

Wstęp

Stan Nowy Jork jest krajowym liderem w walce z molestowaniem seksualnym i współpracuje z pracodawcami w całym stanie z myślą o intensyfikacji działań mających na celu położenie kresu molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

Niniejszy zestaw narzędzi zapewnia przegląd zmian i kieruje do zasobów udostępnianych przez Stan Nowy Jork i odpowiednie agencjach stanowe.

Wszystkie te zasoby są dostępne na stronie internetowej dedykowanej zwalczaniu molestowania seksualnego w miejscu pracy: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.

Jakie są nowe wymagania?

Budżet Stanu Nowy Jork na rok 2019 uwzględnia najsolidniejszy i najbardziej kompleksowy pakiet dotyczący zwalczania procederu molestowania seksualnego, w tym nowe zasoby i wymagania dla pracodawców.

Nowa ustawa określa minimalne standardy dotyczące polityki i szkoleń prewencyjnych w zakresie molestowania seksualnego. Wszyscy pracodawcy w Stanie Nowy Jork są zobowiązani do przyjęcia i stosowania modelowej polityki opracowanej przez Stan i oraz prowadzenia szkoleń na zasadzie „tak jak jest” lub do wykorzystania modelu jako podstawy do ustalenia własnej polityki i opracowania treści szkoleń.

Twój pracodawca jest zobowiązany do przekazania swojej polityki w formie pisemnej Tobie i każdemu innemu pracownikowi zatrudnionemu w Twojej organizacji. Pracodawca jest również zobowiązany do przeprowadzenia interaktywnego szkolenia na temat zapobiegania molestowaniu seksualnemu.

Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą molestowania seksualnego, zachęcamy Cię do wypełnienia Formularza skargi i przekazania go osobie lub urzędowi wyznaczonemu przez Twojego pracodawcę. Jeśli czujesz się bardziej komfortowo, składając skargę w formie ustnej lub w inny sposób, Twój pracodawca powinien wypełnić niniejszy formularz, dostarczyć kopię i przestrzegać polityki dotyczącej zapobiegania molestowaniu seksualnemu w trakcie badania Twoich roszczeń.

Ochrona prawna i zewnętrzne środki zaradcze

Molestowanie seksualne jest zabronione przez Twojego pracodawcę oraz na mocy stanowych, federalnych i - w stosownych przypadkach - lokalnych przepisów prawnych.

Poza dochodzeniem wewnętrznym prowadzonym przez Twojego pracodawcę, możesz również podjąć kroki prawne, korzystając z pomocy podmiotów rządowych wymienionych na następnych stronach niniejszego dokumentu. Możesz również zwrócić się o radę prawną do adwokata, jednak jego pomoc nie jest wymagana w celu złożenia skargi do agencji rządowej.

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

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

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

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

Skargi wewnętrzne skierowane do pracodawcy nie przedłużają terminu na złożenie skargi w DHR lub w sądzie. Okres rok lub trzech lat liczony jest od daty ostatniego incydentu molestowania. W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata; DHR nie pobiera też żadnych opłat.

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

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

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

Ustawa o prawach obywatelskich z 1964 roku

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

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

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

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

Ochrona lokalna

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

Skontaktuj się z lokalną jednostką policji

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

Gdzie szukać wsparcia

Następujące organizacje zapewniają zasoby i usługi związane z procederem molestowania seksualnego i dyskryminacji. Lista ta nie jest jednak wyczerpującą listą nowojorskich organizacji, które zapewniają zasoby związane z procederem molestowania seksualnego i dyskryminacji:

Infolinia NOW NYC Helpline zapewnia wsparcie dla osób dzwoniących, które wymagają pomocy w wypadku dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, rozwodu i opieki, poprawy sytuacji finansowej, przemocy ze strony partnera i napaści na tle seksualnym. Wejdź na stronę <http://nownyc.org/service-fund/get-help/> lub zadzwoń pod numer telefonu (212) 627-9895

Bezpłatna infolinia prawna Better Balance zapewnia poufne informacje na temat praw przysługujących w miejscu pracy, w tym praw dotyczących molestowania seksualnego, dyskryminacji w okresie ciąży, karmienia piersią oraz problemów na linii praca-rodzina. Zadzwoń pod numer telefonu (212) 430-5982 lub wejdź na stronę info@abetterbalance.org.

New York State Bar Association Lawyer Referral and Information Service: strona internetowa www.nysba.org lub numer telefonu (800) 342-3661

www.LawHelpNY.org: Informacje prawne dla nowojorczyków, którzy nie dysponują środkami finansowymi, aby skorzystać z pomocy adwokata.

Program prawny Momentum Equality Works: Postępowania sądowe skierowane przeciwko pracodawcom, którzy przyzwalają lub praktykują proceder dyskryminacji. Kontakt przez stronę internetową www.legalmomentum.org lub pod numerem telefonu (212) 925-6635

City Bar Justice Center: <http://www.citybarjusticecenter.org> lub (212) 626-7373 or 7383

Lambda Legal: www.lambdalegal.org lub (866) 542-8336

Time's Up Legal Defense Fund, <https://nwlc.org/legal-assistance/>