

法律服务行业职业安全 调查报告

人人有权享有一个没有暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)的劳动世界。

——《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》

2020年12月10日

前言

2019年，国际劳工组织的190号公约首次确立了关于劳动世界中暴力和骚扰的国际标准¹。公约在定义中明确：“基于社会性别的暴力和骚扰”是指“因人们的生理性别或社会性别而针对其施行的暴力和骚扰，或不成比例地影响到某一特定生理性别或社会性别的人们的暴力和骚扰，且包括性骚扰”。

然而，普遍存在的职场性别暴力²让我们不得不将目光拉回现实，转向国内。虽然《家庭暴力防治法》的出台和《民法典》中的性骚扰条款值得肯定，但我国法律对性别暴力依然缺乏系统性的规定和明确的法律救济。实务中，各部门各单位并未落实性别暴力的防治责任，内部机制和外部救济均不完善，一旦性别暴力发生，受害人往往很难寻求救济。失去有效的落实，公约仍是纸上空谈、镜花水月。

作为法律人，我们注意到法律服务行业中尚未建立性别暴力机制，而性别歧视和性别暴力在该行业也不鲜见。我们深感作为法律人本应肩负着向职场性别暴力的受害者宣传法律资讯、提供法律帮助的责任，但也遗憾发现很多法律从业者成为性别暴力的加害人。

为此，我们几名关注性别问题的法律人走到了一起，从调查自身所在的法律服务行业开始迈出倡导职场性别平等的第一步。我们深知这份粗浅的调查不足以呈现法律服务行业的全貌，但仍然希望以我们的微小努力倡导法律服务行业率先建设性别友好环境，再以法律行业为支点，让更多人认识和关注职场性别暴力，共同推动全社会防治性别暴力常态机制的建立。

¹ 北京大学法学院，《北京大学社会法学季度沙龙“国际劳工组织第190号公约与反职场骚扰”成功举办》，链接：<https://www.law.pku.edu.cn/xwzx/xwdt/106599.htm>，最后访问时间：2020年12月8日。

² 智联招聘《2020中国女性职场现状调查报告》：27%的女性遭遇了“求职时，用人单位限制岗位性别”，8.02%的女性曾遭遇“职场性骚扰”。

074 职场女性法律热线《中国职场性骚扰调查报告》（2018）：“在233名受访者中，66.5%的人遭遇过职场性骚扰。其中有5位男性遭遇过职场性骚扰，占男性受访者的23.8%；有150位女性遭遇过职场性骚扰，占女性受访者的70.8%”。

前言	2
一、调查方法和问卷情况.....	4
二、样本构成.....	4
（一）性别构成.....	4
（二）年龄分布和入行时间构成.....	5
（三）地域分布.....	6
（四）工作单位分布.....	6
三、性别歧视、骚扰和暴力的发生概况.....	7
（一）受访者遭受性别歧视、骚扰或暴力情况.....	7
（二）性别歧视、骚扰或暴力行为的实施者及实施地点.....	13
（三）求助或报告情况.....	14
（四）相关经历对当事人或知情人的影响.....	16
四、律师事务所的职业安全相关状况.....	18
（一）不同性别发生率.....	18
（二）不同规模律所的发生率.....	18
（三）不同工作职位情况.....	19
（三）相关行为的实施者.....	21
（四）实施地点.....	21
（五）律所的防治性别暴力机制.....	22
五、来自受访者的呼声.....	24
六、意见和建议.....	30
（一）建设性别友好的法律职业环境.....	30
（二）完善雇主责任的法律细则和内部制度.....	31
（三）推动社会性别议题的法治进步.....	31
后记	33
附：法律服务行业职业安全调查问卷.....	34

一、调查方法和问卷情况

本次调查以 *Microsoft Forms* 为平台制作电子问卷，采取线上填答的方式收集数据，通过微博、微信等社交媒体发放问卷。

本问卷的调查对象为中国大陆地区各类型法律服务机构中和各法律服务岗位上的工作者，涵盖法律服务行业各工种的从业者；调查目的是了解相关从业人员的职业安全状况，特别是与性别歧视、骚扰或暴力相关的职场性别友好情况。

问卷由四个部分组成，第一部分为受访者个人从业情况，第二部分为针对受访者本人的职业安全情况，第三部分为受访者所了解的同行的职业安全情况，在第四部分中，我们请受访者对法律服务行业职业安全的现有预防措施进行评价，并对可行措施提出建议。

问卷于 2020 年 8 月 31 日发布，10 月 31 日关闭填答，共收到 192 份回复，全体样本的平均作答时间为 10 分钟。经逻辑校对和对象匹配，剔除无效问卷 30 份后³，共 162 份有效问卷，我们基于 162 份问卷样本，分析得出以下报告。

二、样本构成

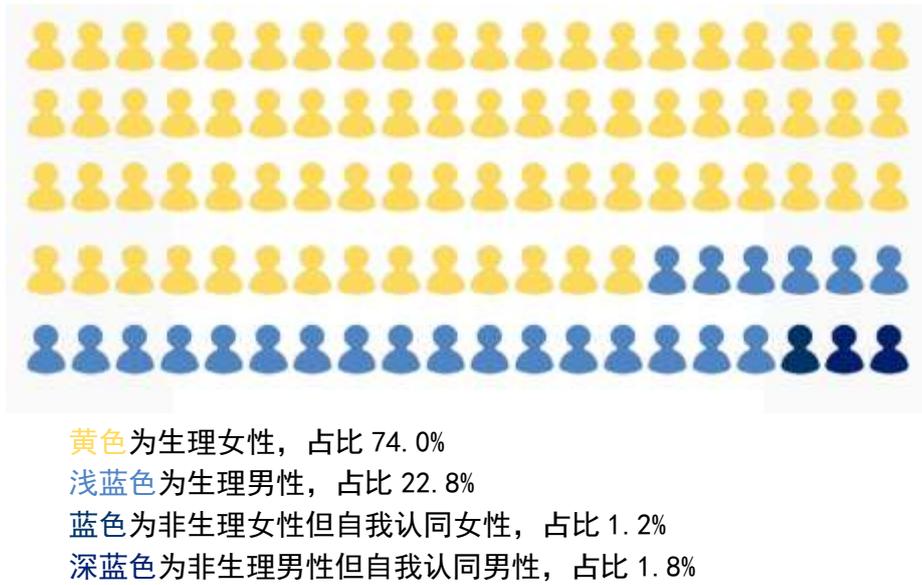
（一）性别构成

在 162 份有效问卷中，大多数受访者为生理女性，共 120 人，占样本的 74.0%⁴；37 人为生理男性，占比 22.8%；2 份问卷来自非生理女性但自我认同女性的受访者，占比 1.2%；3 份来自非生理男性但自我认同男性的受访者，占比 1.8%。⁵问卷对性别问题设置了可自主填答的选项，但未收到相关样本。

³其中，填答前后矛盾的问卷 11 份，填写内容不明确的 1 份，两项合计因逻辑校对剔除计 12 份；受访者虽从事法律相关职业但非法律服务行业的共有 6 份，从事与法律行业无关职业的问卷 11 份，工作地点为海外的问卷 1 份，以上三项因受访者不属调查范围的共 18 份。依剔除原因不同，存在重复计算。

⁴本报告呈现的数据将在百分号后保留一位小数点。

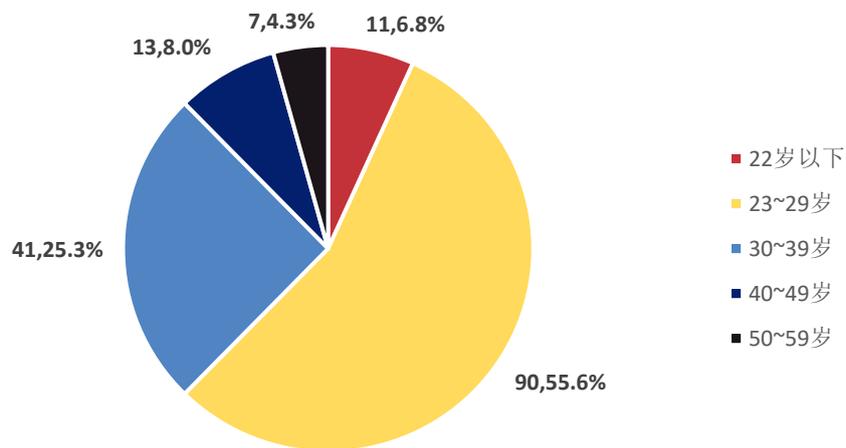
图1 受访者的性别构成



(二) 年龄分布和入行时间构成

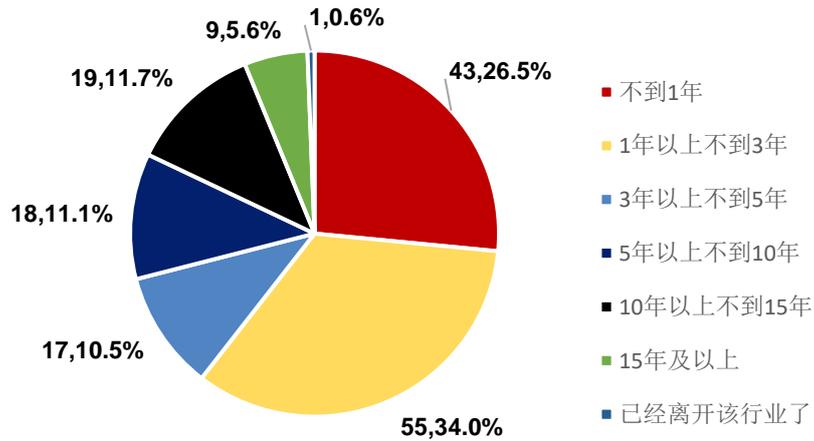
年龄上，23 岁至 29 岁年龄段的受访者分布最多，共有 90 位受访者，占比 55.6%；101 位受访者的年龄为 30 岁以下，占总受访人数的比例为 62.3%。

图2 受访者的年龄分布



入行时间上，有 98 位受访者的入行时间不到 3 年，占比 60.5%；有 115 位受访者的入行时间不到 5 年，占比 71.0%。

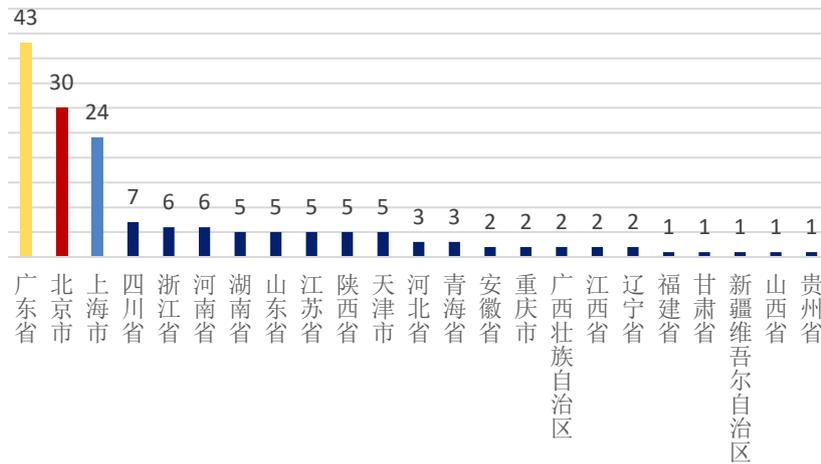
图3 受访者入行时间分布



(三) 地域分布

受访者来自 23 个省、自治区或直辖市。其中，30 位受访者来自北京，占总受访人数的 18.5%；24 位受访者来自上海，占 14.8%；广东省的受访者最多，共 43 位，占 26.5%，省内样本主要集中在广州市。北上广（东）共计 97 人。

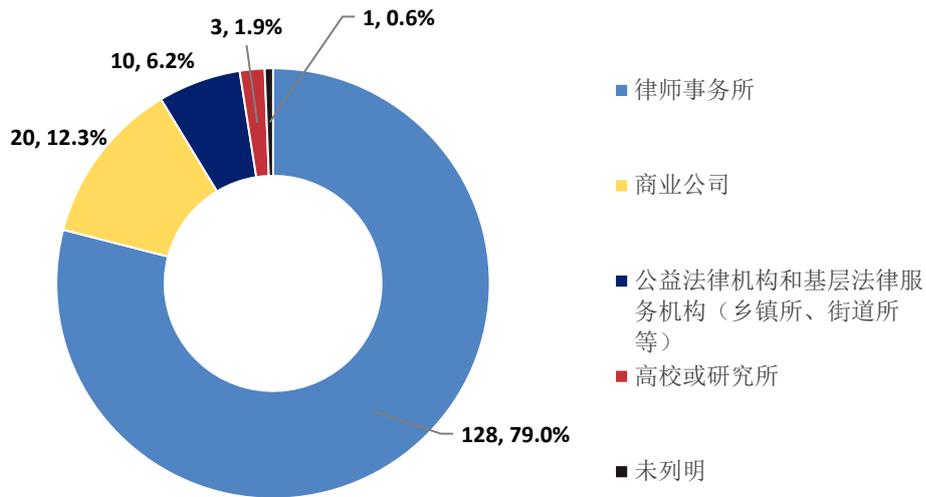
图4 受访者的地域分布



(四) 工作单位分布

128 位受访者来自律所，占比 79.0%；20 位受访者来自商业公司，占比 12.3%；供职于公益法律机构和基层法律服务机构（乡镇所、街道所等）的受访者共 10 位，占 6.1%。另有高校或研究所受访者 3 位，未列明单位的 1 位。

图5 受访者的工作单位分布

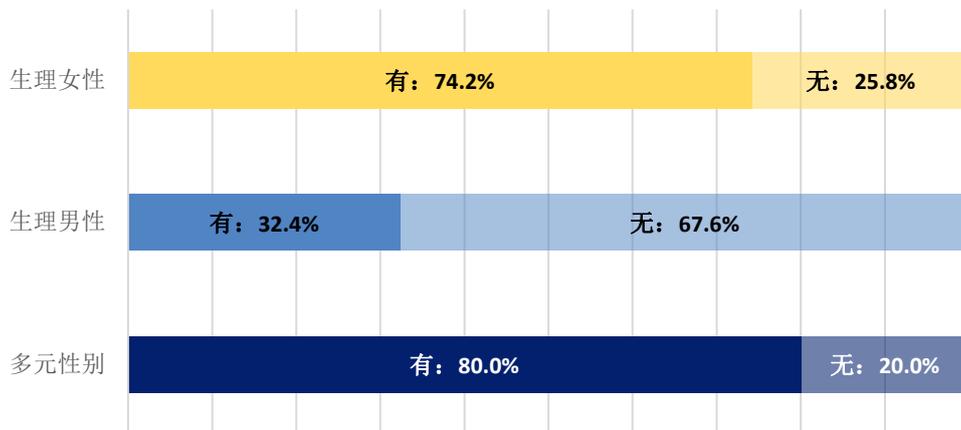


三、性别歧视、骚扰和暴力的发生概况

（一）受访者遭受性别歧视、骚扰或暴力情况

样本的 162 位受访者中，105 位受访者表示本人在工作中曾遇到过性别歧视、骚扰或暴力，占比超过 64.8%。这其中，74.2%的生理女性受访者表示曾遇到过性别歧视、骚扰或暴力，32.4%的生理男性受访者表示曾有相关遭遇，80.0%的多元性别表示有此遭遇。

图6 不同性别受访者遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例



样本的 162 位受访者中，有 59 位受访者在工作中遭遇过性别歧视⁶，占比

⁶ 包含“因为您的性别而不能从事某项工作”和“因为您的性别被认为不宜做某项工作”两个选项。

36.4%；有 92 位受访者表示其在工作中遭遇过性骚扰或暴力，占比 56.8%，这其中，有 46 位受访者表示同时遭受了性别歧视。

43.3%的生理女性受访者表示在工作中遭受过性别歧视，65.0%的生理女性受访者遭受过性骚扰或暴力；10.8%的生理男性受访者表示遭受过性别歧视，27.0%的生理男性遭受过性骚扰或暴力。

图7 不同性别受访者遭受性别歧视的比例

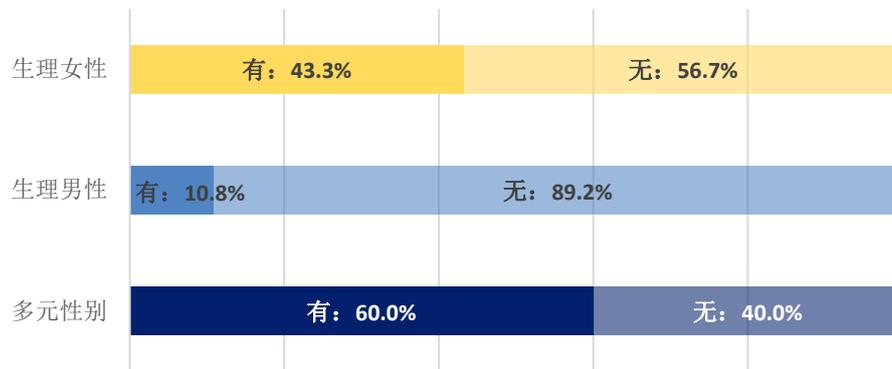
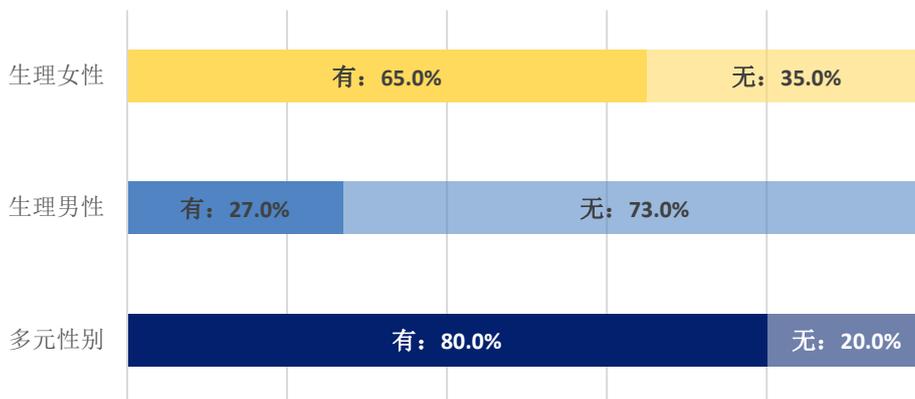
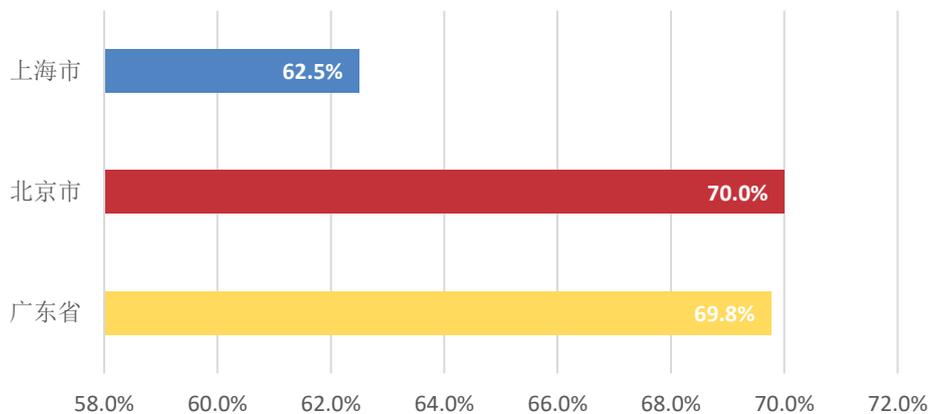


图8 不同性别受访者遭受性骚扰或暴力的比例



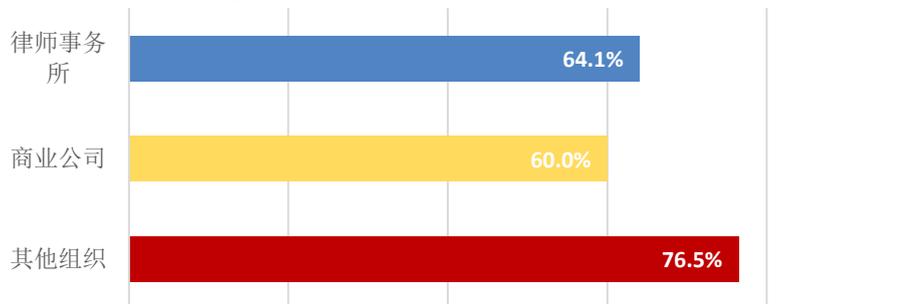
从受访者的分布地域观察，来自北上广（东）的受访者占样本的大多数，为 59.9%，这与当前法律服务行业从业人员集中于北上广深的现状相吻合。但这三个省市的调查显示，来自北京的受访者中有 70.0%表示曾经历过相关对待，广东省以 69.8%的比例位居第二，上海的数据则为 62.5%。北京市和广东省的性别歧视、骚扰暴力发生率均高于 64.8%的样本总体发生率。

图9 北上广（东）受访者
遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例



从受访者工作单位观察，有 64.0%的供职于律师事务所的受访者表示曾遭受过性别歧视、骚扰或暴力，这一数字高于商业公司中性别歧视、骚扰或暴力的发生率，但低于其他组织中的发生率。

图10 不同工作单位受访者
遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例

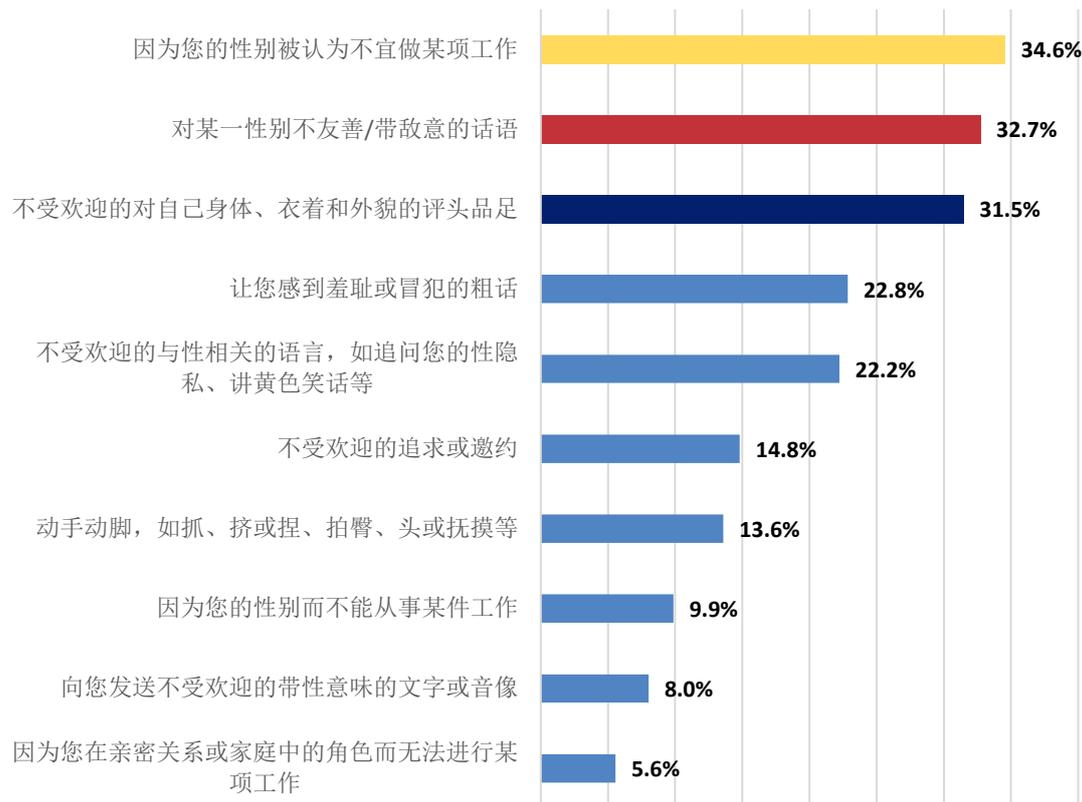


针对受访者遭受性别歧视、骚扰或暴力的形式，我们在问卷中以多选形式提问的第 11 题，列出了 22 项具体的性别歧视、骚扰或暴力行为，同时设计了可自主填答具体遭遇的选项。受访者遭遇最多的前十项为：①因为您的性别被认为不宜做某项工作，有 56 位受访者表示有此经历，占样本总数的 34.6%；②对某一性别不友善/带敌意的话语，有 53 位受访者表示曾受过此种对待，占比 32.7%；③不受欢迎的对自己身体、衣着和外貌的评头品足，有 51 位受访者表示曾受过此种对待，占比 31.5%；④让您感到羞耻或冒犯的粗话，占比 22.8%；⑤不受欢迎的与性相关的语言，如追问您的性隐私、讲黄色笑话等，占比 22.2%；⑥不受

欢迎的追求或邀约，占比 14.8%；⑦动手动脚，如抓、挤或捏、拍臀、头或抚摸等，占比 13.6%；⑧因为您的性别而不能从事某件工作，占比 9.9%；⑨向您发送不受欢迎的带性意味的文字或音像，占比 8.0%；⑩因为您在亲密关系或家庭中的角色而无法进行某项工作，占比 5.6%。

此外，在自主填答的选项中，有受访者表示曾有被尾随的经历。

图11 受访者遭受的前10项具体性别暴力形态



依据受访者性别不同，各性别从业人员遭遇具体性别暴力形态的情形也有所不同。总体上来说，相较于生理男性，生理女性遭受性别暴力的可能性更高。生理女性遭受言语性质性别暴力的可能性超过生理男性一倍，遭遇动手动脚等达致躯体接触程度的性别暴力的可能性也更高。多元性别认同的受访者更多地遭受“因为您的性别而不能从事某件工作”“不受欢迎的对自己身体、衣着和外貌的评头品足”“让您感到羞耻或冒犯的粗话”这三种形态的性别暴力。

图12 生理女性受访者遭受的前11项具体性别暴力形态

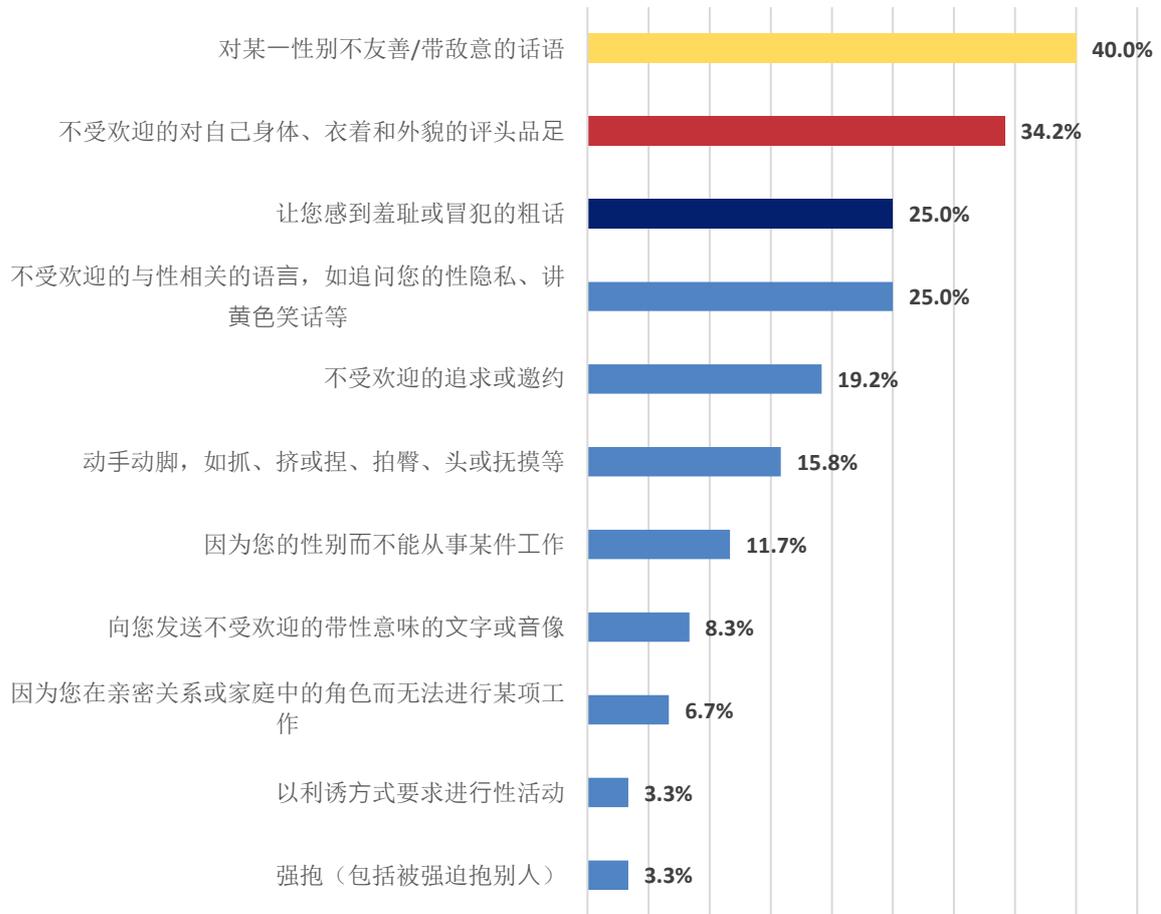
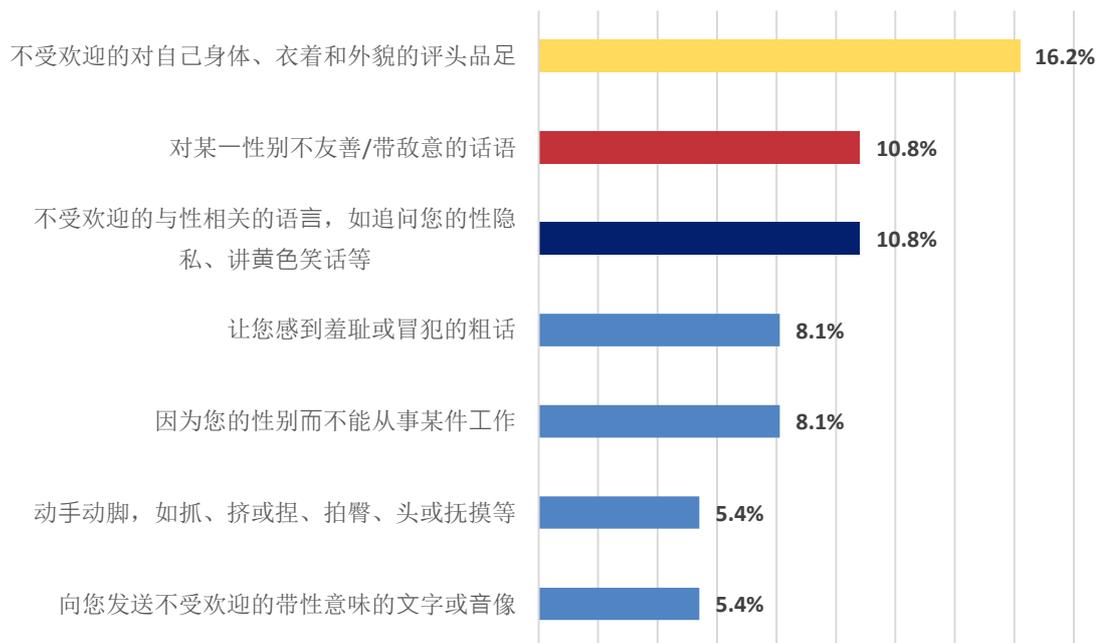


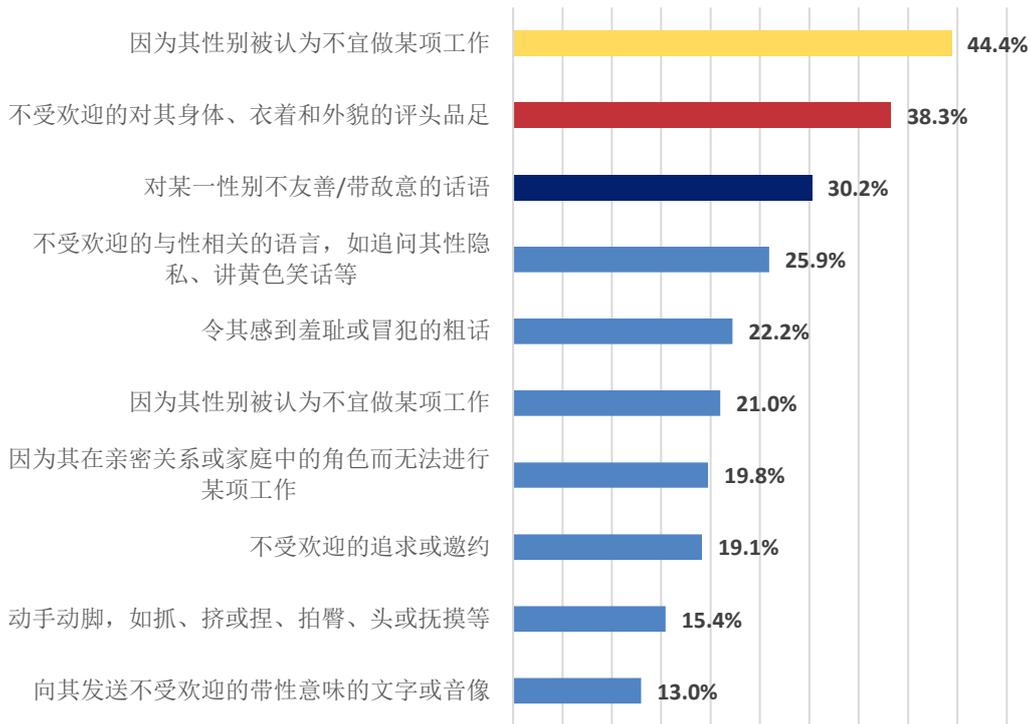
图13 生理男性受访者遭受的前7项具体性别暴力形态



样本显示，暴力程度更严重、关涉性行为的性别暴力行为往往只发生于生理女性的从业者之上：对于强吻（包括被强迫吻别人）、强抱（包括被强迫抱别人）、以利诱方式要求进行性活动、发生非意愿的（指没有想要、没有明确同意）性行为、违背自己意愿/意志发生性行为这五种具体暴力，所有生理男性受访者均未表示有相关经历，而生理女性的受访者中则各有数位反映曾遭此类对待。

除自身受到性别歧视、骚扰或暴力等对待外，66.7%（108位）的受访者表示其同事或同行经历过相关对待。其中44.4%经历过因为其性别被认为不宜做某项工作，38.3%经历过不受欢迎的对其身体、衣着和外貌的评头品足，30.2%经历过对某一性别不友善/带敌意的话语，25.9%经历过不受欢迎的与性相关的语言，如追问其性隐私、讲黄色笑话等，22.2%经历过令其感到羞耻或冒犯的粗话。

图14 受访者同事或同行遭受的前10项具体性别暴力形态



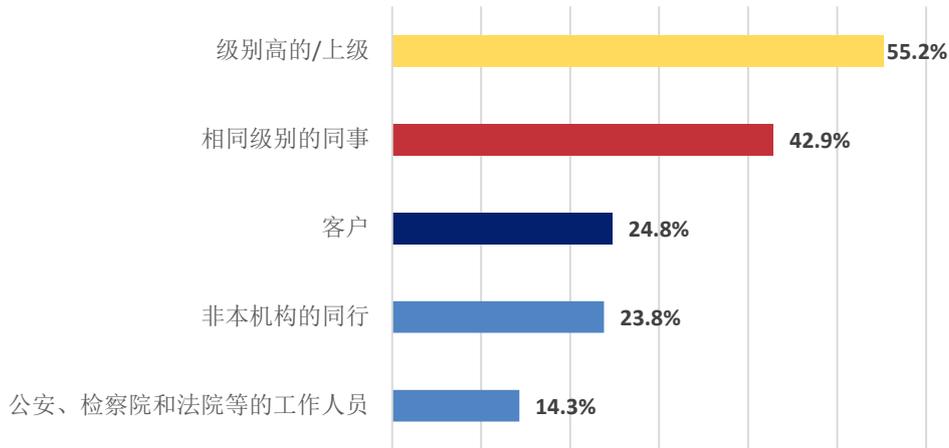
从发生频次来看，在全部遭遇过这些基于性别的歧视、骚扰和暴力的受访者中，最近3个月内53位受访者有相关经历，占50.5%；3~12个月前71位受访者有相关经历，占67.6%；1~3年前67位受访者有相关经历的占63.8%；3年以前

55 位受访者有相关经历的占 52.4%。

(二) 性别歧视、骚扰或暴力行为的实施者及实施地点

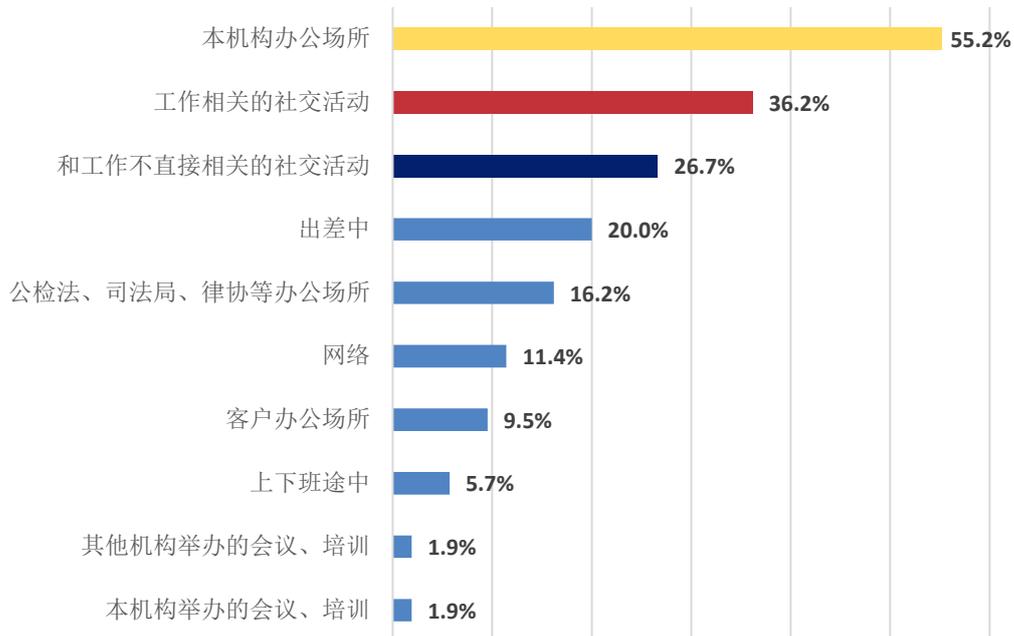
105 位表示本人经历过性别歧视、骚扰或暴力对待的受访者中，58 位受访者表示实施者为级别高的/上级（55.2%），这其中，37 位表示实施者为直接上级、指导（带教）律师/老师（35.2%），25 位表示实施者为级别高的其他同事（除直接上级、指导律师外）（23.8%），8 位表示实施者为机构管理层或领导层（7.6%）；45 位表示实施者为相同级别的同事（42.9%），这其中 40 位表示实施者为相同或差不多级别的同事（38.1%），10 位表示实施者来自其他支持部门的同事（行政、财务等）（9.5%）；26 位表示实施者为客户（24.8%），25 位表示实施者为非本机构的同行（23.8%），15 位表示实施者为公安、检察院和法院等的工作人员（14.3%）。

图15 相关行为实施者的职位



实施地点方面，58 位表示性别歧视、骚扰或暴力行为的实施地点为本机构办公场所（55.2%），38 位表示实施地点为工作相关的社交活动（36.2%），28 位表示实施地点为和工作不直接相关的社交活动（26.7%），21 位表示在出差中经历过性别歧视、骚扰或暴力对待（20.0%），17 位表示实施地点为公检法、司法局、律协等办公场所（16.2%），12 位表示曾在网络环境（社交媒体、即时通讯软件、电邮等）中经历过相关对待（11.4%），10 位表示实施地点为客户办公场所（9.5%）。

图16 遭受相关对待的场所



（三）求助或报告情况

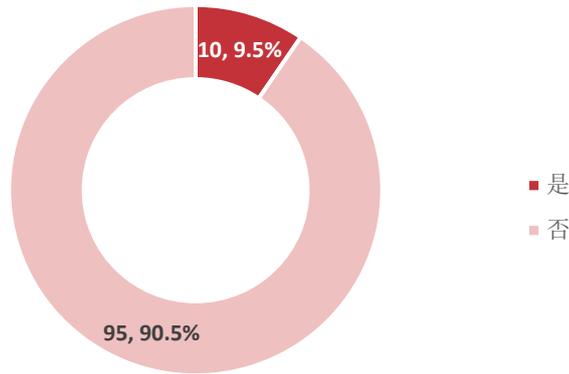
在问卷已设置了非正式报告途径⁷和个人社会网络求助途径⁸的选项情况下，在 105 位表示经历过性别歧视、骚扰或暴力的受访者中，仅有 10 位表示其在经历相关对待后曾经向他人求助或报告，占总受访者的 6.2%，占有相关经历受访者数的 9.5%。这 10 位中，仅有 1 位表示对方受到了处理，9 位受访者均表示对方未受到处理，其中有 7 位受访者表示其所在单位未处理相关报告。需要特别指出的是，唯一的一位表示对方收到处理了的受访者进行报告投诉的对象是美国警方，而非通过国内程序。

该结果表明，行业内绝大多数有相关遭遇的从业者（90.5%）选择了忍气吞声，只有不到一成（9.5%）积极要求救济，选择了求助或报告，但全部的性别歧视、骚扰或暴力事件未在国内被正式、正规处理。

⁷选项包括：找媒体、大 V 等有影响力的平台曝光、投诉，在微信、朋友圈等个人社交账号抱怨、吐槽，公益组织，如春风热线+075582585801、为平妇女支持热线 15117905157、源众家庭与社区发展服务中心、北京市千千律师事务所等。

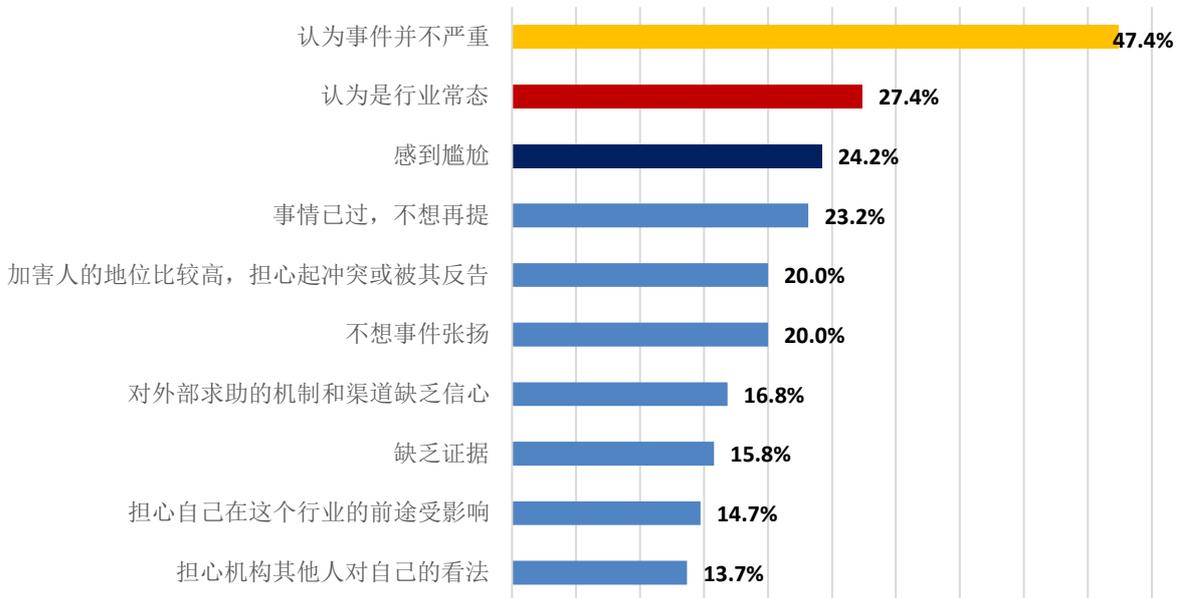
⁸选项包括：同事，其他机构的律师/其他同行，朋友、家人等。

图17 求助或报告情况



10位曾进行求助和报告的受访者均为生理女性，其中8位来自北上广（东）地区。5位受访者反映的性别暴力遭遇属于较深程度的动作和行为暴力，另5位受访者的经历则基本属于言语暴力。结果反映，从业者做出求助或报告的决定与遭遇相关对待的严重程度有一定关系，所在地域的文化和法制环境等因素对其也可能有较大影响。

图18 没有求助或报告的原因



在受访者对“没有求助或报告的原因（多选）”的答复中，“事件并不严重”选项被选中45次，占未求助或报告者的47.4%；其次是“认为是行业常态”，

被选中 26 次，占 27.4%；位居第 3 的是受访者认为求助或报告会让他们“感到尴尬”，被选中 23 次，占 24.2%。

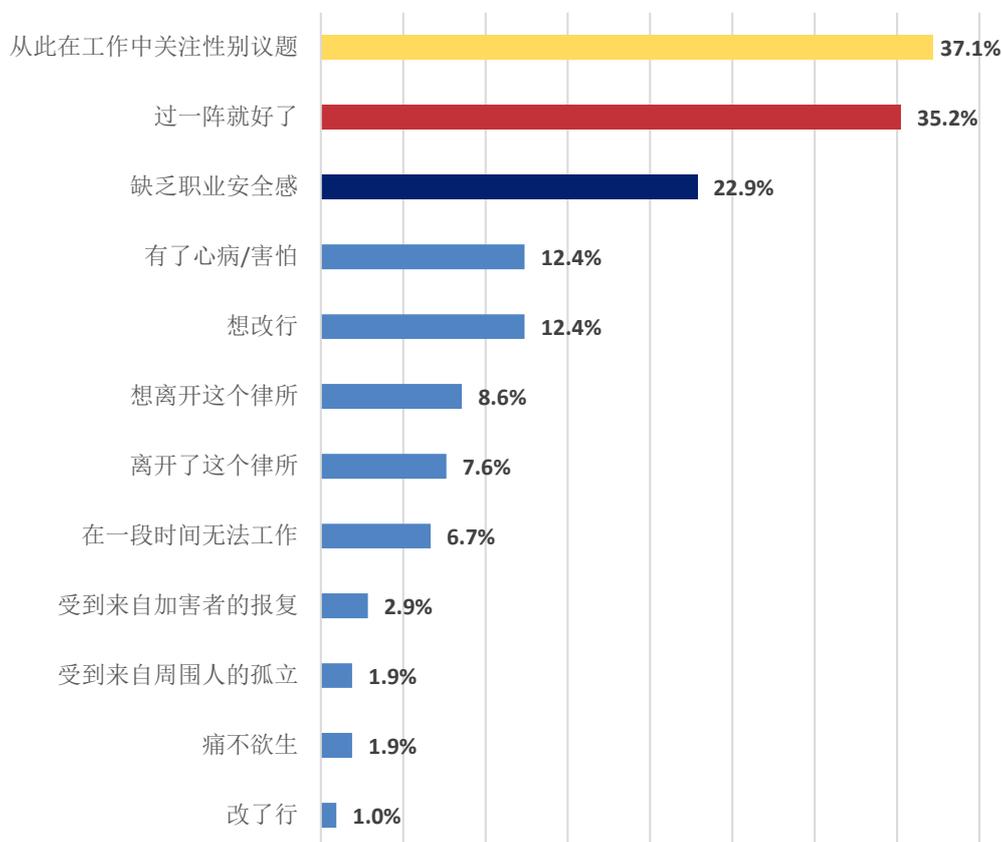
结果表明，有相关经历的受访者最终做出的不求助或报告决定，与从业者自身性别意识、法律服务行业大环境以及性别暴力背后的传统性污名传统有较大关联，主客观因素都对此有不容忽视的影响。

（四）相关经历对当事人或知情人的影响

调查显示，从业中的性别歧视、骚扰和暴力对受访者及后续职业情况有较大影响。在询问相关经历对从业影响的题目中，选项可分为积极和消极两类。将近四成（37.1%）遭遇相关对待的受访者认为，这些遭遇让自己“从此在工作中关注性别议题”。

当事人受到消极影响则包括：缺乏职业安全感（22.9%），从此有了心病/害怕（12.4%），想改行（12.4%），想离开这个律所（8.6%），离开了这个律所（7.6%），在一段时间无法工作（6.7%），受到了加害者的报复（2.9%），受到了来自周围人

图19 相关经历对当事人的影响



的孤立（1.9%），我痛不欲生（1.9%），改了行（1.0%）。

关于无法工作、计划离职或改行、已经离职或改行的数据也提示，职场性别暴力不仅影响当事人个人身心健康和职业发展，对用工单位稳定、乃至行业服务品质也会产生间接影响。

除自身遭遇外，受访者因知晓同事、同行的相关遭遇也对自己的生活和从业情况产生了一定影响，具体表现为：49.1%的受访者表示对同事、同行感同身受，其他消极影响还有缺乏职业安全感（33.3%），从此有了心病/害怕（12.0%），想改行（5.6%），想离开这个律所（3.7%），在一段时间无法工作（2.8%），痛不欲生（1.9%），改了行（0.9%），离开了这个律所（0.9%）。此外，45.4%的受访者表示从此在工作中关注性别议题。

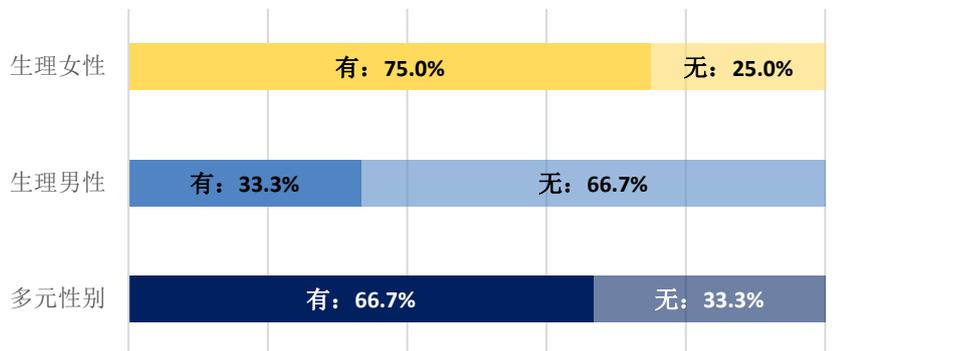
四、律师事务所的职业安全相关状况

律师事务所在法律服务行业中扮演了至关重要的角色，是行业的中坚力量，也是从业人员最集中的机构。在本次调查中，162 位受访者中有近八成（128 位）现于律师事务所供职，共有 82 位表示曾经历过性别歧视、骚扰或暴力，占比 64.0%。考虑到律所的独特职业环境和律所人员占比较高的情况，以下对律所从业人员面临的性别暴力相关职业安全情况，进行单独分析。

（一）不同性别发生率

供职于律师事务所的 128 位受访者中，生理女性共 92 位，占 71.8%；生理男性 33 位，占 25.7%；多元性别 3 位，占 2.3%。其中生理女性表示经历过相关对待的有 75.0%，生理男性表示经历过相关对待的有 33.3%。

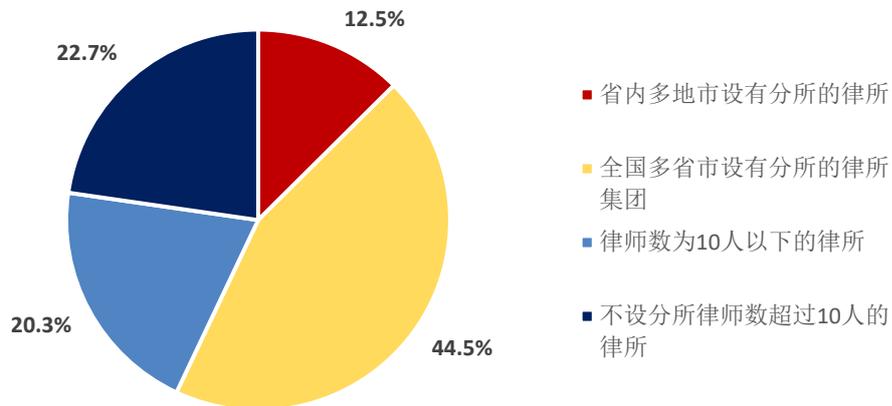
图20 不同性别律所人员
遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例



（二）不同规模律所的发生率

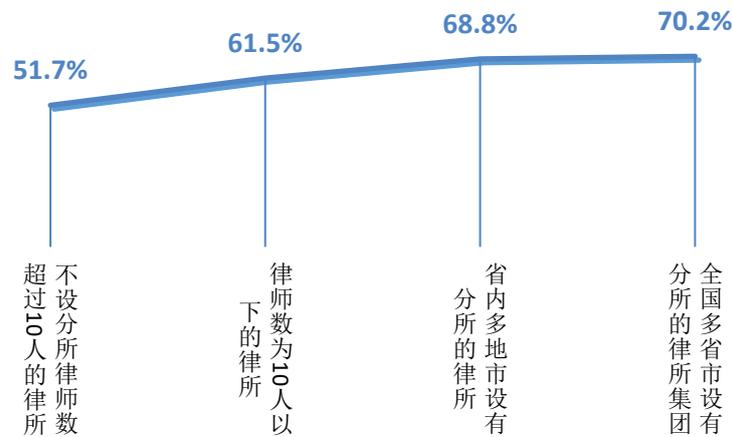
随着市场需求的多样化，近年来律所行业呈现出了垂直细分的发展面貌，律所规模和业务方向出现了极大的分化，因此问卷也设计了有关律所性质和规模的若干问题。供职于律师事务所的 128 位受访者中，大部分（57 人）供职于在全国性律所集团（全国多省市设有分所的律所集团），占 44.5%；位列第二的是于中型律师事务所或部分精品所（不设分所且律师数超过 10 人的律所）供职的人员，共 29 人，占 22.7%；于小型律师事务所（律师数为 10 人以下的律所）供职的共 26 人，占 20.3%；于省内影响力较大的律师事务所（省内多地市设有分所的律所）供职的共 18 人，占 12.5%。

图21 律所规模构成



本次调查的样本显示，规模较大的律所中，受访者表示曾经历性别歧视、骚扰或暴力等对待的发生率更高。

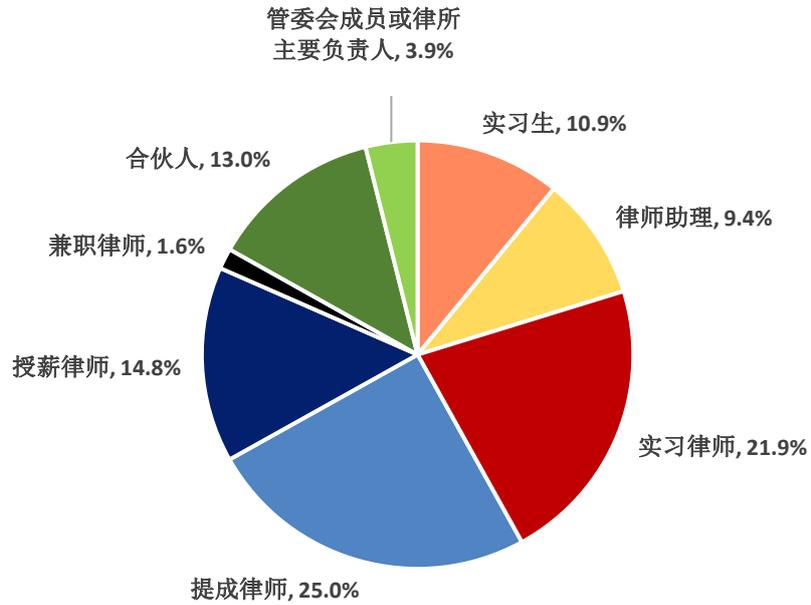
图22 不同律所受访者遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例



（三）不同工作职位情况

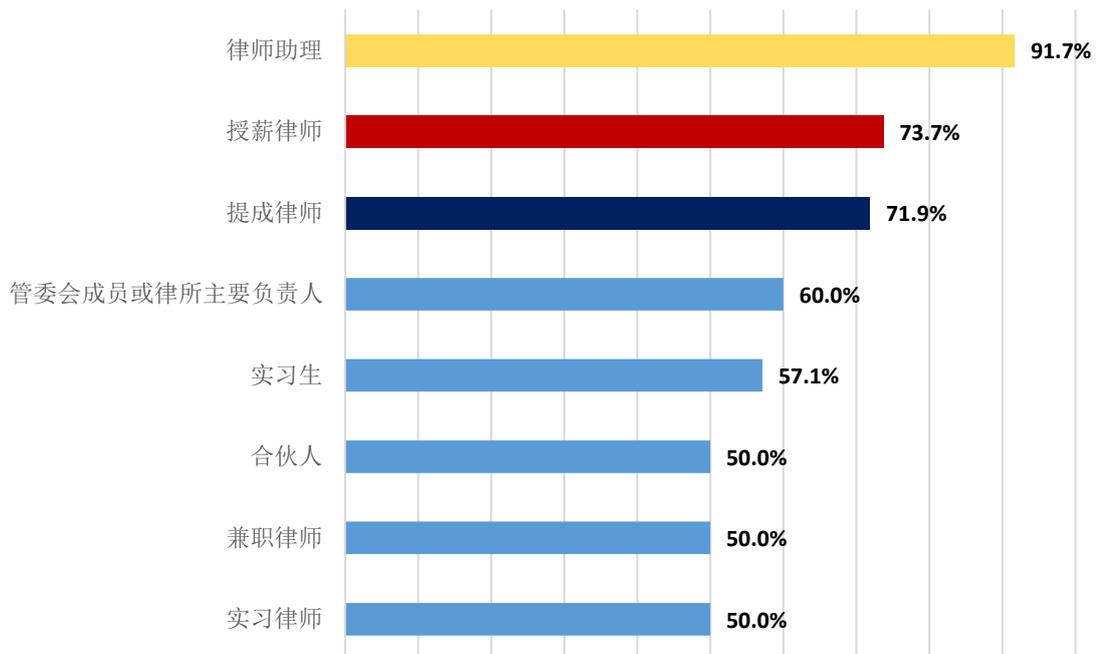
来自律所的受访者中，职位从低到高分别是，律师助理（律所正式员工但未领取实习律师证）占 9.4%，持有实习律师证的实习律师占 21.9%，授薪律师占 14.8%，提成律师占 25.0%，合伙人 13.0%，值得注意的是，还有 3.9%的受访者为律所管委会成员或律所的主要负责人。

图23 受访者工作职位



不同职位的受访者当中，91.7%的律师助理（律所正式员工但未领取律师实习证）表示曾遭遇过相关对待，其次是授薪律师和提成律师，各有73.7%和71.9%的受访者表示曾遭受过相关对待。

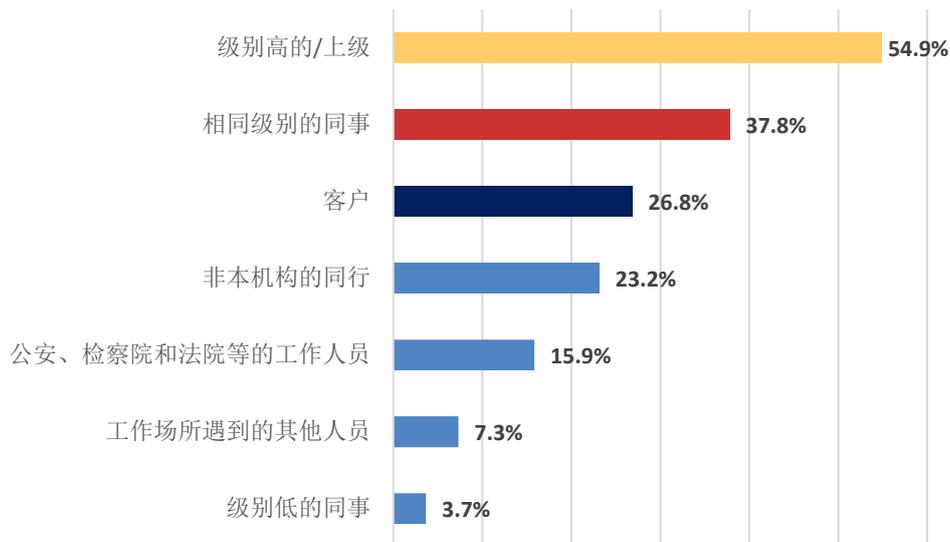
图24 不同职位遭受性别歧视、骚扰或暴力的比例



（三）相关行为的实施者

经历过性别歧视、骚扰或暴力的律所受访者中，有 45 位表示其遭遇来自同律所级别更高的上级，占比 54.9%。在这 45 位受访者中，32 位受访者表示其遭遇来自直接上级，18 位受访者表示其遭遇来自级别高的其他同事，3 位表示其遭遇来自律所的管理层或领导层。⁹

图25 相关行为实施者的职位



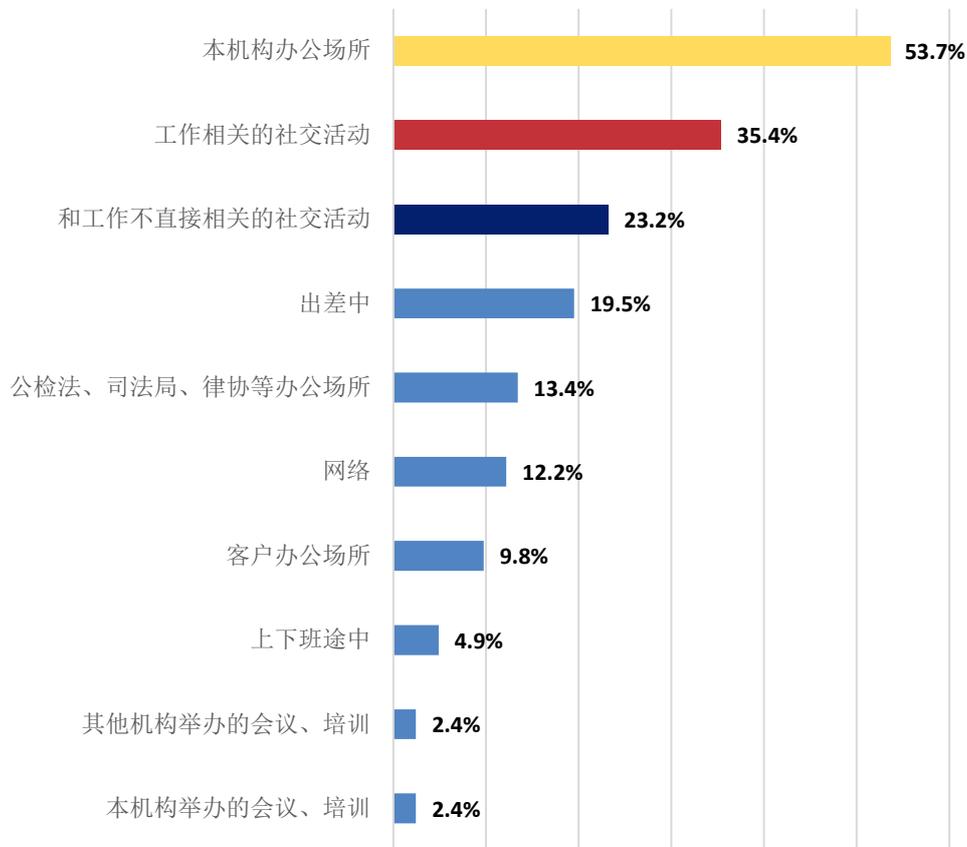
（四）实施地点

律所人员遭受性别歧视、骚扰或暴力等相关对待发生的地点中，频率最高的五处地点为：本机构办公场所，工作相关的社交活动，和工作不直接相关的社交活动，出差中，公检法、司法局、律协等办公场所。

发生在公检法、司法局、律协等办公场所的相关事件占比 13.4%，超过了客户办公场所的发生比率（9.8%），与前项公安、检察院和法院等的工作人员占实施者 15.9% 的比率相吻合。

⁹ 由于问卷选项设计的不同职位较多，此处图文呈现的职位分类有所不同。图 22 中对实施者职位进行了简化，级别高的/上级包括“直接上级、指导（带教）律师/老师”、“比您级别高的其他同事（除直接上级、指导律师外）”和“机构管理层或领导层”，共三个选项。相同级别的同事包括“与您相同或差不多级别的同事”和“其他支持部门的同事（行政、财务等）”，共两个选项。非本机构同行包括“一般同行（资历相似、非本机构）”和“资深法律人/资历较高的其他同行”，共两个选项。

图26 遭受相关对待的场所



（五）律所的防治性别暴力机制

就问题“您所在的机构是否有下列预防性别暴力的活动或措施”来看，选项列出的五项举措有：“举办了预防性骚扰等性别暴力的讲座”、“公布了申诉/举报方式（电话、电邮等）”、“将反性别暴力的规定纳入单位员工手册”、“对受害员工提供信息、心理、法律等支持”、“协助您处理遇到的性别暴力问题”，有 98 位受访者明确表示所在律所没有上述五项措施的任何一种，占律所受访者的 76.6%。前述五项措施外，自主填答的选项中有数位受访者表示，所在律所会对带教律师或领导采取约束、监督手段，也有受访者表示律所会鼓励受害者表达诉求。

在少数已经开展了防治性别暴力工作的律所中，受访者们对本律所进行相关活动、措施评分结果并不乐观。“举办了预防性骚扰等性别暴力的讲座”选项的平均评分为 1.642 分、“公布了申诉/举报方式（电话、电邮等）”为 1.714 分、

“将反性别暴力的规定纳入单位员工手册”为 2.071 分、“对受害员工提供信息、心理、法律等支持”为 1.285 分、“协助您处理遇到的性别暴力问题”为 2.384 分，这也反映出现阶段各律师事务所开展的性别暴力防治活动、措施的实际效果较差，活动参与者体验不佳。

此外，将前述遭受相关对待后的求助或报告比例与此处数据对照，可以看出缺乏预防性别暴力的机制是律所行业的现实情况，很可能是导致现有遭受性别暴力者无法得到合理、正当救济处置的重要原因之一。

五、来自受访者的呼声

出乎预期的是，对于最后的两处开放式问题，与前半部分多数人倾向采取较消极态度处理在行业中遇到的性别暴力相反¹⁰，受访者们对如何推动促进法律服务行业性别友好环境给出了详实的答案，呈现出了高度的积极性。

“要推动法律服务行业建立性别友善的职场环境，您认为如何做最有效？”，此题的作答中，受访者们频频提到建立“机制”（17次）、推进“立法”（11次）、加强“教育”（6次）等关键词。超过30名受访者提及要建立内部处理机制，并强调培训、教育和意识提高，其中有16人提及要提高性别平等意识和女性在职场的地位。超过20名受访者提及法律制度建设的重要性，其中10多名提及要落实法律严格执法，其中近10名受访者提及要加大惩罚力度。

这反映出当前阻碍法律服务业从业者就自身遇到的性别暴力事件主张权益的主要因素可能是：行业缺乏性别暴力防治机制、国家暂无全国性的反性骚扰等专门法律、社会不重视性别平等和友好意识等。此外，也有不少受访者提到加强行业内女性从业者联系、提升行业内女性职位和收入等观点，证明法律行业当前仍然存在一定程度的“性别天花板”现象。除了提出倡议，也有不少受访者暂时对推动行业性别友好抱持悲观态度，表示目前无法或很难推动。

问卷最后，有40位受访者留下了自己的联系方式，希望获取本次调查的结果报告，更有不少受访者对调查工作表达了支持。对此，调查的组织者们都十分感动，也深受鼓舞。为了更清楚地展现当前行业从业人员对职场性别暴力隐忍而抗争的主体性面貌，让性别暴力的遭遇者说出自己的声音，此处去除可能涉及隐私的信息后，将部分受访者的答案摘录如下。

立标准清晰法律，让所有人重视起来，真正的客观的不带偏见的处理相关事件
完善相关法律法规并落实到单位，由主管行政机关对律所、企业等机构的反职场性骚扰规章、培训、救济机制等进行监督。
自小对女性尊重的教育，相关社会监督机制，重视某些“擦边球”式的语言骚扰或者动作骚扰。
问题太多，根本环境局限以个人力量无从下手。最好有明确规章制度规定。

¹⁰ 如前文第四部分（三）中提到相关事件的极高发生率与极低求助、报告率显示的那样。

现在有越来越多的受害人站出来，更多刚入行的律师助理能知道这些事情，也能提高警惕，可能还是需要社会的重视整体意识的提高，很难通过法律服务行业自主建立性别友善的环境，尤其是大所

自小学开始的不流于形式的性别平等教育（参考台湾性平法）（除了从小开始教育，长大了的所谓性别平等培训都不会有太大实质效果）；开放的言论环境（能够带来社会态度的改变）；有效的法律救济途径（完善的反性骚扰立法，包括强制用人单位建立相关机制和明确法律责任，注重举报人的隐私保护）。

建立行业内部举报机制

1. 加大对受害者姓名信息的保护
2. 加大对施暴者的惩罚力度（许多都会被移职而不会被革职）
3. 加大社会舆论对受害者无罪的支持，而非抹黑受害者
4. 对受害者的金钱补偿去污化
5. 性多元受害者设立专门的服务
6. 公司内部加大对性暴力和性骚扰的定义教育以及惩罚措施

同工同酬

由律师协会举行相关讲座培训

加大惩罚手段

努力推动社会各界改变对女性法律服务行业的认同度

领导层以身作则

立法

取消实习制度，或者对带教有监管机制（评分，奖惩）

提高大众关于性骚扰性侵害的识别度，有较好的救济途径。

法律法规完善，执法完善，对机构和个人有处罚机制，强制建立反性别歧视、反性骚扰的单位机制

当然是立法执法

建立女律师协会

破除刻板印象 提高女性就业比例

立法

进行性别意识的宣传及培训

设立制度保护律师行业最为弱势的实习律师群体。律师执业以后姑且不必仰人鼻息，生活还能过得去。实习律师则很容易收到潜质，被侵害的可能性较高。

将反性骚扰知识纳入律协实习培训内容

法律行业出台相应的鼓励措施

自我价值观

每个人做好自己，推动法律服务环境

从自身做起去避免不友善行为

加大处罚力度

建立有效投诉机制，避免打击报复。

明确行为规范

加强监管措施和执法力度

思想启蒙，增强大家的性别平等意识；从国家层面推动对女性权益保护的相关立法；女性自己也要努力变得更加独立。

解放思想 女性自强

自上而下，首先由律协、司法局等采取措施强制推行，人们才有可能逐步建立起这方面的意识。在硬性要求之外也设立弹性鼓励机制，比如对于自发设立性骚扰或性侵害相关的处理流程机制、心理辅导机制、惩戒机制的律所通过合适的方式进行奖励；定期按照地域分布进行成果展示，对起到积极带头作用和有实际优秀案例的律所也进行奖励。

普及性骚扰含义，行为方式，明确处罚措施，建立对受害人的保护措施。

提高这方面的宣传教育

很多人没有这方面的意识

全社会推动男性产假，平衡男女职场优势，消除女性与家庭捆绑

最大的问题是实习律师受指导律师约束太大，而对指导律师没有相应的制度约束，针对指导律师的要求不得不为

公众普遍在意识形态上认可性别平等

律所内、公司内，进行相关培训宣讲及设立救助与心理疏导机制

中立第三方监管，能够约束实施性别不友好行为的人，同时能给予受害者足够的职业安全感
心理疏导课程

提高重视度

思想教育

在单位内进行合理讨论，举办讲座等，建立问题预防/反应/解决机制

建立完善的举报处罚措施，同时需要严格保护受害者信息

很难，需要从律所工作时间改起。

减少酒局甚至会所社交

有效的举报机制，反性别歧视的公司文化

完善制度

提高性别友善意识

律师骚扰女下属，吊销，入刑，人身安全令

建立职场性骚扰/侵害处理机制

推动法律法规制度的健全

女性之间的团结，对下一代的教育

觉得还是得让舆论和公众对于这些事情的认识比较普遍才是有效的方法，否则在这样的一个大背景下，我们什么都做不了，或者一旦做了就要背负很多各种各样的压力。

首先公众知晓：让社会对该问题有一定的知晓。

然后对该类事件构建机制、体系，起码让同行知道有一个处罚、信息互通的平台

结合一些公安机关开展专项有关性骚扰类《治安管理条例》对加害者惩罚

增加普法宣传，增强救济，有效的处罚

立法

权利意识最关键，唤醒意识、觉醒意识对职场女性来说更重要，这是一个取舍的过程，也是自我拯救，自我权利的展示的过程。另外，就是意识不等于行动，有时会相隔千山万水，单意识还是到一步，有了意识，那么剩下的就都是进程，行动就不会太晚了！

细化对工作场所性骚扰的立法，同时对性别歧视的语言攻击等轻微行为纳入法律可以管辖的范围

家庭责任平等

通过一些热点案件事件去策略性诉讼和倡导。

全国性主流媒体发声宣传，影响改变社会认知。

通过宣传，影响改变人们的观念。

要改变男性对女性的错误看法，也要改变女性对女性的歧视。我遭受的最对的性别歧视是律所招聘的过程，律所的招聘广告会明确男生优先，即便见到人事也会针对女律师问出是否单身，是否有孩子，是否打算结婚等明显含有性别歧视的问题，而这些人负责很大一部分是女士。

工作场所完善监控，相关讲座

常态化正向倡导职场礼仪文化。

法律职业考试里面加入性别保护试题

不因出差等事情限制女性参与事务

扩大女性在管理层中的比例

很难，目前没有解决办法

自上而下

更多女律师女合伙人

改变观念

把性暴力和防侵害纳入员工手册

女决策层增多

我不知道。公司有过一次“当今社会女性地位是否已经提升”的辩论，全部男性同事和部分女性同事，都认为女性地位已经很高，张口就是打拳，辩论时所收集的数据也拒绝去看，等等。拿着数据和事例的我，不知道该用什么样的做法，才能够唤醒装睡的人。

公共区域监控

社会环境

国家相关部门制定相关规定，加强违规违法人员惩戒力度，加大建立性别友善地职场环境的宣传力度

加强平权意识

1) 加强立法与执法方面的工作；2) 建立第三方投诉渠道。

加强惩罚机制，维护投诉者的隐私权，积极处理投诉者遇到的问题，落实到位

建立评级评价体系

加强教育

提高性别平等意识，女性要敢于站出来

律师行业大部分都是男性，对女性不够友好职场环境很难改变，除非有更多的女性参与进来，并占据重要的位置

广泛，宣传，

国家建立信用制度

建立行业共同体联盟，持续倡导，鼓励参与。

提高女性从政比例，提高话语权！

多一些倡导，分享，讲座，普及性别友善。

宣传

尊重传统

多一些独立的女性领导

盲选手续的推动 隐藏简历性别是重要艰难的第一步

根本上提高社会经济发展水平；法律上设计更为完善的惩罚制度；行业协会建立有效预防制度；提高基层执法机构水平；更有力的性教育。

加大宣传力度，公布性别暴力举报途径，加大处理性别暴力犯罪者力度

同龄人观念的传导，以及想法的坚持

增加女性劳动者比重

不要降分录取男性

女性之间团结一致，共同进步

我觉得一方面还是要提升自己的本领，另一方面完善相应的法律法规

需要有明确的反性骚扰的培训和相关的机制。

建立有效的规范机制。提升个人意识

只能祈祷碰见个好上司

开展讲座传播相关信息，至少可以让一部分人意识到问题所在

企业内部需要有咨询师或者专员为受害者提供服务，并对加害者采取处罚措施

加强宣传，教育

鼓励灵活的工作形式，使女性可以自主选择舒适的工作环境并有机会兼顾到家庭而不被认为受家庭影响无法进行工作

讲述性别并非固定

需要宣传，立法

立法，普法

政府推动

相关的职业培训，和建立公正的处理机制。

推广性别议题讲座+强制安排女性合伙人/团队管理人比例。

提高个人素质，建立健全透明的监督和处罚体系，打通多种方式的有效投诉举报渠道

通过个案推动社会关注，形成舆论压力，倒逼司法程序。

结构性不公，几句话说不完

讲座，讨论。

需要领导层面重视，建议预防机制

自重

外部环境和制度规范

多开展相关讲座

对女性的制度性关怀和人性化的配套设施。

司法局以及律师协会发出倡导，并公布举报帮助热线，把工作落到实处。

给予女性更多方便

单位和企业建立防止性骚扰的制度，如香港和台湾地区的做法

就目前中国大陆司法机关来说，女性占比逐年提高，这可能是得益于女性比男性更佳擅长于考试，但是对于多元性别没有宣传。个人认为如果要建立性别友善的职场环境，还是要营造一个让当事人敢于发声的氛围。

拓宽维权途径，加大惩戒力度

建立预防和惩罚机制

实在是想不到什么才是切实有效的

讲座，宣传

建立有效的投诉及保密制度，对确有不当行为的人施以惩罚，并在物理空间上隔离（调离原分所等）

做好自身的安全防护，若遇侵害，积极维权。

依法完善友善的职场环境与氛围。

完善员工手册，提升单位文化建设

女性首先要做好自己，业务过硬，独立干练；社会尤其是客户要消除对女性的偏见。

社会大环境对女性的友善与认可，女性群体应互相帮助，首先做到女性群体之间的友善。

加强女律师的工作优势宣传，打击一部分男律师违规营销

设立保密投诉机制

消灭性别刻板印象从娃娃抓起，最终改变对女性的结构性歧视，这是整个社会氛围的问题，只改变一个行业是做不到的

律所实习同性化

立法要更具体有操作性，执法要严格，要有专门的机制。机构内部机制的建立也需要法律明确要求。

我只能说一些很浅的东西...前段时间看到有一首歌曲叫做《她和她和她》，里面有一段描述了法务行业女性遭到性别歧视但是努力用自己的优秀去证明自己的故事。我觉得可以创造各方面的作品，进行一些宣传，导致一些舆论转换（虽然这可能不那么可行）

法律法规

强有力的法律措施保障

增强自我保护意识

六、意见和建议

（一）建设性别友好的法律职业环境

性别友好的职业环境是劳动者享有平等就业权的重要保障。2019年，中华全国总工会发布了《促进工作场所性别平等指导手册》，该手册将“预防和制止职场暴力和性骚扰”作为促进工作场所性别平等的重要环节。

调查结果显示，162位受访者中有105位在工作中曾遇到过性别歧视、骚扰或暴力等对待，遭受过骚扰和暴力对待的92位受访者中有46位同时因性别被在工作中区别对待。性别暴力是性别不平等的重要表现，如果没有一个性别平等友善的职场，性别暴力也终难消除。

我们也注意到，在律师事务所就职的128位受访者中有82位表示曾有相关经历，但仅有不到一成有相关经历的受访者选择了报告求助。极高的性别暴力事件发生率和极低的报告、求助比率的背反之间，是各单位缺乏性别暴力防治意识和欠缺事后调查解决机制的行业现状。事实上，有20.0%的受访者表示对内外部报告和处置机制缺乏信心，11.6%的受访者表示不知道或不了解内外部的求助渠道和处置机制¹¹，有12.6%的受访者表示机构内部根本没有报告和处置机制。

鉴于此，我们建议，应以律协等行业自律组织为主导，各行业单位共同参与，参考全国总工会指导手册和国际先进经验，并结合法律服务行业实际，采取性别友好促进措施、建立常态化性别暴力防治机制，在各行业中作出表率。具体包括：

1. 行业单位提高非男性用工比例，提高非男性成员在管理层及合伙人中的比例。
2. 行业单位将反对性别暴力的内容纳入员工手册，定期举办预防性别暴力的讲座。
3. 行业单位建立性别暴力防治机制，制定有效、畅通的申诉机制，公布申诉电邮或电话接受员工投诉，并于性别暴力事件发生后负责内部调查，调查结果

¹¹对内外部机构缺乏信心包含“对机构内部的报告和处置机制缺乏信心”和“对外部求助的机制和渠道缺乏信心”两个选项，不知道不了解则包括“不了解机构内部报告和处置机制怎么用”、“不知道其他可以求助的机制和渠道”和“不知道机构内部有没有处置机制”三个选项。

和处置建议向单位人事管理部门报告。

4. 律师协会成立性别法律专业委员会，组织各单位积极人员合作行动，对行业内性别暴力经历者给予支持。

5. 律师协会建立性别暴力防治机制，监督律所等单位的职场性别暴力调查处置过程。

6. 在国家统一法律职业资格考试及实习培训中，增添反对性别暴力的考察内容。

（二）完善雇主责任的法律细则和内部制度

《女职工劳动保护特别条例》首次规定“用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”，即将实施的《民法典》进一步规定“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。”这些规定都明确了用人单位在防治性别暴力上的雇主责任，但实践中如何认定和追究还有许多不确定之处。我们建议立法部门继续完善相关立法，建议劳动行政管理部门对用人单位防治性骚扰的责任予以明确，并纳入劳动监察的范围。

我们同时建议各法律行业单位：一方面要依法建立本单位防治性骚扰的内部制度，另一方面在为机构提供法律顾问服务时，应当把建立性骚扰防治制度作为合规要求，帮助客户依法履行防治性别暴力的雇主责任，也为法律从业人员提供更加性别友好的工作环境。

（三）推动社会性别议题的法治进步

2018年12月，最高人民法院在《民事案件案由规定》中增加了“性骚扰损害责任纠纷”的新案由，为性骚扰受害者寻求司法保护提供了便利。现阶段，结合《劳动法》、《劳动合同法》和《女职工劳动保护特别条例》以及即将实施的《民法典》等法律法规的相关规定，性别暴力受害者已经具备了一定寻求救济的法律途径。但如果缺乏专业的支持，理解法律和寻求救济对受害者都是困难的。

如果个体权利得不到救济，社会公正和性别平等也难以实现。

因此，我们呼吁，作为法律知识的运用者，作为帮助性别暴力受害者寻求法律救济的支持者，法律服务行业从业人员需以正人先正己的作风、以法济世的态度，积极参与防治性别暴力的法律实践，运用专业能力，帮助、代理性别暴力受害者的相关案件，在法律实务中落实法律并推动法律不断完善，促进全社会的性别友好和性别公正。

后记

此次法律服务行业职业安全调查由几位行业从业人员自发组成团队，其中参与问卷编订工作的有冯媛、黄溢智、田汉章、徐冬奇、Tasha、咸韵，参与调查结果分析及报告撰写的有田汉章、徐冬奇、孟祥冉、蒋雪玮、咸韵、冯媛、黄溢智，以及负责美工和排版工作的宋福雪。马姝教授的宝贵意见使调查工作受益良多，在此致谢。还要感谢填答问卷的数百位受访者和帮助问卷扩散的性别议题关注者，法律服务行业的明天将因你们的付出而更美好。

仍需提到的是，虽然团队已尽力扩宽问卷发布渠道，但最终获得的样本数量仍十分有限，无法得到有更多数据支撑的结论是此次调查的遗憾所在。我们深知，话题的特殊和问卷的复杂都对更多行业同仁参与填答造成了阻碍，因此我们将继续对问卷进行调整和完善，以定期调查推动性别议题的不断发展。

因团队成员精力和能力限制，报告难免错漏偏狭，仍望读者批评指正。如您对本报告有任何意见或建议，或有相关问题需要咨询求助，愿意共同推进性别友善进步，欢迎来信联络，邮箱为 friendlyworkplace@outlook.com。

法律服务人员职业安全调查问卷

感谢您抽出宝贵时间填写问卷!

我们是关注性别议题与职业发展的法律人，希望通过本次调查了解各类型法律服务机构中和各法律服务岗位上的工作者职业安全的状况，为建立性别友好的职场环境提出建议。问卷结果将形成一份报告，在2020年第四季度发布，相关政策建议也将酌情提交给决策部门。

填写需时约5-15分钟，问卷匿名，所有信息仅用于本研究。

如有任何问题请联系我们：friendlyworkplace@outlook.com (mailto:friendlyworkplace@outlook.com)

如需要咨询和相关支持，请查看问卷末的相关机构信息。

* Required

第一部分 从业情况

请告诉我们一些简单的个人从业信息

1

您的性别是? *

- 生理女性
- 生理男性
- 非生理女性但自我认同女性
- 非生理男性但自我认同男性

Other

2

您的年龄为? *

- 22岁以下
- 23~29岁
- 30~39岁
- 40~49岁
- 50~59岁
- 60岁以上

3

您的工作所在地是？ *

可具体到所在县市

4

以下哪项可以最好地描述您所在的工作单位？ *

- 律师事务所
- 基层法律服务机构（乡镇所、街道所等）
- 商业公司
- 公益法律机构

Other

5

您的职位是？ *

- 实习生
- 律师助理（律所正式员工但未领取律师实习证）
- 实习律师（持实习律师证）
- 提成律师
- 授薪律师
- 驻场律师（长期派驻顾问单位）
- 兼职律师
- 一般合伙人
- 高级合伙人
- 管委会成员或律所主要负责人
- 非律师身份的法律顾问
- 行政等支持部门负责人
- 行政等支持部门普通员工

Other

6

以下哪项可以最好地描述您所在律所规模？ *

- 律师数为10人以下的律所
- 不设分所律师数超过10人的律所
- 省内多地市设有分所的律所
- 全国多省市设有分所的律所集团

7

您所在律所的性质为？ *

- 国资所
- 外资所
- 合伙所
- 个人所

8

您的工作属于？ *

- 公司法务
- 基层法律工作者
- 法律顾问
- 公民代理
- 机构法律工作人员
- 法律志愿者

Other

9

您的入行时间为? *

- 不到1年
- 1年以上不到3年
- 3年以上不到5年
- 5年以上不到10年
- 10年以上不到15年
- 15年及以上
- 已经离开该行业了

10

离开该行业多久了? *

- 不到1年
- 1年以上不到3年
- 3年以上不到5年
- 5年及以上

第二部分 填答人遇到的相关问题

请告诉我们一些您工作中遇到的经历

11

您在工作中是否遇到过如下对待？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 因为您的性别被认为不宜做某项工作
- 因为您的性别而不能从事某项工作
- 因为您在亲密关系或家庭中的角色而无法进行某项工作
- 不受欢迎的对自己身体、衣着和外貌的评头品足
- 不受欢迎的与性相关的语言，如追问您的性隐私、讲黄色笑话等
- 让您感到羞耻或冒犯的粗话
- 对某一性别不友善/带敌意的话语
- 向您发送不受欢迎的带性意味的文字或音像
- 威胁要传播您的性方面的私人信息（包括通过网络）
- 传播了您的性方面的私人信息（包括通过网络）
- 威胁要传播您的“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 传播了您的“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 不受欢迎的追求或邀约
- 偷拍隐私部位
- 动手动脚，如抓、挤或捏、拍臀、头或抚摸等
- 强吻（包括被强迫吻别人）
- 强抱（包括被强迫抱别人）
- 故意暴露性器官
- 强行接触私处（包括被迫接触他人的私处）
- 以利诱方式要求进行性活动
- 发生非意愿的（指没有想要、没有明确同意）性行为
- 违背自己意愿/意志发生性行为
- 以上都没有
-

Other

12

请您确认，是否曾经遇到过上题列举的对待？ *

根据不同的选择会跳转到相应的问题

- 是，我遇到过
- 我想起来了，曾经遇到过（仅适用于在上题选择“以上都没有”选项的填答人）
- 否，我没有遇到过

13

您在工作中是否遇到过如下对待？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 因为您的性别被认为不宜做某项工作
- 因为您的性别而不能从事某项工作
- 因为您在亲密关系或家庭中的角色而无法进行某项工作
- 不受欢迎的对自己身体、衣着和外貌的评头品足
- 不受欢迎的与性相关的语言，如追问您的性隐私、讲黄色笑话等
- 让您感到羞耻或冒犯的粗话
- 对某一性别不友善/带敌意的话语
- 向您发送不受欢迎的带性意味的文字或音像
- 威胁要传播您的性方面的私人信息（包括通过网络）
- 传播了您的性方面的私人信息（包括通过网络）
- 威胁要传播您的“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 传播了您的“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 不受欢迎的追求或邀约
- 偷拍隐私部位
- 动手动脚，如抓、挤或捏、拍臀、头或抚摸等
- 强吻（包括被强迫吻别人）
- 强抱（包括被强迫抱别人）
- 故意暴露性器官
- 强行接触私处（包括被迫接触他人的私处）
- 以利诱方式要求进行性活动
- 发生非意愿的（指没有想要、没有明确同意）性行为
- 违背自己意愿/意志发生性行为
-

Other

14

实施上述行为的人是？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有的请在“其他”中注明

- 比您级别低的同事
 - 与您相同或差不多级别的同事
 - 直接上级、指导（带教）律师/老师
 - 比您级别高的其他同事（除直接上级、指导律师外）
 - 机构管理层或领导层
 - 其他支持部门的同事（行政、财务等）
 - 一般同行（资历相似、非本机构）
 - 资深法律人/资历较高的其他同行
 - 客户
 - 公安、检察院和法院等的工作人员
 - 司法局的工作人员
 - 律协的工作人员
 - 工作场所或往返路途遭遇的其他公职人员
 - 工作场所或往返路途遭遇的其他非公职人员（券商、会计师、鉴定师等）
 - 陌生人
 - 029 伴侣或配偶
 - 约会对象
 - 其他家人
 -
- Other

15

实施上述行为的地点是？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 本机构办公场所
 - 客户办公场所
 - 公检法、司法局、律协等办公场所
 - 出差中
 - 本机构举办的会议、培训
 - 其他机构举办的会议、培训
 - 网络（社交媒体、即时通讯软件、电邮等）
 - 工作相关的社交活动
 - 和工作不直接相关的社交活动
 - 上下班途中
 -
- Other

16

您在不同时间段遇到过上述对待多少次？ *

请在左侧找到发生的时间段，然后选择该时间段内相应的次数。麻烦您在每个时间段中分别选择。

	没有发生	1次	2~4次	5次及以上	次数记不清了
最近3个月内	<input type="radio"/>				
3~12个月前	<input type="radio"/>				
1-3年前	<input type="radio"/>				
3年以前	<input type="radio"/>				

17

遇到上面的问题后，您是否求助或报告了？ *

- 有
- 没有

18

您是向谁求助或报告的呢？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 直接上级、指导（带教）律师/老师
 - 机构管理层或领导层
 - 机构内部的投诉渠道
 - 对方单位
 - 律协或其他行业协会
 - 工作单位的上级或管理部门
 - 110报警或其他法律途径
 - 找媒体、大V等有影响力的平台曝光、投诉
 - 同事
 - 其他机构的律师/其他同行
 - 朋友、家人
 - 公益组织，如春风热线+075582585801、为平妇女支持热线15117905157、源众家庭与社区发展服务中心、北京市千千律师事务所等（更多机构信息附后）
 - 在微信、朋友圈等个人社交账号抱怨、吐槽
 -
- Other

19

您报告后的结果怎样？ *

- 对方受到了处理
- 对方没有受到处理

20

具体是哪个机构处理了，您对结果是否满意呢？ *

在涉及的处理机构后对满意度打分，1分为最不满意，5分为最满意。麻烦在每项后点击相应选项。

	不涉及该机构	1分	2分	3分	4分	5分
您的所在单位	<input type="radio"/>					
对方单位	<input type="radio"/>					
律协或其他行业协会	<input type="radio"/>					
司法局或其他主管部门	<input type="radio"/>					
公安机关	<input type="radio"/>					
司法机关	<input type="radio"/>					
其他机构	<input type="radio"/>					

21

其他机构具体指？

仅供上题对“其他机构”评分了的填答人，选择“不涉及其他机构”的填答人请跳过

22

具体是哪个机构没有处理呢？ *

- 您的所在单位
 - 对方单位
 - 律协或其他行业协会
 - 司法局或其他主管部门
 - 公安机关（不立案或不处理）
 - 司法机关（诉讼等法律程序走不通）
 -
- Other

23

没有求助或报告的原因是？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 事情已过，不想再提
- 感到尴尬
- 不想事件张扬
- 怕泄漏隐私
- 认为事件并不严重
- 认为是行业常态
- 不想伤害骚扰我的人
- 加害人的地位比较高，担心起冲突或被其反告
- 怕被骚扰者持续骚扰或报复
- 担心不被相信
- 担心影响亲密关系、婚姻或影响将来恋爱、结婚
- 担心机构其他人对自己的看法
- 担心自己在这个行业的前途受影响
- 机构内部没有报告和处理机制
- 不知道机构内部有没有处理机制

10/26/2020 不了解机构内部报告和處理机制怎么用

- 对机构内部的报告和处理机制缺乏信心
- 不知道其他可以求助的机制和渠道
- 对外部求助的机制和渠道缺乏信心
- 缺乏证据
- 在私下解决了
-
- Other

24

遇到上述问题对您本人的从业有什么影响? *

请勾选所有合适的选项, 选项没有在“其他”中注明

- 过一阵就好了
- 从您有了心病/害怕
- 让您痛不欲生
- 让您在一段时间无法工作
- 让您想离开这个律所
- 让您离开了这个律所
- 让您想改行
- 让您改了行
- 让您缺乏职业安全感
- 让您受到来自加害者的报复
- 让您受到来自周围人的孤立
- 让您从此在工作中关注性别议题
- 对您没有影响 (与其他选项互斥, 选择本项者请勿选择其他项)
-
- Other

第三部分 对同行遇到相关对待的了解

请谈谈您知道的同行遇到的相关对待

25

据您所知，是否曾有其他同事或同行在工作中遇到过以下这些对待？*

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明。

- 因为其性别被认为不宜做某项工作
- 因为其性别而不能从事某项工作
- 因为其在亲密关系或家庭中的角色而无法进行某项工作
- 不受欢迎的对其身体、衣着和外貌的评头品足
- 不受欢迎的与性相关的语言，如追问其性隐私、讲黄色笑话等
- 令其感到羞耻或冒犯的粗话
- 对某一性别不友善/带敌意的话语
- 向其发送不受欢迎的带性意味的文字或音像
- 威胁要传播其性方面的私人信息（包括通过网络）
- 传播了其性方面的私人信息（包括通过网络）
- 威胁要传播其“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 传播了其“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
- 不受欢迎的追求或邀约
- 偷拍隐私部位
- 动手动脚，如抓、挤或捏、拍臀、头或抚摸等

10/26/2020

- 强吻（包括被强迫吻别人）
- 强抱（包括被强迫抱别人）
- 故意暴露性器官
- 强行接触私处（包括被迫接触他人的私处）
- 以利诱方式要求进行性活动
- 发生非意愿的（指没有想要、没有明确同意）性行为
- 违背其意愿/意志发生性行为
- 以上都没有（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
- 您不知道（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
-

Other

26

请您确认，同事或同行是否曾经遇到过上题列举的对待？*

根据不同的选择会跳转到相应的问题

- 是，有同事或同行遇到过
- 想起来了，有同事或同行曾经遇到过（仅适用于在上题选择“以上都没有”选项的填答人）
- 否，据我所知没有

27

根据您的了解，是否曾有其他同事或同行在工作中遇到过以下这些对待？*

请勾选所有合适的选项，选项没有的请在“其他”中注明

- 因为其性别被认为不宜做某项工作
 - 因为其性别而不能从事某项工作
 - 因为其在亲密关系或家庭中的角色而无法进行某项工作
 - 不受欢迎的对其身体、衣着和外貌的评头品足
 - 不受欢迎的与性相关的语言，如追问其性隐私、讲黄色笑话等
 - 令其感到羞耻或冒犯的粗话
 - 对某一性别不友善/带敌意的话语
 - 向其发送不受欢迎的带性意味的文字或音像
 - 威胁要传播其性方面的私人信息（包括通过网络）
 - 传播了其性方面的私人信息（包括通过网络）
 - 威胁要传播其“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
 - 传播了其“不雅”图像/音视频（包括通过网络）
 - 不受欢迎的追求或邀约
 - 偷拍隐私部位
 - 动手动脚，如抓、挤或捏、拍臀、头或抚摸等
 - 强吻（包括被强迫吻别人）
 - 强抱（包括被强迫抱别人）
 - 故意暴露性器官
 - 强行接触私处（包括被迫接触他人的私处）
 - 以利诱方式要求进行性活动
 - 发生非意愿的（指没有想要、没有明确同意）性行为
 - 违背其意愿/意志发生性行为
 -
- Other

28

对同事或同行实施上述行为的人是？ *

行为人的级别和关系是相对于遇到该问题的人而言。请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明。

- 级别低的同事
- 相同或差不多级别的同事
- 直接上级、指导（带教）律师/老师
- 级别高的其他同事（除直接上级、指导律师外）
- 机构管理层或领导层
- 其他支持部门的同事（行政、财务等）
- 一般同行（资历相似、非本机构）
- 资深法律人/资历较高的其他同行
- 客户
- 公安、检察院和法院等的工作人员
- 司法局的工作人员
- 律协的工作人员
- 工作场所或往返路途遭遇的其他公职人员
- 工作场所或往返路途遭遇的其他非公职人员（券商、会计师、鉴定师等）
- 陌生人
- 029 伴侣或配偶
- 约会对象
- 其他家人
- 您不知道（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
-
- Other

29

对同事或同行实施上述行为的地点是？*

请勾选所有合适的选项，选项没有的请在“其他”中注明

- 其所在机构的办公场所
 - 客户办公场所
 - 公检法、司法局、律协等办公场所
 - 出差中
 - 本机构举办的会议、培训
 - 其他机构举办的会议、培训
 - 网络（社交媒体、及时通讯软件、电邮等）
 - 工作相关的社交活动
 - 和工作不直接相关的社交活动
 - 上下班途中
 - 您不知道（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
 -
- Other

30

同事或同行在不同时间段遇到过上述对待多少次？

请找到发生的时间段，然后选择该时间段内相应的次数

	没有发生	1次	2~4次	5次及以上	不清楚发生次数
最近3个月内	<input type="radio"/>				
3~12个月前	<input type="radio"/>				
1-3年前	<input type="radio"/>				
3年以前	<input type="radio"/>				
不清楚发生的时间（此 项勿选“没有发生”项）	<input type="radio"/>				

31

遇到上面的问题后，同事或同行求助或报告了吗？*

- 有
- 没有
- 您不知道

32

其向谁求助或报告了呢？ *

请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明

- 直接上级、指导（带教）律师/老师
- 机构管理层或领导层
- 机构内部的投诉渠道
- 对方单位
- 律协或其他行业协会
- 工作单位的上级或管理部门
- 110报警或其他法律途径
- 找媒体、大V等有影响力的平台曝光、投诉
- 同事
- 其他机构的律师/其他同行
- 朋友、家人
- 公益组织，如春风热线+075582585801、为平妇女支持热线15117905157、源众家庭与社区发展服务中心、北京市千千律师事务所等（更多机构信息附后）
- 在其微信、朋友圈等个人社交账号抱怨、吐槽
- 您不知道（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）

Other

33

其报告后的结果怎样？ *

- 对方受到了处理
- 对方没有受到处理
- 您不知道结果

34

具体是哪个机构处理了，其对结果是否满意呢？

在处理机构后对满意度打分，1分为最不满意，5分为最满意

	不涉及该机构	1分	2分	3分	4分	5分	您不清楚满意度
其所在单位	<input type="radio"/>						
对方单位	<input type="radio"/>						
律协或其他行业协会	<input type="radio"/>						
司法局或其他主管部门	<input type="radio"/>						
公安机关	<input type="radio"/>						
司法机关	<input type="radio"/>						
其他机构	<input type="radio"/>						

35

其他机构具体指？

仅供上题对“其他机构”评分了的填答人，选择“不涉及其他机构”的填答人请跳过

36

具体是哪个机构没有处理呢？ *

- 其所在单位
- 对方单位
- 律协或其他行业协会
- 司法局或其他主管部门
- 公安机关（不立案或不处理）
- 司法机关（诉讼等法律程序走不通）
- 您不知道（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
-

Other

37

没有求助或报告的原因是? *

请勾选所有合适的选项, 选项没有在“其他”中注明

- 事情已过, 不想再提
- 感到尴尬
- 不想事件张扬
- 怕泄漏隐私
- 认为事件并不严重
- 认为是行业常态
- 不想伤害骚扰Ta的人
- 加害人的地位比较高, 担心起冲突或被其反告
- 怕被骚扰者持续骚扰或报复
- 担心不被相信
- 担心影响亲密关系、婚姻或影响将来恋爱、结婚
- 担心机构其他人对其的看法
- 担心其在行业的前途受影响
- 机构内部没有报告和处理机制
- 不知道机构内部有没有处理机制
- 029 不了解机构内部报告和处理机制怎么用
- 对机构内部的报告和处理机制缺乏信心
- 不知道其他可以求助的机制和渠道
- 对外部求助的机制和渠道缺乏信心
- 缺乏证据
- 通过私下解决了
- 您不知道 (与其他选项互斥, 选择本项者请勿选择其他项)
-

Other

38

您做为知情者，受到此事哪些影响？*

本题询问的受影响者是填答人自己。请勾选所有合适的选项，选项没有在“其他”中注明。

- 让您感同身受
- 您过了一阵就好了
- 您从此有了心病/害怕
- 让您痛不欲生
- 在您一段时间无法工作
- 让您想离开这个律所
- 让您离开了这个律所
- 让您想改行
- 让您改了行
- 让您缺乏职业安全感
- 让您从此在工作中关注性别议题
- 对您没有影响（与其他选项互斥，选择本项者请勿选择其他项）
-

Other

第四部分 相关预防措施和建议

39

您所在的机构是否有下列预防性暴力活动或措施？*

请对相应活动或措施的实际效果打分，1分为最差，5分为最好，没有该活动则选择没有。麻烦在每项后点击相应选项。

	没有该项举措	1分	2分	3分	4分	5分
举办了预防性骚扰等性暴力讲座	<input type="radio"/>					
公布了申诉/举报方式（电话、电邮等）	<input type="radio"/>					
将反性暴力的规定纳入单位员工手册	<input type="radio"/>					
对受害员工提供信息、心理、法律等支持	<input type="radio"/>					
协助您处理遇到的性别暴力问题	<input type="radio"/>					
其他活动或措施	<input type="radio"/>					

40

其他活动或措施具体指？

仅供上题对“其他活动或措施”评分了的填答人，选择“不涉及其他机构”的填答人请跳过

41

要推动法律服务行业建立性别友善的职场环境，您认为目前还存在什么问题？

请就选项的严重程度打分，1分为此问题最小，5分为最大，如认为不存在此问题请选择“不存在该问题”。

	不存在该问题	1分	2分	3分	4分	5分
国家不重视	<input type="radio"/>					
报警没用	<input type="radio"/>					
其他法律途径没用	<input type="radio"/>					
轻微的言行不会受到实际处罚	<input type="radio"/>					
受害人个人信息/身份容易暴露	<input type="radio"/>					
举报/删除网上的侵权帖子程序复杂很难实现	<input type="radio"/>					
用人单位不重视	<input type="radio"/>					
用人单位决策层女性太少	<input type="radio"/>					
管理层/领导的骚扰很难得到处理	<input type="radio"/>					
受害人说出来工作会受影响（被调动或离开）	<input type="radio"/>					
同事不重视	<input type="radio"/>					
对受害人的负面舆论	<input type="radio"/>					
	不存在该问题	1分	2分	3分	4分	5分
缺乏多元性别视角	<input type="radio"/>					
其他问题	<input type="radio"/>					

42

其他方法、途径具体指？

仅供上题对“其他方法、途径”评分了的填答人，选择“不需要”的填答人请跳过

43

您认为下列因素对法律服务人员的职业发展影响如何？

请打分，1分为影响最小，5分为影响最大

	不存在	1分	2分	3分	4分	5分
领导比较看重女性	<input type="radio"/>					
男同事/同行认为女同事能力不行	<input type="radio"/>					
因为自己的性别，想做的案子/事情做不成	<input type="radio"/>					
业务工作遭受行政因素干扰	<input type="radio"/>					
工作中遭遇的性骚扰和性侵害	<input type="radio"/>					
家庭的拖累	<input type="radio"/>					
事业发展空间受限	<input type="radio"/>					
收入增长空间不大	<input type="radio"/>					
其他影响因素	<input type="radio"/>					

44

其他影响因素具体指？

仅供上题对“其他影响因素”评分了的填答人，选择“不存在”的填答人请跳过

45

要推动法律服务行业建立性别友善的职场环境，您认为如何做最有效？*

如果您知道一些好的做法和例子，也请具体分享。

46

您是否有处理职场性骚扰或性侵害案件的经验？*

如果有，可以在其他选项中分享您认为最重要的经验或遇到的问题

没有

有

Other

47



感谢您填写本问卷！如有相关问题需要咨询和求助，可参考图片中的信息，也可以致信我们 friendlyworkplace@outlook.com (<mailto:friendlyworkplace@outlook.com>)

如果您想得到本研究的报告或愿意共同推进法律行业性别友善的发展，请留下您的邮箱，以及其他任何您想说的话。