

## 关于防止职场 性骚扰、欺凌和歧视的说明

2023 年 7 月 14 日

## 目录

1. 原则.....	3
2. 适用范围.....	3
3. 定义.....	3
3.1 性骚扰.....	3
3.2 欺凌.....	3
3.3 歧视.....	4
4. 职责.....	4
4.1 上级职责.....	4
4.2 员工职责.....	4
5. 如何应对职场性骚扰、欺凌和歧视.....	4
6. 处罚措施.....	5
7. 信息.....	5
8. 生效.....	5

## 1. 原则

Arbonia 股份公司及其集团公司（以下简称 Arbonia）保护员工的个人权利，尊重员工的尊严和人格。对职场性骚扰、欺凌和歧视零容忍。一旦类似情况发生，将依据劳动法进行处罚。

Arbonia 要求所有员工尊重同事的个人权利，并尊重人际交往中的个人界限。

## 2. 适用范围

本说明适用于整个 Arbonia 的所有员工、实习生、具有行政职能的人员和临时员工（合同工）。

## 3. 定义

### 3.1 性骚扰

性骚扰是指当事人不希望发生的任何性行为。例如，性骚扰可表现为以下行为：

- 性暗示言论
- 关于身体优势或劣势的言论
- 性别歧视言论和笑话
- 侵入性和评价性目光
- 展示和悬挂淫秽物品
- 一语双关的要求
- 不必要的肢体接触、肢体和性行为
- 涉及利益承诺或劣势威胁的接近尝试

### 3.2 欺凌

当一个人在工作中长期受到系统性骚扰、胁迫或排斥时，就会发生欺凌行为。例如，典型行为如下：

- 对工作不断提出无理批评
- 对他人视若无睹
- 避免接触 / 谈话
- 散布谣言
- 调侃
- 侮辱
- 不分配工作或仅分配无意义的工作
- 歧视或不邀请参加集体活动
- 诽谤

## 3.3 歧视

歧视是基于个人特征的歧视，且无客观理由。典型例子如下

- 性别
- 种族
- 肤色
- 语言
- 宗教
- 政治或其它观念
- 国籍或社会出身
- 残疾
- 从属于任何少数派系
- 资产
- 或其他身份

## 4. 职责

### 4.1 上级职责

上级负责在其职责范围内营造无骚扰、无欺凌和无歧视的工作氛围。其应让员工了解行为准则，并在必要时采取纠正措施。上级应确保及时跟进性骚扰、欺凌或歧视的说明。其应认真对待报告和说明，并通知负责的人力资源联系人。

### 4.2 员工职责

所有员工都有义务通过个人行为努力营造一个无骚扰、无欺凌和无歧视的工作氛围。任何观察到他人受到骚扰、欺凌或歧视的员工都必须向当事人提供支持，并向骚扰者指出其不当行为。

起决定性作用的不仅仅是通常违反普遍感性认识的事情。相反，还必须考虑当事人的看法和主观感受。

## 5. 如何应对职场性骚扰、欺凌和歧视

任何感到骚扰、欺凌或歧视者都应尽可能向骚扰者明确说明。必须明确的是，相关不可取行为必须立即制止。

当事人或其同事可直接向其上级或负责的人力资源联系人报告不当行为或相应怀疑。

人力资源部门为相关员工提供建议和支持，并采取适当措施结束骚扰、欺凌或歧视行为，并防止今后再次发生。应当事人要求，由同性人员进行面谈。

## 6. 处罚措施

如一旦发生不当行为，可根据事件的严重程度（单独或累计）实施以下处罚：

- 在人事档案中注明事件性质
- 向当事人进行书面道歉
- 职位调动
- 口头或书面警告
- 书面解雇警告
- 正式解雇
- 解雇，恕不另行通知

## 7. 信息

有关防止职场性骚扰、欺凌和歧视说明的信息，可从合规性负责人处获得。

## 8. 生效

该说明立即生效，并取代 2013 年 12 月 12 日颁布的关于防止职场性骚扰、欺凌和歧视的说明。

Arbon, 2023 年 7 月 14 日



Alexander von Witzleben  
董事会执行主席



Andrea Wickart  
合规性负责人 /  
秘书长