

北京用友公益基金会

反性骚扰机制

第一条 机制说明

1. 用友基金会始终坚持公平、公正、多元、尊重的理念和价值观，致力于为员工营造安全、友好、平等的工作环境，对工作场合的任何形式的性骚扰持零容忍的态度，积极防范和处理职场性骚扰。

2. 根据《中华人民共和国妇女权益保障法》第六章第四十条规定“禁止对妇女实施性骚扰，受害妇女有权向单位和有关机关投诉”，以及《女职工劳动保护特别规定》第十一条规定“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”，用友基金会建立反性骚扰机制。

3. 本机制适用于任何性别和对象。

第二条 原则

1. 依法依规

本机制严格依照中华人民共和国现行法律和相关条例，并在联合国相关国际公约的框架下制订。

2. 预防和应对并重

本机制同时肯定性骚扰预防和应对处理的重要性，并在机制细则设计中体现此原则。

3. 人文关怀

性骚扰的处理应当以尊重受害者意愿和减少受害者身心伤害为出发点，构建对受害者友好的环境，公正、及时、严谨地处理性骚扰投诉事件。

第三条 定义

1. 本机制所指的性骚扰，是指违背对方意愿的、具有性含义的言行，包括但不限于：

(1) 肢体骚扰：强迫发生的身体接触，包括拍打、捏、抚摸、接吻、拥抱或触摸身体；以工作相关的奖惩为要挟、要求提供性服务；性侵犯。

(2) 语言骚扰：关于他人私人生活的不恰当言论；性评论、故事或笑话；性试探；重复的不受欢迎的社交邀请；性别侮辱或歧视；发送性暗示的信息（如电话、邮件、短信、微信等）；故意传播具有性含义的谣言；询问或告知性经验等。

(3) 其他形式的骚扰：展示露骨的或暗示性的色情材料；有性暗示的手势、口哨、眼神等。

2. 无论其性别、年龄和职位如何，任何人都可能成为性骚扰的受害者。性骚扰也可能发生在同性别的人之间、也可能发生在女性侵害者对男性受害者之间、也可能发生在下级侵害者与上级受害者之间。

第四条 适用对象及范围

1. 本机制的适用对象是与用友基金会建立工作关系的所有人员，包括但不限于发起人、理事会、受薪员工、实习生、志愿者、合作者、服务对象等。

2. 本机制的适用范围是因与用友基金会建立起工作关系后所涉及的相关工作场景中发生的性骚扰行为。

第五条 预防措施

1. 机构与员工建立工作关系时，员工须签署《用友基金会反性骚扰承诺》。承诺内容包括：

参与机构组织的反性骚扰培训；

不实施任何形式的性骚扰行为，共同营造和谐健康的工作环境；

若发现性骚扰事件，愿意为受害者提供必要的支持，积极配合相关调查与处理程序；

若自己被指控为性骚扰侵害者，愿意配合相关调查并承担相应责任；

学习、知悉并遵守用友基金会反性骚扰机制的内容。

2. 机构将反性骚扰培训纳入员工入职培训的固定模块。

3. 机构每年至少举办一次与反性骚扰有关的全体员工培训。

第六条 投诉机制

1. 建立投诉处理工作组，负责受理并解决包括性骚扰在内的内部投诉。工作组成员可由基金会负责人及人力资源部门、理事会成员、员工代表组成。

2. 投诉处理工作组成员应当秉承尊重投诉人意愿、保密、避免利益冲突的原则，及时、公平处理性骚扰投诉。

3. 投诉人可以选择非正式投诉、正式投诉和外部投诉程序维护权益。

4. 当投诉处理工作组收到性骚扰投诉时，将：

立即记录事件的时间、地点和其他相关信息；

确定投诉人的诉求；

确保投诉人了解机构处理投诉的程序，并告知相关的国家法律规定。

5. 投诉人可以为被性骚扰本人、第三方机构或者个人。

6. 非正式投诉程序

如果投诉人希望非正式地处理此事，投诉处理工作组将：

- 1) 让被投诉人有机会回应投诉，并确保被投诉人了解投诉机制；
- 2) 促进双方的沟通与讨论，以达成投诉人可接受的非正式决议；
- 3) 在投诉结果确定后跟进，以确保不当行为已停止；
- 4) 确保在收到投诉的7个工作日内迅速完成上述工作。

7. 正式投诉程序

(1) 投诉处理工作组将：

分别询问投诉人和被投诉人；

分别询问其他相关证人；

出具报告以说明调查过程、调查结果和建议；

若性骚扰属实，与投诉人协商并确定处理措施；

跟进以确保措施得到落实，性骚扰行为停止，并了解、记录投诉人的反馈；

若无法确定性骚扰是否属实，投诉处理工作组仍可提出改善建议；

确保在收到投诉的7个工作日内迅速完成上述工作。

(2) 如果投诉中任何一方对机构内部调查渠道不信任，机构可协助引入作为第三方的外部调查机构。

8. 外部投诉程序

(1) 投诉双方可以在机构外投诉，也可以通过法律渠道寻求解决方法。

(2) 如果性骚扰程度严重，机构应直接协助投诉人报警，并采取法律渠道维护受害者的权益。

第七条 处理措施

1. 如果性骚扰侵害者来自本机构内，惩戒措施包括但不限于：口头或书面警告；不良绩效评估；扣除工资；调离岗位；降级；停职；解雇。如果性骚扰侵害者来自本机构外，用友基金会将全力维护受害者的合法权益，并协助受害者采取必要的法律手段。在受害者允许且情节严重、可能危害公共利益的情况下，应在行业内通报。

2. 本机构为性骚扰受害者提供的补偿措施包括但不限于：协助获得口头或书面道歉；协助获得经济补偿；合理的带薪休假期；必要的心理援助、医疗和法律支持。

3. 机构管理人员有责任对任何已知的涉及本机制适用对象的性骚扰行为采取及时、恰当的处理措施。如未能妥善处理视实际情况，给予适当的行政或纪律处罚。

4. 如机构内部有恶意诬告的情况，经调查核实，应对相关人员给予相应的行政或纪律处罚。

第八条 评估完善

机构在此机制落实的过程中，逐步完善机制。视情况需要，投诉工作组向理事会报告机制实施情况。

第九条 生效日期

本制度解释权属基金会秘书处，自 2018 年 1 月 1 日起实施执行。