

走向法治

——工作场所性骚扰的调查与研究

ZOUXIANG FAZHI

GONGZUO CHANGSUO XINGSAORAO DE
DIAOCHA YU YANJIU

唐灿 黄觉 薛宁兰 著



中国人民公安大学出版社

走向法治

——工作场所性骚扰的调查与研究

唐 灿 黄 觉 薛宁兰 著

中国人民公安大学出版社

·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

走向法治：工作场所性骚扰的调查与研究/唐灿，黄觉，薛宁兰著. —北京：中国人民公安大学出版社，2012. 10

ISBN 978 - 7 - 5653 - 1059 - 1

I. ①走… II. ①唐…②黄…③薛… III. ①性问题—侵犯行为—法律—研究 IV. ①D913.04

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 248278 号

走向法治

唐 灿 黄 觉 薛宁兰 著

出版发行：中国人民公安大学出版社

地 址：北京市西城区木樨地南里

邮政编码：100038

经 销：新华书店

印 刷：北京兴华昌盛印刷有限公司

版 次：2012 年 11 月第 1 版

印 次：2012 年 11 月第 1 次

印 张：7.375

开 本：880 毫米 × 1230 毫米 1/32

字 数：204 千字

书 号：ISBN 978 - 7 - 5653 - 1059 - 1

定 价：25.00 元

网 址：www.cppsups.com.cn www.porclub.com.cn

电子邮箱：zbs@cppsu.edu.cn zbs@cppsu.com

营销中心电话（批销）：010 - 83903254

警官读者俱乐部电话（网购、邮购）：010 - 83903253

读者服务部电话（书店）：010 - 83903257

法律图书分社电话：010 - 83905745

本社图书出现印装质量问题，由本社负责退换
版权所有 侵权必究

序 言

唐灿发来邮件，让我给她们的新书《走向法治——工作场所性骚扰的调查与研究》作序。我和唐灿在这个问题上的交流，仅限于1995年第四次世界妇女大会前后，当时我们共同参加一个关于妇女人权的论坛，而我当时出版了一本中英文妇女与法律词汇释义，其中有相关词条的解释。世界妇女大会已经过去了快二十年，当年我们讨论的题目，大多数可以说是“问题依旧在，解决渺无踪”。近二十年来，国际形势发生了巨大的变化，商业化和市场化无孔不入，把妇女作为一个整体推向了更为被动和边缘的状态。类似于工作场所性骚扰这样的问题，几乎不再是学者关心的话题，甚至也不是“80后”、“90后”女性关心的话题。作为社会学家，唐灿她们能够一直关心这个不能给自己带来光环和利益的题目，令我感动，这也是促使我写这个序的原因。

性骚扰是近些年来才进入公众视野的概念，对妇女的性骚扰，本质上是一种性别歧视。很多国家都对针对妇女的性骚扰进行了立法，国际社会也有比较成熟的法律规则。例如，《消除对妇女暴力行为宣言》要求缔约国运用法律等一切措施消除包括性骚扰在内的对妇女的暴力。我国《妇女权益保障法》第40条规定：“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。”《人民法院审理性骚扰案件的若干规定（项目建议稿）》，对工作场所的性骚扰进行了进一步的界定：“雇主、同事或者第三人等对劳动者、求职者实施性骚扰，并以此作为劳动关系或劳务关系成立、存续、变更、岗位分配、报酬、考核、晋升、降职、调动、奖惩条件

走向法治

的；在劳动者执行职务过程中，对其实施性骚扰，造成敌意性、胁迫性或冒犯性工作环境的。”据统计，我国法院已经受理的性骚扰案件已经有若干起，这使得法律的抽象条文有了现实意义。当然，仅有司法机关的努力是远远不够的，用人单位和雇主应该担负更大的责任，防止或者及时禁止性骚扰事件的发生。

本书是系统研究工作场所性骚扰问题的专著，内容丰富、视野开阔。既有理论介绍，又有案例分析；既有法律条文，又有现实资料；既有知识，又有方法。走向法治——既表现了作者对解决这个问题路径的确认，也表现了对解决这个问题的乐观。法律和规则是解决问题的手段，但是权力和权利的关系是复杂的，有的时候，为了维护权利必须要对抗权力。对于在劳动力市场上处于弱势地位的妇女来说，维权的道路注定是要付出代价的。希望这本书能够唤起社会对这个问题的自觉意识，使劳动关系更加平等和谐。

是为序。

信春鹰

2012年6月20日

前 言

性骚扰是一个古老的话题，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。但是直到20世纪70年代之前，在公共意识中，性骚扰仿佛并不存在。因为在此前的法律中还没有一个名词用以指代性骚扰这种现象。美国著名的女性主义法学家凯瑟琳·麦金农（Catherine Mac Kinnon）曾经说过：“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，她接下来说，“无名不等于不存在”。

性骚扰作为一种社会定义，它的出现不仅具有符号上的意义，同时在社会价值方面赋予了这种行为一定的意义。它使这种行为被赋予了一个权利主体，即被骚扰方，同时在价值方面把这种行为与权利、平等、尊严等观念联系在了一起，并最终通过赋名等方式得到法律和其他制度形式的确认。正是由于女性主义者的努力和她们特有的视角，使得性骚扰能够在20世纪70年代后浮出水面，并成为一种为世界各地许多文化和职业环境所普遍认识到的性别歧视现象。

性骚扰这个概念在中国大约是20世纪90年代后才被传入和被公众认知的，但是发生在工作场所中的性骚扰行为同样很久以前就存在。迄今为止，还缺乏科学的和具有信服力的数据说明性骚扰在中国的工作场所中的分布状况。但是生活经验和我们的调查证明，随着中国经济和社会结构的变动，工作场所中的性骚扰状况有愈趋

走向法治

严重化的倾向，权力滥用和性别偏见交织在一起，使得受害女性的生存空间和反抗空间越加有限。与此同在的是，无论在文化还是制度层面，防治性骚扰的社会条件都还没有真正形成。

许多受害者的经验表明，对女性在性问题上的种种偏见、苛责和不宽容的文化，是女性视公开反抗性骚扰为畏途的最重要原因之一。发生在2001年的西安“中国第一例性骚扰诉讼案”的原告，在起诉之后，遭遇了巨大的舆论压力，以至她“几乎精神崩溃”。缺乏道义的舆论和文化环境从来都是助纣为虐的帮凶。反对性骚扰的行动特别需要积极健康的舆论环境，这是因为，性骚扰常常发生在不平等的关系结构中，常常与滥用权力和以强凌弱的压迫性行为相关。反抗性骚扰又常常会给受害者带来如失业、贫困和暴力威胁等更深重的伤害。因此，呼唤正义，同情弱者，声援受害者，而不是对他们无端猜测和指责，这对于鼓励受害者这类弱势群体的反抗信心殊为重要，这也是社会的良心所在。性骚扰还有着相对隐秘、取证难的特点，这使得通过诉讼讨回公道的反抗行为面临许多现实的困难，对此不是消极无为，而是在全社会倡导对性骚扰严厉谴责的价值观念和舆论氛围，以道德文化和舆论手段震慑和约束施害者，这对制止性骚扰的蔓延和发生也格外重要。

在道义之外，反性骚扰的行动还需要制度的切实保障，法律便是这一切制度保障的基础。但是中国目前在这方面还存在缺陷。虽然2005年新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》（以下简称《妇女权益保障法》）首次加入了禁止性骚扰的法律条款，但是相关的法律亟待明晰化和进一步完善，相关的社会政策也有待逐步建立。许多实例表明，在具体操作中，性骚扰案可能面临不被法院受理或者无法律细则可供参考的窘境。一些受理过性骚扰案件的律师和法官都认为，性骚扰问题目前在法律上“还没有一个明确的概念”、“缺乏界定”、“没有确切的实施细则”，这是处理这类案件时最大的难题之一。证据困扰也被司法界认为是妨碍通过法律解决性骚扰的难题之一，但是对于像性骚扰这种几乎不可能有直接目击

前 言

者的侵权案例，法律应通过什么方式履行自己主持正义、惩恶扬善的神圣职责呢？在实际操作中又该做出哪些调整来保护公民的人身权利呢？国外在这方面其实已有一些可借鉴的经验，我们所要做的就是，把性骚扰问题提到法制建设的议事日程上，并对此给予认真的研究。

本书汇集了我们对于国内性骚扰案例的经验研究，以及对国外有关性骚扰的女性主义理论的研究，还有对于修改和丰富现有法律条文的设想，特别是在卷帙浩繁的文献中，摘录、编辑了美国重要的性骚扰案例，梳理了美国相关司法制度发展的进程。如果这些研究成果，能够对推动中国防止和反对性骚扰的司法进程有所裨益，那也算是对我们的良心、对那些不屈不挠地与性骚扰进行抗争的受害女性有所告慰。

唐 灿

2012 年 7 月 20 日

目 录

前言.....	1
专题一 工作场所中的性骚扰：多重权力、身份关系的不平等 ——对 20 余个案例的调查和分析	1
专题二 中国性骚扰案例	42
专题三 关于性骚扰的女性主义理论与行动	94
专题四 美国反性骚扰法律的产生与发展	109
专题五 美国重要性骚扰案例	129
附录 1 人民法院审理性骚扰案件的若干规定（项目建议稿）	168
附录 2 《人民法院审理性骚扰案件的若干规定（项目建议稿）》 释义	173
后记	223

专题一

工作场所中的性骚扰： 多重权力、身份关系的不平等*

——对 20 余个案例的调查和分析

唐 灿

一、背景和方法

1996 年在全世界 30 多个国家进行的国际犯罪受害调查 [IC (V) S] 显示，工作场所发生率最高的伤害事件，是对女性的性骚扰。近 8% 的强奸案和约 10% 的强奸未遂及性侵犯案发生在工作场所。（南莲·哈斯贝尔等，2003：35）与性骚扰在世界其他国家的工作场所中广泛存在一样，作为一种主要针对女性的暴力行为和性别歧视，工作场所中的性骚扰在中国也成为愈益凸显的社会问题。

2005 年，新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》首次加入了禁止性骚扰的法律条款，反对性骚扰的行动因此取得里程碑式的进步。但是应该看到，无论在制度还是文化层面，防治性骚扰的社会条件都还没有真正形成。一方面，相关的法律亟待明晰化和

* 本课题《工作场所中的性骚扰研究》受香港乐施会资助。课题合作方包括：中国社会科学院社会学研究所唐灿、中国社会科学院法学研究所薛宁兰、《中国社会科学》杂志社黄觉等，中国法学会“反家暴网络”；原北京大学法学系“妇女法律研究与服务中心”和艾美玲主持的《家政工研究小组》给予协助。课题负责人唐灿、陈明霞。

走向法治

进一步完善，相关的社会政策也有待逐步建立；另一方面，反性骚扰的社会氛围还远没有形成，交织在性骚扰问题上的社会不平等因素还没有被深入研究和认识。本研究期望通过对性骚扰事件的经验研究，分析这种现象的危害和它所体现的社会不平等以及背后的制度和他文化原因，以此为反性骚扰的法律、制度和社会文化的形成与完善提供必要的依据。

本研究着眼于受害女性的经验和解释，试图通过这些女性在工作中经历的性骚扰事件，以及她们的态度和感受，了解性骚扰背后的制度和文化因素，以及这些制度和文化因素对这些女性态度和自我定位的影响，同时了解受害女性是如何感受和评价性骚扰带来的危害和后果，等等。由于性骚扰问题的私密性和界定方面的模糊性，相比于大规模的定量研究所试图建立的统计推论，对性骚扰受害者一对一的访谈显然更具可操作性，也更便于对这一现象的过程、互动、性质进行探索性的挖掘和定义——尽管寻找具有典型性的个案，并说服当事人接受访谈也是一件非常困难的工作。本文主要是对上述研究内容的描述性分析。

本文着重对 2005—2011 年间对 20 余名女性性骚扰受害者（共访问 27 名受害女性，其中家政工案例 R 包括 6 名被访者的经历）以及部分受害女性的同事、亲属、律师、法官等进行了访谈分析。以这 20 余名女性遭受性骚扰事件时的身份为区分标准，她们分布在全国 14 个省、自治区、直辖市；职业身份包括：单位负责人 1 人，大学教师 2 人，国有事业单位干部/专业技术人员 4 人，中小学幼教老师 3 人，企业员工 1 人，学生 1 人，非正规就业的下岗工人、临时工、服务员、家政工等 14 人，其他身份 1 人；供职单位的类型有，国家机关或企事业单位 17 人，私营或个体经济部门 10 人；在文化程度方面，9 人具有大专以上学历，11 人受到过初中、高中或中专教育，4 人仅有小学文化程度，另有 3 人不详；从年龄结构来看，15 人 30 岁以下，8 人在 30~40 岁之间，还有 4 人 40 岁以上。

专题一 工作场所中的性骚扰：多重权力、身份关系的不平等

被调查女性所经历的性骚扰案例包括多种形式：有导致诉讼的（其中又有诉讼成功的和不成功的）、向单位投诉的、最终被单位报复性开除的，以及私下解决的；有同事之间的、上下级间的，也有发生在工作中与雇佣方、客户和有经济关系的其他人之间的；有胁迫性的，也有非胁迫性、制造敌意工作环境的；有轻微的、也有导致严重后果（如强奸、精神失常等）的；有全国闻名的案例、也有讳莫如深秘而不宣的，等等。由于性骚扰的私密性和其可能对受访者生活造成不利的影响，寻访那些愿意向陌生人公开自己性骚扰经历的女性受害者面临极大困难。现有的绝大部分访谈成功的个案都是以偶然的方式，通过熟人、朋友和同事等关系介绍，千辛万苦得以获取。对几乎每一位受害者的访问都进行了大量的说服工作。另有几近等量的案例，受害人因为恐惧或保护隐私等原因，以各种方式拒绝了我们的访谈要求，有的甚至是在最后一刻，在我们已经千里迢迢抵达约谈地点后才得知已经被拒访。调查中我们一再承诺对被访者的真实姓名和身份、单位予以保密，这种承诺将会影响本文引述调查资料的方式。

本研究主要采用欧洲议会 1990 年《关于保护男女工作人员尊严的议会决议》中关于性骚扰的定义，并在这一定义下开展对性骚扰的讨论和分析：“性骚扰是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”。欧洲议会在对性骚扰的定义中还进一步指出，工作场所的性骚扰包含两种主要类型：“交易性”性骚扰和敌意工作环境性骚扰。前者是指以权力强迫工作人员在屈服于性要求和获得或保持某种工作好处之间做出选择；后者则指破坏工作气氛，妨碍雇员工作表现的性骚扰行为（南莲·哈斯贝尔等，2003：15—16）。本研究关于工作场所的定义并不局限于特定的物理空间。由于近年来工作形式多样化的趋势，传统的工作场所范围被大大拓宽。本研究涉及的那些非正规就业者的工作场所，如农贸市场、家政工宿舍、实习地，等等，无论是传统还是现代的工作场

走向法治

所定义都无法加以囊括。故本研究倾向于以特定的关系形式代替有形空间的定义方式，即认为工作场所实际是因工作或其他经济联系而产生的一种关系形式，在与工作有关的联系中发生的性骚扰都可被认为是工作中的性骚扰。

本文主要是关于女性遭受性骚扰的研究。因为诸多国家的研究和文献表明，女性是性骚扰的主要受害群体。但这并不表明，我们只承认这一种形式的性骚扰，我们相信同样存在女性对男性和同性间的性骚扰。

特别要申明的是，本研究是一项关于工作场所中性骚扰的定性研究，由于调查样本的获取没有也无须经过随机抽样以取得统计学上的代表性，所以文中出现的所有数据都不能用来代表和推论中国工作场所性骚扰状况的整体。

二、受害女性态度分析：谁说“不”，谁隐忍？

许多研究指出，女性明确说“不”的态度对遏制性骚扰的发生或延续具有重要作用。也有舆论推而极之地认为，“一个巴掌拍不响”，“苍蝇不叮无缝蛋”，没有女性的默许或迎合，性骚扰不可能发生。这种逻辑使得“责备受害者”的公众舆论成为顺理成章。

性骚扰是不是女性容许或迎合的结果？受害人女性的态度在多大程度和什么条件下能够影响和决定性骚扰事件的走向？在工作环境中，面对性骚扰，在什么情况下、什么样的女性可能选择说“不”；什么情况下、什么女性可能选择容忍、默许甚至其他？不同态度背后的原因是什么？这些是我们首先关注的问题。

1. “不”的条件性和有效性

面对性骚扰，被访问女性的态度大致分为两种：一是在性骚扰初起阶段就明确说“不”并在此后保持谨慎；二是碍于多种原因，采取隐忍和其他妥协的方式，虽然并不是没有过拒绝，但这种拒绝

是以一种软弱的姿态表示的。受访女性的经验显示，说“不”的重要性主要体现在：含混、逃避和隐忍的做法无一例外地纵容了性骚扰的持续和发展，甚至导致更加恶劣的结果，在数起案例中直至发展成为屈从性的性行为或强奸。有感于此，受害女性在总结自己的经验教训时往往会特别强调，对性骚扰“一开始就要说‘不’”。但是，另一方面，女性的经验也表明，明确拒绝的态度并不一定能够遏制性骚扰的发生或继续，性骚扰被遏制往往还需要和女性态度同样重要的其他因素和条件。也就是说，女性的拒绝是性骚扰得以遏制不可或缺的前提，但不是所有前提，在其他前提条件缺失的情况下，女性即使说“不”也有可能难以避免性骚扰发生。以逻辑语言表述就是，女性态度是制止性骚扰的必要条件，但不是充要条件。那种把性骚扰归咎于女性容许和迎合的说法存在着逻辑上的混乱和价值方面的偏差。

调查发现，女性态度并不单独作用于性骚扰的走向，还存在着与态度同样重要的其他影响因素：

（1）身份、地位和权力因素

把性骚扰甫一发生就说“不”的被访女性分为两组，其中一组成功地遏制了性骚扰的继续和发展；另一组却未能产生相同的结果。对两组女性的身份、地位和受性骚扰经历进行分析后发现，前一组女性中多数人的共同特征是，都有较高的社会身份，有的是大学教师，有的甚至是单位负责人；此外，骚扰者与受害者的工作关系相对平等，彼此的互动过程中，较少权力等足以构成胁迫和威慑性的因素夹杂其内；另一组女性中大部分特征与上述相反，社会身份地位相对较低，有的是下岗工人，有的是家政工、临时工，等等；在与骚扰者的权力关系和互动过程中，这些女性处于明显的弱势地位，她们的拒绝只能起到微弱的作用。例如：

案例 L L经熟人介绍在一户人家做钟点工，雇主家只有老两口。男雇主常常趁老伴不在的时候，对L不尊重，说些暧昧的话，并对她动手动脚。L明确拒绝了男雇主的言行，对他说：“你女儿

走向法治

比我还大呢，怎么还这样？”但以后这样的情况还反复多次，L 忍无可忍，辞去了这家的的工作。

案例 K 小运动员 K 在训练期间受到教练的性骚扰，开始时她大声尖叫，教练会赶快放手，但这种情况一直持续。K 认为，她的教练之所以这么猖狂，是“因为他特别‘牛皮’，带出过国家队员，队里领导都让他三分。在运动队里，谁有成绩谁就老大”。

案例 M 下岗工人 M 在批发市场受到一个地痞流氓公开的性骚扰，“当时死的心都有了！我挣扎半天才把他推开，头发都散了”。M 此后再到批发市场时还受到过这个地痞的侮辱。M 说，“他们（那些地痞）控制着秤，不服就打。好多钱都让那些地痞挣去了。他们还控制着价格，如果不让他们管，他能让你一车菜烂在那儿都卖不出去。”

（2）制度、环境因素

在女性只身面对性骚扰时，制度和工作环境的支持非常重要。对餐馆服务员的相关案例进行分析后发现，对来自客人的性骚扰有积极应对措施的工作环境中，女服务员受到客人性骚扰的可能性大大降低。正如餐馆服务员 H 所说：“我遇到的老板基本上都是维护员工的，一般都是出来劝，实在不行了就换个服务员。有的时候老板一看客人喝高了，就会主动换上男服务员。要是闹得厉害了，就报警。”餐馆的案例说明，好的企业政策对有效防范性骚扰发生有着积极的意义。但是餐馆对性骚扰的防范更多是出于对其经济利益的考虑，“一般情况下，有的客人对女服务员怎么怎么样，有点不规矩，老板不管，你要说睁一眼闭一眼，那也确实是这样。可是要是闹得厉害了，影响饭馆的生意了，老板肯定要管。”与来自“第三方”（即指非单位、企业内部员工或雇主与雇员之间、主要来自顾客、客户和其他工作联系方）的性骚扰相比，对发生在单位内部的性骚扰，包括餐馆在内的几乎所有受访者单位都没有控制和监督措施。同样作为女服务员，在遭遇来自内部的性骚扰时往往处于

孤立无援的状态。例如案例 R，“在那个饭店，晚上我和一个老乡住在那屋，门插不上，我都没睡着那个经理就进屋……我就问了一句，‘你现在不睡你干吗呀？’他正在掀被子呢，我一说他不敢掀了。他又去掀那女孩的……第二天我就被炒了。被炒了之后，他说我作风不正，勾引他了。”以及，“在北京打工期间，受到不公正待遇是常有的事。老板的呵斥、责骂、扣发工资都遇到过。最严重的是受到过两次性骚扰。一次是做服务员期间，一个男同事的侵犯，另一次是做保姆期间，男雇主——一位大学教授的侮辱。”

单位对性骚扰的姑息，对肇事者的袒护也可能使女性的反抗归于无效。F 的经历是，第一次遇到单位内某科长的骚扰时，F 努力反抗，并向单位领导反映。得到的答复是，“他为什么不骚扰别人，单单骚扰你呀？”肇事者于是有恃无恐，对 F 的骚扰多年持续不断。

（3）智慧和技巧因素

能够成功遏制性骚扰的女性一般都很有智慧并善于运用技巧。如 G 认为，“女人是可以凭借自己的品德和智慧成功化解这个问题的。我基本上没让这种事发展到没法收拾的局面。我的诀窍就是，第一，一定要在一开始就让他（指对方）明白你的想法，自己的态度要坚决，不能暧昧，让对方觉得你有那个意思，有机可乘；二是，不能太让对方难堪，要讲究技巧，要是对方下不来台，对谁都没有好处。”G 曾多次化险为夷，以下是她的部分经验：

有一天在医院里，我上楼，他（骚扰者）从后边追上来，到我旁边忽然一把抱住我就亲我，手还在我身上乱摸，我当时都傻了，好半天都没反应过来。等明白过来后，我本能地大声喊，××要流氓了！推开他就往上跑。上边那层就是我们主任的办公室，他听见声音出来了，问怎么回事。我当时话都说不出来了，愣了会儿说，××要流氓。这会儿我又往下一看，那个家伙站在下边，脸色发白。我一下就稳住了，忽然哈哈大笑又跟我们主任说了一遍，××要流氓了。可这次的口气和上一次完全不一样，主任有点愣，又

走向法治

问，咋了？我赶紧打哈哈，说没啥没啥，××开玩笑开大了。当时这事儿就这样遮掩过去了，我再也没跟人提起过。

过了好些时候，有一天那人冷不丁地又跟我说起这件事，他想解释，可能也想道歉。你想这事在他心里的负担有多大？！我要是把这事说出来，我们是国有单位，不说降了他，至少能把他调走，他怎么和别人解释？我没让他解释，我也不想听。我就说，这事只能一次，我可以不计较，再有下一回就不是这样的结果了。现在我俩平时就跟什么事都没发生过一样，该工作就工作，不扯闲话。

从G的个人经验中，确实可以看到机智和掌握人际平衡技巧对女性自身的保护作用。案例E也有类似的经历，她同样强调，“女性处理这类事件要善于运用自己的智慧，在维护尊严的情况下，采取适当方法把它（性骚扰）消灭在萌芽之中……维护自己的权益，同时还要避免发生抵触的情绪。”但是，E也承认，“做到这点很难，尤其是在同事之间，这种关系还要处下去，所以要想处理得很完满，不太容易”。

平心而论，智慧地处理性骚扰事件，在保护自己的同时又要尽力避免肇事者可能的报复，这种在瞬间迸发出来的智慧和能力实际是当事人长期社会经验和历练的显现，这种经验并非人人可以复制。所以一旦发生工作中的性骚扰，特别是情节相对严重的性骚扰，并不是人人都能通过巧妙的处理使双方均得到体面的结果。被访的其他案例也说明了这一点。

上述因素分析说明，在制止、避免已经发生或即将发生的性骚扰时，女性坚决说“不”的态度是非常重要的，但是“不”的有效性受到其他因素的制约，身份地位相对较高、社会经验相对圆熟、制度环境提供足够支持，这三种要素齐备，或至少具备一两种要素的女性相对容易获得较为完满的结果；以上三种因素都相对缺失的女性则很难依靠一己之力遏制性骚扰的发生和发展，如案例L、K、M。