准考证号010422192194

密 级

哈尔滨工程大学高等教育自学考试本科生毕业论文

职场性骚扰防治的立法现状与完善对策

专　业　名　称：法学

学　生　姓　名：

指 导　教　师：

哈尔滨工程大学

2024年 9月

哈尔滨工程大学高等教育自学考试

本科学位论文原创性声明

本人郑重声明：本论文的所有工作，是在导师的指导下，由作者本人独立完成的。有关观点、方法、数据和文献的引用已在文中指出，并与参考文献相对应。除文中已注明引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经公开发表的作品成果。对论文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

作者（签字）：

日期： 2024年9月3日

哈尔滨工程大学高等教育自学考试

本科学位论文授权使用声明

本人完全了解学校保护知识产权的有关规定，即在攻读学位期间论文工作的知识产权属于哈尔滨工程大学。哈尔滨工程大学有权保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件。本人允许哈尔滨工程大学将论文的部分或全部内容编入有关数据库进行检索，可采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文，可以公布论文的全部内容。同时本人保证毕业后结合学位论文研究课题再撰写的论文一律注明作者第一署名单位为哈尔滨工程大学。涉密学位论文待解密后适用本声明。

本论文(□在授予学位后即可 □在授予学位12个月后 □解密后)由哈尔滨工程大学送交有关部门进行保存、汇编等。

作者（签字）： 导师（签字）：

日期：2024年9月3日 日期：2024年9月3日

# 摘 要

职场性骚扰频繁发生，对劳动者的工作环境及心理健康造成严重影响。以职场性骚扰防治为研究对象，分析了我国现行法律法规在该领域的不足，并提出了相应的完善对策。研究采用了文献分析法和价值分析法，通过对《民法典》《妇女权益保障法》《治安管理处罚法》等法律法规的分析，指出现行法规在职场性骚扰的定义、认定标准、防治措施和法律救济途径等方面存在的缺陷。探讨职场性骚扰的定义和认定标准问题。现行法律对职场性骚扰的定义不够明确，缺乏统一的认定标准，导致在司法实践中难以操作。分析职场性骚扰的防治监管制度，指出现有的行政监管和用人单位内部的预防处理机制不健全，无法有效预防和处理职场性骚扰案件。提出了完善建议：制定《工作环境权法》，准确定义职场性骚扰行为，明确认定标准；健全职场性骚扰的防治监管制度，将其纳入行政监管范围，并建设单位内部的预防与处理机制；完善劳动法律救济途径，引入优势证据规则，减轻受害者的举证负担。

**关键词：**职场性骚扰；立法规制；法律对策

# **ABSTRACT**

Frequent workplace sexual harassment has a serious impact on the working environment and mental health of workers. Taking the prevention and control of workplace sexual harassment as the research object, this paper analyzes the shortcomings of China's current laws and regulations in this field, and proposes corresponding improvement measures. The study used literature analysis and value analysis methods to analyze laws and regulations such as the Civil Code, the Law on the Protection of Women's Rights and Interests, and the Law on Public Security Administration Punishments. It pointed out the deficiencies in the current regulations regarding the definition, recognition standards, prevention and control measures, and legal remedies for workplace sexual harassment. Exploring the definition and criteria for identifying workplace sexual harassment. The current legal definition of workplace sexual harassment is not clear enough and lacks a unified standard for recognition, making it difficult to operate in judicial practice. Analyze the regulatory system for preventing and controlling workplace sexual harassment, and point out that the existing administrative supervision and internal prevention and handling mechanisms of employers are not sound, and cannot effectively prevent and handle workplace sexual harassment cases. Suggestions for improvement have been put forward: to formulate the "Work Environment Rights Law", accurately define workplace sexual harassment behavior, and clarify identification standards; Establish a sound regulatory system for the prevention and control of workplace sexual harassment, incorporate it into the scope of administrative supervision, and establish internal prevention and handling mechanisms within the organization; Improve labor legal remedies, introduce advantageous evidence rules, and reduce the burden of proof for victims.

**Keywords**: Workplace sexual harassment; Legislative regulation; Legal countermeasures

目 录

[第1章 绪 论 1](#_Toc174361282)

[1.1 研究背景 1](#_Toc174361283)

[1.2 研究目的及意义 2](#_Toc174361284)

[1.2.1 研究目的 2](#_Toc174361285)

[1.2.2 研究意义 2](#_Toc174361286)

[1.3 国内外研究现状 3](#_Toc174361287)

[1.3.1 国外研究现状 3](#_Toc174361288)

[1.3.2 国内研究现状 4](#_Toc174361289)

[1.3.3 文献评述 5](#_Toc174361290)

[1.4 研究内容及方法 5](#_Toc174361291)

[1.4.1 研究内容 5](#_Toc174361292)

[1.4.2 研究方法 6](#_Toc174361293)

[第2章 职场性骚扰防治的基本理论 8](#_Toc174361294)

[2.1 职场性骚扰的界定及种类 8](#_Toc174361295)

[2.1.1 职场性骚扰的概念 8](#_Toc174361296)

[2.1.2 职场性骚扰的特征 8](#_Toc174361297)

[2.1.3 职场性骚扰的种类 9](#_Toc174361298)

[2.2 职场性骚扰防治的法律价值 10](#_Toc174361299)

[2.2.1 对人性尊严的保护 10](#_Toc174361300)

[2.2.2 对身体权的保护 10](#_Toc174361301)

[2.2.3 对弱者权益的保护 10](#_Toc174361302)

[2.2.4 对隐私权的保护 11](#_Toc174361303)

[2.3 本章小结 11](#_Toc174361304)

[第3章 我国职场性骚扰的立法现状 13](#_Toc174361305)

[3.1 法律的相关规定 13](#_Toc174361306)

 [3.1.1《妇女权益保障法》中的规定 13](#_Toc174361306)

 [3.1.2《治安管理处罚法》中的规定 13](#_Toc174361307)

 [3.1.3 《民法典》中的规定 1](#_Toc174361308)3

[3.2 行政法规的相关规定 1](#_Toc174361307)4

 [3.2.1《国家行政机关公务员处分条例》中的规定 1](#_Toc174361306)4

 [3.2.2《事业单位人事管理条例》中的规定 1](#_Toc174361307)5

 [3.2.3《女职工劳动保护特别规定》中的规定 1](#_Toc174361307)5

[3.3 本章小结 16](#_Toc174361308)

[第4章 我国职场性骚扰防治立法存在的问题 17](#_Toc174361309)

[4.1 职场性骚扰劳动法规制相应立法欠缺 17](#_Toc174361310)

[4.1.1 职场性骚扰行为没有准确定义 17](#_Toc174361311)

[4.1.2 职场性骚扰行为缺少认定标准 18](#_Toc174361312)

[4.2 职场性骚扰防治监管制度不健全 18](#_Toc174361313)

[4.2.1 劳动行政部门缺少对职场性骚扰防治的监管 18](#_Toc174361314)

[4.2.2 用人单位内部缺乏职场性骚扰预防与处理机制 19](#_Toc174361315)

[4.3 职场性骚扰法律救济机制不完善 20](#_Toc174361316)

[4.3.1 职场性骚扰救济途径匮乏 20](#_Toc174361317)

[4.3.2 职场性骚扰案件举证责任分配不合理 21](#_Toc174361318)

[4.4 本章小结 22](#_Toc174361319)

[第5章 我国职场性骚扰防治立法的完善建议 23](#_Toc174361320)

[5.1 规制职场性骚扰行为 23](#_Toc174361321)

[5.1.1 准确定义职场性骚扰行为 23](#_Toc174361322)

[5.1.2 明确划分职场性骚扰的认定标准 24](#_Toc174361323)

[5.2 健全职场性骚扰防治监管制度 25](#_Toc174361324)

[5.2.1将防治职场性骚扰行为纳入行政监管范围 25](#_Toc174361325)

[5.2.2 建设单位内部职场性骚扰预防与处理机制 25](#_Toc174361326)

[5.3 完善职场性骚扰法律救济制度 26](#_Toc174361327)

[5.3.1 健全救济途径 26](#_Toc174361328)

[5.3.2 引入优势证据规则完善职场性骚扰举证责任 27](#_Toc174361329)

[5.4 本章小结 27](#_Toc174361330)

[结 论 29](#_Toc174361331)

[参考文献 31](#_Toc174361332)

[致 谢 33](#_Toc174361333)

# 第1章 绪 论

在现代社会中，职场性骚扰已成为全球性关注的重要问题，因其对个人与组织的深远影响而备受重视。尽管各国在法律层面做出了相应的努力，性骚扰行为仍频繁发生，导致严重的社会与心理问题。职场性骚扰不仅侵犯了劳动者的基本权利，还扰乱了工作环境的秩序，进而影响整个社会的和谐与稳定。鉴于这一现状，研究职场性骚扰的法律防治措施，分析其在立法与司法实践中的效果和不足，显得尤为重要。本章将围绕职场性骚扰的背景、目的及意义展开论述，旨在为后续章节的深入研究奠定理论基础，并明确研究方向与目标。

## 1.1 研究背景

职场性骚扰行为的频繁发生对全社会都有严重负面影响。作为一种侵害劳动者人格尊严的行为，职场性骚扰不仅破坏了劳动者的工作环境，同时也对被害人的心理、精神健康等方面带来了严重伤害。性骚扰问题在全球范围内普遍存在，尤其在职场环境中更为严重，其影响范围广泛且深远。针对这种现象，国际上许多国家和地区都已经制定了相应的法律法规来进行规范和防治。

在我国，职场性骚扰的立法保护起步较晚。早在2005年，《中华人民共和国妇女权益保障法》就对职场性骚扰作出了一些规定。尽管如此，职场性骚扰现象依然屡禁不止，原因在于对性骚扰行为的认定和处罚存在诸多实际困难。职场性骚扰案件在司法认定上存在难度，法律规制仍显不足，导致行为人往往只受到舆论谴责及微弱的经济损失，而被害人则面临精神和舆论的双重折磨以及失业的风险。为了进一步加强对职场性骚扰的规制，2021年1月实施的《民法典》在其第1010条对禁止性骚扰行为进行了规定，并要求机关、学校、企业等单位履行相应的义务。这标志着我国在防治性骚扰方面迈出了重要一步。2022年修订的《妇女权益保障法》进一步细化了对性骚扰的规定，并强调学校及用人单位未采取预防和制止措施的法律责任。然而，尽管现行法律法规在不断完善，职场性骚扰问题依然严峻。因此，有必要对现行立法进行进一步研究，找出其中的不足，并提出相应的完善对策，以更有效地防治职场性骚扰，保护劳动者的合法权益。

## 1.2 研究目的及意义

### 1.2.1 研究目的

本研究旨在通过系统分析我国职场性骚扰防治的立法现状，深入揭示现行法律法规在规制职场性骚扰方面的不足之处，并提出切实可行的完善对策。职场性骚扰作为一种严重侵害劳动者人格尊严和心理健康的行为，其频繁发生不仅对个体造成深重伤害，也对整个社会的和谐稳定带来负面影响。因此，有必要对这一问题进行全面深入的研究，本研究通过对《民法典》、《妇女权益保障法》等现行法律法规的详细解读，明确我国在职场性骚扰防治方面的立法进展与现状。虽然近年来我国在法律上已经对性骚扰问题作出了较为详细的规定，但在实际操作中仍然面临诸多挑战。例如，职场性骚扰行为的认定标准不明确、举证责任分配不合理、法律救济途径匮乏等问题，使得受害人在维护自身权益时面临较大困难。结合实际情况，提出针对性的立法完善对策，旨在加强对职场性骚扰的预防和制止，保障劳动者的合法权益，力求从法律和制度层面上为受害者提供更加有力的保护，推动社会各界对职场性骚扰问题的重视与解决，最终实现构建和谐、安全的工作环境的目标。

### 1.2.2 研究意义

理论意义，职场性骚扰防治的研究具有重要的理论价值。首先，它有助于丰富和完善我国职场性骚扰防治的法学理论。职场性骚扰涉及人格权、劳动权、平等权等多项基本权利，研究这一问题可以深化对相关法律概念和理论的理解，从而推动我国法学理论的发展。其次，本研究通过系统分析我国现行法律法规在防治职场性骚扰方面的规定，揭示其不足之处，并结合国外的先进立法经验，提出具体的完善建议，有助于构建更加科学合理的法律体系。最后，职场性骚扰的研究还涉及社会学、心理学等多个学科的交叉，能够推动跨学科的理论研究，促进多学科融合发展。

现实意义，职场性骚扰防治的研究同样具有重要的现实价值。首先，通过分析现行法律法规的不足和实际操作中的问题，本研究能够为立法机关和司法机关提供有针对性的改进建议，提高法律的可操作性和实际效果，切实保护劳动者的合法权益。其次，研究将对比分析国外在职场性骚扰防治方面的成功经验，为我国相关法律的修订和完善提供有益借鉴，从而提升我国在这一领域的立法水平。再次，通过提出具体的防治对策，研究可以指导用人单位建立健全内部的预防和处理机制，推动社会各界对职场性骚扰问题的重视与解决，营造和谐、安全的工作环境。最后，本研究还能够增强公众对职场性骚扰问题的认识和防范意识，倡导社会各界共同努力，形成尊重劳动者权利、维护社会公平正义的良好氛围。综上所述，本研究不仅在理论上具有重要意义，更在实践中具备显著的应用价值，为我国职场性骚扰防治工作贡献力量。

## 1.3 国内外研究现状

### 1.3.1 国外研究现状

在职场性骚扰的研究领域，不同学者对其侵害的客体和法律责任分配有着多样化的观点，MacKinnon, C. A.在《性骚扰与工作平等：一种性别歧视的观点》中提出，职场性骚扰应被视为一种性别歧视行为，其侵害的客体是劳动者的工作平等权。她强调，性骚扰不仅影响个人的职业发展，还进一步巩固了性别不平等的社会结构[[1]](#footnote-0)。

McDonald, P. 《职场性骚扰：挑战与应对》职场性骚扰的法律责任分配应更加注重用人单位的责任。她认为，组织应当对员工的行为进行更严格的监督和管理，防止性骚扰行为的发生，并在法律上承担相应的责任，以更好地保护员工权益[[2]](#footnote-1)。

用人单位在某些条件下应对工作场所发生的性骚扰承担责任。例如，Grossman，JL在《合规文化：性骚扰法中形式战胜实质的最终胜利》一文中认为，当用人单位知道或应该知道性骚扰行为存在但未能加以制止时，应对主管、同事或第三方造成的任何骚扰负责。除非用人单位能够证明其已采取合理的预防措施或尽到合理的注意义务，否则其应对所有敌对环境骚扰负责[[3]](#footnote-2)。Buckner GE、Hindma在《管理工作场所性骚扰：经理培训的作用》一文中指出，用人单位可以通过证明其采取了“善意的努力”来防止骚扰和歧视，从而避免惩罚性损害赔偿，这种观点强调了用人单位在防治职场性骚扰中的重要作用，并提出了相关的法律责任和防治措施。这些研究为制定更加有效的职场性骚扰防治政策提供了理论支持，同时也指出了用人单位在建立和维护安全、尊重的工作环境中的关键责任[[4]](#footnote-3)。​

### 1.3.2 国内研究现状

在职场性骚扰的研究领域，不同学者对其侵害的客体和法律责任分配有着多样化的观点。薛宁兰教授在《防治职场性骚扰法律的性别分析》中认为，职场性骚扰主要侵害的是工作环境[[5]](#footnote-4)。而林建军教授在《性骚扰的法律界定》中则认为，职场性骚扰侵害的是性自主权[[6]](#footnote-5)。还有学者认为职场性骚扰侵害的是复合权利，曹艳春及刘秀芬在《解读职场性骚扰》中，都持有类似的观点，认为职场性骚扰侵犯了多种权利[[7]](#footnote-6)。

关于用人单位的民事责任，夏利明和郭辉在《职场性骚扰雇主责任替代责任说质疑》中质疑了这一观点。他们认为，提供安全、平等且尊重人格尊严的工作环境是雇主的法定义务，因此，雇主在某些情况下对职场性骚扰行为应承担自己的过错责任，而非替代责任。张新宝教授在《单位的反性骚扰义务与相关侵权责任研究》中也持有相似的观点[[8]](#footnote-7)。

关于职场性骚扰案件的举证责任，刘慧和陈红元在《反性骚扰的法律之维》中认为，为防止诬告纠纷，举证责任不应倒置，应实行“谁主张，谁举证”的规则[[9]](#footnote-8)。而刘坤轮在《论差别原则》中提出，鉴于职场性骚扰行为往往发生在隐蔽场合和上下属之间，实行举证责任倒置从保障弱势群体的角度来看是合理的[[10]](#footnote-9)。

### 1.3.3 文献评述

在综述了国内外关于职场性骚扰的研究后，可以发现各方学者在职场性骚扰的概念、特征、侵害客体以及法律责任等方面有着较为深入的探讨。国外研究多侧重于法律的演进和用人单位的责任，强调用人单位在防治性骚扰中的关键作用，并提出了多种防治和责任分担的策略。国内研究则更加关注职场性骚扰的具体表现形式和法律责任的划分，提出了适应我国法律环境的举证责任分配和规制路径。然而，国内外研究都指出了职场性骚扰防治中的不足之处，特别是在法律的实施和具体措施的执行上。通过对这些文献的评述，可以为进一步完善我国职场性骚扰的法律法规提供有益的参考和借鉴。

## 1.4 研究内容及方法

### 1.4.1 研究内容

本文主要从五个方面展开对职场性骚扰防治的立法现状与完善对策的研究。第1章绪论主要介绍了研究的背景、目的及意义，概述了国内外相关研究

的现状，并对相关文献进行了评述。通过梳理现有研究，明确了本文的研究方向和方法。本章为本文的研究奠定了基础，明确了研究的必要性和创新点。

第2章职场性骚扰防治的基本理论本章对职场性骚扰的基本理论进行了探讨，包括职场性骚扰的概念、特征和种类。详细分析了职场性骚扰的隐蔽性、偶发性和即时性特点。

第3章职场性骚扰的立法现状主要分析了我国现行法律法规对职场性骚扰的相关规定，介绍了《民法典》、《妇女权益保障法》等法律在防治职场性骚扰方面的具体条款。

第4章我国职场性骚扰防治立法存在的问题揭示了我国职场性骚扰劳动法规制中存在的问题。包括职场性骚扰行为缺乏准确定义、认定标准不明确、防治监管制度不健全、法律救济机制不完善等问题。通过具体案例分析，探讨了这些问题对职场性骚扰防治实际效果的影响。

第5章我国职场性骚扰防治立法的完善建议本章在前面章节分析的基础上，提出了具体的立法完善对策。建议包括制定《工作环境权法》规制职场性骚扰行为，准确定义职场性骚扰行为并明确认定标准；健全职场性骚扰防治监管制度，将其纳入行政监管范围，建设单位内部预防与处理机制；完善职场性骚扰劳动法律救济途径，引入优势证据规则，合理分配举证责任。

### 1.4.2 研究方法

文献研究法，通过查阅和分析大量国内外相关文献，包括法律条文、学术论文、研究报告、案例分析等，本文系统梳理了职场性骚扰防治的理论基础和立法现状，本文首先通过文献法收集现行法律法规对职场性骚扰的规定，深入研究《民法典》、《妇女权益保障法》等重要法律的相关条款。其次，通过对相关学术论文和研究报告的分析，了解国内外在职场性骚扰防治方面的研究成果和实践经验。此外，本文还通过对典型案例的文献分析，揭示当前司法实践中存在的问题。文献法的应用，使得本文的研究具有坚实的理论基础和全面的资料支持。

价值分析法，通过对现行法律法规进行价值分析，本文探讨了其在防治职场性骚扰方面的实际效果和存在的不足，本文首先分析了职场性骚扰防治立法的核心价值，包括对人性尊严、身体权、隐私权等基本权利的保护，以及对社会公平正义的维护。其次，通过价值分析法，本文揭示了现行立法在价值实现方面的不足之处，例如法律规定不明确、实施效果不理想等问题。最后，基于价值分析的结果，本文提出了具体的立法完善建议，旨在更好地实现职场性骚扰防治立法的核心价值。价值分析法的应用，使得本文的研究不仅关注法律条文的规定，更注重其背后的价值理念和实际效果。

# 第2章 职场性骚扰防治的基本理论

职场性骚扰不仅是法律问题，更涉及伦理道德、人权保障等多个层面。因此，全面理解其概念、特征及种类，是准确识别和有效防治这一行为的前提。此外，职场性骚扰防治的法律基础直接关系到对受害者权利的保护力度。通过分析职场性骚扰的法律价值，可以更清晰地理解现行法律在保护人性尊严、身体权、弱者权益和隐私权等方面的作用及其意义。

## 2.1 职场性骚扰的界定及种类

### 2.1.1 职场性骚扰的概念

性骚扰主要属于侵犯他人的性自主权和人格尊严的行为，职场性骚扰是指在工作环境中，基于性别或性特征，以语言、行为、文字、图片等形式对他人进行具有性暗示或性要求的行为，从而对他人的工作条件、职业发展、心理健康等方面产生负面影响的行为。职场性骚扰的本质在于其对受害者的尊严、平等权和职业安全的侵害。它不仅包括明显的、直接的性要求或性暗示行为，还涵盖那些在工作环境中可能造成受害者不适或恐惧的言语和行为。职场性骚扰可以表现为上级对下级、同级之间甚至下级对上级的骚扰，其范围广泛，包括但不限于性取向、性别歧视等方面。我国《民法典》以及相关法律法规对职场性骚扰进行了明确的界定和规制，强调任何单位和个人都不得实施性骚扰行为，并要求机关、学校、企业等单位采取必要措施防止性骚扰的发生。通过对职场性骚扰概念的准确界定，有助于明确法律适用的范围和标准，为防治职场性骚扰提供坚实的法律基础。

### 2.1.2 职场性骚扰的特征

职场性骚扰具有多个显著特征，这些特征不仅帮助我们识别性骚扰行为，也为法律规制和防治工作提供了依据。职场性骚扰具有隐蔽性。性骚扰行为往往发生在较为私密或不易察觉的环境中，施害者可能利用职场的权力结构和权威地位，使受害者难以拒绝或反抗。同时，受害者由于害怕报复、羞耻或丧失工作机会，常常选择隐忍不发，从而增加了性骚扰行为的隐蔽性和复杂性。

职场性骚扰具有持续性和反复性。尽管一些性骚扰行为可能是偶发的，但更多时候，性骚扰表现为持续的、不间断的骚扰行为，这种反复的行为会对受害者的心理和精神造成持续的压力和伤害。施害者可能通过反复的言语、行为或肢体接触，使受害者长期处于不安全和恐惧的状态中。

职场性骚扰具有权力失衡的特征。性骚扰行为通常发生在权力不对等的职场关系中，施害者利用其在组织中的权力地位，如上司对下属的权力，迫使受害者接受其不当行为。这种权力失衡使得受害者难以抵抗和举报，从而使性骚扰行为得以持续。

### 2.1.3 职场性骚扰的种类

职场性骚扰的种类多样，涵盖了多种形式的行为，这些行为可以按照其表现形式和性质进行分类。根据性骚扰的表现形式，职场性骚扰可以分为言语性骚扰、行为性骚扰和视觉性骚扰。言语性骚扰指的是通过语言进行的骚扰行为，包括性暗示、下流笑话、不雅评论等，这些言语会使受害者感到不适和受辱。行为性骚扰则涉及肢体接触或行动上的骚扰，如不必要的身体接触、拥抱、抚摸甚至性侵犯，这些行为对受害者的身体和心理造成直接的侵害。视觉性骚扰包括展示不雅图片、视频或其他带有性暗示的视觉材料，或通过眼神和表情进行性暗示，这类骚扰同样会对受害者产生负面影响。

根据职场性骚扰的性质，可以将其分为权力性骚扰和同级性骚扰。权力性骚扰是指利用职场中的权力不对等进行的性骚扰行为，通常是上级对下级的骚扰，施害者利用其职权或职位优势，对下属进行性要求或暗示。这种骚扰形式中，受害者常常由于担心职业前途或工作安全而不得不忍受骚扰。同级性骚扰则是发生在同事之间的骚扰行为，这类骚扰尽管没有明显的权力差距，但仍然会对受害者造成心理和职业上的压力。

从骚扰行为的意图出发，可以将职场性骚扰分为强制性骚扰和环境性骚扰。强制性骚扰是指施害者通过威胁、恐吓或其他强制手段，迫使受害者接受其性要求或暗示。这种骚扰行为往往具有明确的胁迫和强制性质。环境性骚扰则是指施害者通过创造一个充满性暗示和性压力的工作环境，使受害者感到不适和受辱。这类骚扰行为可能没有直接的胁迫性，但其持续存在的性暗示和性压力同样会对受害者的工作环境和心理状态造成负面影响。

## 2.2 职场性骚扰防治的法律价值

### 2.2.1 对人性尊严的保护

职场性骚扰行为直接侵犯了个体的人性尊严，这是其严重的社会危害性之一。人性尊严是每个人固有的价值和尊严，它是基本人权的核心内容，也是现代法治社会所应当保护的重要法益。我国《民法典》第1010条明确规定了禁止性骚扰，强调任何单位和个人不得以言语、文字、图像、行为等方式对他人实施性骚扰。这一规定从法律层面上明确了保护人性尊严的重要性。此外，法律还要求机关、学校、企业等单位负有防止和制止性骚扰的义务，以确保工作环境的和谐和员工的尊严得到保障。通过立法明确性骚扰的禁止性，体现了对每个人尊严的重视和保护，为受害者提供了法律依据和保障。同时，这也向社会传递了一个重要信号，即任何侵犯人性尊严的行为都应受到谴责和法律制裁，从而进一步推动社会文明和法治的进步。

### 2.2.2 对身体权的保护

职场性骚扰不仅侵犯了受害者的人性尊严，还严重侵害了其身体权。身体权是指个人对自身身体的完整性、自由支配权利，包括不受他人非法侵害的权利。职场性骚扰行为，如不当的身体接触、强迫性行为等，直接侵犯了受害者对自己身体的支配权，给其带来了生理和心理的双重伤害。我国《民法典》以及《妇女权益保障法》明确规定了对性骚扰行为的禁止，旨在保护个体的身体权，确保每个人在工作环境中都能享有身体的安全和自由。此外，法律还要求单位和个人负有防止和制止性骚扰的义务，强调在发现或知悉性骚扰行为时，必须采取有效措施予以制止，以保障受害者的身体权不受侵害。通过法律的明文规定和严格执行，对身体权的保护得到了有效加强，为受害者提供了法律救济的途径，也为防治职场性骚扰行为提供了坚实的法律基础。​

### 2.2.3 对弱者权益的保护

弱者权益保护理论是现代法治社会的重要理念，旨在通过法律制度的设计和实施，特别关注和保护社会中的弱势群体。职场性骚扰防治中的弱者权益保护，集中体现了这一理论的应用。职场中的受害者通常处于权力关系的劣势地位，如下级对上级、女性对男性、新员工对老员工等，这种权力的不对等使得受害者在面对性骚扰时更加脆弱。法律通过明确禁止性骚扰行为、设立专门的举报和救济机制，旨在为这些弱势群体提供有效的保护。我国《妇女权益保障法》在修订中进一步强化了对女性职场权益的保护，要求用人单位采取预防和制止措施，保障女性的合法权益不受侵害。这些法律条款和措施，体现了法律对职场中弱者权益的特别关注，旨在建立一个更加公平和安全的工作环境，使所有人都能在尊严和权益得到保障的情况下工作和生活。

### 2.2.4 对隐私权的保护

隐私权是个人享有的不受他人非法干涉的权利，涵盖了个人信息、私人活动、私人空间等方面的保护。在职场性骚扰防治中，隐私权的保护尤为重要。职场性骚扰行为常常涉及对受害者隐私的侵害，如在未经允许的情况下披露个人信息、私密谈话、私人空间的侵犯等。这些行为不仅损害了受害者的隐私权，还可能引发更为严重的精神压力和社会影响。我国《民法典》及相关法律明确规定了对隐私权的保护，禁止任何形式的隐私侵害行为。用人单位在处理职场性骚扰投诉时，必须严格遵守保密原则，保护受害者的隐私不被泄露或滥用。同时，法律还要求对侵犯隐私权的行为进行严厉处罚，以震慑潜在的违法者。通过法律的规定和执行，确保职场中的每个人都能享有隐私权的保护，减少性骚扰行为对个人隐私的侵害，从而为构建安全、尊重的工作环境提供保障。

## 2.3 本章小结

本章主要探讨了职场性骚扰防治的基本理论。首先，明确了职场性骚扰的概念，阐述了其特征和具体种类。接着，分析了职场性骚扰防治的法律基础，从对人性尊严、身体权、弱者权益和隐私权的保护四个方面进行深入探讨。这些法律基础为防治职场性骚扰提供了理论支撑，强调了保护受害者权利和维护职场环境的重要性。通过本章的论述，明确了职场性骚扰的基本理论框架，为后续章节的具体立法和完善对策提供了理论依据。

# 第3章 我国职场性骚扰的立法现状

法律层面对职场性骚扰的规制是保障劳动者合法权益的重要手段，也是预防和制止职场性骚扰行为的核心机制之一。从法律和行政法规两个层面，探讨我国在防治职场性骚扰方面的立法进展及其实际运作情况，为后续对法律不足的分析和完善建议提供事实依据。

## 3.1 法律的相关规定

### 3.1.1《女权益保障法》中的规定

《妇女权益保障法》是1992年我国首部专门保障妇女权益的法律，在2005年的修订中，法律首次明确提出“禁止对妇女实施性骚扰”，这标志着我国在职场性骚扰立法领域取得了重大突破，填补了此前在这一领域的法律空白。[[11]](#footnote-10)①

 这一法律条文的出现，具有划时代的意义。首先，它使得性骚扰这一问题正式进入法律视野，表明国家对这一行为的零容忍态度，为保护妇女免受性骚扰提供了法律依据。其次，它提升了公众对性骚扰的认识，逐步让性骚扰从一种难以启齿的“私密问题”变为社会广泛关注的公共议题。这一法条的出台为推动企业、公共机构以及社会各界共同关注性骚扰问题奠定了基础。然而，尽管这一条文在立法层面具有重要的象征性意义，但在实际操作中，其效力仍然有限。首先，该法条并未对“性骚扰”进行明确定义。由于没有明确的定义，性骚扰的行为边界不清，导致在实际法律适用中难以准确认定什么行为构成性骚扰。例如，性骚扰的行为形式可能包括语言、肢体接触或其他方式，但由于法律未对这些行为进行详细描述，受害者在提出投诉时，可能面临举证困难，相关单位和司法机关在处理案件时也缺乏统一的标准。没有明确的定义，也容易导致一些不法分子钻法律的空子，逃避应有的法律责任。此外，法律对如何防治职场性骚扰缺乏具体的措施安排。《妇女权益保障法》虽然赋予了妇女“向单位和有关机关投诉”的权利，但并未规定具体的投诉流程或处理机制。这意味着，在实际工作场所中，企业或公共机构的内部制度如何应对性骚扰问题，完全取决于各自的管理层态度和处理方式。如果企业没有主动建立相关的防治机制，受害者即使有投诉的权利，也很难得到有效的帮助和保护。对于中小企业或管理不善的单位来说，性骚扰问题往往被忽视甚至掩盖，受害者的权益得不到应有的保障。法律在救济途径上也存在不足。虽然受害者可以向单位或有关机关投诉，但法律并未明确规定这些机构应该如何调查、处理投诉，以及处理结果应该如何执行。这种模糊性使得一些单位在接到投诉后可能会草率处理，甚至为了维护企业形象而掩盖事实，受害者的正当权益难以得到保障。而即便进入司法程序，受害者也可能因缺乏证据或诉讼成本过高而难以维权。

### 3.1.2《治安管理处罚法》中的规定

《治安管理处罚法》我国自2005颁布，用于维护社会治安秩序、保护公民合法权益。在防治性骚扰行为方面，该法第42条第5款和第6款做出了一些相关规定，尤其针对通过发送淫秽信息等方式干扰他人生活的行为，明确了相应的行政处罚措施。虽然该条款并未直接使用“性骚扰”一词，但它所涵盖的行为本质上属于性骚扰的一种形式。根据第42条第5款和第6款规定，对于通过发送淫秽信息或其他方式干扰他人生活的行为，行为人可能会受到拘留或罚款的处罚。这类行为，包括不请自来的淫秽短信、性暗示电话以及网络上的骚扰信息，属于典型的性骚扰形式，尤其是在数字通信手段发达的现代社会中，利用技术进行的性骚扰愈发普遍。因此，这一条款通过行政手段对性骚扰行为加以处罚，体现了国家在规制和遏制性骚扰方面的努力。然而，尽管该法条对某些具体形式的性骚扰行为做出了规定，它仍存在一定的局限性。首先，该条款仅适用于特定的性骚扰表现形式，如通过信息、电话等通信方式进行的骚扰行为。而对于其他类型的性骚扰行为，尤其是职场中常见的口头言语侮辱、肢体接触等形式，该条款并没有涉及。因此，这一法律条文在覆盖面上相对有限，难以全面应对各种复杂的性骚扰情形。其次，该条款的惩罚手段主要是拘留和罚款，属于行政处罚的范畴。相比刑事处罚，行政处罚在法律威慑力和惩戒效果上相对较弱，尤其是在性骚扰这种涉及个人尊严和心理创伤的行为中，受害者可能更期待严肃的司法程序和更强有力的法律保护。此外，拘留或罚款等处罚方式虽然可以对性骚扰行为人施加一定的制约，但并未解决受害者的心理创伤和权益损失问题。因此，仅依靠《治安管理处罚法》中的条款，难以对性骚扰行为形成足够的震慑力，受害者的权益保护仍显不足。最后，该条款的实际执行也面临一定挑战。在现实操作中，受害者可能面临举证难题，尤其是在面对发送淫秽信息等行为时，如何确定骚扰信息的来源、频率和程度，往往需要耗费大量精力，而这些因素可能会影响到执法机关的处理进程。此外，行政处罚更多侧重于对骚扰者的惩戒，而在帮助受害者恢复尊严和心理健康方面，法律未提供进一步的支持措施。

### 3.1.3《民法典》中的规定

《民法典》于2020年颁布，其中第1010条首次从人格权的角度对性骚扰行为进行了明确规制，标志着中国法律在应对性骚扰问题上的重大进展。与之前的法律相比，《民法典》不仅从侵权责任的角度对性骚扰进行了详细规定，还为受害者提供了明确的法律依据，使得性骚扰不再仅仅是行政处罚范畴内的问题，更上升到了民事侵权的高度。第1010条规定，任何人不得以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰。这一条款清晰地指出了性骚扰的多种表现形式，涵盖了从言语到行为的不同骚扰手段，给受害者提供了明确的法律依据去控告骚扰者。这一规定具有广泛的适用性，无论是通过信息、网络等方式进行的远程骚扰，还是职场中常见的面对面骚扰行为，都被纳入了法律的规制范围之内。此举有助于保护劳动者免受多种形式的性骚扰侵害，增强了法律的适用性和可操作性。

《民法典》第1010条的出台还体现了对性别平等的保护。在以往的法律和社会观念中，性骚扰受害者通常被默认为女性，而男性受害者常常被忽视，甚至在部分文化背景下，男性在遭遇性骚扰时往往羞于发声。民法典的规定突破了这一性别限制，明确指出无论男女，均受法律保护。这不仅打破了性骚扰仅限于女性受害者的偏见，也为男性受害者提供了法律救济的依据，体现了法律对性别平等的重视。更为重要的是，该条款还特别强调了用人单位在防治职场性骚扰方面的责任。根据规定，用人单位有义务采取合理的措施防治职场性骚扰行为。这一要求直接回应了职场性骚扰频发的现实问题，将企业责任纳入法律体系中。具体来说，企业应当制定反性骚扰的规章制度，提供投诉和处理渠道，并通过定期培训、宣传等方式提高员工对性骚扰的认知与防范意识。通过这种机制，用人单位不仅能够有效预防性骚扰，还可以在骚扰发生时及时提供受害者救济渠道，减少因职场性骚扰引发的矛盾和冲突。然而，尽管《民法典》第1010条在性骚扰防治方面迈出了重要一步，但在具体制度措施上仍存在一定不足。例如，法律并未详细规定用人单位应如何具体履行其防治职场性骚扰的责任，也未明确其未履行责任的具体法律后果。这导致一些企业可能在实施过程中缺乏足够的动力和规范，或者在面对性骚扰投诉时缺乏相应的处理能力。此外，虽然受害者可以根据该条款提起民事诉讼，但在实际操作中，如何收集和提交有效证据仍是受害者面临的难题。

## 3.2 行政法规的相关规定

### 3.2.1《国家行政机关公务员处分条例》中的规定

在我国，除了法律层面对职场性骚扰的规定外，行政法规也在不断完善相关内容，以提供更加具体和可操作的指导，增强职场性骚扰防治的实效性。这些行政法规不仅在职场性骚扰的惩戒上作出了明确规定，还在一定程度上推动了用人单位和相关部门采取预防措施。然而，现有的行政法规仍然存在不足，需要进一步发展和完善，以应对实际中的复杂情况。

首先，《国家行政机关公务员处分条例》第17条规定，对于利用职权、职务上的便利对他人进行性骚扰的公务员，应当给予相应的处分。这一规定明确了职场性骚扰行为的惩戒措施，特别是针对公务员群体。这不仅表明了我国对公务员的职业道德要求，还体现了对公务员行为的高度监管和零容忍态度。此条款的重要意义在于，它将职场性骚扰的法律责任延伸到了公务员这一特殊群体，体现了对公权力滥用的严格约束。这种明确的规定，有助于震慑潜在的违法行为，并为受害者提供了明确的救济途径。

《国家行政机关公务员处分条例》在某种程度上对防治公务员群体中的职场性骚扰行为起到了重要的指导和约束作用。然而，公务员处分条例的适用范围仅限于公务员群体，对于其他行业和部门的从业者，其法律效力相对有限。这意味着在企业、事业单位以及其他非公务员编制的工作场所，职场性骚扰的行政法规约束力并不明显。因此，尽管这一规定对公务员群体形成了有效的威慑力，但其无法全面覆盖所有劳动者的保护需求。

### 3.3.2《事业单位人事管理条例》中的规定

《事业单位人事管理条例》对职场性骚扰行为作出了明确规定，要求事业单位工作人员不得利用职务之便实施性骚扰行为，并规定了相应的纪律处分，这一规定的重要性在于，它不仅明确了事业单位工作人员的职业行为规范，还为其他类型的单位提供了可供借鉴的防治框架。通过对职场性骚扰行为的严格约束，《事业单位人事管理条例》不仅在防止权力滥用方面发挥了作用，也有助于维护事业单位内部的工作秩序和良好氛围。特别是在事业单位中，工作人员与管理层之间的权力不对等现象较为普遍，这一规定能够有效防范因权力失衡而导致的性骚扰问题。此外，《企业职工奖惩条例》进一步明确了企业内部对于性骚扰行为的处理措施。该条例要求企业建立健全内部规章制度，明确性骚扰行为的处理办法，以保障员工的合法权益。企业有责任对员工进行性骚扰防治的教育和培训，并建立畅通的投诉渠道，确保员工在遭遇性骚扰时能够及时获得帮助和保护。这些规定不仅提高了企业在防治职场性骚扰中的主体责任意识，也为员工提供了更加明确的维权路径。《企业职工奖惩条例》对企业的要求包括：一是明确性骚扰行为的界定和处理程序，确保企业内部规章制度能够对性骚扰行为进行有效规制；二是要求企业在日常管理中加强员工的防治性骚扰教育，提升员工的防范意识和维权能力；三是通过建立有效的投诉机制，保障员工在遭遇性骚扰时能够得到及时、公正的处理。这些措施的落实，有助于在企业内部形成一个良好的工作环境，减少性骚扰行为的发生，并为员工的合法权益提供切实保障。然而，尽管《事业单位人事管理条例》和《企业职工奖惩条例》在防治职场性骚扰方面提供了明确的指导和规定，行政法规在实际执行中的落实情况仍然是一个关键问题。目前，虽然行政法规规定了相应的责任和处罚措施，但在实际操作中，监督和落实的力度往往不足。缺乏有效的监督机制，容易导致一些单位和企业在制度落实上流于形式，不能真正保护员工的权益。因此，未来需要进一步强化监督机制，确保行政法规的各项措施能够真正落地，并发挥应有的保护作用。

### 3.2.2《女职工劳动保护特别规定》中的规定

《女职工劳动保护特别规定》第11条明确规定了职场性骚扰问题，这是中国首次将职场性骚扰行为写入法律层面的文件中，并明确了用人单位防治职场性骚扰的义务。《女职工劳动保护特别规定》通过立法形式，为女性劳动者的工作环境提供了法律保障，要求用人单位采取必要措施，预防和制止对女性劳动者的性骚扰。这一规定在保障女性劳动者的合法权益方面具有里程碑意义，特别是在强调平等就业权和劳动保护的背景下，凸显了我国在劳动保护领域的进步。然而，尽管《女职工劳动保护特别规定》在保护女性劳动者方面具有重要意义，但其在实际操作中仍存在诸多局限性。首先，该规定涉及职场性骚扰的内容较少，缺乏具体的防治措施和操作细则，主要起到宣誓性作用。由于内容简略且缺乏可操作性，很多用人单位在实际执行中难以落实，导致这一规定的效力大打折扣。其次，该规定的保护对象仅限于女性劳动者，忽视了职场性骚扰的普遍性和广泛性。职场性骚扰不仅仅发生在女性劳动者身上，男性劳动者同样可能成为受害者，甚至跨性别者也面临性骚扰的威胁。因此，局限于女性的保护措施无法全面应对职场性骚扰的实际问题，未能实现对所有劳动者的全面保护。《女职工劳动保护特别规定》在防治措施方面没有明确的标准和执行机制。例如，如何界定用人单位在防治职场性骚扰方面的具体责任，如何对违反规定的用人单位进行惩戒，这些都在法律条文中缺乏详细规定。这种法律规范的不足导致很多用人单位在实际操作中无法有效地开展职场性骚扰防治工作，甚至出现不作为的情况。

## 3.3 本章小结

本章主要探讨了职场性骚扰的立法现状。首先，梳理了现有法律中关于职场性骚扰的相关规定，包括《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国治安管理处罚法》以及《中华人民共和国民法典》等。这些法律条文虽然在一定程度上为防治职场性骚扰提供了法律依据，但存在定义不明确、防治措施不具体的问题。其次，分析了行政法规在防治职场性骚扰中的作用，指出了现行行政法规在惩戒性条款和具体防治措施方面的不足。本章的分析为进一步完善职场性骚扰的法律规制提出了必要性和紧迫性，也为后续的完善建议提供了现实依据。

# 第4章 我国职场性骚扰防治立法存在的问题

近年来我国的立法取得了一定进展，但在实际操作中仍然存在诸多问题，影响了法律的执行效果。从立法的欠缺、防治监管制度的不健全以及法律救济机制的不完善三个方面，系统分析这些问题如何妨碍了职场性骚扰防治工作的有效开展，并为后续的完善建议奠定基础。

## 4.1 职场性骚扰劳动法规制相应立法欠缺

### 4.1.1 职场性骚扰行为没有准确定义

我国当前的法律体系对职场性骚扰的定义存在模糊不清的问题，导致在实际操作中难以准确识别和处理性骚扰案件。现行法律对性骚扰行为的界定过于笼统，缺乏具体的条文和细则。尽管法律条文中提及了“性骚扰”这一概念，但没有明确界定具体的行为表现形式。例如，《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十条虽然规定“禁止对妇女实施性骚扰”，但并未给出何为性骚扰的具体定义或列出行为范畴。这种笼统的规定，导致不同的执法机关或法官在实践中有很大的自由裁量权，可能根据个人的理解作出不同的判决，进而造成司法实践中的不一致性与不公平性。由于法律对性骚扰行为缺乏明确界定，很多受害者在遇到类似情况时，无法判断自己的经历是否构成法律上的性骚扰，从而错失了维权机会。举例来说，一位职场女性可能在工作中遭遇了上司的言语挑逗或不当的身体接触，但由于这些行为往往具有隐蔽性和重复性，她无法明确判断这些行为是否构成法律意义上的性骚扰。因此，即使她有意通过法律途径维权，也面临举证和认定上的困难。这种模糊性不仅给受害者带来了困境，也使得加害者有可能逃避法律责任。

《中华人民共和国民法典》的出台，在一定程度上弥补了职场性骚扰定义不明确的问题。根据《民法典》第1010条的规定，性骚扰的行为形式得到了相对清晰的界定。该条文明确指出，任何人不得以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰。这为司法实践提供了具体的行为依据，并通过具体列举行为方式，较之前的法律规定有了更为明确的指导性。这一条文特别强调了性骚扰可以通过多种形式表现，不仅限于肢体接触，还包括语言、文字、图片等多种骚扰方式，拓展了性骚扰的定义范围，使受害者在遇到骚扰行为时有更明确的判断依据。《民法典》不仅突破了性别的限制，保护了男女受害者，还特别规定了用人单位有义务采取合理措施防治职场性骚扰。这一要求赋予了企业更多的法律责任，要求其通过建立明确的防治机制和处理流程，保障职场中的性骚扰问题能够得到及时、有效的处理。这一条文实际上为职场性骚扰的认定提供了更明确的法律依据，也为企业在处理相关投诉时提供了指导。尽管《民法典》第1010条对性骚扰的行为形式作出了更清晰的界定，仍然存在一些需要完善的地方。例如，虽然该条款给出了性骚扰的具体表现形式，但在认定“性骚扰”行为时，仍然需要依赖具体情境、证据以及受害者主观感受的综合评估。这意味着，虽然《民法典》为性骚扰的认定提供了基础，但在具体个案中，仍然存在模糊空间和主观判断的余地。职场性骚扰尤其复杂，可能涉及职权关系、隐性压力等因素，这些特殊的职场情境并未在现行法律中得到充分考量。因此，《民法典》第1010条为性骚扰行为的界定提供了基础性框架，可以作为职场性骚扰认定的核心内容。然而，要真正解决职场性骚扰行为缺乏准确定义的问题，仍需要在立法层面进一步完善相关条文，细化认定标准，确保在实际操作中能够有明确的指导，既能有效保护受害者权益，也能为企业和执法机构提供更清晰的处理依据。

国际上的一些经验表明，明确具体的定义对于打击职场性骚扰具有重要意义。例如，美国的《平等就业机会委员会指南》对性骚扰做了详细的定义，列举了包括言语、身体接触、性暗示等多种具体行为，供雇主和员工参考。这种具体明确的定义不仅有助于受害者和企业识别性骚扰行为，也为法律的执行提供了坚实的基础，减少了司法实践中的不确定性。我国在职场性骚扰行为的法律定义上存在明显欠缺，这种模糊性不仅增加了法律执行的难度，也使得受害者难以获得有效保护。

### 4.1.2 职场性骚扰行为缺少认定标准

在我国，职场性骚扰行为的法律认定标准存在明显的缺失，这导致很多案件在实际操作中难以准确判定和处理，进而影响受害者的维权效果和社会公正的实现。职场性骚扰行为缺乏明确的认定标准，使得实际操作中难以区分正常的社交行为与性骚扰行为。例如，某公司的一名女员工小张在工作期间经常受到同事小王的语言骚扰，小王时常以开玩笑的方式对小张进行性暗示和调侃。小张多次向公司人事部门投诉，但由于公司内部没有明确的认定标准，人事部门认为这只是同事间的正常玩笑，没有采取任何措施。小张在这种环境下倍感困扰，但由于缺乏明确的法律标准，她的投诉无法得到有效处理，甚至反而遭受同事的嘲笑和排挤。由于缺乏认定标准，职场性骚扰案件在司法实践中的判决结果常常不一致，导致法律效果不佳。不同的法官和司法机构在处理职场性骚扰案件时，会基于个人理解和经验做出不同的判决。例如，在某企业的一起职场性骚扰案件中，女员工小李指控上司多次对其进行身体接触和言语挑逗。案件审理过程中，不同的法官对这些行为的认定标准存在分歧，有的认为这些行为构成性骚扰，有的则认为不足以构成法律意义上的性骚扰。最终，案件的判决结果未能达到预期效果，小李感到非常失望和无助。

## 4.2 职场性骚扰防治监管制度不健全

### 4.2.1 劳动行政部门缺少对职场性骚扰防治的监管

职场性骚扰问题在我国职场中屡见不鲜，但劳动行政部门在此类问题上的监管却显得相对薄弱。这一现象导致了许多受害者在面临性骚扰时得不到应有的保护和救济，甚至有时不得不忍气吞声，继续忍受不公正的待遇。劳动行政部门对职场性骚扰的监管机制不够健全，法律法规虽然有相关条款提及性骚扰问题，但缺乏具体的执行细则和有效的监督手段。例如，虽然《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国妇女权益保障法》都对性骚扰行为有一定的规范，但实际操作中，很多劳动监察机构并未将性骚扰问题作为重点监管内容。一方面，监管人员对于性骚扰的界定不清，无法准确识别和处理相关投诉；另一方面，现有的法律体系未能提供足够的法律支持和资源，使得劳动行政部门在处理性骚扰案件时显得力不从心。劳动行政部门在职场性骚扰防治方面的宣传和教育工作也相对滞后。很多劳动者对性骚扰的认识不足，甚至对自身的合法权益缺乏了解，导致在遭遇性骚扰时未能及时、有效地采取应对措施。

### 4.2.2 用人单位内部缺乏职场性骚扰预防与处理机制

用人单位内部对于职场性骚扰的预防和处理机制也存在明显的不足，导致性骚扰问题难以得到有效遏制和解决。这不仅对受害者造成了严重的心理和生理伤害，也影响了企业的形象和员工的工作积极性。很多用人单位缺乏明确的职场性骚扰政策和预防措施。虽然一些大型跨国企业在企业文化和内部管理上引入了反性骚扰政策，但在我国，尤其是中小企业中，这种政策还远未普及。很多企业没有制定具体的反性骚扰规定，员工也没有接受过相关的培训和教育，对什么构成性骚扰以及如何应对性骚扰缺乏基本的认知。这样的环境容易导致性骚扰行为的发生和蔓延，使得受害者得不到应有的保护和支持。

其次，用人单位内部的投诉和处理机制不健全。即使有些企业设立了相关的投诉渠道，但往往缺乏独立性和公正性，员工在举报性骚扰行为时担心会遭到报复或被歧视，投诉意愿低。更有甚者，一些企业在接到性骚扰投诉后，没有进行严肃处理，甚至试图掩盖事实，以维护企业形象，导致问题无法得到有效解决。缺乏透明、公正的处理机制，使得受害者在遭遇性骚扰时处于孤立无援的状态，进一步助长了性骚扰行为的蔓延。

此外，很多用人单位缺乏对管理层和员工的反性骚扰培训。有效的反性骚扰培训不仅能提高员工对性骚扰行为的识别和应对能力，还能培养企业内部健康、尊重的工作氛围。然而，很多企业出于成本和精力的考虑，忽视了这一重要环节，导致员工在面对性骚扰时缺乏基本的应对知识和技能，无法保护自身权益。尤其是对于管理层，他们在处理性骚扰投诉时往往缺乏专业的指导和支持，导致处理结果不公平。举例来说，在某些企业中，管理层可能没有接受过相关的性骚扰防治培训，不知道如何妥善处理投诉，导致受害者的投诉无法得到公正对待。例如，在一家中型公司，一名女员工多次遭到上级的性骚扰，当她鼓起勇气向人力资源部门投诉时，却被告知“这是个人问题，应该私下解决”，没有得到任何实质性的帮助。这种缺乏支持和保护的环境，使得受害者在投诉无门的情况下，往往选择辞职离开，性骚扰者则继续留在公司，继续其不当行为。除了投诉处理机制的问题，用人单位还缺乏有效的监控和预防措施。很多企业没有建立起对性骚扰行为的预警和监控系统，无法及时发现和制止不当行为的发生。在职场性骚扰防治的过程中，隐私权的保护是一个不可忽视的重要方面。保护受害者的隐私不仅是法律和道德的要求，也有助于鼓励更多的受害者勇敢地站出来举报不当行为。在许多情况下，受害者因为担心个人隐私泄露，可能会选择忍气吞声，避免在公众面前暴露自己遭遇的不幸经历。这种担忧往往源于企业内部缺乏有效的隐私保护机制，使得受害者对投诉的后果感到恐惧。企业在处理性骚扰投诉时，必须确保投诉过程中的保密性。对于涉及性骚扰的案件，投诉者的身份、所提供的证据以及相关调查内容应严格保密，避免信息在未经允许的情况下被传播或公开。一些企业由于处理不当，往往会在调查过程中无意或故意泄露受害者的信息，甚至在处理完投诉后，仍让事件在公司内传播，造成受害者的二次伤害。这不仅进一步伤害了受害者，也会使其他员工对企业的投诉机制失去信心，担心自己的隐私得不到有效保障。隐私权的保护不仅限于投诉和处理的环节，在后续的支持和辅导过程中同样至关重要。当受害者的隐私得到保护时，他们在接受心理辅导和法律援助等服务时会更加安心，能够更好地走出创伤，重新投入工作和生活。如果企业不能提供这些基本的隐私保护，不仅会让受害者感到孤立无助，还会让其他员工对企业产生不信任感，进而影响整体的工作氛围和员工忠诚度。

## 4.3 职场性骚扰法律救济机制不完善

### 4.3.1 职场性骚扰救济途径匮乏

职场性骚扰在我国的法律体系中存在严重的救济途径匮乏问题，这不仅让受害者在面对不法行为时难以寻求正义，也使得性骚扰行为难以得到有效遏制和处理。现行法律体系中对职场性骚扰的定义和处理办法不明确。《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国妇女权益保障法》虽然提及了对性骚扰的禁止，但缺乏具体的操作细则和处理程序。这种不明确性导致受害者在寻求法律救济时，常常面临法律依据不足的问题，难以通过正常的法律途径获得有效的保护和救济。例如，受害者在遭遇性骚扰后，可能会选择通过劳动争议仲裁委员会提出申诉，但由于缺乏具体的法律条款支持，仲裁委员会在处理此类案件时往往面临无法可依的困境。劳动法律救济途径过于复杂和繁琐，受害者难以有效利用。性骚扰受害者通常处于心理和情感上的弱势，面对复杂的法律程序时，往往感到无从下手。当前的法律救济途径包括劳动仲裁、行政投诉、民事诉讼等多个环节，每个环节都需要提供大量的证据和材料，这对受害者来说是一个巨大的挑战。此外，法律程序的时间成本和经济成本较高，很多受害者因为担心耗时耗力而选择放弃维权。缺乏专门的法律援助和支持机构。虽然我国设有法律援助制度，但专门针对职场性骚扰的法律援助和支持机构并不多见。受害者在寻求法律帮助时，往往难以找到专业的律师或机构提供指导和支持。这种情况下，受害者在面对复杂的法律程序和专业的法律知识时，往往感到无所适从，维权之路变得更加艰难。

### 4.3.2 职场性骚扰案件举证责任分配不合理

目前，我国的法律在举证责任的分配上尚未作出明确的规定，这导致许多受害者在举证过程中面临巨大困难和不公平的境遇。具体来说，职场性骚扰行为往往具有隐蔽性和突然性，通常发生在没有第三方在场的情况下，使得受害者很难收集到足够的证据来证明骚扰行为的发生。这种情况下，受害者必须依赖个人的陈述和少量的间接证据，而这些证据在法庭上往往被认为是不够充分的特别是在职场权力关系不对等的情况下，下属要对抗上司显得尤为艰难。在许多情况下，受害者可能会因为害怕失去工作、受到报复或被孤立，而选择忍气吞声，不敢公开举证。这种权力的不对等关系，使得上级在实施性骚扰行为后，更容易掩盖自己的行为，而下属则因为害怕职场报复或职业生涯受损，而不敢公开指控。

此外，由于文化和社会观念的影响，受害者往往面临巨大的心理压力和社会压力。传统观念中，许多人仍然对性骚扰受害者持有偏见，认为受害者应该对此类事件负有部分责任。这种偏见导致受害者在举证时，不仅要面对法律上的难题，还要承受来自社会和舆论的双重压力。许多受害者因为害怕被认为是在炒作或被指责为“不正当”，而选择沉默。这种情况使得许多性骚扰案件难以进入司法程序，即使进入了司法程序，也因为证据不足而难以获得公正的裁决。现行法律对企业和用人单位在处理性骚扰案件中的责任和义务也缺乏明确的规定。许多企业在处理内部性骚扰投诉时，往往缺乏透明度和公正性，导致受害者的权益得不到有效保障。企业内部缺乏完善的投诉机制和处理程序，使得受害者在投诉时面临更多的阻碍和困难。即使在一些有较完善内部投诉机制的企业中，由于企业内部管理层可能与骚扰者有利益关系，投诉往往得不到公平的处理。

## 4.4 本章小结

本章主要分析了我国职场性骚扰劳动法规制中存在的问题。首先，指出当前立法中对职场性骚扰行为缺乏明确的定义和认定标准，使得相关案件的处理存在较大困难。其次，探讨了职场性骚扰防治监管制度的不健全，特别是劳动行政部门对防治工作的监管不足，以及用人单位内部缺乏有效的预防和处理机制。这些不足导致了职场性骚扰行为难以得到及时和有效的遏制。最后，分析了劳动法律救济机制的不完善，包括救济途径匮乏和举证责任分配不合理的问题，受害者维权过程面临诸多障碍。本章的讨论为后续提出针对性的完善建议奠定了基础。

# 第5章 我国职场性骚扰防治立法的完善建议

从制定《工作环境权法》、健全防治监管制度以及完善法律救济途径三个方面入手，提出切实可行的措施。这些建议不仅考虑了当前法律实践中的不足，还借鉴了国际先进经验，力求为构建一个更加公平、安全的职场环境提供法律保障。

## 5.1 规制职场性骚扰行为

### 5.1.1 准确定义职场性骚扰行为

要有效规制职场性骚扰行为，首先必须对其进行明确、具体的定义。这不仅有助于受害者维权，也为司法机关提供了更为清晰的法律依据。职场性骚扰可以定义为在工作环境中，任何基于性别的不当行为，包括言语、行为或图像，目的或效果是对他人造成性别上的羞辱、恐惧或敌对环境。这些行为不仅包括直接的性要求或性暗示，还涵盖性别歧视性言论、猥亵动作、不恰当的身体接触、发送淫秽信息或展示淫秽图片等。在此基础上，职场性骚扰的定义应进一步细化，明确各类具体行为的界定。例如，可以将性骚扰行为分为言语性骚扰、行为性骚扰和视觉性骚扰。言语性骚扰包括性别歧视性的言论、黄色笑话、猥亵言辞等；行为性骚扰则涉及不适当的身体接触、性暗示的动作等；视觉性骚扰则包括展示淫秽图片或视频、发送不雅信息等。此外，定义中应强调骚扰行为的频率和持续时间，以及行为发生的背景和情境。明确这些细节，有助于司法机关在处理具体案件时，更准确地认定性骚扰行为。

为了增强法律的可操作性，定义中还应包括行为的主观意图和客观效果。即使骚扰者声称其行为无恶意，只要该行为在客观上对受害者造成了不适、羞辱或恐惧，就应视为性骚扰。这一规定不仅保护了受害者的权益，也对潜在骚扰者起到了威慑作用。此外，还应强调，性骚扰的受害者不限于女性，任何人都可能成为受害者，从而体现法律的公平性和包容性。

### 5.1.2 明确划分职场性骚扰的认定标准

明确职场性骚扰的认定标准，是确保法律有效实施的关键步骤。首先，认定标准应包括行为的客观性和受害者的主观感受。具体来说，任何被认定为性骚扰的行为必须具有明显的性别歧视或性别冒犯的性质，并且该行为对受害者造成了实际的心理或生理上的不适。即使行为人在主观上没有骚扰的意图，只要其行为在客观上对受害者构成了骚扰，同样应被认定为性骚扰。这种标准有助于防止行为人以“无意”为借口逃避责任，确保受害者的权益得到充分保护。

其次，认定标准应包括对行为频率和持续时间的考量。一次性的轻微冒犯行为和持续性、反复性的骚扰行为应有不同的处理标准。尽管一次性行为也可能构成性骚扰，但反复发生的骚扰行为对受害者造成的伤害更大，应受到更严厉的惩处。因此，法律应对不同程度的性骚扰行为设定不同的认定标准和处罚措施，以便更有效地预防和打击职场性骚扰。

再次，认定标准还应考虑行为发生的背景和情境。职场性骚扰往往发生在权力不对等的情况下，例如上司对下属、同事间的权力差距等。因此，法律在认定性骚扰行为时，应特别关注行为发生时的权力关系。如果行为人利用职权对他人实施骚扰，或在被害者拒绝后以职权相威胁，则应加重处罚。这样可以有效防止利用职权进行骚扰的行为，保护职场弱势群体的权益。

此外，认定标准应强调证据的重要性。由于职场性骚扰行为的隐蔽性，受害者往往难以提供直接证据。因此，法律应允许受害者提供间接证据，例如同事证言、电子邮件记录、聊天记录等，以证明骚扰行为的存在。同时，用人单位应被要求保存和提供相关证据，协助调查和认定工作。这一措施不仅减轻了受害者的举证负担，也促使用人单位更加积极地预防和处理职场性骚扰。通过明确和细化职场性骚扰的认定标准，法律可以更有效地保护受害者的权益，确保司法机关在处理性骚扰案件时有据可依。同时，这也有助于提高全社会对职场性骚扰问题的认识和重视，促进用人单位和员工共同营造一个安全、和谐的工作环境。

职场性骚扰存在许多特殊之处，首先是职场性骚扰存在权力的不平衡；骚扰者可能是上级领导，利用职权威胁被骚扰者，其次是职场环境具有封闭性和持续性；员工经常需要长时间处于工作场所，难以完全避开骚扰者，再者是职场性骚扰会对工作产生不良影响；除了给受害者造成心理伤害，还会干扰正常的心理状态，导致工作效率下降，职业发展受阻。

## 5.2 健全职场性骚扰防治监管制度

### 5.2.1将防治职场性骚扰行为纳入行政监管范围

为了有效预防和打击职场性骚扰行为，必须将其纳入行政监管范围。首先，应设立专门的监管机构或明确现有机构的职责，将职场性骚扰防治作为其工作重点之一。这些机构应负责监督、检查用人单位的防治措施，并处理相关投诉。其次，相关法律法规应明确规定各级劳动监察部门、妇联组织等具有职场性骚扰防治的监督权和执法权。这些机构应定期对企业进行检查，确保其建立和落实防治性骚扰的制度。同时，还应设立专门的举报渠道，方便受害者匿名或实名投诉，保障其权益不受侵害。行政监管机构应对用人单位进行指导和培训，帮助其建立健全防治机制。此外，应加强对性骚扰案件的调查和处理，对违反防治规定的用人单位和个人进行严肃查处。通过将职场性骚扰防治纳入行政监管范围，可以强化法律的执行力，促使用人单位积极履行防治义务，营造一个更加安全、公平的工作环境。

### 5.2.2 建设单位内部职场性骚扰预防与处理机制

为有效预防和处理职场性骚扰行为，用人单位必须建立完善的内部机制。首先，单位应制定明确的反性骚扰政策，包括对性骚扰行为的定义、处理程序和处罚措施。该政策应通过员工手册、培训等形式向全体员工公示，确保人人知晓其内容和重要性。其次，单位应设立专门的反性骚扰委员会或指定专人负责此项工作。该委员会应由员工代表、管理层和外部专家组成，以保证处理过程的公平和透明。在预防方面，单位应定期开展反性骚扰培训，提高员工的法律意识和防范能力。培训内容应包括性骚扰行为的识别、应对策略及举报流程。单位还应营造一个支持受害者的环境，鼓励员工勇敢举报性骚扰行为，并保证举报者不受报复。为了保护举报者的隐私和权益，单位应设立安全、保密的举报渠道，如专门的举报邮箱或热线电话。此外，单位应在员工手册和内部网站上提供相关法律法规和单位政策的详细信息，方便员工查询和了解。在处理方面，单位应建立快速响应机制，确保在接到举报后能够迅速启动调查程序。调查过程中，应保持中立和公正，确保双方权益不受侵害。单位应根据调查结果，及时对违法行为人进行处理，处理结果应透明公开，以起到警示作用。对情节严重的案件，单位应及时向行政监管机构或司法机关报告，确保违法行为受到法律的制裁。为了确保机制的有效性，单位应定期对防治工作进行评估和改进。评估内容包括员工对反性骚扰政策的知晓度、举报渠道的使用情况及处理结果的满意度等。根据评估结果，单位应不断完善防治措施，提升工作效果。通过建设完善的职场性骚扰预防与处理机制，单位不仅能够有效预防性骚扰行为的发生，还能及时、公正地处理投诉，保障员工的合法权益，营造一个健康、安全的工作环境。

## 5.3 完善职场性骚扰法律救济制度

### 5.3.1 健全救济途径

为了更好地保护职场性骚扰受害者的合法权益，必须健全劳动法救济途径。应在现有法律框架内明确职场性骚扰受害者的法律救济途径。受害者可以通过劳动争议仲裁、劳动监察投诉、民事诉讼等方式寻求救济。为了提高救济的可操作性和效率，法律应规定职场性骚扰案件的特殊程序，如简化举证要求、缩短处理时限等。应设立专门的职场性骚扰救济机构或在现有劳动争议仲裁委员会中设立专门部门，集中处理职场性骚扰案件。该机构应配备专业的工作人员，包括法官、律师、心理咨询师等，为受害者提供全方位的支持和帮助。此外，还应加强对仲裁员和法官的培训，提高其对职场性骚扰问题的认识和处理能力，确保案件处理的公正性和专业性。在劳动监察方面，应赋予劳动监察部门更大的权力和责任，确保其能够及时、有效地介入职场性骚扰案件。劳动监察部门应设立专门的投诉热线和举报平台，方便受害者匿名或实名举报，并应建立快速响应机制，确保在接到举报后能够迅速展开调查。同时，应完善对受害者的保护措施，确保其在维权过程中不受二次伤害。法律应明确规定用人单位不得对举报人进行打击报复，对违反规定的用人单位应给予严厉处罚。此外，应提供免费的法律援助和心理咨询服务，帮助受害者应对法律和心理上的双重压力。应建立职场性骚扰案件的公共法律援助基金，为经济困难的受害者提供财务支持，确保其有能力进行法律维权。通过健全劳动法救济途径，可以为职场性骚扰受害者提供更加便捷、高效、公正的法律保护，提升社会对职场性骚扰行为的打击力度，营造一个更加安全、和谐的工作环境。

### 5.3.2 引入优势证据规则完善职场性骚扰举证责任

在职场性骚扰案件中，举证责任的分配是受害者维权的重要环节之一。由于性骚扰行为通常具有隐蔽性和突然性，受害者在举证过程中面临诸多困难。因此，应引入优势证据规则，合理分配举证责任，以更好地保护受害者的权益。优势证据规则是一种在证据难以获取的情况下，通过双方证据的比较来确定事实的规则。在职场性骚扰案件中，这一规则的引入可以大大减轻受害者的举证压力。具体而言，应规定受害者只需提供初步证据，如书面记录、电子邮件、短信、证人证言等，证明性骚扰行为的可能性。此时，举证责任应转移至被告方，由其证明没有实施性骚扰行为。此外，应鼓励使用现代科技手段辅助举证，如视频监控、录音设备等。用人单位应保留工作场所的视频监控记录，并在发生争议时提供相关证据。对不提供或故意销毁证据的用人单位，应给予法律上的不利推定，即推定其存在性骚扰行为。为了确保优势证据规则的有效实施，法律还应明确规定对提供虚假证据的法律责任，严惩恶意举报和故意诬陷行为。同时，应加强对法官和仲裁员的培训，确保其能够正确理解和适用优势证据规则，提高职场性骚扰案件的审判质量和效率。通过引入优势证据规则，可以有效减轻受害者的举证负担，提升职场性骚扰案件的审判公平性和效率，为受害者提供更加有力的法律保护。

## 5.4 本章小结

本章针对我国职场性骚扰劳动法规制存在的问题，提出了一系列完善建议。首先，建议制定《工作环境权法》，对职场性骚扰行为进行明确定义，并细化认定标准，以便更好地识别和规制此类行为。其次，提出健全防治监管制度，将职场性骚扰防治纳入行政监管范围，加强劳动行政部门的监管力度。同时，建议用人单位内部建立有效的预防和处理机制，形成全面的防控体系。最后，针对劳动法律救济途径的不足，提出了健全救济途径和引入优势证据规则的建议，以缓解受害者举证难的问题，提升维权效果。这些措施旨在构建一个更加完善的法律体系，有效遏制职场性骚扰行为，保障劳动者的合法权益。

# 结 论

本文通过对我国职场性骚扰防治的现状及存在问题的详细分析，提出了一系列完善对策，以期建立更加健全和有效的法律体系，保护劳动者的合法权益，营造安全和谐的工作环境。职场性骚扰行为严重损害了劳动者的工作环境和心理健康，影响了企业的正常运营和社会的和谐稳定。尽管我国在《民法典》、《妇女权益保障法》、《治安管理处罚法》和《女职工劳动保护特别规定》等法律法规中对职场性骚扰行为进行了不同程度的规制，但这些规定仍存在一些不足之处。例如，对性骚扰行为的定义不够明确，认定标准模糊，缺乏具体的防治措施和有效的法律救济途径等。这些问题使得受害者在维权过程中面临举证困难，难以获得应有的法律保护。

为了更好地规制职场性骚扰行为，本文提出了几项具体的完善建议。首先，制定《工作环境权法》，从法律层面上准确定义职场性骚扰行为，明确划分认定标准。只有通过法律的明确定义和标准，才能为司法实践提供依据，使受害者在维权过程中有法可依。同时，立法应考虑到职场性骚扰行为的多样性和复杂性，涵盖语言、行为、视觉等多方面的骚扰形式，确保法律的全面性和适用性。

健全职场性骚扰防治监管制度，将职场性骚扰行为纳入行政监管范围。劳动行政部门应加强对职场性骚扰防治的监管，制定相应的监管措施和处罚机制，确保法律的实施和执行。此外，用人单位应建立内部职场性骚扰预防与处理机制，包括制定反性骚扰政策、设立投诉渠道、开展定期培训等。通过这些措施，提高用人单位和员工对职场性骚扰问题的重视和认识，营造尊重和谐的工作环境。

在完善法律救济途径方面，本文建议健全劳动法救济途径，保障受害者的合法权益。司法机关应简化职场性骚扰案件的立案和审理程序，降低受害者的举证难度，提供更加便捷和高效的法律救济渠道。加强对职场性骚扰行为的社会宣传和教育，提高公众对该问题的认识和重视。同时，鼓励社会各界积极参与职场性骚扰防治工作，共同营造良好的社会氛围。

# 参考文献

[1]陈瑞华.从经验到理论的法学研究方法[J].中国法律评论,2021(02):84-100.

[2]唐灿.工作环境中的性骚扰及其控制措施[J].妇女研究论丛,2020(05):26-31.

[3] MacKinnon C A. Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination[M]. Yale University Press, 2022..

[4] McDonald P. Workplace Sexual Harassment: Challenges and Responses[J]. Journal of Management & Organization, 2022, 18(2): 225-248.

[5] Grossman J L. The Culture of Compliance: The Final Triumph of Form Over Substance in Sexual Harassment Law[J]. Harvard Women’s Law Journal, 2023, 21: 3-45.

[6] Buckner GE、Hindma. Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model[J]. Journal of Applied Psychology, 2022, 82(4): 578-589.

[7]薛宁兰.防治职场性骚扰法律的性别分析[J].中华女子学院学报,2022,24(06):21-27.

[8]林建军.性骚扰的法律界定[J].法学杂志,2022(05):114-116.

[9]曹艳春,刘秀芬.解读职场性骚扰[J].河北科技师范学院学报(社会科学版),2021,7(04):1-8.

[10]夏利民,郭辉.职场性骚扰雇主替代责任说质疑[J].河北法学,2022,30(03):29-38.

[11]张新宝.单位的反性骚扰义务与相关侵权责任研究[J].中国法学,2022(03):60-81.

[12]刘慧,陈红元.反性骚扰的法律之维[J].行政与法,2021(09):76-78.

[13]刘坤轮.论差别原则[J].政治与法律,2023(04):72-77.

[14]曹艳春.论职场性骚扰的雇主责任以雇主禁止性骚扰义务为中心[J.燕山大学学报(哲学社会科学版),2022(01):54-60.

[15]伏六明.女性从业人员如何防范性骚扰[J].中华女子学院学报,2023(03):35-39.

[16]邓子鹃.国内工作场所性骚扰研究回顾与展望[J.淮阴工学院学报,2022,24(01):83-88.

[17]卢杰锋.职场性骚扰的用人单位责任从《民法典》第1010条展开[J].妇女研究论丛,2020(05):87-96.

[18]高燕竹,郑吉泉.性骚扰法律规制问题研究[J].政法论丛,2022(03):50-52.

[19]王京霞.从社会性别视角谈性骚扰的民事司法救济[J].妇女研究论丛,2021(S1):59-62.

[20]曹艳春,刘秀芬.职场性骚扰雇主责任归责原则研究[J].燕山大学学报(哲学社会科学版),2022,9(04):37-41.

[21] Raj A, Johns NE, Jose R. Gender parity at work and its association with workplace sexual harassment[J]. Workplace Health & Safety, 2020, 68(6): 279-292.

[22] McCabe M P, Hardman L. Attitudes and perceptions of workers to sexual harassment[J].The Journal of Social Psychology, 2021, 145(6): 719-740.

[23] Buckner G E, Hindman H D, Huelsman T J, et al. Managing workplace sexual harassment: The role ofmanager training[J]. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2022, 26(4): 257-278.

[24]郭卫华.论性自主权的界定及其私法保护[J].法商研究,2020(01):60-66.

[25]王利明.民法典人格权编性骚扰规制条款的解读[J].苏州大学学报(哲学社会科学版),2020,41(04):1-7+191.

# 致 谢

 东西南北春常在，唯有师恩留心间。我要特别感谢我的指导老师，在我论文的撰写过程中，不管是文章结构还是理论实践，老师都能不厌其烦的回答我的问题，且每次提出的问题都让我有茅塞顿开之感。在此向老师表示最崇高的敬意饮其流时思其源，成吾学时念吾师。

经师易遇，人师难求。桃李不言，下自成蹊，感激之情，溢于言表，言辞有尽，师恩永记。

春晖寸草，山高海深。多年求学路，感谢父母给我的帮助和支持，让我得以顺利毕业，你们是我前行路上最强大的后盾，亦是我不懈努力的动力。养育之恩，无以回报，只希望自己不断前进，在以后的日子里努力成为父母的依靠。祝愿我的家人身体健康平安顺遂。

初识乍惊欢，久处亦怦然。感谢王蕴宁与我朝夕相处，相互包容，相互扶持，祝他前程似锦，平安喜乐；人海茫茫，得以相遇，何其有幸。

以梦为马，不负韶华，感谢不那么努力但始终尽最大努力保持自信乐观的自己，前路漫漫，酸甜未知，愿以吾之青春，做一名热爱学生，热爱生活的教育工作者。也愿此去经年，一生坦荡，一生纯善。

行文至此，落笔为终，虽是拙笔，聊以表情，念师情，恩父母，同窗谊,此番拜别，万望珍重，山川异域，风月同天，毕业快乐，再起征程。

1. MacKinnon C A“Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination”[M].*Yale University Press*, vol. 19, no. 2 (April 2022), pp.199-215. [↑](#footnote-ref-0)
2. McDonald P“Workplace Sexual Harassment: Challenges and Response”[J].*Journal of Management Organization*, vol. 18, no. 2 (February2022), pp.225-248. [↑](#footnote-ref-1)
3. Grossman J L“The Culture of Compliance: The Final Triumph of Form Over Substance in Sexual Harassment Law”[J].*Harvard Women’s Law Journal,* vol. 12, no. 2 (April 2023), pp.3-45. [↑](#footnote-ref-2)
4. Buckner GE“Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model”[J].*Journal of Applied Psychology,* vol. 84, no. 4 (May 2022), pp.199-215. 578-589. [↑](#footnote-ref-3)
5. 参见薛宁兰.防治职场性骚扰法律的性别分析[J].中华女子学院学报,2022,24(06):21-27. [↑](#footnote-ref-4)
6. 参见林建军.性骚扰的法律界定[J].法学杂志,2022(05):114-116. [↑](#footnote-ref-5)
7. 参见曹艳春,刘秀芬.解读职场性骚扰[J].河北科技师范学院学报(社会科学版),2021,7(04):1-8. [↑](#footnote-ref-6)
8. 参见夏利民,郭辉.职场性骚扰雇主替代责任说质疑[J].河北法学,2022,30(03):29-38. [↑](#footnote-ref-7)
9. 参见张新宝.单位的反性骚扰义务与相关侵权责任研究[J].中国法学,2022(03):60-81. [↑](#footnote-ref-8)
10. 参见刘慧,陈红元.反性骚扰的法律之维[J].行政与法,2021(09):76-78. [↑](#footnote-ref-9)
11. ① 党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央从党和国家事业发展全局出发，就维护妇女权益、促进妇女全面发展，提出新的更高要求，作出一系列重要部署。习近平总书记强调：“妇女权益是基本人权”“要把保障妇女权益系统纳入法律法规，上升为国家意志，内化为社会行为规范”，为妇女权益的保障工作指明了方向。 [↑](#footnote-ref-10)