



**CIE** Automotive

**CIE AUTOMOTIVE 公司对骚扰的  
预防和处理规范**

---

	<h1>骚扰的预防和处理规范</h1>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	2 / 8

## 内容

- 1. 简介 ..... 3
- 2. 目标和应用范围 ..... 3
- 3. 定义 ..... 3
- 4. 预防措施 ..... 4
- 5. 行动程序 ..... 4

	<h1>骚扰的预防和处理规范</h1>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	3 / 8

## 1. 简介

为了发现和评估在工作环境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，我们正式推出了对骚扰的预防和处理规范。

## 2. 目标和应用范围

当前规范的目标是预防在工作环境中出现骚扰，如果出现，保证有正确的程序来处理这个问题并避免重新发生。这些措施旨在确保工作环境中没有骚扰，在这个环境中，所有人在工作和个人领域都有义务尊重同事的尊严。

本规范的应用范围是CIE AUTOMOTIVE集团的所有工厂。在此问题上拥有自己协议的那些工厂可以应用其特定协议，尽管它们将确保该协议符合本集团协议中规定的至少应采取的措施和流程。

## 3. 定义

### a) 精神上的骚扰(mobbing)

可以理解为在工作场所中长时间对某人进行的所有欺凌行为或心理暴力行为，通过重复的举止、事实、命令或言语表现，旨在抹黑、无视或孤立某人，目的是通过对其尊严或精神健康的渐进和持续的损害，造成该人自动离职。

如果行使骚扰行为的人在公司结构中是可能的受害者的上级，那么它被认为是一种应加重处罚的情节。

精神上的骚扰可以有三种形式：

- 上级对下级，当骚扰者的职务比可能的骚扰受害者更高。
- 同级，当它发生在同一等级的人之间时，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，骚扰者是一个比可能的受害者职务更低的人。

### 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，尤其是造成一个恐吓、敌对、贬损、侮辱或冒犯的环境。

### c) 因性别原因的骚扰

针对他人性别的行为，其目的或作用是伤害他人的尊严，并造成一个恐吓、敌对、贬损、侮辱或冒犯的环境。

	<h2>骚扰的预防和处理规范</h2>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	4 / 8

### 4. 预防措施

建立了以下预防骚扰措施：

- 遵守不容忍这些行为的原则，必要时采用适用的劳动法规中规定的纪律措施。
- 确立所有工人一起监督工作行为的共同责任原则。
  
- 定义可促进组织任何级别的沟通和亲近关系的沟通计划。

### 5. 行动程序

我们保证在发生骚扰举报时激活以下所述的程序。

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。
- ✓ 优先和紧急处理。
- ✓ 对事实进行彻底调查，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，对被证实实施了骚扰行为的人员和进行恶意虚假指控或投诉的人员，采取纪律措施，以确保采取行动。
- ✓ 不受打击报复，保证在任何方面以防止骚扰情况和启动本程序为目的，提出投诉或进行通知的人不会受到不利待遇或负面影响（但不影响在明显虚假举报的情况下可以采取的纪律措施）。
  
- ✓ 保证可能的受害者能在相同条件下继续工作，如果这是他的意愿。

#### a) 启动程序

该程序将通过工厂的人力资源部门或CIE AUTOMOTIVE集团可用的道德监督举报渠道启动。

因此，可以始终以书面形式就骚扰情况进行沟通：

- 可能的受害者或任何了解情况的人：
- 可以使用相关工厂人事部门提供的不同联系方式和/或本协议的附件I。
- 通过CIE AUTOMOTIVE的道德监督举报渠道：<https://www.cieautomotive.com/canal-de-denuncias>

#### b) 处理机构

如果最初收到举报信息的是工厂的人力资源部门的负责人，将由这些负责人对案件进行调查。

如果是通过企业道德监督举报渠道收到信息，CIE AUTOMOTIVE企业合规部门将启动对案件的处理，但如果它认为有必要让离该骚扰情况最近的人员参与，则可以全部或部分授权这些人员调查。

参与调查的人员有义务对案件处理过程中所获取的信息保密。

不遵守此义务可能会受到处罚。

在例外情况下，并考虑到在某些情况下可能会出现特殊情况，可以将案件的调查委派给该程序的调查机构指定的另一人。

### c) 初步程序

知晓骚扰情况后，将自动启动初步程序，其目的是立即解决问题。

在程序的此阶段，负责处理案件的人员将与当事双方开会，以澄清事实并达成双方都接受的解决方案。

一旦开始，并且如果在该程序开始后的十五个日历日内未能解决骚扰问题，将必须启动正式程序。

### d) 正式程序

正式程序将从调查方启动报告手续开始。

为了撰写该报告，可以进行为了澄清被举报行为而认为必要的调查，并对当时双方进行聆讯。

必须在最短的时间内（不超过30个日历日）起草一份报告，其中应包括以下内容的说明：被举报行为，并发情况，行为的重复性以及可能的受害者的工作义务和工作环境的影响程度。

在任何情况下，调查方在报告中都应指出它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。

### e) 预防措施

在根据调查方的提议处理案件期间，工厂的管理人员可能采取必要的预防措施，以使骚扰情况立即停止，而上述措施不应损害所涉人员的工作条件。

### f) 对各方的协助

在处理案件的过程中，当事双方可以由其信任的人协助和陪同，受信任的人必须对他们可以获取的信息保密。

调查机构对当事人陈述做记录和与当事人的沟通过程中，该当事人信任的人可以在场。

### g) 结案

案件的调查机构将考虑经过证实的事实的严重性和重要性，将采取必要的纠正措施，同时还将在法律上和/或适用协议中规定的纪律措施。

	<h2>骚扰的预防和处理规范</h2>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	6 / 8

如果确定不存在任何形式的骚扰，并且还确定属于恶意举报，则将采取相应的纪律措施。

在任何情况下，负责受理该案的部门（要么是最初接到举报的工厂人力资源部门，要么是集团部门委派的其他工厂人员），将把最终报告或本协议附件二中包含的表格发送给公司合规部门（[compliance@cieautomotive.com](mailto:compliance@cieautomotive.com)）和人力资源（[hr@cieautomotive.com](mailto:hr@cieautomotive.com)），以便对CIE AUTOMOTIVE整个集团的骚扰情况进行监控管理。

附件二随附了一个简单的报告表，工厂可以使用该报告表来通知集团上述部门。

	<b>骚扰的预防和处理规范</b>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	7 / 8

附件一:

骚扰情况说明

申请人姓名:
--------

部门:
-----

情况简要说明:
---------

申请人签名

人力资源部门签收

日期:

	<b>骚扰的预防和处理规范</b>	编号:	
		修订版本:	1
		页码:	8 / 8

**附件二：骚扰情况报告**

生产工厂：

部门：

匿名陈述情况和调查机构的决定：

日期：