

深 圳 市 妇 女 联 合 会
深 圳 市 教 育 局
深 圳 市 公 安 局
深 圳 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局
深 圳 市 人 民 政 府 国 有 资 产 监 督 管 理 委 员 会
深 圳 市 市 场 监 督 管 理 局
深 圳 市 中 级 人 民 法 院
深 圳 市 总 工 会
中 国 共 产 主 义 青 年 团 深 圳 市 委 员 会

文件

深妇通〔2021〕1号

关于印发《深圳市防治性骚扰行为 指南》的通知

各区妇联（新区妇工委、深汕特别合作区机关妇联）、区教育局（大鹏新区教育和卫生健康局、深汕特别合作区公共事业局）、区公安局、区人力资源局、区国资局（新区发展和

财政局，特别合作区发改财政局）、区市场监督管理局、区人民法院、区总工会、团区（工）委：

为贯彻落实男女平等基本国策，现将《深圳市防治性骚扰行为指南》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

- 附件：1. 深圳市防治性骚扰行为指南
2. 防治性骚扰制度（样本）





深圳市中级人民法院



深圳市总工会



中国共产主义青年团深圳市委员会

2021年11月5日

《深圳市防治性骚扰行为指南》

近年来，发生在职场、学校和公共交通等场所的性骚扰事件不断被媒体曝光，引发社会的广泛关注。性骚扰事件不仅对个人身心健康产生伤害，而且还对两性关系、工作环境乃至社会和谐都会产生不良的社会影响。为贯彻落实习近平总书记关于让性别平等落到实处的重要讲话精神，根据《民法典》和《深圳经济特区性别平等促进条例》，我们借鉴国内外先进经验，率先在全国编制《深圳市防治性骚扰行为指南》（以下简称《指南》），指导机关、企业、学校等单位建立防治性骚扰工作机制，为深圳建设先行示范区作出有益探索。

一、概述

（一）法律依据

本《指南》主要依据《民法典》和《深圳经济特区性别平等促进条例》编制。《民法典》明确规定：“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”；《深圳经济特区性别平等促进条例》第二十二条规定：“市性别平等促进工作机构应当定期发布反性骚扰行为指南”，第二十三条规定：“用人单位应当采取措施预防、制止性骚扰”。

（二）编写目的

1. 促进公众转变观念。通过宣传和实施本《指南》，引

导和促进公众改变对性骚扰的认识和态度，提升性别平等认识，提高全社会防范性骚扰的能力。

2. 推动机关、企业、学校等单位构建防治性骚扰的机制。本《指南》重点是指导机关、企业、学校等单位建立规范和可操作的预防、受理投诉、调查处置等措施，切实履行《民法典》和《深圳经济特区性别平等促进条例》预防和制止性骚扰的责任，从而避免或减少性骚扰的发生。

3. 为进一步完善防治性骚扰法律法规进行探索。虽然我国相关法律对性骚扰防治有原则性规定，但有待进一步完善，增强可操作性。本《指南》在这些方面进行了探索，为完善相关法规提供借鉴。

（三）适用范围

本《指南》的主要适用范围是机关、企业、学校等单位，公交、地铁、商场、影院等公共场所的性骚扰防治参照执行。

二、性骚扰的概念

（一）定义

性骚扰是指违背他人意愿，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。其构成要件：

一是行为具有性本质的内容；

二是行为是违背受害人主观意愿、不受欢迎的；

三是该行为是对他人人格权的侵犯，给受害人造成了不

良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。

（二）主要表现形式

性骚扰主要包括言语、文字、图像、肢体等形式：

1. 言语形式的性骚扰：（1）当面评论一个人身体的敏感部位；（2）不受欢迎的性挑逗；（3）与性有关的下流的笑话；（4）其他不受欢迎与性有关的言语。

2. 文字形式的性骚扰：多次发送带有淫秽、污辱内容的信件、手机短信、微信、电子邮件、传真等。

3. 图像形式的性骚扰：多次通过电子邮件、微博、微信等形式发送或展示色情图片和物品。

4. 肢体形式的性骚扰：（1）不受欢迎的肢体接触——包括拍、捏、抚摸、亲吻、搂抱、爱抚或者不恰当的触摸敏感部位；（2）要求发生不正当的性关系；（3）使用与工作相关的威胁或奖励要求性支持；（4）对他人做出猥亵动作，甚至暴露其性器官等。

（三）主要类型

1. 条件交换型性骚扰。在机关、企业、学校等单位，实施者利用权力、地位和优势实施与性有关的行为。

2. 敌意环境型性骚扰。骚扰者出于性方面的原因将受害人置于敌意、不友好或无礼的工作和学习环境中的行为。

（四）不构成性骚扰的情形

1. 基于双方自愿的交往、约会；

2. 不经意地偶然身体接触；

3. 偶然或孤立的性语言；

4. 其他社会和文化上可接受的言语或行为。

三、预防与教育

(一) 宣传教育

机关、企业和学校等单位应当加强防治性骚扰的宣传教育工作，利用广场、公园、车站、机场等公共活动场所，使用户外广牌、电子显示屏、触摸屏、移动电视屏等新型载体，运用互联网、移动终端等现代信息技术，开展防治性骚扰知识宣传教育；地铁、公交等公共场所应在明显的地方张贴“禁止性骚扰”标识，公布性骚扰投诉处理热线电话。

各类媒体应当在相关频道、版面、互联网平台发布防治性骚扰公益广告，针对社会热点和典型案例开展防治性骚扰宣传，强化对性骚扰的舆论监督。

(二) 建立预防性骚扰机制

机关、企业、学校等单位有责任设立防治性骚扰责任部门，制定防治性骚扰制度，开展防治性骚扰的宣传和培训，受理性骚扰申诉、举报和处置。

防治性骚扰责任部门可以设在人力资源部、纪检部门、工会等。其组成人员性别比例可依据单位实际男女比例设置，避免投诉或举报人对异性难以启齿的情形。为便于员工（学生）投诉和举报，应设置热线电话、专用信箱，电子邮箱等，并告知所有相关人员。

防治性骚扰制度应包含的主要内容：

1. 公开承诺。公开表示防治性骚扰的明确态度；
2. 明确性骚扰定义。界定性骚扰的范围、构成、主要情

形，以确保所有员工和学生都能了解和预防性骚扰；

3. 清晰的内部投诉程序。所有员工（学生）知道向谁投诉、如何投诉；

4. 相应的惩戒措施。包括赔礼道歉、调职、降职、警告、开除、列入性骚扰黑名单等；

5. 禁止报复措施。不因善意投诉、提供证据、举报性骚扰事件而受制裁和报复等。

（三）营造防范性骚扰环境

机关、企业、学校等单位应当注重营造良好的工作（学习）环境，保障员工（师生）的工作（学习）正常进行。

机关、企业、学校等单位在工作和学习场所布置上应尽量公开透明，除非必要的部门，应当减少封闭隐私性办公和学习环境的设计与装修，以确保员工（师生）在工作和学习场所不受性骚扰的困扰。

（四）定期开展培训

机关、企业、学校等单位应定期开展培训，提高所有员工（师生）对性骚扰的认识，了解本单位防治性骚扰制度的内容，知晓本人在单位防治性骚扰的权利和义务，提高收集和保存性骚扰证据的意识和能力。对管理人员和防治性骚扰部门的员工还要进行专门知识培训，提高判断性骚扰行为的认识水平，增强防治性骚扰事件的能力。

（五）增强性骚扰防范意识

每个公民应当提高性骚扰防范意识和能力，提防潜在的性骚扰行为。当遭受性骚扰侵害时，应向骚扰者直接表达拒

绝的态度及立场，要求或呵斥骚扰者立即停止骚扰行为。同时，注意收集证据，采取录音、录像、截屏等方式保留相关资料。必要时向有关单位或部门投诉、举报，或向人民法院提起诉讼。

四、咨询与投诉处理

（一）咨询

机关、企业、学校等单位的防治性骚扰责任部门应以良好的态度接受员工（学生）关于性骚扰的咨询，提供专业意见。告知来访者当遭遇性骚扰时应当以口头或书面的形式直接表示拒绝的态度是非常重要的，此为判断是否构成性骚扰重要因素，不要让行为人误认为其行为是受欢迎和默许的，必要时可以陪同来访者向性骚扰可能实施者表明态度。

（二）投诉与处理

遭受性骚扰的员工（学生）可以通过口头或书面的方式向单位的防治性骚扰责任部门进行投诉。防治性骚扰责任部门接到投诉后要遵循迅速、客观、全面的原则开展调查，在程序上做到公平、公正。保护当事人的隐私，防止受害人受到再次伤害。具体处理方式如下：

1. 约见投诉人。应及时约见投诉人，了解事情经过。约见可以采用个别、分别的保密形式进行，并制作书面记录，由约见人和被约见人签字确认。被约见人为未成年人的，应由其监护人陪同。

2. 提供回应机会。应当为被投诉人提供回应机会，解释和回应其行为。

3. 调查。对于初步判定涉嫌性骚扰的投诉，应当成立调查组，开展调查工作。调查组成员应与当事人无亲属关系或与当事人和本案无利害关系。调查组完成调查后，应向单位提出处理建议，并提交调查报告。

4. 反馈调查情况。调查结束后，应向当事人反馈调查情况。

5. 调解。双方当事人有调解意愿的，可以进行调解。但是，性骚扰当事人为上下级或师生等从属关系的，不适用调解。

6. 作出处理。机关、企业、学校等单位对调查报告审议后，根据情节轻重进行处理。对确认的性骚扰事件采取及时、有效的行动：可以对受害者给予补偿，并防止此事件的再度发生；对加害人依情节轻重给予不同程度的惩戒处分。包括：赔礼道歉、调职、降职、警告、开除、上报列入黑名单等。如果性骚扰加害人是党员或担当党内职务的应按《中国共产党纪律处分条例》及相关法律法规进行处理。

7. 告知权利。应告知当事人调查认定的事实、处理结果及依据；如对处理结果不满意，可以向其上级主管部门申请复议，也可以向人民法院提起诉讼。

（三）不予受理的情形

冒充他人举报、未提供投诉的事实内容及证据，之前未被受理且未提出新证据重新投诉举报的不予受理。

（四）行政和司法救济

性骚扰当事人可以书面形式向公安部门、市性别平等促

进办投诉；也可以向人民法院提起诉讼。相关行政和司法部门按我国现行法律法规进行处置。

五、有关职能部门的职责

（一）公安部门的职责

1. 受理性骚扰的举报；
2. 对有证据证明、情节严重且违反《中华人民共和国治安管理处罚法》或《中华人民共和国刑法》的性骚扰行为依法予以处理；
3. 对防治性骚扰相关法律法规进行宣传教育；
4. 其他依据法律法规应承担的责任。

（二）人民法院的职责

1. 根据最高人民法院的规定将性骚扰设置独立案由；
2. 开展防治性骚扰宣传教育；
3. 依法加强对受害人的司法保护；
4. 其他依据法律法规应承担的责任。

（三）人力资源和社会保障局、国资委、市场监督管理局的职责

1. 指导各机关、企业建立防治性骚扰工作机制；
2. 开展防治性骚扰的宣传和教育；
3. 其他防治性骚扰工作。

（四）教育部门的职责

1. 指导各类学校和培训机构建立防治性骚扰工作机制；
2. 开展防治性骚扰的宣传和教育，将性教育纳入中小学课程；

3. 将与学生发生不正当关系、有任何形式猥亵、性骚扰行为，纳入师德“负面清单”；
4. 受理所管理学校性骚扰的投诉、调查、调解和处置；
5. 其他防治性骚扰工作。

（五）工会、共青团、妇联的职责

1. 开展防治性骚扰的宣传教育；
2. 推动和指导本服务群体防治性骚扰工作机制的建立；
3. 负责本服务群体性骚扰数据统计分析和总结；
4. 其他防治性骚扰工作。

（六）市性别平等促进办的职责

1. 研究制定防治性骚扰制度；
2. 协调、督促相关责任单位防治性骚扰工作；
3. 开展性骚扰防治宣传及教育工作；
4. 开展性骚扰事件的调查统计、分析和总结；
5. 收集性骚扰典型案例；
6. 推动各行业协会建立“性骚扰黑名单”制度；
7. 其他防治性骚扰工作。

六、保密规定

性骚扰案件的投诉、调查、调解程序属不公开程序。经办人员不得对外公开调解事件，除已公开的事项外，应对双方当事人的信息、事项和办理过程进行保密。

七、免责情形

机关、企业、学校等单位有责任采取必要的预防和处置措施，避免性骚扰的发生。如果有效采取以下措施防治性骚

扰，视情况可以适当免责：

（1）已经采取了合理的预防措施，如制定了防治性骚扰制度、作出了反性骚扰提示等，预防性骚扰的发生；

（2）已经采取了合理处置措施，如迅速对任何性骚扰指控作出回应，采取适当的补救措施及时制止事件的恶化。

防治性骚扰制度（样本）

一、制度宣示

本制度致力于【单位名称】为所有员工及学生提供一个安全、健康的工作和学习环境。在这样的环境中，同事间互相合作、尊重，而性骚扰破坏了性别平等、损害了个人尊严。

【单位名称】不容忍任何理由的歧视和工作中的性骚扰，希望本单位所有员工及学生都作出积极的贡献。

《中华人民共和国宪法》承诺国家尊重和保障人权；《中华人民共和国民法典》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，防止和制止利用职级、从属关系等实施性骚扰；《中华人民共和国妇女权益保障法》规定，禁止对妇女性骚扰；《深圳经济特区性别平等促进条例》保护员工免于性骚扰。

性骚扰在【单位名称】是不容许的，如果发现有人实施性骚扰，骚扰加害人可能会受到纪律惩处。任何妨碍骚扰事件解决、对骚扰投诉的个人进行报复、虚假或恶意投诉，也同样会受到处罚。

（一）适用范围

本制度适用于【单位名称】的所有现有员工和学生，包括：

1. 全职和兼职；
2. 临时工和合同工；

3. 求职者。

这项制度适用于所有与工作有关的行为及工作的延伸场所，包括在外地召开的会议、培训和商务旅行等工作延伸场所。

(二) 定义

性骚扰是指违背他人意愿，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的、不友好的工作（学习）环境。其构成要件：

一是行为具有性本质的内容。性本质行为与性或性别密切相关；

二是行为是违背受害人主观意愿、不受欢迎的；

三是该行为是对他人人格权的侵犯，给他人造成了不良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。

(三) 责任

【单位名称】负责

为所有员工提供安全、健康、没有性骚扰的工作环境。

【某人/内部某一机构】负责：

1. 确保本制度得到及时、一致和有效地实施；
2. 确定有关性骚扰的投诉是否属实；
3. 如果性骚扰被证实，决定采取什么适当的纠正措施；
4. 确保投诉人不会受到打击报复。

【某某主管】负责

1. 营造无性骚扰的工作环境，以身作则，建立良好的工作场所的行为规范；
2. 就员工投诉与相关方进行沟通；
3. 在意识到发生了性骚扰事件后立即处理，不论当事人是否提出性骚扰的投诉；
4. 在性骚扰调查过程中采取适当行动，包括在适当情况下，将性骚扰投诉人与实施性骚扰者分开；
5. 确保性骚扰的处理过程是在保密的情况下进行的。

（四）员工（学生）负责

1. 在工作场所尊重他人；
2. 向【某人/内部某一机构】报告身边发生的性骚扰；
3. 配合骚扰调查并对调查过程有关内容承担保密义务。

二、性骚扰投诉处理程序

（一）投诉

员工（学生）可通过联系【某人姓名/某责任部门】提出性骚扰投诉。性骚扰的投诉可以是口头或书面的。如果以口头方式提出投诉，【某人姓名/某责任部门】应记录下所提供的所有细节。投诉人应准备并报告所有相关的细节，如发生了什么事情；什么时候发生的，在哪里发生的；当时还有什么人在场等等。投诉应尽快提出，不应迟于最后一一起性骚扰事件发生后三年内提出，除非有特殊情况阻止当事人投诉。

（二）约见双方当事人

【某人姓名/某责任部门】将以书面方式告知被投诉人，

并向被投诉人提供针对他的指控的详细内容。

应尽一切努力在【 】天内解决性骚扰投诉。如果无法做到，【某人姓名/某责任部门】应告知双方。

如果性骚扰投诉的任何一方认为投诉没有按照本制度处理，他或她应联络【姓名】。

（三）调查

如果初步判定涉嫌性骚扰的投诉，【某人姓名/某责任部门】牵头成立调查组开展调查工作。调查组成员应与当事人无亲属关系或与当事人和本案无利害关系。所有的调查将由一个受过必要的培训或具备一定经验的人来处理。如有重大事件，可聘请性别平等促进机构作为顾问参与调查。

调查人员应约见投诉人、被投诉人以及相关的目击者或证人。所有接受约见的人都有权阅读调查人员的记录，审查他们的陈述，以确保其准确性。

调查组完成调查后，应向单位提出处理建议，并提交调查报告。报告包括：

1. 对指控的说明；
2. 被投诉人的解释；
3. 从目击者或证人处获悉的信息摘要；
4. 综合考虑各种事实和证据的基础上，做出性骚扰是否发生的认定；
5. 对该事件的处置意见。

（四）处置

如果性骚扰投诉被证实，【某人姓名/某责任部门】将

决定采取什么适当的措施。被骚扰者的补救措施可以包括：

1. 口头或书面道歉；
2. 物质补偿（如病假造成的误工费、奖金损失）。

惩戒措施包括：

1. 调职；
2. 降职；
3. 警告；
4. 开除；

5. 如果是加害人是中共党员或担任党内职务的按《中国共产党纪律处分条例》及相关法律法规的规定处理【某人姓名/某责任部门】将以书面形式通知该决定。

（五）调解

双方当事人有调解意愿的，可以进行调解。但是，性骚扰当事人为上下级或师生等从属关系的，不适用调解。调解是自愿和保密的，其目的是协助当事各方就骚扰控诉达成双方都能接受的解决办法。调解人是经双方同意的中立人士，在调解过程中，双方有权由其选择的人陪同或协助。

三、其他救济措施

性骚扰受害者可以书面形式向公安部门、市性别平等促进办投诉；也可以向人民法院提起诉讼。相关行政和司法部门按我国现行法律法规进行处置。

四、隐私和保密

性骚扰投诉的所有当事人都应尊重所有其他当事人的隐私，承担保密义务，对性骚扰投诉的讨论仅限于需要了解

的人。

【单位名称】和所有参与骚扰投诉程序的个人，将遵守相关法律，保护个人信息。

五、询问

有关本制度及相关程序的查询，请联系：

【某人、内部责任部门名称】

电话： 邮箱：

