，檢測相關設備品質，確保工作場所安全。 3.定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4.施工團隊進行工具箱會議、填寫施工日誌、自主檢查表。
職場包容	身心障礙員工	面試	足額進用身心障礙員工	1.確實遵循身心障礙者權益保障法令規定，足額進用身心障礙員工。 2.規劃身心障礙員工之任用與管理程序。 3.建構友善身障者之無障礙工作環境。

女性保護	妊娠中、分娩後哺（集）乳中之女性員工	1.工作負荷量 2.工作時間	使女性員工能安心妊娠及哺（集）乳小孩	1.確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 2.提供彈性哺（集）乳措施，並設置哺（集）乳室。
雇用童工	求職者及新進員工	面試與報到	無僱用童工	1.禁止僱用未滿 16 歲之人。 2.於面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生日期，並確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。
歧視與性騷擾	所有員工	1. 面試時 2. 上下屬及員工間	無歧視與性騷擾案件	1.確實遵循不得歧視等法令規定 2.訂定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲誡辦法」。 3 張貼性騷擾防治宣導，提升主管與員工性別平權之觀念。 4.提供相關申訴管道使員工得即時表達意見，如依「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲誡辦法」之申訴管道，或 EIP 內部網路系統。
員工健康管理	所有員工	1.工作場所 2.執行職務期間	無健康狀態屬高風險之個案	1.確實遵循職業安全衛生相關法令規定 2.定期辦理員工健康檢查。 3.設置公共空間紓壓牆，向員工宣導生活、飲食、運動與身體、心理健康促進等內容，讓員工保持身心健康。
勞資爭議	所有員工	勞資雙方認知差異及溝通不良	無勞資爭議情事	1.確實遵循勞動法令規定，並明定於員工手冊及相關規章。

				<ul style="list-style-type: none"> 2. 訂定勞資會議實施辦法。定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通 3. 每年年底自評問卷進行意見調查。 4. 教育訓練進行有關勞動法令相關課程。
工時	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> 1. 人力不足或短期內業務量增加 2. 配合特定活動需求 3. 員工個人因素 	無不當超時工作情事	<ul style="list-style-type: none"> 1. 確實遵循勞動法令規定，並明訂於員工手冊及相關規章。 2. 持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定 3. 透過 EIP 出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間及加班意思表示，並提醒員工下班時間及延長工作時間之規定。 3. 透過工時管理相關報表及加班確認通知，協助員工及主管掌握加班情形 4. 定期檢視各單位之加班情形，並進行後續追蹤控管。