ニューヨーク州

闘い
防止トレーニング

2023 エディション

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

<u>トレーナー紹介</u>

- こんにちは、セクハラおよび差別防止の年次トレーニングにようこそ。

- 私は _____[*名前*]_____です。 私は _____[*組織*]____ で _____[*タイトル*]_____を担当しています。

- セクハラと差別は、誰もが聞いたことのあるフレーズであり、各

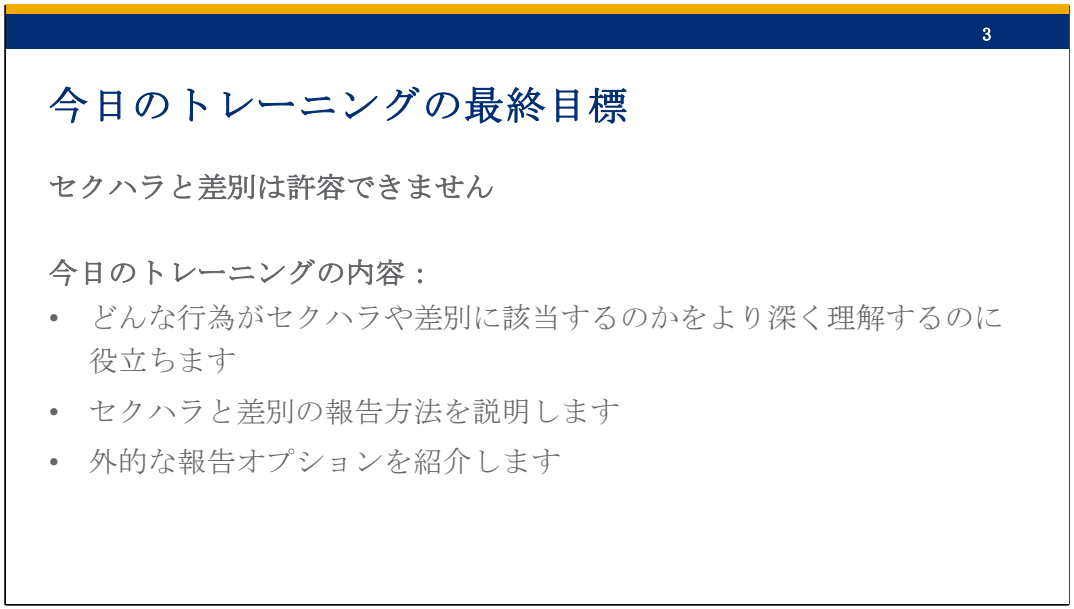
自の人生経験に応じて、さまざまな意味を持つ可能性があります。ただし、ニューヨークの職場を管理する法的な意味があり、これは、私たち全員が理解して遵守する必要がある基準を設定します。そして今日は、このことについてお話しします。セクハラは、性別、性自認、性別表現（認識されたまたは実際の）、および/または性的指向のために、従業員に不利な雇用条件をもたらす任意の行為です。

- ハラスメントと差別は、多くの場合インターセクショナル（交差している・共通部分がある）であり、たとえば、個人の人種、能力、または在留資格は、職場での性差別の経験に影響する可能性があります。私たちの認識方法は、世界をどのように認識するか、世界が私たちをどのように認識するかに影響を与えます。

- 人は、特定の行動にどのように関与するかに影響を与える可能性のある個人的な履歴を職場に持ち込みます。すべての従業員が、自分の言動が自分とは違う経験を持つ人にどのような影響を与える可能性があるのかを認識することが、安全で公平な職場を構築するために、特に重要です。

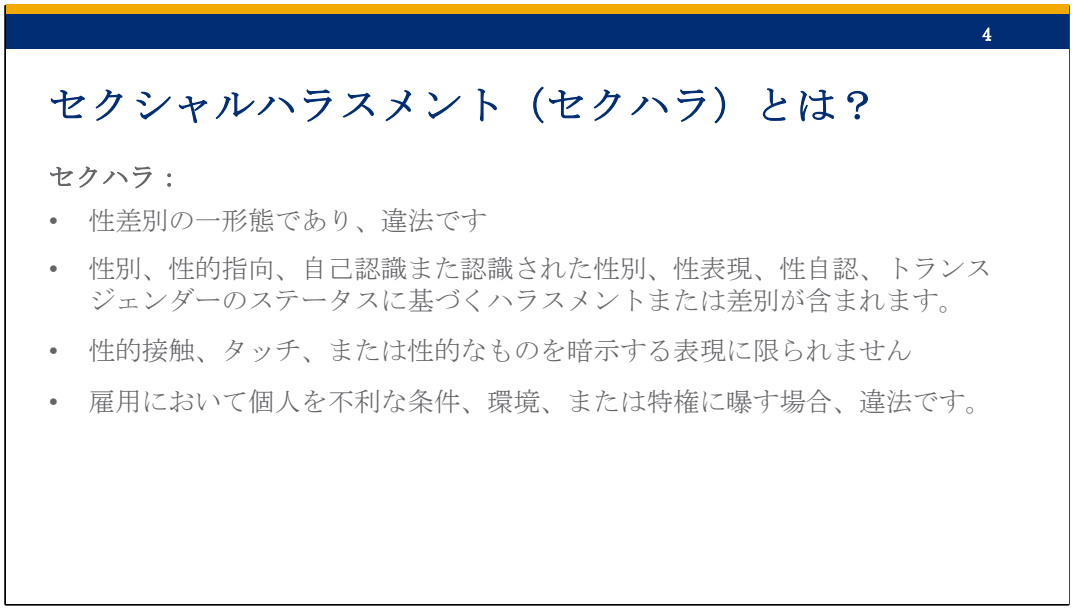
- このインタラクティブトレーニングの目的は、職場で許容される、および許容されない行動に関する共通の理解を設定して、すべての従業員が差別を認識し、安全な職場への彼らの権利を理解できるようにすることです。

- 過去の経験から、人によってはこのテーマをつらいと感じる場合があります。精神的に休憩が必要な場合は、そうしてください。



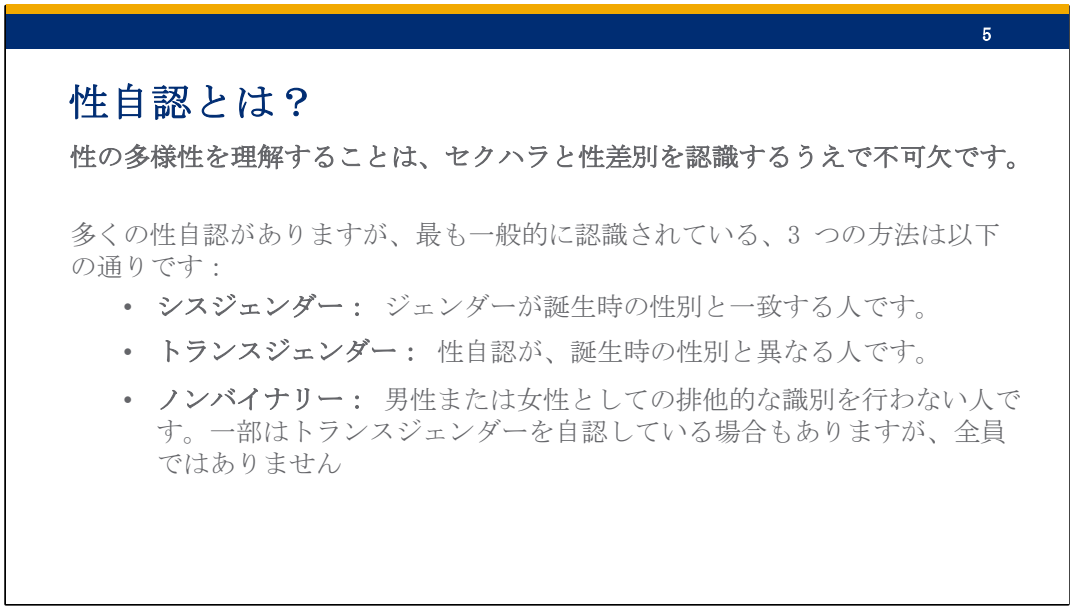
今日のトレーニングの最終目標

- ニューヨーク州は、公平で安全で生産的な職場環境を享受できる平等な機会をすべての個人に確保できるよう取り組んでいます。
- 法律と政策は、多様性が尊重され誰もがニューヨーク州で働くことの特権を享受できるように支援します。
- セクハラと性差別の防止はこの成功の持続に不可欠です。セクハラと差別は許容できません。
- ハラスメントまたは差別行為は、調査の対象となります。
- 適宜、カウンセリングや配置換えなどの懲戒処分が行われる可能性があります。その行為が極めて深刻である場合、懲戒処分に解雇が含まれる場合があります。
- 繰り返される行為（特にやめるように言われた後での）は特に悪質であり、それに応じて処置されます。
- インタラクティブなトレーニングは、どんな行為がセクハラと差別であると見なされるのかをより深く理解するのに役立ちます。
- また、このトレーニングは、職場でのセクハラの報告方法や差別防止法を施行する外部、州、連邦機関に報告するためのオプションを提供します。
- このような報告は、真摯に受け取られ迅速に調査が行われ、必要に応じて、効果的な措置が講じられます。
- ハラスメントまたは差別の報告をした人への報復は禁じられており、処罰の対象となります。



セクシャルハラスメントとは？

- セクハラとは、ジェンダー関連の差別の一形態で、連邦法、州法、（該当する場合）現地法に違反します。
- セクハラには、性別、ジェンダー、性的指向、性自認、ジェンダー表現、ジェンダーアイデンティティ、トランスジェンダーのステータスに基づくハラスメントまたは差別が含まれます。
- セクハラは、性的接触、接触、性的な内容を暗示する表現に限られません。セクハラには、性的な役割のステレオタイピング、従業員の扱いを性別によって変えることなど、あらゆる形態のジェンダー差別が含まれます。
- セクハラは、性別、性自認、または性表現を理由に、雇用において個人を不利な条件、環境、または特権に曝す場合、違法です。



性自認とは

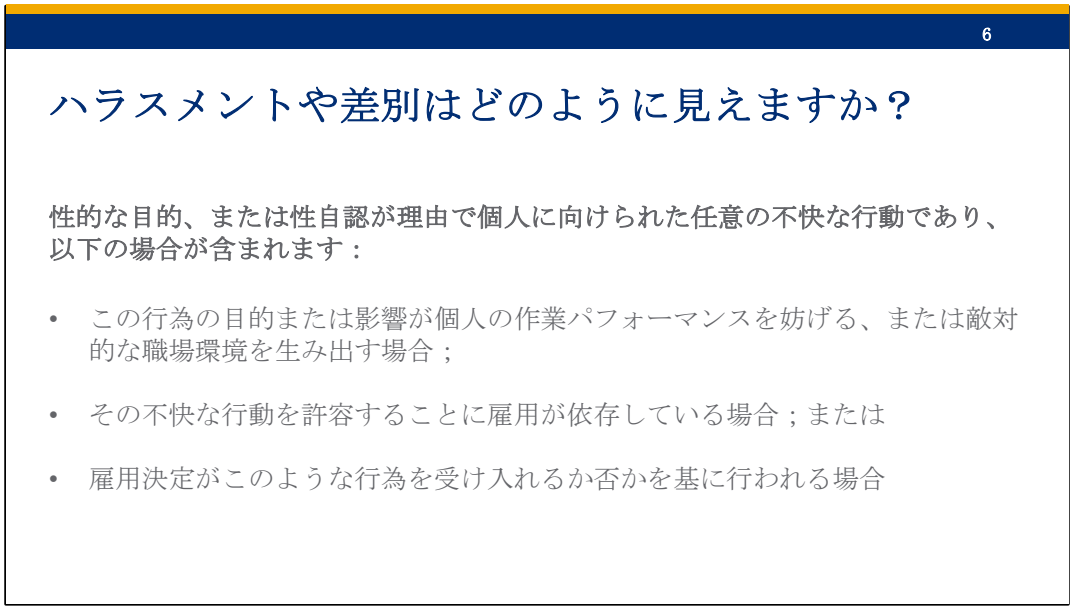
- 性的ステレオタイプ、ジェンダー表現、アイデンティティの認識はすべてセクハラの形態なので、ジェンダーの多様性を理解することは、セクハラを認識するために不可欠です。

- 性スペクトラムには、微妙な違いがありますが、最も一般的には、シスジェンダー、トランスジェンダー、ノンバイナリーの 3 つに特定できます。

- シスジェンダーの人は、ジェンダーが誕生時の性別と一致する人です。一般に、このジェンダーは、男性または女性のバイナリーと一致します。

- トランスジェンダーの人は、ジェンダーが誕生時の性別と異なる人です。

- ノンバイナリ―の人は、男性または女性としての排他的な識別を行いません。両方、その中間、または 2 つの性別の範疇から完全に外れていると認識している可能性があります。一部はトランスジェンダーを自認している場合もありますが、全員ではありません。



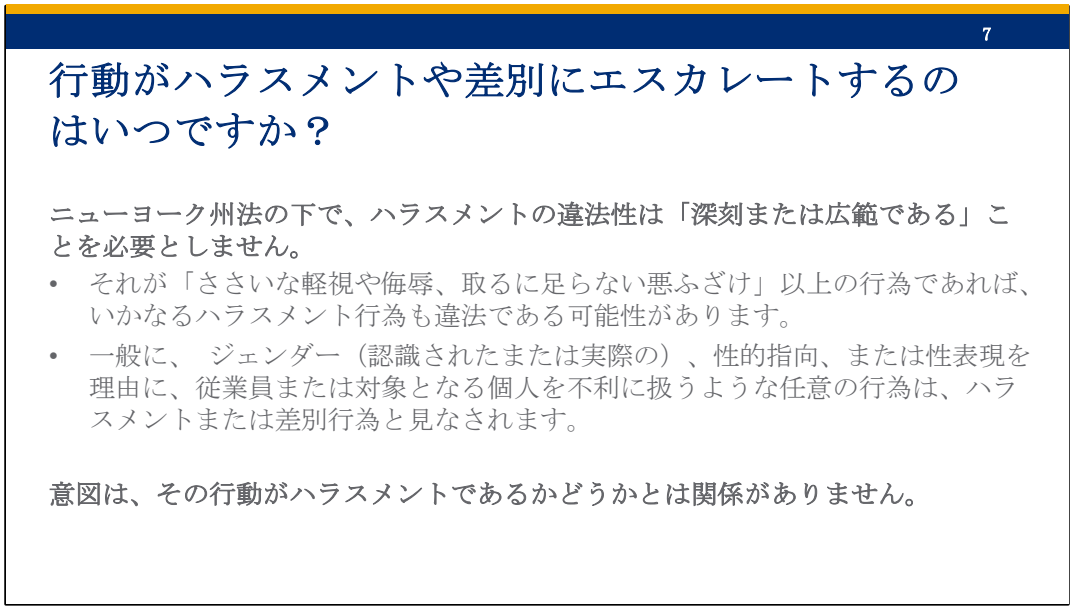
ハラスメントと差別はどのように見えますか？

- セクハラは、性的な目的、または性自認が理由で個人に向けられた不快な行動であり、以下の場合が含まれます：

1. この行為の目的または影響が個人の作業パフォーマンスを不当に妨げる、または威圧的、敵対的または不快な職場環境を生み出している場合。影響を受けた人がセクハラの被害者である必要はありません；

1. そのような不快な行動を許容することに暗示的または明示的に雇用が依存している場合；または

1. 個人の雇用に関する決定が、このような行為を受け入れるか否かを基に行われる場合。このような決定には、従業員の作業シフトや勤務時間、担当するプロジェクト、給料、昇進の決定などが含まれる可能性があります。

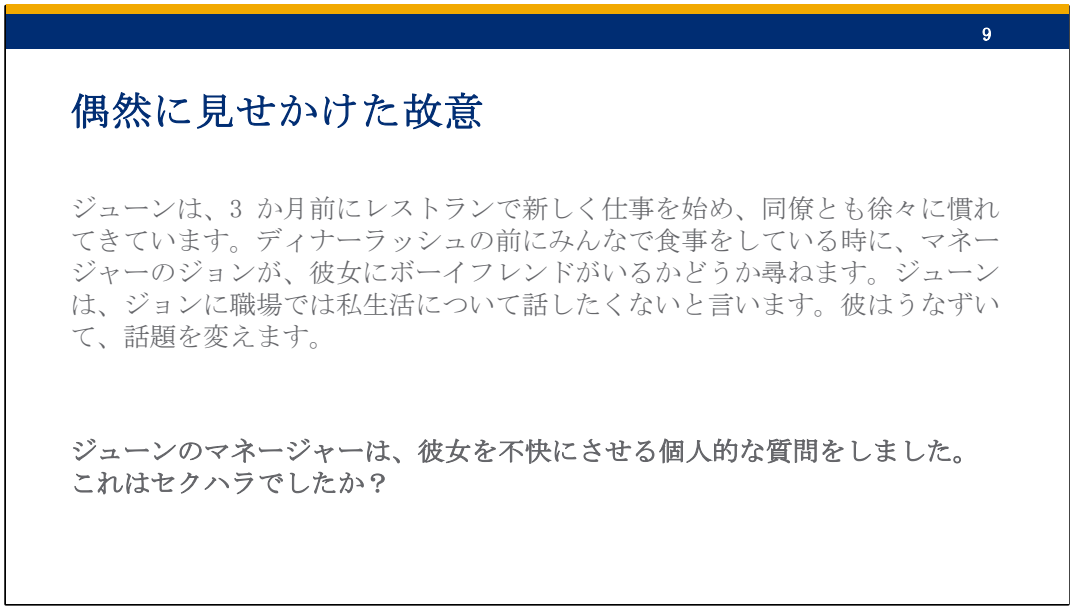


行動がハラスメントや差別にエスカレートするのはいつですか？

- ニューヨーク州法の下で、ハラスメントの違法性は「深刻または広範である」ことを必要としません。それが「ささいな軽視や侮辱、取るに足らない悪ふざけ」以上の行為であれば、このトレーニングで説明されている任意のハラスメント行為は、違法である可能性があります。ハラスメントのあらゆる事例は、それを経験した人によって異なるため、ささいな侮辱とハラスメント行為の間に、はっきりとした境界はありません。ただし、法律は、ハラスメント行為が「些細または取るに足らない」ものであるかどうかは、同じ保護特性を持つ合理的な個人の立場から見る必要があると述べています。一般に、 ジェンダー（認識されたまたは実際の）、性的指向、または性表現を理由に、従業員または対象となる個人を不利に扱うような任意の行為は、［*雇用主名の*］ポリシーへの違反と見なされます。

- 加害者の意図は、その行動がハラスメントであるかどうかとは関係ありません。その行為が個人に及ぼす影響が重要です。

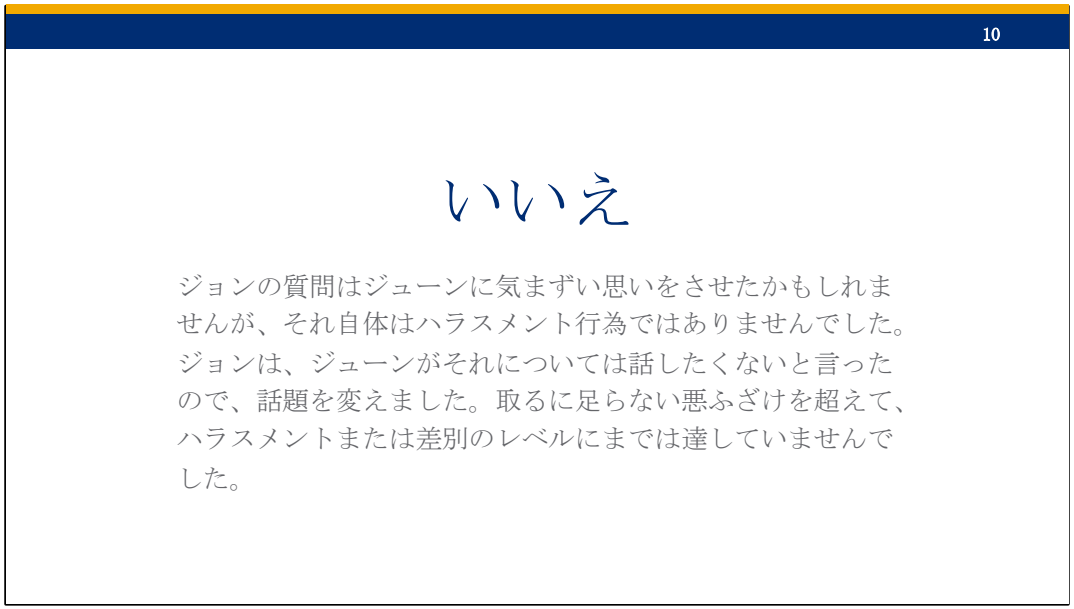
次は、最初のケーススタディを確認して、この状況についてのいくつかの質問に答えてください。



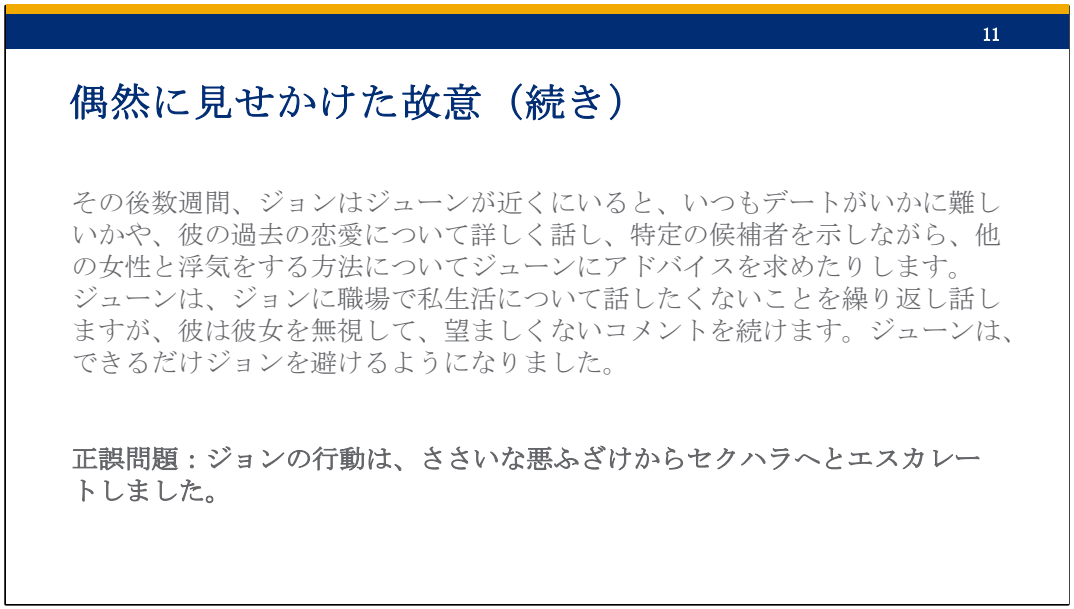
ジューンは、3 か月前にレストランで新しく仕事を始め、同僚とも徐々に慣れてきています。ディナーラッシュの前にみんなで食事をしている時に、マネージャーのジョンが、彼女にボーイフレンドがいるかどうか尋ねます。ジューンは、ジョンに職場では私生活について話したくないと言います。彼はうなずいて、話題を変えます。

ジューンのマネージャーは、彼女を不快にさせる個人的な質問をしました。これはセクハラでしたか？

［ディスカッションのために一時停止…次のスライドで回答］



いいえ。 ジョンの質問はジューンに気まずい思いをさせたかもしれませんが、それ自体はハラスメント行為ではありませんでした。ジョンは、ジューンがそれについては話したくないと言ったので、話題を変えました。取るに足らない悪ふざけを超えて、ハラスメントまたは差別のレベルにまでは達していませんでした。

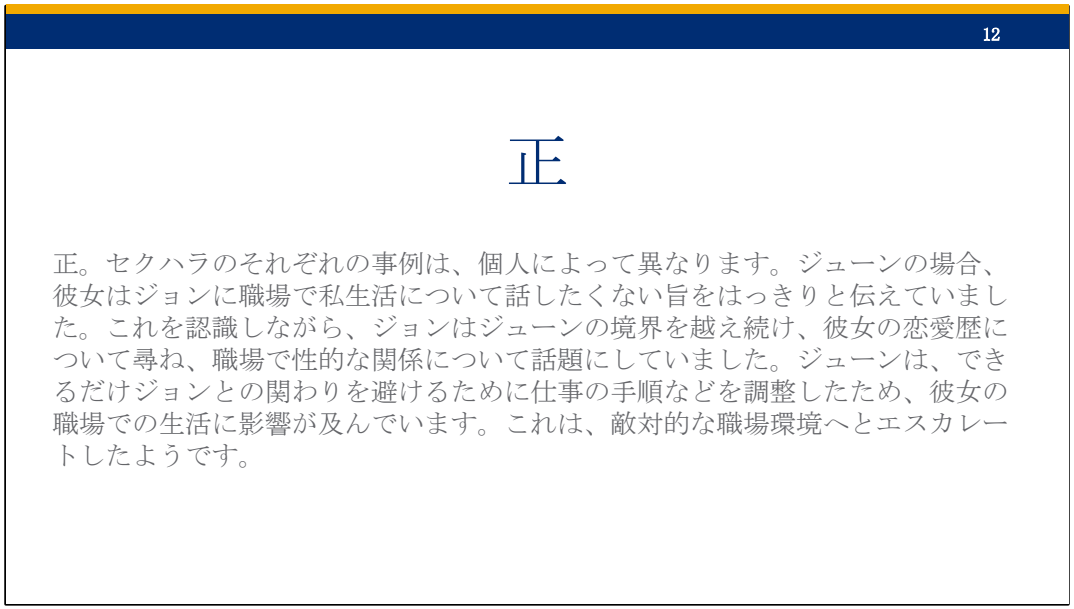


その後数週間、ジョンはジューンが近くにいると、いつもデートがいかに難しいかや、彼の過去の恋愛について詳しく話し、特定の候補者を示しながら、他の女性と浮気をする方法についてジューンにアドバイスを求めたりします。ジューンは、ジョンに職場で私生活について話したくないことを繰り返し話しますが、彼は彼女を無視して、望ましくないコメントを続けます。ジューンは、できるだけジョンを避けるようになりました。

正誤問題：ジョンの行動は、ささいな悪ふざけからセクハラへとエス

カレートしました。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



正。セクハラのそれぞれの事例は、個人によって異なります。ジューンの場合、彼女はジョンに職場で私生活について話したくない旨をはっきりと伝えていました。これを認識しながら、ジョンはジューンの境界を越え続け、彼女の恋愛歴について尋ね、職場で性的な関係について話題にしていました。ジューンは、できるだけジョンとの関わりを避けるために仕事の手順などを調整したため、彼女の職場での生活に影響が及んでいます。これは、敵対的な職場環境へとエスカレートしたようです

ハラスメントによる敵対的な環境

敵対的な環境は、望ましくない言葉、サイン、ジョーク、いたずら、脅し、身体的な行動または暴力によって生み出される可能性があり、これらには性的な特性を有するもの、そうでないものがあり、ジェンダーを理由に個人に向けられます

敵対的な職場環境は、物理的なオフィス空間、または仮想会議プラットフォーム、Eメール、チャットベースのアプリ、ソーシャルメディア、その他のテレワーク媒体を介したリモートワークの環境にも存在する可能性があります。

敵対的な環境

- 性別、性自認、または性表現に基づく敵対的な環境は、望ましくない言葉、サイン、ジョーク、いたずら、脅し、身体的な行動または暴力によって生み出される可能性があり、これらには性的な特性を有するもの、そうでないものがあり、ジェンダーを理由に個人に向けられます。
- セクハラによる敵対的な環境には以下が含まれます：
  - 職場の任意の場所での性的または差別的なディスプレイや出版物、性的行為やポルノの写真、ポスター、カレンダー、落書き、オブジェクト、販促資料、書籍、またはその他の資料のディスプレイ。
    - これには、職場のコンピュータ上や携帯電話上のディスプレイ、職場でそのようなディスプレイを共有すること、および仮想会議中に自宅の背景にそれらを表示することが含まれます。
    - これには、性的意味のあるジェスチャー、ノイズ、発言やジョーク、または個人のセクシュアリティ、恋愛歴、または性的経験についてのコメントなども含まれます。
  - 個人のジェンダーを理由に、個人に対して行われる敵対的行為の例：
    - レイプ、性的暴行、性的虐待、またはこれらの暴行を試みること；
    - 性的性質の身体的行為（他の従業員の身体を触る、つまむ、軽くたたく、掴む、キスする、ハグする、さするまたはつつくなどが含まれますが、これらに限定されません）；
    - 人のワークステーション、ツール、または機器に干渉する、破壊する、または損傷すること、または個人の業務遂行能力を妨害すること；
    - 個人の仕事を破壊する、または個人を職務上の会議から除外する；
    - 本人が好む代名詞（彼女/彼など）の意図的な誤用を含む、いじめ、怒鳴ること、悪口を言うこと。
  - 敵対的な職場環境は、物理的なオフィス空間にも リモートワークの環境にも存在する可能性があります。また、ビデオ会議中の言葉でのハラスメント、Webベースのチャットアプリを介したメッセージ、または従業員に性別に基づいて異なる期待をするなど、仮想的な手段を通じても発生する可能性がある、上記で説明された任意の行為は、性差別とみなされます。

次のケーススタディに進みましょう

その一瞬にかける

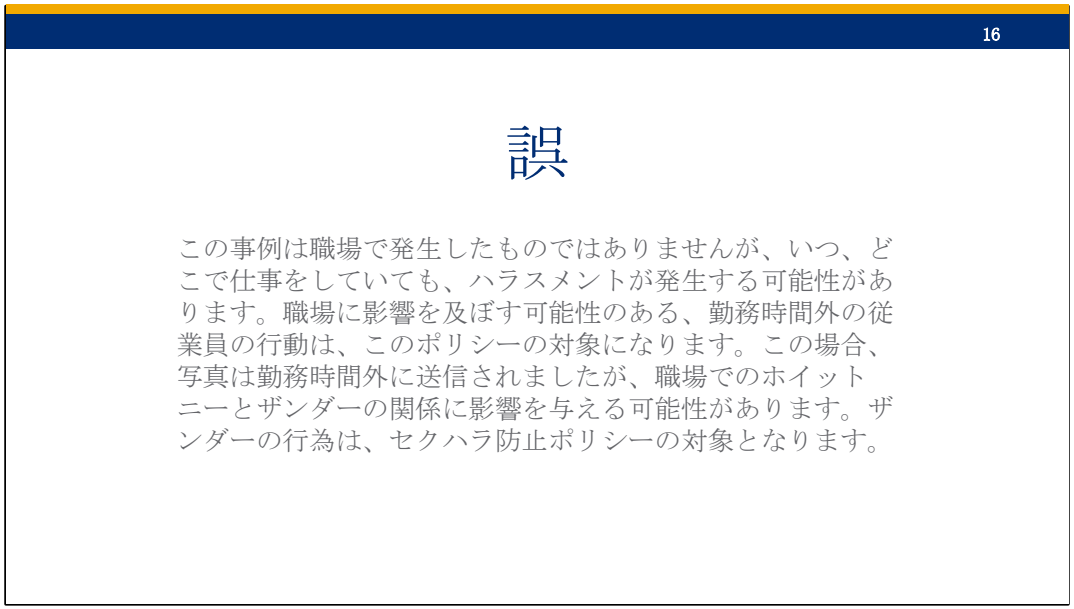
ホイットニーは、大半の従業員が主としてリモートワークを採用している、大規模な法律事務所のパラリーガルです。企業がリモートワークに移行するにつれて、それに伴う導入期の苦しみがあり、従業員は、しばらくの間、個人の携帯電話やEメールアカウントで在宅勤務中の連絡を取り合っていました。従業員は、職場のEメールと電話番号にアクセスできるようになりましたが、ホイットニーの直属の弁護士、ザンダーは、彼女の個人用携帯電話に質問を送信することがあります。ある夜、ザンダーは性的に露骨な画像をホイットニーに送信します。

正誤問題：ザンダーは、個人用携帯電話から画像をホイットニーの個人用携帯電話に送信しました。このため、これは職場での問題ではありません。

ホイットニーは、大半の従業員が主としてリモートワークを採用している、大規模な法律事務所のパラリーガルです。企業がリモートワークに移行するにつれて、それに伴う導入期の苦しみがあり、従業員は、しばらくの間、個人の携帯電話やEメールアカウントで在宅勤務中の連絡を取り合っていました。従業員は、職場のEメールと電話番号にアクセスできるようになりましたが、ホイットニーの直属の弁護士、ザンダーは、彼女の個人用携帯電話に質問を送信することがあります。ある夜、ザンダーは性的に露骨な画像をホイットニーに送信します。

正誤問題：サンダーは、個人用携帯電話から画像をホイットニーの個人用携帯電話に送信しました。このため、これは職場での問題ではありません

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



誤。この事例は職場で発生したものではありませんが、いつ、どこで仕事をしていても、ハラスメントが発生する可能性があります。職場に影響を及ぼす可能性のある、勤務時間外の従業員の行動は、このポリシーの対象になります。この場合、写真は勤務時間外に送信されましたが、職場でのホイットニーとザンダーの関係に影響を与える可能性があります。ザンダーの行為は、セクハラ防止ポリシーの対象となります。

その一瞬にかける（続き）

次の日、彼女が返事をしなかったので、ザンダーはホイットニーに昨夜のことを謝罪するテキストを送信し、あの画像は他の人に送信するはずのものだったと言います。数週間後、Zoom で訴訟について 1 対 1 の会議をしている時に、ザンダーは、ホイットニーの自宅のワークステーションが寝室に設置されていることについてコメントし、「魔法が起こる場所」のバーチャルツアーを楽しんでいると冗談を言います。不快に思ったホイットニーは、その後言い訳を見つけて、会議をすぐに終了します。

その週の後半、勤務時間内で全社員が出席する Zoom 会議で、ザンダーはホイットニーに、「寝室にいる彼女のことを考えずにはいられない」とダイレクトメッセージを送信します。

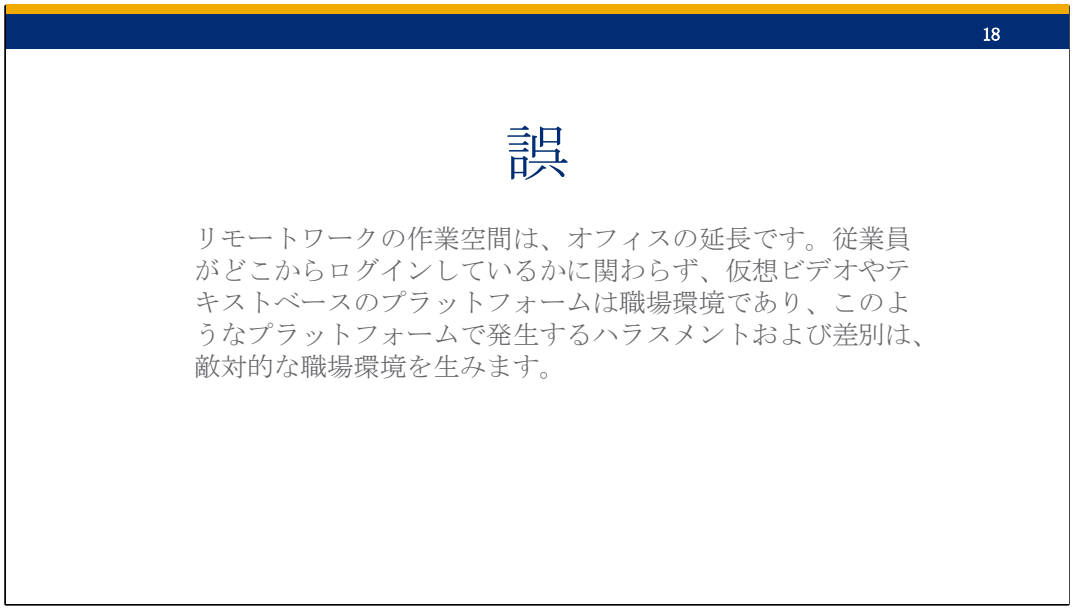
正誤問題：敵対的な職場環境は、在宅勤務では存在しません。

次の日、彼女が返事をしなかったので、ザンダーはホイットニーに昨夜のことを謝罪するテキストを送信し、あの画像は他の人に送信するはずのものだったと言います。数週間後、Zoom で訴訟について 1 対 1 の会議をしている時に、ザンダーは、ホイットニーの自宅のワークステーションが寝室に設置されていることについてコメントし、「魔法が起こる場所」のバーチャルツアーを楽しんでいると冗談を言います。不快に思ったホイットニーは、その後言い訳を見つけて、会議をすぐに終了します。

その週の後半、勤務時間内で全社員が出席する Zoom 会議で、ザンダーはホイットニーに、「寝室にいる彼女のことを考えずにはいられない」とダイレクトメッセージを送信します。

正誤問題：敵対的な職場環境は、在宅勤務では存在しません。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



誤。リモートワークの作業空間は、オフィスの延長です。従業員がどこからログインしているかに関わらず、仮想ビデオやテキストベースのプラットフォームは職場環境であり、このようなプラットフォームで発生するハラスメントおよび差別は、敵対的な職場環境を生みます。

ケーススタディ 3

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

二倍働く

サンドラは、バッファローの大学病院の 1 年目のレジデントインターンです。彼女は、インターンクラスで唯一の黒人女性です。彼女とインターンの同僚は、毎日グレイ博士と共に回診に参加します。グレイ博士は、インターンに質問をする時、他のインターンより高い水準をサンドラに課しているように彼女は感じます。彼は、頻繁に彼女の無知についてコメントし、質問への彼女の回答をけなしますが、彼女の応答は仲間のレジデンツと同じレベルです。ある日、彼らが病室を歩いていると、サンドラは、グレイ博士が仲間のインターンに、サンドラは「多様性採用」だったに違いない、と話しているのを耳にします。

動揺したサンドラは、仲間のインターンのジャスティンに、彼女が耳にしたことを打ち明けます。ジャスティンはサンドラに、動揺するのはわかるけれど、余り深読みしてはいけないと言います。ジャスティンも黒人ですが、グレイ博士が彼を他の黒人以外の同僚と区別して扱っていると感じたことはまったくありません。グレイ博士が彼らに厳しくするのは、全員に素晴らしい医者になってほしいと思っているからです。

サンドラは、バッファローの大学病院の 1 年目のレジデントインターンです。彼女は、インターンクラスで唯一の黒人女性です。彼女とインターンの同僚は、毎日グレイ博士と共に回診に参加します。グレイ博士は、インターンに質問をする時、他のインターンより高い水準をサンドラに課しているように彼女は感じます。彼は、頻繁に彼女の無知についてコメントし、質問への彼女の回答をけなしますが、彼女の応答は仲間のレジデンツと同じレベルです。ある日、彼らが病室を歩いていると、サンドラは、グレイ博士が仲間のインターンに、サンドラは「多様性採用」だったに違いない、と話しているのを耳にし

ます。

動揺したサンドラは、仲間のインターンのジャスティンに、彼女が耳にしたことを打ち明けます。ジャスティンはサンドラに、動揺するのはわかるけれど、余り深読みしてはいけないと言います。ジャスティンも黒人ですが、グレイ博士が彼を他の黒人以外の同僚と区別して扱っていると感じたことはまったくありません。グレイ博士が彼らに厳しくするのは、全員に素晴らしい医者になってほしいと思っているからです。

[ケーススタディは次のスライドに続きます]

二倍働く（続き）

サンドラは、ジャスティンのアドバイスに従い、正式な苦情を申し立てることはしません。数カ月が経過しても、グレイ博士は回診中にサンドラをいじめ続けます。彼女が話すと目をくるくるさせたり、彼女が間違えたり、不完全な回答をすると、オーバーなリアクションをしたり、それは彼女の仲間のレジデンツに対しては見せない挙動であり、仲間や患者の前で彼女に恥をかかせるものです。

最近では、彼のコメントは彼女の医療知識から逸脱し始めています。グレイ博士は、サンドラが専門家として尊敬されたいのなら、化粧したり本来の髪をストレートにしたりして、外見にもっと気を使う必要があると言い始めました。サンドラが仲間の同僚のモニカ（白人）に不平を漏らすと、モニカはサンドラの懸念を一笑に付します。グレイ博士は彼女を個人的なコメントで不快にさせたことがないからです。

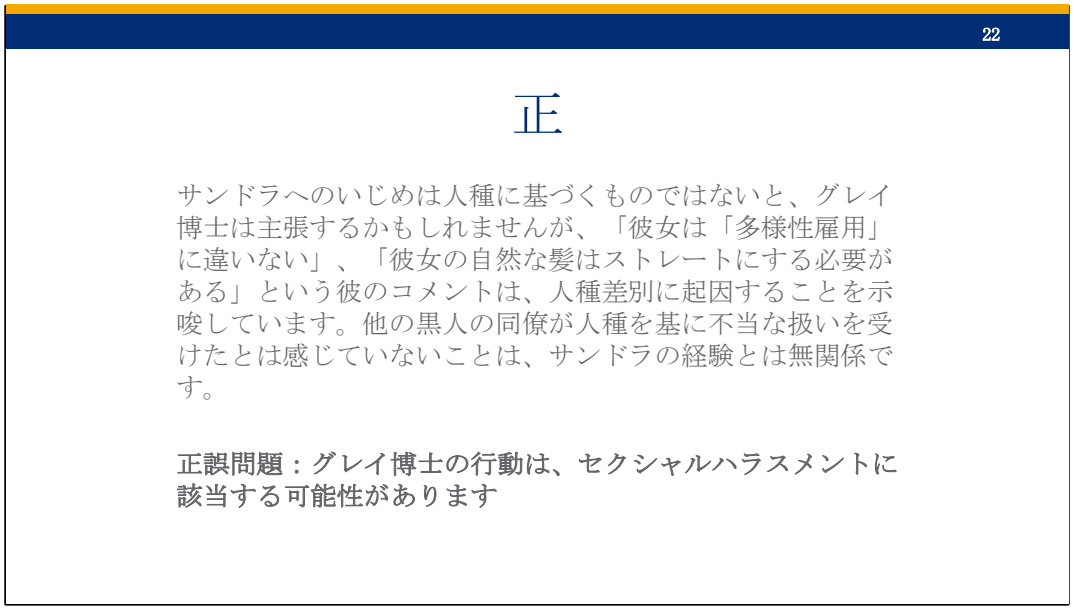
正誤問題：グレイ博士の行動は、人種差別の可能性があります

サンドラは、ジャスティンのアドバイスに従い、正式な苦情を申し立てることはしません。数カ月が経過しても、グレイ博士は回診中にサンドラをいじめ続けます。彼女が話すと目をくるくるさせたり、彼女が間違えたり、不完全な回答をすると、オーバーなリアクションをしたり、それは彼女の仲間のレジデンツに対しては見せない挙動であり、仲間や患者の前で彼女に恥をかかせるものです。最近では、彼のコメントは彼女の医療知識から逸脱し始めています。グレイ博士は、サンドラが専門家として尊敬されたいのなら、化粧したり本来の髪をストレートにしたりして、外見にもっと気を使う必要があると言い始めま

した。サンドラが仲間の同僚のモニカ（白人）に不平を漏らすと、モニカはサンドラの懸念を一笑に付します。グレイ博士は彼女を個人的なコメントで不快にさせたことがないからです。

正誤問題：グレイ博士の行動は、人種差別の可能性があります。

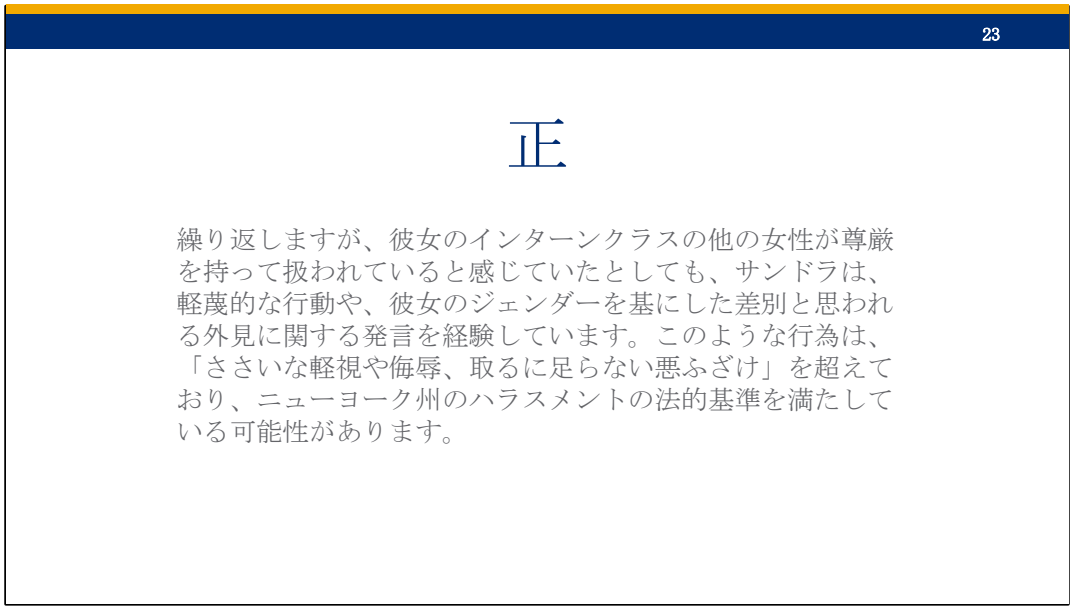
[ディスカッションのために一時停止-次のスライドで回答と追加質問]



正。サンドラへのいじめは人種に基づくものではないと、グレイ博士は主張するかもしれませんが、「彼女は「多様性雇用」に違いない」、「彼女の自然な髪はストレートにする必要がある」という彼のコメントは、人種差別に起因することを示唆しています。他の黒人の同僚が人種を基に不当な扱いを受けたとは感じていないことは、サンドラの経験とは無関係です。

正誤問題：グレイ博士の行動は、セクシャルハラスメントに該当する可能性があります

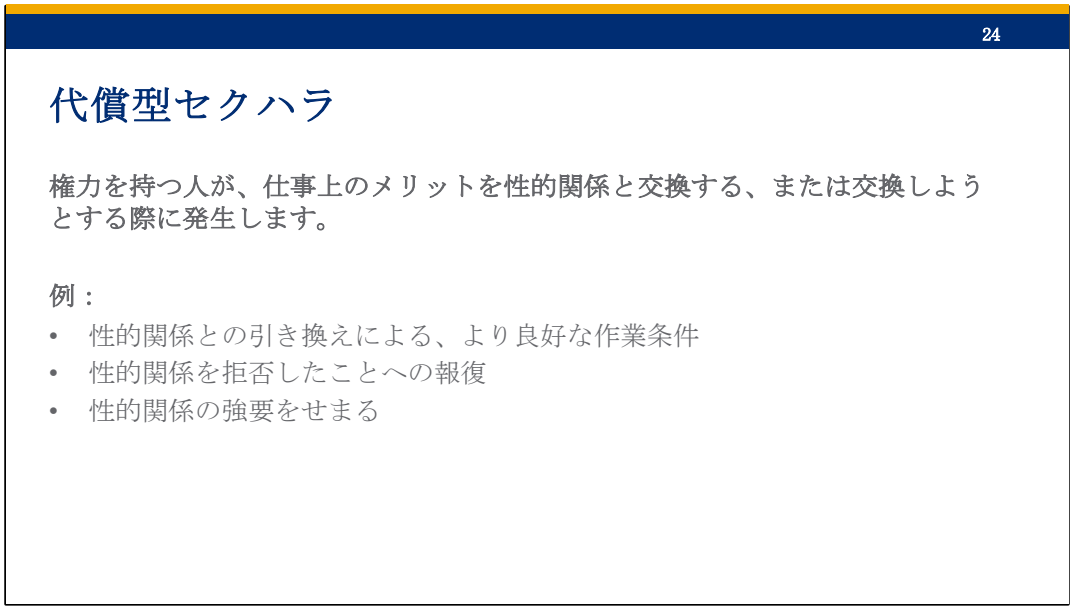
［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



正。繰り返しますが、彼女のインターンクラスの他の女性が尊厳を持って扱われていると感じていたとしても、サンドラは、軽蔑的な行動や、彼女のジェンダーを基にした差別と思われる外見に関する発言を経験しています。このような行為は、「ささいな軽視や侮辱、取るに足らない悪ふざけ」を超えており、ニューヨーク州のハラスメントの法的基準を満たしている可能性があります。

サンドラのケースでは、彼女の黒人としてのアイデンティティと女性としてのアイデンティティが交差して、スーパバイザーからハラスメ

ントのターゲットにされたように見える状況が生じました。サンドラのケースでも、これらの重複したハラスメントの事例が、潜在的な敵対的職場環境を作り出しました。



<u>代償型セクハラ</u>

- 代償型セクハラは、権力を持つ人が、仕事上のメリットを性的関係と交換する、または交換しようとする際に発生します。
- 通常、この種のハラスメントは、従業員と、スーパバイザーなど、職務上のメリットを付与したり維持したりする権限を持つ誰かとの間で発生します。
- 代償型セクハラには以下が含まれます：
    - 性的関係と引き換えに、より良好な作業条件や機会を提供または付与する；
    - 性的関係を拒否した場合、不利な労働条件（降格、シフトの変更、または勤務地の変更など）を課すと脅す、または機会を取り消す；
    - 圧力、脅し、身体的行動で性的関係を強制する；
    - 性的関係を拒否したことに報復する。

ケーススタディ 4

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

ステアじゃなくシェイクで

ジャミラは、ブルックリンの人気レストランのバーテンダーです。このレストランに勤めるようになって 1 か月がたち、人気のある金曜と土曜の夜のシフトに変わりたいと考えています。シフトのスケジュールを組むのは、彼女のマネージャーであるジェイソンです。彼女は、そのポジションに自信があり、レストランの常連客を良く知っているので、チップの多い週末のシフトにふさわしいと彼に伝えます。彼は、彼女に、「さあ、どうかな、資格を持ったバーテンダーがたくさんいるんだ。」と言います。

1 週間後、ジャミラとジェイソンは、水曜の夜のシフトを終えて店を閉めようとしています。ジェイソンは、二人分のテキーラをショットグラスに注いで、ジャミラをバーカウンターに誘い、週末のシフトを彼女に割り当ててあげたい思っていると言います。彼は彼女に、レストランに長くいるバーテンダーが他に何人かいるが、彼が適任だと思うのは彼女だといいます。ジェイソンは、その手をジャミラの膝に置いて、テキーラを飲むように勧めます。ジャミラは素早くショットグラスを飲み干し、バースツールから飛び降りて、閉店作業を終えます。

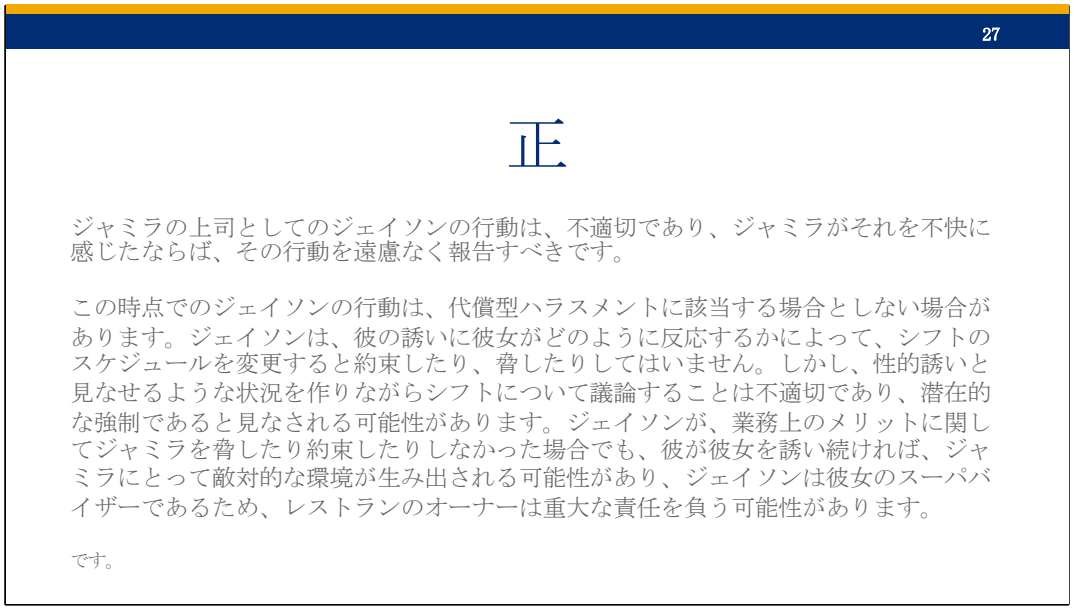
正誤問題：ジェイソンの挙動は、ジャミラへのハラスメントである可能性があります。

ジャミラは、ブルックリンの人気レストランのバーテンダーです。このレストランに勤めるようになって 1 か月がたち、人気のある金曜と土曜の夜のシフトに変わりたいと考えています。シフトのスケジュールを組むのは、彼女のマネージャーであるジェイソンです。彼女は、そのポジションに自信があり、レストランの常連客を良く知っているので、チップの多い週末のシフトにふさわしいと彼に伝えます。彼は、彼女に、「さあ、どうかな、資格を持ったバーテンダーがたくさんいるんだ。」と言います。

1 週間後、ジャミラとジェイソンは、水曜の夜のシフトを終えて店を閉めようとしています。ジェイソンは、二人分のテキーラをショットグラスに注いで、ジャミラをバーカウンターに誘い、週末のシフトを彼女に割り当ててあげたい思っていると言います。彼は彼女に、レストランに長くいるバーテンダーが他に何人かいるが、彼が適任だと思うのは彼女だといいます。ジェイソンは、その手をジャミラの膝に置いて、テキーラを飲むように勧めます。ジャミラは素早くショットグラスを飲み干し、バースツールから飛び降りて、閉店作業を終えます。

正誤問題：ジェイソンの挙動は、ジャミラへのハラスメントである可能性があります。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



正。ジャミラの上司としてのジェイソンの行動は、不適切であり、ジャミラがそれを不快に感じたならば、その行動を遠慮なく報告すべきです。

この時点でのジェイソンの行動は、代償型ハラスメントに該当する場合としない場合があります。ジェイソンは、彼の誘いに彼女がどのように反応するかによって、シフトのスケジュールを変更すると約束したり、脅したりしてはいません。しかし、性的誘いと見なせるような状況を作りながらシフトについて議論することは不適切であり、潜在

的な強制であると見なされる可能性があります。ジェイソンが、業務上のメリットに関してジャミラを脅したり約束したりしなかった場合でも、彼が彼女を誘い続ければ、ジャミラにとって敵対的な環境が生み出される可能性があり、ジェイソンは彼女のスーパバイザーであるため、レストランのオーナーは重大な責任を負う可能性があります。

ステアじゃなくシェイクで（続く）

あまり良くないシフトを1週間続けた後で、ジャミラはジェイソンに金曜か土曜の夜のシフトにしてもらえるかどうかをもう一度尋ねます。彼は、はっきりとは言えないけれど、「彼が時間を費やすだけの価値があるようにする」ための時間が彼女にはまだある、と言います。そして、その夜仕事が終わった後で、彼の家に一緒に来るように彼女に頼みます。

土曜の夜のシフトで得られるチップの余分な現金が本当に必要なジャミラは、ジェイソンと一緒に家に行くことにします。ほぼ毎週、彼らはジェイソンの求めで外出して性的な関係を持ちます。ジェイソンは金曜と土曜の夜をジャミラに割り当て始めます。ジャミラはジェイソンとの関係を望んでいませんが、そうしないと、彼は彼女を忙しいシフトから外すと思うので、それだけのために彼と出かけています。

正誤問題：ジャミラはジェイソンと自発的に性的関係を持ったため、ハラスメントの苦情を申し立てることはできません。

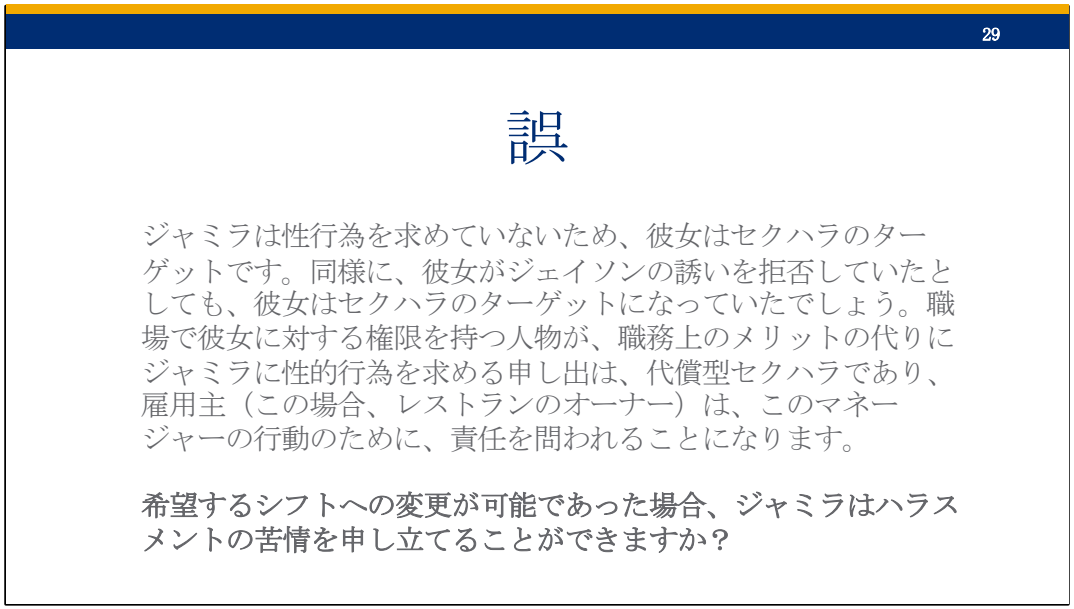
あまり良くないシフトを1週間続けた後で、ジャミラはジェイソンに金曜か土曜の夜のシフトにしてもらえるかどうかをもう一度尋ねます。彼は、はっきりとは言えないけれど、「彼が時間を費やすだけの価値があるようにする」ための時間が彼女にはまだある、と言います。そして、その夜仕事が終わった後で、彼の家に一緒に来るように彼女に頼みます。

土曜の夜のシフトで得られるチップの余分な現金が本当に必要なジャ

ミラは、ジェイソンと一緒に家に行くことにします。ほぼ毎週、彼らはジェイソンの求めで外出して性的な関係を持ちます。ジェイソンは金曜と土曜の夜をジャミラに割り当て始めます。ジャミラはジェイソンとの関係を望んでいませんが、そうしないと、彼は彼女を忙しいシフトから外すと思うので、それだけのために彼と出かけています。

正誤問題：ジャミラはジェイソンと自発的に性的関係を持ったため、ハラスメントの苦情を申し立てることはできません

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]

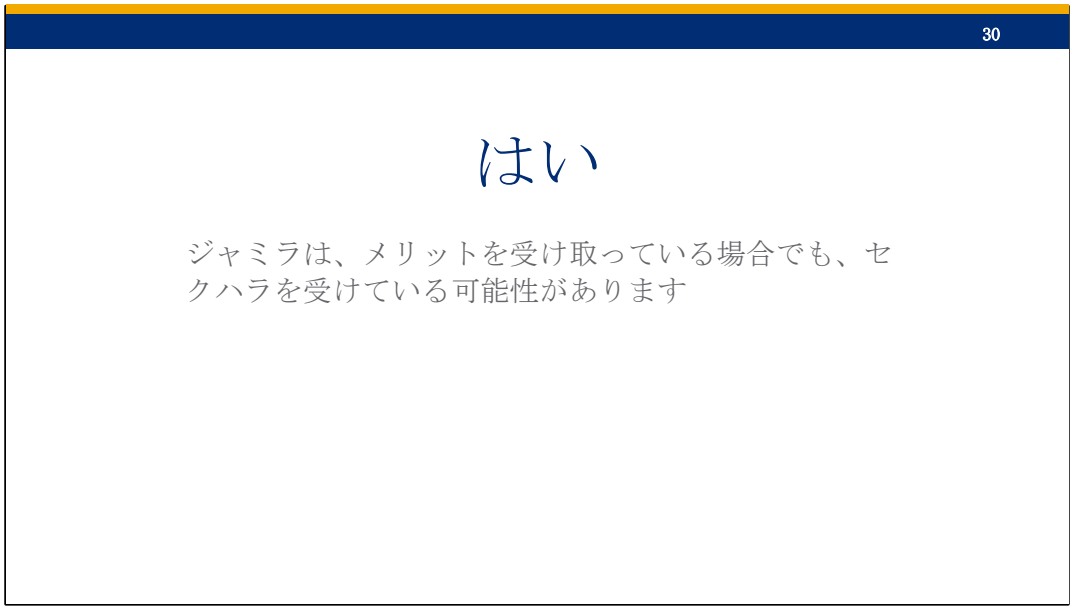


誤。ジャミラは性行為を求めていないため、彼女はセクハラのターゲットです。同様に、彼女がジェイソンの誘いを拒否していたとしても、彼女はセクハラのターゲットになっていたでしょう。職場で彼女に対する権限を持つ人物が、職務上のメリットの代りにジャミラに性的行為を求める申し出は、代償型セクハラであり、雇用主（この場合、レストランのオーナー）は、このマネージャーの行動のために、責任を問われることになります。

希望するシフトへの変更が可能であった場合、ジャミラはハラスメン

トの苦情を申し立てることができますか？

［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



はい。ジャミラは、メリットを受け取っていても、セクハラを受ける可能性があります。

ステアじゃなくシェイクで（続く）

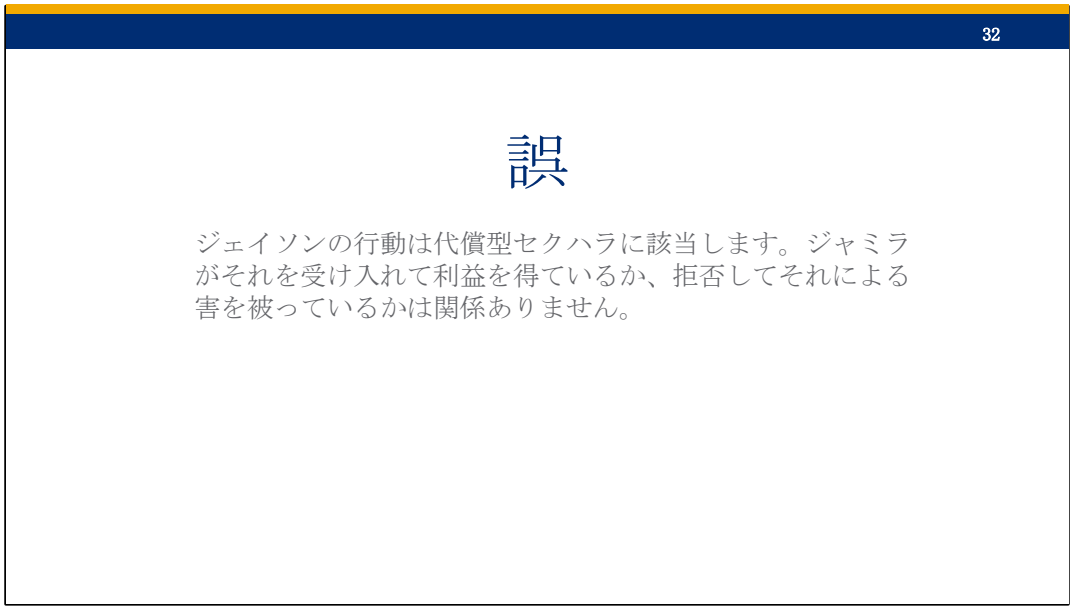
数か月後、ジャミラは、ウィークエンドラッシュでの自分の能力を証明したと思い、ジェイソン. との性的関係を中断します。彼は直ちに彼女のスケジュールを変更して、彼女を顧客が少なくチップの額も低い、あまり好ましくないシフトを割り当てます。

正誤問題：ジャミラが苦情を申し立てるには、もう「遅すぎ」ます。ジェイソンとの関係は合意に基づいたものなので、彼との別れのせいで彼女が不利なシフトを割り当てられているという証拠はありません。

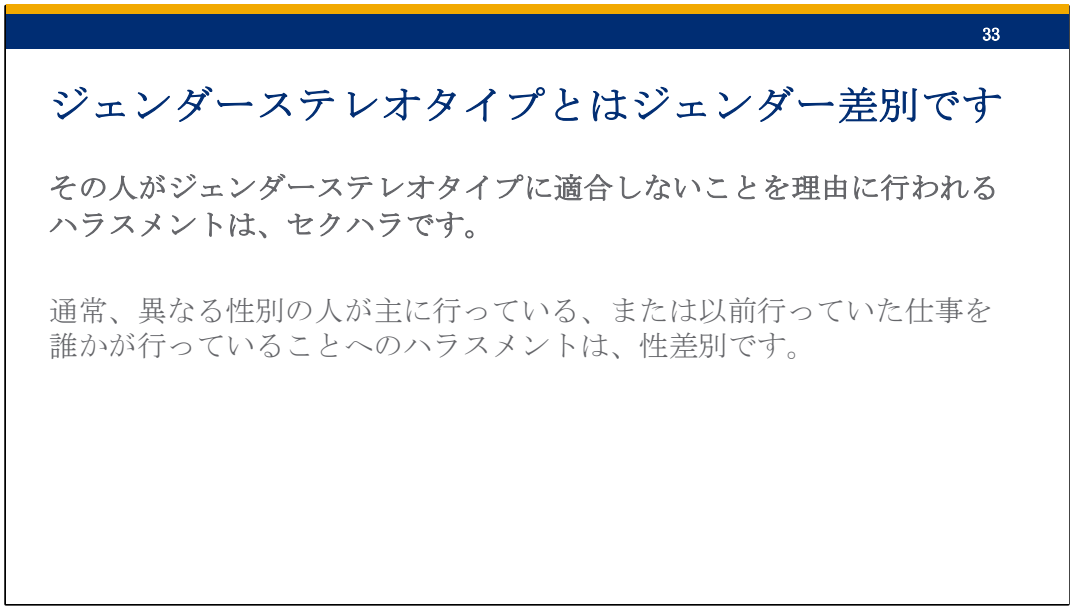
数か月後、ジャミラは、ウィークエンドラッシュでの自分の能力を証明したと思い、ジェイソン. との性的関係を中断します。彼は直ちに彼女のスケジュールを変更して、彼女を顧客が少なくチップの額も低い、あまり好ましくないシフトを割り当てます。

正誤問題：ジャミラが苦情を申し立てるには、もう「遅すぎ」ます。ジェイソンとの関係は合意に基づいたものなので、彼との別れのせいで彼女が不利なシフトを割り当てられているという証拠はありません。

［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



誤。ジェイソンの行動は代償型セクハラに該当します。ジャミラがそれを受け入れて利益を得ているか、拒否してそれによる害を被っているかは関係ありません。



ジェンダーステレオタイプ

- ジェンダーステレオタイプは、ジェンダー差別の一形態で、このポリシーの対象となります。
- ジェンダーステレオタイプは、誰かの行動またはパーソナリティ特性が、特定の性別の個人の行動や外見はこうあるべきという他者の考えや認識に基づいて判断される場合に発生します。
- その人の性表現が、「適切な」外見、話し方、パーソナリティ、またはライフスタイルなどのジェンダーステレオタイプに適合しないことが理由で起こるハラスメントは、セクハラです。
- 通常、異なる性別の人が主に行っている、または過去に行っていた仕事を誰かが行っていることへのハラスメントは、性差別です。
- 最後に、女性を軽食サービスに割り当てる、または箱の移動を男性が担当するなど、伝統的に性別で区分された役割を基にして作業タスクを割り当てることは、性差別です。

34

以下のうちのどれがジェンダーステレオタイプの例ですか？

1. エイミーは 25 年の経験を持つ鉄鋼労働者です。彼女のスーパバイザーであるガスは、エイミーをプロジェクトに割り当てる時は、常に男性の同僚をパートナーとして割り当てます。彼が、エイミーの男性の同僚に割り当てる同様のプロジェクトは、常に単独で行われます。エイミーがこのことでガスに詰め寄ると、このタフな作業で彼女は唯一の女性なので、ただ彼女の安全を考えているだけだと説明します。
2. フランクは、有名制作会社の事務アシスタントです。彼は、内部昇進である業務執行取締役の事務アシスタントのポジションに応募します。この業務には、取締役に面会するために訪れる複数の高レベルのゲストの接待が含まれます。フランクは、ジェンダーフルイド（性自認が流動的）であり、時々化粧をしたり、ドレスを着たりします。フランクは他の候補者よりふさわしいですが、昇進しません。業務執行取締役は、フランクの「ライフスタイル」をサポートしているけれど、ゲストの多くは「より保守的であり」、ゲストを最初に迎える役割として、フランクはゲストにとって「不適切」だろうと説明します。
3. ある金融会社では、最も重要な顧客のために、四半期ごとに昼食会を主催します。昼食会のたびに、CEO のピーターは、昼食会の準備を担当するロナルドが同席しているにもかかわらず、昼食会のロジスティックスについてのすべての質問を、この会社の経営陣の唯一の女性であり、バイスプレジデントのスーザンに向けます。
4. ジョージはテクノロジー企業で在宅勤務をしているため、彼の妻がオフィスに出ている間、息子の育児を主に担当しています。ジョージの息子は、ビデオ会議を邪魔することで知られていますが、ジョージの仕事には非の打ち所がありません。それでも、ジョージは会議を外されることがよくあり、これは彼の上司が「ミスターマム」とは仕事をしたくないせいです。

正解：上記すべて！

［グループディスカッションを一時停止して、再度 Enter ボタンを押し、正解を表示します］

以下のシナリオのうち、どれがジェンダーステレオタイプの例で、ジェンダー差別の申し立ての潜在的な根拠となりますか：

□ エイミーは 25 年の経験を持つ鉄鋼労働者です。彼女のスーパバイザーであるガスは、エイミーをプロジェクトに割り当てる時は、常に男性の同僚をパートナーとして割り当てます。彼が、エイミーの男性の同僚に割り当てる同様のプロジェクトは、常に単独

で行われます。エイミーがこのことでガスに詰め寄ると、このタフな作業で彼女は唯一の女性なので、ただ彼女の安全を考えているだけだと説明します。

□ フランクは、有名制作会社の事務アシスタントです。彼は、内部昇進である業務執行取締役の事務アシスタントのポジションに応募します。この業務には、取締役に面会するために訪れる複数の高レベルのゲストの接待が含まれます。フランクは、ジェンダーフルイド（性自認が流動的）であり、時々化粧をしたり、ドレスを着たりします。フランクは他の候補者よりふさわしいですが、昇進しません。業務執行取締役は、フランクの「ライフスタイル」をサポートしているけれど、ゲストの多くは「より保守的であり」、ゲストを最初に迎える役割として、フランクはゲストにとって「不適切」だろうと説明します。

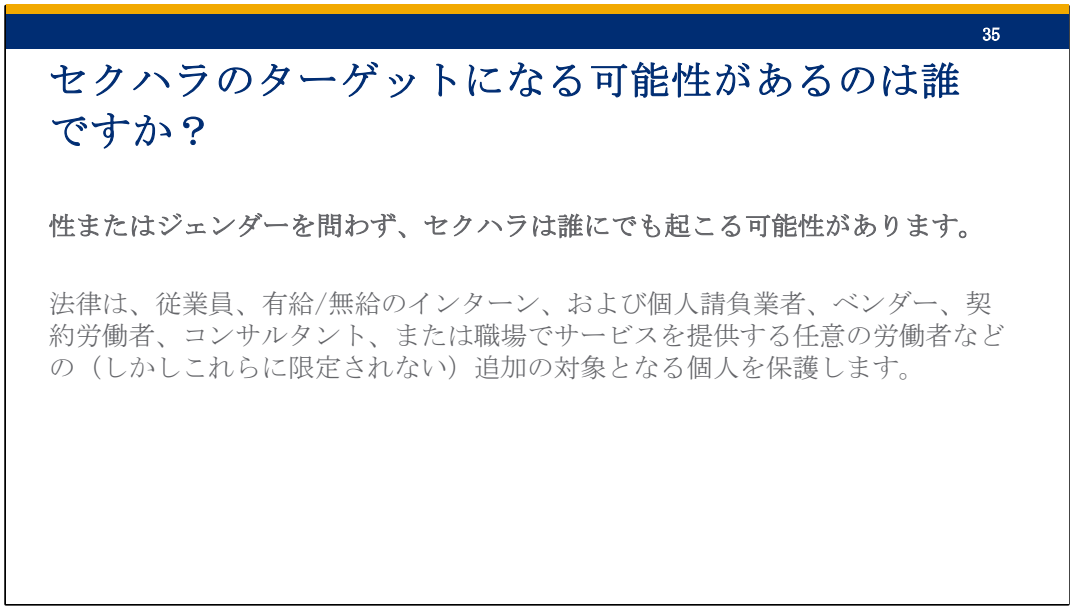
□ ある金融会社では、最も重要な顧客のために、四半期ごとに昼食会を主催します。昼食会のたびに、CEO のピーターは、昼食会の準備を担当するロナルドが同席しているにもかかわらず、昼食会のロジスティックスについてのすべての質問を、この会社の経営陣の唯一の女

性であり、バイスプレジデントのスーザンに向けます。

□ ジョージはテクノロジー企業で在宅勤務をしており、彼の妻がオフィスに出ている間、息子の育児を主に担当しています。ジョージの息子は、ビデオ会議を邪魔することで知られていますが、ジョージの仕事には非の打ち所がありません。それでも、ジョージは会議を外されることがよくあり、これは彼の上司が「ミスターマム」とは仕事をしたくないせいです。

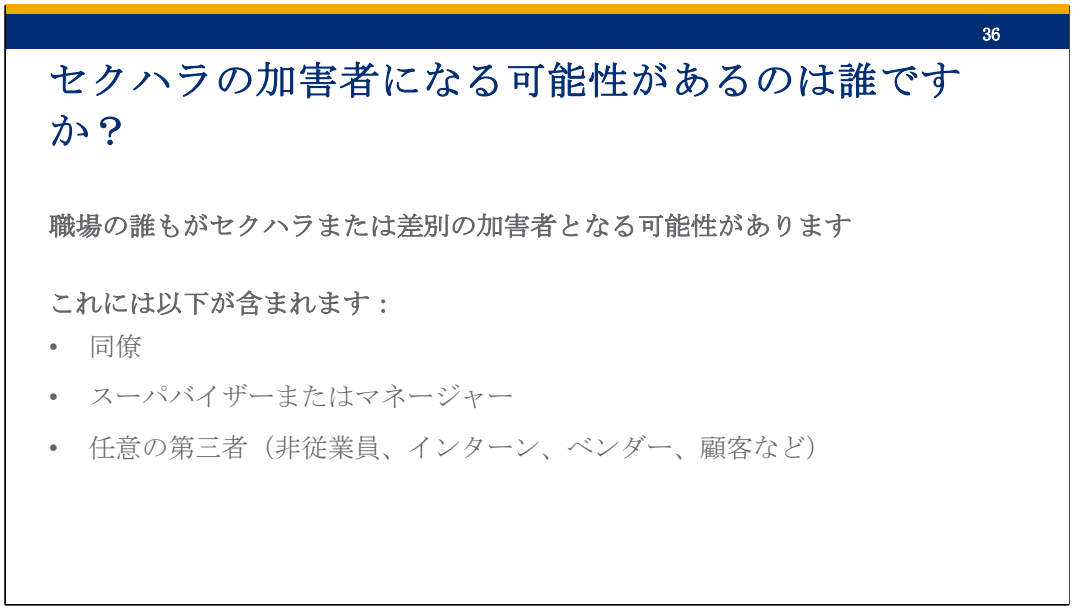
*正解：上記すべて

（注意：「正解：上記すべて」は、プレゼンターが Enter キーをクリックした後でのみ表示されます（後で表示されるようにアニメーション化されています））



- 性またはジェンダーを問わず、セクハラは誰にでも起こる可能性があります。

- ニューヨーク法は、有給・無給のインターン、求人への応募者、請負業者、下請け業者、ベンダーコンサルタント、または職場でサービスを提供する人を含む、従業員と追加の対象となる個人を保護します。これには、個人請負業者、ギグワーカー、派遣労働者も含まれます。また、［*雇用主名*］と契約している機器の修理業者、清掃作業員、またはその他のサービス提供者も含まれます。



<u>セクハラの加害者になる可能性があるのは誰ですか？</u>

誰もが職場でセクハラの加害者となる可能性があります：

セクハラの加害者は、被害者の**同僚**かもしれません

セクハラの加害者は、被害者の**スーパバイザー** または **マネージャー**かもしれません

セクハラの加害者は、次のような任意の第三者かもしれません：**非従業員**、**インターン**、**ベンダー**、ビルの **セキュリティ**、**クライアント**、**顧客**、または**訪問者**かもしれません。

職場でのセクハラはどこで発生しますか？

以下のような、従業員が職務を遂行するあらゆる場所、あらゆるタイミング：

- 雇用主が主催するイベント
- カンファレンス
- オフィスのパーティ
- 勤務地外、または勤務時間外
- オンライン
- 在宅勤務

職場でのセクハラはどこで発生しますか？

- ハラスメントは、現場、雇用主が主催するイベント、トレーニング、一般公開されているカンファレンスやオフィスでのパーティなど、従業員がその業務を遂行している**あらゆる場所とタイミングで**発生する可能性があります。ハラスメントは、ビデオ会議プラットフォームや Web ベースのチャットアプリを介した在宅勤務時にも発生する可能性があります。
- 出張中のホテルや就業後のイベントなど、勤務時間外の従業員のやりとりは、職場に影響を与える可能性があります。
- 勤務地外、勤務時間外の活動は、職場環境の延長と見なされる可能性があります。
- 従業員は、電話、テキスト、Eメール、ソーシャルメディアを通じたセクハラや差別のターゲットとなる可能性があります。
- 職場環境に影響を与える何らかの手段によるハラスメント行為は、当然、経営陣の懸念事項です。

以下のシナリオのうち、従業員がハラスメントまたは差別の申し立てを行う可能性のある理由はどれですか？

1. 患者は在宅介護者に嫌がらせをしています。
2. 顧客はウェイトレスに、チップの額を決めるので、マスクを外すようにと言っています。
3. 従業員は、同僚のソーシャルメディアへの差別的な投稿についてよく話しています。
4. 従業員は、会議期間中ホテルのバーで同僚に過剰にベタベタ触れています。
5. コピーの修理担当者は、コピーの修理をしながら、女性に下品なジョークを飛ばしています。
6. 組織が賃貸するビルで雇用されている清掃員が、性的能力について大声で話し合っています。
7. ホテルの宿泊客が、通りかかったハウスキーパーに触っています。

正解：上記のすべてのシナリオは、報告する必要があります。

[グループディスカッションを一時停止して、再度 Enter ボタンを押し、正解を表示します]

以下のシナリオのうち、従業員がハラスメントまたは差別の申し立てを行う可能性のある理由はどれですか？該当するものをすべてチェックしてください

☐ 患者は在宅介護者に嫌がらせをしています。
☐ 顧客はウェイトレスに、チップの額を決めるので、マスクを外すようにと言っています。
☐ 従業員は、同僚のソーシャルメディアへの差別的な投稿について

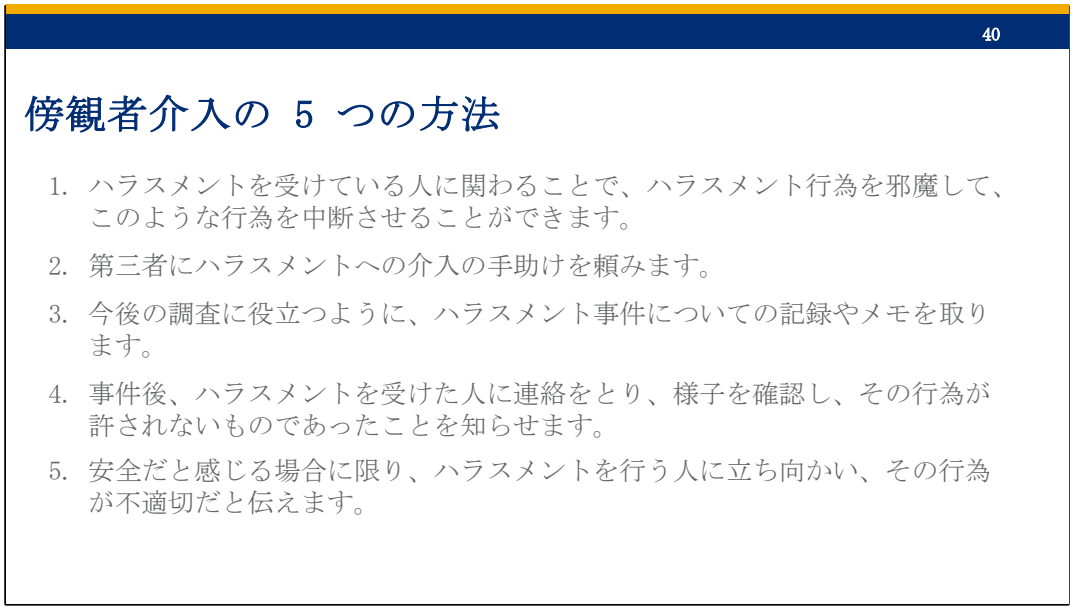
よく話しています。

- □ 従業員は、会議期間中ホテルのバーで同僚に過剰にベタベタ触れています。
- □ コピーの修理担当者は、コピーの修理をしながら、女性に下品なジョークを飛ばしています。
- □ 組織が賃貸するビルで雇用されている清掃員が、性的能力について大声で話し合っています。
- □ ホテルの宿泊客が、通りかかったハウスキーパーに触っています。

正解：上記のすべてのシナリオは、報告する必要があります。

（注意：「正解：上記すべて」は、プレゼンターが Enter キーをクリックした後でのみ表示されます（後で表示されるようにアニメーション化されています））

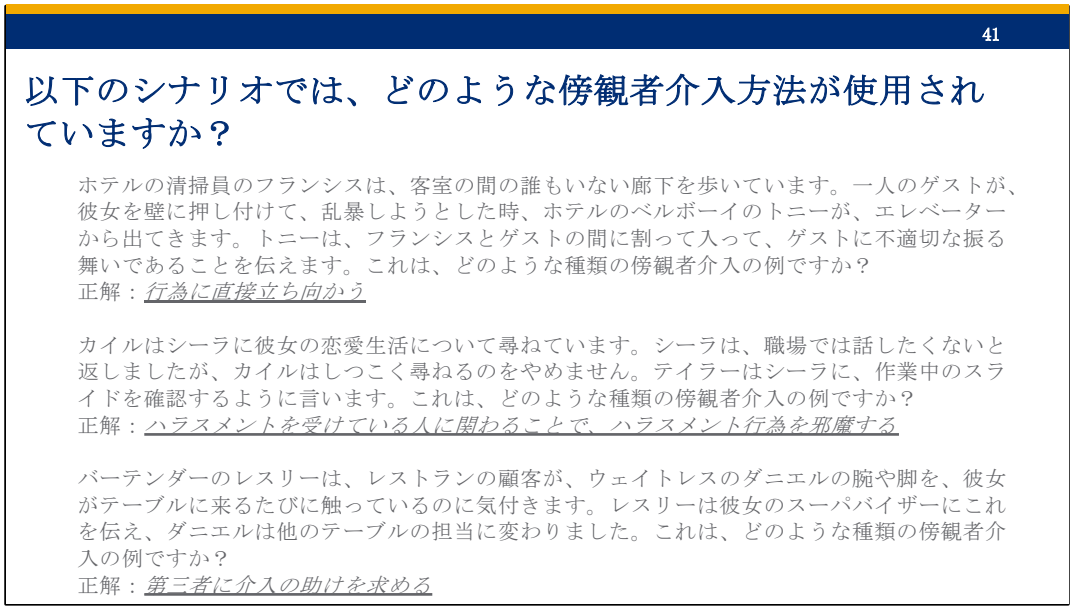
［タイトルスライド、次のスライドに進む］



- ハラスメントや差別の現場を目撃した場合、何ができますか？

- ハラスメントを目撃したときに使用できる、傍観者介入の 5 つの方法：

  1. 傍観者は、ハラスメントを受けている人に関わることで、ハラスメント行為を邪魔して、このような行為を中断させることができます。
  2. 自分自身が介入することは危険だと感じる場合は、第三者にハラスメントへの介入の手助けを頼むことができます。
  3. 傍観者は、ハラスメント事件についての記録やメモを取って、今後の調査に役立てることができます。
  4. 傍観者は、事件後、ハラスメントを受けた人に連絡を取り、様子を確認し、その行為が許されないものであったことを知らせます。
  5. 傍観者が安全であると感じる場合は、ハラスメントの加害者に立ち向かい、その行為が不適切であることを告げます。ハラスメントと対峙する際に、個人を身体的に攻撃することは、決して適切な対応ではありません。



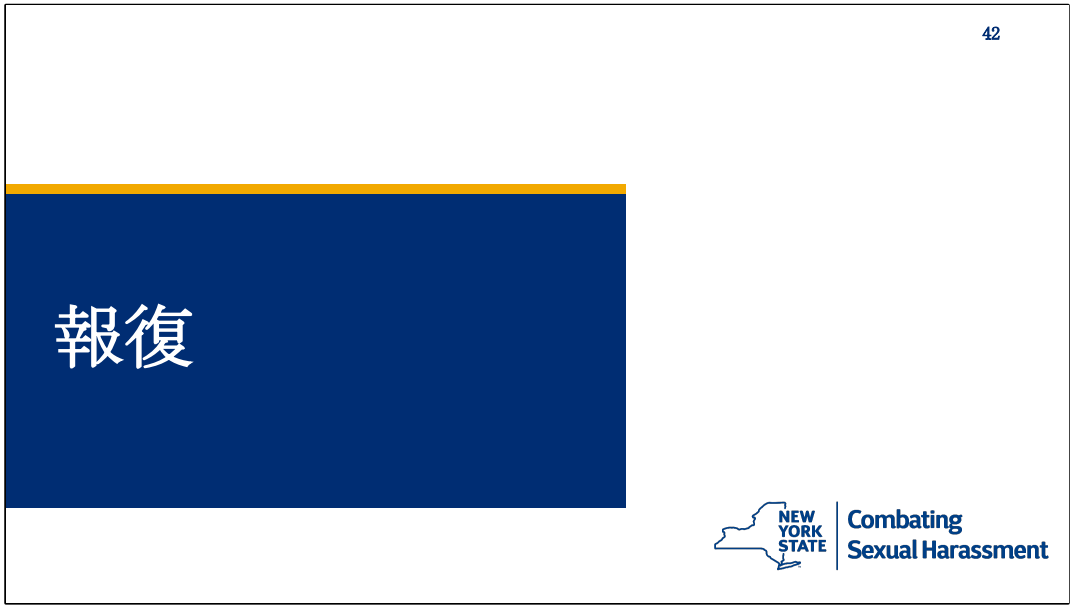
（各シナリオの後でディスカッションのために一時停止します。正解はプレゼンターが Enter キーを押すと表示されます）

ホテルの清掃員のフランシスは、客室の間の誰もいない廊下を歩いています。一人のゲストが、彼女を壁に押し付けて、乱暴しようとした時、ホテルのベルボーイのトニーが、エレベーターから出てきます。トニーは、フランシスとゲストの間に割って入って、ゲストに不適切な振る舞いであることを伝えます。これは、どのような種類の傍観者介入の例ですか？
正解：*行為に直接立ち向かう*

カイルはシーラに彼女の恋愛生活について尋ねています。シーラは、職場では話したくないと返しましたが、カイルはしつこく尋ねるのをやめません。テイラーはシーラに、作業中のスライドを確認するように言います。これは、どのような種類の傍観者介入の例ですか？
正解：*ハラスメントを受けている人に関わることで、ハラスメント行為を邪魔する*

バーテンダーのレスリーは、レストランの顧客が、ウェイトレスのダニエルの腕や脚を、彼女がテーブルに来るたびに触っているのに気付きます。レスリーは彼女のスーパバイザーにこれを伝え、ダニエルは他のテーブルの担当に変わりました。これは、どのような種類の傍観者介入の例ですか？

正解：*第三者に介入の助けを求める*



［タイトルスライド、次のスライドに進む］

保護された活動

「保護された活動」に関与した任意の従業員は、法律によって報復から保護されています。

保護された活動には以下が含まれます：

- ハラスメントまたはハラスメントが疑われる行為への苦情申し立て
- 調査での情報提供
- 苦情申し立てに関連した証言

<u>報復</u>

- 「保護された活動」に関与した従業員は、その「保護された活動」に起因する報復から、ニューヨーク州法によって守られています。
- ハラスメントと差別に関連した「保護された活動」には、以下が含まれます：
  - ハラスメントや差別に関する苦情を受け取るスーパバイザー、マネージャー、または雇用主が指定したその他の担当者への、苦情申し立て
  - 自分がハラスメントの被害者ではない場合でも、ハラスメントの疑いを報告すること
  - 政府機関へのハラスメントまたは差別についての正式な申し立て
  - ハラスメントまたは差別の発生を防止または抑制するための介入
  - ハラスメントの苦情を申し立てている別の従業員の支援
  - ハラスメントに関する職場調査での情報提供、または政府機関や裁判所で、ハラスメントの苦情申し立てに関連した証言をすること

報復とは？

従業員が保護された活動に関与したことを*理由に*、従業員の雇用条件を変更する任意の行為は、報復です。

報復の例（ただし、以下に限定されません）：

- 作業スケジュールや勤務地の突然の変更
- 勤務時間の短縮、または不利なシフトへの割り当て
- 従業員の人事ファイルの公開

報復とは？

- 報復は違法であり、労働者または対象となる個人が、セクハラの苦情申し立てをする、またはそのサポートをすることをためらわせたり、その人を罰したりする任意の行動です。違法な報復とみなされるために、これらの行動が仕事関連、または職場で発生する必要はありません。たとえば、勤務時間外での身体的な暴力による脅迫、またはソーシャルメディアでの誰かへの侮辱や嫌がらせは、報復とみなされます。

- 報復の追加例には、以下が含まれますが、それに限定されません：
    - 降格、解雇、宿泊施設提供の拒否、勤務時間の短縮、または不利なシフトの割り当て
    - 人事ファイル内の個人情報の公開
    - 要請した事実に基づく紹介状の提供の拒否、または望まない否定的な紹介状の提供
    - 従業員を「難しい人」とレッテル張りし、「騒ぎ」を回避するためにプロジェクトから除外する
    - 個人の在留資格に害を与える
    - 職責の削減、昇進の見送り、またはその人のデスクをオフィスのあまり望ましくない場所に移動するなど

報復ではない行為とは？

ネガティブな雇用行動は、保護された活動に従業員が関与した後で発生したという理由だけでは、報復とみなされません。

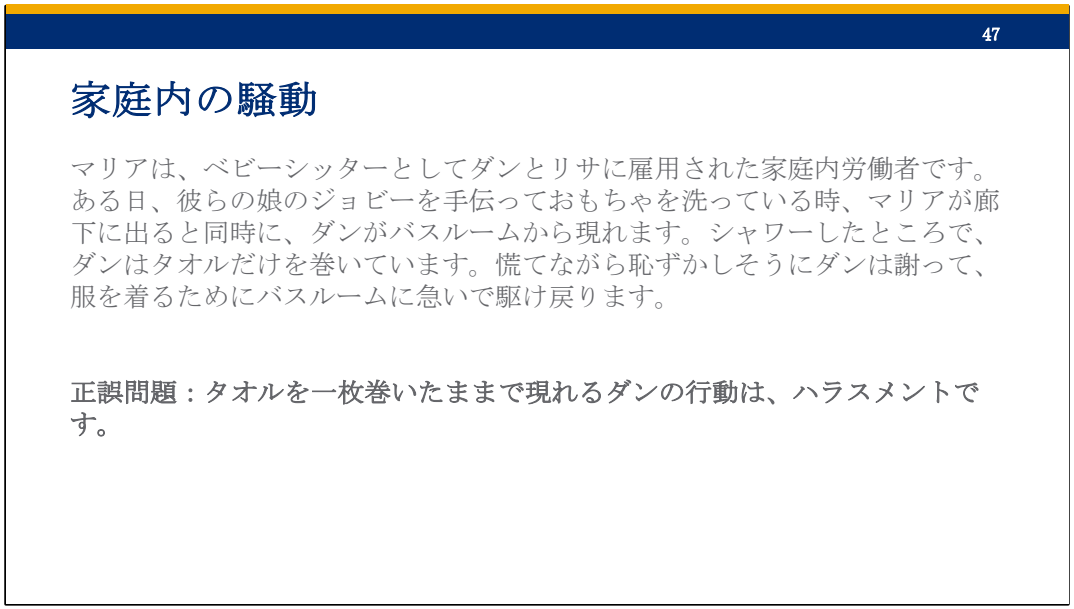
従業員は、依然として職務要件の対象となりますが、マネージャーはその業務パフォーマンスを評価する際には、差別の影響を考慮する必要があります。

報復ではない行為とは

- ネガティブな雇用行動は、保護された活動に従業員が関与した後で発生したという理由だけでは、報復とみなされません。
- そのような活動に関与した後も、従業員は、すべての職務要件と懲戒処分規則の対象となります。
- 保護された活動への関与の前後で、従業員の業務パフォーマンスと規律を評価する際に、スーパバイザーとマネージャーは、職場での差別の影響と、それがパフォーマンスに与える影響について配慮する必要があります。

ケーススタディ 5

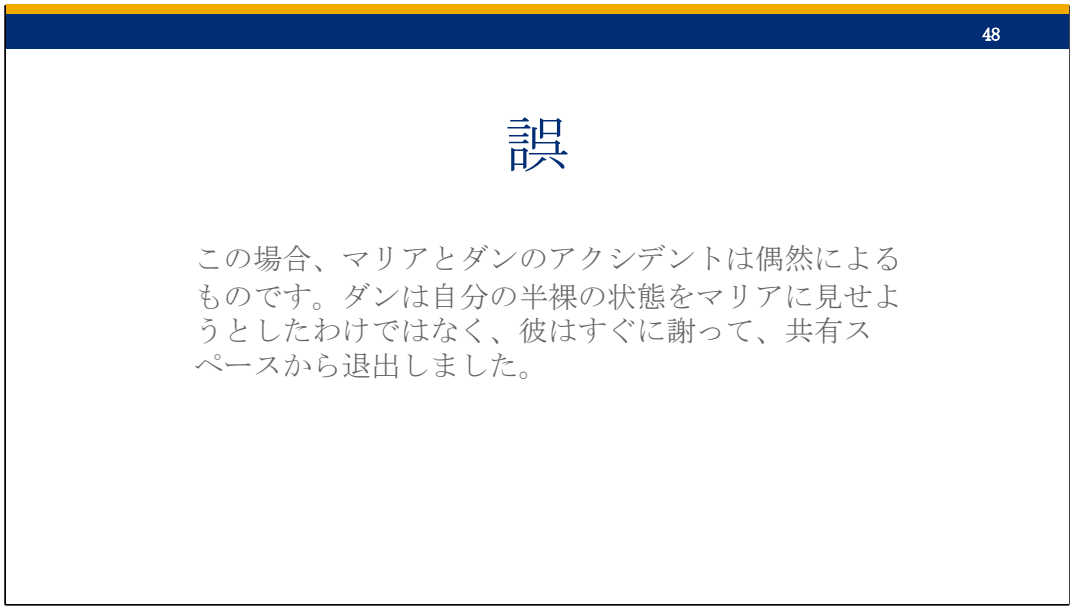
NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment



マリアは、ベビーシッターとしてダンとリサに雇用された家庭内労働者です。ある日、彼らの娘のジョビーを手伝っておもちゃを洗っている時、マリアが廊下に出ると同時に、ダンがバスルームから現れます。シャワーしたところで、ダンはタオルだけを巻いています。慌てながら恥ずかしそうにダンは謝って、服を着るためにバスルームに急いで駆け戻ります。

正誤問題：タオルを一枚巻いたままで現れるダンの行動は、ハラスメントです。

［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



誤。この場合、マリアとダンのアクシデントは偶然によるものです。ダンは自分の半裸の状態をマリアに見せようとしたわけではなく、彼はすぐに謝って、共有スペースから退出しました。

家庭内の騒動（続き）

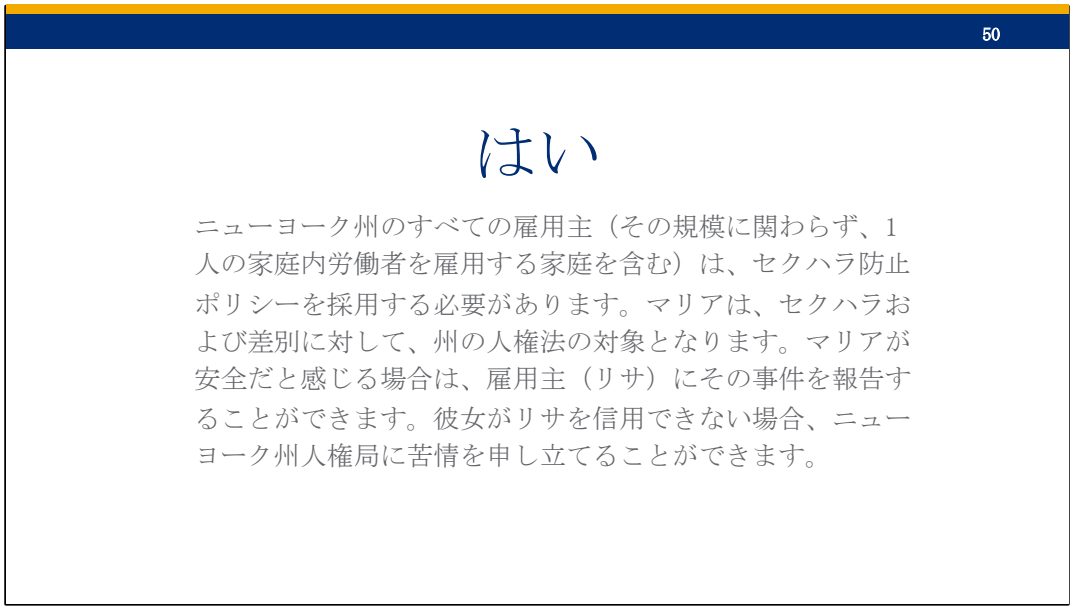
マリアはジョビーの世話に集中し、最初は少しぎこちなかったものの、彼女とダンは、距離をおいたプロフェッショナルな関係を築いています。リサは、主要な雇用主として、マリアのスケジュールと給与を管理しています。通常、週末はスケジュールを入れませんが、リサが週末に仕事で不在の間、ダンを助けるために、マリアは残業することに同意します。リサが不在の間、ダンはマリアのすぐそばに座ったり立ったりして、頻繁に彼女に触れ、ある時彼女のお尻を軽く叩きました。

家庭内労働者として、マリアはセクハラから保護されていますか？

マリアはジョビーの世話に集中し、最初は少しぎこちなかったものの、彼女とダンは、距離をおいたプロフェッショナルな関係を築いています。リサは、主要な雇用主として、マリアのスケジュールと給与を管理しています。通常、週末はスケジュールを入れませんが、リサが週末に仕事で不在の間、ダンを助けるために、マリアは残業することに同意します。リサが不在の間、ダンはマリアのすぐそばに座ったり立ったりして、頻繁に彼女に触れ、ある時彼女のお尻を軽く叩きました。

家庭内労働者として、マリアはセクハラから保護されていますか？

［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



はい。ニューヨーク州のすべての雇用主（その規模に関わらず、1人の家庭内労働者を雇用する家庭を含む）は、セクハラ防止ポリシーを採用する必要があります。マリアは、セクハラおよび差別に対して、州の人権法の対象となります。マリアが安全だと感じる場合は、雇用主（リサ）にその事件を報告することができます。彼女がリサを信用できない場合、ニューヨーク州人権局に苦情を申し立てることができます。

家庭内の騒動（続き）

リサが帰宅した際に、マリアはダンの不適切な行為をリサに報告します。マリアはジョビーの世話をし、リサのために家事をしており、仕事を続けたいと思っていますが、ダンと二人きりになるのは安全ではないと感じるとリサに言います。リサはマリアに正直に話してくれたことを感謝すると言います。その夜、リサは近所の母親グループのオンラインメディアに、マリアは仕事がへたで、夫を誘惑しようとするので雇わないようにと警告する投稿をします。

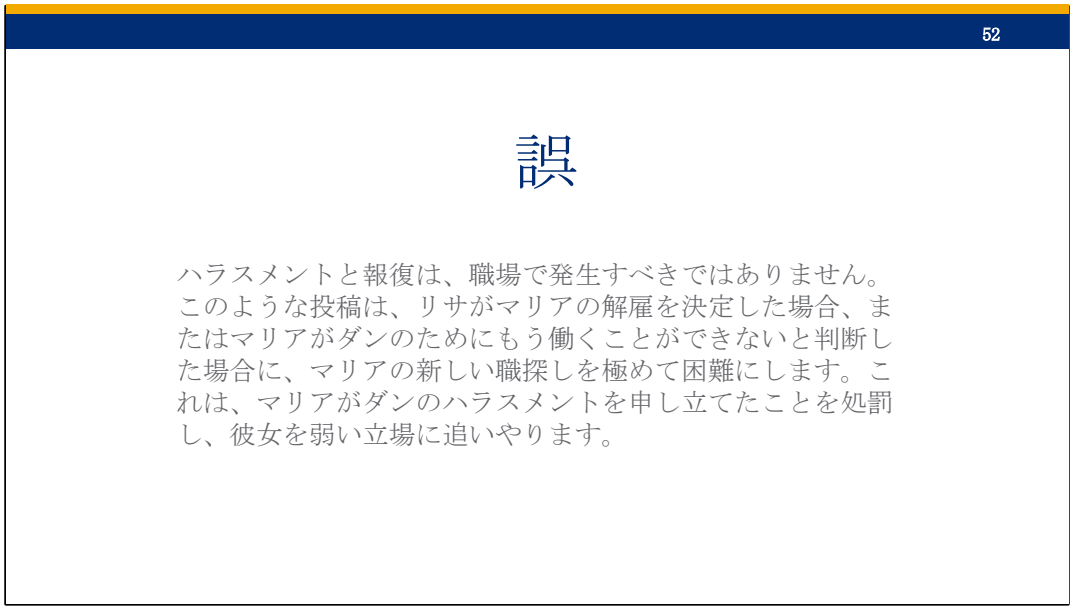
正誤問題：リサはマリアを解雇しなかったので、彼女のオンラインでの投稿は復讐ではありません。

リサが帰宅した際に、マリアはダンの不適切な行為をリサに報告します。マリアはジョビーの世話をし、リサのために家事をしており、仕事を続けたいと思っていますが、ダンと二人きりになるのは安全ではないと感じるとリサに言います。リサはマリアに正直に話してくれたことを感謝すると言います。その夜、リサは近所の母親グループのオンラインメディアに、マリアは仕事がへたで、夫を誘惑しようとするので雇わないようにと警告する投稿をします。

正誤問題：リサはマリアを解雇しなかったので、彼女のオンラインで

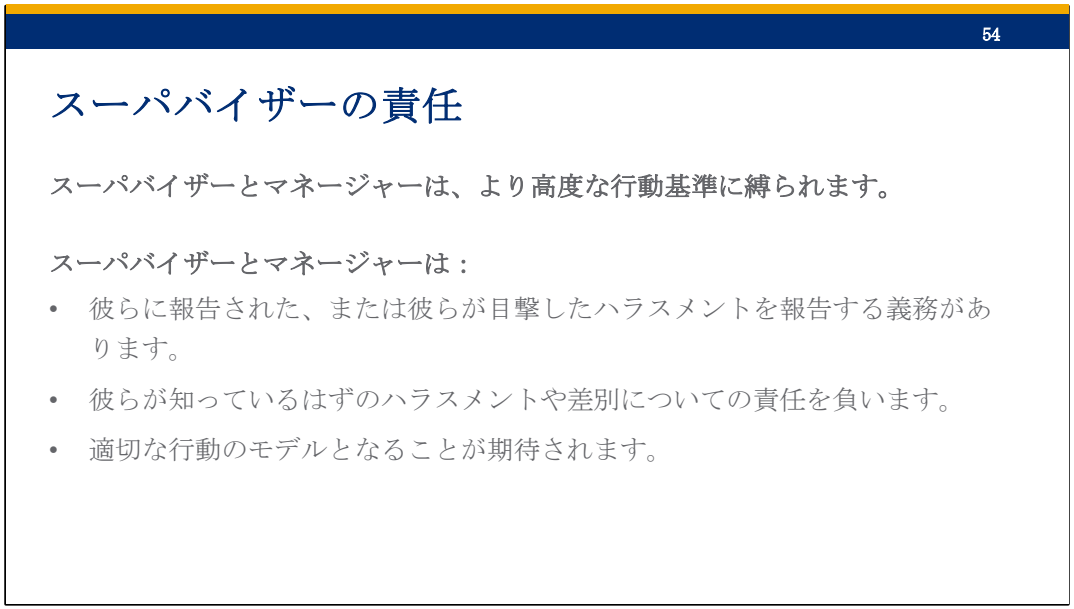
の投稿は復讐ではありません

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



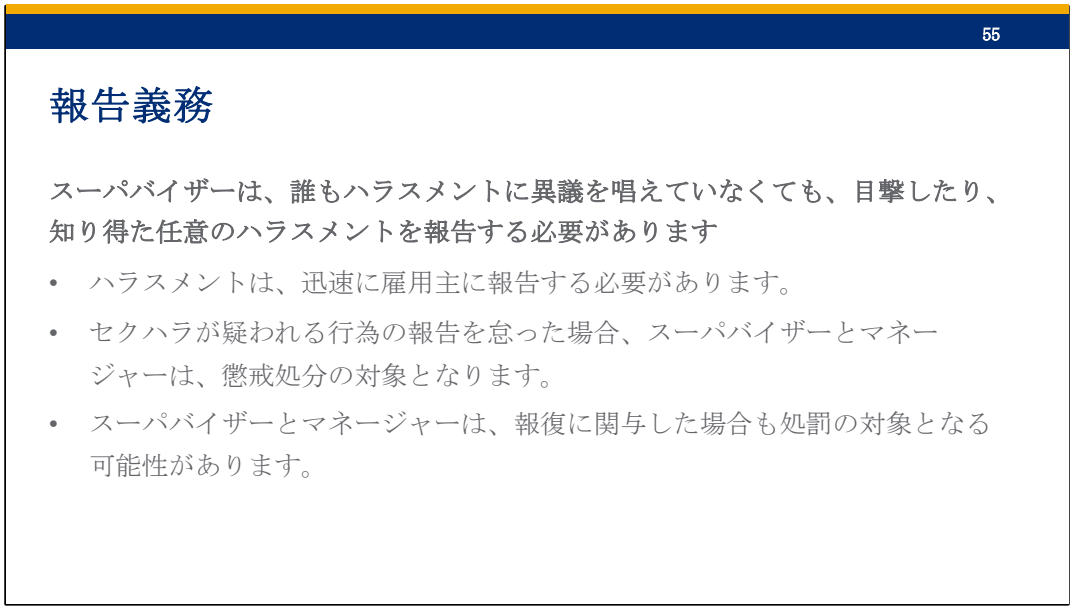
誤。ハラスメントと報復は、職場で発生すべきではありません。このような投稿は、リサがマリアの解雇を決定した場合、またはマリアがダンのためにもう働くことができないと判断した場合に、マリアの新しい職探しを極めて困難にします。これは、マリアがダンのハラスメントを申し立てたことを処罰し、彼女を弱い立場に追いやります。

［タイトルスライド、次のスライドに進む］



<u>スーパバイザーの責任</u>

- スーパバイザーは、誰もハラスメントに異議を唱えていなくても、目撃したり、知り得た**ハラスメントを報告する必要があります**。
- スーパバイザーまたはマネージャーが、ハラスメントの報告を受け取ったり、ハラスメントに気付いたりした場合、直ちに、例外なく雇用主に報告する必要があります。
  - スーパバイザーまたはマネージャーがその行為を些細なことに感じても、または
  - ハラスメントされている個人が、報告しないように頼んだとしても報告する必要があります。
- セクハラが疑われる行為の報告を怠ったり、知りながらセクハラが継続するのを許容した場合、スーパバイザーとマネージャーは、懲戒処分の対象となります。
- スーパバイザーとマネージャーは、いかなる報復に関与した場合も処罰の対象となる可能性があります。
- スーパバイザーとマネージャーには、ハラスメントと差別を報告する責任がありますが、報告義務が、常に被害者中心であるとは限りません。ハラスメントの被害者である可能性を特定され、ハラスメントや差別について質問されることは、その人を怖がらせ、不快にさせ、それが再びトラウマになる可能性があります。スーパバイザーとマネージャーは、ハラスメントを経験した個人のニーズに対応し、職場が安全で、協力的で、調査中およびその後に報復されることがないように、留意する必要があります。



<u>報告義務</u>

- スーパバイザーは、誰もハラスメントに異議を唱えていなくても、目撃したり、知り得た**ハラスメントを報告する必要があります**。
- スーパバイザーまたはマネージャーが、ハラスメントの報告を受け取ったり、ハラスメントに気付いたりした場合、直ちに、例外なく雇用主に報告する必要があります。
  - スーパバイザーまたはマネージャーがその行為を些細なことに感じても、または
  - ハラスメントされている個人が、報告しないように頼んだとしても報告する必要があります。
- セクハラが疑われる行為の報告を怠ったり、知りながらセクハラが継続するのを許容した場合、スーパバイザーとマネージャーは、懲戒処分の対象となります。
- スーパバイザーとマネージャーは、いかなる報復に関与した場合も処罰の対象となる可能性があります。
- スーパバイザーとマネージャーには、ハラスメントと差別を報告する責任がありますが、報告義務が、常に被害者中心であるとは限りません。ハラスメントの被害者である可能性を特定され、ハラスメントや差別について質問されることは、その人を怖がらせ、不快にさせ、それが再びトラウマになる可能性があります。スーパバイザーとマネージャーは、ハラスメントを経験した個人のニーズに対応し、職場が安全で、協力的で、調査中およびその後に報復されることがないように、留意する必要があります。

ケーススタディ 6

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

私は私のもの

エリンは、マーケティング企業で働くトランス女性です。彼女は 20 年間この会社に勤めており、在勤中の 7 年前にカミングアウトして、トランジションしました。この時点で、彼女のすべての同僚は、彼女をエリンとして認識しており、彼女の好む代名詞は、彼女/彼女の/彼女たちであることを知っています。彼女は経営陣と大多数の同僚からサポートされていますが、エリンの同僚のバネッサは、エリンを出生時に付けられた、現在は使用されていない名前（またはデッドネーミングとしても知られる）でエリンを呼び続け、「彼/彼の」という代名詞を使用し続けています。エリンがバネッサにこれをやめるように頼むと、バネッサはトランスジェンダーは彼女の宗教的信仰に反していると言いました。エリンは、彼女のスーパバイザーであるジェシカにこのことを報告しました。ジェシカは、エリンに同情を示しましたが、バネッサはもうすぐ引退するので、そのまま放置するようにアドバイスしました。

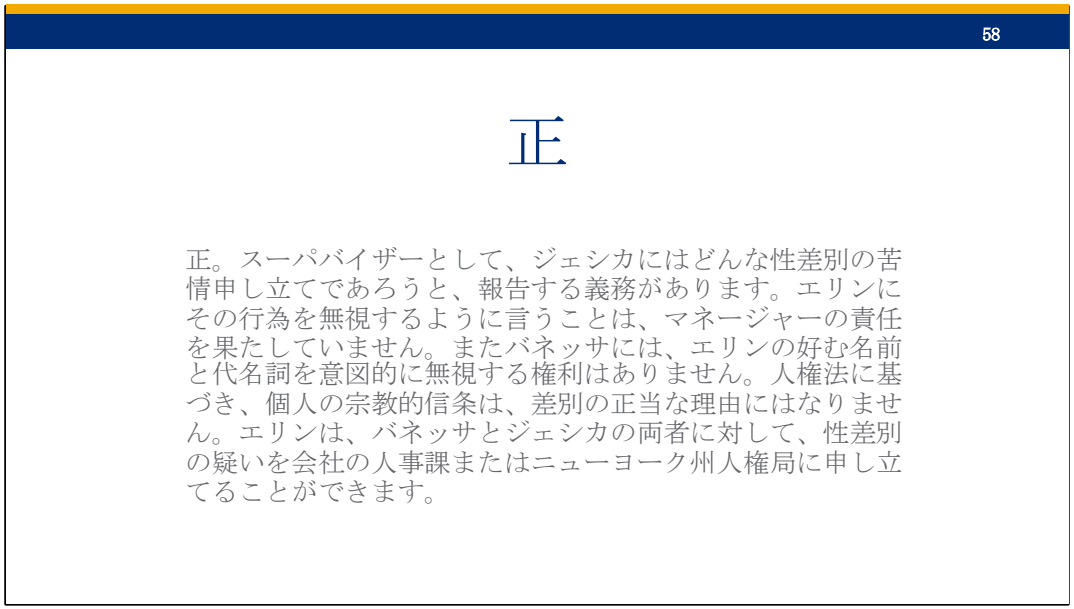
正誤問題：エリンは、バネッサとジェシカに対して、ジェンダー差別の申し立てをしました。

エリンは、マーケティング企業で働くトランス女性です。彼女は 20 年間この会社に勤めており、在勤中の 7 年前にカミングアウトして、トランジションしました。この時点で、彼女のすべての同僚は、彼女をエリンとして認識しており、彼女の好む代名詞は、彼女/彼女の/彼女たちであることを知っています。彼女は経営陣と大多数の同僚からサポートされていますが、エリンの同僚のバネッサは、エリンを出生時に付けられた、現在は使用されていない名前（またはデッドネーミングとしても知られる）でエリンを呼び続け、「彼/彼の」という代名詞を使用し続けています。エリンがバネッサにこれをやめるように

頼むと、バネッサはトランスジェンダーは彼女の宗教的信仰に反していると言いました。エリンは、彼女のスーパバイザーであるジェシカにこのことを報告しました。ジェシカは、エリンに同情を示しましたが、バネッサはもうすぐ引退するので、そのまま放置するようにアドバイスしました。

正誤問題：エリンは、バネッサとジェシカに対して、ジェンダー差別の申し立てをしました。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



正。スーパバイザーとして、ジェシカにはどんな性差別の苦情申し立てであろうと、報告する義務があります。エリンにその行為を無視するように言うことは、マネージャーの責任を果たしていません。またバネッサには、エリンの好む名前と代名詞を意図的に無視する権利はありません。人権法に基づき、個人の宗教的信条は、差別の正当な理由にはなりません。エリンは、バネッサとジェシカの両者に対して、性差別の疑いを会社の人事課またはニューヨーク州人権局に申し立てることができます。

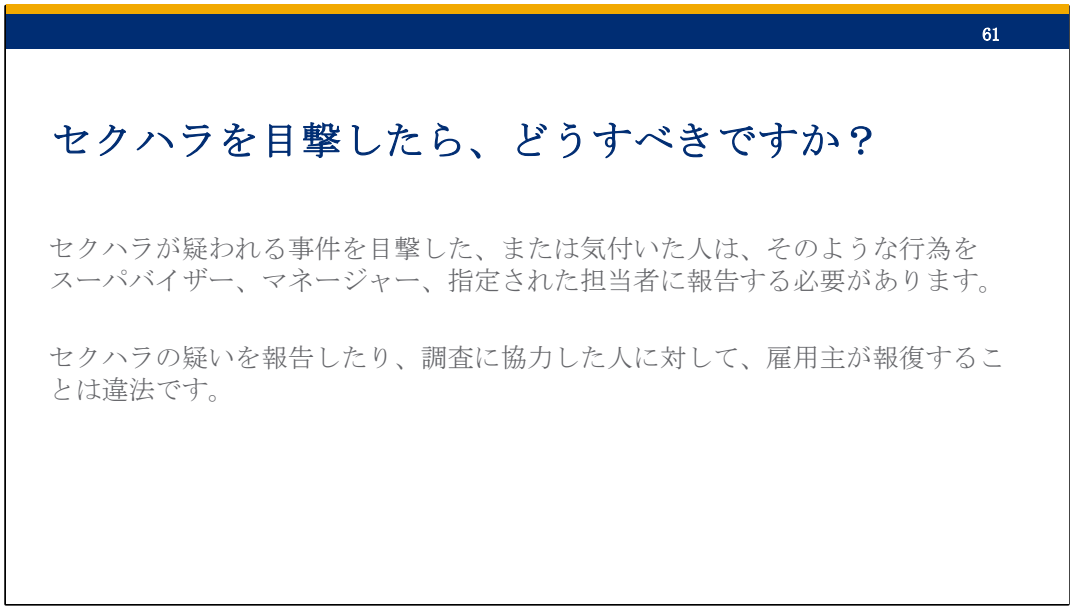
［タイトルスライド、次のスライドに進む］

ハラスメントを受けたら、どうすべきですか？

- ハラスメントまたは差別を受けた、または目撃した場合、内部でそれを報告することをお勧めします。
- ポリシーに違反するため、法律に違反する行動をとる必要はありません。
- 苦情の申し立ては、口頭、Eメール、または苦情申立フォームで行うことができます。
- 報告方法にかかわらず、すべての苦情は平等に処理されます。

ハラスメントを受けたら、どうすべきですか？

- セクハラを経験した場合は、内部での報告と政府機関への外的な苦情申し立てのオプションがあります。あなたがマネージャーかスーパバイザーで、セクハラを目撃した（または経験した）場合、社内での報告が義務付けられています。すべての従業員は、内部調査に協力する必要があります。
- ポリシーに違反するため、法律に違反する行動をとる必要はありません。従業員は、自分が経験したこと、または目撃したことがハラスメントや差別であるかどうか確信が持てない場合でも、信義誠実の原則に基づき、それを報告する権利を有します。
- ハラスメントを報告し、苦情を申し立てるための苦情申立フォームが提供されますが、口頭や別の方法での報告をご希望の場合は、それらの方法でもかまいません。報告方法にかかわらず、すべての苦情は調査されます。
- 苦情申立フォームは以下に提出できます：
  - [*指定された担当者またはオフィス*]
  - [*被指名人またはオフィスの連絡先情報*]
  - [*苦情申立フォームの提出方法*]
- また、マネージャー、スーパバイザー、または[*指定された担当者またはオフィス*]に口頭で報告することもできます。
- このフォームの提出またはハラスメントの報告後は、当組織には、そのセクハラ防止ポリシーに従い、苦情の調査をする義務があります。
- マネージャーまたはスーパバイザーにハラスメントを報告して、「無視しなさい」と言われるなど、不適切に対処された場合は、「法的保護と外部救済策」のポリシーに記載されているように、苦情を次のレベルに申し立てることが可能です。
- 最後に、潜在的なハラスメント発生時に、苦情を申し立てるかどうか決めかねている場合は、その出来事を忘れないように記録しておきましょう。



セクハラを目撃したら、どうすべきですか？

- セクハラや差別が疑われる事件を目撃した、または気付いた人は、そのような行為をスーパバイザー、マネージャー、指定された担当者に報告する必要があります。

- 気まずく、怖いかもしれませんが、ハラスメントを現場で目撃した場合、安全だと感じれば、同僚に「それはよくないことだ」と伝えてください。

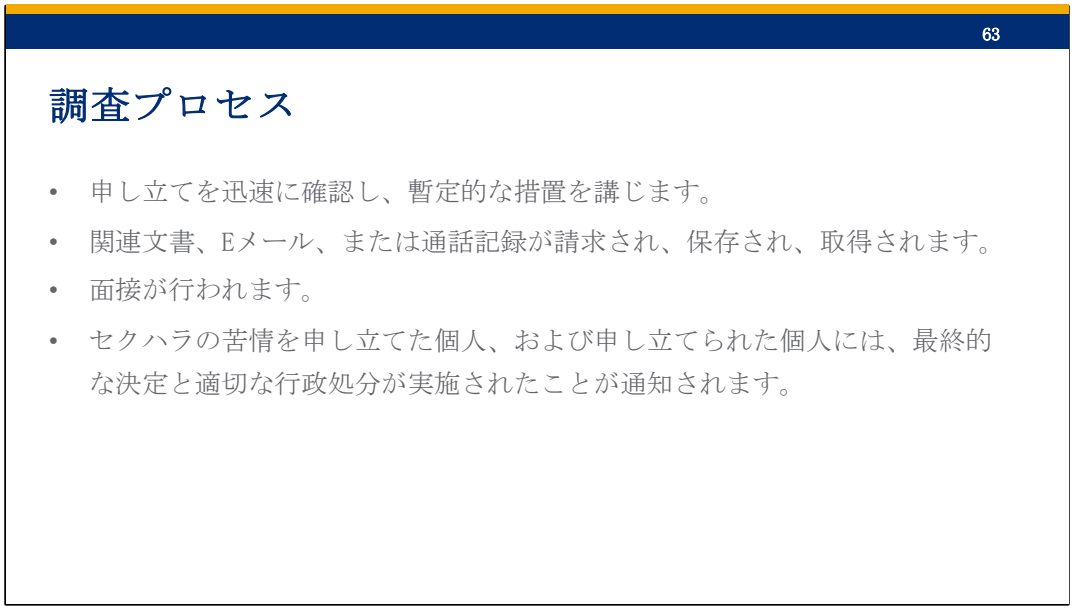
- セクハラや差別の疑いを報告したり、調査に協力した人に対して、雇用主が報復することは違法です。

調査と是正措置

- セクハラ、差別、または報復に関与した人は、懲戒処分の対象になります。
- 苦情の調査は迅速に開始し、できるだけ早期に完了させるものとします。
- 可能な限り、調査は内密に行われます。
- 調査に参加した*任意の*従業員に対する報復は違法です。

調査と是正措置

- セクハラ、差別、または報復に関与する人は誰でも、教育、カウンセリング、停職、該当する場合、解雇の懲戒処分を受けます。
- 特定の行為がハラスメントであるかどうかを最終的に決定するのは、従業員またはマネージャーであるあなたの責任ではありません。信義誠実の原則に基づき報告することにより、その行為が差別またはハラスメントであったかどうかを判断するための調査が行われます。
- ［*会社名*］は、その情報の報告が口頭であるか書面であるかを問わず、すべてのハラスメントの報告を調査します。
- 苦情の調査は迅速に開始し、できるだけ早期に完了させる必要があります。
- 可能な限り、調査は内密に行われます。
- 必要に応じて、セクハラまたは差別に関する調査への協力が従業員に求められる場合があります。
- 調査に協力する従業員に報復を行うことは、違法です。



調査プロセス

- また、当組織には、今後ハラスメントが発生しないように適切な措置を講じる責任があります。以下は、苦情の調査方法です。
- [*指定された担当者またはオフィス*] は、申し立ての迅速なレビューを行い、必要に応じて、すべての関係者にとって安全で友好的な職場環境の構築を含む、暫定措置を講じます。これには、席の配置や作業割り当ての変更が含まれる可能性があります。関係者と話し合い、誰も報復されると感じることがないようにすることが重要です。
- 関連文書、Eメール、または通話記録が請求され、保存され、取得されます。
- 関連当事者と証人への面接が行われます。
- セクハラポリシーに記載されているように、調査は文書化されます。
- セクハラの苦情を申し立てた個人、および申し立てられた個人には、最終的な決定と適切な行政処分が実施されたことが通知されます。

ケーススタディ 7

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

頼りにしています

ソーヤーは、中規模の銀行のマネージャーです。最近ソーヤーは、銀行の窓口係のヘイデンと付き合い始めました。3 か月間付き合った後で、ヘイデンはソーヤーに別れを告げます。2 人は職場ではプロフェッショナルに振舞うことに同意したものの、ソーヤーはこの別れをつらいものと感じています。マネージャーとして、ソーヤーはヘイデンのシフトを常に彼らが同時に銀行にいるように割り当てるようにします。ソーヤーは、銀行にいる間、ヘイデンと 2 人きりになれるように、ヘイデンと 1 対 1 で作業する特別プロジェクトを作成します。ソーヤーは、ヘイデンとの関係を修復するためにこのようなセッションを一度ならず使用します。ヘイデンは、この恋愛関係が終わったことを確信しています。

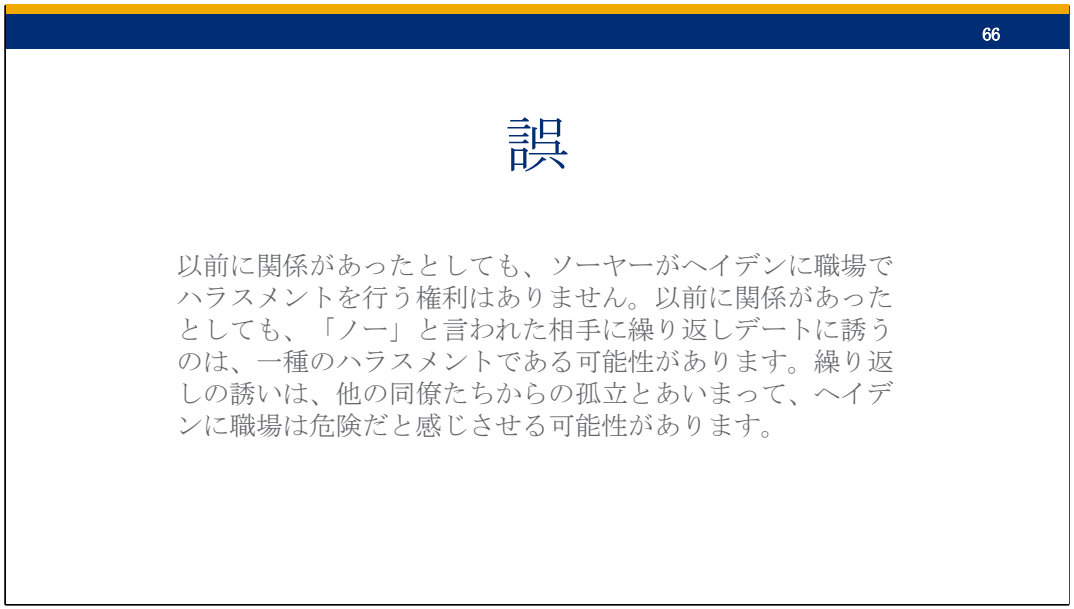
正誤問題：ソーヤーとヘイデンは同意の上の関係で、ソーヤーの挙動はつらい別れを経験した人がとる典型的なものであることから、これはセクハラではありません。

ソーヤーは、中規模の銀行のマネージャーです。最近ソーヤーは、銀行の窓口係のヘイデンと付き合い始めました。3 か月間付き合った後で、ヘイデンはソーヤーに別れを告げます。2 人は職場ではプロフェッショナルに振舞うことに同意したものの、ソーヤーはこの別れをつらいものと感じています。マネージャーとして、ソーヤーはヘイデンのシフトを常に彼らが同時に銀行にいるように割り当てるようにします。ソーヤーは、銀行にいる間、ヘイデンと 2 人きりになれるように、ヘイデンと 1 対 1 で作業する特別プロジェクトを作成しま

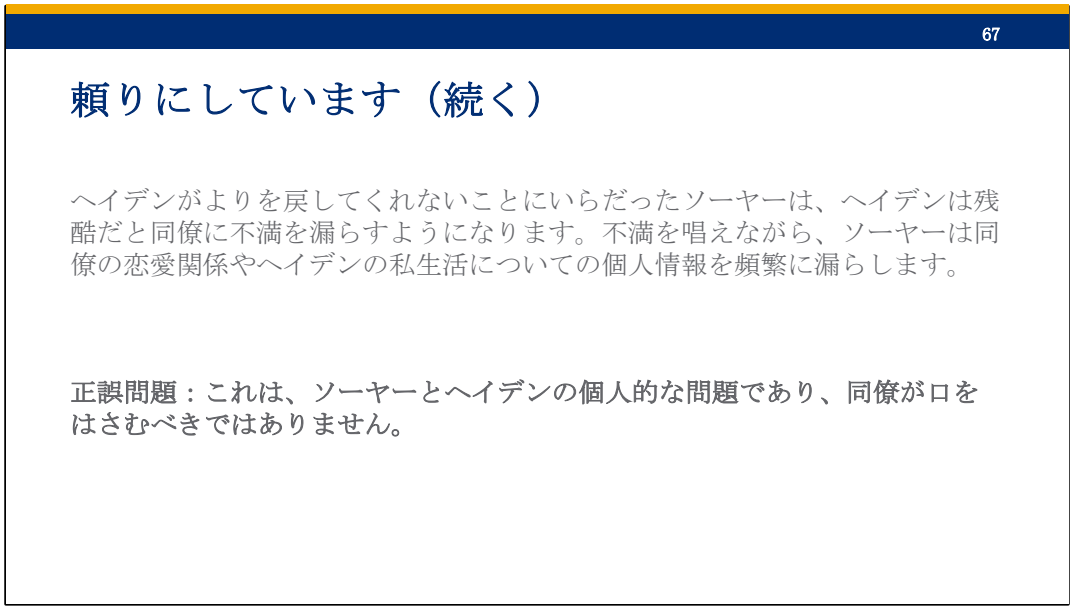
す。ソーヤーは、ヘイデンとの関係を修復するためにこのようなセッションを一度ならず使用します。ヘイデンは、この恋愛関係が終わったことを確信しています。

正誤問題：ソーヤーとヘイデンは同意の上の関係で、ソーヤーの挙動はつらい別れを経験した人がとる典型的なものであることから、これはセクハラではありません。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



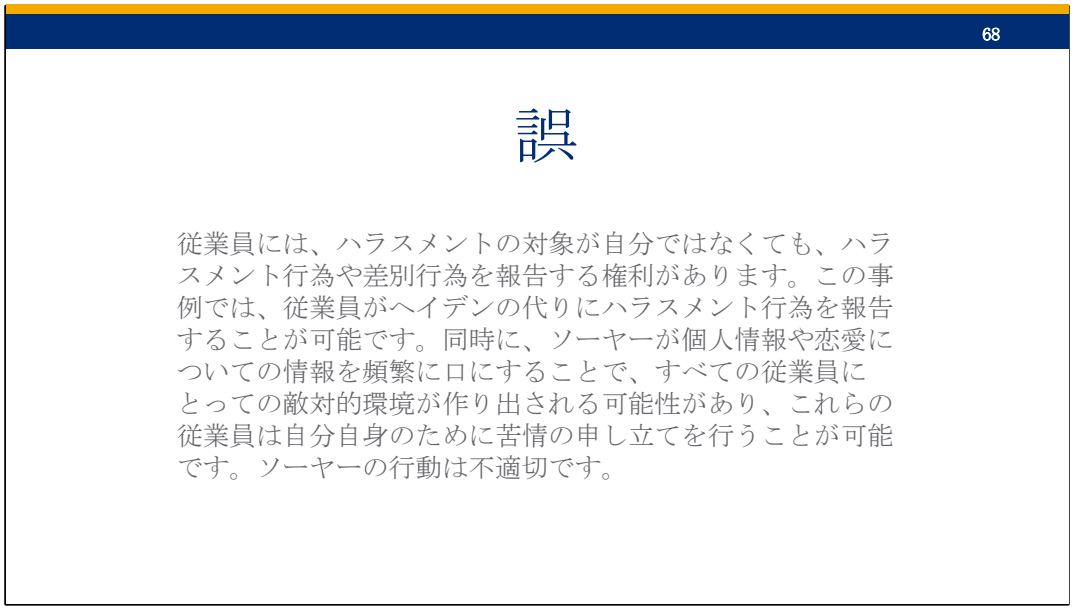
誤。以前に関係があったとしても、ソーヤーがヘイデンに職場でハラスメントを行う権利はありません。以前に関係があったとしても、「ノー」と言われた相手に繰り返しデートに誘うのは、一種のハラスメントである可能性があります。繰り返しの誘いは、他の同僚たちからの孤立とあいまって、ヘイデンに職場は危険だと感じさせる可能性があります



ヘイデンがよりを戻してくれないことにいらだったソーヤーは、ヘイデンは残酷だと同僚に不満を漏らすようになります。不満を唱えながら、ソーヤーは同僚の恋愛関係やヘイデンの私生活についての個人情報を頻繁に漏らします。

正誤問題：これは、ソーヤーとヘイデンの個人的な問題であり、同僚が口をはさむべきではありません。

[ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答]



誤。従業員には、ハラスメントの対象が自分ではなくても、ハラスメント行為や差別行為を報告する権利があります。この事例では、従業員がヘイデンの代りにハラスメント行為を報告することが可能です。同時に、ソーヤーが個人情報や恋愛についての情報を頻繁に口にすることで、すべての従業員にとっての敵対的環境が作り出される可能性があり、これらの従業員は自分自身のために苦情の申し立てを行うことが可能です。ソーヤーの行動は不適切です。

<u>追加保護と救済策</u>

すでに説明したことに加えて、従業員は以下で推奨されている外的な法的緩和策を求めることも可能です。

これら追加の外的オプションを選択するために、個人が[雇用主名] に内的に苦情を申し立てる必要はありません。

NYS 人権局（DHR）

人権法違反を主張する苦情は、**DHR** またはニューヨーク州最高裁判所のいずれかに申し立てることが可能です。

- 苦情は、セクハラが疑われる事件の発生から**3 年以内**であれば、いつでも DHR に申し立てることが可能です。
- 申し立てに弁護士は不要です。
- 詳細情報： **www.DHR.ny.gov** または電話番号：**1-800-HARASS-3**

ニューヨーク州人権局（DHR）

- 人権法違反を主張する苦情は、DHR またはニューヨーク州最高裁判所のいずれかに申し立てることが可能です。セクハラまたは差別の苦情の申し立ては、人権法違反に対するものと見なされます。
- セクハラの苦情は、セクハラが疑われる事件の発生から3 **年以内**であれば、いつでも DHR に申し立てることが可能です。任意のその他の差別に対する苦情は、一年以内に申し立てる必要があります。申し立てに弁護士は不要です。
- DHR に苦情を申し立てない場合、人権法に基づき、セクハラが疑われる事件の発生から3 **年以内**であれば、直接州裁判所に訴えることが可能です。
- 個人が、すでに州裁判所に人権法違反で申し立てを行っている場合は、DHR に申し立てることはできません。

詳細は、以下を参照してください： www.dhr.ny.govまたは電話番号： 1-800-

HARASS-3。

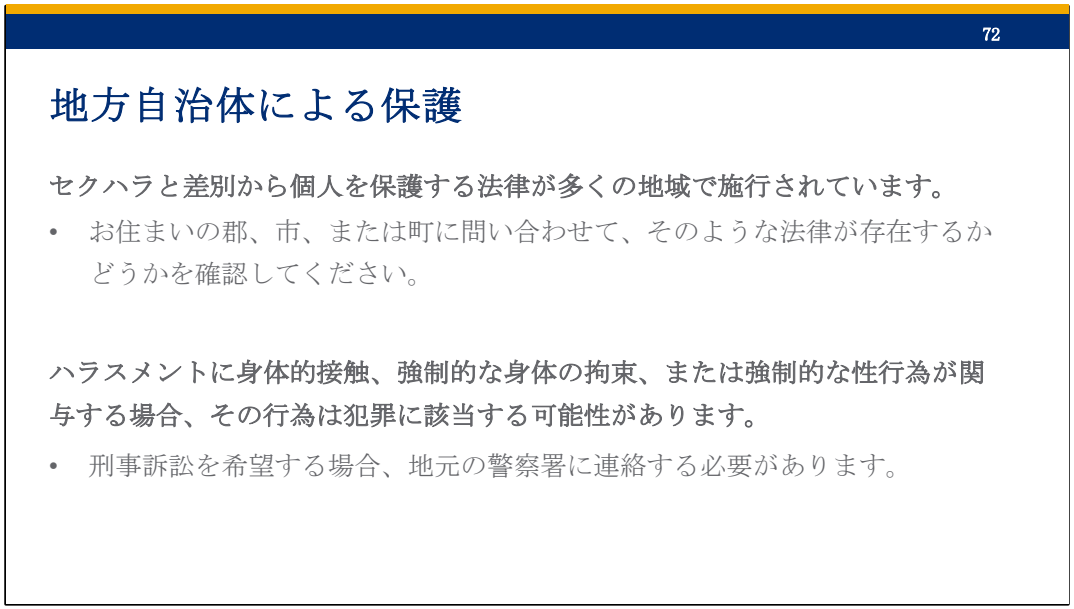
米国雇用機会均等委員会（EEOC）

個人は、申し立てられたセクハラ事件から 300 日以内であれば、いつでも EEOC に苦情を申し立てることが可能です。申し立てに弁護士は不要です。

連邦裁判所に申し立てる前に、EEOC に苦情を申し立てる必要があります。

詳細は、以下を参照してください： www.eeoc.gov。

注意：個人が DHR に行政上の苦情を申し立てた場合、DHR は、連邦裁判所で訴訟を起こす権利を保持するために、その苦情を自動的に EEOC に申し立てます。



<u>地方自治体による保護</u>

セクハラと差別から個人を保護する法律が多くの地域で施行されています。

お住まいの郡、市、または町に問い合わせて、そのような法律が存在するかどうかを確認する必要があります。

ハラスメントに身体的接触、強制的な身体の拘束、または強制的な性行為が関与する場合、その行為は犯罪に該当する可能性があります。 このような場合、それを希望する方は、地元の警察署に連絡することが可能です。

では、最後のケーススタディに進みましょう

ダメだ、ジョー

マロリーは、小規模な家族経営のギフトショップに努めています。彼女は 2 人の従業員のうちの 1 人であり、他にオーナーのジョーがいます。店舗の裏にあるストレージルームは非常に狭く、時には、在庫を補充する際にマロリーとジョーは非常に接近して作業する必要があります。ジョーはマロリーの側を通るときに、何度もマロリーに触れました。最初は偶然だと思いましたが、今ではジョーは明らかに意図的に彼女に身体を押し付けてきます。マロリーがこのことを同僚のエミリーに話すと、エミリーもジョーが同じことを彼女にしたことを打ち明けました。ジョーは、店のオーナーであり、マロリーのスーパバイザーでもあります。店には、マロリーがハラスメントの苦情を申し立てることができる個別の担当者はいません。

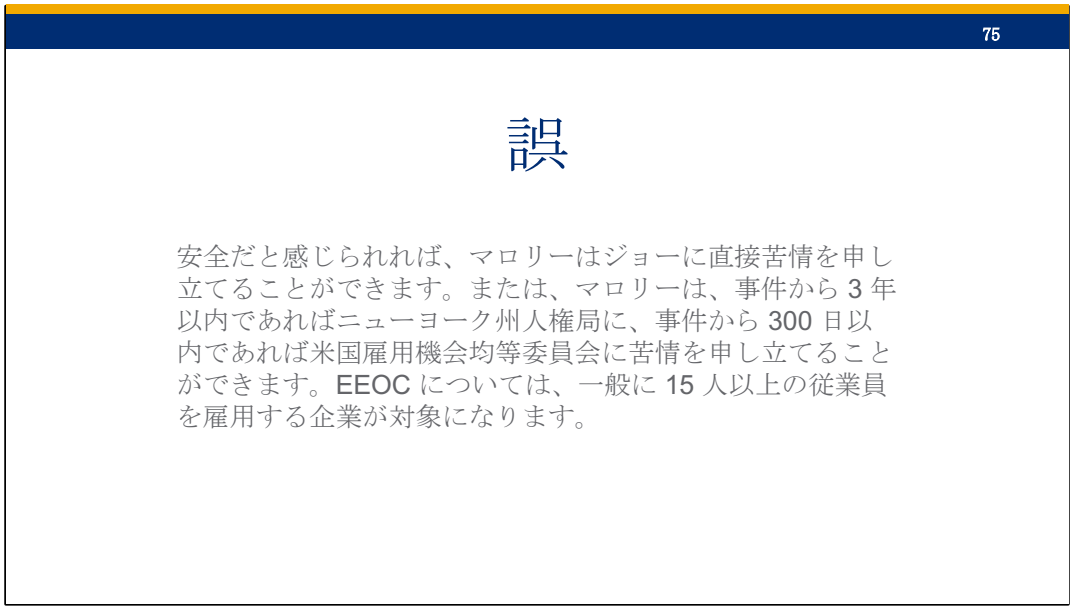
正誤問題：マロリーの唯一のオプションは、ジョーの行動についてレポートを書きそれをジョーに提出して、彼と直接対決することです。

マロリーは、小規模な家族経営のギフトショップに努めています。彼女は 2 人の従業員のうちの 1 人であり、他にオーナーのジョーがいます。店舗の裏にあるストレージルームは非常に狭く、時には、在庫を補充する際にマロリーとジョーは非常に接近して作業する必要があります。ジョーはマロリーの側を通るときに、何度もマロリーに触れました。最初は偶然だと思いましたが、今ではジョーは明らかに意図的に彼女に身体を押し付けてきます。マロリーがこのことを同僚のエミリーに話すと、エミリーもジョーが同じことを彼女にしたことを打ち明けました。ジョーは、店のオーナーであり、マロリーのスーパバ

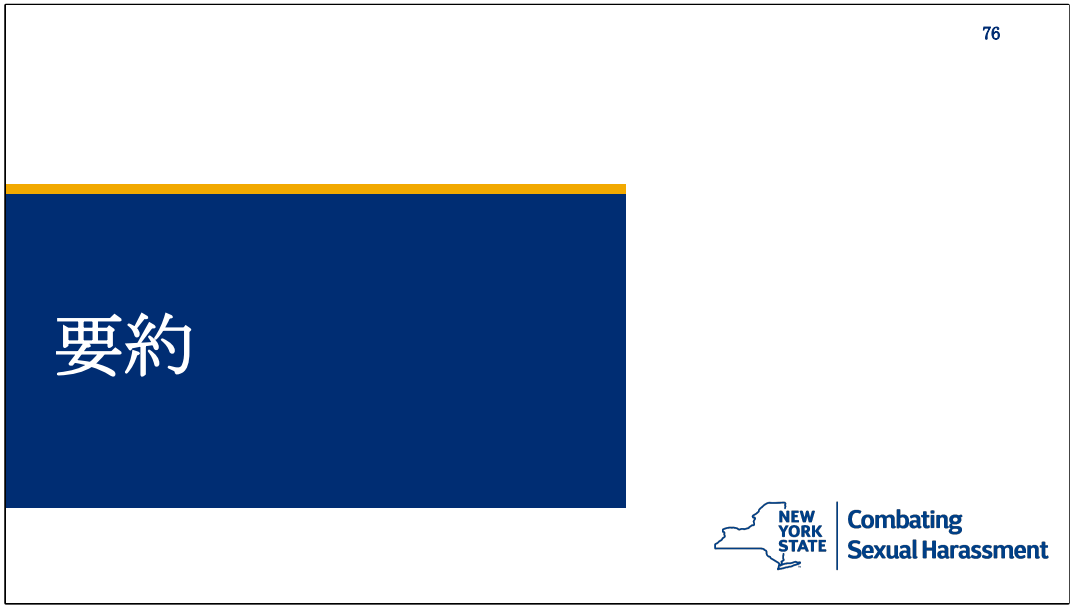
イザーでもあります。店には、マロリーがハラスメントの苦情を申し立てることができる個別の担当者はいません。

正誤問題：マロリーの唯一のオプションは、ジョーの行動についてレポートを書きそれをジョーに提出して、彼と直接対決することです。

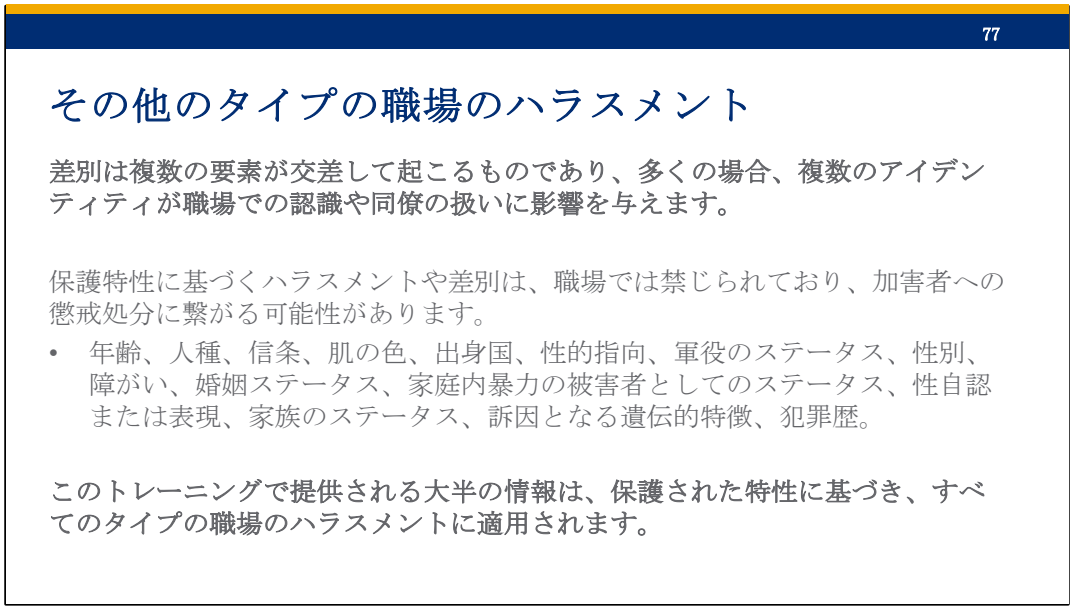
［ディスカッションのために一時停止、次のスライドで回答］



誤。安全だと感じられれば、マロリーはジョーに直接苦情を申し立てることができます。または、マロリーは、事件から 3 年以内であればニューヨーク州人権局に、事件から 300 日以内であれば米国雇用機会均等委員会に苦情を申し立てることができます。EEOC については、一般に 15 人以上の従業員を雇用する企業が対象になります。



［タイトルスライド、次のスライドに進む］



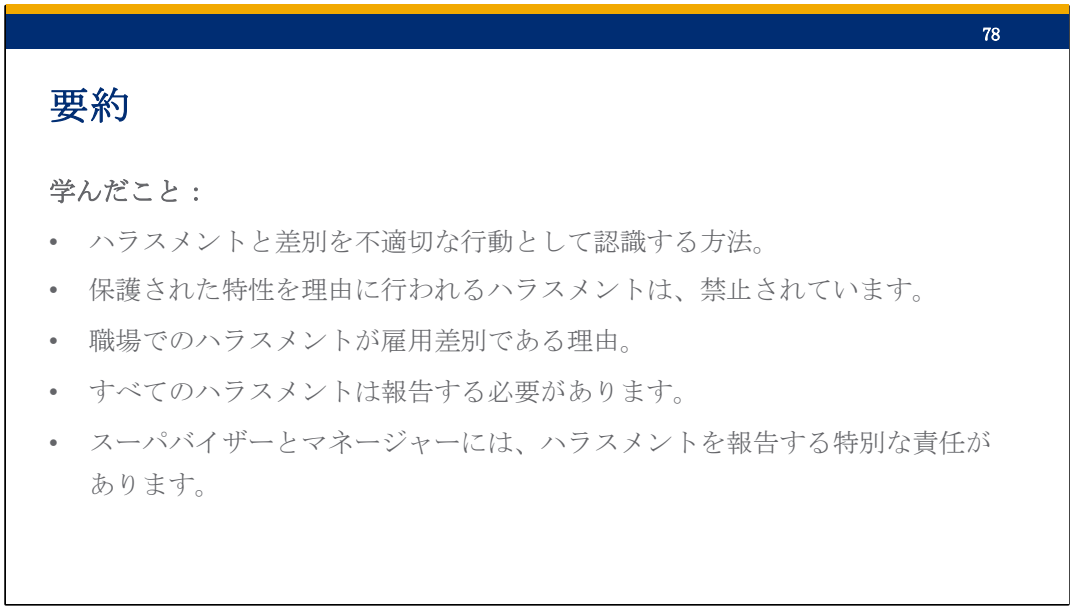
<u>その他のタイプの職場のハラスメント</u>

- このトレーニングは、セクハラと性差別に焦点をあてていましたが、職場でのハラスメントは、他の保護された特性に基づく可能性があり、ジェンダーに限定されません。これまで見てきたように、差別は複数の要素が交差して起こるものであり、多くの場合、複数のアイデンティティが職場での認識や同僚の扱いに影響を与えます。

- 保護特性に基づくハラスメントや差別は、職場では禁じられており、加害者への懲戒処分に繋がる可能性があります。

- 保護された特性には、年齢、人種、信条、肌の色、出身国、性的指向、軍役のステータス、性別、障がい、婚姻ステータス、家庭内暴力の被害者としてのステータス、性自認または表現、家族のステータス、訴因となる遺伝的特徴、犯罪歴が含まれます。

- このトレーニングで提供される情報は、保護された特性に基づき、すべてのタイプの職場のハラスメントに適用されます。



要約

- このトレーニング後は、すべての従業員は、以下を含む、ここで話し合われたことを理解する必要があります：
  - ハラスメントと差別を、職場での不適切な行動として認識する方法
  - セクハラの特性
  - 保護された特性を理由に行われるそのようなハラスメントは、禁止されています
  - 職場でのハラスメントが雇用差別である理由
  - すべてのハラスメントは報告する必要があります
  - そのスーパバイザーとマネージャーには、ハラスメントを報告する特別な責任があります。

重要なリソース

追加情報は、以下を参照してください：

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

追加サポートが必要な場合は、ニューヨーク州家庭内暴力および性暴力ホットラインにご連絡ください：

電話番号：800-942-6906 またはテキスト：844-997-2121

要約（続き）

この知識を用いて、すべての従業員は職場で適切な行動をとり、懲戒処分を回避し、自己の権利を知り、すべての人々を尊重する雰囲気の中で勤務する資格があり、それが可能であるという安心感を持つことができます。

追加情報については、以下を参照してください： www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

この情報は、人によっては難しく、何かの引き金になる可能性があることを私たちは知っています. サポートが必要な場合は、ニューヨーク州、家庭内暴力および性暴力ホットラインに電話（800-942-6906）またはテキスト（844-997-2121）でご相談ください。

ありがとうございました！

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment