

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

Italian | Italiano

Cos'è l'obbligo positivo?

Settembre 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'obbligo positivo ha come obiettivo quello di creare un cambiamento prevenendo la discriminazione sessuale, le molestie sessuali e altri comportamenti illeciti sul posto di lavoro, piuttosto che reagire dopo che tali comportamenti si sono verificati.

In precedenza, spettava ai lavoratori segnalare i comportamenti illeciti. L'obbligo positivo rimuove questo onere dai lavoratori richiedendo alle organizzazioni e alle imprese di intraprendere azioni preventive, indipendentemente dal fatto che venga effettuata una segnalazione.

L'obbligo positivo è stato introdotto a seguito di una raccomandazione formulata dalla Commissione australiana per i diritti umani nel rapporto *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces* (indagine nazionale sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro australiani). Questo approccio preventivo nei confronti dei comportamenti illeciti è in linea con altre protezioni sul posto di lavoro, comprese le leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Chi deve soddisfare l'obbligo positivo?

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, nonché le piccole, medie e grandi imprese e il governo.

Al comportamento di quali persone si applica l'obbligo positivo?

L'obbligo positivo si applica ai comportamenti attuati da:

- datori di lavoro o persone che gestiscono un'organizzazione o un'impresa;
- dipendenti, lavoratori e agenti;
- (in alcuni casi) parti terze come clienti, pazienti, studenti, membri del pubblico e altre persone, nei confronti di dipendenti e lavoratori in relazione al loro lavoro.

Le parti terze possono comportare rischi significativi per i lavoratori. L'estensione dell'obbligo positivo al comportamento di parti terze riconosce l'importante ruolo che le organizzazioni e le imprese possono svolgere nel proteggere i propri lavoratori da questi rischi.

Quando e dove potrebbero verificarsi comportamenti illeciti?

Le molestie sessuali e altri comportamenti illeciti possono verificarsi in una vasta gamma di contesti, che non sono necessariamente limitati al luogo di lavoro o all'orario di lavoro delle persone coinvolte.

I comportamenti illeciti interessati dall'obbligo positivo possono verificarsi:

- sul posto di lavoro durante l'orario lavorativo o fuori orario,
- durante la pausa pranzo,
- mentre si lavora da remoto (da casa o fuori sede),
- durante incontri informali o eventi del personale (al lavoro o altrove),
- tra colleghi fuori dal luogo di lavoro e dall'orario lavorativo,
- durante i viaggi di lavoro.

Le persone non devono necessariamente essere colleghi o lavorare insieme, affinché il comportamento sia soggetto all'obbligo positivo. Ad esempio, è illegale per parti terze, come clienti o pazienti, molestare sessualmente qualcuno mentre è al lavoro. È inoltre illegale per un lavoratore molestare sessualmente un cliente o un paziente in ambito lavorativo.

Chi può essere vittima di comportamenti illeciti?

Chiunque può subire comportamenti illeciti, in qualsiasi posto di lavoro e in tutti i settori. Tuttavia, alcuni lavoratori hanno maggiori probabilità di essere bersaglio di alcuni tipi di comportamenti illeciti. Ad esempio, tra le persone più a rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro vi sono donne, persone che si identificano come LGBTIQ+, giovani, persone con disabilità, persone aborigene e isolate dello Stretto di Torres e persone emarginate per la loro cultura e razza. I lavoratori con visti di lavoro temporanei o impiegati con contratti occasionali o precari sono particolarmente vulnerabili.

Come rispettare l'obbligo positivo

La Commissione ha pubblicato una serie di risorse, tra cui le **Linee guida per il rispetto dell'obbligo positivo**, allo scopo di aiutare le organizzazioni e le imprese a comprendere i propri doveri e la procedura da seguire per soddisfare l'obbligo positivo. Le Linee guida forniscono anche esempi di azioni pratiche che le organizzazioni e le imprese possono intraprendere.

La Legge sulla discriminazione sessuale richiede alle organizzazioni e imprese di adottare misure proattive per eliminare, per quanto possibile, i comportamenti illeciti, ma riconosce che tali azioni possono assumere forme diverse a seconda del tipo di organizzazione e impresa. Questo perché ciò che è ragionevole per un'organizzazione o un'impresa potrebbe non esserlo per un'altra.

Le Linee guida della Commissione stabiliscono quattro principi guida e sette standard che devono seguire le organizzazioni e le imprese 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 organizzazioni e le imprese possono adattare al proprio personale. Le organizzazioni e le imprese devono prendere in considerazione i principi guida e seguire tutti gli standard quando attuano l'obbligo positivo.

Il ruolo della Commissione

A partire da dicembre 2023 la Commissione avrà nuovi poteri per indagare e far rispettare l'obbligo positivo.

In base a tali poteri, la Commissione potrà condurre indagini su organizzazioni e imprese su cui abbia un ragionevole sospetto che non stiano rispettando l'obbligo positivo. Se la Commissione riscontra un'inadempienza, può innanzitutto proporsi di collaborare con le organizzazioni e le imprese per aiutarle nell'adempimento dei loro obblighi (se del caso). La Commissione può anche stipulare accordi con organizzazioni e imprese o emettere avvisi di conformità, che possono essere applicati da un tribunale.

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](#).