

Каждый работодатель на территории штата Нью-Йорк обязан принять политику по предотвращению сексуальных домогательств в соответствии с разделом 201-g Закона о труде. Работодатель, который не использует данную модельную политику, обязан убедиться в том, что принятая им политика соответствует или превосходит следующие минимальные стандарты. Политика должна:

- i) запрещать сексуальные домогательства в соответствии с [руководством](#), выпущенным Министерством труда при сотрудничестве с Отделом по правам человека;
- ii) предоставлять примеры запрещенного поведения, которое представляет собой незаконные сексуальные домогательства;
- iii) включать информацию о положениях федерального законодательства и законодательства штата в отношении сексуальных домогательств, средствах правовой защиты, доступных для жертв сексуальных домогательств, и заявления о возможном наличии применимого местного законодательства;
- iv) включать форму жалобы;
- v) включать процедуру для своевременного и конфиденциального расследования жалоб, которая обеспечивает надлежащее разбирательство для всех сторон;
- vi) информировать работников об их правах на возмещение и всех доступных организациях для рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства в административном и судебном порядке;
- vii) четко формулировать, что сексуальные домогательства считаются формой нарушения дисциплины работниками и что совершение сексуальных домогательств влечет за собой применение дисциплинарных мер, в том числе по отношению к непосредственным руководителям и руководителям высшего звена за преднамеренное оставление сексуальных домогательств без внимания;
- viii) четко формулировать, что ответные меры против лиц, подающих жалобы на сексуальные домогательства, свидетельствующих или помогающих в расследовании или разбирательстве по делу о сексуальных домогательствах, являются противозаконными;
- ix) работодатели обязаны предоставить каждому работнику копию политики в письменном виде в момент найма и во время ежегодного обучения; и
- x) работодатели обязаны предоставить каждому работнику копию политики на английском и на родном языке работника, если это испанский, китайский, корейский, польский, русский, гаитянский креольский, бенгальский или итальянский. Модельные шаблоны доступны онлайн.

* * *

Применение политики не является окончательной защитой от обвинений в незаконных сексуальных домогательствах. Каждая жалоба на сексуальные домогательства расследуется в соответствии с действующими правовыми нормами с надлежащим учетом конкретных фактов и обстоятельств жалобы, включая без ограничений наличие действующей политики и процедуры по борьбе с домогательствами.