



防治职场性骚扰指导手册

一、什么是职场性骚扰

（一）职场性骚扰的定义

职场性骚扰,是指发生在工作场所的,以动作、语言、文字、图片、电子信息等方式实施的,与性有关的、违背员工意愿的行为。

具体而言,构成职场性骚扰主要包含以下三个条件:

1. 骚扰者实施了与性有关的行为

性骚扰行为的表现方式多种多样,其共同特点是与性相关。骚扰者在实施性骚扰时,可能采取口头的方式,也可能采用书面形式,还可能采用其他举动。主要包括:

- ▲ 发送性方面的信息、视频。
- ▲ 具有性含义的玩笑和戏弄。
- ▲ 不必要的触碰。
- ▲ 故意传播具有性含义的谣言。
- ▲ 询问或告知性经验。
- ▲ 传播并展示裸体画和具有性内容的图像。
- ▲ 做出猥亵动作,甚至暴露性器官。
- ▲ 以提拔或金钱等进行性交换。
- ▲ 反复凝视对方身体敏感部位。
- ▲ 在没有得到对方同意的前提下,强行抚摸、搂抱或亲吻。

2. 骚扰者是在职场上利用职权或职务之便实施的

骚扰者在职场利用职权或职务之便实施的性骚扰构成职场性骚扰。具体说来,可以分为两种情形:

▲ 用人单位的上级领导利用职权之便对下级员工进行性骚扰。如,工厂的“老板”在秘书汇报工作时讲黄色笑话。

▲ 用人单位的员工利用工作之便对同事进行性骚扰。如,工位相邻的两名纺织工人中,一名纺织工人借助位置优势拍另一名纺织工人屁股。

3. 违背受害员工的意愿

性骚扰行为是违背受害员工意愿的行为,受害人因此会产生愤怒、焦虑、畏惧等不良情绪。所谓“违背意愿”,是指用明确反对,或者用拒绝、抵抗的语言文字拒绝骚扰。员工向上级领导投诉、举报的行为也视为一种“违背意愿”的表达。

· 提示 ·

受害人只要在整个性骚扰事件中有过直接明确的反对的意思表示,就足以证明其拒绝性骚扰的主观意愿。受害人在被骚扰的过程中曾采取的沉默回应、借口推辞或转移话题等间接反对手段,不影响对“违背意愿”的认定。因为受害员工可能出于对骚扰者所拥有职权的畏惧、为保留工作的愿望或舆论的压力,不得已某些情形下隐忍骚扰者的性骚扰行为。

· 案例 ·

受害员工小张向实施性骚扰的上司胡某明确表示“请停止向我发送淫秽语言和图片”后,胡某仍继续给小张发送淫秽内容。此后,小张不再回复胡某的非工作微信。虽然小张在被性骚扰的过程中仅明确拒绝过一次,之后采取的是沉默回应,但上司胡某的性骚扰行为仍被视为违背了员工小张的意愿。

（二）职场性骚扰的当事人

在职场实施性骚扰行为的是骚扰者,被骚扰的是受害人。职场性骚扰可能发生在:

- ▲ 老板与员工之间。
- ▲ 领导与下属之间。
- ▲ 同事之间。
- ▲ 顾客、客户与员工之间。

（三）职场的范围是什么

职场是指员工因工作要求而需要在场,并在雇主直接或间接管理之下的一切地点。包括:

- 日常办公场所和其他与履行职责有关的场所,例如:▲ 上级领导、同事或自己的办公室。
- ▲ 出差途中及目的地。
- ▲ 工作用餐、休息地点。
- ▲ 与客户会面地点等。

与本职工作有关的适当延伸场所,例如:

- ▲ 公司组织的旅行地点。
- ▲ 公司举办的社交活动场所。
- ▲ 下班后同事聚会地点等。

· 案例 ·

发生在办公室的性骚扰

小赵发现同一办公室的男同事小林经常走到她的办公桌前,有意无意地搂她的腰,把手放在她的大腿上,还经常说一些暧昧的话。这属于发生在办公室的同事之间的职场性骚扰。

发生在出差目的地的性骚扰

男员工小孙随女上司李某一同到某市出差,共出差两天。工作结束后,小孙与上司李某都回到酒店自己的房间休息。上司李某晚上11点敲小孙的门,带了一瓶红酒,声称自己失眠,让小孙陪自己喝一杯。小孙拒绝未果。李某打开了红酒,喝酒的过程中勾着小孙的手臂,倚靠小孙肩膀,期间小孙多次推脱未果,最后只能独自逃出房间。这属于发生在出差目的地的职场性骚扰。

二、用人单位如何防治职场性骚扰

链接1:手册的使用对象和作用 用人单位

- ☆ 了解消除工作场所性骚扰的法律规定。
- ☆ 了解用人单位的法律义务和责任。
- ☆ 创建安全、健康、平等的工作环境。
- ☆ 开展预防和制止工作场所性骚扰的宣传倡导和教育培训。

☆ 建立健全消除工作场所性骚扰的规章制度和工作机制。

☆ 进行工作场所性骚扰防治状况的定期自查和整改。

☆ 不断优化消除工作场所性骚扰的制度机制,针对问题采取更加有效的防治措施。

☆ 对工作场所性骚扰受害者和举报人加以保护。

近些年,随着现代社会经济的发展,社会生活逐渐复杂化和多元化,发生在职场的性骚扰事件屡见不鲜,带来诸多负面影响。职场性骚扰事件,侵害受害人的权益和身心健康,破坏用人单位的人际关系,影响工作氛围,违反国家法律,违背社会主义核心价值观。因此,防治职场性骚扰已经刻不容缓。

防治职场性骚扰对职工、用人单位和社会具有积极作用。有助于保障职工在工作中处于安全健康的环境和免受性骚扰的基本人权;有助于优化用人单位管理,创建健康文明的文化,提升用人单位形象和核心竞争力,促进可持续发展;有助于消除因性骚扰造成的性别歧视,营造安全健康平等的社会氛围,促进工作场所性别平等和社会公平正义。

为推动用人单位建立职场防治性骚扰机制,有效预防、调查和处理性骚扰问题,依法维护公民合法权益,根据相关法律法规,并在总结借鉴国内外已有经验的基础上,编写了本手册,以期对防治职场性骚扰行为有所帮助。

链接2:法律规定

《中华人民共和国民法典》第1010条规定,“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”

（一）建立健全防治职场性骚扰规章制度

用人单位应当建立关于防治职场性骚扰的专项规章制度,可以是单独制定的,也可以将防治性骚扰纳入单位内的其他的规章制度中,内容主要包括以下几个方面:

▲ 明确什么是职场性骚扰并明令禁止职场性骚扰行为。

- ▲ 明确防治职场性骚扰专门机构及其具体职责,以及投诉电话。
- ▲ 单位管理人员对防治职场性骚扰的义务。
- ▲ 单位预防性骚扰的措施(包括工作环境、员工行为要求)。

- ▲ 对性骚扰的投诉受理、调查取证、认定处理程序。
- ▲ 处罚措施。
- ▲ 防止打击报复。
- ▲ 对受害人实施救助。

· 提示 ·

在制定规章制度时,并非仅由用人单位单方面自行决定。根据《劳动合同法》第4条的规定,“用人单位在制定有关劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。且用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”因此,用人单位制定规章制度时,要注意实质内容与形式流程方面的合法性。在起草相关规章制度时,也建议由用人单位内部法务部门与外部律师合作,确保条款的严谨性、可行性、合法性,避免发生针对条款本身理解上的纠纷。

（二）教育培训

1. 与职场性骚扰有关的规章制度应以公开方式让全体员工知悉。例如,张贴在公告栏、公布在单位官网,通过电子邮件寄送给全体员工,印制于员工手册、工作规则中,在教育训练课程中展示,等等。

2. 将防治职场性骚扰纳入员工入职培训和管理层培训。用人单位每年应定期对全体员工进行防治职场性骚扰的教育训练。所有员工都必须参加防治职场性骚扰的定期培训。根据培训对象和内容的不同,可将员工培训分为员工入职培训和管理层培训。

①**员工入职培训。**内容可以包含“了解单位防治职场性骚扰的制度”“拒绝成为加害人”“受害之后怎么做”三个方面。

▲ “了解单位防治职场性骚扰的制度”主要是指员工通过入职培训,了解熟悉相关内容,主要包括:认识性骚扰;性骚扰对单位和员工的危害;单位处置性骚扰的机构;用人单位处理职场性骚扰的原则和流程;实施职场性骚扰应负的法律责任等。

▲ “拒绝成为加害人”主要是指避免不自觉地成为加害人的角色。培训内容包括性别意识训练,学习职场尊重语言,拒绝被诱导实施性骚扰等等。如,办公室里有同事肆无忌惮地对女同事开色情玩笑时,旁观者不应随之附和、起哄,而应及时制止或向投诉机构举报。

▲ “受害之后怎么做”主要是指员工遭遇性骚扰后,可以采取的救济手段。具体内容包包括:遭遇性骚扰后如何举报,如何保存证据,可以向谁求助,如何维护自己的权益等。

②**管理层培训。**对管理层培训的内容主要包括:防治性骚扰的重要意义;如何预防职场性骚扰;单位防治性骚扰的法律責任;如何处理投诉信息;如何保护受害人合法权益;如何依法做出惩处决定;如何妥善应对舆情等。

（三）创建文明、安全的工作环境

1. 采取集体办公或半封闭式办公的方式,尽量避免设置独立或私密性过强的办公空间,如确需独立的办公环境,尽量采取透明的设计,同时避免形成隔音性过强的密闭空间,不给性骚扰创造客观条件。

2. 在不侵犯员工隐私权的前提下,在办公场所合法合规地安装监控设备,且尽量不留“监控死角”,以预防性骚扰的发生,并有助于保存性骚扰的证据。

3. 避免在举办年会、员工培训时出现低俗化现象。例如,引起性意味联想的互动游戏;用嘴互传很小的纸巾;真心话的游戏问题全部是关于性隐私,等等。

· 提示 ·

在办公场所安装摄像头应受到如下限制:

- ☆ 安装监控设备应当按规定进行报批备案,具体可咨询当地公安机关。
- ☆ 应当向员工明示告知,否则有可能因此与员工产生争议。
- ☆ 监控应仅限于办公场所,监控的内容仅限于与企业的经营活动有关,单位的更衣室、卫生间、浴室等处不得设置监控。
- ☆ 用人单位对受监控的员工个人隐私信息负有严格保密义务,不得随意公开。
- ☆ 员工有权要求用人单位妥善保存监控信息。
- ☆ 公民依法享有平等权,企业所安装的摄像头应面对整个办公场所,不应只针对特定的某个人。

（四）建立防治职场性骚扰专门机构

防治职场性骚扰专门机构可以设在用人单位的人力资源管理部门或者工会,组成人员除人力资源管理部门或者工会人员,还应包括用人单位的高层管理者,同时确保成员性别相对均衡。防治职场性骚扰专门机构负责防治性骚扰相关事务,履行下列职责:



- ▲ 负责统筹规划防治性骚扰工作的教育培训。
- ▲ 负责组织对性骚扰投诉的调查。
- ▲ 作出对性骚扰行为的认定和处理决定。
- ▲ 反映防治性骚扰工作中存在的问题及意见建议。
- ▲ 组织起草防治职场性骚扰工作的相关制度。
- ▲ 办理其他与防治性骚扰工作相关事务。为便于职工咨询、投诉和举报,防治职场性骚扰专门机构应设置热线电话、传真、专用信箱(包括电子信箱)等,并对外公布。

· 案例 ·

衡水老白干酿酒有限公司的性骚扰处理机构由5人组成,其中3名男性,2名女性,中心主任由工会女职委员会主任担任,并设立了投诉电话。

（五）处理职场性骚扰程序

处理职场性骚扰程序主要有投诉受理、调查、处置等环节构成。

1. 投诉与受理

防治职场性骚扰专门机构发现本单位职工涉嫌性骚扰事件线索或收到涉及本单位职工的投诉举报后,应及时采取行动,进行初步了解,对受害人提供心理辅导或其他帮助,并做好投诉人的隐私保密工作。了解过程中,要主动与相关当事人沟通,听取意见,了解诉求。根据初步了解的情况,若涉嫌性骚扰行为应予以受理的,进入调查程序。

2. 调查

在对性骚扰案件进行调查取证时,调查人员应注意性骚扰发生的“人”“事”“时”“地”“物”五要素。通过与举报人的沟通,深入访谈事件背后的细节,并寻求足以佐证其陈述的所有证据(包括直接、间接、情况证据等),以判断当事人陈述的合理性。还应查明个案发生的背景、当事人之关系、环境、行为人言词、行为及相对人认知等。

在调查过程中,调查人员应遵循回避原则、不公开原则、保密原则、客观公正原则。除让双方当事人充分陈述外,处理机构还应主动告知,双方可以提出对其有利的关系人或证人,或有必要进行职权调查的证据、勘验现场等。如有必要可邀请其他机关协助。

此外,还要注意避免对被害人进行重复询问,定时观察申诉者于事件发生后的情绪反应。如有必要,还可以实际勘验现场,实际模拟。有时为厘清双方说辞的真实性,调查时不妨邀请相关专家共同参与。

3. 认定和处理

防治职场性骚扰专门机构应根据调查情况作出认定和处理:

- ①性骚扰行为不成立的,应终止案件。
- ②存在性骚扰行为的,根据情节轻重,给予相应惩戒措施。对骚扰者的惩戒措施包括:警告、停薪、调离原岗位、降级、停职、开除等。
- ▲ 情节较轻的,以批评教育为主。防治职场性骚扰专门机构应对骚扰者进行严厉的批评教育,对受害人尽力安抚、开导。在对骚扰者批评教育后,还应提出明确的警告,再次实施性骚扰将以解雇处理。

· 案例 ·

殷某于2008年5月到某商业公司工作,担任高级销售。为了便于日常工作交流,其所在的销售部建立了工作群。2014年8月24日晚,殷某在其所在的工作群中发出了几张色情照片,后撤回。就此事,有同事反映至公司相关部门,人事部门对殷某进行了批评教育,责令其写检查,并在工作群中道歉。

▲ 对骚扰人给受害人带来严重身心伤害,导致需要休息、就医,影响到正常工作和生活等情节严重者,应解除与骚扰人的劳动合同。同时,用人单位可以给予受害人一定的经济补偿。

· 案例 ·

2012年,有人在微博上爆料,某教练对队员进行了性骚扰。后经当地体育局调查核实,该教练在为队员放松按摩时的确存在不轨言行。经研究决定,撤除涉事教练职务并调离,同时给予行政警告处分。

· 提示 ·

用人单位以涉职场性骚扰为由解雇骚扰者的,应注意保存证据,避免被反诉。2019年3月,北京西城法院通报了涉性骚扰劳动争议纠纷的调研。统计显示,用人单位以性骚扰为由解雇员工,当事员工起诉后,用人单位胜诉率只有30,一个重要原因是仅有受害人证言,缺乏其他证据作证。据此,法院提示,用人单位一旦收到涉及性骚扰的举报,要及时围绕事件进行细致的走访调查,重视相关证据的收集和固定工作,包括直接证据:受害人陈述包括微信聊天记录、电子邮件、监控录像、报警记录等;也包括间接证据,如收集旁观者的证言;其他见证人的情况说明等。负责调查投诉的部门应考虑所有现存证

据,包括任何周边证据,并在各种可能性之间作出权衡,即骚扰发生或没有发生的可能性哪个更大。需要注意的是,即使没有足够的证据证明投诉属实,也不意味着没有发生骚扰或投诉人在说谎。用人单位应确保,无论投诉结果是否得到证实,在没有确凿证据证明投诉是无理取闹或恶意的前提下,均不能对投诉者进行惩戒。

用人单位辞退涉职场性骚扰员工,应当将解除劳动合同通知书送达其本人,通知中注意措辞,做到客观陈述、言辞不偏激;如果用人单位有工会,解除劳动合同需经工会同意。同时,提醒用人单位注意送达的方式和范围,不宜采取通报、张贴等方式进行扩散和传播,以免陷入名誉权纠纷中。

▲ 涉嫌违法犯罪的,防治职场性骚扰专门机构应及时开展调查并保留证据,同时向公安机关报案。受害人向法院提起民事诉讼的,用人单位应配合作证,提交相关证据。

链接:法律规定

职场性骚扰情节严重者,还有可能构成猥亵罪等犯罪。《中华人民共和国刑法》第237条规定,“以暴力、胁迫或者其他方法强制猥亵他人或者侮辱妇女的,处五年以下有期徒刑或者拘役。聚众或者在公共场所当众犯前款罪的,或者有其他恶劣情节的,处五年以上有期徒刑。”

· 案例 ·

范某于2010年进入某物业公司担任保安工作,2014年,公司收到女职工张某的反映,称自己在上夜班时遭到范某的严重性骚扰,范某要求与张某发生性关系。该公司经调查核实相关情况,发现范某还向其他女工实施过多次严重的性骚扰,且拒绝承认错误。后,公司通知范某解除劳动合同。同时,公司的性骚扰举报机构与被骚扰女工协商后,针对范某的性骚扰行为向公安机关报案。

4. 复核

防治职场性骚扰专门机构在作出处理决定后,应及时告知当事人调查认定的事实及拟给予处理的依据,当事人有异议的,应在一定期限内(如,半月内)递交书面复核申请,提供新证据。防治性骚扰专门机构指派复核工作组进行复核,复核以1次为限,复核工作组应由未参加调查工作的人员组成。

5. 告知处理结果

在复核期内未提出复核申请或复核后重新做出决定的,防治职场性骚扰专门机构应及时将处理决定送达被处理人、被处理人所在单位以及相关部门,并告知投诉举报人。

三、个人怎么应对职场性骚扰

链接:手册的使用对象和作用 职工

- ☆ 了解消除工作场所性骚扰的法律规定。
- ☆ 了解用人单位应履行的法律义务和责任。
- ☆ 了解用人单位消除工作场所性骚扰的规章制度、投诉程序及机制。
- ☆ 参与用人单位工作场所性骚扰防治机制的建立,促进并监督用人单位相关机制的执行。
- ☆ 了解并识别工作场所性骚扰,加强自我保护,维护自身权益;作为知情者,对工作场所性骚扰采取行动。

（一）如何避免成为骚扰者

1. 尊重他人

提高法律意识和道德修养,尊重他人合法权益。

2. 说话得体

说话时要注意场合,言语要得体,不要挑逗异性、说暧昧语言、开黄色玩笑。

3. 举止文明

和异性在一起,行为举止应文明礼貌,不要有过于亲昵的行为,要保持一定的距离。

（二）遭遇职场性骚扰怎么办

1. 拒绝沉默,坚定说“不”

面对性骚扰,应当向对方明确表明自己的态度。根据性骚扰实施者是否会威胁到自身安全,选择合适的表明态度方式,可以是无声的断然拒绝,也可以直接把话挑明,要求对方检点自己的行为。

链接:调查统计

据《郑州晚报》、新浪网的性骚扰调查结果显示,遭遇性骚扰,选择保持沉默,悄悄躲开并忍耐的被调查者为7980人,占到39.67%;暗示对方尊重一点的为6419人,占31.91%;仅有2354人表示大声提醒,强烈反抗,占11.7%;特别是认为会用法律保护自己权利的仅有736人,占3.66%。

2. 保留证据

在平时跟骚扰者接触时,可以巧妙地利用录音、录像等工具记录性骚扰过程。注意保留手机短信、聊天记录、电子邮件等有骚扰信息的电子文档。电子信息需要及时到公证机构进行公证,以免被对方删除或者被质疑真实性。告诉同事或亲友性骚扰的事,请她(他)为你作证。

3. 及时向用人单位内部机构进行投诉

受害人应当积极向本单位受理投诉的举报机构或相关部门投诉。如果用人单位没有设立专门的机构,可以向人力资源主管部门或上级领导投诉。

4. 向工会、妇联等组织投诉

受害人可以向工会(职工维权热线12351)、妇联(妇女维权热线12338)等组织投诉,寻求支持和帮助。

5. 向公安机关报案

如果受到严重的性骚扰,受害人可以拨打110报警电话或向当地公安机关报案,请求对骚扰者予以行政处罚或依法追究其刑事责任。

6. 向法院起诉

受害人可以选择向法院起诉,要求其停止侵害、赔偿经济损失、支付精神损害赔偿。

链接:法律法规

2018年12月,最高人民法院在《民事案件案由规定》中增设“性骚扰损害责任纠纷”案由。受害人可据此提出民事诉讼。