

Введение

[Employer Name] обязуется обеспечивать рабочее место, свободное от сексуальных домогательств. Сексуальные домогательства – это форма дискриминации на рабочем месте. Все работники при выполнении своих должностных обязанностей обязаны исключать проявления сексуальных домогательств. Настоящая Политика является одной из составляющих ответственного подхода [Employer Name's], направленного на создание рабочей среды, свободной от дискриминации. Сексуальные домогательства противозаконны,¹ и все работники имеют законное право на рабочее место, свободное от сексуальных домогательств, а также работникам настоятельно рекомендуется сообщать о сексуальных домогательствах, подав внутреннюю жалобу в [Employer Name]. Работники также могут подать жалобу в государственное учреждение или суд в соответствии с федеральным законодательством, законодательством штата или местным законодательством по борьбе с дискриминацией.

Политика:

1. Действие политики [Employer Name's] распространяется на всех работников, соискателей должностей, стажеров, как получающих, так и не получающих заработную плату, подрядчиков и лиц, осуществляющих хозяйственную деятельность, вне зависимости от их иммиграционного статуса [Employer Name]. Далее по тексту настоящего документа термин «работники» относится к данной группе в целом.
2. Сексуальные домогательства недопустимы. Любой сотрудник или иное лицо в соответствии с настоящей политикой, осуществляющее сексуальные домогательства или ответные меры, будут подвергнуты штрафным и/или дисциплинарным мерам (напр., дисциплинарной беседе, временному отстранению, увольнению).
3. Запрет ответных мер: Ни одно лицо, в отношении которого действует настоящая Политика, не должно подвергаться отрицательным действиям в связи с сообщением работника о случае сексуальных домогательств, предоставлением им сведений или оказанием иной помощи в расследовании любой жалобы на сексуальные домогательства. [Employer Name] не допускает применения таких ответных мер против любого лица, которое добросовестно сообщает или предоставляет информацию о предполагаемых сексуальных домогательствах. Любой работник [Employer Name], осуществляющий ответные меры против любого лица, привлеченного к расследованию сексуальных домогательств, будет подвергнут дисциплинарным мерам вплоть до увольнения. Все работники, оплачиваемые или неоплачиваемые стажеры или лица, не

¹ Несмотря на то, что настоящая политика направлена прежде всего на противодействие сексуальным домогательствам, запрещены любые формы домогательств и дискриминации по отношению к лицам из всех защищенных классов. В штате Нью-Йорк такие классы включают возраст, расовую принадлежность, вероисповедание, цвет кожи, национальность, сексуальную ориентацию, отношение к воинской обязанности, пол, инвалидность, семейное положение, состояние жертвы домашнего насилия, гендерную идентичность и судимость.

являющиеся сотрудниками организации,² которые работают на рабочем месте и считают, что стали объектом таких ответных мер, должны уведомить непосредственного руководителя, старшего руководителя или **[name of appropriate person]**. Все работники, оплачиваемые или неоплачиваемые стажеры или лица, не являющиеся сотрудниками организации, которые считают, что стали целью таких ответных мер, также могут обратиться за средствами правовой защиты в другие учреждения, как описано ниже в разделе «Правовая защита».

4. Сексуальные домогательства носят оскорбительный характер, являются нарушением наших политик, противозаконны и могут быть основанием для привлечения **[Employer Name]** к ответственности за вред, причиненный объектам сексуальных домогательств. Лица, осуществляющие сексуальные домогательства, также привлекаются к индивидуальной ответственности. Работники любого уровня, осуществляющие сексуальные домогательства, включая непосредственных руководителей и руководителей высшего звена, осуществляющих сексуальные домогательства или оставляющих подобное поведение без внимания, будут подвергнуты штрафным мерам за такое нарушение дисциплины.
5. **[Employer Name]** обязуется проводить незамедлительные и тщательные расследования, обеспечивающие надлежащее разбирательство для всех сторон, при получении руководством жалобы о сексуальных домогательствах, или если ему иными путями станет известно о возможных проявлениях сексуальных домогательств. **[Название работодателя]** обязуется по мере возможности сохранять конфиденциальность расследования. При выявлении фактов сексуальных домогательств будут предприняты эффективные меры воздействия. Все работники, включая непосредственных руководителей и руководителей высшего звена, обязаны содействовать при проведении любого внутреннего расследования сексуальных домогательств.
6. Всем работникам настоятельно рекомендуется сообщать о любых домогательствах и поведении, нарушающем настоящую политику. **[Employer Name]** предоставит всем работникам форму жалобы для сообщения о сексуальных домогательствах и подачи жалобы.
7. Непосредственные руководители и руководители высшего звена **обязаны** сообщать о любых полученных ими жалобах или любых случаях домогательств, свидетелями которых они стали или о которых им стало известно, **[person or office designated]**.

² К лицам, не являющимся сотрудниками организации, относятся подрядчики, субподрядчики, продавцы, консультанты (или их сотрудники), а также любые лица, оказывающие услуги на рабочем месте. К защищенным лицам, не являющимся сотрудниками организации, обычно относятся лица, являющиеся независимыми подрядчиками, разовыми и временными работниками. К ним также относятся лица, предоставляющие услуги ремонта оборудования, уборки или любые иные услуги, предоставляемые на основании договора с работодателем.

8. Действие настоящей политики распространяется на всех работников, оплачиваемых или неоплачиваемых стажеров и лиц, не являющихся сотрудниками организации, все они обязаны соблюдать и поддерживать настоящую политику. Настоящая политика должна быть предоставлена всем работникам и по возможности размещена на видных местах во всех рабочих помещениях (например, в штаб-квартире, а не на внешних объектах), а также должна предоставляться работникам при приеме на работу.

Что такое «сексуальные домогательства»?

Сексуальные домогательства – это форма дискриминации по половому признаку, которая запрещена федеральным законодательством, законодательством штата и (в соответствующих случаях) местным законодательством. Сексуальные домогательства включают домогательства на основе половой принадлежности, сексуальной ориентации, половой самоидентификации и самовосприятия, гендерного самовыражения, гендерной идентичности и состояния трансгендера.

Сексуальные домогательства включают нежелательное поведение, которое носит сексуальный характер или направлено против лица в связи с полом этого лица, когда:

- Такое поведение имеет целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение лицом должностных обязанностей либо создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей обстановки, даже если сообщивший не является назначенным объектом сексуальных домогательств;
- Подчинение этим действиям является прямо или косвенно условием трудоустройства; или
- Подчинение или отклонение такого поведения используется в качестве основания для принятия решений, затрагивающих трудоустройство лица.

Враждебная рабочая обстановка, связанная с сексуальными домогательствами, включает без ограничений слова, знаки, шутки, розыгрыши, запугивание или физическое насилие, которые имеют сексуальный характер или направлены по отношению к какому-либо лицу в связи с полом этого лица. Сексуальные домогательства также включают любые виды вербального или физического поведения, сексуально уничижительные заявления или сексуально дискриминационные замечания со стороны лица, ведущего себя оскорбительно или неприемлемо по отношению к лицу, против которого они направлены, и которые вызывают у него дискомфорт или унижение, мешая ему выполнять должностные обязанности.

К сексуальным домогательствам также относятся предложения должностным лицом улучшения условий труда в обмен на услуги сексуального характера. Они могут включать найм, повышение, продолжение трудовых отношений или любые иные положения, условия или привилегии, связанные с трудовыми отношениями. Это также называется домогательствами «услуга за услугу».

Любой работник, считающий себя объектом домогательств, должен сообщить об этом для надлежащего устранения любых нарушений настоящей политики. Настоящая политика предусматривает сообщение о любых проявлениях домогательств, даже об отдельных происшествиях.

Примеры сексуальных домогательств

Ниже описаны некоторые виды действий, которые представляют собой незаконные сексуальные домогательства и строго запрещены:

- Физические действия сексуального характера, такие как:
 - Касание, щипание, поглаживание, поцелуи, объятия, хватание, задевание или ощупывание тела другого работника;
 - Изнасилование, насильственные действия сексуального характера, приставание или попытки совершения таких действий.
- Нежелательные заигрывания или предложения, такие как:
 - Просьбы оказания услуг сексуального характера, сопровождающиеся косвенными или открытыми угрозами в отношении оценки трудовой деятельности объекта, повышения или другого улучшения или ухудшения условий труда.
 - Неявное или открытое принуждение к совершению нежелательных сексуальных действий.
- Жесты, звуки, замечания или шутки сексуальной направленности либо замечания о сексуальности или сексуальном опыте лица, которые создают враждебную рабочую обстановку.
- Проявление гендерных стереотипов возникает, когда поведение или личностные качества считаются неприемлемыми только потому, что они могут не соответствовать идеям или взглядам других лиц о том, как должны вести себя или выглядеть лица определенного пола.
- Визуальные материалы или публикации сексуального или дискриминационного характера где угодно на рабочем месте, такие как:
 - Демонстрация изображений, плакатов, календарей, граффити, предметов, рекламных материалов, материалов для чтения и других материалов сексуально оскорбительного или порнографического характера. К ним относятся визуальные материалы сексуального характера на компьютерах или мобильных телефонах на рабочем месте, а также демонстрация таких материалов на рабочем месте.
- Враждебные действия, предпринятые против лица в связи с его полом, сексуальной ориентацией, гендерной идентичностью и состоянием трансгендера, такие как:
 - Вмешательство, разрушение или повреждение рабочего места, инструментов или оборудования лица либо создание помех для выполнения должностных обязанностей иным образом;
 - Саботирование работы лица;
 - Запугивание, повышение голоса, обзывание.
 -

Кто может быть объектом сексуальных домогательств?

Сексуальные домогательства могут возникать между любыми лицами вне зависимости от их половой принадлежности или идентичности. Закон штата Нью-Йорк защищает работников, оплачиваемых или неоплачиваемых стажеров и лиц, не являющихся сотрудниками

организации, включая независимых подрядчиков и работников компаний, предоставляющих услуги по договору на рабочем месте. Лицами, осуществляющими сексуальные домогательства, могут быть непосредственные руководители, подчиненные, коллеги или любые лица на рабочем месте, включая независимых подрядчиков, подрядных рабочих, поставщиков, клиентов, заказчиков или посетителей.

Где могут происходить сексуальные домогательства?

Незаконные сексуальные домогательства не ограничиваются только физическим рабочим местом. Они могут возникать во время деловых командировок работников или на спонсируемых работодателем мероприятиях или вечеринках. Звонки, текстовые сообщения, электронные письма и использование социальных сетей работниками могут быть сопряжены с незаконными домогательствами на рабочем месте, даже если они используются вне рабочих помещений, на личных устройствах или в нерабочее время.

Ответные меры

Незаконные ответные меры могут представлять собой любые действия, направленные на противодействие работникам в подаче или поддержке жалоб о сексуальных домогательствах. Отрицательные действия не должны быть связаны с работой или происходить на рабочем месте, чтобы считаться незаконными ответными мерами (напр., угрозы физического насилия в нерабочее время).

Такие ответные меры являются незаконными в соответствии с федеральным законодательством, законодательством штата и (в соответствующих случаях) местным законодательством. Закон о правах человека штата Нью-Йорк защищает любое лицо, осуществляющее «защищенную деятельность». Защищенная деятельность осуществляется, когда лицо:

- подает жалобу на сексуальные домогательства внутри компании или в любой орган по борьбе с дискриминацией;
- свидетельствует или оказывает содействие в разбирательстве, связанном с сексуальными домогательствами, в соответствии с Законом о правах человека или другим законодательством по борьбе с дискриминацией;
- противостоит сексуальным домогательствам путем подачи устной или неофициальной жалобы руководству или простого уведомления о домогательствах непосредственного руководителя или руководителя высшего звена;
- сообщает о факте сексуальных домогательств по отношению к другому работнику; или
- поощряет коллегу сообщать о домогательствах.

Даже если предполагаемые домогательства не достигают уровня нарушения закона, лицу обеспечивается защита от ответных мер, если это лицо добросовестно предполагает незаконный характер практик. Однако положение об ответных мерах не предусматривает защиту лиц, выдвигающих преднамеренно ложные обвинения в домогательствах.

Сообщение о сексуальных домогательствах

Предотвращение сексуальных домогательств является обязанностью каждого. [Employer Name] не в состоянии предотвратить или устранить сексуальные обязательства, если не знает о них. Каждому работнику, оплачиваемому или неоплачиваемому стажеру или лицу, не являющемуся сотрудником организации, которое стало объектом поведения, связанного с сексуальными домогательствами, настоятельно рекомендуется сообщить о таком поведении непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или [person or office designated]. Каждое лицо, которое стало свидетелем или получило сведения о потенциальных случаях сексуальных домогательств, должно сообщить о таком поведении непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или [person or office designated].

О сексуальных домогательствах можно сообщить в устном или письменном виде. К настоящей Политике прилагается форма подачи письменной жалобы, и всем работникам настоятельно рекомендуется использовать эту форму жалобы. Работникам, сообщающим о сексуальных домогательствах от имени других работников, следует использовать форму жалобы и отметить, что они подают ее от имени другого работника.

Работники, оплачиваемые или неоплачиваемые стажеры или лица, не являющиеся сотрудниками организации, которые считают, что стали объектом сексуальных домогательств, также могут обратиться за помощью в другие учреждения, как описано ниже в разделе «Правовая защита».

Обязанности руководства

Все непосредственные руководители и руководители высшего звена, которые получают жалобу или информацию о предполагаемых сексуальных домогательствах, являются свидетелями возможного поведения, связанного с сексуальными домогательствами, или по иным причинам подозревающие наличие сексуальных домогательств, **обязаны** сообщить о таких подозреваемых сексуальных домогательствах [person or office designated].

Помимо применения дисциплинарных мер в том случае, если непосредственные руководители и руководители высшего звена осуществляют сексуальные домогательства сами, дисциплинарные меры также применяются за несообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах или иное предумышленное оставление сексуальных домогательств без внимания.

К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена также применяются дисциплинарные меры за применение любых ответных мер.

Жалобы и расследование сексуальных домогательств

Все жалобы и информация о сексуальных домогательствах расследуются вне зависимости от того, была ли эта информация предоставлена в устном или письменном виде. Расследования проводятся своевременно и по возможности конфиденциально.

Расследование любой жалобы, информации или знания о предполагаемых сексуальных домогательствах должно выполняться своевременно и тщательно, должно быть начато незамедлительно и завершено в максимально короткие сроки. Расследование должно проводиться по возможности конфиденциально. Все причастные лица, включая лиц, подающих жалобы, свидетелей и предполагаемых лиц, осуществляющих домогательства, получают право на надлежащее разбирательство, как описано ниже, для защиты их прав на честное и беспристрастное расследование.

От любого работника может потребоваться оказание необходимого содействия в расследовании предполагаемых сексуальных домогательств. **[Employer Name]** не допускает применения ответных мер к работникам, которые подают жалобы, поддерживают жалобы, поданные другими, или участвуют в расследовании нарушения данной политики.

Несмотря на то, что процесс расследования может отличаться от случая к случаю, в целом он включает следующие этапы:

- При получении жалобы **[person or office designated]** приступает к немедленному рассмотрению заявлений и предпринимает любые соответствующие временные меры (напр., инструктирует ответчика воздержаться от переписки с подателем жалобы). Если жалоба подана в устном виде, лицу рекомендуется заполнить «Форму жалобы» в письменном виде. Если он отказывается, составляется форма жалобы на основании устного сообщения.
- При наличии документов, электронных писем или записей телефонных разговоров, связанных с расследованием, следует предпринять меры по их получению и сохранению.
- Запрашиваются и рассматриваются все соответствующие документы, включая всю электронную переписку.
- Проводятся собеседования со всеми причастными сторонами, включая всех соответствующих свидетелей;
- Составляется письменная документация расследования (такая как письма, служебные записки или электронная почта), в состав которой входит следующее:
 - Перечень всей рассмотренной документации в сочетании с подробной сводкой соответствующей документации;
 - Перечень имен всех лиц, с которыми проведено собеседование, в сочетании с подробной сводкой их заявлений;
 - Хронология событий;
 - Сводка предшествующих значимых происшествий, зарегистрированных или незарегистрированных;

- Основание для принятия решения и окончательное решение по жалобе в сочетании с любыми мерами воздействия.
- Письменная документация и соответствующие документы хранятся в безопасном и конфиденциальном месте.
- Лицо, подавшее сообщение и лица, в отношении которых была подана жалоба, незамедлительно уведомляются об окончательном решении и применяются любые меры воздействия, определенные в письменном документе.
- Уведомляют лицо, подавшее сообщение, о праве на подачу внутренней или внешней жалобы, как описано ниже.

Правовая защита и внешние средства защиты

Сексуальные домогательства запрещены не только [Employer Name], но и законодательством штата, федеральным и в соответствующих случаях местным законодательством.

Помимо внутреннего процесса в [Employer Name], работники также могут использовать средства правовой защиты, обратившись в соответствующие государственные органы. Хотя для подачи жалобы в государственный орган участие частного адвоката не требуется, вы можете обратиться к адвокату за юридической консультацией.

Помимо указанного ниже, работники из определенных отраслей могут рассчитывать на дополнительные средства правовой защиты.

Закон штата о правах человека (HRL)

Закон о правах человека (HRL), закрепленный в Законе об органах исполнительной власти штата Нью-Йорк, ст. 15, § 290 и след., действует в отношении всех работодателей на территории штата Нью-Йорк в отношении сексуальных домогательств и защищает работников, оплачиваемых и неоплачиваемых стажеров и лиц, не являющихся сотрудниками организации, вне зависимости от иммиграционного статуса. Жалобу на нарушение Закона о правах человека можно подать в Отдел по правам человека (DHR) или верховный суд штата Нью-Йорк.

Жалобы в DHR можно подать в любое время **в течение года** с момента домогательств. Если лицо не подает жалобу в DHR, оно может подать иск напрямую в суд штата в соответствии с HRL **в течение трех лет** с момента предполагаемых сексуальных домогательств. Лицо может не подавать жалобу в DHR, если им уже была подана жалоба в суд штата в соответствии с HRL.

Подача жалобы внутри [Employer Name] не продлевает ваш срок подачи жалобы в DHR или обращения в суд. Один или три года отсчитываются с даты самого последнего случая домогательств.

Для подачи жалобы в DHR вам не понадобятся услуги адвоката, и она не сопряжена с расходами.

DHR расследует вашу жалобу и определит наличие достаточного основания для предположения сексуальных домогательств. Случаи с наличием достаточного основания выносятся на публичные слушания перед судьей по административным делам. При установлении сексуальных домогательств по результатам слушания DHR обладает полномочиями применить средства судебной защиты, которые являются различными, но могут включать требование к работодателю принять меры для прекращения домогательств или возмещения причиненного ущерба, включая выплату материальных возмещений, вознаграждений адвокатов и штрафов, налагаемых в гражданском порядке.

Контактные данные главного управления DHR: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Также можно позвонить по телефону (718) 741-8400 или посетить сайт: www.dhr.ny.gov.

За дополнительными сведениями о подаче жалобы обратитесь в DHR по телефону (888) 392-3644 или на сайте dhr.ny.gov/complaint. На сайте есть форма жалобы, которую можно загрузить, заполнить, нотариально заверить и отправить в DHR. На сайте также приведены контактные данные региональных представительств DHR на территории штата Нью-Йорк.

Закон о гражданских правах от 1964 года

Комиссия по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США обеспечивает исполнение федерального законодательства по борьбе с дискриминацией, включая раздел VII федерального Закона о гражданских правах от 1964 года (закрепленного в Своде законов США, раздел 42, § 2000e и след.). Лицо может подать жалобу в ЕЕОС в любое время в течение 300 дней с момента домогательств. Жалоба в ЕЕОС подается бесплатно. ЕЕОС расследует жалобу и определит наличие достаточного основания для предположения дискриминации, в каком случае ЕЕОС оформляет письмо-подтверждение права на иск, разрешающее лицу подать иск в федеральный суд.

ЕЕОС не проводит слушания и не применяет средства судебной защиты, но может предпринять другие меры, включая выступление по делам в федеральном суде от имени подающих жалобы сторон. Федеральные суды могут применять средства судебной защиты при установлении факта дискриминации. Как правило, под компетенцию ЕЕОС подпадают частные работодатели с численностью персонала от 15 человек и выше.

Работник, заявляющий о дискриминации на рабочем месте, может подать «жалобу о дискриминации». В состав ЕЕОС входят окружные, территориальные и местные управления, в которых можно подать жалобу. Обратиться в ЕЕОС можно по телефону 1-800-669-4000 (телетайп: 1-800-669-6820), на сайте www.eeoc.gov или по электронной почте info@eeoc.gov.

При поступлении в DHR жалобы от любого лица DHR передает жалобу в ЕЕОС для сохранения права на разбирательство в федеральном суде.

Местные меры защиты

Во многих населенных пунктах действуют законы, защищающие физических лиц от сексуальных домогательств и дискриминации. Для выяснения наличия такого закона лицу следует обратиться в администрацию округа или города. Например, работники, которые работают на территории города Нью-Йорка, могут подавать жалобы о сексуальных домогательствах в Комиссию по правам человека города Нью-Йорка. Обратитесь в главное управление Правоохранительного бюро Комиссии по правам человека города Нью-Йорка, 40 Rector Street, 10th Floor, New York, New York; позвоните по номеру 311 или (212) 306-7450 или посетите www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Обратитесь в местное полицейское отделение

Если домогательства включают нежелательные физические прикосновения, физическое принуждение или насильственные половые акты, такое поведение может представлять собой преступление. Обратитесь в местное полицейское отделение.