

纽约州 预防培训 模板

版本日期：2018年9月



Combating
Sexual Harassment

简介



**Combating
Sexual Harassment**

职场性骚扰



Combating
Sexual Harassment

职场性骚扰

性骚扰不被容忍。

今天的培训将：

- 帮助您更好地理解什么行为被视为性骚扰
- 向您说明如何举报性骚扰
- 向您说明外部举报选项



**Combating
Sexual Harassment**

什么是性骚扰？

性骚扰：

- 是一种性别歧视，有违法律
- 包括基于性别、性取向、自我识别或自我感知的性别、性别表达、性别身份以及变性人状态的骚扰。



什么是性骚扰？

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；
- 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。

敌意环境

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

由于一个人的性别而对其实施的敌意行为



**Combating
Sexual Harassment**

“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），就会出现这种性骚扰。

出现在雇员和当权者之间，当权者有权授予或取消工作利益。



**Combating
Sexual Harassment**

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。

法律保护职场的雇员、无薪实习生以及非雇员。



**Combating
Sexual Harassment**

哪些人会成为性骚扰的肇事者？

职场中的任何人员：

- 同事
- 主管或经理
- 任何第三方（非雇员、实习生、供应商、顾客等）



**Combating
Sexual Harassment**

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，其中包括：

- 雇主主办的活动
- 会议
- 办公室派对
- 不在职场或在非工作时间



性别成见

因为一个人不符合性别成见而对其骚扰，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



Combating
Sexual Harassment

受保护活动

法律保护任何参与“受保护活动”的雇员不遭打击报复。

受保护活动包括：

- 提出关于骚扰或疑似骚扰的投诉
- 在调查期间提供信息
- 在投诉中作证



**Combating
Sexual Harassment**

什么是打击报复？

因为一个人参与受保护活动而对其采取任何相关行动，来改变雇员的雇佣条款和条件。

示例：

- 工作安排或工作地点的突然变更
- 降职



**Combating
Sexual Harassment**

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。



主管责任



Combating
Sexual Harassment

主管责任

主管和经理有责任展示出高标准的行为。他们：

- 对于自己收到的任何骚扰举报或观察到的任何骚扰，他们都必须报告。
- 对于自己本应知悉的任何骚扰或歧视，他们都应承担 responsibility。
- 应当示范恰当的行为。



强制报告

主管必须报告自己观察到的或知悉的任何骚扰，即使没人对此提出反对。

- 必须及时将骚扰情况向雇主报告。
- 主管和经理会因为不报告疑似性骚扰而遭到纪律处罚。
- 主管和经理还会因为参与打击报复而遭到纪律处罚。



如果我被骚扰，
我应该怎么做？



Combating
Sexual Harassment

如果我被骚扰，我应该怎么做？

我们将为您提供一份投诉表，供您举报骚扰和提出投诉。将表格提交至：

[*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。

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。

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行为的人员都将被实施纠正措施和/或纪律处罚。
- 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必要时配合开展调查。



调查流程

- [*Person or office designated*]将立即审核指控，并采取任何临时措施
- 索要、保存和获取相关文件、电子邮件或电话录音。
- 将开展面谈
- 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



Combating
Sexual Harassment

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。
- 要了解更多信息：**www.DHR.ny.gov**



**Combating
Sexual Harassment**

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：**www.EEOC.gov**。



Combating
Sexual Harassment

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。

- 联系您所在郡、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。

- 联系地方警察局。



概述



**Combating
Sexual Harassment**

其他类型的职场骚扰

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。

- 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

- 不恰当骚扰行为的识别方法。
- 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。



重要资源

找到投诉表：

[*insert information here*]

要了解更多信息，请浏览：

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace



**Combating
Sexual Harassment**