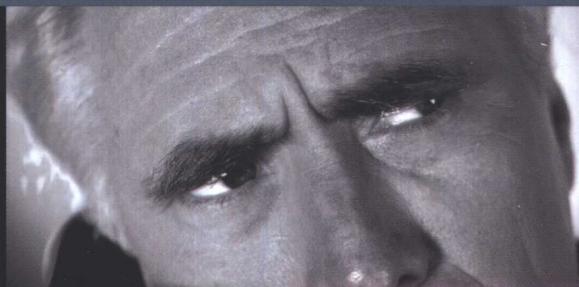


媒体关注的焦点
司法诉讼的难点



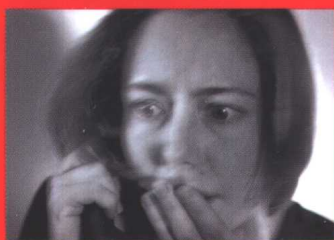
内幕

Internal Affairs

职场权力滥用与性骚扰

〔美〕凯思琳·内维尔 著
董煜韬 译 高莉 校

- ★性骚扰也是一种犯罪
- ★当事者付出的代价是惨痛的
- ★职场领导人不能漠然视之



中央编译出版社
CENTRAL COMPILATION & TRANSLATION PRESS

媒体关注的焦点，司法诉讼的难点

内幕

Internal Affairs

职场权力滥用与性骚扰

〔美〕凯思琳·内维尔 著
董煜韬 译 高莉 校



- ★性骚扰也是一种犯罪
- ★当事者付出的代价是惨痛的
- ★职场领导人不能漠然视之



中央编译出版社

CENTRAL COMPILATION & TRANSLATION PRESS

京权图字 01 - 2003 - 8248

Kathleen Neville

Internal Affairs

ISBN: 0-07-134256-7

Copyright © 2000 by The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved. Printed in the United States of America. Except as permitted under the United States Copyright Act of 1976, no part of this publication may be reproduced or distributed in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书中文简体版由美国麦格劳—希尔公司授权中央编译出版社独家出版发行。未经出版者预先书面许可，不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封面贴有 McGraw - Hill 公司防伪标签，无标签者不得销售。

图书在版编目 (CIP) 数据

内幕：职场权力滥用与性骚扰 / (美) 内维尔著；董煜韬译．—北京：中央编译出版社，2004. 1

ISBN 7-80109-773-4

I. 内… II. ①内… ②董… III. ①公司②社会问题—研究③公司—性问题—研究 IV. D58

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 117449 号

出版发行：中央编译出版社

地 址：北京西单西斜街 36 号 (100032)

电 话：66521270 66521152 (编辑部) 66171396 (发行部)

网 址：<http://www.cctp.com.cn>

E - mail：edit@cctpbook.com

经 销：全国新华书店

印 刷：保定市印刷厂

开 本：787 × 1092 毫米 1/16

字 数：200 千字

印 张：17.625

版 次：2004 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

定 价：28.00 元

编者的话

正当国内媒体为“性骚扰”这一世界性的话题极为关注之际，编者从麦格劳—希尔出版社得到这本书，被书里的故事和美国解决性骚扰问题的手段和方法所吸引，于是想到把这本书介绍给广大的中国读者——受性骚扰困扰的人们，媒体，甚至我们的立法、司法人员以及一切关注此问题的人。或许他们能从这本书中有所启示和感悟。

美国对性骚扰问题的认识和解决，经历了 30 多年的时间，在这方面有比较成熟的制度和经验。美国的有识之士，美国的政府机构以及美国的法院和美国的许多公司为维护人类的文明，维护当事人的合法权益，为此做出了极大贡献。内维尔女士作为美国性骚扰问题研究领域的权威之一，在做了大量的调查研究后，非常勇敢地写了《内幕——职场权力滥用与性骚扰》一书，因此使我们有机会看到美国社会是如何面对和解决这一问题的。同时也让我们看到尽管东西文化背景不同，但在对性骚扰问题上，无论是对此行为的发生还是对此行为的认识观念上，中国和美国并无二致。但美国毕竟对此问题的认识和实践比中国早，所以在解决此问题的思路 and 具体方法上有许多值得中国借鉴和参考的地方。

首先，在法律上并不一定非得制定一部专门的反性骚扰法。美国主要依据 1964 年和 1991 年《民权法》第四章、第七章。从中国来看（虽然中国和美国法系不一样），制定一部可操作性的专门法，需要大量的司法实践，而权力滥用与性骚扰行为是复杂多样的，在短时间内制定这么一个专门法有难度。在中国有《宪法》和《民法通则》的基本保护就足以

维护当事人的合法权益不受性骚扰行为的侵害。但在司法上应对性骚扰有一个明确的界定。

其次，作为国家的一些专门机构和民间组织，对权力滥用和性骚扰有一个积极的具体的政策和应对措施。在美国美国平等就业机会委员会在《民权法》基础上，界定何为性骚扰，并制定相应的投诉和处理政策和措施，其结果是令人欣慰的。在中国，工会组织、妇联、劳动行政部门应可以在这方面发挥积极的作用。

第三，性骚扰行为既然是在职场里发生的，作为当事者的单位有不可推卸的责任。因为作为单位应该为自己的员工提供一个安全的工作环境。显现的危害不谈，对精神和肉体有实质性危害的性骚扰行为，对受骚扰者而言是不安全的有危害的，而这种不安全和危害发生在工作场所，单位当然有不可推卸的责任。全国人大常委会副委员长、全国妇联副主席顾秀莲指出，发生在单位的性骚扰，单位领导应该负起责任。如果把这句话落到实处，就是单位应充分重视这个问题，并制定相应的政策和采取具体的措施，否则的话应承担相应责任。美国在这方面恰恰有许成功的经验可借鉴。《内幕》一书中列举的杜邦公司在这方面有很成熟的经验。

第四，现在人们不仅注重自己生活环境的人文化，而且也开始注重工作环境的人文化。如果有性骚扰发生的工作环境很难说是一个令人愉快的具有人文关怀的环境，这种环境对个人、单位乃至社会产生的影响是非常消极的。在这一点上，《内幕》作者为我们上了生动的一课。

最后，随着中国的更加开放，必然遭遇文化上的激烈冲突。中国的公司到美国办企业必须了解美国的文化，这些应该包括对性骚扰知识的认识 and 了解，否则代价是惨重的。

《内幕》中日本三菱公司在美国的子公司因性骚扰支付了3400万美元的巨款的案例，给我们的公司敲响了警钟。

总之，《内幕》不是一本以披露“个人问题”或“个人隐私”为目的哗众取宠的书，它是一本严肃的、有思想有观点、内容真实深刻的书。在这里，编者要特别提到译者董煜韬先生，作为一个专业的法律工作者，他以认真负责、严谨灵活的态度翻译了此书，并专门在书后增加了译者附录，使本书内容更加丰富，更具参考和借鉴价值。如果读者能从中有所感悟和收获，无疑对编译者是一种安慰和鼓励。

2004 年 1 月

致 谢

这是我的第二本书。但我深知，它的问世得到了许多人的理解和支持。性骚扰这样的主题和职场中性关系的复杂性导致这本书很难落笔。正因为如此，在本书写作历程中，我从开始到结束都需要许多帮助。我感谢那些允许我把他们的故事讲述给读者们的公司员工和他们供职的公司！

我感谢麦格劳－希尔(McGraw－Hill)出版社，尤其感谢编辑玛丽·格雷女士和责编苏珊·拜瑞女士，她们深信，为这个被广泛讨论的问题提供信息是很重要的。能够出版这本论述职场性骚扰和性侵犯的书，是需要勇气和长远眼光的。在两位编辑身上都充分显示出这些优点，我赞赏她们个人对此做出的贡献。感谢约翰·莫里斯先生，正是他使成书的过程变得非常愉快。更要感谢麦格劳－希尔出版社的其他同事，包括克劳迪亚·瑞默尔·布托特女士和凯伦·奥尔巴赫女士。我还要深深的感谢朱迪·杜古伊德女士在编辑这本书时对我的帮助。我感谢我的经纪人、海伦·瑞斯经纪事务所的海伦·瑞斯女士和琼·玛兹曼尼安女士，她们对我在这一领域的工作意义给予理解。

我本人创作此书始自我几年前刚刚开始在公司工作的时候。事实上，每当我与公司或其员工谈及职场中的性行为，总能提醒我这方面的信息交换十分重要。直到现在，人们对有效信息的需求一直非常迫切。《内幕》一书的问世，是因为我感到人们需要了解他人在此问题上正在经历的、思考的问题以及正在做的工作。许多非常复杂的职场性骚扰和性侵犯事例看上去支离破碎，我们需要以某种方式把这些事例整

理起来。尽管此类事件经常曝光，但是要找到控制职场性骚扰问题的且实有效方法，仍然是一项迫在眉睫的工作。我们应当正视这一现实，就问题本身而言，性骚扰并不是商学院或大学甚或高中课堂上的教学内容。我们正与职场中的性骚扰做斗争，因此我们需要为 21 世纪的工作场所提供更多的信息。这本书没有从法律角度或纯学术的角度探讨这一问题，代之以一种考察每个人（公司及其员工）的中心观点出发，而不是只站在一方的角度上说话，笔者认为树立这种观点是非常必要的。我感谢每一位向我提供大量素材的人，使我能够将这些材料融入这本书，使书中对性骚扰问题有更为全面的论述。

我感谢那些就性骚扰问题贡献出大量思想火花的人们，那些在公开场合阐述看法的人们（比如“美国你早”节目的伊穆斯先生）。本书凝聚了很多人的贡献——从咨询顾问到教授、从律师到商界领袖、从人力资源专家到员工们对此的看法。我还把许多思想性很强的著述、专栏文章、著作中的观点融入本书，它们为研究当今职场和世界上前沿的性骚扰问题提供了大量的内幕资料。

我希望对美国三菱汽车制造公司和销售公司表示感谢，几年前这两家公司允许我对其展开深入调查。它们拥有许多优秀的员工，我认为我和公司都抓住了这次机会，了解了很多性骚扰方面的问题。我希望世界各地的其他公司能从这两家公司自身的经验中有所裨益。

特别需要感谢波士顿的山杜·博鲁姆博士和纽约的玛丽昂·金迪斯博士，他们利用大量的时间来探讨职场行为，在这方面他们有真正的兴趣并具有广博的知识。还要感谢哥伦比亚大学的伊丽莎·配瑞博士，她在组织行为和组织理论方面向我提供了帮助。我尤其要感谢耶鲁大学法学院的博克·马歇尔先生，他致力于民权研究并对人们提供援助。

感谢我的好朋友苏姗·杜舍尔和希罗什·沃德，在研究这一问题时，他们给予我诸多专业意见，友谊和支持。感谢斯坦福大学的梅格·马苏诺和堪迪斯·亚瑟顿支持我的研究。

我要感谢高特兄弟律师事务所，尤其是理查德·雷力先生 5 年来提供了宝贵的见解、法律指导、友情和不断的帮助。

最后，我从心底感谢博士杰夫·拉萨姆，你把快乐带到了我的生命中。

关于性别的提示：为了简化的需要，本书特定场合中的性侵犯者指男性，被侵犯者指女性(现实中性骚扰现象可能发生在男性或女性身上，也可能发生在同性间)。



目 录

编者的话

致 谢

第一部分 职场中的性骚扰和性侵犯/1 ——何以至此，又为何如此？

- 引 言 向性骚扰妥协/3
 - 太糟糕了，真的/4
 - 时机正好，好几个故事/6
 - 过去和现在：关注问题的转移/7
 - 焦点的变化/8

- 第一章 如今的性骚扰——令人震惊的状况/11
 - 重新定义 20 世纪未定义的一种犯罪/12
 - 好了——接下来是什么呢？/15
 - 听听人群是怎么说的吧/21
 - 高昂的筹码/24
 - 我的感受/25
 - 公司的感受/27
 - 公司需要行为准则吗？/33

- 第二章 法制与混乱——落入交流的陷阱/35
 - 风城之劫——埃利莎，第一部分/36
 - 暴力的反抗/40
 - 法律的演进/41

	公众的反应/43
	性侵犯：附带的结果/44
	莫非要学克林顿总统吗？/46
	他说、她说、他们说、我们说/47
	学习曲线——埃丽莎，第二部分/50
第三章	走到权力地带的背后——体察性骚扰的动机和机会/53
	深入底层/54
	掌权者/55
	权力守望者/56
	强大的起点/57
	性的权力/59
	性别之间的权力/60
	老板的权力和其他权力/62
	权力工具/63
	权力的动向/63
第四章	性骚扰中的角色——辨识侵犯者、觊觎者和那些令人担忧的屈服于规则的人们/65
	辨识性骚扰者/68
	当今的工作场所：在南部公园和梅尔罗斯的角落里/73
	概要的描述/74
	无根据的控诉——是谁造成的，原因是什么？/79
第五章	当机立断的时刻——员工防范性骚扰指南/80
	机智与敏感/81
	如何发现工作中的麻烦事：去找找看吧/81
	关于个性/83
	认识的需要/84

基本要素/85
思考的需要/85
承担责任的需要/86
法律/86
法律认定的性骚扰类型/87
一些不当性行为事例/89
公司里的浪漫故事/96

第二部分 深入内幕

——为性骚扰付出的代价/103

第六章	剖析一个性骚扰案例/105
	案例研究的背景/106
	为案件做好准备，控告的时机到了/107
	原告之路/112
	形成辩护/115
	有力的证明以及其他的法律细节/116
	回到农场/118
	结局/124
第七章	领导者的性行为——难道高层就适用另一套规则?/128
	平等曝光/129
	堕落的格雷 斯 1995 年的故事/131
	乘着金降落伞垮台/132
	医院中的特权/133
	绕梁三日的乐曲/135
	潘尼克的派头，大权在握/137
	更多的“断然”/138
第八章	寻找公司迅速解决问题的方法——有可能吗?/141
	危机时刻/142

为何公司希望迅速解决问题? /143

为何雇员会希望迅速解决问题? /144

真的有迅速解决问题的方法? /145

第九章 涉外之事——国际生意中的性文化冲突 /147

分离的世界 /148

对三菱公司的诉讼 /149

国际语言 /149

三菱公司出了什么问题 /150

根本的失误 /151

根本的教训 /151

三菱公司的最后期限 /153

应该吸取的教训 /155

第十章 性骚扰危机——一旦事情恶化该如何是好? /158

为无价声誉而快速回应 /159

危机的核心 /160

危机的四个阶段 /161

公司不应当做的事情 /163

适得其反的处罚 /164

一次不当处罚的悲剧 /164

其他形式的暴力 /166

如果你需要举报不当的性行为或性骚扰 /167

如何迈出这一步 /167

走进性骚扰投诉 /173

第三部分 公司的弥合

——无路可退的进路 /177

第十一章 性欲、性侵犯和性骚扰的公司成本 /179

一方 /180

另一方 /181

	秘密的和解与和解的“秘密” /182
	个人为性骚扰和不当的性行为所付出的代 价 /185
	公司及其员工为性骚扰问题付出的代价 /188
	整个社会为不当性行为付出的代价 /190
	性骚扰对工作场所产生的影响 /191
第十二章	秩序良好的公司——一个服务于每个人的工 作场所 /193
	迎接挑战 /194
	好雇员造就好公司 /195
	公司道德规范 /197
	公司名誉是公司需要维护的最低底线和最高 利益 /198
	我们怎样获得模范的工作场所 /199
	建立适合自己公司的沟通渠道 /199
	如何处理工作场所的性行为问题 /202
	关键是…… /208
附录：	/209
美国最高法院判决摘要	/209
MERITOR 储蓄银行诉文森(1986)	/209
奥克勒·约瑟夫诉 SUNDOWNER 海边公司 (1998)	/210
美国最高法院以三个性骚扰判决结束了 1998 年的任期(摘 自华盛顿邮报网站)	/211
BURLINGTON 公司诉埃勒斯	/211
法拉彻诉 BOCA RATON 公平劳动委员会	/211
格伯瑟诉 LAGO VISTA 独立校区	/212
1991 年《民权法》	/213

1964 年《民权法》第七章(节译)/214

非法的雇佣实践/214

性骚扰的构成/217

美国平等就业机会委员会/219

提起控诉/219

有关联邦行业平等雇佣投诉程序法规的情况介绍/220

(29 美国联邦法规 1614 部分)/220

1614 部分包括的法规/221

报复/打击/221

向联邦机构投诉/221

向平等就业机会委员会申诉/222

救济/223

公司性骚扰政策的范例/224

性骚扰的定义/224

性骚扰控诉/226

性骚扰调查/226

纪律措施/226

联邦与州反歧视执行机构/226

译者附录一:

哈佛大学法学院性骚扰行为准则/228

第一部分:关于性骚扰的行为准则/228

第二部分:关于通过歧视性行为进行的以性
别为基础的骚扰的行为准则/238

第三部分:骚扰行为准则:实施、执法程
度/241

译者附录二:

美国联邦各级法院对于性骚扰案件的态度演变历程/252

参考书目/258

第一部分

职场中的性骚扰和性侵犯

何以至此，又为何如此？