

首次发布：2022年2

月 版本：1.5

审核日期：2025年11月26日

文件类型：政策 适用范围：全球



DONCASTERS

全球

反骚扰政策

政策名称
全球反骚扰政策
宗旨
本政策支持 Doncasters 对所有类型的骚扰采取零容忍的承诺。
目的
本政策旨在定义 Doncasters 对骚扰的立场。
本政策是全球最低标准。
如果当地立法规定了更高的标准，Doncasters 将遵守这些标准。
正如我们的行为准则所述，Doncasters 遵守其运营所在国家的当地法律。
受众
本政策适用于 Doncasters 集团内的所有公司，包括DPC Holdings Limited有限公司运营控制下的所有运营公司。
在以下文件中，Doncasters 集团可称为“Doncasters”或“公司”。
Doncasters 致力于确保其利益相关者，包括但不限于其供应商、咨询公司和顾问，坚持本政策中规定的原则，并在其运营时采取类似的政策。
本政策包含
<ol style="list-style-type: none">1. 定义2. 角色和职责3. 报告机制和投诉程序4. 保密和防止报复
保密状态
公开
本土化授权
是，如果更为严格的话

文档所有者
法律、合规和风险部门
文档审核人
管理层
文档批准人
董事会
简介
<p>“我们相信，多样性是推动创新和高效的工作场所文化的重要组成部分。”</p> <p style="text-align: right;">首席执行官 Mike Quinn</p>
<p>Doncasters 致力于在符合我们的行为准则和价值观的前提下，尊重和促进最高标准的道德行为。</p> <p>多样性和包容性是我们所主张的核心，无论员工居住在哪儿、身份如何，均应适用。我们希望我们的员工能感到被重视，并能在努力工作的过程中感到安全放心。</p> <p>通过创造一个多样性蓬勃发展的环境，便于员工自在地工作，我们将实现最佳的敬业度、绩效和创新。</p> <p>所有与我们有业务往来的人员，包括但不限于我们的员工，都有权被尊重对待，免遭骚扰或不受欢迎、冒犯或不当行为的影响。</p> <p>我们希望我们工作的任何场所都没有骚扰、伤害和任何形式的不当行为。</p> <p>Doncasters 的任何员工都不得因种族、性别、国籍、宗教、政治观点、年龄、医疗状况、残疾、性别、婚姻状况、怀孕、性取向或性别认同等原因，而遭受骚扰、侵害或报复，但我们相信，一个尊重他人的工作场所不仅仅是要遵守法律，更是不会容忍任何形式的骚扰。</p>

<p>定义</p>	
<p>骚扰</p>	<p>骚扰是指任何冒犯的、不适当的、不受欢迎的、甚至是无意的会伤害、冒犯或惹恼另一名员工导致其犯错的行为，以及侮辱或恐吓员工(“欺凌”)的行为，或导致员工受到身体或社会孤立(“沉默对待”)的行为。骚扰通常涉及滥用权力；这里的“权力”并不仅仅意味着处于权威地位，也可以包括通过恐惧或恫吓进行胁迫的个人力量或权力。这种冒犯性的行为会对受害员工的尊严、心理或生理产生负面影响，并导致消极的工作场所。包括但不限于与种族、性别、国籍、宗教、政治观点、年龄、医疗状况、残疾、性别、婚姻状况、怀孕、性取向或性别认同有关。如果该行为是有害的，并对员工造成任何不利影响，无论是重复性还是一次性的严重行为都可构成骚扰。</p> <p>公司禁止任何助长恐吓或冒犯性工作场所和/或干扰个人执行工作能力的行为。</p>
	<p>骚扰存在多种形式，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 威胁，勒索，胁迫 • 蓄意破坏工作 • 口头或书面的侮辱性语言 • 滥用权威或权力 • “沉默”对待某人，拒绝让某人参与工作相关的活动 • 拒绝遵从合理的要求，使某人无法完成分配的任务
<p>性骚扰</p>	<p>性骚扰是指令对方感到不悦的性行为（比如身体上的、视觉上的、口头上的或书面上的），影响到个人的尊严，造成令人紧张、充满敌意或不舒服的工作环境。</p>

	<p>性骚扰存在多种形式，例如：</p> <ul style="list-style-type: none">• 口头表现：言语、挑逗、提议或要求性服务。• 书面表现：发送任何形式的含有令人不悦或攻击性的性要求、询问或挑逗的书面信息，包括电子邮件或短信。• 视觉表现：色迷迷地看着对方、做出性手势、展示具有攻击性性暗示的物体或图片，如日历、漫画或海报，微妙或明确地要求性好处。• 身体表现：不请自来或不受欢迎的行为，包括触摸或攻击。
员工	<p>“员工”是指并包括公司现有薪水册上的任何人员，包括经理和工人、代表团成员、合同工、临时工、兼职工、学徒、实习生或顾问。</p>
工作场所	<p>Doncasters 全球反骚扰政策将“工作场所”定义为 Doncasters 员工代表公司开展业务的任何地方。</p>
	<p>包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none">• 在 Doncasters 经营场所线下开展业务，• 接打电话，• 线上，• 通过电子邮件或其他社交媒体和/或• 在下班后的活动中，比如但不限于商务会议、晚宴、培训，以及与工作有关的旅行。

角色和职责

员工的角色和职责

每位员工都应尊重他人，并确保自己的行为不会冒犯他人或引起误解。每个员工都有责任尽自己最大的努力来确保一个积极的工作场所、打造包容性的团队。

公司鼓励员工就不受欢迎或冒犯性的行为向他人提出劝告。通常，有些行为并不是故意的。虽然这并不能使其成为可接受的行为，但对冒犯者的不当行为提出劝告，可以为其提供改变或停止冒犯行为的机会。

认为自己受到骚扰的员工应提出投诉，并通过[根据本政策建立的]投诉程序获得对其投诉的调查。

他们将：

- 在遵守适用法律的情况下，在整个过程中保持知情；
- 得到保护，免遭报复。

经理的角色和职责

经理必须确保为团队成员提供一个安全的工作环境。应通过以下方式实现这一目标：

- 尊重和信任每一个人，打造包容性团队；
- 终止他们所知道的任何骚扰行为，无论是否有投诉；
- 一旦发现违反本政策的行为，立即向人力资源代表报告；
- 确保团队成员不会因为之前的投诉而遭到报复。

如果经理发现任何违反本政策的行为，但未能采取纠正措施，则可能导致对他们自己和违规者施加适当的纪律处分，严重可至解雇。

目击者的角色和职责

所有员工都有责任确保同事享有在没有任何骚扰的工作场所工作的权利。

认为自己目睹了违反本政策的行为，或意识到可能违反本政策行为的人员，应立即通过公司的投诉机制报告。

任何知情但未报告的员工也可能受到纪律处分，严重可至解雇。

报告机制和投诉程序

向管理层报告

如果任何员工认为他们已经或正在遭受违反本政策的行为，应向经理报告。

向人力资源部报告

如果员工因为现有的或潜在的利益冲突，或者因为害怕报复，而不愿意向经理报告这一问题，那么他们可以向人力资源代表报告。

通过 Speak Up 报告

员工也可以通过 Speak Up 服务报告违反本政策的行为。

Speak Up 服务由 Navex 公司运营，这项外部的独立报告服务旨在帮助员工和其他人在遵守当地法规的前提下，匿名报告任何违反法律、我们的行为准则、企业价值观和相关政策或指令（包括本政策）的行为。

我们的行为准则、每个场所的海报、员工应用程序和 SharePoint 上均可找到详细联系方式。

<p>网上报告</p> <p>www.doncasters.ethicspoint.com</p>	<p>电话报告</p> <p>英国： 请拨打：0800 890 011 (出现提示时，请拨：833 537 0829)</p> <p>美国： 请拨打：833-537-0829</p> <p>德国： 请拨打：0800 225 5288 (出现提示时，请拨：833 537 0829)</p> <p>印度： 请拨打：000 800 050 3406</p> <p>墨西哥： 拨打外线电话时，先拨本地接入码，再拨800-288-2872。</p> <p>西班牙语对方付费电话：800-112-2020 (出现提示时，请拨：833 537 0829)</p> <p>中国： 400 120 8504</p>
<p>保密和防止报复</p>	
<p>Doncasters 严格禁止对任何善意报告违反本政策或参与调查的人进行报复，即使调查最终未能获得证实。禁止不诚实、不诚信或其他恶意的报告（例如针对个人的虚假人身攻击），并可能导致纪律处分。</p>	