

员工的常见问题解答

Q1.我认为自己被性骚扰了。我应该怎么做？

A1.如果您认为自己遭到性骚扰，您应当将相关行为向您的雇主、临时机构或安置机构报告。如果骚扰您的人是您的雇主，或者您对雇主将会作出的反应感到不信任，则您可以联系纽约州人权局。人权局可以收受投诉并进行调查。

您还可以同时或后续向纽约州人权局提出投诉。请注意：必须在歧视行为发生后的一年内向人权局提出投诉。要了解更多信息，请参见人权局标题为《性骚扰》的手册。

Q2.我如何向人权局提出投诉？

A2.可通过几种方式向人权局提出投诉：

- 要了解关于投诉方法的信息，请浏览：www.dhr.ny.gov/complaint。
- 您可以致电 1-888-392-3644

您可以造访人权局办公室，当面提出投诉：<https://dhr.ny.gov/contact-us>

Q3.如果我投诉，我的雇主会不会对我打击报复？

Q3.纽约人权法禁止对向雇主提出内部投诉或者向人权局提出投诉的人员进行打击报复。如果您认为自己遭到打击报复，应联系人权局提出投诉。

Q4.我的雇主是否属于人权法的涵盖范围？

A4.是。根据人权法的要求，纽约州的所有雇主（不管雇员数量多少）都必须提供一个无性骚扰的职场。

职场中的非雇员

Q1.我并非直接受雇于我被骚扰时身处的那家公司，我是否依然属于法律的涵盖范围？

A1.截至 2018 年 4 月 12 日，非雇员（如承包商、分包商、供应商、顾问或任何在职场提供服务的人员）也受保护，不应在工作地点遭到骚扰。受保护的非雇员包括通常被称为独立承包商、“零”工和临时工的人员。提供设备维修、清洁服务或任何根据与雇主签订的合同提供其他相关服务的人员也包含在这一范围内。

Q2.我供职于一个维护保养承包商，我在一家企业的办公室开展清洁工作。该建筑的一名雇员并非受雇于我开展清洁工作的企业，其反复提出要和我约会。我不喜欢这一行为。我可以做什么？

A2.您的雇主以及在您的工作地点运营的企业都必须为您提供一个无骚扰的职场。您应当将行为向工作地点的企业报告，还要向您自己的雇主报告。他们都有责任解决问题。如果骚扰您的人是您的雇主，或者您对雇主将会如何作出反应感到不信任，则您也可以向人权局提出投诉。

Q3.修理复印机的那个人一直在讲令我不悦的黄段子。我的上司表示她无能为力。

A3.您的雇主必须提供一个无性骚扰的职场（不管骚扰者是谁）。您的雇主必须针对您的投诉采取相应的措施。如果您对雇主将会如何作出反应感到不信任，则您可以向人权局提出投诉。

Q4.一名临时工经常跟我讲起关于他“约会”的性露骨故事。我投诉了，但我的主管说他没有权利对那名临时工采取措施。

A4.您的主管必须将您的投诉交给能够开展调查并实施纠正措施的人。您可以向在您雇主处任职的另一名主管或经理投诉，或者您可以向人权局提出投诉，或者您可以同时投诉。

Q5.我供职于一个独立承包商，我的很多工作都不在企业所在地点开展。但是，当我去办公室与监督我工作的人碰面时，他试图开始与我发生令人不悦的性关系。我在企业只和他有接触，我不知道如何投诉。

A5.建议雇主张贴公布他们的性骚扰预防政策。您可以向在您雇主处任职的主管或经理投诉、向人权局投诉，或者您可以同时投诉。

雇主的常见问题解答

Q1.州是否提供讲座和网络研讨会？

A1.是。培训课程的日期将在这个网站宣布。

Q2.雇主必须保存什么类型的记录来证明合规性？

A2.尽管我们对签字确认书（确认已读过政策）不做强制要求，但建议雇主保存一份签字确认书，以及一份培训记录的副本。在解决今后的任何投诉或诉讼时，这些记录可能会带来帮助。

Q3.这项法律是否适用于纽约市雇主？

A3.是。其适用于纽约州的所有雇主，包括纽约市。

语言

Q1.除了英语，纽约州是否以其他语言提供培训资源？

A1.是。最终版材料将尽快翻译成西班牙语、中文、韩语、孟加拉语、俄语、意大利语、波兰语和海地克里奥尔语，并在这个网站公布。今后可能会增加其他语言。

Q2.我是否必须以英语以外的语言提供政策和培训？

A2.是。雇主必须以雇员使用的语言为雇员提供该培训。根据 26 号行政令“州语言可及性政策”，模板材料将进行翻译。当州无法以雇员的主要语言提供模板培训时，雇主可为该雇员提供英语版培训。但是，由于雇主可能会因所有雇员的行为而被追究责任，因此强烈建议雇主以雇员使用的语言提供政策和培训。

政策

Q1.雇主如何向雇员提供政策？

A1.雇主必须以书面或电子方式向雇员提供政策。如果在工作电脑中提供副本，则员工必须能够打印一份自行保存。

Q2.对于在位于纽约州的办公室发生一次性接触或定期接触的第三方供应商或其他非雇员，雇主是否有责任对其进行培训？

A2.否。但是，在醒目位置张贴您的政策，这可以进一步证明您作为一个负责任的雇主所付出的努力。

Q3.如果一名临时工被另一家公司的雇员骚扰，那该怎么办？

A3.出现这种情况，您应当告知公司及临时工的公司。但是，如果您能够采取措施，来预防或终止此类骚扰，那么您应当这么做，具体见政策的概述。

Q4.必须向承包商、分包商、供应商和顾问提供什么政策（如果有）？

A4.雇主无须向独立承包商、供应商或顾问提供任何政策，因为此类人员并非雇主的雇员。但是，根据州人权法，雇主要为他们的行为承担责任，建议您对任何在职场提供服务的人员提供政策和培训。

Q5.如果一名雇主已经规定了类似的调查程序，但与模板中提供的程序并不完全相同，该雇主是否能在偏离这些具体要求的情况下依然符合法律？

A5.是。但雇主应当在政策中概述自己将会使用的调查程序。

Q6.是否需要在政策中加入完整的投诉表？

A6.否。但是，雇主应当明确告知在哪里可以找到投诉表，如在公司的内部网站上。

培训

Q1.就培训要求而言，哪些人被视为雇员？培训需要在何时完成？

A1.“雇员”包括所有员工，不管其移民状态如何。雇员还包括赦免或非赦免雇员、兼职员工、季节工和临时工。所有雇员都必须在 2019 年 10 月 9 日前完成模板培训或满足最低要求的类似培训。

Q2.雇员必须多久接受一次性骚扰培训？

A2.雇员必须至少每年接受一次培训。在后续年份中，培训可基于自然年、每名雇员开始工作日期的周年日或者雇主选择的任何其他日期。

Q3.新雇员需要多久接受培训？

A3.由于雇主可能因新招聘雇员的行为而承担责任，因此，州建议尽快进行培训。雇主应在雇员开始工作前向其分发政策，并应张贴政策。

Q4.如果雇主之前提供过满足或超过要求的培训，是否必须对雇员再次培训？

A4.雇员必须每年接受一次培训。如果雇员今年已经接受过培训，但不满足所有的新要求，则雇主只须提供补充性培训，确保满足所有要求。

Q5.对于雇员每年必须完成的培训，是否存在最低时长要求？

A5.否，只要他们接受满足或超过最低标准的培训。

Q6.雇佣机构承担什么义务？如果在过去一年内，雇员从其他雇主处接受过相同的培训，那该如何处理？

A6.法律要求雇主每年对所有雇员提供性骚扰预防政策和培训。如果一名新雇员可证明通过之前的雇主或通过一家临时工机构完成了培训，则雇主可选择认定已满足培训要求。

一家机构或任何其他员工组织（如工会）可选择为员工提供培训，但是，雇主依然可能会因雇员的行为和对政策的理解而承担责任，应针对任何特定于公司或行业的细微差别及流程，对雇员进行培训。

Q7.我是一名纽约州的雇主，但也有雇员仅在其他州工作。他们是否也需要接受培训？

A7.否。只有在纽约州工作的雇员才需要接受培训。但是，如果一个人部分时间在纽约州工作，那么即使其主要在另一个州工作，也必须接受培训。

Q8.未成年雇员（如儿童演员）是否必须接受性骚扰培训？

A8.是。但是，14岁以下儿童的雇主可选择简化培训和政策，同时依然满足最低要求。

Q9.“互动性培训”的含义是什么？

A9.纽约州法律要求所有性骚扰培训都要具备较强的互动性。可在线开展培训，前提为培训具有互动性。雇员参与培训的示例：

- 如果培训基于网页，则培训结束部分会进行提问，雇员必须选择正确答案；
- 如果培训基于网页，雇员可选择在线提交问题，并立即或及时获得答案；
- 如果是当面培训或现场培训，则讲师向雇员提出问题，或在讲解演示中为他们留出提问的时间；

基于网页的培训或当面培训为雇员提供反馈调查，可在他们完成培训后交回

如果仅仅是观看培训视频或宣读文件，无反馈机制或互动，则不被视为具有互动性。

Q10.现场培训师是否需要认证？

A10.尽管采用现场方式培训是高效、有吸引力培训的最佳实践，但并不明确要求一定要由现场培训师来培训。现场培训师可当面培训，或通过电话、视频会议等方式培训。培训师无需认证，州目前不对培训提供方进行认证或颁发许可。

Q11.我能否使用第三方来提供培训？我如何确保培训满足标准？

A11.您可以使用第三方供应商或组织，或由现有的雇员或经理提供培训。您应当对任何第三方培训进行审核，从而确保其满足或超过法律要求的最低标准。

Q11.对于承担管理/主管职务的雇员，是否存在不同的培训要求？

A11.雇主必须确保经理、主管以及全体雇员了解针对承担管理/主管职务的雇员所提出的额外要求。模板培训不涉及额外要求，雇主可选择对主管和经理提供额外或单独培训。

Q12.如果一些雇员未接受培训（尽管雇主已尽最大努力提供培训，并要求每个人都接受培训），那该怎么办？

A12.雇主必须确保所有雇员每年接受培训。雇主可实施恰当的行政补救措施，来确保合规。

Q13.对于员工花在培训上的时间，公司是否必须支付工资（例如，在他们开始实际执行工作任务前的入职培训流程期间）？

A13.雇主必须遵守相关的联邦法规（参见 29 CFR 785.27-785.32），根据法规的一般要求，雇主提供的培训应计为常规工作时间。

Q14.性骚扰预防培训时间对酒店业工资命令“80/20”规则产生什么影响？

A14.与其他强制培训一样，该培训不会影响“命令”中的百分比，应当按其他雇主培训一样来看待。

Q15.对于模板培训材料中未作明确要求的部分，是否具有法律强制性？

A15.否，但强烈建议。此外，建议雇主按超过最低培训要求的标准来提供培训。

与性骚扰相关的强制仲裁

Q1.在关于性骚扰的新法律背景中，强制仲裁条款是什么？

A1.强制仲裁条款是任何书面合同中的要求，即：**(1)**当面临合同纠纷时，强制要求相关方在诉诸法庭前寻求仲裁，以及**(2)**规定仲裁中发现的事实为最终事实，不接受法庭审查。用法律语言更确切地描述：

术语“强制仲裁条款”指书面合同中包含的一个条款或规定，要求此类合同的相关方将任何因此类合同而引起的事宜提交接受仲裁，然后再开始任何法律诉讼，来执行此类合同的规定，并进一步规定仲裁人或仲裁人小组在对被投诉做出非法歧视行为（基于性骚扰）的人员进行相关适用的过程中发现的事实或做出的判决为最终事实和判决，不接受独立的法庭审查。

Q2.什么是禁止条款？

A2.根据新的法律，禁止条款指任何合同中任何规定必须通过强制仲裁来解决任何性骚扰投诉的要求。具体而言，法令中规定：

术语“禁止条款”指任何合同中任何规定相关方必须通过提起强制仲裁来解决任何非法性骚扰歧视行为控诉或投诉（作为执行合同或根据合同获得法律救济的一项条件）的条款或规定。

对禁止条款的禁令不“禁止雇主在相关方协商一致的情况下，将非禁止条款或其他强制仲裁规定纳入此类合同”。

Q3.对于此类强制仲裁条款，新的法律有何规定？

A3.法律一般禁止新合同包含任何禁止条款，并使此类禁止条款无效，下文对某些例外情况进行了总结。

Q4.对强制仲裁条款的新禁令将何时生效？

A4.新禁令将适用于在 2018 年 7 月 11 日当天或之后签署的合同。

Q5.禁令有什么例外？

A5.法律明确认可：**(1)**“如果不符合联邦法律，则宣布禁止条款无效的规定不适用”；以及**(2)**如果此类协议和新的法律之间存在冲突，则以劳资集体谈判协议为准。

Q6.该法律是否限于拥有四名或更多雇员的雇主？

A6.否，法律针对禁止条款的禁令适用于所有合同。该法律引用州人权法，明确术语“雇主”包含所有涉及性骚扰的雇主。

Q7.我在哪里可以找到针对禁止强制仲裁条款的新禁令的文本？

A7.可在《民事实践法规》§ 7515 中找到新法律的相关条款，以下为引文：

§ 7515。强制仲裁条款；禁止。(a)定义。在本条中使用：

1.术语“雇主”的含义与行政法第二百九十二条第五子款中规定的含义相同。

2.术语“禁止条款”指任何合同中任何规定相关方必须通过提起强制仲裁来解决任何非法性骚扰歧视行为控诉或投诉（作为执行合同或根据合同获得法律救济的一项条件）的条款或规定。

3.术语“强制仲裁条款”指书面合同中包含的一个条款或规定，要求此类合同的相关方将任何因此类合同而引起的事宜提交接受仲裁，然后再开始任何法律诉讼，来执行此类合同的规定，并进一步规定仲裁人或仲裁人小组在对被投诉做出非法歧视行为（基于性骚扰）的人员进行相关适用的过程中发现的事实或做出的判决为最终事实和判决，不接受独立的法庭审查。

4.术语“仲裁”指使用一个决策法庭，该法庭由民事实践法规第七十五款规定意义内（且受这些规定的约束）的仲裁人或仲裁人小组引导。

(b) (i)禁止。除非不符合联邦法律，否则任何在本条生效日期当日或之后签署的书面合同均不得包含本条子款(a)第二条分款中确定的禁止条款。

(ii)例外。本条包含的任何规定均不应被解读为妨碍或禁止雇主在相关方协商一致的情况下，将非禁止条款或其他强制仲裁规定纳入此类合同中。

(iii)强制仲裁条款无效。除非不符合联邦法律，否则本条子款(a)第二条分款中确定的此类禁止条款的规定将无效。在书面合同中加入此类条款不得对此类合同任何其他条款的可执行性造成妨碍。

(c)如果任何劳资集体谈判协议与本条之间存在冲突，则以此类协议为准。

与性骚扰相关的保密协议

Q1.在关于性骚扰的新法律背景中，保密协议是什么？

A1.根据新的法律，保密协议明确包含任何涉及性骚扰投诉的任何相关和解，此类和解禁止投诉人披露骚扰的基本事实和情况。

Q2.对于此类保密协议，新的法律有何规定？

A2.新的法律一般禁止此类保密协议，除非投诉人倾向于签订此类保密协议。具体而言，新法律取消了雇主加入或同意加入任何相关条款或条件（禁止披露骚扰的基本事实和情况，除非投诉人倾向于加入保密条件）的权利。

Q3.对保密协议的禁令将何时生效？

A3.2018年7月11日。在该日期，雇主将失去加入或同意加入此类条款或条件（对骚扰的基本事实和情况保密）的权利。

Q4.相关方如何确定投诉人倾向于保密？

A4.法律要求“应在一份所有相关方签署的协议中记载此类倾向”。

Q5.记载投诉人的倾向时，是否需要遵循特定的流程？

A5.是，法律阐述并要求以下流程（包含三个步骤）和时间范围：

1. 任何此类条款或条件都必须提供给所有相关方，在提供此类条款或条件后，投诉人有 21 天的时间来考虑此类条款或条件。
2. 如果在 21 天后，投诉人倾向于加入此类条款或条件，则应在一份所有相关方签署的协议中记载此类倾向。
3. 在签署包含此类条款的协议后的 7 天内，投诉人可撤销协议，在此类撤销期到期后，协议才会生效并可执行。

Q6.雇主是否能够通过提议保密条款或条件来发起该流程？

A6.只要遵循上述法定流程和时间线，法律就不禁止雇主发起该流程。

Q7.根据法律设定的流程是否意味着相关方需要签署两份不同的文件，来对保密做出规定：1)一份记载投诉人倾向的协议，以及 2)任何纳入该倾向性条款或条件（作为双方之间更大的总体和解的一部分）的文件？

A7.是，如上所述，从 2018 年 7 月 11 日开始，雇主将失去在文件中加入或同意加入此类保密陈述来解决性骚扰事宜的权利，除非投诉人倾向于加入该陈述，且上述程序后（包含三个步骤），在一份所有相关方签署的协议中记载该倾向。

Q8.可否放弃、缩短 21 天周期，或与 7 天撤销期重叠计算？

A8.否。新法律文本要求，在 21 天周期到期后，方可在一份所有相关方签署的协议中记载投诉人的倾向，最短 7 天周期在签署该协议后才开始计算。

Q9.新法律关于记载投诉人保密倾向的条款是否符合关于放弃年龄歧视权利的联邦条款？

A9.尽管新法律和联邦年龄歧视法律都提及 21 天考虑期和 7 天撤销期，但州和联邦条款的背景、语言和目的不尽相同。具体而言，尽管有人根据联邦法律，将弃权条款并入解决协议的标准表述和保证条款（解决协议可当场出示并签署），成为一份单独的协议，无需等待 21 天考虑期到期，但新的州法律要求在 21 天考虑期到期后签署一份单独的协议，然后雇主才有权在拟定和解中加入保密陈述。

Q10.在涉及性骚扰的案例中，我在哪里可以找到禁止保密协议的新禁令的文本？

A10.以下确认并引用了新法律的相关条款：

CPLR§ 5003-b. 保密协议。

不管任何其他法律有何相反规定，在和解过程中（通过达成一致的判决、规定、法令、解决协议、不再继续的保证或其他方式），对于任何投诉或诉讼（不管是根据习惯法、衡平法还是任何法律条款提出）以及涉及性骚扰的事实根据，任何雇主、其官员或雇员均无权在此类和解中加入或同意加入任何相关的条款和条件来禁止披露投诉或诉讼的基本事实和情况，除非投诉人倾向于加入保密条件。任何此类条款或条件都必须提供给所有相关方，投诉人有二十一天的时间来考虑此类条款或条件。如果在二十一天后，投诉人倾向于加入此类条款或条件，则应在一份所有相关方签署的协议中记载此类倾向。在签署此类协议后的至少七天内，投诉人可撤销协议，在此类撤销期到期后，协议才会生效并可执行。

一般义务法 5-336. 保密协议。

不管任何其他法律有何相反规定，任何雇主、其官员或雇员均无权在任何投诉的任何解决、协议或其他和解中以及在涉及性骚扰的事实基础中加入任何相关的条款和条件来禁止披露投诉或诉讼的基本事实和情况，除非投诉人倾向于加入保密条件。任何此类条款或条件都必须提供给所有相关方，投诉人有二十一天的时间来考虑此类条款或条件。如果在二十一天后，投诉人倾向于加入此类条款或条件，则应在一份所有相关方签署的协议中记载此类倾向。在签署此类协议后的至少七天内，投诉人可撤销协议，在此类撤销期到期后，协议才会生效并可执行。