

6.1 人權、多元與包容

6.1.1 人權政策

2-23

2-25

406-1

409-1

重大主題：人權、多元與包容

政策	落實員工人權，打造安全、平等、不歧視、不騷擾的工作環境
管理方針	遵循相關法令（如勞基法、就業服務法、性別平等工作法、身障法等），禁止霸凌、歧視、僱用童工及性騷擾
行動方案	1. 確保同工同酬、公平考評與升遷，並提供申復機制 2. 依工作規則與團體協約訂定工時，必要時延長工時並依勞基法給付加班費或補休 3. 設立性騷擾申訴專線及信箱，推動防治宣導和員工輔導方案 4. 尊重員工組織工會與社團權利，提供勞工教育與經費支持 5. 建立申訴、廉政信箱及考核申復機制，確保員工意見能夠反映 6. 根據個資法訂定管理規範，設置專責小組保護個資安全 7. 要求外包廠商遵守勞動法規，並設立申訴與勞工訪查輔導措施 8. 建置人力資源法遵專區，並透過公告方式向全體員工宣導
2024 年實際績效	1. 促進就業機會：2024 年共 980 名身障（重度及極重度身障者 1 人以 2 人計），並依需求提供職務再設計輔具（如擴視機、曲面螢幕、藍牙轉接器、電動輪椅），優化工作環境並獲得正面回饋 2. 完善入職指引：新進員工入職時說明工會權益、托育與福利措施，並加強性騷擾防治宣導，2024 年入會率達 99.8% 3. 友善家庭政策：自 2024 年 9 月至 12 月試辦撫育 3 至 6 歲子女減少工時計畫，每日可減 1 小時工時（不影響全勤與考績，但減少部分不給薪），並自 2025 年 1 月起延續試辦，最長可申請至子女滿 6 歲前 1 日
2030 年目標	持續深化人權保障與推動職場多元包容，打造幸福友善的工作環境。各單位在職位派補時應提供性別比率情形，並在主管會報等場合宣導相關政策

台電承諾支持和遵循各項國際公認的人權標準，例如聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》和《國際勞動組織公約》等，並將這些標準納入營運活動中實踐；台電作為一家重要的公用事業，在整體公司營運活動中必須尊重和保護所有利害關係人（包括員工在內）的人權，盡力防止任何可能侵犯人權的情事發生。

● 人權政策

台電制定《人權政策》，承諾保障內部員工及外部人員的人權，營造安全、平等、無歧視、無騷擾的工作環境，確保員工及利害關係人基本權益、友善勞動環境、健康安全、結社自由、勞資和諧及個資保護。

台電 2024 年於訓練所及網路學院分別開設各項保障人權相關課程，實體課程包含員工協助業務訓練班、基中階主管培訓班、新進人員導師訓練、性別平等及性騷擾防治實務班、勞工法令班，以及各項專題演講等，課程內容包含「傾聽、溝通與領導」、「性別互動界線認知」、「情緒管理與壓力調適」、「性平三法修訂重點說明暨性騷擾防治教育」、「世代溝通協調與衝突折衝」及「性別平權」等課程；網路課程則包含「企業文化與核心價值」、「人際互動與管理知能」及「員工權益」等相關主題，內容涵蓋性別主流化（性別平等政策與實踐、消除對婦女一切形式歧視公約、性騷擾及性侵害防治等）、國際人權公約（含人權教育、身心障礙者基本權益之尊重與保障）、職場工作安全與健康、職場倫理等議題，參與訓練超逾 63,000 人次，有效提升公司內外部人權保障，營造健康、安全及友善的職場環境。



性平專區



台電人權政策

目錄

關於本報告書

經營者聲明

年度榮耀與肯定

CH1 永續台電

CH2 永續電力提供者

CH3 友善環境行動者

CH4 智慧電網領航者

CH5 智能生活服務者

CH6 企業社會責任實踐者

6-1 人權、多元與包容

6-2 打造幸福電業

6-3 健全工作環境

6-4 深化社會參與

附錄

● 人權重要關注議題管理作為

台電已於 2022 年度進行初步之人權風險鑑別及評估，整合 2022 年人權盡職調查結果，所採取的行動方案如下表所示：

重要關注議題	具體政策	管理與減緩措施
 不歧視 升遷	落實員工職場權益均等之作為	1. 內部員工之薪資待遇及工作規則均陳報董事會核定通過 2. 升遷、考勤相關規定及確保員工個資保護之「台灣電力公司資通安全政策」則由總經理核定
 隱私保護	員工個人資料保護之作為	訂定個人資料相關章則、計畫及處理方法並設置個人資料檔案安全維護管理小組
 工作與勞動條件保障 ／強迫勞動	建立員工友善勞動環境之作為	正常工作時間以外工作之必要者，經工會同意得將正常工作時間延長之，延長之工作時間依勞基法規定給予待遇，並可依同仁意願選擇補休
 家庭生活權 不損害家庭生活權利	落實性別友善職場及提供育嬰支持與福利，重視員工家庭與工作之平衡	1. 訂定「從業人員困難及申訴事項處理要點」 2. 訂定「人員撫育未滿 3 歲子女每天減少工作時間一小時處理措施」，其彈性減工時段薪資照給 3. 試辦「人員撫育 3 歲以上至未滿 6 歲子女減少工時計畫」，所申請之減少工時雖按實際減工情形計算至分鐘不給薪 4. 優於性別平等工作法第 19 條規定，前揭措施包含「延後一小時上班」、「提前一小時下班」及「延後上班及提前下班各半小時」三種方案
 健康權 保障健康措施／ 提供職安教育訓練	建立員工友善勞動環境之作為	1. 依據「勞工健康保護規則」及「職業安全衛生教育訓練規則」，建置勞工健康服務醫護人員與相關人員資格及措施 2. 每年度均規劃辦理各類別之安全衛生教育訓練與在職訓練，以落實事業單位安全衛生管理工作
 人身自由與安全	提供員工健康安全職場之作為	設置性騷擾申訴專線及信箱、定期發行性騷擾防治宣導電子報，推行「同心園地（員工協助方案 EAPs）」制度協助解決員工工作適應及身心困擾

6.1.2 職場多元共融

202-1

405-1

405-2

台電提供多種友善假別（生理假、家庭照顧假、婚假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假等），以協助員工兼顧家庭與工作。自 2022 年 3 月 1 日起，對撫育未滿 3 歲子女的員工，允許每日減少 1 小時工作，且薪資照給，最長可申請至子女滿 3 歲前 1 日。自 2024 年 9 月至 12 月試辦，允許撫育 3 至 6 歲子女的員工每日減少 1 小時工時（不影響全勤與考績，但減少部分不給薪），並自 2025 年 1 月 1 日起暫續試辦，最長可申請至子女滿 6 歲前 1 日，後續依上級指示辦理。

台電落實性別友善措施，提供托兒津貼、哺（集）乳室、性騷擾防治政策、安全防護措施、薪資平等及孕婦職場安全保障，同時提升女性主管比例（決策團隊單一性別比例不低於三分之一）為目標並設置性別友善廁所，展現積極推動性別平等的精神。



女性及男性員工薪酬比率

台電薪給待遇及獎金等係按所擔任職位等級敘薪，不因性別等其他狀況等而有所不同。男女薪酬比例以同職位職等比較，一般員工及管理階層之男女薪酬比為 1:1。

員工類型	基本薪資	薪酬
高階主管	1:1	1:1
中階主管	1:1	1:1
基層主管	1:1	1:1
一般員工	1:1	1:1

女性及男性管理階層比率

405-1

台電屬公共電力事業，現場電力技術工作多於高、低壓帶電危險、高溫、高噪音或高空之工作環境下進行，因屬高危險且體力消耗性工作，體能負荷要求高，爰現場作業多由男性員工從事，致男、女性居中階、高階主管的比例差距略高於男、女性員工占所有員工的比例差距。

台電 2024 年全公司主管（包含基層、中階及高階主管人員）人數 5,239 人，其中女性主管人數 922 人，男、女性居中階、高階主管的比例差距：66.4%（男性：83.2%；女性：16.8%）；男、女性員工占整體員工的比例差距：65%（男性：82.5%；女性：17.5%）。

近三年來，女性中高階主管占比由 16.7% 上升至 16.8%，台電透過職位出缺時提供性別比例參考，並透過甄選說明會、影音推廣、育嬰留職停薪、生育補助等措施，營造友善職場，使女性派用人員與主管比例逐步提升。

● 職場多元共融具體成效

幸福企業 認證



連續 4 年（2021-2024）獲 1111 人力銀行「幸福企業」製造業金獎，展現對員工福祉的重視

人才培育 與肯定



2024 年再獲教育部「中央政府推動建立員工學習制度獎勵」全國唯一特優獎，彰顯卓越人才培育成效

育兒友善措施



- 撫育未滿 3 歲子女減少工時：2024 年底累計使用 2,909 人次
- 撫育 3 至 6 歲子女減少工時試辦計畫：2024 年底累計 189 人次

育嬰支持 與福利



提供托兒設施與多元福利，每名 6 歲以下子女每年可獲 6,000 元育兒補助（福利金 0.01% 專款補助）

優質托育環境



- 設置 7 處教保中心（與非營利法人合作），其中所設置之 5 處更獲得教育部考評 90 分以上，家長滿意度近滿分
- 2024 年行政院卓院長訪視，肯定台電支持「0-6 歲國家一起養」政策，減輕家長負擔

薪資調整 與人才吸引



參考 2024 年公務員調薪幅度，優先提升基層待遇與新進人員起薪，應對少子化及科技業搶才挑戰

6.2 打造幸福電業

6.2.1 人才管理與發展

2-7

2-8

3-3

401-1

401-2

401-3

404-2

重大主題：人才管理與發展

政策	吸引與招募優秀人才，提供具競爭力的薪酬、教育訓練、福利措施及完善的退休與照護制度
管理方針	透過多元管道招募人才，確保電力技術穩固與傳承
行動方案	1. 提早深入校園，共育電業人才 2. 執行年度訓練計畫，強化人才發展 3. 聚焦風控、淨零等議題，推動專案訓練 4. 持續推動導師輔導機制，提升新進人員適應力
2024 年實際績效	1. 強化產學合作與獎學金制度，拓展人才招募管道 2. 2024 年員工訓練滿意度高：教學方法 4.77、教材內容 4.72、學習效果 4.70、對工作發展助益 4.69 3. 2024 年 6-10 月舉辦「全方位電力技術實務研習班」，提升技術人員專業知能 4. 新進人員導師制度滿意度 91.8%
2030 年目標	1. 提升學習時數：每位員工年度外部學習時數達 30 小時以上 2. 優化訓練品質：確保年度訓練計畫達標，並持續接受 TTQS 評鑑 3. 完善導師制度：根據新進人員回饋精進培訓，導師滿意度目標 94% 以上 4. 強化育兒補助：爭取提高福利金提撥率，落實「0-6 歲國家一起養」政策 5. 提升內部教保中心品質，擴大設置效益，協助員工兼顧工作與家庭