



SEXUAL HARASSMENT  
PREVENTION TRAINING

**Szkolenie dla osób postronnych**

CITY OF CHICAGO



*Co to jest molestowanie seksualne?*



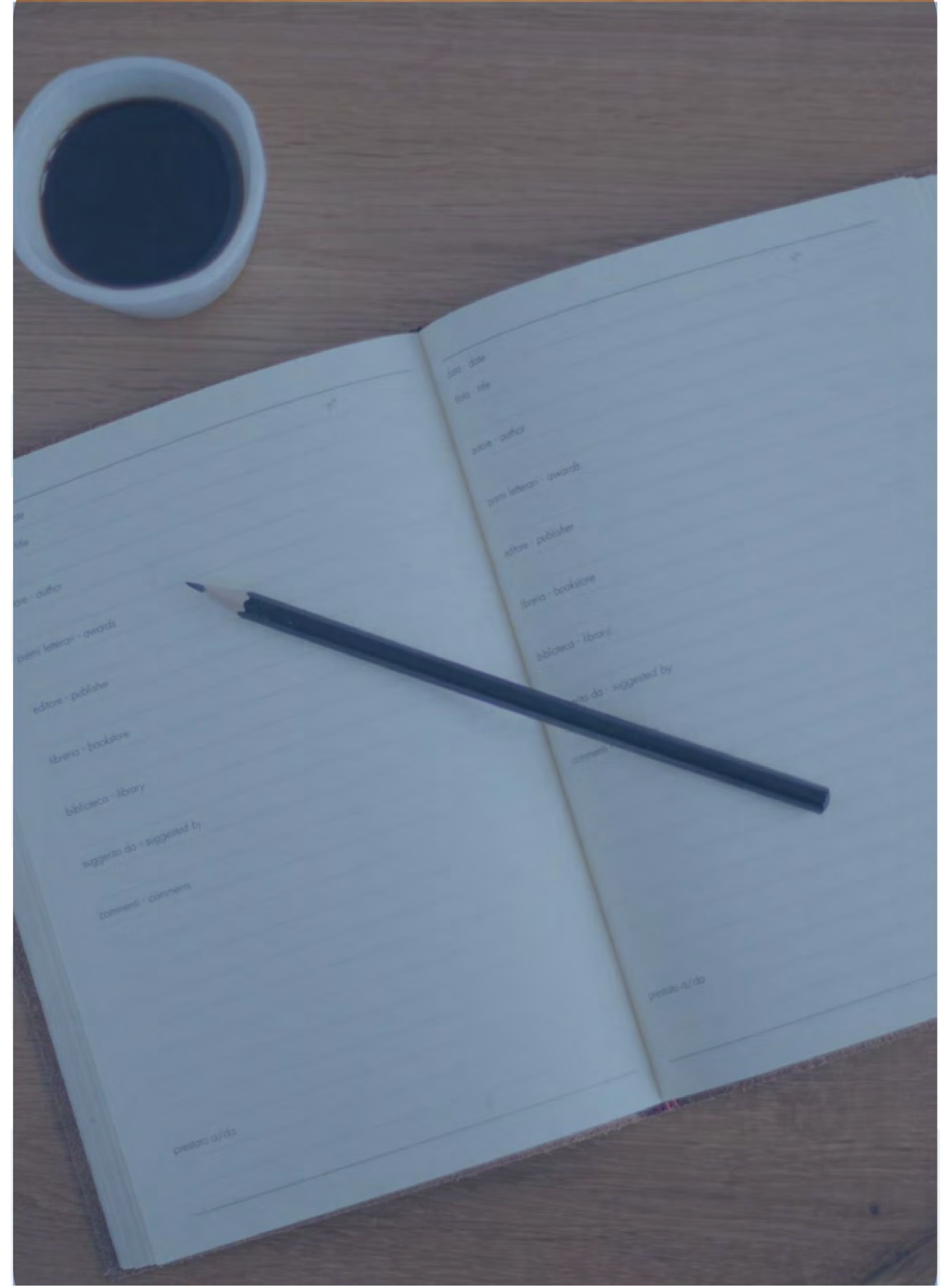
*Co to jest interwencja świadka?*



*Kiedy powinienem interweniować?*



*Jak mogę interweniować w bezpieczny, produktywny i aktywny sposób?*



# Co to jest molestowanie seksualne?

Zgodnie z chicagowskim rozporządzeniem w sprawie praw człowieka “molestowanie seksualne” oznacza wszelkie niepożądane zaloty lub prośby o przysługi seksualne lub wszelkie zachowania o charakterze seksualnym, gdy:

**1** Poddanie się takiemu zachowaniu jest w sposób wyraźny lub domniemany.

**2** Poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania przez osobę stanowi podstawę każdej decyzji o zatrudnieniu, która ma wpływ na tę osobę.

**3** Takie zachowanie ma na celu lub powoduje znaczne zakłócenie wykonywania pracy przez daną osobę lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.

**4** Nadużycia seksualne, które oznaczają każde zachowanie o charakterze seksualnym, które obejmuje również przymus, nadużycie władzy lub niewłaściwe wykorzystanie stanowiska pracy danej osoby.

# Rodzaje niezgodnego z prawem molestowania seksualnego

## Napastowanie seksualne Quid Pro Quo

*"Zrobisz 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.*

## Molestowanie seksualne w wrogim środowisku pracy

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

*Nieprzyjazne środowisko pracy może wystąpić, gdy niepożądane zaloty seksualne, prośby o przystęgi 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.*







Tożsamość płciowa może być zdefiniowana jako najgłębsza koncepcja siebie jako mężczyzny, kobiety, mieszanki obu lub żadnego z nich – jak jednostki postrzegają siebie i jak siebie nazywają. Czyjaś tożsamość płciowa może być taka sama lub różna od płci przypisanej przy urodzeniu.

*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.*



# Jakie są przykłady niewłaściwego postępowania?

Molestowanie seksualne obejmuje niepożądane zachowania o charakterze seksualnym (zaloty seksualne i próby o przystęgi seksualne). Oto kilka przykładów:

Wysyłanie listów, rozmów telefonicznych, e-maili, tekstów lub innych materiałów o charakterze seksualnym.

Presja na przystęgi seksualne lub wychodzenie na randkę.

Celowe dotykanie, pochylanie się lub blokowanie innej osoby.

Seksualne spojrzenia, gesty lub gwizdanie na kogoś.

Dokuczanie seksualnym, żarty, uwagi lub pytania.

Odnosząc się do innych jako "dziewczyna", "przystojniak", "lalka", "kochanie", "miód", "tootsie" itp.

Faktyczne lub usiłowanie gwałtu lub napaści na tle seksualnym.

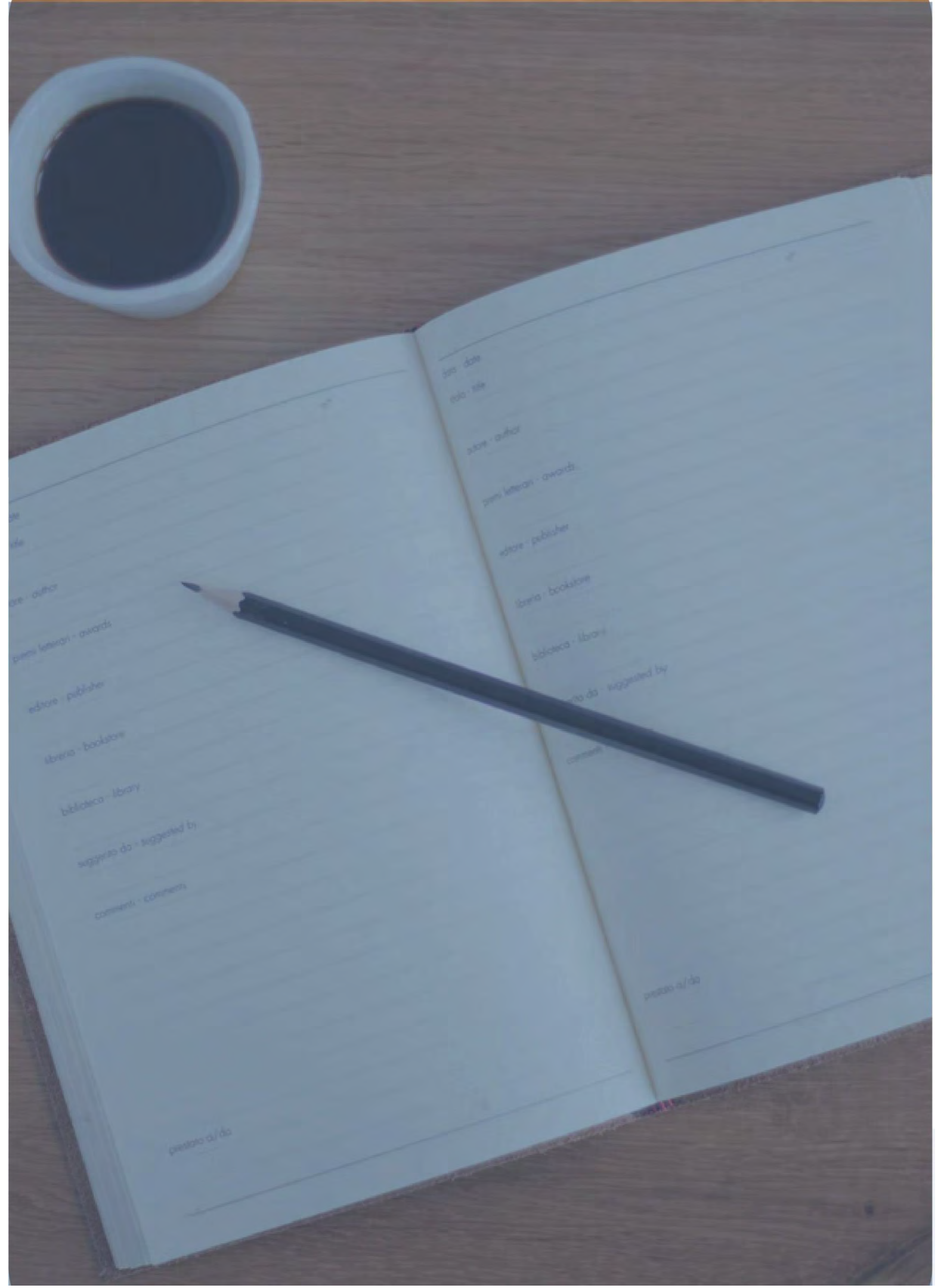


● *Co to jest molestowanie seksualne?*

● *Co to jest interwencja świadka?*

● *Kiedy powinienem interweniować?*

● *Jak mogę interweniować w bezpieczny, produktywny i aktywny sposób?*

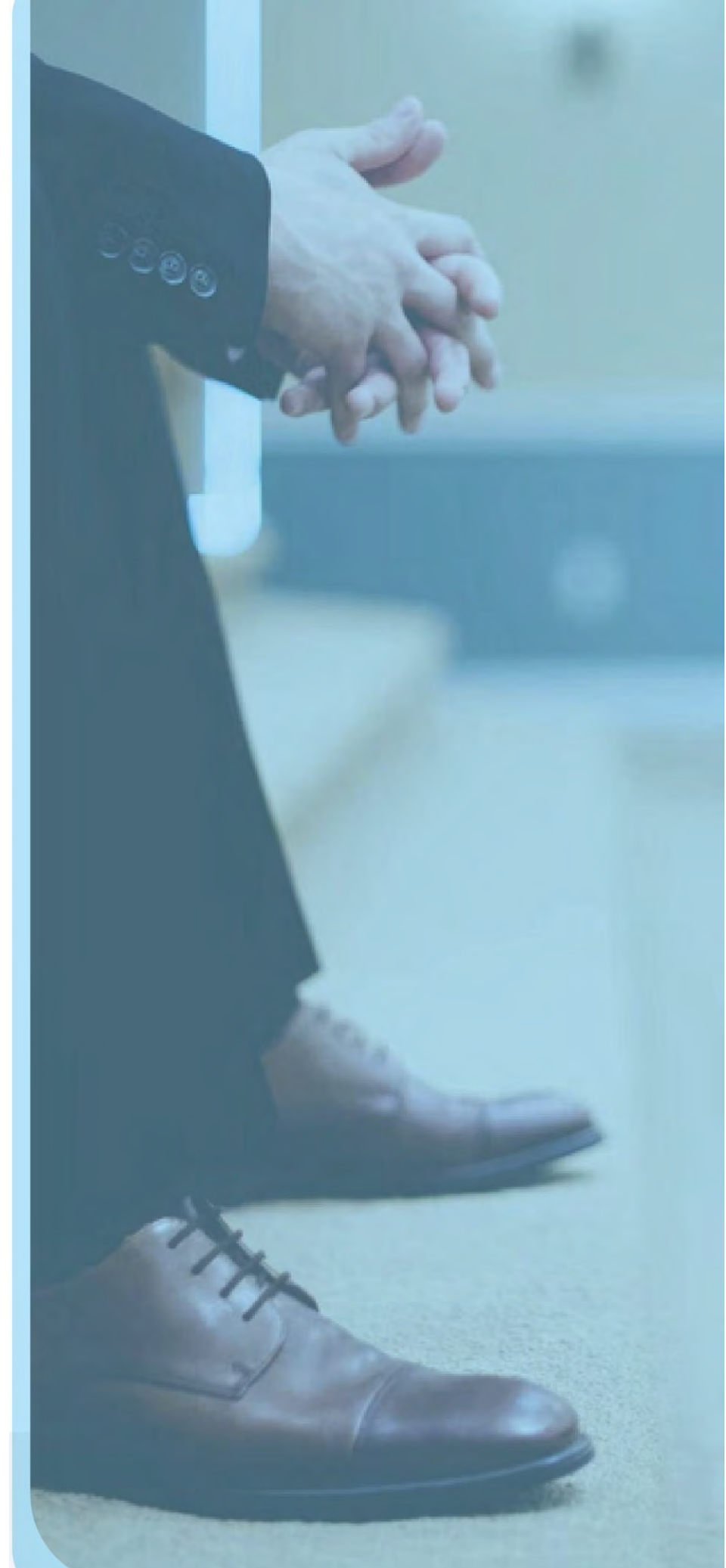






# Czym jest osoba postronna interweniująca w molestowanie seksualne?

Interwencja osób postronnych obejmuje bezpieczne i pozytywne działania, które mogą być wykonywane przez osobę lub grupę ludzi, aby zapobiec krzywdzie lub interweniować, gdy istnieje ryzyko lub postrzegane ryzyko molestowania seksualnego innej osoby.





# Interwencja osob postronnych zawiera

*Rozpoznawanie sytuacji  
potencjalnego  
molestowania  
seksualnego*

*Zrozumienie struktur  
instytucjonalnych i  
warunków kulturowych,  
które ułatwiają  
molestowanie*

*Pokonywanie barier  
utrudniających interwencję,  
identyfikacja bezpiecznych i  
skutecznych opcji  
interwencji*

*podejmowanie działań w  
celu interwencji*







*Co to jest molestowanie seksualne?*



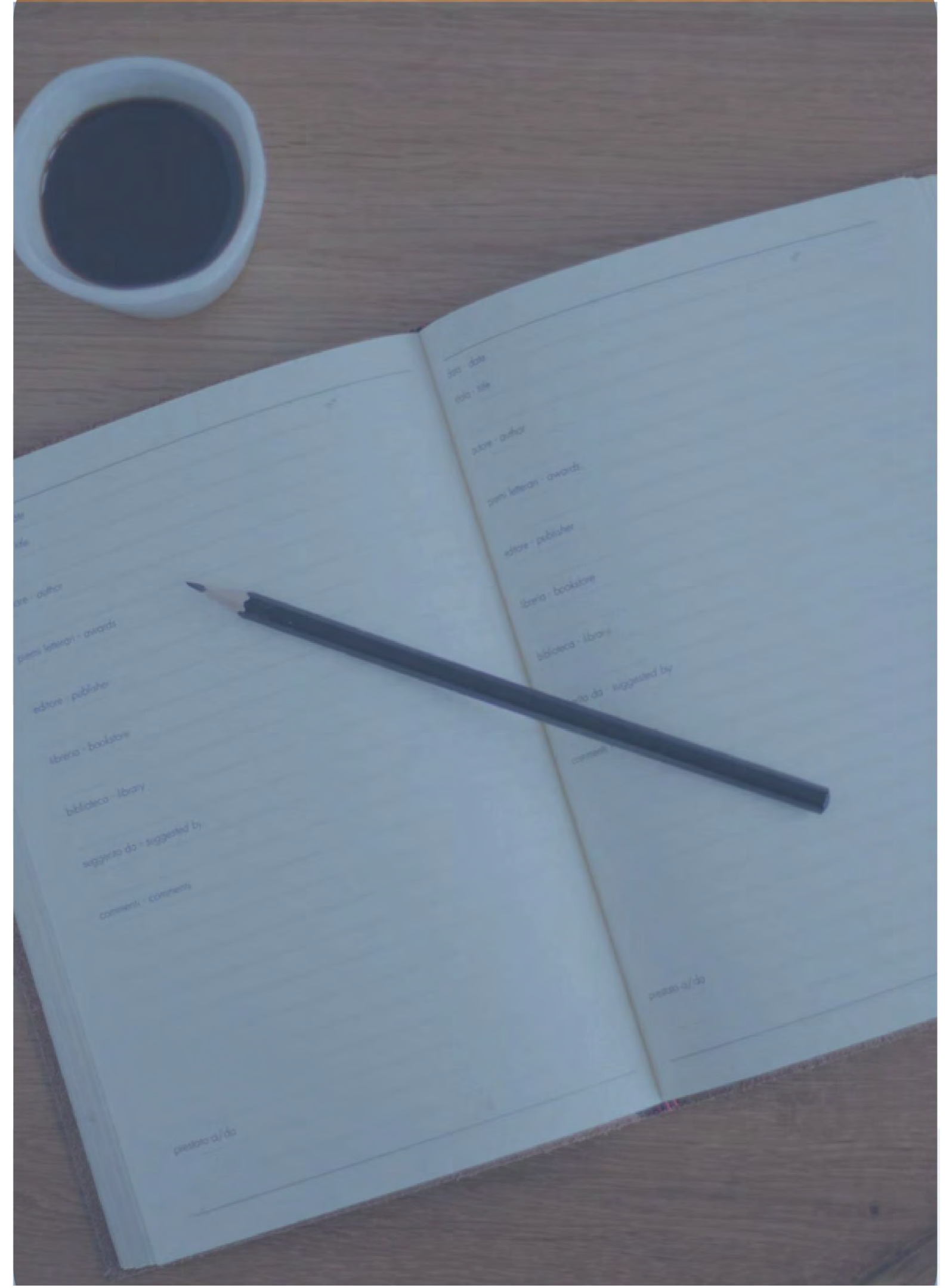
*Co to jest interwencja świadka?*



*Kiedy powinienem interweniować?*



*Jak mogę interweniować w bezpieczny, produktywny i aktywny sposób?*



# Kto to jest oboba postrowna?

*Osoba postronna to ktoś, kto obserwuje jakiś incydent, ale nie chce się w to angażować.*

## Jaki jest efekt osoby postrownej

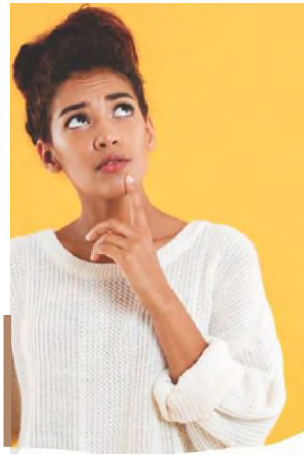
Efekt osoby postronnej pojawia się, gdy obecność innych zniechęca do interwencji w sytuacji awaryjnej, przeciwko znęcaniu się osoby lub podczas napaści lub innego przestępstwa. Dla naszych dzisiejszych celów, podczas incydentu molestowania seksualnego. Im większa liczba osób postronnych, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że ktoś z nich udzieli pomocy osobie w niebezpieczeństwie.





# Skąd mam wiedzieć, czy jestem osoba postronną?

01



## Zwróć Uwagę

Zwróć uwagę na wydarzenie  
Zadaj sobie pytanie: Czy ta osoba wydaje się niewygodna?

02



## Rozpoznaj

Rozpoznaj sytuację jako problematyczną: Zadaj sobie pytanie: Co z sytuacją jest nie w porządku lub nie pasuje do ciebie?

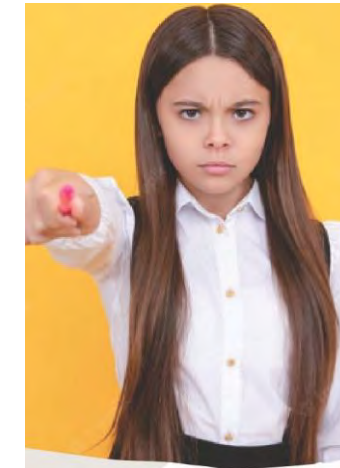
03



## Zaangażuj się

Przyjmij osobistą odpowiedzialność: Zadaj sobie pytanie: Jakie są potencjalne bariery/konsekwencje interwencji?

04



## Podjmij Działania

*Podjmij działania w tej sytuacji*





*Co to jest molestowanie seksualne?*



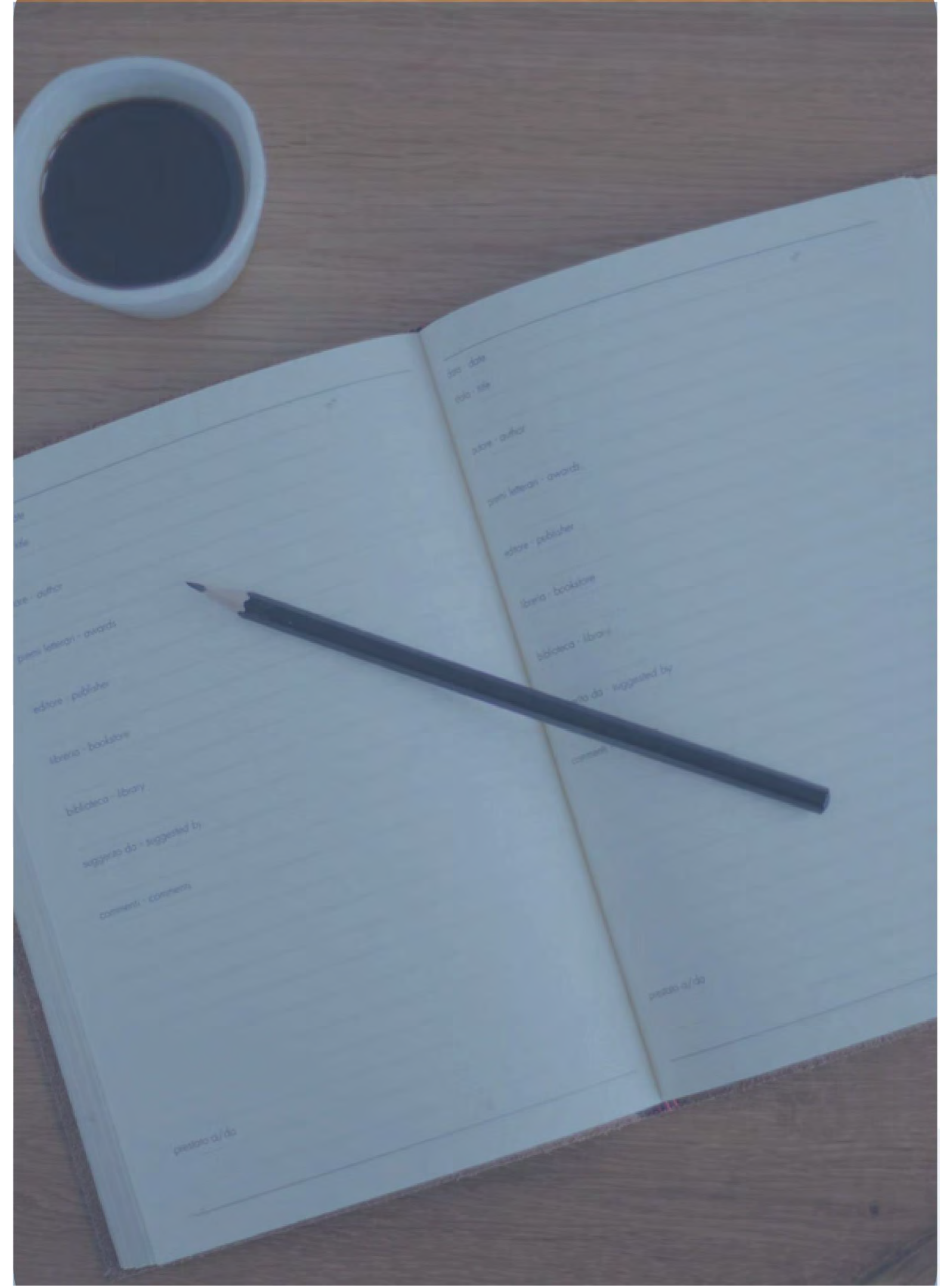
*Co to jest interwencja świadka?*



*Kiedy powinienem interweniować?*



*Jak mogę interweniować w bezpieczny, produktywny i aktywny sposób?*





Wazne rzeczy ktore  
trzeba wziąć  
pod uwage

01



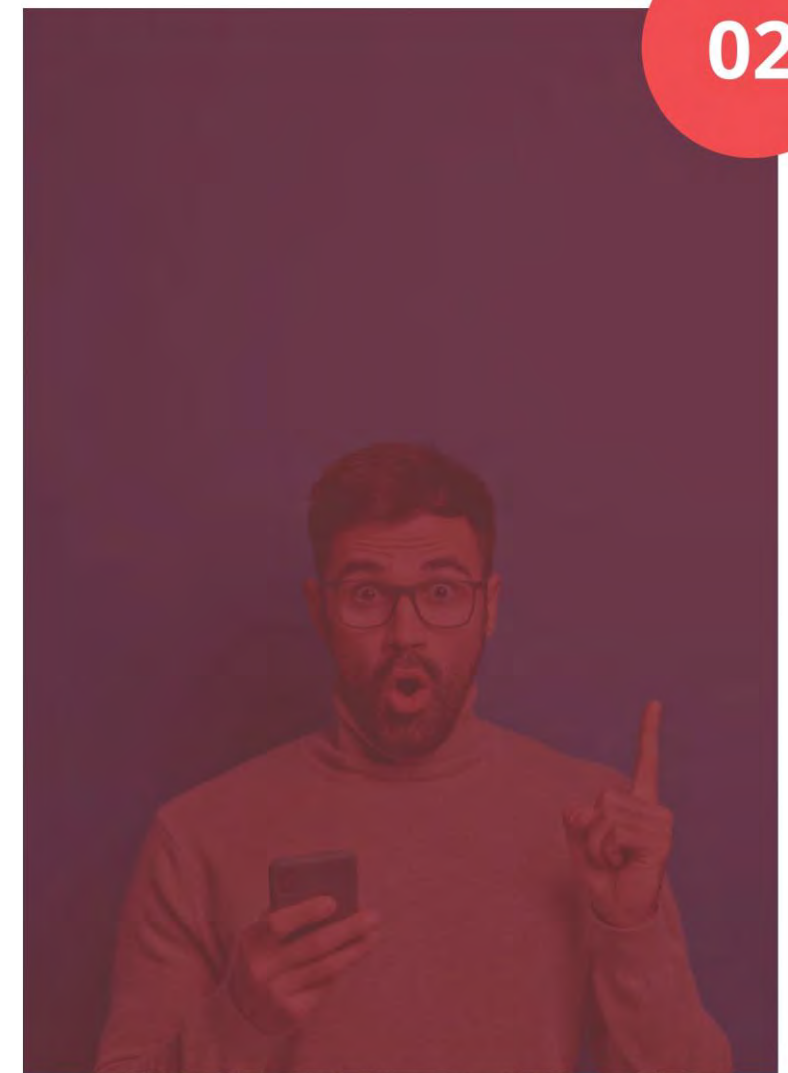
### *Określ ton sytuacji*

*To określi, jak  
zdecydujesz się  
reagować*

*Zastanów się nad swoim  
stosunkiem do sprawcy*

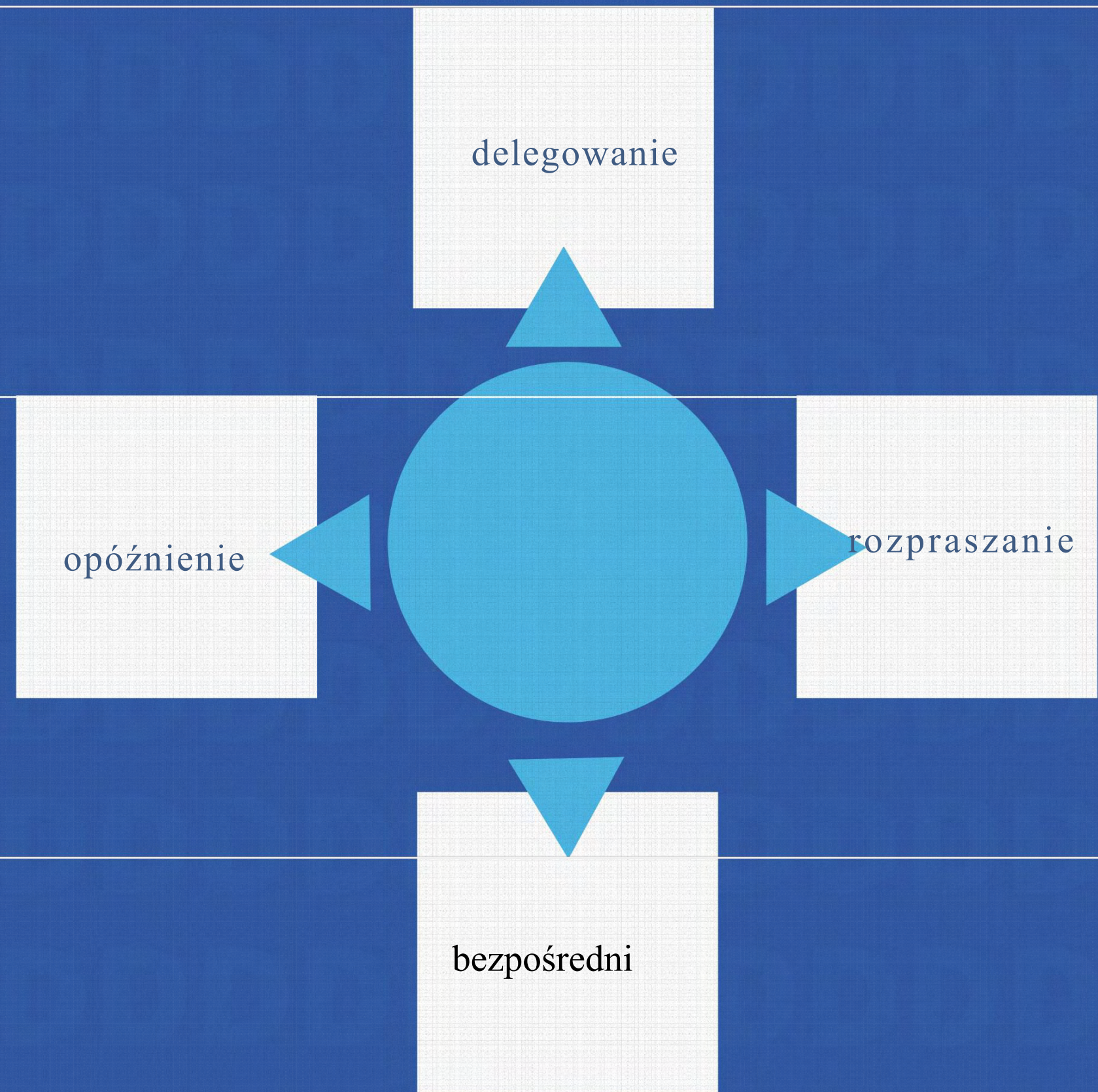
*Czy jesteście przyjaciółmi?  
Obcy?  
Współpracownicy?*

02





# The 4D's







**Delegat**

**Delegate  
Responsibility**

- **Zauważ, jak to wygląda?**

Poproś o pomoc osobę trzecią (tj. przełożonego, kierownika, działu kadr itp.)

Poproś ludzi wokół ciebie, aby uzyskali pomoc podczas monitorowania sytuacji





**Rozpraszać**

**Distract**



**Kontaktuj się bezpośrednio ze sprawcą i/lub osobą będącą celem: rozmawiaj o czymkolwiek innym niż nękanie**

Zapytaj o godzinę, wskazówki itp.

Stań na drodze, ale kontynuuj to, co robiłeś







**Bezpośredni**

**Direct**

- Zanim zdecydujesz się to zrobić, oceń swoje bezpieczeństwo. Czy bezpośrednia konfrontacja polepszy czy pogorszy sytuację?
- Reaguj bezpośrednio na napastnika. Możesz powiedzieć takie rzeczy jak:  
"Zostaw ich w spokoju"  
"To niestosowne, lekceważące itd."
- Zapytaj osobę, czy potrzebuje pomocy





Opóźnienie



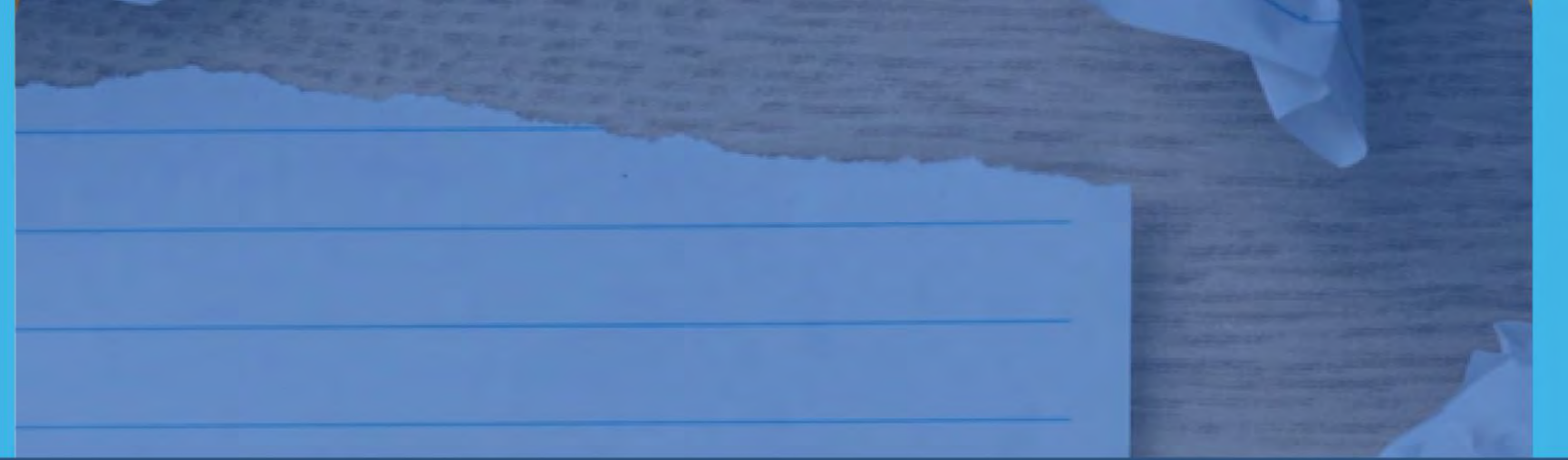
- Skontaktuj się później z ofiarą

Zapytaj, czy nic im nie jest, czy potrzebują wsparcia, i zaoferuj im zasoby

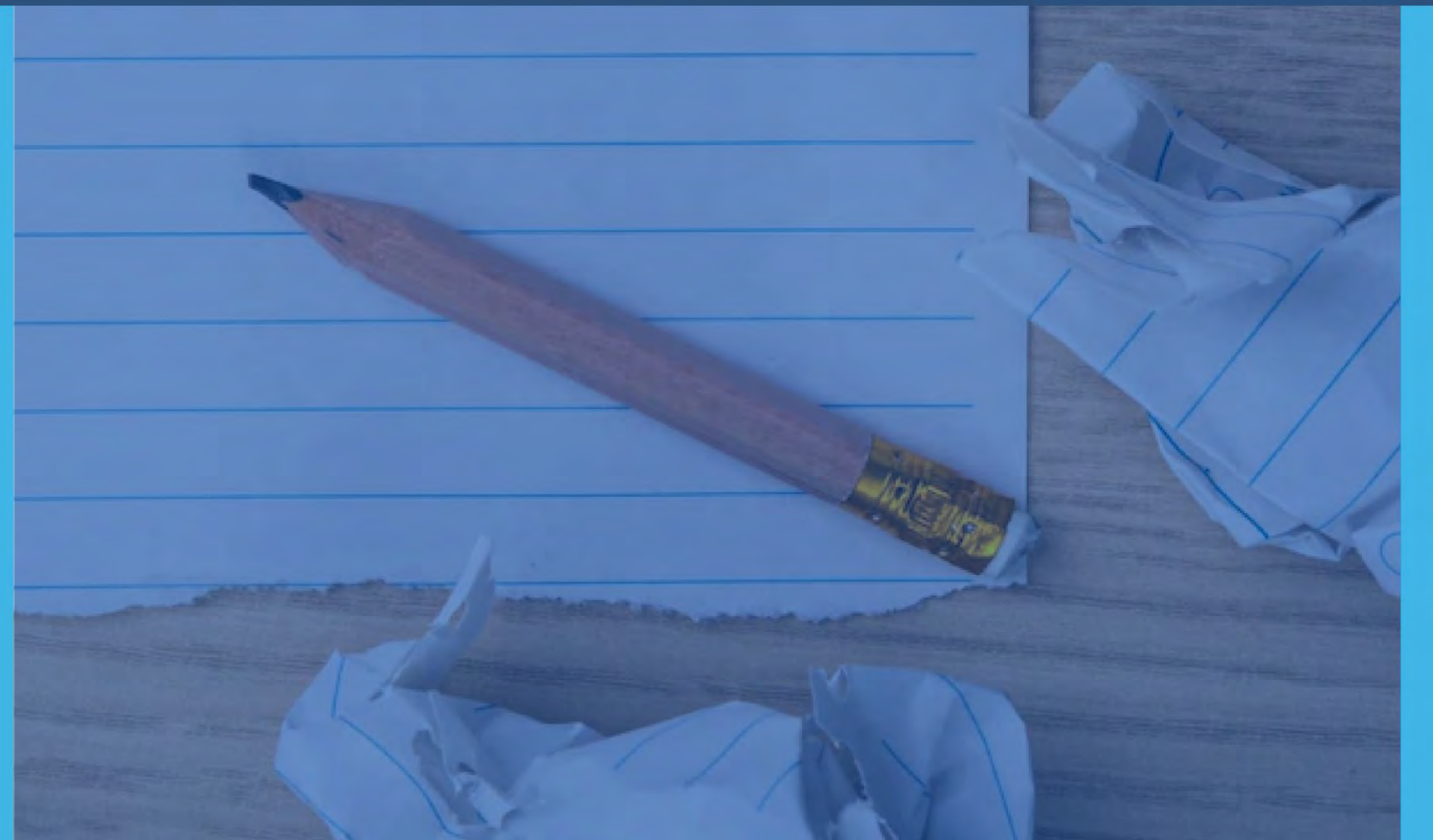
Delay







**Let's Practice!**



## Scenariusz #1

Pewnego ranka wchodzisz do biura, by znaleźć nowego stażystkę, Susan siedzącą przy biurku, wyglądającą na zakłopotaną jej kierownik. Bob stoi za nią z rękami na ramionach, rozmawiając z nią o zleconym jej zadaniu.

Co robisz?





# Scenariusz 1: Spróbuj zapamiętać 4D

- ➔ Delegat: Powiedz przełożonemu Boba lub kierownikowi działu kadr, co się dzieje
- ➔ Odwróć uwagę: Zapytaj stażystkę: „Hej, Susan, chciałabyś napić się kawy?”
- ➔ Bezpośrednio: Powiedz menedżerowi: „Hej Bob, daj Susan trochę miejsca.
- ➔ Opóźnienie: Jak tylko Bob odejdzie, idź i zapytaj Susan: „Wyglądałaś na zakłopotaną, wszystko w porządku? Widziałam, co się stało. Czy musisz porozmawiać o tym z kimś z działu kadr? Pójdę z tobą.

## Scenariusz #2

---

Na spotkaniu grupy projektowej kierownik Sarah wita Davida, nowego członka zespołu. Sarah żartobliwie mówi Davidowi: „Będzie fajnie mieć nowego młodego ogiera w biurze”, gdy z uśmiechem chwyta go za rękę. David wygląda na wyraźnie zakłopotanego.

Co robisz?





## Scenariusz 2: Jeszcze kilka pomysłów

**Delegat:** Powiedz przełożonemu Sarah lub kierownikowi działu kadr, co się stało.

**Odwróć uwagę:** Przewróć filiżankę kawy. Zrób coś, co wywoła zamieszanie (bezpiecznie).

**Direct:** Powiedz Sarah: “Daj spokój temu nowemu facetowi. To dopiero jego pierwszy dzień.”

**Opóźnienie:** Po spotkaniu powiedz Davidowi: “Widziałem, co się właśnie stało. Wszystko w porządku? Wiesz, że możemy to zgłosić.”

## Scenariusz #3

Bill jest podekscytowany, że niedawno awansował na stanowisko, o które wcześniej aplikował, ale nie został wybrany.

Po kilku tygodniach na tym stanowisku, jego szef Steve mówi mu: „Naprawdę cię lubię Steve. Wiesz, że naciskałem, abyś dostał ten awans. Następnie pochyla się do ucha Billa i mówi: „Oczekuję, że okażesz swoją wdzięczność we właściwym czasie”, jednocześnie ściskając biceps Billa. Bill opowie ci o spotkaniu podczas lunchu.

Co robisz?





## Scenariusz 3: Inne opcje

- Delegat: Powiedz przełożonemu Steve'a lub kierownikowi działu kadr, co się stało.
- Odwróć uwagę: tym razem nie byłoby to możliwe, ponieważ wydarzenie się skończyło.
- Bezpośrednio: Powiedz Steve'owi: „Bill powiedział mi o tym, jak powitałeś go w zespole. Nie sądzę, żeby to było właściwe”.
- Opóźnienie: Poinformuj Billa, że powinien zgłosić incydent szefowi Steve'a lub kierownikowi działu kadr i zaproponuj, że pójdziesz z nim.



# Wszyscy mamy moc, aby zapobiegać molestowaniu seksualnemu za pomocą 4D



**Delegat:** Uzyskaj pomoc

**Odwróć uwagę:** zrób coś, aby przerwać ten moment! Kaszł głośno, rzuć coś, bądź szkodnikiem!

**Bezpośrednio:** Powiedz sprawcy, że nie czujesz się komfortowo.

**Opóźnienie:** Skontaktuj się z ofiarą molestowania seksualnego, aby upewnić się, że wszystko z nią w porządku i zaoferuj wszelką pomoc lub zasoby, jakie możesz.



# Additional Resources

Ofiary molestowania seksualnego mogą składać skargi do następujących agencji:

■ Chicago Commission on Human Relations (CCHR)

[www.chicago.gov/cc hr](http://www.chicago.gov/cc hr)  
312-744-4474  
[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)

■ Illinois Department of Human Rights (IDHR)

[www.Illinois.Gov/DHR](http://www.Illinois.Gov/DHR)  
1-800-662-3942

■ U.S. EEOC

[www.E EOC.Gov](http://www.E EOC.Gov)  
1-800-669-4000

Aby uzyskać więcej informacji na temat molestowania seksualnego lub usług i programów CCH R, prosimy o kontakt pod adresem:

**Chicago Commission on Human Relations**

740 N. Sedgwick Street, Suite 400 | Chicago, IL 60654

(312)744-4111

Fax: (312)744-1081

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

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

**Follow us on social media:**

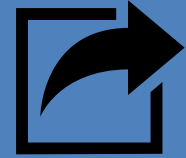


@ChiCCHR



@ChicagoCHR





**CLICK HERE to CERTIFY that you completed the training**

