

Introduzione

[Employer Name] si impegna a mantenere il luogo di lavoro esente da molestie sessuali. Le molestie sessuali costituiscono una forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Tutti i dipendenti sono tenuti a svolgere il lavoro in modo da impedire molestie sessuali sul luogo di lavoro. La presente Politica è un elemento dell'impegno di [Employer Name's] a favore di un ambiente di lavoro esente da discriminazioni. Le molestie sessuali sono contrarie alla legge¹ e tutti i dipendenti hanno per legge diritto a un luogo di lavoro esente da molestie sessuali; i dipendenti sono assolutamente invitati a segnalare le molestie sessuali, compilando una denuncia a livello interno presso [Employer Name]. Inoltre, i dipendenti possono anche presentare una denuncia a un'agenzia governativa o presso un tribunale, in base alle leggi federali, statali o locali contro la discriminazione.

Politica:

1. La politica di [Employer Name's] si applica a tutti i dipendenti, ai candidati per l'assunzione, agli stagisti (retribuiti o meno), agli operatori sotto contratto e alle persone che intrattengono affari, indipendentemente dalla situazione di immigrazione, con [Employer Name]. Nel resto del presente documento, il termine "dipendenti" si riferisce a questo gruppo nel suo complesso.
2. Le molestie sessuali non saranno tollerate. Qualsiasi dipendente o persona oggetto della presente politica che compia molestie sessuali o ritorsioni sarà passibile di provvedimenti e/o azioni disciplinari (ad esempio, consulenza orientativa, sospensione, licenziamento).
3. Divieto di ritorsioni: Nessuna persona oggetto della presente Politica subirà azioni ostili perché il dipendente avrà segnalato un episodio di molestie sessuali, avrà fornito informazioni o comunque fornito assistenza in indagini su una denuncia di molestie sessuali. [Employer Name] non tollererà tali ritorsioni contro chiunque, in buona fede, abbia segnalato o fornito informazioni su sospetti di molestie sessuali. Qualsiasi dipendente di [Employer Name] che compia ritorsioni contro chiunque sia coinvolto in indagini su molestie sessuali sarà passibile di provvedimenti disciplinari che possono giungere fino al licenziamento. Tutti i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno, le persone diverse dai dipendenti² che operano nel luogo di lavoro e che ritengono di essere oggetto di tali ritorsioni devono informare il supervisore, il responsabile o [name of appropriate person]. Tutti i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno, le persone diverse dai dipendenti che sono stati l'obiettivo di tali ritorsioni hanno anche la facoltà di chiedere riparazione in altre sedi giudicanti disponibili, come spiegato di seguito, nella sezione sulle Tutele legali.

¹ Questa politica tratta in specifico le molestie sessuali, ma sono comunque vietate le molestie fondate sull'appartenenza a tutte categorie protette e la discriminazione contro di loro. Nello Stato di New York, tali categorie includono l'età, la razza, il credo religioso, il colore, l'origine nazionale, l'orientamento sessuale, la situazione rispetto al servizio militare, il sesso, la disabilità, lo stato civile, la condizione di vittima di violenza domestica, l'identità di genere e i precedenti penali.

² Per persona diversa dal dipendente si intende una persona che sia (o sia alle dipendenze di) un appaltatore, un subappaltatore, un fornitore, un consulente o chiunque presti servizi nel luogo di lavoro. 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.

4. Le molestie sessuali sono oltraggiose, costituiscono una violazione delle nostre politiche, sono contrarie alla legge e possono esporre **[Employer Name]** a responsabilità per danni a chi sia obiettivo di molestie sessuali. È anche possibile che i molestatori siano personalmente esposti a responsabilità. I dipendenti di qualsiasi livello che compiono molestie sessuali, ivi compresi responsabili e supervisor che compiono molestie sessuali o che consentono la continuazione di un tale comportamento, saranno sanzionati per tale comportamento scorretto.
5. **[Employer Name]** svolgerà in modo tempestivo e accurato indagini per garantire un processo dovuto a tutte le parti, ogni volta che la direzione avrà ricevuto una denuncia di molestie sessuali o comunque venga a sapere della possibilità che si verifichino molestie sessuali. **[Nome del datore di lavoro]** manterrà la riservatezza delle indagini nella massima misura possibile. Ogni volta che si sarà accertato che sono avvenute molestie sessuali, sarà intrapresa un'efficace azione correttiva. Tutti i dipendenti, compresi responsabili e supervisor, sono tenuti a cooperare con ogni indagine interna relativa a molestie sessuali.
6. Tutti i dipendenti sono vivamente invitati a segnalare ogni molestia o comportamento che violi la presente politica. **[Employer Name]** metterà a disposizione di tutti i dipendenti un modulo di denuncia per consentire loro di segnalare molestie e presentare denunce.
7. I responsabili e i supervisor sono **tenuti** a segnalare ogni denuncia ricevuta o ogni molestia cui abbiano assistito o siano venuti a conoscenza a **[person or office designated]**.
8. La presente politica si applica a tutti i dipendenti, agli stagisti retribuiti o meno, e alle persone diverse dai dipendenti; tutti devono attenersi e sostenere la presente politica. La presente politica deve essere consegnata a tutti i dipendenti e deve essere affissa in modo evidente in tutte le sedi di lavoro nella misura fattibile (ad esempio, nell'ufficio principale, non in un posto di lavoro fuori sede) e deve essere fornita ai dipendenti al momento dell'assunzione.

In cosa consistono le “molestie sessuali”?

Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione sessuale e sono illegali in base alla legge federale, statale e (ove applicabile) locale. Nel concetto di molestie sessuali rientrano le molestie basate sul sesso, l'orientamento sessuale, il sesso in cui ci si identifica o si percepisce come proprio, l'espressione di genere, l'identità di genere e lo status di transgender.

Nelle molestie sessuali è incluso il comportamento indesiderato sia di natura sessuale, sia rivolto a una persona a causa del suo sesso, quando:

- tale comportamento abbia lo scopo o l'effetto di interferire in modo non ragionevole con le prestazioni lavorative di una persona o determinare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od oltraggioso, anche se il denunciante non sia l'obiettivo destinatario delle molestie sessuali;
- tale comportamento sia reso in forma esplicita o implicita un termine o una condizione del rapporto di lavoro; oppure
- la sottomissione o il rifiuto di tale condotta siano utilizzati come fondamento per decisioni riguardanti il rapporto di lavoro che incidano sul lavoro di una persona.

Un ambiente di lavoro ostile che costituisca molestia sessuale comprende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, parole, segni, battute, burle, intimidazioni o violenze fisiche che abbiano natura sessuale, oppure che sono rivolti a una persona a causa del suo sesso. Le molestie sessuali consistono anche in avances verbali o fisiche indesiderate, dichiarazioni spregiative sessualmente esplicite o osservazioni discriminatorie sotto il profilo sessuale espresse da qualcuno, che risultino oltraggiose o spiacevoli per il destinatario, che causino disagio o umiliazione nel destinatario, che interferiscano nelle prestazioni lavorative del destinatario.

Si configurano le molestie sessuali anche quando una persona dotata di potere cerca di ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi sul lavoro, che possono includere l'assunzione, la promozione, la prosecuzione del rapporto di lavoro o qualsiasi altro termine, condizione o prerogativa legati al rapporto di lavoro. Tale fattispecie è anche denominata molestie "quid pro quo".

Se un dipendente si sente molestato, deve riferirlo in modo che tale violazione alla presente politica possa essere prontamente corretta. Qualsiasi comportamento che implichi molestie, anche un unico episodio, può essere affrontato in base alla presente politica.

Esempi di molestie sessuali

Di seguito vengono descritte alcuni tipi di atti che possono configurare le molestie sessuali illecite e che sono rigorosamente vietati.

- Atti fisici di natura sessuali, quali:
 - palpare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, strofinarsi o premere contro il corpo di un altro dipendente;
 - stupro, aggressione sessuale, molestia o tentativi di compiere tali aggressioni.
- Avances o proposte sessuali indesiderate, quali:
 - richieste di favori sessuali accompagnate da minacce implicite o esplicite relative alla valutazione delle prestazioni lavorative, a una promozione o altri vantaggi o svantaggi lavorativi per la persona presa di mira;
 - pressione ambigua o evidente per ottenere attività sessuali indesiderate.
- Gesti, rumori, osservazioni o battute a sfondo sessuale, oppure commenti sulla sessualità o le esperienze sessuali di una persona, capaci di creare un ambiente ostile.
- Gli stereotipi sul sesso emergono quando il comportamento e i tratti della personalità sono considerati inappropriati semplicemente perché possono non risultare conformi alle idee o alle percezioni di altri circa il modo in cui persone di un preciso sesso debbano agire o apparire.
- Le esibizioni o le pubblicazioni di carattere sessuale o discriminatorio ovunque sul luogo di lavoro, quali:
 - esibizioni di immagini, poster, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente umiliante o pornografico. Rientrano in tale categoria visualizzazioni di tipo sessuali su computer o cellulari sul luogo di lavoro e la condivisione di tali visualizzazioni mentre si è sul luogo di lavoro.

- Azioni ostili intraprese contro una persona a causa del suo sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dello status di transgender, quali:
 - interferenze, distruzione o danni alla postazione di lavoro, gli strumenti o le attrezzature di una persona o comunque le interferenze con la capacità della persona di svolgere il lavoro;
 - sabotaggio del lavoro di una persona;
 - bullismo, urla, soprannomi.

Chi può essere oggetto di molestie sessuali?

Le molestie sessuali possono verificarsi tra persone di ogni tipo, indipendentemente dal sesso o genere. La legislazione di New York tutela i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno e le persone diverse dai dipendenti, compresi gli appaltatori autonomi a contratto e i soggetti incaricati con contratto dalle aziende per prestare servizi sul luogo di lavoro. Possono essere molestatori un superiore gerarchico, un subordinato, un collega o chiunque sia presente sul luogo di lavoro, compresi gli appaltatori autonomi a contratto, i lavoratori a contratto, i fornitori, i clienti di beni o servizi o i visitatori.

Dove possono verificarsi le molestie sessuali?

Le molestie sessuali illecite non sono circoscritte al luogo di lavoro fisico in se stesso. Possono verificarsi mentre i dipendenti sono in trasferta di lavoro o durante eventi o feste sponsorizzate dal datore di lavoro. Telefonate, sms, e-mail e uso di social media da parte di dipendenti possono configurare molestie sessuali illecite, anche se si verificano lontano dalla sede del luogo di lavoro o fuori dall'orario di lavoro.

Ritorsioni

Le ritorsioni illecite possono consistere in ogni azione che possa scoraggiare un lavoratore dall'esprimersi per presentare o sostenere una denuncia di molestie sessuali. Non è necessario che l'azione ostile sia legata al lavoro o avvenga sul luogo di lavoro, per costituire ritorsione illecita (ad esempio, minacce di violenza fisica fuori dall'orario di lavoro).

Tali forme di ritorsioni sono illegali in base alla legge federale, statale e (ove applicabile) locale. La legge dello Stato di New York sui diritti umani tutela ogni persona che abbia svolto "attività protetta". Si configura l'attività protetta quando la persona abbia:

- presentato una denuncia di molestie sessuali, a livello interno oppure presso un'agenzia che si occupa di lotta alla discriminazione;
- testimoniato o fornito assistenza in un procedimento implicante molestie sessuali ai sensi della Legge sui diritti umani o altre leggi contro la discriminazione;
- osteggiato molestie sessuali presentando una rimostranza verbale o informare alla direzione, oppure semplicemente informando delle molestie un supervisore o un responsabile;
- riferito a un altro dipendente di aver subito molestie sessuali; oppure
- incoraggiato un collega a denunciare molestie.

Anche se l'accusa di molestie non risulterà raggiungere il livello di violazione di legge, la persona viene protetta da ritorsioni, se era convinta in buona fede dell'illegalità dei comportamenti. Tuttavia, la disposizione relativa alle ritorsioni non ha lo scopo di tutelare persone che esprimono intenzionalmente false accuse di molestie.

Riferire molestie sessuali

La prevenzione delle molestie sessuali è un obbligo a cui sono tenuti tutti. [Employer Name] non può prevenire o porre rimedio a molestie sessuali se non ne viene a conoscenza. Ogni dipendente, stagista retribuito o meno o persona diversa da dipendenti che ha subito comportamenti che possano configurare le molestie sessuali è vivamente esortato a riferire tale comportamento a un supervisore, un responsabile o [person or office designated]. Chiunque sia testimone o venga a conoscenza di potenziali episodi di molestie sessuali deve riferire tale comportamento a un supervisore, un responsabile o [person or office designated].

Le segnalazioni di molestie sessuali possono essere compiute oralmente o per iscritto. Alla presente Politica viene allegato un modulo per la presentazione di una denuncia scritta e si invitano tutti i dipendenti a servirsene. I dipendenti che riferiscono molestie sessuali per conto di altri dipendenti devono utilizzare il modulo di denuncia e indicare che riguarda un altro dipendente.

I dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno, le persone diverse dai dipendenti che sono stati l'obiettivo di molestie sessuali hanno anche la facoltà di chiedere assistenza presso altre sedi giudicanti disponibili, come spiegato di seguito, nella sezione sulle Tutele legali.

Responsabilità di supervisione

Tutti i supervisori e responsabili che ricevono una denuncia o informazioni su sospetti di molestie sessuali, osservano un comportamento che potrebbe configurare molestie sessuali o per qualche ragione sospettano che si stiano compiendo molestie sessuali, **sono tenuti** a riferire tali sospetti di molestie sessuali a [person or office designated].

Oltre a essere soggetti a provvedimenti disciplinari se si rendono loro stessi autori di comportamenti configuranti le molestie sessuali, i supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinare per non aver segnalato sospetti di molestie sessuali o comunque aver permesso consapevolmente la prosecuzione delle molestie sessuali.

I supervisori e i responsabili saranno anche soggetti a provvedimenti disciplinari anche nel caso che attuino ritorsioni.

Denuncia e indagini relative a molestie sessuali

Tutte le denunce o le informazioni su molestie sessuali saranno oggetto di indagine, a prescindere che le informazioni siano state riferite in forma orale o scritta. Le indagini saranno condotte con tempestività e avranno carattere di riservatezza nella massima misura possibile.

Le indagini su qualsiasi denuncia, informazione o conoscenza di sospetti di molestie sessuali saranno sollecite e accurate, inizieranno immediatamente e saranno concluse nel più breve tempo possibile. Si manterrà la massima riservatezza possibile sulle indagini. A tutte le persone interessate (denunciante, testimoni e presunti molestatori) sarà garantito un processo equo, come descritto più avanti, per tutelare i loro diritti a indagini giuste e imparziali.

A ogni dipendente potrebbe essere chiesto di cooperare, nelle forme necessarie, alle indagini riguardanti sospetti di molestie sessuali. **[Employer Name]** non tollererà ritorsioni contro dipendenti che abbiano presentato denunce, sostenuto la denuncia di altri o partecipato alle indagini riguardanti una violazione della presente politica.

La procedura può variare da un caso all'altro, ma le indagini si svolgeranno secondo i passaggi indicati di seguito.

- Al ricevimento della denuncia, **[person or office designated]** compirà un esame immediato delle accuse e intraprenderà eventuali appropriate misure temporanee (ad esempio ordinando al convenuto di astenersi da comunicazioni con il denunciante). In caso di denuncia verbale, inviterà la persona a compilare il "Modulo di denuncia" per iscritto. Se otterrà un rifiuto, predisporrà un Modulo di denuncia basato sulla segnalazione verbale.
- Se per le indagini risultano rilevanti documenti, e-mail o registrazioni telefoniche, intraprenderà i passi necessari per ottenere e preservare tale materiale.
- Richiederà ed esaminerà tutti i documenti rilevanti, comprese le comunicazioni elettroniche.
- Interrogherà tutte le parti interessate, compresi eventuali testimoni pertinenti.
- Redigerà la documentazione scritta sull'indagine (ad esempio una lettera, un promemoria o un'e-mail) che dovrà contenere:
 - un elenco di tutti i documenti esaminati, accanto a un riepilogo dettagliato dei documenti pertinenti;
 - un elenco dei nominativi delle persone intervistate, accanto a un riepilogo dettagliato delle loro affermazioni;
 - la cronologia degli eventi;
 - una sintesi di episodi precedenti rilevanti, segnalati e non segnalati;
 - la motivazione alla base della decisione e della risoluzione definitiva della denuncia, corredata delle eventuali azioni correttive.
- Conserverà la documentazione scritta e i documenti connessi in un luogo protetto e riservato.

- Notificherà tempestivamente alla persona segnalante e alle persone per cui è stata presentata la denuncia la determinazione conclusiva e realizzerà le eventuali azioni correttive indicate nel documento scritto.
- Informerà la persona segnalante del diritto di presentare una denuncia o un'accusa all'esterno, come descritto più avanti.

Tutele legali e provvedimenti di rimedio esterni

Le molestie sessuali non sono vietate soltanto da **[Employer Name]** ma anche dalla legge statale, federale e, ove applicabile, locale.

Accanto all'iter interno presso **[Employer Name]**, i dipendenti possono decidere anche di ricorrere a forme di rimedio legali presso i seguenti soggetti pubblici. Per presentare una denuncia presso un'agenzia governativa non è obbligatorio avvalersi di un avvocato privato, ma è comunque possibile chiedergli un parere legale.

Oltre a quanto descritto più avanti, è possibile che i dipendenti di determinati settori industriali godano di ulteriori tutele legali.

Legge statale sui diritti umani (HRL)

La Legge sui diritti umani (HRL - Human Rights Law), codificata come Legge esecutiva di N.Y., art. 15, § 290 et seq., si applica a tutti i datori di lavoro nello Stato di New York in relazione alle molestie sessuali e protegge i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno, e le persone non dipendenti, indipendentemente dalla situazione di immigrazione. È possibile presentare una denuncia relativa alla violazione della Legge sui diritti umani presso la Divisione per i diritti umani (DHR - Division of Human Rights) o la Corte suprema dello Stato di New York.

È possibile presentare le denunce presso la DHR in qualsiasi momento **entro un anno** dall'episodio di molestie. Se non si presenta la richiesta presso la DHR, è possibile adire direttamente a un tribunale statale ai sensi della HRL, **entro tre anni** dalle presunte molestie sessuali. Non è possibile presentare la domanda presso la DHR, se sia stata già presentata una denuncia ai sensi della HRL presso un tribunale statale.

La denuncia interna presso **[Employer Name]** non proroga i tempi per la presentazione presso la DHR o il tribunale. Gli anni (rispettivamente uno e tre) decorrono dalla data dell'episodio più recente di molestie.

Per presentare la denuncia presso la DHR non occorre l'ausilio di un avvocato e non è previsto alcun costo.

La DHR indagherà sulla denuncia e stabilirà ci siano indizi di colpevolezza tali da credere che si siano verificate le molestie sessuali. I casi con indizi di colpevolezza vengono demandati a un'udienza pubblica innanzi al giudice di diritto amministrativo. Se dopo l'udienza sono accertate le

molestie sessuali, la DHR ha facoltà di stabilire la forma di riparazione, che pur essendo variabile potrebbe prevedere la richiesta al datore di lavoro di assumere misure per arrestare le molestie o compensare i danni causati, compreso il pagamento di danni pecuniari, onorari legali e sanzioni civili.

I dati di contatto dell'ufficio principale della DHR sono: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Quarto piano, Bronx, New York 10458. È possibile telefonare al numero (718) 741-8400 o visitare la pagina: www.dhr.ny.gov.

Per maggiori informazioni sulla presentazione di una denuncia, è possibile rivolgersi alla DHR al numero (888) 392-3644 o visitare la pagina dhr.ny.gov/complaint. Nel sito Web è scaricabile un modulo di denuncia, da compilare, autenticare e inviare per posta alla DHR. Il sito Web riporta anche i dati di contatto relativi agli uffici regionali della DHR in tutto lo Stato di New York.

Legge sui diritti civili (Civil Rights Act) del 1964

La Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) degli Stati Uniti si occupa di applicare le leggi federali contro la discriminazione, compreso il titolo VII della Legge federale sui diritti civili del 1964 (codificata come 42 U.S.C. § 2000e et seq.). È possibile presentare una denuncia presso l'EEOC in qualsiasi momento entro i 300 giorni successivi alle molestie. La presentazione della denuncia all'EEOC è gratuita. L'EEOC indagherà sulla denuncia e stabilirà se siano presenti indizi ragionevoli per credere che si sia verificata la discriminazione; quindi, l'EEOC rilascerà una lettera che autorizzerà la persona a presentare una denuncia presso un tribunale federale.

L'EEOC non tiene udienze, né stabilirà forme di riparazione, ma potrebbe intraprendere altre azioni, tra cui il perseguimento dei casi in sede di tribunale federale per conto delle parti denunciati. I tribunali federali hanno facoltà di stabilire forme di riparazione, se si accerta la presenza di discriminazione. In generale, i datori di lavoro privati devono avere almeno 15 dipendenti per adire alla giurisdizione dell'EEOC.

Un dipendente che asserisce la presenza di discriminazioni al lavoro può presentare una "Accusa di discriminazione". L'EEOC dispone di uffici a livello di distretto, area e campo, presso cui è possibile presentare le denunce. È possibile contattare l'EEOC telefonando al numero 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando il suo sito Web alla pagina www.eeoc.gov o scrivendo una e-mail all'indirizzo info@eeoc.gov.

Se una persona avrà presentato una denuncia amministrativa presso la DHR, quest'ultima deferirà la denuncia all'EEOC per conservare il diritto a procedere in sede di tribunale federale.

Tutele locali

Molti enti locali applicano leggi a tutela delle persone oggetto di molestie sessuali e discriminazione. Per sapere se esistono leggi del genere, occorre rivolgersi alla contea, alla città o al comune in cui si risiede. Ad esempio, i dipendenti che lavorano nella città di New York possono presentare denunce di molestie sessuali presso la Commissione della città di New York sui diritti umani. È possibile rivolgersi alla sede principale presso l'Ufficio per l'applicazione della legge della Commissione sui

diritti umani della città di New York, (Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights), 40 Rector Street, 10° piano, New York (New York); telefonare al numero 311 o (212) 306-7450; oppure visitare la pagina www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Contattare il Dipartimento di Polizia di zona

Se le molestie comprendono palpamenti fisici non desiderati, confinamento fisico coatto o atti sessuali coatti, tale condotta può configurare reati penali. Occorre rivolgersi al dipartimento di polizia di zona.