



關於性騷擾的問題與回答

性騷擾的定義

什么是性騷擾？

性騷擾是一種違犯1964年民權法第七章的性歧視。公平就業機會委員會界定了兩種類型性騷擾：“性交易”和“敵視環境”。

什么是“性交易”類型的性騷擾？

(1) 把不受歡迎的性接近、性要求和其它與性有關的言語或行動通過明示或暗喻的方式作為就業的條件時，或者(2) 把服從或拒絕這類行為作為決定個人就業的根據時，這類行為則構成以性作交易的性騷擾。

什么是“敵視環境”類型的性騷擾？

不受歡迎的性接近、性要求和其它與性有關的言語或行動，其目的或結果不適當地干擾了他人工作，或造成恐嚇、敵視或令人生厭的工作環境時，這類行為構成“敵視環境”類型的性騷擾。

有哪些因素確認是否存在“敵視”環境？

問題的中心在於有關行為是否“不適當地干擾了他人的工作”或者是否造成“恐嚇、敵視或令人生厭的工作環境”。公平就業機會委員會在確定是否存在敵視環境時着眼于以下因素：(1) 有關行為是言語還是行動，或者兩者都有；(2) 這種行為的重復頻繁；(3) 行為是否有敵視性或明顯的令人生厭；(4) 騷擾人是否是同事或者主管人；(5) 是否有他人參加，致使騷擾不斷出現；以及(6) 騷擾對象是一人還是多人。沒有單一決定因素。要根據整體情況進行評估確定。

什么是不受歡迎的性接近？

性行為只有在不受歡迎時才不合法。受到指控的行為必須是不受歡迎的，就是說雇員並沒有要求或鼓勵這種行為，並且視其為不良或討厭的行為。

性騷擾的定義(續)

公平就業機會委員會如何確定不受歡迎的行為？

在有關不受歡迎之行為的確認問題上，如果出現相互矛盾的證據，公平就業機會委員會會審查全部記錄和整體情況，以具體案情為基礎考慮每一個案子。通過調查應該確定受害人關於性行為不受歡迎的說法是否前后一致。

誰會是性騷擾受害人？

受害人可以是女人或男人，未必一定是异性。受害人未必一定是被騷擾的人，而可以是任何受到此非禮行為影響的人。

誰會是性騷擾人？

騷擾人可以是女人或男人，可以是受害人的主管、雇主代理人、其它領域的主管、同事、或非雇員。

單一事件可以構成性騷擾嗎？

要酌情而定。對於“性交易”的案例，如果牽扯到給予或拒絕就業機會或福利，一次性接近就可以構成性騷擾。相反，單一事件或孤立的令人生厭的性行為或言語—除非情節嚴重者—一般不形成“敵視的環境”。要確定敵視環境，通常要顯示有重復性的非禮行為。但是，單一的、非常嚴重的騷擾也足以構成對民權法第七章的違犯；騷擾的情節越嚴重，則越不需要顯示有重復行為。如果是身體騷擾，就尤其如此。例如，公平就業機會委員會認為不被歡迎的故意觸摸控訴人的身體隱私部位足以觸怒受害人，以致改變了他/她的工作環境，構成對民權法第七章的違犯。

言語可以構成性騷擾嗎？

可以。公平就業機會委員會將對整體情況進行評估，查明所說言語的性質、重復率、前后情況、意指對象。相關因素可能包括（1）所說言語是否為敵視性及貶低性；（2）被控的騷擾者是否專門針對控告人；（3）控告人是否參加對話；及（4）控告人和被告騷擾者之間的關係。

性騷擾受害人應該作什麼？

受害人應直接告訴騷擾者其行為不受歡迎，必須停止。受害人告訴對方其行為不受歡迎，這非常重要，尤其是在被舉報的騷擾者可能有一些理由認為他的性接近可能受到歡迎時更是如此。但是只要性騷擾受害人的行為表明不歡迎騷擾者的行為，則不須要總是直接向騷擾者說明。受害人還應該利用現有的雇主舉報機制或投訴系統。如果這些辦法都無效，受害人應該盡快與公平就業機會委員會聯繫（參考下面的“控告”一節）。

預防性騷擾

雇主可以采取哪些具體步驟預防性騷擾？

預防是杜絕工作環境中性騷擾最好的工具。鼓勵雇主采取一切必要的步驟預防性騷擾的發生。行之有效的預防計劃應該包括明確反對性騷擾的政策，明確和定期向雇員說明，並且有效地執行。雇主應該對主管及非主管雇員明確提出這個問題，嚴格禁止，並且說明對騷擾行為的懲罰。

雇主是否應該有投訴程序？

雇主應該有解決性騷擾投訴的程序。程序設置應該鼓勵性騷擾的受害人站出來舉報，不應該要求受害人先向有非禮行為的主管人表示不滿。要做到這點，雇主可以建立行之有效的舉報或投訴程序，當雇員投訴時立即采取適當行動。還應該盡可能做到保密，提供有效的解決措施，包括保護受害人和證人不受打擊報復。

如果雇主認定已經消除了性騷擾，那該怎麼辦呢？

如果雇主認定已經采取解決措施，公平就業機會委員會將進行調查，確定措施是否及時、適當和有效。如果委員會確定騷擾已經消除，受害人得到補償，預防措施業已確立，委員會則會因雇主已經及時采取解決措施而對這樁控告案結案。

提出控告

如何提出歧視控告？

可以到美國公平就業機會委員會的任何地區辦公室提出性歧視的控告。地方辦公室遍布全美50個城市並且列在電話簿“美國政府”之下。可以打免費電話800-669-4000與公平就業機會委員會最近的辦公室取得聯繫。要取得有關性騷擾的信息以及公平就業機會委員會執行的法律信息可以打免費電話800-669-EEOC。公平就業機會委員會的免費聾啞人電話(TDD)800-800-3302。

提出歧視控告有什么時間限制？

性歧視控告必須在歧視發生的180天內向公平就業機會委員會提出，如果所在的州或地方有執行同樣反歧視法律的公平就業機構，則可以在300天內向公平就業機會委員會提出控告。但是為了保護法律權利，建議在認為發生了歧視后立即與公平就業機會委員會聯繫。