

千禾社区公益基金会反性骚扰机制

1 机制说明

1.1 千禾社区基金会始终坚持以人为本、平等尊重的价值观，始终尊重性别平等，致力于提供安全友好平等的工作环境，坚决反对在公共场合由任何人实施的任何形式的性骚扰行为。

1.2 根据《中华人民共和国民法典》第 1010 条规定：“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性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。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。”本机制在中华人民共和国现行法律和相关条例下严格制订，并适用于任何性别。

1.3 本机制的制定建立在依法依规、权益保护、人文关怀、及时有效的原则上。

2 性骚扰的定义

2.1 本机制所指的性骚扰是不受欢迎的性接近、性要求，以及其它涉及性的语言或行为。这些行为可能涉及言辞、动作、图像或其他形式的表达，明显地或暗示性地影响个人的就业，干扰个人工作，或者造成恐吓性、敌视性或令人生厌的工作环境。

2.2 性骚扰行为的例子包括但不限于：

言语骚扰：与性别、性别认同或性取向相关的挑逗、羞辱或侮辱，讲黄色笑话或故事；对个人私生活进行不当的评论或询问；传播不实的性别相关谣言；不适当的性别歧视言辞。

视觉骚扰：传播或展示不适当的性别相关图像、照片或其他媒体；通过信息、电话、微信、电子邮件或其他形式的数字媒体或社交媒体对他人进行经常性的、不受欢迎的私下接触；在工作场所张贴不恰当的性别相关图片；利用数字平台散播侵犯他人隐私的影像。

肢体骚扰：强迫发生性关系；不当的肢体接触，包括轻拍、摸肩、捏、打、抚摸、接吻、拥抱等；通过姿势、眼神等方式传达不适当的性暗示。

3 适用对象及场所范围

3.1 适用对象

广东省千禾社区公益基金会所有全职、兼职员工、志愿者、实习生、服务对象、理事会/监事会、顾问成员、资助方及合作方对接人员以及与开展合作业务的任何其他个人。

3.2 适用场所范围

本规程适用对象因以千禾基金会名义开展相关工作而需要到场或前往,并在机构直接或间接控制之下的一切地点,包括但不限于机构办公室、活动中心、会见服务对象场所、集体聚会场所、会议培训场所、社交活动(包括网络社交)场所等。

4 预防机制

4.1 组建广东省千禾社区公益基金会性别平等小组,开展反性骚扰培训、宣传等工作。

4.2 入职培训:对刚入职的员工进行反性骚扰,培养反性骚扰意识。

4.3 对社区义工、外部志愿者、实习生等进行反性骚扰培训,培训内容包括:性骚扰定义、性别平等理念培训、反性骚扰的法律法规、反性骚扰规程的介绍、投诉处理机制等。

4.4 在机构办公区张贴反性骚扰宣传海报或者摆放相应宣传品。

4.5 员工入职时,要签署《反性骚扰承诺书》,《承诺书》主要内容包括

- 承诺参加机构组织的反性骚扰培训;
- 承诺不实施任何性骚扰行为;
- 承诺对职场性骚扰行为拒绝沉默,如未来在工作中遇到性骚扰事件,愿意提供必要的支持,承担配合调查、作证的责任与义务;
- 承诺如自己被指控为性骚扰嫌疑人,愿配合机构调查并承担责任;

5 投诉机制

5.1 建立内部投诉委员会，投诉委员会由一名外部专家、基金会负责人、人力资源部门、各部门主管或其代表等三到五人组成，负责受理并解决包括性骚扰在内的内部投诉。

5.2 投诉委员会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。

5.3 投诉人可以选择非正式投诉、正式投诉和外部投诉渠道维护权益。当非正式投诉程序未能为其带来满意的结果，可以使用正式投诉程序来解决问题。

5.4 当指定人员收到性骚扰投诉时，将：

- 立即记录事件的时间、地点和其他相关信息（如视频、音频、照片、其他物证），将可能的相关证人、利益相关方排除在内部投诉委员会之外。
- 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

5.5 非正式投诉程序

如果投诉人希望非正式地处理此事，指定人员将：

- 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
- 促进双方之间的讨论，以达成投诉人可接受的非正式决议
- 在投诉结果确定后跟进，以确保不当行为已停止
- 确保在收到投诉的第 10 个工作日内迅速完成上述工作

5.5 正式投诉程序

如果投诉人希望正式地处理此事，指定人员将：

- 分别询问投诉人和被投诉人以及其他相关证人
- 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，性骚扰行为已停止，并了解、记录投诉人的反馈
- 若无法确定性骚扰是否属实，指定人员仍可提出改善建议

- 确保在收到投诉的第 15 个工作日内迅速完成上述工作

5.6 如果投诉中任何一方对机构内部调查渠道不信任，且在投诉双方同意的前提下，机构可引入作为第三方的外部调查机构。

5.7 外部投诉机制

- 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。
- 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投诉人的权益。

5.8 投诉途径

我们鼓励工作人员向其直属主管（若不涉及性骚扰行为）或者委员会任意成员投诉。设立特定邮箱，也接受电话、微信等投诉方式。

6 处置机制

6.1 处置原则

- 保密原则:应保护投诉人、被投诉人、证人的信息,据此发起的调查也予以保密,保障各有关人士的隐私,不责备受害者。
- 防报复原则:应保护投诉人和证人,以防止他们因提出投诉或牵涉在投诉以至遭到报复。禁止任何人对举报者或参与调查的人员做出报复行动。
- 背对背原则:调查、取证过程对投诉人与被投诉人分别进行,并保持投诉者与被投诉者在工作场所尽量不接触。
- 公平公正原则。保证双方都有充分的机会表达对相关事件的看法,平等对待投诉人、证人和受害者,避免歧视。
- 支持受害者原则:反对对受害者的污名化,协助民事赔偿, 刑事处理等。

6.2 惩戒措施

如果被投诉人来自本机构内，惩戒措施包括但不限于：口头或书面警告、不良绩效评估、岗位调离、停职、解除劳动合同。一般原则下，投诉行为对应惩戒如下，视行为严重程度及被惩戒次数升级惩戒：

惩罚措施	性骚扰行为
------	-------

口头或书面警告	<ul style="list-style-type: none"> · 言语骚扰：与性别、性别认同或性取向相关的挑逗、羞辱或侮辱，讲黄色笑话或故事；对个人私生活进行不当的评论或询问；传播不实的性别相关谣言；不适当的性别歧视言辞。 · 视觉骚扰：传播或展示不适当的性别相关图像、照片或其他媒体；通过信息、电话、微信、电子邮件或其他形式的数字媒体或社交媒体对他人进行经常性的、不受欢迎的私下接触；在工作场所张贴不恰当的性别相关图片； 肢体骚扰：通过姿势、眼神等方式传达不适当的性暗示等。
不良绩效评估、岗位调离	<ul style="list-style-type: none"> · 轻拍、摸肩、拥抱等不当肢体骚扰； · 累计两次以上口头和书面警告
停职、解除劳动合同	<p>行为严重程度上升至民事或者刑事诉讼，需停职接受相关调查并视情况采取进一步惩戒，基金会有权与之解除劳动合同。</p> <p>在职期间连续或者累计收到三次口头或者书面警告的，基金会有权与之解除劳动合同。</p>

如果被扰投诉人来自本机构外，我们将全力维护投诉人的权益，对于千禾合作伙伴及其员工提出惩戒要求：口头或书面警告、调离该合作项目。如果投诉涉及到民事刑事范围，我们将和合作伙伴积极配合当事人采取必要的法律手段。

6.3 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。

6.4 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。

7 投诉委员会的组成及原则

7.1 投诉委员会由 1 名主席和 4 名委员共同组成，且投诉委员会成员性别比例与机构的性别比例成正比。

7.2 投诉委员会主席由基金会负责人担任，负责组建投诉委员会、主持投诉受理程序、确保程序的公正性，并协调委员会的工作。

7.3 投诉委员会委员由外部专家、负责人力资源管理的成员、部门主管担任，负责投诉程序的受理和调查。

7.4 投诉委员会需秉持利益相关人员回避原则。即当投诉发生时，委员会成员如与当事人有利益相关，则应回避。

7.5 投诉委员会需秉持保密原则，确保投诉者和被投诉者的隐私得到妥善保护。

7.6 投诉委员会需秉持公正和中立原则，不受组织内部任何一方的压力或影响，提供双方公正听证的机会，确保投诉者和被投诉者有平等的表达权利。

7.7 投诉委员会需秉持及时响应原则，在合理的时间内对投诉作出及时响应，并尽快展开调查。

7.8 投诉委员会需秉持保障投诉人权益原则，采取措施确保投诉人受到尊重、支持，并不受到任何负面后果的影响。

7.9 投诉委员会成员需接受机构提供的防性骚扰培训。培训方式有但不限于文档资料学习、外聘专业机构导师培训、内部工作人员提供培训等。

8 投诉委员会联系方式

8.1 投诉渠道

基金会电话：020-89441104

基金会邮箱：bewithyou@ghfmail.cn

8.2 投诉方式

当事人可以通过面对面口头表达、或通过社交软件、电话、电子邮件和书面文件等方式表达均可作为有效投诉方式。

9 评估完善

性别平等小组在本机制落实过程中，将定期评估本机制和内部投诉委员会的工作效果，发现并解决存在的问题，不断改进机制。视情况所需，内部投诉委员会向理事会报告机制实施情况。

10 生效日期

本制度解释权属基金会秘书处，自公布之日起实施执行。

附件一：相关法律依据

《中华人民共和国宪法》

《中华人民共和国民法典》

《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》

《中华人民共和国刑法》

《女职工劳动保护特别规定》

附件二：投诉表格

投诉方式	投诉渠道	<input type="checkbox"/> 当面 <input type="checkbox"/> 书面 <input type="checkbox"/> E-mail <input type="checkbox"/> 电话 <input type="checkbox"/> 其他				
	投诉人身份	<input type="checkbox"/> 当事人 <input type="checkbox"/> 代理人(需递交委托书) 与当事人关系: <input type="checkbox"/> 检举人 与当事人关系:				
投诉人信息	姓名:	生日:	性别:	职称:	邮件:	联系电话:
直接主管信息	姓名:	性别:	职称:	邮件:		
事件信息	事发时间及地点:	投诉对象姓名	职称	与当事人关系	事情经过:	有无目击证人: 若有, 请提供相关信息:
本人同意事件经过及内容:		签名:		日期:		
是否需要协助	· 否	· 是 <input type="checkbox"/> 协同就医 <input type="checkbox"/> 带薪休假 <input type="checkbox"/> 法律扶助 <input type="checkbox"/> 心理康复 <input type="checkbox"/> 其他				
收案者			签名		日期	

附件三：《反性骚扰承诺书》基金会员工版

作为千禾社区公益基金会员工，基于对千禾提倡的以人为本、平等尊重的价值观，始终尊重性别平等的认同，为了营造安全友好平等的工作环境，坚决反对在公共场合由任何人实施的任何形式的性骚扰行为。本人作出以下承诺：

1. 本人理解并认同：性骚扰是不受欢迎的性接近、性要求，以及其它涉及性的语言或行为。这些行为可能涉及言辞、动作、图像或其他形式的表达，明显地或暗示性地影响个人的就业，干扰个人工作，或者造成恐吓性、敌视性或令人生厌的工作环境。
2. 本人将积极参与机构组织的反性骚扰及促进性别平等培训；
3. 本人反对一切性骚扰行为，并允诺不会对任何人实施骚扰；
4. 本人承诺对职场性骚扰行为拒绝沉默，如未来在工作中遇到性骚扰事件，愿意提供必要的支持，承担配合调查、作证的责任与义务；
5. 本人承诺如自己被指控为性骚扰嫌疑人，愿配合机构调查并承担责任；

上述诸条款本人已经仔细阅读，对其中的所有内容没有异议。本人愿意承担义务和因个人行为造成影响后的一切责任。承诺书自本人签订之日起生效。

附件四：《反性骚扰承诺书》基金会合作伙伴版

作为千禾社区公益基金会的合作机构，基于对千禾提倡的以人为本、平等尊重的价值观，始终尊重性别平等的认同，为了营造安全友好平等的工作环境，坚决反对在公共场合由任何人实施的任何形式的性骚扰行为。本单位作出以下承诺：

- 1、理解并认同：性骚扰是不受欢迎的性接近、性要求，以及其它涉及性的语言或行为。这些行为可能涉及言辞、动作、图像或其他形式的表达，明显地或暗示性地影响个人的就业，干扰个人工作，或者造成恐吓性、敌视性或令人生厌的工作环境。
- 2、本机构将积极要求相关员工参与反性骚扰及促进性别平等培训；
- 3、本机构反对一切性骚扰行为，并允诺要求相关员工不会对任何人实施骚扰；
- 4、本机构承诺对职场性骚扰行为拒绝沉默,如未来在合作中涉及到性骚扰事件,愿意提供必要的支持,积极配合调查;
- 5、如发生性骚扰行为，千禾基金会 有权暂停合作，或完全退出项目合作，并收回已经支付的款项。

上述诸条款本机构已经仔细阅读，对其中的所有内容没有异议。承诺书自签订之日起生效。