



5 您应该了解的事项

New Jersey 州法律帮助 抵御工作场所性骚扰

- 1 **《New Jersey 州反歧视法》(LAD) 禁止性骚扰**，即工作场所中基于性别歧视的某种行为。这意味着您有权在工作场所免遭性骚扰之害，无论雇主类型或规模、您所从事的工作种类，或者所使用的语言。性骚扰可以包括口头骚扰（例如淫秽言语或贬低性言论，无论是当面、电话还是在线）；肢体骚扰（例如未经同意的触摸）；或者视觉骚扰（例如展示色情图片、卡通或图画等）。
- 2 **工作场所的非法性骚扰有两种类型**：交换型性骚扰和具有敌意的工作环境。交换型性骚扰，是指将性行为作为获得某种利益（诸如工作晋升）的交换条件，或者如果拒绝性骚扰行为，您会受到某种负面威胁（例如遭到解雇）。具有敌意的工作环境是指在工作场所受到基于性别的负面骚扰，其严重性或普遍性足以造成令人生畏的、敌对的或令人反感的工作环境。
- 3 当雇主知道或应该知道这些情况时，**必须采取措施制止性骚扰**。无论骚扰当事人是主管、同事还是存在工作互动的第三方（诸如顾客、客户或供应商），都必须这样做。举例来说，如果某同事在主管面前详细生动地谈论您的身体，或者如果您举报某顾客对您进行不必要的性接触，您的雇主必须采取制止措施。
- 4 **联邦法律也禁止工作场所的性骚扰行为**，但 LAD 提供了两项关键性额外保护。第一，联邦法律仅适用于拥有 15 名以上雇员的雇主，而 LAD 适用于 New Jersey 州的所有雇主，无论规模如何。第二，LAD 还保护独立承包商免受性骚扰，而联邦法律仅保护那些法律上被归类为雇员的工人。
- 5 当您**对性骚扰表示拒绝、提出性骚扰投诉、行使或试图行使 LAD 规定的任何其他权利时，LAD 禁止雇主对您进行报复。**

如需了解更多信息或者提交投诉，请访问网站 NJCivilRights.gov 或致电 1.833.NJDCR4U



NJ Office of the Attorney General
NJCivilRights.gov



02/24/21