



建立多元平等共融的 工作场所

培训手册

联合国妇女署中国办公室



International
Labour
Organization



UN
WOMEN 

联合国妇女署是促进性别平等和妇女赋权的联合国专属机构。作为妇女和女童的全球倡导者，联合国妇女署的成立旨在加快满足世界各地妇女和女童的需求。

联合国妇女署支持联合国会员国制定实现性别平等的全球标准，并与各国政府和民间组织合作，推动法律、政策、方案和服务的制定，以确保有关标准得到有效实施，并真正惠及世界各地的妇女和女童。联合国妇女署在全球范围内以实现可持续发展目标为愿景，支持妇女和女童平等参与生活的各个方面。其重点工作领域主要围绕以下四个方面：妇女领导、参与并平等地受益于政府治理；妇女拥有收入保障、体面的工作和经济自主权；所有妇女和女童免受任何形式的暴力；妇女和女童在建设可持续和平与复原力方面做出贡献、产生更大影响，并平等地受益于预防自然灾害和冲突以及人道主义行动。联合国妇女署同时也协调和促进联合国系统内推进性别平等方面的工作。

由联合国妇女署中国办公室出版
中国北京朝阳区亮马河南路14号塔园外交办公大楼
2单元8层2室 联合国妇女署
邮编：100600
电话：+86 10 8532 5925
传真：+86 10 8532 5195
邮件：unwomen.china@unwomen.org

本出版物中提及的机构名称、公司名称和商业产品，仅代表作者个人意见，均不反映联合国妇女署的观点，也不代表得到联合国妇女署的认可。本出版物中使用的名称和材料的表述并不意味着联合国对任何国家、领土、城市或地区或其当局的法律地位，或对其边界或界线的划定表示任何意见。本工具包为公益性质，不做任何商业用途。

设计：乐图视觉

有关报告发布后发现的任何错误或遗漏清单，请访问我们的网站。

© 2023 联合国妇女署
版权所有

建立多元平等共融的 工作场所

培训手册

联合国妇女署中国办公室
北京, 2023年2月



International
Labour
Organization



目录

培训手册使用指南 04

- I. 培训手册的主要内容 04
- II. 培训手册的使用对象和使用方法 05

第一章 创建家庭友好型工作场所， 为员工平衡工作和家庭提供支持 07

- 1.1 培训概览 08
- 1.2 参考教案 09
 - 1.2.1 第一单元：
企业为什么应该创建家庭友好型工作
场所帮助员工平衡工作和家庭 09
 - 1.2.2 第二单元：
平衡工作和家庭的概念和主要内容 12
 - 1.2.3 第三单元：
企业如何为员工平衡工作和家庭提供
支持 14

第二章 预防和制止工作场所性别暴力和骚扰 23

- 2.1 培训概览 24
- 2.2 参考教案 25
 - 2.2.1 第一单元：
企业为什么应该预防和制止工作场所
性别暴力和骚扰 25
 - 2.2.2 第二单元：
工作场所性别暴力和骚扰的基本概念 27
 - 2.2.3 第三单元：
企业如何预防、制止工作场所性别暴
力和骚扰 31

第三章 实用资源及工具参考 43

- 3.1 企业自查清单 45
- 3.2 企业行动计划模板 47
- 3.3 赋权予妇女原则（WEPS）简介 49

参考文献 51

培训手册 使用指南



I. 培训手册的主要内容

本培训手册是在全国总工会编制的三本指导手册《促进工作场所性别平等指导手册》《消除工作场所性骚扰指导手册》和《创建家庭友好型工作场所指导手册》的基础上，进一步从企业角度出发，将我国现行法律法规政策进行细化，便于企业理解、易于企业操作，力求给企业在如何防止就业性别歧视并积极促进性别平等方面提供更具体、明确的指导。

第一章 为员工平衡工作和家庭责任提供支持：

阐明企业为什么要创建家庭友好型工作场所；什么是家庭友好型工作场所；以及企业应该采取哪些步骤和措施帮助员工平衡工作和家庭责任。

第二章 预防和制止工作场所性别暴力和骚扰：

阐明企业为什么应该预防和制止工作场所性别暴力和骚扰；工作场所性别暴力和骚扰的基本概念；以及企业应该如何预防和制止工作场所性别暴力和骚扰。

前两章都分为培训概览和参考教案两个部分。培训概览简要介绍培训目的、核心内容，建议培训时长和培训材料；参考教案主要介绍该领域的基本概念和内容，并为企业应该采取的措施提供参考。

第三章 实用资源及工具参考：

培训手册中涉及的可参考的实用资源及工具。

II. 培训手册的使用对象和使用方法

本培训手册可以作为企业推动工作场所性别平等的培训教材，企业联合会组织企业宣传倡导性别平等、并对企业性别平等实现状况进行监督评估的工具。

1. 使用对象

- √ **培训师：**企业培训时的教师用书和参考资料。
- √ **培训参与者：**企业参与培训的人员，如企业主管、人力资源经理、员工等的培训教材。

此外，本培训手册也可以作为企业日常的学习参考材料，用以提高企业对性别平等问题的理解和认识，了解企业在消除性别歧视方面的法律义务，尤其是对消除职场性别暴力和骚扰以及帮助员工平衡工作和家庭重要性的认识。企业领导可以通过本培训教材促成决策、帮助企业建立性别平等机制，尤其是促进企业完善规章制度，创建家庭友好型工作场所；此外，也便于企业开展宣传活动推动性别平等，向其他社会伙伴和广大公众介绍企业在消除歧视和促进平等方面的作用及举措。

2. 使用方法

企业工作场所性别平等培训建议总时长6小时。培训内容参考本培训手册进行，培训形式保持开放与灵活，可将参与者分成小组讨论，鼓励参与者分享经验、积极发言。

1

第一章

**创建家庭友好型工作
场所, 为员工平衡
工作和家庭提供支持**

1.1 培训概览

培训介绍

培训时间	建议时间 180分钟
培训目的	帮助企业了解什么是家庭友好型工作场所以及工作和家庭平衡；企业为什么以及如何创建家庭友好型工作场所，帮助员工平衡工作和家庭责任。
材料准备	纸、笔

培训主要内容

通过讨论、案例评析和培训师讲解，帮助企业认识为员工平衡工作和家庭平衡提供支持的重要性，提高创建家庭友好型工作场所的积极性和主动性；帮助企业了解什么是工作和家庭平衡，以及创建家庭友好型工作场所应该关注哪些方面；帮助企业了解为员工平衡工作和家庭提供支持需采取哪些措施，从而帮助企业更好为员工平衡工作和家庭提供支持。

- （一）企业为什么要为员工平衡工作和家庭提供支持（建议时间40分钟）
- （二）什么是工作和家庭平衡（建议时间40分钟）
- （三）讲解企业如何为员工平衡工作和家庭提供支持（建议时间100分钟）

1.2 参考教案

1.2.1 第一单元

企业为什么应该创建家庭友好型工作场所帮助员工平衡工作和家庭

建议时间40分钟

分组讨论:

1. “如何处理好工作和家庭的矛盾是员工的家务事，与企业无关。”您是否同意这一说法？
2. 2020年2月，某市教育局积极建议市疫情处置领导小组（指挥部）向全市企业单位发出倡议，家中有低学龄且无人照看子女的双职工家庭，延迟开学期间可以女方为主向企业提出在家看护未成年子女的申请，切实解决双职工家庭的实际困难。请您对这一倡议进行点评。
3. 工作和家庭责任的冲突可能对员工和企业产生哪些负面影响？
4. 创建家庭友好型工作场所企业是否会受益？还有谁会获益？

一系列国家政策文件也倡导创造生育友好的工作环境，支持男女职工共同履行家庭责任。

《中国妇女发展纲要（2021-2030年）》
《中国儿童发展纲要（2021-2030年）》
《国家人权行动计划（2021-2025）》

.....

- √ 鼓励用人单位落实和推动探亲假、职工带薪休假、配偶陪产假、子女护理假制度
- √ 鼓励用人单位实施灵活休假和弹性工时、居家办公等弹性工作制度
- √ 推动用人单位根据女职工需要建立哺乳室、孕妇休息室等设施
- √ 支持有条件的用人单位为职工提供福利性托育托管服务等有利于员工平衡工作和家庭关系的措施。

1 中国法律政策的要求和倡导

《妇女权益保障法》规定国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

《老年人保障法》和《人口与计划生育法》等法律鼓励、扶持企事业单位兴办运营养老、老年人日间照料、老年文化体育活动等设施，兴办托育机构、提供托育服务。并要求公共场所和女职工比较多的用人单位应当配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

2 有助于减轻家庭责任过重对员工的消极影响和就业歧视的产生

过重的家庭责任可能影响员工的工作精力和状态，使其难以投入工作，影响其职业发展，也可能遭到就业歧视。此类现象在女性身上更为普遍，严重影响了女性的就业机会和职业发展，以及身心健康，同时也成为制约其生育意愿的直接因素之一。

防止或减轻对有家庭责任的员工的歧视

根据国际劳工组织《有家庭责任的男女工人机会和待遇平等公约》要求：为了促成

男女工人切实的机会平等和待遇平等，各国应通过各项法律政策，努力使就业或希望就业的有家庭责任的人能够行使其就业的权利，而不受任何歧视，并且在可能的范围内不使其就业与家庭负担发生抵触。

防止或减轻对女性的歧视

由于女性承担了更多无酬的家庭照料劳动，工作和家庭冲突更为严重，女性也经常因生育子女、照顾老人等家庭责任而在工作中受到歧视，这些现状都加剧了性别的不平等。

养育子女是男女和整个社会的共同责任，只有改变男性和女性在社会上和家庭中的传统刻板印象与职责，才能实现男女充分的平等。

创建友好型工作场所，通过提供父母育儿假、倡导父母共担照料责任，尤其有助于帮助在实践中承担更多家庭的女性能够行使其自由选择职业的权利，减少“母职惩罚”，保障她们在就业条件和社会保障方面的需求，才可能实现工作家庭的平衡，促进女性职业发展。

拓展资料：无偿劳动时间

无偿劳动时间是指个人在家庭生活中投入的不以收入为目的的时间，包括做饭、清洁、照顾老人、孩子以及病人、以服务为目的的购物等。无偿/无酬家务劳动的责任过多地落在妇女和女孩的身上，从而使她们在教育、休闲、参与政治活动、带薪工作以及其他经济活动方面丧失了不少时间。她们被迫把大多数时间花在照顾家庭成员和家庭琐事上。由于这些无偿工作无人分担且价值得不到社会应有的承认，女性所面临的贫困和社会排斥也日益深重。塞普尔韦达强调，照料家庭应当成为得到国家支持的男性、女性以及社会的集体责任，而不应完全落在妇女的肩上。

根据全国妇联和国家统计局2021年发布的第四期中国妇女社会地位调查数据，女性平均每天花费154分钟做家务，约为男性的两倍。女性的家务时间为男性的2倍多。再加上人口日益老龄化和育儿精细

化，以及托幼和养老市场化，家务劳动社会化程度低、社会公共服务不足，导致女性作为家庭照顾责任的主要承担者有更重压力。

3 有助于树立企业良好形象、减少人才流失、提高市场竞争力

家庭友好型政策有很高的商业价值，对社会和对企业都有利，符合未来工作场所的价值。

创建家庭友好型工作场所的意义

- 促成有家庭负担的男女职工享有平等工作机会和待遇，尊重和保障职工权利。
- 解决职工的后顾之忧，提高职工的工作和生活满意度。
- 减少职工旷工和迟到现象，帮助职工提高工作效率和劳动生产率。
- 减少职工承担工作和家庭责任的冲突，减轻其压力。
- 减少人才流失，降低人员招聘、调配和培训等成本。
- 改善劳动关系，提高用人单位吸引并留住职工的能力。

- 树立用人单位的良好形象，提高其市场竞争力。

——中华全国总工会女职工部编著
《创建家庭友好型工作场所指导手册》

× 不帮助员工平衡工作和家庭责任可能造成：

- 员工的工作满意度和忠诚度下降
- 工作效率和劳动生产率下降
- 员工流失减少，人员招聘和调配培训成本增加
- 因为工作和家庭责任的冲突，员工压力过大，影响身心健康
- 劳动关系恶化
- 企业的声誉和形象受损，市场竞争力减弱
- 助长就业的性别歧视

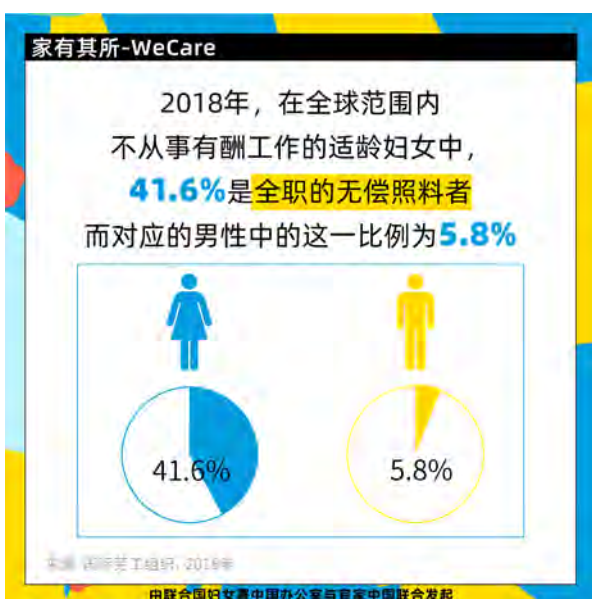
良好实践

新加坡花旗集团的弹性工作安排

花旗集团致力于实施全面和系统的工作-生活福利计划，该计划面向其所有员工。这种行为缘于他们相信员工的满意度将提高消费者的满意度。花旗集团提供了大量灵活工作安排，包括弹性工时、通讯联系、压缩工作周数及长期兼职岗位。“优秀团队精神与效率EXCITE项目反映出花旗集团对员工的承诺。这一计划鼓励员工更高效地工作，并尽早离开工作场所以实现更平衡的工作-生活关系。

工作人员的反馈表明，长期兼职和减少工作周数，对员工，特别是对女性员工有益，这就允许员工花更多时间与家人共度。其他员工也得益于公司丰富的灵活工作安排。他们相信，这使得他们能够将其工作方式调整得更好。由于实施了工作—生活福利计划，花旗集团受益于较低的消耗率、较好的工作环境和较高的生产率。

公司大量的灵活工作安排都为所有员工周知，并允许他们更好地调节生活方式。



1.2.2 第二单元

平衡工作和家庭的概念和主要内容

建议时间40分钟



热身讨论：

1. 生儿育女、照顾老人是女人的天性和责任，女性应当承担更多家庭责任。“男主外，女主内”是自然的性别分工。您是否同意这种说法？
2. 您理想中的家庭友好型工作场所是什么样的？



模块一

什么是工作和家庭平衡？

工作和家庭平衡是指在工作与家庭生活之间，处于并保持角色冲突最小的状态。



工作和家庭平衡的内涵可以从下面三个角度来了解：

1. **个人：**个人能适当地将时间分配于工作、家庭及休闲等领域，减轻在工作与家庭生活间的角色冲突。有家庭责任的个人可以享有平等的就业机会和福利待遇，以及平等的职业发展机会。
2. **企业：**企业重视员工需求，通过制定家庭友好的企业规章制度、建立促进工作场所性别平等的机制，不排斥、歧视有家庭责任的男女员工，并通过保障男女员工享有产假或陪护假、提供托儿或托老的设施或者服务等措施积极帮助男女员工平衡工作和家庭责任，缓和员工因工作与生活失衡所造成的压力，帮助男女员工平衡工作和家庭责任。

3. **政府：**制定、执行具有明确性别平等目标的工作与家庭平衡的法律政策、提供良好的公共设施和公共服务，完善社会保障体系，支持鼓励创建家庭友好型工作场所，宣传倡导男女共担家庭责任等性别平等理念。



模块二

什么是家庭友好型工作场所？



请思考：

您认为家庭友好型工作场所的“友好”应该体现在哪些方面？



家庭友好型工作场所一般是指通过制定优化的工作制度，发展有利于员工身心健康的工作环境，支持男女员工平衡工作、家庭和个人生活，让员工能在身心平衡状态下投入工作。



家庭友好型工作场所要做到对有家庭责任的男女员工六个友好：

1. **理念态度友好：**用人单位的高层领导对有家庭责任的职工态度上保持友好，在建立畅通友善的组织沟通机制的基础上，了解职工困难和需求；制定帮助职工平衡工作和家庭责任的目标、方案 and 具体支持措施；开展面向管理者和职工的咨询和培训，积极宣

倡导性男女职工共同承担家庭责任的理念。

2. 职业发展友好：用人单位应保障生育女职工以及其他有家庭责任的职工享有平等的就业机会、职业发展机会和待遇。保障男女职工生育假期后返回原岗位或工资相同岗位的权利，为生育女职工提供产后返岗培训、逐步恢复工作的适应时间等支持，以帮助其产假后顺利返回工作岗位并胜任工作。用人单位应积极促进和帮助有家庭责任的职工制定和实现职业发展计划。
3. 生育保护友好：用人单位应提供产假及生育陪护假、生育医疗费用和生育津贴；根据女职工的需要，建立女职工哺乳室、孕妇休息室等场所，为产后回归职场女员工提供母乳喂养支持。
4. 照护支持友好：用人单位根据职工需求和单位实际，采取单独或联合相关单位共同举办的方式，在工作场所为职工提供福利性托育、托管等照护服务；根据地方的规定和单位实际，落实生育奖励假、父母育儿假等，为男女职工提供照护子女、老人和病人的支持。
5. 工作安排友好：用人单位根据职工需求和本单位实际，在符合法律规定前提下，为员工提供弹性和灵活的工作时间和工作地点，比如错峰上下班、调整工作时间、居家或远程工作等，使职工增加安排工作的自主性，能兼顾家庭责任和个人生活。允许职工紧急休假，以承担紧急的照顾责任。
6. 职业健康友好：用人单位应该关爱职工职业健康，减少职业因素对生殖健康的影响，营造支持性和舒适性的工作环境。制定职业安全卫生检查清单，并定期检查，发现问题及时解决。

——中华全国总工会女职工部编著
《创建家庭友好型工作场所指导手册》



插图1
《创建家庭友好型工作场所指导手册》



引用资料来源：<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/07/a-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work>

1.2.3 第三单元

企业如何为员工平衡工作和家庭提供支持¹

建议时间100分钟

讨论： 企业如何创建家庭友好型工作场所？



热身讨论：

阅读以下案例，评析该公司对员工平衡工作和家庭提供的支持措施

上海某公司经过调研协商，在女职工专项集体合同中规定：“经本人申请，工作条件许可，公司批准，在6个半月的哺乳期内可以采用弹性工作时间或居家工作形式。”

为体现对哺乳期和育儿期员工的支持，该公司规定员工每年12天带薪病假中有2天可用于孩子生病时所需的请假；执行弹性工作时间制度，上班时间在8:30-10:00，下班时间相应为17:30-19:00（含午餐时间1小时），并将在2019年1月启动在家工作的政策，经单位批准，员工可以每月有两天申请在家办公。



模块一

企业创建家庭友好型工作场所的步骤



分组讨论：

如果由您负责设置所在企业家庭友好的相关政策，您会如何入手？从哪些方面进行考量？

性别的员工在平衡工作和家庭责任方面的困难和需求。

- √ 调查了解本企业、周边社区和政府相关部门在帮助员工平衡工作和家庭方面可以提供和运用的资源和信息。
- √ 调查本企业已经实施的创建家庭友好型工作场所的制度措施及执行情况，提出改进的具体措施。

(二) 制定方案目标和具体措施：

- √ 根据调查结果确定创建家庭友好型工作场所的方案和目标。
- √ 根据调查结果帮助员工平衡工作和家庭的具体措施和服务资源网络。
- √ 根据调查结果和所确定的方案目标来制定并落实创建家庭友好型工作场所的具体措施。具体措施应体现对有家庭责任的员工：

- 理念态度友好
- 职业发展友好
- 生育保护友好
- 照护支持友好
- 工作安排友好
- 职业健康友好

- √ 确立责任部门和责任人员牵头负责本企业创建家庭友好型工作场所的工作。
- √ 明确高层管理者负责组织创建家庭友好型工作场所，帮助员工平衡工作和家庭制度的制定、实施和对过程的监督。

(三) 宣传教育培训：

- √ 向员工宣传相关制度规定，让员工知晓单位提供的相关福利和服务，并及时告知相关规定变化的情况。

(一) 调查：

- √ 通过企业人事等相关资料，并在工会和员工代表的参与下调查不同年龄和

¹ 第三单元的部分内容和实例参考和引用自中华全国总工会女职工部编著的《创建家庭友好型工作场所指导手册》，不一一标注出处。



插图2
企业创建家庭友好型工作场所的步骤

- √ 创建良好的宽松的家庭友好型企业文化，宣传倡导性别平等观念。
- √ 对男女员工进行共同承担家庭责任和社会责任的教育，消除性别角色定型的传统陈旧观念。

(四) 构建优化措施：

- √ 建立监督评估机制。
- √ 帮助员工平衡工作和家庭的具体制度措施的落实情况和实施效果。
- √ 将实施进展和面临的问题及时与有关各方沟通。
- √ 根据员工需求的变化以及各方面资源发展情况，有针对性地提出改进方案和措施。

“平衡工作和家庭责任——企业自查清单”见第三章，工会也可以根据清单定期进行检查监督。



模块二 企业为员工平衡工作和家庭提供支持的具体措施

(一) 企业决策层的高度重视和资金保障

- √ 是什么？
企业高层领导重视和表明创建家庭友好型工作场所、帮助员工平衡工作和家庭的意义和态度，对有家庭责任的员工态度上保持友好，确立具体部门和人员牵头负责处理本企业包括平衡工作和家庭在内的性别平等事宜，并提供充足的资金支持，将各项规章制度和具体措施落到实处。
- √ 建议采取的具体措施？
 1. 在建立畅通友善的组织沟通机制的基础上，调查了解男女员工在平衡工作和家庭方面的困难和需求。
 2. 学习和了解国家和地方的相关法律政策。
 3. 调查了解本企业、政府、周边社区在帮助员工平衡工作和家庭方

面可以提供和运用的资源和信息。

4. 调查企业已经实施的创建家庭友好型工作场所的制度措施及执行情况，提出改进的具体措施。
5. 制定一项独立的政策或在更广泛的企业政策中作出承诺，推动男女员工的工作与生活平衡。
6. 制定帮助员工平衡工作和家庭的具体措施和实施方案，确保方案落实。
7. 制定企业创建友好型工作场所的预算，为帮助员工平衡工作和家庭、落实具体实施方案提供足够的资金支持。
8. 将帮助员工平衡工作和家庭责任的措施纳入集体合同。
9. 向员工宣传相关制度规定，让员工知晓单位提供的相关福利和服务，并及时告知相关规定变化的情况。
10. 对男女员工进行共同承担家庭责任和社会责任的教育。
11. 积极宣传和追踪、调查家庭友好型工作场所的各项制度和措施的实施效果，认真整改。

√ 关注点

- 定期收集相关信息，调查对象不应仅限于育龄女员工，也应充分倾听男员工和不同年龄段的员工的需求，除了育儿，也要关注员工在照顾老人和病人方面的困难。
- 沟通的方式可以包括员工邮箱、电话反馈、调查问卷，也可以面对面的访谈、协商。
- 沟通调查中应建立整体性的回应架构和完善的回复流程，以真正解决员工的疑虑和困扰，并充分发挥工会的参与和监督作用。
- 对男女员工进行共同承担家庭责任和社会责任的教育。可以通过生动活泼，喜闻乐见的宣传教育方式倡导性别平等，消除男尊女

卑的观念、性别刻板印象以及传统性别分工，引导家庭内部男女分摊家庭责任。

- 要注意家庭概念的不断发展，并不是所有的家庭遵循双父母、核心家庭的模式。
- 企业提供的政策应该覆盖所有类型的家庭并且在涉及到照料责任时应该使用有社会性别视角的语言，促进包容性的、更平等的照料责任分配。

实例

企业决策层的高度重视和资金保障

某公司多次在公司重要会议上表达对员工家庭责任的理解和支持，强调创建家庭友好型工作场所的重要性。公司工会深入各部门、各车间了解员工的未成年子女、老人、病人的情况，了解员工生活中存在的困难、在平衡工作和家庭方面的需求，以及希望企业采取哪些措施支持其履行家庭照顾责任，并对男女员工的需求和意见进行讨论梳理，积极落实。

公司综合管理部、人力资源管理部门、工会、女职工委员会参照国家相关法律法规，联合对公司人力资源管理制度、员工手册等规章制度进行了一次集中检查，及时修订《员工手册》及《女职工权益保护专项集体合同》的相关条款，将帮助职工平衡工作和家庭的相关制度措施明确纳入员工手册、集体合同和女职工权益保护专项集体合同内容，纳入公司人力资源管理等相关工作制度。并配备了专门人员负责创建家庭友好型工作场所，并提供资金保障。

(二) 提供全面的生育保障和福利

√ 是什么？

在孕期、产期、哺乳期提供充足的生育保障，包括产假、生育医疗待遇、特殊劳动保护、就业保护以及为返岗后母乳喂养提供支持等。保障生育女员工以及其他有家庭责任的员工享有

平等的就业机会、职业发展机会和待遇。

√ 建议采取的具体措施？

1. 不安排经期、孕期、哺乳期女员工从事法律规定的禁忌劳动范围工作。
2. 工作场所存在危害生育健康因素时，孕期、哺乳期女员工有权要求调离岗位，并保持薪资不变。
3. 产前检查时间视为正常劳动时间。
4. 产前逐渐地减少工作量，允许在生育前几周开始休产假。
5. 提供产假及生育陪护假、生育医疗费用和生育津贴。
6. 保障男女员工生育假期后返回原岗位或工资相同岗位的权利。
7. 提供指导、支持或培训，以帮助员工休完产假、陪产假或育儿假返回工作岗位并胜任工作。
8. 为女员工提供产假后逐步恢复工作的适应时间。
9. 建立女员工哺乳室、孕妇休息室等场所，为产后回归职场女员工提供母乳喂养支持。
10. 为哺乳期员工安排灵活的哺乳时间。
11. 为轮班制或兼职工作岗位提供保险等福利。
12. 为员工提供体检，包括对女员工定期进行妇科疾病及乳腺疾病的查治。
13. 关爱员工职业健康，减少职业因素对生殖健康的影响，营造安全健康和支持性、舒适性的工作环境。
14. 制定职业安全卫生检查清单，并定期检查，发现问题及时解决。

√ 关注点

- 《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》均要求，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。企业安排女员工在其产假结束后返回

同一岗位或者工资相同的岗位，是保障生育女员工合法权益，支持女员工职业发展的必要措施。

- 员工经历几个月的产假重返工作岗位后，从工作技能、身体以及心理上都需要一个逐渐恢复和适应的过程。企业应该充分考虑产假返岗员工的状况和需求，为返岗员工提供工作培训等支持和帮助。
- 企业应履行法律义务，落实产假、哺乳时间、生育保险以及休息室、哺乳室等方面的法律规定。
 - 在每天的劳动时间内为哺乳期女员工安排1小时灵活的哺乳时间。
 - 生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。
 - 不安排哺乳期女员工延长工作时间或安排夜班工作。
 - 为哺乳期员工建立安全、卫生、私密的哺乳室，提供如婴儿台、消毒器、冰箱等设备，从而为产假结束后返回工作岗位的员工母乳喂养创造条件。

实例

提供生育保障和福利

1. 某公司为职工提供友善的工作环境，如女职工休息哺乳室，为孕期、哺乳期女职工提供灵活安排工作的选择，使生育女职工能够得到企业更多的理解和支持。公司设置哺（集）乳室的地点需考虑到与职工工作场所的距离，并有明确的标示指引。哺（集）乳室的环境安全、卫生、温馨，方便哺（集）乳职工使用。公司在其《女职工权益保护专项集体合同》中明确规定，女职工生育后原则上应安排其回原岗位工作，如因特殊情况需要变动的，应与女职工协商解决，协商调动的岗位的工资待遇应与原岗位持平。该公司每年都开展职工课堂，为

生育后返岗女职工提供一个“再”培训的机会，使她们能够尽快适应工作岗位，避免因生育造成与工作的脱节。同时，对哺乳期女职工实行弹性工作制度，并为其提供产假后逐步恢复工作的适应时间，允许有1-2周的时间逐步恢复原定额的工作量。

2. 某公司根据职工性别、年龄、职务性质、工作区域分布等特点，主动提供预防性的健康措施，从年度健康检查资料分析与问卷统计资料了解员工目前的健康风险，提供后续健康促进方案与咨询。在对全体职工健康关注的情况下，尤其针对女职工进行生育健康保护，不安排孕期、产期、哺乳期的女职工加班，并把本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。该公司也透过硬件办公环境的设计，主动营造更具支持性、更容易激发职工创意的友善工作环境。比如，公司设置了咖啡吧、活泼风格的讨论室等，通过舒适的沙发、茶几、灯光等，提供职工友善正向的组织气氛，帮助职工缓解工作压力和焦虑情绪。

（三）建立灵活完善的休假制度

√ 是什么？

企业应落实各种法定休假制度，并在兼顾员工需要和企业成本的情况下，设置各种家庭照顾假，以支持员工更好地承担家庭照顾责任。

√ 建议采取的具体措施？

1. 根据地方的规定和单位实际，落实生育奖励假、父母育儿假、探亲假等，为男女员工提供照顾子女、老人和病人的支持。
2. 允许员工紧急休假，以承担紧急的照顾责任。
3. 可根据员工需求提供各种创意假期，如家长会假、陪考假、休闲假等。
4. 明确各种休假的使用对象和条件，可设置定量或最长期限，可

根据实际情况采用带薪或无薪等不同方式。

5. 宣传鼓励男女员工充分利用企业休假制度，共同承担家庭照顾责任。
6. 记录享受产假、陪产假、育儿假、探亲假或家庭照顾福利的女性和男性员工的比例。

√ 关注点

除了产假外，各种有助于平衡工作和家庭的假期都应该对男女员工同时开放。为男女员工提供照顾子女的假期，尤其是鼓励男员工休假，一方面男员工能有更多时间陪伴年幼子女，另一方面也有助于改变传统男女分工的观念，引导家庭内部平等分摊家庭责任、减轻女性照顾家庭的压力、缓解男女员工职业发展的不平等。

实例

建立完善灵活的休假制度

1. 某公司全球带薪育儿假政策为所有入职满一年的员工，提供总计长达24周（120个工作日）的育儿假福利。薪育儿假包括现行的产假、陪产假、法定育儿假等形式的假期。带薪育儿假期间，公司为员工提供不少于基本工资的80%作为酬劳。带薪育儿假平等适用于男女员工，所有符合条件的员工可在孩子满3岁之前申请全球带薪育儿假，并且员工所休的带薪育儿假的第一天，须在孩子满3岁之前。收养孩子的父母享受同等权利，从收养之日起3年内并且收养的孩子在12岁以下可申请全球带薪育儿假。
2. 某公司集体合同规定每天劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次30分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。符合计划生育规定的女职工在法定产假期满后，因婴儿身体较弱，上班路程较远、抚育婴儿有困难的，经本人书面申请，单位批准，哺乳期可休满至小孩一周岁，后续的哺乳假工资以固定工资加本人年工资支付，同

时不影响其晋级、调整工资，并计算工龄。并可申请三年以内留职休假。此外，女职工产前检查，根据医院规定的次数，每次给假一天，算作工作时间；晚育假及配偶陪护假按照国家和属地化政策规定执行。同时，也规定了子女家长会假，并特批子女参加中、高考的职工享受4天假期。公司目前正探索出台父母护理假制度，考虑给予独生子女及非独生子女每年累计7天至20天不等的带薪护理假，满足员工护理患病父母的需求。

(四) 提供福利性托育、养老服务

√ 是什么？

企业应根据员工需求和企业实际，采取单独或联合相关单位共同举办的方式，在工作场所为员工提供福利性托育、托管、养老等照护服务或者外部托育信息和育儿津贴支持。

√ 建议采取的具体措施？

1. 调查了解男女员工关于托育、养老方面的困难和需求。
2. 调查了解企业本身、周边社区和政府有关部门在提供托育、养老服务方面的信息和资源。
3. 给员工提供子女托幼服务（托儿所、幼儿园）。
4. 给员工提供子女托管服务（课后班、寒暑假托管班等）。
5. 紧急情况下的儿童照管服务。
6. 向员工推荐清洁和安全的外部托幼服务和托管服务。
7. 通过津贴等方式提供财政支持。
8. 使男女员工知晓企业相关福利以及相关外部信息。

√ 关注点

随着人口老龄化和子女养育的精细化，由于公共照料服务和设施的不完备，照顾老人、孩子、病人已经成为员工平衡工作和家庭责任面临的突出问题。企业应根据实际情况积极为员工提供专业规范、福利性的托育服

务，暂时没有条件的企业，可以采取和其他单位合办或为员工育儿、养老照护服务信息，或通过提高育儿养老津贴等不同方式为员工提供家庭照护方面的支持。这对于企业稳定员工、留住人才、吸引人才，提高员工工作效率具有积极意义。

实例

提供福利性托育、养老服务

某企业积极协调多方教育资源，与属地政府沟通，联合周边多家企业，邀请所在区知名中小学合作，发起富足有爱亲子课堂。项目对员工子女进行分龄管理，学龄前设幼儿托班、学龄期设四点半课堂，广泛覆盖各个年龄段的员工子女，并结合员工上下班时间，调整课堂上学、放学时间，以便员工接送子女。同时，公司为员工提供午餐及午休场所，方便员工接子女用餐。企业自行成立托管教育班，聘请大学生、当地教师对员工子女进行辅导教育，提供丰富多样的课程教学。保障员工子女的安全并确保课程内容的含金量。自项目启动以来，每年约100多名员工带子女参加该项目，员工家庭和工作矛盾减少，工作积极性提高，在职场中发挥了更多作用。

(五) 灵活工时

√ 是什么？

企业根据员工需求和企业实际，在符合法律规定前提下，为员工提供弹性和灵活的工作时间和工作地点，比如错峰上下班、调整工作时间、居家或远程工作等，使员工增加安排工作的自主性，能兼顾家庭责任和个人生活。

√ 建议采取的具体措施？

1. 尽可能提供灵活安排工作时间或减少工作时间的选择，包括提供远程办公的选择。
2. 根据实际情况为职工提供灵活多样的“非全日制”和非固定工作场所的工作形式。

3. 减少不必要的加班。
4. 提供压缩工作周（即允许员工用少于五天工作制的天数完成其工作职责的工作时间安排）。
5. 提供可预知的短期换班。
6. 按照性别分类，向公司利益相关方公开报告享受家庭照护福利的女性和男性员工的比例以及享受弹性工作制的员工总数。

√ 关注点

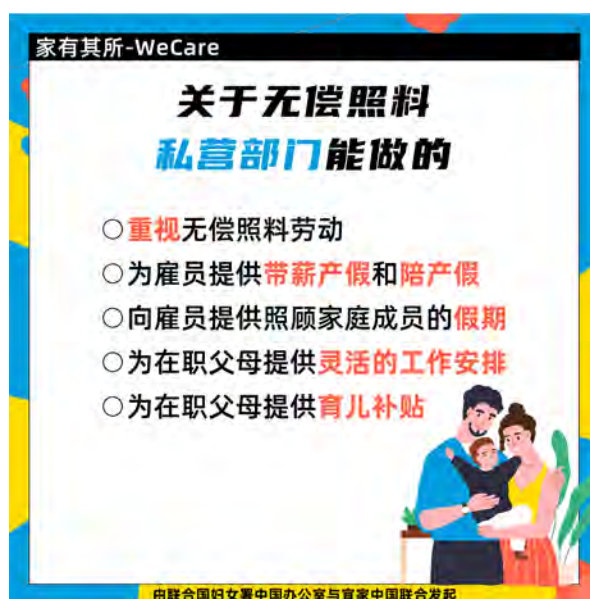
企业在效益优先原则和市场经济环境中，需要认识到营造家庭友好型环境对自身的增益，积极主动地提供有利于员工平衡工作和家庭的工作条件。运用云办公系统等现代信息技术手段启动居家办公、远程办公等创新工作方式，根据实际情况为职工提供灵活多样的“非全日制”和非固定工作场所的工作形式。

实例 灵活工时

某客户服务公司施行弹性工作制，并写入员工合同及员工手册。弹性工作制包括灵活的工作时间（如早来早走、晚来晚走、错峰上下班等）和在条件允许情况下居家办公。弹性工作安排的审批权限在部门经理和项目负责人手中，公司提供设备、网络、技术等居家办公支持。对孕期、哺乳期的女职工，通过自身开发的软硬件一体化办公平台，结合实际优先安排居家远程办公。同时，经本人申请，工作条件许可，公司批准，对于家中有未成年子女、老人、病人、残疾人需要照料的职工也可以根据实际需要酌情考虑实行错峰上下班等方式，充分体现公司和工会的人文关怀，帮助职工更好的平衡工作与家庭的责任。



插图3
企业为员工平衡工作和家庭提供五个支持





模块三

工会在创建家庭友好型工作场所中的作用

工会要积极参与到企业建设家庭友好型工作场所各项制度的制定、实施和监督中。



加强源头参与，参与并监督创建家庭友好型工作场所

工会应积极推动和参与国家促进工作和家庭平衡的法律政策的制定，督促用人单位制定建设家庭友好型工作场所的目标及实施方案，并为帮助男女职工平衡工作和家庭责任配备资金和人员，协助用人单位建立评估、自查体系。



充分发挥集体协商在促进性别平等工作中的作用

工会应广泛征求职工意见，在确定协商议题、推举协商代表等方面充分考虑两性需求，确保女职工的参与度和代表性。将工作和家庭责任平衡措施等内容纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同条款。



充分发挥工会女职工委员会在促进工作和家庭平衡中的作用

充分发挥工会女职工委员会职能，积极参与和监督本单位性别平等工作，及时发现、反映、督促解决女职工在平衡工作问题。



开展调查研究，进行倡导男女分摊家庭责任的宣传和能力建设

为帮助职工平衡工作和家庭，工会应对男女职工的家庭责任承担状况、困难和需求进行调查，定期收集、分析相关信息，针对发现的问题提出措施。同时，提高工会干部自身促进性别平等的能力。积极借助专业力量，协助用人单位面向管理者及职工开展宣传、咨询、培训，并在实际工作中提供指导、服务和监督。

——中华全国总工会女职工部编著
《创建家庭友好型工作场所指导手册》

家有所-WeCare

4%的女厨师

尽管传统的性别刻板印象认为

女性在家庭厨房中扮演着重要角色

但女厨师仍旧**难以进入**餐饮业的顶层

著名的餐厅指南中 获得最高评级的厨师

只有**不到4%是女性**



由联合国妇女署中国办公室与宜家中国联合发起



模块四

企业良好实践



分组讨论：

下面三个企业在为员工平衡工作和家庭提供支持方面有哪些良好实践可供借鉴？

良好实践 宜家中国

宜家中国提供优越的休假待遇，切实解决员工生活中的实际问题，打造平等、包容、有爱的家一般的工作环境。

当地方政策优于宜家中国休假规定时，宜家中国会按地方政策执行。在休假方面，员工手册中明文规定了法定休假、年假、病假、婚嫁、产前检查假、

产假、授乳时间、陪产假、护理假、丧假、事假、工伤假、兼职员工福利年假、育儿假、领养假。此外，宜家中国也更多的关注到了女性员工的特殊时期，比如产前检查假期，产假，授乳时间，怀孕或哺乳期的女性员工不安排18点以后的班次等，同时也要求在面试流程中不可以主动询问候选人婚姻状况，生育状况，以往工资等可能会带来就业不公平性的敏感问

题。在所有宜家工作场所都设有母婴休息室，提供给三期的女员工一个安全私密温馨的休息场所。

疫情开始，为了更好的让员工平衡工作和家庭，同时基于各业务单元的实际需求，宜家中国先后颁布了《疫情期间员工安排及考勤解析》、《恢复营运后员工安排指导》、《商场复工后考勤排版规则》等相关政策，鼓励所有业务单元在不影响员工实际工资收入的前提下，一线员工进行在线培训、在线远程销售，办公室人员进行居家办公，在现实情况允许的情况下，最大限度为员工提供帮助，平衡员工工作和家庭。

良好实践 阿迪达斯

阿迪达斯是一家总部位于德国的全球运动服装公司，它于2020年成为了WEPs的签署方，并通过多种灵活的工作安排选择，帮助员工实现健康的工作与生活平衡。在支持新手妈妈和父母方面的措施包括育儿假、儿童离校时间的活动营地、后备性的儿童照管、哺乳室(在选定的分支机构)，以及在无可用现场设施的情况下提供的儿童照管补贴。阿迪达斯还推行了针对所有员工的措施，无论他们是否是父母，以确保所有员工都能得到照顾，身为父母的员工不会受到歧视。这些措施包括个性化的工作时长和天数、兼职的计时模式、在家工作和“我的时间 (myTime)” (公司总部针对休假、提前退休和其他需要的一种工资转换选择)。通过这些措施，女性员工可以在教育、社会 and 财政方面提高自己。阿迪达斯确保其员工的声音被听到，建立了“人的脉搏 (People Pulse)”员工满意度数据库，有超过九成的员工已经使用过。这使得员工能够帮助创造一个最佳的工作环境。

良好实践 达能纽迪希亚ELN

达能纽迪希亚ELN是大型公司达能 (Danone)的一家总部位于意大利的子公司，达能是WEPs的签署方。2011年，达能纽迪希亚ELN为其员工推出了“宝宝十项计

划”，这启发了意大利政府在2015年通过的家庭福利立法。构想这一措施是为了回应意大利妇女劳动力参与率较低的情况，其比其他OECD国家低10个百分点。

“宝宝十项计划”旨在通过一项使父母知晓她们在工作作为照料者的权利的提高认识活动，在工作场所支持母亲和父亲。这项计划提高了产假薪酬并提供陪产假。达能旗下所有子公司员工中的主要照料人员的产假为：亲生父母18周，养父母14周。当父母休完产假回来时，达能纽迪希亚ELN通过提供咨询精简了返回工作的过程。一旦孩子进入托儿所，公司就会给父母提供灵活的工作时间，并给任何育儿需要提供一份年度资助。在育儿假期间，父母可以通过个人电脑或移动设备上的“大师母亲”(MAAM)课程进行技能培训。这个低成本项目有12个不同的培训模块，可以远程完成，以提高职场软技能。这些技能对新父母和达能，在工作场所内和外都产生了积极影响：76%休假的父母使用了该项目；83%的人表示他们的技能有所提高；75%的人感觉对达能的工作更加投入；79%的人感觉更有活力。其他已开发的技能包括同理心 (增加35%)、委托的能力 (35%)、更好的时间管理 (35%)、决策 (15%)、智识的灵活性 (20%) 以及处理复杂任务或情况的能力 (20%)。

达能项目的长期效果非常显著，包括在父母参与、重返工作岗位、返工母亲的晋升率和减少缺勤方面。公司51%的经理、主管和董事是女性。从2013年到2017年，该公司每年都获得意大利最佳工作场所奖。

集体讨论：

- (1) 所在企业在为员工平衡工作和家庭提供支持方面有哪些良好实践和不足？
- (2) 下一步的行动计划是什么？

可以参考第三章中的企业行动计划模板制定本企业创建家庭友好型工作场所帮助员工平衡工作和家庭的行动计划。

本培训手册中所展示的企业实践案例是作者基于大量资料检索和访谈工作所选。所选案例主要为展示企业在两个方面的良好实践，即建设家庭友好型工作场所，以及预防和消除职场中基于性别的暴力和性骚扰。企业实践案例的选择，同时参考了联合国妇女署WeCare项目的实践经验，以及联合国妇女署，国际劳工组织以及欧盟联合发布的报告（参见 [Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality, 2020](#)）。

2

第二章

预防和制止工作场所 性别暴力和骚扰

2.1 培训概览

培训介绍

培训时间	建议时间180分钟
培训目的	帮助企业了解什么是工作场所性别暴力和骚扰，企业如何预防和制止工作场所性别暴力和骚扰。
材料准备	纸、笔

培训主要内容

通过小组讨论和交流，帮助企业了解预防和制止工作场所暴力和骚扰的企业责任；了解工作场所性别暴力和骚扰的有关概念和相关法律法规；了解采取哪些措施可以更好地预防和制止工作场所性别暴力和骚扰。

- （一）企业为什么应该预防和制止工作场所性别暴力和骚扰（建议时间40分钟）
- （二）工作场所性别暴力和骚扰的基本概念和内容（建议时间70分钟）
- （三）企业如何预防和制止工作场所性别暴力和骚扰（建议时间70分钟）

2.2 参考教案

2.2.2 第一单元

企业为什么应该预防和制止工作场所性别暴力和骚扰

建议时间40分钟



热身讨论：

“工作场所性骚扰只是员工之间的事情，与企业没有关系。”您同意这种观点吗？为什么？



模块一

国际标准及国内法律法规

- 工作场所性别暴力和骚扰是国际人权法禁止的侵犯人权的行为

在工作中处于安全环境、免受暴力和性骚扰是一项基本人权。中国批准了《经济、社会及文化权利国际公约》和《消除对妇女一切形式歧视公约》，两项公约均要求消除就业性别歧视，保障男女享有平等的工作权利。《消除对妇女一切形式歧视公约》第1条所界定的对妇女的歧视包括基于性别的暴力，即“因为妇女的性别而对之施加的暴力或不成比例地影响妇女的暴力”，其构成对人权的侵犯。

国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（第190号）和《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书》（第206号）明确指出，劳动世界中的暴力和骚扰侵犯、践踏人权，有悖于体面劳动原则，工作场所中的所有行动方必须避免、预防及处理性别暴力和骚扰，要求雇主采取与其掌控程度相称

的适当步骤来预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰。

- 预防和制止性骚扰是我国法律政策的要求

我国在不断建立健全预防和制止工作场所性骚扰法律制度。《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规对性骚扰均做出禁止性规定，并明确了企业预防和制止工作场所性骚扰的义务以及未履行法律义务应该承担的法律后果。中华全国总工会也编制发布了《消除工作场所性骚扰指导手册》为推动企业落实法律法规提供帮助和指导。

《女职工劳动保护特别规定》

第11条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

《民法典》

第1010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。

《妇女权益保障法》

第25条 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

- (一) 制定禁止性骚扰的规章制度；
- (二) 明确负责机构或者人员；
- (三) 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
- (四) 采取必要的安全保卫措施；
- (五) 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；
- (六) 建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；
- (七) 支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；
- (八) 其他合理的预防和制止性骚扰措施。



模块二

企业为什么应该预防和制止职场性别暴力和骚扰？

- 消除工作场所性别暴力和骚扰是企业的法律义务和社会责任

性别暴力和骚扰的出现不仅仅是个人的侵权行为，更重要的它揭示了工作场所存在的性别不平等的权力关系，以及权力不受限制的滥用。

《妇女权益保障法》

第80条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。

学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

企业作为工作场所的提供者和管理者，在预防和制止工作场所性别暴力和骚扰过程中承担着重要作用。

法律中“应当”、“有权”这样的字眼意味着企业的法定义务和个人的法定权利，企业有义务预防和制止工作场所性别暴力和骚扰，为员工提供劳动保护和职业安全健康环境，实现体面劳动。

- 预防和制止工作场所性别暴力和骚扰可以造就优秀企业

工作场所性别暴力和骚扰会影响到人的心理、生理和性健康，包括人的尊严以及家庭和社会环境，与促进可持续企业互不相容，对企业声誉和生产率产生极大负面影响，并且成为人们特别是女性进入和留在劳动力市场的重大阻碍，对整个和谐社会公平公正的进程都有着严重的负面影响。

在企业中推进性别平等，在职场中建立起反性别暴力和骚扰的防护网，不仅需要企业的责任回归和价值观重塑，同样也需要纳入到企业治理和可持续发展战略之中。不断优化企业文化、加强性别平等机制建设，创造安全、零歧视、包容的工作环境，保障员工的身心健康，从而造就优秀的企业品牌声誉。

WEPs：在工作世界中解决针对女性的暴力和骚扰对于员工的积极作用：

- (1) 病假会减少
- (2) 造就良好的工作环境，有益于员工的健康、安全和福祉
- (3) 公司声誉提高，使得它们能够吸引并留住员工
- (4) 在无暴力和骚扰的环境中，员工的生产力提高
- (5) 员工的满意度提高
- (6) 在更大社区和家庭关系中的积极作用

2.2.2 第二单元

工作场所性别暴力和骚扰的基本概念

建议时间70分钟



热身讨论：

以下行为是否可能构成工作场所性别暴力和骚扰？

1. 反复凝视身体敏感部位。
2. 身体接触，如触摸、搂抱、抚弄、掐捏、亲吻等。
3. 性姿势，不体面的展示或不适当的身體暴露。
4. 编制、转发、展示具有性含义的“黄段子”。
5. 展示、摆放色情图片、海报、屏保、物品等。
6. 通过电子邮箱、网站、微信等进行重复的、不适当的挑逗。
7. 性暗示或告知、传播性经验。
8. 强迫性质的邀请，死缠烂打型的示爱，在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会，使对方感受到一种“隐形威胁”。
9. 对性和其他性行为的要求和暗示。
10. 跟踪以及实际或者企图进行的强奸等性侵害等。

生理性别（sex）是指男女两性在生物学意义上的差别，包括生殖器、基因、染色体、荷尔蒙等。

社会性别（gender）是社会、历史、文化所界定和建构的对于男女的角色、态度 and 价值的期望。

“社会性别”一词是指“社会意义上的身份、归属和妇女与男子的作用，以及社会对这类生理差异赋予的社会和文化含义，正是这类社会意义导致男子与妇女之间的等级关系，还导致男子在权力分配和行使权利方面处于有利地位，妇女处于不利地位。妇女和男子这种社会定位受到政治、经济、文化、社会、宗教、意识形态和环境因素的影响，也可通过文化、社会和社区的力量加以改变。”

——消除对妇女歧视委员会
第28号一般性建议

女性更普遍地遭受到性别暴力和骚扰的危害。对女性的暴力行为破坏并妨碍或抵消女性享有她们的人权和基本自由，阻碍实现平等、发展与和平的目标。



模块一

什么是工作场所性别暴力和骚扰？

1.1 什么是性别暴力和骚扰？

基于“社会性别的暴力和骚扰”一词，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。

——国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（第190号）

“对妇女的暴力行为”一语是指公共生活或私人生活中发生的基于性别原因的任何暴力行为，这种暴力行为造成或可能造成妇女受到身心或性方面的伤害或痛苦，也包括威胁采用此种行为，胁迫或任意剥夺自由。

一般社区中发生的身心和性方面的暴力行为，包括工作场所、教育机关和其他地方发生的强奸、性凌虐、性骚扰和胁迫、贩卖妇女和强迫卖淫都属于对妇女的暴力。

——第四次世界妇女大会
《行动纲领》

1.2 什么是工作场所性别暴力和骚扰？

工作场所性别暴力和骚扰是指在工作中或者因为工作而受到的一系列造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁，而这些暴力和骚扰是因人们的生理性别或社会性别而针对其施行的，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。其表现形式包括杀害、攻击（含语言攻击）、强奸、性骚扰、威胁、欺辱、群体欺辱等等。

劳动世界中的“暴力和骚扰”一词，是指一系列旨在造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁，无论是其只发生一次，还是反复发生，并包括基于社会性别的暴力和骚扰。

——国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（第190号）

欺凌
虐待 威胁
聚众滋事
侮辱性的 排挤某人
发送冒犯性的话语或图片
使用冒犯性的语言
展示冒犯性的话语或图片
发送讽刺或挖苦的言论
滥用职权
传播冒犯性的话语或图片
不合适的玩笑或戏谑
作出有暗示性的举动
作出不受欢迎的性挑逗

插图4

工作场所性别暴力和骚扰的表现

参考《劳动世界中的暴力和骚扰：第190号公约和第206号建议书指南》“图2. 劳动世界中的暴力和骚扰：一系列广泛术语”修改

1.3 什么是工作场所性骚扰？

工作场所性骚扰是工作场所性别暴力和骚扰中的一种主要表现形式。需要强调的是，工作场所性骚扰本身是没有性别之分的，最常见的表现形式是男性对女性进行性骚扰，但也存在男性对男性、女性对女性、女性对男性的骚扰行为。

性骚扰是违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施的与性有关的侵权行为。性骚扰是性别歧视的一种形式，是基于性别的暴力。

——全国总工会女职工部编著：
《消除工作场所性骚扰指导手册》



插图5

《消除工作场所性骚扰指导手册》

根据2002年国际劳工组织专家委员会的一般性意见，工作场所性骚扰的定义包含以下两个关键因素：

- 1. 交换条件：**任何具有性特征的身体、语言或非语言行为，以及其他基于生理性别的、影响男女尊严的行为，这些行为是不受欢迎的、不合理的，并且对受害者具有冒犯性；而且一个人对这种行为的拒绝或服从被明确或隐含地用作影响其工作决定的基础。
- 2. 敌对工作环境：**为受害者创造一个恐吓、敌对或羞辱性的工作环境的行为。

——《劳动世界中的暴力和骚扰：第190号公约和第206号建议书指南》

工作场所性骚扰的两种主要类型：

1. 交换型的性骚扰：骚扰者（如单位上级领导或公司主管）利用职权或职务之便提出性方面的要求，以此作为受骚扰者获得与工作有关的机会或待遇（如录用、晋升、加薪、培训机会、调岗、职业稳定等）的交换条件。受骚扰者如果不接受此要求，可能失去这些机会或待遇。无论受骚扰者实际上是否获得了骚扰者用以交换的与工作有关的机会或待遇，都可能构成交换型性骚扰。

2. 敌意工作环境型的性骚扰：任何人以具有性意味的言辞或行为，造成他人处于敌意性、胁迫性或冒犯性的工作环境。即使行为不针对任何特定职工，但造成一种性别不友好的工作环境或文化，也可能构成性骚扰。例如，淫秽色情材料的展示、“黄段子”、性暗示或令人反感的笑话等。

——全国总工会女职工部编著：
《消除工作场所性骚扰指导手册》

- 8. 强迫性质的邀请，死缠烂打型的示爱，在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会，使对方感受到一种“隐形威胁”。
- 9. 对性和其他性行为的要求和暗示。
- 10. 跟踪以及实际或者企图进行的强奸等性侵害等。

——全国总工会女职工部编著：
《消除工作场所性骚扰指导手册》

可能构成工作场所性骚扰的行为：

如果以下行为是不受欢迎的，则可能构成性骚扰：

- 1. 反复凝视身体敏感部位。
- 2. 身体接触，如触摸、搂抱、抚弄、掐捏、亲吻等。
- 3. 性姿势，不体面的展示或不适当的身體暴露。
- 4. 编制、转发、展示具有性含义的“黄段子”。
- 5. 展示、摆放色情图片、海报、屏保、物品等。
- 6. 通过电子邮箱、网站、微信等进行重复的、不适当的挑逗。
- 7. 性暗示或告知、传播性经验。





模块二

工作场所性别暴力和骚扰可能发生在哪些地方？



请思考：

您认为工作场所性别暴力和骚扰可能发生在哪些地方？是否只有发生在办公室、车间这些完成工作的场所才属于工作场所性别暴力和骚扰？

工作场所性别暴力和骚扰不一定发生在传统的办公室、车间等实体工作场所，也可能发生在企业食堂、宿舍，或者出差、工作培训、同事聚餐、客户饭局、上下班通勤时，甚至是企业微信、工作邮件中。总之，“在工作过程中发生，与工作有关或者因工作产生”的性别暴力或者骚扰都是工作场所性别暴力和骚扰。

第3条 本公约适用于在劳动世界中的工作过程中发生，与工作有关或由工作产生的暴力和骚扰：

1. 在工作场所，包括作为工作场地的公共和私人空间
2. 在工人领取薪酬、工间休息或就餐、或使用卫生、洗涤和更衣设施的场所
3. 在与工作有关的出行、旅行、培训及活动或社交活动期间
4. 通过与工作相关的通讯，包括由信息和通信技术驱动的与工作相关的通讯
5. 在雇主提供的住所
6. 在上下班通勤时

——国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（第190号）



模块三

哪些人可能是工作场所性别暴力和骚扰的实施者和受害者？

任何人都不应在工作场所中遭受性别暴力和骚扰，也不应该实施性别暴力和骚扰。

工作场所性别暴力和骚扰的受害者可能是企业内部员工，也可能是有工作关系的外部人员。比如：企业员工（包括实习生、学徒工、劳务派遣工、灵活用工、志愿者、已经解除劳动合同的员工等）、求职者和应聘者，以及接受培训的企业外人员等。

第2条 本公约保护劳动世界中的工人和其他人员，包括

由国家法律和惯例界定的雇员；
以及工作人员，无论其合同状况；
接受培训的人员，包括实习生和学徒工；
就业已被终止的工人；
志愿者；
求职者和应聘者；
以及履行雇主权限、义务或责任的个人。
——国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（第190号）

任何有工作关系的人都可能是工作场所性别暴力和骚扰的实施者。比如：

1. 上级
2. 同事
3. 客户、顾客、合作伙伴等。

《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》禁止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，无论其来源如何：

- a. 由个人行使或反对个人行使雇主权力、职责或责任（纵向）
- b. 针对一个人的同僚（横向），或
- c. 涉及第三方，如客户、病人、乘客或顾客。

——劳动世界中的暴力和骚扰：
第190号公约和第206号建议书指南



模块四 对职场性别暴力和骚扰的认识应注意避免以下误区

- × 误认为穿着暴露、举止轻佻、行为不检点才会惹上性骚扰，这类受害者有罪论应该坚决摒弃，性骚扰往往是由于权力关系和权力滥用以及歧视性的性别文化、性别观念等原因。
- × 误认为身体上的接触、触摸敏感部位才是性骚扰，实际上说黄色笑话，微信发黄段子、色情图片都可能构成性骚扰。
- × 误认为只有强烈反抗才是不愿意。双方自愿的性互动、调情以及友谊不是

不受欢迎的，不构成性骚扰。行为是否受欢迎是一个主观问题，是从接受者的角度来确定的；进行该行为的人主观上是否意图实施性骚扰不是决定因素。是否构成性骚扰，并不要求受骚扰者必须明确告知骚扰者其行为不受欢迎，一些因素可能影响受骚扰者传达“骚扰者的行为是不受欢迎的”，比如受骚扰者年轻、缺乏经验、害怕报复以及双方之间权力关系的性质等。

- × 误认为性骚扰仅涉及男性对女性的骚扰，实际上，男性也可能成为性骚扰的受害者，并且同样受到法律的保护。但是，女性遭受职场性骚扰的比例更高。

1.2.3 第三单元

企业如何预防、制止工作场所性别暴力和骚扰¹

建议时间70分钟



热身讨论：

您认为以下哪些是企业预防和制止工作场所性别暴力和骚扰应履行的义务？

- 制定禁止性骚扰的规章制度 ()
- 明确负责机构或者人员 ()
- 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动 ()
- 采取必要的安全保卫措施 ()

- 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道 ()
- 建立和完善调查处置程序 ()
- 及时处置纠纷 ()
- 保护当事人隐私 ()
- 支持、协助受害人依法维权 ()
- 必要时为受害人提供心理疏导 ()

¹ 第三单元的部分内容和实例参考和引用自中华全国总工会女职工部编著的《消除工作场所性骚扰指导手册》，不一一标注出处。



模块一 企业预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的措施

WEPs：在工作世界中解决性骚扰问题要点

1. 创造有性别针对性/敏感性（Gender-Responsive）的文化性别平等、多元、包容性的文化有助于阻止和应对性骚扰和潜在的有害刻板形象问题
2. 保证性别平衡的公司更多女性成员和少数群体代表的工作场所有更低程度的性骚扰问题
3. 设计并实行政策和程序
4. 尊重/使有尊严地对待受害者和幸存者
5. 支持机密性的报告
6. 收集按照性别分类（Data Disaggregated by Sex）的数据
7. 确保保密性和问责性

案例

阅读以下案例，评析该企业预防、制止工作场所暴力和骚扰的措施

北京某公司欲制定预防和制止工作场所暴力和骚扰的措施，在工作手册中规定：

公司提倡互相信任的工作氛围，员工之间应该互相尊重对方人格尊严、宗教信仰和个人隐私，禁止任何形式的骚扰和造成胁迫性或敌对工作环境的行为，应发扬团队合作精神，互相信任，积极进取；

公司内严禁以包括性骚扰在内的任何书面形式（如书信、网络、电子邮件和短信等）进行的骚扰行为；

公司内严禁侮辱性或歧视性言论；

公司内严禁对其他员工施加恐吓、暴力或强迫其他员工从事违法行为或者不履行其义务的行为；

公司内严禁其他伤害员工人格尊严的行为。

措施



插图6

工作场所性别暴力和骚扰的表现

步骤一 预防

环节1：领导明确承认对性别暴力和骚扰零容忍

领导层应高度重视工作场所性别暴力和骚扰防治工作，承诺对性别暴力和骚扰行为零容忍。在企业的重要会议、员工手册、入职培训中，给员工树立明确的价值指引——企业非常重视性别平等，尊重女性的独立地位，对性别暴力和骚扰持零容忍态度。并要求各级管理层做好预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的工作。

关注点：高层管理者对工作场所性别暴力和骚扰零容忍的公开声明

- ① 承诺确保安全的无性别暴力和骚扰的工作环境。
- ② 任何情况下的性别暴力和骚扰都是不可容忍的。
- ③ 性别暴力和骚扰是法律禁止的违法行为。
- ④ 预防和制止工作场所性别暴力和骚扰将被纳入用人单位规章制度。
- ⑤ 任何人违反消除性别暴力和骚扰的规章制度都将受到纪律处分。
- ⑥ 支持性骚扰受害者和知情者对性别暴力和骚扰依法采取行动，并对此行动进行保护。

实例

明确企业管理者职责

某企业将防治性骚扰纳入企业的规章制度，明确规定了企业各级管理者的以下职责：

- ① 向员工告知企业政策：对性骚扰零容忍。
- ② 确保各部门的员工知晓企业相关政策规定：采取行动预防、制止侵犯性的或不受欢迎的行为；不实施性骚扰；主动报告性骚扰行为。
- ③ 愿意并能够听取投诉，向员工解释企业防治性骚扰的政策和程序。

- ④ 认知性骚扰行为模式，敏锐地察觉性骚扰行为的发生，及时采取行动。
- ⑤ 给予任何投诉者及时、充分的反馈，立即汇报关于威胁、强行要求、攻击或强奸的投诉。
- ⑥ 站在公平公正的立场上，注意保护隐私和名誉——不要泄露信息，除非必要。
- ⑦ 做防治性骚扰的榜样。

实例

“零就是零”

GAP自2015年起成为WEPS的签署方。它“零就是零”的性骚扰政策要求对性骚扰的零容忍，强调每一份投诉都被快速和彻底的调查，而且公司严厉禁止报复行为。政策强调，为任何涉及潜在的歧视或骚扰的关切发出声音是每一个人的责任，无论是作为受影响的对象（Target）还是作为旁观者。

这项全球性的政策对所有雇员和商业伙伴适用，包括董事、经理、申请人、客户、承包商、销售商和供应商。GAP设立了24小时商业行为准则（COBC）热线，由独立的第三方供应商管理并提供解释。该热线访问页面强调，提交投诉的个人受到该公司“严格执行公司对报复的零容忍”的保护。

环节2：调查工作场所性别暴力和骚扰风险，确立工作目标和方案

在工会及员工代表的参与下，调查本企业性别暴力和骚扰状况并评估发生性别暴力和骚扰事件的风险，确立消除工作场所性别暴力和骚扰的工作目标，制定预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的策略和具体方案，提出改进的具体措施对性别暴力和骚扰的风险加以防控。

在遏制对妇女的暴力的机制构建中，《行动纲领》特别指出，由于按性别分列

的关于暴力频度的统计数据不够充分，导致难以制定方案和监测变化情况。例如对于工作场所发生的性骚扰，缺乏充分的记录和研究，因而妨碍了制定具体干预战略的努力。

——第四次世界妇女大会
《北京行动纲领》第120段

关注点：打破沉默文化，保证调查情况的真实性

防治工作场所性别暴力和骚扰制度层面的不完善、工作场所权力关系的存在和权力滥用，以及性别歧视和偏见的长期存在，使很多性别暴力和骚扰受害者和知情者不敢如实反映本企业性别暴力和骚扰存在的真实情况。

创建安全、健康、平等的工作环境，有助于消除工作场所性别暴力和骚扰，并改变对性别暴力和骚扰沉默的文化。

实例 调查性骚扰风险机制

某集团公司在全球运营和管理着近千家机构，在管理体系中明确要求把性骚扰作为人权风险的一部分，在公司相关文件和报告中说明性骚扰防治情况，形成社会监督机制，警示各级人员作风检点。公司有年度“性别审计”制度，由实施性别平等的管理部门根据检测标准审核评估本年度包括性骚扰在内的性别平等政策实施状况，发现问题及时改进，以确保《员工手册》和集体合同、女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同中有防治性骚扰条款并以制度保证实施。

为保证整个集团的防治性骚扰数据信息的可靠性，总公司建立了规范的风险审核工作机制，每年对集团的下属公司进行审核。该公司管理层设计并开发可持续发展信息管理平台，将防治性骚扰等人权绩效指标纳入其中，进行管控和宣传。并对于性骚扰等社会责任风险制定解决预案，进行事前预防、事中制止、事后处理，快速及时遏制事态恶化，进行定期审核。

环节3：制定禁止工作场所性别暴力和骚扰的规章制度

建立明确和完善的预防和制止工作场所性别暴力和骚扰规章制度是企业有效防治性别暴力和骚扰的前提和关键。企业可以制定关于消除工作场所性别暴力和骚扰的专项规章制度，也可以将防治性别暴力和骚扰纳入更广泛的禁止工作场所各种歧视和骚扰的规章制度，并确保把消除性别暴力和骚扰纳入企业现有的核心管理制度与实践中。

1. 制定关于消除工作场所性别暴力和骚扰的专项规章制度

规章制度的内容应该包括：

- (1) 什么是工作场所性别暴力和骚扰；
- (2) 企业高层对预防和制止工作场所性别暴力和骚扰，保护员工免受性别暴力和骚扰的承诺；
- (3) 员工有关工作场所性别暴力和骚扰方面的权利和义务；
- (4) 企业预防工作场所性别暴力和骚扰的具体方案；
- (5) 明确对工作场所性别暴力和骚扰行为的投诉程序，设立受理投诉、调查和解决性骚扰的机构；
- (6) 对工作场所性别暴力和骚扰实施者的处理方式；
- (7) 禁止对工作场所性别暴力和骚扰投诉人、证人和处理性骚扰事件者打击报复，明确保护措施。

实例 制定消除工作场所性骚扰专项规章制度

某集团公司2007年就建立了较为完善的消除工作场所性骚扰规章制度，并加强对员工的培训和宣传，以积极预防性骚扰行为的发生，而且建立了专门的受理投诉机构和惩罚措施。其中关于工作场所性骚扰的定义以及员工和集团在防治性骚扰中的义务的规定如下：

一、工作场所性骚扰的定义

工作场所性骚扰，是指任何人在工作场所实施的、不受欢迎的、具有性含义的语言（包括电子信息）或肢体等行为。

1. 工作场所

- (1) 员工日常办公场所；
- (2) 员工在日常办公场所之外履行职责的场所——客户的办公室、商务出行的目的地、商务餐场所、营业部、客户的家中；
- (3) 本职工作的适当延伸——集团组织的旅行、集团组织的社交活动、下班后的聚会等场所。

2. 不受欢迎的语言或行为

- (1) 对方不欢迎并感到不舒适的语言或行为；
- (2) 对方看似接受了但实际上并不欢迎的语言或行为。

3. 具有性含义的语言或行为

- (1) 具有性含义的玩笑和戏弄；
- (2) 持续邀请共同进餐或约会
- (3) 故意传播具有性含义的谣言；
- (4) 询问或告知性经验；
- (5) 传播并展示裸体画和具有明显性内容的图像；
- (6) 不必要的肢体触碰；
- (7) 要求发生性关系等。

二、员工和集团在防治性骚扰中的义务

1. 每个员工均不得有性骚扰行为。
2. 每个员工均有举报性骚扰行为的义务。
3. 性骚扰实施者不得报复投诉人、举报人、证人，否则将受到惩处。
4. 对实施性骚扰者，集团根据情节轻重予以惩戒，对情节严重者，解除劳动合同。

2. 把预防和制止工作场所性别暴力和骚扰纳入企业现有制度：

① 宣传教育培训制度

- ② 招聘和就业保障制度
- ③ 培训、晋升和奖励制度
- ④ 薪酬制度
- ⑤ 职业安全健康管理制
- ⑥ 集体协商制度
- ⑦ 合同制度
- ⑧ 劳动争议调查处理制度
- ⑨ 企业社会责任管理体系

关注点：加强制度管理控制，有效减少工作场所性别暴力和骚扰的发生

加强人力资源管理，完善企业各项规章制度，通过建立科学、民主、透明的就业、职业发展、评估奖励和薪酬制度，防止权力过于集中引发性别暴力和骚扰。

实例

全面制度管理控制

某集团总公司认识到用人单位建章立制是防治工作场所性骚扰最有效的措施，因此运用全面风险管理的方法和手段，要求相关部门各司其职，建立防治性骚扰的立体防控体系。

党委纪检部门、组织人事部门（人力资源管理部门）、工会和工会女职工委员会、综合治理办公室分别通过工作作风建设、工会民主管理、女职工劳动保护、社会治安综合治理等从多角度、多方位采取措施防治工作场所性骚扰。

1. 作为党风廉政建设和作风建设的一部分。
2. 作为人力资源管理工作的重要内容。
3. 纳入总公司签订的女职工权益保护专项集体合同。
4. 纳入公司普法活动，各级工会女职工委员会认真组织职工学习《民法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，提高职工的法律意识和依法维权能力。
5. 作为工会和女职工委员会活动的重要内容。

使用 **性别包容性语言**，
消除职场性别偏见，
为每个人营造更美好的工作环境



当“TA”

在工作中能准确洞悉到周围环境变化时

她被形容是
“敏感的”



他被形容是
“细心的”



当“TA”

坚持维护自己确信的方向时

她被形容是
“强势的”



他被形容是
“有主见的”



6. 作为综合治理和纪检监察监督工作的重要内容。

7. 纳入风险管控体系。

集团总公司要求下属公司在文件体系中补充缺失的规定和细则。例如，将防治性骚扰等社会责任的内容纳入女职工委员会工作管理制度、女员工权益保护专项集体合同等。

环节4：明确负责机构或者人员

确立责任部门和责任人员牵头处理本企业防治性别暴力和骚扰的相关工作，明确高层管理者负责组织消除工作场所性别暴力和骚扰规章制度的制定、实施和对过程的监督。

关注点：明确负责部门、责任到人

工作场所性别暴力和骚扰防治工作必须明确由高层管理者牵头、督导，并确定预防和制止工作场所性别暴力和骚扰各个环节的负责部门和负责人员。一般来说，性别暴力和骚扰防治主管部门可以放在企业的党委纪检部门、组织人事部门（人力资源管理部门）、劳动争议调解委员会及类似的内部机构中。其成员的性别应相对均衡，以免投诉人或举报人对异性难以启齿。管理者和负责人员的不作为将视为失职并受到相应的处罚。除了上述部门，工会和工会女职工组织也应接受性骚扰投诉，积极参与和监督相关制度的制定和执行。

实例 谁来负责？

某集团公司人力资源部门、工会共同推动建立了防治工作场所性别暴力和骚扰内部机制，包括性骚扰防治机构、性骚扰防治制度、处理性骚扰举报与投诉的流程和措施、专题培训与宣传、实施办法等。

性骚扰防治机构设在集团人力资源部门，由5人组成，其中3名女性，2名男

性，负责人由人力资源部门主管担任。该机构的主要职责有：

- (1) 调查本单位性骚扰防治状况以及存在的问题，研究其根源并提出对策建议。
- (2) 参与制定性骚扰防治措施。
- (3) 受理性骚扰举报、投诉。
 - ① 对举报、投诉进行调查；
 - ② 采取适当措施及时处理性骚扰行为，包括：警告、记过、降级（除职）、调离原岗位、解除劳动合同等；
 - ③ 要确保举报者不受同一人继续骚扰；
 - ④ 要尽最大可能保护当事人的隐私；
 - ⑤ 要确保举报者和证人不会受到报复。

环节5：开展预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的教育培训活动

工作场所性别暴力和骚扰重在预防。开发有效的培训方式和方法作为预防工作场所性别暴力和骚扰的手段至关重要。促进工作场所文明、平等和尊重，旁观者干预，识别无意识偏见，提高情商以及促进更有效的沟通和监督技能的方法，都被证明是有前景的做法。

通过现场宣讲、电话会议、电子信息传输以及在公众号、宣传栏张贴等多样化的持续性宣传、教育和培训，让所有员工都知悉本企业禁止工作场所性别暴力和骚扰的规定和企业文化，更有助于确保工作场所性别暴力和骚扰发生时，员工知道如何上报以及获取哪些资源。

1. 广泛宣传消除工作场所性别暴力和骚扰的规章制度

- ① 在高级管理层的支持下，于全体员工会议上启动防治性别暴力和骚扰规章制度。
- ② 通过电子邮件将规章制度发送给全体员工，并清楚地向晋升到管理职位的员工解释所有与防治性别暴力和骚扰有关的新职责。

- ③ 在内部网络、办公室公告板和新员工入职手册中展示规章制度。
- ④ 要求所有员工签署一份政策副本，确认他们理解该内容。

2. 持续的培训

组织专门的工作场所性别暴力和骚扰培训，也可以把工作场所性别暴力和骚扰培训纳入包括入职培训在内的各种核心培训等。

培训须做到以下几点：

- ① 具有较强的互动性。
- ② 明确表明企业对工作场所性别暴力和骚扰零容忍的态度。
- ③ 阐明什么是工作场所性别暴力和骚扰。
- ④ 告知相关的法律规定。
- ⑤ 告知工作场所性别暴力和骚扰投诉程序和处理机构。
- ⑥ 告知工作场所性别暴力和骚扰的惩戒措施。
- ⑦ 告知工作场所性别暴力和骚扰受害者维权的注意事项。
- ⑧ 告知工作场所性别暴力和骚扰知情者的角色、权利和责任。
- ⑨ 告知企业主管的应对措施，以及企业主管的所有其他责任。

案例2.8 教育培训可以如何做？

某公司制定并恪守多元化和无歧视政策，每年都进行反性别暴力和骚扰培训，制定年度培训计划，确定培训时间和主题。培训面向运营地的所有员工（包括管理层和普通员工），要求员工在线参加必修课程，新员工需在入职时接受该培训。由公司首席多元官、人力资源高级副总裁及首席法务官联合发送邮件宣布培训启动，并持续向CEO报告进度，确保所有员工按时完成培训。每年发布ESG报告、多元化报告定期披露培训政策、进展和绩效设置调查监督委员会，开通道德与合规全球举报热线，及时预防并干预女性员工遭

遇职场不公待遇。通过多年培训，员工的性别平等意识大幅提升，基本实现了“营造一个无歧视、零骚扰的工作环境”的目标。

环节6：开展预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的教育培训活动

创建有利于预防工作场所性别暴力和骚扰的安全、健康的工作环境：

- ① 在职业安全与管理中考虑到工作场所性别暴力和骚扰及相关的社会心理风险；
- ② 在员工及工会代表的参与下，查找危害并评估工作场所性别暴力和骚扰的风险，以及采取措施加以防控；
- ③ 建立开放式、可视化的办公环境，尽量避免设置独立或私密性过强、隔音性过强的办公空间；
- ④ 配备安保人员，对安保人员进行专业培训；
- ⑤ 在不侵犯员工隐私权的前提下，在工作场所安装监控设备，且尽量不留监控死角；
- ⑥ 审核工作简介，以确保工作场所安全和安全保障的职责和责任得到明确界定；
- ⑦ 建立应对工作场所性别暴力和骚扰事件的规程。

环节7：监督和自查

监测工作场所性别暴力和骚扰防治方案实施情况，将实施的进展和面临的问题及时与有关各方沟通，并有针对性地提出改进方案和措施。明确工会参与、监督的权利和职责，保证男女员工享有平等的知情权、参与权、表达权和监督权。

企业和工会应根据检查清单定期进行自查和监督。防治工作场所性别暴力和骚扰——企业自查清单见第三章。

步骤二 受理投诉

环节1：明确投诉程序、畅通投诉渠道

建立内部投诉机构和程序，以解决工作场所性别暴力和骚扰问题。可以是针对工作场所性别暴力和骚扰投诉的独立程序，也可以是处理一系列工作场所投诉（包括性别暴力和骚扰）的更广泛的程序。

为便于员工投诉和举报，应设置热线电话、传真、专用信箱（包括电子信箱）等。对于具体的处理程序，可以画出流程图，并列举详尽的注意事项。尤其应强调，在可能和适当的范围内保密处理，保护隐私；保护投诉人、受害人、证人等免遭任何形式的伤害或者报复。

投诉程序应透明、高效、保密和公平。

企业应确保：

- 所有员工了解投诉的流程。
- 有关投诉的信息只提供给那些需要了解情况从而正确处理投诉的人。

关注点：渠道畅通，明确受理部门和人员

投诉人可以通过热线、邮箱等向投诉机构投诉，也可以向其直接上级主管领导提出投诉。如果主管是工作场所性别暴力和骚扰实施者，也可以向其他上级领导投诉。

企业可以确定专人作为工作场所性别暴力和骚扰的联络人和投诉负责人。联络人通常从企业的各个部门和级别的员工中挑选。投诉负责人具有相对较高的职务。联络人和投诉负责人要注意性别均衡并进行必要的培训。

环节2：及时受理投诉

- ① 确保员工可以通过保密方式进行投诉；
- ② 采取措施确保提出投诉的员工不受纪律惩戒和报复；

- ③ 建立并完善对工作场所性别暴力和骚扰投诉的记录、解决及跟进的各项程序。

以下投诉举报可以不予受理：

- (1) 冒充他人投诉举报。
- (2) 未提供投诉事实内容及相关证据。
- (3) 没有明确的被投诉举报人。
- (4) 之前未被受理且未提出新的证据重新投诉举报。
- (5) 所涉同一投诉举报事项已处理完毕。

实例 “两个确保”

某公司设立多种举报违规行为的途径，员工遭遇工作场所性别暴力和骚扰可以向公司或各业务集团的监察员、直接经理或其他管理人员、人力资源部经理或法律顾问举报、投诉。该公司坚持“两个确保”：一是确保举报人不受同一人继续骚扰，包括隔离以避免再次接触；二是确保举报人不会受到报复。

步骤三 调查处置

环节1：建立和完善调查处置程序

1. **调查程序**：由谁来调查、具体的调查程序、调查时限、注意事项等都应该有明确规定。
2. **处置措施及依据**：在规章制度中详细列举对工作场所性别暴力和骚扰实施者的惩戒措施及相关依据，一方面有利于人力资源管理者处罚工作场所性别暴力和骚扰实施者时具体操作；另一方面对潜在的工作场所性别暴力和骚扰实施者也可以起到警诫作用。惩戒措施可以包括警告、记过、降级（除职）、调离原岗位、解除劳动合同等。党员还要按党规党纪处理。企业可建议遭遇工作场所性别暴力和骚扰的受害者追究实施者的法

律责任，也可以要求工作场所性别暴力和骚扰实施者参加或者重新参加防治工作场所性别暴力和骚扰的培训。

环节2：及时展开调查处置纠纷并保护当事人隐私

1. 在接到工作场所性别暴力和骚扰投诉后，立即采取行动开展调查

调查可以由投诉负责人进行，或者在某些情况下（例如，对高层管理者提出指控时）由上级主管部门组织调查组或聘请外部专业顾问进行。调查通常包括收集相关信息，调查是否发生工作场所性别暴力和骚扰，并根据需要采取适当的补救措施。

为确保一致性和公平性，企业应记录正式投诉调查所涉及的步骤，并提前明确告知当事人投诉流程。包括与当事人面谈和审查相关证据，以确定投诉是否具有足够的实质性内容以及可以采取的补救措施。然后编制一份调查报告，记录投诉、调查过程、调查结果和建议的处理结果。

重要的是向投诉人和被投诉人解释，他们将有机会在报告定稿和作出最终决定之前对针对他们的指控进行回应。

2. 根据调查结果公平处置、惩戒

建立健全工作场所性别暴力和骚扰处置、惩戒的制度措施，并确保惩戒措施的公正和有效执行。对工作场所性别暴力和骚扰实施者按照企业规章制度中列举的惩戒标准及措施追究其责任。

确保惩戒措施的公正和有效执行，惩罚的措施取决于若干因素：

- ① 工作场所性别暴力和骚扰的严重性（如不受欢迎的笑话与多次触摸行为的区别）。
- ② 惩罚、警诫的必要性。
- ③ 性骚扰者是否有前科。
- ④ 与本企业性骚扰先例的一致性。

关注点：

投诉人可以通过热线、邮箱等向投诉机构投诉，也可以向其直接上级主管领导提出投诉。如果主管是工作场所性别暴力和骚扰实施者，也可以向其他上级领导投诉。

- (1) 调查程序和结果公正、公开，保护当事人的隐私调查程序和结果应该公正、公开，但具体的调查过程和-content需要保密，注意保护当事人的隐私。
- (2) 防止对工作场所性别暴力和骚扰受害者的二次伤害。

首先，企业管理者不能仅考虑商业利益而放纵性别暴力和骚扰行为，而要及时采取隔离措施，防止受害者受到二次伤害。

其次，在人事管理中，如果员工因不堪忍受性别暴力和骚扰，要求调离该工作岗位、拒绝继续为该顾客/客户服务，企业不得因此降薪、降职或将其辞退。即使受害人请假手续不完备，也要慎用“因旷工而开除”等解除劳动合同的方式。

- (3) 建立保护措施以防止相关人受到报复和伤害。

企业应制定保障措施，确保与工作场所性别暴力和骚扰投诉有关的人员（包括投诉人和任何第三者）不受报复和伤害。

案例2.10 处理流程

某公司《员工手册》和《女职工权益保护专项集体合同》中对处理性骚扰的流程进行了规定。该公司通常指定女性负责人专门负责调查处理工作场所的性骚扰事件，并对负责人提前进行岗前培训。

公司制定了公平透明的受理性骚扰投诉处理的流程：受理投诉——安抚受害人——通过隔离等措施防止二次伤害——申明公司有保密和防止投诉人、举报人和证人受到报复的措施——及时调查处理。

环节3：及时采取适当和有效的补救措施

员工因拒绝工作场所性别暴力和骚扰致使发生下列情形之一的，企业应及时采取纠正等补救措施：

- (1) 被剥夺晋升机会的；
- (2) 被取消参加培训、参评先进等享受奖励或者福利资格的；
- (3) 被调换岗位或者工作地点、减薪、降级或者撤职的；
- (4) 被扣发奖金、提成或者被罚款的；
- (5) 被开除、辞退或者被迫辞职的；
- (6) 因报复而影响职位和待遇的其他情形。

除了在个别案件中采取补救措施，企业应对工作场所进行系统性的改变，以防止工作场所性别暴力和骚扰的再次发生，并避免员工认为工作场所性别暴力和骚扰是可以容忍的。即使工作场所性别暴力和骚扰指控未被承认或证实，企业仍应采取措施防止未来可能在工作场所发生的性别暴力和骚扰。例如，完善防止和应对工作场所性别暴力和骚扰的内部流程、提供培训并提醒员工不要对他人进行工作场所性别暴力和骚扰等。

小资料：国际社会关于消除工作场所性别暴力和骚扰方面的要求：

国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》

第9条：

各成员国须通过国家法律和法规，要求雇主采取与其掌控程度相称的适当步骤来预防劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰，尤其是在合理可行的情况下，要求雇主：

- (a) 经与工人及其代表协商后，制定和落实一项关于暴力和骚扰的工作场所政策；
- (b) 在职业安全与卫生管理中考虑到暴力和骚扰及相关的社会心理风险；

(c) 在工人及其代表的参与下，查找危害并评估暴力和骚扰的风险，以及采取措施加以防控；

(d) 就已查明的暴力和骚扰危害与风险及相关预防和保护措施，包括就工人和其他相关人员在本地第(a)项所指的政策方面的权利和责任，酌情以便捷的形式向工人和其他有关人员提供信息和培训。

环节4：支持协助维权，必要时提供心理疏导

- (1) 为员工提供法律咨询服务。
- (2) 提供法律援助，协助取证。
- (3) 支持、协助受害者用法律手段维权。
- (4) 在必要时为受害者提供专业心理疏导服务。

实例 倾听和支持

2012年，零售商家乐福成立了“Psyca”，为性骚扰受害者提供积极的倾听和心理支持服务。这项服务是免费和匿名的，可以每周7天、每天24小时通过电话访问。

家乐福于2013年签署了WEPS，并于2017年与联合国妇女署合作出版了《应对工作场所对妇女的暴力行为》，其解释了暴力行为是如何出现的，以及如何积极倾听受影响者的意见。文件副本不仅分发给管理人员，而且分发给所有员工，以便提高他们的认识，使他们了解情况并给予支持。它还将引导暴力受害者前往慈善机构和公共部门的适当机构。家乐福在非G7国家担任领导职位的员工接受了有关减少旁观者效应和受害者支持的培训。

家乐福签署了WEPS并与联合国妇女署和其他一些当地非政府组织在意大利、罗马尼亚和西班牙开展了促进提高意识和预防活动。阿根廷的一项运动使得一个“基于性别的暴力委员会”成立，200名商店经理和主管接受了培训，以便他们能够查明暴力事件并向受害者提供支持。

模块二 工会应该如何做？



请思考：

您认为工会在消除工作场所性别暴力和骚扰方面中应当扮演何种角色？发挥什么作用？

1. 加强源头参与：

女性劳动者，在劳工和性别身份的双重交织下，本就面临着公/私领域中家庭和职场的双重结构压力。性别歧视、性骚扰事件在职场的发生，加重了女性在劳动市场中的边缘化和不利地位，工会应积极推动和参与国家和地方消除工作场所性骚扰方面的法律政策的制定，并促进企业在人力资源管理制度和日常工作中纳入性骚扰防治的措施，督促用人单位制定预防和制止工作场所性骚扰的目标及实施方案、为工作场所性骚扰的防治配备资金和人员，协助用人单位建立评估、自查体系和争议处理机制。

推动和参与用人单位进行工作场所性骚扰状况的调查。调查可采用问卷或者访谈、座谈等方式，了解职工的相关困惑和诉求，针对发现的问题提出改进措施。工会也可以进行专题调研，参访示范单位，找出企业与示范企业之间的差距；撰写调研报告，提交决策层作为改进此项工作的参考建议。

参与并监督企业建立预防和制止工作场所性骚扰的制度机制。工会应当关注性骚扰防治内容是否纳入了用人单位的管理体系，着重审查单位规章制度有无性骚扰防治条款，是否落实了《中华人民共和国民法典》及《女职工劳动保护特别规定》关于用人单位有预防和制止性骚扰义务的规定以及地方法规的相关规定。推动用人单位规章制度在现有法律法规基础上进行具体化，明确工作场所性骚扰的认定、负责机构和人员、投诉程序、处

理和惩罚机制等，并建立持续的宣传和培训制度。

2. 参与并监督预防和制止工作场所性骚扰制度机制的实施：

在建章立制之后，工会应协助用人单位健全实施监测制度，包括监测指标、监测时间、改进措施等。依据监测标准及时评估、反馈，发现问题分析原因，及时解决。积极做好总结、存档和宣传、教育及培训工作。工会参与用人单位对工作场所性骚扰投诉或举报的处理过程，发现其中存在任何问题，均应及时提出改正建议。

3. 为工作场所性骚扰受害者维权提供支持：

- (1) 畅通投诉渠道，为职工提供法律咨询服务。
- (2) 协调和参与性骚扰投诉的调查处理工作。
- (3) 提供法律援助，协助取证，必要时督促用人单位建立专案调查组。
- (4) 支持、协助受害者用法律手段维权。
- (5) 在必要时为受害者提供专业心理疏导服务。

——中华全国总工会女职工部编著
《消除工作场所性骚扰指导手册》

模块三 企业实践评析



案例分析：

评析该企业预防、制止工作场所性骚扰的措施

河北某集团工会协助公司建立了《防治性骚扰制度》，将性骚扰举报中心设在集团工会女职工委员会，由5人组成，中心主任由工会女职工委员会主任担任。受理投诉机构具有如下职责：

- (1) 对举报进行调查；
- (2) 采取适当措施及时处理性骚扰行为，包括：警告、停薪、调离原岗位、降级、停职、开除；
- (3) 要确保举报者不受同一人继续骚扰；
- (4) 要尽最大可能保守当事人的隐私；
- (5) 要确保举报者和证人不会受到报复。

集团工会女工部负责组织对所有员工防治性骚扰培训，定期在厂报、厂内板报对防治性骚扰政策、投诉机构及员工和集团在防治性骚扰中的权利义务等内容进行宣传。



集体讨论：

- (1) 所在企业在防治工作场所性别暴力和骚扰方面有哪些良好实践和不足？

- (2) 下一步的行动计划是什么？

可以参考第三章中的行动计划模板制定本企业防治工作场所性别暴力和骚扰方面的行动计划。

本培训手册中所展示的企业实践案例是作者基于大量资料检索和访谈工作所选。所选案例主要为展示企业在两个方面的好实践，即建设家庭友好型工作场所，以及预防和消除职场中基于性别的暴力和性骚扰。企业实践案例的选择，同时参考了联合国妇女署WeCare项目的实践经验，以及联合国妇女署，国际劳工组织以及欧盟联合发布的报告（参见 [Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality, 2020](#)）。

3

第三章

实用资源及工具参考

一、企业自查清单

1.1 防治工作场所性别暴力和骚扰—— 企业自查清单（工会也根据清单定期进行检查监督）

企业需要在每个问题后勾选“是”“否”或者“不确定”。如果答案大多数为“是”，说明企业在预防和制止工作场所性别暴力骚扰方面做得很好；而答案若为“否”或“不确定”，企业则需要采取措施加以改进。

内容 您所在企业是否采取下列措施积极预防和制止工作场所性别暴力和骚扰？	是	否	不确定
1. 规章制度中包含对工作场所性别暴力和骚扰零容忍的表述	☐	☐	☐
2. 规章制度中举例说明哪些是工作场所性别暴力和骚扰行为	☐	☐	☐
3. 宣传并确保所有管理层和员工都了解企业有关消除工作场所性别暴力和骚扰的规定	☐	☐	☐
4. 对全体员工进行预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的培训	☐	☐	☐
5. 实行安保措施，例如配备安保人员和电子监视等有形基础设施，以防止工作场所性别暴力和骚扰	☐	☐	☐
6. 员工遭遇工作场所性别暴力和骚扰时有解决投诉的部门	☐	☐	☐
7. 对工作场所性别暴力和骚扰有明确的调查投诉程序	☐	☐	☐
8. 配备训练有素的工作人员处理工作场所性别暴力和骚扰投诉	☐	☐	☐
9. 明确规定企业应为性别暴力和骚扰投诉者保密	☐	☐	☐
10. 有预防性别暴力和骚扰实施者对投诉人、处理人进行报复的措施	☐	☐	☐
11. 明确规定对工作场所性别暴力和骚扰的惩罚措施	☐	☐	☐
12. 采取保护行动，改变工作分配，以便性别暴力和骚扰实施者与投诉人没有直接工作接触	☐	☐	☐
13. 采取保护措施，在调查期间允许投诉人带薪休假或无薪休假	☐	☐	☐
14. 支持协助受害人维权，必要时提供心理疏导	☐	☐	☐
15. 工会组织参与并监督企业建立预防和制止工作场所性别暴力和骚扰的制度 and 措施，并参与处理工作场所性别暴力和骚扰的投诉	☐	☐	☐

1.2 平衡工作和家庭责任—— 企业自查清单（工会也根据清单定期进行检查监督）

企业需要在每个问题后勾选“是”“否”或者“不确定”。如果答案大多数为“是”，说明企业在预防和制止工作场所性别暴力骚扰方面做得很好；而答案若为“否”或“不确定”，企业则需要采取措施加以改进。

您的企业在为职工平衡工作和家庭责任方面是否做了以下工作？	是	否	不确定
1. 您的企业是否制定了体现平衡工作和家庭责任的规定，并制定实施方案，确保方案实施？	☐	☐	☐
2. 您的企业是否将帮助职工平衡工作和家庭责任的措施纳入集体合同？	☐	☐	☐
3. 您的企业是否评估过职工在平衡工作和家庭责任方面的需求？	☐	☐	☐
4. 您的企业是否将上述需求评估的结果转化为具体的平衡家庭和工作政策和实际措施？	☐	☐	☐
5. 您的企业是否就如何帮助职工平衡工作和家庭责任与职工进行协商讨论？	☐	☐	☐
6. 您的企业是否向职工宣传企业相关规定，让职工知晓企业提供的相关福利和服务，并及时通知规定变化情况？	☐	☐	☐
7. 您的企业是否对职工进行工作和家庭问题的宣传教育，消除同事间的不满情绪，让家庭负担重的职工优先选择工作时间和休息时间？	☐	☐	☐
8. 您的企业是否尽可能提供灵活安排工作时间的选择？	☐	☐	☐
9. 您的企业是否尽可能提供远程办公的选择？	☐	☐	☐
10. 您的企业是否提供支持或培训，以帮助女职工休完产假返回工作岗位并胜任工作？	☐	☐	☐
11. 您的企业是否为女职工提供产假后逐步恢复工作的适应时间？ 胜任工作？	☐	☐	☐
12. 您的企业在需要职工异地调动工作时，考虑其配偶的工作安排及其子女的受教育可能性？	☐	☐	☐
13. 您的企业是否提供职工子女托幼服务（托儿所、幼儿园）？	☐	☐	☐
14. 您的企业是否提供职工子女托管服务（寒暑假托管班等）？	☐	☐	☐
15. 您的企业是否允许职工紧急休假，以处理紧急照顾责任？	☐	☐	☐
16. 您的企业是否根据地方的规定和企业实际，为男女职工提供照顾子女的假期？	☐	☐	☐
17. 您的企业是否在员工中进行性别平等的培训和倡导，鼓励和表彰那些平衡工作和家庭责任的员工？	☐	☐	☐

二、企业行动计划模板

可以参考下列模板制定本企业消除职场性别暴力和性骚扰、创建家庭友好型工作场所帮助员工平衡工作和家庭的行动计划。

(一) 公司基本信息

公司全称	
员工总数， 女性员工总数	
总部所在国家/城市	
是否完成了WEPs的GAT性别差距评估？ 如已完成，分数是多少？	
公司目前是否已经有高层级的性别平等战略？ 如有， 什么时候制定的？	
公司简要介绍（业务， 价值观等）	

(二) 设立目标

承诺	
目标	

(三) 执行

从政策、程序/制度、人员等方面来考虑

行动/举措	时间	负责人/负责部门

(四) 进度追踪

KPIs	跟进方法	跟进方法	备注

(五) 透明度报告

三、赋权予妇女原则 (WEPS) 简介

赋权予妇女原则 (WEPS) 是一系列适用于企业的原则，指导企业如何在工作场所、市场及社区赋权女性。它是联合国妇女署和联合国全球契约网络共同合作的成果。该原则是对卡尔弗特妇女原则的借鉴和进一步发展。赋权予妇女原则在国际多方利益相关者共同协商的基础上，于2009年3月开始制订，于2010年3月正式发布。



1 企业领导者促进性别平等

- 确立企业高层对性别平等和人权的支持及政策指导。
- 确定整个企业的性别平等目标和指标，将相关工作进展作为一个考察因素纳入管理者业绩评价体系。
- 使企业内外利益相关者通过制定企业政策、企业计划和实施方案参与到推动性别平等工作中。
- 确保各项相关政策做到注重性别差异，尤其注意一些会对女性和男性造成不同影响的因素，建设有助于增进性别平等和包容性的企业文化。



2 机会平等、包容和非歧视

- 男女同工同酬，包括福利，力争向所有员工支付能维持其基本生活的工资。
- 确保工作场所的政策和规范不存在性别歧视。
- 人才招聘和保留等行为要注重性别差异，主动招聘和任命女性担任管理和行政职务或进入企业董事会工作。
- 保证妇女充分参与企业各个层面和各个领域的管理与决策，女性人数应占30%或更多
- 对于同等报酬和级别的职位，提供灵活的工作选择和离职及再雇佣的机会。支持妇女生育、抚养孩子的权利，为所有女性和男性员工提供相关服务、资源和信息



3 健康、安全 and 不受暴力侵害

- 顾及某些工作对女性和男性造成的不同影响，为员工提供安全的工作环境，避免员工暴露于危险物质之下，向员工公开可能的健康隐患，包括对生殖健康的潜在威胁。
- 对于在工作中出现的所有形式的暴力，包括语言和身体侮辱，实行零容忍政策，并防止性骚扰的发生。
- 努力为员工提供健康保险或其他需要的服务，如为家庭暴力的受害者提供帮助，保证所有员工机会均等。
- 尊重员工请假为自己和家属进行医疗保健和咨询的权利。
- 与员工进行沟通协商，发现并解决员工的安全问题，确保女性员工在上下班途中以及从事与企业有关的业务时的安全。
- 对安保人员和管理人员进行培训，使其能够及时发现针对妇女的暴力行为的迹象，并了解有关贩卖人口，劳动剥削和性剥削的法律规定和企业政策。



4 促进女性的教育、培训和职业发展

- 确保工作场所实行的政策和计划能够为妇女提供在企业各个层面和各个领域晋升发展的机会，并鼓励妇女进入非传统领域工作。
- 确保妇女获得平等机会参加公司举办的教育和培训计划，包括扫盲班、职业培训和信息技术培训。
- 为员工提供平等机会参与正式与非正式的交流及接受正式和非正式的指导。
- 展现企业促进赋权予妇女的商业案例，以及企业包容性对女性和男性员工的积极影响。



5 实施赋权女性的企业发展、供应链及市场实践

- 拓展同女性企业家及其企业的业务关系，无论规模大小。
- 鼓励注重性别差异的信贷障碍解决方案。
- 要求业务伙伴和同行尊重企业推动性别平等和包容性的努力。
- 维护女性在所有营销及其他业务场合的尊严。
- 保证企业产品、服务和设施不用于人口贩卖、劳动剥削和性剥削。



6 通过社区倡议和宣传促进平等

- 以身作则——向公众展示企业为推动性别平等和赋予妇女权利所作出的努力。
- 利用自身影响或与其他企业一道倡导性别平等，与商业伙伴、供货商及社区领导进行合作，扩大包容性。
- 与社区利益相关者、有关官员和其他人一道为消除歧视和剥削作出努力，为妇女和女孩提供机会。鼓励并认可妇女对社区的领导和贡献，确保妇女在社区协商机制中有充分的代表权。
- 开展慈善和补助项目，以支持企业在增强包容性、推动性别平等和人权等方面所做的努力。



7 透明度、评估和公开报告

- 向公众公开企业促进性别平等的政策和实施计划。
- 建立妇女在企业各个层面参与程度的量化标准。
- 评估和通报相关工作在企业内外的进展情况，使用按性别分类数据。
- 将性别标签纳入现行的报告程序当中。

参考文献

1. 中华全国总工会编著：《促进工作场所性别平等指导手册》
2. 中华全国总工会女职工部编著：《消除工作场所性骚扰指导手册》
3. 中华全国总工会女职工部编著：《创建家庭友好型工作场所指导手册》
4. 陈英主编：《社会性别与企业——企业性别平等主流化指导手册》企业管理出版社，2004年
5. 国际劳工组织：《劳动世界中的暴力和骚扰：第190号公约和第206号建议书指南》

致谢

本培训手册是联合国妇女署中国办公室与宜家中国联合开展的“家有所WeCare”的项目成果之一。该项目旨在解决阻碍妇女经济赋权的两个相互关联的问题：无偿照料劳动负担，以及工作场所中针对妇女的暴力和歧视。该项目推动公众意识提升，动员私营部门就上述两个问题出台相关政策和措施，从而促成良好社会规范的形成。

本培训手册由联合国妇女署与国际劳工组织、中国企业联合会合作开发。主要作者为中国政法大學刘小楠教授。联合国妇女署的王青女士和李瑞瑶女士、国际劳工组织的黄群女士、以及中国企业联合会的马超先生负责手册内容设计、技术修订和相关协调工作。该手册还受益于在项目期间接受培训的企业代表的宝贵反馈。

联合国妇女署中国办公室感谢宜家中国通过对WeCare项目的支持，使本培训手册成为可能。

联系我们

联合国妇女署中国办公室
北京朝阳区亮马河南路2号
100600
电话: +86 10-8532-5925
传真: +86 10-8532-5195
邮箱: unwomen.china@unwomen.org
网址: <http://asiapacific.unwomen.org>
微博: <http://weibo.com/unwomenchina>
微信: [unwomenchina](#)



unwomenchina
联合国妇女署官方微信



@联合国妇女署
联合国妇女署官方微博



International
Labour
Organization

