

DYACO	社會責任管理手冊	版次：5
岱宇國際	文件編號：C-CSR-001	頁數：18

勞工

人道的待遇

人資

人道待遇管理程序

1. 目的：為確保員工不受殘暴和不人道的對待，包含任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神及身體壓逼或口頭辱罵，不得以威脅進行此類行為。
2. 範圍：本公司之全體員工。
3. 職責：人資部對員工進行管理；各部門人員配合遵循。
4. 內容：
 - 4-1. 各部門應傳達給所有員工和其他利益相關者。
 - 4-1-1. 不可對員工進行任何導致身體或精神傷害的身體接觸。
 - 4-1-2. 不可對員工進行任何有損身體或精神健康的口頭威脅。
 - 4-1-3. 不可有類似體罰的紀律處份。
 - 4-1-4. 不可對員工進行威脅或詆毀。
 - 4-1-5. 主管人員不可對員工進行任何導致身體或精神傷害的身體接觸
 - 4-1-6. 不可調戲辱罵員工，以避免引起員工的敵對情緒。
 - 4-1-7. 不可以提供福利待遇或工作機會做為交換條件，對員工性騷擾。
 - 4-2. 建立通報機制及設立意見箱，協助員工向公司反映以上此類問題。
 - 4-2-1. 舉報人可以匿名投訴，可利用信件、電話等通報方式，或使用意見箱做申訴。
 - 4-2-2. 舉報人對人資部的處理結果有異議或多次舉報不予受理的，可以向其上層主管陳述意見，並由其上級主管在30日內將辦理情況答覆舉報人。
 - 4-2-3. 受理舉報的部門及其工作人員辦理舉報案件，應依法辦事，保護舉報人的合法權益。
 - 4-3. 不人道對待員工行為的處理：
 - 4-3-1. 對員工有口頭騷擾，如：大聲責罵、辱罵。
 - 4-3-2. 體罰或虐待員工。
 - 4-3-3. 對員工有性騷擾傾向。

DYACO	社會責任管理手冊	版次： 5
岱宇國際	文件編號： C-CSR-001	頁數： 19

4-3-4. 對員工有威脅恐嚇行為。

4-3-5. 有以上行為若查證屬實，將予以懲處。