

暴力和骚扰管理规定

第一条 目的：保护员工免受暴力和骚扰的侵害，维护组织的和谐稳定，提高工作效率和员工满意度。

第二条 适用范围：适用于企业内所有干部、员工及访客等。

第三条 定义与分类

一、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。

二、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。

第四条 基本原则：

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

第五条 具体措施：

一、宣传教育：定期开展反暴力和骚扰的宣传教育活动，提高员工的法律意识和防范能力。将反暴力和骚扰的内容纳入新员工入职培训中，明确禁止此类行为并告知举报渠道。

二、培训：组织员工进行反暴力和骚扰的培训，包括识别、预防和应对暴力和骚扰行为的方法。加强管理人员在反暴力和骚扰方面的培训，提高其处理此类事件的能力和效率。

三、举报机制： 建立畅通的举报渠道，鼓励员工通过书面、口头或电子邮件等方式举报暴力和骚扰行为。对举报人进行保密，并保护其合法权益，禁止任何形式的报复行为。

举报电话：0312-7681161 ； 举报邮箱：spguanli@longdalvye.com

四、调查与处理： 接到举报后，立即成立调查小组进行调查，确保调查过程的公正、客观和保密。 根据调查结果，依法依规对涉嫌暴力和骚扰的当事人进行处理，包括口头警告、书面警告、停职、辞退等，情节严重者将移交司法机关处理。

五、支持与帮助： 为受害者提供必要的帮助和支持，如心理咨询、调整工作岗位等，确保其能够恢复正常工作和生活。 鼓励受害者寻求相关法律帮助和身心健康服务，并提供必要的引导和帮助。

六、监督与评估： 建立定期检查和评估机制，对制度执行情况进行监督和评估，及时发现问题并进行改进。 鼓励员工参与制度的监督和评估工作，提出改进意见和建议

第六条 修订与完善：

组织将根据实际情况和法律法规的变化，不断修订和完善本制度。 通过以上措施的实施，可以有效预防和打击组织内部的暴力和骚扰行为，维护员工的合法权益和组织的和谐稳定。

隆达铝业（顺平）有限公司

二零二四年一月一日