

Cinque cose che ogni datore di lavoro deve conoscere sulle leggi dello Stato di New York in materia di molestie sessuali

Sia lo stato di New York sia la città di New York hanno recentemente approvato un insieme di norme volte a prevenire le molestie sessuali sul luogo di lavoro. A livello statale, il paragrafo 201 della New York Labor Law ha introdotto numerosi requisiti di conformità. A livello municipale, la Commissione di New York per i diritti umani è stata incaricata di prevedere contravvenzioni civili fino a 250,000 per coloro che violano il NYC Human Rights Law, che proibisce espressamente le molestie sessuali sul luogo di lavoro, nelle abitazioni e nei luoghi pubblici.

Seguono alcune delle innovazioni più rilevanti:

Obbligo di adottare una policy ad hoc per le molestie sessuali:

A partire dal 9 ottobre 2018, la sezione 201 della New York Labor Law richiede ai datori di lavoro di adottare policy ad hoc volte a prevenire le molestie sessuali sul luogo di lavoro, policy che devono rispettare gli standard minimi promulgati dal New York Department of Labor (DOL) e dalla Division of Human Rights (DHR). I datori di lavoro sono tenuti a comunicare la nuova policy ai dipendenti sia sotto forma di poster da affiggere sia come foglio informativo da distribuire personalmente a tutti coloro impiegati e da fornire immediatamente al momento dell'assunzione a tutti i nuovi dipendenti.

2. Periodo di training obbligatorio

A partire dal 9 Ottobre 2018, la sezione 201 lett. g) della New York Labor Law richiede ai datori di lavoro di istituire un programma interattivo di training che soddisfi le guidelines in materia di molestie sessuali promulgate dal DOL e dal DHR. Tutti i dipendenti sono tenuti a svolgere tale training entro il primo gennaio 2019 e, di conseguenza, tutti i nuovi impiegati devono ricevere il training entro 30 giorni dall'assunzione.

Nuove regole sugli accordi di non divulgazione:

A partire dall'11 luglio 2018, la sezione 5-336 della New York General Obligations Law e la sezione 5003 lett. b) della New York Civil Practice Law and Rules ("CPLR") dispongono espressamente che gli accordi transattivi in merito ad azioni aventi ad oggetto anche molestie sessuali non possono più includere una clausola di non divulgazione, salvo che tale previsione di confidenzialità non sia richiesta dal denunciante. Ogni disposizione di non divulgazione deve essere fornita a tutte le parti e il denunciante ha 21 giorni per valutare la disposizione stessa, al termine di questo periodo, se il denunciante decide che lui o lei vorrebbe includere tale previsione di non divulgazione, allora, solamente in tale ipotesi questa potrebbe entrare nell'accordo transattivo. In ogni caso, per un periodo di sette giorni dalla conclusione dell'accordo, il denunciante ha ancora la facoltà di ritirarsi dall'accordo, che, di conseguenza, non diventa efficace fino a che non è giunto a scadenza il predetto termine di sette giorni

Divieto di arbitrato obbligatorio in materia

Dall'11 luglio 2018, la sezione 7517 del CPLR vieta espressamente l'arbitrato obbligatorio in tema di denunce per molestie sessuali e, al contempo, rende inefficaci i contratti esistenti che prevedano un arbitrato obbligatorio in tema di molestie sessuali.

Protezione per i collaboratori indipendenti

Il legislatore statale ha ulteriormente ampliato la legge sui diritti umani § 296-D per proteggere contro le molestie sessuali anche i non dipendenti (cioè, appaltatori, venditori, consulenti, ecc.); ha infatti previsto sanzioni se un datore di lavoro sa o avrebbe dovuto sapere che un non dipendente è soggetto a molestie sessuali sul posto di lavoro e il datore di lavoro non ha adottato misure correttive immediate e appropriate. Nell'esaminare tali casi, si tiene conto dell'entità del controllo del datore di lavoro e di qualsiasi altra responsabilità legale che il datore di lavoro può avere riguardo alla condotta del molestatore.