



文件編號：	RP-005				制定單位：	管理部
修訂日期：	2023/11/01				制定日期：	2023/11/01
版次：	1.0				頁數：	1 of 2

歧視管理控制管理程序修訂紀錄

文件 版次	制修訂 日期	發行 日期	制修訂 頁次	制修訂摘要	單位	制修訂者
1.0	2023/11/01	2023/12/20	2	新發行	管理部	尤薇雅



文件編號：	RP-005	制定單位：	管理部
修訂日期：	2023/11/01	制定日期：	2023/11/01
版次：	1.0	頁數：	2 of 2

## 1.0 目的：

制定制度，確保公司的所有員工在聘雇階段中不受各級組織歧視，加強社會責任。

## 2.0 範圍：

公司全體員工。

## 3.0 權責：

- 3.1 不論在招聘工作或生產勞動過程中，任何部門的管理人員對所有員工必須一視同仁，不得有針對性歧視行為。
- 3.2 男女同工同酬，凡由於生產或工作需要符合招募條件的婦女，享有男女平等的就業權利，在錄用員工時，除國家規定的不適合婦女的工種或者職務外，不能以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。
  - 3.2.1 嚴格貫徹執行《性別平等工作法》。
  - 3.2.2 由於生產經營工作的變更，需經濟性裁員時，按《勞動基準法》第十一條的規定進行。  
向員工提供經營狀況資料→提出裁減方案→徵求員工意見→聽取勞動部門意見→對被裁減人員支付經濟補償金。
- 3.3 員工在聘用、補償、受訓、晉升等不因其民族、種族、性別、年齡、宗教、信仰、殘疾等而受到歧視。
- 3.4 本公司在對勞工局行使監督檢查時，應積極支援配合完成監督檢查工作。
- 3.5 本公司不允許管理人員在任何情況下侵犯員工的基本人權和尊嚴，不允許強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性的性侵犯行為（比如：性騷擾），包括姿勢、語言和實際的接觸。
- 3.6 員工可以書面或口頭形式向公司投訴其遭受的歧視，投訴情況將由公司管理層代表委派人員調查並在 15 天內對投訴者作出口頭或書面答覆。
- 3.7 公司絕不干涉所有員工，遵奉涉及種族、社會階層、國籍、宗教、殘疾、性別取向、工會會員資格和工會的信條規範或要求等的權利，同時絕不會因此受到歧視。
- 3.8 招聘時禁止強制性驗孕。

## 4.0 參考文件：

- 4.1 《勞動基準法》第 11 條
- 4.2 《性別平等工作法》
- 4.3 《性騷擾防治法》

## 5.0 使用表單：無。