

纽约州 预防培训 模板

案例研究

版本日期：2018年9月



Combating
Sexual Harassment

示例1



Combating
Sexual Harassment

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。

示例1：不接受求爱被拒绝

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例1：不接受求爱被拒绝

问题1。当Ralph第一次请Li Yan去约会时，这就是性骚扰。

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。



示例1：不接受求爱被拒绝

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？



Combating
Sexual Harassment

示例1：不接受求爱被拒绝

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。

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。



示例1：不接受求爱被拒绝

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。



示例1：不接受求爱被拒绝

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例1：不接受求爱被拒绝

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。

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



**Combating
Sexual Harassment**

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。

示例2：态度恶劣的上司

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？



Combating
Sexual Harassment

示例2：态度恶劣的上司

问题1。 因为Paul并没有表示Sharon不吸引人，因此他没有骚扰她。

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。



示例2：态度恶劣的上司

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？



Combating
Sexual Harassment

示例2：态度恶劣的上司

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： 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。



示例2：态度恶劣的上司

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？



Combating
Sexual Harassment

示例2：态度恶劣的上司

问题3。应勒令Paul停止说这些话，但这件事并不严重。

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



**Combating
Sexual Harassment**

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”。



Combating
Sexual Harassment

示例3：女性不能工作？

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例3：女性不能工作？

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。

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。



示例3：女性不能工作？

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例3：女性不能工作？

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。

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，可以不经过主管，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。

示例3：女性不能工作？

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”。



示例3：女性不能工作？

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？



示例3：女性不能工作？

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。

错误： 其他人因为她是女性而对做出这些行为，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。



示例3：女性不能工作？

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。



示例3：女性不能工作？

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例3：女性不能工作？

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。

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



**Combating
Sexual Harassment**

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。



示例4：过于亲密令人不适

问题1。Keisha应当忽视Sarah的行为。

正确还是错误？



**Combating
Sexual Harassment**

示例4：过于亲密令人不适

问题1。Keisha应当忽视Sarah的行为。

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。

示例4：过于亲密令人不适

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。



示例4：过于亲密令人不适

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？



Combating
Sexual Harassment

示例4：过于亲密令人不适

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。

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。



示例4：过于亲密令人不适

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？



Combating
Sexual Harassment

示例4：过于亲密令人不适

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。

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



**Combating
Sexual Harassment**

示例5：令人不悦的交易

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。”



示例5：令人不悦的交易

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”。



示例5：令人不悦的交易

问题1。David的行为对Tatiana形成了骚扰。

正确还是错误？



**Combating
Sexual Harassment**

示例5：令人不悦的交易

问题1。David的行为对Tatiana形成了骚扰。

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。



示例5：令人不悦的交易

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？”



示例5：令人不悦的交易

问题2。David参与了性骚扰。

正确还是错误？



**Combating
Sexual Harassment**

示例5：令人不悦的交易

问题2。David参与了性骚扰。

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。



示例5：令人不悦的交易

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。



示例5：令人不悦的交易

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？



Combating
Sexual Harassment

示例5：令人不悦的交易

问题3。 Tatiana不能提出骚扰投诉，因为她自愿与David发生性关系。

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。

示例5：令人不悦的交易

Tatiana获得了晋升。



Combating
Sexual Harassment

示例5：令人不悦的交易

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例5：令人不悦的交易

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。

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。



示例5：令人不悦的交易

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。



示例5：令人不悦的交易

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例5：令人不悦的交易

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。

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



Combating
Sexual Harassment

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。

示例6：外表问题

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？



**Combating
Sexual Harassment**

示例6：外表问题

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。

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。



示例6：外表问题

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。



示例6：外表问题

问题2。Leonard是基于性别和性取向的骚扰对象。

正确还是错误？



**Combating
Sexual Harassment**

示例6：外表问题

问题2。Leonard是基于性别和性取向的骚扰对象。

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。



示例6：外表问题

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。

示例6：外表问题

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？



Combating
Sexual Harassment

示例6：外表问题

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： 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。

