

Guida rapida sul rispetto dell'obbligo positivo ai sensi del *Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*

Agosto 2023



© Australian Human Rights Commission 2023.

La Commissione australiana per i diritti umani incoraggia la diffusione e lo scambio delle informazioni riportate in questa pubblicazione.



Tutto il materiale presentato in questa pubblicazione è concesso ai sensi della licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0, ad eccezione di:

- fotografie e immagini;
- logo della Commissione, qualsiasi marchio o marchio registrato;
- ove diversamente indicato.

Per consultare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

In sostanza, è possibile copiare, divulgare e adattare la pubblicazione, a condizione di attribuirla alla Commissione australiana per i diritti umani e di rispettare gli altri termini della licenza.

Si prega di attribuire a: © Australian Human Rights Commission 2023.

Guida rapida sul rispetto dell'obbligo positivo ai sensi del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth).

Ringraziamenti

Direttore Respect@Work Implementation: Prabha Nandagopal.

Direttori: Ella Kucharova (legale), Kate McDonald (politiche).

Team responsabile del progetto: Caitlin Morahan, Cheree West, Emily Minter, Jennifer Bourke, Prabha Gulati, Ruby Lew.

Altri collaboratori della Commissione: Ashley Hill, Claire Farrugia, Darren Dick, Elaine Tran, Erica Powell, Graeme Edgerton, Helen Sowe, Julie O'Brien, Jade Jamieson, Kate Burry, Mariyam Salmanzadeh, Natasha Rose, Nora Bakalla, Peter Allcott, Rachel Holt, Rosie Coppini, Saranya Kundasamy, Zoe Jones.

La Commissione ringrazia Safe Work Australia e la Commissione per le pari opportunità e i diritti umani del Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) per il loro significativo contributo alle Linee guida. La Commissione ringrazia anche tutte le organizzazioni e le persone che hanno fornito riscontri durante le consultazioni.

La Commissione ringrazia l'ex commissario per la discriminazione sessuale Kate Jenkins AO per il suo sostegno e orientamento nello sviluppo delle Linee guida. La Commissione ringrazia anche il Comitato di Respect@Work, Somali Cerise e Kerin Leonard per la loro guida e il loro contributo.

Per ulteriori informazioni sulla Commissione australiana per i diritti umani o sul copyright di questa pubblicazione, è possibile contattare:

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218
SYDNEY NSW 2001

Telefono: (02) 9284 9600

E mail: communications@humanrights.gov.au

Design e impaginazione: Satsuma Creative

Immagine di copertina: Adobe Stock

Guida rapida sul rispetto dell'obbligo positivo ai sensi del *Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*

Agosto 2023



Australian
Human Rights
Commission

Indice

1. Contesto di questa Guida rapida	3
2. Perché è necessario l'obbligo positivo?	4
3. Cos'è l'obbligo positivo e a chi si applica?	5
4. Comprendere la condotta illecita soggetta all'obbligo positivo	7
4.1 Cos'è la discriminazione sessuale?	7
4.2 Cos'è la molestia sessuale?	7
4.3 Cos'è la molestia basata sul sesso?	8
4.4 Cos'è una condotta che crea un ambiente di lavoro ostile sulla base del sesso?	9
4.5 Cos'è la vittimizzazione?	10
5. Quando e dove potrebbero verificarsi condotte illecite rilevanti?	11
6. Chi può essere vittima di una condotta illecita rilevante?	11
7. Quali sono i fattori chiave delle condotte illecite rilevanti?	12
8. Le modalità dell'obbligo positivo: "misure ragionevoli e proporzionate"	13
9. I principi guida	14
10. Gli standard	17
10.1 <i>Standard 1: leadership</i>	18
10.2 <i>Standard 2: cultura</i>	21
10.3 <i>Standard 3: conoscenza</i>	24
10.4 <i>Standard 4: gestione del rischio</i>	26
10.5 <i>Standard 5: supporto</i>	28
10.6 <i>Standard 6: segnalazioni e risposta</i>	30
10.7 <i>Standard 7: monitoraggio, valutazione e trasparenza</i>	32
Note finali	35

1. Contesto di questa Guida rapida

Ai sensi del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) (**Legge sulla discriminazione sessuale**), esiste ora l'obbligo legale di adottare “**misure ragionevoli e proporzionate**” per eliminare per quanto possibile determinate condotte illecite. Questo dovere legale è definito “**obbligo positivo**” e si concentra sulla prevenzione di comportamenti illeciti in ambito lavorativo, nei posti di lavoro e nelle relazioni lavorative.¹

Lo scopo di questa Guida rapida è di aiutare i soggetti che devono rispettare tale obbligo positivo a soddisfare le proprie responsabilità legali (a fini di semplificazione, in questa guida ci riferiamo a questi titolari di obblighi come **organizzazioni e imprese**).

Questa Guida rapida spiega:

- **perché** l'obbligo positivo è importante;
- **cosa** sono l'obbligo positivo (incluso a chi si applica) e la “**condotta illecita rilevante**” a cui si riferisce;
- **quando** e **dove** può verificarsi tale condotta illecita rilevante;
- **chi** potrebbe essere vittima di tale condotta illecita rilevante.

È importante sottolineare che l'obiettivo principale di questa Guida rapida è delineare le “**modalità**” dell'obbligo positivo, ossia le azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare i loro doveri. A tale scopo, la Guida definisce sette **standard** che guidano le organizzazioni e le imprese nel prevenire comportamenti illeciti e affrontarli in modo appropriato quando si verificano. Vengono inoltre delineati quattro **principi guida** a sostegno dell'attuazione degli standard. Questa Guida rapida include anche esempi di come le organizzazioni e le imprese possono soddisfare tali standard in base alle loro circostanze e al contesto.

La Commissione australiana per i diritti umani (**la Commissione**) si aspetta che le organizzazioni e le imprese adottino un approccio olistico per creare posti di lavoro sicuri e rispettosi e non si sentano limitate dagli esempi presentati in questa Guida rapida. L'utilizzo di strategie creative, innovative e audaci per promuovere la parità sostanziale tra uomini e donne e per favorire culture lavorative positive è fortemente incoraggiato.

La presente Guida rapida fa parte di una serie di materiali di orientamento sull'obbligo positivo prodotti dalla Commissione. La Commissione ha inoltre pubblicato le seguenti risorse:

- *Linee guida per il rispetto dell'obbligo positivo ai sensi del Sex Discrimination Act 1984 (Cth)* (**Linee guida**);
- *Guida informativa sull'obbligo positivo ai sensi del Sex Discrimination Act 1984 (Cth): condotta illecita rilevante, fattori chiave, fattori di rischio e impatti* (**Guida informativa**);
- *Risorsa per le piccole imprese sull'obbligo positivo ai sensi del Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*.

Essendo il presente documento una guida rapida, i contenuti rilevanti sono stati ridotti e sintetizzati. Per informazioni più dettagliate sul rispetto dell'obbligo positivo e per le dichiarazioni di non responsabilità rilevanti, è possibile consultare le Linee guida della Commissione.

2. Perché è necessario l'obbligo positivo?

Oggi più che mai, le persone riconoscono l'importanza morale, legale e commerciale di una cultura lavorativa sicura, rispettosa, diversificata e inclusiva. Posti di lavoro sicuri e rispettosi che promuovono la parità di genere sono positivi per le aziende, per le persone che vi lavorano e li visitano, nonché per la comunità australiana. Quando le persone si sentono sicure e rispettate sul lavoro e godono di pari opportunità, possono prosperare ed essere più produttive; in questo modo, anche le organizzazioni e le imprese ne traggono beneficio.

Tuttavia, gli studi dimostrano che sono necessari progressi per rendere il lavoro sicuro e inclusivo per tutti gli australiani. *Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces 2022*, il quinto sondaggio nazionale sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro australiani condotto nel 2022 ha rivelato che il 33% degli australiani ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro nei cinque anni precedenti, pari al 41% delle donne e al 26% degli uomini.²

Sempre di più, le organizzazioni e le imprese australiane riconoscono che una cultura lavorativa non sicura e irrispettosa influenza la loro capacità di attrarre e trattenere le persone migliori, riduce la produttività e crea notevoli rischi legali e di reputazione. Influisce anche sulla loro capacità di attrarre clienti e investitori, oltre ad avere un impatto sulla credibilità e sui profitti.

Una risposta che si concentra sulle segnalazioni di condotte illecite che si sono già verificate presenta dei limiti. L'obbligo positivo consiste nell'essere proattivi. Si tratta di prevenire i danni collegati al lavoro o ai luoghi di lavoro prima che si verifichino, piuttosto che rispondere una volta che si sono già verificati.

Gli approcci preventivi non sono una novità nei luoghi di lavoro australiani o nei regolamenti del personale. Queste riforme allineano l'approccio della Legge sulla discriminazione sessuale ad altre protezioni sul posto di lavoro, comprese quelle stabilite nelle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro (**SSL**).

È importante notare che il nuovo obbligo positivo integra, e non sostituisce, i doveri esistenti ai sensi di altre leggi australiane, comprese le leggi SSL. Queste normative possono prevedere azioni diverse o aggiuntive rispetto a quelle discusse nella presente Guida rapida. Si veda la sezione 3.2 delle Linee guida per ulteriori dettagli.

3. Cos'è l'obbligo positivo e a chi si applica?

Il nuovo obbligo positivo impone alle organizzazioni e alle imprese di adottare "misure ragionevoli e proporzionate" per eliminare, per quanto possibile:

- la discriminazione sulla base del sesso nei contesti lavorativi;
- le molestie sessuali in ambito lavorativo,
- le molestie basate sul sesso in ambito lavorativo;
- le condotte che creano un ambiente di lavoro ostile sulla base del sesso;
- gli atti di vittimizzazione connessi.³

In questa Guida rapida, la condotta assoggettata all'obbligo positivo è definita "**condotta illecita rilevante**".

Indipendentemente dalle loro dimensioni o risorse, tutte le organizzazioni e le imprese in Australia che sono soggette alla Legge sulla discriminazione sessuale devono soddisfare l'obbligo positivo. Ciò include le imprese individuali e i lavoratori autonomi, le piccole, medie e grandi organizzazioni e imprese, nonché il governo.

L'obbligo positivo previsto dalla Legge sulla discriminazione sessuale si applica alle "persone che dirigono un'impresa o un'attività" (persons conducting a business or undertaking, a cui ci si riferisce spesso con l'acronimo PCBU) e ai "datori di lavoro".

Ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale, un **datore di lavoro** è una persona che assume un'altra persona o la incarica di svolgere un lavoro mediante un contratto di servizi.

PCBU ha lo stesso significato nella Legge sulla discriminazione sessuale e nelle leggi SSL. Il termine è un concetto ampio che si estende oltre il tradizionale rapporto tra datore di lavoro e dipendente e include tutti i tipi di accordi e strutture di lavoro moderni, come aziende pubbliche e private, enti o associazioni non costituiti in società, soci di una partnership, dipartimenti e autorità governative, affilianti e affiliati, imprese individuali e lavoratori autonomi.

Non si considerano PCBU:

- le persone assunte esclusivamente come lavoratori (ad esempio dipendenti) o funzionari (ad esempio direttori esecutivi) che agiscono soltanto in tale veste;⁴
- associazioni di volontariato, a meno che queste (o i membri per conto dell'associazione) non impieghino una o più persone;⁵
- membri eletti di un'autorità locale (che agiscono in tale veste);⁶
- società di titoli Strata (enti giuridici) che sono responsabili di aree comuni utilizzate solo per scopi residenziali, a meno che la società di titoli Strata non impieghi uno o più lavoratori come dipendenti.

L'obbligo positivo richiede che le organizzazioni e le imprese adottino misure ragionevoli e proporzionate per eliminare, per quanto possibile, le condotte illecite rilevanti assunte da:

- **essi stessi**;⁷
- **propri dipendenti, lavoratori e agenti**,⁸ ivi compresa la condotta:
 - in alcuni casi, *tra* tali persone o *nei confronti* del datore di lavoro o della persona che dirige l'impresa o l'attività;
 - in alcuni casi, *nei confronti* di altre persone con le quali entrano in contatto in relazione al loro lavoro ("parti terze", come clienti, pazienti, fornitori, visitatori o membri del pubblico);
 - in alcuni casi, da **parti terze**⁹ *nei confronti di* dipendenti e lavoratori in relazione al loro lavoro.

L'estensione dell'obbligo positivo alla condotta di parti terze riconosce l'importante ruolo che le organizzazioni e le imprese possono svolgere nel proteggere i propri lavoratori da condotte illecite e nel creare posti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi. Questo perché le parti terze possono rappresentare un rischio significativo per i lavoratori.



Il termine “**dipendente**” connota una persona che è impiegata o ingaggiata da un'altra persona.

Il termine “**lavoratore**” assume lo stesso significato di quello assunto nella Legge sulla discriminazione sessuale e nelle leggi SSL. È un concetto ampio che va oltre il tradizionale rapporto tra datore di lavoro e dipendente. Il termine include dipendenti, appaltatori o subappaltatori, lavoratori delle piattaforme digitali, apprendisti o tirocinanti, studenti che svolgono un'esperienza lavorativa e volontari.

Il termine “**agente**” connota qualcuno che agisce per conto di un'organizzazione o di un'impresa.

Si rimanda alle Linee guida e al relativo glossario per le definizioni legali complete e il significato di altri termini a cui si fa riferimento nella presente Guida rapida.

Più avanti viene analizzato cosa significa adottare “misure ragionevoli e proporzionate”. I diversi tipi di condotte illecite rilevanti a cui si applica l'obbligo positivo sono delineati nelle seguenti sottosezioni.

Nota sulla terminologia: il presente documento riconosce la connotazione di genere della discriminazione, delle molestie e della vittimizzazione. Nel discutere la legge e la condotta soggetta all'obbligo positivo, questa Guida rapida utilizza il termine “sesso” e fa riferimento a concetti come la discriminazione sessuale e le molestie basate sul sesso. Questo perché è il linguaggio utilizzato nella Legge sulla discriminazione sessuale. In discussioni politiche più ampie, questa Guida rapida utilizza il termine “genere” e fa riferimento a concetti come la disparità di genere, i ruoli di genere e la violenza di genere. “Genere” è un termine più comune di “sesso” ed è più pertinente quando si considerano ruoli, comportamenti e attributi costruiti socialmente. I termini “uomini” e “donne” (o i loro equivalenti) utilizzati nel presente documento si riferiscono a tutti i generi, compresi gli uomini e le donne transgender (fatte salve eventuali limitazioni imposte dalla Legge sulla discriminazione sessuale o dalla giurisprudenza pertinente).¹⁰ Laddove applicabile, il documento fa riferimento anche a impatti specifici su persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e di genere diverso, intersessuali e queer (“LGBTIQ+”).

4. Comprendere la condotta illecita soggetta all'obbligo positivo

4.1 Cos'è la discriminazione sessuale?

La discriminazione sessuale si verifica quando qualcuno è trattato ingiustamente, o è irragionevolmente svantaggiato, a causa del suo sesso o di una caratteristica che è generalmente associata a persone del suo sesso.

I tipi di atteggiamenti che possono portare alla discriminazione sessuale in un contesto lavorativo includono:

- fare supposizioni sul tipo di lavoro che le persone sono, o non sono, in grado di svolgere per via del loro sesso;
- pensare che le persone siano adatte a diversi tipi di lavoro a causa del loro sesso;
- avere una preferenza personale a lavorare con persone di un determinato sesso;
- pensare che trattare le persone esattamente allo stesso modo sia il modo migliore per garantire equità tra persone di sesso diverso.

La discriminazione sessuale può essere diretta o indiretta ed entrambe le forme sono illegali ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale.¹¹



La discriminazione sessuale diretta si verifica quando una persona viene trattata in modo meno favorevole rispetto a come verrebbe trattata una persona

di sesso diverso nelle stesse circostanze o in circostanze simili.¹² In generale, trattare qualcuno "in modo meno favorevole" significa trattarlo peggio o arrecargli un danno. Per essere illecito, il trattamento meno favorevole deve essere *dovuto* al sesso di tale persona o a una caratteristica generalmente associata a persone di quel sesso. Ad esempio, la decisione di non assumere una donna qualificata come meccanico, perché è una donna e si presume non sia in grado di inserirsi in un ambiente di lavoro con molti uomini, sarebbe una discriminazione sessuale diretta.



La discriminazione sessuale indiretta può essere meno evidente. Si verifica quando una condizione, un requisito o una pratica esistente o proposta (come

una regola o una politica) sembrano trattare tutti in maniera equa, ma svantaggiano, o è probabile che svantaggino, le persone di un determinato sesso.¹³ Tuttavia, non costituisce una discriminazione illecita, se la condizione, il requisito o la pratica è ragionevole in tali circostanze.¹⁴ Ad esempio, la richiesta generale di lavorare dalle 9.00 alle 17.00 può essere una discriminazione sessuale indiretta, se non è ragionevole nelle specifiche circostanze. Questa politica può infatti svantaggiare le donne, che hanno maggiori probabilità di dover lavorare con orari flessibili per prendersi cura dei figli.¹⁵

4.2 Cos'è la molestia sessuale?

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale che si verifica in circostanze in cui una persona ragionevole, consapevole di tali circostanze, preveda che la persona molestata possa sentirsi offesa, umiliata o intimidita.¹⁶

Le molestie sessuali sono un fenomeno diffuso in Australia. Ad esempio, oltre tre quarti degli australiani di età pari o superiore a 15 anni (77%) dichiarano di essere stati vittime di molestie sessuali in qualche momento della loro vita.¹⁷ Inoltre, un australiano su tre riferisce di aver subito molestie sessuali sul posto di lavoro negli ultimi cinque anni.¹⁸

Le molestie sessuali possono essere palesi, celate o subdole. Possono verificarsi di persona, al telefono e online, anche tramite i social media. Può trattarsi di contatti fisici indesiderati, inviti ripetuti o inappropriati a uscire per appuntamenti, regali, la condivisione di immagini o video sessualizzati, nonché sguardi maliziosi o indiscreti.





Le molestie sessuali non sono sempre evidenti o costanti e non è necessario che una persona abbia l'*intenzione* di commettere una molestia sessuale, affinché tale comportamento sia illegale. Inoltre, la condotta non deve essere per forza sessualmente esplicita e può includere insinuazioni, allusioni, sfumature e battute. Può trattarsi di episodi unici o di comportamenti ripetuti che rendono l'ambiente di lavoro sgradevole o intimidatorio in quanto sessualmente ostile.

La condotta può essere sgradita anche quando una persona non la rifiuta esplicitamente. Gli squilibri di potere sul posto di lavoro o il timore della vittimizzazione possono impedire alle persone di parlare. Inoltre, un comportamento che in passato è stato accolto favorevolmente da una persona potrebbe non essere più gradito in un secondo momento.

Sebbene le persone possano percepire determinati comportamenti in modo diverso, il fatto che tale comportamento costituisca una molestia sessuale illegale ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale dipende da come una persona ragionevole interpreterebbe il comportamento in tali circostanze. Ciò include la considerazione di circostanze quali età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, credo religioso ed etnia della persona molestata, qualsiasi disabilità e la natura della relazione tra le parti coinvolte.¹⁹

La molestia sessuale non è un'interazione sessuale, un flirt, un'attrazione o un'amicizia che sono richiesti, reciproci, consensuali o ricambiati.

4.3 Cos'è la molestia basata sul sesso?

Sebbene sembrino simili e spesso si presentino in combinazione, le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso sono due cose distinte.

Le molestie sulla base del sesso ("**molestie basate sul sesso**") implicano comportamenti sgraditi di carattere sessista e umiliante, ma che non sono necessariamente sessuali.²⁰ "Umiliare" significa svilire o degradare un'altra persona. Come le molestie sessuali, anche le molestie basate sul sesso sono illegali quando si verificano in circostanze in cui una persona ragionevole e consapevole di tali circostanze prevede che la persona molestata potrebbe sentirsi offesa, umiliata o intimidita.²¹ Può accadere quando una persona viene offesa, umiliata o non rispettata a causa del suo sesso o di una caratteristica generalmente associata alle persone di tale sesso. Le culture lavorative che favoriscono le molestie basate sul sesso e il sessismo quotidiano creano ambienti in cui prosperano le molestie sessuali.

Gli esempi includono porre domande personali indiscrete basate sul sesso di una persona (ad esempio, domande inappropriate su menopausa, mestruazioni o genitali); fare battute e commenti inappropriati basati sul sesso di una persona; mostrare immagini o fare commenti sessisti o fortemente pregiudizievole nei confronti di un particolare sesso; oppure chiedere a una persona di adottare condotte degradanti in base al proprio sesso.



4.4 Cos'è una condotta che crea un ambiente di lavoro sessualmente ostile?

Gli ambienti di lavoro possono essere ostili e intimidatori nei confronti di persone di un determinato sesso, anche se il comportamento non è specificamente diretto a loro o a una persona. Questo perché le azioni generali possono contribuire a creare una cultura lavorativa in cui le persone si sentono denigrate, umiliate od offese in relazione al loro sesso. Le culture lavorative ostili favoriscono il sessismo quotidiano e rendono più difficile per i lavoratori parlare e segnalare condotte illecite rilevanti quando queste si verificano. A loro volta, gli ambienti di lavoro ostili sono anche contesti che permettono alle molestie sessuali e basate sul sesso di prosperare.

È illegale che una persona sottoponga un'altra persona a un ambiente di lavoro ostile a causa del sesso, se questa mette in atto determinati comportamenti in un luogo di lavoro in cui uno o entrambi lavorano.²² Il divieto deve trovare un'ampia applicazione nel contesto lavorativo ed è inteso a garantire che i posti di lavoro siano sicuri, rispettosi e inclusivi per le persone che vi entrano in contatto.

I tipi di comportamenti che potrebbero creare un ambiente di lavoro ostile includono:

- condotte che implicano stereotipi di genere, come incaricare della pulizia dell'ufficio solo le lavoratrici;
- fare commenti umilianti su attributi anatomici o su argomenti come gravidanza, mestruazioni o menopausa;
- esporre o diffondere foto, materiali, poster o regali osceni, sessisti, pornografici o sessuali;
- fare commenti, battute o scherzi sessisti, denigratori, allusivi o sessuali;
- e-mail, telefonate, messaggi di testo o interazioni online sessisti, denigratori, allusivi o sessuali, compreso l'uso di emoji con connotazioni sessuali.



Come per le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso, per determinare se una condotta crea un ambiente di lavoro sessualmente ostile si utilizza un test oggettivo,

basato su come una persona ragionevole interpreterebbe il comportamento in quella situazione.²³ Affinché una condotta rilevante sia illecita, una persona ragionevole, dopo aver considerato tutte le circostanze, deve prevedere che tale condotta possa essere offensiva, intimidatoria o umiliante per una persona di un determinato sesso, a causa del suo sesso o di una caratteristica che è generalmente associata alle persone di tale sesso.

Una persona può anche adottare in maniera non intenzionale una condotta che crea un ambiente di lavoro ostile per qualcun altro.

Una persona può considerare un ambiente di lavoro ostile sulla base di ciò che incontra, sente o a cui assiste mentre si trova sul posto di lavoro. Tuttavia, affinché la condotta sia considerata illecita, non è sempre necessario che la persona che subisce un ambiente di lavoro ostile si trovi sul posto di lavoro nello stesso momento della persona che mette in atto la condotta rilevante. La condotta rilevante può essere illecita anche se la persona entra nel luogo di lavoro *dopo* che si è verificata.²⁴

I tribunali considerano numerosi fattori per determinare se qualcuno ha sottoposto un'altra persona a un ambiente di lavoro sessualmente ostile, tra cui la gravità della condotta e se la condotta è stata continua o ripetitiva; nonché il ruolo, l'influenza o l'autorità della persona che l'ha attuata.²⁵ Se sono gli stessi superiori ad adottare comportamenti inappropriati, è probabile che ciò venga considerato più grave a causa dell'impatto degli squilibri di potere e perché può essere visto come una legittimazione e un incoraggiamento di tale comportamento. I superiori possono anche creare un ambiente di lavoro ostile per omissione, se si accorgono che i loro subordinati adottano una condotta inappropriata e non intervengono.²⁶



4.5 Cos'è la vittimizzazione?

Le persone devono essere in grado di difendere i propri diritti legali o aiutare gli altri a farlo, senza per questo essere minacciate o maltrattate.

La vittimizzazione comporta un'azione di ritorsione, o la minaccia di tale azione, contro una persona, perché ha fatto valere, o intende far valere, i propri diritti sanciti dalla legge o perché un'altra persona ritiene che lo abbia fatto. Una persona può anche essere vittimizzata se aiuta qualcun altro a far valere i propri diritti (ad esempio, fungendo da testimone).²⁷

La vittimizzazione si verifica quando una persona viene maltrattata o subisce un pregiudizio. Le persone vengono spesso vittimizzate dopo aver denunciato o segnalato di aver subito o assistito a una condotta illecita.

Sono ad esempio considerabili come vittimizzazione comportamenti quali:

- far retrocedere o minacciare di far retrocedere qualcuno o negargli una promozione, perché ha presentato (o intende presentare) una denuncia di discriminazione sessuale;
- escludere un lavoratore sul posto di lavoro o rifiutargli turni straordinari, in quanto ha sostenuto come testimone un collega che ha presentato una denuncia di molestie basate sul sesso;
- trasferire un lavoratore che ha presentato un reclamo a un altro luogo di lavoro o a un ruolo non a contatto con i clienti, senza prima verificare se desidera essere spostato.



L'obbligo positivo si estende agli atti di vittimizzazione relativi a denunce, procedimenti, affermazioni o accuse riguardanti condotte illecite soggette all'obbligo positivo.

5. Quando e dove potrebbero verificarsi condotte illecite rilevanti?

La Guida informativa della Commissione illustra in modo esaustivo i diversi tipi di condotta soggetti all'obbligo positivo, nonché quando e dove la legge sulla discriminazione sessuale li rende illeciti. In termini generali, è importante notare che le condotte illecite rilevanti possono verificarsi in un'ampia gamma di contesti e che non sono necessariamente limitate al luogo di lavoro o all'orario lavorativo della persona che le subisce o le attua.

In base alle circostanze, le condotte illecite rilevanti possono verificarsi in un luogo di lavoro fisico o in occasione di un evento lavorativo. Possono verificarsi anche fuori sede, quando una persona lavora al di fuori della sede di lavoro fisica (ad esempio a casa di un

cliente) oppure online (ad esempio quando lavora da casa). Le condotte illecite possono inoltre verificarsi durante le interazioni che coinvolgono specifici rapporti lavorativi (ad esempio tra colleghi nel fine settimana) o connesse in altro modo con il lavoro.

È altresì fondamentale riconoscere che non è necessario che le persone siano colleghi o lavorino insieme, affinché la condotta sia considerata illecita ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale e soggetta all'obbligo positivo. Ad esempio, è illegale per le parti terze, come clienti o pazienti, molestare sessualmente qualcuno sul posto di lavoro e per un lavoratore molestare sessualmente un cliente o un paziente.

6. Chi può essere vittima di una condotta illecita rilevante?

Chiunque può subire una condotta illecita rilevante, in qualsiasi posto di lavoro e in tutti i settori. Alcuni lavoratori, tuttavia, hanno maggiori probabilità di essere bersaglio di determinati tipi di condotte. Comprendere i fattori di rischio e chi vi è maggiormente esposto può aiutare a ridurre o eliminare tale rischio.

Ad esempio, tra le persone più a rischio di subire molestie sessuali vi sono donne, persone

che si identificano come LGBTIQ+, giovani, persone aborigene e isolate dello Stretto di Torres, persone con disabilità e persone emarginate a causa della loro cultura e razza. Questo vale in particolare per i lavoratori con visti temporanei e che sono impiegati in maniera occasionale o precaria.

Si veda la sezione 9 della Guida informativa per ulteriori informazioni.

7. Quali sono i fattori chiave delle condotte illecite rilevanti?

Avere una comprensione chiara dei fattori chiave (cause sottostanti) e dei fattori di rischio delle condotte illecite rilevanti consente alle organizzazioni e imprese di sviluppare strategie su misura e di dare priorità alle azioni per prevenirle e rispondervi in modo efficace.

Studi rilevanti condotti sui luoghi di lavoro australiani hanno chiaramente dimostrato che alcuni fattori sociali sono determinanti per il verificarsi di molestie sessuali, molestie basate sul sesso e discriminazioni sessuali. Questi fattori includono:

- **Squilibri di potere**, come le gerarchie lavorative, che creano un contesto in cui chi detiene il potere può pensare che tutto gli sia dovuto, mentre gli altri possono avere paura di sfidare o criticare tale potere. Il potere però è un concetto complesso e non sempre si limita a coloro che occupano le posizioni più elevate. Eliminare gli squilibri di potere non è sempre possibile a causa della struttura dell'organizzazione o dell'impresa; tuttavia, si deve prendere in considerazione la possibilità di ridurre gli effetti di tali squilibri. Ciò include garantire che vi siano forme sicure per migliorare la condotta di dirigenti e responsabili, nonché dimostrare che dirigenti e responsabili saranno ritenuti responsabili delle loro azioni.
- **Disparità di genere**, ossia la distribuzione iniqua di risorse, opportunità e valore alle persone a causa del loro genere. Si verifica quando gli uomini sono apprezzati di più delle donne e delle persone di genere diverso nella vita sociale, economica e pubblica. Per esempio, in un posto di lavoro o settore si riscontra la disparità di genere in caso di: luoghi di lavoro o posizioni dirigenziali dominati dagli uomini; luoghi di lavoro separati per genere; mancanza di accesso a servizi appropriati per le donne e i lavoratori di genere diverso; aspettativa che i lavoratori svolgano determinati lavori a causa del loro genere; cultura basata su battute sessiste e/o transfobiche.
- **Forme intersezionali di discriminazione ed esclusione**, ossia le molteplici e sovrapposte forme di discriminazione che una persona può subire a causa della sua identità (ad esempio, razza, etnia, identità aborigena o isolana dello Stretto di Torres, disabilità, status LGBTIQ+, genere, età o status migratorio), che la espone a un rischio maggiore di discriminazione. I fattori intersezionali possono anche accentuare l'esperienza di una persona che ha subito una condotta illecita rilevante. Ad esempio, una persona può essere vittima di comportamenti come la discriminazione sessuale e le molestie sessuali in combinazione con altri comportamenti discriminatori, quali la discriminazione di razza, età o disabilità.
- **Mancanza di responsabilità** per comportamenti irrispettosi e discriminatori sul posto di lavoro, che può favorire la diffusione di condotte illecite rilevanti. La mancanza di responsabilità influisce sull'ambiente di lavoro, creando culture in cui le condotte illecite rilevanti sono accettate e incontrastate. D'altra parte, aspettative chiare in merito a quali siano i comportamenti appropriati, stabiliti e sostenuti dai luoghi di lavoro possono ridurre la probabilità che si verifichino condotte illecite rilevanti.
- **Fattori specifici del luogo di lavoro e del settore** che possono aumentare il rischio di condotte illecite rilevanti. Le organizzazioni e le imprese sono più preparate a eliminare le condotte illecite rilevanti, se riescono a identificare tali fattori, riconoscere il loro potenziale di aumento del rischio e affrontarli. Tra i fattori comuni figurano: mancanza di diversità; standard di comportamento poco chiari e incoerenti; scarsa cultura lavorativa; dinamiche specifiche del posto di lavoro (come ambienti ad alta pressione o una mentalità per cui "il cliente ha sempre ragione"); particolari condizioni sociali associate al lavoro (come orari di lavoro lunghi o irregolari, impegni "fly-in-fly-out" che comportano lo spostamento temporaneo in luoghi di lavoro remoti o la consuetudine di consumare alcolici durante gli eventi lavorativi); strutture, condizioni e sistemi di assunzione (come il lavoro precario o il contatto frequente con parti terze) e l'ambiente del posto di lavoro fisico (come luoghi di lavoro remoti o scarsamente illuminati).

8. Le modalità dell'obbligo positivo: "misure ragionevoli e proporzionate"

La Commissione si aspetta che tutte le organizzazioni e imprese rilevanti attuino misure per rispettare ciascuno dei sette standard descritti di seguito. Le misure possono essere adattate alle circostanze individuali dell'organizzazione o dell'impresa in base a diversi fattori. Per determinare se un'organizzazione o un'impresa ha soddisfatto il proprio obbligo positivo adottando "misure ragionevoli e proporzionate", la Legge sulla discriminazione richiede alla Commissione e ai tribunali di considerare:²⁸

a) Le dimensioni, la natura e le circostanze dell'impresa o dell'attività:

ciò può includere il numero di lavoratori, la tipologia di lavoro, il settore, la tipologia e l'ubicazione del luogo di lavoro (fisico oppure online), il profilo del luogo di lavoro, l'ubicazione dei lavoratori e i fattori di rischio specifici che potrebbero essere presenti in tale organizzazione o impresa. Anche le caratteristiche specifiche del luogo di lavoro sono rilevanti. Ad esempio, per un'organizzazione o impresa piccola può essere ragionevole attuare misure meno formali rispetto a un'organizzazione o impresa di grandi dimensioni. Può anche essere ragionevole aspettarsi che un'organizzazione o un'impresa faccia di più per eliminare le condotte illecite, se opera in un ambiente dominato da lavoratori di uno specifico genere o in cui i lavoratori hanno contatti significativi con parti terze (ad esempio, vendita al dettaglio, ospitalità, servizi sanitari, assistenza agli anziani e istruzione).

b) Le risorse dell'organizzazione o dell'impresa: viene preso in considerazione non solo il modo in cui un'organizzazione o un'impresa ha utilizzato il budget per attuare misure pertinenti, ma anche se il budget assegnato è stato sufficiente a soddisfare gli obblighi legali dell'organizzazione o dell'impresa. Per stabilire quali misure siano "ragionevoli e proporzionate" nelle specifiche circostanze è probabile che si considerino, oltre alle risorse finanziarie, anche l'accesso dell'organizzazione o dell'impresa a risorse umane specializzate,

così come le competenze legali e di gestione dei rischi. Si riconosce, dunque, che potrebbe non essere ragionevole per un'organizzazione o un'impresa con capacità limitate in termini di risorse umane offrire al personale servizi di consulenza, servizi di supporto e meccanismi di segnalazione sofisticati. Tuttavia, potrebbe comunque essere ragionevole per l'organizzazione o l'impresa implementare un processo di segnalazione adatto alle proprie capacità in materia di risorse umane.

c) La realizzabilità e il costo delle misure:

per questa considerazione è necessario bilanciare l'efficacia di una misura con il costo e la difficoltà di attuarla. Per alcune organizzazioni e imprese, le misure che comportano costi elevati potrebbero non essere ragionevoli in determinate circostanze. Tuttavia, le organizzazioni e le imprese possono comunque essere tenute ad adottare misure meno costose, come l'utilizzo di servizi gratuiti o il rimando a materiali di orientamento esistenti. Per contro, da un'organizzazione o un'impresa dotata di risorse adeguate ci si può aspettare che superi gli ostacoli associati all'attuazione di una misura proposta utilizzando le proprie risorse finanziarie.

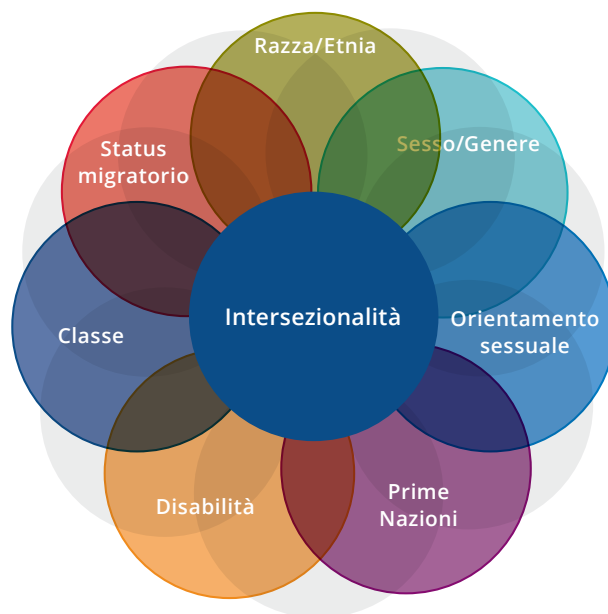
d) Qualsiasi altra questione rilevante:

quest'ultima area offre alla Commissione e ai tribunali la flessibilità di considerare un'ampia gamma di fattori nella valutazione del rispetto dell'obbligo positivo. Le questioni rilevanti possono includere la cultura del luogo di lavoro, i livelli di supervisione dei lavoratori, l'orario di lavoro, la progettazione del lavoro e i sistemi di lavoro (come gli accordi per i turni lavorativi), la posizione geografica e qualsiasi rischio noto, nonché il fatto che l'organizzazione o l'impresa abbia agito in conformità alle Linee guida o ad altre leggi pertinenti.

9. I principi guida

I principi guida e gli standard forniscono un quadro di riferimento alle organizzazioni e alle imprese di tutte le dimensioni, che le aiuta a determinare le azioni pratiche o le modifiche necessarie per soddisfare i loro doveri in materia di obbligo positivo. Ciò include le modalità per sviluppare una cultura in cui è meno probabile che si verifichino condotte illecite rilevanti e le modalità per misurare i progressi.

Nell'attuare i sette standard descritti di seguito, la Commissione si aspetta che le organizzazioni e le imprese prendano in considerazione e applichino i seguenti principi guida. I principi guida si basano sull'evidenza di ciò che è efficace e necessario per eliminare con successo le condotte illecite rilevanti.



Principio	Descrizione
Consultazione	<p>Consultare i lavoratori significa parlare con loro di ciò di cui hanno bisogno, affinché il luogo di lavoro sia sicuro e rispettoso (e venga percepito come tale), nonché dei rischi e delle possibili opzioni per mitigarli al fine di eliminare le condotte illecite rilevanti.</p> <p>La consultazione riconosce che i lavoratori hanno un punto di vista importante su ciò che li riguarda. Una consultazione è efficace quando permette di informarsi sulle questioni che interessano i lavoratori e sulle azioni da intraprendere.</p> <p>Possono essere necessarie strategie per garantire che le voci delle persone appartenenti a gruppi emarginati e sottorappresentati siano ascoltate e prese in considerazione.</p>
Parità di genere	<p>Tutte le azioni per attuare l'obbligo positivo devono contribuire al raggiungimento della parità di genere, vale a dire una situazione in cui le persone di tutti i generi hanno eguali diritti, ricompense, opportunità e risorse. Il raggiungimento della parità di genere implica l'adozione di azioni che vanno oltre la "parità di trattamento" al fine di ottenere "risultati equi", ossia la parità di genere sostanziale. La disparità di genere è sia una causa sottostante sia una conseguenza delle condotte illecite rilevanti.</p>

Principio	Descrizione
<p>Intersezionalità</p>	<p>L'intersezionalità si riferisce al modo in cui diversi aspetti dell'identità di una persona si intersecano e si influenzano a vicenda.</p> <p>L'intersezionalità riconosce che la vita delle persone è influenzata da identità, relazioni e fattori sociali. Questi elementi si combinano per creare forme intersezionali di privilegio e oppressione, che dipendono dal contesto della persona e dalle strutture di potere esistenti all'interno della società e di un'organizzazione o impresa.</p> <p>Tra i fattori che possono influenzare l'esperienza di discriminazione di una persona vi sono: sesso o identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, identità aborigena o isolana dello Stretto di Torres, provenienza da una comunità culturalmente e linguisticamente diversa o emarginata per motivi culturali e razziali, nonché classe socioeconomica.</p> <p>Capire l'intersezionalità è importante per comprendere la discriminazione sessuale e le molestie sessuali, poiché evidenzia come l'esperienza di una persona possa essere aggravata da altre forme di disuguaglianza che si trova ad affrontare.</p> <p>Un approccio intersezionale riconosce che un comportamento pericoloso e irrispettoso sul posto di lavoro può avere un impatto maggiore su alcune persone. Esso implica la comprensione che le esperienze di discriminazione, molestia e vittimizzazione sono influenzate e accentuate dalla sovrapposizione delle disuguaglianze strutturali. Ad esempio, le donne LGBTQI+ sono a maggior rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro rispetto alle persone che si identificano come eterosessuali.</p> <p>Adottando un approccio intersezionale, le organizzazioni identificano e affrontano questi fattori di rischio e svantaggi intersezionali specifici.</p>
<p>Focus sulla persona e informazioni sul trauma</p>	<p>Gli approcci incentrati sulla persona e informati sul trauma sono modi complementari per affrontare le condotte illecite rilevanti e soddisfare le esigenze delle persone sul luogo di lavoro. Garantiscono che i sistemi, le politiche e le pratiche in ambito lavorativo supportino la sicurezza e la dignità delle persone che le subiscono e ne sostengano la guarigione.</p> <p>Gli approcci incentrati sulla persona mirano a fare in modo che i sistemi e i processi comprendano e soddisfino le esigenze degli individui. Questi approcci comportano l'attribuzione di priorità alle esigenze, ai valori e alle preferenze delle persone, ascoltandole, nonché riconoscendo e rispettando la loro capacità di fare scelte autonome.</p> <p>Gli approcci informati sul trauma richiedono che i processi sul posto di lavoro integrino una comprensione del trauma e dei suoi effetti sulle persone, evitando di causare ulteriori danni. Questi approcci danno priorità alla sicurezza, alla scelta e al rafforzamento personale e riconoscono anche l'impatto del trauma sulla capacità di una persona di ricordare le informazioni. I processi sono volti a prevenire i danni e a promuovere la riparazione e il recupero nella misura più ampia possibile.</p> <p>Essere incentrati sulla persona e informati sul trauma non significa sempre fare ciò che richiede una persona, ma vuol dire considerare veramente i suoi desideri e l'impatto che le decisioni possono avere su di lei.</p>

I sette standard delineano ciò che la Commissione si aspetta che le organizzazioni e le imprese intraprendano per soddisfare l'obbligo positivo. Gli standard si basano su ricerche condotte sulle cause delle condotte illecite rilevanti e su ciò che è necessario per prevenirle. Forniscono un quadro di riferimento completo per la prevenzione e la risposta, che le organizzazioni e le imprese possono poi adattare al proprio personale per soddisfare l'obbligo positivo.

Sono forniti alcuni esempi di azioni per dimostrare come uno standard possa essere soddisfatto in vari modi. Questi fungono da guida per le organizzazioni e le imprese nel determinare ciò che potrebbe essere ragionevole e proporzionato per loro. Un'organizzazione o un'impresa non deve necessariamente implementare tutti gli esempi pratici elencati di seguito al fine di soddisfare l'obbligo positivo. Piuttosto, deve tenere conto di ciò che è ragionevole e proporzionato nelle proprie circostanze.

Gli standard sono tutti correlati e le azioni intraprese per soddisfare uno standard possono aiutare un'organizzazione o un'azienda a soddisfarne anche un altro.

Nelle Linee guida, la Commissione fornisce ulteriori informazioni ed esempi su come soddisfare l'obbligo positivo, nonché collegamenti a risorse esterne e un glossario.

Sebbene la dimensione sia solo uno dei fattori rilevanti nel determinare quali misure siano "ragionevoli e proporzionate" nelle specifiche circostanze, considerare le caratteristiche

comuni di organizzazioni e imprese di diverse dimensioni fornisce un utile punto di partenza. In questa Guida rapida vengono utilizzati i seguenti termini:

- **"organizzazioni e imprese senza dipendenti"**, un'impresa individuale o un lavoratore autonomo che non ha dipendenti;
- **"organizzazioni e imprese piccole"**, generalmente con meno di 20 dipendenti;
- **"organizzazioni e imprese medie"**, generalmente con un numero di dipendenti compreso tra 20 e 199;
- **"organizzazioni e imprese grandi"**, generalmente con più di 200 dipendenti.

Le dimensioni delle organizzazioni e delle imprese sono definite in base al numero di lavoratori e ad altre caratteristiche che queste organizzazioni e imprese possono avere. Per maggiori dettagli si vedano le Linee guida.

Sebbene la Commissione si aspetti che tutte le organizzazioni e imprese rilevanti soddisfino questi standard, comprese quelle che non hanno dipendenti, la Commissione riconosce che "le organizzazioni e le imprese senza dipendenti" sono in grado di soddisfare solo gli aspetti degli standard ad esse applicabili. Ad esempio, laddove gli standard fanno riferimento ad azioni da intraprendere nei confronti dei lavoratori, questo aspetto non si applicherà alle organizzazioni e alle imprese senza dipendenti.

10. Gli standard



10.1 Standard 1: leadership



01: Leadership

Gli alti dirigenti comprendono i loro obblighi ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale e possiedono conoscenze aggiornate sulle condotte illecite rilevanti.

Gli alti dirigenti hanno la responsabilità di garantire che vengano sviluppate, registrate per iscritto, comunicate ai lavoratori e attuate misure appropriate per prevenire e rispondere alla condotta illecita rilevante. Gli alti dirigenti riesaminano regolarmente l'efficacia di tali misure e aggiornano i lavoratori al riguardo.

Gli alti dirigenti mostrano apertamente il loro impegno per promuovere luoghi di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi che valorizzano la diversità e la parità di genere. Essi stabiliscono aspettative chiare e adottano modelli di comportamento rispettosi.

Le persone responsabili della gestione e governance di un'organizzazione o impresa ("alti dirigenti") svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di luoghi di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi, che valorizzano la diversità e la parità di genere. A seconda delle dimensioni e della struttura dell'organizzazione, può trattarsi del titolare o del dirigente dell'azienda, dell'amministratore delegato (CEO), del consiglio di amministrazione (o equivalente), del team dirigenziale esecutivo (ELT), dei partner o del direttore esecutivo.²⁹

Gli alti dirigenti hanno la responsabilità finale della governance e della conformità legale della propria organizzazione o impresa. Gli alti dirigenti sono responsabili delle proprie azioni, delle azioni di coloro che dirigono e influenzano, dell'allocazione delle risorse e della formazione della cultura lavorativa in senso più ampio. I dirigenti definiscono il tono, ossia ciò che dicono e fanno trasmettere un messaggio forte ai lavoratori su ciò che è accettabile, importante e apprezzato. La leadership è fondamentale per l'implementazione di tutti gli altri standard di questa Guida rapida ed è rilevante per le organizzazioni e le imprese di tutte le dimensioni.

Altre figure possono assistere gli alti dirigenti nell'attuazione di misure pertinenti (come i responsabili delle risorse umane), tuttavia è importante che gli alti dirigenti rimangano responsabili dell'eliminazione delle condotte illecite rilevanti.

Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo standard 1: leadership includono:³⁰

- Gli alti dirigenti si mantengono aggiornati sul loro ruolo e sulle responsabilità riguardo all'obbligo positivo, sui fattori chiave e sugli impatti delle condotte illecite rilevanti; nonché su come identificarle e rispondervi; e dove rivolgersi per consigli, informazioni e supporto, se necessario. Ciò può includere la lettura di guide pubblicate dalla Commissione, l'analisi di ricerche o rapporti pertinenti del settore e la sottoscrizione di aggiornamenti rilevanti da parte delle autorità di regolamentazione e dei principali enti. Può anche trattarsi della partecipazione a sessioni formative di qualità sulle leggi applicabili e sui diritti e responsabilità.



- Gli alti dirigenti rendono la prevenzione delle condotte illecite rilevanti una priorità della leadership e dimostrano che tali condotte non saranno tollerate. Ciò significa che i dirigenti dimostrano un impegno a stabilire standard di comportamento rispettoso sul lavoro e a riconoscere e ritenere le persone responsabili di qualsiasi condotta illecita rilevante sul lavoro.
- Gli alti dirigenti assicurano lo sviluppo di misure appropriate per prevenire e rispondere a condotte illecite rilevanti. Le misure devono riguardare tutti gli standard; essere opportunamente adattate alle circostanze organizzative; registrate per iscritto e comunicate ai lavoratori. Questo può essere definito un “piano di prevenzione e risposta”.
- Gli alti dirigenti supervisionano attivamente l’attuazione del piano di prevenzione e risposta, riesaminano regolarmente la sua efficacia e assicurano che sia aggiornato dopo tale revisione. Ciò deve avvenire in consultazione con i lavoratori.
- Gli alti dirigenti creano opportunità per i lavoratori di fornire riscontri in modo sicuro riguardo alle prestazioni della leadership. Ciò può includere l’utilizzo di una cassetta per fornire riscontri in modo anonimo, sondaggi o colloqui di uscita per ottenere un riscontro sull’atteggiamento dei dirigenti e sulle azioni intraprese per creare luoghi di lavoro sicuri e rispettosi, nonché per sapere se stanno facendo abbastanza per eliminare condotte illecite rilevanti.
- Gli alti dirigenti comunicano le aspettative in merito al comportamento rispettoso da tenere sul lavoro.
 - Per i lavoratori di piccole organizzazioni o imprese, ciò può avvenire durante la fase di inserimento, nelle riunioni dei team, via e-mail, durante colloqui informativi e tramite cartelli esposti nel luogo di lavoro, e può essere rafforzato attraverso le politiche lavorative. Nelle organizzazioni e nelle imprese di medie e grandi dimensioni, può essere fatto tramite intranet e i contratti dei lavoratori, ed essere rafforzato con i valori organizzativi.
 - Per le parti terze che hanno contatti con i lavoratori (come clienti e pazienti), in una piccola organizzazione o impresa ciò può includere l’affissione di poster sul luogo di lavoro riguardanti comportamenti rispettosi o la comunicazione di messaggi su piattaforme informatiche condivise. Nel caso di organizzazioni o imprese di medie o grandi dimensioni, può invece trattarsi di termini contrattuali che richiedono alle parti terze di osservare la politica dell’organizzazione riguardo al mantenimento di un comportamento rispettoso.
- Gli alti dirigenti forniscono un modello di comportamento rispettoso nelle interazioni con i lavoratori e le parti terze. In una piccola organizzazione o impresa, ciò può includere l’uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo, la denuncia dei comportamenti irrispettosi quando si verificano e la richiesta di riscontro da parte dei lavoratori. In un’organizzazione o impresa di medie o grandi dimensioni, i contratti dei dirigenti possono anche includere l’obbligo di dare l’esempio tramite l’assunzione di un comportamento rispettoso.
- Gli alti dirigenti riconoscono i comportamenti positivi, ad esempio nelle riunioni dei team o assegnando premi al personale. In un’organizzazione o impresa di medie o grandi dimensioni, ciò può includere l’utilizzo della remunerazione e di altri incentivi per promuovere il comportamento positivo.

- Gli alti dirigenti provvedono a garantire conseguenze proporzionate e appropriate per le persone che adottano condotte illecite rilevanti, indipendentemente dalla loro posizione o importanza all'interno dell'organizzazione o impresa.
- Gli alti dirigenti provvedono a garantire che i lavoratori che segnalano condotte illecite rilevanti non subiscano conseguenze negative per la loro progressione di carriera o per la loro salute e sicurezza.
- Gli alti dirigenti supportano e incoraggiano i lavoratori a intraprendere una formazione pertinente (compresi addestramento o apprendimento formale). Ciò deve includere la promozione della formazione come parte di un più ampio impegno sul posto di lavoro per il cambiamento culturale, la parità di genere e l'inclusione. Il supporto può anche prevedere la concessione di tempo durante l'orario di lavoro per completare la formazione.
- Gli alti dirigenti rilasciano dichiarazioni che dimostrano il loro impegno e i progressi compiuti per l'eliminazione di condotte illecite rilevanti. Le dichiarazioni possono essere fatte internamente ed esternamente e avvenire in modi diversi, sia durante una discussione informale con i lavoratori sia mediante una dichiarazione pubblica formale.
- Organizzazioni e imprese assicurano che gli alti dirigenti siano responsabili della soddisfazione dell'obbligo positivo e dell'impegno per la parità di genere. Nelle organizzazioni di medie e grandi dimensioni ciò può per esempio essere precisato nei principali documenti di governance, nonché rendendo la cultura lavorativa positiva e il modello di comportamento rispettoso un dato di fatto oppure nel quadro di riferimento per la nomina e le prestazioni degli alti dirigenti. I principali documenti di governance possono anche delineare le conseguenze per gli alti dirigenti che adottano condotte illecite rilevanti o che non soddisfano le aspettative e responsabilità relative all'eliminazione di condotte illecite rilevanti.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo standard 1: leadership possono includere:

- documenti relativi alle misure proposte per eliminare condotte illecite rilevanti (facendo riferimento a ciascuno degli standard) e ai progressi ottenuti per l'attuazione di tali misure (ad esempio, un "piano di prevenzione e risposta" scritto);
- corrispondenza e prove della consultazione con i lavoratori (e i loro rappresentanti, se del caso) come ordini del giorno e resoconti delle riunioni;
- riscontri dei lavoratori, risultati dei sondaggi condotti sui lavoratori e dei colloqui di uscita, nonché azioni intraprese per affrontare le questioni sollevate;
- politiche, codici di condotta, descrizioni delle posizioni e contratti degli alti dirigenti, documenti delle valutazioni delle prestazioni, piani di incentivazione e indicatori chiave di prestazione;
- manuali e processi per l'inserimento degli alti dirigenti;
- valori organizzativi, bacheche e intranet;
- documenti e verbali del consiglio di amministrazione;
- dichiarazioni rese su condotte illecite rilevanti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro;
- cartelli per le parti terze (come clienti e pazienti) sulle condotte illecite rilevanti e sulle aspettative comportamentali per le condizioni di ingresso o di servizio;
- una copia delle presenti Linee guida o di altre risorse pertinenti pubblicate dalla Commissione (comprese quelle specifiche per le organizzazioni e imprese piccole) firmate dagli alti dirigenti per confermare che sono state lette e comprese;
- i registri delle presenze per le sessioni o i moduli di formazione degli alti dirigenti, insieme a una copia dei temi della formazione.



10.2 Standard 2: cultura



02: Cultura

Le organizzazioni e le imprese promuovono una cultura sicura, rispettosa e inclusiva, che valorizza la diversità e la parità di genere. Questa cultura consente ai lavoratori (inclusi i dirigenti e i responsabili) di segnalare condotte illecite rilevanti, riduce al minimo i danni e responsabilizza le persone per le loro azioni.

La cultura organizzativa è costituita dai valori, dagli atteggiamenti e dai comportamenti che vengono affermati, esplicitamente o implicitamente, da un'organizzazione o da un'impresa. Stabilisce i parametri di ciò che è accettabile e il modo in cui verranno gestite le condotte illecite rilevanti se queste si verificano.

Una cultura della sicurezza e del rispetto che valorizza e promuove la parità di genere, la diversità e l'inclusione, è al centro dell'eliminazione delle condotte illecite rilevanti, nonché della creazione di fiducia nei confronti dei sistemi istituiti per contrastarle. Al contrario, una cultura permissiva che svaluta le donne, che accetta e normalizza il sessismo quotidiano, la discriminazione e le molestie sessuali e in cui i gruppi emarginati sono esclusi crea un ambiente favorevole alle condotte illecite rilevanti.

La cultura può essere comunicata formalmente mediante politiche, processi, dichiarazioni dei dirigenti, benefici per i lavoratori e codici di condotta, nonché in modo informale attraverso modalità di interazione accettate, atteggiamenti nei confronti dell'orario di lavoro e dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata, e considerando la diversità e l'inclusione come la norma.

Come nello *standard 1: leadership*, i dirigenti che occupano gli incarichi più alti di un'organizzazione o impresa (ad esempio, titolari, membri del consiglio di amministrazione e amministratori delegati) sono responsabili di impostare il "tono dall'alto" su ciò che è accettabile e apprezzato, e quindi svolgono un ruolo molto importante nella creazione della cultura lavorativa. Tuttavia, non sono

semplicemente gli alti dirigenti a creare e influenzare la cultura. Piuttosto, è plasmata dai dirigenti e responsabili di tutti i livelli, nonché dal comportamento adottato quotidianamente da tutte le persone sul posto di lavoro, in qualsiasi situazione.

In questo contesto, per "dirigenti e responsabili" si intende qualsiasi persona che ha la responsabilità di gestire altri lavoratori, inclusi responsabili di team, supervisor, direttori esecutivi, responsabili di linea, responsabili del personale e altri direttori. I dirigenti e responsabili di tutti i livelli hanno il potere di imporre atteggiamenti e comportamenti accettabili e pertanto hanno la responsabilità di assumere un ruolo attivo nel definire e attuare una cultura lavorativa positiva. Ciò include il modo in cui affrontano i comportamenti su base giornaliera, ad esempio denunciando i comportamenti illeciti di cui sono testimoni, adottando provvedimenti per contrastarli e fornendo un modello di comportamento rispettoso.

La cultura è anche modellata e influenzata dalle interazioni quotidiane dei lavoratori e di altre persone sul posto di lavoro (come clienti e pazienti). Ciò include il modo in cui le persone interagiscono e parlano tra loro, nonché il comportamento che le persone considerano come accettabile.

La cultura di qualsiasi organizzazione o impresa deve consentire alle persone di segnalare condotte illecite rilevanti e ridurre al minimo i danni quando lo fanno. Deve inoltre rendere le persone responsabili delle loro azioni.

Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo *standard 2: cultura* includono:³¹

- Dare priorità e sostenere la parità di genere e la diversità all'interno dell'organizzazione o dell'impresa, anche prestando particolare attenzione all'equilibrio di genere e alla diversità nell'assunzione del personale. Nelle organizzazioni e imprese di medie e grandi dimensioni, ciò può anche comportare lo sviluppo di una strategia globale per il raggiungimento della parità di genere (compresi obiettivi di parità di genere) e una strategia per la diversità e l'inclusione, nonché la valutazione delle prestazioni rispetto agli obiettivi.
- Attuare "misure speciali" o iniziative di discriminazione positiva per promuovere la parità di genere e la diversità, incluso nelle condizioni di assunzione e di impiego.
- Dirigenti e responsabili di tutti i livelli forniscono un modello di comportamento rispettoso nelle interazioni con i lavoratori e le parti terze, come clienti e pazienti. Ciò può includere l'uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo e la denuncia dei comportamenti irrispettosi quando si verificano.
- Dirigenti e responsabili di tutti i livelli responsabilizzano le persone per quanto riguarda la creazione di una cultura positiva sul posto di lavoro e il modo in cui rispondono agli eventi. Ad esempio, i contributi forniti dalle persone sul posto di lavoro per la creazione di una cultura lavorativa positiva sono discussi apertamente e riflessi nei documenti delle politiche pertinenti, nonché valorizzati nelle valutazioni delle prestazioni e nei processi di promozione.
- Dirigenti e responsabili di tutti i livelli comunicano regolarmente e in modo chiaro le aspettative riguardanti i comportamenti rispettosi; quali comportamenti sono inaccettabili e le conseguenze che ne derivano. In un'organizzazione o impresa piccola, ciò può avvenire durante la fase di inserimento, nelle riunioni dei team e nei colloqui informativi, ed essere rafforzato utilizzando e-mail, poster, avvisi od opuscoli. In un'organizzazione o impresa di medie o grandi dimensioni, questi messaggi possono essere rafforzati anche attraverso i valori organizzativi, le politiche e le strategie pubblicate internamente, i contratti dei lavoratori, i codici di condotta e intranet.
- Dirigenti e responsabili di tutti i livelli ritengono le persone responsabili della propria condotta, incoraggiano i lavoratori a fare lo stesso e si assicurano che le persone che attuano una cattiva condotta non vengano protette, ricompensate o promosse (inclusi dirigenti e responsabili di tutti i livelli, lavoratori e parti terze come i clienti "di alto valore").
 - Ciò può includere la denuncia di commenti irrispettosi (ad esempio, "sessismo quotidiano") o il rifiuto di fornire il servizio a un cliente che intraprende condotte illecite rilevanti.
 - Può anche trattarsi di discussioni informali con i lavoratori che attuano condotte irrispettose, nonché processi disciplinari formali che garantiscono conseguenze proporzionate e coerenti per le persone che attuano condotte illecite rilevanti.
- I dirigenti e i responsabili intraprendono azioni per garantire che gli ambienti di lavoro online siano sicuri e rispettosi. Ad esempio, moderando la funzione di chat delle riunioni online, rimuovendo contenuti irrispettosi e discriminatori e formando i lavoratori in merito ai comportamenti online accettabili e sicuri.
- Celebrando i comportamenti positivi, incluso riconoscendo i singoli lavoratori quando attuano comportamenti positivi, elogiando i comportamenti positivi nelle riunioni del personale o tramite l'attribuzione di premi al personale. Ciò può essere fatto da tutti i lavoratori, non solo dai dirigenti e dai responsabili.
- Incoraggiare e sostenere i lavoratori a rispondere in modo sicuro a condotte illecite rilevanti. Ciò può includere incoraggiare i lavoratori a denunciare comportamenti irrispettosi o fornire loro una formazione su come reagire se assistono a tali comportamenti.



Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo *standard 2: cultura* possono includere:

- corrispondenza con i lavoratori e appunti delle riunioni, riscontri dei lavoratori, colloqui di uscita e risultati dei sondaggi sui lavoratori, nonché azioni correlate;
- materiale scritto come poster, avvisi e opuscoli;
- manuali introduttivi, valori organizzativi, codici di condotta, contratti dei lavoratori, mansionari, piani di incentivazione/ strutture di bonus, piani della performance e dello sviluppo, processi di assunzione e promozione;
- note relative alle consultazioni con le reti di lavoratori e i gruppi di diversità, nonché azioni correlate;
- dati sulla parità di genere e sulla diversità sul posto di lavoro, nonché azioni correlate;
- strategie per la parità di genere e diversità, obiettivi e parametri di prestazione correlati.

Nota: ai sensi delle leggi SSL potrebbero essere necessarie ulteriori misure, oltre a quelle identificate qui, se la cultura lavorativa crea un rischio per la salute e la sicurezza e se esistono misure di controllo ragionevolmente attuabili per eliminare o ridurre al minimo tale rischio.

10.3 Standard 3: conoscenza



03: Conoscenza

Le organizzazioni e le imprese sviluppano, comunicano e attuano una politica in materia di comportamenti rispettosi e condotta illecita.

Le organizzazioni e le imprese sostengono i lavoratori (compresi i dirigenti e i responsabili) ad adottare comportamenti sicuri, rispettosi e inclusivi, formandoli in merito a:

- standard di comportamento attesi, inclusi atteggiamenti e azioni che promuovono la parità e il rispetto;
- identificazione dei comportamenti che costituiscono condotte illecite rilevanti e le conseguenze di tali condotte;
- i propri diritti e responsabilità in relazione a luoghi e rapporti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi. Ciò include il loro ruolo nel prevenire e rispondere a condotte illecite rilevanti.

Gli approcci tradizionali alla formazione sul posto di lavoro (come l'addestramento *tantum* al momento dell'inserimento) si sono dimostrati inefficaci nell'eliminare le condotte illecite rilevanti. Questo risulta particolarmente vero se tali approcci non vengono anche periodicamente rafforzati, dando ai lavoratori l'opportunità di sviluppare e applicare le loro conoscenze e competenze. La formazione non deve essere incentrata sulla frequenza dell'addestramento formale, ma sulla qualità e l'efficacia della formazione continua. La formazione deve essere presentata come una parte necessaria e importante della partecipazione lavorativa, piuttosto che un semplice requisito di conformità.

La formazione deve riguardare la natura delle condotte illecite rilevanti, le loro cause, la misura in cui si verificano, il danno che provocano e le competenze per identificarle e contrastarle.

La formazione deve andare oltre ciò che è inaccettabile per il tipo di ambiente di lavoro che le organizzazioni e le imprese vogliono creare o promuovere. Essa deve mirare a un cambiamento attitudinale e comportamentale per promuovere la parità di genere e la diversità e affrontare la discriminazione.

La formazione e l'addestramento devono essere anche progettati per soddisfare le esigenze del pubblico di destinazione. Ad esempio, la formazione e l'addestramento formali per dirigenti e responsabili potrebbero dover essere più completi e includere lo sviluppo di competenze per l'identificazione dei rischi di condotte illecite rilevanti e la risposta appropriata alle segnalazioni di tali condotte.

Per essere efficaci, l'addestramento e la formazione formali devono:

- essere obbligatori per tutti i lavoratori nuovi ed esistenti;
- fare parte di un più ampio impegno lavorativo per il cambiamento culturale, la parità di genere e l'inclusione; con i dirigenti che dimostrano l'importanza dell'addestramento e della formazione attraverso le loro parole e azioni (in modo che l'addestramento e la formazione formali non siano visti semplicemente come un requisito di conformità legale e che i lavoratori si impegnino in modo significativo nello sviluppo delle competenze);



- essere condotti da formatori con esperienza in materia di discriminazione e molestie, nonché dotati di competenze per interagire con persone provenienti da contesti culturalmente e linguisticamente diversi e da altri contesti emarginati;
- concentrarsi sullo sviluppo di abilità comportamentali e nuovi modi di pensare e agire, nonché sulla fornitura di conoscenze a supporto di tali abilità;
- richiedere una partecipazione immersiva e attiva, che incoraggia il dibattito e la discussione, e lascia spazio a domande, dubbi e preoccupazioni;
- fornire uno spazio sicuro per la discussione, il dibattito e le riflessioni, il che può richiedere che alcuni moduli siano specifici per il genere;
- riflettere la diversità culturale dell'organizzazione o dell'impresa.

Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo *standard 3: conoscenza* includono:³²

- Stabilire una politica in materia di comportamenti rispettosi e condotte illecite e garantire che sia comunicata ai lavoratori, rispettata sistematicamente e riesaminata regolarmente per apportare miglioramenti (in consultazione con i lavoratori). In questo contesto, una politica indica un insieme di regole concordate o approvate riguardanti ciò che è accettabile e le misure che saranno intraprese per contrastare i comportamenti inaccettabili. Nella maggior parte delle organizzazioni e imprese la politica sarà redatta in forma scritta. La politica può essere comunicata ai lavoratori attraverso mansionari, contratti, processi di inserimento, formazione e addestramento, e-mail, codici di condotta e bacheche. Nelle organizzazioni e imprese di medie e grandi dimensioni può anche essere inclusa nei processi relativi alla performance e alla promozione e nell'intranet.
- Fornire una formazione sulle condotte illecite rilevanti, incluso l'addestramento formale, integrata da opportunità di apprendimento continuo e materiali scritti (di facile accesso). La formazione deve essere informata sul trauma e adattata

a ruoli e responsabilità specifici. Le organizzazioni di medie e grandi dimensioni possono prendere in considerazione anche i seguenti esempi pratici:

- coinvolgere esperti rilevanti per fornire formazione e addestramento, supporto e consulenza;
- utilizzare risorse educative di qualità specifiche per l'industria, il settore e la professione;
- fornire a dirigenti e responsabili una formazione specifica su come adottare un approccio intersezionale per prevenire e rispondere a condotte illecite rilevanti.
- Garantire che le informazioni riguardanti la condotta illecita, le conseguenze per l'adozione di tale condotta e dove cercare supporto siano incluse in poster, opuscoli, schede informative e politiche scritte, compresi materiali tradotti, ove disponibili.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo *standard 3: conoscenza* possono includere:

- registri delle presenze per sessioni o moduli di formazione, unitamente a una copia del programma della formazione;
- politiche e processi scritti, come una politica sul comportamento lavorativo appropriato o una politica sul comportamento lavorativo rispettoso (che affronta la condotta illecita rilevante e gli standard di comportamento) e la procedura di segnalazione;
- appunti e ordini del giorno delle riunioni con i lavoratori e dei colloqui informativi;
- mansionari, piani di lavoro e quadri di riferimento per lo sviluppo delle prestazioni con requisiti di apprendimento obbligatori;
- materiali didattici che sono stati messi a disposizione di tutto il personale;
- riscontri da parte dei lavoratori o dati del sondaggio sul coinvolgimento dei lavoratori per dimostrare il livello di comprensione della condotta illecita rilevante e atteggiamenti nei confronti di tale condotta.

10.4 Standard 4: gestione del rischio



04: Gestione del rischio

Le organizzazioni e le imprese riconoscono che la condotta illecita rilevante rappresenta un rischio per la parità nonché per la salute e la sicurezza. Esse adottano un approccio alla prevenzione e alla risposta basato sul rischio.

Tutte le organizzazioni e le imprese rischiano che condotte illecite rilevanti abbiano un impatto sui propri lavoratori o li coinvolgano.

Le condotte illecite rilevanti possono comportare rischi significativi per la salute e la sicurezza fisica e psicologica dei lavoratori e di altre persone nei luoghi di lavoro. Queste condotte possono anche violare il diritto delle persone alla parità, alla non discriminazione e alla dignità umana. Le condotte illecite rilevanti rappresentano quindi un rischio per i diritti di parità, anche se non comportano un rischio specifico o identificabile per la salute e la sicurezza. Se la condotta è illecita ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale e soggetta all'obbligo positivo, devono essere adottate misure ragionevoli e proporzionate per eliminarla, per quanto possibile.

La gestione del rischio è una componente standard della gestione di qualsiasi organizzazione o impresa. Si tratta di un requisito previsto dalle leggi SSL e deve far parte del "piano di prevenzione e risposta" sviluppato da un'organizzazione o impresa per soddisfare l'obbligo positivo della Legge sulla discriminazione sessuale.

Le organizzazioni e le imprese devono considerare se nelle loro sedi di lavoro esistono fattori chiave e di rischio per le condotte illecite rilevanti. Ciò le aiuterà a valutare il rischio che nelle loro sedi di lavoro si verifichino condotte illecite rilevanti e ad adottare misure efficaci per prevenirle. Ad esempio, è stato riscontrato che gli squilibri di potere e la disparità di genere sono fattori chiave per alcune forme di condotte illecite rilevanti.

Le organizzazioni e le imprese sono in grado di valutare meglio i rischi specifici presenti nelle loro sedi di lavoro, se comprendono la natura, l'entità e gli impatti delle condotte illecite

rilevanti riguardanti tali sedi, inclusi i tipi di comportamento che costituiscono condotte illecite rilevanti, chi ha maggiori probabilità di subirle, quando e dove è più probabile che si verifichino e in che modo la cultura, le strutture e gli ambienti lavorativi possono provocarle. Inoltre, possono implementare misure mirate per eliminare, ridurre e/o controllare tali rischi (**misure di controllo**).

Un approccio basato sul rischio richiede di:

- identificare e valutare regolarmente il rischio che si verifichino condotte illecite rilevanti, nonché il loro potenziale impatto su salute e sicurezza;
- attuare misure di controllo efficaci per affrontare i rischi identificati;
- riesaminare regolarmente le misure di controllo per determinare se sono ancora efficaci e appropriate nel controllo dei rischi identificati ed eventualmente adeguarle, qualora necessario.

Una gestione efficace del rischio richiede un coinvolgimento significativo e la consultazione dei lavoratori (e dei loro rappresentanti), poiché spesso sono loro che conoscono meglio i rischi specifici dei rispettivi luoghi di lavoro.

Per effettuare una valutazione del rischio e determinare le misure di controllo appropriate, è necessario tenere conto della **durata** (per quanto tempo una persona è esposta al rischio), della **frequenza** (con quale frequenza una persona è esposta al rischio) e della **gravità** (livello di gravità) dei rischi identificati. L'adozione di questo approccio consente all'organizzazione o all'impresa di determinare a quali rischi dare la priorità quando implementa misure di controllo appropriate. Rischi più gravi per la salute e la sicurezza possono richiedere ulteriori attenzioni e misure da parte dell'organizzazione o dell'impresa.



Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo standard 4: gestione del rischio includono:³³

- Trattare le condotte illecite rilevanti come un rischio per la parità nonché per la salute e la sicurezza e garantire che gli alti dirigenti (compresi i titolari) siano attivamente coinvolti e resi responsabili del processo di gestione del rischio relativo alle condotte illecite rilevanti.
- Gli alti dirigenti richiedono e ricevono informazioni in merito a:
 - rischi, natura ed entità delle condotte illecite rilevanti nell'organizzazione o impresa;
 - azioni intraprese per prevenire e rispondere a condotte illecite rilevanti;
 - risultati delle segnalazioni e conseguenze per le persone che attuano condotte illecite rilevanti;
 - tendenze, modelli e lezioni apprese.
- Nominare e formare personale con il mandato specifico di gestire le condotte illecite rilevanti sul posto di lavoro. Supportare questi ruoli, incluso concedere tempo durante l'orario di lavoro per frequentare la relativa formazione.
- Esaminare le linee guida SSL rilevanti per il settore, inclusi i codici di condotta approvati.
- Attribuire ai dirigenti e ai responsabili la responsabilità di monitorare i rischi e creare culture e sistemi lavorativi che promuovono la parità di genere, il rispetto, la sicurezza, la diversità e l'inclusione (ad esempio attraverso mansionari e processi di performance e promozione).
- Consultare lavoratori, parti interessate e rappresentanti (compresi i funzionari di contatto, i rappresentanti della salute e della sicurezza, i comitati) in merito a dove e quando i lavoratori sono a rischio, alle misure di controllo proposte e all'efficacia di tali misure.
- Utilizzare una serie di fonti di informazione (inclusi rapporti, dati di settore, colloqui di uscita, tendenze sul posto di lavoro) per considerare quando, dove e come possono verificarsi condotte illecite e chi può attuarle (anche in relazione alle parti terze).
- Considerare i rischi insiti negli spazi fisici, nei sistemi di lavoro e nei profili dei luoghi

di lavoro. Ciò include i rischi associati ai fattori chiave delle condotte illecite rilevanti (come la disparità di genere e gli squilibri di potere).

- Considerare le persone che potrebbero essere maggiormente a rischio di subire condotte illecite rilevanti rispetto ad altre, nonché coloro che incontrano ulteriori ostacoli nell'effettuare segnalazioni e chiedere supporto.
- Attuare misure di controllo che possono:
 - riguardare l'ambiente di lavoro fisico (ad es. installazione di telecamere di sicurezza e/o allarmi di emergenza);
 - comportare modifiche alle procedure e ai metodi di lavoro per ridurre al minimo il rischio di condotte illecite rilevanti (ad esempio, l'impiego di due persone in negozio la sera).
- Fornire ai lavoratori la formazione, l'addestramento o le istruzioni necessari per attuare le misure di controllo.

Nota: nell'appendice 3, le Linee guida forniscono esempi di misure di controllo specifiche che le organizzazioni e le imprese possono implementare per affrontare il rischio di condotte illecite rilevanti.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo standard 4: gestione del rischio possono includere:

- corrispondenza con i lavoratori, ordini del giorno e appunti delle riunioni;
- un quadro di riferimento dei rischi e/o un registro dei rischi completato (o altre prove dell'identificazione e valutazione dei rischi, nonché dell'attuazione e revisione delle misure di controllo);
- colloqui di uscita, risultati di sondaggi o rapporti relativi alle consultazioni con i lavoratori e le azioni intraprese in risposta;
- mansionari per ruoli come funzionari di contatto, comitati e rappresentanti per la salute e la sicurezza;
- analisi dei dati relativi alle condotte illecite rilevanti, compresi i dati sulle segnalazioni e gli indicatori della parità di genere;
- documenti e verbali del consiglio di amministrazione;
- valutazioni e test documentati sull'efficacia del controllo.

10.5 Standard 5: supporto



05: Supporto

Le organizzazioni e le imprese assicurano un supporto adeguato ai lavoratori (compresi i dirigenti e i responsabili) che subiscono o assistono a condotte illecite rilevanti.

I lavoratori sono informati sul supporto disponibile e possono accedervi, indipendentemente dal fatto che segnalino la condotta.

Il supporto è essenziale per ridurre i danni a breve e lungo termine delle condotte illecite rilevanti, così come per consentire alle persone di prendere decisioni in merito alle azioni da intraprendere a seguito di tali condotte.

Fornire un sostegno adeguato ai lavoratori prima, durante e dopo un episodio di condotta illecita rilevante contribuisce a promuovere una cultura sicura, rispettosa e inclusiva. Ciò favorisce un comportamento migliore e aiuta a eliminare le condotte illecite rilevanti. Opzioni di supporto efficaci aumentano anche la probabilità che vengano segnalate le condotte illecite rilevanti, consentendo di intraprendere azioni per contrastarle e prevenire ulteriori episodi.

Il supporto deve essere reso disponibile a tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che riferiscano formalmente le loro esperienze di condotte illecite rilevanti o le condotte a cui hanno assistito. Esso deve essere centrato sulla persona e informato sul trauma per garantire che le persone che assistono o subiscono condotte illecite rilevanti non siano ulteriormente danneggiate dalle risposte.

Il supporto può assumere molte forme. Può essere informale, come chiedere a un lavoratore se desidera prendere un congedo a seguito di un'esperienza di condotta illecita rilevante o apportare modifiche nel luogo di

lavoro per evitare che debba interagire con la persona che ha assunto tale comportamento. Può anche essere più formale, ad esempio attraverso i funzionari di contatto o i rappresentanti per la salute e la sicurezza, istituendo un punto di contatto designato per offrire supporto al benessere delle persone che segnalano le proprie esperienze o fornendo accesso a consulenza esterna e riservata mediante un programma di assistenza ai dipendenti.

Chiunque subisca o assista a condotte illecite rilevanti può riportare danni psicologici e/o fisici, inclusi traumi. Gli effetti possono essere gravi e duraturi. Le organizzazioni e le imprese devono esserne consapevoli e prendere in considerazione la possibilità di fornire o facilitare ai lavoratori l'accesso a servizi per la salute mentale, il benessere e altre forme di supporto riservate.

Dato che molte persone non segnalano le condotte illecite rilevanti che subiscono al lavoro, le informazioni sui supporti disponibili devono essere accessibili ai lavoratori senza la necessità di parlare con qualcuno sul posto di lavoro. Il supporto deve essere riservato e messo a disposizione di tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che scelgano di segnalare le loro esperienze di condotta illecita rilevante o le condotte a cui hanno assistito.



Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo *standard 5: supporto* includono:

- Fornire informazioni facilmente accessibili sui supporti disponibili, ad esempio quando una persona viene assunta per la prima volta; mediante poster, volantini e altre informazioni sul posto di lavoro; o tramite e-mail e informazioni nell'intranet del personale, ove applicabile.
- Garantire che il supporto sia disponibile per i lavoratori a livello interno e all'esterno, incluso un supporto accessibile in modo anonimo o senza che venga effettuata alcuna comunicazione all'organizzazione o all'impresa. Le opzioni di supporto interno possono coinvolgere il titolare o il dirigente, un dipendente esperto di fiducia, un rappresentante per la salute e la sicurezza o un delegato sindacale. Il supporto esterno può includere il servizio 1800 RESPECT, un medico di base, un consulente, un rappresentante sindacale o un programma di assistenza ai dipendenti (Employee Assistance Program, EAP). È anche importante garantire che le persone che rivestono ruoli di supporto siano adeguatamente formate, nonché considerare la necessità di sviluppare un piano di primo soccorso per la salute mentale, ove applicabile. Inoltre, possono essere fornite opzioni di supporto specializzato adattate alle specifiche culture.

Il supporto deve soprattutto mirare a ridurre al minimo i danni. La sicurezza dei lavoratori deve avere la priorità rispetto ai processi disciplinari; i lavoratori devono essere in grado di accedere al supporto in qualsiasi momento (anche dopo che il processo di segnalazione e risposta è terminato) e a chiunque segnali condotte illecite rilevanti deve essere assegnata una persona di contatto designata. Ove possibile, chi fornisce supporto alle persone interessate non deve anche indagare sulla segnalazione e prendere decisioni sugli esiti. I dirigenti e i responsabili devono anche essere formati per ricevere le segnalazioni in modo incentrato sulla persona, informato sul trauma e riservato.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo *standard 5: supporto* possono includere:

- poster, opuscoli o e-mail che illustrano le opzioni di supporto disponibili;
- registri delle presenze per le sessioni di formazione e i relativi programmi formativi;
- prove del supporto offerto ed effettivamente fornito nei singoli casi, come e-mail inviate ai lavoratori o appunti delle conversazioni;
- inclusione di domande sulla conoscenza e sull'accesso ai supporti nei sondaggi del personale;
- dettagli relativi al programma di assistenza ai dipendenti e dati sul numero di accessi a tale programma.

10.6 Standard 6: segnalazioni e risposta



06: Segnalazioni e risposta

Le organizzazioni e le imprese si assicurano che siano fornite e regolarmente comunicate ai lavoratori e ad altre persone interessate opzioni appropriate per segnalare e rispondere a condotte illecite rilevanti.

Le risposte alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti sono coerenti e tempestive. Esse riducono al minimo il danno e la vittimizzazione delle persone coinvolte.

Le conseguenze sono coerenti e proporzionate.

Le procedure convenzionali di segnalazione e risposta alle condotte illecite rilevanti si sono dimostrati inefficaci in passato a causa delle opzioni e delle scelte limitate per le persone colpite da tali condotte. L'attenzione posta sulle indagini, che spesso sono lunghe, conflittuali e complesse, può essere traumatizzante e destabilizzante per chi effettua la segnalazione. Le risposte tipiche hanno anche cercato di dare priorità all'elusione della responsabilità legale e alla protezione della reputazione dell'organizzazione o dell'impresa piuttosto che al benessere della persona che ha subito la condotta e alle sue preferenze di risoluzione.

È fondamentale garantire che tutti i lavoratori siano consapevoli delle opzioni di segnalazione disponibili e che le segnalazioni siano prese sul serio, evase prontamente e con sensibilità, nonché con un approccio incentrato sulla persona e informato sul trauma. Adottando questo approccio, le organizzazioni e le imprese devono concedere la libertà di scegliere se segnalare le condotte illecite rilevanti e con quali modalità. Inoltre, devono fornire più possibilità di segnalazione e diverse opzioni di risoluzione, tenendo conto dei desideri della persona che subisce la condotta, così come garantire un'adeguata trasparenza sulle conseguenze imposte.

Per essere efficace, un processo di segnalazione deve essere accessibile, chiaro e semplice. Tale processo deve anche essere riservato,

ossia le informazioni sulle segnalazioni vanno fornite soltanto alle persone che ne devono essere a conoscenza. Deve esserci l'impegno di garantire una risoluzione tempestiva e deve essere chiarito il divieto di vittimizzare chi fa una segnalazione. La procedura, i potenziali esiti e i progressi devono essere spiegati in modo trasparente alle persone interessate e la procedura deve essere sicura. Al termine della procedura, vanno fornite informazioni sull'esito alla persona interessata e, se del caso, informazioni deidentificate e aggregate al personale in generale.

Anche la responsabilità è fondamentale. I processi di segnalazione e risoluzione devono essere applicati a tutti allo stesso modo in qualsiasi organizzazione o impresa, con conseguenze coerenti per le condotte illecite rilevanti, indipendentemente dall'importanza o dall'anzianità delle persone coinvolte.

Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo standard 6: segnalazioni e risposta includono:³⁴

- Comunicare le opzioni di segnalazione e risoluzione ai lavoratori e garantire che queste opzioni siano disponibili senza la necessità di parlare con qualcuno nell'organizzazione o nell'impresa. La comunicazione può avvenire attraverso opuscoli informativi, poster, volantini o



discussioni nei forum appropriati. Nelle organizzazioni e imprese di medie e grandi dimensioni, ciò può includere anche politiche dettagliate, e-mail e informazioni in intranet, nonché discussioni più formali. Per quanto riguarda le parti terze (come clienti e pazienti), ciò può includere la diffusione di informazioni tramite poster, e-mail o siti web sul diritto di ricevere un servizio privo di condotte illecite rilevanti, nonché sulle azioni che possono essere intraprese in caso di condotte illecite rilevanti.

- Fornire diverse opzioni per la segnalazione a livello interno o esterno, informali o formali, anche in modalità anonima (per quanto possibile). In una piccola organizzazione o impresa, ciò può includere la possibilità di effettuare una segnalazione interna a una persona designata e/o di ottenere informazioni su come contattare gli organismi esterni competenti, come la Commissione australiana per i diritti umani, la Fair Work Commission (Commissione per il lavoro equo), il Fair Work Ombudsman (Difensore civico per il lavoro equo), le autorità di regolamentazione SSL e gli organismi antidiscriminazione statali e territoriali. In un'organizzazione o impresa di medie o grandi dimensioni, ciò può includere anche più percorsi interni (ad esempio online o attraverso diverse persone designate).
- Garantire che le persone che subiscono condotte illecite rilevanti abbiano la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione formale e con quali modalità, tenendo conto delle loro preferenze sul modo più appropriato di affrontare la segnalazione e considerando anche gli obblighi legali rilevanti.
- Sviluppare un processo chiaro per effettuare e gestire le segnalazioni sugli alti dirigenti (compresi i membri del consiglio di amministrazione), in consultazione con i lavoratori.

- Garantire che i processi siano adattati all'ambiente demografico e lavorativo, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori (in particolare di quelli a più alto rischio di subire condotte illecite rilevanti).
- Garantire che i processi di segnalazione siano regolarmente riesaminati per verificarne l'efficacia, in consultazione con i lavoratori.

Garantire che vi siano molteplici percorsi per risolvere le segnalazioni di condotte illecite rilevanti (inclusi interventi precoci, percorsi informali e formali, nonché percorsi esterni), con un approccio coerente di risposta alle segnalazioni e rimandi esterni, qualora necessario per questioni di imparzialità.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo standard 6: segnalazioni e risposta possono includere:

- poster od opuscoli che illustrano le opzioni di segnalazione, nonché i possibili percorsi ed esiti di risposta;
- una procedura scritta per la segnalazione di condotte illecite rilevanti;
- esiti delle revisioni di processi e sistemi per la segnalazione e la risposta agli episodi;
- dati conservati riguardo alle segnalazioni, compresa la risposta ricevuta e l'esito (archiviati in modo confidenziale e sicuro).

10.7 Standard 7: monitoraggio, valutazione e trasparenza



07: Monitoraggio, valutazione e trasparenza

Le organizzazioni e le imprese raccolgono dati appropriati per comprendere la natura e l'entità delle condotte illecite rilevanti riguardanti il personale.

Le organizzazioni e le imprese utilizzano i dati raccolti per valutare e migliorare regolarmente la cultura lavorativa, nonché per sviluppare misure volte a prevenire e rispondere alle condotte illecite rilevanti.

Le organizzazioni e le imprese sono trasparenti riguardo alla natura e all'entità dei comportamenti segnalati che potrebbero costituire una condotta illecita rilevante per i loro lavoratori e alle azioni intraprese per affrontarli.

Le organizzazioni e le imprese devono raccogliere e analizzare dati e utilizzarli per implementare, monitorare e aggiornare le misure volte a controllare ed eliminare le condotte illecite rilevanti.

Comprendere la natura e l'entità dei problemi è un passo fondamentale per eliminarli. I dati aiutano le organizzazioni e le imprese a capire quando, dove e come si verificano le condotte illecite rilevanti; chi le attua; chi è influenzato da esse e perché possono verificarsi. Comprendendo questi aspetti, le organizzazioni e le imprese sono più preparate a prevenire tali comportamenti e a reagire efficacemente qualora si verificano. I dati possono anche essere utilizzati per fornire trasparenza a dirigenti, lavoratori e altre parti interessate.

Monitoraggio

Le organizzazioni e le imprese non devono fare affidamento solo sul numero di segnalazioni di condotte illecite rilevanti, dato che questo è notevolmente sottostimato in tutti i settori. Esse devono comprendere che l'assenza di segnalazioni può indicare che i meccanismi di segnalazione esistenti sono percepiti come inefficaci o non soddisfano le esigenze dei

lavoratori. Allo stesso modo, un aumento delle segnalazioni può indicare che le persone si sentono ora sicure a segnalare le condotte illecite, piuttosto che un effettivo aumento nel numero di tali condotte. È quindi importante utilizzare più fonti di dati per comprendere la natura e la portata delle condotte illecite rilevanti (anche dove è probabile che si verifichino e chi è a rischio) e se le misure di controllo esistenti sono efficaci.

Possono essere raccolti dati utili (ove disponibili) riguardo a:

- leadership;
- cultura lavorativa;
- caratteristiche specifiche del settore e del luogo di lavoro;
- opzioni di supporto;
- segnalazioni di condotte illecite rilevanti;
- processi per la segnalazione e la risposta a condotte illecite rilevanti (compresi esiti, tempistiche e grado di soddisfazione delle esigenze dei lavoratori);
- comprensione da parte dei lavoratori delle condotte illecite rilevanti, delle opzioni di supporto e dei processi per affrontare le condotte illecite rilevanti;



- riscontri dei lavoratori sul fatto che si sentano o meno a rischio di subire condotte illecite rilevanti e sull'efficacia delle iniziative sul posto di lavoro;
- riscontri dei lavoratori sulle loro esperienze di discriminazione intersezionale e sistemica, incluso, ad esempio, il modo in cui fattori quali etnia, razza, genere, orientamento sessuale, disabilità o età contribuiscono alle loro esperienze di svantaggio e discriminazione negli ambienti di lavoro.
- la valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese per eliminare le condotte illecite rilevanti;
- il miglioramento delle politiche e dei processi per la segnalazione e la risposta a condotte illecite rilevanti;
- la valutazione della cultura lavorativa e del ruolo della dirigenza nella creazione di luoghi di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi;
- la valutazione dell'efficacia delle iniziative di formazione e di addestramento.

Le organizzazioni e le imprese possono raccogliere dati da diverse fonti, tra cui:

- consultazioni con i lavoratori (e i loro rappresentanti, se del caso), tra cui colloqui e gruppi di discussione, sondaggi, colloqui di uscita o riscontri anonimi;
- riscontri da parte di parti terze, come per esempio riscontri dei clienti (anche attraverso i social media);
- statistiche che riguardano il personale, come i tassi di sostituzione del personale, i tassi di assenteismo e di congedo per malattia, nonché i tassi di accesso a modalità di lavoro flessibili e al congedo parentale, per le persone di ogni genere.

Valutazione

I dati devono essere utilizzati per determinare se le misure sono efficaci e come possono essere migliorate. La valutazione e il miglioramento sono processi costanti: non esiste un "punto finale" nella creazione di un sistema "perfetto".

I dati raccolti devono consentire:

- l'identificazione dei rischi relativi alle condotte illecite rilevanti, nonché l'attuazione e la revisione delle misure di controllo per affrontare tali rischi;

Trasparenza

Le organizzazioni e le imprese devono utilizzare dati deidentificati per essere trasparenti in merito a tendenze, modelli e lezioni apprese nei confronti di dirigenti e responsabili, lavoratori e principali parti interessate.

I dati devono essere segnalati ai dirigenti responsabili della governance dell'organizzazione o dell'impresa e della supervisione del "piano di prevenzione e risposta". La trasparenza aiuta gli alti dirigenti a comprendere la natura e la portata delle condotte illecite rilevanti e li aiuta a essere più efficaci nell'affrontare i rischi. I dati devono anche essere segnalati ai lavoratori per aumentare la fiducia nell'organizzazione o impresa e creare un cambiamento positivo.

La trasparenza implica essere:

- **Aperti** nei confronti del rischio di condotte illecite rilevanti sul posto di lavoro e dei comportamenti segnalati. Le informazioni rilevanti devono essere fornite a lavoratori, dirigenti e responsabili. Le informazioni possono anche essere condivise pubblicamente, ove appropriato.
- **Visibili** nelle azioni intraprese per prevenire e rispondere a condotte illecite

Nota: la riservatezza, l'anonimato e la tutela della privacy dei lavoratori devono essere la massima priorità quando vengono raccolti i dati. Le organizzazioni e le imprese devono mantenere la privacy e la riservatezza quando raccolgono dati direttamente dai lavoratori per garantire che questi non siano a rischio di danni o azioni di ritorsione. Inoltre, i lavoratori non devono subire pressioni, esplicite o implicite, per condividere le informazioni, se non lo vogliono fare.

rilevanti, ascoltando i desideri delle persone che subiscono le condotte illecite rilevanti e avendo cura di non fornire informazioni identificative. Sebbene in singoli casi sia necessario tutelare la privacy personale, ciò non deve essere utilizzato come motivo generale per evitare un'adeguata trasparenza.

- **Onesti** con il personale in generale e con altre parti interessate (interne ed esterne) in merito alle circostanze e agli esiti delle segnalazioni, ove possibile, dando la priorità alla persona che ha subito la condotta illecita rilevante e mantenendo il controllo su ciò che viene e non viene condiviso. Ciò include il riconoscimento degli errori e l'assunzione di responsabilità.

È importante garantire che la trasparenza sia anche:

- **Equa**, nel senso che non deve interferire con la giustizia naturale o compromettere l'integrità dei processi in corso per affrontare le segnalazioni di condotte illecite rilevanti. È sempre importante bilanciare la riservatezza con la trasparenza. Quando i processi di segnalazione e risposta sono in corso, è necessario mantenere la riservatezza per garantire alle persone l'equità procedurale. Tuttavia, ove possibile, la riservatezza non deve essere utilizzata come motivo per non condividere gli esiti in maniera trasparente.
- **Di supporto** per le persone sul posto di lavoro, rispettando la privacy e la sicurezza e riconoscendo che essere trasparenti riguardo a un episodio (di qualsiasi tipo) può a volte compromettere la salute, la sicurezza e il benessere delle persone coinvolte. La trasparenza può creare fiducia, ma solo se la sicurezza e il benessere della persona che ha subito la condotta illecita rilevante rimangono la priorità. Qualsiasi informazione condivisa sugli episodi non deve includere informazioni identificative e occorre prestare particolare attenzione alla riservatezza nelle organizzazioni e imprese di piccole o medie dimensioni. Quando

è coinvolto un piccolo numero o uno specifico gruppo di lavoratori, potrebbe non essere possibile fornire trasparenza, garantendo anche la riservatezza.

Esempi di azioni che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere per soddisfare lo *standard 7: monitoraggio, valutazione e trasparenza* includono:³⁵

- Rivedere regolarmente le misure per eliminare le condotte illecite rilevanti (comprese le misure di controllo specifiche e il "piano di prevenzione e risposta") per garantire che rimangano efficaci, integrando gli input dei lavoratori e delle parti interessate.
- Aggiornare le misure per l'eliminazione delle condotte illecite rilevanti a seguito di una revisione (e sulla base di essa).
- Condividere i dati rilevanti con i dirigenti allo scopo di fornire informazioni per il "piano di prevenzione e risposta".
- Condividere i dati rilevanti (ad esempio, casi di studio, tendenze e lezioni apprese) con dirigenti e lavoratori, riconoscendo eventuali problemi e ribadendo che le condotte illecite rilevanti sono inaccettabili.
- Se del caso, rendere pubblici anche i dati che riguardano l'efficacia delle misure di controllo.

Esempi di documenti per dimostrare le azioni intraprese al fine di soddisfare lo *standard 7: monitoraggio, valutazione e trasparenza* possono includere:

- note di riflessioni eseguite;
- appunti delle riunioni di consultazione condotte con i lavoratori, risultati dei sondaggi, riscontri e colloqui di uscita, nonché le analisi correlate;
- appunti che illustrano la valutazione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti;
- dati/parametri aziendali e analisi correlate;
- registri di segnalazione;
- un piano di prevenzione e risposta rivisto o altre prove della valutazione delle misure di eliminazione delle condotte illecite rilevanti.

Note finali

- 1 L'obbligo positivo si trova nella sezione 47C del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth).
- 2 Commissione australiana per i diritti umani, *Time for respect:Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022) 12 <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>.
- 3 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 47C(1), 47C(2), 47C(4).
- 4 *Work Health and Safety Act 2011* (Cth), sezione 5(4).
- 5 *Work Health and Safety Act 2011* (Cth), sezioni 5(7), 5(8).
- 6 *Work Health and Safety Act 2011* (Cth), sezione 5(5).
- 7 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 47C(1), 47C(2), 47C(3).
- 8 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 47C(1), 47C(2), 47C(3).
- 9 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 47C(1), 47C(4), 47C(5).
- 10 Il *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) non definisce i termini "uomo", "donna" e "sesso". A seguito del *Sex Discrimination Amendment (Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status) Act 2013* (Cth) (Emendamento sulla discriminazione sessuale [orientamento sessuale, identità di genere e stato intersessuale]), è probabile che il concetto di "sesso" non sia limitato al sesso attribuito alla nascita o a una comprensione strettamente biologica delle caratteristiche sessuali. La questione non è ancora stata chiarita dalle corti federali.
- 11 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 5.
- 12 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 5(1).
- 13 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 5(2).
- 14 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 5(2), 5(3), 7B.
- 15 La discriminazione sul lavoro sulla base di "responsabilità familiari" è anche trattata separatamente dalla sezione 7 A del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), in maniera circoscritta alla discriminazione diretta in specifiche aree di lavoro, ma vi può essere una sovrapposizione con la discriminazione sulla base del "sesso", poiché è più probabile che siano le donne a richiedere accordi di lavoro flessibili a causa delle responsabilità familiari.
- 16 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28A.
- 17 Australian Human Rights Commission, *Time for respect:Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022) 12.
- 18 Australian Human Rights Commission, *Time for respect:Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022) 12.
- 19 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28A(1A).
- 20 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28AA.
- 21 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28AA(1)(b).
- 22 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezioni 28M(1), 28M(2).
- 23 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28M(2)(c).
- 24 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28M(2)(b).
- 25 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 28M(3).
- 26 Si veda la sezione 4(2) del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), che ai fini del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) stabilisce che il rifiuto o la mancata esecuzione di un atto sarà considerato il compimento di un atto e il riferimento a un atto include il riferimento al rifiuto o alla mancata

esecuzione di un atto. Si veda anche la sezione 3(1) dell'*Australian Human Rights Commission Act 1986* (Cth) che prevede che sottoporre un'altra persona a un ambiente di lavoro ostile è una "discriminazione illegale" ai fini dell'*Australian Human Rights Commission Act 1986* (Cth). La discriminazione illegale è definita nella sezione 3(1) dell'*Australian Human Rights Commission Act 1986* (Cth) come "qualsiasi atto, omissione o pratica illegale ai sensi della [...] Parte II della Legge sulla discriminazione sessuale". Di conseguenza, la sezione 28M del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) si estende alla condotta per omissione, come la mancata azione o il mancato intervento. Si veda anche Revised Explanatory Memorandum, Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect At Work) Bill 2022 (Cth) [44].

- 27 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 47A.
- 28 *Sex Discrimination Act 1984* (Cth), sezione 47C(6).
- 29 Gli alti dirigenti possono essere considerati "funzionari" ai sensi delle leggi SSL. Per ulteriori informazioni su chi è considerato un "funzionario" ai sensi delle leggi SSL, si vedano le indicazioni dell'autorità di regolamentazione SSL competente nella giurisdizione o nelle giurisdizioni in cui si opera.
- 30 Gli alti dirigenti possono essere "funzionari" ai sensi delle leggi SSL. Le leggi SSL prevedono che i "funzionari" abbiano specifici obblighi di diligenza nella gestione dei rischi psicosociali (compresi quelli posti dalle molestie sessuali). Tali obblighi possono richiedere ai funzionari di adottare ulteriori misure, oltre a quelle richieste dal presente standard, per garantire che l'organizzazione o l'impresa soddisfi i propri doveri in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- 31 Le leggi SSL potrebbero richiedere ulteriori misure, oltre a quelle identificate nel presente standard, se la cultura lavorativa crea un rischio per la salute e la sicurezza e se vi sono misure di controllo ragionevolmente possibili che la "persona che dirige un'impresa o un'attività" potrebbe adottare per eliminare o ridurre al minimo tale rischio.
- 32 Gli obblighi previsti dalle leggi SSL possono richiedere più di quanto richiesto dal presente standard. Ad esempio, obblighi relativi alla fornitura di informazioni, addestramento e formazione, consultazione dei lavoratori, nonché obblighi di diligenza dei "funzionari" di informarsi e mantenersi aggiornati sulle operazioni dell'impresa o dell'organizzazione e sui pericoli o rischi correlati.
- 33 Ai sensi delle leggi SSL, una "persona che dirige un'impresa o un'attività" ha anche il dovere di eliminare o ridurre al minimo i rischi psicosociali (compresi quelli derivanti dalle molestie sessuali) per quanto ragionevolmente possibile. Per indicazioni su ciò che è ragionevolmente possibile ai sensi delle leggi SSL, si rimanda all'autorità di regolamentazione SSL competente nella giurisdizione o nelle giurisdizioni in cui si opera. Per ottemperare ai doveri in materia di sicurezza e salute sul lavoro, potrebbero essere necessarie ulteriori azioni, oltre a quelle identificate nel presente standard.
- 34 Qui sono probabilmente rilevanti anche gli obblighi di una "persona che dirige un'impresa o un'attività" di identificare i rischi psicosociali (comprese le molestie sessuali) e di rivedere le misure di controllo, nonché di garantire la sicurezza nei processi di segnalazione e risposta. Gli obblighi previsti dalle leggi SSL possono richiedere più di quanto indicato nel presente standard. Le organizzazioni e le imprese devono considerare attentamente i propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta agli esempi riportati in questa sezione.
- 35 Qui sono probabilmente rilevanti anche gli obblighi di una "persona che dirige un'impresa o un'attività" di identificare i rischi psicosociali (comprese le molestie sessuali) e di rivedere le misure di controllo. Gli obblighi previsti dalle leggi SSL possono richiedere più di quanto delineato di seguito. Le organizzazioni e le imprese devono considerare attentamente i propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta agli esempi in questo standard.

Commissione australiana per i diritti umani

www.humanrights.gov.au