



暴力和骚扰管理规定

生效日期

2024 年 1 月 1 日

1.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。

2.适用范围：

适用于企业内所有干部、员工及访客等。

3.定义与分类

3.1 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。

3.2 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。

4.基本原则：

4.1 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。

4.2 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。

4.3 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。

4.4 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。

5.具体措施：

5.1 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。

5.2 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。

5.3 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：0312-5802365；

举报邮箱：hanyan@lizhong.con.cn

5.4 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。



暴力和骚扰管理规定

生效日期

2024 年 1 月 1 日

5.5 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。

5.6 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。

5.7 修订与完善: 公司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, 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。

编制

审核

批准