

包头铝业有限公司

文件名称：反歧视、骚扰、虐待管理程序

文件编号：ASI-9.2-02

生效日期：2024-12-16

版本：A/1

页码：1 / 3

一、目的

为维护员工的尊严，保护员工的合法权利，为员工营造一个公平、安全、舒适的工作环境。

二、适用范围

适用于本公司所有员工。

三、术语和定义

- 3.1 歧视**：公司不提供公平合理的工作机会，在决定聘用、报酬、培训机会、升职、降职或退休等劳动事务时不是根据员工个人的工作能力和工作需要作出决定，而是根据员工年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治面貌、种族、宗教、性取向、性别认同、工会成员身份或任何其他受国家或地方法律法规保护的身份等方面的因素作出决定。
- 3.2 骚扰**：员工在工作过程中与上级、同级、下级或顾客、供应商等第三方之间发生的单次或者重复非自愿行为，包括性要求、性评论、性挑逗的语言及行为、展示色情物品、搜身或搜查员工的个人物品等包括但不限于语言骚扰、心里骚扰、行为骚扰。
- 3.3 虐待**：指对员工进行以伤害、威胁（包括投掷物体）为意图的任何身体接触以及造成身体不适的惩罚措施，长期喊叫或使用侮辱性活攻击性的语言。

四、职责

- 4.1 党群工作部**：调查有关歧视、骚扰、虐待方面的投诉并及时采取纠正行动，定期组织开展反歧视、骚扰、虐待政策的政策宣传。开展新员工培训，并监督各部门每年开展反歧视、骚扰、虐待学习。
- 4.2 各部门**：宣导反歧视、骚扰、虐待政策，执行反歧视、骚扰、虐待管理规定的作业内容。
- 4.3 公司工会**：监督各部门反歧视、骚扰、虐待政策执行，监督申诉的处理。

五、程序内容

5.1 反歧视政策

- 5.1.1** 公司提供公平、公正、合理的工作机，禁止在进行招聘和其他雇佣行为如工作申请、升职、奖励、培训、工作分配、工资、福利、处罚和解除雇佣关系时，因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治面貌、工会成员身份、国籍、婚姻状况或性别认同而歧视任何员工，包括给予报酬歧视，法律禁止的情况除外。
- 5.1.2** 公司不干涉员工遵奉信仰和风俗的权利。
- 5.1.3** 公司管理人员和保安不可对员工带有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的侮辱行为，包括姿势、语言和身体接触。不得采用或支持体罚、搜身、暴力威胁

包头铝业有限公司

文件名称：反歧视、骚扰、虐待管理程序

文件编号：ASI-9.2-02

生效日期：2024-12-16

版本：A/1

页码：2 / 3

或其它形式的身体虐待、性虐待、精神虐待或口头虐待。

5.1.4 公司在员工招聘时主要根据个人的工作能力、经验和工作需要作出聘用决定。

5.1.5 除不适合妇女的工种或岗位外，不可拒绝录用或提高妇女的录用标准，公司禁止强制妊娠检查作为雇用或继续雇用的条件。

5.1.6 不得进行年龄歧视，已年满 16 周岁或没达到退休年龄者，只要符合录用标准，均可录用。

5.1.7 除国家规定的疾病不能上岗外，公司对残疾人员经过体检、考试合格后均可录用。

5.1.8 工资报酬：实行男女平等，同工同酬。

5.1.9 升职：所有在职员工，不分性别、年龄、民族、宗教信仰、工会会员等，只要表现突出者，经过考核合格，可以晋升在更高的职位上工作。

5.1.10 解除劳动关系：当劳动合同期满或者法规规定的解除或终止劳动合同条件出现时，公司依照法律法规解除劳动合同，不得因是员工代表、政治归属或年龄等原因解除在职员工。

5.1.11 宗教信仰：公司员工宗教信仰自由，公司不强制也不歧视员工信仰宗教或不信仰宗教，保护正常的宗教活动。

5.1.12 食物、水、上厕所、医疗护理、就诊或者是其它基本必需品获取既不能作为一种报酬，也不能作为一种处罚。

5.1.13 公司管理者不能不合理地限制员工的活动自由，包括中间休息、打水、上厕所或看病等。

5.2 禁止骚扰

5.2.1 禁止带有性含义的接近、其它具有性意味的动作及言语表现。

5.2.2 直接或间接地表示以这些性服从作为雇佣条件。

5.2.3 造成令人恐惧的、不友善的、羞辱性的以及令人生厌的工作环境。

5.2.4 要求提供性方面的欢娱以换取或承诺的工作待遇、提高报酬、职务晋升等。

5.2.5 禁止威胁性的性动作或行为：

5.2.6 使用性语言、性笑话、书面或口头提及性行为。

5.2.7 对他人的身体进行带有性意味的评论，或评论他人的性活动、缺陷、能力。

5.2.8 展示带有性意味的物品、图书或者卡通书。

5.2.9 令人不愉快的注视，带有性意味的擦过他人的身体，做性姿势、含有猥亵意味的评论。

5.2.10 询问某人的性经历或者谈论某人的性生活。

5.3 禁止虐待

包头铝业有限公司

文件名称：反歧视、骚扰、虐待管理程序

文件编号：ASI-9.2-02

生效日期：2024-12-16

版本：A/1

页码：3 / 3

- 5.3.1 禁止使用或威胁使用体罚，如：打耳光、推人或其他形式的恶意身体接触，罚站、将跑步或打扫卫生作为纪律惩罚措施。
- 5.3.2 禁止对员工尖声斥责、威胁或使用贬低性词语，如对员工大声叫喊、吼叫，用粗鲁的字眼，使用威胁或低级的语言，以侮辱性的绰号叫喊员工。
- 5.3.3 禁止利用言语或行动试图降低员工自尊。
- 5.3.4 不得将获取食物、水、医疗服务、健康诊疗、其他必需品、如厕等作为奖励或者维持劳动纪律的手段。
- 5.3.5 禁止在非工作时间无理地限制员工行动。

5.4 投诉渠道和投诉处理

- 5.4.1 员工在本公司如受到或目睹歧视、骚扰应立即向员工代表、管理代表、行政部或认为合适的其他管理人员报告发生的事件，对来自与本公司有业务往来的其他人员的骚扰也应报告，以采取措施，在接受口头报告的同时，本公司鼓励员工以书面形式报告歧视事件，以便于调查取证，员工也可将投诉报告投到《员工意见箱》里。
- 5.4.2 公司采取切实谨慎和保密的方式迅速调查所有的歧视、骚扰事件，调查通常包括有员工面谈及其人员的陈述等。调查的目的是确定是否有歧视、骚扰事件的发生，应采取何种措施。公司参与处理投诉的人员可以了解投诉人的陈述，并在保密的前提下处理此事。
- 5.4.3 公司确实发生了歧视、骚扰事件，则会对肇事者采取公司认为适当的惩罚措施，这些措施包括有规劝、警告、调职、停职、解聘等，如实报告的员工和对事件调查给予配合的员工不会遭到报复，调查结束后，公司会告知投诉人的处理结果。
- 5.4.4 对于投诉人员，公司采取必要的保密措施。