

September 30

2020

职场性骚扰防治手册

第一版

摘要

为切合《中华人民共和国民法典》第一千零一十条对于职场性骚扰的规定，协助各公益慈善机构开展性骚扰防治工作，上海复恩社会组织法律研究与服务中心起草《职场性骚扰防治办法》并编制使用说明。本办法及使用说明联系社会组织实际，明确性骚扰的类别、日常预防，受理投诉、调查处置等相关措施。

ForNGO
复恩法律

编制

前 言

2021年1月1日起生效的《中华人民共和国民法典》（“《民法典》”）首次对职场性骚扰作出规定，其中第一千零一十条规定：“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”

按照《民法典》的规定，各用人单位应当对职场性骚扰采取合理的预防措施，建立性骚扰投诉受理渠道，并明确调查方法和处理措施。上海复恩社会组织法律研究与服务中心（“我们”）响应《民法典》的号召，起草《职场性骚扰防治办法手册》（“《手册》”）。《手册》分为三部，分别为《职场性骚扰防治办法》，《员工手册：防治性骚扰篇》和《Q&A/工具包》。

《职场性骚扰管理办法》是机构的内部管理制度，不仅能够满足《民法典》的要求，也有利于机构的内部管理和社会声誉。通过明确职场性骚扰行为的定义、投诉机制、调查机制和处罚机制，《职场性骚扰管理办法》能够帮助机构创造良好的工作环境，提高员工的工作效率，保障员工的身心健康。

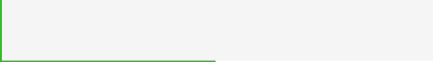

《员工手册》是机构员工的行为规范。《员工手册：防治性骚扰篇》进一步解释了《职场性骚扰管理办法》中对于性骚扰行为的定义，明确了调查、处罚机制的细节，对员工的日常行为作出进一步的指导，可以作为员工入职培训的教材使用。机构可以在劳动合同中要求员工熟读并遵守《员工手册》，并将违反《员工手册》作为处罚、解除劳动合同的条件之一。

《Q&A/工具包》是机构负责人可直接参考、使用的实用性文件。工具包内容可以在机构日常运作中直接适用。机构负责人如对《职场性骚扰防治办法》、《员工手册》有疑问的，可以首先参考Q&A的内容，如有进一步疑问的，可以联系我们获得必要的指导和培训。我们的联系方式印于本手册的封底。

目录

前 言	2
职场性骚扰防治办法	1
附件 1: 非正式处理机制	6
附件 2: 正式处理机制	8
附件 3: 转介机构名录	11
附表 1: 投诉表	17
附表 2: 陪同人员申请表	18
附表 3: 陪同人员保密承诺书	19
员工手册	20
一、《职场性骚扰防治办法》的规范对象	1
二、什么是职场性骚扰?	1
(一) 利益交换型性骚扰	2
(二) 令人反感的骚扰行为	6
(三) 性别歧视	8
(四) 性侵犯	12
三、本机构员工的禁止行为	12
(一) 禁止与受益人发生关系	12
(二) 禁止与未成年人、不能辨认、不能完全辨认自己行为的人发生性行为	13
四、机构员工的普遍义务	14
(一) 员工报告义务	14
(二) 亲密关系披露义务	14
五、处理机制	16
(一) 非正式处理机制	16
(二) 正式处理机制	17
六、处罚机制	19
七、恶意投诉	20
负责人 Q&A	2
1. 如何执行“隐私保护原则”?	2
2. 如何执行“无罪推定原则”?	2
3. 如何执行“禁止打击报复原则”?	3
4. 如若发生超出《办法》所列行为的性骚扰投诉, 如何处理?	3
5. 是否可以对较为轻微的性骚扰行为“睁一只眼, 闭一只眼”?	3
6. 如果员工没有报告性骚扰, 一定要对员工作出处罚吗?	3
7. 如何进行背景调查?	4
8. 曾有性骚扰投诉的员工一定不能录用吗?	4
9. 如何将遵守《职场性骚扰防治规范》加入员工劳动合同?	4
10. 如何要求合作方同意《办法》?	5
11. 是否可以在工作场所张贴投诉渠道?	5
12. 投诉人询问是否应当使用“非正式处理机制”, 负责人应当如何解答?	5
13. 在非正式处理机制下, 负责人如何处理被投诉的行为?	6
14. “非正式处理机制”中, 负责人应当如何与投诉人做书面沟通?	7
15. 如果投诉人作出投诉后一直不回复邮件怎么办?	9

16. 如果投诉人不是当事人的，负责人需要通知当事人吗？	9
17. 如果当事人得知投诉后，与投诉人意见向左，负责人应当以哪一方的意见为准？	10
18. “非正式处理机制”的结案报告如何撰写？	10
19. “正式处理机制”中，机构是否将该等消息对外公示？	10
20. 不当行为调查小组成员应当如何签署保密协议？	10
21. 调查小组的职责是什么？	10
22. “正式处理机制”中，是否要将当事人的身份告知被投诉人？	11
23. “正式处理机制”中，负责人如何与各方人员沟通？	11
24. 如何对陪同人员进行审核？	12
25. 若本机构的理事、监事违反《办法》，如何处理？	13
工具包	14
工具包-1：亲密关系披露协议	14
工具包-2：社会责任承诺书	16
工具包-3：结案报告	21
工具包-4：不当行为调查小组成员保密协议书	22
工具包-5：职场性骚扰防治承诺书	24



上海复恩社会组织法律
研究与服务中心

职场性骚扰防治办法

August. 31
2020



职场性骚扰防治办法

第一条 为防治本机构内已经存在或潜在的性骚扰行为并为处理该等行为提供指引，根据《中华人民共和国民法典》等相关法律法规起草本办法。

第二条 本机构正式入职的员工、试用期员工、劳务派遣人员、实习生和志愿者，在本机构工作，为本机构提供服务期间，均应当遵守本办法规定。

第三条 本办法适用于一切与工作直接有关或间接有关的活动，包括但不限于招聘、培训、晋升、请假等，以及与工作相关的人际交往活动，例如团建、年会和下班后的聚会等。

一、定义

第四条 【性骚扰】 本办法项下所称“性骚扰”包括在职场发生的下列行为：

（一）**利益交换的性骚扰**：指权力关系中的强势一方利用其在工作中的优势地位，明示或暗示地将性行为作为雇用、晋升、薪酬、获得资助条件，从而胁迫或诱骗他人与其发生性关系，包括但不限于下列行为：

- 1) 提供或授予更好的工作条件或机会，以此交换性关系；
- 2) 在性关系被拒绝的情况下，威胁不利的工作条件（如降职、班次变更或工作地点变更）或否决机会；
- 3) 利用压力、威胁或身体行为来迫使发生性关系；
- 4) 对拒绝参与性关系的人实施打击报复。

（二）**令人反感的骚扰行为**：指违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施的与性或性别有关的骚扰行为。“令人反感的骚扰行为”包括但不限于下列行为：

- 1) 使用性语言、性笑话、书面或口头提及性行为；
- 2) 对他人的身体进行带有性意味的评论；

- 3) 展示、传播、共享具有性暗示的图片、物体、信件、纸条、电子信息等内容，其中包括在电脑或手机上的该等内容；
- 4) 不当或可能会被其他同事认为是不当的身体接触，包括但不限于碰、捏、拍、抓、亲、抱、戳另一名员工的身体；
- 5) 其他与性或性别有关的骚扰行为或侵权行为。

(三) **性别歧视**：由于一个人的性别、性取向、性别认同而对其实施的敌意行为，包括但不限于下列行为：

- 1) 与他人性别、性取向、性别认同有关的评论或玩笑；
- 2) 破坏他人的办公用具；
- 3) 欺凌、吼叫、谩骂、推搡、殴打；
- 4) 其他基于性别、性取向、性别认同的霸凌行为。

(四) **性侵犯**：指违背他人意愿的性行为。

二、基本原则

第五条 本机构对性骚扰、性侵犯行为“零容忍”。

第六条 严禁与机构受益人发生性关系，无论项目受益人是否自愿。

第七条 严禁与未满十八周岁的未成年人或不能辨认、不能完全辨认自己行为的人发生性关系。以错误认识对方的年龄、民事能力为由辩解的，不能免除其责任。

第八条 员工发现违反本办法行为的，必须根据本办法第四章“投诉程序”报告。

第九条 本机构调查性骚扰个案的，应当公平、公正，优先保护当事人、投诉人的隐私。投诉报告中所涉及的当事人¹、投诉人身份信息仅供必要人员²了解。未经当事人、投诉人本人同意，任何人不得向第三人透露其身份信息，或任何能

¹ 当事人是指受到性骚扰的人。

² 需要注意的是，在“正式处理机制”中，为了调查性骚扰事件，有时调查小组和负责人需要向被投诉人披露当事人的身份。在这样的情况下，被投诉人可以被认为是“必要人员”，可以得知当事人的身份。但机构应当注意执行“严禁打击报复”的原则，保证当事人、投诉人的劳动权益。

够据此推断其身份的信息。

第十条 被投诉人应无条件配合本机构的调查工作，同时亦有充分的表达权利。在调查结果正式出具前，被投诉人的名誉应得到保护。

第十一条 任何人不得打击或报复当事人、投诉人或证人。任何形式的报复将被视为违反劳动纪律行为，一经发现，本机构有权与行为人解除劳动关系。

三、日常防治措施

第十二条 本机构应对应聘者作背景调查。应聘者有下列情况的，本机构不得雇佣：

- (一) 曾因性骚扰、性侵犯而解除劳动关系的；
- (二) 曾因性骚扰受行政处罚的；
- (三) 曾因性骚扰、性侵犯受刑事处罚的。

第十三条 本机构员工入职后应当仔细阅读本办法且参加入职培训，培训内容包括：

- (一) 了解性骚扰的概念；
- (二) 了解性骚扰对机构和其他员工的影响；
- (三) 了解性骚扰的后果及应当承担的法律责任；
- (四) 学习、理解本机构性骚扰的投诉程序。

第十四条 本机构员工，尤其是处于关键或有影响力职位的人员，必须在负责人的指导下披露与另一名同事的亲密关系。若因与其他员工的亲密关系而对工作环境产生不利影响，且经过私下沟通后仍未能改变行为的，将视为一个严重的纪律问题，将受到本机构的纪律规定的处罚。

第十五条 本机构应当要求所有供应商、咨询顾问、分包商、业务伙伴、代理人以及任何与本机构有业务来往的第三方遵守本办法。³

³ 若机构有大量对外合作业务的，则应当在微信公众号、机构官方网站或与合作方签署的协议中明示投诉渠道，保证受益人、合作方和利益相关方也知晓投诉渠道。

四、 投诉程序

第十六条 投诉人可以通过下列方式实名或匿名向本机构投诉⁴：

负责人：	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
电话：	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
电子邮件：	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
邮寄地址：	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

上述联系方式应当通过本机构官方网站或其他公众可及的方式公示，并明确投诉人可以收到回应的的时间，以便受益人、受赠人、合作伙伴等第三方行使投诉权。投诉人可以向两位联系人中的任何一位投诉。请参考本办法附表 1 “投诉表”。

第十七条 当事人有权选择处理投诉的方式，详细请参考本办法附件 1 “非正式处理机制”、附件 2 “正式处理机制”。

第十八条 通过电话投诉或当面投诉的，联系人应当做好书面笔录；书面投诉的，联系人应当将投诉文件整理归档。⁵

第十九条 收到性骚扰投诉的负责人是该个案的第一责任人。负责人收到投诉后应当立即将投诉情况书面通知理事会。结案后应当撰写结案报告并整理案卷呈交理事会。

第二十条 当事人有权获得专门的支持服务，包括心理咨询、医疗服务、法律咨询等，详细转介机构清单请见附件 3 “转介机构名录”。

五、 报告、报案或起诉

第二十一条 当事人可不经内部投诉程序而直接向有关部门报告，向公安机关报

⁴ 指定联系人应当有两位，以免出现指定联系人之一是被投诉人的情况。其中一位应当是本机构的负责人，即民办非企业单位的负责人、社会团体或基金会的秘书长；另一方应当是本机构人力资源管理部门的负责人。

⁵ 投诉人采取口头方式投诉的，联系人应当通过当事人提供的信息填写《投诉表》（附表 1）并存档。若机构仅保留电子邮件这一种投诉方式的，第十七条可以删除。

案或向人民法院起诉。本机构将全力配合司法机关的工作，为调查取证提供一切必要的支持。

第二十二条 负责人发现被投诉行为可能构成刑事犯罪而当事人尚未报警的，应当立即书面告知当事人其相关合法权益。若有关部门对被投诉行为立案侦查的，本机构内部处理程序立即终止。⁶

六、附则

第二十三条 本办法下发给本机构员工。员工在业务开展过程中应当严格遵守本制度。

第二十四条 任何员工对本制度的内容有任何疑问，包括但不限于对其任何条款解释的问题以及对其行为合法性、合规性的疑问，应当联系本机构负责人寻求帮助。

七、附件及附表

附件 1 非正式处理机制及流程图

附件 2 正式处理机制及流程图

附件 3 转介机构名录

附表 1 投诉表

附表 2 陪同人员申请表

附表 3 陪同人员保密承诺书

⁶ 当事人提起民事诉讼的，不作为机构终止内部处理程序的理由。换言之，当事人提起民事诉讼的，机构应当继续根据投诉人要求的处理机制处理投诉。

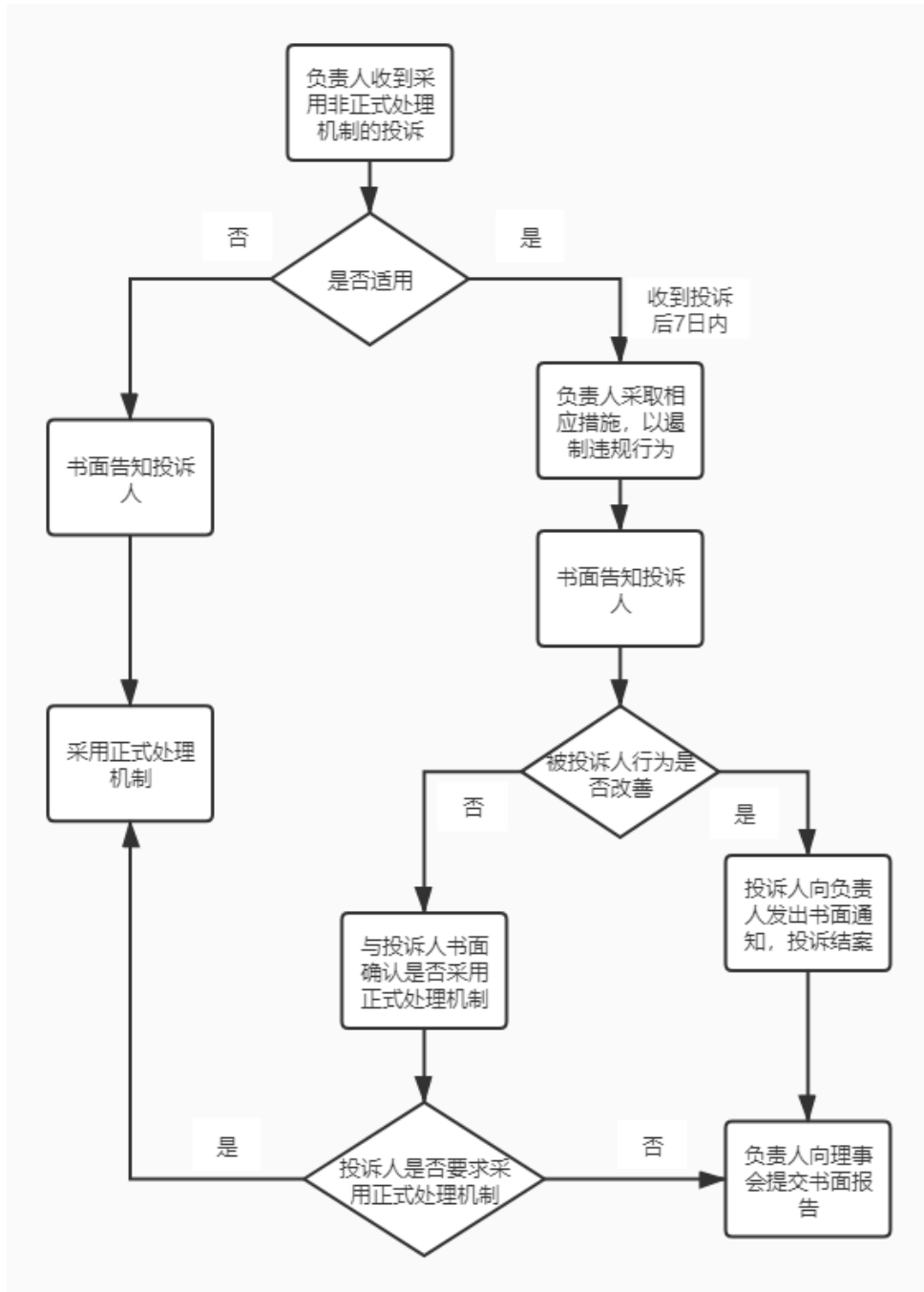
附件 1：非正式处理机制

非正式处理机制

1. 非正式处理机制的主要目的在于解决双方的冲突以及遏止性骚扰行为，而非是就个案展开调查。一般而言，非正式处理机制仅适用于轻微且独立的性骚扰事件，若投诉人所投诉的性骚扰事件较为严重的，机构有权启动正式处理机制开展调查。
2. 较为严重的性骚扰事件包括：
 - 1) 利益交换型的性骚扰；
 - 2) 可能涉及刑事犯罪或行政违法行为的性骚扰，例如猥亵、性侵犯等；
 - 3) 违反本办法第六条、第七条的行为；
 - 4) 针对同一当事人多次实施性骚扰，经私下沟通未能改正的；
 - 5) 针对不同当事人多次实施性骚扰，经私下沟通未能改正的；
 - 6) 其他不符合“轻微且独立”要求的性骚扰行为。
3. 负责人收到请求适用“非正式处理机制”的投诉的，应当根据本办法的要求判断是否适用非正式处理机制。若不适用的，应当书面告知投诉人。
4. 负责人确认被投诉行为适用“非正式处理机制”的，负责人应当在收到投诉后的 7 日内采取措施以遏止性骚扰行为，包括但不限于向被投诉人转达投诉详情，口头警告被投诉人，或者要求被投诉人重新学习有关性骚扰的员工入职培训。
5. 负责人与被投诉人的谈话应当做书面记录或录音。负责人选择书面记录的，被投诉人应当在书面记录上签名确认所记录的内容。
6. 负责人采取措施后，应当将已采取的措施书面告知投诉人。
7. 在负责人与被投诉人沟通后的 30 日内，如被投诉人的行为已经得到纠正的，投诉人应当通过 书面通知负责人。投诉自负责人收到投诉人的该等书面通

知之日起结案。若被投诉人仍有违反本办法的行为，或投诉人未能在前述时间段内发出书面通知的，负责人应当书面询问投诉人是否启动“正式调查机制”，启动正式调查。

- 8. 若投诉已经解决的，负责人应当向理事会提交书面报告，告知投诉内容及所采用的解决方案。该等书面报告与本投诉相关内容应当交由机构归档保存。



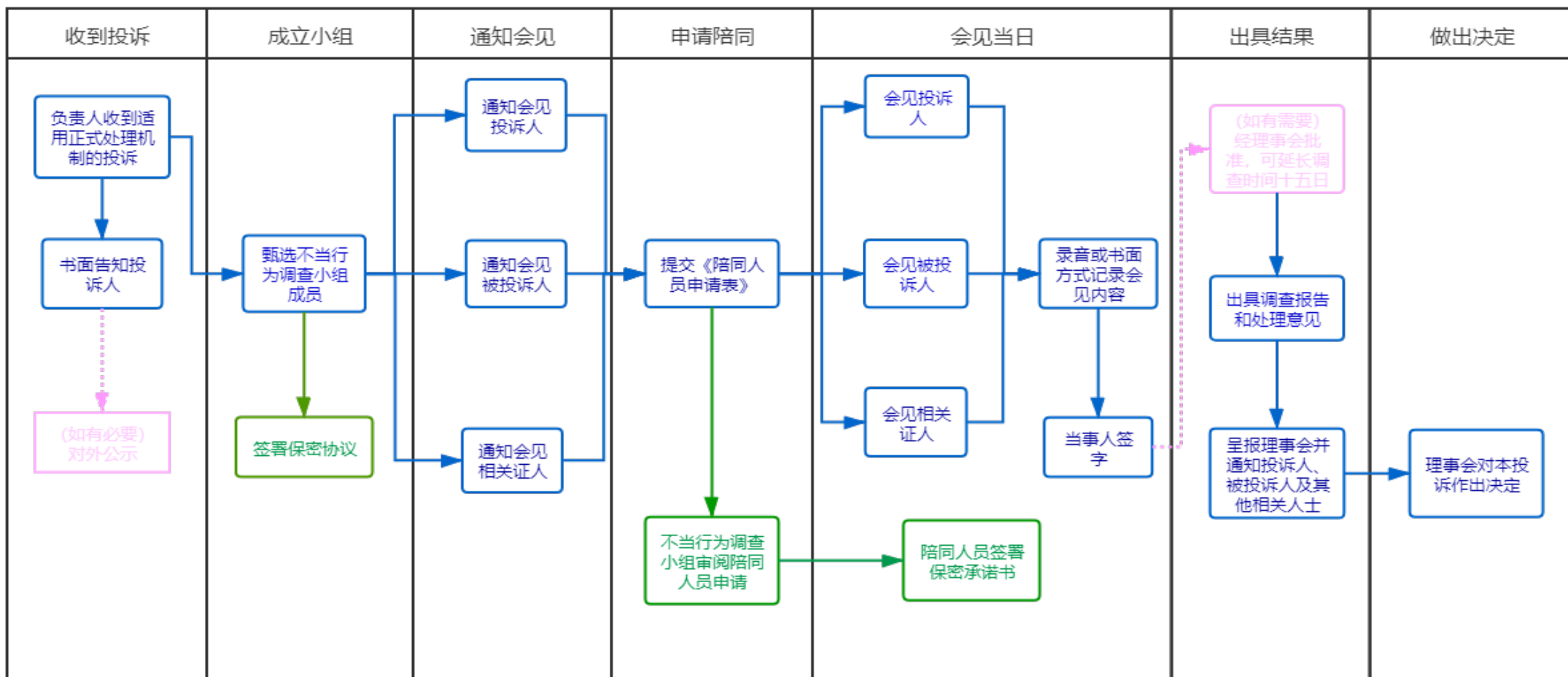
非正式处理机制流程图

附件 2：正式处理机制

正式处理机制

1. 本机构在确认使用正式处理机制后，应当书面告知投诉人。如有必要的，可以向全体员工发出告知书或通过本机构官方网站或其他公众可及的方式对外公示。
2. 负责人应在收到投诉后的五个工作日内组建不当行为调查小组并担任不当行为调查小组的主席。
3. 不当行为调查小组的人数应为单数并由至少三名成员组成，小组成员的性别比例应当与本机构的性别比例成正比。
4. 除负责人外，不当行为调查小组中应当有一名员工代表。机构可以另行聘请有性骚扰研究经验、性骚扰投诉处理经验的律师、法律行业从业者、社工、学者、社会组织从业人员等加入不当行为调查小组。
5. 不当行为调查小组的成员应当具备如下条件：
 - 1) 有性骚扰、性别平等相关研究、投诉处理经验；
 - 2) 能够认真、尽职调查本机构得性骚扰投诉；
 - 3) 具备处理性骚扰投诉或性侵犯案件的经验；
 - 4) 与当事人、投诉人、被投诉人均无利益冲突；
 - 5) 对当事人、被投诉人之性别、性倾向、性别认同均无偏见；若调查小组成员在调查过程中被发现不符合上述条件的，本机构应当及时更换成员。
6. 不当行为调查小组成员应了解保密的重要性并签署保密协议。
7. 不当行为调查小组应当分别会见投诉人、被投诉人及相关证人分别了解情况、寻求证据。

8. 与不当行为调查小组会见的投诉人、被投诉人、证人等相关人士提前 2 个工作日提交《陪同人员申请表》（附表 2）并经不当行为调查小组同意的，可以有一名支持人员陪同出席会见。陪同人员出席会见的，应当签署保密承诺书（附表 3），对会见内容保密。
9. 调查过程中，本机构将以录音或书面记录方式留存与投诉人、被投诉人及有关人士的会面及其所陈述的内容。以书面记录方式留存的，与会人员应当签名确认该等内容。
10. 不当行为调查小组应当在收到投诉后六十日内出具最终的调查报告和处理意见，呈报理事会并通知投诉人、被投诉人及其他相关人士。如有特殊情况需要延长调查时间的，经理事会批准，可延长十五日。
11. 理事会对本投诉作出决定的，应当采纳调查报告中对于投诉行为的事实认定，并参考不当行为调查小组的处理意见。
12. 经正式处理机制查证核实投诉内容属实的，被投诉人属于严重违反劳动纪律行为，本机构有权要求被投诉人重新学习有关职场性骚扰的入职培训并对被投诉人作出书面警告、降薪、调岗等纪律处分。情况严重的，本机构有权与被投诉人解除劳动关系。
13. 经正式处理机制查证核实，有明确的证据证明投诉人刻意捏造事实恶意投诉的，机构有权对投诉人作出书面警告、降薪、调岗等纪律处分。情况严重的，本机构有权与投诉人解除劳动关系。



正式处理机制流程图

附件 3：转介机构名录

转介机构名录

(截至 2020 年 9 月)

一、全国性机构

1. 妇女维权公益服务热线

由全国妇联设立的全国统一号码、统一规范妇女维权热线

服务电话：12338

2. 全国 24 小时危机干预公益热线

提供心理咨询服务

服务电话：4001619995

3. 职场女性法律热线

为职场女性提供免费且专业的法律建议、可提供个案支持，尤其是职场性骚扰事件

微信公众号：074 职场女性法律热线

服务电话：400-007-0074（服务时间：9:00-21:00）

4. 中国白丝带志愿者热线

为家庭暴力、性别暴力的受暴者和目击者提供心理支持

服务电话：4000110391（服务时间：8:00-22:00）

5. 橙雨伞

网址：<https://chengyusan.cn/>

提供心理咨询、法律援助等服务

二、北京

1. 北京市妇女联合会

妇女维权公益热线、北京市妇女服务热线：12338

周一-周五 9:00-11:30 妇女儿童维权热线

其他时间 法律咨询地址：北京市东城区正义路一号市委市政府信访接待室
院内

北京妇联维权信箱网址：<http://www.bjwomen.gov.cn/web/>

2. 北京千千律师事务所

热线电话：010-8431639 010-84833270 (服务时间：周一-周五 9:00-17:00)

网站留言咨询：<http://www.woman-legalaid.org.cn/feedback.html> (将要咨询的问题描述完整，在千千律师事务所官网咨询栏留言)

地址：北京市朝阳区北四环东路 108 号干鹤家园 3 号楼 1304 室

3. 北京源众性别发展中心

热线电话：010-89941101, 17701242202, 15901337457 (服务时间：周一-周五 9:00-17:00, 并提供面询服务)

4. 北京红枫妇女心理咨询服务中心

公益热线：010-6833338

三、上海

1. 上海市妇女法律援助中心

服务电话：021- 64330001

地址：上海市徐汇区天平路 245 号

2. 上海市心理援助热线

服务电话：021-123205 (服务时间：周一、三、五、日 8:00-22:00；周二、四、六 24h)

四、广州

1. 广州市妇联妇女儿童维权热线

预约服务热线：020-38613861 (妇女儿童)、020-83838125 (心理辅导)

预约时间：周一至周五上午 8：30 - 12：00，下午 2：30—5：30

预约内容：社工个案辅导、律师法律咨询、心理咨询服务

地址：广州市越秀区德政中路龙虎墙 61 号二楼

2. 广州市心理危机干预中心

服务热线：020-81899120；020-12320-5(24小时免费心理援助热线电话)

免费 QQ 心理咨询：1661042151

3. 广州性别教育中心

反对基于性、性别的暴力

微信公众号：广州性别中心

五、深圳

1. 深圳市妇女联合会

法律咨询：12338

维权信箱：fl@szwomen.org.cn

地址：深圳市福田区下梅林二街6号颂德国际三楼

2. 深圳心灵之家

热线电话：400-9633-885（24小时）

3. 深圳市心理危机研究中心

热线电话：0755-25629459（24小时）

4. 深圳市绿色蔷薇社会工作服务中心

专门服务基层女性及流动儿童的社工中心

服务电话：0755-28512886（周三至周日：13:00-21:00）

邮箱：lsqw2015@163.com

微信公众号：lsqw28512886

5. 深圳市福田区维德法律服务中心

服务电话：400343580；0755-82893456（周一至周五：9:00-17:30）

邮箱：info@probonochina.org

地址：深圳市福田区北环大道7008号通业大厦北塔福区法律援助中心2楼

微信公众号：probonochina

网站：www.probonochina.org

六、其他城市

1. **西双版纳州妇女儿童心理法律咨询服务中心**

服务电话：0691-2136406（周一至周五：上午 8:00-11:30；下午 15:00-17:30）

邮箱：zx2136406@126.com

地址：云南省西双版纳州景洪市宣慰大道 98 号

微信公众号：心的田

网站：www.bnchildrenandwomen.org

2. **明心社会工作服务中心**

服务电话：18064830617（周一至周五：9:30-17:30）

邮箱：mxshegong@163.com

机构地址：云南省昆明市五华区道生路 14 号

QQ：3349084625

微信公众号：mxshegong

微博：明心社工

网站：www.mxshegong.cn

3. **甘肃怡欣心理咨询中心**

致力于提升妇女儿童身心健康，维护其合法权益

服务电话：0931-8261536（周一至周五，上午 8:30--1:00，下午 14:30-18:00）

邮箱：gansuyixin@yxxl.org

机构地址：甘肃省兰州市城关区雁北路 744 号 101 室

微信公众号：gsyxxlxzx

微博：甘肃怡欣心理咨询中心

网站：www.yxxl.org

QQ：298291215

4. **杭州市心理研究与干预中心**

24 小时心理援助热线 电话：0571-85029595

5. **大连市心理危机干预中心**

24 小时心理援助热线 0411-84689595

6. **重庆市心理危机干预**

24 小时心理援助热线热线 0411-84689595

附表 1：投诉表


投诉表	
<p>1. 我们将严格保护您的隐私。我们不会将您的身份和投诉内容告知与本案无关的个人或机构。若您是当事人的，根据调查需要，我们可能将您的身份告知被投诉人。但我们将严格执行“禁止打击报复原则”，若您发现有人因此对您打击报复的，我们立即与该行为人解除劳动关系。</p> <p>2. 请确保您所填写的情况真实，诬告陷害者将承担相应责任。</p> <p>3. 表格中标注“*”项为必填项，</p>	
投诉者身份*	<input type="checkbox"/> 当事人 <input type="checkbox"/> 目击者
个人信息	(如果您希望匿名投诉的，可不填写下列信息。)
姓名：	联系方式：
被投诉人身份*	
姓名：	所在部门： 职位：
被投诉的行为*	
(请您尽可能详细描述被投诉人的行为举止和语言，这有助于我们辨识该等行为是否属于违反《职场性骚扰防治办法》的行为，并决定合适的解决措施。)	
被投诉行为发生或持续时间*	
被投诉行为发生的地点*	
您希望的解决方式*	<input type="checkbox"/> 正式处理机制 <input type="checkbox"/> 非正式处理机制
您已经采取的措施	
其他信息	
我们将在收到该表以后，将立即回复您。	

附表 2：陪同人员申请表

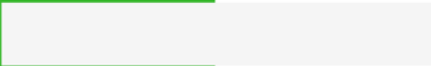
陪同人员申请表	
<p>1. 您可以申请由一名陪同人员陪同您一起出席会见。</p> <p>2. 请您在会见日前至少 2 个工作日通过电子邮件提交本申请表。</p> <p>3. 本案的证人不应作为陪同人员参与会见。因此，若您希望某人为您的陈述作证的，您不应提请其为您的陪同人员。</p>	
申请人	
姓名：	联系方式：
陪同人员	
姓名：	与申请人的关系：
<p>1. 您与陪同人员是如何认识的？认识多久？</p>	
<p>2. 您希望陪同人员在会见过程中给您提供哪些支持？</p>	

附表 3：陪同人员保密承诺书

陪同人员保密承诺书	
申请人	
姓名：	联系方式：
陪同人员	
姓名：	身份证号：
联系方式：	陪同日期：
<p>本人承诺，对本人作为陪同人员参与会见期间所见、所闻一切内容保密。 本人不得以任何直接或间接方式向第三人透露本次会见的内容。</p> <p>本人已经阅读并接受上述内容并自愿签署本承诺书。若有违反，本人自愿承担相关法律责任及赔偿责任。</p> <p>陪同人员(签字)：</p> <p>日期：</p>	



上海复恩社会组织法律
研究与服务中心



员工手册

防治职场性骚扰篇



一、《职场性骚扰防治办法》的规范对象

1. 《职场性骚扰防治办法》（“《办法》”）是否适用于我？

适用。鉴于人力资源形式日益多样，劳务派遣人员、实习生和志愿者等均为机构常驻员工，与机构的员工、受益人、受赠人有频繁的互动，也对外代表机构形象。因此《办法》的适用对象包括正式入职的员工、试用期员工、劳务派遣人员、实习生和志愿者等人员。

2. 《办法》规范的“职场”包括哪些空间？

《办法》规范的职场不仅包括机构的工作场所，也延伸到一切与工作有关的场所。一般包括三个空间：

- (1) 办公空间的实质衍生。若员工对外派遣的，则其所派遣的单位也作为《办法》所规范的空间；若员工在外出差的，其出差期间所处空间也作为《办法》所规范的空间。
- (2) 办公空间的虚拟延伸。员工之间的邮件、QQ、微信、微博、视频沟通，可视为办公空间的虚拟延伸，受到《办法》的规范。
- (3) 办公空间之外的同事相处。若员工外出团建、参与机构年会，员工下班后的组织聚会，这些场所也视为《办法》所规范的场所。

二、什么是职场性骚扰？

《办法》将性骚扰分为三类，即利益交换型的性骚扰、令人反感型的性骚扰和性别歧视。除了性骚扰外，职场中也有可能发生性侵犯。为方便规范，我们将性骚扰、性侵犯统称为“职场性骚扰行为”。

利益交换型性骚扰	权力关系中的强势一方利用其在工作中的优势地位，明示或暗示地将提供性行为作为雇用、晋升、薪酬、获得资助条件，从而胁迫或诱骗他人与其发生性关系。
令人反感的骚扰行为	违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施的与性或性别有关的骚扰行为

性别歧视	由于一个人的性别、性取向、性别认同而对其实施的敌意行为
性侵犯	违背他人意愿的性行为

（一）利益交换型性骚扰

1. 什么是“利益交换型性骚扰”？

利益交换型的性骚扰是指权力关系中的强势一方（“**强势方**”）利用其在工作中的优势地位，明示或暗示地将提供性行为作为雇用、晋升、薪酬、获得资助条件，从而胁迫或诱骗他人与其发生性关系。

“权力关系中强势的一方”是指在工作中处于领导地位，掌握较多资源的一方。在职场中，处于权力关系中强势的一方能够决定处于权力关系中弱势的一方（“**弱势方**”）是否被雇佣，是否能够晋升、加薪，能否获得培训，能否调任更有发展潜力的岗位，甚至掌握着弱势方绩效考核的成绩等等。当强势方利用其手中的权力，要求弱势方与其发生性行为，或者向其提供性方面的好处，则我们认为，强势方对弱势方实施了性骚扰。

这里的“性行为”“性关系”，包括同性和异性之间的一切插入式性行为和插入的边缘性行为。需要注意的是，强势方可能并不要求弱势方与其直接发生性行为，而要求弱势方与他人、他物发生性行为或自慰，这样的要求也构成强势方对弱势方的性骚扰。

需要注意的是，具体发生的性行为或者切实的性好处不是利益交换型的性骚扰成立的要件。换言之，只要强制方利用其手中的权利向弱势方提出了发生性行为或获得性好处的要求，这就是一个性骚扰行为。弱势方是否向其提供了性好处，是否与其发生了性行为，不妨碍性骚扰的构成。

2. 为什么要抵制“利益交换型性骚扰”？

“利益交换型性骚扰”受到行业的一致抵制是因为：

(1) 利益交换的性骚扰破坏的职场的公平竞争，不利于员工的健康发

展和良性竞争；

- (2) 利益交换的性骚扰是强势方滥用其手中的权力向弱势方索贿，本质上是强权对弱势方的剥削，有违社会主义社会的体制和共产主义精神，也有违公益慈善的初衷；
- (3) 利益交换的性骚扰破坏了良好的机构文化，对机构的品牌形象构成威胁。

3. 案例

下面这个案例就是一个典型的利益交换型的性骚扰。案例对利益交换性骚扰的许多方面做出了说明。

案例 **令人不悦的交易**（以下场景将对“利益交换”性骚扰的许多方面做出说明）

场景 1 李莉知道项目主管就要离职了，她希望自己能够获得这个职位从而得到晋升。李莉知道部门主管王栋将参与该职位的评定。她告诉王栋，自己将申请项目主管的职位，也非常希望能获得晋升。王栋说：“再说吧，还有很多其他人也想要这个职位。”

一周后，李莉和王栋因公出差，要在地过夜。吃晚饭时，王栋告诉李莉，其他一些候选人“履历更优秀”，但自己希望她能获得晋升，因为他一直都很喜欢和李莉一起工作。王栋表示，自己可以“动用一些关系”让李莉获得这个职位。随后，王栋提议两人一起去他的酒店房间“小酌两杯，放松放松”。李莉拒绝了他的“邀请”。

问题 1 **王栋的行为是否对李莉构成骚扰？**

构成。作为李莉的上司，王栋的行为不恰当，如果李莉感觉不快，她可以选择报告该行为。该行为出现的地点远离工作场所，但

这没有关系。他们之间是上司和下属的关系，他们之间的所有互动都会对职场产生影响。

此时，王栋的行为可能构成“利益交换”骚扰，也可能不会；王栋没有威胁称如果李莉拒绝自己的邀请，自己就会采用任何不同的方式来处理她的晋升事宜。但是，他主动提出“动用一些关系”，然后邀请她一起去他的酒店房间小酌并放松，这可能会被视为潜在的胁迫。当然，如果王栋坚持邀请（尽管他从未进行任何威胁或做出任何关于工作利益的承诺），就会对李莉构成敌意的环境。

场景 2 出差返回后，王栋告知李莉，她依然有时间“给予回报”，好让自己为她动用关系。然后他问道：“要不这个星期五一起去吃晚饭，然后到我那里坐坐？”

问题 2 王栋的行为是否构成性骚扰？

构成。此时，王栋很明显主动提出为李莉提供晋升帮助，来交换李莉与其发生性关系。

场景 3 李莉确实很希望得到这个职位，她决定和王栋一起外出。在王栋的坚持下，李莉几乎每个星期五都会和他一起外出，还发生了性关系。李莉不希望与王栋发生恋爱关系，只是跟他一起出去。李莉认为，如果她不这么做就会妨碍自己的晋升。

问题 3 李莉不能提出骚扰投诉，因为她自愿与王栋发生性关系。正确还是错误？

错误。由于李莉对这种性关系很反感，因此

她受到了性骚扰。即使她拒绝了王栋的邀请，她依然是性骚扰的对象。王栋作为职场的当权者让李莉用与其发生性关系交换工作利益，这是“利益交换”性骚扰。

场景 4 李莉获得了晋升。

问题 4 李莉不能提出骚扰投诉，因为她获得了这个职位，因此不存在对她的歧视。正确还是错误？

错误。不管李莉是否获得利益（被用作一种引诱物），她都是性骚扰的对象，受到了来自王栋的性骚扰。

场景 5 李莉中断了与王栋的性关系。然后，王栋对李莉的工作表现给出了糟糕评价。李莉被机构从项目主管的位置撤职，回到了原先的职位。

问题 5 李莉此时投诉“太晚了”。因为自愿关系的中断而丧失利益，就不能提出性骚扰投诉。正确还是错误？

错误。如果关系是双方真正同意且欢迎的，那么关系中断后，通常确实不能提出性骚扰投诉。但是，在这个案例中，李莉绝不喜欢那种“关系”。王栋的行为在任何时候都是不恰当的，构成了“利益交换型的性骚扰”，甚至因为李莉拒绝向其提供性方面的好处，与其发生性关系，而给予李莉糟糕的评价，从而报复李莉。王栋滥用管理职位的权力，他参与了性骚扰，也没有正确履行作为部门主管的职责。

(二) 令人反感的骚扰行为

1. 什么是令人反感的骚扰行为？

“令人反感的骚扰行为”通常指违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施的与性或性别有关的骚扰行为。这里的“令人反感”是指受到骚扰一方的主观感受，《民法典》第一千零一十条也称之为“违背他人意愿”的性骚扰行为。

《办法》中列出了不受到大多数人欢迎、令大多数人反感的一系列语言和行为。这是基于大量的性骚扰投诉样本而生成的，是“大数据”衡量的结果。如果员工举报了《办法》中所列的行为，经查证属实的，将被直接认为是性骚扰。

但需要注意的是，(1) 个人的感受因人而异，取决于每个人的生活经历；(2) 某些行为可能看上去可以接受，或者在过去看上去可以接受，但这并不意味着当下与我们一起工作的人也能够接受。

因此，对于员工而言，员工应当谨慎衡量自己的行为，避免影响他人的工作，也避免使得自己成为“不受欢迎”、“令人反感”的人。对于机构而言，应当实事求是得处理性骚扰投诉。

2. 为什么抵制“令人反感的骚扰行为”？

“令人反感的骚扰行为”之所以受到大多数机构的强烈抵制，是因为这样的性骚扰对当事人而言造成了充满敌意的工作环境，不利于激发当事人的工作热情，影响机构的总体工作效率。若不加以制止，越来越多的机构员工将受到敌意工作环境的影响，进而阻碍机构的总体发展。

3. 案例

下面这个案例就是一个典型的令人反感的骚扰行为。

案例 不接受求爱被拒绝

场景 1 李妍的同事王刚最近刚刚离婚。王刚曾经在办公室和其他同事聊天，表示自己很孤单，要找个新女朋友。李妍和王刚

一直是好朋友，常常一起吃工作午餐午饭。

王刚请李妍去吃晚餐、看电影。李妍同意和他一起出去。她很享受与王刚的约会，但认为开始就开始和王刚恋爱不是好主意。她向王刚解释自己不希望与他开始恋爱关系，并拒绝了之后的邀请。王刚等了两个星期，然后开始逼迫李妍和自己约会。她拒绝了，但王刚不肯罢休，不断要求她陪自己出去。

问题 1 当王刚第一次请李妍去约会时，这就是性骚扰。正确还是错误？

错误。王刚最初关于找女朋友的话以及请李妍约会，都不是性骚扰。即使李妍拒绝王刚的第一次约会请求，王刚请求约会以及偶尔说一些关于自己个人生活的话（没有性意味），这并没有什么错。

问题 2 因为李妍去和王刚约会了，所以她不能提出性骚扰投诉。正确还是错误？

错误。与同事成为朋友、去约会甚至以前有过恋爱关系，这并不意味着同事有权继续逼迫对方与自己继续约会。王刚必须尊重李妍的愿望，李妍也必须与王刚一起工作。王刚的行为将影响李妍的工作效率，使得李妍对于王刚共事产生畏惧感，从而制造一个有敌意的工作环境。这种行为不适合在职场出现。

场景 2 李妍向自己的主管投诉，主管根据要求将她的投诉向用人单位指定受理投诉的人员报告。王刚因自己的行为受到质问，他道歉了。指定人员要求他不再出现这种行为。王刚停

了一段时间，但随后开始把小礼物留在李妍的办公桌上，还留下示爱小纸条。王刚的行为已经开始使李妍感到紧张，她担心他可能已经开始跟踪自己。

问题3 王刚后续送礼物和留示爱小纸条的行为并非性骚扰，因为他已经听从要求，不再请李妍约会。他只不过是对李妍示好，因为他喜欢她。正确还是错误？

错误。李妍已经开始“感到紧张”并担心王刚开始跟踪自己。李妍显然不欢迎王刚的行为，并感到反感。王刚是否喜欢李妍并不是考虑王刚的行为是否构成性骚扰的要素，李妍的感受才是。只要李妍反感王刚的行为，王刚的行为就可以被认为是性骚扰。王刚的行为是对李妍的纠缠，因为王刚的行为，当前的职场环境对李妍而言并不利于职业发展。王刚的行为是不恰当的职场行为。李妍应当报告王刚的行为并获得有效的帮助。

(三) 性别歧视

1. 什么是性别歧视？

“性别歧视”是指由于一个人的性别而对其实施的敌意行为。

需要注意的是，“性别歧视”的不仅仅指基于性别而实施的敌意行为，也包括基于性取向、性别认同而实施的敌意行为。

识别某些敌意行为是否构成“性别歧视”很容易。在当前的职场中，大多数“性别歧视”行为都是针对女性、跨行为、非异性恋的，因此，我们可以问自己或者问行为人这样一个问题：如果当事人是异性恋顺性别男性，行为人是否还会实施同样的行为？当然，职场也不乏对异性恋顺性别男性的歧视。这样的情况下，我们的设问可以变为：如果当事人

的性别、性取向和性别认同均与行为人相同，行为人是否还会实施同样的行为？

如果答案是否定的，那么行为人的行为就是“性别歧视”。

2. 为什么要抵制性别歧视？

“性别歧视”之所以受到大多数机构的强烈抵制，其原因与“令人反感的骚扰行为”类似，也是是因为这样的行为将塑造充满敌意的工作环境，不利于激发员工的工作热情，影响机构的总体工作效率，进而可能阻碍机构的发展。

3. 案例

下面这个案例就是一个典型的性别歧视的骚扰行为。

案例 女性不能从事的工作

场景1 孙莉是一名获得执照的电工。她的部分男性同事以取笑她为乐。孙莉经常听到这样的玩笑话：“女人怎么能认清楚电线呢！”

问题 1 从事传统男性工作的女性经常会被取笑，不应把玩笑话看得过于严肃。正确还是错误？

错误。所谓“传统男性工作”本来就是一种性别上的刻板印象，同事们的行为是基于孙莉的性别而作出的行为，本身就构成“性别歧视”。至于孙莉是否投诉，要看孙莉是否认为这种行为冒犯了她。如果孙莉感觉自己被骚扰，她就有权提出投诉，让其他人停止这种行为。不管她之前是否忍受这种行为而未提出投诉，也不管她忍受了多久。

场景2 孙莉的部分其他同事强烈反对她从事传统上全部由男人从

事的行业。这些同事有时候会对她说：“你抢走了属于男人的工作”、“你应该回家带孩子”等。还有人在孙莉的工具箱上写“贱人”“不守妇道”。

问题 2 这些行为尽管粗鲁，但并不是性骚扰，因为它们不具有性意味。正确还是错误？

错误。其他人因为她是女性而对她做出这些行为，目的是恐吓她，使她放弃工作。尽管不具有性意味，但出现这种骚扰的原因在于她的性别，会形成一种敌意的工作环境。

由于性骚扰本身就是性别歧视的表现之一，是一种物化他人，贬低他人，使他人处于不利地位的手段，因此，常见性骚扰行为中往往包括了某些典型的性别歧视行为。下面这个案例就是一个典型的综合性的骚扰行为，其中包括了性别歧视和令人反感的骚扰行为。

案例 态度恶劣的上司

场景 1 李芳调任至一个新的部门工作。她的新主管张伟为人友善，帮助她熟悉新的工作职责。几天后，张伟到李芳的工作地点闲聊，当时没有其他人在场。张伟意味深长说自己前一天晚上去了“大保健”。李芳对张伟在职场提出这种话题感到震惊，她什么也没说。张伟继续滔滔不绝，说这个办公室的所有女性都没什么吸引力。他告诉李芳，自己很高兴她能加入自己的工作团队，因为李芳和其他人不同，自己喜欢和“美女”一起工作，这让他感到愉快。李芳感觉受到了严重的冒犯和贬损：主管根据她以及工作场所其他女性的外表来评价她们。

问题 1 因为张伟并没有表示李芳不吸引人，因此他没有骚扰她。正确还是错误？

错误。张伟的言语事实上物化了李芳以及她的女性同事，将她们贬低为为了“悦目”而存在的“花瓶”。这不仅具有贬损性质，也是对女性的刻板印象。同时，这样的评价是对他人身体的整体评论，且有性意味，构成了令人反感的性骚扰行为。在张伟看来，张伟可能认为自己“恭维”了李芳，但这无关紧要，李芳感受到了冒犯才是界定这一行为性质的关键点。

问题 2 如果张伟仅仅提到自己去了“大保健”，这是不恰当的职场行为。正确还是错误？

正确。张伟提到去了“大保健”，是在描述自己的性生活。如果李芳对此感到不适，这就有可能构成性骚扰。但在工作场合提到去“大保健”，这就是一种不专业、不恰当的职场行为，对于一名主管而言尤其如此。

问题 3 机构应勒令张伟停止说这些话，但这件事并不严重。正确还是错误？

错误。张伟关于女性员工的评语比较严重，显示出他对职场女性的轻蔑态度，是显然的性别歧视行为。张伟必须示范恰当的行为，不得基于性别或任何受保护特征而展示出对员工的轻蔑态度。对于一个对女性抱如此轻蔑态度的人，不能再强求李芳继续为他工作，也不能强求其他员工为这样一个主管工作。如果这样的行为被曝光，可能影响机构的品牌价值和社会形象。

(四) 性侵犯

性侵犯是指违背他人意愿的性行为。

从《中华人民共和国刑法》（“《刑法》”）的角度来说，性行为是以“插入”为标准的。《办法》沿用这一标准。

“违背他人意愿”是指一方对于即将发生的性行为没有给予明确的同意。这里不要求当事人给予了明确的反对。从《刑法》的角度来说，强奸是指使用暴力、胁迫或者其他手段，使妇女处于不能反抗、不敢反抗、不知反抗状态或利用妇女处于不知、无法反抗的状态而乘机实行奸淫的行为。这里所说的“不能反抗”，是指通过暴力、捆绑等行为使得当事人无法做出反抗行为；“不敢反抗”是指使用暴力、威胁等手段，使得当事人不敢做出反抗行为；“不知反抗”是指趁当事人睡着、醉酒、昏迷、意识不清等无法表达反对状态时实施强奸行为。在这种情形下与当事人发生性行为的，尽管当事人没有表达明确的反对，但并不代表当事人同意了与对方发生性行为。

如果其中一方对于即将发生的与性有关的行为没有给予明确的同意，或者表示了明确的反对，另一方或者其他方仍然实施了与性有关的行为；则实施该等行为的人可以被认为是实施了性侵犯。

三、 本机构员工的禁止行为

(一) 禁止与受益人发生关系

1. 为什么不应与受益人发生性关系？

当下，公益强调助人自助，重视受益人的人格尊严。但由于我国慈善事业长期以来有“施”和“受”的积弊，短时间内很难扭转人们的心态。社会各界，乃至受益人本人都可能认为机构是“施与”一方，从而导致机构员工与受益人有不对等的权力关系。

若机构员工与受益人发生性关系，则机构员工可能被认为是利用了不对等的权力关系获得了性方面的好处，不利于该员工的声誉和职业生涯，也不利于机构的声誉和后续工作的开展。

2. 如果受益人自愿发生性关系，员工是否可以接受？

不可以。一方面，我们无法确定受益人的心态，受益人的“自愿”可能是出于报恩的心态，“以身相许”的传统观念，或者是由于不对等的权力关系。另一方面，机构员工与受益人发生关系是不专业的行为和表现，不利于机构的声誉，也不符合机构的公益慈善性质。

(二) 禁止与未成年人、不能辨认、不能完全辨认自己行为的人发生性行为

1. 谁是“不能辨认、不能完全辨认自己行为的人”？

《办法》中所说“不能辨认、不能完全辨认自己行为的人”是指心智障碍人士、精神障碍人士，其中包括认知症患者。

若从事残障、扶贫领域的公益慈善活动，则工作中可能遇到心智障碍人士、精神障碍人士作为受益人、同事或者志愿者。未成年人是常见的受益人，也可能以志愿者的身份参与机构的运营。

许多精神障碍、心智障碍人士可能不符合法律上“无民事行为能力人”或“限制民事行为能力人”的定义，但如果具有一般社会常识的第三人认为该等精神障碍、心智障碍人士是“不能辨认”或者“不能完全辨认”自身行为的人，或者具有一般社会常识的第三人认为该等人士对性行为的同意可能受到质疑的，那么机构员工就不应当与该等人士发生性行为。

2. 为什么不能与心智障碍、精神障碍、认知症患者发生性关系？

未成年人、心智障碍人士和精神障碍人士的性同意往往极具争议，可能为机构带来极高的社会舆论风险。同时，未成年人、心智障碍人士和精神障碍人士往往是以机构受益人、志愿者的身份与机构员工接触，双方可能存在上文所述的权力地位不对等，当事人的同意可能是处于较低权利地位的无奈之举。

四、 机构员工的普遍义务

(一) 员工报告义务

1. 为什么员工有报告义务？

基于员工报告义务，不仅当事人会作出有关性骚扰的投诉，其他目击的员工也会作出有关性骚扰的投诉。如果多名员工均对同一性骚扰行为作出投诉，则该等性骚扰行为的真实性更容易被确认。

2. 每个员工对于性骚扰行为都有报告义务吗？

是的。包括实习生、劳务派遣人员、志愿者等。员工对于其他员工违反《办法》的行为有报告义务。但当事人本人对于自己所经历的性骚扰、性侵犯行为则没有这样的义务。

(二) 亲密关系披露义务

1. 什么是亲密关系？

《办法》所称的亲密关系主要是指与性有关的亲密关系，包括同性、异性之间的性关系、恋爱关系、伴侣关系及夫妻关系等。

2. 什么是亲密关系披露制度？

当本机构员工之间达成双方认可的亲密关系时，双方中权力地位较高一方有义务向本机构负责人披露双方的亲密关系，并在本机构负责人的指导下签署亲密关系披露协议。

3. 为什么要披露亲密关系？

(1) **维护公平、公正的职场环境。** 员工之间包含了权力关系的亲密关系可能会阻碍机构创造、维持一个公平、公正、专业化的职场环境。而亲密关系披露制度的建立，为如何在职场中建立健康的，无害于职场环境的亲密关系提供了初步指引。

员工、供应商、合作方等利益相关方对机构专业性的认可，部分建立

在相信机构中哪些权威的、能够对机构决策施加影响的决策者是公平的，不会因利益冲突偏袒、歧视等行为。若处于权威地位的员工与下属员工建立亲密关系，可能会导致员工之间产生不公平待遇，具体表现为处于上位的员工对其亲密关系对象的偏袒、偏见或给予不公平的优势，进而为操纵和滥用权力创造条件。此类亲密关系还可能使得其他员工产生一种想法，认为如果自己不参与类似关系，就会处于不利地位；或是认为本机构会容许不公平或滥用权力的行为。这些可能性和观念共同削弱了本机构维护公平、公正和专业性的承诺。

因此，想要维持机构专业有效的业务运作，员工在职场环境中需要明确个人互动和工作互动之间的界限，建立健康的职业关系。亲密关系披露制度就为员工如何在工作时间和工作环境中如何相处，尤其是在建立亲密关系后如何相处划定了明确的界限。

- (2) **确保双方对亲密关系的认识一致。**有时，处于所谓“亲密关系”中的一方可能对于亲密关系的认定并不一致：一方认为双方处于一段双方认同的亲密关系中，但另一方认为双方并非处于“亲密关系”中，或者双方的所谓“亲密关系”并非自愿的。这样的亲密关系可能会导致双方在工作中的冲突，更有甚者，可能引发性骚扰、性侵犯的事件和投诉。

要求处于亲密关系中的双方，尤其是涉及权力关系的亲密关系双方披露亲密关系，有助于机构在相对开诚布公的情况下确认双方的真实意思表示，也有利于双方互相确认意思表示。避免双方因误认关系性质导致的性骚扰、性侵犯事件。

4. 谁是亲密关系披露的义务人？

机构员工只要进入任何形式的亲密关系，则双方均有对本机构负责人披露亲密关系的义务。本制度进一步强调在权力关系上有差异的亲密关系双方，因此，只有当亲密关系双方在权力地位上有差距时，其中居于较高权力地位的一方具有严格的亲密关系披露制度的义务，即必须披露。

这是因为本机构对担任监督或管理职能的员工有更严格的要求，因为

他们可能对其他员工的就业、升职、奖惩等拥有权力或影响力，且此类员工获得敏感信息的机会更大、对其他下位员工有更强的榜样作用。

5. 向谁披露亲密关系？

本机构负责人。本机构负责人将对亲密关系保密。若亲密关系双方希望向机构其他员工披露双方亲密关系的，双方可以披露，但本机构负责人在双方对外披露前，不会主动或被动对外披露。

6. 如何披露亲密关系？

有亲密关系披露义务的员工应当向本机构负责人发出邮件，告知本机构负责人其与另一名员工的亲密关系，但不必披露亲密关系的具体性质。本机构负责人在收到邮件后将通过邮件约见亲密关系双方，告知双方应当遵守的行为准则，并将《亲密关系披露协议》（工具包-1）交给双方。双方若认可这一段亲密关系的，双方应当签署《亲密关系披露协议》。本机构负责人将对《亲密关系披露制度》保密归档。

双方在签署《亲密关系披露协议》之前，有权咨询各自的律师。

7. 如果亲密关系结束了，是否需要报告？如何报告？

需要。与披露亲密关系的方式一致。本机构负责人将帮助双方确认并签署相关协议。

五、 处理机制

（一）非正式处理机制

1. 何种情况适用非正式处理机制？

除非是“正式处理机制”第二条项下所述“较为严重的性骚扰事件”，否则，投诉人选择使用非正式处理机制的，机构应当尊重投诉人的选择。

2. 什么是“独立”的性骚扰行为？

性骚扰行为是否“独立”有其客观标准。“独立”是指行为人是首

次作出这一性骚扰行为，或行为人先前虽有该等行为，但未被投诉也未被警告。

如果被投诉人曾多次实施性骚扰行为，而其他员工已与被投诉人沟通，告知其该等行为的性质，但被投诉人仍未能改正的，则该等行为不能够被认为是“独立”的性骚扰行为（“正式处理机制”第二条第（4）项、第（5）项）。在这样的情况下，机构应当采取正式处理机制，正式调查被投诉人的行为，并考虑对被投诉人作出一定程度的处罚。

3. 什么是“轻微”的性骚扰行为？

性骚扰行为是否“轻微”的判断较为主观，因人而异。针对同一性骚扰行为，有的投诉人可能感到不适，但认为无伤大雅，有的投诉人却觉得难以忍受。因此，机构将选择权交给投诉人，并在《办法》中明确只有“轻微”的性骚扰行为适用“非正式处理机制”，由投诉人判断该等行为是否“轻微”的，进而判断是否希望适用“非正式处理机制”。

因此，一般而言，除非是（1）利益交换型的性骚扰；（2）被投诉人的性骚扰行为涉及行政违法或刑事违法，机构不主动判断性骚扰行为“轻微”与否。如一定要说“轻微”的判断标准，则以下参考标准可以参考，即：“若经过非正式处理机制，被投诉人的性骚扰行为得到改善，投诉人、当事人、乃至机构其他员工是否乐于与被投诉人继续共事”。

员工同时需要明确：（1）员工考虑是否愿意与被投诉人继续共事时，应当排除性格、工作风格等干扰因素，仅从是否有性骚扰行为这一点出发；（2）判断的重点在于“乐于”，如果投诉人、当事人或机构其他员工并不“乐于”与被投诉人继续共事，而是需要强行忍受的，则投诉人应当考虑申请“正式处理机制”。

（二）正式处理机制

1. 何种情况适用正式处理机制？

- （1）投诉人要求采用正式处理机制展开调查的，机构应当尊重当事人、投诉人的意见；
- （2）投诉人要求使用非正式处理机制，但负责人审阅后发现属于“较

为严重的性骚扰行为”的；

(3) 经过非正式处理机制处理，但被投诉人的行为没有改善的。

2. 员工何时将收到会见通知？

负责人应当至少提前 5 个工作日邮件告知投诉人会见的地点，并告知其有权申请由一名支持人员陪同出席会见。员工应当在会见日前至少两个工作日提交陪同人员申请，保证不当行为调查小组有足够的时间审核陪同人员。

3. 陪同人员在会见中起到怎样的作用？

陪同人员的作用是向参与会见的人提供精神支持，他们无权代表参与会见的人向调查小组作出陈述，也无权以自己的名义向调查小组作出陈述。

如果陪同人员要求提供与本投诉有关的信息，应当向调查小组提出申请，调查小组对是否会见该陪同人员有决定权。

4. 不当行为调查小组将如何会见涉案人员？

负责人通知涉案人员会见时，应当书面告知涉案人员关于被投诉行为的详情。会见时，不当行为调查小组应当排除干扰因素，注重性骚扰投诉的事实本身，着重询问涉案人员关于被投诉行为的情况，以及是否能够提供与投诉内容相应或相反的证人或证据。

会见投诉人应当安排在工作场所中相对较为私密的空间，例如会议室、休息室、独立办公室等。如果工作场所不具备该等条件的，可以选择通过 Zoom，微信，钉钉等通讯工具进行线上会见。调查小组会见时，应采取一切合理措施以避免投诉人与被投诉人在同一会议中出现。

会见时，不当行为调查小组成员均当与会，其中一位调查小组成员应当负责笔录或录音并由与会人员签名确认。

会见的目的是确定投诉内容并确认该等投诉内容是否与工作有关，具体询问内容包括：

- (1) 被投诉行为的实施细节；
- (2) 被投诉行为所发生的地点；
- (3) 被投诉行为发生的具体时间；
- (4) 被投诉行为的持续时间；
- (5) 其他对确定投诉内容是否属实，是否与工作有关的细节。

员工发现会见的环境、问题不符合上述内容的，可以要求不当行为调查小组选择合适的环境或拒绝回答相应问题。

六、 处罚机制

1. 若经正式处理机制查证，被投诉人确有性骚扰行为，机构应当如何作出纪律处分？

机构应当在与员工签署的《劳动合同》和《员工手册/劳动手册》中明确机构对职场性骚扰的处罚机制。否则，机构受到《劳动法》的制约，对员工进行调岗、解除劳动关系等的内部处理时可能面临一定的劳动仲裁风险。

根据《办法》第十七条的规定，机构有权对被投诉人作出处罚或惩戒，包括书面警告、降薪、调岗、解除劳动关系。

2. 何种情况适用“解除劳动关系”这一处罚方式？

有下列情形之一的，用人单位有权与该等员工解除劳动关系：

- (1) 经正式处理机制调查查证，员工有性侵犯行为的；
- (2) 经正式处理机制调查查证，员工有利益交换的性骚扰行为；
- (3) 经正式处理机制调查查证，员工有违反办法第六条、第七条的行为；
- (4) 经正式处理机制调查查证，员工有对其他员工有严重不当的身体接触，包括但不限于碰、捏、拍、抓、亲、抱、戳另一名员工身

体的敏感部位；

- (5) 员工因职场性骚扰行为被刑事立案的；
- (6) 员工因职场性骚扰行为被行政处罚的；
- (7) 因员工的职场性骚扰行为使得机构声誉受损的；
- (8) 经生效民事判决认定员工确有性骚扰行为的；
- (9) 员工有基于性别、性取向、性别认同的霸凌行为，包括欺凌、吼叫、谩骂、推搡、殴打、破坏他人的办公用具等；
- (10) 员工对投诉人、当事人有打击报复行为的；
- (11) 员工有其他严重破坏职场环境的职场性骚扰行为。

3. 何种情况适用“调岗”这一处罚方式？

经正式处理机制调查查证，（1）员工有未达“解除劳动关系”标准的性骚扰行为，且；（2）留任原工作岗位可能营造敌意的工作环境或使得其他员工感到不适的，用人单位有权将该员工调离原先的工作岗位。员工应当服从公司的调岗安排。

4. 何种情况适用“降薪”这一处罚方式？

经正式处理机制调查查证，员工有已达“调岗”标准的性骚扰行为的，降薪可以与调岗并处。

另外，经正式处理机制调查查证，员工有未达“调岗”标准的性骚扰行为，并已因职场性骚扰行为受到一次书面警告的，用人单位有权降低该员工的薪资待遇。

5. 何种情况适用“书面警告”这一处罚方式？

经正式处理机制调查查证，员工有未达“调岗”标准的性骚扰行为又是首次被投诉的，用人单位有权对当事人处以书面警告。

七、 恶意投诉

1. 什么是恶意投诉？

只有当投诉人刻意捏造事实进行投诉的情况下，机构才能够对认为当事人所做投诉是“恶意”的。投诉人的认知错误或记忆偏差不被认为是刻意捏造事实。

案例 对性骚扰行为本质的认知错误

场景 小谢所在部门的同事经常在下班后一同去餐厅吃晚饭。小谢不喜欢与同事聚会因此从不参加。虽然遭到小谢的再三拒绝，部门领导小崔依旧在每次聚餐前邀请小谢参与，小谢不胜其烦。

问题 1 小崔的行为是否构成性骚扰？

邀请同事参与同时聚会的行为与性、性别、性取向均无关，因此不构成性骚扰行为。

问题 2 如果小谢因此提交针对小崔的性骚扰投诉，小谢是否构成恶意投诉？

如果小谢在投诉表中如实描述了小崔的行为和自己的感受，则小谢的行为不构成恶意投诉。因为小谢并未捏造事实，编造小崔从未作出的行为。小谢只是对“职场性骚扰”认识不清，误将其他行为当做性骚扰行为。

问题 3 机构应如何处理小谢的投诉？


收到投诉的负责人应当会见小谢，向小谢解释“职场性骚扰”的含义。

同时，由于关于“职场性骚扰”的投诉并不存在，机构不必启动任何处理机制，也不必告知小崔这一投诉。

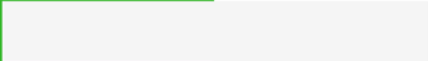
2. 如果投诉人是恶意投诉的，机构应当处以何种处罚？

与其他处罚一致，机构也应当在与员工签署的《劳动合同》和《员工手册/劳动手册》中明确机构对恶意投诉的处罚机制。

若经正式处理机制查实，有证据证明员工编造事实恶意投诉的，机构应当对恶意投诉的员工作出处罚。处罚力度可以比照其所编造的性骚扰行为所以应当受到的纪律处分。例如，有员工可以捏造其他人性侵犯事实的，则机构有权与该员工解除劳动关系。



上海复恩社会组织法律
研究与服务中心



Q&A/工具包

防治职场性骚扰篇



负责人 Q&A

1. 如何执行“隐私保护原则”？

“隐私保护原则”针对的是投诉人和当事人。保护的范围不限于投诉人、当事人的身份，也包括被投诉事件的细节。为了避免原本应当严肃的性骚扰、性侵犯投诉内容在机构同事间成为茶余饭后的闲谈，对当事人造成二次伤害，非为调查目的，被投诉事件中的细节，包括投诉人、当事人的身份不应、也不宜告知与本案无关的个人。

需要注意的是，有时为了调查，需要将当事人的身份告知被投诉人。这并不违反隐私保护原则。

2. 如何执行“无罪推定原则”？

“无罪推定原则”针对的是被投诉人。“无罪推定原则”仅适用于调查期间，且仅适用于本机构员工。若调查期间，有与本机构无关的个人或机构对被投诉人作“有罪推定”的，被投诉人有权自行出面澄清，但与本机构无关。若调查结果出具后，有任何个人或机构对调查结果有异议的，该等个人或机构可以自行告诉有关部门或公安部门，与本机构无关。

正式投诉调查完结且有裁定前，本机构应当在机构内部维护被投诉人的名誉，明确被投诉人只是“被投诉”，正式裁决尚未出具。机构内有员工对被投诉人作“有罪推定”的，机构应当及时制止与被投诉人有关的传言，以免当事人对机构或机构员工提出名誉权方面的诉讼，影响机构的日常运转和《办法》的长期施行。

负责人若得知员工对投诉人作“有罪推定”的，可以当场劝阻或者发出邮件，具体的话术参考如下：

“你的心情我理解。但现在投诉还在调查阶段，我们不应当对被投诉人作‘有罪推定’。这不利于调查的开展，也不符合实事求是的法治精神。如果投诉人追责，你也可能面对名誉权侵权纠纷。希望你调查结果出具前，不要对本案的是非作出评论。”

对于不当行为调查小组，在调查小组成员在未掌握各方对时间所做陈

词和所提供的证据之前，不得通过明示或暗示的方式对事件发表任何意见，或采取任何行动以致于被认为已经对事件作出判断。

3. 如何执行“禁止打击报复原则”？

机构执行“禁止打击报复原则”，也应当持有“零容忍”的态度。无论是在调查过程中还是查明之后，任何人都不得以任何方式打击、报复投诉人、当事人或证人。一经发现，机构有权与行为人立即解除劳动关系。

4. 如若发生超出《办法》所列行为的性骚扰投诉，如何处理？

如若发生超出《办法》所列行为的性骚扰投诉的，机构应当根据（1）投诉的数量；（2）当事人受到的损害；（3）行为对和谐工作环境造成的威胁；进行综合衡量。

如果只有一个个案投诉，当事人受到损害较小，且未对工作环境的和谐造成威胁，机构可以在当事人同意的情况下选择使用非正式解决机制调解双方矛盾；如果接到三个以上个案投诉的，那么无论当前社会是否接受该等行为，至少在本机构内，该行为已经成为“不受欢迎”“令人反感”的行为，而纵容该行为可能造成破坏和谐的工作环境，打击机构员工的工作热情。那么机构可以考虑在调查明确、尊重当事人意愿的前提下，对行为人处以警告的处罚。

5. 是否可以对较为轻微的性骚扰行为“睁一只眼，闭一只眼”？

不可以。《办法》第四条明确，机构对性骚扰行为“零容忍”。而“零容忍”意味着机构一经发现违反《办法》的行为必须有所反馈；如果证实必须处理。只有明确处罚机制并严格执行机制，才能够真正做到对性骚扰、性侵犯零容忍。否则，处罚机制就失去了对员工的威慑作用，也无法保全机构的声誉。

6. 如果员工没有报告性骚扰，一定要对员工作出处罚吗？

不一定。每个人对于“不受欢迎”“令人反感”的定义不同。因此，员工可能对同一性骚扰行为作出不同的反馈。针对未报告的性骚扰行为的

员工，机构不必都作出处罚。

但若员工得知较为严重的性骚扰，例如性侵犯、利益交换的性骚扰、肢体侵犯等，但未作出报告的，我们建议机构严正警告员工，或要求员工重新进行关于职场性骚扰的入职培训。

7. 如何进行背景调查？

背景调查是指用人单位在雇佣员工前，通过合法的调查途径及调查方法，了解应聘者的个人信息、过往的工作经历、能力及工作表现，最终形成对被调查人员的综合评价。

当前，有些用人单位会聘请第三方调查机构协助开展背景调查，也有用人单位通过人事管理部门自行开展背景调查。

用人单位在收到应聘者简历后，可以致电应聘者的前雇主来了解该员工是否曾有职场性骚扰方面投诉。

若用人单位决定聘用该应聘者，用人单位可以要求应聘者前往户籍所在地的派出所开具《无犯罪记录证明》。目前，部分地区的居民可以在晚上申请开具《无犯罪记录证明》，该证明的开具是免费的且开具周期较短。但仍有部分地区的居民需要回到户籍所在地的派出所才能开具证明。

8. 曾有性骚扰投诉的员工一定不能录用吗？

视情况而定。如果应聘者曾有关于性骚扰、性侵犯方面的犯罪记录、行政处罚记录或者因此被解除劳动关系的，用人单位应当慎重考虑该等应聘者的录用。当然，用人单位不必要拒绝所有曾受到职场性骚扰投诉的应聘者。如果该应聘者在受到投诉后已有明确证据证明其已经纠正自身行为，并对性骚扰行为有了更为全面的认识，用人单位也可以视情况聘用。

9. 如何将遵守《职场性骚扰防治规范》加入员工劳动合同？

如果机构已经适用了《办法》则本机构在与员工、实习生、志愿者签署劳动合同、劳务派遣合同、实习合同、志愿服务合同等文件时，应

当在合同中的劳动纪律部分将该《办法》纳入，以确保办法得以施行且员工知情，建议条款为：

甲方根据相关法律法规，通过民主程序制定的各项规章制度，乙方已认真阅读并理解本机构劳动纪律及各项规章制度。

乙方应自觉遵守相关法律法、本机构的劳动纪律和本机构各项规章制度，如出现性骚扰等违反本机构劳动纪律、规章制度的情况，将视为严重违反劳动纪律。本机构将依据《职场性骚扰防治办法》等相关规章制度做出相关处理和惩戒，包括但不限于单方面对乙方作出口头警告、书面警告、降薪、降职、调岗等处罚。若情节严重的，或乙方已因违反《职场性骚扰防治办法》的行为被刑事立案或行政处罚的，甲方有权单方面与乙方解除劳动关系。

10. 如何要求合作方同意《办法》？

本机构对外合作时，本机构的员工，受益人，志愿者等利益相关方可能与合作方的员工有所交流。为了保护本机构利益相关方的权益，本机构应当要求合作方签署《合作方社会责任承诺书》（工具包-2），要求合作方遵守《办法》。《合作方社会责任承诺书》中有关“环境管理和环境保护”、“职业道德”的部分可以根据机构的需求删减。

11. 是否可以在工作场所张贴投诉渠道？

在工作场所的显眼处张贴投诉渠道可以作为公示方式之一，但不应当作为公示的唯一方式。若员工需要在工作场所的显眼处反复确定投诉渠道信息，则潜在的被投诉人或第三人可能识别该员工的投诉意图，员工的投诉计划可能因此受到阻碍。

12. 投诉人询问是否应当使用“非正式处理机制”，负责人应当如何解答？

负责人应当说明“非正式处理机制”的定义、适用范围、流程和可能出现的结果。

负责人的解释范例如（表 1）。

定义	非正式处理机制是机构内部一种适用于 轻微且独立 的性骚扰事件的冲突解决方案。
适用范围	非正式处理机制适用于“ 轻微且独立 ”的性骚扰事件。 “独立”是指行为人是首次作出这一性骚扰行为，或行为人先前虽有该等行为，但未被投诉也未被警告。
流程	“非正式处理机制”主要目的在于解决双方的冲突以及遏止性骚扰行为。因此，非正式处理机制不会就被投诉的行为展开调查。而是通过其他方式，包括谈话，口头警告，要求被投诉人重新接受反性骚扰培训等方式，达到遏止性骚扰行为的目的。如果性骚扰行为得到遏制的，投诉人应当向负责人作出书面反馈。反之，负责人将想投诉人核实，明确是否采用正式处理机制，推进正式调查。 此处负责人可以向当事人展示（图 1）的流程图。
可能出现的处理结果	通过非正式处理机制，投诉人的行为可能得到遏制。 如果投诉人的性骚扰行为未能得到遏制的，是否推进正式调查，将由负责人向投诉人核实。

（表 1）

13. 在非正式处理机制下，负责人如何处理被投诉的行为？

（表 2）中的方式可以单独使用，也可以同时使用。

谈话	与被投诉人谈话，告知被投诉人： (1) 被投诉的行为； (2) 被投诉行为违反《办法》中的哪一项规定； (3) 解释被投诉行为可能造成的后果。
口头警告	(1) 严厉警告被投诉人不得再实施被投诉行为； (2) 告知被投诉人再次被投诉的后果。
要求被投	如果被投诉人是因为对自身行为性质的有误解，从而引

<p>诉人重新参与反性骚扰培训</p>	<p>发性骚扰时间的,被投诉人应当重新参与反性骚扰培训。</p>
---------------------	----------------------------------

(表 2)

14. “非正式处理机制”中,负责人应当如何与投诉人做书面沟通?

“非正式处理机制”中包括与投诉人的许多书面沟通,(表 3)中主要的沟通环节:

环节	反馈时间	沟通内容	
收到投诉	作出判断的第一时间	符合“非正式处理机制”的投诉	<p>“我已经收到您的投诉邮件,我会在 7 日内处理您的投诉并向您反馈。”</p> <p>如有关于投诉的细节需要确认的,一并在邮件中列明。</p>
		不符合“非正式处理机制”的投诉	<p>“经过对投诉内容的仔细审阅,机构认为被投诉的行为涉及[利益交换型的性骚扰/违法《职场性骚扰防治办法》第六条、第七条/并非独立的性骚扰事件],因此不适用非正式处理机制。从本日起,我们将使用正式处理机制处理本投诉。”</p> <p>如有关于投诉的细节需要确认的,一并在邮件中列明。</p>
		涉及刑事犯罪或行政违法行为	<p>“经过对投诉内容的仔细审阅,机构认为被投诉的行为可能涉及[刑事犯罪/行政违法行为]。您有报警或向有关部</p>

		<p>门举报的权力。</p> <p>由于被投诉行为是较为严重的性骚扰事件，本机构决定采用正规式处理机制展开调查。</p> <p>若您已经决定报警或向有关部门举报的，请通过回复本邮件告知机构相关案件、举报的进展。本机构将视情况开展/终止调查，并全力配合警方或有关部门的调查。从本日起，我们将使用正式处理机制处理本投诉。”</p> <p>如有关于投诉的细节需要确认的，一并在邮件中列明。</p>
采取措 施后	采取措施的 当日	<p>“您好！我们已于 20XX 年 X 月 X 日星期 X 与被投诉人沟通。我们向被投诉人阐明了被投诉行为以及《办法》的规定，并采用了[谈话/警告]的方式向被投诉人明确了该等行为的严重性。[后续，被投诉人将再次参与本机构的反性骚扰培训，帮助被投诉人进一步建立对职场性骚扰的认识]。</p> <p>自您收到本邮件的 30 日起，若被投诉人的行为有所改善的，不再违反《办法》的，请您直接回复本邮件告知我们，我将对本投诉作出结案处理。若您届时未能发送邮件的，我通过邮件向您确认下一步的计划。”</p>
被投诉 人的行 为已经	收到投诉人 邮件的当日	<p>“您好！非常高兴能够帮到您！基于您的反馈，我将向理事会呈递本投诉的相关报告，报告归档后，本投诉将正式结案。随函附件</p>

得到纠正		相关的援助信息（附件），您可以根据需要联系附件中的机构。”
被投诉人的行为未能得到纠正	发出有关措施的邮件后的第 31 日	“您好！我们没有收到您的反馈邮件，是否是被投诉人的行为未能改善？如果是这样的话，非常遗憾我们先前采取的措施没有成效。如果您希望采取任何进一步的行动，请直接回复本邮件告知我们。另外，随函附件相关的援助信息（附件），您可以根据联系附件中的机构。”
投诉人要求开展正式调查	收到投诉人邮件的当日	“您好！您的邮件我们已经收悉。我们将即日启动正式处理机制，开展正式调查。如需进一步的调查信息，我们会主动与您联系！”
投诉人不要开展正式调查	收到投诉人邮件的当日	“您好！您的邮件我们已经收悉。根据您的要求，本案告一段落。我会整理本案报告并交由理事会归档。非常感谢您的监督。若被投诉人今后另有性骚扰行为的，您仍然可以做出投诉。”
* “[] ” 中的文字根据实际处理情况填写。		

(表 3)

15. 如果投诉人作出投诉后一直不回复邮件怎么办？

本投诉暂时中止，由负责人保管相关档案。

16. 如果投诉人不是当事人的，负责人需要通知当事人吗？

如果确定采用非正式处理机制，负责人无需通知当事人，只需要与投诉人沟通即可。但若是“正式处理机制”，为调查被投诉行为，则需要通知当事人。

17. 如果当事人得知投诉后，与投诉人意见向左，负责人应当以哪一方的意见为准？

以当事人的意见为准。

需要明确的一点是，若被投诉人在多人在场的情况下作出性骚扰行为时，并非只有涉事双方具有当事人身份，在场的其他人也具有当事人身份，有权提出性骚扰投诉。在这种情况下，若涉事一方希望撤销投诉，但在场的其他人因被投诉人的语言、行为感到不适而坚持投诉的，应当尊重在场其他人的意见。

18. “非正式处理机制”的结案报告如何撰写？

非正式处理机制结案报告内容请参考（工具包-3）。其中包括投诉日期、采取措施的日期和结案日期、被投诉行为的详情、所采用的措施、被投诉人的反馈；投诉人的反馈等。

19. “正式处理机制”中，机构是否将该等消息对外公示？

当机构面临可见的社会舆论风险时，应当对外公示启动正式处理机制的消息，例如当事人通过社交媒体公布性骚扰情况的。在对外公示中，机构仅需明确机构正在采取的措施和计划采取的措施即可。

20. 不当行为调查小组成员应当如何签署保密协议？

保密协议应当在签署聘用合同的同时签署。保密协议内容请参考（工具包-4）。

21. 调查小组的职责是什么？

调查小组的职责在于获取和检视所有与投诉有关的资料，以裁断是否曾发生性骚扰行为。

因此，调查小组在调查过程中应当：

- (1) 妥善调查投诉并考虑各方陈词；

- (2) 不应考虑与投诉无关的事项；
- (3) 调查小组成员在掌握案件相关事实前，不得预先作出判断；
- (4) 在调查过程中，必须就调查进度及时通知与投诉相关的各方人士。

22. “正式处理机制”中，是否要将当事人的身份告知被投诉人？

可以告知。有时，为了调查被投诉的行为是否真实发生，不当行为调查小组有必要告知被投诉人相关被投诉行为的细节，其中包括当事人的身份。如有必要的，不当行为调查小组和负责人可以将当事人的身份告知被投诉人的身份。正因如此，机构应当严格执行“严禁打击报复”的原则。若发现被投诉人或其他人对当事人打击报复的，应当立即与该等行为人解除劳动关系。

但需要注意的是，正式处理机制的正式投诉人可能是当事人，也可能是在场的其他人。如实第三人作出投诉的，则投诉人的身份不必要告知当事人。同时，机构将当事人身份告知被投诉人时，不必告诉被投诉人当事人是否就是投诉人。

23. “正式处理机制”中，负责人如何与各方人员沟通？

环节	反馈时间	沟通内容	
收到投诉	作出判断的第一时间	符合正式处理机制的投诉	“经过对投诉内容的仔细审阅，机构认为被投诉的行为符合正式处理机制的要求。从本日起，我们将使用正式处理机制处理本投诉。” 如有关于投诉的细节需要确认的，一并在邮件中列明。
		涉及刑事犯罪或行政违法行为	“经过对投诉内容的仔细审阅，机构认为被投诉的行为可能涉及[刑事犯罪/行政违法行为]。您有报警或向有关部

		<p>门举报的权力。</p> <p>在本案正式由有关部门受理或立案之前，本机构将采用正规处理机制展开调查。若您已经决定报警或向有关部门举报的，烦请通过回复本邮件告知机构相关案件、举报的进展。本机构将视情况开展/终止调查，并全力配合警方或有关部门的调查。”</p> <p>如有关于投诉的细节需要确认的，一并在邮件中列明。</p>
通知会见	正式会见日前至少五个工作日	<p>“您好！我们决定于 20XX 年 X 月 X 日星期 X 单独会见您。我们将通过[现场/远程]的方式与您会见，会见地点/会见链接为[请输入会见地点或会见链接]。</p> <p>您可以邀请一名陪同人员陪同您参与会见。随函附件《陪同人员申请表》。如果您需要陪同人员参与会见的，请在会见当日至少两个工作日通过回复本邮件的方式向我们发送《陪同人员申请表》。”</p>
告知陪同人员能否出席	正式会见日前至少 1-2 个工作日	<p>“您好！经过我们的审阅，您的陪同人员[可以/不能]陪同您出席本次会见。”</p>

24. 如何对陪同人员进行审核？

陪同人员应当是能够为与会人员提供精神支持的人员。因此，该等人员应当与与会人员有较为长期的交往关系。需要注意的是，与会人员

与陪同人员不应当具有雇佣关系或者委托关系，例如受到与会人员雇佣或委托的律师、咨询师、私人医生等，不应当也不适合作为陪同人员出席会见。

另外，陪同人员应当是与本案没有直接利害关系的人员。换言之，本案的证人不应当作为陪同人员参与会见。

25. 若本机构的理事、监事违反《办法》，如何处理？

在实践中，机构的理事、监事通常与机构不存在劳动关系或合同关系，但却又有能力对机构施加控制影响。若这类人群对机构员工或机构合作人员实施性骚扰的行为的，往往机构能提供的救济类型非常有限。

对此，我们建议，对于存在控制关系的人群与机构签订《职场性骚扰防治承诺书》及《道歉信》（工具包-5）。承诺书的作用在于：

- (1) 行为人与机构之间存在书面约定，从而对行为人具有约束力；
- (2) 行为人受机构的职场性骚扰防治制度约束，包括配合调查流程；
- (3) 在调查结果客观显示存在性骚扰行为时，行为人应当接受相应的处罚；
- (4) （若适用）授权机构向当事人道歉；

机构获得行为人的事先授权，得以在调查结果客观显示存在性骚扰行为时，且行为人拒绝道歉时，机构以行为人的名义向当事人道歉。

。

工具包

工具包-1: 亲密关系披露协议

亲密关系披露协议

[请输入员工姓名]和[请输入员工姓名]（以下统称“我们”）作为本协议的签署者，承诺自愿进入亲密关系。我们理解[请输入机构名称]（以下简称“本机构”）希望创建一个零骚扰、零歧视、杜绝利益冲突和徇私偏袒行为的工作环境，并且不允许在工作场所出现任何可能会造成敌意职场环境的利益冲突、职场性骚扰行为。

我们已经阅读并理解了本机构的《职场性骚扰防治办法》和《平等工作机会制度》。我们理解并同意以下条款：

- 我们之间的亲密关系是两情相悦、经双方合意自愿达成的。任意一方均未受胁迫、逼迫，亦无利益交换。任意一方都可以在任何时候依据自由意志终止我们之间的亲密关系，并承诺不会因此对对方实施任何形式上的职场报复。
- 我们之间的亲密关系未违反本机构的《职场性骚扰防治办法》和《平等工作机会制度》，我们承诺在签署本协议后将遵守前述制度。
- （如适用，请勾选）任意一方不会成为另一方的直属上级或是报告对象。
（如适用，请勾选）【担任直属上级或作为报告对象的签署者】将不参与任何与【处于下属关系的签署者】的就业条件、职业发展有关的讨论或决定，包括但不限于职责分配、平等、解雇、补偿、晋升或降级等。
- 任意一方在工作中不会作出可能被同事合理视为“偏袒”的行为。
- 我们在工作中会以恰当、得体、专业态度对待彼此，不干扰其他员工从事工作，即使在这段关系结束后仍会如此。
- 我们不会在工作场所或与工作有关的活动中公开示爱或做出其他不当行为。我们若在非工作时间（如午休时间、上班前或下班后）身处工作场所内的，与对方互动时应仍保有恰当、得体的行为方式，维护工作场所的专业性，避免冒犯他人或让他人感到不舒服。
- 亲密关系结束后，若任意一方做出性骚扰行为的，另一方将根据《职场性骚扰防治办法》告知本机构。

- 我们理解，当处于亲密关系中的双方存在潜在利益冲突时，机构有权调换双方的岗位，使得双方不再处于权力关系中的上游和下游位置，使得一方不能继续影响另一方的晋升、雇佣、解雇、晋升、绩效评估、薪酬决定等事项。处于亲密关系中的双方可能都需要重新分配职责，以避免任何潜在的利益冲突。在某些情况下，机构可能需要采取其他措施，例如将一方或双方都调到其他职位或部门。如果一方或双方拒绝接受合理的解决方案，这种拒绝将被视为自愿辞职。

本协议是保密的，目的在于确认双方已经知悉并同意遵守所有相关政策。

在签署本协议之前，员工可以咨询律师。

签名：_____（双方的名字）

日期：

亲密关系披露协议

[请输入员工姓名]和**[请输入员工姓名]**作为本协议的签署者，承诺自愿终止亲密关系。

我们在工作中会以恰当、得体、专业，符合机构《职场性骚扰防治办法》的态度对待彼此，不干扰其他员工从事工作，即使在这段关系结束后仍会如此。

签名：_____（双方的名字）

日期：

工具包-2: 社会责任承诺书

社会责任承诺书

(合作方)

尊敬的合作方:

本机构提倡可持续发展和社会责任。对本机构来说,每一个合作方是重要的利益相关方。因此,本承诺书适用于所有供应商、咨询顾问、分包商、业务伙伴、代理人以及任何与本机构有业务来往的第三方(“合作方”)。

本《社会责任承诺书》(“承诺书”)描述了我们对外合作的基本原则。它描述了本机构及各业务部门所共享的价值观,也明确了合作方在与本机构开展业务时需要遵守的、不容商议的最低标准。本机构要求合作方同意承诺书条款,并在所有业务活动中遵守本承诺书。

若发现任何违反本承诺书的行为,本机构可能会决定给予相关合作方一段时间,以纠正偏差。本机构将给予可能的协助。若合作方不能在本机构可接受的时限内有效解决问题,本机构保留与该违反承诺书的合作方终止业务关系的权利。

若有任何疑问,可发送电子邮件至下址: **[请输入有关电子邮件地址]**

本人声明我是下述公司的法定代表人,已经仔细阅读这份文件并理解其实质内容,并确定下述公司完全遵守《合作方社会责任承诺书》。

合作方公司名称(公章):

合作方代表人姓名(签名):

合作方代表人职称(正楷):

日期:

社会责任承诺书

一、劳动权

- 1. 禁止使用童工：** 严禁雇佣年龄未满 16 岁的童工。相关国家的地方法律对童工设定更高年龄，或对完成义务教育年龄的设定超过 16 岁的，应以该更高年龄为准。任何可能危及儿童健康、安全或道德的工作都不应由 18 岁以下的任何人完成。
- 2. 禁止强迫劳动：** 严禁合作方强迫劳动，奴役、劳役或贩卖人口。所有员工都有权自由地接受或离开工作。合作方不能强迫员工通过劳动抵偿其拖欠合作方或第三方的债务。

禁止扣留身份证件或工作证。

禁止要求员工缴纳押金或使用任何其他约束手段。
- 3. 禁止骚扰和虐待：** 合作方应当尊重并以有尊严的方式对待其员工。

本机构对职场性骚扰、性侵犯、性贿赂实行“零容忍”的政策。合作方应当遵守本机构的《职场性骚扰防治办法》，确保其工作环境无任何骚扰或虐待，包括但不限于辱骂、心理骚扰、精神性强迫、肉体性强迫和性骚扰。

合作方员工在合同期间对本机构员工（包括但不限于实习生、志愿者、劳务派遣员工等）有违反《职场性骚扰防治办法》的行为的，本机构得知后将立即通知合作方，合作方应当立即采取措施，将该员工调离与本机构合作的项目，不再与本机构任何员工接触。若合作方未能及时将该等员工调离，或者

合作方员工再次发生违反《职场性骚扰防治办法》的行为的，本机构有权与合作方单方面解除合作关系。

若合作方员工在合同期间发现本机构员工有违反《职场性骚扰防治办法》的行为的，应当立即通过下列方式实名或匿名向本机构投诉，本机构将根据《职场性骚扰防治办法处理》：

负责人：	<u>[X]</u>	<u>[X]</u>
电话：	<u>[X]</u>	<u>[X]</u>
电子邮件：	<u>[X]</u>	<u>[X]</u>
邮寄地址：	<u>[X]</u>	<u>[X]</u>

- 4. 禁止歧视：** 合作方应当平等公正地对待所有员工，不得进行任何形式的歧视，特别是在薪水、招聘、培训、晋升、生育保护和解雇方面，不得因为性别、种族、民族、宗教、年龄、残疾、性取向、政治派别、国籍、性别认同和社会背景而差别对待。
- 5. 薪酬福利：** 合作方应当遵守当地劳动相关法律法规，向员工支付工资和法定加班费，员工的工资必须高于当地的法定最低工资。
- 6. 工作时间：** 合作方必须遵守适用的当地法律法规，在任何情况下，工作时间不得超过国际认可的标准（如国际劳工组织）规定的最高限制。我们的供应商不得强迫

员工过度加班。每周的总工作时长（包括加班时间）不得超过法定限制。

员工有权利享受适用法律所规定的最低带薪假期天数，并且每七天至少有一天的休息时间。

7. **确保健康和安** 我们的合作方应当为他们的员工提供一个安全和健康的工作环境和恰当的劳动保护，以避免可能由此造成的任何事故或伤害他们的工作。

二、环境管理和环境保护

8. **减少污染:** 减少生产场所及生产工具的环境污染，设置安全管理废料、气体排放和废水排放的系统。通过适当处理废物，消除空气、水和土壤污染，减少温室气体排放，推广使用可再生能源，减少水和能源的消耗以及对危险化学品进行适当的管理。

9. **环境管理系统:** 应取得所有要求的环境许可证并持续更新，确保合规。
- 合作方应采取各种保存和替代措施，力求减少能源、水资源和其他自然资源的消耗，以及危险物质的使用。
- 合作方应主动提供关于产品使用年限、报废或淘汰的信息，并寻求可持续的解决方案。

三、职业道德

10. **禁止腐败：** 本机构对腐败行为“零容忍”。合作方应当采取适当措施防止、发现和惩罚一切腐败行为。
11. **防止利益冲突：** 当合作方的员工与可作出影响其业务的决定之本机构员工关系密切时，就构成了利益冲突的情况。合作方应避免实际或看似有利益冲突的情况。任何实际或潜在的利益冲突均应向本机构申报。
12. **禁止洗钱：** 合作方承诺采取一切适当措施，防止其交易被用作洗钱的工具。
13. **尊重竞争：** 合作方承诺不利用滥用支配地位、协同行为或与竞争对手结成非法协议。
14. **保密：** 合作方必须承诺采取一切必要措施，保证其在与本机构的业务关系中获取的商业机密和其他非公开信息不被泄露。
15. **保护个人信息：** 合作方应当遵守与个人信息保护相关的所有适用法律法规。
16. **商务馈赠：** 任何商务馈赠（餐叙、礼品和娱乐）均须出于正当业务理由，并须合乎本地法律且符合所在地的习俗。礼品或其他礼遇不得以获得回报为目的，价值不得超过人民币 200 元，并且并且只能偶尔为之。

工具包-3: 结案报告

结案报告			
投诉人信息			
投诉人姓名 ⁷		投诉人地位	当事人/目击者
联系方式			
投诉方式	口头/电话/邮件	投诉日期	
被投诉人信息			
被投诉人姓名		所在部门	
职位			
被投诉的行为 ⁸			
所违反的《办法》 条款 ⁹			
采取的措施			
采取措施的日期			
所采取的措施类型			
被投诉人的反馈			
投诉人的反馈			
其他信息			
附件：（1）投诉表；（2）负责人与投诉人邮件沟通；（3）负责人与投诉人的			

⁷ 投诉人匿名投诉的，可不填写。

⁸ 投诉人在《投诉表》中所阐述的信息可能不够全面或略有出入。请根据在处理投诉的过程中对被投诉细微的了解及所获得的信息如实填写。

⁹ 被投诉人行为属于哪一类的性骚扰行为，违法《办法》哪一条的规定，请在此处说明。例如：《办法》第（三）条第（1）款：与他人性别、性取向、性别认同有关的评论或玩笑。

谈话录音或笔录。

工具包-4：不当行为调查小组成员保密协议书

[请输入机构名称]

不当行为调查小组成员保密协议书

姓名：	身份证号：
联系方式：	起始日期：
<p>保密范围：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保密文件，即本人担任不当行为调查小组成员期间，由本机构所提供的一切资料，包括但不限于邮件、录音、录像、档案、笔录等。 2. 个人信息，即本人担任不当行为调查小组成员期间，所知悉、取得的个人信息，包括但不限于当事人、投诉人、被投诉人、证人等相关人员的姓名、联系方式、住址、身份证件号码。 3. 调查案卷：即本人担任不当行为调查小组成员期间，所制作的录音、录像，所撰写的笔录、报告、意见、建议等文件。 <p>本协议规定的保密信息不包括以下信息：</p> <ol style="list-style-type: none"> 已经为公众所知晓的信息，除非为公众所知是由于本人违反本协议所造成的。 本人根据 [请输入机构名称]（以下简称“机构”）的书面授权而向其他方所披露的信息。 <p>本人知晓并承诺：</p> <ol style="list-style-type: none"> 保密文件、调查案卷为机构所有，仅供不当行为调查小组调查所用。本人不得复制、保留或对任何第三人泄露该等保密文件、调查案卷。 不当行为调查小组解散后，本人应当将保密文件、调查案卷的原件、复印件、电子档案全部交还机构。 	

3. 本协议自签署之日起长期有效，本人不再担任不当行为调查小组成员后仍然应当遵守本协议项下约定。

4. 根据政府机关、公安机关或其他部门的合法要求，本人可以向政府机关、公安机关或其他部门的员工披露本协议项下保密信息、保密文件和调查案卷。

本人已经阅读并接受上述协议内容。本人若违反本协议的，应当承担相关法律责任及赔偿责任。

签字：

日期：

工具包-5：职场性骚扰防治承诺书

职场性骚扰防治承诺书

我，姓名：_____，身份证号：_____，担任**[请输入机构名称]**（以下简称“本机构”）**[请输入职位]**一职。

作为本机构的一员，我认同本机构的核心价值，遵守本机构的相关制度，并承诺与本机构一同抵制职场性骚扰行为。我已经阅读并知晓本机构《职场性骚扰防治办法》和《员工手册》中个关于职场性骚扰的相关内容，并承诺接受前述文件的约束。

若有与我有关的性骚扰投诉，我自愿配合本机构根据《职场性骚扰防治办法》发起的非正式调查和正式调查。若我在任职期间，本机构经过正式处理机制查实我有违反本机构《职场性骚扰防治办法》和《员工手册》的职场性骚扰行为的，本机构有权以我的名义和我在本机构的职位，就被投诉的职场性骚扰行为向其他当事人、投诉人口头道歉、书面道歉并发出道歉信。如有必要的，本机构有权以我的名义和我在本机构的职位，对外发出道歉公告。

我特此授权本机构就本授权书所涉及的事项为我的事实和合法授权代理人。本项授权长期有效，自签署本授权书之日起至本人不再在本机构内担任任何职务之日止。

签字：

日期：

道歉信

[请输入当事人姓名]:

在我担任 [请输入机构名称][请输入职位] 期间，我确有职场性骚扰行为，这是不恰当、不专业的行为。对我所犯过的错，我很惭愧。对于被我冒犯和伤害的人，我真诚道歉。

我过去的行为完全是我个人的过错和责任。甚至直到最近， [请输入机构名称] 的其他高级管理人员才发现我的所作所为。他们一发现我的行为就迅速采取措施调查、防止进一步不适当行为。经过多次与 [请输入机构名称] 的有关负责人及其他高级管理人员的艰难对话以后，我终于意识到我真的存在问题。

我很后悔没有尽早端正我的行为。当前，我正在努力改正。我愿意听取所有的建言，并接受所有人的监督。

[请输入道歉人本人的姓名]

[X]年[X]月[X]

银杏伙伴合作基金 资助

上海复恩社会组织法律研究与服务中心

基本介绍

复恩介绍

联系方式

邮箱：

网址：