

Σειρά Ενημερωτικών Φυλλαδίων: Θετικό Καθήκον βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακός)

Greek | Ελληνικά

Βήματα για την εκπλήρωση του Θετικού Καθήκοντος Οκτώβριος 2023

Το **θετικό καθήκον** είναι μια νομική υποχρέωση που εισήχθη στον *Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) τον Δεκέμβριο του 2022. Ισχύει για «πρόσωπα που ασκούν επιχείρηση ή έργο» και τους «εργοδότες» (όπως ορίζονται στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων). Αναφερόμαστε σε αυτούς τους υπεύθυνους ως «οργανισμούς και επιχειρήσεις» σ' αυτό το ενημερωτικό φυλλάδιο.

Το θετικό καθήκον απαιτεί από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν «εύλογα και αναλογικά μέτρα» για την εξάλειψη των ακόλουθων συμπεριφορών στο μέτρο του δυνατού:

- διακρίσεων λόγω φύλου σε εργασιακό πλαίσιο
- σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με την εργασία
- παρενόχλησης βάσει του φύλου σε σχέση με την εργασία
- συμπεριφοράς που δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας βάσει του φύλου
- συναφών πράξεων θυματοποίησης.

Αναφερόμαστε σε αυτές τις συμπεριφορές ως «**σχετική παράνομη συμπεριφορά**» ή «**παράνομες συμπεριφορές**» στις δημοσιεύσεις μας σχετικά με το θετικό καθήκον.

Ο όρος «Εύλογα και αναλογικά μέτρα» σημαίνει ότι ενώ όλοι οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που έχουν υποχρεώσεις βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων πρέπει να ενεργούν, τα βήματα που αναμένονται από κάθε οργανισμό/επιχείρηση θα εξαρτηθούν από:

- το μέγεθος και τη φύση του οργανισμού/της επιχείρησης
- τους διαθέσιμους πόρους.

Η Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δημοσίευσε μια σειρά πόρων, που συμπεριλαμβάνουν τις **Οδηγίες για τη Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον**, για να βοηθήσει οργανισμούς και επιχειρήσεις να κατανοήσουν τις υποχρεώσεις τους και ποια μέτρα πρέπει να λάβουν για να εκπληρώσουν το θετικό καθήκον.

Οι Οδηγίες καθορίζουν τέσσερις Κατευθυντήριες Αρχές και επτά Πρότυπα με τα οποία η Επιτροπή αναμένει όλους τους σχετικούς οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να συμμορφώνονται για να εκπληρώσουν το θετικό καθήκον. Βασίζονται σε έρευνα για το τι λειτουργεί. Παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πρόληψης και απόκρισης, το οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν στη συνέχεια να προσαρμόσουν στο εργατικό δυναμικό τους. Οι Οδηγίες παρέχουν επίσης παραδείγματα πρακτικών δράσεων που μπορούν να αναλάβουν οργανισμοί και επιχειρήσεις. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπ' όψη τις Κατευθυντήριες Αρχές και να λαμβάνουν μέτρα για το κάθε ένα από τα Πρότυπα κατά την εφαρμογή του θετικού καθήκοντος.

Κατευθυντήριες Αρχές

Αυτό που λειτουργεί για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς σε έναν οργανισμό ή μία επιχείρηση θα είναι διαφορετικό από αυτό που λειτουργεί σε έναν άλλο - δεν υπάρχει μια προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλους. Οι Κατευθυντήριες Αρχές βοηθούν στη διαμόρφωση των αποφάσεων που λαμβάνει ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση σχετικά με το τι πρέπει να κάνει στις δικές της περιστάσεις.

Οι Κατευθυντήριες Αρχές είναι:

- **Πραγματοποιήστε διαβουλεύσεις** - μιλήστε με τους εργαζομένους σας για το τι χρειάζονται για έναν ασφαλή χώρο εργασίας που δείχνει σεβασμό.
- Στοχεύστε στην επίτευξη **ισότητας των φύλων**- όπου τα άτομα έχουν ίσα δικαιώματα, ανταμοιβές, ευκαιρίες και πόρους ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου.
- **Σκεφτείτε τους εργαζομένους σας και αναγνωρίστε τη διατομεακότητα**. Έχουν οι εργαζόμενοί σας διαφορετικές διασταυρούμενες ταυτότητες που μπορεί να επιδεινώσουν ή να επηρεάσουν την εμπειρία τους από διακρίσεις και παρενόχληση; Για παράδειγμα, είναι ένα συγκεκριμένο άτομο γυναίκα και/ή διαφορετικό φύλο, νεαρό, από φυλετική μειονότητα ή έχει κάποια αναπηρία;
- Να είστε **επικεντρωμένοι στο άτομο** και **ενημερωμένοι για το τραύμα** - υποστηρίξτε την ατομική επιλογή, την ασφάλεια, την αξιοπρέπεια και αποφύγετε την πρόκληση βλάβης.

Πρότυπα συμμόρφωσης με το θετικό καθήκον

Τα επτά Πρότυπα αποτελούν ένα πλαίσιο που βοηθά τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να καθορίσουν τις πρακτικές ενέργειες που πρέπει να λάβουν για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και για την εκπλήρωση του θετικού καθήκοντος.





Πρότυπο 1: Ηγεσία

Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη κατανοούν τις υποχρεώσεις τους βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων και είναι ενημερωμένοι σχετικά με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά.

Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη είναι υπεύθυνα για να διασφαλίζουν ότι κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικών παράνομων συμπεριφορών αναπτύσσονται, καταγράφονται γραπτώς, κοινοποιούνται στους εργαζομένους και εφαρμόζονται. Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη επανεξετάζουν τακτικά την αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων και ενημερώνουν τους εργαζομένους.

Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη δεσμεύονται εμφανώς σε ασφαλείς, χωρίς αποκλεισμούς χώρους εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός και όπου οι εργαζόμενοι εκτιμούν τη διαφορετικότητα και την ισότητα των φύλων. Θέτουν σαφείς προσδοκίες και πρότυπα συμπεριφοράς που δείχνουν σεβασμό.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 1:

- Κατανοούν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη τις υποχρεώσεις τους βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων;
- Είναι τα ανώτερα ηγετικά στελέχη ενημερωμένα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, τη διάκριση λόγω φύλου, και άλλη σχετική παράνομη συμπεριφορά;
- Γνωρίζουν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη τα αίτια και τις επιπτώσεις της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, πώς να την εντοπίσουν και να ανταποκριθούν σε αυτήν και πού να απευθυνθούν για συμβουλές, πληροφορίες και υποστήριξη;
- Έχουν θεσπίσει τα ανώτερα ηγετικά στελέχη μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς;
- Τεκμηριώνονται γραπτώς αυτά τα μέτρα σε σχέδιο πρόληψης και απόκρισης;
- Ελέγχουν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη εάν αυτά τα μέτρα λειτουργούν και επικαιροποιούνται;
- Αποτελούν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη πρότυπα συμπεριφοράς που δείχνουν σεβασμό στον οργανισμό ή την επιχείρηση;
- Έχουν καταστήσει σαφές τα ανώτερα ηγετικά στελέχη ότι έχουν δεσμευτεί να δημιουργήσουν έναν ασφαλή, ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός;
- Έχουν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη θέσει σαφείς προσδοκίες σχετικά με τη συμπεριφορά που είναι αποδεκτή στον οργανισμό ή την επιχείρηση;



Πρότυπο 2: Κουλτούρα

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις προωθούν μια κουλτούρα που είναι ασφαλής, χωρίς αποκλεισμούς, δείχνει σεβασμό και εκτιμά την ποικιλομορφία και την ισότητα των φύλων. Αυτή η κουλτούρα δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών στελεχών και των διευθυντών) να καταγγέλλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά, ελαχιστοποιεί τη βλάβη και καθιστά τα άτομα υπόλογα για τις πράξεις τους.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 2:

- Είναι η κουλτούρα του οργανισμού ή της επιχείρησης ασφαλής και δείχνει σεβασμό;
- Είναι το εργατικό δυναμικό διαφορετικό και χωρίς αποκλεισμούς;
- Δίνεται προσοχή στην ισορροπία των φύλων κατά την πρόσληψη ή την προαγωγή ατόμων;
- Υποστηρίζονται όλοι οι εργαζόμενοι να καταγγέλλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά όταν συμβαίνει;
- Αντιμετωπίζονται οι καταγγελίες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς με τρόπο που ελαχιστοποιεί τη βλάβη;
- Είναι όλα τα άτομα που εμπλέκονται σε σχετική παράνομη συμπεριφορά υπόλογα για τις ενέργειές τους;



Πρότυπο 3: Γνώση

Οργανισμοί και επιχειρήσεις διαμορφώνουν, ανακοινώνουν και εφαρμόζουν μια πολιτική συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό και ότι έχουν πολιτική για παράνομη συμπεριφορά.

Οργανισμοί και επιχειρήσεις υποστηρίζουν τους εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών και των διευθυντικών στελεχών) ώστε να επιδεικνύουν σεβασμό και ασφάλη, χωρίς αποκλεισμούς, συμπεριφορά μέσω εκπαίδευσης σχετικά με:

- τα αναμενόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών και των στάσεων που προάγουν την ισότητα και τον σεβασμό
- τον προσδιορισμό συμπεριφορών που συνιστούν σχετική παράνομη συμπεριφορά και των συνεπειών για τη συμμετοχή σε τέτοια συμπεριφορά
- τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους σε σχέση με ασφαλείς, χωρίς αποκλεισμούς χώρους εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός, και με τις εργασιακές σχέσεις. Αυτό περιλαμβάνει τον ρόλο τους στην πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικών παράνομων συμπεριφορών.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 3:

- Τι γνωρίζουν τα μέλη του προσωπικού για τη σχετική παράνομη συμπεριφορά;
- Γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους σε σχέση με τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς χώρου εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός και σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις;
- Περιλαμβάνονται αυτές οι πληροφορίες στα εισαγωγικά σεμινάρια και την εκπαίδευση του προσωπικού;
- Επικεντρώνεται η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην ασφάλεια και τον σεβασμό στον χώρο εργασίας τον οποίο θέλετε να δημιουργήσετε;
- Έχει ο οργανισμός ή η επιχείρηση πολιτική σχετικά με συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό και σχετική παράνομη συμπεριφορά και εφαρμόζεται με συνέπεια;



Πρότυπο 4: Διαχείριση κινδύνων

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι η σχετική παράνομη συμπεριφορά αποτελεί κίνδυνο για την ισότητα και κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια. Υιοθετούν μια προσέγγιση για την πρόληψη και την απόκριση, η οποία βασίζεται στον κίνδυνο.

Μια προσέγγιση βάσει κινδύνου σημαίνει τον τακτικό εντοπισμό και την αξιολόγηση του κινδύνου εκδήλωσης σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, καθώς και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στην υγεία και την ασφάλεια των θυμάτων. Περιλαμβάνει επίσης την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων ελέγχου για την αντιμετώπιση των προσδιορισμένων κινδύνων και την τακτική επανεξέταση των μέτρων ελέγχου για να διαπιστωθεί εάν παραμένουν αποτελεσματικά ή απαιτούν προσαρμογή.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 4:

- Κατανοεί ο οργανισμός ή η επιχείρηση ότι η σχετική παράνομη συμπεριφορά μπορεί να παραβιάζει το δικαίωμα ενός ατόμου στην ισότητα, την έλλειψη διάκρισης και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι αποτελεί επίσης κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια;
- Υιοθετεί ο οργανισμός ή η επιχείρηση μια προσέγγιση βάσει κινδύνου για την πρόληψη σχετικής παράνομης συμπεριφοράς;
- Έχει εντοπίσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση τους κινδύνους που υπάρχουν και έχει λάβει μέτρα για τη διαχείρισή τους;
- Κάνει ο οργανισμός ή η επιχείρηση έλεγχο για να διαπιστώσει εάν η προσέγγιση είναι αποτελεσματική;



Πρότυπο 5: Υποστήριξη

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις διασφαλίζουν ότι παρέχεται κατάλληλη υποστήριξη στους εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών στελεχών και των διευθυντών) που βιώνουν ή γίνονται μάρτυρες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τη διαθέσιμη υποστήριξη και μπορούν να έχουν πρόσβαση στην υποστήριξη, ανεξάρτητα από το αν καταγγείλουν τη συμπεριφορά.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 5:

- Ποιες μορφές υποστήριξης έχει διαθέσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση σε εργαζομένους που έχουν βιώσει ή έγιναν μάρτυρες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς;
- Σε ποιον μπορούν να μιλήσουν οι εργαζόμενοί σας για αυτές τις εμπειρίες μέσα στον οργανισμό ή την επιχείρηση;
- Σε ποιες υπηρεσίες υποστήριξης εκτός του οργανισμού ή της επιχείρησης μπορούν να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι;
- Γνωρίζουν οι διευθυντές και οι εργαζόμενοι για αυτές τις μορφές υποστήριξης;
- Μπορούν οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη χωρίς να μιλήσουν με την ηγεσία ή τη διοίκηση;



Πρότυπο 6: Υποβολή Καταγγελιών και απόκριση

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις διασφαλίζουν ότι παρέχονται κατάλληλες επιλογές για την υποβολή καταγγελιών και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και ότι κοινοποιούνται τακτικά στους εργαζομένους και σε άλλα άτομα που πλήττονται.

Οι αντιδράσεις σε καταγγελίες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς είναι συνεπείς και έγκαιρες. Ελαχιστοποιούν τη βλάβη και τη θυματοποίηση των εμπλεκόμενων ατόμων.

Οι συνέπειες είναι συνεπείς και αναλογικές.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 6:

- Εάν οι εργαζόμενοι βιώνουν ή γίνονται μάρτυρες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, πώς μπορούν να την καταγγείλουν; Υπάρχουν τόσο επίσημες όσο και άτυπες επιλογές για την υποβολή καταγγελιών;
- Έχει ενημερώσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση τους εργαζομένους πώς μπορούν να καταγγείλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά;
- Πώς θα ανταποκριθεί ο οργανισμός ή η επιχείρηση σε μια καταγγελία από τους εργαζομένους της;
- Θα είναι η ανταπόκριση του οργανισμού ή της επιχείρησης συνεπής, έγκαιρη και θα δίνει προτεραιότητα στην ασφάλεια και την ευεξία των εργαζομένων;
- Θα είναι οι συνέπειες για τα άτομα που εμπλέκονται σε σχετική παράνομη συμπεριφορά συνεπείς και κατάλληλες για τις περιστάσεις, ανεξάρτητα από την θέση ή τη σημασία του ατόμου που εμπλέκεται στη συμπεριφορά;



Πρότυπο 7: Παρακολούθηση, αξιολόγηση και διαφάνεια

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις συλλέγουν τα κατάλληλα δεδομένα για να κατανοήσουν τη φύση και την έκταση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς σχετικά με το εργατικό δυναμικό τους.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τα δεδομένα που συλλέγουν για να αξιολογούν τακτικά και να βελτιώνουν την εργασιακή κουλτούρα, καθώς και για την ανάπτυξη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις είναι διαφανείς σχετικά με τη φύση και την έκταση των αναφερόμενων συμπεριφορών που θα μπορούσαν να είναι σχετική παράνομη συμπεριφορά όσον αφορά τους εργαζομένους τους και τις ενέργειες που λαμβάνονται για την αντιμετώπισή της.

Ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εξετάσετε πώς να εφαρμόσετε το Πρότυπο 7:

- Γνωρίζει ο οργανισμός ή η επιχείρηση ποια σχετική παράνομη συμπεριφορά βιώνουν ή κινδυνεύουν να βιώσουν οι εργαζόμενοι της;
- Συλλέγει σχετικά δεδομένα;
- Χρησιμοποιεί ο οργανισμός ή η επιχείρηση αυτά τα δεδομένα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κινδύνων και περιστατικών σχετικής παράνομης συμπεριφοράς εάν και όταν συμβούν;
- Είναι ο οργανισμός ή η επιχείρηση ειλικρινής με τους εργαζομένους της σχετικά με την παρουσία ή τον κίνδυνο σχετικής παράνομης συμπεριφοράς;
- Έχει κοινοποιήσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση στους εργαζομένους ποια μέτρα έχει λάβει για την αντιμετώπιση περιστατικών και κινδύνων σχετικής παράνομης συμπεριφοράς;
- Κάνει ο οργανισμός ή η επιχείρηση ελέγχους για να διαπιστώσει εάν αυτό που κάνει λειτουργεί και το επικαιροποιεί εάν είναι απαραίτητο;

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θετικό καθήκον βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων στην [ιστοσελίδα](#) της Επιτροπής. Οι πόροι περιλαμβάνουν [Οδηγίες για τη Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον](#), έναν [Ενημερωτικό Οδηγό: Σχετική Παράνομη Συμπεριφορά, Παρακινητικοί Παράγοντες, Παράγοντες Κινδύνου και Επιπτώσεις](#), έναν [Γρήγορο Οδηγό, Πόρους για Μικρές Επιχειρήσεις](#), και άλλα [ενημερωτικά φυλλάδια](#).