

## 简介

**[Employer Name]** 致力于维持一个无性骚扰的职场。性骚扰是一种职场歧视。所有雇员在工作时都必须防止出现职场性骚扰。本政策是**[Employer Name's]**对无歧视工作环境承诺的一个组成部分。性骚扰违反法律<sup>1</sup>，所有雇员都有在无性骚扰的职场工作的合法权利，鼓励雇员向**[Employer Name]**提出内部投诉，来举报性骚扰。根据联邦、州或地方反歧视法律，雇员还可向政府机构或在法庭提出投诉。

## 政策：

1. **[Employer Name's]** 政策适用于所有雇员、求职者、实习生（不管是否领薪）、承包商以及开展业务的人员（不管移民状态如何），**[Employer Name]**。在本文件的剩余部分，术语“雇员”指整个雇员群体。
2. 性骚扰不被容忍。任何受本政策范围涵盖的、参与性骚扰或打击报复行为的雇员或人员都将被实施矫正措施和/或纪律处罚（如劝诫、停职、解雇）。
3. 禁止打击报复：任何受本政策涵盖的人员都不会因雇员举报性骚扰事件、提供信息或以其他方式在对性骚扰投诉开展的任何调查中提供协助而遭到不利处置。**[Employer Name]**将不容忍对任何诚信举报疑似性骚扰或提供疑似性骚扰相关信息的人员进行打击报复。对任何参与性骚扰调查的人员实施打击报复的任何**[Employer Name]**雇员都将遭到纪律处罚，最高包括解雇。在职场工作的所有雇员、实习生（不管是否领薪）或非雇员<sup>2</sup>如果认为自己遭到此类打击报复，应告知主管、经理或**[name of appropriate person]**。所有雇员、实习生（不管是否领薪）或非雇员如果认为自己已经成为此类打击报复的对象，还可以在其他可用的法庭寻求救助，具体见下文“法律保护”部分的说明。
4. 性骚扰具有冒犯性，违反我们的政策和法律，可能会因为对性骚扰对象造成的伤害而使**[Employer Name]**承担责任。骚扰者个人也可能要承担责任。每个等级参与性骚扰的雇员，包括参与性骚扰或允许此类行为继续出现的经理和主管都将因此类不端行为而遭到处罚。
5. 当管理层收到关于性骚扰的投诉或者通过其他方式知悉出现了可能的性骚扰行为时，**[Employer Name]**将开展一次及时、彻底的调查，确保为所有相关方实施恰当的流程。**[雇主名称]**将尽可能对调查保密。当发现存在性骚扰行为时，将实施有效的纠正措施。所有雇员，包括经理和主管，都必须配合开展任何内部的性骚扰调查。

<sup>1</sup> 尽管本政策具体讨论的是性骚扰，但因所有受保护类别而对人做出的其他骚扰和歧视同样受到禁止。在纽约州，此类类别包括年龄、种族、信仰、肤色、祖籍国、性取向、参军状况、性别、残疾情况、婚姻状况、家暴受害者状况、性别身份和犯罪史。

<sup>2</sup> 非雇员是指承包商、分包商、供应商、顾问或任何在职场提供服务的人员（或其雇佣的人员）。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个范围内。

6. 建议所有雇员都要举报任何违反本政策的骚扰或行为。[Employer Name]将为所有雇员提供一份投诉表，供其举报骚扰和提出投诉。
7. 经理和主管必须向[person or office designated]报告自己收到的任何投诉，或者自己观察到的或知悉的任何骚扰。
8. 本政策适用于所有雇员、实习生（不管是否领薪）和非员工，所有人都必须遵守和维护本政策。必须将本政策提供给所有雇员，应在可行的范围内，在所有工作地点的醒目位置张贴政策（如在主要办公室张贴，而不是非现场工作地点），并将政策提供给新聘用的雇员。

## 什么是“性骚扰”？

性骚扰是一种性别歧视，违反联邦、州和（如适用）地方法律。性骚扰包括基于性别、性取向、自我识别性别或自我感知性别、性别表达、性别身份以及变性人状态的骚扰。

性骚扰包括具有性意味或者因为一个人的性别而对其实施的令人不悦的行为：

- 此类行为的目的是或影响会对个人工作表现产生无理由的干扰，或者制造出一种恐吓性的、敌意的或冒犯性的工作环境，即使举报人并非性骚扰的预定对象；
- 此类行为成为一项雇佣的明示或默示条款或条件；或者
- 顺从或拒绝此类行为被用作雇佣决定的依据，而雇佣决定会对人员雇佣产生影响。

在性方面具有骚扰性、有敌意的工作环境包括但不限于语句、手势、玩笑、恶作剧、恐吓或身体暴力，其具有性意味，或者因一个人的性别而对其实施。性骚扰还包括一个人实施的任何令人厌恶的口头或身体侵犯、性露骨的贬损陈述或性歧视的评论，对被骚扰对象具有冒犯性或令其反感，会导致其感觉不适或受到侮辱，并对其工作表现造成干扰。

如果一个当权者尝试用工作利益交换性恩惠，也会出现性骚扰。其中包括雇佣、晋升、继续雇佣或任何其他雇佣条款、条件或权利。这种骚扰又被称为“利益交换”骚扰。

任何感觉被骚扰的雇员都应举报，这样，任何违反本政策的行为都能及时得到纠正。任何骚扰行为，即使只是单一事件，都能根据本政策得到解决。

### 性骚扰示例

以下描述的行为类型均属于非法性骚扰，严禁出现这些行为：

- 具有性意味的身体行为，如：
  - 碰、捏、拍、亲、抱、抓、拂拭另一名雇员的身体，或者戳另一名雇员的身体；

- 强奸、性攻击、调戏或试图实施这些行为。
- 令人反感的性挑逗或提议，如：
  - 索要性恩惠，伴随涉及对方工作表现评估、晋升或其他工作利益或不利条件的暗示或明显威胁；
  - 针对令人反感的性活动实施隐含或明显的压力。
- 以性为导向的姿势、声音、言论或玩笑，或者关于一个人性倾向或性经历的评论，形成敌意的工作环境。
- 当一个人的行为或个性特征被视为不恰当，仅仅是因为它们不符合其他人对“某一特定性别的人应当做出什么行为或呈现出什么样子”的想法或认识时，这就形成了“性别成见”。
- 在职场的任何位置出现与性有关的或歧视性的展示内容或出版物，如：
  - 展示具有性贬损意味或色情的图片、海报、日历、涂鸦、物品、宣传材料、阅读材料或其他材料。其中包括工作电脑或手机上的此类性展示内容，以及在工作场所共享此类展示内容。
- 由于一个人的性别、性取向、性别身份以及变性人状态而对其实施的敌意行为，如：
  - 妨碍、毁坏或破坏一个人的工作站、工具或设备，或以其他方式妨碍其开展工作的能力；
  - 破坏一个人的工作；
  - 欺凌、吼叫、谩骂

### 哪些人会成为性骚扰的对象？

性骚扰会在任何人之间出现，不管他们的性别如何。纽约法律保护雇员、实习生（不管是否领薪）和非雇员，其中包括独立承包商以及签订合同在职场提供服务的公司雇佣的人员。骚扰者可能是上级、下属、同事或职场的任何人员，其中包括独立承包商、合同工、供应商、客户、顾客或访客。

### 性骚扰可能在哪里出现？

非法性骚扰并不限于实际工作场所本身。它也可能在雇员出差时或在雇主主办的活动或派对上出现。雇员使用电话、短信、电子邮件和社交媒体也可能构成非法的职场骚扰，即使其在职场以外的地点、在个人设备上或在非工作时间使用这些工具。

## 打击报复

非法打击报复是任何可能阻止一名员工投诉性骚扰或为性骚扰投诉提供支持的行为。在工作场所之外或与工作无关的负面行为也可能构成非法打击报复（如工作时间以外的身体暴力威胁）。

此类打击报复违反联邦、州和（如适用）地方法律。纽约州人权法保护任何参与“受保护活动”的人员。一个人开展的以下活动为“受保护活动”：

- 投诉性骚扰，不管是内部投诉还是向任何反歧视机构投诉；
- 根据人权法或其他反歧视法，在任何涉及性骚扰的诉讼程序中作证或提供协助；
- 通过向管理层进行口头或非正式投诉，或者通过将骚扰行为简单告知主管或经理，来反抗性骚扰；
- 报告另一名雇员被性骚扰；或者
- 建议一名同事雇员举报骚扰。

即使举报的骚扰并未上升到违法层面，如果一个人诚信认为相关行为非法，其依然受保护，不得对其打击报复。但是，打击报复条款的意图并非保护故意做出虚假骚扰指控的人员。

## 投诉表模板

每个人都有责任预防性骚扰。**[Employer Name]**只有在知悉相关情况的前提下才能预防性骚扰或采取补救措施。建议任何遭遇性骚扰行为的雇员、实习生（不管是否领薪）或非雇员将此类行为报告至主管、经理或**[person or office designated]**。任何目击或知悉潜在性骚扰事件的人员都应将此行为报告至主管、经理或**[person or office designated]**。

可采用口头或书面形式举报性骚扰。本政策随附一份可供提交的书面投诉表，建议所有雇员使用该投诉表。代表其他雇员举报性骚扰的雇员应使用投诉表，并备注自己代表另一名雇员举报。

雇员、实习生（不管是否领薪）或非雇员如果认为自己已经成为性骚扰的对象，还可以在其他可用的法庭寻求协助，具体见下文“法律保护”部分的说明。

## 主管责任

所有收到疑似性骚扰投诉或疑似性骚扰相关信息、观察到可能的性骚扰行为或出于任何原因怀疑出现性骚扰的主管和经理都必须向**[person or office designated]**报告此类疑似性骚扰。

除了在自身参与性骚扰行为的情况下遭到纪律处罚外，主管和经理还会因为不报告疑似性骚扰或在其他方面故意允许性骚扰继续出现而遭到纪律处罚。

主管和经理还会因为参与任何打击报复而遭到纪律处罚。

## 性骚扰投诉和调查

*所有*关于性骚扰的投诉或信息都将接受调查，不管该信息是采用口头还是书面形式报告。调查将及时进行，并尽可能保密。

对于疑似性骚扰的任何投诉、信息或情况，都将进行及时、彻底的调查，调查将立即开始并尽快结束。调查将尽可能保密。对于所有涉及的人员，包括投诉人、目击者和被投诉的骚扰者，将采用恰当程序（见下文概述）保护其接受公平公正调查的权利。

任何雇员都可能会被要求在必要时配合开展对疑似性骚扰的调查。**[Employer Name]**不容忍对提出投诉、支持其他人投诉或参与调查（关于违反本政策）的人员实施打击报复。

尽管流程可能会因情况的不同而存在差异，但调查将按下列步骤来完成：

- 在收到投诉时，**[person or office designated]**将立即审核指控，并根据情况采取任何临时措施（如要求被调查对象不得与投诉人交流）。如果采用口头方式提出投诉，则建议投诉人书面填写“投诉表”。如果其拒绝，则根据口头举报备制一份“投诉表”。
- 如果文件、电子邮件或电话录音与调查相关，则采取措施来获得并保存这些内容。
- 索要并审核所有相关文件，其中包括所有的电子通讯文件。
- 对涉及的所有相关方进行面谈，其中包括任何相关的目击者；
- 创建一份调查的书面文件记录（如函件、备忘录或电子邮件），其中包含以下内容：
  - 所有审核文件的列表，以及相关文件的详细摘要；
  - 被访谈者的姓名列表，以及关于他们陈述的详细摘要；
  - 事件的时间线；
  - 之前相关事件的摘要（不管是否为举报的事件）；以及
  - 投诉判定和最终解决的依据，以及任何纠正措施。
- 将书面文件记录和相关文件保存在一个安全、保密的地点。
- 及时将最终判定告知举报人和被举报对象，实施书面文件中确认的任何纠正措施。
- 告知举报人其有权在外部提出投诉或指控，具体见下文概述。

## 法律保护 and 外部法律救济

性骚扰不仅受[Employer Name]禁止，也受州、联邦以及（如适用）本地法律的禁止。

除了[Employer Name]的内部流程外，雇员还可选择寻求下列政府实体的法律救济。尽管向政府机构投诉时，不一定需要私人律师，但您可以寻求律师的法律建议。

除了下文概述的内容外，某些行业的雇员还可获得其他法律保护。

### 州人权法(HRL)

州人权法(HRL)（编为 Executive Law, art.15, § 290 et seq.）在性骚扰方面适用于纽约州的所有雇主，该法律保护雇员、实习生（不管是否领薪）和非雇员（不管移民状态如何）。指控违反人权法的投诉可向人权局(DHR)或在纽约州最高法院提出。

可在骚扰发生后一年内的任何时间向 DHR 提出投诉。如果不向 DHR 提出投诉，则根据 HRL，可在被指控性骚扰发生后的三年内直接在州法庭起诉。如果已经在州法庭提出 HRL 投诉，则不得再向 DHR 投诉。

向[Employer Name]进行内部投诉不会延长您向 DHR 投诉或在法庭投诉的时间。一年或三年时间期限从最后一次骚扰事件的发生日期开始计算。

向 DHR 提出投诉无需律师，也不收取费用。

DHR 将对您的投诉进行调查，并确定是否有合理依据可断定确实发生了性骚扰。存在合理依据的案例将转发至行政法官接受公开听证。如果在听证后发现存在性骚扰，DHR 有权授予救济措施，救济措施存在差异，但可能包括要求您的雇主采取行动来阻止骚扰，或者赔偿造成的损失，包括支付经济赔偿、律师费和民事罚金。

DHR 的主要办公室联系信息为：NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458.您可以致电(718) 741-8400 或浏览：[www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov)。

致电(888) 392-3644 或浏览 [dhr.ny.gov/complaint](http://dhr.ny.gov/complaint) 联系 DHR，了解更多关于提出投诉的信息。可在该网站下载一份投诉表，填写并公证后寄给 DHR。该网站还有 DHR 在纽约州地区办公室的联系信息。

### 1964 年《民权法案》

美国公平雇佣机会委员会(EEOC)执行联邦反歧视法律，其中包括 1964 年《民权法案》第 VII 卷（编为 42 U.S.C. § 2000e et seq.）。在骚扰发生后 300 天内，可随时向 EEOC 提出投诉。向 EEOC 提出投诉不收取费用。EEOC 将对投诉进行调查，并确定是否有合理依据可断定确实存在歧视，如果存在，EEOC 将发出一份“起诉权”函，允许在联邦法庭提出投诉。



EEOC 不召开听证会或授予救济措施，但可采取其他措施，包括代表投诉方在联邦法庭起诉。当发现存在歧视时，联邦法庭可授予救济措施。一般而言，私营雇主必须至少有 15 名雇员，才属于 EEOC 的管辖范围。

指控在工作中存在歧视的雇员可提交一份“歧视指控”。可在 EEOC 的地区、区域和外勤办公室提出投诉。致电 1-800-669-4000 (TTY:1-800-669-6820)、浏览他们的网站：[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) 或通过电子邮件 [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov) 联系 EEOC。

如果有人向 DHR 提出行政投诉，DHR 将向 EEOC 提出投诉，从而维护在联邦法庭起诉的权利。

## 本地保护

许多地区执行相关法律，保护个人免遭性骚扰和歧视。应联系居住的郡、市或镇，了解是否存在此类法律。例如，在纽约市工作的雇员可向纽约市人权委员会提出性骚扰投诉。联系他们的主要办公室，地址为：Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 40 Rector Street, 10th Floor, New York, New York；致电 311 或(212) 306-7450；或浏览 [www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml](http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml)。

## 联系地方警察局

如果骚扰涉及令人厌恶的身体接触、胁迫的人身限制或胁迫的性行为，则行为可能构成犯罪。联系地方警察局。