

防止歧视及骚扰作业程序

1.目的

此程序说明本公司在聘雇、工作分配、工资、福利、训练机会、升职、惩罚、解雇或退休等事务上，不会因人种、年龄、性别、性取向、种族、残疾、宗教、政治面貌、工会会员身份、军籍、国籍、婚姻状况、怀孕、医疗状况、社会阶层、身体特征等因素而出现歧视及员工受到任何骚扰/不人道待遇时所处理的程序。

2.适用范围

本程序适用于本公司防止歧视及不人道待遇/骚扰管理。

3.定义

3.1 歧视：个人因实际为或被视为特定团体成员或特定类别成员而受到的不公正、偏颇和/或无根据的差别对待。

3.2 骚扰：经理/主管和工人之间(纵向关系)、工人和工人之间(横向关系)、经理与合同工人或外包工人之间、工人与服务供应商、客户或其他第三方之间发生的单次或重复非情愿行为。

3.3 心理骚扰：羞辱或恐吓性言语或非言语行为，包括扔物体。

3.4 性骚扰：

3.4.1 难以接受的性冒犯、性服务要求以及所有其他性相关的言语或身体行为，条件是：

(a) 明示或暗示顺从此类行为是个人受雇的条款或条件；

(b) 雇佣决策是基于个人顺从或拒绝此类行为；

(c) 该行为旨在通过营造一个胁迫、敌对或性侵犯环境不合理地达到干扰个人工作绩效的目的或影响。

3.4.2 冒犯性评论、玩笑、讥讽和其他性相关的言论。

3.4.3 展示色情材料或色情照片。

3.4.4 下列情况不得解释为性骚扰：

(a) 经双方同意的互动；

(b) 社会和人文可接受且适当的偶尔性恭维，让个人不适的情况除外。

3.5 言语骚扰：长期暗示性威胁或直接威胁。

3.6 身体虐待：包含以伤害或威胁（包括扔物体）为意图的任何身体接触以及造成身体不适的惩罚措施。

3.7 渐进性惩处：通过从口头警告到书面警告、停职，最后到终止雇佣关系，不断升级纪律处分来维持纪律的制度。

3.8 口头虐待：长期喊叫和/或使用侮辱或攻击性语言。

3.9 工人：无论民族或国籍，直接由本公司雇用或通过第三方雇用，在本公司的工厂内工作的任何人。

3.10 危害：有可能造成伤害或死亡的情况或条件。

3.11 医疗状况：工人以往或目前的身体患病状况。

3.12 体检：一项医疗程序，用于检测、诊断或评估疾病、疾病过程、疾病易感性和/或确定治疗过程。

3.13 出于工作场所安全审慎考虑：保护工人健康、安全、履行其工作职责的能力或保护工厂内其他工人的必须考虑事项。

3.14 健康专业人士：（工厂内、外）拥有执照或持证的个人，其具有审查和评估工厂的作业环境与工人承担的任何相关风险所必需的知识、培训和经验。

3.15 必要的体检：法律规定的健康专业人士出于工作场所安全审慎考虑以书面方式确定须进行的医疗检查。

3.16 工作场所：任一下列行为发生的物理场地：

3.16.1 工人开展工作或因业务经常出入；

3.16.2 因雇佣责任或雇佣关系而开展雇佣相关业务；

3.16.3 工作相关的社会职能、会议和培训、正式出差和午餐、晚餐或为客户/合作伙伴而组织的宣传活动、致电以及通过电子媒体传达信息。

4. 职责

4.1 工会代表&员工代表：负责与劳动者进行沟通，了解是否有歧视问题存在。

4.2 公司代表：负责制定《防止歧视及骚扰作业程序》，并确保本公司达到

此条文的规定。

4.3 人力资源课：对厂内受到歧视、骚扰的雇员采取必须的支援行动。

4.4 各单位：负责按照公司防止歧视/骚扰/不人道待遇的政策和程序执行。

5.作业流程

无。

6.作业内容

6.1 防止歧视：公司对所有员工公平公正，不会因人种、年龄、性别、性取向、种族、残疾、宗教、政治面貌、工会会员身份、军籍、国籍、婚姻状况、怀孕、医疗状况、社会阶层、身体特征（身高、体重、视力、出生地）等因素在聘雇、工作分配、工资、福利、训练机会、升职、惩罚、解雇或退休等有任何歧视行为。

6.1.1 男女同工同酬，凡由于生产或工作需要符合招工条件的妇女，享有男女平等的就业权利；在录用员工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不能以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

6.1.2 女员工在怀孕和产后雇佣保护、福利与薪酬按照相关的所有适用法律法规实施。不得因怀孕而拒绝雇用求职者申请从事无危害的工作或终止雇佣关系。不得禁止女性工人怀孕或威胁女性工人将承受不利的就业后果，包括解雇、失去工龄或扣工资，从而达到阻止其怀孕的目的。应采取合理措施确保怀孕妇女及未出生子女的健康与安全，包括调整该工人至无危害的岗位。

6.1.3 公司不得将验孕或体检作为雇佣的条件或继续受雇的必要条件，包括但不限于乙肝或艾滋病检测。

只有满足下列条件，才允许进行聘用前或离职验孕或体检：

(1) 适用法律要求验孕，或健康专业人士（书面）确定体检是在特定环境中工作前所必须执行的一项安全措施。

(2) 工人以书面形式一致同意进行检测。

(3) 应（书面）确定工人必须验孕或体检的工作。拒绝进行必要的体检或验孕的工人将不具有在这些岗位工作的资格。

(4) 提供书面证据表明，要求工人进行的任何体检是出于法律规定，或由健康专业人士出于工作场所安全审慎考虑适当决定。

(5) 确定被视为对怀孕工人或患病工人有危险的岗位。这些信息至少应传达给招聘、分配岗位的负责人，并于工人在该岗位就职前传达给工人。

6.1.4 所有怀孕和医疗记录应按照适用法律法规予以保密。

6.1.5 由于生产经营工作的变更，需经济性裁员时，按《劳动法》和劳动部《企业经济性裁减人员规定》的程序进行。向员工提供经营状况资料→提出裁减方案→征求员工意见→听取劳动部门意见→对被裁减人员支付经济补偿金。

6.1.6 所有员工在雇用条件方面（包括工资和福利）是平等的，并符合当地的最低工资水准。

6.2 防止骚扰及不人道待遇：

6.2.1 本公司必须确保所有工人都受到尊重并享有尊严。任何形式的骚扰都不容许出现在工作场所，包括但不限于身体骚扰、心理骚扰、性骚扰、言语骚扰或虐待。

6.2.2 必须遵循惩罚、暴力、骚扰和虐待相关的所有国家法律和规定。

6.2.3 不得将罚款或惩罚作为维持劳动纪律的手段，包括因为业绩不佳或违反公司规则、条例或政策。

6.2.4 获取食物、水、医疗服务、健康诊疗、其他基本必需品和上厕所等基本需求，不得作为奖励或维持劳工纪律的手段。

6.2.5 不得对工作场所内的行为或进出公司提供的设施强加不合理的限制。

6.2.6 工作场所纪律惩处：

(1) 必须拥有书面的纪律惩处政策和程序并执行，其中应包含渐进性惩处制度。

(2) 惩处制度必须公正实施，无歧视，并包含由客观方（资格高于实施纪律惩处的经理）进行管理审核。

(3) 必须保存所有已采取的惩处措施的书面记录。

(4) 必须将纪律惩处的政策程序和执行明确传达给所有工人。

(5) 工人必须签署对其实施所有惩处措施的书面记录。

(6) 惩罚措施记录必须保存在工人的人事档案中。

(7) 必须拥有用于惩罚参与任何身体虐待、性骚扰或性虐待、心理骚扰、言语骚扰或口头虐待的主管、经理或工人的制度，惩罚措施包括强制劝告、警告、降职、终止雇佣合同或以上任何惩罚组合，不论该行为是否出于维持劳动纪律。

6.2.7 安全措施和保安人员：

(1) 所有安全措施必须适合且不侵犯性别。

(2) 出于防止盗窃的目的搜查包袋和其他个人物品可以接受，前提是搜查针对全体员工，不考虑职位和其他因素。

(3) 保安人员应接受防止骚扰和虐待及其岗位职责方面的培训。所有培训都应记录归档。

(4) 必须遵照适当的程序才能进行搜身。任何搜身行为必须以公开或人文接受的方式进行，且搜身的保安人员和被搜人员必须属于同一性别。

6.3 申诉/举报：

6.3.1 如果员工觉得公司有任何歧视、骚扰、不人道待遇的情况存在时，鼓励员工举报和申诉任何歧视、骚扰、不人道待遇的行为，具体申诉流程详见《员工投诉作业程序》。

6.3.2 须对投诉的员工采取保密及保护措施，任何工人不会因申诉或举报歧视/骚扰/不人道待遇行为而受到惩罚或报复。

6.4 培训：人力资源课通过在员工入职培训、年度培训、员工手册、宣传栏等方式向所有主管、经理和工人有效传达反歧视政策。该传达内容应包含有危害工作、无危害条件的工作场所设施和自愿体检相关信息。

7. 参考文件

7.1 劳动法

7.2 第 111 号：消除就业和职业歧视公约

7.3 纠正预防措施控制程序

7.4 员工投诉作业程序



8.相关记录

8.1 纠正和预防措施处理记录

8.2 书面申诉记录

8.3 培训教材

8.4 员工手册