

**STATO DI NEW YORK**

# **Formazione per la prevenzione delle molestie sessuali**

**Edizione Settembre 2018**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Introduzione



**Combating  
Sexual Harassment**

# Molestie sessuali sul luogo di lavoro



**Combating  
Sexual Harassment**

# Molestie sessuali sul luogo di lavoro

Le molestie sessuali non saranno tollerate.

## La formazione di oggi:

- sarà utile a comprendere più a fondo cosa viene considerato una molestia sessuale
- spiegherà come riferire molestie sessuali
- indicherà opzioni di denuncia all'esterno



**Combating  
Sexual Harassment**

# In cosa consistono le molestie sessuali?

## Le molestie sessuali:

- sono una forma di discriminazione sessuale e sono illegali
- vi 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.



# In cosa consistono le molestie sessuali?

**Includono 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;
- 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.

# Ambiente ostile

**Le esibizioni o le pubblicazioni di carattere sessuale o discriminatorio ovunque sul luogo di lavoro**

**Azioni ostili intraprese contro una persona a causa del suo sesso**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Molestie sessuali quid pro quo

Si configurano quando una persona dotata di potere ottiene o cerca di ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi sul lavoro.

Si verificano tra un dipendente e qualcuno dotato di potere, che abbia la facoltà di concedere o revocare vantaggi sul lavoro.



**Combating  
Sexual Harassment**



# Chi può essere l'oggetto?

Le molestie sessuali possono verificarsi tra persone di sesso maschile e femminile o tra persone dello stesso sesso.

La legge tutela i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno e le persone diverse dai dipendenti, che lavorano sul luogo di lavoro.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Chi può essere l'autore di molestie sessuali?

Chiunque sul luogo di lavoro:

- Un collega
- Un supervisore o responsabile
- Qualsiasi soggetto terzo (non dipendente, stagista, fornitore, cliente, ecc.)



**Combating  
Sexual Harassment**

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

In qualsiasi momento e luogo in cui i dipendenti stiano svolgendo le loro mansioni lavorative, ad esempio:

- eventi sponsorizzati dal datore di lavoro
- conferenze
- feste aziendali
- fuori dal luogo e dall'orario di lavoro



**Combating  
Sexual Harassment**

# Stereotipi legati al sesso

**Si configurano le molestie sessuali quando si molesta una persona perché non si conforma agli stereotipi legati al genere.**

**Si configura la discriminazione in base al sesso quando avvengono molestie perché qualcuno sta svolgendo un lavoro che di solito viene o veniva eseguito essenzialmente da persone di sesso diverso.**

# Ritorsioni



**Combating  
Sexual Harassment**

# Attività protette

Ogni dipendente impegnato in “attività protette” è tutelato dalla legge rispetto alle ritorsioni.

**Le attività protette comprendono:**

- la presentazione di una denuncia su molestie o sospetti di molestie
- informazioni rese durante un'indagine
- testimonianze rese in connessione a una denuncia

# In cosa consistono le ritorsioni?

Tutte le azioni intraprese per alterare i termini e le condizioni del rapporto di impiego del dipendente, *a causa* del fatto che la persona ha intrapreso attività protette.

## Esempi:

- improvvisa variazione dell'orario o della sede di lavoro
- demansionamento



# 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.



**Combating  
Sexual Harassment**



# Responsabilità del supervisore



**Combating  
Sexual Harassment**

# La responsabilità del supervisore

**Si esige che supervisori e responsabili tengano un elevato standard di condotta. Tali ruoli:**

- 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;
- sono tenuti a essere un modello di condotta appropriata.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Segnalazione obbligatoria

**I supervisori devono segnalare ogni molestia da loro osservata o comunque nota, anche se nessuno stia protestando al riguardo.**

- Le molestie devono essere immediatamente riferite al datore di lavoro.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari per non aver segnalato sospetti di molestie sessuali.
- I supervisori e i responsabili saranno anche soggetti a provvedimenti disciplinari anche nel caso che attuino ritorsioni.



**Combating  
Sexual Harassment**

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



**Combating  
Sexual Harassment**

# Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?

Forniremo un modulo di denuncia per segnalare le molestie e presentare le denunce. Deve essere inviato 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.

# **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.**

**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.
- 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.

# Iter delle indagini

- [*Person or office designated*] compirà un esame immediato delle accuse e intraprenderà eventuali misure temporanee
- Saranno richiesti, conservati e ottenuti i pertinenti documenti, le e-mail o le registrazioni telefoniche.
- Si svolgeranno colloqui
- 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



**Combating  
Sexual Harassment**

# 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.
- Per maggiori informazioni: [www.DHR.ny.gov](http://www.DHR.ny.gov)



**Combating  
Sexual Harassment**

# 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: [www.EEOC.gov](http://www.EEOC.gov).



**Combating  
Sexual Harassment**

# Tutele locali

**Molti enti locali applicano leggi a tutela delle persone oggetto di molestie sessuali e discriminazione.**

- Per sapere se sono previste normative, è possibile rivolgersi alla contea, alla città o al comune.

**Se le molestie comprendono aspetti come palpamenti fisici non desiderati, confinamento fisico coatto o atti sessuali coatti, possono configurare reati penali.**

- Occorre rivolgersi al dipartimento di polizia di zona.

# Sintesi



**Combating  
Sexual Harassment**

# Altri tipi di molestie 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.**

- **Età, razza, credo religioso, colore, origine nazionale, orientamento sessuale, situazione rispetto al servizio militare, sesso, disabilità, stato civile, condizione di vittima di violenza domestica, identità di genere e precedenti penali.**

**Gran parte delle informazioni proposte in questo corso si applicano a tutti i tipi di molestie sul luogo di lavoro.**

# Sintesi

- Come riconoscere le molestie come comportamento inappropriato.
- Sono vietate le molestie fondate su qualsiasi caratteristica protetta.
- Perché le molestie sul luogo di lavoro costituiscono una discriminazione nel rapporto di lavoro.
- Tutte le molestie devono essere segnalate.
- I supervisori e responsabili hanno uno speciale obbligo di riferire le molestie.



# Risorse importanti

Per reperire il modulo di denuncia:

[*insert information here*]

Per ulteriori informazioni, è possibile visitare la pagina:

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



Combating  
Sexual Harassment