

# Formazione tipo per la prevenzione delle molestie sessuali

---

EDIZIONE SETTEMBRE 2018



Combating  
Sexual Harassment

## **Finalità della presente formazione tipo**

Lo Stato di New York è all'avanguardia a livello nazionale nella lotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e il Bilancio 2019 prevede la legislazione per contrastarle ancora più a fondo.

In base alla nuova legge, ogni datore di lavoro nello Stato di New York è **ora tenuto a stabilire una politica per la prevenzione delle molestie sessuali**, ai sensi della Sezione 201-g della Legge sul lavoro. Il Dipartimento del lavoro, di concerto con la Divisione per i diritti umani, ha predisposto una politica tipo sulla prevenzione delle molestie sessuali da adottare da parte dei datori di lavoro, disponibile alla pagina [www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace). In alternativa, i datori di lavoro possono adottare una politica simile, conforme o superiore agli standard minimi della politica tipo.

Inoltre, ogni datore di lavoro nello Stato di New York è **ora tenuto a erogare ai dipendenti la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali**, ai sensi della Sezione 201-g della Legge sul lavoro. Il Dipartimento del lavoro, di concerto con la Divisione per i diritti umani, ha predisposto questa formazione tipo da utilizzare da parte dei datori di lavoro. In alternativa, i datori di lavoro possono utilizzare un programma di formazione conforme o superiore agli standard minimi della formazione tipo.

La formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali utilizzata dal datore di lavoro **deve essere interattiva**, vale a dire che deve essere caratterizzata in qualche misura da attività di ritorno da parte dei discenti.

**La formazione (che può essere proposta ai dipendenti in forma individuale o in gruppo; di persona, tramite telefono oppure online; mediante webinar o presentazione registrata) deve comprendere il massimo numero possibile dei seguenti elementi:**

- invito ai dipendenti a porre domande nell'ambito del programma;
- accoglimento delle domande poste dai dipendenti e risposte fornite in modo tempestivo;
- richiesta di commenti da parte dei dipendenti circa la formazione e i materiali presentati.

## **Modalità d'uso della presente formazione**

La presente formazione tipo viene proposta in molteplici formati, consentendo ai datori di lavoro la massima flessibilità nell'erogazione della formazione attraverso una varietà di ambienti di siti di lavoro, conservando tuttavia un percorso di studi fondamentale.

Tra gli elementi didattici disponibili figurano:

1. **Script** per la formazione di persona destinata a gruppi, disponibile nei formati PDF e Word editabile
2. **PowerPoint** in affiancamento allo script, disponibile online e da scaricare, anche in PDF

3. **Videopresentazione**, visualizzabile online e da scaricare
4. **Domande frequenti**, disponibile online per affiancare la formazione, poiché risponde ad altre domande che possono sorgere

### Istruzioni per i datori di lavoro

- La presente formazione è intesa come modello che può essere utilizzata così com'è, oppure può essere adattata per specifiche esigenze della singola organizzazione.
- La formazione potrebbe includere ulteriori attività interattive, tra cui un'attività di apertura, giochi di ruolo e discussione di gruppo.
- Se le politiche o le prassi specifiche del datore di lavoro differiscono dal contenuto presente in questa formazione, il corso deve essere modificato per riflettere tali particolarità, comunque sempre includendo tutti gli elementi minimi previsti dalla legge dello Stato di New York (riportati a pagina 4).
- La formazione deve descrivere in dettaglio gli eventuali processi interni che i dipendenti sono invitati a utilizzare per denunciare e deve includere i dati di contatto relativi ai nomi e agli uffici specifiche presso cui i dipendenti che sostengono la presenza di molestie devono presentare le denunce.
- Deve essere anche modificata per riflettere il lavoro che si svolge nell'organizzazione, ad esempio scenari specifici del settore industriale.
- La formazione deve essere erogata nel modo più uniforme possibile (mediante lo stesso metodo di somministrazione) tra tutto il personale di ogni organizzazione, per ottenere che sia compresa a ogni livello e in ogni sede.
- È compito di ogni datore di lavoro garantire che tutti i dipendenti ricevano la formazione riguardo agli standard del datore di lavoro e che conoscano bene le prassi dell'organizzazione.
- Tutti i dipendenti devono aver completato la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali prima del 9 ottobre 2019.
- Tutti i dipendenti devono compiere una formazione suppletiva almeno una volta all'anno, la cui data può basarsi sull'anno di calendario, sulla data di assunzione di ciascun dipendente, oppure sulla scelta di una qualsiasi data da parte del datore di lavoro.
- Tutti i nuovi dipendenti devono completare la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali al più presto possibile.
- I datori di lavoro devono erogare ai dipendenti la formazione nella lingua parlata dai dipendenti stessi. Se un dipendente indica come madrelingua una lingua per cui non è disponibile un modello di formazione fornito dallo Stato, il datore di lavoro può fornire al dipendente una versione in lingua inglese. Tuttavia, poiché è possibile che i datori di lavoro 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.

- Può capitare che, durante la formazione, un partecipante racconti un'esperienza personale o riservata. Se ciò avviene, il docente deve interrompere e consigliare di discutere la storia privatamente e con il riferimento dell'ufficio competente. Dopo la formazione, occorre seguire tale persona, per assicurarsi che conosca i passaggi corretti per la segnalazione. I responsabili e i supervisor devono riferire tutti gli episodi di molestie.

### **Lista di controllo degli standard minimi della formazione**

Se il datore di lavoro non utilizza la formazione tipo predisposta dal Dipartimento statale del lavoro e dalla Divisione statale per i diritti umani, deve garantire che la sua formazione sia conforme o superiore ai seguenti standard minimi.

La formazione **deve**:

- essere interattiva;
- includere una spiegazione delle molestie sessuali coerente con la guida orientativa pubblicata dal Dipartimento del lavoro di concerto con la Divisione per i diritti umani;
- includere esempi di molestie sessuali illecite;
- includere informazioni riguardo alle disposizioni normative federali e statali in materia di molestie sessuali, nonché ai provvedimenti di rimedio a disposizione delle persone oggetto di molestie sessuali;
- includere informazioni riguardo ai diritti dei dipendenti di ottenere giustizia e tutti i soggetti giudicanti a disposizione per accertare le denunce;
- includere informazioni che affrontino la questione del comportamento dei superiori gerarchici e le altre responsabilità in capo a tali figure.

STATO DI NEW YORK  
**Formazione per la prevenzione  
delle molestie sessuali**

**ELEMENTO 1: SCRIPT DELLA FORMAZIONE**

EDIZIONE SETTEMBRE 2018



## Indice

<b>Introduzione del docente</b> .....	7
<b>Molestie sessuali sul luogo di lavoro</b> .....	7
<b>In cosa consistono le molestie sessuali?</b> .....	8
Ambiente ostile.....	8
Molestie sessuali quid pro quo .....	9
<b>Chi può essere l’oggetto di molestie sessuali?</b> .....	9
<b>Chi può essere l’autore di molestie sessuali?</b> .....	10
<b>Dove possono verificarsi le molestie sessuali sul luogo di lavoro?</b> .....	10
<b>Stereotipi legati al sesso</b> .....	10
<b>Ritorsioni</b> .....	11
In cosa consistono le ritorsioni? .....	11
Cosa non costituisce ritorsione.....	11
<b>La responsabilità del supervisore</b> .....	12
Segnalazione obbligatoria .....	12
<b>Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?</b> .....	12
<b>Che cosa devo fare se sono testimone di molestie sessuali?</b> .....	13
<b>Indagine e azione correttiva</b> .....	14
Iter delle indagini .....	14
<b>Altre forme di protezione e riparazione</b> .....	14
Divisione per i diritti umani (Division of Human Rights - DHR) dello Stato di New York .....	15
Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) degli Stati Uniti .....	15
Tutele locali .....	15
<b>Altri tipi di molestie sul luogo di lavoro</b> .....	16
<b>Sintesi</b> .....	16
<b>Casistica in materia di molestie sessuali</b> .....	17
Esempio 1: Non accettare la risposta “No” .....	17
Esempio 2: Il capo con un brutto atteggiamento .....	18
Esempio 3: Non è un lavoro da donna? .....	19
Esempio 4: Troppo vicino per non causare disagio.....	20
Esempio 5: Uno scambio ripugnante.....	21
Esempio 6: Questione di apparenze .....	23

## **Introduzione del docente**

- Benvenuti al nostro corso annuale sulla prevenzione delle molestie sessuali.
- Il mio nome è \_\_\_\_\_ [name] \_\_\_\_\_ e sono \_\_\_\_\_ [title] \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ [organization] \_\_\_\_\_.
- Negli ultimi anni, il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro è stato posto alla ribalta a livello nazionale, portando con sé una rinnovata consapevolezza sull'essenza grave e inaccettabile di tali azioni e sulle pesanti conseguenze che ne derivano.
- L'espressione "molestie sessuali" può indicare cose diverse per le varie persone, in base all'esperienza di vita individuale.
- Una determinata condotta può sembrare accettabile o appariva tale in passato. Ciò non significa che sia accettabile per le persone con cui lavoriamo.
- Questo corso persegue lo scopo di esprimere un concetto comune circa cosa sia accettabile e cosa non lo sia nel nostro luogo di lavoro.

## **Molestie sessuali sul luogo di lavoro**

- Lo Stato di New York si impegna da molto tempo per garantire che tutte le persone fruiscano di pari opportunità di vivere in un ambiente di lavoro equo, sicuro e produttivo.
- Le leggi e le politiche contribuiscono ad assicurare che si rispetti la diversità e che ognuno possa fruire delle prerogative legate al lavoro svolto nello Stato di New York.
- Perché i nostri risultati positivi continuino, è d'importanza critica prevenire le molestie sessuali. Le molestie sessuali non saranno tollerate.
- Questa affermazione significa che ogni comportamento che implica molestie sarà oggetto di indagine e che sarà imposto agli autori di smettere.
- Significa anche la possibilità di procedere con provvedimenti disciplinare, se appropriati. In caso di comportamento sufficientemente grave, il provvedimento disciplinare può prevedere anche il licenziamento.
- La ripetizione del comportamento, specialmente dopo che sia stato chiesto al dipendente di porvi fine, appare particolarmente grave e sarà affrontata di conseguenza.
- Questa formazione interattiva sarà utile a comprendere più a fondo cosa viene considerato una molestia sessuale.
- Illustrerà anche come segnalare molestie sessuali nel nostro luogo di lavoro, accanto alle opzioni a disposizione per segnalare le molestie sessuali sul luogo di lavoro ad agenzie statali e federali esterne, competenti per l'applicazione delle leggi contro le discriminazioni.
- Le segnalazioni saranno prese molto sul serio e daranno origine a indagini immediate, con azioni di riparazione efficaci assunte ove appropriato.

## **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
  1. 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;
  2. tale comportamento sia reso in forma esplicita o implicita un termine o una condizione del rapporto di lavoro; oppure
  3. 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.
- Esistono due tipi principali di molestie sessuali.

### **Ambiente ostile**

- Un ambiente ostile in riferimento al sesso può essere creato da qualsiasi delle azioni sopra descritte, accanto a parole, segni, battute, burle, intimidazioni, azioni fisiche o violenze, di natura sessuale o meno, verso una persona a causa del suo sesso.
- Le molestie sessuali in ambiente ostile includono:
  - esibizioni o pubblicazioni di tipo sessuale o discriminatorio ovunque sul luogo di lavoro, ad esempio 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.
    - Sono inclusi anche gesti, rumori, osservazioni, battute o commenti a sfondo sessuale sulla sessualità o le esperienze sessuali di una persona.
  - Azioni ostili intraprese contro una persona a causa del suo sesso, ad esempio:
    - stupro, aggressione sessuale, molestia o tentativi di compiere tali aggressioni.



- Atti fisici di natura sessuali (tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, palpare, pizzicare, accarezzare, afferrare, baciare, abbracciare, strofinarsi o premere contro il corpo di un altro dipendente)
- 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.

### **Molestie sessuali quid pro quo**

- Si configurano molestie sessuali quid pro quo quando una persona dotata di potere ottiene o cerca di ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi sul lavoro.
- Quid pro quo è un termine giuridico che indica lo scambio.
- Le molestie di questo tipo si verificano tra un dipendente e qualcuno dotato di potere, come un supervisore, che abbia la facoltà di concedere o revocare vantaggi sul lavoro.
- Le molestie sessuali quid pro quo comprendono:
  - offerta o concessione di condizioni od opportunità di lavoro migliori in cambio di un rapporto sessuale
  - minaccia di condizioni ostili (come demansionamenti, variazione nei turni o cambiamento della sede di lavoro) o diniego di opportunità se viene rifiutato il rapporto sessuale
  - impiego di pressioni, minacce e atti fisici per costringere a un rapporto sessuale
  - ritorsioni per aver rifiutato di prestarsi a un rapporto sessuale

### **Chi può essere l'oggetto di molestie sessuali?**

- Le molestie sessuali possono verificarsi tra persone di sesso maschile e femminile o tra persone dello stesso sesso.
  - Il termine "sesso" comprende l'orientamento sessuale, l'identità di genere e lo status di transgender.
- Sono illegali anche le molestie sessuali dovute al fatto che la persona presa di mira è transgender.
- La legge 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.

## Chi può essere l'autore di molestie sessuali?

- Chiunque sia presente nel luogo di lavoro può essere autore di molestie sessuali:
- Il molestatore può essere un **collega** del destinatario
- Il molestatore può essere un **supervisore** o un **responsabile** del destinatario
- Il molestatore può essere qualsiasi soggetto terzo, tra cui: una persona **non dipendente, uno stagista, un fornitore, un componente della sicurezza** dell'edificio, **un cliente di beni e servizi** oppure **un visitatore**.

## Dove possono verificarsi le molestie sessuali sul luogo di lavoro?

- Le molestie possono verificarsi **in qualsiasi momento e luogo** in cui i dipendenti stiano svolgendo le loro mansioni lavorative, anche sul campo, in un evento sponsorizzato dal datore di lavoro, durante corsi di formazione, conferenze aperte al pubblico e feste aziendali.
- Le interazioni tra dipendenti fuori dall'orario di lavoro, ad esempio in albergo durante le trasferte o in eventi dopo il lavoro possono determinare effetti sul luogo di lavoro.
- È possibile considerare attività al di fuori delle sedi e dell'orario di lavoro come estensioni dell'ambiente di lavoro.
- I dipendenti possono oggetto di molestie sessuali tramite telefonate, sms, e-mail e social media.
- Il comportamento molesto che comunque incide sull'ambiente di lavoro è giustamente fonte di preoccupazione per la direzione.

## Stereotipi legati al sesso

- 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 qualsiasi sesso debbano agire o apparire.
- Si configurano le molestie sessuali quando si molesta una persona perché non si conforma agli stereotipi legati al sesso, riguardo all'aspetto esteriore, il modo di parlare, la personalità o lo stile di vita considerati "appropriati".
- Si configura la discriminazione in base al sesso quando avvengono molestie perché qualcuno sta svolgendo un lavoro che di solito viene eseguito (o era eseguito in passato) essenzialmente da persone di sesso diverso.

## **Ritorsioni**

- Ogni dipendente impegnato in “attività protette” è tutelato dalla legge rispetto alle ritorsioni determinate da tale “attività protetta”.
- Tra le “attività protette” relative alle molestie, rientrano:
  - la denuncia sottoposta all’attenzione di un supervisore, un responsabile o un’altra persona designata dal datore di lavoro a ricevere le denunce di molestie
  - la segnalazione di sospetti di molestie, anche se non se ne è l’oggetto
  - la compilazione di una denuncia formale riguardo a molestie
  - l’opposizione a discriminazioni
  - l’assistenza offerta a un altro dipendente che denunciando molestie
  - informazioni rese durante indagini sul luogo di lavoro riguardo a molestie, oppure la testimonianza in connessione con una denuncia di molestie presentata presso un’agenzia governativa o un tribunale

### **In cosa consistono le ritorsioni?**

- Si definiscono come ritorsioni tutte le azioni intraprese per alterare i termini e le condizioni del rapporto di impiego del dipendente (ad esempio un demansionamento, un orario di lavoro sfavorevole o un cambiamento di sede), a causa del fatto che la persona ha intrapreso una qualsiasi delle suddette attività protette. Tali persone devono esigere di non subire alcuna azione sfavorevole da parte di supervisori, responsabili o datore di lavoro, a causa di tali attività protette.
- Può configurarsi come ritorsione qualsiasi azione sfavorevole di tale genere intrapresa dal datore di lavoro contro il dipendente, che potrebbe avere l’effetto di scoraggiare un lavoratore ragionevole dall’effettuare una denuncia su molestie o discriminazioni.
- Non è necessario che l’azione sfavorevole sia correlata al lavoro o avvenga sul luogo di lavoro; potrebbe verificarsi anche dopo il termine del rapporto di lavoro, ad esempio referenze negative ingiustificate.

### **Cosa non costituisce ritorsione**

- Un’azione sfavorevole inerente al rapporto di lavoro non è una ritorsione semplicemente perché avviene dopo che il dipendente ha intrapreso l’attività protetta.
- I dipendenti restano comunque soggetti a tutti i doveri lavorativi e alle norme disciplinari, anche dopo aver intrapreso tale attività.

## La responsabilità del supervisore

- Si esige che supervisori e responsabili tengano un elevato standard di condotta. Tale esigenza si spiega con vari fattori.
  - Si trovano in una posizione di potere conferita dal datore di lavoro e non devono abusarne.
  - Le loro azioni possono determinare responsabilità a carico del datore di lavoro, senza che quest'ultimo abbia alcuna opportunità di riparare alle molestie.
  - Sono tenuti a segnalare ogni molestia che viene loro riferita o che osservano direttamente.
  - Sono responsabili di ogni molestia o discriminazione di cui avrebbero dovuto essere al corrente prestando una ragionevole cura e attenzione al luogo di lavoro a loro affidato.
  - Si esige che siano un modello di condotta appropriata sul luogo di lavoro.

## Segnalazione obbligatoria

- I supervisori **devono segnalare ogni molestia** da loro osservata o comunque nota, anche se nessuno stia protestando per le molestie.
- Se un supervisore o un responsabile riceve una segnalazione di molestie, o comunque è consapevole della presenza di molestie, tale segnalazione deve essere riferita prontamente al datore di lavoro, senza eccezioni,
  - anche se il supervisore o il responsabile ritiene la condotta irrilevante
  - anche se la persona oggetto di molestie chiede che non vengano segnalate
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari 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.

## Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?

- Non possiamo porre termine alle molestie se la direzione non è al corrente delle molestie stesse. La responsabilità spetta a tutti.
- Si incoraggia a segnalare le molestie a un supervisore, un responsabile o un'altra persona designata dal datore di lavoro a ricevere le denunce di molestie (come descritto nella nostra politica sulla prevenzione delle molestie sessuali), in modo che il datore di lavoro possa attivarsi.

- Perché si configuri una violazione della politica, non è necessario che il comportamento violi la legge.
- Forniremo un modulo di denuncia per segnalare le molestie e presentare la denuncia, ma chi si sente più a suo agio riferendo oralmente oppure con altre modalità, siamo comunque tenuti a mettere in atto la politica di prevenzione delle molestie sessuali, procedendo a indagini sulle rimostranze.
- Chi ritiene di aver subito molestie sessuali, è vivamente pregato/a di compilare il modulo di denuncia e presentarlo a:
  - *[Person or office designated]*
  - *[Contact information for designee or office]*
  - *[How the Complaint Form can be submitted]*
- Inoltre, è possibile effettuare verbalmente le segnalazioni.
- Dopo aver presentato questo modulo o comunque segnalato delle molestie, la nostra organizzazione deve mettere in atto la sua politica sulla prevenzione delle molestie sessuali e indagare su qualsiasi denuncia.
- È obbligatorio segnalare qualsiasi comportamento subito personalmente o comunque noto, che risulti inappropriato secondo quanto descritto nella presente formazione, senza preoccuparsi del fatto che configuri o meno molestie illecite.
- Le persone che segnalano o subiscono molestie dovrebbero cooperare con la direzione in modo che si possa condurre un'indagine esaustiva ed equa e si possa effettuare ogni azione correttiva necessaria.
- Se si segnalano molestie a un responsabile o supervisore e si riceve una risposta inadeguata, ad esempio viene detto "ignoralo", è possibile elevare il livello di destinatario della denuncia, come descritto nella nostra politica al titolo "Tutele legali e provvedimenti di rimedio esterni".
- Infine, se non si è certi di voler presentare una denuncia al momento delle potenziali molestie, è possibile documentare l'episodio in modo da restare ben impresso nella memoria.

### **Che cosa devo fare se sono testimone di molestie sessuali?**

- Chiunque sia testimone o venga a conoscenza di potenziali episodi di molestie sessuali deve riferirlo a un supervisore, un responsabile o una persona designata.
- Può creare disagio e inquietudine, ma è importante dire ai colleghi "non va bene" quando si è a disagio per molestie che avvengono sotto i propri occhi.
- È illegale che un datore di lavoro attui ritorsioni contro una persona per aver riferito sospetti di molestie sessuali o per aver fornito assistenza in qualsiasi indagine.

## **Indagine e azione correttiva**

- Chiunque compia molestie sessuali o ritorsioni sarà passibile di provvedimenti e/o azioni disciplinari, ivi compreso il licenziamento.
- **[Name of Company]** indagherà su tutte le denunce di molestie sessuali, a prescindere che le informazioni siano state riferite in forma orale o scritta.
- Le indagini su qualsiasi denuncia devono iniziare immediatamente e saranno concluse nel più breve tempo possibile.
- Si manterrà la massima riservatezza possibile sulle indagini.
- A ogni dipendente potrebbe essere chiesto di cooperare, nelle forme necessarie, alle indagini riguardanti sospetti di molestie sessuali.
  - Sono illegali le ritorsioni contro dipendenti che partecipano a qualsiasi indagine.

### **Iter delle indagini**

- La nostra organizzazione ha anche l'obbligo di intraprendere le opportune misure per garantire che le molestie non si verifichino più. Di seguito si illustrano le nostre modalità di indagini sulle denunce.
- **[Person or office designated]** compirà un esame immediato delle accuse e intraprenderà eventuali appropriate misure temporanee
- Saranno richiesti, conservati e ottenuti i pertinenti documenti, le e-mail o le registrazioni telefoniche.
- Si svolgeranno colloqui con le parti coinvolte e i testimoni
- Le indagini vengono documentate come descritto nella politica sulle molestie sessuali
- La persona denunciante e le persone accusate di molestie sessuali ricevono la notifica relativa alla decisione definitiva e dell'attivazione dell'appropriata azione amministrativa.

## **Altre forme di protezione e riparazione**

- Oltre a quanto già descritto, i dipendenti possono anche decidere di perseguire forme di riparazione legali esterne come suggerito di seguito.

## Divisione per i diritti umani (Division of Human Rights - DHR) dello Stato di New York

- È possibile presentare una denuncia relativa alla violazione della Legge sui diritti umani presso la DHR 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 presunte molestie sessuali. Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.
- Se non si presenta la richiesta presso la DHR, è possibile adire direttamente a un tribunale statale ai sensi della Legge sui diritti umani, **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 Legge sui diritti umani presso un tribunale statale.
- Per maggiori informazioni, è possibile visitare la pagina: **[www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov)**.

## Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) degli Stati Uniti

- È possibile presentare una denuncia presso l'EEOC in qualsiasi momento entro i 300 giorni successivi alle presunte molestie sessuali. Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.
- È necessario presentare la denuncia presso l'EEOC, prima di poterla presentare in un tribunale federale.
- Per maggiori informazioni, visitare: **[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)**.
- *NOTA: Se una persona avrà presentato una denuncia amministrativa presso la DHR, quest'ultima deferirà automaticamente 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.
- Se le molestie comprendono aspetti come palpamenti fisici non desiderati, confinamento fisico coatto o atti sessuali coatti, possono configurare reati penali. **Occorre anche rivolgersi al dipartimento di polizia di zona.**

## Altri tipi di molestie sul luogo di lavoro

- Le molestie sul luogo di lavoro si possono fondare su altri elementi e non soltanto il genere o un comportamento sessuale inappropriato sul luogo di lavoro.
- Le molestie e le discriminazioni basate su una caratteristica protetta sono vietate sul luogo di lavoro e possono determinare provvedimenti disciplinare contro l'autore.
  - Le caratteristiche protette 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.
- Gran parte delle informazioni proposte in questo corso si applicano a tutti i tipi di molestie sul luogo di lavoro.

## Sintesi

- Al termine di questo corso, tutti i dipendenti devono aver compreso ciò che abbiamo trattato, tra cui:
  - come riconoscere le molestie come comportamento inappropriato sul luogo di lavoro
  - la natura delle molestie sessuali
  - il fatto che sono vietate le molestie fondate su qualsiasi caratteristica protetta
  - i motivi per cui le molestie sul luogo di lavoro costituiscono una discriminazione nel rapporto di lavoro
  - il fatto che tutte le molestie devono essere segnalate
  - lo speciale obbligo di riferire le molestie a carico di supervisori e responsabili.
- Sulla base di tali conoscenze, tutti i dipendenti possono mettere in atto un comportamento appropriato sul luogo di lavoro, evitare provvedimenti disciplinari, conoscere i propri diritti ed essere certi di avere il diritto e la possibilità di lavorare in un clima di rispetto per tutte le persone.
- È possibile reperire il modulo di denuncia [\[insert information here\]](#).
- Per altre informazioni, è possibile visitare la pagina: [ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)



## Casistica in materia di molestie sessuali

- Diamo uno sguardo ad alcuni scenari utili a spiegare il tipo di comportamento che può costituire molestie sessuali.
- Gli esempi descrivono un comportamento inappropriato sul luogo di lavoro, che sarà affrontato tramite un'azione correttiva, anche sotto forma di provvedimento disciplinare.
- Si ricorda che spetta a **tutti i dipendenti** segnalare i comportamenti inappropriati sul luogo di lavoro.

### Esempio 1: Non accettare la risposta “No”

Ralph, collega di Li Yan, esce da un recente divorzio. In qualche occasione, lascia cadere commenti sulla sua solitudine e l'esigenza di trovare una nuova fidanzata. Li Yan e Ralph sono stati in rapporti amichevoli in passato e in molte occasioni hanno mangiato insieme in ristoranti della zona. Ralph chiede a Li Yan un appuntamento: cena e film. A Li Yan Ralph piace e accetta di uscire con lui. L'appuntamento con Ralph si rivela piacevole, ma decide che non sarebbe una buona idea iniziare una relazione. Ringrazia Ralph del piacevole tempo trascorso insieme, ma spiega che non desidera una relazione con lui. Ralph attende due settimane; poi inizia a premere per avere un altro appuntamento con Li Yan. Lei rifiuta, ma Ralph non si ferma. Continua a chiederle di uscire con lui.

**Domanda 1.** Quando Ralph ha chiesto per la prima volta un appuntamento a Li Yan, si trattava di molestie sessuali. Vero o falso?

FALSO: I primi commenti di Ralph circa la ricerca di una fidanzata e la richiesta a Li Yan, una collega, di un appuntamento non costituiscono molestie sessuali. Anche se Li Yan non avesse accettato il primo appuntamento con Ralph, quest'ultimo non avrebbe fatto nulla di male, chiedendo un appuntamento e facendo occasionali commenti non sessualmente espliciti alla sua vita privata.

**Domanda 2.** Li Yan non può denunciare molestie sessuali, poiché è andata a un appuntamento con Ralph. Vero o falso?

FALSO: Essere in rapporti amichevoli, avere un appuntamento o anche avere un rapporto precedente con un collega non significa che un collega abbia il diritto di comportarsi come ha fatto Ralph nei confronti di Li Yan. Lei deve continuare a lavorare con Ralph e lui deve rispettare la sua volontà e non mettere in atto comportamenti ora divenuti inappropriati sul luogo di lavoro.

--

Li Yan presenta le sue rimostranze al suo supervisore, il quale (come richiesto), le riferisce alla persona designata dal suo datore di lavoro a ricevere denunce. A Ralph viene contestato il suo comportamento e lui si scusa. La persona designata gli ordina di smettere. Ralph smettere per un po', ma poi inizia a lasciare dei regalini sulla scrivania di Li Yan, accompagnati da biglietti affettuosi. I biglietti affettuosi non sono eccessivamente oltraggiosi, ma il comportamento di Ralph inizia a rendere nervosa Li Yan, la quale teme che Ralph possa iniziare comportamenti di stalking nei suoi confronti.

**Domanda 3.** Il successivo comportamento di Ralph, fatto di regali e biglietti affettuosi non configura le molestie sessuali, perché ha smesso di chiedere appuntamenti a Li Yan, come da ordini ricevuti. È soltanto gentile con Li Yan, perché gli piace. Vero o falso?

FALSO: Li Yan deve segnalare il comportamento di Ralph. Aveva diritto a ottenere un aiuto efficace perché Ralph smettesse il comportamento inappropriato sul luogo di lavoro. Poiché Ralph ha ripreso ad assillare Li Yan dopo che gli è stato detto di smettere, potrebbe essere sottoposto a gravi provvedimenti disciplinari per il suo comportamento.

### **Esempio 2: Il capo con un brutto atteggiamento**

Sharon si trasferisce in una nuova sede con il suo datore di lavoro. Paul, il suo nuovo supervisore, è cordiale e la aiuta ad apprendere i suoi nuovi compiti di lavoro. Dopo qualche giorno, quando non c'è nessun altro in giro, Paul arriva nell'area di lavoro di Sharon per chiacchierare. Paul racconta ciò che ha fatto la notte precedente, cioè recarsi in un night club con spogliarello. Sharon è molto scossa dal fatto che Paul introduca un tale argomento sul luogo di lavoro e non risponde nulla. Paul continua a parlare e afferma che tutte le donne in ufficio sono così brutte che ha bisogno di uscire per "vedere qualche bella pollastrella" una volta ogni tanto. Dice a Sharon di essere lieto che lei sia entrata a far parte del personale perché, diversamente dalle altre, è "uno spettacolo per la vista". Sharon si sente molto oltraggiata e umiliata dal fatto che lei e le altre donne sul luogo di lavoro vengano valutate in base all'aspetto fisico dal loro supervisore.

**Domanda 1.** Paul non ha detto che Sharon fosse brutta, per cui non ha attuato molestie nei suoi confronti. Vero o falso?

FALSO: Paul ha espresso a Sharon affermazioni sessualmente esplicite, spregiative e umilianti dirette a Sharon e alle altre colleghe. Non è rilevante che Paul in apparenza abbia espresso un "complimento" a Sharon. I discorsi restano comunque estremamente oltraggiosi per Sharon, che lo sarebbero per la maggior parte delle persone ragionevoli nella sua situazione.

**Domanda 2.** Portando il discorso sulla sua visita al night club con spogliarelli, Paul si comporta in modo inappropriato sul luogo di lavoro. Vero o falso?

VERO: La semplice menzione nel discorso alla vista nel night club con spogliarelli è inappropriata sul luogo di lavoro, specialmente da parte di un supervisore; sarebbe opportuno che Sharon ne riferisca la condotta. Un commento occasionale sulla sua visita a un night club con spogliarelli è un comportamento che Paul riceverebbe l'ordine di cessare, anche se probabilmente non assurgerebbe al livello di molestie illecite, a meno che non si ripeta in più occasioni.

**Domanda 3.** Occorre ordinare a Paul di smettere di esprimere commenti di questo genere, ma non si tratta di una questione grave. Vero o falso?

FALSO: I commenti di Paul sulle dipendenti sono una questione grave e dimostra il suo disprezzo per le donne sul luogo di lavoro. Paul ha l'obbligo di tenere un comportamento appropriato esemplare e non deve dimostrare disprezzo per i dipendenti in base al sesso o qualsiasi caratteristica protetta. Sharon non dovrebbe continuare a lavorare per una persona del cui disprezzo per le donne lei è a conoscenza; neanche gli altri dipendenti dovrebbero lavorare per un supervisore del genere La

direzione deve esserne al corrente, anche se non lo sono gli altri dipendenti; Paul deve essere sanzionato e, con tutta probabilità rimosso dalla sua funzione attuale.

### **Esempio 3: Non è un lavoro da donna?**

Carla lavora come operatore autorizzato di macchinari pesanti. Alcuni colleghi maschi trovano divertente prenderla in giro. Carla spesso sente commenti come: “Guarda, arriva, l’autista pazza” in maniera scherzosa. Inoltre, qualcuno continua ad affiggere un cartello fatto a mano sull’unico bagno chimico presente nel sito di lavoro, in cui è scritto “Solo uomini”.

**Domanda 1.** Le donne che svolgono lavori tradizionalmente maschili devono attendersi prese in giro e non devono prendere troppo sul serio i commenti scherzosi. Vero o falso?

FALSO: L’ipotesi che Carla subisca molestie dipende in parte dall’opinione di Carla circa la situazione, vale a dire se ritiene offensivo il comportamento. Tuttavia, se a un certo punto Carla si sentirà molestata, avrà diritto a denunciare il comportamento e chiederne la cessazione, a prescindere dal fatto che abbia o meno resistito e per quanto tempo senza presentare rimostranze. Carla può sempre dire che quel che è troppo è troppo.

**Domanda 2.** Carla non può presentare una rimostranza, perché il supervisore del sito a volte si unisce al comportamento scherzoso, per cui lei non ha nessuno a cui rivolgersi. Vero o falso?

FALSO: Carla può comunque presentare le rimostranze al supervisore, che quindi sarà allertato del fatto che il comportamento disturba Carla e deve cessare. Se il supervisore non prende sul serio le rimostranze di Carla, si tratterà di una grave condotta scorretta. Carla può anche esprimere le rimostranze direttamente alla persona designata dal datore di lavoro a ricevere le denunce, sia invece di rivolgersi che dopo essersi rivolta al supervisore. Il datore di lavoro ha il dovere di garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza delle sue politiche e procedure contro le molestie.

--

Altri colleghi di Carla sono decisamente contrari alla sua presenza nell’ambito di un’occupazione tradizionalmente svolta esclusivamente da uomini. Tali colleghi le hanno rivolto osservazioni del tipo: “Stai rubando il lavoro a un uomo che lo merita”, “Dovresti essere a casa con i tuoi figli” e “Che razza di madre sei?”. Inoltre, qualcuno ha inciso la parola “cagna” sulla cassetta degli attrezzi di Carla.

**Domanda 3.** Questi comportamenti, per quanto rozzi, non costituiscono molestie sessuali, perché non hanno natura sessuale. Vero o falso?

FALSO: I comportamenti vengono assunti nei suoi confronti perché è una donna e sembrano finalizzati a intimidirla e spingerla a lasciare il suo lavoro. Per quanto non essenzialmente sessuali, queste molestie dipendono dal suo sesso e creeranno un ambiente di lavoro ostile, se sono sufficientemente pesanti o frequenti.

--

Carla denuncia le battute e gli altri comportamenti e viene svolta un'indagine. Non è possibile stabilire chi ha sfregiato la cassetta degli attrezzi di Carla. Ai suoi colleghi viene ordinato di cessare il loro comportamento, pena sanzioni disciplinari. Il supervisore parla con Carla e le dice di rivolgersi immediatamente a lui se si imbatte in ulteriori problemi. Carla scopre allora che qualcuno ha urinato nella sua cassetta degli attrezzi.

**Domanda 4.** Non c'è nulla che Carla possa fare, perché non può provare chi abbia danneggiato la sua cassetta degli attrezzi. Vero o falso?

FALSO: Carla deve parlare immediatamente al suo supervisore, oppure rivolgersi a qualsiasi altra persona designata dal suo datore di lavoro per ricevere direttamente le denunce. Anche se la situazione è divenuta molto spinosa, spetta al datore di lavoro sostenere Carla e cercare una soluzione. Deve essere prontamente avviata un'adeguata indagine, cui deve seguire un'appropriata azione di riparazione.

#### **Esempio 4: Troppo vicino per non causare disagio**

Keisha ha notato che il suo nuovo capo, Sarah, si flette estremamente vicino a lei quando esaminano i rapporti che lei predispone. Le tocca la mano o la spalla spesso quando parlano di lavoro. In tali situazioni, Keisha cerca di scostarsi, ma il capo non sembra captare il messaggio.

**Domanda 1.** Keisha deve semplicemente ignorare il comportamento di Sarah. Vero o falso?

FALSO: Se il comportamento di Sarah mette a disagio Keisha, quest'ultima ha varie possibilità. Se si trova a suo agio a procedere in questo modo, dovrebbe chiedere a Sarah di smettere, perché la sua stretta vicinanza e il contatto la mettono a disagio. Un'altra possibilità consiste nel fare le sue rimostranze a una persona designata dal suo datore di lavoro a ricevere denunce, la quale parlerà con Sarah. Anche se queste circostanze potrebbero non apparire sufficientemente gravi o invadenti da determinare una situazione di molestie illegali (a meno che Sarah continui, dopo che le sarà stato detto di smettere), non c'è motivo perché Keisha si senta a disagio sul luogo di lavoro. Non esiste alcun motivo valido perché Sarah tenga questo comportamento.

--

Prima che Keisha trovi il tempo di esprimere il suo disappunto, Sarah si struscia contro la sua schiena in sala conferenze prima di una riunione. A questo punto si irrita davvero, ma ancora rinvia ogni azione al riguardo. In seguito Sarah "intrappola" Keisha nel suo ufficio al termine di una discussione di lavoro, frapponendosi tra lei e la porta del suo piccolo ufficio. Keisha non sa che fare, quindi le passa oltre per uscire ma, nel mentre, Sarah le palpa il seno con la mano.

**Domanda 2.** Lo struscio di Sarah contro Keisha potrebbe non essere intenzionale e non offre a Keisha alcun motivo aggiuntivo per esprimere rimostranze su Sarah. Vero o falso?

FALSO: Sarah sta seguendo ora uno schema di comportamento sempre più critico. Sulle premesse dello schema per cui si poneva "troppo vicino" e "a contatto", è inverosimile che non vi sia intenzionalità. Anche prima di restare "intrappolata" nell'ufficio di Sarah, Keisha avrebbe dovuto riferire tutti i comportamenti che aveva subito e che la mettevano a disagio.

**Domanda 3.** Il palpamento del seno di Keisha da parte di Sarah è inappropriato ma probabilmente non configura molestie illecite perché è avvenuto una volta sola. Vero o falso?

**FALSO:** Ogni tipo di palpamento a sfondo sessuale è molto grave e non occorre che si ripeta per configurare le molestie sessuali. Keisha deve riferire immediatamente, senza attendere che si ripeta. Sarah può prevedere di essere sottoposta a provvedimenti disciplinari formali, compreso un possibile licenziamento.

### **Esempio 5: Uno scambio ripugnante**

Lo scenario che segue illustrerà molti aspetti delle molestie sessuali quid pro quo.

Tatiana spera di essere promossa a un posto che sa si libererà presto. Sa che David, il suo capo, sarà coinvolto nella decisione circa la persona che sarà promossa. Comunica a David che si proporrà per il posto e che le interessa molto ottenere la promozione. David risponde: “Vedremo. Sono in parecchi a essere interessati a quel posto”.

Una settimana dopo, Tatiana e David sono in trasferta insieme per un affare di stato, che prevede anche un pernottamento in albergo. A cena, David dice a Tatiana che spera di poter offrirle la promozione, perché ha sempre gradito lavorare con lei. Le riferisce che altri candidati “sulla carta sembrano favoriti”, ma che lui vuole proprio lei. Le racconta che può “usare la sua influenza” per farle avere il lavoro e Tatiana ringrazia David. Più tardi David suggerisce di andare insieme nella sua camera d'albergo per “bere qualcosa e distendersi un po'”. Tatiana declina la sua “offerta”.

**Domanda 1.** Il comportamento di David potrebbe configurare le molestie nei confronti di Tatiana. Vero o falso?

**VERO:** Il comportamento di David, in quanto capo di Tatiana, è fuori luogo. Tatiana deve sentirsi libera di riferire il comportamento, se l'ha messa a disagio. Non ha alcuna rilevanza che tale comportamento si sia verificato lontano dal luogo di lavoro. Il loro rapporto è di tipo gerarchico e tutte le loro interazioni tenderanno a incidere sul luogo di lavoro.

Il comportamento di David, a questo punto, potrebbe o meno rappresentare molestie quid pro quo. David non ha espresso alcuna minaccia rispetto al fatto che, di fronte all'eventuale rifiuto di Tatiana, avrebbe gestito in modo diverso la questione della promozione. Tuttavia, la sua offerta di “usare la sua influenza”, seguita dalla richiesta di recarsi nella sua camera d'albergo per bere qualcosa e distendersi, potrebbe essere considerata potenzialmente coercitiva. Sicuramente, se David persistesse con le sue avances, anche senza mai esprimere minacce o promesse su vantaggi sul lavoro, la situazione potrebbe creare un ambiente ostile per Tatiana, rispetto a quale il datore di lavoro potrebbe ritenersi in senso stretto responsabile, perché David è un dipendente con funzioni direttive.

--

Dopo il rientro, Tatiana chiede a David se sa quando sarà pubblicato il bando, in modo da poter presentare la domanda. Lui risponde di non saperlo con certezza, ma che lei ha ancora tempo per fare in modo che “valga per lui la pena” di esercitare la sua influenza. Chiede poi: “Che ne diresti di cenare insieme venerdì e poi andare a casa mia?”

**Domanda 2.** David si è reso responsabile di molestie sessuali. Vero o falso?

VERO: Ora è evidente che David si è offerto di aiutare Tatiana in merito alla promozione in cambio di favori sessuali.

--

Tatiana, che desidera fortemente il posto, decide di uscire con David. Quasi ogni venerdì, escono insieme su insistenza di David e intrattengono attività sessuali. Tatiana non desidera un rapporto con David e lo frequenta solo perché crede che altrimenti ostacolerebbe la sua promozione.

**Domanda 3.** Tatiana non può denunciare le molestie perché si è prestata volontariamente ad attività sessuali con David. Vero o falso?

FALSO: Poiché l'attività sessuale è malaccetto da Tatiana, è oggetto di molestie sessuali. Allo stesso modo, se avesse rifiutato le avances di David, sarebbe stata oggetto di molestie sessuali. La proposta di vantaggi sul lavoro in cambio di favori sessuali da qualcuno dotato di potere su di lei sul posto di lavoro configura le molestie sessuali quid pro quo. Il datore di lavoro è soggetto a responsabilità per le azioni del suo supervisore.

--

Tatiana ottiene la promozione.

**Domanda 4.** Tatiana non può contestare le molestie perché ha ottenuto il posto di lavoro, per cui non esiste alcuna discriminazione contro di lei. Vero o falso?

FALSO: Tatiana può essere destinataria di molestie sessuali a prescindere dal fatto che ottenga i vantaggi utilizzati come arma di persuasione.

--

Tatiana interrompe le attività sessuali con David. Lui, allora, redige una valutazione negativa su di lei per cui, al termine del periodo di prova, viene rimossa dal posto e torna al suo vecchio lavoro.

**Domanda 5.** Ora è "troppo tardi" per Tatiana per lamentarsi. La perdita di un posto ottenuto in modo clientelare, causata dalla rottura di un rapporto volontario, non consente di produrre una denuncia di molestie sessuali. Vero o falso?

FALSO: È vero che la rottura della relazione, se davvero consensuale e gradita al momento, non consente di produrre una denuncia di molestie sessuali. Tuttavia, la "relazione" nella fattispecie non era mai stata gradita per Tatiana. Il comportamento di Davide è stato inappropriato in ogni momento e costituisce una grave violazione della politica del datore di lavoro. Poiché ha abusato del potere e dell'autorità dovuta a una posizione direttiva, David si è reso responsabile di molestie sessuali.

## **Esempio 6: Questione di apparenze**

Leonard lavora come impiegato dattilografo presso un datore di lavoro di grandi dimensioni. Gli piace portare gioielli e spesso indossa orecchini e collane. Margaret, il suo capo, pensa che sia “bizarro” che, essendo un uomo, Leonard indossi gioielli e desideri svolgere il lavoro di impiegato. Spesso gli esprime commenti sarcastici circa il suo aspetto e si riferisce a lui “per scherzo” come il suo “fattorino”. Leonard, che spera di proseguire la sua carriera nel campo delle relazioni con i clienti, presenta la domanda per una posizione vacante di avanzamento che comporterebbe il lavoro in un’area di sportello, dove interagirebbe con il pubblico. Margaret consiglia Leonard che, se desidera quel lavoro, sarebbe meglio assumere un aspetto “più normale”, altrimenti dovrà attendere di essere promosso a supervisore dell’ufficio postale interno.

**Domanda 1.** Il capo di Leonard si comporta correttamente quando gli dice che è inappropriato indossare gioielli se si rivestono posizioni nel settore dell’assistenza alla clientela. Vero o falso?

FALSO: I gioielli di Leonard è un problema solo perché Margaret ritiene insolito che un uomo indossi gioielli del genere. Pertanto, i commenti che esprime a Leonard rappresentano stereotipi legati al sesso.

--

Margaret “sospetta” anche che Leonard sia gay; afferma che “non le importa”, ma pensa che Leonard sia “reticente”. Inizia a porgli domande sulla sua vita privata, ad esempio “Sei sposato?”, “Hai un partner?”, “Hai figli?”. Leonard cerca di rispondere educatamente “No” alle sue domande ma inizia a irritarsi. Margaret inizia a chiacchierare in giro con i colleghi di Leonard circa il suo presunto orientamento sessuale.

**Domanda 2.** Leonard è oggetto di molestie in base al sesso e all’orientamento sessuale. Vero o falso?

VERO: Leonard viene molestato in base al sesso, perché viene molestato in quanto non corrisponde agli stereotipi di Margaret sul sesso.

Leonard subisce molestia anche sulla base del suo orientamento sessuale percepito. Per una denuncia relativa a molestie legate all’orientamento sessuale, non rileva che Leonard sia gay o meno.

Leonard potrebbe essere considerato anche oggetto di molestie sulla base dell’identità di genere, che rappresenta una forma di discriminazione sulla base del sesso e/o della disabilità, vietata dalla Legge sui diritti umani. Leonard deve segnalare la condotta di Margaret, che costituisce un’evidente violazione della politica sulle molestie sessuali, a una persona designata dal suo datore di lavoro per ricevere denunce (vale a dire la “persona preposta” nell’ambito del suo datore di lavoro).

--

Leonard giunge alla conclusione che, in queste circostanze, non godrà di un’equa possibilità di ottenere la promozione e presenta le sue rimostranze alla persona preposta nell’ambito del datore di lavoro circa il comportamento di Margaret. La persona preposta non svolge alcuna indagine e comunica a Margaret che i gioielli di Leonard non costituiscono una violazione di alcuna regola del

luogo di lavoro, che deve prendere in considerazione la sua candidatura a prescindere dal suo genere e deve cessare i commenti importuni, le domande invadenti a Leonard e le chiacchiere in giro sulla sua vita privata. Margaret cessa i commenti, le domande e le chiacchiere, ma consiglia poi una donna per la promozione al posto vacante. La donna promossa possiede un'esperienza molto minore rispetto a Leonard e non ha il diploma biennale in materia di relazioni con la clientela, da lui conseguito presso un community college.

**Domanda 3.** È probabile che Leonard sia stato oggetto di discriminazione sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale e/o di ritorsioni. Vero o falso?

VERO: Non sappiamo perché Margaret non abbia consigliato di promuovere Leonard, ma la sua scelta non appare in una buona luce. Sembra che dimostri parzialità contro Leonard per le stesse ragioni per cui lo importunava, oppure che compia una ritorsione per averla denunciata, oppure possono essere vere entrambe le ipotesi.

Leonard deve approfondire la questione con la persona preposta del datore di lavoro e dovrebbe svolgersi un'indagine sulle circostanze della promozione. Se si accerterà che Margaret avrà abusato della sua autorità gerarchica non valutando con equità Leonard rispetto alla promozione, dovrà essere sottoposta a provvedimenti disciplinari. Questo scenario illustra che, a volte, per evitare discriminazioni future, sono necessari provvedimenti più severi di fronte a denunce di molestie.