

员工性骚扰 预防培训



FAQ

当前,加州法律要求所有雇佣 5 名或以上员工的雇主必须向非管理职位员工提供时长 1 小时关于防止性骚扰及性侵犯行为的培训,向管理职位员工提供时长 2 小时的此类培训,培训周期应为每两年一次。首次培训的截止日期为 2021 年 1 月 1 日。该法案还要求该部将这两个培训课程制作并发布到其网站上,雇主可以利用这些网站来代替雇用培训师。

加州公平就业和住房部 (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) 当前正为非管理职位员工提供免费在线培训,以满足这一要求([点击此处以查看培训内容](#))。未来数月,DFEH 将发布面向管理职位员工的培训,以及不同语言版本的培训。

雇佣 5 名或以上员工的雇主必须对其驻加州的员工进行培训,即使其员工未在同一地点工作,或者并非所有员工均在加州工作或居住。

■ 为何要求进行此类培训?

加州政府高度重视性骚扰问题,且性骚扰属违法行为。尽管人们愈发深刻地认识到性骚扰及其危害,但是许多员工仍因其性别或其他受保护特征而遭受骚扰。法律要求进行此类培训,旨在教育或提醒每位员工哪些是工作场所中可接受的行为以及哪些是不可接受的行为。

■ 我是否必须接受培训?

对于雇佣 5 名或以上员工的雇主,其下属的所有管理职位及非管理职位员工均须接受培训。非管理职位员工必须接受时长 1 小时关于防止性骚扰及性侵犯行为的培训,而管理职位员工必须接受时长 2 小时的此类培训。

■ 我多久必须接受一次培训?

每两年一次。

■ 我必须在什么日期之前接受培训?

所有员工均须在 2021 年 1 月 1 日前接受培训。雇佣 50 名或以上员工的雇主有义务在新的管理职位员工担任管理职位后的六个月内对其进行培训。从 2021 年 1 月 1 日开始,如果工作场所拥有 5 名或以上员工,则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。必须每两年对员工再进行一次培训。

■ 员工性骚扰预防培训

■ 如果我是临时员工或季节性员工, 是否必须接受培训?

是。从 2021 年 1 月 1 日开始, 如果您受雇时间少于六个月, 则必须在开始工作后 30 个日历日内或工作 100 小时内 (以先到时间为准) 接受培训。

■ 如果我是独立合同工、志愿者或无薪实习生, 是否必须接受培训?

否。

■ 培训是否必须在网上进行, 单独完成或一次完成?

否。您的雇主可通过课堂、在线或其他任何有效的互动形式提供培训。培训可由员工单独完成, 也可作为小组展示的一部分, 并且可以分阶段完成, 只要培训时间达到相应的时数要求即可。

■ 培训必须涵盖哪些内容?

培训必须包括关于禁止、预防和纠正性骚扰的联邦法律和州法律, 以及性骚扰受害者可采取的补救措施的信息和实际指导。此外, 培训必须包括关于骚扰、歧视和报复的实际案例, 以及关于防止基于性取向、性别认同和性别表现的虐待及骚扰行为的信息。

■ 我是否必须参加 DFEH 培训?

否。DFEH 提供此类培训资源是为帮助雇主履行其义务, 但您并不一定要参加 DFEH 培训才算满足培训要求。

■ 是否可以接受超出法律要求时数的培训?

可以。您参加培训的时数没有上限。如果您希望参加更多培训, 请与您的雇主沟通, 以了解是否有更多培训计划, 以及您是否可以请假或申请额外工资。

■ 如果我在过去两年内曾接受过由现任、前任、代理或联合雇主组织的符合《政府法规》(Government Code) 第 12950.1 条规定的培训, 该怎么办? 是否需要重新参加培训?

不需要。请参阅 [2 CCR 11024\(b\)\(5\)](#) 中关于“重复培训”的规定, 以获取更多信息。

■ 员工性骚扰预防培训

■ 如果我既是一名培训师, 又是一名雇员, 我是否需要接受性骚扰预防培训, 才能使我的雇主符合规定?

不需要。根据相关规定, 如果员工是合格的培训提供者(并且确实提供相关培训), 则无需参加单独的性骚扰预防培训, 其雇主即遵守培训要求。

■ 如果我的工作地在加州以外地区, 是否需要接受培训?

不需要。在加州以外地区工作的员工不需要接受培训。

■ 完成培训后, 我是否需要向雇主提交任何培训文件?

您的雇主可能会要求您提交培训结业证书。请咨询您的雇主以获得指导。

■ 如果我放错地方或未能保存(或打印)结业证书怎么办, 我可以请求一份备用副本吗?

不行, DFEH 不提供存放或追查您的证书或此结业培训的服务。如果您的浏览器上仍有培训课程打开, 您以尝试点击“PREVIOUS”(前一个)按钮以后退并重新生成您的证书。否则, 您应该重新参与培训以获取结业证书。

■ 我是否必须支付关于防止性骚扰及性虐待行为的培训费用?

否。加州法律规定, “雇主...应提供”关于防止性骚扰及性虐待行为的培训。《政府法规》第 12950.1(a)-(b) 条: 提供必要的培训, 包括可能产生的任何费用, 是雇主应履行的责任, 而非雇员的责任。此外, 该条法律明确规定, 雇员并非必须在个人时间参加此类培训; 培训须由雇主“提供”, 并作为员工就业的一部分。

参加培训的地址

www.dfeh.ca.gov/shpt/