

焦点关注

防治职场性骚扰，机制怎么建？责任怎么担？

细化落实法规，劳动部门介入监督

中国妇女报全媒体记者 王春霞
实习生 郭倩薇

8月12日，北京市劳动和社会保障法学会联合全国律师协会劳动和社会保障法律专业委员会围绕职场女职工权益保护法律问题进行了研讨。专家认为，我国法律法规关于性骚扰的规定有待进一步细化落实，劳动监察部门应加大监督力度，督促用人单位落实防治性骚扰的法律义务。

民法典为防治职场性骚扰提供了契机

北京市劳动和社会保障法学会会长、中国人民大学法学院教授林嘉认为，职场性骚扰的现象值得反思。职场是劳动者安身立命的场所，具有很多特殊性，存在一定的管理关系，背后其实是权力和层级。如何保护劳动者的权利，是个难题。

今年1月1日起施行的民法典第1010条规定了“性骚扰”行为的认定标准，并对机关、企业、学校等单位的安全保障义务进行了规定，即“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。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。”

“民法典第1010条怎么理解？”林嘉说，用人单位在什么情况下承担责任，是否应以存在过错为要件，还是推定过错来判断，有待妇女权益保障法、女职工劳动保护相关法律法规作出进一步的规定。职场性骚扰事前如何预防，事后如何救济，需要找出更优方案回应实践中的问题。劳动监察部门是否可以介入，工会、妇联如何参与事前事后救济，媒体如何宣传企业健康文化等都有待进一步探讨和完善。

中国社会法学会研究会常务副秘书长张恒顺认为，国家关于女职工劳动保护的特别规定有待进一步落实到位，完善地方配套措施，此外，社会舆论对职场性骚扰问题的态度也需要更加积极。

在中华女子学院法学院讲师、博士唐

芳看来，国家立法对职场性骚扰作出了相关规则，但是，社会文化和社会意识还未引起足够的重视。希望以民法典的实施为契机，完善我国相关劳动立法，劳动行政部门将职场性骚扰的治理纳入相关工作环节，构建和谐劳动关系，推动企业构建防治性骚扰的机制。

在防治性骚扰工作中，事前预防和事后救济非常重要。应当在专家指导下帮助用人单位行之有效地建立职场防治性骚扰制度，明确相关部门职责、处置流程等，并通过培训让员工提高对性骚扰的认知，知道遇到这个问题找哪里？怎么办？从源头杜绝和减少此类事情的发生

企业性骚扰的预防处理机制需要专业人士帮助建立

张恒顺曾参与过企业的有关问卷调查，发现一些企业工会几乎没接到过职工关于性骚扰的投诉，但是问卷调查的结果显示，并非不存在职场性骚扰，而是女职工不知道如何反映，不知道该向谁反映。

原全国律协劳专委秘书长、北京德恒律师事务所合伙人苏文蔚律师正在参与制定全国律协关于就业平等、反职场性骚扰的律师工作指引。近期也为一家人即将走出国门的员工开展了为期半天的反职场性骚扰培训。她意识到，“企业是关注职场性骚扰问题的，意识到这一问题具有一定的普遍性，引发的后果也是很严重的。”

唐芳早在2012年就开展了职工性骚扰相关调研。她发现，遭遇性骚扰后职工寻求救济，第一步不是到公安机关报案，而

是向所在用人单位投诉，希望制止侵害并作出相应处理。因此，督促用人单位落实民法典等相关法律法规的规定，构建防治性骚扰的机制非常重要。

“性骚扰的预防、投诉、处理机制，是一个很系统的工程，需要专业人士帮助建立。”唐芳说，具体制度建立过程中会涉及很多细节问题。比如处理机制要求首先把当事人分开，具体如何分开，是先将受害人停职还是将加害人停职，都需要学习、培训。

北京市妇联权益部副部长韩东梅认为，在防治性骚扰工作中，事前预防和事后救济非常重要。应当在专家指导下帮助用人单位行之有效地建立职场防治性骚扰制度，明确相关部门职责、处置流程等。并通过培训让员工提高对性骚扰的认知，知道遇到这个问题找哪里？怎么办？从源头杜绝和减少此类事情的发生。

近日，全国妇联权益部推出了《防治职场性骚扰指导手册》，对用人单位如何防治职场性骚扰，个人如何避免对他人造成骚扰，遭遇职场性骚扰应该怎么办等提供了建议。目前已向全国31个省市区推广。

今年年初，深圳市妇联、教育局、公安局、人社局、国资委、市场监管局、中级法院、总工会、团市委等9个部门联合印发《深圳市防治性骚扰行为指南》，指导机关、企业、学校等单位建立防治性骚扰工作机制。专家认为，深圳的做法为其他地方落实民法典的规定提供了示范样本。

企业防治性骚扰的法律责任需进一步明确

张恒顺建议尽快完善相关配套立法，明确职场“性骚扰”的具体行为；明确投诉渠道与受理部门；采取分类处理原则，用人单位自行处理、劳动关系保障、公权力介入等多种手段妥善解决。此外，应将构建和谐劳动关系与企业文化建设、职工团队建设相结合，形成企业软实力。加强舆论监督、社会监督机制的建设。

北京市总工会权益工作部副部长安吉说，防治性骚扰，除了加强企业文化建设，完善社会监督、救助机制也非常重要。此外，一些小企业、私企、家政行业从业人员遭遇职场性骚扰后，如果走法律途径较为困难，可以通过工会提供的法律援助、组织开展的女职工关爱和心理辅导等，帮助其恢复工作生活。

苏文蔚认为，应根据民法典第1010条的规定，明确企业防治性骚扰的相应责任，什么情况下企业承担什么责任，是连带责任还是补充责任。司法实践中，遭遇性骚扰的女员工以侵权作为案由主张民事赔偿，大部分得不到支持。可以探讨从劳动法的角度，按照劳动合同法第38条的规定，将遭遇性骚扰视为用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者可以解除劳动合同，并可以要求单位给予经济补偿金。

此外，在苏文蔚看来，应加大对员工的培训，让员工意识到什么是性骚扰。同时也要避免“职场碰瓷”，做好自我保护。对受害人来讲，涉及性骚扰的举证责任要求过于苛刻，建议调整相关举证规则，让员工能够大胆地说出来。

在北京市劳动和社会保障法学会副会长、全国律协劳专委主任王建平看来，女员工权益受侵犯应得到及时救济。同时，应像打击腐败行为一样打击职场性骚扰行为，加大刑事处罚力度，做到“不敢碰，不能碰”。建议多部门综合治理，对屡次出现劳动者权益受侵害的企业，行政部门应可以主动介入作出相关处理。

新华社记者 熊丰 齐琪

新修订的未成年人保护法6月1日起正式施行，公安部根据有关法律法规规定，围绕旅馆接待未成年人入住查验登记、入住询问、可疑情况报告等重点环节提出“五必须”要求，保护未成年人身心健康。

6月1日以来，全国公安机关共专项检查旅馆25.3万家，旅馆登记报备未成年人入住信息391万条，公安机关核查可疑情况7.67万次，依法查处未落实“五必须”要求旅馆6831家，及时帮助找回了一批离家出走的孩子，有效预防了一批侵害未成年人案件的发生。

防范在先，多一份关注，孩子家长都放心

走进杭州市浦京花园酒店，入眼即是“五必须”宣传介绍展板。不远处的前台，独自带着孩子来杭州探亲的陈女士正在办理入住。

户口本信息核对，身份证信息登记上传……不会，前台工作人员就帮助陈女士完成入住手续，随后引导他们前往未成年人集中入住楼层。

记者看到，该楼层已有部分房间门口贴有特殊标识，“代表房间内有未成年人在住，夜间值班的工作人员也会重点关注有无异常。”浦京花园酒店经理王晓丽介绍。

“家长带着小孩出门，当然希望这种管理越严越好！”陈女士说，自己经常带着孩子出门，但是这种入住体验却是第一次，“酒店管理越严格，我们住得越放心，家长越安心！”

“保护未成年人健康成长，已经成为社会共识。而未成年人的保护工作，事前防范远重于事后打击。”杭州市公安局治安支队副支队长金磊说。

“五必须”实施以来，通过多渠道宣传、多次培训、反复强调，酒店经营者和从业人员保护未成年人的意识也在不断增强。

截至目前，杭州市9000余家旅馆做到了宣传、培训全覆盖；累计安全接待24万未成年人入住；公安机关指导解决各类涉未成年人住宿问题达到681件；处置各类可疑情况30余起。“五必须”相关办理实现零投诉、零举报。

不落实处，依法严格处罚，杜绝“百密一疏”

今年7月某天，因孩子关机无法联系，谢女士正焦头烂额之时接到了派出所的电话，“知道孩子的行踪，我真是松了一口气。”

绍兴诸暨市浣东派出所民警袁斌斌介绍，当日在对辖区内某酒店进行例行检查时发现，酒店方未按照“五必须”要求对相关未成年人进行登记和告知其法定监护人。

“我们立即想办法联系孩子的监护人，对当事人双方都进行了批评教育，对涉事酒店做出了相应的行政处罚。”袁斌斌介绍。

“我们接受批评和处罚，也进行了深刻反思，会坚决杜绝类似情况的发生。”酒店负责人杨先生表示。公安部治安管理局孙晓慧处长介绍，当前，未成年人离家出走独自入住旅馆、隐瞒家长与异性网友入住旅馆、醉酒状态与异性共同入住旅馆等情形值得关注。

强化落实主体责任，知责明责自觉担当。对未能严格落实“五必须”要求的经营者，依法严格处罚，保护未成年人，坚决杜绝“百密一疏”。

据了解，自“五必须”施行以来，诸暨全市18个派出所共登记未成年人住宿旅店10050人，共接到可疑情况核查报告67人（次）；帮助两位家长找到私自在外留宿的未成年子女。

数字“加持”，守护无死角，及时精准打击违法行为

借数字化改革之翼，浙江未成年人保护防范之网也在进行数字“加持”新尝试。

在杭州市西湖区吴颐酒店，三个未成年人入住专用楼层已经装设、试运行了视频系统，通过加强系统监测，向前台发送陌生入预警信息。工作人员看到提示信息就会去房间核实，对未登记的住客需补办入住手续，未登记的访客也要进行登记。该系统在西湖区部分酒店试运行阶段已经有效拦截了大部分非登记访客。

杭州市公安局西湖公安分局治安大队队长俞华标向记者展示了一家酒店的未成年人入住报备单，纸质单据上，未成年人、陪同人入住、法定监护人等信息罗列齐全。酒店系统也进行了相应模块的增补，工作人员将未成年人入住报备单拍照上传至公安联网系统。备案联网，有凭有据，信息一目了然。“通过数字化‘大脑’的高强度精准的运作，实现对违法行为的精准、及时打击处理。”杭州市公安局治安支队支队长柴法良说。

呵护未成年人健康成长以精细治理、科技助力、用情关怀，让这张不断织密织牢的未成年人保护网更具温度、更有精度。

公安部治安管理局副局长张晓明表示，公安机关将进一步强化对旅馆业落实“五必须”情况的日常检查、研判反查和案件倒查等各项措施，不断加大监管力度，持续推动“五必须”要求落地落实，切实保障未成年人在住宿安全，全力保护未成年人健康成长。

未成年人入住旅馆『五必须』，让孩子和家长都放心

民警街头『摆摊』反诈宣传

近日，山东省滕州市公安局北辛派出所组织民警与和平安志愿者走上街头，通过典型案例剖析、手把手教群众下载“国家反诈中心”APP等方式，现场讲解“网络刷单”“网络贷款”等电信网络诈骗典型案例，揭露各种网络诈骗犯罪手段、作案方式等套路，引导群众用科技手段识诈防骗，帮大家“捂好”钱袋子。

图为民警在新冠疫苗接种点，利用接种群众排队、留观等待时间对接群体开展防电信诈骗宣传。

中新社发 季龙/摄



地方传真

云南省易门县推进婚姻家庭咨询服务工作——

以专业贴心服务打好婚姻家庭“保卫战”

中国妇女报全媒体记者 周玉林

“我们不过了，要离婚！”日前，一对夫妻走进云南省玉溪市易门县妇联与县民政局联合创立的婚姻家庭咨询辅导室。这对夫妻是原生家庭，丈夫对父母百依百顺，父母说什么都对，妻子稍微不满，丈夫就指责打骂，时间长了，妻子受不了，提出离婚。

经过工作人员咨询辅导，丈夫认识到自己做得不对，遇到家庭琐事没有及时和父母、妻子沟通，引发家庭矛盾。妻子原谅丈夫，暂时没有离婚。

近年来离婚率逐年上升，让易门县妇联工作人员认识到：开辟拓展婚姻家庭工作新途径成为迫切要求。

“通过调查分析，我们发现，遇到问题的夫妻双方通常不会主动去找婚姻家庭咨询师或心理咨询师寻求帮助，往往直接选

择离婚。而有的夫妻可能只是一时冲动，内心并不是真的想离婚。”易门县妇联党组书记、主席何莉琼表示，经过反复思考，妇联决定把工作下沉，把维权窗口前移，与县民政局联合在县政务服务中心婚姻登记处创立婚姻家庭咨询辅导室，把婚姻家庭咨询服务及时送到需要的夫妻身边，致力于守住婚姻的最后一道防线。

为提升咨询室的服务水平，易门县引入专业团队，咨询师都是该县婚姻家庭咨询师协会会员，3名工作室人员均获得国际注册心理咨询师、国家婚姻家庭咨询师、国家青少年心理或事务社工师资质，以专业化的水平，提供“新婚辅导、离婚调解、婚姻危机干预、法律咨询、情感疏导”等服务。

为了确保工作有序开展，咨询室采取定期坐班接待与预约接访相结合两种服

务方式，工作经费由县妇联和县民政局按照每年1万元的标准轮流支付。咨询室设立独立的场所，设立公开栏，规范接案建档工作。

“气冲冲进门，心平气和出门”，咨询室工作人员发现，前去离婚的夫妇往往都会接受送到身边的咨询服务。“这项工作开展以来，平均每年减少了32对离婚夫妻。就算最终还是选择离婚的夫妇，也能运用咨询所得的知识，做到彼此为对方着想，多一分理解和宽容，相互退让一步，化干戈为玉帛，避免了家庭矛盾的激化和升级。”

据介绍，自成立以来，咨询辅导室利用寒暑假假期，由专业的专业团队值班坐诊咨询，自愿到婚姻家庭咨询室咨询的夫妻共有330对。通过咨询辅导，使婚姻家庭当事人充分认识到婚姻家庭的重要

性，未离婚的共129对，成功率高达39.09%。刑事、民事法律咨询178例，优生优育咨询47例，婆媳关系调适114例，青少年心理疏导103例，夕阳红婚姻纠纷咨询58例，青少年网瘾、毒瘾疏导65例，家庭财产分割咨询48例，家庭暴力矛盾化解65例；参加公益宣传25次，参加县妇联、县民政组织的国家级、省级、市级、县级培训21次。

何莉琼告诉中国妇女报全媒体记者，开展专业免费的婚姻家庭咨询服务，不仅有利于避免冲动离婚和感情未真正破裂夫妻离婚案件的发生，帮助矛盾夫妻“爱”返家庭。就算接受了咨询服务的夫妻最终还是选择离婚，也能帮助他们树立正确的婚姻家庭观，科学理智地处理好离婚问题，排除纠纷隐患，有效避免引发新的矛盾或民转刑案件的发生。