



汇通达网络股份有限公司 预防骚扰管理办法

预防骚扰管理办法

1 目的

1.1 本办法将参照《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国民法典》等相关规定，制定本办法；

1.2 本办法将用于受理、调查、预防、制止利用职级、从属关系等对员工实施骚扰的行为及保护员工免于骚扰，为汇通达所有员工提供一个安全、健康的工作环境。

2 适用范围

2.1 适用人群

本办法适用于汇通达所有员工，包括不仅限于：

- 2.1.1 全日制员工；
- 2.1.2 非全日制员工（兼职、小时工）；
- 2.1.3 聘用制员工；
- 2.1.4 其他。

2.2 适用范围

所有与工作有关的行为及工作的延伸场所，包括在外地召开的会议、培训和商务履行等工作延伸场所。

3 概念定义

3.1 “性骚扰”的概念

3.1.1 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具有性本质内容的不受欢迎的侵权行为；

3.1.2 指行为使当事人受到冒犯、胁迫、羞辱，导致了不良的心理感受或敌意的、不友好的工作环境。

3.2 “骚扰”的概念

3.2.1 骚扰是指通过言语、行为或其他方式对他人造成困扰、恐惧或伤害的行为，通常是重复性、不受欢迎的，侵犯了他人的个人尊严或心理健康。

3.3 “性骚扰”构成条件

3.3.1 行为具有性本质的内容或性本质行为与性或性别密切相关；

3.3.2 行为是违背受害者主观意愿、不受欢迎的；

3.3.3 该行为是对他人人格权的侵犯，给他人造成了不良的心理感受或敌意，不友好的工作（学习）环境。

3.4 “骚扰”的构成条件

符合以下任意一条即构成骚扰：

3.4.1 不受欢迎的行为：行为对受害者是侵害其个人意愿的。

3.4.2 重复性或持续性：骚扰通常表现为持续或反复发生的行为。

3.4.3 造成困扰或不安：行为让受害者感到不舒服或有压力。

3.4.4 违反社会规范：行为违背了社会或法律对尊重他人的基本要求。

3.4.5 目的或效果：骚扰对受害者产生负面影响，不论施害者的意图如何。

4 责任与义务

4.1 用人部门职责

4.1.1 确保本办法得到及时、一致和有效地实施；

4.1.2 发生骚扰投诉后，负责对投诉内容是否属实进行调查；

4.1.3 如骚扰被证实，负责第一时间采取适当的纠正措施；

4.1.4 确保投诉人不会受到打击报复。

4.2 人资行政中心职责

4.2.1 营造无骚扰的工作环境，建立良好的工作场所的行为规范；

4.2.2 就员工投诉与相关方进行沟通；

4.2.3 在骚扰调查过程中采取适当行动，包括在适当情况下，将骚扰投诉人与实施骚扰者分开；

4.2.4 确保骚扰的处理过程是在保密的情况下进行的。

4.3 员工职责

4.3.1 在工作场所尊重他人；

4.3.2 及时向公司报告身边发生的骚扰；

4.3.3 配合公司开展事件调查并对调查过程有关内容承担保密义务。

5 骚扰投诉处理程序

5.1 投诉发起

5.1.1 员工可通过联系公司人资行政中心发起骚扰投诉。骚扰的投诉形式可以通过电话、书面、邮件或当面陈述的方式进行。

5.1.2 如果以电话或当面陈述的方式提出投诉，受理部门应记录下所提供的所有细节及联系方式，投诉发起人应提供和陈述所有事件相关的细节及证据，如：发生事件的背景、时间、地点、在场当事人等。

5.1.3 如遇骚扰事件时应第一时间发起投诉，不应迟于最后一一起骚扰事件发生后三年内提出，特殊情况除外。

5.2 约见双方当事人

5.2.1 以书面形式告知被投诉人，并向被投诉人提供针对他指控的详细内容，应在 2 周内对骚扰事件进行调查并结案，如无法完成应告知双方。

5.3 调查

5.3.1 如果初步判定投诉事件涉嫌骚扰，牵头成立调查组开展调查工作。调查组成员选取时应避免选择与当事人有亲属关系或与当事人和本案有利害关系的人群，调查组成员介入调查前应接受过必要专业培训或具备一定事件处理经验。

5.3.2 如有重大事件，可聘请外部专业机构作为顾问参与调查。

5.3.3 调查人员应约见投诉人、被投诉人以及相关的目击者或证人。所有接受约见的人都有权阅读调查人员的记录，审查他们的陈述，以确保其准确性。

5.3.4 调查组完成调查后，应向单位提交调查报告并提出处理建议。

5.4 调查报告

报告内容包括：

5.4.1 投诉人对事件的案情说明；

5.4.2 投诉人的举证与诉求；

5.4.3 被投诉人的举证与解释；

5.4.4 从目击者、证人提供的信息及相关证据；

5.4.5 综合分析各种事实和证据的基础上，做出骚扰是否发生的认定；

5.4.6 对该事件的处置意见。

5.5 事件处理

5.5.1 如果骚扰投诉被证实，公司根据情节轻重予以惩戒。同时，被投诉人可进行补救措施包括但不限于：口头或书面道歉，物质补偿。

5.5.2 惩戒措施包括：

5.5.2.1 调职；

5.5.2.2 降职；

5.5.2.3 警告；

5.5.2.4 开除；

5.5.2.5 如果被投诉人是中共党员或担任党内职务的按《中国共产党纪律处分条例》及相关法律法规的规定处理，公司将以书面形式通知该决定；

5.5.2.6 其他。

5.6 调解原则

- 5.6.1 双方当事人有调解意愿的，可以进行调解；
- 5.6.2 调解应建立在双方自愿和保密的基础上，其目的是促进当事各方就事件结果达成共识并构建解决办法；
- 5.6.3 调解人是经双方同意的中立人士，在调解过程中，双方可选择人员进行陪同或协助。

6 其他救济措施

骚扰受害者可以书面形式向公安机关投诉，也可以向人民法院提起诉讼，由相关行政和司法部门按我国现行法律法规进行处理。

7 隐私和保密

骚扰事件的所有相关当事人都应尊重其他当事人的隐私，承担保密义务，不得私下讨论、传播，所有参与、知晓事件的个人或组织都应遵守相关法律并保护事件当事人的个人信息。