

**LEGAL
AID AT
WORK**



雇员指南： 对工作场所的性骚扰行为 采取行动

legalaidatwork.org

2020年1月

性骚扰幸存者雇用法权利指南

概述

作为受到美国法律保护的工作者，您有权在不受到性骚扰的环境中工作。联邦和州的法律保护您举报性骚扰并让雇主纠正和预防事件再次发生的权利。无论您的移民身份是什么，工作者都受到这些法律的保护。

如果您遭受工作场所性骚扰，您并不是孤立无援的。本指南将解释相关法律的内容、您的权利、您可以采取的维权步骤、以及一个提供免费或低费用法律服务的律师和组织的清单。

如果您在工作场所遭受性骚扰，您应该记录发生的事件，并向雇主作出书面报告。在本指南的末尾，我们为您提供了可以用于追踪和报告工作场所性骚扰事件的日志和信函样板。



如果您对这些资源有任何疑问，请联络我们的工作场所性骚扰热线 **(844) 269-0146** (在加州内免费) 或 **(415) 864-8848** (加州以外)。

目录

I. 关于性骚扰的常见问题	5
● 什么是性骚扰?	6
● 我的骚扰者并不是我的老板, 怎么办?	7
● 骚扰者与我的性别相同, 怎么办?	7
● 如果骚扰不是在工作中发生, 怎么办?	8
● 如果骚扰没有针对我, 怎么办?	8
● 如果我认为自己遭到性骚扰, 我可以做什么?	9
● 我的雇主是否要为雇员的骚扰或不当行为负责?	9
● 如果我因为骚扰而自行辞职, 怎么办?	10
● 我可以期待什么样的结果?	11
● 我还需要更多的帮助, 怎么办?	12
● 如果我是无证移民, 我有什么权利?	12
● 如果我因为投诉性骚扰而被解雇、 处分或得到更坏对待, 怎么办?	13
II. 采取行动	15
● 寻找支持和书面记录骚扰事件	16
● 通知雇主	18
● 向政府机构提交投诉	19
○ 我可以向哪里提交投诉?	19
○ 程序是什么样的?	22

○ 我需要请律师吗?	24
○ 我有多长时间提交?	24
III. 其他法律问题	26
● 仲裁协议	27
● 保密协议	30
● 免受报复和歧视的保护	31
IV. 信函和表格样板	32
● 记录日志样板	33
● 样板函 1: 首次通知	35
● 样板函2: 跟进函	47
● 样板函3: 辞职函	56
V. 如何寻找律师	70



I.

关于性骚扰的常见问题



I. 关于性骚扰的常见问题



什么是性骚扰？

性骚扰是不受欢迎的、因为您的性别而针对您作出的行为。性骚扰可能有很多种表现形式：它不一定是身体上的，也不一定以性欲望为动机，且根据情景而有所不同。

不受欢迎的性关注，例如提议进行性活动，常常算作性骚扰。该类行为可以包括：施加压力要求与您约会，讲关于您的身体或性活动方面的挑逗性玩笑、双关语或评论，要求发生性行为或动作，展示侮辱女性人格和/或露骨的材料，色迷迷地注视，做淫秽的手势，触摸、抓捏和其他形式的性攻击，以及强暴。

性骚扰也可以涉及非性行为；这有时称为基于性别的骚扰。基于性别的骚扰是指骚扰者因为他人的性别而施加侮辱。例如，基于性别的侮辱（例如使用侮辱女性的词语）、性别歧视的评论（例如：女性应该呆在厨房而不是出来工作；或者男性护士不是真男人）、或者针对一种性别而不是其他性别的虐待行为。

如果您遭受这样或其他的敌意、侮辱或胁迫行为，您可能有权提出性骚扰申索。

如果您为了得到或保留工作机会、获得一项工作福利（例如升职或超时工资）、或者避免受到处罚，而遭到忍受性骚扰或发生性行为的压力，无论是明确或隐含的情况，您可能也有权提出性骚扰申索。



我的骚扰者并不是我的老板，怎么办？

即使骚扰者不是您的老板，骚扰也是非法的。骚扰者可以是雇主、主管、同事、顾客或者其他第三方。例如，法律保护您免受以下人士的骚扰：您担任服务员的餐馆的顾客或者您工作的商店的购物者；您工作的工厂或农场的同事；到您的公司推销产品的推销员；直接主管以外的公司大老板、其他主管、经理或管理人员。



骚扰者与我的性别相同，怎么办？

根据法律，骚扰者可以是任何性别，包括您自己的性别。因为性骚扰是法律之下的一种性歧视，关键在于骚扰是因为您的性别而发生。因此，法律禁止男雇员因为男同事不够男人而进行骚扰，或者女雇员因为女同事穿着或举止不够女人而进行骚扰。法律也禁止其他形式的同性别骚扰以及对非二元性别工作者（或者性别自我认同为非二元的工作者）的骚扰。

如果您想要进一步了解性取向歧视，请访问我们的网站 <https://legallaidatwork.org/> 或直接参见我们的事实说明书 <https://tinyurl.com/LAAW-Sexual-Orientation>。如果您想要进一步了解性别认同歧视，请访问我们的网站或直接参见我们的情况介绍 <https://tinyurl.com/LAAW-Gender-Identity>。



如果骚扰不是在工作中发生，怎么办？

即使骚扰发生在标准工作时间或常规工作场所之外，您仍然受到保护。例如，办公室之外的业

务会议或培训期间发生的性骚扰，或者公司节日派对中发生的性骚扰，仍然可能构成非法的工作场所骚扰。

根据法律，影响到工作的社交媒体骚扰行为也属非法。例如，主管在脸书上发消息给您、索求性活动或性行为，也可能构成非法的工作场所骚扰。



如果骚扰没有针对我，怎么办？

如果骚扰发生时您在场，而且在工作场所中无处不在、以至于造成一个“有敌意的工作环境”，您仍然可能提出性骚扰申索。例如，主管给予与他发生性行为的女性雇员更好的待遇，这种偏袒的做法如果足够严重或广泛存在、以至于改变您的工作条件，则可能造成有敌意的工作环境。此外，关于他人的性评论虽然可能没有针对您，但是仍然可能造成有敌意的工作环境。

如果您在工作场所发现并非直接针对您的性骚扰事件，您仍然有权投诉。投诉程序的解释请见第 18 页。



如果我认为自己遭到性骚扰，我可以做什么？

将您受到骚扰的行为记录下来至关重要。事件记录日志样板请见第 33 页，您可以采取的进一步行动的细节请见第 16 页。

就算您不确定被骚扰的原因，或者骚扰是否基于您的性别，您仍然应该记录骚扰行为。如果骚扰是基于其他“受保护的类别”，您仍然有权提出申索。根据联邦法律，因为性别、

种族和肤色、原国籍、年龄、残障、怀孕状况、宗教或遗传信息而骚扰雇员均是非法的。在加州，受保护的类别还包括性取向、健康状况、婚姻状况、性别认同和表现、现役和退伍军人状况、以及家暴、性攻击或被跟踪的幸存者状况。

有时，骚扰行为可能是因为您的两种或更多受保护的类别。例如，您受骚扰可能是因为您是有残障的女性；或者您是拉丁裔女性；或者您是女性退伍军人。骚扰也是非法的。



雇主是否要为雇员的骚扰或不当行为负责？

一般来说，是的。加州的反骚扰法律适用于私人雇主、州政府、地方政府、职业机构、工会、以及州执照委员会，无论雇员人数。这意味着您的雇主有责任为您创造一个无骚扰的工作场所。

如果您为联邦政府工作，则适用称为 Title VII (“第七章”) 的联邦反性骚扰法律。Title VII 只适用于雇员人数 15 或更多的雇主。

备注：在 Title VII 之下，雇主可能可以主张其无需为性骚扰负责，如果其能证明 1) 其行使了“合理注意以预防和及时纠正任何性骚扰行为”；和 2) 您“不合理地未利用雇主提供的预防或纠正措施或者其他方式免受伤害”。例如，如果雇主有一个有效的报告程序，您应该试图遵循该程序。但是，如果该报告程序要求您直接向骚扰者提出投诉，您不使用该程序可能是合理的。而且，加州法律要求雇主将任何骚扰、歧视和报复政策翻译为人数超过 10% 的雇员所使用的语言。如果雇主没有将程序翻译为您的语言，不使用该程序可能也是合理的。

备注：加州法律与联邦 Title VII 类似。即使雇主需要为骚扰负责，其可能只需付给您较少或者不付任何金钱赔偿，如果能够证明 1) 其采取了合理步骤以预防和纠正骚扰；2) 您不合理地未使用雇主提供的预防/纠正措施；和 3) 合理使用雇主的程序至少可以部分地预防您受到的伤害。但是，即使雇主可以证明以上三项，您仍然可能获得宣示性或禁制性救济。宣示性或禁制性救济的可以是一项法庭命令，要求雇主恢复您的工作、将骚扰者调到另外的地点、或者向您所在工作地点的所有雇员提供性骚扰预防培训。



如果我因为骚扰而自行辞职，怎么办？

如果您因为遭受性骚扰而不得不辞职，您可能可以主张您是被迫辞职或“被推定解雇”。您的辞职会被认为是“被退订解雇”，如果您的工作环境如此不堪忍受，任何合理的人都会觉得不得不辞职。

您可能有权在“有理由的辞职”法律理论之下主张应当获得失业保险福利。为了更有可能获取失业保险福利，您必须证明 1) 您有好的理由辞职；和 2) 您采取了合理步骤，试图解决问题以保住您的工作。

如果您还在为雇主工作，请务必记录您试图解决问题所采取的步骤。记录可以包括您写给主管、经理或人力资源部门的信函。如果您作出当面投诉，请自行书面记录投诉过程以及谈话内容。作书面记录是为了记录您采取的步骤。

如果在尽全力采取合理努力后，工作条件仍未改善，您可能因为不堪忍受的工作环境而不得不辞职。在这种情况下，请考虑使用第 54 页的辞职函样板，因为您解释辞职原因的方式可以帮助证明“合理理由”，以便有资格获得失业保险福利。如果您日后决定提起性骚扰的法律诉

讼，您的辞职函可以是有用的证据。要进一步了解失业保险福利，请前往我们的网站 <https://legallaidatwork.org/> 参见“失业保险指南”或直接访问 <https://tinyurl.com/LAAW-UI>。



我可以期待什么样的结果？

了解您想要的结果可以帮助您决定采取什么行动。虽然无法保证结果和救济，但是可能的结果包括：

- 停止骚扰，让您可以继续工作
- 辞去工作，以停止骚扰
- 调到相同雇主的不同岗位或角色
- 解雇骚扰者
- 您因为遭受骚扰而获得财务补偿，包括工资损失和/或您受到的精神损失的赔偿
- 与他人谈论您的经历
- 提供相关资源，包括心理健康服务、医生、辅导员等
- 改变雇主做法以创造无性骚扰的工作环境



我还需要更多的帮助，怎么办？

您可以拨打 Legal Aid at Work 劳工法律中心的工作场所性骚扰求助热线 (844) 269-0146，取得关于性骚扰和其他工作场所问题的免费法律信息和建议。您也可以拨打他们的工人法律权益咨询(888) 864-8335。我们用英语、西班牙语、国语和粤语提供法律帮助，我们也可以接受其他语言的求助。

如果您想要进一步了解如何提交性骚扰和性歧视投诉，您可以联络加州公平就业和住房部

(DFEH), 电话 (800) 884-1684 (TTY (800) 700-2320), 网址 www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/, 或联邦平等就业机会委员会 (EEOC), 电话 (800) 669-4000 (TTY (800) 669-6820), 网址 www.eeoc.gov/employees/charge.cfm。如果您属于工会, 您可能可以从工会代表获得信息和协助。



如果我是无证移民, 我有什么权利?

有证和无证移民有不受性骚扰的法律保护, 并有权提交性骚扰投诉。如果您属于无证移民, 您应该考虑在提交性骚扰投诉之前咨询移民律师, 讨论提交投诉带来的移民后果。移民律师的线上资源包括:

- Immigration Advocates (移民权益争取者) (可使用 12 种语言, 包括西班牙语, 可用邮递区号搜索) – www.immigrationadvocates.org/nonprofit/legaldirectory/
- Executive Office for Immigration Review (移民复议行政办公室)– www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers
- American Immigration Lawyers Association (美国移民律师协会) (可使用西班牙语, 可用邮递区号搜索) – www.aialawyer.com/

如果性骚扰行为构成犯罪 (例如性攻击或强暴), 无证移民的受害者可能可以获得U 签证移民福利。您应该咨询移民律师来讨论这个可能性。

无证工人没有资格获得失业保险福利。但是, 公民及移民身份不影响工人获得其他的州福利如有薪家庭假和州残障保险福利的资格。因此, 无证工人可能有资格获得有薪家庭假和州残障保险福利。请考虑在决定是否申请这些福利之前咨询移民律师。



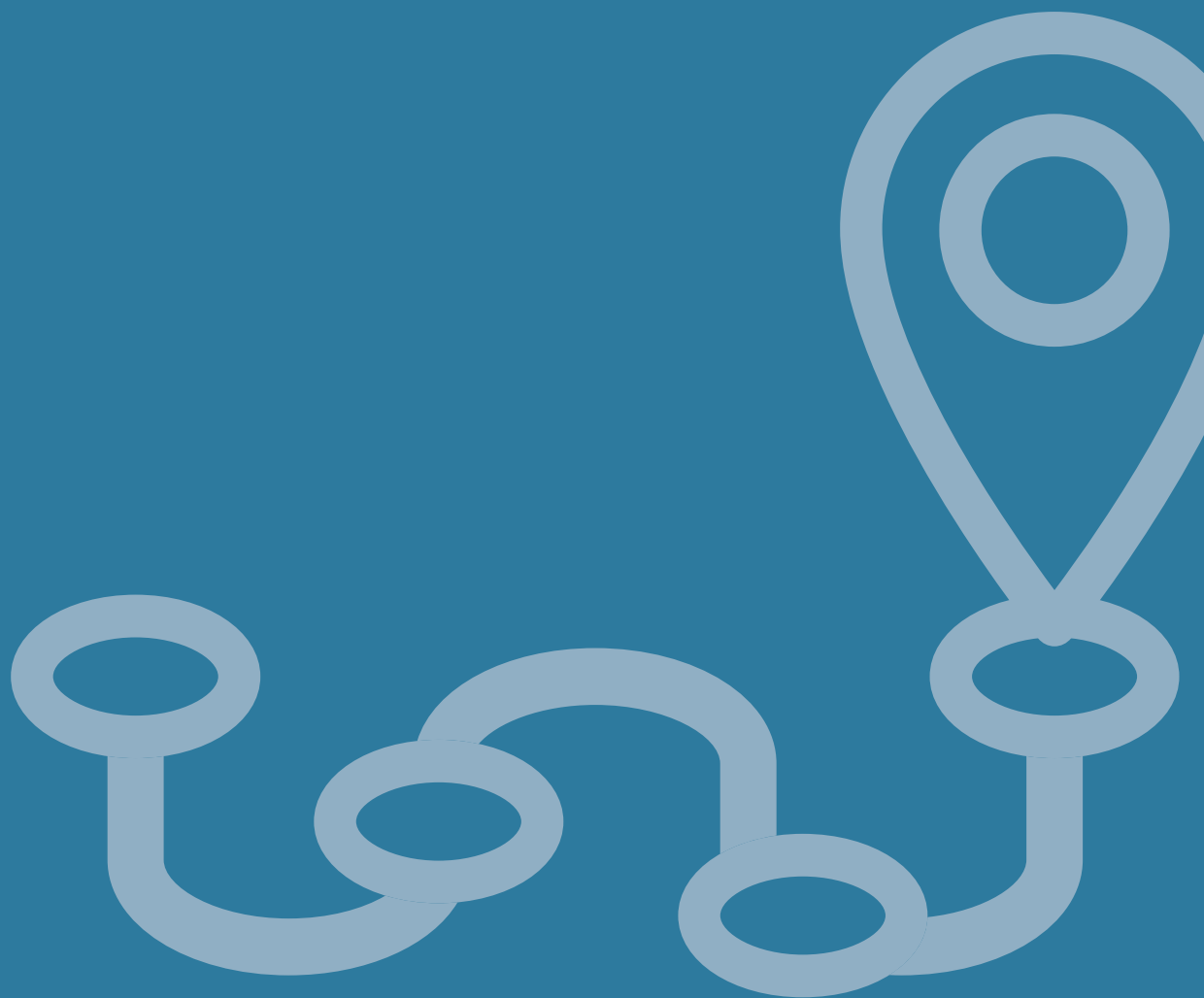
如果我因为投诉性骚扰而被解雇、处分或得到更坏对待，怎么办？

如果您因为进行受保护的受保护的活动，例如投诉性骚扰，而遭到个人或公司的“报复”，这些“报复”行为是非法的。报复行为可能包括解雇，将您调到不好的岗位或时段，拒绝让您升职或取得工作福利，作出不实的负面评议，或更多的骚扰。例如，如果您向主管投诉遭到同事的性骚扰，一星期后您的工作小时数被减少，这可能符合“报复”的定义。

在提交首次报复投诉，您无需证明您投诉的性骚扰是非法的。如果您具有“真诚相信”的基础认为骚扰是非法的并作出投诉，这就是受保护的受保护的活动。此外，参加骚扰投诉的调查程序是受保护的受保护的活动。例如，如果一名同事投诉受到主管的性骚扰，而您支持该投诉，告知人力资源部门您看到同事遭到骚扰，雇主因为您的报告而报复您则属于非法的行为。无论您的同事遭受的骚扰是否非法，雇主报复的行为都是非法的。如果任何人（包括同事或主管）因为您投诉工作场所的非法骚扰而对您报复，您可以向加州公平就业和住房部 (DFEH) 或联邦平等就业机会委员会 (EEOC) 提交报复投诉。报复投诉只可以针对雇主，而不是对您进行报复的人。这和骚扰投诉不同，因为骚扰投诉可以针对雇主以及骚扰者个人向加州 DFEH 提出。

如果您已经向 DFEH 或 EEOC 提交性骚扰投诉，您可能需要另外提交报复投诉。提交报复投诉的时间限制与提交首次骚扰投诉的时间限制一样 (参见第 19 页)。

II. 采取行动



II. 采取行动

寻找支持

- 告诉亲友
- 书面记录骚扰事件
- 找到雇主的性骚扰政策
 - 可能在雇员手册中，或者张贴在休息室

通知雇主

- 试图 遵循雇主的投诉程序
 - 不遵循的合理理由：该程序要求您向主管投诉，但是您的主管正是骚扰您的人
- 向主管、经理、人力资源部门代表或平等就业机会专员**投诉**

向政府机构 提交正式的投诉

- 提交给 EEOC (联邦)，须在最近一次骚扰行为的 300 天内
- 提交给 DFEH (加州)，须在最近一次骚扰行为的 1 年内或 3 年内 (如果发生于 2019年1月2日或之后)

寻找支持和书面记录骚扰事件



告诉亲友

如果您愿意，好的第一步是将骚扰事件告诉亲友。

他们可以在整个过程中支持您，帮助您决定您想要采取的步骤。

此外，如果您决定报告骚扰、提交投诉，那么，在发生时或不久后向他人陈述骚扰事件，是额外证明您投诉真实性的证据。



书面记录骚扰事件

书面记录骚扰事件是很重要的，并且对您的投诉或解决程序有帮助。您可以在日记中记录事件的日期、时间、地点和细节，包括是否有证人。如果您想要了解如何记录信息，请参见性骚扰日志表格样板 (第 33 页)。您也应该保留骚扰者发送的信件、电子邮件、短信、语音留言、照片、视频或其他通信。您应该将这些材料保留在安全的地方，而不是工作场所。例如，将电子邮件转发到您的个人邮件账户或转发给朋友，对短信进行截屏，并且将其他材料的副本保留在家中。

书面记录骚扰行为可以帮助确保投诉并非口说无凭。但是，即使除了您的陈述之外并没有其他佐证，您仍然可以站出来并且寻求帮助。



找到雇主的骚扰政策

试图找到雇主的骚扰政策。雇主可能在雇员加入公司的时候向雇员提供，或张贴在休息室墙上或其他中央位置。该信息也可能在您的雇员手册中。该政策应该说明雇员需要遵循的投诉程序，包括您应该向谁提交投诉。

加州法律规定，如果10%的雇员人数使用非英语的语言，雇主必须将任何骚扰、歧视和报复政策翻译为他们使用的语言。

即使您还没有遭受性骚扰，您也应该在加入公司时了解雇主的政策，以备您或同事需要。

通知雇主



向雇主提交投诉，除非您有好的理由不这么做

如果您了解雇主的投诉程序，您应该试图遵循，除非您有好的理由不这么做。在理想的情况下，您的投诉应该尽可能详细地描述发生的情况，包括日期（或大约日期）、地点和事件的描述。如果您愿意，请描述这些事件给您带来的感受（愤怒、厌恶、害怕、难堪等）以及您对发生事件的想法。您可以用在投诉中说明您对下一步情况的诉求，并且保留投诉的副本。

如果您遵循雇主的程序，您可能必须与一名经理或人力资源部门代表会面。如果可以的话，您应该在会面中做笔记，或在会面之后取得某种形式的书面记录，以记录和确认谈话的内容。您可以请求允许他人参加会面作为您的证人，这可能会有帮助。他们可以在会面期间提供支持，也可以在日后证明谈话的内容。请务必了解，在加州，谈话的双方都必须同意才可以录音或录像。如果您在没有取得同意的情况下进行了录音或录像，不要销毁，但是今后不要再这样做。

如果雇主没有投诉程序，或者您有好的理由不遵循投诉程序，您可以向主管或经理、人力资源部门、或者公司的平等就业机会专员提交投诉。如果您是工会会员，您也可以与工会谈判代表或工会代表谈话。不遵循雇主投诉程序的好的理由的例子包括，该程序要求您向主管提交投诉而主管正是骚扰者，或者该程序没有翻译为您能够理解的语言。

我们建议所有的投诉以书面形式提出。样板和示例请参见第 30 至 67 页。

您的雇主应该客观地调查任何性骚扰投诉，并采取及时和有效的行动以纠正情况。如果雇主不采取适当行动，您可以考虑通过政府机构的投诉程序提交正式投诉。

向政府机构提交投诉



我可以向哪里提交投诉？

如果您向雇主提交的非正式投诉没有效果，您可以提交一个正式的性骚扰投诉。这意味着一个政府机构将调查您的投诉，并且可能帮助您解决问题。

性骚扰投诉可以向加州公平就业和住房部 (DFEH) 或联邦平等就业机会委员会 (EEOC) 提交。如果您向其中一个机构提交，您可以要求他们向另一个机构转交。这两个机构有一个工作共享协议，最先收到投诉的机构将进行调查。

通常而言您可以向其中任意一个机构提交，但是您有时候可能只能向 DFEH 提交。例如，在 DFEH，您可以针对雇主和骚扰者个人或者只针对骚扰者个人提交骚扰投诉。在 EEOC，您只能针对雇主提交投诉。只可以向 DFEH 提交的另一个例子是向 EEOC 提交的期限已过，原因是两个机构的时间期限不一样。要进一步了解投诉提交的期限，请参见下文的“我有多长时间提交？”。最后，如果您的雇主的雇员人数不多，您也许只能向 DFEH 提交，因为 EEOC 只接受针对有 15 名或更多雇员的雇主提交的投诉。

您提交投诉不需要请律师，并且上述的行政程序均是免费向您提供的。

向 DFEH 提交 (加州)	在加州向 EEOC 提交 (联邦)
如果您的雇主至少有 1名雇员 ，那么性骚扰是被禁止的。	如果您的雇主至少有 15名或更多雇员 ，那么性骚扰是被禁止的。
您可以向DFEH 提交 针对骚扰者个人和/或雇主的性骚扰投诉 。报复投诉只可以针对雇主提出，而不是报复您的那个人	您可以提交针对雇主的性骚扰和/或报复投诉。
<p>如果骚扰发生于 2019年1月2日或之后，您必须在最近一次骚扰行为的 3 年内向 DFEH 提交投诉。</p> <p>如果骚扰发生于2019年1月2日之前，您必须在 1 年内提交。</p>	您必须在最近一次骚扰行为的 300天内 提交投诉。
<p>提交投诉的方法： 拨打 DFEH 电话 (800) 884-1684，预约受理面谈，或者在网上提交 www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/。</p>	<p>提交投诉的方法： 拨打 EEOC 电话 (800) 669-4000 讨论您的情况并预约面谈，或者在网上提交 www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm。</p> <p>如果您希望当面提交，请访问您附近的 EEOC 办公室。办公室地址请参见 www.eeoc.gov/field/index.cfm。</p>



向加州 DFEH 或联邦 EEOC 提交投诉之后，接下来的程序是什么样？

您向 DFEH 提交投诉

- 提交之后，DFEH 将决定是否调查您的投诉。
- DFEH 向双方提供**自愿参加的免费调解**。这意味着，DFEH 将引导您和雇主进行对话，寻求是否有你们双方都满意的解决方案。
- 在任何时候，您都可以终止该程序，并要求取得一封“诉讼权利函”。这意味着，收到该函一年之内您可以到法院对雇主提起正式的法律诉讼。

DFEH 调查您的诉讼。
他们的调查可能长达1 年。

DFEH 决定不继续处理您的投诉。

认为您的投诉有合理基础，他们将代表您，与您的雇主进行**强制性调解**。

DFEH 可能在完成调查之后决定不继续处理您的案子。

DFEH 将向您发出**诉讼权利函**，这意味着您可以在**1年之内**对您的雇主提起正式的法律诉讼。

如果调节未能解决问题，**DFEH 可能决定进行诉讼**，进入司法程序。

如果调解失败，DFEH 可能决定不继续处理您的案子。

您向 EEOC 提交投诉

- 提交之后，EEOC向双方提供**自愿参加的免费调解**。这意味着，EEOC将引导您和雇主进行对话，看是否有你们双方都满意的解决方案。
- EEOC 将调查您的投诉。调查可能长达几个月到几年。

EEOC 接受您的投诉。

EEOC 的调查可能包括面谈证人或索取文件。如果 EEOC 认为您的**雇主违反法律**，他们将帮助您进行一个和解程序。

如果和解不能了结案子，**EEOC 可能决定进行诉讼**，投诉进入联邦司法程序

EEOC 决定不继续处理您的投诉。

初步调查完成或和解失败之后，EEOC可能决定不继续处理您的投诉。

EEOC将向您发出**诉讼权利函**，这意味着您可以在**90天之内**对您的雇主**提起正式的法律诉讼**。

向 DFEH 或 EEOC 提交投诉并收到诉讼权利函之后，您可以在法院提起性骚扰法律诉讼。



我需要请律师吗？

您提交投诉不需要请律师，这些行政程序是免费的。



我有多长时间提交？

要向 EEOC 提交投诉，您必须在最近一次骚扰或报复行为的 **300 天内**提交投诉。

要向 DFEH 提交投诉，您必须在最近一次骚扰或报复行为的 **3年内**提交投诉。

重要备注：从2020年1月1日开始，您向 DFEH 提交投诉的时间期限在加州法律之下被延长（加州政府法第 12960 节）。根据新的诉讼时效（时间限制），向 DFEH 提交就业歧视投诉必须在最近一次骚扰或报复行为的**3年之内**。这意味着，如果您遭受的最后一次骚扰行为发生于2019年1月2日或之后，您必须在发生日的3年之内向 DFEH 提交投诉。但是，如果最近一次骚扰行为发生于2019年1月2日之前，您必须在最近一次骚扰行为的1年内向DFEH提交投诉。例子请参见下页的图表说明。

如果您是联邦雇员，您必须在最近一次骚扰行为的45天内联络您的机构内部平等就业机会专员。

例子	最近一次骚扰或报复行为的日期	向 DFEH 提交投诉的期限*	向 EEOC 提交投诉的期限*
遭受骚扰并因为报告骚扰而被解雇，日期为2018年8月1日	2018年8月1日	2019年7月31日	2019年5月28日
主管骚扰您，然后您于2019年3月29日调换岗位，骚扰停止	2019年3月29日	2022年3月28日	2020年1月22日
在怀孕期间遭受骚扰，您于2020年1月13日生孩子之后骚扰停止	2020年1月13日	2023年1月12日	2020年11月7日

*保守计算

III. 其他法律问题



III. 其他法律问题

仲裁协议



什么是仲裁？

在仲裁中，由仲裁员裁决案件，而不是法官或陪审员。仲裁员是独立的第三方，不为雇主工作，也与雇员没有关系。仲裁员听取雇员和雇主的陈述，检阅证据，并作出各方必须遵守的裁决。仲裁员的裁决是最终的，可通过法院强制执行，当事人一般不可以上诉。之所以由仲裁员而不是法官或陪审员裁决您的骚扰投诉，是因为您和您的雇主签署过一个协议，其中规定将由仲裁员裁决您的申索。

很多维权人士和学者认为仲裁对雇员不利，因为雇主比雇员在更大程度上受益于仲裁程序。

研究显示，雇主有时会挑选以前有合作过并作出过对雇主有利裁决的仲裁员。要了解更多信息，请访问

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0019793915591984>。如果案件是由仲裁员而不是法官或陪审员裁决，雇员收到的赔偿金额常常更少。要了解更多信息，请访问 www.epi.org/publication/the-arbitration-epidemic/。



我怎么知道我是否必须仲裁而不是提起诉讼？

雇用申请表或雇员手册可能包含仲裁条款，规定所有与雇用相关的申索必须接受仲裁，而不是在法院起诉。如果您签署这样的协议，那么您承诺针对雇主的任何法律申索必须进行仲裁，而

不是交给法院裁定。

但是，有些仲裁协议的规定是“不合情理的”（过于偏向雇主或经由不公平程序导致），法庭将不会要求您仲裁。例如，在一个最新的案例中，法官裁定一名农场工人无需进行仲裁，因为他的雇主以不公平的方式使其签署仲裁协议。他旅行到美国、工作了一整天之后才收到该仲裁协议。他没有被给予足够的时间阅读该协议，并被告知如果不签，就会被送回墨西哥。因为这些情况，法官没有命令他必须接受仲裁。

实用提示：认真阅读雇主给您的所有文件，因为有时仲裁协议会藏在其他文件中。在阅读所有条款之前，不要签署要求您同意工作场所条款的任何文件。



如果我签署了仲裁协议，我还可以取得政府机构的帮助吗？

是的，您仍然可以提交投诉给联邦机构“平等就业机会委员会”（EEOC）或加州机构“公平就业和住房部”（DFEH）。政府机构可以决定代表您在法院起诉您的雇主，因为仲裁协议不适用于这些机构。

实用提示： EEOC 或 DFEH 代表您起诉您的雇主的几率较低：EEOC 提起诉讼的案子占每年向其提交投诉的比例不到 1%，而占其认定有合理理由的案子的比例不到 5%。DFEH 在 2017 年收到 24,779 件投诉，在法院起诉的案子只有 35 件。



我可以拒绝签署仲裁协议吗？

您可以拒绝签署仲裁协议，但是雇主可以收回工作邀请。如果您是“自由雇员”并拒绝签署仲裁

协议，雇主可以解雇您。



我可以协商仲裁协议的条款吗？

是的，您可以试图协商仲裁协议的条款和要求，但是雇主可能不会同意您的请求。您可以咨询律师的意见，帮助您的协商。

您可以提出的有一项要求是让您和雇主都有权否决至少一名仲裁员。

您也可以要求仲裁员说明他或她与您的雇主之间的利益和关系。该信息可以帮助您判断该仲裁员是否有偏见。

保密协议



什么是保密协议 (NDA)?

保密协议是一项协议或合同，即一方或双方同意限制自己在公开场合对将来双方争议所能够作出的披露。该类协议一般规定您不可向媒体、同事或将来雇主进行披露。但是，如果任何人包括您的雇主做出犯罪行为，例如性攻击，保密协议不能阻止您报警。



所有的保密协议都是一样的吗？

不是。保密协议取决于雇主和雇员达成的具体协议，所以每份保密协议都有可能不同。例如，一份保密协议可能规定，雇员可以公开讨论双方争议，但是雇主付给雇员的赔偿金额必须保密。另一份保密协议可能完全禁止雇员谈论双方争议，而且禁止雇员参加针对雇主的其他法律诉讼，例如集体诉讼。这种情况下，雇员可能被禁止谈论双方争议，甚至包括不可在其个人社交媒体上讨论。



如果我违反保密协议，会怎么样？

违反保密协议的惩罚各有不同。如果您违反协议，法官可能要求您向雇主支付金额，以赔偿其遭受的损失。



在和解之后，我的雇主可以要求我签署保密协议，禁止我透露性攻击、骚扰或歧视案件的事实情况吗？

从2019年1月1日开始，加州法律（加州民事诉讼法第1001节）规定，和解协议不得强迫雇员保密和禁止透露性攻击、骚扰或歧视案件的事实情况。这包括工作场所的性骚扰案件。该法律适用于加州的私人 and 公共雇主，包括加州议会。雇员仍然可以自愿签署保密协议，但是雇主不能强迫雇员签署。

免受报复和歧视的保护



什么是报复？

个人或公司对投诉工作场所性骚扰的人进行报复是非法的。报复可能包括解雇您，调您到不好的岗位或时段，拒绝让您升职或取得福利，作出不实的负面评议，以恐吓的方式注视，或增强骚扰。

关于报复的进一步信息请参见第 13 页。如果您遭到报复，请参见第 45 页了解您可以做什么。

IV.

信函和表格样板





性骚扰记录日志样板： 书面记录骚扰事件

书面记录您遭受的骚扰是重要并且也有帮助的。如果您向雇主投诉或向政府机构提交投诉，通过记下发生的事情，您可以确保不会忘记细节或重要的日期。这也可以帮助您记录您向雇主作出的投诉以及您的雇主作出的回应行动。书面记录所发生的事情的一种方式写日记，记录所有重要的信息，包括日期、时间、地点和任何事件的细节，例如是否有证人。“性骚扰记录表格样板”是一个如何记录信息的示例。

性骚扰日志表格样板

您是否知道雇主的性骚扰政策在哪里？如果知道，在哪里？

您是否知道在工作场所可以向谁投诉？如果知道，是谁？

您是否知道雇主规定的性骚扰报告和解决程序是什么？

日期和时间		
骚扰在何处发生		
骚扰者是谁？		
发生了什么事？		
是否有证人？如果有，是谁？		
事件是否有视频或音频记录？如果是，谁录的？ ¹		
您说和/或做了什么？		

¹请注意，在加州，谈话的双方都必须同意才可以录音或录像。如果您在没有取得同意的情况下进行了录音或录像，不需要销毁，但是今后不要再这样做。



雇主通知函样板1： 向雇主报告性骚扰

如果您选择向雇主报告性骚扰，您应该写下您的投诉。书面投诉可以确保您的投诉清晰，内容完整。并且可以留下一个书面记录，以表明您确实有作出报告；如果您的雇主不立即解决问题，这个书面记录是重要的。例如，如果您写下您的投诉，您的雇主将来就很难说从不知道骚扰事件。

您的投诉应该尽可能详细地描述骚扰事件。应该包括涉及的人员，发生了什么，发生的时间（即使只知道大约时间），以及发生的地点。越具体越好。如果您愿意，请描述这些事件给您带来的感受（愤怒、厌恶、害怕、难堪等）以及您对发生情况的想法。如果您知道您希望雇主如何回应您的投诉，也可以用包括在投诉中。

不要忘记保留一个投诉副本！

性骚扰报告函样板（首次通知）是一个向雇主报告性骚扰的填空式报告样板。有两个不同情况下使用的两封不同示例函：骚扰发生不止一次；以及骚扰只发生一次的两个情况。

首先，回答以下问题，收集您给雇主的信函中应该包含的信息。然后，您将用这些回答填写接下来几页的信函。

Reporting Sexual Harassment to Your Employer

- 1) 您的职位是什么? _____
- 2) 您工作的公司的名字是什么? _____
- 3) 您的骚扰者的名字是什么? _____
- 4) 骚扰者与您的关系是什么? (例如, 老板、同事、客户、公司聘请的承包商) _____

- 5) 您的投诉是写给谁的? _____

骚扰

在这个部分，您将描述您体验的骚扰。请尽可能具体地说明发生的事情及发生的时间。虽然有骚扰可能有不同种类，无论您承受了有一种或多种骚扰，您都可以向雇主报告。

语言骚扰 语言骚扰包括不受欢迎的评论，对您或关于您、您的活动和您的身体的提问，玩笑，侮辱，辱骂，经常要求与您约会，向您发送不受欢迎和经常的短信。

您是否体验了语言骚扰? 是 否

6) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。请尽可能详细。如果骚扰者说话的意思外人难以明白，请解释。(例如：每星期至少一次，他告诉我，我应该对他更好，否则他会跟别人说我上班总是迟到。他说这话的时候会摸着我的腿或手臂。我知道“别人”是指我的主管们，因为他之前告诉过我，他跟我的主管们是好朋友，他们会相信他而不是我。)

7) 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？

视觉骚扰包括拥有或展示贬低或露骨的材料、向您暴露私密身体部位等。

您是否体验了视觉骚扰？ 是 否

8) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。请尽可能详细。

9) 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？

身体骚扰包括不受欢迎的触摸或身体接触、拉头发、以及乱摸。

您是否体验了身体骚扰？ 是 否

10) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。请尽可能详细。如果适用，请逐次描述特别严重的骚扰事件（包括性攻击）。

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？

利益交换骚扰是指骚扰者要求您进行性行为，以获得一项工作福利（例如升职、涨工资、奖金）、避免一项工作福利被拒绝、或避免一项负面工作处分（例如警告、停职、降职）。

您是否体验了利益交换骚扰？ 是 否

12) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。请尽可能详细。（例如：“星期四下班之后，他告诉我，如果我不跟他发生性关系，他就不会让我升职。”）

13) 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？

您迄今为止对骚扰的回应

如果您尚未告诉骚扰者停止骚扰，这不会构成什么问题。但是，如果您有这么做，这是重要的信息。

您是否已经要求骚扰者停止？ 是 否

14) 如果“是”，请描述您告诉骚扰者不要作出不受欢迎的评论、不要摸您等的情况，以及您是什么时候说的。

您的感受

15) 骚扰给您造成什么样的感受？（例如：害怕、难堪或羞耻）

解决问题

您可以描述您希望如何解决问题。例如，您可以要求雇主调查骚扰事件，安排骚扰者在与您不同的时段工作，纪律处分骚扰者，分配一个新的客户或工作团队给您，向所有雇员提供反骚扰培训，和/或纠正您因为骚扰而受到的负面绩效评估。

16) 您希望您的雇主做什么来解决问题？

17) 您希望您的雇主什么时候回复您的信函？（例如：“尽快”或“1星期内”）



样板函1： 报告性骚扰（首次通知）

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：报告性骚扰

今天的日期

至 #5 人力资源主任、主管、项目主任或其他经理的名字：

我在 #2 地点 工作，职位是 #1 您的职位。#3 骚扰者的名字 对我进行性骚扰。我要求您采取及时的纠正行动，以停止骚扰并防止再次发生。如果您不是收到本请求的适当人士，请立即告知我，并将本函转交给本工作场所负责处理性骚扰的人。

如您所知，#3 骚扰者的名字 是 #4 骚扰者的关系。

#3 骚扰者对我进行了：

- #6 和 7 描述任何语言骚扰
- #8 和 9 描述任何视觉骚扰
- #10 和 11 描述任何身体骚扰
- #12 和 13 描述任何利益交换骚扰

我在日期日期 已经要求 #3 骚扰者的名字 不要 #14 描述您告诉骚扰者不要作出不受欢迎的评论、不要摸您等的情况。但是，他/她/他们的行为仍然继续。

骚扰让我感到 #15描述骚扰给您带来的感受，并且让我不能做好我的工作。

根据法律，雇主必须采用所有必要的合理步骤，及时纠正骚扰并防止再发。为了停止骚扰、防止再发和纠正情况，我希望您 #16 描述您希望雇主如何回应您的投诉。

感谢您关注此事，我期待您尽快回复 #17 列出您希望得到回应的时间 。

此致

您的名字



示例函 1A： 报告反复的性骚扰

这是一份完整填写投诉的示例。

事由：报告性骚扰

2019年7月19日

至 人力资源主任：

我在 XYZ 商店的服装部工作。Charlie T. 和 David S. 对我进行性骚扰。我请求您采取及时的纠正行动，停止骚扰并防止再发。如果您不是收到本请求的适当人士，请立即告知我，并将本函转交给本工作场所负责处理性骚扰的人。

如您所知，Charlie T. 和 David S. 是我的同事。

Charlie T. 和 David S. 经常对我进行骚扰，包括：

- 在春季我们一起上班的时段，Charlie T. 和 David S. 很多次作出针对我或关于我的性评论，例如“嘿，宝贝”、“嘿，性感尤人”或“您真性感”。
- Charlie T. 和 David S. 在好几次试图要我的电话号码。在我拒绝之后，David S. 还是继续问，并说“为什么不可以”、“别这样，蜜糖”、以及“别担心，你可以相信我”。
- 大约有四次，Charlie T. 问是否可以“约我出去”。在我说“不可以，我有男朋友”之后，他仍然继续。

- 最近一次我拒绝的时候，Charlie T. 威胁，如果我不“识相”的话，他就会向我的主管撒谎，说我经常提早下班。
- 每个月大约两三次，Charlie T. 对我张贴在社交媒体上的相片作出关于我的外貌的评论，包括“好正的女孩”和“你真漂亮”。

骚扰让我感到 **难堪**，并让我不能做好我的工作。 **现在我去上班时会感到紧张，总是会很警惕，担心侮辱性的评论。**

根据法律，雇主必须采用所有必要的合理步骤，及时纠正骚扰并防止再发。为了停止骚扰、防止再发和纠正情况， **我希望您对 Charlie T. 和 David S. 作出纪律处分，而且在调查进行期间，确保我跟这两位不在同一时段上班。**

感谢您关注此事，我期待在 **下星期五7月27日**日之前收到您的回复。

此致

Rosa B.



示例函 1B： 报告单次的性骚扰事件

这是一份完整填写投诉的示例。

事由：报告性骚扰

2019年7月20日

至 人力资源主任：

我在 XYZ 商店的服装部工作。Charlie T. 对我进行性骚扰。我请求您采取及时的纠正行动，停止骚扰并防止再发。如果您不是收到本要求的适当人士，请立即告知我，并将本函转交给本工作场所负责处理性骚扰的人。

如您所知，Charlie T. 是我的周末时段经理。

两星期前，我们商店的所有人在关店之后去了一个酒吧。在大多数人离开之后，Charlie T. 把手放在我的大腿上，说：“想去我的住处吗？”我说：“我有男朋友，我要回家。”Charlie T. 变得恼怒，说：“我负责你的上班安排，不要惹恼我。”我问他什么意思，他说：“你知道我什么意思。”我重复说我必须回家，并离开了酒吧。Charlie T. 跟着我到停车场，并挡着我，不让我进入我的车，要求我跟他走。当叫他放过我时，他开始亲吻我并乱摸。我试着把他推开，但是我推不开。后来，在另一个部门工作的Brian J. 到了停车场。当 Charlie T. 看到 Brian J. 的时候，Charlie T. 放开我，我逃入我的车。

骚扰让我感到 **骚扰让我感到** 在工作中非常害怕，特别是 **Charlie T. 担任经理的时段**，并让我不能做好我的工作。 **我害怕他会再次威胁我或减少我的工作时间。**

根据法律，雇主必须采用所有必要的合理步骤，及时纠正骚扰并防止再发。为了停止骚扰、防止再发和纠正情况， **我希望您对 Charlie T. 作出纪律处分，并确保他不得因为我拒绝他或作出本报告而报复我。**

感谢您关注此事，我期待在 **下星期五7月27日**之前收到您的回复。

此致

Rosa B.



雇主通知函样板 2： 向雇主报告持续的性骚扰或报复

在您亲自或书面向雇主报告性骚扰之后，雇主应该快速和有效地停止骚扰。但是，有时雇主不试图解决骚扰问题，或者雇主的努力不够。有时雇主会因为雇员报告性骚扰而对雇员进行报复，即使报复是非法的。如果在您报告之后，骚扰没有停止，或者您遭受报复，您也许想再次向雇主报告情况。或者，如果您起初向主管投诉但是主管没有解决问题，您可以转而向人力资源或其他经理投诉。

您的投诉应该包括对性骚扰的描述，您向谁作了投诉，以及他们的回应是什么。您也应该包括您为了试图解决问题而采取的步骤。然后，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！

“持续性骚扰和/或报复报告函样板”是一个向雇主报告持续性骚扰和报复的填空式样板。另一份示例函是用于报告雇员首次投诉之后遭受进一步骚扰以及主管报复的示例。

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。

您的首次投诉

- 1) 您什么时候作出了首次投诉? _____
- 2) 您原来是向谁提交投诉的? _____
- 3) 您的骚扰者的名字是什么? _____
- 4) 您现在的投诉是写给谁的? _____

迄今为止对骚扰的回应

5) 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帮助。描述任何无法令人接受的回应，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。

6) 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。

持续的骚扰

您的骚扰者在您首次报告骚扰之后是否继续骚扰您？ 是 否

7) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，请描述发生的事情。请描述任何语言评论、视觉骚扰、或身体行为。示例请参见第 36 至 39 页的“报告性骚扰示例函”。请尽可能详细。

8) 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？

报复

在这个部分，请您描述在您投诉骚扰之后经历的任何报复。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 47 页。

您是否遭受报复？ 是 否

如果您尚未告诉骚扰者停止骚扰，这没有什么问题。但是，如果您有这么做，这是重要的信息。

您是否已经要求骚扰者停止？ 是 否

9) 如果“否”，请前往下一部分。如果“是”，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：“我的主管把我的上班次数从每月10次减为2次”；“报告性骚扰的两天后我接到一份绩效警告”；或者“[骚扰者的名字]告诉同事我是“荡妇”，我“就是个刻薄的人”，以及人力资源应该调查“我的办公室恋情””。）

10) 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？

解决问题

您可以描述您希望发生什么事情来解决问题。例如，您可以要求雇主调查骚扰事件，安排骚扰者在与您不同的时段工作，纪律处分骚扰者，分配一个新的客户或工作团队给您，向所有雇员提供反骚扰培训，和/或改正您因为骚扰而受到的负面绩效评估。

16) 您希望雇主做什么来解决问题?

17) 您希望雇主什么时候回复您的信函? (例如: “尽快”或“1星期内”)



样板函2： 报告持续的性骚扰和/或报复

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：报告持续的性骚扰 [和/或报复]

今天的日期

至 #4 人力资源主任、主管、项目主任或其他经理的名字：

在 #1 您报告骚扰的日期 (或您最好的估计)，我通知 #2 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 骚扰者的名字 的性骚扰。

#2 您向其报告骚扰行为的公司雇员的名字 告诉我 #5 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。

从那时以来，我试图解决问题 #6 描述您为了解决问题而采取的步骤。

但是，#3 骚扰者的名字 继续骚扰我，让我很难做好我的工作。

根据法律，雇主必须采用所有必要的合理步骤，及时纠正骚扰并防止再发。

#7 和 8 描述任何持续的骚扰。

在 #10 报复发生的日期 (或您最好的估计) 我因为提交性骚扰投诉而遭受报复，#9 描述报复行为。

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。请告诉我，**公司的名字** 将如何遵照法律，停止骚扰 [和报复]，确保骚扰不再发生 [如果适用：“并纠正报复行为”]。#11 描述您希望雇主采取的行动。

我期待您尽快回复 #12 列出您希望得到回应的**时间**。

此致

您的名字



示例函 2: 报告持续的性骚扰和报复

这是一份完整填写再次投诉的示例。

事由：报告持续的性骚扰和报复

2019年8月20日

至 人力资源主任:

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, 这最终是我的责任和 Charlie T. 和 David S. 自行解决问题。

从那时以来, 我已经试图解决问题, 我在2019年7月19日向人力资源提交投诉。

但是, Charlie T. 继续骚扰我, 让我不能做好我的工作。根据法律, 雇主必须采用所有必要的合理步骤, 及时纠正骚扰并防止再发。

在我报告之后, 我来上班的时候, Charlie T. 在雇员停车场看见我。他到我的车子旁边, 用身体挡住我, 不让我下车。他说他想我, 他梦见我裸着身体。我怕他会伤害我。

在2019年8月15日前后，我因为提交性骚扰投诉而遭到报复。我的主管 Jose D. 说他必须把我的工作排班从每周 6 次减为每周 3 次，以确保我跟 Charlie T. 和 David S. 不在一个班。这毫无道理，因为在一个月中他都可以在不减我的班的情况下把我们的排班分开。Jose D. 并没有减 Charlie T. 和 David S. 的排班来避免重叠，而是只是减了我的排版。

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。请您告诉我，XYZ 商店 将如何遵照法律，停止骚扰和报复，确保骚扰不再发生，并纠正报复行为。我要求您纪律处分 Charlie T. 和 David S.，并确保 Jose D. 不再担任我的主管。

我希望在星期五之前得到您的回应。

此致

Rosa B.



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.

V.

如何寻找律师



V. 如何寻找律师

虽然您可以不请律师提交行政投诉，如果您有更多的疑问或面临额外的挑战，以下资源可以提供进一步帮助。

Legal Aid at Work (劳工法律中心)

Legal Aid at Work 提供信息传单和线上资源。还在加州各地提供劳工权益电话和无预约咨询。请访问我们的网站或来电了解详情：



<https://legalaidatwork.org/clinics-and-helplines/>



(415) 864-8848

The Time's Up Legal Defense Fund (时候已到法律辩护基金) (通过全美妇女法律中心提供)



<https://nwlc.org/legal-assistance/>



(202) 319-3053

National Employment Lawyers Association (全美雇佣律师协会)

搜索您所在地区的雇佣律师：



<https://exchange.nela.org/memberdirectory/findalawyer>

如果您所在州有雇佣律师名单，您可以通过邮寄一个填好地址、贴好邮票的回邮信封索要该名单：



National Employment Lawyers Association
Attorney Listing
2201 Broadway
Suite 310
Oakland, CA 94612

California Employment Lawyers Association (加州雇佣律师协会)

搜索在加州的雇佣律师：



<https://cela.org/index.cfm?pg=FindAMember>



(818) 703-0587

其他资源

Rape, Abuse, and Incest National Network (RAINN) (强暴、虐待和乱伦全国网络)



全美性攻击热线: (800) 656-HOPE (4673)



线上性攻击热线: <https://hotline.rainn.org/online>

En Español: La Línea de Ayuda Online: <https://hotline.rainn.org/es>

当地面对面帮助中心: <https://centers.rainn.org/>

National Domestic Violence Hotline (全美家暴热线)



(800) 799-SAFE (7233)



www.thehotline.org

Domestic Violence Shelters (家暴庇护所)



<https://www.domesticshelters.org/>

致谢

本指南的制作和传播得到通过 Skadden 基金会颁发的 Flom Incubator 拨款以及加州律师协会劳工和雇佣法小组拨款的资助。



要取得关于性骚扰和其他工作场所法律问题的免费法律咨询和意见，请拨打 Legal Aid at Work 劳工法律中心 的工作场所性骚扰帮助热线 **844-269-0146**。

免责声明

本指南的意图是提供关于加州工人法律权益的准确的一般性信息。但是，因为法律和程序经常改变并可有不同解读，Legal Aid at Work 不能保证本指南中的信息是更新及时的，或是适用于您的具体情况。要了解您在具体情况下的权益，请不要完全依赖本信息而不去咨询律师或适当的机构。