STAN NOWY JORK

Szkolenie z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu

Wydanie 2023

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Wstęp instruktora

- Witam i zapraszam na nasze coroczne szkolenie z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.

- Nazywam się _____[*nazwisko*]_____ i jestem _____[*stanowisko*]_____ w _____[*organizacja*]_____.

- Molestowanie seksualne i dyskryminacja to zwroty, które wszyscy

słyszeliśmy, a które dla różnych osób mogą oznaczać różne rzeczy, w zależności od ich doświadczeń życiowych. Mają one jednak również znaczenie prawne, które obowiązuje w miejscach pracy w stanie Nowy Jork, wyznacza standardy, które musimy znać i stosować; i właśnie o tym będziemy dzisiaj rozmawiać. Molestowanie seksualne to każde zachowanie, które naraża pracownika na gorsze warunki zatrudnienia z powodu jego płci, tożsamości płciowej, ekspresji płciowej (postrzeganej lub rzeczywistej) i/lub orientacji seksualnej.

- Molestowanie i dyskryminacja często mają charakter intersekcjonalny, co oznacza, że inne elementy tożsamości, w tym rasa, zdolności czy status imigracyjny danej osoby mogą wpływać na jej doświadczenia związane z dyskryminacją ze względu na płeć w miejscu pracy. To, jak się identyfikujemy, wpływa na to, jak postrzegamy świat i jak świat postrzega nas.

- Każdy przynosi do miejsca pracy swoją osobistą historię, która może wpływać na to, jak reaguje na pewne zachowania. Szczególnie ważne jest, aby wszyscy pracownicy byli świadomi, w jaki sposób słowa lub

działania mogą wpłynąć na osobę o innych doświadczeniach niż nasze własne, aby tworzyć bezpieczne i sprawiedliwe miejsce pracy.

- Celem tego interaktywnego szkolenia jest ustalenie wspólnego stanowiska w sprawie tego, co jest, a co nie jest dopuszczalne w naszym miejscu pracy, aby wszyscy pracownicy potrafili rozpoznać dyskryminację i znali swoje prawa do bezpiecznego miejsca pracy.

- Ta tematyka może być dla niektórych osób trudna ze względu na doświadczenia z przeszłości. Jeśli ktoś potrzebuje chwili przerwy, jest to jak najbardziej wskazane.

Cele na dzisiejsze szkolenie

Molestowanie seksualne i dyskryminacja są niedopuszczalne

Dzisiejsze szkolenie:

- Pomoże lepiej zrozumieć, co jest uważane za molestowanie seksualne i dyskryminację
- Pokaże, jak zgłosić molestowanie seksualne i dyskryminację
- Pokaże opcje raportowania zewnętrznego

Cele na dzisiejsze szkolenie

- Stan Nowy Jork dąży do tego, aby wszyscy ludzie mieli równe szanse wykonywania swoich obowiązków służbowych w uczciwym, bezpiecznym i produktywnym środowisku pracy.
- Przepisy prawne oraz wszelkiego rodzaju procedury pomagają zapewnić poszanowanie różnorodności, aby każda osoba mogła korzystać z przywilejów pracy w Stanie Nowy Jork.
- Zapobieganie molestowaniu seksualnemu ma kluczowe znaczenie dla naszego dalszego sukcesu. Molestowanie seksualne i dyskryminacja są niedopuszczalne.
- Wszelkie zachowania noszące znamiona molestowania lub dyskryminacji będą przedmiotem postępowania wyjaśniającego.
- W razie potrzeby mogą zostać podjęte działania dyscyplinarne, takie jak doradztwo lub przeniesienie. Jeśli zachowanie jest wystarczająco poważne, postępowanie dyscyplinarne może obejmować rozwiązanie umowy.
- Powtarzające się zachowanie, zwłaszcza po tym, jak pracownik został poproszony o zaprzestanie, jest szczególnie poważne i będzie odpowiednio traktowane.
- To interaktywne szkolenie pomoże ci lepiej zrozumieć, co jest uznawane za molestowanie seksualne i dyskryminację.
- Szkolenie to pokaże ci również, jak zgłosić molestowanie seksualne w naszym miejscu pracy, jak również możliwości zgłoszenia molestowania seksualnego w miejscu pracy do zewnętrznych agencji stanowych i federalnych, które egzekwują prawo antydyskryminacyjne.
- Zgłoszenia te będą traktowane poważnie i niezwłocznie badane, a w razie potrzeby podejmowane będą skuteczne działania.

- Działania odwetowe wobec każdej osoby zgłaszającej przypadki molestowania lub dyskryminacji są niedozwolone i będą karane.

Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne:

- Jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i jest niezgodne z prawem
- Obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, płeć samookreśloną lub postrzeganą, ekspresję płciową, tożsamość płciową oraz status bycia osobą transpłciową.
- Nie jest ograniczone do kontaktu seksualnego, dotykania lub wypowiedzi o charakterze seksualnym
- Jest niezgodne z prawem, gdy naraża osobę na gorsze warunki lub niższe przywileje wynikające z zatrudnienia.

Czym jest molestowanie seksualne?

- Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i jest niezgodne z prawem federalnym, stanowym i (w stosownych przypadkach) lokalnym.
- Molestowanie seksualne obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, płeć samookreśloną lub postrzeganą, ekspresję płciową, tożsamość płciową oraz status bycia osobą transpłciową.
- Nie jest ograniczone do kontaktu seksualnego, dotykania lub wypowiedzi o charakterze seksualnym Molestowanie seksualne obejmuje wszystkie formy dyskryminacji ze względu na płeć, w tym stereotypy dotyczące ról płciowych i traktowanie pracowników inaczej ze względu na ich płeć.
- Molestowanie seksualne jest niezgodne z prawem, gdy naraża osobę na gorsze warunki lub niższe przywileje wynikające z zatrudnienia ze względu na płeć, tożsamość lub ekspresję płciową.

Czym jest tożsamość płciowa?

Zrozumienie różnorodności płci jest niezbędne do rozpoznania molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć.

Istnieje wiele tożsamości płciowych, ale trzy najczęściej spotykane rodzaje tożsamości to osoba cispłciowa, transpłciowa i niebinarna.

- **Osoba cispłciowa**: osoba, której tożsamość płciowa pokrywa się z płcią, którą przypisano jej przy urodzeniu.
- **Osoba transpłciowa**: osoba, której tożsamość płciowa jest inna niż płeć, którą przypisano jej przy urodzeniu.
- **Osoba niebinarna**: osoba, która nie identyfikuje się wyłącznie jako mężczyzna lub kobieta. Niektóre osoby mogą identyfikować się jako transpłciowe, ale nie wszyscy tak robią.

Czym jest tożsamość płciowa

- Zrozumienie różnorodności płci jest niezbędne do rozpoznania molestowania seksualnego, ponieważ dyskryminacja oparta na stereotypach płciowych, ekspresji płci i postrzeganej tożsamości płciowej to formy molestowania seksualnego.

- Spektrum płci jest zniuansowane, ale trzy najczęściej spotykane rodzaje tożsamości to osoba cispłciowa, transpłciowa i niebinarna.

- Osoba cispłciowa to osoba, której tożsamość płciowa pokrywa się z płcią, którą przypisano jej przy urodzeniu. Ogólnie rzecz biorąc, odpowiada to binarnemu podziałowi na płeć męską lub żeńską.

- Osoba transpłciowa to osoba, której tożsamość płciowa jest inna niż płeć, którą przypisano jej przy urodzeniu.

- Osoba niebinarna nie identyfikuje się wyłącznie jako mężczyzna lub kobieta. Może identyfikować się jako osoba należąca do obu tych grup, znajdująca się gdzieś pomiędzy lub całkowicie poza binarnym układem płci. Niektóre osoby mogą identyfikować się jako transpłciowe, ale nie wszyscy tak robią.

Jak może wyglądać molestowanie lub dyskryminacja?

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub skierowane do osoby ze względu na jej tożsamość płciową, gdy:

- Zachowanie ma na celu bądź skutkuje ingerencją w wyniki pracy danej osoby albo tworzy wrogie środowisko pracy.
- Zatrudnienie zależy od akceptacji niepożądanego zachowania.
- Decyzje o zatrudnieniu oparte są na akceptacji lub odrzuceniu przez daną osobę zachowania.

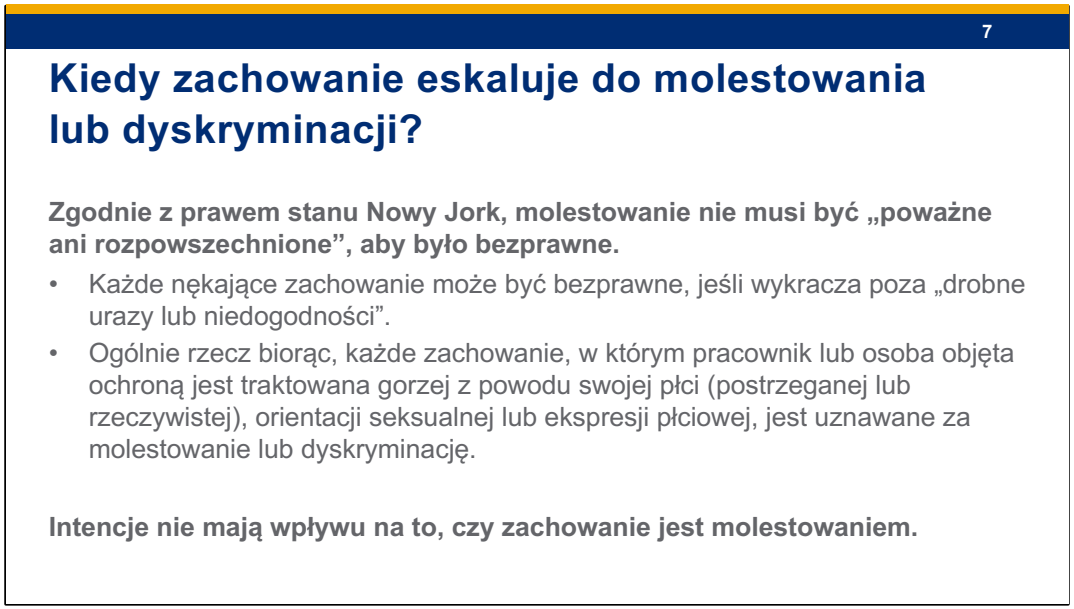
Jak może wyglądać molestowanie lub dyskryminacja?

- Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub skierowane do osoby ze względu na jej tożsamość płciową, gdy:

1. Zachowanie ma na celu bądź skutkuje ingerencją w wyniki pracy danej osoby albo tworzy wrogie środowisko pracy. Osoba poszkodowana nie musi być zamierzonym celem molestowania seksualnego.

1. Zatrudnienie zależy w sposób dorozumiany lub wyraźny od akceptacji takiego niepożądanego zachowania.

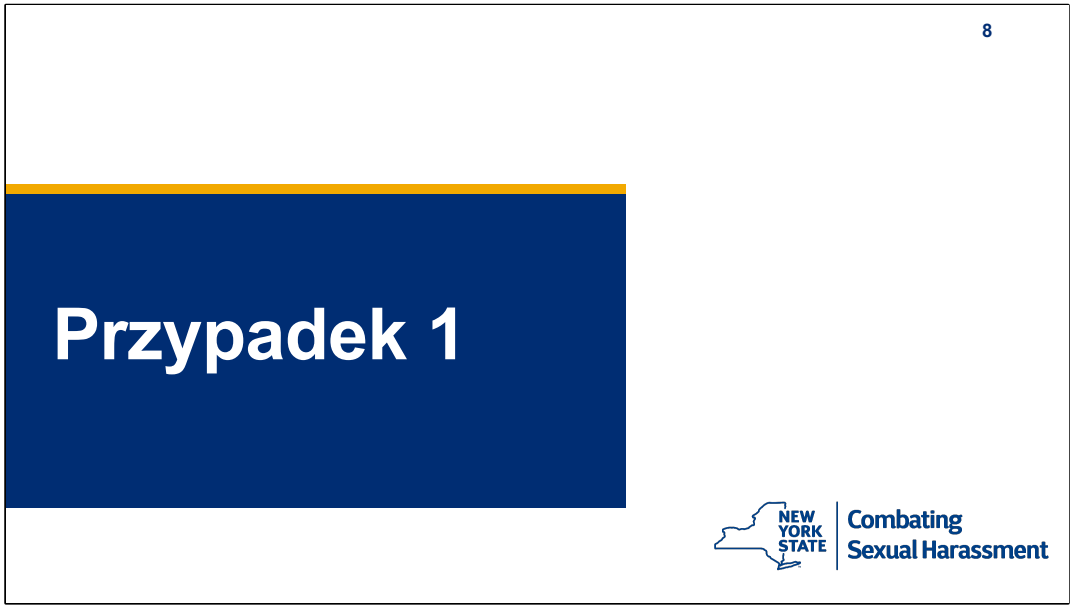
1. Decyzje dotyczące zatrudnienia danej osoby są oparte na jej akceptacji lub odrzuceniu takiego zachowania. Mogą to być decyzje, na jakich zmianachi ile godzin pracownik może pracować, jakie otrzyma zadania projektowe, a także decyzje o wynagrodzeniu i awansie.



Kiedy zachowanie eskaluje do molestowania lub dyskryminacji?

- Zgodnie z prawem stanu Nowy Jork, molestowanie nie musi być „poważne ani rozpowszechnione”, aby było bezprawne. Każde nękające zachowanie opisane w tym szkoleniu może być bezprawne, jeśli wykracza poza „drobne urazy lub niedogodności”. Każdy przypadek jest inny i inaczej odbierany przez osobę, która doświadcza molestowania, więc nie ma jednej granicy między drobnymi urazami a zachowaniami stanowiącymi molestowanie. Prawo stanowi, że to, czy zachowanie jest drobne, należy rozpatrywać z punktu widzenia rozsądnej osoby o takich samych cechach chronionych. Ogólnie rzecz biorąc, każde zachowanie, w którym pracownik lub osoba objęta ochroną jest traktowana gorzej z powodu swojej płci (postrzeganej lub rzeczywistej), orientacji seksualnej lub ekspresji płciowej, jest uznawane za naruszenie zasad [*nazwa pracodawcy*].

- Intencje sprawcy nie mają wpływu na to, czy zachowanie jest molestowaniem. Liczy się wpływ zachowania na osobę poszkodowaną.



Przyjrzymy się teraz naszemu pierwszemu przypadkowi i odpowiemy na kilka pytań dotyczących sytuacji

Celowym przypadkiem

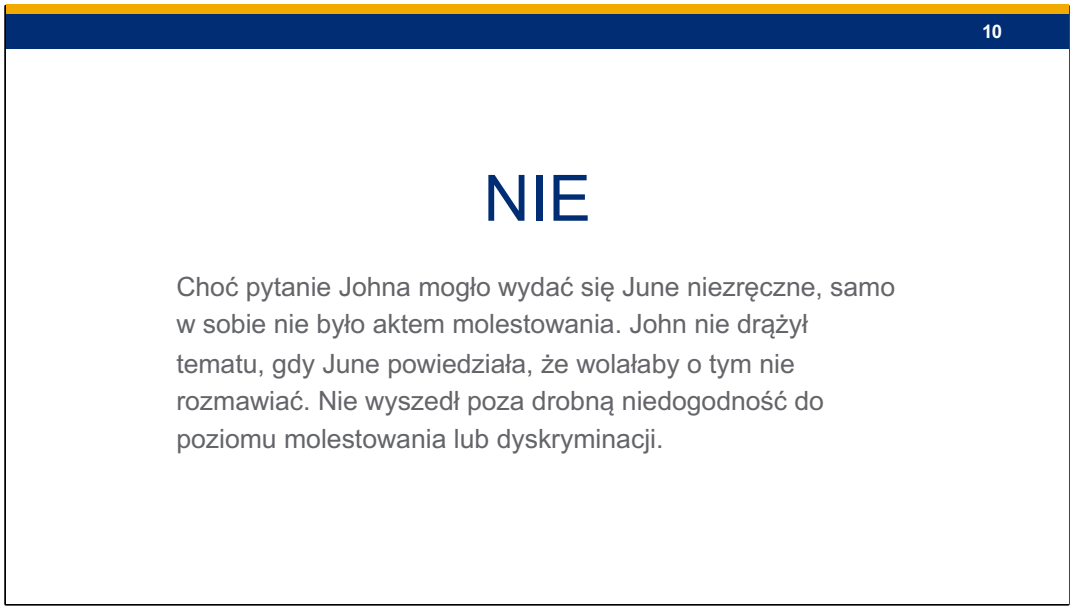
Trzy miesiące temu June zaczęła nową pracę w restauracji i pozwoli zaczyna poznawać współpracowników. Podczas wspólnego posiłku przed wzmożonym ruchem w porze obiadowej, jej kierownik John pyta June, czy ma chłopaka. June mówi Johnowi, że wolałaby nie rozmawiać o życiu osobistym w pracy. John potakująco kiwa głową i zmienia temat.

Kierownik June zadał jej osobiste pytanie, które wprawiło ją w zakłopotanie. Czy to było molestowanie seksualne?

Trzy miesiące temu June zaczęła nową pracę w restauracji i pozwoli zaczyna poznawać współpracowników. Podczas wspólnego posiłku przed wzmożonym ruchem w porze obiadowej, jej kierownik John pyta June, czy ma chłopaka. June mówi Johnowi, że wolałaby nie rozmawiać o życiu osobistym w pracy. John potakująco kiwa głową i zmienia temat.

Kierownik June zadał jej osobiste pytanie, które wprawiło ją w zakłopotanie. Czy to było molestowanie seksualne?

[Przerwa na dyskusję... odpowiedź na następnym slajdzie]



Nie. Choć pytanie Johna mogło wydać się June niezręczne, samo w sobie nie było aktem molestowania. John nie drążył tematu, gdy June powiedziała, że wolałaby o tym nie rozmawiać. Nie wyszedł poza drobną niedogodność do poziomu molestowania lub dyskryminacji.

Celowym przypadkiem (c.d.)

W kolejnych tygodniach, ilekroć John znajdzie się w pobliżu June, narzeka na to, jak trudno jest mu się umówić na randkę, szczegółowo omawia swoje związki z przeszłości i prosi June o radę, jak flirtować z innymi kobietami, często wskazując konkretne kandydatki. June wielokrotnie przypomina Johnowi, że wolałaby nie rozmawiać o życiu osobistym w pracy, ale on ją ignoruje i dalej pozwala sobie na niechciane uwagi. June unika go, kiedy tylko może.

Prawda czy fałsz: Zachowanie Johna eskalowało ponad drobną niedogodność i stało się molestowaniem seksualnym.

W kolejnych tygodniach, ilekroć John znajdzie się w pobliżu June, narzeka na to, jak trudno jest mu się umówić na randkę, szczegółowo omawia swoje związki z przeszłości i prosi June o radę, jak flirtować z innymi kobietami, często wskazując konkretne kandydatki. June wielokrotnie przypomina Johnowi, że wolałaby nie rozmawiać o życiu osobistym w pracy, ale on ją ignoruje i dalej pozwala sobie na niechciane uwagi. June unika go, kiedy tylko może.

Prawda czy fałsz: Zachowanie Johna eskalowało ponad drobną

niedogodność i stało się molestowaniem seksualnym.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

PRAWDA

Prawda. Każdy przypadek molestowania seksualnego jest inny i inaczej postrzegany przez osobę, która go doświadcza. W przypadku June, dała ona jasno do zrozumienia Johnowi, że nie czuje się komfortowo rozmawiając o jakichkolwiek sprawach osobistych w pracy. John przyjął to do wiadomości, ale nadal przekraczał granice June, pytając o jej sprawy uczuciowe i omawiając relacje seksualne w pracy. Ma to negatywny wpływ na życie zawodowe June, ponieważ zmieniła sposób wykonywania obowiązków, aby unikać kontaktu z Johnem, na ile tylko może. Wygląda na to, że nastąpiła eskalacja do wrogiego środowiska pracy.

Prawda. Każdy przypadek molestowania seksualnego jest inny i inaczej postrzegany przez osobę, która go doświadcza. W przypadku June, dała ona jasno do zrozumienia Johnowi, że nie czuje się komfortowo rozmawiając o jakichkolwiek sprawach osobistych w pracy. John przyjął to do wiadomości, ale nadal przekraczał granice June, pytając o jej sprawy uczuciowe i omawiając relacje seksualne w pracy. Ma to negatywny wpływ na życie zawodowe June, ponieważ zmieniła sposób wykonywania obowiązków, aby unikać kontaktu z Johnem, na ile tylko może. Wygląda na to, że doszło do eskalacji do

wrogiego środowiska pracy.

Wrogie środowisko jako molestowanie

Wrogie środowisko pracy, w którym występują incydenty molestowania seksualnego, obejmuje między innymi słowa, znaki, dowcipy, figle, zastraszanie lub przemoc fizyczną, które mają charakter seksualny lub nie i które są skierowane do danej osoby ze względu na jej płeć.

Wrogie środowisko pracy może istnieć w fizycznej przestrzeni biurowej oraz w podczas pracy zdalnej za pośrednictwem platform konferencyjnych, e-maili, komunikatorów, mediów społecznych i innych mediów służących do telepracy.

Wrogie środowisko

- Wrogie środowisko pracy ze względu na płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową mogą tworzyć niepożądane słowa, znaki, żarty, psoty, zastraszanie, działania fizyczne lub przemoc, które są skierowane do danej osoby ze względu na jej tożsamość płciową.
- Molestowanie seksualne we wrogim środowisku pracy obejmuje:
  - Ekspozycje lub publikacje o charakterze seksualnym lub dyskryminacyjnym w dowolnym miejscu w miejscu pracy, takie jak ekspozycja zdjęć, plakatów, kalendarzy, graffiti, przedmiotów, materiałów promocyjnych, materiałów czytelniczych lub innych materiałów, które mają uwłaczający lub pornograficzny charakter.
    - Obejmuje to takie ekspozycje na komputerach lub telefonach komórkowych w miejscu pracy oraz udostępnianie takich treści w miejscu pracy, a także wszystkie ekspozycje stanowiące tło podczas wirtualnego spotkania w ramach pracy zdalnej.
    - Obejmuje również gesty, odgłosy, uwagi, dowcipy lub komentarze na temat seksualności, życia uczuciowego lub doświadczenia seksualnego danej osoby.
  - Wrogie działania podejmowane przeciwko osobie ze względu na jej płeć, takie jak:
    - Gwałt, pobicie na tle seksualnym, molestowanie lub próby popełnienia tych czynów.
    - Akty fizyczne o charakterze seksualnym (m.in. dotykanie, szczypanie, klepanie, całowanie, przytulanie, chwytanie, ocieranie się o ciało innego pracownika lub poszturchiwanie ciała innego pracownika).
    - Ingerowanie, niszczenie lub uszkadzanie stacji roboczej, narzędzi lub sprzętu danej osoby lub w inny sposób ingerowania w jej zdolność do wykonywania obowiązków służbowych;
    - Sabotowanie pracy danej osoby lub wykluczanie jej ze spotkań służbowych.
    - Zastraszanie, krzyki, przezywanie, w tym celowe nieprawidłowe używanie preferowanych zaimków.
  - Wrogie środowisko pracy może istnieć w fizycznej przestrzeni biurowej, jak i w konfiguracji pracy zdalnej. Każde z opisanych powyżej zachowań, które może mieć miejsce również drogą wirtualną, np. nękanie słowne podczas spotkania wideo, wiadomości za pośrednictwem komunikatorów internetowych, czy też posiadanie odmiennych oczekiwań wobec pracowników ze względu na ich płeć, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

Przypadek 2

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

A teraz kolejny przykład

Jedna chwila

Whitney jest asystentką w dużej kancelarii prawnej, która przyjęła model pracy zdalnej dla większości pracowników. Gdy firma przeszła na pracę zdalną, pojawiły się początkowe problemy techniczne i przez pewien czas pracownicy kontaktowali się za pośrednictwem prywatnych telefonów komórkowych i adresów e-mail. Chociaż pracownicy mają teraz dostęp do swoich służbowych e-maili i numerów telefonów, czasami prawnik, z którym Whitney blisko współpracuje, Xander, wysyła SMS-y z pytaniami na jej osobistą komórkę. Pewnej nocy Xander wysyła Whitney wiadomość ze zdjęciem o charakterze seksualnym.

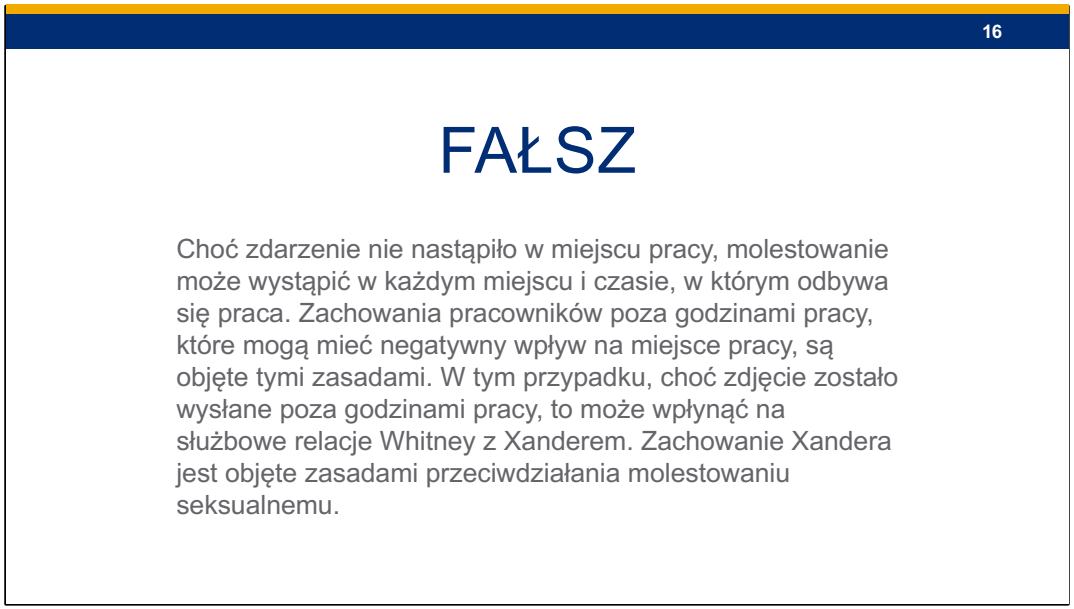
Prawda czy fałsz: Xander wysłał zdjęcie ze swojego prywatnego telefonu na prywatny telefon Whitney, więc nie jest to kwestia odnosząca się do miejsca pracy.

Whitney jest asystentką w dużej kancelarii prawnej, która przyjęła model pracy zdalnej dla większości pracowników. Gdy firma przeszła na pracę zdalną, pojawiły się początkowe problemy techniczne i przez pewien czas pracownicy kontaktowali się za pośrednictwem prywatnych telefonów komórkowych i adresów e-mail. Chociaż pracownicy mają teraz dostęp do swoich służbowych e-maili i numerów telefonów, czasami prawnik, z którym Whitney blisko współpracuje, Xander, wysyła SMS-y z pytaniami na jej osobistą komórkę. Pewnej nocy Xander wysyła Whitney wiadomość ze

zdjęciem o charakterze seksualnym.

Prawda czy fałsz: Xander wysłał zdjęcie ze swojego prywatnego telefonu na prywatny telefon Whitney, więc nie jest to kwestia związana z miejscem pracy.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Fałsz. Choć zdarzenie nie nastąpiło w miejscu pracy, molestowanie może wystąpić w każdym miejscu i czasie, w którym odbywa się praca. Zachowania pracowników poza godzinami pracy, które mogą mieć negatywny wpływ na miejsce pracy, są objęte tymi zasadami. W tym przypadku, choć zdjęcie zostało wysłane poza godzinami pracy, to może wpłynąć na służbowe relacje Whitney z Xanderem. Zachowanie Xandera jest objęte zasadami przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Jedna chwila (c.d.)

Następnego dnia, gdy Whitney nie odpowiedziała, Xander wysłał jej SMS-a z przeprosinami za poprzednią noc i wyjaśnieniem, że zdjęcie było przeznaczone dla kogoś innego. Kilka tygodni później, podczas służbowego spotkania „w cztery oczy” na platformie oom Xander komentuje fakt, że domowe stanowisko pracy Whitney znajduje się w jej sypialni i żartuje, że chciałby odbyć wirtualną wycieczkę po „miejscu, w którym dzieją się czary”. Whitney czuje się niezręcznie i znajduje wymówkę, by szybko zakończyć to spotkanie.

Później w tym samym tygodniu, Xander wysyła Whitney bezpośrednią wiadomość podczas ogólnego firmowego spotkania na platformie Zoom mówiąc, że „nie może przestać myśleć o niej pracującej w sypialni”.

Prawda czy fałsz: Wrogie środowisko pracy nie może istnieć, gdy pracuje się w domu.

Następnego dnia, gdy Whitney nie odpowiedziała, Xander wysłał jej SMS-a z przeprosinami za poprzednią noc i wyjaśnieniem, że zdjęcie było przeznaczone dla kogoś innego. Kilka tygodni później, podczas służbowego spotkania „w cztery oczy” na platformie oom Xander komentuje fakt, że domowe stanowisko pracy Whitney znajduje się w jej sypialni i żartuje, że chciałby odbyć wirtualną wycieczkę po „miejscu, w którym dzieją się czary”. Whitney czuje się niezręcznie i znajduje wymówkę, by szybko zakończyć to spotkanie.

Później w tym samym tygodniu, Xander wysyła Whitney bezpośrednią wiadomość podczas ogólnego firmowego spotkania na platformie Zoom mówiąc, że „nie może przestać myśleć o niej pracującej w sypialni”.

Prawda czy fałsz: Wrogie środowisko pracy nie może istnieć, gdy pracuje się w domu.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

Fałsz. Zdalne miejsce pracy jest przedłużeniem biura. Niezależnie od tego, skąd pracownik się loguje, każda wirtualna platforma wideo lub tekstowa jest środowiskiem pracy, a molestowanie i dyskryminacja, które mają miejsce za pośrednictwem tych platform, stanowią wrogie środowisko pracy.

Przypadek 3

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Dwa razy cięższa praca

Sandra odbywa pierwszy rok stażu w szpitalu w Buffalo. Jest jedyną czarną kobietą w swojej grupie stażystów. Wraz z innymi stażystami codziennie uczestniczy w obchodach z dr. Greyem. Sandra ma wrażenie, że podczas zadawania pytań dr Grey stawia jej wyższe wymagania niż innym stażystom. Często komentuje jej niewiedzę i bagatelizuje jej odpowiedzi, choć są zgodne z odpowiedziami pozostałych stażystów Pewnego dnia, przechodząc z sali do sali, Sandra słyszy, jak dr Grey mówi innemu stażyście, że Sandra została pewnie przyjęta „ze względu na wymóg zachowania różnorodności”.

Zdenerwowana Sandra zwierza się koledze ze stażu, Justinowi, z tego, co podsłuchała. Justin mówi Sandrze, że rozumie, że jest zdenerwowana, ale nie powinna za bardzo tego roztrząsać. Justin też jest czarny i nigdy nie odniósł wrażenia, żeby dr Grey traktował go inaczej niż pozostałych stażystów. Kiedy dr Grey jest dla nich surowy, robi to dlatego, że chce, aby wszyscy zostali wspaniałymi lekarzami.

Sandra odbywa pierwszy rok stażu w szpitalu w Buffalo. Jest jedyną czarną kobietą w swojej grupie stażystów. Wraz z innymi stażystami codziennie uczestniczy w obchodach z dr. Greyem. Sandra ma wrażenie, że podczas zadawania pytań dr Grey stawia jej wyższe wymagania niż innym stażystom. Często komentuje jej niewiedzę i bagatelizuje jej odpowiedzi, choć są zgodne z odpowiedziami pozostałych stażystów Pewnego dnia, przechodząc z sali do sali, Sandra słyszy, jak dr Grey mówi innemu stażyście, że Sandra została pewnie przyjęta „ze względu na wymóg zachowania różnorodności”.

Zdenerwowana Sandra zwierza się koledze ze stażu, Justinowi, z tego, co podsłuchała. Justin mówi Sandrze, że rozumie, że jest zdenerwowana, ale nie powinna za bardzo tego roztrząsać. Justin też jest czarny i nigdy nie odniósł wrażenia, żeby dr Grey traktował go inaczej niż pozostałych stażystów. Kiedy dr Grey jest dla nich surowy, robi to dlatego, że chce, aby wszyscy zostali wspaniałymi lekarzami.

[ciąg dalszy przykładu na następnym slajdzie]

Dwa razy cięższa praca (c.d.)

Sandra idzie za radą Justina i nie składa formalnej skargi. W kolejnych miesiącach dr Grey nadal nęka Sandrę podczas obchodów, między innymi przewraca oczami, gdy ona się wypowiada i dramatycznie reaguje, gdy udziela złych lub niepełnych odpowiedzi. Nie przejawia takiego zachowania wobec nikogo z koleżanek ani kolegów. Zawstydza ją tym przed kolegami i pacjentami.

Ostatnio jego komentarze przestały odnosić się tylko do jej wiedzy medycznej. Dr Grey zaczął komentować, że Sandra musi bardziej zadbać wygląd, jeśli chce być szanowana jako profesjonalistka, w tym nosić makijaż i prostować naturalne włosy. Kiedy Sandra skarży się swojej koleżance ze stażu, Monice, która jest biała, Monica lekceważy odczucia Sandry, ponieważ dr Grey nigdy nie sprawił, żeby poczuła się niekomfortowo z powodu osobistych uwag.

Prawda czy fałsz: Postępowanie dr. Greya prawdopodobnie stanowi przejaw dyskryminacji rasowej

Sandra idzie za radą Justina i nie składa formalnej skargi. W kolejnych miesiącach dr Grey nadal nęka Sandrę podczas obchodów, między innymi przewraca oczami, gdy ona się wypowiada i dramatycznie reaguje, gdy udziela złych lub niepełnych odpowiedzi. Nie przejawia takiego zachowania wobec nikogo z koleżanek ani kolegów. Zawstydza ją tym przed kolegami i pacjentami. Ostatnio jego komentarze przestały odnosić się tylko do jej wiedzy medycznej. Dr Grey zaczął komentować, że Sandra musi bardziej zadbać wygląd, jeśli chce być szanowana jako profesjonalistka, w tym nosić makijaż i

prostować naturalne włosy. Kiedy Sandra skarży się swojej koleżance ze stażu, Monice, która jest biała, Monica lekceważy odczucia Sandry, ponieważ dr Grey nigdy nie sprawił, żeby poczuła się niekomfortowo z powodu osobistych uwag.

Prawda czy fałsz: Postępowanie dr. Greya prawdopodobnie stanowi przejaw dyskryminacji rasowej.

[przerwa na dyskusję - odpowiedź i dodatkowe pytanie na następnym slajdzie]

PRAWDA

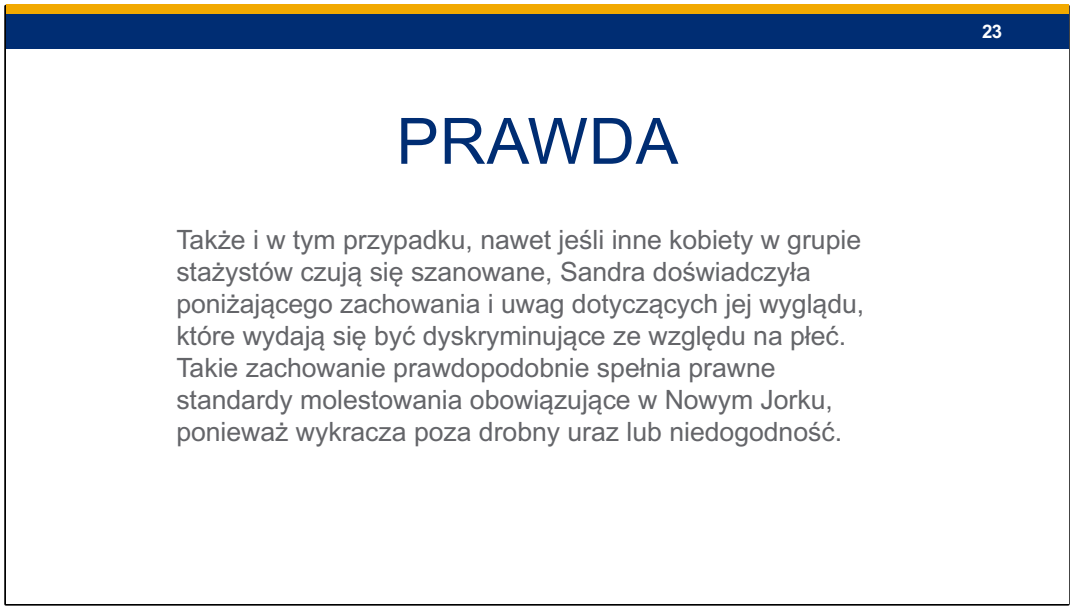
Chociaż dr Grey może twierdzić, że nękanie Sandry nie ma związku z jej rasą, to uwagi, że „została przyjęta ze względu na wymóg zachowania różnorodności” i że powinna wyprostować swoje naturalne włosy sugerują motywację rasową. Fakt, że inni czarnoskórzy koledzy nie czują się źle traktowani ze względu na rasę, nie ma znaczenia dla doświadczenia Sandry.

Prawda czy fałsz: Postępowanie dr. Greya prawdopodobnie stanowi przejaw molestowania seksualnego

Prawda. Chociaż dr Grey może twierdzić, że nękanie Sandry nie ma związku z jej rasą, to uwagi, że „została przyjęta ze względu na wymóg zachowania różnorodności” i że powinna wyprostować swoje naturalne włosy sugerują motywację rasową. Fakt, że inni czarnoskórzy koledzy nie czują się źle traktowani ze względu na rasę, nie ma znaczenia dla doświadczenia Sandry.

Prawda czy fałsz: Postępowanie dr. Greya prawdopodobnie stanowi przejaw molestowania seksualnego

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Prawda. Także i w tym przypadku, nawet jeśli inne kobiety w grupie stażystów czują się szanowane, Sandra doświadczyła poniżającego zachowania i uwag dotyczących jej wyglądu, które wydają się być dyskryminujące ze względu na płeć. Takie zachowanie prawdopodobnie spełnia prawne standardy molestowania obowiązujące w Nowym Jorku, ponieważ wykracza poza drobny uraz lub niedogodność.

W przypadku Sandry, jej tożsamość jako osoby czarnej i kobiety

nałożyły się na siebie, tworząc sytuację, w której stała się celem molestowania ze strony swojego przełożonego. W przypadku Sandry było też tak, że te nakładające się na siebie przypadki molestowania stworzyły potencjalnie wrogą sytuację w pracy.

Molestowanie seksualne quid pro quo

Ma miejsce wtedy, gdy osoba sprawująca władzę oferuje lub próbuje oferować korzyści zawodowe w zamian za usługi seksualne.

Przykłady:

- Lepsze warunki pracy w zamian za relację seksualną
- Odwet za odmowę zaangażowania się w relację seksualną
- Używanie nacisku w celu wymuszenia relacji seksualnej

Molestowanie seksualne quid pro quo

- Ma miejsce wtedy, gdy osoba sprawująca władzę oferuje lub próbuje oferować korzyści zawodowe w zamian za usługi seksualne.
- Ten rodzaj molestowania seksualnego występuje między pracownikiem a osobą posiadającą władzę (np. przełożonym), która ma możliwość przyznania lub odebrania korzyści zawodowych.
- Molestowanie seksualne quid pro quo obejmuje:
    - Oferowanie lub przyznawanie lepszych warunków pracy lub możliwości w zamian za usługi seksualne
    - Grożenie niekorzystnymi warunkami pracy (takimi jak degradacja, modyfikacje harmonogramu pracy lub zmiana miejsca pracy) lub odmową dostępu do możliwości w przypadku odmowy świadczenia usług seksualnych
    - Stosowanie nacisku, gróźb lub działań fizycznych w celu wymuszenia relacji seksualnej

- Odwet za odmowę zaangażowania się w relację seksualną.

Przypadek 4

Wstrząśnięty, nie zmieszany

Jamila jest barmanką w popularnej restauracji na Brooklynie. Pracuje od miesiąca i ma nadzieję, że zostanie uwzględniona w grafiku popularnych zmian w piątkowy i sobotni wieczór. Jej kierownik Jason tworzy grafik zmian. Jamila mówi mu, że czuje się pewnie na swoim stanowisku i wystarczająco dobrze, aby można ją było uwzględnić w grafiku zmian weekendowych, podczas których można dostać wysokie napiwki. Jason odpowiada: „Zobaczymy. Mamy wielu wykwalifikowanych barmanów”.

Tydzień później Jamila i Jason zamykają restaurację po wieczornej zmianie w środę. Jason nalewa im obojgu po kieliszku tequili, zaprasza Jamilę, żeby usiadła przy barze i mówi jej, że ma nadzieję, że będzie mógł dać jej kilka zmian weekendowych. Mówi, że kilku innych barmanów pracuje w restauracji dłużej, ale on chce właśnie ją. Jason kładzie rękę na kolanie Jamili i zachęca ją do wypicia tequili. Jamila wypija kieliszek, a potem zeskakuje ze stołka barowego i kończy swoje zadania związane z zamknięciem.

Prawda czy fałsz: Zachowanie Jasona może być molestowaniem Jamili.

Jamila jest barmanką w popularnej restauracji na Brooklynie. Pracuje od miesiąca i ma nadzieję, że zostanie uwzględniona w grafiku popularnych zmian w piątkowy i sobotni wieczór. Jej kierownik Jason tworzy grafik zmian. Jamila mówi mu, że czuje się pewnie na swoim stanowisku i wystarczająco dobrze, aby można ją było uwzględnić w grafiku zmian weekendowych, podczas których można dostać wysokie napiwki. Jason odpowiada: „Zobaczymy. Mamy wielu wykwalifikowanych barmanów”.

Tydzień później Jamila i Jason zamykają restaurację po wieczornej zmianie w środę. Jason nalewa im obojgu po kieliszku tequili, zaprasza Jamilę, żeby usiadła przy barze i mówi jej, że ma nadzieję, że będzie mógł dać jej kilka zmian weekendowych. Mówi, że kilku innych barmanów pracuje w restauracji dłużej, ale on chce właśnie ją. Jason kładzie rękę na kolanie Jamili i zachęca ją do wypicia tequili. Jamila wypija kieliszek, a potem zeskakuje ze stołka barowego i kończy swoje zadania związane z zamknięciem.

Prawda czy fałsz: Zachowanie Jasona może być molestowaniem Jamili.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

PRAWDA

Zachowanie Jasona jako szefa Jamili jest niestosowne, a Jamila powinna je zgłosić, jeśli poczuła się niekomfortowo.

Zachowanie Jasona w tym momencie może, ale nie musi stanowić molestowania quid pro quo; Jason nie złożył żadnej obietnicy ani nie zagroził Jamili, że będzie inaczej traktował jej grafik zmian w zależności od tego, jak ona odpowie na jego zaloty. Jednak fakt, że mówił o przydzieleniu jej zmian w momencie, gdy robił coś, co można postrzegać jako propozycję seksualną, można uznać za potencjalnie przymuszenie. Jeśli Jason będzie się dalej zalecał, nawet jeśli nigdy nie będzie groził ani nie zrealizuje żadnej groźby czy obietnicy dotyczącej korzyści zawodowych, może to stworzyć wrogie środowisko dla Jamili, za co właściciel restauracji może odpowiadać, ponieważ Jason jest jej przełożonym.

.

Prawda. Zachowanie Jasona jako szefa Jamili jest niestosowne, a Jamila powinna je zgłosić, jeśli poczuła się niekomfortowo.

Zachowanie Jasona w tym momencie może, ale nie musi stanowić molestowania quid pro quo; Jason nie złożył żadnej obietnicy ani nie zagroził Jamili, że będzie inaczej traktował jej grafik zmian w zależności od tego, jak ona odpowie na jego zaloty. Jednak fakt, że mówił o przydzieleniu jej zmian w momencie, gdy robił coś, co można postrzegać jako propozycję seksualną, można uznać za potencjalnie

przymuszenie. Jeśli Jason będzie się dalej zalecał, nawet jeśli nigdy nie będzie groził ani nie zrealizuje żadnej groźby czy obietnicy dotyczącej korzyści zawodowych, może to stworzyć wrogie środowisko dla Jamili, za co właściciel restauracji może odpowiadać, ponieważ Jason jest jej przełożonym.

Wstrząśnięty, nie zmieszany (c.d.)

Po tygodniu Jamila, która nadal dostaje mniej atrakcyjne zmiany, ponownie pyta Jasona, czy może ją uwzględnić w grafiku na piątkowy lub sobotni wieczór. Jason mówi, że nie jest pewien, ale jest jeszcze czas, żeby „przekonała go, że mu się to opłaci”. Następnie prosi ją, aby po pracy pojechała z nim do niego do domu.

Jamila, która naprawdę potrzebuje dodatkowej gotówki z napiwków z sobotniego wieczoru, postanawia pojechać do Jasona. Prawie co tydzień spotykają się za namową Jasona i podejmują aktywność seksualną. Jason zaczyna uwzględniać Jamilę w grafiku na piątkowe i sobotnie wieczory. Jamila nie chce być w związku z Jasonem i spotyka się z nim tylko dlatego, że obawia się, że w przeciwnym razie on zmieni jej grafik na mniej atrakcyjne zmiany.

Prawda czy fałsz: Jamila nie może zgłosić molestowania seksualnego, ponieważ dobrowolnie podjęła decyzję o podjęciu współżycia seksualnego z Jasonem.

Po tygodniu Jamila, która nadal dostaje mniej atrakcyjne zmiany, ponownie pyta Jasona, czy może ją uwzględnić w grafiku na piątkowy lub sobotni wieczór. Jason mówi, że nie jest pewien, ale jest jeszcze czas, żeby „przekonała go, że mu się to opłaci”. Następnie prosi ją, aby po pracy pojechała z nim do niego do domu.

Jamila, która naprawdę potrzebuje dodatkowej gotówki z napiwków z sobotniego wieczoru, postanawia pojechać do Jasona. Prawie co

tydzień spotykają się za namową Jasona i podejmują aktywność seksualną. Jason zaczyna uwzględniać Jamilę w grafiku na piątkowe i sobotnie wieczory. Jamila nie chce być w związku z Jasonem i spotyka się z nim tylko dlatego, że obawia się, że w przeciwnym razie on zmieni jej grafik na mniej atrakcyjne zmiany.

Prawda czy fałsz: Jamila nie może zgłosić molestowania seksualnego, ponieważ dobrowolnie podjęła decyzję o podjęciu współżycia seksualnego z Jasonem.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

FAŁSZ

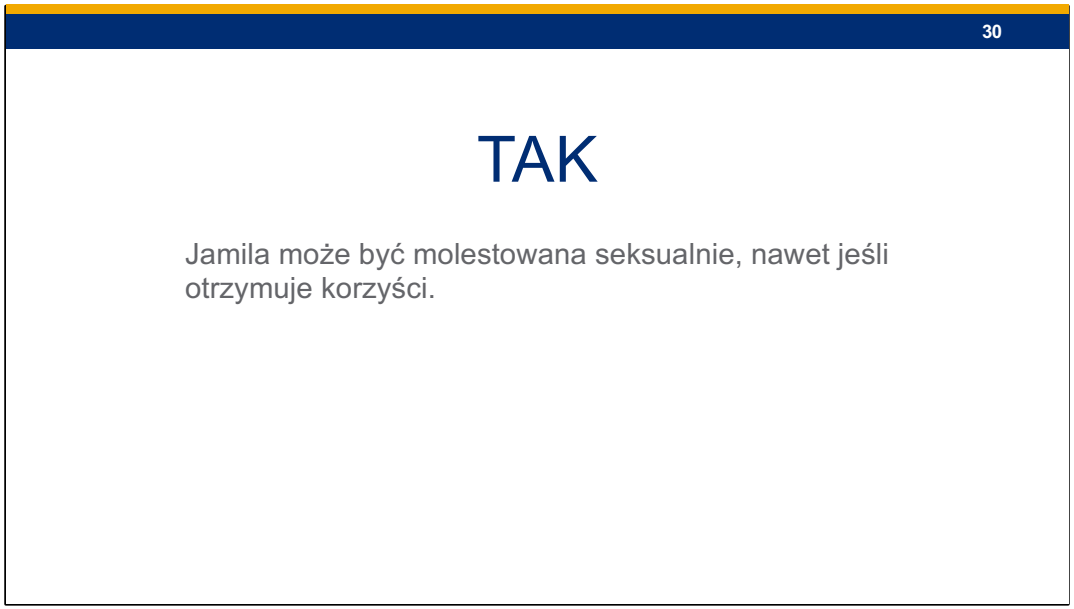
Ponieważ aktywność seksualna nie jest mile widziana przez Jamilę, jest ona celem molestowania seksualnego. Podobnie, gdyby odrzuciła zaloty Jasona, nadal byłaby celem molestowania seksualnego. Proponowanie Jamili wymiany korzyści zawodowych na korzyści seksualne przez osobę mającą nad nią władzę w miejscu pracy stanowi molestowanie seksualne quid pro quo, a pracodawca (w tym przypadku właściciel restauracji) jest narażony na odpowiedzialność z powodu działań swojego kierownika.

Czy Jamila może zgłosić molestowanie, gdyby dostała zmiany, na których jej zależało?

Fałsz. Ponieważ aktywność seksualna nie jest mile widziana przez Jamilę, jest ona celem molestowania seksualnego. Podobnie, gdyby odrzuciła zaloty Jasona, nadal byłaby celem molestowania seksualnego. Proponowanie Jamili wymiany korzyści zawodowych na korzyści seksualne przez osobę mającą nad nią władzę w miejscu pracy stanowi molestowanie seksualne quid pro quo, a pracodawca (w tym przypadku właściciel restauracji) jest narażony na odpowiedzialność z powodu działań swojego kierownika.

Czy Jamila może zgłosić molestowanie, gdyby dostała zmiany, na których jej zależało?

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Tak. Jamila może być molestowana seksualnie, nawet jeśli otrzymuje korzyści.

Wstrząśnięty, nie zmieszany (c.d.)

Po kilku miesiącach, podczas których, jak sądzi, udowodniła, że świetnie się sprawdza podczas trudnych weekendowych zmian, Jamila zrywa z Jasonem. On natychmiast zmienia jej grafik i przydziela jej mniej atrakcyjne zmiany z mniejszą liczbą klientów i niższymi napiwkami.

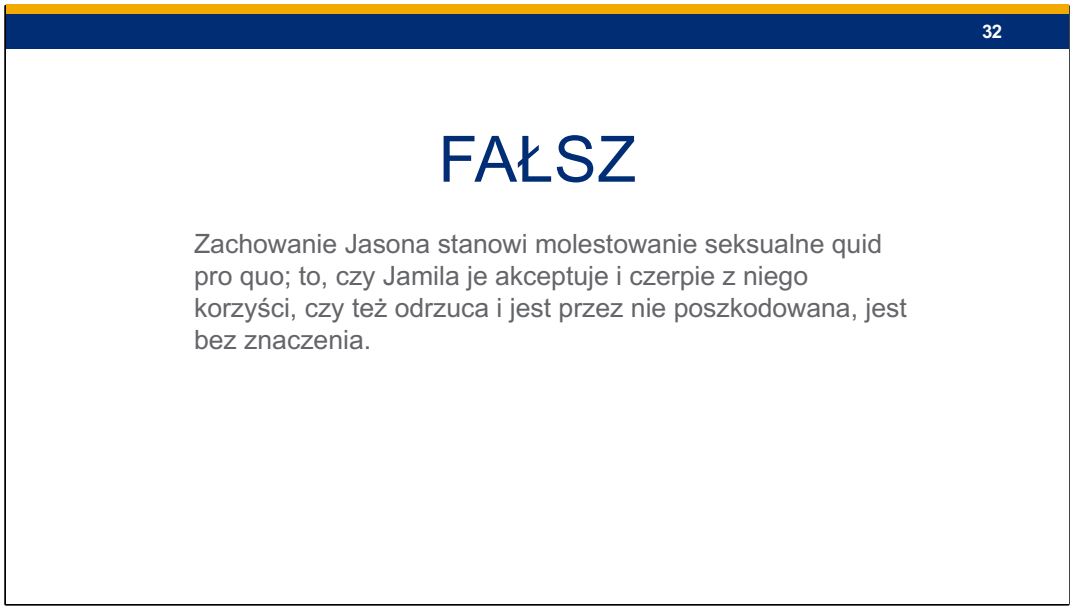
Prawda czy fałsz: Teraz jest „za późno” na złożenie skargi przez Jamilę. Jej związek z Jasonem był dobrowolny, więc nie ma dowodu, że otrzymuje mniej korzystne zmiany z powodu zerwania.

Po kilku miesiącach, podczas których, jak sądzi, udowodniła, że świetnie się sprawdza podczas trudnych weekendowych zmian, Jamila zrywa z Jasonem. On natychmiast zmienia jej grafik i przydziela jej mniej atrakcyjne zmiany z mniejszą liczbą klientów i niższymi napiwkami.

Prawda czy fałsz: Teraz jest „za późno” na złożenie skargi przez Jamilę. Jej związek z Jasonem był dobrowolny, więc nie ma dowodu,

że otrzymuje mniej korzystne zmiany z powodu zerwania.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Fałsz. Zachowanie Jasona stanowi molestowanie seksualne quid pro quo; to, czy Jamila je akceptuje i czerpie z niego korzyści, czy też odrzuca i jest przez nie poszkodowana, jest bez znaczenia.

Stereotypy związane z płcią to dyskryminacja ze względu na płeć

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.

Stereotypy związane z płcią

- Stereotypy związane z płcią są formą dyskryminacji ze względu na płeć i są ujęte w niniejszych zasadach.
- Stereotypy związane z płcią występują wtedy, gdy zachowanie lub cechy osobowościowe są uważane za niewłaściwe tylko dlatego, że mogą nie odpowiadać ideom innych osób lub spostrzeżeniom na temat tego, jak przedstawiciele określonej płci powinni zachowywać się lub wyglądać.
- Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta nie pozostaje w zgodzie ze stereotypami dotyczącymi płci, jeśli chodzi o „odpowiedni” wygląd, mowę, osobowość lub styl życia, to molestowanie seksualne.
- Nękanie kogoś ze względu na fakt, iż osoba ta wykonuje pracę, która zazwyczaj lub wcześniej była wykonywana głównie przez osoby odmiennej płci, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.
- I wreszcie, przydzielanie zadań służbowych w oparciu o tradycyjnie przypisane role płciowe,

jak np. przydzielenie kobiecie odpowiedzialności za poczęstunek lub mężczyźnie obowiązku przenoszenia pudeł, jest dyskryminacją ze względu na płeć.

34

Które z poniższych sytuacji są przykładami stereotypów związanych z płcią?

1. Amy jest hutniczką z 25-letnim doświadczeniem. Jej przełożony, Gus, zawsze przydziela Amy współpracownika mężczyznę do wszystkich wykonywanych projektów. Podobne projekty przydziela kolegom Amy do wykonania w pojedynkę. Kiedy Amy zwraca na to Gusowi uwagę, ten wyjaśnia, że chce tylko, by była bezpieczna, bo jest jedyną kobietą w trudnej pracy.
2. Frank jest asystentem administracyjnym w popularnej firmie produkcyjnej. Wnioskuje o awans wewnętrzny na stanowisko asystenta administracyjnego dyrektora wykonawczego firmy, co obejmuje witanie wysokich rangą gości przybywających na spotkanie z dyrektorem. Frank jest płynny płciowo, od czasu do czasu nosi makijaż i sukienkę. Choć Frank ma większe kwalifikacje niż inni kandydaci, nie otrzymuje awansu. Dyrektor wykonawczy wyjaśnia, że choć popiera „styl życia" Franka, wielu jego gości to „bardziej tradycyjne osoby", które „nie czułyby się komfortowo", gdyby pierwszą osobą, z którą mają kontakt był Frank.
3. Firma finansowa organizuje regularne, kwartalne lunche dla swoich najważniejszych klientów. Podczas każdego obiadu prezes Peter kieruje wszystkie pytania dotyczące organizacji posiłku do Susan, wiceprezes, z którą Peter pracuje i jedynej kobiety na kierowniczym stanowisku w firmie, mimo że Ronald, który zajmuje się organizacją lunchu, również przebywa w sali.
4. George jest głównym opiekunem swojego małego syna, ponieważ pracuje w domu dla firmy technologicznej, podczas gdy jego żona chodzi do biura. Maluch George'a jest znany z tego, że przerywa spotkania wideo, ale wyniki pracy George'a są znakomite. Mimo to George jest często pomijany przy spotkaniach, bo jego szef nie chce mieć do czynienia z „Panem Mamą".

PRAWIDŁOWA ODPOWIEDŹ: Wszystkie powyższe!

[przerwa na dyskusję w grupie przed naciśnięciem enter po raz drugi, aby ujawnić prawidłową odpowiedź]

Proszę wybrać, które z poniższych sytuacji są przykładami stereotypów związanych z płcią, a zatem potencjalnymi podstawami roszczenia dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć:

☐ Amy jest hutniczką z 25-letnim doświadczeniem. Jej przełożony, Gus, zawsze przydziela Amy współpracownika mężczyznę do

wszystkich wykonywanych projektów. Podobne projekty przydziela kolegom Amy do wykonania w pojedynkę. Kiedy Amy zwraca na to Gusowi uwagę, ten wyjaśnia, że chce tylko, by była bezpieczna, bo jest jedyną kobietą w trudnej pracy.

- Frank jest asystentem administracyjnym w popularnej firmie produkcyjnej. Wnioskuje o awans wewnętrzny na stanowisko asystenta administracyjnego dyrektora wykonawczego firmy, co obejmuje witanie wysokich rangą gości przybywających na spotkanie z dyrektorem. Frank jest płynny płciowo, od czasu do czasu nosi makijaż i sukienkę. Choć Frank ma większe kwalifikacje niż inni kandydaci, nie otrzymuje awansu. Dyrektor wykonawczy wyjaśnia, że choć popiera „styl życia” Franka, wielu jego gości to „bardziej tradycyjne osoby”, które „nie czułyby się komfortowo”, gdyby pierwszą osobą, z którą mają kontakt był Frank.

- Firma finansowa organizuje regularne, kwartalne lunche dla swoich najważniejszych klientów. Podczas każdego obiadu prezes Peter kieruje

wszystkie pytania dotyczące organizacji posiłku do Susan, wiceprezes, z którą Peter pracuje i jedynej kobiety na kierowniczym stanowisku w firmie, mimo że Ronald, który zajmuje się organizacją lunchu, również przebywa w sali.

☐ George jest głównym opiekunem swojego małego syna i pracuje w domu dla firmy technologicznej, podczas gdy jego żona chodzi do biura. Maluch George'a jest znany z tego, że przerywa spotkania wideo, ale wyniki pracy George'a są znakomite. Mimo to George jest często pomijany przy spotkaniach, bo jego szef nie chce mieć do czynienia z „Panem Mamą”.

*Prawidłowa odpowiedź: Wszystkie powyższe

(uwaga, „Prawidłowa odpowiedź: Wszystkie powyższe” pojawi się dopiero po kliknięciu enter przez prezentera (jest

animowana, aby pojawiła się później))

Kto może być celem molestowania seksualnego?

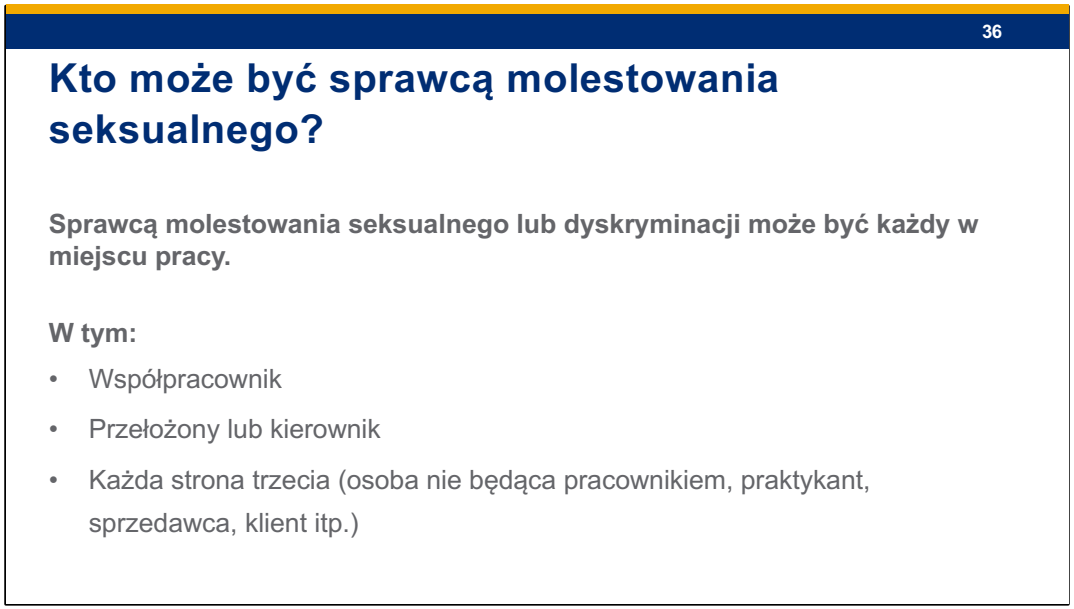
Molestowanie seksualne może występować między dowolnymi osobami, bez względu na ich płeć biologiczną czy płeć społeczną.

Prawo chroni pracowników, płatnych i niepłatnych stażystów oraz dodatkowe osoby objęte prawem, w tym (między innymi) niezależnych wykonawców, sprzedawców, pracowników tymczasowych, konsultantów bądź wszelkie inne osoby świadczące usługi w miejscu pracy.

- Molestowanie seksualne może występować między dowolnymi osobami, bez względu na ich płeć biologiczną czy płeć społeczną.

- Prawo stanu Nowy Jork chroni pracowników oraz dodatkowe osoby objęte prawem, w tym (między innymi) płatnych i niepłatnych stażystów, kandydatów do pracy, wykonawców, podwykonawców, sprzedawców, konsultantów bądź wszelkie inne osoby świadczące usługi w miejscu pracy. Obejmuje to niezależnych wykonawców, pracowników dorywczych i pracowników tymczasowych. W grupie uwzględnione zostały również osoby świadczące usługi napraw urządzeń, usługi porządkowe lub wszelkie inne usługi realizowane

zgodnie z umową zawartą z [*nazwa pracodawcy*].



Kto może być sprawcą molestowania seksualnego?

Sprawcą molestowania seksualnego może być każdy w miejscu pracy:

Molestującym może być **współpracownik** odbiorcy

Molestującym może być **przełożony** lub **kierownik**

Molestującym może być każda osoba trzecia, w tym osoba **niebędąca pracownikiem stażysta, dostawca, pracownik ochrony, kontrahent, klient** lub **odwiedzający**.

Gdzie mogą mieć miejsce incydenty molestowania seksualnego?

W każdym miejscu i czasie, w którym pracownicy wypełniają swoje obowiązki służbowe, w tym w następujących sytuacjach:

- Wydarzenia sponsorowane przez pracodawcę
- Konferencje
- Imprezy biurowe
- Poza terenem zakładu lub w godzinach wolnych od pracy
- Internet
- Praca zdalna

Gdzie mogą mieć miejsce incydenty molestowania seksualnego?

- Incydenty molestowania seksualnego mogą wystąpić **kiedykolwiek i gdziekolwiek** pracownicy wypełniają swoje obowiązki służbowe, w tym podczas podróży służbowych, podczas eventów i szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę oraz podczas otwartych konferencji i imprez służbowych. Do molestowania może dojść również, gdy pracownicy pracują zdalnie za pośrednictwem platform wideokonferencyjnych oraz komunikatorów internetowych.
- Interakcje pracowników poza godzinami pracy, np. w hotelu podczas podróży służbowej lub podczas imprez po pracy, mogą wywierać negatywny wpływ na miejsce pracy.
- Lokalizacje poza miejscem i godzinami pracy można uznać za przedłużenie środowiska pracy.
- Pracownicy mogą stać się celem molestowania seksualnego poprzez rozmowy telefoniczne, SMS-y, e-maile i media społecznościowe.
- Molestowanie, które w jakikolwiek sposób wpływa na środowisko pracy, jest słusznie

przedmiotem troski kierownictwa.

Które z poniższych sytuacji są podstawą do zgłoszenia przez pracownika przypadku molestowania lub dyskryminacji?

1. Pacjent molestuje opiekunkę domową.
2. Klient prosi kelnerkę o zdjęcie maseczki, żeby mógł ocenić, jaki jej dać napiwek.
3. Pracownik często w dyskryminujący sposób komentuje wpisy współpracownika w mediach społecznościowych.
4. Pracownik obmacuje współpracowniczkę w hotelowym barze podczas konferencji.
5. Serwisant naprawiający kserokopiarkę opowiada podczas pracy żarty, które uwłaczają kobietom.
6. Pracownicy firmy sprzątającej obsługującej budynek, w którym organizacja wynajmuje biura, głośno rozmawiają o swoich podbojach seksualnych.
7. Gość hotelowy obmacuje przechodzącą pracownicę zespołu sprzątającego.

PRAWIDŁOWA ODPOWIEDŹ: Wszystkie opisane powyżej scenariusze powinny zostać zgłoszone

[przerwa na dyskusję w grupie przed naciśnięciem enter, aby ujawnić prawidłową odpowiedź]

Które z poniższych sytuacji są podstawą do zgłoszenia przez pracownika przypadku molestowania lub dyskryminacji? Zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi

- ☐ Pacjent molestuje opiekunkę domową.
- ☐ Klient prosi kelnerkę o zdjęcie maseczki, żeby mógł ocenić, jaki jej dać napiwek.
- ☐ Pracownik często w dyskryminujący sposób komentuje wpisy

współpracownika w mediach społecznościowych.

- ☐ Pracownik obmacuje współpracowniczkę w hotelowym barze podczas konferencji.
- ☐ Serwisant naprawiający kserokopiarkę opowiada podczas pracy żarty, które uwłaczają kobietom.
- ☐ Pracownicy firmy sprzątającej obsługującej budynek, w którym organizacja wynajmuje biura, głośno rozmawiają o swoich podbojach seksualnych.
- ☐ Gość hotelowy obmacuje przechodzącą pracownicę zespołu sprzątającego.

Prawidłowa odpowiedź: Wszystkie opisane powyżej scenariusze powinny zostać zgłoszone

(uwaga, „Prawidłowa odpowiedź: Wszystkie powyższe” pojawi się dopiero po kliknięciu enter przez prezentera (jest animowana, aby pojawiła się później))

[slajd tytułowy, przejście do następnego slajdu]

5 metod interwencji świadka

1. Przerwij molestowanie poprzez zaangażowanie się w rozmowę z molestowaną osobą i odwrócenie jej uwagi od zachowania stanowiącego przejaw molestowania.
2. Poproś osobę trzecią o pomoc w interwencji w sprawie molestowania.
3. Nagraj przebieg zdarzenia lub zrób notatki na temat incydentu molestowania, aby można je było wykorzystać podczas postępowania wyjaśniającego.
4. Sprawdź po zdarzeniu, jak czuje się osoba molestowana i daj jej znać, że dane zachowanie nie było w porządku.
5. Jeśli czujesz się bezpiecznie, skonfrontuj się ze sprawcami i nazwij ich zachowanie niewłaściwym.

- Co można zrobić będąc świadkiem molestowania lub dyskryminacji w miejscu pracy?
- Oto pięć metod interwencji świadka, które można zastosować, będąc świadkiem molestowania:

1. Świadek może przerwać molestowanie poprzez zaangażowanie się w rozmowę z molestowaną osobą i odwrócenie jej uwagi od zachowania stanowiącego przejaw molestowania.
2. Świadek, który nie czuje się bezpiecznie, przerywając molestowanie, może poprosić osobę trzecią o pomoc w interwencji w sprawie molestowania.
3. Świadek może nagrać przebieg zdarzenia lub zrobić notatki na temat incydentu molestowania, aby można je było wykorzystać podczas postępowania wyjaśniające.
4. Świadek może po zdarzeniu sprawdzić, jak czuje się osoba molestowana i dać jej znać, że dane zachowanie nie było w porządku.
5. Jeśli świadek czuje się bezpiecznie, może skonfrontować się ze sprawcami i nazwać ich zachowanie niewłaściwym. W konfrontacji dotyczącej molestowania fizyczna napaść na osobę nigdy nie jest właściwą reakcją.

Jaka metoda interwencji świadka została zastosowana w poniższych sytuacjach?

Hotelowa sprzątaczka Frances idzie pustym korytarzem między pokojami. Gość przyciska ją do ściany i próbuje ją zaatakować w momencie, gdy z windy wychodzi boy hotelowy Tony. Tony staje między Frances a gościem i mówi gościowi, że zachowuje się nieodpowiednio. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład bezpośredniej konfrontacji i nazwania zachowania przez świadka.*

Kyle wypytuje Sheilę o jej życie uczuciowe. Sheila mówi, że nie chce o tym rozmawiać w pracy, ale Kyle się dopytuje. Taylor prosi Sheilę oprzejrzenie prezentacji, nad którą pracuje. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład zaangażowania i odwrócenia uwagi osoby molestowanej*

Barman Leslie widzi, jak klient ociera się o kelnerkę, Danielle, dotykając jej ramienia lub nogi za każdym razem, gdy ta podchodzi do stolika. Leslie mówi swojemu przełożonemu, który interweniuje i pozwala Danielle zająć się obsługą innych stolików. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład zwrócenia się do osób trzecich o pomoc w interwencji*

(Przerwa na dyskusję po każdej sytuacji, odpowiedzi pojawią się, gdy prowadzący kliknie enter)

Hotelowa sprzątaczka Frances idzie pustym korytarzem między pokojami. Gość przyciska ją do ściany i próbuje ją zaatakować w momencie, gdy z windy wychodzi boy hotelowy Tony. Tony staje między Frances a gościem i mówi gościowi, że zachowuje się nieodpowiednio. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład bezpośredniej konfrontacji i nazwania zachowania przez świadka.*

Kyle wypytuje Sheilę o jej życie uczuciowe. Sheila mówi, że nie chce o tym rozmawiać w pracy, ale Kyle się dopytuje. Taylor prosi Sheilę oprzejrzenie prezentacji, nad którą pracuje. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład zaangażowania i odwrócenia uwagi osoby molestowanej*

Barman Leslie widzi, jak klient ociera się o kelnerkę, Danielle, dotykając jej ramienia lub nogi za każdym razem, gdy ta podchodzi do stolika. Leslie mówi swojemu przełożonemu, który interweniuje i pozwala Danielle zająć się obsługą innych stolików. Jaki to przykład interwencji świadka?
ODPOWIEDŹ: *Przykład zwrócenia się do osób trzecich o pomoc w interwencji*

[slajd tytułowy, przejście do następnego slajdu]

Działania chronione

Każdy pracownik, który podjął się „działań chronionych" jest chroniony na mocy prawa przed represjami na skutek „działań chronionych".

Do działań chronionych należą:

- Złożenie skargi na molestowanie lub podejrzenie o molestowanie
- Udzielanie informacji podczas postępowania wyjaśniającego
- Składanie zeznań w związku ze skargą

Działania odwetowe

- Każdy pracownik, który podjął się „działań chronionych" jest chroniony na mocy prawa przed odwetem wynikającym z „działań chronionych".
- „Działania chronione" związane z molestowaniem i dyskryminacją obejmują:
    - Złożenie skargi do przełożonego, kierownika lub innej osoby wyznaczonej przez pracodawcę do przyjmowania skarg dotyczących molestowania lub dyskryminacji
    - Zgłaszanie podejrzeń o molestowanie, nawet jeśli nie jesteś jego celem
    - Złożenie formalnej skargi na molestowanie lub dyskryminację do agencji rządowej
    - Interwencja w celu zapobieżenia lub złagodzenia skutków molestowania lub dyskryminacji
    - Wsparcie innego pracownika, który składa skargę dotyczącą molestowania
    - Udzielanie informacji podczas postępowania wyjaśniającego w sprawie molestowania w miejscu pracy lub zeznań w związku ze skargą dotyczącą molestowania złożoną w agencji rządowej lub w sądzie

Czym są działania odwetowe?

Wszelkie działania mające na celu zmianę warunków zatrudnienia pracownika, *ze względu* na podjęcie przez niego działań chronionych są odwetem.

Przykłady obejmują (między innymi):

- Nagła zmiana harmonogramu pracy lub lokalizacji pracy
- Zmniejszenie liczby godzin lub przydzielenie mniej atrakcyjnych zmian.
- Publiczne udostępnienie akt osobowych pracownika

Czym są działania odwetowe?

- Odwet jest bezprawny i jest to każde działanie, które może zniechęcić pracownika lub osobę objętą ochroną do zgłoszenia się w celu złożenia lub poparcia roszczenia dotyczącego molestowania seksualnego lub ukarania tych, którzy się zgłosili. Działania te nie muszą być związane z pracą ani występować w miejscu pracy, aby stanowiły bezprawny odwet. Na przykład, groźby przemocy fizycznej poza godzinami pracy lub dyskredytowanie i nękanie kogoś w mediach społecznościowych zostanie uznane za odwet.

- Dodatkowe przykłady działań odwetowych to między innymi:
    - Degradacja, wypowiedzenie, odmowa uwzględnienia potrzeb, zmniejszenie liczby godzin lub przydzielenie mniej atrakcyjnych zmian
    - Publiczne ujawnienie prywatnych informacji zawartych w aktach osobowych
    - Odmowa przedstawienia żądanej referencji merytorycznej lub przedstawienie nieuzasadnionej referencji negatywnej
    - Przypinanie pracownikowi łatki „trudnego” i wykluczanie go z projektów, aby uniknąć „dramatów”
    - Podważanie statusu imigracyjnego danej osoby
    - Zmniejszenie zakresu obowiązków w pracy, pomijanie przy awansie lub przeniesienie biurka danej osoby w mniej atrakcyjne miejsce w biurze

Co nie jest odwetem?

Negatywne działanie dotyczące zatrudnienia nie ma charakteru odwetowego tylko dlatego, że ma miejsce po tym, gdy pracownik podejmuje działania chronione.

Pracownicy nadal podlegają wymaganiom dotyczącym pracy, ale kierownicy powinni być wyczuleni na wpływ dyskryminacji przy ocenie wyników pracy.

Co nie jest odwetem

- Negatywne działanie dotyczące zatrudnienia nie jest odwetem tylko dlatego, że ma miejsce po podjęciu przez pracownika działań chronionych.
- Po podjęciu takich czynności pracownicy nadal podlegają wszystkim wymaganiom dotyczącym stanowisk oraz przepisom dyscyplinarnym.
- Oceniający wyniki pracy i potencjalne działania dyscylinarne przełożeni i kierownicy powinni być wrażliwi na wpływ dyskryminacji na pracę i jak może to wpływać na wyniki pracy.

Przypadek 5

Przemoc domowa

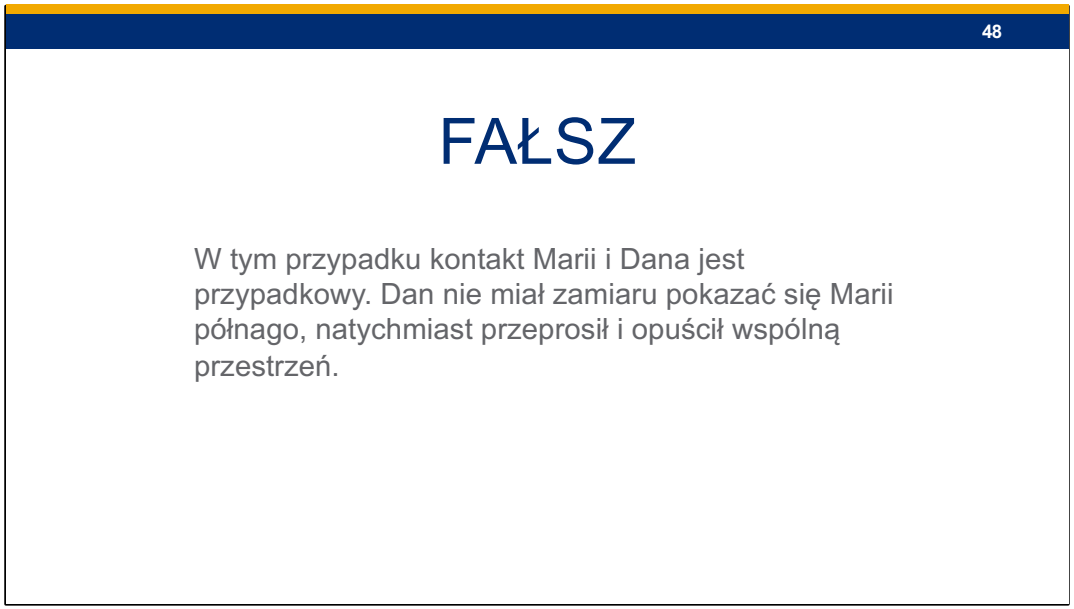
Maria jest pomocą domową zatrudnioną jako niania przez Dana i Lisę. Pewnego dnia pomagając ich córce Jovie posprzątać zabawki, Maria wchodzi na korytarz akurat w momencie, gdy Dan wychodzi z łazienki. Po wzięciu prysznica Dan ma na sobie tylko ręcznik. Speszony i zakłopotany Dan przeprasza i biegnie do sypialni, aby się ubrać.

Prawda czy fałsz: Pojawienie się Dana w samym ręczniku jest molestowaniem.

Maria jest pomocą domową zatrudnioną jako niania przez Dana i Lisę. Pewnego dnia pomagając ich córce Jovie posprzątać zabawki, Maria wchodzi na korytarz akurat w momencie, gdy Dan wychodzi z łazienki. Po wzięciu prysznica Dan ma na sobie tylko ręcznik. Speszony i zakłopotany Dan przeprasza i biegnie do sypialni, aby się ubrać.

Prawda czy fałsz: Pojawienie się Dana w samym ręczniku jest molestowaniem.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Fałsz. W tym przypadku kontakt Marii i Dana jest przypadkowy. Dan nie miał zamiaru pokazać się Marii półnago, natychmiast przeprosił i opuścił wspólną przestrzeń.

Zakłócenia domowe (c.d.)

Maria skupia się na opiece nad Jovie i po przejściowym skrępowaniu, mają z Danem profesjonalną, choć zdystansowaną relację. Lisa jest głównym pracodawcą Marii, nadzorującym jej grafik i wynagrodzenie. Choć zwykle Maria nie pracuje w weekendy, zgadza się wziąć nadgodziny, aby pomóc Danowi, ponieważ Lisa wyjeżdża służbowo na jeden weekend. Pod nieobecność Lisy Dan siedzi i stoi bardzo blisko Marii, często się o nią ociera, a w pewnym momencie klepie ją w pupę.

Czy jako pomoc domowa Maria jest chroniona przed molestowaniem seksualnym?

Maria skupia się na opiece nad Jovie i po przejściowym skrępowaniu, mają z Danem profesjonalną, choć zdystansowaną relację. Lisa jest głównym pracodawcą Marii, nadzorującym jej grafik i wynagrodzenie. Choć zwykle Maria nie pracuje w weekendy, zgadza się wziąć nadgodziny, aby pomóc Danowi, ponieważ Lisa wyjeżdża służbowo na jeden weekend. Pod nieobecność Lisy Dan siedzi i stoi bardzo blisko Marii, często się o nią ociera, a w pewnym momencie klepie ją w pupę.

Czy jako pomoc domowa Maria jest chroniona przed molestowaniem

seksualnym?

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

TAK

Wszyscy pracodawcy w NYS niezależnie od wielkości, w tym gospodarstwa domowe zatrudniające jednego pracownika domowego, są zobowiązani do przyjęcia zasad przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Maria jest objęta stanową ustawą o prawach człowieka przeciwko molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji. Jeśli Maria czuje się bezpiecznie, może zgłosić incydent swojemu pracodawcy. Jest nim Lisa. Jeśli Maria nie ufa Lisie i nie wierzy, że ta podejmie odpowiednie działania, może złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork.

Tak. Wszyscy pracodawcy w NYS niezależnie od wielkości, w tym gospodarstwa domowe zatrudniające jednego pracownika domowego, są zobowiązani do przyjęcia zasad przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Maria jest objęta stanową ustawą o prawach człowieka przeciwko molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji. Jeśli Maria czuje się bezpiecznie, może zgłosić incydent swojemu pracodawcy. Jest nim Lisa. Jeśli Maria nie ufa Lisie i nie wierzy, że ta podejmie odpowiednie działania, może złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork.

Zakłócenia domowe (c.d.)

Po powrocie Lisy Maria zgłasza Lisie nieodpowiednie zachowanie Dana. Marii zależy na Jovie i Lisie i chce zachować swoją pracę, ale mówi Lisie, że nie czuje się bezpiecznie zostając sama z Danem. Lisa mówi Marii, że docenia jej szczerość. Tego wieczoru Lisa zamieszcza wpis w internetowej grupie matek z sąsiedztwa i ostrzega rodziny, aby nie zatrudniały Marii, bo źle wykonuje swoje obowiązki i będzie próbowała uwieść kobietom męża.

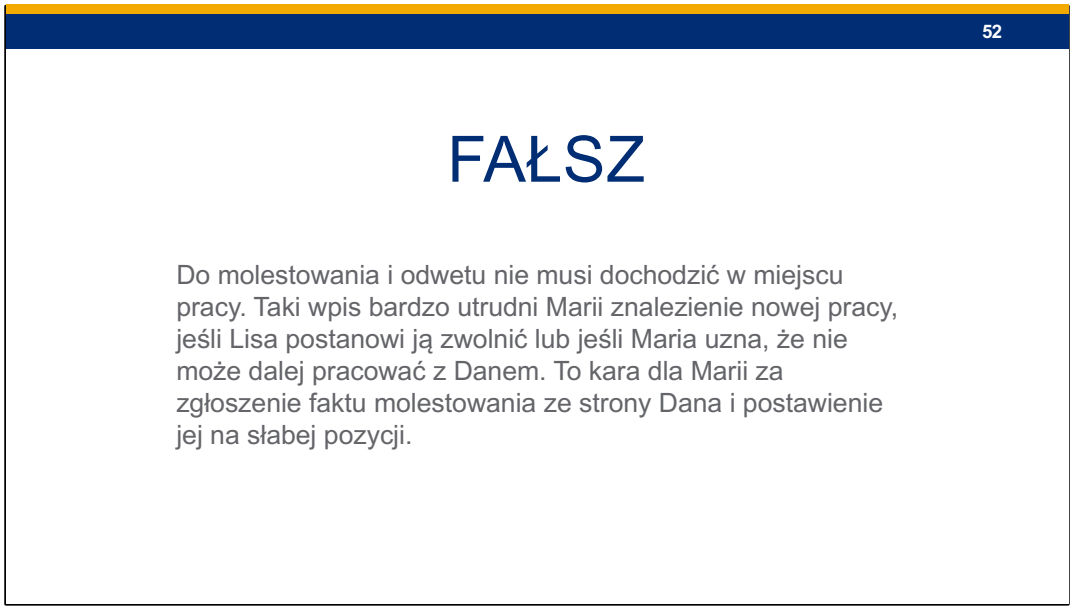
Prawda czy fałsz: Lisa nie zwolniła Marii, więc jej wpis w Internecie nie stanowi odwetu.

Po powrocie Lisy Maria zgłasza Lisie nieodpowiednie zachowanie Dana. Marii zależy na Jovie i Lisie i chce zachować swoją pracę, ale mówi Lisie, że nie czuje się bezpiecznie zostając sama z Danem. Lisa mówi Marii, że docenia jej szczerość. Tego wieczoru Lisa zamieszcza wpis w internetowej grupie matek z sąsiedztwa i ostrzega rodziny, aby nie zatrudniały Marii, bo źle wykonuje swoje obowiązki i będzie próbowała uwieść kobietom męża.

Prawda czy fałsz: Lisa nie zwolniła Marii, więc jej wpis w Internecie nie

stanowi odwetu.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]



Fałsz. Do molestowania i odwetu nie musi dochodzić w miejscu pracy. Taki wpis bardzo utrudni Marii znalezienie nowej pracy, jeśli Lisa postanowi ją zwolnić lub jeśli Maria uzna, że nie może dalej pracować z Danem. To kara dla Marii za zgłoszenie faktu molestowania ze strony Dana i postawienie jej na słabej pozycji.

Obowiązki przełożonego

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

[slajd tytułowy, przejście do następnego slajdu]

Obowiązki przełożonego

Przełożeni i kierownicy podlegają wyższym standardom zachowania.

Przełożeni i kierownicy:

- Są zobowiązani do zgłaszania wszelkich zgłoszonych im lub zaobserwowanych przypadków molestowania.
- Są odpowiedzialni za wszelkie przejawy molestowania lub dyskryminacji, o których powinni wiedzieć.
- Oczekuje się od nich, że będą wzorem właściwego zachowania.

Obowiązki przełożonego

- Przełożeni muszą zgłaszać wszelkie przypadki molestowania, które zaobserwują lub o których się dowiedzą, nawet jeśli nikt nie sprzeciwia się molestowaniu.
- Jeśli przełożony lub kierownik otrzyma zgłoszenie o molestowaniu lub w inny sposób dowie się o molestowaniu, musi to niezwłocznie zgłosić pracodawcy, bez wyjątku:
    - Nawet jeśli przełożony lub kierownik uważa, że zachowanie jest błahe .
    - Nawet jeśli osoba molestowana prosi o niezgłaszanie tego faktu.
- Wobec przełożonych i kierowników, którzy nie zgłoszą potencjalnych incydentów molestowania lub będą przyzwalać na molestowanie, podejmowane będą działania o charakterze dyscyplinarnym.
- Przełożeni i kierownicy będą również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu za angażowanie się w jakiekolwiek działania odwetowe.
- Chociaż przełożeni i kierownicy mają obowiązek zgłaszania przypadków molestowania i dyskryminacji, obowiązkowe zgłaszanie nie zawsze koncentruje się na ofiarach. Zidentyfikowanie jako potencjalnej ofiary molestowania i pytania o molestowanie i dyskryminację mogą powodować strach, dyskomfort i retraumatyzować ofiary. Przełożeni i kierownicy muszą dostosować się do potrzeb osób, które doświadczyły molestowania, aby zapewnić bezpieczne, wspierające i wolne

od odwetu miejsce pracy w trakcie i po zakończeniu każdego postępowania wyjaśniającego.

Obowiązek zgłaszania

Przełożeni muszą zgłaszać wszelkie przypadki molestowania, które obserwują lub o których wiedzą, nawet jeśli nikt nie sprzeciwia się molestowaniu.

- Molestowanie należy niezwłocznie zgłosić pracodawcy.
- Przełożeni i kierownicy będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu za niezgłoszenie podejrzenia o molestowanie seksualne.
- Przełożeni i kierownicy będą również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu za angażowanie się w jakiekolwiek działania odwetowe.

Obowiązek zgłaszania

- Przełożeni muszą zgłaszać wszelkie przypadki molestowania, które zaobserwują lub o których się dowiedzą, nawet jeśli nikt nie sprzeciwia się molestowaniu.
- Jeśli przełożony lub kierownik otrzyma zgłoszenie o molestowaniu lub w inny sposób dowie się o molestowaniu, musi to niezwłocznie zgłosić pracodawcy, bez wyjątku:
    - Nawet jeśli przełożony lub kierownik uważa, że zachowanie jest błahe.
    - Nawet jeśli osoba molestowana prosi o niezgłaszanie tego faktu.
- Wobec przełożonych i kierowników, którzy nie zgłoszą potencjalnych incydentów molestowania lub będą przyzwalać na molestowanie, podejmowane będą działania o charakterze dyscyplinarnym.
- Przełożeni i kierownicy będą również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu za angażowanie się w jakiekolwiek działania odwetowe.
- Chociaż przełożeni i kierownicy mają obowiązek zgłaszania przypadków molestowania i dyskryminacji, obowiązkowe zgłaszanie nie zawsze koncentruje się na ofiarach. Zidentyfikowanie jako potencjalnej ofiary molestowania i pytania o molestowanie i dyskryminację mogą powodować strach, dyskomfort i retraumatyzować ofiary. Przełożeni i kierownicy muszą dostosować się do potrzeb osób, które doświadczyły molestowania, aby zapewnić bezpieczne, wspierające i wolne

od odwetu miejsce pracy w trakcie i po zakończeniu każdego postępowania wyjaśniającego.

Przypadek 6

Mów mi po imieniu

Erin jest kobietą trans, która pracuje w firmie marketingowej. Jest w firmie od 20 lat i zmieniła płeć podczas pracy w firmie, w ciągu ostatnich 7 lat. W tym momencie wszyscy jej współpracownicy znają ją jako Erin i wiedzą, że chce, aby używać w odniesieniu do niej zaimka „ona”. Chociaż Erin ma wsparcie ze strony kierownictwa i większości współpracowników, jej koleżanka, Vanessa, nadal zwraca się do Erin imieniem, które otrzymała przy urodzeniu i którego już nie używa (tzw. dead naming), a także nadal używa zaimka „on”. Kiedy Erin poprosiła Vanessę, żeby przestała, Vanessa stwierdziła, że transpłciowość jest wbrew jej przekonaniom religijnym. Erin zgłosiła to traktowanie swojej przełożonej, Jessice. Jessica współczuła Erin, ale poradziła jej, żeby po prostu odpuściła, bo Vanessa niedługo przejdzie na emeryturę.

Prawda czy fałsz: Erin może złożyć skargę na Vanessę i Jessikę w związku z dyskryminacją ze względu na płeć.

Erin jest kobietą trans, która pracuje w firmie marketingowej. Jest w firmie od 20 lat i zmieniła płeć podczas pracy w firmie, w ciągu ostatnich 7 lat. W tym momencie wszyscy jej współpracownicy znają ją jako Erin i wiedzą, że chce, aby używać w odniesieniu do niej zaimka „ona”. Chociaż Erin ma wsparcie ze strony kierownictwa i większości współpracowników, jej koleżanka, Vanessa, nadal zwraca się do Erin imieniem, które otrzymała przy urodzeniu i którego już nie używa (tzw. dead naming), a także nadal używa zaimka „on”. Kiedy Erin poprosiła Vanessę, żeby przestała, Vanessa stwierdziła, że transpłciowość jest

wbrew jej przekonaniom religijnym. Erin zgłosiła to traktowanie swojej przełożonej, Jessice. Jessica współczuła Erin, ale poradziła jej, żeby po prostu odpuściła, bo Vanessa niedługo przejdzie na emeryturę.

Prawda czy fałsz: Erin może złożyć skargę na Vanessę i Jessikę w związku z dyskryminacją ze względu na płeć.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

PRAWDA

Prawda. Jako przełożona, Jessica jest zobowiązana do zgłaszania wszelkich roszczeń dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć. Mówiąc Erin, żeby ignorowała zachowanie, Jessica nie wypełnia obowiązków kierownika. Vanessa nie ma też prawa celowo ignorować preferowanego przez Erin imienia i zaimków. W świetle ustawy o prawach człowieka osobiste przekonania religijne nie stanowią uzasadnienia dla dyskryminacji. Erin może złożyć skargę na potencjalną dyskryminację ze względu na płeć zarówno ze strony Vanessy, jak i Jessiki do działu kadr swojej firmy lub do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork.

Prawda. Jako przełożona, Jessica jest zobowiązana do zgłaszania wszelkich roszczeń dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć. Mówiąc Erin, żeby ignorowała zachowanie, Jessica nie wypełnia obowiązków kierownika. Vanessa nie ma też prawa celowo ignorować preferowanego przez Erin imienia i zaimków. W świetle ustawy o prawach człowieka osobiste przekonania religijne nie stanowią uzasadnienia dla dyskryminacji. Erin może złożyć skargę na potencjalną dyskryminację ze względu na płeć zarówno ze strony Vanessy, jak i Jessiki do działu kadr swojej firmy lub do Wydziału Praw

Człowieka Stanu Nowy Jork.

Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

[slajd tytułowy, przejście do następnego slajdu]

Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?

- Osoby doświadczające lub będące świadkiem molestowania bądź dyskryminacji zachęca się do wewnętrznego zgłoszenia sprawy.
- Zachowanie nie musi naruszać prawa, żeby naruszać nasze zasady.
- Skargi można składać ustnie, za pośrednictwem poczty elektronicznej lub formularza skargi.
- Wszystkie skargi będą traktowane jednakowo niezależnie od sposobu ich zgłoszenia.

Co mam zrobić, jeżeli stanę się obiektem molestowania seksualnego?

- Jeśli doświadczasz molestowania seksualnego, zachęcamy do zgłoszenia tego faktu wewnętrznie; masz również możliwość złożenia skargi zewnętrznej do agencji rządowej; jeśli jesteś kierownikiem lub przełożonym, który obserwuje (lub doświadcza) molestowania seksualnego, jesteś zobowiązany do zgłoszenia tego faktu wewnętrznie; wszyscy pracownicy powinni współpracować przy wewnętrznym postępowaniu wyjaśniającym.
- Zachowanie nie musi naruszać prawa, aby naruszać zasady. Nawet jeśli pracownicy nie są pewni, czy to, czego doświadczyli lub czego byli świadkami, jest molestowaniem lub dyskryminacją, mają prawo zgłosić to w dobrej wierze.
- Przekażemy Ci formularz skargi, który ułatwia proces zgłaszania przypadków molestowania i składania skarg. Jeśli jednak czujesz się bardziej komfortowo, składając skargę w formie ustnej lub w inny sposób, to też jest dopuszczalne. Wszystkie skargi będą traktowane jednakowo niezależnie od sposobu ich zgłoszenia.
- Formularz skargi można przesłać do:
  - [*wyznaczona osoba lub biuro*]
  - [*dane kontaktowe wyznaczonej osoby lub biura*]
  - [*w jaki sposób można składać formularz skargi*]
- Możesz również złożyć zgłoszenie ustnie do swojego kierownika, przełożonego lub [*wyznaczona osoba lub biuro*].
- Po wysłaniu tego formularza lub zgłoszeniu molestowania w inny sposób, nasza organizacja musi przestrzegać swoich zasad przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i zbadać wszelkie roszczenia.
- Jeśli zgłosisz incydent molestowania kierownikowi lub przełożonemu i otrzymasz niewłaściwą odpowiedź, np. polecenie „po prostu to zignoruj”, możesz skierować skargę na następny poziom, zgodnie z zasadami zawartymi w sekcji „Ochrona prawna i zewnętrzne środki zaradcze”.
- I wreszcie, jeżeli nie masz pewności, czy chcesz złożyć skargę w czasie potencjalnego molestowania, udokumentuj incydent, aby upewnić się, że dobrze pamiętasz wszystkie szczegóły.

Co należy zrobić, będąc świadkiem molestowania seksualnego?

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

Podejmowanie działań odwetowych przez pracodawcę w konsekwencji zgłoszenia domniemanego przypadku molestowania seksualnego lub pomocy w postępowaniu wyjaśniającym jest niezgodne z prawem.

Co należy zrobić, będąc świadkiem molestowania seksualnego?

- Każdy, kto jest świadkiem lub staje się świadomy potencjalnych przypadków molestowania seksualnego, powinien zgłosić ten fakt przełożonemu, kierownikowi lub wyznaczonej osobie.
- Może to być niekomfortowe i budzić obawy, ale jeśli czujesz się bezpiecznie, powiedz współpracownikom „to nie jest w porządku”, gdy jesteś świadkiem molestowania.
- Podejmowanie działań odwetowych przez pracodawcę w konsekwencji zgłoszenia domniemanego przypadku molestowania seksualnego bądź dyskryminacji lub pomocy w postępowaniu wyjaśniającym jest

niezgodne z prawem.

Postępowanie wyjaśniające i działania naprawcze

- Każdy, kto dopuści się molestowania seksualnego, dyskryminacji lub odwetu, zostanie ukarany dyscyplinarnie.
- Postępowanie wyjaśniające w sprawie każdej skargi zostanie rozpoczęte niezwłocznie i zakończone tak szybko jak to możliwe.
- Postępowanie wyjaśniające będzie traktowane jako poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.
- Działania odwetowe wobec ***jakiegokolwiek*** pracownika za jego udział w postępowaniu wyjaśniającym są bezprawne.

Postępowanie wyjaśniające i działania naprawcze

- Każdy, kto dopuści się molestowania seksualnego, dyskryminacji lub odwetu zostanie ukarany dyscyplinarnie poprzez zastosowanie środków edukacyjnych, poradnictwa, zawieszenie lub - w razie potrzeby - wypowiedzenie umowy.
- Jako pracownik lub kierownik nie podejmujesz rozstrzygającej decyzji, czy dane działanie jest molestowaniem. Dokonując zgłoszenia w dobrej wierze, zapewniasz, że zostanie przeprowadzone postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia, czy dane działanie było dyskryminacją lub molestowaniem.
- [*nazwa firmy*] będzie badać wszystkie zgłoszenia dotyczące molestowania, niezależnie od tego, czy informacja została zgłoszona w formie ustnej czy pisemnej.
- Postępowanie wyjaśniające w sprawie każdej skargi zostanie rozpoczęte niezwłocznie i zakończone tak szybko jak to możliwe.
- Postępowanie wyjaśniające będzie traktowane jako poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.
- W razie potrzeby do współpracy w ramach postępowania wyjaśniającego w sprawie podejrzenia o molestowanie seksualne może zostać wezwany każdy pracownik.
- Bezprawne jest podejmowanie działań odwetowych wobec pracowników biorących udział w postępowaniu wyjaśniającym.

Proces postępowania wyjaśniającego

- Przeprowadzimy szybką weryfikację zarzutów i podejmiemy ewentualne działania tymczasowe.
- Odpowiednie dokumenty, wiadomości e-mail lub bilingi zostaną zażądane, zachowane i uzyskane.
- Rozmowy kwalifikacyjne będą prowadzone.
- Osoba, która złożyła skargę, a także osoba oskarżona o molestowanie seksualne, zostaje powiadomiona o ostatecznej decyzji oraz o fakcie podjęcia odpowiednich działań administracyjnych.

Proces postępowania wyjaśniającego

- Nasza organizacja ma również obowiązek podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić, że molestowanie nie będzie miało miejsca w przyszłości. Oto sposób analizowania roszczeń.
- [*wyznaczona osoba lub biuro*] przeprowadzi szybką analizę zarzutów i podejmie wszelkie działania tymczasowe, stosownie do potrzeb, w tym stworzy bezpieczne i przyjazne środowisko pracy dla wszystkich zaangażowanych stron. Może to obejmować zmianę miejsc lub podziału obowiązków. Ważne jest, aby skonsultować się z osobami zaangażowanymi w sprawę, aby nikt nie poczuł się ukarany odwetem.
- Złożone zostaną wnioski o odpowiednie dokumenty,e-maile lub zapisy rozmów telefonicznych.
- Przeprowadzone zostaną rozmowy ze stronami zaangażowanymi w sprawę oraz świadkami.
- Postępowanie wyjaśniające jest udokumentowane zgodnie z zasadami przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

- Osoba, która złożyła skargę, a także osoba oskarżona o molestowanie seksualne, zostaje powiadomiona o ostatecznej decyzji oraz o fakcie podjęcia odpowiednich działań administracyjnych.

Przypadek 7

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Liczę na Ciebie

Sawyer jest kierownikiem w średniej wielkości banku. Sawyer niedawno zaczął spotykać się z Hayden, kasjerką w banku. Po trzech miesiącach randek Hayden zrywa z Sawyerem. Choć oboje uzgodnili, żew pracy zachowają profesjonalizm, Sawyer ciężko znosi rozstanie. Jako kierownik, Sawyer dba o to, żeby tak przydzielać Hayden zmiany, żeby zawsze byli w banku w tym samym czasie. Sawyer tworzy specjalne projekty, by pracować sam na sam z Hayden, tak żeby przebywali w banku tylko we dwoje. Więcej niż jeden raz, Sawyer wykorzystuje te momenty, by nakłonić Hayden, żeby dała ich związkowi jeszcze jedną szansę. Hayden stanowczo twierdzi, że ich romantyczny związek jest skończony.

Prawda czy fałsz: To nie jest molestowanie seksualne, ponieważ Sawyer i Hayden byli w dobrowolnym związku, a zachowanie Sawyera jest typowe dla osoby przeżywającej trudne rozstanie.

Sawyer jest kierownikiem w średniej wielkości banku. Sawyer niedawno zaczął spotykać się z Hayden, kasjerką w banku. Po trzech miesiącach randek Hayden zrywa z Sawyerem. Choć oboje uzgodnili, żew pracy zachowają profesjonalizm, Sawyer ciężko znosi rozstanie. Jako kierownik, Sawyer dba o to, żeby tak przydzielać Hayden zmiany, żeby zawsze byli w banku w tym samym czasie. Sawyer tworzy specjalne projekty, by pracować sam na sam z Hayden, tak żeby przebywali w banku tylko we dwoje. Więcej niż jeden raz, Sawyer

wykorzystuje te momenty, by nakłonić Hayden, żeby dała ich związkowi jeszcze jedną szansę. Hayden stanowczo twierdzi, że ich romantyczny związek jest skończony.

Prawda czy fałsz: To nie jest molestowanie seksualne, ponieważ Sawyer i Hayden byli w dobrowolnym związku, a zachowanie Sawyera jest typowe dla osoby przeżywającej trudne rozstanie.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

FAŁSZ

Wcześniejszy związek nie daje Sawyerowi prawa do molestowania Hayden w miejscu pracy. Ciągłe proszenie o randki po tym, jak ktoś odmówił, może być formą molestowania, nawet jeśli wcześniej osoby te były ze sobą związane. Częste prośby, w połączeniu z izolacją od innych współpracowników, sprawiają, że Hayden czuje się w pracy zagrożona.

Fałsz. Wcześniejszy związek nie daje Sawyerowi prawa do molestowania Hayden w miejscu pracy. Ciągłe proszenie o randki po tym, jak ktoś odmówił, może być formą molestowania, nawet jeśli wcześniej osoby te były ze sobą związane. Częste prośby, w połączeniu z izolacją od innych współpracowników, sprawiają, że Hayden czuje się w pracy zagrożona.

Liczę na Ciebie(c.d.)

Sfrustrowany, że Hayden nie rozważy odnowienia związku, Sawyer zaczyna skarżyć się współpracownikom na postrzegane okrucieństwo Hayden. Sawyer często ujawnia przy tym osobiste informacje o ich romantycznej relacji i prywatnym życiu Hayden.

Prawda czy fałsz: To sprawa osobista między Sawyerem i Hayden, a współpracownicy nie powinni się w nią angażować.

Sfrustrowany, że Hayden nie rozważy odnowienia związku, Sawyer zaczyna skarżyć się współpracownikom na postrzegane okrucieństwo Hayden. Sawyer często ujawnia przy tym osobiste informacje o ich romantycznej relacji i prywatnym życiu Hayden.

Prawda czy fałsz: To sprawa osobista między Sawyerem i Hayden, a współpracownicy nie powinni się w nią angażować.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

FAŁSZ

Pracownicy mają prawo zgłosić molestowanie lub dyskryminację, nawet jeśli nie dotyczą ich one bezpośrednio. W tym przypadku pracownik może zgłosić molestowanie w imieniu Hayden. Jednocześnie częste opisywanie przez Sawyera osobistych informacji o życiu uczuciowym może tworzyć wrogie środowisko dla wszystkich pracowników, a ci mogą chcieć złożyć skargę we własnym imieniu. Zachowanie Sawyera jest niewłaściwe.

Fałsz. Pracownicy mają prawo zgłosić molestowanie lub dyskryminację, nawet jeśli nie dotyczą ich one bezpośrednio. W tym przypadku pracownik może zgłosić molestowanie w imieniu Hayden. Jednocześnie częste opisywanie przez Sawyera osobistych informacji o życiu uczuciowym może tworzyć wrogie środowisko dla wszystkich pracowników, a ci mogą chcieć złożyć skargę we własnym imieniu. Zachowanie Sawyera jest niewłaściwe.

Dodatkowa ochrona i środki zaradcze

Oprócz tego, co już przedstawiliśmy, pracownicy mogą również zdecydować się na skorzystanie z zewnętrznych środków prawnych, jak sugerujemy poniżej.

Aby skorzystać z którejkolwiek z tych dodatkowych opcji zewnętrznych, nie trzeba najpierw składać skargi wewnętrznej.

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork (DHR)

Skarga dotycząca naruszenia ustawy o prawach człowieka może być złożona w DHR lub w Sądzie Najwyższym Stanu Nowy Jork.

- Skargi można składać do DHR w dowolnym czasie w ciągu trzech lat od domniemanego przypadku molestowania seksualnego.
- Do złożenia skargi nie trzeba mieć adwokata.
- Więcej informacji: **www.DHR.ny.gov lub tel. 1-800-HARASS-3**

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork (DHR)

- Skarga dotycząca naruszenia Ustawy o prawach człowieka może zostać złożona albo w Wydziale Praw Człowieka, albo w Sądzie Najwyższym Stanu Nowy Jork. Roszczenie o molestowanie seksualne lub dyskryminację kwalifikowałoby się jako naruszenie ustawy o prawach człowieka.
- Skargi można składać do DHR w dowolnym czasie **w ciągu trzech lat** od domniemanego przypadku molestowania seksualnego. Wszelkie inne skargi dotyczące dyskryminacji należy złożyć w ciągu roku. Do złożenia skargi nie trzeba mieć adwokata.
- Jeśli osoba nie złożyła skargi w DHR, może wnieść sprawę bezpośrednio do sądu stanowego na mocy Ustawy HRL, **w ciągu trzech lat** od daty domniemanego incydentu molestowania seksualnego.
- Skargi w DHR nie można złożyć, jeśli została już złożona na mocy Ustawy HRL

w sądzie stanowym.

Więcej informacji: **www.dhr.ny.gov** lub 1-800-HARASS-3.

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

Osoba może złożyć skargę do EEOC w dowolnym momencie **w ciągu 300 dni** od domniemanego molestowania seksualnego. Do złożenia skargi nie trzeba mieć adwokata.

Przed złożeniem skargi w sądzie federalnym należy ją złożyć w EEOC.

Więcej informacji można znaleźć na stronie: **www.eeoc.gov**.

UWAGA: Jeżeli osoba fizyczna złoży skargę administracyjną w DHR, DHR automatycznie złoży skargę do EEOC, aby zachować prawo do postępowania w sądzie federalnym.

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.

- Osoby, które chcą wnieść oskarżenie, powinny skontaktować się z lokalną policją.

Ochrona lokalna

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

Należy skontaktować 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. **. W takich przypadkach można skontaktować się z lokalnym komisariatem policji**.

Przypadek 8

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

A teraz kolejny przykład

Problem z Joe

Mallory pracuje w małym, rodzinnym sklepie z pamiątkami. Jest jednym z dwóch pracowników oprócz właściciela, Joe. Pomieszczenie magazynowe na tyłach sklepu jest ciasne i czasem Mallory i Joe są bardzo blisko siebie podczas uzupełniania zapasów. Przy niejednej okazji Joe otarł się o Mallory przechodząc obok niej. Początkowo myślała, że to niezamierzone, ale teraz Joe przyciska się do niej w sposób wyraźnie zamierzony. Mallory wspomina o tym swojej współpracownicy Emily, która zwierza jej się, że z nią Joe robił to samo. Joe jest zarówno właścicielem sklepu, jak i przełożonym Mallory. W sklepie nie ma innej osoby, za pośrednictwem której Mallory mogłaby złożyć skargę na molestowanie.

Prawda czy fałsz: Jedynym wyjściem dla Mallory jest bezpośrednia konfrontacja z Joe o jego zachowaniu poprzez napisanie raportu i złożenie go Joe.

Mallory pracuje w małym, rodzinnym sklepie z pamiątkami. Jest jednym z dwóch pracowników oprócz właściciela, Joe. Pomieszczenie magazynowe na tyłach sklepu jest ciasne i czasem Mallory i Joe są bardzo blisko siebie podczas uzupełniania zapasów. Przy niejednej okazji Joe otarł się o Mallory przechodząc obok niej. Początkowo myślała, że to niezamierzone, ale teraz Joe przyciska się do niej w sposób wyraźnie zamierzony. Mallory wspomina o tym swojej współpracownicy Emily, która zwierza jej się, że z nią Joe robił to samo. Joe jest zarówno właścicielem sklepu, jak i przełożonym

Mallory. W sklepie nie ma innej osoby, za pośrednictwem której Mallory mogłaby złożyć skargę na molestowanie.

Prawda czy fałsz: Jedynym wyjściem dla Mallory jest bezpośrednia konfrontacja z Joe o jego zachowaniu poprzez napisanie raportu i złożenie go Joe.

[przerwa na dyskusję, odpowiedź na następnym slajdzie]

FAŁSZ

Jeśli czuje się bezpiecznie, Mallory może złożyć skargę bezpośrednio do Joe. Alternatywnie Mallory może złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork w ciągu trzech lat od zdarzenia lub do Amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu (EEOC) w ciągu 300 dni od zdarzenia. Zasadniczo, aby sprawa mogła zostać rozpatrzona przez EEOC, firma musi zatrudniać co najmniej 15 osób.

Fałsz. Jeśli czuje się bezpiecznie, Mallory może złożyć skargę bezpośrednio do Joe. Alternatywnie Mallory może złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork w ciągu trzech lat od zdarzenia lub do Amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu (EEOC) w ciągu 300 dni od zdarzenia. Zasadniczo, aby sprawa mogła zostać rozpatrzona przez EEOC, firma musi zatrudniać co najmniej 15 osób.

[slajd tytułowy, przejście do następnego slajdu]

Inne rodzaje nękania w miejscu pracy

Dyskryminacja ma charakter intersekcjonalny i często wiele elementów tożsamości wpływa na nasze postrzeganie w miejscu pracy i traktowanie współpracowników.

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, narodowość, orientacja seksualna, stosunek do służby wojskowej, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, status ofiary przemocy domowej, tożsamość płciowa i przeszłość kryminalna.

Większość informacji przedstawionych podczas niniejszego szkolenia dotyczy wszystkich rodzajów molestowania w miejscu pracy ze względu na cechy chronione.

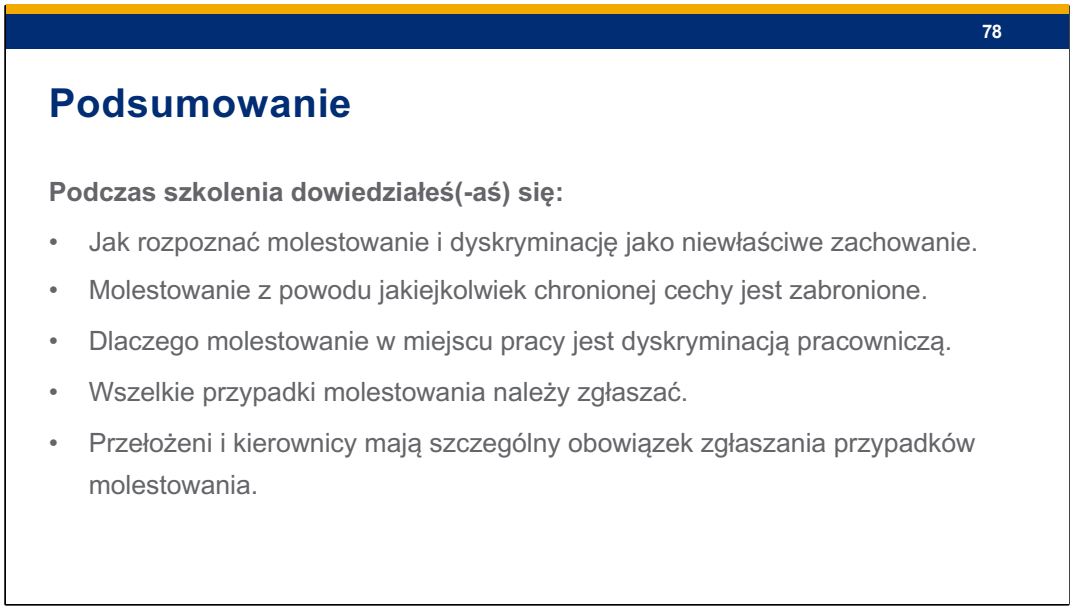
Inne rodzaje nękania w miejscu pracy

- Chociaż niniejsze szkolenie koncentruje się na molestowaniu seksualnym i dyskryminacji ze względu na płeć, molestowanie w miejscu pracy może być oparte na innych chronionych cechach i nie dotyczy tylko płci. Jak widzieliśmy, dyskryminacja ma charakter intersekcjonalny i często różne elementy tożsamości wpływają na nasze postrzeganie w miejscu pracy i traktowanie współpracowników.

- 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.

- Cechy chronione to: wiek, rasa, wyznanie, kolor skóry, narodowość, orientacja seksualna, stosunek do służby wojskowej, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, status ofiary przemocy domowej, tożsamość płciowa i przeszłość kryminalna.

- Informacje przedstawione podczas niniejszego szkolenia dotyczą wszystkich rodzajów molestowania w miejscu pracy ze względu na cechy chronione.



Podsumowanie

- Po tym szkoleniu wszyscy pracownicy powinni rozumieć to, o czym mówiliśmy, w tym:
  - Jak rozpoznać molestowanie i dyskryminację jako niewłaściwe zachowanie.
  - Charakter molestowania seksualnego
  - Że molestowanie z powodu jakiejkolwiek chronionej cechy jest zabronione
  - Dlaczego molestowanie w miejscu pracy jest dyskryminacją w zatrudnieniu.
  - Że wszelkie przypadki molestowania należy zgłaszać.
  - Że przełożeni i kierownicy mają szczególny obowiązek zgłaszania przypadków molestowania.

Ważne zasoby

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie:

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

Osoby potrzebujące dodatkowego wsparcia mogą skorzystać z gorącej linii ds. przemocy domowej i seksualnej w stanie Nowy Jork dostępnej za pośrednictwem następujących kanałów:

Telefon: 800-942-6906 lub SMS: 844-997-2121

Podsumowanie (c.d.)

Dzięki tej wiedzy, wszyscy pracownicy mogą odpowiednio zachowywać się w miejscu pracy, unikać działań dyscyplinarnych, znać swoje prawa i czuć się bezpiecznie. Ponadto wiedzą, że są do tego uprawnieni i mogą pracować w atmosferze szacunku dla wszystkich ludzi.

Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Wiemy, że te informacje mogą być trudne dla niektórych osób. Jeśli ktokolwiek potrzebuje wsparcia, Gorąca Linia ds. Przemocy Domowej i Seksualnej Stanu Nowy Jork jest dostępna pod numerem 800-942-6906 (połączenia głosowe) lub 844-997-2121 (SMS).

DZIĘKUJEMY!

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment