

性骚扰预防政策的最低标准



Combating
Sexual Harassment

纽约州的每个雇主都必须根据《劳工法》第 201-g 条实施一套性骚扰预防政策。不实施模板政策的雇主必须确保其实施的政策满足或超过以下最低标准。政策必须：

- i) 按照劳工部与人权局协商发布的[指导方针](#)，禁止性骚扰；
- ii) 举例说明构成非法性骚扰的禁止行为；
- iii) 加入以下相关信息：联邦和州关于性骚扰的法令条款、性骚扰受害人的可用补救措施以及可能存在适用地方法律的声明；
- iv) 加入一张投诉表；
- v) 加入及时、保密地对投诉进行调查、确保为所有相关方实施恰当流程的程序；
- vi) 向雇员告知其追究权，以及所有在行政和司法角度可对性骚扰投诉做出判决的可用法庭；
- vii) 明确声明性骚扰被视为一种雇员不端行为，将对参与性骚扰的人员以及故意允许此类行为继续发生的主管和管理人员实施制裁措施；以及
- viii) 明确声明对投诉性骚扰的人员或者在任何涉及性骚扰的调查或诉讼程序中作证或提供协助的人员进行打击报复是非法行为。

雇主必须为每名雇员提供一份书面政策的副本。雇主必须以雇员使用的语言为雇员提供该政策。

* * *

实施一项政策，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。