

工作场所中的性骚扰：多重权力和身份关系的不平等 ——对20个案例的调查和分析

“工作场所中的性骚扰研究”课题组*

关键词：工作场所，性骚扰，权力关系

摘要：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他文化因素，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，以此为反性骚扰的法律、制度和社他文化的形成与完善提供必要的依据。

中图分类号：C913.14

文献标识：A

文章编号：1004-2563(2009)06-0022-10

Sexual Harassment at the Workplace: Inequality in Powers and Identities Shown in Twenty Cases

Research Group of "Sexual Harassment at the Workplace"

Keywords: workplace, sexual harassment, power relations

Abstract: To provide refined evidence for improving legislation, system building and public perception against sexual harassment, this study focuses on how women view and explain their experiences in order to understand their attitudes and feelings as well as systems and culture within which their experiences occurred. Such an understanding will allow us to decipher the influence of systems and culture on women's attitudes and self-positioning. Also, it will permit us to record how women view the pains and consequences of their experiences with sexual harassment.

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10%左右的强奸未遂及性侵犯案发生在工作场所。^{[1](P35)}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文化原因，以此为反性骚扰的法律、制度和社他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。

本文是2005-2007年间对20名女性性骚扰受害者以及部分受害女性的同事、亲属、律师、法官等的访谈分析。她们分布在全国13个省市自治区，职业身份包括单位负责人、大学教师、国有事业单位干部/专业技术人员、中小学幼教老师、企业员工、学生、非正规就业的下岗工人、临时工、服务员、家政工

* 本课题受香港乐施会资助。课题合作方包括：中国法学会“反家暴网络”、中国社会科学院法学研究所性别与法律研究中心、中国社会科学院社会学研究所唐灿、《中国社会科学》杂志社黄觉，项目协作方：北京大学法学系“妇女法律研究与服务中心”、艾美玲主持的《家政工研究小组》。课题负责人唐灿、陈明霞、薛宁兰。本文由唐灿执笔。

等,供职单位的类型有国有机关或企事业单位、私营或个体经济部门。

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,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。现有绝大部分个案都是以偶然的方式,通过熟人、朋友和同事等关系介绍获取,对几乎每一位受害者的访问都进行了大量的说服工作。

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。”^{[1]P15-16}

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。本研究涉及到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,虽然并不是没有拒绝过,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;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。以逻辑语言表述就是,女性态度是制止性骚扰的必要条件,但不是充分条件。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。把性骚扰刚一发生就说“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;另一组却未能导致相同的结果。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,较少有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。

(2)制度、环境因素。在女性只身面对性骚扰时,制度和环境的支持非常重要。对餐馆服务员的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。如餐馆服务员H所说:“我遇到的老板基本上都是为员工,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。

(3)智慧和技巧因素。能够成功遏制性骚扰的女性一般都强调智慧和技巧的作用。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;二是,不能太让对方难堪,要讲究技巧。”G曾多次化险为夷,以下是她的部分经验:

(G突然遭遇同事的性骚扰时)“我本能地大声喊‘x x 耍流氓了!’推开他就往上跑。主任听见声音出来,问怎么回事。我当时话都说不出来了,愣了会儿说,x x 耍流氓。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,x x 耍流氓了,可这次的口气和上一次完全不一样。当时这事儿就这样遮掩过去了。过了好些时候,有一天那人猛不丁的又跟我说起这件事,他想解释,可能也想道歉。你想这事在他心里的负担有多大?我没让他解释,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。”

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。但是平心而论,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,并不是人人都可以获得完美的、双方都得到体面的结果。

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。

2. 差别态度及其原因

国际劳工组织在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,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。这个组织把这种“以获得或保持某种工作中的好处为条件向某人提出性要求的行为”称为“交易性性骚扰”(‘quid pro quo’ harassment),它被认为是工作场所中最为严重的一种性骚扰形式,也被称为“性敲诈”(sexual blackmail)和“性勒索”(sexual shakedown),因为它代表着背信和滥用权力。^{[1](P15-16)}他们的研究还解释道,被解雇的风险可能导致女性对性骚扰采取接受或忍耐的态度。我们的调查证实了上述看法。

以态度差别将女性分为两组,在性骚扰发生初期,明确说“不”的女性有8人,选择隐忍的有12人。排除个体性格气质等方面的差异,对两组进行比较后发现,态度差别似乎与女性的职业、受教育程度、单位性质没有显著关系,而与骚扰者和受害女性在互动过程中的权力地位关系与女性的态度差别有显著关联。

在我们获得的20个案例中,除去两例来自“第三方”的骚扰,在18例单位内部的性骚扰案例中,有5例发生在权力、职位相对平等的同事之间,其中有4个案例的受害女性在性骚扰初期就明确表态拒绝;13例骚扰发生在职位不对称的工作关系中,其中11例是雇主对雇员、上司或领导对下属的性骚扰,只有2人持与上述相同态度。

在与不平等权力职位关系中发生的骚扰相比后发现,与骚扰者职位大致相等的女性在选择说“不”时顾虑较少、相对自信,这或许是同事间性骚扰之所以更容易被拒绝的主要原因,也是处在不同关系结构中的女性在心理上的重要差别。如上述G女士那样,正色告知骚扰者,“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”,这样的自信和镇静,绝不是那些处于边缘地位或权力阴影下小心翼翼地谋生求活的女性轻易能够效仿的。

从那些处在平等权力地位关系中的女性的陈述中我们发现,“怕”、“担心”、“不敢”、“没有办法”等等,是她们经常和共同使用的词汇。

案例 S 是某大型国企的一名员工,在受到总经理以各种手段威胁“解雇”、“调出办公室”的情况下,S 最终屈从了他的性要求:“我们这些打工的来到这里都是为工作,谁不怕丢到工作?女孩子尤其是这样,在这个地方大家都是这样。我们公司还有别的女孩子也有这种情况,但是她们不说,就没有人知道。”

案例 O 与 S 有大致相同的经历。她是某高校的临时工,对领导严重的性骚扰在很长一段时间里她选择了忍耐。她说:“从事情的开始我就可以要求来自组织的援助,甚至可以在发生这种情况的时候报警……可是我不敢。他是我的顶头上司,我只是一名外地来京的打工者。好不容易找到一份工作,珍惜得不得了。”

分析上述这些女性职业身份地位的相似之处,她们要么在工作环境中处于边缘或不稳定的地位,职务职位较低,或者是临时工、其他非正式工,或者面临下岗或被调整的威胁,职业地位时刻面临危机。这些女性的雇佣与否或其他职业前景高度依附于骚扰者的权力和意愿,例如,一些被访者的劳动合同由骚扰者决定,有女大学生的实习评价由骚扰者作出,还有人的工作调动需骚扰者同意,等等。对权力的畏惧,对职业前景的担忧,对“环境压力”的恐惧使这些女性顾虑重重忍气吞声,甚至导致她们不得不屈从于对方的性要求。与性骚扰带来的屈辱相权衡,生存利益和工作机会显然更是她们的头等大事——特别是那些获得来之不易的工作机会或万分珍惜在国有机关、科研院所、大专院校等名声显赫单位工作的女性。

遇到性骚扰束手无策、感觉孤立无援,以及对反抗缺乏信心和勇气是那些处于弱势身份地位女性的普遍心理。特别是那些处于劳动法保护范围之外、与外界缺少接触、工作环境相对封闭的家政工、临时工、贫困大学生,等等,她们在受到性伤害时得不到应有的支持,无力为自己讨回公道而因此更多地选择沉默或逃避。诚如她们自述,“不敢说”,“觉得反抗

没有什么用”,“不知道谁可以真正帮助自己”,“忍着怎么办”。

造成女性差异性态度的原因或许还有其他因素,如受害者个性气质差异,等等。但是通过受害女性的经历和叙述可以肯定的是,一些女性的软弱态度绝不仅仅是单纯的个性气质使然。在骚扰者和受害者的互动过程中,权力、身份、地位等结构性因素深刻地影响着双方的自我判断和需求,一方面骚扰者面对弱势一方,可能滥用自己的身份、地位和权力优势勒索性好处;另一方面,处于劣势权力和职业地位的女性无法不以弱势姿态权衡利害得失,双方不平等的关系影响着她们的选择空间和态度。也就是说,在很多情况下,接受或拒绝骚扰首先不取决于女性的主观愿望,而是取决于其社会身份和地位。要求女性放弃基本的生存和职业利益反抗性骚扰,这是苛求。

三、单位/组织行为分析:保护谁?惩罚谁?

许多国内外的研究建议,鉴于女性在工作与性别关系中普遍的弱势地位,单位、组织、工作环境对女性工作就业的公平性应予以特别关注。工作环境中防范性骚扰的政策和制度,及工作环境对可能的权力滥用和性别歧视的高度防范意识,可以有效地保护女性免受因不平等的权力地位关系和性别歧视造成的性骚扰。

在受害女性的感受中,单位在工作中发生的性骚扰问题上是否表现出足够的公平和公正性,以及单位对工作中的性骚扰是否具备足够的防范意识,这也是我们主要关注的问题。

许多调查显示,很少有女性愿意站出来公开自己受到骚扰的经历。女性就性骚扰提出投诉的比例始终非常有限。在西方,性骚扰和强奸是那些最少被报案的罪行之一。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过性骚扰。^{[1][P122]}但在我们调查的 20 个案例中,有 14 个案例的女性受害者曾或早或晚向单位、上级组织或有关机构告发过骚扰者的行为,其中包括两起之后又提起诉讼的案例。向单位和组织告发骚扰者并寻求支持的受害女性在我们的调查案例中占有如此大的比例,这或许是因为那些没有浮出水面的性骚扰事件我们无从获知。所以这个比例不能用来推论中国女性整体对性骚扰的反抗情况。但是被调查

的受害女性在寻求单位支持的个人经历中,所暴露出来的单位和组织在维护女性权益的意识和制度方面存在的问题却非常具有典型性。

除3个案例中的受害女性没有向单位投诉的动机外,其余案例中女性投诉或寻求投诉后所获得的单位/组织、机构的反馈大致包括以下几种:

1. 惩处骚扰者

7个案例中的女性受害者得到了单位或有关组织的支持。最值得一提的案例是某家国企的纪委书记在接到受害者的投诉后,不推诿不包庇,责令骚扰者——该国企的第一把手、党委书记向受害者写了三次道歉信。在受害者精神和身体受到巨大伤害、提起诉讼时,这三份道歉信成为呈堂证供的有力证据。

令人意外的是,在一些骚扰者受到惩处的案例中,惩处结果并未给受害女性带来实际利益,相反却导致受害者有“两败俱伤”的悲哀。如N为了顺利转正,一直忍受着同办公室男同事的骚扰。骚扰后升级为强奸未遂,男同事随后被开除公职。但N述说,事件发生后,单位除了调查期间找她谈过几次话,再没有关心过她,后来因为迟迟不能转正,她只好辞职。

另外在D的案例中,D和学校中受骚扰的其他女性一起联名将骚扰者校长诉至某社会组织,最终校长被调离。在调查中,处理该事件的社会组织负责人回忆当时情况时说:“这几个女老师开始说我偏护他,我觉得这严重了……我也批评了校长,让他要注意些,要爱护女同志……(后来)校长调走了。”“我觉得我们作为女同志,应当自尊自爱一些。作为校长,晚上九、十点给女教师打电话,有不妥之处。作为你们,以后考虑问题不要这么狭隘,不要一什么就是性骚扰。抱孩子是爱你的孩子,抢抱孩子时碰一下乳房也是正常的事,你们不要往邪路上想。”

在N、D两个案例中,我们发现,以上单位/组织对骚扰者惩处的主要动机似乎并不是保护女性的尊严和权益,而更像是对一般道德秩序的维护。如N案,N在单位对事件的处理过程中只是扮演一个道具、证人的角色,而不是受害者。单位行为的目标是惩处违反了道德和纪律的肇事者,而N作为一个活生生的被侵害的个体,她的权利、感受和心理状态并不在单位的关注视野中。而D案中单位/组织的动机就更像是对一场单位人事纷争息事宁人式的调停,组织对受害女性投诉的不以为然是显而易见的。

更有甚者,在行政处罚骚扰者的同时,单位/组织还表现出对受害者在道德、精神上的歧视和责备行为。所以受害者才会感到这种单位行为使骚扰者和受害者双方都受到了惩罚。

2. 推卸和掩盖

在我们的调查案例中,这类单位行为又有两种,一种是规避责任、保护单位利益;另一种是公事公办式的不作为。大学生Q到某县实习,在实习中女大学生被要求为企业做公关活动,经常陪舞,这期间Q遭受当地领导的性骚扰,骚扰最后发展成为强奸。事后,Q告知学校,但学校百般推脱。该校教师分析,学校真正的意图是不想得罪县里,因为以后还要安排实习。还有就是,学校怕担责任,所以就遮丑。

在上述案例中我们看到,单位对性骚扰的掩盖行为实际潜藏着这样的意图——通过对骚扰者的保护达到对单位利益的保护。某高校对那位当地负责人的姑息,是出于学校不愿得罪实习基地方面的考虑,同时也是为了防备“拔出萝卜带出泥”,以此规避学校对实习学生保护和管理不善的责任——对实习学生不闻不问,甚至纵容地方让实习女大学生搞公关陪舞,无论如何学校难辞其咎!

案例S曾向有关社会组织投诉过遭受性骚扰,可该组织说:“要我拿出证据。我没有证据,这种事有什么证据吗?她们说没有证据她们也没有办法。可是我该怎么办?”B也从组织那里得到过类似的回答,“她们说,这事不好说,不好取证,我们能怎样帮助你呀?你应该具备这样的素质和心理准备”。

类似的情况在调查的案例中带有相当的普遍性。虽然我们不可否认证据的重要性,但在有关组织俨然合理的公事公办中,人们感受到的是对受害者的冷漠。许多经验表明,如果女性相信自己打算投诉的体制或组织能够很好地、至少富有同情心地处理投诉,那么她们就愿意投诉。如果她们获得的是非鼓励性的信号,或者向她们课以许多举证负担时,那么对性骚扰或其他侵权案件的投诉就不太可能发生,她们对该组织的信任也会降低。^[1]

3. 责备受害者

责备受害者是我们在后面还将要探讨的一种性别文化现象。单位通常也会以这种方式回应受害者的投诉。如案例A曾向单位领导告发过自己所受到的骚扰,“领导竟然对我说:‘××侵犯你了,不对,但

在这方面你也要注意一下,要检点自己,有则改之,无则加勉。’我听了特火,觉得这哪里是帮助我,好像别人欺侮了我,我也有责任似的。我是受害人,求助组织反倒自己落了一身臊。”

4. 联合迫害受害者

前面我们已经描述过不平等的权力地位关系可能导致性骚扰。以下两个著名的案件表明,当女性不甘于受骚扰提起投诉甚至诉讼时,在她们眼中,某些单位或部门的权势又是怎样联合在一起共同迫害受害者的。

案例 B(幼教老师)遭受学校校长性骚扰后向上级教委告发。“开始时教委回复说,这事一定严肃查办。几天后变化了,以后每去一次就被羞辱一次。他们说,发发短信,摸摸屁股,算不算性骚扰还不好说。”“学校里有些负责人和××的关系很好,不但不能站在公正的立场上,还搞些假证据,发动一些人来害我。他掌握了老师们的心理,他们怕事,怕影响家庭,怕多事,畏于他的权威。”

在著名的中国“性骚扰第一案”也有类似的情况发生。C在长达5个月的起诉过程中,面临着两方面的巨大压力,一是由于举证难而可能遭受败诉;二是起诉行为给她带来了意想不到的后果:首先是按规定请假期满后,她所在的部门不准许她上班,借口是她的假条有问题。其次,她的家人,甚至丈夫的领导、同事都收到了对她带有侮辱性质的匿名信,目的都是施加压力要她撤诉,工会主席甚至威胁说,如果这个案件不成立她要承担诽谤的刑事罪名。

权力间相互勾结,共同镇压对权势的挑战行为的情况,在我们调查的20个案例中只是少数,但是它们对受害女性心理、对社会公正造成的破坏和影响不是依数量可以估算的。

5. 单位缺失

比遭遇恶劣回应更加悲惨的情况是投诉无门。这种情况主要发生在非正规就业者中。钟点工L说,自己从来没有向任何组织或机构反映过任何问题,遇到不公平的事也不知道该向谁反应。她认为,别人不会相信她,因为她是外地人。她的老乡受到欺负后向服务公司反映,服务公司更相信雇主的话。老乡反映多次,服务公司索性不理睬她了。下岗工人M也说:“我不是不知道人身权利,可是我们这样的大耳朵老百姓,谁在乎我们的权利呢?连个医疗、人

身保险都没人给上,别的都扯不上了。”

家政工、小商贩等等是城市中的非正式就业者,与其他群体相比,这个群体缺少单位的依托和保障,在社会中经常处于孤立无援的状态,所以他们的权益也更容易受到侵害。性骚扰只是他们所遭受的诸多社会不平等和劳动、人身权益伤害中的一种。

总的说来,在被受害者的自述中,绝大部分单位/组织在处理性骚扰事件的态度和行为方面存在着种种问题。它们的相同之处是,忽视、不关注或根本无视性骚扰受害女性的权利、尊严以及利益和感受,缺乏对工作场所中女性人身权益的保护意识,受害女性难以从单位行为中真正获取公平利益和保护;不同之处在于,在受害女性之外,依它们实际关注和保护利益的大小不同,行为方式也有所不同。关注和保护道德、社会秩序的单位,可能对骚扰者施以行政惩处,尽管这种惩处往往同时伴以对受害女性的道德和精神指责;关注和保护小单位利益的,或许对可能导致单位利益受损的性骚扰指控不闻不问、推诿掩盖;站在对女性抱有偏见和歧视立场、维护男权社会道德秩序的单位,往往会不分青红皂白地对女性受害者再加指责,那些只保护一己私利、关注权势的单位负责人,则可能联手压制打击试图反抗他们权威的投诉者;而那些被排斥在主流社会和规范劳动力市场之外的非正规就业女性,她们没有单位可以依托。

四、公共舆论分析:宽容谁?指责谁?

如果把公共舆论分为正式舆论和非正式舆论,那么性骚扰受害女性就生活在两种不同的舆论环境和文化体系中。所谓正式舆论,是指那些以法律和社会制度为依据,由官方和主流媒体传播的知识、观点和声音;非正式舆论,则是指非制度的、以社会习俗为基础、主要来自民间世俗社会的观点、意见和声音。两者的不同之处是,正式舆论可以通过制度安排的方式,如制定法律和政策,通过制度化的传播手段加以改变,而非正式舆论则扎根于社会风俗中,很难改变。非正式舆论在社会生活中对人们的价值观念和行为方式的实际塑造有着极大的影响。

近10余年来,中国正式舆论对性骚扰问题的态度发生了极大的转变。2005年,反对性骚扰的法律规定首次被写进《中华人民共和国的妇女权益保障法》,其中明确禁止对妇女的性骚扰,并规定了相应

的罚责和对受害妇女的救济渠道。自此之后,在正式舆论层面,反对性骚扰,认为性骚扰主要是针对女性的人身侵害和歧视性行为,希望以法律和其他制度形式防范和惩治工作场所中性骚扰的声音成为主流。

但是在非正式舆论层面,在大多数受害女性的经验中,性骚扰至今仍是一个难于启齿的沉重话题。非正式舆论显示出与正式舆论几乎完全不同的评价标准。

案例 Q:“出事(指被强奸)后我开始感到羞愧,羞于见人。我妈妈开始还想来为我讨公道,后来就跟我讲,我的身份是贫困女大学生,其次又是来自贫困山区的,还有吧,那个人在当地是个有些社会声望的。如果有学生和那些 40-50 岁的人发生了什么事,大家都会觉得女学生有特别的目的。我妈妈就说,这个官司不能打了,等于自己给自己扣脏盆子,对我以后的名声会有影响。后来×老师也这样说。社会舆论都是这样说。”

案例 A 的同事:“也有人说,是她自己愿意,不只一个人占她便宜呢!她年轻漂亮,能歌善舞,因此难免招来一些男人的注意,其实她自己应当注意,躲着点儿。”

案例 U,某企业负责人:“我们这里是个开放地区,我们接受和性骚扰有关的玩笑,平时大家一起开会吃饭都开黄色玩笑。不让说这些,太呆板了!”“性骚扰还是有市场。都是男上司骚扰女下属,为什么?这里有相互需求。肯定是互相有好处的。如果得不到好处,才会有人起诉性骚扰。”

类似案例和言论不胜枚举。从中我们大致观察到非正式公共舆论的如下特征:

1. 在与性有关的问题上实行男女双重标准

无论在东西方,许多社会中都存在着在与性有关的问题上的男女双重标准。由于中国传统文化中为女性单设的性道德原则——贞节观念的影响,中国女性甚至比男性更视性为耻辱之事。在女性主义看来,性别的双重标准实际是将性行为理解为男人的片面享乐和女人的屈辱奉献,是将性愚昧和性禁忌视为女性纯洁的标志。这种对男人宽容对女人苛责的性道德和性规范,反映的是男人对女人的控制和在男权社会中权力分配的不平等。

我们的调查结果显示出这种社会风俗和社会道

德标准的强大延续性。对男性而言,性骚扰这种事,“同事之间最多是一笑了之。大家对这种事就当是生活作风问题”。甚至有骚扰者还有恃无恐地威胁道,“声张出去丢人的不是你”。舆论对男性的宽容甚至纵容不言而喻。但是作为这一事件的受害者,女性却反而因此饱受非难、难以为人,“出了这种事总之都是女孩子不好,这也是没有办法的事。”这种男女不同的评价尺度不仅影响女性对行动的选择——许多女性表示,“顾全名声”是她们不得不忍受性骚扰的重要原因之一——甚至影响到她们的自我认同,并成为她们自我责备的心理机制。

2. “预先判断”,责备女性

针对另一群体成员“预先判断”的态度,在社会学的定义中被称作偏见。案例显示,舆论往往不顾实际情况,而采用“预先判断”、不验自证、毫无根据的推测等方法把性骚扰的责任归咎于女性,陷受害女性于百口莫辩之中。

偏见据以形成的理由大概有两种,第一个理由是无视事实,用虚设前提的方式,把男性的性侵犯罪于女性的引诱和不检点,是女性自找的。如“无风不起浪”,“苍蝇不叮无缝蛋”,或者是“为什么不不说别人就说她?”这种看法隐含了这样的前提,男人的对女人的特别“注意”和性冲动是自然生理的反应,是可以理解和宽容的,避免刺激男人和保护自己不受侮辱是女人的责任。在这样的文化想象中,女性既是男人无法克制的欲望,又是激发欲望的诱因,一方犯罪变成双方同罪,这种文化扭曲使得施害与受害的界限变得混淆不清。

第二个理由是,臆测女性的不良动机,以此推断性骚扰是女人对男人有“特别目的”的勾引行为。这种舆论的基本立场是,首先预设有钱有势的男人处于无辜和被讹诈的关系地位,将所有同这些男人有关联的责任事件都归于对方对金钱和其他好处的覬覦,尤其是那些位处弱势、无权无钱的女性对性骚扰的控告,在一些舆论的想象中,更是不择手段地对有钱人的敲诈。问题是,这种站在有钱有权男性立场上的舆论,从不追究那些身处高位者对无权女性的权力滥用,当然也不在意在一些权力和地位不平等的关系结构中,女性从身体到名誉被金钱和权力控制和掠夺的事实。

在关于“接受和性骚扰有关的玩笑”等等的说法

中,还可以进一步看到,在一些所谓开放和商品经济发达的地区,有些非正式舆论正在失去对道德和荣辱的基本判断。如有学者所指,由于社会对男女差异的市场意识形态的强调,两性交往和性关系形式的日益开放,以及财富、权力和资源在不同群体和性别之间的不均衡分配,性骚扰正在“成为权力阶层消费和享受的一种形式”。^[2]女性的尊严和地位在消费狂潮和无所不至的市场利益面前逐渐变得无足轻重。

五、性骚扰的后果

性骚扰的后果和危害一直是包括法学界在内的社会各界争论的问题。公共舆论普遍的看法是,性骚扰的后果主要表现为精神损害。在法学界,比较有代表性的看法是,性骚扰侵犯的主要是女性的性自主权,^[3]或者是女性的一般人格权或人格尊严权。^[4]国际劳工组织在亚太地区12个国家的研究报告,从受害者个人、公司、社会三个层面阐述了工作场所中的性骚扰的后果。对个人影响包括,心理、精神、身体、自杀、怀孕,以及失业、辞职,等等;对公司的影响有,导致工作关系紧张,破坏团队凝聚力和协作,对社会的影响是,妨碍了两性间的平等,妨碍经济和社会的发展,等等。本文限于调查内容,主要就性骚扰对个人的影响后果进行描述和分析。

调查显示,性骚扰对受害者个人的影响远超出一般精神和心理伤害的范畴,一直延伸到她们的身体健康、工作环境、职业前景、婚姻生活、名誉和经济等各个方面。并且,在两种情况下性骚扰的后果呈现出特别严重的状况:一是在当事双方权力地位悬殊的条件下;二是在性骚扰被反抗的情况下。性骚扰的后果还可分为直接后果和反抗的后果两种,前者是指性骚扰行为直接导致的影响;后者是对反抗行为的报复或其他伤害结果,是由性骚扰行为间接引发的。

1. 直接后果

(1)心理和精神伤害。案例显示,性骚扰对一些受害者的精神伤害程度远不止于“轻微”的程度。几乎所有的案例都报告说,受害人因性骚扰而陷入精神烦恼,产生“精神压力”。N告知,那段时间“心情特别不好,老是睡不着觉,失眠,特厉害,睁着眼到天亮。失眠厉害的时候我都想过自杀。每天心里灰蒙蒙的,老是想哭。”

那些对性骚扰屈从的受害者通常有自怨自艾、

不自信、孤独、无助等心理倾向,如家政工R在遭受同事和雇主的骚扰后诉说,“(这件事)对自己心理上造成了巨大的伤害,自卑、孤独、无助、怨恨,感觉生活压力大,但自己又无法改变。”A也报告说,“我感到特别无助,谁也不信我,也不当回事儿,情绪特别低落,感到很压抑,对上班都很厌烦。”

(2)身体和健康伤害。精神伤害的进一步化可能导致对身体和健康的伤害。在B的案例中看到,长期的性骚扰及其导致的恶劣工作环境,使得她出现精神衰弱等症状,医院和她的家人都证明了她的身体和情绪出现失常。最严重的案例来自I,由于性骚扰的刺激,I经诊断患上了精神分裂症。最终法院裁决,认定骚扰者,即I的领导对她有“非礼”行为,并且该行为致I精神受到刺激,系引发她精神疾病的诱因。

(3)对工作环境的影响。调查表明,性骚扰通常会对受害者的工作环境带来消极影响,使受害者感觉处在有威胁、尴尬、人际关系恶化或带有敌意的工作环境中,从而影响受害者的工作热情和表现。如A的案例中,接二连三的性骚扰令她经常处于恐惧之中,“还会有人欺侮我吗?还有个头儿吗?没法儿忍耐了”,这种经历使她对单位产生“特别灰暗”的感觉。

(4)对婚姻的影响。中国的性道德很大程度上是单方面约束女性、要求女性恪守贞操的道德,所以许多中国男人难以接受妻子与“性丑闻”发生关联的事实——无论她是否无辜。被调查的20个案例中,有3个被访者的婚姻破裂与性骚扰有密切关系;还有几个被访者的婚姻受到过性骚扰事件的威胁。

(5)强奸。调查显示,轻微的性骚扰如果不能及时制止,有可能导致更严重的后果,如强奸。S最初遭受老板动手动脚的性骚扰,她曾向所在部门的负责人求助,但是对方以沉默回答。面对S的躲避,老板动用人力资源部门对S的职位进行威胁。最终老板设计在酒店里强迫与S发生了性关系,并在后来导致S怀孕。发现怀孕后,老板动用各种手段逼S打胎。S为了生下自己的孩子只好辞去工作东躲西藏,失去生活来源。Q在被强奸后,曾想过吸毒,还千方百计搜集骚扰者的贪污证据试图报复……生活中充满了仇恨和绝望,最后不得不辍学,到一个遥远的山村小学做教师。

(6)自杀。家政工R被骚扰至强奸,雇主被迫以

结婚来掩盖罪行。后来 R 还是被强奸者抛弃, R 诉讼无门后选择自杀。R 虽然是个极端案例,但是在其他案例中,受害者因为难以忍受屈辱,存念自杀的情况也有发生。

2. 反抗的后果

反抗的后果主要来自骚扰者的报复,以及单位失当的处理方式和社会舆论给受害者带来的伤害。在不平等的权力和地位关系中,反抗性骚扰的行为由于意味着对骚扰者权威的挑战,也是对可能的以工作利益换取性好处这种潜在性“交易”规则的否定。一些案例显示,骚扰者经常会以其他借口,动用权力或其他优势地位在工作中对受害者进行报复;同时,由于一些反抗行为是以公开的方式进行的,各种来自体制和非正式舆论的压力也对受害者的精神、工作、家庭等方面造成恶劣后果。对受害者而言,相对于忍受性骚扰带来的伤害,反抗行为有可能招致更严重的后果,这也是许多受害者权衡再三而宁可忍受骚扰的主要原因之一。

(1) 工作中的报复行为。被骚扰者以各种借口在工作中寻机报复,这是调查案例中被报告比较多的经历。如骚扰者对 E 的报复和打击方式是,“单位选优秀党员,他是党总支成员,他说,某某根本就不够格,先把我剔除掉……也不说理由,就是不同意。再以后报复就变本加厉了,有的工作岗位,我也不让你担任,理由也不说。不让我带研究生,也不给我排课。”

在那些受害者的职业或职位机会高度依附于骚扰者的环境中,报复行为可能更加严重化。在那些临时工、家政工以及处于下岗和被人事调整边缘化的女性案例中,不被续聘或被辞退更有可能成为她们反抗或不依从骚扰的结果。

(2) 被迫辞职、调离。本次调查的案例中有数起受害者因无法忍受报复或恶劣的工作环境而不得不选择辞职、调离。N 的辞职与单位、舆论的压力和伤害有关,“我从那个单位调走肯定跟这事有关系……别提多压抑了!”

(3) 生存和工作环境恶化。因投诉或诉讼而被迫使性骚扰事件公开化的女性,通常生活在多种压力之下,处于更加恶劣的生活和工作条件中。她们可能赢得官司,但是在带有歧视性的舆论环境中,却失去名誉和尊重,甚至更多。如 S,“现在公司里说我坏话

的人很多,说得很难听”。F 的申诉和她被迫离婚后的精神状态,使单位的人对她另眼相看,认为她“脑子搭牢了(有毛病)”,后来被高职低聘。T 虽然赢了官司,但处境却变得相当困难,“在社会上和单位里,我现在的处境就是‘孤家寡人’,周围没有朋友了。学校的好多老师也都不理解我,我成了罪人。”

(4) 经济损失和诉讼成本。调查显示,无论是辞职、不续聘还是工作积极性下降等等后果都会直接导致受害女性的经济利益受到损害,诉讼会进一步导致受害者在经济和精神方面的伤害。B 在诉讼期间算过一笔账,“打官司我还是花费了一些钱的,前前后后花了几千块,律师事务所还免了我许多费用呢。更主要的花费是精力上的,我到处找证人证据,找有关单位,心理上还要承受各种各样的压力,我觉得真的有点受不了。”许多受害女性报告说,应对方方面面的压力和寻找证人证据最使她们倍感心力憔悴。

综上所述,性骚扰的后果显示出以下几个特性:一是系列性,即性骚扰对受害者的伤害通常不仅限于精神层面,而是在多种因素的共同作用下,不断由精神波及身体,再影响到工作、家庭婚姻以致尊严名誉等等。尤其是在女性反抗的情况下,这种层层深入的危害更为显著。二是复合性,即性骚扰通常侵犯的不仅是受害者某项单一的权利,而是因后果的系列性使多项权利受到侵犯。三是延续性,指的是性骚扰的后果经常并不随着事件被处理而戛然而止,在某些情况下,如单位处理不当、公众舆论带有歧视性的环境中,性骚扰对个人的影响会显示出一定的滞后性和较长时间的延续性。

六、结论与思考

从上个世纪 70 年代之后,由于女性主义在性骚扰解说方面的独特贡献,公众对性骚扰行为的认识视角开始由道德主义逐渐转向平等主义,性骚扰不再是一个道德上的对错问题,而是关系到女性的相对地位和权力问题。^[5]在女性主义看来,性骚扰行为在“父权制”的“微观政治”框架里,能够得到完整的理解。^{[6](P15-16)}他们认为,既往有关性方面的所有对错标准都是由男人制定的,都推崇性的统治,认为男人居统治地位的性就是好的性,其核心是认为女人的作用就是使男人感到满足。女性主义从权利的角度对性骚扰加以阐释,认为它的本质是男权社会结构

中的性别歧视和权利不平等,是男人对女人的权力控制在性关系中的体现。他们认为,性骚扰行为把女性的性角色置于她作为职业人的功能之上。”^{[6](P14-16)}它是一种类别错误(a category mistake),反映的是把人当作性工具使用的社会不平等现象,^{[5](P677)}它还是男性控制女性的工作,女性为求得物质和生存而不得不接受的强迫性的性代价。^{[7](P326)}女性主义的解释为性骚扰提供了基本的法律框架。由此女性主义法学家主张,对于性骚扰案件,应该成为一种对歧视的法律质询,成为一种对因不平等而造成社会危害的质询。^[5]

但是对把性骚扰主要归因于不平等的性别结构的观点,另有一些研究提出了补充性的看法。香港的一些女权组织在论及两性平等时指出了使女性遭受欺凌的双重原因,一是以父权思想为基础的性别主义;二是现实经济社会运行的逻辑对人的自由意志的彻底剥夺。^{[8](P10)}国内也有学者在对女农民工的性骚扰研究后指出,女农民工面临双重结构,即不平等的性别结构和等级身份结构的共同挤压,性骚扰只是她们面对的诸多歧视的一种性别形式。^[9]还有学者认为,性骚扰问题从来不单纯是性或者性别的问题,而是一种基于各种复杂权力关系和偏见的性别歧视。^[2]

从本次调查的结果来看,仅仅把性骚扰定义为不平等的性别结构所致确实不够全面和准确,与不平等的性别关系同样令受害女性感受至深的还有在工作中的权力和地位关系的不平等。歧视性的文化观念和利用权力的胁迫性行为混合在一起,加重了受害女性的弱势地位和性骚扰的灾难性后果。

不平等的性别结构主要是通过观念、非正式舆

论和被社会普遍认可的男女两性的互动模式影响着性骚扰的发生和走向,这种不平等的性别关系同时被受害女性高度内化,并体现在她们对自身的看法和她们的行动选择当中。

权力地位关系在性骚扰事件中的大量渗透和强有力的影响,暴露了在转型时期的中国社会分化和社会不平等不断加重的背景下,在一些地方和单位,权力无所不至,优势地位转化为霸权,弱势群体在受到歧视、伤害时,由于难以得到社会援助而更多选择沉默或逃避等种种问题。反映在本次调查中的发现有:

第一,权力地位关系对受害女性的态度有重要的影响作用。被调查的案例中,凡处于不对等权力地位关系中的女性大都选择对性骚扰的妥协态度。身份等级与态度之间的内在逻辑一方面说明,处于弱势地位中的女性,在工作中有时不得不以对自身人格或其他相对次要权利的妥协和牺牲来换取更大、更基本的生存和职业利益;另一方面也说明,在一些单位和部门,权力和优势地位有溢出其范围不受控制地滥用的倾向。这两方面的社会不平等问题在受访者所处单位/部门中有多种表现,性骚扰只是其中的性别形式而已。

第二,在不平等的权力地位关系中,弱势一方的声音和反抗只有微弱的作用。

第三,强势一方在遭遇对其权力和权威的反抗时,比弱势一方拥有更多的社会资本和救济渠道,他们更容易通过权力关系获得声援和支持;弱势一方的社会支持性资源严重匮乏,这也是反抗性骚扰比懦弱地生存更加困难的原因所在。

[参考文献]

- [1][国际劳工局]南蓬·哈斯贝尔,猜吞·穆罕穆德·卡西姆,康斯坦斯·托马斯,戴尔德·麦卡恩著,唐灿,黄觉等译.拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动[M].长沙:湖南大学出版社,2003.
- [2]吴小英.性别、身体及其他[A].孟宪范主编.转型社会中的中国妇女[C].北京:中国社会科学出版社,2004.
- [3]杨立新.性骚扰究竟侵犯了什么权?[N].浙江在线,2004-9-17.
- [4]张绍明.反击性骚扰[M].北京:中国检察出版社,2003.
- [5]MacKinnon, C. Siegel, R. eds.. *Directions in Sexual Harassment Law*[M]. Yale Univ. Press, 2004.
- [6]Farley, L.. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women On the Job*[M]. New York: McGraw-Hill, 1978.
- [7]MacKinnon, C.. *Sexual Harassment of Working Women*[M]. New Haven: Yale Univ. Press, 1979.
- [8]香港妇女基督徒协会编.两性平等教育资料[Z].1993.
- [9]唐灿.性骚扰 城市外来女民工的双重身份与歧视[J].社会学研究,1996,(4).

责任编辑 迎红