



雇主通知函样板 3: 辞职

如果您遭到性骚扰或报复，您可能最终觉得不得不辞职，因为继续为雇主工作实在是太过于困难了。如果您因为工作环境不堪忍受而决定辞职，您应该写一封辞职函给雇主，解释您为什么必须辞职。

在您的辞职函中，务必解释 1) 工作中发生了什么事情，让您觉得不得不辞职；2) 您最终辞职之前做了什么来试图解决问题。

尽可能详细地说明您向谁报告了性骚扰，报告的时间，以及您的投诉得到了什么回应。您也应该说明您做了什么来试图解决问题。务必描述您报告之后发生的骚扰，包括骚扰者是谁，发生了什么事情，发生的时间，以及发生的地点。如果任何人在您报告之后给您恶劣对待或报复您，您应该具体说明所涉及的人员，发生了什么事情，发生的时间（即使是大约时间），以及发生的地点。

不要忘记保留一个投诉副本！

“骚扰后辞职函样板”和“报复后辞职函样板”是向雇主提交的辞职函填空式样板，并且有两封示例函。第一封示例函基于第一封样板函，解释雇员是因为性骚扰未得到解决而辞职。第二封示例函基于第二封样板函，解释雇员是因为在报告性骚扰之后遭到报复而辞职。

如果您因为持续的骚扰而辞职，请使用本表格。首先，回答以下问题，收集您给雇主的信中应该包含的信息。然后，您将用这些回答填写接下来几页的信函。

您的辞职

- 1) 您的辞职函是写给谁的? _____
- 2) 您的职位是什么? _____
- 3) 您的雇主的名字是什么? _____
- 4) 您什么时候辞职? _____

您的骚扰投诉

- 5) 您什么时候作出了首次投诉? _____
- 6) 您原来是向谁提交投诉的? _____
- 7) 您的骚扰者的名字是什么? _____

8) 最初受到您投诉的人作了什么回应? 描述其是否承诺要调查骚扰或提供方便。描述任何不可接受的回应，例如责怪受害者的评论，告诉您与骚扰者“自行解决问题”，或者说公司不能做任何事。

9) 您如何试图解决问题？描述您为了解决问题而采取的任何步骤，例如向雇主提交投诉，参与雇主进行的调查等。如果您还没有告诉骚扰者停止，也没什么问题。但是，如果您有这么做，这是重要的信息。

您是否与您的雇主有关于骚扰的进一步谈话？ 是 否

10) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。描述其是否承诺要调查骚扰或提供方便。描述任何不可接受的回应，例如责怪受害者的评论，告诉您与骚扰者“自行解决问题”，或者说公司不能做任何事。

您对骚扰的回应

11) 骚扰给您造成什么样的感受？（例如：害怕、难堪或羞耻）



示例函 3A： 骚扰后的辞职函

根据您对以上问题的回答，使用本样板写您的信。当您看到**蓝色粗体字**，请用您的回答填充。

事由：辞职

今天的日期

至 #1 人力资源主任、主管、项目主任或其他经理的名字：

我将辞去我在 #3 雇主的名字 的 #2 职位的名字，生效日为 #4 您辞职的日期。

在 #5 您报告骚扰的日期 (或您最好的估计)，我通知 #6 您向其 [亲自/通过电子邮件/通过电话] 报告骚扰行为的公司雇员的名字，我遭到 #7 骚扰者的名字 的性骚扰。

#6 您向其报告骚扰行为的公司雇员的名字 告诉我 #8 描述您向其报告者的回应，包括解决问题的承诺和任何负面回应。

自那时起，我试图解决问题 #9 描述您为了解决问题而采取的步骤。

虽然我报告了骚扰行为，#7 骚扰者的名字 继续骚扰我。#10 描述你与雇主关于持续骚扰的进一步谈话。

骚扰让我感到 **#11 描述骚扰给您造成的感受 (例如：害怕、难堪或羞耻)**。由于该骚扰行为以及 **#3 雇主的名字** 未能遵照加州法律的规定而及时纠正骚扰行为并防止再次发生，我觉得我不得不辞职。

[如果您害怕雇主报复您、给您不公平的求职推荐信，请包括最后一段：]

加州法律禁止雇主报复雇员，提供不良的求职推荐信，或以其他方式伤害雇员的名誉或求职的机会。雇主及其雇员不得以阻止前任雇员找新工作的目的，作出针对该前任雇员的虚假陈述；含沙射影恶语中伤、遗漏正面事实、作出虚假陈述、或转述谣言，均可能导致法律责任。

如果新的潜在雇主联络您，请只披露我的职位和雇用日期。

此致

您的名字



示例函 3A： 骚扰后的辞职函

是一份完整填写的骚扰和报复辞职函的示例。

事由：辞职

2019年8月30日

至 人力资源主任：

我现在辞去我在 XYZ 商店 的 上货员 职位，生效日为 2019年9月1日。

在 2019年7月10日 前后，我当面通知 我的主管 Jose D. 我遭到 Charlie T. and David S. 的性骚扰。

Jose D. 告诉我 他会确保我的排班时段与 Charlie T. 和 David S. 不同。他还告诉我，我需要最终负责与 Charlie T. 和 David S. 自行解决问题。

自那时起，我试图解决这个问题，我在2019年7月20日向人力资源提交投诉。

虽然我报告了骚扰行为，Charlie T. 和 David S. 继续骚扰我。两个星期之前，我告诉我的主管，Charlie T. 在停车场威胁我，我的主管告诉我这不是他管的事情。

骚扰行为让我感到 不安全、害怕和羞辱。

由于该骚扰行为以及 **XYZ 商店** 未能遵照加州法律的规定而及时纠正骚扰行为并防止再次发生，我觉得我不得不辞职。

加州法律禁止雇主报复雇员，提供不良的求职推荐信，或以其他方式伤害雇员的名誉或求职的机会。雇主及其雇员不得以阻止前任雇员找新工作的目的，作出针对该前任雇员的虚假陈述；含沙射影恶语中伤、遗漏正面事实、作出虚假陈述、或转述谣言，均可能导致法律责任。

如果新的潜在雇主联络您，请只披露我的职位和雇用日期。

此致

Rosa B.

如果您因为骚扰和报复而辞职，请使用本表格。首先，回答以下问题，收集您给雇主的信中应该包含的信息。然后，您将用这些回答填写接下来几页的信函。

您的辞职

- 1) 您的辞职函是写给谁的 _____
- 2) 您的职位是什么? _____
- 3) 您的雇主的名字是什么? _____
- 4) 您什么时候辞职? _____

您的骚扰投诉

- 5) 您什么时候作出了首次投诉? _____
- 6) 您原来是向谁提交投诉的? _____
- 7) 您的骚扰者的名字是什么? _____

8) 您原来向其提交投诉的人作了什么回应? 描述其是否承诺要调查骚扰或提供方便。描述任何不可接受的回应，例如责怪受害者的评论，告诉您与骚扰者“自行解决问题”，或者说公司不能做什么。

9) 您如何试图解决问题？描述您为了解决问题而采取的任何步骤，例如向雇主提交投诉，参与雇主进行的调查等。

报复

在这个部分，您将描述在您投诉骚扰之后体验的任何报复。请尽可能具体说明发生的事情及发生的时间。报复的解释请参见第 13 页。

10) 请描述发生的事情。谁对你进行了报复？他们说了或做了什么？（例如：“我的主管把我的排班从每月10个减为2个”；“报告性骚扰之后两天我接到一份绩效警告”；或者“[骚扰者的名字]告诉我的同事我是“荡妇”，我“因为不满意而有情绪”，以及人力资源应该调查“我的办公室恋情””。）

11) 这是什么时候发生的？发生过一次、超过一次、还是经常？您记得发生的日期或大约日期吗？

您对骚扰的回应

12) 骚扰给您造成什么样的感受? (例如: 害怕、难堪或羞耻)



示例函 3B： 骚扰后的辞职函

根据您对以上问题的回答，使用本样板写您的信。当您看到**蓝色粗体字**，请用您的回答填充。

事由：辞职

今天的日期

至 **人力资源主任、主管、项目主任或其他经理的名字**：

我将辞去我在 **#3 雇主的名字** 的 **#2 职位的名字**，生效日为 **#4 您辞职的日期**。

在 **#5 您报告骚扰的日期 (或您最好的估计)**，我通知 **#6 您向其 [亲自/通过电子邮件/通过电话] 报告骚扰行为的公司雇员的名字**，我遭到 **#7 骚扰者的名字** 的性骚扰。

#6 您向其报告骚扰行为的公司雇员的名字 告诉我 **#8 描述您向其报告者的回应**，包括解决问题的承诺和任何负面回应。

自那时起，我试图解决问题 **#9 描述您为了解决问题而采取的步骤**。

我因为提交性骚扰投诉而遭受报复，虽然，根据加州法律，雇主因为雇员报告性骚扰而对其进行报复或歧视是非法的。在 **报复发生的日期**， **#10 描述报复行为**，包括谁对您进行报复，他们做了什么，什么时候做的。

骚扰让我感到 **#12 描述骚扰给您造成的感受**。由于该骚扰行为以及非法报复行为，我觉得我不得不辞职。

加州法律禁止雇主报复雇员，提供不良的求职推荐信，或以其他方式伤害雇员的名誉或求职的机会。雇主及其雇员不得以阻止前任雇员找新工作的目的，作出针对该前任雇员的虚假陈述；含沙射影恶语中伤、遗漏正面事实、作出虚假陈述、或转述谣言，均可能导致法律责任。

如果新的潜在雇主联络您，请只披露我的职位和雇用日期。

此致

您的名字



示例函 3B： 报复后的辞职函

这是一份完整填写的骚扰和报复辞职函的示例。

事由：辞职

2019年8月30日

至 人力资源主任：

我现在辞去我在 XYZ 商店 的 上货员 职位，生效日为 2019年9月1日。

在 2019年7月10日 前后，我当面通知 我的主管 Jose D. 我遭到 Charlie T. 和 David S. 的性骚扰。

Jose D. 告诉我，他会确保我的排班时段与 Charlie T. 和 David S. 不同。他还告诉我，我需要最终负责与 Charlie T. 和 David S. 自行解决问题。

自那时起，我已经试图解决问题，我在2019年7月20日向人力资源提交投诉。

我因为提交性骚扰投诉而遭受报复，虽然，根据加州法律，雇主因为雇员报告性骚扰而对其进行报复或歧视是非法的。在 2019年7月22日，人力资源部门告诉我，在他们调查我对 Charlie T. 和 David S. 提交的投诉期间，我有一个星期不能上班。在我被迫不来上班的那个星期，XYZ 商店没有付给我工资。

当我2019年7月29日回来工作时，我的主管 Jose D. 说他必须把我的工作排班从每周 6 个减为每周 3 个，以确保我跟 Charlie T. 和 David S. 不在一个班。Jose D. 并没有减 Charlie T. 和 David S. 的排班来避免重叠，他只是减了我的。我回来上班之后，至少有三次，Jose D. 对我和我的性生活作出评论。他说，我“不检点”，他不知道 Charlie T. 和 David S. 为什么会有兴趣跟我性交。

报复让我感到不舒服，我上班之前每个晚上都会作恶梦。我觉得 XYZ 商店更关心 Charlie T. 和 David S.，而不是我。由于该骚扰行为以及非法报复行为，我觉得我不得不辞职。

加州法律禁止雇主报复雇员，提供不良的求职推荐信，或以其他方式伤害雇员的名誉或求职的机会。雇主及其雇员不得以阻止前任雇员找新工作的目的，作出针对该前任雇员的虚假陈述；含沙射影恶语中伤、遗漏正面事实、作出虚假陈述、或转述谣言，均可能导致法律责任。

如果新的潜在雇主联络您，请只披露我的职位和雇用日期。

此致

Rosa B.