

防治工作场所性骚扰 指导手册

编写：北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察·中国”

技术和资金支持：国际劳工组织

2017年11月



妇女观察·中国

防治工作场所性骚扰指导手册

目 录

| | |
|-------------------------------|----|
| 前 言..... | 2 |
| 一、工作场所性骚扰的定义、表现形式和认识误区..... | 3 |
| (一) 工作场所性骚扰的定义..... | 3 |
| (二) 工作场所性骚扰的表现形式..... | 3 |
| (三) 关于性骚扰的认识误区..... | 5 |
| 二、日常工作中应对性骚扰的策略和方法..... | 8 |
| (一) 调整好心态..... | 8 |
| (二) 采取适当行动..... | 8 |
| 三、企业建立防治工作场所性骚扰的机制 | 10 |
| (一) 企业建立防治工作场所性骚扰机制的必要性 | 10 |
| (二) 企业防治工作场所性骚扰机制的内容..... | 11 |
| (三) 工会在防治工作场所性骚扰中的职责..... | 13 |
| 四、应对工作场所性骚扰流程图..... | 14 |
| 五、自我培训试题 | 15 |
| 六、参考答案..... | 17 |
| 七、相关法律法规..... | 19 |
| (一) 国家法律..... | 19 |
| (二) 部分地方法规..... | 19 |
| 结束语..... | 23 |
| 参考文献..... | 24 |
| 附: 妇女观察·中国介绍..... | 25 |

前 言

职业女性在工作中可能会遇上这样的事——某位男士不是把她当作同事，而是把她当作潜在的情人。常常夸她长得有多么好看，有意无意地拍一下她的肩膀、搂一下她的腰，请她共进午餐或晚餐来讨论她在公司的前途……。在起初的一段时间里，这种状况可能会让人感觉不错，但后来大多数女性会有受辱的感觉。一些人为了生存而选择隐忍，越来越压抑，最后身心俱损；也有人勇敢地抗争却难以摆脱，甚至遭到报复，于是不得不辞职或者被辞退。其实，这些女性所经历的正是“性骚扰”。

这是一本主要给中国企业的工会、人力资源管理者和普通员工读的关于工作场所性骚扰的防治指导手册，回答了什么是性骚扰、企业应当如何建立防治机制、工会应当发挥哪些作用、受害人该怎样应对性骚扰等一系列问题，希望能对读者起到指导作用。

最后，感谢所有在编写这本指导手册时曾给予我们支持和帮助的朋友，并特别感谢在百忙之中承担了该手册主要编撰工作的中华女子学院法律系教授、“妇女观察”专家组成员刘明辉老师，为手册内容修改提出宝贵意见的国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组（曼谷）高级性别专家Neline Haspels女士，国际劳工组织标准司（日内瓦）Katerine Landuyt女士，统筹审译该手册的国际劳工组织中国和蒙古局项目经理张红漫女士，以及在编撰手册前期参与了大量资料搜集工作的专家和志愿者。

北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察·中国”

一、工作场所性骚扰的定义、表现形式和认识误区

（一）工作场所性骚扰的定义

工作场所性骚扰，是指发生在招聘或工作场所的、违背对方意愿的、具有性含义的言行。该言行损害了求职者或者员工的尊严，使其在工作中处于某种不利地位和/或难以忍受的敌意环境。

这里的具有性含义的语言或肢体行为包括：（1）具有性含义的玩笑、戏弄；（2）在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会；（3）故意传播具有性含义的谣言；（4）询问或告知性经验；（5）传播并展示裸体画和具有明显性内容的图像；（6）要求发生性关系；（7）不必要的触碰；（8）强迫发生性关系等。

工作场所是指员工因工作而需要到场或前往、并在雇主直接或间接控制之下的一切地点，包括日常办公场所和其它履行职责的场所，例如，客户的办公室、商务旅行的目的地、商务午餐/晚餐地点、营业部、客户的家中等，还包括本职工作的适当延伸场所，例如，公司组织的旅行、社交活动、下班后的聚会等场所。

国际劳工局“公约与建议书实施专家委员会(CEACR)”2003年在对《歧视（就业和职业）公约》（第111号公约，1958年）实施情况的评论中指出，性骚扰是基于性别的一种歧视形式，应该遵照第111号公约的要求予以消除并为此采取必要的措施¹。

（二）工作场所性骚扰的表现形式

1. 语言、身体、视觉和心理性骚扰

以性骚扰的方式为标准，可分为语言、身体、视觉和心理性骚扰。

语言骚扰：两位男同事经常互相开一些下流玩笑，有女同事在场时也不例外，有些笑话尚可忍受，有些笑话简直不堪入耳。一位女同事企图阻止他们，可是他们却对她说“只是讲笑话嘛。你听不得笑话吗？”其实，这可不只是讲笑话，既然女同事明确提出希望他们停止，他们至少应该把这样的笑话留到私下去讲。这两位男同事的行为就属于语言骚扰。

身体骚扰：一位男同事或老板在夸奖女职员工作出色时，总喜欢拍拍她的肩膀。然而最近她觉得这种动作变得很过份——抓住她的手，用胳膊搂住她的肩膀，而且还“不小心”地蹭了一下。这位老板的行为就属于身体骚扰。

视觉骚扰：一位男同事或上级贴在自己工作区的挂历上或图片上印着穿得很少、摆出挑逗姿势的女人像。女员工们到他办公室与他谈话时，都觉得很尴尬，便向他说明了这一点。而他却觉得这些图片没什么，并继续将这些图片挂在办公室里。这位男同事的行为就属于视觉骚扰。

心理骚扰：一位男同事或上级对某位女同事感兴趣，但这位女同事不愿意与他约会，并且公开、明确地说明她不感兴趣也不想约会。可他并不就此罢休，仍然不断地向她示爱，往她办公桌上送花，不断说些暗示的话，找机会和她单独在一起，甚至拐弯抹角地威胁她。她时时刻刻感受到这种“隐形威胁”，心情越来越压抑，后来患了抑郁症。这位男同事的行为

¹ ILO, General observation on Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation), 1958, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, pp.463-464.

就属于心理骚扰。

2. 交换型性骚扰和敌意环境型性骚扰

以性骚扰的性质为标准，可分为交换型性骚扰和敌意环境型性骚扰。

(1) 交换型性骚扰：

一方凭借权力，以答应录用或者升职、提薪等为条件强迫对方提供性回报；如果对方拒绝就不录用或者降职、减薪甚至辞退等，即为交换型性骚扰。

案例一：发生在招聘过程中的交换型性骚扰

学平面设计的小卢到一家广告公司面试平面设计的岗位。在总经理办公室，男面试官打开电脑给她看“三级片”，说这是测试她心态够不够开放；之后又对她动手动脚，说这是测试她面对工作压力能否调节。受害人感到极其愤怒和羞辱。

案例二：发生在工作场所的交换型性骚扰

多数交换型性骚扰发生在工作场所。例如，申某在北京一家外资企业上班，她的直接上司朴某经常给她发电子邮件和手机短信，说喜欢她，多次要求她一起出游，做他的情人。还利用谈工作的机会在办公室里强行抚摸她，说只要她顺从，就可以给她加薪并升职。申某多次暗示自己已经结婚，这样做不合适。朴某仍继续骚扰申某。申某只得明确表示拒绝和反抗——朴某请她吃饭，她屡次拒绝；朴某喜欢长发美女，她就故意把头发剪短；朴某喜欢看女人小腿，她干脆从不穿裙子，只穿长裤。尽管如此，申某还是有几次被朴某以公事为由骗进会议室关上门强行抚摸拥抱。

当朴某向申某提出进一步的要求遭到申某的严词拒绝后，朴某恼羞成怒，怀恨在心，开始打击报复申某。首先，朴某知道申某是独生女，母亲患癌症需要照顾，却故意把申某派到天津工作。其次，朴某又在公司其他员工面前散布谣言、侮辱诽谤申某，甚至指使他的情人找茬当面辱骂申某，逼迫她辞职；另外，朴某还炮制了违法乱纪的假证据开除了申某。沉重的精神压力使申某患上了重度抑郁症，她在给丈夫留下了一封遗书后，在会议室吞安眠药自杀。幸亏其丈夫及时赶到公司寻找下班未归的妻子，发现后立即送到医院。申某经过抢救才醒过来。

(2) 敌意环境型性骚扰

当一方以不合理方式干涉被害人的工作表现，或者故意让被害人处于一种被胁迫、被敌视或者处在一个粗暴无礼的、淫秽的、令人觉得不安的工作环境中，即为敌意环境型性骚扰。

例如，在2008年12月的某公司年会上，外籍主管横山宏明上台唱歌，在舞台上竟然大声喊叫小芦的名字，吓得小芦躲到了桌子底下。可是他还是看到了，唱歌过后就来强行抱小芦，卡脖子，摸胸部，小芦的手被他拉得又红又紫，小芦只能紧紧的抱住椅子。那天晚上之后，小芦哭了整整两天。事情过去一年多了，小芦仍然常在噩梦中惊醒。这就是敌意环境型性骚扰。

又如，在“交换型性骚扰”案例二中的朴某把情人的工资涨到15000元，而同岗位的申某等人才6000元，大家感到很不公平。这种管理者将较优的职位或加薪等待遇给了不具备资格的性贿赂者或者性骚扰的接受者，而使其他雇员感到不公平，这也会对其他雇员造成敌意的工作环境。

3. 来自上司、同事或顾客的性骚扰

以实施性骚扰者的身份为标准，主要有来自上司的性骚扰、来自同事的性骚扰和来自顾客的性骚扰。

案例一：来自上司的性骚扰

2002年4月，贵阳市某供电局29岁的女合同工王某的父母，以监护人身份对该局58岁的局长提起诉讼。2002年10月，贵阳市南明区人民法院判决认定“非礼”行为成立，并认定该行为为王某精神疾病的诱因，判决被告向原告支付工资损失、医疗费等2.9万余元；同时向原告赔偿精神损失1万元。后原、被告不服提起上诉。二审法院不仅维持了上述两项赔偿，而且判令被告向原告支付3600元护理费。这是我国首例性骚扰胜诉案。

案例二：来自同事的性骚扰

34岁的肖先生于2006年12月顺利通过戴尔(中国)有限公司上海分公司的选拔，担任高级分析师。他发现同一办公室的女同事毛小姐(化名)时常走到他的办公桌前，有意无意地用身体触碰他，还经常说一些暧昧的话。公司团队午餐时，她还当众表示要和肖先生结婚。毛小姐的言行引起肖先生的极大反感，构成了对肖先生的“性骚扰”。

案例三：来自顾客的性骚扰

2005年12月18日晚，喝得酩酊大醉的郑某来到一家足疗店，对女老板李某动手动脚，还扬言要把店砸了，把李某杀了。郑某用手多次抓扯李某的胸部、裤腰及下身，她被抓得疼痛难忍。情急之下，她顺势用铺在郑某胸前的毛巾猛勒其颈部。2分钟后，见郑某不动了，李某才松了手，但此时的郑某已经脸色发青，舌头也吐了出来。此时，李某惊恐万分地冲出小店，来到路边拨打了“110”报警。

在公安人员询问李某案发原因时，李某对被猥亵的情节难以启齿，只是说郑某辱骂自己，以致丧失了对其身体进行伤情鉴定的时机。在法庭审理期间，李某仍然不愿讲述被侵害隐私部位的事。虽然律师以正当防卫为她做无罪辩护，但仅凭李某的个人供述不能作为其受到不法侵害的证据，法院只以李某的自首情节而从轻判处她无期徒刑。这是由来自顾客的性骚扰行为导致的悲剧。

(三) 关于性骚扰的认识误区

误区一：性骚扰很少见

事实：性骚扰非常普遍，它影响了40%到60%职业女性的生活²。“妇女观察”于2009年在北京、广东、江苏及河北四家企业所进行的“建立企业内部防治职场性骚扰机制”项目问卷调查结果显示，23.9%的被调查者报告自己曾目睹或听说本单位其他员工遭受过性骚扰，19.8%的被调查者承认自己遭受过性骚扰，5.3%的被调查者承认自己曾对他人实施过性骚扰。多数受害人选择了隐忍、离职。调查结果显示，当性骚扰发生后，只有45.6%的被骚扰者会明确警告骚扰者；会向单位人事部门、工会或管理者投诉的员工也仅占到34.3%，在遭受重度性骚扰的情况下，这一比例略有提高，会达到近50%；而选择司法诉讼和报警方式的比例均不到五分之一；却有高达54.4%的被骚扰者选择屈从和睁只眼闭只眼。1990年，通用电气公司的统计表明，有关性骚扰的投诉并不多。但是，这不仅没有让公司的管理层感到沾沾自喜，反而忧虑重重。因为没有投诉，表面看是没有问题，其实是大家没有汇报。

误区二：性骚扰的严重性被夸大了，大多数性骚扰是无关痛痒和无害的调情

²唐灿：《性骚扰在中国的存在——169名女性的个案研究》，载《妇女研究论丛》，1995年第2期，第31—34页；《深圳周刊》精确新闻调查中心、深圳大学法学院社会学系：《关于性骚扰的调查报告》，载《深圳周刊》，2000年4月22日；勺海市场调查研究公司：《调查性骚扰》，载《中国青年报》，2002年4月10日。

事实：性骚扰的后果可能是毁灭性的。研究表明多数骚扰与“调情”无关，与真正的性兴趣或社交兴趣也无关³。相反，它是侵略性的，往往伴有恐吓或者侮辱女性。被害人除了患有无力感、自责、失眠、愤怒、紧张、忧郁及其它心理病症外，还会有头痛、背痛、呕吐、高血压、体重变化及疲劳等生理症状。更严重的是，她们往往被迫辞职。在劳动力严重过剩的情况下，部分人很难再就业。因此，工作场所性骚扰已经危及部分劳动者的生存权。

“妇女观察”的调查显示，超过一半的被骚扰者（51.3%）工作效率下降，近一半的被骚扰者（47.8%）对工作产生厌烦情绪，43%的被骚扰者在工作中常常出错，32.7%的被骚扰者缺勤率增加，有28%的被性骚扰者产生了辞职或换工作的想法。从性别角度来看，在遭受性骚扰时，男性比女性更易因此事与家人或伴侣发生争执，女性与家人或伴侣发生争执的比例为4.6%，而男性的这一比例达到18.0%。而女性在遭受性骚扰后想到辞职或换工作的人数比例要高于男性（29.8%比20.6%）。

误区三：如果骚扰者不是出于主观故意，就不构成性骚扰

事实：只要违背了被骚扰者的意愿，令她/他感受到被冒犯、侮辱或威吓，被骚扰者有合理依据相信她/他的拒绝或者抵抗会导致在录用或升职过程中的不利后果，或者会产生敌意的工作环境，那么，不论骚扰者出于何种动机，不论被骚扰者的品行好坏，也不论双方当事人之间是否曾经存在“亲密关系”，就都可以认定发生了性骚扰事件。

对于交换型性骚扰认定标准的核心是“行为的不受欢迎性”而不是“受害人的自愿性”。因为有时受害人为了保住饭碗而不得不隐忍，事后很难证明曾经拒绝过性骚扰；而对于敌意环境型性骚扰，则要注意个体差异。例如，某雇员经常当众讲述“黄段子”，女工文某对此感到难堪甚至恶心，并如实告知该雇员。但该雇员仍继续讲，还说受害人假正经。而其他同事都觉得无所谓，甚至觉得是一种调剂，有人还开怀大笑。这对文某来说构成了敌意工作环境型性骚扰，而对其他同事则没有构成性骚扰。

误区四：许多女性为了报复曾经得罪过她们的上级，而编造出性骚扰故事

事实：据统计，只有不到1%的投诉是虚假的⁴。事实上出于种种顾虑，即使有正当理由这样做，女职工们也很少去投诉。

误区五：通常是因为她们的穿着打扮、举止轻佻招惹了性骚扰，“无风不起浪”

事实：这一方面源于“女人是祸水”的陈腐的传统观念，另一方面是骚扰者自我开脱责任的借口。从发生性骚扰的事例来看，绝大多数受害者在外表、穿衣风格、年龄和举止等方面各有不同，唯一的共同点是：她们是女性。

误区六：如果你不理睬性骚扰，它就会远离你

³南莲·哈斯贝尔等著：《拒绝骚扰—亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，第12页，湖南大学出版社，2003年。

⁴大卫·巴斯舍姆 (David Bassham, <http://www.linkedin.com/in/davidbassham>):《虚假性骚扰投诉：一个实用方法》(False Complaints of Sexual Harassment: A Practical Approach), <http://dbassham.wordpress.com/2009/07/31/false-complaints-of-sexual-harassment-a-practical-approach>

事实：不是这样的，骚扰者一般不会自动停止骚扰。不理睬行为甚至可能被理解为对性骚扰的默认或是鼓励。

误区七：性骚扰的受害人都是女性

事实：男性也可能成为性骚扰的受害人。

某外企的朱先生说：我几年前从南方来北京闯荡，凭借自己的能力很快在现在的外企站稳了脚跟，还把老婆孩子都接了过来。我们公司的老总是一个在国外生活很久的三十多岁的女人，从我进入公司她就很欣赏我的能力，开会经常要听取我的意见，使我很快升到了管理人员的职位。但是从去年开始，她就经常在快下班的时候将我叫到办公室，老是用语言和动作来挑逗我，甚至在外套里只穿一件吊带半透明的蕾丝背心，我一进去就脱掉外衣说很热，让我很尴尬。

我只好多次暗示她“在公司只能谈公事”。她却充耳不闻，向我诉苦说一直没结婚就是在等待像我这样优秀的男人，我说我已经结婚了。她说我老土，现在还有谁忠实于婚姻呢！前一段时间让我和她单独出差到美国，连房间也只订了一间，我到了饭店现补了一间才逃过一场劫难。现在的工作来之不易，我实在舍不得放弃，却十分害怕她老是骚扰我，整天处于进退两难的煎熬中。

误区八：性骚扰仅发生在两性之间

事实：性骚扰也发生在同性之间。

25岁的喻先生任某公司总设计师黄先生的专职司机。66岁的黄先生多次在家中、办公室、汽车上甚至电梯里强行接触他的隐私部位，强行拥抱、亲吻他，并经常打电话说“我爱你”、“我喜欢你”等。小喻不得不离职，在小喻离开该公司前，黄某在办公室给小喻出具了一份《道歉书》：“由于本人个人行为不周，对你产生不当行为，对你造成伤害，请你原谅并保证以后不再发生电梯里和家里的拥抱和亲吻侵犯行为。”之后，喻某起诉到成都市青羊法院，要求黄某公开道歉并赔偿精神抚慰金1万元。2004年9月13日，青羊法院一审判决：黄某在判决生效10日内向喻某公开道歉，并赔偿喻某精神抚慰金3000元。

二、日常工作中应对性骚扰的策略和方法

（一）调整好心态

1. 不要责怪自己

很多性骚扰的受害人都会因为自己遭受性骚扰，之后又放任性骚扰而责怪自己。这是没有道理的，因为错在对方。假如这样自责，你传达出的信息是骚扰者有权继续做下去。骚扰者通常很清楚受害人会由于他们的行为而受到伤害，但一旦他们认为自己可以逃避，那么他们就会继续骚扰。

2. 坚定而明确地说“不”

如果感到心里不舒服或被冒犯，请立刻表达你的想法。不要忽视这些，不要认为会过去的。因为随着时间的推移只会使事态更加严重和难以控制。表达的方式是坚定而明确地说“不”，以便让骚扰者停手。如果口头说“不”行不通，那就用书面的方式拒绝。例如，你可以这样写：“当你用那种方式跟我谈话的时候/碰我的时候让我感觉不舒服。我请你不要再这样做了。希望我们能保持一种正常的工作关系。”这样做的好处是使骚扰者意识到他的行为令你反感，而“受害者反对”是构成性骚扰的必备要件，你的声明将成为重要的诉讼证据。

3. 对别人的反应要保持理性的态度

如果原本可以给予你支持的人却只能帮上一点小忙，或者非但帮不上忙，反而苛责你，劝你妥协和退缩，对此你大可不必感到惊讶或失望。如前所述，大家关于性骚扰还存在不少误解。因此当你听到这样的话——“没什么的，”“那只是开个玩笑，”“这不是什么大事”，“是领导器重你吧？”等等，请不要生气，更不要受这些话的误导，感到自己只能忍受性骚扰。因为此时他们并没有完全意识到性骚扰会达到多么严重的程度、会造成多么严重的后果。

4. 给自己信心

女性要给自己信心，要学会这样说：“只要我不再害怕了，我就比从前进了一步。”骚扰者巴不得你因为害怕而不敢采取行动。很多告发性骚扰事件的女性都认为尽管有很多困难，但她们觉得能说出来心里就畅快多了。要勇敢地行使法律赋予你的权利。通常你为了自己的权益勇敢地站了出来，还会为其他员工带来利益。

（二）采取适当行动

1. 选择一种方式讲出来

永远不要低估了自己的经历以及用你的方式讲述这些经历的价值。你应当把你的遭遇讲给一个可以理解你的人听，向他们倾诉并寻求帮助。他（她）可以是你的好朋友，你的姐妹，你的妈妈，甚至是一个热线咨询者。这些讲述既可以获得心理上的安慰和支持，还可以作为日后投诉或者起诉的证据。

2. 详细记录每个细节并保存所有证据

证据都在细节之中。对性骚扰事件发生的日期、时间、地点和经过进行记录，并且要附有准确的细节，记录说过的话以及做过的事。在平时跟骚扰者接触时可以随时巧妙而隐蔽地利用录音、录像工具，但是，要防止侵犯人身权和商业秘密。要注意保留手机短信、电子邮件等有骚扰信息的电子文档。只有这样，才能证明发生过性骚扰。切忌删除电子信息，最好对网上的“帖子”等电子文档进行公证，以免被对方删除。证据的保留对于日后的投诉或者起诉都至关重要。

另外，要忌讳媒体曝光。否则，会引火烧身，被反诉侵犯名誉权等，甚至涉嫌诬告陷害罪。

3. 证明你的工作成绩，同时谨慎避免违法违纪

这乍看起来与性骚扰无关，但骚扰者一旦骚扰不成，通常会拿你的工作说事儿，伪造你不称职的证据，进而打击报复你——该提拔的不提拔、该奖励的不奖励、甚至找借口开除你。因此保留工作单位关于你工作能力和成绩的书面评估、鉴定的复印件，以及一切可以证明你的工作能力和业绩的备忘录十分必要，包括：评价、证书、口头表扬等。

在此期间应特别注意遵守法律法规以及公司的规章制度，以免授人以柄，遭到处罚甚至开除。

4. 利用内部投诉机制及时投诉

你应当积极向本单位受理投诉的机构或者个人投诉、如果没有专门的机构或者个人，就向工会等机构投诉。

5. 向社会维权机构投诉

你可以向市、区妇女儿童工作委员会、妇联、工会女职工委员会等机构投诉，还可以向民间社团求助，获得他们的支持、帮助以及法律援助。

6. 向公安机关报案

如果性骚扰构成了违反治安管理法的行为，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予罚款、拘留等行政处罚。如果性骚扰构成了强制猥亵妇女罪、强奸罪或者故意伤害罪等犯罪行为，你应当及时向当地公安机关报案，依法追究其刑事责任。

7. 向法院起诉

如果公司上层包庇纵容骚扰者对你进行打击报复，你可以向法院起诉，把骚扰者和公司作为共同被告，要求被告停止侵害、赔偿经济损失、支付精神损害抚慰金。

注意要在1年内起诉，如果过了期，又没有时效“中断”或“中止”的法定情形，就丧失了胜诉权。还要注意证据保全，必要时可以请求公证处公证，以防有人删除电子信息等证据。

8. 争取用调解方式解决

由法官、单位内部的主管机构或社会组织主持的调解，其效果都比较好。当事人的压力较小，对亲属的连累也较少。通常受害人能较快地走出性骚扰的阴影。

三、企业建立防治工作场所性骚扰的机制

(一) 企业建立防治工作场所性骚扰机制的必要性

1. 防治工作场所性骚扰是企业的法定义务

依据《妇女权益保障法》及其地方实施办法、劳动法和国际劳工组织1981年《职业安全和卫生及工作环境公约》(第155号公约)和1958年《(就业和职业)歧视公约》(第111号公约),雇主有义务为雇员提供没有性骚扰的工作环境。

四川省的实施办法不仅规定“用人单位和雇主应当采取措施制止工作场所的性骚扰。”而且规定“在工作场所发生对妇女实施的性骚扰,造成妇女身体、精神、名誉损害,单位或者雇主有过错的,应当依法承担相应的民事赔偿责任。”

如果一个骚扰者被某公司授权雇佣、监督、管理员工,此人就不仅是某公司的雇员,而且是某公司的代理人。依据被代理人对代理人的行为依法承担责任的法理,某公司应为交换型性骚扰承担严格责任,为故意环境型性骚扰承担过错责任。

1998年发生了至今为止最大赔偿额的性骚扰案件,日本三菱汽车公司在伊利诺伊州的制造工厂,超过300名以上的女工对工厂提起性骚扰起诉。她们控诉在工厂里常听到低级黄色笑话,看到色情图片,一些男工对她们做出下流动作,并强行触摸她们,多次向管理层反映却得不到解决。最终在美国平等就业机会委员会(EEOC)的干预下得到了处理结果:

三菱公司向EEOC代表的受害者共支付了3400万(当时汇率合43亿日元)美元赔偿金,另外还向那些进行相同投诉的私人原告支付了几百万美元的赔偿金才达成和解。日本三菱公司在诉讼后采取了如下措施:

- (1) 雇佣前劳工秘书Lynn Martin,负责监督和防止EEOC规则所禁止的情况和环境的出现;
- (2) 采纳和执行零度容忍政策(zero-tolerance policy),根据零度容忍政策,公司成立一个完全独立的部门——机会项目部(OPD)为执行机构;
- (3) 培训员工有关零度容忍政策,要求员工每两年参加一次反性骚扰培训;
- (4) 积极调查骚扰投诉,对骚扰者进行纪律处分。

2. 防治工作场所性骚扰是企业文化的重要组成部分

企业的凝聚力在很大程度上取决于企业文化。先进企业的核心是尊重所有员工的人格尊严,在此基础上,激发员工的工作热情和潜力。和谐的人际关系、安全健康的工作环境是留住优秀员工的基础性条件。

性骚扰事件不仅形成员工彼此间的猜忌敌对,还会造成士气低落、工作效率降低,缺席率偏高及员工离职、流动性增加等。性骚扰所导致的精力分散和敌对情绪削弱了对经济增长率和利润等商业目标的合法追求,并且严重损害整个公司的形象。性骚扰不利于商业活动,也不被社会人伦所接受。反工作场所性骚扰作为企业文化的组成部分,可以提升企业形象,增强企业的凝聚力。

3. 与国际先进企业接轨,完善企业管理制度

鉴于外国有巨额惩罚性赔偿制度，因此，一些跨国企业均在企业内部建立了防治工作场所性骚扰的机制。例如，通用电气公司的管理者认为，如果遭遇性骚扰诉讼，公司在时间上和金钱上都会支付更大的成本。因为在美国，性骚扰诉讼往往会让企业支付高达几千万美元的代价。更重要的是，公司如果遭遇性骚扰败诉，会严重损害公司的企业形象和信誉，给公司造成更大的打击。此外，通用电气也将防治工作场所的性骚扰，为职工提供安全、和谐的工作环境是企业本来就应尽的义务。基于这些管理理念，通用电气公司制定了完备的防治工作场所性骚扰的机制，并取得了很好的效果。该公司将相关制度印制成小册子并发到每一位员工的手中，还为员工提供相关的培训，并鼓励员工投诉。对管理层的培训早已成为该公司的常规行为，管理层和员工通过培训，得到性骚扰防治的有关信息，并在内心强化了防治性骚扰是保障男女平等就业的重要工作。

为了保证员工投诉的便捷，公司广开言路。专门设立公司或各业务集团的监察员、上司或其他管理人员、人力资源部经理和法律顾问都会接受投诉。有关人员接到员工性骚扰投诉后，一定会及时展开调查，并告知投诉者最后的调查结果。如果经调查，骚扰者行为属实，公司会迅速制止这种行为，并对骚扰者实施一定的惩戒，如警告、减薪、调离或降级、停职、开除等。同时，公司会对举报行为严格保密，并采取措​​施确保举报人不会遭致报复。

4. 企业最有能力防治工作场所性骚扰

预防重于制裁。雇主最有能力防止性骚扰事件的发生；即使发生后也能较快地寻求适当的解决方式；在诉讼后，也是最有能力给予被害人补偿者。因此，让雇主对在一定程度上与雇用有关的行为人的性骚扰行为承担责任，只有在尽了法定义务的前提下才能免责，这是许多国家和地区的通例，在防治工作场所性骚扰方面，已被实践证明效果显著。

（二）企业防治工作场所性骚扰机制的内容

1. 制定明确的防治工作场所性骚扰的规章制度

规章制度的内容至少包括：

- (1) 什么是工作场所性骚扰；
- (2) 详细说明对实施性骚扰行为的雇员的制裁方式；
- (3) 设立受理投诉、解决性骚扰引起的纠纷的机构；
- (4) 禁止对性骚扰投诉人、证人和处理性骚扰事件者打击报复；
- (5) 经理和监工实施该规章制度的义务。

2. 建立专门的处理机构并明确其职责

在实践中，专门的处理机构可以设在人力资源管理部门或者工会。在规章制度中要明确该机构的具体职责。例如，通用电气公司的制度中规定的经理和监工的责任包括：

- (1) 向员工告知公司政策：对性骚扰零容忍。
- (2) 确保本部门的员工知晓其公司政策项下的义务：
 - * 必须及时采取行动预防/制止侵犯性的或不受欢迎的行为，不作为只能使事态变糟；不进行性骚扰；
 - * 报告性骚扰行为。
- (3) 愿意并能够听取投诉，向员工解释公司防止性骚扰的政策和程序。

(4) 认知性骚扰行为模式，敏锐地察觉性骚扰行为的发生，及时采取行动（即便无正式投诉）。

(5) 给予任何投诉者及时、充分的反馈，立即汇报关于威胁、强行要求、攻击或强奸的投诉。

(6) 站在公平公正的立场上——一方面不要站在骚扰嫌疑者一边，另一方面不要过分同情受害人。

(7) 注意保护隐私和名誉——不要泄露信息，除非必要。

(8) 做防止性骚扰的榜样。

3. 定期进行防治性骚扰的教育和培训

所有员工都必须参加防治工作场所性骚扰的定期培训。包括：新员工培训、诚信审核会议、诚信情况沟通函和管理层培训。培训由法律部与人力资源部主持，有网上与现场培训两种形式。讨论可能被视为性骚扰的情形，以便达到以下目标：

- (1) 理解何种行为构成性骚扰；
- (2) 了解性骚扰对公司和员工的影响；
- (3) 考虑并理解如何防止性骚扰；
- (4) 理解如何处理性骚扰。

对于管理人员的训练不仅包括政策本身，还包括如何处理与调查举报。

在培训中强调：在第一次性骚扰之前，即使动机是友好的，对方也会感到不舒服，因为不同人对同一行为的感觉不同。不要假设你的行为能为对方所接受。不要想当然地认为你和对方已经建立了良好的关系。在第二次性骚扰之前，要考虑到由于隶属关系和其他有影响的关系，对方通常不会明确拒绝。因此，一旦得知对方不欢迎某种行为，就不要再继续做。

4. 及时、妥当地处理违规行为

如果发现违规行为，通用电气公司会迅速消除该行为，并采取适当的纠正行为，包括：警告、调离或降级、停薪、停职、开除等。惩罚的宽严取决于以下若干因素：

- (1) 性骚扰的严重程度（如出格笑话与多次触摸的区别）；
- (2) 威慑的必要性；
- (3) 骚扰者是否有前科；
- (4) 与先例的一致性；
- (5) 员工工作表现记录等。

即使骚扰者没被开除，也往往会被要求重新参加防止工作场所性骚扰的学习班。一定要确保举报者不会受同一个人继续骚扰，包括对二人进行永久性隔离以避免再次接触；同时要确保举报者不会受到报复。

5. 防范顾客、客户性骚扰的措施

(1) 在与客户或者顾客签订的服务合同/协议或者通知、注意事项等文书中，写明企业防治性骚扰的政策。

(2) 在服务场所的醒目位置张贴“尊重他人的人格尊严”等警示语，提醒客户和顾客，营造先进的企业文化与和谐的工作环境。

(3) 在入职培训和日常培训中增加如何应对来自顾客、客户性骚扰的内容。

(4) 在规章制度中, 增加具体而明确的程序性规定。例如, 针对接热线电话的员工经常遭受性骚扰的情况, 规定在何种情况下可以录音、可以挂机等自我保护措施。

(5) 在人事管理中, 如果员工因不堪忍受性骚扰, 要求调离该工作岗位、拒绝继续为该顾客或者客户服务, 企业不得因此降薪、降职或将其辞退。

(6) 鼓励员工投诉, 受理投诉者要妥善处理以保护员工免受性骚扰。不得仅考虑商业利益而放纵性骚扰行为。

6. 其它措施

可以将禁止性骚扰作为劳动合同的必备条款, 使每个缔约人均承诺在工作场所不骚扰他人, 将道德规范上升为合同义务。还可以写进集体合同。

近年来, 中国的国有企业也陆续建立了防治工作场所性骚扰的机制。例如, 继河北省衡水市老白干酿酒(集团)有限公司创建第一个防治工作场所性骚扰的机制之后, 北京翠微大厦和西郊宾馆也相继建立了防治工作场所性骚扰的机制。制定了明确的防治工作场所性骚扰的规章制度, 包括工作场所性骚扰的定义、宣传教育和奖惩措施、保密及防止报复规定等; 设置了受理投诉、解决性骚扰引起的纠纷的机构, 明确其具体职责和处理程序等, 取得了显著效果。

(三) 工会在防治工作场所性骚扰中的职责

工会作为全体员工的代表, 应当与公司领导联手, 积极促成在企业内建立防治性骚扰的机制。

工会应采取的具体措施包括:

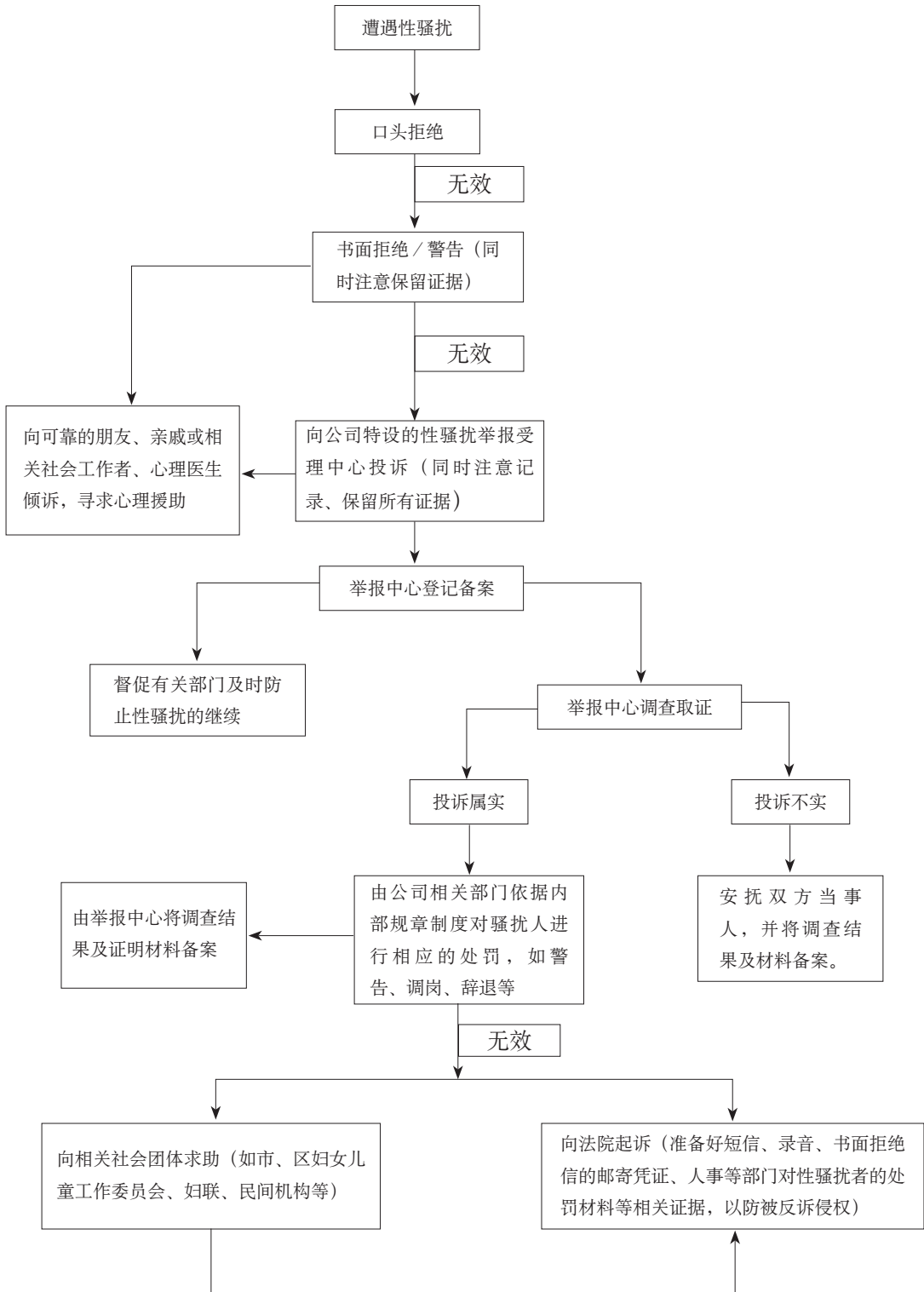
- (1) 与男女员工公开讨论性骚扰问题;
- (2) 使员工明白性骚扰已成为工作场所的问题, 帮助员工了解性骚扰的性质和范围;
- (3) 与公司管理层共同建立工作场所调查和处理委员会;
- (4) 制定反工作场所性骚扰的政策, 包括界定工作场所性骚扰和制定解决问题的程序;
- (5) 由女工委员会提倡和监督反性骚扰计划。

河北省衡水老白干酿酒集团的工会协助公司建立了《衡水老白干酿酒集团防治性骚扰制度》。他们将性骚扰举报中心设在集团工会女工委员会, 由5人组成, 中心主任由工会女工委员会主任担任。受理投诉机构具有如下职责:

- (1) 对举报进行调查;
- (2) 采取适当措施及时处理性骚扰行为, 包括: 警告、停薪、调离原岗位、降级、停职、开除;
- (3) 要确保举报者不受同一人继续骚扰;
- (4) 要尽最大可能保守当事人的秘密;
- (5) 要确保举报者和证人不会受到报复。

集团工会女工部负责组织防止性骚扰培训。对所有员工进行防止性骚扰的定期培训, 对新招录员工要及时进行培训。定期在厂报、厂内板报对防止性骚扰政策、投诉机构及员工和集团在防止性骚扰中的权利义务等内容进行宣传。工会发挥了重要作用。

四、应对工作场所性骚扰流程图



五、自我培训试题

[试题1] 假设你作为女员工向上级询问有关工作的指示，上级说：“如果你可以多待一会儿并付出一些努力，我将给出你想要的指导。”他说这些话的时候并没有看着你的眼睛，而是你的身体。问：

- (1) 你的感受怎样？
- (2) 你的最佳反应是什么？
- (3) 你可以向谁投诉？

[试题2] 一位女员工刚被公司录用，她努力工作想尽可能给大家留下一个好印象。她的老板赞赏过她的工作风格。有一天她比其他员工工作得更晚，老板来到她的工作区，摸着她的肩膀重复地说他有多感谢她所做的努力，同时又说她可以做得更多。之后他做了一个手势示意她跟他去他的办公室。问：

- (1) 她应该跟着老板进他的办公室吗？
- (2) 她应该告诉老板不要以这样方式碰她吗？
- (3) 她应该要求停止这些赞赏吗？
- (4) 她不应该再待到这样晚吗？

[试题3] 一家企业的一名秘书感到老板对她工作的预期超越了工作的要求。老板让她去拿他送洗的衣服，从家里取他的午餐，并给了她钥匙，声称这是对她的信任。最近要求她陪同他参加一个与其它公司的网络事务会议。当她表示反对时，他坚持为了公司的利益她必须这样做。他告诉她自从妻子离开后他非常孤独，所以她应当把帮助他成为一个快乐的老板所做的任何事，都当作自己工作的一部分，并会得到相应的奖励。问：

- (1) 这位女士应该拒绝其中任何一项任务吗？如果是，是哪些？该怎样拒绝？
- (2) 她应该接受他家的钥匙吗？
- (3) 她的工作是为了让老板更开心吗？她应该怎样回应他的要求？
- (4) 老板所指的奖励是什么？他是否有权这样做？

[试题4] 一位女士提出了升职的申请。她告诉她的老板，如果需要，她很乐意加班。被告知她的申请会被再次审核。从那之后，老板开始批评她的工作并且指出她应该付出更大的努力。他把她叫进办公室告诉她，在看了她对公司的贡献之后，他不能批准她的申请。他决定了，可是如果她想进一步讨论她的申请，他就希望与她共进晚餐并且之后还要一同看一场演出。问：

- (1) 她应如何对这样的指责立刻做出回应呢？
- (2) 在猜到与老板共进晚餐与升职申请有关的情况下，她应当怎么办？

[试题5] 张小姐是公司的一名高管，在工作中她总是感觉自己被那些男性同事排斥。她向老板提出自己的问题并且要求与那些男性同事有同等的机会参与公司的事务。老板告诉她，男同事的一些活动不需要她操心。在她的一再坚持下，老板邀请她和另外几个女员工去参加公司的聚餐活动。在聚餐的过程中，听到一些关于女性的淫秽笑话。其他的女员工看起来并没有不舒服，反而还笑。当张小姐表示对这些淫秽笑话的不满时，别人便以夸张的表情嘲笑她。老板把她带到一边跟她说，如果她感到不舒服的话随时可以离开。问：

- (1) 老板有合理的理由要求她离开吗？
- (2) 张小姐觉得被冒犯具有合理性吗？
- (3) 排斥任何一种性别的人参加活动合适吗？

六、参考答案

试题1:

(1) 每个人遭受性骚扰后的感受各不相同,从羞愧、迷惑到愤怒,事实上,重要的是要勇敢地表达出来,而不要掩饰或压抑自己的真实感受。

(2) 性骚扰行为是违法的,你不必向它屈服。应当让上级知道你对于这些话语和目光感到不舒服,从而使他不再这样做。制止这类行为最好的方法是直截了当地与你的上级谈话或给他写封信,要尽可能地简单明了。这样你的上级才会意识到他的行为使你反感,你希望他立刻停止。

(3) 首先向本单位的有关机构投诉;如果得不到妥善处理,可以向主管部门或者妇女组织、工会投诉;也可以找居委会、村委会、社区中的调解组织投诉;如果都无效,就向法院起诉。

试题2:

(1) 她不当提供这样的机会,公共场所可能是预防性骚扰的一种武器。在公共场所对性骚扰说“不”,还会有机会遇到目击证人。如果她打算到法院起诉,这样做可能非常有用。

(2) 如果她对于“碰”的方式和“示意”感到不舒服,她应当立即表达出来。否则她的老板可能觉得自己的性骚扰得到了默认,甚至会因她的沉默而得到鼓励。

(3) 在工作环境下,某些赞扬是恰当的,而有些则是不恰当的。对她工作的赞扬和表彰应当针对具体内容。如果她对老板所有的赞扬都感到不舒服,那么她就可以礼貌地要求停止。

(4) 职员不当让骚扰者的行为限制其自由,否则会使骚扰者有更多的权力。不管多么困难,职员都不应当让骚扰者影响他们的工作,因为这会给老板解雇你的理由。如果你认为有必要加班,而且你以前也这样做过,那就努力去做。反性骚扰的目标是改变骚扰者的行为而不是你自己的行为。

试题3:

(1) 对秘书来说,某些任务可以视为常规性的。包括给老板倒咖啡、给他订午餐和给他的朋友、家庭及商业伙伴打私人电话等。与其他职员相比,虽然秘书的工作具有更多的私人性质,但这是有一定限度的。至于底线在哪里则取决于秘书本人。如果老板的需要超出了底线,例如,陪老板参加私人活动。那么秘书应当让老板清楚这不可行。秘书不需要做任何劳动合同中没有包括的事情。

(2) 接受老板家的钥匙超越了老板与员工的界线,尽管拒绝老板的要求有些困难,但是如果一开始不能拒绝,那么随着时间的推移再想拒绝就会越来越困难。这样只会导致更不和谐的工作氛围,并有发生性骚扰的风险。

(3) 所有员工都是在为了公司的蒸蒸日上而工作的,这并不取决于老板是否高兴。因

此，秘书没有义务哄老板开心。秘书有权拒绝老板那些使她感到不舒服的要求并告知原因。沟通是关键，缺乏沟通只会引起更多问题。

(4) 奖励的形式并不重要，重要的是其中的含义。如果老板暗示秘书只要她愿意满足他的要求使他开心，她就能在工作方面得到一定的好处；如果相反，他便不给予她工作上的肯定，这是不对的。因为老板无权出于一己私利奖惩员工。

试题4:

(1) 这位女士可以要求老板明确告知关于其工作上的问题，这样以后就可以注意不犯同样的错误。如果之后的批评仍然不断，那么她可以直接问老板这些新的批评是否与升职申请有关，让老板正面回答这个问题。

(2) 她可以要求在上班时间与老板讨论，这也是为了保持一种职业场合的气氛。如果这位女士拒绝在晚餐时讨论这件事，老板可能会声称自己很忙以至于没时间讨论，或者找其他的借口与这位女士单独相处。应该认识到这是老板的一种伎俩。

试题5:

(1) 老板要求员工离开职工的聚餐活动是粗鲁无礼的，而且没有正当的理由，尤其是在她认为自己被同事们孤立之后。

(2) 因为任何一个理性的人在此情况下都会觉得被冒犯了，张小姐遇到了敌意工作环境型性骚扰。所以张小姐不应该怀疑自己感觉的合理性，应该继续与她的老板沟通，不能因为他的职位高于自己就退缩。

(3) 排斥任何一种性别的人参加公司的活动都是不合适的，这本身就是一种工作场所性别歧视。

七、相关法律法规

（一）国家法律

1. 2005年8月28日修正的《中华人民共和国妇女权益保障法》

第40条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

第58条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

2. 《中华人民共和国治安管理处罚法》

2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过。

第42条 有下列行为之一的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：

- （一）写恐吓信或者以其他方法威胁他人人身安全的；
- （二）公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的；
- （三）捏造事实诬告陷害他人，企图使他人受到刑事追究或者受到治安管理处罚的；
- （四）对证人及其近亲属进行威胁、侮辱、殴打或者打击报复的；
- （五）多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的；
- （六）偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私的。

（二）部分地方法规

部分省、市《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》（修订版摘要）：

1. 江西省

2006年11月23日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第36条 禁止违背妇女本人意愿，以语言、文字、图片、电子信息、肢体动作等方式对妇女实施性骚扰。

用人单位应当采取有效措施预防和制止性骚扰。

第55条 违反本办法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法处理；情节轻微的，由行为人所在单位、村（居）民委员会对其给予批评教育，责令改正。

2. 陕西省

2006年12月3日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第33条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向本单位、行为人所在单位、妇联组织或者有关机关投诉。

本办法所称性骚扰是指违背妇女意愿，以含有淫秽色情内容或者性要求的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等方式骚扰女性的行为。

妇女组织和其他社会机构应当加强预防和制止性骚扰的宣传教育，用人单位应当采取措施防止工作场所的性骚扰。

第47条 违反本办法第33条第1款规定，对妇女实施性骚扰的，由侵害人所在单位或者上级主管部门、有关组织批评教育，受害人可以依法向人民法院提起民事诉讼；违反治安管理处罚法的，由公安机关予以治安管理处罚。

3.上海市

2007年4月26日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第32条 禁止以语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向有关单位和部门投诉。

有关部门和用人单位应当采取必要措施预防和制止对妇女的性骚扰。

第46条 受到性骚扰或者家庭暴力的妇女，可以依法提请公安机关对违法行为人进行处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

公安、司法行政机关、民政等部门及其工作人员未依法及时制止对妇女的家庭暴力或者未依法给予受侵害妇女必要救助，造成严重后果的，由其所在单位或者上级机关依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分。

4.安徽省

2007年4月27日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第34条 禁止以带有性内容或与性有关的肢体行为、语言、文字、图片（像）、电子信息等形式，违背妇女意志，故意对其实施性骚扰。

受害妇女有权向单位和有关机关投诉。妇女联合会、法律援助机构和公安等有关单位按照各自职责为受害妇女提供帮助。

用人单位和公共场所的管理单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。

未经受害妇女同意，大众传播媒介不得报道受害妇女姓名以及其他足以识别受害妇女身份的信息。

第42条 对妇女实施性骚扰，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

5.宁夏省

2007年5月12日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第32条 禁止对妇女实施任何形式的性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。用人单位应当采取措施，预防和制止工作场所的性骚扰。

第45条 违反本办法第32条第1款规定，对妇女实施性骚扰的，由其所在单位或者上级主管部门、有关组织批评教育，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关依法给予行政处罚。

6.广东省

2007年5月31日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第29条 禁止违反妇女意志以带有性内容或者与性有关的行为、语言、文字、图片、图像、电子信息等任何形式故意对其实施性骚扰。

用人单位和公共场所管理单位应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

受到性骚扰的妇女有权向有关单位投诉。

第44条 违反本办法第29条规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关对违法行为人依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

7.浙江省

2007年7月26日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第33条 禁止以肢体行为、语言、文字、图片、电子信息或者其他形式，对妇女实施性骚扰。

受到性骚扰的妇女可以向公安机关、妇女联合会和所在单位投诉。

有关部门和单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。

第43条 违反本办法第33条、第34条规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；情节轻微的，由行为人所在单位、村民委员会、居民委员会给予批评教育，责令改正。

8.四川省

2007年9月27日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第33条 禁止以语言、文字、图像、信息、肢体行为等任何形式对妇女实施性骚扰。

用人单位和雇主应当采取措施制止工作场所的性骚扰。

第47条 违反本办法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予治安管理处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

在工作场所发生对妇女实施的性骚扰，造成妇女身体、精神、名誉损害，单位或者雇主有过错的，应当依法承担相应的民事赔偿责任。

9.江苏省

2008年1月19日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第32条 禁止违背妇女意愿，以含有淫秽色情内容的语言、文字、图片、电子信息、肢体动作等形式对妇女实施性骚扰。

用人单位和公共场所管理单位应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

受害妇女有权向用人单位和有关部门投诉或者向人民法院起诉。

10.河北省

2008年9月25日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第35条 禁止违背妇女意愿，以带有性内容或者与性有关的肢体行为、语言、文字、图片、电子信息等形式，对妇女实施性骚扰。

用人单位和公共场所管理单位应当采取必要措施，制定相应的调查投诉制度，预防和制止对妇女的性骚扰。

第46条 违反本办法第35条规定，对妇女实施性骚扰的，由侵害人所在单位、上级主管部门或者有关组织批评教育；受害人可以向用人单位和有关部门投诉或者依法向人民法院提起诉讼；违反《中华人民共和国治安管理处罚法》的，由公安机关依法查处。

11.北京市

2009年9月25日修订的《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》

第33条 禁止违背妇女意志，以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰。

遭受性骚扰的妇女，可以向本人所在单位、行为人所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关投诉，也可以直接向人民法院起诉。所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关接到投诉后，应当采取对被投诉人批评教育、对双方进行调解或者支持投诉人起诉等措施。

用人单位、公共场所经营管理单位应当根据情况采取措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

结束语

在这本小册子里，我们给大家介绍了防治工作场所性骚扰的知识，企业、工会的经验以及相关法律法规和法律援助机构。希望读者认真研读后，经过自测和深入思考，会甄别工作场所性骚扰与正常交往中的亲昵和开玩笑，懂得如何建立防治工作场所性骚扰的机制以及如何使该机制有效运转。企业的管理者和工会干部在防治工作场所性骚扰的工作中，能做出更大贡献；在倡导企业履行社会责任中能发挥更大作用；员工，尤其是女员工懂得如何维护人格尊严，共同营造和谐的劳动关系和彼此尊重的企业文化。

参考文献

1. 唐灿：《性骚扰在中国的存在——169名女性的个例研究》，《妇女研究论丛》，1995年第2期。
2. 《深圳周刊》精确新闻调查中心、深圳大学法学院社会学系：《关于性骚扰的调查报告》，《深圳周刊》，2000年4月22日。
3. 唐灿：“关于中国工作场所中的性骚扰及其控制措施的研究报告”，《妇女研究论丛》，2001年第5期。
4. 勺海市场调查研究公司：《调查性骚扰》，《中国青年报》，2002年4月10日。
5. 南莲·哈斯贝尔等著：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，唐灿等译，湖南大学出版社，2003年版。
6. 刘明辉著：《女性劳动和社会保险权利研究》，中国劳动保障出版社，2005年版。
7. 平菁：“亲密关系中的暴力：解读熟人强奸”，《西南农业大学学报》，2006年第4期。
8. 郭慧敏、于慧君：“‘禁止性骚扰’法律成本的性别分配——新修《妇女权益保障法》的法律经济学分析”，《妇女研究论丛》，2006年第5期。
9. 曹艳春著：《雇主替代责任研究》，法律出版社，2008年版。
10. 田瑞兰、安涛：“女大学生就业市场上的性别歧视与正视”，《保定学院学报》，2008年第2期。
11. 曹艳春、刘秀芬：“工作场所性骚扰类型研究”，《学习论坛》，2009年第4期。
12. 唐灿：“工作场所中的性骚扰：多重权力和身份关系的不平等——对20个案例的调查和分析”，《妇女研究论丛》，2009年第6期。
13. 焦兴铠：“工作场所性骚扰答客问集”，<http://www.wrp.org.tw/index%EF%BC%96.htm>

附：妇女观察·中国介绍

妇女观察·中国作为一个公益性的组织，成立于2005年。是由活跃于妇女权益领域的组织和个人组成的一个协作性的工作网络。以维护妇女权益，促进性别平等为使命，致力于汇集性别平等与妇女权益的信息，反映妇女维权状况，搭建广泛交流的平台，探讨对策，促进社会性别主流化和妇女权益的保障。

作为一个以行动为导向的民间组织，妇女观察坚持在行动中发现问题，在行动中探索策略，以行动去推动和倡导，发出民间的声音，维护女性的权益，推动社会的进步。

联系方式：

电话：010-8483 3270 , 8483 3276

网址：www.womenwatch-china.org E-mail : admin@womenwatch-china.org



妇女观察·中国
WOMEN WATCH CHINA

地址：北京市朝阳区北四环东路108号千鹤家园3号楼1304室

邮编：100029

电话：(86 10) 84833270 84833276

传真：(86 10) 80115555-426115

电邮：admin@womenwatch-china.org

网址：www.womenwatch-china.org