

《反工作环境骚扰与暴力之行为准则》

CEMBRE 集团

修订版本	日期	主题	编写部门	批准单位
0	2025/11/14	初版	人事办公室	董事会



CEMBRE

摘要

1. 序言.....	3
2. 目标.....	3
3. 定义.....	3
4. 适用范围和对象.....	4
5. 基本原则.....	4
6. 禁止行为.....	5
7. 纪律和法律后果.....	6
8. 培训和企业文化.....	6
9. 举报渠道.....	6
10. 总结性说明	7
11. 隐私	7
12. 审阅和更新	7
法规相关的参考资料.....	7



CEMBRE

1. 序言

本行为准则奠基于国际劳工组织 (ILO) 第 190 号公约，以及国际劳工组织 (ILO) 第 206 号建议书的相关原则。

本守则亦明确指向 CEMBRE 集团的《道德准则》及其“举报处理和举报人保护程序”（即：“吹哨人程序”）中所载明的规定。

CEMBRE 集团旗下全体关联公司皆应遵守本国相关法律之规定：如果集团运营所在国的当地法律相较本《行为准则》更具限制性，CEMBRE 则承诺遵守该当地法律以开展运营。

2. 目标

通过本守则，CEMBRE 致力于实践预防和打击任何可能属于工作环境骚扰和暴力范围事件的承诺，以确保充分尊重个人，并尽最大可能地保护个人尊严。

这一承诺通过采取具体行动实现，旨在预防和打击在工作环境中一切形式的骚扰和暴力，如：持续开展员工培训和意识提升等活动，提供安全、便捷的举报渠道，并加强所有相关机构的关注和管控。

CEMBRE 的首要目标是确保一个基于包容、尊严和尊重个人身心健康的工作环境。

3. 定义

“暴力与骚扰” 在工作领域中系指一系列不可接受的举止和行为，或威胁实施此类举止和行为，无论是一次还是多次，其会造成，或可能造成身体、心理、性或经济方面的伤害，当中包括基于性别的暴力与骚扰行为。对于当事人而言，此类行为会创造出恐吓、敌意、贬损、侮辱和冒犯的环境。

“性别暴力和骚扰” 系指对他人针对其生理性别、自我认同性别或性取向所实施的暴力和骚扰行为，或者，其会对特定生理性别或自我认同性别者带来失衡的负面影响，其包括性骚扰。

“性骚扰” 系指任何非出于自愿，且带有性含义的行为、示意、言语或身体接触，其不分性别地侵犯个人尊严及其自由。

“性骚扰” 的表现不限言语或非言语形式（不被接受的赞美、不恰当的评论等）；其本质可能涉及心理层面（如：基于特定性别而矮化他人的言论或行为，或是因性取向之表达差异而对他人进行贬损性的言论或行为等）。

所谓的**“欺凌”**系指攻击、恐吓、迫害、骚扰，更广义而言，系指一切不当使用权力（源于权威地位、使用武力和/或恐吓）导致个人感受到被诋毁、羞辱、伤害、威胁或不安的行为。

“歧视”系指针对任何个人特征和/或个人人生选择的一切骚扰行为，如：年龄、婚姻状况、民事结合关系、外貌、残疾、国籍、种族或民族血统、变性、怀孕、宗教或信仰、性别或性取向，以及是否具有政治和/或



CEMBRE

工会组织成员的身份。无论是以直接形式（相较于应有或可比的标准，某人被较低程度地对待），抑或以间接形式（某人或某一类人，于类似情况下相较于另一人或另一类人，处于尤为不利的地位）实施的此类行为均属歧视。

“辱骂”系指侮辱、攻击性评论、嘲弄和其他视觉、语言或肢体行为，包括电子通讯在内，其可能塑造一个带有恐吓、敌意或冒犯的工作环境。

“报复”系指因被拒绝、举报和/或被投诉曾欺凌、骚扰、性骚扰、歧视和/或报复自己和/或第三方，进而实施的一切不被接受的行为。

“跟踪”系指反复骚扰和欺凌他人的行为。遭受此类行为者在生活中会历经严重焦虑或恐惧，担心自己或周遭人的安全，并会被迫改变自身习惯或生活方式。

“工作环境”系指所有开展活动的公共和私人场所，其包括休息空间、厕所或更衣室，以及旅行、出差、培训、与工作相关之活动或社交活动。

工作环境亦包括虚拟数字环境，即：在工作中所使用的所有平台、计算机系统以及公司或私人通信工具。这包括但不限于：视频会议、电子邮件、聊天、协作平台（如：Teams、Zoom、Google Meet）上的即时通讯工具，以及社交媒体的使用。

4. 适用范围和对象

本《准则》经 CEMBRE 采用，适用于代表公司行事和与公司有专业工作关系的全体人员，无论其身份和工作地点，包括：

- CEMBRE 的主管、员工、理事机构成员与内、外部利益相关者开展活动的过程中；
- 根据劳务派遣合同聘用劳动提供者与内、外部利益相关者开展活动的过程中；
- 合作者、顾问、实习生在与内、外部利益相关者开展活动的过程中；
- 业务伙伴、供应商、客户、访客；
- 参与公司活动的第三方，即使是在实际工作环境之外的场合（如：各式旅行、活动、培训等。）

以下简称“对象”。

通过专门的宣讲活动，让对象知悉本政策。

5. 基本原则

本公司承诺持续预防和应对任何可能属于本《行为准则》中所述行为的情况。



CEMBRE

因此，CEMBRE 不会容忍任何形式的暴力、骚扰、欺凌、歧视、骚扰、报复或任何其他有损个人尊严或人格的行为。

任何违反本《准则》的行为皆需承担下文第 7 节所载规定之后果。

为此，CEMBRE 将致力于强化对预防工作的承诺，确保通过培训和提高全体工作人员的意识，并促进尊重、倾听和包容的文化风气。

CEMBRE 的承诺亦体现在实施已久的举报渠道上（“吹哨人程序”），其保证为受害者和善意举报者加以保密、提供保护与支持。

6. 禁止行为

以下行为受到明令禁止，举例但不限于：

- 言语暴力和骚扰，如：谩骂、侮辱、威胁、大声吼叫或诋毁性语言；
- 可能导致人身伤害的肢体暴力，如：殴打、推搡或其他损害人身安全的行为；
- 非语言暴力和骚扰，如：手势、表情、姿势或展示冒犯性或歧视性的材料和内容；
- 与性别相关的暴力和骚扰，如：针对某人的性取向或性别认同发表贬损或诋毁言论，或做出带有性别/性方面意味的侮辱性言论；
- 性暴力和性骚扰，如：未经同意的身体接触、不当的身体动作、和性相关的评判、不被接受的性挑逗；
- 与性和/或歧视相关的评论，如：谈论性或淫秽插曲性叙事或故事，其致使对话者感受不适；以及以任何形式分享性相关的内容；
- 歧视性评论，如：涉及种族、宗教或政治问题的插曲性叙事或故事，其致使对话者感受不适；
- 涉及性或职业性质的压力、勒索；
- 以徇私承诺换取性要求或个人要求；
- 会导致他人被孤立、排斥或遭受其他形式欺凌的行为；
- 传播冒犯性或隐私性内容，其侵害个人尊严或私人和职业领域；
- 不被接受的关注、反复骚扰或威胁、跟踪、窥视、控制、反复发送信息或电话联系、侵入当事人的私人或职业生活，或其他形式的跟踪。无论是在现场（如：办公室、部门、出差或公司活动期间）发生，或是通过虚拟环境和数字工具（详见“工作环境”部分）进行，此类行为在所有工作场合均被严令禁止且不可接受。

无论是在现场（如：办公室、部门、出差或公司活动期间）发生，或是通过虚拟环境和数字工具（详见“工作环境”部分）进行，此类行为在所有工作场合均被严令禁止且不可接受。



CEMBRE

若本公司员工在工作环境之外，对第 4 点所述对象实施暴力或骚扰行为，经法院确认或在任何情况下皆有记录在案，且此类行为不符合本公司价值观或可能损害信任关系或公司风气的情况下，本公司将保留采取适当措施的权利。

7. 纪律和法律后果

遵守本《准则》所载原则应被视为与全体对象之现有合同义务的重要组成部分，并应在专设条款中加以规定遵守本《准则》的承诺。

若本公司的员工与合作者未遵守本《行为准则》中所规定的行为规范，即构成违反工作中的义务，根据渐进原则，可能造成以下后果：

- 纪律处分（根据适用的具体规定和法规）；
- 纠正或暂缓履职措施，直至终止工作关系；
- 在法律约束的情况下向当局主管机关举报。

对于所有其他对象，在违反本《行为准则》之情况下，应启动合同和适用法规所规定的补救措施，如：终止合同。

8. 培训和企业文化

本公司致力于通过以下方式对本准则所禁止的行为采取行动：

- 义务性的培训课程；
- 内部沟通交流活动；
- 企业自评工具和反馈；
- 本公司认为在未来可能合适的任何其他倡议。

9. 举报渠道

所有对象皆必须即时举报其所知情的一切违反或涉嫌违反本《行为准则》之行为。为此，本公司除了提供可随时向人事部咨询的渠道之外，更设有对所有人开放的渠道，专门用于举报本守则中所禁止的情况和行为。

在 www.CEMBRE.com 的网站上设有“吹哨人”的专属页面，其中刊载本集团的所有相关程序，并附有举报门户网站 <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it> 的链接。

所有举报将一律得到公正、保密和及时的处理，同时遵守现行法规，并免受可能的报复行为。



CEMBRE

关于举报后实施的所有步骤和保障措施，请参见“吹哨人”程序。

10. 总结性说明

我们呼吁全体人员在日常行动中承诺并持续推动 CEMBRE 的一系列价值观。

所有对象必须时刻警惕其组织单位、部门和办公室，以及在行使职能或以角色履行职责时，若有出现未遵守本《准则》之情形，应报告此类情况，以便 CEMBRE 采取适当的保护措施，维护受害者及其自身的诚信和声誉。

11. 隐私

在举报事项的过程中所处理的所有信息、文件和个人数据（包括正式、非正式，和工作氛围调查问卷等监测工具）均按照《通用数据保护条例》（GDPR - 欧盟第 2016/679 号条例）和适用的国家数据保护法规进行处理。

12. 审阅和更新

本《准则》根据相关法规的发展演进与应用经验定期进行监测和更新。

它是《道德准则》的一部分，并依据“举报处理和举报人保护程序”（即：“吹哨人程序”）。

本《准则》的首版于 2025 年 11 月 14 日经 CEMBRE S.p.A. 董事会决议批准。后续修订和/或增补内容应在法律、法规或董事会决议所规定的日期或在紧急情况时，由首席执行官批准生效。

法规相关的参考资料

本《准则》奠基于下列参考资料：

- 国际劳工组织（ILO）第 190 号公约和第 206 号建议书；
- 《道德准则》与“举报处理和举报人保护程序”（即：“吹哨人程序”）。