




CIE Automotive


骚扰的预防和处理 规范

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	2 / 10

目录

1. 简介.....	3
2. 目标和应用范围.....	3
3. 定义.....	3
4. 预防措施.....	6
5. 道德渠道.....	6
6. 行动程序.....	7
7. 处罚和制裁.....	10
8. 本规范的有效性和发布.....	10

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	3 / 10

1. 简介

为了发现并评估在工作场所中的人际关系可能衍生的社会心理病态现象，并提出解决方案，我们正式制定了《骚扰的预防和处理规范》。

2. 目标和应用范围

本规范的目标是预防在工作环境中出现骚扰现象，如果发生骚扰事件，则将确保采取适当的程序来处理问题并避免其重复发生。这些措施旨在确保工作环境中没有骚扰情况，所有人在工作和个人领域中，都必须尊重同事的尊严。

本规范的应用范围是 CIE Automotive, S.A. 及其参股公司¹（以下简称“CIE Automotive”、“集团”或“公司”）。在这方面拥有自行制定规范的工厂可以应用他们的特定规范，但必须确保所述规范符合本集团规范中规定的基本措施和流程。

3. 定义

a) 精神骚扰（mobbing）：

可以理解为在工作场所中长时间对某人进行任何欺凌或心理暴力的行为，通过重复的举止、行动、命令或言语表现，其目的是诋毁、无视或孤立某人，对他人尊严或精神健康的渐进和持续的伤害，导致该人自动离职。

如果做出骚扰行为的人员在公司结构中是可能的受害者的上级，则被视为应加重处罚的事件。

精神骚扰可以有三种形式：


- ✓ 上级对下级，当骚扰者的职位高于可能的骚扰受害者。
- ✓ 同级之间，当骚扰事件发生在同一层级的人员之间时，通常骚扰者试图阻碍被骚扰者的工作，以破坏后者的职业形象，甚至将别人的业绩归功于自己。
- ✓ 下级对上级，当骚扰者的职位级别低于可能的受害者时。

例如，单独或与他人一起被动或主动的行为，而这种行为可能构成对某人的精神骚扰，应注意以下行为，前提是这些行为系统地、经常性地发生：

- 某人被忽视、排挤或孤立。
- 某人的工作受到不平等或带有偏见的评论，轻蔑地批评对方所做的工作。
- 让某人不是自愿性的没有任何工作可做，或者被分配到荒谬的、不可能的或毫无意义的任务或工作。
- 以明显恶意或危及某人身体完整性或健康的方式，要求对方承担难以承受的工作量。
- 某人受到言语侮辱、辱骂、吼叫。
- 某人在工作中所做的任何事情或做出的决定都会受到批评和责备。
- 某人做出的决定都会受到系统性的质疑或回答。
- 某人在其他同事或第三方面前被公开羞辱、鄙视或贬低。
- 某人的私生活受到嘲笑。
- 不断地散播某人的流言蜚语和精心策划的谣言。
- 经常模仿某人的手势、姿势或声音，或者为某人起绰号来嘲笑对方。
- 某人的工作受到不公平的监控、打小报告、通报和恶意诋毁。
- 某人的职业发展机会受到阻碍。
- 某人被孤立，将其位置与其他同事区隔开来。

¹直接或间接持有其资本 50%以上的股权和/或任命半数以上管理部门成员的公司。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	4 / 10

因此，在特定时刻、在人际关系框架内发生的暂时性的个人冲突、明显影响工作领域、发生在环境、影响组织和雇佣关系的行为，不会被视为精神骚扰，因为其目的不是对某人长期持续性、系统性的恶意攻击。

b) 性骚扰:

性骚扰是指任何言语、非言语或肢体上的带有性意味的行为，其目的或结果是伤害他人的尊严，特别是在营造恐吓、敌对、贬损、侮辱或冒犯的环境。

工作中的性骚扰行为不一定会持续很长时间。由于其严重性，一次的行为就可能构成性骚扰。

因此，可以识别构成性骚扰的具体行为如下：

- 令人不舒服、感到羞辱的影射和评论，含有明确或隐含的色情内容。
- 直接或间接的淫秽评论、淫秽玩笑或笑话、性暗示。
- 带有性暗示内容的信件、便条或电子邮件，提议、煽动或强迫发生性关系，或者非上述目标的情况下，只为了冒犯或恐吓收件人。
- 持续对某人的外表或形象发表带有性意味的贬损或攻击性评论。
- 抚摸、猥亵手势、不必要的摩擦。
- 任何性侵犯行为。
- 参与营造构成法学上所谓的“性骚扰环境”的工作氛围，被理解以行动、手势或言语表现的肢体或言语行为，而这些行为也被某人视为不必要和不受欢迎的行为。因此，虽然这些行为不是直接带有性要求的暗示，但通过重复发表带有色情内容的评论或笑话，或者不断地提及性行为，可能营造出一种仇恨和不知好歹的氛围。
- 接受构成性骚扰的情况，以获得某种权利或期望权利的条件。

c) 歧视性骚扰:

✓ **基于性别的歧视性骚扰**

做出与某人性别有关的行为，其目的或效果是为了侵犯某人的尊严，以创造出恐吓、敌对、贬低、羞辱或侵犯性的工作环境。

✓ **基于性取向、性别认同、性别表达或性特征的歧视性骚扰**

歧视性骚扰是指基于性取向、性别认同、性别表达或性特征而进行的任何行为，其目的或作用是为了侵犯他人的尊严并营造恐吓、敌对、贬低、侮辱性或冒犯性的环境。


歧视的理由定义如下：

- 性取向：对某人的身体、性或情感的吸引力。
- 性别认同：每个人对自己性别的内心感受和个人体验，以及个人认知和定义，可以与出生时的性别相关，也可以与之不同。
- 性别表达：每个人对其性别认同的表现。

举例但不限于，如果特定行为符合上述定义内容并重复发生，则可能构成对 LGBTIQ+ 群体的骚扰，包括但不限于跨性别者：

- 使用诽谤性和攻击性语言来对待 LGBTIQ+ 人员。
- 嘲笑或奚落 LGBTIQ+ 人员的言论。
- 嘲笑和贬低 LGBTIQ+ 人员的工作能力、技能和智力。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	5 / 10

- 基于性取向、性别认同、性别表达或性特征，对他人的工作进行不公平或带有偏见的评价。
- 根据个人的性取向、性别认同、性别表达或性特征而分配给予低于其专业能力或能力的任务或工作。
- 一般来说，基于性取向、性别认同、性别表达或性特征而做出不利的对待。

✓ **出于其他歧视原因的骚扰**

歧视性骚扰的定义是，基于出生、种族或族裔、宗教或信仰、残疾、年龄、疾病或健康状况、血清状况和/或患有病理和疾病的遗传倾向、语言或社会经济状况等原因，而营造出恐吓、敌对、贬损、侮辱或冒犯性的环境，无论这些歧视行为是发生在工作环境或数字空间中。

构成基于其他歧视原因的骚扰行为，其中包括：

- 由于上述任何情况而采取具有侮辱性目的之组织措施（排挤、孤立、不公平的失业言论、分配侮辱性任务）。
- 由于上述任何情况而对他人实施任何形式的暴力。
- 由于上述任何情况而对他人采取明示或暗示的行为、举止或做法，并对其工作和工作环境有所影响的行为。
- 认为他人承担的任务不符合他们的文化或社会强加的角色或刻板印象而嘲笑对方。
- 基于种族或族裔、宗教或信仰、残疾、国籍、年龄或性取向、性别认同或性别表达或任何其他个人或社会状况或情况而批评、嘲笑、贬低他人的行为。
- 由于上述情况而低估他人的工作能力和智力。

d) 工作中的暴力行为：

严禁任何暴力行为，包括身体暴力和心理或言语暴力。

- 身体暴力：身体暴力行为指在工作场所中做出此类性质的攻击行为。
- 心理暴力：指员工之间采用心理攻击而产生敌意等，可能损害他人的尊严和道德操守的行为。

通常心理暴力采用口头或书面形式表现出来，但也可能通过纯粹的蔑视态度或同事关系中产生排挤的行为（无视同事提出的问题，特别是在公共场合中以公开的方式限制沟通等）。


如果反复或系统性地发生心理暴力行为，则可被视为是一种骚扰行为（无论是精神骚扰，还是基于歧视原因的骚扰）。

如果心理暴力行为是基于法律禁止的任何歧视原因，例如性别、种族或族裔出身、宗教、信仰等，则将被视为是一种歧视行为，也被视为本规范中定义的应加重处罚的事件。

因此，可以确定某些具体行为，例如可能构成带有或不带有歧视性的暴力行为：

- 一名员工单独或多名员工集体对另一名员工大声喊叫或侮辱。
- 明显的蔑视手势。
- 无视某位同事的提问，特别是在工作团队中。
- 无论是有关工作还是个人方面，嘲笑某人在其他同事面前发表的评论。
- 通过口头或发送邮件或通信方式表达粗鄙或咒骂的信息，或因其内容或表达形式而暗示某种恐吓或攻击性，或包含任何色情内容。在后者情况下，根据其严重程度或重复情况，可能构成性骚扰的行为。

发布和修订： 集团人力资源总监	批准： 审计与合规委员会	日期： 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处 理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	6 / 10

- 向其他同事展示某人的照片，暴露他人的形象或隐私，从而使对方感到不舒服。
- 根据社会标准，不礼貌的口头回应、使用贬低或不恰当的语气、粗鄙或令人不快的内容。
- 身体攻击、打架等。

e) 网络欺凌

上述任何形式的骚扰都可以通过信息与通信技术进行。因此，当通过数字媒体记录、散播或发布信息或图像，而影响工作场所中他人的隐私或自由的行为，均被视为网络欺凌。网络欺凌并不是指一种自主和独立的骚扰形式，而是指进行这些骚扰行为的手段：数字技术，这种骚扰形式还使得数据保护方面增加了额外的威胁。

4. 预防措施

制定了以下预防骚扰措施：

- ✓ 遵守不容忍这些行为的原则，必要时采取适用的劳动法规的纪律措施。
- ✓ 确立全体员工一起监督工作行为的共同责任原则。
- ✓ 制定可促进组织任何级别的沟通以及方便获取的沟通计划。

5. 道德渠道

5.1 道德渠道

道德渠道包括所有可用的渠道，以便本文件中提到的人员能够传达在雇佣或专业关系中合法获得的信息、提出与性别平等和无歧视的政策相关问题，以及举报本文件中定义有关可能构成骚扰的行为。

本文件中未涵盖的事项，将适用《道德渠道准则》中的规定。

5.2 谁可以使用道德渠道

公司的任何员工均可以使用道德渠道（无论是何种雇佣制度，包括实习生），包括股东、董事或董事会成员，以及通过招聘流程的雇佣员工、见习人员、退休人员等，均可通报有关涉嫌骚扰行为的信息。

供应商、承包商和分包商等外部第三方也可以使用道德渠道。他们可以通过道德渠道来通报上述违规行为，并必须遵守该准则的规定和程序。

全体员工都有责任共同建构一个无骚扰的工作环境，构成骚扰的行为是不可接受并且不可取的，因此，每个人都有义务通报所知的可能构成骚扰的任何行为。

5.3 如何通报可能的骚扰情况


可通过绝对安全且保密的信息技术平台来通报涉嫌违规行为或提出咨询，点击以下链接即可访问集团公司网站上的道德渠道页面：<https://cieautomotive.com/canal-etico>

具有访问链接的平台提供 CIE Automotive 开展业务所在国家/地区的所有语言。如要举报涉嫌违规行为或提出咨询，请点击“提交举报”专区，然后回答表格中所列出的问题。

平台提供以口头方式通报事件的选项，通过该链接即可查看有关道德渠道、通报方式或该领域任何其他疑问的可能解答。

通报涉嫌违规行为（例如在平台上提出问题）将根据所选的选项，以保密或匿名方式自动传输给负责内部信息系统的首席合规官。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	7 / 10

提交表格后，将获得一组随机生成的案件编号。举报人可以访问平台的留言部分，以了解举报案件的处理状态，并可以使用提供的“案件编号”和创建的密码与首席合规官进行沟通。

出于安全原因和保密性，将无法恢复案件编号或其密码。因此，如果举报人忘记了案件编号或密码，将需要通过平台启动新的通报流程。

秉持善意提供有关可能的骚扰信息的举报人将受到保护，免受公司内任何人的报复或歧视行为。

6. 行动程序

6.1 原则

我们保证在发生骚扰举报时启动以下所述的程序。

行动程序将遵循以下原则，必须始终遵守：

- ✓ 保证机密性，并保护所涉及人员的隐私和尊严，无论如何，都保证举报人的身份和个人情况的保密性。
- ✓ 事件优先排序和紧急处理。
- ✓ 对事件进行彻底调查，并在必要时由专业人士指导。
- ✓ 通过采取必要的措施，包括在适当的情况下，针对确认做出骚扰行为的人员以及进行恶意虚假指控或举报的人员施以纪律处分。
- ✓ 保证旨在防止骚扰情况和启动本程序为目的之情况下，善意提出举报或进行通报的人员不会受到报复、不利待遇或负面影响（但明显虚假举报的情况下可能采取纪律措施）。
- ✓ 如果愿意，保证可能的受害者可于相同条件下继续工作。

6.2 启动程序

总之，任何可能构成骚扰行为或事件的信息通报和调查，如果本文件中未列出的事项，将适用《道德渠道准则》文件中规定的程序。

为了使所报告事实的调查策略适应有关调查可能构成任何方面的骚扰和/或工作中暴力情况的现有建议，有关上述事项的任何信息通报都将由委员会进行调查。

6.3 委员会

如果委员会认为举报事件可能构成一定程度的骚扰，就会启动相应的调查。


集团的每个工厂或生产中心均设有委员会，可能由以下人员组成：

- 工厂或生产中心的人力资源总监负责记录举报，如果没有的话，则为区域的人力资源总监或高级管理层指定的人员。
- 预防工作危险的技术人员。
- 预防代表，如果没有，则为员工的法定代表，如果不存在或不可能参与该过程的情况下，则为合同/服务中资历较高的人员。

此外，设有公司委员会将负责监督该准则的全球遵守情况，该委员会由以下人员组成：

- 人力资源总监或高级管理层指定的人员。
- 首席合规官。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	8 / 10

工厂或生产中心的委员会有义务向集团委员会报告与所进行的调查有关的所有信息。

如果由于休假、生病、利益冲突或任何其他法律原因而缺席，则将根据属于两个委员会的各个部门或职能的程序指定替补人员。

将由过半数成员达成协议。

委员会的职权为：

- 对举报的事件进行调查，收集任何必要的文件证据或进行访谈，并在所有情况下保证对事件和相关人员采取最严格的保密。
- 委员会可寻求他人的协助，有助于更好地分析和解决所提出的问题。协助者将有发言权，但没有投票权。
- 准备一份详尽报告，其中包含所通报事件和调查结论，以及委员会建议的措施。

a) 初步程序

将由委员会负责处理该文件。当首席合规官通过道德渠道收到与骚扰相关的举报时，经过初步分析后，他会将其转交给相关的委员会进行调查。

参与调查的人员将有义务对其在文件处理过程中接触到的信息保密，未遵守此义务可能会受到惩罚。

b) 非正式程序

这个阶段将根据受害者的意愿而决定是否启动。

如果确定启动此程序，委员会将以保密且快速的方式来确认通报的真实性，因此可能会采访其认为必要的任何人员的陈述或收集其认为适当的文件。

一旦有证据证明所提供有关骚扰情况的信息属实，委员会将单独或与可能受害者在场的情况下（根据可能受害者的个人意愿），以保密方式与骚扰行为的可能加害者进行访谈，向其告知具有骚扰行为的举报信息，而如果该信息属实且重复或持续发生，可能会导致后果或纪律处分。在这次会议上，可能的事件加害者可提供他或她认为适当的任何解释。

非正式程序的目标是寻求解决问题的方法、调查问题、创造双方沟通的环境并了解双方的说法，以通过非正式的方式来解决，并寻求谈判解决方案以防止发生可能导致骚扰的某些类型情况。

因此，非正式程序可能得出以下结论之一：(i) 声明不存在骚扰，(ii) 当感到受到骚扰者与被举报人确定并分析该行为时，后者承诺不会重复发生，(iii) 委员会提出解决事件的某些行动建议，并且双方表明一致同意。


一旦启动非正式程序，如果在十五天内仍未解决该骚扰问题，则将会启动正式程序。如遇特殊情况（例如：恰逢放假期间等），该期限可能会延长。

c) 正式程序

将启动正式程序：(i) 因为非正式程序的结果未达到预期，(ii) 或者因为委员会已将非正式程序期间的行为评估为严重或非常严重，并且委员会认为必须直接启动此程序，或 (iii) 最后，因为骚扰事件的可能受害者认为应该诉诸此程序，而无需诉诸非正式程序（根据其个人意愿），并在通过道德渠道进行举报时或在任何其他阶段已表明此意愿。

委员会将在收到通报或正式程序启动后（如适用，非正式程序结束后）7个工作日内举行会议。如遇特殊情况（例如：恰逢放假期间等），该期限可能会延长。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	9 / 10

调查阶段:

在调查期间，可以采取任何必要的措施来澄清所举报的事实，并对涉及各方进行聆讯。

例如，其中包括：

- 受影响者、涉及者和目击者的证词。
- 采用书面陈述。
- 专家与受影响者访谈后准备一份报告（在这种情况下，将要求相关人员的明确书面授权）。
- 为流程提供有用信息的任何其他证据。

如果认为有必要，委员会可以要求外部法律建议。

除非出现特殊情况（例如：恰逢假期等），否则调查阶段的开始时间将不会超过自提交通报之日起10个工作日内，或者是非正式程序结束而启动正式阶段的10个工作日内。

调查报告

该报告至少应包含以下信息：

- 事件背景。
- 经过调查已经证实的事件。
- 采取程序和证据的摘要。
- 结论，提出解决问题的措施，并确定可能出现的纪律处分。解决方案建议必须获得双方一致同意，以确保解决方案的实施。

在任何情况下，调查方在报告中都应指出是否相信被举报事件属实，并根据基于所执行的调查具体解释已客观确认的事实。

委员会将在调查阶段结束后10个工作日内发布详细报告。

调查到发布报告的期限最多为三个月，根据案件的复杂程度和/或并发的特殊情况，可再延
长
三
个
月。

该报告将送交集团委员会，该委员会将根据报告内容作出并执行决定。

d) 预防措施

在根据委员会的提议处理案件期间，工厂的人力资源部门可以采取必要的预防措施，以使骚扰情况立即停止，而上述措施不应影响相关人员的工作条件。

e) 对各方的协助


在案件处理过程中，当事双方可以由其信任的人员进行协助和陪同，该人员必须对他们可以获取的信息保密。

当调查方向相关人员进行陈述记录和沟通时，该当事人信任的人员可以在场。

f) 结案

委员会将考虑经过证实的事实的严重性和重要性，采取必要的纠正措施，同时还将实施法律和/或适用协议中规定的纪律处分措施。

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
---------------------------	------------------------	--------------------------

	骚扰的预防和处理 规范	编码:	CIE CO HR P 01
		修订:	2
		页码:	10 / 10

如果确定不存在任何形式的骚扰，并且通过道德渠道传达的信息也被确定为恶意举报，则将采取相应的纪律处分措施。

7. 处罚和制裁

根据本规范制定的规定证明存在任何类型的骚扰，将根据公司当前适用的集体协议相应条款的规定或当地立法（如适用）的规定，针对非常严重的不当行为实施制裁。

8. 本规范的有效性和发布

本规范自2024年2月审计与合规委员会批准之日起生效。

本规范在有效期内将随时进行修订，以便根据其有效性、CIE Automotive 的发展和/或法律或社会变化对其进行调整或重新定位。

本规范将在网站上发布，以便集团全体员工都能了解详情：[链接](#)

发布和修订: 集团人力资源总监	批准: 审计与合规委员会	日期: 2024 年 2 月
--------------------	-----------------	-------------------