

### 简介

在打击职场性骚扰方面，纽约州处于全国领先地位，目前，州与全州的雇主合作，来进一步强化我们对终结职场性骚扰的承诺。

本工具包将为您提供实施必要培训和性骚扰政策的逐步指导，引导您获得纽约州的相关资源，并联系相关机构。

所有这些资源均可在州“打击职场性骚扰”网站上获取：[www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)。

### 有什么新的要求？

2019年纽约州预算加入了全国影响力最大、最全面的性骚扰一揽子计划，其中包括雇主的新资源和新要求。这条法律存在两个关键部分：

#### 政策（参见第 2-4 页）

根据新的法律，纽约州的每个雇主**都必须实施一套性骚扰预防政策**。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](http://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([www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy))。

#### 培训（参见第 5-6 页）

此外，纽约州的每个雇主**都必须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([www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements))。

## 政策：实施

所有雇主都必须在 **2018 年 10 月 9 日** 前为所有雇员采用和提供一套性骚扰预防政策。

### 如果您希望采用州模板政策：

- 您可在州模板政策的空白字段列出您的公司名称以及您指定受理性骚扰投诉的人员姓名/联系信息。在这些空白字段填写和使用您喜欢的任何品牌推广元素（如徽标等）。您可以选择修改政策，来反映出您组织的工作以及特定于行业的场景或最佳实践。
- 以书面或电子方式向所有雇员分发政策。还建议雇主让雇员确认收到了政策，并将一份政策张贴在雇员易于查看的位置。

### 如果您已经实施了一套政策，不希望采用州模板政策：

- 使用下一页的核对表，确保您的政策满足或超过要求的最低标准。
- 如果已经满足这些标准，则确保在 **2018 年 10 月 9 日** 前分发给雇员。今后所有新员工都应在收到政策后才开始工作。
- 作为政策的一部分，确保您的投诉表和流程为最新版本，且雇员了解这些内容。
- 如果您没有投诉表，可在线获取模板：[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form)
- 在线查看常见问题解答，其中概述了多个可能出现的常见问题：[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)
- 以书面形式向所有雇员分发您的最终版政策。可通过电子方式分发，如电子邮件。还建议雇主让雇员确认收到了政策，并将一份政策张贴在雇员易于查看的位置。
- 还建议您向任何在职场提供服务的人员提供政策和培训。

## 如果您尚未实行政策：

- 下载模板政策，可在线获取：[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy)
- 定制文件，填写雇主姓名、指定受理投诉的人员或办公室，以及相应的联系信息，具体见高亮显示内容。
- 您可以选择修改政策，来反映出您组织的工作以及特定于行业的场景或最佳实践。
- 在线查看常见问题解答，其中概述了多个可能出现的常见问题：  
[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)
- 以书面形式向所有雇员分发您的最终版政策。可通过电子方式分发，如电子邮件。还建议雇主让雇员确认收到了政策，并将一份政策张贴在雇员易于查看的位置。
- 还建议您向任何在职场提供服务的人员提供政策和培训。

## 政策：最低标准核对表

不使用州模板政策（由州劳工部和人权局编制）的雇主必须确保其使用的政策满足或超过以下最低标准。

### 政策必须：

- 按照劳工部与人权局协商发布的指导方针，禁止性骚扰；
- 举例说明禁止行为；
- 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；
- 加入一张投诉表；
- 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；
- 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；
- 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
- 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。

## 培训：雇主须知

所有雇主都必须在 2019 年 10 月 9 日前对现有雇员进行培训。应尽快对新雇员培训。此外，所有雇员都必须至少每年完成一次性骚扰预防培训。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。

### 如果您已经进行了培训：

- 使用下一页的核对表，确保您的培训满足或超过要求的最低标准。
- 如果您的现有培训不满足标准，则对其更新，从而包含列出的所有要素。对于已经完成培训的雇员，您还可以提供补充性培训，确保他们接受满足或超过最低标准的培训。
- 在线查看常见问题解答，其中概述了多个可能出现的常见问题：  
[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)

### 如果您尚未进行培训：

- 下载模板培训，可在线获取：[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements)
  - 您可以通过各种不同的方式进行此培训，其中包括现场当面培训、通过网络研讨会培训或个人单独培训，并获得培训反馈，具体见培训指南文件中的概述。
  - 您可以利用不同的可用资源，具体取决于您如何选择提供培训。例如，如果您进行现场解说演示，则应当下载 PPT，并阅读脚本（显示在每张幻灯片的“备注”栏）。
  - 如果您选择通过视频培训雇员，则可以指导他们在线观看，或者下载后为团队播放，之后，您为他们提供一套反馈机制，具体见培训指南文件的概述。
- 定制培训文件，通过修改来反映出您组织的工作，其中包括特定于行业的场景或最佳实践。
- 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。
- 您可以加入其他互动性活动作为培训的一部分，其中包括开放活动、角色扮演或团队讨论。
- 在线查看常见问题解答，其中概述了多个可能出现的常见问题：  
[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)

## 培训：最低标准核对表

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（参见模板培训指南文件，了解具体的建议）；
- 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。