

7.1 人才管理與發展

7.1.1 人權與包容

2-23

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。

台電的利害關係人廣泛多元，各類利害關係人關注的人權議題不盡相同。舉例來說，台電的員工可能會特別關注工作場所中的人權問題，例如職場健康安全和勞工權益保障等。而對於用戶而言，可能更關注他們個人資料和隱私權的保護等。

在實踐方面，台電目前已完成制定員工人權政策，並建立完善的員工福利制度和職業安全健康管理體系，以確保員工的健康和安全。未來將逐步納入對於供應商、客戶以及有其他合作關係之商業夥伴的期待，以確保涵蓋價值鏈之人權風險與相關議題。

員工人權政策 ▶▶

台電於內部員工之人權與包容上，致力於保障員工基本人權與相關權益，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重，其相關作為包含維護內部員工職場人權、落實內部員工職場權益均等、建立內部員工友善勞動環境、提供內部員工健康安全職場、尊重內部員工結社自由、促進內部員工勞資和諧及保護內部員工個人資料等。

台電公司 2022 年共計辦理 49 場各項勞資會議及說明會。另將「撫育未滿三歲子女」列為得辦理留資停薪之事由、針對子女未滿 3 歲人員訂有優於性別工作平等法第 19 條之「減少工作時間一小時措施」以及財團法人台灣電力股份有限公司職工福利委員會補助撫育 6 歲以下子女之員工，辦理幼兒托育補助，以具體行動落實台電職場友善育兒環境。此外，為普及公共托育服務，配合國家政策，於北中南七個地區設置教保中心，收托 2-6 歲的幼童。

為落實對內部員工之人權承諾，台電採取實際行動制定相關章則及措施，以致力營造一個安全、平等、不歧視、不騷擾之職場工作環境，其具體方針如下：

本公司對於內部員工人權政策之相關作為

維護內部員工職場人權之作為

本公司恪遵「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」、「身心障礙者權益保障法」等政府相關法令，禁止霸凌歧視、僱用童工及性騷擾等違反人權之行為，僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而有差別待遇之語言、態度及行為，並落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，以提供平等之工作環境。

落實內部員工職場權益均等之作為

本公司人員薪酬標準，係依據「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」及「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」，按其工作或價值相同者，給付同等薪資，對於工作績優或辛勞付出之單位或同仁，給予及時獎勵，分享經營成果；另確保人員考評及升遷機會的公平性，提供相關申復機制，不因性別、性傾向或其他非正當理由而予以差別待遇，以適才適所為主要考量。

建立內部員工友善勞動環境之作為

本公司員工的工作時間係依據「工作規則」及「團體協約」訂定，由勞資雙方協商之約定為原則，公司依法令與營運狀況，安排員工出勤時段、排班、排休與休息時間；若法令有變動則依法變更。因工作實際需要，經工會同意方得將正常工作時間延長之，其延長之工作時間依勞基法規定之，提供加班費或補休之申請。

提供內部員工健康安全職場之作為

本公司依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治準則」等規定，訂定本公司「防治性騷擾措施申訴調查及懲戒處理要點」，請全體同仁依規定逐年簽立「禁止性侵害暨性騷擾書面聲明」，並設置性騷擾申訴專線及信箱、訂定性騷擾防治宣導計畫，製作發送性騷擾防治手冊，藉由各項在職訓練、單位自辦訓練、專題演講、各項集會場合或結合同心園地活動等辦理相關教育宣導，定期發行性騷擾防治宣導電子報，以宣示杜絕此類事件之立場；另不定期函文各單位重申性騷擾防治事項，並請各單位落實相關作為。此外，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，提供安全、健康、衛生之工作環境外，亦打造充滿人性關懷的職場文化。

尊重內部員工結社自由之作為

本公司尊重員工籌組及加入各類社團、組織的權利，依據「勞工教育實施辦法」，支持員工成立各式勞教班推行勞工教育，倡導員工終身學習及跨單位及部門交流，分享公司資訊、生活經驗及提升自我知能，並提供經費補助。

促進內部員工勞資和諧之作為

本公司提供員工多元溝通管道及相關提案機制，如困難申訴、員工提案、廉政信箱、考核及獎懲申復、執行職務遭受不法侵害、基層及新進人員溝通座談會等，使員工充分表達意見，並遵循「工會法」、「團體協約法」、「勞資會議實施辦法」等勞動法規規範，支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權，透過集體協商、定期召開勞資會議，建立暢通之溝通環境，營造和諧雙贏的勞資關係。

內部員工個人資料保護之作為

本公司依「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」與「電業及公用天然氣事業個人資料檔案安全維護管理辦法」，訂定本公司個人資料相關章則、計畫及處理方法並設置本公司個人資料檔案安全維護管理小組，確保個人資料之蒐集、處理及利用均符合法令規範，以維護個人資料安全及權益。

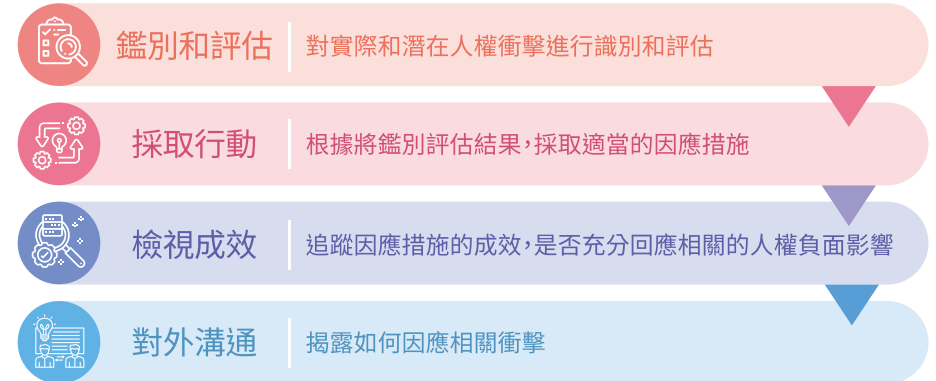
本公司對於外部人員人權政策之相關作為

維護勞務承攬外包人力勞動權益之作為

本公司勞務承攬採購均參據勞基法、工程會及勞動部所訂契約範本及勞動指引等法令，在維護外包人力勞動權益之考量下，研擬相關措施，包含就甲方(台電)、乙方(承攬商)之間之採購契約，訂定勞務承攬契約範本，並規範負面表述之違法情形，如有違反須給付懲罰性違約金，扣收之價金給付予丙方(受僱勞工)。乙、丙方之間則參考勞動部或合適之優質勞動契約，請乙方據以與丙方簽訂。

人權盡職調查 ▶▶

台電已於 2022 年度進行初步之人權風險鑑別及評估，未來將參考「聯合國工商企業與人權指導原則」等各項國際人權公約執行完整的人權盡職調查，流程如下：



2022 年度人權風險鑑別及評估

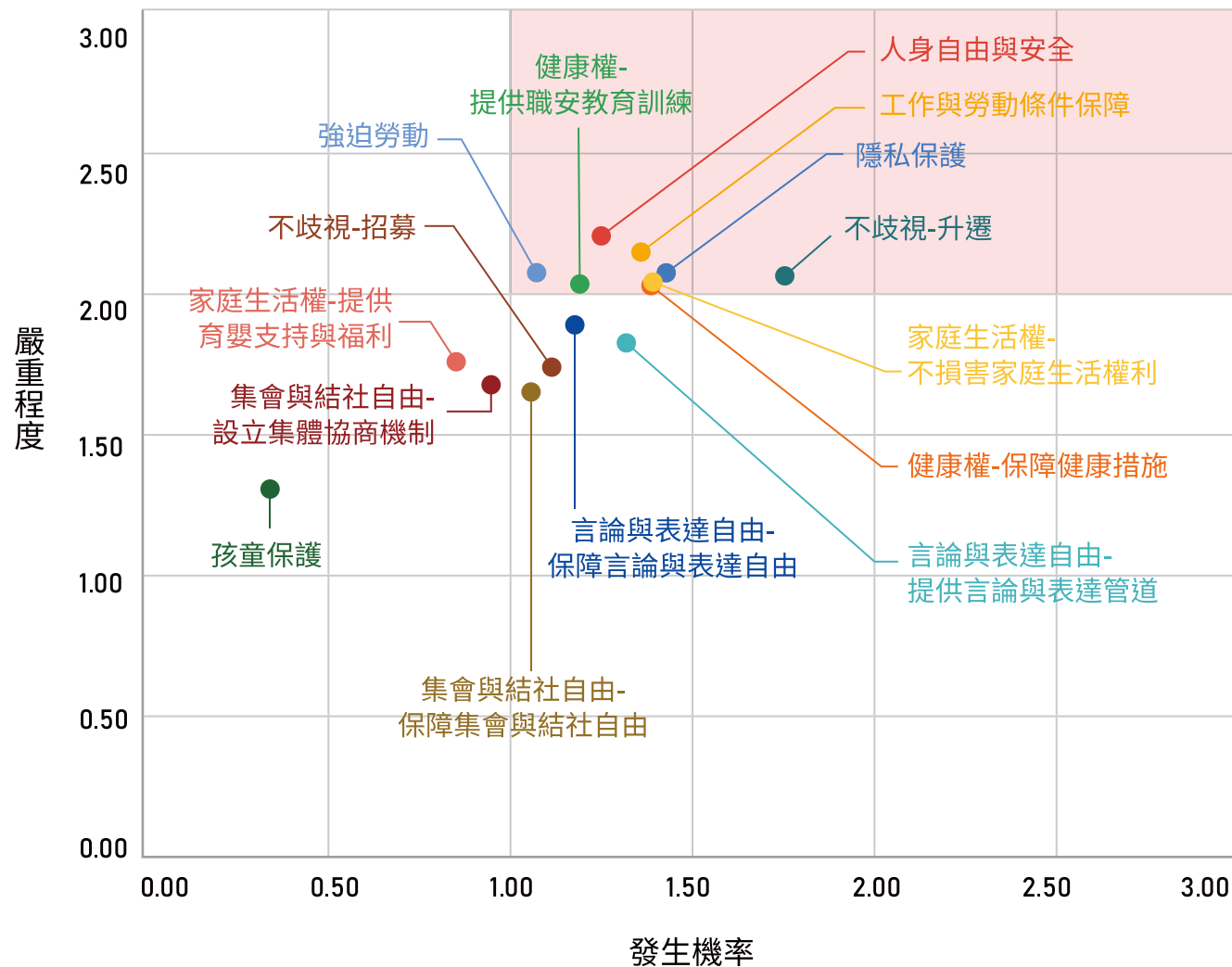
台電參考國際相關人權指導文件、國內法令法規及標竿企業人權報告，彙整人權相關風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估問卷。透過發放問卷評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：



高度風險: 發生機率在1分以上且嚴重程度在2分以上
 中度風險: 發生機率在1分以上且嚴重程度未達2分
 低度風險: 發生機率未達1分

2022 年度問卷發放對象為台電員工，共計回收 72 份問卷，評估結果如下：

員工人權風險



風險等級	排序	風險議題
高風險	1	不歧視-升遷
	2	隱私保護
	3	工作與勞動條件保障
	4	家庭生活權-不損害家庭生活權利
	5	健康權-保障健康措施
	6	人身自由與安全
	7	健康權-提供職安教育訓練
	8	強迫勞動
中風險	9	言論與表達自由-提供言論與表達管道
	10	言論與表達自由-保障言論與表達自由
	11	不歧視-招募
	12	集會與結社自由-保障集會與結社自由
低風險	13	集會與結社自由-設立集體協商機制
	14	家庭生活權-提供育嬰支持與福利
	15	孩童保護



台電後續將針對高風險人權議題進行進一步調查分析，並提出因應措施。