

## 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](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace).

## Quali sono i nuovi requisiti?

Il Bilancio 2019 dello Stato di New York prevede il pacchetto di misure più consistente e completo a livello nazionali in materia di molestie sessuali, comprendente nuove risorse e requisiti per i datori di lavoro. Questa legge prevede due nuovi elementi chiave:

### 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](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. ([www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy](http://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](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements)).

## **Politica: Attuazione**

Tutti i datori di lavoro devono adottare e fornire una politica sulla prevenzione delle molestie sessuali a tutti i dipendenti entro il **9 ottobre 2018**.

### **Se si desidera adottare la politica tipo dello Stato:**

- 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.

### **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.
- Se è già conforme a tali standard accertarsi che sia già stata o sarà distribuita ai dipendenti entro il 9 ottobre 2018. Tutti i futuri dipendenti devono ricevere la politica prima di iniziare a lavorare.
- 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](http://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](http://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.

## **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](http://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](http://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.

## **Formazione: Istruzioni per i datori di lavoro**

Tutti i datori di lavoro sono tenuti a formare i dipendenti attuali entro il 9 ottobre 2019. I nuovi dipendenti devono ricevere la formazione al più presto possibile. Inoltre, tutti i dipendenti devono compiere una formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali 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.

### **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](http://www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions)

### **Se NON si dispone già di una formazione:**

- Scaricare la formazione tipo, disponibile online: [www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements](http://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](http://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.