

Модельное обучение по предотвращению сексуальных домогательств

РЕДАКЦИЯ ОТ СЕНТЯБРЯ
2018 ГОДА



Combating
Sexual Harassment

Цель данного модельного обучения

Штат Нью-Йорк является национальным лидером в борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте, и в бюджет на 2019 год включено законодательство по борьбе с ними.

В соответствии с новым законом каждый работодатель на территории штата Нью-Йорк **теперь обязан внедрить политику по предотвращению сексуальных домогательств** в соответствии с разделом 201-g Закона о труде. Министерством труда при сотрудничестве с Отделом по правам человека была разработана модельная политика по противодействию сексуальным домогательствам для работодателей, которая доступна на сайте www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace. Работодатели также могут принять аналогичную политику, которая соответствует или превосходит минимальные стандарты модельной политики.

Кроме того, каждый работодатель на территории штата Нью-Йорк **теперь обязан внедрить обучение по предотвращению сексуальных домогательств для сотрудников** в соответствии с разделом 201-g Закона о труде. Министерством труда при сотрудничестве с Отделом по правам человека было разработано модельное обучение по предотвращению сексуальных домогательств для работодателей. Работодатели также могут использовать программу обучения, которая соответствует или превосходит минимальные стандарты модельного обучения.

Обучение по предотвращению сексуальных домогательств работодателя **должно быть интерактивным**, то есть оно требует определенного уровня обратной связи от обучаемых.

Обучение, которое может быть предоставлено работникам на индивидуальной или групповой основе; лично, по телефону или через Интернет; с использованием веб-семинаров или записанных презентаций, должно включать как можно больше следующих элементов:

- Задавание вопросов работникам в рамках программы;
- Предоставление работникам возможности задавать вопросы с предоставлением своевременных ответов;
- Обязательная обратная связь от работников в отношении обучения и предоставленных материалов.

Руководство по использованию данного обучения

Данное модельное обучение доступно в различных форматах, обеспечивая для работодателей максимальную гибкость при проведении обучения в различных рабочих условиях с сохранением неизменного основного курса.

Доступные элементы обучения включают:

1. **Сценарий** для очного группового обучения, доступный в формате PDF и редактируемых форматах Word

2. **Презентация PowerPoint** для сопровождения сценария, доступная через Интернет и для загрузки, в том числе в формате PDF
3. **Видеопрезентация**, доступная для просмотра через Интернет и для загрузки
4. **Часто задаваемые вопросы**, доступные через Интернет, для сопровождения обучения и получения ответов на возникающие дополнительные вопросы

Инструкции для работодателей

- Данное обучение предназначено в качестве модели, которую можно использовать без изменений или адаптировать к конкретным потребностям каждой организации.
- Обучение может включать дополнительные интерактивные действия, включая операцию открытия, ролевые игры или групповое обсуждение.
- Если определенные политики или практики работодателя отличаются от содержания данного обучения, обучение следует изменить для отражения этих нюансов с сохранением всех минимальных элементов, предусмотренных требованиями законодательства штата Нью-Йорк (указанных на стр. 4).
- Обучение должно отражать любые внутренние процессы, которые рекомендуется использовать работникам для подачи жалоб, и включать контактные данные с указанием конкретных имен и адресов для подачи работниками жалоб на предполагаемые домогательства.
- Оно также может быть изменено для отражения работы организации, например, путем включения отраслевых сценариев
- В максимально возможной степени данное обучение должно предоставляться последовательно (с использованием одного и того же метода) для различного персонала организации, чтобы обеспечить понимание на каждом уровне и в каждом подразделении.
- Каждый работодатель отвечает за обучение всех работников стандартам работодателя и ознакомление с практиками организации.
- Все работники должны пройти первичное обучение по предотвращению сексуальных домогательств до 9 октября 2019 года.
- Все работники должны проходить дополнительное обучение не реже чем раз в год. Оно может быть основано на календарном годе, годовом сроке с даты начала работы каждого работника или любой другой даты по выбору работодателя.
- Все новые работники должны пройти обучение по предотвращению сексуальных домогательств по возможности быстрее.
- Работодатели должны обеспечить для работников возможность обучения на понятном им языке. Если работник указал в качестве основного язык, шаблон обучения на котором

штатом не предоставляется, работодатель может предоставить этому работнику версию на английском языке. Однако поскольку работодатели несут ответственность за поведение всех своих работников, работодателям настоятельно рекомендуется предоставить политику и обучение на родном языке работника.

- При определенных обстоятельствах участник может делиться личным или конфиденциальным опытом в процессе обучения. В этом случае инструктору следует его прервать и порекомендовать обсуждение истории в частном порядке, а также предоставить контактные данные соответствующего подразделения. После обучения необходимо обеспечить последующий контроль данного лица, чтобы убедиться в знании ими надлежащей процедуры направления сообщений. Непосредственные руководители и руководители высшего звена обязаны сообщать обо всех происшествиях, связанных с домогательствами.

Контрольный список минимальных стандартов обучения

Работодатель, который не использует данное модельное обучение, разработанное Министерством труда штата и Отделом по правам человека штата, обязан убедиться в том, что его обучение соответствует или превосходит следующие минимальные стандарты.

Обучение **должно**:

- Быть интерактивным;
- Включать объяснение сексуальных домогательств в соответствии с руководством, выпущенным Министерством труда при сотрудничестве с Отделом по правам человека;
- Включать примеры незаконных сексуальных домогательств;
- Включать информацию о положениях федерального законодательства и законодательства штата в отношении сексуальных домогательств и средств правовой защиты, доступных для лиц, ставших объектами сексуальных домогательств;
- Включать информацию о правах работников на возмещение и всех доступных организациях для рассмотрения жалоб;
- Включать информацию о поведении непосредственных руководителей и их дополнительных обязанностях.

ШТАТ НЬЮ-ЙОРК
**Обучение по предотвращению
сексуальных домогательств**

ЭЛЕМЕНТ 1. СЦЕНАРИЙ ОБУЧЕНИЯ

РЕДАКЦИЯ ОТ СЕНТЯБРЯ 2018 ГОДА



Содержание

| | |
|---|----|
| Введение для инструктора | 7 |
| Сексуальные домогательства на рабочем месте | 7 |
| Что такое сексуальные домогательства? | 8 |
| Враждебная обстановка..... | 8 |
| Сексуальные домогательства «услуга за услугу»..... | 9 |
| Кто может быть объектом сексуальных домогательств? | 10 |
| Кто может быть виновным в сексуальных домогательствах? | 10 |
| Где могут происходить сексуальные домогательства на рабочем месте? | 10 |
| Проявление гендерных стереотипов | 11 |
| Ответные меры | 11 |
| Что такое ответные меры? | 12 |
| Что не относится к ответным мерам | 12 |
| Обязанности руководства | 12 |
| Обязательные сообщения | 13 |
| Что делать, если я стал(а) объектом сексуальных домогательств? | 13 |
| Что делать, если я стал(а) свидетелем сексуальных домогательств? | 14 |
| Расследование и меры воздействия | 15 |
| Процесс расследования..... | 15 |
| Дополнительная защита и средства правовой защиты | 15 |
| Отдел по правам человека (DHR) штата Нью-Йорк | 16 |
| Комиссия по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США..... | 16 |
| Местные меры защиты..... | 16 |
| Другие типы преследований на рабочем месте | 17 |
| Резюме | 17 |
| Изучение сексуальных домогательств на примерах | 18 |
| Пример 1. Отказ не принимается | 18 |
| Пример 2. Неподобающее поведение начальника | 19 |
| Пример 3. Не женская работа? | 20 |
| Пример 4. Некомфортно близко | 21 |
| Пример 5. Неприятный обмен | 22 |
| Пример 6. Взгляды на внешность | 24 |

Введение для инструктора

- Добро пожаловать на наше ежегодное обучение по предотвращению сексуальных домогательств.
- Меня зовут _____ [name] _____, и я – _____ [title] _____ в _____ [organization] _____.
- В последние годы сексуальные домогательства на рабочем месте находятся в центре внимания на национальном уровне, повышая осведомленность о серьезном и неприемлемом характере этих действий и их серьезных последствиях.
- Термин «сексуальные домогательства» может иметь разное значение для разных людей в зависимости от их жизненного опыта.
- Некоторые виды поведения могут казаться приемлемыми или воспринимались как таковые в прошлом. Это не означает, что они являются приемлемыми для людей, с которыми мы работаем.
- Цель данного обучения заключается в обеспечении одинакового понимания, что приемлемо на нашем рабочем месте и что нет.

Сексуальные домогательства на рабочем месте

- В штате Нью-Йорк давно приняты обязательства по предоставлению всем людям равных возможностей для создания справедливой, безопасной и продуктивной рабочей среды.
- Законы и политики обеспечивают уважение разнообразия и предоставление всем людям возможностей работать в штате Нью-Йорк.
- Предотвращение сексуальных домогательств имеет критическое значение для нашего дальнейшего успеха. Сексуальные домогательства недопустимы.
- Это означает, что любые случаи домогательства будут расследованы, а от нарушителя или нарушителей будет потребовано их прекратить.
- Кроме того, это означает возможность принятия дисциплинарных мер в соответствующих случаях. При достаточно серьезных нарушениях дисциплинарные меры также могут включать увольнение.
- Повторные нарушения, особенно после того, как от работника было потребовано прекратить такие действия, являются особенно серьезными и будут соответственно пресечены.
- Это интерактивное обучение поможет вам лучше понять, что именно понимается под сексуальными домогательствами.

- В нем вы также познакомитесь с порядком сообщений о сексуальных домогательствах на рабочем месте, а также с возможностями сообщения о сексуальных домогательствах на рабочем месте во внешние учреждения штата и федеральные учреждения, обеспечивающие исполнение законодательства по борьбе с дискриминацией.
- Эти сообщения воспринимаются серьезно и незамедлительно расследуются с принятием эффективных мер по устранению в соответствующих случаях.

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:
 1. 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 намеренным объектом сексуальных домогательств;
 2. Подчинение этим действиям является прямо или косвенно условием трудоустройства; или
 3. Подчинение или отклонение такого поведения используется в качестве основания для принятия решений, затрагивающих трудоустройство лица.
- Сексуальные домогательства подразделяются на два основных типа.

Враждебная обстановка

- Враждебная обстановка на основе половой принадлежности может создаваться при осуществлении любых вышеописанных действий в дополнение к нежелательным словам, знакам, шуткам, розыгрышам, запугиванию, физическим действиям или насилию как сексуального, так и не сексуального характера, направленных по отношению к какому-либо лицу в связи с полом этого лица.
- Сексуальные домогательства с созданием враждебной обстановки включают:
 - 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.
- Они также включают жесты, звуки, замечания или шутки сексуальной направленности либо замечания о сексуальности или сексуальном опыте лица.
- Враждебные действия, предпринятые против лица в связи с его полом, такие как:
 - Изнасилование, насильственные действия сексуального характера, приставание или попытки совершения таких действий.
 - Физические действия сексуального характера (включая без ограничения касание, щипание, поглаживание, хватание, поцелуи, объятия, задевание или ощупывание тела другого работника)
 - 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.

Сексуальные домогательства «услуга за услугу»

- К сексуальным домогательствам «услуга за услугу» относятся предложения должностным лицом улучшения условий труда в обмен на услуги сексуального характера.
- «Услуга за услугу» в обычном понимании предполагает взаимовыгодный обмен.
- Домогательства этого типа возникают между работником и лицом, обладающим определенными полномочиями, таким как непосредственный руководитель, которое способно улучшить или ухудшить условия труда работника.
- Сексуальные домогательства «услуга за услугу» включают:
 - Предложение или обеспечение улучшения рабочих условий или возможностей взамен на сексуальные отношения
 - Угрозы ухудшить условия труда (например, понижение, изменения смен или места работы) или лишить возможностей при отказе вступить в сексуальные отношения

- Оказание давления, угрозы или физическое воздействие для принуждения к сексуальным отношениям
- Ответные меры за отказ вступить в сексуальные отношения

Кто может быть объектом сексуальных домогательств?

- Сексуальные домогательства могут возникать между мужчинами и женщинами или между лицами одного пола.
 - Термин «пол» включает сексуальную ориентацию, гендерную идентичность и состояние трансгендера.
- Сексуальные домогательства, возникающие в связи с тем, что их объектом является трансгендер, также незаконны.
- Закон защищает работников, неоплачиваемых стажеров и лиц, не являющихся сотрудниками организации, которые работают на рабочем месте, включая независимых подрядчиков и работников компаний, предоставляющих услуги по договору на рабочем месте.

Кто может быть виновным в сексуальных домогательствах?

- Виновным в сексуальных домогательствах может быть любой человек, присутствующий на рабочем месте:
- Виновным может быть **коллега** объекта домогательств
- Виновным может быть **непосредственный руководитель** или **руководитель высшего звена**
- Виновным может быть любое третье лицо, в том числе: **лицо, не являющееся сотрудником организации, стажер, поставщик, охранник здания, клиент, заказчик или посетитель.**

Где могут происходить сексуальные домогательства на рабочем месте?

- Домогательства могут происходить **в любое время и в любом месте** выполнения работниками их должностных обязанностей, в том числе на выезде, любом спонсируемом работодателем мероприятии, обучении, конференциях, открытых для общественности, и корпоративных вечеринках.

- Взаимодействия работников в нерабочее время, например, в гостинице во время командировок или на мероприятиях после работы, могут оказывать влияние на атмосферу на рабочем месте.
- Объекты вне предприятия и действия в нерабочее время могут рассматриваться как продолжение рабочей обстановки.
- Работники могут подвергаться сексуальным домогательствам с использованием звонков, текстовых сообщений, электронной почты и социальных сетей.
- Руководство отвечает за противодействие домогательствам, каким бы то ни было образом оказывающие влияние на рабочую обстановку.

Проявление гендерных стереотипов

- 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 любого пола.
- Преследования лица в связи с тем, что это лицо не соответствует гендерным стереотипам в отношении «подобающего» внешнего вида, речи, личностных качеств или образа жизни, являются сексуальными домогательствами.
- Преследования в связи с тем, что кто-либо выполняет работу, которую обычно выполняют или выполняли в прошлом преимущественно лица противоположного пола, являются сексуальными домогательствами.

Ответные меры

- Работник, который осуществляет «защищенную деятельность», защищен законом от ответных мер в связи с данной «защищенной деятельностью».
- «Защищенная деятельность» в отношении домогательств включает:
 - Подачу жалобы непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или иному лицу, назначенному работодателем для приема жалоб на домогательства
 - Подачу сообщения о предполагаемых домогательствах, даже если целью домогательств являетесь не вы
 - Подачу официальной жалобы на домогательства
 - Противодействие дискриминации

- Помощь другому работнику, подающему жалобу на домогательства
- Предоставление информации в ходе расследования домогательств на рабочем месте или дачу свидетельских показаний в связи с жалобой на домогательства, поданной в государственное учреждение или суд

Что такое ответные меры?

- Ответные меры – это любые действия, предпринимаемые для изменения условий труда работника (такие как понижение, ухудшение графика работы или перевод в другое место) в связи с его участием в любой вышеуказанной защищенной деятельности. Такие лица не должны подвергаться каким-либо отрицательным действиям со стороны непосредственных руководителей, руководителей высшего звена или работодателя на основании защищенной деятельности.
- Ответные меры могут представлять собой любые отрицательные действия, предпринимаемые работодателем по отношению к работнику, которые могут быть направлены на противодействие работнику в подаче жалобы на домогательства или дискриминацию.
- Отрицательные действия не должны быть связаны с работой или происходить на рабочем месте и могут предприниматься после увольнения, например, необоснованный отрицательный отзыв.

Что не относится к ответным мерам

- Отрицательные действия работодателя не являются ответными мерами только из-за того факта, что они предпринимаются после участия работника в защищенной деятельности.
- Работники обязаны соблюдать все должностные требования и правила трудовой дисциплины после участия в такой деятельности.

Обязанности руководства

- Непосредственные руководители и руководители высшего звена обязаны придерживаться высоких стандартов поведения. Это связано с тем, что:
 - Они занимают должности, наделенные определенными полномочиями, которыми они не должны злоупотреблять.
 - Их действия могут приводить к возникновению обязательств у работодателя без возможности исправить конкретную ситуацию с домогательствами.
 - Они обязаны сообщать о любых случаях домогательств, которые были доведены до их сведения или свидетелями которых они стали.

- Они несут ответственность за любые домогательства или дискриминацию, о которых им должно было быть известно при проявлении разумной осмотрительности и внимания в отношении рабочего места, за которое они отвечают.
- Предусматривается, что они будут подавать личный пример поведения на рабочем месте.

Обязательные сообщения

- Непосредственные руководители **обязаны сообщать о любых домогательствах**, свидетелями которых они стали или о которых им известно, даже если никто не возражает против домогательств.
- Если непосредственный руководитель или руководитель высшего звена получает сообщение о домогательствах или ему иным образом становится известно о домогательствах, он обязан незамедлительно уведомить работодателя, без исключений:
 - Даже если непосредственный руководитель или руководитель высшего звена считает, что поступок является незначительным
 - Даже если объект домогательств просит не сообщать об этом
- К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена применяются дисциплинарные меры 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.

Что делать, если я стал(а) объектом сексуальных домогательств?

- Мы сможем остановить домогательства на рабочем месте, только если руководству станет известно о факте домогательств. Сообщать о них – обязанность каждого.
- Вам настоятельно рекомендуется подать жалобу непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или иному лицу, назначенному работодателем для приема жалоб (в соответствии с нашей политикой предотвращения сексуальных домогательств), чтобы работодатель смог принять меры.
- Поведение не должно быть нарушением закона, чтобы являться нарушением политики.
- Мы предоставим в ваше распоряжение форму жалобы для сообщения о домогательствах и подачи жалобы, однако если вам удобнее сообщить о нарушении

устно или в иной форме, мы все равно обязаны расследовать жалобы в соответствии с политикой предотвращения сексуальных домогательств.

- Если вы считаете, что стали объектом сексуальных домогательств, настоятельно рекомендуем заполнить форму жалобы и подать ее:
 - [*Person or office designated*]
 - [*Contact information for designee or office*]
 - [*How the Complaint Form can be submitted*]
- Вы также можете сообщать о нарушениях устно.
- После подачи этой формы или иного сообщения о домогательствах наша организация обязана расследовать любые жалобы в соответствии с политикой предотвращения сексуальных домогательств.
- Вам следует сообщать о любом неподобающем поведении, объектом которого вы стали или о котором вам стало известно, как описано в данном обучении, не беспокоясь о том, связано ли оно с незаконными домогательствами.
- Лица, сообщающие или ставшие объектом домогательств, должны сотрудничать с руководством для проведения полного и объективного расследования и принятия любых необходимых мер воздействия.
- Если вы сообщили о домогательствах непосредственному руководителю или руководителю высшего звена, но получили неприемлемый ответ, например, «просто не обращайтесь внимания», вы можете подать жалобу руководителю более высокого уровня в соответствии с разделом «Правовая защита и внешние средства защиты» нашей политики.
- И наконец, если вы не уверены, что хотите подать жалобу на момент потенциальных домогательств, задокументируйте происшествие, чтобы не забыть о нем.

Что делать, если я стал(а) свидетелем сексуальных домогательств?

- Каждое лицо, которое стало свидетелем или получило сведения о потенциальных случаях сексуальных домогательств, должно сообщить о них непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или назначенному лицу.
- Это может вызывать дискомфорт и страх, но очень важно сказать коллегам «это неправильно», когда вы испытываете дискомфорт из-за домогательств, которые происходят у вас на глазах.
- Применение к вам со стороны работодателя ответных мер за сообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах или помощь в любом расследовании является противозаконным.

Расследование и меры воздействия

- Любое лицо, осуществляющее сексуальные домогательства или ответные меры, будет подвергнуто штрафным и/или дисциплинарным мерам вплоть до увольнения.
- **[Name of Company]** расследует все отчеты о домогательствах вне зависимости от поступления информации в устном или письменном виде.
- Расследование любой жалобы должно выполняться своевременно и тщательно и завершено в максимально короткие сроки.
- Расследование должно проводиться по возможности конфиденциально.
- От любого работника может потребоваться оказание необходимого содействия в расследовании предполагаемых сексуальных домогательств.
 - Применение ответных мер к работникам, принимающим участие в любом расследовании, является противозаконным.

Процесс расследования

- Наша организация также обязуется предпринять соответствующие меры для исключения домогательств в будущем. Мы осуществляем расследование жалоб следующим образом.
- **[Person or office designated]** приступает к немедленному рассмотрению утверждений и предпринимает любые соответствующие временные меры.
- Запрашиваются, сохраняются и получают соответствующие документы, электронные письма или записи телефонных разговоров.
- Проводятся собеседования с причастными сторонами и свидетелями
- Расследование документируется в соответствии с политикой в отношении сексуальных домогательств
- Лицо, подавшее жалобу и лицо (или лица), обвиненное в сексуальных домогательствах, уведомляются об окончательном решении и о том, что будут предприняты соответствующие административные меры.

Дополнительная защита и средства правовой защиты

- Помимо уже изложенного, работники также могут обратиться за внешними средствами правовой защиты, как указано ниже.

Отдел по правам человека (DHR) штата Нью-Йорк

- Жалобу на нарушение Закона о правах человека можно подать в DHR или верховный суд штата Нью-Йорк.
- Жалобы в DHR можно подать в любое время **в течение года** с момента предполагаемых сексуальных домогательств. Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Если лицо не подает жалобу в DHR, оно может подать иск напрямую в суд штата в соответствии с Законом о правах человека **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 Законом о правах человека.
- Для ознакомления с подробностями посетите сайт www.dhr.ny.gov.

Комиссия по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США

- Лицо может подать жалобу в ЕЕОС в любое время **в течение 300 дней** с момента предполагаемых сексуальных домогательств. Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Жалобу необходимо сначала подать в ЕЕОС, прежде чем обращаться в федеральный суд.
- Для ознакомления с подробностями посетите сайт www.eeoc.gov.
- *ПРИМЕЧАНИЕ. 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 следует обратиться в администрацию округа или города.
- Домогательства могут представлять собой преступление, если они включают такие элементы, как физические прикосновения, физическое принуждение или насильственные половые акты. **Также обратитесь в местное полицейское отделение.**

Другие типы преследований на рабочем месте

- Преследования на рабочем месте могут быть основаны не только на половой принадлежности или неподобающем сексуальном поведении на рабочем месте.
- На рабочем месте запрещены любые проявления преследований или дискриминации в отношении защищенной характеристики, и к нарушителю могут быть применены дисциплинарные меры.
 - Защищенные характеристики 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.
- Большая часть сведений, предоставляемых в данном обучении, относится ко всем типам преследований на рабочем месте.

Резюме

- После данного обучения все работники должны разбираться в рассмотренных вопросах, в том числе:
 - Как распознавать домогательства по неподобающему поведению на рабочем месте
 - Характер сексуальных домогательств
 - Запрет домогательств на основании любой защищенной характеристики
 - Причины, почему домогательства на рабочем месте являются дискриминацией в сфере труда
 - Что обо всех домогательствах обязательно нужно сообщать
 - Непосредственные руководители и руководители высшего звена несут особые обязанности по сообщению о домогательствах.
- Обладая этими знаниями, все работники могут придерживаться подобного поведения на рабочем месте, избегать дисциплинарных мер, знать свои права и чувствовать уверенность в том, что они имеют право и могут работать в атмосфере взаимного уважения.
- Форма жалобы доступна здесь: [\[insert information here\]](#).
- Дополнительные сведения доступны на сайте [ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)

Изучение сексуальных домогательств на примерах

- Рассмотрим несколько сценариев, которые помогут пояснить виды поведения, которые могут представлять собой сексуальные домогательства.
- В этих примерах описано неподобающее поведение на рабочем месте, в связи с которым предпринимаются меры воздействия, включая дисциплинарные меры.
- Не забывайте, что **все работники** обязаны сообщать о неподобающем поведении на рабочем месте.

Пример 1. Отказ не принимается

Коллега Ли Ян по работе Ральф только что развелся. Он несколько раз отмечал, что одинок и хочет найти новую девушку. Ли Ян и Ральф в прошлом поддерживали дружеские отношения и много раз вместе обедали в местных ресторанах. Ральф приглашает Ли Ян на свидание – поужинать и посмотреть кино. Ли Ян нравится Ральф, и она соглашается. Свидание с Ральфом ей понравилось, но она решает, что вступать в отношения – не очень хорошая идея. Она благодарит Ральфа за приятно проведенное время, но объясняет, что не хочет вступать с ним в отношения. Ральф ждет две недели, после чего начинает принуждать Ли Ян пойти с ним на свидание снова. Она отказывается, но Ральф не прекращает попыток. Он продолжает приглашать ее.

Вопрос 1. Когда Ральф впервые пригласил Ли Ян на свидание, это было сексуальными домогательствами? Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Первые замечания Ральфа о том, что он ищет девушку, и приглашение коллеги Ли Ян на свидание не являются сексуальными домогательствами. Даже если бы Ли Ян отказала Ральфу в первом свидании, Ральф не допустил никаких нарушений, пригласив ее на свидание и периодически делая замечания, не несущие сексуально откровенного характера, о своей личной жизни.

Вопрос 2. Ли Ян не может подать жалобу на сексуальные домогательства, потому что пошла на свидание с Ральфом. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Дружеские отношения, поход на свидание или даже предыдущие отношения с коллегой не означают, что коллега имеет право вести себя так, как Ральф по отношению к Ли Ян. Она продолжала работать с Ральфом, и он обязан уважать ее желания и не проявлять поведение, которое является неподобающим на рабочем месте.

--

Ли Ян подает жалобу своему непосредственному руководителю, и он (при необходимости) сообщает о ее жалобе лицу, назначенному работодателем для приема жалоб. Ральфу задают вопросы о его поведении, и он приносит извинения. Назначенное лицо требует от него прекратить такие действия. Ральф ненадолго прекращает, но затем начинает оставлять небольшие подарки на столе Ли Ян с любовными записками. Содержание любовных записок

не является откровенно непристойным, но поведение Ральфа начинает нервировать Ли Ян, поскольку она боится, что он может начать преследовать ее.

Вопрос 3. Дальнейшее поведение Ральфа с подарками и любовными записками не является сексуальными домогательствами, поскольку он прекратил приглашать Ли Ян на свидание в соответствии с требованиями. Он просто проявляет симпатию к Ли Ян, которая ему нравится. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Ли Ян должна сообщить о поведении Ральфа. Она имела право обратиться за помощью, чтобы прекратить неподобающее поведение Ральфа на рабочем месте. Поскольку Ральф снова начал докучать Ли Ян после того, как ему было указано прекратить, он может быть подвергнут серьезным дисциплинарным мерам за свое поведение.

Пример 2. Неподобающее поведение начальника

Шэрон переведена работодателем на новое место работы. Ее новый непосредственный руководитель Пол относится к ней с симпатией и помогает освоиться с новыми должностными обязанностями. Через несколько дней, оставшись наедине с Шэрон, Пол заглядывает на ее рабочее место перекинуться парой слов. Пол рассказывает, что делал вчера вечером, а именно как ходил в стрип-клуб. Шэрон шокирована тем, что Пол поднял такую тему на рабочем месте, и ничего не отвечает. Пол продолжает рассказывать и говорит, что все женщины в офисе настолько непривлекательны, что приходится специально ходить «смотреть на классных телок». Он говорит Шэрон, что рад ее переходу, потому что, в отличие от остальных, она «радует глаз». Шэрон чувствует себя сильно оскорбленной и испытывает унижение из-за того, что непосредственный начальник оценивает ее и других женщин на рабочем месте по внешности.

Вопрос 1. Пол не сказал, что Шэрон непривлекательна, значит, он не проявлял по отношению к ней домогательств. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Пол отпускал в отношении Шэрон замечания явно сексуального характера, которые являются уничижительными и унижительными для Шэрон и ее коллег по работе женского пола. Не имеет значения, что Пол таким образом предположительно делал Шэрон «комплимент». Это обсуждение было для Шэрон очень оскорбительным, как и для большинства разумных людей в ее ситуации.

Вопрос 2. Подняв тему своего посещения стрип-клуба, Пол допускает неподобающее поведение на рабочем месте. Правда или ложь?

ПРАВДА: Даже простой рассказ на тему посещения стрип-клуба на рабочем месте неприемлем, особенно со стороны непосредственного руководителя, и Шэрон должна сообщить о таком поведении. Разовое замечание о посещении стрип-клуба – это поведение, которое Полу должно быть указано прекратить, даже несмотря на то, что оно, скорее всего, не достигнет уровня нарушения закона, если только не будет часто повторяться.

Вопрос 3. От Пола должно быть потребовано прекратить отпускать подобные замечания, но они не имеют серьезного характера. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Замечания Пола о работниках женского пола имеют серьезное значение и демонстрируют его неуважение к женщинам на рабочем месте. Пол обязан вести себя подобающим образом и не должен проявлять неуважение к работникам на основании их пола или любой защищенной характеристики. Шэрон не должна продолжать работать под руководством лица, проявляющего такое неуважение к женщинам, как и другие работники. Руководство должно быть поставлено в известность об этом факте, даже если другим работникам об этом неизвестно, и к Полу должны быть применены дисциплинарные меры, вероятнее всего, он должен быть снят с текущей должности.

Пример 3. Не женская работа?

Карла работает лицензированным оператором тяжелой техники. Некоторые коллеги-мужчины находят забавным дразнить ее. Карла часто слышит шуточные замечания наподобие «Берегись, баба за рулем!». И еще кто-то постоянно вешает на туалетную кабинку на рабочей площадке самодельную табличку с надписью «Только для мужчин».

Вопрос 1. Женщинам в традиционно мужских профессиях следует ожидать подтрунивания и не стоит воспринимать шуточные замечания слишком серьезно. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Факт наличия преследований частично зависит от отношения к ситуации самой Карлы, то есть находит ли она такое поведение оскорбительным. Однако если в любой момент Карла почувствует, что ее преследуют, она имеет право подать жалобу на такое поведение и потребовать его прекращения вне зависимости от времени, на протяжении которого она переносила его, не подавая жалобы. Карла всегда может сказать, что с нее хватит.

Вопрос 2. Карла не может подать жалобу, потому что в шутках иногда принимает участие ее непосредственный руководитель, так что ей не к кому обратиться. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Карла все равно может подать жалобу непосредственному руководителю, уведомив его о том, что такое поведение досаждало Карле и его необходимо прекратить. Отказ непосредственного руководителя принять жалобу Карлы всерьез является серьезным нарушением дисциплины с его стороны. Карла также может подать жалобу непосредственно лицу, назначенному работодателем для приема жалоб, вместо обращения к непосредственному руководителю или после такого обращения. Работодатель отвечает за осведомленность всех работников о политиках и процедурах по борьбе с домогательствами.

--

Некоторые из коллег Карлы воспринимают в штыки тем, что она работает по традиционной мужской профессии. Эти коллеги иногда говорят ей следующее: «Ты забрала работу у мужика, который ее заслуживает», «Тебе надо сидеть дома с детьми» и «Что ты за мать такая?». А кто-то выцарапал слово «сука» на ящике для инструментов Карлы.

Вопрос 3. Такое поведение, несмотря на его грубость, не является сексуальными домогательствами, потому что не имеет сексуального характера. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Такое поведение направлено против нее в связи с принадлежностью к женскому полу, и его цель состоит в том, чтобы запугать ее и заставить уйти с работы. Хотя оно и не имеет сексуального характера, это домогательства, поскольку оно связано с ее полом и приводит к созданию враждебной рабочей обстановки при достаточно серьезном или частом проявлении.

--

Карла подает жалобу на шутки и поведение других работников, и проводится расследование. Установить, кто испортил ящик для инструментов Карлы, невозможно. Ее коллегам указано прекратить такое поведение, иначе будут применены дисциплинарные меры. Непосредственный руководитель просит Карлу немедленно сообщать ему о любых новых проблемах. После этого Карла обнаруживает, что кто-то помочился в ее ящик для инструментов.

Вопрос 4. Карла ничего не может сделать, потому что не может доказать, кто именно испортил ее ящик для инструментов. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Карле следует поговорить со своим непосредственным руководителем или обратиться напрямую к любому другому лицу, назначенному работодателем для приема жалоб. Несмотря на то, что ситуация очень сложная, работодатель обязан оказать Карле поддержку и найти решение. Должно быть незамедлительно проведено расследование и приняты соответствующие меры воздействия.

Пример 4. Некомфортно близко

Кейша обратила внимание, что ее новая начальница Сара слишком близко наклоняется к ней при проверке составленного ей отчета. Она часто касается ее руки или плеча при обсуждении работы. Кейша пытается отстраняться от нее в таких ситуациях, однако похоже, что она не понимает намеков.

Вопрос 1. Кейше нужно просто не обращать внимания на поведение Сары. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Если поведение Сары доставляет Кейше дискомфорт, у нее есть несколько вариантов действий. Если это не составляет для нее затруднений, ей следует попросить Сару немного отодвинуться, потому что ее близость и прикосновения вызывают у нее дискомфорт. Другой вариант – напрямую пожаловаться лицу, назначенному работодателем для приема жалоб, которое поговорит с Сарой. Несмотря на то, что эта ситуация может быть недостаточно серьезной или убедительной для возникновения незаконных домогательств (если только Сара не повторяет такие действия после того, как ей было указано прекратить), Кейша не обязана терпеть дискомфорт на рабочем месте. У Сары нет уважительных причин для такого поведения.

Прежде чем Кейша собралась подать жалобу, Сара прижимается к ее спине в конференц-зале перед совещанием. Это вызывает у нее сильное раздражение, однако пока она ничего не предпринимает. Позже Сара удерживает Кейшу в своем кабинете, после обсуждения рабочих

вопросов оставшись стоять между ней и дверью небольшого кабинета. Кейша не знает, что делать, и потому просто пытается пройти мимо нее. При этом Сара проводит рукой по груди Кейши.

Вопрос 2. Сара могла прижаться к Кейше в конференц-зале непреднамеренно, и это не дает Кейше никаких дополнительных оснований для подачи жалобы на Сару. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Сара демонстрирует поведение, направленное на эскалацию. С учетом ее предыдущей избыточной близости и прикосновений маловероятно, что это действие было непреднамеренным. Еще до того, как оказаться в «ловушке» в кабинете Сары, Кейше следовало сообщить о ее поведении, которое вызывало дискомфорт.

Вопрос 3. Прикосновение Сары к груди Кейши является неприемлемым, однако, вероятно, не является незаконными домогательствами, потому что это случилось всего один раз. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Сексуальные прикосновения любого типа имеют очень серьезное значение и не требуют повторений, чтобы представлять собой сексуальные домогательства. Кейша должна немедленно сообщить о них, не ожидая повторения. Сару могут ожидать официальные дисциплинарные меры, включая возможность увольнения.

Пример 5. Неприятный обмен

В следующем сценарии пояснены многие аспекты сексуальных домогательств «услуга за услугу».

Татьяна надеется на повышение, рассчитывая занять должность, которая, как ей известно, скоро станет вакантной. Она знает, что ее начальник Дэвид будет принимать решение о кандидатуре на повышение. Она говорит Дэвиду, что претендует на должность и очень заинтересована в получении повышения. Дэвид отвечает: «Посмотрим. На эту должность будет немало кандидатов.»

Неделю спустя Татьяна и Дэвид вместе отправляются в командировку с остановкой на ночь в гостинице. За ужином Дэвид говорит Татьяне, что надеется, что сможет ее повысить, потому что ему всегда нравилось с ней работать. Он говорит, что несколько других кандидатов «на бумаге выглядят лучше», но ему нужна именно она. Он говорит, что может «потянуть за ниточки», чтобы обеспечить эту должность для нее, и Татьяна благодарит Дэвида. Позже Дэвид приглашает ее к себе в номер «выпить и немного расслабиться». Татьяна отклоняет его предложение.

Вопрос 1. Поведение Дэвида может представлять домогательства к Татьяне. Правда или ложь?

ПРАВДА: Поведение Дэвида как начальника Татьяны неприемлемо, и Татьяна должна без колебаний сообщить о его поведении, если оно вызывает у нее дискомфорт. Не имеет значения, что это поведение возникает не на рабочем месте. Они состоят в отношениях начальника и подчиненного, в связи с чем все их взаимодействия влияют на рабочие отношения.

Поведение Дэвида при этом может как представлять, так и не представлять собой домогательства «услуга за услугу»; Дэвид не угрожал, что отказ Татьяны от его предложения будет иметь последствия для ее повышения. Однако его предложение «потянуть за ниточки» с последующим приглашением к себе в номер выпить и расслабиться можно считать потенциально принудительными. Определенно, если Дэвид будет проявлять настойчивость в своих заигрываниях, даже если он при этом не высказывает и не осуществляет каких-либо угроз или обещаний в отношении условий труда, это может создать для Татьяны враждебную обстановку, прямую ответственность за которую несет работодатель, поскольку Дэвид является представителем руководства.

--

После возвращения из командировки Татьяна спрашивает у Дэвида, знает ли он, когда пройдет назначение на должность, на которую она претендует. Он говорит, что не уверен, но у нее еще есть время «вознаградить его» за то, что он подержит для нее за ниточки. Затем он спрашивает: «Как насчет того, чтобы поужинать в эту пятницу, а потом поехать ко мне?».

Вопрос 2. Дэвид осуществляет сексуальные домогательства. Правда или ложь?

ПРАВДА: Теперь очевидно, что Дэвид предложил Татьяне повышение в обмен на услуги сексуального характера.

--

Татьяна, которой по-настоящему нужна эта должность, решает провести время с Дэвидом. Почти каждую пятницу они проводят вместе время по требованию Дэвида и вступают в сексуальные отношения. Татьяна не хочет вступать в отношения с Дэвидом и проводит с ним время только потому, что считает, что иначе не получит повышения.

Вопрос 3. Татьяна не может подать жалобу на домогательства, потому что вступила в сексуальные отношения с Дэвидом добровольно. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Поскольку сексуальные отношения для Татьяны нежеланны, она является объектом сексуальных домогательств. Точно так же, если бы она отказала Дэвиду, то все равно была бы объектом сексуальных домогательств. Предложение предоставить Татьяне повышение в обмен на услуги сексуального характера со стороны одного из ее руководителей на рабочем месте представляет собой сексуальные домогательства «услуга за услугу», и ответственность за действия руководителя несет работодатель.

--

Татьяна получает повышение.

Вопрос 4. Татьяна не может подать жалобу на сексуальные домогательства, потому что она получила должность, так что она не подвергалась дискриминации. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Татьяна может являться объектом сексуальных домогательств вне зависимости от того, получила ли она выгоды, использованные в качестве стимула.

--

Татьяна прекращает сексуальные отношения с Дэвидом. После этого он дает ей отрицательную оценку, и ее снимают с новой должности в конце испытательного срока с переводом обратно на старую должность.

Вопрос 5. Теперь для Татьяны «слишком поздно» подавать жалобу. Потеря предоставленного места в связи с разрывом добровольных отношений не является основанием для подачи жалобы на сексуальные домогательства. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Верно, что разрыв отношений, если он основан на обоюдном согласии и является желанным на тот момент, обычно не является основанием для подачи жалобы на сексуальные домогательства. Однако в данном случае «отношения» никогда не были для Татьяны желанными. Поведение Дэвида с самого начала было неприемлемым и представляло собой серьезное нарушение политики работодателя. В качестве лица на руководящей должности, облеченного властью и полномочиями, Дэвид осуществлял сексуальные домогательства.

Пример 6. Взгляды на внешность

Леонард работает секретарем-машинистом на крупного работодателя. Ему нравится носить украшения, и его наряд часто дополняют серьги и ожерелья. Его начальница Маргарет считает «странным», что Леонард как мужчина носит украшения и хочет работать секретарем. Она часто отпускает саркастичные замечания по поводу его внешности и «в шутку» называет его своим офисным мальчиком. Леонард, который надеется построить карьеру в области отношений с клиентами, подает заявление на замещение вакантной должности, которая позволит ему работать в приемной где он сможет взаимодействовать с клиентами. Маргарет говорит Леонарду, что для того, чтобы занять эту должность, ему нужно «более нормально» выглядеть или дождаться повышения до руководителя экспедиции.

Вопрос 1. Начальница Леонарда права в том, что ношение украшений неприемлемо для должностей, связанных с обслуживанием клиентов. Правда или ложь?

ЛОЖЬ: Украшения Леонарда представляют проблему, только потому что Маргарет считает необычным для мужчины носить такие украшения. В связи с этим ее замечания в адрес Леонарда являются проявлением гендерных стереотипов.

--

Маргарет также «подозревает», что Леонард гей, что, как она говорит, «ей все равно», но она считает Леонарда «скрытым». Она начинает задавать ему вопросы о его частной жизни, такие как «Ты женат?», «У тебя есть партнер?», «У тебя есть дети?». Леонард пытается вежливо отвечать «Нет» на все ее вопросы, но это начинает надоедать. Маргарет начинает сплетничать с коллегами Леонарда о его предполагаемой сексуальной ориентации.

Вопрос 2. Леонард является объектом домогательств на основании пола и сексуальной ориентации. Правда или ложь?

ПРАВДА: Леонард подвергается домогательствам на основании пола, поскольку его преследование связано с несоответствием гендерным стереотипам Маргарет.

Леонард также подвергается домогательствам на основании его предполагаемой сексуальной ориентации. Для подачи жалобы на домогательства в связи с сексуальной ориентацией, не имеет значения, является ли Леонард геем.

Леонард также может считаться объектом домогательств на основании гендерной идентичности, которые являются формой дискриминации по половой принадлежности и/или инвалидности, запрещенной Законом о правах человека. Леонард должен сообщить о поведении Маргарет, которое очевидно является нарушением политики в отношении сексуальных домогательств, лицу, назначенному работодателем для приема жалоб (т.е. назначенному лицу работодателя).

--

Леонард решает, что не получает справедливых шансов на повышение при таких обстоятельствах, и подает жалобу на поведение Маргарет назначенному лицу работодателя. Назначенное лицо проводит расследование и сообщает Маргарет, что украшения Леонарда не являются нарушением правил внутреннего распорядка, что она должна рассматривать его кандидатуру на должность без учета его гендерной идентичности и что она должна прекратить отпускать оскорбительные замечания, задавать Леонарду навязчивые вопросы и сплетничать о его личной жизни. Маргарет прекращает отпускать замечания, задавать вопросы и сплетничать, но затем рекомендует женщину для повышения на открытую должность. Получившая повышение женщина обладает намного меньшим опытом, чем Леонард, и у нее нет диплома двухгодичного обучения в муниципальном колледже в области отношений с клиентами.

Вопрос 3. Леонард, вероятно, стал объектом дискриминации на основании пола, сексуальной ориентации и/или ответных мер. Правда или ложь?

ПРАВДА: Мы не знаем причину, по которой Маргарет не рекомендовала Леонарда на повышение, однако со стороны Маргарет это выглядит не лучшим образом. Похоже на то, что она относится к Леонарду с предубеждением по тем же причинам, с которыми были связаны ее домогательства, либо предпринимает ответные меры в связи с тем, что он подал жалобу, либо и то, и другое.

Леонарду следует обратиться к назначенному лицу работодателя для расследования обстоятельств повышения. Если выяснится, что Маргарет злоупотребила должностными полномочиями, отказав Леонарду в справедливом рассмотрении его кандидатуры на повышение, она должна быть подвергнута дисциплинарным мерам. Этот сценарий показывает, что иногда по жалобам на домогательства приходится принимать более строгие меры для предотвращения дискриминации в будущем.