

上海轻简趣极简文化发展有限公司

女性权益保护令第一条第八项具体情况

补充工作指引

第一章 总则与《女性权益令》意义分析

第一条 制定目的

为补充《关于全面构建女性权益保障体系的令》（下称“《女性权益令》”）第一条第八项“实施任何凌虐女性行为”的具体情况，明确凌虐女性行为的界定标准与适用边界，保障公司女性合伙人合法权益，依据相关规定，制定本指引。

第二条 制定依据

本指引依据《中华人民共和国民法典》《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（下称“公司章程”）、公司相关《股东会决议》、《女性权益令》及《治理优化与合伙制过渡工作细则》制定。

第三条 适用范围

本指引适用于上海轻简趣极简文化发展有限公司全员合伙制下的所有合作者，用于识别、判定及处理《女性权益令》第一条第八项所指“凌虐女性行为”。

第四条 公司章程宗旨的具体化

公司章程“宗旨”部分明确“推动两性平等，落实对善意非优势女性群体等善意非优势群体的特别必要照护、保护和创造更优良工作环境”，《女性权益令》将该原则转化为可操作规则，本指引进一步补充第一条第八项，使“反欺凌女性”从原则落地为具体判定标准，避免“两性平等”沦为口号。

第五条 特定委员会职权的体现

公司章程第五十一条之四规定“两性平等暨女性事务委员会”负责“处理业务中或本公司人员涉及女性及女性权益保护、诉求反馈、涉及性骚扰等的防范机制制度建设等涉及公司女性成员的一系列问题”，《女性权益令》是该委员会履职的直接成果，本指引作为补充文件，进一步细化该委员会对“欺凌女性行为”的识别与处置依据，证明该委员会非虚设机构，而是拥有实质性权力的职能部门。

第六条 “权利-救济-反制”规则闭环的完善

《女性权益令》第一条明确八类禁止侵害女性权益的行为（含第八项“欺凌女性行为”），为女性合伙人提供清晰权利边界；本指引补充第八项具体情形，使权利宣告更明确；同时，《女性权益令》第二条“诬告反坐制”（对恶意诬告者处同等罚则120%、永久纳入诚信黑名单）为规则闭环提供关键反制机制，本指引通过细化欺凌行为，避免因界定模糊导致规则滥用或公信力受损。

第七条 合伙制治理理念的融合

《治理优化与合伙制过渡工作细则》强调构建平等、合作的民事合伙关系，消除雇佣制层级色彩。在合伙制下，成员关系更趋平等，《女性权益令》及本指引为相对弱势的女性合伙人提供“保护伞”，本指引所列欺凌情形既防范上级对下级的侵害，也覆盖合伙人之间的不当行为，确保平等不是形式上的，而是有制度保障的实质平等。

第八条 公司文化价值观底线的明确

《女性权益令》向内外合作伙伴明确：**对女性权益的尊重和保护是公司不可逾越的红线**。本指引通过细化“凌虐女性行为”，进一步传递该价值观——任何违反红线的行为，无论行为人业务能力多强，都将受到严厉制裁（包括“永久纳入诚信黑名单，记入合伙档案”），在实际效果上等同于在公司合作体系中将其除名。

第九条 《女性权益令》的核心意义总结

《女性权益令》是公司章程宗旨的具体化、是特定委员会职权的实体化、是一套具备可操作性的行为规则、是公司合伙制治理模式下保障实质平等的关键设计，更是公司企业文化和价值观的刚性体现；本指引作为补充文件，聚焦第一条第八项“凌虐女性行为”，使《女性权益令》的落地更具针对性和可执行性。

第二章 凌虐女性行为具体情形

第十条 凌虐女性行为汇总

本指引所列凌虐女性行为均属于《女性权益令》第一条第八项“实施任何凌虐女性行为”的范畴，具体情形如下表所示，公司及公司全体成员须严格识别、坚决禁止。

不当女性虐待 情节行为编号	对应维度/类别	虐女情节具体内容
(1)	单独列举的凌虐情形	在贡献值(CU 值)计量或合伙权益分配中，对从事同等价值工作的女性合伙人系统性给予低于男性的评价或报酬（系统性薪酬歧视）。

(2)	单独列举的凌虐情形	在项目领导岗位委任、核心业务参与、培训发展机会等方面，为女性合伙人设置隐形的、不合理的障碍或更高的门槛（晋升与发展机会壁垒）。
(3)	单独列举的凌虐情形	因女性合伙人的生育、育儿等家庭责任，而削减其项目收益分成、限制其参与重要项目，或在其履行母职期间变相边缘化（母职惩罚）。
(4)	单独列举的凌虐情形	在分配资源（如预算、技术支持、宣传资源）时，主观认为女性主导的项目“价值较低”或“风险较高”而予以歧视性对待（基于性别刻板印象的资源分配）。
(5)	单独列举的凌虐情形	在公司运营或项目执行中，无视女性特殊的生理健康需求（如经期、孕期），不提供必要的、合理的工作条件调整或便利（忽视女性特殊健康需求）。

(6)	单独列举的凌虐情形	散布或默许传播有关女性合伙人私生活、工作能力的虚假或贬低性言论，损害其个人声誉和合伙信用（恶意污名化与声誉损害）。
(7)	单独列举的凌虐情形	在会议、讨论中系统性忽视、打断女性合伙人的发言，或将其观点归结为“情绪化”，剥夺其平等的表达和决策参与权（剥夺话语权与表达空间）。
(8)	单独列举的凌虐情形	在合伙协议或项目合作协议中，利用信息不对称或格式条款，使女性合伙人在权益分配、风险承担等方面处于明显不公平地位（利用制度漏洞进行经济压迫）。
(9)	单独列举的凌虐情形	强迫女性合伙人参与违背其文化习俗或宗教信仰的活动，或因其坚持自身文化、宗教习惯而受到排挤或嘲讽（文化性与宗教性压迫）。
(10)	单独列举的凌虐情形	在女性合伙人报告受到侵害后，采取“冷处理”、要求

		“顾全大局”、甚至质疑其动机，导致受害者承受额外的心理压力和组织孤立（对女性受害者进行二次伤害）。
(11)	单独列举的凌虐情形	对女性合伙人的着装、外貌进行不当评论，或将其作为评价其专业能力的标准，而非其实际贡献与能力（基于外形的歧视与物化）。
(12)	单独列举的凌虐情形	在安排工作地点、工作时间或商务应酬时，未能充分考虑女性合伙人的人身安全，使其暴露于不必要的风险之中（忽视女性安全的工作环境）。
(13)	对应维度/类别	破坏或藏匿女性合伙人的个人物品或工作设备。
(14)	单独列举的凌虐情形	在安排工作地点、工作时间或商务应酬时，未能充分考虑女性合伙人的人身安全，使其暴露于不必要的风险之中（忽视女性安全的工作环境）
(15)	身体维度	对女性实施任何形式的身

		体攻击，如击打、推搡、禁锢
(16)	身体维度	故意设置不安全的工作环境（如不稳固的桌椅、杂乱的线路），且该环境主要影响女性
(17)	身体维度	强迫女性合伙人进行超出合理范围的身体劳动
(18)	身体维度	对女性实施不当的身体接触，如“不经意”的触摸、搂抱
(19)	身体维度	侵犯女性的个人物理空间，如突然过度靠近、堵在门口
(20)	身体维度	破坏或藏匿女性合伙人的个人物品或工作设备
(21)	身体维度	在女性通过时故意不让路或设置障碍
(22)	身体维度	以“开玩笑”为名对女性进行肢体上的捉弄、恐吓
(23)	身体维度	在女性明确表达身体不适后，仍持续实施身体上的冒犯行为

(24)	身体维度	忽视工作环境中的物理安全隐患，对女性提出的安全诉求置之不理
(25)	身体维度	强制要求女性在非正常工作时间内独自处于不安全的办公地点
(26)	身体维度	在差旅安排中，为女性合伙人选择安全标准明显较低的住宿或交通
(27)	身体维度	因女性孕期、生理期等身体状况，拒绝提供合理的物理便利（如临时更换工位）
(28)	身体维度	强迫女性合伙人参与存在身体对抗风险的“团建”活动
(29)	身体维度	对女性的衣着、体型、相貌进行公开的、令人不适的品评
(30)	身体维度	散布女性的私人健康信息（如妇科疾病）
(31)	身体维度	利用权力，以“工作需要”为名强制要求女性进行陪酒等不适活动

(32)	身体维度	在无充分必要性的情况下，强制要求女性合伙人提供包含身体指标的健康数据
(33)	身体维度	在办公室公共区域张贴物化女性身体的图像或广告
(34)	身体维度	对女性表达的身体不适（如痛经）进行嘲讽或质疑其真实性
(35)	心理维度	持续不断地否定女性的工作能力和决策
(36)	心理维度	使用贬低性、侮辱性的语言评价女性，如“女人就是情绪化”“头发长见识短”
(37)	心理维度	实施“煤气灯效应”：扭曲事实，让女性怀疑自己的记忆、感知和判断力
(38)	心理维度	采取孤立策略：刻意在信息、社交或项目合作上排挤特定女性
(39)	心理维度	以喜怒无常、不可预测的情绪对待女性，使其长期处于紧张状态

(40)	心理维度	将女性取得的成就归因于“运气”“外貌”或“他人帮助”，而非其自身能力
(41)	心理维度	以解约、终止合伙关系或削减权益为威胁，对女性进行恐吓
(42)	心理维度	在他人面前公然羞辱或斥责女性
(43)	心理维度	向女性布置不可能完成的任务，且在其无法完成时进行责难
(44)	心理维度	窃取或剽窃女性的工作成果和创意想法
(45)	心理维度	对女性提出的合理需求与边界，污名化为“难相处”“不开玩笑”
(46)	心理维度	制造“斯德哥尔摩”情境：在对女性施压后给予小恩小惠，使其产生感激之情
(47)	心理维度	利用女性追求完美、责任感强的心理特点，对其进行情感透支
(48)	心理维度	不断强调外部环境的艰难，暗示女性“离开这里你

		将无处可去”
(49)	心理维度	在女性遭遇挫折时，进行“我早就说过你不行”式的落井下石
(50)	心理维度	将女性对平等权利的争取，污蔑为“打拳”“制造对立”
(51)	心理维度	对女性的心理健康问题（如焦虑、抑郁）进行污名化，视其为脆弱或无能
(52)	心理维度	在绩效或贡献值评议中，给予女性充满主观偏见而非事实依据的负面评价
(53)	心理维度	暗示女性的成功是源于“性别配额”或“照顾”，而非公平竞争
(54)	心理维度	长期对女性实施“冷暴力”，以漠不关心、视而不见的态度进行精神虐待
(55)	精神与价值观维度	系统性贬低女性主义思想和性别平等观念，将其视为“极端”
(56)	精神与价值观维度	嘲笑或否定女性对文化、艺术、哲学等领域的深度

		思考与贡献
(57)	精神与价值观维度	将女性的母职身份与合伙人身份对立，暗示其“不顾家”或“不是好母亲”
(58)	精神与价值观维度	否定女性情感和关怀伦理的价值，将其视为不理性、不专业的体现
(59)	精神与价值观维度	将公司的商业目标凌驾于基本人权与道德之上，并要求女性无条件服从
(60)	精神与价值观维度	侵蚀女性的自我认同，让其感到自身的女性身份是一种错误或负担
(61)	精神与价值观维度	宣扬以牺牲健康、家庭和个人生活为代价的“奋斗”文化，并主要以此要求女性
(62)	精神与价值观维度	否定女性在历史上和社会中的贡献，营造以男性成就为中心的公司叙事
(63)	精神与价值观维度	将女性的宗教信仰或精神实践视为“迷信”或“落后”而加以嘲讽
(64)	精神与价值观维度	通过制度和文化，让女性内化“男尊女卑”观念，产生

		自我贬低
(65)	精神与价值观维度	剥夺女性进行创造性工作的机会，使其工作内容变得机械、重复，扼杀其精神活力
(66)	精神与价值观维度	对女性追求知识更新和技能提升的愿望进行打压，称其“想太多”
(67)	精神与价值观维度	创造让女性不敢谈论梦想、追求和人生意义的工作环境
(68)	精神与价值观维度	将女性的善良、同理心等品质，利用为对其进行剥削的工具
(69)	精神与价值观维度	否定女性对公平、正义的追求，将其视为“幼稚”或“不成熟”
(70)	精神与价值观维度	在公司愿景、使命陈述中，完全使用男性化的语言和比喻，排斥女性视角
(71)	精神与价值观维度	系统性忽视或挪用由女性合伙人提出的、关乎公司长期精神文化的关键建议
(72)	精神与价值观维度	鼓励“狼性”文化，并暗示女

		性天生不适合这种文化而应被边缘化
(73)	精神与价值观维度	剥夺女性参与制定公司核心价值观和伦理准则的过程
(74)	精神与价值观维度	让女性感到必须放弃部分真实自我（性别特质、价值观）才能被公司接纳，导致深刻的精神分裂和痛苦
(75)	生理与性特征维度	因女性生理期、孕期、产期、哺乳期，歧视性地减少其项目机会或贡献值
(76)	生理与性特征维度	对女性生理期请假设置不合理障碍，或要求提供过度隐私的证明
(77)	生理与性特征维度	在工作场合公开询问或讨论女性的生理周期、生育计划
(78)	生理与性特征维度	对女性的胸部、臀部等性征进行注视、评论或开玩笑
(79)	生理与性特征维度	传播女性的性隐私、性经历或性取向

(80)	生理与性特征维度	向女性发送不受欢迎的、带有性暗示的图片、视频或文字链接
(81)	生理与性特征维度	在公司活动中安排或鼓励带有性暗示的低俗游戏
(82)	生理与性特征维度	以“性”作为交易筹码（明示或暗示），即实施“潜规则”
(83)	生理与性特征维度	对女性拒绝性暗示的行为，进行工作上的报复或冷遇
(84)	生理与性特征维度	质疑孕期女性的工作承诺和能力，并因此将其调离重要岗位
(85)	生理与性特征维度	不提供清洁、安全的卫生间，或不补给必要的卫生用品
(86)	生理与性特征维度	对哺乳期女性工作时泵奶的需求不予支持，不提供私密、卫生的空间
(87)	生理与性特征维度	将女性正常的生理反应（如更年期潮热、情绪波动）作为攻击其专业性的理由

(88)	生理与性特征维度	使用带有性侮辱的词汇 （如“婊子”“娘们儿”）称呼 或描述女性
(89)	生理与性特征维度	物化女性身体，将其视为 办公室“装饰品”或接待客户的 “工具”
(90)	生理与性特征维度	对女性在着装上的自主选 择，基于性吸引力评判而 非专业得体性
(91)	生理与性特征维度	创造让女性感到身体和性 吸引力被持续评估、审视 的工作氛围
(92)	生理与性特征维度	忽视或纵容针对女性的“色 狼”软件、黄色笑话等灰色 性骚扰行为
(93)	生理与性特征维度	因女性遭受性侵害而对其 进行二次伤害，如质疑其 行为不端
(94)	生理与性特征维度	否定女性对自身身体的自 主权（包括着装、妆容、 情感表达方式）
(95)	发展权维度	在分配高价值、高可见度 项目时，系统性偏好男性 合伙人

(96)	发展权维度	拒绝为女性合伙人提供与行业领袖、重要客户建立联系的机会
(97)	发展权维度	在培训、进修、参会等发展资源分配上，向男性合伙人倾斜
(98)	发展权维度	不给予女性合伙人战略决策、核心管理的角色与职责
(99)	发展权维度	为女性设置“玻璃天花板”，使其职业晋升存在隐形上限
(100)	发展权维度	不提供女性导师或角色模型，缺乏对女性职业发展的系统性指导
(101)	发展权维度	将女性取得的突破性成果，归功于其所在团队或男性领导者
(102)	发展权维度	在推荐女性担任更高职位时，表现出不必要的犹豫或提出更高要求
(103)	发展权维度	让女性长期从事辅助性、支持性工作，难以接触核心业务与技术

(104)	发展权维度	在女性职业发展关键期（如生育后），默认其“事业心下降”而不再投入资源
(105)	发展权维度	否定女性提出的前瞻性、挑战性业务构想，认为其“不切实际”
(106)	发展权维度	限制女性合伙人接触公司核心知识库、技术专利和商业秘密
(107)	发展权维度	在对外宣传和品牌塑造中，极少展现女性领导者和技术专家的形象
(108)	发展权维度	在合伙协议中，为女性合伙人设置比男性更苛刻的晋升或权益解锁条件
(109)	发展权维度	忽视女性在构建公司文化、团队凝聚力等“软实力”方面的贡献，且未在贡献值（CU）体系中合理计量
(110)	发展权维度	当女性争取发展机会时，给其贴上“有野心”“强势”的负面标签
(111)	发展权维度	系统性剥夺女性在国际业务、跨文化交往中锻炼和

		成长的机会
(112)	发展权维度	在评估女性潜力时，过度关注其当前“稳定性”而非长期“成长性”
(113)	发展权维度	创造“兄弟会”式人际网络，将女性排除在非正式却关键的信息与机会交流圈之外
(114)	发展权维度	对女性因承担更多家庭责任而提出的弹性工作需求，直接等同于其放弃发展机会
(115)	经济权维度	在评估相同工作时，主观上给予女性低于男性的贡献值（CU）
(116)	经济权维度	在最终分红时，基于性别等非业绩因素调整女性的权益分配比例
(117)	经济权维度	在启动资金、预算、人力支持等项目资源分配上，向男性主导的项目系统性倾斜
(118)	经济权维度	在计算历史贡献以确定初始权益时，系统性低估女性的开创性工作

(119)	经济权维度	利用女性对财务规则、合伙协议细节的不熟悉，使其接受不利条款
(120)	经济权维度	对女性合伙人的合理费用报销、福利申请，设置更繁琐的流程或更严格的审核
(121)	经济权维度	在多次增资或引入新合伙人时，通过复杂操作隐性稀释女性合伙人的权益比例
(122)	经济权维度	因女性生育、照顾家庭等行为，施加变相经济处罚（如减少权益分配）
(123)	经济权维度	女性作为主要创造者产生的知识产权，其收益分配方案显失公平
(124)	经济权维度	在内部项目对赌协议中，为女性合伙人设置更苛刻的条件
(125)	经济权维度	在需要合伙人间共同投资的机遇前，刻意不告知或排挤女性合伙人
(126)	经济权维度	在女性合伙人寻求外部融资或合作时，不愿为其提

		供公司信用背书
(127)	经济权维度	明知女性合伙人经济上更依赖公司收益，利用该依赖性在工作中对其进行操控
(128)	经济权维度	在合伙协议中，针对女性设置更重的违约责任条款
(129)	经济权维度	忽视女性在内部知识分享、人才培养、文化建设等方面的无酬劳动，且未在经济回报中体现
(130)	经济权维度	为女性合伙人设定更低的差旅和商务应酬标准
(131)	经济权维度	拒绝为女性合伙人提供开展工作必需的、与男性同等水准的软件、硬件支持
(132)	经济权维度	无正当理由延迟支付女性合伙人应得的报酬或分成
(133)	经济权维度	在规划公司成员长期保障和养老计划时，忽视女性的特定需求和更长预期寿命
(134)	经济权维度	在决定公司重大投资、资产处置等经济事务时，系

		统性排除女性合伙人参与
(135)	文化与环境维度	公司内部流行带有性别歧视、物化女性色彩的“玩笑”
(136)	文化与环境维度	社交活动（如团建、聚餐）主要围绕男性兴趣（如过度饮酒、特定运动）组织，让女性感到不适或被边缘化
(137)	文化与环境维度	办公室的装饰、海报、背景音乐等，主要迎合男性审美或包含物化女性元素
(138)	文化与环境维度	建立以男性为主的“小圈子”，在非正式场合决定重要事项并将女性排除在外
(139)	文化与环境维度	公司内部语言系统充满攻击性、军事化的男性词汇，排斥协作、关怀等“女性化”表达
(140)	文化与环境维度	对女性表达的关切和不同意见，贴上“不合群”“破坏氛围”的标签
(141)	文化与环境维度	默许或纵容针对女性的“起哄”“调侃”氛围
(142)	文化与环境维度	在讨论中系统性忽视女性

		的发言，或由男性重复其观点后反而被采纳
(143)	文化与环境维度	将工作与生活的平衡视为“软弱”，并主要以此评判女性
(144)	文化与环境维度	创造“加班即忠诚”的文化，对因家庭责任无法加班的女性进行道德批判
(145)	文化与环境维度	公司英雄故事和传奇叙事中，主角几乎全是男性，缺乏女性榜样
(146)	文化与环境维度	在招聘或招募合伙人时，潜意识里更偏好“文化契合”的男性候选人
(147)	文化与环境维度	将女性对平等权利的诉求，视为对现有“和谐”文化的破坏
(148)	文化与环境维度	在跨文化合作中，以“文化差异”为名容忍他国合作伙伴的性别歧视行为
(149)	文化与环境维度	公司内部流通的读物、观看的影片、学习的案例，缺乏女性视角和女性作者
(150)	文化与环境维度	在危机处理中，让女性成

		员承担更多沟通、安抚等情绪劳动，却不计入贡献
(151)	文化与环境维度	将办公室政治中的失败归咎于女性“不擅长搞关系”，而非制度本身的问题
(152)	文化与环境维度	创造“只能成功、不能失败”的恐惧文化，对被赋予更高完美主义期待的女性造成更大压力
(153)	文化与环境维度	忽视或贬低沟通、协调、共情等“软技能”（常被社会化为女性特长）
(154)	文化与环境维度	整体工作环境让女性感到，需付出比男性多倍的努力才能证明自己“属于这里”
(155)	合伙权益与治理维度	在“非董事会合伙人代表委员会/会议”中，女性代表比例严重不足
(156)	合伙权益与治理维度	在制定《贡献值计量规则》《合伙权益分配细则》等核心文件时，忽视女性合伙人的意见
(157)	合伙权益与治理维度	在合伙事务仲裁中，仲裁小组成员缺乏性别敏感性

		培训或全部为男性
(158)	合伙权益与治理维度	女性合伙人在行使知情权、建议权、监督权时，遇到比男性更多的程序或实质障碍
(159)	合伙权益与治理维度	在决定是否与女性终止合伙关系时，使用与男性不同的更严苛标准
(160)	合伙权益与治理维度	在合伙协议中，设置对女性未来生育等人生选择的隐性限制条款
(161)	合伙权益与治理维度	剥夺或限制女性合伙人查阅公司重要文件和财务记录的权利
(162)	合伙权益与治理维度	在涉及女性合伙人的纠纷中，要求其承担过高的举证责任
(163)	合伙权益与治理维度	在治理结构迭代和改革中，系统性将女性排除在决策圈之外
(164)	合伙权益与治理维度	对女性合伙人提出的治理改进建议，以“过于理想”“不切实际”为由搁置
(165)	合伙权益与治理维度	利用合伙制“意思自治”原

		则，迫使女性接受实质上不公平的条款
(166)	合伙权益与治理维度	在合伙人会议中，主持人不公正地限制女性合伙人的发言时间或次数
(167)	合伙权益与治理维度	将女性合伙人维护自身权益的行为，曲解为“破坏合伙人之间的团结”
(168)	合伙权益与治理维度	在引入新的有限合伙平台时，权益平移方案中隐含对女性不利的折算方式
(169)	合伙权益与治理维度	剥夺女性合伙人担任各类委员会（如法律委员会、薪酬委员会）主席或成员的机会
(170)	合伙权益与治理维度	在合伙人间发生冲突时，调解机制倾向于维护男性合伙人的立场和权威
(171)	合伙权益与治理维度	对女性合伙人进行“污名化举报”，利用章程“诬告反坐”条款对其恐吓和压制
(172)	合伙权益与治理维度	在解释章程和合伙协议时，采用不利于女性权益的保守、偏颇解释

(173)	合伙权益与治理维度	在决定对外投资及设立机构时，任命的管理团队中完全缺乏女性
(174)	合伙权益与治理维度	整体治理体系和合伙文化，让女性合伙人感到自己是“次要的”或“客座的”参与者，而非平等的共同所有者
(175)	数字空间维度	在微信、钉钉等工作群中，向女性发送不受欢迎的黄色笑话或表情包
(176)	数字空间维度	在网络会议中，对女性的外貌、背景环境进行不当评论
(177)	数字空间维度	创建不包含女性的小范围工作群，进行关键信息沟通和决策
(178)	数字空间维度	在网络空间中，对女性的观点进行有组织的恶意攻击和嘲讽
(179)	数字空间维度	盗用女性合伙人的线上身份（如头像、昵称）进行恶意行为
(180)	数字空间维度	在线上分配任务时，系统性将枯燥、重复的“脏活累

		活”分配给女性
(181)	数字空间维度	在代码库、文档共享平台中，使用侮辱性、物化女性的命名
(182)	数字空间维度	对女性在线上表达的困惑或求助，回应迟缓或置之不理
(183)	数字空间维度	利用技术权限，监控、窥探女性的私人通讯或工作记录
(184)	数字空间维度	在公司官方网站、宣传材料中，使用强化性别刻板印象的图片和语言
(185)	数字空间维度	在线上进行“贡献值”评议时，给予女性带有偏见的匿名差评
(186)	数字空间维度	在虚拟社群中，纵容对女性合伙人的网络霸凌和骚扰行为
(187)	数字空间维度	在涉及 AI、算法等产品开发中，忽视性别偏见，导致产出歧视女性的结果
(188)	数字空间维度	剥夺女性参与重要数字化项目和技术决策的机会

(189)	数字空间维度	在线上知识库建设中，系统性忽视由女性创造和整理的知识内容
(190)	数字空间维度	利用数字系统“客观性”外衣，掩盖背后存在性别歧视的设计逻辑
(191)	数字空间维度	在远程办公环境中，因女性“在家”而默认其应随时待命，模糊工作与生活边界
(192)	数字空间维度	对女性在数字安全方面的担忧（如个人信息泄露）嗤之以鼻
(193)	数字空间维度	在线上社交活动中，强迫女性打开摄像头或进行才艺表演，使其感到不适
(194)	数字空间维度	整体数字环境让女性感到，线上空间与线下空间一样，并非安全、受尊重的工作场所
(195)	制度性暴力维度	缺乏清晰、有效、可信的反性别歧视和反性骚扰投诉与调查机制
(196)	制度性暴力维度	虽有反性别歧视政策，但在执行中对男性违规行为

		“高高举起、轻轻落下”
(197)	制度性暴力维度	人力资源或合伙人管理机构缺乏性别意识，在处理相关投诉时二次伤害受害者
(198)	制度性暴力维度	公司核心制度（如贡献值体系）在设计上存在对女性不利的隐形偏见
(199)	制度性暴力维度	将“性别平等”视为公关口号，而非需投入资源、改变权力结构的严肃承诺
(200)	制度性暴力维度	在制度上默认男性是“养家糊口者”，因此在薪酬福利设计上向男性倾斜
(201)	制度性暴力维度	缺乏对孕期、产期、哺乳期女性的制度化保护措施，使其权益依赖管理者个人善意
(202)	制度性暴力维度	公司的差旅、报销、福利等制度，均以无家庭负担的男性为模板设计
(203)	制度性暴力维度	在危机时期（如经济下行），首先考虑削减被认为“非核心”的、女性占比高

		的职能或福利
(204)	制度性暴力维度	公司高层（股东会、常务董事）在性别构成上极度失衡，导致女性视角在决策源头缺失
(205)	制度性暴力维度	将促进性别平等的措施（如女性领导力计划）污名化为“对男性的反向歧视”
(206)	制度性暴力维度	缺乏强制性的、针对全体人员的性别平等与反骚扰培训
(207)	制度性暴力维度	公司的审计和监督机制，完全无视政策和制度可能产生的性别影响
(208)	制度性暴力维度	在对外合作与采购中，不与系统性歧视女性的供应商或合作伙伴切割
(209)	制度性暴力维度	公司的公关和法务策略，在面临性别歧视诉讼时，优先选择掩盖和打压而非解决问题
(210)	制度性暴力维度	制度性忽视对女性合伙人心理健康支持体系的建设
(211)	制度性暴力维度	在制定公司发展战略时，

		完全未进行性别视角分析，忽视女性市场潜力与女性合伙人洞察
(212)	制度性暴力维度	整个组织对“制度性暴力”缺乏认知，将问题归咎于个别女性的“不适应”而非系统本身
(213)	制度性暴力维度	利用复杂程序和官僚主义，消耗女性维权者的时间和精力，使其知难而退
(214)	制度性暴力维度	在宣称以“两性平等”为宗旨的组织中，默许甚至纵容上述 213 项行为持续发生，使章程承诺沦为空文（最根本的制度性暴力）
(215)	反漏洞条款 （兜底条款）	其他上述未列明但本质相同的不当女性虐待情节行为。

* 前述行为必须有（1）主观性，或（2）明确可验证之迹象或（3）现实性危害（险），方可予以处分。 禁止任何人滥用受托职务依托本指引进行报复。

第三章 女性权益保护的立场与执行要求

第十一条 核心立场声明

公司及公司全体成员须明确：公司治理人员绝不容许本指引所列凌虐女性行为发生，基于主观意图的上述行为，已经发生的，必须从严处理。任何试图挑战该底线的行为，都将受到最严厉的制裁，且公司将穷尽一切制度资源维护女性合伙人的合法权益。

第十二条 对凌虐行为的认知强调

需清醒认知到。本指引所列凌虐女性行为并非凭空想象，而是从无数真实发生的权益侵害事件中提炼的缩影。人性的阴暗面在权力、偏见和懦弱的滋养下，可能滋生出难以想象的残忍。此类行为会让女性合伙人的工作环境逐渐灰暗，甚至熄灭其职业与生活的光芒，必须从根源上杜绝。

第十三条 愤怒与决心的价值

公司认可并倡导，对凌虐女性行为的愤怒是正义感最纯粹的表现；对保护女性权益的坚定誓言，不是空话，是照亮公司治理道路的火炬。公司全体成员需将对凌虐行为的“心碎”转化为行动力量，共同构建无凌虐、真正平等的合伙环境。

第十四条 系统构建反凌虐壁垒

- （一）让宣言成为信仰：将“零容忍凌虐女性”的誓言精神，内核化到公司每一个角落——使其不仅是章程、指引中的条款，更是所有合伙人“呼吸的空气、信奉的教条”，让每个人明确：保护女性是公司不容挑战的终极底线。
- （二）让规则成为利剑：《女性权益令》及本指引是悬在潜在施害者头上的“利剑”，执行中须确保：
 - （1）足够锋利：罚则需具备强威慑力，包括但不限于永久列入诚信黑名单、无偿收回合伙权益、终止合伙关系等；

(2) 出鞘必中：调查程序须公正、高效、保密，绝对信任女性受害者的诉求，对查实的凌虐行为严惩不贷；

(3) 一视同仁：无论施害者是创始人、高管还是核心合伙人，均无特权，剑锋所向绝不姑息。

(三) 让文化成为盾牌：通过持续培训、日常沟通及核心团队以身作则，塑造三大文化：

(1) 零容忍文化：对任何微小的性别冒犯（如不当玩笑、隐性歧视）及时制止，防止升级为严重凌虐；

(2) 积极旁观者文化：鼓励每一位合作者在见到凌虐行为苗头时，敢于站出来干预、支持受害者；

(3) 支持性文化：让女性合伙人确信，遭遇凌虐时公司是最坚实的后盾，会无条件站在其身边，而非将其视为“麻烦”。

第十五条 执行标准与目标

“一次也不可以”是公司保护女性权益的最高标准——从最轻微的性别笑话，到最严重的系统性压迫，均在禁止与打击范围内。公司的终极目标是构建真正意义让女性合伙人无需在“证明自己属于这里”上额外消耗精力，可专注于价值创造与个人成长的工作环境。

第十六条 责任主体与监督

(1) 两性平等暨女性事务委员会：作为反凌虐行为的核心责任主体，需定期（每季度）排查本指引所列情形的发生风险，接收女性合伙人诉求并高效处置；

(2) 公司财务负责人、薪酬委员会（负责人）：负责对反凌虐规则的执行情况监督，确保罚则落实、权益补偿到位；

(3) 全体合伙人：均有义务举报凌虐行为、支持受害者，若存在“纵容”“包庇”行为，视同参与凌虐，一并追责。

第十七条 指引生效

本指引自本指引自公司两性平等暨女性委员会主席审签通过，非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意通过，并报常务董事备案之日起生效，与《女性权益令》具有同等执行效力；

第十八条 指引解释

- (1) 本指引的最终解释权归上海轻简趣极简文化发展有限公司两性平等暨女性事务委员会所有，以书面形式行使；
- (2) 若本指引条款与现有章程、决议冲突，以保护女性权益的优先原则为准；若存在未列明的凌虐情形，参照本指引核心精神及《女性权益令》第一条第八项予以判定；
- (3) 中华人民共和国或其他业务发生地、结果地、行为地之法律、行政法规、《宪制性公司章程》及其他治理细则对本指引相应内容有更严格规定的，从其规定。

第十九条 指引实施

- (1) 本指引自公司两性平等暨女性委员会主席审签通过，非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意通过，并报常务董事备案之日起生效；
- (2) 本指引自前述程序通过后，经公司总裁会签并经公司司务院公布之日起施行。

【以下无正文 为签字页】

公司两性平等暨女性委员会 主席审签（含审签日期）： 陈嘉丽	非董事合伙人代表委员会主席审签 （含审签日期）： 陈嘉丽
-------------------------------------	------------------------------------

2026年3月7日	2026年3月7日
常务董事审签（含审签日期）： 孙雨钧 2026年3月7日	非董事合伙人代表委员会 表决结果（含表决通过日期）： 全体委员同意无保留意见
公司总裁（司务院负责人）审签 （备案）（含审签备案日期）： 孙雨钧 2026年3月7日	2026年3月7日

公司公章（含用印日期电子签署）：



2026年3月7日

孙雨桐