

Serie di schede informative: obbligo positivo ai sensi del *Sex Discrimination Act 1984* (Cth)

Italian | Italiano

Procedura per soddisfare l'obbligo positivo

Ottobre 2023

L'**obbligo positivo** è un dovere legale introdotto dal *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) (Legge sulla discriminazione sessuale) a dicembre del 2022. Esso si applica alle "persone che dirigono un'impresa o un'attività" e ai "datori di lavoro" (come definiti nella Legge sulla discriminazione sessuale). In questa scheda informativa ci riferiamo a questi titolari di obblighi con il termine "organizzazioni e imprese".

L'obbligo positivo richiede alle organizzazioni e alle imprese di adottare "misure ragionevoli e proporzionate" per eliminare il più possibile i seguenti comportamenti:

- 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.

Nelle nostre pubblicazioni sull'obbligo positivo, definiamo tali comportamenti come "**condotta illecita rilevante**" o "**comportamenti illeciti**".

L'espressione "misure ragionevoli e proporzionate" significa che, sebbene tutte le organizzazioni e imprese assoggettate alla Legge sulla discriminazione sessuale debbano agire, la procedura prevista per ciascuna di esse dipenderà:

- dalle dimensioni e dalla natura dell'organizzazione o impresa,
- dalle risorse disponibili.

La Commissione australiana per i diritti umani ha pubblicato una serie di risorse, tra cui le **Linee guida per il rispetto dell'obbligo positivo** (Guidelines for Complying with the Positive Duty), allo scopo di aiutare le organizzazioni e le imprese a comprendere i propri obblighi e la procedura da adottare per soddisfare l'obbligo positivo.

Le Linee guida della Commissione stabiliscono quattro principi guida e sette standard che le organizzazioni e le imprese devono seguire per soddisfare l'obbligo positivo. I principi guida e gli standard sono stati elaborati sulla base di ricerche condotte sull'efficacia. Forniscono un quadro di riferimento completo per la prevenzione e la risposta, che le imprese possono poi adattare al proprio personale. Le Linee guida forniscono anche esempi di azioni pratiche che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere. Le organizzazioni e le imprese devono prendere in considerazione i principi guida e agire secondo ciascuno degli standard quando attuano l'obbligo positivo.

Principi guida

Le misure che sono efficaci per eliminare la condotta illecita rilevante in un'organizzazione o impresa saranno diverse da quelle che funzionano in un'altra: non esiste un approccio unico per tutti. I principi guida aiutano le organizzazioni e le imprese a decidere cosa fare nelle proprie circostanze.

I principi guida sono:

- **Confrontati:** parla con i tuoi lavoratori di ciò di cui hanno bisogno per creare un posto di lavoro sicuro e rispettoso.
- Mira a raggiungere la **parità di genere** in modo che le persone abbiano uguali diritti, ricompense, opportunità e risorse, indipendentemente dal genere.
- **Pensa al tuo personale e riconosci l'intersezionalità.** I tuoi lavoratori possiedono diverse identità intersecanti che possono mescolarsi o influenzare la loro esperienza di discriminazione e molestia? Ad esempio, un particolare soggetto è una donna e/o di genere diverso, giovane, di una minoranza razziale o ha una disabilità?
- **Concentrati sulla persona e informati sul trauma:** sostieni le scelte individuali, la sicurezza, la dignità ed evita di causare danni.

Standard per il rispetto dell'obbligo positivo

I sette standard forniscono un quadro di riferimento per aiutare le organizzazioni e le imprese a stabilire quali azioni pratiche intraprendere per eliminare la condotta illecita rilevante e soddisfare l'obbligo positivo.





Standard 1: leadership

Gli alti dirigenti comprendono i propri 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.

Domande per riflettere su come applicare il primo standard:

- Gli alti dirigenti comprendono i propri obblighi ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale?
- Gli alti dirigenti possiedono conoscenze aggiornate in merito a molestie sessuali, discriminazione sessuale e altre condotte illecite rilevanti sul posto di lavoro?
- Gli alti dirigenti conoscono le cause e gli impatti di una condotta illecita rilevante, sanno come identificarla e rispondervi e dove rivolgersi per consigli, informazioni e supporto?
- Gli alti dirigenti hanno attuato misure per prevenire e rispondere alle condotte illecite rilevanti?
- Queste misure sono documentate in un piano di prevenzione e risposta?
- Gli alti dirigenti controllano se queste misure funzionano e le aggiornano?
- Gli alti dirigenti adottano modelli di comportamento rispettosi all'interno dell'organizzazione o dell'impresa?
- Gli alti dirigenti hanno dichiarato apertamente il loro impegno per la creazione di un posto di lavoro sicuro, rispettoso, diversificato e inclusivo?
- Gli alti dirigenti hanno stabilito aspettative chiare sui comportamenti accettati all'interno dell'organizzazione o dell'impresa?



Standard 2: cultura

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

Domande per riflettere su come applicare il secondo standard:

- La cultura dell'organizzazione o dell'impresa è sicura e rispettosa?
- Il personale è diversificato e inclusivo?
- Viene prestata attenzione all'equilibrio di genere durante l'assunzione o la promozione del personale?
- Tutti i lavoratori sono incoraggiati a segnalare condotte illecite rilevanti quando si verificano?
- Le segnalazioni di condotte illecite rilevanti sono gestite in modo da ridurre al minimo i danni?
- Tutte le persone che assumono una condotta illecita rilevante sono ritenute responsabili delle proprie azioni?



Standard 3: 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, comprese azioni e atteggiamenti che promuovono la parità e il rispetto;
- identificazione di comportamenti che costituiscono condotte illecite rilevanti e le conseguenze dell'adozione 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.

Domande per riflettere su come applicare il terzo standard:

- Quali sono le conoscenze del personale in merito alle condotte illecite rilevanti?
- Il personale conosce i propri diritti e responsabilità in merito alla creazione di relazioni lavorative e luoghi di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi?
- Queste informazioni sono incluse nei programmi di inserimento e nell'addestramento del personale?
- La formazione e l'addestramento pongono l'attenzione sulla creazione di un posto di lavoro sicuro e rispettoso?
- L'organizzazione o l'impresa dispone di una politica in materia di comportamenti rispettosi e condotta illecita rilevante e questa politica è applicata in maniera sistematica?



Standard 4: 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.

*In base all'**approccio basato sul rischio** è necessario identificare e valutare regolarmente il rischio che si verifichi una condotta illecita rilevante, nonché il suo potenziale impatto sulla salute e sicurezza delle persone interessate. Inoltre, tale approccio implica l'attuazione di misure di controllo efficaci per affrontare i rischi identificati e la revisione periodica delle misure di controllo per determinare se sono ancora efficaci o se, invece, è richiesto un adeguamento.*

Domande per riflettere su come applicare il quarto standard:

- L'organizzazione o l'impresa è consapevole che una condotta illecita rilevante può violare il diritto di una persona alla parità, alla non discriminazione e alla dignità umana, oltre che costituire un rischio per la salute e la sicurezza?
- L'organizzazione o l'impresa adotta un approccio basato sul rischio per prevenire condotte illecite rilevanti?
- L'organizzazione o l'impresa ha identificato i rischi esistenti e adottato misure per gestirli?
- L'organizzazione o l'impresa verifica se l'approccio è efficace?



Standard 5: 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 in merito al supporto disponibile e possono accedervi, indipendentemente dal fatto che segnalino la condotta.

Domande per riflettere su come applicare il quinto standard:

- Quali supporti ha messo a disposizione l'organizzazione o l'impresa ai lavoratori che hanno subito o assistito a una condotta illecita rilevante?
- Con chi possono parlare i lavoratori di queste esperienze all'interno dell'organizzazione o dell'impresa?
- A quali servizi di supporto esterni all'organizzazione o all'impresa possono accedere i lavoratori?
- I dirigenti e i lavoratori sono a conoscenza di questi supporti?
- I lavoratori possono accedere al supporto senza dover rivolgersi ai dirigenti o responsabili?



Standard 6: 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.

Domande per riflettere su come applicare il sesto standard:

- Se i lavoratori subiscono o assistono a una condotta illecita rilevante, come possono segnalarla? Esistono opzioni formali e informali per la segnalazione?
- L'organizzazione o l'impresa ha consigliato ai lavoratori come segnalare una condotta illecita rilevante?
- In che modo l'organizzazione o l'impresa risponde alle segnalazioni dei propri lavoratori?
- La risposta dell'organizzazione o dell'impresa è coerente e tempestiva e dà la priorità alla sicurezza e al benessere dei lavoratori?
- Le conseguenze per le persone che adottano una condotta illecita rilevante sono coerenti e appropriate alle circostanze, indipendentemente dall'anzianità o dall'importanza della persona che attua la condotta?



Standard 7: 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.

Domande per riflettere su come applicare il settimo standard:

- L'organizzazione o l'impresa è consapevole di quali condotte illecite rilevanti subiscono o rischiano di subire i loro lavoratori?
- L'organizzazione o l'impresa sta raccogliendo dati rilevanti?
- L'organizzazione o l'impresa utilizza questi dati per prevenire e rispondere a rischi ed episodi di condotte illecite rilevanti, se e quando queste si verificano?
- L'organizzazione o l'impresa è onesta con i propri lavoratori sulla presenza o sul rischio di condotte illecite rilevanti?
- L'organizzazione o l'impresa ha comunicato ai propri lavoratori le misure che ha adottato per affrontare episodi e rischi di condotte illecite rilevanti?
- L'organizzazione o l'impresa verifica se ciò che sta facendo è efficace ed effettua gli eventuali aggiornamenti necessari?

Ulteriori informazioni sull'obbligo positivo ai sensi della Legge sulla discriminazione sessuale sono disponibili sul [sito web](#) della Commissione. Le risorse includono le [Linee guida per il rispetto dell'obbligo positivo](#), la [Guida informativa: condotta illecita rilevante, fattori chiave, fattori di rischio e impatti](#), la [Guida rapida](#), [Risorsa per le piccole imprese](#) e altre [schede informative](#).