

性骚扰是一种违反《Washington 州反歧视法》，RCW（Revised Code of Washington, Washington 修订法典）49.60 和《1964 年民权法案》第七章的非法歧视行为。

雇主强迫雇员接受令人反感的性挑逗、评价或行为，并作为暗示或明确的雇佣条款或条件，或用作雇佣决定的基础，或以不合理干扰个人工作表现为目的或已造成如是结果，或创造令人生畏、充满敌意或冒犯性的工作环境，均属于违法行为。



性骚扰示例：

- 主管告诉员工，为了保住工作或获得晋升，必须屈服于该主管的性要求。
- 一名员工反复评论同事的外表并要求与之约会，但同事明确表示这些评价令人反感，且对约会没有兴趣。
- 一位定期造访雇主经营场所的客户会讲露骨笑话、与员工调情、发表性别歧视言论，并在提及某一特定性别时使用贬低性词语。

骚扰可能包括 但不限于：

- 令人反感的笑话、评论或手势。
- 冒犯性或威胁性词语。
- 通过电子邮件或其他媒体平台传播的关于工作场合衣着图片或展示。
- 令人反感的触摸、身体接触或威胁，例如抓、拍、推、捏或干扰个人的行动自由。
- 令人反感的约会或调情请求。
- 针对某一性别的贬损性评论或言语。



须知要点：

性骚扰可能发生在同性之间；男性可能成为性骚扰受害者；女性可能是骚扰者。性骚扰受害者还可能包括遭受针对他人的性骚扰的第三方。骚扰者可能是同事、主管、雇主，甚至是非员工，例如顾客、合约人员、客户或供应商。

雇主

雇主有责任预防和纠正骚扰。雇主有责任制定反骚扰政策和举报程序。雇主必须对投诉进行调查并迅速采取补救措施以阻止骚扰现象，即便骚扰是由非员工所为。最佳雇主行为包括进行员工培训以营造无骚扰工作氛围，提供投诉渠道及确保员工了解举报程序。



员工有责任避免参与骚扰，并使用雇主的投诉程序举报骚扰。如果您认为自己受到了骚扰，请告诉骚扰方其行为令人反感并要求立即停止；做好事件记录；向相关经理或主管举报该行为；使用雇主制定的投诉程序；并配合雇主的调查。

美国最高法院明确规定了两种类型的性骚扰

1. “Quid pro Quo”（拉丁语，意为“等价交换”），即令人反感的性行为以暗示或明确的形式成为雇佣条款或条件，或用作雇佣决定的基础。
2. 恶劣或普遍的骚扰导致充满敌意的工作环境；理性自然人由于骚扰而无法在这种环境中工作。



投诉程序

每个人都有遵守法律的义务，并有权在伤害发生后寻求赔偿。指控违反 RCW 49.60 的行为的投诉必须在伤害发生之日起六个月内提出，怀孕歧视案件除外（必须在一年内提出）；住房领域投诉必须在一年内提出；举报人投诉必须在两年内提出。投诉可在调查期间和解，但须经各方与 WSHRC（Washington State Human Rights Commission，Washington 州人权委员会）达成协议。

Washington 州人权委员会地址

总部

711 S. Capitol Way, Suite 402
P.O. Box 42490
Olympia, Washington 98504-2490
360-753-6770

SPOKANE 分部

Rock Pointe Plaza III
1330 N. Washington Street, Ste 2460
Spokane, Washington 99201

YAKIMA 分部

1205 Ahtanum Ridge Dr., Suite C
Union Gap, WA 98903

WENATCHEE 分部

519 Grant Rd
East Wenatchee, WA 98802



如您需要更多信息、有其他疑问或希望为您的组织提供培训，请致电 360-753-6770 或 800-233-3247 联系 WSHRC。如需更多关于此及其他民权问题的信息，请访问我们的官网

www.hum.wa.gov

Washington 州人权委员会



防止性骚扰

Washington 州人权委员会的使命是通过公平适用法律、有效利用资源及在社区中建立富有成效的伙伴关系来防止和消除歧视。