

全国百强社科学报  
中国社会科学院精品数据库期刊  
全国社科优秀项目——女性与法律  
首届《CAJ-CD》规范执行优秀期刊  
北京高教人文社科报名栏——女性与法律



# 中华女子学院

ZHONGHUA NUZI XUEYUAN XUEBAO  
JOURNAL OF CHINA WOMEN'S UNIVERSITY

## 学报

2008. 2

ISSN 1007-3698

中国北京

Beijing China

# 美国职业场所中性骚扰法律制度研究

Jeffrey I. Pasek<sup>1</sup> Alan M. Lerner<sup>2</sup> 卢杰锋<sup>3</sup> 译

(1、美国费城律师事务所,美国 费城; 2、宾夕法尼亚大学 法学院,美国 宾夕法尼亚; 3、美国天普大学 法学院,美国 )

**摘要:** 职业场所中的性骚扰问题日益成为各国关注的焦点。美国职场性骚扰的法律规制相对完善,对性骚扰的定义及构成规定较为全面。在美国性骚扰法律制度发展过程中出现过的一些重要案例对促进性骚扰理论发展和反性骚扰制度的构建也产生了一定的影响。

**关键词:** 性骚扰;性骚扰的定义及构成;性骚扰法律规制

中图分类号:D923.8

文献标识码:A

文章编号: 1007-3698(2008) - 02 - 0013 - 06

## 一、导言

在美国,有记录的职场中的性骚扰例证,可以追溯至19世纪30年代新英格兰(New-England)的纺织工厂。而真正从法律角度研究这个问题,则是1964年的民权法案诞生以后的事情。在过去的四十年当中,职场中的性骚扰问题已经成为了美国劳动就业法律(Employment Law)领域中的一个主要聚焦点。今天,所有的大型美国公司和几乎所有的中小企业都采取了防止和禁止性骚扰的措施。每年,美国商界投入数千万美元对员工进行反性骚扰的培训。而他们花在调查员工性骚扰投诉上的费用则更多。在这些投诉中,每年有成千上万件性骚扰案件在法院或者负责申诉调查的行政机构中得到解决,<sup>①</sup> 商界每年为此而支付的由法院判决或调解协议所产生的费用多达数亿美元。在过去的四十年中,许多原本前途光明的公司执行官,成功的销

售代表,律师以及其他雇员由于受到性骚扰指控而跌入职场深渊。时至今日,社会公众对于性骚扰的基本看法仍普遍一致,即性骚扰是不正当的和错误的,美国社会必须继续采取坚实措施尽可能地把它从工作场合中根除。

## 二、1964年民权法案及早期的司法发展过程

经过冗长而艰苦的辩论,美国国会通过了1964年民权法案,该法案是自美国内战以来最为重要的民权立法。法案广泛规定了使用公共设施的权利,保障了选举的权利,宣告了在由联邦资助项目中进行歧视的违法性并提供了平等的就业机会。尽管法案的诞生主要是为了给美国黑人提供平等公民权利,但它却禁止基于种族、肤色、宗教信仰、宗主国和性别的广泛的歧视行为,并允许个人提起相关诉讼。

法案规定,雇主的下列雇佣行为违法:

收稿日期: 2008-01-01

**作者简介:** Jeffrey I. Pasek(1951—),男,美国宾夕法尼亚州人,法学博士,美国费城Cozen O'Connor律师事务所律师,主要研究方向为劳动就业法律实践;  
Alan M. Lerner(1942—),男,美国宾夕法尼亚州人,法学博士,宾夕法尼亚大学法学院诊所实践教育法学教授,主要研究方向为家庭法和就业法;  
卢杰锋(1981—),男,汉族,浙江宁波人,美国天普大学法学院(Temple University School of Law)在读法学博士研究生(JSD),主要研究方向为就业歧视法律制度。

<sup>①</sup> 这些行政机构主要包括联邦平等就业委员会(Equal Employment Opportunity Commission,简称 EEOC),以及全美各州及各个地区的总数超过100个的公平就业行为管理机构(Fair Employment Practices Agencies,简称 FEPAs)。

(1) 基于个人的种族,肤色,宗教信仰,性别或者宗主国的原因,而不雇用,或拒绝雇用,或解雇,或在工资待遇,工作条件,工作权利等方面给予歧视对待的;

(2) 基于个人的种族,肤色,宗教信仰,性别或者宗主国的原因,通过限制,隔离,或者对其员工或职位申请者进行等级分类等方式,剥夺或者试图剥夺任何个人的工作的机会,或者对其作为一位员工的状态产生不利影响。

在 1972 年,国会通过了民权法案第七章第一修正案。当时,已经有国会相关委员会极力呼吁提高职业场所中妇女地位的报告,但是在那个时候,职场中的性骚扰问题仍然没有进入立法者的视野。直到 1976 年的威廉姆斯诉萨克斯比 (Williams v. Saxbe) 案,<sup>[1]</sup> 联邦法院才第一次将我们现在所称的性骚扰判定为是 1964 年民权法案中规定的基于性别的就业歧视的一种表现。在那个案件中,一名妇女声称由于她拒绝了她的上司的性暗示,导致她无法和她的上司保持良好的工作关系。从那以后,她的上司作出了一系列对她不利的行为,包括对她的没有事实根据的斥责和惩戒,拒绝参考由她提出的建议和意见,拒绝承认她作为一名职员所具有的资格和能力。最后,她所在的公司据称是基于她的拙劣的工作表现而终止了她的雇佣合同,但她宣称解雇是上司对她拒绝接受其性暗示的报复行为。上述事实是比较典型的性骚扰的表现形式,被称为“交换”(Quid Pro Quo) 性性骚扰,“交换”性性骚扰的核心是以工作上的利益换取性好处。

在大多数早期的案件中,法院判定男性上司对女性下属的“交换”性性骚扰根据民权法案第七章是不可诉的。大多数法院认为这样的行为只是反映了男性和女性之间性格个性上的差异或冲突,而不是基于性别上的歧视。有些法院也担心如果承认这类案件的可诉性将会开启这样一扇泄洪闸,即可以对个人性意向提起诉讼,这显然不是当初国会立法的意图。直到 1977 年的巴恩斯诉考斯特 (Barnes v. Costle) 案,<sup>[2]</sup> 联邦上诉法院才第一次接受了女性愿意迎合其上司的性暗示作为其继续工作的前提条件的行为是基于性别的非法的歧视行

为的理论。同时,如果没有直接的工作利益的影响而基于性别的区别对待(Disparate Treatment)是否违反第七章规定的问题在当时尚有争议。关于雇主责任问题,在两年后的米勒诉美国银行案中 (Miller v. Bank of America),<sup>[3]</sup> 第九上诉巡回法院判决雇主对其雇佣的一位管理人员的性骚扰行为负有法律责任,尽管雇主没有意识到性骚扰行为的发生,同时也制定了禁止性骚扰的政策。

除了受 70 年代后期法院受理的性骚扰案件数量持续增长的因素外,公众对职业性骚扰问题的意识的提高也得益于红书杂志 (Redbook Magazine) 发表的一个问卷调查。该调查发现,88% 的女性在工作中都受到了不想要 (Unwanted) 的性示好。<sup>[2]</sup> 在 1979 年,国会举行了联邦政府性骚扰问题调查听证会。在接下来的一年即 1980 年,联邦政府调查访问了自己的雇员,结果发现有 42% 的女性雇员和 15% 的男性雇员曾有遭受与工作有关的性骚扰的经历。<sup>[3]</sup>

### 三、平等就业委员会 (Equal Employment Opportunity Commission) 及其在性骚扰法律发展过程中的作用

1980 年,平等就业委员会颁布了有关民权法案第七章禁止基于性别的歧视行为的指南 (Guideline)。平等就业委员会是根据 1964 年民权法案创设的,旨在接受、调查和试图调解就业歧视指控的联邦机构。在 1972 年的民权法案修正案中,国会授予平等就业委员会根据该法第七章,以自己的名义,代表在就业过程中遭受非法不利待遇的个人或集体向法院提起诉讼的权利。因为该委员会对于第七章的实施有着举足轻重的作用,因而由它颁布的指南对法院判案有着非常深刻的影响。尽管不具有强制约束力,它们仍是法院、雇主和员工可以用来参考的良好的指导性意见。

平等就业委员会指导方针的颁布是性骚扰法律发展过程中的一个重要转折点。指南明确指出,性骚扰是非法的性别歧视,雇主不能基于对某个人不受欢迎的、包含性内涵的行为的反应,来做出不利于某个人的雇佣决定。而指南的最重要的贡献

<sup>[1]</sup> 561 F.2d 983 (D.C. Cir. 1977).

<sup>[2]</sup> 600 F.2d 211 (9th Cir 1979).

之一就在于，它提供了一个可行的关于什么是性骚扰的定义。

根据指南，当符合以下情况时，不受欢迎的性暗示、性要求，以及其他语言的或者肢体的包含性实质的行为构成性骚扰：

(1) 明示或者暗示地将接受这样的行为作为个人受雇佣的条件；

(2) 个人接受或者拒绝这样的行为将影响对该个人的雇佣决定；

(3) 这样的行为具有不合理干涉个人履行工作职责或者制造威胁性、敌对性或冒犯性的工作环境的目的或效果。<sup>①</sup>

平等就业委员会的指南不仅总结了当时已存在的“交换”性性骚扰法律，而且更进一步阐述了制造性敌意工作环境 (Sexually Hostile Environment) 行为。借用基于种族和宗主国的性骚扰的理论，该行为被平等就业委员会同样宣布为非法。这无疑是性骚扰理论中的一大进步，因为在当时，没有一个法院判决在缺乏实际工作损害的情形下可以对性骚扰行为追究责任。

平等就业委员会及其指南的作用还体现在：首先，指南指出，性骚扰案件不应当在真空中来分析，而应当具体情况具体分析。一个性骚扰指控的成立需要以个案为基础，综合分析具体情况来研判，这其中也包括对性举动的实质和发生这种行为的背景因素的考察等。其次，平等就业委员会试图拓宽承担责任主体的范围。委员会指出，雇主应当对其所雇佣的监督人和其代理人的性骚扰行为负责，不管被指控的行为是否由雇主授权甚至是雇主明文禁止的，也不管雇主是否知道或者应当知道该行为的发生。而对于在各个员工之间发生的性骚扰行为，平等就业委员会指出，雇主（或者是由其雇佣的监督人或者其代理人）应当对他知道或者应当知道的、发生在工作地点的性骚扰行为负责，除非能证明他采取了及时和恰当的补救措施。委员会指出，考虑到雇主对某些非员工可能存在的管理和法定责任，“知道或者应当知道”标准同样适用于非员工对员工的性骚扰行为，如由顾客或者卖主实施

的性骚扰行为等。第三，指南强调预防是消除性骚扰的最好工具。指南指出雇主应当采取所有必要的措施防止性骚扰行为的发生，如正面的提出该问题，表达强烈的不赞成，建立适当的惩罚机制，向员工告知他们所有的基于民权法案第七章的权利以及怎样行使该权利，利用各种手段增强性骚扰问题的敏感性。最后，平等就业委员会指出性骚扰指控不仅仅只存在于那些因为拒绝性示好或者性要求而受到不利影响的人。委员会相信，如果一位员工因为顺从这样的性要求而得到了额外的工作机会或者利益，而导致其他合格的个人得不到这样的机会或者利益，那么雇主仍然需要对非法的性别歧视负责。

平等就业委员会指南也被各个联邦法院广泛接受。1982年，在 *Henson v. City of Dundee* 案中，<sup>②</sup> 第11巡回法院在一个法律意见中明确支持了平等就业委员会的指南，阐明了在“交换”性性骚扰和敌意工作环境性骚扰案件中的举证责任分配。根据法院意见，在“交换”性性骚扰诉求里，原告需证明，她的拒绝使得她在工作报酬、工作条件、工作权利等方面受到了切实影响。法院声明，如果主管的行为导致了他的下属切实的工作利益损害，法院将判决雇主负有严格责任。关于原告 *Henson* 敌意工作环境的诉求，法院认定，如果没有切实的工作利益损害，骚扰行为必须足够严重，以致于改变了被骚扰者的工作条件，制造了伤害性的环境，法院才会支持。在这类案件中，如果要认定雇主对主管的行为负有责任，必须有额外的证据证明雇主知道或者应当知道骚扰行为且没有及时采取补救措施。

#### 四、梅里特 (Meritor) 案及其影响

美国联邦最高法院于1986年在 *Meritor Savings Bank v. Vinson*<sup>③</sup> 案中首次审理了性骚扰问题。案件的基本案情比较简单，Vinson 为 Meritor Savings 银行工作，Taylor 为其上司。1978年9月，她告诉 Taylor 要请一个没有确定期限的病假。1978年11月，银行以她离职时间过长为理由解雇了她。随后 Vinson 起诉了银行和 Taylor，声称在她四年的银行

① 29 C.F.R. § 1604.11.

② 682 F.2d 897 (11th Cir. 1982).

③ 477 U.S. 57 (1986).

工作期间内遭受了来自 Taylor 的违反民权法案第七章的经常性的性骚扰，她要求法院判令 Taylor 和银行停止侵害，赔偿损害并支付惩罚金和律师费等。Taylor 否认了所有的有关性活动的指控，反驳 Vinson 指控他是基于业务上的争端。银行也同样否认 Vinson 的指控，并指出，Taylor 对 Vinson 的性骚扰银行事先并不知情。

经过审理，初审法院拒绝给予 Vinson 相应的救济，认为，即使 Vinson 和 Taylor 之间存在着一种亲密的关系甚或是性关系，那种关系也是自愿的，和她能否在银行继续工作，升职或获得提拔没有关系。虽然如此，法院仍对银行在此案件中的责任问题做了阐述，法院认识到银行制定有明确的反对歧视的政策，同时也注意到，不管是 Vinson 本人还是其他雇员均没有向银行投诉 Taylor 存在性骚扰行为，因而法院最后裁定银行因为没有任何这方面的信息而不应对所指控的 Taylor 的行为负责。

上诉法院认为，只要存在下面两种性骚扰行为之一的，就认为是违反了民权法案第七章的规定：基于性要求的、能够改变实际工作利益的骚扰行为；以及虽然没有影响实际利益，但却制造了一个敌意的冒犯性的工作环境的骚扰行为。上诉法院引用了平等就业委员会的指导方针，认为 Vinson 的诉求是敌意环境骚扰类型，因而指示该案发回原审法院重审。上诉法院进一步认为，Vinson 和 Taylor 之间的性行为关系是否是自愿并不影响发回重审。上诉法院判定，如果有证据证明“Taylor 将 Vinson 对他的性骚扰行为的容忍作为了她继续工作的条件的话”，那么她是否自愿已经没有了实质意义。至于银行的责任问题，上诉法院认为 Meritor 作为 Taylor 的雇主，对其雇佣的主管人员的性骚扰行为应当负有绝对责任，而不管银行方面是否知道或者是否应当知道骚扰行为的发生。

### (1) 性骚扰的成立并不必须有直接的经济利益的损害

再次上诉后，联邦最高法院一致拒绝了银行方面提出的民权法案第七章禁止性别歧视的规定只限于“涉及劳动报酬，工作条件和劳动权利的”有形的经济损失而不适用精神方面的论断。取而代之，联邦最高法院认定第七章反映了这样一个国会意图，即“要打击在工作场合的所有的针对男性和女性的区别性对待。”同时，联邦最高法院也指出，不

是所有的发生在工作场合的、可能影响工作条件和工作权益的、能被描述成性骚扰的行为都符合民权法案第七章规定的含义。要使性骚扰行为具有可诉性，这样的行为必须足够严重和深入到改变了受害者的工作条件，制造了一个受虐性的工作环境。然而最高法院没有具体阐述怎样来认定上述标准，但认定 Vinson 的指控，不但包括严重的性骚扰行为，而且包括某些更为严重的刑事犯罪行为，这已经足够用来提出一个敌意环境性骚扰的诉讼请求。

### (2) 关键问题是性举动是否受欢迎

联邦最高法院同时就初审法院因为判定 Vinson 和 Taylor 之间的关系是自愿的因而认定银行没有责任的理论做了回应。如果初审法院所谓的自愿是指 Vinson 不是被强迫的参与违反她本人意愿的活动，这样的抗辩理由根据民权法案第七章在性骚扰案件中不能成立。引用了平等就业委员会的指南，最高法院指出“性骚扰案件的诉讼要旨在于认定被指控的行为是否是不受欢迎的。原审法院应当审查被指控的行为是否不受 Vinson 的欢迎，而不是她实际参与的性交行为是否是自愿。”

最高法院也认识到它所采用的认定标准可能给举证带来困难。决定一个特定的行为是否真正不受欢迎也许或者必将在很大程度上取决于事实审理者对案件事实可信度的认可，而这需要对案件中所有相关的背景和事实进行考察。在 Meritor 案中，银行方面举证说明 Vinson 平时的穿戴具有挑逗性，并且她公开对银行其他员工表达过自己的性幻想。最高法院拒绝判定这样的证据是否具有或是不具有可采纳性，认为应当由审理法院来衡量这样的证据对消除潜在不合理偏见的关联性。

### (3) 雇主并不自动对其雇佣的主管或监督人的制造敌意工作环境的行为负责

联邦最高法院最后必须面对的一个问题是，上诉法院关于雇主对其雇佣的主管或监督人的制造敌意工作环境的行为负有严格责任的判定是否恰当。尽管联邦最高法院在其他问题上达成了广泛一致，但在这个问题上却分裂成 5 比 4 的格局。多数派拒绝给雇主责任问题定下明确的规则。而联邦最高法院则以转述平等就业委员会指南的形式认为应当以传统的代理原则来究雇主责任。它接受了这样的意见，即国会试图对雇主应当负责的行为的范围设定了限制，但它并没有说明这些限制的

范围。

### 五、当前的性骚扰行为的构成要素

由于最高法院几年来没有进一步的判例指导，加上公众对于性骚扰问题的兴趣增大，下级的联邦法院只能依靠自己来寻求一个切实可行的框架审理性骚扰问题。虽然在某些微小的方面仍存在差异，但总体上已经形成了广泛一致。同时，下级法院在某些重要领域出现分歧时，最高法院有时也介入以明晰争端。

#### (1) 行为不受欢迎

如法院在 *Meritor* 案中所料，确定行为是否“不受欢迎”是尤为困难。于是多数法院在审理此类案件时，会审查受骚扰的雇员自己是否诱使或挑起骚扰行为，以及雇员自己是否认为该行为是不受欢迎的或令人反感的。其中，较为棘手的情况是，申诉人一开始拒绝，后来又接受；或者是一开始接受后来拒绝。通常情况下，由于回应是模棱两可的，申诉者往往作出与侵犯人完全不同的解释。

如下这种情况是典型的，试想：一位年轻女士刚刚工作，她的同事都是几位年长的男士，或者有一位年长的女士。她发现办公室里的工作氛围轻松随意的，但却充斥着黄色幽默。刚开始，她倾听并试着接受别人的玩笑，自己也试着说一些类似的笑话以求融入新环境中。但不久，她发现在这种氛围下，实际上她感觉受到了侵犯，于是，她拒绝参与其中，并在情况相当糟糕时寻找机会离开办公室。在她看来，虽然表面上她没有做出任何明确的抱怨，但实际上她（离开办公室）的行为已能充分表明她认为这种行为冒犯了她。但是，对于她的男同事而言，他们却没有发现任何线索，表明她认为这种氛围有反感。

如果其他人认为某雇员的行为是“不受欢迎”的，那么该雇员必须小心观察其他人所作出的各种暗示到什么程度呢？各级法院对这一问题十分头痛。如果一位男士邀请女同事共进晚餐，对方却予以拒绝，那么这位男士的行为并没有违反民权法案第七章的规定。但如果这位男士进行了五次邀请呢？如果对方最终接受了邀请，那么，是因为她觉得这种邀请是受欢迎的，还是因为她已经没有力量

再拒绝呢？

许多雇主倾向于挖掘原告以前的、与工作和被告均无关的性关系史，以证明原告实际上对被指控的骚扰者的行为是欢迎的。但是，根据联邦证据规则第 412 条的规定，法院逐步禁止了这种抗辩。第 412 条规定，任何证明被害人其他性行为或性倾向的证据，一律不予采纳。法院一般采用第 412 条，来阻止对被害人以往的性行为（包括在相同工作场所与其他雇员的性行为）进行质询。法院拒绝这样的假设，即一位女士被一位同事吸引，就能推论出她会自动被其他每一位同事所吸引。通过阻止在开庭前对上述问题进行质询，法院有效减轻了被害人进行性骚扰诉讼所产生的心理压力。

当双方两相情愿的关系终止时，一些问题就会产生。民权法案第七章明确指出，原告先前的同意并不能作为被告在性骚扰诉讼中的抗辩理由。但是，原告先前的同意将使问题变得更加复杂。平等就业委员会认为，如果原告先前是同意的，那她就有义务在后来的情形中向骚扰者表明该行为现在是不受欢迎的。否则，骚扰者可能有理由相信他的行为仍受欢迎。

*Meritor* 一案中，原告主张她是被迫屈从的。如果原告没有明确作出不受欢迎的表示，那么，默许或参与都可能导致证明上的困难。该案中，法院认为，判断性举动是否不受欢迎，必须采用客观标准，而不是只考虑原告的主观感受。但是，即使采用客观标准，也可能产生不同结论，取决于是从受害者的角度还是从骚扰者的角度来考虑问题。1993 年，联邦最高法院在 *Harris* 诉 *Forklift Systems, Inc.*<sup>①</sup> 一案的判决中澄清了这一问题，法院采用的是双重测试。侵犯行为的严重或深入程度必须同时符合客观和主观标准：如果行为的严重或深入程度不足以在客观上使工作环境变得具有敌对性或侵犯性——在这种工作环境下，一个理性的人会感到敌对或受侵犯——则这种行为超出民权法案第七章规定的范围。同样的，如果被害人主观上没有察觉周围环境的侵犯性，从而被诉行为并未实质改变被害人的工作环境，则（该行为）也未违反民权法案第七章的规定。

性骚扰的客观严重程度并不是抽象判断的，而

<sup>①</sup> 510 U.S. 17 (1993).

是通过假定一个理性人处于原告的状态下，并考虑相关的所有情形，包括考虑当时社会上对工作环境的一般看法，以及对同事关系的合理预期等等。

### (2) 基于性的考量

在性骚扰案件中，原告比较典型的做法是先列举一些与性别有关的不受欢迎的行为。虽然大多数性骚扰案件的原告为女性，但男性也可以提起相同诉讼。困扰低层法院多年的问题之一是，假如侵犯人和被侵犯人是同一性别的，被侵犯人能否起诉。在 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*<sup>①</sup> 一案中，联邦最高法院解决了这一问题，认为同性骚扰也可以根据民权法案第七章提起诉讼。骚扰行为并不需要以满足性需求为动机以证实存在基于性别的违法歧视行为。同性骚扰的能否胜诉主要取决于，骚扰行为是否由被害人的性别所诱发，法院尚未将这一原则扩展到基于性倾向 (Sexual Orientation) 而产生的骚扰行为。

如果侵犯行为是同时指向男性和女性雇员的，该怎样处理？民权法案第七章并不是工作场所的礼仪规范，而只是禁止某些歧视行为。当一位男性下属向其下属的女性雇员提出性要求以保有该女士的现职时，这样的行为的性因素是十分明显的。但在敌对环境的案件中，男性和女性雇员可能都会受到粗俗言语和行为的攻击。一般来说，法院认为，同时指向男性和女性的骚扰行为并不违反民权法案第七项的规定，因为在这种情况下，男女都有遭受侵害的同等机会，这种侵害并不包含基于性别

的歧视。但有时，相同的言语对男性雇员和女性雇员可能产生不同影响，或者所使用的辞令可能对某一具体性别有特殊含义，由此造成对工作的不利。

### 六、结语

性骚扰问题可能是美国国会议员在 1964 年通过民权法案第七章时最未曾考虑到的问题。虽然最开始只是出于禁止工作场所各个方面的基于性别的歧视的考量，但是平等就业委员会和各联邦法院逐渐扩展了这部法律的保护范围，同时也更为重要的是，工作场所发生的性骚扰是错误的这样一个观念被社会公众广泛接受，使得反性骚扰成为美国社会的一个普遍价值观。

### [参考文献]

- [1] 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976), rev'd on other grounds sub nom. *Williams v. Z. Bell*, 587 F.2d 1240 (D.C. Cir. 1978)
- [2] Claire Safran, *What Men Do To Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment* [M]. Redbook, Nov. 1976, at 149.
- [3] Mathis, Patricia; Prokop, Ruth T., *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Is It a Problem* [M]. A Report of the U.S. Merit Systems Protection Board Office of Merit Systems Review and Studies, U.S. Government Printing Office, Washington, 1981 at 36.

## Study on the Regulatory Prohibition of Sexual Harassment in American Workplace

Jeffrey I. Pasek<sup>1</sup>, Alan M. Lerner<sup>2</sup>, Translator: LU Jiefeng<sup>3</sup>

(1、Solicitors Agency of Cozen O'Connor, Philadelphia 2、Law School of Pennsylvania University, Pennsylvania, America 3、Law School of Temple University, America)

**Abstract:** Sexual harassment in workplace has been an issue that is garnering increasing attention worldwide. The United States has developed a relatively well - designed legal scheme of prohibiting workplace sexual harassment and its law defines a clear concept of sexual harassment. Some important sexual harassment cases have also played an important role in the development of anti - sexual harassment both in theory and in practice.

**Key words:** sexual harassment; definition of sexual harassment; regulatory prohibition of sexual harassment

责任编辑：蔡 锋

① 523 U.S. 75 (1998).