

惩戒性措施管理规定

1.目的:

为确保惩戒性措施制定及实施的合理性,充分做到公正、奖勤罚懒的原则,达到公司的各种规章制度符合国家法律法规及 ASI 要求,特制定本规定。

2.范围:

本规定所指的员工包含公司各职级的员工。

3.术语定义:

3.1 暴力: 包括身体暴力、精神暴力、性暴力和经济控制等侵害行为。具体如殴打、捆绑、恐吓、威胁、侮辱、诽谤、性骚扰、不当限制人身自由、经济控制等。

3.2 骚扰: 基于性别、种族、宗教、年龄、国籍、性取向、婚姻状况、经济状况等原因,对他人实施或威胁实施的不受欢迎的行为,包括但不限于言语骚扰、肢体接触、露骨的性暗示等。

4.职责:

各部门按制度规定公平、合理地实施。

5.管理要求:

5.1 公司规章制度对员工的奖惩进行明确合理的规定,使本公司各项事务和活动有法可依、有章可循。在条例中涉及到的惩戒性措施,旨在警示、教育和帮助违反劳动纪律的员工。

5.2 暴力和骚扰管理原则方针

5.2.1 零容忍原则: 对任何形式的暴力和骚扰行为采取零容忍态度,一经发现,立即处理。

5.2.2 公平原则: 在处理暴力和骚扰事件时,确保公正无私,不偏袒任何一方。

5.2.3 预防为主原则: 通过加强宣传教育、提供培训和建立监管机制等措施,预防暴力和骚扰行为的发生。

5.2.4 支持受害者原则: 为受害者提供必要的帮助、支持和保护,确保其权益得到保障。

5.3 惩戒性措施

5.3.1 不得残暴、不人道地对待工人,包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神胁迫或身体胁迫或口头辱骂,亦不得威胁要进行任何此类行为。

5.3.2 不得采取体罚、辱骂或其它侮辱人格的行为,如:殴打、罚站、罚跪、罚晒太阳(日光浴)、关狗笼、倒

挂金钩、“青蛙跳”、剃光头、搜身、关禁闭、挂牌游厂示众、性侵犯及其他支持体罚、精神或肉体胁迫、言语侮辱等。

5.3.3 制定和实施制度语言描述要清晰，让人容易理解，对待定项要进行针对性描述。

5.3.4 所有规章及管理制度必须对相关人员进行培训，确保其清楚明白，按文件要求执行。

5.4 警卫人员负责公司安全保卫工作，协助维持工厂正常生产秩序，保护员工财产安全和员工人身安全，不得打骂员工、强迫搜身或限制员工人身自由，有紧急事件应通知当地公安派出所，由公安派出所进行处理。

5.5 公司惩戒性措施包括口头警告、严重警告、记过、记大过和解除劳动合同。惩戒性措施应书面通知本人，如本人有不同意见时必须由没有利益冲突的人员查清事实，取得证据，经过讨论，征求员工代表的意见，允许本人申辩。

5.6 员工对惩戒措施决定不服的，可写明投诉人姓名、工号、所属部门、级别、投诉事项、投诉日期、被投诉人、被投诉人级别、被投诉人所属部门、事由详述、要求解决问题结果、要求反馈日期、人证和物证名称等，通过意见箱、递呈等方式向上级反映。

举报电话：0312-5806018；举报邮箱：stnm@stnm.com.cn

5.7 若投诉或申诉未能得到具体解决，员工可以考虑向劳动争议调节委员会投诉或申诉。