KFB

金 发 科 技 股 份 有 限 公 司 标 准

KFB204B.10.07.A2-2016

代替 KFB109.10.07/A1－2015

反歧视防骚扰管理规定

2016-8-10 发布　　2016-8-13 实施

金发科技股份有限公司标准化办公室 发布

前　　言

本标准由反对歧视管理的职责与权限、管理细则等构成，是公司对反对歧视进行管理的基本依据。

本标准修订时结合了KFB204B.01《人力资源管理总则》中的有关要求，以便企业在开展各项管理活动时能更好的与这些管理标准相结合。

本标准由金发科技股份有限公司人力资源部提出。

本标准由金发科技股份有限公司人力资源部归口。

本标准由金发科技股份有限公司人力资源部起草。

反歧视防骚扰管理规定

1 范围

本标准规定了金发科技股份有限公司关于反对歧视管理的相关要求。

本细则适用于金发科技股份有限公司及其下属子公司。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡是注日期的引用文件，其随后所有的修改单（不包括勘误的内容）或修订版均不适用于本标准，然而，鼓励根据本标准达成协议的各方研究是否可使用这些文件的最新版本。凡是不注日期的引用文件，其最新版本适用于本标准。

中华人民共和国劳动合同法　　全国人民代表大会常务委员会　2008年1月1日

女职工劳动保护规定　　国务院　1988 年 9 月 1 日正式实施

企业经济性裁减人员规定　　劳动部　1995 年 1 月 1 日

中华人民共和国妇女权益保障法　2005 年 8 月 28 日

3 职责与权限

3.1 人力资源部

保证在聘用、培训、薪酬支付、晋级、解聘或退休过程中，所有员工都受到平等的对待；监督各部门，防止并禁止歧视行为的发生。

3.2 各部门

贯彻执行公司反对歧视的相关管理规定，保证部门所有员工不受到任何形式的歧视。

3.3 员工

在受到歧视或不平等对待时，有申诉的权利。

4 管理细则

4.1 不论在招聘工作或生产劳动过程中，所有部门的管理人员对所有员工必须一视同仁，不得有针对性歧视行为发生。对特殊劳动者(如未成年工、女工、残疾人等)保护原则产生的差别对待，以及对不同职位员工关于文化程度、技术能力、身体状况等要求不视为歧视。

4.2 男女同工同酬，凡由于生产或工作需要并符合录用条件的妇女，享有与男性平等的就业权利， 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。

a) 严格贯彻执行《中华人民共和国妇女权益保障法》；

b) 当公司运营出现问题需经济性裁员时，按《劳动法》第二十七条和劳动部《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。

4.3 公司在聘用、培训、薪酬支付、晋级、解聘或退休等事务上，不可从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、民族、宗教、残疾、性别、性取向、年龄、具体能力、工会会员资格或政治关系等的歧视行为。

4.4 在劳动行政管理部门对公司进行监督检查时，应积极支持配合其完成监督检查工作。

4.5 公司不允许管理人员在任何情况下侵犯员工的基本人权和尊严，不允许强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的性侵犯行为（比如：性骚扰等）发生，包括姿势、语言和实际的接触。

4.6 员工可以以书面或口头形式向公司投诉其遭受的歧视，投诉情况将由公司管理层代表委派人员调查并在 15 天内对有关员工做出答复。

4.7　公司绝不干涉所有员工遵奉涉及种族、社会阶层、国籍、民族、宗教、残疾、工会会员资格、党派的信条规范或要求等的权利，同时保证员工绝不会因此受到歧视。

4.8　招聘过程中禁止强制性验孕、乙肝检测等行为。

4.9　由人力资源部或工会代表不定期对公司在用工歧视各方面的情况进行监督与检讨，并持续予以监督与督促改进，并将监督情况向公司相关管理人员进行汇报。

4.10　纠正预防措施：1、对受害员工进行沟通、安抚。2、凡有歧视、骚扰行为的管理人员、员工（包括公司保安人员），一经查实，情节较轻者，对其本人进行教育，让其认识自身错误。对于情节严重者，将依法对其追究刑事责任。

4.11 内部申诉渠道：意见箱、内部邮箱、公司OA系统、E-HR系统“心声反馈”等。