

LA NUOVA LEGGE DI NEW YORK SUL SEXUAL HARASSMENT

**Union Internationale des
Avocats**

**ORDINE DEGLI AVVOCATI DI
BOLOGNA**

Bologna, 28 marzo 2019

GISELLA LEVI CAROTI, ESQ.

- Member
- HERZFELD & RUBIN, P.C.
- 125 Broad Street
- New York, N.Y. 10004
- (212) 471-8515
- gcaroti@herzfeld-rubin.com

ME TOO MOVEMENT

- Con la nascita del Me Too Movement Americano, il tema del Sexual Harassment ha assunto dimensioni nuove, condizionando completamente la società americana e altre parti del mondo.
- Le azioni legali per sexual harassment sono incessanti. Il fatto più rilevante è che le cause non coinvolgono tanto l'individuo che ha commesso le molestie sessuali, quanto l'**impresa** per cui lavorava, la **squadra** per cui giocava, la **chiesa** di cui era prete, o rabbino, o vescovo, o cardinale, l'**ospedale** dove esercitava la professione di medico o di infermiere, la **rete televisiva** di cui era presentatore, l'**università** in cui era professore, il **ristorante** presso cui era chef, ecc.

ME TOO MOVEMENT

- Interessante e` quello che sta accadendo nell'ambito della **Chiesa Cattolica**, non solo in America, ma anche in altre parti del mondo.
- Oltre alla condanna del **Cardinale di Lione a tre anni di reclusione da una Corte Francese**, per non avere denunciato un prete che aveva molestato dozzine di Boy Scouts negli anni dal 1980 all 1990, **l'ultima notizia e` la condanna del Cardinale australiano George Pell a 6 anni di reclusione** da una Corte di Melbourne per avere personalmente molestato due ragazzi nel 1996.
- Infine e` interessante menzionare un gruppo di **suore** in India che si sono ribellate contattando direttamente il Vaticano per non essere state ascoltate dopo avere denunciato la violenza carnale subita per anni da una delle suore da parte di un vescovo.

ME TOO MOVEMENT

In passato, tutto quello che accadeva dietro le quinte delle varie organizzazioni non trapelava, le rare azioni legali venivano **transatte** anche con somme rilevanti, e come parte della transazione veniva sottoscritto un **Confidentiality Agreement** che impediva alla vittima delle molestie di rendere pubblica sia la transazione che l'importo versato per mettere a tacere la cosa.

ME TOO MOVEMENT

- Ora tutto e` cambiato. Si e` aperto il vaso di Pandora. Le persone che sono state vittime delle molestie hanno finalmente il coraggio di parlare. Innanzitutto chi ha commesso le molestie viene immediatamente **licenziato** dall'ente presso cui lavorava, nei casi piu` gravi vengono emesse **condanne del molestatore** anche per reclusione a vita, tutto viene reso **pubblico**, ed il **datore di lavoro** viene ritenuto quasi sempre **responsabile per gli atti commessi da un dipendente** ed e` condannato a pagare somme **rilevantissime** dalle giurie americane, a meno che non transiga la causa per somme altrettanto rilevanti.

ME TOO MOVEMENT

Oltre alla rovina, non solo morale, ma anche economica del produttore **Harry Weinstein**, che è stato l'origine del Me Too Movement, tra i **casi** più rilevanti che sono apparsi su tutti i giornali ricordiamo: (i) **Leslie Moonves**, il CEO della CBS, una delle maggiori stazioni televisive americane, che non solo è stato licenziato, ma gli sono stati negati 12 milioni di dollari di bonus e severance pay per molestie sessuali che erano state a suo tempo transatte dalla CBS per mettere tutto a tacere;

ME TOO MOVEMENT

- (iii) **tre presentatori televisivi** notissimi che hanno perso il lavoro e conseguentemente grossissimi stipendi da un giorno all'altro e che nessun'altra stazione televisiva oserebbe riassumere; (iv) a seguito di denunce da parte di impiegate in vari ristoranti, la cessione da parte del **Chef Mario Batali** di tutte le sue azioni nei 16 ristoranti che aveva in partnership con la famiglia Bastianich, e nel gruppo Eataly che vende con grande successo prodotti e cibo italiano negli USA e in altre parti del mondo;

ME TOO MOVEMENT

- (v) la denuncia a una Commissione del Senato Americano da parte della senatrice repubblicana e colonnello dell'Aviazione **Martha McSally**, la prima donna americana che ha pilotato aerei da guerra, prestando servizio per 26 anni. Essa ha dichiarato di essere stata violentata da un suo ufficiale superiore, di non avere riportato il fatto tempestivamente perché non si fidava del sistema militare maschilista a oltranza, e di avere subito un trattamento tale da sentirsi violentata una seconda volta dopo avere riportato il fatto.

ME TOO MOVEMENT

- (vi) **la condanna a 175 anni di reclusione a quel medico** che aveva molestato per anni le ginnaste della squadra nazionale americana per motivi a suo dire terapeutici con il beneplacido dell'**Universita` del Michigan**, condannata a sua volta a corrisponedere milioni di dollari alle vittime delle molestie.
- (vii) La denuncia per sexual harassment, da parte di tre donne in **Costarica** dell'ex Presidente e Premio Nobel per la Pace **Oscar Arias Sanchez**.

NEW YORK LABOR LAW 201-g

- Per **prevenire e contrastare** il fenomeno del Sexual Harassment sul luogo di lavoro, **lo Stato di New York** ha recentemente emanato la **New York Labor Law 201-g** adottando **misure stringenti a carico dei datori** di lavoro che sono ora obbligati a tutta una serie di incombenze volte a prevenire le molestie sessuali e a tutelarne le vittime. La legge fa continuo riferimento alla **New York City Human Rights Law**.

DEFINIZIONE DI SEXUAL HARASSMENT

Che cosa ha inteso il legislatore per Sexual Harassment? Tale espressione e` volutamente **ampia e include comportamenti e situazioni** in cui abbia avuto luogo discriminazione sulla **base del genere, dell'orientamento sessuale, o dell'identita` sessuale** dell'individuo che siano tali da incidere sull'attivita` lavorativa dello stesso.

L'ultima notizia e` la **denuncia**, da parte della **squadra femminile di calcio, della Federazione Calcio degli Stati Uniti** per discriminazione basata sul sesso per essere stata pagata diversamente dalla squadra maschile ed averte avuto un trattamento generale di gran lunga inferiore alla squadra maschile.

DEFINIZIONE DI SEXUAL HARASSMENT

- Rientrano nel concetto di **sexual harassment** non solo la violenza carnale, ma (i) ogni altra forma di **contatto fisico volutamente provocato**; (ii) richieste di **favori sessuali** in cambio di promozioni, o altri vantaggi sul luogo di lavoro; (iii) **conversazioni o scambi aventi ad oggetto esperienze sessuali** o inerenti alle attività sessuali di una persona che creino un ambiente lavorativo ostile od imbarazzante

DEFINIZIONE DI SEXUAL HARASSMENT

- Inoltre, rientra nella definizione di **Sexual Harassment** (iv) ogni forma di **allusione**, che **abbia natura o sfondo sessuale: barzellette, freddure, gesti e frecciate orientati alla sfera sessuale**, anche se fatti nel contesto del gioco e dello scherzo; (v) ogni forma di **intimidazione od offesa** che sia anche implicitamente **correlata alla sfera sessuale**, e che comporti in capo ai destinatari di tale comportamento, una forma di **disagio sul luogo di lavoro**.

MISURE OBBLIGATORIE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- Tra le misure piu` rilevanti introdotte dalla New York Labor Law Section 201-g va menzionato l'obbligo a carico di tutti i datori di lavoro di:
 - 1) dotarsi di una **policy interna anti-sexual harassment**;
 - 2) appendere lo **Stop Sexual Harassment Act Factsheet** in luogo visibile negli uffici del datore di lavoro;
 - 3) adottare **programmi di training** rivolti a tutti i dipendenti che rispondano agli standards e ai requisiti messi a punto dal New York State Department of Labor.

POLICY INTERNA ANTISEXUAL HARASSMENT

- Tutti i datori di lavoro aventi la propria sede nello stato di New York devono dotarsi di una policy interna. La policy comporta quanto segue:

POLICY INTERNA

- (1) **dichiarare** che il sexual harassment rappresenta un **comportamento vietato e proibito** secondo gli standards messi a punto dal NYC Department of Human Rights;
- (2) **riportare i riferimenti legislativi** concernenti il tema del sexual harassment e **gli strumenti** che sono a disposizione delle vittime;
- (3) **descrivere quali sono i comportamenti** qualificabili come sexual harassment;
- (4) **predisporre un modulo** utilizzabile dai dipendenti per denunciare un episodio di sexual harassment;
- (5) **dichiarare che la rappresaglia e` vietata;**
- (6) **procedere a una investigazione interna quando vi e` una denuncia.**

STOP SEXUAL HARASSMENT FACTSHEET

- I datori di lavoro hanno l'obbligo di **comunicare la nuova policy agli impiegati** come segue:
 - (i) nella forma di un **poster** appeso sul posto di lavoro, ad ogni piano se vi sono piu` piani;
 - (ii) con un **foglio informativo** distribuito ai dipendenti in carica e ai nuovi dipendenti quando verranno assunti.

FACTSHEET

- Il **Factsheet** contiene quanto segue;
- 1) Un riferimento alla **NYC Human Rights Law**, legge contro **ogni forma di discriminazione**, basata sul genere, incluso il sexual harassment sul luogo di lavoro, ma anche nell'assegnazione di una casa, e nell'accomodare persone a lavorare nei negozi e ristoranti. Chi viola la legge contro la discriminazione, viene condannato a pagare **\$250,000** dalla Commissione per la Protezione dei Diritti Civili, se il comportamento è stato intenzionale. Oltre a questo, la Commissione per la Protezione dei Diritti Civili può anche condannare il perpetratore ai **danni emozionali** a favore della vittima, e che debba seguire uno **special training** oltre ad **eseguire servizi civili per la comunità**.

FACTSHEET

- 2) Viene poi **definito il Sexual harassment**, come forma di discriminazione basata sul genere che puo` essere verbale e fisico. Vengono poi listati una serie di esempi.
- 3) Viene dichiarato che e` assolutamente proibita la Retaliation, cioe` la rappresaglia contro l'impiegato che ha denunciato il fatto. La Retaliation puo` essere la demozione, il **licenziamento o anche solo una condotta ostile** che induce l'impiegato a dimettersi. Una frase importante dice che **l'impiegato e` protetto anche se ha denunciato in buona fede la condotta del datore di lavoro ritenendola illegale, mentre poi e` risultato il contrario.**

FACTSHEET

- **3)** Un altro paragrafo dichiara che l'impiegato deve informare **il suo superiore o il capo del personale** senza indugio e **riportare il fatto, anche anonimamente, alla NYC Commission on Human Rights.**
- **4)** Infine viene dichiarato che il Sexual Harassment e' **illegale in base alle leggi federali e statali** e vengono riportate ulteriori informazioni di come e a chi proporre il reclamo.

TRAINING

- Oltre alla Policy, la nuova legge prevede che tutti i datori di lavoro presenti nello Stato di New York adottino specifici **programmi di formazione interattiva (“Training”)** da svolgersi almeno una volta all’anno all’interno dell’organizzazione aziendale, rivolti a tutti i dipendenti, **anche quando la prestazione lavorativa si svolga solo parzialmente a New York**, cioè` quando i dipendenti lavorano in sedi secondarie dell’azienda.

INVESTIGATION

- In caso di denuncia di sexual harassment, la legge impone che vengano svolte **indagini** all'interno dell'azienda per accertare se il comportamento illegale ha avuto luogo, e che tali indagini siano condotte **tempestivamente e con la massima riservatezza**. Le indagini possono essere svolte dallo studio legale della società e possono avvenire al di fuori dell'azienda per motivi di riservatezza.
- Devono essere raccolte tutte le **informazioni relative all'accaduto sia verbalmente attraverso testimonianze** che raccolta di documenti.
- Il datore di lavoro deve sempre fare in modo che **l'attività istruttoria non venga considerata ritorsione** nei confronti del dipendente e i diritti del dipendente devono sempre essere rispettati.

STRUMENTI DI TUTELA

- Il dipendente che denuncia il Sexual Harassment ha a disposizione **svariati strumenti di tutela**.
- 1) Ai sensi della **Legge sui diritti Umani dello Stato di New York**, il Sexual Harassment puo` essere denunciato presso la **Divisione dei Diritti Umani dello Stato di New York**. In tal caso, il denunciante non necessita di un avvocato . Qualora la condotta illegittima sia accertata, tale organo puo' decidere che sia accordata una adeguata tutela alla vittima, oltre al risarcimento del danno.
- 2) Una denuncia puo` essere presentata alla **United States Equal Employment Opportunity Commission** che, pur non potendo accordare strumenti di tutela nei confronti della vittima, ha la competenza di svolgere ogni opportuna indagine volta ad accertare il fatto e a dare inizio ad una causa presso la Corte Federale.

STRUMENTI DI TUTELA

- 3) A livello locale, anche la **città di New York** ha adottato misure equivalenti per contrastare il sexual harassment e per sveltire le procedure.
- **La New York City Commission for Human Rights** può decidere le denunce di sexual harassment ed emanare **sanzioni civili fino all'importo di \$250,000**, oltre a concedere altri danni nell'ipotesi in cui vi sia "emotional distress" da parte del dipendente.
- 4) Infine, il dipendente, nell'ipotesi in cui ritenga di avere diritto ad un grosso risarcimento e voglia l'intervento di una giuria, può iniziare l'azione sia dinnanzi ad una **Corte Federale, sia dinnanzi ad una Corte di New York.**

IL SETTLEMENT

- Un'altra importante novità entrata in vigore a luglio 2018 ai sensi della **New York General Obligations Law, Section 5-336, e della New York Civil Practice Law and Rules, section 5003-b**, trova applicazione nell'ipotesi in cui venga concluso un accordo transattivo per la soluzione bonaria della denuncia di Sexual Harassment. La nuova disciplina proibisce l'inserimento di una **Confidentiality Clause** nell'accordo transattivo, salvo che sia il soggetto denunciante a richiederla. Il denunciante avrà un termine di **21 giorni dall'accettazione dell'accordo per decidere** se inserire o meno la clausola. Anche nell'eventualità che venga inserita ha poi la possibilità di **revocare il proprio consenso entro 7 giorni**.