



BATH & BODY WORKS 性骚扰防范政策

介绍

Bath & Body Works (“公司”)认为，每个人都应该拥有一个让他们感到安全、受到尊重和重视的环境，进而体现自身价值。工作场所不当行为和非法骚扰有悖于这一承诺和我们的价值观。

本《性骚扰防范政策》(“政策”)的目的是营造和维护一个没有任何形式性骚扰的工作环境，无论骚扰行为是基于自我认同还是感知的性别(包括怀孕、分娩、哺乳或与之相关的健康状况)、性取向(包括异性恋、同性恋和双性恋)、性别认同(指个人对其性别的内在理解，或对个人性别认同的感知，可能包括男性、女性、男女性别组合、非男性或女性、与出生时指定的性别不同的性别、变性人)或性别表达。

本政策适用于所有员工，以及传统意义上未被定义为员工的其他人，如求职者、实习生和短期校外实习生(无论是否带薪)、培训生、独立承包商、分包商、临时工和顾问，且不论其移民身份如何。本政策也适用于所有与我们开展业务或在公司场所内的客户、供应商、承包商、业务合作伙伴或潜在业务合作伙伴以及其他第三方，我们期望并要求他们得到尊重，并以符合公司尊重文化的方式行事。

违反本《性骚扰防范政策》将受到纪律处分，包括可能终止雇佣关系。

性骚扰的定义

性骚扰属于非法的工作场所歧视行为，可能会使公司和员工个人承担法律责任。更重要的是，性骚扰违背了我们的政策和价值观。骚扰会对经历和目睹骚扰的人造成持久伤害，总体上削弱士气和生产力，并会损害公司的文化、声誉和形象。此类行为破坏了我们竭力维护的平等尊重、文明和包容文化。

“性骚扰”是指所有令人不悦的性行为 and 基于性别的行为，包括 5 种主要的不当行为：

1. 令人不悦的性挑逗、关注或反复评论；
2. 性胁迫，是指基于工作相关的威胁或贿赂做出令人不悦的性关注；
3. 基于性别的骚扰，是指由于某人的性别而针对该人做出任何令人不悦的行为。性别被定义为包括性取向、自我认同或感知的性别、性别认同、性别表达或变性身份；
4. 基于性别刻板印象的骚扰，是指仅仅因为某人的言行举止不符合他人对特定性别的普遍看法，这个人的行为、性格特征或举止就被认为是不恰当的。当骚扰行为基于对个人家庭责任先入为主的观念时，也会出现性别刻板印象。例如先入为主地认为女性是育儿的主力，父亲应该休育儿假；以及
5. 基于个人怀孕、分娩或相关医疗状况(包括哺乳)的骚扰。

在以下情况下，性骚扰也可能会营造一个不友善的工作环境：

- 明示或暗示服从此类行为是雇佣某人的一项条款或条件；或者
- 以服从或拒绝此类行为作为决定是否雇佣某人的依据；或者
- 此类行为不合理地干扰了个人的工作表现，或创造了一个令人生畏、不友善或冒犯性的工作环境。

以下是可能构成性骚扰或不友善工作环境的部分示例。

Bath & Body Works®

1. 如果某人的性要求对方未给予满足，便对其解雇、降级或调职，或威胁这样做。
 - **示例：** Bob 告诉一名下属，如果她拒绝与他发生性关系，他将解雇她。
2. 提出性要求或要求屈从于基于性的关注以换取有利或特殊待遇。
3. 令人不悦和重复的调情、提议、性挑逗或与性有关的评论。
 - **示例：** Janet 经常称赞员工的外貌，称其很有魅力。这些赞美让这位同事感到不舒服，但 Janet 仍不断赞美，即使这位同事要求她停止。
4. 令人不悦的身体接触或恶作剧。
 - **示例：** Mark 每次经过一位同事的办公桌时，都会按摩她的肩膀，并在他们谈话时经常触摸她的手臂。
 - **示例：** 当 Debbie 完成一笔销售大单时，Joan 拍了拍 Debbie 的后背说：“好样的！”尽管 Debbie 告诉 Joan 她不喜欢这样开玩笑，Joan 还是说，“放轻松点”，并在下一次 Debbie 完成销售时再次拍了拍 Debbie 的后背。
5. 吹口哨或不适当的手势。
6. 使用刻板印象或基于性别刻板印象的骚扰。
 - **示例：** David 化了眼妆还戴了耳环去上班。当他上班时，Sally 盯着他，问他为什么化妆。David 说那天他想化妆，Sally 告诉 David 他看起来很怪，男人不应该化妆。
7. 攻击性、侮辱性、贬损性或有辱人格的言论。
8. 关于外貌的令人不悦的评论。
 - **示例：** Barbara 穿着长裤套装去上班，Matt 开玩笑说，她的套装并不是那么好看，裙子会更好地展示她的身材。
9. 性笑话或使用露骨或攻击性的语言。
10. 基于性别或性的恶作剧。
11. 在工作场所展示性暗示物品或图片。
12. 基于个人怀孕或分娩状态或相关医疗状况（包括哺乳）的骚扰。

不是只有严重或普遍到违反公司政策的行为才是性骚扰；性骚扰不仅仅是那些令人感到不悦或困扰的行为，它可以是任何骚扰行为。此外，即使孤立地看起来无害的行为，随着时间的推移其影响会累积，也可能构成不友善的工作环境。

不一定只有那些在动机或内容上非常露骨或者内容与性别相关的性骚扰才算违反公司政策。也不是只有包含性挑逗或贬损性评论或者发表某项工作就不该让某一性别的人来做之类的评论才是性骚扰。性骚扰还包括欺凌、贬低、叫喊、推搡、人身攻击、破坏、排斥、伤害以及任何其他因为某人性别而针对该人实施的令人不悦的行为。

Bath & Body Works®

性骚扰可以发生在任何性别的人之间；同级员工之间或不同级别员工之间；合作伙伴和供应商之间；或员工和客户之间。性骚扰可以是较高级别的员工（如经理或主管）向较低级别的员工施加；但也可以是较低级别的员工向较高级别的员工施加。例如，如果一名男性员工对不得不在一名女性主管手下工作感到不满，并参与有损这位女性主管权威和绩效的骚扰行为。客户也可以向员工实施骚扰行为，反之亦然。

公司禁止骚扰的规定也适用于非正式的商务场合和公司赞助的活动，包括公司聚会和出差。

因为很难定义所有的非法骚扰行为，所以希望员工始终以符合本政策预期目的的适当方式行事。

举报骚扰

如果我们未能意识到发生了骚扰行为或工作场所不当行为，我们便无法采取适当的措施来纠正此类行为。因此，我们强烈建议及时举报所有骚扰事件或工作场所不当行为。如果您是员工、客户、供应商、承包商或其他业务合作伙伴，并且您认为遭遇到骚扰或受到工作场所不当行为的影响，或者发现了这些情况，请举报。

认为自己发现了报复行为的任何经理或主管（即使是临时担任该职务），也必须报告此类行为。请[点击此处](#)访问公司的《骚扰、歧视和报复行为举报指南》，其中包括公司调查和补救流程的相关信息；也可联系全球道德与合规部（ethicsandcompliance@bbw.com）。

我们还建议个人将任何涉及非法骚扰或性侵犯的事件立即记录下来。

禁止报复

Bath & Body Works 禁止且没有任何人会因举报任何类型的骚扰事件、提出任何骚扰指控、配合相关调查而受到任何形式的处罚、恐吓或打击报复。欲了解有关 Bath & Body Works 禁止报复政策的更多信息，请[点击此处](#)查看公司的《禁止报复政策》或联系全球道德与合规部（ethicsandcompliance@bbw.com）。

对本政策的管理

全球道德与合规部负责管理本政策。如果您对本政策或本政策未涉及的骚扰行为有任何疑问，请联系全球道德与合规部（ethicsandcompliance@bbw.com）。