

# 人權與保障

2023年人權風險評估管理表



評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%) (註1)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職場包容性	全體員工 女性 原住民 移工 身心障礙者	1.56	<ol style="list-style-type: none"> <li>優於法令規定聘用身心障礙者。</li> <li>規劃身心障礙員工之任用與管理程序，並由專人定期關懷其工作情形。</li> <li>建構友善身障者之無障礙工作環境。</li> </ol>	14	100	0	-	-	華夏及其子公司整體進用身心障礙員工總人數優於法定應進用人數。
員工	100	強迫勞動	全體員工	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>遵守就業服務法相關規範，招募廣告據實揭露各職缺內容，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。</li> <li>正式任用前會詳細述明勞動條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願的勞動力。</li> <li>確保提供員工的實際工作條件及工資給付皆與勞動契約與工作規則一致，且符合相關勞動法令規範。</li> </ol>	859	100	0.00	-	-	本年度無違反強迫勞動之案件。
員工	100	工時過長	全體員工	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。</li> <li>透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。</li> <li>系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。</li> <li>定期檢視各單位之加班情形。</li> </ol>	859	100	7.81	<ol style="list-style-type: none"> <li>對於超時工作發生之衝擊，依規定發給應有之加班費或補休。</li> <li>了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。</li> </ol>	100	由系統每日確認超時原因，對於實際發生之工時過長衝擊，已依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%) (註1)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	性騷擾	全體員工承攬商	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵循性別平等相關法令規定，除於工作規則規範外，並制定標準書「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。</li> <li>2. 持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平權之觀念，並宣導公司維持一個健康無侵擾職場的決心。</li> <li>3. 設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出（如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱），提供員工或當事人得即時反映並表達意見。</li> <li>4. 就申訴之性騷擾事件，處理時以保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之。</li> </ol>	1,240	100	0.08	<p>依照性別平等工作法規定，立即採取有效之糾正及補救措施。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 啟動調查程序，召開性騷擾申訴處理委員會對性騷擾事件之相關人員進行調查。</li> <li>2. 採取適當之隔離措施，避免申訴人遭受性騷擾情形再度發生。</li> <li>3. 行為人在主管陪同下前往申訴人所屬承攬商公司當面致歉，並切結不會再有不當行為，取得申訴人及其公司之諒解。</li> <li>4. 性騷擾行為經查證屬實，依照員工工作規則，懲處行為人記過處分。</li> <li>5. 教育宣導：全體員工均需完成集團員工行為準則測驗(含性騷擾防治)-1小時。</li> <li>6. 在相關工作場所進行公告，並公開揭示宣導公司對性騷擾採零容忍政策。</li> </ol>	100	該事件後，工作場所未再發生性騷擾事件。

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%) (註1)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職場不法侵害	全體員工承攬商	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，以確保公司基業永續發展，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，已制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並公開揭示於公司官網。</li> <li>建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，以落實執行本公司所制定之道德行為準則與誠信經營守則，並確保檢舉人及相關人之合法權益。</li> </ol>	1,240	100	0	-	-	本年度未發生執行職務遭受職場不法侵害事件。
員工	100	童工	未滿16歲之受僱從事工作者	0.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>禁止僱用未滿 16 歲者。</li> <li>於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生日期，並由人事同仁檢核相關資料合理確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。</li> </ol>	-	-	-	-	-	本公司及子公司台氫及華聚公司均無僱用童工之情事。
員工	100	個資管理與隱私保護	全體員工	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>辦理業務如涉有個人資料，均經當事人同意，並僅使用於人事作業，不另做他途，確保業務辦理過程不致違反個人資料保護相關規定。</li> <li>不定期執行個人資料風險評估。</li> <li>定期辦理個人資料保護之法令宣導訓練。</li> </ol>	859	100	0	-	-	無違反個人資料保護相關法令規範之情事。

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%) (註1)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職業安全管理	全體員工承攬商	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。</li> <li>定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。</li> <li>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。</li> <li>定期透過內部文宣，加強職業安全宣導</li> <li>本公司暨子公司台灣氯乙烯工業股份有限公司及華夏聚合股份有限公司已導入國際職業安全衛生管理系統ISO45001，並順利通過 BSI 第三方驗證。</li> <li>本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。</li> </ol>	1240	100	0.32	<ol style="list-style-type: none"> <li>啟動職災通報與處理程序。</li> <li>主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解如何申請相關補償。</li> <li>視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。</li> </ol>	100	對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。

註 1：部分議題因涉及全體評估對象，故受評為 100%，惟不代表該議題實際或極有可能發生人權風險。

註 2：本年度納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：就業與職業歧視、職場包容性、強迫勞動、工時過長、性騷擾、職場不法侵害、公平報酬、禁用童工、職業安全管理、員工健康管理、母性保護、結社自由、個資管理與隱私保護等共 14 項；依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後確認重大關注議題為上述表列共 8 項。

註 3：工時過長指每月實際加班時數超過 40 小時。