

The Asia Foundation
亚 洲 基 金 会

亚洲基金会（美国）北京代表处
中国 · 北京
建国门内大街18号，办公楼1座1904室

china.asiafoundation.org

家庭暴力对工作场所的影响
——中国大陆调研报告

The Asia Foundation
亚 洲 基 金 会

SynTao
Sustainability Solutions

家庭暴力

对中国工作场所的影响

2017 年 11 月

本研究由亚洲基金会 Lotus Circle 资助

研究负责人：陈婷婷（亚洲基金会），郎华（商道纵横）

作者：李文芬，陈婷婷

编辑：Barbara Rodriguez, Paula Uniacke，陈婷婷，吕璞

排版：Kristin Kelly Colombano

本研究报告由中文写成，后翻译成英文。

©亚洲基金会 2017

亚洲基金会保留所有权利，未经书面许可，任何组织或个人不得转载本研究报告的任何部分。

亚洲基金会总部

地址：美国加利福尼亚州旧金山加利福尼亚街 465 号 9 层

网址：www.asiafoundation.org

本报告所表达的观点和意见均为作者本人看法，不代表商道纵横或亚洲基金会的立场。

亚洲基金会（美国）北京代表处

地址：中国北京市建国门内大街 18 号办公楼 1 座 1904 室

网址：china.asiafoundation.org

亚洲基金会（The Asia Foundation）

亚洲基金会是一家非营利国际发展机构，成立于 1954 年，在充满活力、发展迅速的亚洲国家开展工作。其总部位于美国旧金山，目前在 18 个亚洲国家及美国华盛顿设有办公室。亚洲基金会与各地合作伙伴一道，共同致力于推动亚洲的长期发展，努力建设一个和平、公正、繁荣的亚洲。基于 60 余年的工作经验，以及对亚洲地区的深厚了解，亚洲基金会确定了五个战略目标，即：加强公共管理、妇女赋权、拓展经济发展机遇、增强生态环境稳定性和推动地区协作。

亚洲基金会从1979年起在中国开展项目，于1994年设立北京办公室，并在 2017 年 6 月 30 日获得北京市公安局颁发的境外非政府组织代表机构登记证书。

商道纵横（SynTao Co., Ltd.）

商道纵横是在中国处于领先地位的一家咨询机构。2005 年成立于北京，目前在中国北京、上海、广州、成都、深圳、重庆及美国华盛顿设有办公室。商道纵横专注于企业社会责任咨询、教育与投资，致力于在亚洲地区推动企业社会责任及社会可持续发展。

关于作者

李文芬

香港中文大学博士候选人，主要研究领域为性别研究、民间组织发展。博士学习期间，独立承担研究项目和实务评估项目共十多项，议题涉及家庭暴力、草根组织发展、性少数社群、单亲家庭、妇女健康等。

陈婷婷

亚洲基金会中国区项目官员（现已离职）。在性别平等、儿童保护等领域拥有近 8 年的工作经验。

目　录

致谢..... 7
缩略词对照..... 9
术语说明..... 10
内容概要..... 11
第一章 研究背景及研究目标..... 17
一、用人单位防治家暴的现状..... 17
二、“家庭暴力”概念界定..... 21
三、家暴的流行率及特点..... 24
四、家暴对用人单位的影响..... 26
五、本次调研的目标..... 29
第二章 调研设计与执行过程..... 31
一、基本概念..... 31
二、研究问题与研究方法..... 31
三、问卷调查..... 34
四、深度访谈..... 37

五、研究伦理.....42

六、本项调研的局限与不足.....44

第三章 员工：家暴发生情况及对用人单位的影响 46

一、受访者的人口学信息及工作情况.....46

二、过去 12 个月的家暴情况.....48

三、家暴对工作场所的影响.....51

四、家暴对员工身心及工作的影响.....53

五、受暴员工的求助状况及对用人单位的期待.....57

六、案例分析：家暴影响受暴者工作及事业的模式.....60

第四章 用人单位：对家暴的认知及家暴经济成本 67

一、受访者及用人单位的基本信息.....67

二、对家暴及《反家暴法》的认知.....69

三、对家暴影响用人单位的感知.....71

四、防治家暴的责任感及行动意愿.....74

五、家暴给用人单位带来的经济成本.....77

六、案例分析：用人单位开展家暴防治工作的顾虑.....85

第五章 结论与建议 90
一、主要发现 90
二、主要建议 93
附件一 家暴防治公益服务机构及免费热线名录 100
附件二 卡方检验结果 103
附录三 亲密关系危机自测卷 105
中文文献 107
英文文献 111

致　谢

2016 年 9 月，亚洲基金会与商道纵横咨询公司联合发起名为“家庭暴力如何影响中国工作场所”的调研课题。作为国内首个聚焦家庭暴力—工作场所交叉议题的实证研究，本课题从调研设计到报告撰写的整个过程都受益于不同机构与个人的热心支持。

感谢亚洲基金会 Lotus Circle 网络中的企业家与慈善家对亚洲基金会妇女赋权项目的资助，该项目为本课题提供了资金支持。感谢瑞典驻华大使馆联合资助课题在广东地区的数据收集工作。感谢商道纵横参与启动此项具有开创性的调研课题。亚洲基金会及其他机构的性别与家庭暴力领域的专家为研究设计及调查工具设计提供了很多专业建议，对此，我们也深表感谢。此外，非常感谢儿童权利及企业社会责任中心、国际劳工组织、北京鸿雁社会工作中心、中国连锁经营协会、中国发展简报、中智职业心理健康中心在问卷调查实施阶段提供的帮助。

感谢北京源众性别发展中心、云南连心社区服务照顾中心、南京同仁社会工作事务所、中华女子学院李洪涛教授在家庭暴力幸存者深度访谈中提供的专业支持。感谢北京大学经济政策研究所陈玉宇教授、李育博士、仇心诚先生在问卷设计、定量分析及成本计算模型开发上提供的技术支持。感谢界面、荷广传媒、中国发展简报、联合国妇女署在问卷发放及信息传播方面提供的媒体支持。此外，我们还非常感谢香港中文大学博士候选人李文芬撰写中文版调研报告，感谢亚洲基金会初级助理 Paula Uniacke 编辑英文版报告。

最后，特别感谢所有参与调研的受访者，没有他们的贡献，这个课题不可能完成。其中，尤为感谢接受深度访谈的家暴幸存者，她们的信任、勇敢及坦诚叙述帮助我们更深入地理解中国大陆的家暴现象及反家暴机制。截至目前，调研工作已经告一段落，但它激励我们持续去探索更多防治家暴的策略。我们相信，推动用人单位参与反家暴事业是具有可行性的策略之一。



亚洲基金会（美国）北京代表处
首席代表

缩略词对照

家暴：家庭暴力

反家暴：反对家庭暴力

《反家暴法》：《中国人民共和国反对家庭暴力法》

妇联：妇女联合会

全国妇联：全国妇女联合会

NGO：非政府组织（Non-governmental Organizations）

性少数群体：包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、间性人等

术语说明

“受害者”与“幸存者”

在中文的用语习惯中，遭受性别暴力（包括家庭暴力）的个体常常被称为家暴受害者（或“受暴者”）。但是，有观点认为，“受害者（victim）”过于强调“受”的被动意味，无法客观反映个体的能动性，带有“去权”而非“赋权”的效应。近几年，有越来越多的学者和权益倡导者建议使用“幸存者（survivor）”这一概念（The Special Taskforce on Domestic and Family Violence in Queensland，2015）。

按照牛津词典的解释，“受害者”指在犯罪案件、灾祸事故中受到伤害、损失，甚至失去生命的人；“幸存者”则指从一些可能导致死亡的事件中存活下来并且保持活力的人。

研究团队尊重中文用语习惯，同时也认同新的用语趋势，因此，在本报告中，会根据需要交叉使用“受害者”（或“受暴者”）、“幸存者”两个概念，但所指内涵相同，都强调，虽然家庭暴力是一个以权力控制为特征的犯罪过程，但遭受暴力的个体拥有摆脱暴力、开始新生活的意愿和潜能。

内容概要

家庭暴力是侵害基本人权的犯罪行为，也是全球性的公共健康问题，给个人、家庭、用人单位和社会带来了巨大损耗。近三十年来，不同国家和地区的政策制定者与权益倡导者都在积极探索有效的家暴防治策略，积累了丰富的经验。最近几年，越来越受重视的策略之一是鼓励用人单位参与家暴防治工作。经济独立是家暴受害者摆脱暴力的重要条件，而企业文化和品牌形象是市场竞争的重要维度，正因如此，用人单位参与家暴防治工作不仅对受暴者及反家暴事业具有重要意义，而且对用人单位本身而言也具有很高的回报潜力。针对用人单位的家暴防治实践，澳大利亚、加拿大、美国等发达国家已经出台相关政策法规，也初步形成了较为系统的行动框架。

但是，在很多国家和地区，包括中国大陆在内，用人单位的反家暴意识、意愿与实际行动都非常有限，甚至，用人单位及社会大众对家暴如何影响工作场所等基础性问题的认识也非常欠缺。2016 年 3 月开始实施的《中华人民共和国反对家庭暴力法》提到用人单位的责任，但相关条款非常简略，在推动用人单位参与家暴防治工作上恐怕难有明显成效。

因应上述情况，亚洲基金会与商道纵横发起本次调研，目标有二：一方面，了解员工及用人单位对工作场所家庭暴力问题的认识，以及在过去 12 个月内的相关经历；另一方面，推动用人单位提升防治工作场所家庭暴力的意识并采取实际行动。本次调研主要回答如下问题：

（1）员工中的家暴发生率有多高？家暴如何影响工作场所及各利益相关方？员工希望用人单位如何处理家暴问题？

（2）用人单位如何看待家暴及自身的反家暴责任？妨碍用人单位参与家暴防治工作的阻力有哪些？

（3）家庭暴力给用人单位带来了多大的经济成本？

（4）如何推动用人单位参与反家暴事业？

本次调研从两个维度考察家暴对工作场所的影响：一是从员工（包括家暴幸存者及其同事）的角度，了解员工遭受或目睹家暴的经历，评估家暴给员工的工作表现和生产效率等带来的影响；二是从用人单位的角度，了解用人单位对家暴及反家暴法的认识，了解用人单位处理家暴的意愿和能力，估算家暴给用人单位带来的经济成本。本次调研主要采用问卷调查、深度访谈及文献梳理等方法。

研究团队设计了两套调查问卷，分别应用于员工及人力资源管理者，后者代表用人单位。受访者主要通过网络自填和线下抽样两种方式获得。此次调查总共回收 799 份有效答卷，包括员工答卷 706 份、人力资源管理者答卷 93 份；其中，通过网络自填方式搜集到的网络样本共 548 份，员工 488 份、人力资源管理者 60 份，受访者大多是女性，来自全国各地，覆盖不同行业、不同职位。在本报告中，如无特别说明，研究发现主要基于网络样本数据。除问卷调查之外，研究团队还对 8 名家暴幸存者及 7 名用人单位管理者做了半结构式深度访谈；此外，研究团队共找到 73 篇参考文献，其中英文文献 45 篇，中文文献 28 篇。

本次调研的主要发现如下：

（1）在过去 12 个月内，13.3%的受访者报告曾遭受家暴。除经济控制之外，女性报告曾遭受其他形式家暴（肢体暴力、精神暴力、性暴力等）的比率均高于男性。此外，56.4%的受访者曾目睹认识的人遭受家暴。

（2）在过去 12 个月内，46.2%的受暴者报告家暴曾延伸到工作场所，21.5%表示施暴者也曾骚扰、威胁或袭击受暴者的同事或客户；在目睹认识的人遭受家暴的受访者里，65.8%的人看见这些家暴进入工作场所。

（3）在过去 12 个月内，89.2%的受暴者曾因家暴出现至少一种精神症状；30.8%曾因家暴而迟到早退，平均每人迟到早退 5.45 次；20%曾因家暴而旷工，平均每人旷工 15.15 天；24.6%曾因家暴而请假，平均每人请假 10.75 天；此外，16.9%因家暴而辞职，7.7%因家暴而调岗。

（4）家暴不仅影响受暴员工的身心健康、工作表现和事业发展，而且给用人单位造成人力损失、降低工作效率、增加人力资源管理工作量，从而带来巨大的直接经济成本。在过去 12 个月内，家暴带来的直接经济成本占用人单位年总工资的 3.79%。

（5）大多数受访员工认为用人单位应该帮助受暴员工（91%）、惩戒施暴员工（65.6%），然而，只有 9.8%表示遭遇家暴后会向用人单位求助。妨碍他们求助的主要担忧是：不知道用人单位能提供什么帮助、担心个人隐私得不到保护。

（6）仅有一半（52%）的人力资源管理者知道《反家暴法》的出台，只有 10% 知道所在单位有员工遭受家暴，而知道有员工施暴的比例则更

低（5%）。不过，有 85% 的人力资源管理者认为，如果给予适当的指引和支持，用人单位愿意根据条件和需求采取家暴防治措施。

（7）在参与家暴防治工作方面，用人单位有一些共同的顾虑和困难，主要包括：现有法规政策未能清晰界定用人单位的权责边界；受暴员工欠缺主动求助的意愿；用人单位欠缺家暴干预经验和资源；家暴干预的成本—收益难以估算；员工中广泛存在的一些观念妨碍反家暴措施的推广。

对用人单位来说，非常重要的一点是要能认识到，是家暴而非家暴受害者带来了额外成本。用人单位如果试图采用限制或剥夺受害者工作机会的方式来降低成本，这种做法不仅违反中国大陆的法律法规，比如《反家暴法》、《就业促进法》等，违背有关反歧视、反暴力、公平就业与性别平等的国际条约及全球商业伦理，而且还将严重剥夺受害者摆脱家暴所需的重要资源，把她/他们推入更加艰难的境地。正因如此，这种做法既损害用人单位的形象和声誉，又降低员工对用人单位的认同感和忠诚度。研究发现，在工作场所家暴防治措施上，员工期待用人单位公平分配工作及发展资源、建设员工互助网络和员工福利体系、进行人性化管理。工作场所的家暴防治工作需要用人单位持续投入资源，资源的投入可能不会有立竿见影的成效，但从长远来看，此举将不仅对员工及其家庭、对整个社会具有重要意义，而且将能够提升用人单位的凝聚力与竞争力、积蓄商业回报潜力。

反家暴事业的发展有赖于三大策略：建立多方合作机制、完善政策法规和司法实践、改变性别不平等的文化观念和社会规范。工作场所是家暴防治工作的重要场所之一，需要制定具有操作性的家暴防治工作方案。研

究团队建议，用人单位、政府、服务机构等可以从以下维度合作建立工作场所反家暴方案：

（1）立法部门和政策制定部门应该进一步完善配套的法规体系，制定符合本土条件和需求的实施细则，澄清用人单位在家暴防治工作上的权责范围，推动构建用人单位、政府部门、专业社会服务机构等之间的多方合作机制。

（2）针对用人单位持续开展意识提升和能力建设培训，帮助用人单位了解家暴的危害，理解自身的反家暴责任。同时，看到工作场所家暴防治工作与商业工作可以互相促进的可能性。

（3）学习国外经验，合作开发容易理解、方便操作的家暴防治工具包。本土化的简易工具包要考虑具体行动在国内处境下的可行性及成本—成效比，清晰界定用人单位及各合作方的权责分工。

（4）面向公众（包括员工）开展反家暴教育，逐渐消除针对受暴者的刻板印象和歧视，提升公众的反家暴意识、性别平等意识及公民责任意识，鼓励受暴者打破沉默、主动求助，从而改善家暴防治工作的社会条件。

（5）多部门协作推动工作场所反家暴试点项目，选择有代表性且条件较为成熟的用人单位作为试点，根据各试点的处境和需求设计不同的反家暴行动方案。对试点项目做监测、调整与评估，总结并推广本土经验。

（6）围绕工作场所家暴防治工作开展理论性研究、行动研究及政策研究，为意识提升、能力建设、政策制定及社会倡导等工作提供的基础资料。多部门合作机制可以在研究工作中继续发挥重要作用。

在推动用人单位参与反家暴事业上，政府应承担重要角色，牵头推动上述各项工作。此外，联合国机构、全国妇联、全国总工会、行业协会及民间妇女组织的倡导与游说也至关重要。围绕家暴防治工作的重要议题持续开展调查研究，是各部门、机构和组织开展工作的基础。作为国内首次聚焦用人单位家暴经济成本的探索性研究，本项调研的调查方法和所得数据有一定的局限性，但建构的成本估算模型可供参考，希望起到抛砖引玉的作用。为了更精确地计算家暴给全国或某个具体行业带来的经济成本，未来的研究需要完善调研设计，获取具有代表性的全国性样本或行业样本，对本项调研的估算模型进行检验与调适。

第一章 研究背景及研究目标

一、用人单位防治家暴的现状

家庭暴力无时无处不在，是一个全球性的社会问题、人权问题、健康问题和发展问题[1]。家暴不仅损害个人生活的方方面面，其负面影响还在空间上向社会蔓延，在时间上形成代际传递。在家暴问题研究及反家暴实务上，很多国家的政府和社会福利组织已经积累了超过三十年的经验。几乎所有针对家暴经济成本的研究都显示，家庭暴力会给个人、家庭、用人单位和社会带来巨大损耗。与政府、社会福利组织的反家暴实务相比，用人单位参与家暴防治工作是最近几年开始兴起的做法，但已经成为全球范围内普遍认可的重要策略。第 57 届联合国妇女地位委员会的商定结论认为，解决和消除家庭暴力是国家优先事项，各国政府应邀请私营部门、雇主组织、工会等民间力量采取行动，比如，鼓励私营部门投入资源开展暴力防治工作，赋权受害者和幸存者[2]等。

企业文化和品牌形象正在成为全球市场竞争的重要维度，而经济独立是家庭暴力受害者摆脱暴力的重要条件，正因如此，用人单位投入资源开

---

[1] 请参见《预防和制止家庭暴力多部门合作工作手册（试行）》第23页。该手册是“多部门合作预防和应对家庭暴力”项目的成果之一。联合国“消除对妇女暴力信托基金”支持，全国妇联和联合国妇女署牵头，中方机构与联合国机构于2010年起在中国共同实施该项目。类似论述亦可参见各类联合国机构的会议报告、各国学术研究报告以及各类媒体报道。

[2] 请参见《关于消除和防止一切形式的暴力侵害妇女和女孩行为的商定结论》，E/CN.6/2013/11。http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt)_C.pdf

展家暴防治工作不仅对受暴者及反家暴事业具有重要意义，而且对用人单位本身而言也具有很高的回报潜力。针对用人单位处理家暴问题的策略和实务，一些发达国家和地区（比如澳大利亚、加拿大、美国、中国香港和台湾）已经出台相关政策法规，也初步形成了较为系统的行动指南。比如，加拿大的曼尼托巴省于 2016 年出台了一项法律，要求用人单位向受暴员工提供带薪假，以便其处理家暴引发的相关问题[3]。中国香港和台湾也积极推动用人单位参与反家暴事业。在香港特别行政区政府的支持下，香港社会服务联会于 2002 年启动了“商界展关怀”计划，鼓励用人单位关心员工的家庭生活，并于 2006 年发起推动家庭工作平衡的运动，倡导雇主履行企业社会责任、施行家庭友善措施[4]。这些措施包括处理压力和情绪问题的工作坊及心理咨询服务、婴幼儿照管服务、应对家庭急难状况的经济援助等，所有这些措施均有助于预防家庭暴力、支持家暴受害者。在台湾地区，劳动部向用人单位提供经济补助及其他支持，激励用人单位采取措施，帮助陷入家暴等困境的员工[5]。

除政府和社会福利机构之外，一些跨国公司明确将家暴防治列入其全球行为守则，比如，美国银行规定，家庭暴力是与工作场所暴力有关的额

---

[3] 请参见Zosia Bielski, 2016年3月15日. *“Manitoba passes law to offer victims of domestic violence leave from work”, The Globe and Mail.* https://beta.theglobeandmail.com/news/national/manitoba-approves-bill-to-offer-victims-of-domestic violence-leave-from-work/article29255554/?ref=http://www.theglobeandmail.com&

[4] 《CSR脉搏　企业社会责任新动向》，2006年8月31日，第一卷。可参见：http://www.caringcompany.org.hk/info.php?id=6320&tid=6000

[5] 《劳动部工作生活平衡补助申请操作手册》。可参见台湾地区劳动部工作生活平衡网，https://wlb.mol.gov.tw/page/Grants/GrantApply.aspx

外风险，公司向员工提供相关培训和支持，同时禁止滥用公司资源进行家暴行为[6]。

在中国大陆地区，政府及社会对家庭暴力问题认识的逐渐深入，经历了一个较为漫长的过程，而对用人单位参与家暴防治的认识，尤其是对家暴影响工作场所的认识，则是近几年才开始。妇联及推动妇女权益的民间力量对此发挥了重要作用。

1991 年，《中国妇女杂志》[7]首次把家庭暴力作为社会问题提出来（仲鑫，2008）。然而，直到第四次世界妇女大会（简称为“’95 世妇会”）于 1995 年在北京召开，家暴问题才开始得到更多关注。’95 世妇会之前，《宪法》、《婚姻法》、《刑法》和《妇女权益保障法》等虽各有条文保障妇女在家庭生活中的平等权利，禁止歧视、虐待、遗弃或残害妇女，但均未采用“家庭暴力”这一概念；在司法实践中，家暴长期被当作家务事来对待。’95 世妇会之后，家暴问题真正开始受到重视，妇联与民间妇女组织协同启动长达二十余年的立法倡导历程，开始探索基于妇女权利和人权视角的干预手段。2000 年，国内成立首家专门开展家暴研究、干预与反家暴倡导的民间组织，即中国法学会反对家庭暴力网络（简称为“反家暴网络”）。2001 年，新修订的《婚姻法》明确规定“禁止家庭暴力”。从此，“家庭暴力”在中国大陆正式成为法律术语（彩虹暴力终结所，2017）。

---

[6] 请参见Bank of America，2017，《行为准则：我们成功的奠基石》。
http://phx.corporate-ir.net/External.File?item=UGFyZW50SUQ9MzQxMzM0fENoaWxkSUQ9LTF8VHlwZT0z&t=1&cb=636009122018768633

[7] 《中国妇女杂志》关注妇女权益议题，由全国妇联监管运营，面向全国发行。

2004年之后，一些省市（比如湘西土家族苗族自治州、海南省、长春市）陆续出台家暴防治法规，明确要求用人单位承担教育、处分施暴者的职责[8]。对于中国大陆的反家暴事业来说，这些地方法规的出台是很大的进步，但在司法实践中，相关条款没能得到有效推行，用人单位对于反家暴事业的重要性并没有得到足够重视。比如，2010年，联合国机构与国内机构合作开展“多部门合作预防和应对家庭暴力”试点项目[9]，尽管采用多部门合作的策略，但未把用人单位视作重要主体而纳入合作网络。

最近几年，在一些民间行动者和思想领袖的努力下，用人单位与家暴防治工作之间的关系越来越清晰。2015年12月，中国大陆资深的妇女权益倡导者冯媛在《中国妇女报》发表文章，介绍各国的家暴经济成本数据和用人单位的家暴防治措施，强调用人单位参与反家暴事业的重要性[10]。2016年3月，中国大陆第一部反家暴法付诸实施。这部具有里程碑意义的法律首次明确“反对家庭暴力”是国家、社会和家庭的共同责任，并将用人单位定为家暴防治工作的行动主体之一，对其责任[11]做了一定说明。

---

8 女权之声，2015年11月27日，“反家暴，用人单位该负什么责？”可参见：http://www.jtsos.com/huodong/534.html

9 参见全国妇联权益部编写的《预防和制止家庭暴力多部门合作工作手册（试行）》，该手册是多部门合作预防和应对家庭暴力项目的目成果之一，项目由联合国“消除对妇女暴力信托基金”支持，由4个联合国机构和7个国内机构（包括政府部门和民间组织）合作推进。

10 冯媛，“反家暴，公司参与很重要”，《中国妇女报》，2015年12月9日。可参见：http://blog.sina.com.cn/s/blog_67c528700102w8pb.html

11 《反家暴法》第十一条规定，用人单位发现本单位人员有家庭暴力情况的，应当给予批评教育，并做好家庭矛盾的调解、化解工作；第十三条规定，家庭暴力受害人及其法定（见下页）

多部门合作模式的形成与推广、反家暴法的出台并付诸实施，标志着中国大陆的反家暴事业在实务及法律上都取得了显著进展。然而，政府及民间组织对用人单位参与防治家暴的重要性的认知有限，用人单位自身更是如此，尽管防治家暴正在成为企业社会责任的一项重要内容。认知有限的一个基本原因是，截至目前，国内对工作场所家庭暴力的了解还非常少。因此，为了促进用人单位的法定责任转化成用人单位的自觉行动，首先要做的基础工作之一是开展科学研究，对相关问题进行调查与分析，比如，家暴怎样延伸到工作场所，家暴如何影响受暴者及同事，家暴带来的经济成本有多大。这些研究有助于各利益相关方，特别是用人单位，更好地理解用人单位为何需要参与反家暴工作，以及如何在工作场所有效地防治家暴，从而提升用人单位的反家暴意识和行动意愿，提升其他相关方推动并协同用人单位防治家暴的意识，此外，也有助于探索符合本土条件与需求的工作场所反家暴工作模式。

二、“家庭暴力”概念界定

家庭暴力是全球性问题，但由于文化观念和历史脉络不同，不同国家、地区、法律，甚至不同机构，对家庭暴力的理解可能存在明显差异。

家庭暴力的行为主体除具有婚姻、血缘及其他法定关系的家庭成员外，一般还包括同性及异性的同居伴侣、未同居恋人，以及离婚的前配偶、分手的前伴侣和前恋人（夏吟兰，2014）。家庭暴力的行为类别一般包括身

代理人、近亲属可以向加害人或受害人所在单位投诉、反映或求助，有关单位接到家庭暴力投诉、反映或求助后应当给予帮助、处理，单位、个人有权及时劝阻正在发生的家庭暴力行为。

体、性、情感/心理、财务/经济方面的虐待，此外还包括跟踪、骚扰、威胁等行为。不同国家之间，以及同一国家的不同地区之间对家暴的界定可能有很大的不同。比如，在澳大利亚，昆士兰州的家庭暴力保护法案（2012）强调，除了身体、性、情感、心理和经济虐待外，任何可能导致受害者担心自身或他人安全与福祉的威胁、强迫、控制等行为都属于家暴行为（The Special Taskforce on Domestic and Family Violence in Queensland，2015）；在新南威尔士州，社会虐待，即损害一方社会交往、社会关系或社会形象的家暴行为，也是受法律管治的家暴行为（Legal Aid NSW，2017）。此外，家暴频率往往与家暴行为的认定无关。比如，美国社会普遍认为，一次暴力就有可能造成永久伤害，因此，连续施暴不是认定家暴行为的必要条件（郑丽珍，2013）。

在中国大陆，《反家暴法》首次给家庭暴力下了明确定义：家庭成员间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。家庭成员以外共同生活的人之间实施的暴力行为也参照《反家暴法》进行处理。然而，《反家暴法》及相关法规目前尚未明确说明“共同生活的人”是否包括同居的同性伴侣、未同居的同性及异性恋人、离婚的前配偶以及分手的前伴侣和前恋人，也未说明性虐待和经济控制等常见且关键的类型是否属于家庭暴力行为。这些问题需要在未来的司法解释、实施细则和司法实践中做进一步的研究与澄清。

多年来，联合国机构[12]、国内法律专家和民间反家暴组织一直呼吁放宽家暴界定（反对家庭暴力网络/北京帆葆，2012；姜秀花等，2014；反家暴立法民间倡导工作组，2015；陈明侠，2017；源众性别发展中心，2017）。事实上，《反家暴法》出台前后的多个民意调查显示，社会大众对家暴行为的理解超出《反家暴法》界定的范围。根据反家暴立法民间倡导工作组（2015）的网络调研，未婚同居/恋爱关系中暴力问题的严重性不亚于夫妻之间，同性伴侣/恋人的暴力情况与异性伴侣/恋人无显著差异。

中国台湾、香港、澳门等地区目前都采用扩展的家庭暴力定义。台湾（郑丽珍，2013）、香港（Labour and Welfare Bureau，2009；香港社会福利署，2011）、澳门（澳门社会工作局，2016）多次修订相关法规，逐步扩展了家暴行为主体和行为类型的涵盖范围；扩展了的“家庭暴力”概念都将同性亲密关系、非同居亲密关系、前配偶/伴侣/恋人关系、性暴力、经济控制等纳入管治范围。其实，中国大陆的反家暴实践，特别是由联合国机构、国际NGO或国内妇女组织参与推动的实践，使用的家暴概念基本都比《反家暴法》的界定更为宽泛，很多都把未婚亲密关系暴力、性暴力和经济控制等纳入日常的家暴防治工作范围[13]。未来几年，各地政府有望陆续出台反家暴法实施细则。反家暴领域的实务工作者和研究者一致呼吁，实施细则可以参考国际社会反家暴立法的普遍原则和趋势，适当拓宽家暴概念的内涵与外延。

---

[12] 可参见Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law , General Comments or Recommendations Adopted by United Nations Human Rights Treaty Bodies , Vol. IV , Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Lund 1998)，P1321。

[13] 比如联合国机构与国内政府部门和民间组织合作开展的“多部门合作预防和应对家庭暴力”试点项目。

三、家暴的流行率及特点

家暴可能发生在任何两个家庭成员之间，但与代际之间、手足之间的暴力相比，亲密关系暴力（主要包括配偶、伴侣、恋人之间的暴力，有时也包括前配偶、前伴侣、前恋人之间的暴力）最为普遍，以往的家暴调研很多都主要聚焦这一类型。在中国大陆，由于调查方法、调查覆盖的时空范围、调查关注的家暴类别等不一样，不同调查获得的数据往往有一定差异，不过都可以帮助大致了解家暴问题的流行情况和主要特点。全国性数据主要来自全国妇联推动的中国妇女地位调查。根据最新一期的调查，在婚姻存续期间，24.7%的女性曾遭受配偶施加的至少一种形式的暴力，5.5%曾被配偶殴打（第三期中国妇女社会地位调查课题组，2011）。这个调查主要聚焦丈夫对妻子施加的暴力，但由于女性是亲密关系暴力的主要受害者，上述数据可以在一定程度上反应亲密关系暴力在国内的流行情况。

尽管有研究发现，男性遭受（某些类型）家暴的比率并不低于女性（马春华，2013a），但是，国内外的大多数调研都显示，女性是家暴的主要受害者（黄列，2002），妇女遭受的暴力大部分来自伴侣及其他家庭成员，而男性遭受的暴力大部分来自家庭和亲密关系之外（Department of Reproductive Health and Research，WHO，2013；Public Health Agency of Canada，2016）。中国台湾所有类型的家暴均是女性受害者占比最高（郑丽珍，2013），其中，在伴侣暴力里，女性受害者占90.4%，男性受害者占9.3%，男性加害者占90.9%，女性加害者占8.4%（黄翠纹、林淑君，2013）。中国香港2014年的配偶暴力（包括前配偶之间的暴力）案件数据显示，女性受害人数是男性的5倍，男性施暴人数是女性的5倍（香港妇女事务委员

会，2015）。

中国大陆地区的调研也反映出，家暴施暴者绝大部分是男性，受害者绝大部分是女性。女性遭受配偶肢体暴力的比例明显高于男性（马春华，2013a）。2013年，联合国人口基金驻华代表处与预防伙伴支持在中国某城镇做了抽样调查，结果显示，39%的受访女性表示曾遭受亲密伴侣实施的身体或性暴力，52%的受访男性承认曾对亲密伴侣实施身体或性暴力（王向贤、方刚、李洪涛，2013）。

很显然，家暴（特别是亲密关系暴力）问题具有明显的性别差异，背后的动力机制表明，家暴实际上是强势性别滥用权力、要求服从的结果，也是达到控制弱势性别、宣示并巩固自身权力的手段，其根源是不平等的性别权力关系以及维持这一关系的社会文化[14]。家暴里的控制与伤害给各利益相关方（特别是受害者）的生活带来方方面面的影响，其中很重要的是对工作和事业的影响。由于家暴流行率高、致害范围广，而在业人口绝大多数（曾）处于亲密关系中，因此，家暴对工作场所和用人单位的影响无可避免。此外，科技的发展使得施暴者的控制可以在时空上无限扩张（王佩玲，2012；郑诗颖，2015），从而能够更轻易地延伸到工作场所。施暴者的控制往往直接影响用人单位，比如，人身控制和经济控制，前者主要表现在限制或禁止受暴者进行社会交往，后者主要表现在不允许或强迫受害者去上班、妨碍工作、控制受害者的经济收入和日常消费等（郑丽珍，

[14] 相关结论广泛出现在各类联合国机构、各国政府的官方文件里，以及各类学术论著与调研报告中，比如联合国《消除对妇女的暴力行为宣言》。本报告的大部分参考文献里都提及相关结论。

2013；Legal Aid NSW，2017）。

四、家暴对用人单位的影响

家暴给用人单位带来直接和间接的影响。当家暴发生在工作场所及周边时，直接影响就会产生。家暴行为不只是发生在家里，还可能延伸到社会空间。对于在业人员而言，工作场所基本是家庭之外最固定、使用时间最长的社会空间，因而很有可能受到家暴行为的直接影响。此外，即使家暴行为发生在远离工作场所的地方，家暴给相关利益方（特别是受暴者）带来的后果也会间接影响用人单位。

最常见的工作场所家暴行为包括使用电话、短信和电邮等手段进行骚扰，也有不少施暴者到受暴者的工作现场或周边实施暴力，或者阻止受暴者出门工作、找借口逼迫受暴者临时中止工作、在受暴者的同事中散布谣言，有些甚至通过不同方式直接骚扰受暴者的同事和客户等（Swanberg et al.，2006）。加拿大劳工大会2014年参与完成针对工作场所家庭暴力的大规模调研（Wathen et al.，2015），结果显示，53.5%的受暴者表示家暴曾发生在工作场所或周边，暴力行为主要包括（1）虐待性电话或短信（40.6%）；（2）在工作场所附近跟踪或骚扰（20.5%）；（3）在工作场所施加身体暴力（18.2%）；（4）虐待性电邮（15.6%）；（5）联系受暴者的同事或雇主（14.5%）。

家暴会对受暴者的精神和身体健康造成负面影响（Hoel et al.，2001），即便暴力关系终止，相关影响还会持续20个月左右（Ford-Gilboe et al.，2009）。美国疾控与预防中心2012年完成的全国性调研显示，73.4%的受

暴妇女及35.7%的受暴男性表示亲密关系暴力给身心带来了影响，主要包括感到害怕、为安全担忧、有创伤后精神紧张性障碍（PTSD）症状。此外，与未曾经历亲密关系暴力的受访者相比，受暴者出现哮喘、肠道易激综合症、经常性头痛、慢性疼痛、睡眠困难、活动受限等问题的几率明显更高（Smith et al.，2017）。2012年全球疾病负担研究发现，42%的受暴妇女因伴侣施加身体或性暴力而受伤，遭受过这类暴力的女性遇到严重健康问题的风险更高，比如，流产、罹患抑郁症的几率是其他女性的两倍（Department of Reproductive Health and Research，WHO，2013）。

工作场所家暴及家暴导致的身心伤害给受害者的工作和事业带来各种负面影响。比如，可能导致受暴者对工作的满意度下降，甚至将自己与周围人隔离（Hoel et al.，2001）；即便脱离暴力关系，其职业稳定性在若干年内继续受到显著影响（Crowne et al.，2011；Adams et al.，2013）。所有这些影响最终都会给用人单位带来损耗，譬如因病缺勤、工作表现和效率下降、员工流失率提高（Hoel et al.，2001）。在澳大利亚，30%的受访雇员遭受过家暴（McFerran et al.，2011）；在受暴妇女中，2/3是在业雇员，25%-50%表示家暴是其丧失工作的原因之一（Public Service Commission，2016）。在加拿大，遭受过家暴的雇员中，81.9%表示家暴给工作绩效带来负面影响，主要原因是紧张及虐待性电话电邮等导致分心（66.0%）、睡眠不足导致疲累（62.1%）、焦虑抑郁头痛等身心不适(62.0%)、身体受伤（16.0%）；39.5%表示因家暴需要请假，38%表示家暴导致迟到和/或误工；此外，37.1%认为家暴影响到了同事，28.9%认为同事感到紧张和担忧，11.1%认为同事的工作受到影响，9.6%认为家暴导致同事间关系紧张，3.4%认为同事感受到伤害或威胁（Wathen，2015）。

家暴也影响施暴者的工作表现。一项施暴者研究显示，具有严重施暴倾向的施暴者，其工作表现受到负面影响的可能性比一般施暴倾向的施暴者高出四倍（Mankowski et al.，2013）。施暴倾向的严重程度与施暴者缺勤率和工作效率低下成正相关（Rothman et al.，2008），施暴者会因施暴而迟到、缺勤或请假（Distaff Associates，1991；Laing et al.，2002；Duvvury et al.，2012）。

自20世纪90年代起，家暴的经济成本问题开始受到重视，很多国家和地区（比如美国、英国、尼加拉瓜、智利、乌拉圭、摩洛哥、越南、孟加拉）先后开展了相关研究。根据研究结果，各国每年因伴侣暴力而蒙受的经济损失为2950万美元至370亿美元不等，最高可占国家当年GDP的6.5%（Duvvury et al.，2013）。家暴的经济成本中有一部分由用人单位承担。家暴每年给澳大利亚的用人单位造成至少1.75亿美元的损失（Public Service Commission，2016），加拿大则是7790万美元（Wathen et al.，2015）。在美国，除7.3亿美元的生产力损失之外，用人单位每年要为家暴受害者支付41亿美元的健康服务费用（美洲国际兰馨交流协会，2010）。由于统计口径和计算方法不一样，各国的数据差距很大，但都表明，家暴给用人单位带来了巨大的经济损失。如果考虑家暴未报告的比例，并且把长期影响和难以折算成货币的影响都估算进来，实际损失会直线上升（Public Health Agency of Canada，2016；Khumalo et al.，2014）。

很显然，家暴给用人单位造成有形和无形的影响，不仅带来工作场所的人财物安全隐患、降低生产效率降低、提高健康保障费用和行政管理成本，而且破坏同事关系和团队士气、增加用人单位的法律风险、破坏品牌形象和信誉等。从长期结果看，家暴导致巨大的经济成本和收益损失。

五、本次调研的目标

亚洲基金会与商道纵横联合发起此项名为“家庭暴力如何影响中国工作场所”的调研课题，目的是了解在中国大陆地区家暴影响用人单位的情况。调查数据及研究发现主要用于（1）促进政府、用人单位及公众关注家暴与工作场所、用人单位的关系；（2）推动用人单位参与家暴防治工作；（3）探索符合本土条件与需求的用人单位反家暴措施。

截至目前，中国大陆没有关于家暴成本的全国性数据（冯媛，2015），也没有关于家暴如何影响用人单位的科学研究。从能查到的文献看，只有一项调研包含家暴造成误工的内容（石彤，2009），没有涉及家暴给用人单位带来的其他影响，更没有估算家暴带来的经济成本。不过，考虑到中国妇女的高就业率[15]，以及内地经济的GDP体量，可以合理判断，家暴给中国大陆造成了巨大的经济损失，给用人单位带来了高昂的额外成本。《反家暴法》已于 2016 年 3 月开始正式实施，作为重要的反家暴行动主体，用人单位应该切实履行自身的法定责任：惩戒施暴员工（《反家暴法》第十一条）、援助受暴员工及其家庭（《反家暴法》第十三条）。尽管大部分用人单位尚无明确的反家暴意识和行动意愿，但与很多国家一样，政府与社会越来越需要用人单位在反家暴事业中发挥应有的功能。

用人单位参与反家暴事业具有至关重要的意义。很多研究表明，工作及工作带来的经济保障和社会资源是降低家暴发生率、减少家暴伤害、摆

[15] 请参见中华人民共和国国务院新闻办公室于2015年9月22日发布的《中国性别平等与妇女发展》白皮书。www.scio.gov.cn/zxbd/tt/Document/1449714/1449714.htm

脱暴力关系的重要条件（Ford-Gilboe et al.，2009；郑丽珍，2013； Wathen et al.，2015，2016），失去工作或仅仅是感觉有失去工作的危险都很有可能把家暴受害者更深地推入暴力关系（Smith et al.，2002）。此外，为了降低成本和风险、适应现代市场竞争对企业社会责任的要求，用人单位自身也需要减少家暴带来的影响、提升员工及其家庭的健康与福祉。多项国外研究表明，超过75%的受访者认为，用人单位提供的安全对策和员工福利能降低家暴对工作的影响（Canadian Labour Congress et al.，2014；McFerran et al.，2011）。同时，家暴防治工作所需投入的经济成本远远低于家暴防治工作带来的经济效益，即节省的家暴经济成本（Waters et al，2004）。如果考虑非经济类效益，比如提升员工的认同度和工作动力、优化品牌形象等，因此从长远看，家暴干预对用人单位而言显然是一项合算的投资。

近几年来，很多国家和地区[16]已经在推动用人单位参与反家暴事业上做了很多探索，比如修订有关职业安全和员工福利的法规，明确雇主责任并激励雇主参与，政府、NGO与用人单位一起开发工作场所反家暴方案。中国大陆可参考相关经验和策略，但为了发展出符合本土需求且具有可行性的用人单位行动策略，首先必须深入了解家暴问题对国内工作场所和用人单位的实际影响，充分考虑本土文化及其他重要的环境条件，特别要弄清楚家暴在国内的表现形式以及受暴者需要什么支持等（Hameed et al.，2016）。本项调研希望为本土策略的发展做出贡献。

[16] 比如，澳大利亚、加拿大、美国、英国，台湾、香港等。

第二章 调研设计与执行过程

一、基本概念

前文已指出，《反家暴法》对“家庭暴力”的界定比较狭窄，与家暴问题的实际状况，与公众对家暴现象的理解，以及与反家暴实务工作，均有一定落差。因此，本次研究响应联合国的呼吁，参照加拿大、澳大利亚、中国香港、中国台湾等国家和地区的官方定义，对家庭暴力作较为宽泛的界定：

家庭暴力，是指发生在家庭成员之间的暴力行为。家庭成员除了具有姻亲、血亲或其他法定亲属关系的成员外，还包括同居及未同居的同性和异性亲密关系伴侣、分居配偶、已离婚的前配偶、已分手的前伴侣。暴力行为包括身体、性、情感和心理暴力，人身控制和经济控制，以及其他任何让对方受到伤害或感到害怕的威胁、强迫、跟踪等行为。

特别需要说明的是，家庭暴力包括儿童虐待、老人虐待、亲密关系暴力和其他家庭成员间的暴力，但本项调研主要聚焦家庭暴力中的亲密关系暴力，主要因为调研的目标群体都处于在业年龄，与其他家暴类型相比，他们受亲密关系暴力影响的可能性更高。本报告交替使用“家暴”和 “亲密关系暴力”两个概念。

二、研究问题与研究方法

为了深入了解家暴问题对国内工作场所和用人单位的影响，理解用人

单位参与家暴防治工作的本土条件与需求，本项调研主要回答以下问题：

（1）员工中的家暴发生率有多高？家暴如何影响工作场所及各利益相关方？员工希望用人单位如何处理家暴问题？

（2）用人单位如何看待家暴，以及如何看待自身的反家暴责任？妨碍用人单位参与家暴防治工作的阻力有哪些？

（3）家庭暴力给用人单位带来多大的经济成本？

（4）如何推动用人单位参与反家暴事业？

为回答上述问题，本项调研综合采用定量与定性方法：（1）问卷调查，包括“职场人士对家暴议题的态度调研”和“人力资源管理者对家暴议题的态度调研”；（2）半结构式深度访谈，受访对象包括家暴幸存者和人力资源管理者；（3）文献回顾。本项调研使用 SPSS 22（IBM）软件对问卷数据做描述统计分析，通过文本分析对访谈资料进行归纳与解释，能够搜索到的文献共 73 篇，其中英文文献 45 篇，中文文献 2 篇，以学术研究文献为主。

在以上四个研究问题中，本项调研主要通过问卷数据统计和访谈资料分析来探讨前两个问题；为了回答第三个问题，本项调研根据国外相关文献开发出家暴直接经济成本估算模型，然后把问卷调查所得的相关数据带入模型，从而计算出家暴给国内用人单位带来的直接经济成本；本报告的最后一个部分以前三个问题的发现为基础，参考国外工作场所反家暴的实践经验，就如何推动国内用人单位参与家暴防治工作提出了一些建议或思路。

本项调研的目标群体主要是普通职场人士和人力资源管理者。“职场人士对家暴议题的态度调研”通过线上线下平台面向所有受雇员工开放。受访者包含三类：（1）自愿填答网络问卷的受雇员工，来自不同城市、不同行业、不同职位；（2）接受线下调查的产业工人，从广东省三家工厂的工人名单里随机抽样产生；（3）接受线下调查的非正规就业者，主要是在北京工作的家政工。“人力资源管理者对家暴议题的态度调研”面向人力资源管理者进行调查，因为他们相对更了解员工的工作及生活情况，也更清楚用人单位的相关政策及雇主的想法，此外，在用人单位里，人力资源管理部门最有可能成为工作场所反家暴工作的牵头部门。

尽管网络受访者分布于不同地区、不同行业和职位，但由于采用网络开放平台自愿填答这一非概率抽样方法，网络样本的代表性比较有限。此外，本项调研之所以将产业工人和非正规就业者纳为目标群体，主要因为他们卷入家暴的风险比较高。这两个群体在城市就业人口中占比很高，主要由流动人口构成，大多数是女性，与其他受雇人口相比，他们资源少、工作强度大、劳动保护差、工作及居住不稳定、与所在社区关系比较薄弱—这些因素都增加家暴风险及求助难度。关于非正规就业者，本项调研选取家政工作为调研对象。随着照料服务的市场化，家政工群体不断扩大；从业者基本都是女性，大多来自农村或是城市下岗工人，受教育程度相对较低，此外，家政行业工作不稳定、法定保护少，上述状况导致该群体遭受暴力的风险很大[17]。

[17] 参见联合国大会人权理事会第二十六届会议的《法律和实践中的歧视妇女问题工作组关于访问中国的报告》，2014年6月，A/HRC/26/39/Add.2。

除了受雇员工对家暴的看法及家暴经历外，本项调研还要了解用人单位对家暴问题的认知、干预家暴的意愿及现状——这一点主要通过对人力资源管理者的问卷调查和深度访谈来实现。选择人力资源管理者作为用人单位的代表是研究团队广泛咨询各利益相关方（包括不同用人单位的管理部门、企业社会责任部门、人力资源部门，以及人力资源服务提供商）后做出的决定。各方一致认为，人力资源管理者的职责和工作经验使得他们最合适参与此项调研。

三、问卷调查

本项调研设计了两套问卷，《职场人士对家暴议题的态度调研》和《人力资源管理者对家暴议题的态度调研》。前者包括五大部分：受访者人口学信息；受暴情况；暴力影响工作的情况；目睹他人受暴的情况；与求助相关的认知、态度与意愿。后者涵盖四个方面：受访者及所在用人单位的基本信息；对家暴及《反家暴法》的认知；用人单位处理员工家暴事件的经验；以及用人单位参与家暴防治工作的态度与意愿。问卷调查主要通过网络平台进行，此外也对产业工人和非正规就业群体做了线下调查。

网络样本（受雇员工和人力资源管理者）

两套问卷于 2016 年秋天通过调查网站面向全国发布。很多组织，比如网络媒体、行业协会、致力于性别平等与反性别暴力的 NGO 等，都帮助转发了相关调查信息。网络调查共回收 488 份来自员工的有效答卷及 60 份来自人力资源管理者的有效答卷。

网络调查主要触及经常上网、学历较高的群体，覆盖的地域、行业、

职位和就业类型比较分散，可获得的来自产业工人和家政工的数据有限，因此，研究团队专门针对这两个群体做了线下的面对面调查。

工厂样本（产业工人和工厂人力资源管理者）

研究团队在儿童权益与企业社会责任中心的帮助下找到产业工人和工厂人力资源管理者受访者。样本来自广东省的三家加工厂，即 A 厂、B 厂和 C 厂，这三家工厂是儿童权益与企业社会责任中心其他项目的工作点。

三家工厂的员工规模都在 1000 - 20000 人之间。研究团队在 A 厂仅调查工人，在 B 厂仅调查人力资源管理者，在 C 厂同时调查两个群体。根据工人在性别、年龄、职位和工龄等方面的分布，研究团队分别对 A、C 两厂全体工人进行分层配额随机抽样。被抽到的工人以 10 人为一组，分组使用 iPad 自行填答问卷。填答前，研究团队会介绍研究背景及填答方法；填答时，有两名调查员为每组工人提供现场协助。B、C 两厂参与调查的人力资源管理者并非来自随机抽样，而是基于自愿原则，经由网络平台填答问卷。工厂样本共回收 170 份来自工人的有效答卷、33 份来自人力资源管理者的有效答卷。

非正规就业样本（家政工）

非正规就业样本的受访者都来自家政工行业，以下简称为“家政工样本”。研究团队在北京鸿雁社会工作中心（简称鸿雁）的帮助下找到家政工受访者。鸿雁是一家为家政工提供服务的 NGO。针对家政工的问卷调查在鸿雁地处北京朝阳区的一家社区中心进行，持续了四个周末。受访大部分者来自朝阳区，少部分来自其他区，都是来社区中心参加业余活动时接受调查的。受访者自主填答纸质问卷，有志愿者提供现场协助。家政工样

本共回收 48 份有效问卷。

家政工的“雇主/用人单位”比较特殊，难以接触到，因此，本项调研未对其进行调查。根据问卷调查和深度访谈（详情见后文），家政工普遍认为，“雇主/用人单位”是指家政工为之提供服务的家庭或个人，而非家政中介公司；此外，“同事”是指受访者认识的其他家政工，她们可能来自不同的家政中介公司；“职场晋升”是指考取职业证书或涨工资。

表 1 问卷调查情况统计表

职场人士对家暴议题的态度调研	人力资源管理者对家暴议题的态度调研
目标群体：受雇员工网络样本 **调查平台：**“问卷星”网络调查网站 **调查信息传播渠道：** 新媒体《界面》新闻手机客户端 中国发展简报 荷广传媒“谈性说爱”公众号 商道纵横官方微信公众号 北京源众性别发展中心微信公众号 北京源众性别发展中心个人微信账号 **调查时间：** 2016 年 11 月 17 日至 12 月 19 日 **回收的有效问卷：**488 份（女性 388 份，男性 98 份，跨性别 2 份）	**目标群体：**人力资源管理者网络样本 **调查平台：**“问卷星”网络调查网站 **调查信息传播渠道：** 中国连锁经营协会 中国发展简报 荷广传媒“谈性说爱”公众号 商道纵横官方微信公众号 北京源众性别发展中心微信公众号 女权之声微博及个人微信帐号 **调查时间：** 2016 年 11 月 17 日至 12 月 19 日 **回收的有效问卷：**60 份（女性 44 份，男性 16 份）

目标群体：工厂产业工人样本 **问卷发放与填答：** 广东省的 A 厂和 C 厂 分层配额随机抽样 线下调查，通过 iPad 自主填答 **调查时间：**2016 年 11 月 17-20 日 **回收的有效问卷：**170 份（女性 135 份，男性 35 份）	**目标群体：**工厂人力资源管理者样本 **问卷发放与填答：** 广东省的 B 厂和 C 厂 自愿参与调查 通过网络平台自主填答 **调查时间：**2016 年 11 月 17-20 日 **回收的有效问卷：**33 份（女性 23 份，男性 10 份）
目标群体：家政工样本 **问卷发放与填答：** 北京朝阳区某社区中心 便利性抽样，纸质问卷自主填答 **调查时间：**2016 年 12 月 1-20 日 **回收的有效问卷：**48 份（皆为女性）	无
有效问卷总数：706 份（女性 571 份，男性 133 份，跨性别 2 份）	**有效问卷总数：**93 份（女性 67 份，男性 26 份）

四、深度访谈

除问卷调查之外，“一对一”半结构式深度访谈也是本项调研搜集一手资料的主要方法。研究团队对 8 名家暴幸存者及 7 名人力资源管理者做了访谈。

访谈家暴幸存者是为了更深入地了解员工的家暴遭遇，了解家暴对个人事业和工作场所的影响，以及了解受暴者对用人单位的期待。研究团队对访谈资料进行案例分析，从受访者的个人经验和反思里归纳具有共性的模式，从而进一步理解家暴影响受暴者及工作场所的具体机制。

访谈人力资源管理者是为了深入了解用人单位对家暴问题及家暴影响工作场所的认知，并进一步了解用人单位防治家暴的经验与意愿。

家暴幸存者深度访谈

出于安全及其他伦理考虑，本项调研只访谈已经离开暴力关系的家暴幸存者；此外，为了提高代表性，研究团队力求所选的典型个案能够覆盖不同的性别、性取向、地域、年龄层，以及不同的职业职位类型。

受访者均由家暴服务机构筛选和推荐，访谈员均由以往直接服务受访者的专业社工或社会性别专家担任。访谈员与受访者之间已有的信任关系帮助形成了更有安全感的访谈氛围，而访谈员的专业服务经验则保证受访者在访谈后如有需要则可获得咨询服务。

8 名受访者来自多个省份（见图一）和年龄层，其职业类型和婚姻状况也比较多元（见表 2、表 3，更多信息见表 5）。尽管力求覆盖不同性别和性取向，但所有受访者均是异性恋女性。研究团队曾努力寻找男性和性少数家暴幸存者，但未能成功（原因分析见本章第六部分）。深度访谈于 2017 年 2 月进行；除 1 名受访者要求电话访谈外，其余 7 人均进行面对面访谈。

图— 8名家暴幸存者的地域分布



表 2　8 名家暴幸存的基本特征分布

基本特征	类别	人数
年龄	40 岁及以下	4
	41-50 岁	2
	50 岁以上	2
户籍	农村	4
	城镇	4
当前与施暴者的关系	离异	6
	婚内分居	1
	婚内共同居住	1

用人单位类型	政府或其他公共部门	3
	企业（国企或私企）	3
	流动务工	2
目前是否仍有受暴风险	是	3[18]
	否	5

表 3　8 名家暴幸存者的职业及受暴经历简介

幸存者 A	大型国企的工程师。遭丈夫家暴 20 余年。现已离婚。
幸存者 B	公务员。新婚不久即开始遭丈夫家暴。现已离婚。
幸存者 C	银行职员。因家暴离婚后，前夫仍然不时对她进行骚扰与威胁。
幸存者 D	家在农村。受丈夫家暴长达 14 年后。为逃离丈夫，她外出打工。
幸存者 E	乡村小学老师。差点死于丈夫之手。
幸存者 F	医务工作者。受丈夫家暴 6 年。
幸存者 G	国企职员。离婚前受丈夫家暴 29 年。
幸存者 H	家政工。离婚前受丈夫家暴 12 年。

用人单位管理者深度访谈

研究团队通过亚洲基金会、商道纵横及其他组织的社会关系网络寻找能够代表用人单位的受访者，力求受访者来自不同行业、不同性质及规模

[18] 之所以决定访谈这三位仍处于受暴风险中的幸存者，一是因为她们面临的风险不是即时的直接风险，二是她们想要说出自己的经历。研究团队采取了严格的安全措施，确保不会增加受访者的受暴风险。

的用人单位。

所有 7 名受访者均在用人单位的人力资源部门或其他管理岗位工作多年，拥有丰富的经验，对员工中的家暴问题及用人单位的家暴防治工作比较了解。这些受访者有男性也有女性，职位多元，所属用人单位的性质和规模也很不一样（见表 4）。与用人单位管理者的深度访谈于 2017 年 2 月进行，其中，面对面访谈 4 个、电话访谈 2 个、邮件访谈 1 个。

表 4　7 名用人单位管理者的基本特征分布

基本特征	类别	人数
性别	男	4
	女	3
职位	CEO/厂长	2
	CSR/企业社会责任经理	2
	HR/人力资源经理	1
	行政经理	1
	内部培训师	1
企业性质	国有企业	1
	私营企业	2
	外资企业	2
	港资企业	1
	中外合资企业	1
员工规模	100 人或以下	1
	101-300 人	1

	301-1000 人	1
	1000 人以上	4
曾帮助过受暴员工	是（以非正式方式）	5
	否	2
曾惩戒过施暴员工	是（以非正式方式）	3
	否	4
目前有无家暴防治措施	有	1
	无	5
	不知道	1
哪个部门可能牵头防治家暴	人力资源部门	5
	行政部门	1
	社会责任部门	1

五、研究伦理

本项调研的数据搜集与使用过程严格遵守研究伦理原则与操作指引。相关原则和指引由亚洲基金会的专家开发形成，参考了国际通用的性别暴力研究伦理要求，同时，根据中国大陆的本土情境做了调整。用于本项调研前，相关原则和指引由若干社会性别及反性别暴力研究专家、统计学者和受暴者服务机构代表进行了审查和修改，并最终获得一致通过。

数据/资料搜集的伦理原则一：知情同意原则与匿名原则

问卷调查遵循知情同意原则和匿名原则。开始填答问卷前，受访者被要求阅读有关研究目的与用途、自愿原则、隐私保护原则的条款。在线下调查中，研究团队均安排专人向受访者宣读并解释相关条款。

数据/资料搜集的伦理原则二：无损害原则

研究团队采取多种支持性措施避免给受访者带来损害。为了处理问卷填答过程中可能触发的二次伤害，帮助受访者获得专业帮助，《职场人士对家暴议题的态度调研》问卷的末页附有全国各地的相关咨询热线介绍（见附录一），并鼓励受访者在有需求的时候积极向专业服务者或咨询师寻求建议；此外，末页还附有一个评估亲密关系危机程度的自测量表（见附录二），该量表并非专业的家暴评估工具，但有助于受访者了解亲密关系中的危机、提高家暴预防警觉。

对产业工人的调查均在工作时间内进行，为保障受访者的利益，用人单位同意为调查耗时向受访者支付计时劳务费。

数据/资料使用的伦理原则：保障隐私权与知情同意权

本项调研所得的所有数据均在保障所有受访者隐私权与知情同意权的前提下使用，并保证不用于商业或任何可能获得商业利益的用途。所有受访者被明确告知有权获得完整研究成果，并鼓励他们通过公开渠道或留下电子邮箱的方式获取研究报告。

家暴幸存者访谈遵循更为严格的伦理原则和操作指引

受访者的筛选按下列流程进行：（1）由专业的受暴者服务机构推荐人选；（2）访谈员针对每个被推荐人做风险评估，主要考察访谈是否可能增加受访者再次遭受心理创伤或人身安全威胁的风险[19]；（3）向通过风险评

[19] 需要特别说明的是，离异或分居并非意味着受暴风险已经消失。

估的被推荐人知会研究背景与访谈目的，征询其参访意愿；（4）访谈员、服务机构与受访者一起商量确定访谈时间和地点，确保时间、地点对于受访者而言安全且方便。

唯一一例电话访谈由经验非常丰富的反性别暴力专家进行；其余访谈均由专业社工或其他专业人员在服务机构或安全的第三方场所进行。所有访谈员均为了此次访谈而接受过专门培训，其中，包括有关伦理原则和操作指引的培训。在接触受访者的整个过程中，所有受访者都须尽最大努力避免任何操作细节可能给受访者造成任何不利。此外，所有接触家暴幸存者访谈资料的工作人员均需签署保密协议。

访谈开始之初，访谈员需要再次向受访者解释研究背景与访谈内容，重申自愿原则与隐私保护原则，明确告知受访者有权在访谈过程中随时可中止或退出访谈。回答完受访者的所有相关疑问后，访谈员要再次询问受访者的参访意愿，并获得书面或口头的正式同意。知情同意书提供了研究团队的联系方式，并写明，只要及时告知研究团队，受访者有权在访谈结束后七日内取消对访谈资料的使用授权。

每个访谈结束后，访谈员须向受访者提供免费咨询热线的联系方式，转交研究团队提供的预付费电话卡，并鼓励受访者拨打电话获取专业咨询服务。

六、本项调研的局限与不足

本项调研是一次探索性研究。此前，中国大陆基本没有关于家暴如何影响工作场所与用人单位的专门文献，甚至对家暴流行率的全国性调研也

尚属空缺。虽然国际上已有不少相同主题的研究，受限于相关研究方法在国内缺乏可行性，研究团队在参考国际经验开发本土研究工具时遇到了不少挑战。譬如，由于无法获得用人单位在员工管理方面的数据（比如员工受暴前后的出勤记录、关键业绩指标等），此次调研只能依据受暴者和人力资源管理者的主观印象来估计家暴流行情况及其对工作场所和用人单位的影响。

此外，由于资金限制以及欠缺可覆盖不同行业的全国性网络资源，本项调研无法进行全国性随机抽样，未能获得在行业和地域上具有代表性的样本，得到的有效样本量也比较小。正因如此，本项调研的数据与发现具有参考价值，但不能反映全国整体状况，需要进一步的研究来检验和完善。

为深度访谈招募男性和性少数家暴幸存者也是一个挑战。主要原因可能是，男性受暴者很少对外求助，而性少数受暴者有更强烈的隐私顾虑，在求助过程中通常不会透露身份，或者不愿接受访谈。为弥补有关性少数受暴者群体的信息空白，研究团队对一名为性少数受暴者提供咨询服务的公益律师进行了访谈。

本项调研的另一个不足是：尽管研究团队安排了专人对线下问卷调查提供现场协助，仍有产业工人及家政工受访者反馈在解读问题时遇到了困难，部分数据的真实程度有可能因此受到一定影响。

第三章 员工：家暴发生情况及对用人单位的影响

为了了解员工的家暴经历、家暴对工作和工作场所的影响以及员工如何看待用人单位的反家暴责任，本项调研对 706 名在业人员做了问卷调查。

一、受访者的人口学信息及工作情况

表 5 呈现三中在业人员样本（网络样本、产业工人样本、家政工样本）的人口学分布特征和工作情况。人口学方面的主要变量包括年龄、性别、学历、户籍、婚姻、生育、收入等。工作情况方面的主要变量包括当前工作状态、工作所在地、所属行业、职位、加班及出差情况等。

表 5 员工的人口学特征及工作情况分布

	网络样本%（N=488）	家政工样本%（N=48）	工厂样本%（N=170）
平均年龄	32 岁（介于 18-63 岁之间）	44 岁（介于 31-56 岁之间）	22 岁（介于 19-53 岁之间）
性别	女 79.5；男 20.1	女 100	女 79.4；男 20.6
学历	本科 44.5； 本科以上 40.8	高中 41.7； 高中以下 52.1	高中以下 85.3； 高中 13.5
户籍	城镇 85.7； 农村 14.3	农村 70.8； 城镇 29.2	农村 92.9； 城镇 7.1
个人有房产	48.6	37.5	15.3
当前婚姻状况	已婚 49.0； 未婚单身 31.6； 未同居恋人 10.3； 同居伴侣 5.3； 离婚 3.5	已婚 77.1； 离婚 12.5； 未婚单身 6.3； 未同居恋人 2.1； 同居伴侣 2.1	已婚 88.2； 未婚单身 6.5； 同居恋人 1.8； 离婚 1.8； 同居伴侣 1.2
子女数量	零个 62.3；	一个 52.1；	两个 47.6；一个

	一个 31.8	两个 43.8	21.2；两个以上 20.0
家庭年均收入	202776 元	49128 元	48586 元
个人年均收入	90050 元	26635 元	28810 元
当前工作状态	全职 79.3；自由职业 6.2；兼职 4.9	全职 97.9；其他 2.1	全职 90.6；兼职 4.7；自由职业 4.1
工作所在地	北京 42.2；广东、江苏、上海、山东各占 5.0-10.0。覆盖约 27 个省和直辖市	北京 100	广东 100
所属行业	依次分布在教育、文体娱乐、卫生社保社福、信息计算机软件、金融、制造业等，其他行业占比均低于 5%	其他（家政工）100	制造业 94.7
职位	一般员工 57.2；中层 28.4；高层 14.8	一般员工 97.9；中层 2.1	一般员工 97.1；中层 2.4；高层 0.6
加班情况	偶尔 35.2；固定工时 24.1；弹性工时 20.7；经常 20.0	偶尔 45.8；固定工时 35.4；弹性工时 14.6；经常 4.2	经常 72.4；偶尔 19.4；固定工时 6.5；弹性工时 1.8
出差情况	几乎不出差 48.7；偶尔 43.0；经常 8.3	几乎不出差 100	几乎不出差 95.3；偶尔 4.1；经常 0.6

三种样本在一些重要的人口学维度上有很大差异。由于目标对象及调研方法不同，家政工和工厂两种样本来自特定行业和地域，网络样本则来自全国各地的各行各业。与其他两类样本相比，网络样本有很多特点：受访者绝大部分来自城镇，基本都受过三年制及以上的高等教育，未婚单身

的比率及没有子女的比率比较高，家庭年均收入和个人年均收入是家政工和产业工人的 4 倍左右。工厂样本也呈现出很多特点：受访者基本都来自农村，加班情况最普遍，受教育水平以及个人名下拥有房产的比率最低，此外，虽然平均年龄比其他两个样本低很多，但已婚比例最高，孩子最多。

在网络样本和工厂样本里，约 80%的受访者是女性。在家政工样本里，所有的受访者都是女性，这种状况的形成与社会性别观念和性别分工有关，即，社会大众仍然普遍认为家务工作是女性的工作。

三个样本的相似性之一是拥有房产的比例都比较低。即便是在受教育程度和经济收入水平最高的网络样本中，个人名下拥有房产的比例也低于 50%；产业工人样本更是低到了 15.3%。拥有房产比例低的一个原因可能是受访者大部分为女性。根据第三期中国妇女社会地位调查（2011）的数据，已婚及未婚妇女的房产拥有率都显著低于已婚及未婚男性。

二、过去 12 个月的家暴情况

表 6 呈现受访者在过去 12 个月里遭受或目睹家暴的情况。对家暴流行率的测量可以根据调研目标设定不同的时间跨度，比较常见的是以整个生命周期或者以最近一年为时间跨度。前者是指在整个生命周期中的任何时点曾遭受家暴的受访者比率；后者是指在过去十二个月里曾遭受家暴的受访者比率。为了便于计算家暴给用人单位带来的经济成本，本项调研分别测量三类样本在过去十二个月里的家暴发生率。值得注意的是，家暴给受暴员工带来的损害可以持续很久，因此家暴可能在暴力结束后很长时间内持续给受暴员工和用人单位带来成本。

表 6 过去 12 个月内发生家暴的情况

针对所有受访者	网络样本%（N=488）	家政工样本%（N=48）	工厂样本%（N=170）
在过去 12 个月内，您是否遭受过以下形式的对待？（可多选）			
殴打和捆绑	4.3	12.5	0.6
经常性谩骂	5.9	8.3	0.6
长期冷落、不理睬	8.0	10.4	0.6
恐吓或威胁	3.3	2.1	0.0
被限制人身自由	2.3	4.2	0.6
强迫发生性关系、性侮辱	1.2	0.0	0.0
控制经济来源或财产	2.5	2.1	0.6
不被允许接触孩子	1.0	2.1	0.0
受过上述某一（些）对待	13.3（65 人）	20.8（10 人）	2.4（4 人）
您是否见过认识的人被其配偶/同居伴侣/约会对象如下对待？（可多选）			
殴打和捆绑	29.7	29.2	1.2
经常性谩骂	31.1	31.3	2.9
长期冷落、不理睬	30.7	10.4	2.4
恐吓或威胁	18.0	10.4	0.0
被限制人身自由	14.3	14.6	2.4
控制经济来源或财产	17.0	4.2	1.8
不被允许接触孩子	12.1	14.6	0.6
见过上述某一（些）情形	56.4（275 人）	56.3（27 人）	8.8（15 人）

针对过去 12 个月曾遭受家暴的受访者	网络样本%（N=65）	家政工样本%（N=10）	工厂样本%（N=4）
对您施暴的人与您是什么关系？			
丈夫/妻子	56.9	40.0	25.0
同居伴侣、约会对象	13.8	0.0	50.0
前伴侣	9.2	0.0	0.0
其他	20.0	60.0	25.0

三类样本在过去 12 个月里发生家暴的情况有很大差异，家政工样本最高（20.8%），网络样本居中（13.3%），工厂样本相对最低（2.4%）。本项调研使用网络样本的数据计算家暴的经济成本（见第四章），主要因为该样本覆盖了不同的地区、行业与职位。不过，考虑到本次调研的抽样局限，网络样本的人口学特征分布不同于国内人口在性别、学历、收入等方面的自然分布，因此，网络样本家暴发生情况不能代表国内的整体情况。

关于不同人口学变量与家暴情况之间的关联，本项调研发现：（1）除经济控制之外，女性自述遭受其他形式家暴的比率都高于男性；（2）学历和工作状态与去过 12 个月的家暴情况明显相关；（3）子女数量、个人收入也分别与多种家暴形式相关。

鉴于家政工样本和工厂样本的代表性存在更大问题，本项调研对家暴经济成本的计算未参考这两种样本，不过，相关数据有助于了解这两类群体的家暴情况。

对施暴者的分析发现：（1）在网络样本与工厂样本中，大多数的施暴

者是丈夫/妻子、同居伴侣、约会对象或前伴侣；（2）在家政工样本中，60%的受暴者报告，施暴者是丈夫/妻子、同居伴侣、约会对象或前伴侣之外的“其他人”。根据有关家政工与雇主关系的现有研究，可以合理推断，本项调研中对家政工施加暴力的“其他人”主要是家政工的雇主。一个服务家政工的社会工作组织介绍，很多家政工认为雇主对她们施加的暴力也属于家庭暴力。同时，国内的《反家暴法》适用于家庭成员之外共同生活的人。基于此，未来应该对家政工这一特殊群体遭受家暴的情况做进一步研究。

三、家暴对工作场所的影响

表 7 呈现受访者报告自己遭受工作场所的情况。表 8 呈现受访者目睹认识的人遭受工作场所家暴的情况。

表 7 受访者遭受工作场所家暴的情况

针对过去 12 个月曾遭受家暴的受访者	网络样本%（N=65）	家政工样本%（N=10）	工厂样本%（N=4）
您所遭受的家庭暴力，有哪些曾经在您的工作场所发生过？（可多选）			
遭到殴打和捆绑	13.8	20	0
谩骂、言语侮辱	20	30	0
被恐吓或威胁	15.4	20	25
到你的单位或单位附近跟踪、骚扰你	7.7	20	0
用电话、短信、微信或电子邮件骚扰你	30.8	40	0
曾以某种或某些形式在工作场所发生过	46.2	60	50

对您施暴的人是否曾对您的同事（或客户）做过以下行为?（可多选）			
用电话、短信、微信或电邮等进行骚扰	7.7	20	0
言语恐吓或威胁我的同事或客户	6.2	10	25
肢体伤害我的同事或客户	0	10	0
散布谣言污蔑我的同事或客户	6.2	0	0
跟踪我的同事或客户	1.5	0	0
曾以某种/某些形式骚扰我的同事或客户	21.5	10	25

表 8 受访者目睹工作场所家暴的情况

针对过去 12 个月曾目睹认识的人遭受家暴的受访者	网络样本%（N=275）	家政工样本%（N=27）	工厂样本%（N=15）
到受暴人的单位或单位附近跟踪、骚扰	20	11.1	6.7
在受暴人的工作场所实施殴打和捆绑	11.6	14.8	13.3
在受暴人的工作场所谩骂、言语侮辱	21.5	18.5	13.3
到受暴人的工作场所恐吓或威胁	16.7	14.8	6.7
经常对受暴人的工作表达不满	30.5	11.1	6.7
用电话、短信、微信或电邮骚扰受暴人	37.8	14.8	13.3
用电话、短信等骚扰受暴人的同事/客户	13.8	3.7	6.7
言语恐吓或威胁受暴人的同事或客户	11.3	3.7	6.7
肢体伤害受暴人的同事或客户	8.7	11.1	0
散布谣言污蔑受暴人的同事或客户	14.2	7.4	0
上述情形中，至少见过一类	65.8	37	46.7

家暴延伸到工作场所的比率很高。在网络样本中，46.2%的受暴者都表示发生在自己身上家暴曾以某一（些）形式进入工作场所；家政工和产

业工人两个样本的这一比率更高，分别是 60%和 50%。此外，在网络样本中，曾目睹认识的人遭受家暴的受访者里，65.8%见到这些家暴进入工作场所。

网络样本的数据显示：（1）家暴进入工作场所最常见的方式是通过高科技通讯软件（比如电话、电邮、社交媒介等）（30.8%），其次是受暴者直接出现在工作现场或周边（7.7%）；（2）受害者在工作场所遭受肢体及非肢体家暴的比例都不低；（3）21.5%的施暴者还对受害者的同事或客户施加过不同形式的暴力，包括骚扰、恐吓或威胁、谣言污蔑以及跟踪等。

四、家暴对员工身心及工作的影响

表 9 反映家暴对受暴员工的身心、工作表现及职业发展的影响。

表 9 家暴对受暴员工身心及工作的影响

针对过去 12 个月曾遭受家暴的受访者	网络样本%（N=65）	家政工样本%（N=10）	工厂样本%（N=4）
您在遭遇前面提到的对待后，有无以下症状？（可多选）			
注意力无法集中、心神不宁	58.5	40	25
睡眠不足、疲劳、倦累	69.2	40	75
头痛、心悸等不适感	41.5	50	25
确诊为抑郁症等精神症状	13.8	10	0
确诊导致内、外伤	12.3	40	0
有上述至少一种症状	89.2%	80%	100%

针对所有受访者	网络样本%（N=488）	家政工样本%（N=48）	工厂样本%（N=170）
家暴给工作带来不良影响的程度？			
影响很大	82.2	68.8	63.5
影响较大	13.1	14.6	10.6
有一些影响	3.0	10.4	5.3
影响较小	1.0	2.1	4.1
没有影响	0.6	4.2	16.5

针对过去 12 个月曾受暴的受访者	网络样本%（N=65）	家政工样本%（N=10）	工厂样本%（N=4）
过去 12 个月里，家暴影响工作表现的情况如何？			
迟到早退	30.8（20 人）	10（1 人）	25（1 人）
迟到早退的次数	平均 5.45 次/人（N=20）	平均 3 次/人	平均 2 次/人
旷工	20（13 人）	10（1 人）	25（1 人）
旷工的天数	平均 15.15 天/人（N=13）	平均 3 天/人	平均 2 天/人
请假	24.6（16 人）	10（1 人）	25（1 人）
请假的天数	平均 10.75 天/人（N=16）	平均 3 天/人	平均 3 天/人
您觉得家暴对您职场晋升是否有不良影响？			
有不良影响	70.8（46 人）	70（7 人）	50（2 人）
不知道	15. 4（10 人）	10（1 人）	0

针对认为家暴影响了职场晋升的受暴者	网络样本%（N=46）	家政工样本%（N=7）	工厂样本%（N=2）
家暴影响晋升的原因是？			
无法专注工作	80.4	71.4	50
留下了迟到旷工等不良记录	32.6	28.6	50
常常无法出差或加班	28.3	0	0
不得不申请调岗	10.9	0	0
不得不换新的工作	23.9	57.1	0
同事和上司对我有负面印象	34.8	42.9	0

针对过去12个月曾目睹认识的人遭受家暴的受访者	网络样本%（N=275）	家政工样本%（N=27）	工厂样本%（N=15）
是否见过有人因家暴而出现如下情况？			
无法去上班	29.8	37	26.7
上班迟到/早退	24	18.5	26.7
旷工	17.8	14.8	13.3
请假	35.3	18.5	40
申请调岗	11.6	0	6.7
辞职	20.4	11.1	26.7
被单位开除	6.2	3.7	0
见过上述某一（些）情形	56	40.5	73.3

家暴给受暴员工带来的身心损害很大，而身心损害对工作有直接影响。在网络样本中，82.2%的受访者认为家暴对工作的影响很大，13.1%认为影响较大。在受访的受暴员工中，家暴导致身心损害的比例很高，依次是睡

眠不足与疲累（69.2%）、心神不宁（58.5%）、头痛心悸等不适感（41.5%），精神疾病和内外伤的比例也都超过了 10%。为了处理家暴带来的身心损害和/或其他问题，44.6%的受害员工曾迟到早退、旷工和/或请假，其中，迟到早退的有 30.8%（平均迟到早退 5.45 次/人），旷工的有 20%（平均旷工 15.15 天/人），请假的有 24.6%（平均请假 10.75 天/人）。

网络样本中目睹别人遭受家暴的受访者也报告，家暴明显影响受暴者的工作表现和职业发展。在家暴目睹者中，56%的人报告受暴者因家暴而影响工作，其中，35.3%报告受暴者因家暴而请假，29.8%报告受暴者因家暴无法出门上班，24%报告受暴者因家暴迟到早退，20.4%报告受暴者因家暴而辞职，17.8%报告受暴者因家暴旷工，11.6%报告受暴者因家暴申请调岗，此外，6.2%报告受暴者因家暴而被用人单位开除。

在网络样本中，70.8%的受暴员工认为家暴影响了个人的职场晋升。家暴影响职场晋升的原因依次是：（1）因家暴而无法专注工作（80.4%）；（2）同事和上司因家暴对受害者形成负面印象（34.8%）；（3）留下了迟到、早退、旷工等不良记录（32.6%）；（4）常常无法加班或出差（28.3%）；（5）不得不换新工作（23.9%）；以及（6）不得不申请调岗（10.9%）。

很显然，对于受暴员工而言，家暴损害个人声誉，妨碍工作表现，降低绩效评价和工作稳定性，因此，从长远来看，家暴直接影响受暴员工的职业发展。本项调研未能从同事和上司的角度了解他们是否因家暴而对受暴者形成负面印象，但值得关注的是，受暴员工里广泛存在这样的担忧，而这一担忧会降低受暴者向同事和上司求助的意愿，降低工作场所家暴防治工作的成效。

五、受暴员工的求助状况及对用人单位的期待

表 10 的几个表格分别呈现：（1）受暴员工向同事或上司透漏家暴经历的行为和意愿；（2）得知受暴者的家暴经历后，同事和上司的反应；（3）受访者遭遇家暴后的求助偏好，以及对用人单位防治家暴的期待。

表 10 员工的求助状况及其对用人单位的期待

针对过去 12 个月曾遭受家暴的受访者	网络样本%（N=65）	家政工样本%（N=10）	工厂样本%（N=4）
您是否曾经跟同事或上司透露过您的遭遇？（可多选）			
有跟信得过的同事透露过	18.5	40	50
有跟上司透露过	7.7	30	25
有跟同事和上司都透露过	26.2	20	0
没有透露过	47.7	10	25
您希望工作单位能为您提供什么支持？（可多选）			
允许请假	24.6	30	75
允许调岗	10.8	10	0
加强工作场所的安保措施	20	20	0
更改工资支付方式	13.8	20	50
提供心理辅导和有用信息	29.2	20	0
帮助联系有关部门	18.5	30	0
不知道工作单位可以做什么	41.5	20	0
施暴者的工作单位出面干预	32.3	30	0

针对未曾向同事或上司透露家暴经历的受暴者	网络样本%（N=31）	家政工样本%（N=1）	工厂样本%（N=1）
您没有跟同事或上司透露的最主要原因是什么？			
没面子或怕被嘲笑	19.4	0	0
不愿意透露自己的隐私	74.2	100	0
担心失去工作或影响个人发展	0	0	0
其他	6.5	0	100

针对曾向同事或上司透露过家暴经历的受暴者	网络样本%（N=34）	家政工样本%（N=9）	工厂样本%（N=3）
同事或上司知道后的反应？			
言语安慰我、疏导我的情绪	55.9	100	100
给了我一些有用的信息和建议	44.1	0	0
帮我报警或联系能帮我的部门	0	0	0
及时阻止他/她再伤害我	5.9	0	0
批准我请假	20.6	0	0
其他	14.7	0	0
没有得到过他们的支持	20.6	0	0

针对所有受访者	网络样本%（N=488）	家政工样本%N=48）	工厂样本%（N=170）
雇主应该惩处实施家暴的员工	65.6	56.3	48.8
雇主应该向遭受家暴的员工提供帮助	91	81.3	81.2

雇主提供帮助能提升员工对单位的认可度	92.4	70.8	80
听说有用人单位为遭受暴员工提供帮助	12.7	33.3	32.4
知道《反家暴法》2016 年 3 月实施	70.1	50	32.4
如果遭遇家暴，您会如何处理？			
报警	74.8	45.8	50.6
向亲友寻求帮助	54.3	25	35.9
向社区、街道妇联求助	26.6	20.8	17.6
向法庭申请保护令	46.9	18.8	12.4
向用人单位求助	9.8	12.5	6.5
去医院求医并请求伤情鉴定	50.6	8.3	3.5
怕施暴者变本加厉，不敢采取措施	2.3	10.4	0
为孩子考虑，会选择忍耐	6.8	25	15.9

根据网络样本，52.3%的受害者曾向同事和/或上司提及自己的家暴经历；未向同事和/或上司透露家暴遭遇的原因主要是：担心暴露个人隐私（74.2%）、担心别人会嘲笑（19.4%）。在用人单位的援助责任与向用人单位求助之间，受访者的态度比较模棱两可。一方面，91%的受访者认为用人单位有责任或道义为受暴员工提供帮助，65.6%认为用人单位有责任或道义惩处施暴员工；但另一方面，只有 9.8%的受访者表示，如果发生家暴，会向用人单位求助。

受暴者的求助意愿明显受求助对象的反应所影响。王凤仙（2001）认为，消极的社会反馈会降低受暴妇女对外求助、反抗暴力的信心和动力。

Romito（2008）发现，几乎所有受暴妇女都曾以某种方式对外透露过自己的家暴遭遇，但经常不被听见、不被相信或者未获帮助，有些甚至会被羞辱和威胁。根据本项调研的网络样本，在透露过自己遭遇的受害者里，79.4%的人表示从同事和/上司那里获得过某些形式的支持。然而，妨碍更多受暴者主动求助的各种担忧表明，受访者对用人单位防治家暴的意愿和成效比较存疑。本次调研的数据可以证实这一点，比如，在网络样本中，41.5%的受害者不清楚用人单位可以做什么，只有 12.7% 的受访者曾听说有用人单位为受暴员工提供帮助。

受访者普遍认为，用人单位防治家暴的工作最终会给用人单位带来收益。在网络样本中，92.4%的受访者认为，用人单位向受暴员工提供帮助可以提升员工对用人单位的认可度。受暴者希望从用人单位获得的帮助依次是：提供心理辅导和有用信息（29.2%）；允许请假（24.6%）；加强工作场所的安全防护措施（20%）；帮助联系可提供帮助的相关部门（18.5%）；更改工资支付方式以免受暴者实施经济控制（13.8%）；允许调岗（10.8%）。此外，32.3%的受暴者希望施暴者的工作单位能出面干预。在未来的家暴防治工作中，用人单位的行动方向可以参考受暴员工的上述期待和建议。

六、案例分析：家暴影响受暴者工作及事业的模式

本项调研对 8 名家暴幸存者做了深度访谈，8 人都是女性，都有工作经验。这些案例勾勒出家暴影响受暴者私人生活与职业生活的一般模式，也呈现了阻碍受暴者求助的各种因素。本节具体介绍其中 4 个案例，用较为完整的案例展现不同的受暴经验，及其对受暴者的工作表现和职业发展带来的影响，对工作场所的影响，以及同事与用人单位对家暴问题的反应。

案例一

他对我施暴了十多年。刚开始，我觉得离婚丢人，想着能忍就忍，但我想去北京打工，这样就不用跟他在一起。结婚前我在北京打过几年工，结婚后，我爸和他都不让我出去。他希望我在家看孩子，不要抛头露面。有一次，我都背着他到了车站，但我爸告诉他我要去北京，他就到车站把我拉了回来。农村人特别想要儿子，生了女儿之后，我流了几次产才怀上儿子，原本以为日子会好过一点，但他说，你现在还能往哪里跑，你结扎不能生育了，看谁还会要你。儿子没满月，我们又开始打架，那时候，我尝试过吃安眠药自杀。

后来，我坚持要出去打工，他赚不到钱养家，也就没再坚决拦着。断断续续打了几份工，见了些世面，我想法变了，觉得必须离婚，净身出户也要离。我找过几次村干部，他们觉得离婚不好，每次都劝和，不愿给我出具离婚需要的文件；我没去单位求助，因为不想被人可怜，并且，有些人转过头来还会笑话你。离婚之后，我不愿意再和他有任何纠缠，就很快辞了当时的工作，离开家乡去了深圳。

案例二

我是工程师，原本可以申请高级职称，或者换个更好的工作，但因为家暴，这一切都成了泡影。因为家暴，我经常生病，做了好几次大手术，家里的事他什么都不管，即使孩子生病，他在家躺着也不管，要我回家照顾孩子，所以，我老是要请假。他还经常阻挠我上班，不让我出差。有时候，他还挨着宿舍去找我，甚至到单位领导家去找我，问我在不在那儿。在领导印象中，我就是包子，因为经常生病请假，不仅我的工作没人干，

还给他们带来了很大的困难，让他们很被动。领导的支持很少，有一次被打得很厉害，医生好心开了诊断证明，需要医院办公室盖章，但医院办公室要求单位出证明，结果，单位怕我起诉离婚，不肯开，领导知道后也没有支持我开这个证明，后来，法院就不采信这个证据。

我从同事那里获得的支持也很少，有一次，我被打得鼻青脸肿，不得不请假在家，同事来看我，还是劝和没劝离。后来我终于离婚了，但至今没能摆脱他的纠缠，他依然通过各种方式跟踪我、骚扰我、威胁我。我报了几次警，派出所不愿管，一是说你没造成一定程度的身体伤害，二是他那个人确实太难缠，别人都怕他。在社会上，家暴还是一件被污名的事情，觉得你家暴受害人有问题，即使专业人士，也会说出“我肯定无法忍受家暴”这样的话，好像是我自己愿意忍受，或者是因为我自己能力差、不够强大才不得不忍受。这样的话让我觉得受到了二次伤害。

案例三

他觉得女人跟他买回来的东西一样，结了婚，那就生是他家人死是他家鬼。他下手很狠，我找过他父母，结果他妈说，“我都听我儿子说了，是你不听话，这样的女人不打还能怎么办”；他妈还很骄傲地举例，说她自己年轻的时候，即使被打得脚印里都有血，还是边走边给他爸纳鞋底；他妈觉得几个儿子都特别有本事，因为都把媳妇打得服服帖帖。

他去我们单位，门也不敲，啪地把门推开，看一眼，没人，换个办公室，啪地推开，没人，再换个办公室。我同事都不爱理他，因为跟他讲道理讲不通，他只会说我这个女人怎么怎么样，他还会缠着我的同事吵架。万幸的是，我的同事和领导都非常支持我，都想办法保护我，我要去法院

或者要去准备什么材料，跟领导打声招呼就行，只要不严重影响工作。

离婚后，他没来找过我，但我还是很担心，走在路上老是不自觉地回头看，如果有车跟他的车很像，我就赶紧躲起来，不敢站在路上；还经常梦见他快要抓到我了，就会吓醒。有些阴影难以摆脱，总担心他回来纠缠我，所以，尽管同事和领导都很好，我还是换了个工作，让他以后找不到我。据说他很快又结了婚，但好像也打得快过不下去了。

案例四

小时候，我爸会打我妈，也会打我和奶奶，我妈一直任劳任怨，很忍让，也教育我要忍让。前夫刚开始打我的时候，我家人和亲戚都说：你已经结婚了，嫁鸡随鸡，为小事闹矛盾没必要，忍忍就过去了，不忍的话倒霉的还是你。

我前夫很大男子主义，凡事都要听他的。他不许我加班，一加班就吵；下班晚几分钟也不行，晚了他就要去找我领导；同事聚会、年会等上班以外的活动也都严格限制我参加；因为他，我放弃了好几次晋升机会，因为晋升后会要加班。

离婚前后，他几次到单位闹。有一次，带着几个彪形大汉来办公室，把腿搁在办公桌上，跟同事造谣说我与别的男人好，让我同事不要跟我说话，还把我逼到墙角打我脸。单位同事帮助报警，但警察说这是夫妻纠纷，不管。我领导态度鲜明，来骚扰，一定报警。同事也都尽力帮我，跟我一起分析对付他的对策。如果没有这些支持和帮助，假如再给我工作上的压力，我可能没法活下去。

离婚后，因为孩子的事我们会有接触，只要不顺他的心还是抬手就打，报警都没有用，因为打巴掌之类的在警察那里不算事，轻伤才算治安案件，而且，就算打到轻微伤，警察说你们是互殴，可是，他一米八多，人高马大，我如果不自卫，会被打死的。法院法官私下告诉我，他是无耻之徒，建议起诉变更抚养权，这样才可能摆脱他，但我不忍心把孩子交给这样一个人，怕他耽误孩子，所以，我现在很纠结。

案例分析

上述四个案例分别来自四个家暴幸存者的访谈叙述。为了顺畅与简洁，在尊重原意的原则下，本报告对幸存者的叙述做了编辑和重组。四个幸存者来自两个省份，在年龄、学历、行业、家暴经历等方面有很大差异，用人单位对她们的支持情况也很不一样。尽管有上述各种差异，但家暴的演化机制及家暴影响受暴者工作与事业的模式却很相似，展现出以下五个共同点。

（1）家暴以权力控制为本质，具有高度性别化的特点。基于日常生活中普遍存在的不平等的性别权力关系，不同的家暴案例呈现出相似的演化脉络：掌控权力的男性对女性实施管控，不断要求女性服从其意志。即便到了当代，女性已经广泛活跃于家庭之外的社会舞台，为社会发展做着巨大贡献，但男主女从的文化观念和性别规范并没有真正改变，社会仍然鼓励男性通过掌控女性来维持男性尊严，仍然纵容男性使用暴力手段来实现强力控制，特别是当女性在个人事业上展现出企图心和发展潜力的时候。家庭教化促使不平等的性别观念和规范在代际之间不断向下传递，家人的默许和容忍不仅导致受暴者难以摆脱暴力关系，而且也是难以铲除家暴的

根源。

（2）肢体暴力往往伴随着各种形式的非肢体暴力，对受害者的身体、精神、发展能力和社会关系带来不同程度的伤害。与身体伤害相比，心理的及其他无形的伤害则可能存在更久，即使在暴力关系结束之后，也会持续产生负面影响。所有这些伤害都会直接或间接地长期影响受害者的工作表现及职业发展。

（3）干涉受暴者的工作和事业发展是施暴者实施控制的主要手段之一。这类干涉的具体表现形式有很多，比如不让出门工作、限制工作时间、妨碍工作进展、骚扰受害者的同事/领导/客户等。施暴者的暴力行为不仅指向受暴者，而且很可能延伸到受暴者周边的人，目的是羞辱、威胁受暴者，将其从社会关系中隔离出来，从而更易于实施控制。延伸到工作场所的家暴直接影响现场秩序和工作效率，带来难以估量的财物损坏及人身伤害风险，并且损害用人单位的凝聚力和竞争力。

（4）社会支持，特别是同事和用人单位的支持，对受害者至关重要。家暴延伸到工作场所的比例很高，来自同事和用人单位的保护可以降低受暴者遭受即时伤害的可能性。如果有同事和用人单位的帮助，工作场所能够暂时隔离施暴者，为受暴者处理家暴问题争取到空间、时间和机会。用人单位在工作安全上的支持也非常重要，不仅帮助受暴者保持经济独立，而且增强受暴者对外求助、摆脱暴力关系的信心和力量。即便在离开暴力关系之后，稳定的职业生活也有助于幸存者在经济、心理和社会关系上获得修复。在本项调研深度访谈的 8 个案例中，虽然没人提到有因家暴而被解雇的经历，但多个幸存者表示，曾为了避免家暴而不得不放弃工作或者

放弃晋升的机会。在未来的家暴防治工作中，为了提升受暴者的工作安全保障，用人单位在人力资源管理上要更具弹性，为有需要的员工提供更多帮助。

（5）公权力部门，比如公安部门，在家暴防治上负有最重要的责任，特别是在《反家暴法》开始实施之后。得益于国内外权益倡导组织十多年的意识提升和能力建设工作，国内公权力部门防治家暴的意识和能力已经有了显著进步。然而，根据受访者的亲身经验，即便在执法系统里，仍有很多人把家暴看成私事或小事，不予重视，未能向受暴者提供及时有效的帮助。如果缺乏强有力的反家暴执法及态度鲜明的司法干预，其他利益相关方（包括用人单位）的反家暴意识就难以提升，防治家暴的信心和意愿也难以维系。

第四章 用人单位：对家暴的认知及家暴经济成本

除关注员工的家暴经历、工作和事业受家暴影响的情况，以及从同事和用人单位获得支持的情况外，本项调研还力求了解用人单位如何看待家暴，如何理解自身的反家暴责任。为此，研究团队对用人单位的管理者做了问卷调查和深度访谈。其中，问卷调查以人力资源管理者为目标群体，选取了两个样本：一个是跨地区、跨行业的网络样本，一个是来自广东省的工厂样本。问卷调查共收到 93 份有效答卷：网络样本 60 份，工厂样本 33 份。

一、受访者及用人单位的基本信息

表 11 分别呈现两个样本的受访者特征，主要包含年龄、性别、学历等人口学变量；此外，还呈现受访者所在用人单位的基本特征，比如单位所在地、单位性质、所属行业、员工规模、员工流失情况、工资水平等。

表 11 受访者的人口学分布及用人单位的基本特征

	网络样本 %（N=60）	工厂样本 %（N=33）
平均年龄	32 岁（介于 21-55 岁之间）	34 岁（介于 22-55 岁之间）
性别	女 73.3；男 26.7	男 30.3；女 69.7
学历	硕士及以上 45；本科 43.3	高中及以下 57；高中 33.3
单位所在地	北京 26.7；江苏上海各 16.7；覆盖 20 个省和直辖市	广东 100
单位性质	私企 35；政府部门或事业单位 20；国企 16.7；外企 13.3	港澳台投资企业 66.7；外企 18.2；私企 6.1

单位所属行业	教育 26.7；信息传输、计算机服务和软件业 13.3；批发零售 8.3； 制造业 6.7	制造业 93.3
单位员工规模	1000 人以上 36.7；100 人以下 28.3；101-300 人 20；301-1000 人 15	1000 人以上 90.9

	网络样本%（N=60）	**工厂样本%**（N=33）
在过去 12 个月里，您所在单位的员工流失情况如何？		
基本没有流失	36.7	21.2
属于行业正常水平	56.7	69.7
有大量员工流失	6.7	9.1
您所在单位的薪资待遇与同行业平均水平相比如何？		
高于行业平均水平	25	0
与行业水平持平	46.7	84.8
低于行业平均水平	28.3	15.2

网络样本与工厂样本的受访者在年龄、性别的分布上比较一致，学历分布则互补，前者大多为本科及以上（88.3%），后者大多是高中及以下（90.3%）。

由于抽样方法不同，两个样本触及的用人单位有很大区别。工厂样本来自广东东莞和韶关两个城市的两个外资(包括港澳台投资)制造业工厂，因此，受访者在地域、行业、单位性质、员工规模的分布上非常集中。网络样本则不同，受访者来自北京、上海、江苏等 20 多个省和直辖市；所在单位以私营企业为主，其次是政府部门、事业单位、国企等体制内单位，

外资企业相对较少；所属行业覆盖很广，以教育、信息科技及计算机软件、零售批发等为主；此外，单位规模有大有小，单位的员工人数在不同组别都有一定比例。

根据受访者的反映，在员工流失方面，网络样本和工厂样本的状况很相似，都比较稳定。6.7%的网络受访者和 9.1%的工厂受访者认为所在单位的员工流失率比较高，56.7%的网络受访者和 69.7%工厂受访者认为员工流失情况属于行业正常水平，认为基本没有流失的比例也分别高达 36.7%和 21.2%。

二、对家暴及《反家暴法》的认知

表 12 呈现受访的人力资源管理者对家暴问题的认知，对《反家暴法》及用人法定责任的了解。

表 12 人力资源管理者对家暴及《反家暴法》的认知

	网络样本%（N=60）	工厂样本%（N=33）
知道 2016 年 3 月开始实施《反家暴法》	51.7	60.6
知道非家庭成员也可能成为家暴行为主体	50	66.7
认为以下哪些行为属于家庭暴力？（可多选）		
殴打和捆绑，揪、打、踢、砸等	98.3	97
经常性谩骂	90	63.6
长期冷落、不理睬	86.7	60.6
恐吓或威胁	93.3	78.8

被限制人身自由	93.3	75.8
强迫发生性关系、性暴力或性侮辱	96.7	84.8
控制经济来源或财产	81.7	66.7
不被允许接触孩子	80	63.6

根据《反对家庭暴力法》，以下哪项是工作单位应该承担的责任[20]？（可多选）

批评、教育实施家庭暴力的员工	53.3	45.5
调解、化解员工的家庭矛盾	48.3	66.7
员工施暴的，接受受害人或其亲属的投诉	53.3	57.6
为遭受家庭暴力的员工提供帮助	80	78.8
劝阻正在发生的家庭暴力行为	45	75.8
以上均不是	5.0	3.0

受访者都是用人单位的人力资源管理者，他们最有可能参与推动用人单位的家暴防治工作，为受暴者和施暴者提供帮助。一定程度上，他们对家暴问题及《反家暴法》的认知和态度，可以反映用人单位对家暴问题的关注程度，以及参与家暴防治工作的意识和意愿。

整体上看，两个样本对《反家暴法》的了解都比较欠缺。只有 50%网络样本受访者及 60%的工厂样本受访者知道《反家暴法》开始付诸实施。受访者对用人单位各项法定责任的认知很不均衡。两个样本均有近 80%的受访者知道用人单位有责任帮助受暴者，对其他责任的认知度都相对比较

[20] 该题所列选项都是《反家暴法》规定用人单位应承担的责任。

低。但值得注意的是，绝大多数人力资源管理者都知道，在反家暴事业中，用人单位需要履行某些法定责任，但仍有 5%的网络样本受访者和 3%的工厂样本受访者认为用人单位没有法定责任。

在对家暴形式的认知上，肢体暴力毫无意外成为共识度最高的家暴形式。有趣的是，尽管《反家暴法》没有提及性暴力，但两个样本对性暴力的指认度非常高，都仅次于肢体暴力。96.7%的网络样本受访者及 84.8%的工厂样本受访者认为，“强迫发生性关系、性暴力或性侮辱”属于家暴暴力。这个发现再次表明，《反家暴法》对家暴的界定与公众对家暴的认知有一定差距。与此类似的是，尽管《反家暴法》没有提及，但大多数受访者认为“控制经济来源或财产”、“不允许接触孩子”也属于家暴。

三、对家暴影响用人单位的感知

表 13 反映人力资源管理者对本单位员工的家暴经历及求助情况的了解，此外，还反映受访者对家暴如何影响用人单位、增加经济成本的理解。

表 13 人力资源管理者对工作场所家暴的了解

		网络样本%（N=60）	工厂样本%（N=33）
在过去 12 个月里，贵单位是否发生下述情况？			
是否有员工遭遇家暴	有	10.0	3.0
	不知道	65.0	75.8
	无	25.0	21.2

是否有员工因家暴来求助	有	3.3	0
	不知道	43.3	57.6
	无	53.3	42.4
是否有员工对其伴侣施暴	有	5.0	12.1
	不知道	73.3	63.6
	无	21.7	24.2
是否有员工家属因家暴来投诉	有	5.0	0
	不知道	46.7	69.7
	无	48.3	30.3
是否有员工因家暴而迟到、早退、旷工、请假、申请调岗或离职	有	5.0	3.0
	不知道	61.7	66.7
	无	33.3	30.3

	网络样本 %（N=60）	**工厂样本 %**（N=33）
您认为家庭暴力最有可能从以下哪些方面增加单位成本？（可多选）		
降低受暴员工的出勤率和工作效率	81.7	66.7
影响单位的整体工作氛围	75	63.6
施暴者出现在工作场所可能会造成工作中断	80	75.8
单位可能要为受暴员工承担额外的医疗成本	60	51.5
受暴员工调岗或离职增加人力资源管理成本	85	69.7
施暴员工会对单位的形象造成不良影响	83.3	57.6

根据两类样本，很高比例（超过 60%）的受访者不清楚是否有单位员工遭受或实施家暴，或工作受家暴影响。只有 10%的网络样本受访者和 3.3%

的工厂受访者表示知道有员工遭受家暴，而知道受暴员工或其家属来单位投诉的比例更是低得多，甚至为 0。以上数据再次表明，家暴当事人在透露家暴经历、寻求单位帮助方面确实有很多担忧。

一个有趣的发现是，人力资源管理者对员工家暴经历的知晓度与员工出勤状况之间可能有潜在关联。在网络样本中，10%的受访者知道有员工受暴，5%知道有员工因家暴而迟到、早退、旷工、请假、申请调岗或离职。由此可以有两个推断：（1）家暴给受暴员工的工作表现和事业发展带来了负面影响；（2）当员工出勤情况有变化或者要求调岗或离职时，人力资源管理者更有可能获知员工的家暴经历。这一潜在关联需要未来做深入研究，以便更好地推动用人单位开展工作场所家暴的早期防治工作。

对于家暴增加单位成本的认知，两种样本都有很高比例的受访者认为员工出勤状况、工作效率及调岗/离职是影响成本的重要因素，不过，两个样本对不同因素的指认度还是有差异。在网络样本里，指认度高的前三个影响因素依次是：调岗或离职（85%）、损害单位形象（83.3%）、出勤状况和工作效率（81.7%）。在工厂样本里，前三个因素则依次是：施暴者出现在工作场所造成工作中断（75.8%）、调岗或离职（69.7%）、出勤状况和工作效率（66.7%）。粗略来看，人力资源管理者对家暴成本的感知与用人单位的商业模式和工作场所环境有关。比如，与其他行业的办公室工作相比，加工制造厂的流水线生产容易被进入工作场所的施暴行为中断，从而造成明显的经济损失。相比之下，在满足基本要求的情况下，企业形象等对加工制造厂客户竞争的影响较小，因为它们的客户主要是下订单的厂商，而不是消费者；但对于零售业或服务业的用人单位而言，它们的公众形象和信誉则直接影响市场竞争力和销售业绩。

另一个有趣的发现是，与其他影响用人单位成本的因素相比，两个样本指认医疗成本的比例都最低。这与别的很多国家（比如澳大利亚、加拿大、美国等）形成鲜明对比。在这些国家，用人单位需要承担的家暴成本里最重要的一项就是医疗成本。这种差异可能源自不同的社会福利保障政策，在国内，用人单位需要为员工提供的医疗保险一般都是强制性的，因而比较标准化，不太受员工的个人情况（比如因遭受家暴导致身心伤害）所影响。

两种样本的比较显示，对于不同行业的用人单位来说，（1）家暴能够从很多层面增加额外成本；（2）由于行业性质和运作模式上的差异，不同用人单位的家暴成本构成要素可能各不相同。在未来的研究中，需要针对具体行业进行专门的家暴成本分析，以便制定符合具体行业特点的家暴防治策略。

四、防治家暴的责任感及行动意愿

表 14 反映受访者对用人单位反家暴责任的认知和态度，以及用人单位在家暴防治工作上已有的措施及未来的行动意愿。

表 14 用人单位的反家暴责任意识和行动意愿

	网络样本%（N=60）	工厂样本%（N=33）
您认为单位应当对员工实施家暴的情况进行干预吗？		
应当	76.7	81.8
不应当	13.3	18.2

无所谓	10	0
您认为单位应当为遭受家暴的员工提供帮助吗？		
应当	70	66.7
不应当	1.7	3.0
无所谓	28.3	30.3
贵单位是否已有任何措施帮助遭受家庭暴力的员工或惩戒实施家暴的员工？		
仅有帮助受暴员工的措施	1.7	9.1
仅有惩戒施暴员工的措施	0	0
以上两类措施均有	1.7	3.0
没有任何相关措施	48.3	3.0
不知道	48.3	84.8
您认为以下哪些反家暴工作最有可能在贵单位实施？(可多选)		
进行性别平等、反家暴法等宣传/培训	88.3	90.9
提供亲密关系、婚姻家庭关系等辅导	73.3	45.5
处置、惩戒实施家暴的员工	33.3	24.2
帮助受暴员工寻求专业服务	68.3	66.7
从人力资源管理上协助受暴员工	70	63.6
如有家暴防治简易工具包，愿考虑采用	85	90.9
您认为单位为防治员工当中的家庭暴力而付出的合理成本是？		
员工薪酬的 0.5%以下（0.5%为单位缴纳工伤保险比例）	48.3	57.6
员工薪酬的 0.5%-0.8%（不含 0.8%，0.8%	26.7	12.1

为单位缴纳生育保险比例）		
员工薪酬的 0.8%-1%（不含 1%，1%为单位缴纳失业保险比例）	10	6.1
员工薪酬的 1%及以上	15	24.2

两类样本中，大部分人力资源管理者都认为用人单位应当归干预员工施暴事件、应当向受暴员工提供帮助。赞同前者的比例都高于后者。特别是在工厂样本中，81.8%的受访者认为应该干预施暴员工，66.7%认为应当帮助受暴员工。值得注意的是，两类样本中均有约 30%的受访者不在意用人单位是否帮助受暴员工；此外，工厂样本有 18.2%的受访者认为用人单位不应当干预施暴者，网络样本的这一比例是 13.3%，但另外还有 10%认为用人单位干不干预无所谓。

尽管大部分受访者认为用人单位应当帮助受暴者、干预施暴者，但实际采取了相关措施的比例非常低。在网络样本中，48.3%的受访者报告所在用人单位没有任何干预和帮助措施，48.3%不知道单位有无相关措施；在工厂样本中，这两个比例分别是 3%和 84.8%。

对于用人单位未来开展家暴防治工作的预期，两个样本均有约 90%的受访者认为，所在单位可能愿意组织相关议题的员工培训、采用简易工具包。大多数受访者认为单位可能愿意采取的措施还包括：帮助受暴者寻求专业服务、从行政上协助受暴者请假或调岗等。此外，两个样本均有约 70%的受访者认为单位不会愿意处置、惩戒施暴员工。背后的原因可能包括：家暴仍被普遍当作不便外人干预的私事、《反家暴法》没有明确赋予用人单位惩戒施暴者的责任和权力等。尽管受访的大部分人力资源管理者认为

用人单位应当且有可能采取家暴防治措施，但考虑到用人单位顾虑很多并且没有实务经验，政府应该进一步完善法规，整合社会各界力量，一起督促、支持用人单位开展家暴防治工作。

关于用人单位愿意投入家暴防治工作的成本，两类样本都有约一半受访者认为不应高于员工薪酬的 0.5%，此外，26.7%的网络样本受访者认为反家暴成本可以占员工薪酬的 05%-0.8%，24.2%的工厂样本受访者则认为可以不低于员工薪酬的 1%。未来，在推动用人单位参与反家暴事业时，要考虑所属行业愿意采取的措施以及不同措施所需投入的成本，同时，还要考虑不同措施和成本投入能够带来的短期和长期回报。

五、家暴给用人单位带来的经济成本

近年来，家庭暴力的社会后果越来越受学术界和实务界的关注。为了给政策法规的制定和福利服务资源的分配提供参考，联合国机构以及一些国家的政府部门已经或正在联合科研力量一起调研家暴的社会成本。家暴的社会成本可以分为直接成本与间接成本（Waters et al.，2005），短期成本与长期成本，或经济成本与难以换算成货币的非经济成本。国际上一般将家暴成本归纳为 7 大类[21]：（1）与疼痛、苦难与死亡有关的成本；（2）健康/医疗成本；（3）与生产效率降低及人力资源管理相关的成本，比如受暴员工调岗或离职、新员工招聘与培养；（4）与个体消费相关的成本，比如重新购置物品、拖欠贷款；（5）与子女相关的成本，比如儿童保护服

[21] 可参考 The National Council to Reduce Violence against Women and their Children. 2009. The Cost of Violence against Women and their Children. Commonwealth of Australia https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/vawc_economic_report.pdf

务、儿童托管服务；（6）与政府行政及社会服务相关的成本，比如出警、司法诉讼、心理咨询服务；（7）政府转移支付的成本。上述 7 类成本主要由受暴者、施暴者、政府等 8 类主体承担，用人单位也是主体之一（Access Economics Pty Ltd，2004）。

家暴给用人单位带来的直接经济成本主要由下述方面产生：（1）员工生产效率降低；（2）员工缺勤；（3）各类人力资源管理成本，比如处理请假、换岗等申请，安排替工、换工等事宜，处理相关投诉和冲突，招募并培训新人等（Access Economics Pty Ltd，2004）；（4）员工额外医疗开支中由用人单位承担的部分（Hoel et al.，2001；Farmer et al.，2004；Duvvury et al.，2013）。上文的“员工”包括受暴者、施暴者，以及受家暴影响的同事，但由于施暴者及同事的相关资料难以获得，多数研究都只能依据受暴者的数据计算家暴的经济成本。

关于如何计算家暴的经济成本，国际上至今没有形成具有普遍共识的标准化框架，因此，很多研究采用的计算方法及考察的成本细目很不一样，计算结果也差别很大（Waters et al.，2005）。作为探索性研究，本次调研无意（同时也无法）开发一套标准化的计算模板，而是希望呈现出可供参考的思路和数据，帮助重要相关方更清晰地了解家暴给国内用人单位造成的经济成本。基于本项调研所得的数据，研究团队只能依据网络样本计算家暴在过去 12 个月内给用人单位带来的最直接的经济成本（Ct），这一成本主要包括：家暴所致精神倦怠降低工作效率所带来的成本（C1）；家暴所致缺勤导致的人力损失成本（C2）；以及家暴所致离职或调岗带来的人力资源管理成本及其他成本（C3）。

Ct=C1+C2+C3

■ **家暴所致精神倦怠降低工作效率所带来的成本（C1）**

在正常出勤的情况下，受暴员工工作效率降低主要源于家暴导致的精神倦怠（emotional exhaustion）。精神倦怠指过度工作或其他方面的持续困扰所导致的精神疲倦，外显为头痛、无法入睡等症状（Wright & Cropanzano，1998）。一些研究尝试分析精神倦怠与工作效率之间的关系，发现精神倦怠平均降低 22%工作效率（Wright & Cropanzano，1998）。研究团队采用这一指数来估算过去 12 个月内受暴员工工作效率降低给某一具体用人单位带来的成本（C1）。

C1 = 家暴所致精神倦怠降低工作效率的总比率×用人单位员工数×人均年工资

其中：

家暴所致精神倦怠降低工作效率的总比率

= 家暴年发生率×家暴导致精神倦怠的比率×精神倦怠降低工作效率的比率

√ 家暴年发生率 = 13.3%（根据本次调研的网络样本，在过去 12 个月里，有 13.3%的受访者遭受过家庭暴力）

√ 家暴导致精神倦怠的比率 = 89.2%（根据本次调研的网络样本数据，89.2%的受暴者报告了至少一种精神倦怠症状，比如注意力无法集中、睡眠不足导致疲倦、被确诊为抑郁症等）

√ 精神倦怠降低工作效率的比率 ＝22%（参照 Wright 和 Cropanzano 的研究发现）

因此：

家暴所致精神倦怠降低工作效率的总比率

= 13.3%×89.2%×22%

= 2.61%

假设一个用人单位有 100 名员工，员工的年均收入为 12 万元人民币，那么，在过去 12 个月，该单位因家暴降低工作效率而需要负担的成本为：

C1 = 2.61%×100×12

= 31.32（万元）

■ **家暴所致缺勤导致的人力损失成本（C2）**

在遵守法律规定、践行企业社会责任的情况下，用人单位需要承担员工因家暴而缺勤（比如迟到早退、旷工和请假）所导致的人力损失。过去 12 个月，家暴所致缺勤给用人单位带来的人力损失成本 C2 为：

C2 = 家暴所致缺勤占法定年工作天数的比率×用人单位员工数×人均年工资

其中：

家暴所致缺勤占法定年工作天数的比率

= 家暴年发生率×（迟到早退比率×人均迟到早退天数/年+旷工率×人均

旷工天数/年+请假率×人均请假天数/年）×1/法定年工作天数

根据本次调研的网络样本数据：

√ 家暴年发生率 ＝13.3%

√ 受暴者迟到早退比率 ＝30.8%

√ 受暴者旷工率 ＝20%

√ 受暴者请假率 ＝24.6%

√ 人均旷工天数/年 ＝15.15 天

√ 人均请假天数/年 ＝10.75 天

√ 假设每次迟到早退等同于旷工半天，则人均迟到早退天数/年=5.45 次*0.5 天/次=2.7 天

√ 法定年工作天数=250 天 （365 天-104 天公休日-11 天法定假日)

因此，

家暴所致缺勤占法定年工作天数的比率

= 13.3%×（30.8%×2.7+20%×15.15+24.6%×10.75）×1/250

=0.35%

假设一个用人单位有 100 名员工，员工的年均收入为 12 万元人民币，那么，在过去 12 个月，该单位因家暴所致缺勤降低工作效率而需额外承担的成本是：

C2 = 0.35%×100×12

= 4.2（万元）

■ **家暴所致离职和调岗给用人单位带来的成本（C3）**

员工流失，特别是核心员工的流失，会给用人单位带来高额成本，包括离职的行政成本、岗位空缺造成的损失、招募及培训新员工的成本、新员工学习适应阶段生产效率不够带来的成本、新旧员工之间磨合带来的成本等。目前，估算员工流失成本的研究不少，但研究方法较为粗略和保守。Synar（2010）计算得出，员工流动成本为离职员工全年工资收入的 25%左右，加上用人单位为离职员工支付的福利，总成本约为离职员工全年工资收入的 30%左右。

员工换岗与员工离职导致的一些成本比较相似，比如调岗的行政成本、岗位培训成本、岗位适应成本、新旧员工磨合成本等。本项调研采用年工资的 30%来估算离职带来的成本，采用年工资的 15%来估算调岗带来的成本。在过去 12 个月，家暴所致离职或调岗给用人单位带来的成本 C3 为：

C3 = 离职调岗所致成本占年总工资的比率×用人单位员工数×人均年工资

其中：

离职调岗所致成本占年总工资的比率

= 家暴年发生率×（离职率×员工流动成本率+调岗率×员工调岗成本率）

根据本项调研的网络样本数据：

√ 家暴流行率 ＝13.3%

√ 受暴者离职率 ＝ 认为家暴影响晋升的比率×因换工作而影响晋升的比率 ＝70.8%×23.9%

√ 受暴者换岗率 ＝ 认为家暴影响晋升的比率×因换岗位而影响晋升的比率 ＝70.8%×10.9%

因此，

离职调岗所致成本占年总工资的比率

=13.3%×（70.8%×23.9%×30%+70.8%×10.9%×15%）

=0.83%

假设一个用人单位有 100 名员工，员工的年均收入为 12 万元人民币，那么，在过去 12 个月，该单位因家暴所致离职和换岗而需要额外承担的成本为：

C3 ＝0.83%×100×12

＝9.96（万元）

■ **家暴给用人单位带来的总直接经济成本 Ct（C1+C2+C3）**

根据前面的计算，对于某个具体的用人单位，在过去 12 个月，家暴带来的成本占单位年总工资的 3.79%，包括：（1）家暴所致精神倦怠带来的成本比率为 2.61%，（2）家暴所致缺勤带来的成本比率为 0.35%，（3）家暴所致离职和调岗带来的成本比率为 0.83%。如果该用人单位有 100 名

员工，人均年工资为 12 万元，那么，在过去 12 个月，家暴给该单位带来的最直接经济成本为：

Ct = C1+C2+C3

=（2.61%+0.35%+0.83%）×100×12

= 31.32+4.2+9.96 或 =3.79%×100×12

= 45.48（万元）

如果考虑家暴可能导致的工作场所财物破坏、提前退休、调查与诉讼、用人单位形象及信誉损害、同事所受影响、机会成本，以及其他暂时难以量化的长远影响，家暴给用人单位带来的经济成本将直线飙升。不同的计算方式会带来很不同的结果，但已有的研究结果都表明，不管用人单位是否意识到，家暴问题已经并且正在给用人单位带来难以估算的巨大成本。

特别需要指出的是，家暴是一个社会问题，谁都有可能成为受害者，是家暴而非家暴受害者给用人单位带来了成本。用人单位如果采用限制或剥夺受害者工作机会的方式来降低成本，这种做法不仅违反中国大陆的法律法规，比如反家暴法、就业促进法等，违背有关反歧视、反暴力、公平就业与性别平等的国际条约及全球商业伦理，而且还将严重剥夺受害者摆脱家暴所需的重要资源，把她/他们推入更加艰难的境地。正因如此，这种做法既损害用人单位的形象和声誉，又降低员工对用人单位的认同感和忠诚度。此外，限制或剥夺受害者工作机会的方式不可能真正减少家暴对用人单位的影响，只会巩固纵容暴力和性别不平等的社会文化，而对暴力和性别不平等的纵容必然恶化家暴问题，给用人单位带来更严峻的负面影响。

相反，投入资源开展家暴防治工作虽然难有立竿见影的收益回报，但却是用人单位降低家暴成本、提升凝聚力与竞争力的必然选择，也是用人单位能够与受暴员工、社会达成三方共赢局面的行动策略。

六、案例分析：用人单位开展家暴防治工作的顾虑

本项调研对 7 名用人单位管理者做了深度访谈。下文具体呈现其中一个典型个案，并做案例分析，此外，还根据所有 7 个案例归纳总结用人单位对于工作场所家暴的认知，以及在参与家暴防治工作方面普遍存在的顾虑。

典型案例

她（受暴者）是一个销售团队的 leader，工作能力非常强，业绩也很好，老板非常看好她，把她放在人才梯队建设的最前端。但她身上经常有伤痕，有一次还流产。后来私下一起吃饭时，我才得知，这些都是她先生暴力所致。她先生经常对她使用暴力，要求她放更多时间在家里，不让她跟男同事接触，所以，她不得不推掉很多大客户，也不愿意接收男性同事进入团队。为此，她的团队都跟她一起蒙受损失。后来，公司调整销售团队的工作机制，把工作时间向晚上推延。她害怕引起更多家庭冲突，也觉得对不起团队，就要求转岗，从销售团队负责人变成了幕后支持人员，个人工作评级下降很多。她说她那段时间一直处于很绝望的状态，因为在公司不能做想做的事，回家不知道先生是阴是晴，外加身体不好，经常需要请假。

外资公司的企业文化跟中资公司很不一样，比如我们 HR 面试时不会问

结没结婚、生没生孩子这种问题，问了就涉嫌歧视，就算对方主动说了一些个人隐私，我们也会告诉对方我没有听到。正因如此，在公司里，大家一般不会谈论个人家庭的事情，员工遇到家庭问题也不会来跟公司说，一方面是想保持人际距离，另一方面是觉得“家丑不可外扬”。尤其像这个女同事，她带着自己的团队，需要维护形象。基于这些原因，我觉得在家暴防治上公司很难做更多的事情。我之前和这个女同事都是在吃饭、喝咖啡时聊起她的遭遇的，是朋友之间的私下聊天，而不是以公司 HR 的身份。作为朋友，我当时问过她需不需要援助或咨询，我甚至还提到了“家庭暴力”这个字眼，告诉她这就是家庭暴力，当断则断。除此之外，我也做不了更多事情。

案例分析

上述案例来自一名资深人力资源管理者的讲述。从这个案例看，家庭暴力即便不是发生在工作场所，也会给用人单位带来巨大损耗。第一，受害者因家暴受伤、生病、请假、调岗等都影响工作动力和效率。家暴的本质是权力控制，施暴者可以采取很多方式施加控制，而并不需要去到工作场所。除了身体伤害之外，施暴者施加的心理、情感与行为控制也能直接影响受害者的工作安排。正如本案例所示，由于施暴者不高兴，受暴者就被迫拒绝接待大客户、拒绝接受男同事进入团队，最后甚至无法继续担任团队负责人的职位。第二，受害者的工作安排直接影响到其他同事的工作绩效，影响团队的稳定性和凝聚力，进而影响用人单位的效益。如果施暴者出现在工作场所或周边，家暴给用人单位带来的损耗将更为明显和直接。

本案例中的用人单位是一家规模很大的外资公司，有不错的员工福利

和支持系统，员工帮助项目（EAP，Employee Assistance Program）做得很好。尽管如此，在如何帮助受暴员工这一问题上，受访的人力资源管理者感到很为难。最主要的两个难点是：第一，反暴力、反歧视是企业社会责任的重要组成部分，其中，反暴力要求防治家暴、帮助受暴员工，而反歧视要求充分尊重员工的隐私，正因如此，用人单位面临的一个难点是，在干预家暴与充分尊重隐私之间如何取得平衡。在相关方普遍认为家暴是私事而法律规定又比较模糊的情况下，这一难点更是令人棘手。第二，大部分员工因各种顾虑不愿正式向用人单位求助，而用人单位难以通过其他途径详细获知正在发生的家暴事件，因此，用人单位感觉缺乏主动介入的立场和根据。

总结：用人单位防治家暴的顾虑

尽管多名深度访谈受访者表示未曾遇到员工施暴或受暴的情况，但对于家暴，所有受访者有一些共同的认识和态度。第一，家暴即使不是发生在工作场所，也会给用人单位带来很多负面影响，不仅降低受害员工的工作效率和质量，还会增加安全风险、提升管理成本、破坏工作氛围和团队关系、破坏用人单位的形象，从而影响用人单位的长远发展。第二，用人单位愿意在已有的员工活动中加入家暴议题，开展基础性的宣传工作，但如果要求采取更多措施，用人单位有不少顾虑和困难。根据 7 名管理者在深度访谈中的叙述，主要的顾虑和困难可归纳如下：

1、用人单位欠缺惩戒施暴者的法规指引

○ 在中国大陆， 尽管《反家暴法》提及用人单位防治家暴的责任，但至今没有法规明确规定用人单位可以怎么处罚施暴人员，所以，我们也

不知道可以做什么。即使想做点什么，也不敢写入单位的规章制度，因为规章制度需要到政府备案，内容必须合法合规，但根据《反家暴法》的现有条款，我们很难在规章制度里涉及对施暴员工的处罚。

○ 如果员工行为涉嫌触犯法律，就由公安局管。公安局不管的话，我们也不能硬管。特别是家暴这样的问题，属于民不举官不究，我们也只能在受害人明确要求的情况下适当介入。

○ 我们不是执法单位，也不是福利部门，没有调查、判定和处罚的权力，很难直接介入。如果处罚施暴员工，很有可能引起劳动纠纷，我们反而成为被告。如果施暴者不是我们的员工，我们能做的更为有限，只能适度教育、尽量调解。

2、受暴者欠缺主动求助用人单位的意愿

○ 很难干预的一个原因是，有主动求助意愿的员工很少，她/他们不来求助的话，我们很难知道谁遭受了家暴，或者谁实施了家暴。

○ 受暴员工不向雇主求助的原因很多。其中之一是，她/他们认为雇主没有处理家暴问题的责任或意愿，特别是当施暴者不是公司员工的时候。另外的原因是，她/他们认为家暴是家庭内部的事情，关起门来，不想让别人知道。

3、用人单位欠缺干预家暴的经验和资源

○ 对于受暴者，我们能够提供的直接帮助非常有限。我们不是有资质的心理辅导机构，难以做心理辅导。能提供的服务主要是资讯方面，比如告知对方可以通过什么渠道寻求帮助。

○ 一两次的培训和宣传不会有太多作用，需要长期做，所以，就需要有足够的外部资源和支持，比如合适的师资，但目前来看，我们不知道可以去哪里找到这些资源。

○ 如果介入的时间和方式不恰当，可能会让事情变得更加糟糕，但以现有经验，我们不能保证干预方案一定正确，所以，很难直接介入。

4、家暴防治工作的成本—收益问题

○ 关于要不要干预家暴，首先会考虑成本-收益的问题。如果要培养一批掌握家暴干预技巧的人，还要提供足够薪资吸引这些人留下来，一环扣一环，公司需要投入的成本会很大。但是，不管是宣传、培训，还是直接帮助员工处理家暴问题，短时间内都很难看到效果。这是很多企业老板不愿意投资的原因。

5、反家暴工作的整体环境和条件

○ 如果在公司新闻版里发布说有家庭暴力问题的宣传和培训，可能不会有人来，因为当事人都不想其他人知道。所以，要推的话，保密工作必须做得很好，但在国内，尊重个人隐私的意识很薄弱，很难做到保密，隐私很难得到保护。

○ 家暴是一个很普遍、很长期的问题，而我们只是这个社会的很小一部分，能做的也只是很小一部分，我们不知道我们做的能发挥什么作用。

第五章 结论与建议

一、主要发现

本项调研旨在了解职场人士的家暴经历、家暴影响受暴者工作表现与事业发展的情况，以及了解家暴给用人单位带来的经济成本。此外，本项调研还关注用人单位对家暴问题及反家暴责任的认知，以及采取家暴防治措施的意愿。

如无特别说明，下列结论主要基于本项调研的网络样本数据，同时也参考了深度访谈资料的分析结果。

家暴及工作场所家暴的发生情况

本项调研关注职场人士在过去 12 个月里遭受家暴的情况。将时间跨度设定为过去 12 个月，一是为了更精确估算家暴的经济成本，二是为了了解社会对《反家暴法》的认知、态度和期待。

在过去 12 个月，13.3%的受访者报告曾遭受家暴。除经济控制之外，女性报告曾遭受其他形式家暴（肢体暴力、精神暴力、性暴力等）的比率均高于男性。此外，56.4%的受访者曾目睹认识的人遭受家暴。这一数据表明，家暴并不像想象的那么“不可见”。

家暴经常延伸到工作场所。在过去 12 个月，46.2%的受暴者报告家暴曾延伸到工作场所，21.5%表示施暴者也曾骚扰、威胁或袭击受暴者的同事或客户；在目睹认识的人遭受家暴的受访者里，65.8%的人看见这些家暴进入工作场所。家暴进入工作场所最常见的方式是借助电话、电邮等高

科技通讯工具和社交软件进行骚扰或威胁，其次是施暴者直接出现在工作场所或周边。

家暴对受暴者工作及事业的影响

本项调研发现，家暴破坏受暴者的身心健康，降低受暴者的工作绩效和工作稳定性，从而妨碍受暴者的长远发展。

在过去 12 个月，89.2%的受暴者曾因家暴出现至少一种精神症状（比如睡眠不足、疲累、心神不宁、头痛心悸等不适、精神疾病、内外伤）。这些症状导致工作效率下降。具体而言，30.8%的受暴者曾因家暴而迟到早退，平均每人迟到早退 5.45 次；20%曾因家暴而旷工，平均每人旷工 15.15 天；24.6%曾因家暴而请假，平均每人请假 10.75 天；此外，16.9%因家暴而辞职，7.7%因家暴而调岗。

上述经历对受暴者的事业发展有深远的负面影响。70. 8%的受害者认为家暴影响个人的职场晋升，因为家暴导致受暴者难以专注工作，让同事和上司留下不好印象，和留下不良的出勤记录，有时甚至不得不调岗或辞职。

家暴给用人单位带来的直接经济成本

受暴者的身心健康、工作表现和职业发展在受家暴影响的同时，用人单位也因家暴降低员工工作绩效、增加人员流动、增加安全隐患、破坏团队关系等而长期蒙受可见或不可见的成本。本项调研构建了三条公式，从用人单位的角度来模拟计算家暴在过去 12 个月内带来的直接经济成本。

三条公式分别估算家暴直接经济成本的三个基本构成：（1）家暴所致精神倦怠造成的工作效率下降；（2）家暴所致缺勤带来的人力损失或工作

效率下降；（3）家暴所致调岗和离职增加的人力资源管理及其他成本。每个构成的具体估算情况可参见第四章第五部分。根据本项调研的网络样本数据，在过去 12 个月内，家暴给用人单位带来的总直接经济成本占用人单位年工资总额的 3.79%。

员工对工作场所家暴干预的态度和担忧

大多数受访员工认为用人单位应该帮助受暴员工（91%）、惩戒施暴员工（65.6%），然而，只有 9.8%表示如果遭遇家暴会向用人单位求助。妨碍员工向用人单位求助的担忧主要有：员工不知道用人单位能提供什么帮助，以及担心自己的隐私得不到保护。不过，本项调研也有一个令人鼓舞的发现，即，52.3%的受暴员工曾向同事和上司提及自己的家暴遭遇，而透露过自己遭遇的受暴者里，70.4%的人获得了某种支持，尽管大多数支持都是非正式的情绪安抚和信息提供。

尽管员工在求助用人单位方面有各种担忧，但绝大部分受访员工（92.4%）认为，适当的工作场所家暴干预项目将能够提升员工对用人单位的认可度和忠诚度，帮助用人单位建立好的形象和信誉。

用人单位对工作场所家暴干预的态度和担忧

本项调研对人力资源管理者的调查结果证实，用人单位防治家暴的意识和能力普遍比较弱。在网络样本中，只有一半（52%）的人力资源管理者知道《反家暴法》的出台；只有 10%知道所在单位有员工遭受家暴，知道有员工施暴的比例更低（5%）。尽管缺乏干预意识和经验，高达 85%的人力资源管理者认为，如果给予适当的指引和支持，用人单位愿意采取某些家暴防治措施。

在家暴干预上，用人单位普遍存在一些担忧，比如，现有法规未能清晰说明用人单位在家暴防治上的具体权责、难以预估家暴干预的投入能够带来怎样的成效和回报、在干预家暴与尊重隐私之间如何保持平衡。为了提升用人单位的家暴干预意愿和能力，上述担忧应该得到相关部门的适当回应。

二、主要建议

用人单位参与家暴防治工作将为国内的反家暴事业注入强大力量。用人单位自愿参与的动力首先来自对家暴及其影响的理解。一方面，要理解家暴给受暴员工及用人单位自身带来的各种负面影响，另一方面，要理解是家暴及纵容家暴的行为，而非家暴受害者，给用人单位增加了额外成本。

家暴是一个复杂的社会问题，用人单位虽然是工作场所家暴最核心的利益相关方和责任方，但推动工作场所家暴防治工作绝不是用人单位一方的责任，也不是用人单位一方可以独立承担的责任，而是需要多部门之间的支持与合作。

澄清相关法律法规

《反家暴法》提及了用人单位在处理员工家暴问题上的责任，包括帮助受暴员工、训诫施暴员工等。然而，相关条款非常简略，未能为用人单位的权责和行动提供相对清晰的指引。相关法规的这一状况为用人单位的不作为留下了空间，同时，也让希望有所作为的用人单位面临不少顾虑和困难。立法部门和政策制定部门应该进一步完善配套的法规体系，制定符合本土条件和需求的实施细则，澄清用人单位在家暴防治工作上的权责范

围，推动构建用人单位、政府部门、专业社会服务机构等之间的多方合作机制。此外，妇联、工会和商业协会也应该发挥其对用人单位的影响，在执行《反家暴法》、推动企业社会责任或维护员工福利的过程中，把推动用人单位参与反家暴事业纳入各自的工作计划，支持用人单位采取行动。

很多国家已经积累了一些经验，可供借鉴。比如，美国很多州已经出台法案或公共政策，允许家暴受害者获得额外假期、减免工作职责，保护受害者在一定期限内免于被开除，此外，还要求减少针对家暴受害者的就业歧视等（Swanberg et al.，2012；LaVan et al.，2012）。美国纽约州政府还为用人单位开发了一个反家暴政策模板，指引用人单位对人力资源和内部管理系统进行改革，鼓励用人单位采取不同的受暴者援助措施（Office for the Prevention of Domestic Violence，New York State，出版日期不明）。在行业层面，澳大利亚的工会已把受暴员工支持政策和服务项目纳入与用人单位的集体协商议程中（McFerran et al.，2011），在政策倡导、公众教育及推动用人单位承担反家暴责任上扮演了重要角色。

帮助用人单位提升反家暴意识

本项调研发现，用人单位对家暴问题以及对家暴防治工作的认知很有限，相关的操作经验非常欠缺。因此，为了推动用人单位自觉采取反家暴措施，首先必须针对用人单位持续开展意识提升和能力建设工作，比如培训、讲座、宣传等。地方政府可以从用于家暴防治的财政预算中拨出一定经费，商业协会和用人单位也可以提供资金及其他资源，一起支持针对用人单位的意识提升和能力建设活动。妇联和民间社会组织可以为相关活动及后续行动提供技术支持。

针对用人单位的意识提升工作是为了帮助用人单位理解：家暴是一个社会问题，给受暴员工和工作场所带来深远损害；在工作场所开展家暴防治工作是用人单位的伦理责任和法定责任，同时能够帮助用人单位降低家暴成本，带来长期收益。相关培训等可以引荐其他国家的用人单位在反家暴事业上已有的成功案例，从而激励国内用人单位参与家暴防治工作。比如美国时尚品牌 Liz Claiborne 公司，自 1991 年起就把反对亲密关系暴力当作公司履行企业社会责任的重要工作，不仅把受暴员工扶助原则写入内部管理政策、持续开展员工培训、为受暴员工提供免费服务，而且还成功地将该议题融入产品营销策略，通过商业和公益活动在全球范围内进行推广，一方面促进了反家暴运动的发展，同时也为公司打造了负责任的品牌形象，大大扩展了品牌的社会影响力和市场竞争力（Farmer et al.，2004；O'Leary-Kelly et al.，2008）。

为用人单位的家暴防治工作提供行动指引

国内用人单位缺少防治家暴的经验，因此，在面对家暴事件时，即使有心提供帮助，也不清楚应该采取哪些具体行动。关于用人单位的反家暴行动，一些发达国家，比如英国和澳大利亚，已经发展出很多简便的工具，也形成了很多最佳实践模式。国外的经验可供学习和模仿，但必须考虑国内在法规政策、资源状况、企业文化和社会环境等方面的实际条件，对相关工具和模式进行本土化改造。根据本项调研的结果，87%的人力资源管理者认为，如果有简单易行的反家暴工具包，所在单位会考虑采用。在理想的状况下，这样的工具包应该可以为用人单位设计并采取家暴防治行动提供具体指引。

用人单位的家暴防治行动主要包括革新内部管理制度、开展员工支持项目。革新后的制度应该能够方便受暴者申请病假、事假和调岗，并允许受暴者弹性安排工作时间与地点以避开施暴者的跟踪骚扰。员工支持项目的内容可以非常多样，比如：培养管理人员或专业人员的反家暴支持能力；定期开展反家暴培训；向受暴员工提供保密的心理咨询、情感支持、法律援助和经济救助等服务；培养保安部门、行政部门的家暴敏感性，提高处理骚扰电话、防止施暴者进入工作场所、保护员工个人信息等各方面的意识和能力。本土化的简易工具包必须考虑具体行动在国内处境下的可行性及成本—成效比，清晰界定用人单位与专业服务机构之间的工作分工，从而促进用人单位提升反家暴的动力和实际投入。

反家暴领域的专业服务机构可以牵头开发简易工具包，在开发过程中，与用人单位及工会、妇联、商业协会等利益相关方密切合作，定期咨询他们的意见和建议。工具包开发期间形成的多方合作机制应该在工具包投入使用之后继续发挥作用，因为在使用工具包开展家暴防治工作的过程中，用人单位依然需要来自各方的专业支持和资源投入。比如，某个用人单位在量身定制行动计划时可能需要专业服务机构提供技术支持，在处理某些家暴案例时可能需要寻求不同部门的资源支持，或者需要向适合的机构转介家暴个案。

基于用人单位及各合作方的实践与总结，可以对工具包不断做调整与完善，从而，逐渐形成较为系统的反家暴行动框架。这一框架符合国内的条件和需求，可经由各地政府及商业协会向更广泛的用人单位进行推广。一般来说，用人单位的反家暴行动框架应该包含一些基本的策略，比如，制定清晰的反家暴政策和工作流程、引领企业建立家暴零容忍及员工互助

的文化、培养员工辨识及应对家暴的意识与能力、建立内部及内外部合作的反家暴机制、对家暴防治工作的过程和成效进行监测（Queensland Government，2016）

帮助员工和公众提升反家暴意识

本项调研还发现，阻碍受暴员工向用人单位及其他相关方求助的主要因素包括：担忧个人隐私得不到保护，对外界提供帮助的意愿和效用持怀疑态度，以及社会上仍广泛盛行的一些错误观念，比如家暴是家务事、被打是丢脸的、有错才会被打、打有错的人是情有可原的等。这些错误观念以及伴随而来的行为，比如冷眼旁观、和稀泥、各打五十大板，以及责备受害者，不仅阻碍受暴者对外求助，而且是对受暴者的二次伤害，是对家暴的默许甚至鼓励。正因如此，家暴防治工作里最根本的部分应该是清除事不关己、纵容暴力的观念，建立暴力零容忍、守望相助的文化。

面向公众（包括员工）开展反家暴教育是改变观念、重塑文化的基本方法，有助于消除针对受暴者的刻板印象和歧视，提升公众的反家暴意识、性别平等意识及公民责任意识，从而，鼓励受暴者打破沉默、主动求助，改善家暴防治工作的社会条件。用人单位在影响员工和消费者方面具有独特的优势，可以通过内部管理和市场营销渠道推动公众教育，促进员工及消费者形成性别平等、暴力零容忍、反家暴人人有责的观念。

通过试点项目总结并推广经验

在推动用人单位参与家暴防治工作的前期阶段，探索并记录本地成功案例也是至关重要的策略。政府可以联合民间组织、行业协会、工会、妇联等部门和机构一起协作推动工作场所反家暴的试点项目。

此类项目可以选择有代表性且条件较为成熟的用人单位作为试点，并根据各试点的处境和需求设计不同的反家暴行动方案。在试点单位执行行动方案的过程中，项目需要实时监测与定期评估，并根据评估结果灵活调整方案；项目周期结束后，需要进行整体评估与反思，从行动方案的设计、多部门/机构的合作、用人单位的执行等方面总结不同试点的经验。总结经验时需要区分共同经验和特殊经验，共同经验可供普遍推广，具有地域或行业特点的特殊经验则适于在具有类似特点的地域或行业内推广。

围绕工作场所家暴防治工作持续开展研究

高质量的研究具有强大的说服力及参考意义，是高效推动意识提升、能力建设、政策制定和社会倡导等工作应该必备的基础条件。围绕工作场所家暴防治工作，可以开展理论性研究、行动研究及政策研究等。

理论性研究，比如针对家暴成本问题进行系统研究，深入分析不同行业的家暴成本构成，构建符合行业特点的成本估算模型，从而帮助不同行业的用人单位针对不同成本构成设计行动对策。行动研究要求在用人单位防治家暴的过程中定期总结经验、调整行动方案，对外分享、交流经验，进而不断完善用人单位的反家暴实务。政策研究则要求对现有的与工作场所家暴防治工作相关的法规政策进行研究，分析不同法规政策的执行过程、执行成本与成效，以及分析不同法规政策之间的关系，为法规政策的制定或修订提供建议。

不仅研究机构可以开展上述研究，相关政府部门、社会服务机构、民间组织、用人单位等都可以根据需要开展研究。不过，针对复杂议题的综

合性研究往往需要多部门的合作，所以，多部门合作机制不仅可以推动家暴防治的实务工作，而且可以在研究性工作中继续发挥重要作用。

附件一：家暴防治公益服务机构及免费热线名录

全国妇联妇女维权公益服务热线：12338

北京

北京源众性别发展中心：1770-124-2202；159-0133-7457

北京红枫妇女心理咨询服务中心：010-6833-3388

千千律师事务所：010-84833270/3276

北京为平妇女权益机构：151-1790-5157

彩虹暴力终结所：400-0119-964

女声网：010-6480-8179

中澳合作家暴危机干预中心：010-8465-9225

云南

明心社会工作服务室：180-6483-0617

西双版纳州妇女儿童心理法律咨询服务中心：0691-2136406

广东

深圳市鹏星家庭暴力防护中心：0755-2595-0003；189-2931-5210

深圳市福田区维德法律服务中心：400-343-580；0755-8289-3456

深圳市罗湖区家庭暴力防护中心：0755-25113000

广州市广碧关爱儿童中心：18820095919

陕西

陕西省妇女理论婚姻家庭研究会：029-87458899

陕西家源汇社会工作服务中心：029-87420063

甘肃

甘肃怡欣心理咨询中心：0931-8261536

长沙

长沙市开福区鑫晨婚姻家庭综合服务中心：0731-82290866

长沙市同心婚姻家庭公益服务中心：18008473690

福建

厦门市沁心泉社会工作服务中心：0592-2053250

江苏

苏州市未成年人救助保护中心：0512-67516109

附件二：卡方检验结果

	年龄组 df=3	性别组 df=1	学历组 df=2	户籍组 df=1	伴侣状况 df=1	子女数量 df=1	有无房产 df=1	个人收入占比 df=3	个人收入分组 df=2	工作状态 df=1	职位 df=2	出差状况 df=2
过去一年是否遭受过殴打捆绑等肢体暴力			15.375 0.000			4.448 0.035		8.185 0.042	16.091 0.000	5.231 0.022		7.876 0.019
过去一年是否经常被谩骂			14.005 0.001	5.621 0.018		4.835 0.028			12.372 0.002	4.519 0.034		
过去一年是否被长期冷落、不理睬						3.985 0.046				7.016 0.008		
过去一年是否遭受过某种形式的家暴			6.815 0.033		4.041 0.044		5.669 0.017			5.370 0.020		
是否跟同事/上司透漏过自己的家暴遭遇							5.727 0.017					
如果遭遇家暴，是否会为了孩子选择忍耐	8.072 0.045	6.901 0.009			10.977 0.001	20.116 0.000				4.319 0.038	10.015 0.007	

如果遇到家暴，是否会报警	15.001 0.002	21.780 0.000	9.292 0.010		13.397 0.000	12.030 0.001						
雇主是否应该惩处施暴员工	9.080 0.028	22.273 0.000			4.648 0.031				7.752 0.021			
是否知道 2016 年 3 月开始实施《反家暴法》	16.862 0.001	22.093 0.000	6.303 0.043		8.337 0.004	14.165 0.000	9.515 0.002					
认为家暴影响工作的程度		11.914 0.003										

备注：1、df 代表自由度，是每个变量的组数 n-1；

2、每个小格内第一行数据是卡方检验 Pearson Chi-Square 的值（X^2）；第二行数据是 P 值，P<0.05 时，拒绝零假设，接受两个变量相关的备择假设。

3、本表只录入 P<0.05 的数据，空白格表示 P>=0.05，两变量不相关。

附录三：亲密关系危机自测卷

此项调研采取自我报告法。自我报告法有很多优点，也有一些缺点。自我报告的信息可能因受访者的行为模式而产生偏误。比如，尽管研究团队承诺严格保护受访者的隐私，填写问卷时也不要求写姓名，但一些受访者依然有隐私和/或面子方面的顾虑，回答问卷时有所保留，可能导致家暴报告率低于实际发生率。此外，自我报告的信息也会被受访者回答问卷时的心情所影响。比如，受访者如果在填答问卷前正好与家人发生过矛盾，自我报告的信息可能会放大家暴经历。由于可能导致信息偏误的因素很多，本项调研很难预测偏误的方向。在这种情况下，研究团队在调查问卷的末尾附加了一个亲密关系危机自测卷，希望帮助受访者更清晰地了解所处亲密关系中的家暴风险等级。该自测卷来自中国台湾，被当地很多专业的妇女保护机构（包括政府机构）广泛使用。

在本项调研中，有 278 名受访者完成了亲密关系危机自测卷。对照自测卷自带的危机评分等级，34.2%的受访者所处的亲密关系已经亮起了红灯或黄灯。研究团队在调查问卷末尾提供了专业服务机构的联系方式，并鼓励自测结果为红灯和黄灯的受访者向这些机构寻求帮助。

亲密关系红绿灯——台湾地区“12Q 自我检测题”

请自测以下 12 道题，每题描述若符合您的情况，请记录得分为 1，不符合则记为 0。

1、所有事情由伴侣一方决定，很少有讨论的余地。

2、我必须向伴侣交代所有花费、认识的朋友或行踪。

3、我的伴侣认为我应该以他的需求为优先，处处配合他，迎合他。

4、我的伴侣很难沟通，让我情绪不稳定或觉得厌烦。

5、我觉得已经无法忍受伴侣的某些行为或表现。

6、伴侣曾说我丑、低能、无用或没人要。

7、我们曾为了穿着、工作、交友、金钱、孩子、家事、彼此的父母等事情吵架。

8、伴侣喝酒或吸毒是我们冲突的原因。

9、当我们冲突时，有一方会威胁要破坏东西、伤害自己、伤害对方或对方的家人。

10、我们有一主会出手、推或打伤对方。

11、我们有一方会在对方极度不愿意情况下仍勉强进行性行为。

12、我的伴侣会以金钱、孩子或其他方式来控制我。

绿灯（0-1 分）：目前关系暂无困扰。

黄灯（2-5 分）：关系有点儿紧张或有一些冲突。若置之不理会使关系恶化。应该与亲友或专业人士讨论和解决目前的问题。

红灯（6-12 分）：关系已经相当紧张，冲突可能一触即发，处在家庭暴力的危险中。寻求外界援助和专业支持，陪伴你走过暴力危机。

中文文献

澳门社会工作局，2016，《处理家庭暴力个案程序指引（第一版）》http://www.ias.gov.mo/wp-content/uploads/2016/08/2016-10-12_111325_99.pdf

彩虹暴力终结所，2017，《性与性别少数群体反家暴手册》第三版。

陈明侠，2017，“制定家庭暴力防治法的基本原则”，中国妇女研究网，http://www.wsic.ac.cn/academicnews/80827.htm

黄列，2002，“家庭暴力:从国际到国内的应对”，《环球法律评论》，春季号：104-114 页。

第三期中国妇女社会地位调查课题组，2011，“第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告”，《妇女研究论丛》，第 6 期（总第 108 期）：5-15 页。

反对家庭暴力网络/北京帆葆，2012，《没有暴力的生活是所有人的权利——反对家庭暴力基本读本》，www.chinadevelopmentbrief.org.cn/userfiles/20111020.pdf

反家庭暴力立法民间倡导工作组，2015，《亲密关系中的暴力调查报告》，http://www.tongyulala.org/downloadshow.php?cid=8&id=48

冯媛，2015，“反家暴，公司参与很重要”，《中国妇女报》（2015 年 12 月 9 日）http://blog.sina.com.cn/s/blog_67c528700102w8pb.html

姜秀花 范红霞 倪婷 周蕾，2014，“反对针对妇女暴力高层论坛综述”，

《妇女研究论丛》，第 6 期总第 126 期。

广州新媒体女性网络，2017，《“家庭暴力防治工作的公众认知与期待”网络问卷调查报告》（未刊发）。

黄翠纹 林淑君，2014，“不同类型家庭暴力事件成因及特性之研究”，《亚洲家庭暴力与性侵害》，第 10 卷第 2 期：91-130 页。

Legal Aid NSW（新南威尔士州法律援助中心），2017，《迷人又凶险：重塑健康关系女性指南》http://lacextra.legalaid.nsw.gov.au/PublicationsResourcesService/PublicationImprints/Files/764.pdf

李明舜，2014，“制定反家暴法需要正确处理的几个基本问题”，《妇女研究论丛》，第 5 期总第 125 期。

刘崇俊，2011，“性别象征符号与婚姻暴力——基于资本运作逻辑的性别排斥研究”，《内蒙古社套科学(汉文版)》，第 32 卷第 6 期：135-140 页。

马春华，2013a，“中国夫妻间暴力的“性别对称性”，《河北学刊》，第 33 卷第 5 期：104-108 页。

马春华，2013b，“性别、权力、资源和夫妻间暴力：丈夫受虐和妻子受虐的影响因素分析及比较”，《学术研究》，第 9 期。

美洲国际兰馨交流协会，2010，《工作场所家庭暴力政策 2010-2011 年》www.soroptimist.org

世界卫生组织，2016，“《暴力问题全球行动计划草案》总干事的报告”，第六十九届世界卫生大会，A69/9.14。

石彤，2009，《受暴妇女需求调查报告》，北京：中国法学会反家暴网络与美国律师协会全球法治项目部中国项目办公室。

UN（联合国大会第六十六届会议），2011，“秘书长向大会转交特别报告员 Rashida Manjoo 的报告《暴力侵害妇女行为及其因果问题特别报告员的报告》”，A/66/215。

王凤仙，2001，“反抗与妥协——家庭暴力受害者个案研究”，《妇女研究论丛》, 第 5 期：18-25 页。

王佩玲，2012，“亲密伴侣杀人案件之分析：以男性谋杀女性案件为例”，《中华心理卫生学刊》，第 25 卷第 2 期：231-266 页。

王向贤、方刚、李洪涛，2013，《中国性别暴力和男性气质研究》，北京：联合国人口基金驻华代表处。

夏吟兰，2014，“家庭暴力概念中的主体范围分析”，《妇女研究论丛》，第 5 期总第 125 期。

香港妇女事务委员会，2015，《香港女性统计数字 2015》
http://www.women.gov.hk/download/research/HK_Women2015_c.pdf

香港社会福利署，2011，《处理亲密伴侣暴力个案程序指引(2011 年年修订版)》
http://www.swd.gov.hk/doc/fcw/proc_guidelines/battered_spouse/Acrobat%20Document%20(updated%20in%20August%202014)%20(Chi).pdf

源众性别发展中心，2017，“《反家暴法》执行情况调研报告”，https://zhuanlan.zhihu.com/p/25781138

郑丽珍，2013，《台北市家庭暴力问题之研究》，台北市家庭暴力暨性侵害防治中心委托研究报告。http://rdnet.taipei.gov.tw/xDCM/DOFiles/pdf/00/00/01/76/99/1040420-pdf-testproj-114542.pdf

郑诗颖，2015，“受暴女性为何无法脱逃？从家庭暴力到高压控管”，《中华心理卫生学刊》，第 28 卷第 4 期：481-497 页

仲鑫，2008，“中国家庭暴力研究评述”，《哈尔滨工业大学学报(社会科学版)》，第 10 卷第 3 期。

英文文献

Advocates for Legislation Against Domestic Violence, 2015. *Report on Violence and Abuse in Intimate Relationships*, http://www.tongyulala.org/uploads/image/20160907/1473229862.pdf

Access Economics Pty Ltd, 2004. *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part I*. Commonwealth of Australia, https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/cost_of_dv_to_australian_economy_i_1.pdf

Adams, A.E. et al., 2013. The Impact of Intimate Partner Violence on Low-Income Women's Economic Well-Being: The Mediating Role of Job Stability. *Violence Against Women*, 18(12), 1345-1367.

Canadian Labour Congress, Western Education Center for Research & Education on Violence Against Women & Children, Western Films Faculty of Information & Media Studies, 2014. *Can Work Be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace*, http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/dvwork_survey_report_2014_enr.pdf

Crowne, S.S. et al., 2011. Concurrent and Long-Term Impact of Intimate Partner Violence on Employment Stability. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(6).

De Silva de Alwis, R. and Klugman J., 2015. Freedom from Violence and the Law: A Global Perspective in Light of Chinese Domestic Violence Law. *University of Pennsylvania Law School*, Vol. 37, Iss. 1, Art. 2, http://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1904&context=jil

Department of Reproductive Health and Research, World Health Organization, 2013. *Global and Regional Estimates of Violence against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence*,

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf

Duvvury, N. et al., 2012. *Estimating the Costs of Domestic Violence against Women in Vietnam*. Hanoi: UN Women Viet Nam Country Office.

Duvvury, N. et al., 2013. *Intimate Partner Violence: Economic Costs and Implications for Growth and Development*. Washington D.C.: The World Bank.

Distaff Associates, 1991. *Costs of Domestic Violence.* Sydney: NSW Women's Coordination Unit.

Erase Domestic Crime Collaborative (EDCC), 2016. *Violence at Home. Victims at Work. Employers Confront Domestic Violence.* http://memphiswomen.org/wpcontent/uploads/2016/02/homeviolence-HQ.pdf

Farmer, A. et al., 2004. *The Employment Effects of Domestic Violence. Accounting for Worker Well-Being*. http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121(04)23009-6

Ford-Gilboe M. et al., 2009. Modelling the Effects of Intimate Partner Violence and Access to Resources on Women's Health in the Early Years after Leaving an Abusive Partner. *Social Science & Medicine* 68:1021–1029.

García-Moreno C. et al., 2014. *Addressing violence against women: a call to action.* http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61830-4.

Hameed S. et al. 2016. *Local Context Matters: Developing Good Practice in Workplace Responses to Family and Sexual Violence in Papua New Guinea.* SAGE Open, July-September: 1-13, DOI: 10.1177/2158244016657142.

Hoel H. et al., 2001. *The Cost of violence /Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environmen*t. Geneva: International Labour Organization, http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_118190/lang--en/index.htm

International Center for Research on Women (ICRW), 2016. *Gender Stat: Sexual Violence, Work and Financial Precarity*, https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/11/Gender-Stat-Sexual-Violence-Work-and-Financial-Precarity-pdf.pdf

Khumalo B.et al., 2014. Too costly to ignore – the economic impact of gender-based violence in South Africa, *KPMG Human and Social Services.* https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/za/pdf/2017/01/za-Too-costly-to-ignore.pdf

Labour and Welfare Bureau, 2009. *Legislative Council Brief – Domestic Violence (Amendment) Bill 2009*. file ref: LW/CR 1/3281/01.

Laing, L. et al., 2002. *Economic Costs of Domestic Violence*. Sydney: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.

LaVan H. et al., 2012. *The Impact of Domestic Violence in the Workplace.* Wiley Periodicals, Inc. Wileyonlinelibrary.com. DOI 10.1002/ert.21377

Mankowski, E.S. et al., 2013. Patterns of Work-Related Intimate Partner Violence and Job Performance Among Abusive Men. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-18.

McFerran, L. et al., 2011. *Safe at Home, Safe at Work? – National Domestic Violence and the Workplace Survey*. Sydney: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.

Office for the Prevention of Domestic Violence, New York State. *New York State Domestic Violence and the Workplace Model Policy for Private Business*, http://www.opdv.ny.gov/professionals/workplace/privatepolicy.html

O'Leary-Kelly, A. et al., 2008. Coming into the Light: Intimate Partner Violence and Its Effects at Work. Academy of Management Executive, 2008, 22(2):57-72.

Public Health Agency of Canada, 2016. *The Chief Public Health Officer's Report on the State of Public Health in Canada 2016: A Focus on Family Violence in Canada*,

http://healthycanadians.gc.ca/publications/department-ministere/state-public-health-familyviolence-2016-etat-sante-publique-violence-familiale/alt/pdf-eng.pdf

Public Service Commission, the State of Queensland, 2016. *Driving Change to Support Queensland Government Employees Affected by Domestic and Family Violence*, https://www.forgov.qld.gov.au/workplace-response-domestic-and-family-violence

Queensland Government. 2016. *COAG National Summit 2016: Organisational Best Practice and Innovation,* www.qld.gov.au/gov/domestic-and-family-violence

Romito P., 2008. A Deafening Silence: Hidden Violence against Women and Children. The Policy Press, University of Bristol.

Rothman, E.F. et al., 2008. Propensity for Intimate Partner Abuse and Workplace Productivity: Why Employers Should Care. *Violence Against Women*, Volume 14, Number 9, September 2008, 1054-1064.

Smith, et. al, 2002. "\Unemployment Insurance and Domestic Violence: Learning from Our Experiences, *Seattle Journal for Social Justice*: Vol. 1: Iss. 2, Article 12, http://digitalcommons.law.seattleu.edu/sjsj/vol1/iss2/12

Smith, S.G. et al., 2017. *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey (NISVS): 2010-2012 State Report.* Atlanta, GA: National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.

Soroptimist International of the Americas, 2016. *Domestic Violence Workplace Policies.* https://www.soroptimist.org/members/program/programdocs/workplacecampaign/english/wpcpolicyguidelines.pdf

Stavrou, E. et al., 2016. Intimate Partner Violence against Women in Australia: Related Factors and Help-seeking Behaviours. *Crime and Justice Bulletin No. 200.* Sydney: NSW Bureau of Crime Statistics and Research, http://www.bocsar.nsw.gov.au/Documents/CJB/Report-2016-Intimate-partner-violenceagainst-women-in-Australia-CJB200.pdf

Swanberg, J.E. et al.., 2005. Intimate Partner Violence, Employment, and The Workplace Consequences and Future Directions. *Trauma, Violence and Abuse*, Vol. 6, No.4, October 2005, 286-312.

Swanberg, J.E. et al., 2006. Intimate Partner Violence and the Workplace: Consequences and Disclosure. Affilia: *Journal of Women and Social Work*, Volume 21, Number 4, Winter 2006, 391-406.

Swanberg, J.E. et al., 2012. State Employment Protection Statutes for Victims of Domestic Violence: Public Policy's Response to Domestic Violence as an Employment Matter. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(3), 587–619.

Synar, E. A., 2010. *Examination of the Financial Costs of Teacher Turnover in Mid-sized Urban School Districts*. The University of Oklahoma.

The Special Taskforce on Domestic and Family Violence in Queensland. 2015. *Not Now, Not Ever: Putting an End to Domestic and Family Violence in Queensland,* https://www.communities.qld.gov.au/resources/gateway/campaigns/endviolence/about/special-taskforce/dfv-report-vol-one.pdf

The Women's Domestic Violence Court Advocacy Program (WDVCAP), 2017. *Charmed and Dangerous: A Women's Guide to Reclaiming a Healthy Relationship,* http://lacextra.legalaid.nsw.gov.au/PublicationsResourcesService/PublicationImprints/Files/754.pdf

United Nations, 2011. *Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women, Its Causes and Consequences. The Sixty-sixth Session of General Assembly*, A/66/215, http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/66/215

United Nations Hight Commissioner for Refugees (UNHCR), 2016. *SGBV Prevention and Response: Training Package,* http://www.unhcr.org/publications/manuals/583577ed4/sgbvprevention-response-training-package.html

Walby S. and Olive P., 2014, *Estimating the Costs of Gender-based*

Violence in the European Union. European Institute for Gender Equality.

Waters H et al., 2004.*The Economic Dimensions of Interpersonal Violence*. Geneva: World Health Organization.

Waters H.R. et al., 2005. The Costs of Interpersonal Violence – An International Review. *Health Policy* 73: 303–315.

Wathen C.N. et al.,2015. The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results from a Pan-Canadian Survey. *JOEM*, Vol.57, No.7.

Wathen C.N. et al., 2016. Relationships Among Intimate Partner Violence, Work, and Health. *Journal of Interpersonal Violence*. 1–23. DOI: 10.1177/0886260515624236

Workers' Compensation Board of British Columbia, 2012. *Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook for Employers,* https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/books-guides/addressing-domesticviolence-in-the-workplace-a-handbook-for-employers?lang=en

World Health Organization (WHO), 2016. *Draft Global Plan of Action on Violence – Report by the Director-General. Sixty-Ninth World Health Assembly*, A69/9, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/252662/1/A69_9-en.pdf

Wright, T.A., and Cropanzano, R, 1998. Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. J*ournal of Applied Psychology*, 83(2), 486.