

Każdy pracodawca w Stanie Nowy Jork jest zobowiązany zapewnić pracownikom szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, zgodnie z Sekcją 201-g Ustawy o prawie pracy. Pracodawca, który nie korzysta ze szkolenia modelowego, musi zagwarantować, że szkolenie, które zostanie przeprowadzone w jego organizacji, spełnia lub wykracza poza następujące minimalne standardy. Szkolenie musi:

- i) zakazywać molestowania seksualnego zgodnie z [wytocznymi](#)wydanymi przez Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka;
- ii) uwzględniać przykłady zachowań, które stanowią przykład niezgodnego z prawem molestowania seksualnego;
- iii) przekazywać informacje dotyczące federalnych i stanowych przepisów ustawowych w zakresie molestowania seksualnego i środków zaradczych dostępnych dla ofiar tego procederu oraz obowiązujących przepisów lokalnych;
- iv) zapewniać formularz skargi;
- v) przedstawić procedurę terminowego i poufnego rozpatrywania skarg, która zapewnia należyte traktowanie wszystkich stron;
- vi) zapewniać informacje na temat praw pracowników do zadośćuczynienia oraz wszystkich dostępnych forów zajmujących się rozpatrywaniem skarg w trybie administracyjnym i sądowym; oraz
- vii) przekazywać wyraźny komunikat, że molestowanie seksualne jest uważane za formę niewłaściwego postępowania pracowników i że w stosunku do osób dopuszczających się molestowania seksualnego oraz przełożonych i członków kadry zarządzającej, którzy świadomie przyzwalają na takie zachowania, będą wymierzane odpowiednie sankcje.
- viii) przekazywać wyraźny komunikat, że działania odwetowe wobec osób, które złożą skargę w związku z incydem molestowania seksualnego lub które składają zeznania lub pomagają w dochodzeniu lub postępowaniu dotyczącym molestowania seksualnego, są niezgodne z prawem.
- ix) być przekazywane pracownikom na piśmie w momencie zatrudnienia i podczas każdego corocznego szkolenia; i
- x) być przekazywane w języku angielskim i podstawowym języku pracownika, jeśli jest to hiszpański, chiński, koreański, polski, rosyjski, haitański-kreolski, bengalski lub włoski. Modelowe szablony są dostępne online.

Pracodawcy muszą zapewnić każdemu pracownikowi pisemny egzemplarz polityki obowiązującej w ich organizacji. Pracodawcy powinni zapewniać pracownikom szkolenia w języku używanym przez tychże pracowników.

* * *

Wdrożenie polityki nie stanowi ostatecznej obrony przed oskarżeniami o bezprawne molestowanie seksualne. Każde roszczenie w związku z molestowaniem seksualnym będzie rozpatrywane zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi, z należyтым uwzględnieniem konkretnych faktów i okoliczności roszczenia, w tym, między innymi, istnieniem skutecznej polityki i procedur mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu.