

保障人權政策與具體管理方案

●訂定並揭露職場多元化政策：

久正已參考《聯合國人權宣言》(The Universal Declaration of Human Rights)、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》(International Labor Organization: Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)與《聯合國企業與人權指導原則》(The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)等國際公認之相關規範等，訂定保障人權之多元政策如下～

依據法規或本公司管理辦法	內容摘要
工作規則 第二章 受僱與解僱 (109 年報備台中市政府)	本公司僱用員工，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視。 本公司解僱員工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、婚姻、容貌、五官、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱員工。
內控管理辦法 92.執行職務遭受不法侵害預防計畫	本公司明確宣示對職場不法侵害零容忍，預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，納入相關預防措施，確保職場倫理及員工遵循之義務等。
聲明書 1.預防職場不法侵害之聲明書 2.禁止性侵害暨性騷擾聲明啟事	承諾員工公司有責任確保建立免於職務遭受不法侵害及禁止性侵害暨性騷擾的工作環境。
內控管理辦法 89.母性健康保護計畫	保護懷孕期、哺乳期女性員工的健康與安全，為其規劃並採取必要之安全衛生措施，包含工時調整、工作環境改善、哺乳室規劃、衛教等...訂定健康保護計畫，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性員工與其子女之身心健康。
內控管理辦法 91.異常工作負荷促發疾病預防作業標準書	預防員工在高壓力環境工作風險管理措施，主動關懷員工工作時間、加班情形、工作性質與壓力的來源。透過健康檢查更了解員工身心健康，建立支持性文化，員工能自由表達工作壓力與工作需求。根據員工的需求調整策略，確保預防作業符合員工需求。
內控管理辦法 90.人因性危害預防執行計畫	評估不同職位的操作性質，找出高風險環節，如噪音、燈光、重複性或長期性不良姿勢等產生的疲勞或肌肉骨骼的過負荷。協助員工危險辨識能力與應變技巧，改善及作業優化。

●當年度落實該政策之具體情形：

久正之員工均為全工時員工，重視多元性，依據身心障礙者定額進用制度，截至114年底實際進用人數為3人，超過法規規定人數2人，推動身心障礙者職務再設計，使身心障礙者更融入工作環境，克服障礙，發揮長才；全體員工計211位，其中女性占比57%，男性占比43%，年齡分布以41~50歲42%最多，其次為51~60歲25%，其餘33%分布於其他年齡層；主管職總計有64人，其中女性為26人占比41%，男性38人占比59%，女性占比優於一般企業。

久正宣示招募、任用、升遷、訓練與工作環境，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分而予以差別待遇。對新進同等職等工作之員工，進用待遇皆用同一標準，各專職工作會依個人的經歷、專長及證照等核定薪資，不因性別、性傾向或族群而有所差異。提供平等的聘僱、訓練與發展機會，杜絕任何形式的歧視或不當對待，並設有適當的申訴管道與保護機制以維護員工之尊嚴與權益。

上述職場多元化政策於員工新進教育訓練宣導外，每年至少一次向在職員工宣達，以減緩人權風險促進企業社會責任提昇，更重視員工職場安全及環境衛生，每年舉辦4次以上的教育訓練或演練，以保障員工在工作場所的安全，提高風險的防範及正確的操作技能，確保安全文化深植人心。

男女性別比例

性別	合計	比例
女	120	57%
男	91	43%
總計	211	100%

年齡比例

年齡區間	合計	比例
A.21-30	36	17%
B.31-40	20	9%
C.41-50	88	42%
D.51-60	52	25%
E.61-70	15	7%
總計	211	100%

主管職性別占比

主管職	性別	合計	比例
主管職	女	26	41%
	男	38	59%
主管職 合計		64	
非主管職	女	94	36%
	男	53	64%
非主管職 合計		147	
總計		211	