



太仓市华盈电子材料有限公司

文件制修废会签单

文件名称	歧视和惩戒控制程序			文件编号	HY-EP017	版本	A01
会签类别	☐ 发行	☒ 变更	☐ 作废	变更原因	增加“5.2.4.1”条款至“5.2.4.6”条款		
变更前说明: (栏位不敷使用时, 请以空白纸张或附件叙述)				变更后说明:			
无“5.2.4.1”条款至“5.2.4.6”条款内容。				增加“5.2.4.1”条款至“5.2.4.6”条款(细化三期内女性员工的工作内容)。			
审核			提案人			提案部门	管理部
会签方式: ☒ 书面会签 ☐ 不需会签							
会签与分发	会签	分发	会签单位	份数	会签	会签意见	
	☒	☐	研发部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	工程PE部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	制造部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	品保部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	资材部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	业务部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	管理部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	财务部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	资讯部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	策采部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
	☒	☐	热管部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:
☒	☐	风扇部			☒ 同意	☐ 反对, 理由为:	
裁示	☐	准予发行, 生效日期 _____;			核 准	 6/17/19	
	☒	准予变更, 旧版文件於 <u>2019.6.17</u> 起作废; 新版文件於 <u>2019.6.17</u> 起生效;					
	☐	准予作废, 生效日期 _____;					

华盈电子材料有限公司	文件名称	文件编号: HY-EP017 修订日期: 2019-6-17
	歧视和惩戒控制程序	版本: A01 页次: 1 / 5

※ ※	目 录	※ ※
章 节	内 容	页 次
	目 录	1
	修 订 履 历	2
一	目 的	3
二	适 用 范 围	3
三	定 义	3
四	职 责	3
五	作 业 程 序	3-5
六	相 关 文 件	5
七	相 关 表 单	5
八	附 件	5
九	流 程 图	5

	核准	审核	制作	制订部门	分发部门
签核			孙玲芝	管理部	文控
日期	2019.6.17	2019/6/17	2019/6/17		



华盈电子材料有限公司	文件名称	文件编号: HY-EP017 修订日期: 2019-6-17
	歧视和惩戒控制程序	版 本: A01 页 次: 3 / 5

1. 目的

为了确保每个员工在招聘、录用、工资、待遇、培训机会、工作安排、升职、处分、解雇等都受到公平的对待，不受到歧视和惩戒，为全员提供公平合理的就业和竞争机会，特制定本程序。

2. 适用范围

本程序适用于所有员工。

3. 定义

无

4. 职责

- 4.1. 管理部：负责员工招聘、录用、调配、晋升、工资和奖金发放活动中的平等对待工作。
- 4.2. 各部门：负责工作分配、调配、员工晋升推荐、奖金评定和员工评审等活动中平等对待工作。
- 4.3. 最高管理层：负责处理员工投诉，经调查核实后将处理结果予以公示。

5. 作业程序

5.1. 严禁歧视总要求

- 5.1.1. 公司各部门不可因为民族、肤色、年龄、性别、性取向、种族、宗教信仰、怀孕、残疾、国籍、户籍、地域、政治观点、社会地位、婚姻状况、社会背景或工会会员身份等因素而对员工差别对待。
- 5.1.2. 在处理有关聘用、报酬、补贴、培训、升职、福利、合同续签、解聘或退休事务时一视同仁，客观公正，只以其工作能力与表现、为公司所创造的价值等与工作有关的信息作为确定因素，不以员工其它个人信息作为参考。
- 5.1.3. 公司对应的供应商管理部门，策采需要求供应商、外包商和分供商也不能存在歧视，若有歧视问题发生，需监督其采取措施处理并避免再发。

5.2. 各部门应严格遵守如下规定

- 5.2.1. 管理部应允许所有符合条件的申请人参加申请工作的考试，依据员工的学历、工作经历、技能高低决定是否录用，招聘广告中不能有性别、年龄等歧视的内容。
- 5.2.2. 男女员工享有平等的就业权利，在录用员工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不能以性别为由拒绝录用妇女或者提高妇女的录用标准。
- 5.2.3. 管理人员可以规定工作场所允许的行为与举止，但在工作安排时，必须对所有员工都一视同仁，不得有针对性歧视行为。
- 5.2.4. 依据有关法规对特殊员工（如未成年工、“三期”间女工、残疾人等）采取保护措施。



华盈电子材料有限公司	文件名称	文件编号: HY-EP017 修订日期: 2019-6-17
	歧视和惩戒控制程序	版 本: A01 页 次: 4 / 5

不得对女员工生理期间(孕期、经期和哺乳期)产生工作歧视行为,女工在怀孕后不应受到歧视、解雇或安排孕检;应该视身体状况决定是否需要调整工作岗位。

- 5.2.4.1. 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低基本工资、劳动报酬或福利待遇,不得辞退女职工或单方或者解除劳动合同,但法律另有规定除外。
- 5.2.4.2. 女职工在月经期间,不得安排其从事高空、低温、冷水等有损女职工身心健康的劳动。
- 5.2.4.3. 女职工在怀孕或哺乳期内期间,不得安排其从事焊锡、烤炉、搬运、装卸、有害的劳动,不得在正常劳动日以外延长劳动时间。
- 5.2.4.4. 女职工在怀孕期间,不得安排其从事体力强烈震动和频繁弯腰、攀高、下蹲等孕期禁忌从事的劳动,怀孕七个月以上(含七个月)的女职工,不得安排其从事夜班劳动。
- 5.2.4.5. 女职工在哺乳期内,不得安排其从事焊锡、烤炉、搬运、装卸、有害的劳动,不得延长其劳动时间,不得安排其从事夜班劳动。
- 5.2.4.6. 对不能胜任原劳动的应当根据医务部门的证明,予以减轻劳动量或者安排其它劳动。
- 5.2.5. 不应强制对员工或将成为员工的人员安排国家相关部门明令禁止的医学检查或体检,如对这些员工进行孕检或乙肝检查等。
- 5.2.6. 公司的工资报酬政策要公平合理,实行同工同酬,制定各级人员薪酬标准并严格执行之,同技能、受教育经历相等的从事相同工作的员工的薪资应该是相同的,支付给员工的工资、奖金、及其它形式的补贴应该根据员工的工作表现决定,不能因其它因素而区别对待。
- 5.2.7. 根据职工对公司贡献的大小,管理能力和技术能力,以及公司实际需要,综合考虑升职人员,确保公平合理,不要其它因素差别对待、不给予其升职。
- 5.2.8. 公司绝不干涉或歧视员工尊奉涉及种族、社会阶层、国籍、宗教、性别取向、工会会员资格和工会信条规范等权利。
- 5.2.9. 公司解聘职工应有充分的理由,依规定的程序给予解聘,不能因为其它因素而差别对待,如因某职工参加工会而将其解聘或对其进行威胁等都是违法的。
- 5.2.10. 公司在员工退休时不能因为种族、社会阶级、国籍、宗教、身体残疾、性别、性倾向,工会会员、政治派别、年龄等原因而差别对待,如不能强迫工会会员提前退休或延迟退休,不能扣发,不发或少发退休人员的工资等。
- 5.2.11. 员工有犯错误时应按正常的管理规程对员工进行沟通教育、口头警告或书面警告



华盈电子材料有限公司	文件名称	文件编号: HY-EP017 修订日期: 2019-6-17
	歧视和惩戒控制程序	版 本: A01 页 次: 5 / 5

等纪律措施, 犯过错的员工在已得到相应处分后并已改正行为的不应在以后的工作中受到歧视, 任何人不得使用保安向员工采取压迫性事件。

5.2.12. 本公司不允许管理人员在任何情况下侵犯员工的基本人权和尊严, 不允许强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性、精神/身体胁迫(辱骂、恐吓、侮辱、殴打等)、性骚扰行为, 包括姿势、语言和实际接触, 不允许恫吓的行为, 例如令人产生惊恐、感到受辱或受欺的动作、粗暴言词、身体接触, 均属不可接受的行为。

5.3. 反歧视培训

公司管理部对所有员工应进行反歧视、性骚扰和惩罚的培训, 教育员工识别歧视、性骚扰和惩罚的行为, 以及有歧视、性骚扰和惩罚发生时如何进行反馈。

5.4. 问题反馈和处理

5.4.1. 员工可以书面或口头形式向公司投诉其遭受的歧视、惩罚或精神/身体胁迫等问题, 公司设立“意见箱”, 教育员工可以将受到歧视、性骚扰、精神/身体胁迫(辱骂、恐吓、侮辱、殴打等)或惩罚等的事件写成书面材料, 投放到“意见箱”内。

5.4.2. 由管理部负责处理员工反馈的事件, 委派专人对每件事都深入调查并在 15 个工作日内对投诉者作出口头或书面答复, 如果有重大歧视事情发生可以召开员工代表大会, 并在员工代表会议上做出处理方案。

5.4.3. 凡有歧视、性骚扰、精神/身体胁迫(辱骂、恐吓、侮辱、殴打等)或惩罚等行为的管理人员(包括公司保安人员), 一经查实, 均将受到公司纪律处分, 公司全员及外界人员、社会团体均可对公司行为进行监督或投诉, 公司积极配合劳工行政管理部门的监督检查工作。

6. 相关文件

无

7. 相关表单

无

8. 附件

无

9. 流程图

略

