

Introduzione

Lo Stato di New York è all'avanguardia a livello nazionale nella lotta contro le molestie sessuali e collabora con datori di lavoro su tutto il territorio statale per estendere il nostro impegno diretto a mettere fine alle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il presente kit di strumenti fornisce una guida dettagliata per attuare la formazione obbligatoria e la politica sulle molestie sessuali, indirizzando alle risorse disponibili attraverso lo Stato di New York e le pertinenti agenzie statali.

Tali risorse sono tutte disponibili sul sito Web statale per la lotta alle molestie sessuali sul luogo di lavoro (Combating Sexual Harassment in the Workplace): www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.

Quali sono i requisiti?

Informativa per i dipendenti

Ogni dipendente nello Stato di New York deve ricevere un'informativa sulla prevenzione delle molestie sessuali al momento dell'assunzione e durante la sua formazione annuale sulle molestie sessuali. L'informativa deve contenere: 1) la vostra politica sulle molestie sessuali e 2) le informazioni esposte nella formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali. Dovete fornire ai dipendenti questa informativa, la politica e le informazioni formative in inglese e nella madrelingua del dipendente, se sia spagnolo, cinese, coreano, polacco, russo, haitiano-creolo, bengalese o italiano. I modelli tipo sono disponibili online.

Politica (consultare le pagine 2-4)

In base alla nuova legge, ogni datore di lavoro nello Stato di New York è **tenuto a stabilire una politica per la prevenzione delle molestie sessuali**. 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. In alternativa, i datori di lavoro possono adottare una politica simile, conforme o superiore agli standard minimi della politica tipo. (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy).

Formazione (consultare le pagine 5-6)

Inoltre, ogni datore di lavoro nello Stato di New York è **tenuto a erogare ai dipendenti la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali**. 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 (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements)

Politica

Tutti i datori di lavoro devono adottare e fornire ai dipendenti la propria politica sulla prevenzione delle molestie sessuali.

Se si desidera adottare la politica tipo dello Stato:

- È possibile scaricare la politica tipo, disponibile online alla pagina: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy
- La Politica tipo predisposta dallo Stato contiene campi per indicare la propria ragione sociale e il nome/i dati di contatto delle persone designate a ricevere denunce di molestie sessuali. È possibile compilare tali campi e inserire qualsiasi marchio (ad es. logo, ecc.) che si desideri.
- Si può decidere di modificare la politica in modo che rifletta il lavoro della propria organizzazione e scenari o migliori pratiche specifiche del proprio settore industriale.
- La politica deve essere distribuita a tutti i dipendenti in forma scritta o elettronica.
- Si esortano decisamente i datori di lavoro a ottenere una ricevuta di attestazione dei dipendenti riguardante la politica, nonché di affiggerne una copia dove i dipendenti possano accedere con facilità. Si esorta inoltre a fornire la politica e la formazione a eventuale personale non dipendente che presti servizi nel luogo di lavoro.

Se si dispone già di una politica e NON si desidera adottare la politica tipo dello Stato:

- Utilizzare la lista di controllo riportata nella pagina successiva per verificare che la politica sia conforme o superi gli standard minimi richiesti.
- I nuovi dipendenti devono ricevere la politica al momento dell'assunzione.
- Accertarsi che il proprio modulo di denuncia e il relativo iter siano aggiornati e che i dipendenti ne siano a conoscenza come parte integrante della politica.
- Se non è già stato predisposto un modulo di denuncia, è disponibile un modello online: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form
- Esaminare le Domande frequenti online, che riportano numerose domande che possono emergere comunemente: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Distribuire una copia della politica definitiva a tutti i dipendenti in forma scritta. Vi si può procedere in formato elettronico, ad esempio tramite e-mail. Si esortano decisamente i datori di lavoro a ottenere una ricevuta di attestazione dei dipendenti riguardante la politica, nonché di affiggerne una copia dove i dipendenti possano accedere con facilità.
- Inoltre, si esorta a fornire la politica e la formazione all'eventuale personale non dipendente che presti servizi nel luogo di lavoro.

Se NON si dispone già di una politica:

- Scaricare la politica tipo, disponibile online: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy
- Adattare il documento compilando la denominazione del datore di lavoro, la persona o l'ufficio designati a ricevere le denunce e gli opportuni dati di contatto, come evidenziato in ogni parte.
- Si può decidere di modificare la politica in modo che rifletta il lavoro della propria organizzazione e scenari o migliori pratiche specifiche del proprio settore industriale.
- Esaminare le Domande frequenti online, che riportano numerose domande che possono emergere comunemente:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions
- Distribuire una copia della politica definitiva a tutti i dipendenti in forma scritta. Vi si può procedere in formato elettronico, ad esempio tramite e-mail. Si esortano decisamente i datori di lavoro a ottenere una ricevuta di attestazione dei dipendenti riguardante la politica, nonché di affiggerne una copia dove i dipendenti possano accedere con facilità.
- Inoltre, si esorta a fornire la politica e la formazione a chiunque presti servizi nel luogo di lavoro.

Politica: Lista di controllo degli standard minimi

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

La politica **deve**:

- vietare le molestie sessuali coerentemente con la guida orientativa pubblicata dal Dipartimento del lavoro di concerto con la Divisione per i diritti umani;
- fornire esempi di condotta vietata;
- includere informazioni riguardo alle disposizioni normative federali e statali in materia di molestie sessuali, i provvedimenti di rimedio a disposizione delle vittime di molestie sessuali e una dichiarazione circa la possibile esistenza di leggi locali esistenti;
- includere un modulo di denuncia;
- includere una procedura relativa a indagini tempestive e riservate sulle denunce che garantisca un processo equo per tutte le parti;
- informare i dipendenti dei loro diritti di ottenere giustizia e tutti i soggetti giudicanti a disposizione per accertare le denunce di molestie sessuali in campo amministrativo e giudiziario;
- dichiarare con nettezza che le molestie sessuali sono considerate un comportamento scorretto dei dipendenti e che saranno applicate sanzioni contro le persone che compiono molestie sessuali e contro i superiori gerarchici e il personale direttivo che consapevolmente permettono la continuazione di tale comportamento;
- dichiarare con nettezza l'illegalità di ritorsioni contro le persone che denunciano molestie sessuali o che testimoniano o forniscono assistenza in eventuali indagini o procedimento riguardanti molestie sessuali.
- essere fornita ai dipendenti in forma scritta al momento dell'assunzione e ad ogni formazione annuale.
- essere fornita in inglese e nella madrelingua del dipendente se sia spagnolo, cinese, coreano, polacco, russo, haitiano-creolo, bengalese o italiano. I modelli tipo sono disponibili online.

Formazione: Istruzioni per i datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro devono erogare la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali almeno una volta all'anno; la 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. I nuovi dipendenti devono ricevere la formazione al più presto possibile.

Se si dispone già di una formazione:

- Utilizzare la lista di controllo riportata nella pagina successiva per verificare che la formazione sia conforme o superi gli standard minimi richiesti.
- Se la formazione esistente non risulta conforme, occorre aggiornarla per includervi tutti gli elementi elencati. È anche possibile erogare una formazione suppletiva ai datori di lavoro che abbiano già completato la formazione, per assicurarsi che abbiano ricevuto una formazione conforme o superiore agli standard minimi.
- Esaminare le Domande frequenti online, che riportano numerose domande che possono emergere comunemente:
www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Se si desidera adottare la formazione tipo statale:

- Scaricare la formazione tipo, disponibile online: www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements.
 - È possibile svolgere questa formazione in molteplici modi, anche dal vivo di persona, tramite webinar o a livello individuale, con meccanismi di ritorno descritti nel documento di guida alla formazione.
 - In base alla modalità prescelta per presentare la formazione, è possibile utilizzare varie risorse disponibili. Ad esempio, se si effettua una presentazione dal vivo, è opportuno scaricare il PowerPoint e leggere lo script che appare nelle "Note" di ciascuna diapositiva.
 - Se si decide di erogare la formazione ai dipendenti tramite il video, è possibile indicare loro di guardarlo online o scaricarlo e visualizzarlo in gruppo; dopo tale attività il datore di lavoro fornirà loro un meccanismo di ritorno, descritto nel documento di guida alla formazione.
- Adattare i documenti didattici e modificarli in modo che riflettano il lavoro della propria organizzazione, includendo scenari o migliori pratiche specifiche del settore industriale.
- 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.

- È possibile decidere di includere ulteriori attività interattive nell'ambito della formazione, tra cui un'attività di apertura, giochi di ruolo e discussioni di gruppo.
- Esaminare le Domande frequenti online, che riportano numerose domande che possono emergere comunemente:
www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Formazione: Lista di controllo degli standard minimi

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 (*per consigli specifici, consultare il documento di guida alla formazione tipo*);
- 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.

Ogni dipendente deve ricevere ogni anno la formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali, Durante tale formazione annuale, **i datori di lavoro devono fornire ai dipendenti anche un'informativa** contenente:

- (i) la politica del datore di lavoro sulle molestie sessuali;
- (ii) una copia delle informazioni esposte nella formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali.

I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti la suddetta informativa, la politica e le informazioni formative in inglese e nella madrelingua del dipendente, se sia spagnolo, cinese, coreano, polacco, russo, haitiano-creolo, bengalese o italiano. I modelli tipo sono disponibili online.