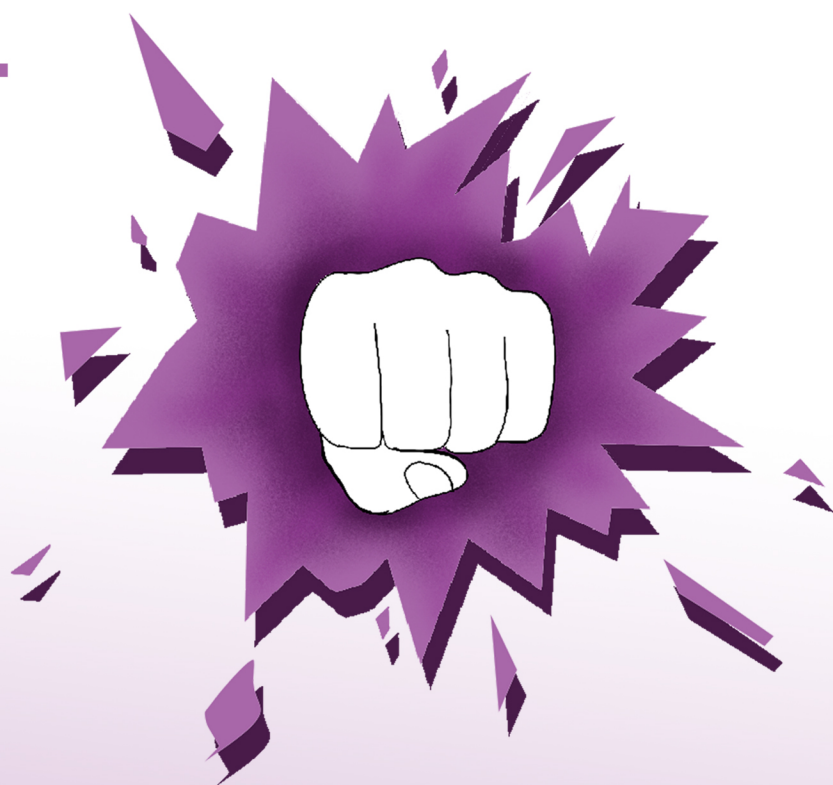


中国职场 性骚扰 调查报告

二〇一八年十一月



074职场女性法律热线

作者 林 鲟

目 录

第一节 调研背景与设计	1
一、调研背景	1
二、调研设计	1
第二节 问卷数据分析	3
一、受访者人口学分析	3
二、职场性骚扰的基本情况	4
三、关于职场性骚扰的认知状况	7
四、职场性骚扰的应对和影响分析	8
五、职场反性骚扰机制状况	11
第三节 访谈分析	12
一、访谈背景	12
二、职场性骚扰的表现形式	12
三、被骚扰者对性骚扰的反应	14
四、职场性骚扰对被骚扰者的影响	17
第四节 总结分析	20
一、职场性骚扰是性别权力不平等的表现和结果	20
二、公众对职场性骚扰的认识不足	20
三、用人单位缺乏防治性骚扰的措施	20
四、反性骚扰的法律尚不完善	21
第五节 行动建议	22
一、不同国家和地区的反性骚扰经验	22
二、未来策略与措施	23

第一节 调研背景与设计

一、调研背景

从2018年1月1日罗茜茜在微博上实名举报北航博士生导师陈小武性骚扰女学生开始，我国掀起了一场轰轰烈烈的#MeToo运动，70余所高校的9000余名学生致信校长呼吁建立反性骚扰机制。1月14日，教育部发布声明，称将会同有关部门认真研究建立健全高校预防性骚扰的长效机制。随着这场运动的深入发展，揭露性骚扰的浪潮从教育界向公益圈、媒体界、商界不断蔓延，越来越多的职场人士公开讲出自己被性骚扰的经历。8月，民法典草案中增加了禁止性骚扰的条款。

然而，各大高校、公益机构、媒体、企业面对性骚扰的曝光，极少能采取有效的调查、惩处等回应措施。此外，关于我国职场性骚扰的调查研究相对较少，且相关调研中很少呈现用人单位在反性骚扰中的角色和作用。在此背景下，为了解我国职场性骚扰的具体情况，探析用人单位在防治职场性骚扰中的作用，推动我国职场反性骚扰机制的建立，我们发起了此次职场性骚扰调查。

二、调研设计

1. 概念界定和分类

报告中，我们将职场性骚扰定义为：发生在工作场所或与工作有关的，违背对方意愿的，具有性含义的言行，使求职者或者员工在工作中处于某种不利地位或难以忍受的敌意环境的侵权行为。这里的具有性含义的言行包括：具有性含义的玩笑、戏弄；在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会；故意传播具有性含义的谣言；询问或告知性经验；传播并展示裸体画和具有明显性内容的图像；要求发生性关系；不必要的触碰；强迫发生性关系等。

分类上，职场性骚扰一般分为敌意型性骚扰和交换型性骚扰。敌意型性骚扰是员工在工作时任何人以性要求、具有性意味或性别歧视的言语或行为给其造成了敌意的、不友好的或污辱性的工作环境，如在办公室张贴贬低女性的图画，嘲笑同事的身材长相。交换型性骚扰指领导或上司对员工或求职者明示或暗示以性要求、具有性意味或性别歧视的言语或行为作为员工或求职者取得职务、丧失职务、奖惩等方面的交换。

2. 调研目的

为了揭示目前我国职场性骚扰的严重程度，了解遭遇性骚扰后的救济途径，为用人单位建立反性骚扰机制提出有针对性的建议，让广大职场人士在没有性骚扰的工作环境下安全、放心地工作，追求事业的成功，我们展开了此调查。

3. 调研对象及过程

本次调研的对象为目前或曾经的中国职场人士。调研采用线上问卷和访谈形式，用灵析生成问卷，在微信、微博、豆瓣等平台进行转载、传播。收集到数据后利用STATA软件进行数据录入、清理和分析。

对于愿意接受访谈的受访者，TA们留下联系方式后，我们逐个联系，对TA们进行访谈。我们一共收集到十八个职场性骚扰的故事，其中十六位愿意匿名公开自己的经历。报告第三节整理了访谈结果，将性骚扰的类型、TA们对性骚扰的反应以及性骚扰对受访者的影响等进行分析。TA们的故事有助于我们加深对职场性骚扰的认识。

第二节 问卷数据分析

一、受访者人口学分析

本次调查共收到有效问卷233份。虽然受访者来自全国各地，但主要集中于北京、上海、广州、深圳等一线城市。其中，受访者中91%是女性，79%为19-29岁的年轻人。受访者的工作年龄在5年及5年以内的共166人，且八成以上为普通员工。

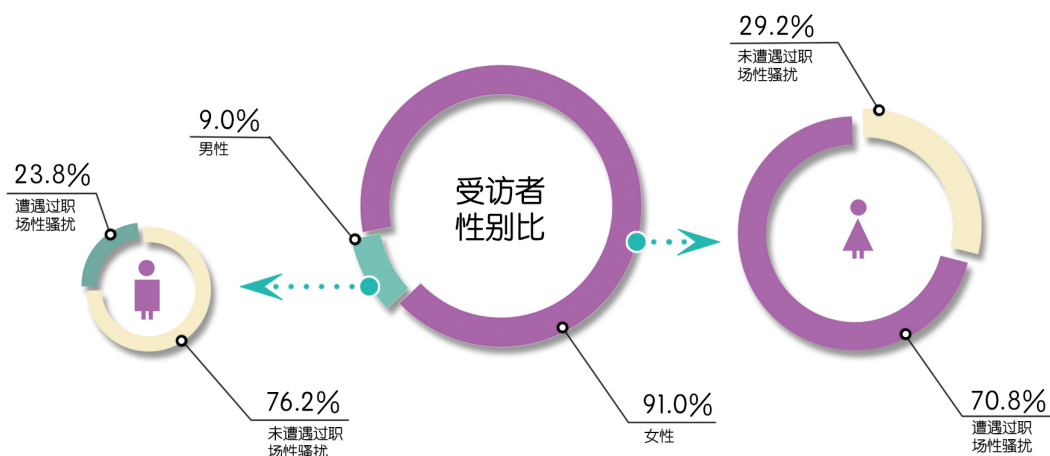


图1 受访者的性别占比



图2 受访者的年龄

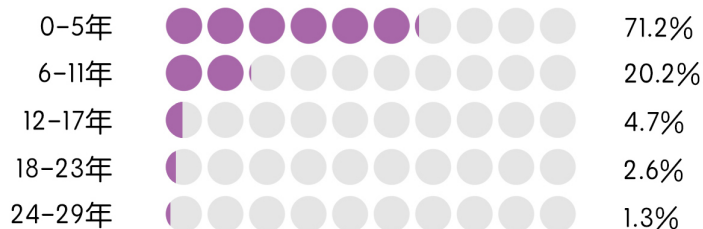


图3 受访者的工作年限

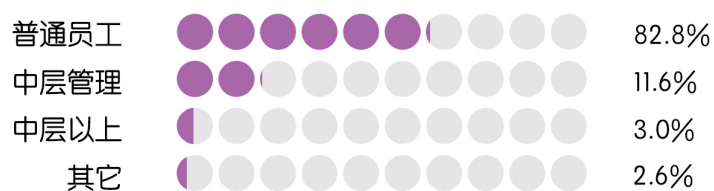


图4 受访者的职位层级

二、职场性骚扰的基本情况

1. 职场性骚扰的性别分布情况

在233名受访者中，66.5%的人遭遇过职场性骚扰。其中有5位男性遭遇过职场性骚扰，占男性受访者的23.8%；有150位女性遭遇过职场性骚扰，占女性受访者的70.8%（见图1）。在所有遭受过性骚扰的受访者中，女性占的比例为96.8%。可见，女性是职场性骚扰的主要受害者。

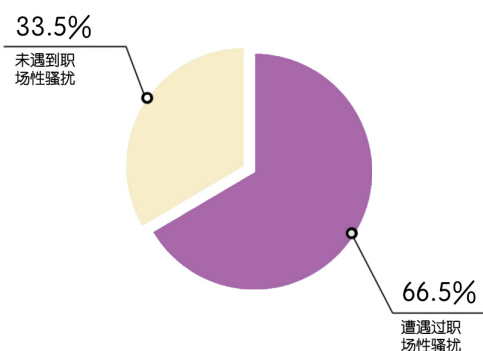


图5 受访者遭遇职场性骚扰的占比

2. 职场性骚扰的行为类型分析

在遭遇过职场性骚扰的150名女性中，遭遇过“在办公场合未经同意和您讲与性有关的话题，如开黄色玩笑；询问或告知性经验等”和“在聚餐时被人开性方面的玩笑、捉弄”两种情况的人最多，分别占61.3%和48.7%。以上两种职场性骚扰均属于敌意型性骚扰。而敌意型性骚扰的存在与用人单位姑息纵容性骚扰的态度和文化氛围密不可分。

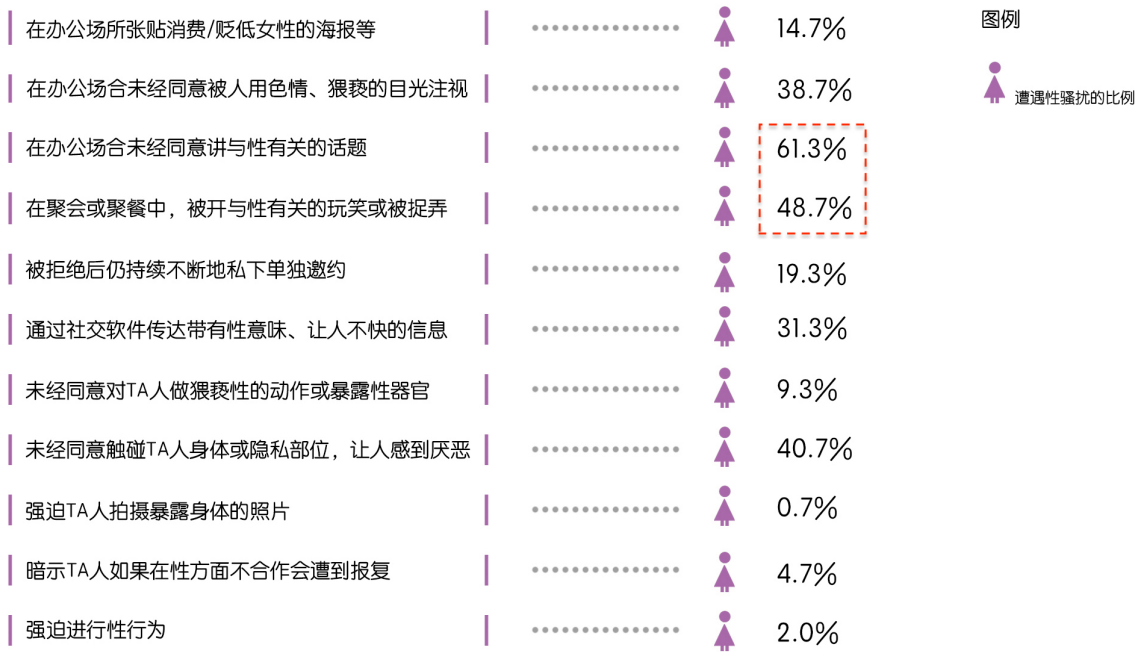


图6 女性受害者遭遇性骚扰的类型占比

3. 职场性骚扰实施者的性别

在所有职场性骚扰中，实施者八成都是男性。针对女性的职场性骚扰中，也有82%是来自男性。这和社会性别视角下的权力关系密切相关。社会鼓励男性具有攻击性的、强势的性别角色；女性则被规训为具有依附性的、软弱的性别角色。在这种社会性别建构下，男性在社会中所处的地位总体上高于女性。男性管理者的比例高于女性，拥有的资源也多于女性。所以，男性在各行各业占据主导位置。而性骚扰通常是权力关系中强势一方对弱势一方的行为。因此，消除职场性骚扰的关键是改变不平等的性别权力关系。



图7 职场性骚扰实施者和受害者的性别占比

4. 与性骚扰者的关系

在遭遇过职场性骚扰的150位女性中，90.7%遭到过来自上司或者同事的性骚扰，其中有26.7%的女性同时遭受过来自上司和同事的性骚扰。可见，女性遭受的职场性骚扰绝大部分来自公司内部人员。这再次提醒我们用人单位在消除职场性骚扰上的重要角色。用人单位应加强公司内部反性骚扰机制的建设，提升员工的反性骚扰意识，明确对职场性骚扰者的惩罚措施，在职场中营造性别友好的氛围。

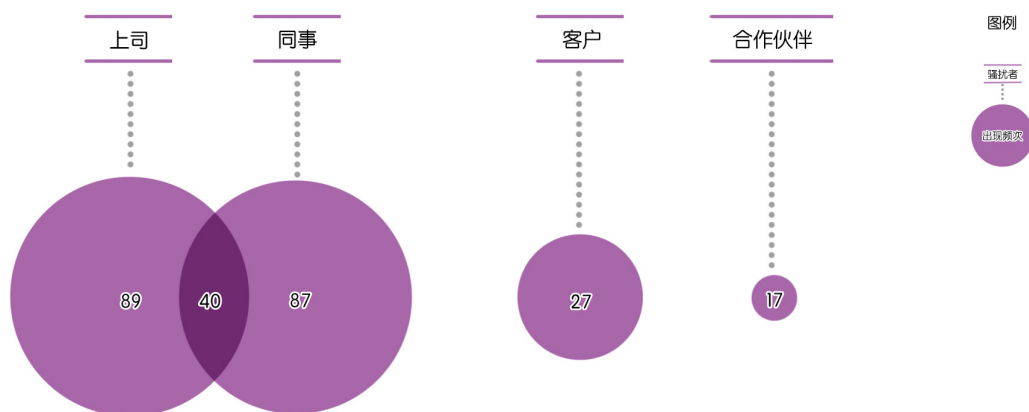


图8 女性受害者和骚扰者的关系

5. 职场性骚扰发生的场所

从图9来看，超过一半的职场性骚扰发生在办公室、工作应酬场所（KTV、饭馆等）。此外，还有19%的职场性骚扰发生在差旅交通工具、旅馆、酒店等场所。这些相对封闭的场所给职场性骚扰的受害者在求助、收集证据时增加了难度。同时，这些地方现已成为工作应酬、团队建设的必要场所。女性作为职场性骚扰的主要受害者，性骚扰会影响她们进行工作应酬、参加团队建设的热情，对她们的人际交往、晋升十分不利。

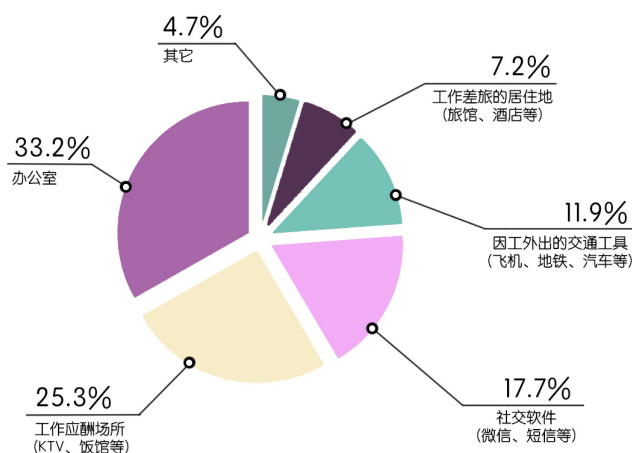


图9 职场性骚扰发生场所

6. 近一年遭遇性骚扰的情况

遭遇过性骚扰的受访者中，近一年内遭遇过性骚扰的人数就超过四分之三，其中96%为女性。而且，有24人近一年内遭遇过五次及以上的性骚扰。这表明目前我国职场性骚扰问题是严峻的。职场性骚扰的广泛存在是它的主要受害者——女性无法持续追求事业，获得成功的重要原因。

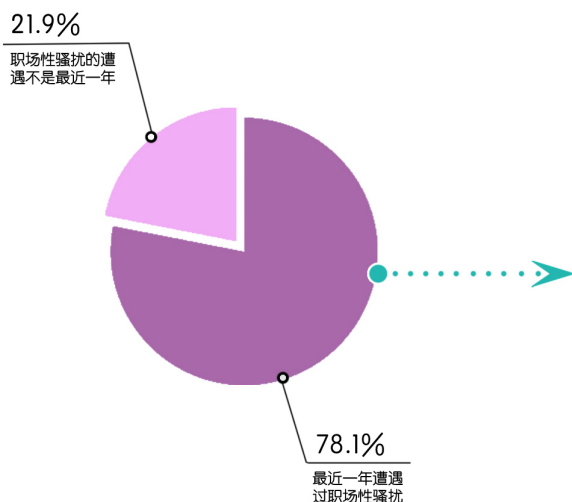


图10 近一年是否遭遇过职场性骚扰

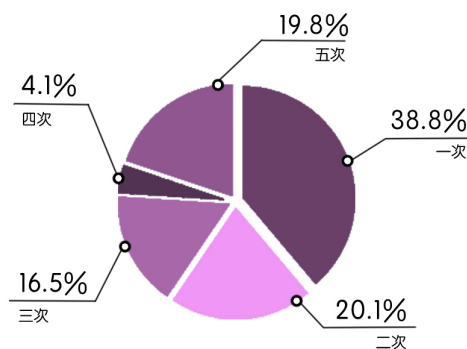


图11 近一年遭遇职场性骚扰的次数

三、关于职场性骚扰的认知状况

1. 对职场性骚扰的总体认知情况

受访者对性骚扰的平均认知程度高于80%，这和近几年公众女权意识的觉醒以及#MeToo运动的兴起分不开。由图12可知，所有受访者对“在办公场所张贴消费、贬低女性的海报、广告等”和“在拒绝后仍持续地私下个人邀约”的认同率低于平均认知程度。在所有选项中，没有任何一项的认同比例达到100%。这表示公众对于性骚扰的认识还有所争议，需要进一步提升。

2. 不同性别对职场性骚扰的认知

在对11项职场性骚扰的认知中，女性有八项的认知比例超过男性，这表明女性对性骚扰的认知程度总体上高于男性。这与女性作为性骚扰受害者的主要群体有关。她们长期处于性别不友好的工作环境，对性骚扰更加敏感。

男性对关于身体暴露或者接触的行为为性骚扰的认知度均高于90%，而对在聚会中开性有关的玩笑或者色情/猥亵的目光注视是职场性骚扰的认知度较低，分别为57.1%和66.7%。这说明男性对性骚扰的概念认知相对窄化。

	女性认知度	男性认知度	总体认知度
在办公场所张贴消费/贬低女性的海报等	77.4%	71.4%	76.8%
在办公场合未经同意被人用色情、猥亵的目光注视	86.8%	66.7%	85.0%
在办公场合未经同意讲与性有关的话题	84.9%	76.2%	84.1%
在聚会或聚餐中，被开与性有关的玩笑或被捉弄	87.3%	57.1%	84.5%
被拒绝后仍持续不断地私下单独邀约	73.1%	71.4%	76.8%
通过社交软件传达带有性意味、让人不快的信息	86.8%	85.7%	86.7%
未经同意对TA人做猥亵性的动作或暴露性器官	85.8%	100%	87.1%
未经同意触碰TA人身体或隐私部位，让人感到厌恶	87.3%	90.5%	87.6%
强迫TA人拍摄暴露身体的照片	84.9%	90.5%	85.4%
暗示TA人如果在性方面不合作会遭到报复	87.7%	85.7%	87.6%
强迫进行性行为	86.3%	85.7%	86.3%

图12 对职场性骚扰的认知

四、职场性骚扰的应对和影响分析

在遭遇过职场性骚扰的受访者当中，最近一次遭遇性骚扰后向外求助的只有46人，占遭遇过职场性骚扰的人数的29.7%。仍有109人没有向外求助，即70.3%的遭遇过职场性骚扰的受访者保持了沉默。

1. 沉默的原因

在这些保持沉默的受访者中，42.2%的人迫于和对方的关系，不敢撕破脸。职场性骚扰多发生在上下级和同事之间，反抗很大程度上意味着破坏工作关系，对被骚扰者来说是很大的压力。此外，33.9%的人因为缺乏证据而没有选择向外求助。职场性骚扰的发生地点具有隐蔽性，取证困难，致使被骚扰者担心说出来不被相信和支持。对此，用人单位应帮助受害者和投诉人取证，必要时协助被骚扰者报警，配合公安机关进行调查。

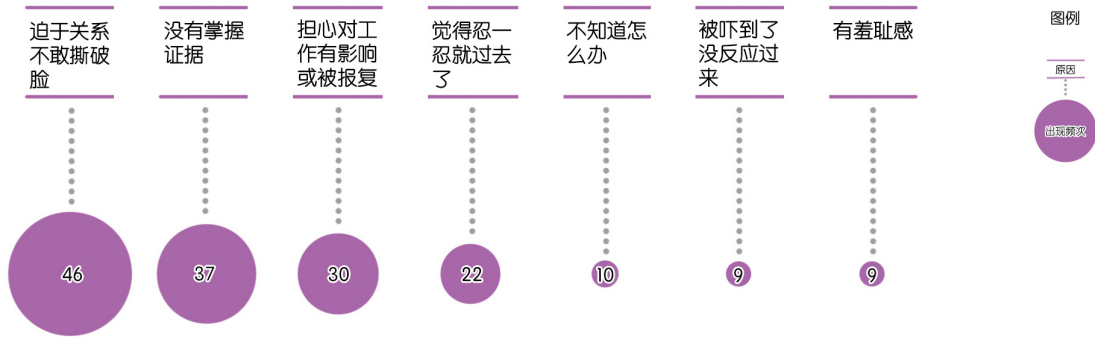


图13 受害者保持沉默的原因

2. 向用人单位求助的情况

在向外求助的46名受访者中，41.3%的人选择向公司/单位求助。在向单位求助的情况下，超过一半的用人单位对被骚扰者进行了安抚，但对性骚扰者未作任何惩罚。这表明大部分用人单位在面对性骚扰投诉时息事宁人的态度，本质上是对性骚扰者的纵容。超过一半的受访者对用人单位处理性骚扰投诉的结果表示“不满意”或“十分不满意”，说明大部分被骚扰者无法通过向公司投诉获得满意的处理结果。

在没有向用人单位求助的被骚扰者中，超过六成的受访者觉得投诉也没用。这反映了大部分用人单位处理性骚扰的机制没有建立起来，让被骚扰者投诉无门。因此，用人单位应坚决抵制性骚扰，对性骚扰投诉认真处理，让被骚扰者在遭遇性骚扰时敢于投诉。

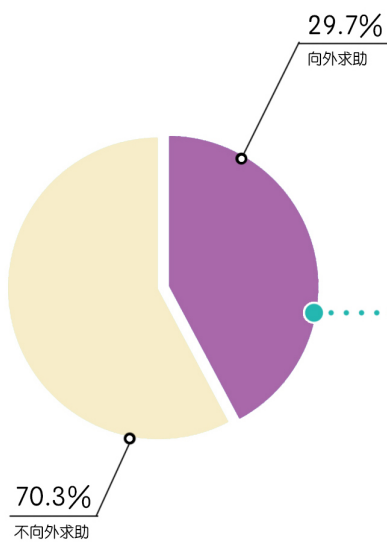


图14 受访者是否向外求助

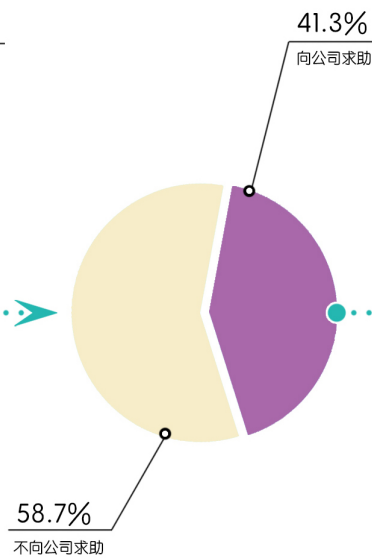


图15 受访者是否向单位求助

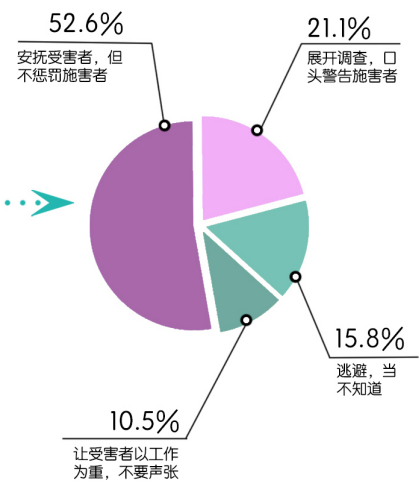


图16 被骚扰者求助时，用人单位的回应

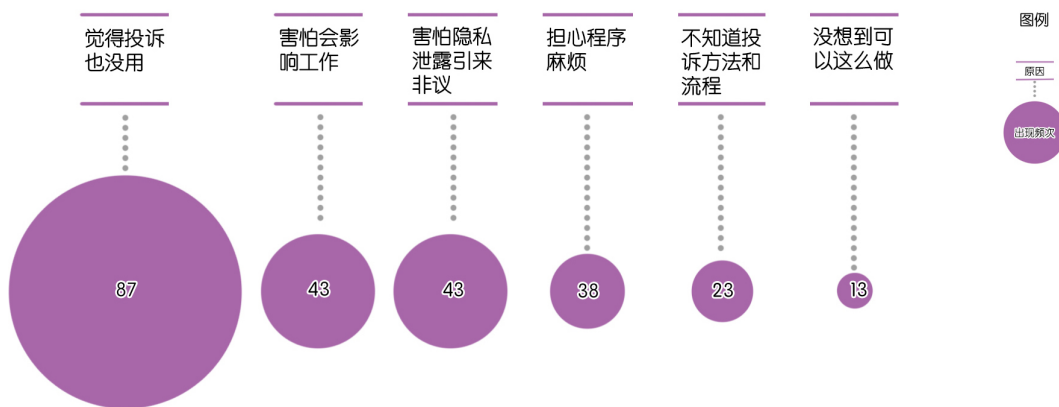


图17 受访者不向用人单位求助的原因

3. 选择报警的情况

在所有遭遇性骚扰的受访者中，只有4位选择了报警，而其中2位都对处理结果表示“十分不满意”，另外两位没有填写。由此可见，大部分被骚扰者在遭遇性骚扰后都不会选择报警，这跟性骚扰难以取证，以及报警后被骚扰者的权利难以得到维护都有关。

4. 遭遇职场性骚扰后的影响分析

在所有遭遇过职场性骚扰的受访者中，44.5%的人认为职场性骚扰影响人际关系和交往；38.1%的人自尊心受到伤害，感到挫败沮丧；27.7%的人感到长期精神紧张；25.8%的人认为职场性骚扰影响事业（如辞职）；还有18.7%的人经历性骚扰后患有持续的精神抑郁或有自残或自杀的倾向或行动。从中看出，职场性骚扰致使被骚扰者处于一种不良的社会关系中，对TA们在职场中的人际交往、自尊心和事业均带来巨大的负面影响。这些负面影响也必然降低一个公司的士气、生产效率、声誉等。

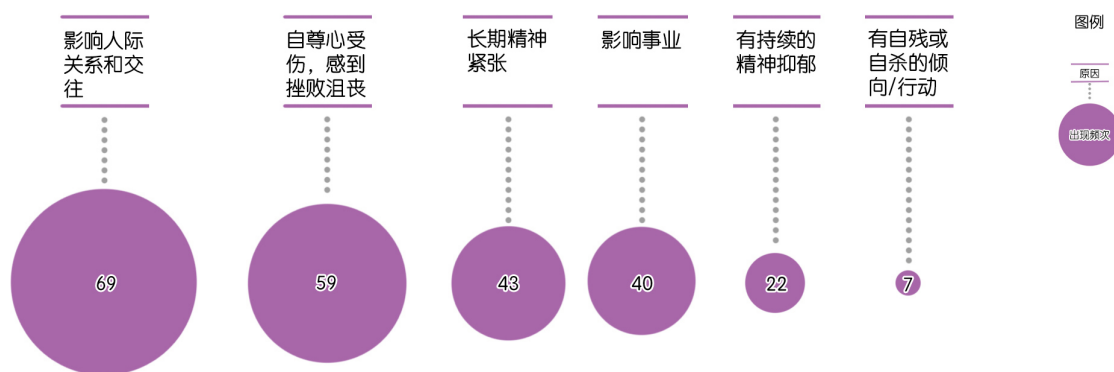


图18 职场性骚扰的影响

五、职场反性骚扰机制状况

69.1%的受访者表示自己所在的用人单位没有防治性骚扰的相关条文规定，19.7%的受访者表示“不知道”，仅有11.2%的受访者表示有相关规定。89.3%的受访者表示自己所在的用人单位没有防治性骚扰的相关培训、讲座，5.6%的受访者表示“有”。近七成的企业没有防治性骚扰的相关规定和相关的培训/课程和讲座。这表示大部分企业既没有明确反性骚扰的态度，也未给员工提供了解反性骚扰知识的渠道。

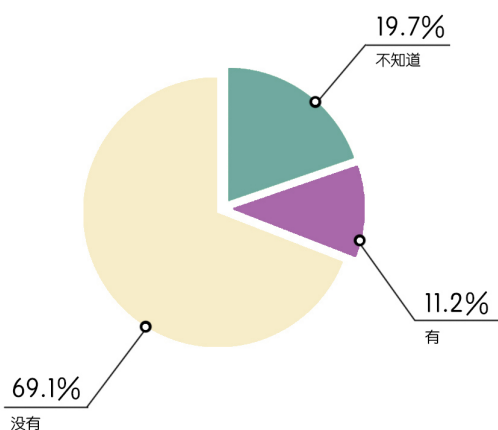


图19 用人单位是否有防治性骚扰的相关规定

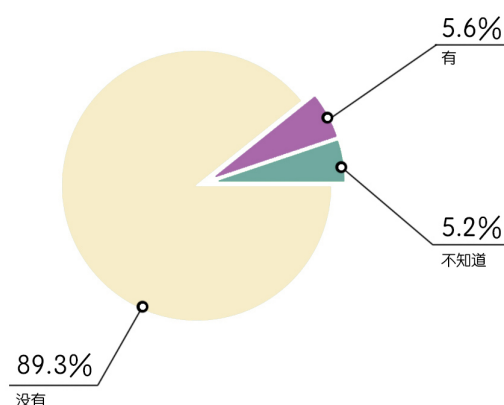


图20 用人单位是否有防治性骚扰的培训/课程/讲座

关于对用人单位建立反性骚扰机制的认知，94.0%的受访者认为用人单位在收到性骚扰举报后应该展开迅速、彻底、公正的调查，并设置明确的调查期限；91.4%的受访者认为企业应保护被骚扰者的隐私，并保证不会报复投诉员工。这说明受访者对于用人单位建立反性骚扰机制有明确的认识、需求和期待。由此可见，用人单位的反性骚扰机制亟待建立。



图21 受访者对用人单位建立反性骚扰机制的认知

第三节 访谈分析

一、访谈背景

此次调查有十八名访谈者接受了访谈 其中十六位受访者愿意匿名公开分享她们的故事 值得注意的是，这十六位受访者均为女性，且年龄在20至35岁之间不等。她们中有NGO工作者、银行的普通职员、行政人员、心理咨询师、医护人员、科研人员、媒体人、设计师等。她们有的初入职场，有的已进入职场十余年。这些案例有助于我们深入了解了受访者遭受职场性骚扰的具体情况、她们的应对方式，以及性骚扰对她们的影响。

二、职场性骚扰的表现形式

1. 敌意型性骚扰

在受访者中，有14位受访者遭到了敌意型性骚扰，具体表现为贬低女性、开黄色玩笑等。在父权制社会中，女性的身体被客体化，被随意评价。这在职场中表现为男性随意说出一些带有明显的贬低女性的话，让身处其中的女性感受到职场环境的不友好。

Chen今年25岁，在一所大学做研究助理。她所在的办公室有两名男同事是心理学系处理数据的员工。有一天，男同事A在教男同事B清理数据时说：“这些数据呢，远看没什么问题，而近看就会发现很多问题。就像女生，你看照片就觉得很好看，但是看本人就觉得很丑。”自此，Chen开始感到工作环境因为性别歧视变得不安全。

除了随意说贬低女性的话这种言语骚扰，敌意型性骚扰的一种具体表现形式为性挑逗，指不受欢迎的、不合时宜的，有冒犯性的性接近，包括不受欢迎的性语言等。职场中，男性随意开女性的关于性方面的玩笑，给她们带去不适感，这种案例也不鲜见。

小李在一家日用品公司做包装设计。两个月前的某天下午，大家都在办公室工作，男同事A和男同事B开玩笑似地互相把名字叫成叠名，小李调侃说他们好肉麻，男同事A说小李是不是有点太敏感了。这时，男同事C突然说：“连小李敏不敏感你都知道？你是怎么知道的？”小李认为C是指身体的敏感，而她和C的关系还没到开这种玩笑的地步，她瞬间很不舒服。C比小李大八岁，是设计部门的平级同事。C会修电脑，小李建议他在网上兼职上门修电脑。他说很少有人在网上叫人修电脑，小李说她就会。这时，C带着坏笑，看好戏似地说道：“那你要小心引狼入室了！”小李立刻联想到很不好的事情，她感到一阵恶心。

缠扰也是性骚扰的一种形式，它具有持续性，让人长期处于不安全感中。缠扰者可能试图建立或者重建一种关系，而这种关系是被缠扰者不感兴趣的。然而缠扰者即便遭到拒绝，也不会停止自己的骚扰行为。

佳园今年28岁，是一名银行职员。2015年，她调到了F所在的银行网点工作。F业务能力很强，作为同事，他对佳园很照顾，经常会用下班时间教她业务。佳园觉得他是很好的前辈，就请他吃了一顿饭。自此，F便在同事间散布谣言说佳园喜欢他，并开始追求佳园。F偷偷翻看她的手机相册和电话簿，每天以工作为由用微信向佳园发送示爱信息，打电话请她吃饭，在家门口围追堵截，给她送礼物。佳园无数次拒绝，F不依不饶。他还在办公室、食堂、工作聚会、回家路上等地方盯着她，冲她坏笑，有时笑出声来。在长达两年的时间里，佳园越来越神经质地感觉到身后有一双眼睛盯着她。

这14位受访者由于同事关于性的玩笑、谣言或者缠扰而对工作环境产生了不安全感，佳园甚至说：“我有时候真的担心他会杀了我。”这种不安全感是长期处于敌意的工作环境中的结果。

2. 交换型性骚扰

受访者中有5位受到过交换型性骚扰，包括利用职权要求共同进餐，甚至提出性要求。在交易型性骚扰中，被骚扰者的拒绝通常会带来工作上的报复。

CC今年28岁，是一家网络理财公司的普通职员。有一天，她的直系领导突然在公司内部聊天软件上发了一句：“明天下班和我去吃饭。”部门每个季度都有团建饭，CC就以为是部门团建。她就问领导是不是团建，对方答是。CC继续问吃饭地点，他叫她下班和他一起走。以前吃饭都要提前去等位，而且她从来没有和领导一起走过，就留了个心眼，问其TA人怎么办。领导说TA们工作表现不好这次没有TA们。CC觉得团建是员工本来就享有的，不该是他单方面决定的，就问是不是只有TA们两个人，对方就没再回复。第二天，他又让她下班后等他，她回答说如果单独两人的话就算了，等部门人齐了再一起吃饭，他再次不说话。过几天，CC有事和他请假，他便不回复，在工作上用冷暴力的方式对她。

在职场中，男性上司往往手握权力，他们利用权力之便向下级谋求性交易，承诺给对方工作上或者金钱上的便利。

G大学期间去一家药业公司实习，刚去一个星期，总经理便请她出去吃饭。在吃饭的包间里，总经理对她又亲又抱，还要让她当他的干女儿，说要包养她，让她少奋斗。

上司对下级的职场性骚扰还表现在一种权力的滥用和威胁。性骚扰者往往有恃无恐，因为在父权社会中，性骚扰的性骚扰者很少受到惩罚。

YY曾经实习的一家私企的老板认识她的导师。老板为了证明他和她的导师关系好，当着YY的面给导师打电话，还说：“YY，你信不信我一句话就能让你毕业，也能一句话就让你毕不了业。”YY当时觉得很奇怪，因为自己没有做错事。

领导/上级握有权力和资源，他们以此为筹码向女性员工提出性要求。这是父权社会下男性控制和压迫女性的惯常做法。交易型性骚扰常常令女性感到权力的压迫，没有出路。以上四位受访者中，G、YY最终选择了辞职。

这16名受访者中，有3位被访谈者同时受到敌意型和交换型性骚扰。敌意型性骚扰和交换型性骚扰存在相互转化的关系。性骚扰者总是在不停地试探可以骚扰谁以及可以对某人骚扰到什么程度。一旦轻微的性骚扰行为没有得到惩罚，骚扰者便继续胡作非为。在一个用人单位中，如果歧视和贬低女性的行为被允许，其实是在鼓励潜在的性骚扰者实施更加严重的性骚扰行为。如果男员工看到男上司以权力威胁要求女下属提供性服务而没有被惩罚，他很可能也会效仿这位上司的做法。

美国国家科学院、工程学院和医学院的一项重要研究，概述了一种更全面的方式，以评估预测组织内的性骚扰。据报告显示，如果一个公司的员工认为，该公司对待性骚扰的态度很严肃，性骚扰发生的可能性就会降低；如果员工确信自己能得到公平对待，并被鼓励说出性骚扰，就可能阻止潜在的骚扰者。¹

三、被骚扰者对性骚扰的反应

1. 向领导/上级报告

在被骚扰者向领导或上级报告的6个案例中，没有一个领导或上级对性骚扰事件展开调查，并给予骚扰者相应的惩罚。

¹ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine .The National Academies Press.

Retrieved from <https://www.nap.edu/catalog/24994/sexual-harassment-of-women-climate-culture-and-consequences-in-academic>

妖应封光是一名护士，2014年，21岁的她初入职场，在一家私营医院工作。有一天，这家医院的老板（男）请三个投资人（男）去KTV唱歌、喝酒，叫上了妖应封光在内的四个年轻的护士（女）。在包间，老板叫她们跳舞，称活跃一下气氛。因为是老板的命令，她们不敢不从，只好随着音乐跳起舞来。这时，老板和三个投资人便上前，将手搂在了她们腰间。

几分钟后，妖应封光心里很不舒服，就去了厕所。在厕所，她通过微信和另外三名同事沟通，说情况不太对。于是，她们提出要回去了，老板和投资人不让她们走。最后，她们被迫从下午4点待到了晚上9点。

后来，她们把这件事告诉了医院的其他领导，但是TA们只是在背后骂老板是色狼，还叫她们不要想太多，放开点，没什么大不了。

21在一家小公司做财务。有一天，她接到一个关于工作的电话，她没办法解决，恰好一个50多岁的领导（男）在场，21就把电话递给他，而他趁机摸了21的手。还有一次，21站着整理资料，领导从她身后经过，拍了拍她的腰部。

21向自己的直属领导说了这件事，她的直属领导说这个领导本身就色眯眯的，让她小心点，离他远点。“这种事情一般都自己忍气吞声，毕竟为了保住工作。”21表示很无奈。

DD在一所残障儿童康复中心任教，她的学生中有18岁以上的智力残障男性。有一天，DD手把手地教一名已经成年的患有智力障碍的学生写字，他突然转过头来亲了DD一下。DD当时呆住了，没想到会被自己的学生性骚扰。

从那以后，DD开始在互动过程中和他保持距离。DD向领导说了这件事，提出希望从教学岗位调到做项目和行政。领导不肯，说那是学生对老师表示亲昵的方式，不是性骚扰。

X今年25岁，是一家公司的公益项目经理。2017年底，这家公司的老板Z（男，48岁）带X去上海出差。途中，Z说他喜欢她，但他已经结过两次婚，不想再结婚了。X有男朋友，Z便希望X私底下和他在一起，未来利用出差来相处。X不从，老板强奸了她。

九个月后，X向公司人事说了自己被老板性侵的事情，人事听了很气愤，把这件事跟总经理说了。TA们很惊讶X把这件事隐瞒了那么久。TA们分别和老板表示已经知道了这个情况，请老板不要再做这种事情。同时，TA们向X保证只要她在办公室就不会让老板去办公室。后来，老板依旧对X不依不饶，人事和总经理就准许X随时可以离岗，避免和老板接触。

在所有的案例中，性骚扰的实施者均没有得到应有的惩罚，而被骚扰者却往往因此付出沉重的代价。偶有公司管理层采取了一些措施的情况，也不过是隔靴搔痒，无法从根本上防止职场性骚扰的发生。

2. 对报警的态度

“如果情况还有进一步发展，我可能会报警。”CC说，现在事情还不严重，她觉得还能承受。

“大家都是选择忍，忍不下去的时候就辞职。”妖应封光说，这种事情取证、报案、结果要付出的成本太大了。

暖暖在石油化工行业做一名行政助理。她的直属上级Q（男）36岁，且已婚，却多次地对她发出性暗示。暖暖有意识地避开和Q单独相处的机会。她认为这样程度的性骚扰报警还不如发朋友圈让大家知道更有用。

X被老板性侵后想过报警，但她放弃了。“现场没有录音，我不太想在没有把握的时候去报警，一是不想让别人看见我狼狈的样子，二是担心在调查的过程碰到警察质疑，我可能会崩溃，三是不相信这种情况下他能够受到处罚。”X说她没有把握，不想去承担那个风险。那天的内裤她一直留着，可是她觉得只有内裤的话，不足以证明她不是自愿的。

“这种事取证困难，再加上对方是自己的学生，有情感因素和社会舆论因素，我没有选择报警。”DD说。

“警察不会管吧，没有任何实际证据。”被同事缠扰的佳园说。

16个案例中的受访者大都对报警持否定态度。性骚扰往往事发突然且事发地点隐蔽，增加了取证的难度。同时，报警意味着要在公安人员或者司法人员面前讲述自己被性骚扰的经历。然而，我国公安、司法体系中的工作人员的性别比严重失衡，在这个男性主导的体系中，工作人员普遍缺乏性别意识及以受害者为中心的意识。很多警察依然认同“苍蝇不叮无缝的蛋”、“你穿这么少，活该被性骚扰”等羞辱被骚扰者的言论。现实中，警察或者法官往往会对被骚扰者的过度盘问，给TA们造成很大的精神压力。以上种种让被骚扰者不相信警察会站在自己这一边，这也是为什么很多受害者放弃维权的原因所在。

3. 向TA人倾诉

16个受访者中有12个人选择了和自己的亲人或者朋友诉说自己被性骚扰的遭遇，她们有的获得支持，有的得到的却是失望。

CC向父母说过领导持续单独约她吃饭，她妈妈说要到单位找他，CC觉得这样影响不好便制止了。

小陈向妈妈讲述了遭遇老板咸猪手的经历，她妈妈竟然说可能人家看她年纪小是晚辈，觉得她可爱。

相比于家人，更多女性在遭受性骚扰后选择向闺蜜或者朋友倾诉，她们和被骚扰者一起吐槽骚扰者，对于被骚扰者来说是内心的一个出口。同时，她们还从这种倾诉中发现原来彼此有过类似的经历。她们有着共同的创伤，成为同盟者。

妖应封光向自己信任的朋友倾诉，朋友说她也遇到过这种事情，就拉她一起去逛街，通过转移注意力，暂时忘掉这种事带给她们的烦恼。

G被总经理性骚扰后给朋友Mia打电话。Mia录了音。Mia还给G买了可以录像的眼镜，在一次和总经理吃饭的时候G把对方强制亲吻和拥抱的场景都录了下来。与此同时，Mia也多次被同事在肢体上过分接近。

H是一名科研人员，她遭遇过同事的黄色笑话和上级的肢体上的性骚扰。在向好朋友倾诉自己在职场上被性骚扰的经历后，朋友也向她讲述了自己遭受过的类似经历，两个人共同支持对方，在精神上给了彼此依靠。

暖暖会把上级发给她的令她恶心的话截屏发到闺蜜群里，大家一起在背后骂他。

DD被学生突然亲吻后，向自己在做性教育领域的朋友诉说了这件事，朋友们一致认为这就是性骚扰，坚决支持她换岗。

L被上级（男）在KTV强吻后一直没办法向家人说。“我和他的关系不只是上司和下属的关系，他还是我哥哥的朋友。所以对我的家人，我谁也没说，因为我知道，说出来，这件事情会变得很复杂。”L说，她只能跟好朋友倾诉这件事情，她的朋友劝她远离这种人，最后L辞职了。

四、职场性骚扰对被骚扰者的影响

1. 影响身心健康

16个受访者中有10位表示遭受职场性骚扰对她们造成了身心健康上的影响，包括身体出

现不适、失眠、情绪异常，抑郁甚至出现自残、自杀的念头等。这些影响具有长期性，给她们的生活状态和内心造成难以弥补的伤害。

CC一直拒绝领导单独进餐的邀请，但工作关系还在，她内心一直有压力。被邀请的当天晚上她就开始发低烧，还有点拉肚子。

L被性骚扰后开始开心不起来。她常常失眠、害怕，也不知道怎么跟人说这件事。

X曾经是一个很理想主义的人，热心公益。遭遇老板的性侵后，她原本的抑郁更加严重了，好长一段时间吃不下饭，睡不好，瘦了很多，还得了一次严重的口腔溃疡，医生说是长期营养不良。大约有半年时间她每天都想自杀、自残，甚至出现了伤人的念头，觉得已经不在意对错了。她变得对人不信任，也不想再坚持理想。

2. 影响社会交往

遭遇性骚扰致使被骚扰者存在一定的社交抵触。很多女性在被性骚扰之后，不仅对性骚扰者感到恐惧和不信任，甚至对所有的异性都有所防备。这严重影响女性的安全感、人际交往与个人发展。职场中的人际交往是一个资源积累的过程，对于个人的长期发展十分重要。而职场性骚扰导致女性的社交回避，影响女性长期的职业发展。

受到同事性骚扰的小陈觉得自己在因为工作不得不和骚扰者进行沟通时总是带着情绪，单独和他们相处时非常不自在。此外，小陈对骚扰者心怀不满，她每次都会推掉有骚扰者在场的团队建设活动，因此影响了自己在工作上的人际关系和晋升机会。

“到现在我已经完全无法接受任何一个异性对我的好意，一有异性目光在我身上我就很恐惧，想到他猥琐的笑容；没办法接受亲密关系，只要有男性对我好，我就会对他产生敌意；我觉得自己好像已经不喜欢男的了，也不会想结婚了。”佳园说，没人想到性骚扰给她带来多大的阴影，她也从来没跟任何人提起过。现在骚扰者已经离职，她拉黑了他的联系方式，但还会有陌生电话打来，她再也不敢接了。

3. 影响工作乃至个人发展

职场性骚扰还侵犯了个人的工作权与发展权。在16名受访者中，有8位因无法忍受和性骚扰者一起工作，最终选择辞职。她们希望重新找一份工作，换个环境以忘掉性骚扰带给她们的伤害。她们期待新的工作环境能够好一点，但这像是一种碰运气。没有切实可行的职场反性骚扰机制，普遍存在的性别权力不平等的关系下职场性骚扰的发生概率依旧很大。

CC被领导邀请后的第二天上班状态很差，紧张得感觉不到饿。CC说，“这绝对是一种折磨，并且觉得作为领导怎么会有这种行为，真的很不可思议，很恶心的感觉。”

Chen一开始对来自同事的带有性别歧视的话感到非常震惊。她慢慢地觉得自己工作的环境因为有这种人的存在而不安全。

职场性骚扰直接或间接导致被骚扰者辞职的也大有人在。

哪吒今年23岁，是广告传媒公司的平面设计师。有一天哪吒正在加班，办公室当时有30多名同事。大家一边加班，一边闲聊，哪吒很少参与。加班到11点左右，哪吒很疲劳了，可就在這時大家开始讲黄段子。而让哪吒没想到的是一个女同事从座位上站起来问她是不是处女。还有次一名男同事在公司走廊问她多久做一次爱。这些都让哪吒感受到被冒犯。

哪吒向领导反映被同事在公共场合问及性方面的问题，得到的回复是“同事之间开个小玩笑而已，别放在心上”。哪吒觉得老板三观有问题，就离职了。

听听在一家外贸公司做业务，老板和她爸爸年纪差不多。和听听单独相处时，老板会故作关心地问她为什么不交男朋友，是不是同性恋，是不是处女之类的。听听手上经常戴一根蕾丝花边的橡皮筋，他就借口质问她的性取向。

有一次，听听跟老板出差。老板让她晚上去他房间交代一些工作上的事情。去后没多久，老板开始说听听平时穿得太差了，以后公司每个月给她置装费。听听拒绝了，说要是老板觉得她穿得不够职业，她会买些新衣服，不需要公司出钱。那天她穿了一件背后有扣子的衬衫和一件开衫。他就摸了下扣子，问这是什么，还问能不能抱一下。听听说不行，就回了自己房间。第二天，听听改最早的航班回。下午，她去公司收拾东西，并以自己不适合此份工作为由在微信上跟老板辞职。

不少人在遭受性骚扰后一段时间，由于难以承受性骚扰带给她们的痛苦和压力后选择辞职。

调查结果显示，职场性骚扰对被骚扰者的伤害是工作、社交、身心等多方面的叠加。从访谈结果来看，遭受性骚扰后，受访者往往工作上提不起干劲，人际交往出现障碍，甚至整个精神面貌或者对人生的看法也因此遭受巨大的影响。

第四节 总结分析

一、职场性骚扰是性别权力不平等的表现和结果

从调研结果来看，女性是职场性骚扰的主要受害群体。在性骚扰实施者中，男性所占比例超过八成。约六成遭遇过职场性骚扰的女性遭遇过来自上司的性骚扰。可见，很多职场女性在遭遇性骚扰时，面对的不只是性别的压迫，还有资源、权力的压迫。这表明职场性骚扰是性别和权力关系不平等的集中体现。

除了上级对下级的交换型性骚扰，同事之间也存在着怀有性别歧视、偏见的语言和行为对女性造成不友好的敌意型性骚扰。性骚扰是性别歧视的一个表现形式，是性别权力关系的运作结果。性别歧视里充满了对女性的物化，而性骚扰更体现了对女性的贬低和客体化。女性的身体被随意的评判，女性的价值被任意贬低。这些行为对女性的伤害是广泛而深重的。她们的工作积极性被打击，身心被摧残，甚至怀疑理想，觉得人生不再有光彩。不平等的性别权力结构导致男性肆无忌惮地对女性性骚扰而得不到任何惩罚。这是性骚扰得以存在的根本原因。

二、公众对职场性骚扰的认识不足

随着中国#MeToo运动的深入开展，越来越多的女性关注发生在自己身上或者身边的性骚扰问题。很多女性发现原来自己也曾遭受职场性骚扰，且意识到这并非自己的错。女性开始更加重视自己的感受，提升对“谴责受害者”逻辑的警觉。这是女性性别意识不断觉醒的表现。

然而从数据可以看出，不少受访者对性骚扰认识还不足，一些明显带有性别歧视的言行在有些受访者，特别是男性，看来不是性骚扰。在遭遇性骚扰后，被骚扰者首先想的不是向外求助，而是害怕被人笑话。由此可知，公众的反性骚扰意识尚未成为共识，很多人依然把职场性骚扰当成笑话来看，被性骚扰成为受害者个人的问题，而用人单位则处于缺位的状态。这表示公众对性骚扰的认识还有待提高。同时，用人单位要将反性骚扰作为规章制度，鼓励员工举报性骚扰，形成反性骚扰的企业文化。

三、用人单位缺乏防治性骚扰的措施

我国职场性骚扰具有广泛性和严重性。然而，鲜少用人单位制定行之有效的反性骚扰措施。很多用人单位在接到性骚扰报告后没有展开调查，更别说对性骚扰者采取惩罚措施。可

见，用人单位对性骚扰的不重视，以及用人单位内部反性骚扰机制的缺失。

调查结果显示，公众对企业建立反性骚扰机制是有足够需求的。TA们期待在性骚扰发生前，用人单位能够为TA们提供友好的、反性骚扰的环境；性骚扰发生后，企业能够采取一系列措施保护TA们，对性骚扰进行调查，惩罚骚扰者。当然，对于一些严重的情况，人们希望公安机关、司法部门能够介入调查，并对骚扰者依法惩处。

当下，职场反性骚扰机制的严重匮乏使女性依旧需要独自面对性骚扰。面对强大的性别和权力的不平等，她们的权利在没有制度的保护下很难得到保障。因此，用人单位明确反性骚扰的态度、建立积极的投诉、调查和惩处机制是解决职场性骚扰问题的重要措施。

四、反性骚扰的法律尚不完善

目前我国没有反职场性骚扰的专门法律，相关法律散落在《刑法》、《治安管理处罚法》、《妇女权益保障法》等法律中，但大多是宣示性的条款，对性骚扰的定义、形式界定、惩处规定均不明确。

《女职工劳动保护特别规定》第十一条规定：在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。各地也有《女职工劳动保护特别规定》实施办法，有些地方强调用人单位应当结合本单位特点，采取预防和制止性骚扰的措施，在处理程序方面明确用人单位应当及时处理投诉，并保护女职工的个人隐私。

一些省份制定的《妇女权益保障法》实施办法对何为性骚扰做出了更为具体的列举，规定了可以寻求帮助部门，有地方规定用人单位、公共场所经营管理单位应当根据情况采取措施，预防和制止对妇女的性骚扰。比如《四川省〈中华人民共和国妇女权益保障法〉实施办法》增设了用人单位和私人雇主的过错责任：在工作场所发生对妇女实施的性骚扰，造成妇女身体、精神、名誉损害，单位或者雇主有过错的，应当依法承担相应的民事赔偿责任。

这些法律从劳动保护的角度要求用人单位尽到安全保障的义务，强调雇主对性骚扰的防治责任，但用人单位具体要承担什么样的防治责任却不明确。法律实操性不强，就很难切实保障性骚扰受害者的权益。

第五节 行动建议

一、不同国家和地区的反性骚扰经验

关于职场性骚扰的应对，不同国家和地区已经有过多年的实践，对于我们有很大的借鉴意义。

1. 台湾

台湾的《性别工作平等法》规定受雇者或求职者遭受性骚扰时，可先向事业单位内部的申诉管道申诉，雇主与受雇者代表共同组成申诉处理委员会进行调查。

该法对雇主的责任有清晰的界定：雇佣受雇者30人以上，应定性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法，规定处理性骚扰事件的程序；实施防治性骚扰的教育训练；设置性骚扰申诉的专线电话、传真、专用信箱或电子信箱，并指定人员或单位负责；与受雇者代表共同组成申诉处理委员会；雇主若未依法订立性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法，或知悉性骚扰事件而未采取立即有效之纠正及补救措施，主管机关可依第38条之1规定处新台币10万元以上50万元以下罚款，并公布事业单位名称、负责人姓名。如违法情形时可改善或回复原告，则应期限改善；届期没有改善的，应按次处罚；雇主已遵行本法所定的各种防治性骚扰的规定，受雇者或求职者仍不免被性骚扰而受损，雇主可不负连带损害赔偿责任；雇主若知悉性骚扰情形而未采取立即有效之纠正及补救措施，造成受雇者或求职者受害，雇主应负赔偿责任。²

雇主收到受雇者或求职者提出的性骚扰申诉时要组成申诉处理委员会；遵守处理申诉的原则：不公开、保密、当事人充分陈述、邀请具有相关学识经验的人的协助、从申诉提起2个月内结案（必要时，得再延长1个月，并通知当事人），一被害人主观感受为判断；斟酌双方当事人权力差距；委员会应做出附理由的决议并以书面通知申诉人、被申诉人及雇主；对申诉案的决议有异议的人，应于收到书面决议通知的第二天起20天内提出申覆。³

在借鉴台湾经验时我们应该注意到，30人以下的用人单位同样应该承担起防治性骚扰的职责，如果未尽责也理应被追责。当然，用人单位可以根据规模大小制定合理的防治性骚扰措施。

2. 香港

在香港，根据《性别歧视条例》规定，除骚扰者本人要对性骚扰的违法行为承担个人责任外，雇主有责任去防止工作间性骚扰的发生；即使雇主对所发生的行为并不知情，仍可能

² 臺北市政府勞動局，《工作場所性騷擾防制法令與實務彙編》

³ 同²

要负上转承责任。

香港平等机会委员会要求各用人单位向职员表明人人有权受到尊重及得到平等对待，并明确指出性骚扰是歧视及违法行为，不但公司内部会有处分、并会带来民事法律责任，更可能有刑事后果；性骚扰一旦发生，公司内部任何人都有权投诉；及表明雇主/管理层将采取一切必需的行动消除及防止在公司内发生性骚扰的行为，不会容忍任何性骚扰的情况出现。同时，雇主也不能以员工因性骚扰投诉公司为由使其受害，如开除。⁴

3. 美国

美国国家科学院提出了根除骚扰的公司的详细建议，包括公司要明确哪些行为是不能容忍的，比如Facebook提供了一个不可接受行为的列表，包括嘲笑，诽谤，不受欢迎的越界，送秋波等；公司还应该向员工阐明，行为不端会有哪些后果；公司也应该放弃保密，让员工知道采取了哪些措施；最后，研究人员建议公司匿名调查员工，以找出性骚扰的范围。⁵

二、未来策略与措施

1. 开展全面的性别平等教育

职场性骚扰的根源是性别权力的不平等。因此，开展性别平等教育就至关重要。事实上，我国1992年颁布的《妇女权益保障法》里明确提出“实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视”。首次通过法律明确了我国在消除性别歧视问题上的“国家责任”。

因此，政府各部门都要积极开展性别平等的教育。在反性骚扰教育中，我们要停止教女性如何保护自己，限制女性的发展空间和活动自由，而要教男性如何尊重女性，不要去性骚扰女性。同时，为了打破固化的性别权力关系，全面提升女性的社会地位也很重要。在工作领域，用人单位要对女性员工进行鼓励和支持，打破职场玻璃天花板，让更多女性能够在职位上获得上升渠道。

2. 普及职场反性骚扰知识

政府部门、企业及妇女组织都是普及职场反性骚扰知识的重要力量。首先，各方在普及性骚扰的时候要明确性骚扰的概念界定以及判断标准，坚决反对谴责受害者的做法。其次，政府部门、企业及妇女组织要学习其它国家和地区建立防治职场性骚扰的好的经验，并在实践中不断改进。

⁴ 香港平等機會委員會，防止工作間性騷擾參考資料:制定公司性騷擾政策，第2頁

⁵ 同1

同时，政府部门、用人单位可以与妇女组织合作，邀请性别领域的专家到相关部门和企业去开展有关反性骚扰的科普讲座，分享实践经验。性别专家也可以协助各方建立反性骚扰的机制，共同消除性别歧视与荡妇羞辱的陋习与观念，建立性别友好的职场环境。

3. 建立职场反性骚扰机制

据调查显示，性骚扰的发生概率和用人单位对性骚扰的防治力度成反比。例如，如果用人单位严厉禁止办公室黄色笑话和其它形式的性骚扰，并对那些违反这项规定的员工严肃处理，那么职场性骚扰发生的可能性就会降低⁶。因此，在用人单位内部建立性骚扰防治机制对防治职场性骚扰至关重要。

用人单位可结合公司性质考虑制定以下措施：要将禁止性骚扰写入员工手册，并对禁止的性骚扰行为类型进行明晰的阐述；加强反性骚扰宣传，开展反性骚扰培训，在办公场所张贴反性骚扰的公告、图片等，并鼓励员工主动举报性骚扰者；向每个员工提供一份可以为员工所理解的反性骚扰方针和投诉程序，积极回应、处理性骚扰投诉，杜绝谴责求助对象和泄露求助对象隐私，诚恳接受员工监督；在收到性骚扰举报后展开迅速、彻底、公正的调查，并设置明确的调查期限；在调查性骚扰事件时要保护被骚扰者的隐私以及不被继续骚扰的权利，如有必要应暂停骚扰者的职务；保证不会报复提出投诉的员工，或是提供相关信息的其他人员等。此外，用人单位可根据被骚扰者的意愿协助其报警，并积极配合公安部门进行调查，包括协助取证、侦查等。

4. 完善防治职场性骚扰的立法和实践

从调查结果我们得知，目前我国职场性骚扰的问题十分严重，且其危害广泛而深重。因此，立法机构应尽快完善有关职场性骚扰的立法，出台专门的反性骚扰法律，在法律中明确职场性骚扰的定义、判定标准，确定用人单位防治性骚扰的法律责任，确定对性骚扰者及未尽职责的企业的惩罚标准。

同时，法律也应明确公安机构、司法机关、行政部门、妇联等部门在消除职场性骚扰上的责任。在实践中，各方都要有受害者为中心的意识，避免谴责受害者，互相配合，为受害者建立全面的支持网络。

⁶ 同1

出品：074职场女性法律热线

作者：林鲟

排版、设计：邵风

合作推广平台：尖椒部落、硝美丽、女泉、一颗土豆、广州性别中心。

感谢苏子、郭晶、黄雪琴等伙伴在这一过程中给予的支持。

出品方及作者对本报告享有版权和解释权，如转载请务必注明出处。

如需转载和合作可联系：400-007-0074。

扫码关注074职场女性法律热线：

