

上海联劝公益基金会

防治性骚扰和性侵害行为制度

一、机构立场、定义、原则及范围

1.1 机构立场及说明

第一条 上海联劝公益基金会（以下简称“联劝公益”）致力于提供安全、包容、友好、平等的环境，严禁任何类型的性骚扰和性侵害行为，包括性骚扰、性侵犯等。联劝公益认为，性骚扰和性侵害行为背后的根源是性别不平等。性别友好和性别平等的工作环境是推进职场性骚扰和性侵害行为防治的根基，努力实现性别平等是反性骚扰和性侵害行为的治本之策。

第二条 联劝公益根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国刑法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国治安管理处罚法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》、《未成年人保护法》等法律法规设立本制度。

第三条 本制度作为联劝公益的内部政策，将对“什么是性骚扰和性侵害行为”、“性骚扰和性侵害行为预防机制”、“性骚扰和性侵害行为投诉及处置机制”，以及“评估与完善机制”做出明确的阐释。

1.2 定义

第四条 【当事人】是指在性骚扰和性侵害行为或疑似性骚扰和性侵害行为事件中，遭受伤害行为或疑似遭受伤害行为的一方。

第五条 【行为人】是指性骚扰和性侵害行为或疑似性骚扰和性侵害行为事件中，施加伤害行为或疑似施加伤害行为的一方。

第六条 本制度所指的【性骚扰和性侵害行为】，包括性骚扰、性侵犯等性侵害行为。

（一）性骚扰

不受当事人欢迎的性举动，涉及性回报的要求，有性含意的言语、行为或动作，或任何带有性含意、令当事人合理地感到受冒犯或侮辱的行为。具有性含义的行为可以是

直接明显的，也可以是暗示性的。当这种行为出现在工作时，令当事人感到工作环境存在恐吓、敌意、压迫或冒犯，这些都构成性骚扰。它可能包括一次性事件或一系列事件。

性骚扰行为的例子包括但不限于：

1) 不受欢迎的口头行为：

公开或私下里发表带有贬抑成分的、与性、性取向、性别认同相关的言论

性评论，性故事和性笑话

性试探，性追求

被拒绝后仍然重复的社交邀请、散布不利流言

2) 不受欢迎的身体行为：

身体接触，包括拍打、捏、抚摸、拥抱、接吻

3) 不受欢迎的其他行为：

色情露骨或暗示性材料展示、传播

有性意味的眼神、口哨、手势、姿势

以物资/服务/雇佣交换或要求性

（二）性侵犯

在武力、不平等或胁迫条件下，对当事人实际或威胁采取带性含意的侵犯行为。

性侵犯的例子包括但不限于：

强制猥亵

企图强奸

强奸

未成年人性侵犯

一名未成年人被用来满足另名一未成年人或成人的性刺激或性欲望，即为未成年人性侵犯。性侵犯包含所有涉及未成年人的接触性和非接触性的性活动，包括将未成年人暴露于在线的未成年人性剥削材料，或者拍摄性剥削未成年人的图像等。

1.3 基本原则

第七条 联劝公益在贯彻落实本政策时，须以性别友好为行事准则。这包括但不限于：

（一）坚定多元性别平等的立场；

（二）尊重职场人员的性别需求；

- (三) 摒除性别刻板印象；
- (四) 不随意品评或贬损职场人员的外在容貌；
- (五) 面对一切形式的性骚扰和性侵害行为，不轻视传统意义上性别优势群体（如顺性别男性）可能遇到的伤害；明确并重视性骚扰和性侵害行为可能发生于同性之间、当事人或行为人可能是任一性别的事实。

第八条 联劝公益对性骚扰和性侵害行为持零容忍的态度。

- (一) 反对并谴责一切形式的性骚扰和性侵害行为；
- (二) 对全体员工进行培训、组织学习和相关活动，或以其他有效的方法营造并维护安全、包容、平等、友善的工作机会与职场环境；
- (三) 依据本制度制定并公开调查流程，畅通申诉渠道，对性骚扰和性侵害行为绝不姑息；
- (四) 鼓励员工举报一切形式的性骚扰和性侵害行为。

第九条 面对一切形式的性骚扰和性侵害行为，没有人是局外人。

- (一) 面对已经存在或潜在的性骚扰和性侵害行为，明确拒绝、合理反抗、积极投诉是每一个人的合法合规权利；
- (二) 联劝公益的管理团队应以本制度为指导作出表率，积极贯彻落实本政策的基本原则与相关规范；
- (三) 联劝公益的相关责任人员须根据本制度公正而积极地回应并处理性骚扰和性侵害行为事件；
- (四) 面对已经存在或潜在的性骚扰和性侵害行为，员工需互相帮助，条件允许的前提下，需主动出面制止；
- (五) 当事人开启投诉时，知情人应以相关法律法规以及本政策为依据，主动为当事人作证，并积极配合调查过程中有关部门的取证工作。

第十条 面对一切形式的性骚扰和性侵害行为，需要敏感一点；

- (一) 应以当事人的感受为首要考虑因素，不以自身主观看法否定当事人的经历；
- (二) 不得用“只是一些小动作”或类似理由淡化、忽视、打压当事人维护自身权益。

第十一条 面对一切形式的性骚扰和性侵害行为，适时采取适当的措施预防可能的再度伤害。

- (一) 体谅并包容当事人在性骚扰和性侵害行为事件前后的决策与举措，以当事人的意愿为指引援以支持，不应以自身看法否定或谴责当事人的决策与举措；
- (二) 须对当事人采取合理的保护措施，包括但不仅限于保护其个人隐私、尊重其合理的个人意愿和诉求、及时发现并制止对当事人的言语羞辱或区别对待当事人等行为；
- (三) 严禁任何人员因为性骚扰和性侵害行为事件相关方提出投诉、参与调查工作、或对调查结果持异议而对其进行报复。

第十二条 面对一切形式的性骚扰和性侵害行为，联劝公益须以公开的制度取代专断的意见，作为预防、处置性骚扰和性侵害行为的标准。

（一）应依照相关法律法规以及本制度，对员工提起的性骚扰和性侵害行为投诉予以认真、及时、公正的处理；

（二）不应因涉事各方的人缘关系而阻碍调查制度的运作，包括以无关事由作为正面或负面原因，在日常工作或事件调查过程中，对任意一方施加偏见；

（三）管理团队或其他个人不应以任何与相关法律法规或本政策不符的行为干涉性骚扰和性侵害行为防治程序和结果；

（四）须确保潜在行为人及当事人的平等权益，充分保障各方维护自身权益的积极能动性。

1.4 适用对象及范围

第十三条 本制度的适用对象是与联劝公益发生工作关系的所有人员，包括但不限于理事、监事、全职员工、非全职员工（包括顾问、实习生）、已进入招聘程序的求职者、志愿者。如涉事双方都为联劝公益的外部合作伙伴，则不适用于本制度。

第十四条 本制度的适用范围是所有与工作有关的活动，包括但不限于招聘、培训、任务分配、请假安排；以及与工作相关的人际关系活动，例如团建、年会和下班后聚会等。

第十五条 本制度适用于不同性别。本制度从 2022 年 3 月 9 日起开始生效。

二、预防机制

2.1 行为守则及承诺书

第十六条 理事、监事、全职员工、非全职员工、志愿者建立工作关系时，遵守《上海联劝公益基金会员工手册》，员工承诺以尊重和有尊严的态度对待所有人，并挑战任何形式的骚扰、歧视、恐吓、剥削或侵害。内容包括但不限于：

（一）确保本人与别人的关系和行为不带任何剥削、辱骂或腐败性质；

（二）尊重所有人的权利，不会牵涉对任何人、任何年龄和任何形式的性骚扰、性侵犯、性剥削；

（三）不会与未成年人、受益人发生性关系；

（四）不会以物资、服务、提供就业机会、就业、或金钱等换取性包括性方面的好处；

（五）不会作出任何形式的羞辱、贬低、剥削他人的行为；

（六）条件允许的情况下，若遇到性骚扰和性侵害行为，应该立刻、明确、坚定地表示拒绝、不满或不愿意；

（七）尽可能向直属管理层或认可的保密机制举报工作场所中遇到的任何上述性骚扰和性侵害行为。

第十七条 理事、监事、全职员工、非全职员工、志愿者建立工作关系时，签署《上海联劝公益基金会防治性骚扰和性侵害行为承诺书》，内容包括但不限于：

- （一）允诺参与机构组织的防治性骚扰和性侵害行为培训；
- （二）允诺如发现性骚扰和性侵害行为事件，愿意提供必要的支持，并共同构建对当事人友好的环境；
- （三）允诺不实施任何性骚扰和性侵害行为；
- （四）允诺如自己被指控为行为人，配合机构调查并承担责任；
- （五）允诺如自己被证实存在性骚扰和性侵害行为，须向当事人道歉；如拒绝道歉，授权联劝公益以行为人名义向当事人道歉。

2.2 培训及支持

第十八条 联劝公益为所有联劝员工及相关人员提供防治性骚扰和性侵害行为的培训、信息及支持，包括但不限于：

- （一）开展员工入职培训；
- （二）发放和推送宣传资料和文章；
- （三）组织日常交流、专题讨论会、工作坊；
- （四）解答员工日常疑问、咨询；
- （五）支持员工参与行业相关培训。

三、投诉及处置机制

3.1 监察委员会

第十九条 为有效开展并敦促本制度的施行，联劝公益现建立监察委员会。

- （一）监察委员会由机构价值观小组成员、理事、监事、捐赠人代表等 7 人组成，其中女性至少超过半数，经由全体员工及理事会表决通过。
- （二）监察委员会成员必须是受到信任的、认真敏感，了解机构的政策、制度，并得到机会获得或提升处理此类事件的能力。
- （三）监察委员会成员须签署《上海联劝公益基金会防治性骚扰和性侵害行为制度责任人员工作规范》。

第二十条 监察委员会的职责与义务包括：

- （一）贯彻落实本制度；
- （二）监督本制度的职责履行情况；
- （三）统筹开展疑似违反本制度的行为调查；
- （四）监察委员会的工作受联劝公益全体员工监督。

3.2 投诉渠道及方式

第二十一条 当事人可以通过口头、社交软件、电子邮件或书面等方式，向监察委员会成员进行实名或匿名投诉，也可以直接向其直属主管、机构管理团队、理事会任一成员进行投诉。

第二十二条 当事人可以选择启动非正式处理程序、正式处理程序和外部投诉渠道维护权益。当非正式处理程序未能为其带来满意的结果，可以使用正式处理程序来解决问题。

第二十三条 非当事人，即完全不与事件相关的人员，不应代替投诉性骚扰和性侵害行为事件。除去涉及刑事犯罪或行政违法的行为，一切投诉的启动权应以当事人的意愿为准。但联劝公益鼓励非当事人在目睹或知晓性骚扰和性侵害行为事件时，积极与当事人沟通并建议当事人启动投诉程序。

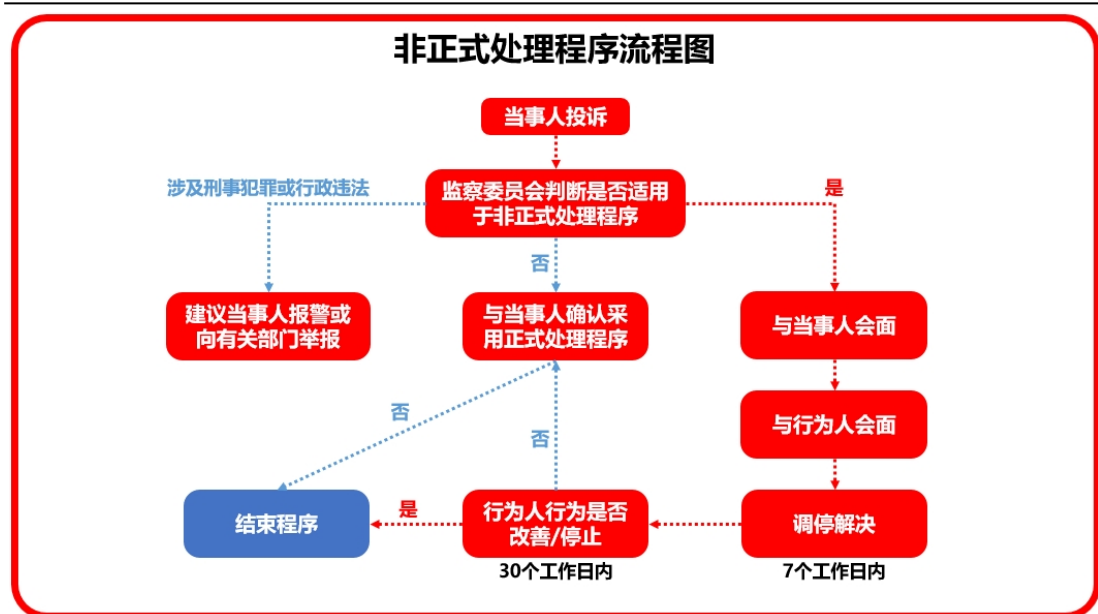
3.3 非正式处理程序

第二十四条 非正式处理程序的主要目的在于解决双方的冲突并及时遏止性骚扰和性侵害行为。

- （一）非正式处理程序通常适用于轻微、单一事件；
- （二）当事人可以采取当面/电话口头方式或邮件方式进行投诉，联系方式见附则第三十九条。

第二十五条 非正式处理程序为：

- （一）监察委员会向当事人解释处理投诉处理的机制——非正式、正式、外部机制，并告知相关的国家法律规定；
- （二）与当事人会面，讲解会面程序、规则（如记录、保密），了解当事人的投诉指称及诉求；
- （三）与行为人会面，了解行为人对事件的想法，确保行为人了解处理机制，有回应机会；
- （四）在收到投诉 7 个工作日内，通过调停方式解决投诉，促成当事人和行为人双方达成一致；
- （五）在处理结果确定后 30 个工作日内跟进，以确认行为人行为已停止/改善；
- （六）如行为人仍有违反本制度的行为，监察委员会应就是否启动正式处理程序询问当事人的意向。



第二十六条 如发生如下任一情况，导致非正式处理程序的工作无法开展超过 30 个工作日，则非正式处理程序自动终止：

- （一）当事人拒绝/无法会面或交流；
- （二）当事人要求暂停程序；
- （三）当事人未透露行为人身份或不希望监察委员会联系行为人；
- （四）当事人/行为人不再与联劝公益发生工作关系。

如行为人拒绝/无法会面或交流，监察委员会应当继续进行处理程序，尽可能了解多方情况，根据沟通结果提出处理或善后建议。

3.4 正式处理程序

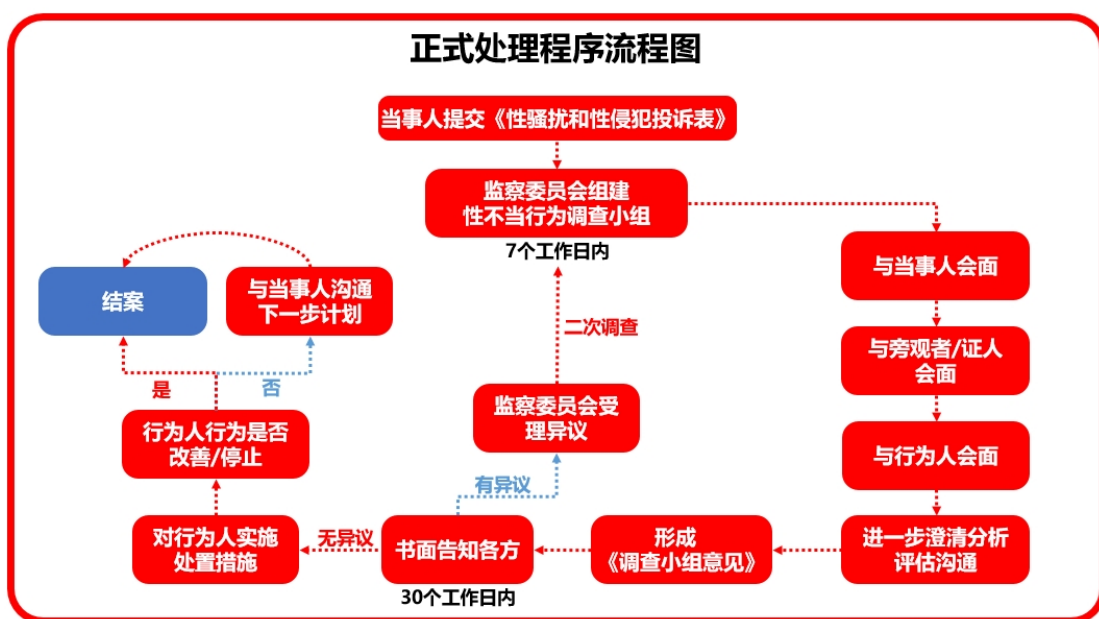
第二十七条 正式处理程序适用于一切形式或程度的性骚扰和性侵害行为。

- （一）正式处理程序可以适用于较严重、重复性的事件；
- （二）当事人须书面填写《性骚扰和性侵害行为投诉表》并提交给监察委员会，以启动正式处理程序，投诉接收邮箱为：jiancha@lianquan.org。

第二十八条 正式处理程序为：

- （一）与当事人确认启动正式处理程序，解释正式处理程序流程，并告知相关的国家法律规定；
- （二）收到投诉 7 个工作日内，由监察委员会成立性骚扰和性侵害行为调查小组，如超出能力范围或应当事人要求，可邀请第三方法律顾问、社会性别领域专家等外部人士加入调查小组，调查小组不少于 3 人；
- （三）调查小组与当事人会面，理清事件的详细信息及诉求；

- (四) 调查小组与旁观者或证人会面，并收集相关证据；
- (五) 调查小组与行为人会面，让其对投诉做出回应；
- (六) 调查小组进一步澄清、分析、沟通、评估后，形成《调查小组意见》书面报告，以说明调查过程、调查结果和建议；
- (七) 收到投诉 30 个工作日内，《调查小组意见》提交监察委员会及当事人、行为人；
- (八) 如各方无异议，监察委员会对相关方实施处置措施；如任何一方有异议，可提交《异议申诉表》，监察委员受理异议后，将开展二次调查，并以二次调查结果最终结果；
- (九) 确认行为人行为已停止/改善，与当事人沟通结案；若行为人行为没有停止/改善，与当事人沟通下一步计划，直至结案。



第二十九条 如发生如下任一情况，导致正式处理程序的工作无法开展超过 30 个工作日，则正式处理程序自动终止：

- (一) 当事人拒绝/无法会面或交流；
- (二) 当事人要求暂停程序；
- (三) 当事人未透露行为人身份或不希望监察委员会/调查小组联系行为人；
- (四) 当事人/行为人不再与联劝公益发生工作关系。

如行为人拒绝/无法会面或交流，监察委员会应当继续进行调查，尽可能了解多方情况，根据调查结果提出处理或善后建议。

第三十条 监察委员会成立性骚扰和性侵害行为调查小组时，应参考以下标准：

- (一) 调查小组成员了解职场安全相关法律，包括《劳动合同法》、《妇女权益保障法》、《民法典》等法律中与性骚扰和性侵害行为相关的法条；

- (二) 调查小组成员有处理性骚扰和性侵害行为投诉或案件的经验；
- (三) 调查小组成员熟知性骚扰和性侵害行为投诉处理的机制，包括执行过程中的相关细节；
- (四) 调查小组成员须具备认真、细心、公正的品质；
- (五) 调查小组成员与当事人、行为人均无利益冲突；
- (六) 调查小组成员对当事人、行为人之性别、性倾向、性别认同均无歧视。

第三十一条 上述调查机制在运作过程中，调查小组或应与当事人/行为人/证人等相关方签署《保密协议》，并对调查过程中的谈话以书面或录音的方式留存备案。

第三十二条 上述调查机制在运作过程中，若发现事件涉及刑事犯罪或行政违法行为的，调查小组或监察委员会须主动建议当事人报警或向有关部门举报，并及时通知各方做好相关的法律准备。一般而言，联劝公益须以警方的调查为最终结果，并依据相关法律采取合适的处理办法。

3.5 外部投诉支持

第三十三条 如果当事人向机构外投诉（如第三方调查机构、公益机构），或通过法律渠道寻求解决方法，联劝公益应当积极支持与配合投诉调查。

3.6 投诉调查处理原则

第三十四条 监察委员会及调查小组在沟通调查中应遵循以下处理原则：

- (一) 如有必要，第一时间隔离行为人与当事人，并给予当事人必要的支持；
- (二) 积极沟通，仔细聆听，尊重个人的权利和意愿，回应情绪，避免二次伤害；
- (三) 保证程序公正透明，协商时基于双方自愿，双方有知情权、答辩权，有合理时间提供资料/回应，并有合适和保密的会面环境，留有足够多的会面时间；
- (四) 不可预设立场，与行为人的谈话需要保持中立，收录客观信息，排除干扰因素，着重询问各方是否能够提供与投诉内容相合或相反的证人或证据；
- (五) 注意分析事件中所涉及的权力关系，对权力低位者给予更多的关注和支持；
- (六) 注意保护隐私和名誉，不要泄露信息，但也要做好信息披露的准备，以了解事件样貌；披露前并应提前与当事人/行为人如实说明。

3.7 处置措施

第三十五条 对于与联劝公益存在劳动关系的员工，涉及性骚扰和性侵害行为事件的，须以联劝公益与员工的合同，以及包括本制度在内的劳动制度为基础，按照性骚扰和性侵害行为的严重程度，对行为人进行相关处置，包括但不限于：

- 口头警告
- 书面警告

- 解除劳动关系
- 对外通报

第三十六条 对于与联劝公益不存在劳动关系的其他人员，如非全职员工、顾问、志愿者、访客，需明确针对性骚扰和性侵害行为事件可能采取的处置办法，并尽量落实在劳务合同/服务合同中。涉及性骚扰和性侵害行为事件的，对行为人的处置包括但不限于：

- 警告
- 劝退/劝离
- 解除劳务合同/服务合同

第三十七条 对于与联劝公益不存在劳动关系、却有能力对联劝公益施加控制影响的人员，如联劝公益理事、监事，涉及性骚扰和性侵害行为事件的，按照性骚扰和性侵害行为的严重程度，对行为人的处置依据《上海联劝公益基金会章程》相关规定。

第三十八条 联劝公益在对外合作过程中，需明确针对性骚扰和性侵害行为事件可能采取的处置办法，并尽量落实在合作协议中。如果性骚扰和性侵害行为发生在联劝公益员工与外部合作方之间，需要以双方合作前确定的行事办法为依据进行处理，以下是可能施行的办法：

- 暂停合作并要求行为人所属方负责开展调查
- 要求行为人所属方更换合作对接人
- 终止合作

第三十九条 若有证据证明员工编造事实从而进行恶意投诉的，联劝公益须对恶意投诉的员工作出处置。处置措施与力度适用本制度第三十二条所规定的处置办法，须与其编造的性骚扰和性侵害行为所应当受到的处置相同。

（一）若当事人伪造事实、诬告他人的，给行为人造成名誉、财产损害的，应当承担相应的法律责任；

（二）若当事人捏造事实，污蔑联劝公益的，给联劝公益造成声誉、财产损害的，应当承担相应的法律责任。

3.8 支持措施

第四十条 联劝公益应关注当事人的心理、情绪和身体状况，保持积极沟通与跟进，并在必要时为当事人提供支持措施，包括但不限于：

- 协助获得口头或书面道歉
- 协助获得经济补偿
- 协助获得必要的心理援助
- 协助获得医疗和法律支持

四、评估与完善机制

第四十一条 监察委员会每年一次向理事会及全体员工报告本制度的实施情况。基于报告内容，联劝公益将评估此制度的有效性并完善制度。

五、附则

第四十二条 联劝公益现由王志云、郑依菁、宋西桐、杨巧稚、吴锦容、戴峻、王忆民担任监察委员会成员，联系方式如下：

上海联劝公益基金会监察委员会		
官方投诉邮箱：jiancha@lianquan.org		
监察委员会委员成员	职位	邮箱
王志云	理事长	zhiyun.wang@lianquan.org
郑依菁	秘书长	yijing.zheng@lianquan.org
宋西桐	行业合作部总监	xitong.song@lianquan.org
杨巧稚	理事长助理/人事经理	qiaozhi.yang@lianquan.org
吴锦容	顾问	wujr529@126.com
戴峻	理事	jun.dai@lianquan.org
王忆民	捐赠人代表	yiminwang@sense.net.cn