



美国体育领域性骚扰的法律规制

周青山

摘要: 体育领域性骚扰是一种性别歧视,可以具体区分为条件交换型性骚扰和敌意环境型性骚扰。美国主要通过 1964 年《民权法案》第 7 章和 1972 年《教育法》修正案第 9 章对体育领域性骚扰进行规制。美国最高法院通过判例形成了体育领域性骚扰的认定标准,并且明确了性骚扰案件中雇主责任的适用情形。

关键词: 性骚扰;民权法案;雇主责任

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2015)01-0080-03

Legal Regulations on Sexual Harassment in Sports Field in the US

ZHOU Qingshan

(School of Law, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: Sexual harassment in the sports field is a kind of sexual discrimination. It can be divided into quid pro quo sexual harassment and hostile environment sexual harassment. Part 7 of the Civil Rights Act of 1964 and the Part 9 of the Education Amendments of 1972 are applied for the sexual harassment in sports field in USA. Standards for the sexual harassment in sports field have been formed by the US Supreme Court through the sentenced cases. The applicable situations of employer's liability in the case of sexual harassment have also been defined.

Key Words: sexual harassment; Civil Rights Act; employer's liability

体育领域性骚扰是一个尚未引起重视的领域,但同时又是客观存在并且界限十分模糊的领域,之所以高发并常见,因为体育活动本身所具有的特性,异性之间肢体接触的机会很多,客观上为性骚扰的产生提供了条件。之所以难以界定和处理,是因为难以区分何种程度的接触构成了性骚扰。美国作为世界反性骚扰法律的起源地,其反性骚扰法律制度与实践在世界范围内产生了深远的影响,因此,本文主要以美国的实践为例来探讨体育中的性骚扰及其规制。

1 体育领域性骚扰的表现

在探讨性骚扰在体育领域表现之前,首先需要界定什么是性骚扰,最早提出性骚扰概念的人是美国著名女权主义法学家麦金依,她将性骚扰归属于性别歧视,认为正是基于男女两性地位的不平等,使得一方可以对另一方施加基于性的不适当的要求,比如言语的性暗示或戏弄、抛媚眼、强行接吻等,是性别之间的歧视。从性别歧视的视角看待性骚扰,已经得到了较为广泛的承认^[1]。

美国平等就业机会委员会对性骚扰作出更具操作性的定义,认为性骚扰是指出于性需要而提出不受欢迎的性行为、性要求、或其他语言上、身体上与性有关的行为,如果在屈服或拒绝之后明确、不明确地影响某一雇员的工作表现或形成一个令其讨厌的工作环境即构成了性骚扰。

美国教育部民权事务办公室 (the Office of Civil

Rights, 以下简称 OCR) 也对教育领域的性骚扰进行了界定,认为性骚扰是指不受欢迎的性示好、性宠好要求或其他与性有关的语言和行为,这些举动可能:(1)拒绝、限制或提供不同的帮助、方便、服务或机会;(2)对提供帮助、方便、服务或机会附加条件;或者(3)限制了学生享有受 1972 年《教育法》修正案第 9 章(以下简称第 9 章)保护的任何权利、优先权或机会^[2]。此界定同样可以适用于受第 9 章规制的体育教育领域。

在学术界,我国有学者认为,性骚扰的特征包括:有性色彩的行为以及其他以性为目的的行为,这些行为损害了女性和男性的尊严,对接受一方来说是不受欢迎的、无理的、冒犯性的,某人拒绝或顺从这种行为,或公开或隐蔽地影响了与此人工作相关的决定,形成恐吓、恶劣或侮辱性的工作环境^[3]。

性骚扰按照其表现类型可以分为条件交换型性骚扰 (quid pro quo sexual harassment) 和敌意环境型性骚扰 (hostile environment sexual harassment),这两种类型的性骚扰在体育领域都有体现。由于体育所具有的特殊环境,缺乏可以交换的条件,而体育运动所具有的对抗性,人员构成的单一性以及训练的枯燥性,相对来说,敌意环境型性骚扰更为常见,而条件交换型性骚扰则较少。

第一,条件交换型性骚扰是指胁迫性地要求对方用与性有关的言行来换取与工作相关的利益和结果,这类性骚扰多发生在有上下级关系或利益交往的人之间,受害者往

收稿日期: 2014-12-15

基金项目: 湖南省教育厅科学研究项目青年项目(12B120)。

作者简介: 周青山,男,副教授,法学博士。主要研究方向:体育法。

作者单位: 湘潭大学法学院,湘潭 411105



往有求于加害者。在体育领域,条件交换型性骚扰主要表现为体育教师或教练员以某些好处(比如奖学金)为条件,要求对方满足其某些性方面的要求,如果满足则会给予其某些好处,这些好处既可以是受害者应得的,也可能是其不应得的,如果不满足则拒绝给予。需要指出的是这里必须是在胁迫的情形下,如果是双方之间心甘情愿发生某些与性相关的亲密行为,并因此获得了好处,不能认为构成性骚扰。

第二,敌意环境型性骚扰指特定环境里的人与性有关的言行,不合理地影响了员工的工作绩效,或者造成了一种使人害怕、令人憎恶、充满敌意或有辱人格的工作环境。这种环境既可能是本单位的人造成的,也可能是外来人员造成的。在体育领域,敌意环境型性骚扰表现最为突出,因为体育本身所具有的攻击性以及体育训练生活的枯燥,形成了一个特殊的生活工作环境,使得生活在那样环境的人言行更易出现性骚扰的倾向,很容易产生此类性骚扰。主要体现为男性教练员、运动员习惯性出现的与性有关的言行给女运动员的运动训练带来了影响,比如男教练员在训练过程中,与女运动员的肢体接触经常故意超过了必要的限度和范围,给女运动员造成了心理恐慌,影响了其正常训练。男运动员故意当着女学生运动员的面,没有任何顾忌地说与性有关的话语等等。但是,必须注意合理的肢体接触不能任意扩大解释为性骚扰,比如运动员获得胜利时教练员庆祝性的拥抱,因为体育训练的需要而必须的身体接触等都认为是合理的。

2 体育领域性骚扰的规制

对于体育领域的性骚扰,美国主要是通过 1964 年《民权法案》第 7 章和 1972 年《教育法》修正案第 9 章来进行规制。2009 年,美国国会审议了《反雇佣歧视法》,该法专门规制雇佣领域性别歧视,包括性骚扰,生效后也可以适用于体育雇佣中的性骚扰^[4]。

2.1 1964 年《民权法案》第 7 章的规制

《民权法案》第 7 章规定禁止就业中的性别歧视,但并没有明确规定性骚扰属于性别歧视,是美国的判例法确立了性骚扰也属于性别歧视并受第 7 章的规制。1986 年,美国联邦最高法院在“Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson”一案中首次确认了性骚扰属于性别歧视问题,受害者可以根据第 7 章获得救济。在本案中,联邦最高法院还首次确认了交换利益型和敌意工作环境型这两种性骚扰的基本类型,至此,性骚扰可以通过性别歧视之诉获得救济成为美国司法界的共识,越来越多的性骚扰受害者通过第 7 章获得了救济。

1998 年,联邦最高法院审理了两件有关性骚扰的案件,分别是“Burlington Industries, Inc. v. Ellerth”案和“Faragher v. City of Boca Raton”案,在这两个案件中,最高法院发展出雇主责任,雇主责任主要有以下内容:第一,对于交换利益性骚扰,雇主应承担严格责任,也就是说,不论其是否存在过错,均应对性骚扰的受害雇员承担雇主责任;第二,对于敌意环境型性骚扰,雇主也应承担代理人责任。雇主可能承担过错责任或严格责任,以过错责任为主,严格责任为辅。如果雇主能够证明其制定并告知了雇员该

机构的性骚扰防止措施,并且对雇员的申诉进行了有效的处理,则可以提出有效抗辩而免于承担责任,这种责任实际上是一种过错责任^[5]。

体育领域也存在着诸多雇佣关系,特别是职业体育中,业余体育中也存在,比如雇佣的教练员、行政人员等^[6]。第 7 章同样也可以适用于规制体育中雇佣人员的性骚扰行为,如雇佣的教练员对运动员的性骚扰行为,在此情形下,俱乐部或学校可能面临承担相应的雇主责任。

2.2 1972 年《教育法》修正案第 9 章的规制

第 9 章在通过之初其目的是为了规制在接受政府资助的教育领域的性别歧视,并没有将性骚扰明确写入其中,更没有对性骚扰进行界定。但在第 9 章规制的从小学到高校各个层次的教育机构中,性骚扰又是客观存在的,导致教育机构在后来处理类似纠纷时难以找到统一的适用标准。1977 年,在“Alexander v. Yale University”一案中,康涅狄格州地方法院对教育领域内的交换型性骚扰表示认可。1986 年,在 Bethel School District No. 403 v. Fraser 案件中,联邦最高法院判决学校有权力对使用“猥亵、亵渎性语言或举止”的学生进行处分^[7]。

利用第 9 章在体育领域进行反性骚扰斗争,确定第 9 章可以适用于体育领域性骚扰案件,得益于美国联邦最高法院在 3 个里程碑式的案件中所作出的判决,展示了判例法在体育领域反歧视过程中的重要角色。

1992 年,在“Franklin v. Gwinnett County Public Schools”一案中,美国联邦最高法院首次确认第 9 章可以用于规制体育领域的性骚扰,并详细分析了第 9 章如何在性骚扰案件中适用及其适用范围。原告是一名中学生,诉称其所在中学的一名教练对她进行性骚扰,该教练先是跟她讨论性话题,追问她跟男朋友的性经历,并在学校操场上强吻了她多次,有几次该教练临时中断上课,找理由要求原告到他的办公室,试图与她发生性关系。原告指出,虽然学校对此事进行了调查,并且了解到该教练对原告及其它女同学进行性骚扰的事实存在,但并没有采取措施制止其行为,相反试图阻止原告对该教练的控告。在该教练学年末辞职后,该校校长就终止了对他的调查,所以可能的处罚也随之没有了。原告不服,向 OCR 提起申诉,经过半年调查,OCR 认定该校违反了第 9 章,妨碍了原告提起性骚扰控诉的权利,但在学校承诺调查并防止性骚扰后,民权办公室终止了调查。最终,原告走上了司法程序,但初审法院并没有支持其依据第 9 章提起性骚扰,案件一直到联邦最高法院,1992 年,联邦最高法院做出判决,认定依据第 9 章,学校有义务采取措施禁止性别歧视,当一名管理者因为性别而对被管理者进行性骚扰时,就构成了基于性别的歧视。同理,在学校中,教练与学生之间就属于这样管理与被管理的关系,他们之间的性骚扰也属于性别歧视,应该受第 9 章的规制。

1998 年,在“Gebser v. Lago Vista Independent School Dist”一案中,联邦最高法院首次根据第 9 章认定学校对其雇员的性骚扰行为也可能承担责任,但又与前述性骚扰案件中根据《民权法案》第 7 章已经确立的雇主责任不同^[8],¹在本案中,对于校园里发生的性骚扰事件中校方的法律责



任认定标准上,美国联邦最高法院发生了偏离,认为在教师对学生的性骚扰案件中,一般情况下只要校方采取了措施,校方不承担赔偿责任,除非具有制止性骚扰职权的校方官员知晓或实际上知晓性骚扰事件的发生并置之不理。而在之前,在教师对学生的性骚扰事件中,根据《民权法案》第7章,法院一般会认定由校方负法律责任。在本案中,最高法院确立的这一“实际知晓”责任认定标准明显加重了性骚扰受害者的责任^[2],这样做虽然有利于保护资金来源于国家的公立学校,使得其在性骚扰案中避免承担更多的经济赔偿责任的冲击,但对制止校园性骚扰是极为不利的,也不利于性骚扰受害者获得赔偿,减轻了校方制止性骚扰的压力。

这一认定标准也产生了一个问题,根据这一判例,如果遭遇性骚扰的人,比如学生运动员要针对学校提起性骚扰诉讼,如想胜诉,则必须证明学校相关部门已经知晓或实际知晓并且怠于行使职权。也就是说,受害者必须首先向体育部门或者学校告知,如果学校负责人知道性骚扰事实的存在但没有采取任何补救措施的情况时,学校才为其雇员比如教练员承担责任。也就是说,如果受害者没有向学校告知或者告知后学校采取了适当的措施,学校则不再对性骚扰行为承担相应责任。这相当于在提起体育性骚扰的司法程序之前,原告必须用尽学校的内部救济措施,否则无法获得司法的支持。

1999年,联邦最高法院继续推进第9章在体育领域的适用,在“Davis v. Monroe County Board of Education”一案中,最高法院首次明确学生之间的性骚扰案件,如果学校没有履行相应的义务,漠不关心,也需要承担相应的责任。如果学校学生运动员之间存在性骚扰,学校应该采取相应的处理措施,否则将承担责任,这扩展了学校对性骚扰所承担责任的范围。

总结以上案例所体现出来的法理,根据第9章提起的体育性骚扰诉讼,应该具备以下3个条件:第一,该体育机构受第9章规制;第二,存在性骚扰行为;第三,该体育机构不存在免责行为。

一般情况下,性骚扰受害者既可以起诉骚扰行为实施者(比如教练,也可以起诉学校。但受害者一般倾向于起诉学校,要求学校为其所聘用人员如教练员的性骚扰行为负责,因为学校相比于个人,其资金更为充足,受害者可以获得更多的损害赔偿。在这样的情况下,学校作为一个机构,为了避免因为其雇员的性骚扰行为而承担责任,必须建立比较完善的性骚扰处理机制。一般情况下,体育组织应该制定自己的性骚扰政策,建立处理性骚扰申诉的程序机制,并且将这些政策和处理机制公布,让体育部门的每一个人都知道学校性骚扰政策的存在,让每一个人知道性骚扰是不能容忍的。学校负责部门也应该对每一件性骚扰申诉按照程序进行调查,并按照相关规定进行处罚,切实保障每一名学生的尊严,防止在体育活动中的性骚扰。

3 对中国的启发和建议

在我国,随着人们权利意识的增强,性骚扰概念已经在公众中得到了广泛的认知,女性已经敢于站出来揭发以

保护自己的权利。但是,在中国,对于性骚扰的法律规制尚处于起步阶段,《妇女权益保障法》是我国一部专门维护妇女权益的法律,该法在2005年修改时开创了中国性骚扰立法先河,在第40条中明确禁止对妇女实施性骚扰,这当然包括禁止体育领域的性骚扰,并规定了行政处罚和民事诉讼的救济途径。但是我们也要看到,对于体育领域性别歧视的规制,我国目前更多体现为立法上的禁止,如何采取更为有力的救济措施切实维护女性的权利,将性骚扰的规制落到实处,是我国面临的一大难题。在我国消除体育领域的性骚扰,必须畅通规制性骚扰的司法渠道,增强可操作性,形成较为完善系统的性骚扰诉讼救济机制。目前,性骚扰民事诉讼在法院存在立案难、取证难、赔偿难等问题^[8],无法起到相应的威慑作用,应该完善相关的诉讼规范,为性骚扰的民事诉讼救济铺平道路。另外,应该加强法制宣传教育,加强体育从业人员对性骚扰及其救济途径的认知。特别重要的是,体育组织应该完善行业内部管理规范,制定相应的性骚扰预防措施,为相关人员划定行为的边界,营造良好的体育环境,并明确规定性骚扰的内部申诉程序及处理措施,做到预防与惩治并重。

4 结语

在美国,性骚扰也属于性别歧视。由于体育本身的特殊性,体育领域的性骚扰比较隐秘而难以判断,包括条件交换型性骚扰和敌意环境型性骚扰。美国通过1964年《民权法案》第7章和1972年《教育法》修正案第9章来进行规制,只要符合既定的构成要件,都可以通过诉讼的途径获得相应的救济,而且在特定情形下,相应的体育管理机构也要承担责任。美国的体育领域性骚扰法律机制取得了比较好的效果,我国应该完善体育领域性骚扰的救济途径,加强体育组织在规制性骚扰中的作用。

参考文献:

- [1] 高燕竹,郑吉泉.性骚扰法律规制问题研究[J].政法论丛,2005(3):50-51.
- [2] 王恒涛.性骚扰立法研究[J].环球法律评论,2006(5):616.
- [3] 李傲,罗旋.反性别歧视的理论与实证[J].求索,2006(12):75.
- [4] Recent Proposed Legislation[Z]. Harv. L. Rev. 2010(6):1803-1810.
- [5] 熊进光.美国工作场所性骚扰雇主民事责任之研究[J].西南政法大学学报,2004(6):102.
- [6] Anita M. Moorman, Lisa P. Masterralexis 2008. An Examination of the Legal Framework between Title VII and Title IX Sexual Harassment Claims in Athletics and Sports Settings: Emerging Challenges for Athletics Personnel and Sport Managers[J]. Journal of Legal Aspects of Sport (1):10.
- [7] 耿殿磊.美国的性骚扰概念及其发展[J].河北法学,2010(4):175.
- [8] 刘小楠.性骚扰的现状与法律规制[J].妇女研究论丛,2014(4):43.

(责任编辑:杨圣韬)