

**ШТАТ НЬЮ-ЙОРК**

# **Обучение по предотвращению сексуальных домогательств**

Редакция от сентября 2018 года



**Combating  
Sexual Harassment**

# Введение



**Combating  
Sexual Harassment**

# Сексуальные домогательства а на рабочем месте



Combating  
Sexual Harassment

# Сексуальные домогательства на рабочем месте

Сексуальные домогательства недопустимы.

## Сегодняшнее обучение:

- Поможет вам лучше понять, что именно понимается под сексуальными домогательствами
- Покажет, как сообщать о сексуальных домогательствах
- Покажет возможности внешних сообщений



**Combating  
Sexual Harassment**

# Что такое сексуальные домогательства?

## Сексуальные домогательства:

- Это форма дискриминации по половому признаку, и она незаконна
- Включают домогательства на основе половой принадлежности, сексуальной ориентации, половой самоидентификации и самовосприятия, гендерного самовыражения, гендерной идентичности и состояния трансгендера.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Что такое сексуальные домогательства?

Они включают нежелательное поведение, которое носит сексуальный характер или направлено против лица в связи с полом этого лица, когда:

- Такое поведение имеет целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение лицом должностных обязанностей либо создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей обстановки;
- Подчинение этим действиям является прямо или косвенно условием трудоустройства; или
- Подчинение или отклонение такого поведения используется в качестве основания для принятия решений об условиях труда.

# Враждебная обстановка

Визуальные материалы или публикации сексуального или дискриминационного характера где угодно на рабочем месте

Враждебные действия, предпринятые против лица в связи с его полом



Combating  
Sexual Harassment

# Сексуальные домогательства «услуга за услугу»

Возникают, когда должностное лицо предлагает улучшения условий труда в обмен на услуги сексуального характера.

Возникают между работником и лицом, обладающим определенными полномочиями, которое способно улучшить или ухудшить условия труда работника.



Combating  
Sexual Harassment



# Кто может быть объектом?

Сексуальные домогательства могут возникать между мужчинами и женщинами или между лицами одного пола.

Закон защищает работников, неоплачиваемых стажеров и лиц, не являющихся сотрудниками организации, которые работают на рабочем месте.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Кто может быть виновным?

Любой человек, присутствующий на рабочем месте:

- Коллега
- Непосредственный руководитель или руководитель высшего звена
- Любое третье лицо (лицо, не являющееся сотрудником организации, поставщик, заказчик и т.д.)



**Combating  
Sexual Harassment**

# Где могут происходить сексуальные домогательства на рабочем месте?

В любое время и в любом месте выполнения работниками их должностных обязанностей, включая:

- Спонсируемые работодателем мероприятия
- Конференции
- Корпоративы
- За пределами компании или в нерабочее время



**Combating  
Sexual Harassment**

# Проявление гендерных стереотипов

Преследования лица в связи с тем, что это лицо не соответствует гендерным стереотипам, являются сексуальными домогательствами.

Преследования в связи с тем, что кто-либо выполняет работу, которую обычно выполняют или выполняли ранее преимущественно лица противоположного пола, являются сексуальными домогательствами.



# Ответные меры



**Combating  
Sexual Harassment**

# Защищенная деятельность

Любой работник, который осуществляет «защищенную деятельность», защищен законом от ответных мер.

Защищенная деятельность включает:

- Подачу жалобы на домогательства или предполагаемые домогательства
- Предоставление информации в ходе расследования
- Дачу свидетельских показаний в связи с жалобой



**Combating  
Sexual Harassment**

# Что такое ответные меры?

Любые действия, предпринимаемые для изменения условий труда работника *в связи* с его участием в защищенной деятельности.

## Примеры:

- Внезапное изменение графика или места работы
- Понижение



Combating  
Sexual Harassment

# Что не относится к ответным мерам

Отрицательные действия работодателя не являются ответными мерами только из-за того факта, что они предпринимаются после участия работника в защищенной деятельности.





# Обязанности руководства



Combating  
Sexual Harassment

# Обязанности руководства

Непосредственные руководители и руководители высшего звена обязаны придерживаться высоких стандартов поведения.

Они:

- Обязаны сообщать о любых случаях домогательств, которые были доведены до их сведения или свидетелями которых они стали.
- Несут ответственность за любые домогательства или дискриминацию, о которых им должно быть известно.
- Должны подавать личный пример поведения на рабочем месте.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Обязательные сообщения

Непосредственные руководители обязаны сообщать о любых домогательствах, свидетелями которых они стали или о которых им известно, даже если никто не возражает против домогательств.

- О домогательствах необходимо немедленно сообщить работодателю
- К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена также применяются дисциплинарные меры за несообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах.
- К непосредственным руководителям и руководителям высшего звена также применяются дисциплинарные меры за применение ответных мер.

# Что делать, если я стал(а) объектом сексуальных домогательств?



**Combating  
Sexual Harassment**

## Что делать, если я стал(а) объектом сексуальных домогательств?

Мы предоставим в ваше распоряжение форму жалобы для сообщения о домогательствах и подачи жалобы. Отправьте ее:

*Person or office designated]*

*[Contact information for designee or office]*

*[How the Complaint Form can be submitted]*

Вы также можете сообщать о нарушениях устно.

# Что делать, если я стал(а) свидетелем сексуальных домогательств?

Каждое лицо, которое стало свидетелем или получило сведения о потенциальных случаях сексуальных домогательств, должно сообщить о них непосредственному руководителю, руководителю высшего звена или назначенному лицу.

Применение к вам со стороны работодателя ответных мер за сообщение о предполагаемых сексуальных домогательствах или помощь в любом расследовании является противозаконным.

# Расследование и меры воздействия

- Любое лицо, осуществляющее сексуальные домогательства или ответные меры, будет подвергнуто штрафным и/или дисциплинарным мерам.
- Расследование любой жалобы должно выполняться своевременно и тщательно и завершено в максимально короткие сроки.
- Расследование должно проводиться по возможности конфиденциально.
- От любого работника может потребоваться оказание необходимого содействия в расследовании.



# Процесс расследования

- [*Person or office designated*] приступает к немедленному рассмотрению утверждений и предпринимает любые соответствующие временные меры.
- Запрашиваются, сохраняются и получаются соответствующие документы, электронные письма или записи телефонных разговоров.
- Проводятся собеседования
- Лицо, подавшее жалобу и лицо (или лица), обвиненное в сексуальных домогательствах, уведомляются об окончательном решении и о том, что будут предприняты соответствующие административные меры.



# Дополнительная защита и средства правовой защиты



Combating  
Sexual Harassment

# Отдел по правам человека (DHR) штата Нью-Йорк

Жалобу на нарушение Закона о правах человека можно подать в DHR или верховный суд штата Нью-Йорк.

- Жалобы в DHR можно подать в любое время в течение года с момента предполагаемых сексуальных домогательств.
- Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Подробнее на сайте [www.DHR.ny.gov](http://www.DHR.ny.gov)



Combating  
Sexual Harassment

# Комиссия по вопросу равных возможностей занятости (ЕЕОС) США

- Лицо может подать жалобу в ЕЕОС в любое время в течение **300 дней** с момента предполагаемых сексуальных домогательств.
- Вам не нужно прибегать к услугам адвоката для подачи жалобы.
- Жалобу необходимо сначала подать в ЕЕОС, прежде чем обращаться в федеральный суд.
- Подробнее на сайте [www.EEOC.gov](http://www.EEOC.gov).



Combating  
Sexual Harassment

# Местные меры защиты

Во многих населенных пунктах действуют законы, защищающие физических лиц от сексуальных домогательств и дискриминации.

- Обратитесь в администрацию округа или города для выяснения наличия такого закона.

Домогательства могут представлять собой преступление, если они включают такие элементы, как физические прикосновения, физическое принуждение или насильственные половые акты.

- Обратитесь в местное полицейское отделение.

# Резюме



**Combating  
Sexual Harassment**

# Другие типы преследований на рабочем месте

На рабочем месте запрещены любые проявления преследований или дискриминации в отношении защищенной характеристики, и к нарушителю могут быть применены дисциплинарные меры.

- Возраст, расовая принадлежность, вероисповедание, цвет кожи, национальность, сексуальная ориентация, отношение к воинской обязанности, пол, инвалидность, семейное положение, состояние жертвы домашнего насилия, гендерная идентичность и судимость.

Большая часть сведений, предоставляемых в данном обучении, относится ко всем типам преследований на рабочем месте.

# Резюме

- Как распознавать домогательства по неподобающему поведению.
- Запрет домогательств на основании любой защищенной характеристики.
- Почему домогательства на рабочем месте являются дискриминацией в сфере труда.
- Обо всех домогательствах нужно сообщать.
- Непосредственные руководители и руководители высшего звена несут особые обязанности по сообщению о домогательствах.



# Важные ресурсы

Форма жалобы доступна здесь:

[*Person or office designated*]

Дополнительные сведения доступны на сайте

[www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)



Combating  
Sexual Harassment