



视觉中国供图

## 深圳出台全国首个“防性骚扰指南”，江苏省总工会发声： 单位有义务保护女职工免遭性骚扰

日前，深圳市妇联、公安局等九部门联合印发我国首个防治性骚扰工作机制的制度化文件《深圳市防治性骚扰行为指南》，明确了性骚扰行为的构成要件、具体表现形式、主要类型。现代快报记者了解到，江苏多年前也已出台办法规定性骚扰的类型。而由于性骚扰具有一定的私密性，现实中部分职场女性在遭遇性骚扰时依然是处于“隐忍不发”的状态。

现代快报+/ZAKER南京记者 季雨

### 立法防狼

#### 国家和地方陆续出台法律法规打击性骚扰

深圳市出台的这份《指南》对“性骚扰”做了定义：违背他人意志，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施具有性本质内容的、不受欢迎的侵权行为，该行为使当事人受到冒犯、胁迫、羞辱，导致了不良的心理感受或敌意，不友好的工作（学习）环境。违背他人意志、不受欢迎的侵权、不友好的环境，成为性骚扰的三大构成要件。

现代快报记者搜索发现，类似于禁止性骚扰的表述在诸多法律法规中都有规定，诸如《妇女权益保障法》《治安管理处罚法》等。

2005年修改的《妇女权益保障法》第40条首次立法规定了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。2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》中，也有“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”的内容。

而对于什么是性骚扰，全国各地陆续出台了地方法规来加以规定。2008年3月8日，《江苏省实施〈妇女权益保障法〉办法》正式实施，其中明确界定了“性骚扰”的5种行为，为女性维权提供了法律依据。2009年北京市出台的《北京

市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》首次对性骚扰作出行为限定。

2021年1月1日施行的《民法典》，首次将人格权编入，突出对人格权的保护。人格权编重要的变化之一就是“对性骚扰”进行了规定。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。

不过，对于性骚扰施害方将受到何种处罚，承担哪些责任，相关法律中均未提及。

### 调查显示

#### 性骚扰已成为女职工遇到的主要问题之一

2018年12月19日晚，淮安某企业女职工陈某仍在上班，其班长张某酒后上班查岗遇到陈某。张某见现场没有其他人，欲对陈某图谋不轨，因陈某不从未遂。但此后，陈某出现一些精神障碍。该消息在公司内的传播，则致使陈某病情加重入院治疗。陈某家人为此报警，警方调查核实后，对张某进行了行政处罚。企业也给予张某一定处分，但不同意陈某提出的将肇事者调离的要求。

2005年6月26日《新华视点》刊发的一些数据，十多年来一直被广泛引用。当时的调查显示，职场性骚扰已是最为突出的性骚扰问题。全国妇联主管的女性调查机构——华坤女性调查中心的调查表明，50%的性骚扰来自于工作场所，少部分发生在公共场合或者私人场合；职场性骚扰36%来自上级，建立在权力地位不平等的基础上；14%来自同事。中华全国总工会的有关调查也表

明，性骚扰已经成为女职工劳动保护中遇到的主要问题之一。

2019年，南京市妇联也曾进行过一项问卷调查，在收到的1665份有效问卷中，女性认为，在安全方面，性骚扰、暴力犯罪、网络暴力是女生最容易受到的侵害，其中性骚扰比例占到了75.56%。女性力量单薄、社会治安强度不够、女性缺乏自我保护意识被认为是导致女性安全问题频发的主要原因。

### 单位责任

#### 企业有义务帮助职工收集相关证据

“抓又抓不住，甩又甩不掉”，职场女性面对性骚扰难道只能“坐以待毙”？3月29日，江苏省总工会微信公众号发布文章，对这个问题进行了具体分析。

江苏省总工会女职工部相关人士认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十八条，国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。不仅如此，在《江苏省女职工劳动保护特别规定》中，也明确用人单位应当采取措施预防和制止对女职工的性骚扰。具体可体现为，制定禁止劳动场所性骚扰的规章制度；开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；提供免受性骚扰的工作环境；畅通投诉渠道，及时处理并保护当事人隐私；预防和制止对女职工性

骚扰的其他措施。

也就是说，职场女性在遭遇性骚扰后，向企业求助也是可行的办法之一。企业在收到女职工关于自己遭遇职场性骚扰的举报后，要高度重视对员工进行内部保护，并且有义务立即就事件进行细致地走访，收集有关证据。那么问题来了，哪些东西可以作为证据呢？记者了解到，包括直接证据和间接证据。直接证据包括微信聊天记录、电子邮件、公共视频、报警记录等；间接证据如旁观者的证言、知情者的情况说明等。

在证据收集完毕后，企业内部建立完善的防治职场性骚扰工作机制，包括对投诉举报的及时应对，以及对实施性骚扰员工的惩戒。

### 律师提醒

#### 遭遇职场性骚扰，保留证据很重要

在职场性骚扰诉讼案件中，一般由女性受害人提起民事诉讼，但她们普遍面临取证难的问题。江苏舜点律师事务所律师衡晓春接受记者采访时表示，性骚扰不仅指身体接触，也包括非身体接触。其中最常见当属色情笑话等。“但鉴于性骚扰行为大多发生在私密、突然的环境下，受害人一般无法及时留下人证、物证、书证等证据，所以在起诉时很可能会将自己置于弱势地位。”

“相较于陌生人的性骚扰，职场性骚扰让职场女性更难说出口。因为对象很可

能是自己的同事，甚至是上司、客户。”衡晓春提醒，“受害人越是隐忍不发，选择沉默或离职，越会助长对方嚣张气焰。受害人应摆明态度，敢于说不，及时举报。”女职工要有保存证据的意识，将相关的短信、邮件、录音等保存，坚决维权。“另外，其同事应一起为身边遭遇职场性骚扰的女职工发声。”衡晓春提到，女职工遭遇“职场性骚扰”，若是企业在发现该行为或接到举报后，不积极作为甚至含糊了事，在此种情况下，女员工不仅可以追究用人单位责任，也可追究用人单位责任。