

## Некоторые факты о сексуальных притеснениях

Сексуальное притеснение может происходить между сторонами того же пола; мужчины могут быть жертвами сексуальных притеснений и женщины могут быть теми, кто притесняет. Жертвы сексуального притеснения также могут быть третьи лица, которые подвергаются притеснениям, направленным на другого человека. Агрессоры могут быть коллегами по работе, начальники, работодатели, или даже не сотрудники, такие как потребители, подрядчики, клиенты или поставщики.

### **МСТИТЬ**

**за то что подали жалобу о дискриминации  
или участвовали в расследовании  
является НАРУШЕНИЕМ ЗАКОНА.**



Для получения дополнительной информации о своих правах и обязанностях в соответствии с законом, свяжитесь с нами:

### **КОМИССИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ШТАТА**

#### **ВАШИНГТОН**

**Главный офис в Олимпии**

711 South Capitol Way, Suite 402  
P.O. Box 42490

Olympia, Washington 98504-2490  
360-753-6770

#### **VANCOUVER**

312 SE Stonemill Drive, Suite 120  
Vancouver, WA 98684-3508  
360-896-2382

#### **YAKIMA**

15 W. Yakima Avenue Suite 100  
Yakima, WA 98902  
509-494-0347

#### **SPOKANE**

Rock Pointe Plaza III  
1330 North Washington Street, Suite 2460  
Spokane, Washington 99201  
509-568-3196

#### **EVERETT**

729 100<sup>th</sup> St. SE  
Everett, WA 98208  
425-290-1383

Веб-страница : [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov)

Бесплатный Телефон: 1-800-233-3247

Бесплатный Телефон для лиц с нарушением  
слуха/речи: 1-800-300-7525

*Мы говорим по испански.*

*Чтобы получить эту публикацию в другом формате, пожалуйста, свяжитесь с нашим офисом.*

# ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ СЕКСУАЛЬНОГО ПРИТЕСНЕНИЯ



## КОМИССИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ШТАТА ВАШИНГТОН

*Учрежденная в 1949 законодательным  
органом штата Вашингтон, Комиссия  
Штата Вашингтон по Правам  
Человека администрирует и следит за  
соблюдание Закона Против  
Дискриминации, Глава RCW 49.60*

*Цель Комиссии по Правам Человека  
Штата Вашингтон – искоренение и  
предотвращение дискриминации  
путем справедливого применения  
закона, эффективного использования  
ресурсов и привлечения  
общественности к участию в этом.*

## Что такое сексуальное притеснение?

Сексуальное притеснение является одной из форм дискриминации которое нарушает Закон штата Вашингтон против дискриминации, RCW 49.60 и Закона о гражданских правах 1964 года, раздела VII.

Работодатель не имеет права подвергать рабочего нежелательным авансов сексуального характера, комментарии или поведению когда подчинение такому поведению является явное или неявное условие для трудоустройства или становится определяющим при вынесении решения о работе, или такое поведение имеет целью или результатом безосновательной влиянии на исполнение своих трудовых обязанностей или создание устрашающей, враждебной или оскорбительной обстановки на рабочем месте.



### Примеры сексуального притеснения

Начальник говорит сотруднику что для того чтобы сохранить свою работу или продвигаться по службе, работник должен подчиняться сексуальным требованиям.

Работник неоднократно комментирует внешний вид коллеги и просит о свидании, хотя дали понять, что комментарии нежелательные и что не заинтересованы идти на свидание.

Клиент, который регулярно посещает место бизнеса работодателя, рассказывает анекдоты явного сексуального характера, флиртует с персоналом, делает комментарии сексуального характера и использует уничижительные термины при обращении к определенного пола.



### Верховный суд США идентифицирует два вида сексуального домогательства

(1) “**quid pro quo**” (с латинского означает «услуга за услугу») относится к нежелательному и непрошенному поведению сексуального характера и согласие с таким поведением является очевидным или подразумеваемым условием трудоустройства лица.

(2) “**Создание враждебной обстановки**” на рабочем месте возникает тогда, когда рабочий систематически подвергается оскорбительным поведением. Ни один здравомыслящий человек не сможет работать в этих условиях из-за притеснения.

## Враждебное обстановка на рабочем месте может иметь и несексуального характера.

Притеснение может быть основано на любой **охраняемой законом характеристике**: расы / цвета, сексуальной ориентации / половой идентичности, инвалидности, национального происхождения, вероисповедания, статуса ветерана, ВИЧ или гепатитом С; семейное положение, или возраст (40+).

### Сексуальное притеснение может включать в себя, но не ограничиваться ими:

нежелательные шутки, комментарии, жесты; оскорбительные или угрожающие слова; фотографии и дисплеи на рабочем месте, на одежде, посланными по электронной почте или других средств массовой информации. Нежелательное прикосновение, телесный контакт и угрозы, такие как хватать, хлопнуть, толкать, щипать или препятствовать свободе передвижения; нежелательные просьбы о встречах и флирта; уничижительные комментарии или термины при обращении к определенного пола.



### Работодатели обязаны предотвратить и исправить поведение сексуального характера.

Работодатель должен разработать директивы, запрещающие притеснения, и процедуры по предъявлению жалоб. Работодатель должен провести расследование и принять быстрые и эффективные меры для прекращения притеснения даже когда осуществляется не-сотрудником. Лучшие методы в отношении работы включают обучение рабочих как создать рабочее место свободной от сексуальных притеснений, обеспечить механизмы для предъявлению жалоб, и удостовериться что рабочие были ознакомлены способов предъявлению жалоб.

### Рабочие должны избегать участия в поведении направленной на притеснения



#### другого и воспользоваться процедуры работодателя по предъявлению жалоб чтобы сообщить о притеснениях.

Если вы считаете, что были подвергнуты притеснениям вы должны сказать тому кто притесняет вас что поведение нежелательное и должно прекратиться; должны задокументировать инцидент; сообщить соответствующему менеджеру или руководителю; использовать механизм предъявления жалоб работодателю по предъявлению жалоб; сотрудничать в расследовании работодателя.