

STAN NOWY JORK

Molestowanie seksualne

Szkolenie prewencyjne

Edycja wrzesień 2018



**Combating
Sexual Harassment**

Wstep



**Combating
Sexual Harassment**

Molestowanie seksualne w miejscu pracy



**Combating
Sexual Harassment**

Molestowanie seksualne w miejscu pracy

Molestowanie seksualne nie będzie tolerowane.

Dzisiejsze szkolenie:

- Pomoże Ci lepiej zrozumieć, jakie zachowania są uważane za molestowanie seksualne
- Pokaże Ci, w jaki sposób zgłaszać incydenty molestowania seksualnego
- Pokaże Ci, jak korzystać z zewnętrznych opcji zgłaszania tego procederu

Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne:

- Jest formą bezprawnej dyskryminacji seksualnej
- Obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, płeć samokreśloną lub postrzeganą, ekspresję płciową, tożsamość płciową oraz status bycia osobą transseksualną.



**Combating
Sexual Harassment**

Czym jest molestowanie seksualne?

Obejmuje niepożądane zachowania, które mają charakter seksualny lub skierowane są do danej osoby ze względu na jej płeć, gdy:

- Takie zachowanie ma na celu lub powoduje nieuzasadnione zakłócenie pracy danej osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy;
- Takie zachowanie staje się w sposób wyraźny lub pośredni związane z korzyścią zawodową; lub
- Poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania służy jako podstawa do decyzji o zatrudnieniu.

Wrogie środowisko pracy

Ekspozycje lub publikacje o charakterze seksualnym lub dyskryminacyjnym w dowolnym miejscu w danej organizacji

Wrogie działania podejmowane przeciwko osobie ze względu na jej płeć



**Combating
Sexual Harassment**

Molestowanie seksualne quid pro quo

Ma miejsce wtedy, gdy osoba sprawująca władzę próbuje prehandlować korzyści zawodowe w zamian za świadczenia seksualne.

Występuje między pracownikiem a osobą posiadającą władzę, która ma możliwość przyznania lub odebrania korzyści zawodowych.



Combating
Sexual Harassment

Kto może stać się celem molestowania seksualnego?

Molestowanie seksualne może występować między mężczyzną a kobietą lub osobami tej samej płci.

Prawo chroni pracowników, stażystów pracujących nieodpłatnie oraz osoby nieposiadające statusu pracowników, wykonujących obowiązki służbowe w danym miejscu pracy.



**Combating
Sexual Harassment**

Kto może być osobą nękającą?

Osobą nękającą może być:

- Współpracownik
- Przełożony lub menedżer
- Dowolna osoba (osoba niebędąca pracownikiem naszej organizacji, stażysta, sprzedawca, klient itp.)



Gdzie mogą mieć miejsce incydenty molestowania seksualnego?

Kiedykolwiek i gdziekolwiek pracownicy wypełniają swoje obowiązki służbowe, w tym:

- Podczas eventów sponsorowanych przez pracodawcę
- Podczas konferencji
- Podczas imprez służbowych
- Poza miejscem pracy oraz w czasie wolnym



**Combating
Sexual Harassment**

Stereotypy związane z płcią

Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta nie spełnia stereotypowych opinii dotyczących płci, stanowi incydent molestowania seksualnego.

Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta wykonuje pracę, która zazwyczaj lub wcześniej była wykonywana głównie przez osoby innej płci, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.



Combating
Sexual Harassment

Działania odwetowe



**Combating
Sexual Harassment**

Czyny chronione

Każdy pracownik, który podjął się „czynów chronionych” jest chroniony przed represjami na mocy prawa.

Czyny chronione obejmują:

- Złożenie skargi dotyczącej rzeczywistego lub potencjalnego incydentu molestowania seksualnego
- Przekazywanie informacji podczas dochodzenia
- Zeznania w związku ze skargą

Czym są działania odwetowe?

Wszelkie działania mające na celu zmianę warunków zatrudnienia pracownika, ze względu na podjęcie przez niego czynów chronionych.

Przykłady:

- Nagła zmiana harmonogramu pracy lub lokalizacji pracy
- Degradacja



**Combating
Sexual Harassment**

Czym nie są działania odwetowe?

Negatywne działanie w miejscu wykonywania obowiązków służbowych nie ma charakteru odwetowego tylko dlatego, że ma miejsce po tym, gdy pracownik podejmuje się czynów chronionych.



**Combating
Sexual Harassment**

Obowiązki przełożonych



Combating
Sexual Harassment

Obowiązki przełożonych

Przełożeni i menedżerowie muszą przestrzegać wysokich standardów zachowania. Wymaga się, aby:

- Zgłaszali wszelkie przypadki molestowania, które zauważyli oraz o których zostali poinformowani.
- Ponosili odpowiedzialność za wszelkie przypadki molestowania lub dyskryminacji, o których powinni wiedzieć.
- Modelowali odpowiednie zachowania.



**Combating
Sexual Harassment**

Obowiązek zgłaszania

Przełożeni muszą zgłaszać wszelkie przypadki molestowania, które zaobserwowali lub o których zostali poinformowani, nawet jeśli nikt nie protestuje.

- Incydenty molestowania muszą być niezwłocznie zgłaszane pracodawcy.
- Wobec przełożonych i menedżerów, którzy nie zgłoszą potencjalnych incydentów molestowania, podejmowane będą działania o charakterze dyscyplinarnym.
- Wobec przełożonych i menedżerów będą podejmowane działania o charakterze dyscyplinarnym również w przypadku podejmowania działań odwetowych.



**Combating
Sexual Harassment**

**Co mam zrobić,
jeżeli stanę się obiektem
molestowania
seksualnego?**



**Combating
Sexual Harassment**

Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?

Zapewniamy formularz skargi, który ułatwia proces zgłaszania incydentów i przekazywania skarg. Formularz należy przekazać:

[*Person or office designated*]

[*Contact information for designee or office*]

[*How the Complaint Form can be submitted*]

Zgłoszenia mogą mieć również formę ustną.

Co powinienem zrobić, jeśli będę świadkiem molestowania seksualnego?

Każdy, kto jest świadkiem lub staje się świadomy potencjalnych przypadków molestowania seksualnego, powinien zgłosić ten fakt przełożonemu, menedżerowi lub wyznaczonej osobie.

Podjęcie działań odwetowych przez pracodawcę w konsekwencji zgłoszenia domniemanego przypadku molestowania seksualnego lub pomocy w dochodzeniu jest niezgodne z prawem.



**Combating
Sexual Harassment**

Dochodzenie i działania naprawcze

- W stosunku do każdej osoby, która dopuszcza się molestowania seksualnego lub działań odwetowych, podjęte zostaną działania naprawcze i/lub dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.
- Dochodzenie w sprawie jakiegokolwiek skargi powinno się rozpocząć niezwłocznie i zakończyć tak szybko, jak to możliwe.
- Dochodzenie będzie traktowane jako poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.
- W razie potrzeby do współpracy w ramach dochodzenia w sprawie podejrzenia o molestowanie seksualne może zostać wezwany każdy pracownik.



**Combating
Sexual Harassment**

Proces dochodzenia

- [*Person or office designated*] prowadzi natychmiastową weryfikację zarzutów i podejmuje stosowne działania tymczasowe
- Wymagane jest podanie stosownych dokumentów, wiadomości mailowych lub treści rozmów telefonicznych w celu ich zachowania
- Prowadzone są rozmowy
- Osoba, która złożyła skargę, a także osoba (osoby) oskarżona o molestowanie seksualne, zostaje powiadomiona o ostatecznej decyzji oraz o fakcie podjęcia odpowiednich działań administracyjnych.



Dodatkowe środki ochronne i naprawcze



**Combating
Sexual Harassment**

Wydział Praw Człowieka (NYS Division of Human Rights; DHR)

Skarga dotycząca naruszenia Ustawy o prawach człowieka może zostać złożona albo w Wydziale Praw Człowieka, albo w Sądzie Najwyższym Stanu Nowy Jork.

- Skargi do DHR można składać w dowolnym terminie **w ciągu jednego roku** od daty incydentu molestowania seksualnego.
- W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata.
- Więcej informacji: www.DHR.ny.gov



**Combating
Sexual Harassment**

Amerykańska Komisja ds. Równości w Zatrudnieniu (United States Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)

- Osoba może złożyć skargę do EEOC w dowolnym czasie **w ciągu 300 dni** od daty incydentu molestowania.
- W celu złożenia skargi w DHR nie jest potrzebna pomoc adwokata.
- Przed złożeniem skargi w sądzie federalnym należy złożyć skargę do EEOC.
- Więcej informacji: www.EEOC.gov.



**Combating
Sexual Harassment**

Ochrona lokalna

Wiele miejscowości egzekwuje przepisy chroniące osoby przed molestowaniem seksualnym i dyskryminacją.

- Skontaktuj się z hrabstwem, miastem lub miejscowością, w której mieszkasz, aby dowiedzieć się, czy takie przepisy istnieją.

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Podsumowanie



**Combating
Sexual Harassment**

Inne rodzaje nękania w miejscu pracy

Wszelkie molestowanie, nękanie lub dyskryminacja ze względu na chronioną cechę są zabronione w miejscu pracy i mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego w stosunku do sprawcy.

- Wiek, rasa, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie narodowe, orientacja seksualna, status militarny, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, status ofiar przemocy domowej, tożsamość płciowa i przeszłość kryminalna.

Większość informacji przedstawionych podczas niniejszego szkolenia dotyczy wszystkich rodzajów nękania w miejscu pracy.

Podsumowanie

- W jaki sposób rozpoznać molestowanie jako niewłaściwe zachowanie.
- Molestowanie z powodu jakiejkolwiek chronionej cechy jest zabronione.
- Dlaczego molestowanie w miejscu pracy jest dyskryminacją związaną z zatrudnieniem.
- Należy zgłaszać wszystkie przypadki molestowania.
- Przełożeni i menedżerowie są szczególnie odpowiedzialni za zgłaszanie incydentów molestowania.

Ważne zasoby

Formularz skargi:

[*insert information here*]

Dodatkowe informacje znajdziesz na stronie internetowej:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace



Combating
Sexual Harassment