



性骚扰包括很多形式的冒犯行为

可能构成性骚扰的行为：

- 1 不受欢迎的性要求
- 2 提供福利以换取性爱
- 3 暗送秋波；手势；或者展示性暗示的物体，图片，漫画或海报
- 4 贬损言语，侮辱，诽谤或笑话
- 5 图形评论，性低劣言语，或者暗示或淫秽信息或邀请
- 6 身体接触或攻击，以及妨碍或阻止行动

对拒绝邀请或者投诉骚扰的实际或威胁报复是非法的。

认为自己遭受了性骚扰或者遭到了报复的员工或求职者，可以在最后的骚扰或报复行为的一年之内向DFEH提出歧视投诉。DFEH作为中立的事实发现者行事，试图帮助双方自愿解决纠纷。如果DFEH发现有足够的证据证明发生了歧视，并且和解失败，则该部门可以在加州法院或联邦法院提出民事诉讼，以解决歧视案件并且代表投诉方。DFEH可以寻求法院命令，指控雇主的政策和做法，如果在诉讼中胜诉，获得惩罚性损害赔偿金以及律师费和诉讼费。在与DFEH提出起诉以及签发了《起诉权通知》之后，员工还可以在民事法庭通过私人诉讼追究该案。

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。

欲了解更多信息

公平就业和住房部
 免费电话：(800) 884-1684
 TTY: (800) 700-2320
 在线： www.dfeh.ca.gov

还在下面找到我们：



如果您因为残疾而无法通过在线、邮件或电子邮件提交一份书面的资料表格，DFEH可以通过协助您填写表格，对于耳聪或有听力困难或言语障碍的人，通过加州接驳服务（711）或者通过您的VRS拨打（800）884-1684（语音）与我们联系。

要安排约会，请用户通讯中心联系：
 (800) 884-1684（语音或者通过接驳接线员711）
 或者 (800) 700-2320 (TTY)
 或者通过电子邮件：contact.center@dfeh.ca.gov。

DFEH 致力于方便残疾人士，根据他们的要求提供他们获取我们的材料的替代性格式的合理融通。

DFEH 联系方式
 (800) 884-1684（语音或通过接驳接线员 711），
 TTY (800) 700-2320，
 或者联系 contact.center@dfeh.ca.gov
 讨论您存取我们的材料或网页的首选格式。

性骚扰

事实

Sex性骚扰是基于性/性别（包括怀孕，生孩子或相关的医疗在状况）、性别认同、性别表现或性取向的一种歧视形式。任何性别的个人都可以成为性骚扰的目标。非法性骚扰不一定是性欲动机。性骚扰可能涉及与骚扰者相同性别的人，无论任何一方的性取向或性别认同。

性骚扰有两种类型

- ① “交换条件”（拉丁语：“这个换那个”）性骚扰发生在有人把您服从性要求或基于性的其他行为作为工作、晋升或其他工作福利的条件之时。
- ② “敌意工作环境”性骚扰发生在基于性的不受欢迎的言语或行为不合理地妨碍您的工作表现或者创造出一种恐吓、敌意或冒犯的工作环境之时。即使冒犯行为不是直接针对您的，您可能遭遇到性骚扰。

骚扰必须非常严重或普遍，才构成非法。这意味着它改变您的就业条件并且创造一个虐待性工作环境。单个骚扰行为可能足以成为非法的。



民事救济：

- 1 每一个雇主或违反法律的人提供的情绪困扰损害赔偿金
- 2 招聘或复职
- 3 支付以前的工资或晋升
- 4 变更雇主的政策或做法

雇主的义务和责任

所有雇主，无论员工的人数，都受加州法律骚扰规定的制约。雇主对其主管或代理人的骚扰负责。所有骚扰者，包括主管或非主管人员，都可能对骚扰或协助和怂恿骚扰负个人责任。法律要求雇主采取防止骚扰的合理步骤。如果雇主没有采取这类步骤，雇主可能对骚扰负责。此外，雇主可能对非员工（例如，委托人或客户）对员工、申请人或向雇主提供服务的人的骚扰负责。雇主只有在对骚扰原本知情或者应该已经知情、但没有立即采取适当的纠正措施的情况下才对这种形式的骚扰负责。

雇主有义务采取合理的预防步骤并且立即纠正歧视性和骚扰行为，创造无骚扰的工作场所。

消除工作场所骚扰的方案不仅是法律要求的，而且是雇主在发生骚扰时避免或限制责任的最实际的方法。

所有雇主必须采取以下行动来防止骚扰并且在发生骚扰时予以纠正：

- ① 分发本宣传册或者符合《政府法典》第 12950 节的替代性书面材料。本宣传册可以复制任何数量。
- ② 张贴本部门的《加州法律禁止工作场所歧视和骚扰》的海报。
- ③ 根据《加州法规》第2篇第 11023节制定一项防止骚扰、歧视和报复的政策。该政策必须：
 - 书面做成。
 - 列出 FEHA 规定的所有受保护的群体。
 - 表示法律禁止与员工接触的同事和第三方，以及主管和经理从事本禁止的骚扰活动。
 - 创建投诉程序，尽可能确保机密性；及时回复；由合格人员进行公正和及时的调查；记录和追踪合理进展补救行动和解决方案的选项；以及及时结案。
 - 提供一个不要求员工直接向直属主管投诉的投诉机制。该投诉机制必须包括但不限于：与一名指定的公司代表直接口头或书面沟通的规定；及/或一条投诉热线；及/或访问监察员；及/或列出 DFEH 和美国公平就业机会委员会作为员工提出投诉的额外途径。
 - 指示主管吧任何不当行为的投诉向一名指定的公司代表报告，如人力资源经理，以便公司能够尝试在内部解决索赔。拥有50名以上员工的雇主必须把这一点作为一个主题纳入强制性骚扰预防培训（参阅《加州法规》第2篇第 11024节）。

- 表明当雇主收到不当行为的指控时，雇主会进行一项公正、及时和彻底的调查，为各方提供适当的正当程序，并且基于收集的证据做出合理的结论。
 - 明确说明不得因为投诉或参与调查而对该员工进行报复。
- ④ 通过下列一项或多项行动分发防止骚扰、歧视和报复的政策：
 - 打印本政策，并且向员工提供一份，附带确认书供员工签名并且交回。
 - 通过电子邮件发送本政策，附带确认交回书。
 - 把本政策的当前版本张贴在公司的内部网站上，并且有追踪系统，以确保所有员工已经阅读并且确认收到本政策。
 - 在招聘及/或在新招聘员工介绍会上讨论政策。
 - 使用任何其他方法确保员工收到了并且理解本政策。
 - ⑤ 如果雇主在任何设施或机构中的劳动人口包含百分之十或以上口语不是英语的人，雇主应该把骚扰、歧视和报复政策翻译成至少百分之十的劳动人口所讲的每一种语言。
 - ⑥ 此外，在加利福尼亚州开展业务并雇用5名或更多兼职或全职员工的雇主必须提供至少一小时的预防性骚扰培训，包括对每个非监督员工基于性别认同、性别表达和性取向骚扰的培训；以及对每个监督员工两个小时的这类培训。必须在就业后六个月内提供培训。员工必须在2019日历年期间接受培训。在2020年1月1日之后，必须每两年再次提供培训。有关详细信息，请参阅《加州法典》第 12950.1节和2 CCR 11024。