



**SZKOLENIE W ZAKRESIE  
ZAPOBIEGANIA MOLESTOWANIU  
SEKSUALNEMU**

**MIASTO CHICAGO**

Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie praw człowieka stanowi, że „dla każdego pracodawcy, pracownika, przedstawiciela pracodawcy, agencji zatrudnienia lub organizacji pracy angażowanie się w molestowanie seksualne” oznacza naruszenie praw obywatelskich. Kodeks miejski Chicago, 6-010-040.

■ *Dostęp do kodu miejskiego można uzyskać przez witrynę:*

<https://www.chicityclerk.com/legislation-records/municipal-code>

Rada miasta Chicago zauważa, że tolerowanie molestowania seksualnego negatywnie wpływa na miejsce pracy, tworząc wrogie środowisko dla pracowników, zmniejszając produktywność i zwiększając odpowiedzialność prawną.



Miasto Chicago zachęca pracodawców do przyjęcia i aktywnego wdrażania zasad zapewniających bezpieczne miejsca pracy, w taki sposób aby pracownicy mogli zgłaszać sprawy dotyczące molestowania seksualnego bez obawy przed odwetem, utratą statusu lub utratą możliwości awansu.



# Pracodawcy zobowiązani do zapewnienia wszystkim pracownikom szkoleń w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu

Zgodnie z sekcją 6-010-040(b)(1)(C) Rozporządzenia miasta Chicago w sprawie praw człowieka, każdy pracodawca w mieście Chicago jest zobowiązany do zapewnienia swoim pracownikom corocznego szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu.

*Każdy, kto nadzoruje lub zarządza pracownikami, musi uczestniczyć w co najmniej dwugodzinnym szkoleniu dotyczącym molestowania seksualnego rocznie.*

*Wszyscy pracownicy są zobowiązani do corocznego udziału w jednogodzinnym szkoleniu dotyczącym interwencji ze strony osoby postronnej.*

*Wszyscy pracownicy, niezależnie od ich statusu (tj. krótkoterminowi, w niepełnym wymiarze godzin lub stażyści) muszą zostać przeszkoleni.*

*Jeśli pracodawca ma niezależnego wykonawcę pracującego na miejscu z personelem pracodawcy, niezależny wykonawca powinien przejść szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu.*



# Podczas tego szkolenia omówimy:

## Ogólne wyjaśnienie

Wyjaśnienie dotyczące molestowania seksualnego zgodnie z Rozporządzeniem miasta Chicago w sprawie praw człowieka

01

## Ogólne przykłady

Przykłady zachowań, które mogą stanowić niezgodne z prawem molestowanie seksualne

02

## Podsumowanie przepisów

Podsumowanie federalnych, stanowych i lokalnych przepisów dotyczących molestowania seksualnego, w tym środków zaradczych dostępnych dla ofiar

03

## Podsumowanie obowiązków

Podsumowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania, dochodzenia i środków naprawczych dotyczących molestowania seksualnego



# Czym jest molestowanie seksualne?

Zgodnie z Rozporządzeniem miasta Chicago w sprawie praw człowieka „molestowanie seksualne” oznacza wszelkie niepożądane propozycje seksualne lub zachowania o charakterze seksualnym; lub zabieganie o przysługi seksualne lub jakiegokolwiek zachowanie o charakterze seksualnym, gdy:

Poddanie się<sup>0 1</sup> takiemu zachowaniu jest wyraźnym lub dorozumianym warunkiem zatrudnienia danej osoby.

Poddanie się<sup>0 2</sup> lub odrzucenie takiego zachowania przez osobę stanowi podstawę decyzji o zatrudnieniu dotyczącej tej osoby.

Takie zachowanie<sup>0 3</sup> ma na celu lub skutkuje znacznym pogorszeniem wydajności pracy danej osoby lub tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy.

Nadużycie<sup>0 4</sup> seksualne, które oznacza zachowania o charakterze seksualnym, w tym przymus, nadużycie władzy lub nadużycie stanowiska pracy danej osoby.



# Rodzaje niezgodnego z prawem molestowania seksualnego

## Molestowanie seksualne quid pro quo (coś za coś)

*„Ty zrobisz coś dla mnie, a ja dla ciebie”.*

Oznacza to, że menedżer lub przełożony nie może powiedzieć pracownikowi, że aby otrzymać awans, podwyżkę, preferowany przydział lub inny rodzaj świadczenia pracy – lub aby uniknąć czegoś negatywnego, np. zwolnienia dyscyplinarnego lub nieprzyjemnego przydziału, musi on w zamian wyświadczyć przysługę seksualną.

## Molestowanie seksualne we wrogim środowisku pracy

*„Powietrze w pracy jest pełne odniesień seksualnych i ma to na mnie wpływ”.*

Nieprzyjazne środowisko pracy może powstać, gdy niepożądane propozycje seksualne, prośby o przysługi seksualne lub zachowania o charakterze seksualnym mają na celu lub skutkują znacznym pogorszeniem wydajności pracy lub stworzeniem zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.



# Zachowania niepożądane

*Zachowanie seksualne staje się molestowaniem seksualnym, gdy zachowanie to jest niepożądane. Zachowanie może być niepożądane w takim sensie, że ofiara nie zabiegła ani nie prosiła o nie, lub w tym sensie, że ofiara uznała zachowanie za niepożądane lub obraźliwe.*

*Pożądane zachowanie szybko może przerodzić się w niepożądane. Nawet jeśli zachowanie z początku jest pożądanym (wspólne żartowanie), można przekroczyć linię, a zachowanie stanie się niepożądane.*

*Ponadto zgodę można wycofać w każdej chwili. Gdy ktoś, kto doświadcza molestowania seksualnego mówi: „Przestań mówić do mnie w ten sposób”, zachowanie to musi ustać. Sprawca nie może użyć jako obrony, „Sam/a zacząłeś/zaczęłaś” lub „Na początku ci się podobało”.*



# Środowisko pracy

„Środowisko pracy” pracownika nie jest ograniczone do fizycznej lokalizacji, do której pracownik jest przypisany.

„Środowisko pracy” obejmuje inne miejsca pracy, w tym miejsca poza terenem zakładu, mobilne lub ruchome miejsca pracy/lokalizacje.

***Na przykład „środowisko pracy” obejmuje gmach sądu dla prawnika lub wydarzenie organizowane poza terenem zakładu pracy dla osoby pracującej w cateringu.***







Tożsamość płciowa może być zdefiniowana jako najskrytsza koncepcja siebie jako mężczyzny, kobiety, zarówno mężczyzny jak i kobiety lub żadnego z nich – jak ludzie postrzegają siebie i jak siebie określają. Tożsamość płciowa może być taka sama lub różna od płci przypisanej przy narodzinach.

*Osoba może być ofiarą molestowania seksualnego bez względu na tożsamość płciową ofiary czy tożsamość płciową sprawcy.*

*Osoba może być ofiarą molestowania seksualnego bez względu na orientację seksualną ofiary czy orientację seksualną sprawcy.*



# Pracownicy i osoby niebędące pracownikami jako ofiary molestowania seksualnego

*Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie praw człowieka chroni pracowników i osoby niebędące pracownikami przed molestowaniem seksualnym.*

Ofiarami molestowania seksualnego mogą być pracownicy i osoby niebędące pracownikami, jeśli są molestowane seksualnie przez innych pracowników lub osoby niebędące pracownikami.

Do ofiar molestowania seksualnego może zaliczać się nie tylko ofiara molestowania seksualnego, ale także pracownicy lub osoby postronne albo świadkowie molestowania seksualnego.

**Do pracowników zaliczają się współpracownicy, przełożeni i menedżerowie.**

**Osoby niebędące pracownikami to osoby, które nie są zatrudnione przez pracodawcę, ale bezpośrednio wykonują dla niego usługi, na przykład wykonawcy lub doradcy (niezależni wykonawcy lub zleceniobiorcy).**



# Klienci/patroni jako ofiary molestowania seksualnego

*Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie praw człowieka chroni klientów/patronów przed molestowaniem seksualnym w „miejscach zakwaterowania publicznego”, takich jak sklepy, hotele, restauracje, teatry, muzea, kluby fitness i szpitale.*

**Pracodawcy, którzy również stanowią „miejsca zakwaterowania publicznego”, są odpowiedzialni za molestowanie seksualne klientów/patronów przez ich pracowników lub osoby niebędące pracownikami.**



# Pracownicy i osoby niebędące pracownikami jako sprawcy molestowania seksualnego

*Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie praw człowieka zabrania pracownikom i osobom niebędącym pracownikami angażowania się w molestowanie seksualne.*

Pracodawcy są odpowiedzialni za molestowanie seksualne, którego sprawcami są pracownicy lub osoby niebędące pracownikami wobec innych pracowników lub osób niebędących pracownikami.

Pracodawcy są również odpowiedzialni za molestowanie seksualne, którego sprawcami są pracownicy lub osoby niebędące pracownikami wobec klientów/patronów.

**Do pracowników zaliczają się współpracownicy, przełożeni i menedżerowie.**

**Osoby niebędące pracownikami to osoby, które nie są zatrudnione przez pracodawcę, ale bezpośrednio wykonują dla niego usługi, na przykład wykonawcy lub doradcy (niezależni wykonawcy lub zleceniobiorcy).**



# Klienci/patroni i osoby trzecie jako sprawcy molestowania seksualnego

*Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie praw człowieka zabrania molestowania seksualnego pracowników i osób niebędących pracownikami przez klientów/patronów i osoby trzecie.*

**Pracodawcy są odpowiedzialni za molestowanie seksualne swoich pracowników i osób niebędących pracownikami 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.**



# Jakie są przykłady niewłaściwego postępowania?

Molestowanie seksualne obejmuje niepożądane zachowania o charakterze seksualnym (propozycje seksualne i prośby o przysługi seksualne). W polach można zobaczyć kilka przykładów.

Wysyłanie listów, połączenia telefoniczne, wiadomości e-mail, tekstowe lub inne materiały o charakterze seksualnym

Nacisk na usługi seksualne lub wyjście na randkę

Celowe dotykanie, pochylanie się lub przypieranie do muru innych osób

Spojrzenia lub gesty o podtekście seksualnym lub gwizdanie na kogoś

Podszczypywanie, żarty, uwagi lub pytania o charakterze seksualnym

Zwracanie się do innej osoby per „dzwieczynka”, „przystojniak”, „laleczka”, „kochanie”, „skarb”, „cukiereczek”, itp.

Rzeczywisty lub usiłowany gwałt lub napaść na tle seksualnym



# Więcej przykładów zachowań, które mogą stanowić molestowanie seksualne

Zwracanie dyskusji o pracy na tematy seksualne

Pytanie o fantazje seksualne, preferencje, lub historię

Komentarze seksualne, podteksty seksualne lub historie seksualne

Komentarze seksualne dotyczące odzieży, ciała lub wyglądu

Dźwięki całowania, wycie i mlaskanie

Opowiadanie kłamstw lub szerzenie pogłosek o życiu seksualnym danej osoby

Masowanie szyi, ramion itp.

Dotykanie innego pracownika, jego odzieży, włosów lub ciała



# Molestowanie seksualne w środowiskach internetowych

Nasze postępowanie w Internecie i za pośrednictwem mediów społecznościowych może stanowić molestowanie seksualne nawet wtedy, gdy występuje „po pracy”, „poza zakładem pracy”, a nawet „poza granicami stanu”.

Molestowanie seksualne w Internecie obejmuje korzystanie z poczty elektronicznej, wiadomości SMS, publikacji w Internecie, komentarzy w Internecie, postów na blogach i mediach społecznościowych (takich jak Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube i Snapchat) do wysyłania wiadomości o charakterze seksualnym. Przykłady obejmują:

Flirtowanie i prośby lub żądania, aby iść na randkę lub uprawiać seks

Wysyłanie nieodpowiednich zdjęć lub filmów, w tym materiałów graficznych o charakterze seksualnym

Używanie języka lub komentarzy o podtekście seksualnym, w tym języka obraźliwego o charakterze seksualnym

Cyberstalking





# Czy mój pracodawca jest odpowiedzialny za molestowanie seksualne?

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

Molestowanie przez menadżera/przełożonego

Pracodawcy ponoszą całkowitą odpowiedzialność za molestowanie seksualne popełnione przez członków zarządu, niezależnie od tego, czy pracodawca wiedział o molestowaniu.

Molestowanie współpracowników i osób niebędących pracownikami

Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za molestowanie seksualne przez pracownika (współpracownika) lub osobę niebędącą pracownikiem (dostawcy) tylko wtedy, gdy pracodawca wiedział lub w rozsądny sposób powinien był wiedzieć o molestowaniu i nie podjął szybkich działań naprawczych.



# Obowiązki pracodawcy

*Omówimy teraz obowiązki i zobowiązania pracodawców w odniesieniu do przypadków molestowania seksualnego w miejscach pracy, w tym ich obowiązki w zakresie:*

## Zapobiegania

*Zapobieganie występowaniu molestowania seksualnego w miejscu pracy;*

## Dochodzenia

*Dochodzenie przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy;*

## Naprawy

*Działania naprawcze w przypadku wystąpienia molestowania seksualnego w miejscu pracy.*



# Odpowiedzialność pracodawcy: Zapobieganie

Opracowanie, wdrożenie i regularne informowanie o polityce pracodawcy dotyczącej molestowania seksualnego.

Zapewnienie szkoleń dla menedżerów i pracowników w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu.

Zapewnienie jasnego komunikatu w sprawie zgłaszania przypadków molestowania seksualnego lub zachowań o charakterze seksualnym.

Menedżerowie i przełożeni powinni monitorować swoje środowisko pracy, aby zapewnić, że miejsce pracy jest wolne od molestowania seksualnego – przełożeni powinni być świadomi zachowań będących pod ich nadzorem.

Menedżerowie i przełożeni muszą dawać przykład i modelować właściwe postępowanie – nie angażować się w zachowania o charakterze seksualnym.

Menedżerowie i przełożeni powinni przez cały rok przeprowadzać kontrolę klimatu w zakresie molestowania seksualnego - omawiać ten temat na spotkaniu zespołu lub personelu, w dniu pracy lub w ramach zorganizowanego przekazu, takiego jak biuletyny dla działów/jednostek.



# Odpowiedzialność pracodawcy - dochodzenie

Natychmiastowa odpowiedź na skargę molestowania seksualnego i inicjacja badania lub dochodzenia.

Przesłuchanie osoby składającej skargę (ofiary) i podjęcie rozsądnych działań w celu ochrony ofiary przed odwetem lub doświadczaniem dalszego molestowania seksualnego podczas dochodzenia.

Przesłuchanie wszystkich istotnych świadków.

Przesłuchanie domniemanego sprawcy molestowania seksualnego.

Udokumentowanie wyników dochodzenia i zachowanie akt w ramach historii zatrudnienia.

Podjęcie odpowiednich działań naprawczych.



# Odpowiedzialność pracodawcy – środki naprawcze


Podjęcie odpowiednich działań dyscyplinarnych, obejmujących rozwiązanie stosunku pracy w przypadku naruszenia polityki organizacyjnej.

W sytuacjach, gdy dane zachowanie nie urosło do poziomu molestowania seksualnego lub naruszenia polityki, ale dotyczy lub może być uważane za uwodzenie, rozważyć poradnictwo, szkolenie i bliski nadzór nad pracownikiem.

Podjęcie rozsądnych działań w ramach organizacji w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia w przyszłości molestowania seksualnego poprzez aktualizację polityki i informowanie o tym pracowników; zapewnianie uzupełniającego lub dostosowanego do indywidualnych potrzeb szkolenia w zakresie molestowania seksualnego; lub restrukturyzacja środowiska pracy albo zgłaszanie relacji.

Regularny kontakt z osobą składającą skargę (ofiara) w celu zapewnienia, że zarówno dana osoba jak i miejsce pracy są wolne od molestowania seksualnego.





## Co mogę zrobić, jeśli doświadczę niepożądanego zachowania seksualnego, będę jego świadkiem lub dowiem się o nim?

Jeśli doświadczasz, jesteś świadkiem lub dowiesz się o niepożądanym zachowaniu seksualnym, wiedz że:

Masz prawo powiedzieć tej osobie, aby przestała. Na żądanie osoby inicjujące i uczestniczące muszą powstrzymać niepożądane zachowanie. Jeśli kontynuują lub podejmują działania odwetowe przeciwko Tobie, ponieważ poprosiłeś/aś je o przestanie, takie zachowanie można uznać za naruszające prawo poprzez zaangażowanie się w molestowanie seksualne lub odwet.

---

Masz prawo zgłosić molestowanie seksualne. Dostępnych jest kilka opcji zgłoszenia. Wybór opcji może zależeć od charakteru i powagi niepożądanego zachowania natury seksualnej. Osoby, które zgłaszają molestowanie seksualne lub uczestniczą w dochodzeniu, są chronione przed odwetem.



# 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 kilku z następujących opcji zgłoszenia:*

Zgłoś zdarzenie pracodawcy

**Złóż skargę do Komisji ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (Chicago Commission on Human Relations, CCHR)**

Wnieś oskarżenie w Departamencie Praw Człowieka stanu Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR)

Złóż skargę do Amerykańskiej Komisji ds. równouprawnienia w zatrudnieniu (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)



# Zgłaszanie molestowania seksualnego pracodawcy

*Zgłoś incydent jednemu lub kilku z następujących przedstawicieli pracodawców:*

Swojemu przełożonemu lub dowolnemu członkowi kierownictwa, któremu ufasz. Przełożeni i członkowie kierownictwa są odpowiedzialni za znajomość wewnętrznego procesu dochodzenia w sprawie skarg i postępowania naprawczego pracodawcy. Przełożeni mogą pomóc w natychmiastowych pozytywnych zmianach

Pracownicy działu kadr mogą współpracować z kierownictwem w celu zbadania i rozwiązania skarg związanych z molestowaniem seksualnym. Opcja ta może być preferowana, jeśli sprawcą molestowania seksualnego jest przełożony lub menedżer

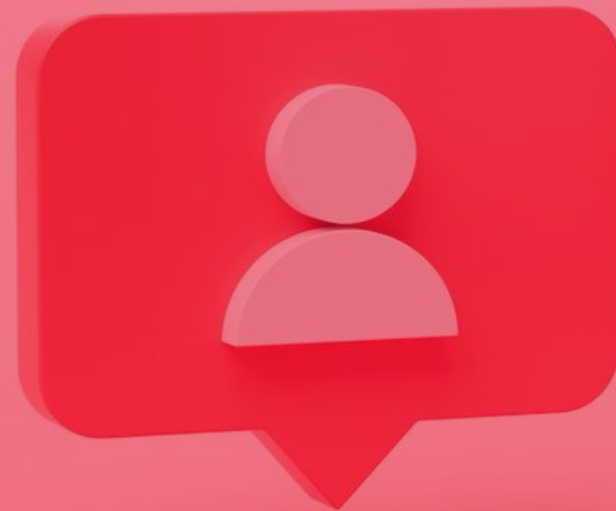
Wyznaczeni urzędnicy ds. zgłaszania molestowania seksualnego są często ustanawiani przez pracodawców w celu przyjmowania i badania skarg dotyczących molestowania seksualnego. Aby uzyskać szczegółowe informacje kontaktowe dotyczące zgłaszania przypadków molestowania seksualnego, należy zapoznać się z polityką pracodawcy dotyczącą molestowania seksualnego





# Zgłoszenie molestowania seksualnego Komisji ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (CCHR)

*CCHR jest agencją praw obywatelskich miasta Chicago odpowiedzialną za egzekwowanie Rozporządzenia miasta Chicago w sprawie praw człowieka, co sprawia, że nielegalne jest angażowanie się w molestowanie seksualne lub odwety*



Skarżący (ofiary molestowania seksualnego) mogą złożyć skargę w dowolnym momencie w ciągu 365 dni od wystąpienia zdarzenia (zdarzeń). Naruszenie musi mieć miejsce w mieście Chicago

CCHR ma jurysdykcję (uprawnienia) do prowadzenia dochodzeń w sprawie pracodawców zatrudniających 1 lub więcej pracowników

Skargi mogą być składane w CCHR osobiście, przez Internet, pocztą elektroniczną lub faksem



# Środki zaradcze dostępne na mocy Rozporządzenia miasta Chicago w sprawie praw człowieka

Masz prawo zgłosić molestowanie seksualne. Dostępnych jest kilka opcji zgłoszenia.

Wybór opcji może zależeć od charakteru i powagi niepożądanego zachowania natury seksualnej. Osoby, które zgłaszają molestowanie seksualne lub uczestniczą w dochodzeniu, są chronione przed odwetem.

Po przeprowadzeniu przez CCHR dochodzenia, jeśli zostaną stwierdzone istotne dowody naruszenia rozporządzenia, odbędzie się publiczne przesłuchanie administracyjne (przed przesłuchującym funkcjonariuszem)

Funkcjonariusz przesłuchujący podejmie zalecaną decyzję w sprawie odpowiedzialności i zwolnienia

Rada członków Komisji CCHR może przyjąć, odrzucić lub zmienić decyzję o odpowiedzialności i zalecanym zwolnieniu. Decyzja może obejmować:

||| Karę od 5000 do 10 000 USD za naruszenie (płacone miastu)

||| Środki zaradcze dla składającego skargę

>> Odszkodowania (z własnej kieszeni, odszkodowania za straty moralne, odszkodowania karne)

>> Zadośćuczynienie na podstawie nakazu sądowego (w celu skorygowania praktyk dyskryminacyjnych).

>> Opłaty za korzystanie z usług adwokata

Kary w ramach innych rozporządzeń

- Mogą wpłynąć na działalność gospodarczą lub licencję na sprzedaż alkoholu. (Sek. 4-4-280, Kodeks miejski)
- Mogą wpłynąć na kwalifikowalność do kontraktów miejskich. (Roz. 2-92, Kodeks miejski)





# Zgłaszanie molestowania seksualnego Komisji CCHR

## Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4th Floor,  
Chicago, IL 60654

312-744-4111

[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)

[www.chicago.gov/cchr](http://www.chicago.gov/cchr)



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

*Departament Praw Człowieka stanu Illinois (IDHR) jest agencją państwową odpowiedzialną za egzekwowanie Ustawy o Prawach Człowieka w stanie Illinois, która sprawia, że nielegalne jest angażowanie się w molestowanie seksualne lub odwety.*

- Skarżący (ofiary molestowania seksualnego) mogą wnieść oskarżenie w dowolnym momencie w ciągu 300 dni od incydentu (incydentów).
- IDHR ma jurysdykcję (uprawnienia) do prowadzenia dochodzeń w sprawie pracodawców zatrudniających 1 lub więcej pracowników.
- Aby rozpocząć proces, wyślij IDHR arkusz informacyjny osoby składającej skargę



# Środki zaradcze dostępne na mocy Ustawy o Prawach Człowieka w stanie Illinois

*Po zakończeniu dochodzenia przez IDHR osoba składająca skargę (pracownik):*

- Może złożyć pozew w sądzie cywilnym lub
- 2. Może złożyć skargę do Komisji Praw Człowieka w stanie Illinois (Human Rights Commission, HRC), jeśli IDHR znalazł „istotne dowody” naruszenia.

- Osoby składające skargę, które wygrają w HRC lub w sądzie, poprzez nakaz mogą otrzymać środki zaradcze, na które zezwala Ustawa o Prawach Człowieka w stanie Illinois, aby „zadośćuczynić” skarżącemu.

- Środki zaradcze mogą obejmować: zaległe wynagrodzenie, utracone świadczenia, rozliczenie akt osobowych, odszkodowania, zatrudnienie, awans, przywrócenie, przedpłatę, w przypadku gdy przywrócenie nie jest możliwe, oraz honoraria i koszty prawnika.



# Zgłaszanie molestowania seksualnego w IDHR

## Illinois Department of Human Rights, Chicago Office

555 W. Monroe St., 7th  
Floor, Chicago, IL 60661

Aby wnieść oskarżenie lub zadzwonić do IDHR  
**1-800-662-3942**

Inne numery telefonu:  
**312-814-6200 |**  
**866-740-3953 (TTY)**

**[www.ILLINOIS.GOV/DHR](http://www.ILLINOIS.GOV/DHR)**



# Zgłaszanie molestowania seksualnego w EEOC

*Amerykańska Komisja ds. równouprawnienia w zatrudnieniu (EEOC) jest odpowiedzialna za egzekwowanie tytułu VII Ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r., prawa federalnego, które sprawia, że nielegalne jest angażowanie się w molestowanie seksualne lub odwety.*

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



# Środki zaradcze dostępne na mocy tytułu VII Ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r

*Po zakończeniu dochodzenia przez EEOC:*

- *Osoba wnosząca skargę (pracownik) może złożyć pozew do sądu krajowego.*

2. EEOC może pomóc stronom w osiągnięciu porozumienia w drodze nieoficjalnego procesu zwanego „postępowaniem pojednawczym”, jeśli EEOC znajdzie „uzasadnioną przyczynę”, by sądzić, że doszło do dyskryminacji.

- Osoby składające skargę, które wygrają w sądzie federalnym, poprzez nakaz mogą otrzymać środki zaradcze, na które zezwala tytuł VII, aby „zadośćuczynić” pracownikowi.

- Środki zaradcze mogą obejmować: zaległe wynagrodzenie, utracone świadczenia, rozliczenie akt osobowych, odszkodowania, zatrudnienie, awans, przywrócenie, przedpłatę, w przypadku gdy przywrócenie nie jest możliwe, odszkodowanie za straty moralne oraz honoraria i koszty prawnika.







# Zgłaszanie molestowania seksualnego w U.S. EEOC

## U.S. EEOC Chicago District Office

**JCK Federal Building, 230 S. Dearborn  
St., Chicago, IL 60604**

**Aby wnieść oskarżenie lub zadzwonić  
1-800-669-4000**

**Inne numery telefonu:**

**1-800-669-6820 (TTY for Deaf/Hard of Hearing callers only)**

**1-844-234-5122 (ASL Video Phone for Deaf/Hard of Hearing callers only)**

**[WWW.EEOC.GOV](http://WWW.EEOC.GOV)**



# **Dziękujemy za ukończenie corocznego szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu w 2022 r.**

**Prosimy o wykonanie następujących czynności:**

- **Wydrukuj i podpisz „Certyfikat uczestnictwa” znajdujący się na następnej stronie.**
- 2. Zwróć certyfikat przedstawicielowi pracodawcy.**



CITY OF CHICAGO

SEXUAL HARASSMENT Prevention Training

# Certificate of Participation Sexual Harassment Prevention Training

I certify that I have carefully read and reviewed the content of, and completed, the Sexual Harassment Prevention Training pursuant to the Chicago Human Rights Ordinance, Municipal Code of Chicago, 6-010-040.

## Training Participant Information:

\_\_\_\_\_  
Printed Name - First, Middle Initial, Last

\_\_\_\_\_  
(Birth Month and Day)

\_\_\_\_\_  
Training Date/Location | (Company Name/Work Location)

\_\_\_\_\_  
(Training Date)

\_\_\_\_\_  
Training Method

\_\_\_\_\_  
Your Signature

Issuing year: \_\_\_\_\_