

## 【公司】之反性骚扰政策

[注：本反性骚扰政策样例是为希望实施或修改反性骚扰政策之每位人士提供的模板。本政策样例共六个主题，每个版块之前都有解释说明。若使用本示范政策作为模板，则六大主题将合并到一个反骚扰政策中。重要的是，须记住：虽然本示范政策只涉及一种形式的非法骚扰，但它可以通过修改按任何受保护类别涵盖各种骚扰。]

### 政策声明

**[Company]** 致力于维持一个谦恭有礼的安全环境。

本政策适用于获豁免和未获豁免的员工、申请人、经理、主管、总监、董事、所有人、实习生和自愿者（有偿或无偿）、承包商、供应商、客户和与本公司有业务往来的所有人士

**[Company]**。本政策适用于所有人士，不考虑其移民状况。不得基于种族、信仰、宗教、肤色、性别、性取向、性别认同、民族、智力缺陷或身体残疾、年龄、婚姻状况、名誉退伍的军人或退伍军人身份、或其他受保护身份或根据适用法律进行的活动非法骚扰他人。

.....

[注：文化规范和个人经验是该领域的法律依据，员工可以据此将他们的各种经验和期望带入工作场所。因此，定义性骚扰的底线非常重要。]

### 已定义性骚扰

**[COMPANY]** 对性骚扰持零容忍态度。性骚扰分为交换式性骚扰与敌对工作环境式性骚扰。交换式性骚扰是要求用性换取实际或允诺利益，或者是明示或暗示地威胁——拒绝性侵犯将招致不利行为。不利行为可能包括但不限于：解雇、降职、拒绝晋升、增加或取消工作职责、驳回请假请求、减少安排的工作时间、被排除在会议或与工作有关的活动之外、或者以威胁或敌对的方式与该人进行互动。

造成敌对工作环境的性骚扰是一种不受欢迎不情愿的行为，且与围绕性、性别认同、性别，性取向或具有性行为本质的受保护特征有关。这可能是一种不受欢迎的性挑逗、性欢愉要求、言语或肢体上的具有性行为本质的骚扰。这种不受欢迎的行为必须是极为恶劣的或时常发生的。一次性的行为如果足够恶劣，也足以造成敌对工作环境。当一种行为反复发生且让人在工作环境中感到不适，那么这种行为即可被认识是时常发生的行为。

当涉及性骚扰时，其意图无关紧要。骚扰是从被骚扰者的角度以及从一个合理人士的角度来看的。被骚扰者无需表示该行为是不受欢迎的或不情愿的。即使看起来经过同意，这种行为也可能是不受欢迎的。极为恶劣的或时常发生的性骚扰会使每位人士都受到影响，无论他们是否是骚扰行为的目标。即使受影响的人没有因此而错过工作或损失任何工资，也可能发生非法骚扰。

## 性骚扰范例

禁止的基于性和性别的行为范例包括以下行为：

- 性挑逗，或暗讽；
- 不受欢迎的约会请求，或一再要求一起消磨时间；
- 不受欢迎的触摸；
- 不受欢迎的礼物；
- 视觉行为，如暗送秋波或做出暗含性暗示的手势；
- 展示具有性性质的物品或打印材料或电子材料；
- 开玩笑（例如刻板印象、粗话、下流称呼）；
- 讨论您自己的或其他人的性经历；
- 传播有关同事性经历的谣言或八卦同事的性经历；
- 对某人的性别或任何个人的性取向或性别认同做出贬义的评论；
- 使用淫秽和/或粗俗的语言；和
- 使用 **[COMPANY]** 计算机、手机、互联网或其他通讯系统访问、发送、接收或储存具有性暗示或性贬义的内容。

性骚扰不限于上述所列内容。记住，骚扰是从被骚扰者的角度以及从一个合理人士的角度来看的。因此，其他人是否被某些行为冒犯，这无关紧要。

---

[注：在收到骚扰投诉后，雇主有义务立即对骚扰行为展开彻底的调查。雇主需根据公司规模和投诉事件的复杂程度确定是展开内部调查还是雇佣外部第三方进行调查。当发生所谓的性骚扰行为时，雇主必须建立清晰且易于遵循的投诉程序，这一点很重要。这包括但不限于指定一名公司调查员，进行骚扰政策调查。强烈建议指定的调查员应具有进行

工作场所调查的经验，或接受过有关如何进行工作场所调查的培训。当雇主遵循其设立的调查程序时，可降低诉讼风险，提高员工的士气并让工作场所充满信心。】

**调查程序**

**[COMPANY]**将立即调查任何举报的歧视和/或骚扰指控的事实和情况。如果您受到骚扰，务必向主管举报该骚扰行为。**[Company’s Designated Investigator Name/Title]** 也可通过以下方式联系**[insert contact information]**。**[COMPANY]** 调查将尽可能以保密的方式进行，但不能绝对保证其机密性。在调查期间， **[COMPANY]** 一般会：

- a. 查问投诉人和/或被骚扰者，以及涉嫌的骚扰者；
- b. 进一步开展必要调查；
- c. 记录与 **[COMPANY]**相关的投诉；
- d. 如有必要，记录推荐的后续行动和处理办法；并
- e. 通知投诉人和/或被骚扰者 **[COMPANY]**的 调查结果。

调查的目的是为了确认是否发生了本政策项下定义的骚扰行为；且，如有保证，应采取何种补救措施。调查结束后，**[COMPANY]**会针对任何违反本政策的人士立即采取纠正措施。纠正措施包括但不限于咨询、停职、降职、调任其他岗位和/或在其他地区任职或立即解雇。任何人士，不论其职位或职称，一旦被**[COMPANY]**确定违反了本政策，将受到包括解雇在内的纪律处分。**[COMPANY]** 不会披露向该人士施予的纠正措施（如有）。

参见附录 A，了解投诉程序表样例。



[注：若任何人因主张其不受就业歧视（包括举报骚扰）的权利而面临报复，则该行为是非法的。当采取直接影响员工工作条款和条件的不利行动时，即发生报复。范例包括降薪、降职、晋升失败或解雇。当雇主在其政策中包含反报复语言时，该雇主正在倡导一种安全的工作场所文化，鼓励员工举报性骚扰而不必担心受到报复。]

**报复**

**[COMPANY]** 不会对任何善意举报歧视或骚扰行为的人进行报复，也不会允许任何经理

或雇员这样做。报复是违法的，严重违反了本政策，应立即举报。若任何人士被发现对举报歧视或骚扰的员工或在调查期间提供信息的员工进行报复，则该人士将受到直至和包括解雇在内的纪律处分。

报复包括可能阻止某人挺身而出提出或支持性骚扰主张的任何行动。报复的一些范例可能包括：解雇、降职、减少安排的工作时间、增加或取消工作职责、驳回请假请求、被排除在会议或与工作有关的活动之外、或者以威胁或敌对的方式与该人进行互动。这一范例列表并不详尽。

任何基于善意做出“受保护行为”的个人将免受报复。在性骚扰事件中，受保护行为包括：向行政机构投诉性骚扰或提起诉讼；提供信息、证词或协助进行就业调查或其他程序；通过向雇主进行非正式或正式投诉来反对性骚扰；或举报他人在工作场所遭到性骚扰。

*[注：对经理和主管以及公司员工进行早期和反复的培训可能是最好的预防骚扰措施。经理和主管不仅应接受性骚扰方面的培训，还应接受有关如何应对主管所观察到或经历过的歧视性行为的培训。这种培训应包括工作场所中的“欺凌”行为和旁观者培训。所有参与者在培训时均须签到，且公司应记录其所有员工的培训完成情况（如签到表或证明）。在您考虑自己的预防性骚扰培训方法时，以下语言将作为起点。]*

*还需要注意的是，从2020年1月1日开始，零售、酒店、汽车旅馆、安全和财产服务承包商行业（即清洁服务）的所有雇主，若其拥有看门人、保安人员、酒店或汽车旅馆的房间清洁人员或客房服务员，且该等员工的大部分工作时间独自工作，或其主要职责涉及在没有其他同事在场的情况下工作，则雇主须采用反骚扰政策，并向经理、主管和员工提供强制性骚扰培训。*

## 骚扰预防培训

**[the COMPANY]** 政策规定，其所有员工每\_\_年须接受至少 \_\_ 小时的骚扰预防培训。

**[the COMPANY]** 政策规定，在主管或经理被雇佣或晋升后的\_\_个月内，主管和经理须参与骚扰预防培训。

## 外部联系方式

如您认为您受到歧视、骚扰和/或报复，您有权向外部联邦机构、州机构或当地机构提起有关歧视、骚扰和/或报复的投诉。下文为覆盖 Washington State 的机构的联系方式。

(联邦) Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”) : 1-800-669-4000 ;  
1-844-234-5122 (ASL 可视电话) ; [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

(州) Washington Human Rights Commission (“HRC”): 1-800-233-3247;  
[www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov).

许多大城市还通过各自的机构进行就业歧视投诉，这可能是另一种选择。

## 附录 A

### 投诉程序表样例

调查员姓名：

涉嫌的骚扰日期：

投诉人姓名：

调查日期：

针对投诉人的问题：

- 详细描述事件发生经过。
- 该行为发生之前说了或做了什么？谁说的，或谁做的？这次事件的发生时间？
- 这次事件的发生地点？
- 该行为发生后说了或做了什么？
- 除骚扰者外，还有其他人参与其中吗？
- 收集任何书面记录。
- 提供调查时间线。

针对涉嫌骚扰者的问题：

- 详细描述事件发生经过。
- 还有其他人参与该事件吗？
- 提供调查时间线。

其他证人：

- 查问相关证人。针对他们观察到的事件、知晓的事件或亲身经历的事件询问具体问题。若证人不是雇主的员工，那么调查员应合理努力地询问这些证人。

调查结果：

下一步：

- 调查员应提醒相关当事人本公司不容忍报复行为，且若相关当事人认为遭到报复，则该人士应立即向调查员或主管举报该报复行为。