

# 仙鹤股份有限公司管理制度

---

## 反歧视与防骚扰管理办法

## 1 目的

为建立与国际标准接轨、尊重、平等、安全、包容的工作环境，保障全体员工（包括正式员工、实习生、外包人员等所有为公司提供服务的人员）的尊严与权利，杜绝一切形式的歧视与骚扰，并明确公司的政策、程序与责任，特制定本办法。

## 2 适用范围

本办法适用于公司及其子公司。

## 3 核心原则

3.1 零容忍原则：公司对任何形式的歧视、骚扰（包括性骚扰）及报复行为持零容忍态度。

3.2 尊重与尊严原则：每位个体都应获得有尊严的对待，其独特性应受到尊重。

3.3 机会均等原则：在招聘、晋升、薪酬、培训等所有就业环节，确保决定基于个人能力、绩效和资质，而非个人特征。

3.4 保密与无报复原则：对善意举报或参与调查的人员信息严格保密，并严禁任何形式的打击报复。

3.5 管理者首要责任原则：各级管理者对本团队/部门营造和维护尊重包容的氛围负有首要责任。

## 4 定义

### 4.1 歧视

指基于个人的种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达、年龄、宗教、政治见解、民族血统、社会出身、婚姻状况、怀孕、残疾、遗传信息、家庭或父母状况、个人外表（或任何其他受适用法律保护的标志），而对其做出的具有取消或损害就业机会均等、待遇平等或工作环境公平性的任何区别、排斥、限制或优惠。歧视可能发生在招聘、薪酬、晋升、培训、解雇等任何雇佣环节。

### 4.2 骚扰

指任何基于上述受保护特征的、不受欢迎的冒犯性行为，其目的或效果在于干扰个人的工作表现，或制造一种胁迫性、敌对性、侮辱性或令人不安的工作环境。骚扰包括但不限于冒犯性玩笑、嘲讽、侮辱、展示冒犯性材料、不恰当的肢体接触或言语挑逗。

### 4.3 性骚扰

是骚扰的一种特定形式，指任何与性相关的不受欢迎的行为。其判断核心在于行为是否“不受欢迎”，并从受害者的合理感知出发。包括：

交换利益型：以服从性要求作为雇佣、晋升、评估等决策的条件。

敌对环境型：制造一种令人生畏、充满敌意或侮辱性的工作环境的行爲，如性暗示评论、不当触碰、传播色情内容、不受欢迎的约会邀请等。

### 4.4 工作场所

本办法所辖“工作场所”不限于公司物理办公地点，亦包括与工作相关的所有场景，如商务差旅、公司活动、线上会议、工作通讯群组（如微信、电子邮件）等。

## 5 禁止行为准则

### 5.1 招聘与雇佣

禁止在招聘广告中设定与岗位能力无关的性别、年龄、地域等限制。

禁止在面试中询问与工作无关的个人隐私问题，如婚育计划、宗教信仰等。

### 5.2 日常工作与沟通

禁止基于个人特征的贬损性“玩笑”、嘲讽、起绰号或八卦。

禁止传播或展示具有侮辱、歧视或色情内容的材料。

禁止基于刻板印象对他人能力做出评价或分配机会（例如，认为女性不适合出差、年长者不擅长新技术）。

### 5.3 管理行为

禁止在绩效评估、任务分配、晋升推荐、培训机会等方面因个人特征给予不公对待。

禁止滥用职权，实施或默许任何形式的骚扰行为。

## 6 报告与投诉程序

### 6.1 报告渠道

鼓励员工首先向其直属经理或部门负责人报告。若不便或认为不合适，可选择以下任一渠道：

人力资源部：指定专员负责接待。

道德与合规热线/邮箱：设立独立、保密的第三方或内部举报渠道。

更高层级管理者。

## 6.2 报告内容

报告应尽可能详细，包括：事件发生的时间、地点、涉及人员、具体行为描述、相关证据（如有，如邮件、微信截图、录音录像、证人信息等）

## 7 调查与处理

### 7.1 调查原则

所有投诉都将得到及时、公正、保密的调查。调查过程将保护相关各方的合法权益

### 7.2 调查流程

初步评估：行政人事部在接到报告后，将进行初步事实核实与评估。

正式调查：如需正式调查，将成立由行政人事部、法务及相关部门负责人组成的调查组。调查可能包括分别与投诉人、被投诉人及证人进行面谈，审查证据。

调查结论：基于事实证据得出调查结论，区分“查实”、“无证据证实”或“恶意诬告”。

### 7.3 处理措施

根据调查结论的严重程度，处理措施包括但不限于：

查实违规：对行为人采取口头或书面警告、降职、停职、解除劳动合同等纪律处分。行为严重者，公司将依法移送司法机关处理。

为投诉人提供支持：采取必要措施确保投诉人免受二次伤害，如调整工作安排、提供心理辅导支持等。

恶意诬告：如经查明投诉属恶意捏造事实以陷害他人，公司将严肃处理诬告者。

## 8 附则

### 8.1 培训与宣传

公司将对所有新员工进行入职培训，并对全体管理者及员工进行定期复训，确保人人知晓、理解并遵守本办法。

### 8.2 办法修订

本办法将根据法律法规变化及公司实践定期评审和更新。

### 8.3 生效日期

本办法自发布之日起正式生效。

### 8.4 其他

本办法未尽事宜，按有关法律、法规、规范性文件执行。