

ניו יארק סטעיט
געשלעכטליכע האראסמענט
פארמיידונג טרענירונג

2023 אויסגאבע



Combating
Sexual Harassment

געשלעכטליכע האראסמענט אינעם ארבעטספלאץ



Combating
Sexual Harassment

צילן פאר'ן היינטיגע טרענירונג

געשלעכטליכע האראסמענט און דיסקרימינאציע זענען נישט צום פארנעמען

די היינטיגע טרענירונג וועט:

- אייך העלפן בעסער פארשטיין וואס איז גערעכנט אלס געשלעכטליכע האראסמענט און דיסקרימינאציע
- אייך ווייזן וויאזוי צו באריכטן געשלעכטליכע האראסמענט און דיסקרימינאציע
- אייך ווייזן אויסערליכע באריכטונג אויסוואלן

וואס איז געשלעכטליכע האראסמענט?

געשלעכטליכע האראסמענט:

- איז א פארעם פון דזשענדער דיסקרימינאציע און איז קעגן די געזעץ
- נעמט אריין האראסמענט אדער דיסקרימינאציע אויפ'ן באזיס פון דזשענדער, געשלעכטליכע אויסשטעל, זעבסט-אידענטיפיצירטע אדער פארגעשטעלטע דזשענדער, דזשענדער אויסדרוק, דזשענדער אידענטיפיטעט, און די סטאטוס פון זיין טראנדזשענדער.
- איז נישט באגרעניצט צו געשלעכטליכע פארבינדונג, בארירונג, אדער אויסדרוקן פון א געשלעכטליכע פארגעשלאגענע נאטור
- איז קעגן די געזעץ ווען עס שטעלט אויס א מענטש צו שוואכערע טערמינען, באדינגונגען, אדער בענעפיטן פון ארבעט.

וואס איז דזשענדער אידענטיטעט?

פארשטיין דזשענדער אייגנארטיגקייט איז וויכטיג אויף צו דערקענען געשלעכטליכע האראסמענט און דזשענדער דיסקרימינאציע.

כאטש עס זענען דא מערערע דזשענדער אידענטיטעטן, זענען די דריי מערסטע באקאנטע וועגן וואס מענטשן אידענטיפיצירן זיך:

- **סיסדזשענדער:** א מענטש וועמענס דזשענדער אידענטיטעט שטימט מיט די דזשענדער וואס מען האט זיי געגעבן ביי געבורט.
- **טראנסדזשענדער:** א מענטש וועמענס דזשענדער אידענטיטעט איז אנדערש ווי די דזשענדער וואס מען האט זיי געגעבן ביי געבורט.
- **נאן-ביינערי:** א מענטש וואס אידענטיפיצירט זיך נישט דווקא אלס א מאן אדער א פרוי. עטליכע קענען זיך אידענטיפיצירן אלס טראנסדזשענדער, אבער נישט אלע טוען דאס

וויאזוי קען האראסמענט אדער דיסקרימינאציע אויסזען?

סיי וועלכע אומגעוואונטשענע אויפפירונג וואס איז אדער פון א געשלעכטליכע נאטור אדער וואס איז דירעקטירט אויף א מענטש צוליב דער מענטש'ס דזשענדער אידענטיטעט ווען:

- די ציל אדער רעזולטאט פון די אויפפירונג שטערט מיט א מענטש'ס ארבעט מעגליכקייט אדער ברענגט א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט;
- ארבעט ווענדט זיך אויף אננעמען אזעלכע אומגעוואונטשענע אויפפירונג; אדער
- ארבעט באשלוסן זענען באזירט אויף א מענטש'ס אננעמונג פון אדער קעגנשטעלונגען צו אזעלכע אויפפירונג

ווען גייט אויפפירונג אריין צו האראסמענט אדער דיסקרימינאציע?

אונטער ניו יארק סטעיט געזעץ, דארף נישט האראסמענט זיין "שטארק אדער אסאך" צו זיין אומלעגאל.

- יעדע האראסבארע אויפפירונג קען זיין קעגן די געזעץ אויב עס איז מער ווי "נארישע ווערטער אדער לייכטע אומבאקוועמליכקייטן."
- געווענליך, איז יעדע אויפפירונג אין וועלכע אן ארבעטער אדער געדעקטע מענטש ווערט באהאנדלט אנדערש צוליב זייער דזשענדער (פארגעשטעלטע אדער ווירקליכע), געשלעכטליכע אויסשטעל, אדער דזשענדער אויסדרוק פאררעכנט אלס האראסינג אדער דיסקרימינאטארישע אויפפירונג.

כוונה אפקטירט נישט אויב אויפפירונג איז האראסמענט.

קעים שטודיע 1



**Combating
Sexual Harassment**

בטעות בדווקא

יוני האט אנגעהויבן א נייע ארבעט ביי א רעסטאראנט דריי חדשים צוריק, און צוביסלעך באקענט זי זיך מיט איר מיטארבעטער. בשעת'ן עסן צוזאמען איידער די נאכטמאל פארנומענקייט, האט איר פארוואלטער דזשאן איר געפרעגט אויב זי האט א אינגל-פריינט. יוני זאגט פאר דזשאן אז זי וויל נישט רעדן פון איר פערזענליכע לעבן ביים ארבעט. ער שאקלט צו און טוישט די רעדע.

יוני'ס פארוואלטער האט איר געפרעגט א פערזענליכע פראגע וואס האט איר געמאכט אומבאקוועם. איז דאס געווען געשלעכטליכע האראסמענט?

ניין

כאטש דזשאן'ס פראגע האט געמאכט יוני פילן אביסל אומבאקוועם, איז עס נישט, זעלבסט, אן אקט פון האראסמענט. דזשאן האט נישט געשטופט די רעדע ווען יוני האט געזאגט אז זי וויל בעסער נישט רעדן דערפון. עס איז נישט געשטיגן איבער א לייכטע אומבאקוועמליכקייט צו א שטאפל פון האראסמענט אדער דיסקרימינאציע.

בטעות בדווקא (ווייטער)

אין די וואכן שפעטער, ווען דזשאן איז נעבן יוני, רעדט ער זיך אפ אויף ווי שווער עס איז פאר אים צו דעיט'ן, רעדט פון זיינע פארגאנגענע ראמאנטישע פארבינדונגען מיט איינצל הייטן, און פרעגט יוני'ס אנווייזונג אויף וויאזוי זיך צו חנפ'נען צו אנדערע פרויען, אפטמאל ווייזנדיג אויף געוויסע קאנדידאטן. יוני דערמאנט דזשאן מערערע מאל אז זי וויל נישט רעדן פון פערזענליכע לעבנס ביים ארבעט, אבער ער הערט זיך נישט צו און מאכט ווייטער אומגעוואונטשענע קאמענטארן. יוני טרעפט זיך אים פארמיידן ווען זי קען נאר.

ריכטיג אדער פאלש: דזשאן'ס אויפפירונג איז געשטיגן פון א לייכטע אומבאקוועמליכקייט צו געשלעכטליכע האראסמענט.

ריכטיג

ריכטיג. יעדע פאל פון געשלעכטליכע האראסמענט איז אייגנארטיג צו דער מענטש. אין יוני'ס קעיס, האט זי קלאר געמאכט פאר דזשאן אז זי איז אומבאקוועם צו רעדן איבער פערזענליכע ענינים ביים ארבעט. כאטש דאס באשטעטיגן, האט דזשאן פארגעזעצט צו פארלעצן יוני'ס גרעניצונגען, פרעגנדיג איבער איר ראמאנטישע היסטאריע, און אדורכרעדן געשלעכטליכע פארבינדונגען ביים ארבעט. יוני'ס ארבעט לעבן ווערט געשטערט וויבאלד זי האט צוגעפאסט די וועג וויאזוי צו גייט אן ביים ארבעט צו פארמיידן פארבינדונג מיט דזשאן ווען זי קען נאר. דאס זעט אויס צו האבן געשטיגן צו א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט.

א פיינטליכע אומגעגנט אלס האראסמענט

א פיינטליכע אומגעגענט קען פאסירן דורך אומגעוואונטשענע ווערטער, צייכענעס, וויצן, שפילן, דערשרעקונג, פיזישע שריט, אדער געוואלדטאט, וואס איז אדער פון א געשלעכטליכע נאטור אדער וואס איז דירעקטירט אויף א מענטש צוליב דער מענטש'ס דזשענדער

א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט קען פאסירן אין א פיזישע אפיס ארט אדער ווען ארבעטן אנליין פונדערווייטנס דורך ווירטואלע זיצונג פלאטפארמעס, אימעיל, טשעט באזירטע עפפס, סאושעל מידיע, און אנדערע טעלע-ארבעט פארנעמען.

קעים שטודיע 2



**Combating
Sexual Harassment**

איין מינוט אין צייט

וויטני איז א פאראלעגאל ביי א גרויסע געזעץ פירמע וואס האט אנגענומען אנליין ארבעט אלס די הויפט וועג וואס מערסטנס ארבעטערס ארבעטן. אינעם צייט וואס די פירמע איז אריבער צו אנליין ארבעט, איז געווען שוועריקייטן, און פאר א שטיק צייט, האבן ארבעטערס זיך באנוצט מיט זייער פערזענליכע טעלעפאנען און אימעיל אקאונטס צו האבן פארבינדן בשעת'ן ארבעטן פונדערהיים. כאטש ארבעטערס האבן שוין יעצט צוטריט צו זייער ארבעט אימעילס און טעלעפאן נומערן, פון מאל צו מאל וועט אן אדוואקאט וואס וויטני ארבעט אסאך מיט, זאנדער, איר שיקן פראגעס אויף איר פערזענליכע סעלפאון. איין נאכט, האט זאנדער געשיקט פאר וויטני א געשלעכטליך אויסדרוקליכע בילד.

ריכטיג אדער פאלש: זאנדער האט געשיקט די בילד פון זיין פערזענליכע טעלעפאן צו וויטני'ס פערזענליכע טעלעפאן, איז דאס איז נישט אן ארבעטספלאץ פראבלעם.

פאלש

כאטש די געשעעניש האט נישט פאסירט ביים ארבעטספלאץ, קען האראסמענט פאסירן וואו און ווען ארבעט פאסירט. ארבעטער אויפפירונג אינדרויסן פון ארבעט שעות וואס קען באווירקן די ארבעטספלאץ זענען געדעקט אונטער די פאליסי. אין דעם פאל, כאטש די בילד איז געשיקט געווארן אינדרויסן פון ארבעט שעות, קען עס באווירקן וויטני'ס פארבינדונג מיט זאנדער ביים ארבעט. זאנדער'ס אויפפירונג איז געדעקט דורך די געשלעכטליכע האראסמענט פארמיידונג פאליסי.

איין מינוט אין צייט (ווייטער)

די נעקסטע טאג, נאך זי האט נישט געענטפערט, האט זאנדער געשיקט א טעקסט זיך אנטשולדיגן פאר די נאכט פריער, און זאגנדיג אז די בילד איז געווען געמאכט פאר א צווייטן. עטליכע וואכן דערנאך, בשעת א פערזענליכע זיצונג איבער א קעיס אויף זאום, האט זאנדער קאמענטארט אויף דאס אז וויטני'ס היים ארבעטספלאץ איז אויפגעשטעלט אין איר שלאף צימער, און זיך געוויצט אז ער וואלט זייער ליב געהאט צו באקומען א ווירטואלע שפאציר איבער "וואו די מעדזשיק פאסירט." אומבאקוועם, האט וויטני געפונען א תירוץ צו שנעל ענדיגן די זיצונג דערנאך.

שפעטער אינעם זעלבן וואך, האט זאנדער געשיקט פאר וויטני א דירעקטע מעסעדזש בשעת א זאום זיצונג מיט גאנצע פירמע איר זאגנדיג אז ער "קען נישט אויפהערן טראכטן איבער איר אין איר שלאף צימער" דורכאויס די ארבעטסטאג.

ריכטיג אדער פאלש: א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט קען נישט עקזיסטירן ווען מען ארבעט פונדערהיים.

פאלש

די אנליין ארבעטספלאץ איז א ביילאגע פון די אפיס. אפגעזען פון וואו די ארבעטערס לאג'ען אריין פון, איז יעדע ווירטואלע ווידעא אדער טעקסט-באזירטע פלאטפארם איז א ארבעט אומגעגנט און האראסמענט און דיסקרימינאציע וואס פאסירט אויף די פלאטפארמעס הייסט א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט.

קעים שטודיע 3



**Combating
Sexual Harassment**

ארבעטן דאפלט אזוי שווער

סאנדרא איז א ערשטע-יאר רעזידענט אינטערן ביי א לערנען שפיטאל אין באפעלאו. זי איז די איינציגסטע שווארצע פרוי אין איר אינטערן קלאס. זי און איר אינטערן מיטארבעטער באטייליגן זיך אין רונדעס יעדן טאג מיט דר. גרעי. ווען פרעגנדיג פראגעס, שפירט סאנדרא אז דר. גרעי האלט איר פאר א העכערע סטאנדארט ווי די אנדערע אינטערנס. ער מאכט אפט קאמענטארן איבער איר אומוויסנשאפט און דערנידערט אירע ענטפערס צו זיינע פראגעס, כאטש אירע ענטפערס זענען גלייך צו די פון איר מיטגייענדע רעזידענטס. איין טאג, ווען זיי שפאצירן צווישן פאציענט צימערן, האט סאנדרא אונטערגעהערט ווי דר. גרעי זאגט פאר אן אנדערע אינטערן אז עס מוז זיין אז סאנדרא איז געווען א "פארשידנקייט אויפגענומענע".

באטראפן, זאגט סאנדרא איבער פאר איר דערנעבנדע אינטערן דזשאסטין איבער וואס זי האט אונטערגעהערט. דזשאסטין זאגט פאר סאנדרא אז ער פארשטייט אז עס שטערט איר, אבער זי זאל נישט צופיל אריינטראכטן דערין. דזשאסטין איז אויך שווארץ, און ער האט קיינמאל נישט געשפירט אז דר. גרעי באהאנדלט אים אנדערש ווי זיינע נישט-שווארצע מיטארבעטער. ווען דר. גרעי איז פעסט מיט זיי איז עס ווייל ער וויל אז זיי זאלן אלע זיין גוטע דאקטוירים.

ארבעטן דאפלט אזוי שווער (ווייטער)

סאנדרא פאלגט אויס דזשאסטין'ס אנווייזונג און מאכט נישט א פארמאלע קלאגע. ווי די מאנאטן גייען אריבער, זעצט דר. גרעי פאר צו טשעפענען סאנדרא דורכאויס די רונדען, אריינגערעכנט דרייען מיט זיין אויגן ווען זי רעדט און רעאגירן דראמאטיש ווען זי געבט נישט ריכטיגע אדער נישט פולקאמע ענטפערס, אויפפירונג וואס ער ווייזט נישט ארויס צו קיין שום אנדערע פון די רעזידענטס, און וואס פארשעמט איר פארנט פון אירע מיטארבעטער און פאציענטן.

לעצטנס, האבן זיינע קאמענטארן אנגעהויבן אוועקגיין פון איר מעדיצינישע וויסנשאפט. דר. גרעי האט אנגעהויבן קאמענטארן אז סאנדרא דארף אריינלייגן מער ארבעט אין איר אויסזען אויב זי וויל זיין רעספעקטירט אלס א פראפעסיאנאל אריינגערעכנט טראגן מעיק-אפ און אויסגראדן איר נאטורליכע האר. ווען סאנדרא רעדט זיך אפ צו איר דערנעבנדע אינטערן מאניקע, וואס איז ווייס, ווארפט מאניקע אראפ סאנדרא'ס זארגן וויבאלד דר. גרעי האט איר קיינמאל נישט געמאכט שפירן אומבאקוועם מיט פערזענליכע קאמענטארן.

ריכטיג אדער פאלש: דר. גרעי'ס אויפפירונג איז ווארשיינליך ראסישע דיסקרימינאציע

ריכטיג

כאטש דר. גרעי דערקלערט נישט זיין טשעפענען צו זיין צוליב איר ראסע, זענען זיינע קאמענטארן אז זי מוז זיין א "פארשידנקייט אויפגענומענע" און אז זי זאל אויסגראדן איר נאטורליכע האר אנגעוויזן אויף א ראסישע מאטיוואציע. די פאקט אז אנדערע שווארצע מיטארבעטער האבן נישט געשפירט אומבאהאנדלט באזירט אויף ראסע מאכט נישט אויס פאר סאנדרא'ס מיטמאכעניש.

ריכטיג אדער פאלש: דר. גרעי'ס אויפפירונג איז ווארשיינליך געשלעכטליכע האראסמענט

ריכטיג

נאכאמאל, אפילו אויב אנדערע פרויען אין איר אינטערן קלאס שפירן זיך ארויפגעקוקט, האט סאנדרא מיטגעמאכט דערנידערנדע אויפפירונג און קאמענטארן אנבאלאנגט איר אויסזען וואס זעט אויס צו זיין דיסקרימינאטאריש באזירט אויף איר דזשענדער. די אויפפירונג קומט ווארשיינליך נאך די לעגאלע סטאנדארט אין ניו יארק פאר האראסמענט, וויבאלד עס שטייט איבער נארישע ווערטער אדער לייכטע אומבאקוועמליכקייטן.

אויסטויש (קוויד פראו קווא) געשלעכטליכע האראסמענט

פאסירט ווען א מענטש אין אוטאריטעט טוישט אויס, אדער פרובירט צו אויסטוישן, ארבעט בענעפיטן פאר געשלעכטליכע טובות.

ביישפילן רעכענען אריין:

- בעסערע ארבעט אומשטענדן אין אויסטויש פון א געשלעכטליכע פארבינדונג
- נקמה נעמען פאר אפזאגן צו אנטייל נעמען אין א געשלעכטליכע פארבינדונג
- נוצן דרוק צו צוואונגען א געשלעכטליכע פארבינדונג

קעים שטודיע 4



**Combating
Sexual Harassment**

אויפגעשאקלט, נישט לייכט געשטערט

דזשאמילא איז א סערווירער ביי א פארנומענע ברוקלין רעסטאראנט. זי איז שוין געווען מיט די רעסטאראנט פאר א מאנאט און האפט צו באקומען די פארנומענע פרייטאג און שבת אווענט ארבעט שעות. איר אויפזעער דזשעיסאן מאכט די ארבעט שעות סקעדזשולס. זי זאגט אים אז זי שפירט זיך זיכער אין איר פאזיציע און זי קען די רעסטאראנט קונדן גוט גענוג צו באקומען די הויכע טיפס סוף וואך ארבעט שעות. ער זאגט איר, "מ'גייט זען. מיר האבן אסאך טויגליכע סערווירער."

א וואך שפעטער, מאכן דזשאמילא און דזשעיסאן צו נאך א מיטוואך נאכט ארבעט צייט. דזשעיסאן גיסט זיי ביידע אן א גלאז שנאפס, און בעט דזשאמילא זיך צו זעצן מיט אים ביים טיש, און זאגט איר אז ער האפט איר צו קענען געבן עטליכע סוף וואך ארבעט שעות. ער זאגט איר אז עטליכע סערווירער זענען שוין געווען מיט די רעסטאראנט לענגער אבער אז זי איז דעם וואס ער וויל. דזשעיסאן לייגט זיין האנט אויף דזשאמילא'ס קני און מוטיגט איר צו טרינקען די שנאפס. דזשאמילע נעמט עס שנעל איידער אויפשפרינגען אראפ פון בענקל און ענדיגן איר פארמאכן פליכטן.

ריכטיג אדער פאלש: דזשעיסאן'ס אויפפירונג קען זיין האראסמענט פון דזשאמילא.

ריכטיג

דזעיסאן'ס אויפפירונג אלס דזשאמילא'ס אויפזעער איז נישט פאסיג, און דזשאמילא זאל זיך שפירן פריי צו באריכטן די אויפפירונג אויב עס האט איר געמאכט שפירן אומבאקוועם.

דזשעיסאן'ס אויפפירונג, ביי דעם פונקט, קען יא אדער נישט הייסן אויסטויש האראסמענט; דזשעיסאן האט נישט געמאכט קיין צוזאג אדער סטראשע צו דזשאמילא אז ער וועט באהאנדלען איר ארבעט שעות סקעדזשול אנדערש באזירט אויף וויאזוי זי האט רעאגירט צו זיינע פארשלאגן. אבער, זיין געשפרעך פון ארבעט שעות אינעם צייט פון מאכן וואס האט אויסגעזען צו זיין א געשלעכטליכע פארשלאג איז נישט פאסיג און קען זיין גערעכנט אלס מעגליך צוואונגנד. אויב דזשעיסאן זעצט פאר צו מאכן פארשלאגן, אפילו אויב ער מאכט נישט אדער פירט נישט אויס קיין סטראשע אדער צוזאג איבער ארבעט בענעפיטן, קען דאס מאכן א פיינטליכע ארבעט אומגעגנט פאר דזשאמילא, פאר וועלכע די רעסטאראנט אייגנטומער קען זיין שטרענג פאראנטווארטליך פאר וויבאלד דזשעיסאן איר איר אויפזעער.

אויפגעשאקלט, נישט לייכט געשטערט (ווייטער)

נאך א וואך פון פארזעצן צו באקומען ווייניגער גוטע ארבעט שעות, האט דזשאמילא געבעטן דזשעיסאן נאכאמאל אויב ער וואלט געקענט איר סקעדזשולן פאר א פרייטאג אדער שבת ביינאכט. ער זאגט אז ער איז נישט זיכער, אבער עס איז נאך דא צייט פאר איר עס צו "מאכן עס זאל זיך לוינען פאר אים." דאן בעט ער איר אהיימצוקומען מיט אים יענע נאכט נאכ'ן ארבעט.

דזשאמילא, וואס דארף וויכטיג די איבריגע געלט וואס א שבת נאכט ארבעט שעות וועט ברענגען אין טיפס, באשליסט אהיימצוגיין מיט דזשעיסאן. כמעט יעדע וואך גייען זיי ארויס אויף דזעיסאן'ן פארלאנג און נעמען אנטייל אין געשלעכטליכע אקטיוויטעט. דזשעיסאן הויבט אן באשטימען דזשאמילא פאר פרייטאג און שבת ביינאכט. דזשאמילא וויל נישט זיין אין א פארבינדונג מיט דזשעיסאן און גייט נאר ארויס מיט אים וויבאלד זי גלייבט אז ער וועט טוישן איר סקעדזשול אוועק פון די פארנומענע ארבעט שעות.

ריכטיג אדער פאלש: דזשאמילא קען זיך נישט באקלאגן איבער האראסמענט וויבאלד זי האט פרייוויליג אנטייל גענומען אין געשלעכטליכע אקטיוויטעט מיט דזשעיסאן.

פאלש

וויבאלד די געשלעכטליכע אקטיוויטעט איז אומגעוואונטשן דורך דזשאמילא, איז זי א באטראפענע פון געשלעכטליכע האראסמענט. אייניג, אויב זי וואלט אפגעזאגט דזשעיסאן'ס פארשלאגן, וואלט זי נאך אלס געווען א באטראפענע פון געשלעכטליכע האראסמענט. די פארשלאג פאר דזשאמילא צו אויסטוישן ארבעט בענעפיטן פאר געשלעכטליכע טובות דורך איינער מיט אוטאריטעט איבער איר אין די ארבעטספלאץ איז אויסטויש געשלעכטליכע האראסמענט, און די ארבעטסגעבער (אין דעם פאל, די רעסטאראנט אייגנטומער) איז אויסגעשטעלט צו פאראנטווארטליכקייט צוליב די אויפזעער'ס שריט.

קען דזשאמילא זיך באקלאגן פון האראסמענט אויב זי האט באקומען די ארבעטס שעות וואס זי האט געוואלט?

יא

דזשאמילא קען זיין געשלעכטליך האראס'ט אפילו אויב זי האט
באקומען א בענעפיט

אויפגעשאקלט, נישט לייכט געשטערט (ווייטער)

נאך עטליכע מאנאטן, דורכאויס וואס זי גלייבט אז זי האט זיך אויפגעוויזן צו צוגעבן אסאך צום סוף וואך פארנומענקייט, לאזט דזשאמילא אפ די געשלעכטליכע אקטיוויטעט מיט דזשעיסאן. ער טוישט גלייך איר סקעדזשול און לייגט איר ביי ווייניגער גוטע ארבעט שעות מיט ווייניגער קונדן און נידריגערע טיפס.

ריכטיג אדער פאלש: עס איז יעצט "צו שפעט" פאר דזשאמילא זיך צו באקלאגן. איר פארבינדונג מיט דזשעיסאן איז געווען איינשטימיג אזוי אז עס נישט קיין באווייז אז זי באקומט ווייניגער גוטע ארבעטס שעות צוליב די צוטיילונג.

פאלש

דזשעיסאן'ס אויפפירונג איז גערעכנט אלס אויסטויש געשלעכטליכע האראסמענט; עס מאכט נישט אויס אויב דזשאמילא נעמט אן און בענעפיט פון אדער זאגט אפ און ווערט אפגעטון פון דעם.

דזשענדער סטעריאטייפינג איז דזשענדער דיסקרימינאציע

האראס'ן א מענטש ווייל דער מענטש פאלגט נישט נאך דזשענדער סטעריאטייפינג איז געשלעכטליכע האראסמענט.

האראסמענט וויבאלד איינער פירט אויס אן ארבעט וואס איז געווענליך אדער פלעגט ווערן דורכגעפירט מערסטנס דורך מענטשן פון אן אנדערע דזשענדער איז דזשענדער דיסקרימינאציע.

וועלכע פון די פאלגנדע זענען ביישפילן פון דזשענדער סטעריאטייפֿינג?

1. אמי איז אן אייזן-ארבעטער מיט 25 יאר פון ערפארונג. איר אויפזעער, גאס, געבט אלעמאל פאר מענער ארבעטער צו ארבעטן אינאיינעם מיט אמי אויף יעדע פראיעקט וואס זי באקומט. ענליכע פראיעקטן געבט ער פאר אמי'ס מענער מיטארבעטער צו טון אליינס. ווען אמי שטעלט זיך קעגן גאס, ערקלערט ער אז ער וויל נאר אז זי זאל זיין פארזיכערט וויבאלד זי איז די איינציגסטע פרוי אין א שווערע ארבעט.
2. פראנק איז אן אדמיניסטראטיווע העלפער אין א פארנומענע פראדוקציע פירמע. ער געבט זיך איין פאר אינערליכע העכערונג צו סערווירן אלס אדמיניסטראטיווע געהילף צום פירמע'ס עקזעקיוטיווע דירעקטאר, וואס וועט אריינעמען באגריסן עטליכע הויך-ראנקיגע געסט ווען זיי קומען זיך טרעפן מיט'ן דירעקטאר. פראנק איז דזשענדער פליסיג און טראגט מעיק-אפ און טייל מאל פרויען קליידער. כאטש מער טויגליך ווי אנדערע קאנדידאטן, באקומט נישט פראנק די העכערונג. די עקזעקיוטיוו דירעקטאר ערקלערט אז כאטש ער שטיצט פראנק'ס "לעבנסשטייגער", זענען פיל פון די געסט "מער פארצייטיש" און וואלטן "נישט געווען באקוועם" מיט פראנק אלס זייער ערשטע פונקט פון פארבינדונג.
3. א פינאנץ פירמע ארגאניזירט געווענליכע פערטל יאר מיטאגס פאר זייער וויכטיגסטע קליענטן. ביי יעדע אזא מיטאג, צילט די אייגנטומער פיטער אלע זיינע פראגעס איבער די איינצלהייטן פון די מיטאג צו סוזען, די וויצע פרעזידענט וואס פיטער ארבעט מיט, און די איינציגסטע פרוי אין א פירערשאפט פאזיציע ביים פירמע, כאטש ראנעלד, די אנפירער פון די מיטאגס, איז אויך אינעם צימער.
4. דזשארדזש איז די הויפט קעירגעבער פאר זיין יונגע זון און ער ארבעט פונדערהיים פאר א טעכנאלאגיע פירמע אין צייט וואס זיין פרוי גייט אריין צום אפיס. דזשארדזש'ס קליין קינד איז שוין באקאנט צו צושטערן ווידעא זיצונגען, אבער דזשארדזש'ס ארבעט איז אויסערגעווענליך. דאך, ווערט דזשארדזש אפטמאל ארויסגעלאזט פון זיצונגען וויבאלד זיין אויפזעער וויל נישט דארפן זיך אפגעבן מיט "מר. מאמע."

ריכטיגע ענטפער: אלע פון די אויבערשטע!

ווער קען זיין א באטראפענעם פון געשלעכטליכע האראסמענט?

געשלעכטליכע האראסמענט קען פאסירן צווישן אלע מענטשן, אפגעזען פון זייער דזשענדער.

די געזעץ באשיצט ארבעטערס, באצאלטע אדער נישט באצאלטע אינטערנס, און נאך געדעקטע מענטשן אריינגערעכנט (אבער נישט באגרעניצט צו) זעלבסטשטענדיגע קאנטראקטארס, פארקויפער, צייטווייליגע ארבעטער, קאנסולטענטס, אדער אנדערע וועלכע געבן סערוויסעס אינעם ארבעטספלאץ.

ווער קען זיין דער פארלעצער פון האראסמענט?

יעדער אינעם ארבעטספלאץ קען זיין דער פארלעצער פון געשלעכטליכע האראסמענט אדער דיסקרימינאציע.

דאס נעמט אריין:

- א מיטארבעטער
- אן אויפזעער אדער פארוואלטער
- א דריטע פארטיי (נישט-ארבעטער, אינטערן, פארקויפער, קונה, אדג.)

וואו קען ארבעטספלאץ געשלעכטליכע האראסמענט פאסירן?

ווען און וואו ארבעטערס ערפולן זייער ארבעט פאראנטווארטליכקייטן, אריינגערעכנט:

- ארבעטסגעבער-באצאלטע אווענטס
- זיצונגען
- אפיס פייערונגען
- אראפ-פון-ארט אדער בשעת נישט-ארבעט שעות
- אנליין
- ארבעטן אנליין פונדערווייטנס

וועלכע פון די ביישפילן אונטן זענען א אורזאך וואס אן ארבעטער קען מעגליך אריינגעבן א האראסמענט אדער דיסקרימינאציע קלאגע?

1. א פאציענט האראס'ט זיין היים קעירגעבער.
2. א קונה בעט א סערווירער צו אראפנעמען איר מאסקע אז זי זאל קענען באשליסן וויפיל צו געבן פאר א טיפ.
3. אן ארבעטער מאכט אפטע קאמענטארן מיט דיסקרימינאטארישע שפראך אויף א מיטארבעטער'ס סאושעל מידיע פאסטס.
4. אן ארבעטער הייבט אן אנרירן זיין מיטארבעטער ביי א האטעל באר בשעת א זיצונג.
5. א קאפיע פאררעכטער מאן פארציילט וויצן וועלכע דערנידערן פרויען אינעם צייט וואס ער פאררעכט די קאפיע מאשין.
6. רייניגער וועלכע ארבעטן פאר די געביידע וואס די ארגאניזאציע דינגט זייער ארט רעדן הויך אדורך זייער געשלעכטליכע שטארקייטן.
7. א האטעל געסט באטאפט א פארוואלטער בשעת זי גייט אריבער.

ריכטיגע ענטפער: אלע ביישפילן געשילדערט אויבן זאלן ווערן באריכטעט

צוקוקער אינטערױענשין



Combating
Sexual Harassment

5 מיטלען פון צוקוקער אינטערווענשין

1. איבערהאקן די האראסמענט דורך רעדן מיט דער וואס ווערט האראס'ט און אוועקנעמען זייער אויפמערקזאמקייט פון די האראסינג אויפפירונג,
2. בעטן א דריטער צד צו העלפן זיך אריינמישן אין די האראסמענט.
3. אראפכאפן אדער אראפשרייבן באמערקונגען אויף די האראסמענט געשעעניש צו ארויסהעלפן מיט א שפעטערדיגע אויספארשונג.
4. זיך אינטערעסירן אין דער מענטש וואס איז געווארן האראס'ט נאך די געשעעניש, צו זען וויאזוי זיי שפירן און זיי לאזן וויסן אז די אויפפירונג איז נישט געווען אקעי.
5. קעגנשטעלן די האראסערס און זאגן אז די אויפפירונג איז נישט פאסיג בלויז ווען איר שפירט זיך פארזיכערט.

וועלכע מיטל פון צוקוקער אינטערווענשאן ווערט גענוצט אין די געשילדערטע ביישפילן?

האטעל רייניגער פראנצעס וואקט אראפ א ליידיגע קארידאר צווישן צימערן. א געסט שטופט איר קען די וואנט און פרובירט איר צו אטאקירן פונקט אינעם צייט וואס בעלהאפ טאני קומט ארויס פונעם עלעוועיטער. טאני שטעלט זיך צווישן פראנצעס און די געסט און זאגט פאר'ן געסט אז ער פירט זיך נישט אויף ריכטיג. דאס איז א ביישפיל פון וועלכע סארט צוקוקער אינטערווענשין?

ענטפער: זיך דירעקט קעגנשטעלן די אויפפירונג

קייעל פרעגט שעילא איבער איר דעיטינג לעבן. שעילא זאגט אז זי וויל נישט רעדן דערפון ביים ארבעט, אבער קייעל האלט און איין פרעגן דערוועגן. טעילער בעט שעילא איבערצוקוקן א סלייד דעק וואס זי ארבעט אויף. דאס איז א ביישפיל פון וועלכע סארט צוקוקער אינטערווענשין?

ענטפער: רעדן מיט און אוועקנעמען די אויפמערקזאמקייט פון דער וואס ווערט האראסט

סערווירער לעסלי באמערקט אז א רעסטוראנט קונה שארט זיך ארויף צו סערווירער דאניעלע, אנרינדיג איר ארעם אדער פיס יעדע מאל צו קומט צו די טיש. לעסלי פארציילט פאר איר אויפזעער וואס מישט זיך אריין און ערלויבט דאניעלע צו טוישן טיש פאראנטווארטליכקייטן. דאס איז א ביישפיל פון וועלכע סארט צוקוקער אינטערווענשין?

ענטפער: בעטן א דריטע פארטיי פאר הילף מיט זיך אריינמישן

נקמה



**Combating
Sexual Harassment**

באשיצטע אקטיוויטעטן

יעדע ארבעטער פארמישט אין "באשיצטע אקטיוויטעטן" איז באשיצט אונטער די געזעץ פאר ווערן נקמה גענומען קעגן.

באשיצטע אקטיוויטעטן נעמען אריין:

- מאכן אן אנקלאגע איבער האראסמענט אדער פארדעכטיגטע האראסמענט
- געבט אינפארמאציע דורכאויס אן אויספארשונג
- געבן עדות אין פארבינדונג מיט אן אנקלאגע

וואָס איז נקמה?

יעדע שריט צו טוישן אן ארבעטער'ס טערמינען אדער אומשטענדן פון ארבעט צוליב דעם אז דער מענטש האט אנטייל גענומען אין באשיצטע אקטיוויטעטן איז נקמה.

ביישפילן נעמען אריין (אבער זענען נישט באגרעניצט צו):

- פלוצלינגדיגע ענדערונגען אין ארבעט סקעדזשול אדער ארבעט לאקאציע
- ווייניגער שעות אדער באקומען ווייניגער גוטע ארבעט שעות
- ארויסגעבן ארבעטער'ס פערזענליכע פיילס צום פובליק

וואס איז נישט נקמה?

א נעגאטיווע ארבעט שריט איז נישט נקמה נאר וויבאלד עס האט פאסירט נאך די ארבעטער האט אנטייל גענומען אין באשיצטע אקטיוויטעטן.

ארבעטערס זענען נאכאלץ אויסגעשטעלט צו ארבעט פאדערונגען, אבער פארוואלטער זאלן זיין עמפינדליך צו דיסקרימינאציע'ס אפעקט ווען אפשאצנדיג ארבעט אויספיר.

קעים שטודיע 5



**Combating
Sexual Harassment**

דאמעסטישע שטערונג

מאריא איז א דאמעסטישע ארבעטער אויפגענומען דורך דאן און ליסא אלס א העלפער מיט די קינדער. איין טאג בשעת'ן ארויסהעלפן זייער טאכטער דזשאווי אויפרוימען איר שפילצייג, קומט מאריא אריין אינעם קארדאר פונקט ווען דאן קומט ארויס פונעם באדע-צימער. האלטנדיג גלייך נאך א שאווער, איז דאן ארומגענומען מיט בלויז א האנטוך. פארלוירן און פארשעמט, אנטשולדיגט זיך דאן און לויפט צום שלאפצימער זיך צו אנטון.

ריכטיג אדער פאלש: דאן ערשיינען אין בלויז א האנטוך איז האראסמענט.

פאלש

אין דעם פאל, איז מאריא'ס און דאן'ס צוזאמטרעף א טעות. דאן האט נישט געמיינט פאר מאריא אים צו זען אין די האלב-אנגעטונע צושטאנד, ער האט זיך גלייך אנטשולדיגט, און פארלאזט די מיטגעטיילטע ארט.

דאמעסטישע שטערונג (ווייטער)

מאריא ארבעט אויף זיך אפגעבן מיט דזשאווי און נאך עטליכע ערשטע אומבאקוועמליכקייטן, האבן זי און דאן א פראפעסיאנאלע, אויב קאלטע, פארבינדונג. ליסא סערווירט אלס די הויפט ארבעטסגעבער, זייענדיג איבער מאריא'ס סקעדזשול און פעי-טשעקס. כאטש זי קומט נישט געווענליך סוף וואך, האט מאריא צוגעשטימט צו ארבעטן אווערטיים צו העלפן דאן אין צייט וואס ליסא איז אוועק אויף ביזנעס איין סוף וואך. אן ליסא אינדערהיים, זיצט און שטייט דאן זייער נאנט צו מאריא, אפטמאל ביז איר אנרירן און איין מאל גלעטן אירע לענדן.

אלס א דאמעסטישע ארבעטער, איז מאריא באשיצט קעגן געשלעכטליכע האראסמענט?

יא

אלע ארבעטסגעבער אין ניו יארק סטעיט, אפגעזען פון מאס, אריינגערעכנט הויזגעזונדער וואס פארמאגן אן איינציגע דאמעסטישע ארבעטער, זענען געפאדערט צו אננעמען א געשלעכטליכע האראסמענט פאליסי. מאריא איז געדעקט אונטער די סטעיט'ס מענטשליכע רעכטן געזעץ קעגן געשלעכטליכע האראסמענט און דיסקרימינאציע. אויב מאריא שפירט זיך פארזיכערט, קען זי באריכטן די געשעעניש צו איר ארבעטסגעבער - ליסא. אויב זי געטרויעט נישט ליסא צו נעמען שריט, קען זי אריינגעבן אן אנקלאגע מיט די ניו יארק סטעיט אפטיילונג פון מענטשליכע רעכטן.

דאמעסטישע שטערונג (ווייטער)

ווען ליסא קומט צוריק, באריכט מאריא דאן'ס אומפאסיגע אויפפירונג צו ליסא. מאריא איז איבערגעגעבן צו דזשאווי און ליסא און וויל האלטן איר ארבעט, אבער זי זאגט פאר ליסא אז זי שפירט זיך נישט פארזיכערט צו זיין אליין מיט דאן. ליסא זאגט פאר מאריא אז זי שעצט איר אויפריכטיגקייט. יענע נאכט, שרייבט ליסא א פאסט אין איר אנליין געגנט מאמע גרופע ווארנדיג פאמיליעס נישט צו נעמען מאריא פאר ארבעט וויבאלד זי טוט נישט א גוטע ארבעט און וועט פרובירן צו באזייטיגן זייערע מענער.

ריכטיג אדער פאלש: ליסא האט נישט אפגעזאגט מאריא, איז איר אנליין פאסט איז נישט נקמה.

פאלש

האראסמענט און נקמה מוז נישט פאסירן ביים ארבעטספלאץ. אזא פאסט וועט עס מאכן זייער שווער פאר מאריא צו טרעפן נאך אן ארבעט, אויב ליסא באשליסט איר צו אפזאגן אדער אויב מאריא באשליסט אז עס איז מער נישט מעגליך צו ארבעטן פאר דאן. דאס באשטראפט מאריא פאר טרעטן פאראויס מיט דאן'ס האראסמענט און לאזט איר איבער אין א שוואכע פאזיציע.

אויפזעער'ס פאראנטווארטליכ קייט



Combating
Sexual Harassment

אן אויפזעער'ס פאראנטווארטליכקייט

אויפזעער און פארוואלטער ווערן געהאלטן אויף א העכערע סטאנדארט פון אויפפירונג.

אויפזעער און פארוואלטער זענען:

- געפאדערט צו באריכטן יעדע האראסמענט באריכטעט צו זיי אדער וועלכע זיי קוקן צו.
- פאראנטווארטליך פאר יעדע האראסמענט אדער דיסקרימיניציע וואס זיי וואלטן געדארפט וויסן פון.
- ערווארטעט צו זיין א ביישפיל פון פאסיגע אויפפירונג.

פארלאנגטע באריכטונג

אויפזעער מוזן באריכטן יעדע האראסמענט וואס זיי קוקן צו אדער ווייסן פון, אפילו אויב קיינער שטעלט זיך נישט קעגן דעם.

- האראסמענט מוז גלייך ווערן באריכטעט צום ארבעטסגעבער.
- אויפזעער און פארוואלטער וועלן זיין אויסגעשטעלט צו שטראפן פאר פארפעלן צו באריכטן פארדעכטיגטע געשלעכטליכע האראסמענט.
- אויפזעער און פארוואלטער וועלן אויך זיין אויסגעשטעלט צו שטראפן פאר אנטייל נעמען אין סיי וועלכע נקמה.

קעים שטודיע 6



**Combating
Sexual Harassment**

רופט מיר ביי מיין נאמען

ערין איז א טראנס פרוי וואס ארבעט ביי א מארקעטינג פירמע. זי איז שוין מיט די פירמע פאר 20 יאר און איז ארויסגעקומען און זיך געטוישט בשעת'ן זיין מיט די פירמע איבער די לעצטע 7 יאר. ביי דעם פונקט, קענען איר אלע מיטארבעטער אלס ערין און איר געוואונטשענע רוף-נעמען אלס זי/איר/אירע. כאטש זי האט שטיצע פון פירערשאפט און מערהייט פון אירע מיטארבעטער, ערין'ס מיטארבעטער, וואנעסא, רופט ווייטער ערין ביים נאמען וואס זי האט באקומען ביים געבורט און נוצט מער נישט (אויך באקאנט אלס טויטנאמען) און נוצט אויך ווייטער ער/זיין רוף-נעמען. ווען ערין האט געבעטן וואנעסא אויפצוהערן, האט וואנעסא געזאגט אז זיין טראנסדזשענדער גייט קעגן איר רעליגיעזע גלויבונגען. ערין האט באריכטעט די באהאנדלונג צו איר אויפזעער, דזשעסיקא. דזשעסיקא האט געהאט מיטלייד פאר ערין אבער האט איר געזאגט עס צו אפשאלען וויבאלד וואנעסא גייט שוין כמעט ריטייערן.

ריכטיג אדער פאלש: ערין קען אריינגעבן אן אנקלאגע קעגן ווענעסא און דזשעסיקא פאר דזשענדער דיסקרימינאציע.

ריכטיג

ריכטיג. אלס אן אויפזעער, איז דזשעסיקא פארלאנגט צו באריכטן יעדע אנקלאגע פון דזשענדער דיסקרימינאציע. דורך זאגן פאר ערין צו אפשאלען די אויפפירונג, ערפולט נישט דזשעסיקא די פאראנטווארטליכקייטן פון אן אויפזעער. וואנעסא האט אויך נישט די רעכט צו בדווקא נישט נוצן ערין'ס געוואונטשענע נאמען און רוף-נעמען. אונטער די מענטשליכע רעכטן געזעץ, איז פערזענליכע רעליגיעזע גלויבונגען נישט א גוטע פארטיידיגונג פאר דיסקרימינאציע. ערין קען אריינגעבן אן אנקלאגע פון מעגליכע דזשענדער דיסקרימינאציע מיט סיי וואנעסא און דזשעסיקא צו איר פירמע'ס HR דעפארטמענט אדער די ניו יארק סטעיט אפטיילונג פון מענטשליכע רעכטן.

וואס זאל
איך טון אויב איך
ווער האראס'ט?



Combating
Sexual Harassment

וואס זאל איך טון אויב איך ווער האראס'ט?

- אויב איר גייט אריבער אדער קוקט צו האראסמענט אדער דיסקרימינאציע זענט איר געמוטיגט עס צו באריכטן אינערליך.
- אויפפירונג מוז נישט פארלעצן די געזעץ צו פארלעצן אונזער פאליסי.
- אנקלאגעס קענען געמאכט ווערן מינדליך, דורך אימעיל, אדער דורך אנקלאגע בויגן.
- אלע אנקלאגעס וועלן ווערן באהאנדלט גלייך אפגעזען פון וויאזוי זיי ווערן באריכטעט.

וואס זאל איך טון אויב איך קוק צו געשלעכטליכע האראסמענט?

יעדער וואס קוקט צו אדער ווייסט איבער מעגליכע געשעענישן פון געשלעכטליכע האראסמענט זאל עס באריכטן צו אן אויפזעער, פארוואלטער, אדער מענטש געווידמעט.

עס איז קעגן די געזעץ פאר אן ארבעטסגעבער צו נעמען נקמה קעגן אייך פאר באריכטן פארדעכטיגטע געשלעכטליכע האראסמענט אדער ארויסהעלפן מיט אן אויספארשונג.

אויספארשונג און פאררעכטיגונג שריט

- סיי ווער עס איז פארמישט אין געשלעכטליכע האראסמענט, דיסקרימינאציע, אדער נקמה וועט ווערן באשטראפט.
- אן אויספארשונג פון סיי וועלכע אנקלאגע וועט ווערן אנגעהויבן און געענדיגט די שנעלסטע מעגליך.
- די אויספארשונג וועט ווערן געהאלטן אין געהיים ווי ווייט מעגליך.
- עס איז קעגן די געזעץ צו נקמה נעמען קעגן **סיי וועלכע** ארבעטער פאר זייער אנטזיילנעמונג אין אן אויספארשונג.

אויספארשונג פראצעס

- מיר וועלן דורכפירן א באלדיגע איבערזיכט פון די אנקלאגעס, און נעמען סיי וועלכע שריט אינצווישן.
- גילטיגע דאקומענטן, אימעילס, אדער טעלעפאן רעקארדס, וועלן ווערן פארלאנגט, אנגעהאלטן, און באקומען.
- אינטערוויוס וועלן ווערן דורכגעפירט.
- דער מענטש(ן) וואס באקלאגט זיך און דער מענטש(ן) באשולדיגט מיט געשלעכטליכע האראסמענט וועט ווערן געמאלדן פון די ענדגילטיגע באשלוס און אז פאסיגע אדמיניסטראטיווע שריט איז גענומען געווארן.

קעים שטודיע 7



**Combating
Sexual Harassment**

זיך פארלאזן אויף אייך

סאוויער איז אן אויפזעער ביי א מעסיגע-מאס באנק. סאוויער האט לעצטנס אנגעהויבן דעיט'ען העידען, א טעללער ביים באנק. נאך דריי מאנאטן פון דעיטינג, האט העידען זיך אפגעטיילט פון סאוויער. כאטש די צוויי מאכן אפ צו זיך אויפפירן פראפעסיאנאל ביים ארבעט, נעמט סאוויער זייער שווער די אפטיילונג. אלס אויפזעער, מאכט סאוויער זיכער אלעמאל צו געבן פאר העידען ארבעט שעות אזוי אז זיי זענען אלעמאל אין באנק צוזאמען. סאוויער מאכט ספעציעלע פראיעקטן צו ארבעטן צוזאמען מיט העידען, פארזיכערנדיג אז די צוויי זענען אליין אינעם באנק. מער ווי איין מאל, נוצט סאוויער אויס די צייט צו מוטיגן העידען צו געבן נאך א געלעגנהייט פאר זייער פארבינדונג. העידען איז שטארק מיט דעם אז זייער ראמאנטישע פארבינדונג איז א פארגאנגענהייט.

ריכטיג אדער פאלש: דאס איז נישט געשלעכטליכע האראסמענט וויבאלד סאוויער און העידען זענען געווען אין אן איינשטימיגע פארבינדונג, און סאוויער'ס אויפפירונג איז נארמאל פאר יעדער וואס ספראוועט זיך מיט א שווערע אפטיילונג.

פאלש

האבנדיג א פריערע פארבינדונג געבט נישט פאר סאווער די רעכט צו האראס'ען העידען ביים ארבעטספלאץ. בעטן פאר דעיטס איבער און איבער נאך איינער זאגט ניין קען זיין א פארעם פון האראסמענט, אפילו אויב עס געווען א פריערדיגע פארבינדונג. די אפטע פארלאנגען, אינאיינעם מיט די אפעזונדערקייט פון אנדערע מיטארבעטער, קען מאכן העידען שפירן אומזיכער ביים ארבעט.

זיך פארלאזן אויף אייך (ווייטער)

געשטערט אז העידען וויל נישט איבערטראכטן זייער פארבינדונג, הויבט סאווער אן זיך צו באקלאגן צו מיטארבעטער איבער העידען'ס אויסגעזעענע שלעכטקייט. בשעת'ן זיך באקלאגן, געבט סאווער אפט מאל ארויס פערזענליכע אינפארמאציע איבער זייער ראמאנטישע פארבינדונג און העידען'ס פערזענליכע לעבן.

ריכטיג אדער פאלש: דאס איז א פערזענליכע פראבלעם צווישן סאווער און העידען און מיטארבעטערס זאלן זיך נישט אריינמישן.

פאלש

ארבעטער האבן א רעכט צו באריכטן האראסינג אדער דיסקרימינאטארישע אויפפירונג, אפילו אויב זיי זענען נישט די ציל פון די האראסמענט. אין דעם פאל, קען אן ארבעטער באריכטן האראסינג אויפפירונג פאר העידען. אינעם זעלבן צייט, קען סאווער'ס אפטע שילדערונגען פון פערזענליכע, ראמאנטישע אינפארמאציע מאכן א פיינטליכע אומגעגנט פאר אלע ארבעטער, און די ארבעטער קענען מאכן אן אנקלאגע אין זייער אייגענעם נאמען. סאווער'ס אויפפירונג איז נישט פאסיג.

נאך שיצונגען און ערהוילונגען



**Combating
Sexual Harassment**

ניו יארק סטעיט אפטיילונג פון מענטשליכע רעכטן (NYS) (DHR)

אן אנקלאגע וואס קלאגט אן א פארלעצונג פון די מענטשליכע רעכטן געזעץ קען ווערן אריינגעגעבן אדער מיט DHR אדער אין ניו יארק סטעיט סופרים געריכט.

- אנקלאגעס קענען ווערן אריינגעגעבן מיט'ן DHR סיי ווען ביז דריי יאר פון די אנגעקלאגענע געשלעכטליכע האראסמענט.
- איר דארפט נישט האבן אן אדוואקאט צו אריינגעבן.
- מער אינפארמאציע: www.DHR.ny.gov אדער רופט 1-800-HARASS-3

די פאראייניגטע שטאטן גלייכע ארבעט געלעגנהייט קאמיסיע (EEOC)

- א מענטש קען אריינגעבן אן אנקלאגע מיט די EEOC סיי ווען ביז 300 טעג פון די אנגעקלאגענע געשלעכטליכע האראסמענט.
- איר דארפט נישט האבן אן אדוואקאט צו אריינגעבן.
- אן אנקלאגע מוז ווערן אריינגעגעבן מיט די EEOC איידער איר קענט אריינגעבן אין פעדעראלע געריכט.
- מער אינפארמאציע: www.EEOC.gov

לאקאלע שיצונגען

פילע לאקאלן פארשטערקערן געזעצן צו באשיצן מענטשן פון געשלעכטליכע האראסמענט און דיסקרימינאציע.

- פארבינדט זיך מיט אייער קאונטי, סיטי, אדער טאון צו הערן אויב די געזעצן עקזיסטירן.

האראסמענט קען הייסן א פארברעכן אויב עס נעמט אריין זאכן אזויווי פיזישע בארירונג, געצוואונגענע פיזישע איינשפארונג, אדער געצוואונגענע געשלעכטליכע שריט.

- די וועלכע ווילן נאכיאגן קרימינאלע קלאגעס זאלן זיך פארבינדן מיט זייער לאקאלע פאליציי.

קעים שטודיע 8



**Combating
Sexual Harassment**

גייט נישט דזשאן

מאלארי ארבעט ביי א קליינע פאמיליע-געאייגנטע געשעפט פון מתנות. זי איז איינס פון צוויי ארבעטערס אין צוגאב צו די אייגנטומער דזשאן. די סטארעדזש צימער פון הונטער די געשעפט איז קליין און עס קען אויסקומען אז מאלארי און דזשאן דארפן זיין זייער נאנט ווען זיי פאקן אויס אינווענטארי. אין מער ווי איין פאל, איז דזשאן געקומען אין בארירונג מיט מאלארי ווען ער איז איר אריבערגעגאנגען. כאטש זי האט ערשט געטראכט אז עס איז נישט בדווקא, דרוקט זיך יעצט דזשאן מיט איר אויף א קלארע באדייטפולע פארנעם. מאלארי זאגט דאס פאר איר מיטארבעטער עמילי וואס זאגט אז דזשאן האט געטון דאס זעלבע מיט איר. דזשאן איז סיי די אייגנטומער פון די געשעפט און סיי מאלארי'ס אויפזעער. עס איז נישט דא נאך א מענטש ביי די געשעפט דורך וועם מאלארי קען מאכן א האראסמענט אנקלאגע.

ריכטיג אדער פאלש: מאלארי'ס איינציגע אויסוואל איז צו צוגיין דירעקט צו דזשאן איבער זיין אויפפירונג דורך שרייבן א באריכט און עס אריינגעבן צו דזשאן.

פאלש

אויב זי שפירט זיך פארזיכערט, קען מאלארי מאכן אן אנקלאגע דירעקט צו דזשאו. אדער, קען מאלארי אריינגעבן אן אנקלאגע מיט די ניו יארק סטעיט אפטיילונג פון מענטשליכע רעכטן ביז דריי יאר פון די געשעעניש אדער די פאראייניגטע שטאטן גלייכע ארבעט געלעגנהייט קאמיסיע ביז 300 טעג פון די געשעעניש. פאר די EEOC, דארפן פירמעס האבן כאטש 15 מענטשן ארבעטן פאר זיי.

סיכום



**Combating
Sexual Harassment**

אנדערע סארטן ארבעטספלאץ האראסמענט

דיסקרימינאציע קען זיך טרעפן און אפט מאל קען מערערע אידענטיטעטן באווירקן אונזער בליק אינעם ארבעטספלאץ און די באהאנדלונג פון מיטארבעטער.

סיי וועלכע האראסמענט אדער דיסקרימינאציע באזירט אויף א באשיצטע כאראקטארשטריך איז פארבאטן אינעם ארבעטספלאץ און קען פירן די שטראפבארע שריט קעגן די פארלעצער.

- עלטער, ראסע, גלויבונג, קאליר, נאציאנעלע אפשטאם, געשלעכטליכע אויסשטעל, מיליטערישע סטאטוס, דזשענדער, דיסאביליטי, הייראט סטאטוס, דאמעסטיק געוואלדטאטן קרבן סטאטוס, דזשענדער אידענטיטעט אדער אויסדרוק, פרידיספאזינג גענעטישע קוואליטעטן, און קרימינאלע היסטאריע.

פיל פון די אינפארמאציע פארגעשטעלט אין די טרענירונג איז גילטיג פאר אלע סארטן ארבעטספלאץ האראסמענט באזירט אויף באשיצטע כאראקטארשטריכן.

סיכום

זאכן וואס איר האט געלערנט:

- וויאזוי צו דערקענען האראסמענט און דיסקרימינאציע אלס אומפאסיגע אויפפירונג.
- האראסמענט צוליב סיי וועלכע באשיצטע כאראקטארשטריכן איז פארבאטן.
- פארוואס ארבעטספלאץ האראסמענט איז ארבעט דיסקרימינאציע.
- אלע האראסמענט זאל ווערן באריכטעט.
- אויפזעער און פארוואלטער טראגן א ספעציעלע פאראנטווארטליכקייט צו באריכטן האראסמענט.

וויכטיגע הילפסמיטלען

פאר נאך אינפארמאציע, באזוכט:

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

פאר יעדער איינער וואס דארף נאך שטיצע, קען מען דערגרייכן די ניו יארק סטעיט דאמעסטישע און געשלעכטליכע געוואלדטאט האטליין אויף:

טעלעפאן: 800-942-6906 אדער טעקסט: 844-997-2121

א דאנק!



**Combating
Sexual Harassment**