

童工拯救、未成年工及女职工保护政策

D-SUN-31. 4. 7/A3

一、目的

欣旺达拟制相关政策，确保意外发现有童工及未成年工存在时能保证其身心健康，确保童工和未成年工得到应有的特殊保护；对女职工的特殊时期给予特殊的保护。

二、适用范围

适用于欣旺达及其分子公司（以下称为本公司）所有童工、未成年工和女职工管理活动。

三、工作内容

3.1 童工拯救

本公司遵守劳动法规要求、禁止招聘未满 16 周岁的童工，人力资源中心在招工时需向应聘者解释不招聘童工的理由及对本公司员工进行宣传教育。禁止本公司任何人员向其他单位推荐童工或向本公司引荐童工。若意外发现误招童工，本公司应遵循以下拯救控制程序：

3.1.1 本公司需立即终止该员工的工作，向所在地的劳动管理部门备案并免费为员工进行体检，若发现童工生病，本公司将提供免费医疗服务直至其痊愈。

3.1.2 人力资源中心应确保及时联系童工家庭或监护人或其户籍所在地的劳动管理部门，调查确认童工的真实年龄/身份及家庭背景等并记录在《童工登记表》。公司所在地协助将童工送回原居住地交给父母或其他监护人，本公司需承担其全部的交通和食宿费用，并协助其完成九年义务教育。

3.2 未成年工保护

3.2.1 为保护 16-18 周岁的未成年工身心健康，本公司应严格按照相关法律法规要求安排未成年工工作。

3.2.2 未成年工在录用之前安排其进行岗前体检，在聘用未成年工时人事专员需将其登记在《未成年工登记表》中，并向所在地的劳动管理部门备案。入厂后定期安排健康检查，年满 18 岁后需对前一次体检时间已超过半年者再进行一次健康检查。

3.2.3 部门不得安排未成年工进行加班、上夜班、如搬运类等重体力劳动，禁止安排从事有毒、有害或有危险性的作业活动及法律/法规禁止的作业项目。

3.3 女职工保护

3.3.1 应确保女职工享有结婚、生育等合法权益，不得因性别原因歧视或限制女职工薪酬调整、职务晋升等。

3.3.2 女职工月经期间，确保其不从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。月经期间从事连续4个月小时及以上立位作业的女职工经本人申请，应当为其安排适当的工间休息。

3.3.3 女职工需要在劳动时间内进行婚前检查的，应当给予便利。

3.3.4 女职工怀孕期间保护措施

- 应确保其在怀孕期间不从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。
- 应当根据医疗机构的证明，为不能适应原劳动岗位的女职员减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位。
- 女职工经医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息时间按照病假处理。
- 怀孕7个月及以上的女职工，需每天安排1小时工间休息，不延长工作时间或者要求从事夜班劳动，对从事立位作业的女职员，应在其工作场所设休息座位。
- 女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的，所需时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

3.3.5 女职工产期、哺乳期期间的保护措施

- 应遵守相关法律法规，确保女职工享有国家规定的相关福利。
- 女职工产假期满，经本人申请、用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿1周岁。女职工在哺乳期内，应确保其不从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动。
- 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

3.3.6 人力资源中心需建立《__年__月孕妇管理登记表》，各部门应确保对女职工进行保护。

3.3.7 其他未尽事项可参照当地最新法律法规及公司规章制度执行,欣旺达集团及其所有分子公司应参考本政策对本公司员工进行宣导,具体实施细则请依照《童工拯救、未成年工及女职工保护规定》,可依据实际情况进行修订。

SUNWODA 欣旺达