

# 格兰富 预防骚扰政策



格兰富致力于营造没有虐待和骚扰的安全而包容的工作场所。[格兰富行为准则](#)中明确规定，我们致力于为包括我们的工作人员、客户、志愿者、分包商、供应商、客户和任何与格兰富进行业务往来的其他方在内的所有人员提供包容舒适的环境(规则 13)以及没有歧视、骚扰或虐待的工作场所(规则 14)。

本政策详细阐述了这项承诺及其实施情况。

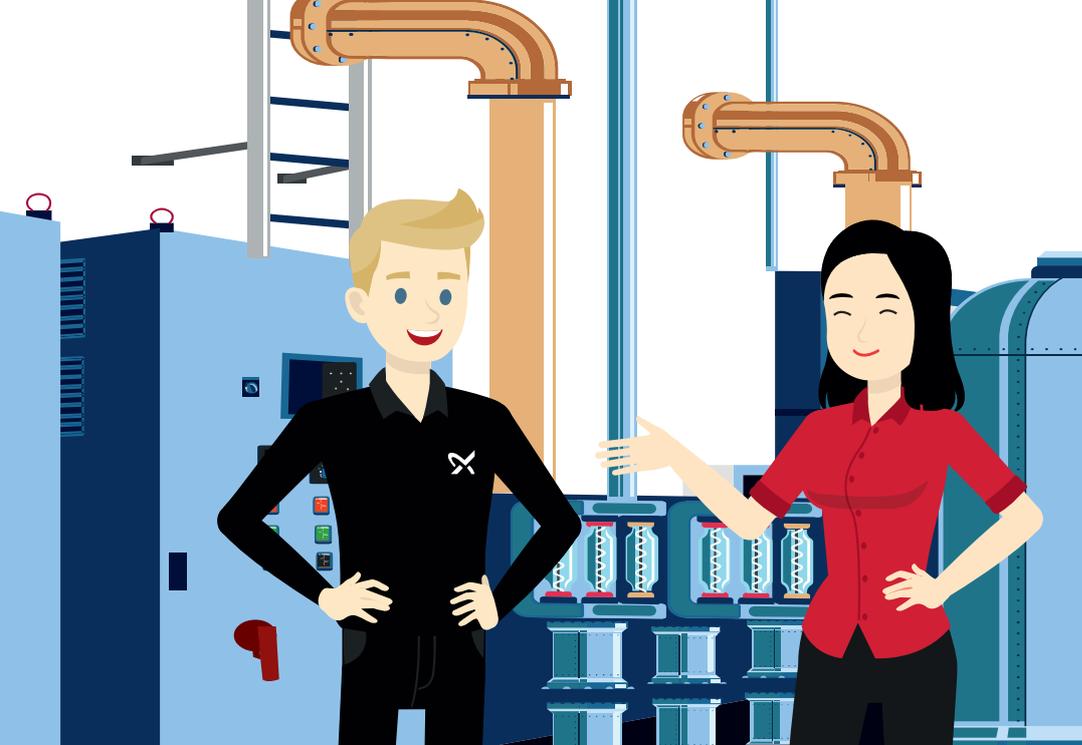
---

## 格兰富将

---

- 根据格兰富人权承诺和国际劳工组织第 190 号公约制定的相关标准，为其所有员工提供没有虐待和骚扰的安全环境
- 拒绝工作场所内任何形式的骚扰和虐待
- 认真对待所有事件并及时调查任何骚扰和虐待指控
- 认真对待所有骚扰和虐待投诉，并慎重地以保密方式进行处理
- 确保对任何被发现有歧视或骚扰行为的人采取纪律处分，直至并包括解雇
- 确保任何人都不会因进行此类投诉而遭到报复，例如但不限于威胁、解雇、减薪、降职或与潜在晋升或加薪相关的负面暗示。
- 在其全球运营范围实施本政策，遵守当地的法律和政策，并为所有员工、尤其是人事经理提供培训和支持
- 提供补救和举报方式，并积极有效地向员工传达用来分享其关于工作场所骚扰和虐待问题的渠道和资源

本政策适用于所有国家/地区的所有员工和董事会成员以及格兰富集团所有岗位的人员，受当地强制性要求的约束。无论是监事会成员、集团管理层、担任管理职位的员工还是任何其他职级的员工，全部适用。格兰富控股及其子公司的办公室人员和车间工人都需要遵守本政策。格兰富将根据外部和内部利益相关者的意见，并在其流程得到进一步改进的情况下，持续检讨本政策。



格兰富的政策规定，对于直接内部举报，管理层必须在调查结束后与举报方沟通，确认已采取恰当的行动并鼓励个人报告任何后续的骚扰或报复投诉。公司政策还规定，管理层应定期跟进举报此类行为的个人，以确认违规行为已停止。如果个人不希望泄露身份，则将保证匿名并在整个案件过程中保密。

任何违反本政策的行为都将受到纪律处分，直到并包括解雇。未能及时处理其员工骚扰或虐待投诉的经理和人力资源业务合作伙伴也将受到纪律处分。

## 对您有哪些期望？

### 您应当：

- 尊重且有尊严地对待同事。每位员工都应考虑其言行举止是否会冒犯他人。尽管骚扰可能不总是故意的，但这绝对是不可接受的。
- 避免任何令人感到被冒犯、羞辱和/或恐吓的不受欢迎行为。
- 熟悉并理解本政策和我们行为准则中规定的行为标准，并按照这些标准行事。如有疑问，请寻求指导。
- 向您的直线经理、经理的经理或人力资源业务合作伙伴披露您发现的任何骚扰或虐待事件，无论您是受害者还是涉及他人的事件的目击者。

### 您可以：

- 当您在格兰富工作场所目睹有人受到骚扰或虐待时，要感到有能力采取行动，而不必担心遭到打击报复。
- 如果在工作场所受到骚扰或虐待，请在可能的情况下告知涉嫌骚扰者这种行为是不受欢迎的。格兰富认识到骚扰和虐待可能发生在不平等的人际关系中（如经理和员工之间），且受害者可能无法与涉嫌骚扰者进行沟通。
- 如果作为受害者，您无法直接找涉嫌骚扰者沟通，则您可与您的直线经理、经理的经理或负责接收骚扰和虐待投诉的人力资源业务合作伙伴沟通。
- 如果您不愿意在内部举报该事件，您可以通过[格兰富举报](#)热线进行投诉。投诉将在保密的情况下得到及时调查，且您可以选择在整个过程中保持匿名。任何形式的举报都将受到保护，不会遭到打击报复。



# 什么是骚扰和暴力？

国际劳工组织第 190 号公约以及第 260 号建议书是第一个界定工作场所骚扰和暴力的国际标准。本政策包含国际劳工组织第 190 号公约的定义。

**骚扰和暴力**是一系列不可接受的行为和做法，旨在、导致或可能导致生理、心理、性或经济方面的伤害，包括基于性别的暴力和骚扰。构成（身体、语言和非语言上的）骚扰和暴力的行为示例包括但不限于：

- 不受欢迎的行为，或具有侵犯个人尊严或创造恐吓、敌对、有损人格、羞辱、冒犯性环境的目的或效果的行为
- 不适当的行为，无论是冒犯或恐吓的评论或手势，还是不敏感的笑话或恶作剧，包括但不限于评论某个员工的外貌、年龄、性别、性取向、国籍、种族、政治观点、宗教信仰、私生活等。
- 不必要或不受欢迎的身体接触，即便冒犯者认为不具有冒犯性，可能包括侵犯个人空间、触摸、捏、抱、亲吻或擦过其他员工的身体。
- 身体暴力，包括殴打或强迫性关系。
- 不受欢迎的性行为，冒犯者可能认为是无害调情的行为，可能涉及针对性活动的建议、挑逗、提议、吹口哨、抛媚眼或施压。
- 暗示性好处可能会促进员工的职业发展，或者拒绝性好处可能会阻碍其职业发展。
- 在明确表示此类建议不受欢迎后，继续建议在工作场所内外进行社交活动。
- 展示或传播冒犯性图片、物品或书面材料，比如可能会被视为色情或冒犯特定种族或宗教群体的事物。

**工作场所暴力和骚扰可能发生在实际工作场所以外：**本政策条款适用的工作场所定义为：

- 员工工作的私人 and 公共空间；
- 员工休息、就餐或使用卫生、洗涤和更衣设施的地方，包括雇主提供的住宿场所；
- 与工作相关的出行或旅行、培训、活动或社交活动；
- 由信息和通信技术支持的与工作相关的通信，如在线聊天和社交媒体。
- 如果合理，包括上下班通勤。

本政策还力求不仅适用于格兰富员工，还适用于界定的工作人员（无论其合同状态如何）：包括实习生和学徒工在内的培训人员、已终止雇佣关系的员工、志愿者、求职者和应聘者。这种情况涵盖办公室和生产部门，不管是市区还是农村地区。