

## 哈佛大学防止性骚扰政策

### 简介

哈佛大学的目标是创建一个无性骚扰的工作场所。工作场所的性骚扰是歧视性的、非法的，对他人的权利和尊严不为尊重，显然与学术界的性质不一致。哈佛大学认为此类行为违反了哈佛所有有关人员必须遵守的行为准则，严格禁止此类行为。哈佛大学将会采取任何可能和必要的行动，以防止和纠正违反这一政策的行为。

### 性骚扰的定义

联邦和州的法律界定性骚扰为不受欢迎的性挑逗，要求性施惠以及其他本质上与性有关的口头或身体行为，明言或暗示顺从此类行为是雇佣的条款或条件，做出是否雇佣决定将取决于顺从或拒绝此类行为，此类行为具有无理妨碍个人工作表现的目的或作用，创造一种威胁、敌意、羞辱或冒犯性的工作环境。工作场所的性骚扰包括对哈佛所有有关人员的行为和举止。工作场所的性骚扰可能包括在哈佛校园内外，工作时间内外行为和举止。工作场所的性骚扰可能包括直接或通过使用哈佛大学的设施、财产或其他资源，用电话、电子邮件或其他电子形式发表的言论。

口头或身体的行为是否构成性骚扰很难精确界定，原因在于它视环境而定。例如行为的严重程度，是行事轨迹的延伸或是一个孤立事件。虽然不可能列出所有如果不受欢迎在某些情况下就可能构成性骚扰的行为，但是下面是一些例子：

- 性挑逗，不管是否涉及身体接触；
- 要求性施惠以交换实际或承诺的工作福利，例如良好的评估、加薪、晋升、增加福利或继续就业；
- 猥亵或性暗示的评论、笑话、影射或手势；
- 显示性暗示的物件、画册、杂志或漫画；
- 评论或不适当地触摸他人身体；
- 查询或讨论个人的性经验或活动，以及其他书面或口头的性行为参考；或
- 传播色情语音邮件、电子邮件、图片、下载资料或网站。

### 报告性骚扰

任何员工或教员如相信他/她遭受性骚扰，应及时报告。员工或教员如对性骚扰有意见或抱怨，应通过他们认为最适合的方式，取得哈佛大学的注意：

员工或教员可以选择非正式程序，与他或她的上司或人力资源主管讨论问题。许多学院和部门也有正式的程序，以调查性骚扰的投诉。每个学院或部门的人力资源办公室有相关具体程序的信息。员工或教员可向他或她 Title IX / Sexual Harrassment Coordinators 提交书面请求，要求对性骚扰进行正式审查。

工作人员也可以到员工劳动关系办公室 (University Office of Labor and

Employee Relations, 617-495-2786) 咨询, 124 Mt. Auburn St., Suite 480 South, Cambridge, MA 02138.

属于具备集体谈判能力的独立行会成员可以咨询工会合同作为额外资源。在这些情况下, 员工或教员可以在健康公司 (Wellness Corporation, 1-877-EAP-HARV 或 1-877-327-4278) 的辅导服务中找到帮助。

员工或教员也可以联系申诉监察员办公室 (University Ombuds Office, 617-495-7748), 1350 Massachusetts Ave., Room 748, Cambridge, MA 02138。

我们会对性骚扰的投诉予以保密, 与公平调查的进行相适应、相一致。任何员工或教员经过调查如被发现违反这项政策, 将受到相应的纪律处分, 直至并包括解雇。

对提出性骚扰投诉的员工或教员报复, 或对配合投诉调查的员工或教员报复是违法的。对真实报告指称骚扰的员工或教员或参与调查人员的报复是违反此政策的, 将受到相应的纪律处分。