

人权管理办法

为有效尊重并支持人权，促进和保护人权与基本自由，按照国家法律法规，并符合 SA8000 体系要求，特制订本管理办法。

一、 原则

(一) 严格遵守劳工、健康安全、环保法律法规、SA8000 体系和相关国际标准。

(二) 禁止使用童工。

(三) 加强对女工和未成年工保护。

(四) 尊重员工自由，禁止强迫劳动。

(五) 推动劳资合作，尊重员工的结社自由、集体谈判权和和平集会权。

(六) 提供平等和公平的工作环境，禁止任何形式的歧视行为。

(七) 合理安排员工的工作时间和休息时间。

(八) 尊重员工的基本人权，禁止任何形式的侮辱人格行为。

(九) 提供安全卫生的工作和生活条件，确保员工的安全和健康。

(十) 坚持可持续发展。

二、 童工、未成年工及女工保护管理

(一) 目的

制定政策、补救措施以有效地控制本公司避免使用童工及维护童工、未成年工的权益，加强对女工的保护。

(二) 程序

1. 禁止聘用童工以及童工补救措施

(1) 童工定义

童工指年龄未满 16 周岁的儿童。

(2) 预防童工措施

公司严格贯彻国务院《禁止使用童工规定》及《未成年工特殊保护规定》的规定。人力资源部在招工时必须对应聘人员的身份证进行严格的检查，对官方身份证进行记录并核对身份证确认真实后才能登记入司，禁止聘用童工。

(3) 发现童工补救措施

①接收新员工的部门经理必须重新检验身份证，如发现未满十六周岁的少年或儿童，部门经理应立即向人力资源部报告。人力资源部要迅速派人将其护送回原居住地，要求其父母亲或监护人签收，交回人力资源部存查，同时动员其家属安排子女进一步求学后才能参加社会工作。

②发现童工及未完成九年制义务教育的未成年工，公司应耐心劝说其完成九年制义务教育。护送童工回原居住地所需费用，全部由公司负责。

(4) 发现童工的问责措施

①建立举报机制：设立匿名举报渠道，鼓励员工、社会组织和公众向企业提供存在童工问题的线索。

②审查调查程序：对收到的举报进行审查调查，确保信息真实可靠，并采取必要的调查手段获取证据。

③追究责任：对于确实存在童工问题的情况，追究相关人员的责任，包括管理层和直接从业人员。

(5) 整改跟踪措施

①制定整改计划：针对发现的童工问题，制定详细的整改计划，明确整改目标、时间表和责任人。

②监督执行：体系制度监管部门负责监督整改过程中各项任务的完成情况，并及时纠正问题。

(6) 绩效监测措施

建立绩效指标：制定衡量童工管理绩效的具体指标即童工数量为零，用于评估管理措施的有效性。

2. 未成年工保护措施

(1) 未成年工定义

未成年工指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。

(2) 为保护未成年人的身心健康，在安排其工作岗位与工作时间与加班时间，应当严格按照国家相关法律法规要求和标准。

(3) 未成年工在进司之前公司安排未成年工进行健康体检，公司每年需组织未成年工进行一次健康检查，并且在未成年工满 18 岁时且距离上次健康体检时间超过半年以上时，再次安排未成年工健康体检，记录所有未成年工的健康情况，并由企业承当所有的体检费用。

(4) 不得安排未成年工从事有毒有害的工作岗位，并不得安排其从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

(5) 不得安排未成年从事夜班（晚上 20：00～次日 6：00），不得安排未成年工加班。

(6) 不得安排未成年工从事以下范围的劳动：

《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；

《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；

《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；

《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业；

《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；

《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业；

《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；

工作场所接触放射性物质的作业；

有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；

连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业；

使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业；

工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业；

锅炉司炉。

3. 女工保护措施

(1) 根据女性生理特点安排劳动就业以及实行男女同工同酬。在安排女性工作时，对那些使女性生理机能不能保持正常状态，对女员工和下一代健康有不良影响的工作，禁止或限制女性参加。

(2) 各部室不得以结婚、怀孕、生育、哺乳为理由而拒用、辞退女员工或降低其工资。在员工的定级、升级、工资调整等工作中不得歧视女性，必须坚持男女平等。

(3) 在生产劳动过程中，禁止女工从事特别繁重的体力劳动（体力劳动强度四级作业）和其他女职工禁忌从事的劳动。

(4) 根据女员工的生理特点，女员工在月经、怀孕、生育、哺乳期特殊保护期间，可暂时调任适宜的工作或不安排夜班。

(5) 女员工在怀孕初期及临产三个月或哺乳期内，每天应给以 1 小时工间休

息和哺乳时间，按规定工资照发。

(6) 女工怀孕，部门负责人或怀孕女工应上报人力资源部，人力资源部负责通知所属部门组长或主管，安排一些较轻便的工作给怀孕女工。

(7) 定期对女员工进行体格检查，加强女员工卫生保健工作。

(8) 对一些有害女员工身体健康的工作，应采取缩短工作日、轮班制等改变劳动组织的措施。

(9) 任何女员工如受到不合理待遇，可以以口头或书面方式向人力资源部申诉。

三、禁止强迫性劳工管理

(一) 目的

禁止及不支持任何劳役或强迫劳工，确保员工在自愿的基础上参加工作或劳动。

(二) 程序

1. 制订政策和程序，并将其传达给所有员工及其他利益相关者，明确禁止且不支持任何形式的劳役或契约式劳工、体罚、监禁、暴力威胁等手段，包括抵债性劳动、限制行动自由、扣押护照或身份证、扣压工资、强制加班和使用监狱劳工等行为。

2. 公司招工时必须以公正自愿为原则，禁止以任何强迫或欺骗手段招聘员工。

(1) 招工以及员工入司工作后，不得扣押员工身份证、毕业证等有效证件。

(2) 不得收取押金、保证金，员工入司不需要担保或订立契约。

(3) 任何人不得向员工索取介绍费或以其他理由收取费用。

(4) 不使用强迫劳工包括债务工、契约工以及监狱工等。

(5) 人力资源部招聘员工需向应聘人员介绍公司基本情况及相关政策和管理规定，尤其是有关工作时间、工资福利待遇等信息。

(6) 按《劳动合同法》要求，经双方协商，在规定的时间内签订劳动合同。

(7) 不得扣押工资，不得拒绝支付法定的离职费用。

(8) 确保无雇佣费或工人承担全部或部分雇佣成本（包括如下）：

① 无不合理的招聘服务费用。

② 不得要求支付入职培训费用、设备使用费用、工作服、劳保用品费用等。

③ 不得要求支付雇佣费用或由工人承担全部或部分雇佣成本。

④ 对于职介所作尽职调查，确保私营职介所维护有效的政策和程序，以防止工人就业被收取费用。

3. 在生产过程中，员工须通过必要的培训，管理人员须详细地为员工介绍产品要求、工艺程序及安全操作规程等，依员工能力合理安排生产（适当劳动时间及适当的劳动强度）。

(1) 员工生产导致产品不合格返工时，不得以强迫手段延长工作时间做无偿返工或进行惩罚。

(2) 常白班员工实行周末双休日，即每周工作五天，周六和周日为公休假日。生产运行员工按运行排班休息，实行三班两倒，即轮休为公休假日。因生产需要而须加班加点时，须与员工代表或员工协商，遵循加班自愿的原则，员工可以在轮班结束时离开工作场所。

(3) 管理人员不得利用职务强迫员工实行具有显著安全卫生风险的作业或违章作业。

(4) 员工上班工作期间，允许有合理理由时离岗（如上卫生间、饮水等）。

4. 员工身体不适时需请假就医，凭医生出具的证明可以请假休息。

5. 员工可以按要求提前申请离职（具体参照劳动合同）。
6. 公司严格禁止雇佣监狱囚犯作为劳工或将产品、工程外发给狱工。
7. 确保公司或向公司提供劳工的实体以及供应商都不可以从事或支持贩卖人口，如发现及时报警处理。

四、反歧视管理

（一）目的

为保证员工的就业权利和利益不受侵犯，切实遵守《劳动就业促进法》及社会责任之要求，特制定禁止对就种族、肤色、年龄、性别、性倾向、民族、残疾、怀孕、信仰、政治派别、社团成员或婚姻状况等歧视政策，以保证人人享受平等、公正的对待。

（二）程序

1. 歧视的种类

性别歧视、性倾向歧视、民族歧视、肤色歧视、地域歧视、出身歧视、语言歧视、信仰歧视、健康歧视、年龄歧视、怀孕、社团成员、政治派别、婚姻状况等的歧视。

2. 歧视的管理

（1）性别歧视

性别歧视是世界范围内普遍存在的一种歧视。公司应实现男女同工同酬，确保无性别、年龄、种族、肤色等的情况造成的不公平待遇。禁止因为女职工在经期、孕期、产期上的生理原因以及出差时的不便，而在招聘时明确规定“不招女生”。

（2）性倾向歧视

禁止对招聘人员的性倾向进行限制。

(3) 民族歧视

禁止对招聘人员的民族进行限制。

(4) 肤色歧视

禁止在招聘时以肤色取人。

(5) 出身歧视

农民工受到的制度性歧视，禁止在招聘时设置“户籍门槛”的现象，禁止出生歧视。

(6) 信仰歧视

禁止对招聘人员的信仰进行限制。

(7) 语言歧视

禁止对招聘人员的地域造成的语言障碍进行限制。

(8) 健康歧视

我国的乙肝病毒携带者在就业和职业中所遭遇的歧视不容忽视，他们的就业平等权理应受到法律的保护。《中华人民共和国劳动法》规定：“劳动者享有平等的就业机会”。禁止对患有疾病人员的就业歧视。

(9) 年龄歧视

禁止对招聘人员的年龄要求进行严格的限制。

(10) 政治派别歧视

禁止对政治派别者的就业歧视。

(11) 婚姻状况歧视

禁止对求职者婚姻状况的歧视。

(12) 社团成员歧视

禁止对求职者社团成员的歧视。

(13) 怀孕歧视

不得要求女工在入职前后做怀孕测试，女工在怀孕后不应受到歧视、解雇和终止劳动合同，应该视身体状况决定是否需要调整工作岗位。

(14) 在招聘过程中不得询问女性职工婚育情况。

3. 禁止歧视的法律法规

(1) 国际法

如《残疾人康复和就业公约》《消除一切形式歧视妇女行为公约》《就业和职业歧视公约》《男女同工同酬公约》等。

(2) 国家法律法规

如《宪法》《劳动法》《妇女权益保障法》《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》等。

(3) 企业规章制度

企业各种制度中有关于禁止歧视的政策。

4. 公司应严格遵守以上的法律法规中规定的要求，如一旦违反以上法律法规，应立即做出检讨并采取相应措施，以确保其符合法律法规的要求，同时在处理时应确保人员的利益得到应有的补偿，并采取措施确保不再发生类似事件。

5. 公司设立“意见箱”，员工可以将受到歧视的事件写成书面材料，投放到“意见箱”内，由人力资源部相关人员处理员工受到歧视事件，对每件事都深入调查，如果事情属实，要对歧视者进行相应的处理，并将处理结果告诉员工。

6. 在员工录用时，人力资源部应对新员工进行相关的培训。 9

五、自由结社管理和集体谈判

(一) 目的

加强社会责任，尊重员工的自由，保障员工的合法权益。

（二）程序

1. 员工可以依法参加工会和进行集体谈判，享有参与集体谈判的权利。
2. 如集体谈判受到法律限制时，员工可以通过职工代表或以书面形式与管理代理人进行沟通。
3. 公司尊重员工提出报告、建议及意见书，绝不进行打击报复及歧视。
4. 保证职工代表在任何工作环境中都能够接触到工人并让他们对谈判的内容能相互沟通。

LIBODE 宜宾锂宝