

Szkolenie dotyczące zapobiegania molestowaniu seksualnemu w stanie Illinois

2024



2 Molestowanie seksualne jest zabronione w Illinois

- Ustawa o prawach człowieka stanu Illinois stanowi naruszenie praw obywatelskich „[dla] każdego pracodawcy, pracownika, przedstawiciela dowolnego pracodawcy, agencji zatrudnienia lub organizacji pracy angażowanie się w molestowanie seksualne”. 775 ILCS 5/2-102(D).
- Zgromadzenie Ogólne stanu Illinois stwierdza, że tolerancja wobec molestowania seksualnego ma szkodliwy wpływ na miejsca pracy, tworząc wrogie środowisko dla pracowników, zmniejszając produktywność i zwiększając odpowiedzialność prawną.
- Stan Illinois zachęca pracodawców do przyjęcia i aktywnego wdrażania zasad zapewniających pracownikom bezpieczne miejsce pracy, aby zgłaszali obawy dotyczące molestowania seksualnego bez obawy przed odwetem, utratą statusu lub utratą możliwości promocyjnych.



3 | Pracodawcy zobowiązani do zapewnienia szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu dla wszystkich pracowników

- Każdy pracodawca w stanie Illinois ma obowiązek zapewnić pracownikom szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, które jest zgodne z sekcją 2-109 Ustawy o prawach człowieka stanu Illinois („IHRA”). All employees regardless of their status (i.e. short-term, part-time, or intern) must be trained.
- Jeśli pracodawca ma niezależnego wykonawcę pracującego na miejscu z jego personelem, niezależny wykonawca powinien przejść szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu.



4 | Jakie informacje będą objęte

- I. wyjaśnienie molestowania seksualnego zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois;
- II. przykłady zachowań, które mogą stanowić niezgodne z prawem molestowanie seksualne;
- III. streszczenie federalnych i stanowych przepisów ustawowych dotyczących molestowania seksualnego, w tym środków dostępnych dla ofiar; oraz
- IV. podsumowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, prowadzenia dochodzeń i środków naprawczych.



5 | I. Co to jest molestowanie seksualne?

Zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois „molestowanie seksualne” oznacza wszelkie niepożądane zaloty seksualne, prośby o przysługi seksualne lub wszelkie zachowania o charakterze seksualnym, gdy:

- poddanie się takiemu zachowaniu jest w sposób wyraźny lub dorozumiany warunkiem zatrudnienia danej osoby,
- poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania przez osobę stanowi podstawę decyzji o zatrudnieniu mających wpływ na tę osobę, lub
- takie zachowanie ma na celu lub skutkuje znacznym zakłóceniem wykonywania pracy przez daną osobę lub stworzeniem zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.



6 | I. Rodzaje bezprawnego molestowania seksualnego

1. **Molestowanie seksualne Quid Pro Quo.** „Zrób coś dla mnie, a ja zrobię coś dla ciebie”. Oznacza to, że kierownik lub przełożony nie może powiedzieć pracownikowi, że w celu otrzymania awansu, podwyżki, preferowanego przydziału lub innego rodzaju świadczenia pracy – lub aby uniknąć czegoś negatywnego, takiego jak dyscyplina lub nieprzyjemne zadanie – pracownik musi zrobić coś seksualnego w zamian.
2. **Molestowanie seksualne w wrogim środowisku pracy.** „Powietrze w pracy jest pełne odniesień seksualnych i ma to na mnie wpływ”. Nieprzyjazne środowisko pracy może wystąpić, gdy niepożądane zaloty seksualne, prośby o przysługi seksualne lub jakiegokolwiek zachowanie o charakterze seksualnym ma na celu lub skutkuje znacznym zakłóceniem wykonywania pracy przez daną osobę lub stworzeniem zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.



7 | I. Niepożądane zachowanie

- Zachowanie seksualne staje się molestowaniem seksualnym, gdy zachowanie jest niepożądane. Zachowanie może być niepożądane w tym sensie, że ofiara nie namawiała go ani nie zapraszała, lub w tym sensie, że ofiara uważała zachowanie za niepożądane lub obraźliwe.
- Zachowanie powitalne może szybko stać się zachowaniem niepożądanym. To, co zaczyna się jako zachowanie mile widziane (żart za zgodą), może przekroczyć granicę i stać się zachowaniem niepożądanym.
- Zgodę można również w każdej chwili odwołać. Kiedy ktoś doświadczający molestowania seksualnego mówi „przestań mówić do mnie w ten sposób”, musi przestać. Sprawca nie może użyć jako obrony „Dobrze zacząłeś”. lub „Na początku było ci to w porządku”.



8 | I. Środowisko pracy

- „Środowisko pracy” pracownika nie ogranicza się do fizycznej lokalizacji, do której pracownik jest przydzielony. „Środowisko pracy” rozciąga się na inne miejsca pracy, w tym poza zakładem, mobilne lub ruchome miejsca pracy/lokalizacje.
- Na przykład „środowisko pracy” obejmuje gmach sądu dla prawnika lub wydarzenie poza siedzibą firmy cateringowej.



9 | I. Tożsamość płciowa i orientacja seksualna

- Osoba może być ofiarą molestowania seksualnego niezależnie od tożsamości płciowej ofiary lub tożsamości płciowej sprawcy.
- Ofiarą molestowania seksualnego może paść osoba bez względu na orientację seksualną ofiary lub orientację seksualną sprawcy.



I. Pracownicy i osoby niebędące pracownikami jako ofiary molestowania seksualnego

- Ustawa o prawach człowieka stanu Illinois chroni pracowników, a obecnie osoby niebędące pracownikami przed molestowaniem seksualnym.
 - **Pracownicy** to współpracownicy, przełożeni i menedżerowie.
 - **Kontrahenci** to osoby, które nie są pracownikami, ale bezpośrednio świadczą usługi dla pracodawcy, takie jak kontrahenci lub konsultanci (niezależni wykonawcy lub pracownicy koncertów).
- Ofiary molestowania seksualnego mogą obejmować pracowników i osoby niebędące pracownikami, gdy są molestowane seksualnie przez innych pracowników lub osoby niebędące pracownikami.
- Ofiary molestowania seksualnego mogą obejmować nie tylko ofiary molestowania seksualnego, ale także tych Pracowników lub Osoby niebędące pracownikami, które są świadkami lub świadkami molestowania seksualnego.



11 | I. Klienci/Patroni jako ofiary molestowania seksualnego

- Ustawa o prawach człowieka stanu Illinois chroni Klientów/Patronów przed molestowaniem seksualnym w „miejscach zakwaterowania publicznego”, takich jak sklepy, hotele, restauracje, teatry, muzea, kluby zdrowia i szpitale.
- Pracodawcy, którzy są również „miejscami zakwaterowania publicznego” są odpowiedzialni za molestowanie seksualne Klientów/Patronów przez ich Pracowników lub Osoby niebędące pracownikami.



I. Pracownicy i osoby niebędące pracownikami jako sprawcy molestowania seksualnego

- Ustawa o prawach człowieka stanu Illinois zabrania pracownikom i osobom niebędącym pracownikami angażowania się w molestowanie seksualne.
- Pracownicy to współpracownicy, przełożeni i menedżerowie.
- Kontrahenci to osoby, które nie są pracownikami, ale bezpośrednio świadczą usługi dla pracodawcy, takie jak kontrahenci lub konsultanci (niezależni wykonawcy lub pracownicy koncertów).
- Pracodawcy są odpowiedzialni za molestowanie seksualne popełnione przez swoich Pracowników i Niepracowników wobec innych Pracowników i Niepracowników.
- Pracodawcy są również odpowiedzialni za molestowanie seksualne dokonywane przez swoich Pracowników i Niepracowników wobec klientów/patronów.



I. Klienci/Patroni i osoby trzecie jako sprawcy molestowania seksualnego

- Ustawa o prawach człowieka stanu Illinois zabrania molestowania seksualnego pracowników i osób niebędących pracownikami przez klientów/patronów i osoby trzecie.
 - Pracodawcy są odpowiedzialni za molestowanie seksualne swoich Pracowników i Kontrahentów przez Klientów/Patronów.
 - Pracodawcy są również odpowiedzialni za molestowanie seksualne swoich pracowników i osób niebędących pracownikami przez osoby trzecie, takie jak przedstawiciele handlowi, sprzedawcy i/lub dostawcy.



14 | Jakie informacje będą objęte

- I. wyjaśnienie molestowania seksualnego zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois;
- II. **przykłady zachowań, które mogą stanowić niezgodne z prawem molestowanie seksualne;**
- III. streszczenie federalnych i stanowych przepisów ustawowych dotyczących molestowania seksualnego, w tym środków dostępnych dla ofiar; oraz
- IV. podsumowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, prowadzenia dochodzeń i środków naprawczych.



II. Jakie są przykłady niewłaściwego postępowania?

Molestowanie seksualne obejmuje niepożądane zachowania o charakterze seksualnym (zaloty seksualne i prośby o przysługi seksualne). Przykłady obejmują:

- Celowe dotykanie, pochylanie się lub stawianie w narożniku innej osoby
- Presja na przysługi seksualne lub wyjście na randkę
- Seksualne spojrzenia lub gesty lub gwizdanie na kogoś
- Wysyłanie listów, rozmów telefonicznych, e-maili, sms-ów lub innych materiałów o charakterze seksualnym
- Dokuczanie seksualnym, żarty, uwagi lub pytania
- Odnosząc się do innego jako “girl,” “hunk,” “doll,” “babe,” “honey,” “tootsie”, etc.
- Rzeczywisty lub usiłowany gwałt lub napaść na tle seksualnym



16 | II. ciąg dalszy – Przykłady niewłaściwego postępowania

Więcej przykładów zachowań, które mogą stanowić molestowanie seksualne, obejmują:

- Przekształcenie dyskusji w pracy na tematy seksualne
- Pytanie o fantazje seksualne, preferencje lub historię
- Komentarze o charakterze seksualnym, seksualne insynuacje lub historie o charakterze seksualnym
- Komentarze o charakterze seksualnym dotyczące ubrania, ciała lub wyglądu danej osoby
- Dźwięki całowania, wycie i mlaskanie
- Kłamstwo lub rozsiewanie plotek o życiu seksualnym danej osoby
- Masowanie szyi, ramion itp.
- Dotykanie innego pracownika, np. jego ubrania, włosów lub ciała



II. Molestowanie seksualne w środowiskach internetowych

- Nasze zachowanie w Internecie i w mediach społecznościowych może stanowić molestowanie seksualne, nawet jeśli ma miejsce „poza godziną”, „poza siedzibą” lub nawet „poza stanem”.
- Molestowanie seksualne w Internecie obejmuje korzystanie z poczty e-mail, wiadomości tekstowych z telefonów komórkowych, publikowania w Internecie, komentarzy online, wpisów na blogach i mediów społecznościowych (takich jak Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube i Snapchat) do wysyłania wiadomości o charakterze seksualnym. Przykłady obejmują:
 - Flirtowanie i prośby lub żądania pójścia na randkę lub seksu
 - Wysyłanie nieodpowiednich zdjęć lub filmów, w tym materiałów o charakterze seksualnym
 - Używanie języka lub komentarzy o charakterze seksualnym, w tym języka obraźliwego pod względem seksualnym
 - Cyberprześladowanie



18 | Jakie informacje będą objęte

- I. wyjaśnienie molestowania seksualnego zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois;
- II. przykłady zachowań, które mogą stanowić niezgodne z prawem molestowanie seksualne;
- III. streszczenie federalnych i stanowych przepisów ustawowych dotyczących molestowania seksualnego, w tym środków dostępnych dla ofiar; oraz
- IV. podsumowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, prowadzenia dochodzeń i środków naprawczych.



III. Co mogę zrobić, jeśli doświadczę, jestem świadkiem lub dowiem się o niepożądanym zachowaniu seksualnym?

Jeśli doświadczysz, jesteś świadkiem lub uświadomisz sobie niepożądane zachowanie seksualne, wiedz, że:

1. Masz prawo powiedzieć tej osobie, aby przestała. Osoby inicjujące i uczestniczące muszą na żądanie powstrzymać niepożądane zachowanie. Jeśli kontynuują to zachowanie lub podejmują działania odwetowe wobec Ciebie, ponieważ prosiłeś ich o zaprzestanie, można uznać, że naruszyli prawo, angażując się w molestowanie seksualne lub odwet.
2. Masz prawo zgłosić molestowanie seksualne. Dostępnych jest kilka opcji raportowania. Wybrana opcja może zależeć od charakteru i dotkliwości niepożądanego zachowania o charakterze seksualnym. Osoby, które zgłaszają molestowanie seksualne lub uczestniczą w dochodzeniach, są chronione przed odwetem.



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego – kilka opcji

Wybór sposobu zgłoszenia zarzutu molestowania seksualnego jest sprawą osobistą i opcje te nie wykluczają się wzajemnie. Możesz skorzystać z jednej lub więcej z następujących opcji zgłaszania:

1. **Zadzwoń na infolinię stanu Illinois ds. molestowania seksualnego i dyskryminacji**
2. Zgłoś incydent swojemu pracodawcy
3. Złóż oskarżenie w Departamencie Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR)
4. Złóż skargę w amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC)



III. Zadzwoń na infolinię stanu Illinois ds. molestowania seksualnego i dyskryminacji

Jeśli Ty lub ktoś, kogo znasz, doświadczył lub był świadkiem niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym w miejscu pracy, zadzwoń na infolinię stanu Illinois ds. molestowania seksualnego i dyskryminacji w celu uzyskania pomocy. Rozmowy są poufne i można je wykonywać anonimowo.

Połączenie 1-877-236-7703

Odwiedzać www.Illinois.gov/SexualHarassment

Przedstawiciele infolinii mogą pomóc dzwoniącym w poruszaniu się po ich licznych opcjach zgłaszania się i dzielić się dodatkowymi informacjami związanymi z poradnictwem, pomocą prawną i najczęściej zadawanymi pytaniami.



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego – kilka opcji

Wybór sposobu zgłoszenia zarzutu molestowania seksualnego jest sprawą osobistą i opcje te nie wykluczają się wzajemnie. Możesz skorzystać z jednej lub więcej z następujących opcji zgłaszania:

1. Zadzwoń na infolinię stanu Illinois ds. molestowania seksualnego i dyskryminacji
2. **Zgłoś incydent swojemu pracodawcy**
3. Złóż oskarżenie w Departamencie Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR)
4. Złóż skargę w amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC)



III. Zgłaszanie pracodawcy molestowania seksualnego

Zgłoś incydent co najmniej jednemu z następujących przedstawicieli pracodawcy:

1. Twój przełożony lub dowolny członek kierownictwa, któremu ufasz. Przełożeni i członkowie kierownictwa są odpowiedzialni za zapoznanie się z wewnętrznym procesem rozpatrywania skarg i rozpatrywania skarg przez pracodawcę. Przełożeni mogą pomóc w dokonaniu natychmiastowej pozytywnej zmiany.
2. Funkcjonariusze ds. zasobów ludzkich mogą współpracować z kierownictwem w celu zbadania i rozwiązania skarg dotyczących molestowania seksualnego. Ta opcja może być preferowana, jeśli sprawcą molestowania seksualnego jest przełożony lub kierownik.
3. Wyznaczeni urzędnicy ds. zgłaszania molestowania seksualnego są często ustanawiani przez pracodawców w celu przyjmowania i badania skarg dotyczących molestowania seksualnego. Zapoznaj się z polityką pracodawcy dotyczącą molestowania seksualnego, aby uzyskać szczegółowe informacje kontaktowe dotyczące zgłaszania.



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego – kilka opcji

1. Wybór sposobu zgłoszenia zarzutu molestowania seksualnego jest sprawą osobistą i opcje te nie wykluczają się wzajemnie. Możesz skorzystać z jednej lub więcej z następujących opcji zgłaszania:
2. Zgłoś incydent swojemu pracodawcy
3. **Złóż oskarżenie w Departamencie Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR)**
4. Złóż skargę w amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC)



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego do Departamentu Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR)

Departament Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR) jest agencją stanową odpowiedzialną za egzekwowanie stanu Illinois Human Rights Act, prawa stanowego, które zabrania angażowania się w molestowanie seksualne lub odwet.

- Skarżący (ofiary molestowania seksualnego) mogą wnieść oskarżenie w dowolnym momencie w ciągu 300 dni od incydentu(-ów).
- IDHR ma jurysdykcję (władzę) do prowadzenia dochodzeń w sprawie pracodawców, którzy zatrudniają 1 lub więcej pracowników.
- Aby rozpocząć proces, prześlij do IDHR Kartę Informacyjną Skarżącego.



III. Środki zaradcze dostępne na mocy ustawy o prawach człowieka stanu Illinois

- Po zakończeniu dochodzenia przez IDHR skarżący (pracownik):
 1. Może złożyć pozew w sądzie cywilnym, lub
 2. Może złożyć skargę do Komisji Praw Człowieka stanu Illinois (HRC), jeśli IDHR znajdzie „istotne dowody” naruszenia.
- Skarżący, którzy mają pierwszeństwo w HRC lub sądzie, mogą otrzymać nakaz przyznający środki zaradcze dozwolone przez Ustawę o prawach człowieka stanu Illinois, aby Skarżący stał się „całością”.
- Środki zaradcze mogą obejmować: zaległe wynagrodzenie, utracone korzyści, rozliczenie akt osobowych, odszkodowanie, zatrudnienie, awans, przywrócenie do pracy, przedpłatę, gdy przywrócenie do pracy nie jest możliwe oraz honoraria i koszty prawnika.



27

III. Zgłaszanie molestowania seksualnego do IDHR (informacje kontaktowe)

Aby złożyć opłatę, zadzwoń do IDHR lub odwiedź ich online:

1-800-662-3942 | www.ILLINOIS.GOV/DHR

IDHR Lokalizacje biur :

- **Chicago.** Office: 312-814-6200 | 866-740-3953 (TTY), 100 W Randolph St, Suite 10-100, Chicago, IL 60601
- **Springfield.** Office: 217-785- 5100 | 866-740-3953 (TTY), 535 W. Jefferson, 1st Floor, Intake Unit, Springfield, IL 62702
- **Marion.** Office: 618-993-7463 | 217-740-3953 (TTY), 2309 W Main St, Marion, IL 62959



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego – kilka opcji

Wybór sposobu zgłoszenia zarzutu molestowania seksualnego jest sprawą osobistą i opcje te nie wykluczają się wzajemnie. Możesz skorzystać z jednej lub więcej z następujących opcji zgłaszania:

1. Zadzwoń na infolinię stanu Illinois ds. molestowania seksualnego i dyskryminacji
2. Zgłoś incydent swojemu pracodawcy
3. Złóż oskarżenie w Departamencie Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR)
4. **Złóż skargę do amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC)**



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego do amerykańskiego EEOC

Amerykańska Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC) jest odpowiedzialna za egzekwowanie Tytułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 r., prawa federalnego, które zabrania angażowania się w molestowanie seksualne lub odwet.

- Skarżący (ofiary molestowania seksualnego) mogą wnieść oskarżenie w dowolnym momencie w ciągu 300 dni od incydentu(-ów).
- EEOC ma jurysdykcję (władzę) do badania pracodawców zatrudniających 15 lub więcej pracowników.
- Aby rozpocząć proces, zadzwoń do EEOC lub odwiedź ich stronę internetową.



III. Środki zaradcze dostępne na mocy tytułu VII ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r.

- **Po zakończeniu dochodzenia przez EEOC:**
 1. Powód (pracownik) może złożyć pozew w sądzie federalnym.
 2. EEOC może pomóc stronom osiągnąć ugodę w nieformalnym procesie zwanym „pojednaniem”, jeśli EEOC znajdzie „uzasadnioną przyczynę”, by sądzić, że doszło do dyskryminacji.
- Skarżący, którzy zwyciężają w sądzie federalnym, mogą otrzymać nakaz przyznający środki zaradcze przewidziane w Tytule VII, aby uczynić pracownika „całością”.
- Środki zaradcze mogą obejmować: zaległe wypłaty, utracone korzyści, rozliczenie akt osobowych, odszkodowanie, zatrudnienie, awans, przywrócenie do pracy, przedpłatę, gdy przywrócenie do pracy nie jest możliwe, odszkodowania za straty moralne oraz honoraria i koszty prawnika.



III. Zgłaszanie molestowania seksualnego do amerykańskiego EEOC (informacje kontaktowe)

Aby wnieść opłatę, zadzwoń lub odwiedź online:

1-800-669-4000 | www.EEOC.GOV

1-800-669-6820 (TTY tylko dla osób niesłyszących/niedosłyszących)

1-844-234-5122 (Telefon wideo ASL tylko dla osób niesłyszących/słabosłyszących)

Biura EEOC USA obsługujące stan Illinois

- **Chicago District Office.** JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604
- **St. Louis District Office.** Robert A. Young Federal Building, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103



32 | Jakie informacje będą objęte

- I. wyjaśnienie molestowania seksualnego zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois; **examples of conduct** that may constitute unlawful sexual harassment;
- II. streszczenie federalnych i stanowych przepisów ustawowych dotyczących molestowania seksualnego, w tym środków dostępnych dla ofiar; oraz
- III. **podsumowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, prowadzenia dochodzeń i środków naprawczych.**



IV. Czy mój pracodawca jest odpowiedzialny za molestowanie seksualne?

Tak, pracodawcy są odpowiedzialni za molestowanie seksualne na dwa sposoby:

- Nękanie przez kierownika/przełożonego. Pracodawcy ponoszą ścisłą odpowiedzialność za molestowanie seksualne popełnione przez członków kierownictwa, niezależnie od tego, czy pracodawca wiedział o molestowaniu.
- Nękanie współpracowników i osób niebędących pracownikami. Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za molestowanie seksualne popełnione przez pracownika (współpracownika) lub osoby niebędące pracownikami (sprzedawca) tylko wtedy, gdy pracodawca wiedział lub powinien był wiedzieć o molestowaniu i nie podjął natychmiastowych działań naprawczych.



IV. Obowiązki pracodawcy

Omówimy teraz obowiązki i zobowiązania pracodawców dotyczące przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy, w tym ich obowiązki w zakresie:

- Zapobiegać występowaniu molestowania seksualnego w ich miejscach pracy;
- Zbadaj przypadki molestowania seksualnego w ich miejscach pracy; oraz
- Popraw częstotliwość molestowania seksualnego w ich miejscu pracy.



IV. Odpowiedzialność pracodawcy - zapobieganie

1. Opracowuj, wdrażaj i regularnie komunikuj politykę pracodawcy dotyczącą molestowania seksualnego. Provide training for managers and employees on sexual harassment prevention.
2. Zapewnij jasną komunikację na temat zgłaszania przypadków molestowania seksualnego lub zachowań o charakterze seksualnym.
3. Menedżerowie i przełożeni powinni monitorować swoje środowisko pracy, aby upewnić się, że miejsce pracy jest wolne od molestowania seksualnego – przełożeni powinni być świadomi zachowań będących pod ich nadzorem.
4. Menedżerowie i przełożeni muszą dawać przykład i wzorować się na odpowiednim zachowaniu – powstrzymywać się od zachowań o charakterze seksualnym.
5. Menedżerowie i przełożeni powinni przeprowadzać kontrolę klimatu w zakresie molestowania seksualnego przez cały rok – omawiać ten temat na spotkaniu zespołu lub personelu, w dniu pracy lub w ramach zorganizowanej komunikacji, takiej jak biuletyny oddziałów/oddziałów.



VI. Odpowiedzialność pracodawcy - dochodzenie

1. Natychmiastowa odpowiedź na skargę dotyczącą molestowania seksualnego i rozpocznij dochodzenie lub dochodzenie.
2. Przeprowadź wywiad ze skarżącym (ofiara) i podejmij uzasadnione działania w celu ochrony ofiary przed odwetem lub dalszym molestowaniem seksualnym podczas dochodzenia.
3. Przesłuchaj wszystkich odpowiednich świadków.
4. Przeprowadź wywiad z domniemanym sprawcą molestowania seksualnego.
5. Dokumentuj wyniki dochodzenia i przechowuj akta jako akta zatrudnienia.
6. Podjmij odpowiednie działania naprawcze.



IV. Odpowiedzialność pracodawcy – środki naprawcze

1. Podejmij odpowiednie działania dyscyplinarne naprawcze, aż do rozwiązania stosunku pracy, w przypadku naruszenia polityki organizacyjnej.
2. W sytuacjach, w których dane zachowanie nie urosło do poziomu molestowania seksualnego lub naruszenia zasad, ale dotyczy lub może być uznane za zachowanie groomingowe, rozważ poradnictwo, szkolenie i ściślejszy nadzór nad pracownikiem.
3. Podejmij rozsądne działania w organizacji w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa przyszłych incydentów molestowania seksualnego, aktualizując zasady i informując o nich pracowników; Zapewnianie dodatkowych lub dostosowanych szkoleń dotyczących molestowania seksualnego; lub restrukturyzacji środowiska pracy lub relacji sprawozdawczych.
4. Regularnie kontaktować się ze skarżącym (ofiara), aby upewnić się, że on i miejsce pracy są wolne od molestowania seksualnego.



Polityka przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji firmy Dudek & Bock

Cel

Dudek & Bock dąży do stworzenia i utrzymania środowiska pracy, w którym ludzie są traktowani z godnością, przyzwoitością i szacunkiem. Otoczenie firmy powinno charakteryzować się wzajemnym zaufaniem oraz brakiem zastraszania, ucisku i wyzysku. Dudek & Bock nie będzie tolerować bezprawnej dyskryminacji ani nękania jakiegokolwiek rodzaju. Poprzez egzekwowanie tej polityki i edukację pracowników, Dudek & Bock będzie dążyć do zapobiegania, korygowania i dyscyplinowania zachowań, które naruszają tę politykę. Wszyscy pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, są objęci niniejszą polityką i zobowiązani do ich przestrzegania oraz do podejmowania odpowiednich środków w celu zapewnienia, że zabronione zachowania nie mają miejsca. Wobec każdego pracownika, który naruszy tę politykę, zostaną podjęte odpowiednie działania dyscyplinarne. W zależności od wagi wykroczenia, postępowanie dyscyplinarne może obejmować ustną lub pisemną nagana, zawieszenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez względu na inne progresywne zasady dyscypliny. Menedżerowie i przełożeni, którzy ignorują, tolerują, dopuszczają lub dopuszczają się dyskryminacji, nękania lub działań odwetowych, w tym niezgłoszenia takiego wykroczenia do Działu Zasobów Ludzkich, naruszają niniejszą politykę i podlegają dyscyplinie, rozwiązaniu umowy i odszkodowaniu na rzecz firmy za wszelkie straty naruszenie powoduje firma.



Postępowanie zabronione zgodnie z niniejszą Polityką

Dudek & Bock, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi federalnymi, stanowymi i lokalnymi przepisami i regulacjami dotyczącymi przeciwdziałania dyskryminacji i nękanii, będzie egzekwować tę politykę zgodnie z poniższymi definicjami i wytycznymi.

Molestowanie

Dudek & Bock zabrania wszelkiego rodzaju molestowania, w tym molestowania seksualnego, oraz podjęcie odpowiednie i natychmiastowe działania w odpowiedzi na skargi lub wiedzę o naruszeniach niniejszej polityki. Dudek & Bock nie będzie tolerować nękania, które wpływa na wymierne korzyści w pracy; która nieuzasadniona ingeruje w wydajność pracy danej osoby; lub które stwarzają zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. Nękanie dotyczy postępowania jednego lub więcej pracowników wobec jednego lub więcej innych pracowników lub wobec strony trzeciej lub niezależnego wykonawcy. Nękanie może dotyczyć zachowania poza miejscem pracy, jak również w miejscu pracy lub w miejscu pracy.



Dyskryminacja

Dudek & Bock zabrania dyskryminacji w zakresie możliwości zatrudnienia, świadczeń lub przywilejów lub dyskryminujących warunków pracy. Dudek & Bock zakazuje dyskryminacyjnych standardów oceny w zatrudnieniu, jeżeli podstawą takiego dyskryminującego traktowania jest, w całości lub w części, płeć danej osoby; wyścigi; kolor; pochodzenie narodowe; wiek; religia; Stan niepełnosprawności; orientacja seksualna; preferencje lub tożsamość; lub predyspozycje genetyczne.

Dyskryminacja tego rodzaju może być również surowo zabroniona na mocy różnych przepisów federalnych, stanowych i lokalnych, w tym tytułu VII Ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r., Ustawy o dyskryminacji ze względu na wiek z 1967 r. i Ustawy o osobach niepełnosprawnych z 1990 r. Niniejsza polityka jest przeznaczona przestrzegać zakazów określonych w obowiązujących federalnych, stanowych i lokalnych przepisach antydyskryminacyjnych.

Dyskryminacja naruszająca tę politykę będzie podlegać środkom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem umowy.



Molestowanie

Molestowanie seksualne jest formą niezgodnej z prawem dyskryminacji w zatrudnieniu zgodnie z Tytułem VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 roku oraz Ustawy o Prawach Człowieka stanu Illinois i jest zabronione przez politykę Dudek & Bock dotyczącą przeciwdziałania molestowaniu. Według Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia molestowanie seksualne definiuje się jako „niepożądane zaloty seksualne, prośby o przysługi seksualne i inne werbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym... kiedy... poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania jest wykorzystywane jako podstawa do zatrudnienia decyzje... lub takie zachowanie ma na celu... stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.”



Molestowanie seksualne (ciąg dalszy)

Molestowanie seksualne może przybierać różne formy. Poniższe przykłady molestowania seksualnego mają stanowić wytyczne i nie są wyłączone przy ustalaniu, czy doszło do naruszenia tych zasad.

- Słowne molestowanie seksualne obejmuje insynuacje, sugestywne komentarze; żarty o charakterze seksualnym; propozycje seksualne; lubieżne uwagi; zagrożenia; prośby o wszelkiego rodzaju przysługi seksualne (w tym wielokrotne, niepożądane prośby o randki).
- Nieskowne molestowanie seksualne obejmuje rozpowszechnianie, wyświetlanie lub omawianie wszelkich materiałów pisemnych lub graficznych, w tym kalendarzy, plakatów i kreskówek, które mają podtekst seksualny lub wykazują wrogość wobec osoby ze względu na płeć; sugestywne lub obraźliwe dźwięki; chytry; gwizdanie; nieprzyzwoite gesty; treść listów, notatek, faksów, e-maili, zdjęć, wiadomości tekstowych, tweetów i wpisów internetowych; lub inna forma komunikacji o charakterze seksualnym i obraźliwa.
- Fizyczne molestowanie seksualne obejmuje niepożądany, niechciany kontakt fizyczny, w tym dotykanie, chwytanie, trzymanie, łaskotanie, szczypanie, poklepywanie, ocieranie się, przytulanie, skręcanie, całowanie, pieszczenie oraz przymusowy stosunek seksualny lub napaść.



Dochodzenie

Dudek & Bock wymaga od pracowników zgłaszania przypadków molestowania. Osoby, które uważają, że doświadczyły lub były świadkami nękania, powinny niezwłocznie powiadomić swojego przełożonego lub innego przełożonego lub kierownika, bądź też dokonać zgłoszenia bezpośrednio do Działu Zasobów Ludzkich. Każdy przełożony lub kierownik, który dowie się o możliwym molestowaniu seksualnym lub innym bezprawnym molestowaniu oraz o jakiegokolwiek bezprawnej dyskryminacji, musi natychmiast powiadomić dział kadr, aby można było w porę zbadać sprawę.

Firma dokładnie i niezwłocznie zbada wszystkie skargi dotyczące nękania. Jeżeli skarga jest uzasadniona, podjęte zostaną działania naprawcze, w tym ukaranie lub zwolnienie sprawcy (sprawców), w zależności od wagi wykroczenia; wcześniejsze skargi złożone przez składającego reklamację; wcześniejsze skargi złożone przeciwko pozwanemu; jakość dowodów (np. wiedza z pierwszej ręki, wiarygodne potwierdzenie); lub inne okoliczności. Chociaż nękanie, jeśli zostanie stwierdzone, z pewnością stanowi powód do dyscyplinowania, Firma zastrzega sobie prawo do ukarania każdego pracownika, który, jak uzna, dopuścił się obraźliwego lub niewłaściwego zachowania, niezależnie od tego, czy nękanie zostało wykryte.

W najszerszym możliwym zakresie Spółka zachowa poufność skarg dotyczących molestowania oraz warunków ich rozstrzygnięcia. Tożsamość osoby składającej skargę jest zwykle ujawniana stronom zaangażowanym w dochodzenie, a Firma podejmie kroki w celu zapewnienia, że osoba składająca skargę jest chroniona przed odwetem w trakcie i po zakończeniu dochodzenia. Pracownik składający skargę zostanie poinformowany o wyniku dochodzenia i nałożonej dyscyplinie.



Brak odwetu

Wszelkie skargi dotyczące nękania w jakiegokolwiek formie będą traktowane poważnie. Żaden pracownik nie będzie w żaden sposób podejmowany działań odwetowych za zgłoszenie podejrzenia incydentu lub nękania, udział w dochodzeniu w sprawie skargi dotyczącej nękania lub za pomoc Firmie w inny sposób w jej wysiłkach mających na celu zapobieganie występowaniu nękania. Każdy pracownik, który angażuje się w takie działania odwetowe, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie ze zwolnieniem z pracy. Jednak składanie bezpodstawnych lub złośliwych skarg jest nadużyciem tej polityki i będzie traktowane jako naruszenie.



Ukończenie i certyfikacja

Dziękujemy za ukończenie

Coroczne szkolenie 2024 w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu

MUSISZ zaświadczyć, że ukończyłeś szkolenie

klikając w ten link i wypełniając formularz:

<https://www.surveymonkey.com/r/N8RBCZG>

