

Wstęp

[Employer Name] zobowiązuje się do stworzenia i utrzymania miejsca pracy wolnego od incydentów molestowania seksualnego. Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji w miejscu pracy. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków służbowych w sposób zapobiegający incydentom molestowania seksualnego w miejscu ich zatrudnienia. Niniejsza polityka jest jednym z elementów działań podjętych przez [Employer Name's], mających na celu stworzenie i utrzymanie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji. Molestowanie seksualne jest sprzeczne z prawem¹; wszyscy pracownicy są uprawnieni do wykonywania swoich obowiązków służbowych w miejscu pracy wolnym od molestowania seksualnego, dlatego też są proszeni o zgłaszanie takich incydentów w ramach skarg wewnętrznych skierowanych do [Employer Name]. Pracownicy mogą również złożyć skargę w agencji rządowej lub w sądzie na mocy federalnych, stanowych lub lokalnych przepisów antidyskryminacyjnych.

Polityka:

1. [Employer Name's] polityka dotyczy wszystkich pracowników, osób ubiegających się o pracę, stażystów pracujących odpłatnie lub nieodpłatnie, niezależnych wykonawców oraz osób prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od statusu imigracyjnego, z [Employer Name]. W dalszej części niniejszego dokumentu termin „pracownicy” odnosi się do tej grupy zbiorowej.
2. Molestowanie seksualne nie będzie tolerowane. Każdy pracownik lub osoba fizyczna objęta niniejszą polityką, która dopuszcza się molestowania seksualnego lub działań odwetowych, będzie podlegała działaniom naprawczym i/lub dyscyplinarnym (np. udział w terapii, zawieszenie w obowiązkach służbowych, rozwiązanie stosunku pracy).
3. Zakaz podejmowania działań odwetowych. Żadna osoba, której dotyczy niniejsza Polityka, nie będzie narażona na represje w konsekwencji zgłoszenia przypadku molestowania seksualnego, udzielenia informacji lub pomocy w dochodzeniu w sprawie skargi o molestowanie seksualne. [Employer Name] nie będzie tolerować takich działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają lub przekazują informacje o podejrzeniu incydentu molestowania seksualnego. Pracownik [Employer Name], który podejmuje działania odwetowe przeciwko wszystkim osobom zaangażowanym w śledztwo w sprawie molestowania seksualnego, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Wszyscy pracownicy, stażyści pracujący odpłatnie lub nieodpłatnie lub osoby

¹ Niniejsza polityka dotyczy wyłącznie procedury molestowania seksualnego, jednakże nękanie i dyskryminacja osób należących do wszystkich klas chronionych jest surowo zabroniona. W Stanie Nowy Jork takie klasy obejmują: wiek, rasę, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, status militarny, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, status ofiary przemocy domowej, tożsamość płciową i historię kryminalną.

nieposiadające statusu pracownika², którzy uważają, że stali się obiektem takich działań odwetowych, powinni poinformować przełożonego, menedżera lub **[name of appropriate person]**. Wszyscy pracownicy, stażyści pracujący odpłatnie lub nieodpłatnie lub osoby nieposiadające statusu pracownika, którzy uważają, że stali się obiektem takich działań odwetowych, mogą również ubiegać się o zadośćuczynienie na innych dostępnych forach, jak wyjaśniono poniżej w sekcji dotyczącej ochrony prawnej.

4. Molestowanie seksualne jest obraźliwym czynem, który stanowi naruszenie naszej polityki, jest niezgodne z prawem i może skutkować **[Employer Name]** odpowiedzialnością za szkody wyrządzone obiektom molestowania seksualnego. Osoby nękające mogą być również pociągnięte do indywidualnej odpowiedzialności. Pracownicy każdego poziomu, którzy dopuszczają się procederu molestowania seksualnego, w tym menedżerowie i przełożeni, którzy dopuszczają się procederu molestowania seksualnego lub którzy przyzwalają na takie zachowania, będą karani za takie niewłaściwe postępowanie.
5. **[Employer Name]** przeprowadzi bezzwłoczne i dokładne dochodzenie, które zapewni należyta procedurę dla wszystkich stron w sytuacji, gdy kadra kierownicza otrzyma skargę dotyczącą molestowania seksualnego lub w inny sposób dowie się o potencjalnym przypadku molestowania seksualnego. *[Nazwa pracodawcy]* sprawi, że dochodzenie zachowa poufny charakter w zakresie, w jakim jest to możliwe. W przypadku wykrycia molestowania seksualnego zostaną podjęte skuteczne działania naprawcze. Wszyscy pracownicy, w tym menedżerowie i przełożeni, są zobowiązani do współpracy przy wszelkich wewnętrznych dochodzeniach w sprawie molestowania seksualnego.
6. Wszyscy pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszelkich incydentów molestowania lub zachowań, które stanowią naruszenie niniejszej polityki. **[Employer Name]** dostarczy wszystkim pracownikom formularz skargi, który ułatwia zgłaszanie przypadków molestowania.
7. Menedżerowie i przełożeni są zobowiązani do zgłaszania każdej otrzymanej skargi lub wszelkich przypadków molestowania, które zaobserwowali lub których stali się świadomi, do **[person or office designated]**.
8. Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, stażystów pracujących odpłatnie lub nieodpłatnie oraz osób nieposiadających statusu pracownika. Wszystkie osoby wymienione powyżej są zobowiązane do przestrzenia jej zasad. Niniejsza polityka musi zostać dostarczona wszystkim pracownikom i powinna zostać umieszczona w widocznym miejscu we wszystkich miejscach wykonywania pracy w zakresie, w jakim jest to wykonalne (np. w głównym biurze, a nie poza zakładem pracy). Powinna zostać również przekazana nowym pracownikom w momencie zatrudnienia.

² Osoba nieposiadająca statusu pracownika to osoba, która jest (lub jest zatrudniona przez) zleceniobiorcą, podwykonawcą, sprzedawcą, konsultantem lub osobą świadczącą usługi w danym miejscu pracy. Do grupy osób chronionych, nieposiadających statusu pracownika, należą osoby powszechnie nazywane niezależnymi wykonawcami, pracownikami najemnymi („gig”) oraz pracownikami tymczasowymi. W grupie uwzględnione zostały również osoby świadczące usługi napraw urządzeń, usługi porządkowe lub wszelkie inne usługi realizowane zgodnie z umową zawartą z pracodawcą.

Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i jest niezgodne z prawem na mocy prawa federalnego, stanowego i (w stosownych przypadkach) lokalnego. Molestowanie seksualne obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, płeć samokreśloną lub postrzeganą, ekspresję płciową, tożsamość płciową oraz status bycia osobą transseksualną.

Molestowanie seksualne obejmuje niepożądane zachowania, które mają charakter seksualny lub skierowane są do danej osoby ze względu na jej płeć, gdy:

- Takie zachowanie ma na celu lub powoduje nieuzasadnione zakłócenie pracy danej osoby lub tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy, nawet jeśli osoba zgłaszająca incydent nie jest zamierzonym obiektem tego procederu;
- Takie zachowanie staje się w sposób wyraźny lub pośredni związane z korzyścią zawodową; lub
- Poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania służy jako podstawa do podjęcia decyzji zawodowych, mających wpływ na zatrudnienie danej osoby.

Wrogie środowisko pracy, w którym występują incydenty molestowania seksualnego, obejmuje między innymi słowa, znaki, dowcipy, figle, zastraszanie lub przemoc fizyczną, które mają charakter seksualny lub które są skierowane do danej osoby ze względu na jej płeć. Molestowanie seksualne obejmuje również niechciane werbalne lub fizyczne zaloty, wyrażenia obraźliwe pod względem seksualnym lub dyskryminujące informacje seksualne o obraźliwym charakterze lub budzące sprzeciw odbiorcy, które powodują jego dyskomfort lub upokorzenie i które zakłócają wykonywanie obowiązków służbowych przez odbiorcę.

Molestowanie seksualne ma miejsce również wtedy, gdy osoba sprawująca władzę próbuje przehandlować korzyści zawodowe w zamian za świadczenia seksualne. Korzyści takie mogą obejmować zatrudnienie, awans, przedłużenie umowy o pracę lub jakiegokolwiek inne warunki, postanowienia lub przywileje związane z zatrudnieniem. Molestowanie seksualne tego rodzaju nosi nazwę molestowania „quid pro quo”.

Każdy pracownik, który czuje się molestowany, powinien zgłosić taki przypadek, aby wszelkie naruszenia tychże zasad mogły zostać niezwłocznie naprawione. Wszelkie przypadki molestowania, nawet pojedynczy incydent, mogą zostać rozwiązane w zgodzie z zasadami niniejszej polityki.

Przykłady molestowania seksualnego

Poniżej opisano niektóre rodzaje czynów, które mogą stanowić niezgodne z prawem incydenty molestowania seksualnego i które są surowo zabronione:

- Akty fizyczne o charakterze seksualnym, takie jak:
 - Dotykanie, szczypanie, klepanie, całowanie, przytulanie, chwytywanie, ocieranie się o ciało innego pracownika lub poszturchywanie ciała innego pracownika;

- Gwałt, napad o charakterze seksualnym, molestowanie lub próby popełnienia tych czynów.
- Niechciane zaloty lub propozycje seksualne, takie jak:
 - Prośby o przysługi seksualne, którym towarzyszą dorożumiane lub jawne zagrożenia dotyczące oceny pracy, awansu lub innych korzyści lub szkód w pracy;
 - Subtelna lub oczywista presja, aby wykonać niepożądane czynności seksualne.
- Gesty, odgłosy, uwagi, żarty lub komentarze na temat seksualności lub doświadczenia seksualnego danej osoby, które tworzą wrogie środowisko pracy.
- Seksualne stereotypy pojawiają się wtedy, gdy zachowanie lub cechy osobowości są uznawane za niewłaściwe tylko dlatego, że mogą nie odpowiadać wyobrażeniom lub spostrzeżeniom innych osób na temat tego, w jaki sposób osoby danej płci powinny zachowywać się lub wyglądać.
- Ekspozycje lub publikacje o charakterze seksualnym lub dyskryminacyjnym w dowolnym miejscu w miejscu pracy, takie jak:
 - Wyświetlanie zdjęć, plakatów, kalendarzy, graffiti, przedmiotów, materiałów promocyjnych, materiałów do czytania lub innych materiałów, które są poniżające lub mają pornograficzny charakter. Obejmuje to pokazywanie treści seksualnych na komputerach w miejscu pracy lub telefonach komórkowych oraz udostępnianie takich treści w miejscu pracy.
- Wrogie działania podejmowane przeciwko osobie ze względu na jej płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową i status osoby transseksualnej, takie jak:
 - Ingerowanie, niszczenie lub uszkodzanie stacji roboczej, narzędzi lub sprzętu danej osoby lub w inny sposób ingerowania w jej zdolność do wykonywania obowiązków służbowych;
 - Sabotowanie pracy danej osoby;
 - Zastraszanie, krzyki, wyzywanie.

Kto może stać się celem molestowania seksualnego?

Molestowanie seksualne może występować między dowolnymi osobami, bez względu na ich płeć biologiczną czy płeć społeczną. Prawo Stanu Nowy Jork chroni pracowników, stażystów pracujących odpłatnie lub nieodpłatnie oraz osoby nieposiadające statusu pracownika, w tym niezależnych wykonawców oraz osoby zatrudnione przez firmy zlecające świadczenie usług w danym miejscu pracy. Osobą nękaną może być przełożony, podwładny, współpracownik ofiary lub osoba niebędąca pracownikiem pracodawcy, np. podwykonawca, pracownik kontraktowy, sprzedawca, klient lub gość.

Gdzie może wystąpić molestowanie seksualne?

Występowanie niezgodnych z prawem przypadków molestowania seksualnego nie ogranicza się do fizycznego miejsca pracy. Może się zdarzyć, gdy pracownicy podróżują w celach służbowych lub podczas sponsorowanych przez pracodawcę eventów lub imprez. Telefony, SMS-y, wiadomości e-mail i wykorzystanie mediów społecznościowych przez pracowników mogą stanowić przypadki bezprawnego molestowania w miejscu pracy, nawet jeśli występują poza miejscem pracy, z wykorzystaniem urządzeń osobistych lub w czasie wolnym od pracy.

Działania odwetowe

Niezgodne z prawem działania odwetowe mogą być działaniami, które mają na celu zniechęcenie pracownika do zgłoszenia lub wsparcia roszczenia o molestowanie seksualne. Działania niepożądane nie muszą być związane z wykonywanymi obowiązkami służbowymi lub występować w miejscu pracy, aby stanowić niezgodne z prawem działania odwetowe (np. groźby użycia siły fizycznej poza godzinami pracy).

Takie działania odwetowe są niezgodne z prawem na mocy federalnych, stanowych i (w stosownych przypadkach) lokalnych przepisów prawnych. Ustawa o prawach człowieka Stanu Nowy Jork chroni każdą osobę, która dopuściła się „czynów chronionych”. Czyny chronione mają miejsce, gdy dana osoba:

- złożyła skargę dotyczącą incydentu molestowania seksualnego, wewnątrz lub za pośrednictwem agencji antydyskryminacyjnej;
- zeznawała lub asystowała w postępowaniu dotyczącym molestowania seksualnego na podstawie Ustawy o prawach człowieka lub innego prawa antydyskryminacyjnego;
- przeciwdziałała molestowaniu seksualnemu, składając ustną lub nieformalną skargę do kadry zarządzającej lub po prostu informując przełożonego lub menedżera o molestowaniu;
- poinformowała, że inny pracownik był molestowany seksualnie; lub
- zachęcała współpracownika do zgłaszania przypadków molestowania.

Nawet jeśli domniemane molestowanie nie doprowadzi do naruszenia prawa, dana osoba jest chroniona przed działaniami odwetowymi, jeśli miała przekonanie, że praktyki były niezgodne z prawem. Niemniej zasada ta nie ma na celu ochrony osób celowo składających fałszywe zarzuty dotyczące molestowania.

Zgłaszanie incydentów molestowania seksualnego

Zapobieganie molestowaniu seksualnemu jest obowiązkiem każdej osoby. [Employer Name] nie może zapobiec ani zaradzić molestowaniu seksualnemu, o ile o tym nie wie. Wszyscy pracownicy, stażyści pracujący płatnie lub nieodpłatnie lub osoby nieposiadające statusu pracownika, które padły ofiarą zachowań mogących stanowić incydent molestowania seksualnego, są zachęcane do zgłaszania takiego zachowania swoim przełożonym, menedżerom lub [person or office designated]. Każdy, kto był świadkiem lub stał się świadomy potencjalnych przypadków molestowania seksualnego, powinien zgłosić takie zachowanie przełożonemu, menedżerowi lub [person or office designated].

Raporty dotyczące incydentów molestowania seksualnego można składać w formie ustnej lub pisemnej. Formularz służący do składania skarg w formie pisemnej został dołączony do niniejszej Polityki, a wszyscy pracownicy są zachęcani do jego stosowania w razie konieczności. Pracownicy,

k którzy zgłaszają incydent molestowania seksualnego w imieniu innych pracowników, powinni skorzystać z formularza skargi i odnotować, że jest ona składana w imieniu innego pracownika.

Wszyscy pracownicy, stażyści pracujący odpłatnie lub nieodpłatnie lub osoby nieposiadające statusu pracownika, którzy uważają, że stali się obiektem molestowania seksualnego, mogą również ubiegać się o zadośćuczynienie na innych dostępnych forach, jak wyjaśniono poniżej w sekcji dotyczącej ochrony prawnej.

Obowiązki przełożonych

Wszyscy przełożeni i menedżerowie, którzy otrzymują skargę lub informację o podejrzeniu molestowania seksualnego lub zachowania mogącego mieć charakter molestowania seksualnego lub którzy z jakiegokolwiek powodu podejrzewają, że doszło do incydentu molestowania seksualnego, **są zobowiązani** zgłosić przypadek potencjalnego molestowania seksualnego do **[person or office designated]**.

Jeżeli sami dopuścili się zachowań o charakterze molestowania seksualnego, przełożeni i menedżerowie sami będą podlegać działaniom dyscyplinarnym z tego powodu, jak również z tytułu niezgłoszenia podejrzenia incydentu molestowania seksualnego lub w inny sposób świadomie umożliwiając kontynuowanie molestowania seksualnego.

Przełożeni i menedżerowie będą również podlegać działaniom dyscyplinarnym za dopuszczenie się jakichkolwiek działań o charakterze odwetowym.

Skarga i dochodzenie w sprawie molestowania seksualnego

Wszystkie skargi lub informacje dotyczące molestowania seksualnego będą przedmiotem dochodzenia, niezależnie od tego, czy informacje te zostały zgłoszone w formie ustnej lub pisemnej. Dochodzenia będą prowadzone terminowo i będą poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.

Dochodzenie w sprawie jakiegokolwiek skargi, informacji lub podejrzenia dotyczącego przypadku molestowania seksualnego będzie natychmiastowe i dokładne, zostanie rozpoczęte niezwłocznie i zakończone tak szybko, jak to możliwe. Dochodzenie będzie traktowane jako poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe. Wszystkie osoby zaangażowane, w tym osoby składające skargę, świadkowie i domniemani prześladowcy zostaną potraktowani z należytą uwagą, zgodnie z poniższym opisem, w celu ochrony ich praw do sprawiedliwego i bezstronnego dochodzenia.

W razie potrzeby, każdy pracownik może być zobowiązany do współpracy w ramach dochodzenia w sprawie podejrzenia przypadku molestowania seksualnego. **[Employer Name]** nie będzie tolerować działań odwetowych wobec pracowników, którzy zgłaszają skargi, wspierają inne osoby do złożenia skargi lub uczestniczą w dochodzeniu dotyczącym naruszenia niniejszej polityki.

Proces może być różny w zależności od przypadku, jednakże dochodzenia powinny być prowadzone zgodnie z następującą procedurą:

- Po otrzymaniu skargi [person or office designated] przeprowadzi natychmiastową analizę zarzutów i podejmie wszelkie działania tymczasowe (np. nakaże pozwanemu, aby powstrzymał się od komunikacji z osobą skarżącą), stosownie do przypadku. Jeśli skarga zostanie złożona w formie ustnej, należy zachęcić osobę do wypełnienia „Formularza skargi” na piśmie. Jeśli osoba ta odmówi, należy sporządzić Formularz skargi na podstawie ustnego zgłoszenia.
- Jeśli dla dobra dochodzenia istotne okażą się być dokumenty, wiadomości mailowe lub zapisy dotyczące rozmów telefonicznych, należy podjąć kroki mające na celu ich uzyskanie i zachowanie.
- Należy zażądać i przejrzeć wszystkie istotne dokumenty, w tym całą komunikację elektroniczną.
- Należy przeprowadzić wywiady ze wszystkimi zaangażowanymi stronami, w tym z odpowiednimi świadkami;
- Należy utworzyć pisemną dokumentację dotyczącą dochodzenia (taką jak list, notatka lub wiadomość mailowa), która zawiera:
 - Listę wszystkich przejranych dokumentów wraz ze szczegółowym podsumowaniem dokumentów istotnych dla sprawy;
 - Listę nazwisk osób, z którymi przeprowadzono wywiady, wraz ze szczegółowym podsumowaniem ich wypowiedzi;
 - Kalendarium wydarzeń;
 - Podsumowanie wcześniejszych istotnych incydentów, zgłoszonych lub niezgłoszonych;
 - i
 - Podstawę do podjęcia decyzji i ostatecznego rozstrzygnięcia skargi wraz z wszelkimi działaniami naprawczymi.
- Pisemną dokumentację i powiązane dokumenty należy przechowywać w bezpiecznym i poufnym miejscu.
- Należy niezwłocznie powiadomić osobę, która zgłosiła incydent oraz osobę (osoby), której skarga dotyczyła, o ostatecznym orzeczeniu, a następnie wdrożyć wszelkie działania naprawcze wskazane w pisemnym dokumencie.
- Należy poinformować osobę, która zgłosiła incydent o jej prawie do złożenia skargi lub zarzutów do podmiotu zewnętrznego, zgodnie z poniższym opisem.

Ochrona prawna i zewnętrzne środki zaradcze

Molestowanie seksualne jest zabronione nie tylko przez [Employer Name], ale również na mocy stanowych, federalnych i, w stosownych przypadkach, lokalnych przepisów prawnych.

Poza procesem wewnętrznym obowiązującym w [Employer Name], pracownicy mogą również zdecydować się na podjęcie kroków prawnych, korzystając ze wsparcia następujących organów rządowych. Można również zwrócić się o radę prawną do adwokata, jednak jego pomoc nie jest wymagana w celu złożenia skargi do agencji rządowej.

Poza ochroną prawną określoną w dalszej części dokumentu, pracownicy zatrudnieni w niektórych branżach mogą być uprawnieni do dodatkowej ochrony.

Stanowa Ustawa o prawach człowieka (Human Rights Law; HRL)

Ustawa o prawach człowieka (HRL), skodyfikowana jako Ustawa wykonawcza Stanu Nowy Jork, art. 15, § 290 i nast., dotyczy wszystkich pracodawców w Stanie Nowy Jork oraz ich obowiązków w odniesieniu do molestowania seksualnego. Ustawa chroni pracowników, stażystów pracujących płatnie, jak i nieodpłatnie oraz osoby nieposiadające statusu pracownika, niezależnie od ich statusu imigracyjnego. Skarga dotycząca naruszenia Ustawy o prawach człowieka może zostać złożona albo w Wydziale Praw Człowieka (Division of Human Rights; DHR), albo w Sądzie Najwyższym Stanu Nowy Jork.

Skargi do DHR można składać w dowolnym terminie **w ciągu jednego roku** od daty incydentu molestowania seksualnego. Jeśli osoba nie złożyła skargi w DHR, może wnieść sprawę bezpośrednio do sądu stanowego na mocy Ustawy HRL, **w ciągu trzech lat** od daty domniemanego incydentu molestowania seksualnego. Skargi w DHR nie można złożyć, jeśli została już złożona na mocy Ustawy HRL w sądzie stanowym.

Skargi wewnętrzne skierowane do pracodawcy [Employer Name] nie przedłużają terminu na złożenie skargi w DHR lub w sądzie. Okres rok lub trzech lat liczony jest od daty ostatniego incydentu molestowania.

W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata; DHR nie pobiera też żadnych opłat.

DHR przeanalizuje Twoją skargę i ustali, czy istnieje prawdopodobny powód, aby przypuszczać, że doszło do molestowania seksualnego. Sprawy dotyczące prawdopodobnej przyczyny są przekazywane na jawne przesłuchanie przed sądem administracyjnym. Jeżeli incydent molestowania seksualnego zostanie wykryty po przesłuchaniu, DHR ma prawo do przyznania rekompensaty, której forma może być różna, ale może wymagać, aby pracodawca podjął działania nakierowane na powstrzymanie molestowania lub naprawienie wyrządzonych szkód, w tym zapłaty odszkodowania pieniężnego, honorariów adwokackich i grzywien cywilnych.

Informacje kontaktowe głównego biura DHR: NYS Division of Human Rights (Wydział Praw Człowieka), One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Zadzwoń pod numer telefonu (718) 741-8400 lub odwiedź stronę internetową: www.dhr.ny.gov.

Skontaktuj się z DHR, dzwoniąc pod numer telefonu (888) 392-3644 lub odwiedzając stronę internetową dhr.ny.gov/complaint, jeżeli chcesz uzyskać więcej informacji na temat składania skargi. Na stronie internetowej znajdziesz formularz skargi, który można pobrać, wypełnić, zalegalizować i wysłać do DHR. Strona zawiera również informacje kontaktowe do regionalnych biur DHR w całym Stanie Nowy Jork.

Ustawa o prawach obywatelskich z 1964 roku

Amerykańska Komisja ds. Równości w Zatrudnieniu (United States Equal Employment Opportunity Commission; EEOC) egzekwuje federalne ustawy antydyskryminacyjne, w tym Sekcję VII federalnej ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r. (Skodyfikowanej jako 42 U.S.C. § 2000e i nast.). Osoba może złożyć skargę do EEOC w dowolnym czasie w ciągu 300 dni od daty incydentu molestowania. Złożenie skargi do EEOC nie wiąże się z żadnymi kosztami. EEOC rozpatrzy skargę i określi, czy istnieją uzasadnione podstawy, aby sądzić, że doszło do dyskryminacji. Następnie wyda pismo uprawniające do pozwu, zezwalając danej osobie na złożenie skargi w sądzie federalnym.

EEOC nie prowadzi przesłuchań ani nie przyznaje rekompensat, ale może podejmować inne działania, np. egzekwować prawa w sądzie federalnym w imieniu skarżących. Sądy federalne mogą określić rodzaj zadośćuczynienia w przypadku stwierdzenia dyskryminacji. Zasadniczo, prywatni pracodawcy muszą zatrudniać co najmniej 15 pracowników, aby podlegać jurysdykcji EEOC.

Pracownik zarzucający dyskryminację w miejscu pracy może złożyć „Zarzut o dyskryminacji”. EEOC posiada biura okręgowe, regionalne i terenowe, w których można składać skargi. Z EEOC skontaktujesz się, dzwoniąc pod numer telefonu 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), odwiedzając stronę internetową www.eeoc.gov lub wysyłając wiadomość mailową na adres info@eeoc.gov.

Jeśli osoba fizyczna złożyła skargę administracyjną w DHR, DHR złoży skargę do EEOC, aby zachować prawo do postępowania w sądzie federalnym.

Ochrona lokalna

Wiele miejscowości egzekwuje przepisy chroniące osoby przed molestowaniem seksualnym i dyskryminacją. Możesz skontaktować się z urzędem hrabstwa, miasta lub miejscowości, w której mieszkasz, aby dowiedzieć się, czy takie przepisy istnieją. Na przykład pracownicy, którzy pracują w Nowym Jorku, mogą składać skargi dotyczące molestowania seksualnego w Komisji Praw Człowieka w Nowym Jorku. Skontaktuj się z głównym biurem Biura ds. Egzekwowania Prawa w Komisji Praw Człowieka w Nowym Jorku (Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights), 40 Rector Street, 10th Floor, New York, New York; zadzwoń pod numer 311 lub (212) 306-7450 lub odwiedź stronę internetową www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Skontaktuj się z lokalną jednostką policji

Jeśli molestowanie obejmuje niepożądany dotyk fizyczny, przymusowe odosobnienie fizyczne lub przymusowe akty seksualne, tego typu zachowania mogą stanowić przestępstwo. Skontaktuj się z lokalną jednostką policji.