

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 zapewnia szczegółowe wskazówki dotyczące wdrażania wymaganych szkoleń i polityki w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, kierując Cię do zasobów dostępnych w Stanie Nowy Jork i odpowiednich agencjach stanowych.

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. Istnieją dwa kluczowe elementy tej ustawy:

Polityka (patrz strony 2-4)

Zgodnie z nowym prawem, każdy pracodawca w Stanie Nowy Jork jest **zobowiązany do ustanowienia polityki w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu**. Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka ustanowił modelową politykę w zakresie 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 wykracza poza minimalne standardy polityki modelowej (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy).

Szkolenie (patrz strony 5-6)

Ponadto, każdy pracodawca w Stanie Nowy Jork jest **zobowiązany do zapewnienia swoim pracownikom szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu**. Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka opracował modelowe szkolenie dla pracodawców. Pracodawcy mogą również przeprowadzić podobne szkolenie, które spełnia lub wykracza poza minimalne standardy szkolenia modelowego (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements).

Polityka: Wdrożenie

Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do przyjęcia i zapewnienia polityki w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu przed **9 października 2018 roku**.

Jeśli chcesz przyjąć modelową politykę stanową:

- Modelowa polityka stanowa zawiera pola, w których należy podać nazwę firmy oraz imię i nazwisko/dane kontaktowe osoby wyznaczonej do rozpatrywania skarg dotyczących molestowania seksualnego. Wypełnij te pola i zastosuj dowolny branding (np. logotyp itp.). Możesz podjąć decyzję o modyfikacji polityki, aby odzwierciedlała pracę Twojej organizacji oraz scenariusze lub najlepsze praktyki branżowe.
- Przekaż politykę wszystkim pracownikom w formie pisemnej lub elektronicznej. Zachęcamy pracodawców, aby pracownicy potwierdzali otrzymanie polityki oraz aby zamieścić jej treść w miejscu, w którym pracownicy mogą z łatwością uzyskać do niej dostęp.

Jeśli Twoja organizacja posiada już własną politykę i NIE chce przyjąć modelowej polityki stanowej:

- Skorzystaj z listy kontrolnej na następnej stronie, aby upewnić się, że Twoja polityka spełnia lub wykracza poza wymagane minimalne standardy.
- Jeśli polityka spełnia te standardy, upewnij się, że już została lub zostanie przekazana pracownikom przed 9 października 2018 roku. Wszyscy przyszli nowi pracownicy powinni otrzymać politykę przed rozpoczęciem pracy.
- Upewnij się, że formularz skargi oraz procesy stosowane w Twojej organizacji są aktualne i że pracownicy zostali poinformowani o nich w ramach polityki.
- Jeśli nie posiadasz formularza skargi, jego szablon jest dostępny online:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form
- Zapoznaj się z dokumentem „Często zadawane pytania (FAQ)”, dostępnym w Internecie, w którym znajdziesz odpowiedzi dotyczące najczęstszych kwestii i zapytań:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Przekaż egzemplarz polityki w finalnej wersji wszystkim pracownikom w formie pisemnej. Możesz to zrobić drogą elektroniczną, np. przysyłając politykę w wiadomości mailowej. Zachęcamy pracodawców, aby pracownicy potwierdzali otrzymanie polityki oraz aby zamieścić jej treść w miejscu, w którym pracownicy mogą z łatwością uzyskać do niej dostęp.
- Zachęcamy również do zapewnienia polityki i szkolenia każdej osobie, która świadczy jakiegokolwiek usługi w Twojej organizacji.

Jeśli jeszcze NIE posiadasz polityki:

- Pobierz politykę modelową, dostępną pod następującym adresem: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy
- Dostosuj dokument do swoich potrzeb, wpisując nazwę pracodawcy, osobę lub urząd wyznaczony do otrzymywania skarg oraz odpowiednie informacje kontaktowe.
- Możesz podjąć decyzję o modyfikacji polityki, aby odzwierciedlała pracę Twojej organizacji oraz scenariusze lub najlepsze praktyki branżowe.
- Zapoznaj się z dokumentem „Często zadawane pytania (FAQ)”, dostępnym w Internecie, w którym znajdziesz odpowiedzi dotyczące najczęstszych kwestii i zapytań: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Przekaż egzemplarz polityki w finalnej wersji wszystkim pracownikom w formie pisemnej. Możesz to zrobić drogą elektroniczną, np. przysyłając politykę w wiadomości mailowej. Zachęcamy pracodawców, aby pracownicy potwierdzali otrzymanie polityki oraz aby zamieścić jej treść w miejscu, w którym pracownicy mogą z łatwością uzyskać do niej dostęp.
- Zachęcamy również do zapewnienia polityki i szkolenia każdej osobie, która świadczy jakiegokolwiek usługi w Twojej organizacji.

Polityka: Lista kontrolna minimalnych standardów

Pracodawca, który nie korzysta z modelowej polityki stanowej - opracowanej przez Stanowy Departament Pracy oraz Stanowy Wydział Praw Człowieka - musi zagwarantować, że polityka, która zostanie wdrożona w jego organizacji, spełnia lub wykracza poza następujące minimalne standardy.

Polityka **musi**:

- Zakazywać molestowania seksualnego 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 oraz obowiązujących przepisów lokalnych;
- Zapewniać formularz skargi;
- Przedstawiać procedurę terminowego i poufnego rozpatrywania skarg, która zapewnia należyte traktowanie wszystkich stron;
- Zapewniać informacje na temat praw pracowników do zadośćuczynienia oraz wszystkich dostępnych forów zajmujących się rozpatrywaniem skarg w trybie administracyjnym i sądowym; oraz
- Przekazywać wyraźny komunikat, że molestowanie seksualne jest uważane za formę niewłaściwego postępowania pracowników i że w stosunku do osób dopuszczających się molestowania seksualnego oraz przełożonych i członków kadry zarządzającej, którzy świadomie przyzwalają na takie zachowania, będą wymierzone odpowiednie sankcje.
- Przekazywać wyraźny komunikat, że działania odwetowe wobec osób, które złożą skargę w związku z incydem molestowania seksualnego lub które składają zeznania lub pomagają w dochodzeniu lub postępowaniu dotyczącym molestowania seksualnego, są niezgodne z prawem.

Szkolenie: Instrukcje dla pracodawców

Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do przeszkolenia obecnych pracowników do 9 października 2019 roku. Nowi pracownicy powinni zostać przeszkoleni tak szybko, jak to jest tylko możliwe. Ponadto, wszyscy pracownicy muszą ukończyć szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu przynajmniej raz w roku. Harmonogram szkoleń może zostać opracowany na podstawie roku kalendarzowego, rocznicy daty rozpoczęcia pracy przez każdego pracownika lub innej daty wybranej przez pracodawcę.

Jeśli Twoja organizacja opracowała już własny model szkolenia:

- Skorzystaj z listy kontrolnej na następnej stronie, aby upewnić się, że szkolenia spełnia lub wykracza poza wymagane minimalne standardy.
- Jeśli szkolenie nie spełnia tych standardów, należy je zaktualizować i upewnić się, że uwzględnia wszystkie wymienione elementy. Możesz również zapewnić dodatkowe szkolenie pracownikom już przeszkolonym, aby upewnić się, że przeszli szkolenie, które spełnia lub wykracza poza minimalne standardy.
- Zapoznaj się z dokumentem „Często zadawane pytania (FAQ)”, dostępnym w Internecie, w którym znajdziesz odpowiedzi dotyczące najczęstszych kwestii i zapytań:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Jeśli Twoja organizacja jeszcze NIE wdrożyła szkolenia:

- Pobierz modelowe szkolenie, dostępne w Internecie: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements.
 - Szkolenie może mieć dowolną formę: szkolenia osobistego, webinarium lub szkolenia indywidualnego, z uwzględnieniem informacji zwrotnej przedstawionej w poradniku szkoleniowym.
 - W zależności od tego, w jakiej formie zdecydujesz się przeprowadzić szkolenie, możesz wykorzystać różne dostępne zasoby. Na przykład, jeśli prowadzisz szkolenie na żywo, powinieneś pobrać program PowerPoint i przeczytać skrypt, który pojawia się w sekcji „Notatki” każdego slajdu.
 - Jeśli wybierzesz film, możesz zalecić pracownikom jego obejrzenie w Internecie. Możesz go również pobrać i pokazać grupie. Następnie musisz przekazać im mechanizm służący do wyrażania informacji zwrotnej, zgodnie z wytycznymi przedstawionymi w poradniku szkoleniowym.
- Dostosuj dokument/dokumenty związane ze szkoleniem i zmodyfikuj je tak, aby odzwierciedlały pracę Twojej organizacji oraz scenariusze lub najlepsze praktyki branżowe.

- Szkolenie powinno szczegółowo opisywać wszelkie procedury wewnętrzne, ułatwiające pracownikom składanie skarg oraz podawać informacje kontaktowe osób i urzędów, wyznaczonych do przyjmowania skarg od pracowników w kwestii incydentów molestowania seksualnego.
- W ramach szkolenia można uwzględnić dodatkowe ćwiczenia interaktywne, w tym zajęcia otwierające, odgrywanie ról lub dyskusje grupowe.
- Zapoznaj się z dokumentem „Często zadawane pytania (FAQ)”, dostępnym w Internecie, w którym znajdziesz odpowiedzi dotyczące najczęstszych kwestii i zapytań: www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Szkolenie: Lista kontrolna minimalnych standardów

Pracodawca, który nie korzysta ze szkolenia modelowego - opracowanego przez Stanowy Departament Pracy oraz Stanowy Wydział Praw Człowieka - musi zagwarantować, że szkolenie, które zostanie przeprowadzone w jego organizacji, spełnia lub wykracza poza następujące minimalne standardy.

Szkolenie **musi**:

- Posiadać interaktywną formę (*patrz modelowy przewodnik po szkoleniu, gdzie znajdziesz konkretne zalecenia*);
- 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 w trybie administracyjnym i sądowym; oraz
- Uwzględniać informacje dotyczące postępowania przełożonych oraz wszelkich dodatkowych obowiązków tychże osób.