

纽约州的每个雇主都必须根据《劳工法》第 201-g 条为雇员提供性骚扰预防培训。不实施模板培训（由州劳工部和人权局编制）的雇主必须确保其使用的培训满足或超过以下最低标准。培训必须：

- (i) 具有较强的互动性；
- (ii) 按照劳工部与人权局协商发布的[指导方针](#)，对性骚扰进行阐明；
- (iii) 举例说明构成非法性骚扰的行为；
- (iv) 加入以下相关信息：联邦和州关于性骚扰的法令条款以及性骚扰受害人可用的法律救济；
- (v) 加入以下相关信息：雇员的追究权以及所有可对性骚扰投诉做出判决的可用法庭；以及
- (vi) 加入以下相关信息：主管的应对措施，以及此类主管的任何其他责任。

每一名雇员都必须每年接受性骚扰预防培训。在此年度培训期间，雇主亦须向雇员提供一份通告，内容包括：

- (i) 雇主的性骚扰政策；以及
- (ii) 性骚扰预防培训的纸质参考材料。

雇主必须以英语和雇员使用的语言（包括西班牙语、中文、韩语、波兰语、俄语、海地克里奥尔语、孟加拉语或意大利语）为雇员提供该通告、政策和培训信息。示例模板可从网上获取。

* * *

为雇员提供培训，并不意味着对非法性骚扰指控做出决定性的辩护。每起性骚扰投诉都将根据现有的法律标准来加以判定，适当考虑投诉的具体事实和情况，其中包括但不限于有效反骚扰政策和程序的存在情况。