防治性骚扰
法律与司法审判案例研究报告
（2019-2021）

北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心 发布

2021年11月

目　　录

综述

第一部分：2019 年以来中国关于防治性骚扰的法律法规及政策

一、防治性骚扰法律和法规的新发展、新突破

1. 2019 年以前：保护女性受害人的特别立法模式

2. 司法实践回应社会关切：性骚扰成独立案由

3.《民法典》：纳入人格权保护范畴

4.《未成年人保护法》和《未成年人学校保护规定》首次对儿童性骚扰说“不”

二、防治性骚扰的最新地方立法与良好实践

1. 各省市修订《妇女权益保障法》实施办法，完善防治性骚扰内容

2. 各省市修订《女职工劳动保护特别规定》的具体实施办法

3. 地方性法规规制校园性骚扰防治

4. 地方、部门及行业协会的探索实践

第二部分：涉及性骚扰的裁判文书检索数据分析及典型案例评析

1. 涉性骚扰案件裁判文书检索数据分析

2. 性骚扰典型案例评析

第三部分：防治性骚扰机制存在的问题和相应的建议

1. 现行法律法规及政策的不足

2. 建议

结语

附录

综述

近年来，随着人权保护与性别平等意识的觉醒与发展，性骚扰问题在中国及全世界范围内获得广泛关注。为进一步了解中国职场性骚扰立法与司法审判整体状况、存在的问题和挑战，以推动相关立法、司法及防治机制的健全与完善，提升社会对性骚扰议题的关注，鼓励更多的受害人打破沉默，北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心（以下简称源众）于 2018 年 6 月，撰写并发布了《打破沉默，拒绝妥协——中国防治职场性骚扰法律与司法审判案例研究报告》，对此前我国防治职场性骚扰的全部立法和司法实践做全面性梳理回顾与总结分析。进入 2019 年，尤其是《民法典》出台后，我国性骚扰防治工作整体格局、立法模式、法律规制体系及司法救济保障等诸多方面均有承前启后的发展，为及时跟进中国反性骚扰立法与司法审判实践的突破性成果和最新状况，源众特在 2021 年 11 月 25 日国际消除对妇女暴力日发布 2019-2021 年防治性骚扰法律与司法审判案例研究报告，对近三年来我国性骚扰防治在立法和司法实践中所取得的新突破、经验和挑战进行梳理总结，并从民间视角提出相应对策及建议。

（一）背景

2020 年，习近平主席在联合国大会纪念北京世界妇女大会 25 周年高级别会议上，代表中国政府就落实《北京宣言》和《行动纲领》提出四点主张，做出庄严承诺“保障妇女权益必须上升为国家意志”，“让性别平等落到实处”，“要消除针对妇女的偏见、歧视、暴力，让性别平等真正成为全社会共同遵循的行为规范和价值标准”，反映出中国政府在推进妇女权益保障、落实性别平等上坚定的政治意愿。2020 年 11 月，我党在中央全面依法治国工作会议正式提出“习近平法治思想”，这

一具有深刻政治和法治价值的法治思想理论体系的核心要义之一“坚持以人民为中心”，要求依法保障全体公民享有广泛的权利，保障公民的人身权、财产权、基本政治权利等各项权利不受侵犯。同时，习近平法治思想要求“坚持建设中国特色社会主义法治体系”，努力形成完备的法律规范体系、高效的法治实施体系、有力的法治保障体系。在习近平法治思想的指导和推动下，保障妇女权益这一国家意志通过与妇女权益保障和人民权利保障有关的立法、司法和政策予以表达，男女平等的基本国策也在这一过程中得以深入贯彻落实。

正是在这样宏大的背景之下，2019 年以来，全社会对性骚扰问题的关注度和反性骚扰意识日渐增强，防治性骚扰的立法与实践具有创新性的突破，打破沉默、对性骚扰说“不”已成为社会共识。

（二）三年来：改变与突破

近年来，高校以及职场的性骚扰事件频发，凸显性骚扰问题的严重性。为及时回应社会关切，2018 年 12 月 12 日最高人民法院发布了《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》（法〔2018〕344 号），将“性骚扰损害责任纠纷”正式作为独立案由，并于 2019 年 1 月 1 日起正式实施。这是自 2005 年《妇女权益保障法》明确受害人诉讼救济权后司法部门就这一社会痛点问题所作的积极回应，激励了更多的性骚扰受害人勇敢地维护自身合法权益。

2020 年 5 月 28 日通过的《民法典》将反性骚扰的规定提升至民事基本法律层面，在人格权编第 1010 条界定了什么是性骚扰，并确立了用人单位、学校等防治性骚扰的义务，改变了此前性骚扰防治规定集中于妇女权益保护法律法规的单性别保护模式，将性骚扰受害人从妇女拓展至自然人，将预防和规制性骚扰的义务

主体延伸至机关、学校和企业等单位，将性骚扰防治场域从职场推广至包括公共场所在内的任何场所，是对此前以职场为主的性骚扰防治立法的一次全面性突破。

2021 年 6 月 1 日新修订的《未成年人保护法》正式实施，该法首次针对未成年人性骚扰防治从学校保护和社会保护两个层面进行了针对性的规定，对我国防治未成年人性骚扰法制化进程具有里程碑意义。

之后，《未成年人学校保护规定》通过并实施，该规定是对《未成年人保护法》关于防治在校未成年人性骚扰的细化，内涵丰富，从专项保护、学校管理、预防教育和行政监督支持等诸多方面构建具有可操作性的儿童性骚扰安全防护网，与《未成年人保护法》一同构建了相对系统和完备的未成年人性骚扰法律防治体系，充分体先了未成年人权益保障最大化的立法理念，我国儿童性骚扰防治自此有了具体的、可操作性强的法律依据。

（三）挑战与发现

尽管近三年来我国性骚扰防治工作在立法和司法领域取得了诸多突破性成果，但由于新法的贯彻落实和配套机制的跟进仍需必要的时间，从司法审判实践看，性骚扰案件的司法维权困局暂时未有质的转变，受害人维权意愿低、维权困难、维权成功率低等问题仍显突出。究其原因，一方面，从立法层面看，性骚扰防治仍缺乏独立系统的专门法，相关规定散见于法律、地方性法规、政策之中，条款仍较为原则，缺乏具体的、具有可操作性的规定；同时，《民法典》于 2021 年 1 月 1 日刚刚正式实施，公众和司法审判工作人员对其内容的消化吸收以及地方立法及配套制度的建立仍需一个较长的过程；另一方面，就应对机制而言，国内企业或高校普遍缺乏成熟、完整的防治性骚扰机制，现有机制大多处于试点阶

段且标准和质量参差不齐。第三，尽管大众的意识在逐步提升，但对性骚扰受害人存有偏见、污名化受害人以及苛责受害人的现象依然普遍，加之性骚扰取证难的特点，打破沉默依然是难以冲破的瓶颈；此外，性骚扰嫌疑人状告对方侵害名誉权的案件也不断出现，受害人网络维权引发的相关法律问题在立法和司法实践中亦需要关注和应对。

鉴于此，为进一步了解我国性骚扰立法与司法审判整体最新状况、存在的问题和挑战，以推动相关立法、司法及配套防治机制进一步健全与完善，北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心开展了从2019年以来中国防治性骚扰法律法规和司法审判案例的研究。研究分为两个方面：第一，对我国近三年来涉及防治性骚扰的国家及地方立法进行梳理与分析；第二，对自2019年1月1日至2021年10月31日共计34个月内公开的、以性骚扰作为主要诉讼事实的案件进行数据与内容检索、统计与分析。

本报告就是对以上研究的呈现，报告内容共分为三个部分：中国防治性骚扰法律法规分析、性骚扰司法审判案例的统计分析以及完善防治性骚扰制度的建议。

第一部分：中国关于防治性骚扰的法律法规及政策[1]

一、防治性骚扰法律和法规的新发展、新突破

1. 2019 年以前：保护女性受害人的特别立法模式

1994 年，《湖北省实施<中华人民共和国妇女权益保障法>办法》第三十二条规定禁止对妇女实施性骚扰，这是我国首个明确规定禁止性骚扰的立。[2]至 2005 年，在社会各界的共同推动下，《妇女权益保障法》修正案首次将禁止性骚扰写入法律，且规定了遭受性骚扰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，亦可提起民事诉讼，为性骚扰防治和受害人救济保障提供了法律依据。2012 年《女职工劳动保护特别规定》首次在国家立法层面规定用人单位负有预防和制止性骚扰的义务，比妇女权益保障法中的宣示性规定更进了一步，促进了对女职工平等就业权和劳动安全卫生权的保护。之后，绝大部分省市出台的《妇女权益保障法》和《女职工劳动保护特别规定》的实施办法中都涉及了防治对妇女或女职工性骚扰的内容。（脚注表明见源众 18 年报告）

由此看出，2019 年以前我国性骚扰防治的总体格局是以妇女或女职工职场性骚扰防治为核心的。

2. 司法实践回应社会关切：性骚扰成独立案由

2018 年年底，最高人民法院发布了《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》（法〔2018〕344 号），将“性骚扰损害责任纠纷”列为新增案由，从受害人司法救济权保障层面及时回应社会关切的性骚扰防治议题。与《妇女权益保障法》

[1] 第一部分和第三部分以北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心 2018 年 11 月发布的《打破沉默，拒绝妥协 ——中国防治职场性骚扰法律与司法审判案例研究报告》中第一部分和第三部分为参考。

[2] 《湖北省实施<中华人民共和国妇女权益保障法>办法》第六章人身权利，第三十二条规定：“妇女的肖像权、名誉权和人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤、宣扬稳私等方式损害妇女的名誉和人格。禁止对妇女进行性骚扰。禁止非法搜查妇女的身体。”

和《女职工劳动特别保护规定》较为宣示性的规定相比，《关于增加民事案件案由的通知》改变了以往受害人诉讼无名或以“名誉权纠纷”、“人格权纠纷”等案由借名诉讼的尴尬处境，体现出司法系统对《妇女权益保障法》赋予受害人诉讼权利的积极响应，有助于提高受害人诉诸司法的积极性。

3. **《民法典》：纳入人格权保护范畴**

2020 年 5 月 28 日通过的《民法典》，在人格权编第二章“生命权、身体权和健康权”中的第 1010 条，以专门条款的形式将性骚扰防治提升至民事基本法层面。这既是《民法典》对我国性骚扰防治实务需求的切实回应，也更有利于对所有性骚扰受害人提供平等法律保护，同时还有助于实现自然人人格尊严保护的法律目标。自此，我国的性骚扰防治和保护工作不再仅限于成年女性、不止于工作场所，任何人在任何地方只要违背他人意愿实施的性骚扰行为都将被纳入法律规制范畴。

从具体内容看，《民法典》第 1010 条分两款从两个面向明确“禁止性骚扰”规则。[3] 第 1 款赋予性骚扰受害人请求行为人承担民事责任的权利，并明示性骚扰行为的构成要素，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”。据此，性骚扰被定性为违背受害人意愿的、侵害其生命权、身体和健康权等人格权益的骚扰行为。《民法典》对性骚扰的构成要素进行描述性规定，也为司法机关审理此类案件提供更具可操作性的审判依据。

[3] 《民法典》第一千零一十条 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。

第 2 款明确了用人单位负有预防和处置性骚扰的法定义务，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。”与《女职工劳动保护特别规定》的规定相比，《民法典》明确并细化了单位防治性骚扰的具体措施，将性骚扰的防治义务主体具体规定为机关、企业、学校等单位，并强调性骚扰的防治重点为“利用职权或从属关系”的交换型性骚扰。

应该说，《民法典》性骚扰条款突破了我国此前性骚扰法律规制的局限性，将我国性骚扰防治领域从职场拓展至学校、企业、机关及公共场所等领域，将性骚扰保护对象由“妇女”“女职工”变为任何自然人，将性骚扰法律规制基调从有宣誓意味的“禁止实施”到受害人权益保障的“有权请求行为人承担民事责任”，将性骚扰内容从只是提及“性骚扰”到“违背他人意愿”“语言、文字、图像、肢体行为等方式”的构成要件具体描述，将防治义务主体从“用人单位”明确为机关、企业和学校等单位均有责，将笼统的义务内容丰富延伸至“应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施”。《民法典》第 1010 条的规定，汲取了我国防治性骚扰立法、司法实践的有益经验，也是对人民和社会有关反性骚扰的迫切呼吁的积极回应，对我国性骚扰法律制度体系的完善具有“承前启后”的意义和价值。[4]

4.《未成年人保护法》和《未成年人学校保护规定》首次对儿童性骚扰说不

（1）新修订的《未成年人保护法》确立了防治未成年人性骚扰的制度

为落实《民法典》规定的学校防治性骚扰义务，回应社会广泛关切的未成年人性骚扰问题，2020 年 10 月 17 日《未成年人保护法》修正案审议通过，新修订

[4] 参考薛宁兰，《防治性骚扰的中国之路：学说、立法与裁判》，《妇女研究论丛》，2021.5：88-102。

的未保法针对未成年人性骚扰防治从学校保护和社会保护两个层面作了有针对性的规定。

第 40 条规定:“学校、幼儿园应当建立预防性侵害、性骚扰未成年人工作制度。对性侵害、性骚扰未成年人等违法犯罪行为，学校、幼儿园不得隐瞒，应当及时向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。学校、幼儿园应当对未成年人开展适合其年龄的性教育，提高未成年人防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力。对遭受性侵害、性骚扰的未成年人，学校、幼儿园应当及时采取相关的保护措施。”据此，学校和幼儿园应从儿童性教育和预防制度建立两方面履行“事前预防”义务，如遇遭受性骚扰的未成年人，校方则既要及时保护和报告，还应配合处理违法犯罪行为。而社会保护的内容相对原则，见于第 54 条第 1 款“禁止对未成年人实施性侵害、性骚扰。”

该修正案的最大意义和价值在于，首次以法律的形式明确规制未成年人性骚扰问题，此前性骚扰防治法律和保护措施主要针对成年女性（尤其是女职工），以上规定填补了对未成年人性骚扰防治机制的不足，更切实有力地为受害未成年人提供针对性的保护和救助。

（2）《未成年人学校保护规定》深化校园儿童性骚扰防治工作

新修订的《未成年人保护法》正式实施当日，教育部颁布了《未成年人学校保护规定》，从专项保护、学校管理、预防教育和行政监督支持方面，对《民法典》和《未成年人保护法》规定的学校防治未成年人性骚扰义务予以细化。

第 18 条规定了性骚扰专项制度的具体内容,“学校应当落实法律规定建立学生欺凌防控和预防性侵害、性骚扰等专项制度，建立对学生欺凌、性侵害、性骚扰行为的零容忍处理机制和受伤害学生的关爱、帮扶机制。”第 24 条重申民法典有

关学校采取必要措施预防制止性骚扰的义务，并以列举兼兜底的方式明确性骚扰的五个表现形式：与学生发生恋爱关系、性关系；抚摸、故意触碰学生身体特定部位等猥亵行为；对学生作出调戏、挑逗或者具有性暗示的言行；向学生展示传播包含色情、淫秽内容的信息、书刊、影片、音像、图片或者其他淫秽物品；持有包含淫秽、色情内容的视听、图文资料等。

同时，规定从教师职业准入和未成年人性教育入手，双管齐下预防针对未成年人的性骚扰，第 36 条规定“学校应严格执行入职报告和准入查询制度，不得聘用因性骚扰被开除或者解聘的人员”；第 42 条细化未成年人性教育的内容，包括青春期教育、性教育以使学生了解生理健康知识。

除了上述校内规制预防措施，该规定还明确了教育行政部门的监督和支持职责，如以政府购买服务的方式，组织具有相应资质的社会组织、专业机构及其他社会力量，为学校提供法律咨询、心理辅导、行为矫正等专业服务，为预防和处理学生权益受侵害的案件提供支持等。

《未成年人保护法》和《未成年人学校保护规定》一同构成了相对系统和完备的未成年人性骚扰防治法律体系，充分体现了未成年人权益保障最大化的立法理念，也标志着我国未成年人性骚扰防治自此有了具体的、有针对性的法律依据。

二、防治性骚扰的最新地方立法与良好实践

1. 各省市修订《妇女权益保障法》实施办法，完善防治性骚扰内容

2019 年以来，江苏、辽宁和宁夏回族自治区在民法典出台前后率先结合新法内容修订本行政区划内的妇女权益保护法实施办法，进一步完善了防治性骚扰等

内容，此外，苏州市作也出台了新的对性骚扰进行规制的妇女权益保障条例，这是近三年出台的唯一一个市级涵盖性骚扰防治内容的地方妇女权益保障条例[5]。

（注：具体情况如下表，全部 31 个省份涉及性骚扰条款的详情见附件 1）

序号	法规名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《江苏省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 1 月 19 日	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。（第 32 条）
	《江苏省妇女权益保障条例（2020 修正）》	2020 年 7 月 31 日修订	1.文化教育权益 学校应当根据女学生的年龄、生理、心理等特点进行生命、性与生殖健康、防范性侵害和性骚扰等女性自我保护教育，并在教育方式、管理制度、设施配置等方面采取措施，保障女学生人身安全和身心健康发展。（第 19 条） 2.禁止以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、声音、肢体动作等形式对妇女实施性骚扰。 学校、用人单位和公共场所管理单位等应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度

[5] 其他现有全部提及“性骚扰”字眼的市级规定详见附件 2。

			等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。 受害妇女有权向学校、用人单位、公共场所管理单位和有关部门投诉或者向人民法院起诉。（第 43 条）
2	《辽宁省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉规定》	2009 年 3 月 25 日	受到性骚扰的妇女有权向当事人所在单位和公安机关投诉；向当事人所在单位投诉的，单位应当及时干预、制止。（第 19 条）
		2020 年 11 月 25 日修订	违背妇女意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。受到性骚扰的妇女有权向当事人所在单位和公安机关投诉；向当事人所在单位投诉的，单位应当及时干预、制止；向公安机关投诉的，公安机关应当及时受理并依法处理。（第 19 条）
3	《宁夏回族自治区实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 5 月 12 日	用人单位应当采取措施，预防和制止工作场所的性骚扰。（第 32 条） 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（第 45 条）。
	《宁夏回族自	2019 年	1.禁止以与性有关的语言、文字、图像、肢体

	治区妇女权益保障条例》	9 月 27 日修订	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，预防和制止工作人员或者其他人员利用职权、从属关系和其他便利条件对妇女实施性骚扰。（第 43 条） 2.全社会应当加强对女性未成年人的人身保护。 禁止利用教养、照管等关系或者通过其他方式对女性未成年人实施性侵害。 教育机构应当对女性学生开展健康和安全防护等教育，采取有效措施防范和制止性侵害、性骚扰等行为。（第 44 条）
4	《苏州市妇女权益保障条例》	2020 年 8 月 10 日	第 24 条　教育部门和家庭、学校、幼儿园应当加强学生、幼儿的生理、心理卫生教育，引导其树立正确的性别意识。 教育部门和家庭、学校、幼儿园应当根据学生、幼儿生理发展阶段的特点，开展防范家庭暴力、性骚扰、性侵害教育，增强其自我保护的意识和能力。

从表中，我们可以看到，《民法典》在性骚扰防治立法模式上的转变直接影响妇女权益保障地方性法规的最新修法实践。对比三个省份修订前后的实施办法

或保障条例（规定），旧版本的立法例限于“用人单位”和“妇女”，新版本的立法例则吸纳了《民法典》及其草案的内容：新增“女学生”、“女性未成年人”，“学校”、“教育机构”和“公共场所”，“利用职权、从属关系和其他便利条件”“利用教养、照管等关系”以及“与性有关的语言、文字、图像、肢体动作等方式”等内容。

同时，结合附录表 1 的法条汇总信息，25 个明确规定了性骚扰定义的省级实施办法中，有 20 个明确将“电子信息”列举为性骚扰方式，而在《民法典》出台前后制定或修订的《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》《辽宁省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉规定》和《江苏省妇女权益保障条例》中，或许是由于上位法的限制，这些实施办法的性骚扰定义都没有列举“电子信息”。

在江苏、辽宁、宁夏三个新修订地方立法实践中，2020 年新修订的《江苏省妇女权益保障条例》尤为亮眼，该条例结合《民法典》的规定对性骚扰做了较全面的细化规定，内容涵盖学校、用人单位和公共场所性骚扰规制，除了将妇女作为主要保障对象，也特别在文化教育权益中专条规定女学生的教育、管理、设施配置等措施来保障其人身安全和身心健康，而苏州市出台的妇女权益保障条例也着重强调了学生、幼儿的性骚扰防治。

2. 各省市修订《女职工劳动保护特别规定》的具体实施办法

近三年，共有五个省份针对《女职工劳动保护特别规定》陆续制定具体实施办法防治职场性骚扰，其中，黑龙江省、福建省的实施办法由省人大常委会制定，属于地方性法规，位阶高于政府规章。[6] 具体内容如下表所示：

[6] 截至 2021 年 11 月 20 日，共有 3 个省级人大常委会、11 个省级政府和 1 个较大市政府出台了相关法规、规章，对《女职工劳动保护特别规定》加以细化，全部细化规定详情见报告末尾处的附件 3。

序号	法规/规章名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《山东省女职工劳动保护办法》	2019 年 01 月 16 日	在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。 女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时妥善处理；向公安机关报案或者向人民法院提起民事诉讼的，用人单位应当给予支持。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 19 条）
2	《湖南省女职工劳动保护特别规定》	2019 年 12 月 09 日	在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。 女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时妥善处理或者移送有关机关处理;向公安机关报案或者向人民法院提起民事诉讼的，用人单位应当给予支持。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 16 条）
3	《福建省女	2020 年	用人单位应当结合本单位劳动生产特点，预防和

	职工劳动保护条例》	03 月.20 日	制止对女职工的性骚扰；在处理女职工性骚扰投诉时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 18 条）
4	《辽宁省女职工劳动保护办法》	2020 年 12 月 09 日	违背女职工意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。 用人单位应当通过开展法治宣传教育、完善制度机制、健全投诉渠道等措施，积极预防利用职权、从属关系等对女职工实施性骚扰。女职工在劳动场所受到性骚扰的，有权向用人单位和公安机关投诉，向用人单位投诉的，用人单位应当及时制止并支持维权；向公安机关投诉的，公安机关应当及时受理并依法处理。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 13 条）
5	《黑龙江省女职工劳动保护条例》	2021 年 08 月 23 日	用人单位应当结合本单位工作特点，依法预防、制止以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施的性骚扰。 女职工因工作关系受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时受理、调查处理或者移送有关机关，并依法保护女职工的个人隐

			私;有关组织和个人向公安机关报案或者向人民法院提起诉讼的，用人单位应当给予支持。（第5条）

根据上表，五个省份的实施办法，都不同程度地吸纳了《民法典》第1010条的内容并进行了完善和细化，并强调了在职场性骚扰处置中应保护女职工个人隐私。以2020年12月9日发布的《辽宁省女职工劳动保护办法》为例，该办法对职场性骚扰的规定较全面具体，吸收了《民法典》性骚扰条款第1款的内容，并细化了第2款单位责任义务的内容，指出具体措施包括“开展法治宣传教育、完善制度机制、健全投诉渠道等”。

3. 地方性法规规制校园性骚扰

2019年以前，我国并没有地方立法涉及未成年人性骚扰的防治问题。2019年以后，截止至2021年11月20日，共有1个省发布未成年人保护条例、5个省级人大常委发布教育条例涉及校园性骚扰规制，详细条款汇总见附件4。

贵州省人大常委于2021年7月29日发布《贵州省未成年人保护条例》对未成年人性骚扰的具体形式作了列举，并重申民法典关于学校预防制止性骚扰的法定义务。同时，该条例第28条要求学校、幼儿园建立预防未成年人性骚扰工作制度、性骚扰报告制度、性侵害防范教育机制和定期培训制，并将性安全和防范性侵害教育纳入学校考核。此外，条例针对性骚扰受害儿童，特别规定应及时采取保护隐私等保护措施、提供心理辅导和必要的帮助。

尚未生效的《内蒙古自治区教育条例》明确规定校园性骚扰防治内容，但遗憾的是，其将校园性骚扰防治限于学前教育阶段，未将其余教育阶段纳入规制范畴。

4. 地方、部门及行业协会的探索实践

(1) 地方的良好实践

2019 年扬州市《校园性侵害防控协作工作制度》（试行）将性骚扰作为性侵害未成年人行为之一，规定以法治课间餐的形式增强师生有关儿童性侵害的法治教育，并要求建立和完善学校与司法机关协作机制、性侵害投诉和处理机制、校园性侵害案件司法机关专门机构协作处理机制等处置机制，还具体规定了教师准入机制，校内“护苗员”巡检制度，校外检察院、公安局、教育局和妇联不定期专项检查制度等全方位预防隐患机制，是地方校园性骚扰防治的有益尝试。

2021 年 1 月 15 日，以《民法典》和《深圳经济特区性别平等促进条例》为依据，深圳市妇联、教育局、公安局、人社局等九部门联合发布《深圳市防治性骚扰行为指南》，对性骚扰的定义、构成要件、主要表现形式、主要类别和不构成性骚扰的情形做了集中明确的具体规定。在预防教育机制上，指南细化了《民法典》有关单位性骚扰防治义务的内容，如公共场所性骚扰防治宣传教育机制、防治性骚扰制度主要内容的列举，营造防范性骚扰环境的指引和定期培训等。此外，指南还细化了咨询投诉处理机制的具体内容和方式、保密制度以及各有关职能部门在防治性骚扰中的具体职责。这份指南内容丰富且可操作性强，可供其他地方开展性骚扰防治工作起到一定的示范和参考作用。

⑵ 各部委以及行业协会的先行先试

自 2019 年以来，各部委以及相关行业协会继续在职场性骚扰防治领域开拓实践。2019 年全国总工会女职工部率先出台《促进工作场所性别平等指导手册》，预防和制止工作场所性骚扰是手册的重要内容；2020 年，在课题研究的基础上，全国总工会组织专家编写了《消除工作场所性骚扰指导手册》，并推动预防和制止工作场所性骚扰相关条款纳入《民法典》。2021 年，根据《民法典》相关规定，对该指导手册又进行了及时修订。这本手册内含性骚扰的定义、工作场所性骚扰的类型，澄清职工、用人单位和工会在预防、制止职场性骚扰中应扮演的角色。同时，手册还结合国际公约、国内法律和良好实践，梳理了性骚扰的行为和类型，职工、用人单位和工会应承担的责任和义务及如何实施，具有很强的实操性，有助于职工了解和保护自身合法权益，为用人单位和工会组织制定和完善消除职场性骚扰的政策和机制、建立安全和公平的工作环境提供指引。

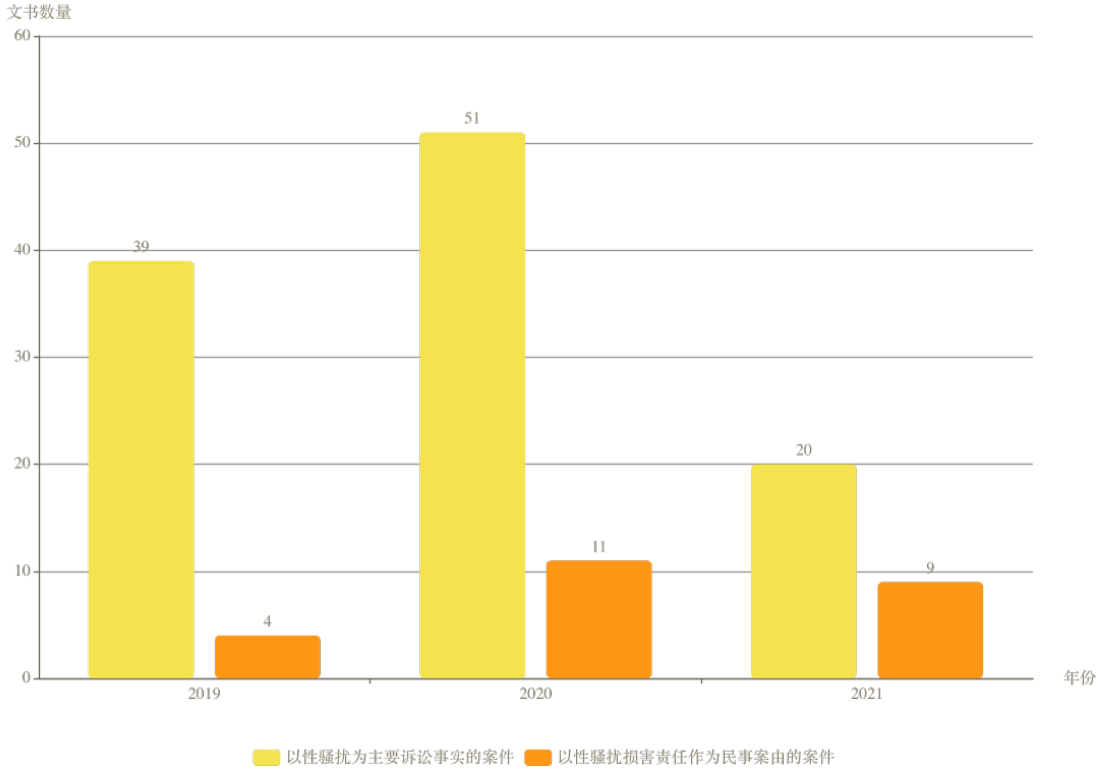
第二部分 涉及性骚扰的裁判文书检索数据分析及典型案例评析

1. 涉及性骚扰的裁判文书检索数据分析

本部分针对全国范围内公开的裁判文书进行检索,对自 2019 年 1 月 1 日至 2021 年 10 月 31 日共计 34 个月内公布的、以性骚扰作为主要诉讼事实的案件进行不同维度的数据统计分析，并从司法实践的角度讨论在我国法院审理涉性骚扰案件的普遍实践概括、主要特点、存在的问题及挑战。

本节以在中国裁判文书网公开的裁判文书为主要案件数据来源，以 Alpha 法律智能操作系统为辅助案件检索工具。2021 年 11 月 1 日，以“性骚扰”为关键词在中国裁判文书网进行搜索，共有 743 份具有关联性的文书，其中 2019 年 124 份，2020 年 138 份，2021 年 54 份。对以上公开文书进行初步筛选后，排除非以性骚扰作为主要诉讼事实的案件裁判文书，共筛选出 110 份符合研究目标的裁判文书，其中 2021 年 20 份，2020 年 51 份，2019 年 39 份。但在本报告研究范围内所有的公开文书中，以新增的“性骚扰损害责任纠纷”作为民事案由的，仅有 24 份，占比为 21.82%，其中 2019 年 4 份，2020 年年 11 份，2021 年 9 份。

图1: 裁判文书数量



在源众 2018 年 6 月发布的《打破沉默，拒绝妥协 —— 中国防治职场性骚扰法律与司法审判案例研究报告》（以下简称“2018 年《报告》”）中，通过对裁判文书网上进行上述方法的案件筛选，最终只获得 34 份以性骚扰为主要诉讼事实的案件。本次研究中，笔者在中国裁判文书网上共收集到 110 份以性骚扰为主要诉讼事实的案件。这种绝对数量上的增长在一定程度上说明，随着个人权利意识的增强以及媒体关于性骚扰的报道日益增多，更多的人在面对性骚扰时，能够识别出自己所经历侵害的实质，并鼓起勇气诉诸司法途径维护自身合法权益。

即便如此，无论是 2018 年《报告》中的 34 份，还是本报告中的 110 份以性骚扰作为主要诉讼事实的裁判文书，或是 2019 年 1 月 1 日以来的 24 份公开的以性骚扰损害责任纠纷为案由的裁判文书，即便考虑到有部分文书的未公开情况，与我国庞大的诉讼案件基数相比，这组数据无论从绝对数量或是案件比例来看，都

显示出性骚扰诉讼案件总量极低。

发布于 2019 年的《中国大学在校和毕业生遭遇性骚扰情况调查》通过对 6592 份调查问卷进行统计分析，结果显示近七成的被访者层遭到过性骚扰，而这其中，女性遭受性骚扰的比例为 75%；[7] 而《2018 年中国职场性骚扰调查报告》显示，在 233 名主要在一线城市工作的受访者中，66.5%遭受过职场性骚扰。庞大的受害人群体和鲜少正式进入司法程序的涉性骚扰纠纷很大程度上反映出司法救济的不足和迟滞，而且性骚扰受害人在发声后往往会被性骚扰实施者反诉侵犯名誉权甚至诽谤罪，从而形成一种“寒蝉效应”，反诉的低成本造成了大量受害人不敢公开发出指控或者提起诉讼。[8] 以上现象也反映出，无论是司法程序还是舆论环境都致使大多数受害人对其遭遇三缄其口、不敢维权，以裁判文书为切入点，深入挖掘受害人沉默背后的原因以及受害人维权困局与障碍，是本报告发布最重要的现实意义。

本报告共从七个维度对上述 110 个以性骚扰为主要诉讼事实的案件进行了研究与分析，分别为：（1）案由，（2）裁判年份以及相应的案件数量，（3）案件审级，（4）受害人性别，（5）性骚扰行为实施者和受害人的身份关系，（6）性骚扰行为的类型，（7）法院对性骚扰事实的认定。

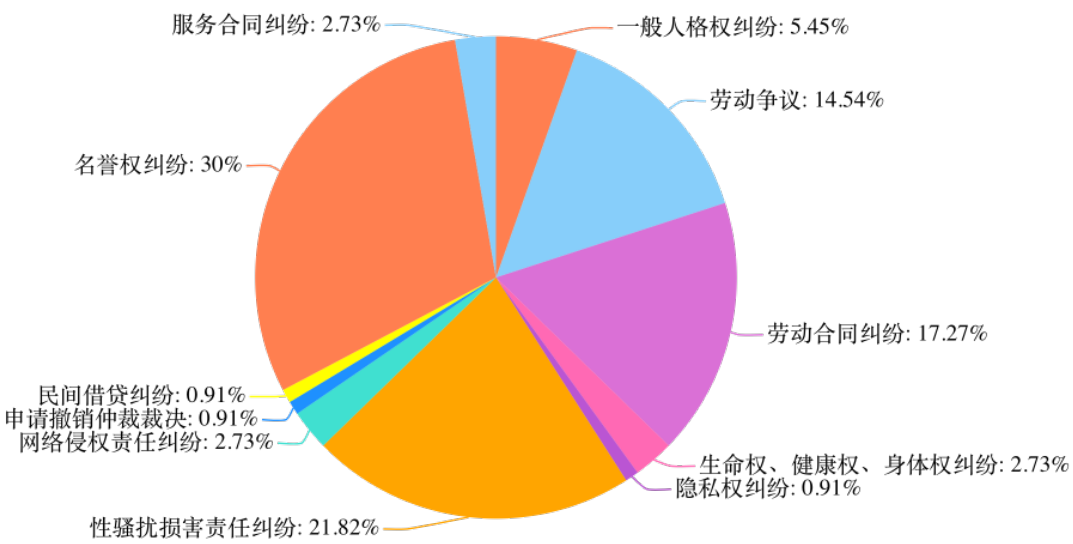
以上维度的选取以司法实践和社会实践为视角，旨在通过对我国 2019 年 1 与 1 日以来涉及性骚扰的公开裁判文书作数据分析和关键性内容解读，并从特定角度将本报告的结论与源众 2018 年《报告》中的数据结论进行比较，以期归纳出我国性骚扰司法审判实践的主要变化，并尝试呈现现阶段司法实践的特点、存在的问

[7] 新媒体女性、广州性别教育中心、北京义派律师事务所等，《中国大学在校和毕业生遭遇性骚扰情况调查》。
[8] 文灏，《纽大报告：打击职场性骚扰，中国前路漫漫》，https://www.voachinese.com/a/NYU-China-workplace-sexual-harassment-20210629/5947205.html，2021 年 6 月 30 日。

题和面临的挑战。

维度一：案由

图2: 案由



如图 2 所示，在以性骚扰为主要诉讼事实的裁判文书中，主要案由共有十一类，类别及对应的文书数量为：（1）性骚扰损害责任纠纷 24 份，（2）名誉权纠纷 33 份，（3）一般人格权纠纷 6 份，（4）生命权、健康权、身体权纠纷 3 份，（5）隐私权纠纷 1 份，（6）网络侵权责任纠纷 3 份，（7）劳动争议 16 份，（8）劳动合同纠纷 19 份，（9）服务合同纠纷 3 份，（10） 民间借贷纠纷 1 份， （11）申请撤销仲裁 1 份。

从诉讼内容上看，可以进一步将上述十一类案由划分为以下三大类：

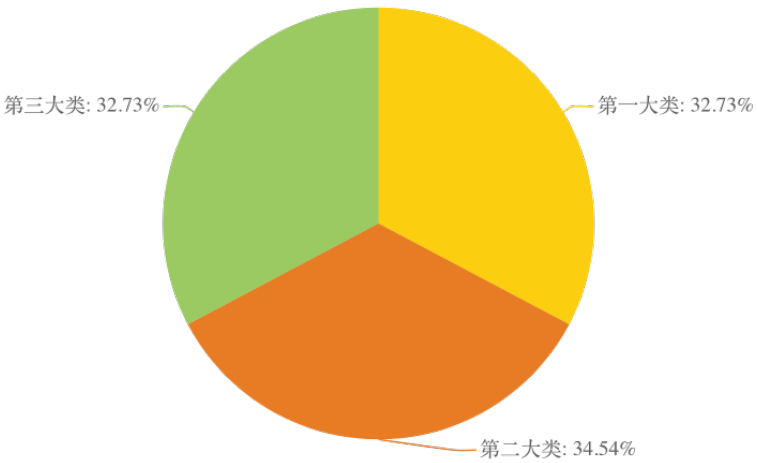
第一类为性骚扰受害人维权诉讼，包含性骚扰损害责任纠纷，一般人格权纠纷，生命权、健康权、身体权纠纷以及服务合同纠纷，此类案件在中国裁判文书

网上共 36 份，占本报告样本文书总数的 32.73%。

第二类为嫌疑性骚扰实施者针对受害人及其亲友、受害人维权信息发布平台提起的诉讼，主要涉及名誉权纠纷、隐私权纠纷、网络侵权责任纠纷、民间借贷纠纷等，此类案件在本报告文书样本中占比最大，达 34.54%，共计 38 份。该类案件通常是由性骚扰受害人维权发声所引发，如受害人或其同情者通过舆论揭发性骚扰行为引发名誉权纠纷，又如受害当事人将性骚扰行为发布于互联网而引发的隐私权纠纷等。

第三类为性骚扰实施者作为单位员工因性骚扰行为受到用人单位内部处分或解除劳动关系而引发的关于双方劳动权利义务关系的纠纷，此类案件中，性骚扰事实的存在与否及认定结果是认定用人单位作出劳动关系决定是否合法的关键，故也属于本报告的研究范畴。符合本报告筛选条件的此类文书占比 32.73%，即 36 篇。

图3: 三组案由所占比例



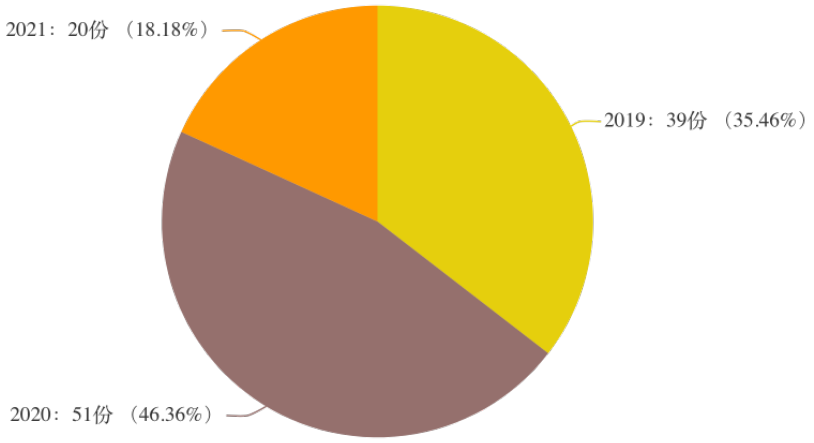
笔者对以上数据及相应裁判文书进行分析后，主要有以下发现：

在 110 份裁判文书中，以性骚扰损害责任纠纷为案由的共有 24 份，排除其中同案的二审、再审文书和性骚扰受害人主动撤诉等无效文书样本，实际上，中国裁判文书网发布的以性骚扰损害责任纠纷为案由的有效案件样本仅有 18 起。该数据表明，尽管性骚扰损害责任纠纷已从 2019 年 1 月 1 日起正式被列为民事案由，且 2021 年 1 月 1 日起正式实施的《民法典》也明确规定了性骚扰受害人有权请求行为人承担民事责任，但司法实务中，性骚扰受害人的诉讼率非常低。除了上述原因导致的性骚扰损害责任纠纷案件数量整体偏少外，还有以下因素值得考量：根据源众志愿律师团队在民事案件中代理性骚扰受害人的实践观察，一方面是当事人以及代理律师对新案由的规定不了解，没有按照新案由提起诉讼，另一方面一些地区基层法院法官对性骚扰损害责任纠纷作为新增民事案由及相关司法审判并不了解，法院仍然会按照一般人格权纠纷来审理或录入。这种现象也在一定程度导致性骚扰损害责任纠纷作为案由的案件数量少。

维度二 裁判年份以及相应的案件数量

从案件裁判年份维度看，我国以性骚扰为主要诉讼事实的案件裁判时间如下图所示。

图4: 裁判年份



从 2019 年到 2020 年，无论是以性骚扰作为主要诉讼事实的案件，还是以性骚扰损害责任纠纷作为案由提起的诉讼，在数量上均有明显涨幅。这种增长与性骚扰损害责任纠纷作为民事案由更为公众所知、全社会对性骚扰防治相关话题的关注度的提高有着密切的联系，同时也受到媒体对相关案件报道的影响，如北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心主任李莹律师代理的徐某诉刘某性骚扰维权案中受害人的胜利，以及新闻报道中的各地“性骚扰损害责任纠纷案”，一定程度上也鼓励更多的受害人站出来向人民法院寻求司法救济。[9]

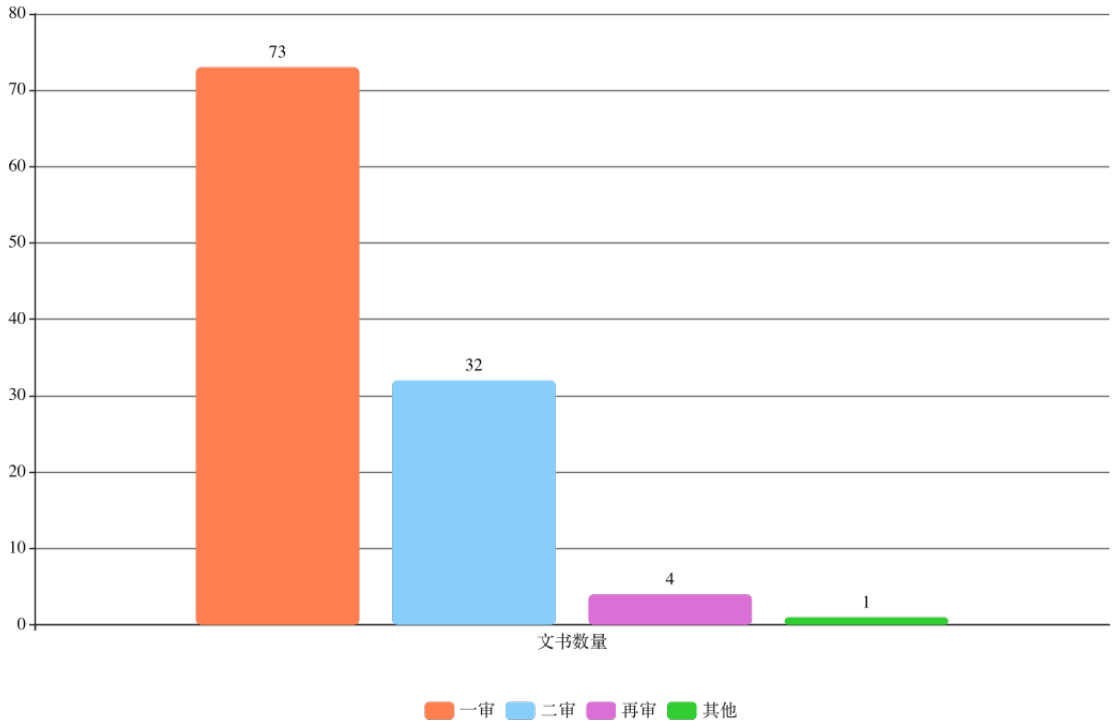
由于本报告对裁判文书的检索及正文撰写时间为 2021 年 11 月，存在法院并为将审理完结的裁判文书上传或依法不公开的情形，故 2021 年度裁判文书数量不详，此处不对现有文书数量进行分析。

[9] 参考金风法院，《对性骚扰说“不”！金风法院审结首例性骚扰损害责任纠纷案件》，2021 年 10 月 15 日，载于澎湃新闻百家号，https://m.thepaper.cn/baijiahao_14915931；俞翔 ，《上海首例性骚扰损害责任纠纷宣判 判决被告赔偿近 10 万元并书面道歉》，原载于央视新闻客户端，http://tv.cctv.com/2021/03/09/VIDEMtwjyTbPvJAP4nygz1nY210309.shtml，等。

维度三 案件审级

如图所示，本次研究所统计的案件样本中，一审裁判文书 73 份，二审裁判文书 32 份，再审裁判文书 4 份，另有一份为“其他文书”，此案案由为性骚扰损害责任纠纷，依据《最高人民法院关于人民法院在互联网公布裁判文书的规定》第四条，未在互联网公布。

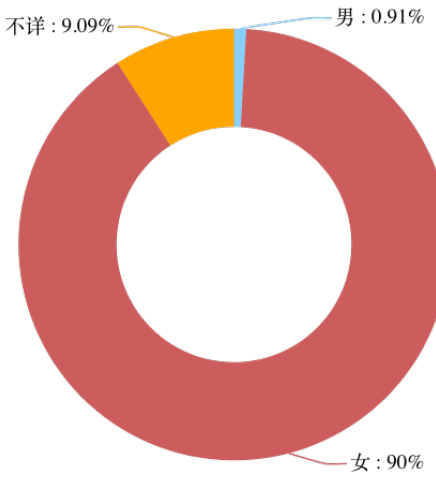
图5: 案件审级



据此，在上述案件及审级统计中，以性骚扰侵权损害责任纠纷作为案由提起诉讼并进入二审的案件共有 3 件，其中 1 件进入再审程序。在其余以性骚扰作为主要诉讼事实、非以性骚扰损害责任纠纷作为案由的案件中，有 26 件进入二审程序，因此，以性骚扰为主要诉讼事实案件中，不到四成（35%）的案件进入二审程序。

维度四 性骚扰受害人性别

图6：受害人性别



如图所示，在 110 份样本文书中，公开显示性骚扰受害人性别为（或包含）女性的共有 99 份，占受害人总数的 90%，仅有 1 份裁判文书显示受害人为男性，但在该案中，性骚扰实施者在对其发送淫秽色情、具有侮辱性的信息时，并不知道该信息的接收者不是女性。另外还有 10 份裁判文书因内容未公开而无法提取与受害人性别相关的信息。

由以上数据分析可以看出，在所有性骚扰事件中，实施者大多为男性。在一份 2018 年的《中国职场性骚扰调查报告》中，研究者通过问卷调查对职场性骚扰的受害人进行统计，结果显示在所有职场性骚扰中，实施者八成都是男性。针对女性的职场性骚扰中，也有 82%是来自男性。[10] 虽然上述报告与源众 2018 年《报

[10] 074 职场女性法律热线，《中国职场性骚扰调查报告》，2018 年 11 月，https://cnlgbtdata.com/files/uploads/2019/03/2018%E5%B9%B4%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E8%81%8C%E5%9C%BA%E6%80%A7%E9%AA%9A%E6%89%B0%E8%B0%83%E6%9F%A5%E6%8A%A5%E5%91%8A_C9m9EL4.pdf

告》及本篇所选取的数据样本、研究方法不同，但从整体上来看，女性是性骚扰行为主要的受害人，这与社会性别视角下的权力关系密切相关。传统的观点和社会行为习惯往往鼓励男性去扮演更加强势的社会性别角色，女性则被限制于具有依附性的、更为柔弱内敛的社会性别角色，在这种建构模式下，性骚扰作为权力关系中强势一方对弱势一方实施的行为，也更常见于由男性对女性实施。

同时，该组数据也侧面反映出受到性骚扰的男性对外求助的意愿普遍偏低。从统计数据看男性遭遇性骚扰的比例并不低。根据 2009 年智联招聘夏季职场性骚扰的调查数据，有近三成男士在公共场所遭遇过性骚扰，而职场男性遭遇过性骚扰的比例为 15.6%[11]，又如 2015 年红枫妇女心理咨询服务中心对北京等 6 城市调查也发现男性遭遇职场骚扰的比例有 35%。同时，《民法典》将性骚扰受害人主体定为任何自然人，遭遇性骚扰的男性依法有权在遭遇性骚扰时诉诸法律救济自身合法权益。在不存在法律障碍的情况下，遭遇职场性骚扰的男性诉诸公力救济的意愿较低。

笔者在此观点的基础上对 110 份裁判文书进行了进一步的检索，发现有超过 30 份裁判文书中显示，性骚扰行为的实施者惯常在公共场所和同事或周围人开具有针对性的低级、黄色玩笑，在这种敌意型性骚扰环境中，不免有一定数量的男性成为其受害人。

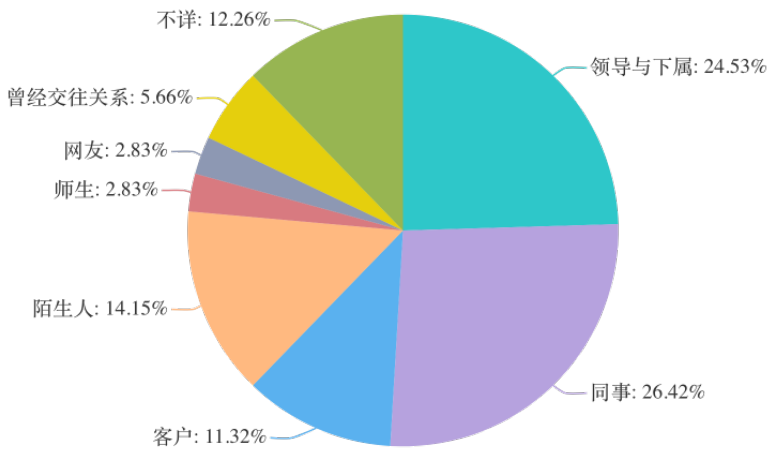
维度五 性骚扰行为实施者和受害人的身份关系

在 110 分裁判文书中，根据笔者的统计，将性骚扰行为实施者和受害人的身份关系划分为普通认识、领导与下属、同事、客户、陌生人、师生、网友、曾经

[11] 陈学敏、吴凡，《调查显示：近三成职场男士曾遭遇过性骚扰》，来源：中国新闻网，http://news.sohu.com/20090705/n264990195.shtml，2009 年 7 月 5 日。

交往关系及文书未公开或不详共九个类别，具体对应的文书数量如下：

图7：性骚扰行为实施者与受害者的身份关系



从上图可以看出，发生在职场或因工作关系产生的性骚扰行为（性骚扰实施者的身份关系为领导与下属、同事及客户）占比达到 62.27%。这一方面说明当前我国职场性骚扰发生率高，另一方面也反映出职场性骚扰受害人相对于其他类型（如高校）性骚扰受害人的维权意识、维权意愿、维权能力更强。例如，如果遇到职场性骚扰受害人可能会抱着最坏就是离职的打算，而发生在高校的性骚扰，被害人需要放弃的可能是与自己人生走向息息相关的学业和文凭。此外，高校性骚扰防治的有关政策、法律和法规暂不完善，校园性骚扰防治和实践起步较晚也可能是背后的原因之一。

涉及遭受陌生人实施性骚扰的裁判文书共有 15 分，占比 14.15%。此类涉案性骚扰行为多为公共场所“咸猪手”和利用计算机网络、电话及其他通讯工具向受害人发送带有性暗示的文字或图像。由于互联网信息技术的快速发展，通过新技术

实施性骚扰的现象值得关注。

维度六 性骚扰行为的类型

根据性骚扰行为方式的不同，本报告将性骚扰行为划分为言语性性骚扰、行为性性骚扰和环境性骚扰三个类型。

言语性骚扰是指任何人当面讲让受害人感到尴尬或不舒服的关于性的言论，如当面讲黄色笑话或用污秽的言语对受害人评头论足。[12] 行为性骚扰一般指做出令受害人感到不适的低俗下流的动作，对受害人动手动脚，触摸受害人的身体敏感部位等。[13] 而环境性骚扰则指的是通过布置环境给受害人以不适和被侵犯感，比如摆放性刺激图片、淫秽书刊物品，播放淫秽音像制品等。[14]

上述三种类型性骚扰行为可单独发生，也可同时发生，三种类型之间互不排斥，也就是说，一个性骚扰行为的实施者可能同时对他人实施言语性骚扰、行为性骚扰和环境性骚扰。在本报所筛选出的 110 份裁判文书中，以言语性骚扰为单一诉讼事实的有 36 份，且均为上述第二大类案由，即性骚扰实施者与用人单位之间关于劳动关系所引发的纠纷。以行为性骚扰为单一诉讼事实的涉性骚扰裁判文书共有 9 份，包含言语性骚扰和行为性骚扰的裁判文书共 39 份。根据 110 份裁判文书中对性骚扰情节的描述，涉环境性骚扰的案件共有 8 起，但法院最终都未将涉案行为认定为性骚扰。另有 18 份判决书因原告撤诉、未公开或未详细描述性骚扰发生过程而无法对涉案性骚扰行为进行归类。

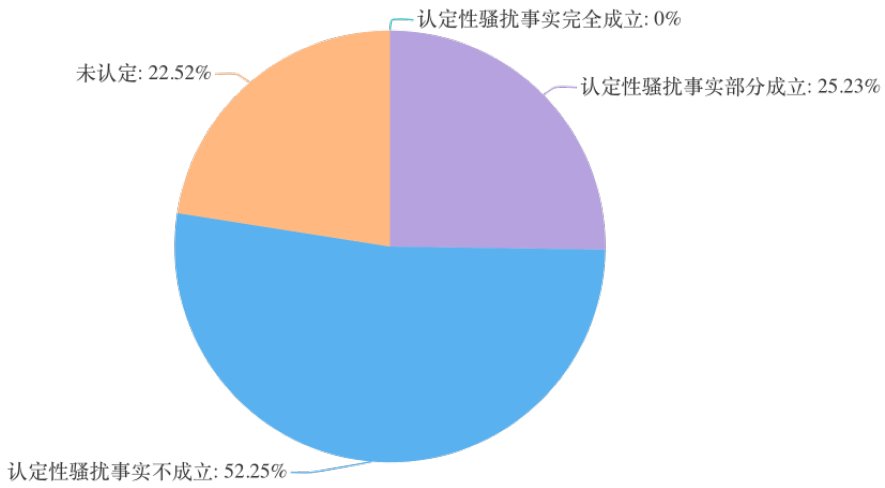
[12] 廉启国，左霞云，楼超华，《大学生遭受言语性骚扰及其与健康危险行为的关系》，中国学校卫生，2012，33(04): 150-157+168。

[13] 方强, 方海韵. 论性骚扰——性骚扰问题面面观[J]. 中国性科学, 2002(04): 2-6.

[14] 同上。

维度七 法院对性骚扰行为的认定

图8: 法院对性骚扰行为事实的认定



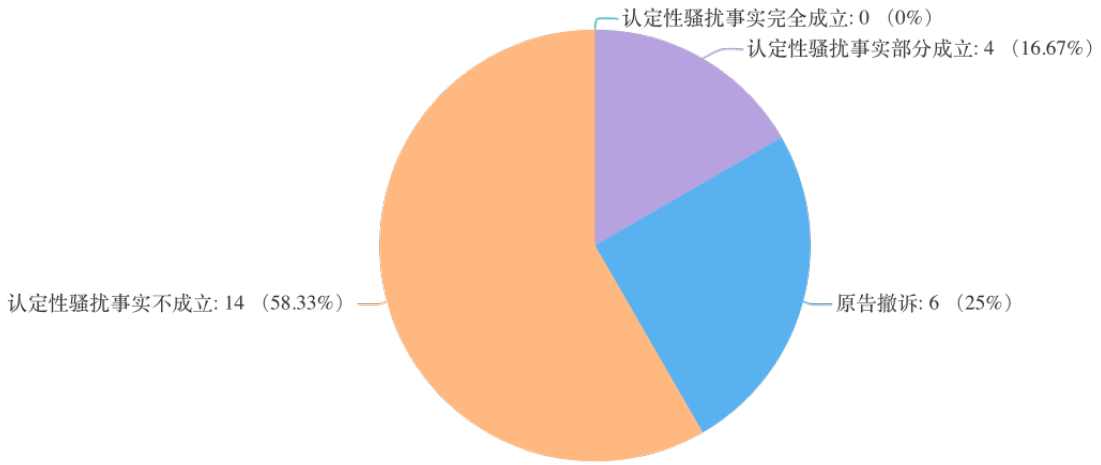
通过对中国裁判文书网上公开的 2019 年 1 月 1 日至 2021 年 10 月 30 日期间所有以性骚扰为主要诉讼事实的文书内容进行分析发现，法院认定性骚扰事实成立的占 25.23%，但支持受害人主张的性骚扰事实全部成立的案件为 0。而源众 2018《报告》对此维度的分析结果显示，法院认定性骚扰事实成立的比例为 32.4%。这意味着，对性骚扰的认定作为诉讼中的主要争点、或性骚扰的认定成为案件中主要争点裁判的决定因素的案件，胜诉率不到三成。有超过一半（52.25%）的裁判文书显示，法院认定性骚扰事实不成立。其中，32%的案件文书对行为人实施性骚扰行为本身是否违背受害人意志、超出正常人际交往界限无法认定或否定，68%的案件文书显示，法院对性骚扰行为是否发生无法认定。

法院对性骚扰行为发生不予认定主要有以下两方面原因：一方面，与性骚扰事件本身往往具有突发性、隐蔽性有关，性骚扰受害人取证难、证明难；而另一

方面法院对性骚扰案件的证据采信门槛较高，负有举证责任的当事人所进行的证明必须使法官的内心确信达到高度盖然性的程度才被视为完成证明责任，这两个原因结合起来导致涉诉的绝大部分性骚扰行为难以认定。此外，即便受害人付出很大的时间精力成本，获得法院支持拿到胜诉判决，其仍有可能面临性骚扰实施者拒不执行法院判定的有关侵权责任。

值得注意的是，在本报告所研究的 24 份公开的性骚扰损害责任纠纷裁判文书中，除去性骚扰受害人作为原告撤诉的 6 起案件，在剩余的 18 份公开文书中，认定性骚扰行为事实部分成立的仅有 4 件，胜诉率为 16.67%，其余的 14 起案件的裁判文书均显示，出于种种原因，负有举证责任的当事人由于证据不足无法证明性骚扰行为的发生，因此承担举证不利的法律后果。

图9: 性骚扰损害责任纠纷案件中法院对性骚扰事实的认定态度



而同时，我们也特别注意了涉性骚扰名誉权纠纷案的相关裁判结果。此类案件往往是一方在网络等公开信息平台发布对性骚扰实施者的指控后，另一方对指控者提起的侵犯名誉权诉讼，诉讼请求主要为赔礼道歉、恢复名誉、赔偿精神损害抚慰金等。

在本研究报告的检索范围内共有 33 起涉性骚扰的名誉权纠纷案件，有 10 起案件（30.3%）的裁判文书显示法院未认定构成名誉权侵权，驳回了原告的诉讼请求。这其中，仅有 4 起案件的裁判文书中法院对性骚扰行为进行了认定。在另外 6 个案件中，法院虽判决被告（信息披露方）未构成侵犯名誉权，但并未对性骚扰事实进行认定，而是以其他理由驳回了原告的诉讼请求。比如，法院认定原告的社会评价降低与其自身的行为具有重大关系，且在被告发表公开信息前就已发生降低，抑或是法院也以不构成社会评价降低、没有主观故意、侵害名誉权证据不足等驳回了原告的诉讼请求。

而有 23 起涉性骚扰的名誉权纠纷案件，原告（即被指控性骚扰者）获得胜诉，信息披露者败诉，原告胜诉率高达 69.7%，这说明了网络维权具有极大的法律风险。据源众实践观察，当事人选择网络维权，主要是因为证据不足或者事发时间过长超过了诉讼时效而无法寻求司法救济，当事人希望通过公开事件经过，寻求网友道义上的支持，获得舆论上的公道，也有部分当事人希望获得舆论支持后有更多的受害人能站出来发声以及增加诉讼胜诉的可能性。但是名誉权纠纷信息披露方的高败诉率，一方面确实遏制了故意构陷者的侵权行为，但对确实遭受性骚扰的受害者而言，也可能阻滞了她们好不容易才获得的打破沉默的勇气。

寻求司法救济难度大，网络维权又有法律风险，其他社会支持系统又不足，使得很多确实遭到性骚扰和性侵但没有证据或证据不足的受害人陷入维权困境，

无法获得一个公正的结果，这种情况并非个案，如何有效解决，希望立法和司法部门能够予以关注和研究。

2. 性骚扰典型案例评析

案例 1：首例胜诉的性骚扰损害责任纠纷案件：徐某诉刘某性骚扰损害责任纠纷案

基本案情

2018 年 7 月 27 日，受害人小丽（化名）在某微信公众号上匿名发出公开举报信，称 2015 年夏天，汶川地震时被多家媒体称为“坚守灾区最久的志愿者”的社工明星刘某在某公益机构某地的工作站内对其强行拥抱，实施性骚扰。8 月 10 日，她以性骚扰造成人格权侵害对刘某提起诉讼。[15] 在性骚扰损害责任纠纷的新案由实施后，小丽申请变更案由为性骚扰损害责任纠纷。小丽提交了刘某承认搂抱了小丽并就其搂抱行为道歉的聊天记录、单位负责人认可小丽曾投诉刘某的聊天记录等证据。最终一审法院的判决认定刘某的行为构成性骚扰，小丽胜诉。

法院认为，刘某在小丽明确抗拒后强行拥抱，造拒后仍不放手，已经超出一般性、礼节性交往范畴，有明显的性暗示，违背了女方意志，造成其精神损害，构成性骚扰，判令刘某向小丽当面赔礼道歉。同时，针对小丽的雇主赔偿责任请求，法院认为性骚扰是刘某个人行为，该机构非共同侵权人，且小丽和公益机构属基于劳动合同而产生相应的权利义务关系，应另案诉争。据此驳回其精神损害赔偿和雇主连带赔偿责任的诉请。

[15] 案情参考《第九届（2019 年度）十大公益诉讼案件之六：刘某诉社工明星性骚扰维权案》，https://alphalawyer.cn/#/app/tool/result/%7B%5B%7B%22name%22:%22keyword%22,%22value%22:%22%22%7D%5D,%20%7D/detail/C7B6459AEFD7C6A3475354F8B4F792C2。

一审判决经二审和再审后得以维持。判决书生效后，刘某拒不道歉，小丽向法院申请强制执行，法院通过在《人民法院报》刊登公告的方式，将生效法律文书判决内容进行公示替代了刘某的道歉责任。

评析

本案是性骚扰作为独立案由后法院判决的首案，小丽的胜诉对施害人是一种制裁，也对促进用人单位强化教育管理起到警示意义，彰显了司法对女性权利的保护，对呼吁受害人打破沉默寻求司法救济具有积极意义。

如何认定性骚扰，是本案一大亮点。性骚扰认定的关键在于界定不受欢迎、违背受害人意志，具体应结合主客观作综合认定，既要考虑正常社会交往礼仪和普通人在特定情形下的反应，又应看到受害人的态度，只要其明确表示不愿意，即使该社会大众认为该行为不够严重，也应认定构成骚扰。但应注意的是，二审中，法官界定性骚扰是“以不受欢迎的与性有关的，过度的且造成威胁的、敌意心理的语言、行为、信息、文字、图像等方式侵害他人人格权”其中，对性骚扰实施方式的“过度”限制实际上加重了本就难以举证的受害人的证明负担。

此外，虽然判决时《民法典》尚未出台，但《女职工劳动保护特别规定》中明确了用人单位防治职场性骚扰的义务，但法院仍以另案诉争且用人单位发表过声明为由，驳回小丽雇主责任的连带赔偿诉求。就本案而言，性骚扰事件披露后单位的声明虽是一种表态，但并不属于对性骚扰进行实质处理，也未给受害人提供真正意义上的帮助，这充其量只是一种补救措施，甚至严格说只是其危机公关策略。

如何认定用人单位是否尽到防治性骚扰的义务，应结合事前事后具体情况做分析，如事发之前是否有制定反性骚扰的工作制度，事发生后是否有就当事人的投诉展开积极调查，是否根据调查结果对行为人作有关处置。而本案的用人单位并未建立相关机制，也未开展实质性的调查和处理工作，应该承担相应的雇主责任。

此外，法院在未说明理由的情况下，未支持受害人精神损害抚慰金，使得骚扰者的违法成本低，缺乏应有的震慑作用。

案例 2: 《民法典》实施后上海首例性骚扰损害责任纠纷

基本案情[16]

原被告是共事多年同事。2019 年 8 月开始，被告频繁电话骚扰、不断发送言语低俗下流、黄色暴力的骚扰微信、短信，甚至偷窥、尾随原告。证据显示，被告的骚扰行为从未有过间断。不堪持续受扰的原告终于在 2020 年 3 月向单位反映此事。经领导要求，被告写下保证书。不想，两个月后，已被拉入黑名单的被告又开始频繁电话骚扰，导致原告的精神高度紧张。经医疗机构诊断，原告患上抑郁症，情绪严重焦虑。8 月以后，定期就诊的原告，担心与被告有工作交集而不敢上班，遂提起诉讼。

法院经审理认为，被告的行为构成了性骚扰，应赔偿原告医疗费、误工费、精神损害抚慰金等共计 98000 余元，并做书面赔礼道歉。

[16] 本案裁判文书未公开，案情参考《民法典实施后上海首例性骚扰损害责任纠纷案宣判》央视新闻，总台央视记者，俞翔，2021 年 3 月 8 日。

评析

该案判赔金额高达 98000 余元，涵盖医疗费、误工费、精神损害抚慰金等，是我国目前性骚扰损害责任纠纷案件中获赔金额较高的案件。由于该案公开的信息有限，我们无从推断判决的依据和具体项目的赔偿金额。但结合在案信息，有一点可以肯定，本案原告充足的直接证据起到关键作用。

这起职场性骚扰案件，被告实施的性骚扰行为较典型，持续事件较长，采取的手段极端，且留下通话记录、短信、微信聊天记录等形式的证据，原告因此有时间收取充分的证据来证明被告持续的性骚扰行为。加上单位领导介入后的投诉记录和被告写下的保证书，均对本案胜诉和赔偿金额的确定起到了很大作用。

该案引发我们进一步思考的是，性骚扰案件如何确定精神损害赔偿数额？尽管《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释（2020 年）》第 5 条[17]对确定赔偿数额的参考因素作列举，但这些规定一方面对性骚扰案件缺乏针对性，如性骚扰行为的后果的非物质性、侵权人所获利益主要是精神和心理层面；另一方面，这些因素较为笼统，仍有待细化。因此，性骚扰案件精神损害赔偿金数额确定目前主要依托法官的自由裁量权，而为了统一司法裁判尺度，提高性骚扰实施者的违法成本，为受害人提供更充分的权利救济和精神赔偿，有必要出台针对性骚扰案件精神损害赔偿的认定规则。

[17] 第五条 精神损害的赔偿数额根据以下因素确定：
（一）侵权人的过错程度，但是法律另有规定的除外；
（二）侵权行为的目的、方式、场合等具体情节；
（三）侵权行为所造成的后果；
（四）侵权人的获利情况；
（五）侵权人承担责任的经济能力；
（六）受理诉讼法院所在地的平均生活水平。

案例 3: 吕某与杜某性骚扰损害责任纠纷

基本案情

吕某（女）与杜某（男）共事于某酒店餐饮部。某天，吕某去杜某办公室取厨师帽，遭到杜某摸手、搂肩膀等性骚扰行为。次日，吕某向派出所报警，派出所对双方作了询问笔录。不久，吕某以杜某在工作期间长期对自己实施摸手、摸胸、摸屁股、搂肩膀性骚扰行为，造成自己焦虑、睡眠障碍、抑郁等严重后果向法院提起诉讼，请求判决杜某赔偿其医疗费、误工费、营养费及精神损害抚慰金等，并提交杜某在派出所出具的保证书一份作为证据。

法院认为

“虽然不能认定吕某主张的杜某用手摸吕某胸部和屁股的这一事实，”但根据杜某的保证书及酒店员工证人证言，反映杜某‘平时聊天爱开黄段子’、‘有时候开玩笑开得有点重’，还有其本人承认‘人多时我可能说过黄段子’“，可以认为吕某曾经遭受杜某性骚扰的主张具有高度的可能性”，因此，推定杜某的行为侵犯了吕某的人格尊严，应承担相应民事责任。

但吕某未能提供充足证据证明其自身的抑郁状态与杜某侵犯女性权利的行为有因果关系，应当依法承担举证不能的法律后果。

精神损害抚慰金应当根据侵权人的过错程度、侵权行为所造成的法律后果、本地区的实际情况等因素加以确定，据本案已有证据酌情认定精神损害抚慰金 5000 元。

评析

本案中，在缺乏直接证据的情况下，法院积极运用法律知识、逻辑推理和日常生活经验，依法对在案证据进行综合审查判断，结合派出所询问笔录、杜某写的保证书、同一工作场所的证人证言，受害人事发后立即报警的行为以及行为人的自认，最终推定吕某遭到杜某性骚扰的主张具有高度可能性。

而在笔者检索到的绝大多数裁判文书中，法院关于性骚扰行为的认定情况并不乐观，仍显示出对物理证据的高度依赖而轻视口述证词，而性骚扰案件的特殊性导致受害人难以及时通过录音、录像等形式收集和固定证据，举证极为困难。为应对这一不利于性骚扰受害人权益保障的司法困局，需要审理法院依照法定程序，主动对当事人无法调取的证据依职权展开调查，适度分配举证责任，合理地降低性骚扰受害人的举证义务，在依照民事案件高度盖然性证明标准审理的同时，结合逻辑、经验和常识对证据进行审查和梳理，在充分考量案件相关事实的基础上对性骚扰进行认定，有效保护当事人的合法权益。

案例 4:　周某诉王某名誉权纠纷案：疑似性骚扰受害人网络发声被判侵权

基本案情

2018 年，王某在微博发文指其在任职期间，被领导周某在凌晨堵在酒店房间门口并亲了自己，向单位反映后，历经 3 个月的调查最终不了了之，自己因此离职。周某以王某通过微博向不特定公众发布捏造事实、恶意诽谤、破坏名誉为由诉至法院。

在法庭上，周某提交了王某的辞职信作为证据，信中王某称“自己因治疗抑郁症等身体原因无法承受工作强度”，并感谢周某器重和栽培，以证明王某离职并非

因性骚扰。王某而则称自己离职前先提交了另一份说明周某性骚扰造成其抑郁并导致其人生观崩塌的辞职信，但被周某要求修改否则不予批准离职。

法院认为，王某提交的证据不足以证明性骚扰事实存在，在无事实依据的情况下其公开传播虚假事实，让他人对周某产生误解，导致其社会评价降低，侵犯了周某的名誉权，应停止侵权，删除有关性骚扰的全部内容，并向周某书面致歉否则将公开判决书主文。

评析

本案反映出实务中较常见的几类受害人困境。

第一个困境就是很多性骚扰案件实际受害人很难有足够证据证明骚扰事实。因为性骚扰多发生在两人独处空间，具有隐蔽性和封闭性，且发生时间较短，很难留下物理证据，除了亲历者陈述外难有其他证据。

第二个困境是多数受害人因为各种顾虑不会在案发当下就选择及时发声和维权，反而是在持续遭受精神痛苦和心理创伤多年后才选择打破沉默，举证可能性更为渺茫。以本案为例，两份《辞职信》，双方各执一词，最终法院采信了正式发出的辞职信，从法院的角度来讲是没有问题的。

但是，正因性骚扰案件存在上述特殊性，同时也应考虑到对性骚扰受害人仍存在偏见和污名化的现实，受害人愿意自毁清誉来构陷他人的可能性较低，对于因性骚扰而引发的名誉权纠纷，与一般名誉侵权案件的处理应有所区别。

本案也提示受害人在选择网络途径发声时，应注意尺度和合法性，因为法律禁止性骚扰行为，同时也保护他人的名誉权、隐私权等其他合法权益。

我们期望也相信，随着《民法典》性骚扰条款的深入落实，我国防治性骚扰立法和司法的不断深入发展，性骚扰防治宣传教育和培训工作的推进，作为受害人维权拦路虎的举证难问题能够得到正视和有效化解。

第三部分：防治性骚扰机制存在的问题和相应的建议

1. 现行法律法规及政策的不足

（1）现行法律框架和基本制度中，有关性骚扰防治的内容较为原则，可操作性欠缺，且尚未能形成体系。

整体上，规制性骚扰的地方配套法规就数量而言并不算少，但从具体内容看，绝大多数仅为重申上位法的原则性规定，缺乏可操作性，难以为防止性骚扰工作的具体落实提供有力的规范基础和制度保障。

现有规范存在的主要不足之处如下：

<1> 企业防治职场性骚扰的义务规定较为简约笼统，有关女职工劳动保护的地方法规多为复述《民法典》《妇女权益保障法》及《女职工特别保护规定》中的原则性规定，除了个别城市，绝大多数地方仍缺乏配套的预防、投诉和处理机制的具体规定。

<2> 学校防治性骚扰的规定也多为原则性规定，可操作性不足，无法为落实校园性骚扰防治工作提供明确具体的规范依据。目前，地方出台的与校园性骚扰防治相关的规范或文件，多是将性骚扰作为师德失范、教师职业行为负面清单或教师职业行为准则的列举项，或简单重申《未成年人保护法》和《未成年人学校保护规定》中规制性骚扰的原则性规定，除了极个别地区有出台专门的性骚扰工作制度外，绝大多数地方教育法规未针对校园性骚扰的特点规定细化的预防措施、投诉调查机制、职业准入和处置机制等。

<3> 目前，有关校园性骚扰防治的规定主要针对校内未成年人，鲜有涉及校外的课外培训机构等其他机构或单位。

<4>《民法典》规定机关、企业、学校等单位负有采取必要措施防治性骚扰的义务，但缺乏具体法律责任的规定，发生性骚扰后，用人单位是否应承担责任？应承担什么责任以及以何种方式承担责任？如果应承担的是民事责任，如何确定这种民事责任？如何认定单位未承担义务与损害发生的因果关系？是否依据过错责任来确定单位承担的民事责任？这些问题均亟待明确。

<5> 现有的防治性骚扰规范系统性不足，多以原则性规定散见于教育领域、劳动领域、未成年人和妇女权益保护领域的地方性法规中，可操作性较差。地方性法规囿于法律位阶，不能突破上位法的规定，使得法律法规的细化落实工作难以推进。 同时，目前仍缺乏针对性强的专门防治措施，系统而规范的性骚扰防治制度尚未建立。

<6> 受害人隐私保护的规定和制度不完善。一些地方性法规明确规定保护性骚扰受害人的个人隐私，如《湖南省女职工劳动保护特别规定》第 16 条和《河南省女职工劳动保护特别规定》第 18 条，但此类规定多见于女性职场性骚扰规制内容中，鲜见于儿童和其他群体的性骚扰防治。同时，即使规定有隐私保护条款的省市，配套的隐私保护措施和制度也仍未有效建立和落实。

<7> 此外，现有的性骚扰防治规定地域差异大，立法和政策质量参差不齐，甚至有些地方性骚扰立法存在理念误区，定义不够严谨，如安徽和广东的妇女权益保障法实施办法，施行十多年却仍将行为人的主观故意作为性骚扰的构成要件，亟待规范化和系统化。

<8> 随着《民法典》以及《未成年人保护法》修正案和《未成年人学校保护规定》的相继实施，尽管已有地方教育和劳动领域立法通过修订或出台新的地方性法规，将性骚扰防治内容纳入地方法规，但绝大多数省份城市的地方反性骚扰

立法实践仍未及时跟进最新立法，缺乏“违背他人意愿”要件、缺乏公共场所性骚扰防治内容等，与《民法典》第1010条的规定存在脱节情况。

（2）缺乏明确统一的司法裁判规则，性骚扰受害人司法救济难。

<1> 尽管《民法典》对性骚扰的表现形式已有列举，也明确了受害人有请求行为人承担责任的权利，但仍未明确定义何为性骚扰，司法审判实践仍缺乏统一的性骚扰认定标准。

<2> 性骚扰案件举证困难，目前尚未有针对该类案件特殊性制定特别的证据制度，加大了受害人获得司法救济的难度。

<3> 性骚扰行为人违法成本低，特殊救济形式如惩罚性赔偿制度等尚未确立。目前司法实践中，实施性骚扰的违法成本过低，而受害人的维权成本较高，即使胜诉，获得的民事赔偿数额也很低，因此，性骚扰受害人求助司法救济的意愿普遍较低。

（3）防治校园和职场性骚扰的具体措施及配套机制仍有待落实。

目前，各地方已经开始陆续关注《民法典》中有关学校和用人单位预防和制止校园和职场性骚具体措施的规定，但真正制定并落实预防、投诉和处置机制的地方实践并不多。对于用人单位和学校来说，未能及时落实《民法典》规定，制定和采取合理的预防、受理投诉、调查处理等措施，一方面将直接导致职场或校园性骚扰受害人难以获得有效的职场或校内救济途径，另一方面，对用人单位和学校也可能因未履职法定防治义务而面临承担法律责任的风险。

同时，尽管新法已经陆续出台，但有关防治性骚扰的配套机制仍未及时跟进，例如，将性骚扰纳入学校和用人单位的入职培训或日常业务培训的实践并不多，性骚扰防治的普法宣传教育工作开展得不够，污名化性骚扰受害人的现象仍较为突出导致受害人不愿也不敢发声。

2、完善建议

结合本报告的研究结果，考虑现实需求和可行性，我们从推动机制建立、制定审判实践指导意见以及进行专门立法三个层次提出建议：第一层次是积极推动校园以及用人单位建立预防和制止校园和职场性骚扰的机制；第二层次是建议最高人民法院出台专门的指导意见或是司法解释，落实对民法典第 1010 条的实施；第三层次是建议制定防治性骚扰的专门法律或行政法规。

（1）积极推动校园以及用人单位建立预防和制止校园和职场性骚扰的机制。

《民法典》明确规定了用人单位防治性骚扰义务，《女职工劳动保护特别规定》第 11 条规定了在劳动场所用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰，但本条款出台至今仍未有效未落实，如前所述，仅有两份 2020 年所作判决予以援引裁判，实践中，甚至很多用人单位对该项法定义务仍一无所知，因此，需要推动机关、企业、学校等建立防治性骚扰的机制，并积极开展培训、宣传、教育等工作。

因《民法典》就防治性骚扰的规定较为简略，建议人力资源和社会保障部和教育部出台预防和制止性骚扰的专门规定，并要求用人单位、学校参照执行。

关于性骚扰的防治机制主要内容应该包括：一是明确性骚扰的定义、主要表现形式、构成要件和不构成性骚扰的情形；二是建立预防机制，包括培训和教育、

宣传机制；三是建立规范的处置机制和流程，包括咨询、投诉、调查、处理等程序；四是保密制度，明确在性骚扰案件的处理全程应对当事人信息、事项和办理过程予以保密，采用不公开程序方式处理案件；五是防止受害人遭到打击报复和二次伤害；六是完善对受害人的支持措施，鼓励受害人敢于打破沉默。此外，还应建立相应的预防机制，包括入职培训、宣传教育等。针对校园性骚扰，应建立多部门协作机制，建立性骚扰学生违法犯罪人员信息库制度及教师准入机制，完善学校强制报告制度等。

（2）建议最高人民法院出台专门的指导意见或是司法解释

2005 年《妇女权益保障法》修正案规定性骚扰受害人可以直接向人民法院提起诉讼，明确了受害人的司法救济途径，2018 年 12 月 12 日最高法在《关于增加民事案件案由的通知》中增加“性骚扰损害责任纠纷”案由，2020 年《民法典》从受害人权利保障角度进一步明确受害人享有请求行为人承担民事责任的权利，但从目前司法实践情况看，关于性骚扰案件的审判仍存在诸多困难和障碍，性骚扰受害人通过诉讼渠道寻求救助之路并不顺畅。

建议最高人民法院出台审理职场性骚扰案件的指导意见或是司法解释。主要理由如下：

第一、缺乏性骚扰事实的认定标准，审判实务存在误区

尽管《民法典》第 1010 条第一款明示性骚扰的部分构成要素，如“违背他人意愿”，“以言语、文字、图像、肢体行为等方式”，但该条未对性骚扰的内涵和特征进行界定。性骚扰概念不明直接导致性骚扰认定缺乏统一标准，使得司法机关在审理此类案件时存在认定难和裁判不一现象。特别是如何区分性骚扰与玩笑、

与两情相悦的亲昵；如何区分公共场合的无意触碰和性骚扰；工作场所应如何界定，是否应该进行合理地延伸等等，在司法审判中仍有争议和误区。

第二、性骚扰受害人举证难，难以获得适当的司法救济。

由于性骚扰发生场所具有隐蔽性、封闭性，且侵害行为具有突发性，且通常难以留下实物证据，受害人想举证普遍较为困难，这也是实务中受害人获取司法救济的最大障碍。因此，有必要通过司法解释，针对性骚扰案件的特殊性质，采用特殊的证明标准、举证责任分配规则、证据采信规则等。

综合当事人的举证能力适当转移举证责任，在原告已经提供初步可信证据的情况，法院利用诉讼指挥权责令被告提供辩驳性证据，不能提供的，则可认定性骚扰事实基本存在；制定证明责任的分配及法院对证据的采信标准方面的特殊规则。例如，当事人提供的证据符合真实性与关联性要求，仅在来源或形式上存有瑕疵的，可以作为认定事实的依据。用人单位和受害人提供证据的证明力基本相当的，应作出有利于受害人的判断等。

第三、缺乏审理性骚扰案件的特殊规则，对性骚扰受害人予以保密和保护。

审理性骚扰案件需要遵循一些特殊的规则，如应当采取措施防止受害人再次受到伤害的特殊规则，包括人民法院在调查取证过程中，应当注意保护双方当事人的隐私；一般不公开审理；要求法官品格证据进行排除，指引诉讼参与人走出“归咎于受害人”的怪圈，规定有关被害人过去性行为方面的名声或评价的证据，不得作为认定案件事实的依据。

同时，性骚扰案件要求特殊的法律责任规则。包括确立用人单位责任，即用人单位不能证明依法已经全部或者部分履行了预防和制止性骚扰义务的，与加害人共同承担全部或者部分连带赔偿责任。单位因过错致使性骚扰事件发生或者损

害扩大的，应当向受害人支付惩罚性赔偿金。对于原告因拒绝性骚扰而受到减薪、降级或者撤职或影响评优评奖等学习或工作上的打击报复的，被告单位应当及时采取适当补救措施等。

（3）建议制定防治性骚扰的专门法律或行政法规。

要有效防治性骚扰，从各国的相关立法实践看，制定专门法律或法规是一个重要的途径，专门法的立法模式便于全面系统而相对详细地呈现反性骚扰法律规范，且更具针对性和可操作性。菲律宾、比利时、伯利兹、哥斯达黎加、以色列、卢森堡等多个国家都制定了直接针对性骚扰的法律。

尽管制定专门法的立法要求较高、时间较长、难度很大，我们仍希望在未来适当的时机能出台的专门的防治性骚扰法律或行政法规，来全面细致地规定性骚扰定义，针对不同性骚扰领域、类型制定有针对性的处理机制、救济途径和相应的法律责任，将相关国家的立法经验和我国的具体实际相结合，最大限度地保护性骚扰受害人，并实现对加害人和单位的惩罚性赔偿责任。

结　　语

本报告对防治性骚扰的法律与司法审判案例进行分析研究，但事实上，“性骚扰”的复杂性远不止于此。对“性骚扰”作为一种社会行为的解读和剖析，还需要对其背后深刻的社会文化根源和多学派的相关立法思想进行研习。因而，本报告意在抛砖引玉，希望能够对完善现行防治性骚扰的法律法规提供一定的参考价值。

2020 年 10 月 1 日，习近平总书记在联合国大会纪念北京世界妇女大会 25 周年高级别会议上通过视频发表重要讲话，并指出：“建设一个妇女免于被歧视的世界，打造一个包容发展的社会，还有很长的路要走，还需要付出更大的努力。”这也是本报告的编写团队在经历近三个月的研究、撰写工作后最希望通过本报告向广大读者传达的信息：防治性骚扰前路漫漫，在全社会营造一个对性骚扰零容忍的大环境，需要各界共同发力。

本报告的法律法规梳理、数据分析、内容撰写是北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心工作人员全力投入、辛勤付出和努力工作的共同结果，感谢本报告的主要撰写人：李莹、林依琳和赵哲旭，源众的实习生马艺航、黄倩宇在案件检索中亦作出贡献。

需要声明的是，本报告中所表达的观点仅代表北京市东城区源众家庭与社区发展服务中心的立场。报告中若存在错误和缺点，敬请读者指正。

源众

源众妇女儿童支持专线：177-0124-2202

@源众家庭与社区发展服务中心

源众家庭与社区发展服务中心

樂施會 OXFAM Hong Kong 無窮世界 World Without Poverty

特别鸣谢：香港乐施会

附　　录

附件 1：各省、自治区、直辖市妇女权益保障法实施办法中有关性骚扰的具体条款

序号	法规名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《湖北省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	1994 年 05 月 12 日	妇女的肖像权、名誉权和人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤、宣扬稳私等方式损害妇女的名誉和人格。 禁止对妇女进行性骚扰。禁止非法搜查妇女的身体。（第 32 条）
	《湖北省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 7 月 28 日	妇女的人格权受法律保护。禁止在任何场所用侮辱、诽谤、散布隐私等方式损害妇女的人格尊严。 禁止以具有淫秽内容的语言、文字、图片图像、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措施预防和制止对妇女的性骚扰。（第 33 条）
2	《新疆维吾尔自治区实施〈中华人民共和国妇女	2006 年 5 月 25 日	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，单位和有关机关应当受理。（第 30 条）

	权益保障法〉办法》		
3	《湖南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2006 年 7 月 31 日	1.禁止违反法律、伦理道德以具有淫秽内容的行为、语言、文字、图片、电子信息等任何形式对妇女实施性骚扰。 各单位应当采取措施预防和制止工作场所的性骚扰。（第 30 条） 2.违反本办法第三十条第一款、第三十四条第一款规定，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，由公安机关依法给予行政处罚；受害人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。（第 41 条）
4	《黑龙江省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2006 年 10 月 20 日	禁止以语言、文字、图片、电子信息、身体动作等方式对妇女实施性骚扰。受到性骚扰的妇女有权向有关单位和机关投诉，接到投诉的单位和机关应当及时处理。（第 32 条）
5	《江西江省实施〈中华人民共和国妇女权益保障	2006 年 11 月 23 日	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 36 条）

	法〉办法》		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。（第 55 条）
6	《陕西省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2006 年 12 月 3 日	1.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 33 条） 2.违反本办法第三十三条第一款规定，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。（第 47 条）
7	《贵州省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉	2007 年 03 月 30 日	妇女的名誉权和人格尊严受法律保护。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。各种传播媒体不得使用损害妇女人格尊严的摄影、图画、语言和文字。（第 29 条）

	办法》		
8	《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 4 月 26 日	1.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 32 条） 2.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。（第 46 条）
9	《安徽省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 4 月 27 日	1.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34条） 2.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。（第42条）
10	《广东省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007年5月31日	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29条）
11	《天津市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007年7月19日	受害妇女有权向有关部门和单位投诉。 有关部门和单位应当采取必要措施，预防和制止对妇女实施的性骚扰。（第29条）
	《天津市妇	2016年1	禁止对妇女实施性骚扰。受到性骚扰的妇女有权向

	女权益保障条例》	1月18日	用人单位、公安机关投诉。受理投诉的单位和部门应当做出处理。（第40条）
12	《浙江省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007年7月26日	1.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33条） 2.违反本办法第三十三条、第三十四条规定，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。（第43条）
13	《甘肃省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法（2007修订）》	2007年09月27日	妇女人身权利不受侵犯。禁止任何单位和个人实施下列行为：(十)进行性骚扰。（第23条）
14	《四川省实	2007年9	1.禁止以语言、文字、图像、信息、肢体行为等任何

	施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	月 27 日	形式对妇女实施性骚扰。（第 33 条） 用人单位和雇主应当采取措施制止工作场所的性骚扰。 2.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、民誉损害，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。（第 47 条）
15	《吉林省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 11 月 30 日	禁止违背妇女意志，以语言、文字、图片、图像、电子信息、肢体动作等方式对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向有关单位和机关投诉。（第 32 条）
16	《山西省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2007 年 12 月 20 日	1.禁止违背妇女意志，以猥亵的行为或者具有淫秽内容的语言、文字、图片、电子信息等对妇女实施性骚扰。 政府及其有关部门和用人单位应当采取措施，预防在公共场所、工作场所发生性骚扰。

			受到性骚扰的妇女向公安部门和其他有关部门投诉的，公安部门和其他有关部门应当依法处理。（第41条） 2.违反本办法规定，有下列侵犯妇女人身权利行为之一的，由其所在单位给予批评教育，侵害人属于国家工作人员的，依法给予行政处分；构成违反治安管理行为的，由公安部门依法给予行政处罚；造成妇女人身伤害、财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任：（三）对妇女实施性骚扰的。（第50条）
17	《江苏省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008年1月19日	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。（第32条）
	《江苏省妇女权益保障条例（2020修正）》	2020年7月31日	1.文化教育权益 学校应当根据女学生的年龄、生理、心理等特点进行生命、性与生殖健康、防范性侵害和性骚扰等女性自我保护教育，并在教育方式、管理制度、设施配置等方面采取措施，保障女学生人身安全和身心健康发展。（第19条）

			2.条禁止以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、声音、肢体动作等形式对妇女实施性骚扰。 学校、用人单位和公共场所管理单位等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。 受害妇女有权向学校、用人单位、公共场所管理单位和有关部门投诉或者向人民法院起诉。（第 43 条）
18	《福建省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 9 月 28 日	1.禁止以语言、文字、图片、电子信息、肢体动作等形式对妇女实施性骚扰。 公安机关、妇女联合会等有关部门和组织应当按照各自职责为受害妇女提供帮助。 用人单位应当采取措施预防工作场所的性骚扰，有性骚扰情形发生时，应当及时处理。（第 25 条） 2.违反本办法第二十五条第一款规定,对妇女实施性骚扰的，用人单位或者有关部门应当依法处理；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；致人损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。违反本办法第二十五条第三款规定，用人单位应当按照有关规定公安机关、妇女联合会等有关部门和组织应当按照各自职

			责为受害妇女提供帮助。用人单位应当采取措施预防工作场所的性骚扰，有性骚扰情形发生时，应当及时处理。（第 40 条）
19	《河北省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 9 月 25 日	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 35 条）
20	《云南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 9 月 25 日	禁止以含有淫秽色情内容或者性要求的语言、文字、图片（像）、电子信息、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰。 用人单位和公共场所的管理者应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。妇女联合会、法律援助机构和公安机关等有关单位应当按照各自职责为受害妇女提供帮助。（第 37 条）
21	《重庆市妇女权益保障条例》	2008 年 9 月 26 日	1.不得违背妇女意志，以带有性内容或与性有关的语言、文字、图片、声像、电子信息或肢体行为等形式，对妇女实施性骚扰。（第 39 条） 2.有下列行为之一，情节轻微，由行为人所在单位或其上级主管部门给予批评教育、责令改正或依法给

			予处分；造成损失的，依法承担民事责任；违反《中华人民共和国治安管理处罚法》的，由公安机关依法给予处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：实施性骚扰。（第 54 条）
22	《河南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 9 月 26 日	禁止利用职务从属关系、监护或者教养关系，对妇女进行侮辱、猥亵。 禁止对女性儿童少年一切形式的性侵害。父母、学校、幼儿园及其他对女性儿童少年负有监护责任的单位及人员应当依法履行对女性儿童少年的监护职责。 禁止以行为、语言、文字、图片等形式对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向有关单位和机关投诉。有关单位和机关接到投诉，应当认真查处。（第 25 条）
23	《内蒙古实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2008 年 11 月 14 日	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。受害妇女有权向单位和有关机关投诉，有关单位和机关应当及时受理。 用人单位应当采取有效措施加强宣传教育，预防和制止工作场所的性骚扰。（第 31 条）
24	《海南省妇女权益保障	2008 年 11 月 28 日	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 25 条）

	若干规定》		
25	《山东省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2009 年 1 月 8 日	1.人身权利 止以语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向本单位、行为人所在单位、妇女组织或者有关机关投诉。 用人单位和公共场所管理单位应当采取必要措施，预防和制止对妇女的性骚扰。（第 34 条） 2.法律责任 违反本办法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力的，由侵害人所在单位或者上级主管部门、有关组织批评教育；构成违反治安管理行为的，受害人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（第 46 条）。
26	《辽宁省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉规定》	2009 年 3 月 25 日	受到性骚扰的妇女有权向当事人所在单位和公安机关投诉；向当事人所在单位投诉的，单位应当及时干预、制止。（第 19 条）
		2020 年 11 月 25 日	违背妇女意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。受到性骚扰的妇女有权向当事人所

			在单位和公安机关投诉；向当事人所在单位投诉的，单位应当及时干预、制止；向公安机关投诉的，公安机关应当及时受理并依法处理。（第 19 条）
27	《青海省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2009 年 9 月 24 日	1.人身权利 禁止违背妇女意愿，以含有淫秽色情内容或者与性有关的肢体动作、语言、文字、图片、电子信息等方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、各级妇女联合会和有关机关投诉。 妇女组织和有关部门应当加强预防和制止性骚扰的宣传教育。用人单位、公共场所管理经营单位应当根据情况采取措施，预防和制止对妇女的性骚扰。（第 34 条） 2.违反本办法规定，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处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。（第 39 条）
28	《北京市实施〈中华人民共和国妇女	2009 年 9 月 25 日	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。

	权益保障法〉办法》		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。（第 33 条）
29	《西藏自治区实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2009 年 11 月 27 日	受性骚扰的妇女有权向用人单位和有关部门投诉，有关单位和部门应当及时受理。**（第 39 条，2017 年 7 月 28 日修订时被废止）**
30	《广西壮族自治区实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》	2010 年 7 月 30 日	受到性骚扰的妇女有权向当事人所在单位、妇女联合会或者公安机关投诉，接到投诉的单位和机关应当及时处理。（第 29 条） 对妇女实施性骚扰的，由违法行为人所在单位或者上级主管部门、有关组织对其进行批评教育（第 43 条）。
31	《宁夏回族自治区实施	2007 年 5 月 12 日	用人单位应当采取措施，预防和制止工作场所的性骚扰。（第 32 条）

	〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》		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（第 45 条）。
	《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》	2019 年 09 月 27 日	1.禁止以与性有关的语言、文字、图像、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，预防和制止工作人员或者其他人员利用职权、从属关系和其他便利条件对妇女实施性骚扰。(第 43 条) 2.全社会应当加强对女性未成年人的人身保护。 禁止利用教养、照管等关系或者通过其他方式对女性未成年人实施性侵害。 教育机构应当对女性学生开展健康和安全防护等教育，采取有效措施防范和制止性侵害、性骚扰等行为。（第 44 条）

附件 2：部分市关于妇女权益保障法实施办法/条例中关于性骚扰的具体条款汇总

序号	法规名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《苏州市妇女权益保障条例》	2020 年 08 月 10 日	第 24 条　教育部门和家庭、学校、幼儿园应当加强学生、幼儿的生理、心理卫生教育，引导其树立正确的性别意识。 教育部门和家庭、学校、幼儿园应当根据学生、幼儿生理发展阶段的特点，开展防范家庭暴力、性骚扰、性侵害教育，增强其自我保护的意识和能力。
2	《沈阳市妇女权益保障条例》	2015 年 06 月 24 日	第 15 条　公交、地铁、公园、医院、商场、超市、影剧院等管理或者经营单位应当采取必要措施，预防和制止对妇女的性骚扰。 受到性骚扰的妇女有权向公共场所管理或者经营单位和公安机关投诉、报案，有关单位、公安机关应当及时处理。涉及个人隐私的，应当予以保密。
3	《包头市妇女权益保障条例》	2012 年 03 月 31 日	第 36 条 国家机关、社会团体、企业事业单位及其他组织应当采取有效措施，预防和制止性骚扰。 第 37 条 有下列性骚扰情形的，女性有权向本人所在单位、行为人所在单位、公共场所管理单位、妇女组织和有关机关投诉：

			（一）在生产劳动地点、办公场所、公共场所用肢体动作挑逗和戏弄女性； （二）故意撕脱女性的衣服，明显暴露女性身体隐秘部位； （三）故意触摸女性的身体； （四）用带有性内容或者与性有关的语言、文字、图片、声像、电子信息骚扰女性； （五）利用其它方式对女性进行性骚扰。 第 56 条 违反本条例第三十七条规定，对妇女实施性骚扰，由行为人所在单位、公共场所管理单位给予批评教育；违反治安管理处罚法的，由公安机关依法给予行政处罚；造成财产损失或者精神损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。
4	《关于印发江门市妇女权益保障规定的通知》	2012 年 03 月 19 日	第 25 条 禁止以语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰。 受害妇女有权向行为人所在单位、妇女组织或者有关部门进行投诉。有关单位或者部门在查清事实后，应当依法对实施骚扰者进行处理，积极为受害妇女提供帮助，维护受害妇女的合法权益。
5	《成都市妇	2011 年 11	第 23 条禁止以语言、文字、图片、声像、电子信息

	女权益保障条例》	月 04 日	或者以肢体行为等形式，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措施，预防和制止对妇女的性骚扰。
6	《济南市人大常委会关于制定济南市妇女权益保障若干规定》	2011 年 01 月 14 日	第 28 条禁止以语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等方式对妇女实施性骚扰。 受害妇女有权向行为人所在单位、妇女组织或者有关部门进行投诉。有关单位或者部门在查清事实后，应当依法对实施骚扰者进行处理。
7	《关于修改长春市妇女权益保障条例的决定》	2010 年 12 月 09 日	第 38 条 妇女的人格尊严和人身自由不受侵犯。禁止非法搜查妇女身体，不得以任何理由体罚或者变相体罚妇女。禁止违背妇女意志，以语言、文字、图片、图像、电子信息、肢体动作以及其他方式对妇女实施性骚扰。用人单位、公共场所管理单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰行为。
8	《广州市妇女权益保障规定》	2010 年 04 月 19 日	第 25 条 禁止以语言、文字、肢体行为、图像、电子信息等方式对女性实施性骚扰。 第 26 条 用人单位应当采取措施预防和制止对女职工的性骚扰行为。 职工方有权要求在集体合同中规定用人单位预防

			和制止性骚扰的内容。协商、签订集体合同时，应当有女职工委员会的代表或者女职工代表参加。 第 27 条 公共场所管理单位应当在其管辖区域内采取措施预防和制止对妇女的性骚扰行为。 第 28 条 妇女受到性骚扰，可以向公安部门报案或者向妇女联合会求助。 女职工受到性骚扰，可以向所在单位或者所在单位的工会组织求助。妇女在公共场所受到性骚扰，可以向公共场所管理单位求助。 接到报案、求助的单位应当依法及时处理。

附件 3：各省市关于《女职工劳动保护特别规定》实施办法涉及性骚扰的条款汇总

序号	法规/规章名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《武汉市女职工劳动保护办法》	2015 年 07 月 06 日	用人单位应当加强工作场所的防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰。 受到性骚扰的女职工有权向用人单位、妇联等有关组织投诉和求助，用人单位、妇联等有关组织接到性骚扰投诉和求助后，应当及时处理。受到性骚扰的女职工也可以向公安机关报案，或者向人民法院提起民事诉讼。 有关单位和组织在处理女职工性骚扰的投诉和求助时应当依法保护女职工的个人隐私。（第 20 条）
2	《山西省女职工劳动保护条例》（法规）	2015 年 7 月 30 日	用人单位应当履行下列义务： （六）预防和制止对女职工的性骚扰。（第 5 条）
3	《安徽省女职工劳动保护特别规定》（规章）	2016 年 1 月 12 日	用人单位应当结合本单位工作、生产特点，采取有效措施，预防女职工在工作场所遭受性骚扰；制止对女职工的性骚扰，及时调查处理性骚扰投诉。（第 17 条）
4	《河北省女职工劳动保护特	2016 年 10 月 31 日	用人单位应当履行下列义务： （五）在劳动场所预防和制止对女职工的性骚扰。

	别规定》（规章）		（第 4 条）
5	《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》（规章）	2016 年 11 月 3 日	用人单位应当加强劳动场所的防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰。女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时处理，并依法保护女职工的个人隐私。（第 21 条）
6	《浙江省女职工劳动保护办法》（规章）	2017 年 4 月 14 日	用人单位应当结合本单位劳动生产特点，预防和制止对女职工的性骚扰；在处理女职工性骚扰申诉时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 22 条）
7	《江西省女职工劳动保护特别规定》（规章）	2017 年 5 月 19 日	用人单位应当结合本单位工作、生产特点，采取有效措施，预防和制止在工作场所对女职工的性骚扰，并及时报告有关部门依法处置。（第 20 条）
8	《陕西省实施女职工劳动保护特别规定》（规章）	2018 年 1 月 12 日	用人单位应当结合本单位工作、生产特点，采取有效措施，预防制止女职工在劳动场所遭受性骚扰。女职工在劳动场所受到性骚扰等危害职工人身安全的行为，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时处理，并依法保护女职工的个人隐私。（第 18 条）

9	《河南省女职工劳动保护特别规定》	2018 年 09 月 06 日	用人单位应当结合本单位工作、生产特点,采取有效措施,预防和制止女职工在劳动场所遭受性骚扰。 女职工在劳动场所受到性骚扰等危害职工人身安全的行为,向用人单位反映或者投诉的,用人单位应当及时处理,并依法保护女职工的个人隐私。(第 18 条)
10	《山东省女职工劳动保护办法》	2019 年 01 月 16 日	在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。 女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时妥善处理；向公安机关报案或者向人民法院提起民事诉讼的，用人单位应当给予支持。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 19 条）
11	《江苏省女职工劳动保护特别规定》	2018 年 05 月 08 日	用人单位应当采取下列措施预防和制止对女职工的性骚扰: （一）制定禁止劳动场所性骚扰的规章制度; （二）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动; （三）提供免受性骚扰的工作环境;

			（四）畅通投诉渠道，及时处理并保护当事人隐私； （五）预防和制止对女职工性骚扰的其他措施。（第 19 条）
12	《湖南省女职工劳动保护特别规定》	2019 年 12 月 09 日	在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。 女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时妥善处理或者移送有关机关处理;向公安机关报案或者向人民法院提起民事诉讼的，用人单位应当给予支持。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 16 条）
13	《福建省女职工劳动保护条例》	2020 年 03 月 .20 日	用人单位应当结合本单位劳动生产特点，预防和制止对女职工的性骚扰；在处理女职工性骚扰投诉时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 18 条）
14	《辽宁省女职工劳动保护办法》	2020 年 12 月 09 日	违背女职工意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。 用人单位应当通过开展法治宣传教育、完善制度

			机制、健全投诉渠道等措施，积极预防利用职权、从属关系等对女职工实施性骚扰。女职工在劳动场所受到性骚扰的，有权向用人单位和公安机关投诉，向用人单位投诉的，用人单位应当及时制止并支持维权；向公安机关投诉的，公安机关应当及时受理并依法处理。 有关单位在处理对女职工的性骚扰事件时，应当依法保护女职工的个人隐私。（第 13 条）
15	《黑龙江省女职工劳动保护条例》	2021 年 08 月 23 日	用人单位应当结合本单位工作特点，依法预防、制止以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施的性骚扰。 女职工因工作关系受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时受理、调查处理或者移送有关机关，并依法保护女职工的个人隐私;有关组织和个人向公安机关报案或者向人民法院提起诉讼的，用人单位应当给予支持。（第 5 条）

附件 4：各省市关于防治校园性骚扰地方性法规内容汇总

序号	法规/规章名称	发布时间	与性骚扰相关的条款
1	《贵州省未成年人保护条例（2021修订）》	2021 年 07 月 29 日	第二十八条 学校、幼儿园应当建立预防性侵害、性骚扰未成年人的工作制度,根据未成年人的年龄及身心发展规律,对未成年人进行性安全教育与性侵害防范教育。 教育行政部门、学校、幼儿园应当定期组织对教职员工进行性侵害防范教育的培训。教育行政部门应当将性安全教育与性侵害防范教育纳入对学校的考核体系。 学校、幼儿园发现未成年人遭受性侵害、性骚扰的,应当及时采取相关保护措施并向公安机关、教育行政部门报告。对遭受性侵害、性骚扰的未成年人,学校、幼儿园应当进行心理辅导,提供必要的帮助,不得泄露遭受性侵害、性骚扰的未成年人个人及其家庭信息。 第二十九条 学校应当采取必要措施预防并制止教职员工,以及其他进入校园的人员实施以下对未成年学生性侵害、性骚扰的行为:(一)与学生发生恋爱关系、性关系;(二)抚摸、故意触碰学生身体特定部位等猥亵行为;(三)向学生作出具有调戏、挑逗或者具有性暗示

			的言行;(四)向学生展示传播包含色情、淫秽内容的信息、书刊、影片、音像、图片或者其他淫秽物品;(五)其他构成性侵害、性骚扰的行为。
2	《内蒙古自治区教育条例》	2021 年 09 月 29 日	“学前教育”第二十二条 幼儿园及其举办者应当按照国家和自治区相关标准配足配齐教师和其他工作人员。 幼儿园聘用教师、保育员、卫生保健人员或者其他工作人员前，应当进行背景查询，有以下情形之一的，不得聘用: （一）被剥夺政治权利或者有犯罪记录的; （二）因实施虐待儿童、性侵害、性骚扰等行为被处以治安管理处罚或者处分的; （三）有吸毒、赌博、酗酒、家庭暴力等违法或者不良行为的; （四）患有精神性疾病或者有精神病史的; （五）有严重违反师德行为的; （六）有其他可能危害儿童身心安全，不宜从事学前教育工作情形的。
3	《广东省学校安全条例》	2020 年 04 月 29 日	第五十九条 教职工有下列行为之一的，应当按照有关规定给予处分；涉嫌违法犯罪的，应当及时报告公安机关；公安机关接到报告后，应当依法及时处理:

			（一）歧视、侮辱学生的； （二）虐待、伤害学生的； （三）猥亵、性骚扰学生的； （四）与学生有不正当关系的； （五）其他侵害学生身心健康的行为。
4	《河北省学校安全条例》	2019 年 09 月 28 日	第三条 本办法所称师德失范行为如下：（五）与学生发生不正当关系，有任何形式的猥亵、性骚扰行为。
5	《甘肃省中小学校安全条例》	2021 年 03 月 01 日	第四条 教师有下列行为之一，应视情节轻重给予相应处分或其他处理。情节较轻的，给予警告或记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关追究刑事责任。给予其他处理的，可与处分一并或单独作出： 九、与学生发生不正当关系，对学生有任何形式的猥亵、性骚扰行为。