

泛华集团

反歧视、反骚扰管理规定

人力资源中心

2023年12月

目 录

第一章 总则.....	1
第二章 反歧视、反骚扰.....	1
第三章 举报程序.....	3
第四章 调查及罚则.....	3
第五章 附则.....	4

第一章 总则

1.1 目的

为营造健康、公平、安全和谐的工作氛围，预防员工之间的歧视与性骚扰行为，确保每位员工在录用、薪酬、培训、晋升、解雇等方面受到公平的对待，保障员工的人身尊严和合法权益，制定本管理规定。

1.2 适用范围

本规定适用于集团总部及直属各二级板块、省级平台公司的全体员工，包括管理人员、员工、实习生等。

第二章 反歧视、反骚扰

2.1 反歧视

2.1.1 歧视的定义

歧视指那些具有相同能力、教育、培训和经历并最终表现出相同的劳动生产率的劳动者，由于一些非经济的个人特征引起的在就业、职业选择、晋升、工资水平、接受培训等方面受到的不公正待遇。

非经济个人特征，主要指种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、身体素质和原有国籍等。

2.1.2 禁止歧视行为

包括但不限于以下行为：

- 1、招聘时依据员工的能力素质高低决定是否录用，而不因种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、身体素质和原有国籍等因素而区别对待；
- 2、能力素质水平相当、从事相同工作的员工的起薪是相同的；
- 3、支付给员工的工资、奖金及提供给员工的培训等根据工作表现决定，不因非经济个人特征而区别对待；
- 4、所有的聘用（晋升）决定必须取决于完成工作所需的能力素质；
- 5、女员工在怀孕后不应受到歧视、解雇，应该视身体状况决定是否需要调整岗位；
- 6、犯过错的员工在已得到相应处分后并已改正行为的不应在当前的工作中受到歧视；
- 7、解雇员工也必须有章可循，避免歧视；

8、禁止针对员工种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、身体素质和原有国籍等具有偏见的语言、模仿和玩笑，或不友善、具有威胁性、恐吓性的举止；

9、禁止在工作场所内，放置或传发针对个人或者群体的基于种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、身体素质和原有国籍等具有诋毁性或不友善的文字、图片、材料等。

2.2 反性骚扰

2.2.1 性骚扰的定义

性骚扰指以带性暗示的言语、图文、肢体动作针对被骚扰对象，强迫受害者配合，使对方感到不悦。具体指行为人出于发泄性欲求的动机或恶作剧的动机或骚扰人、侮辱人的动机，通过语言的、形体的、环境布置的方式或其他方式，对他人进行不受欢迎的性挑逗或性刺激，给被骚扰者带来烦恼和精神压抑，甚至造成精神损害，但尚不构成强制猥亵和强奸，行为人的这种行为即谓之对该被骚扰者的性骚扰。

性骚扰按照行为方式分为以下三种类型：

1、言语性骚扰

言语性骚扰是指当面讲让受害者感到尴尬或不舒服的关于性的言论，如当面或当众讲黄色笑话，传送黄色图片影像或者用污秽的言语对受害者评头论足。

2、行为性骚扰

行为性骚扰一般指做出令受害者感到不适的低俗下流的动作，对受害者动手动脚，触摸受害者的身体敏感部位等。

3、环境性骚扰

环境性骚扰指的是通过布置环境给受害者以不适和被侵犯的方式，比如摆放性刺激图片、淫秽书刊物品，播放淫秽音像制品等。

2.2.2 禁止性骚扰行为

包括但不限于以下行为：

- 1、禁止询问个人的性隐私、性生活；
- 2、禁止使用性语言、性笑话、书面或口头提及性行为；
- 3、禁止对他人的衣着、外表和身材进行带有性意味的评论，或评论他人的性活动、缺陷、能力；
- 4、禁止带有性意味的接触或抚摸他人身体、故意擦撞、强行搭肩膀或手臂、故意紧贴他人等；
- 5、禁止身体或手做出有性暗示的动作、用暧昧的眼光打量他人等；
- 6、禁止直接或间接地表示以性服从作为雇佣条件；

- 7、禁止要求提供性服务以换取利益，甚至以威胁的手段，强迫进行性行为；
- 8、禁止展示与带有性意味的物品，如色情书刊、海报、音像制品等；
- 9、禁止制造令人恐惧的、不友善的、羞辱性的以及令人生厌的工作环境。

第三章 举报程序

3.1 公司对任何形式的歧视、性骚扰行为都持零容忍态度，将对歧视、性骚扰行为进行严肃处理。

3.2 如果员工在工作中遭受到歧视、性骚扰或目睹他人遭受到歧视、性骚扰，应当立即向直接上级、公司人事行政部门或指定的举报渠道进行举报。

3.3 当员工受到歧视或性骚扰时，应采取以下措施：（1）要求行为实施人停止相关行为；（2）向人事行政部门负责人或风控审计部门负责人进行举报。

3.4 举报人应于歧视或性骚扰行为发生之日起30日内以书面或电子方式向有关部门负责人提供以下控告信息：（1）举报人姓名；（2）被举报人姓名；（3）被举报人行为发生的时间、地点和行为内容；（4）其他相关证据。

公司举报邮箱：er@fanhuaholdings.com。

3.5 公司将收到的举报进行调查，并在合理时间内做出处理决定。

3.6 如公司对经调查属实的歧视与性骚扰行为触犯到国家法律法规，将第一时间向公安机关报告。

3.7 公司将保护举报人的隐私和合法权益，所有举报都将被严格保密，举报人不会受到任何不公正待遇。

第四章 调查及罚则

4.1 公司人事行政部门牵头开展调查工作，也可以委托外部律师事务所、妇联、公安等组织进行调查。

4.2 为了确保调查的独立性，调查范围以尽可能不导致事件泄密为原则，所有接受调查的人都有义务签署保密承诺。

4.3 调查期间，公司有权停止被举报人的岗位并安排在家休假，如员工有剩余带薪假期，优先使用带薪假期，如无带薪假期剩余，则按事假处理。

4.4 公司对经调查属实存在歧视或性骚扰行为的员工，将采取相应的处置措施，包括但不限于

警告、调岗、降职降薪、解除劳动合同等。同时公司有权采取措施避免对受害者的二次伤害，可将行为实施人调整至难以与受害者接触的工作岗位。针对调岗、降职降薪处罚，员工应当服从相关调整，拒绝服从的将按违纪处理，视为严重违反公司制度，公司有权与其解除劳动关系。

第五章 附则

- 5.1 本规定由集团人力资源中心负责修订与解释。
- 5.2 对于本规定未能覆盖的情况，集团将根据实际情况进行处理。
- 5.3 本规定的修改和补充由集团人力资源中心负责，并在集团内进行广泛宣导。
- 5.4 本规定自下发之日起实施。原有的相关规定如有与本规定相悖者以本规定为准。