



the global voice of
the legal profession

我们也会是受害者吗

法律行业中的霸凌和性骚扰

关于法律行业中的霸凌和性骚扰，迄今为止最全面的调查显示：

6,980

名受访者

来自

135

个国家

6

种语言

工作场所包括律师事务所、公司法务部门、出庭律师所、司法机关以及政府



在法律工作场所，职场霸凌现象较普遍：

二分之一的女性受访者

三分之一的男性受访者

曾在工作中受到霸凌



性骚扰也较常见：

三分之一的女性受访者

四分之一的男性

曾在工作中受到性骚扰

受访者构成：



67% 女性 **32% 男性** **0.2% 其他**

受访者来自于法律行业的各个领域。



需要采取更多措施。 受访者的工作地点中，**53%**配备有警卫人员；**22%**的受访者曾接受训练用于防卫霸凌和性骚扰。

受害者选择沉默：

57% 的霸凌事件
75% 的性骚扰事件

未曾上报。



受害者选择沉默的理由：

侵害人的地位、
受害者害怕被报复，以及
霸凌和性骚扰事件仅发生在工作地点



警卫人员和防卫训练未能达到预期效果

工作地点配有警卫人员或接受过防卫训练的受访者
受到霸凌或性骚扰的几率并没有减小。

受害人从原单位离职

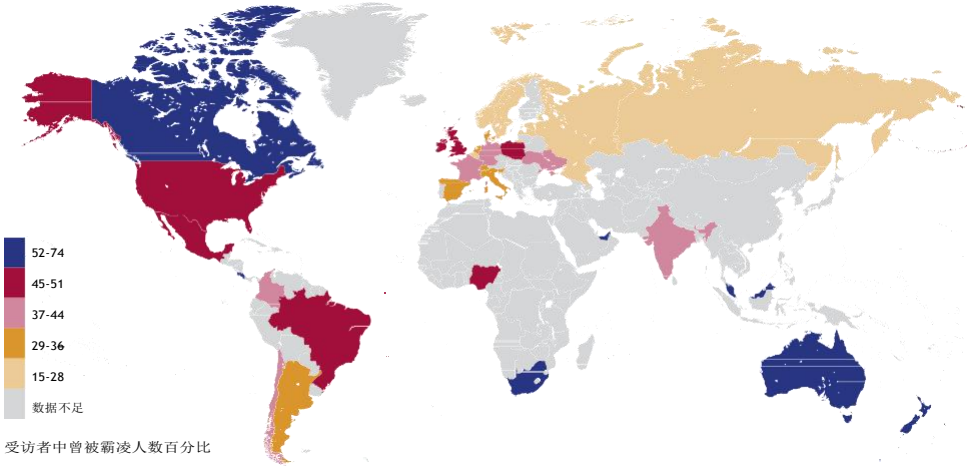
65%的曾受到霸凌的受访者及
37% 的曾受到性骚扰的受访者

选择离开或考虑离开原单位。

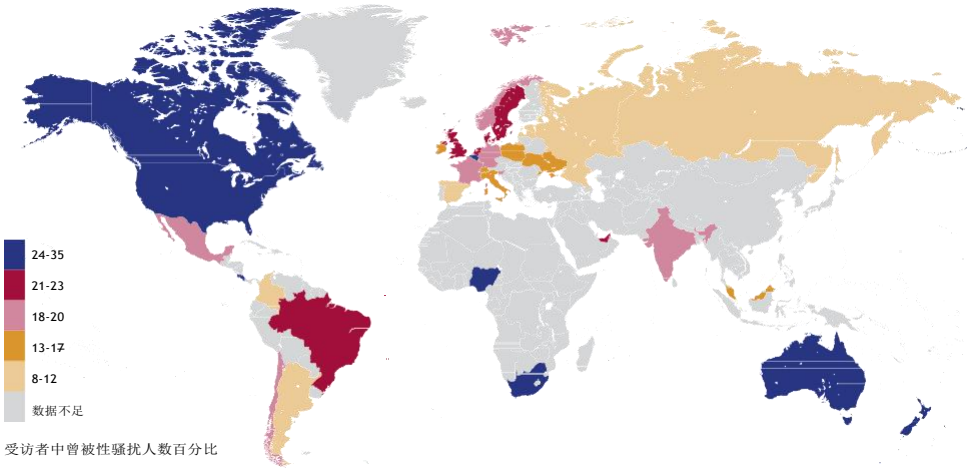


霸凌和性骚扰国别统计*

霸凌



性骚扰



*性别加权

建议

1. 提高警惕

法律行业中也会发生霸凌和性骚扰，请传播该消息，这是取得改变的第一步。

2. 修订并实施政策和标准

由于处理霸凌和性骚扰问题的政策没有得到充分实施，且效果不佳，所以我们需要更有效的政策，并更好地执行。

3. 使防卫培训常态化

有效的培训可以减少职场霸凌和性骚扰的发生率。培训必须是一种常态，而不是例外。

4. 加强沟通和最佳实践经验分享

问题共同分担，困难减半。让我们一起努力解决这个行业中存在的欺凌和性骚扰问题，分享哪些是可用的，哪些是不可用的。

5. 增强主人翁意识

霸凌和性骚扰问题是每个人共同面对的问题。从行业高层领导到即将入职的毕业生，我们都有承担问题的责任，朝着一个更加和谐的法律行业努力。

6. 收集数据并提高透明度

能够揭示霸凌和性骚扰的性质、普遍性和影响的数据十分重要，但我们还未掌握足够的信息。一旦我们掌握了数据，就需要将其公开。提高数据透明度将有助于我们解决这些问题。

7. 探索灵活的上报模式

霸凌或性骚扰的事件发生后，法律工作者对其进行上报的频率还远远不够。所以我们需要改进现有的报道渠道，探索新的报道渠道，使受害者获得更好的上报体验。

8. 与该行业的年轻人充分沟通

年轻的法律专业人士受到霸凌和性骚扰的影响尤为严重。他们将在解决此问题中扮演重要角色——在制定和实施解决方案以及塑造职场文化方面发挥重要作用。

9. 了解更多的相关背景

欺凌和性骚扰事件不会凭空发生。心理健康问题、缺乏工作满意度和多样性不足都是引发霸凌和性骚扰的潜在问题。这些这些因素需要放在一起分析和解决。

10. 保持希望

改变并不是必然发生的，但是只要每一个人、工作场所和机构共同努力，携手消除职场霸凌和性骚扰，改变是有可能发生的。