

全球 反骚扰政策

首次发布：2018 年 3 月 1 日

本次发布：2018 年 3 月 1 日

版本：1

文件类型：政策

适用范围：全球

文件名称

全球反骚扰政策

目的

本政策用于践行施耐德电气对骚扰（包括性骚扰）的零容忍承诺。

目标

本政策的目标是明确施耐德电气对骚扰所持之立场。本政策为适用于全球范围的最低标准。若当地立法规定更高标准，施耐德电气实体应予以遵守。正如我们的责任原则中所述，施耐德电气遵守其运营所在国的当地法律。

受众

本政策适用于施耐德电气及其运营控制下的所有运营公司和子公司。

在下文中，“施耐德电气”或“本公司”可互换。

本公司致力于支持和鼓励其利益相关方遵守本政策中的原则，并根据需要，在其的运营过程中采纳类似政策。

目录

1. 定义
2. 角色与责任
3. 举报机制与投诉程序
4. 保密及保护免遭报复

保密状态

公开

是否授权当地修改

若更加严格，是。

文件所有者

多元化与包容性副总裁 Sonali Satpathy

文件审阅者

人才与多元化高级副总裁 Tina Mylon

可持续发展高级副总裁 Gilles Vermot-

Desroches 首席法律与合规官 Peter Wexler

文件批准人

首席人力资源官 Olivier Blum

简介

“我们相信，员工的多元化和包容的环境会产生更高的敬业度，实现更高的业绩和更伟大的创新。”

Jean-Pascal
Tricoire 首席执行官
兼董事长

作为一家跨国公司，施耐德电气致力于遵守和践行[我们的责任原则](#)中所述最高道德标准，成为世界上最具多元化和包容性的公司之一。我们追求多元化和包容性，为各地的员工提供平等机会，我们希望我们的员工——无论是谁或在何地——都能受到平等对待，能全力作出最好的贡献。我们认为，员工的多元化和包容的环境会产生更高的参与度，实现更高的业绩和更伟大的创新。

为了培育多元化，我们必须创建一个安全且具有归属感的环境，让每个员工能在工作中学展现实自我。

所有施耐德电气员工都有权在工作场所获得受尊敬的对待，免于骚扰、漠视、冒犯性或不当行为带来的沮丧。

充满尊敬的工作场所不仅仅代表遵守法律，还关乎免于骚扰、侵害和任何不当行为的工作环境。

任何施耐德电气的员工不应因为（包括但不限于）种族、性别、国籍、宗教、政治观点、年龄、健康状况、残疾、社会性别、婚姻状态、怀孕、性取向或性别认同而受到骚扰、侵害或报复。

在工作场所内禁止骚扰是施耐德电气的政策。施耐德电气实行针对骚扰的“零容忍”政策。

定义

骚扰

骚扰指任何冒犯性、不恰当、不友好甚至疏忽性行为，该行为能对其他员工产生伤害、攻击或困扰，使员工产生错误，面临羞辱或胁迫（“霸凌”）或使员工面临身体或社交孤立（“漠视对待”）。其通常涉及滥用权力；考虑到“权力”并不总是指处于掌权职位，而是包括个人力量或权力，通过威胁或恐吓进行胁迫。该冒犯性行为能对特定员工的尊严、身心健康产生负面影响，导致消极的工作氛围。该行为通常与以下因素相关，包括但不限于种族、性别、国籍、宗教、政治观点、年龄、健康状况、残疾、社会性别、婚姻状态、怀孕、性取向或性别认同。如果有害并会对员工产生任何负面影响，无论是反复出现的严重行为或是一次性事件都可能构成骚扰。本公司禁止任何促成胁迫性或冒犯性工作场所和/或干扰其他人工作能力行为。

骚扰可能有各种形式，例如：

- 威胁、勒索、强迫
- 破坏工作
- 口头或书面的侮辱性语言
- 滥用权力或职权

性骚扰

性骚扰指影响个人尊严并造成胁迫性、敌意或不适工作环境的不受欢迎的性行为（身体、视觉、口头或书面）。

性骚扰可能有各种形式，例如：

- 口头表现：言语、挑逗、提议或请求进行性行为。
- 书面表现：发出任何类型的书面通信，包括电子邮件或短信，其中带有骚扰性或冒犯性性行为请求、问询或挑逗。
- 可见表现：抛媚眼，作出性含义的手势，展示冒犯性性意味物体或图片、卡通或海报，提出隐晦或明确的性行为要求。
- 身体表现：未经请求或骚扰性行为，包括触摸或殴打。

员工

“员工”应指并包括本公司当前工资单上所列任何人员，包括管理人员和工人，代理、合约工、临时工、兼职人员、学徒、实习生或顾问。

工作场所

施耐德电气全球反骚扰政策将“工作场所”定义为施耐德电气员工代表本公司进行业务的任何场地。

其包括但不限于，在施耐德电气场地上、通过电话、以无形方式或通过电子邮件或其他社交媒体和/或在下班后的活动（包括但不限于商务会议、晚餐、培训）中及在工作相关的旅行中开展业务。

角色与责任

员工的角色与责任

每位员工都应尊重他人，确保自身的行为不会导致冒犯或产生误解。每位员工都有责任尽力确保创建积极的工作场所，构建包容性的团队。

我们鼓励员工向他人指出骚扰性或冒犯性行为。有些行为常常不是故意为之。这并不代表这些行为是可以接受的，指出冒犯者的不当行为，能让冒犯者有机会纠正或停止自己的冒犯行为。

认为自己受到骚扰的员工应：

- 投诉，并通过根据本政策建立的投诉流程获得投诉复核。

他们将会：

- 根据适用法规规定，获知整个流程的进展。
- 防止受到报复。

管理人员的角色与责任

管理人员必须保证为自己的团队成员提供安全的工作环境。可通过以下途径实现：

- 构建包容性的团队，尊重并信任每位团队成员；
- 制止任何已知骚扰，无论该骚扰是否已被投诉；
- 知晓违反本政策的行为后，立即向人力资源代表举报；
- 确保其团队成员不会因之前的投诉而被报复。

管理人员对已知的违反本政策的任何行为，未能采取更正措施可能导致相应的纪律处罚，包括解雇管理人员和冒犯者。

证人的角色与责任

所有员工都应确保其尊重同事在没有任何骚扰的工作场所中进行工作的权利。

认为自己看到了违反本政策的行为，或知晓违反本政策的行为的任何人应立即通过本公司的投诉机制进行举报。

知晓骚扰行为但没有举报的任何员工也可能受到纪律处罚，包括解雇。

举报机制与投诉流程

若员工认为自己受到了骚扰，其应通过以下三种途径寻求支持。员工可以选择一种自己认为最适合自己情况的方式进行处理：

- 向管理层举报

如果任何员工认为自己正在遭受或已经遭受了违反本政策的行为，其应告知管理人员。

- 向人力资源举报

若员工因当前或可能存在的利益冲突或因害怕报复而不想向管理人员举报，其应向人力资源代表进行举报。

- 通过 R&ED 热线进行举报

员工还可以通过 R&ED 热线（责任与伦理动态热线）举报违反本政策的行为。

R&ED 热线是施耐德电气的专业举报系统，用于员工举报任何虽遵守当地规定但违反我们责任原则 ("PoR") 和相关政策或指令的行为，包括本政策。

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100211/index.html>

保密及保护免
遭报复

施耐德电气严禁对善意举报违反本政策的任何人或参与调查的人员（即使调查最终未能证明存在违反行为）进行任何报复。严禁欺诈性、不诚实或以其他方式滥用举报（例如对特定个人进行虚假人身攻击），这些行为可能导致纪律处罚。