

性骚扰预防培训： 员工信息指南



FAQ

加州法律（《政府法规》第 12950.1 条）规定，雇佣五名或以上员工的所有雇主均须向非主管职位的员工提供关于防止性骚扰及性虐待行为的培训。每隔两年，非主管职位员工必须接受时长一小时关于防止性骚扰及虐待行为的培训，主管职位员工必须接受时长两小时的此类培训。下一次培训的截止日期为 2023 年 1 月 1 日。雇佣五名或以上员工的雇主必须对其加州员工进行培训，即使其员工不在同一地点工作，或者并非所有员工均在加州工作或居住。

民权部 (Civil Rights Department, CRD) 提供符合此类要求的免费在线培训，其中一种针对主管，另一种针对非主管。两种培训均提供中文、英语、韩语、西班牙语、他加禄语和越南语版本 ([点击此处进入培训](#))。该法案还要求民权部将两个培训课程制作并发布到其网站上，以供雇主使用，而非专门雇用培训师。

如需了解更多信息 [《政府法规》第 12950.1 条和 12950.2 条](#)，和 [《加州法规》第 2 章第 11023 条和 11024 条](#)。

■ 为何要求进行此类培训？

加州政府高度重视性骚扰问题，且性骚扰属违法行为。尽管人们愈发深刻地认识到性骚扰及其危害，但是许多员工仍因其性别或其他受保护特征而遭受骚扰。法律要求进行此类培训，旨在教育或提醒每位员工哪些是工作场所中可接受的行为以及哪些是不可接受的行为。

■ 员工必须在什么日期之前接受培训？

员工必须于 2023 年 1 月 1 日前接受培训。必须每两年对员工进行一次再培训，或自上次培训完成之日起两年内或者下次培训截止日期结束前提供；雇主不得延长新员工培训期限。管理职位新员工必须于就任管理职位后六个月内接受培训，非管理职位新员工必须于入职后六个月内接受培训。如需了解更多信息，请参阅《加利福尼亚法规条例》第 2 章第 11024(b)(1) 条。

■ CRD 的防止性骚扰和虐待行为在线课程是否满足《政府法规》第 12950.1 条的要求？

是。

性骚扰预防培训: 员工信息指南

■ 我的雇员是否必须参加 CRD 培训？

否。CRD 提供此类培训资源是为帮助雇主履行其义务，但雇主可选择其他方式满足培训要求。

■ 如果我有员工位于加州以外，他们是否需要接受培训？

否。位于加州内外的雇员均被计算在内是为了确定雇主是否受《政府法规》第 12950.1 条（以及更广泛的《加州公平就业和住房法案》）管辖，而位于加州以外的雇员本身不需要接受培训。

■ “有效的交互式培训”是何意？

《政府法规》第 12950.1 条要求提供“有效的交互式培训”，其中包括以下任何一项：

- 面对面进行的课堂培训，由合格培训师制作和提供，且在远离员工日常职责的环境中提供给员工。
- 由合格培训师创建的个性化、交互式、基于计算机的电子学习内容。该种形式的培训必须包括有关如何联系培训师的指导，培训师应在问题提出后两个工作日内回答问题并提供指导。培训师应在回复问题之日后两年内保留收到的所有书面问题以及提供的所有书面回复或指导的记录。
- 网络研讨会培训包括基于互联网的研讨会，其内容由合格培训师创建和教授，并进行实时数字化传输。
- 其他“有效的交互式培训”和教育，包括使用音频、视频或计算机技术，并结合课堂、网络研讨会和/或电子学习培训。

■ 如果雇主使用 CRD 的在线交互式培训，可否安排员工集体观看培训？

不可以。CRD 提供的在线交互式培训是个性化、交互式和基于计算机的“电子学习”培训。电子学习培训不适合在群体环境中观看。有关培训、培训师指南和交互式培训指南，请参阅《加利福尼亚法规条例》第 2 章第 11024 条。

性骚扰预防培训: 员工信息指南

■ 雇主是否必须支付《政府法规》第 12950.1 条所要求的关于防止性骚扰及性虐待行为的培训费用？雇主是否必须为这种培训提供带薪时间？

是。加州法律规定：“雇主……应提供”关于防止性骚扰及性虐待行为的培训。《政府法规》第 12950.1(a)-(b) 条。提供必要的培训，包括可能产生的任何费用，是雇主应履行的责任，而非雇员的责任。此外，该条法律明确规定，雇员并非必须在个人时间参加此类培训；培训须由雇主“提供”，并作为员工就业的一部分。

■ 如果员工是季节性的、临时的或工作时间不足六个月怎么办？

对于雇用时间少于六个月的员工，雇主必须在雇用日期后 30 个日历日内或工作 100 小时内提供培训（以先到者为准）。

- 不要求雇主培训受雇时间少于 30 个日历日、工作时间少于 100 小时的雇员。
- 如果一名雇员被雇用工作时间不足六个月，但在被雇用后的 30 个日历日内没有工作，那么“雇用日期”从此人第一天上班起算。
- 根据 [《劳动法》第 201.3 条](#) 的规定，如果临时服务雇主雇用临时雇员为客户提供服务，培训应由临时服务雇主提供，而不是由客户提供。

■ 我是否可以为我的员工提供纯文本培训？

否。《政府法规》第 12950.1 条要求培训为“有效的互动培训”，如上所述。

■ 培训是否必须在网上完成、单独完成或是或一次性完成？

不。您可以在教室、线上或通过任何其他有效的互动形式提供培训。培训可由员工单独完成或作为小组演示的一部分完成（在线学习培训除外），并且只要在两年报告期内满足适用的总小时数要求，即可以分段完成。

■ 雇主是否需要培训独立承包商、志愿者和无薪实习生？

否，但雇主将这么做考虑为最佳做法。但是，在确定雇主是否满足拥有 5 名员工的门槛以及是否符合骚扰预防培训要求时，独立承包商、志愿者和无薪实习生都要计算在内。例如，如果某位雇主有 2 名全职员工和 6 名无薪实习生，则该雇主满足培训门槛要求，需要确保两名全职员工接受培训。

性骚扰预防培训: 员工信息指南

■ 如果某位员工在过去两年内从另一个雇主那里接受了符合《政府法规》第 12950.1 条的培训，该怎么办？他们是否需要重新培训？

否。在与现任、前任或候补或联合雇主的雇佣关系中，如果员工在过去两年内接受了符合《政府法规》第 12950.1 条的培训，或从劳动专员处获得了要求员工在过去两年内接受符合第 12950.1 条培训的有效工作许可，必须在入职后六个月内阅读并确认收到雇主的反骚扰政策。然后，必须按照该员工的最后一次培训的时间将该员工列入为期两年的跟踪计划。现任雇主负有责任确保先前的培训符合法律规定。有关“重复培训”的更多信息，请参阅《加利福尼亚法规条例》，第 2 章，第 11024(b)(6) 条。

■ 我是否需要为我的员工提供旁观者干预培训？

虽然法律目前没有该要求，但雇主可以提供旁观者干预培训，包括培训如何使旁观者能够识别潜在的问题行为，并提供在旁观者观察到问题行为时鼓励他们采取行动的信息和实践指导。培训和教育可以包括向旁观者提供适当干预的技能和信心的练习，以及他们可以请求支援其干预的资源。

■ CRD 有合格的外部培训提供商名单吗？或者，CRD 可以推荐或批准外部培训提供商供我的企业使用吗？

CRD 不对培训机构进行批准。CRD 不能提供有关其他培训机构的建议或批准。

■ 我认为我可能有资格成为一名培训师；我如何对此进行验证？

目前对培训师的资格没有认证要求，CRD 无法就一个人是否符合培训师的资格提供指导。

■ 如果某位培训师同时也是一名雇员，他/她是否需要接受性骚扰预防培训？

否。根据《加州法规》第 2 篇第 11024(a)(A) 条的规定，作为合格培训提供者的个人（以及提供培训的个人）无须参加单独的性骚扰预防培训以使其雇主符合培训合规要求。

性骚扰预防培训: 员工信息指南

■ 完成培训的人需要什么文件？

法律要求雇主保存其向其雇员提供培训的文件至少两年，包括但不限于接受培训的雇员姓名、培训日期、签到表（如果使用）、所有出席或完成证明的副本（如果颁发）、培训类型、包含培训的所有书面或记录材料的副本以及培训提供者的姓名。跟踪个人合规性的文档例子包括证书和/或签到表，其中包括学员完成培训的验证。培训文件不应发送到 CRD，而应保存在雇主的场所。

■ 如果员工放错地方或未能保存（或打印）CRD 在线培训结束时提供的完成证明，他们是否可以要求补发证书？

否。CRD 不予存储或跟踪他们的证书或培训完成情况。如果员工的浏览器上仍有培训课程打开，他们可以尝试点击“PREVIOUS”（前一页）按钮以退回，并重新生成证书。否则，他们应该重新参加培训以获取结业证书。

■ 我的员工是否应该就培训内容的问题联系 CRD？

否。《政府法规》第 12950.1 条规定，如有 CRD 在线培训课程相关问题，应直接向受训者雇主的人力资源部门或同等资格的专业人员提出。

■ 除了《政府法规》第 12950.1 条的要求之外，雇主是否必须向其员工提供任何其他信息？

是的，雇主必须向雇员提供由 CRD 制作的关于性骚扰的海报或概要介绍，或同等信息。此外，《加州法规》第 2 章，第 11023(b) 条要求雇主制定并向员工提供防止骚扰、歧视和报复的政策。

其他培训问题：shpt@calcivilrights.ca.gov

参加培训的地址

www.civilrights.ca.gov/shpt