

山西瑞格金属新材料有限公司		文件编号	RG/GSJ-17-2024
程序文件	禁止歧视管理程序	修改状态	0
		版本号	A
		页次	第 1 页 共 3 页

一、目的

建立并维护禁止歧视的政策，保证公司所有员工不受任何歧视，确保公司持续经营符合当地法规和客户社会责任标准的要求。

二、适用范围

适用于本公司禁止歧视的所有活动。

三、职责

3.1 综合办负责制定公司规章制度，体现禁止歧视行为的政策，人力资源部定期调查各部门禁止歧视的执行情况，必要时进行纠正和补救行动。

3.2 各部门认真执行公司禁止歧视的政策和程序。

四、程序

4.1 人力资源部负责制定《员工手册》，各部门根据规章制度制定适合于本部门的规章制度，并保证所有的制度和守则不含有任何形式的歧视性规定，包括有关招聘、工资、福利、培训、升职、解雇的政策时，坚持公平、平等的原则，不因员工的人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表达、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、掩盖的老兵身份、政党或婚姻状况等歧视员工。

4.2 在公司日常运作活动中，绝对禁止任何制度执行人对员工采取任何形式的歧视行为，应提供公平合理的工作机会和工作环境，在处理聘用、报酬、培训机会、升职或解雇等事务时完全根据个人的工作能力、绩效和工作需要作出决定，要分清管理需要和歧视的关系。

4.2.1 人力资源部明确招工政策和程序，本公司的招工原则是面向社会、公开招聘、全面考核、择优录用，与员工签订劳动合同，明确雇用关系，保证招工过程不发生任何形式的歧视行为。禁止强迫员工或准员工接受带有歧视性的医学检查或体检。

4.2.2 人力资源部明确工资报酬的规定，保证同工同酬、男女平等、多劳多得、奖勤罚懒，不允许歧视性事件和行为。

4.2.3 公司明确规定，不得限制员工的宗教信仰的自由权利和行使地方风俗

山西瑞格金属新材料有限公司		文件编号	RG/GSJ-17-2024
程序文件	禁止歧视管理程序	修改状态	0
		版本号	A
		页次	第 2 页 共 3 页

习惯的权利(指不违反中华人民共和国法律法规标准及其它要求的宗教信仰和习俗)。应向工人提供合理的宗教活动场所。当公司有相当数量的信奉某一宗教的工人要求提供场所履行宗教义务的时候,公司应召集员工代表和生产管理人员进行沟通,根据其要求调整生产安排,并提供空间,确保不影响其他产线工人,并同时能满足其宗教需求。

4.2.4 公司明确规定禁止任何形式的歧视女工行为,特别是怀孕女工的行为。

4.3 公司绝对禁止任何形式的性胁迫、威胁、凌辱或剥削性质的行为,包括语言、姿势和身体接触。

4.3.1 公司不采取不当惩戒性措施,不强迫劳动,不用任何违反法律的行为来维护公司秩序,不进行任何性质的剥削员工的行为,包括物质上和精神上的。

4.3.2 公司必须尊重员工的基本人权,各制度执行人不以任何形式采取对员工的凌辱行为,绝对禁止员工之间采取任何形式的凌辱和歧视事件,一旦有此类现象发生,总经办应派与事件相关的人员无利益冲突关系的人员进行公平合理的调整,必要时交劳动争议调节委员会处理。采取必要的纠正补救行动

4.3.3 公司绝对禁止任何形式的性胁迫、性侵犯及性骚扰,包括姿势、语言和身体接触等行为,此规定适合于公司范围内每一位在职人员或不在职人员,如不得在公司内采用监视、监听器探寻员工隐私等,员工在更衣室、卫生间等地带违反纪律的,除构成严重的刑事法律威胁外,执勤人员不得以任何理由在更衣室、卫生间进行拍照等行为,公司应对骚扰者进行严肃处理,必要时送当地治安机关追究其法律责任。

4.4 一旦发生歧视行为或者性骚扰,员工可直接向员工代表、管理者代表及经理投诉或申诉,一般采用员工提案投诉报告以意见箱、递呈的方式进行,如有特殊情况(如在紧急情况下以书面报告投诉无法追究侵犯者责任时),可直接向公司领导进行口头申诉,各相关人员及时受理。员工投诉具体按《员工意见、建议、申诉处理及反馈管理程序》执行。

4.5 公司设有劳动争议调节委员会,作为解决劳动争议的机构,如果员工通

山西瑞格金属新材料有限公司		文件编号	RG/GSJ-17-2024
程序文件	禁止歧视管理程序	修改状态	0
		版本号	A
		页次	第3页共3页

过《员工意见、建议、申诉处理及反馈管理程序》的渠道得不到合理的解决，可向劳动争议调节委员会投诉或申诉。

4.6 公司根据员工培训程序，按照培训计划向工人、主管和管理层进行入职和年度宣导。

五、相关文件

《禁止强迫劳动管理程序》

《招聘制度及审核规定》

《奖惩性措施管理程序》

《员工意见、建议、申诉处理及反馈管理程序》

六、相关记录

《员工提案申诉记录》