

sexual harassment

in the workplace

UNDERSTAND PREVENT RESPOND



性骚扰预防 (POSH) 课程

前言

欢迎参加《了解工作场所性骚扰》模块。在本模块学习中，您将了解什么是性骚扰，并重点强调工作场所中的性骚扰。



Preventing



课程目标

本课程结束时，您将明白：

- 什么是工作场所性骚扰？
- 性骚扰有哪些类型？
- 当受到骚扰时，您能做什么？应该做什么？



Preventing



本课程对我有何好处？

- 您将了解到性骚扰的类型、性骚扰的后果、如何提出投诉以及马恒达集团就工作场所性骚扰零容忍方面制定的“性骚扰预防政策”。
- 目标受众：
 - 本课程目标受众包括马恒达集团所有员工。
- 课程时间：
 - 课程约需60分钟。



什么是性骚扰？

- 性骚扰是歧视的一种形式，包括不受欢迎的性关注。它的范围很广，包括看似轻微的过失和打扰，到实际的性虐待或性侵犯等。任一性别的人都可能成为性骚扰的受害者，任一性别的人都可能成为侵犯者。
 - 性骚扰包括不受欢迎的性行为、性方面的要求或其他具有性色彩的语言或身体行为，其中：
 - 服从此类行为是明确或隐含的雇用条件；
 - 雇用决策基于员工服从或拒绝此类行为； 或,
 - 此类行为会干扰个人的工作表现或造成恐吓、敌对或令人反感的工作环境。



什么是性骚扰？

“性骚扰”一词包括员工、管理人员、供应商和/或客户的口头或身体骚扰行为，此类行为有可能使公司的一位同事蒙羞或尴尬。



工作场所的定义

工作场所是存在工作关系的地方。这种关系形式多样，如同事、上下级、雇员-雇主、供应商-顾客、导师-学员、报告经理-报告人、团队领导-团队成员等。



“不受欢迎”是什么意思？

- 如果对方不同意并将其视为冒犯行为，则任何此类行为都是不受欢迎的。即使接受方或受害人不抱怨，并不一定意味着或暗示该行为是受欢迎的。
- 一些话语和/或献殷勤是露骨粗暴，且本质上具有冒犯性：此类几乎总是被视为不受欢迎。



性骚扰的类型

工作场所的性骚扰可分为两类：交换条件型和敌意环境型。

交换条件型性骚扰：交换条件意味着某件事情的回报或用一件事情交换另一件事物。

在工作场所，如果要求性好处以换取工作中的任何特殊待遇，则产生交换条件型性骚扰。如果他/她不答应这种性挑逗或性好处，则对其进行威胁，此类行为也构成性骚扰。“要求”行为可以是口头或暗示的，“性行为”可以是口头或身体行为。但任一情况都是不受欢迎的。



性骚扰的类型

交换条件型性骚扰的案例

- 一名经理告诉一名员工，如果他/她**不**顺从其性挑逗，就会失去工作。
- 一名经理告诉一名员工，如果他/她**顺**从其性挑逗，则可在评估或晋升中获得更好的评分。
- 经理向一名员工许诺一个具体项目或职务以换取性好处。



性骚扰的类型

敌意环境型性骚扰

- 当发生涉及性方面的言论或性行为发生时，并且被视为冒犯且并干扰对方或任何一个或多个同事的工作表现，则构成敌意环境型性骚扰。
- 敌意环境型性骚扰还可能包括对个人或一群体进行恐吓或骚扰的行为。



Preventing



性骚扰的类型

造成敌意环境的行为举例

- 谈论性
- 讲淫秽笑话
- 使用示爱、粗俗或无礼的语言
- 主动或不必要地触摸衣服或身体的任何部分或评论某人外表
- 谈论/传播关于某人的性取向或性生活的谣言
- 显示性暗示图片、笔记、杂志或漫画
- 使用性暗示手势
- 盯看、跟梢、跟随、阻路或跟踪
- 持续性要求约会、外出游玩、吃午餐、晚餐等。



两厢情愿的关系

- 如果相关人员受到对方的欢迎，则此类两厢情愿的关系不属于骚扰。只有不受欢迎的行为才是性骚扰。如果对方不喜欢、不接受或将其视为冒犯行为，则这种行为是不受欢迎的。
- 但是，如果此类行为违反了其他员工的敏感性，则认为此类行为会造成恶劣的环境，并且是不适合工作场所的行为。



两厢情愿的关系

- 如果双方同意的关系不复存在，曾经认为受欢迎的行为可能会在稍后被视为不受欢迎。处于两厢情愿的关系中任何一方都有权在任何时候终止关系，并且不会担心在工作中遭到报复。
- 在这种停止同意关系的情况下，如果其中一方反对之前受到欢迎的行为，则另一方必须停止这种行为。如果在反对情况下仍继续这种行为，则将被视为性骚扰。



员工可采取哪些措施来避免性骚扰？

- 应对骚扰者的预先措施
 - 不要假装它没有发生
 - 立即告知被指控骚扰者其行为不受欢迎
 - 要求停止骚扰
 - 以稳重的语气和职场的肢体语言强化您的声明。
- 其他措施
 - 相信自己认为可能身处危险情况的直觉
 - 与亲密朋友或知己讨论
 - 向公司的性骚扰补救委员会报告性骚扰。
 - 在任何时候都要保持工作关系。
 - 不要被强迫接受让你不舒服的行为，即使其他人愿意忍受。
 - 支持那些希望公开其受到性骚扰的人，并将他们引导至适当的人员/机构。



马恒达科技集团性骚扰零容忍政策

- 马恒达科技集团实施的“性骚扰预防政策”旨在对歧视“零容忍”，并**促进鼓励相互尊重的工作环境**，促进员工之间的尊重和友爱关系，并且杜绝任何人包括供应商或客户对员工或应聘者实施任何形式的性骚扰行为。
 - **公司的所有员工**，无论是管理层还是非管理层，均有责任确保维持无性骚扰的工作场所。
 - **任何员工**均可就个人遇到或工作场所观察到的事件提起性骚扰投诉。
 - **公司努力**维护一个合法、愉快的工作环境，让所有员工能够有效开展工作而不受任何类型的干扰，同时也要求所有员工协助实施这项行动。



马恒达科技集团性骚扰零容忍政策

- 所有公司主管和经理均应遵守公司防止性骚扰政策。
- 要查看完整的政策规定，请按照以下路径：

BMS ->支持功能流程 ->人力资源 ->常规 ->“预防性骚扰政策”



如果您已遭受或正在遭受性骚扰，该怎么办？

- 鼓励任何认为他们已经或正在受到骚扰的员工立即通过口头或书面方式通知被指控的骚扰者该行为不受欢迎。在提述至相关当局前，最好先做这一步。大多数情况下，该人并不知道其行为是冒犯性的，并且如能被人告知的话，他们会乐意纠正其行为，使其不再发生。
- 如果对涉嫌骚扰者采取口头/书面告诫仍无法解决问题，或者如果这种做法不可行，则该员工应立即通知骚扰补救委员会的成员之一或发送邮件给 HarassmentRedressalCommittee@techmahindra.com



如果您已遭受或正在遭受性骚扰，该怎么办？

- 公司将尽可能以保密的方式及时调查任何性骚扰指控，并在适当情况下采取适当的纠正措施。
- 强烈建议员工按顺序（包含日期、时间等）保存所有记录，并说明事件性质和涉及人员的描述。



防止报复

报复包括：

- 将工作场所中的某些人员的职务和责任边缘化
- 社会排斥
- 恐吓与受害者关系密切或相关的人；包括身体、心理和情感上的恐吓

Preventing



防止报复

- 报复是严重违反性骚扰预防政策的行为。马恒达科技集团禁止对报道涉嫌骚扰事件的任何人员或在涉及骚扰事件的调查中进行合作的任何人员实施任何形式的报复。
- 任何发现因报告骚扰而对个人进行报复的人均将受到适当的纪律处分。
- 任何人如果经历过恐吓性质的报复，受到撤销案件的压力或因举报、作证或以其他方式参与诉讼而遭到威胁，应立即向委员会报告。
- 与骚扰投诉一样，报复行为也应被视为重大不当行为，委员会将采取适当行动防止/纠正报复行为。



性骚扰的后果

收到投诉后且调查结束后，将确定骚扰指控的有效性。如果确定性骚扰属实，将及时采取补救措施。

补救措施包括以下部分或全部措施：

- 恢复投诉员工失去的任何条款、条件或就业利益。
- 骚扰者的处分。处分可包括书面纪律警告、转岗、降级、停职或解约。



情景1

- 培训计划期间，经人介绍英迪拉认识了瓦伦。两人开始交谈。让英迪拉高兴的是，她发现瓦伦来自她计划转入部门的培训处。瓦伦要求英迪拉在培训计划后寄一份简历给他。英迪拉把自己的个人资料发给了瓦伦，并且高兴地听到他为她提供了机会。英迪拉顺利加入瓦伦的团队。瓦伦几次要求英迪拉出去吃晚餐，她心甘情愿地同意了。后来工作任务逐渐加重，一旦瓦伦再请英迪拉出去吃晚饭时，她就拒绝了。这时，瓦伦强硬要求英迪拉和他一起出去吃晚餐，因为她“欠他人情”。英迪拉接着告诉瓦伦说，从那时起他们的关系就是正常同事关系。瓦伦一直不停给她打电话，发电子邮件。英迪拉恳求瓦伦停止打电话和发邮件，但他没有，她开始在上班期间请假离开，以避免见到瓦伦。
- 对与错：英迪拉不是性骚扰受害者，因为她与瓦伦的关系是自愿的。
- 答案：错误。接受一次外出邀请并不表示瓦伦有权期待英迪拉与他持续外出。由于英迪拉正在逃避工作，瓦伦的行为已在干扰她的工作表现。瓦伦对英迪拉具有性骚扰行为。



情景 2

苏赞娜将一些衣着暴露的女性照片发给乔。乔要求苏赞娜今后不要再向他发送此类淫秽图片，因为他对此不感兴趣。但苏赞娜仍继续发送照片。

- 这是敌意环境型性骚扰的案例吗？
-
- **答：是的。**分享不雅或淫秽照片或图片，当接受人表示反对时，可构成敌意环境型性骚扰。



情景3

- 当蒂普缇正进入办公楼电梯时，约翰走过来，轻拍她的肩膀说她的衣服看起来性感。这让蒂普缇感到不舒服，她看着约翰，表示她的反对。她立即要求他放下手，并注意自己的语言。约翰道歉，此后再也没有发生过类似事件。
- 蒂普缇是否受到约翰的性骚扰？
- **答案：不是。**这是蒂普缇认为冒犯她的一次性事件，而且她表示不满后，再也没有发生过。尽管该行为确实违反职业道德且不合适，但并不严重，也不频繁。



情景4

- 普拉迪普被他的同事南希所吸引。他三番五次邀请她外出玩，但遭到拒绝。普拉迪普最后一次再邀请她外出时，她明确告诉他对他不感兴趣，希望他不要再邀请她了。此后虽然普拉迪普不再问她，但他开始随时看着她。他在会议期间盯着她看，当她在办公室走动时盯着她看，在电梯里也盯着她。他似乎一直在看着她。即使被南希发现，他也懒得看向别处。这持续了几个星期。
- 这是一个敌意环境型性骚扰的案例吗？
- 答案：是的。一旦南希向普拉迪普清楚说明希望他们的关系仅限工作关系时，他就应该停止追求她。然而，他转而采取更令人反感的行动。盯着某人可能既令人尴尬又羞耻，还干扰了同事的工作。这是敌意环境的典型案例。



情景5

- 蒂娜是刚结束培训的实习生，正在等待工作项目。有一天，她的经理 汤姆打电话给她，并告诉她他计划分配给她一份现场工作。蒂娜对此很高兴。然后汤姆建议在周末去他的农家。当蒂娜拒绝时，他威胁说她可能就能获得该项目。
- **对与错：**汤姆的行为构成性骚扰。
- **答案：正确。**汤姆的行为显然是性骚扰，因为不遵从他的建议会导致蒂娜无法工作。



情景6

- 尼塔是一名管理实习生。在工作培训初期，她认识了另一名实习生拉贾。不久拉贾开始用不必要的问题纠缠尼塔，并向她施加压力，要求单独与他共进午餐。她一直拒绝。后来他开始要求她和她一起喝咖啡，有一天还给她发了一个信息，内容是“你是这个世界上最美丽的女人，如果我的生活中没有你，我真的刻骨铭心！”尼塔感到震惊。她非常害怕，所以她有两天没去上班。
- 当她回来工作时，她收到了拉贾的另一条信息，他说：“你去了哪里？我没看到你。”尼塔感到很恐惧，对他提起骚扰诉讼。
- 对与错：拉贾的行为不构成性骚扰，因为他真的关心尼塔并希望建立关系。
- 答案：错误。拉贾的行为造成了“敌意型环境性骚扰”，因为他的行为不受欢迎，持续不断且令人反感。这种行为造成了一个不愉快的环境，干扰了尼塔在工作中的表现。



情景7

- **希拉**是一名经理，领导一个由**15人**组成的团队。她工作高效、能干且不拘小节。每周她要**与她的团队**举行会议。每次会议开始时，她鼓励团队成员分享一两个笑话，作为团队建设练习内容之一。有时分享的笑话非常粗俗。然而，所有人除了默罕，都随之哄堂大笑。很快，**默罕开会开始出现迟到**。当被问及原因时，他诚实地表示，这个笑话环节让他感到不舒服。希拉认为他缺乏幽默感，并坚持要他按时参加会议。
- **对或错**：通过假设每个人都将享受到创造友善环境的独特方法，希拉正在创造一个敌意型环境性骚扰。
- **答案：正确**。起初希拉虽并未意识到笑话会让默罕感到不舒服，但一旦这一信息传达给她，她就应该检查一下分享笑话的性质。她不仅未这样做，反而继续造成敌意型环境。



情景8

- 潘卡基的团队最近增加一些新手，其中4名是女性。潘卡基是团队负责人，常对同事颐指气使。新员工在职培训期间，他与女性同事交谈时，常常评头论足并做出令人不愉快的举动。每当他遇到他们一群人时，他会做出令人不愉快的淫秽手势，并对女同事使用冒犯性语言，从而造成一种敌意型环境。他对后果毫不在意。他自认为没人会抱怨他，因为他们是才进公司不久的新人。
- 但这支新队伍的成员之一丽塔却挺身而出投诉潘卡基，认为他造成了一个恶劣的环境，因为她在这样的环境中难于工作。
- 丽塔未直接受到影响但却提起投诉，这种做法是否正确？
- **是：正确。**尽管丽塔未受到直接影响，但她有权提出投诉，因为潘卡基正在创造的敌意环境型，会对丽塔的工作环境造成干扰。
- **否：不正确。**尽管丽塔未受到直接影响，但她有权提出投诉，因为潘卡基正在创造的敌意型环境，会对丽塔的工作环境造成干扰。



谢谢！

免责声明

Tech Mahindra Limited（以下简称TechM）通过各类专业人士的协助所提供的演示和报告，仅供参考和私人发行，并不构成购买或出售其中提及的任何证券的要约。它们并不是对材料中提到的市场条件或发展的完整描述。尽管在准备上述内容时已经非常谨慎，但我们对其准确性不承担任何责任。我司不对因使用本手册而产生的任何直接或间接损失承担任何责任，由观看者自行承担使用本文所含信息的风险。未经TechM或其子公司书面明确同意，不得以任何形式或方法部分或全部复制、转载、或在任何媒体、网站出版演示和报告。禁止在未经授权的情况下使用、披露或公开传播演示和报告信息。除非特别说明，TechM不对演示内容和/或演示者的个人意见负责。个别情况可能会和当地规范和标准有所不同，因此观众和其他利用演示文稿中包含的信息的人可以自由采用他们认为合适的不同标准和方法。任何人不得重新包装或出售演示文稿。材料或演示中提到的产品和名称是其各自所有者的财产，此类提及并不构成TechM的认可。TechM负责或推广的演示文稿中的所有信息将“按原样”提供，不附带任何形式（无论明示还是默示）的担保，包括对适销性或针对特定用途的适用性的任何担保，TechM不对演示内容或演示者的个人意见负责，所有意见表达如有更改，恕不另行通知。

