

ШТАТ НЬЮ-ЙОРК
Обучение по
предотвращению
сексуальных домогательств

Версия 2023 г.



Combating
Sexual Harassment

Сексуальные домогательства на рабочем месте



**Combating
Sexual Harassment**

Цели обучения на сегодня

Сексуальные домогательства и дискриминация неприемлемы

Сегодняшнее обучение:

- Поможет вам лучше понять, что именно понимается под сексуальными домогательствами и дискриминацией
- Покажет, как сообщать о сексуальных домогательствах и дискриминации
- Покажет возможности внешних сообщений

Что такое «сексуальные домогательства»?

Сексуальные домогательства:

- это форма незаконной гендерной дискриминации
- Это домогательства или дискриминация на основе половой или гендерной принадлежности, сексуальной ориентации, половой самоидентификации или самовосприятия, гендерного самовыражения, гендерной идентичности и состояния трансгендера
- Это не только сексуальный контакт, прикосновения или замечания сексуального характера
- Дискриминация незаконна, если ставит человека в худшие условия либо даёт ему какие-либо привилегии в сфере трудоустройства

Что такое «гендерная идентичность»?

Понимание гендерного разнообразия крайне важно для того, чтобы распознать сексуальные домогательства и гендерную дискриминацию.

Хотя есть множество гендерных идентичностей, три наиболее распространённых способа идентификации — это:

- **Цисгендер:** человек, чья гендерная идентичность совпадает с полом, полученным при рождении.
- **Трансгендер:** человек, чья гендерная идентичность отличается от пола, полученного при рождении.
- **Небинарный:** человек, который не идентифицирует себя исключительно как мужчина или как женщина. Некоторые лица, относящиеся к этой группе, могут идентифицировать себя как трансгендеры, но так поступают не все.

Как выглядят домогательства и дискриминация?

Любое нежелательное поведение, которое носит сексуальный характер или направлено против лица в связи с гендерной идентичностью этого лица, когда:

- Такое поведение имеет целью или следствием вмешательство в выполнение лицом должностных обязанностей либо создание враждебной рабочей обстановки;
- Работа зависит от принятия лицом нежелательного поведения; или
- Решения, связанные с работой, принимаются на основе принятия или отказа от принятия нежелательного поведения лицом

Когда поведение перерастает в домогательства или дискриминацию?

В соответствии с законодательством штата Нью-Йорк домогательства необязательно должны быть «серьёзными и повсеместными», чтобы считаться незаконными.

- Любое преследующее поведение может быть незаконным, если оно больше «мелких обид или банальных неудобств».
- В общем случае любое поведение, при котором к сотруднику или другому лицу относятся хуже из-за его гендера (предполагаемого или действительного), сексуальной ориентации или гендерного самовыражения, считается преследующим или дискриминационным поведением.

Намерение не влияет на то, является ли поведение домогательством.

Анализ конкретного случая 1



**Combating
Sexual Harassment**

Как будто случайно

Джун пришла на новую работу в ресторане три месяца назад; она постепенно знакомится со своими коллегами. Во время совместного перекуса перед вечерним наплывом клиентов её руководитель Джон спрашивает Джун, есть ли у неё молодой человек. Джун отвечает, что она предпочитает не обсуждать свою личную жизнь на работе. Он кивает в знак согласия и меняет тему.

Руководитель Джун задал ей личный вопрос, что доставило ей дискомфорт. Можно ли это считать сексуальным домогательством?

НЕТ

Хотя вопрос Джона и мог заставить Джун почувствовать себя неловко, сам по себе он не был актом домогательства. Джон не стал развивать эту тему, когда Джун сказала, что она предпочитает не обсуждать это. Это не превзошло банальное неудобство и не достигло уровня домогательств или дискриминации.

Как будто случайно (продолжение)

В последующие недели всякий раз, когда Джон оказывается рядом с Джун, он жалуется ей на то, как сложно ему начать с кем-то встречаться, подробно обсуждает с ней свои прошлые романтические отношения и спрашивает у Джун совета, как лучше флиртовать с другими женщинами, зачастую указывая на конкретных кандидаток. Джун неоднократно напоминает Джону, что она предпочитает не обсуждать ничью личную жизнь на работе, но он игнорирует её слова и продолжает делать нежелательные комментарии. В итоге Джун начинает избегать его при любой возможности.

Правда или ложь: Поведение Джона больше, чем банальное неудобство, это — сексуальное домогательство.

ПРАВДА

Правда. Каждый случай сексуальных домогательств уникален для конкретного человека. В случае с Джун она ясно дала понять Джону, что ей неприятно обсуждать какие-либо личные вопросы на работе. Тем не менее, Джон продолжил нарушать личные границы Джун, расспрашивая её о её личной жизни и обсуждая сексуальные отношения на работе. Это повлияло на рабочую жизнь Джун, поскольку теперь она старается выполнять свои рабочие обязанности таким образом, чтобы по возможности избегать общения с Джоном. Похоже, что это переросло во враждебную рабочую обстановку.

Враждебная обстановка как домогательства

Враждебная обстановка может создаваться путём нежелательных слов, знаков, шуток, розыгрышей, запугивания, физических действий или насилия как сексуального, так и не сексуального характера, направленных по отношению к какому-либо лицу в связи с гендером этого лица.

Враждебная рабочая обстановка может существовать как в физическом офисном помещении, так и при удалённой работе через платформы для виртуальных встреч, электронную почту, приложения для чатов, социальные сети и другие средства для дистанционной работы.

Анализ конкретного случая 2



**Combating
Sexual Harassment**

Мгновение во времени

Уитни работает помощником юриста в крупной юридической фирме, в которой большинство сотрудников было переведено на удалённую работу. При переводе сотрудников на удалённую проблему возникли определённые сложности, и в течение некоторого времени сотрудники использовали свои личные телефонные номера и адреса электронной почты, чтобы оставаться на связи, работая из дома. Хотя теперь сотрудники снова имеют доступ к своим рабочим адресам электронной почты и телефонам, иногда юрист Ксандер, с которым Уитни тесно сотрудничает, отправляет ей вопросы по работе на её личный мобильный телефон. Однажды вечером Ксандер отправляет Уитни изображение откровенно сексуального содержания.

Правда или ложь: Ксандер отправил изображение на личный телефон Уитни со своего личного телефона, так что эта ситуация не связана с рабочим местом.

ЛОЖЬ

Несмотря на то, что это произошло не на рабочем месте, домогательства могут иметь место в любом месте и в любое время, когда человек работает. Поведение сотрудников в нерабочее время, которое может повлиять на обстановку на рабочем месте, подпадает под действие данной политики. В данном случае, несмотря на то, что изображение было отправлено в нерабочие часы, оно могло повлиять на рабочие отношения Уитни с Ксандером. Поведение Ксандера подпадает под действие политики по предотвращению сексуальных домогательств.

Мгновение во времени (продолжение)

На следующий день, после того как она не ответила, Ксандер отправляет Уитни текстовое сообщение с извинениями за прошлый вечер и утверждает, что это изображение предназначалось кому-то другому. Через несколько недель при обсуждении дела в ходе совещания один на один по Zoom Ксандер отпускает замечание по поводу того, что рабочее место Уитни находится в её спальне, и шутит, что ему бы понравилась виртуальная экскурсия по «месту, где происходит волшебство». Испытывая неловкость, Уитни находит предлог, чтобы побыстрее закончить совещание после такого комментария.

Позже на той же неделе во время совещания по Zoom с участием всех сотрудников фирмы Ксандер напрямую отправляет Уитни сообщение о том, что «он не может перестать думать о ней в её спальне» в течение всего рабочего дня.

Правда или ложь: При работе на дому не может быть враждебной рабочей обстановки.

ЛОЖЬ

Удалённое рабочее место — это продолжение офиса. Независимо от места, откуда сотрудник входит в систему, любая виртуальная видео- или текстовая платформа является рабочей средой, а домогательства и дискриминация, происходящие на таких платформах, считаются созданием враждебной рабочей обстановки.

Анализ конкретного случая 3



**Combating
Sexual Harassment**

Работать в два раза усерднее

Сандра — интерн, проходящий первый год клинической подготовки в университетской больнице в Буффало. Она единственная чернокожая женщина в группе интернов. Сандра и её коллеги — интерны каждый день делают обходы пациентов вместе с доктором Греем. Когда доктор Грей задаёт им вопросы, Сандра чувствует, что он предъявляет к ней более высокие требования, чем к остальным интернам. Он часто отпускает комментарии по поводу её невежества и принижает значение её ответов на вопросы, хотя ответы Сандры соответствуют уровню знаний остальной группы. Однажды, когда они переходили из одной палаты с пациентами в другую, Сандра услышала, как д-р Грей сказал другому интерну, что Сандру, должно быть, «наняли на эту должность, чтобы поддержать разнообразие».

Расстроенная Сандра рассказывает своему коллеге — интерну Джастину о том, что она услышала. Джастин говорит Сандре, что понимает: она расстроилась, но советует ей не обращать внимания на эти слова. Джастин тоже чернокожий, но он никогда не испытывал к себе какого-либо особого отношения со стороны д-ра Грея по сравнению с остальными интернами. Когда д-р Грей строг с ними, это потому, что он хочет, чтобы они все стали хорошими врачами.

Работать в два раза усерднее (продолжение)

Сандра следует совету Джастина и не подаёт официальную жалобу. Проходят месяцы, но д-р Грей продолжает издеваться над Сандрой во время обхода пациентов, в том числе закатывает глаза, когда она говорит, и резко реагирует, когда она даёт неправильные или неполные ответы, — поведение, которое он не демонстрирует по отношению ни к кому из её коллег – интернов и которое ставит её в неловкое положение перед коллегами и пациентами.

В последнее время его комментарии стали затрагивать не только её медицинские познания. Д-р Грей начал отпускать замечания о том, что Сандре надо прикладывать больше усилий, чтобы иметь соответствующий внешний вид, если она хочет, чтобы её уважали как профессионала, в том числе пользоваться косметикой и выпрямить вьющиеся от природы волосы. Когда Сандра пожаловалась на это своей коллеге – интерну Монике, у которой европейская внешность, Моника просто отмахнулась от озабоченности Сандры, потому что д-р Грей никогда не отпускал в её адрес личных замечаний, которые бы заставляли её чувствовать себя неловко.

Правда или ложь: Похоже, что поведение д-ра Грея — дискриминация по расовому признаку.

ПРАВДА

Хотя д-р Грей может утверждать, что его издевательства над Сандрой не основываются на её расовой принадлежности, его комментарии о том, что её, должно быть, «наняли на эту должность, чтобы поддержать разнообразие», и что ей следует выпрямить вьющиеся от природы волосы, указывают на расовую мотивацию. Тот факт, что другие чернокожие коллеги Сандры не испытывали по отношению к себе плохого обращения по расовому признаку, не имеет значения для опыта Сандры.

Правда или ложь: Похоже, что поведение д-ра Грея — сексуальные домогательства.

ПРАВДА

Повторим: даже если другие женщины в её группе интернов чувствуют, что к ним относятся уважительно, Сандра столкнулась с унижающим достоинство поведением и уничижительными замечаниями по поводу своего внешнего вида, которые выглядят как дискриминация на основе её гендерной принадлежности. Похоже, что такое поведение соответствует правовому определению домогательств в штате Нью-Йорк, поскольку оно больше мелких обид или банальных неудобств.

Сексуальные домогательства «услуга за услугу»

Возникают, когда человек, наделённый властью, предлагает или пытается предложить улучшения условий труда в обмен на услуги сексуального характера.

Вот некоторые примеры:

- Лучшие рабочие условия в обмен на сексуальные отношения
- Ответные меры за отказ вступить в сексуальные отношения
- Оказание давления для принуждения к сексуальным отношениям

Анализ конкретного случая 4



**Combating
Sexual Harassment**

Взболтать, но не смешивать

Джамила — бармен в популярном ресторане в Бруклине. Она работает в заведении уже месяц и надеется, что её назначат на доходные вечерние смены в пятницу и субботу. График смен составляет Джейсон, руководитель Джамилы. Она говорит ему, что чувствует себя вполне уверенно на рабочем месте и уже достаточно хорошо знает постоянных посетителей ресторана, чтобы её назначили на смены в выходные с хорошими чаевыми. Он говорит ей: «Ну что же, посмотрим. У нас много квалифицированных барменов».

Через неделю Джамила и Джейсон закрывают ресторан после ночной смены в среду. Джейсон наливает им обоим по рюмке текилы и приглашает Джамилу присоединиться к нему, чтобы выпить за стойкой бара. Он говорит ей, что надеется назначить ей несколько смен в выходные. Джейсон говорит, что некоторые другие кандидаты работают в ресторане дольше, но он склоняется к тому, чтобы сделать выбор в её пользу. Джейсон кладёт руку на колено Джамилы и уговаривает её выпить текилу. Джамила быстро выпивает рюмку, прежде чем соскочить с барного стула и закончить свои рабочие обязанности по закрытию заведения.

Правда или ложь: Поведение Джейсона может представлять собой домогательства к Джамиле.

ПРАВДА

Поведение Джейсона как начальника Джамилы неприемлемо, и Джамила, естественно, должна сообщить о его поведении, если оно вызывает у неё дискомфорт.

Поведение Джейсона при этом может как представлять, так и не представлять собой домогательства «услуга за услугу»; Джейсон ничего не обещал и не угрожал Джамиле, что он по-другому составит график смен для неё на основании того, как она отреагирует на его знаки внимания. Тем не менее, его обсуждение смен во время действий, которые можно рассматривать как сексуальное приставание, неприемлемо и может быть сочтено потенциальным принуждением. Если Джейсон будет проявлять настойчивость в своих заигрываниях, даже если он при этом не высказывает и не осуществляет каких-либо угроз или обещаний в отношении более выгодных условий труда, это может создать для Джамилы враждебную обстановку, за которую владелец ресторана может нести строгую ответственность, поскольку Джейсон является её руководителем.

Взболтать, но не смешивать (продолжение)

После того, как в течение недели Джамилу продолжают назначать на менее желаемые смены, она снова просит Джейсона назначить её на рабочую смену на вечер пятницы или субботы. Он говорит, что не уверен, но у неё ещё есть время «вознаградить его» за это. После чего он предлагает ей пойти к нему домой после работы этой ночью.

Джамиле действительно нужны дополнительные деньги, которые она может получить в виде чаевых, выйдя на рабочую смену в субботу, и поэтому она решает пойти домой к Джейсону. Почти каждую неделю они проводят время вместе по настоянию Джейсона и вступают в сексуальные отношения. Джейсон начинает назначать Джамилу на вечерние смены по пятницам и субботам. Джамила не хочет поддерживать отношения с Джейсоном и проводит с ним время только потому, что считает: в противном случае он снова будет назначать её только на менее выгодные смены.

Правда или ложь: Джамила не может подать жалобу на домогательства, потому что вступила в сексуальные отношения с Джейсоном добровольно.

ЛОЖЬ

Поскольку сексуальные отношения для Джамилы нежеланны, она является объектом сексуальных домогательств. Если бы она отказала Джейсону, то всё равно была бы объектом сексуальных домогательств. Предложение предоставить Джамиле лучшие условия труда в обмен на услуги сексуального характера со стороны одного из её руководителей на рабочем месте представляет собой сексуальные домогательства «услуга за услугу», и ответственность за действия её руководителя несёт работодатель (в данном случае — владелец ресторана).

Может ли Джамила пожаловаться на домогательства, если ей уже дали желанные рабочие смены?

ДА

Джамила может подвергаться сексуальным домогательствам, даже если она уже получила лучшие рабочие условия.

Взболтать, но не смешивать (продолжение)

Через несколько месяцев, в течение которых, по мнению Джамилы, она доказала свою ценность как профессионального сотрудника во время наплыва посетителей по выходным, она прекращает сексуальные отношения с Джейсоном. Он сразу же меняет её график и начинает ставить её на менее желательные смены с меньшим потоком посетителем и меньшими чаевыми.

Правда или ложь: Теперь для Джамилы «слишком поздно» подавать жалобу. Она вступила в отношения с Джейсоном по обоюдному согласию, поэтому нет доказательств того, что ей назначают менее выгодные рабочие смены по причине прекращения их отношений.

ЛОЖЬ

Поведение Джейсона представляет собой сексуальные домогательства «услуга за услугу»; принимает ли Джамила такое поведение, получает ли от этого выгоду или отвергает его и получает худшие условия труда — это неважно.

Проявление гендерных стереотипов — это гендерная дискриминация

Преследования лица в связи с тем, что это лицо не соответствует гендерным стереотипам, являются сексуальными домогательствами.

Преследования в связи с тем, что кто-либо выполняет работу, которую обычно выполняют или выполняли ранее преимущественно лица противоположного пола, являются сексуальными домогательствами.

Какие из нижеприведённых случаев являются примерами проявления гендерных стереотипов?

1. Эми — сталелитейщик с 25-летним опытом работы. Её руководитель, Гас, всегда поручает коллеге – мужчине работать в паре с Эми по любому проекту, который ей назначают. В то же время её коллег – мужчин он назначает на такие же проекты работать в одиночку. Когда Эми выражает Гасу своё недовольство такой ситуацией, он объясняет, что просто хочет обезопасить её, поскольку она единственная женщина на этой тяжёлой работе.
2. Фрэнк — административный помощник в известной производственной компании. Он претендует на внутреннее повышение по службе, чтобы работать административным помощником исполнительного директора компании — должность, которая предполагает приветствие ряда высокопоставленных посетителей, которые будут приходить на встречу с директором. Фрэнк гендерфлюидный: иногда он носит макияж и надевает платья. Несмотря на более высокую квалификацию по сравнению с другими кандидатами на эту должность, Фрэнк не получает повышение. Исполнительный директор объясняет, что хотя он с пониманием относится к «образу жизни» Фрэнка, большинство его посетителей «более традиционны»: им будет «некомфортно», если их будет принимать Фрэнк в качестве первого контактного лица.
3. Финансовая фирма регулярно проводит ежеквартальные обеды для своих наиболее важных клиентов. На каждом обеде генеральный директор Питер направляет все вопросы, касающиеся логистики обеда, Сьюзан — вице-президенту, с которым работает Питер и единственной женщине, занимающей в фирме руководящую должность, несмотря на то, что Рональд, который является организатором обедов, также присутствует в помещении.
4. Сотрудник технологической компании Джордж заботится о своём маленьком сыне, удалённо работая из дома, а его жена ходит на работу в офис. Малыш Джорджа периодически прерывает видеосовещания, но результаты работы Джорджа всегда безупречны. Тем не менее, Джорджа часто не подключают к совещаниям, поскольку его начальник не хочет иметь дело с «Господином мамой».

ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ: Все из вышеперечисленного!

Кто может быть объектом сексуальных домогательств?

Сексуальные домогательства могут возникать между любыми лицами вне зависимости от их половой принадлежности или гендерной идентичности.

Закон защищает работников, оплачиваемых и неоплачиваемых стажёров, а также других лиц, подпадающих под его действие, включая (но не ограничиваясь этим) независимых подрядчиков, поставщиков, временных работников, консультантов и любых лиц, оказывающих услуги на рабочем месте.

Кто может быть виновным в сексуальных домогательствах?

Виновным в сексуальных домогательствах или дискриминации может быть любой человек, присутствующий на рабочем месте.

В том числе:

- Коллега
- Непосредственный руководитель или руководитель высшего звена
- Любое третье лицо (лицо, не являющееся сотрудником организации, стажёр, поставщик, заказчик и т. д.)

Где могут происходить сексуальные домогательства на рабочем месте?

В любое время и в любом месте выполнения сотрудниками их должностных обязанностей, включая:

- Спонсируемые работодателем мероприятия
- Конференции
- Корпоративы
- За пределами компании или в нерабочее время
- Через Интернет
- Удалённая работа

Какие из нижеприведённых сценариев являются причиной для возможной подачи сотрудником жалобы о домогательствах или дискриминации?

1. Пациент домогается своей сиделки на дому.
2. Посетитель ресторана просит официантку снять маску, чтобы он мог решить, сколько чаевых ей оставить.
3. Сотрудник часто комментирует посты своего коллеги в социальных сетях с использованием дискриминационных выражений.
4. Сотрудник распускает руки по отношению к своей коллеге в баре отеля во время конференции.
5. Специалист, ремонтирующий копировальный аппарат, во время ремонта отпускает уничижительные шутки в отношении женщин.
6. Уборщики, нанятые в здание, в котором организация арендует помещение, громко обсуждают свои сексуальные подвиги.
7. Постоялец отеля распускает руки по отношению к проходящей мимо горничной.

ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ: Обо всех вышеприведённых сценариях необходимо сообщать

Вмешательство стороннего наблюдателя



**Combating
Sexual Harassment**

5 способов вмешательства стороннего наблюдателя

1. Прервать домогательства, начав общаться с человеком, которого домогаются, и отвлечь его от преследующего поведения.
2. Попросить третью сторону помочь, чтобы вмешаться и прекратить домогательства.
3. Сделать запись или пометки о случае домогательств, чтобы использовать их в будущем расследовании.
4. Поговорить с человеком, подвергшимся домогательствам, после произошедшего, чтобы узнать, как он себя чувствует, и дать ему понять, что такое поведение не является нормальным.
5. Противодействовать виновным в домогательствах и называть их поведение неприемлемым только в том случае, если вы чувствуете, себя в безопасности.

Какой способ вмешательства стороннего наблюдателя используется в нижеприведённых сценариях?

Уборщица отеля Фрэнсис идёт по пустому коридору между номерами. Гость прижимает её к стене и пытается изнасиловать, и в это время посыльный отеля Тони выходит из лифта. Тони становится между Фрэнсис и гостем и говорит гостю, что его поведение неприемлемо. Какой способ вмешательства стороннего наблюдателя демонстрирует этот пример?

ОТВЕТ: Прямое противодействие неприемлемому поведению

Кайл спрашивает Шейлу, встречается ли она с кем-нибудь. Шейла отвечает, что не хочет говорить об этом на работе, но Кайл продолжает спрашивать. Тейлор просит Шейлу просмотреть презентацию, над которой она сейчас работает. Какой способ вмешательства стороннего наблюдателя демонстрирует этот пример?

ОТВЕТ: Общение с человеком, которого домогаются, чтобы отвлечь его

Бармен Лесли замечает, что посетитель ресторана старается прикоснуться к официантке Дэниэлле, задевая её руку или ногу каждый раз, когда она подходит к его столику. Лесли сообщает об этом своему начальнику, который вмешивается в ситуацию и разрешает Дэниэлле поменять столики, которые она обслуживает. Какой способ вмешательства стороннего наблюдателя демонстрирует этот пример?

ОТВЕТ: Попросить третью сторону помочь, чтобы вмешаться

Ответные меры



**Combating
Sexual Harassment**

Защищённые действия

Любой сотрудник, который предпринимает «защищённые действия», защищён законом от ответных мер.

Защищённые действия включают:

- Подачу жалобы на домогательства или предполагаемые домогательства
- Предоставление информации в ходе расследования
- Дачу свидетельских показаний в связи с жалобой

Что такое «ответные меры»?

Любое действие, предпринимаемое для изменения условий труда сотрудника в связи с тем, что он предпринял защищённые действия, является ответной мерой.

Примеры ответных мер включают, среди прочего:

- Внезапное изменение графика или места работы
- Сокращённые часы работы или назначение на менее желаемые смены
- Обнародование личных дел сотрудников

Что не относится к ответным мерам?

Негативные действия работодателя не являются ответными мерами только из-за того факта, что они предпринимаются после того, как сотрудник предпринял защищённые действия.

Сотрудники по-прежнему обязаны соблюдать все должностные требования, но руководители должны учитывать влияние дискриминации при оценке результатов работы.

Анализ конкретного случая 5



**Combating
Sexual Harassment**

Домашние неурядицы

Мария — домашний работник, нанятый в качестве няни Дэном и Лизой. Однажды, когда она помогала их дочери Джови убирать игрушки, Мария вышла в коридор как раз в тот момент, когда Дэн выходил из ванной комнаты. Он только что принял душ и вышел из ванной, обернувшись в одно полотенце. Смущённый и растерянный, Дэн извиняется и быстро идёт в спальню, чтобы одеться.

Правда или ложь: Появление Дэна в одном полотенце — это домогательство.

ЛОЖЬ

В данном случае взаимодействие Марии и Дэна носит случайный характер. Дэн не хотел, чтобы Мария увидела его полураздетым, он сразу же извинился и покинул общее пространство.

Домашние неурядицы (продолжение)

Мария сосредотачивается на уходе за Джови, и после некоторой неловкости, которая сложилась вначале, у неё с Дэном устанавливаются профессиональные, если не сказать отстранённые, отношения. Лиза выступает в качестве основного работодателя, составляя для Марии рабочий график и выплачивая ей зарплату. Хотя Мария обычно не работает по выходным, она соглашается поработать сверхурочно, чтобы помочь Дэну, пока Лиза будет отсутствовать по делам на выходных. Когда Лизы нет дома, Дэн сидит и стоит очень близко к Марии, часто касаясь её, и в какой-то момент он даже похлопал её по попе.

Мария — домашняя прислуга; защищена ли она от сексуальных домогательств?

ДА

Все работодатели в штате Нью-Йорк независимо от их размера, в том числе семьи, нанимающие одного домашнего работника, обязаны принять и соблюдать политику по предотвращению сексуальных домогательств. На Марию распространяется действие Закона о правах человека штата Нью-Йорк, запрещающего сексуальные домогательства и дискриминацию. Если Мария считает, что это безопасно сделать, она может сообщить о случившемся своему работодателю, Лизе. Если она не доверяет Лизе и не думает, что та предпримет нужные действия, она может подать жалобу в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк.

Домашние неурядицы (продолжение)

Когда Лиза возвращается, Мария сообщает ей о неприемлемом поведении Дэна. Мария заботится о Джови и хочет сохранить свою работу, но она говорит Лизе, что не чувствует себя в безопасности, оставаясь наедине с Дэном. Лиза говорит Марии, что ценит её честность. Вечером того же дня Лиза пишет сообщение в онлайн-группе мам, живущих по соседству, советуя им не нанимать Марию, потому что она плохо справляется со своей работой и обязательно попытается соблазнить их мужей.

Правда или ложь: Лиза не увольняла Марию, поэтому её сообщение в Интернете не является ответной мерой.

ЛОЖЬ

Домогательства и ответные меры необязательно происходят на рабочем месте. Такое сообщение сильно затруднит для Марии поиск новой работы, если Лиза решит её уволить или если Мария решит, что работать на Дэна более невозможно. Это наказывает Марию за то, что она рассказала о домогательствах со стороны Дэна, и ставит её в уязвимое положение.

Обязанности руководства



**Combating
Sexual Harassment**

Обязанности руководства

Непосредственные руководители и руководители высшего звена обязаны соблюдать строгие стандарты поведения.

Непосредственные руководители и руководители высшего звена:

- Обязаны сообщать о любых случаях домогательств, которые были доведены до их сведения или свидетелями которых они стали.
- Несут ответственность за любые домогательства или дискриминацию, о которых им должно быть известно.
- Должны подавать личный пример поведения на рабочем месте.

Обязательное сообщение

Непосредственные руководители обязаны сообщать о любых домогательствах, свидетелями которых они стали или о которых им известно, даже если никто не возражает против домогательств.

- О домогательствах необходимо немедленно сообщить работодателю.
- К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена также применяются дисциплинарные меры за несообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах.
- К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена также применяются дисциплинарные меры за применение ответных мер.

Анализ конкретного случая 6



**Combating
Sexual Harassment**

Обращайтесь ко мне по имени

Эрин — трансгендерная женщина, работающая в маркетинговой компании. Она работает в компании уже 20 лет; в последние 7 лет она, заявив о своей гендерной идентичности, находилась в процессе смены пола. На настоящий момент все коллеги знают её как Эрин и используют в отношении неё предпочтительные местоимения «она»/«ей»/«её». Несмотря на поддержку руководства и большинства коллег, одна из коллег Эрин, Ванесса, продолжает обращаться к Эрин по имени, которое она получила при рождении и больше не использует (то есть обращается к ней по старому имени), а также продолжает использовать местоимения «он»/«ему». Когда Эрин попросила Ванессу прекратить это делать, Ванесса заявила, что её религиозные убеждения не позволяют ей смириться с наличием людей – трансгендеров. Эрин сообщила о таком отношении своему непосредственному руководителю, Джессике. Джессика с пониманием отнеслась к сообщению Эрин, но посоветовала ей просто не обращать на это внимания, потому что Ванесса всё равно скоро уйдёт на пенсию.

Правда или ложь: Эрин может подать жалобу на Ванессу и Джессику в отношении гендерной дискриминации.

ПРАВДА

Правда. Как непосредственный руководитель Джессика обязана сообщить о любой жалобе на гендерную дискриминацию. Советуя Эрин не обращать внимания на такое поведение, Джессика не выполняет свои обязанности руководителя. Ванесса также не вправе намеренно игнорировать предпочтительное имя и местоимения для обращения к Эрин. В соответствии с законом о правах человека личные религиозные убеждения не являются достаточным оправданием для дискриминации другого лица. Эрин может подать жалобу о потенциальной гендерной дискриминации как со стороны Ванессы, так и со стороны Джессики, в отдел кадров своей компании или в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк.

**Что делать, если
я стал(а) объектом
сексуальных
домогательств?**



**Combating
Sexual Harassment**

Что делать, если я стал(а) объектом сексуальных домогательств?

- Если вы стали объектом или свидетелем домогательств или дискриминации, вам рекомендуется сообщить об этом внутри организации.
- Конкретное поведение необязательно должно нарушать закон, чтобы представлять собой нарушение политики нашей организации.
- Жалобу можно подать в устной форме, по электронной почте или заполнив специальную форму жалобы.
- Все жалобы будут рассматриваться одинаковым образом независимо от способа их подачи.

Что делать, если я стал(а) свидетелем сексуальных домогательств?

Каждое лицо, которое стало свидетелем или получило сведения о потенциальных случаях сексуальных домогательств, должно сообщить о них непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или назначенному лицу.

Применение к вам со стороны работодателя ответных мер за сообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах или за помощь в любом расследовании является противозаконным.

Расследование и меры воздействия

- Любое лицо, осуществляющее сексуальные домогательства, дискриминацию или ответные меры, будет подвергнуто дисциплинарному взысканию.
- Расследование любой жалобы должно выполняться безотлагательно и быть завершено в максимально короткие сроки.
- Расследование должно проводиться, по возможности, конфиденциально.
- Принимать ответные меры против **любого** сотрудника за его участие в расследовании является незаконным.

Процесс расследования

- Мы безотлагательно рассмотрим сделанные утверждения и предпримем любые соответствующие временные меры.
- Будут запрошены, сохранены и получены соответствующие документы, электронные письма или записи телефонных разговоров.
- Будут проведены собеседования.
- Лицо (или лица), подавшее жалобу, и лицо (или лица), обвинённое в сексуальных домогательствах, будут уведомлены об окончательном решении и о принятии соответствующих административных мер.

Анализ конкретного случая 7



**Combating
Sexual Harassment**

Вся надежда на вас

Речь идет о менеджере в банке среднего размера. Менеджер и кассир банка недавно начали встречаться. Через три месяца отношений кассир порывает с менеджером. Хотя они согласны с тем, что на работе следует поддерживать исключительно профессиональные отношения, менеджер тяжело переживает их разрыв. Менеджер всегда назначает смены кассиру таким образом, что они оказываются на работе в одно и то же время. Менеджер создаёт специальные проекты, чтобы работать над ними в банке один на один с кассиром. Не раз во время такой совместной работы один на один менеджер пытается склонить кассира дать их отношениям ещё один шанс. Но кассир твёрдо стоит на своём: их романтические отношения закончились.

Правда или ложь: Это не является сексуальным домогательством, потому что менеджер и кассир вступили в отношения по обоюдному согласию, а поведение менеджера типично для любого человека, тяжело переживающего разрыв.

ЛОЖЬ

Наличие отношений в прошлом не даёт менеджеру права домогаться кассира на рабочем месте. Постоянные приглашения кого-либо на свидания после отказа иметь отношения может быть формой домогательства, даже если раньше у этих людей и были отношения. Частые и настойчивые просьбы в сочетании с изоляцией от других коллег могут привести к тому, что кассир не будет чувствовать себя на работе в безопасности.

Вся надежда на вас (продолжение)

Расстроившись из-за того, что кассир не хочет восстановить их отношения, менеджер начинает жаловаться коллегам на предполагаемую жестокость кассира. Во время таких жалоб менеджер часто раскрывает личную информацию об их романтических отношениях и личной жизни кассира.

Правда или ложь: Это личное дело менеджера и кассира, и коллегам не надо вмешиваться.

ЛОЖЬ

Сотрудники вправе сообщить о преследующем или дискриминационном поведении, даже если они сами не являются объектом таких домогательств. В данном случае какой-либо сотрудник, возможно, захочет сообщить о преследующем поведении от имени кассира. В то же время частые рассказы менеджера о личных, романтических подробностях могут создавать враждебную рабочую обстановку для всех сотрудников, и эти сотрудники, возможно, захотят подать жалобу от своего собственного имени. Поведение менеджера является неприемлемым.

Дополнительная защита и средства правовой защиты



**Combating
Sexual Harassment**

Отдел по правам человека (DHR) штата Нью-Йорк

Жалобу на нарушение закона о правах человека можно подать в DHR или Верховный суд штата Нью-Йорк.

- Жалобы в DHR можно подать в любое время в течение трёх лет с момента предполагаемых сексуальных домогательств.
- Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Дополнительную информацию см. на сайте www.DHR.ny.gov или узнавайте по телефону 1-800-HARASS-3

Комиссия по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США

- Лицо может подать жалобу в ЕЕОС в любое время в течение **300 дней** с момента предполагаемых сексуальных домогательств.
- Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Жалобу необходимо сначала подать в ЕЕОС, прежде чем обращаться в федеральный суд.
- Подробнее см. на сайте www.EEOC.gov.

Региональные меры защиты

Во многих населённых пунктах действуют законы, защищающие физических лиц от сексуальных домогательств и дискриминации.

- Обратитесь в администрацию вашего округа, города или населённого пункта для выяснения наличия такого закона.

Домогательства могут представлять собой преступление, если они включают такие элементы, как физические прикосновения, физическое принуждение или насильственные половые акты.

- Желаящим предъявить уголовное обвинение необходимо обратиться в местное отделение полиции.

Анализ конкретного случая 8



**Combating
Sexual Harassment**

Бесполезно, Джо

Мэллори работает в небольшом семейном магазине подарков. Она является одним из двух сотрудников, помимо владельца магазина, Джо. Складское помещение в задней части магазина довольно тесное, и иногда Мэллори и Джо приходится стоять очень близко друг к другу, когда они разбирают запасы товаров. Проходя мимо Мэллори, Джо не раз касался её. Хотя сначала она думала, что это случайно, теперь Джо прижимается к ней явно намеренно. Мэллори говорит об этом своей коллеге Эмили, которая признаётся, что Джо поступал так и по отношению к ней. Джо является владельцем магазина и одновременно непосредственным начальником Мэллори. В магазине нет другого лица, которому бы Мэллори могла подать жалобу о домогательствах.

Правда или ложь: Единственный вариант для Мэллори напрямую противостоять поведению Джо — это написать заявление и отдать его Джо.

ЛОЖЬ

Если она считает, что это безопасно сделать, Мэллори может подать жалобу напрямую Джо. Либо же она может подать жалобу в Отдел по правам человека штата Нью-Йорк в течение трёх лет с момента происшествия или в Комиссию по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США в течение 300 дней после случившегося. Чтобы компания могла подать жалобу в ЕЕОС, в ней, как правило, должно работать не менее 15 человек.

Резюме



**Combating
Sexual Harassment**

Другие типы домогательств на рабочем месте

Различные виды домогательств пересекаются друг с другом, и зачастую разнообразные идентичности влияют на наше восприятие на рабочем месте и отношение к коллегам.

На рабочем месте запрещены любые проявления домогательств или дискриминации на основе защищённых от дискриминации характеристик, и к нарушителю могут быть применены дисциплинарные меры.

- Возраст, расовая принадлежность, вероисповедание, цвет кожи, этническое происхождение, сексуальная ориентация, отношение к воинской обязанности, пол, инвалидность, семейное положение, статус жертвы домашнего насилия, гендерная идентичность или самовыражение, семейная история, предрасполагающие генетические характеристики и судимость.

Резюме

Что вы узнали:

- Как распознавать домогательства и дискриминацию по неподобающему поведению.
- Домогательства на основе любой защищённой от дискриминации характеристики строго запрещены.
- Почему домогательства на рабочем месте являются дискриминацией в сфере труда.
- Обо всех домогательствах нужно сообщать.
- Непосредственные руководители и руководители высшего звена несут особые обязанности по сообщению о домогательствах.

Важные ресурсы

Дополнительные сведения см. на сайте:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Если вам нужна дополнительная поддержка, позвоните на горячую линию штата Нью-Йорк по вопросам домашнего и сексуального насилия:

Телефон: 800-942-6906 или напишите сообщение на номер: 844-997-2121

СПАСИБО!



**Combating
Sexual Harassment**