

目录

ART. 1.	范围和目的	2
ART. 2.	协作职责	3
ART. 3.	性骚扰的定义	3
ART. 4.	欺凌的定义	3
ART. 5.	排挤的定义	4
ART. 6.	压迫的定义	4
ART. 7.	工作场所骚扰的定义	4
ART. 8.	歧视的定义	4
ART. 9.	骚扰情况管理	5
ART. 10.	禁止报复行为	6
ART. 11.	提高意识和培训	7
ART. 12.	举报	7

ART. 1. 范围和目的

本反骚扰和欺凌政策（“政策”）的目的是防止和打击一切形式的骚扰，即一切损害个人尊严的行为。

它受到国际和国家规范与协定的启发，特别是所有国家立法通过的《2019年国际劳工组织公约》（意大利，第4/2021号法律）。

本政策适用于以任何身份为SAATI S.p.A.及其控制的所有公司（统称为“SAATI”或“SAATI集团”）工作的所有个人，以及出于任何原因与SAATI集团接触的所有个人。本政策的目标是：

- a) 促进和鼓励员工在公平、尊重、机会平等、合作和诚实的原则下作出决定和采取行动，从而保障员工在工作场所的尊严和平等；
- b) 打击工作场所发生的一切形式的暴力行为；
- c) 界定构成客观骚扰情形的行为，尤其包括：性骚扰、排挤、压迫、工作场所骚扰、歧视和欺凌；
- d) 确保在有人举报有害行为时，立即快速启用公正的程序，谨慎而有效地解决骚扰案件并防止其再次发生；
- e) 查明所涉人员及其各自的角色，通过实际行动预防和打击有害行为；
- f) 查明和监控性骚扰、排挤、压迫、工作场所骚扰、欺凌或歧视事件，以便制定适当的管理策略，预防和打击这些事件；
- g) 认识到家庭暴力的影响，并在合理可行的范围内减轻其在工作场所中造成的影响；
- h) 促使所有员工进一步认识到保护尊严和平等机会的现行法律及其应用，并宣传工作场所骚扰相关规范的信息。

SAATI集团遵守所有相关的国际和国家适用法律和规范，同时也要求集团的所有员工遵守这些法律和规范。但在某些情况下，SAATI集团的标准和规定可能比某些国家的法律要求更严格，因此SAATI可能会禁止当地法律允许的行为。

无论当地法律禁止与否，SAATI集团都要求员工遵守本政策中规定的标准。

ART. 2. 协作职责

本政策适用范围内的每一个人都必须推动建设一个维护个人尊严的工作环境。

特别是，SAATI的每一名员工都有责任促进和维护这样一种工作环境：每个人的尊严都受到尊重，每个人都基于机会平等和相互公平的原则建立人际关系。

目睹有害行为之人必须对受害者表现出恰当、负责任和支持的行为。

总公司的执行管理委员会和SAATI集团内所有负有组织责任的个人都有责任推动相关预防措施，防止可能在其团队中发生的上述偏见或歧视行为，并帮助打造一种以相互尊重、精诚合作和集团福祉为特征的积极氛围。此外，他们还应针对需要遵循的程序提供指导和说明，为希望解决此类行为的个人提供支持。

ART. 3. 性骚扰的定义

性骚扰是指一切不受欢迎的性举动或性行为，无论是身体上、口头上还是非口头上的举动和行为，其目的是侵犯一个人的尊严和/或创造一个恐吓、敌对、有辱人格、羞辱或攻击性的环境，或具有此类效果。

例如，以下行为被视为性骚扰：

- a) 对某人品头论足，或对性特征、性取向或性别认同进行评论，令被评论者感觉自己受到冒犯；
- b) 故意、令人不悦和不适当的身体接触；
- c) 含蓄或明确地要求令人不悦或冒犯性的性行为；
- d) 为换取性行为而作出的关于利益、特权或职业晋升的承诺——无论明示还是暗示；
- e) 拒绝性行为后受到的威胁或报复。

性骚扰会导致歧视，正如一个人因拒绝或屈服于上述构成骚扰和歧视的行为而遭受的不利对待一样。

ART. 4. 欺凌的定义

欺凌主要表现为傲慢无礼的行为。具体来说，它涉及一种通过身体和心理暴力来压制弱势个体的态度。

欺凌可以有多种形式：

- 直接欺凌：身体欺凌（拳打脚踢、推搡）或言语欺凌（直接和间接的侮辱、骚扰）。
- 间接欺凌：例如散布流言蜚语，诋毁某个人和他的工作。

•数字欺凌和网络欺凌：通过互联网和数字手段发生的任何形式的欺凌。

ART. 5. 排挤的定义

排挤是指一名上级或一名或多名同事或合作者在工作场所中长期对SAATI员工进行的具有为难意图的行为，包括系统的、反复的敌对行为，具体表现形式是滥用职权、诋毁、边缘化或心理迫害等，可能导致道德上的羞辱和排斥，对个人的身心健康及整体人格产生不利影响。

当涉及以下要素时，可视为存在有害行为：

- a)迫害行为的多样性，无论是非法行为还是其他，乃至在单独考虑时属于合法的行为；
- b)具有为难意图的行为，表现为蓄意的系统性和长期的持续性；
- c)对员工身心健康造成损害；
- d)有害行为与损害当事人身心完整性之间的因果关系。

ART. 6. 压迫的定义

压迫是指由上级或处于职能优势地位的同事通过孤立或无视的形式进行的、带有歧视或迫害意图，给下属造成永久或持久性强迫压力的工作环境，且能够损害一个人身心完整性的行为。

ART. 7. 工作场所骚扰的定义

工作场所骚扰是指上级或同事通过一系列骚扰行为，包括威胁、骚扰、性骚扰或持续的有害行为，使下属经历长期严重的焦虑或恐惧，或对自身、自身近亲或与自身有情感关系之人的安全产生合理担忧，继而可能迫使他们改变生活习惯的行为。

ART. 8. 歧视的定义

直接歧视是指基于下列因素对某人产生不利影响的任何规定、标准、惯例、行为、命令、协议或行为：

- a)性特征
- b)性别
- c)年龄
- d)种族或民族出身
- e)表型
- f)宗教、意识形态或者其他个人信仰；

- g)政治或工会从属
- h)性取向
- i)婚姻状态
- j)心理-身体状态
- k)怀孕状态
- l)母亲或父亲的身份
- m)其他个人、家庭或社会情况

当一项看似中立的规定、标准、惯例、行为、命令、协议或行为基于上述理由，实际致使或可能致使某些个人处于某种特定的不利地位（与其他人相比）时，就会发生间接歧视。

如果追求的目标合乎法律规定，并且为实现该目标所采用的手段与目标相称且合理，则构成工作表现的基本要求的特征造成的不同待遇不构成歧视。

如果员工因拒绝或屈服于骚扰行为（包括性行为）而受到不利待遇，则构成歧视。歧视还包括上级针对合理的投诉或行动给予的不利待遇。

ART. 9. 处理骚扰情况

SAATI集团承诺及时、公正地调查和处理所有骚扰事件的举报。SAATI集团将采取一切必要的措施，根据适用的规范（包括与隐私有关的规范），确保为举报的事件和涉事个人保密，并酌情进行处理。根据本政策，被传唤的员工必须配合调查。

在这方面，SAATI集团致力于创建一个让每个员工都感觉自己受到保护、可以自由地进行适当的举报，同时不必担心遭到报复的工作环境。

如果发生违反本政策的行为，或者据信有人违反了本政策，SAATI集团希望员工能够举报此类情况，并向员工保证谨慎调查此类举报，且员工不会受到恐吓或报复。

SAATI集团的承诺

SAATI集团承诺绝不容忍被视为骚扰的行为，确保人们之间相互尊重，并创造机会来提高人们对各种骚扰形式的认识，比如，向每个人介绍可用的工具，用于防止、限制和管理骚扰情形。SAATI集团保障隐私，并杜绝一切报复行动，保护骚扰行为的受害者。

为此，SAATI集团提供了以下工具：

- 培训和沟通

- 内部举报渠道。

举报骚扰案件的人可以采取以下行动——即使采取了以下行动，也依然可以向主管当局求助：

- 联系人力资源推荐经理、全球人力资源总监、相关部门的负责人，或者
- 通过IT平台发送匿名或非匿名报告，该平台可通过以下链接访问：
<https://saati.integrityline.com>。

举报之后会发生什么

相关委员会将以最保密的方式履行以下职责：评估举报，实施具体分析，让相关的公司职能甚至外部专家或顾问参与进来，确保根据本政策最大限度地保护举报人。

如果举报毫无根据，调查将会结束，如果确定举报人有伤害被举报人的意图，将会对举报人实行适当的纪律处分。如举报被证实，相关人力资源经理将对骚扰行为的责任人采取必要的措施。

ART. 10. 禁止报复行为

SAATI集团坚定地承诺，只要有必要，任何举报本政策禁止行为的人员都将受到保护，免遭最终的报复。

因此，为了防止举报人受到报复并保护举报人，SAATI集团致力于积极营造一种环境，使举报人：

- 能够公开、坦诚地交流；
- 能够在鼓励之下诚实和及时地揭露和提出他们认为不道德、欺诈或非法的问题，而不必担心遭到报复。
- 鼓励他们真诚地报告与自己有关的问题，即使在他们可能没有具体证据的情况下，也依然这么做。

报复行为是基于以下理由对某人实施的不利行为：

- 此人已举报实际发生或自认为违反SAATI集团政策或规范的行为，或举报工作场所的禁止或不当行为；和/或
- 此人对可能违反SAATI集团政策或规范的行为，或工作场所的其他禁止或不当行为表示反对；和/或
- 此人按照SAATI集团的政策和规范，参与了举报和调查过程；和/或
- 在针对实际发生或被视为违反SAATI集团政策和规范的行为相关调查或诉讼中，此人提供了支持。

任何对举报人采取报复行为（包括通过经济奖励或其他利益使举报人保持沉默的行为）的人员都将受到纪律处分，适当情况下，甚至可能被解雇。SAATI集团严禁报复行为，报复本身也违反了本政策。

ART. 11. 提高认识和培训

为了充分宣告和传达这项全球政策，SAATI集团承诺将其发布在公司内部网上，并对所有员工实施专门的培训活动。本政策将包含在新入职人员的入职工具包中。集团还将向负责促进工作场所骚扰预防工作及确保人们了解并遵守本政策的管理人员提供专门培训。

总公司的管理团队有责任促进适当的监控行动，以便评估针对损害个人尊严的行为所采取的预防和打击举措的有效性。

ART. 12. 报告

每年，SAATI集团旗下的每家公司都必须开展与本政策中提及的举报相关的报告活动，这些报告将发送给全球人力资源总监。

地点/日期：Appiano Gentile，2023 年 12 月 20 日

发布者：全球人力资源总监

签名：_____ 