

KARTA INFORMACYJNA DOTYCZĄCA USTAWY O PRZECIWDZIAŁANIU MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Wszyscy pracodawcy mają obowiązek przedstawić pisemną informację o prawach pracowników wynikających z praw człowieka zarówno w formie wywieszanego plakatu **jak i** karty informacyjnej wręczanej pracownikowi w momencie zatrudnienia. Niniejszy dokument spełnia wymagania dotyczące karty informacyjnej.

Przepisy Nowego Jorku w zakresie praw człowieka

Przepisy Nowego Jorku w zakresie praw człowieka, jedna z najmocniejszych legislacji przeciwdziałania dyskryminacji w kraju, chroni wszystkie osoby przed dyskryminacją ze względu na płeć, która obejmuje molestowanie seksualne w pracy, w mieszkalnictwie oraz w budynkach użyteczności publicznej, takich jak sklepy i restauracje. Osoby naruszające prawo mogą być pociągnięte do odpowiedzialności oraz podlegać karom cywilnym do kwoty 250 000 USD w przypadku umyślnego naruszenia. Komisja może również ocenić szkody wynikające z wyczerpania emocjonalnego i innych środków prawnych wobec ofiary, zobowiązać osobę naruszającą do odbycia szkolenia oraz nałożyć inne środki prawne, np. prace społeczne.

Molestowanie seksualne w myśl przepisów prawa

Molestowanie seksualne stanowi formę dyskryminacji w oparciu o płeć, i jest to niepożądane zachowanie werbalne lub fizyczne w oparciu o płeć osoby.

Przykłady molestowania seksualnego

- niepożądane lub niestosowne dotykanie pracowników lub klientów
- grożenie lub podejmowanie działań przeciwko osobie w następstwie odmowy inicjacji seksualnej
- udzielanie lubieżnych komentarzy lub uwag na tle seksualnym na temat wyglądu, ciała lub stylu ubioru osoby
- warunkowe awanse lub inne możliwości w zamian za korzyści seksualne
- wyświetlanie zdjęć, filmów rysunkowych lub graffiti o charakterze seksualnym na komputerach, w e-mailach, telefonach komórkowych, tablicach ogłoszeń itp.
- udzielanie seksistowskich uwag lub uwłaczających komentarzy w oparciu o płeć

Stosowanie działań odwetowych jest zabronione przez prawo

Naruszenie prawa stanowi podejmowanie działań przeciwko pracownikowi przez pracodawcę z powodu

przeciwstawiania się lub wypowiedzania się otwarcie przeciwko molestowaniu seksualnemu w pracy. Przepisy Nowego Jorku w zakresie praw człowieka zabraniają pracodawcom podejmowania działań odwetowych lub dyskryminujących „w jakikolwiek sposób przeciwko jakiegokolwiek osobie”, ponieważ sprzeciwiała się nielegalnym praktykom dyskryminacyjnym. Działania odwetowe mogą mieć charakter czynów bezpośrednich, takich jak degradacja lub zwolnienia z pracy lub subtelniejszych praktyk, takich jak większe obciążenie pracą lub przeniesienie do mniej pożądanej lokalizacji. Przepisy Nowego Jorku w zakresie praw człowieka chronią osoby indywidualne przez działaniami odwetowymi, które uznają w dobrej wierze, że postępowanie ich pracodawcy jest nielegalne, nawet jeżeli okaże się, że nie miały racji.

Zgłoszenie molestowania seksualnego

Jeżeli pracownik był świadkiem lub sam doświadczył molestowania seksualnego, powinien jak najszybciej poinformować kierownika, pracownika ds. równych szans w zatrudnieniu w miejscu pracy lub dział personalny.

Zgłoszenie molestowania seksualnego do Nowojorskiej Komisji ds. Praw Człowieka **Zadzwoń na numer 212-416-0197 lub wejdź na witrynę NYC.gov/HumanRights** by dowiedzieć się jak złożyć zażalenie lub zgłosić przypadek dyskryminacji. Zażalenie można złożyć anonimowo.

Zasoby stanowe i rządu federalnego

Molestowanie seksualne jest nielegalne także w myśl prawa stanowego i federalnego, gdzie okresy przedawnień mogą być różne.

By złożyć zażalenie do Wydziału ds. Praw Człowieka Stanu Nowy Jork, należy wejść na witrynę Wydziału **www.dhr.ny.gov**.

W celu złożenia skargi do Amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), należy wejść na witrynę EEOC **www.eeoc.gov**.