

Formazione per i lavoratori

D1. Penso di aver subito molestie sessuali. Cosa devo fare?

R1. Chi ritiene di aver subito molestie sessuali, deve riferire tale comportamento al proprio datore di lavoro, all'agenzia interinale o all'agenzia di collocamento. Se il molestatore è il datore di lavoro stesso, oppure non si ha fiducia sull'eventuale reazione del datore di lavoro, è possibile rivolgersi alla Divisione per i diritti umani dello Stato di New York. La Divisione per i diritti umani può ricevere le denunce e procedere alle indagini.

È anche possibile, contemporaneamente o successivamente, presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani dello Stato di New York. Attenzione: la denuncia presso la Divisione per i diritti umani deve essere presentata entro un anno dal presunto atto discriminatorio. Per maggiori informazioni, si può consultare l'opuscolo della Divisione intitolato "Sexual Harassment" (Molestie sessuali).

D2. Quali sono le modalità per presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani?

R2. Per presentare la denuncia presso la Divisione, è possibile procedere in vari modi:

- Per informazioni sulle modalità di presentazione di una denuncia, è possibile visitare la pagina: www.dhr.ny.gov/complaint.
- È possibile telefonare al numero 1-888-392-3644

È possibile recarsi in un ufficio della Divisione per i diritti umani e presentare la denuncia di persona: <https://dhr.ny.gov/contact-us>

D3. Se denuncio, il mio datore di lavoro può effettuare ritorsioni contro di me?

A3. La Legge sui diritti umani di New York vieta le ritorsioni per aver presentato una denuncia interna al proprio datore di lavoro, oppure per aver presentato denuncia presso la Divisione per i diritti umani. Se si ritiene di aver subito ritorsioni, si deve contattare la Divisione e presentare la denuncia.

D4. Il mio datore di lavoro è soggetto alla Legge sui diritti umani?

R4. Sì. La Legge sui diritti umani prescrive a TUTTI i datori di lavoro presenti nello Stato di New York, a prescindere dal numero dei dipendenti, di garantire un luogo di lavoro esente da molestie sessuali.

Persone diverse dai dipendenti in un luogo di lavoro

D1. Io non sono assunto direttamente dall'azienda in cui ho subito molestie. Rientro comunque nella copertura?

R1. A partire dal 12 aprile 2018, le persone diverse dai dipendenti (ad esempio appaltatori, subappaltatori, fornitori, consulenti o chiunque presti servizi nel luogo di lavoro) sono anch'esse protette dalle molestie nella sede in cui lavorano. Rientrano tra le persone diverse dai dipendenti sottoposte a protezione coloro che sono generalmente indicati come operatori autonomi a contratto, lavoratori "gig" e lavoratori a tempo determinato. Sono comprese anche le persone che si occupano di riparazioni delle apparecchiature, servizi di pulizia e altri servizi prestati in base a un contratto stipulato con il datore di lavoro.

D2. Lavoro per un appaltatore con contratto per la manutenzione e mi occupo delle pulizie degli uffici di un'impresa. Un dipendente presso l'edificio, non alle dipendenze dell'impresa per cui effettuo le pulizie, mi sta chiedendo insistentemente un appuntamento. Questo comportamento non mi piace. Cosa posso fare?

R2. Sia il proprio datore di lavoro che l'impresa che opera nel proprio luogo di lavoro sono tenuti a garantire un luogo di lavoro esente da molestie. Occorre riferire il comportamento all'impresa del luogo di lavoro e anche al proprio datore di lavoro. Sono entrambi tenuti a risolvere il problema. Se il molestatore è il datore di lavoro stesso, oppure non si ha fiducia sull'eventuale reazione del datore di lavoro, è possibile anche presentare una denuncia alla Divisione per i diritti umani.

D3. La persona che ripara la fotocopiatrice esprime sempre battute a sfondo sessuale che mi disturbano. Il mio capo afferma di non poterci fare nulla.

R3. Il proprio datore di lavoro è tenuto a garantire un luogo di lavoro esente da molestie sessuali, indipendentemente da chi sia il molestatore. Il proprio datore di lavoro è tenuto a intraprendere le misure opportune in base alla denuncia. Se non si ha fiducia sull'eventuale reazione del datore di lavoro, si dovrebbe presentare una denuncia alla Divisione per i diritti umani.

D4. Un lavoratore a tempo determinato mi racconta continuamente storie sessualmente esplicite sulle persone che frequenta. Ho espresso le mie rimostranze, ma il mio superiore gerarchico afferma di non avere alcuna autorità rispetto ai lavoratori temporanei.

R4. Il superiore gerarchico è tenuto a demandare la denuncia a chi può indagare e assumere l'azione correttiva. È possibile esprimere le rimostranze presso un altro superiore o responsabile presso il proprio datore di lavoro, oppure presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani; è anche possibile procedere con entrambe le suddette modalità.

D5. Lavoro come operatore autonomo a contratto e gran parte delle mie attività si svolge fuori dalla sede dell'impresa. Quando però, mi reco in ufficio per incontrare la persona che supervisiona il mio lavoro, costui cerca di intraprendere con me un rapporto sessuale che non desidero. È l'unica persona dell'impresa con cui ho contatti e non so come esprimere le mie rimostranze.

R5. I datori di lavoro sono invitati vivamente ad affiggere e rendere disponibili le loro politiche sulla prevenzione delle molestie sessuali. È possibile esprimere le rimostranze presso un superiore o responsabile presso il datore di lavoro, presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani o procedere con entrambe le suddette modalità.

Domande frequenti per i datori di lavoro

D1. Lo Stato proporrà workshop o webinar?

R1. Sì. Le date delle sessioni di formazioni saranno annunciati su questo sito Web.

D2. Quale tipo di documentazione deve essere conservata dai datori di lavoro per verificare la conformità?

R2. Non è prescritta alcuna attestazione scritta di aver letto la politica, ma si invita vivamente i datori di lavoro a conservare un'attenzione firmata e tenere una copia della documentazione sulla formazione. Tale documentazione potrebbe rivelarsi utile per affrontare eventuali future denunce o azioni legali.

D3. Questa legge si applica ai datori di lavori della città di New York?

R3. Sì. Si applica a tutti i datori di lavoro nello Stato di New York, compresa la città di New York.

Lingue

D1. Lo Stato di New York metterà a disposizione risorse per erogare la formazione in lingue diverse dall'inglese?

R1. Sì. I materiali definitivi saranno tradotti in spagnolo, cinese, coreano, bengalese, russo, italiano, polacco e haitiano-creolo, nei tempi più brevi possibili e saranno disponibili su questo sito Web. È possibile che in futuro saranno aggiunte altre lingue.

D2. Ho l'obbligo di fornire la politica e la formazione in lingue diverse dall'inglese?

R2. Sì. I datori di lavoro devono erogare ai dipendenti la formazione nella lingua parlata dai dipendenti stessi. I materiali tipo saranno tradotti ai sensi del Decreto esecutivo 26, Politica di accesso alla lingua in tutto il territorio dello Stato. Se non è disponibile un modello di formazione fornito dallo Stato nella madrelingua di un dipendente, il datore di lavoro può fornire al dipendente una versione in lingua inglese. Tuttavia, poiché è possibile che i datori di lavori siano considerati responsabili del comportamento di tutti i rispettivi dipendenti, si invita decisamente i datori di lavoro a fornire una politica e la formazione nella lingua parlata dal dipendente.

Politica

D1. In che modo i datori di lavoro possono fornire la propria politica ai dipendenti?

R1. I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti la propria politica in forma scritta o elettronica. Se si mette a disposizione una copia su un computer di lavoro, ai lavoratori deve essere possibile stampare una copia per propria documentazione.

D2. Per ogni datore di lavoro sussiste l'obbligo di formare i fornitori terzi o altre persone non dipendenti che interagiscono una sola volta o con regolarità in un ufficio con sede nello Stato di New York?

R2. No. Tuttavia, l'affissione di una copia della politica in uno spazio particolarmente visibile trasmette con maggior forza il messaggio relativo al proprio impegno in qualità di datore di lavoro responsabile.

D3. Come devo agire se un dipendente a tempo determinato subisce molestie da un dipendente di un'altra azienda?

R3. In tali circostanze, occorre informare sia l'azienda, sia la ditta del dipendente a tempo determinato. Se però si è in grado di intraprendere un'azione per poter impedire o mettere fine a tali molestie, è obbligatorio agire, come descritto nella politica.

D4. Quale politica (eventuale) deve essere consegnata ad appaltatori, subappaltatori, fornitori e consulenti?

R4. I datori di lavoro non devono fornire alcuna politica ad appaltatori autonomi a contratto, fornitori o consulenti, poiché non sono alle loro dipendenze. Comunque, la Legge statale sui diritti umani attribuisce ai datori di lavoro la responsabilità delle loro azioni; si esorta quindi a fornire la politica e la formazione a chiunque presti servizi nel luogo di lavoro.

D5. Se un datore di lavoro ha già fissato procedure di indagine simili ma non identiche a quelle previste nel modello, il datore di lavoro può deviare da questi specifici requisiti, restando comunque conforme alla legge?

R5. Sì. Le procedure di indagine che il datore di lavoro adatterà dovranno però essere descritte nella sua politica.

D6. Il modulo di denuncia deve essere integralmente incluso nella politica?

R6. No. I datori di lavoro devono però chiarire dove sia possibile reperire il modulo, ad esempio sul sito intranet dell'azienda.

Formazione

D1. Ai fini del requisito della formazione, chi viene considerato dipendente? E quando deve essere conclusa la formazione?

R1. Il termine "dipendente" include tutti i lavoratori, indipendentemente dalla situazione di immigrazione. Rientrano in tale concetto anche i dipendenti esenti o non esenti rispetto a straordinario e salario minimo, i lavoratori in regime di part time, i lavoratori stagionali e i lavoratori a tempo determinato. Tutti i dipendenti devono completare la formazione tipo o una formazione analoga, che soddisfi gli standard minimi, entro il 9 ottobre 2019.

D2. Con quale frequenza i dipendenti devono ricevere la formazione sulle molestie sessuali?

R2. I dipendenti devono essere formati almeno una volta all'anno. Negli anni successivi, si può stabilire in base all'anno di calendario, alla data di assunzione di ciascun dipendente, oppure alla scelta di una qualsiasi data da parte del datore di lavoro.

D3. Con quanta urgenza devono essere formati i nuovi dipendenti?

R3. Considerato che i datori di lavoro possono essere responsabile delle azioni dei dipendenti immediatamente al momento dell'assunzione, lo Stato invita decisamente a svolgere la formazione nei tempi più brevi possibili. I datori di lavoro devono consegnare la politica ai dipendenti prima che inizino a lavorare e devono provvedere alla sua affissione.

D4. Se un datore di lavoro avesse già erogato una formazione pari o superiore ai requisiti, è necessario svolgere di nuovo la formazione dei dipendenti?

R4. I dipendenti devono ricevere la formazione ogni anno. Se i dipendenti hanno già frequentato quest'anno una formazione che però NON soddisfa i requisiti, i datori di lavoro devono provvedere a un'integrazione della formazione per fare in modo che i requisiti siano realizzati.

D5. È fissato un numero minimo di ore di formazione che i dipendenti devono compiere ogni anno?

R5. No, purché ricevano una formazione pari o superiore agli standard minimi.

D6. Quali sono gli obblighi delle agenzie dell'impiego? E riguardo a dipendenti che hanno svolto la stessa formazione presso un altro datore di lavoro entro l'anno passato?

R6. La legge prescrive ai datori di lavoro di fornire una politica sulla prevenzione delle molestie sessuali e una formazione annuale a tutti i dipendenti. Il datore di lavoro può decidere di ritenere soddisfatto il requisito della formazione se un nuovo dipendente può attestare il completamento presso un datore di lavoro precedente o attraverso un'azienda di aiuto temporaneo.

Un'agenzia o qualsiasi altra organizzazione di lavoratori (ad esempio un sindacato) può decidere di fornire la formazione ai lavoratori, ma il datore di lavoro resterà comunque responsabile del comportamento del dipendente e della sua conoscenza delle politiche; dovrebbe quindi formare il dipendente riguardo a ogni particolarità e processo specifico della sua azienda o del settore industriale.

D7. Sono un datore di lavoro con sede nello Stato di New York, ma ho alle dipendenze personale che opera solo in altri Stati. Devono essere formati anche quei dipendenti?

R7. No. Occorre formare soltanto i dipendenti che lavorano o lavoreranno nello Stato di New York. Se però una persona lavora parte del tempo nello Stato di New York, anche se la sua sede è in un altro Stato, deve comunque ricevere la formazione.

D8. I dipendenti minorenni (ad esempio attori minorenni) hanno l'obbligo di seguire una formazione sulle molestie sessuali?

R8. Sì. Tuttavia, chi impiega minori che non abbiano compiuto 14 anni può scegliere di semplificare la formazione e la politica, sempre rispettando i requisiti minimi.

D9. Cosa si intende per “formazione interattiva”?

R9. La legge dello Stato di New York prescrive che tutta la formazione sulle molestie sessuali sia interattiva. È possibile erogare la formazione online, purché sia interattiva. Tra gli esempi di partecipazione dei dipendenti figurano i seguenti.

- Se la formazione è basata su Web, presenta domande al termine di una sezione e il dipendente deve scegliere la risposta giusta.
- Se la formazione è basata su Web, i dipendenti hanno la possibilità di formulare una domanda online e ricevere la risposta immediatamente o comunque in modo tempestivo.
- In un corso di persona o dal vivo, il presentatore pone domande ai dipendenti e accorda loro del tempo, nel corso della presentazione, per porre domande.

I corsi basati su Web o di persona propongono ai dipendenti un Sondaggio per i commenti, da restituire dopo il completamento della formazione.

NON si considerano interattive le ipotesi di una persona che guarda un video didattico o legge soltanto un documento, senza alcun meccanismo di attività di ritorno o interazione.

D10. Occorre un docente dal vivo e il docente deve essere munito di certificazione?

R10. Rientrerebbe nelle migliori pratiche relative a corsi efficaci e interessanti, ma un docente dal vivo non è specificatamente richiesto. I docenti dal vivo possono presentarsi di persona, per telefono, in videoconferenza, ecc. Non occorre alcuna certificazione e lo Stato attualmente non conferisce certificazioni o licenze a operatori che forniscono formazione.

D11. Per erogare la formazione, posso servirmi di un soggetto terzo? Come mi accerto che soddisfi gli standard?

R11. È possibile avvalersi di un fornitore o di un'organizzazione terzi, oppure erogare la formazione attraverso dipendenti o dirigenti già presenti. Occorre analizzare la formazione di terzi per accertarsi che sia pari o superiore agli standard minimi richiesti dalla legge.

D11. Per i dipendenti che ricoprono ruoli di direzione/supervisione, i requisiti formativi sono diversi?

R11. I datori di lavoro devono informare i dirigenti e i supervisori, nonché i dipendenti circa i requisiti aggiuntivi relativi a chi riveste ruoli di direzione/supervisione. La formazione tipo non affronta la questione dei requisiti aggiuntivi e i datori di lavoro possono decidere di erogare a supervisori e dirigenti una formazione aggiuntiva o a parte.

D12. Cosa accade se alcuni dipendenti non svolgono la formazione nonostante il massimo impegno del datore di lavoro per renderla disponibile e per imporla a tutti?

R12. I datori di lavoro sono tenuti a garantire che tutti i dipendenti ricevano la formazione ogni anno. I datori di lavoro possono assumere gli opportuni provvedimenti amministrativi per garantire la conformità.

D13. Le aziende sono tenute a pagare i lavoratori per il tempo dedicato alla formazione, ad esempio durante l'iter di inserimento in azienda, prima che inizi l'incarico effettivo?

R13. I datori di lavoro devono attenersi alle normative federali (*si veda ad es. 29 CFR 785.27-785.32*), che in generale prescrive che il tempo di formazione fornito dal datore di lavoro sia conteggiato come normale orario di lavoro.

D14. In che modo il tempo dedicato alla formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali incide sulla legge 80/20 dell'Hospitality Wage Order (Ordine sul salario del settore alberghiero e della ristorazione)?

R14. Come altri corsi obbligatori, non incide sulla percentuale prevista nell'Ordine e deve essere trattata analogamente ad altri corsi del datore di lavoro.

D15. Sono obbligatorie le sezioni dei materiali della formazione tipo non espressamente richieste nella legge?

R15. No, ma sono decisamente consigliate. Inoltre, i datori di lavoro sono vivamente invitate ad andare oltre i requisiti minimi formativi.

Arbitrato obbligatorio correlato alle molestie sessuali

D1. Cos'è la clausola dell'arbitrato obbligatorio nel quadro della nuova legge in materia di molestie sessuali?

R1. La clausola dell'arbitrato obbligatorio è un requisito previsto in ogni contratto redatto per iscritto che: (1) quando ci si trova di fronte a controversie contrattuali, impone alle parti di ricorrere a un arbitrato prima di adire a un tribunale e (2) rende definitivi e non soggetti a riesame da parte del tribunale i fatti accertati dall'arbitrato. Più precisamente, secondo le parole dello statuto:

Il termine "clausola dell'arbitrato obbligatorio" indicherà un termine o una disposizione contenuta in un contratto redatto per iscritto, in cui si richiede che le parti contraenti sottopongano all'arbitrato eventuali questioni emerse in seguito in base al contratto in oggetto, prima di avviare qualsiasi azione legale per l'applicazione delle disposizione del contratto suddetto e, inoltre, prevede anche una formulazione tale che saranno definitivi e non soggetti a riesame di tribunale indipendente i fatti accertati o la decisione assunta dall'arbitro o dal collegio arbitrale nella sua applicazione a una parte che sostiene la presenza di una pratica discriminatoria illegale basata su molestie sessuali.

D2. Cos'è una clausola vietata?

R2. In base alla nuova legge, con l'espressione "clausola vietata" si intende ogni requisito presente in un contratto che prescrive l'arbitrato obbligatorio per risolvere eventuali denunce di molestie sessuali. In particolare, come recita lo statuto:

Il termine "clausola vietata" indicherà ogni clausola o disposizione di qualsiasi contratto che impone come condizione di applicazione del contratto o ottenimento di rimedi in base al contratto che le parti sottopongano a un arbitrato obbligatorio la risoluzione di ogni accusa o denuncia di pratica illegale discriminatoria di molestie sessuali.

La proibizione sulle clausole vietate non "vieta a un datore di lavoro di inserire una clausola non vietata o altra disposizione di arbitrato obbligatorio in un tale contratto, su cui le parti convengono".

D3. Cosa dice la nuova legge su tali clausole di arbitrato obbligatorio?

R3. In generale la legge proibisce che nei nuovi contratti compaiano clausole vietate e rende nulle e invalide tali clausole, fatte salve alcune eccezioni sintetizzate più avanti.

D4. Quando entrerà in vigore questa nuova proibizione riguardante le clausole di arbitrato obbligatorio?

R4. La nuova proibizione si applicherà ai contratti stipulati dal 11 luglio 2018 in poi.

D5. Quali sono le eccezioni alla proibizione?

R5. La legge riconosce espressamente che: (1) "le disposizioni che dichiarano nulle e invalide le clausole vietate non si applicano "ove in contrasto con la legge federale"; (2) i contratti di lavoro collettivi prevarrano nei casi in cui esista un conflitto tra il contratto in oggetto e la nuova legge.

D6. La legge riguarda solo i datori di lavoro con almeno quattro dipendenti?

R6. No, la proibizione della legge sulle clausole vietate si applica a tutti i contratti. La legge definisce il datore di lavoro in riferimento alla Legge statale sui diritti umani, che nella definizione di datori di lavoro include tutti i datori di lavoro nei casi che implicano molestie sessuali.

D7. Dove posso trovare il testo della nuova proibizione sulle clausole vietate dell'arbitrato obbligatorio?

R7. Le pertinenti disposizioni della nuova legge sono reperibili al § 7515 Legge e norme della pratica in materia civile, riportato di seguito:

§ 7515. Clausole di arbitrato obbligatorio; vietate. (a) Definizioni. Nell'accezione adottata in questa sezione:

1. Il termine "datore di lavoro" avrà lo stesso significato prestivo alla suddivisione cinque della sezione duecentonovantadue della legge esecutiva.

2. Il termine "clausola vietata" indicherà ogni clausola o disposizione in qualsiasi contratto che impone come condizione di applicazione del contratto o ottenimento di rimedi in base al contratto che le parti sottopongano a un arbitrato obbligatorio la risoluzione di ogni accusa o denuncia di pratica illegale discriminatoria di molestie sessuali.

3. Il termine "clausola dell'arbitrato obbligatorio" indicherà un termine o una disposizione contenuta in un contratto redatto per iscritto, in cui si richiede che le parti contraenti sottopongano all'arbitrato eventuali questioni emerse in seguito in base al contratto in oggetto, prima di avviare qualsiasi azione legale per l'applicazione delle disposizione del contratto suddetto e, inoltre, prevede anche una formulazione tale che saranno definitivi e non soggetti a riesame di tribunale indipendente i fatti accertati o la decisione assunta dall'arbitro o dal collegio arbitrale nella sua applicazione a una parte che sostiene la presenza di una pratica discriminatoria illegale basata su molestie sessuali.

4. Il termine "arbitrato" indicherà l'impiego di un foro con poteri decisionali gestito da un arbitro o un collegio arbitrale nell'accezione e fatte salve le disposizioni dell'articolo settantacinque della legge e norme della pratica in materia civile.

(b) (i) Divieto. Tranne nei casi di contrasto con la legge federale, nessun contratto redatto per iscritto, stipulato a partire dalla data di entrata in vigore della presente sezione dovrà contenere una clausola vietata, secondo la definizione riportata al paragrafo due della suddivisione (a) della presente sezione.

(ii) Eccezioni. Nessun elemento contenuto nella presente sezione dovrà essere interpretato in modo da pregiudicare o proibire a un datore di lavoro di inserire una clausola non vietata o altra disposizione di arbitrato obbligatorio in un tale contratto, su cui le parti convengono.

(iii) Clausola di arbitrato obbligatorio nulla e invalida. Tranne nei casi di contrasto con la legge federale, le disposizioni di tale clausola vietata, secondo la definizione riportata al paragrafo due della suddivisione (a) della presente sezione saranno nulle e invalide. L'inserimento di tale clausola in un contratto redatto per iscritto non sarà utile a pregiudicare l'applicabilità di ogni altra disposizione del contratto in oggetto.

(c) In presenza di un conflitto tra un qualsiasi contratto di lavoro collettivo e la presente sezione, prevarrà il contratto.

Accordi di non divulgazione correlati alle molestie sessuali

D1. Cos'è un accordo di non divulgazione nel quadro della nuova legge in materia di molestie sessuali?

R1. Ai sensi della nuova legge, la definizione di accordo di non divulgazione comprende ogni risoluzione di denunce implicanti molestie sessuali che impedisca alla persona denunciante di divulgare i fatti e le circostanze inerenti alle molestie.

D2. Cosa prevede la nuova legge riguardo a tali accordi di non divulgazione?

R2. La nuova legge in generale vieta tali accordi di non divulgazione, tranne nei casi in cui la persona denunciante preferisca l'accordo di non divulgazione. In particolare, la nuova legge sottrae ai datori di lavoro la facoltà di includere qualsiasi termine o condizione che impedisca la divulgazione di fatti e circostanze inerenti alle molestie, a meno che la condizione di non divulgazione risulti preferita dalla persona denunciante.

D3. Quando entrerà in vigore il divieto sugli accordi di non divulgazione?

R3. L'11 luglio 2018. È la data in cui i datori di lavoro perderanno la facoltà di includere (o concordare di includere) tali termini o condizioni di non divulgazione di fatti e circostanze inerenti alle molestie.

D4. In che modo le parti stabiliscono che la riservatezza sia preferita dal denunciante?

R4. La legge prescrive che "tale preferenza deve essere formalizzata in una memoria all'interno di un accordo sottoscritto da tutte le parti".

D5. Esiste un iter particolare da seguire per formalizzare la memoria relativa alla preferenza del denunciante?

R5. Sì, la legge spiega dettagliatamente e prescrive l'iter temporale in tre fasi e i tempi riportati di seguito.

1. I termini e le condizioni di tale genere devono essere forniti a tutte le parti e la persona denunciante avrà a disposizione 21 giorni dalla data in cui i termini e le condizioni vengono forniti per esaminarli a fondo.
2. Se dopo 21 giorni, tali termini o condizioni costituiranno la preferenza della persona denunciante, tale preferenza sarà formalizzata in una memoria all'interno di un accordo sottoscritto da tutte le parti.
3. Nei sette giorni successivi al perfezionamento dell'accordo contenente tale termine, la persona denunciante ha facoltà di revocare l'accordo; l'accordo non diverrà efficace ed eseguibile fino a quando non sarà scaduto tale periodo.

D6. Il datore di lavoro può avviare l'iter suggerendo un termine o condizione di riservatezza?

R6. Purché ci si attenga all'iter e ai tempi di legge appena descritti, la legge non vieta al datore di lavoro di avviare l'iter.

D7. L'iter fissato dalla legge implica che le parti dovranno stipulare due documenti distinti con la previsione di non divulgazione: 1) un accordo che formalizzi in una memoria la preferenza della persona denunciante e 2) dei documenti che integrino il termine o condizione preferiti nell'ambito di una più ampia risoluzione complessiva tra le parti?

R7. Sì, come sopra sintetizzato, a partire dall'11 luglio 2018, i datori di lavoro perderanno la facoltà di inserire o concordare di inserire tale formulazione di non divulgazione in documenti per la risoluzione di questioni legate a molestie sessuali, a meno che la preferenza del denunciante rispetto a tale formulazione sia stata redatta in una memoria all'interno di un accordo sottoscritto da tutte le parti, dopo la procedura in tre fasi sopra sintetizzata.

D8. È possibile rinunciare o abbreviare il periodo di 21 giorni o calcolarlo in sovrapposizione con il periodo di 7 giorni della revoca?

R8. No. Il testo della nuova legge impone che il periodo di 21 giorni termini prima che la preferenza dell'attore possa essere formalizzata in una memoria, all'interno di un accordo sottoscritto da tutte le parti, mentre il periodo minimo di 7 giorni inizia a decorrere solo dopo il perfezionamento dell'accordo in oggetto.

D9. Le disposizioni della nuova legge in merito alla formalizzazione in una memoria della preferenza dell'attore in relazione alla riservatezza hanno il fine di tracciare le disposizioni federali relative alla rinuncia dei diritti legati alla discriminazione basata sull'età?

R9. Anche se sia la nuova legge sia le leggi federali sulla discriminazione in base all'età fanno riferimento a periodi di 21 giorni per la riflessione e periodi di 7 giorni per la revoca, il contesto, la formulazione e gli scopi delle disposizioni statali e federali non sono gli stessi. In specifico, mentre la prassi di alcuni ai sensi della legge federale consiste nel far rientrare le rinunce in disposizioni di attestazioni e garanzie di accordi di composizione proponibili e perfezionabili al momento, in un singolo accordo, senza attendere la scadenza del periodo di riflessione, la nuova legge statale prevede un accordo a parte da perfezionare dopo la scadenza del periodo di riflessione di 21 giorni, prima che il datore di lavoro sia autorizzato a inserire la formulazione relativa alla riservatezza in una proposta di risoluzione.

D10. Dove posso trovare il testo della nuova proibizione sugli accordi di non divulgazione nei casi implicanti molestie sessuali?

R10. Le pertinenti disposizioni della nuova legge sono identificate e citate di seguito.

CPLR§ 5003-b. Accordi di non divulgazione.

Nonostante ogni altra legge in contrasto, per ogni denuncia o azione legale, sollevate sia in sede di diritto comune, sue regole integrative, o qualsiasi disposizione di legge, i cui fondamenti fattuali implicano molestie sessuali, nella risoluzione, tramite sentenza concordata, stipula, decreto, accordo di composizione, garanzia di cessazione o altro, nessun datore di lavoro, suo funzionario o dipendente avrà la facoltà di inserire o concordare di inserire in tale risoluzione alcun termine o condizione che impedisca la divulgazione dei fatti e delle circostanze inerenti alla denuncia o all'azione, a meno che la condizione della riservatezza sia preferita dall'attore. Termini e condizioni di tale genere devono essere forniti a tutte le parti e l'attore avrà a disposizione ventuno giorni per riflettere su tali termini e condizioni. Se dopo ventuno giorni, tali termini o condizioni costituiranno la preferenza dell'attore, tale preferenza sarà formalizzata in una memoria all'interno di un accordo sottoscritto

da tutte le parti. Per almeno i sette giorni successivi al perfezionamento dell'accordo in questione, l'attore ha facoltà di revocare l'accordo; l'accordo non diverrà efficace ed eseguibile fino a quando non sarà scaduto tale periodo per la revoca.

Legge sugli obblighi generali 5-336. Accordi di non divulgazione.

Nonostante ogni altra legge in contrasto, nessun datore di lavoro, suo funzionario o dipendente avrà la facoltà di inserire o concordare di inserire in tale composizione, accordo o altra risoluzione della denuncia, i cui fondamenti fattuali implicano molestie sessuali, alcun termine o condizione che impedisca la divulgazione dei fatti e delle circostanze inerenti alla denuncia o all'azione, a meno che la condizione della riservatezza sia preferita dal denunciante. Termini e condizioni di tale genere devono essere forniti a tutte le parti e la persona denunciante avrà a disposizione ventuno giorni per riflettere su tali termini e condizioni. Se dopo ventuno giorni, tali termini o condizioni costituiranno la preferenza della persona denunciante, tale preferenza sarà formalizzata in una memoria all'interno di un accordo sottoscritto da tutte le parti. Per almeno i sette giorni successivi al perfezionamento dell'accordo in questione, il denunciante ha facoltà di revocare l'accordo; l'accordo non diverrà efficace ed eseguibile fino a quando non sarà scaduto tale periodo per la revoca.