

# 差別禁止、ハラスメント 禁止、礼節に関するポリ シー

ノバルティス グローバルポリシー

バージョン: 3.0

## ドキュメント履歴

バージョン	変更
1.0	<p>2012年3月1日発効 初版、グローバル HR エグゼクティブリーダーシップチームによる承認</p> <p>2016年から2020年までの更新</p> <p>1.1 2016年2月16日 著者が Quirin Zink に変更されました</p> <p>1.2 2017年10月31日 ノバルティスの新しいブランディングと簡素化されたコンテンツ</p> <p>1.3 2018年12月1日 LGBTQI+の包括性を含むようにテキストを更新</p> <p>1.4 2019年11月1日 BPOを SpeakUpに、HRを P&amp;Oに更新し、小さな更新を行いました</p> <p>1.5 2020年8月1日 ノバルティスの新しいブランディングと言語の適応</p>
2.0	<p>発効日:2021年9月1日</p> <p>いじめや無礼の問題に対処する文言を挿入するためにバージョンを更新しました。今回のアップデートでは、ダイバーシティ&amp;インクルージョン(Diversity &amp; Inclusion)とスピークアップ(SpeakUp)の機能が関与しました。</p>
3.0	<p>ノバルティスのグローバル報復防止ポリシー(Non-Retaliation Policy)に合致し、エンタープライズポリシー管理(EPM)の方法論と用語に従って文言を統一するために、バージョンを更新しました。この更新には、EPM プロセスに従ったすべての関係者が関与しました。</p>

# 内容

1. 諸言
  - 1.1 目的
  - 1.2 適用範囲と適用性
  - 1.3 例外
  - 1.4 適応
  - 1.5 役割と責任
2. ポリシー
  - 2.1 差別とハラスメント
  - 2.2 いじめと不作法
  - 2.3 報復からの保護
  - 2.4 ハラスメント、差別、報復などの不正行為の報告
  - 2.5 国固有の通例
  - 2.6 制裁措置と是正措置
3. コントロール
4. 本ポリシーの違反
5. 定義
6. 略称
7. 参考文献と付録
  - 7.1 参照
  - 7.2 付録

# 1 緒言

## 1.1. 目的

ノバルティスは、差別、ハラスメント、報復、いじめ、不作法のない職場環境を提供することを約束します。本ポリシーは、ノバルティスの従業員および請負業者/第三者のアソシエイトによる、ノバルティスの従業員(例えば、外部インターン、派遣社員、コンサルタント、独立請負業者など、当社の臨時従業員の一部として従事している非従業員)に対するそのような行為を禁止しています。同様に、ノバルティスは、医師やオフィススタッフ、サプライヤー、請負業者、ベンダー、および従業員がノバルティスに代わって取引を行う相手を含むがこれらに限定されない、顧客から従業員や請負業者に向けられたそのような行為を容認しません。

この差別禁止、ハラスメント禁止、礼節に関するポリシーは、すべての従業員が敬意を持って扱われ、当社の価値観と行動に沿う責任を問われる、多様で公平かつ包括的な職場環境を促進するという当社のコミットメントを支持するものです。ノバルティスは、従業員が成功するための公平な機会を得られる安全な職場、差別、ハラスメント、報復のない環境、いじめや不作法のない環境づくりに取り組んでいます。

本ポリシーは、コードオブエシックス [1]に規定されている公正な雇用慣行に対する当社のコミットメントを反映しています。

また、本ポリシーでは、ハラスメント、差別、いじめ、不作法、報復の懸念に対するノバルティスの SpeakUp プロセスを含む救済手続きの概要についても説明します。

## 1.2. 適用範囲と適用性

本ポリシーは、ノバルティスの全従業員に適用されます。本ポリシーは、出張、顧客/ベンダーのオフィス、職場主催の社交イベント、職場主催のソーシャルメディアフォーラム、および業務外でノバルティスの職場環境に影響を与える可能性のあるフォーラムなど、すべての勤務地および業務関連のイベントを対象としています。本ポリシーおよびノバルティスが実施する可能性のある内部調査は、現地の法律の対象です。ノバルティスが講じる適切な措置は、状況や管轄区域によって異なる場合があります。

## 1.3. 例外

本ポリシーの例外は認められません。

## 1.4. 適応

本ポリシーの適応は許可されていません。現地法で必要な国固有の要件は、付録 1[2]に記載されています。

## 1.5. 役割と責任

役割	責任
従業員	このポリシーの認識と遵守に責任を負います。  本ポリシーの違反の可能性を、SpeakUp チャンネルを通じて誠実に報告する責任があります。
マネージャー	経営上の説明責任の分野について、このポリシーを順守する責任があります。  必要に応じて、是正措置を定義して実施する責任があります。
P&O ビジネスパートナー& ピープルパートナー	必要に応じて、このポリシーに関して従業員とマネージャーに明確さとガイダンスを提供する責任があります。
カンントリーP&O ヘッド	本ポリシーおよび付録 1 [2]に示されている国固有の要件の実施を保証します。

## 2 ポリシー

### 2.1. 差別とハラスメント

差別には、「保護されるべき個性」に基づいて人を差別的に扱うことが含まれ、「保護されるべき個性」とは、法律またはノバルティスの原則およびポリシーにより法的に保護されている個人の特徴又は外見などを指します。

ハラスメントとは、保護されるべき個性に対して、威圧的で、敵意を持った、乱暴な程度になるまで、繰り返し虐待や嫌がられる接し方を誰かに行なうことです。

保護されるべき個性の例としては、国籍、社会的出自、性別、性同一性又は表現、年齢、民族、人種、宗教、性的指向、障害、家族状況、妊娠、婚姻状況、または当該国の法律やノバルティスの原則およびポリシーにより定義されるその他の保護されるべき個性があります。

ノバルティスは、採用、業務遂行、報酬、研修・開発、異動、解雇を含む雇用のあらゆる局面において差別や嫌がらせを容認しません。

本ポリシーにおいて、差別、ハラスメント、セクシャルハラスメントの例としては以下が含まれますが、これらに限定されません。

#### 2.1.1 差別

- その人物の保護されるべき個性を理由に、ポジションまたは昇進に適した、優れた候補者を選択しないこと
- 保護されるべき個性を理由に、従業員を雇用させたり、解雇すること
- 保護されるべき個性を理由に、一部のの人に不利な報酬/業績評価/能力開発の機会を提供すること、または
- 異なる保護されるべき個性を持つ従業員に対し、同様の立場の従業員よりも厳しい扱いをすること

### 2.1.2 ハラスメント

- 職場、職場外、仕事関係のイベント場所すべてにおいて、人種的、民族的、性的、差別的の中傷、冗談、軽蔑的発言をすること
- 人種や民族、その他の要素に関する差別的の中傷、冗談、または軽蔑的発言を含む電子メールを送信または転送すること
- 会社敷地内の壁、掲示板、その他の場所、会社所有の車両に、ある人や集団に対し、彼らが法律で保護されている特性を侮辱したり、敵意や嫌悪を示す表現を書いたり描いたりした物を表示すること

### 2.1.3 セクシャルハラスメント

- 対象の人物が望まないのに意図的に身体を触る行為、または性的行為の繰り返し
- 不快感を与え嫌がられる性的な戯れ、誘い、口説き
- 性的な性質を持つ暴言、性的指向に関する冗談、からかい
- 個人の身体について、生々しい言葉で表現すること
- 電子媒体(電子メール、テキスト、ソーシャルメディア等)で、性的示唆性のある資料を表示したり、送信したりすること
- 性的に下品な言葉を使ってある個人を表現・描写すること
- 職場や仕事関連のオフィス、施設において、性的示唆性のある物または写真を表示すること
- 卑猥な態度や性的なジェスチャーなどの不快な視覚的行為
- 職場において、インターネットや他の情報源から性的に露骨な素材のダウンロードをしたり、送信、または所有したりすること
- 他者の性的経験や行動について聞いたり、自分の性的経験や行動に関して話をする事
- 性的な誘いかけへの社員の許容度によって上司または管理者が決定をするといった性的偏見によるえこひいき

現地の法律や規制に従った地域ごとの事例が存在する場合があります。

## 2.2. いじめと不作法

コードオブエシックス [1] によると、ノバルティスはいじめや不作法な行為を容認しません。これらの行動は、当社のバリュー&ビヘイビアと一致していません。いじめや不作法は、保護された特性に基づいていないにもかかわらず、威圧的または虐待的な行動の深刻な発生または持続的なパターンを通じて、従業員または従業員のグループを標的とした虐待を伴うため、職場に有害な行動です。不作法とは、無礼または礼節に欠ける行為を繰り返すことであり、対処しなければ、職場環境に悪影響を与える可能性があります。このような振る舞いは、目立たない場合もあれば、明白な場合もあります。

いじめ(標的型虐待)の例としては、次のようなものがあります。

- 攻撃的または威圧的な行為
- 理性的な人が、意図的な軽蔑である、または屈辱的だと認識するコメント
- 効果的な業務遂行に不可欠な情報を不当に差し控えること
- 業務上の正当な理由なしに、個人のスキルレベルを不当に下回る、または超えるタスクを設定すること
- 従業員の業績を妨害する、または妨害する目的で、従業員に不利益を及ぼす情報、監督、相談、またはリソースへのアクセスを拒否すること
- 悪意のある噂や嘘を広める行為
- 勤務表や休暇などの勤務形態を変更して、業務上の正当な理由なく特定の従業員に故意に迷惑をかけること
- ひどく虐待的、侮辱的、または攻撃的な言葉やコメントを繰り返すこと

不作法な行為(無礼または礼節に欠ける行動を繰り返すこと)の例には、次のようなものがあります。

- ひどく非難する、および/または、繰り返し声を上げる、かんしゃくを起こすこと
- 公の場で侮辱する行為
- 理性的な人が屈辱的と認識するコメントや身振り(敬意を持って提供された誰かの行動やパフォーマンスに関する適切かつ正当なフィードバックは含まれない)
- 繰り返し、無礼な態度をとる、人の話をさえぎる、理性的な人が見下していると感じるような口調で話しかける、または当社のバリュー&ビヘイビアおよびコードオブエシックス [1]一致しない行動をとるなど
- 共同作業のクレジットを共有することを意図的に「忘れる」こと

本ポリシーに含まれない、いじめや不作法とはみなされない行為には、私たちのバリュー&ビヘイビアおよびコードオブエシックスに従って行われる正当なカウンセリング、懲戒論議、業績評価とフィードバック、見解の相違、及び仕事上の関係で生じる攻撃的ではない対立が含まれます

## 2.3. 報復からの保護

ハラスメント、差別、いじめ、および/または不作法などの不正行為を誠実に報告した従業員は、その苦情に基づき報復行為から保護されます。

ノバルティスのグローバル報復禁止ポリシー[4]に基づき、ノバルティスは、不正行為の疑いや実際の不正行為について誠実に懸念を提起した従業員、または不正行為の調査に協力した従業員に対する、いかなる形の報復も禁止しています。

詳細については、ノバルティスのグローバル報復禁止ポリシー[4]をご覧ください。

## 2.4. ハラスメント、差別、報復などの不正行為の報告

従業員がハラスメント、差別、報復を経験した、目撃した、または認識した場合、SpeakUp Office のイントラネットサイトでアクセス可能な Web ベースのプラットフォーム(Web フォームまたは電話)、または以下の代替報告チャネル(ローカルまたは企業レベル)のいずれかにインシデントを報告する責任があります。

- すべてのマネージャー
- すべての People & Organization 部門のメンバー
- カントリープレジデント
- 法務部門のメンバー
- Ethics,Risk&Compliance(ERC)部門のメンバー、または
- グローバルセキュリティのメンバー
- 現地の国の基準または規制の下で要求され得るその他の部門
- 不正行為の疑いや実際の不正行為を報告するために別の報告チャネルが使用される場合、当該報告を受けた者は直ちに SpeakUp オフィスに通知する必要があります。

上記のチャネルを通じて受け取ったすべての苦情は、SpeakUp Office によっておよび処理されます。SpeakUp プロセスの詳細については、SpeakUp Office イン트라ネット サイトを参照してください。

報告は匿名で行うことができますが、匿名性により、報告を完全かつ徹底的に調査することが制限される可能性があります。インシデントが匿名で報告された場合は、問題を調査し、必要な是正措置を講じることができるように、十分な情報を提供することを報告者にお勧めします。

[差別禁止、ハラスメント禁止、礼節に関するポリシー](#)

潜在的ないじめや不作法な行為の懸念については、一部(たとえば、1 回限りの重大度の低い無礼な行動)は、関係者間の直接的かつ敬意を伴ったコミュニケーションを通じて効果的に対処できます。そうすることに抵抗がある場合、ノバルティスの従業員は、職場における紛争解決に関するナレッジ記事[4]、または地域の紛争管理および/または解決/苦情処理プロセス、および/またはその他の要件および/または慣行に従って、ライン管理職または People & Organization (P&O)担当者に懸念を提起することが奨励されています。そうすることを不快に思う場合、またはマネージャーが問題のある行動に関与している可能性がある場合、または問題のある行動が継続し、職場環境に悪影響を与える場合、従業員は P&O に懸念を提起するか、SpeakUp Office の報告チャネルを通じて報告する必要があります。

すべての報告は真摯に取り扱われます。他の従業員に害を与えようと悪意の意図をもって申し立てられた場合や、既知の虚偽の情報を故意に流布したと判断された場合など、不誠実な申し立てが行われた場合、不正行為と見なされ、報告者に対する懲戒処分につながる可能性があります。

## 2.5. 国固有の通例

国固有の要件は、国および地域の法律および規制にのみ基づいている場合があります。このような要件は、本ポリシーの付録 1[2]に記載する必要があります。

## 2.6. 制裁措置と是正措置

制裁措置または是正措置は、現地の法律および規制に従って講じられ、記録されます。

ハラスメント、差別、報復、いじめ、無礼の立証された事例を含む、立証された不正行為の事例に対しては、SpeakUp ポリシー[5]とそのプロセスに沿って、適切な制裁措置および/または是正措置が講じられます。

制裁措置および是正措置は、現地の法律、方針、規制に従って、当社が文書化し、保持する場合があります。従業員のマネージャーは、P&O パートナーのサポートを得て、決定した懲戒処分を適切に実施する責任を負います。

## 3 コントロール

このポリシーのコントロールは、Novartis Control Register (go/controlregister)に保存されます。

## 4 本ポリシーの違反

この文書に違反した場合、解雇を含む改善措置、是正措置、または懲戒処分が行われます。

不正行為の実際の事例または疑わしい事例は、当社の SpeakUp ポリシー[5]に従って報告する必要があります。ノバルティスは、機密保持のための措置を講じ、あらゆるチャネルを通じて不正行為の疑いまたは実際の不正行為について誠実に懸念を提起した従業員、または不正行為の調査に協力した従業員に対するいかなる形態の報復も禁止します。



## 5 定義

用語	定義
従業員	ノバルティスと雇用契約またはその他の書面による雇用契約を結んでいる人を指します。
いじめ	標的を絞った虐待。
請負業者/第三者関連会社	外部インターン、派遣社員、コンサルタント、独立請負業者など、当社の臨時従業員の一人として従事している非従業員。
差別	差別には、「保護されるべき個性」に基づく不利な扱いが含まれます。
ハラスメント	ハラスメントには、保護されるべき個性に基づいて、威圧的、敵対的、または虐待的な程度になるまで、誰かを繰り返し不当に扱ったり、本人が望んでいないのに注意を引いたりすることが含まれます。
不作法	繰り返し行われる、失礼な、または無礼な行為。
マネージャー	人事管理責任を持つ従業員。
不正行為	ノバルティス コードオブエシックスの誓約、これらの誓約に関連するポリシーに違反する行為、または違法な行為。
ノバルティスまたは「当社」	ノバルティスおよびその関連会社。
ポリシー	この差別禁止、ハラスメント禁止、礼儀正しさに関するポリシーを指します。
保護されるべき個性	法律またはノバルティスの原則とポリシーによって法的に保護されている個人のアイデンティティの特性または側面。
報復	報復とは、何らかの経路を通じて不正行為の疑いや実際の不正行為について誠実な懸念を提起したこと、または不正行為の調査に協力したことに対する従業員の処罰です。
スピークアップ・オフィス (SpeakUp Office)	SpeakUp Office は、倫理・リスク・コンプライアンスのグローバル部門であり、偏見や利益相反のない運営を行い、SpeakUp プロセスを所有し、潜在的な不正行為のすべての申し立てを監督しています。

## 6 略語

略称	説明:
P&O	People & Organization

## 7 参考文献と付録

### 7.1. 参照

参照番号	ドキュメント名
1	コードオブエシックス
2	付録 1
3	報復禁止ポリシー
4	ナレッジ記事「Conflict Resolution in the Workplace (職場における紛争解決)」
5	SpeakUp ポリシー

## 7.2. 付録

差別禁止、ハラスメント禁止、礼節に関するポリシーの付録 1 を別途参照してください。