

专家解读“阿里女员工被侵害”事件

大型企业更应构建职场反性骚扰合规体系

- 自然人故意违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对特定或相对特定的自然人从事与性有关的侵权行为构成性骚扰
- 两性平等,尊重人的尊严、自由和发展等是一个企业预防性骚扰时应有的基本价值观
- 企业内部应该建立相关的职场反性骚扰合规体系,包括职场性骚扰的预防机制、投诉举报机制和处理机制等,通过这些职场反性骚扰合规体系,尽可能防止或及时处理已发生的性骚扰

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 杨轶男

“阿里女员工被侵害”事件仍在发酵。

8月9日凌晨,阿里巴巴董事会主席兼CEO张勇在阿里内网公布了阶段性内部调查结果和处理决定:同城零售事业群总裁李永和和HRG徐昆引咎辞职;阿里巴巴集团首席人力资源官童文红受到记过处分。涉嫌男员工和女同事在醉酒状态下有过度亲密行为,严重违反公司规定,予以辞退,永不录用。关于他是否有强奸或者猥亵等违法行为,警方正在调查内部取证。

至此,从事件发生到张勇公布内部处理决定已经过去了14天。不少网友留言称,要不是受害女员工迫于无奈,自损名誉,打印传单,带着喇叭到公司食堂现场进行曝光,引起外界舆论对该事件的重视,此事可能还到不了大众眼前。

事件一经曝光,阿里巴巴的股票应声下跌,公司声誉也跌落至低谷,不少阿里在职员工也公开表达了愤怒,提出希望借此事件推动女性员工职场反性骚扰、反性骚扰制度的建立。

现行法中并无界定性骚扰概念待明确

8月10日,“阿里女员工被侵害”事件仍然高居各大热搜榜前列。

尽管目前警方尚未公布调查结论,但职场反性骚扰、反性骚扰的话题再次成为公众关注的焦点。

这也是民法典施行后,首起引发广泛关注的职场性骚扰事件。

民法典第一千零一十条规定:违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。民法典将有关性骚扰规制的内容规定在人格权编生命权、身体权和健康权项下,被视为填补了国内对性骚扰问题在基本法律层面的立法空白。

对此,中央财经大学劳动和社会保障法研究中心主任沈建峰在接受《法治日报》记者采访时说,我国现行法中并无对性骚扰的明确界定。民法典立法时,立法者为了确保法律能够适应社会发展的需要,也未明确界定性骚扰的概念,但是却相对明确地列举了性骚扰的行为方式,即“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰”。

“据此可以认为自然人故意违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对特定或相对特定的自然人从事与性有关的侵权行为构成性骚扰。”沈建峰说,对企业来说,为了更好地防止性骚扰,保障制度的可操作性,可以在社会调查的基础上以明确列举特定性骚扰行为+兜底规定的方式,明确禁止性骚扰行为。

首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范程介绍,性骚扰实际上是一个学理性概念,是指任何能够引起性上的不受欢迎的言行举止,也包括与性相关的文字、图片等。目前在法律规范层面,确实对性骚扰没有明确的界定。

“未来,根据社会经济发展的需要,我们是否要建立专门的法律,也是可以讨论的。”范程认为,职场的性骚扰一定跟工作场所密切联系,在理论上,职场的性骚扰分为两类:

第一类是基于职位上的上下级关系而产生的性骚扰,可称之为交换性性骚扰,是指一方凭借权力,以答应录用、升职、加薪等为条件,强迫对方提供性回报,如果对方拒绝就不录用或者降职、减薪甚至辞退等;第二类是指在同事之间或客户之间产生的具有敌意的工作环境。

关于第二类,范程解释说,是指一方以不合理方式干涉对方的工作表现,或者故意让对方处于一种被胁迫、被歧视或者一个粗暴无礼的、淫秽的、令人觉得

不安的工作环境中。“发黄色短信、讲黄色笑话属于典型的故意环境性性骚扰。”

受访专家认为,遭遇职场性骚扰,除了及时报警,还可以向法院起诉。在职场性骚扰责任纠纷中要求侵权方停止侵害、赔礼道歉、赔偿损失,另外,还可以向妇联、工会、法律援助中心等投诉,向民间社团求助,获得他们的支持,出面协调处理或支持起诉。

职场猥亵屡见不鲜取证困难鲜有发声

8月8日,“勇敢牛牛员工互助小组”在Aliren help Aliren发布《#6000名阿里人关于807事件的联合倡议书》(以下简称《倡议书》)。其中,一些内容引发网友的广泛共鸣:杜绝团建等活动中的涉黄言论或游戏;杜绝丑陋的酒桌文化,禁止强行劝酒、强行陪酒等不尊重个体意志的行为,遏制靠喝酒才能谈业务的错误思想与现象。

在沈建峰看来,一个正常的企业应当是不会允许上述职场氛围的,对女性的性骚扰会侵害女性的人格和尊严,任何一个不尊重女性的企业都很难得到社会认同,两性平等,尊重人的尊严、自由和发展等是一个企业预防性骚扰时应有的基本价值观。

中国政法大学教授刘小楠说:“在工作中处于安全环境,免受暴力和性骚扰是劳动者的一项基本权益。”

实际上,“禁止对妇女实施性骚扰”写入妇女权益保障法中已经16年了。

时代在进步,法律在进化,但现实生活中的职场猥亵,性骚扰却并非个案。

公益平台“074职场女性法律热线”2018年发布的《中国职场性骚扰调查报告》显示,有超过60%的受访者表示经历过职场性骚扰,而在最近一次遭遇性骚扰后,有70%的受访者选择了沉默。并且,不同于一般场合的性骚扰,职场性骚扰往往主要来自雇主、上司、同事、客户等“熟人”。

受害人如此之众,为何鲜有人站出来?

在中华女子学院法学院副教授张荣丽看来,由于性骚扰事件一般发生在比较私密、非公开的场合,因此取证是处理性骚扰案件时常见的难题。诉讼的基本原则之一就是“谁主张,谁举证”,因此受害人保留好遭受性骚扰的证据就特别重要。

张荣丽说,社会各界要警惕打着酒桌文化、段子文化的幌子对女性实施性骚扰、性侵害的行为,自觉摒弃和远离社交陋习,在职场和社交领域倡导男女平等、尊重女性的文明风尚。

北京市千千律师事务所执行主任吕孝权认为,在当前社会缺乏对性别暴力受害人系统资源支持的前提下,类似性别暴力案件中的受害人作出任何选择,都应该得到理解、尊重和支持,“无论是隐忍不发,选择私了,起诉后撤回,还是站出来坚定维权”。他期待,社会大众在围观类似性别暴力案件时,首先应当摒弃“完美受害者”等观点。

他认为需要注意的是,权力关系并不简单等同于上下级关系,除此之外,双方经验阅历上的差距、长辈身份、教学过程中双方的角色定位、传统观念中对师生关系的认识,甚至只是基于性别或阶级的身份(比如故意环境性性骚扰中,男性借助“企业文化”或群体压力来消费女同事)等,都是不平等权力关系的表现形式。

企业亟须建章立制加强合规体系建设

互联网巨头本应该是国内企业中治理方式相对先进,管理方式更接近现代化的公司,何以未能从低俗的企业文化中突围?

上述联合倡议书也不客气地指出,事件中当事女员工向上申诉未果,食堂维权被驱赶,高管和相关部门拖延处理,这“显示了公司组织治理的系统性漏洞,也反映了对员工特别是女性员工权益保护机制的缺失”。

联合倡议提出,希望阿里借此事件,推动员工特别是女性员工职场反性骚扰、反性骚扰制度的建立。

对此,所有受访专家都一致表示,目前亟须将企业构建职场反性骚扰合规体系提上日程。

“企业构建职场反性骚扰合规体系的必要性建立在这种因素基础上,企业形象维护、企业文化建设、社会大众期待等都是推动企业反性骚扰合规体系建立的原因,从法律角度来看,更重要的原因在于我国反性骚扰法律本身的不断完善。”沈建峰说。

张荣丽告诉记者,在国家法律层面,早就规定了企业单位在预防性骚扰方面的责任,如2005年修改后的妇女权益保障法就增加了禁止性骚扰的规定:“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。”2012年国务院颁布的女职工劳动保护特别规定进一步明确了企业责任:“在劳动场所,用人单位

阿里回应“女员工被侵害”事件“过度亲密行为”表述引争议 多位法律专家称表述有歧义或对受害人造成二次伤害

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 杨轶男

针对“阿里女员工被侵害”事件,8月9日凌晨,阿里巴巴董事会主席兼CEO张勇在阿里内网公布了阶段性内部调查结果和处理决定:鉴于曲一承认存在和同事××在醉酒状态下有过度亲密行为,严重违反公司规定,予以辞退,永不录用。关于他是否有强奸或者猥亵等违法行为,等待警方的调查结论和行动。同时,两名公司高管引咎辞职,集团首席人力资源官童文红受到记过处分。

阶段性内部调查结果和处理决定一出,再次引发舆论关注和热议。尤其是其中关于“过度亲密行为”的表述引起网友争议。

过度亲密概念模糊借此淡化负面影响

不少网友提出,何谓“过度亲密行为”?

在北京师范大学刑事法律科学学院院长助理、中国刑法学研究会副秘书长彭新林看来,“过度亲密行为”是一个较为模糊、笼统的概念和范围,并不是一个具有法律思维的表述。“阿里女员工被侵害”,可能涉及强奸等严重犯罪行为,因此采用“过度亲密”来回应,不能准确反映案件本质,存在淡化事件的倾向。

“该事件到底是强奸还是猥亵,最后要以事实为依据,以法律为准绳,需要经过全面的调查取证才能作出准确的判断。”彭新林说,但从目前情况来看,阿里的回应代表了企业的态度,采取“醉酒状态下存在

过度亲密行为”来回避此事,更多的是希望能淡化此事所带来的负面影响,因为醉酒后的过度亲密很容易让人们联想到这是两个人之间自愿发生的亲密行为,可能掩盖违法犯罪的事实。

如果查明涉嫌强奸如此表述或污名化

中华女子学院法学院副教授张荣丽认为,在阿里阶段性内部调查结果和处理决定中,将事件描述为“鉴于曲一承认存在和同事××在醉酒状态下有过度亲密行为”,这样的表述非常不合适,极易引发歧义,如果将来查明行为人构成强奸犯罪,那么这样的表述就是对受害人的污名化。

彭新林也提出,客观上确实存在污名化的问题。如果事件最后查明确实存在强奸行为,并且此事又引发了社会的广泛关注,那么在这样的情况下,如何更好地保护被害女性?其名誉权、隐私权等也是需要重视的问题,包括性侵的过程、细节、身份信息等等不应该被披露出来,以防对受害人造成二次伤害。

北京市千千律师事务所执行主任吕孝权在接受媒体采访时也认为,“过度亲密行为”的表述易引起非议,行为的定性最终依赖于公安机关的调查,但这种表述,容易造成对受害人的二次伤害。他认为,在这种事件的危机处理过程当中,应该引入适度的社会性别视角,用同理心考虑受害人特殊的弱势地位和不利处境。

“采用‘过度亲密行为’来回避本身就是一种遮掩,这是一种公关手段,对于受害人来说是一种污名化行为。”中华女子学院法学院退休教授、北京市道

律师事务所律师刘明辉说,虽然阿里这样回应对司法办案影响不大,因为司法机关有一套侦查体系,更重视直接证据,但这种回应的思路是错误的,事件发生后,要尽量保护受害人而不是对其造成二次伤害,“这样回应对受害人名誉影响大,受害人甚至可以以侵犯名誉权提起诉讼”。

“一个正在接受警方调查的涉嫌强奸的行为怎么成了‘过度亲密’?如果阿里用的是行为人承认的话,那么受害人的声音在哪里?企业这时候最好的做法是引用警方发布的信息,或者将事件留给司法机关去查明定性,不能在事实查明之前,急着将事件定位为‘醉酒状态下有过度亲密行为’。”张荣丽认为,这不是解决问题的公正态度,阿里应严肃对待这一事件,配合司法机关查明事实真相,履行公司应尽的法律责任。

营造良好企业文化建立反性骚扰机制

性骚扰事件是大家都不愿意看到的,对企业造成的负面影响也是深远的,企业如何才能预防性骚扰事件,及时处理好已经发生的性骚扰事件呢?

首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范程认为,首先,应尽力在企业文化中营造一个性别平等和相对自主的工作环境,防止性骚扰事件发生;其次,在事件发生后,不应采取包庇、纵容或掩盖的态度来处理问题,而应当采取客观公正的态度,并根据相应的规章制度来调查和处理,对遭受性骚扰侵害的员工及时予以救济。

“要营造良好的企业文化,避免在企业内部形成一些污名化或不利于性别平等或自主的企业文化。对

于此事件,人们对阿里的批评或许不单单是因为事件本身,还有此事件背后所折射的企业文化上的糟粕。”范程说。

在采访中,也有企业管理者坦言,发生职场性骚扰事件后,有“两难”——企业站在维护自身声誉的角度,其实是不想对外公开的;但一旦处理不当,又会进一步损害企业声誉。

“处理职场性骚扰并非一定都要对外公开。对被害人来说,大部分也未必希望公开。很多时候性骚扰被公开是因为企业未能采取措施,导致被害人被迫公开。对企业来说,建立完善的防止性骚扰制度,及时果断处置性骚扰行为才能避免声誉受到影响。回避或者忽视只能导致企业形象更加受损。”中央财经大学劳动和社会保障法研究中心主任沈建峰说。

在张荣丽看来,企业的态度可以理解,从各国实践看,如果企业或单位建立了性骚扰的投诉-核查-处理机制,并且在实践中是畅通有效的,处理结果是公正的,那劳动者在遇到这类问题时,就会借助内部机制进行处理,一些不太严重的性骚扰事件就可通过开除或辞退骚扰人,补偿受害人,改善用工环境等内部机制加以解决。由于阿里等一些公司,单位没有建立反性骚扰机制,在遇到这类问题时,处理缓慢滞后,被害人甚至采取

应当预防和制止对女职工的性骚扰。”

“法律上规定的‘应当’就是‘必须’的意思,因此预防和制止性骚扰是用人单位的法定责任。虽然法条只有一条,但是实践中,受理投诉、调查核实、给予处理却需要一个严谨公正、隐私保护的过程,企业只有建章立制,建立一套完备的反性骚扰制度才能应对处理得当。”张荣丽说。

同时,民法典在人格权编中将防止性骚扰规定为企业的义务,要求企业“应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰”。

不过吕孝权认为,目前的法律条文是一个原则性、口号性、倡导性的条文,缺乏行之有效的配套制度和执行机制,没有明确企业应当承担的具体责任,也缺乏对企业不承担责任的罚则。

“按照司法机关的观点,如果用人单位未尽到上述义务,给女职工带来物质或精神损害,用人单位应承担民事责任。随着用人单位反性骚扰义务的增加以及法律对其采取反性骚扰措施义务的明确,其建立反性骚扰合规体系的必要性也会增加。”沈建峰分析,根据民法典规定,企业反性骚扰的制度应当包括性骚扰预防制度、性骚扰受理投诉制度、性骚扰调查处置制度,还应增加性骚扰受害人的保护制度等。企业反性骚扰的上述制度应当以用人单位规章的形式体现出来,依法制定的用人单位规章对劳动者和用人单位都具有约束力。另外,还可以在高管的劳动合同中规定一些必要的义务。

沈建峰认为,按照民法典的规定,企业应当建立明确的投诉机制和应对机制,否则将构成法律义务的违反,会产生相关的民事责任。

由于性骚扰事件一般发生在比较私密、非公开的场合,往往容易出现双方各执一词的情况,因此京都律师事务所律师翁小平建议,企业在内部处理时应听取双方意见,站在公正客观的立场进行审视和判断;可在充分保障涉事双方隐私权的基础上,尝试引入独立的第三方专业机构来帮助处理,比如,邀请律师参与一些行为性质的初步研判,证据采信以及事件等级的划分,是否需要司法介入等具体工作。

“企业内部应该建立相关的职场反性骚扰合规体系,包括职场性骚扰的预防机制,投诉举报机制和处理机制等,通过这些职场反性骚扰的合规体系,尽可能防止或及时处理已发生的性骚扰。”范程认为,对于已经建立的职场反性骚扰合规体系,应加大宣传和培训力度,要让企业员工明白,当自己遭受性骚扰时,在企业内部可以获取救济,同时也要让潜在的性骚扰加害人明白,实施性骚扰之后,在公司内部,在管理层面可能会受到何种惩戒。

对于这样的体系,翁小平认为,首先很重要一点就是企业的领导者或者领导层必须重视职场性骚扰问题。只有在意识上足够重视,企业才能进一步建立合规体系,合规机制才能真正得到落实。

“具体来说,在企业员工手册、入职培训中,企业就要给员工树立这样一个价值指引——企业非常尊重女性的独立地位,对性骚扰持零容忍态度,作出很明确的告示。此外,在员工手册上或签订的劳动合同中,还必须明确告诉员工,一旦出现这种情况,企业会用什么样的程序来处理,后果是怎么样。”翁小平说,从企业内部角度来说,很重要的一个环节就是要明确什么是性骚扰,什么样的场景会被定义为企业文化中的性骚扰,这需要有明确的概念界定。

制图/高岳