



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
15 August 2014
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会
第五十八届会议

第 30/2011 号来文

委员会第五十八届会议通过的决定 (2014 年 6 月 30 日至 7 月 18 日)

提交人: M.S.(由律师 H.Harry L.Roque Jr.代理)
据称受害人: 提交人
所涉缔约国: 菲律宾
来文日期: 2011 年 2 月 10 日(初次提交)
参考文件: 已于 2011 年 4 月 4 日转交缔约国(未以文件形式印发)
决定通过日期: 2014 年 7 月 16 日



附件

消除对妇女歧视委员会根据《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》作出的决定(第五十八届会议)

第 30/2011 号来文*

提交人： M.S.(由律师 H. Harry L. Roque Jr. 代理)

据称受害人： 提交人

所涉缔约国： 菲律宾

来文日期： 2011 年 2 月 10 日(初次提交)

参考文件： 已于 2011 年 4 月 4 日转交缔约国(未以文件形式印发)

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第十七条设立的消除对妇女歧视委员会，于 2014 年 7 月 16 日举行会议，通过了如下：

关于可否受理的决定

1. 本来文提交人是 M.S.，菲律宾妇女，生于 1951 年。她声称是菲律宾违反《消除对妇女一切形式歧视公约》第一条、第二条(c)项和(f)项、第五条(a)项和第十一条第 1 款(f)项的行为的受害人。《公约》和《公约任择议定书》先后于 1981 年 9 月 4 日和 2004 年 2 月 12 日对缔约国生效。提交人由律师 H.Harry L.Roque Jr.代理。

提交人陈述的事实

2.1 提交人从 1998 年 8 月 16 日至 2000 年 6 月 30 日任职于一家电讯公司(下称“公司”)，职务为市场传讯部主任。她的上司是副总裁兼业务部主管 S 先生及 S 先生的顶头上司执行副总裁兼首席运营官 G 先生。在工作初期和第一年结束时，提交人的工作成绩备受赞赏，在获得长期任用时，其考绩评级超过 90%。

2.2 1999 年 5 月，公司举行鸡尾酒会，G 先生请提交人坐在他身边，让他能够细看她的腿(提交人解释说她穿着一袭短裙)。¹ 1999 年 8 月 20 日，提交人参加在马尼拉举行的全公司销售会议，在会场上 G 先生一边询问她的工作，一边故意把手搁在她

* 参加审查本来文的委员会委员有：Nicole Ameline、Barbara Bailey、Olinda Bareiro-Bobadilla、Niklas Bruun、Nóela Gabr、Hilary Gbedemah、Yoko Hayashi、Dalia Leinarte、Violeta Neubauer、Theodora Nwankwo、Pramila Patten、Silvia Pimentel、Maria Helena Pires、Biancamaria Pomeranzi、Patricia Schulz、Dubravka Šimonovič 和邹晓巧。

¹ 委员会成员 Patricia Schulz 的(异议)意见案文附在本文件之后。

的大腿上，来回摩挲她穿着的连裤袜。会议之后，G 先生对她越来越殷勤，经常到她的办公室攀谈。1999 年 10 月，提交人参加了在一个同事住所举行的派对。G 先生在场并坚持要提交人跟他跳舞。为了避免造成尴尬场面，提交人与他跳了几步舞，然后试图坐下来，但 G 先生拦住去路，在她的腰部捏了一把。

2.3 1999 年 11 月 19 日，提交人参加了在公司另一名员工住宅举行的派对。她坐在沙发的一端。G 先生紧挨着她坐下来，把她挤到沙发扶手边上，然后假装观赏她戴着的戒指抓摸她的手。提交人感到很不自在，取下戒指递给了 G 先生，希望他会停止毛手毛脚。此时，G 先生的手从提交人隔在两人中间的靠垫下面伸过来，戳了她的阴部几下。她被沙发扶手困住，无路可退。最后终于挣脱，起身走开，但 G 先生随即拉她到舞池，把她紧搂着，手搭在她背上，在她身上乱摸。提交人尝试巧妙地挣脱以免引起尴尬场面，但 G 先生低声对她说：“别推开我，我能够让你在公司过上轻松的日子；升级包在我身上，我还可以给你种种好处”。提交人再次试图挣脱，但 G 先生抓住她的乳房，抚摸她的背，把手伸进她的上衣内，从她的胸罩一直摸到臀部。在提交人又一次尝试抗拒后，G 先生说，只要她“好好”对他，她将加快获得升级。她用肘挣脱他的搂抱后离开了派对；她的戒指仍在 G 先生手上。2000 年 2 月 11 日，提交人参加了一个公司晚宴，G 先生叫她带头开始自助餐，用手揉她的背，触摸她的胸罩。

2.4 1999 年 11 月 19 日事件发生后，提交人向她的顶头上司 S 先生投诉 G 先生的行为，说她打算投诉 G 先生。S 先生劝她不要这样做，认为她最好忘掉整件事。他还表示愿意尝试向 G 先生取回她的戒指。在那次谈话后，提交人注意到 S 先生对她的态度和行为突然改变。他开始向她吆喝，在业务部门的例行会议上为难她，并拒绝支持她提出的项目和方案。

2.5 2000 年 2 月，在一次会议结束后，S 先生要提交人留在他的办公室，大声问她，“G 先生问我，你为什么不敢正眼看他，好像是我下了禁令似的？”。她回答说，“你很清楚他对我干了些什么，我不想让他以为我同意他的挑逗。”在 2000 年 3 月 28 日的一次会议上，S 先生恶声恶气地怒斥了提交人一顿。两天后，他对提交人说，“你口口声声说自己什么都懂，但你的部门为什么总是拿不出任何成绩？”。提交人声称，S 先生恶言相向令她焦虑不安和精神紧张，以致她在 2000 年 4 月请了好几天假。

2.6 虽然工作环境充满敌意，但她继续尽力工作，因此当她发现 2000 年 4 月 S 先生在考绩上给她 60% 的评价时大感惊讶，因为她以前的考绩超过 90%。在她要求 S 先生解释对她的评价后，他进一步施压，要她提高其部门的工作产量；2000 年 6 月 27 日，提交人与 S 先生发生口角，因为提交人指出 S 先生对她的部门的情况漠不关心并对她所提出的建议和投诉多加阻挠。S 先生冲着提交人说，如果她已无法应付自己的工作倒不如辞职。她回答说，她会辞职并在 2000 年 6 月 27 日请辞(于 2000 年 6 月 30 日生效)。

2.7 2001年1月，提交人与她和G先生都相识的T女士交谈。T女士建议提交人设法撤回辞呈，以便由G先生提出退休补偿方案。提交人于是要求撤回辞呈。在公司的这段经历使她情绪抑郁，心有余悸。过了一段时间，提交人获悉，由于所发生的事情，G先生不会回聘她。提交人感到恼怒的是，G先生继续拒绝承认他对她的所作所为。

2.8 提交人对S先生和G先生提起刑事诉讼，并同时对公司及S先生和G先生提起劳工诉讼。关于刑事案的时序问题，提交人于2001年5月28日向国家调查局提出刑事指控，指称S先生和G先生实施性骚扰和猥亵行为。2002年9月11日，市检察官办公室以缺乏合理根据为由驳回提交人的控诉。市助理检察官基于下列理由怀疑提交人的可信性：对提交人进行的心理评估；其他客人显然不可能没有注意到1999年11月19日的事件；提交人没有极力抗拒性侵犯行为和提出抗议；提交人“态度拖拖拉拉”，在事发18个月后才对S先生和G先生提起诉讼。提交人提出复议请求，市检察官办公室于2003年4月30日对原决定进行复议，认定就1999年11月事件对G先生提出的指控存在实质依据，并建议提交人只对G先生的猥亵行为提出控告。

2.9 被告人(S先生和G先生)申请复议，但被2004年5月21日的决议驳回，理由是缺乏足以修改或推翻2003年4月30日决议的依据或正当理由。G先生提交了一份请求复核书，日期不详。鉴于G先生已于2004年12月1日去世，首都审判法庭2005年3月31日驳回刑事案件。

2.10 关于劳工诉讼案的时序，提交人于2001年12月20日就非法解雇一事向劳工仲裁人投诉公司及S先生和G先生。2003年4月24日，劳工仲裁人驳回提交人的案件，指出提交人主动辞职，没有提出充分证据证明她因性骚扰和职场骚扰而被迫辞职。

2.11 提交人向全国劳工关系委员会提出上诉，但上诉于2003年8月18日被驳回。其后她提出复议请求，但于2004年1月30日被驳回，理由是委员会的决定没有任何错误。

2.12 提交人就上述决定向上诉法院提出上诉。上诉法院宣告以前就提交人案件作出的决定无效，认为除其他事项外，劳工仲裁人和全国劳工关系委员会“随意忽略了”多项情节。法院进一步指出，提交人的辞职是一种推定解雇，而且各项性骚扰主张与该推定解雇有着密不可分的关系。此外，法院认定，提交人的心理报告被选择性地使用，损害了提交人的利益。

2.13 S先生和G先生及公司提出复议请求，但于2003年11月10日被拒绝。其后公司与S先生和G先生上诉最高法院；最高法院于2006年6月26日裁定上诉得直，恢复2003年8月18日全国劳工关系委员会的决定。2006年8月28日，法院驳回提交人2006年7月22日提出的复议请求。提交人因此声称已用尽所有可用的国内补救办法。她要求缔约国对其因权利受到侵犯而遭受的痛苦给予补偿。

申诉

3.1 提交人认为缔约国没有履行《公约》规定的义务。虽然提交人的劳工案件和刑事案件有若干审理阶段发生在《任择议定书》对菲律宾生效之前，但在《任择议定书》生效后发生的司法诉讼程序则可直接受到委员会的审查。此外，在《议定书》生效之前²发生的司法诉讼程序为来文提供了必要的背景参考资料。

3.2 提交人声称，在考虑到委员会第 19 号一般性建议的情况下，她根据第一条、第二条(c)项和(f)项、第五条(a)项和第十一条第 1 款(f)项享有的权利受到侵犯。指称的侵权行为分列于三项不同的主张。

3.3 首先，提交人认为，最高法院 2006 年 6 月 26 日所作判决的推理大量和不适当地采用根本上歧视妇女的性别传统观点和陈规定型观念。提交人声称，缔约国违反《公约》第二条(c)项规定的义务，没有在与男子平等的基础上为她提供法律保护，也没有通过国家主管法庭保护她不受歧视。提交人特别指出 2006 年 6 月 26 日的法院判决，并摘录如下：

“关于归咎于[G 先生]的五起性骚扰事件，即便只讨论一起也能暴露出它不合乎人之常情……”

“[提交人]声称，她被[G 先生]逼到沙发角落里，实际上是被夹在沙发边上，根本躲不开他的进逼。当时正在下雨，约 60 位客人不得不留在住宅的客厅和盖顶阳台内，这一点没有任何争议。难道没有任何人注意到这一事件？但她提不出任何证人。另一方面，[P 先生]否认了她的说法……”

“[提交人]接着声称，[G 先生]悄悄地将手伸过靠垫下面，‘戳’了她的阴部几下。她声称她没有设法挣脱是因为被“沙发的扶手困住”。但如果[G 先生]确实干了这些下流的事，她为什么不给他一记耳光或者站起来和/或离开？……”

“然而，[提交人]声称，她在同一场合上与[G 先生]跳舞，尽管据称这是被强迫的；跳舞时，他把她紧搂着，手搭在她背上，在她身上乱摸。任何正常妇女，如果在未经本人同意的情况下，阴部被人强行‘戳’了几下，在挣脱冒犯者的魔掌后，必定会大吵大闹”。“但[提交人]并没有这样做。……”

“如果[提交人]确实受到性骚扰，她的辞呈应当是提出这个问题的地方。但她不但没有在辞职信提出问题，……她甚至感谢请愿人[S 先生]，表示‘有幸与[他]共事’。这一点也是有悖人性和常人经验。因为如果请愿人[S 先生]确实性骚扰她，她不会在辞职信中对他那么客气。不仅如此，按她(在其宣誓证言中)的说法，她于 2000 年 6 月 27 日与[S 先生]发生口角；她在当天递交了 2000 年 6 月 28 日(填迟日期)的辞职信。问题是为什么那么客气？”

² [提交人误称 2003 年 2 月 12 日《任择议定书》对缔约国生效。《任择议定书》实于 2004 年 2 月 12 日对菲律宾生效。]

3.4 提交人认为，上面的摘录显示了最高法院所采用的性别传统观点，尤其是遇到性侵犯时，即使无法成功逃脱，妇女也必须设法逃脱(如果她们不设法逃脱或成功逃脱，性侵犯行为就不可能成立)；如果妇女无法逃脱性侵犯，她们就必须以暴力对付侵犯者；在逃离性暴力现场后(除非精神错乱)，妇女必须对所受暴力采取强有力行动；妇女必须积极地对骚扰者采取敌视态度(女方任何友好或有礼貌的行为举止首先抹杀了骚扰的可能性)。

3.5 提交人认为，由于最高法院肯定和维持上述性别传统观点，使缔约国未能履行《公约》第二条(f)项规定的义务，废除构成歧视妇女的习俗和惯例，及依照《公约》第五条(a)项的规定，消除基于性别而分尊卑观念或基于男女定型任务的偏见、习俗和一切其他做法。提交人认为，法院没有考虑在这种情况下可能决定一个人的行为的任何其他因素，如性暴力的心理影响，雇主和雇员的权力关系以及相关的社会和文化风气。因此，法院适用的性别陈规定型观念直接妨碍了提交人获得公平审判的权利，从而也有可能剥夺了提交人获得补救措施的机会。这意味着缔约国没有依照《公约》第二条(c)项的规定为她提供有效保护。

3.6 其次，提交人声称缔约国未能保护其在工作场所不受歧视的权利。最高法院根据性别传统观点和错误观念作出判决，从而没有提供一个公平和公正的国内法庭，因此最高法院没有按照《公约》第十一条第 1 款的规定，采取一切适当措施消除在工作场所对妇女的歧视。此外，由于未能保护提交人在工作场所的健康和安全权利，缔约国违反了《公约》第十一条第 1 款(f)项的规定。提交人声称，缔约国未能为她在工作场所遭受的性暴力行为提供有效的补救措施。第 19 号一般性建议认为，性骚扰是就业平等的一个主要障碍，并且是一个健康和安全问题。

3.7 第三，提交人声称，最高法院的判决不仅因性别歧视而存在问题。提交人还认为，可以从法院避重就轻的推理和分析看到，法院 2006 年 8 月 28 日拒绝审理其复议请求有失公允。

3.8 提交人认为，最高法院没有考虑到上诉法院详细讨论的职场骚扰和性骚扰问题。推定解雇的问题含有这两种骚扰的成分。事实上，两者密切相关，最高法院将两个问题分开，随后把全部重点放在性骚扰问题上，是一个严重的错误。此外，最高法院决定不采纳 M 博士的医学法律报告的调查结果(经由上诉法院认真审阅和评议)，仅仅由于 M 博士的“临床心理学家”职衔而将 M 博士的经验一笔勾销。这种毫无根据的武断做法证实了最高法院在整个判决中对提交人持有的偏见和决意打击提交人的态度。

3.9 提交人认为，最高法院也抓住提交人延迟提起诉讼的问题。虽然承认“性骚扰据称受害人可以提出申诉的限期不受限制”，但最高法院接着严厉批评提交人没有从速提出控告。法院同样不考虑上诉法院的审理结果，忽视心理压力的问题和精神压力承受能力因人而异的事实。

缔约国的意见

4.1 缔约国在 2012 年 3 月 8 日的普通照会中提出其意见。缔约国解释说，虽然它理解提交人的申诉，但它必须按照法治和实现司法公正的原则处理申诉。缔约国指出，最高法院在裁定涉及提交人的案件各当事方的法律权利和责任时，公平原则要求适用菲律宾和其他司法辖区一贯采用的常人经验的实际检验标准。不幸的是，提交人提出的证据缺乏足够的实质性和可信性，无法通过公平性检验。

4.2 缔约国认为，最高法院对案件作出的裁定并不涉及因性别而歧视提交人的问题。缔约国重申该国坚决维护《公约》规定的妇女权利的政策，并强调该国力求在治理的各个方面促进和保护妇女权利。

4.3 缔约国还说，最高法院内部设有促进司法性别敏感委员会，³ 长期不断培训法官、律师和法院工作人员，使他们具有对性别问题的敏感性和了解性别传统观点和陈规定型观念，特别是在法院作出的判决方面。缔约国认为，在司法部门内，持续不断的教育最有助于提高对性别平等问题的敏感度和对性别问题的认识。

提交人就缔约国的意见提出的评论

5.1 2012 年 7 月 16 日，提交人就缔约国的意见提交了评论。她首先指出，缔约国的意见没有触及最高法院在其判决(见第 3.4 段)中提到的性别传统观点。

5.2 提交人声称，所谓的“常人经验”让人联想到性别主义。她指出，这样的逻辑要求每一个陷于被剥削处境的菲律宾妇女动手抗击袭击者或调戏者。提交人还说，缔约国没有考虑在这种情况下可能决定一个人的行为的其他因素，如性暴力的心理影响、雇主和雇员之间的从属关系(遑论性骚扰者和受害人之间的关系)，及社会和文化的影响。恰恰相反，缔约国只是以刻板的性别陈规定型观念来审视提交人，对她极为不利。

5.3 提交人提及委员会有关 *Vertido* 诉菲律宾案的意见；⁴ 委员会在该意见第 8.4 段中指出，根据第二条(f)项和第五条(a)项的规定，缔约国有义务采取适当措施，不仅应修改或废止构成歧视妇女的现行法律法规，而且应修改或废止构成歧视妇女的习俗和做法。在这方面，委员会着重指出，陈规定型观念影响妇女获得公平公正审判的权利，司法部门必须谨慎行事，避免仅仅根据先入为主观念看待强奸受害人或一般性别暴力受害人，硬性规定妇女和女童应当如何面对强奸或采取哪些行动。

5.4 提交人指出，缔约国提出的常人经验一致论点是歧视性的，无异于拒绝在与男子平等的基础上提供法律保护；这种论点损害了最高法院的管辖权，违反《公约》第二条(c)项的规定。因此，提交人认为，缔约国承认法院仍然未能按照《公约》第

³ 于 2003 年 3 月 27 日设立。

⁴ 第 18/2008 号来文，*Vertido* 诉菲律宾，2010 年 9 月 22 日通过的意见。

二条(f)项的规定，废除构成对妇女歧视的习俗和惯例，未能为《公约》第五条(a)项的目的，消除基于性别而分尊卑的观念或基于男女定型任务的偏见、习俗和一切其他做法。

5.5 提交人接着表示，缔约国声称持续不断的教育最有助于提高对性别平等问题的敏感度和对性别问题的认识，但这一论点无助于提高对性别平等问题的敏感度和对性别问题的认识，实际上只是延续对性别问题的陈规定型观念，因为缔约国坚持以性别主义解释常人的经验。

5.6 提交人认为，由于拒绝承认所谓“常人经验”的性别主义性质，缔约国及其最高法院始终没有依照《公约》第十一条第 1 款的规定，采取一切适当措施，消除在就业方面对妇女的歧视。

5.7 提交人声称，缔约国延续性别传统观点也违反了《公约》第十一条第 1 款(f)项的规定，因为这构成没有保护提交人在工作场所中享有的健康和安全保障权利，而且应当考虑到，第 19 号一般性建议第 17 和第 18 段认为，性骚扰是实现就业平等的一个主要障碍并且是一个健康和安全问题。

5.8 提交人还说，缔约国仍然未能提供一个国内的主管法庭，因此，就第 19 号一般性建议第 7 段(e)分段和(h)分段而言，剥夺了她获得法律之前平等保护及公平有利工作条件的权利。提交人认为，就一般性建议第 24 段(t)分段第(一)节的目的而言，缔约国也没有为她在工作场所遭受的性暴力行为提供有效的法律补救办法。

5.9 鉴于上述考虑因素，提交人请委员会建议缔约国对提交人由于权利受到侵犯而遭受的痛苦给予补偿。

委员会需处理的有关可否受理的问题和议事情况

6.1 根据议事规则第 64 条的规定，委员会必须决定来文根据《任择议定书》可否受理。根据议事规则第 66 条的规定，委员会可分别审议来文可否受理和来文的案情的问题。

6.2 根据《任择议定书》第 4 条第 2 款(a)项的规定，委员会确信同一事项未经委员会审查或已由或正由另外一项国际调查或解决程序加以审查。

6.3 委员会注意到提交人根据《公约》第一条、第二条(c)项和(f)项、第五条(a)项和第十一条第 1 款(f)项，以及委员会第 19 号一般性建议的解释提出的主张。提交人认为，法院的推理严重依赖在根本上歧视妇女的性别传统观点和陈规定型观念，使她未能接受公正审判，最高法院没有采取一切适当措施消除在工作场所对妇女的歧视。委员会注意到，缔约国指出提交人在法庭上提出的证据缺乏实质性；因此，法院的判决是以提交人的主张缺乏事实证据为依据。它还注意到，缔约国进一步指出，法院的裁决并不带有性别歧视。

6.4 委员会注意到，提交人的主张实质上是对国内法院，特别是最高法院评估其案件情节和适用国家法律的方式表示质疑。委员会强调，委员会不能代替国家当局评估事实，也不能裁定涉嫌行为人的刑事责任。⁵ 首先，委员会认为，一般应当由《公约》缔约国法院评价有关案件的事实和证据或国家法律的适用，除非能够证实法院的评价带有偏见，或者依据歧视妇女的有害的性别定型观念，明显任意武断或相当于拒绝司法。⁶ 在这方面，委员会指出，在其收到的材料中，没有任何资料足以显示，法院对提交人案件的审理，不论是关于提交人提出的性骚扰和猥亵行为主张还是关于其劳资纠纷，存在任何此类瑕疵。

6.5 委员会进一步注意到提交人提到 *Vertido* 案，要求委员会对本案适用同样的判决理由。但委员会认为，两起案件和其中所称违反《公约》的行为根本不同。委员会注意到，最高法院已经审查了提交人就性骚扰和基于性别的歧视提出的申诉，而认定没有足够的证据证明这些指控。在这种情况下，且由于档案中没有任何其他的相关资料，委员会指出，即使可以说法院的判决似乎存在一些性别陈规定型观念，但在可否受理问题方面，这些定型观念本身并不足以证实，它们对法院的案情评估和审判结果产生了不利影响，也不足以证实存在提交人声称的违反《公约》第一条、第二条(c)项和(f)项、第五条(a)项和第十一条第 1 款(f)项规定的行为。考虑到上述情况，委员会认为，就可否受理而言，来文证据不足，因此根据《任择议定书》第 4 条第 2 款(c)项的规定不可受理。

7. 因此，委员会决定：

- (a) 根据《任择议定书》第 4 条第 2 款(c)款，来文不可受理；
- (b) 本决定应当送交缔约国和提交人。

⁵ 例如，见第 34/2011 号来文，R.P.B.诉菲律宾，2014 年 2 月 21 日通过的意见，第 7.5 段。

⁶ 见 www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPetitions/Pages/IndividualCommunications.aspx#whencan。

附录

委员会成员 Patricia Schulz 的个人意见(异议)

1. 我不同意委员会得出该审理结果的分析，即，就可否受理而言，来文证据不足，因此根据《任择议定书》第 4 条第 2 款(c)项的规定不可受理(第 6.5 段)。我同意来文不可受理，但所根据的是另一个理由，即，第 4 条第 2 款(d)项关于滥用提出来文的权利的规定。我将分节单独讨论每一个问题。

提交人来文的事实证据

2. 为了说明我的立场，我认为，就可否受理而言，提交人提出了充足的证据来证实她的主张。事实上，我认为提交人在第 2.1 至 2.8 段和第 3.1 至 3.9 段提供和提交的引文和/或信息让人怀疑审理她的刑事诉讼和劳工法诉讼的一些当局机构并非毫无歧视性对待。我注意到，在可否受理阶段，为了充分消除疑虑，缔约国没有讨论这些方面(第 4.1 至 4.3 段)。提交人在她就缔约国的意见提出的评论(第 5.1 至 5.9 段)中强调，缔约国的意见中没有对她关于最高法院采用性别传统观点的主张做出答复。

3. 特别是，我发现第 2.8、3.3 段和第 5.2 至 5.4 段在关于市助理检察官(第 2.8 段)、劳工仲裁人和全国劳工关系委员会(第 2.10 至 2.11 段)以及最高法院(第 3.3 至 3.8 段)存在采用性别陈规定型观念的情况方面具有说服力。据提交人称，上诉法院通过详细的分析认识到了市助理检察官(第 2.8 段)、劳工仲裁人和全国劳工关系委员会(第 2.10 至 2.11 段)的这一歧视性方法(第 2.12 段)，强调一些要素被“随意忽略”，并且提交人的辞职是一种“推定解雇”。

4. 我把我认为我们可以从中看出采用了性别陈规定型观念的部分用斜体标记出来：

(a) 第 3.3 段：“关于归咎于[G.先生]的五起性骚扰事件，即便只讨论一起也能暴露出它合乎人之常情…… [提交人]声称，她被[G.先生]逼到沙发角落里，实际上是被夹在沙发边上，根本躲不开他的进逼……但如果[G.先生]确实干了这些下流的事，她为什么不给他一记耳光或者站起来和/或离开？……任何正常妇女，如果在未经本人同意的情况下，阴部被人强行‘戳’了几下，在挣脱冒犯者的魔掌后，必定会大吵大闹。但[提交人]并没有这样做”；

(b) 第 3.3 段接着提到 S.先生和她的辞呈：“如果[提交人]确实受到性骚扰，她的辞呈应当是提出这个问题的地方。但她不但没有在辞职信提出问题，……她甚至感谢请愿人[S.先生]，表示‘有幸与[他]共事’。这一点也是有悖人性和常人经验”；

(c) 在第 3.4 段里，提交人分析了在她看来最高法院所采用的性别传统观点，包括“尤其是遇到性侵犯时，即使无法成功逃脱，妇女也必须设法逃脱……如果妇女无法逃脱性侵犯，她们就必须以暴力对付侵犯者；在逃离性暴力现场后(除非精神

错乱), 妇女必须对所受暴力采取强有力行动; 妇女必须积极地对骚扰者采取敌视态度(女方任何友好或有礼貌的行为举止首先抹杀了骚扰的可能性)”;

(d) 第 3.5 段总结指出, “提交人认为, 法院没有考虑在这种情况下可能决定一个人的行为的任何其他因素, 如性暴力的心理影响, 雇主和雇员的权力关系以及相关的社会和文化风气”;

(e) 在第 3.8 段, 提交人指责最高法院驳回她的复议请求, 把职场骚扰和性骚扰这两项诉讼分开, 并把重点放在性骚扰问题(G.先生)而不是职场骚扰问题(S.先生)上面, 提交人声称: “事实上, 两者密切相关, 最高法院将两个问题分开, 随后把全部重点放在性骚扰问题上, 是一个严重的错误……这种毫无根据的武断做法证实了最高法院在整个判决中对提交人持有的偏见和决意打击提交人的态度”;

(f) 最后, 在第 3.9 段, 提交人指责她延迟 18 个月才提起诉讼这一事实被用于对其不利。后文将讨论这一论点。

5. 缔约国在第 4.1 至 4.3 段的意见表明, 虽然缔约国“理解提交人的申诉, 但它必须按照法治和实现司法公正的原则处理申诉。缔约国指出, 最高法院在裁定涉及提交人的案件各当事方的法律权利和责任时, 公平原则要求适用菲律宾和其他司法辖区一贯采用的常人经验的实际检验标准。不幸的是, 提交人提出的证据缺乏足够的实质性和可信性, 无法通过公平性检验。”

6. 缔约国的意见中接下来的两段都没有讨论到提交人在第 3.1 至 3.9 段提出的主张, 这就是为什么我不赞同委员会在第 6.4 段推断称, “在其收到的材料中, 没有任何资料足以显示, 法院对提交人案件的审理, 不论是关于提交人提出的性骚扰和猥亵行为主张还是关于其劳资纠纷, 存在任何此类瑕疵”。事实上, 在缔约国对第 3.1 至 3.9 段提出的主张不予讨论的情况下, 我能接受提交人关于最高法院采用性别传统观点和根据“所谓‘常人经验’”采用性别主义的推断(第 5.1 至 5.7 段)。委员会第 6.3 至 6.5 段的意见中也没有讨论这些方面。

7. 因此, 我认为提交人有充足的证据证明一些国家当局, 特别是最高法院, 在审理过程中采用了性别陈规定型观念, 第 3.3 至 3.8 段和第 5.1 至 5.7 段中的“常人经验一致”论点、不予提交人“获得公平审判的权利, 从而也有可能剥夺了提交人获得补救措施的机会”, 以及拒绝“在与男子平等的基础上提供法律保护”都表明歧视性质, 因此, 在我看来, 来文是可受理的。

8. 不过, 正如前文提到的, 我认为应当根据另一个理由判定来文不可受理, 下面将对此加以讨论。

延迟提交来文的程度达到了滥用提出来文的权利

9. 我只能在有限的程度内接受提交人在第 3.9 段里总结的关于延迟 18 个月提起刑事诉讼和劳工法指控的推论。鉴于菲律宾法律没有规定提出性骚扰申诉的诉讼

时效，提交人确实可以在事实过去 18 个月后提起诉讼，正如她所做的。她声称，她延迟 18 个月提起诉讼被用于对其不利，“最高法院接着严厉批评提交人没有从速提出控告”。第 3.9 段表示，“法院同样不考虑上诉法院的审理结果，忽视心理压力问题和精神压力承受能力因人而异的事实”。

10. 我想强调的是，许多国家的习惯法或民法都有诉讼时效法规(指时效期或时效)，明确了性骚扰和/或道德骚扰案件提出法律诉讼的时间。有时候，诉讼时效短到只有三个月。如此短时间的诉讼时效给受害人带来了严重障碍，使他们受到巨大的压力。事实上，性骚扰和/或道德骚扰的受害者经常经历着一种电灼状态(错愕、震惊状态)，这阻碍了他们立即和/或“适当地”做出反应。他们需要时间才能从经历的创伤中恢复过来，获得通过法律诉讼来捍卫自身的能力：这就是为什么应当平衡他们的合法需求与在合理的时间期限内提出诉讼的必要性。在诉讼时效非常短的情况下，如果受害者需要比这些法规所预计的更长时间才能从他们所经历的创伤中恢复过来和能够面对司法程序，那么他们就面临着失去诉诸司法机会的风险，不论是民事、刑事还是/或行政诉讼，具体取决于案件和国家立法所提供的可能性。

11. 在这起案件里，提交人花了 18 个月的时间来提起刑事和劳工指控。在我看来，法院可以公正地指出她没有“从速”提出控告。即便是考虑到提交人受到的创伤，也有正当的理由要求更加快速地提起法院诉讼程序，其中包括促进司法、确保法律安全和对原告的论据提出证据和反证的可能性。

12. 在只是部分地被提交人说服她关于延迟 18 个月向负责对案件进行彻底审理的机构提出诉讼的论点后，我接着不知道该如何对待提交人花了将近五年时间才向委员会提交来文，批评最高法院 2006 年 6 月 26 日和 2006 年 8 月 28 日的裁定存在性别歧视。来文是在提交人最初针对所谓从 1999 年 5 月到 2000 年 6 月发生的事实(见第 2.2-2.5 段)提出刑事指控(2001 年 5 月 28 日)和劳工法申诉(2001 年 12 月 20 日)并过了大约 10 年后提交的，国家当局经过将近五年的法律诉讼程序于 2006 年 8 月 28 日最终做出裁定。当然，鉴于法律诉讼程序的持续时间是达到终审并因此用尽所有可用的国内补救办法所必要的，无论如何不能把它用作不利于提交人的证据。

13. 联合国人权事务高级专员办事处关于来文程序的网页简要地列出了快速提出申诉的原因：“在已用尽国内补救办法后，应尽快提出申诉。延迟提交案件可能使缔约国难以做出适当答复，使条约机构难以详尽评估事实背景。在一些情况下，长期拖延之后再提交来文可能导致委员会在审理后视其为不可受理。”^a

14. 《任择议定书》和程序规则没有包括应当向委员会提交来文的时效期限。委员会的意见没有对这一问题做出任何评论，提交人没有解释为什么她需要这么长时间，缔约国在意见中也没有对此予以评论(第 4.1 至 4.3 段)。

^a 见 www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPetitions/Pages/IndividualCommunications.aspx#whencan.

15. 参考其他条约机构制定的规则，可以看出，时效各有差异，从六个月(消除种族歧视委员会，根据《消除一切形式种族歧视国际公约》第 14 条第 5 款)到“用尽国内补救办法后一年内，提交人能够证明在此时间期限内不可能提交来文的情况除外”(经济、社会和文化权利委员会，根据《经济、社会、文化权利国际公约任择议定书》第 3 条第 2 款(a)项，以及儿童权利委员会，根据《儿童权利公约关于设定来文程序的任择议定书》第 7 条(h)项)。但是，人权委员会预计的延迟时间更长(程序规则第 96 (c)条，达到五年，或者，如适用，三年)。

16. 在受到《公约》所禁止的歧视形式(在本案件中为性骚扰和道德骚扰)迫害的受害者通过提交来文捍卫自身的权利与缔约国在过去一段“合理时间”后不被追究责任的权利之间取得平衡确实是一件微妙的事情。

17. 尽管希望尊重“心理压力问题和精神压力承受能力因人而异”(如提交人在第 3.9 段谈到延迟 18 个月时所提到的)，在我看来，似乎没有任何合理的理由可以解释其在最终诉讼裁定之后等待将近五年的时间才提交来文。即使考虑到在最高法院那里败诉可能会重新激起她先前经历过的创伤或者是败诉本身可能给她带来创伤，我还是认为提交人本应当比她所做到的延迟较短时间提交来文，或者她本应当解释为什么她不能更加快速地做出行动。在提交人未对所需时间做出解释的情况下，我的结论是，根据《任择议定书》第 4 条第 2 款(d)项的规定，应当判定她的来文构成滥用提交来文的权利，因而不可受理。

18. 我得出这一严厉的结论之前并非没有过犹豫，特别是因为鉴于消除对妇女歧视委员会的程序规则没有包括经过多长时间后来文应被裁定为不可受理的时效规定，我的推论是基于采用类比其他条约机构程序规则的办法得出的(消除种族歧视委员会、经济、社会和文化权利委员会及儿童权利委员会)。因此，我希望这一不太令人满意的情况会促使委员会看到有必要给向委员会提交来文设定一个从最终诉讼裁定后一年内有效的时效——合理的例外情况除外。我相信这样一个时效规定——合理的例外情况除外——既尊重了歧视受害者的需求，也尊重了《公约》缔约国的需求。因此，在我看来，规定这样一个时效有许多有利的理由：统一条约机构的程序和根据各种人权文书提供的程序性保护；为缔约国和申诉人提供法律保障；以及促进司法行政，包括准确提出证据和反证的能力。