

統一超商人權盡職調查程序

一、人權盡職調查程序



二、人權議題之風險評估與減緩措施

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
A. 員工	1. 提供友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工	✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生	1. 權責單位定期自主檢查，維護工作環境安全衛生狀況。 2. 勞安室每月不定期抽檢各區工作場所（門市/辦公室/商場/實驗室/訓練教室）。	1. 每月一次 2. 每月不定期
	2. 禁止任何不法歧視、騷擾、性騷擾、職場身心不法侵害、恐嚇之行為，提供申訴機制並妥適處理各項人權侵害	✓ 職場暴力 ✓ 騷擾 ✓ 性騷擾 ✓ 歧視 ✓ 人權申訴機制	1. 推動「預防職場不法侵害」、「預防歧視與性騷擾」課程與宣導。 2. 依法制定與落實「因職務遭受身心不法侵害預防計畫」以及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，並在工作場所公開揭示。 3. 於公司官網設置利害關係人溝通專區，並將申訴管道張貼於辦公室及門市。 4. 推動門市保護宣言。	1. 每年一次 2.~4. 常態性
	3. 禁止強迫勞動、人口販運、禁用童工	✓ 強迫勞動 ✓ 涉及人口販運 ✓ 非法雇用	1. 委託第三方進行直營門市之勞動條件查核，避免違法。 2. 透過內部網站進行人權宣導，禁止強迫勞動。 3. 不以武力或各種脅迫手段招募、販運員工，並禁止雇用 15 歲以下童工。	1. 每年 2.~5. 常態性

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
			4. 檢視受雇人之加保明細(出生年/月/日),確保未雇用童工。 5. 針對公司預計聘僱之外籍員工,請其提供合法聘僱許可文件,確認身分合法性後再聘用;針對繼續聘僱之外籍員工,在聘僱許可期滿前主動辦理展延,並提醒同仁辦妥居留證明。	
	4. 落實職場多元雇用,確保工作機會平等,建立多元共融職場。	✓ 招募與升遷過程未平等對待 ✓ 平等報酬	1. 透過內部網站進行常態性宣導,禁止就業歧視。 2. 職缺為公開招聘,不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在薪酬、福利、升遷、調薪等工作條件及就業權益等予以差別待遇,同工同酬。 3. 優先僱用原住民、新住民員工,並確保平等之工作條件。 4. 依法進用足額身心障礙者與原住民。	常態性
	5. 提供多元溝通管道與結社自由,建構和諧職場環境	✓ 缺乏多元溝通管道 ✓ 有無結社自由 ✓ 無法參與勞資會議或其他依法由勞工選派之會議	1. 由企業工會提報勞方代表,定期召開勞資會議,開放直接對話,進行各項福利與制度、就業情形、工作環境改善及促進勞資合作等議案溝通。 2. 於工作規則中載明意見溝通管道資訊,公開於內部網站。 3. 於辦公室等場所之佈告欄,張貼反映管道海報。	1. 每季召開 2.-3. 常態性
	6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡及遵守當地適用法令	✓ 員工健康狀況不佳 ✓ 年度特別假 ✓ 超時工作 ✓ 有無給付加班	1. 推動「健康管理計畫」,聘任護理師與約聘醫師隨時提供健康諮詢與照護等全方位管理計畫。 2. 依法辦理員工健康檢查、推動健康異常管理與員工促進活動,鼓勵員工做好自我健康管理。 3. 提供多元化活動及過負荷預防計畫、提倡週三家庭日,落	常態性

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
		工資	<p>實工作與生活平衡。</p> <p>4. 針對女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作，推動與落實母性健康保護計畫，提供女性勞工孕期各階段營養重點及健康叮嚀。</p> <p>5. 內部設有關懷組織「幸福合作社」，提供同仁及時關心與協助，另提供需求者專業心理師諮商輔導資源。</p> <p>6. 透過「門市考勤事件宣導」線上課程與考勤系統設定，提高考勤作業的落實度，避免超過工作。</p> <p>7. 依法令規定設定計薪系統，每月按時給付工資，並於個人薪資單揭露當月加班及特別假時數，確保員工獲得加班工資及有薪年假給付。</p>	
	7. 提供多元溝通管道，確保利害關係人權益	✓ 缺乏多元溝通管道	<p>1. 公司官網架設利害關係人溝通專區。</p> <p>2. 於工作規則中載明溝通管道資訊，並公開於內部網站。</p> <p>3. 於辦公室等場所之佈告欄，張貼反映管道海報。</p>	常態性

三、 其他人權關注議題及減緩與補償措施

減緩與補償措施

如有違反上述人權風險項目之行為，依本公司內部辦法及「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」等規範，調查違反情形與受衝擊情形。針對違反對象，將依據公司相關作業辦法，要求改善並進行懲處或警告；針對權益受損者給予相對應之補償措施（包含但不限於諮商服務、關懷金、補正行為等）。