

性骚扰 预防培训 模板

版本日期：2018年9月



Combating
Sexual Harassment

本模板培训的目的

在打击职场性骚扰方面，纽约州处于全国领先地位，2019年预算加入了进一步打击性骚扰的立法。

根据新的法律，纽约州的每个雇主**目前都必须**根据《劳工法》第201-g条**实施性骚扰预防政策**。劳工部与人权局协商编制了一份性骚扰预防模板政策，供雇主采用，具体见：

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace。或者，雇主可实施满足或超过模板政策最低标准的政策。

此外，纽约州的每个雇主**目前都必须**根据《劳工法》第201-g条**为雇员提供性骚扰预防培训**。劳工部与人权局协商编制了本模板培训，供雇主采用。或者，雇主可使用满足或超过模板培训最低标准的培训课程。

雇主的性骚扰预防培训**必须具有较强的互动性**，这意味着需要由培训对象提供某种程度的反馈。

培训以**单独或群体方式**提供给雇员；提供途径为**当面、通过电话或在线**；**通过网络研讨会或记录的讲解演示**。培训应尽可能包含以下要素：

- 作为课程的一部分，向雇员提问；
- 及时回答雇员提出的问题；
- 要求雇员提供关于培训以及展示材料的反馈。

本培训使用方法

本模板培训可用各类方式提供，让雇主在通过各类网站环境提供培训时拥有最大的灵活性，同时依然保留核心课程。

可用的培训要素包括：

1. 当面团队培训**脚本**，提供 PDF 和可编辑 Word 格式
2. 脚本的附件 **PPT**，可在线下载，另有 PDF 格式
3. **视频演示**，可在线观看和下载
4. 培训随附的**常见问题解答**，可在线查看，针对出现的其他问题进行解答

雇主须知

- 本培训为一个模板，可按原样使用，也可改编后满足每个组织的具体需求。
- 培训可包含其他互动性活动，其中包括开放活动、角色扮演或团队讨论。
- 如果具体的雇主政策或实践与本培训的内容存在差异，则应修改本培训，来反映出这些细微差别，同时要确保培训依然包含纽约州法律要求的所有最低要素（具体见第 4 页）。
- 培训应详细说明建议雇员使用的任何内部投诉流程，并包含联系信息（具体姓名和办公室），雇员可按该信息提出投诉。
- 还应修改培训，来反映出组织的工作，如加入特定于行业的场景。
- 应尽可能采取一致的方式对组织的每名员工提供培训（采用相同的培训提供方法），从而确保每个层面、每个地点的员工都能理解培训。
- 每个雇主都有责任确保所有雇员按雇主的标准接受培训，并熟悉组织的实践。
- 所有雇员都必须在 2019 年 10 月 9 日前完成初步的性骚扰预防培训。
- 所有雇员都必须至少每年完成一次额外培训。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。
- 所有新雇员都必须尽快完成性骚扰预防培训。
- 雇主必须以雇员使用的语言为雇员提供该培训。如果州提供的模板培训不包括雇员的主要语言，则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。
- 参加培训的人员偶尔会在培训期间分享个人经历或私密经历。如果出现这种情况，培训师应中断培训，并建议与恰当的办公室联络人私下讨论相关经历。培训后，对这名人员开展后续工作，确保他们知悉恰当的举报步骤。经理和主管必须报告所有的骚扰事件。

最低培训标准核对表

不使用本模板培训（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：

- 具有较强的互动性；
- 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；
- 举例说明非法性骚扰；
- 加入以下相关信息：联邦和州关于性骚扰的法令条款以及对性骚扰受害人的补救措施；
- 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
- 加入以下相关信息：主管的应对措施，以及主管的任何其他责任。

纽约州
预防培训
模板

要素 1：培训脚本

版本日期：2018 年 9 月



目录

培训师介绍	7
职场性骚扰	7
什么是性骚扰?	7
敌意环境	8
“利益交换”性骚扰	8
哪些人会成为性骚扰的对象?	9
哪些人可能是性骚扰的肇事者?	9
职场性骚扰可能在哪里出现?	9
性别成见	10
打击报复	10
什么是打击报复?	10
哪些不属于打击报复?	11
主管责任	11
强制报告	11
如果我被骚扰, 我应该怎么做?	12
如果我目击性骚扰, 我应该怎么做?	12
调查和纠正措施	13
调查流程	13
其他保护和法律救济	13
纽约州人权局(DHR)	13
美国平等就业机会委员会(EEOC)	14
本地保护	14
其他类型的职场骚扰	14
概述	14
性骚扰案例研究	16
示例 1: 不接受求爱被拒绝	16
示例 2: 态度恶劣的上司	17
示例 3: 女性不能工作?	17
示例 4: 过于亲密令人不适	18
示例 5: 令人不悦的交易	19
示例 6: 外表问题	21

培训师介绍

- 欢迎参加我们的年度性骚扰预防培训。
- 我叫_____ [name] _____，我是_____ [organization] _____的_____ [title] _____。
- 过去几年，职场性骚扰主题引发了全国关注，人们重新意识到，这些是不可接受的严重行为，以及由此产生的严重后果。
- 术语“性骚扰”的含义因人而异，具体取决于您的生活经历。
- 某些行为可能看上去可以接受，或者在过去看上去可以接受。这并不意味着与我们一起工作的人也接受这些行为。
- 本培训的目的是围绕职场可被接受以及不被接受的行为，让大家形成一个共同的理解。

职场性骚扰

- 纽约州长期致力于确保所有人都有平等的机会来享受公平、安全且高效的工作环境。
- 法律和政策帮助确保多元化得到尊重，每个人都能享受在纽约州工作的权利。
- 预防性骚扰对于我们持续的成功而言至关重要。性骚扰不容忍。
- 这意味着，任何骚扰行为都将接受调查，骚扰者将被勒令停止这种行为。
- 还意味着，在适当的情况下将实施纪律处罚。如果行为足够严重，纪律处罚可能包括解雇。
- 如果行为反复出现（尤其是在雇员已被勒令停止后），则情节尤为严重，将予以相应处理。
- 本互动培训将帮助您更好地理解什么行为被视为性骚扰。
- 还将让您了解如何举报职场性骚扰，以及您关于向执行反歧视法律的外部州和联邦机构举报职场性骚扰的选项。
- 我们将严肃对待这些举报，及时进行调查，并根据情况采取有效的补救措施。

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：

1. 此类行为的目的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；
 2. 此类行为成为一项雇佣的明示或默示条款或条件；或者
 3. 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。
- 性骚扰主要有两种类型。

敌意环境

- 除了令人反感的语句、手势、玩笑、恶作剧、恐吓、身体行为或侵犯以外（由于一个人的性别而针对其实施，不管是否具有性意味），上述任何行为都会形成基于性别的敌意环境。
- 敌意环境的性骚扰包括：
 - 在职场的任何位置出现具有性意味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。
 - 还包括以性为导向的姿势、声音、评论或玩笑，或者关于一个人性倾向或性经历的评论。
 - 由于一个人的性别而对其实施的敌意行为，如：
 - 强奸、性攻击、调戏或试图实施这些行为。
 - 具有性意味的身体行为（包括但不限于碰、捏、拍、抓、亲、抱、拭另一名雇员的身体，或者戳另一名雇员的身体）
 - 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

“利益交换”性骚扰

- 如果一个当权者用工作利益交换性恩惠（或试图这么做），就会出现“利益交换”性骚扰。
- “利益交换”是一个法律术语，意思是交换。

- 此类性骚扰出现在雇员和当权者之间，如主管，其有权授予或取消工作利益。
- “利益交换”性骚扰包括：
 - 提供或授予更好的工作条件或机会，来交换性关系
 - 在性关系被拒绝的情况下，威胁不利的工作条件（如降职、班次变更或工作地点变更）或否决机会
 - 利用压力、威胁或身体行为来迫使发生性关系
 - 对拒绝参与性关系的人实施打击报复

哪些人会成为性骚扰的对象？

- 性骚扰会在男性和女性之间出现，也会在同性别者之间出现。
 - 术语“性”包括性取向、性别身份以及变性人状态。
- 由于对象是变性人而出现的性骚扰同样违法。
- 法律保护在职场工作的雇员、无薪实习生以及非雇员，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。

哪些人可能是性骚扰的肇事者？

- 职场的任何人都可能是性骚扰的肇事者：
- 骚扰者可能是骚扰对象的**同事**
- 骚扰者可能是**主管或经理**
- 骚扰者可能是任何第三方，其中包括：**非雇员、实习生、供应商、大楼保安、客户、顾客或访客**。

职场性骚扰可能在哪里出现？

- 在雇员履行工作职责时，骚扰可能**随时随地**出现，包括在野外、在雇主举办的任何对公众开放的活动、培训、会议上以及在办公室派对上。

- 雇员在非工作时间的互动（如出差时在酒店，或者在工作后的活动上）会对职场产生影响。
- 非工作现场地点和工作时间以外的活动可被视为工作环境的延伸。
- 雇员会在电话、短信、电子邮件和社交媒体中成为性骚扰的对象。
- 在任何方面对工作环境产生影响的骚扰行为都会引起管理层的恰当关注。

性别成见

- 当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的相关想法或感知时（关于任何一种性别的人应当做出什么行为或呈现出什么样子），就会出现性别成见。
- 因为一个人不符合性别成见（“恰当”的外表、言语、个性或生活方式）而对其骚扰，这属于性骚扰。
- 因为一个人开展的工作基本上由另一种性别的人开展（或者过去由另一种性别的人开展）而对其骚扰，这属于性别歧视。

打击报复

- 法律保护任何参与“受保护活动”的雇员不因该“受保护活动”而遭到打击报复。
- 与骚扰相关的“受保护活动”包括：
 - 向主管、经理或您雇主指定受理性骚扰投诉的其他人员提出投诉
 - 举报疑似骚扰，即使您并非骚扰的对象
 - 提出正式的骚扰投诉
 - 反对歧视
 - 为另一名提出骚扰投诉的雇员提供协助
 - 在调查职场骚扰期间提供信息，或者在向政府机构或在法庭中提出的骚扰投诉中作证

什么是打击报复？

- 打击报复是因为一个人参与任何上述受保护活动而对其采取相关行动，来改变雇员的雇佣条款和条件（如降职或不利的工作安排或地点变更）。此类人员不应当由于参加这些受保护活动而遭到主管、经理或雇主实施的任何负面措施。

- 打击报复可以是雇主对雇员实施的任何此类负面措施，其影响可能是阻止一名讲道理的员工提出骚扰或歧视投诉。
- 负面措施无须与工作相关或出现在职场，可能会在雇佣结束时出现，如无根据的负面评价。

哪些不属于打击报复？

- 仅仅因为负面的雇佣措施出现在雇员参与受保护活动后，并不证明一定属于打击报复。
- 在参加此类活动后，雇员依然受所有工作要求和纪律规则的约束。

主管责任

- 主管和经理有责任展示出高标准的行为。这是因为：
 - 雇主让其担任掌握权力的职位，他们不得滥用该权力。
 - 如果雇主没有机会来纠正骚扰行为，那么主管和经理的行为会使雇主承担责任。
 - 对于自己收到的任何骚扰举报或观察到的任何骚扰，他们必须报告。
 - 在他们负责的工作场所，对于他们本应通过合理的谨慎和关注而知悉的任何骚扰或歧视，他们应当承担责任。
 - 他们应当示范恰当的职场行为。

强制报告

- 主管**必须报告**自己观察到的或知悉的**任何骚扰**，即使没人对骚扰提出反对。
- 如果主管或经理收到骚扰举报，或通过其他方式知悉骚扰，则必须及时报告至雇主，不得有例外，
 - 即使主管或经理认为该行为非常轻微
 - 即使被骚扰对象要求不报告
- 经理和主管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发生而遭到纪律处罚。
- 主管和经理还会因为参与任何打击报复而遭到纪律处罚。

如果我被骚扰，我应该怎么做？

- 除非管理层知悉骚扰情况，否则我们无法阻止职场骚扰。这是每个人的责任。
- 建议您向主管、经理或您雇主指定受理性骚扰投诉的其他人员举报骚扰（具体见我们性骚扰预防政策中的概述），以便让雇主采取措施。
- 即使行为不违法，也可能违反政策。
- 我们将为您提供一份投诉表来举报骚扰和提出投诉，但是，如果您觉得采用口头举报或其他举报方式更为自在，则我们依然必须遵循性骚扰预防政策，对投诉进行调查。
- 如果您认为自己遭到性骚扰，建议您填写投诉表，并提交至：
 - **[Person or office designated]**
 - **[Contact information for designee or office]**
 - **[How the Complaint Form can be submitted]**
- 您也可以口头举报。
- 在提交这份表格或以其他方式举报骚扰后，我们的组织必须遵循其性骚扰预防政策，对任何投诉进行调查。
- 您应当举报你您经历的任何行为或您知悉的任何不恰当行为（具体见本培训中的说明），无需担心其是否为非法骚扰。
- 举报或经历骚扰的人员应当配合管理层的工作，以便开展详尽、公平的调查，以及采取任何必要的纠正措施。
- 如果您向经理或主管举报骚扰后，收到不恰当的回复，如被告知“忽视它就好了”，则您可以向上一级举报，具体见我们政策中“法律保护 and 外部法律救济”部分的概述。
- 最后，如果在出现潜在的骚扰时，您不确定自己是否希望提出投诉，则记录事件，确保牢记事件详情。

如果我目击性骚扰，我应该怎么做？

- 任何目击或知悉潜在性骚扰事件的人员都应当报告至主管、经理或指定人员。
- 这可能令人感到不快和担心，但如果您对发生在自己眼前的骚扰感觉不自在，则务必要告诉同事“这么做不行”。

- 雇主因为您举报疑似性骚扰或为任何调查提供协助而对您打击报复，这有违法律。

调查和纠正措施

- 任何参与性骚扰或打击报复的人员都将被实施矫正措施和/或纪律处罚，最高包括解雇。
- **[Name of Company]**将调查所有关于性骚扰的举报，不管该信息是采用口头还是书面形式举报。
- 对于任何投诉，调查都将立即开始并尽快结束。
- 调查将尽可能保密。
- 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。
 - 对参与任何调查的雇员实施打击报复，这有违法律。

调查流程

- 我们的组织还有责任采取恰当的措施来确保今后不出现骚扰。以下为我们调查投诉的方式。
- **[Person or office designated]**将立即审核指控，并根据情况采取任何临时措施
- 索要、保存和获取相关文件、电子邮件或电话录音。
- 与涉及事件的相关方和目击者进行面谈
- 按性骚扰政策的概述记录调查
- 将最终判定告知性骚扰投诉人和被投诉对象，并告知已经实施相应的行政措施。

其他保护和法律救济

- 除了已概述的内容外，雇员还可选择寻求外部法律救济，具体建议如下。

纽约州人权局(DHR)

- 指控违反人权法的投诉可向 DHR 或在纽约州最高法庭提出。
- 可在性骚扰发生后一年内的任何时间向 DHR 提出投诉。您无需律师也能投诉。
- 如果不向 DHR 提出投诉，则根据人权法，可在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人权法投诉，则不得再向 DHR 投诉。

- 要了解更多信息，请浏览：www.dhr.ny.gov。

美国平等就业机会委员会(EEOC)

- 在性骚扰发生后 **300 天内**，可随时向 EEOC 提出投诉。您无需律师也能投诉。
- 必须在联邦法庭投诉前向 EEOC 提出投诉。
- 要了解更多信息，请浏览：www.eeoc.gov。
- *注意：如果有人向 DHR 提出行政投诉，DHR 将自动向 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。
- 您应联系居住的郡、市或镇，了解是否存在此类法律。
- 如果骚扰涉及身体接触、胁迫的人身限制或胁迫的性行为，则可能构成犯罪。您还应联系地方警察局。

其他类型的职场骚扰

- 职场骚扰可能基于其他因素，并不仅仅关于性别或职场的不恰当性行为。
- 职场禁止出现任何基于受保护特征的骚扰或歧视，肇事者可能会遭到纪律处罚。
 - 受保护特征包括年龄、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。
- 本培训中提供的许多信息都适用于所有类型的职场骚扰。

概述

- 在本次培训后，所有雇员都应了解我们讨论的内容，其中包括：
 - 职场不恰当骚扰行为的识别方法
 - 性骚扰的性质

- 禁止因任何受保护特征而进行骚扰
 - 职场骚扰属于雇佣歧视的原因
 - 所有骚扰均须报告
 - 主管和经理承担报告骚扰的特殊责任。
- 了解这些知识后，所有雇员都能实现恰当的职场行为、避免纪律处罚、了解自身的权利并感到安全（他们有权并能够在尊重所有人的氛围中工作）。
 - 找到投诉表[*insert information here*]。
 - 要了解更多信息，请浏览：ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

性骚扰案例研究

- 我们来看一些场景，这些场景有助于说明构成性骚扰的行为类型。
- 这些示例描述了将会实施纠正措施（包括纪律处罚）的不恰当职场行为。
- 请记住，**所有雇员**都必须报告不恰当的职场行为。

示例 1：不接受求爱被拒绝

Li Yan 的同事 Ralph 最近刚刚离婚。他在一些场合说了一些话，表示自己很孤单，要找个新女朋友。Li Yan 和 Ralph 过去一直是朋友，在本地餐厅一起吃过很多次午饭。Ralph 请 Li Yan 去约会——吃晚餐和看电影。Li Yan 喜欢 Ralph，同意和他一起出去。她很享受与 Ralph 的约会，但认为开始恋爱关系不是好主意。她感谢 Ralph 陪她共度美好时光，但解释自己不希望与他开始恋爱关系。Ralph 等了两个星期，然后开始逼迫 Li Yan 又和自己约会。她拒绝了，但 Ralph 不肯罢休。他不断要求她陪自己出去。

问题 1。当 Ralph 第一次请 Li Yan 去约会时，这就是性骚扰。正确还是错误？

错误：Ralph 最初关于找女朋友的话以及请同事 Li Yan 约会，这不是性骚扰。即使 Li Yan 拒绝 Ralph 的第一次约会请求，Ralph 请求约会以及偶尔说一些关于自己个人生活的话（没有性意味），这并没有什么错。

问题 2。因为 Li Yan 去和 Ralph 约会了，所以她不能提出性骚扰投诉。正确还是错误？

错误：与同事成为朋友、去约会甚至以前有过恋爱关系，这并不意味着同事有权做出 Ralph 对 Li Yan 做出的行为。她必须继续与 Ralph 一起工作，他必须尊重她的愿望，不再出现这种行为，现在，这种行为已经不适合在职场出现。

--

Li Yan 向自己的主管投诉，主管（根据要求）将她的投诉向她雇主指定受理投诉的人员报告。Ralph 因自己的行为受到质问，他道歉了。指定人员要求他不再出现这种行为。Ralph 停了一段时间，但随后开始把小礼物留在 Li Yan 的办公桌上，还留下示爱小纸条。示爱小纸条的冒犯意味并不那么明显，但 Ralph 的行为已经开始使 Li Yan 感到紧张，她担心他可能已经开始追踪自己。

问题 3。Ralph 后续送礼物和留示爱小纸条的行为并非性骚扰，因为他已经听从要求，不再请 Li Yan 约会。他只不过是对 Li Yan 示好，因为他喜欢她。正确还是错误？

错误：Li Yan 应当报告 Ralph 的行为。她有权获得有效的帮助，让 Ralph 停止这种不恰当的职场行为。因为 Ralph 在被勒令停止后重新开始纠缠 Li Yan，他可能因自身行为而遭到严肃的纪律处罚。

示例 2：态度恶劣的上司

Sharon 跟随自己的雇主调任至一个新的地点工作。她的新主管 Paul 为人友善，帮助她熟悉新的工作职责。几天后，Paul 到 Sharon 的工作地点闲聊，当时没有其他人在场。Paul 说自己前一天晚上去了脱衣舞俱乐部。Sharon 对 Paul 在职场提出这种话题感到震惊，她什么也没说。Paul 继续滔滔不绝，说这个办公室的所有女性都没什么吸引力，所以他需要不时外出“看看火辣妞”。他告诉 Sharon，自己很高兴她能加入自己的工作团队，因为 Sharon 和其他人不同，她很“悦目”。Sharon 感觉受到了严重的冒犯和贬损，主管根据她以及工作场所其他女性的外表来评价她们。

问题 1。 因为 Paul 并没有表示 Sharon 不吸引人，因此他没有骚扰她。正确还是错误？

错误：Paul 向 Sharon 说了具有性意味的话，这对 Sharon 以及她的女性同事而言具有贬损性质。Paul 可能“恭维”了 Sharon，这无关紧要。他的讨论依然严重冒犯了 Sharon，因为一个人即便再讲理，当被人如此对待时，也免不了会觉得被冒犯。

问题 2。 Paul 提到自己去了脱衣舞俱乐部，这是不恰当的职场行为。正确还是错误？

正确：仅仅是提到去脱衣舞俱乐部，这就是不恰当的职场行为，对一名主管而言尤其如此，Sharon 应当报告这一行为。Paul 说自己去了脱衣舞俱乐部，哪怕就提过一次，即使可能没有上升到非法性骚扰的层面（除非在多次场合反复出现这种行为），也应当勒令他停止这么做。

问题 3。 应勒令 Paul 停止说这些话，但这件事并不严重。正确还是错误？

错误：Paul 关于女性雇员的评语比较严重，显示出他对职场女性的轻蔑态度。Paul 必须示范恰当的行为，不得基于性别或任何受保护特征而展示出对雇员的轻蔑态度。对于一个对女性抱如此轻蔑态度的人，不能再强求 Sharon 继续为他工作，也不能强求其他雇员为这样一个主管工作。管理层应知悉这一情况（即使其他雇员并不知悉），Paul 应遭到纪律处罚，很有可能是让其从目前担任的职位离职。

示例 3：女性不能工作？

Carla 是一名获得许可的重型设备操作员。她的部分男性同事以取笑她为乐。Carla 经常听到这样的玩笑话：“小心，她来了——那个疯狂的女司机！”还有人不断在工作地点唯一的洗手间放置一块自制的标语牌，上面写“仅供男士使用”。

问题 1。 从事传统男性工作的女性经常会被取笑，不应把玩笑话看得过于严肃。正确还是错误？

错误：Carla 是否受到骚扰，在某种程度上取决于 Carla 如何看待这种情况；也就是说，她是否认为这种行为具有冒犯性。但是，如果 Carla 在任何时候感觉自己被骚扰，她就有权提出投诉，让其他人停止这种行为，不管她之前是否忍受这种行为而未提出投诉，也不管她忍受了多久。Carla 始终有权表示自己受够了。

问题 2。 Carla 不能投诉，因为场地主管有时候也会一起开玩笑，所以她对此毫无办法。正确还是错误？

错误：Carla 依然可以对主管提出投诉，主管随即会注意到该行为使 Carla 感到困扰，必须停止。如果主管不严肃对待 Carla 的投诉，就会构成自身的严重不端行为。Carla 还可直接向雇主指定受理投诉的人员投诉，可以不经主管，也可以向主管投诉后再向这名指定人员投诉。雇主有责任确保所有雇员都知悉反骚扰政策和程序。

--

Carla 的部分其他同事强烈反对她从事传统上全部由男人从事的行业。这些同事有时候会对她说：“你抢走了属于男人的工作”、“你应该回家带孩子”以及“看看你是个什么样的妈妈？”。还有人在 Carla 的工具箱上写“婊子”。

问题 3。 这些行为尽管粗鲁，但并不是性骚扰，因为它们不具有性意味。正确还是错误？

错误：其他人因为她是女性而对她做出这些行为，看上去目的是恐吓她，使她放弃工作。尽管不具有性意味，但出现这种骚扰的原因在于她的性别，如果足够严重或出现得足够频繁，会形成一种敌意的工作环境。

--

Carla 针对玩笑和其他行为提出投诉，上级进行了调查。无法确定在 Carla 的工具箱上涂写的是谁。她的同事被勒令停止这些行为，否则会面临纪律指控。主管与 Carla 进行了讨论，让她出现任何更多问题时立即去找他。然后，Carla 发现有人在她的工具箱中小便。

问题 4。 Carla 无能为力，因为她无法证明是谁破坏了自己的工具箱。正确还是错误？

错误：Carla 应立即告知主管，或直接联系雇主指定受理投诉的任何其他人员。尽管情况变得非常棘手，但雇主有责任为 Carla 提供支持，并寻求解决方法。必须立即开展相应的调查，并实施相应的补救措施。

示例 4：过于亲密令人不适

Keisha 注意到，当自己和新上司 Sarah 一起审阅她编制的报告时，Sarah 与她靠得非常近。在讨论工作时，Sarah 频频触碰她的手和肩膀。出现这些情况时，Keisha 尝试远离 Sarah，但 Sarah 似乎并没有理解讯息。

问题 1。 Keisha 应当忽视 Sarah 的行为。正确还是错误？

错误：如果 Keisha 对 Sarah 的行为感觉不自在，她可以做出选择。如果觉得可以，她应当请 Sarah 退后，因为后者的亲密和触碰使她感觉不自在。还可以选择直接向雇主指定受理投诉的人员投诉，该人员

将与 Sarah 讨论。尽管这种情况的严重程度或发生频率可能并不足以形成非法骚扰（除非 Sarah 被勒令停止后又反复出现这种行为），但 Keisha 没有理由要在职场感觉不自在。Sarah 没有正当的理由做出这种行为。

--

在 Keisha 投诉前，Sarah 在会议室开会前轻轻碰了碰她的后背。此时，Keisha 真的生气了，但依然没有采取任何措施。后来，在讨论完工作后，Sarah 站在 Keisha 和狭小办公室的门之间，对 Keisha 做出“壁咚”动作。Keisha 不知道怎么办才好，因此她经过 Keisha，夺门而出。在此过程中，Sarah 把手伸到 Keisha 的胸部。

问题 2。 Sarah 在会议室轻轻碰 Keisha，这可能是无意动作，Keisha 并没有因此获得投诉 Sarah 的任何额外理由。正确还是错误？

错误：此时，Sarah 的行为模式正在升级。考虑到她“过于亲密”和“触碰”的行为模式，这不太可能是无意动作。在 Sarah 的办公室被“壁咚”前，Keisha 就应该报告自己遭遇的所有行为，这些行为使她感觉不快。

问题 3。 Sarah 碰 Keisha 胸部，这是不恰当的行为，但可能并不是非法骚扰，因为只出现了一次。正确还是错误？

错误：任何类型的性触碰都是非常严重的行为，无须反复重现即构成性骚扰。Keisha 应立即报告，无须等这种行为反复出现。Sarah 会受到正式的纪律处罚，可能包括解雇。

示例 5：令人不悦的交易

以下场景将对“利益交换”性骚扰的许多方面做出说明。

Tatiana 知道有一个职位不久后就会空缺，她希望获得晋升。她知道，自己的上司 David 将参与到晋升人选的决定中。她告诉 David，自己将申请该职位，且她非常希望能获得晋升。David 说：“再说吧。还有很多其他人也对那个职位感兴趣。”

一周后，Tatiana 和 David 一起因公出差，需要在酒店过一夜。吃晚饭的时候，David 告诉 Tatiana，自己希望能够让她晋升，因为他一直都很喜欢和她一起工作。他告诉她，其他一些候选人“履历更优秀”，但自己希望她能获得晋升。他告诉她，自己可以“动用一些关系”让她获得这个职位，Tatiana 对 David 表示感谢。随后，David 提议两人一起去他的酒店房间“小酌两杯，放松放松”。Tatiana 拒绝了他的“邀请”。

问题 1。 David 的行为对 Tatiana 形成了骚扰。正确还是错误？

正确：作为 Tatiana 的上司，David 的行为不恰当，如果 Tatiana 感觉不快，她可以自由地报告该行为。该行为出现的地点远离职场，但这没有关系。他们之间是上司和下属的关系，他们之间的所有互动都会对职场产生影响。

此时，David 的行为可能构成“利益交换”骚扰，也可能不会；David 没有威胁称如果 Tatiana 拒绝自己的邀请，自己就会采用任何不同的方式来处理她的晋升事宜。但是，他主动提出“动用一些关系”，然后邀请她一起去他的酒店房间小酌并放松，这可能会被视为潜在的胁迫。当然，如果 David 坚持邀请（尽管他从未进行任何威胁或做出任何关于工作利益的承诺），就会对 Tatiana 构成敌意的环境，雇主会因此承担责任，因为 David 是一名管理层雇员。

--

出差返回后，Tatiana 询问 David 是否知道公司何时发出关于这个空缺职位的通告，以便她申请。他说自己不确定，但她依然有时间“给予回报”，好让自己为她动用关系。然后他问道：“要不这个星期五一起去吃晚饭，然后到我那里坐坐？”

问题 2。 David 参与了性骚扰。正确还是错误？

正确：此时，David 很明显主动提出为 Tatiana 提供晋升帮助，来交换性恩惠。

--

Tatiana 确实很希望得到这个职位，她决定和 David 一起外出。几乎每个星期五，在 David 的坚持下，他们都会一起外出，还发生了性关系。Tatiana 不希望与 David 发生恋爱关系，只是跟他一起出去，因为她认为，如果不这么做的话，他就会妨碍她的晋升。

问题 3。 Tatiana 不能提出骚扰投诉，因为她自愿与 David 发生性关系。正确还是错误？

错误：由于 Tatiana 对这种性关系很反感，因此她是性骚扰的对象。即使她拒绝了 David 的邀请，她依然是性骚扰的对象。职场的当权者让 Tatiana 用性恩惠交换工作利益，这是“利益交换”性骚扰，雇主会因为主管的行为而承担责任。

--

Tatiana 获得了晋升。

问题 4。 Tatiana 不能提出骚扰投诉，因为她获得了这个职位，因此不存在对她的歧视。正确还是错误？

错误：不管 Tatiana 是否获得利益（被用作一种引诱物），她都是性骚扰的对象。

--

Tatiana 中断了与 David 的性关系。然后，他对她给出了糟糕评价，在实习期结束时，她被公司从新职位撤职，回到了原先的职位。

问题 5。 Tatiana 此时投诉“太晚了”。因为自愿关系的中断而丧失利益，就不能提出性骚扰投诉。正确还是错误？

错误：如果关系是双方真正同意且欢迎的，那么关系中断后，通常确实不能提出性骚扰投诉。但是，在这个案例中，Tatiana 绝不喜欢那种“关系”。David 的行为在任何时候都是不恰当的，严重违反雇主政策。David 滥用管理职位的权力，他参与了性骚扰。

示例 6：外表问题

Leonard 在一家大型雇主公司担任文书打字员。他喜欢戴首饰，他的服装经常包含耳环和项链。他的上司 Margaret 认为，作为一个男人，Leonard 戴着首饰从事文书工作有点“奇怪”。她经常讽刺他的外表，“打趣”称他为自己的办公室勤杂工。Leonard 希望在客户关系领域发展自己的职业生涯，他申请了一个空缺的晋升职位，该职位需要在“前台”区域工作，会与公众接触。Margaret 告诉 Leonard，如果希望获得那份工作，那么他最好看上去“正常一点”，否则只能等待晋升担任邮件收发室主管。

问题 1。 Leonard 的上司告诉他，戴首饰担任客户服务职位是不恰当的，这种做法正确。正确还是错误？

错误：Leonard 的首饰之所以会成为问题，仅仅是因为 Margaret 认为男人戴这种首饰不正常。因此，她对 Leonard 说的话构成了性别成见。

--

Margaret 还“怀疑”Leonard 是同性恋，她说自己对此“不关心”，但认为 Leonard“鬼鬼祟祟”。她开始向他提出涉及私生活的问题，比如“你结婚了没有？”“你有伴侣吗？”“你有孩子吗？”Leonard 试图对她所有的问题都礼貌地回答“没有”，但他有点生气了。Margaret 开始针对 Leonard 可能的性取向，向他的同事散布谣言。

问题 2。 Leonard 是基于性别和性取向的骚扰对象。正确还是错误？

正确：Leonard 因自身性别而遭到骚扰，因为他被骚扰的原因是不符合 Margaret 的性别成见。

Leonard 还因为自己被他人感知的性取向而遭到骚扰。Leonard 是不是同性恋并没有关系，他可以提出性取向骚扰的投诉。

Leonard 还可能因为性别身份而成为骚扰对象，这是一种性别和/或残障歧视，受人权法的禁止。Leonard 应当向雇主指定受理举报的人员（即他雇主的“指定人员”）报告 Margaret 的行为，这种行为明显违反性骚扰政策。

--

Leonard 认为在这种情况下，他无法在晋升中获得公平的机会，他向雇主的指定人员投诉了 Margaret 的行为。指定人员进行了调查，然后告诉 Margaret，Leonard 的首饰并不违反任何职场规则，在职位方面，她不应将 Leonard 的性别因素纳入考量，而且她必须停止说骚扰性的话语、停止向 Leonard 提

出冒犯性问题以及停止散布关于他个人生活的谣言。**Margaret** 按要求做了，但随后她推荐一名女性晋升，担任那个空缺职位。这名获得晋升的女性工作经验远远不如 **Leonard**，且没有 **Leonard** 持有的社区大学客户关系学两年制学位。

问题 3。 **Leonard** 可能成为了基于性别、性取向和/或打击报复的歧视对象。正确还是错误？

正确：我们不清楚 **Margaret** 不推荐 **Leonard** 晋升的原因，但看起来情况对 **Margaret** 不利。看起来，要么她对 **Leonard** 存在偏见的原因与之前歧视他的原因相同，要么她因为 **Leonard** 投诉而打击报复，或者两种因素兼有。

Leonard 应当进一步与雇主的指定人员讨论，且晋升事项应接受调查。如果发现 **Margaret** 滥用主管权力，未公平地考虑 **Leonard** 的职位晋升，那么她将受到纪律处罚。该场景说明，作为对骚扰投诉的回应，有时需要实施更严格的措施，才能防止今后出现歧视。