

反暴力和反骚扰方针

零容忍方针、明确禁止行为定义、保密报告与申诉机制、定期培训与意识提升、支持与保护措施

1、零容忍方针

本组织对工作场所暴力、骚扰和歧视行为采取零容忍政策。

任何形式的工作场所暴力、骚扰和歧视都是不可接受的，包括但不限于：

身体暴力、威胁或恐吓行为

言语骚扰、辱骂或贬低性言论

基于性别、种族、年龄、宗教、性取向、残疾等的歧视

不受欢迎的性关注、性暗示或性要求

网络骚扰、恶意散布谣言或诽谤

违反此方针的行为将面临纪律处分，包括可能解除劳动关系，严重者将移交司法机关处理。

2、明确禁止行为定义

明确界定工作场所暴力、骚扰和歧视的具体行为表现。

为确保方针的有效执行，本组织明确禁止以下行为：

暴力行为：任何身体攻击、破坏财物、威胁使用暴力等行为

骚扰行为：持续的冒犯性言行，造成敌对、侮辱或 intimidation 的工作环境

性骚扰：不受欢迎的性暗示、性要求，具有性性质的言语或身体行为

歧视行为：基于受保护特征的不公平对待，影响雇佣决策或工作条件

报复行为：对投诉或参与调查的人员进行报复

这些定义将定期更新，并通过培训确保所有员工理解。

3、保密报告与申诉机制

建立保密、安全、无障碍的报告和申诉渠道。

为确保员工能够安全报告事件，本组织建立以下机制：

设立多条报告渠道（直属上级、人力资源部门、匿名举报热线等）

指定经过专门培训的协调员处理投诉

确保报告过程的保密性，保护举报人免受报复

建立明确的调查流程和时间表

为受影响员工提供临时保护措施

所有投诉将在 10 个工作日内得到初步回应，调查过程确保公平、公正。

4、定期培训与意识提升

对所有员工和管理层进行定期培训，提升预防和应对能力。

为创建尊重文化并预防不当行为，本组织承诺：

为新员工提供入职反骚扰培训

每年为全体员工提供培训，更新政策和法律要求

为管理层提供额外培训，学习如何识别、回应和预防不当行为

通过内部通讯、海报和工作坊等方式持续宣传尊重文化

培训参与情况将纳入员工和管理层的绩效考核指标。

5、支持与保护措施

为受影响员工提供全面支持与保护，防止二次伤害。

本组织承诺为受到工作场所暴力或骚扰影响的员工提供：

必要的休假或工作调整安排

法律咨询支持

保护受害者免受报复的措施

对施害者的适当纪律处分和纠正措施

组织将定期审查支持措施的有效性，并根据需要进行改进。同时确保调查结果透明，在保护隐私的前提下通报处理结果，以儆效尤。

广亚铝业有限公司

2026 年 1 月 27 日