



国际劳工局
曼谷次区局及东亚多学科顾问组

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 猜香·穆罕默德·卡西姆 著
康斯坦斯·托马斯 戴尔德·麦卡恩

湖南大学出版社

DS88
H022



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 黄 觉 施 蓉 周梅月 迟耿杰 译



20025982

湖南大学出版社

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

☐ 责任编辑 陈建华

☐ 封面设计 张 毅

☐ 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

☐ 经 销 湖南省新华书店

☐ 印 装 望城县湘江印刷厂

☐ 开本 720×960 16 开

☐ 印张 12.5

☐ 字数 210 千

☐ 版次 2003 年 12 月第 1 版

☐ 2003 年 12 月第 1 次印刷

☐ 印数 1-3 000 册

☐ 书号 ISBN 7-81053-705-9/D·68

☐ 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)

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上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局东亚次区局的 Nelien Haspels 和 Sugunya Voradilokkul。

2003 年 11 月于泰国曼谷
国际劳工局东亚次区局局长
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责任。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和能力、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。

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
-----------	-----

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。