

反骚扰和反欺凌政策

1. 目的

我们的组织由杰出的人才组成。无论是在背景、个人特质、经验、技能还是动力方面，我们每个人都是独一无二的。我们珍视员工为公司带来的不同之处。

促进包容文化有助于我们每个人都可从更广泛的不同视角、经验和技能中受益。我们相信，这将为我们所有人创造更快乐、更富有成效的工作环境。

为了支持这种包容文化，本政策：

- 阐述了我们对于平等、多元和包容的承诺，并阐述了我们如何将这一承诺付诸实践；
- 说明了我们期望员工为支持这一承诺而采取的行为；以及
- 列出了我们为使企业文化尽可能具有包容性而采取的关键步骤。

范围

本政策适用于为我们工作的任何人员。其中包括非执行董事、雇员、工人、承包商、志愿者、实习生和学徒。该政策还涉及求职者，并与雇佣关系的各个阶段相关。

2. 我们对您的承诺

我们认为，平等、多元和包容的文化不仅有利于我们的组织，还能帮助员工展现真实自我，获得归属感，从而有助于员工的身心健康，使他们能够更好地工作。

我们致力于促进一个基于尊严、信任和尊重的工作环境，在此之中没有歧视、骚扰、欺凌或伤害等行为。

我们确保招聘、晋升和留用程序不会因为员工的以下因素而导致其遭受不利待遇：

- 残疾
- 性别、性别认同或性别重置状况
- 婚姻状况
- 种族、种族群体、族裔或民族血统或国籍
- 宗教或信仰
- 性取向
- 年龄
- 民事伴侣关系状况
- 怀孕或生育

反骚扰和反欺凌政策

- 陪产
- 教育背景
- 社会经济背景
- 照顾责任
- 兼职状况
- 固定期限合约状况

3. 我们对您的期望

多元是我们公司的价值观之一——我们认识到通过多元的意见、技能和人员来加强、改进和丰富我们的文化和实践对我们而言至关重要。

我们期望您和我们的每一位员工都能承担起个人责任，遵守、维护、宣传和实施本政策。我们的文化在我们之间的日常工作互动中形成，因此创造合适的环境是我们所有人的共同责任。

培养这种文化并非偶然天成，而是需要持续的投入和培育。但在现实生活中，不同之处（无论是性别、性取向、种族还是其他方面）往往会转化为其他人可能不会遭遇的偏见、挑战和障碍。一个人带来的差异越多，这种效应就越复杂。

我们期望您公平对待同事和第三方（包括客户、供应商、承包商、派遣员工、顾问、求职者和访客），并给予他们尊严、信任和尊重。有时，这可能意味着允许不同的观点和看法，并为他人留出发挥影响的空间。

通过融入这样的价值观，并建设性地质疑不当言论或工作方式，您可以帮助我们实现并保持真正包容的工作场所文化。

您与同事（包括现任和前任员工）或第三方的任何交往都必须避免出现任何形式的歧视、骚扰、伤害或欺凌。这适用于工作场所内外（与客户、供应商或其他与工作相关的联系人接触时或者是在穿着工作服时），以及与工作相关的差旅或活动（包括社交活动）。如果发现任何员工实施、授权或纵容歧视、骚扰、伤害或欺凌行为，我们将对其采取行动，其中包括（针对适用人员）根据我们的纪律处分程序所采取的行动。

所有员工均应意识到自己可能需为歧视和骚扰行为承担个人责任。

4. 定义

歧视

《2010年平等法》禁止基于某些受保护特征的歧视。这些特征包括：

- 残疾；

反骚扰和反欺凌政策

- 性别；
- 性别重置；
- 婚姻或民事伴侣关系状况；
- 种族；
- 宗教或信仰；
- 性取向；
- 年龄；以及
- 怀孕或生育。

歧视可以是有意或无意的，可能会直接、间接发生，或通过关联或认知方式出现。还有两类仅针对残疾的特定歧视：“由残疾引起的歧视”和“未能作出合理调整”

歧视并不总是显而易见，也可能体现在细微之处和无意识的行为。这源于个人对特定群体的能力、兴趣和特征的一般假设，并且这种假设影响了其对待这些人的方式（被称为“无意识偏见”）。此类假设或偏见可能会导致其施加使得特定群体处于不利地位的要求或条件。

示例包括：

- 根据刻板印象要求员工从事特定类型的工作，而不考虑个人的具体特点和能力；
- 由于对其他员工或客户的反应或偏好的假设，招聘或提拔个人担任特定职务；以及
- 对不同群体的员工采用不同的标准来评判绩效。

《2010 年平等法》定义的歧视类型

- **直接歧视**：因某人具有受保护的特征，而给予其相比不具有该特征人员较差的待遇。（例如，因为某人是残疾人士，而您认为此人“不适合”团队，所以选择不招聘此人）。
- **间接歧视**：如果一项规定、标准或常规适用于所有人，但在没有充分理由证明其合理性的情况下，会使具有特定受保护特征的人员与不具有该特征的人员相比处于不利地位。例如，提出所有员工下午 6 点下班的要求。据统计，女性雇员承担更多的育儿责任，如果新的工作时间使她们无法从学校或托儿所接回孩子，则会使她们处于不利地位。
- **骚扰**：包括性骚扰和其他与特定受保护特征相关的不良行为，其目的或效果是侵犯他人的尊严或导致其处于恐吓、敌对、有辱人格、羞辱或受冒犯的环境。
- **伤害**：对投诉或支持他人投诉歧视或骚扰行为的人员进行报复。其中包括有人误以为受害者已经这样做了。
- **关联歧视**：由于某人与具有受保护特征的人士有关联（例如，因为其伴侣是变性人）而给予该人较差的待遇。
- **认知歧视**：由于您认为某人具有某个受保护特征而给予其较差的待遇，即使此人并不具有该受保护特征，例如：由于您误认为某人是同性恋而选择不晋升此人。

反骚扰和反欺凌政策

- **因残疾而产生的歧视**：由于某人的残疾相关事宜而给予其不利的待遇，且这种待遇没有正当理由。例如：由于某人的残疾相关缺勤而将其解雇或不发放奖金。
- **未能作出合理调整**：雇主有法律义务进行合理调整，以确保就业的各个方面或雇主的场所不会使残疾人士处于严重不利地位。不履行这一义务是非法行为。合理调整的示例可能包括：将残疾人士的部分职责分配给同事；改变他们的工作时间或工作地点；调整求职者评估程序；修改纪律处分和申诉程序。

如需进一步了解有关报告骚扰行为的程序，请参阅我们的反骚扰和反欺凌政策。

欺凌

对于欺凌并没有法律定义。但我们将欺凌视为冒犯、恐吓、恶意、侮辱性的行为，或者是滥用或误用权力，而且通常是持续不断且具有损害、羞辱或伤害承受方的效果。

欺凌可以是身体、语言或非语言行为。欺凌不一定是面对面的，可以通过电子邮件、电话、网络或社交媒体进行。欺凌可能会发生在工作场所内外。

如果欺凌行为与某人的受保护特征相关，则也可能构成骚扰，因此属于违法行为。如需进一步了解有关报告骚扰行为的程序，请参阅我们的反骚扰和反欺凌政策。

5. 机会平等

招聘

我们采取合理适当的措施，鼓励尽可能多元的人士申请工作。

任何对招聘作出决定的人员都不得有任何形式的歧视。每个决策者都应质疑自己和招聘选拔小组的其他成员，确保任何刻板陈规、无意识偏见或成见都不会影响招聘决定。

法律要求我们确保所有员工都有权在其所在的司法管辖区合法工作。不得根据外表或表面的民族特征来推断移民身份。无论国籍如何，所有未来的员工都必须能够在开始工作前出示证件原件（如护照或出生证明），以符合现行移民法规要求。有关可接受文件的清单，请联系人才招聘团队。

为确保该政策的有效实施，并确定在我们组织中可能代表不足或处于不利地位的群体，我们会在招聘程序中检查申请人的种族群体、性别、残疾、性取向、宗教和年龄。提供这些信息是自愿的，不会对个人的招聘机会或与其就业相关的任何其他决定产生不利影响。在筛选最终名单之前，这些信息会从申请中删除，并以匿名格式保存且仅用于本政策所述目的。分析这些数据有助于我们采取适当措施，以避免歧视并提高平等和多元水平。

反骚扰和反欺凌政策

残疾包容

招聘残疾人士

人才招聘团队将在招聘活动之前考虑残疾事宜，以便使广告、申请表和评估、面试安排、职位说明和员工规范以及选拔标准适当并尽可能的包容。招聘广告应避免刻板印象或使用可能会阻碍特定群体申请的措辞。其中应包括简短的平等机会政策声明，以及我们对打造多元、公平和包容的工作场所的承诺。本政策的副本可应要求而提供。

我们会在一开始就询问申请人是否需要在招聘过程中给予任何合理调整，例如：确保面试时能够方便地进入招聘场所。

不得向求职者提出可能暗示基于受保护特征的歧视意图问题。例如，不得询问申请人是否怀孕或是否计划要孩子。

在发出工作邀请之前，不得询问求职者的健康或残疾状况。但也有少数例外情况，并只有在获得人事团队批准后才能使用。例如：

- 确定申请人是否能够履行工作固有部分（经合理调整后）的必要问题。
- 确定申请人是否适合参加评估或是在面试或评估中可能需要的任何合理调整的问题。
- 积极开展招聘残疾人士的行动。
- 平等机会监督（不纳入选拔或决策过程）。

必要时，可将体检合格作为录用的条件。

谈论残疾问题

我们理解有些人会觉得难以谈论自己的残疾情况，而且残疾也可能是无形的。

心理安全是指人们感到能够谈论自己经历而不用担心负面后果，这对于确保残疾包容至关重要。但要做到这一点，我们就必须以尊严、信任和尊重的态度待人，并期望每个人都能坚持这些价值观。

在我们的组织中，我们绝不容忍体能歧视的言论。歧视残疾人语言是指针对残疾人士的负面、不恰当或冒犯性的语言，并可能以玩笑或“戏谑”的形式出现。如有员工使用此类语言，我们将会对其采取行动，其中包括（针对适用人员）根据我们的纪律处分程序所采取的行动。

合理调整

如果您有残疾，您不必告诉我们。但我们鼓励您让我们了解相关情况，以便为您提供支持，例如：对办公场所或您的职责各个方面或工作常规进行合理调整。

反骚扰和反欺凌政策

如果您因残疾而在工作中遇到困难，请联系您的直线经理或人事团队，以便讨论可能的合理调整，从而减轻或尽量减少这些困难。我们可能需要与您讨论相关需求，帮助我们提供合适的支持。

兼职和固定期限合约工作

兼职和固定期限合约员工应享受与全职或永久期员工相同的待遇，并享有同样合理的条款和条件（酌情按比例计算），除非有理由给予不同的待遇。

终止雇用

我们将确保裁员标准和程序公平客观，并且无直接或间接歧视。我们还将确保在实施纪律处分程序和处罚时一视同仁，无论其结果是纪律警告、开除还是其他纪律处分行动。

培训

作为入职培训计划的一部分，所有新员工都必须参加平等、多元和包容培训。新员工须确认已阅读、理解并将遵守本政策以及《反骚扰和反欺凌政策》。每位在职员工均必须至少每年参加一次定期的公平、多元和包容培训。

监督和审查

我们持续分析多元和包容数据（根据我们的数据保护义务），以评估本政策和我们的平等、多元和包容战略的影响。

违反本政策的行为

我们对违反本政策的行为采取严格的处理办法，并将根据我们的纪律处分程序予以处理。蓄意歧视和伤害的严重个案可构成严重不当行为，并会导致解雇。

如果您认为自己遭受了骚扰、欺凌或歧视，或目睹此类情况发生在工作场所中的其他人身上，您可以酌情通过申诉程序或反骚扰和欺凌政策提出问题。投诉将以保密方式处理，并酌情进行调查。

严禁对投诉或举报歧视行为的员工进行伤害或报复。如果您认为自己因投诉或举报歧视行为而受到伤害，或在工作场所目睹这种情况发生在他人身上，您应通过我们的申诉程序提出问题。

我们鼓励举报所有类型的潜在歧视行为，这有助于我们确保在工作场所坚持多元、公平和包容的原则。但是，恶意提出虚假指控，或明知指控不实，则将被视为行为不当，并按照我们的纪律处分程序予以处理。

本项政策可根据公司的实际情况和需要随时更改。我们还将根据相关法律的变化定期审查和更新本项政策。