



中国工作场所中基于 社会性别的暴力和骚扰：

规范国内法律与接轨国际标准

—
Aaron Halegua

何宜伦



U.S.-ASIA LAW INSTITUTE
NEW YORK UNIVERSITY SCHOOL OF LAW



摘要

- 富士康是为全球知名品牌，例如苹果、黑莓、诺基亚、任天堂和索尼，提供电子原件的供应商。以下节选于一位富士康流水线女工在2018年的自述：

大声讲黄段子，用身材和长相调侃身边的女同事，借“指导工作”为由进行毫无必要的肢体接触……在工厂车间里，普遍存在着像这样的“性骚扰文化”（未婚女工友遭遇性骚扰的情况尤其严重），而且很多人对此都习以为常，如果被骚扰的女工友进行反抗，反而可能被指责“太敏感”、“开不起玩笑”。除了观念原因之外，缺乏制度保障也是车间性骚扰盛行的一个重要原因。

- 据周晓璇(弦子)自述，在2014年，她还是一名中央电视台的大学实习生时，遭到著名电视台主持人朱军性骚扰。弦子在报警时，却被劝说不要再继续下去。警察希望她考虑自己的名誉以及该指控对中国社会的影响。警察联系了弦子在政府工作的父母，希望她考虑这个案件对其父母的伤害。直到四年后，弦子读到其他女性随着#MeToo运动发表的故事，才决定做同样的事。弦子的故事引起了社会的广泛关注。朱军随后就名誉权纠纷起诉弦子。弦子反诉一般人格权纠纷。2020年12月，北京海淀区法院第一次庭审驳回弦子更换案由的请求，认定性骚扰损害责任纠纷是教育机构责任纠纷的下级案由。原定于2021年5月21日的第二次庭审因不明原因延期。

- 黄雪琴，曾就职于中国某知名媒体，在酒店内被其导师，一名男性高级记者，强行抱住并亲吻。她只有通过脚踢该男子下体并快速逃离才避免了进一步侵犯。黄雪琴认为她必须辞职，但她告诉同事，她“想做些新的尝试”。了解其他中国女性的经历后，她决定讲出她的#MeToo故事。她的故事鼓励了更多人站出来。2017年，黄雪琴在微信公众号发起针对女记者性骚扰遭遇的调查，发现超过80%的填答者自爆经历过不同程度的性骚扰。

以上三个故事展现了中国工作场所中基于社会性别的暴力和骚扰的普遍性，以及妨碍受害者表达自我诉求的主要阻力。虽然中国在性骚扰问题上不断立法并且谴责该行为，但是如何将法律条款转化成工人们切实的保障，大量的工作还有待完成。

2019年6月，国际劳工组织通过关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约（国际劳工组织第190号公约）。中国总体上支持这项全球性的努力，同意缔结公约比签署无约束效力的建议更加妥当，推崇公约中对暴力和骚扰的“零容忍”以及对“工人”的广义定义—不止是合同“工人”，而是保护劳动世界中的所有“人员”。着眼国内，随着全球性的#MeToo运动，中国于2021年5月28日表决通过民法典。其中第1010条是首条全国性针对性骚扰的法规，明确规定侵害行为人的民事责任，同时要求雇主采取合理预防、调查处置以及杜绝工作场所性骚扰的措施。

中国民法典于2021年1月1日正式生效。国际劳工组织第190号公约则于2021年6月21日庆祝缔约两周年纪念。如今国际与国内标准相辅相成，该报告探讨中国应如何规范国内法律并接轨国际劳工组织第190号公约。中国正式批准国际劳工组织第190号公约是为首要步骤。与此同时，该报告提出其他具体建议，以供中国政府规范国内法律、对标国际劳工组织第190号公约内核，同时为中国雇主、工人组织以及全球化企业解决中国职场性骚扰问题参考。

该报告第一章阐述中国，至少字面上，如何致力于防治职场中基于社会性别的暴力和骚扰。中国已经批准一系列国际公约并且参与诸多关于女性权益、性别平等和反歧视的国际会议。许多国内法律法规也着力于上述问题，其中不乏关于性骚扰的明确规定。该报告第二章指出，即便如此，基于社会性别的暴力和骚扰与其他国家一样依旧在中国盛行。但是，关于防治措施的实行效用缺乏全面的数据调查。主流媒体鲜有报道此类案件。

基于中国裁判文书网中超过100篇涉及“性骚扰”的民事裁决，包括第1010条实施后的案件，该报告第三章力图补充此研究断层，探讨基于社会性别的暴力和骚扰的争议与解决。经研究发现，少数受害者寻求诉讼赔偿，而且受害者在上诉过程中遭遇层层阻碍，其中包括性骚扰定义不明、举证责任过高和强调物证，以及法官不愿判决有效赔偿等。好消息是，许多雇主已经处罚或解雇在工作场所实施过基于社会性别的暴力和骚扰的员工。尽管受罚员工常常成功起诉不当解雇并获赔，雇主们仍愿意处罚这类员工。而受害者们很少获判显著的赔偿或者有意义的补偿。事实上，一纸性骚扰诉状往往成为雇主报复性惩罚的由头、侵害者反诉名誉权纠纷的案由，以及其他报复性措施的源头。

通过实证研究，该报告第四章提出一系列具体建议，以期中国规范国内法律并接轨国际劳工组织第190号公约和全球模范实践。建议分别针对中国政府、雇员、工人组织，以及全球性企业。报告作者希望该报告能为上述执行者弘扬国际劳工组织第190号公约的内容与精神提供参考。

为在中国实施国际劳工组织第190号公约的建议

建议	第190号公约	第206号建议书
针对中国政府的建议		
1. 完善立法结构		
扩大违反基于社会性别的暴力和骚扰的行为的定义。	第7条	
明确雇主的法律责任。	第9条 第10(b), (d)条	第14(d)段
采取合适的举证机制并保证有实际意义的法律补偿。	第4(2)(e)条 第10(b), (e)条	第14(a)-(e)段 第16(a)-(e)段
制定保护措施以应对职场报复和保全涉事者机密。	第4(2)(e)条 第10(b)(iv), (c)条	
2. 加强政府的监管与实施		
完善政府监管、实施以及解决争议的相关机制。	第4(2)(d), (h)条 第10(b)(i)-(v)条	
为政府员工制定并提供防治性骚扰的相关培训。		第20段 第23(b)段
3. 扩大对受害者的法律以及其他相关服务		
给予基于社会性别的暴力和骚扰的受害者切实的法律以及其他相关服务。	第4(2)(e)条 第10(b)(v)条 第10(e)条	第16段 第17段
针对中国雇主的建议		
建立相关劳动政策与解决机制以应对基于社会性别的暴力和骚扰。	第9(a)条 第10(b)条	第7段
提供员工培训并在工作场所内采取预防性措施。	第4(2)(g)条 第9(c), (d)条 第11(b)条	第8段
针对工人组织的建议		
组织全国及地方性三方会谈，以包容性为主的策略来应对基于社会性别的暴力和骚扰。	第4(2)条	
在行业及工作场所内，进行风险分析，制定并监控基于社会性别的暴力和骚扰的政策实施。	第9(c)条	第4段 第7段
加强工人权益的自我认识与保护，为工人提供具体到情景的教育与培训。	第9(d)条 第11条	第23(b)段
针对全球化企业的建议		
在企业中国分部，实施相关政策，阻止、调查和制止基于社会性别的暴力和骚扰。	第9(a)条 第10(b)条	第7段
进行产业链内人权尽职调查，认清基于社会性别的暴力和骚扰的风险并采取相关措施调停该风险。	第8(b), (c)条 第9(c)条	
就基于社会性别的暴力和骚扰，激励供应商采取模范实践并监控其合规性。	第4(2)(d), (g)条 第9(c), (d)条 第11(b)条	第8段
倡导中国批准国际劳工组织第190号公约及采取上述建议。	第11条	



U.S.-ASIA LAW INSTITUTE
NEW YORK UNIVERSITY SCHOOL OF LAW

www.usali.org



www.globallaborjustice.org

Aaron Halegua

www.aaronhalegua.com