DFEH

公平就业和住房部

公平就业和住房部的使命是保护加州人在就业、住房和公共设施场所方面免遭非法歧视，并且免遭仇恨暴力和人口贩运的犯 罪行为。

性骚扰

事实说明

性骚扰是一种基于性/性别（包括怀孕、分娩或相关医疗状况）、性别认同、性别表达或性取向的歧视形式。任何性别的人都可能成为性骚扰的对象。非法性骚扰不一定是出于性欲。性骚扰可能涉及对同性的骚扰，这种骚扰与双方的性取向或性别认同无关。

有两种类型的性骚扰

1. “胁迫式”(Quid pro quo)（拉丁语为“交换式”）性骚扰，即某人的工作、晋升或其他工作利益的取得条件为屈从于性挑逗或基于性的其他行为。

2. “敌对工作环境”性骚扰，即基于性的不受欢迎评论或行为不合理地干扰了您的工作表现，或营造出恐吓、敌对或冒犯性工作环境。即使冒犯行为并非直接针对您，您也可能会受到性骚扰。

只有严重或连续的骚扰才构成违法。单一的骚扰行为可能不至于严重到构成违法。

性骚扰行为可能包括

1. 令人讨厌的性挑逗

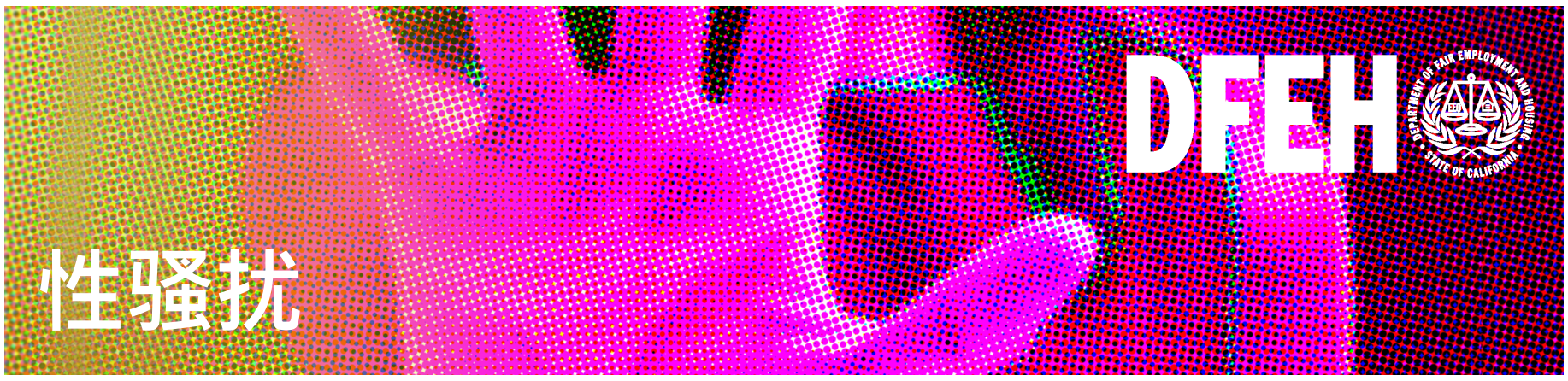
2. 提供就业福利以换取性利益

3. 淫笑；比划或展示带有性暗示的物体、图片、卡通或海报

4. 贬损性的评论、称谓、诽谤或笑话

5. 露骨评论、性侮辱词汇或者性暗示或淫秽信息或邀约

6. 身体触摸或侵犯，以及阻碍或阻止动作



针对拒绝挑逗或投诉骚扰进行实际报复或扬言报复也是违法行为。

员工或求职者如果认为自己受到性骚扰或相关报复，可在最后一次骚扰或报复事实的三年内*向 DFEH 提出反歧视投诉。DFEH 充当中立的事实调查者，并试图帮助当事方自愿解决争端。如果 DFEH 找到足够的证据证明发生了歧视并且和解失败，则该部门可代表投诉方向州或联邦法院提起民事投诉，以求解决歧视问题。DFEH 如果在诉讼中获胜，可能会寻求更改雇主政策和实践的法院命令、惩罚性赔偿以及律师费用和成本。在向 DFEH 提出投诉并发布起诉权通知后，员工还可以就此事在民事法院提出私人诉讼。

雇主的职责和责任

加州法律的反骚扰规定适用于所有雇主，不论其员工人数多少。雇主应对其管理或代理人员的骚扰负责。所有骚扰者，包括管理和非管理人员，都应对骚扰或协助和教唆骚扰的行为承担个人责任。法律要求雇主采取合理的措施防止骚扰。如果雇主没有采取此类措施，则可能需要对骚扰行为担责。此外，如果非员工（例如客户）对员工、求职者或为雇主提供服务的人进行骚扰，雇主可能需要担责。对于此类形式的骚扰，雇主只有在知道或应该知道这种骚扰，但没有立即采取适当纠正措施的情况下，才应承担责任。

雇主有明确的责任采取合理措施来防止和及时纠正歧视与骚扰行为，并营造没有骚扰的工作场所。

制定消除工作场所性骚扰的计划，不仅是法律要求，也是雇主在发生骚扰事件时避免或限制责任的最有效方法。

所有雇主都必须采取以下措施以防止骚扰并在发生时进行纠正：

1. 分发本文件或符合《政府法规》12950 的替代性书面文件的副本。本文件可无限复制。

2. 发布 DFEH 就业海报"加州法律禁止工作场所的歧视和骚扰"的副本。

3. 根据 2 CCR 11023 制定骚扰、歧视和报复预防政策。

该政策必须：

- 以书面形式发布。
- 根据 FEHA 列出所有受保护的群体。
- 表明法律禁止与员工接触的同事、第三方以及主管和经理进行骚扰行为。
- 建立投诉程序，确保最大程度的机密性；及时回应；由合格人员进行公正及时的调查；记录和跟踪 合理的进展；提供适当的补救措施和解决方案选项；以及及时结案。
- 提供不需要员工向其直接主管直接投诉的投诉机制。这种投诉机制必须包括但不限于：与指定的公司代表进行口头或书面的直接沟通；和/或投诉热线；和/或监察专员；和/或将 DFEH 和美国平等就业机会委员会标识为员工投诉的其他途径。
- 指示主管将任何不当行为投诉报告给指定的公司代表，例如人力资源经理，以便公司尝试内部解决。拥有 50 名或更多员工的雇主必须将此作为性骚扰预防培训的主题（请参阅 2 CCR 11024）。
- 表示当雇主收到不当行为指控时，将进行公正、及时和彻底的调查，为所有当事方提供适当的正当程序，并根据收集的证据得出合理的结论。
- 明确规定，不得因提出投诉或参与调查而对员工进行报复。

4. 通过执行以下一项或多项措施来分发其骚扰、歧视和报复预防政策：

- 打印政策并向员工提供一份确认书，让员工签署后返回。
- 通过电子邮件发送政策，并附上确认返回表。
- 将当前版本的政策发布到附有跟踪系统的公司内部网上，以确保所有员工均已阅读并确认收到该政策。
- 在招聘时和/或新员工入职培训期间讨论政策。
- 使用任何其他方法来确保员工收到并理解政策。

5. 如果在雇主的任何设施或场所中，有百分之十或更多员工使用英语以外的某种其他语言，则该雇主应将骚扰、歧视和报复政策翻译成至少有百分之十的员工使用的每种语言。

6. 此外，在加州经营并雇佣 5 名或更多兼职或全职员工的雇主，必须提供关于防止性骚扰的培训，包括基于性别认同、性别表达和性取向的骚扰，向每个非管理职位员工提供至少一小时此类培训；向每个管理职位员工提供至少两小时此类培训。所有员工必须在 2021 年 1 月 1 日之前接受培训。从 2021 年 1 月 1 日开始，新的管理职位员工必须在担任管理职位后的六个月内接受培训，新的非管理职位员工必须在入职后的六个月内接受培训。必须每两年对员工进行一次再培训。更多信息请参阅 Gov.Code 12950.1 和 2 CCR 11024。

民事救济

1. 违反法律规定的每个雇主或个人造成的精神损失赔偿

2. 雇佣或复职

3. 付清欠薪或晋升

4. 雇主政策或实践变更

要安排预约，请根据下文联系通信中心 (Communication Center)。

如果您有沟通障碍，需要合理帮助，DFEH 可通过特殊电话帮助您；对于有聋哑或重听障碍或言语障碍的人士，可使用加州转接服务 (711)；或者根据下文联系我们。

联系我们

免费电话：(800) 884-1684
TTY：(800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov

* 自 2020 年 1 月 1 日起生效。