

<b>DYACO</b>	社會責任管理手冊	版次：5
岱宇國際	文件編號：C-CSR-001	頁數：20

## 勞工

## 不歧視

### 人資

### 禁止歧視管理程序

1. 目的：為了提供公平合理的工作機會和人道待遇，使公司在聘用、報酬、培訓、升遷、解聘等事項上不存在歧視行為。
2. 範圍：本公司關於歧視行為的管理。
3. 職責：
  - 3-1. 人資部負責制定和推行公司禁止歧視的政策，調查有關歧視方面的投訴並及時採取糾正行動。
  - 3-2. 各部門負責宣導本程序政策和執行本程序規定的作業內容。
4. 內容
  - 4-1. 定義：歧視是指公司不提供公平合理的工作機會，在決定聘用、報酬、培訓機會、升職、降職或退休等勞動事務時不是根據個人的工作能力和工作需要做出決定，而是根據種族、社會階段、國籍、宗教、殘疾、性別取向、工會會員資格和政府關係等方面的因素作出決定。
  - 4-2. 公司不得採用歧視或支持使用歧視，公司的政策和守則要依照國家法律制定，不能存在歧視內容或行為。
  - 4-3. 公司在招聘時：
    - 4-3-1. 招聘時不分民族、種族、社會階層、性別、區域或國籍、政治歸屬等。
    - 4-3-2. 錄用時：除不適合婦女的工種或者崗位外，不可拒絕錄用或提高婦女的錄用標準；除國家規定的疾病不能工作外，公司對殘疾人員經過體檢、考試合格均可錄用。
    - 4-3-3. 工資報酬：實行男女平等，同工同酬。
    - 4-3-4. 升職：所有在職員工，不分性別、級別、國籍表現突出者，經過考核合格，可以晉升在更高的職位上工作。
    - 4-3-5. 解職：公司依照法律、法規和勞動者簽訂合同，不得因是工人代表、政治歸屬或年齡等原因藉口解除在職員工。
  - 4-4. 宗教信仰

<b>DYACO</b>	社會責任管理手冊	版次： 5
岱宇國際	文件編號： C-CSR-001	頁數： 21

- 4-4-1. 公司員工宗教信仰自由，公司不強制也不歧視員工信仰宗教或不信仰宗教。當員工提出合理的宗教場所要求時，公司應依據法規和企業規章制度予以適當的滿足，保護正常的宗教活動。
- 4-4-2. 因為安全的原因、營運成本或其他工人有顯著影響，尋求替代方案包括工廠作業外包選項。
- 4-4-3. 人資部負責保留申請和評審記錄，及時地給申請者回饋決定以及做出該決定（提供/不提供）的理由。
- 4-5. 性騷擾：公司禁止在工廠或辦公場合有性騷擾行為，包括性強迫、威脅、凌辱或剝削性等有關的語言、姿勢和身體的實際接觸。
- 4-6. 公司不得在任何情況下要求員工接受帶有歧視性的醫學檢查。不得將體檢、孕檢或避孕作為雇傭的條件，不得要求做懷孕或童貞測試。
- 4-7. 公司設立申訴信箱，將員工投訴或意見依照申訴辦理。
- 4-8. 接到申訴由人資部對申訴情況進行查證，如果情況屬實，情節輕微的對騷擾者進行教育，讓其認識到自己的錯誤，嚴重者將依法追究刑事責任。
- 4-9. 凡與本公司有業務來往的供應商、承包商、勞務派遣公司都應遵守法律法規和本公司的有關本程序的相關規定。主管部門通過可必要形式施加影響。