

拒绝骚扰 ——亚太地区反对工作场所性骚扰行动

南莲·哈斯贝尔 猜吞·穆罕默德·卡西姆 著
康斯坦斯·托马斯 戴尔德·麦卡恩
唐 灿……(共 5 人) 译

国际劳工组织
曼谷分部及东亚多学科顾问组

版权所有 翻印必究

此书原著由国际劳工局,曼谷次区局和东亚多学科顾问组出版,书名是
Action Against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific.

版权©2001年国际劳工组织。

中文翻译版权©2003年国际劳工组织。

此书中文版经允许授权湖南大学出版社复制发行。

国际劳工局出版物中所用名称与联合国惯用法保持一致,这些名称及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位,或对其边界的划分表达任何意见。

署名文章、研究报告和其他文稿,文责完全由作者自负,其出版并不构成国际劳工局对其中所表示意见的认可。

本文件提及的企业和商品的名称及生产程序并不意味着为国际劳工局所认可,同样,未提及的企业和商品的名称及生产过程也不意味着国际劳工局不认可。

图书在版编目(CIP)数据

拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动/国际
劳工局编. —长沙:湖南大学出版社,2003.12

ISBN 7—81053—705—9

I. 拒... II. 国... III. 性问题—研究—亚太地区
IV. D730.81

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 113680 号

拒绝骚扰

——亚太地区反对工作场所性骚扰行动

Jujue Saorao

——Yatai Diqu Fandui Gongzuo Changsuo XingSaorao Xingdong

南莲·哈斯贝尔 猜吞·穆罕默德·卡西姆

康斯坦斯·托马斯 戴尔德·麦卡恩 著

<input type="checkbox"/> 责任编辑	陈建华	
<input type="checkbox"/> 封面设计	张毅	
<input type="checkbox"/> 出版发行	湖南大学出版社	
	社址 长沙市岳麓山	邮码 410082
	电话 0731—8821691	0731—8821593
<input type="checkbox"/> 经 销	湖南省新华书店	
<input type="checkbox"/> 印 装	望城县湘江印刷厂	

<input type="checkbox"/> 开本	720×960 16 开	<input type="checkbox"/> 印张	12.5	<input type="checkbox"/> 字数	210 千
<input type="checkbox"/> 版次	2003 年 12 月第 1 版	<input type="checkbox"/> 2003 年 12 月第 1 次印刷			
<input type="checkbox"/> 印数	1—3 000 册				
<input type="checkbox"/> 书号	ISBN 7—81053—705—9/D·68				
<input type="checkbox"/> 定价	20.00 元				

(湖南大学版图书凡有印装差错,请向承印厂调换)

目次

前言

总论

引言	1
了解问题之要点	2
行动重点	3
1. 导论	1
2. 亚太地区工作场所性骚扰现状	5
2.1 引言	6
两性关系和性骚扰	6
2.2 对性骚扰的态度及看法	8
不同群体的不同定义	8
对男女在性问题上的流行看法	9
用文化为性骚扰找借口或否认其存在	13
2.3 什么是工作场所性骚扰?	14
性骚扰的定义	14
性骚扰的类型	15
如何界定“工作中”	16
和谁的工作关系	18
何为“性攻击”,何为“性骚扰”	19
工作场所中其他暴力行为和性别歧视	20
2.4 性骚扰的后果	21
对个人的影响	21
对公司的影响	24
对社会的影响	25

2.5	反对性骚扰行动的开始	25
	死寂般沉默:为什么妇女很少揭发性骚扰	25
	非正式措施	28
	女工团体和组织的行动	30
3.	工作场所的性骚扰事件及范围	35
3.1	工作女性概况	35
	贫困的女性化	36
	就业的女性化	37
	职业中的性别隔离	41
3.2	工作场所中的性骚扰	42
3.3	高危部门和职业	43
	教育和培训机构	43
	家庭服务人员	44
	移民女工	45
	某一性别占多数的职业或机构	46
	缺乏安全保障的工作和生活条件	47
4.	反对性骚扰的法律行动	49
4.1	国际和地区层面的行动	49
4.2	国家层面上的立法进展	52
	最新趋势	52
	一般定义、范围、义务和责任	54
	性骚扰保护的法律基础	59
4.3	公平待遇:答辩与正当程序	66
	提起诉讼	66
	正当程序	67
	建立对程序的信任	68
	案情举证	68
	保护起诉人	69
	补救与制裁	71
4.4	执行机制	72
	建立基于雇主的机制	72

	国家行政机构	73
4.5	立法要件	74
5.	工作场所的规章制度和实际措施	77
5.1	防胜于治	77
5.2	制定和推广规章制度与行为规范	79
	政府行为	80
	雇主及其组织的行为	81
	员工和工会组织的行为	82
	三方合作	84
	规章制度的实施	85
5.3	反性骚扰规章制度的内容	86
	性骚扰的定义	87
	第三方骚扰	88
	对男性的性骚扰和对同性的性骚扰	88
	工作场所的定义	89
	行为人及其责任	89
5.4	处理投诉:机制和程序	90
	投诉程序	91
	非正式程序	92
	正式程序	92
	制裁和处罚	95
	监督和评估	96
5.5	工作场所的信息传播	97
	在工作场所强化意识的行动	97
	强化意识的资料内容	98
5.6	工作场所的培训	99
	工作场所培训计划的范围	99
	培训内容和时间	101
	培训人员	102
	培训方法	102
	培训应包括的内容	103
	培训不应包括的内容	103

5.7	咨询和支持	104
	咨询服务和适当的程序	104
	咨询和调查程序	105
6.	发现和结论	107
6.1	认识性骚扰	108
	定义:性骚扰、工作和工作关系	109
	后果	111
	采取行动	112
6.2	工作场所中性骚扰的发生率和发生范围	113
6.3	反对性骚扰的法律行动	116
	定义、范围、责任和义务	117
	其他法律中的性骚扰规定	118
	响应过程和公平对待	120
6.4	工作场所的规章制度和实际措施	122
	规章制度和行为准则的发展和宣传	123
	处理投诉:机制和程序	125
	工作场所规章制度的范例和有效措施	126

图表

1	女性占劳动力的百分比	38
2	亚太地区部分国家男性和女性参与经济活动的百分比	39
3	1990~1997 年东亚、东南亚和南亚劳动力按性别分布的百分比	40
4	女性在出口加工区的就业情况	40
5	亚洲部分国家男女劳动力中女性雇主和男性雇主的百分比	42
6	2000 年 AMC 对中国香港家庭服务业移民女工性骚扰情况的调查报告	46

加框资料

1	印度最高法院关于性骚扰的指导原则和定义	54
2	斯里兰卡:刑法典采用“不受欢迎”标准	55

3	菲律宾 1995 年反性骚扰法	56
4	菲律宾:对“玩笑”或“意外”行为的处理	57
5	孟加拉:反对针对妇女儿童的暴力法, 2000	64
6	韩国:“情节轻微”	65
7	工作场所规章制度的作用	77
8	事与愿违的防范行为	80
9	ICFTU-APRO《对与工作相关的性骚扰采取行动的决策》要点	84
10	集体协议中反性骚扰条款实例	85
11	马来西亚 Komag USA (M) Sdu. Bhd. 对性骚扰的定义	89
12	劳动合同中反性骚扰条款的实例	90
13	马来西亚工作守则中的投诉/协调程序	90
14	专为马来西亚英特尔技术有限公司员工设计的培训课程	100
15	个案管理:公司面试指南实例	106

附录

1	国际及区域性反性骚扰文件一览	129
2	企业性骚扰调查问卷样本	133
3	公司反性骚扰规章制度与程序范本	135
4	马来西亚人力资源部预防和消除工作场所性骚扰的 工作守则	147
5	反性骚扰信息员工手册	153

参考书目	171
------------	-----

鸣 谢	181
-----------	-----

前言

对性骚扰的态度有时是复杂和有争议性的,让我们感觉不舒服,因为它触及社会的基本价值观,如人际关系、文化、宗教、经济存在和政治。从本质上讲,性骚扰不为现今社会任何一种文化或宗教所容忍,因为它辱没了受害者应得的尊重和尊严。

亲历性骚扰的人们知道那是多么羞辱、丢人的一件事——它太丢人了,以至于受害者常常不愿追究骚扰者,不仅因为害怕遭报复,而且也因为不愿一次又一次地回忆起这件事。

然而,性骚扰的负面作用并不仅限于受害者个人。研究结果表明,容忍性骚扰发生的工作场所,其生产率锐减。被欺侮、受害的员工又怕又恨,不可能产生高效率。性骚扰所导致的精力分散和敌对情绪削弱了对经济增长率和利润等商业目标的合法追求,并且严重损害整个公司的形象。性骚扰不利于商业活动,也不被社会人伦所接受。

因此,消除工作场所的性骚扰既是人们的愿望,也是经济上的要求。越来越多的政府、企业经营者和工人都希望对性骚扰采取行动,特别是在那些把发展经济和在政治上寻求社会公正与平等结合在一起的国家。本书力图在这方面提供帮助,显示社会大众对性骚扰的态度转变,如何从立法、工作场所相应的培训、信息和管理等方面避免性骚扰事件的发生。本书也反映了国际劳工组织亚太地区反对工作中的性骚扰地区级研讨会上讨论的一些内容和所取得的成果。该研讨会是2001年10月于马来西亚举行的。

正如本书所反映的,虽然对于性骚扰问题会有许多截然不同的意见和看法,但显而易见的是在以下几个基本问题上,世界范围内正在形成非常明确和一致的认同:

- 任何年龄的妇女或男人都不应该容忍这类行为;
- 每一个雇主和工人应该采取适当的措施防止和消除性骚扰;
- 对于整个社会来说,无论是从其社会利益还是经济利益出发都应禁止

这类行为。

本书封面描绘的是一名柬埔寨的农村妇女。她很年轻,充满了希望和自豪。她可以继续从事农业劳动,或离开农村到城市,到企业、家政服务业或娱乐行业找一份工作。而按照统计和经验,在她不到 25 岁的时候,她的希望和自豪将会由于某种性骚扰而变得晦暗。大多数妇女,不论是来自何方,都很清楚地知道何种行为构成性骚扰。男人们,如果是从尊重他们的妻子、女儿、孙女和侄女尊严的角度考虑,也应该知道什么是性骚扰。然而,性骚扰行为通常很隐蔽,因为在许多社会环境中性是一种非常忌讳的话题。更为糟糕的是,有些受害者在他们成为性骚扰对象的时候还会受到责备或侮辱。这种沉默的文化对于个人、企业以及社会都是有害的。因此,让我们携手工作以使年轻一代的妇女和男人拥有美好的希望,使他们的自尊不受侵害。我们真诚希望本书中文版的出版能向国际劳工组织在中国的成员、中国的司法工作者、研究人员和社会活动家提供一套有价值的工具,从而实现这个重要的目标。

最后,非常感谢所有对本书的中文版《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》做出贡献的人员。他们是:高级研究员唐灿(中国),亚洲妇女委员会的 Zaitun Mohamed Kasim(马来西亚),国际劳工局日内瓦总部的 Constance Thomas 和 Deirdre McCann,国际劳工组织北京局的王纪元、陈巧玲、李全红以及国际劳工组织东亚次区局的 Nelien Haspels 和 Sugunya Voradilokkul。

2003 年 11 月于泰国曼谷
国际劳工组织东亚次区局局长
Christine Evans-Klock

总 论

引言

工作中的性骚扰是对一个古老问题的新称谓,指工作中不受欢迎的、带有性色彩的行为。它会发生在公共服务机构的工作人员身上,发生在大小企业的工人身上,发生在服务业和商店职员身上,也发生在种植园和农场的工人,企业家和商人,或学校、职业培训机构和大学的学生和学员身上。它发生在任何工作的人身上,不论其是否受过教育,不论其职位高低。

在亚太地区,人们直到最近几年才开始对性骚扰表示关注。然而越来越多的人开始认识到这是对人权的一种侵犯,是对人的尊严的一种故意冒犯,它严重损害了男性和女性之间、年轻和年长的工作人员之间机会和待遇的平等。在过去十年中,亚太地区发起过许多次反对性骚扰的运动;妇女团体呼吁变革,政府采用新的法规或采取其他措施,工人和雇主采取某些行动反对性骚扰。

本书探索了关于性骚扰的不同看法和态度,对性骚扰作了定义,界定了工作场所和工作关系,并归纳了性骚扰对受害者本人、企业和组织以及整个社会所造成的影响,分析了法律措施、工作场所的规定,以及在国际社会、国家内部和企业中已采取的实际行动。本书还提供了有关性骚扰的法规方面的小常识,针对如何预防和投诉提供培训。书中引用了亚太地区 12 个研究报告,是对国际劳工组织技术报告的更新和拓展,旨在激发 2001 年 10 月在马来西亚槟城召开的国际劳工组织/日本区“亚太地区反对工作场所性骚扰”三方研讨会上的交流和讨论。本书也列举了国际劳工组织各部和民间组织所采取的反对工作场所性骚扰行动的实例、数据和模式。所有这些都证明,只要下定决心制止性骚扰,无论经费是否紧张,亦无论该国社会经济发展如何,均可采取有效措施。

从长远意义来讲,全社会对女性态度的改变最终将对消除性骚扰产生最大的影响。所以,反对工作场所性骚扰的行动,是反对向妇女、青年、老人或其他群体施暴的更大运动中的一部分,这些人由于其性别、年龄、种族、阶级或阶层而备受歧视。

了解问题之要点

自地球上有了人类,就有了性骚扰。在没有被识别和命名之前,这种不受欢迎的行为曾有过各式各样的称谓和委婉的说法。例如,法国人称之为“性骚扰权”,印度人称之为“夏娃的挑逗”,荷兰人称之为“非情愿的亲密”,而马来西亚人称之为“痒痒”。

这些行为往往用“男人自然的性冲动”或者女人的外貌衣着挑逗等托辞来开脱。文化价值的不同有时会用来解释性骚扰的起因以期证明其合理性。然而,不同国家的研究表明,这些借口和转移目标的责难无法解释为什么有些男人有性骚扰行为而其他男人则没有,亦无法解释为什么妇女按照当地习俗衣着得体时仍然遭受性骚扰。性骚扰经常被称作无害的“调情”和“男人表达对女人喜爱的一种方式”。但是这样的解释显然忽略了一个事实,即调情基于两情相悦,而性骚扰对于其中一方来说是不受欢迎的。这些借口掩盖了问题的关键,即性骚扰并非性愉悦,而是滥用权力,损害了女性或男性在工作中的尊严。

本书指出,现在已得到公认的是,性骚扰所明显体现的性别歧视不仅与男女之间的生理差别有关,而且与男女两性在社会经济生活中所扮演的性别或社会角色有关,也与社会对两性的看法和期望值有关。人们认为妇女应当顺从,在性生活中处于被动地位;而男人接受的社会化使他们觉得在性关系中要采取主动,并且认为在性关系中主动出击合情合理,别人对此应睁只眼闭只眼,甚至盼着他们这样做。

尽管男性也会遭受性骚扰,各国研究文献和结果表明,大多数受害者为女性。同时也发现,某些类型的工作人员风险较大,最突出的是移民女工、家政服务人员,或某一性别占绝大多数的工种。在许多社会和场合中,男性比女性更可能主动骚扰他人,因为男性通常职位更高,收入更多。然而,研究结果表明,性骚扰也可能来自于同事、下属和客户,以及合同工及其他服务商。这再一次证明性骚扰体现了女性在社会上的从属地位。

性骚扰会对雇员、雇主和整个社会造成影响。对于雇员来说,无论是在性骚扰发生之时,还是在雇员决定采取行动反抗之时,这一行为都可能产生极严重的后果。许多受害者忍气吞声,默默承受性骚扰带来的生理和心理伤害,因为采取反抗行动可能很困难,特别是在没有道义和实际支持的环境中,受害者在社会上感到耻辱、难堪,生怕被人看成放荡女子,因而更愿意保

持缄默。对于某些妇女来说,采取反抗行动意味着丢掉饭碗,使全家陷入贫困。对受害者本人或家人造成的更多伤害或暴力威胁,愈加迫使她们三缄其口,而况日持久的官司更加重了受害者的经济和精神负担。性骚扰如果是性攻击,事件本身及其对身体造成的影响,如不情愿的怀孕和感染上艾滋病等性病,也会造成精神创伤。

对于存在性骚扰现象的机构来说,性骚扰会引致旷工的增加,员工辞职的增多,以及工作场所的关系紧张,而所有这些最终会妨碍工作绩效和生产率。纵容性骚扰的蔓延会导致优秀雇员的流失,并且破坏公司的形象。在越来越多的国家,法庭可判赔偿损失和罚款,性骚扰将导致财政风险的增加。对整个社会来说,性骚扰越来越多地被认为阻碍了男女平等的实现,纵容了性暴力,损害了国家的发展和民族的兴旺。

行动重点

随着公众越来越多地了解性骚扰的不良影响,世界各地越来越多的人不仅打破沉默,而且采取积极的措施加以制止。绝大多数研究结果,无论是来自工会、雇主组织、妇女组织,抑或学术团体和政府,均表明与工作相关的性骚扰不仅存在,而且很成问题。

在计划反对与工作相关的性骚扰的行动时,除了应了解性骚扰的本质和动力之外,对性骚扰和“工作场所”的定义也十分重要。尽管决定哪种行为侵犯了谁不是很容易,但是在特定环境中判断某种行为是否受到欢迎一般不成问题。如果以某一行为是否受欢迎来作判断,对性骚扰的定义就有了普遍适用性,能够适用于不同的部门和文化。总的来说,在世界各地,有关法律法规、政策、法院判决和集体谈判协议在细节上各不相同,但均包含以下重要因素:

- 带有性色彩的行为或其他与性相关的行为,它损害了女性或男性的尊严,在对方看来不受欢迎,不合情理,是一种冒犯
- 某人对此类行为的拒绝或顺从明显地或潜在地对其工作产生了影响(参加职业培训、就业、继续就业、晋升、工资或其他工作方面的决定)
- 给对方造成威胁性的、敌意的或侮辱的工作环境的行为

本书也指出,越来越多的妇女在家庭、田间或街道上工作,因此有必要

界定“工作场所”，使之包含这些妇女面对的各种情景。对于许多女工来说，工作场所的概念延伸到田野或工厂以外，包括与工作相关的旅行和聚会。而对于如从事家政服务的妇女来说，工作场所的定义难度更大。电话和笔记本电脑使得工作场所超出了传统意义上的范围。所以，在制定有关法律和工作场所规定时应周到地考虑骚扰者在工作场所或通过工作关系“接触”受害者的可能性。

国际社会和各国已经依靠国际条约、立法和政策，努力为工人提供保护，遏制性骚扰。在国际上，联合国《消除针对妇女的各种歧视的公约》可解决性骚扰的问题。尽管现在还没有专门针对性骚扰的国际劳工公约，但在就业和工作中免受歧视的权利中就包含了免遭性骚扰的权利。

在国家层面，大多数国家已采取某种法律手段，或是反性骚扰法，或是在更宽泛的人权或机会及待遇平等法中解决性骚扰问题，例如反歧视劳工法、合同法、侵权或个人伤害法、刑法，也有通过司法解释或参照宪法的。越来越多的工业化国家和发展中国家采用特定的法律法规来明确处理性骚扰问题，不仅为投诉者提供直接救助，而且明确雇主在工作场所采取有效措施的法律 responsibility。除此之外，许多工会、一些雇主组织和一些单独的雇主已采纳了反性骚扰政策声明，或制定与国家法规相一致的工作场所规章，以解决性骚扰问题。

本报告就法规、工作场所规章制度和实际措施的主要构件提出了一些建议。起草法律时应包含以下几个要素：

- 制定并采纳一个在全国范围被接受的明晰的性骚扰定义，包括：
 - * 被禁止行为，包括身体、语言、非语言或其他行为具有不受欢迎的性质
 - * 性敲诈和恶劣的工作环境
 - * 尽可能为更多人提供广泛的保护
- 明确规定雇主和被指控骚扰者的责任
- 明确积极防止性骚扰的义务
- 保证为被指控者和投诉人提供公平、清楚和适宜的程序，包括投诉、听证、调查证据、举证责任，以及对私密性和隐私的保护
- 防止迫害
- 提供广泛的损失补偿、救助和制裁手段，惩戒骚扰行为
- 提供指导，补充立法
- 建立有处理投诉的资源 and 能力、能促进法律实施的行政机构或机制

工作场所的规章制度应包括以下要素：

- 强烈声明组织对性骚扰的态度,说明禁止性骚扰,并说明组织消除性骚扰的目标
- 性骚扰定义用词明晰,举例说明哪些是性骚扰,哪些不是
- 明确管理层和员工的责任
- 详细规定投诉程序,程序须保证私密性,保护投诉者免受打击报复,明确说明违反政策的后果,规定逐级处罚措施
- 通过交流活动向个人提供信息、帮助和建议
- 系统的培训计划
- 充分的咨询和推荐服务

防止工作中的性骚扰的实际措施包括：

- 提高工作环境的安全性,如:工作区域照明充足;改变组织结构,以保证在所有工作地点和所有工作时间中,公司或机构各个级别性别分布更为均衡
- 让一个小组而不是一个人在招聘或提拔时面试和挑选候选人。该小组最好由同一级别的男性和女性组成。这种简便易行的措施可保护(新)职员免受歧视,亦可保护经理和员工免受性骚扰诬告
- 与员工和有关工会协商,制定书面反性骚扰政策,并定期审查
- 向新雇员宣传反性骚扰政策,并且在机构各个级别发布和宣讲
- 以便于理解的语言翻译性骚扰政策
- 清除工作场所不恰当的材料,如裸体招贴画
- 向所有员工提供提高性骚扰防范意识的培训课程
- 在公告栏上张贴反对性骚扰的宣传画,发布有关小册子
- 对各级经理进行防止性骚扰的培训,制定适当标准监督其行为
- 管理职位的择任标准应包括处理性骚扰事件的能力,如可靠的岗位职责制、管理绩效评估中的行为监督
- 处理性骚扰案件的委员会应当由男性和女性组成,以保证解决方案中体现男女双方的观点。委员会应包含管理层和普通员工代表。受害者应有代表参加,或由她们所挑选的代表陪伴参加。

本书还就举办培训、处理投诉和咨询提供了指导,并有提高反性骚扰意识的材料、规章制度和法规样本。本书强调了目前正在进行的提高反性骚扰意识的信息和培训项目的重要性,同时也强调了建立机制、提供受过专门培训的工作人员来处理性骚扰问题的重要性。

1. 导 论

对于什么是性骚扰，有许多不同的观点和看法，但是在全球范围内对这个问题的定义却惊人的相似。性骚扰由不受欢迎、不被需要的性行为组成。它包含身体、语言和非语言的性行为，是对受骚扰者的一种侵犯。在工作场所，遭到性骚扰的个人感觉到迫于压力，不得不默许这种性行为以保住饭碗或得到晋升。这种行为通常被称作“性交易”。而其他形式的性骚扰导致恶劣的工作环境。国际劳工组织认为，性骚扰是对员工基本权力的侵犯，是安全问题、健康问题、歧视问题，是一种不能接受的工作条件，一种主要针对妇女的暴力。

性骚扰被认为广泛存在于正规部门和非正规部门的工作场所中，但详尽的资料难以获得。男性和女性均会成为骚扰对象，而女性受到的影响更大，因为在很多社会中性别关系是不平等的。女工中的某些人群尤易遭受性骚扰，主要是女孩和年轻女性、家政工人、劳动保障差的妇女、移民女工、男性占绝大多数的职业或培训机构。最普遍的情况是少数男性统治着大量女性的工作环境。

女工、妇女组织和工会组织反对工作场所中的性骚扰行动在亚太地区可追溯到 20 世纪 40 年代。在一些国家，例如马来西亚，自 80 年代中期以来，已形成气候。然而，在亚太地区许多国家，反抗性骚扰的行为出现得较晚，原因在于传统上对男女性别角色的态度和看法、文化上的限制、大量人口，特别是妇女中持续的或新生的贫困。自从 1993 年 11 月国际劳工组织与菲律宾共和国劳动就业部联合举办反对工作中的性骚扰三方地区研讨会以来，又出现许多反对性骚扰的新举措。这次研讨会的与会者来自印度、韩国、马来西亚、菲律宾、新加坡和斯里兰卡的政府、雇主组织、工人组织和非政府组织。

越来越多的人认识到性骚扰是工作场所中的一种危害，是对人权的违背，它严重损害亚太地区男女两性机会和待遇的平等。许多妇女组织已开始倡导变革，好几个国家的政府已制定法律，而越来越多的工人、雇主和他们的组织已采取措施反对性骚扰。基于这种势头，国际劳工组织亚太地区分部于 2001 年 10 月在马来西亚召开了反对工作场所性骚扰行动的地区三方研讨会，由日本政府出资，马来西亚政府提供实物援助。

本书提供了国际上对性骚扰的看法，着重介绍亚太地区反对性骚扰的行动，旨在提高人们对正规部门和非正规部门工作场所性骚扰现象的意识，并考察了各国政府、雇主组织、工人组织和妇女组织的成功实例和有效举措。本书以亚太地区 12 个国家为国际劳工组织所做的调查研究为基础，是上述研讨会技术报告的更新和拓展。

在下一章里，我们可以了解到亚太地区工作场所的性骚扰现状。对性别关系和妇女在工作和社会中角色的不同看法导致对性骚扰的不同态度和看法，因而有时导致对这种现象的理解困难。一系列性别特征在这里得到讨论，并对性骚扰的定义和类型做了总结。性骚扰的形式因地制宜，但对于什么是性骚扰，全世界有共同的认识。这一章还讨论了“工作场所”的概念——它超出了实行 8 小时工作日的工厂概念和有许多同事共处的办公室的概念。本章也强调了性骚扰的影响，然后总结了许多妇女决定不举报性骚扰事件的原因，以及女工、妇女组织和工人组织如何采取行动反对性骚扰。

第 3 章探讨工作场所性骚扰的发生和范围。与 20 年前相比，今日亚太地区有更多的妇女加入劳动力大军，因为她们需要养家糊口。本章讨论了各种文献中记录的三种趋势：贫困女性的增多；伴随着全球化进程的低质量职业的增多；职业上的性别隔离。这些趋势使妇女遭受性骚扰的危险大大增加。本章概括了近年来收集的关于性骚扰问题的统计数据。此后作者列举了性骚扰发生可能性较大的高危行业、职业，以及较普遍的工作条件，如学校、培训机构或家政服务、外来移民、某一性别占绝对多数的机构，以及工作保障低的职业。

报告的第 4 章论述了当前的立法情况，解释国家法律、国际劳工和人权机构的趋势。单纯的刑法条文只针对最野蛮的性骚扰形式，如性攻击和强奸，纯粹的保护性法律强调妇女的谦卑，目前这些方面开始有了改进，出现了针对男女就业机会、待遇平等的立法。越来越多的法规条例不仅禁止工作场所的这类虐待行为，而且预防其发生。性骚扰在亚太地区许多国家出现在立法的议事日程的显著位置上，或是执行专门针对性骚扰的法规，或是在反歧视法、权利平等法、劳动法等法律中包括明确反对这种行为的条款。本章讨论了这些立法中有关性骚扰的定义、范围、责任、义务、程序、救助方法、制裁手段和实施机制等方面的利弊，最后简要说明了立法的最佳途径。

第 5 章解释了工作场所的规章和实际措施。这些规章和措施对于有效

预防性骚扰的发生至关重要。预防性骚扰对于个人、企业和社会都是成本最低的选择。本章概括了一些国家、机构和企业采取的工作场所规章制度的力度和范围，包括雇主组织和工人组织行动。然后论述了有效实施这些规章制度的要素和范例。本章还讨论了投诉机制，包括正式投诉程序和非正式投诉程序，制裁、监督和评估机制。本章还总结了提高反性骚扰意识，培训和咨询的有效途径、方法和实际操作细节。所有这些对充分的、低成本的预防和救助行动至关重要。

第 6 章提供一些重要发现，包括亚太地区丰富而广泛的经验、各不相同的态度，以及各地对工作场所性骚扰的普遍认识，工作场所性骚扰应该禁止，因为这种行为侵犯了员工的尊严。此后作者总结了立法、工作场所政策和实际措施的趋势和范例。本章总结了全书内容，它可作为独立章节，翻译成其他语言或在其他语言中修改引用。

附录是为实际应用而设。首先是反性骚扰的国际和地区性工具。还有在工作场所应用的问卷样本、一份公司政策范本、一份工作守则及一份反性骚扰宣传册。参考文献中列出了参与准备该报告的各国研究者和书目。

2. 亚太地区工作场所性骚扰现状

我在一家小公司做秘书。办公室里只有我和总裁。他总是以帮助我工作为借口骚扰我，触摸我的胸部，并以他的性器官摩擦我。我再也忍受不了了。因为办公室里只有我和他两人，我无法回避他。难道除了辞职就再也没有其他办法了吗？（韩国 1998 年任川女工协会 Equaline 咨询案例，见 Zaitun, 2001）

……每天检查工人工作的生产经理将许多年轻漂亮的女工带到他的办公室，安排她们做行政助理工作，条件是满足他的性欲……许多漂亮女工不堪其扰，被迫辞职，转到别的工厂去。但是他仍纠缠不休，一旦得知她们的住处，就去她们的房间。（1985 年在泰国 Par 服装厂与其工会妇女领袖就性骚扰进行的访谈，见 Zaitun, 2001）

在这件事发生之前，主管一直不停地做各式各样的事情。他让我单独在与其他工人隔开的角落里工作，到下午收工的时候帮我提篮子，每天给我多算一点采摘工作量。主管总是对我说：“那次你从地上把掉落的茶叶拣起来，我看见了你的胸脯，从那时起，我就想得到你。茜娜·多莱说你身段很好。我要成为第一个得到你的人。”（斯里兰卡 19 岁的采茶工 Mahaleswary，见 Wijayatilake and Zackariya, 2000）

这位投诉者（一位女雇员）受雇于一家小出版公司做编辑数年之后，出版公司的男总编打算重点抓销售工作，编辑的工作就做得少了。他当着其他雇员或客户的面，评论这位投诉者的私生活，还毫无根据地说她乱交，不配当职业女性的典范，等等。他还对公司的常务董事说，投诉者与男人们的关系干扰了公司的业务。两人的关系终于影响了公司的工作，常务董事决定两人中必须有一人离开公司。常务董事问投诉人是否有可能与总编讲和，女编辑一口回绝，并要求总编向她道歉。常务董事便让她辞职。她就辞职了。（1992 年日本福岡性骚扰案例，见 Yamakawa, 2001）

2.1 引言

近 20 年来，亚洲越来越多的妇女为了补贴家用而走出家门参加工作。然而，许多妇女不得不承受工作中的额外负担，仅仅因为她们是女性，于是她们得到并不需要的关注，并受到伤害。如今，世界各地的专题研讨会和大会都在讨论性骚扰问题。这本身就是值得我们关注的进步，因为 25 年前法律中还没有一个名词用以指代性骚扰这种现象。凯瑟琳·麦·金侬（Catherine Mac Kinnon）曾说：“这也难怪……妇女们不会就一种无名的经历提出投诉。由于没有名称用来表达，性骚扰直到 1976 年根本无法言说，也就不可能有概括的、大家都能接受的社会定义。”但是，她接下来解释道：“无名不等于不存在（Mac Kinnon, 1979）。 ”

自从地球上有了人类，性骚扰行为就是生活中的一个事实，并且有过各式各样的称谓方式。例如，在印度，人们用“夏娃的挑逗”这个说法；在法国，好几代人用“初夜权”来形容该行为；在日本，人们用“性骚扰”；在荷兰人们称之为“不情愿的亲密”；而马来西亚人们往往称之为“痒痒”。世界各地关于女工工作状况的报道，多年来一直沿用某种工作场所中的“躺倒”或“脱衣”行为来形容。

“性骚扰”一词于 20 世纪 70 年代被首次使用。从那以后，性骚扰问题逐步浮出水面，成为一种为世界各地所有文化和职业环境所普遍认识到的现象。国际劳工组织的经验是，即使在某一社会中，某些人会否认性骚扰现象的存在，但是性骚扰的受害者们证明了它的存在。这说明社会上某些人对性骚扰认识的缺乏并不意味着性骚扰就不存在。

两性关系和性骚扰

不管是从法律还是从观念的角度出发，性骚扰都是在性方面的明显的性别歧视。性骚扰问题不仅仅与男女之间生理上的区别有关，而且与男性和女性在社会和经济生活中的性别或社会角色有关，也与社会对男性和女性的不同看法有关。所谓性别，即指男性与女性之间的社会差别及关系，这种差别及关系是后天获得的，会随着时间的迁移而改变，在同一文化内以及不同文化之间均有很大差异。性别角色在不同社会里千差万别，取决于年龄、阶级、种族、文化、宗教或意识形态，也取决于地域、经济和政治环境。男性和女性角色的变化经常是经济、自然和政治环境变迁的结

果。这种性别角色的变化通常会比社会准则、价值观和“男人和女人应当有怎样的行为举止”之类的条条框框变化得快。比如，社会准则也许认为妇女只宜在家里干活，而事实上，许多妇女在外工作。

为了对性骚扰问题作有意义的讨论，我们须牢记性骚扰是一种社会概念。妇女历来被看作男人的附属品，社会自古也就如此塑造女人。斯里兰卡一位女工说到两性之间不平等的权利关系时，用了这样的词：“他们用勺舀饭，我们用碗接着（Wijayatilake and Zackariya, 2000）。”

男子接受的社会化使他们觉得自己在性关系中应是主动的一方，而社会对妇女的期待则是顺从、在性方面处于被动地位。在多数社会和场合中，男性比女性更有可能发起性骚扰，因为社会容忍甚至鼓励男性在性方面勇猛主动。马来西亚一位研究者指出，文化价值观在塑造男人时强调，他们首次求爱若遭到拒绝，一定不要灰心，于是男人便一而再、再而三地提出对方不愿接受的性要求（Zaitun, 2000）。

这些关于男女性别角色的准则和价值观，被在多种文化中推向更广泛的社会、经济领域和宗教解释。因此，在许多社会中，妇女被认为更适合于支持性的而非支配性的角色，而男人则是一家之主和挣面包的人，尽管现实生活中的情况经常恰恰相反。

男性和女性地位的不平等几乎存在于各种社会，工作场所性骚扰是这种不平等权利关系的体现。男性的职位经常比女性高，薪酬比女性丰厚。正因为女性没有权利，处于弱势的、没有保障的地位，对自己没有信心，或者被社会塑造得默默承受痛苦，因而她们比其他人更容易成为性骚扰的牺牲品。来自社会和家庭的压力惯于不分青红皂白地把妇女看作过失一方，而妇女很少对此提出抗议。妇女在争取权利时也会受到类似的压力。菲律宾的研究证实了世界各地对性骚扰的分析：性骚扰这种行为不是为了性愉悦，而是权利的证明。

服装厂工头在检查工作时脱下装配线女工的胸罩；罐头厂工头亲吻在夜班睡着的女工；经理当着其他工人的面撩起工会女领导的裙子以羞辱她；制止罢工的打手骚扰冲破纠察线的罢工女工——所有这些带来的权利满足感超过性的满足感。（Ursua, 2000）

斯里兰卡的研究也证明性骚扰并非是为了得到性满足。针对妇女的虐待性、侮辱性语言比针对男性的要多得多，往往形成隐蔽的性胁迫。

他不叫我们名字，而是“喂”和“哎”。我们若说我们有名字，请他叫我们的名字，他就会说：“别逗我啊，你知道会有什么（后果）！”

他不停地让我们做这做那，我们说等一等或拒绝时，他就会用脏话骂我们……他骂我们的时候，总是说：“……我没碰过的女人也只剩三四个了。”（Wijayatilake and Zackariya, 2000）

2.2 对性骚扰的态度及看法

不同的文化和社会对性骚扰的态度和看法千差万别，然而更为重要的是，同一文化和社会内部也会有千差万别的态度和看法。除此以外，还有许多被普遍认同的关于男女性别角色和性欲的成见，以及为性骚扰辩护，或否认性骚扰的存在文化观点。

不同群体的不同定义

不同职位的人，以及男人和女人往往会对性骚扰有不同的看法。一些研究发现，不同年龄的人们对此也会持不同看法。

在高职位和低职位之间

在斯里兰卡调研过程中，一位区政府高级官员在访谈中说，他认为性骚扰仅限于被迫性交、强奸和性攻击。然而，在同一调研过程中，一位托儿所保育员指出，她所在区的一位区政府主管向她提出性要求，她拒绝了，他就不给托儿所提供必要的便利条件以惩罚她。在她眼中，主管的此类行为已构成性骚扰（Wijayatilake and Zackariya, 2000）。

在男性和女性之间

在尼泊尔，非政府机构“公众利益保护论坛”访问了26位女律师，其中半数认为法官与她们讲话的方式不同于与她们的男同事的讲话方式；3/4的人指出，她们作为辩护律师曾遭受到身体上或语言上的性骚扰；而2/3的调查对象说她们在法庭或法官办公室曾听到贬低她们和所有女性的言辞或笑话（Pradhan-Malla, 2001）。

在印度的调研中，女性调查对象认为性骚扰是一种需要诉诸法律的性

侵犯。她们全都能够区分不受欢迎的性行为和社会乐于接受的亲近。她们也表达了自己的担忧，即制止性骚扰不应当导致妇女不能从事挑战性的和有趣的工作（The Lawyers Collective, 2001）。在印度进行的调研中，男性调查对象担忧的是多数女性会提出“虚假的”或“蓄意的”投诉。印度的研究者将此观点看做是对妇女的偏见。事实上，研究者们指出，虚假投诉问题并不仅仅限于性骚扰，在性骚扰方面受到虚假控告的风险并不多于其他罪行。男性调查对象还指出，他们的行为有可能被曲解，男人往往没有意识到某些行为，如饭后解开腰带会冒犯妇女。他们也表述了被普遍认为的性欲方面的看法，即“女人需要展示她们的资产”以及“男人的自然欲望即是调情”（The Lawyers Collective, 2001）。

这种看法的分歧在尼泊尔调研中也同样明显。在尼泊尔调查中，一些男性访问对象认为不应当将性骚扰看得太严重，因为它只是“男人表达对女性欣赏的一种方式”。而同一小组中所有的女性均不同意此观点（Pradhan-Malla, 2001）。在马来西亚，由全国妇女行动协会（AWAM）和妇女发展社（WDC）联合完成的调查也发现男性和女性对性骚扰有不同看法。女性所鉴别出来的工作场所性骚扰的表现形式往往更多，而男性只将较极端的行为认定为性骚扰。一位男性调查对象觉得，“肩膀以上部位的接触是正当的”（Ng and Zanariah, 2001）。

在年轻和年长的妇女之间

在印度，妇女对性骚扰的看法因年龄的不同而相左。年长的妇女认为身体的接触是不能接受的，年轻的女性在与异性同事接触时较为随便。中国的情况是，有的年轻妇女被要求或被鼓励“微妙地利用她们的姿色”来帮助实现商业上的利益。比如说，为促成一桩买卖，或让饭店客人玩得开心（The Lawyers Collective, 2001; Tang, 2000）。斯里兰卡的研究证明，年长的妇女往往默默忍受性骚扰，年轻一代的妇女开始抵抗性骚扰，因为她们提高了反性骚扰的意识，并且需要维护自己的自尊（Wijayatilake and Zackariya, 2000）。

对男女在性问题上的流行看法

前面谈到，男性和女性在社会和经济生活中的性别或社会角色与关于男人和女人性欲的看法相互作用，形成了关于性骚扰的流行观点或传说。这些观点的问题在于他们总是掩盖性骚扰的根本原因，使得处理性骚扰困

难重重。这些观点包括以下几点：

“它”是女人“挑起的”和“自找的”

“男人自然的性冲动”和女人的穿戴、长相经常被认为是妇女遭受性骚扰的“原因”。然而，这并不能解释为什么在工厂里身着标准工作服的妇女也遭到骚扰，也未解释为什么按照社会习俗和标准“穿戴得体”的妇女也成为性骚扰的对象。更进一步说，它也没有解释为什么一些男人骚扰别人，而另一些男人不这样做的原因。推卸负担和责任使得公众心中的看法变得模糊，同时也暴露出一个根深蒂固的问题，即如何认识性骚扰。

许多妇女知道，人们会不分青红皂白地指责她们“挑起”性骚扰，打在投诉性骚扰事件妇女身上的这种烙印，成为受害者投诉的主要障碍。如果从家庭、同事或同辈那里得不到支持，也会阻止受害者要求伸张正义。斯里兰卡学者的论文讲述了一位年轻的采茶工被工头“勾引”的案例。当她第二天拒绝回去上班时，她父母痛斥她说，一定是她做错了什么才导致这样的事情发生（Wijayatilake and Zackariya, 2000）。有时，那些遭受性骚扰的妇女开始怀疑自己，或者淡化这件事，或者回忆事情经过，检查自己是否做了什么而导致他人的骚扰。

即便妇女什么错误也没有犯，只要她说出这件事（性骚扰），社会就会认为是妇女的错。让受害者诉说此事是很不容易的。（韩国 Equaline 一访谈案例，见 Zaitun, 2001）

即使侵害者已被处罚，世俗的偏见，如妇女的不端行为是引致性骚扰的原因，以及对受害女性“道德”问题的议论，仍将继续困扰受害者。正如中国学者所报告的，天津一位女工投诉一起性骚扰案件，虽然罪犯已受处分，最终她还是离开了原先的工作岗位，其主要原因是她所面临的社会压力（Tang, 2000）。

妇女“自己引祸上身”的看法深深根植于一些文化和社会中，以至于性骚扰的受害者将在此后尽受责备、尽遭“玷污”，特别是如果这起性骚扰中有性攻击和强奸行为的话。即便女性是受害者，一旦她与桃色事件有染，她的“贞洁”即成问题（Tang, 2001）。随之而来的是她的性格问题、贞操问题、能否结婚或婚姻能否继续的问题。好几个国家的研究者指出，有些妇女几乎被逼死。斯里兰卡的研究即包含这样的例子，工作场所

和家庭中的闲言碎语都认为是受害妇女有错，受害者则试图以自焚的方式结束生命（见 Wijayatilake and Zackariya, 2000）。

在孟加拉国，有一个先入为主的观点，即服装厂女工所遭受的性骚扰是报应，因为她们是“坏女人”，违反了“闺阁之规”，走出家门外出闯荡。性骚扰被看做是妇女为迈出封闭的安全之所而付出的代价。事实上，年轻的、多半情况下未婚的妇女离开家乡迁移至外地，独自居住和工作，使得人们本能地怀疑她们的生活方式。这种侮辱被孟加拉国数位调查对象称作“社会骚扰”，它使妇女的处境更加困难（Shahnaz, 2001）。

关于“妇女挑逗”这种侮辱性和推诿错误的说法将责任从骚扰者身上移开。马来西亚报纸上的一幅漫画表现了这样一个推诿责任、模糊概念的例子。在这幅漫画中，一位妇女说：“你看我的眼神让我感觉不舒服！这是性骚扰。我要投诉！”漫画中的男性则说这位妇女对他的指责同样骚扰了自己，他也要投诉，以此为自己的行为开脱责任。（Zaitun, 2001）然而，就像所有不当行为的行为人一样，骚扰者应对其行动的后果负责。即使认为妇女的穿戴、长相很“挑逗”，即使这的确成为一个问题，也应有其他办法来解决，以滥用权力为实质的性骚扰属于不当“反应”。

性骚扰是“调情”及“工作场所的一点乐趣”

“工作场所”不仅是工作的地方，它还会产生职业的和社会的效应。人类是社会的动物，工作场所也是一种社交场所，男人和女人在此相互影响，说笑话，结下友谊，有时也出现负面关系。有些互动方式可接受，有些则不可接受。需要制止的是不可接受的互动方式。然而，人们常常将性骚扰与“调情”“示爱”及“开玩笑”相混淆。在那种将男人骚扰女人看做家常便饭的文化和社会中，性骚扰格外难以处理。例如，在韩国，人们普遍认为，性骚扰是“工作中的兴奋剂”（Zaitun, 2001）。在尼泊尔，几乎每十位男性访问对象中即有一位（其中有政府官员，也有文明社会的公民）认为，性骚扰“只不过是一种无害的调情，它可调剂工作场所的气氛”（Pradhan-Malla, 2001）。

这种观点也体现在斯里兰卡的研究中。一位被访问的工会官员承认“哪怕是友好的拍打也会形成性骚扰”，但是觉得荤笑话应算作正当的行为，不构成性骚扰。同女人“喜爱”和“乐于接受”荤笑话和脏话这种普遍看法相反的是，同一调查组中的种植园女工认为这种言语和行动均属于性骚扰，对此深恶痛绝（Wijayatilake and Zackariya, 2000）。

并不是所有人都愿意更正性别偏见和制止工作场所的性骚扰。有些人认为这样做会窒息工作场所的气氛，有些人觉得不必太当真。马来西亚研究者引用了报上的一篇文章，《厚脸皮男人要当心》（1999年9月6-12，星期一，Eksklusif）。这篇文章针对《预防和消除工作场所性骚扰工作守则》的发布说道：

……有些姑娘也许欢迎该准则的发布，另一些姑娘也许会感到遗憾，因为她们的异性伙伴将不敢先有行动。这一准则的存在使得男人们不得不规规矩矩的，而事实上，两性之间的关系会有一点冷冰冰的、行政命令式的……看上去办公室罗密欧时代已快要结束了。（马来西亚《星报》，1999年8月27日，见 Zaitun, 2001）

持这些观点的人们没有认识到，性骚扰与“调情”“示爱”的最本质区别在于，性骚扰是不受欢迎的、非互惠的行为。正如尼泊尔研究者所指出的：“性骚扰不是两情相悦、两厢情愿的性行为。它与相互吸引或友谊无关（Pradhan-Malla, 2001）。”

世俗观点——性骚扰是个小问题

在社会上性骚扰经常被看做是小事。来自中国的研究报告讲述了一个案例：有关当权者拒绝受理一位遭受老板骚扰的女工的投诉，不仅如此，还对女工说：“我们有更重要的事情要做。你好自为之吧！”（Tang, 2001）这种论调与斯里兰卡和菲律宾的研究报告遥相呼应。一位斯里兰卡工会官员指出：“关于劳资关系，他们有更‘棘手的事情’需要关注（Wijayatilleke and Zackariya, 2000）。”菲律宾一家劳工中心的联系人说，对工会成员进行性骚扰的教育并不是头等大事。他感觉工人的教育项目中不必包含性别模式问题，因为工会的理事百分之百是男性。性别敏感项目也会遭受工会理事和捐赠者的抵制，因为他们并不认为性别教育是必需的（Ursua, 2001）。

许多妇女对性骚扰听之任之，因为她们太明白人们是怎样看待和淡化性骚扰的。她们也感觉到她们会被嘲笑或被谴责夸大事实。她们或者相信，或者如下述访问对象一样被迫相信，如果她们忽略这种“典型的男人”行为，这种行为将自动消失。

我犹豫了很久。我想，也许我该等等看。毕竟我认识他已有一段时间。他也不是一无是处。也许我该忍一忍……（韩国 Equaline 咨询案例，见 Zaitun, 2001）

然而，在此案例中，性骚扰愈演愈烈，于是她决定求助于妇女热线。

用文化为性骚扰找借口或否认其存在

从事培训和宣传的亚洲国家妇女组织发现，对于性骚扰有几种普遍的“基于文化”的观点，这些“推理”看上去或者为性骚扰找借口，或者否认性骚扰的存在。这些观点包括：

- 性骚扰只会发生在男女自由交往的西方社会
- 西方的电视节目对当地人产生不良影响，因为它们不仅说男女可以公开交往，而且无形中刺激男人出外骚扰当地妇女
- 西方时髦的年轻女性是寻欢作乐的猎物，而传统的亚洲妇女对笑话和调情表现得较拘谨
- 某些文化、阶级、种姓和宗教更加落后，所以男人“教育程度较低”，压迫性更强，而妇女采取行动的可能性较小
- 调戏和勾引女人其实不过是地方文化的一部分，本没有什么错，直到西方女权思想出现后，将这种文化“问题化”，使它们变成人权问题
- “外国人”（不管是东方人抑或西方人）不懂得当地背景和行为标准，他们利用当地妇女，因为“我们”本地妇女的文化背景使得她们太讲礼貌，不会站出来抵抗骚扰者
- 上述有些观点与社会控制遥相呼应，认为妇女“自找并且活该遭受性骚扰，因为她们逾越了当地行为标准”

上述观点为男性和女性共同接受，这再次掩盖了性骚扰的原因。打着文化幌子的人不承认性骚扰是个问题，认为它只不过是因文化冲突而生的误会；而声称捍卫文化的人则试图证明性骚扰是可接受的，在某些情况下甚至是可容许的。然而，无论哪一种说法均经不起检验。即使存在误读“文化信号”的情况，比如，友好的姿态被误以为是性骚扰的前奏，“文化”论点仍是无力的解释，尤其无法解释骚扰者遭到斥责却一再重犯的情况。（Zaitun, 2001）

2.3 什么是工作场所性骚扰？

性骚扰的定义

不同社会及同一社会对什么构成性骚扰的看法各不相同，这取决于不同性别的人们出身并社会化于其中的特定的社会经济阶层和工作地位。即便如此，对于性骚扰定义的主要特性，全世界还是存在一些共识。

总体上说，全世界的法律、守则、规章制度、法庭裁决和集体协议在细节上或有不同，但都包含以下几个要素：

- 带有性色彩的行为以及其他以性为目的的行为，这些行为损害了女性和男性的尊严，对接受一方来说是不受欢迎的、无理的、冒犯性的
- 某人拒绝或顺从这种行为，或公开或隐蔽地影响了与此人工作相关的决定
- 导致恐吓、恶劣或侮辱性的工作环境的行为

欧洲议会 1990 年《关于保护男女工作人员尊严的议会决议》中的定义是最常见的：“性骚扰指不受欢迎的性行为或其他以性为目的的行为，它损害工作女性和工作男性的尊严。它包括不受欢迎的身体、语言或非语言行为（CEC，1993）。”

马来西亚人力资源部的《预防和消除工作场所性骚扰工作守则》将性骚扰定义为不受欢迎的性行为，其表现形式是语言、视觉、心理或身体方面的骚扰：

- 受骚扰者有理由认为这是带有性色彩的就业条件；或者
- 受骚扰者有理由认为这是一种侵犯或侮辱，或者是对他/她幸福的一种威胁，但与其就业无直接关系。（Ministry of Human Resources, Malaysia, 1999）

性骚扰的本质特征是被骚扰者并不需要它，不欢迎它。国际劳工组织关于公司性骚扰规章制度的调查发现，这一点是所有规章的核心内容。这一点将性骚扰与受欢迎的、两情相悦的友好行为区别开来。骚扰者的动机

不是决定因素，只有被骚扰者才能判定这种带有性色彩的行为是否受欢迎。多数法庭都以此作为判断合理性的根据。近年来，有些法庭还有决定以“理智的妇女的”立场作为判断某一行为是否受欢迎的标准。

多数定义以被骚扰者是否认为某行为“受欢迎”或“侵犯性”为标准，因为很难一一列出必须禁止的性骚扰行为。一些举止毫无疑问被认定是“性”的骚扰行为，比如，亲吻、抚摸胸脯、触摸生殖器部位。但是许多语言、非语言和身体的举动，或展示某物或图画的行为，也被人们认定为性骚扰。这种判断因文化和社会实践而异，也因事情发生的环境而异。在某些文化中，见面打招呼时身体接触是正常行为，而在其他文化背景中，此举被看做侮辱性的或是性攻击。在某些工作场合，性暗示姿势被视为侵犯性的，而在别处则被容许。在工作场所作为朋友相互可接受的行为对于新来的人或外人就是侵犯性的。

很多行为并不一定带有性色彩，比如，搂肩膀，摸头发，摸别人的衣服或耳环，评论某人的长相或身体。此类行为如果不受欢迎或不被需要的话，仍然有可能构成性骚扰。所以，认定含有“性”的成分并不一定取决于身体哪一部分被接触，更为重要的是该行为发生的环境及行为的性质。

如果某人的性或在特定文化中与性相关的所有一切——从身体到穿戴到亲密关系——成为某种行为的目的或目标，为他人想要获得或占有之物，或遭到他人轻视，不论这种行为是身体的、语言的或其他种类的，都是性骚扰。(Ursua, 2001)

虽然从广义上或抽象意义上来判定什么是侵犯性的行为，或是对谁的侵犯性行为，这并不是很容易，但在某一环境中判定某一特定行为是否需要则很少会有歧义。因此，被骚扰者对一行为是否欢迎就成为各种行业、各种文化之中通用的判断标准。

性骚扰的类型

工作场所两种主要的性骚扰类型包含在欧洲议会对性骚扰的定义中，即“交易性”骚扰和敌意工作环境骚扰，任何定义中均须包含这两种骚扰，以保证定义之完整。

“交易性”骚扰意指身居高位者，如管理人员，以获得或保持某种工作中的好处，包括加薪、提拔、提供培训机会、调动为条件向某人提出性要求。该行为强迫员工作出选择，是屈服于性要求，还是失去工作中的好

处。由于交易性骚扰只有那些对他人的职务拥有生杀予夺权力的人才能行使，该形式的性骚扰可视为雇主或被授予一定权力的雇主代理对权威的滥用。该类型的性骚扰亦被称作“性敲诈”。性敲诈被普遍认为尤其应受严责，因为它代表着背信和滥用权力。在法律上，这种骚扰所带来的经济损失不一定会被显示——但它对工作所产生的影响是肯定的。这种类型的性骚扰也可能是对职位的滥用，这种情况使得诉讼成为可能，因为这种行为通常限于主管对工人的行为。

工作场所的性攻击和强奸，以及性敲诈是最为严重的性骚扰。然而，其他类型的性骚扰也会破坏工作气氛，妨碍工人的工作表现。所以，制造敌意工作环境通常被包含在世界各地反性骚扰法规中对性骚扰的定义里。敌意的工作环境意指不受欢迎的性攻击、性要求，或其他带有性色彩的语言、非语言或身体行为，它妨碍一个人的工作成绩，或者制造出恐吓性的、恶劣的、虐待性的、侵犯性的有害的工作环境。

性骚扰的定义通常伴随着一系列性骚扰的形式或例子，包括下列：

- 工作场所的性攻击和强奸
- 身体骚扰，包括亲吻，拍打，带有性色彩的捏或触摸
- 语言骚扰，如对一个人的外貌、私生活或身体的不受欢迎的评论，以性为目标侮辱和贬低某人
- 姿势上的骚扰，即性暗示姿势，如眨眼，点头，手，腿或手指的姿势、舔唇
- 文字或图像骚扰，即展示淫秽资料，通过书信、电子邮件和其他通讯形式进行的骚扰
- 情感骚扰，即以性为目的对某人隔离、歧视或排斥（Reinhart, 1999）

如何界定“工作中”

性骚扰并不局限在某一个特定的空间和场所——那里每天工作 8 个小时并且拿薪水。但是，大多数反性骚扰行为却集中在工厂、机构，比如中学和大学，因为在这些地方性骚扰直接影响到工人的饭碗、教育状况和雇佣的前景。

近年来，工作场所的定义范围已经远远超过了传统上指“家以外”的

地方，对于那些日益增多的在家里、农田、街道上工作的妇女而言，无论是传统还是现代的工作场所的定义都无法囊括她们的处境。例如，在斯里兰卡，“工作场所”这个词就很难被种植工人所理解。那里的田野调查报告指出，她们的工作不断在农田、哺乳室、学校、诊所和家里变换，而这些几乎就是她们全部的工作。她们所处的工作环境并不仅仅开始于农田或者结束于工厂，她们足迹所到之处，包括去卧室、采茶叶、去哺乳室哺育孩子、搬运咖啡或烟草去干燥室，这些她们所经过的路径都可以算是工作环境，这使得她们在整日的工作中都有可能遭受性骚扰（Wijiaytilake and Zackariya, 2000）。相同的景况在工厂也存在。在运输领域，由于企业要负责解决工人的住宿，因此在女工宿舍和小旅馆中，管理者就有机会与女工处于一种 24 小时的雇佣工作关系。

许多人也经常在上下班的路上遇到性骚扰，尤其是在那些缺乏安全交通工具的地区。孟加拉国一位工会妇女运动的女领导人说：“当人们知道我们是制衣女工时，即使是在工作场所以外，比如在公共汽车上，甚至司机和其他的人也鄙视我们并且进行一些骚扰的行为（Shahnaz, 2001）。”类似的问题对那些经常加班或者在晚上工作的人而言也是比较严重，一些下班很晚的妇女在回家的路上尤其害怕，因为她们不仅担心会碰到“正常”的性骚扰，更害怕会被警察误认为是妓女而被带去警察局。男人们尾随在他们身后学猫叫，吹口哨，说一些下流肮脏的话，甚至会作出某些性猥亵。根据一个工会妇女负责人的口述，当男人们在工作场所不能骚扰女性时，他们会在工作场所以外的地方进行性骚扰。

我们被迫带上面纱，这时那些男孩就戏弄我们，他们会问：“你们为什么要戴那个东西？”（在 Shahanaz 接受采访的女性，2001）

对一些女佣而言，工作场所并不仅仅是指雇主的家里，陪伴雇主家庭成员到市场、学校也是她们工作的一部分。在中国香港 SAR，雇佣外国女佣条款上说明：女佣的责任通常必须包括在雇主住处以外的地方服务。由亚洲移民中心（AMC）所做的一项采访来看，移民部信息处的一个官员解释，对女佣责任范围的界定并没有明确的政策支持，具体情况要具体对待。所以，根据这位官员的发言，很难断定何为具体的工作场所。（Zaitun, 2001）任何和家庭事务有关的外出都可以看做是女佣工作的一部分，因此，不管一个女佣是在家里遭受到雇主的性骚扰还是在购物的路途中，

冒犯的严重性是一样的。

公司宴会、和工作有关的社交活动、电话或者其他在工作时间以外的接触并不被认同为是在“工作场所”的交往。举个例子说，在韩国，一项由 NGO 所做的调查显示，在 401 位称自己有过性骚扰经历的女性（共有 458 位女性接受该调查）中，38% 的人是在工作以后的宴会中或者从宴会回家的路上被性骚扰的。

在工作之余，我们同事们经常聚在一个酒吧里喝酒唱卡拉 OK，看着屏幕上出现了一个裸体的女人，公司的董事长或者其他男同事就会借此取笑女同事，“嗨，你为什么出现在那屏幕上？你觉得厌倦了吗？你的薪水难道不够你花吗？你为什么要在那里工作呢？”虽然这不过是个玩笑话，对女同事却带来了极大的压力。她会觉得公司里所有的男同事都看她不正常，当她的老板让她去做一项工作时，她会觉得他们把她看得一文不值，她甚至想辞掉那份工作。（韩国 Eaualine 一咨询个案，见 Zaitun, 2001）

经济和技术的发展使现在的工作场所比以前任何时候都更具流动性，电话和电脑的普及让看得见的工作场所远超过传统意义上的界限。周六的下午在家里接到一个同事的电话，周一的早上收到一封来自不同部门同事的骚扰邮件，这再一次打破了“工作地点”的定义。同样的，在一个年轻女性供大于求的公司里，比如制衣厂或者其他工厂，雇佣期间的性骚扰很快就会人人皆知。可是，在司法领域，关于雇主和雇员之间的“工作场所”的法律界限还没有被正式建立。（Zaitun, 2001）

一项全国范围的研究表明，令人谈之色变的工作地点不单单是那些看得见的，而是通过某些工作途径或者工作环境很容易就能达到性骚扰目的的地方。从目前的研究报告分析，性骚扰所发生的地方的确敲响了警钟，值得深思。

和谁的工作关系

在一些企业或者机构里，如果去深究一下上级与下级或者同事之间的关系，就会发现性骚扰已经越来越被大家认知甚至强调。这样的工作关系还有扩大的趋势，包括和公司的客户之间，比如大酒店的顾客、合同工人、修理工、供货商、保洁商等等。

在中国，研究表明在服务业的性骚扰呈现增长的趋势。在某服务行业

对七位女性的调查中，三人遭到客户的性骚扰而一位遭到老板的性骚扰。在一个座谈会上，来自天津的一位从事商业服务的女性抱怨她的客户对她进行性骚扰。研究还补充到，在面对客户对雇员进行性骚扰时，如果事情不是太出格，老板一般都会置之不理，个别的老板为了避免大的损失甚至要求他的员工去诱惑客户（Tang, 2002）。

民航业往往也需要在客户和服务供应商之间周旋。根据尼泊尔的调查报告，一位民航工作人员承认空姐在工作期间会经常遇到性骚扰，客户不需要事先打招呼直接就问“你结婚了吗？”或者“如果你不忙的话，为什么不和我坐一会呢？”一些旅客也明目张胆地要求特别的“服务”，提出像这样的要求“把那个漂亮的妞叫过来”。如果一个空姐拒绝性骚扰，她的同事们就会嘲笑她古板（Pradhan-malla, 2001）。

医药服务机构每天都要和很多的人打交道，在这样的领域性骚扰也是异常普遍。来自印度的报告举出几个例子，一个医院的院长在做巡视检查之前就直接进入护士室，关上门，拉着护士的手就要骚扰她。当护士想拒绝的时候，院长威胁她要用严厉的方式惩罚（The Lawyers Collective, 2001）。有一个医生在接受采访的时候还透露，有些护士被强迫去检查裸体的男性病人，这些护士说如果她们拒绝接受性骚扰的话，就会被戴上“缺乏职业道德”的大帽子（The Lawyers Collective, 2001）。尼泊尔的调查报告还表明，一些医疗工作人员在工作中接触到女性时，竟然会对她们说：“你和你的丈夫睡在一起时并不觉得羞耻，现在你却大叫大嚷，很让我们讨厌。”

以上的例子说明采取措施反对性骚扰时，并不要只针对大企业的雇员，而要特别针对天天在一起工作的那些特殊部门和特殊职业的第三方。

何为“性攻击”，何为“性骚扰”

在讨论性骚扰的时候，有一个问题是必须要提出来的，那就是如何界定“性骚扰”和“性攻击”。各国的研究报告从两个层次对此进行了讨论。

首先，根据对身体的侵犯和强迫行为的严重程度，以及某一国家对性攻击的定义和法律解释，性骚扰实际上有可能构成一种性攻击。比如在本章的开头提到的那位韩国老板对他的雇员裸露腹股沟，根据韩国的性骚扰和性攻击的法律，这种行为从广义上来说已经构成了性攻击。在许多国家的调查中，一些被访者们对性骚扰的理解仅仅局限在更加明显和对身体的性犯罪上，比如强奸或者性攻击。另一些人则对性骚扰有更宽泛的理解。

性骚扰和性攻击之间的界限并不十分清楚，常常被质疑和讨论。一个经理持续不断地要求他的助手与他发生性关系，这其实就被看成是性骚扰。如果他在实际上强迫助手发生了这种关系，那么他就犯了性骚扰和强奸罪，或者可以说是犯了严重的性攻击。

第二，对于女性的暴力行为往往从性骚扰开始，如果这样的行为被受害者和周围的环境纵容姑息的话，结果就是进一步恶化。好几个国家的研究都显示，其他形式的性暴力往往始于性骚扰。澳大利亚的一个十几岁的女孩失业了一年了，在一个政府培训和就业计划的安排下，她得到一家糕饼店的工作。工作刚刚一周，一个店里的同伴就开始亲吻她的脖子，用手摸她的屁股，并要求性行为。在这样的压力下，她同意并和他多次发生性交。案件送交法庭审理后，委员们认为，这位年轻女性的职位极不稳定，只能忍受目前的处境，因为她感到恐惧，并且显然觉得这是为了保住饭碗而不得不付出的“价码”。在这种工作环境中，这种行为就是不受欢迎的。最终投诉者得到了 7000 澳元作为补偿（Ruskin and Sutherland, 2001）。

尼泊尔研究者们还给出了一个类似的例子。若达是一个 15 岁的女佣，曾一直被性骚扰，当她试图从亲戚和管理者那里得到帮助时，得到的答复是“你不应该介意这样轻微的调戏”。抚摸猥亵开始加剧了，但她觉得无力反抗，于是她被迫和那个家伙发生性关系导致怀孕。她在绝望孤独中产下了一个死婴，正当她想处理婴儿尸体的时候，老板得到了消息，并报告说若达杀死了一名婴儿。若达被判 12 年监禁，但在舆论的压力下，上诉法庭改变了原判，她获得释放。

这些例子表明，如果工作环境不能支持或帮助受害者反抗一些轻度的性骚扰行为，那么它迟早会转化成严重的侵犯，甚至是极度的暴力行为。

工作场所中其他暴力行为和性别歧视

有一些行为举止并不能称为性骚扰，但因为针对女性的，因而也属于对女性的性侵犯和性暴力行为。此类的行为包括某些明显的身体侵犯，另一些则被女性受访者认为是非身体性的接触形式，同属于强制的性别歧视。

针对女性的明显的身体侵犯和暴力

新近的关于工作场所中针对某一性别的暴力研究中，最重要和最有意义的资料是 1996 年进行的“国际犯罪受害调查”（International Crime

(Victim) Survey or) (Chappell and Di Martino, 1998)。这份调查对全世界 30 多个国家, 包括亚洲的印度、印度尼西亚、菲律宾等所做的调查表明, 在工作场所中发生比例最高的被侵害事件是针对女性的性行为 (强奸、企图强奸、强暴猥亵行为、攻击行为)。孟加拉国的研究报告也发表了与此相似的结果。它还指出, 在某些制衣工厂, 性骚扰与人格侮辱和鞭打一样, 作为对不服从上级、缺乏纪律、偷窃、不能按时完工的工人的一种“有效的惩罚手段”。另外一项针对制衣工人生活条件的报告中发现, 6% 的女性遭受人格侮辱, 而遭到侮辱的男性只有 3%。工会主席还举出几年以前发生的一件事情, 一个女工被指控偷窃了一个线团, 作为惩罚剪去了她的头发, 并且强迫她拿着一个大牌子, 上面写着“我是一个贼”。虽然像这样的惩罚现在已经非常少了, 但是打人、扇脸、鞭子抽的做法依然非常普遍 (Shahnaz, 2001)。

除去身体伤害和暴力, 口头侮辱也被认为是针对妇女的一种侵害行为。孟加拉国的一位行业联合会和妇女运动领导人指出, 妇女经常被贬低, 被大声辱骂, 而男人则通常不被这样对待 (Shahnaz, 2001)。

间接的侵犯行为和性别歧视

在调查中, 一些被访者还认同并且指出了其他几种针对她们性别的侵犯性行为。孟加拉国女性在讨论中说, 她们会被给超出个人工作能力之外的工作量。一个在印度政府工作的女雇员说她的工作量远远超过了男同事的工作量。

孟加拉国的研究显示: 有证据表明, 和男性相比, 有更多的女性被要求在工作之外加班。一些受访者对此也有同感, “即使没有发生性挑逗之类行为, 不必要的加班也常是专门针对女性的一种骚扰” (Shahnaz, 2001)。对此女性会有两种担忧, 首先, 加班到晚上会令她们感到非常脆弱, 缺乏安全感。其次, 即使没遇到性骚扰的女性觉得, 老板留她们加班也是作弄她们 (The lawyers collective, 2001)。

2.4 性骚扰的后果

统计数据表明, 许多女性在工作中被性骚扰过, 但是很少有人说出事情的真相, 还有一部分人在面临失业危险的压力下保持沉默。本部分将从个人、企业和整个社会几方面剖析性骚扰的后果。

对个人的影响

无论是对雇主、雇员还是整个社会，性骚扰都有负面的影响（ILO-ROAP, 1994）。对雇员来说，不论是在性骚扰发生的过程中，还是在雇员决定采取措施来对抗骚扰者时，性骚扰的后果都是可怕的、灾难性的。

在性骚扰的过程中

被骚扰的人通常承受着巨大的心理和生理的压力，可以从以下几个方面探讨：

- 身体症状：通常的身体特征是给被性骚扰者带来的压力和痛苦，包括恶心、没有食欲、愤怒、恐惧、头痛、疲乏和焦虑。一个被访者在回答 AWAM-WDC 的调查中说，她非常害怕一个人与那个骚扰者呆在一起，那是一个比她年纪大很多并且职位比她高的人。她害怕晚上加班到很晚，她总是调整自己的会议安排以避免和他碰面（Ng and Zanariah, 2001）。性骚扰不但影响工作的进展，而且也让人对工作产生厌倦感。
- 心理和生理症状：被骚扰者同时也承受着羞辱、忧虑、恼怒、无力、沮丧和失去目标等心理压力。AWAM-WDC 在马来西亚研究发现，40% 的受害者在工作中面临压力，1/4 的受害者在工作中缺乏工作效率和成果（Ng and Zanariah, 2001）。对性骚扰屈从的人自我评价很低，对自己能力的估计也很低。性骚扰导致严重的挫败感，缺乏自我肯定，精神恍惚，工作效率下滑。根据韩国的一个热线服务机构“平等热线”（Equaline）的报告，在韩国的妇女机构中，很多遭到性骚扰的女性前来寻求辅导帮助，她们说：“有那么一阵子，我们害怕和人见面，几乎失去了全部的自信”，“在精神的极度沮丧中快要崩溃了”，“我依然能记得 5 年前性骚扰的事情”，“天黑的时候我不敢出去”。她们还承认“对工作失去了兴趣”，“觉得自己非常羞辱，别人对自己的看法肯定大打折扣”，“继续为他们做这份工作简直太难了，不喜欢工作，对任何的事物都失去了兴趣”（Zaitun, 2001）。
- * 自杀：从孟加拉国、尼泊尔和斯里兰卡的国家报告中看，性骚扰最严重的后果已经发生，在报告中显示有很多的女性自杀，或者因为难以忍受

的生存条件以及缺乏其他受害者的支持而尝试去自杀。当地的文化传统是，如果一个女性把性骚扰公布出来，那么她们就会被贴上“烂货”的标签，生存的羞辱直接把这些受害者送到自杀的边缘。

- * 性侵犯的痛楚：怀孕、传染性病（STDs）和艾滋病毒（HIV）。性骚扰最严重的形式是强迫性交或者强奸。它不仅导致精神伤害，并且也导致身体的伤害和意外怀孕。性骚扰后的意外怀孕严重伤害了女性的尊严和生育能力，也使她们对社会产生了强烈的憎恶感。在尼泊尔和泰国，人工流产是被禁止的。如果一个女性被性骚扰后怀孕，那么她就会面临两种选择，一是继续在被骚扰的环境下生活，一是选择堕胎而去面对更严厉的法律的惩罚。性病包括可致人死亡的艾滋病的传播，在一些低收入地区可能导致严重的后果。由于在那些地区的感染率很高，因而任何在工作中对性骚扰的屈从行为都要冒被感染艾滋病的危险。

反抗性骚扰的后果

一些国家的研究报告还指出了反抗性骚扰可能给受害者带来的不利后果。

- 一些人发现反对性骚扰将会导致更严重的暴力和侵犯，暴力伤害的范围甚至扩大到家庭成员。尼泊尔的调查报告显示，在舞厅里，如果客人的性骚扰遭到拒绝，他们经常会用撕扯、拥抱、谩骂、令受害者窒息等方法报复。在同样一份报告里，一个受访者说男性老师通常会要求未婚女性老师一同到电梯房里，如果女性说不，男性会用暴力逼其就范。如果女性继续拒绝，骚扰者就会在公众面前散布谣言恶意中伤。（Pradhan Malla, 2001）
- 被骚扰者可能会失去工作或者与工作相联系的培训机会，甚至会觉得唯一的解决方式就是辞去工作。一些人苟且在并不喜欢的工作环境中，拒绝骚扰的命运就是被解雇。AWAM-WDC 研究报告指出，一个受害者大胆地拒绝老板提出的约会请求，结果在会议期间被当众严厉批评，没过多久就被换到另外一个部门。（Ng and Zanariah, 2001）

如上面所述，韩国的服务热线报告说，一些性骚扰的受害者因为害怕遇到骚扰者而不愿意去工作，离职时间一长，她们自然就全部被解雇。2000 年 1 月到 10 月，韩国的“平等热线”接到 149 个性骚扰案例的报告，40% 的人在性骚扰后离开工作，在极个别的例子里，她们甚至怕到不敢再工作，总想把自己封闭起来（Zaitun, 2001）。其他面对持续压力选择离开工作的人，或者是因为恐惧，或者因为厌倦。

工厂的经理和我一同坐车外出，突然他说他生病了感觉不舒服，必须在旅馆里休息一下，我们一进房间，他就转向我提出性要求。我哭喊着拒绝，于是我们离开旅馆。从那以后，他就不断给我施加压力，要我离开工厂。（Equaline, Inchon Women Workers Association, Korea, 1999, in Zaitun, 2001）

- 冗长的法律过程也会进一步加深受害者在经济和精神上的痛苦。

我去过法庭好几次了，每次我去法庭的时候都必须付 Rs300（斯里兰卡币，约合 3.30 美元），我不知道这是为什么。我也忘记了为我辩护的律师的名字。目前有人愿意出 Rs5000（约合 55 美元）让我撤诉，我不知是否应该同意，这个案子拖到现在已经一年多了……（一个 19 岁的女工，in Wijayatilake and Zackariya, 2000）

对公司的影响

对企业而言，性骚扰会导致工作场所关系紧张，破坏团队凝聚力和协作，影响工作业绩，增加旷工人数，降低效率。美国的风化保护委员会（MSPB）在 1981 年的调查中发现，由于性骚扰给企业带来道德败坏、旷工、注意力下降等后果而使美国政府每年遭受 9000 万美元的损失（Zaitun, 2001）。性骚扰的另一后果就是企业中的优秀员工流失。对性骚扰采取容忍的态度，会恶化企业的形象，因为受害者会起诉并将她们的遭遇曝光。有越来越多的国家在法庭判决中成功地要求企业赔偿受害者损失，或对企业进行罚款，企业的财务风险越来越大。据澳大利亚新南威尔士大学主管平等事务的负责人估计，一项正式诉至反性别歧视委员会的案件，会使企业面临可能比司法和行政机构的处罚高 5 倍的罚金。

在日本，1997 年平等就业机会法（EEOL）修正案出台后，拥有 1000

名以上员工的大公司立即采取措施防止性骚扰。据 1999 年日本工人发展研究所所做的一项调查发现，71% 的被调查公司按照劳动省推荐的反性骚扰行动指南，制定了防止性骚扰的措施，其中包括三个主要部分：发展和宣传雇主的反性骚扰的规章制度；建立申诉系统；采取措施处理性骚扰事件。而在修正法颁布的两年前，在由日本工作场所性骚扰研究小组（隶属劳动省）在 1997 年进行的一项调查发现，虽然有 90% 的雇主承认有必要采取措施在工作场所预防性骚扰，但是只有 5.5% 的雇主在实际上采取了一些相应的行动。

对社会的影响

人们越来越多地认识到，性骚扰妨碍了两性间的平等地位，宽容了性暴力，并且对企业的效率和人们的健康都产生不利的影响，因此它妨碍了经济和社会的发展。从经济、社会和人力资源发展的观点来看，仅仅关注部分人群在性、种族、民族、年龄等方面的歧视问题是不够的，这一点已被更广泛的社会所认识到。

2.5 反对性骚扰行动的开始

上面几个部分列出了性骚扰带给雇主、雇员和社会的严重后果。但是，无论性骚扰给受害者带来怎样的恶果，很少有妇女愿意站出来，甚至把它讲出来，更不用说提出上诉了。下面我们将要讨论的是少数妇女能够反抗性骚扰的缘由，以及一些一直被用来处理个人和工作场所性骚扰问题的非正式行为。

尽管在许多国家，针对工作场所性骚扰的措施和法律条文还发展相对缓慢，但是在那里，反性骚扰的工作也有了相当的进步，这应归功于一些个人、雇主，以及工会和妇女组织在反性骚扰方面的积极的、创造性的行为。许多国家的研究提供了例证，妇女和工会组织在揭露和反对性骚扰的行动中起到了积极的促进作用，他们在呼吁、倡导和监督反性骚扰的活动中做了大量的工作。

死寂般沉默：为什么妇女很少揭发性骚扰

正如上文所讨论的，社会通常认为，性骚扰是因为受到女性的服装和外表的挑逗，她们是自作自受，该受谴责。这种说法使得妇女不敢站出来

揭发性骚扰。在一些社会和团体中，女性被认为是劣等性别，是性交的对象而非性交的主体。男性和女性都认为性骚扰是生活和工作的一部分。除了强奸或者其他的暴力行为，没有什么是不能做的。在这样的环境下，性骚扰是常见现象，被沉默和嘲笑所遮蔽。受害者因为感到害羞和尴尬，同时也害怕被贴上“放荡”的标签，害怕被人们讥笑为不会开玩笑的“冷淡”女人，因此宁愿保持沉默，

除了对性骚扰的理解，经济方面的原因，以及对纠错机制缺乏信任，都可以用来解释为什么女性对性骚扰保持沉默。以下就来讨论前两个原因。女性的观点和法律援助的经验将在第四章里详细解释。

缺乏直面性骚扰者的力量

来自多个国家的统计证实，大部分骚扰者处于比受害者更高的职位。韩国女性平等热线的数据显示，90%的受害者说她们被上司性骚扰过，7%的人被同事性骚扰过，3%的人被下属或者其他的人性骚扰过，所有的骚扰者都是男性。这一数据证实了已有的研究成果：工作中的性骚扰经常在地地位和权力不平等的条件下发生。如果骚扰者有很高的社会地位，这种情况还会加重。印度的一名记者在接受采访时说，像她一样的年轻记者经常就被视为“捕获目标”，尤其在采访一些社会名流的时候（The Lawyers Collective, 2001）。不过女性也经常被同事或者下属性骚扰的事实说明，问题的根源也不仅仅是权力，还有“角色”。女性在社会中的从属地位意味着，甚至那些身居高位的女性也难免被男性同事或下属低看一等。在运输业中那些只有经理才有权接近的女工宿舍和小旅馆，以及种植园中女工用来工作的住所，都会进一步加重女工对管理人员的依附性。

害怕失去收入

收入较低的女性因为害怕失去养家糊口的来源而不得不接受性骚扰。对骚扰者说“不”，意味着她的家庭将陷入贫穷，她也将失去收入和因此而拥有的个人自由。这种情况在那些工作的安全性高度系于雇主个人，以及特别惧怕经济损失的人群中尤为突出，例如从事家庭服务业的移民女工。

害怕失去个人自由和经济自由

文化规范对女性常常是种进一步的束缚。在孟加拉国，女性竟然会认

为性骚扰“是脱离被隔离和封闭空间的代价”，因此“接受”它是值得的。生存和养家糊口的需求迫使妇女离开家庭外出谋生，由此她们不得不去面对随之而来的各种非难和问题。孟加拉的一个妇女小组曾说：“面纱并不能喂饱我们（Shahnaz, 2001）。”

对那些已经开始工作的女性而言，能够赚钱养家改变了她们在家庭里的地位，因为赚钱意味着她们脱离了女儿、妻子仅仅是负担的观念，她们对妇女地位会有新的评价。孟加拉制衣厂的工人就表示在选择配偶结婚时，会首先考虑那些有工作能力和收入来源的女性。工作赚钱可以给女性带来多方面的收益，她们不愿意轻易放弃工作。因此，为了寻求生计，得到一份有收入的工作，她们会对性骚扰采取一种容忍的态度。同时，容忍也因为她们害怕会被家里人知道，从而阻止她们继续工作，这样她们通过工作而得到的收入和自由就都会失去。（Shahnaz, 2001）

缺乏对性骚扰的意识

许多妇女和一些官员并不具体知道性骚扰究竟是什么，只是当受害者被告知自己所遭受的就是性骚扰时，才明白原来性骚扰是这么一回事。在孟加拉和斯里兰卡，只有当遇到极端的性暴力，如强奸时，性骚扰才会被派上用场。

马来西亚两个政府部门中的 61 名男性和 41 名女性曾接受了性骚扰的调查，分别有 83% 的男性和 88% 的女性承认性骚扰问题的存在，但是只有 5% 的男性和 30% 的女性将实际上发生的一些事情定义为“性骚扰”。（Zaitun, 2001）这表明公众对性骚扰的意识和认知水平存在很大的差别。一些公司或者机构能够承认性骚扰问题的存在，但是对个人而言，他们必须在纠错行为发生之前就了解哪些是性骚扰。韩国平等热线指出，由于普遍缺乏对性骚扰的意识，因此他们收到的投诉中，有一半的性骚扰案例和身体接触骚扰有关，因为女性更倾向于把身体的接触骚扰看成是性骚扰，而当她们遇到言语调戏或者下流玩笑时，就不知道这算不算是性骚扰。

面对性骚扰时不知道应该做什么

许多的女性不愿意公开自己的遭遇，是因为当她们遇到性骚扰时不知道应该怎么办，也不知道向谁寻求帮助。对那些跨国移民或者刚从乡村到城市的人们来说，由于语言上的差异，这种障碍就更为严重。而对那些教育程度不高的工人来说，困难还来自于缺乏对信息传播渠道的了解。

即使在一些法制比较健全的国家 and 地区，比如澳大利亚和中国香港，人们对性骚扰是一种违法行为的认识也还有限。在中国香港从事对移民咨询的 NGO 接到一些移民打来的电话说，她们被雇主性骚扰，其中大部分受害者并不知道雇主的行为已经触犯了当地的法律，只有当受骚扰的程度加剧或者面临严重的性侵犯时，她们才会报告警察局。澳大利亚的研究报告也同样指出，移民，特别是那些没有英语背景的移民，他们不知道这些法律，也不知道该如何获得社会援助。（Zaitun, 2001）

非正式措施

从理念上讲，对反性骚扰行动最重要的支持手段是，采用正式机制，加强企业、国家、联盟等各个层面的法制和规章制度建设。这是一种不必考虑企业规模和工人组织状况、最易被公众接纳的正式制约机制。

但是在还没有建立这种正式机制的情况下，缺乏保护的挫败感就会促使受害者的家庭或者社群出面来“摆平事情”。孟加拉国的一个被调查者说，在她向父母抱怨在工作中受到性骚扰之后不久，骚扰停止了。但是有些情况太过严重，可能会导致暴力。

……农场监工抚摸她的胸部，这个女工三天没有敢来上班……她的丈夫找到那个监工，给了他一刀……（对采茶女工的访谈，In Wijayatilake and Zackariya, 2001）

一位工会领导在接受印度研究者的采访时说，一些性骚扰案例并没有拿到法庭，而是用把骚扰者打一顿或群起孤立的方式私下解决了。（The Lawyers Collective, 2001）

这些例子显示，在工作场所缺少正式援助机制的情况下，受害者只能依靠家人或自己社群的帮助。但是这种解决方式会产生一些负面作用，甚至会使一些妇女因害怕问题升级，带来更大的隐患而不敢说出事实真相。

社群监督

孟加拉的一个女工 bibi 说，她觉得在自己的家乡和工作地方很有安全感，因为她生活在有很紧密家族联系的社群之中。社群的作用在于，其中通行的家长制和日常限制实际上形成一种“社群监督”系统，它影响着一个人女工对自身安全的看法。如果和家乡人生活在一起，“samaj”（村落社

会)的保护系统也能起到防止性骚扰的作用(Shahnaz, 2001)。因为在社群中,大多数人彼此相识,处在社群的共同监督和惩罚之下,性骚扰会使他们受到别人的责问。

非正式的组织

在缺乏正式保护机制的地区,一些妇女联合起来组织自己的保护和网络系统。斯里兰卡的研究提供了一个实例:一个妇女团体发起成立了一个对反性骚扰行动进行声援和游说宣传的机构,她们选举一个最有名望的女性作为她们的首领和代表,这个人被称作“大妈妈”(Periyamma),她有权代表这个组织来处理女性遇到的各样问题,包括女性遇到的性骚扰。(Wijayatilake and Zackariya, 2000)在印度,也有类似的事例,一群计件女工组织起来对骚扰者采用吊起来鞭打的方法,从此以后,性骚扰行为就逐渐减少。(The Lawyers Collective, 2001)

斯里兰卡的研究还发现,由于非政府组织的积极参与,人们反性骚扰的意识不断提高,妇女的联合行动正在出现,虽然目前还为数不多。(Wijayatilake and Zackariya, 2001)许多国家的研究报告都强调,女性组织的联盟不仅使妇女的工作本身得到了相应的保障,而且也大大降低了工作中的性骚扰机会。例如孟加拉国的研究报告指出,虽然性骚扰在制衣行业依然比较猖獗,但是被调查者一致认为,在工厂范围内的性骚扰活动明显比以前降低。这在某种程度上要归功于日益联合的工会组织,她们对妇女权利的保护让潜在的骚扰者不得不心存余悸:惹了一个人就等于惹了一大群人。(Shahnaz, 2001)

雇主非正式的工作场所纠错手段

在缺少工作场所正式纠错机制的情况下,雇主们为处理性骚扰问题采用了一些措施,其中一些是看得见的并且也能产生立竿见影的效果。例如,尼泊尔一个家政部门经理把一些侮辱女性的图画和言语贴在洗手间的墙上或者仓储室,并通知所有员工说如果这些类似的言语和图画再一次出现的话,那他就会根据笔迹来找出肇事者。这类涂抹立即就消失了。(Pradhan-malla, 2001)

有时,处理性骚扰事件的措施还包括将骚扰者或受害者调离原工作岗位。如果事先和受害者商量妥当,把她们调至其他部门或者其他的分公司会产生比较好的效果。但是如果这样的处理方式只是暂时的,并且还导致

其他的调查，那么这样做从长远来看并没有什么效果。如果这种做法是另一种形式的歧视的话就更是有害的了。

调离骚扰者到别的部门也只能是权宜之计，不能从长远来解决问题，因为他们去了新的地方也会把同样的毛病带去，除非他们认识到了性侵犯的严重性，并且从公司负责人那里得到性骚扰在公司是不能容忍的明确信息，否则性骚扰的问题根本不会得到骚扰者或者其他公司员工的重视。

其他一些解决的措施，比如把男性和女性分离开来工作，让骚扰者只能和特定的人或在特定的时间工作，或者为了保护妇女免受性骚扰而只能让她们从事某种特定的工作，这些措施从表面上来看确实起了一些作用，但是从长远来看没有什么可行性。因为此类措施治标不治本，因此应该对它的可持续性进行评估，看看在较长时间内是否对受害者公平。

工会的行动

在一些尚未引进反性骚扰政策法规的机构和公司，工会有时会针对投诉采取特别行动，以设法使大家认识到这个问题，为受害者讨公道，特别是在性骚扰政策法规尚未广泛传播的国家。例如在孟加拉国，曾有报道说，一位经理因受到工会指控性骚扰而被暂令停职（Shahnaz, 2001）。而在斯里兰卡，工会一直跟踪那些报告到自己辖区或总部的性骚扰投诉，尽管他们表明不太可能接手这些还未经调查的案例（Wijayatilake 和 Zackariya, 2001 年）。在尼泊尔，工会在受理几起性骚扰投诉时设法为受害者获取了赔偿费（Pradhan-Malla, 2001）。

女工团体和组织的行动

许多国家的研究表明，女工团体在发动反性骚扰的活动，倡导改革歧视妇女的法规政策，以及呼吁建立保护女工的法律体系的过程中起到了关键性的作用。这些女工团体扮演了主要的倡导者、呼吁者的角色，为身陷危机的妇女提供至关重要的服务，而且与其他社会团体、雇主、工会、学术和法律部门建立了联盟和网络，加强了对女工的支持。

提供服务 and 监督案例

对案例的观察和监督以及法律体系和纠错程序，为改进对受害者的支持体系和法律机制提供了重要的线索和依据。马来西亚、韩国、中国香港、菲律宾和泰国的妇女团体对一些热线接到的性骚扰投诉案件进行了研

究，总结出了各个国家和地区投诉体制的不足。比如，在马来西亚，尽管各种妇女团体已举办活动，唤醒社会对反性骚扰问题的意识，然而呼吁立法以整治性骚扰的活动却在一些案例中给人们带来挫折感。一家酒店曾先后有六位女经理向警方报告酒店总经理对她们进行性骚扰，对她们言辞侮辱和恐吓，但官方对此无所作为（Malaysian daily, The Star, 4 February 2000）。

她们很无助。我们也很无助，因为我们眼睁睁地看着她们一个一个地被解雇。正是这种无助感促使我们去争取对性骚扰问题立法。（WCC 槟城总裁 Zarizana Abdul Aziz, 见 Zaitun, 2001）

韩国的研究同样显示了立法的重要性。一位女助教受到她的男性教授性骚扰，因拒绝其无数次约会的邀请，最后她失去了工作。缺乏相应的法律来处理此类案件使得妇女团体提出要求：不仅与工作相关的性骚扰应当遵循《惩罚性犯罪和保护受害者法案》（1993 年），而且应当在《平等就业法》（EEL）中承认性骚扰是一种歧视。这起案例所引发的运动和倡议大大推动了与性骚扰相关法律法规的建立健全。

在印度，许多妇女团体联合在一起，提出 Vishaka 请愿，指控一团伙轮奸一位乡村女工，该女工受雇于 Rajasthan 政府的妇女发展项目。事件发生在女工上班的生产线上，它提出了国家是否有责任保护工人的问题。在接下来的最高法院裁决书中，性骚扰被认定违反了印度宪法所承诺的数项基本权利。由于缺乏现成的法律，最高法院为雇主制定了整治工作场所性骚扰的规定和纲领，并且建立了性骚扰投诉纠错机制。（The lawyers Collective, 2001）

工会和其他非政府组织的联合行动

妇女非政府组织和工人团体之间团结起来，共同采取行动，此类成功的范例有不少。马来西亚“制止性骚扰联合行动组”讲述了妇女团体和工会如何团结起来，倡导反对性骚扰（Zaitun, 2001）。最近在韩国一家著名酒店发生的性骚扰案件导致工会和妇女团体相互联合，成为又一个范例。作为静坐罢工计划中的一部分，该酒店工会要求工人列出她/他们在工作场合感受到的不公正。尽管工会没有特别提及性骚扰问题，性骚扰还是成为女工的头号问题。为了解决这个问题，工会咨询了五个妇女团体，开始

教育工人如何反抗性骚扰。妇女团体和工会也受理了对酒店管理层的指控。劳动部命令酒店管理层惩罚三十名被指控有性骚扰行为的员工，并且勒令酒店交付罚款 300 万韩元（合 2340 美元），以处罚酒店未能就性骚扰问题教育员工。除此以外，在妇女团体和工会的帮助下，270 名曾遭受性骚扰的女工联合进行了一场具有历史意义的对酒店的性骚扰指控（Zaitun, 2001）。

韩国妇女团体还发现，工会和公司建设性地使用了她们所制作的关于提高反性骚扰意识的资料和信息来出版他们自己的手册。例如，韩国标准协会发布的题为“禁止性骚扰，维护工作场所安全”的小册子就是从妇女组织“妇女联合”（Women link）那里获取的材料。

工人的团结和组织

妇女和工会团体也与工人合作，从而带来两方面的变化：一是制定策略解决性骚扰问题，二是利用网络和行政程序援助受害者。

1985 年，即泰国的劳动法中关于性侵犯的修正案公布 10 年前，一份研究报告关注了这样一个案例：制衣工厂的经理向许多女员工发出含有性内容的“黑色邮件”，以提供管理工作为交换条件，向她们提出性要求。一些女工别无选择，只好屈服，还有许多人辞职。工人们意识到问题的严重性，但是不知道如何正确去处理，于是她们向一位与她们有联系、经常在工厂附近活动的非政府组织工作者请教。通过讨论，她们制定了自己的策略，决定印制和在厂区周围分发传单和小册子。这一举动很快吸引了社会和其他工厂的注意。迫于恶名的压力，工厂老板采取行动，解雇了这位经理。此举也给其他管理人员敲响了警钟，如果再有不受欢迎的举动，当事者将会受到处罚，其中包括丢掉饭碗。由于工会对性骚扰行为态度的坚决，工厂老板认识到了处理此类问题的严重性，工厂开始扩大对女工的培训范围，而她们中的大多数人实际只接受过最初级的正式教育。这些活动团结了女工，之后她们成立了工会。这个工会的女工和妇女领导人也推进了国家的工人运动，比如发生在 1990 年的社会安全运动和 1993 年的产假运动。

在中国香港，虽然有基本的雇佣关系合同保护来自外国的女佣，合同上也规定了若干劳工和雇主的责任，但是实际上工资过低、辱骂、性侵犯、工作骚扰，以及代理费过高等问题仍然相当普遍。帮助她们克服软弱，免受剥削和辱骂的策略之一就是建立一个外国女佣自己的工会组织。

亚洲移民中心（AMC）通过在基层的组织工作，在香港成立了三个专门的女佣工会：亚洲家庭佣工联合会（ADWU）、菲律宾佣工联合会（FDWU）、印度尼西亚佣工联合会（IDWU）。

起初，亚洲移民中心帮助移民注册成立了自己的一些基层救助团体——统一救援小组。1998年，这些组织决定在各自的基础上联合成立一个工会。亚洲移民中心主动负责培训工作，并在行政事务上提供帮助，如注册，建立与香港本地及外部的关系网络，向这些团体和佣工联合会提供信息和咨询。

意识的建立及其运动

提高意识和公共教育是一切运动形成的基础。妇女和工会组织积极和创造性地采取了多种手段，以提高妇女在关于自身问题方面的知识，其中包括组织论坛、研讨班，出版传单，分发小册子和其他材料，加强同媒体的关系，使他们关注妇女问题。纠察、聚会、游行、示威，虽然一直不为当局所接受，但事实证明这是一种有效的方式，它不仅能够赢得支持，而且也使性骚扰问题更加凸现。

泰国曾发生过一起高度公开化案例。一个科威特外交官对大使馆的雇工进行性骚扰，此时被妇女组织和她们的工作网络获悉。从1999年6月事情刚刚公布开始到1999年9月最后一波平息，妇女组织发起了多种行动，包括给科威特政府部门和泰国政府首相写公开信，要求两国政府都公开调查结果，并要求在人权受到侵犯的情况下停止使用外交豁免权。她们还组织签字运动，组织同大学教授、妇女和人权组织讨论外交豁免权和人权问题。她们的做法鼓舞了全社会，广播电台决定通过媒体发动一场运动，提高人们反性骚扰的意识。

进行研究、倡导和游说

由地区妇女团体主持的一些援助热线，为我们提供了生动的、关于妇女受到性骚扰的经验材料。例如，韩国妇女组织和工会监督到，很多雇主无视法律的规定，不履行他们应尽的义务。这些雇主表示，有些性骚扰形式，如对女性的侮辱和卑劣的言语并不包括在法律关于性骚扰的定义中。这使得这些组织开始呼吁扩大性骚扰定义的外延，并由政府监督雇主强制执行这些规定。

非政府妇女组织也进行过一些调查和研究。印度一个名为萨赫利（Sa-

heli) 的非政府组织做的一个调查报告发现, 如果要最大限度地降低性骚扰, 那么提高工作的安全保障、加强工人之间的团结、提供强硬的措施保证、有可变动的工作机会将成为主要的影响因素。另外由 DELHI 大学提供的一份报告表明, 频繁出现的性猥亵与骚扰往往与政策法规执行力度不够有关 (The Lawyers Collective, 2001)。

亚洲移民中心对来自印度尼西亚的 100 名女佣做过一个调查, 结果显示这些女佣从当地移民组织所得到的帮助少之又少, 境况令人担忧。印度尼西亚总领事馆得知这一报告结果后, 承认他们对印尼工人在中国香港的工作境况缺乏全面的了解 (Zaitun, 2001)。2000 年 11 月 4 日, 亚洲移民中心的官方网站登出一篇文章说, 印尼政府已经采取两项重要的措施来推行新政策, 保护印尼工人免受中介机构的盘剥。在提高海外印尼工人生活条件的历程中, 这一举动可以说是迈出的重要一步。

3. 工作场所的性骚扰事件及范围

在公共服务部门、大小企业、服务业和商店中，工作人员都可能受到性骚扰。性骚扰还可能发生在种植园和农场工人，市场上的企业家和商人，学校里的学生、培训人员和教员身上；它也可能发生在职业培训机构和大学里。它发生在各个阶层的劳动者身上，不论他们是否受过教育。男性也可能成为性骚扰的对象，但性骚扰的主要受害者是妇女。

新西兰人权委员会（HRC）最近在一项研究中审查了 1995 年至 2000 年间向该委员会提交的 284 起性骚扰投诉，其中 9/10 起于工作场所。尽管人们都认为“妇女也对男性进行性骚扰”，但 90% 的投诉是男性骚扰女性。排在其次的是“男性对男性”的骚扰，占 6%。“女性对女性”的骚扰占投诉的 2%。只有不到 2% 的投诉是“女性对男性”的骚扰。（HRC, 2000）

上一章讲到，1996 年在全世界 30 多个国家里进行的国际犯罪受害调查（IC（V）S）调查显示，工作场所发生率最高的伤害事件，是对女性的性骚扰（包括强奸、强奸未遂、性侵犯或其他侵犯行为）。近 8% 的强奸案和 10% 左右的强奸未遂及性侵犯案发生在工作场所。

IC（V）S 调查还发现，年龄是一个决定性因素。性骚扰事件的受害者通常是最小年龄组的：近一半人小于 29 岁，近 1/3 在 30 岁到 39 岁之间（Chappell and Di Martino, 1998）。受到性骚扰和其他侵犯、威胁的妇女，有一半以上年龄在 16 岁至 34 岁之间。

新西兰的这项研究还发现了年龄和职位的差异。大部分人（72%）是对职位高于她们的人提出投诉。几乎所有性骚扰案件中的受害者都比骚扰者年轻。骚扰者的平均年龄为 42 岁，而投诉者的平均年龄为 25 岁——二者平均年龄相差 17 岁。1/3 的受害者年龄在 18 岁以下，大部分年龄不到 20 岁。

3.1 工作女性概况

目前参加工作的女性远远多于二三十年以前。近 20 年来，贫困有增无减，对男女雇员的不同要求导致了就业模式的改变，这些因素使得工作场所的性骚扰发生率大大提高。大部分女性在工作中缺乏安全保障，薪水

低，工作条件差，职位低，工作范围狭小，得不到应有的权利。所有这一切都使女性有可能成为性骚扰的对象。下面将简要叙述几种趋势，即贫困与就业的女性化以及行业性别隔离。

贫困的女性化

虽然 20 世纪 90 年代世界经济有了很大发展，但发展中国家依然有 1/3 的家庭到 90 年代中仍处于贫困状态，即每天的收入或者消费少于 1 美元。（本节资料均出自 UNDP，1999 和 UN，1999）亚洲 1989 年到 1994 年间收入贫困问题最严重的地区是南亚（45%），东亚，包括中国，贫困家庭上升到了 29%，东南亚和太平洋地区上升到了 14%。最新数字现在很难得到，但是最近几年大部分国家经济增长率减慢，加上 1997 年东南亚金融危机的影响，对大部分国家来说，减少贫困恐怕不是易事。

我们很难像测量家庭中的男女不平等那样测量贫困中的男女不平等，我们忽略不计家庭内部的差异。然而和男性相比：

- * 女性更容易陷入贫困
- * 女性的贫困更严重
- * 女性中的贫困不断增长

这种趋势从人类贫困指标研究中得到了证实，这些指标通常是测量基本健康和教育标准。全球 9000 万文盲中 2/3 是女性。1995 年，全世界发展中国家的女性文盲率为 38%（南亚为 63%，东亚为 26%，东南亚和太平洋地区为 17%）。

发展中国家的贫困与农业人口的比例直接相关，农业部门在全国总就业中所占比例越高，国家就越贫穷。在亚太地区大多数国家里，农业一直是最主要的就业部门，例如东亚和太平洋地区 69% 的劳动力集中在农业，南亚则是 64%。亚洲女性在农业及其相关活动中占绝大多数。她们是南亚和东南亚种植园的主要劳动力。在这些种植园里，性骚扰简直就是家常便饭。在中国、南亚和西亚，男性往往比女性更快脱离农业，这就让女性在农业的集中程度更高。例如，印度在 20 世纪 90 年代中期 86% 的农村女性劳动者从事农业劳动，而只有 74% 的农村男性劳动者在从事同样的劳动，两者之间的差距现在仍在不断扩大。

另一个趋势是东亚和东南亚工业经济兴起，年轻女性从农村向本国和

外国的城市中心迁移，从事制造业或保姆类服务业，或者从事娱乐业。

就业的女性化

全球经济的特征市场更加开放和自由，金融资本和人员的流动更加自由，产品、技术、信息和消费模式迅速分配。整个劳工市场随着全球经济的转变而急剧变化。全球化进程的特点是劳动力市场更加灵活、非正式化，信息化程度更高，特殊工种和临时工种增多。在世界范围内，固定的全日薪酬工作已经让位于各种不固定的工作形式，如非正式部门中的转包、合同工、居家办公、半日工作或自我雇佣等，这些工作不在标准的劳动立法之内。这些工作的出现是企业对变化着的市场条件和更加激烈的竞争作出反应的结果。其目的是要尽快把握转瞬即逝的资本供求，减少正式员工人数，雇佣临时工，以避免在经济下滑时期劳动力过剩，又不用支付体面工作的边际利益，降低劳动成本。

这些变化虽然给经济增长的社会提供了新机会，却给本已风雨飘摇的全球就业局势带来了新的挑战 and 忧虑。例如，1997 年年中的亚洲金融风暴和经济转型中国有企业减员导致了高失业率，而劳动力却在不断增加，形势更加严峻。受影响最大的是年轻人、老年人和技术差的人，“在所有人群中都是女性受害更多”。(ILO, 1998)

除了北非和西亚，女性在全世界劳动力中的比例逐渐增长，至少占 1/3。1995 年到 1997 年，东亚、东南亚和中亚地区的劳动力中女性占 40%，在南亚则为 1/3。表 1 和表 2 分别介绍的是全球和亚太地区女性劳动力的情况。

表 1 女性占劳动力的百分比

		1980 年 (%)	1997 年 (%)
非洲	北部非洲国家	20	26
	撒哈拉地区的非洲国家	42	43
	南部非洲国家	40	40
	非撒哈拉地区的非洲国家	43	43
拉丁美洲和 加勒比海地区	加勒比海地区国家	38	43
	中部美洲国家	27	33
	南美洲国家	27	38
亚洲	东亚地区国家	40	43
	东南亚地区国家	41	43
	南亚地区国家	31	33
	中亚地区国家	47	46
	西亚地区国家	23	27
大洋洲 ⁽¹⁾		35	38
发达国家	东欧地区国家	45	45
	西欧地区国家	36	42
	其他的发达地区	39	44

注释：

(1) 这一地区的数据比较少，对平均数做解释时要谨慎。

来源：

UN, 2000: Prepared by the Statistics Division of the United Nations Secretariat from ILO, 1999. *Key Indicators of the Labour Market*, (table 1.), Geneva .

表 2 亚太地区部分国家男性与女性参与经济活动的百分比

国家和地区	1995~1997 年 15 岁以上成年人参与经济活动比例 (%)		1995~1997 年女性占成年人劳动力的百分比 (%)
	女	男	
孟加拉国	56	89	38
柬埔寨	76	82	53
中国内地	74	86	45
中国香港	48	76	39
中国澳门	55	79	44
印度	41	86	31
印度尼西亚	53	82	40
老挝人民共和国	75	89	47
马来西亚 ⁽¹⁾	47	81	37
蒙古共和国	73	84	47
尼泊尔	57	86	40
巴基斯坦	13	82	13
菲律宾	49	82	38
韩国	50	76	41
新加坡	51	78	41
斯里兰卡	41	78	36
泰国 ⁽²⁾	67	87	45
土耳其	28	74	28
越南	75	84	49
斐济	32	82	27
巴比亚新几内亚	67	87	42
所罗门群岛	82	89	46
汤加群岛	45	74	39

注释：(1) 年龄在 15~64 岁之间。

(2) 估计与标准年龄组相应。

来源：UN 2000 from ILO, 1999. *Key Indicators of the Labour Market* (table 5d: selection of countries), Geneva.

从 20 世纪 70 年代中期以来，女性劳动力从无偿的家务劳动和维持生存的农业部门转向有偿经济部门，在发展中国家主要是制造业和服务业。于是女性在就业中的份额不断增加（见表 3）。与男性相比，女性的薪水更

低而忍受恶劣工作条件的能力较高，所以全世界对女性工作者的需求不断增长。大部分的女性现在仍在做非正式工作，受不到培训，没有提升机会，没有或仅有很少的工作或社会保障。

有些国家的女性还是第一次离家工作。1978 年，孟加拉国只有 4 个制衣工厂，到 1995 年，已经有 2400 个工厂，总共雇用了 1200 万工人，其中 90％是年龄在 25 岁以下的女性。有工资收入的女性有 70％受雇于这一部门。（UN，1999）

表 3 1990～1997 年东亚、东南亚和南亚劳动力按性别分布的百分比

	女性劳动力（％）			男性劳动力（％）		
	农业	工业	服务行业	农业	工业	服务行业
东亚	14	23	63	11	33	56
东南亚	46	13	41	45	20	35
南亚	66	18	15	54	13	32

来源：UN，2000；Prepared by the Statistics Division of the United Nations Secretariat from ILO，1999. *Key Indicators of the Labour Market* (table 4.)，Geneva.

表 4 女性在出口加工区的就业情况

亚洲地区部分国家的女性在出口加工区和非出口加工区就业的比例（％）				
	时间	所有行业	出口加工区	非出口加工区
马来西亚	1980	33.4	75.0	35.6
	1990	35.5	53.5	47.2
菲律宾	1980	37.0	74.0	N/A
	1994	36.5	73.9	45.2
韩国	1987	40.4	77.0	41.7
	1990	40.8	70.1	42.1
斯里兰卡	1981	36.0	86.3	29.8
	1992	46.4	84.8	46.0

来源：Kusago and Tzannatos，1998，in UN 1999.

女性劳动力在纺织、服装、电子等劳动力密集型行业中占有绝对优势，在出口行业这种趋势更加明显。表 4 显示，亚洲四个主要出口国家的

出口加工区（EPZ）中女性占大多数，然而在中等收入国家，出口生产所需的技术和资本较多，妇女在出口加工区的比例就下降了。似乎工作质量和工资一旦提高，女性就受到排挤。男性把持了本国的技术工种，劳动密集型生产则转移到其他国家。

职业中的性别隔离

虽然最近几年女性参与有酬就业的比例越来越高，但是职业中的性别隔离依然存在。职业隔离严重的地方，通常也是劳动市场中为妇女提供条件较差的地方，如收入低、地位低、工作机会少、遭受性骚扰风险大的地方。

职业性别隔离可以从以下两个方面衡量：

在同一水平工作之间横向比较，如女佣、管家与男园丁、门卫比较，女护士与男出租车司机、卡车司机比较；在工作等级中纵向比较女性地位与男性地位，如流水线上女工人数与男监工人数比较。

女性从事“男人的工作”的可能性，比男性从事“女人的工作”的可能性大，这又增加了男性骚扰女性的机会。女性的就业范围总是比男性狭窄。适合男性的非农业行业 7 倍于适合女性的非农业行业。（ILO in UN, 2000）在一些女性集中的行业，女性通常处在较低的职位。在文员、秘书行业和店员、招待、女佣、理发师、裁缝、教员和护士等低端行业中，女性占绝大多数。

全世界横向隔离现象最少的地区是亚太地区，但中国是例外，中国的横向隔离呈上升趋势。而亚太地区的纵向隔离则比世界其他地区都要严重。出口业将工业的大门向女性敞开，但是这些行业中地位与权利、工资与晋升等方面的男女不平等并没有减少（UN, 1999）。管理职位上的女性不超过总数的 20%。职位越高，性别差异越大。全球最大、最有实力的公司只有 2%~3% 的最高层职位属于女性。（Wirth, 2001）

从职业地位的统计数字可以窥见男女纵向隔离的状况，如男性雇主比女性雇主比例大。中美洲、南美洲、西欧和欧洲以外的发达国家有 3% 的女性雇主和 6%~8% 的男性雇主。加勒比海地区、东欧和东南亚地区有大约 2% 的女性雇主和 4%~6% 的男性雇主。（UN, 2000）见表 5。

表 5 亚洲部分国家男女劳动力中女性雇主和男性雇主的百分比

国 家	女性劳动力中雇主 所占比例 1990/1997	男性劳动力中雇主 所占比例 1990/1997
澳大利亚	3	6
孟加拉国	<1	<1
日本	1	4
新西兰	4	10
巴基斯坦	<1	1
新加坡	2	8
斯里兰卡	1	3
泰国	1	4

来源：UN, 2000 from ILO, 1999. *Key Indicators of the Labour Market* (table 3.), Geneva.

3.2 工作场所中的性骚扰

各国对性骚扰的意识水平不一样，数据收集的类型和质量也不相同，因而官方的、实证的和实例的证据与统计数字、质量参差不齐。在一些国家，工作场所的性骚扰和其他种类的侵权，如不得体的言行、性冒犯和威胁等混杂在一起，工作场所性骚扰的真实境况就很难获知。

调查人群、样本大小、对问题的认知水平，特别是所提问题的差异，同样影响研究结果。比如问一个被调查者是否经受过某种不受欢迎的行为，得到肯定回答的可能性就比问他/她是否受到过性骚扰大，因为被调查者可能对何为性骚扰有不同的理解。由于这个原因，有些国家做过多次性骚扰问题的调查研究，结果却可能不同。然而无论如何，绝大多数研究结果表明，工作中的性骚扰不仅存在，而且是个问题。

荷兰 1986 年公布的一项政府研究指出，58%的受访女性经历过性骚扰，而英国 1987 年的一项研究得到的比例是 73%（ILO, 1992 in Chappell and Di Martino，1998）。1991 年德国的一份报告显示，93%的受访女性在工作中受到过性骚扰（Beermann and Meschkutat，1995 in Chappell and Di Martino, 1998）。

1997 年，日本劳动省下属“工作场所性骚扰研究小组”对 6762 人（从 2254 家公司各抽取一男一女和一位高级职员）做了一次大规模的调查。

这次调查发现，2254 名受访女性几乎有三分之二的人称，在工作中至少受到一次性骚扰，其中 11% 的人受到交易型骚扰，45% 的女性说她们处在一种恶劣的工作环境中。在受到性骚扰的女性中，三分之二的人说她们的上司骚扰过她们，另有 15% 的人回答骚扰者为她们的同事，还有一小部分人说客户和公司的董事长骚扰过她们。（Yamakawa, 2001）

亚太地区其他地方的数据基本相近。2000 年 10 月，韩国民主党大会和法律消费者联合会对汉城 567 位公共官员（345 位男性，222 位女性）进行了一项研究，发现 70% 的女性受到过性骚扰。1999 年韩国犯罪学研究所进行的调查则发现，64% 的受访女性说受过语言骚扰，35% 的人受过身体骚扰，34% 的人受过视觉骚扰，25% 的人被强迫在宴会上服侍男性。（Korean Institute of Criminology, 1999 in Zaitun, 2001）

菲律宾一个女工组织 1999 年对 43 个有工会组织的机构和 291 个没有工会组织的机构进行了调查，结果发现其中 17% 的机构有性骚扰案件记录，包括 46 个没有工会组织的公司和 11 个有工会组织的机构。（Ursua, 2001）

马来西亚北部槟榔和近月两个州政府的调查报告发现，分别有 83% 和 88% 的受访女性经历过某种形式的性骚扰。（Zaitun, 2001）

3.3 高危部门和职业

除了年龄和性别，缺乏劳动和社会保护是女性遭遇性骚扰的另外一个重要原因：年轻的工作女性和男性、在教育培训机构接受培训的年轻人、从事家务劳动的工人、移民工人和缺少工作保障的工人、在男性为主的行业工作的女性，或在少数男上司监管众多女下属的地方工作的女性，都是高危群体。

教育和培训机构

大学和其他教育培训机构也是性骚扰高发地区。由日本政府提供的一组数据表明，1999 财政年度中共有 115 名公立学校教员老师因为“性问题”而受到处分，一半左右的教员戏弄或骚扰过学生，其他人则骚扰过毕业生或者同事（The Bangkok Post, 28 December, 2000）。

在大学校园进行的一些研究还得出了一些非常重要的结论。例如，马

来西亚在 1986 年至 1988 年在一所大学所做的调查显示，大约 80% 的受访女性遭受过某种形式的骚扰（Zaitun, 2001）。印度德里大学性别研究小组所做的研究也表明，大约一半的受访女性被有权势的人骚扰过，这些人里有教师也有其他人员。报告中还显示，近 92% 的大学住校女生几乎每天都受到性骚扰，很多骚扰发生在公共汽车、大街上和校园里，包括很多来自同伴的骚扰。德里大学的学生团体苦于没有任何制度遏制校园里猖獗的性骚扰，便成立了“反对性骚扰论坛”，在校园里进行一些研究，并且利用研究成果成功地说服校方制定了正式的反性骚扰规章，成立了一个反性骚扰委员会（The Lawyers Collective，2001）。

韩国呼吁修改法律，也是起因于一起校园骚扰事件。一位大学女助教因拒绝她的男教授不断提出的约会而失去工作。一个由妇女组织、律师和学者组成的委员会将这件事提交到法院。此事引发了人们对性骚扰的意识，导致了 1999 年韩国的法律改革。中国香港地区 1997 年也发生了一起标志性案件。一名男生通过电子邮件给女生发送淫秽图片，这一事件提高了公众对性骚扰严重性的认识。事后，该男生所在大学、香港其他大学、政府机构和各大公司纷纷设立了“平等机会官员”。

家庭服务人员

家庭服务和娱乐业的工作人员由于对老板的依赖性比较强，所以受到骚扰的可能性也比较大。家庭服务还经常处于劳动法保护的 range 之外，对外籍佣工的条规更多的是限制她们而不是保护她们。尼泊尔的研究证实，家庭服务员在性暴力和其他暴力面前常常束手无策。而且由于受环境限制，如封闭的工作条件、较长的工作时间、与外界缺少接触，她们几乎没有人采取任何行动。一位 13 岁的尼泊尔家庭佣工在加德满都找工作，结果遭到性骚扰和性侵犯，她试图反抗，那人就把滚烫的油浇在她手上。

前面提到过那件泰国案例，一位外交官被指控对三位家庭服务员和一位私人秘书进行性骚扰和性侵犯，这一事情被公诸于众，引起激烈争论，但是由于牵涉外交关系，当事人又有外交豁免权，投诉者们无法诉诸法律。据报道，泰国劳动和社会福利部一位副部长说，这是大使馆内部的“私事”。几位妇女最终撤回上诉。第一投诉人说，她之所以撤诉，是因为“这样做纯粹是浪费时间，因为案件不会有任何结果。而且我还得为那些在科威特工作的泰国劳工的福利着想”。但是她始终坚持自己遭到大使的性侵犯。（Thairath, 25th July 1999 and Bangkok Post, 30 August 1999 in

Bangprapha, 2000, quoted in Zaitun, 2001)

移民女工

移民工人所从事的行业一般是那些除了最穷的人谁都不愿干的 (Bohning in ILO-ROAP, 1999), 而移民女工又做着这些工作中最差的工作: 家庭服务、娱乐业, 一小部分人做了护士和教员。从事家庭服务的外国女工比当地女工更封闭——当地女工还能从当地社区或工作自主性或自由度较大的外国人那里获得帮助。而移民女工除非她们请一天假出来与人见面, 否则她们见不到其他任何人, 也得不到任何消息。她们不仅容易成为性骚扰的对象, 而且不太可能采取行动, 因为一旦被解雇, 她们就很难找到其他工作。那些没有登记的女工境况更为险恶。

昂贵的移民费用也是这些女工不愿举报性骚扰的一个原因。来自中国香港的一份报告显示, 和其他国家的移民女工相比, 印度尼西亚的女工更加害怕投诉或向警察局报告, 因为在 2001 年初以前, 她们要支付昂贵的中介费, 因此不愿把工作丢掉。不过, 马来西亚一份报纸转载《华南晨报》的消息说, 印度尼西亚的家庭服务员抗议中介机构在她们更换就业合同时向她们勒索收费, 此举得到印尼领事馆的支持 (Zaitun, 2001)。这一进展能鼓舞更多的家庭服务员在工作中受到性骚扰或性侵犯时站出来投诉。

虽然移民女工在工作当中遇到各种各样的问题, 但是政府还是鼓励往国外输出女工。20 世纪 90 年代中期, 亚洲共有 600 万移民工人, 其中 3/4 集中在日本、韩国、马来西亚、新加坡和泰国这五个主要接收移民工人的国家, 而这些工人中估计有 150 万为女性, 在印度尼西亚、菲律宾和斯里兰卡等国的合法劳动输出中占大多数。印度尼西亚人力资源部 1983/1984 年输出劳工中男性与女性的比例是 3 : 2, 到了 1998/1999 年则变成了 1 : 5。而移民工人接受国, 比如新加坡, 1984 年每 10 户只雇佣一个外国人, 10 年以后, 745000 户中有 1/8 雇了外国佣工住在家里, 可见移民女工的人数在增加。由于接受国对移民工人有限制, 也由于输出国和接受国的文件手续都繁琐、昂贵——各种费用或贿赂, 非法的或无规律的移民女工人数急剧增加, 她们在居住国得不到保护, 还常常受到迫害, 因而尤其容易遭受侮辱和暴力 (ILO ROAP, 1999)。

2000 年底, 香港亚洲移民中心 (AMC) 做了一项对比研究, 以估测外国家庭佣工受到的性侵犯的严重性。他们按比例随机抽取了 1150 多名移民家庭佣工, 其中菲律宾 712 人、印尼 401 人、泰国 29 人。这项题为“对

在中国香港工作的菲律宾、印尼、泰国家庭佣工的种族和性别歧视对比研究”由 AMC 于 2000 年 12 月展开。表 6 是这项大型对比研究的初步成果。

表 6 2000 年 AMC 对中国香港家庭服务业移民女工性骚扰情况的调查报告

性骚扰/性侵犯的种类	样本回答率 (%)	在 22 万外国家庭服 务员中所推测的人数
强奸	0.2	440
被迫发生性关系或者进行性行为	0.3	660
雇主要求她们进行与性有关的活动，比如跳舞、穿性感的衣服	0.7	1540
雇主不怀好意地看她们或偷窥她们上厕所	0.9	1980
雇主向她们暴露身体或者要求她们触摸身体；裸体或者穿内衣走动	1.1	2420
身体骚扰（雇主抚摸她们身体的某个部位，要求她们性接触，亲吻）	1.3	2860
雇主公开与她们谈论性，向她们展示色情资料（书、录像带和照片）	1.5	3300

来源：Zaitun, 2001.

某一性别占多数的职业或机构

斯里兰卡茶叶种植园工人的情况，充分说明在少数男性监管大量女性的行业，性骚扰发生率较高。茶叶种植园中女性约占全部劳动力的 65%，但近 90%的采茶工是女性，而监督她们的康加尼（Kangani）则 99.9%为男性。（Wijayatilake and Zackariya, 2000）

在印的度研究中，受访女性指出没有女性担任高级职位。例如司法、政府和公共服务部门的受访者几乎全部受男性领导。在这些组织中，女性无法形成“群体”，这成为发生性骚扰的一个重要原因。

传统观念认为，以男性为主的职业拒绝接纳女性，这种拒绝有时就表现为对女性进行骚扰。古德曼（Goodman）发现，在一些传统上不接受女性的职业中，性骚扰现象尤为普遍。（Shahnaz, 2001）此外，接受非传统职业技能训练或从事这类工作的女性，比那些在传统上定义为女性技能领

域的女性受到更多的性骚扰或其他骚扰。（DSD, MOLSW, Thailand, 1998）

缺乏安全保障的工作和生活条件

被解雇的风险

临时工、小工、兼职工或这几种的任何结合，都格外不稳定。如泰国 Thai Par 制衣厂的女工们很难请到病假，请病假就可能被开除，更不用说揭露对他们实施性骚扰的经理了。

女工们非常憎恨她们的经理，但是她们不知道如何才能打发掉他。她们也遇到其他的问题，如果她们生病了请假的话就会被解雇……（Zaitun, 2001）

另一个例子是韩国 LOTTE 饭店，这里的临时工里 60% 是女工，超过 1/4 的女工遭受过性骚扰。她们大多数人不敢反抗上司的性骚扰，因为上司的评价对是否延续合同和工资高低都至关重要。新西兰从事低收入兼职工作的青少年几乎都遭受过性骚扰，尤其是服务业或娱乐业，娱乐业的性骚扰案件占总数的 20%，而这一行的工人只占总劳动力的 4.5%。（HRC, 2000）

收入缺乏保障

1993 年对孟加拉国制衣女工工作条件的研究指出，有 1/5 的受访者称受过身体侵犯，近 2/3 的女性说，“言语猥亵是再普通不过的了。”研究发现制衣女工缺乏就业保障，不仅易受骚扰，而且不大可能对性骚扰采取行动。（Shahnaz, 2001）孟加拉的研究项目采访了制衣业、烟草制造中心、小工厂和建筑业的 100 名工人。Shahnaz（2001）在报告中写道，2000 年至 2001 年 50 名受访制衣工中有 43 人说受过性骚扰，而 25 名建筑工人中仅有 2 人称在工作中受到过性骚扰，25 名烟草制造工中有 2 人说在上下班的路上遇到性骚扰。但制衣工最关心的事情却是低工资和不付工资，以及没有支付最低工资的保证。一名受访者说：“如果我们（制衣部门）的收入能够有保障的话，就会有更多的女性投诉性骚扰了。”孟加拉国制衣工也说，有时候最低工资水平都无法达到，许多人没有正式的聘用书。由于缺乏保障，女性遭受各种形式的性骚扰却不投诉。

烟草制造业和建筑业虽然活重钱少，但是基本上能够保障工资到手。

接受访问的烟草制造业和建筑业女工几乎人人说她们一干完活，或者等到第二天，就能拿到工资。

缺少社会关系和安全的工作和生活地方

孟加拉国的研究说明，制衣女工之间缺乏彼此间的相互联系，这使她们更容易受到性骚扰。大部分的制衣女工是从乡下来到城里，她们住在城里的贫民区，没有家庭和熟识的邻居所提供的安全环境。据说很多房东不愿意把房间租给单身制衣女工。烟草制造业和建筑业的女工虽然也来自其他地方，但通常和家人、邻居一起在同一个地方工作和居住。

接受访问的烟草女工没人提到工作中的性骚扰，她们觉得她们的老板很严厉也很谨慎，“我们工作的地方不会出现这样的事情”。她们抱怨得更多的是健康问题和工作量的差异。除了一个人，她们全都是通过亲戚、丈夫或姻亲或村里的结拜关系找到工作的。结拜关系就是按年龄和性别结成假想的亲属关系。在纸烟厂里，结拜亲戚在规定男女之间正当的关系方面起着重要的作用。这些男男女女基本上互不相识，但每天有很多时间在一个很小的空间内一起工作。（Shahnaz，2001）

交通和旅行的安全

前面提到，制衣女工或步行或搭乘公共汽车上下班，在路上遭遇骚扰的危险很大。执法机构人员本身就骚扰妇女，公共汽车司机常常拒绝搭载制衣女工。而烟草制造业和建筑业的女工或者在离家很近的工厂上班，或者从住了一辈子的熟悉村庄里穿过。在这样熟悉的环境里，性骚扰者惧怕被认出来而受到惩罚，所以不敢贸然行动。

4. 反对性骚扰的法律行动

4.1 国际和地区层面的行动

在国际层面上，性骚扰目前还不是任何生效的国际公约的明确主题。唯一明确禁止性骚扰行为的是国际劳工组织（ILO）1989 年第 169 号土著和部落居民公约。公约第 20 条特别禁止对土著以及部落女性和男性的性骚扰行为。^① 然而，这种在国际公约中缺乏明确关注的现象并不意味着性骚扰没有在国际层面上讨论过。一些国际论坛、国际劳工组织的监督机构和联合国已经提及并谴责了性骚扰行为，并认为它应被现行的关于人权、性别歧视、妇女暴力、工作和安全国际条约所包括。本报告附录 1 列举了相关的一般性国际条约和地区条约。

联合国消除对妇女一切形式歧视委员会已根据联合国消除对妇女一切形式歧视公约（CEDAW）着手解决这一问题。为了明确该条约的调整范围和适用情形，并为各国政府提供指引，消除对妇女一切形式歧视公约委员会采取了不具约束力的一般建议的方式。它于 1992 年通过了关于针对女性暴力的第 19 号一般建议，号召各国采取措施保护妇女免受性骚扰，并认为性骚扰是一种暴力。该一般建议把性骚扰定义为“以语言或行动形式，带有黄色或性要求性质，具有性取向的不受欢迎的身体接触和冒犯或带有性色彩的话语。这种行为可能是侮辱性的，并可能导致健康和安全问题”。在评价遵守消除对妇女一切形式歧视公约的情况时，消除对妇女一切形式歧视公约委员会强调了采取措施打击性骚扰的必要性，并向就如何在各自国家采取措施有力打击性骚扰及其成果提交报告的政府代表们提出了一些问题。

联合国 1993 年反妇女暴力宣言指出，“针对女性的暴力应当被理解为包含但不局限于身体、性和精神暴力……还包括在工作时遭受的性骚扰和

^① 第 20 条：政府应尽最大努力，阻止处于这些人（指性骚扰者）中间的员工和其他员工间的歧视，相应措施应包括必要手段，确保……（4）与性骚扰者共处的员工拥有工作中的男女机会平等权和待遇平等权，并使其免受性骚扰。

威胁 (Article2)。”

国际劳工组织国际劳工公约和建议书实施专家委员会一直致力于解决第 111 号公约 (关于雇佣和工作中的歧视) 中的性骚扰问题。专家委员会在其 1988 年关于雇佣和工作中的平等情况的调查中, 将性骚扰界定为一种基于性别的歧视, 并且列举了一些对男女同样适用的工作性骚扰案例, 同时还指出几种不同国家以法律形式禁止性骚扰的方法。委员会认识到这种现象已经成为人们研究的课题, 并着重强调其 1983 年在加拿大和秘鲁所做的调查, 该调查揭示, 许多人在工作场所中饱受性骚扰之苦。它还提到 1983 年在马尼拉召开的一个妇女与就业研讨会的结论, 结论鼓励在对这一现象的消除起着重要作用的理性认识基础之上的调查或其他行动。

国际劳工组织举行的研究平等问题的专家会议也在平等、安全和健康领域内指出了性骚扰问题。1989 年关于妇女保护特别措施与机会和待遇平等的国际劳工组织三方专家会议和 1990 年关于工业化国家男女就业机会和待遇平等的国际劳工组织三方研讨会, 在其论断中述及了打击性骚扰的必要性, 并强调应在采取保护性措施的同时, 采取措施禁止和惩罚性骚扰。

直至 1996 年, 国际劳工组织专家委员会在其关于第 111 号就业和职业歧视公约实施情况的特别调查中指出, “性骚扰因造成工人的个人贞操和幸福问题而危及工作场所中的平等; 它通过削弱工作关系赖以建立的基础和降低生产率的方式给企业带来危害。鉴于这种做法的严重性及其严重影响, 一些国家正着手以新的立法对其加以禁止, 并为其设定刑事或/和民事处罚。” 专家委员会坚信性骚扰应纳入条约的调整范围。

专家委员会在对一些已批准第 111 号公约的国家实施该公约情况检查后所作的评论, 引起了人们对采取措施禁止性骚扰的重要性的重视。例如, 在 1997 和 1998 年对印度的评论中, 该委员会提到了最高法院在 1997 年 Vishaka 和 Ors. 诉 Rajasthan 州和 Ors 案中的判决, 进而述及该判决书执行后的其他进展, 包括询问法庭颁布的指导意见是否被纳入到法律或者法规中。

国际公约监督机构的这些决定和评论虽不具备与国际公约同等的权威, 但它们对政策制定者、政府人员、倡导者和法官仍具有很强的说服力。在 Vishaka 案中, 法院即以这些论断和评论作为指导, 其方法与东非、南非和美洲的法院类似。

在 1985 年和 1991 年的国际劳工大会中, 国际劳工组织成员国达成的决议 (系无约束力的政策性文件) 称: “工作场所中的性骚扰对雇员的工

作环境、就业和晋升前景极具危害。因此，以推进平等为目的的政策应将打击和预防性骚扰措施包括进来。”（ILO Resolutions 1985，1991）

在国际层面上对性骚扰有所认识的并不局限于各国际组织和公约制定机构。国际劳工组织的行政法庭曾审判过国际公务员起诉性骚扰的案件。法庭判决道：“结果是她的事业被毁了，并且，至少在法庭上所出示的证据表明，造成这些麻烦的官员仍然安然无恙。任何一个对防止性骚扰和嗣后的上司滥用职权持严肃态度的组织均应采取适当措施。尤其是，这些行为的受害人必须信任该组织会严肃对待起诉，并且他们不会因此蒙受打击。”后来该法庭为受害者恢复了职务并使其得到赔偿。法庭的这一判决被认为在劳动法院和法庭这样的国际审判机构中具有深远影响。

在区域层面上，欧洲联盟也许是在这个领域内最活跃的组织。它的部长级会议、议会和委员会采取了大量措施，最后达成了委员会对关于如何打击性骚扰的增补法令的推荐意见。在相当于欧洲联盟级别的机构采取的措施中，重点放在性骚扰中的歧视和侮辱个人尊严方面。最近，欧洲委员会通过了一个指令提案，修改了关于男女平等问题的 76/207/EEC 号指令。指令提案目的在于将性骚扰明确界定为一种性别歧视（COM. 2001）。该报告的附录中列有欧盟通过的相关文件。

美洲国家组织（OAS）通过了一个妇女暴力公约，其中包含了与消除对女性一切形式歧视公约委员会通过的第 19 号一般建议类似的措施。在次加勒比地区，加勒比海经济共同体（CARICOM）制定了一部性骚扰示范法，该法范围仅限于可赔偿性骚扰。在 1997 年，加勒比海经济共同体通过了就业和职业中机会和待遇平等示范法，扩大了性骚扰的概念范畴，将敌对性环境性骚扰列入可赔偿之列。

亚洲和太平洋地区的最新发展是，国际自由工会联盟亚太地区办公室（ICFTU-APRO）2001 年通过了一项反对与工作相关的性骚扰的决议。该决议与其他决议一起号召国际劳工组织成员国通过一部具有约束力的国际劳动公约以明确禁止性骚扰。这个决议的要点详见第五章。

这些国际或区域层面上的决议所提供的指导反映了对性骚扰问题的认识和可供借鉴的多种处理途径。从任何有利的角度看，如人权、人格尊严或者人力资源，性骚扰都是不可接受的行为，应当予以防止、禁止和惩罚。性骚扰问题已经提上有关部门的议事日程以为其确立标准。目前，赞成将性骚扰置于此目的之下的各方尚未达成共识。

4.2 国家层面上的立法进展

最新趋势

在全球范围内，多数国家已经在国家层面上通过了某种形式的涵盖性骚扰问题的立法，越来越多的国家采取特别立法对付性骚扰。特别立法在诸如伯里兹、哥斯达黎加、法国、以色列、卢森堡和菲律宾等一些国家都已存在。在多数国家中，性骚扰是通过指控其触犯某一不涉及性骚扰的法律来处理的，如人权法、非歧视法、机会和待遇平等法、不公平解雇法、合同法、民事侵权法或刑法。在许多法律中，对性骚扰的暗中保护正在被对性骚扰的明确认识和对反抗性骚扰行为的保护所替代，这种替代尽管缓慢但非常清晰。这一趋势在亚太地区国家和世界其他地区已经出现。最新发展显示，许多国家正试图以立法方式加强对反对性骚扰行为的保护。1995 年以来，亚太地区的澳大利亚、孟加拉、中国香港、日本、菲律宾和斯里兰卡已经用立法方式保护反对性骚扰的行为，其中的一些举措确立了一些前所未有的强制性义务。以日本为例，其 1997 年通过的平等就业机会法就性骚扰问题制定了新的条款，规定雇主有义务防止产生胁迫性骚扰和敌对环境导致的性骚扰。

在有些地方，有关性骚扰的法律调整的范围正在扩大。澳大利亚的新南威尔士州已经修改了非歧视法，禁止性骚扰并且确保部长们和议会成员对他们的性骚扰行为负法律责任。1997 年南澳大利亚也通过了平等机会（性骚扰）法修正案，禁止司法人员和议员的性骚扰行为。在菲律宾，有关的行政规定也得到了性骚扰法的修补。此外，几个法案也正在讨论之中，可望扩展对性骚扰的界定，扩大法律适用范围和提高对犯罪的惩罚力度。孟加拉国已通过反对妇女暴力法，斯里兰卡的刑法典也做了修订，将性骚扰纳入进来。

这种加强反对性骚扰措施的做法在世界其他地区同样可以看到。举例来说，哥斯达黎加在 1998 年通过一部在就业和教育领域反对性骚扰的法律之后，又对刑法进行了修改，规定性骚扰是公共犯罪，足以导致司法起诉和被判入狱。乌拉圭 1997 年 2 月第 37/9 号 1989 年两性机会待遇平等法的实施办法规定，工作场所中的性骚扰属于对该法项下的歧视规定的严重违反。伯里兹 1997 年通过了一部内容全面的反性骚扰法。在南非，新通过的

平等权利法针对就业中的性骚扰问题做了特别规定。

还有更多的国家正在讨论有关性骚扰的草案和提案，如阿根廷、巴巴多斯、玻利维亚、保加利亚、牙买加、马来西亚、秘鲁、圣齐兹和尼维斯、乌拉圭、赞比亚。也有一些国家虽然没有通过或建议关于性骚扰的特别立法活动，但要求采取相应行动的呼声日渐高涨。在巴基斯坦妇女权利委员会 1997 年提交的报告中，确认了在该国的工作场所和其他场所广泛存在着性骚扰，并建议以立法形式使雇主有义务对发生在工作场所的性骚扰进行监视和干预。印度研究也表明，不仅需要对现有的法律进行修改，而且有必要制定一部新的针对性骚扰的法律和一部视性别歧视为不合法的法律。新的法律需要对最高法院有关性骚扰的判决做出进一步解释，并保证立法基础上的程序和权利保障。（The Lawyer Collective, 2001）

当然也有一些国家不愿意在立法问题上行动过速。有些人认为，法律保护会导致工作场所的关系恶化，也有人认为自发性措施就已足够且应优先。例如，在马来西亚，劳动部正努力推动自发措施而不是法律行动，试图通过国家防止和消除工作场所的性骚扰行动纲领达到目的。在中国，一些法律界人士认为，目前诸如强奸、贩卖妇女和家庭暴力等更为严重的犯罪尚未消除，性骚扰立法还不是目前的重点。（Tang, 2000）然而，即使在这种情形下，人们也通常认为应以某种形式在企业 and 机关防止性骚扰。

在有些国家，针对性骚扰的法律保护已为人所知，并已得到禁止性骚扰、平等权规定、刑法和宪法条款的司法解释等司法形式的确认，如丹麦、希腊、中国香港、印度、日本、英国和美国。有时倡导者和法庭的创造性应当得到肯定。在斯里兰卡 1995 年通过的修订刑法，确认“不受欢迎的性晋升”之前，就有一个案子对此做出了有益的尝试，在这个案子中一个雇员控告上级以升职为交换提出性要求，法庭认定这种行为是索要贿赂。（Wijayatilake and Zackariya, 2000）

在有些地方，司法界在性骚扰问题上走到了前面。在日本，法庭在立法之前就已推出了雇主及雇员之间性骚扰的责任。在印度，最高法院颁布了一项决定，其中包含禁止在工作场所对妇女性骚扰的指导原则和定义，这一决定得到了其后具体判例的遵守和进一步发展。在美国，法庭在一系列案件中以有关性别歧视的法律为基础确立了报复和敌对环境性骚扰的范围和基础。与印度最高法院相类似，津巴布韦的法庭在没有全国性法律的前提下，以消除所有形式对女性歧视公约及其委员会的第 19 号建议为基

础，支持了有关性骚扰的指控。在欧盟国家，近年的判例法已用来处理对性冒犯者的解雇、对受害者的保护性解雇、雇主责任、受害者的赔偿和原告的受害程度判断等法律问题。在这些案例中，司法解释和裁决对性骚扰的定义和如何处理类似案件问题多有增益。

资料 1 印度最高法院关于性骚扰的指导原则和定义

在 Vishaka vs. Rajasthan 州（1997）6 SCC 247 案中，由于拉贾斯坦邦一起轮奸案的发生，最高法院通过了一项集体决议，认定性骚扰为严重的社会问题和对妇女基本人权的冒犯。法庭为了填补法律真空，通过了有关保护的基本原则。这些原则是集体思想的体现，起草者包括各州的代表、妇女非政府组织的代表和最高法院的负责法官。

在这些原则中规定的性骚扰的定义包括：“不受欢迎的以性为目标的行为（不管直接的还是暗示的）”和“妇女有足够理由认为如果她反对此行为将不利于她的就业和升职，或将产生不利于环境的行为”。

这些指导原则认为雇主有责任防止性骚扰的发生和有责任建立解决相关问题的程序和机制。重要的是，直到有关的法律被制定出来填补空白之前，这些原则是有约束力的。考虑到第三方性骚扰的可能，雇主必须对受害者提供帮助并采取预防性措施。

一般定义、范围、义务和责任

本书第 2 章已对性骚扰进行了详尽定义，包括对两种类型性骚扰的描述。大多数国家已经在其立法和司法解释中提到了性骚扰问题，并认可了两种形式的性骚扰。在亚太地区胁迫性骚扰已得到更大力度的立法保护，更主要的是依赖刑法保护。两种形式的性骚扰已得到普遍承认。

澳大利亚、中国香港、日本、韩国、菲律宾和新西兰的有关性骚扰的法律都包含了有关导致性骚扰的有害环境的内容。然而，即使这些把保护内容扩大到敌对环境的法律在其内容上也有局限性。例如，菲律宾 1995 年的反性骚扰法宣布在就业、教育和培训等领域的一切形式的性骚扰为非法，其中也包括敌对环境，但是它只是禁止在权力和心理上处于优势地位的人进行的性骚扰。在韩国，如果施害者是管理者或客户，现行的韩国平等就业法就无法对他们进行惩罚。由于许多妇女在小企业中工作或从事与公众打交道的服务业，管理者常常就是性骚扰的实施者。可见这种局限是

严重的。

在有关禁止胁迫性骚扰（换句话说就是，这种性恐吓的实施者是她们的老板或上级）的法律方面存在许多根本性问题。首先，即使雇主的概念宽泛地包括了经理和监管者，它也排除了同事间的性骚扰。然而，同事的性骚扰可能通过形成敌意工作环境的方式，产生同上司骚扰一样严重的身体、情感和心理后果。第二，如果法律将性骚扰的概念局限于性恐吓，其后果是，性骚扰本身未被视为非法，受害人倒因为其抵制而未能晋职、提薪，或被开除了事。这种情况实际上就是让雇员蒙受无法报复的性骚扰，因为实施者并未因抵制而受到实质性的报复（Hasbands, 1992）。

资料 2 斯里兰卡：刑法典采用“不受欢迎”标准

“以侵害或采取犯罪手段，或以语言或行为使他人受到性骚扰，导致该人遭受性烦扰或骚扰的，构成性骚扰罪。”（Sec. 345 of the Penal Code Amendment Act, 1995）该法典进一步解释道，“上级在工作场所或其他地方以言语或行为作出的不受欢迎的性表示，也应构成性骚扰罪。”

与 Hasbands 在 1992 年评论法律时相比，有一点仍同样是真实的，那就是，几乎在所有通过制定法或法院判例方式对性骚扰进行界定的国家中，性骚扰被起诉的一个要害是该行为是不受欢迎的。随之而来的问题是，如何判断某一特定行为是否不受欢迎。性骚扰的标准，这是构成众多定义主要方面的内容，对此的依赖——诸如对特定个体而言，该行为究竟是受欢迎的还是具有冒犯性的——意味着在立法中要对应被禁止的性骚扰行为进行穷尽式的列举，这是不必要的，也是不可取的。多数制定法避免穷尽式列举，而采取更为概括的方法。这样一来，法律保护就不会受到这种看法的限制：任何未列举的行为都不在其调整范围之内，相反，这为将相关具体情节考虑进去提供了更多机会。

判断性骚扰最为常用的标准是，行为人知道或应当知道其行为是不受欢迎的。行为人可以通过常识或交流判断其行为是否受到欢迎。因此，对方的反应和其表达不欢迎意思的方式非常重要。

另一个相关问题是，骚扰行为是否必须多次发生。换句话说，这些行为是否需要一而再地被认为不受欢迎才构成骚扰行为，一次事件是否足以提起诉讼？显而易见，有些行为本身就是不受欢迎的，比如强奸、殴打、

抚摸，或者以工作上的好处作为交换的性要求。犯罪行为一次实施即可为刑法所认定。鉴于雇员和雇主间的性骚扰呈上升之势，应当放宽不受欢迎的行为的种类，将贬损性言论、性歧视语言等包括进来。澳大利亚立法明确称之为攻击性行为，从而排除了重复性行为的要求。

资料 3 菲律宾 1995 年反性骚扰法

第三节 关于工作、教育、培训中的性骚扰的界定

工作、教育、培训中的性骚扰是由雇主、雇员、经理、主管、代理人、教师、辅导员、教授、教练、培训师或其他在工作、培训或教育中相对另一方拥有权威、影响或心理优势的人实施的，是以命令、要求或以其他方式谋求来自另一方的性给付的行为，该要求性顺从的命令、要求或谋求是否为本法对象接受在所不论。

(a) 符合以下情形的，构成工作或雇佣中的性骚扰：

- (1) 性给付作为对上述人员进行临时雇用、雇佣、再雇佣或继续雇佣，或给予其优惠性补偿、合同条款、晋职或特权的条件；拒绝给予性给付导致对雇员的限制、隔离或排挤，从而导致上述雇员在就业机会方面蒙受歧视、剥夺或削减或其他形式的不利；或
- (2) 上述行为将对该雇员依据现行劳动法享有的权利或特权构成妨碍；或
- (3) 上述行为将导致该雇员面临胁迫、敌对或进攻性环境。

来源：Government of the Philipines, 1995, Republic Act No. 7872: An act declaring sexual harassment unlawful in the employment, education or training environment, and for other purposes, Manila.

菲律宾反歧视法也采用了相似用语，明确规定无论受害者是否向施害者表示拒绝，该行为都是可诉的。然而，某些行为并不一定与有攻击性，可能需要受害者向施害者有拒绝或其他相反表示，这样它才是可诉的。有时，法院要求明确的拒绝表示。一旦受害者表示明确拒绝，对相同或相似行为的任何重复都将被认为是不受欢迎的行为^①。

^① 与澳大利亚相反，瑞典的法律比较独特，规定员工不应因拒绝性要求而受到骚扰。拒绝性要求的结果是事情的可诉性，而非骚扰行为。这种方法受到广泛仿效。

尽管法律语言在适用方面的问题不可能完全避免，但在一些案例中，由于使用法律的人对法律语言（如“性性质的行为”）进行不必要或不实际的狭义解释，导致人们对法律适用性的失望。许多法律用这样的方式解决对性骚扰的界定问题：或明确规定行为一词指任何动作（语言、身体或非身体动作），或代之以“语言或动作”一词。

纵观当前法律保护措施，可以发现，除了一些刑事诉讼案件，对大多数案件起决定作用的并不是施害者的意图^①。从根本上讲，追问的焦点是受害者的感受，而非被告的意图或动机。毕竟，性性质的行为是否受欢迎或具有攻击性，取决于受害者的判断。多数法庭在这种判断中引入了合理性因素，于是问题变成了从什么人的角度判断合理性的问题。这导致某些法院认为，性骚扰的标准应是正常女性对性骚扰行为的反应。也有一些法院认为，正常的受害人的反应才是最恰当的标准。还有一些法院认为，在这些案件中，客观标准对这些案件并不适合，只能采取主观标准确认合理性。在这类案件中，受害者的反应应具有完全的决定力，不能由第三人越俎代庖。

资料 4 菲律宾：对“玩笑”或“意外”行为的处理

在民事委员会裁判的几个行政案件中，被告承认实施了被诉或与被诉行为相近的行为，但坚称这些行为是“玩笑”“善意”，并无“恶意”（即无色情企图）或“意外”。这些辩护均未被委员会采信。某案中“意外触摸”的辩护，即由于原告翔实而直接的证词而未被采信。该辩护词被认为是“自说自话”。

来源：Ursua, 2001.

一些国家在性偏袒问题上达成了一致意见。1996 年伯利兹性骚扰保护法规定，如果雇主给予性接受者好处或机会，他对那些因拒绝屈从性骚扰而被剥夺该好处或机会的任何人负有给与同等待遇的义务。在美国，司法决定已将这类行为列为可诉行为。如何解决性骚扰问题也已成为亚太地区国家研究的重要课题。

^① 在这一问题上，菲律宾性骚扰立法中的一个有趣问题是围绕意图的不确定性产生的，是非刑事立法中寻求刑事执法机制的诉因的主导因素。

主管一直对我进行骚扰，要我答应他的要求。我一直在拒绝，但是他死缠不放。他对别的女人也这样做，一些人已经屈从。她们的托儿所获得了较好的设施，并且主管支持那个托儿所的发展。他按照自己的方式和女人打交道，并为达到这种无偿的性满足不择手段。我工作很努力，可我连为把工作做得更好所需的基本设施都得不到。他把我调到一个孤立的部门并且在一个偏僻的地区给我分配房子。（Wijayatilake and Zackariya, 2000）

有些法律的核心就是禁止性骚扰，还有一些法律则要求雇主在防止性骚扰时承担“积极责任”。例如在加拿大、比利时和瑞典，雇主都被要求提出有关性骚扰的规章声明，或者采取确实、积极的措施防止它的发生。瑞士的联邦法案有关男女平等的条款就包括了雇主在保护免受性骚扰上的责任。在伯里兹，主管一个机构（学校、监狱）的人有责任使该机构免受性骚扰和威胁，并且有责任对雇员、学生、囚犯和该机构的守卫清楚阐明反对性骚扰的政策。有趣的是，它并没有要求雇主承担同样积极的责任。

积极防止性骚扰的责任条款也出现在亚洲和太平洋地区国家。韩国平等雇佣法 1999 年和 2001 年 8 月修正案规定了雇主在预防、教育和对实施了性骚扰的雇员进行训诫等方面的责任。对那些被发现没有防止和采取措施处理那些被指控性骚扰的人的雇主，该法案将课以罚款。印度的 Vishaka 指导热线（1997）强制雇主担负预防和制止性骚扰行为的责任。雇主同时也有责任采取一切可能的措施对该种行为进行处理、调解和查处，包括在工作场所设立一个性骚扰委员会来调查相关的投诉。在澳大利亚，法律规定雇主要对他们的雇员和代理人实施的性骚扰承担责任，除非他们能证明他已经采取了一切可能的措施防止这类事情的发生。这就促使雇主实行防止性骚扰的措施。

问题是谁该负责任，换句话说，就是谁应该为违反性骚扰法律而承担法律责任，受到惩罚。如果法律不予特别阐明的话，这个问题并不是很清楚。在与工作有关的性骚扰案件中，是雇主，还是骚扰者，还是两者都要承担责任？责任可以是直接的（也就是自动追讨），也可以是连带的，也就是说某个人的行为可以关系另外一个人的法律责任。这并不是自动追讨的，而必须有某些确切的事实作为支持。比较典型的是，如果雇主知道或本该知道这类行为，但却没有采取措施去阻止或纠正它，雇主可能要对雇员或其他人的行为承担连带责任。最理想的是，原告可以根据行为的性质和其他一些情况选择追究谁的责任。原告能否获得赔偿要视该国家或地区

的法律而定。

让雇主承担责任是非常有益的，因为雇主是阻止性骚扰的最佳人选。另外，雇主在经济上具有承受能力，原告可以有更好的机会获得货币补偿。他们也是唯一能把施害者从原告的工作环境中赶走，或者通过使之失去加薪、晋升、培训或其他机会来补偿因骚扰受到损失的人。

有趣的是，那些有义务防止和处理性骚扰的雇主有可能想方设法规避责任，并从那些为雇主设定积极责任的法律条文中受益。美国最高法院的最新裁定认为，雇主可以在已经合理注意防止和监督工作环境性骚扰的基础上积极辩护。

让施害者承担责任的好处如同赢取道德上的胜利一样简单。然而，金钱补偿可能也是使施害者以后不再敢实施类似行为的有效方式。在雇主未被要求或没有采取纪律措施，阻止骚扰者行为的情况下尤其如此。

从这方面来讲，立法者正越来越关注审理性骚扰案件的程序。比如，一些国家制定有和巴拿马劳动法一样的法律，要求雇主建立调查有关性骚扰投诉的公平、可靠和实用的程序，包括合理的处罚。

性骚扰保护的法律基础

除了一些关于性骚扰的专门法，大多数国家的性骚扰法被归入机会平等法、劳动法、民法、民事侵权法所提供的保护条款中。每一个法律领域都有其不同的调整范围、责任、程序性的保护和步骤，以及不同的惩罚和补偿。大多数国家的法律是相互交叉的，一般由两个或两个以上的部门法提供保护。譬如在土耳其，由于没有专门的性骚扰法律，宪法、刑法、民法和劳动法中都提到了预防性骚扰。利用专门法来解决性骚扰问题是最有效的，当然也可以采用其他方法。1983年在马来西亚召开的有关妇女和就业的研讨会就建议，除非制定了充分的法律规定，法庭应该依据刑法上关于“人身伤害”“损害荣誉权”或“强奸”的条款处理性骚扰。这种诉讼原则在全球范围内仍可能适用。这样我们就可以确保以法律允许的一切可能方式对付性骚扰。

非歧视和平等权利法

大多数国家其实对两性在就业和与就业相关领域（如教育和培训）中的权利都提供了某种形式的法律保护。它们通常被认为是防止性骚扰的法律的主要来源。在一些国家，法律根本没有提及性骚扰，和国际上普遍的

做法一样，它们的法庭也运用有关非歧视和平等的一般性规定来涵盖性骚扰问题。但法庭也一次次地不愿这样做。然而，许多对此有过承诺的法庭和条约国组织正越来越趋向于赞同性骚扰是一种基于性别的歧视。

在亚洲和太平洋地区的一些案例中，平等法明确地适用于性骚扰问题。韩国于1999年修订了平等就业法，承认性骚扰是男女机会平等的一大阻碍。澳大利亚联邦性别歧视修正案（1995）认为，对雇员、同事、求职者、合同工或临时工的性骚扰是非法的。在国家水平上，非歧视和平等法都专门提到性骚扰。中国香港地区性别歧视法令（1995）规定，要排除雇主和雇佣领域中一些组织（如合伙企业、工会和政府）中存在的性别歧视和性骚扰。该法令不仅涵盖雇员，还包括求职者、合同工、受训人和享受就业服务的人。在日本，平等法明确禁止性骚扰，但其只向女性提供保护。

世界其他地区也在发生类似变化。乌拉圭1989年6月颁布的第16045号《一切经济领域两性待遇和机会均等法》的实施条例（No. 37/9, February 1997）规定，工作场所的性骚扰是一种严重的歧视，必须予以禁止。瑞士规定男女平等的联邦法规也包含性骚扰的条文。

雇主或“任何个人”——他可能是雇主，也可能是侵害者——是否禁止了性别歧视，这决定着对平等权利实施的责任分属。雇主一般应为管理人员实施的胁迫性骚扰承担责任，因为管理人员行使着雇主赋予的权力，对员工雇用与否有决定权。在敌对环境性骚扰的案件中，雇主的责任是需要得到确认的。如果调查表明雇主“事先知道或应该知道，但未采取措施”，他就要为被骚扰者的同事、客户或顾客的行为承担责任。但新西兰法律规定，雇主对管理人员的胁迫性骚扰和敌对环境性骚扰直接承担责任，至于其他的性骚扰，只有在事实证明雇主确有责任的情况下雇主才承担责任。

平等权利法通常对男女同样适用，因此，根据法律规定，无论男女都应被保护不受性骚扰。过去一直存有疑义的同性间的性骚扰是否适用于这类法律的问题，现已在一些法庭得到肯定性的认定。许多这类法律的弊病在于，如果它只适用于正式的雇佣关系，或企业的补偿和惩罚不力的话，那么，它们也仍不能免于其他劳动法的限制，仍然可能因不能提供全面的定义或程序、责任和制裁，而不能在性骚扰问题上提供充分的指导。由于这一原因，许多基于平等权利和非歧视法对性骚扰当事者的保护都是由法庭在审判中加以发展的。

劳动法

劳动法旨在调整与雇佣相关的行为，包括雇佣期限、职业安全与健康、劳资关系、雇员赔偿法，为免于性骚扰提供充分的保护。在实践中，如果法律未专门提及禁止性骚扰，其作用多限于原告被解雇的胁迫性案件。

与在非歧视法律中的情形一样，越来越多国家的劳动法明确规定了性骚扰条款，如比利时、加拿大、法国、新西兰和西班牙。加拿大的联邦劳动法规定，所有雇员“有权在雇佣中免受性骚扰”。新西兰劳动法把许多性骚扰描述为可归咎于雇主的一种人身痛苦。新西兰劳动法对性骚扰进行了广泛规定，包括定义、提供法律保护、雇主责任、救济与个人申诉程序。

劳动法旨在让雇主承担违法责任，即应承担责任的是雇主。个人通常不是违反劳动法的责任对象。因此，根据劳动法规定，原告只能对雇主提起劳动诉讼。由于不存在对同事或第三人的直接雇主责任，很难把客户或顾客甚至同事的责任归咎于雇主，除非雇主负有制止那些他（她）知道或应当知道的性骚扰的直接责任。马来西亚雇佣法第 14（3）款既未对性骚扰进行界定，也未提供实际处理性骚扰案件时可以援引的条款，但如果“雇员或他的亲属受到暴力或疾病这类人身威胁时脱离岗位”，该法免除雇员的责任。该法只适用于收入低于 1500 元（合 395 美元）的人群，许多妇女被排除在该法调整之外。

不公平解雇立法一直可以适用于解雇和结构性解雇案件中，以保护员工不受基于以下原因而受到的解雇：反对或拒绝性骚扰。比如在巴拉圭，其劳动法的第 84 款将性骚扰作为对雇员单方面解除雇佣合同的一个正当理由，并可就此要求损害赔偿。

在一些国家，如印度、澳大利亚和马来西亚，雇员如果因反对性骚扰而被错误解雇或因工作条件变得不可忍受而被迫辞职，可以通过劳资法庭寻求救济。印度 1947 年劳资纠纷法（Industrial Disputes Act）和马来西亚 1967 年劳资关系法（Industrial Relations Act）均对“不公平解雇”或“结构性解雇”的救济作出了规定。与此相似，澳大利亚 1996 年工作场所关系法（Workplace Relations Act）禁止以投诉性骚扰为由解雇雇员。

结构性解雇的缺陷在于，它需要原告辞职，并在他或她可能被解雇或不能领取收入的期限内提起诉讼。这实际上将原告置于双重不利的处境，

并可能构成对起诉的威胁。许多国家的研究指出，绝大多数的雇员不愿意放弃工作，而只想免受性骚扰。

在为雇主和雇员设定了职责和义务的雇佣合同中，也可找到关于性骚扰的特别法律条款。例如，在许多国家，雇主须调整工作环境以使雇员免受性骚扰（日本）；或尊重工作关系中的“适当和正当性”（比利时）；或对雇员的生理和精神健康负责（意大利）；或须提供“对员工身心”均有益的工作条件（葡萄牙）。

有些劳动法寻求“保护”妇女免受包括性骚扰在内的“危险的或有害的”工作条件的影响。而这些可能事实上导致她们在某些条件下被剥夺工作权利。如尼泊尔 1985 年涉外雇佣法规定，没有政府和监护人批准，妇女不得出国就业，其理由就是为了保护妇女免受可能的性骚扰和剥削。同样，其劳动法规定，妇女只有在某些特殊情况下才可以在晚上六点到早晨六点这段时间在家庭之外务工。尼泊尔研究者建议法律调整方法应面向创造安全的环境，而不是限制妇女的自由和行动。（Pradhan-Malla, 2001）

职业安全与健康法通常只对保护安全与健康的工作环境做一般性规定。如马来西亚 1994 年职业安全与健康法（Occupational Safety and Health Act）规定了雇主保证职工安全、健康和福利的责任，不妨可将其理解为包括免受性骚扰。但许多国家的实施条例或制裁措施与这些一般性规定并不一致。

在许多国家，劳动法只对正式工作关系中的人员生效，不能解决非正式劳动关系中的性骚扰问题。这些法规还将招聘或培训阶段的性骚扰排除在外，但也有一些性骚扰法把潜在的雇员包括在内。另外，法律规定的管理机制，如菲律宾法（Philippines Act），针对的是正式工作关系，很难在非正式劳动关系中适用。

下面的例子用来说明存在的其他不足。泰国 1998 年劳动保护法（Labor Protection Act）禁止雇主、身在权位者或督察者对女性雇员进行性骚扰，但未对工作中的性骚扰进行界定，且其适用范围没有扩展至来自同事或男性职工的性骚扰。由于劳动法没有界定，该法要借助于刑法的解释，刑法虽然规定了对各种性冒犯的量刑，但对性骚扰没有规定。此外，其第 16 条只适用于民营领域雇员，对政府部门和国有企业雇员并不适用，并且只对妇女和儿童提供保护。

这类立法上的融合和局限问题也同样困扰着韩国 1999 年防止及减少性别歧视法（Gender Discrimination Prevention & Relief Act, GDPA）。该

法本身没有规定对施害者的惩罚，因而要参照 1993 年惩治性暴力和保护受害者法 (Punishment of Sexual Violence and Protection of the Victim Act (PSVPVA))。但惩治性暴力和保护受害者法只对“管理者实施暴力强奸和胁迫性骚扰”的处罚进行了规定，不能涵盖工作场所可能发生的性骚扰的全部情形，而且就其界定来看也不包括来自同事、下属或第三者的骚扰。另外，惩治性暴力和保护受害者法既未对施害者的惩罚作出规定，也未对受害者应获赔偿作出规定，却对妨碍调查、拒绝调查或提供虚假材料的雇主作出了惩罚规定，且其规定往往以规定罚金了事。

公共服务规定

在许多国家，如阿根廷、印度、巴拿马、巴布亚新几内亚和菲律宾，公共服务领域里性骚扰是被明令禁止的。巴布亚新几内亚公共服务法案总则第 16 条 (The General Orders 16 under Public Service Act) 将性骚扰明确规定为违法行为。但是，目前该总则尚未对原告的报告和调查规定明确的保密程序。1998 年 2 月 13 日，继 Vishaka 案件之后，印度政府修正了 1964 年中央公务行为条例 (Central Civil Service (Conduct) Rules)，明确禁止在工作场所对妇女进行性骚扰。马来西亚 1993 年公务官员条例 (Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations) 规定，如果公务员的性骚扰行为给公务活动带来争议或不信任，可对该行为进行起诉，但董事会无权将该官员降职或解聘。1993 年以来，只有一起因性骚扰被惩戒的案件发生。(Zaitun, 2001)

在菲律宾，劳动与就业部颁布对本部门官员或雇员、求职者或客户实施性骚扰适用的行政命令 (1991 年行政命令第 80 号 (Administrative Order No. 80)，后被 1992 年行政命令第 68 号 (Administrative Order No. 68) 修正)。该命令对构成性骚扰的行为进行了界定，并主张对这种无耻和不道德的严重冒犯行为提起行政诉讼。该命令还成立了一个专门调查委员会，受理和调查性骚扰投诉，并向劳动和就业部长提供处理意见。内政委员会 (CSC) 随之发出题为“关于工作场所性骚扰的办法”的通知 (Memorandum Circular No. 19, Series of 1994)，鼓励国家和地方政府各司、局和其他机构的领导采纳和实施其 1994 年 5 月 31 日通过的“性骚扰办法”。

刑法

刑法是一个越来越多地被用于处理性骚扰案件的法律类别。一些国家把有关性骚扰的特殊规定包括到刑法条文中。一些刑法条文在某些情况下适用于涉及严重身体伤害（如强奸、殴打和攻击）的性骚扰。另外一些刑法条文，如不良行为或不道德行为条款，也可以适用。一些刑事成文法将经济上的乘人之危视为犯罪。

在许多国家，如印度、新加坡、马来西亚、巴基斯坦、孟加拉和斯里兰卡，刑法对“冒犯妇女的端庄和尊严”罪进行了规定。一些性骚扰行为被视为犯罪，而不仅仅是对妇女的冒犯，如中国的“流氓”罪、印度的“猥亵”和“恐吓”罪。斯里兰卡刑法对性骚扰作出了专门规定。

法国的刑法制裁性骚扰方式有所不同，它通过了专门的性骚扰刑法。在其他一些国家，特别是拉美地区，相似的法律也在提议之中。法国的立法旨在将雇佣关系、师生关系和地主雇农关系中利用职权提出性要求的情形包括进来。然而，由于该法具有刑法性质，它未能就敌对工作环境的性骚扰作出保护性规定。

在亚太地区，刑法还发生了其他一些有意思的变化。菲律宾一部关于性骚扰的特别法通过规定若干可选执法手段，将刑事和行政措施有机结合起来，显得很有意思。2000 年，孟加拉实施了一部解决对妇女和儿童施暴问题的法律，首次在立法上承认性骚扰冒犯。

资料 5 孟加拉：反对针对妇女儿童暴力法，2000

(Suppression of Violence Against Women and Children Act, 2000)

该法第 10 节对性骚扰进行了定义，但该定义的缺点在于未能涵盖可能发生性骚扰的种种情况。

该法第 10 (2) 条规定：

“如果任何男性出于满足其肉欲的愿望对女性无礼或做出不当动作，其行为构成性骚扰，应判处 2 年以上 7 年以下监禁，可并处罚金。”

来源：The Nari o Shishu Nirjaton Act, 2000.

刑法所调整的是更明显的针对身体的性冒犯和暴力，但在解决更为微

妙的与工作相关的性骚扰问题时显得不那么顺手。即便不是全部，大多数刑法条文也只适用于妇女，而没有泽及男性。另外，这些法律规定有些“权力盲”的倾向，没有把对街头陌生人的骚扰与工作中上级对下级雇员的骚扰作出区分。

在刑事诉讼中，原告可能因为害怕案件不被认真处理或被人耻笑而犹豫（除非发生了严重的身体伤害）。一旦提起刑事诉讼，除可以提起个人刑事诉讼的若干情形，如何诉讼的责任往往落在公诉人身上。公诉人或许对性骚扰问题不熟悉或者不敏感，加之刑事程序不尽如人意，两个因素相加，可能构成对这类案件的妨碍或阻挡。举例来说，调查和庭审过程中的公开性和缺乏保密性可能使起诉者犯难。

资料 6 韩国：“情节轻微”

在韩国，一个应聘面试者被公司总裁性骚扰却无法对他提起法律诉讼。在律师事务所和警察局，她被告知她的案件在法律中被界定为“情节轻微”，因为她没有遭受任何身体伤害。精神伤害则不予问津。此事并非偶然。在刑事或民事诉讼中，当事件被解释为“情节轻微”时，往往不能提交法庭，即使提交法庭，也不会有满意的结果。

来源：Zaitun, 2001.

在刑事责任问题上，施害者可能要为包括性骚扰在内的犯罪行为负责，雇主则不会代其受过。另外，刑事诉讼的举证负担通常也值得质疑，在没有目击证人时举证尤其困难。

亚太地区通过刑事立法打击性骚扰的国家都称，在就“犯罪暴力”和“动机”两个因素质证时遇到困难。比如在孟加拉国，就很难证明该男性是为了“满足肉欲”（Shahnaz, 2001）。而在印度，虽然其刑法第 354 条明确规定了“袭击或者犯罪暴力”和“强暴的动机”，最高法院却在关于一起性骚扰案件的判决中认为，只要能证明有强暴动机就足够了。该案的判决成为后来此种情形下妇女受到性骚扰提起诉讼时的依据。（Lawyers Collective, 2001）

此外，刑事诉讼必须经过庭审，而法庭审理又需要时间，这使得很多雇员奉陪不起，尤其是没有签固定合同的本地工、移民工、合同工和计件工。妇女所承受的各种负担也使起诉人不愿报案或撤回案件审理。因为被

强奸或骚扰而直接到警察局报案的妇女们发现案件的进程非常缓慢，除非有人施压要求警方加快速度或者那个受害者（或其家人）有足够的门路。（Wijayatilake and Zaekariya, 2000）

在很多情况下，受到性骚扰的人希望案件得到谨慎而迅速的解决，使性骚扰停止就可以了，并不一定要使骚扰者受到刑事处罚。在一些国家，如法国，即使违反的是歧视法也可能受到刑事制裁，但在实践中雇主很少受到刑事处罚。

民事侵权法和民法

侵权与违约不同，是一种法律上的过错，常常体现为身体伤害，法庭一般据此判决，予以损害赔偿。在一些大陆法系国家，侵权法属司法裁决问题。其他国家的民法也规定了相应的对他人的合理注意和赔偿损失的一般责任。在一些国家（如日本、瑞士、英国和美国），侵权法用做对性骚扰行为的补偿，它与非歧视法一样，在许多国家的法律里可以构成诉因。

亚太地区一些国家的侵权法允许就性骚扰造成的伤害和损失寻求金钱补偿。比如，日本根据侵权法认为，雇主或者人事主管有义务调整工作环境，如果他们知道工作场所有性骚扰行为而未采取行动，即违反了该义务。印度允许就攻击、心理压抑和雇主未能提供工作安全机制提起诉讼。发生侵权行为时，受害人和雇主要共同承担责任，前者为直接责任，后者为间接责任。同时，雇主可能因未提供安全工作环境而承担责任。

在一些国家，民法针对包括性骚扰行为在内的某些类型的行为提供保护，如日本民法典第 90 条的扰乱“公共秩序和道德”。由于它可构成诉讼基础，必须包含驳回等法律行为。（Yamakawa, 1999）

侵权法和民法法律的适用（有人称之为“人身权”），确实提高了法律的适用度。尤其是在某些情况下，比如在法庭不能发现工作环境被性骚扰行为破坏，或者骚扰行为与性相关时。

4.3 公平待遇：答辩与正当程序

提起诉讼

一旦某诉讼人决定提出诉讼，一系列程序上、经济上和个人的障碍就会介入进来，或者劝说诉讼人放弃诉诸法律，或把案件引向一个皆大欢喜

的结局。拥有权利，但并不意味着在一些案件中可以行使权力。就性骚扰案件而言，最重要的阻碍是那些琐细的因素，如提起诉讼的时候，伴随诉讼而来的羞愧与自责，对有关知识的了解欠缺，不知道哪个法院受理，对程序缺乏了解，难以举证以及害怕报复等。

在菲律宾，妇女工会组织的领导们早就认识到了解决性骚扰问题所面临的主要困难：性骚扰未被当做一个问题看待；很多人不知道性骚扰是什么意思；大多数妇女工会领导认为举证困难；妇女的投诉未被认真处理。性骚扰中的这些细节问题直接植根于人们对问题本身认识不够，尤其是它的性质、重要性和对受害人的影响。其他问题都直接源于对性骚扰立法信息的传播不够，没有很好地行使制定法律法规和建立行政机制以解决机构和行业内案件的权力，甚至一些明显属于立法或其实施细则调整的案件，仍有人蓄意拒绝适用。（Ursua, 2001）

另外一些困难可能是雇员面对的。比如在中国香港，根据现行移民政策，外籍雇员在案件未审结时不能工作，这使得他们很难进行长期诉讼，甚而因为经济原因放弃诉讼。

从诉讼管辖选择而言，许多诉讼人更愿意到行政机构而非法庭去，行政机构举证规则相对简捷，且其结案速度较快。

正当程序

就处理性骚扰案件的程序而言，法庭强调的是原告和被告双方对正当程序的要求都应得到尊重。很多性骚扰诉讼请求因原告处理不当导致败诉或被驳回。应当谨慎和公平地处理举证问题，它往往需要一些创造性的解决办法。有些妇女发现，其起诉不仅没有得到调查，她们反而陷入更进一步的威胁和讥笑中。

针对一位妇女提出的被上司性骚扰的问题，公司总裁问道：“你自己没有问题吗？”“你不为自己感到羞耻吗？”甚至问该妇女的一位同事，“S女士有没有自己先勾引那个男人？”（Equaline 受理的一个法律咨询案例，Korea, Zaitun, 2001）

对投诉的公平对待是很多女性面临的问题，尤其在那些对性别问题看法陈旧的国家，经常有人说“是她自己想要”。这样做的结果是举报性骚扰的人日子非常难过。当然，公平对被指控者同样重要。实践表明，绝大多数性骚扰投诉是有事实根据的，但也应当认识到，针对性骚扰的程序有时也会被所谓的受害人所滥用，目的在于谋求工作上的利益，如升职。在

制定规则和程序时，适用“无罪推定”这一根本原则对被控施害方和受害方双方来讲都非常重要。

给予被控人全面的程序保护和自然公正的保障同样至关重要。在进行全面客观的调查之前，不能认为他们有罪。他们有权提供己方的事实，并以保密形式受到保护。公正和不偏不倚的程序被认为能给受害人以最好的保护，同时也能最好地保护被控人。

建立对程序的信任

多数人，尤其是妇女，如果她们相信自己打算投诉的体制能够很好地处理投诉，则愿意提起诉讼。当她们从雇主或环境那里获得非鼓励性信号，或法律体制向妇女课以一大堆举证负担时，她们就不大可能提起诉讼，因为她们会怀疑是否一切都会如实进行，或者会觉得通过法律途径解决问题会如此繁琐。

妇女行动协会（AWAM）和妇女发展团体（WDC）在六个最先实施程序法的六家马来西亚公司中进行的抽样研究发现，了解公司反性骚扰政策的 2/3 的受访人对公司的受理制度表示满意，但只有 40% 的人表示他们会通过这些正常渠道解决问题。性骚扰受害者的比例更低，只有 22%～25% 表示向他们的上司或者人力资源部门报告，这表明他们对受理程序缺乏信心。（Ng and Zanariah, 2001）

一名在尼泊尔的被调查者谈到一个酒店的经理，尽管他知道酒店的一位习惯腰以下部分穿半透明装的常客向清洁工裸露私处，该经理从来没有采取过任何行动。因为对酒店来讲，顾客就是上帝，况且那个顾客是位常客。（Pradhan-Malla, 2001）中国研究也发现类似情况，“只要不是非常过分，雇主对客人对雇员的性骚扰不闻不问”。（Tang, 2000）

几份国情研究（澳大利亚、菲律宾、印度）提到工会在制裁成员或对其提起性骚扰诉讼时可能面对的困难。斯里兰卡研究还发现，在另外一些情形中，工会领导是由管理层任命的，这一情况在泰国也曾发生。

案情举证

与责任问题相类似，原告为了成功证实案情，必须承受举证的负担，而它又取决于诉讼赖以进行的法律类型基础。一般来讲，在民事诉讼中，举证责任由原告负担，旨在以证据优势或对可能性的权衡建立案情——这意味着被举证的性骚扰是更可信的。根据劳动法，这一标准还是比较容易

实行的，因为如果在雇主责任问题上没有疑义，雇员即被法律赋予保护的利益。在许多案例中，确定某一行为，如解雇是无罪的，举证的负担就落在雇主的身上。根据平等权利法，许多条例规定了歧视举证责任向雇主的转移或倒置，由其证明被诉行为不构成非法歧视。刑法中的举证标准一般来讲高于民事诉讼，是“不能有任何疑义的”。

在性骚扰案中，原告面临的最大问题是性骚扰通常不会在证人面前发生，于是就形成了双方各执一词的局面。在许多情形下，需要看双方各自的可信度。在 *Vishaka* 案中，法庭拒绝因缺少证人而驳回起诉，转而深究原告有无可能杜撰的原因，最后发现没有。他们认为，除非有反证原因，否则应当相信原告。

人们还担心究问原告的性史，会为原告带来责备或羞愧。新西兰雇佣合同法明确规定，在个人就性骚扰提起诉讼时，不应考虑原告的性经历或性荣誉。

保护起诉人

反性骚扰保护和请求赔偿的一个重要内容，是对受害人免遭报复和不受迫害的双重保护。不幸的是这两者往往不能到位。如菲律宾性骚扰法就没有提供这样的保护。在很多案例中，对不受报复的保护只能延伸到保护不受解雇。然而，仅仅保护不受报复性解雇是不够的。因控告或仅仅打算控告引致的迫害并不总是以解雇的形式出现，而可能是更为阴险的迫害。这些狡猾的报复与其他狡猾的行为一样，解决起来更为困难。解决这一问题的一个有效办法是允许集体诉讼或代表诉讼，因为像工会这样的群体或组织与个人相比更不易受到报复。(Thomas and Taylor, 1994)

许多受害者由于害怕因拒绝性接近或进行控告而受到上级的工作性报复，不敢行使对性骚扰的控诉权。报复性待遇可能表现为降薪或终止对计件工的雇佣。

如果妇女对工头的性骚扰表现得生气或愤恨，或不默许他的要求，他就会减去我们采摘的茶叶的重量，加给他喜欢的人或者屈从的女性。当我们抗议分量不够时，他就把我们的卡片扔掉并责骂我们。(与斯里兰卡采茶工的访谈，Wijayatilake and Zackariya, 2000)

对有些妇女来说，她们对迫害的担心不仅仅是丢掉工作或面对不利的

工作环境，她们更为担心的是暴力、报复和嘲笑。有些决定提起诉讼的妇女因敢于同施害者抗争受到人身伤害或攻击。尼泊尔研究称，在有些地区，施害者半夜跑到受害人那里武力威胁。受访人称他们在受到威胁之后，再不敢冒控告之险。(Pradhan-Malla, 2001) 在孟加拉研究中，一位接受采访的妇女称，她听说制衣厂的一位女工因抗议一位同事在大街上对她骚扰而被扎伤。她还听说一位妇女因拒绝同事的求婚而被泼硫酸。(Shahnaz, 2001)

在一些案例中，提起性骚扰控告的妇女发现自己以诽谤为名被告上法庭。尼泊尔的苏西拉案即是一例，它说明了妇女在试图寻求法制时所面临的困境。苏西拉为摆脱家庭虐待而向律师寻求法律援助。法律援助办公室让她到一位律师那里进行免费咨询。律师表示极为同情并答应帮助她。在把同事送出去喝茶后，律师靠着她坐下并把手伸到她的短裙内。当苏西拉反抗时，律师嘲笑她并告诉她，如果这种小事她都介意，就很难达到她想达到的目的。为了从律师处取回文件，她起诉了这位律师，律师则以她的诉讼为由对她提起诽谤诉讼。(interview with Sushila, 25 January 2001, Shahnaz)

苏西拉是一位 13 岁的尼泊尔女孩，在一对老夫妇家里当保姆，多次被老头骚扰。当她把这些告诉老妇人时，她遭到了这对老夫妇的毒打。作为对“不实”诬蔑老头性骚扰的惩罚，她的手被油浇烫，她还被扔出屋外，没有得到工资，连回家的汽车路费都没有。(in Pradhan-Malla, 2001)

当其他妇女听说这些结果，或者当她们看到有的妇女因环境不堪忍受而丢掉工作时，她们很难鼓起勇气讲出自己的遭遇，更不用说提起诉讼了。如此看来，在中国深圳进行的 600 人调查的结果就没什么意外了。尽管 87% 的人认为性骚扰是一个问题，但 70% 的人说会选择“沉默以自保”。(Tang, 2001)

缺少针对性骚扰的专门法是妇女不愿意诉讼的一个主要原因，这导致人们一开始就无可依赖。此外，上文已经讨论过的各国现行法律的局限性也是妇女采取行动的障碍。再者，缺乏迫害保护和执法中的非优先地位，导致性骚扰痼疾难医。其结果是，或者妇女被迫通过不完备的法律或制度寻求救济，或者向家庭成员或朋友求助。处理相关事务的团体有时也承认法律可能发挥不了作用。

他习惯对女性雇员使用侮辱和性别歧视的语言，并且提出性要求。一天，当他试图强奸一名女雇员时，单位的年轻人打了他一顿，尔后雇员们发动了为期 35 天的罢工。后来他被调到单位的另一部门。（Trade union action in Sri Lanka in 1985, reported by an NGO, in Wijayatilake and Zackariya, 2000）

补救与制裁

在这些案例中，补救与制裁也是一个受到关心的主题。民法、刑法和雇员赔偿法中有一系列可以援引的性骚扰补救措施（Aeberhard Hodges, 1996）。但需要牢记的一点是，多数受害者的主要目标并非起诉雇主赔偿损失，而是为了确保骚扰停止和不再发生，以及被保护不因起诉受到报复。最常见的损害赔偿是金钱补偿，但由于数额过低起不到威慑作用。相比较而言，美国一些案例中的补偿金已变得相当可观。

澳大利亚立法提供了一系列补救措施，包括因对被控骚扰者或/和雇主提起诉讼而支付的私人诉讼费，改变骚扰者的雇佣条件或给予金钱补偿。立法还鼓励雇主发起并非一定要依赖个人控告的制止性骚扰行为的诉讼。日本平等就业机会法中的补救范围更为狭窄，在该法中，性骚扰规定能否作为提起私人诉讼的依据还存在疑问，同时却将雇主建议形式的行政指引作为执法的主要手段和唯一补救方式——它没有提供任何制裁手段。（Yamakawa, 1999）

值得一提的是，菲律宾共和法第 7877 号规定每起性骚扰案件可以有三种补救措施。它们是：（1）根据刑事诉讼法对性骚扰提起刑事诉讼；（2）对发生在工作场所、学校和培训机构的性骚扰提起行政诉讼，尤其是向风化和调查委员会提起申诉；（3）如果适用，提起民事赔偿诉讼，追究雇主或办公室或机构首脑的连带责任。同时，该法并不排除性骚扰受害者可以“单独提起损害赔偿诉讼或获取其他积极救济”。

最常见的制裁形式是雇主采用的纪律处罚。在许多案例中，这种制裁常常局限于解雇。其他形式的制裁包括警告、调职或停职。在许多案件中，以自我整改为主，制裁则依性骚扰严重程度的不同而定。

无论在特定的实际情况中有怎样的潜在价值，大多数个人救济和制裁作为对工作场所的性骚扰的主要救济方式都有着严重缺陷。金钱补偿，停止和终止命令或无效命令，提供无性骚扰的工作环境的积极责任，以及对

受害者的其他公平救济，这些同对性骚扰者的制裁结合起来，或许是最为有效的办法。刑事制裁尽管越来越多地为人们所采用，但一味依靠它也存在诸多弊端：它一般依靠劳动监察员或检察官之类的政府官员实施；它所采用的是较民事程序更为严格的举证标准和更为严格的证据原则；雇主不乐意为雇员的行为承担责任；最后一点是，制裁一般是对骚扰者课以罚金，而不对受害人的损失补偿，或宣布不得进行报复。

4.4 执行机制

不同法律或政策的执行机构因法律性质不同而不同。如前所述，刑法和劳动法主要由国家实施，即由警察和法庭来实施。在许多情况下，诉讼者希望的是骚扰行为停止，而非追究骚扰者的刑事责任。如非肉体伤害和性侵害案，警察和法庭的介入反而在实际上构成了妇女控告的一大障碍。

建立基于雇主的机制

一些国家的法律规定了工作场所的执法政策和处理性骚扰控告的机构。例如，韩国平等就业法要求雇主成立投诉委员会受理投诉事宜。如该委员会无法解决，投诉事宜将被提交给当地劳动行政机构（劳动部）的负责人。如果事情仍得不到满意解决，劳动行政机构必须组成一个就业平等委员会进行仲裁。

与韩国类似，印度的 Vishaka 方针使雇主承担调查责任，雇主必须成立处理性骚扰委员会（Sexual Harassment Committee），由该委员会向雇主提交报告。但是，雇主既无接受报告结果的义务，也不必根据报告行事。性骚扰委员会的报告实际上既无法律价值，也无说服价值。（Lawyers Collective, 2001）

对上述两个例子的一个共同关注点，似乎应是这些内设机制的设立和运作问题。投诉人对调查人员的组成即使有影响也非常有限。以性骚扰委员会为例，它连工会的意见都不必咨询。内部机制形成过程的透明度对保证调查公正至关重要。如果这一程序不接受监督和咨询，就极可能存在有失公允的危险，并极有可能不是出于公正的目的。实际上，这种情况对受害者来讲可能更糟。印度研究发现，在许多案例中，受害者在提起控告后工作条件变得不好，控告者发现自己陷入下列情形中：被抱怨“工作业绩

差”，被迫辞职或收回指控，或因惹麻烦受到严惩。

菲律宾共和法第 7877 号，对雇主和教育机构办公室首脑在解决性骚扰问题上应承担的义务也做了规定。该法规定，每一位雇主和教育机构负责人都应采取措施防止性骚扰，通过制定规章制度明确性骚扰案件的调查、公诉与解决程序及相应的行政处罚。此外，每一位雇主和负责人还必须成立风化和调查委员会，由其调查和处理性骚扰案件及采取措施，增进对性骚扰的了解和防范。工作场所中的风化与调查委员会由管理层、工会（如果有的话）、监督机构人员和普通雇员至少各出一名代表组成。

国家行政机构

一些国家设有专门处理性冒犯及其他问题的政府机构。例如，韩国的预防和减轻性别歧视法（Gender Discrimination Prevention & Relief Act）就是由总统妇女事务委员会（Presidential Commission on Women's Affairs）实施的，它负责进行调查。尽管该法规定可用口头和书面两种形式投诉，实践中投诉人仍必须从网站上下载申请表填写才行。投诉人需要等待，直到总统妇女事务委员会将申请表审阅完毕后打电话通知预约日期，再于预约日亲自造访总统妇女事务委员会大楼。委员会将酌情将性别歧视案件或移交有关部门，或中止调查。

在泰国，劳动部妇女和儿童劳动保护处（Woman and Child Labor Protection Section）在将案件移交警方之前先期进行调查，之后再由警方继续调查和根据刑事法规对骚扰者提起诉讼。接着，性骚扰案件如同其他刑事案件一样由法庭进行审理。这种制度的最大缺陷在于其双重调查，以及案件在移交法庭审理前必须先经警方立案。

在中国香港平等机会委员会（Equal Opportunity Commission）行使投诉管辖权。根据相关制度，投诉人既可向平等机会委员会提起投诉，也可直接向法庭提起诉讼。性骚扰行为被认定为犯罪还是民事侵权，取决于行为的性质和程度。这就为案件的审理带来了极大的弹性和自由裁量空间。平等机会委员还负责积极宣传机会平等政策和程序法。不过，平等机会委员会无权审定移民司和税务司的政策，也就不能干涉案件审理过程中移民雇员的工作状况。（Zaitun, 2001）

在澳大利亚，反歧视立法的执行无论在州还是在联邦层面，都是分两个阶段完成的。投诉人应首先向有关委员会或法庭提起投诉（如系联邦案件，应先呈送人权和平等机会委员会）。如未获解决，则应提交法院审理。

(Ruskin and Sutherland, 2001)

对以上问题的主要关注点在于这些机构的可借助程度，既包括实际可接近程度，也包括其程序和财力问题。换言之，它必须有足够的事务所或热线受理投诉，足够的拨款用于提供训练有素和关心性别问题的从业人员。另外，整个体制必须能认知和感受女性雇员的需求和处境，从而尽力满足她们的需求。

4.5 立法要件

那些或以成文法或以法庭判决形式认识到性骚扰是法律性质错误的国家，一直倾向于为性骚扰受害者提供更为有力的保护。适用相关性骚扰法律时碰到的阻力，并未超过这些法律在对抗性骚扰过程中的重要性和有用性。但其有用程度取决于包括法律条文本身在内的诸多因素。国际劳工组织的经验（1994 年国际劳工组织为例）阐明了在处理性骚扰的国家立法中引入具体条文和全面性条文的好处，如：

- 一个全民接受的关于性骚扰的明确定义提供了一个一般性基准，这样人们就对被禁止行为有了一般性了解
- 法律义务的存在促成雇主（他不得不履行义务）和工会诉讼，工会希望雇主和雇员都遵守法律
- 法律明令禁止和雇主积极义务有利于“不姑息”和防止性骚扰
- 法律保护有助于确保正当程序和对申诉人和被诉人双方的公平处理

上述比较表明，大多数国家选择针对性骚扰的明确法律保护。立法起草过程中应注意下述问题：

- 研究和通过一个全民接受的关于性骚扰的明确定义，包括：
 - * 被禁止行为（即肉体行为、语言和非语言行为和其他行为）的不受欢迎性
 - * 胁迫性（性恐吓）和恶意性工作性骚扰
 - * 广泛的保护范围将尽可能多的人包括进来
- 清楚地描述雇主和被控施扰人的责任
 - 规定积极责任，以便行动起来制止性骚扰
 - 确保对指控人和被指控人双方的正当程序中程序的公正、清晰和适当，包括指控的提起和审理，证据调查，举证负担，秘密和隐私保护

- 保护指控人不受迫害
- 规定广泛的、旨在惩罚和震慑性骚扰行为的损害赔偿、救济和制裁
- 将其他方针作为立法的补充
- 建立一个财力丰厚和能够胜任处理控告事宜和推动法律适用的行政机构或机制

5. 工作场所的规章制度和实际措施

全亚洲乃至全世界的政府、雇主组织、工会组织和非政府组织都在呼吁制定工作场所的规章制度和投诉程序，以解决性骚扰问题。这一趋势说明大家已经开始认识到工作场所的规章制度是防止性骚扰的最有效工具。抵制性骚扰的法律措施还需要工作场所防范机制的配合，近几十年来这一点变得越来越显而易见。20 世纪 90 年代，针对性骚扰的规章制度越来越多，因此我们现已可以对工作场所各种措施的有效性给出结论，这些规章在一些条文上也开始显现出了一致性。

本章探讨工作场所的规章制度和实际措施在防范和救济方面的功用、实施范围与程度，以及不同的实施方法。然后我们将探讨这些制度和措施的详细内容，尤其是接受投诉的程序、通过这些程序实施的制裁，以及监督与评估的作用。本章最后是一些要点和建议，说明如何通过提供信息、培训和向受害者提供咨询达到强化意识的目的。

5.1 防胜于治

资料 7 工作场所规章制度的作用

有效的法律救济是必须的。然而，大多数性骚扰受害者的主要目的并不是把自己的老板告上法庭，而是希望制止这种侵犯性行为，防止其再度发生，并保证自己不会因投诉而受到报复。因此，防止性骚扰最有效的办法，是企业制定并实施保护性的规章。

Michael Rubinsein, 'Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries' in ILO. 1992. *conditions of Work Digest: combating Sexual Harassment at Work*, Geneva.

工作场所机制的主要作用是防范、防止性骚扰发生，而不是仅仅应对已经发生的性骚扰。有效的工作场所规章能够劝止潜在的骚扰者，使雇主在骚扰行为的早期就发现这种行为，并作出应对，从而保护雇员。

在本书第2章中提到，即使在没有任何规章制度或其他工作场所措施的情况下，性骚扰的受害者、工作场所管理者、妇女组织和工会组织也已经开始努力解决工作场所的性骚扰问题。这些行动是必要的，有时甚至是受害者唯一的指望，但毕竟不能像反性骚扰的规章制度那样，能够提供足够的保护。我们在前几章里已经提到，性骚扰的受害者常常不愿投诉，因为害怕丢掉工作，或者认为她们的投诉不会得到认真对待，或者害怕成为报复对象。零星的措施也无法像企业规章制度那样创造一个整体环境，制止性骚扰。

工作场所的规章制度以及相应的投诉程序，需要以现有的法律为基础，同时也会对已有的法律起到一种强化作用。即使在法律系统健全、有力的地方，工作场所投诉程序对受到性骚扰的人来说，仍不失为有效的保护机制，而且它还能使企业避免耗时耗财耗精力的法律行为。有些国家的法律体系是明令禁止性骚扰的，如澳大利亚、日本和韩国。这些国家的雇主对防止性骚扰负有明确责任。有些国家，如印度和菲律宾，在针对性骚扰的法律中具体规定了雇主必须采取的行动，其中包括为消除性骚扰而必须建立投诉程序。在法律不完善的地方，工作场所的规章就成了“讨个说法”的唯一途径。

规章制度如果能够得到有效的传达和实施，就能鼓励性骚扰受害者向雇主报告自己的经历。在北美洲进行的研究显示，在工作场所受到性骚扰的人，只有极少一部分提出正式起诉，一来她们不清楚可以通过什么方式起诉，二来她们相信雇主不会对她们的投诉作出令人满意的反应。例如，美国和加拿大的研究显示，性骚扰的受害者中仅有10%~20%的人向本组织的负责人报告，而更多的人对性骚扰或不理不睬，或一笑置之，或随遇而安，或想办法躲开骚扰者。(Welsh, 1999) 最近在北欧十一国进行了一项研究，研究报告指出，绝大部分雇员对性骚扰行为置之不理，或仅仅请求骚扰者停止骚扰。她们害怕采取其他行动会产生对她们不利的后果，认为没有人会认真对待她们的投诉，也有人对此不知该如何应对。总之，很少有人就这类事件投诉。(Commission of the European Communities, 1999)

报案率低可能影响雇主对工作场所性骚扰的态度，他们可能会认为，没有人投诉就说明其组织内没有发生性骚扰事件。

各种反性骚扰规章的效果具体如何，还有待进一步研究。但从现有的证据看，只要有了一种规章，工作中的性骚扰事件就会明显减少，同时，

被骚扰者投诉的可能性就增大。在 AWAM-WDC 的研究中，一家试点公司的人事经理（男性）在接受采访的时候说，他觉得“公司职员现在说话，都得先想想再开口”，同一公司的一位女经理也有同感：

我觉得大家现在比较小心了。女士们知道自己是受到保护的……原来喜欢动手动脚的人现在不那么做了……那些男人，他们习以为常的那些事情，现在他们知道那样不对，而且的确感到害臊……我有几位老板原来喜欢动手动脚，现在他们不了。原来总被他们动手动脚的女员工现在会说：“别动手动脚的。这可是性骚扰！”于是那些人收敛多了。（Ng and Zanariah, 2001）

有人说，鼓励人们举报性骚扰的最有效的办法，是制定各种措施，因为这样能使受害者更有信心，知道老板会对她们的痛苦遭遇作出反应。（Rowe, in Styockdale, 1996 and Du Bois, 1999）为了帮助雇主了解是否存在性骚扰的情况，以及性骚扰的严重程度，可在员工中进行调查，这个办法相当有效。如果雇主能够保证不透露雇员的姓名，为雇员保密，并保证严肃对待性骚扰事件，雇员会更愿意让雇主了解自己的工作环境。调查结果有助于揭露工作场所的性骚扰事件，确定需要采取哪些措施。本书附录 2 是一份示范问卷，可根据具体的工作场所修改、应用。

反性骚扰的规章制度不仅能使受害者受益，也有益于雇主。例如，性骚扰是性别歧视的一种形式，对此制定防范性的规章制度能促使雇主更注意为其雇员提供平等的机会。而且，对性骚扰的防范似乎还能提高生产力。从第 2 章中我们不难看到，在性骚扰的后果方面有很多记录，其中包括注意力不集中，道德堕落，缺乏动力，有些员工会出现健康问题，特别是感到压抑。对企业来说，这些情况会导致旷工率提高、人员不稳定、医疗费及医疗保险费上升、效率和生产力下降。性骚扰还会严重败坏企业名声。雇主采取一些规章制度抵制性骚扰，还能表示他与相关法律保持一致，因此还能免去许多诉讼费和赔偿金。

5.2 制定和推广规章制度与行为规范

工作场所反性骚扰的措施可以几种方式制定和实施。既可以是专门针对性骚扰的规章，也可以体现在关于平等的规定中，或者体现在反对工作中各种形式的骚扰、暴力和欺压的规章中。越来越多的工作场所的规章中

包含了如何设计和实施这些措施的详尽指导。

资料 8 事与愿违的防范行为

有人以为，要防止性骚扰，最好的办法就是限制妇女，利用文化和宗教的束缚，限制妇女外出工作。持这种看法的人认为，所谓“防范行为”就是尽量减少男女的接触，建立男女隔离的工作区和交通，为男女准备不同的出入口，或者要求妇女“穿得严丝合缝”，尽量减少对男性的诱惑。我们前面已经说过，将性骚扰归因于妇女的外表或穿着，无法解释为什么有些男子骚扰女性而有些人则不骚扰，也无法解释为什么那些完全按照当地衣着习惯穿衣的妇女同样受到骚扰。这样的“防范行为”极大地限制了妇女的经济和人身自由，而且并没有触及问题的根本。这种行为限制了妇女的机会和选择，因此必须考虑其延续性和对劳动者的公平性。

例如，有人提议公共汽车开设妇女专车，或者在公共汽车上开辟妇女专区，以解决公共交通上的性骚扰问题。但是，如果不能提供如增加班车之类的服务，在交通中实行这些隔离措施，就可能限制妇女对公共交通的利用，甚至可能让某些人觉得单独外出的妇女是绝佳的袭击和骚扰对象。（Zaitun and Barter, 2001）一些事例表明，这种“解决方案”会加剧妇女的边缘化。达卡就是一个例子：

在联合国的国际妇女十年期间，达卡在公共汽车上安排了妇女专座（前10排左右）。如果这些座位坐满了，就不让妇女上车了。为了平等，现在公共汽车取消了专座。但是，现在到了高峰时间，有些公共汽车根本就不让妇女上车。据说，售票员和司机认为妇女一人占了3个男人的地方，而且公共汽车上对妇女的骚扰极为严重。而其他的交通方式，如轿子、摩托车，都非常昂贵。结果我们中心发现，很多低收入妇女不得不长途步行。（Zaitun and Barter, 2001）

政府行为

有些国家结合立法行为颁布反性骚扰的指导性材料或工作守则，或以此为立法行为的补充。如南非的平等就业法后面附加了良好行为守则，规定了对性骚扰案件的处理原则。澳大利亚的人权与机会平等委员会发布的行为守则中包含有反性骚扰规章的范本，为雇主和雇员提供了相关方面的法律指导。中国香港的《性别歧视条例》（1995）中规定了平等机会委员

会须帮助雇主、雇员和相关方面了解该条例所规定的责任，并要对防止歧视、处理就业中的非法行为提供指导。平等机会委员会据此颁布了《性别歧视条例下的就业行为守则》。日本颁布了根据本国反性骚扰法制定的工作守则。印度最高法院为雇主制定了明确的原则。菲律宾劳动与就业部通过所属机构以及妇女和青工局开展了一系列活动，强化人们对工作场所性骚扰的意识。他们还为私营部门提供了抵制性骚扰的公司规章和程序的范本（见附录 3）。

马来西亚等没有这方面具体法律的国家，也颁布了工作守则，为雇主提供具体、实用的指导，帮助他们制定和实施有关规章。附录 4 就是一份这样的守则。马来西亚人力资源部副部长在 2001 年 6 月 26 日至 28 日于吉隆坡召开的全国反对工作中的性骚扰研讨会的开幕词中说，人力资源部自 1999 年实施工作守则以来，开展了一些项目以强化人们的意识，制定内部机制处理工作中的性骚扰。

雇主及其组织的行为

其他致力于防止性骚扰的组织，也可以颁布行为守则和其他形式的指南，例如根据具体工作场所制定示范性规章制度和程序。雇主组织向其成员和分支机构颁发规章制度范本，并就采纳规章制度和程序提供建议。日本 1999 年修改的《平等就业机会法》（1986）增加了一些条文，要求雇主切实解决性骚扰问题。结果，日本雇主联合会（Nikkeiren）在国家法律修改版正式生效之前，就编纂了几份解释性手册，指导公司和该联合会在各城市的办事处执行关于性骚扰的新法规，其中包括《预防性骚扰指南》（1999）以及为人事经理准备的《预防性骚扰手册》（1999）。联合会还应下属各协会和国家及地方政府的邀请，派人宣讲反性骚扰的知识，并协助国家和县政府开展强化意识的活动。（Nikkeiren, 2001, letter to ILO Bangkok）

根据有限的信息，不论是工业化国家还是发展中国家，10 年来越来越多的雇主制定了反性骚扰规章制度。1999 年，日本工人发展研究所做了一项调查，接受调查的千人以上的公司中，有 71% 自日本在法律补充案中加入关于性骚扰的内容后制定了反性骚扰措施。（Yamakawa, 2001）

就连那些反性骚扰规章向来不齐全的国家，也有越来越多的雇主开始制定规章。例如，韩国的 Kumho 企业集团 1995 年制定了具有划时代意义的公司内部章程。（Dietz, 1996）在尼泊尔，在政府、工会和雇主协会颁布

工作守则后，又有些新的企业规章制度被制定出来，如希亚特摄政（Hyatt Regency）饭店在其内部规章中规定，受到性骚扰的人可以投诉。（Pradhan-Malla, 2001）来自马来西亚人力资源部的消息表明，1999年5月马来西亚政府颁布了《预防和消除性骚扰工作守则》后，100家左右的公司根据其在2000年8月的指导建立了投诉机制。（Bernama — Malaysian National News Agency, 15 August 2000）

在所在国制定规章制度和行为守则的跨国公司也在不断增多，即使有些国家并没有法律规定他们这样做。许多跨国公司与孟加拉服装公司签订合同，由孟加拉服装公司为他们生产成衣，这些公司中有很多家制定了行为守则。国外买主向希望与跨国公司做生意的所有本地工厂提出标准和条件，并由买主在当地的代表进行审核。某家公司在孟加拉实施的规章中指出，身体和精神的虐待都是不可接受的，“在任何情况下，都不能容忍剥削弱势个人或弱势群体的行为”（in Shahnaz, 2001）。但是这些守则中对性骚扰一般没有明确的规定。1984年成立于英国的非政府组织“工作在世界各地的妇女”（Women Working Worldwide, WWW）常常参与协调消费者行动，试图以此鼓励公司采用符合劳动标准的行为守则，并提高工人对这些标准的意识。该组织指出，公司的规则中很少提到性骚扰。WWW提倡正视工作场所性骚扰的问题，并要求各个工作环节上的所有员工都遵守工作守则，不论他们处于什么地理位置。

中国的相关项目研究了十几家跨国公司的规章。好几家公司在所在国有禁止性骚扰法律的情况下有反性骚扰的规定，而在中国，由于法律没有关于性骚扰的明确规定，这些公司也就略去了这方面的规定。在中国的一家跨国公司在其规章中提到“保障个人尊严”，并“接受和处理员工的投诉”，“解决各种争端和突发事件”。只有一家公司，即生产运动服装的锐步（Reebok）公司，在人性化生产标准中明确规定禁止性骚扰：“工厂不得体罚、胁迫或激发工人，也禁止使用性别、心理或语言上的骚扰和侮辱”，“禁止性骚扰，工厂应有保密的程序，让员工报告性骚扰。员工可以将此报告给专人，而不是她/他的直接领导”。接下来，规章明确界定了什么样的行为构成性骚扰。（Tang, 2000）

员工和工会组织的行为

亚太地区反对性骚扰的行动，早在1941年就在马来西亚开始了。八个种植园的工人在工会领导下举行罢工，要求“停止骚扰女工”。（Stenson,

1977) 我们在本书前面已经讲过, 在反抗性骚扰的斗争中, 罢工有时候是必要的, 直到今天仍然如此。工会也可以采取行动, 提高会员的意识。许多工会制定了示范性章程, 指导其代表和会员如何对付性骚扰, 并把它用于和雇主的谈判中。

在国家层面上, 南非工会大会 (Congress of South African Trade Unions, COSATU) 制定了《反性骚扰行为守则》, 规定了防范措施, 并提供投诉指南 (COSATU, 1997)。在日本 1999 年颁布了含有反性骚扰条款的《平等就业机会法》修正案后, 日本工会联合会 (JTUC-RENGO) 随之对 1996 年起草的一系列反性骚扰规章和措施进行了修订和实施。随后, 该联合会还采取了一些行动, 反对性骚扰, 例如游说政府严格执法, 提供信息和培训, 推广其成员中的先进经验, 并且积极鼓励其成员发表声明, 表达自己认真对待性骚扰问题的决心, 建议他们争取在集体谈判协议中增加关于性骚扰的内容, 并开展行为调查, 以确定性骚扰的程度。1999 年日本工会联合会在其两年一度的大会上通过了《防范性骚扰及促进男女平等参与的特别决定》。

在国际上, 国际自由工会联盟 (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) 在网上发布了“反对性骚扰行动项目”。最近, 亚太地区成员国总工会在 ICFTU 亚太地区办公室 (Asia Pacific Regional Office, APRO) 2001 年 8 月组织的研讨会上作出了反对性骚扰的决定。来自 20 个成员国的 40 位男女工会领导研究了几个国家工作场所性骚扰的性质、程度和后果, 强调了该地区这一问题的严重性。会上宣布了最近 ICFTU-APRO 就该地区的性骚扰问题和工会的作用进行调查的结果。这一调查以及其他一些调查表明, 在工会和全国决策机构中妇女的人数普遍偏低。随后的 ICFTU-APRO 第 74 次会议通过了《对与工作相关的性骚扰采取行动的決定》。

然而, 也有一些调查表明, 许多国家并不重视性骚扰, 如菲律宾, 那里只有少数工会开展了强化意识的活动或者其他措施。(Ursua, 2001) 尼泊尔和斯里兰卡的女工反映, 工会根本不认真对待关于性骚扰的投诉。(Pradhan-Mala, 2001; Wijayatilake and Zackariya, 2000) 各国的研究表明, 许多工会领导认为经济问题更重要。有些国家的工会不认真对待性骚扰, 原因之一是工会中妇女人数偏少, 领导层的妇女就更少。有时候, 工会还要处理组织内部的性骚扰事件, 在同一事件中既要代表投诉者, 又要代表被投诉的骚扰者, 处境也相当尴尬。(Ruskin and Sutherland, 2001)

资料 9 ICFTU-APRO《对与工作相关的性骚扰采取行动的决定》要点

- 对性骚扰的适用范围由“工作场所”或“工作中”扩大到“与工作相关”
- 将性骚扰界定为与工作相关的、一厢情愿的、侵犯性的与性相关的行为，包括下列因素：
 - * 交易的性质
 - * 恶劣的工作环境
 - * 滥用权力
- 国际劳工组织和其他国际机构将联合制定国际劳工条约，明确禁止性骚扰，并将此纳入双边和多边行业协议
- 各国政府应制定法律，预防性骚扰，规定雇主的责任，建立三方机制，提供日常咨询和监督，并提交年度报告
- 雇主应制定明确的规章制度，建立投诉委员会，并对全体雇员进行意识教育
- 工会应提供教育和信息，提高工会领导和官员对性骚扰的警惕性
- 亚太地区办公室及相关方面将根据研讨会的提议，开展“红绿灯”活动
- 工会应与雇主共同制定统一的行动计划
- 工会将预防性骚扰的条文纳入集体协议
- 市民社会组织应起监督作用，协助工会和雇主控制与工作相关的性骚扰

来源：<http://www.icftu-apro.org>, last accessed 31/10/2001.

三方合作

许多反性骚扰措施是由雇主单方面提出和实行的。另一些则征求了工会和职工代表的意见。工人或职工代表的参与在一部分国家是法定的，但实际上却不一定总能兑现。菲律宾有《反性骚扰法》，规定工会应参与制定和监督规章制度，但是研究表明，超过 60% 的组织是由雇主单方起草规章制度。（Ursua, 2001）

在某一行业或某一企业中，反性骚扰的规章制度可能包括在集体协议中。澳大利亚的工会常常要求企业在制定协议时写入反对性骚扰的条款。近年来，包含反歧视和反性骚扰条款的正式协议有了大幅度增长。（Ruskin and Sutherland, 2001）在行业层面上，海洋工人和雇主组织联合制定了一项反性骚扰规章，在海洋工业中通用，这项规章经各船舶公司和海洋

工会签署，于1996年生效。(Ruskin and Sutherland, 2001) 日本最大的超市连锁店 Daiei 的劳资双方也签署了一项协议，详尽规定了雇主在防范性骚扰方面的职责。(Japan Labour Bulletin 2, 1999)

资料 10 集体协议中反性骚扰条款实例

- 签约各方同意，不能防止工作场所的性骚扰也是一种工作中的歧视行为
- 性骚扰为一厢情愿的、带有性色彩的行为，包括言语、触摸、性暗示、公开谈论性、讲粗俗笑话、张贴裸体画
- 公司保证所有雇员在没有性骚扰的环境中工作，并对全体雇员制定、公布规章制度，包括投诉程序，处理关于性骚扰的投诉。这项规章制度将由公司制定和实施，并征求工会/雇员的意见

来源：1997年10月 E A Rock Container Services Mayne Nickless Logistics (Victoria) 与澳大利亚运输工会的企业协议，转引自 Ruskin and Sutherland, 2001。

工会组织也应提供适用于集体协议的条款，鼓励员工争取反对性骚扰的权利。日本的行业工会联盟 Zensen Dome 起草了一份集体协议范本，鼓励其成员在协商集体协议时将范本内容纳入其中。(Yamakawa, 2001) 在那些规章制度不大健全的公司和部门，工会也可以在反对性骚扰的活动中起到一定的作用。例如，印度的私营小公司和无工会组织的部门根本没有什么正规制度解决性骚扰问题，于是工会与这些公司和部门的雇主协商，起到了投诉机制的作用。(The Lawyers Collective, 2001)

规章制度的实施

也存在这样一种现象：很多雇主制定了规章制度和程序，可是没有认真实施。印度的私营和无工会组织的部门雇主很少有工作场所的制约机制。(The Lawyers Collective, 2001) 最近在日本进行的一项调查显示，许多小公司没有根据法律的要求实施反性骚扰规章 (Yamakawa, 2001)。菲律宾的反性骚扰法执行得也不好，私营部门只有半数的雇主制定了相关的规章制度。

马来西亚虽然有《预防和消除工作场所性骚扰的工作守则》，详细规定了工作场所规章制度的制定方法，但这项法律却是非强制性的。也就是

说，公司“自己决定在什么程度上遵守这项法律，也可以根本不遵守它”。(Zaitun, 2001) 槟榔屿州妇女救援中心副主任 Loh Cheng Kooi 说，“雇主们都觉得那不过是一种原则，可以置之不理，或者装装样子就可以了。”(Life, 12 May 2000, in Zaitun 2001) 况且，那些个体老板们即使不遵守这项法令，也没有任何机构管他们。大约只有 1% 左右的公司制定了反性骚扰规章制度。鉴于这种状况，马来西亚的妇女和工人组织的一个联合会——反对针对妇女的暴力联合行动组 (Joint Action Group against Violence against Women, JAG)，呼吁针对性骚扰的立法，以保证有效实施守则，并于 2001 年初提交了《就反性骚扰法向政府的提议》。(JAG, 2001)

从一些国家的研究中也明显看出，那些制定了规章制度的组织，有许多也没有切实实施。许多国家还需要进一步研究才能确定性骚扰的危害，其投诉程序是否适应当地的特点，以及规章制度是否得到有效的实施。从新西兰的情况看，80% 的被访企业都制定了规章制度，但是这些公司中设立了投诉程序的只有 2/3，就规章制度内容进行培训的还不到 1/5。(New Zealand Manufacturer 6, 1998) 马来西亚在 6 个实行了工作守则的试点公司中做了 AWAM-WDC 研究，结果发现这些公司并不是全都有健全的、适当的内部制约机制。(Ng and Zanariah, 2001)

5.3 反性骚扰规章制度的内容

工作场所反性骚扰规章制度的目的，是对性骚扰事件作出反应，并预防类似事件再度发生。近 20 年来，许多工会、雇主组织和公司都发表了政策性声明，反对性骚扰。分析一下这些声明，就会发现没有“万能”的方案。不同性质、地区和规模的企业和组织会制定不同的具体规则，执行程序也并非千篇一律。然而，其中仍可发现许多相似之处，以及一些重要特质。

所有的规章制度都明令禁止工作场所的性骚扰。通常这些规章制度都包含有消除性骚扰及严格实行规章制度要求的内容。澳大利亚联邦人权与机会平等委员会 (HREOC) 的工作守则建议在企业规章制度中明确说明雇主对性骚扰的态度，说明本组织的目标，并提醒员工性骚扰是非法的。(Ruskin and Sutherland, 2001) 这一要求在许多大公司和一些小公司的规章制度中得到了反映，如澳大利亚下肢瘫痪与四肢瘫痪患者协会明确表示，要努力保证其工作场所不发生性骚扰事件。(Ruskin and Sutherland,

2001)

但是，如果某项规章制度仅仅在口头上禁止工作场所的性骚扰，不管其措词多么强烈，总归不大有效。经过欧盟委员会评审的一项研究认为，最有效的规章制度应包括较具体的条款。（European Commission, 1999）首先应对构成性骚扰的行为进行界定，使骚扰对象和可能的骚扰者确切地知道哪些行为是遭到禁止的，哪些行为可以接受，哪些不能接受。对性骚扰的各种定义在细节上会有些不同，但各种规章制度一般都认为性骚扰是接受方不欢迎的行为，并指出包括性勒索在内的性骚扰行为将会使工作环境恶化。

性骚扰的定义

澳大利亚弗兰德斯大学的规章中，将性骚扰定义为“任何一厢情愿、不受欢迎或不请自来的带有性色彩的行为”，包括导致恶劣工作环境的行为，和任何在性方面占便宜的许诺或威胁。（in Ruskin and Sutherland, 2001）许多工作场所规章为了使其定义更加明晰，列举了规章涵盖的各种行为。印度的《公务员行为规则》就属于这一类型，在它罗列的行为中，包括身体接触、示爱、性要求、“黄色”言语，或任何带有性色彩的、一厢情愿的身体、语言或非语言的行为。（The Lawyers Collective, 2001）这些规章制度一般都会指出，构成性骚扰的行为不仅限于所列举的那些例子。

一些最恶劣的行为，尤其是身体和语言的暴力、触摸隐私部位，在许多规章制度中都遭到严格禁止，对这些方面的处罚也是最严格的。反性骚扰制度通常还禁止在雇主管辖的区域内出示明显带有性内容或性暗示的材料。例如，澳大利亚丰田汽车公司的《机会平等规章制度》在界定非语言骚扰时，包括了“出示猥亵或色情照片、图片、招贴、电子邮件、读物、物品，或在视频显示器屏幕上展示这些材料”。（Ruskin and Sutherland, 2001）印度的《公务员行为规则》也禁止出示色情材料。（The Lawyers Collective, 2001）近年来，人们对因特网和电子邮件在性骚扰中扮演的角色看法越来越多，因此，一些雇主在反性骚扰的规章或关于使用电脑和因特网的规章中，禁止利用这些手段从事性骚扰。

许多反性骚扰规章都认为，在组织内部，雇主和雇员之间，或同事之间，存在性骚扰。许多规章强调，从事性骚扰的人，不论他在工作中的职位多高，都将视其情节严重程度给予处罚。南澳大利亚大学的规章明确指

出，性骚扰通常与权力的使用相联系，通常发生在权力不对等的关系中，包括上下级关系。研究表明，职位低于骚扰者的受害者对公司方面的反应通常不抱乐观的态度。（Du Bois et al.，1999）因此，在声明中明确提出导致性骚扰的权力因素，对投诉者将产生巨大的影响。

第三方骚扰

许多规章制度只限制特定环境中雇主与雇员之间的性骚扰，不过，现在越来越多的规章制度开始注意合同人、顾客、客户和其他第三方施行的骚扰，有些规章制度明确包含了非雇员的骚扰。有些雇主接受第三方对其雇员行为的投诉。这些规章制度使公司能够了解其雇员在公司里或工作时间对雇员以外的人施行的性骚扰行为。概括性的限制规定对第三方骚扰会产生提示性的作用，但也有些规章制度对此有了明确的规定。

第三方骚扰很难对付，由于骚扰者与受害者不属于同一个雇主，能够作出的反应就变得很有限。有些地方，如日本国家人事部规定禁止对公务员进行性骚扰，以此解决第三方骚扰的问题，此规定对签约的工作人员和造访政府办公室的人都适用。（Yamakawa，2001）澳大利亚丰田公司的规章制度包括“在丰田公司工作场所或使用丰田公司电子通讯设施的所有合同人、顾问、供应商和经销商”。（Ruskin and Sutherland，2001）

对男性的性骚扰和对同性的性骚扰

许多雇主在其规章制度中对性骚扰的受害者有所界定，认为男性雇员也有可能受到女性的骚扰，同性之间也可能发生性骚扰。许多规章制度采用中性语言，如“全体雇员”或“所有人”，对男女都适用。也有些规章制度采取另外的做法，明言性骚扰对男性和女性都有可能造成伤害。例如，日本国家人事部防止性骚扰的规则，就超越了仅包括女性雇员的国家立法，明确提出也对男性实行保护。（Yamakawa，2001）南澳大利亚大学反性骚扰制度一方面强调女性较男性更易受性骚扰的伤害，同时指出男性也有可能受到女性或其他男性的骚扰，女性也有可能受到其他女性的骚扰。

资料 11 马来西亚 Komag USA (M) Sdn. Bhd. 对性骚扰的定义

性骚扰是来自异性或同性的任何一厢情愿的性行为，其形式包括：

- 语言的
- 非语言的
- 视觉的
- 心理的
- 身体的

工作场所的定义

我们在第 2 章已经提到，对工作场所的定义不应只局限于工作场所的物理环境，还必须考虑因工作便利或工作联系而引发的骚扰。工作场所的性骚扰有可能发生在雇主管辖的地区之外，如在会议上、出差时，在公司举办的社交活动中，或者通过电话或电子邮件。因此许多规章制度为了解决这一问题，对工作场所做了宽泛的定义。南澳大利亚的弗兰德斯大学的规章规定，员工和学生参加的“与其在大学中的角色合理相关的”活动，都在其范围之内。这些活动包括实习、田野工作和社会活动，即使这些活动在校园之外进行。（Ruskin and Sutherland, 2001）马来西亚的工作守则认为，工作场所的性骚扰包括“由于工作责任或工作关系而发生在工作场所之外的所有与工作相关的性骚扰”。（Zaitun, 2001）

行为人及其责任

显然，仅仅有反性骚扰制度，甚至确保全体雇员都知道这些规章制度，却不能在日常工作中实施这些规章制度，不能使投诉得到迅速、有效的处理还是不够的。雇员对管理层对骚扰容忍程度的看法，比正式的规则和规章更能影响他们的行为。（Hulin, et al., in Stockdale, 1996 and Pryor in Gruber, 1998）因此，一定要采取措施，确保规章制度得到实施。措施之一就是明确规定具体工作场所行为人的角色。

澳大利亚的大部分规章制度通常都依据人权与机会平等委员会的工作守则，详尽规定经理和监理人员的职责。目前，人们倾向于制定一些规章制度，规定管理层的全体成员共同负责维护没有性骚扰的工作环境。许多

规章制度要求全体员工确保工作环境中没有性骚扰，并规定了经理和监理人员执行规章制度的具体职责，而不把这一角色限定在人事官员或高级管理人员中。印度的《中央政府公务员行为规则》规定，负责某一工作场所的每一位政府工作人员，都应该采取适当措施防止性骚扰。（The Lawyers Collective, 2001）

新的趋势是，允许第三方就他们的所见所闻提出投诉，使全体雇员共同保证规章制度的实施。有一些规章制度还提供了实际的指导，把负责投诉的人列出来，包括详细的联系方式，并保证任何时间都能找到他们。

资料 12 劳动合同中反性骚扰条款的实例

雇主提供平等的就业机会，在任何情况下都不容忍工作场所中的性骚扰或歧视。如果你在工作场所进行性骚扰或有歧视性行为，雇主有权终止你的合同。性骚扰包括一厢情愿的、侵犯性的、带有性色彩的行为，它对或可能对个人的工作环境、工作表现或机会造成不良影响。

来源：Ruskin and sutherland, 2001.

规章制度一般会列出适用的制裁方式，使潜在的骚扰者明白自己将要受到的惩罚，使受害者对投诉的结果有现实的预期。更全面一点的规章制度还会详细说明投诉程序和调查方式。

5.4 处理投诉：机制和程序

资料 13 马来西亚工作守则中的投诉/协调程序

鉴于对性骚扰的投诉具有敏感性和私密性，雇主应为这类投诉建立专门的投诉程序。普通的投诉程序大多不适于对性骚扰的投诉。

来源：马来西亚 1999 年《预防并消除工作场所性骚扰的工作守则》第 16 条。

直到最近，对性骚扰的投诉一般是通过普通的工作场所投诉机制进行

处理，许多国家的组织至今采取这种办法。然而，经验表明，日常的投诉机制并不太适合于处理对性骚扰的投诉。于是，一些企业针对性骚扰投诉以及调查中遇到的困难制定了专门的程序。

在实际工作中，处理投诉是性骚扰管理中一个最复杂的部分。制定反性骚扰的规章制度，或者采用政府或雇主组织提供的规章制度范本，在许多情况下还是比较简单的事。下一步的培训就困难得多，因为文化规范和旧有观念受到冲击，人们必须改变其态度和行为。投诉处理更加困难。培训中涉及的都是些假想的情景，而处理实际投诉的时候，矛盾就暴露出来，必须要直接面对。

尽管从经验中看，大部分性骚扰投诉都有事实依据，但也不能排除有些受害者滥用反对性骚扰的程序，以便在工作中占些便宜，例如获得提升。在制定规则和程序时，一定要对双方，即骚扰者和受害人，坚持“无罪推断”，这是一切的基础。此外，应该在工作场所采取一些简便易行又有实效的措施，例如组织一个小组，而不是由个人负责员工的招聘和提升，使人们能够保护自己不受性骚扰的诬告。处理性骚扰投诉的委员会，男女成员应各占一半，这样在决定某一案件的最佳解决办法时，就能把男女双方的视角都考虑进去。

投诉程序

传统的投诉程序通常是向某一个人投诉，这个人通常是投诉人的部门经理。但是这种“单一渠道”的办法不大适合于对性骚扰的投诉。投诉人可能不愿意和自己的顶头上司谈论令人心烦或尴尬的事情。她们或许更愿意向同性诉苦，但是如果只有一种选择，她们就很可能根本找不到合适的同性别的人向其诉苦。更要紧的是，被指定做这项工作的员工可能就是骚扰者。因此，许多性骚扰投诉程序还另外指定一人接受投诉。例如，生产运动服装的锐步中国公司规定，受害者可以直接向专门负责此事的人投诉，而不必通过她们的顶头上司。（Tang, 2001）有的规章制度也规定由几个人接受投诉，有时不仅包括监理人员，还有其他一些选择，例如其他部门的经理、健康与安全代表、人事部门等，有时还有顾问、骚扰顾问或负责平等的官员。在许多国家，受到骚扰时也可以找工会代表或企业委员会成员。许多企业在指定的投诉受理人名单中包括一定数量的女性，确保投诉者可以向同性诉说。

反性骚扰的规章制度为投诉者提供两种选择：正式投诉机制和非正式

投诉机制。正式投诉机制一般需要全面调查以判断投诉是否成立。而非正式投诉机制解决性骚扰事件的方法一般较为随和，通常是让骚扰对象、骚扰者和调节人在一起交谈。

非正式程序

对受害人来说，非正式程序可能更便捷，压力也较小。如果投诉者并不希望有任何的正式调查，只是希望今后不再遭遇侵犯性的行为，非正式途径就更可取。澳大利亚人权与机会平等委员会提议，如果投诉不十分强烈，或者投诉者希望采用非正式途径以便维持与骚扰者的关系，就可以启动非正式程序。（Ruskin and Sutherland, 2001）澳大利亚人权与机会平等委员会提出的非正式程序包括以下几方面的内容：

- 投诉者可以咨询监理人员或其他官员，自行解决问题
- 投诉者可以请求监理人员或其他官员代表自己找骚扰者进行私人谈话，而不评判事件的性质
- 对已经提出的投诉，如果骚扰者承认自己的行为，可以进行调解或咨询
- 监理人员或经理遇到他们认为不可接受的行为，可以在没有投诉的情况下独立采取行动

非正式程序不适用于双方权力不对等的情况，因此受到批评。许多规章制度表明，如果有人对非正式程序的结果不满意，还可以进行正式投诉，从而有可能滥用非正式程序。例如，韩国 Kumho 企业集团指定一个中间人受理初次投诉。如果没有结果，才把投诉递交给委员会。（Dietz, 1996）

正式程序

正式程序在启动之前，通常要征得雇员的书面同意。这一要求反映了一种普遍的观点：应由受害人选择投诉机制——不仅是选择正式还是非正式程序，还包括提交仲裁、提交人权或平等委员会，以及民事诉讼。但有些时候，不管受害人是否愿意投诉，公司明显出于自身利益，希望进行辩解。世界食品项目（World Food Programme, WFP）的规章制度针对这种现象规定，如果职员决定不提出投诉，应尊重其意愿。但是，如果事态严重，例如所涉及的行为构成犯罪，则应报告人力资源部，以“保护公司整体利益和大多数员工的利益”。（WFP, 1999）这些情况可能会导致诉讼，

但诉讼中不会提及此前的非正式投诉。

调查

正式程序一般要求管理人员进行彻底调查。通常的做法是：询问投诉人、骚扰者以及所有证人；决定投诉是否有证据支持；然后写一份报告；最后决定适用何种处罚，并将结果通知骚扰者和投诉者。骚扰者和投诉者可在这时提出上诉。调查员可从人力资源部代表、反歧视行动官员和保密顾问中遴选，不同规章制度的人选可能不尽相同。

成立反性骚扰委员会

很多国家成立了投诉委员会，对投诉进行调查，就适当处罚提出建议，有时还负责执行制裁。菲律宾的反性骚扰法规定，需要成立一个“纯洁风化、进行调查的委员会”，调查性骚扰投诉。（MAKALAYA in Ursua, 2001）而印度最高法院则要求所有工作场所都成立“反性骚扰委员会”，（The Lawyers Collective, 2001）印度几乎所有的政府部门和公共部门的大多数组织都有这样一个委员会。但是，私营部门和无工会组织的部门很少有公司制定这方面的规章制度，就更谈不上成立什么委员会了。此外，最高法院的指南并没有具体说明这类委员会的地位和作用，这也妨碍了这些委员会的工作。例如，最高法院没有明确规定这些委员会的建议对雇主是否有约束力，也没有说明这些委员会能否对惩罚作出决定。（The Lawyers Collective, 2001）

人们发现，印度的反性骚扰委员会主要由雇主一方的人组成，不能充分代表雇员的利益。（The Lawyers Collective, 2001）于是，一些组织提出，受理性骚扰投诉的协调委员会应有员工代表参加。例如，印度尼赫鲁大学认为，反性骚扰委员会除学生和教师外，还应吸收员工代表和工会成员。（The Lawyers Collective, 2001）对菲律宾的研究突出反映了相同的问题：尽管法律规定委员会里至少应有一名工会代表，以及监理雇员、高级雇员和普通雇员各一名，但是最近做的调查表明，雇员代表并没有达到这样的水平。（Ursia）

鉴于大多数性骚扰事件的性质，调查人员中应包括女性。印度最高法院考虑了这个方面的问题，在工作场所规章制度指导方针中规定，性骚扰投诉委员会主席和至少半数的成员应由妇女担任，还要求委员会中包括一位 NGO 成员，但是在实践中这些规定和性别平衡的要求都不完全能达到。

(The Lawyers Collective, 2001)

日落条款：具体期限

人们普遍认为有一些保护程序对于调查性骚扰投诉是非常关键的。例如确定行动的明确期限，及时展开调查，尽快结案，对投诉者和受到指控的骚扰者都有好处。许多规章制度规定了启动或完成投诉程序的期限。马来西亚的一些公司明确规定了管理人员对投诉作出反应的期限。有一家公司的期限是 3 个月，处理其他投诉的期限则为 7 至 14 天。（in Zaitun, 2001）

公平与透明

对双方当事人，包括受害人和骚扰者，实行“无罪推定”是另一条重要的保护程序。澳大利亚弗兰德斯大学的规章就包含了正式与非正式投诉行为的数条原则：

- 在解决投诉的各个阶段，都要遵守公平的原则
- 调解员和其他负责调查和定案的人员应公平行事
- 受到投诉的各方都应得到通知

审理时应使用相关各方，尤其是投诉者和骚扰者能够理解的语言。例如，澳大利亚人权与机会平等委员会的工作守则提出，应将规章制度翻译成适当的、便于理解语言。（Ruskin and Sutherland, 2001）

保密

性骚扰投诉程序中另一个重要因素是保密，这是由许多投诉的性质和公开处理对受害人造成的影响决定的。况且，如果所谓骚扰者其实是诬告，公开处理也会给他/她带来不良影响。中国锐步公司的规章规定，必须设立程序，保证员工投诉的私密性。（Tang, 2001）许多组织要求把调查记录密封起来，单独存放，所有参与投诉程序的个人，一律不得泄露投诉的细节。违反保密原则的情况将依照雇主的处罚规定严肃处理。

防止报复

最后，必须采取措施保护受害者不遭报复。有时甚至调查人员也会遭

到报复，如果他们得不到雇主的坚决支持，就更容易发生这种情况。（The Lawyers Collective, 2001）菲律宾的法律没有保护相关人员不遭报复的内容，因此对报复，尤其是对失业的恐惧成为决定是否投诉性骚扰的关键因素。（MAKALAYA IN Ursua, 2001）许多规章制度为了抵制各种形式的报复，指出组织决不容忍对投诉者、受到指控的骚扰者或参与投诉程序的其他任何人实行报复。南澳大利亚大学的规章就申明保护投诉者和其他所有参与管理的人，包括负责联络的官员、调解人员、工会和/或其他组织代表、证人和其他员工。（Ruskin and Sutherland, 2001）

制裁和处罚

反性骚扰规章制度应保证适当的、有威慑的制裁措施，使人们不把性骚扰当作小事一桩，或者仅仅认为这是骚扰者的“判断错误”。（Rubinstein, 2001）工作场所规章制度一般会规定各种制裁措施，从口头警告、书面警告、记过，到留岗查看、转岗或降级，最严重的是开除。规章制度中一般会说明，采用何种制裁手段视骚扰的性质和情节的严重程度而定。许多规章制度警告说，最严重的骚扰行为，如身体暴力，将受到开除的惩罚。如果骚扰者不是本公司/组织雇员，处罚显然会受到限制，但是也有一些办法，如写抗议信，谈判，要求停止其行为，停止与骚扰者的业务往来，等等。

可惜在许多国家的实践中，所谓处罚似乎仅限于将骚扰者调至其他工作地点。这种方式其实并没有解决问题，只不过是把问题转移到另一个工作场所，因为性骚扰事件仍有可能发生在其他人身上。有些雇主接到性骚扰的报告后，给投诉者调换工作。（The Lawyers Collective, 2001）我们在第2章已经说过，这种做法实际上惩罚了受害人，使其他人不再敢举报骚扰。有时，惩罚的实施非常随意，与所投诉的骚扰不相称。在印度的研究还发现，处罚常常只用于情节轻微的投诉。

严重警告或更重的惩罚很少实施。斯里兰卡的研究发现，雇主只有在员工采取集体行动的时候，才不得不保证采取较重的惩罚。（Wijayatilake and Zackariya, 2000）较严厉的措施即使被采用，也多是针对管理层以外的雇员，而不是高级雇员中的骚扰者。此外，制裁通常不是由包括女性成员的反性骚扰委员会作出，而是由管理人员作出，而管理人员中男子占绝大多数。（The Lawyers Collective, 2001）

我们一定要看到，制裁手段再丰富，再适用于性骚扰投诉，也不意味

着这些手段总能有效实施。例如，欧洲联盟的研究表明，选择制裁手段通常是避重就轻。（European Commission, 1999）

有些组织认为，老的工作场所的处罚措施已经不好使了。有些地方对现有的处罚条款做些补充，再用于性骚扰投诉，另一些地方索性另起炉灶，保证制裁手段与性骚扰案的性质相适应。例如，韩国的 Kumho 企业集团的处罚措施中包括一种可见度极高的制裁手段：公开道歉。（Dietz, 1996）斯里兰卡的一位年轻女受害者也希望选择这种方式，她说：

律师对我说，我决不能妥协，骚扰者一定要受到惩罚。我觉得，如果让他当着所有人的面为他的行为公开向我道歉，他就会觉得羞耻，这是最好的惩罚，能够防止将来再发生类似的事情。（对 19 岁农场工人的采访，Wijayatilake and Zackariya, 2000）

许多规章制度中还包含一些条款，确保受害者在就业方面不会吃亏。例如，马来西亚政府工作守则包括以下条款，为受害者提供保护和救济措施：

- 如果性骚扰受害者蒙受损失，如降级或因此得不到提升，应恢复其应有的工作职位
- 受害者由于得不到他/她应得的与工作相关的利益而蒙受金钱的损失，应予以补偿

监督和评估

企业的反性骚扰制度要做到有效实行，监控与评估是一个重要环节。可以通过系统的审评，评价规章制度是否得到有效执行，程序是否与法律的发展相称。然后可以根据评估结果调整规章制度和程序。实践表明，如果不做强制性要求，许多规章制度的有效性就得不到任何监测。例如，印度的反性骚扰委员会结案时必须公布其报告，但是他们的提议是否得到实施，却无权过问。（The Lawyers Collective, 2001）

现有的关于制定反性骚扰制度和程序的指导方针，如人权与机会平等委员会的工作守则，大多建议定期对规章制度进行审评。（Ruskin and Sutherland, 2001）有些地方以法律形式规定了具体的审评程序，另一些地方是由雇主制定监督和评估程序。监督评估程序中包括分析雇员的答卷、对受害者及管理投诉程序的个人进行访谈。

南澳大利亚大学制定了一套监督机制，既尊重了保密性，又满足了对

反骚扰措施的有效性实行监督的需求。该制度允许查看记录，以确认多次投诉和工作场所中易发生性骚扰的区域。为了保护隐私，定期的机密报告中略去所有指向具体个人的信息。报告通常包括以下几方面：

- 男女投诉者与被投诉者分别受到询问的次数
- 投诉的性质
- 采取的行动
- 投诉的最终结果

5.5 工作场所的信息传播

若要预防没有具体针对性的性骚扰行为，如侮辱妇女的言词、展示性内容或带有性色彩的材料等，制度声明本身就是最有效的方式。不过，发布声明对针对个人的性骚扰就没什么作用了。

所有的男女员工都希望获得基本人权和员工权利的信息，以及在没有任何性骚扰的工作场所工作的权利。因此，需要社会上和工作场所中大力增强人们的意识。反性骚扰涉及人类古老关系中的敏感项，需要改变对妇女的工作角色的看法，以及如何对待女性员工，如何看待她们的价值，需要使男子和女子更加注意自己的行为，学习新的行为方式。组织必须努力采取各种措施，逐步确保员工了解现有的规章制度和程序，才能有效地消除各种骚扰。(Gruber, 1998)

这个问题在印度非常突出，人们批评反性骚扰委员会在帮助人们认识其作用、提供预防性骚扰信息方面没有足够的预见性。大多数委员会既不召集本组织职员开会，也不散发任何宣传材料。许多委员会仅仅把自己看做投诉委员会，不为创造没有性骚扰的环境做任何努力。

在工作场所强化意识的行动

相关组织已在性骚扰信息缺乏的国家着手研究性骚扰的形式和范围，并公布其研究成果。菲律宾的 MAKLALAYA 是一个代表正规部门和非正规部门女工的组织。这个组织开展了一项关于骚扰的研究，将研究成果写成一本书，并出版了一本反性骚扰的入门教材和一张呼吁停止性骚扰的宣传画。(Ursua, 2001) 澳大利亚财政部门工会也于 1996 年在会员中开展了关于骚扰范围的调查。(Ruskin and Sutherland, 2001)

许多雇主也采取了各种措施，使其雇员了解反性骚扰的规章，力争做到每位雇员都了解其内容，知道怎样提出投诉。有许多办法能让雇员们注意到反性骚扰制度。日本的公司通常将相关条例纳入其公司内部章程。也可以在企业通讯或人事杂志上刊登或评论这些规章制度。新制定的规章制度可以通过传单或上下级之间的备忘录来宣传。

澳大利亚人权与机会平等委员会的工作守则还提出，给每位新雇员发放一份反性骚扰规章。(in Ruskin and Sutherland, 2001) 组织和公司通过这些前期干预强调反性骚扰规章的重要性，并保证新雇员尽快了解这些规章制度，随后，通过工作会议、培训课程或公共空间的招贴，进一步加强他们对规章制度的印象。这些关于规章制度的定期交流很管用，能够强化人们的意识，使他们牢记规章制度中的条款。在澳大利亚等一些国家，广泛宣传反对性骚扰对雇主非常有利，因为雇主若能够证明他们已经采取了一些合理的步骤预防雇员或业务代表的非法行为，包括广泛传播反对性骚扰的信息，就能避免承担连带责任。否则，法官是不会放过雇主的。例如反歧视法庭在审判麦肯纳诉维多利亚州案(1998年)和格雷诉维多利亚州案(1999)时都是如此，因为他们认为雇主虽然颁布了规章制度，却没有采取行动广泛宣传其条款。(Ruskin and Sutherland, 2001)

许多公司将反性骚扰规章制度制成活页或小册子，分发给全体雇员。日本国家人事部将规章制度印成单行本，发给政府各部和各机关。另一种鼓励员工阅读规章制度的常用办法，是让员工签署一份声明，声明他们已经阅读并了解了规章制度。现在，越来越多的地方通过电子邮件和网页进行宣传。例如，澳大利亚下肢瘫痪与四肢瘫痪患者协会的反性骚扰规章制度就登在网上。日本工会联合会还通过手发传单、不干胶传单和电台广告的形式，来提高人们的意识。公关材料也可包含反对性骚扰的内容。例如，三菱电气马来西亚公司就利用纽扣宣传其“互相尊重”活动，在公司印制的年历上宣传其反性骚扰和质量保证规章制度。

强化意识的资料内容

撰写明白易懂的材料，能有效地使全体员工和其他方面轻松了解反性骚扰的规章制度。如果其中有人难以阅读和理解教育程度高的读者设计的材料，包括详细的公司规章制度，就更应该采用这种方法。

强化意识的资料通常应包括以下内容：

- 什么是性骚扰
- 性骚扰的影响
- 遇到性骚扰时有什么短期和长期办法
- 法律和工作场所都有哪些保护性条款
- 有哪些支持系统，应找什么人联系
- 如何提出投诉

生动明了的图表、个案研究和事例也能很好地说明如何确定和对付性骚扰。有很多强化意识的资料都很好，如 MAKALAYA 的《反性骚扰入门》、菲律宾大学妇女研究中心的《反性骚扰入门》、菲律宾工会议会下属妇女发展行动（DAWN-TUCP）的员工手册《反性骚扰是工会的职责》。我们将《反性骚扰是工会的职责》收入本书附录 5，希望其他国家也能编纂出类似的材料。

5.6 工作场所的培训

培训是最重要的前瞻性措施之一，能保证反性骚扰措施在工作场所得到的有效的实施。通常应对全体员工进行培训，向他们提供反性骚扰的信息以及如何抵制性骚扰；对经理和负责受理投诉的人员还要进行专门培训。

工作场所培训计划的范围

许多国家的政府、工人组织和雇主组织以及其他一些实体早在多年以前就开展了反性骚扰培训，并发放培训材料。菲律宾劳动与就业部（DOLE）制定了培训模式，与国际劳工组织联合举办研讨会，参加者包括总经理、人事经理、工会领导人和普通员工。培训课程和研讨会讲解《反性骚扰法》的条文，并协助与会者制定工作场所规章制度。劳动与就业部还公布了关于性别敏感性、咨询和执法等方面的培训模式，并为各公司的培训人员提供培训，使他们能在本公司应用这些标准。

工会和雇主组织也承担起了培训其成员的责任。斯里兰卡的一些工会为中高级会员举办关于性别敏感性，其中包括反性骚扰的培训。（Wijayatilake and Zackariya, 2000）印度的雇主组织，如印度工商业联合会，为其成员举办了性别培训课程。（The Lawyers Collective, 2001）菲律宾雇主联合会在其性别与发展研讨会中加入了反性骚扰的内容。（Ursua, 2001）有

些雇主准备送自己的雇员去参加 NGO 组织的研讨会。印度国家公共合作与儿童发展学院组织了一次关于性别敏感性的研讨会，其中有半天时间专门讨论性骚扰问题，与会者包括政府各部门的职员。（The Lawyers Collective, 2001）

然而，本研究的所有参与国在这方面做得都还很不够。例如，印度的许多组织在投诉程序方面的培训很少。（The Lawyers Collective, 2001）公有部门以外的组织和私营大公司的培训计划很少，而这有限的培训通常也仅限于管理人员参加。中国的反性骚扰培训很少，但是天津的一些饭店向女员工提供岗前培训。这种培训很有用，但主要是提高妇女自我保护的能力，而不是预防性骚扰的方法。（Tang, 2001）

培训可分两个阶段进行：第一阶段主要是介绍规章制度内容，第二阶段是确保规章制度的有效执行和使用。培训可定期举行，以便加强员工和管理人员的意识，使他们了解什么是性骚扰，他们有什么责任，以及具体的协调程序，并使他们随时了解新的调整。培训课程的对象可以是全体员工，也可以专门满足雇主、经理或其他特殊人员如顾问的需求。最终，组织内部应有人能够独立举办培训和研讨会。许多国家的雇主目前正在部分或全部使用这些培训。印度公共部门的好几个组织开展了提高性别敏感性和包括反性骚扰在内的培训计划。（The Lawyers Collective, 2001）泰国劳动与社会福利部下属的技术发展司（DSD）在为职业培训机构负责人和讲解员开设的性别培训课程中，专门加入了反性骚扰的内容。（DSD, 1998）

资料 14 专为马来西亚英特尔技术有限公司员工设计的培训课程

英特尔的反性骚扰培训针对工作场所的全体人员，包括以下内容：

- 为经理、监理人员和雇员设计培训材料
- 为全体雇员提供“避免骚扰的培训”（并为不在公司的雇员提供远程培训）
- 为所有新经理提供反性骚扰培训
- 为专门负责调查的人员提供专门培训

许多组织已经认识到尽快对员工进行反性骚扰教育的必要性，并且在招聘过程中或员工上班的最初几周对他们进行早期培训。有些规章制度要求在岗前培训中包含反对性骚扰的培训。此外，有一些组织还对员工中容易受到性骚扰的人群进行培训。

培训内容和时间

培训的内容和形式依不同的阶段和不同的听众而变化。以下是一些实用的建议，用以提供有效的反工作场所性骚扰的培训。

我们须牢记，性骚扰是社会上不平等的权力关系的表现，是妇女由于其社会和工作中的从属地位而导致的一种暴力形式。亚洲和世界的经验清楚地表明，培训课程和强化意识的计划要把性骚扰和妇女在社会上和工作场所中的不平等地位联系起来。

应制定明确的目标，可从以下选择一个或多个目标：

- 使员工了解何为性骚扰，使他们对性骚扰问题更为敏感，并认识到性骚扰是一个问题
- 使经理和员工了解何为正当行为，何为不正当行为
- 预防性骚扰，制止不可接受的行为方式
- 使全体职工了解其权利和义务
- 有效宣传公司规章制度，说明什么行为是不可容忍的，不可接受的行为方式将导致处罚

强化意识的培训可以持续半天或一天，视培训的目标而定。对顾问、联系人、负责劳资关系的职员和委员会成员的培训，时间应长一些，而且要反复进行。培训课程时间愈长，参与性讨论就愈全面，培训的效果也愈好。每种培训模式都应在以下三个关键方面产生效果：态度、技巧和知识。反对性骚扰的基本培训应该：

- 强调性骚扰是不对的，应该消除
- 分享信息，增长知识，了解工作场所性骚扰的传统观点和实际行动
- 使参加者了解能够采取的实际行动

参加培训的男女对性角色都有固定的看法。因此，应先让学员讲出他们对性骚扰的理解和感觉，然后根据他们的回答，因势利导地对性骚扰作出界定。在讨论性骚扰的传统观点和固有看法时，可运用参与性方式以及创造性的趣味活动，如讲故事或辩论；而需要集体讨论或确定行动计划的时候，则可以采取小组讨论的方法。情景表演和个案分析练习，如面试或

续合同时的交易骚扰、恶劣的工作环境如言语骚扰、聚会上的身体接触或在办公室里讲“荤话”，都能清楚地说明什么是性骚扰，什么不是。

视听材料在强化意识或培训课程中也非常有效。在亚太地区，韩国雇主联盟（Korean Employers' Federation, KEF）最近制作了一部录像片，名为《预防工作中的性骚扰》。片中举例说明了何为性骚扰，以及雇主如何采取恰当行动制止性骚扰。马来西亚全国妇女行动协会（All Women's Action Society, AWAM）也制作了一部培训录像，名为《工作场所的性骚扰》。片中对性骚扰做了界定，并讨论了围绕性骚扰的传统观点，以及应采取的行动。这部录像片既用于强化公共意识，也用于工作场所培训。

培训人员

培训应由在“敏感”的社会心理问题，如性别和不平等权力关系方面有工作经验的培训员担任。培训课程应考虑以下几个因素，并制定适当的策略，作出适当的反应：

- 由于性骚扰是普遍存在的现象，学员中可能有人已经受过伤害。培训课程可能使旧伤复发，因此需要在培训后再进行咨询或提交仲裁
- 男性和女性都可能接受了某种社会常规和价值观，认为对因性别、年龄、社会经济地位、种族、种姓或宗教信仰而处于底层的员工来说，性骚扰就是生活的一部分。还有一种倾向，认为性骚扰是“别人”对“别人”的所作所为，在自己所属的社会群体中不会发生。因此，培训员不仅要面对这种性别定式，还要面对种族、民族、宗教、年龄、阶层或种姓的定式，这些都被当做性骚扰的理由
- 那些曾在工作环境中参与或纵容过性骚扰因此希望为性骚扰找借口的人，可能对培训有抵触或敌视情绪。他们可能会情绪冲动。因此，培训员一定要做到：（1）允许表达不同的观点；（2）解释并强调尊重基本人权和员工基本权利的必要性，这些权利是不折不扣的，对男性和女性一视同仁；（3）力争对“可接受”和“不可接受”的行为达成共识

培训方法

- 以小组方式组织培训（最好不超过 15 至 20 人），确保每个人都积极参与
- 采用个案分析、情景表演和解决问题的方法，一方面使学员积极参与，另一方面揭示工作场所的不恰当行为和观念

- 提供实用的例子，说明如何有效地对付性骚扰
- 说明企业及个人为性骚扰付出的代价，如企业及其产品的恶劣形象、为此支付的赔偿金、为起诉花费的时间和金钱、由于不恰当行为而受到的内部制裁，以及由于被告上相关法庭而受到媒体报道的可能性

培训应包括的内容

- 公司或组织里的每一个人都有责任抵制性骚扰。保证每一位经理、监理人员，最好是每一位员工都参加培训
- 提供关于性骚扰的基本定义和关键概念的基本培训，确保每位学员都理解什么是性骚扰，什么不是。强调组织防止性骚扰的决心和规章制度（如果有规章制度的话）
- 向全体雇员提供关于性骚扰概念的基本培训（如果组织有反性骚扰规章制度的话，还应提供规章制度培训），确保所有新雇员的上岗培训中包含反性骚扰的内容
- 管理人员和顾问应具备一定的技巧，以便内行地处理性骚扰。他们应能辨别性骚扰的迹象。经理和联系人是投诉程序的执行者，应为他们提供这方面的特别培训
- 在执行公司的反性骚扰规章制度时，最好自上而下地组织培训，从高级管理人员、顾问、调查人员到中间层次，最后到普通雇员，使经理和其他职员熟悉自己的职责，并做好充分的准备。这样做很有必要，因为培训能强化意识。学员接受了关于性骚扰的初级培训，知道她们不必忍受不可接受的行为了，就可能提出投诉
- 通过定期提示和复习课程，巩固培训结果，对联系人尤应如此
- 确保所有学员了解其组织的反性骚扰规章制度（如果有这样的规章制度）的内容、对不可接受的行为的处罚，以及发生性骚扰时与什么人联系
- 对骚扰者阐明性骚扰的严重后果
- 记录参加培训的人

培训不应包括的内容

- 在说明性骚扰性质时出示色情材料或重复侵犯性笑话。在说明性骚扰行为时，应尽量避免使用幽默语言，以免引起误解
- 泄露机密信息，或使用能认出当事人的真实事例

- 采取一次性发布反性骚扰规章制度的方法，敷衍了事地对员工进行培训
- 在工作时间之外进行培训，或仅在一个固定时间进行培训。这样的做法使临时工和有家庭负担的员工很难参加培训

5.7 咨询和支持

保密咨询非常重要，因为它给受害者提供了一个安全的空间，使她们能够讲述发生的事件以及事件对她们的影响。咨询做得好，就能免除许多痛苦，并能化解问题。遭受性骚扰的人可能感到害怕、气愤、迷惘和伤害。如果能和什么人聊聊，这个人明白性骚扰的厉害，而且能提供实际的和感情上的支持，是非常重要的。对某些人来说，热线就是生命线。企业和组织或者为员工提供内部顾问，或者提供与咨询机构联系的详细方式，这都是对员工的帮助。顾问也可以提醒人们对事件的注意。有时，遭到性骚扰的人要过很长时间才有勇气寻求帮助。因此，第一联系人必须能够提供支持和力量，如果从同事那里得不到支持，甚至使事件更加复杂，第一联系人的支持就格外重要。工作场所的程序应严格执行，但拘泥于程序又会使当事人退缩。因此，顾问必须对性别非常了解，而且接受过专门培训。

咨询服务和适当的程序

工作场所反性骚扰的规章制度通常会在员工中指定一位顾问。顾问的头衔和具体职责不尽相同，但总不外向受害者提些建议，帮助她们完成投诉，并在非正式投诉中协助她们做决定。日本根据机会平等法制定了全国指导方针，要求企业建立协调和咨询中心。各公司于是在人事部门建立咨询中心，扩大协调委员会的职责范围，或者与其他提供专业咨询的机构订立合同。(in Japan Labor Bulletin 2, 1999)

马来西亚几家执行了政府工作守则的公司也对已有的投诉程序做了调整，保证为性骚扰受害者提供顾问。(Zaitun, 2001) 日本的富士施乐公司考虑到受害者向本公司的雇员关系部门举报会有顾虑，因此聘请了公司外的顾问。(Yamakawa, 2001) 该公司还发送“预防性骚扰热线卡”，上面印有咨询办公室的电话，并举例说明何为性骚扰。顾问的职责使雇员代表得以参与反对工作中的性骚扰的活动。日本的 Zensen Domei 是服装、饮食、服务和零售业的工会联盟，该组织与雇主达成协议，联合成立咨询办公

室，由工会成员和管理人员共同管理。（Yamakawa，2001）

规章制度中还可包含性别平衡的条款，确保受害者能向同性的顾问倾诉。有些组织按照雇员构成的比例设立顾问。如澳大利亚弗兰德斯大学机会平等部门的职责之一，就是要求从各职业和各学科选择联系人，为性骚扰事件提供建议和支持，并向投诉者和被投诉者提供援助。

咨询和调查程序

不论是正式投诉还是非正式投诉，咨询和调查都须遵守案件管理的一些基本原则。执行程序的目的旨在获取信息，但是情景的反复回忆常常给人带来伤害，因此有必要为当事人提供情感支持。为了顺利有效地开展工作，访谈的时候一定要选择恰当的环境和适当的方式。保密和支持是首要原则，并对受访者不责备、不做道德评判。

以下是有效咨询和调查的建议：

- 承诺并保证私密性
- 选择适于交谈的环境（附近没有重型机械，不在嘈杂或繁忙地带，不在经理、监理人员或其他员工能听见或看见的地方）
- 尽量避免干扰（关掉手机，不接电话）
- 不提责难性的问题，不说责难性的话，因为这样会使受访者认为采访者已经对她/他下了结论，多提开放性问题（即不要总提仅以“是”或“不是”回答的问题），使受访者能够充分说明他/她的看法
- 认同受访者的感情，表示同情和支持
- 不要认为事件微不足道，不要反复提某一问题，给受访者造成压力。如果某一观点需要澄清，换用澄清问题的方式提问，如“如果我说错了，你可以纠正，你刚才是说……”，但是，尽量不要打断受访者
- 与当事人商量各种可选方案，讨论各种方案的优劣，但不强迫当事人选择某一特定方案。受访者自己选择的方案，一定是他/她能够接受的
- 不要做调查者或机构无法兑现的承诺。这会使受访者产生不现实的希望，而承诺未能兑现时，会使受访者产生不信任感和被出卖的感觉
- 采访最后应对下一步有明确的说明，并告诉受访者何时会接到通知或何时再与他/她联系

为骚扰者提供的咨询服务在亚太地区还很少见，但似乎应逐步开展，

因为强化人们对性别关系和性别定式、性骚扰以及尊重基本人权和员工基本权利的意识，有利于预防性骚扰。

资料 15 个案管理：公司面试指南实例

与受害者第一次接触时的提问：

- 谢谢你到这里来！
- 发生什么事了？
- 发生了多少次？
- 这样的情况持续了多久？
- 你能举个例子吗？
- 你和他/她谈过吗？
- 她/他说什么？
- 还有什么吗？

向受害者和骚扰者提供的基本信息

本公司承诺确保工作场所安全、高效。因此，我们保证对骚扰或欺压进行调查。为了确保调查的公正，保护所有参与调查的人，特提出以下原则：

- 对访谈保密，不得在工作场所与其他人谈论访谈内容
- 在调查期间和调查之后，不论结果如何，不得以投诉为理由惩罚投诉者
- 在访谈期间确定下一步计划，下一步计划应经双方同意，并签署书面协议，访谈双方各持一份

总结：调查程序的各个步骤

- 向投诉者索取详细的书面报告
- 保证私密性
- 遵循公司规章制度和手册中规定的正式程序
- 向被投诉的骚扰者详细陈述投诉，并告知在和雇主开会解决投诉之前进行咨询的机会和时间
- 仔细思考当事各方的回答，判断不同说法的一贯性和真实性
- 向所有能够提供有意义的证据的证人取证
- 记录所有的谈话

来源：摘编自 Reinhart, 1999。

6. 发现和结论

过去的 20 年中，亚洲妇女走出家庭工作赚钱的人数比以往任何时候都多。然而，许多女性在工作中不得不应付额外的压力，她们容易成为不需要关注的对象——因为她们是女人。性骚扰一词诞生于 20 世纪 70 年代，指本质上与性有关的不受欢迎和不需要的行为。然而这种现象的出现要远远早于 70 年代。男性和女性都可能成为性骚扰的受害者，但是定量和定性研究都表明，当前在世界各国，女性更容易成为受害者，男性更容易成为施害者。性骚扰不局限于工作场所，但是劳动者尤其容易受性骚扰，因为这些人必须依靠他们从事的工作为生。

过去的 20 年中，性骚扰被公认为全球文化和职业领域的普遍现象。1985 年，国际劳工大会宣布工作场所的性骚扰具有破坏性。从那以后，国际劳工组织指出性骚扰侵犯了工作者的基本权益，宣布性骚扰构成安全和健康上的危害，是一种歧视，是一种无法让人接受的工作条件和暴力形式，通常女性雇员更容易成为受害对象。

尽管亚太地区反对工作场所的性骚扰始于 20 世纪 50 年代，但对该地区大多数国家而言，性骚扰是一个相对较新的概念。不过，工作场所的性骚扰越来越多地被认为是一种职业危害和对人权的侵犯，它破坏了男女之间的平等和机会。由于这一因素，国际劳工组织亚太地区办事处 2001 年 10 月份在马来西亚举办了亚太地区反工作场所性骚扰地区内三方研讨会，日本政府提供部分资金，马来西亚政府给予实物支持。会议希望促使国际劳工组织下属机构以及其他相关团体，就在政府部门和非政府部门打击工作场所性骚扰的有效手段交流经验，并提高地方和国家打击这种行为的积极性。

本书是在为此次研讨会准备的技术报告的基础上经过更新和扩充而成。本书希望提高对工作场所性骚扰现象的认识，对政府、雇主、雇员和妇女组织防止和消除这一现象的积极性和良好的习惯做法进行总体评估。本书从国际角度出发集中讨论亚太地区在这方面采取的行动。

6.1 认识性骚扰

性骚扰明显是一种以性为基础的性别歧视。性骚扰问题与男女之间实际的生理差异关系不那么大，而与男女在社会和经济生活中被赋予的性别和社会角色，以及对男性和女性的性特征的认识有很大关系。对有关性骚扰的讨论而言，牢记性别关系是一种社会结构很重要。千百年来在世界上许多地区，女性一直被社会认为从年幼时就是男性的附庸。人们希望女性顺从，在性问题上被动，而人们认为男性是性关系的发起方，他们在性上面具有侵犯性是合理的，可以容忍甚至是被期待的。

男女地位不平等几乎存在于所有国家，工作场所性骚扰是不平等权力关系的确切表现——女性更容易成为性骚扰的受害者正是因为她们缺乏权力，处于易受攻击和不安全的位置上，缺乏自信，或者一直被公认为她们就应该在沉默中受苦。如果女性正在竞争权力或者将要承担新的角色，她们也可能成为性骚扰的对象。在许多国家和许多场合，男性更可能骚扰女性，正如他们经常被置于更高级或者报酬更高的位置上一样。

国际劳工组织的调查表明，在某些国家，虽然一些受害者提出了性骚扰问题，但是另外一些人否认这些现象的存在。这表明没有意识到性骚扰的存在并不一定意味着它就不存在。更为重要的是，不同文化和社会对性骚扰的态度和认识分歧很大。不同的工作等级、性别以及年龄的人们常常会对性骚扰有着不同的认识。尽管性骚扰一词对许多几乎没有受过教育的女性雇员来说可能很新鲜，但是她们可以清楚地分辨出不受欢迎的行为和公众认可的亲密行为。许多妇女认为性骚扰和其他骚扰是她们的的工作、生活和日常事务中密不可分的一部分。然而，与认为女性“欣赏”和“喜欢”黄色笑话和下流谈话的普遍观点相反，女性清楚和憎恶这些，并把性骚扰当成一种侵害。

对大多数国家的研究表明，男性中存在对性骚扰认识不够的问题。他们对某些行为可能令女性反感缺乏认识，认为性骚扰“只是工作场所的一点玩笑”，担心被女性的“虚假”或“别有用心”的投诉所牵涉。此外，有关性别关系的陈词滥调或者误区，如“女性煽动”和“要求这个”和“男性调情很自然”被普遍接受，而并非只有男性这样认为。这些说法企图掩盖问题的根源，使得问题更加难以处理。两种最普遍的误解是：

- 性骚扰的主要原因是“男人天生的性动因”以及“受女性的外表或者服

装的煽动”，将性骚扰发生的施害者的责任转移到受害者身上，但这是错误的，因为它不能解释为何某些男人会实施性骚扰而其他男人不会，或者完全遮盖起来的女性也会遭到性骚扰

- 性骚扰是无害的“调情”和“男性欣赏女性的一种表达方式”。调情和性骚扰的区别在于，性骚扰并非是发生在互相喜欢的两人之间，并得到双方同意的行为，而是当事人中一方不欢迎和不需要的行为

此外，“外国”和“本土”价值观念的不同，有时要么会导致把性骚扰恶习当成是传统上不曾发生过的舶来品，要么导致基于同样的原因拒绝反对性骚扰的行为。这些推理并不正确，却导致处理性骚扰问题更加困难，因为他们没有触及关键问题：性骚扰与性喜悦无关，性骚扰是滥用权力侵犯工作中的男性和女性的尊严。

定义：性骚扰、工作和工作关系

最被经常引用的定义来自于欧洲联盟委员会 1990 年制定的保护工作场所男性和女性的尊严的决议，即“性骚扰指不被需要的本质与性有关的行为，或者其他以性为基础的行为，这种行为损害工作场所的男性和女性的尊严。性骚扰包括不受欢迎的身体、言语和非言语行为”。

世界各地的法律、法规、政策、法庭判决和集体合同中使用的定义在细节上可能会有不同，但是，一般来说包括以下要素：

- 本质为性的行为和其他基于性的、损害男性和女性尊严的行为，这种行为不受欢迎、不被需要，冒犯了受害者
- 受害者反对或者反抗类似行为，可能会或明或暗地构成影响此人的工作或者工作前景的前提
- 使受害者身处胁迫性、恶意或者令人羞辱的工作环境的行为

世界各地采用的最重要的原则是：性骚扰是一种受害者不欢迎和不需要的行为。骚扰者的意图不是决定因素，应由受害者来决定行为受欢迎与否。大多数法庭以此为决定条件推断行为的合理性。这使得一些法庭阐明的“正常女性”对该行为的接受程度应当成为判决的标准。

一些行为很容易被认定为性骚扰，如亲吻、抚摸胸部以及对生殖部位的身体接触，但是许多其他类型的身体上、言语上或者非言语的行为，以及展示物体或者照片也可被认为属于性骚扰。这根据文化和社会惯例以及行为发生的具体环境而有所不同。例如，在某些文化中，问候时身体接触是普通的行为，而在另一些文化中却可能被理解成侮辱或者性侵犯。工作

时朋友之间可以接受的行为在新来人员或者外人看来可能是无礼的。

此外，许多本质不一定总与“性”有关的行为，例如把手臂放在另一人的肩膀上，抚摸某人的头发，或者评论某人的外表或身体，如果不受欢迎和不被需要仍可能构成性骚扰。什么是与“性”有关的行为，不以涉及的身体部位而定，更为重要的是行为发生的环境和行为的性质。性骚扰行为往往在这种情况下出现：受害者的性别或性特征，以及一切从文化的角度与性有关的事物——从受害者的身体，到受害者的着装方式，到施害者与受害者的亲密关系——都成为施害者的目标或对象。施害者希望通过肢体、语言或其他方式获得或非法占有上述事物，或希望以某种方式将上述事物说成是无足轻重的东西。

在广泛或绝对意义上判定什么行为对什么人是无礼的不总是很容易，但判断特定行为是否被需要，在具体环境中很少成为问题。以接受方是否认为某一行为受欢迎为基础，使得性骚扰的定义在各个部门和各种文化中都可普遍适用。

工作场所可能发生的最严重的性暴力是性侵犯和强奸，而这两者在各地都是非法的。工作场所另两种主要的性骚扰是性胁迫，即“交易式”性骚扰和制造敌意工作环境性骚扰，必须将这两种行为包括在所有的性骚扰定义中，这样，这一定义所覆盖的范围才能更加完整。

- “交易式”性骚扰（有时被称作“性讹诈”）迫使员工要么屈服于性需求，要么丢掉工作或者丧失工作利益。因为“交易式”性骚扰只可能由掌握给予或剥夺工作利益权力的人实施，所以这种形式的性骚扰构成了滥用职权
- 不受欢迎的性侵犯、对性的无理要求或者其他具有性内容的言语、非言语或身体上的行为也可能破坏工作气氛，限制员工足够的表现。因此，制造敌意的工作环境通常包含在性骚扰的定义中

性骚扰的定义通常包括一系列的性骚扰的形式或例子。它们主要包括以下形式：

- 性侵犯和强奸
- 身体上的骚扰：包括具有性意味的亲吻、轻拍、挤捏和抚摸
- 言语骚扰：如对某人外表、私生活或者身体的不受欢迎的评论，对某人性别的侮辱或贬低
- 动作骚扰：挑逗性的动作，如眨眼、点头、用手、腿或手指作出的动作以及舔唇

- 文字或图片骚扰：展示色情物品，通过书信、电子邮件和其他通信方式的骚扰
- 情绪骚扰：以某人的性别为由，歧视性地孤立某人或将其排除在外

性骚扰不只发生在工作场所。但是，打击性骚扰的工作集中于工作场所，因为它直接影响到员工的“饭碗”、教育、培训或工作前景。传统上的工作场所被理解成付酬劳动发生的物理空间，然而，尤其最近几年，工作场所的范围大大拓宽，因此，传统和当前对工作场所的法律定义，常常不能准确地包括家中、田地里、街上等这样一些非传统的工作场所，有时女性在这些场所工作时也可能受到性骚扰：

- 种植园里的工作环境和生活环境经常是同一场所
- 对从事家务的劳动者而言，工作场所不局限于雇主的家中。所有与雇主家庭成员同行或者应雇主要求的外出都属于工作内容。住在雇主家中的工人每天 24 小时面临雇主和雇工之间的关系
- 在企业提供食宿、只有经理人员可以进入妇女的宿舍或住地的出口加工区，工人们面临着类似的处境
- 电话和便携式电脑使得实际工作场所突破了传统的界限
- 许多员工在上下班的过程中遭遇性骚扰。这一问题对有时工作到很晚，直至深夜，而且没有安全的交通工具的员工来说尤其突出
- 最后，如果相关管理人员掌握了下属女性（通常是年轻女性）的升迁或聘用权的话，雇佣和招聘时性骚扰就可能经常发生

因此，有必要慎重考虑“工作场所”的概念。需要考虑的不仅包括实际工作场所，还包括施害者由于工作环境或者经济关系对骚扰对象实施骚扰的“通道”。

同样地，企业和机构中的性骚扰不仅涉及管理者与员工或者同事之间的关系，还通常涉及更加广泛的工作关系，例如与客户之间的关系，如宾馆和饭店的顾客、消费者、病人以及合同工，包括维修工、供应商、清洁公司和提供其他服务的供应商。因此在许多情况下，打击性骚扰的手段应当不仅涉及企业中的雇员，还应涉及出现在日常工作环境中的第三方。

后果

性骚扰对雇员、雇主以及社会都造成负面影响：

- 对雇员而言，性骚扰的后果可能是毁灭性的，无论是骚扰正在发生时还是雇员决定采取行动时。遭受骚扰的人一般会因为感到羞辱、焦虑、愤

怒、无能为力和压抑、身体疾病、衰弱以及丧失工作积极性而情绪紧张。性骚扰导致挫败感、自信丧失、旷工现象增多和工作效率降低。受害者可能丢掉工作或者失去培训等与工作相关的机会，或者感到唯一的解决办法是屈服。低收入群体的妇女经常被迫接受性骚扰，因为她们无法放弃家庭生存所必需的收入。拒绝将意味着使整个家庭陷入贫困。与服从不想要的性要求相伴而来的是，感到自我价值丧失，以及对自身能力的信心下降。反对性骚扰还需要勇气，尤其在性骚扰被广泛宽容的社会，受害者采取行动却导致更多的骚扰和暴力的情况并不罕见。长期拖延的法律行动给受羞辱者带来更沉重的经济和心理负担

- 对企业而言，性骚扰导致工作场所关系紧张，相应地，会破坏团队工作、协作以及工作业绩，旷工增加和工作效率下降将会发生，这可能是优秀员工辞职或者失去工作的原因。如果没有性骚扰，他们会有良好的工作业绩。容忍性骚扰的气氛出现，会使企业形象糟糕——如果受害者控诉或者公开他们的遭遇的话。而且，随着在越来越多的国家中法庭判决成功地要求企业赔偿损失或对企业罚款，使得企业的财务风险越来越大
- 在女性被认为是劣等性别或者被当做性交对象而非性交主体的社会或社会团体中，男性和女性通常都会把性骚扰当成生活和工作的重要组成部分，没有什么可以阻止性骚扰发生。在这种环境中，性骚扰是常见现象，隐藏在沉默之墙的背后。然而，社会认知正在变化，越来越多的人认识到性骚扰破坏男女平等的实现，对性骚扰的宽容对企业的生产效率和人们的健康造成不利影响，从而降低生产力，阻碍社会发展

采取行动

已报案的性骚扰案件只是冰山的一角，因为几乎没有女性会采取行动，除非它涉及身体侵犯和强奸。不报案的原因包括：

- 害羞和担心因遭受性骚扰而受到谴责，被人当成“坏女人”
- 与施害者相比缺乏力量
- 害怕失去收入或者失去因获得收入而刚刚带来的个人自由和经济自由
- 没有意识到工作中的性骚扰是对员工和女性人权的侵犯
- 缺乏如何处理以及向谁争取援助的信息
- 害怕遭受更多的暴力、报复和嘲笑

- 害怕工作条件恶化以及施害者提出诉讼
- 缺乏法律和政策依据，或者对政府当局以及规章的实施缺乏信心

然而，女性受害者和她们的家庭，雇主和经理人员，同事和社区已经开始反击，在缺乏法律依据或者官方不承认这是一种恶习时，她们常常采用非正式的手段。非正式手段包括痛打施害者，在社区或工作场所以妇女组织的方式组织起来。雇主和经理人员有时也会采取创造性的实用方法，如尼泊尔的一位女经理通过声称检验雇员的笔迹，使得在工作场所的性涂写立刻得以遏制。调任施害者或者受害者也是一种常用手段，但是它通常不能解决问题，而且可能使受害者的境遇更糟糕。

在绝大多数国家，女性劳动者的团体和组织在宣传中起到先锋作用，它们呼吁改变歧视妇女的法律和政策。事实调查、游说、劝告、信息和法律援助服务向身处危机中的妇女提供服务、培训以阻止性骚扰的发生，以及提出诉讼等都是成功减少性骚扰问题的手段。具有里程碑意义的是，印度最高法院 1997 年迫于妇女团体的坚持制定了打击性骚扰的标准和方针。另外值得一提的是，韩国女性劳动者组成的团结组织设立不同的热线，这些热线被证明是“生命线”，是至关重要的援助手段和信息来源。

工人组织在帮助个人投诉、组织共同起诉和提高工人意识方面也发挥了自己的作用。在亚太地区的一些国家，妇女和工会组织还携手采取行动。其中几起案例不但成功地打击了性骚扰行为，而且在工人和妇女组织的帮助下，工人们团结起来，一起争取工作和就业环境的改善。最典型的例子是在亚洲移民工人中心的帮助下，中国香港成立了三个移民家庭服务员工会，在亚太地区其他一些国家也出现了类似情况。

6.2 工作场所中性骚扰的发生率和发生范围

现在亚太及其周边地区的劳动力队伍中，女性所占比例越来越大。1995 年至 1997 年，东亚、东南亚和中亚注册在案的女性从业人员比例远远超过 40%，南亚女性从业人员大约占 1/3，其中在柬埔寨这一比例高达 53%，越南为 49%，中国为 45%。在这一地区女性从业人员比例低于 30% 的国家只有斐济（27%）和巴基斯坦（13%）。劳动力市场中女性人数的急剧增长，足以使采取行动反对工作中的性骚扰成为当务之急，但是还有一些更紧迫的原因。

为什么有这么女性进入劳动力市场呢？有迹象表明，这并不是由于社会认可并接受了女性享有基本工作权这一事实，更多情况是女性迫于家庭的经济需要，或是为了满足其他更迫切的需要而不得不出来工作。伴随着全球化的发展，这一地区的贫穷人口和就业人口仍旧呈现出女性化的趋势。亚太地区大多数女性从事的是不需要技能的工作，这些工作安全系数低，报酬少，工作环境恶劣，社会地位低。她们择业范围很狭窄，在选择工作时讨价还价能力很弱。所有这些特征都增加了女性受到性骚扰的风险。

自 20 世纪 70 年代中期起，女性从业人员比例不断扩大。女性劳动力从没有报酬的家务劳动和维持生计的农业劳动，转移到有报酬的经济活动中。在发展中国家她们主要集中在制造业和服务业。在南亚，大多数女性劳动力仍集中在农业（66%），而农业是一个与贫穷和性骚扰密切相连的产业。尤其在一些种植园里，许多女性由少数男性监工，问题更加严重。在东亚，分别有 23% 和 63% 的女性劳动力分布在工业和服务业，而在东南亚分别有 13% 至 41% 的女性劳动力分布在这两个产业中。许多在制造业和服务业就业的女性年纪很轻，比如 1995 年孟加拉制衣行业 90% 的工人年龄在 25 岁以下，他们中大多数是来自农村的移民工人。

这种职业隔离现象，也就是男性和女性分别集中在“男性和女性的岗位”上的现象，在世界各地仍旧存在。相比较而言，横向的隔离在亚太地区最不明显，但中国除外。但纵向的隔离，也就是男性比女性更多集中在重要职位上，亚太地区比世界其他地方要严重。这两种职业隔离现象都会导致性骚扰的较高发生率。

以往，有关性骚扰案件的统计数据质量和可靠性都不尽相同。但是，由于人们逐渐意识到应谨慎对待性骚扰问题，少报不报现象似乎有所减少。许多工人，特别是一些受教育程度不高的工人并不懂得“性骚扰”这个词的含义。然而当他们被问及是否经历过一些具体的行为，这些行为是否受欢迎时，他们描述的情形往往符合“性骚扰”概念。最近几年可以获得关于性骚扰的可靠数据，这些数据充分说明了一些问题：

- 1996 年在包括印度、印度尼西亚和菲律宾在内的世界 30 多个国家进行的国际犯罪受害调查报告发现，工作场所的受害者中，针对女性的性案件受害者人数最多，这其中包括强奸、强奸未遂、强暴猥亵行为或侵犯行为。工作场所的性案件占强奸案件总数的近 8%，占强奸未遂和强暴

猥亵行为案件总数的 10% 左右。

- 在日本，1997 年在劳动省的支持下，对 6762 名工人和监工进行的大规模调查发现，受访的 2254 名女性中近 2/3 的人曾遭受过至少一次性骚扰，她们中分别有 11% 和 45% 的人表示曾受过性讹诈和逆境性骚扰；2/3 的人承认，她们的上司曾经性骚扰过她们；15% 的人回答说骚扰者是她们的同事；一小部分受访者说她们的客户或公司总裁曾骚扰她们。
- 在韩国，民主党派议员和法律消费者协会 2000 年 10 月对汉城 567 名公职人员（345 名男性，222 名女性）进行的研究发现，近 70% 的女性说她们遇到过性骚扰。韩国犯罪研究所 1999 年进行的调查发现，64% 的女性受访者曾受到过语言骚扰，35% 的人受到过身体骚扰，34% 的人经历过视觉骚扰，25% 的人曾被迫在宴会上陪伴男性。
- 在菲律宾，一个女工组织在 1999 年进行的一项调查显示，43 个工会性质机构和 291 个非工会性质机构中，17% 曾受理过性骚扰案件。这其中工会性质的组织有 11 个，非工会性质的组织有 46 个。
- 马来西亚北部的槟榔屿州和玻璃市州两地政府进行的调查发现，分别有 83% 和 88% 的女性受访者受到过某种形式的性骚扰。
- 新西兰人权委员会对它在 1995 年到 2000 年期间受理的 284 宗性骚扰投诉案进行了研究，它发现尽管普遍认为“女性也对男性进行性骚扰”，但 90% 的投诉是关于男性对女性的性骚扰，其次最多的是“男性对男性”（6%），而“女性对女性”占 2%，只有不到 2% 的案件涉及女性对男性的性骚扰。
- 年龄是另一个重要的决定因素。在国际犯罪受害调查中，性案件的受害者通常属于最年轻的年龄段，近一半受害者年龄在 29 岁以下，近 1/3 介于 30 至 39 岁之间。性案件和非性袭击及威胁案件的女性受害者中，一半以上在 16 岁至 34 岁之间。
- 前面提到的新西兰的调查还发现了受害者与施害者年龄和职位的差别。10 起投诉案件中有 9 起发生在工作场所。大多数投诉（72%）是针对上司的。几乎在每个案件中，受害者的年龄都小于施害者。作案者的平均年龄是 42 岁，而投诉人的平均年龄是 25 岁，两者相差 17 岁。1/3 的受害者年龄在 18 岁以下，大多数人不超过 20 岁。

除了性别和年龄的因素，劳动和社会保护的缺乏也是工作场所性骚扰案增加的原因。高危群体包括：

- 一起工作或者一起在为工作提供教育和培训的机构中学习，或从事同一任务的青年男女
- 家庭服务员
- 移民工人
- 报酬低、工作安全保障低的工人
- 男性占据支配地位的行业或领域中的女性
- 数量众多的女性由为数不多的男性监督这种工作环境中的女性

6.3 反对性骚扰的法律行动

在世界范围内，联合国和国际劳工组织的论坛和监督机构，都对性骚扰行为进行了强调和谴责。目前关于人权、性别歧视、对妇女的暴力行为和职业安全与健康等问题的国际文件都对性骚扰这个问题进行了阐述。联合国消除对妇女一切形式歧视委员会在联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》中论述了这一问题。国际劳工组织实施国际劳工公约和建议书专家委员会在关于就业与职业中的歧视的第 111 号公约中论述了性骚扰的问题。

一系列没有法律效力的建议书、宣言和决议在国际范围内获得批准：

- 消除对妇女歧视委员会 1992 年通过了关于反对对妇女实施暴力的第 19 号总建议书，呼吁各国采取措施使妇女免受性骚扰侵害。他们认为性骚扰也是暴力的一种形式。联合国 1993 年发表的《消除对妇女的暴力行为宣言》指出：“应了解对妇女的暴力行为包括但不限于身体暴力、性暴力和心理暴力，包括工作中的性骚扰和性恐吓。”（Article 2）
- 在 1985 年和 1991 年的国际劳工大会上，国际劳工组织的成员国通过了这样的决议：“工作场所的性骚扰损害了雇员的工作条件、就业和升迁前景。因此促进平等的政策应包括打击和防止性骚扰。”（ILO Resolutions 1985，1991）

在地区一级，欧盟所做的工作是最突出的。欧盟批准了一份建议书，建议书还附有如何对抗性骚扰的行为准则。欧盟重点强调了性骚扰是对妇女的歧视和对人格的侵犯。美洲国家组织通过了《消除对妇女的暴力行为公约》，其中包括了与消除对妇女一切形式歧视委员会的总建议书所阐述的类似的措施。1997 年，加勒比共同体通过了新的《就业和职业中的机会

和待遇平等标准法》，把原有的性骚扰概念扩充为既包括敌意环境性骚扰也包括交易式性骚扰。

世界和地区级的趋势很明显：不管从何种角度看——从人权、人类尊严或人力资源的角度看——性骚扰都被看做一种不可接受的行为，应加以预防、禁止和惩罚。然而，到目前为止，性骚扰还没有成为任何有法律效力的国际公约的明确主题。在国际劳工组织内部，性骚扰这个问题已被列入理事会标准制定议事日程。但是到目前为止，国际劳工组织的三个机构还没有就选取这个问题作为讨论主题达成一致意见。

在国家范围内，对于性骚扰含蓄的保护，已被许多明确承认和反对性骚扰行为的法律规定所取代，这种变化缓慢但明显。这种趋势在亚太地区及世界其他地方都有显露。世界上大多数国家都在国家一级通过某种法律形式对性骚扰行为进行了阐述，它们或者以具体法规的形式出现，或者被归于更广泛的题目之下，如人权、机会和待遇平等，例如包括在非歧视法、劳动法、合同法、个人伤害和侵权法及刑法中。

在一些国家和地区，司法部门带头禁止性骚扰行为，如在丹麦、希腊、中国香港、印度、日本、英国和美国。1997年印度最高法院作出了具有里程碑意义的判决，它将性骚扰行为归为“相当严重的社会问题”，认为性骚扰伤害了女性职员的基本权益。印度最高法院确立了“保护这类权益，填补司法空白”的指导原则。

自1995年以来，明确反对性骚扰的法律条文已在亚太地区的澳大利亚、孟加拉、中国香港、日本、菲律宾和斯里兰卡得到通过。还有些国家和地区的法律草案正在讨论之中。有些国家不愿在这方面迅速采取行动。一些国家认为，法律保护会导致工作场所关系紧张，还有的国家认为靠自发和主动的行动来抵制性骚扰是更有效、更理想的途径。

定义、范围、责任和义务

大多数国家承认性骚扰包括交易式性骚扰和敌意环境性骚扰。在亚太地区，澳大利亚、中国香港、日本、韩国、菲律宾和新西兰的法律明确规定性骚扰包括敌意环境性骚扰，但是仍存在一些限制。例如，在韩国，如果骚扰者是一位客户，就不会受到现行法律的惩罚；在菲律宾，发生在级别相同的人之间的性骚扰也不在法律制裁的范围之内；而在日本，只保护妇女不受性骚扰。

一个相对新的发展是，在立法中不仅要严禁性骚扰，而且还要把积极

的防范性骚扰的责任纳入其中。在亚太地区，澳大利亚和韩国的立法已经把这种责任纳入其中，印度的最高法院判决也包括了这一条。在澳大利亚，立法要求雇主对雇员和代理商中发生的性骚扰事件负有代理责任，除非雇主确定他采取了所有合理措施保证防止这类事故的发生。这项规定是雇主之所以采取措施阻止性骚扰的重要原因。

让雇主对性骚扰负责的最大好处是，雇主能够最好地保证阻止性骚扰的发生。他们也是唯一能把骚扰者从受害者的工作环境中驱除出去，或者补救由性骚扰引起的危害的人。这些危害包括丧失加薪、升职、培训或其他机会。雇主们可能更有经济偿付能力，这样受害者就有更好的机会从金钱上挽回损失。

值得注意的是，那些承诺负责阻止和解决性骚扰的雇主们，可能能够努力保护这种责任，从而从那些规定雇主们有责任阻止性骚扰的法律条款中受益。最近在美国发生的一起管理人员在工作环境中性骚扰的案件中，最高法院的认定，在雇主采取了合理措施防止性骚扰的前提下，他可以作出有利的辩护。

要求骚扰者负责的好处在于，它发出一个明确的信息，在工作中性骚扰是不被允许的。让骚扰者赔偿金钱损失，是一个防止他以后再次发生这种行为的有效手段。如果雇主没有作出针对骚扰者的惩罚性规定，这种做法就更加有效。

其他法律中的性骚扰规定

在各种法律条文中都可以找到针对性骚扰的保护性内容，这方面大多数国家都有重叠的规定。此外，在完备的法律条款制定好之前，法院或其他地方还是应该用现有的术语来定义性骚扰案件，例如“袭击”“侮辱某人的尊严”或“强奸”。有时候，法院和惩治性骚扰的倡导者具有某种创造性。例如在斯里兰卡，1995年刑法典修正案把性骚扰确认为“不受欢迎的性侵犯”之前，性敲诈案被定为“受贿”行为。

一些国家的法律规定，在一些就业或与就业有关的领域——教育和培训领域中，不得有任何性别歧视行为。在这些国家中，性骚扰其实已经被纳入上述法律的范畴，即使这些国家没有对性骚扰作出明确规定。在国际上这种做法已经存在，例如，在亚太地区的澳大利亚、中国香港、日本和韩国，同等法律明确地应用于性骚扰。

劳动法可以提供针对性骚扰的有力保护。但是，在实际操作中，它通

常局限于性敲诈案件中，而案发后受害者已经被解雇，因此有必要将禁止性骚扰专门列入该法律。劳动制度越来越多地明确涉及性骚扰。比如在新西兰，劳动法广泛地覆盖性骚扰，包括定义、法律保护、雇主职责、补救和个人精神伤害阶段。在一些国家，像澳大利亚、印度和马来西亚，雇员由于采取行动抵制性骚扰而被错误解雇，或由于工作条件无法忍受而被迫辞职，那么可以通过企业法庭来获得补偿。所谓的“建设性的解雇”的做法存在着缺陷，它要求受害者辞去工作，在没有收入的一段时间里从事其他活动。它实际把受害者置于双重不利条件下，由此可能对案件的推进起到限制作用。许多国家研究特别指出，绝大多数雇员不希望离开工作岗位，他们只是希望不再有性骚扰。

一些劳动法试图“保护”妇女免受危险，包括性骚扰，就像尼泊尔的案例中所显示的那样。但是，这些条款实际可能剥夺了她们工作的权利。这样，有人建议实施这些法律的途径应是创造一个安全的环境，而不是严格限制妇女的自由和行动。在泰国，保护妇女和儿童免受性骚扰的条款已经写入劳动法。但是，性骚扰还没有一个明确的定义，范围也有些局限。在韩国，尽管法律规定了对没有遵守规定职责的雇主的惩罚，但是法律本身没有规定对骚扰者的惩罚，这些情况都留交雇主裁定。在反性骚扰发和刑法混用的地方，大约只有强奸案才可能被当局认为适用于法典，这限制了性骚扰的覆盖范围。

职业安全和健康法常常提供普遍安全健康工作环境的保护条款，其中也包括免于性骚扰的安全。但是，在许多国家，实施条款或制裁通常不能按照这些一般条款。最终，大多数劳动法的全部限制在于，它们只能向正式部门的职工提供保护，而把大部分工作人员排除在外。而这些人中有许多处在没有任何劳动或社会保护的部门或岗位上，禁止和赔偿规定都不保护他们。

刑法越来越多地被用于审判性骚扰案件。在一些国家，特别的刑法条款被用于性骚扰案件中。一些刑法条款适用于涉及严重人身伤害，例如强奸、殴打和攻击的性骚扰案。其他刑法条款可能适用于不道德行为法。一些刑法条款把在有经济依赖关系下，处于有利位置上的人的性骚扰行为定为犯罪。

许多国家，像印度、新加坡、马来西亚、巴基斯坦、孟加拉和斯里兰卡对“冒犯妇女的尊严”的犯罪行为做了恰当的规定。性骚扰的行为也通过其他冒犯形式被定罪，如“流氓罪”（中国），“猥亵罪”和“胁迫罪”

(印度)。斯里兰卡把特指性骚扰的法律条款写进刑法典。2000 年，涉及对妇女儿童犯罪的新立法在孟加拉生效，其中性骚扰第一次被列入其中。

虽然刑事条例为惩罚性骚扰提供了最大保护，但是该法律还是存在一些缺陷。它只解决最严重的性攻击和人身侵犯，而没有适当地提到与工作有关的性骚扰。此外，受害者总是对向警方报案犹豫不决，调查和法庭审理过程的公开化和缺乏机密性也是障碍。在性骚扰事件中，通常缺少目击者，从而取证的压力就要比民事行为大得多，这样就更难定罪。此外，案件送交法庭审理需要花费时间和金钱，而这些正是许多工人负担不起的，尤其是那些签订不稳定合同的家庭服务员、移民工人和记件工。对既要负责照顾家庭，又要赚钱的妇女来说，时间更是紧张。最后，大多数受到性骚扰的人希望事情谨慎快速地解决，这样就不会再发生同样的行为，而没有必要一定惩罚骚扰者。

响应过程和公平对待

以上所列出的缺陷在刑事条例下立案时存在。在性骚扰案件中，其中的一些制约使得公开这种事情变得麻烦琐碎，像对承认感到羞辱和愤怒；缺乏有关这个问题的知识和理解；选择法庭（也就是到哪里控诉）；缺乏有效手段；取证困难和害怕报复。

对受害者的公平对待是许多妇女面临的问题，尤其是在这一观点，即“女性自己提出的要求”普遍存在的国家里，这样会导致严重的不愿报告性骚扰的情况。当然，公平对待所谓的骚扰者也很重要。实践表明，大多数性骚扰受害者事实上处在底层，可以说针对性骚扰所进行的调查程序可以被所谓的受害者利用，作为谋求工作利益的手段，如升职。当建立法规和程序时，重要的是先对双方，即所谓的骚扰者和被害者做基本的“清白假设”。

另一个重要问题是保护受害者不作出牺牲，这一点通常没有引起足够注意。许多妇女害怕在工作中受到上级的报复。减薪、解雇、威胁和人身伤害，或者甚至被控诋毁和诽谤而上法庭，在一些国家的调查报告中都有报道。正如中国深圳进行的一项调查所显示的，如果因此失去工作，情况会更糟，所以就继续默默忍受下去吧。尽管被调查的 600 人中 87% 的人都认为性骚扰是一个问题，但 70% 的人说他们会选择“为了自我保护而保持沉默”。

补救和制裁是法律关心的另一个问题。一个最普遍的形式是由雇主制

定规章制度，采取金钱补偿。惩罚的范围通常根据冒犯行为的严重程度而变化。大多数个人补救和制裁作为对工作中性骚扰基本的法律补偿存在严重的缺陷。一个综合了金钱补偿、不说空话、主动担负提供免受性骚扰环境的责任和其他对受害者公平的补偿，以及制裁骚扰者的方法可能才是最有效的。再次强调，大多数受害者的主要目的不是向雇主提出补偿请求，而是要求不再发生冒犯行为，同时保护他们不会由于揭发而受到报复。

但是，可以得出的结论是，实施有关性骚扰法律时遇到的困难，没有超越这些法律在打击性骚扰中的重要性和有效性。那些通过法令或法庭判决认定性骚扰是明显的违法行为的国家已经打算采取更有效的措施保护性骚扰受害者。国际劳工组织的实验显示，在国家立法中引进有关性骚扰的专门的、全面的条款有如下好处：

- 一个全国接受的明确的性骚扰定义提供了一个基线，这样就可以推动人们对这种禁止行为的普遍理解
- 法律责任的存在，会激发必须遵守这些责任的雇主和希望保证雇主和员工守法的贸易集团采取行动
- 清楚的法律禁令和雇主的积极职责将推动对性骚扰防范以及对性骚扰的“零容忍度”
- 法律保护有助于确保受害方和被控方得到公正的处理和对待

这种法律行为的比较表明，许多国家正在选择为反对性骚扰提供保护。当制定相关法律时，应该考虑到以下这些关键因素：

- 一个全国接受的性骚扰定义包括：
 - 这种行为本质上是不受欢迎的，它包括身体的、语言的和非语言的，以及其他行动
 - 性胁迫和敌意环境的性骚扰
 - 广泛的保护范围
- 明确规定雇主和被指称的骚扰者的责任
- 明确规定有关方面在采取防止性骚扰行动方面负有哪些职责
- 确保被控方和控告方在立案和听取证据、调查证据、取证等过程受到公平、公开和恰当的对待，确保当事人的隐私不受侵犯
- 保护受害者不会因为采取法律行动而受到损失
- 提供广泛的损失、补偿和制裁范围，惩罚和震慑骚扰行为
- 制定一些指导方针对法律进行补充

- 建立有效的管理机构或机制，帮助受害者，推动法律的实施

6.4 工作场所的规章制度和实际措施

亚太地区 and 全世界的政府、雇主组织、员工组织和非政府组织越来越多地通过制定并执行工作场所的规章制度来打击工作中的性骚扰。法律的保护是必须的，但仅此还不够。即使在有完备的相关法和执行情况良好的国家里，也必须制定相应的工作场所规定来防止性骚扰。亚太地区一些国家和地区，例如日本、中国香港、澳大利亚和印度，都已经出台了相应的政策和措施。在一些法律体系还不够完备的国家，工作场所的规章制度和措施是解决这一不足的唯一渠道，马来西亚就成功地颁发了一系列类似的规章和措施。

在反性骚扰措施中，预防非常重要。因此，工作场所的相应措施日益倾向于同时提供补救和预防措施。这些措施的主要作用不仅仅使已经发生的性骚扰能够得到处理，其更重要的作用是确保这种行为一开始就不会发生。负责处理这些问题的人士似乎在这一点上达成了共识。各国的研究报告都一致指出，女员工的第一选择应该是预防性骚扰的发生，而不是在伤害已经造成后才寻求补救措施。因此，我们需要在工作场所展开大规模加强反性骚扰防范意识的教育和训练。反性骚扰的教育和训练包括：如何处理人类旧有关系模式中的敏感问题，如何看待女性在工作中的作用，如何在职业女性应该得到何种对待和评价等问题上转变态度，如何让男性和女性更加慎重地看待自己的行为，并学会采用新的行为方式。

研究显示，工作场所性骚扰的受害者当中只有很少一部分采取了正式行动。例如，美国和加拿大的研究表明，只有 10% 到 20% 的受害者向所在单位的领导部门报告受到性骚扰。事实上，她们倾向于忽略性骚扰，把它看做一个玩笑，设法应付过去，或者试图避开骚扰者，以此来回避问题。北欧地区最近的一项研究也发现，大多数职员对这种行为的反应是忽略骚扰或要求骚扰者停止。他们或者害怕采取别种反应会引起不良后果，或者认为自己的投诉不会受到重视，或者事发时太过惊讶以致来不及采取别的行动。因此，很少有受害者投诉。亚太地区的资料也显示类似的情形。

这似乎再次证实，数量较少的已知案例只是冰山一角，没有投诉并不意味着性骚扰没有发生。事实上，在性骚扰发生可能性较高的工作环境中，如果负责人希望工作场所全体职员的尊严都得到保证，工作更愉快，

生产效率更高的话，被害者对性骚扰的缄默反而更应该引起负责人的警觉。

不同规章制度的效果如何还有待进行更多的深入调查，但目前得到的证据显示，一个现成的规章制度可以显著降低工作场所性骚扰的发生率，提高受害者的投诉率。事实证明，鼓励人们对性骚扰进行投诉的最有效方法就是制定一系列视情节而定的处理措施，这将使雇员更加确信他们的雇主会对投诉做出反应。

在亚洲和其他地区，公司也正在对员工进行如何对付性骚扰的指导和训练。他们正在审查和评估自己的政策是否切实有效。很多公司也正在采取措施，确保受到性骚扰的职员能够得到所需的建议和支持，减轻性骚扰带给他们的伤害，并使他们尽可能在最小的压力下投诉。

规章制度和行为准则的发展和宣传

工作场所规范可以作为一项针对性骚扰的具体政策采用，企业中关于提倡平等和消除各类工作暴力的规章中也可以设立针对性骚扰的条款。相关示范法规、规章和政策已经被政府、某些司法系统和越来越多的公司和工厂所采用。私人企业和商业机构也纷纷效法。例如在亚太地区，早在日本有关性骚扰的法律修正案生效之前，日本雇主联合会就推出了一本指南手册，就如何遵守新的日本性骚扰法规向公司和政府官员提供建议。

尽管可供参考的资料有限，但无论在发达国家还是发展中国家，制定反性骚扰规章的公司似乎越来越多，尤其是大型企业。例如，1999年的调查显示，自从日本修正国家法律涉及性骚扰问题以来，雇员超过1000人的受调查公司中有71%都制定了反性骚扰的规定。韩国Kumho商业集团1995年推出了具有划时代意义的内部规章。其他国家也取得了进展，例如马来西亚，在引入《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》之后的15个月内，约有100家公司制定了工作场所规章；在尼泊尔，Hyatt Regency饭店已经制定了相关的具体措施。

设在孟加拉和中国等国的跨国公司都制定了大致的行为准则。一般来说，这些公司没有具体提及性骚扰，少数公司提到了尊重职工尊严和禁止剥削，禁止身体或精神虐待。一个引人注目的例外是设在中国的锐步公司，在它的《人性化生产标准》中明确禁止进行性骚扰，具体条文如下：“工厂不得从身体上惩罚、胁迫或激发工人，也禁止使用性别、心理或语言上的骚扰和侮辱”，“禁止性骚扰，工厂应有保密的程序让员工报告性骚

扰。员工可以将此报告给专人而不是她/他的直接领导”。在这后面对可以构成性骚扰的行为进行了详细解释。

工会也制定了相关示范规章，以指导其代表和会员如何处理性骚扰问题，并供他们在与雇主商谈协议时使用这些规定。例如在国家层面，南非工会大会（COSATU）于1997年制定了《性骚扰行为规则》，提出了预防措施并提供了投诉指导。日本工会同盟（JTUCRENGO）采取了一些积极行动以促进对性骚扰的抵抗，包括游说政府严格执法，以及提供相关信息、训练和下属工会有效对付性骚扰的范例。1999年，日本工会同盟在两年一度的大会上通过了“防止性骚扰和促进男女平等参与的特别决议”。

自由工会国际同盟（ICFTU）在自己的网站上公布了“关于反对性骚扰的行动方案”。这方面的最新进展是在2001年8月，在自由工会同盟亚太地区办公室（APRO）组织的讨论会上，亚太地区一些国家工会组织成员通过了“反对性骚扰决议”，该决议随后经由亚太地区办公室委员会在第74次会议上通过。这些措施都值得称道，因为，除去一些明显的例外，在一些国家把这一问题当成一个重要问题来考虑的工会并不多。它们的理由是，还有其他更紧迫的问题需要考虑，加入工会的女性职工没有形成足够大的规模，工会领导层中缺少女性等。

然而，有证据表明这种趋势是可以扭转的。例如，在许多国家，工会已经成功地把性骚扰条款纳入了行业和公司间的集体协议。在澳大利亚，工会与企业进行广泛协商，把性骚扰条款纳入企业协议，并把一些反歧视和性骚扰条款纳入近年来日益受重视的认证协议中。日本国内的一家大型连锁超市Daiei的工会和管理部门已经签署了一项协议，规定了雇主预防性骚扰的责任；行业工会同盟Zensen Domei已经拟出了一份集体协议范本，鼓励下属工会商讨集体合同时把它作为讨论项目之一。印度采取了一项值得关注的措施，那里的工会已经把性骚扰投诉和与雇主进行协商的机制引入了小型私人企业和没有工会的行业，在这些企业和行业中，反性骚扰的正式规章几乎不存在。

但是，尽管有相当数量的雇主正在努力建立规章和程序，但仍有很多雇主尚未建立这些制度，或者执行起来力度不够。在印度，在私有部门和没有成立工会的行业，企业主们很少建立工作场所规章。日本最近一项调查发现，很多小型公司没有按照法律要求建立反性骚扰规章。菲律宾《反性骚扰法案》的贯彻率很低，只有一半的公司设定了反性骚扰的工作场所规章。在马来西亚，反性骚扰的行为准则是自愿实施的，采用工作场所规

章反对性骚扰的公司仍然很少。

各国的研究可以很明显地反映出，甚至在已经设立规章的公司中，也有很多规章没有得到有效执行。新西兰的数据显示，尽管 80% 的研究对象已经引入了反性骚扰规章，但其中只有 2/3 建立了投诉制度，而提供规章学习机会的公司还不到 1/5。马来西亚也出现了类似情况，对六家建立工作场所规章的试点公司的研究显示，现有的内部机制在处理十分敏感的性骚扰问题时可能会力不从心，雇员也并没有充分认识到构成性骚扰的因素。

尽管人们知道把工作场所中的男性和女性隔离将导致更高的性骚扰事件发生率，但有时人们还会认为预防性骚扰的最好方法就是保护，不让她们出去工作。各国研究明确指出，女性对限制性和保护性措施不太热衷，因为这些措施限制了她们的个人自由和经济独立。而且从社会公正和经济效率的角度考虑，这么做也是不现实的。

处理投诉：机制和程序

截至近期，按照一般工作场所投诉制度来处理性骚扰投诉的情况还相当普遍，很多公司和国家至今仍在采用这种方式。然而经验表明，一般投诉制度来处理性骚扰投诉并非最佳方法。因此，部分企业已经建立了特别为处理性骚扰投诉而设计的程序。

反性骚扰的规章通常向受害者提供经由正式或非正式制度进行投诉的选择。正式程序一般包括对投诉的全面调查，以对事件定性作为结束。非正式制度往往采取更加调和的方法处理性骚扰问题，通常是在被骚扰者、可能的骚扰者和协调人之间展开讨论。如果指控不是很严重，而且受害人希望停止受到骚扰而不是惩罚骚扰者，那么非正式程序可能是一种良好的解决方案。然而，如果侵犯情节严重而且行为双方的地位相差悬殊，非正式程序是不能解决问题的。

投诉委员会已经在一些国家建立起来了。在菲律宾，法律允许成立风化和调查委员会，但应该包括至少一名工会代表、一位管理人员和一位普通职工的代表。在印度，最高法院要求建立性骚扰委员会，由相同数目的女性和男性成员组成，并且有一位非政府组织的代表参与。如果一些地区建立投诉委员会来调查和裁决投诉，往往要求委员会遵守关于时间限制、保密和其他程序保护方面的严格规定。而且人们日益认识到，对骚扰者实施的法律措施应该有足够的惩罚力度，而且投诉只有在本人要求的情况下才可以转发。然而，现实中这些委员会的运作似乎有很多问题，它们需要

进一步研究如何发挥最大作用。因为这种委员会也许能起到门卫的重要作用，不仅是采取补救措施，最重要的是预防性骚扰发生，特别是在法律保护有限或对诉讼程序缺乏重视的地区。

无论是非正式还是正式程序，在处理案件时都需要遵守某些基本的调查和协商原则。执行程序的目的收集信息，但是由于可能遇到有精神创伤的情形，因此也许会需要对当事人进行情绪上的帮助。为了有效地进行询问，必须安排合适的询问环境以及询问方式。当然，主要是确保秘密性并提供帮助，不要责备或训诫被询问者。

关于改善投诉程序的建议：

- 程序以书面形式明确记录，所有被询问者都可以查阅
- 提供正式和非正式两种程序
- 确保公正、解决期限、保密性和客观性
- 依照国家法律的有关原则制定
- 由训练有素的专业人员管理
- 对调查程序和记录保存方法提供明确的指导
- 声明任何职员都不会因为投诉而受到危害或陷于不利境地
- 定期检查程序，以确保其有效性

除上述几点之外，投诉程序还应该包括以下选择：

- 提供特邀的公司以外的专家或专门小组，以备投诉者希望与公司外人士交流
- “投诉代表”应由机构担任，例如工会等代表投诉人的组织

工作场所规章制度的范例和有效措施

人们越来越认识到，在工作场所制定反性骚扰规章，完备有效的程序，以及建立有力的惩罚制度是预防性骚扰的最有效途径。这种认识反映到现实中，就是越来越多规章的建立，以及关于规章内容和执行情况的指导越来越普及。尽管这些规章以不同方式确立——例如以独立规章或作为集体协议中反歧视制度的部分条款等——随着数量的增加，对于规章应该包含的条款和最佳执行方法，人们似乎正在趋于达成共识。重要内容包括：

- 明确表明公司对待性骚扰的态度，指出性骚扰是被禁止的，明确指出公司消除性骚扰的目标

- 对工作中的性骚扰进行明确的文字定义：
 - 指出它是不受欢迎的行为，并举例说明何种行为属于性骚扰，何种行为不属于性骚扰
 - 包括胁迫性和敌意工作环境类型的性骚扰
 - 处理男性和女性职员间不同和相同职务级别的性骚扰以及第三方性骚扰
 - 规定工作场所的性骚扰应包括在工作场所之外发生的由于工作责任和工作关系而导致的这类行为
- 明确规定管理人员和普通员工的责任
- 具体介绍投诉处理程序，包括保密措施、防止报复的措施，并明确指出如果该规章由于公司纪律修改而打破，可能导致的后果
- 交流、培训和提供咨询的策略，包括以下条款：
 - 以相应语言形式广泛普及关于个人到哪里可以得到帮助和建议、到哪里投诉的信息，并且简明介绍处理性骚扰事件的几种可供选择的方案
 - 提高全体职员的反性骚扰意识并进行相关培训，特别是对管理人员，他们有责任确保工作场所没有性骚扰
 - 对受侵犯者提供咨询服务，帮助他们采取行动，让性骚扰实施者保证这种行为不会再次发生

预防性骚扰的有效措施如下：

- 提高工作环境的安全性，例如加强工作区域的照明，调整工作的组织结构，使公司各部门在各个工作时间段的男女职工比例趋于平衡
- 由一个小组，而不是由个人来负责面试和挑选职务空缺和升职的人选。这个小组最好由相同级别的男性和女性组成。这种简单有效的方法将防止新进员工受到歧视，防止管理者和职工受到不属实的性骚扰投诉
- 制定一个书面反性骚扰规章（与员工以及相关工会协商），并对它进行定期审查
- 向新的员工提供规章，定期在公司各级别工作人员中分发和宣传该规章
- 把规章根据需要转化为易于理解的其他语言
- 清除工作场所的不适宜物品，例如裸体招贴画
- 对所有雇员召开提高反性骚扰意识的会议
- 在公告栏张贴反性骚扰海报或者分发反性骚扰手册
- 对各部门管理人员进行防止性骚扰的培训并设立合适的标准监控他们的

行为

- 确管理职位的择任标准要涉及处理性骚扰问题的能力，包括述职责任制度，和管理业绩回顾中的行为监测
- 处理性骚扰问题的委员会应该保证男性和女性会员的人数平衡，确保男性和女性的观点都能够对得出事件的最佳解决方案作出贡献

附录 1

国际及区域性反性骚扰文件一览

下列文件和法律或明令禁止性骚扰，或包含制止性骚扰的基本原则（如禁止性别歧视，禁止粗暴、非人道或侮辱性待遇，以及男女平等的权利），但并未穷尽这方面的文件和法律。

1. 国际劳工组织

国际劳工组织的文件

- 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言，1998 年（禁止就业歧视）
- 关于跨国公司和社会政策的三方宣言，1977 年
- 1989 年《土著与部落居民公约》（第 169 号）第 20 条（d）是专门保护原著民和部落民女性和男性免遭性骚扰的条款
- 1958 年《（就业职业）歧视公约》（第 111 号）虽无明确提出，但实际包含了反性骚扰的内容

来源：ILOLEX

国际劳工组织决议

- 男女就业机会和待遇平等的决议，1985 年
- 国际劳工组织女工行动决议，1991 年

来源：ILO BIBL-ILOLEX

2. 联合国

联合国文件

- 联合国宪章，1945 年（第 1 至 55 条规定禁止性别歧视）
- 世界人权宣言，1948 年
- 联合国公民与政治权利公约，1966 年

- 联合国经济、社会与文化权利公约，1966 年
- 联合国妇女政治权利公约，1952 年（第 3 条规定，妇女有担任公共职务的权利，不得受到歧视）
- 联合国消除对妇女一切形式歧视的公约，1979 年；消除对妇女一切形式歧视委员会第 19 号公告：针对妇女的暴力，1992 年（CEDAW/1992/L.1/Add.15）
- 联合国大会通过的消除对妇女的暴力行为宣言，1993 年（A/RES/48/104）

网址：www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recomm.htm

联合国宣言

- # 世界人权大会通过的维也纳宣言和行动计划，1993 年（A/CONF/157/23）
- 社会发展世界峰会通过的哥本哈根社会发展宣言和行动计划，1995 年
- 第四届世界妇女大会通过的北京宣言和行动计划：为平等、发展与和平而行动，1995 年

3. 区域性文件

美洲

- 美洲人的权利和义务宣言，1948 年
- 美洲人权公约，1969 年
- 美洲人权公约经济、社会与文化权利的补充议定书，“圣萨尔瓦多议定书”，1988 年
- 美洲间关于预防、惩罚和消灭对妇女的暴力行为公约，“Belem Do Para 公约”，1996 年

网址：www.cidh.oas.org/basic.htm

加勒比海地区

- 妇女事务部长会议通过的 CARICOM 反性骚扰立法范本，1989 年
- 劳动部长会议通过的关于就业和工作机会及待遇平等的 CARICOM

协调法案范本，1996 年

非洲

- 非洲（班珠尔）人权与人的权利宪章，1968 年

欧洲

- 欧洲保护人权与基本自由公约，1952 年；及其第 1 至 11 号议定书
- 欧洲社会宪章，1961 年
- 欧洲社会宪章补充议定书，1961 年

网址：www.coe.fr/emg.legaltxt/e-dh.htm#conv.dh

- 欧洲议会关于实施男女在就业、职业培训和提升、工作条件方面平等待遇原则的指令，1976 年（76/207/EEC）
- 欧洲议会关于保护男女在工作中的尊严的决议，1990 年（90/C157/02）
- 欧洲议会 1991 年 12 月 19 日关于执行议会保护男女在工作中的尊严的公告，以及抵制性骚扰措施的工作守则宣言（92/C27/01）
- 欧洲议会关于保护男女在工作中的尊严的公告，1991 年（92/131/EEC）；抵制性骚扰措施的工作守则（1991 年）
- 欧洲议会关于反对对妇女的暴力行为决议（1986 年）

网址：<http://europe.eu.int>

附录 2

企业性骚扰调查问卷样本

性骚扰调查

XYZ 公司承诺，为全体雇员提供安全的工作环境。为此，希望您协助我们回答下列问题。XYZ 公司保证对您提供的信息保密。

请在适当的选择下打“√”。

1. 您是 a) 男性 b) 女性
2. 性骚扰包括下列行为。在您经历过的行为下打“√”。
 - a) 不愿接受的触摸、抚摸、捏掐
 - b) 您不愿接受的口头性行为（口哨、嘘声）
 - c) 对您的身体和/或外表发表带有性含义的评论
 - d) 提出性要求
 - e) 出示带有性含义的材料（如招贴画、图片等）
 - f) 打带有性含义的电话，发此类电子邮件或信息
 - g) 其他（请说明） _____
3. 如果您有上述任何一种经历，请选择发生的地点。
 - a) 在本公司您目前供职的部门/分支机构
 - b) 在本公司您从前供职的部门/分支机构
 - c) 在过去的工作地点（如果可能，请说明） _____
4. 此事件在何时发生？
 - a) 我目前正在经历性骚扰
 - b) 1 至 2 年内
 - c) 2 年或更久以前

5. 骚扰者是谁？
a) 管理人员
b) 上级管理人员
c) 工会官员
d) 同事
e) 公司以外的人（客户、推销员或其他人_____）
6. 您是否觉得如果您不屈从，您的工作就会受到影响？
a) 是 b) 不是
7. 如果您没有采取任何行动，请说明理由。
a) 不知道在办公室应与谁联系
b) 不能确定人力资源部能否很好地处理此事
c) 担心骚扰者会把事情弄得更糟
d) 觉得这不是什么大事
e) 其他（请说明）_____
8. 您认为管理人员应如何更有效地对性骚扰问题作出回应？ _____

感谢您。请将问卷装入此信封，投入任何一个专为此次调查设置的信箱。

摘自美国州、县、市雇员联合会，《制止性骚扰：美国州、县、市雇员联合会指南》，http://www.afscme.org/wrkplace/sexh_10.htm

附录 3

公司反性骚扰规章制度与程序范本^①

承诺与责任

本公司与代表公司雇员的工会（协会）认为，工作环境在任何时刻都应尊重个人尊严。

创造这样的环境，需要同事之间互相尊重、互相配合、互相理解。凡有悖于此目标的态度和行为，都将损害所有人的利益，因此不可容忍。性骚扰是高度不可接受的行为，也是共和国第 7877 号法案，《宣布工作、教育、培训环境及其他环境中的性骚扰为非法行为的法案》规定为非法的行为。

公司承诺维护没有性骚扰、没有各种形式的性暧昧和性剥削的工作环境。为此，任何人，包括管理人员、同事、推销员、客户或顾客，不得骚扰公司雇员。

对关心性骚扰问题的任何人，不论是关心对其本人的直接骚扰或歧视，还是关心对其他人的骚扰和歧视，不得以任何方式进行报复。

1. 术语定义

1.1 工作或培训环境——指完成工作或进行培训的地点或环境，或个体间存在工作或培训关系的地点或环境。

1.2 攻击——指任何加害于他人的企图和威胁，并明显具有这种能力，

^① 这是国际劳工组织（ILO）通过女工与青工局（BWYW）和菲律宾法律中心大学的 Atty. Myrna S. Feliciano 与劳动就业部（DOLE）进行的合作项目。此范本于 1995 年获得劳动就业部立法事务技术委员会的认可。

而且有意显示这种力量，使受害者感到恐惧，或认为马上要受到身体的伤害。进行攻击并不一定意味着与他人发生实际接触，或实际殴打他人，对他人体造成伤害。

- 1.3 **委员会**——指《共和国第 7877 号法案》第 4 节提到的风化与调查委员会（Committee on Decorum and Investigation）。
- 1.4 **管理层雇员**——指那些被授予权力或职位的人，他们有权制定和执行管理政策，有权雇用、调动、任命、开除职工，或对职工做停职、下岗、召回和纪律处分的决定。
- 1.5 **监理层雇员**——当职责超出了日常工作的范围，需要进行独立判断时，由监理层雇员督促管理行为的执行。
- 1.6 **培训学员**——指参加公司的组织或指导性培训，通过培训获得知识和技能的人。
- 1.7 **投诉者**——指提出投诉的一方。
- 1.8 **被告**——指被指控或被投诉的个人。
- 1.9 **逐级纪律处罚**——指各种惩罚，包括谴责、警告、停职和开除。

2. 何为性骚扰

在工作、培训或教育环境中具有较高权力、影响或心理优势的人，以各种方式向他人提出性要求，不论对方是否接受其要求，都构成性骚扰。在与工作相关的或职业环境中，性骚扰包括：

- 2.1 以性要求作为某人雇用、就业或再就业或续聘的条件，或作为条件给予某人优惠补偿、合同、条件、提升或特权；或
- 2.2 拒绝这类性要求的人受到限制、隔离，或被视为另类，受到歧视，

被剥夺或限制就业机会，或受到其他不利影响；

- 2.3 上述行为侵害了该雇员根据现有劳动法应当享有的权利和利益；
- 2.4 上述行为造成了对该雇员不利的、敌对的或侵犯性的环境。

3. 性骚扰发生的地点

性骚扰可能发生在任何工作或培训环境中，下面列举一部分但不是全部性骚扰可能发生的环境：

- 3.1 在办公楼或培训场地内外；
- 3.2 在办公室或与培训相关的社交场所；
- 3.3 在办公室以外完成工作任务时；
- 3.4 在与工作相关的会议、研究或培训课程上；或
- 3.5 在出差过程中。

4. 性骚扰的形式

性骚扰有很多形式，可能闪烁其词，也可能明目张胆，可能是身体的，也可能是语言的或视觉的。下面列举性骚扰的一部分但不是全部形式：

- 4.1 尽管同事反对，仍不断向她/他讲淫秽笑话；
- 4.2 不断以性话题或性暗示挑逗某同事；
- 4.3 在工作场所出示侵犯性图片或出版物；

- 4.4 询问同事关于其性活动的私密问题；
- 4.5 向同事做粗鲁手势或动作；盯视或斜睨同事；
- 4.6 在工作时间内或工作时间以外给同事打下流电话；
- 4.7 在同事身上捏或蹭；
- 4.8 提出约会或性要求，作为工作、提高待遇或安排好工作的条件；及
- 4.9 触摸同事身体的敏感部位，发出性威胁，或进行性攻击。

任何人引导或教唆他人作出上述性骚扰行为，或协助他人，使上述行为得以实施，都将根据此规则受到惩罚。

5. 对性骚扰投诉的报复

任何受到性骚扰投诉的人如果实施以下行为之一，则依据《劳动法》第 248 条 (f)，视为实施报复行为：

- 5.1 由于雇员对骚扰、歧视或报复进行了投诉或抵制，因而对之实行纪律惩罚，调换其工作，向其提供不确切的工作信息，或拒绝与之合作及讨论与工作相关的事宜；
- 5.2 故意施加压力、抵赖、说谎或以其他方式隐瞒或企图隐瞒性骚扰行为；
- 5.3 以晋升机会、工作保障和其他与工作相关的利益或权益相要挟；或
- 5.4 与上述行为相仿的其他行为。

6. 雇主或办公室领导的责任

发现并制止性骚扰行为，是雇主或办公室领导的责任。该责任包括提供裁决、处理或审判性骚扰的程序。

为此，雇主或办公室领导应颁布适当的法规，并通过雇员指定的代表，与雇员协商并经劳资双方认可。法规中应规定调查性骚扰案件的程序及相应的行政制裁。

7. 对性骚扰提出投诉

对性骚扰的投诉应向风化与调查委员会提交。

性骚扰投诉必须以书面形式，经投诉者签名并宣誓，在事件发生 3 年内递交到风化与调查委员会。公司应提供便捷、保密和可靠的机制，以便雇员报告性骚扰和报复事件。

8. 风化与调查委员会

风化与调查委员会应包含管理人员代表 1 名、工会代表 1 名、监理层雇员代表 1 名以及普通雇员代表 1 名，代表由所在群体的雇员选举产生。委员会成员应接受性别敏感性培训。

9. 委员会职责

委员会承担以下职责：

- 9.1 接受投诉，就性骚扰案件进行调查和听证，撰写并提交报告，在报告中说明处理意见；
- 9.2 召集官员、雇员、培训学员及学徒会议，增进对性骚扰事件的了解，预防性骚扰事件；

- 9.3 颁布规则，纯洁风化及工作场所行为。张贴委员会每位成员的姓名、责任、工作地点和电话号码，把它当做一项日常工作，坚持不懈，以便雇员在获取这些信息时能够不暴露自己的姓名，并且不使与其一起工作的其他雇员知晓。

委员会成员若递交或遭到性骚扰投诉，应停止参加委员会的活动。

10. 提出、调查和裁决性骚扰投诉和报复投诉的程序

以下是程序范本：

10.1 投诉。

- 10.1.1 投诉不拘格式，但须采取书面形式，经投诉者签名并宣誓，并包含以下内容：

- a. 投诉者的姓名和详细地址；
- b. 被告的姓名和详细地址；
- c. 具体投诉；
- d. 简述相关事实材料。

对未经宣誓的投诉，委员会应要求投诉者宣誓保证投诉陈述内容的真实性。

- 10.1.2 投诉者在提出投诉时应同时提交她/他手头的证据，包括证人的书面陈述。

- 10.1.3 如果投诉过于含糊或宽泛，委员会可要求投诉人在接到通知后 5 日

内就所投诉的性骚扰行为递交书面说明，否则委员会可以撤销投诉。

10.1.4 在投诉的任何阶段撤诉，都不能阻止委员会继续调查此案。

10.2 答辩。

10.2.1 接到投诉 10 日内应作出答辩。

10.2.2 答辩应采取书面形式，经被告签名并宣誓，并将答辩书抄送投诉者。答辩书不拘格式，只需包含对具体指控的承认或否认，以及被告进行辩护的相关事实。

10.2.3 被告在其答辩书中应说明是否选择正式调查。

10.2.4 被告递交答辩书时应同时提交他/她手头的任何证据，包括证人的书面陈述。

10.2.5 答辩书可直接送达，也可以挂号信邮寄。如以挂号信邮寄，递交日期以邮戳为准。

10.2.6 被告如果没有得到委员会的特别指示而未能递交答辩书或出席调查，将被视为不愿出示己方证据。在这种情况下，根据本规则第 6 节，将由人事部门负责人依据收到的证据、请求和委员会报告/意见，对案件进行裁决。

10.3 回复。——投诉者可于接到答辩书后 10 日内作出回复。

10.4 保护性停职。

10.4.1 如果有极充分的理由认为被告的确如投诉所说，情节严重，足以将他/她开除，人事部门负责人有权在调查期间将被投诉的官员或雇员停职，停职时间不超过 30 天。

10.4.2 如果被投诉的官员或雇员停职 30 天后仍不能定案，应自动恢复他/她的工作；如果案件处理的延误是由被告的过错、疏忽或申请造成的，延误的时间不计算在停职时间之内。

10.5 听证。

10.5.1 在收到所有请求后，委员会可在收到被告答辩书或投诉者回复的 5 至 10 天内进行听证，并应在提出投诉后的 30 天内完成听证。但是，在委员会认为必要时，可延长听证期。

10.5.2 举行听证时，应至少提前 5 天将听证的确切时间、日期、地点通知双方当事人及其证人。

10.5.3 双方当事人都能请求委员会通过传唤或传票要求证人出席听证，或出示对自己有利的书面证据。

10.5.4 双方当事人都能要求得到咨询服务。

10.5.5 如无充分理由，不得准许推迟听证。

10.5.6 应接受一切书面证据，并将之收入案件卷宗。

10.5.7 可要求双方当事人在听证后 10 天内递交各自的备忘录。

10.5.8 报告和处理意见。——委员会应在调查或听证结束后 15 天内向人事部门负责人递交一份报告/处理意见。

10.6 裁定。

10.6.1 人事部门负责人应在收到委员会报告和处理意见后 30 天内作出裁定。

10.6.2 人事部门负责人的裁定在双方当事人收到裁定副本 10 天后成为最后裁定并生效，除非有人向人事部门负责人提出复议或上诉的请求。

10.7 复议的请求。

10.7.1 如有下列情况之一，受害方可于接到裁定副本后 10 天内向人事部门负责人提出复议的请求：

a. 发现了对裁定有实质性影响的新证据。

b. 裁定与现有证据不符。

c. 出现法律错误或对事实有误解。

10.7.2 复议的请求若直接送达人事部门负责人，则以送达日期为提出请求的日期；若以挂号信邮寄，则以邮戳日期为提出请求的日期，并将带有邮戳的信封收入案件卷宗。

10.7.3 自提出复议请求之日起停止计算上诉期限。

10.8 本程序的任何行为都不能阻止性骚扰受害人向适当法庭提出其他控诉。

11. 惩罚

以下各种惩罚能够适应所有违反反性骚扰规章制度的行为。

公司《关于违禁行为的声明》规定了逐级纪律处罚，凡违背该规章者将逐级受到纪律处罚。雇员受到更严重的处罚，不仅仅因为该雇员重复了某种行为。

依据政策对雇员作出的处罚，将以书面形式记入该雇员的个人档案。

记录包括该雇员的行为，或被指控的行为，以及得到的警告或其他纪律处罚。

- 11.1 攻击和强奸。——任何雇员一旦被证明有攻击或攻击的威胁，包括性攻击，以及企图强奸、强奸未遂和强奸的行为，将受到开除的处罚。
- 11.2 同事的其他骚扰行为。——雇员未构成攻击的性骚扰行为，初犯将根据过错性质和情节严重程度，受到书面警告、停职或撤职的处罚，得到证实的再犯将根据过错性质和情节严重程度，受到停职或撤职的处罚。
- 11.3 报复。——对疑为报复性骚扰投诉者的行为，不实行纪律处罚，但给予口头询问。对得到证实的任何报复行为，初犯视报复行为的性质和情节严重程度，给予停职或撤职的处罚，得到证实的再犯受到撤职的处罚。

监理人员对属下任何雇员的（未构成攻击的）性骚扰行为，初犯将视过错性质和情节严重程度，给予最后警告或开除的处罚，再犯则给予撤职的处罚。

12. 关于对反性骚扰规章进行教育和培训的规定

对各级雇员进行教育和培训，是成功执行×××公司反性骚扰规章的关键。以下文件包括：公司首席执行官/总裁给全体雇员的公开信、反性骚扰规章制度、对性骚扰投诉和报复投诉的调查和裁定及其处罚。这些文件应一并张贴在×××公司各部门的每块布告栏、公司内的所有公共场所，以及所有更衣室。声明必须明确，必须在张贴处永久保存。公开信中应说明，文件副本可免费索取，并说明如何索取。

教育招贴用简明扼要的语言传达×××公司反对工作场所性骚扰的决心，是对公司规章声明的强化。

12.1 教育和培训包含以下内容：

12.1.1 面向×××公司全体雇员：每位新雇员将得到×××公司首席执行官/总裁的公开信，并须签收、阅读公司关于反性骚扰的规章声明，了解行为标准。这是新雇员培训的一部分。此外，参加过管理人员反性骚扰讨论会的监理层雇员，至少每半年应在全体雇员大会上口头说明何种行为构成性骚扰、公司消除工作场所性骚扰的严肃承诺、对骚扰的处罚，以及举报性骚扰事件的程序。

12.2 面向全体女雇员：×××公司的全体女雇员应在工作时间参加年度讨论会，会上将讲授抵制和预防性骚扰的策略。讨论会至少延续半天，由一位或多位有经验的反性骚扰教员主讲，教员中应包括一位在本公司有工作经历的人。

12.3 面向全体对其他雇员有监督权的雇员，包括监理和其他有管理职责的雇员：所有监理人员应参加年度半日反对性歧视骚扰的培训课程。×××公司经理应在讨论会上发言，强调×××公司和监理人员个人的反性骚扰责任，以及消除骚扰的必要性。应使与会各位知道，他们必须了解×××公司反性骚扰规章制度的内容，并负责在雇员会议上作同样的讲述。

12.4 面向全体调查官员：调查官员及其委任的工作人员应参加年度全天培训讨论会，讨论会由经验丰富的反性骚扰教员和/或调查员讲述工作场所性骚扰问题，以及调查和制止工作场所性骚扰的技巧。

13. 监理层/管理层雇员的责任

反性骚扰规章要有实效，需依靠公司管理人员的支持和榜样。×××公司的职员或雇员若有性骚扰行为或报复行为，或不配合公司的行动，如公司举行的性骚扰或报复调查，将受到停职或开除的严厉制裁。拒绝执行救助措施、阻挠×××公司其他雇员的救济行为及或报复性骚扰投诉者或证人的官员，将立即受到停职或开除的制裁。

14. 公司为受害者提供的支持服务

15. 生效

本规章经公司多数雇员通过后即开始生效。

公司将在内部公共场所至少张贴一份副本，以征求意见。

公司总裁

同意：

雇员工会主席或代表

证人
(工会官员)

菲律宾_____ (城市)，1995 年_____月_____日

附录 4

马来西亚人力资源部预防 和消除工作场所性骚扰的工作守则

目的

1. 此工作守则旨在为雇主提供一基本原则，协助他们制定公司内机制，预防和消除工作场所的性骚扰。

基本阐述

2. 性骚扰产生于普遍的工作关系之中，它涉及企业员工的个人行为。能在工作场所及时发现问题，并在萌芽状态解决问题，是最有效的途径。

3. 抵制工作场所性骚扰的最佳途径，是制定企业一级的预防和纠错机制。我们决定以这一路径为基础，建立我国解决工作场所性骚扰问题的国家政策和实践。

性骚扰的含义

4. 在本守则中，性骚扰指：
任何一厢情愿的带有性含义并造成语言、非语言、视觉、身体和心理骚扰的行为；

- (i) 接受方在正常情况下可以视之为换取工作机会的、带有性含义的条件；或
- (ii) 接受方在正常情况下可以视之为一种侵犯或侮辱，或威胁，但与其工作没有直接关系。

5. 根据上述第 4 条的定义，性骚扰可分为两类，性强迫（sexual coercion）和性扰乱（sexual annoyance）。

- (i) 性强迫指对受害者工作有直接影响的性骚扰，如掌管工资和晋

升的上级强迫其下属满足其性要求。如果下属屈从于其性要求，就能在工作中得到好处；否则，则剥夺下属的工作利益。

- (ii) 第二种性骚扰，性扰乱，则指粗鲁、恶劣的或恐吓性的与性相关的行为。这种行为与工作没有直接关系，但造成工作环境的恶化，行为对象如果想继续工作，就只能忍受这种恶劣的环境。同事之间的性骚扰通常属于这一类别。公司客户对雇员的性骚扰，也属此类。

6. 在本守则中，性骚扰包括发生在工作场所之外但由于工作责任或工作关系而引起的任何与工作相关的性骚扰。以下列举但并未穷尽可能发生与工作相关的性骚扰的情景：

- (i) 在与工作相关的社交场所；
- (ii) 在工作场所以外完成工作任务的过程中；
- (iii) 在与工作相关的会议或培训课程上；
- (iv) 在出差途中；
- (v) 在电话里；以及
- (vi) 通过电子媒介。

7. 必须强调的是，性骚扰指行为对象不情愿、不欢迎的性行为；也是未征求对方意见或未经对方同意的性行为。

性骚扰的形式

8. 性骚扰包括各种带有性色彩的行为，可表现为以下 5 种形式：

- (i) 语言骚扰：如粗鲁或猥亵的言谈、评论、笑话、玩笑、声音和问题。
- (ii) 非语言/动作骚扰：如不怀好意地斜睨或注视，挑逗地舔嘴唇或手持食物或吃食物、使用表示性活动的手势或信号语言，不断调情。
- (iii) 视觉骚扰：如出示色情材料、画黄色漫画、写下流信、性暴露。
- (iv) 心理骚扰：如不断发出对方不愿接受的社交邀请，不断提出约会的请求或企图建立身体上的亲密关系。

- (v) 身体的骚扰：如不正当的触摸、拍打、捏、蹭、拥抱、接吻、爱抚和性攻击。

抵制工作场所性骚扰的内部机制概要

9. 我们鼓励雇主在企业层面建立防止、处理和消除工作场所性骚扰的内部机制。全面的内部机制应包含以下要素：

- (i) 在组织内禁止性骚扰的规章声明；
- (ii) 对性骚扰的明确定义；
- (iii) 投诉/调解程序；
- (iv) 对骚扰者和诬告者的纪律处罚规定和惩罚；
- (v) 对受害者的保护措施和救助措施；以及
- (vi) 教育宣传计划，在公司雇员、监理和经理中宣讲公司的反性骚扰规章制度和性骚扰的危害，强化反性骚扰意识。

禁止性骚扰的规章声明

10. 反性骚扰规章声明指管理方向雇员传达的正式书面信息，阐明公司预防和消除性骚扰、创造积极、有益的组织环境的政策、理念和承诺。

11. 规章声明应由最高管理层作出，确保组织内的普通雇员、监理人员和管理人员都能接受并执行。

- 12. 规章声明至少应包含以下内容：
 - (i) 在组织内部禁止性骚扰的宣言；
 - (ii) 告知全体雇员，性骚扰是违背公司政策的行为，将导致纪律处罚，最严重的处罚是开除。
 - (iii) 告知监理人员和经理，他们承担着执行政策、身体力行的积极责任。

对性骚扰的明确定义

13. 对性骚扰的明确定义，是内部机制的核心。定义须详尽，以便雇

员和管理人员对构成性骚扰的行为有清晰的概念。

14. 定义的主要目的是使组织内的个人明白某些行为和态度不受他人欢迎，而且被他人视为粗鲁，因此，本组织禁止这些行为。

投诉 /调解机制

15. 有效的保护性行动和项目能够制止性骚扰，但各种问题仍会层出不穷。因此，必须建立投诉或调解机制，在问题出现时具体解决每一个问题。

16. 鉴于性骚扰具有敏感、私密的性质，雇主应设立特别的投诉程序，专门受理这类投诉。普通的投诉程序通常不适合于性骚扰投诉。

17. 投诉程序应采取措施保护受害者，使之在提出和调查投诉的过程中不遭受更多的尴尬。

18. 投诉程序至少应包含以下要素：

- (i) 分步骤的程序，接受和处理投诉，每一步骤都应该有适当的时间期限；
- (ii) 调查程序；以及
- (iii) 上诉程序，使对裁决不满意的一方能向更高当局就调查结果上诉。

纪律处罚规定和惩罚

19. 为了确保防止性骚扰的规章和机制的有效性，必须惩戒骚扰者。

20. 纪律处罚规定中应规定发生违纪行为时骚扰者所应承担的责任。惩罚的性质和种类应视违纪行为的严重性而定。

21. 既然性骚扰是一种过错，对被投诉雇员的任何处罚都应经过适当的内部审讯。

22. 还应规定对误告和诬告的纪律处罚，以制止针对任何人的误告和诬告行为。

对受害者的保护性措施和救助措施

23. 应有充分的措施确保最大限度的保密，以鼓励受害者举报性骚扰事件，尽量减少举报和调查过程对受害者造成的尴尬。

24. 若性骚扰受害者受到降职或无法晋升之类的损失，应恢复其应有的职务。

25. 受害者若因被剥夺与工作相关的利益而遭受金钱上的损失，也应予以补偿。

26. 若发现投诉不实，而被投诉者因此遭受损失，应对之予以适当补偿。

教育推广计划

27. 预防是雇主消除工作场所性骚扰的最有效手段。预防性行动包括：

- (i) 交流；
- (ii) 教育；和
- (iii) 培训。

28. 仅仅制定公司反性骚扰规章和机制还远远不够。最重要的是在雇员中宣传这些规章和机制。

29. 除了交流以外，雇主还应该制定一个计划，使其雇员和监理人员接受反性骚扰的教育。

30. 雇主还应为监理人员和管理人员提供特别培训，使之发现潜在的

问题，并学会处理问题。对委以调查员和顾问职责的人，更需提供培训。

工会的参与和作用

31. 若与雇主组织及工会联合行动，则能最有效地预防、处理和消除性骚扰。

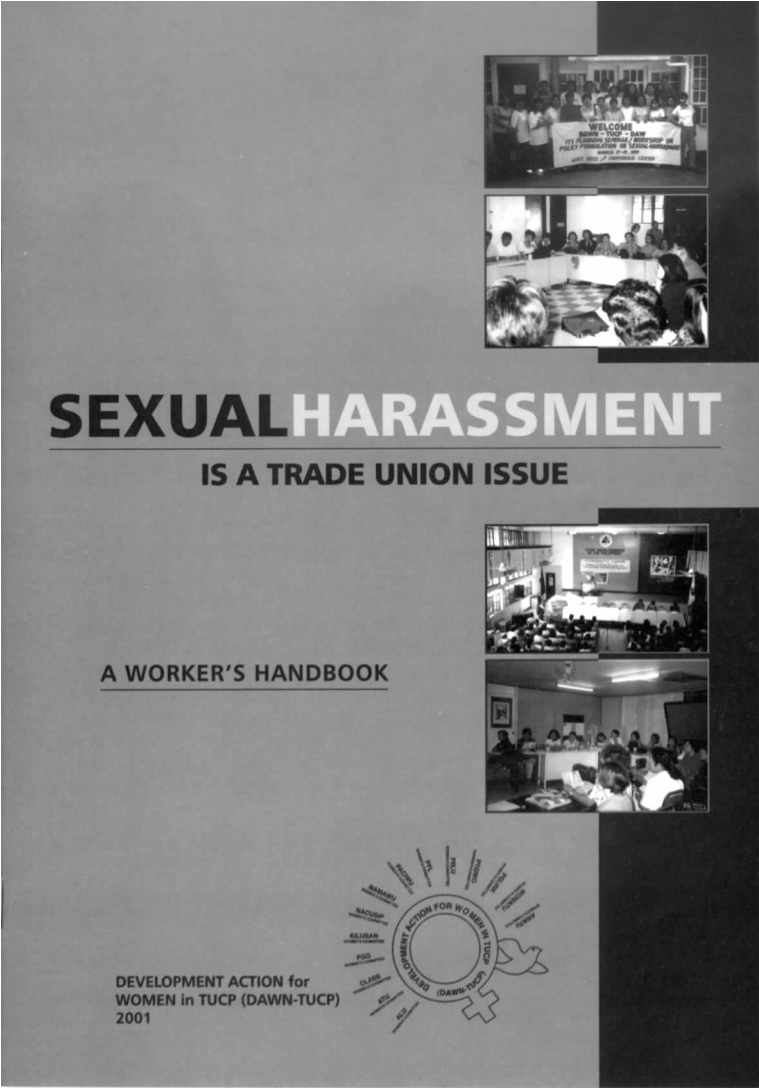
32. 雇主在组织和建立预防、处理和消除性骚扰的内部机制时，应征求工会的意见。工会的参与能加强雇员接受并执行内部机制的承诺。

33. 工会在协助创建没有性骚扰的工作氛围中的作用是显而易见的。它能在成员中开展强化意识和提高敏感性的活动，保证其成员没有粗鲁行为，为预防性骚扰作出贡献。

34. 工会应与雇主合作，开展宣传教育活动，创造工作文化，保证安全、健康的工作环境，使每一位雇员，不论其职位高低，都能受到尊重，不受任何形式的性骚扰、性侮辱和性威胁。

附录 5

反性骚扰信息员工手册



前言

由于经济的迅速变化，也由于妇女们希望为家庭的经济需要出一份力，她们在劳动市场上发挥了各种各样的作用。妇女在寻找有酬工作时，面临着数道障碍，性骚扰就是其中之一。这是工作场所中的一个严重问题。性骚扰的现象愈来愈多，而且不为人重视。性要求被当做交换工作机会、获得晋升或工作保障的条件。

菲律宾工会议会的妇女发展行动认识到，尽管 1995 年就通过了 RA 7877，又称《反性骚扰法案》，性骚扰事件仍有增无减。该组织自法律通过之日起，就致力于这方面的工作。其努力获得了扎实的成果：在 1999 年 2 月 14 日的菲律宾工会议会全体大会上通过了《菲律宾工会议会反性骚扰政策》。

这是菲律宾工会议会及其女性会员的胜利。菲律宾工会议会妇女发展行动是政策通过后采取的一种策略，旨在动员全体员工，尤其是女员工，以及管理人员和媒体共同响应其号召。通过教育和推广活动，将有更多人了解反性骚扰法及其重要性。

工会应解决性骚扰问题。这个问题千万不能忽视。每个人都应该努力消灭工作场所的暴力和性骚扰。本手册告诉我们应该做什么。

卡尔曼·索里纳普

菲律宾工会议会妇女发展行动主席

性骚扰

性骚扰是什么？

性骚扰指工作场所任何反复地、一相情愿地在语言、身体或性方面占便宜，说下流话，或使用性歧视的语言——这些行为侵害了相关员工，并且使当事人感到受到威胁、侮辱、贬低或骚扰，影响了当事人的工作，危害了其工作保障，或制造了威胁性的或恐吓性的工作环境。（ICFTU 妇女局）

与工作、教育或培训相关的性骚扰通常来自雇主、雇员、经理、监理、雇主的代理、教员、指导员、教授、导师、培训员或其他人员，他们在工作、培训或教育环境中拥有权威性影响或心理上的优势，不管对方是否愿意接受，强行或以其他方式提出性要求。（菲律宾共和国第 7877 号法案）

什么人最容易成为受害者？

所有人，不论性别、年龄、婚姻状况、长相或职业地位如何，都可能成为受害者。然而，女性由于在劳动力市场所处的地位，较男性更容易受到骚扰。



骚扰者是什么人？

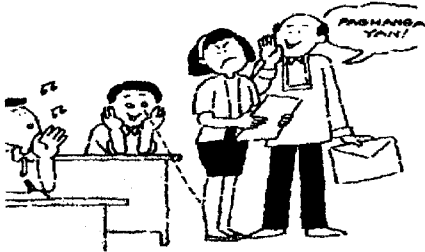
可能对他人性骚扰的人包括：雇主、同事、经理、监理、雇主的代理、教员、指导员、教授、导师、培训员和其他任何具有权威性影响或心理上优势的人。

性骚扰的形式

性骚扰可能表现为各种形式——语言、身体、视觉和心理。下面举例说明：

案例 1 两位男同事经常互相开一些下流玩笑，有女同事在场时也不例外。有些笑话尚可忍受，有些笑话简直不堪入耳。一位女同事企图阻止他们，可是他们对她说：“只是讲笑话嘛。你听不得笑话吗？”这可不“只是讲笑话”，这是语言骚扰。既然女同事明确提出希望他们停止，他们至少应该把这样的笑话留到私下去讲。

案例 2 一位男同事或老板在夸奖女职员工作出色时，总喜欢拍拍她的肩膀。然而最近这种动作变得很过分——把手放在女职员的手上，用胳膊搂住女职员的肩膀，而且还“不小心”蹭一下。如果女职员觉得这位男同事或老板的兴趣不仅是精神上的，恐怕完全可以认为他这是对她进行身体骚扰。





案例 3 一位男同事或上级贴在自己工作区的挂历上或图片上印着穿得很少、摆出挑逗姿势的女人像。女员工们不得不到他办公室与他谈话时，都觉得很尴尬。她们向他反映了这种不自在，而他却觉得这些图片没什么，还说“这是个自由的国度”，如果这些图片肮脏下流，这个国度就不自由了。他这是视觉骚扰。

案例 4 一位男同事或上级对某位女同事感兴趣，但她不愿意与他约会，并且公开、明确地说明她不感兴趣也不想约会。可他并不就此罢休，不断向她示爱，往她办公桌上送花，不断说些暗示的话，找机会和她单独在一起，甚至拐弯抹角地威胁她。这就是心理骚扰。



工作场所或培训环境中怎么会出现性骚扰？

当工作场所有下列情形之一时，常发生性骚扰：

- 性要求在就业、再就业或续聘中被当做一种交换条件，或用来交换有利的工作特权。
- 拒绝满足性要求导致当事人受到限制、隔离，或被视为另类，受到歧视，工作机会受到剥夺。
- 雇员由于拒绝满足性要求，其依据现有法律应该享有的权利或利益受到剥夺。
- 性要求导致雇员的工作环境充满恐惧、敌意或具有侵害性。

当出现下列情形之一时，性骚扰也可发生在教育或培训环境里：

- 性要求被当做一种条件，交换及格的分數，授予荣誉或奖学金，或发放生活津贴、生活费或其他利益、权利或考虑。
- 性要求给学生、培训学员、学徒造成了充满恐惧、敌意或具有侵害性的环境，或
- 受害一方受骚扰者的照料、监护或监管，或者，骚扰者受托对受害方进行教育、培训、授业或指导。

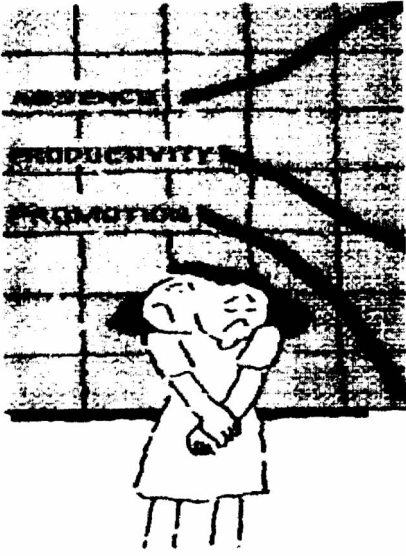


性骚扰会造成什么影响？

雇员无法忍受骚扰，只好放弃工作。

失去培训或晋升机会，失去工作保障。

性骚扰导致的紧张、恶劣的工作环境会引起“潜在的”受害者精神和身体的疾病，对其他员工来说，则是不舒服的氛围。



性骚扰受害者的痛苦：

- 紧张
- 气愤
- 焦虑
- 压抑
- 失眠
- 紧张引起的各种病症，如
 - 头疼
 - 皮肤病
 - 消化系统疾病
 - 膀胱炎，等等
- 受害者还经常因此丢面子，被社会抛弃，由此导致家庭问题，甚至家庭破裂。
- 受害者被迫辞职，甚至被开除。
- 更有甚者，有些骚扰者（如有权力、有影响或有心理优势者）到处说受害者的坏话，破坏了受害者今后的工作机会。

遭受性骚扰后如何应对？

- 不要自责
- 拒绝。明确告诉骚扰者你认为那些行为不能接受。
- 告诉其他雇员。问一问她们是否受到同一人的骚扰。
- 记录发生的事情、所说过话、见证人姓名、日期、时间、地点。保存好所有的相关信件、卡片、便条。
- 以书面形式告诉骚扰者，你不接受他的行为。要说出具体的行为，并留一份底稿。
- 报告你的上级。如果骚扰者就是你的上级，则报告他/她的上级。并出示你的记录和所有文件。
- 报告工会代表、人事或劳动关系官员。工会代表应保证你完成上述步骤。
- 如果这样还不解决问题，向工会提出调解请求，或向风化及调查委员会提出正式投诉。
- 咨询有反性骚扰经验的律师，或者请求工会出面咨询这样的律师。性骚扰是违法行为。
- 如果遭到攻击或强奸，向警察提出刑事起诉。

关于性骚扰有哪些法律？

法律全称为《宣布在工作、教育或培训环境，以及其他的性骚扰为非法的法案》，简称为《1995 年反性骚扰法案》。

该法律规定，国家尊重每个人的尊严，推动人力资源的发展，保证全面尊重人权，维护工作者、雇员、求职者在就业过程中的尊严，以及学生在接受培训、指导或教育中的尊严。为此，本法案宣布工作、教育或培训环境中的各种性骚扰为非法行为。

根据法律要求，雇主或与工作相关的环境、教育或培训环境的行政负责人应：

- 制定适当的规则和规章，并通过雇员、学生或培训学员代表与之协商并经过他们的同意，在规章中规定对性骚扰案件的调查程序，以及相应的制裁。
- 建立性骚扰案件风化与调查委员会。委员会应根据情况，召集官员、雇主、教员、指导员、教授、导师、培训员和学生反性骚扰会议，并对提出投诉的性骚扰案件进行调查。



风化与调查委员会 (CODI) 成员包括：



- 在与工作相关的环境中，风化与调查委员会应包括至少一名管理人员代表、一名工会代表、一名监理层雇员代表以及一名普通雇员代表。
- 在教育或培训环境中，委员会应根据情况，包含至少一名行政管理代表、一名培训人员代表、一名教员代表、一名指导员代表、一名教授或导师代表、一名学生代表。

性骚扰受害者可能提出的投诉：

行政

- 视情况向工作场所或教育/培训环境的风化及调查委员会提出投诉
- 向公务员委员会提出投诉
- 向工会提出投诉

民事 /刑事

- 向有判决权的法庭起诉
- 向相关民事赔偿法庭起诉

对违法行为的惩罚

- 不少于 1 个月不多于 6 个月的监禁
- 不少于 1 万比索不多于 2 万比索的罚款
- 根据法庭判决同时判以罚款和监禁。

性骚扰投诉应……

在骚扰发生后 3 年内提出。

男子应如何制止针对妇女的骚扰？

男子必须……

- 了解性骚扰及相关法律和工会政策。
- 和男女同事讨论这一问题。
- 积极参与工会行动。
- 严肃对待针对骚扰的投诉。
- 支持女性性骚扰受害者。



工会应解决性骚扰问题

性骚扰可能影响员工的就业、晋升和工作保障，可能导致紧张、恶劣的工作环境，威胁相关员工的健康和安全，还破坏在工作场所为女员工争取平等的努力。

工会应努力

- 采取行动，预防性骚扰，
- 使会员明白性骚扰已成为工作场所的问题，了解其性质和范围，
- 与男女员工公开讨论性骚扰问题，
- 制定反性骚扰政策，对问题进行界定，并制定解决问题的程序，
- 与公司管理层共同建立工作场所调查和风化委员会，
- 建立女员工委员会，提倡和监督反性骚扰计划。





菲律宾工会议会反性骚扰政策

(1999 年 12 月 14 日菲律宾工会议会 24 周年全体会议通过)

菲律宾工会议会 (TUCP) 认为, 工会运动有助于维护劳动者个人的尊严和自尊。该组织致力于为全体劳动者营造安全、有保障、有益的工作环境。

创造这样的理想环境, 需要男女劳动者互相间的尊重、合作与理解。损害这些目标的态度和行动将损害所有人, 因此不能容忍。其中最不能容忍的行为是性骚扰。根据共和国第 7877 号法案——《宣布在工作、教育或培训环境, 及其他的性骚扰为非法的法案》, 性骚扰为非法行为。

菲律宾工会议会赞同 ICFTU 反性骚扰政策和行动计划。根据该政策的定义 ——

性骚扰指工作场所任何反复地、一厢情愿地在语言、身体或性方面占便宜, 说下流话, 或使用性歧视的语言——这些行为侵害了相关员工, 并且使当事人感到受到威胁、侮辱、贬低或骚扰, 影响了当事人的工作, 危害了其工作保障, 或制造了威胁性的或恐吓性的工作环境。

性骚扰常常是权力的显示, 意在恐吓、强迫或贬低其他工作者。这是一种迫害, 目前人们对此越来越关注了。性骚扰的形式包括: 毫无必要的身体接触, 如触摸或拍打; 注视、不怀好意的或不受欢迎的言语、玩笑以及对长相的评论; 在工作场所使用和出示色情图片; 以软、硬手段提出性要求; 语言侮辱和身体攻击。

菲律宾工会议会真诚地认为, 工会应该解决性骚扰问题, 因为性骚扰侵犯了工作者对于工作保障和机会平等的权利。

在工会领导下，工会—管理层反性骚扰联合政策一定要将相关条款最终写入集体谈判协议。

管理层和工作者的联合行动，如教育培训，将在办公室、工作场所、工会和工作者组织之中建立起风化与调查委员会（CODI）。

1999 年 12 月 14 日于菲律宾奎松城通过。

工作女性性骚扰检测表

来源：加拿大工作女性研究院

性骚扰的常见形式

- 频繁请喝酒、请吃饭
- 在工作中有密切的身体接触
- 在办公室聚会或商业活动中亲吻
- 注视你的胸部
- 触摸或者捏你的身体
- 发出性邀请或说这类话
- 粗鲁的涂画或在墙上写粗话
- 发出身体攻击的威胁
- 收到不体面的连环画、贺卡或礼物
- 朝你做明显带有性色彩的动作
- 间接要求或迫使你与之性交
- 攻击和强奸

麻烦的早期征兆

- 经常请喝酒、请吃饭
- 你工作环境中的人们是如何看待妇女的？是否有歧视妇女的笑话、评论？
- 作为工作者，你得到尊重了吗？你受到的称赞多数因为你的长相，还是因为你的工作？是否有人对你说工作对你来说太危险或太复杂？是否有人说你抢了男人的饭碗？
- 你的上级、同事或客户在谈工作的时候是否拥抱你，拍你的后背，搂着你的肩膀？在工作、培训或学徒课程中是否掺杂带有性暗示的语调、描述或身体语言？
- 你经常听人夸奖你的衣着、长相或身体吗？你的制服是否并不适合女性穿着但是非常暴露？
- 是否有人询问你的社交生活或个人生活，或向你讲述他们这方面的生活？是否有上级、同事或客户被人公认搞“无害调情”或有“花花公子的名声”？为某人（不论男女）或在某部门工作的妇女是否调动频繁？
- 你在工作场所是否遇上不肯合作的态度？在公司政策或合同中是否没有产假或反歧视条款？是否看到其他同事由于其背景或性偏好而遭到歧视？

参考资料

1. Sexual Harassment at Work: A Trade Union Guide ICFTU Women's Bureau.
2. Sexual Harassment NCRFW-WFS Primer Series.
3. When I Say No, I Mean No. (How to Stop Sexual Harassment: A Handbook for Unions); Women At Work: IUF Publication.
4. FEMALE Magazine; October 1992 Issue.
5. Elimination of Sexual Harassment in the Workplace (an information kit) Under a joint project of DOLE - BWYW and ILO.

不要忽视性骚扰！

性骚扰不会自行消失！

沉默常被当做默许！

菲律宾工会议会妇女发展行动简介

菲律宾工会议会是全国最大的工会联盟，自 1975 年成立以来，就为 37% 的妇女会员提供服务。该组织妇女部命令所有成员工会吸收妇女会员，并保证妇女在决策机关得到充分代表。根据 1985 年的决议，联邦和地方都成立了妇女委员会，监督中央政策和女工行动计划的执行。

5 年以后，中央妇女委员会“菲律宾工会议会妇女发展行动（DAWN-TUCP）”于 1990 年 5 月 18 日成立了。它最早的行动之一就是 对菲律宾工会议会宪章进行修订，使其主席成为菲律宾工会议会执行委员会成员。

同时，委员会建立自己的机构，选举了官员并制定了行政规则。菲律宾工会议会下属各组织也纷纷建立了各自的妇女委员会，并在执行委员会上为妇女保留了席位。菲律宾工会议会妇女发展行动官员和地方组织负责人为全日制官员，或各联邦的官员。

菲律宾工会议会妇女发展行动认为妇女是劳动力市场的一支生力军。该组织充分认识到工作世界中发生的变化，越来越多的妇女加入劳动力队伍，以及妇女对家庭、工作和社会作出的贡献。

菲律宾工会议会和菲律宾工会议会妇女发展行动将携手创造一个公平的社会，使男性和女性有平等的权利充分、自由地为他们自身的利益、他们的工会和他们的社会发展其潜力。

菲律宾工会议会妇女发展行动官员（2001~2004 年）

主席	卡尔曼·M·索里纳普
秘书长	玛丽塔·R·麦卡帕加尔
财政总管	罗莎琳达·A·麦拿巴特

地区主席

吕宋	约瑟芬那·维多利亚
米沙鄢	纳乃特·肯卡
棉南老	多罗莱斯·阿莱加贝斯

功能委员会成员

教育和研究	齐耐达·胡安
组织和成员	格拉斯·克鲁兹
福利和发展	米拉格罗斯·奥加林达
社会经济计划	莱纳·Al. 托雷斯
特别小组	苏萨尼塔·特西奥纳



菲律宾工会议会妇女发展行动 (DAWN-TUCP)

菲律宾工会议会

菲律宾奎松城蒂里曼马萨亚街马哈利卡角

电话：922-2185/921-5236 传真：921-9758 E-mail：TUCP@easy.net.ph

参 考 书 目

1. **Country Studies prepared for ILO report: Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific in preparation for ILO Regional Meeting on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific (2-4 October 2001, Malaysia) (unpublished)**

Australia: Rudkin, Nick and Sutherland, Carolyn. 2001. *Action against Sexual harassment in Australia*, working paper for the ILO (unpublished), Melbourne.

Bangladesh: Dr. Shahnaz, Huda. 2001. *Study on sexual harassment in Bangladesh*, working paper for the ILO (unpublished), Dhaka.

China: Tang, Can. 2000. *Report on sexual harassment in work places in China*, working paper for the ILO (unpublished), Beijing.

India: Lawyers' Collective. 2001. *Sexual harassment at the workplace : India Study Report*, working paper for the ILO (unpublished), New Delhi.

Japan: Prof. Yamakawa, Ryuichi. 2001. *Prevention and Remedies regarding sexual harassment in Japan*, working paper for the ILO (unpublished), Ibaraki Prefecture Tsukuba.

Hong Kong SAR, Republic of Korea, Malaysia and Thailand: Zaitun, Mohamed Kasim. 2001. *Action against sexual harassment in the workplace : Asian women's perspective*, working paper for the ILO and the Committee of Asian Women (CAW) (unpublished), Kuala Lumpur. Includes a synthesis of the following studies (unpublished) :

- Harima, Reiko. 2000. *Sexual Harassment towards Foreign Domestic Work-*

ers in Hong Kong, Asian Migrant Centre, Hong Kong China.

- Park, Jin-young. Kim, Kyung Hee. Kim, Myung Sook and Han, Seung Hee. 200. *The Situation of Sexual Harassment at the Workplace and Some Suggested Solutions – Case Study of a Korea Hotline*, Seoul.
- Peterson, Tashia, 2000. *Action Against Sexual Harassment at Work – A Malaysian Report*, Kuala Lumpur.
- Bangprapha, Wanee. 2000. *Sexual Harassment: The Case of Thailand*, Bangkok.

Nepal: Pradhan-Malla, Sapana. 2001. *Sexual harassment at the workplace in Nepal*, working paper for the ILO (unpublished), Kathmandu.

Philippines: Ursua, Evalyn, G. 2001. *Addressing sexual harassment in the work place: The Philippine experience*, working paper for the ILO (unpublished), Manila.

Sri Lanka: Wijayatilake, Kamalini and Zackariya, Faizun. 2000. *Sexual harassment at work – Sri Lanka Study – with focus on the plantation sector*, working paper for the ILO (unpublished), Colombo.

2. Full references

Aeberhard – Hodges, Jane. 1996. Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends, in *ILO International Labour Review*, Vol. 135 No. 5, ILO Geneva.

American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME). *Stopping sexual harassment, an AFSCME guide*, at http://www.AFSCME.org/wrkplacesexh_10.htm

Chappell, Duncan and Di Martino, Vittorio. 1998. *Violence at work*, ILO, Geneva.

Commission of the European Communities, 2001. Communication from the

Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *Scoreboard on Implementing the Social Policy Agenda*. 22. 02. 2001, COM(2001) 104 final, Brussels.

Commission of the European Communities. 1999. *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Commission of the European Communities. 1993. *How to combat sexual harassment at work : A guide to implementing the European Commission Code of Practice*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Congress of South African Trade Unions (COSATU), 1997. *Sexual harassment code of conduct* (adopted in 1995), Johannesburg, South Africa.

Department of Labor and Employment (DOLE), Bureau of Women and Young Workers and ILO. 1995. *A company model sexual harassment policy and procedure*, in *Elimination of sexual harassment in the workplace*, (unpublished), Manila.

Department of Skills Development (DSD), Ministry of Labour and Social Welfare (MOLSW), Thailand. 1998. *Gender equity : A manual for DSD trainers*, Thai Skills Development Project ADB-Thailand, Bangkok.

Development Action for Women, Trade Union Congress of the Philippines (DAWN-TUCP). 2001. *Sexual harassment is a trade union issue : A workers' handbook*, Quezon City.

Dietz, Robert. 1996. 'Fighting harassment in Korea', in *World Press Review*, 21, New York.

DuBois, Cathy L. Z. ; Faley, Robert H. ; Kustis, Gary. A. ; and Erdos Knapp,

Deboranh. 1999. ‘Perceptions of organizational responses to formal sexual harassment complaints’ in *Journal of Managerial Issues* 11, Pittsburgh, USA.

‘EEO Trust Index finds good news and bad for New Zealand employers’ in *New Zealand Manufacturer* No. 6, August 1998, Wellington.

Gray v State of Victoria & Anor. 1999. EOC 92-996. Website: <http://www.vcat.vic.gov.au/>.

Gruber, James E. 1998. ‘The impact of male work environments and organizational policies on women’s experiences of sexual harassment’ in *Gender & Society* No. 12.

Human Rights Commission. 2000. *Unwelcome and offensive : A study of sexual harassment complaints to the Human Rights Commission 1995-2000*, Auckland, New Zealand.

Husbands, Robert. 1992. ‘Sexual harassment law in employment: An international perspective’ in *International Labour Review*, Vol. 131, No. 6, Geneva.

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). *Action Programme on sexual harassment in the trade union movement*, Brussels. Website: www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990916288 & .

ICFTU Asia Pacific Regional Office (APRO). 2001. *Resolution on Action against Work-related Sexual Harassment*, Singapore. Website: www.icftu_apro.org

Joint Action Group against Violence against Women (JAG). 2001. *Executive summary : Proposed Sexual Harassment Bill*, Penang. Website: www.wc-cpenang.org

ILO. 2000. *Gender : A partnership of equals*, Geneva.

ILO. 1999. *How sexual harassment of employees is treated under Turkish law*, (unpublished), Geneva.

ILO. 1998. *World Employment Report 1998-99 : Employability in the Global Economy ; How training matters*, Geneva.

ILO. 1994. *Tripartite Regional Seminar on Combating Sexual Harassment at Work ; Proceedings* (Manila, November 1993), Geneva.

ILO Administrative Tribunal. 13 July 1994. *In re Mussnig*, Judgement 1376, Geneva.

ILO. 1991. *Resolution concerning ILO action for women workers*, Geneva.

ILO. 1988. *General survey on equality in employment and occupation*, ILO Committee of Experts on the Application of International Labour Conventions and Recommendations, Geneva.

ILO. 1985. *Resolution on Equal Opportunitics and Equal Treatment for Men and Women in Employment*, 71st session, ILC, 1985 at paragraph 6, Geneva.

ILO-ROAP. 1999. *Towards gender equality in the world of work in Asia and the Pacific ; Technical report for discussion at the Asian Regional Consultation on follow-up to the Fourth World Conference on Women*, (Manila, 6-8 October, 1999), Bangkok.

ILO-ROAP, 1994. *Promotion of equality of opportunity and treatment for women workers ; An ILO manual for Asia and the Pacific*, Bangkok.

‘Indonesian migrants claim victory on policy reform’ on *Asian Migrant Centre Website* ; www.asian-migrants.org/news/posted November 2000.

Kapur, Naina. 1999. Sexual harassment at the workplace: A guide to the sexual harassment law in India, in Kapur, Aanchal (ed), *Women workers rights' in India: Issues and strategies – A reference guide*, ILO New Delhi.

Lawyers' Collective. 2001. *Sexual harassment at the workplace: India Study Report*, working paper for the ILO (unpublished), New Delhi.

Lim, Lin Lean. 1996. *More and better jobs for women: An action guide*, ILO, Geneva.

Mac Kinnon, Catherine. 1979. *Sexual harassment in the workplace*, Yale University Press, Connecticut, USA.

Manggagawang Kababaihang Mithi ay Paglaya (MAKALAYA) and Friedrich Ebert Stiftung (FES) Philippine Office. 2000. *Primer on antisexual harassment*, Quezon City.

McKenna v State of Victoria & Ors. 1998. Anti-Discrimination Tribunal of Victoria, Australia, website: <http://home.vicnet.net.au/>.

'Measures to Prevent Sexual Harassment in the Workplace' in *Japan Labour Bulletin No. 2*, August 1999, Tokyo.

Ministry of Human Resources. 1999. *Code of Practice on the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace*, Department of Labour, Kuala Lumpur.

National Commission on the Role of Filipino Women (NCRFW). *Sexual harassment*, NCRFW-WFS Primer Series on Empowerment, Manila.

Ng, Cecilia and Zanariah Mohd Nor. 2001. *Sexual harassment and the Code of Practice in Malaysia (A study of pioneer companies implementing the Code)*, All Women's Action Society (AWAM) and Women's Development

Collective(WDC),Selangor.

Pradhan-Malla,Sapana. 2001. *Sexual harassment at the workplace in Nepal*, working paper for the ILO(unpublished),Kathmandu.

Reinhart,Ariane. 1999. *Sexual harassment : Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet*,ILO,Geneva.

Rubinstein,Michael. 1992. ‘Dealing with sexual harassment at work:The experience of industrialized countries’ in International Labour Organization, *Conditions of Work Digest : Combating Sexual Harassment at Work*,Geneva.

Ruskin,Nick and Sutherland,Carolynne. 2001. *Action against sexual harassment at work in Australia*,working paper for ILO(unpublished),Melbourns.

‘Sexual harassment rampant – Japan’, in *Bangkok Post*,28 December 2000.

‘Sexual harassment is every woman’s problem:Survey on the legal provision for protection against sexual harassment at workplaces’ in *Asian Women Workers Newsletter*,Vol. 19.No. 2,April 2000,Bangkok.

Shahnaz,Huda. 2001. *Study on sexual harassment in Bangladesh*,working paper for the ILO(unpublished),Dhaka.

Stenson,M. R. 1977. *Industrial Conflict in Malaysia*,Oxford University Press,Kuala Lumpur.

Stockdale,M. S. ed. 1996. *Sexual Harassment in the Workplace*,Thousand Oaks,Sage,Publications,California.

Stockmann Bakeries Inc. v. Teamsters local 776 969 F. 2nd 1442. 1992. United States.

Tang, Can. 2000. *Report on sexual harassment in workplaces in China*, working paper for the ILO(unpublished), Beijing.

Thomas, Constance. 1999. *Introduction to international perspectives on sexual harassment*, ILO working paper for Caribbean Sub-regional seminar on Recent trends in employment equality issues for labour courts and tribunals(unpublished), Port of Spain.

Thomas, Constance and Taylor, Rachal. 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers*, IDP Women/WP-20, Geneva.

UN. 2000. *The world's women 2000: Trends and statistics*, United Nations, New York.

UN, 1999. *World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work*, United Nations, New York.

UNDP-ILO, 2000, *Policies for poverty reduction in China*, Beijing-Geneva.

UNDP. 1999. *Overcoming human poverty: UNDP Poverty Report 1998*, United Nations Development Programme, New York.

University of the Philippines(UP) Center for Women's Studies, 2000. *Primer on sexual harassment*, Quezon City.

Ursua, Evalyn, G. 2001. *Addressing sexual harassment in the workplace: The Philippine experience*, working paper for the ILO(unpublished), Manila.

Van Soest, Marjo and Van Hintum, Malou. April 2000. 'Seks als wapen: Valse beschuldigingen' (Sex as weapon: False Accusations), in *Vrij Nederland*, 13, Amsterdam, Netherlands.

Vishaka and Ors v. the State of Rajasthan and Ors., India Supreme Court's

ruling of 13 August 1997.

Welsh, Sandy. 2000. 'The multidimensional nature of sexual harassment: An empirical analysis of women's sexual harassment complaints' in *Violence Against Women* No. 6

Wijayatilake, Kamalini and Zackariya, Faizun. 2000. *Sexual harassment at work – Sri Lanka Study – with focus on the plantation sector*, working paper for the ILO(unpublished), Colombo.

Wirth, Linda. 2001. *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, ILO, Geneva.

Wirth, Linda. 1997. 'Sexual harassment at work', in E. Date-Bah(ed), *Promoting gender equality at work*, London and New York, Zed Books Ltd. and ILO.

'*Women and Employment in Malaysia*', A report of the Federation of Women Lawyers to Seminar on Women and the Law, Kuala Lumpur, 1983.

Yamakawa, Ryuichi. 2001. *Prevention and Remedies regarding sexual harassment in Japan*, working paper for the ILO(unpublished), Tsukuba.

Yamakawa, Ryuichi. 1999. 'We've only just begun: The Law of sexual harassment in Japan', in *Hastings College of Law Comparative Law Review*, Vol. 22, No. 3, University of California.

Zaitun, Mohamed Kasim and Barter, P. A. 2001. *Zero Visibility: A call for more attention to the neglected area of gender in transport planning in Malaysia*, paper presented at the National Seminar on Sustainable Transport Issues and Challenges in Malaysia, Pulau Pinang, Malaysia 7-11 September 2001.

Zaitun, Mohamed Kasim. 2001. *Action against sexual harassment in the work-*

place : Asian women ' s perspective , working paper for the ILO and the Committee for Asian Women (CAW) (unpublished) , Kuala Lumpur .

鸣 谢

这本出版物是亚太地区和国际劳工组织各成员、研究者和社会活动者集体合作的结果。衷心感谢澳大利亚、孟加拉国、中国大陆和香港地区、印度、日本、韩国、马来西亚、尼泊尔、菲律宾、斯里兰卡和泰国的女作者、男作者及研究小组对性骚扰问题进行研究,撰写报告;感谢他们宝贵的技术方面的支持。正是他们的支持使得亚太地区员工能够表达自己的心声。特别致谢亚洲妇女委员会(CAW),该委员会由妇女和工人团体组成,她们着力研究了中国香港地区、韩国、马来西亚和泰国的性骚扰问题。

国际劳工局国际劳动标准司平等与就业处、社会保护部门工作条件处、曼谷局及东亚多学科顾问组的同仁们为该书提供了宝贵的技术支持。同时,感谢国际劳工组织亚太地区局局长和发起并支持这项工作的林莲丽(Lin Lean Lim)女士。特别需要感谢的是国际劳工局总部及各实际工作部门的其他许多同事,以及国际劳工局地区机构、各国政府、雇主及工人组织、司法机构、民间组织、妇女团体的代表们。最后应当感谢那些为该报告贡献了时间、精力和材料的女员工和男员工,他们促进我们朝着共同的目标——防止和消除工作中针对女性和男性的性骚扰——又迈进了一步。

在此也感谢国际劳工局负责项目设计、行政管理、财务及秘书服务的同仁们及时、优质的服务。如果没有他们的支持,这份报告以及此前召开的地区三方研讨会就不会成为现实。特别致谢苏拉迪·巴德拉西利(Suradee Bhadrasiri)、苏冈亚·沃拉迪罗库尔(Sugunya Voradilokkul)、金达凡·基亚凯莫库尔(Jindavan Kiatkamolkul)、珊亚拉·斯瑞拉塔那松布恩(Thanyarak Sirrirattanasomboon)、塔特利·德查帕第冯斯(Thatree Techapakdivongse)、玛特娜·玛特娜苏特(Mathana Mathanasutr)、芬特尼普·拉塔那瓦利(Phintnip Ratanawili),以及该组组长。

作者们对该报告的内容负责。我们感谢研究者和同仁们的无私奉献,但任何疏漏或错误应由作者们承担责任。该报告由国际劳工局曼谷地区局及东亚多学科顾问组提供资金。欢迎各位提出意见,并且提交给 Haspels@ilo.org 或 Sugunya@ilo.org。

南莲·哈斯贝尔 猜吞·穆罕默德·卡西姆
康斯坦斯·托马斯 戴尔德·麦卡恩