

# 家庭暴力

## 如何影响中国的工作场所



The Asia Foundation  
亚洲基金会



商道縱橫  
SynTao — Sustainability Solutions

2016年，亚洲基金会携手商道纵横开展了一项关于家庭暴力（家暴）如何影响中国工作场所的调研。我们通过问卷调查搜集了来自全国各地的488位职场人士和93位人力资源管理者的亲身经历和意见，并对8位家暴受暴者和7位企业管理者进行了深度访谈。我们希望用调研报告呼吁用人单位及其他利益相关方共同关注家庭暴力对受暴者及其职场的影响，并推动用人单位采取防治家庭暴力的行动。

### 我们为何关注家暴对工作场所的影响？

《中华人民共和国反家庭暴力法》（“反家暴法”）要求用人单位与其他部门共同承担预防和应对家暴的责任。然而，用人单位普遍尚未认识到家暴不仅仅发生在家庭中，也有可能延伸到受暴者的工作场所；它不仅仅影响到受暴者的个人安全和权益，也正在影响着用人单位的效益。

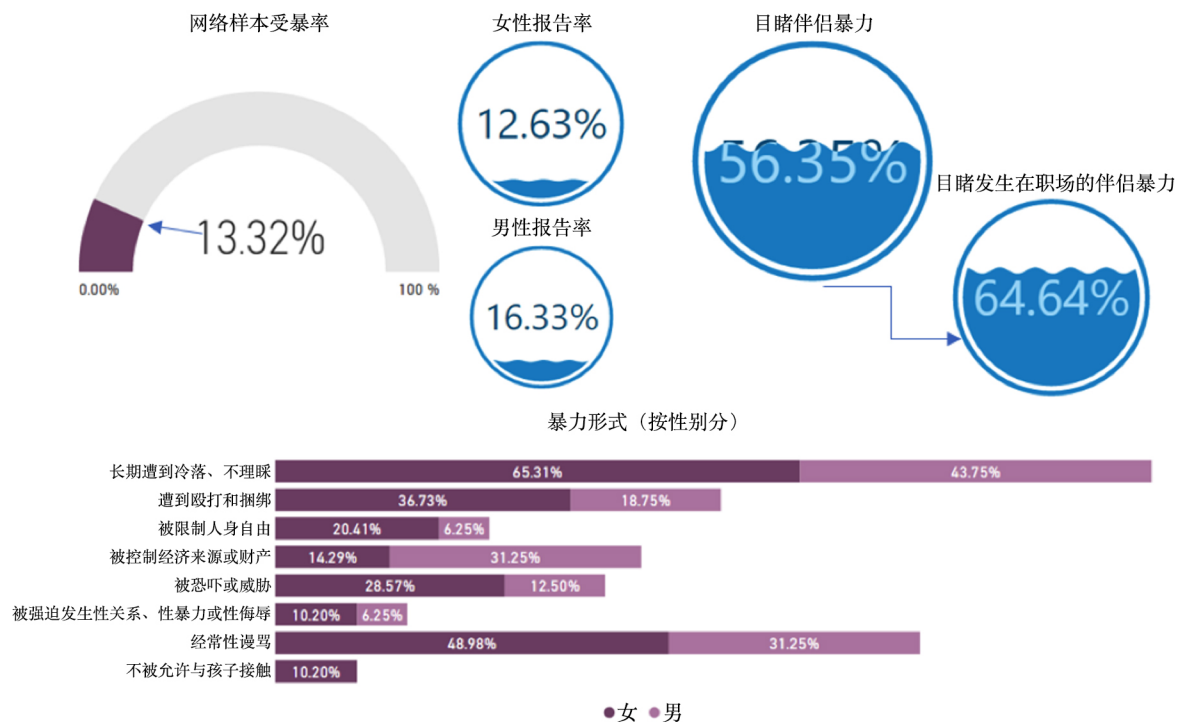
用人单位的参与对反家暴法的有效实施意义重大。中国的就业人口庞大且流动性高。用人单位开展反家暴的公众教育和服务，将有助于使反家暴法惠及更多人。

### 我们的研究试图回答以下问题：

- 家暴以何种形式延伸至受暴者的工作场所？
- 家暴如何具体影响受暴者的职场体验和职业发展？
- 家暴对用人单位有何负面影响，又如何衡量用人单位因其蒙受的损失？
- 用人单位对家暴的认知与干预家暴的意愿如何？

完整报告即将在[www.asiafoundation.org](http://www.asiafoundation.org) 和 [china.asiafoundation.org](http://china.asiafoundation.org) 发布。

## ● 主要发现——家暴对职场人士的影响（以网络样本为例\*）



- 过去12个月内，13.32%的受访者曾遭受伴侣实施的家庭暴力。男性样本自我报告的受暴率略高于女性样本，但女性更易遭受身体的、或性的暴力或控制。
- 逾50%未曾遭受过家暴的受访者称曾目睹身边人遭遇伴侣暴力；且超过60%目睹这些伴侣暴力延伸至受暴者的职场。

\* 本次调研还包括了产业工人和非正规就业两个特定群体的样本。欲知详情，请期待完整报告。

## ● 主要发现——家暴对职场人士的影响

家暴延伸至工作场所的比例



在你工作时，通过电话/短信/微信/电子邮件骚扰我

谩骂、言语侮辱

被恐吓或威胁

遭到殴打和捆绑

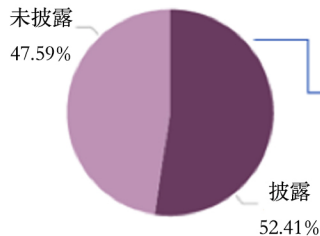
到你的单位或单位附近跟踪、骚扰你

其他

家暴影响同事(客户)的比例



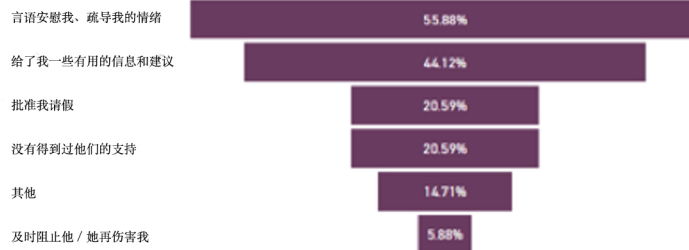
向同事/上司披露受暴经历



家暴延伸至工作场所的形式



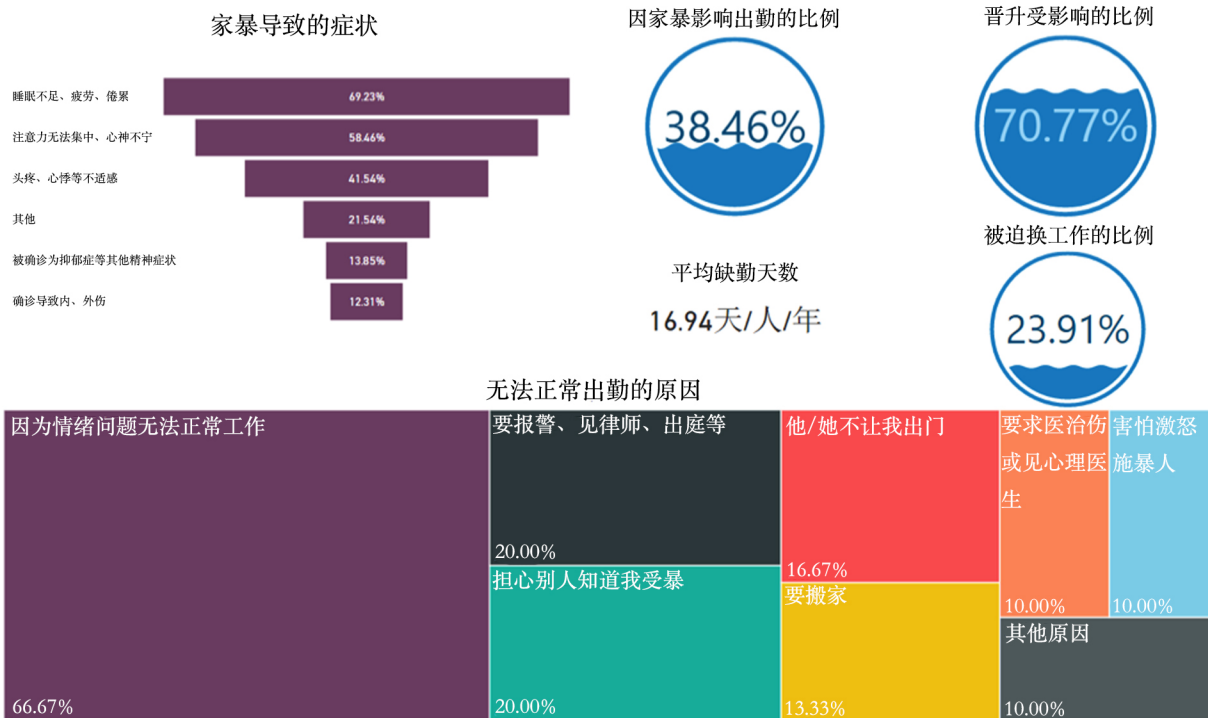
向同事/上司披露受暴得到的帮助



- 近半数（46.15%）受暴者称施暴者曾在其工作场所施暴；超过20%的施暴者曾骚扰、威胁甚至伤害受暴者的同事或客户。
- 近半数（47.59%）受暴者从未向同事或上司披露过自己的受暴经历，但曾披露过的受暴者大多（79.41%）得到过同事或上司的帮助和支持。



## ● 主要发现——家暴对职场人士的影响



- 100%的受暴者表示曾因家暴产生身体或精神上的不适症状，其中超八成（86.15%）遭受精神不适症状，如注意力不集中、无法入睡、被诊断为抑郁症等。
- 过去12个月内，约38%的受暴者曾因遭遇家暴无法正常出勤，平均每人缺勤16.94天。
- 逾70%受暴者认为家暴对他们的职场晋升造成负面影响，主要原因是无法专注工作、形象受损、经常缺勤或被迫换工作等，其中因家暴被迫换工作者达23.91%。

## ● 主要发现——家暴给用人单位造成的损失

家暴往往延伸至受暴者的职场，从而使它对受暴者职场经验的负面影响转化为用人单位的人力和管理成本损失。由于多数受暴者未曾向同事或上司披露过自己的受暴经历，这些损失往往在用人单位不知情的情况下发生。我们分析家庭暴力给用人单位造成的额外成本，是希望用人单位更好地认识到家暴对个人和单位的双重影响，从而看到他们投入在家暴防治行动上的资源能带来何种正面改变。

### 01

#### 精神伤害造成的生产效率损失（假设受暴员工正常出勤）

##### 精神不适造成的生产效率损失

= 家暴流行率 × 因家暴造成精神不适的比率 × 精神不适造成工作效率下降的比率

若某用人单位员工规模是1000人

受家暴影响员工：1000人 × 13.32% = 133人

因家暴受到精神伤害的员工：133人 × 86.15% = 114人

该用人单位在12个月内因家暴而无形流失的生产效率：114人 × 22% = 25人

**相当于约25个员工以正常工作效率工作的产出**

（注：精神不适造成工作效率下降的比率22%参考Wright & Cropanzano (1998) 对情绪疲惫与工作表现的相关研究）

## ● 主要发现——家暴给用人单位造成的损失

### 02 缺勤造成的生产效率损失

#### 缺勤导致的生产效率损失

$$= \text{家暴流行率} \times \text{缺勤比例} \times \text{人年平均缺勤天数} / \text{法定年工作日天数}$$

若某用人单位员工规模是1000人

受家暴影响员工：1000人  $\times$  13.32% = 133人

因家暴缺勤员工：133人  $\times$  38.46% = 51人

该用人单位在12个月内因家暴而丢失的工作时间：

$$51 \text{人} \times 16.94 \text{天/人} = 864 \text{天/年}$$

### 03 员工流失造成的损失

$$\text{受暴员工流失造成的成本损失} = \text{家暴流行率} \times \text{受暴者离职率} \times \text{员工流动成本}$$

若某用人单位员工规模是1000人

受家暴影响员工：1000人  $\times$  13.32% = 133人

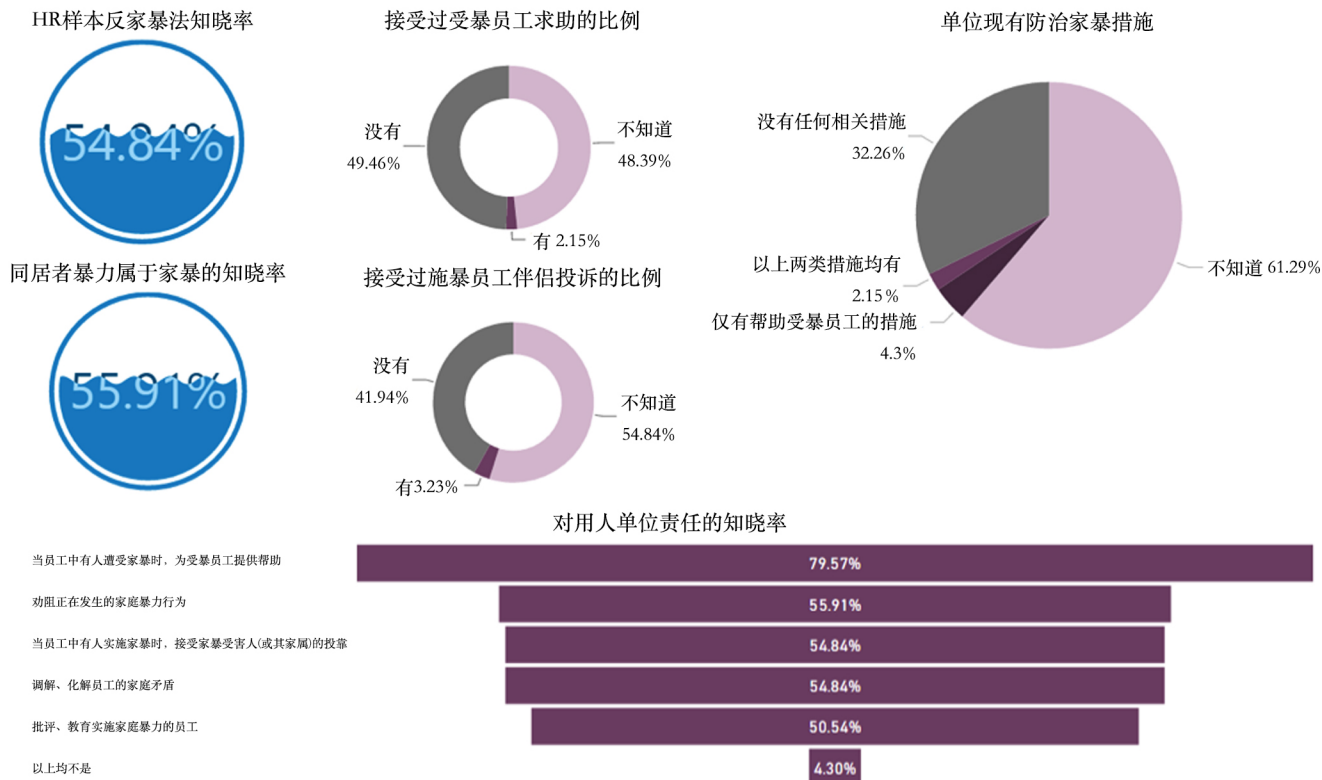
可能离职的受暴员工：133人  $\times$  23.91% = 31人

该用人单位为替换因家暴离职员工需额外支出的人力成本：31人  $\times$  30% = 9.3人（按员工流动成本的保守计算模型估算）

**相当于需额外支出9.3人的年工资**

（注：员工流动成本参考自Gately (2010)的员工流动成本估算模型，即员工的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）

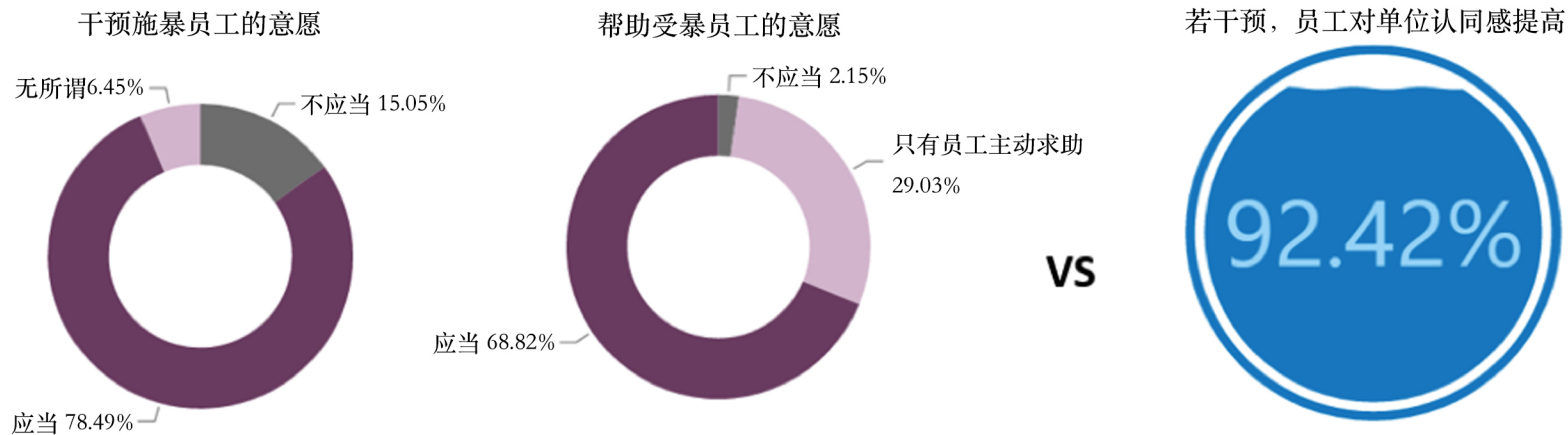
## ● 主要发现——用人单位对家暴的认识和干预意愿



- 近50%人力资源管理者不知道反家暴法已颁布实施；对同居伴侣暴力亦属家暴、用人单位责任的知晓率均有待提高。
- 不足5%的人力资源管理者曾有过干预员工受暴或施暴的经验，绝大多数不知道本单位员工中是否有家暴受暴者或施暴者；仅约6%表示所在单位目前存在干预家暴的措施。



## ● 主要发现——用人单位对家暴的认识和干预意愿



- 近八成人力资源管理者认为单位应干预施暴员工；约98%认为应主动或在接到求助时帮助受暴员工。
- 与此相呼应，逾90%受访的职场人士表示，若用人单位干预家暴，会提高对单位的认同感。

## 家暴受暴者的故事

A 是一名大型国企的工程师，遭受前夫家暴20余年。她经常带伤上班甚至数次住院。丈夫经常以各种理由要求她请假、阻挠她出差，甚至骚扰她的领导。她失去了评高级职称的机会。同事前来探病，看到她鼻青脸肿，却还是劝和不劝离。



B是一名公务员。前夫新婚不久即开始对她施暴。在她提出离婚后，丈夫经常冲到她的工作单位找她，甚至跟踪她同事的车辆。同事每次都提前把她藏起来。B的上司还安排同事陪同她下班、允许她灵活调整工作时间以便处理离婚的相关事务。她认为同事和上司的支持是她能够及早脱离施暴丈夫的原因之一。

C 是一名银行职员。结婚后，丈夫不允许她晚下班，也不允许她在家里说任何跟工作有关的事情。她不敢加班，也从不参加同事聚会。C还因为害怕丈夫而放弃了竞岗晋升的机会。离婚期间，丈夫到办公室威胁C和她的同事，同事数次设法让她脱身。离婚后，C仍继续遭到前夫的骚扰与威胁。前夫曾带着几个彪形大汉到她的公司骚扰，公司报警后，前夫再也没敢在她的公司出现。



D 家在农村，受暴长达14年。她曾在工作时，被同单位的丈夫打到无法说话，同事把她送到了医院。她希望报警，却被家人劝阻，理由是若丈夫被抓，孩子升学就业都会受影响。在忍耐10余年后，D终于找到当地司法所和妇联，在救助站住了几天后，逃到外地找了新工作。

## 用人单位管理者和服务提供者说

某大型玩具制造厂厂长 A :

家暴发生与用人单位也有一定关系，比如工作环境和工作压力。  
用人单位应该干预，但应注意保护员工的隐私，必要时需请专业人士  
或政府部门提供帮助。

某外企人事经理 B:

除非触犯法律，公司不会主动惩处施暴员工。  
公司干预家暴的顾虑在于投入到反家暴上的预算效果  
难以评估。



某外资制造企业CSR经理 C :

只有施暴与受暴双方都是本厂员工时，单位才有  
介入调解的立场。  
但单位可以开展宣传与培训，改变员工的观念，  
或为员工提供进一步求助的讯息。

某中外合资企业行政经理 D:

从降低工作事故风险和保护员工的角度，用人单位  
都应该干预家暴。防治家暴的工作可以融入现有的  
员工活动中。

服务性少数群体的律师 E:

对于性少数群体而言，分手暴力对受暴者职场最大的影响，  
通常是施暴者威胁在职场公开对方的性倾向。  
在这种情况下，用人单位首先应该做的是在职场消除对  
性少数群体的偏见和歧视。

### 关于亚洲基金会

亚洲基金会是一个非营利的国际发展机构，有60年历史和对亚洲地区的深厚了解。我们的项目致力于解决亚洲国家自己提出的在21世纪影响它们的关键问题：治理与法律、经济发展、妇女赋权、环境和地区协作。我们还通过“向亚洲赠书”和专业交流项目等多种途径，促进亚洲的和平、公正和繁荣。

北京建国门内大街18号恒基中心办公楼1座1905室 100005

电话：+86(10)6518-3868 传真：+86(10)6518-3869

[www.asiafoundation.org](http://www.asiafoundation.org) | [china.asiafoundation.org](http://china.asiafoundation.org)



The Asia Foundation  
亚洲基金会

### 关于商道纵横

商道纵横是中国领先的企业社会责任（CSR）、社会责任投资（SRI）和企业文化领域的独立咨询机构。我们凭借全球化视野和本土化实践，致力于携手客户制定及实施可持续发展解决方案，在获取竞争优势的同时，也为社会创造共享价值。

北京市朝阳区东大桥路8号院 SOHO尚都南塔1602室（100020）

电话：+86(10)58699466 13321193126 (陈思)

邮箱：[chensi@syntao.com.cn](mailto:chensi@syntao.com.cn)

[www.syntao.com](http://www.syntao.com) | [www.caseplace.cn](http://www.caseplace.cn)



商道縱橫  
SynTao — Sustainability Solutions