

DOCS SMART CREATE

防范性骚扰：工作场所的自我保护

01

性骚扰的定义与表现形式

性骚扰的定义及其法律含义



性骚扰是指一方对另一方进行不受欢迎的性行为、言语或者举止

- 性行为：如抚摸、亲吻、强奸等
- 言语：如侮辱、挑逗、恐吓等
- 举止：如展示色情物品、暗示性交易等



法律含义：性骚扰属于性别歧视的一种，违反国家法律法规

- 《中华人民共和国妇女权益保障法》明确规定禁止性骚扰
- 《中华人民共和国劳动法》规定用人单位应采取措施防止性骚扰

性骚扰的常见表现形式及案例

表现形式

- 言语性骚扰：如上司对下属进行性挑逗、侮辱等
- 行为性骚扰：如上司对下属进行肢体接触、抚摸等
- 环境性骚扰：如上司或同事展示色情物品、暗示性交易等

案例

- 案例一：上司多次对下属进行性挑逗，下属不堪其扰，最终辞职
- 案例二：同事之间长期进行性暗示，导致双方关系紧张，影响工作氛围
- 案例三：上司在办公室对下属进行肢体接触，下属报警，公司对其进行严肃处理



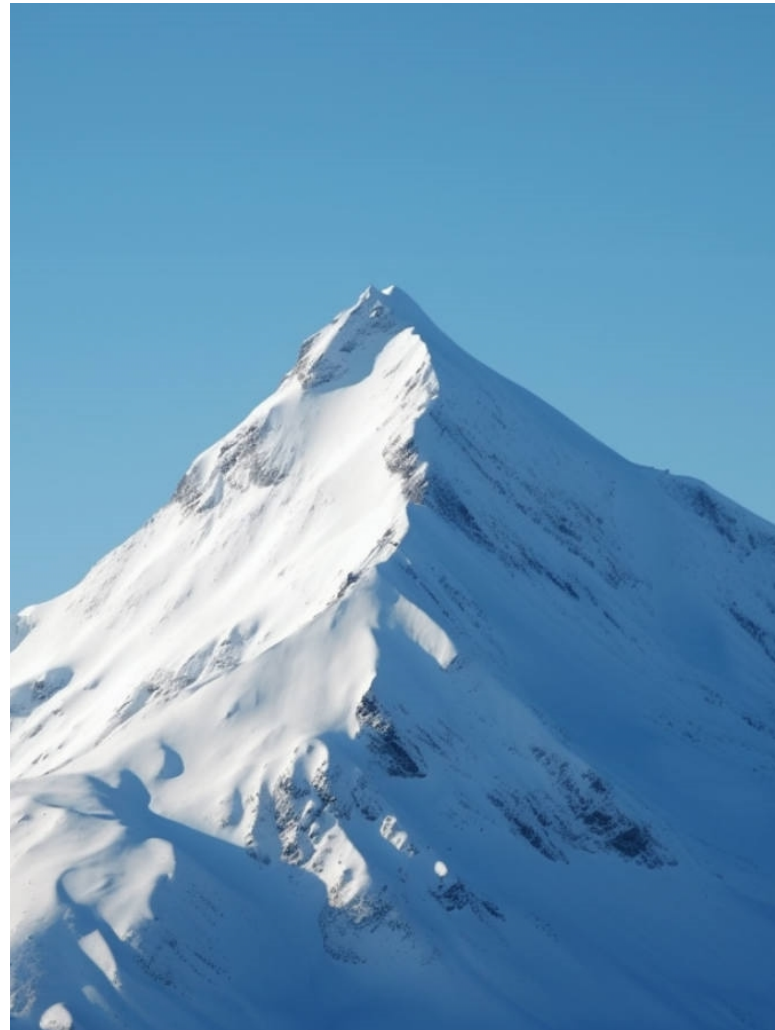
性骚扰对受害者的心理影响及职业危害

心理影响

- 自尊心受损：受害者可能会产生自卑、自责等心理，影响心理健康
- 焦虑恐惧：受害者可能会对工作环境产生恐惧、焦虑，影响工作和生活
- 人际关系紧张：受害者可能会因为性骚扰事件导致与同事关系紧张，影响团队合作

职业危害

- 工作表现下降：受害者可能会因为心理压力导致工作表现下降，影响职业发展
- 离职率上升：受害者可能会因为无法忍受性骚扰而选择离职，影响职业生涯
- 职业声誉受损：受害者可能会因为性骚扰事件导致职业声誉受损，影响未来就业



02

工作场所性骚扰的原因及防范策略

工作场所性骚扰的原因分析



建立防范性骚扰的企业文化和管理制度

01

企业文化：树立性别平等、尊重员工的价值观，杜绝性别歧视和性骚扰

02

管理制度：明确规定禁止性骚扰，建立性骚扰投诉处理机制，保护员工权益

03

培训教育：定期开展性别平等、性骚扰防范培训，提高员工意识和能力

04

营造氛围：鼓励员工积极参与，建立健康、和谐的职场氛围

提高员工对性骚扰的识别与应对能力

识别性骚扰：了解性骚扰的定义、表现形式，提高识别能力

学会拒绝：勇敢拒绝性骚扰，保护自己的权益

寻求帮助：遇到性骚扰时，及时向上级、人力资源部门寻求帮助

收集证据：在可能的情况下，收集性骚扰的证据，以备维权

03

自我保护：如何避免成为性骚扰的受害者

了解自己的权益，勇敢拒绝性骚扰

01

了解权益：学习《妇女权益保障法》、《劳动法》等相关法律法规，了解自己的权益

02

勇敢拒绝：遇到性骚扰时，要勇敢站出来拒绝，表达自己的立场

03

保持警惕：在职场中，要保持警惕，避免陷入不必要的麻烦

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/585031344320011224>