

5.4 打造健康安全職場

GRI：2-23、2-24、2-26、403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10、406-1、408-1、409-1 | SASB：IF-HB-320a.1

5.4.1 人權管理政策

人權政策

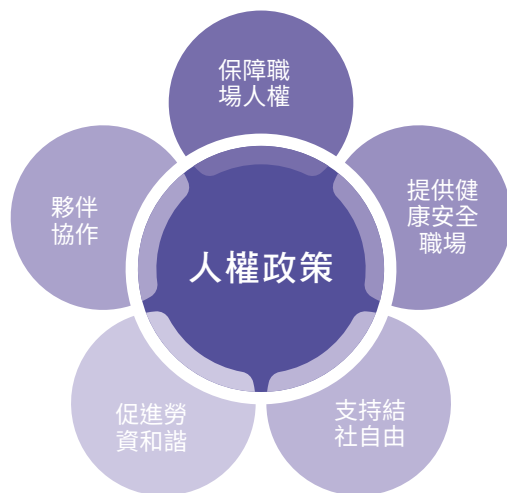
遠雄建設及遠雄營造為保障員工、供應商、承攬商及商業合作夥伴之基本人權，參照《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（The Ten Principles of the UN Global Compact）與《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等各項國際人權公約訂定人權政策，致力確保公司內外的每一個人，均能獲得平等、尊嚴的對待。2024 年無雇用童工、歧視及強迫勞動之事件。



【遠雄建設人權政策】



【遠雄營造人權政策】



人權保障訓練

為落實人權管理，公司制定人權政策、工作場所性騷擾防治作業準則、執行職務遭受不法侵害作業準則、職業安全衛生管理作業準則、員工申訴處理準則，並存放於公司 EIP 入口網站供同仁查詢，申訴資訊投放於辦公室公區電視牆，並每年舉辦人權相關教育訓練，提升員工的人權意識，以期人權之精神能具體落實於日常營運中。2024 年遠雄建設及遠雄營造實施人權相關教育訓練，總時數分別為 721 小時及 526 小時。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

遠雄建設近三年人權相關訓練成果									
項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	時數	受訓人次	總時數	時數	受訓人次	總時數	時數	受訓人次	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	0.5	157	78.5	0.5	161	80.5	1	170	170
防災逃生講座 / 實地演練	-	-	-	1	161	161	1	170	170
職業安全衛生宣導	4	157	628	1	148	148	0.5	24	12
健康促進講座	-	-	-	3	92	276	1.5	246	369

遠雄營造近三年人權相關訓練成果									
項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	時數	受訓人次	總時數	時數	受訓人次	總時數	時數	受訓人次	總時數
預防職場不法 / 性騷擾課程	2	100	200	0.5	419	209.5	0.5	85	42.5
防災逃生講座 / 實地演練	-	-	-	1	75	75	1	34	34
職業安全衛生宣導	2	32	64	2	36	72	2	128	256
健康促進講座	-	-	-	4	36	144	1.5	129	193.5

人權關注事項與作法

關注事項 做法	禁止強迫勞動 與禁用童工	杜絕性騷擾與不法歧視 以確保工作機會均等	提供健康與安全的 工作環境	協助員工維持身心健康 及工作生活平衡	提供多元開放的 溝通管道
目標與作為	擬修訂【徵員管理作業準則】，絕不雇用非自願者及童工。	訂定【工作場所性騷擾防治作業準則】，設置調查專案小組與申訴管道，並定期進行宣導與公開揭露。	- 設置職安醫護人員臨場服務。 - 訂定【人因性預防、異常負荷預防、母性保護制度】。 - 訂定【年度職安計畫】、【防疫分級因應措施】。	- 設置職工福利委員會。 - 優化員工給假方案與工時安排。 - 紓壓工作環境設計，組織氣氛促進活動。	- 設置勞資會議。 - 員工福利、薪酬、法遵事項等決策事項向勞方代表說明，並將會議紀錄公告同仁週知。
風險評估	- 面談前，諮詢應徵者面試意願再進行邀約。 - 面談後，透過具文字紀錄證明方式再次確認應徵者工作意願。 - 應試者提供相關身分證明文件落實查核。	調查專案小組及調查專案小組委員負責處理申訴案件與調查。	- 檢視員工健康檢查參與率及風險分析。 - 透過身心壓力問卷調查，關懷員工身心狀況。 - 定期巡查工作場所環境，杜絕危險因子。	- 透過 eHR 系統了解勤休異常狀況。 - 檢視員工活動參與率。 - 透過身心壓力問卷調查，關懷員工身心狀況。	- 勞方代表是否落實員工權益照顧及意見發聲。 - 勞資雙方出席率、投票參與率及公允性。 - 法令異動公告即時性。
減緩措施	依法進行聘僱流程，杜絕童工僱用問題。	- 定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練。 - 透過電子郵件、公司 EIP 布告欄及電視牆等傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道。	每半年舉辦新人共識訓練及不定期開辦健康軟性課程、職安宣導課程。	- 實施彈性上下班時間制度。 - 規劃音樂香氛的共享空間、創意思考閱讀空間，提供免費職場飲品、實體與雲端圖書館服務。 - 福委會提供部門聯誼費、員工旅遊費及進修學習費補助，並不定期舉辦團康交流活動。	- 會議前發送會議通知並確認代表可配合出席。 - 會議中每位代表皆須輪流闡述意見，確保資訊來源全面。 - 建置法遵事項預防機制。
如何補救	- 依循【徵員管理作業準則】，進行風險預防。 - 經查核若具強迫勞動之實，立即進行必要改善措施，返還員工應有權利。	- 將行為人調離原工作，並依相關法令辦理。 - 提供充分的醫療協助。	- 提供充分健康心理諮詢。 - 透過人因性預防、過負荷預防問卷調查，做為改善依據。 - 每週職場巡查，進行工作環境軟硬體設備狀況檢視、記錄，並進行維修改善。	- 主管可透過 eHR 系統提醒，適時關懷並協同同仁達到工作與生活均衡。 - 員工福利滿意度問卷調查，做為改善依據。	員工通報或申訴管道。
申訴管道	招募平台蒐集申訴案件	員工意見申訴管道	員工意見申訴管道	- 員工意見申訴管道 - 福利代表委員彙整員工意見	勞資會議
2024 年 管理情形	無發生任何強迫勞工及非法雇用童工之事件。	遠雄建設及遠雄營造各辦理 1 場性騷擾預防宣導課程。	詳見章節 5.4.2 職業安全衛生	詳見章節 5.3.3 多元福利	詳見章節 5.1.3 勞資和諧