

STAN NOWY JORK

Molestowanie seksualne

Szkolenie prewencyjne

STUDIA PRZYPADKÓW

WYDANIE WRZESIEŃ 2018



Combating
Sexual Harassment

Przykład 1



**Combating
Sexual Harassment**

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.



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

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

Prawda czy fałsz?

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

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

FAŁSZ: Początkowe komentarze Ralpha dotyczące szukania dziewczyny oraz zaproszenie Li Yan na randkę nie są molestowaniem seksualnym. Nawet jeśli Li Yan nie przyjęłaby zaproszenia Ralpha 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.



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

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

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

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

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.



**Combating
Sexual Harassment**

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

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 przeprasza 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 Ralph powoduje, że Li Yan zaczyna się niepokoić, gdyż boi się, że mężczyzna może zacząć ją prześladować.



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

Pytanie 3. Późniejsze zachowanie Ralpha, kiedy dawał Li Yan prezenty i pisał do niej liściki 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?



**Combating
Sexual Harassment**

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

Pytanie 3. Późniejsze zachowanie Ralpa, kiedy dawał Li Yan prezenty i pisał do niej liściki 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.

FAŁSZ: Li Yan powinna zgłosić zachowanie Ralpa. Kobieta ma prawo do uzyskaniu skutecznej pomocy, aby powstrzymać Ralpa 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



**Combating
Sexual Harassment**

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.

Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

Pytanie 1. Ponieważ Paul nie powiedział Sharon, że jest nieatrakcyjna, nie prześladował jej.

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

Pytanie 1. Ponieważ Paul nie powiedział Sharon, że jest nieatrakcyjna, nie prześladował jej.

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.



Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

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

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.



Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 2: Szef z negatywnym nastawieniem

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

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



**Combating
Sexual Harassment**

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”.



Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

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.

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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.



Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

Prawda czy fałsz?



Combating
Sexual Harassment

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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 przyszła, jeśli będzie miała dalsze problemy. Carla stwierdza, że ktoś oddał mocz do jej skrzynki na narzędzia.



Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 3: Niewłaściwa praca dla kobiety?

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

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

Keisha zauważyła, że jej nowa szefowa, Sarah, pochyla się nad nią bardzo nisko, kiedy omawiają raporty przez nią sporządzone. 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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

Pytanie 1. Keisha powinna po prostu zignorować zachowanie Sary.

Prawda czy fałsz?



Combating
Sexual Harassment

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

Pytanie 1. Keisha powinna po prostu zignorować zachowanie Sary.

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.

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

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 dłońią po jej piersiach.



Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

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?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

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.

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

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?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 4: Zbyt blisko i niekomfortowo

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.

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



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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: „Zobaczymy. Wiele osób będzie zainteresowanych objęciem tego stanowiska.”



Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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 kandydatury 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”.



Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Pytanie 1. Zachowanie Davida może być molestowaniem Tatiany.

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Pytanie 1. Zachowanie Davida może być molestowaniem Tatiany.

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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?”



Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Pytanie 2. David dopuścił się zachowań typowych dla molestowania seksualnego.

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Pytanie 2. David dopuścił się zachowań typowych dla molestowania seksualnego.

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



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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.



Combating
Sexual Harassment

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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

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.

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

Tatiana otrzymuje awans.



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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

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



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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.



Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 5: Niesmaczna transakcja

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.

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



**Combating
Sexual Harassment**

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.



Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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

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



Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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.



Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

Pytanie 2. Leonard jest ofiarą molestowania ze względu na płeć i orientację seksualną.

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

Pytanie 2. Leonard jest ofiarą molestowania ze względu na płeć i orientację seksualną.

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.

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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.

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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

Prawda czy fałsz?



**Combating
Sexual Harassment**

Przykład 6: Kwestia wyglądu zewnętrznego

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

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 stronniczka z tych samych powodów, dla których go prześladowała, albo mści się, ponieważ złożył na nią skargę, albo jedno i drugie.



**Combating
Sexual Harassment**