

Введение

Штат Нью-Йорк является национальным лидером в борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте и поддерживает партнерские отношения с работодателями на территории всего штата для дальнейшей реализации наших обязательств по исключению сексуальных домогательств на рабочем месте.

В данном наборе средств вам предоставляется пошаговое руководство для внедрения требуемого обучения и политики в отношении сексуальных домогательств, а также ссылки на доступные ресурсы штата Нью-Йорк и соответствующие учреждения штата.

Все эти ресурсы доступны на сайте штата по борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.

Каковы новые требования?

В бюджет штата Нью-Йорк на 2019 год включен самый полный и всеобъемлющий пакет по борьбе с сексуальными домогательствами, включающий новые ресурсы и требования для работодателей. В соответствии с этим законом предусмотрены два ключевых компонента:

Политика (см. стр. 2-4)

В соответствии с новым законом каждый работодатель на территории штата Нью-Йорк **обязан внедрить политику по предотвращению сексуальных домогательств**. 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 (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy).

Обучение (см. стр. 5-6)

Кроме того, каждый работодатель на территории штата Нью-Йорк **обязан внедрить обучение по предотвращению сексуальных домогательств для сотрудников**. 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 (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements).

Политика: Внедрение

Все работодатели обязаны принять и предоставить всем сотрудникам политику по предотвращению сексуальных домогательств к **9 октября 2018 года**.

Если вы хотите принять модельную политику штата:

- В модельной политике содержатся поля для указания названия вашей компании, а также имени/контактных данных лица (или лиц), назначаемых для приема жалоб на сексуальные домогательства. Заполните эти поля и примените элементы фирменного оформления (напр., логотипы и т.д.) по своему желанию. Вы можете изменить политику для отражения деятельности вашей организации и отраслевой специфики или передовых практик.
- Предоставьте политику всем работникам в письменном или электронном виде. Работодателям также настоятельно рекомендуется предоставить политику работникам под роспись и разместить копию политики в местах с удобным доступом к ней для работников.

Если у вас уже есть политика и вы НЕ хотите принимать модельную политику штата:

- С помощью контрольного списка на следующей странице убедитесь, что ваша политика соответствует или превосходит требуемые минимальные стандарты.
- Если она уже соответствует этим стандартам, убедитесь в том, что она распространена или будет распространена для сотрудников до 9 октября 2018 года. Все новые сотрудники в будущем должны получать эту политику, прежде чем приступить к работе.
- Убедитесь в том, что ваша форма и процесс подачи жалобы являются актуальными, а работники осведомлены о них в рамках политики.
- Если у вас нет формы жалобы, модель доступна на сайте www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form
- Ознакомьтесь с ЧаВо на сайте, которые включают многочисленные часто возникающие вопросы:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Предоставьте копию окончательно оформленной политики всем работникам в письменном виде. Это можно сделать в электронном виде, например, по электронной почте. Работодателям также настоятельно рекомендуется предоставить политику работникам под роспись и разместить копию политики в местах с удобным доступом к ней для работников.
- Вам настоятельно рекомендуется предоставить политику и обучение всем лицам, предоставляющим услуги на рабочем месте.

Если у вас еще НЕТ политики:

- Загрузите модельную политику, доступную на сайте: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy
- Адаптируйте документ, заполнив поля названия работодателя, лица или органа, назначенного для приема жалоб, и соответствующих контактных данных, выделенные по тексту.
- Вы можете изменить политику для отражения деятельности вашей организации и отраслевой специфики или передовых практик.
- Ознакомьтесь с ЧаВо на сайте, которые включают многочисленные часто возникающие вопросы:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Предоставьте копию окончательно оформленной политики всем работникам в письменном виде. Это можно сделать в электронном виде, например, по электронной почте. Работодателям также настоятельно рекомендуется предоставить политику работникам под роспись и разместить копию политики в местах с удобным доступом к ней для работников.
- Вам настоятельно рекомендуется предоставить политику и обучение всем лицам, предоставляющим услуги на рабочем месте.

Политика: Контрольный список минимальных стандартов

Работодатель, который не использует модельную политику штата, разработанную Министерством труда штата и Отделом по правам человека штата, обязан убедиться в том, что его политика соответствует или превосходит следующие минимальные стандарты.

Политика **должна**:

- Запрещать сексуальные домогательства в соответствии с руководством, выпущенным Министерством труда при сотрудничестве с Отделом по правам человека;
- Предоставлять примеры запрещенного поведения;
- Включать информацию о положениях федерального законодательства и законодательства штата в отношении сексуальных домогательств, средств правовой защиты, доступных для жертв сексуальных домогательств, и заявления о возможном наличии применимого местного законодательства;
- Включать форму жалобы;
- Включать процедуру для своевременного и конфиденциального расследования жалоб, которая обеспечивает надлежащее разбирательство для всех сторон;
- Информировать работников об их правах на возмещение и всех доступных организациях для рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства в административном и судебном порядке;
- Четко формулировать, что сексуальные домогательства считаются формой нарушения дисциплины работниками и что совершение сексуальных домогательств влечет за собой применение дисциплинарных мер, в том числе по отношению к непосредственным руководителям и руководителям высшего звена за преднамеренное оставление сексуальных домогательств без внимания;
- Четко формулировать, что ответные меры против лиц, подающих жалобы на сексуальные домогательства, свидетельствующих или помогающих в расследовании или разбирательстве по делу о сексуальных домогательствах, являются противозаконными.

Обучение: Инструкции для работодателей

Все работодатели обязаны провести обучение текущих работников до 9 октября 2019 года. Новые работники должны пройти обучение по возможности быстрее. Кроме того, все работники должны проходить обучение по предотвращению сексуальных домогательств 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.

Если у вас уже есть обучение:

- С помощью контрольного списка на следующей странице убедитесь, что ваше обучение соответствует или превосходит требуемые минимальные стандарты.
- Если ваше текущее обучение не соответствует стандартам, его необходимо дополнить, включив все перечисленные элементы. Вы также можете предоставить дополнительное обучение работникам, которые уже прошли обучение, для гарантии, что полученное ими обучение соответствует или превосходит требуемые минимальные стандарты.
- Ознакомьтесь с ЧаВо на сайте, которые включают многочисленные часто возникающие вопросы:
www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Если у вас еще НЕТ обучения:

- Загрузите модельное обучение, доступное на сайте: www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements.
 - Вы можете проводить обучение различными способами, включая очное обучение, веб-семинары или индивидуальное обучение, с обратной связью в соответствии с руководящим документом обучения.
 - В зависимости от выбранного обучения вы можете использовать различные доступные ресурсы. Например, при выборе презентации через Интернет вам следует загрузить PowerPoint и прочитать сценарий в примечаниях к каждому слайду.
 - Если вы выбрали видеообучение работников, вы можете предоставить им ссылку для просмотра через Интернет или загрузить его и показать группе, а затем предоставить работникам механизм обратной связи в соответствии с руководящим документом обучения.
- Адаптируйте документ(ы) обучения и внесите в них изменения для отражения деятельности вашей организации, включая отраслевую специфику или передовые практики.
- 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.

- Вы можете включить в состав обучения дополнительные интерактивные действия, включая операцию открытия, ролевые игры или групповое обсуждение.
- Ознакомьтесь с ЧаВо на сайте, которые включают многочисленные часто возникающие вопросы:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Обучение: Контрольный список минимальных стандартов

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 (*см. конкретные документации в руководящем документе модельного обучения*);
- 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.