

Modelowe szkolenie prewencyjne w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu

EDYCJA WRZESIEŃ 2018



Combating
Sexual Harassment

Cel szkolenia modelowego

Stan Nowy Jork jest krajowym liderem w walce z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Budżet na rok 2019 obejmuje przepisy mające na celu dalszą walkę z tym procederem.

Zgodnie z nową ustawą, każdy pracodawca w Stanie Nowy Jork jest **zobowiązany zapewnić pracownikom politykę w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu**, zgodnie z Sekcją 201-g Ustawy o prawie pracy. Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka ustanowił modelową politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu dla pracodawców, dostępną na stronie www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace. Pracodawcy mogą również przyjąć podobną politykę, która spełnia lub przekracza minimalne standardy polityki modelowej.

Co więcej, 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. Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka ustanowił modelowe szkolenie, które może zostać wykorzystane przez pracodawców. Pracodawcy mogą również skorzystać z programu szkoleniowego, który spełnia lub przekracza minimalne standardy szkolenia modelowego.

Szkolenie zapobiegające molestowaniu seksualnemu, prowadzone przez pracodawcę, musi posiadać interaktywną formę, co oznacza, że wymaga się, aby osoby szkolone przekazały po jego zakończeniu informacje zwrotne.

Szkolenie, które może być prezentowane pracownikom indywidualnie lub w grupach; osobiście, przez telefon lub online; poprzez webinarium lub nagraną prezentację, powinno obejmować jak najwięcej następujących elementów:

- Uwzględniać pytania pracowników jako część programu;
- Dopuszczać zadawanie pytań przez pracowników, a następnie udzielać na nie odpowiedzi w stosownym czasie;
- Wymagać od pracowników informacji zwrotnej na temat szkolenia i prezentowanych materiałów.

W jaki sposób korzystać z tego szkolenia

Szkolenie modelowe może być prezentowane w różnych formatach, dając pracodawcom maksymalną elastyczność, aby przeprowadzić je w różnej scenerii, przy jednoczesnym zachowaniu programu nauki.

Dostępne elementy szkolenia obejmują:

1. **Skrypt** dla celów osobistego szkolenia grupowego, dostępny w formacie PDF i edytowalnych formatach Word
2. **Prezentację PowerPoint** dołączaną do skryptu, dostępną online i do pobrania, również w formacie PDF

3. Prezentację **wideo**, dostępną do wglądu online i do pobrania
4. Dokument z „**Często zadawanymi pytaniami (FAQ)**”, dostępny online; uzupełniający treść szkolenia

Instrukcje dla Pracodawców

- Szkolenie ma charakter modelu, który może być używany jako taki lub dostosowany do specyficznych potrzeb każdej organizacji.
- Szkolenie może obejmować dodatkowe ćwiczenia interaktywne, w tym zajęcia otwierające, odgrywanie ról lub dyskusje grupowe.
- Jeśli określone zasady lub praktyki pracodawcy różnią się od treści niniejszego szkolenia, szkolenie powinno zostać zmodyfikowane w celu odzwierciedlenia tych niuansów, przy jednoczesnym zachowaniu wszystkich minimalnych elementów wymaganych przez prawo Stanu Nowy Jork (przedstawione na stronie 4).
- Szkolenie powinno szczegółowo opisywać wszystkie wewnętrzne procesy, w ramach których pracownicy mogą składać skargi dotyczące incydentów molestowania seksualnego w miejscu pracy. Podczas szkolenia należy także podać dane kontaktowe konkretnych osób i urzędów, które wspomagają te procesy.
- Należy je również zmodyfikować, aby odzwierciedlało pracę organizacji, włączając na przykład scenariusze typowe dla danej branży.
- W miarę możliwości, szkolenie powinno być prowadzone konsekwentnie przy użyciu tej samej metody dla wszystkich pracowników organizacji, aby zapewnić zrozumienie na każdym poziomie i w każdym miejscu.
- Obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie standardów pracodawców i zapoznani się z praktykami organizacji.
- Wszyscy pracownicy muszą ukończyć szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu przed 9 października 2019 roku.
- Wszyscy pracownicy muszą przejść dodatkowe szkolenie co najmniej raz w roku. Może to być rok kalendarzowy, rocznica daty rozpoczęcia pracy przez danego pracownika lub inna data wybrana przez pracodawcę.
- Wszyscy nowi pracownicy powinni jak najszybciej ukończyć szkolenie w zakresie zapobiegania incydentom molestowania seksualnego.
- Pracodawcy powinni zapewniać pracownikom szkolenia w języku używanym przez tychże pracowników. Kiedy pracownik posługuje się językiem, w którym szkolenie modelowe nie jest dostępne, pracodawca może zapewnić pracownikowi wersję w języku angielskim. Niemniej, ze względu na fakt, że pracodawcy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za zachowanie wszystkich swoich pracowników, zachęcamy ich do zapewnienia polityki i szkolenia w języku używanym przez danego pracownika.

- Czasami w trakcie szkolenia uczestnicy mogą chcieć podzielić się swoimi osobistymi lub poufnymi doświadczeniami. Jeśli tak się stanie, trener powinien przerwać szkolenie i poinstruować takie osoby, aby zgłosiły swoją sprawę do osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę. Po szkoleniu należy skontaktować się z takimi osobami, aby upewnić się, że znane są im odpowiednie kroki dotyczące zgłaszania skarg. Menedżerowie i przełożeni muszą zgłaszać wszystkie przypadki molestowania.

Lista kontrolna dotycząca minimalnych standardów szkolenia

Pracodawca, który nie korzysta ze szkolenia modelowego - opracowanego przez Departament Pracy i Stanowy Wydział Praw Człowieka - musi zapewnić, że szkolenie prowadzone w jego organizacji spełnia lub wykracza poza następujące minimalne standardy.

Szkolenie **musi**:

- Posiadać interaktywną formę;
- Zawierać wyjaśnienie terminu „molestowanie seksualne” zgodnie z wytycznymi wydanymi przez Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka;
- Uwzględniać przykłady zachowań, które stanowią przykład niezgodnego z prawem molestowania seksualnego;
- Przekazywać informacje dotyczące federalnych i stanowych przepisów ustawowych w zakresie molestowania seksualnego i środków zaradczych dostępnych dla ofiar tego procederu;
- Zapewniać informacje na temat praw pracowników do zadośćuczynienia oraz wszystkich dostępnych forów zajmujących się rozpatrywaniem skarg; oraz
- Uwzględniać informacje dotyczące postępowania przełożonych oraz wszelkich dodatkowych obowiązków tychże osób.

STAN NOWY JORK
szkolenie prewencyjne
w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu

ELEMENT 1: SKRYPT SZKOLENIOWY

EDYCJA WRZESIEŃ 2018



Spis treści

Wprowadzenie trenera	7
Molestowanie seksualne w miejscu pracy	7
Czym jest molestowanie seksualne?	8
Wrogie środowisko pracy	8
Molestowanie seksualne quid pro quo	9
Kto może stać się celem molestowania seksualnego?	10
Kto może być osobą nękaną?	10
Gdzie mogą mieć miejsce incydenty molestowania seksualnego?	10
Stereotypy związane z płcią	11
Działania odwetowe	11
Czym są działania odwetowe?	11
Czym nie są działania odwetowe?	12
Obowiązki przełożonych	12
Obowiązek zgłaszania.....	12
Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?	13
Co powinienem zrobić, jeśli będę świadkiem molestowania seksualnego?	14
Dochodzenie i działania naprawcze	14
Proces dochodzenia.....	15
Dodatkowe środki ochronne i naprawcze	15
Wydział Praw Człowieka (NYS Division of Human Rights; DHR).....	15
Amerykańska Komisja ds. Równości w Zatrudnieniu (United States Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)	16
Ochrona lokalna	16
Inne rodzaje nękania w miejscu pracy	16
Podsumowanie	17
Studia przypadków incydentów molestowania seksualnego	18
Przykład 1: Kiedy „nie” nie jest traktowane jako odpowiedź	18
Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem.....	19
Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?	20
Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo	21
Przykład 5: Niesmaczna transakcja.....	22
Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego.....	24

Wprowadzenie trenera

- Witam na naszym corocznym szkoleniu dotyczącym zapobiegania incydentom molestowania seksualnego.
- Nazywam się _____ [name] i jestem _____ [title] w _____ [organization].
- W ostatnich latach temat molestowania seksualnego w miejscu pracy stał się obiektem uwagi na całym świecie, przynosząc ze sobą odświeżoną świadomość związaną z poważnym i niedopuszczalnym charakterem tego procederu i wynikających z niego poważnych konsekwencji.
- Termin „molestowanie seksualne” może oznaczać różne rzeczy dla różnych ludzi, w zależności od doświadczenia życiowego.
- Niektóre zachowania mogą wydawać się akceptowalne lub wydawały się akceptowalne w przeszłości. Nie znaczy to, że są akceptowalne dla osób, z którymi pracujemy.
- Celem niniejszego szkolenia jest przedstawienie powszechnego zrozumienia na temat tego, co jest niedopuszczalne w naszym miejscu pracy.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy

- Stan Nowy Jork od dawna dąży do tego, aby wszyscy ludzie mieli równe szanse wykonywania swoich obowiązków służbowych w uczciwym, bezpiecznym i produktywnym środowisku pracy.
- Przepisy prawne oraz wszelkiego rodzaju procedury pomagają zapewnić poszanowanie różnorodności, aby każdy mógł korzystać z przywilejów pracy w Stanie Nowy Jork.
- Zapobieganie molestowaniu seksualnemu ma kluczowe znaczenie dla naszego dalszego sukcesu. Molestowanie seksualne nie będzie tolerowane.
- Oznacza to, że wszelkie przypadki tego procederu zostaną zbadane, a sprawca lub sprawcy zostaną poinformowani, aby zaprzestali swoich zachowań.
- Oznacza to również, że w razie potrzeby można będzie podjąć działania dyscyplinarne. Jeśli zachowanie będzie wystarczająco poważne, postępowanie dyscyplinarne może obejmować wypowiedzenie umowy o pracę.
- Powtarzające się zachowania, szczególnie po tym, jak pracownik został poinstruowany, aby się powstrzymać, będą traktowane w szczególnie poważny sposób.
- Interaktywne szkolenie pomoże Ci lepiej zrozumieć, jakiego rodzaju zachowania są uważane za molestowanie seksualne.
- Pokaże Ci również, w jaki sposób zgłaszać incydenty molestowania seksualnego w naszym miejscu pracy, a także korzystać z opcji zgłaszania tego procederu w miejscu pracy do

zewnątrznych organów państwowych i federalnych, które egzekwują przepisy antidyskryminacyjne.

- Zgłoszenia te będą traktowane poważnie i szybko badane, a tam, gdzie to właściwe, zostaną podjęte skuteczne działania zaradcze.

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 zachowanie, które ma charakter seksualny lub skierowane jest do danej osoby ze względu na jej płeć, gdy:
 1. Takie zachowanie ma na celu lub powoduje nieuzasadnione zakłócenie pracy danej osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy, nawet jeśli osoba zgłaszająca incydent nie jest zamierzonym obiektem tego procederu;
 2. Takie zachowanie staje się w sposób wyraźny lub pośredni związane z korzyścią zawodową; lub
 3. Poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania służy jako podstawa do decyzji o zatrudnieniu, mającej wpływ na zatrudnienie danej osoby.
- Istnieją dwa główne rodzaje molestowania seksualnego.

Wrogie środowisko pracy

- 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 we wrogim środowisku obejmuje:
 - Wyświetlanie w dowolnym miejscu w danej organizacji 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.
 - Obejmuje również gesty, odgłosy, uwagi, dowcipy lub komentarze na temat seksualności lub doświadczenia seksualnego danej osoby.

- Wrogie działania podjęte przeciwko osobie ze względu na jej płeć, takie jak:
 - Gwałt, napad o charakterze seksualnym, molestowanie lub próby popełnienia tych czynów.
 - Akty fizyczne o charakterze seksualnym (m.in. dotykanie, szczypanie, klepanie, całowanie, przytulanie, chwytanie, ocieranie się o ciało innego pracownika lub poszturchywanie ciała innego pracownika)
 - Ingerowanie, niszczenie lub uszkodzanie stacji roboczej, narzędzi lub sprzętu danej osoby lub w inny sposób ingerowanie w jej zdolność do wykonywania obowiązków służbowych;
 - Sabotowanie pracy danej osoby;
 - Zastraszanie, krzyki, wyzywanie.

Molestowanie seksualne quid pro quo

- Molestowanie seksualne quid pro quo ma miejsce wtedy, gdy osoba sprawująca władzę próbuje przehandlować korzyści zawodowe w zamian za świadczenia seksualne.
- Quid pro quo to termin prawny oznaczający handel.
- Ten rodzaj molestowania seksualnego występuje między pracownikiem a osobą posiadającą władzę (np. przełożonym), która ma możliwość przyznania lub odebrania korzyści zawodowych.
- Molestowanie seksualne quid pro quo obejmuje:
 - Oferowanie lub przyznawanie lepszych warunków pracy lub możliwości w zamian za usługi seksualne
 - Grożenie niekorzystnymi warunkami pracy (takimi jak degradacja, modyfikacje harmonogramu pracy lub zmiana miejsca pracy) lub odmową możliwości w przypadku odmowy świadczenia usług seksualnych
 - Używanie presji, gróźb lub czynów fizycznych w celu wymuszenia relacji seksualnej
 - Podejmowanie działań odwetowych w przypadku odmowy świadczenia usług seksualnych

Kto może stać się celem molestowania seksualnego?

- Molestowanie seksualne może występować między mężczyzną a kobietą lub osobami tej samej płci.
 - Termin „płeć” obejmuje orientację seksualną, tożsamość płciową i status osoby transseksualnej.
- Molestowanie seksualne nakierowane na osoby transseksualne jest również niezgodne z prawem.
- Prawo chroni pracowników, stażystów pracujących bez wynagrodzenia oraz osoby nieposiadające statusu pracowników, w tym niezależnych wykonawców, oraz osoby zatrudnione przez firmy zlecające świadczenie usług w danym miejscu pracy.

Kto może być osobą nękającą?

- Osobą nękającą może być dowolna osoba w miejscu pracy:
- Osobą nękającą może być **współpracownik**
- Osobą nękającą może być **przełożony** lub **menedżer**
- Osobą nękającą może być dowolna osoba, w tym: **osoba niebędąca pracownikiem, stażysta, sprzedawca, ochroniarz, klient** lub **gość**.

Gdzie mogą mieć miejsce incydenty molestowania seksualnego?

- Incydenty molestowania seksualnego mogą wystąpić **kiedykolwiek i gdziekolwiek** pracownicy wypełniają swoje obowiązki służbowe, w tym podczas podróży służbowych, podczas eventów i szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę oraz podczas otwartych konferencji i imprez służbowych.
- Interakcje pracowników poza godzinami pracy, np. w hotelu podczas podróży służbowej lub podczas imprez po pracy, mogą wywierać negatywny wpływ na miejsce pracy.
- Lokalizacje poza miejscem i godzinami pracy mogą być uważane za przedłużenie środowiska pracy.
- Pracownicy mogą stać się celem molestowania seksualnego poprzez rozmowy telefoniczne, SMS-y, e-maile i media społecznościowe.
- Molestowanie, które w jakikolwiek sposób wpływa na środowisko pracy, stanowi problem kadry zarządzającej.

Stereotypy związane z płcią

- Stereotypy związane z płcią występują wtedy, gdy zachowanie lub cechy osobowościowe są uważane za niewłaściwe tylko dlatego, że mogą nie odpowiadać ideom innych osób lub spostrzeżeniom na temat tego, jak przedstawiciele obu płci powinni zachowywać się lub wyglądać.
- Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta nie pozostaje w zgodzie ze stereotypami dotyczącymi płci, jeśli chodzi o „odpowiedni” wygląd, mowę, osobowość lub styl życia, to molestowanie seksualne.
- Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta wykonuje pracę, która zazwyczaj lub wcześniej była wykonywana głównie przez osoby innej płci, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

Działania odwetowe

- Każdy pracownik, który podjął się „czynów chronionych” jest chroniony na mocy prawa przed represjami na skutek „czynów chronionych”.
- „Czyny chronione” w odniesieniu do procederu molestowania seksualnego obejmują:
 - Złożenie skargi do przełożonego, menedżera lub innej osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę
 - Zgłaszanie podejrzeń o molestowanie, nawet jeśli nie jesteś jego celem
 - Złożenie oficjalnej skargi dotyczącej molestowania
 - Przeciwdziałanie dyskryminacji
 - Wsparcie innego pracownika, który składa skargę dotyczącą molestowania
 - Udzielanie informacji podczas dochodzenia w miejscu pracy w sprawie molestowania lub zeznań w związku ze skargą dotyczącą molestowania złożoną w agencji rządowej lub w sądzie

Czym są działania odwetowe?

- Działania odwetowe to wszelkie działania podejmowane w celu zmiany warunków zatrudnienia pracownika (np. degradacja lub niekorzystna zmiana harmonogramu pracy lub zmiana lokalizacji), ponieważ osoba ta jest zaangażowana w którykolwiek z powyższych czynów chronionych. Osoby takie powinny oczekiwać, że będą wolne od jakichkolwiek negatywnych działań ze strony przełożonych, menedżerów lub pracodawcy, występujących w konsekwencji podjęcia tychże czynów chronionych.

- Odwetem może być każde niekorzystne działanie podjęte przez pracodawcę przeciwko pracownikowi, które może zniechęcić rozsądnego pracownika do złożenia skargi dotyczącej molestowania lub dyskryminacji.
- Negatywne działanie nie musi być związane z wykonywanymi obowiązkami służbowymi ani występować w miejscu pracy; może wystąpić po zakończeniu stosunku pracy, na przykład w przypadku nieuzasadnionego negatywnego odniesienia.

Czym nie są działania odwetowe?

- Negatywne działanie w miejscu wykonywania obowiązków służbowych nie ma charakteru odwetowego tylko dlatego, że ma miejsce po tym, gdy pracownik podejmuje się czynów chronionych.
- Po podjęciu takich czynności pracownicy nadal podlegają wszystkim wymaganiom dotyczącym stanowisk oraz przepisom dyscyplinarnym.

Obowiązki przełożonych

- Przełożeni i menedżerowie muszą przestrzegać wysokich standardów zachowania. Dzieje się tak, ponieważ:
 - Zajmują stanowisko związane z autorytetem i władzą, których nie wolno im nadużywać.
 - Ich działania mogą prowadzić do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności, bez możliwości naprawienia skutków molestowania przez tego pracodawcę.
 - Wymaga się od nich, aby zgłaszali wszelkie przypadki molestowania, które zauważyli oraz o których zostali poinformowani.
 - Ponoszą odpowiedzialność za rozwiązanie wszelkich przypadków molestowania lub dyskryminacji, o których powinni wiedzieć, z należytą starannością i dbałością o miejsce pracy, za które są odpowiedzialni.
 - Oczekuje się od nich, że będą wzorem właściwego zachowania w miejscu pracy.

Obowiązek zgłaszania

- Przełożeni **muszą zgłaszać wszelkie przypadki molestowania**, które zaobserwowali lub o których zostali poinformowani, nawet jeśli nikt nie protestuje.
- Jeśli przełożony lub menedżer otrzyma zgłoszenie dotyczące molestowania lub w inny sposób dowie się o przypadku tego procederu, musi je bezzwłocznie zgłosić pracodawcy, bez wyjątku,
 - Nawet jeśli przełożony lub menedżer uzna, że zachowanie jest banalne

- Nawet jeśli molestowana osoba prosi, aby incydentu nie zgłaszano
- Wobec przełożonych i menedżerów, którzy nie zgłoszą potencjalnych incydentów molestowania lub będą przyzwalać na molestowanie, podejmowane będą działania o charakterze dyscyplinarnym.
- Wobec przełożonych i menedżerów będą podejmowane działania o charakterze dyscyplinarnym również w przypadku podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych.

Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?

- Nie możemy powstrzymać molestowania w miejscu pracy, o ile kadra zarządzająca nic o nim nie wie. Zapobieganie molestowaniu jest obowiązkiem każdego z nas.
- Zachęcamy do zgłaszania przypadków molestowania przełożonemu, menedżerowi lub innej osobie wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę (zgodnie z naszą polityką zapobiegania molestowaniu seksualnemu), aby organizacja, w której pracujesz, mogła podjąć odpowiednie działania.
- Zachowanie nie musi stanowić naruszenia prawa, aby naruszać politykę firmy.
- Przekażemy Ci formularz skargi, który ułatwia proces zgłaszania przypadków molestowania i składania skarg. Jeśli jednak czujesz się bardziej komfortowo, składając skargę w formie ustnej lub w inny sposób, przeanalizujemy Twoje roszczenia, gdyż ciąży na nas obowiązek przestrzegania procedur i polityki związanej z zapobieganiem incydentom molestowania seksualnego.
- Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą molestowania seksualnego, zachęcamy Cię do wypełnienia Formularza skargi i przesłania go do:
 - *[Person or office designated]*
 - *[Contact information for designee or office]*
 - *[How the Complaint Form can be submitted]*
- Zgłoszenia można składać również w formie ustnej.
- Po przesłaniu formularza lub zgłoszeniu incydentu molestowania nasza organizacja, zgodnie z procedurami związanymi z zapobieganiem molestowaniu seksualnemu, musi przeanalizować wszelkie roszczenia.
- Zgodnie z opisem zawartym w niniejszym szkoleniu, powinieneś zgłaszać wszelkie zachowania, których jesteś celem lub których jesteś świadom i wiesz, że są niestosowne, bez martwienia się o to, czy jest to incydent zgodny lub niezgodny z prawem.

- Osoby, które zgłaszają przypadki lub doświadczają molestowania, powinny współpracować z kadrą zarządzającą, tak aby można było przeprowadzić pełne i uczciwe dochodzenie, a następnie podjąć wszelkie niezbędne działania naprawcze.
- Jeśli zgłosisz incydent molestowania menedżerowi lub przełożonemu i otrzymasz niewłaściwą odpowiedź, np. polecenie „po prostu to zignoruj”, możesz skierować skargę na następny poziom, zgodnie z zasadami zawartymi w sekcji „Ochrona prawna i zewnętrzne środki zaradcze”.
- Jeżeli nie masz pewności, że chcesz złożyć skargę w czasie potencjalnego molestowania, udokumentuj incydent, aby upewnić się, że dobrze pamiętasz wszystkie szczegóły.

Co powinienem zrobić, jeśli będę świadkiem molestowania seksualnego?

- Każdy, kto jest świadkiem lub staje się świadomy potencjalnych przypadków molestowania seksualnego, powinien zgłosić ten fakt przełożonemu, menedżerowi lub wyznaczonej osobie.
- Sytuacja może być niekomfortowa i przerażająca, ale ważne jest, aby powiedzieć współpracownikom, że „to nie jest w porządku”, gdy czujesz się nieswojo z powodu molestowania, którego jesteś świadkiem.
- Podejmowanie działań odwetowych przez pracodawcę w konsekwencji zgłoszenia domniemanego przypadku molestowania seksualnego lub pomocy w dochodzeniu jest niezgodne z prawem.

Dochodzenie i działania naprawcze

- W stosunku do każdej osoby, która dopuszcza się molestowania seksualnego lub działań odwetowych, podjęte zostaną działania naprawcze i/lub dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.
- **[Name of Company]** zbada wszystkie zgłoszenia dotyczące molestowania, niezależnie od tego, czy informacje zostały zgłoszone w formie ustnej czy pisemnej.
- Dochodzenie w sprawie jakiegokolwiek skargi powinno się rozpocząć niezwłocznie i zakończyć tak szybko, jak to możliwe.
- Dochodzenie będzie traktowane jako poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.
- W razie potrzeby do współpracy w ramach dochodzenia w sprawie podejrzenia o molestowanie seksualne może zostać wezwany każdy pracownik.
 - Bezprawne jest podejmowanie działań odwetowych wobec pracowników biorących udział w dochodzeniu.

Proces dochodzenia

- Nasza organizacja ma również obowiązek podjęcia odpowiednich kroków w celu zapewnienia, że incydent molestowania nie powtórzy się w przyszłości. Oto sposób analizowania roszczeń.
- **[Person or office designated]** prowadzi natychmiastową weryfikację zarzutów i podejmuje stosowne działania tymczasowe
- Wymagane jest podanie stosownych dokumentów, wiadomości mailowych lub treści rozmów telefonicznych w celu ich zachowania
- Prowadzone są rozmowy udziałem stron i świadków
- Dochodzenie jest dokumentowane zgodnie z polityką dotyczącą zapobiegania incydentom molestowania seksualnego
- Osoba, która złożyła skargę, a także osoba (osoby) oskarżona o molestowanie seksualne, zostaje powiadomiona o ostatecznej decyzji oraz o fakcie podjęcia odpowiednich działań administracyjnych.

Dodatkowe środki ochronne i naprawcze

- Poza procesem wewnętrznym, który przedstawiliśmy powyżej, pracownicy mogą również zdecydować się na podjęcie kroków prawnych, korzystając ze wsparcia poniższych organów rządowych.

Wydział Praw Człowieka (NYS Division of Human Rights; DHR)

- Skarga dotycząca naruszenia Ustawy o prawach człowieka może zostać złożona albo w Wydziale Praw Człowieka, albo w Sądzie Najwyższym Stanu Nowy Jork.
- Skargi do DHR można składać w dowolnym terminie **w ciągu jednego roku** od daty incydentu molestowania seksualnego. W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata.
- 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.
- Więcej informacji: **www.dhr.ny.gov**.

Amerykańska Komisja ds. Równości w Zatrudnieniu (United States Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)

- Osoba może złożyć skargę do EEOC w dowolnym czasie **w ciągu 300 dni** od daty incydentu molestowania. W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata.
- Przed złożeniem skargi w sądzie federalnym należy złożyć skargę do EEOC.
- Więcej informacji: **www.eeoc.gov**.
- *UWAGA: Jeżeli osoba fizyczna złoży skargę administracyjną w DHR, DHR automatycznie 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.
- Powinieneś skontaktować się z hrabstwem, miastem lub miejscowością, w której mieszkasz, aby dowiedzieć się, czy takie przepisy istnieją.
- Jeśli molestowanie obejmuje niepożądany dotyk fizyczny, przymusowe odosobnienie fizyczne lub przymusowe akty seksualne, tego typu zachowania mogą stanowić przestępstwo. **Powinieneś skontaktować się również z lokalną jednostką policji.**

Inne rodzaje nękania w miejscu pracy

- Nękanie w miejscu pracy może wynikać z innych kwestii i nie dotyczy wyłącznie płci lub niewłaściwego zachowania seksualnego w miejscu zatrudnienia.
- Wszelkie molestowanie, nękanie lub dyskryminacja ze względu na chronioną cechę są zabronione w miejscu pracy i mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego w stosunku do sprawcy.
 - Chronione cechy obejmują: wiek, rasę, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, status militarny, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, status ofiar przemocy domowej, tożsamość płciową i przeszłość kryminalną.
- Większość informacji przedstawionych podczas niniejszego szkolenia dotyczy wszystkich rodzajów nękania w miejscu pracy.

Podsumowanie

- Po zakończeniu szkolenia wszyscy pracownicy powinni rozumieć omówione zagadnienia, w tym:
 - W jaki sposób rozpoznać molestowanie jako niewłaściwe zachowanie w miejscu pracy
 - Naturę molestowania seksualnego
 - Fakt, iż molestowanie z powodu jakiejkolwiek chronionej cechy jest zabronione
 - Powody, dla których nękanie w miejscu pracy jest dyskryminacją związaną z zatrudnieniem
 - Fakt, iż należy zgłaszać wszystkie przypadki molestowania
 - Fakt, iż przełożeni i menedżerowie są szczególnie odpowiedzialni za zgłaszanie incydentów molestowania.
- Dzięki tej wiedzy, wszyscy pracownicy mogą odpowiednio zachowywać się w miejscu pracy, unikać działań dyscyplinarnych, znać swoje prawa i czuć się bezpiecznie. Ponadto wiedzą, że są do tego uprawnieni i mogą pracować w atmosferze szacunku dla wszystkich ludzi.
- Formularz skargi [\[insert information here\]](#).
- Dodatkowe informacje: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace

Studia przypadków incydentów molestowania seksualnego

- Przyjrzyjmy się kilku scenariuszom, które pomogą nam wyjaśnić rodzaje zachowań mogących stanowić przykłady molestowania seksualnego.
- Przykłady te opisują niewłaściwe zachowanie w miejscu pracy, które będzie przedmiotem działań naprawczych, w tym działań dyscyplinarnych.
- Pamiętaj, że zgłaszanie niewłaściwych zachowań w miejscu pracy jest obowiązkiem **wszystkich pracowników**.

Przykład 1: Kiedy „nie” nie jest traktowane jako odpowiedź

Współpracownik Li Yan, Ralph właśnie się rozwiódł. Rzuca kilka komentarzy na temat tego, że jest samotny i musi znaleźć nową dziewczynę. Li Yan i Ralph łączą przyjazne relacje; w przeszłości często jadali razem obiad w lokalnych restauracjach. Ralph zaprasza Li Yan na randkę połączoną z kolacją i wyjściem do kina. Li Yan lubi Ralpa i zgadza się, aby z nim wyjść. Podoba się jej wspólne wyjście, ale uznaje, że związek z Ralphem nie jest dobrym pomysłem. Dziękuje Ralphowi za miło spędzony czas, lecz wyjaśnia, że nie chce się z nim wiązać. Ralph czeka dwa tygodnie, po czym zaczyna naciskać Li Yan na kolejne randki. Li Yan odmawia, ale to nie powstrzymuje Ralpa. Ciągłe ją prosi, aby z nim gdzieś wyszła.

Pytanie 1. Kiedy Ralph po raz pierwszy zaprosił Li Yan na randkę, było to molestowanie seksualne. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Początkowe komentarze Ralpa dotyczące szukania dziewczyny oraz zaproszenie Li Yan na randkę nie są molestowaniem seksualnym. Nawet jeśli Li Yan nie przyjęłaby zaproszenia Ralpa na pierwszą randkę, Ralph nie zrobił nic złego, kiedy ją zaprosił i od czasu do czasu wspominał o swoim życiu osobistym, nie czyniąc żadnych uwag o podtekście seksualnym.

Pytanie 2. Li Yan nie może złożyć skargi dotyczącej incydentu molestowania seksualnego, ponieważ poszła na randkę z Ralphem. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Przyjazne relacje, randki, a nawet wcześniejszy związek ze współpracownikiem nie oznacza, że ma on prawo zachowywać się tak, jak Ralph w stosunku do Li Yan. Li Yan musi nadal pracować z Ralphem, a on musi szanować jej wolę i nie postępować w sposób, który stanowi nieodpowiednie zachowanie w miejscu pracy.

--

Li Yan skarży się swojemu przełożonemu, a on (zgodnie z wymogami) zgłasza skargę do osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę. Ralph zostaje przesłuchany w związku ze swoim zachowaniem i przeprosza Li Yan. Zostaje poinstruowany przez wyznaczoną osobę, aby powstrzymał się od nacisków na Li Yan. Ralph powstrzymuje się na jakiś czas, ale wkrótce zaczyna zostawiać małe prezenty na biurku Li Yan, którym towarzyszą wyznania miłosne. Wyznania miłosne nie są jawnie nieprzyzwoite, ale zachowanie Ralpa powoduje, że Li Yan zaczyna się niepokoić, gdyż boi się, że mężczyzna może zacząć ją prześladować.

Pytanie 3. Późniejsze zachowanie Ralpha, kiedy dawał Li Yan prezenty i pisał do niej listki miłosne, nie jest molestowaniem seksualnym, ponieważ - zgodnie z instrukcjami - przestał ją zapraszać na randki. Po prostu jest miły dla Li Yan, gdyż bardzo ją lubi. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Li Yan powinna zgłosić zachowanie Ralpha. Kobieta ma prawo do uzyskaniu skutecznej pomocy, aby powstrzymać Ralpha przed niewłaściwym zachowaniem w miejscu pracy. Ze względu na fakt, iż Ralph znów zaczął narzucać się Li Yan po tym, jak nakazano mu się powstrzymać, jego zachowanie mogło skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

Sharon zostaje przeniesiona do nowego miejsca pracy wewnątrz swojej firmy. Jej nowy przełożony, Paul, jest przyjazny i pomaga jej zapoznać się z nowymi obowiązkami służbowymi. Po kilku dniach, kiedy nikogo nie ma w pobliżu, Paul podchodzi do miejsca pracy Sharon, aby porozmawiać. Paul mówi o tym, co robił zeszłej nocy, czyli o swojej wizycie w klubie ze striptizem. Sharon jest zaszokowana faktem, że Paul porusza takie tematy w miejscu pracy i nic nie mówi. Paul kontynuuje rozmowę i mówi, że wszystkie kobiety w biurze są tak nieatrakcyjne, że raz na jakiś czas musi gdzieś wyjść i „popatrzeć na gorące kociaki”. Mówi Sharon, że cieszy się, że dołączyła do zespołu, ponieważ - w przeciwieństwie do innych kobiet w biurze - jej wygląd „jest przyjazny dla oczu”. Sharon czuje się bardzo urażona i poniżona, że ona i inne kobiety w jej miejscu pracy są oceniane przez przełożonego na podstawie wyglądu zewnętrznego.

Pytanie 1. Ponieważ Paul nie powiedział Sharon, że jest nieatrakcyjna, nie prześladował jej. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Paul robił aluzje do Sharon o wyraźnie seksualnym charakterze, uwłaczające i poniżające Sharon oraz jej współpracownicy. Nie ma znaczenia, że Paul rzekomo powiedział jej „komplement”. Rozmowa ta jest nadal bardzo obraźliwa dla Sharon. Tak samo odebrana byłaby przez większość rozsądnych osób w tej sytuacji.

Pytanie 2. Poruszając temat swojej wizyty w klubie ze striptizem, Paul dopuszcza się nieodpowiedniego zachowania w miejscu pracy. Prawda czy fałsz?

PRAWDA: Już samo mówienie o wizycie w klubie ze striptizem jest niewłaściwe w miejscu pracy, zwłaszcza jeżeli jest to zachowanie przełożonego. Byłoby wskazane, aby Sharon zgłosiła takie zachowanie. Jednorazowa informacja o chodzeniu do klubu ze striptizem to zachowanie, od którego Paul powinien się powstrzymać, nawet jeżeli nie miałyby się ono przerodzić w niezgodne z prawem molestowanie, chyba że powtórzyłoby się w przyszłości.

Pytanie 3. Należy poinstruować Paula, by powstrzymał się od tego typu komentarzy, jednak cała sprawa nie ma zbyt poważnego charakteru. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Komentarze Paula na temat jego współpracownic są poważną sprawą i ukazują jego pogardę dla kobiet w miejscu pracy. Paul jest zobowiązany do przestrzegania modelu odpowiedniego zachowania; nie może pokazywać swojej pogardy dla pracowników ze względu na płeć lub jakąkolwiek chronioną prawem cechę. Sharon nie powinna być zmuszona do kontynuowania współpracy z kimś, kto wykazuje pogardę w stosunku do kobiet; inni pracownicy nie powinni również

pracować dla takiego przełożonego. Kadra kierownicza powinna być tego świadoma, nawet jeśli inni pracownicy nie są, a Paul powinien stać się przedmiotem poważnych działań dyscyplinarnych i najprawdopodobniej zostać usunięty ze swojego obecnego stanowiska.

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

Carla pracuje jako licencjonowany operator ciężkiego sprzętu. Niektórzy z jej współpracowników myślą, że fajnie jest ją drażnić i podpuszczać. Carla często słyszy komentarze typu „Uważaj, oto ona - szalona kobieta-kierowca!” wygłaszane w żartobliwy sposób. Ponadto, ktoś umieszcza ręcznie wykonany napis na jedynej toalecie w miejscu pracy, który mówi: „Tylko dla mężczyzn”.

Pytanie 1. Kobiety na tradycyjnie męskich stanowiskach powinny spodziewać się dokuczania i nie powinny zbyt poważnie traktować żartobliwych komentarzy. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: To, czy Carla jest molestowana, zależy po części od jej opinii na temat tej sytuacji; to znaczy, czy uzna to zachowanie za obraźliwe. Jednakże, jeśli w którymkolwiek momencie Carla poczuje się molestowana, ma prawo do złożenia skargi na takie zachowania, aby położyć im kres, bez względu na fakt, czy i jak długo tolerowała jest bez skarżenia się. Carla zawsze może powiedzieć, kiedy dosyć znaczy dosyć.

Pytanie 2. Carla nie może złożyć skargi, ponieważ kierownik budowy czasem włącza się do żartów, więc nie ma do kogo się zwrócić. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Carla nadal może złożyć skargę do przełożonego, aby ten wiedział, że zachowanie przeszkadza Carli i musi zostać powstrzymane. Brak reakcji przełożonego Carli na jej skargę stanowi poważne naruszenie jego obowiązków. Carla może również złożyć skargę bezpośrednio do osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę, w miejsce rozmowy ze swoim przełożonym lub po tej rozmowie. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, że wszyscy pracownicy są świadomi zasad i procedur, obowiązujących w miejscu pracy, które mają na celu przeciwdziałanie molestowaniu.

--

Niektórzy współpracownicy Carli zdecydowanie sprzeciwiają się jej pracy w tradycyjnie męskim zawodzie. Osoby te czasami mówią jej coś w stylu: „Odbierasz pracę mężczyznom, którzy na nią zasługują”, „Powinnaś być w domu ze swoimi dziećmi” czy „Jaką jesteś matką?” Poza tym ktoś wydrapał słowo „dziwka” na skrzynce narzędziowej Carli.

Pytanie 3. Zachowań tych, mimo że są nieuprzejme, nie można traktować jako molestowanie seksualne, ponieważ nie mają charakteru seksualnego. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Zachowania te są wycelowane w nią, ponieważ jest kobietą i wydaje się, że mają ją zastraszyć i spowodować, że zrezygnuje z pracy. Nie mają charakteru seksualnego, lecz szykanowanie jest spowodowane jej płcią i przyczynia się do tworzenia wrogiego środowiska pracy, jeśli powtarza się wystarczająco często i jest dotkliwe.

--

Carla składa skargę dotyczącą dowcipów i innych zachowań, co skutkuje rozpoczęciem dochodzenia. Nie można ustalić, kto zniszczył jej skrzynkę narzędziową. Jej współpracownicy mają powstrzymać swoje zachowania lub zostaną im postawione zarzuty dyscyplinarne. Przełożony rozmawia z Carlą i mówi jej, aby natychmiast do niego przysłała, jeśli będzie miała dalsze problemy. Carla stwierdza, że ktoś oddał mocz do jej skrzynki na narzędzia.

Pytanie 4. Carla nie może nic zrobić, ponieważ nie może udowodnić, kto zniszczył jej skrzynkę na narzędzia. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Carla powinna natychmiast porozmawiać ze swoim przełożonym lub skontaktować się z inną osobą wyznaczoną przez pracodawcę, aby bezpośrednio złożyć skargę. Chociaż sytuacja stała się bardzo trudna, pracodawca jest odpowiedzialny za wsparcie Carli i znalezienie rozwiązania. Należy niezwłocznie przeprowadzić odpowiednie dochodzenie i podjąć stosowne działania naprawcze.

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

Keisha zauważyła, że jej nowa szefowa, Sarah, pochyla się nad nią bardzo nisko, kiedy omawiają raporty przez nią sporządzane. Często dotyka jej dłoni lub ramienia, gdy rozmawiają o pracy. W takich sytuacjach Keisha próbuje się od niej odsunąć, ale Sarah wydaje się nie rozumieć tego komunikatu.

Pytanie 1. Keisha powinna po prostu zignorować zachowanie Sary. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Jeśli Keisha czuje się niekomfortowo w związku z zachowaniem Sary, może podjąć kilka działań. Jeśli czuje się z tym komfortowo, powinna powiedzieć Sarze, aby ta się odsunęła, ponieważ jej bliskość i dotyk wprawiają ją w zakłopotanie. Inną opcją jest złożenie skargi bezpośrednio do osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę, która porozmawia z Sarah. Chociaż postępowanie to może nie być wystarczająco poważne lub wszechobecne, aby postrzegać jej jako przykład niezgodnego z prawem molestowania (o ile Sarah nie powtórzy go po tym, jak kazano jej zaprzestać swoich zachowań), nie ma powodu, aby Keisha czuła się niekomfortowo w miejscu pracy. Nie ma też uzasadnionego powodu, aby Sarah dopuszczała się takich zachowań.

--

Zanim Keisha postanawia złożyć skargę, Sarah ociera się o nią plecami przed spotkaniem w sali konferencyjnej. To ją naprawdę denerwuje, ale nadal nie reaguje na zachowanie swojej szefowej. Później, po zakończeniu rozmowy, Sarah „więzi” Keishę w swoim biurze, stając między nią a drzwiami wyjściowymi. Keisha nie wie, co robić, więc przechodzi obok niej, aby wyjść. Kiedy to robi, Sarah przesuwa dłoń po jej piersiach.

Pytanie 2. Otarcie się o plecy Keishy w sali konferencyjnej może być po prostu niezamierzone i nie daje jej żadnych dodatkowych powodów, by złożyć skargę na Sarę. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Sarah obecnie intensyfikuje swoje zachowania. Biorąc pod uwagę dotykanie i ocieranie się o Keishę, jest mało prawdopodobne, aby było to nieumyślne. Keisha powinna zgłosić wszystkie zachowania, których doświadczyła i które sprawiły, że poczuła się niekomfortowo, już przed „uwięzieniem” w biurze Sary.

Pytanie 3. Dotykanie piersi Keishy przez Sarę jest niewłaściwe, ale prawdopodobnie nie stanowi przykładu niezgodnego z prawem molestowania, ponieważ taka sytuacja zdarzyła się tylko raz. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Każdy rodzaj dotyku o nacechowaniu seksualnym jest bardzo poważną kwestią i nie musi być powtarzany, aby zakwalifikować go jako przykład molestowania seksualnego. Keisha powinna natychmiast to zgłosić bez czekania, aż sytuacja się powtórzy. Sarah może oczekiwać, że zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, w tym również rozwiązanie stosunku pracy.

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Poniższy scenariusz wyjaśnia wiele aspektów molestowania seksualnego quid pro quo.

Tatiana ma nadzieję na awans na stanowisko, o którym wie, że wkrótce się zwolni. Wie, że jej szef, David, będzie zaangażowany w proces decyzyjny dotyczący tego, kto otrzyma awans. Mówi Davidowi, że będzie ubiegać się o to stanowisko i że jest bardzo zainteresowana otrzymaniem awansu. David mówi: „Zobaczmy. Wiele osób będzie zainteresowanych objęciem tego stanowiska.”

Tydzień później Tatiana i David wspólnie udają się w podróż służbową, zatrzymując się na nocleg w hotelu. Podczas kolacji David mówi Tatianie, że ma nadzieję, że będzie mógł ją awansować, ponieważ zawsze bardzo lubił z nią pracować. Mówi jej też, że kandydaty niektórych osób „wyglądają lepiej na papierze”, ale to Tatiana jest tą osobą, z którą on chce pracować. Mówi jej, że może „pociągnąć za sznurki”, by pomóc jej dostać tę pracę, a Tatiana mu dziękuje. Później David sugeruje, aby poszli do jego pokoju hotelowego „napić się czegoś i zrelaksować”. Tatiana odrzuca jego „ofertę”.

Pytanie 1. Zachowanie Davida może być molestowaniem Tatiany. Prawda czy fałsz?

PRAWDA: Zachowanie Davida jako szefa Tatiany jest niewłaściwe. Kobieta powinna czuć się swobodnie i zgłosić to zachowanie, jeśli sprawiło, że czuła się niekomfortowo. Nie ma znaczenia, że takie zachowanie miało miejsce z dala od firmy. Ich relacja jest relacją przełożonego i podwładnego, a wszystkie interakcje będą miały wpływ na miejsce pracy.

Zachowanie Davida w tym momencie może - ale nie musi - stanowić przykład molestowania quid pro quo; David nie zagroził, że jeśli Tatiana odrzuci jego zaloty, to inaczej ustosunkuje się do jej awansu. Jednak jego oferta „pociągnięcia za odpowiednie sznurki”, a następnie prośba, aby udali się do jego pokoju hotelowego na drinka, mogą być uważane za potencjalny przymus. Oczywiście, jeśli David będzie kontynuował swoje zaloty - nawet jeśli nigdy nie wyśle żadnej groźby ani nie poczyni obietnic dotyczących korzyści zawodowych - może to stworzyć wrogie środowisko pracy dla Tatiany, za co pracodawca może ponosić bezpośrednią odpowiedzialność, ponieważ David jest członkiem kadry zarządzającej.

--

Po powrocie z podróży Tatiana pyta Davida, czy wie, kiedy zostanie ogłoszona informacja o wakacie, gdyż pragnie złożyć swoją aplikację. David mówi, że nie jest pewien, kiedy to będzie miało miejsce, ale wciąż jest czas, aby „sprawić, żeby chciał” pociągnąć dla niej za odpowiednie sznurki. Następnie pyta: „Co powiesz na kolację w najbliższy piątek i wspólny czas w moim domu?”

Pytanie 2. David dopuścił się zachowań typowych dla molestowania seksualnego. Prawda czy fałsz?

PRAWDA: Jest teraz oczywiste, że David zaoferował pomoc Tatianie w uzyskaniu przez nią awansu w zamian za przysługę seksualną.

--

Tatiana, która naprawdę chce tego stanowiska, postanawia umówić się z Davidem. Prawie w każdy piątek wychodzą razem za namową mężczyzny i utrzymują stosunki seksualne. Tatiana nie chce związku z Davidem i chodzi z nim wyłącznie ze względu na fakt, iż wierzy, że w przeciwnym razie David zablokuje jej awans.

Pytanie 3. Tatiana nie może złożyć skargi na incydent molestowania seksualnego, ponieważ dobrowolnie podjęła decyzję o podjęciu współżycia seksualnego z Davidem. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Ponieważ stosunki seksualne z Davidem nie są mile widziane przez Tatianę, jest ona obiektem molestowania seksualnego. Podobnie, gdyby odrzuciła zaloty Davida, nadal byłaby obiektem molestowania seksualnego. Propozycja w stosunku do Tatiany, związana z otrzymaniem awansu w wyniku usług seksualnych, złożona przez osobę sprawującą nad nią władzę w miejscu pracy jest molestowaniem seksualnym; pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za działania swojego przełożonego.

--

Tatiana otrzymuje awans.

Pytanie 4. Tatiana nie może złożyć skargi, ponieważ dostała tę pracę, więc nie stała się przedmiotem dyskryminacji. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Tatiana padła ofiarą molestowania seksualnego, niezależnie od tego, czy otrzymała awans, którego obietnica była wykorzystana jako zachęta.

--

Tatiana zrywa stosunki seksualne z Davidem. David wystawia jej złą ocenę, a ona zostaje usunięta ze swojego nowego stanowiska pod koniec okresu próbnego i wraca do swojej starej pracy.

Pytanie 5. Teraz jest „za późno” na złożenie skargi na Davida. Utrata miejsca pracy z powodu zerwania dobrowolnych stosunków seksualnych nie jest wystarczającym powodem do złożenia skargi dotyczącej molestowania seksualnego. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: To prawda, że zerwanie, o ile ma miejsce przy obopólnej zgodzie, zwykle nie skutkuje skargami dotyczącymi molestowania seksualnego. Jednak „związek” będący wynikiem sytuacji, w jakiej została postawiona Tatiana, nigdy nie był postrzegany przez nią jako coś miłego. Zachowanie Davida przez cały czas było niewłaściwe i stanowiło poważne naruszenie polityki pracodawcy. Jako osoba, która nadużyła władzy i autorytetu stanowiska kierowniczego, David dopuścił się molestowania seksualnego.

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

Leonard pracuje jako sekretarz w dużym przedsiębiorstwie. Lubi nosić biżuterię, a elementem jego ubioru często są kolczyki i naszyjniki. Jego szefowa, Margaret, uważa za „dziwny” fakt, iż Leonard, jako mężczyzna, nosi biżuterię i chce być pracownikiem biurowym. Często wygłasza sarkastyczne komentarze pod jego adresem w związku z jego wyglądem i „żartobliwie” nazywa go swoim biurowym chłopcem. Leonard, który wiąże swoją przyszłą karierę z obszarem relacji z klientami, składa aplikację na stanowisko, na którym wymagana jest praca na „repcji”, gdzie mógłby wchodzić w interakcję z szeroką grupą osób. Margaret mówi Leonardowi, że jeśli chce tej pracy, powinien wyglądać „bardziej normalnie” lub poczekać na awans na stanowisko kierownika działu pocztowego.

Pytanie 1. Szefowa Leonarda ma rację, mówiąc mu, że noszenie biżuterii jest nieodpowiednie dla stanowisk związanych z obsługą klienta. Prawda czy fałsz?

FAŁSZ: Biżuteria Leonarda jest tylko kwestią sporną, ponieważ Margaret uważa, że noszenie biżuterii przez mężczyznę jest czymś dziwnym. Jej komentarze pod adresem Leonarda stanowią przykład stereotypowego myślenia na temat płci.

--

Margaret również „podejrzewa”, że Leonard jest gejem, czemu się „nie sprzeciwia”, ale uważa, że Leonard jest „skryty i tajemniczy”. Zaczyna zadawać mu pytania dotyczące jego życia prywatnego, takie jak „Czy jesteś żonaty?”, „Czy masz partnerkę?”, „Czy masz dzieci?” Leonard stara się odpowiadać grzecznie „nie” na wszystkie jej pytania, ale zaczyna się denerwować. Margaret zaczyna plotkować ze współpracownikami Leonarda o jego domniemanej orientacji seksualnej.

Pytanie 2. Leonard jest ofiarą molestowania ze względu na płeć i orientację seksualną. Prawda czy fałsz?

PRAWDA: Leonard padł ofiarą molestowania ze względu na płeć, ponieważ jest dyskryminowany w wyniku stereotypowego myślenia Margaret na temat płci.

Leonard jest również molestowany ze względu na swoją domniemaną orientację seksualną. Nie ma znaczenia, czy Leonard jest homoseksualistą i nie zgłasza skarg dotyczących molestowania ze względu na orientację seksualną.

Leonard może również zostać uznany za obiekt molestowania ze względu na tożsamość płciową, które jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i/lub niepełnosprawność zakazaną na mocy Ustawy o prawach człowieka. Leonard powinien zgłosić zachowanie Margaret, które jest oczywistym naruszeniem polityki postępowania w wypadku molestowania seksualnego, do osoby wyznaczonej w tym celu przez pracodawcę (tj. do „osoby wyznaczonej” przez jego pracodawcę).

--

Leonard uznaje, że nie będzie miał szans na awans w tych okolicznościach i składa skargę na zachowanie Margaret do osoby wyznaczonej przez pracodawcę. Osoba wyznaczona prowadzi dochodzenie i mówi Margaret, że biżuteria Leonarda nie narusza żadnych zasad obowiązujących w miejscu pracy, że powinna rozważyć jego kandydaturę na stanowisko bez uwzględniania jego płci oraz że musi zaprzestać komentowania i zadawania Leonardowi natrętnych pytań i plotkowania o

jego życiu osobistym. Margaret powstrzymuje się od komentowania, zadawania pytań i plotkowania, ale rekomenduje, aby na stanowisko interesujące Leonarda awansować kobietę. Osoba ta posiada o wiele mniejsze doświadczenie niż Leonard i brakuje jej dwóch lat nauki w koledżu w obszarze relacji z klientami.

Pytanie 3. Leonard stał się prawdopodobnie obiektem dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną i/lub działania odwetowe. Prawda czy fałsz?

PRAWDA: Nie znamy powodu, dla którego Margaret nie rekomendowała Leonarda na upragnione przez niego stanowisko, ale sytuacja nie wygląda dla niej dobrze. Wygląda na to, że jest albo stronnicza z tych samych powodów, dla których go prześladowała, albo mści się, ponieważ złożył na nią skargę, albo jedno i drugie.

Leonard powinien porozmawiać o tym z pracodawcą, a okoliczności tego awansu powinny zostać zbadane. Jeśli okaże się, że Margaret nadużyła swojej władzy jako przełożona, nie rozważając jego aplikacji na stanowisko, jej zachowanie powinno stać się przedmiotem działań dyscyplinarnych. Ten scenariusz pokazuje, że czasami potrzebne są bardziej zdecydowane działania w odpowiedzi na skargi dotyczące molestowania, aby zapobiec dyskryminacji w przyszłości.