

Ένας Γρήγορος Οδηγός για τη
Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον βάσει
του *Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων [Sex
Discrimination Act] 1984* (Κοινοπολιτειακού)

Αύγουστος 2023



© Australian Human Rights Commission 2023.

Η Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ενθαρρύνει την διανομή και ανταλλαγή των πληροφοριών που περιέχονται σ' αυτό το δημοσίευμα.



Όλο το υλικό που παρουσιάζεται σ' αυτό το δημοσίευμα έχει την Διεθνή Άδεια Creative Commons Attribution 4.0, εκτός από:

- φωτογραφίες και εικόνες
- το λογότυπο της Επιτροπής, οποιαδήποτε επωνυμία ή εμπορικά σήματα
- όπου ενδείκνυται διαφορετικά.

Για να δείτε ένα αντίτυπο αυτής της άδειας, επισκεφθείτε τη διεύθυνση

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

Ουσιαστικά, είστε ελεύθεροι να αντιγράψετε, να κοινοποιήσετε και να προσαρμόσετε τη δημοσίευση, εφόσον αποδώσετε τη δημιουργία του εγγράφου στην Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και συμμορφώνεστε με τους άλλους όρους της άδειας.

Αποδώστε τη δημιουργία του εγγράφου στην: © Australian Human Rights Commission 2023.

Ένας Γρήγορος Οδηγός για τη Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον στο πλαίσιο του *Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακού).

Ευχαριστίες

Respect@Work Διευθύντρια Εφαρμογής: Prabha Nandagopal.

Διευθύντριες: Ella Kucharova (Legal), Kate McDonald (Policy).

Ομάδα Έργου: Caitlin Morahan, Cheree West, Emily Minter, Jennifer Bourke, Prabha Gulati, Ruby Lew.

Άλλα Μέλη του Προσωπικού της Επιτροπής: Ashley Hill, Claire Farrugia, Darren Dick, Elaine Tran, Erica Powell, Graeme Edgerton, Helen Sowey, Julie O'Brien, Jade Jamieson, Kate Burry, Mariyam Salmanzadeh, Natasha Rose, Nora Bakalla, Peter Alliot, Rachel Holt, Rosie Coppini, Saranya Kundasamy, Zoe Jones.

Η Επιτροπή ευχαριστεί τον οργανισμό Safe Work Australia και την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Βικτώριας [Victorian Equal Opportunity and Human Rights] για την σημαντική συνεισφορά τους στις Οδηγίες. Η Επιτροπή ευχαριστεί, επίσης, όλους τους οργανισμούς και τα άτομα που παρείχαν σχόλια καθ' όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων.

Η Επιτροπή ευχαριστεί την πρώην Επίτροπο Σεξουαλικών Διακρίσεων Kate Jenkins AO για την υποστήριξη και την καθοδήγησή της στην κατάρτιση των οδηγιών. Η Επιτροπή ευχαριστεί, επίσης, το Respect@Work Council, και τις Somali Cerise and Kerin Leonard για την καθοδήγηση και τη συνδρομή τους.

Για περισσότερες πληροφορίες για την Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ή την πνευματική ιδιοκτησία αυτού του δημοσιεύματος, επικοινωνήστε με:

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218
SYDNEY NSW 2001

Τηλέφωνο: (02) 9284 9600

Email: communications@humanrights.gov.au

Σχέδιο και Παρουσίαση: Satsuma Creative

Εικόνα Εξώφυλλου: Adobe Stock

Ένας Γρήγορος Οδηγός για τη
Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον
βάσει του *Νόμου περί Σεξουαλικών
Διακρίσεων [Sex Discrimination Act]
1984* (Κοινοπολιτειακού)

Αύγουστος 2023



Australian
Human Rights
Commission

Περιεχόμενα

1. Ιστορικό αυτού του Γρήγορου Οδηγού	3
2. Το θετικό καθήκον - γιατί είναι απαραίτητο;	4
3. Ποιο είναι το θετικό καθήκον και για ποιον ισχύει;	5
4. Κατανόηση της παράνομης συμπεριφοράς που καλύπτεται από το θετικό καθήκον.....	7
4.1 Τι είναι η σεξουαλική διάκριση;	7
4.2 Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;	7
4.3 Τι είναι η παρενόχληση βάσει φύλου;	8
4.4 Τι είναι η συμπεριφορά που δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας βάσει φύλου;	9
4.5 Τι είναι η θυματοποίηση;	10
5. Πότε και πού θα μπορούσε να εκδηλωθεί σχετική παράνομη συμπεριφορά;	11
6. Ποιος θα μπορούσε να βιώσει σχετική παράνομη συμπεριφορά;	11
7. Ποιοι είναι οι παρακινητικοί παράγοντες που δίνουν ώθηση σε σχετική παράνομη συμπεριφορά;	12
8. Το «ΠΩΣ» του θετικού καθήκοντος — «εύλογα και αναλογικά μέτρα».....	13
9. Οι Κατευθυντήριες Αρχές	14
10. Τα Πρότυπα.....	17
10.1 Πρότυπο 1: Ηγεσία.....	18
10.2 Πρότυπο 2: Κουλτούρα.....	21
10.3 Πρότυπο 3: Γνώση.....	24
10.4 Πρότυπο 4: Διαχείριση κινδύνων	26
10.5 Πρότυπο 5: Υποστήριξη	28
10.6 Πρότυπο 6: Υποβολή Καταγγελιών και απόκριση.....	30
10.7 Πρότυπο 7: Παρακολούθηση, αξιολόγηση και διαφάνεια.....	32
Σημειώσεις τέλους	35

1. Ιστορικό αυτού του Γρήγορου Οδηγού

Σύμφωνα με τον *Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακό) (**Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων**), υπάρχει πλέον νομική υποχρέωση λήψης «**εύλογων και αναλογικών μέτρων**» για την εξάλειψη ορισμένων παράνομων συμπεριφορών στο μέτρο του δυνατού. Αυτή η νομική υποχρέωση αναφέρεται ως «**θετικό καθήκον**» και επικεντρώνεται στην πρόληψη παράνομων συμπεριφορών στο πλαίσιο της εργασίας, των χώρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.¹

Ο σκοπός αυτού του Γρήγορου Οδηγού είναι να βοηθήσει οντότητες που πρέπει να συμμορφώνονται με αυτό το θετικό καθήκον για να εκπληρώνουν τις νομικές τους ευθύνες (σε αυτόν τον Οδηγό, για ευκολία αναφοράς, αναφερόμαστε σε αυτούς τους Υπεύθυνους **ως οργανισμούς και επιχειρήσεις**).

Αυτός ο Γρήγορος Οδηγός εξηγεί:

- **γιατί** το θετικό καθήκον είναι σημαντικό
- **τι** είναι το θετικό καθήκον (συμπεριλαμβανομένου του για ποιον ισχύει) και η «**σχετική παράνομη συμπεριφορά**» για την οποία ισχύει
- **πότε** και **πού** μπορεί να συμβεί αυτή η σχετική παράνομη συμπεριφορά
- **ποιος** θα μπορούσε να βιώσει αυτή τη σχετική παράνομη συμπεριφορά.

Είναι σημαντικό ότι ο πρωταρχικός στόχος αυτού του Γρήγορου Οδηγού είναι να περιγράψει το «**πώς**» του θετικού καθήκοντος - τις ενέργειες που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους. Το κάνει αυτό καθορίζοντας επτά **Πρότυπα** που θα καθοδηγούν οργανισμούς και επιχειρήσεις καθώς επιδιώκουν να αποτρέψουν την παράνομη συμπεριφορά και να την αντιμετωπίσουν κατάλληλα όταν εκδηλώνεται. Περιγράφονται επίσης τέσσερις **Κατευθυντήριες Αρχές** που θα πρέπει να στηρίζουν την εφαρμογή των προτύπων. Αυτός ο Γρήγορος Οδηγός περιλαμβάνει επίσης

παραδείγματα για το πώς οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις ενδέχεται να πληρούν αυτά τα Πρότυπα στις δικές τους περιστάσεις και πλαίσιο.

Η Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (**η Επιτροπή**) αναμένει από οργανισμούς και επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μια ολιστική προσέγγιση για τη δημιουργία ασφαλών χώρων εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός και να μην αισθάνονται περιορισμένες στα παραδείγματα που περιέχονται σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό. Ενθαρρύνονται ανεπιφύλακτα δημιουργικές, καινοτόμες και τολμηρές στρατηγικές για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η προώθηση θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας.

Ο παρών Γρήγορος Οδηγός αποτελεί μέρος μιας σειράς καθοδηγητικών υλικών που εκπόνησε η Επιτροπή σχετικά με το θετικό καθήκον. Η Επιτροπή δημοσίευσε επίσης τους ακόλουθους πόρους:

- *Οδηγίες για τη Συμμόρφωση με το Θετικό Καθήκον βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακού) (Οδηγίες)*
- *Ενημερωτικός Οδηγός σχετικά με το Θετικό Καθήκον βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακού): Σχετική Παράνομη Συμπεριφορά, Παρακινητικοί Παράγοντες, Παράγοντες Κινδύνου και Επιπτώσεις (Ενημερωτικός Οδηγός)*
- *Ένας Πόρος για τις Μικρές Επιχειρήσεις σχετικά με το Θετικό Καθήκον βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακού).*

Καθώς αυτό το έγγραφο είναι ένας Γρήγορος Οδηγός, έχει γίνει επεξεργασία και συντόμευση του σχετικού περιεχομένου. Για λεπτομερέστερες πληροφορίες σχετικά με τη συμμόρφωση με το θετικό καθήκον και για τις σχετικές αποποιήσεις ευθυνών, ανατρέξτε στις Οδηγίες της Επιτροπής.

2. Το θετικό καθήκον - γιατί είναι απαραίτητο;

Περισσότερο από ποτέ, οι άνθρωποι αναγνωρίζουν τις ηθικές, νομικές και επιχειρηματικές επιταγές της ύπαρξης μιας ασφαλούς, ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρας στην εργασία όπου επικρατεί σεβασμός. Οι ασφαλείς χώροι εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός και οι οποίοι προωθούν την ισότητα των φύλων είναι καλοί για τις επιχειρήσεις· καλοί για τα άτομα που εργάζονται εκεί και για τους επισκέπτες· και καλοί για την Αυστραλιανή κοινότητα. Όταν οι άνθρωποι αισθάνονται ασφαλείς και αντιμετωπίζονται με σεβασμό στην εργασία τους και όταν απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες, μπορούν να ευδοκμήσουν και να είναι πιο παραγωγικοί, ενώ οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις επωφελούνται επίσης.

Η έρευνα δείχνει, ωστόσο, ότι απαιτείται πρόοδος για να καταστεί η εργασία ασφαλής και χωρίς αποκλεισμούς για όλους τους Αυστραλούς. *Ωρα για σεβασμό: Η πέμπτη εθνική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας της Αυστραλίας το 2022* διαπίστωσε ότι το 33% των Αυστραλών ανέφερε ότι είχε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, τα προηγούμενα πέντε χρόνια - αντιπροσωπεύοντας το 41% των γυναικών και το 26% των ανδρών.²

Οι Αυστραλιανοί οργανισμοί και οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο ότι μια επισφαλής και ασεβής κουλτούρα στον χώρο εργασίας επηρεάζει την ικανότητά τους να προσελκύουν και να διατηρούν τα καλύτερα άτομα, μειώνει την παραγωγικότητα και δημιουργεί σημαντικούς κινδύνους για την υπόληψη και τη συμμόρφωση με τους νόμους. Επηρεάζει επίσης την ικανότητά τους να προσελκύουν πελάτες και επενδυτές και επηρεάζει την αξιοπιστία και το κέρδος τους.

Μια απόκριση που επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση καταγγελιών παράνομης συμπεριφοράς που έχει ήδη εκδηλωθεί, έχει περιορισμούς. Το θετικό καθήκον εστιάζει στην πρόληψη. Πρόκειται για την πρόληψη βλάβης που συνδέεται με την εργασία ή τους χώρους εργασίας πριν συμβεί, αντί για την απόκριση κατόπιν του συμβάντος.

Οι προληπτικές προσεγγίσεις δεν είναι νέες στους χώρους εργασίας της Αυστραλίας ή στη ρύθμιση των ατόμων στην εργασία. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις ευθυγραμμίζουν την προσέγγιση του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων με άλλες προστασίες στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ορίζονται στους νόμους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (**WHS**).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το νέο θετικό καθήκον συμπληρώνει - και δεν αντικαθιστά - τις υπάρχουσες υποχρεώσεις βάσει άλλων Αυστραλιανών νόμων, συμπεριλαμβανομένων των νόμων WHS. Αυτές μπορεί να απαιτούν διαφορετικές ή πρόσθετες ενέργειες πέρα από αυτές που αναφέρονται σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό. Βλέπε τις Οδηγίες, ενότητα 3.2, για περισσότερες λεπτομέρειες.

3. Ποιο είναι το θετικό καθήκον και για ποιον ισχύει;

Το νέο θετικό καθήκον απαιτεί από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν «εύλογα και αναλογικά μέτρα» για την εξάλειψη, 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.³

Σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό, η συμπεριφορά που καλύπτεται από το θετικό καθήκον αναφέρεται ως «**σχετική παράνομη συμπεριφορά**».

Ανεξάρτητα από το μέγεθος ή τους πόρους τους, όλοι οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις στην Αυστραλία που έχουν υποχρεώσεις βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων πρέπει να εκπληρώνουν το θετικό καθήκον. Αυτό περιλαμβάνει, τους ανεξάρτητους επαγγελματίες και τους αυτοαπασχολούμενους, καθώς και τους μικρούς, μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, και την κυβέρνηση.

Το θετικό καθήκον στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων ισχύει για «άτομα που ασκούν επιχείρηση ή έργο» (συνήα γνωστά ως PCBU) και «εργοδότες».

Σύμφωνα με τον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων, **εργοδότης** είναι το άτομο που απασχολεί άλλο άτομο ή προσλαμβάνει άλλο άτομο για να εκτελέσει εργασία βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών.

Ένα **PCBU** έχει την ίδια έννοια στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων όπως και στο πλαίσιο του νόμου WHS. Ο όρος είναι μια ευρεία έννοια που εκτείνεται πέρα από την παραδοσιακή σχέση εργοδότη/εργαζομένου και περιλαμβάνει όλους τους τύπους σύγχρονων εργασιακών ρυθμίσεων και δομών, όπως δημόσιες και ιδιωτικές εταιρείες, μη εταιρικούς φορείς ή ενώσεις, εταίρους σε μια εταιρική σχέση, κυβερνητικές υπηρεσίες και αρχές, δικαιοπαρόχους και δικαιοδόχους, ανεξάρτητους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους.

Τα ακόλουθα **δεν** θεωρούνται PCBU:

- ένα άτομο που απασχολείται αποκλειστικά ως εργαζόμενος (όπως ένας υπάλληλος) ή υπεύθυνος (όπως ένας εκτελεστικός διευθυντής), όταν ενεργεί μόνο υπό αυτή την ιδιότητα⁴
- εθελοντικοί σύλλογοι, εκτός εάν αυτοί (ή τα μέλη για λογαριασμό του συλλόγου) απασχολούν ένα ή περισσότερα άτομα⁵
- εκλεγμένα μέλη τοπικής αρχής (τα οποία ενεργούν υπό αυτή την ιδιότητα)⁶
- εταιρείες με τίτλους ιδιοκτησίας κατοικιών σε οικισμούς (εταιρικοί φορείς) που είναι υπεύθυνες για κοινόχρηστους χώρους που χρησιμοποιούνται μόνο για οικιακούς σκοπούς, εκτός εάν η εταιρεία απασχολεί έναν ή περισσότερους εργαζομένους ως υπαλλήλους.

Το θετικό καθήκον απαιτεί από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν εύλογα και αναλογικά μέτρα για την εξάλειψη, στο μέτρο του δυνατού, της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς που εκδηλώνεται:

- **από τους ίδιους/τις ίδιες**⁷
- **από τους υπαλλήλους, τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους**,⁸ συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς:
 - σε ορισμένες περιπτώσεις, μεταξύ αυτών των ατόμων ή εις βάρος του εργοδότη ή του προσώπου που ασκεί την επιχείρηση ή το έργο
 - σε ορισμένες περιπτώσεις, εις βάρος άλλων ατόμων με τα οποία έρχονται σε επαφή σε σχέση με την εργασία τους («τρίτα μέρη», όπως πελάτες, ασθενείς, προμηθευτές, επισκέπτες ή μέλη του κοινού)
 - σε ορισμένες περιπτώσεις, από **τρίτους**⁹ εις βάρος υπαλλήλων και εργαζομένων σε σχέση με την εργασία τους.

Η επέκταση του θετικού καθήκοντος στη συμπεριφορά τρίτων αναγνωρίζει τον σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις στην προστασία των εργαζομένων τους από παράνομες συμπεριφορές και στην παροχή ασφαλών, χωρίς αποκλεισμούς χώρων εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός. Αυτό συμβαίνει επειδή τρίτα μέρη μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό κίνδυνο για τους εργαζομένους.



Ως «**υπάλληλος**» νοείται ένα πρόσωπο που απασχολείται ή προσλαμβάνεται από άλλο πρόσωπο.

Ένας «**εργαζόμενος**» έχει την ίδια έννοια στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων όπως και στο πλαίσιο των νόμων WHS. Είναι μια ευρεία έννοια που εκτείνεται πέρα από την παραδοσιακή σχέση εργοδότη/υπαλλήλου. Περιλαμβάνει, έναν υπάλληλο, έναν εργολάβο ή υπεργολάβο, έναν εργαζόμενο μερικής ή περιστασιακής απασχόλησης ('gig' worker), έναν μαθητευόμενο ή ασκούμενο, έναν φοιτητή που αποκτά εργασιακή εμπειρία και έναν εθελοντή.

Ένας «**αντιπρόσωπος**» είναι κάποιος που ενεργεί για λογαριασμό ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης.

Ανατρέξτε στις Οδηγίες, και στο κεφάλαιο των Ορισμών, για πλήρεις νομικούς ορισμούς και την έννοια άλλων όρων που αναφέρονται σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό.

Τι σημαίνει η λήψη «εύλογων και αναλογικών μέτρων» συζητείται περαιτέρω παρακάτω. Οι διάφοροι τύποι σχετικών παράνομων συμπεριφορών στις οποίες εφαρμόζεται το θετικό καθήκον περιγράφονται στις ακόλουθες υποενότητες.

Σημείωση σχετικά με την ορολογία: Αυτό το έγγραφο αναγνωρίζει τη λόγω φύλου φύση των διακρίσεων, της παρενόχλησης και της θυματοποίησης. Κατά τη συζήτηση του νόμου, και της συμπεριφοράς που καλύπτεται από το θετικό καθήκον, αυτός ο Γρήγορος Οδηγός χρησιμοποιεί τον όρο «φύλο» και αναφέρεται σε έννοιες όπως διάκριση λόγω φύλου και παρενόχληση βάσει φύλου. Αυτό συμβαίνει επειδή είναι η γλώσσα που χρησιμοποιείται στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων. Σε ευρύτερες συζητήσεις πολιτικής, αυτός ο Γρήγορος Οδηγός χρησιμοποιεί τον όρο «ταυτότητα φύλου» και αναφέρεται σε έννοιες όπως η ανισότητα των φύλων, οι ρόλοι των φύλων και η βία λόγω ταυτότητας φύλου. Η «ταυτότητα φύλου» είναι ένας πιο κοινός όρος από τον όρο «φύλο» και είναι πιο σχετικός όταν εξετάζουμε κοινωνικά κατασκευασμένους ρόλους, συμπεριφορές και χαρακτηριστικά. Όταν οι όροι «άνδρες» και «γυναίκες» (ή οι ισοδύναμοι τους) χρησιμοποιούνται στο παρόν έγγραφο, αυτό αποσκοπεί στη συμπερίληψη όλων των ταυτοτήτων φύλων, συμπεριλαμβανομένων των τρανς ανδρών και των τρανς γυναικών (με την επιφύλαξη τυχόν περιορισμών που επιβάλλονται από τον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων ή τη σχετική νομολογία).¹⁰ Κατά περίπτωση, το έγγραφο αναφέρεται επίσης σε συγκεκριμένες επιπτώσεις σε Λεσβίες, Ομοφυλόφιλους, Αμφιφυλόφιλους, Τρανς άτομα και άτομα διαφορετικής φυλετικής ταυτότητας, Διαφυλικά και Queer άτομα (της κοινότητας «ΛΟΑΤΚΙ+»).

4. Κατανόηση της παράνομης συμπεριφοράς που καλύπτεται από το θετικό καθήκον

4.1 Τι είναι η σεξουαλική διάκριση;

Η σεξουαλική διάκριση είναι όταν κάποιος αντιμετωπίζεται άδικα ή βρίσκεται αδικαιολόγητα σε μειονεκτική θέση, λόγω του φύλου του ή ενός χαρακτηριστικού που συνδέεται γενικά με άτομα του φύλου του.

Τα είδη νοτροπίας που μπορούν να οδηγήσουν σε σεξουαλική διάκριση σε εργασιακό πλαίσιο περιλαμβάνουν:

- υποθέσεις σχετικά με το είδος της εργασίας που τα άτομα είναι ικανά- ή δεν είναι ικανά - να εκτελέσουν λόγω του φύλου τους
- την πεποίθηση ότι τα άτομα είναι κατάλληλα για διαφορετικά είδη εργασίας λόγω του φύλου τους
- την προσωπική προτίμηση για εργασία με άτομα συγκεκριμένου φύλου
- την πεποίθηση ότι η ίδια μεταχείριση των ανθρώπων είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ατόμων διαφορετικών φύλων.

Οι σεξουαλικές διακρίσεις μπορεί να είναι άμεσες ή έμμεσες και οι δύο μορφές είναι παράνομες βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων.¹¹



Η άμεση σεξουαλική διάκριση συμβαίνει όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι θα αντιμετωπιζόταν κάποιος άλλο διαφορετικού φύλου υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες.¹² Σε γενικές γραμμές, η «λιγότερο ευνοϊκή» αντιμετώπιση κάποιου σημαίνει χειρότερη μεταχείριση ή υποβολή σε βλάβη εις βάρος του. Για να είναι παράνομη, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση πρέπει να γίνεται λόγω του φύλου του ατόμου ή λόγω ενός χαρακτηριστικού που συνδέεται γενικά με άτομα αυτού του φύλου. Για παράδειγμα, μια απόφαση να μην προσληφθεί μια ειδικευμένη γυναίκα ως μηχανικός επειδή είναι γυναίκα και θεωρείται ότι δεν θα ταιριάζει σε χώρο εργασίας με πολλούς άνδρες, θα ήταν άμεση διάκριση φύλου.



Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου μπορεί να είναι λιγότερο προφανής. Εκδηλώνεται όταν μια υπάρχουσα ή προτεινόμενη κατάσταση, απαίτηση ή πρακτική (όπως ένας κανόνας ή μια πολιτική) μπορεί να φαίνεται ότι αντιμετωπίζει όλους εξίσου, αλλά θέτει ή πιθανόν να θέσει σε μειονεκτική θέση τα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου.¹³ Δεν θα είναι παράνομη διάκριση, ωστόσο, εάν η προϋπόθεση, η απαίτηση ή η πρακτική είναι εύλογη υπό τις περιστάσεις.¹⁴ Για παράδειγμα, μπορεί να είναι έμμεση διάκριση λόγω φύλου να απαιτείται από όλους να εργάζονται από τις 9 π.μ. έως τις 5 μ.μ., εάν αυτό δεν είναι εύλογο υπό τις περιστάσεις. Αυτό συμβαίνει επειδή η πολιτική μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες, οι οποίες είναι πιο πιθανό να χρειαστεί να εργαστούν ευέλικτες ώρες που σχετίζονται με τις ευθύνες της φροντίδας των παιδιών.¹⁵

4.2 Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;

Σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που εκδηλώνεται σε περιστάσεις στις οποίες ένα λογικό άτομο, έχοντας επίγνωση αυτών των περιστάσεων, θα περίμενε ότι το άτομο που παρενοχλείται μπορεί να αισθάνεται προσβεβλημένο, ταπεινωμένο ή εκφοβισμένο.¹⁶

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνή στην Αυστραλία. Για παράδειγμα, πάνω από τα τρία τέταρτα των Αυστραλών ηλικίας 15 ετών και άνω (77%) αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κάποια στιγμή στη ζωή τους.¹⁷ Επιπροσθέτως, ένας στους τρεις Αυστραλούς αναφέρει ότι έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια.¹⁸

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι εμφανής, κρυφή ή διακριτική. Μπορεί να συμβεί αυτοπροσώπως, μέσω τηλεφώνου και διαδικτυακά - περιλαμβάνεται η παρενόχληση μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Παραδείγματα περιλαμβάνουν ανεπιθύμητη σωματική επαφή, επαναλαμβανόμενες ή ακατάλληλες προσκλήσεις για ραντεβού, σεξουαλικά δώρα, εικόνες ή βίντεο, και ανάρμοστα επίμονα ή λάγνα βλέμματα.





Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντα προφανής ή συνεχής, και ένα άτομο δεν χρειάζεται να *σκοπεύει* η συμπεριφορά του να είναι σεξουαλική παρενόχληση για να είναι παράνομη. Η συμπεριφορά δεν χρειάζεται επίσης να είναι σεξουαλικά σαφής για να συμπεριληφθεί στη σεξουαλική παρενόχληση και μπορεί να περιλαμβάνει υπονοούμενα, υπαινιγμούς, σεξουαλική απόχρωση και αστεία. Μπορεί να περιλαμβάνει εφάπαξ περιστατικά, ή ένα μοτίβο συμπεριφοράς που κάνει το εργασιακό περιβάλλον άβολο ή απειλητικό με σεξουαλικά εχθρικό τρόπο.

Η συμπεριφορά μπορεί να είναι ανεπιθύμητη ακόμη και όταν ένα άτομο δεν την απορρίπτει ρητά. Οι ανισορροπίες ισχύος στον χώρο εργασίας ή ο φόβος της θυματοποίησης, μπορεί να εμποδίσουν τους ανθρώπους να μιλήσουν. Επιπλέον, η συμπεριφορά που μπορεί να ήταν ευπρόσδεκτη στο παρελθόν δεν παραμένει πάντα ευπρόσδεκτη για το άτομο που την αντιμετωπίζει.

Ενώ οι τρόποι με τους οποίους οι άνθρωποι βιώνουν συγκεκριμένη συμπεριφορά μπορεί να διαφέρουν, το αν μια τέτοια συμπεριφορά είναι παράνομη σεξουαλική παρενόχληση βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων εξαρτάται από το πώς ένα λογικό άτομο θα ερμηνεύσει τη συμπεριφορά υπό τις περιστάσεις. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση περιστάσεων όπως η ηλικία, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου, η θρησκευτική πίστη και η εθνικότητα του ατόμου που παρενοχλείται, οποιαδήποτε αναπηρία, και η φύση της σχέσης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.¹⁹

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι σεξουαλική επικοινωνία, φλερτ, έλξη ή φιλία που είναι επιθυμητή, αμοιβαία, συναινετική ή που ανταποδίδεται.

4.3 Τι είναι η παρενόχληση βάσει φύλου;

Αν και ακούγονται παρόμοια, και συχνά συμβαίνουν σε συνδυασμό, η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση βάσει φύλου είναι διαφορετικές.

Η παρενόχληση λόγω φύλου («**παρενόχληση βάσει φύλου**») περιλαμβάνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά που είναι σεξιστικής και υποτιμητικής φύσης, αλλά δεν είναι απαραίτητα σεξουαλική.²⁰ Η «υποτίμηση» σημαίνει την ταπείνωση ή τον εξευτελισμό άλλου ατόμου. Όπως και με τη σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση βάσει φύλου είναι παράνομη όταν συμβαίνει σε περιστάσεις στις οποίες ένα λογικό άτομο, έχοντας επίγνωση αυτών των περιστάσεων, θα περίμενε ότι το άτομο που παρενοχλείται μπορεί να αισθάνεται προσβεβλημένο, ταπεινωμένο ή εκφοβισμένο.²¹ Μπορεί να συμβεί όταν ένα άτομο υποβάλλεται σε εξευτελισμό, ταπείνωση ή δεν γίνεται σεβαστό λόγω του φύλου του ή ενός χαρακτηριστικού που συνδέεται γενικά με άτομα αυτού του φύλου. Οι νοοτροπίες στον χώρο εργασίας που προωθούν την παρενόχληση βάσει φύλου και τον καθημερινό σεξισμό παρέχουν περιβάλλοντα όπου η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ευδοκιμήσει.

Παραδείγματα περιλαμβάνουν την υποβολή ενοχλητικών προσωπικών ερωτήσεων με βάση το φύλο ενός ατόμου (για παράδειγμα, ακατάλληλες ερωτήσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση, την εμμηνόρροια ή τα γεννητικά όργανα)· ακατάλληλα σχόλια και αστεία με βάση το φύλο ενός ατόμου· παρουσίαση εικόνων ή διατύπωση σχολίων που είναι σεξιστικά ή έντονα προκατειλημμένα εις βάρος ενός συγκεκριμένου φύλου· ή το να ζητηθεί από ένα άτομο να εμπλακεί σε εξευτελιστική συμπεριφορά με βάση το φύλο του.



4.4 Τι είναι η συμπεριφορά που δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον στον χώρο εργασίας με βάση το φύλο;

Τα περιβάλλοντα στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι εχθρικά και εκφοβιστικά για άτομα συγκεκριμένου φύλου, ακόμη και αν η συμπεριφορά δεν απευθύνεται συγκεκριμένα σε αυτά ή σε οποιοδήποτε άτομο. Αυτό συμβαίνει επειδή οι γενικές ενέργειες μπορούν να συμβάλουν σε μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που κάνει τα άτομα να αισθάνονται εξευτελισμένα, ταπεινωμένα ή προσβεβλημένα με τρόπους που σχετίζονται με το φύλο τους. Οι εχθρικές κουλτούρες στο χώρο εργασίας προάγουν τον καθημερινό σεξισμό και καθιστούν πιο δύσκολο για τους εργαζομένους να μιλήσουν και να καταγγείλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά όταν συμβαίνει. Με τη σειρά τους, τα εχθρικά περιβάλλοντα στον χώρο εργασίας είναι επίσης περιβάλλοντα στα οποία μπορεί να ευδοκιμήσει η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση βάσει φύλου.

Είναι παράνομο για ένα άτομο να υποβάλλει άλλο άτομο σε περιβάλλον εργασίας που είναι εχθρικό λόγω φύλου εάν εκδηλώνει συγκεκριμένη συμπεριφορά σε χώρο εργασίας όπου εργάζονται το ένα ή και τα δύο.²² Η απαγόρευση αποσκοπεί να εφαρμοστεί ευρέως στο πλαίσιο του χώρου εργασίας και να διασφαλίσει ότι οι χώροι εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς αποκλεισμούς, με σεβασμό για τα άτομα που έρχονται σε επαφή μαζί τους.

Οι τύποι συμπεριφορών που μπορεί να δημιουργήσουν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας περιλαμβάνουν:

- συμπεριφορές που περιλαμβάνουν στερεότυπα φύλου, όπως το να καθιστούν υπεύθυνες μόνο τις γυναίκες εργαζόμενες για τον καθαρισμό του γραφείου
- τη διατύπωση υποτιμητικών σχολίων σχετικά με ανατομικά χαρακτηριστικά ή θέματα όπως η εγκυμοσύνη, η εμμηνόρροια ή η εμμηνόπαυση
- την προβολή ή κυκλοφορία άσεμνων, σεξιστικών, πορνογραφικών ή σεξουαλικών φωτογραφιών, υλικών, αφισών ή δώρων
- τη διατύπωση σεξιστικών, υποτιμητικών, άσεμνων ή σεξουαλικών σχολίων, αστείων ή αστεϊσμών
- σεξιστικά, υποτιμητικά, άσεμνα ή σεξουαλικά μηνύματα email, τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα κειμένου ή διαδικτυακές επικοινωνίες - συμπεριλαμβανομένης της χρήσης εικονιδίων (emoji) με σεξουαλικούς υπαινιγμούς.



Όπως και με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση βάσει φύλου, το εάν η συμπεριφορά δημιουργεί ένα περιβάλλον εργασίας που

είναι εχθρικό για το φύλο, καθορίζεται χρησιμοποιώντας ένα αντικειμενικό τεστ, με βάση τον τρόπο με τον οποίο ένα λογικό άτομο θα ερμηνεύσει τη συμπεριφορά σε αυτήν την περίπτωση.²³ Για να είναι παράνομη, ένα λογικό άτομο, έχοντας λάβει υπ' όψη όλες τις περιστάσεις, πρέπει να προβλέψει την πιθανότητα ότι η σχετική συμπεριφορά είναι προσβλητική, εκφοβιστική ή ταπεινωτική για ένα άτομο συγκεκριμένου φύλου, λόγω του φύλου του ή ενός χαρακτηριστικού που συνδέεται γενικά με άτομα αυτού του φύλου.

Ένα άτομο μπορεί να επιδείξει συμπεριφορά που δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας για κάποιον άλλο, ακόμα κι αν δεν σκόπευε να το κάνει.

Ένα άτομο μπορεί να βιώσει ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας από συμπεριφορά που αντιμετωπίζει, ακούει ή παρατηρεί ενώ βρίσκεται στον χώρο εργασίας του. Ωστόσο, ένα άτομο που βιώνει έναν εχθρικό εργασιακό χώρο δεν χρειάζεται πάντα να βρίσκεται στον χώρο εργασίας ταυτόχρονα με το άτομο που επιδεικνύει τη σχετική συμπεριφορά για να είναι παράνομη η συμπεριφορά. Η συμπεριφορά μπορεί να εξακολουθεί να είναι παράνομη εάν ένα άτομο εισέλθει στον χώρο εργασίας μετά την εκδήλωση της σχετικής συμπεριφοράς.²⁴

Ένα δικαστήριο θα εξετάσει πολλούς παράγοντες όταν καθορίζει εάν ένα άτομο έχει υποβάλει άλλο άτομο σε περιβάλλον εργασίας που είναι εχθρικό λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σοβαρότητας της συμπεριφοράς, είτε ήταν συνεχής είτε επαναλαμβανόμενη, και τον ρόλο, την επιρροή ή την εξουσία του ατόμου που επιδεικνύει τη συμπεριφορά.²⁵ Εάν τα ανώτερα στελέχη εμπλέκονται σε ακατάλληλη συμπεριφορά, είναι πιθανόν αυτή να αντιμετωπιστεί πιο σοβαρά λόγω των επιπτώσεων των ανισορροπιών ισχύος και επειδή μπορεί να θεωρηθεί ότι επιτρέπει και ενθαρρύνει μια τέτοια συμπεριφορά. Τα ανώτερα στελέχη μπορεί επίσης να υποβάλουν άλλους σε ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας λόγω αδράνειας, εάν παρατηρήσουν τους κατώτερους εργαζόμενους να επιδεικνύουν ανάρμοστη συμπεριφορά και δεν παρέμβουν.²⁶



4.5 Τι είναι η θυματοποίηση;

Οι άνθρωποι θα πρέπει να είναι σε θέση να προασπίζονται τα νόμιμα δικαιώματά τους ή να βοηθούν άλλους να το πράξουν, χωρίς να απειλούνται ή να αντιμετωπίζονται άσχημα ως ανταπόδοση.

Η θυματοποίηση περιλαμβάνει αντίποινα, ή την απειλή μιας τέτοιας ενέργειας, εναντίον ενός ατόμου επειδή έχει διεκδικήσει ή σκοπεύει να διεκδικήσει τα δικαιώματά του βάσει του νόμου ή επειδή άλλο άτομο πιστεύει ότι το έχει κάνει. Ένα άτομο μπορεί επίσης να πέσει θύμα εάν βοηθήσει κάποιον άλλο να διεκδικήσει τα δικαιώματά του (για παράδειγμα, ως μάρτυρας).²⁷

Η θυματοποίηση συμβαίνει όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται άσχημα ή υφίσταται βλάβη. Οι άνθρωποι συχνά πέφτουν θύματα αφού μιλήσουν ή υποβάλουν μια καταγγελία για παράνομη συμπεριφορά στην οποία υπεβλήθησαν ή στην οποία ήταν μάρτυρες.

Παραδείγματα συμπεριφοράς που θα μπορούσαν να ισοδυναμούν με θυματοποίηση περιλαμβάνουν:

- τον υποβιβασμό ή απειλή υποβιβασμού κάποιου ή άρνηση προαγωγής του επειδή έκανε (ή σκοπεύει να υποβάλει) καταγγελία διάκρισης λόγω φύλου
- τον αποκλεισμό ενός εργαζομένου στον χώρο εργασίας ή την άρνηση συμμετοχής του σε βάρδιες υπερωρίας, επειδή εμφανίστηκε ως μάρτυρας προς υποστήριξη ενός συναδέλφου που υπέβαλε καταγγελία για παρενόχληση λόγω φύλου
- τη μετάθεση ενός εργαζομένου που έχει υποβάλει καταγγελία σε άλλο χώρο εργασίας ή σε ρόλο που δεν έχει άμεση επαφή με τον πελάτη, χωρίς πρώτα να ερωτηθεί εάν θέλει να μετατεθεί.



Το θετικό καθήκον επεκτείνεται σε πράξεις θυματοποίησης που σχετίζονται με καταγγελίες, διαδικασίες, αξιώσεις ή ισχυρισμούς σχετικά με την άλλη παράνομη συμπεριφορά που καλύπτεται από το θετικό καθήκον.

5. Πότε και πού θα μπορούσε να εκδηλωθεί σχετική παράνομη συμπεριφορά;

Ο Ενημερωτικός Οδηγός της Επιτροπής καθορίζει διεξοδικά τους διάφορους τύπους συμπεριφοράς που καλύπτονται από το θετικό καθήκον, καθώς και πότε και πού ο Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων την καθιστά παράνομη. Σε γενικές γραμμές, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η σχετική παράνομη συμπεριφορά μπορεί να συμβεί σε ένα ευρύ φάσμα πλαισίων και ότι δεν περιορίζεται απαραίτητα στον χώρο εργασίας ή στις ώρες εργασίας του ατόμου που την βιώνει ή συμμετέχει σε αυτήν.

Ανάλογα με τις περιστάσεις, σχετική παράνομη συμπεριφορά μπορεί να συμβεί σε φυσικό χώρο εργασίας ή σε εκδήλωση που σχετίζεται με την εργασία. Μπορεί επίσης να συμβεί εκτός χώρου εργασίας· όταν ένας εργαζόμενος εργάζεται εκτός του φυσικού χώρου εργασίας

(όπως στο σπίτι ενός πελάτη)· ή όταν εργάζεται διαδικτυακά (όπως όταν εργάζεται από το σπίτι). Μπορεί επίσης να συμβεί κατά τη διάρκεια επικοινωνιών που περιλαμβάνουν ορισμένες εργασιακές σχέσεις (όπως μεταξύ συναδέλφων το Σαββατοκύριακο) ή εάν υπάρχει άλλη σύνδεση με την εργασία.

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να αναγνωριστεί ότι τα άτομα δεν χρειάζεται απαραίτητα να είναι συνάδελφοι ή να συνεργάζονται, για να είναι η συμπεριφορά παράνομη βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων και να καλύπτεται από το θετικό καθήκον. Για παράδειγμα, είναι παράνομο για τρίτους, όπως πελάτες ή ασθενείς, να παρενοχλούν σεξουαλικά κάποιον ενώ είναι στη εργασία και για έναν εργαζόμενο να παρενοχλεί σεξουαλικά έναν πελάτη ή ασθενή.

6. Ποιος θα μπορούσε να βιώσει σχετική παράνομη συμπεριφορά;

Οποιοσδήποτε μπορεί να βιώσει σχετική παράνομη συμπεριφορά, σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας, σε όλους τους κλάδους. Ορισμένοι εργαζόμενοι, ωστόσο, είναι πιο πιθανό να γίνουν στόχοι για ορισμένους τύπους συμπεριφοράς σε σχέση με άλλους. Η κατανόηση των παραγόντων κινδύνου και του ποιος είναι πιο πιθανό να διατρέχει κίνδυνο, μπορεί να βοηθήσει στη μείωση ή την εξάλειψή της.

Για παράδειγμα, τα άτομα που διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνουν γυναίκες, άτομα που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤΚΙ+, νέους,

άτομα που κατάγονται από τους Αβορίγινες και τις Νήσους του Πορθμού Torres, άτομα με αναπηρία και πολιτισμικά και φυλετικά περιθωριοποιημένα άτομα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εργαζομένους που έχουν προσωρινή βίζα και απασχολούνται υπό περιστασιακές ή ανασφαλείς συνθήκες.

Ανατρέξτε στον Οδηγό Πληροφοριών, ενότητα 9, για περισσότερες πληροφορίες.

7. Ποιοι είναι οι παρακινητικοί παράγοντες που δίνουν ώθηση σε σχετική παράνομη συμπεριφορά;

Η σαφής κατανόηση των παραγόντων (των υποκείμενων αιτιών) και των παραγόντων κινδύνου για τη σχετική παράνομη συμπεριφορά θα επιτρέψει στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν εξατομικευμένες στρατηγικές και να δώσουν προτεραιότητα σε δράσεις για την πρόληψη και την αποτελεσματική απόκριση σ' αυτή.

Σημαντικές ανασκοπήσεις των Αυστραλιανών χώρων εργασίας έχουν βρει σαφείς ενδείξεις ότι ορισμένοι κοινωνικοί παράγοντες διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην προώθηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και των διακρίσεων βάσει φύλου. Περιλαμβάνουν:

- **Ανισοροπίες ισχύος**, όπως οι ιεραρχίες στον χώρο εργασίας, δημιουργούν ένα πλαίσιο όπου κάποιος που κατέχει την ισχύ μπορεί να αποκτήσει μια αίσθηση δικαιώματος, ενώ άλλοι μπορεί να φοβούνται να αμφισβητήσουν ή να μιλήσουν εναντίον αυτής της δύναμης. Η ισχύς είναι περίπλοκη, ωστόσο, και δεν περιορίζεται πάντα σε εκείνους που βρίσκονται σε πιο ανώτερες θέσεις. Ενώ η ακύρωση των ανισοροπιών ισχύος μπορεί να μην είναι εφικτή λόγω της δομής ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, θα πρέπει να εξεταστεί η μείωση των επιπτώσεων των ανισοροπιών ισχύος. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι υπάρχουν ασφαλείς οδοί για την βελτίωση της συμπεριφοράς των ηγετικών στελεχών και των διευθυντών, καθώς και την απόδειξη ότι τα ηγετικά στελέχη και οι διευθυντές θα λογοδοτήσουν για τις ενέργειές τους.
- **Ανισότητα των φύλων** - η άνιση κατανομή των πόρων, των ευκαιριών και της αξίας που παρέχεται στους ανθρώπους λόγω του φύλου τους. Είναι όταν οι άνδρες εκτιμώνται περισσότερο από τις γυναίκες και τα άτομα που διαφέρουν ως προς το φύλο, στην κοινωνική, οικονομική και δημόσια ζωή. Παραδείγματα χαρακτηριστικών σε έναν χώρο εργασίας ή κλάδο που επηρεάζονται από την ανισότητα των φύλων περιλαμβάνουν: χώρους εργασίας ή ηγετικές θέσεις που κυριαρχούνται από άνδρες· χώρους εργασίας διαχωρισμένους με βάση το φύλο· έλλειψη πρόσβασης σε κατάλληλες εγκαταστάσεις για γυναίκες και εργαζομένους που διαφέρουν ως προς το φύλο· προσδοκίες ότι οι εργαζόμενοι θα εκτελούν ορισμένες εργασίες λόγω του φύλου τους· ή μια κουλτούρα σεξιστικών και/ή τρανσφοβικών αστείων.
- **Διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και αποκλεισμού** - οι πολλαπλές και αλληλεπικαλυπτόμενες μορφές διακρίσεων που

μπορεί να αντιμετωπίσει ένα άτομο λόγω της ταυτότητάς του (για παράδειγμα, λόγω της φυλής, της εθνικότητας, του προσδιορισμού ως Αβορίγινα ή Νησιώτη των Νήσων του Πορθμού Torres, της αναπηρίας, του καθεστώτος ΛΟΑΤΚΙ+, του φύλου, της ηλικίας ή του μεταναστευτικού καθεστώτος) που το θέτει σε υψηλότερο κίνδυνο διακρίσεων. Οι διατομεακοί παράγοντες μπορούν επίσης να επιδεινώσουν την εμπειρία ενός ατόμου από τη σχετική παράνομη συμπεριφορά. Για παράδειγμα, μπορεί να αναγκαστούν να υπομείνουν συμπεριφορές όπως σεξουαλική διάκριση και σεξουαλική παρενόχληση σε συνδυασμό με άλλες συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης, όπως διακρίσεις λόγω φυλής, ηλικίας ή αναπηρίας.

- **Έλλειψη λογοδοσίας** για ασεβή και συμπεριφορά διακριτικής μεταχείρισης στον χώρο εργασίας, η οποία μπορεί να βοηθήσει την ανάπτυξη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Η έλλειψη λογοδοσίας καθορίζει τον τόνο στον χώρο εργασίας, δημιουργώντας κουλτούρες όπου η σχετική παράνομη συμπεριφορά γίνεται αποδεκτή και αδιαφιλονίκητη. Από την άλλη πλευρά, οι σαφείς προσδοκίες σχετικά με την κατάλληλη συμπεριφορά, που καθορίζονται και υποστηρίζονται από τους χώρους εργασίας, μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα εκδήλωσης σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.
- **Ειδικοί παράγοντες του χώρου εργασίας και του κλάδου**, οι οποίοι μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο εκδήλωσης σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα είναι σε καλύτερη θέση να εξαλείψουν τη σχετική παράνομη συμπεριφορά εάν είναι σε θέση να εντοπίσουν αυτούς τους παράγοντες, να αναγνωρίσουν τις δυνατότητές τους να αυξήσουν τον κίνδυνο και να τους αντιμετωπίσουν. Συνηθισμένοι παράγοντες περιλαμβάνουν την έλλειψη διαφορετικότητας· ασαφή και ασυνεπή πρότυπα συμπεριφοράς· την κακή εργασιακή κουλτούρα· τη συγκεκριμένη δυναμική στον χώρο εργασίας (όπως περιβάλλοντα υψηλής πίεσης ή τη νοστροπία ότι «ο πελάτης έχει πάντα δίκιο»)· τις ιδιαίτερες κοινωνικές συνθήκες εργασίας (όπως τις μακρές ή παράτυπες ώρες εργασίας, τις δεσμεύσεις του συστήματος εργασίας fly-in-fly-out ή την αναμενόμενη κατανάλωση αλκοόλ σε εργασιακές εκδηλώσεις)· δομές, συνθήκες και συστήματα απασχόλησης (όπως ανασφαλή εργασία ή συχνές επαφές με τρίτους)· και το φυσικό περιβάλλον εργασίας (όπως απομακρυσμένους ή κακώς φωτισμένους χώρους εργασίας).

8. Το «ΠΩΣ» του θετικού καθήκοντος — «εύλογα και αναλογικά μέτρα»

Η Επιτροπή αναμένει από όλους τους σχετικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις να έχουν θεσπίσει μέτρα για την αντιμετώπιση του καθενός από τα επτά Πρότυπα που περιγράφονται κατωτέρω. Τα μέτρα μπορούν να προσαρμοστούν στις ατομικές συνθήκες του οργανισμού ή της επιχείρησης ανάλογα με μια σειρά διαφορετικών παραγόντων. Κατά τον προσδιορισμό του κατά πόσον ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση εκπλήρωσε το θετικό της καθήκον λαμβάνοντας «εύλογα και αναλογικά μέτρα», ο Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων απαιτεί από την Επιτροπή και τα δικαστήρια να λαμβάνουν υπ' όψη:²⁸

a) Το μέγεθος, τη φύση και τις περιστάσεις της επιχείρησης ή του έργου:

Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τον αριθμό των εργαζομένων, τη φύση της εργασίας, τον κλάδο, τη φύση και την τοποθεσία του χώρου εργασίας (που συμπεριλαμβάνει τον φυσικό ή τον διαδικτυακό), το προφίλ του χώρου εργασίας, την τοποθεσία των εργαζομένων και τους ειδικούς παράγοντες κινδύνου που ενδέχεται να υπάρχουν σε αυτόν τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας θα είναι επίσης σημαντικά. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι εύλογο για έναν μικρό οργανισμό ή επιχείρηση να εφαρμόζει μέτρα λιγότερο επίσημα από ό,τι μπορεί να κάνει ένας μεγάλος οργανισμός ή επιχείρηση. Μπορεί επίσης να είναι εύλογο να αναμένουμε από έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση να κάνει περισσότερα για την εξάλειψη της παράνομης συμπεριφοράς σε περιβάλλον που κυριαρχείται από εργαζομένους ενός φύλου ή όπου οι εργαζόμενοι έχουν σημαντικές επαφές με τρίτους (για παράδειγμα, το λιανικό εμπόριο, η εστίαση, οι υπηρεσίες υγείας, η φροντίδα ηλικιωμένων και η εκπαίδευση).

b) Οι πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης:

Θα εξεταστεί όχι μόνο ο τρόπος με τον οποίο ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση χρησιμοποίησε τον προϋπολογισμό του για την εφαρμογή των σχετικών μέτρων, αλλά και αν ο ίδιος ο προϋπολογισμός που διατέθηκε ήταν επαρκής για την κάλυψη των νομικών υποχρεώσεων του οργανισμού ή της επιχείρησης. Εκτός από τους οικονομικούς πόρους, το αν ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση έχει πρόσβαση σε εξειδικευμένους ανθρώπινους πόρους (HR), σε δυνατότητες

διαχείρισης κινδύνου ή νομικές δυνατότητες είναι πιθανό να αποτελούν σημαντικό παράγοντα για το ποια μέτρα είναι «εύλογα και αναλογικά» υπό τις περιστάσεις. Αυτό αναγνωρίζει ότι μπορεί να μην είναι εύλογο για έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση με περιορισμένη δυνατότητα ανθρώπινου δυναμικού να προσφέρει εξελιγμένες συμβουλές ανθρώπινου δυναμικού, υπηρεσίες υποστήριξης και μηχανισμούς υποβολής καταγγελιών για τους εργαζομένους. Ωστόσο, μπορεί να είναι εύλογο για τον οργανισμό ή την επιχείρηση να εφαρμόσει μια διαδικασία υποβολής καταγγελιών που να αντικατοπτρίζει την δυνατότητα του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.

c) Η εφικτότητα εφαρμογής και το κόστος των μέτρων:

Η εκτίμηση αυτή περιλαμβάνει την εξισορρόπηση της αποτελεσματικότητας ενός μέτρου έναντι του κόστους και της δυσκολίας εφαρμογής του. Για ορισμένους οργανισμούς και επιχειρήσεις, τα μέτρα που συνεπάγονται σημαντικό κόστος ενδέχεται να μην είναι εύλογα υπό όλες τις περιστάσεις. Ωστόσο, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις ενδέχεται να υποχρεωθούν να λάβουν λιγότερο δαπανηρά μέτρα, όπως η χρήση δωρεάν υπηρεσιών ή η παραπομπή σε υπάρχον υλικό καθοδήγησης. Αντίθετα, μπορεί να αναμένεται ότι ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση με επαρκείς πόρους θα ξεπεράσει τα εμπόδια που συνδέονται με την εφαρμογή ενός προτεινόμενου μέτρου χρησιμοποιώντας τους οικονομικούς πόρους τους.

d) Οποιοδήποτε άλλο σχετικό ζήτημα:

Αυτός ο τελικός τομέας εξέτασης παρέχει στην Επιτροπή και στα δικαστήρια την ευελιξία να εξετάσουν ένα ευρύ φάσμα παραγόντων κατά την αξιολόγηση της συμμόρφωσης με το θετικό καθήκον. Αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν την κουλτούρα ενός χώρου εργασίας, τα επίπεδα εποπτείας των εργαζομένων, τις ώρες εργασίας, τον σχεδιασμό της εργασίας και τα συστήματα εργασίας (όπως προγραμματισμό προσωπικού), τη γεωγραφική θέση και τυχόν γνωστούς κινδύνους, καθώς και το κατά πόσον ο οργανισμός ή η επιχείρηση ενήργησε σύμφωνα με τις οδηγίες ή άλλους σχετικούς νόμους.

9. Οι Κατευθυντήριες Αρχές

Οι Κατευθυντήριες Αρχές και τα Πρότυπα παρέχουν ένα πλαίσιο για οργανισμούς και επιχειρήσεις όλων των μεγεθών για να τους βοηθήσει να καθορίσουν τις πρακτικές ενέργειες ή τις αλλαγές που απαιτούνται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του θετικού καθήκοντος. Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο ανάπτυξης μιας κουλτούρας, στην οποία η σχετική παράνομη συμπεριφορά είναι λιγότερο πιθανόν να συμβεί, και τον τρόπο μέτρησης της προόδου.

Κατά την εφαρμογή των επτά Προτύπων που περιγράφονται κατωτέρω, η Επιτροπή αναμένει από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να εξετάσουν και να εφαρμόσουν τις ακόλουθες Κατευθυντήριες Αρχές. Αυτές βασίζονται σε τεκμήρια για το τι λειτουργεί και τι χρειάζεται για την επιτυχή εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.



Αρχή	Περιγραφή
Διαβούλευση	<p>Η διαβούλευση σημαίνει συζήτηση με τους εργαζόμενους για το τι χρειάζονται για να είναι (και να θεωρείται) ένας χώρος εργασίας ασφαλής όπου επικρατεί σεβασμός, καθώς και για τους κινδύνους και τις επιλογές μετριασμού που εντοπίζουν για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.</p> <p>Η διαβούλευση αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια σημαντική άποψη σχετικά με το τι τους επηρεάζει. Αποτελεσματική διαβούλευση σημαίνει καλύτερη ενημέρωση σχετικά με θέματα που επηρεάζουν τους εργαζομένους και ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν.</p> <p>Ενδέχεται να χρειαστούν στρατηγικές για να διασφαλιστεί ότι οι φωνές ατόμων από περιθωριοποιημένες και υποεκπροσωπούμενες ομάδες ακούγονται και λαμβάνονται υπ' όψη.</p>
Ισότητα των φύλων	<p>Όλες οι δράσεις για την υλοποίηση του θετικού καθήκοντος θα πρέπει να συμβάλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων - όπου τα άτομα όλων των φύλων έχουν ίσα δικαιώματα, ανταμοιβές, ευκαιρίες και πόρους. Η επίτευξη της ισότητας των φύλων συνεπάγεται τη λήψη μέτρων πέρα από την «ίση μεταχείριση» για την επίτευξη «ίσων αποτελεσμάτων», γνωστών και ως ουσιαστική ισότητα των φύλων. Η ανισότητα των φύλων είναι τόσο η υποκείμενη αιτία όσο και η συνέπεια σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.</p>

Αρχή	Περιγραφή
<p>Διατομεακότητα</p>	<p>Η διατομεακότητα αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο διαφορετικές πτυχές της ταυτότητας ενός ατόμου διασταυρώνονται και επηρεάζουν η μία την άλλη.</p> <p>Η διατομεακότητα αναγνωρίζει ότι η ζωή των ανθρώπων διαμορφώνεται από τις ταυτότητές τους, τις σχέσεις και τους κοινωνικούς παράγοντες. Αυτά συνδυάζονται για να δημιουργήσουν διασταυρούμενες μορφές προνομιών και καταπίεσης ανάλογα με το πλαίσιο ενός ατόμου και τις υπάρχουσες δομές ισχύος εντός της κοινωνίας και εντός μιας οργάνωσης ή επιχείρησης.</p> <p>Παράγοντες που επηρεάζουν την εμπειρία διακρίσεων ενός ατόμου μπορεί να περιλαμβάνουν το φύλο ή την ταυτότητα φύλου του, τον σεξουαλικό προσανατολισμό του, το αν έχει αναπηρία, αν αυτοπροσδιορίζεται ως Αβορίγινας ή Νησιώτης του Πορθμού Torres, αν προέρχεται από πολιτισμικά και γλωσσικά διαφορετικές ή πολιτισμικά και φυλετικά περιθωριοποιημένες (CARM) κοινότητες και την κοινωνικοοικονομική του τάξη.</p> <p>Η κατανόηση της διατομεακότητας είναι σημαντική για την κατανόηση των διακρίσεων λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή υπογραμμίζει πώς η εμπειρία ενός ατόμου μπορεί να επιδεινωθεί από τις άλλες μορφές ανισότητας που αντιμετωπίζει.</p> <p>Μια διατομεακή προσέγγιση αναγνωρίζει ότι η επισφαλής και ασεβής συμπεριφορά στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει αυξημένο αντίκτυπο σε διαφορετικούς ανθρώπους. Περιλαμβάνει την κατανόηση ότι οι εμπειρίες διακρίσεων, παρενόχλησης και θυματοποίησης διαμορφώνονται και αυξάνονται από αλληλεπικαλυπτόμενες δομικές ανισότητες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+ διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας από άτομα που αυτοπροσδιορίζονται ως ετεροφυλόφιλοι [straight].</p> <p>Ακολουθώντας μια διατομεακή προσέγγιση, οι οργανισμοί εντοπίζουν και αντιμετωπίζουν αυτούς τους μοναδικούς παράγοντες κινδύνου και τα διασταυρούμενα μειονεκτήματα.</p>
<p>Προσωποκεντρική & βάσει κατανόησης του τραύματος</p>	<p>Οι προσωποκεντρικές προσεγγίσεις με βάση κατανόησης του τραύματος είναι συμπληρωματικοί τρόποι αντιμετώπισης της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και κάλυψης των αναγκών των ατόμων στον χώρο εργασίας. Διασφαλίζουν ότι τα συστήματα, οι πολιτικές και οι πρακτικές στον χώρο εργασίας επιβεβαιώνουν την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των ανθρώπων που τα αντιμετωπίζουν και υποστηρίζουν τη θεραπεία.</p> <p>Οι προσωποκεντρικές προσεγγίσεις ασχολούνται με το να κάνουν συστήματα και διαδικασίες να καταλαβαίνουν και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων. Περιλαμβάνουν την ιεράρχηση των αναγκών, των αξιών και των προτιμήσεων κάποιου — να τον ακούσουν και να αναγνωρίσουν και να σεβαστούν την ικανότητά του να κάνει επιλογές για τον εαυτό του.</p> <p>Οι προσεγγίσεις με βάση το τραύμα απαιτούν οι διαδικασίες στον χώρο εργασίας να βασίζονται στην κατανόηση του τραύματος και του τρόπου με τον οποίο επηρεάζει τους ανθρώπους και να αποφεύγουν την πρόκληση περαιτέρω βλάβης. Δίνουν προτεραιότητα στην ασφάλεια, την επιλογή και την ενδυνάμωση και αναγνωρίζουν επίσης τον αντίκτυπο του τραύματος στην ικανότητα ενός ατόμου να ανακαλεί πληροφορίες. Οι διαδικασίες πρέπει να αποτρέπουν τη βλάβη και να προάγουν την επιδιόρθωση και την αποκατάσταση στον μέγιστο δυνατό βαθμό.</p> <p>Η προσωποκεντρική προσέγγιση με βάση το τραύμα δεν σημαίνει πάντα να κάνεις αυτό που ζητά ένα άτομο, αλλά σημαίνει να εξετάζεις πραγματικά τις επιθυμίες του και τον αντίκτυπο που μπορεί να έχουν οι αποφάσεις σε αυτό.</p>

Τα επτά Πρότυπα περιγράφουν τι αναμένει η Επιτροπή να πράξουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το θετικό καθήκον. Βασίζονται σε έρευνα σχετικά με τα αίτια της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και τι απαιτείται για να αποφευχθεί αυτή. Παρέχουν ένα «από άκρη σε άκρη» πλαίσιο πρόληψης και απόκρισης, το οποίο οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις μπορούν στη συνέχεια να προσαρμόσουν στο εργατικό δυναμικό τους για να εκπληρώσουν το θετικό τους καθήκον.

Παρέχονται παραδείγματα ενεργειών για να αποδειχθεί πώς ένα Πρότυπο μπορεί να τηρηθεί με διάφορους τρόπους. Παρέχονται ως παράδειγμα για να καθοδηγήσουν οργανισμούς και επιχειρήσεις να καθορίσουν τι μπορεί να είναι εύλογο και αναλογικό για αυτούς. Ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση δεν θα χρειαστεί απαραίτητα να εφαρμόσει όλα τα πρακτικά παραδείγματα που αναφέρονται παρακάτω για να εκπληρώσει το θετικό καθήκον. Αντίθετα, θα εξαρτηθεί από το τι είναι εύλογο και αναλογικό στις περιστάσεις τους.

Τα Πρότυπα είναι όλα αλληλένδετα και οι ενέργειες που γίνονται για την εκπλήρωση ενός Προτύπου μπορούν επίσης να βοηθήσουν έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση να εκπληρώσει ένα άλλο Πρότυπο.

Η Επιτροπή παρείχε περισσότερες πληροφορίες και παραδείγματα στις Οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκπλήρωσης του θετικού καθήκοντος, καθώς και συνδέσμους προς εξωτερικούς πόρους και Γλωσσάριο.

Ενώ το μέγεθος είναι μόνο ένας σημαντικός παράγοντας για τον καθορισμό των μέτρων που είναι «εύλογα και αναλογικά» υπό τις περιστάσεις, η εξέταση των κοινών χαρακτηριστικών των οργανισμών και

των επιχειρήσεων διαφορετικών μεγεθών αποτελεί χρήσιμο σημείο εκκίνησης. Σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό χρησιμοποιούνται οι ακόλουθοι όροι:

- **«οργανισμοί και επιχειρήσεις χωρίς εργαζομένους»** — ανεξάρτητος επαγγελματίας ή αυτοαπασχολούμενος που δεν έχει εργαζομένους
- **«μικροί οργανισμοί και επιχειρήσεις»** — γενικά με λιγότερους από 20 εργαζομένους
- **«μεσαίοι οργανισμοί και επιχειρήσεις»** — γενικά με μεταξύ 20 και 199 εργαζομένους
- **«μεγάλοι οργανισμοί και επιχειρήσεις»** — γενικά με περισσότερους από 200 εργαζομένους.

Αυτά τα μεγέθη οργανισμών και επιχειρήσεων καθορίζονται με βάση τον αριθμό των εργαζομένων και άλλα χαρακτηριστικά που είναι πιθανόν να έχουν αυτοί οι οργανισμοί και επιχειρήσεις. Ανατρέξτε στις Οδηγίες για περισσότερες λεπτομέρειες.

Ενώ η Επιτροπή αναμένει από όλους τους σχετικούς οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να τηρούν αυτά τα Πρότυπα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν έχουν εργαζομένους, η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι «οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις χωρίς εργαζομένους θα είναι σε θέση να πληρούν μόνο εκείνα τα στοιχεία των Προτύπων που ισχύουν για αυτές». Για παράδειγμα, όταν τα Πρότυπα αναφέρονται σε ενέργειες που πρέπει να γίνουν σε σχέση με τους εργαζομένους, αυτό το στοιχείο δεν θα ισχύει για οργανισμούς και επιχειρήσεις χωρίς εργαζομένους.

10. Τα Πρότυπα



10.1 Πρότυπο 1: Ηγεσία



01: Ηγεσία

Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη κατανοούν τις υποχρεώσεις τους βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων και έχουν επικαιροποιημένες γνώσεις 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.

Τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση και τη διακυβέρνηση ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης («**ανώτερα ηγετικά στελέχη**») διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία ασφαλών και χωρίς αποκλεισμούς χώρων εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός και εκτιμάται η διαφορετικότητα και η ισότητα των φύλων. Ανάλογα με το μέγεθος και τη δομή του οργανισμού, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τον ιδιοκτήτη ή διευθυντή της επιχείρησης, τον διευθύνοντα σύμβουλο (CEO), το διοικητικό συμβούλιο (ή ισοδύναμο), την εκτελεστική ηγετική ομάδα (ELT), τους εταίρους ή τον εκτελεστικό διευθυντή.²⁹

Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη έχουν την τελική ευθύνη και είναι υπόλογα για τη διακυβέρνηση και τη νομική συμμόρφωση του οργανισμού ή της επιχείρησής τους. Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη είναι υπεύθυνα για τις δικές τους ενέργειες, τις ενέργειες εκείνων των οποίων ηγούνται και τους οποίους επηρεάζουν, για την κατανομή των πόρων και για τη διαμόρφωση της ευρύτερης κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Τα ηγετικά στελέχη καθορίζουν τον τόνο, πράγμα που σημαίνει ότι αυτό που λένε και κάνουν δίνει ένα ισχυρό μήνυμα στους εργαζομένους σχετικά με το τι είναι αποδεκτό, σημαντικό και πολύτιμο. Η ηγεσία είναι θεμελιώδης για την εφαρμογή όλων

των άλλων Προτύπων σε αυτόν τον Γρήγορο Οδηγό και είναι σχετική για οργανισμούς και επιχειρήσεις όλων των μεγεθών.

Άλλοι (όπως οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού) μπορούν να βοηθήσουν τα ανώτερα ηγετικά στελέχη να εφαρμόσουν σχετικά μέτρα, ωστόσο είναι σημαντικό τα ανώτερα ηγετικά στελέχη να παραμείνουν υπεύθυνα και υπόλογα για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το Πρότυπο 1: Ηγεσία περιλαμβάνουν:³⁰

- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη διατηρούν επικαιροποιημένες γνώσεις σχετικά με τον ρόλο και τις ευθύνες τους σχετικά με το θετικό καθήκον, τους παράγοντες που προωθούν τη σχετική παράνομη συμπεριφορά και τις επιπτώσεις της· πώς να την εντοπίσουν και να ανταποκριθούν σε αυτή· και πού να απευθυνθούν για συμβουλές, πληροφορίες και υποστήριξη, εάν απαιτείται. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανάγνωση καθοδηγητικού υλικού που δημοσίευσε η Επιτροπή, την επανεξέταση σχετικών ερευνών ή εκθέσεων για τον κλάδο



και την εγγραφή σε σχετικές ενημερώσεις από ρυθμιστικές αρχές και κορυφαίους φορείς. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την παρακολούθηση ποιοτικών εκπαιδευτικών συνεδριών σχετικά με τους ισχύοντες νόμους και τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους.

- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη θέτουν την πρόληψη σχετικής παράνομης συμπεριφοράς ως προτεραιότητα της ηγεσίας και επιδεικνύουν ότι η σχετική παράνομη συμπεριφορά δεν θα γίνει ανεκτή. Αυτό σημαίνει ότι τα ηγετικά στελέχη επιδεικνύουν τη δέσμευση να θέσουν πρότυπα συμπεριφοράς στην εργασία τα οποία δείχνουν σεβασμό και να αναγνωρίζουν και να καθιστούν άτομα υπόλογα για οποιαδήποτε σχετική παράνομη συμπεριφορά στην εργασία.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη διασφαλίζουν την ανάπτυξη κατάλληλων μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικών παράνομων συμπεριφορών. Αυτά πρέπει να καλύπτουν κάθε Πρότυπο, να προσαρμόζονται κατάλληλα στις περιστάσεις του οργανισμού, να καταγράφονται γραπτώς και να κοινοποιούνται στους εργαζομένους. Αυτό μπορεί να ονομαστεί «σχέδιο πρόληψης και απόκρισης».
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη επιβλέπουν ενεργά την εφαρμογή του σχεδίου πρόληψης και απόκρισης, επανεξετάζουν τακτικά την αποτελεσματικότητά του και διασφαλίζουν την επικαιροποίησή του μετά την εν λόγω επανεξέταση. Αυτό πρέπει να γίνει σε συνεννόηση με τους εργαζομένους.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη δημιουργούν ευκαιρίες ώστε οι εργαζόμενοι να παρέχουν με ασφάλεια σχόλια σχετικά με την απόδοση της ηγεσίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση ενός ανώνυμου πλαισίου σχολίων, έρευνες ή συνεντεύξεις εξόδου για την παροχή σχολίων σχετικά με τη στάση ενός ηγετικού στελέχους και τις ενέργειες που έχει κάνει για τη δημιουργία ασφαλών χώρων εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός - καθώς και εάν κάνει αρκετά για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη κοινοποιούν προσδοκίες σχετικά με συμπεριφορά στην εργασία που δείχνει σεβασμό.
 - Για τους εργαζομένους, σε μικρό οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό θα μπορούσε να συμβεί κατά την εισαγωγή, στις ομαδικές συνεδρίες, μέσω email, κατά τη διάρκεια «συνομιλιών υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας» ['toolbox talks'] και μέσω σήμανσης στον χώρο εργασίας, και να ενισχύεται μέσω πολιτικών στο χώρο εργασίας. Σε μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, αυτό θα μπορούσε να γίνει μέσω του ενδοδικτύου [intranet] και μέσω συμβάσεων εργαζομένων και να ενισχύεται μέσω αξιών του οργανισμού.
 - Σε τρίτους (όπως πελάτες και ασθενείς) που έχουν επαφή με εργαζομένους, σε έναν μικρό οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την προβολή αφισών στον χώρο εργασίας σχετικά με συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό ή με μηνύματα σε κοινόχρηστες ψηφιακές πλατφόρμες. Σε έναν μεσαίο ή μεγάλο οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συμβατικούς όρους που απαιτούν από τρίτους να συμμορφώνονται με την πολιτική του οργανισμού για συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη, στις επικοινωνίες τους με εργαζομένους και τρίτα μέρη, γίνονται υποδείγματα συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό. Σε έναν μικρό οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση γλώσσας που δεν κάνει διακρίσεις και δείχνει σεβασμό, την επισήμανση της ασεβούς συμπεριφοράς όταν εκδηλώνεται και την αναζήτηση σχολίων από τους εργαζόμενους. Σε έναν μεσαίο ή μεγάλο οργανισμό ή επιχείρηση, οι συμβάσεις των ηγετικών στελεχών μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν υποχρεώσεις εκδήλωσης συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη αναγνωρίζουν τη θετική συμπεριφορά και κατά τη διάρκεια ομαδικών συνεδριών ή με τη χρήση βραβείων προσωπικού. Σε έναν μεσαίο ή μεγάλο οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση αμοιβών και άλλων κινήτρων για την προώθηση της θετικής συμπεριφοράς.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη εξασφαλίζουν αναλογικές και κατάλληλες συνέπειες για άτομα που εκδηλώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά, ανεξάρτητα από τη θέση τους ή τη σημασία τους για τον οργανισμό ή την επιχείρηση.

- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που καταγγέλλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά δεν υφίστανται αρνητικές συνέπειες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ή την υγεία και την ασφάλειά τους.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να παρακολουθήσουν σχετική επιμόρφωση (συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης ή της επίσημης μάθησης). Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει την προώθηση της εκπαίδευσης ως μέρος μιας ευρύτερης δέσμευσης στον χώρο εργασίας για αλλαγές στην κουλτούρα, για την ισότητα των φύλων και την ένταξη. Η υποστήριξη μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την διάθεση χρόνου κατά τις ώρες εργασίας για την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης.
- Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη κάνουν δηλώσεις που επιδεικνύουν τη δέσμευσή τους και την πρόοδο που έχει επιτευχθεί για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Οι δηλώσεις μπορούν να γίνονται εσωτερικά και εξωτερικά και μπορούν να συμβούν με διαφορετικούς τρόπους - είτε κατά τη διάρκεια μιας άτυπης συζήτησης με τους εργαζομένους είτε με επίσημη δημόσια δήλωση.
- Οργανισμοί και επιχειρήσεις διασφαλίζουν ότι τα ανώτερα ηγετικά στελέχη είναι υπεύθυνα και υπόλογα για την εκπλήρωση του θετικού καθήκοντος και τη δέσμευση για την ισότητα των φύλων. Για παράδειγμα, σε μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς, αυτό θα μπορούσε να καταστεί σαφές σε κύρια έγγραφα διακυβέρνησης, καθώς και με την καθιέρωση θετικής κουλτούρας και τη διαμόρφωση προτύπων συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό στον χώρο εργασίας να γίνεται παράγοντας στο πλαίσιο διορισμών και επιδόσεων για ανώτερα ηγετικά στελέχη. Τα κύρια έγγραφα διακυβέρνησης θα μπορούσαν επίσης να περιγράφουν τις συνέπειες για ανώτερα ηγετικά στελέχη που επιδεικνύουν σχετική παράνομη συμπεριφορά ή δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και τις ευθύνες σε σχέση με την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Παραδείγματα εγγράφων που επιδεικνύουν τις ενέργειες που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 1: Ηγεσία μπορεί να περιλαμβάνουν:

- εγγράφως τεκμηριωμένα προτεινόμενα μέτρα για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (με αναφορά σε καθένα από τα Πρότυπα) και πρόοδο προς την εφαρμογή αυτών των μέτρων (για παράδειγμα, γραπτό «σχέδιο πρόληψης και απόκρισης»)
- γραπτές επικοινωνίες και αποδεικτικά στοιχεία διαβούλευσης με τους εργαζομένους (και τους εκπροσώπους τους, κατά περίπτωση), όπως ημερήσιες διατάξεις συνεδριάσεων και σημειώσεις
- σχόλια από τους εργαζομένους, αποτελέσματα ερευνών εργαζομένων και συνεντεύξεων εξόδου και ενέργειες που έγιναν για την αντιμετώπιση ζητημάτων που τέθηκαν
- πολιτικές, κώδικες δεοντολογίας, συμβάσεις ανώτερων ηγετικών στελεχών και περιγραφές θέσεων, έγγραφα αξιολόγησης επιδόσεων, σχέδια κινήτρων και Κύριους Δείκτες Επιδόσεων (KPI)
- εγχειρίδια εισαγωγής και διαδικασίες για ανώτερα ηγετικά στελέχη
- οργανωτικές αξίες, πίνακες ανακοινώσεων και το ενδοδίκτυο [intranet]
- έγγραφα διοικητικού συμβουλίου και πρακτικά συνεδριάσεων
- δηλώσεις που έγιναν για τη σχετική παράνομη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας ή εξωτερικά
- σήμανση για τρίτους (όπως πελάτες και ασθενείς) για τη σχετική παράνομη συμπεριφορά και προσδοκίες συμπεριφοράς για τους όρους εισόδου ή υπηρεσίας
- αντίτυπο αυτών των Οδηγιών ή άλλων σχετικών πόρων της Επιτροπής (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προορίζονται ειδικά για μικρούς οργανισμούς και επιχειρήσεις) υπογεγραμμένων από ανώτερα ηγετικά στελέχη για να επιβεβαιωθεί ότι έχουν διαβαστεί και κατανοηθεί
- αρχεία παρακολούθησης εκπαιδευτικών συνεδριών ή ενοτήτων για τα ανώτερα ηγετικά στελέχη, μαζί με αντίγραφο του περιεχομένου της εκπαίδευσης.



10.2 Πρότυπο 2: Κουλτούρα



02: Κουλτούρα

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις προωθούν μια κουλτούρα που είναι ασφαλής, χωρίς αποκλεισμούς, δείχνει σεβασμό και εκτιμά την διαφορετικότητα και την ισότητα των φύλων. Αυτή η κουλτούρα δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών στελεχών και των διευθυντών) να καταγγέλλουν σχετικές παράνομες συμπεριφορές, ελαχιστοποιεί τη βλάβη και καθιστά τους ανθρώπους υπόλογους για τις πράξεις τους.

Η κουλτούρα του οργανισμού αποτελείται από τις αξίες, τις νοοτροπίες και τις συμπεριφορές που επιβεβαιώνονται, ρητά ή σιωπηρά, από έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση. Ορίζει τις παραμέτρους του τι είναι αποδεκτό και του τρόπου με τον οποίο θα αντιμετωπίζεται η σχετική παράνομη συμπεριφορά εάν εκδηλωθεί.

Μια κουλτούρα ασφάλειας και σεβασμού που εκτιμά και προωθεί την ισότητα των φύλων, την διαφορετικότητα και την ένταξη, βρίσκεται στον πυρήνα της εξάλειψης της σχετικής παράνομη συμπεριφοράς, καθώς και της οικοδόμησης εμπιστοσύνης στα συστήματα που υπάρχουν για να ανταποκριθούν. Αντίθετα, μια ανεκτική κουλτούρα που υποτιμά τις γυναίκες, που αποδέχεται και καθιστά κανονικότητα τον καθημερινό σεξισμό, τις διακρίσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση, και στην οποία αποκλείονται περιθωριοποιημένες ομάδες, δημιουργεί ένα περιβάλλον για να ευδοκιμήσει η σχετική παράνομη συμπεριφορά.

Η κουλτούρα μπορεί να κοινοποιηθεί επίσημα μέσω πολιτικών, διαδικασιών, δηλώσεων ηγεσίας, παροχών εργαζομένων και κωδίκων συμπεριφοράς, καθώς και ανεπίσημα μέσω αποδεκτών τρόπων επικοινωνίας, νοοτροπίας απέναντι στις ώρες εργασίας και εξισορρόπησης εργασίας/προσωπικής ζωής και κατά πόσον η διαφορετικότητα και η ένταξη γίνονται αποδεκτές ως κανόνας.

Όπως φαίνεται από το Πρότυπο 1: Ηγεσία, τα ανώτερα ηγετικά στελέχη σε έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση (για παράδειγμα, ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, διοικητικά συμβούλια και διευθύνοντες σύμβουλοι) είναι υπεύθυνα για τον καθορισμό του «τόνου από την κορυφή» σχετικά με το τι είναι αποδεκτό και πολύτιμο, και ως εκ τούτου διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Η κουλτούρα, ωστόσο, χτίζεται

και επηρεάζεται από περισσότερους παράγοντες και όχι μόνο από τα ανώτερα ηγετικά στελέχη. Αντίθετα, επηρεάζεται και διαμορφώνεται από ηγετικά στελέχη και διευθυντές σε όλα τα επίπεδα, καθώς και από το πώς κάθε άτομο σε έναν χώρο εργασίας ενεργεί καθημερινά, σε ό,τι κάνει.

Στο πλαίσιο αυτό, «ηγετικά στελέχη και διευθυντές» περιλαμβάνουν κάθε άτομο με ευθύνες διαχείρισης άλλων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ηγετών ομάδων, των προϊσταμένων, των εκτελεστικών διευθυντών, των διευθυντών τμημάτων, των διευθυντών ατόμων και άλλων διευθυντών. Τα ηγετικά στελέχη και οι διευθυντές σε όλα τα επίπεδα έχουν τη ισχύ να επιβάλλουν τις νοοτροπίες και τις συμπεριφορές που είναι αποδεκτές και ως εκ τούτου έχουν την ευθύνη να αναλάβουν ενεργό ρόλο στον καθορισμό και τη θέσπιση μιας θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν συμπεριφορές σε καθημερινή βάση, όπως να επισημαίνουν την παράνομη συμπεριφορά όταν την βλέπουν, λαμβάνοντας μέτρα για να ανταποκρίνονται σε παράνομη συμπεριφορά και να γίνονται υπόδειγμα συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό.

Η κουλτούρα διαμορφώνεται και επηρεάζεται επίσης από τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις των εργαζομένων και άλλων στον χώρο εργασίας (όπως πελάτες και ασθενείς). Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν και μιλούν μεταξύ τους, καθώς και τη συμπεριφορά που οι άνθρωποι θεωρούν αποδεκτή.

Η κουλτούρα οποιουδήποτε οργανισμού ή επιχείρησης θα πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να καταγγέλλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά και να ελαχιστοποιούν τη βλάβη όταν το κάνουν. Θα πρέπει επίσης να καθιστά τα άτομα υπόλογα για τις πράξεις τους.

Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το Πρότυπο 2: Κουλτούρα περιλαμβάνουν:³¹

- Να δώσουν προτεραιότητα και υποστήριξη στην ισότητα των φύλων και την διαφορετικότητα εντός του οργανισμού ή της επιχείρησης — μεταξύ άλλων δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στην ισορροπία των φύλων και την διαφορετικότητα στις προσλήψεις. Σε μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, αυτό μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ισότητα των φύλων (συμπεριλαμβανομένων των στόχων για την ισότητα των φύλων) και μιας στρατηγικής για την διαφορετικότητα και την ένταξη, καθώς και την αξιολόγηση των επιδόσεων σε σχέση με τους στόχους.
- Εφαρμογή «ειδικών μέτρων» ή πρωτοβουλιών θετικών διακρίσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας, που συμπεριλαμβάνουν τις συνθήκες πρόσληψης και απασχόλησης.
- Ηγετικά στελέχη και διευθυντές σε όλα τα επίπεδα διαμορφώνουν τη συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό σε επικοινωνίες με εργαζόμενους και τρίτους, όπως πελάτες και ασθενείς. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς που δείχνει σεβασμό και την επισήμανση της ασεβούς συμπεριφοράς όταν εκδηλώνεται.
- Ηγετικά στελέχη και διευθυντές σε όλα τα επίπεδα καθιστούν τα άτομα υπεύθυνα για τις ευθύνες τους για τη δημιουργία μιας θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο ανταποκρίνονται σε περιστατικά. Για παράδειγμα, οι συνεισφορές των ανθρώπων στον χώρο εργασίας για τη δημιουργία μιας θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας συζητούνται ανοιχτά και αντικατοπτρίζονται σε σχετικά έγγραφα πολιτικής και αποτιμώνται στις αξιολογήσεις επιδόσεων και τις διαδικασίες προαγωγής.
- Ηγετικά στελέχη και διευθυντές σε όλα τα επίπεδα κοινοποιούν τακτικά και ξεκάθαρα τις προσδοκίες σχετικά με συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό, ποια συμπεριφορά είναι απαράδεκτη και ποιες είναι οι συνέπειες της εκδήλωσής της. Σε έναν μικρό οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό θα μπορούσε να συμβεί κατά την εισαγωγή, σε ομαδικές συνεδρίες και σε «συζητήσεις για την υγεία και την ασφάλεια» [‘toolbox talks’] και να ενισχύεται χρησιμοποιώντας μηνύματα email, αφίσες, ειδοποιήσεις ή φυλλάδια. Σε έναν μεσαίο ή μεγάλο οργανισμό ή επιχείρηση, αυτά τα μηνύματα μπορούν επίσης να ενισχυθούν μέσω αξιών του οργανισμού, πολιτικών και στρατηγικών που δημοσιεύονται εσωτερικά, συμβάσεων εργαζομένων, κωδίκων δεοντολογίας και ενδοδικτύου [intranet].
- Ηγετικά στελέχη και διευθυντές σε όλα τα επίπεδα καθιστούν τα άτομα υπόλογα για τη συμπεριφορά τους, ενθαρρύνοντας τους εργαζομένους να κάνουν το ίδιο και διασφαλίζοντας ότι τα άτομα που εκδηλώνουν ανάρμοστη συμπεριφορά δεν προστατεύονται, ανταμείβονται ή προάγονται (συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών στελεχών και των διευθυντών σε όλα τα επίπεδα, των εργαζομένων και τρίτων μερών, όπως πελατών «υψηλής αξίας»).
- Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την επισήμανση των ασεβών σχολίων (για παράδειγμα, «καθημερινός σεξισμός») ή την άρνηση παροχής υπηρεσιών σε πελάτη που εκδηλώνει τη σχετική παράνομη συμπεριφορά.
- Αυτό θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει άτυπες συζητήσεις με εργαζομένους που εκδηλώνουν ασεβή συμπεριφορά, καθώς και επίσημες πειθαρχικές διαδικασίες (εξασφαλίζοντας αναλογικές και συνεπείς συνέπειες για τα άτομα που εκδηλώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά).
- Ηγετικά στελέχη και διευθυντές αναλαμβάνουν δράση για να διασφαλίσουν ότι τα διαδικτυακά περιβάλλοντα εργασίας είναι ασφαλή και δείχνουν σεβασμό. Για παράδειγμα, εποπτεία της λειτουργίας συνομιλίας σε διαδικτυακές συναντήσεις, απομάκρυνση ασεβούς και διακριτικού περιεχομένου και εκπαίδευση εργαζομένων σε αποδεκτές και ασφαλείς συμπεριφορές στο διαδίκτυο.
- Η έκφραση εκτίμησης προς τις θετικές συμπεριφορές, που συμπεριλαμβάνουν την αναγνώριση μεμονωμένων εργαζομένων όταν εκδηλώνουν θετικές συμπεριφορές, η επισήμανση θετικών συμπεριφορών σε συνεδρίες προσωπικού ή μέσω βραβείων προσωπικού. Αυτό μπορεί να γίνει από όλους τους εργαζομένους, όχι μόνο από τα ηγετικά στελέχη και τους διευθυντές.
- Ενθάρρυνση και υποστήριξη των εργαζομένων να ανταποκρίνονται με ασφάλεια σε σχετική παράνομη συμπεριφορά. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ενημέρωση των εργαζομένων ότι ενθαρρύνονται να επισημαίνουν την ασεβή συμπεριφορά ή την παροχή εκπαίδευσης στους εργαζομένους για την αναγνώριση και τη θετική επίλυση πιθανώς επιβλαβούς κατάστασης [bystander training].



Παραδείγματα εγγράφων για την επίδειξη των ενεργειών που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 2: Κουλτούρα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- γραπτές επικοινωνίες με εργαζομένους και σημειώσεις συνεδριών, σχόλια από εργαζομένους, συνεντεύξεις εξόδου και αποτελέσματα ερευνών εργαζομένων και συναφείς ενέργειες
- γραπτό υλικό όπως αφίσες, ανακοινώσεις και φυλλάδια
- εγχειρίδια εισαγωγής, αξίες του οργανισμού, κώδικες δεοντολογίας, συμβάσεις εργαζομένων, περιγραφές θέσεων εργασίας και σχέδια κινήτρων/δομές επιδομάτων, σχέδια επιδόσεων και ανάπτυξης, διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής
- σημειώσεις από διαβουλεύσεις με δίκτυα εργαζομένων και ομάδες διαφορετικότητας και συναφείς δράσεις
- δεδομένα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας, και συναφείς δράσεις
- στρατηγικές για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία, στόχους και σχετικές μετρήσεις επίδοσης.

Σημείωση: Περαιτέρω βήματα πέρα από αυτά που προσδιορίζονται εδώ ενδέχεται να απαιτούνται βάσει των νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια στον Χώρο Εργασίας (WHS) εάν η κουλτούρα στον χώρο εργασίας δημιουργεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια και εάν υπάρχουν εύλογα πρακτικά μέτρα ελέγχου που θα μπορούσαν να ληφθούν για την εξάλειψη ή την ελαχιστοποίηση αυτού του κινδύνου.

10.3 Πρότυπο 3: Γνώση



03: Γνώση

Οργανισμοί και επιχειρήσεις διαμορφώνουν, ανακοινώνουν και εφαρμόζουν μια πολιτική συμπεριφοράς που δείχνει σεβασμό και πολιτική παράνομης συμπεριφοράς.

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

- αναμενόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων ενεργειών και στάσεων που προάγουν την ισότητα και τον σεβασμό
- τον εντοπισμό συμπεριφορών που συνιστούν σχετική παράνομη συμπεριφορά και των συνεπειών από την εκδήλωση τέτοιας συμπεριφοράς
- 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.

Οι παραδοσιακές προσεγγίσεις της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας (όπως η εφάπαξ κατάρτιση κατά την εισαγωγή) έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικές στην εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα εάν δεν έχουν επίσης ενισχυθεί περιοδικά με ευκαιρίες για τους εργαζομένους να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Το επίκεντρο της εκπαίδευσης δεν πρέπει να είναι η συχνότητα της επίσημης εκπαίδευσης, αλλά η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση θα πρέπει να παρουσιάζεται ως απαραίτητο και ουσιαστικό μέρος της συμμετοχής στον χώρο εργασίας και όχι απλώς ως απαίτηση συμμόρφωσης.

Η εκπαίδευση θα πρέπει να καλύπτει τη φύση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, το τι την προκαλεί, τον βαθμό στον οποίο συμβαίνει, τη βλάβη που προκαλεί και τις δεξιότητες για τον τρόπο αναγνώρισης και αντιμετώπισής της.

Η εκπαίδευση πρέπει να επεκτείνεται πέρα από ό,τι είναι απαραίτητο για το είδος του χώρου εργασίας που οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θέλουν να δημιουργήσουν ή να ενθαρρύνουν. Θα πρέπει να στοχεύει στην επίτευξη αλλαγής νοοτροπίας και συμπεριφοράς για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας και την αντιμετώπιση των διακρίσεων.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση θα πρέπει επίσης να σχεδιάζονται έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ομάδας στην οποία στοχεύουν. Για παράδειγμα, η εκπαίδευση ή η επίσημη μάθηση για ηγετικά στελέχη και διευθυντές μπορεί να χρειαστεί να είναι πιο ολοκληρωμένη και να περιλαμβάνει ανάπτυξη δεξιοτήτων σε σχέση με τον εντοπισμό των κινδύνων σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και την κατάλληλη ανταπόκριση σε καταγγελίες τέτοιων συμπεριφορών.

Για να είναι αποτελεσματική, η επίσημη εκπαίδευση ή η μάθηση πρέπει:

- να είναι υποχρεωτική για όλους τους νέους και τους υφιστάμενους εργαζομένους
- να αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης δέσμευσης στον χώρο εργασίας για την αλλαγή κουλτούρας, την ισότητα των φύλων και την ένταξη, όπου οι ηγέτες επιδεικνύουν τη σημασία της κατάρτισης και της εκπαίδευσης μέσω των όσων λένε και του πώς ενεργούν (έτσι ώστε η εκπαίδευση ή η επίσημη μάθηση να μην θεωρείται απλώς ως απαίτηση συμμόρφωσης με τη νομοθεσία και έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν ουσιαστικά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων)



- να καθοδηγείται από εκπαιδευτές με εξειδίκευση στη διάκριση και την παρενόχληση, καθώς και με δεξιότητες επικοινωνίας με άτομα από πολιτισμικά και γλωσσικά διαφορετικά υπόβαθρα και άλλα περιθωριοποιημένα υπόβαθρα
- να εστιάζει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων συμπεριφοράς και νέων τρόπων σκέψης και δράσης, καθώς και στην παροχή γνώσεων για την υποστήριξη αυτών των δεξιοτήτων
- να περιλαμβάνει βιωματική και ενεργή συμμετοχή, με χώρο για διάλογο και συζήτηση, και να δημιουργεί χώρο για ερωτήσεις, αμφιβολίες και ανησυχίες
- να παρέχει έναν ασφαλή χώρο για συζήτηση, διάλογο και συλλογισμό, κάτι που μπορεί να απαιτεί ορισμένες ενότητες να είναι ειδικές για συγκεκριμένο φύλο
- να αντικατοπτρίζει την πολιτισμική ποικιλομορφία του οργανισμού ή της επιχείρησης.

Παραδείγματα ενεργειών στις οποίες μπορούν να προβούν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το Πρότυπο 3: Γνώση συμπεριλαμβάνουν:³²

- Καθιέρωση πολιτικής σχετικά με συμπεριφορά που δείχνει σεβασμό και παράνομη συμπεριφορά και διασφάλιση ότι κοινοποιείται στους εργαζομένους, ακολουθείται με συνέπεια και επανεξετάζεται τακτικά για την πραγματοποίηση βελτιώσεων (σε συνεννόηση με τους εργαζομένους). Σε αυτό το πλαίσιο, ως πολιτική νοείται ένα σύνολο συμφωνημένων ή αποδεκτών κανόνων για το τι είναι αποδεκτό και τι θα γίνει ως απόκριση σε απαράδεκτη συμπεριφορά. Για τους περισσότερους οργανισμούς και επιχειρήσεις, η πολιτική θα είναι διατυπωμένη γραπτώς. Η πολιτική μπορεί να κοινοποιηθεί στους εργαζομένους μέσω περιγραφών θέσεων, συμβάσεων, διαδικασιών εισαγωγής, εκπαίδευσης και κατάρτισης, μηνυμάτων email, κωδίκων δεοντολογίας και πινάκων ανακοινώσεων. Σε μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί σε διαδικασίες επίδοσης και προαγωγών, καθώς και στο ενδοδίκτυο [intranet].
- Παροχή εκπαίδευσης σχετικά με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά, η οποία περιλαμβάνει επίσημη εκπαίδευση, συμπληρωμένη με συνεχείς ευκαιρίες μάθησης και γραπτό υλικό (το οποίο είναι εύκολα προσβάσιμο). Η εκπαίδευση πρέπει να είναι διαμορφωμένη βάσει της κατανόησης του τραύματος και να

εξατομικεύεται για συγκεκριμένους ρόλους και ευθύνες. Οι μεσαίοι και μεγάλοι οργανισμοί μπορούν επίσης να εξετάσουν τα ακόλουθα πρακτικά παραδείγματα:

- την απασχόληση σχετικών εμπειρογνομόνων για την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης, υποστήριξης και συμβουλών
- την αξιοποίηση ποιοτικών βιομηχανικών, τομεακών και επαγγελματικών εκπαιδευτικών πόρων
- την παροχή στα ηγετικά στελέχη και τους διευθυντές ειδικής εκπαίδευσης για το πώς να υιοθετήσουν μια διατομεακή προσέγγιση για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικών παράνομων συμπεριφορών.
- Διασφάλιση ότι οι πληροφορίες σχετικά με την παράνομη συμπεριφορά, τις συνέπειες εκδήλωσης τέτοιας συμπεριφοράς και πού υπάρχει υποστήριξη περιλαμβάνονται σε αφίσες, φυλλάδια, ενημερωτικά δελτία και γραπτές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένου μεταφρασμένου υλικού, όπου είναι διαθέσιμο.

Παραδείγματα εγγράφων για την απόδειξη των ενεργειών που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 3: Γνώση μπορεί να περιλαμβάνουν:

- αρχεία παρακολούθησης εκπαιδευτικών συνεδριών ή ενοτήτων, μαζί με αντίτυπο του εκπαιδευτικού περιεχομένου
- γραπτές πολιτικές και διαδικασίες, όπως πολιτική Κατάλληλης Συμπεριφοράς στον Χώρο Εργασίας ή πολιτική Ένδειξης Σεβασμού στον Χώρο Εργασίας (που αφορούν τη σχετική παράνομη συμπεριφορά και τα πρότυπα συμπεριφοράς) και διαδικασία υποβολής καταγγελιών
- σημειώσεις και ημερήσιες διατάξεις από συνεδρίες με εργαζομένους και «συζητήσεις υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας» ['toolbox talks']
- περιγραφές θέσεων, σχέδια εργασίας και πλαίσια ανάπτυξης επιδόσεων με υποχρεωτικές απαιτήσεις μάθησης
- εκπαιδευτικό υλικό που έχει διατεθεί σε όλο το προσωπικό
- σχόλια από εργαζομένους ή δεδομένα έρευνας συμμετοχής για να καταδειχθεί το επίπεδο κατανόησης της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και οι νοοτροπίες απέναντι σε αυτή τη συμπεριφορά.

10.4 Πρότυπο 4: Διαχείριση κινδύνων



04: 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.

Όλοι οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις φέρουν τον κίνδυνο σχετικής παράνομης συμπεριφοράς που επηρεάζει ή εμπλέκει τους εργαζομένους τους.

Η σχετική παράνομη συμπεριφορά μπορεί να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους για την ψυχολογική και σωματική υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και άλλων ατόμων στους χώρους εργασίας. Μπορεί επίσης να παραβιάζει το δικαίωμα ενός ατόμου στην ισότητα, τη μη διάκριση και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Συνεπώς, η σχετική παράνομη συμπεριφορά συνιστά κίνδυνο για τα δικαιώματα ισότητας, ακόμη και αν δεν ενέχει συγκεκριμένο ή αναγνωρίσιμο κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια. Εάν η συμπεριφορά είναι παράνομη βάσει του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων, και καλύπτεται από το θετικό καθήκον, πρέπει να ληφθούν εύλογα και αναλογικά μέτρα για την εξάλειψή της, στο μέτρο του δυνατού.

Η διαχείριση κινδύνου είναι ένα τυπικό μέρος της λειτουργίας οποιουδήποτε οργανισμού ή επιχείρησης. Αποτελεί απαίτηση βάσει των νόμων WHS και θα πρέπει να αποτελεί μέρος του «σχεδίου πρόληψης και απόκρισης» που εκπονεί ένας οργανισμός ή επιχείρηση για την εκπλήρωση του θετικού καθήκοντος στον Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξετάσουν εάν υπάρχουν γνωστοί παρακινητικοί παράγοντες και παράγοντες κινδύνου για την ύπαρξη σχετικής παράνομης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας τους. Αυτό θα τους βοηθήσει να εκτιμήσουν τον κίνδυνο σχετικής παράνομης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας τους και να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψή της. Για παράδειγμα, οι ανισορροπίες ισχύος και η ανισότητα των φύλων έχουν βρεθεί ότι είναι βασικοί παράγοντες ορισμένων μορφών σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που κατανοούν τη φύση, την έκταση και τις επιπτώσεις της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς στους χώρους εργασίας τους - συμπεριλαμβανομένων των συμπεριφορών που συνιστούν σχετική παράνομη συμπεριφορά, ποιος είναι πιο πιθανό να την υποστεί, τότε και πού είναι

πιο πιθανό να συμβεί και πώς το περιβάλλον, οι δομές και η κουλτούρα στον χώρο εργασίας μπορούν να την παρακινήσουν - μπορούν να αξιολογήσουν καλύτερα τους συγκεκριμένους κινδύνους που υπάρχουν στους χώρους εργασίας τους. Μπορούν επίσης να εφαρμόσουν στοχευμένα μέτρα για την εξάλειψη, τη μείωση και/ή τον έλεγχο αυτών των κινδύνων (**μέτρα ελέγχου**).

Μια προσέγγιση βασισμένη στην αξιολόγηση του κινδύνου περιλαμβάνει:

- τον τακτικό εντοπισμό και αξιολόγηση του κινδύνου σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, καθώς και των επιπτώσεων που μπορεί να έχει στην υγεία και την ασφάλεια
- την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων ελέγχου για την αντιμετώπιση των προσδιορισμένων κινδύνων
- την τακτική επανεξέταση των μέτρων ελέγχου για να διαπιστωθεί κατά πόσον εξακολουθούν να είναι αποτελεσματικά και κατάλληλα για τον έλεγχο των προσδιορισμένων κινδύνων και την προσαρμογή τους όπου απαιτείται.

Η αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων απαιτεί ουσιαστική επικοινωνία και διαβούλευση με τους εργαζομένους (και τους εκπροσώπους τους), καθώς συχνά είναι σε καλύτερη θέση να γνωρίζουν τους ιδιαίτερους κινδύνους του χώρου εργασίας τους.

Κατά τη διενέργεια εκτίμησης κινδύνου και τον καθορισμό κατάλληλων μέτρων ελέγχου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψη η **διάρκεια** (πόσο καιρό ένα άτομο εκτίθεται στον κίνδυνο), η **συχνότητα** (πόσο συχνά ένα άτομο εκτίθεται στον κίνδυνο) και η **σοβαρότητα** (επίπεδο σοβαρότητας) των κινδύνων που εντοπίστηκαν. Η υιοθέτηση αυτής της προσέγγισης επιτρέπει σε έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση να καθορίσει ποιοι κίνδυνοι πρέπει να έχουν προτεραιότητα κατά την εφαρμογή κατάλληλων μέτρων ελέγχου. Οι σοβαρότεροι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια ενδέχεται να απαιτούν πρόσθετη προσοχή και μέτρα από έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση.



Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να λάβουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το Πρότυπο 4: Διαχείριση κινδύνων περιλαμβάνουν:³³

- Αντιμετώπιση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς ως κινδύνου για την ισότητα και για την υγεία και την ασφάλεια και διασφάλιση ότι τα ανώτερα ηγετικά στελέχη (συμπεριλαμβανομένων των ιδιοκτητών επιχειρήσεων) συμμετέχουν ενεργά και είναι υπεύθυνα για τη διαδικασία διαχείρισης κινδύνων που σχετίζεται με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά.
- Ανώτερα ηγετικά στελέχη που αναζητούν και λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με:
 - τους κινδύνους, τη φύση και την έκταση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς στον οργανισμό ή την επιχείρηση
 - τις ενέργειες που γίνονται για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
 - τα αποτελέσματα καταγγελιών και τις συνέπειες για άτομα που εκδηλώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά
 - τάσεις, μοτίβα και διδάγματα που αντλήθηκαν.
- Δημιουργία και εκπαίδευση προσωπικού στον χώρο εργασίας με ειδική εντολή για την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Υποστήριξη αυτών των μελών του προσωπικού, που συμπεριλαμβάνει τη διάθεση χρόνου κατά τις ώρες εργασίας για την παρακολούθηση της σχετικής εκπαίδευσης.
- Επανεξέταση των σχετικών οδηγιών WHS του κλάδου, συμπεριλαμβανομένων εγκεκριμένων Κωδίκων Πρακτικής.
- Τον καταλογισμό της ευθύνης στα ηγετικά στελέχη και τους διευθυντές (π.χ. μέσω περιγραφών θέσεων εργασίας και διαδικασιών επίδοσης και προαγωγών) για την παρακολούθηση του κινδύνου και τη δημιουργία κουλτούρας και συστημάτων στον χώρο εργασίας που προωθούν την ισότητα των φύλων, τον σεβασμό, την ασφάλεια, την διαφορετικότητα και την ένταξη.
- Διαβούλευση με τους εργαζομένους, τα ενδιαφερόμενα μέρη και τους εκπροσώπους (συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων άμεσης επαφής με πελάτες, των εκπροσώπων για την υγεία και την ασφάλεια, των επιτροπών) σχετικά με το πού και πότε οι εργαζόμενοι διατρέχουν κίνδυνο, τα προτεινόμενα μέτρα ελέγχου και την αποτελεσματικότητα των μέτρων ελέγχου.
- Χρήση μιας σειράς πηγών πληροφοριών (συμπεριλαμβανομένων εκθέσεων, δεδομένων του κλάδου, συνεντεύξεων εξόδου, τάσεων στον χώρο εργασίας) για να εξεταστεί πότε, πού και πώς μπορεί να εκδηλωθεί παράνομη συμπεριφορά και ποιος μπορεί να την εκδηλώσει (συμπεριλαμβάνονται τρίτα μέρη).

- Εξέταση των κινδύνων που ενυπάρχουν στους φυσικούς χώρους, τα συστήματα εργασίας και τα προφίλ στον χώρο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει κινδύνους που συνδέονται με τους παρακινητικούς παράγοντες της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (όπως η ανισότητα των φύλων και οι ανισοροπίες εξουσίας).
- Τα άτομα που ενδέχεται να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο από άλλα να βιώσουν σχετική παράνομη συμπεριφορά πρέπει να ληφθούν υπ' όψη, καθώς και εκείνα που αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην υποβολή καταγγελιών και την αναζήτηση υποστήριξης.
- Εφαρμογή μέτρων ελέγχου που μπορεί:
 - να σχετίζονται με το φυσικό περιβάλλον εργασίας (π.χ. εγκατάσταση καμερών ασφαλείας ή/και συναγερμών για έκτακτη ανάγκη).
 - να σημαίνουν αλλαγές στις μεθόδους και τις διαδικασίες εργασίας για να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (π.χ. απασχόληση δύο ατόμων σε ένα κατάστημα το βράδυ).
- Παροχή στους εργαζομένους απαραίτητης εκπαίδευσης, κατάρτισης ή καθοδήγησης για την εφαρμογή μέτρων ελέγχου.

Σημείωση: Στο Παράρτημα 3, οι Οδηγίες παρέχουν παραδείγματα συγκεκριμένων μέτρων ελέγχου που μπορούν να εφαρμοσούν οργανισμοί και επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση του κινδύνου σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Παραδείγματα εγγράφων για την απόδειξη των ενεργειών που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 4: Διαχείριση κινδύνων μπορεί να περιλαμβάνουν:

- επικοινωνίες με εργαζομένους, ημερήσιες διατάξεις συνεδριών και σημειώσεις
- ολοκληρωμένο πλαίσιο κινδύνου και/ή μητρώο κινδύνων (ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση του κινδύνου, καθώς και την εφαρμογή και επανεξέταση των μέτρων ελέγχου)
- συνεντεύξεις εξόδου, αποτελέσματα έρευνας ή σημειώσεις από διαβουλεύσεις με εργαζομένους και ενέργειες που γίνονται ως απάντηση
- περιγραφές θέσεων για ρόλους όπως υπεύθυνοι επικοινωνίας, επιτροπές υγείας και ασφάλειας και εκπρόσωποι
- ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένων των αριθμητικών στοιχείων καταγγελιών και των δεικτών ισότητας των φύλων
- έγγραφα διοικητικού συμβουλίου και πρακτικά συνεδριάσεων
- εγγράφως τεκμηριωμένη δοκιμή και αξιολόγηση αποτελεσματικότητας ελέγχου.

10.5 Πρότυπο 5: Υποστήριξη



05: 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 καταγγέλλουν τη συμπεριφορά.

Η υποστήριξη είναι απαραίτητη για τη μείωση της βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης βλάβης από τη σχετική παράνομη συμπεριφορά, καθώς και για την ενδυνάμωση των ατόμων να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με οποιαδήποτε ενέργεια μπορεί να κάνουν λόγω της συμπεριφοράς.

Η παροχή κατάλληλης υποστήριξης στους εργαζομένους πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από ένα περιστατικό σχετικής παράνομης συμπεριφοράς μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρας όπου επικρατεί σεβασμός. Αυτό οδηγεί σε καλύτερη συμπεριφορά και βοηθά στην εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Οι αποτελεσματικές επιλογές υποστήριξης αυξάνουν επίσης την πιθανότητα να υποβάλλονται καταγγελίες όταν εκδηλώνεται η σχετική παράνομη συμπεριφορά, επιτρέποντας τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της συμπεριφοράς και την πρόληψη τυχόν περαιτέρω συμβάντων.

Θα πρέπει να παρέχεται υποστήριξη σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το αν επιλέγουν να υποβάλουν επίσημη καταγγελία σχετικά με τις εμπειρίες τους από σχετική παράνομη συμπεριφορά ή συμπεριφορά που έχουν δει. Θα πρέπει να είναι προσωποκεντρική και βάσει της κατανόησης του τραύματος, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα άτομα που είναι μάρτυρες ή βιώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά δεν βλάπτονται περαιτέρω από την απόκριση.

Η υποστήριξη μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Μπορεί να είναι άτυπη, όπως ερώτηση προς έναν εργαζόμενο εάν επιθυμεί να λάβει άδεια μετά από εμπειρία σχετικής παράνομης συμπεριφοράς ή να κάνει αλλαγές στον χώρο εργασίας για να

αποφύγει την ανάγκη να έχει επαφή με το άτομο που εκδήλωσε τη συμπεριφορά. Μπορεί επίσης να είναι πιο επίσημη, όπως μέσω υπεύθυνων επικοινωνίας ή εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας· μέσω παροχής καθορισμένου σημείου επαφής για την παροχή υποστήριξης ευεξίας σε άτομο που καταγγέλλει τις εμπειρίες του· ή μέσω πρόσβασης σε εξωτερική, εμπιστευτική συμβουλευτική μέσω ενός Προγράμματος Βοήθειας Εργαζομένων.

Για οποιοδήποτε άτομο, η εμπειρία ή η μαρτυρία σχετικής παράνομης συμπεριφοράς μπορεί να προκαλέσει ψυχολογική ή/και σωματική βλάβη, συμπεριλαμβανομένου του τραύματος. Οι επιπτώσεις αυτού μπορεί να είναι βαθιές και μακροχρόνιες. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις πρέπει να το αναγνωρίσουν και να ξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής ή διευκόλυνσης της πρόσβασης σε εμπιστευτικές μορφές υποστήριξης της ψυχικής υγείας, της ευεξίας και σε άλλες μορφές υποστήριξης για τους πληγέντες εργαζομένους.

Δεδομένου ότι πολλά άτομα που βιώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά στην εργασία δεν το καταγγέλλουν, πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες μορφές υποστήριξης πρέπει να είναι προσβάσιμες από τους εργαζομένους χωρίς να χρειάζεται να μιλήσουν με κανέναν στην εργασία. Η υποστήριξη θα πρέπει να είναι εμπιστευτική και να διατίθεται σε όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα από το αν επιλέγουν να καταγγείλουν τις εμπειρίες τους από σχετική παράνομη συμπεριφορά ή συμπεριφορά που έχουν δει.



Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για την εκπλήρωση του Προτύπου 5: Υποστήριξη περιλαμβάνουν:

- Παροχή εύκολα προσβάσιμων πληροφοριών σχετικά με τις διαθέσιμες μορφές υποστήριξης, όπως η παροχή πληροφοριών όταν ένα άτομο αρχίζει να εργάζεται για πρώτη φορά· αφίσες, φυλλάδια και άλλες πληροφορίες γύρω από τον χώρο εργασίας· ή μηνύματα email και πληροφορίες σε ένα ενδοδίκτυο [intranet] προσωπικού, κατά περίπτωση.
- Διασφάλιση ότι η υποστήριξη είναι διαθέσιμη στους εργαζομένους εσωτερικά και εξωτερικά, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης στην οποία είναι δυνατή η πρόσβαση ανώνυμα ή χωρίς γνωστοποίηση στον οργανισμό ή την επιχείρηση. Οι επιλογές εσωτερικής υποστήριξης μπορεί να περιλαμβάνουν τον ιδιοκτήτη ή τον διαχειριστή, έναν αξιόπιστο ανώτερο εργαζόμενο, έναν εκπρόσωπο υγείας και ασφάλειας ή έναν εκπρόσωπο του συνδικάτου. Η εξωτερική υποστήριξη μπορεί να περιλαμβάνει την υπηρεσία 1800 RESPECT, έναν γενικό γιατρό, έναν σύμβουλο, έναν εκπρόσωπο του συνδικάτου ή ένα Πρόγραμμα Βοήθειας Εργαζομένων (EAP). Είναι επίσης σημαντικό να διασφαλιστεί ότι τα άτομα σε ρόλους υποστήριξης εκπαιδεύονται σωστά, και εξίσου σημαντική είναι η εξέταση της ανάγκης κατάρτισης ενός Σχεδίου Πρώτων Βοηθειών Ψυχικής Υγείας. Μπορούν να παρέχονται ειδικές επιλογές υποστήριξης που είναι πολιτισμικά συγκεκριμένες.

Σημαντικά, η υποστήριξη πρέπει να ελαχιστοποιεί τη βλάβη. Η ασφάλεια των εργαζομένων θα πρέπει να έχει προτεραιότητα πριν από τις πειθαρχικές διαδικασίες· οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη ανά πάσα στιγμή (ακόμη και μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας υποβολής καταγγελίας και απόκρισης)· και ένας συγκεκριμένος υπεύθυνος επικοινωνίας πρέπει να είναι διαθέσιμος σε όποιο καταγγέλλει σχετική παράνομη συμπεριφορά. Όπου είναι δυνατόν, τα άτομα που παρέχουν υποστήριξη στα θύματα θα πρέπει να είναι ξεχωριστά από εκείνα που διερευνούν την καταγγελία και λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τα αποτελέσματα. Τα ηγετικά στελέχη και οι διευθυντές πρέπει επίσης να εκπαιδεύονται για να λαμβάνουν καταγγελίες με προσωπικοκεντρικό και εμπιστευτικό τρόπο που βασίζεται στην κατανόηση του τραύματος.

Παραδείγματα εγγράφων για την απόδειξη των ενεργειών που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 5: Υποστήριξη μπορεί να περιλαμβάνουν:

- αφίσες, φυλλάδια ή μηνύματα email που παρουσιάζουν τις διαθέσιμες επιλογές υποστήριξης
- αρχεία παρακολούθησης εκπαιδευτικών συνεδριών και σχετικού εκπαιδευτικού περιεχομένου
- αποδεικτικά στοιχεία για τις μορφές υποστήριξης που προσφέρθηκαν σε μεμονωμένες περιπτώσεις, όπως μηνύματα email σε εργαζόμενους ή σημειώσεις συνομιλιών
- συμπερίληψη, σε έρευνες προσωπικού, ερωτήσεων σχετικά με τη γνώση μορφών υποστήριξης και την πρόσβαση σε αυτές
- Λεπτομέρειες EAP και δεδομένα σχετικά με τη συχνότητα πρόσβασης στο EAP.

10.6 Πρότυπο 6: Υποβολή Καταγγελιών και απόκριση



06: 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.

Οι συμβατικές διαδικασίες υποβολής καταγγελιών και απόκρισης σε καταγγελίες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικές στο παρελθόν λόγω περιορισμένων επιλογών για το άτομο που επηρεάζεται από τη συμπεριφορά. Η εστίαση στις έρευνες, οι οποίες είναι συχνά χρονοβόρες, αντιφατικές και πολύπλοκες, μπορεί να είναι τραυματική και αποδυναμωτική για όσους κάνουν μια καταγγελία. Οι τυπικές αποκρίσεις επιδιώκουν επίσης να δοθεί προτεραιότητα στην αποφυγή της νομικής ευθύνης και στην προστασία της υπόληψης του οργανισμού ή της επιχείρησης αντί για την ευημερία του ατόμου που βίωσε τη συμπεριφορά και τις προτιμήσεις του για επίλυση.

Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τις επιλογές υποβολής καταγγελιών και ότι οι καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψη, υπάρχει έγκαιρη απόκριση με ευαισθησία, καθώς και μια προσωποκεντρική προσέγγιση βάσει της κατανόησης του τραύματος. Υιοθετώντας αυτή την προσέγγιση, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν επιλογές για το εάν και πώς θα καταγγελθεί η σχετική παράνομη συμπεριφορά· να παρέχουν πολλαπλές οδούς υποβολής καταγγελιών, διαφορετικές επιλογές επίλυσης, λαμβάνοντας υπ' όψη τις επιθυμίες του ατόμου που βιώνει τη συμπεριφορά· και να παρέχουν κατάλληλη διαφάνεια σχετικά με τις επιβληθείσες συνέπειες.

Μια καλή διαδικασία υποβολής καταγγελιών είναι προσβάσιμη, σαφής και απλή. Είναι επίσης εμπιστευτική, με πληροφορίες σχετικά με μια

καταγγελία που παρέχονται μόνο στα άτομα που πρέπει να γνωρίζουν. Θα πρέπει να υπάρξει δέσμευση για έγκαιρη επίλυση και θα πρέπει να καταστεί σαφές ότι απαγορεύεται η θυματοποίηση λόγω υποβολής καταγγελίας. Η διαδικασία, τα πιθανά αποτελέσματα και η πρόοδος πρέπει να εξηγούνται με διαφανή τρόπο στα θιγόμενα άτομα και η διαδικασία πρέπει να είναι ασφαλής. Κατά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, θα πρέπει να παρέχονται πληροφορίες στο θιγόμενο πρόσωπο σχετικά με το αποτέλεσμα και, κατά περίπτωση, να παρέχονται συγκεντρωτικά και αποχαρακτηρισμένα στοιχεία ευρύτερα στο εργατικό δυναμικό.

Η λογοδοσία είναι επίσης ζωτικής σημασίας. Οι διαδικασίες υποβολής καταγγελιών και επίλυσης πρέπει να εφαρμόζονται εξίσου σε όλους σε κάθε οργανισμό ή επιχείρηση, με σταθερές συνέπειες για τη σχετική παράνομη συμπεριφορά ανεξάρτητα από τη σημασία ή την ανώτερη θέση των εμπλεκόμενων ατόμων.

Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για να εκπληρώσουν το Πρότυπο 6: Υποβολή καταγγελιών και απόκριση περιλαμβάνουν:³⁴

- Κοινοποίηση επιλογών υποβολής καταγγελιών και επίλυσης στους εργαζομένους και διασφάλιση ότι αυτές οι επιλογές είναι διαθέσιμες χωρίς να χρειάζεται να μιλήσουν με κανέναν στον οργανισμό ή την επιχείρηση. Η κοινοποίηση μπορεί να πραγματοποιηθεί



μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων, αφισών, φυλλαδίων ή συζητήσεων σε κατάλληλα φόρουμ. Σε μεσαίους και μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, αυτό μπορεί επίσης να περιλαμβάνει λεπτομερείς πολιτικές, μηνύματα email και πληροφορίες σε ένα ενδοδίκτυο [intranet], καθώς και πιο επίσημες συζητήσεις. Σε σχέση με τρίτους (όπως πελάτες και ασθενείς), αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή πληροφοριών σε αφίσες, μηνύματα email ή σε ιστοσελίδες σχετικά με το δικαίωμά τους να λαμβάνουν μια υπηρεσία απαλλαγμένη από σχετική παράνομη συμπεριφορά, καθώς και τι μπορούν να κάνουν εάν βιώσουν σχετική παράνομη συμπεριφορά.

- Παροχή πολλαπλών επιλογών για την καταγγελία εσωτερικά ή εξωτερικά, ανεπίσημα ή επίσημα, που συμπεριλαμβάνουν το να γίνει η καταγγελία ανώνυμα (στο μέτρο του δυνατού). Σε έναν μικρό οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την επιλογή να υποβάλλεται εσωτερική καταγγελία σε ένα ορισμένο άτομο ή/και να λαμβάνονται πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας με σχετικούς εξωτερικούς φορείς (όπως η Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη Δίκαιης Εργασίας, οι ρυθμιστικές αρχές της WHS και οι φορείς πολιτειών και επικρατειών κατά των διακρίσεων). Σε έναν μεσαίο ή μεγάλο οργανισμό ή επιχείρηση, αυτό μπορεί επίσης να περιλαμβάνει πολλαπλές εσωτερικές οδούς (όπως διαδικτυακά ή μέσω επιλογής διαφορετικών εξουσιοδοτημένων ατόμων).
- Εξασφάλιση ότι τα άτομα που βιώνουν σχετική παράνομη συμπεριφορά έχουν τη δυνατότητα επιλογής ως προς το αν θα υποβάλουν επίσημη καταγγελία και τον τρόπο με τον οποίο θα το πράξουν, λαμβάνοντας υπ' όψη τις προτιμήσεις τους για τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο αντιμετώπισης της καταγγελίας, λαμβάνοντας παράλληλα υπ' όψη τα σχετικά νομικά καθήκοντα.
- Ανάπτυξη μιας σαφούς διαδικασίας για τη σύνταξη και τον χειρισμό καταγγελιών σχετικά με ανώτερα ηγετικά στελέχη (συμπεριλαμβανομένων των μελών του διοικητικού συμβουλίου), σε συνεννόηση με τους εργαζομένους.

- Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες είναι προσαρμοσμένες στο δημογραφικό και εργασιακό περιβάλλον, λαμβάνοντας υπ' όψη τις ανάγκες των εργαζομένων (ιδίως εκείνων που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν σχετική παράνομη συμπεριφορά).
- Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες υποβολής καταγγελιών επανεξετάζονται τακτικά για την αποτελεσματικότητά τους, σε συνεννόηση με τους εργαζομένους.

Διασφάλιση της ύπαρξης πολλαπλών οδών για την επίλυση καταγγελιών σχετικών παράνομων συμπεριφορών (συμπεριλαμβανομένης της έγκαιρης παρέμβασης, των άτυπων και επίσημων οδών και των εξωτερικών οδών), με μια συνεπή προσέγγιση που υιοθετήθηκε για την απόκριση σε καταγγελίες, και εξωτερικών παραπομπών διαθέσιμων όταν απαιτείται για αμεροληψία.

Παραδείγματα εγγράφων για την απόδειξη των ενεργειών που έχουν γίνει για την εκπλήρωση του Προτύπου 6: Υποβολή καταγγελιών και απόκριση μπορεί να περιλαμβάνουν:

- αφίσες ή φυλλάδια που παρουσιάζουν τις επιλογές υποβολής καταγγελιών και τις πιθανές οδούς απόκρισης και τα αποτελέσματα
- γραπτή διαδικασία για καταγγελίες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
- αποτελέσματα επανεξετάσεων διαδικασιών και συστημάτων για την υποβολή καταγγελιών και την αντιμετώπιση περιστατικών
- δεδομένα που τηρούνται σχετικά με τις καταγγελίες, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης και του αποτελέσματος (τηρούνται εμπιστευτικά και με ασφάλεια αποθηκευμένα).

10.7 Πρότυπο 7: Παρακολούθηση, αξιολόγηση και διαφάνεια



07: 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.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις πρέπει να συλλέγουν και να αναλύουν δεδομένα και να τα χρησιμοποιούν για την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την επικαιροποίηση μέτρων για τον έλεγχο και την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Η κατανόηση της φύσης και της έκτασης οποιουδήποτε προβλήματος είναι ένα κρίσιμο βήμα για την εξάλειψή του. Τα δεδομένα βοηθούν τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν πόσο, πού και πώς συμβαίνει σχετική παράνομη συμπεριφορά· ποιος την εκδηλώνει· ποιος επηρεάζεται από αυτήν· και γιατί μπορεί να συμβεί. Κατανοώντας αυτό, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις είναι σε καλύτερη θέση να αποτρέψουν τη συμπεριφορά και να ανταποκριθούν αποτελεσματικά εάν εκδηλωθεί. Τα δεδομένα μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την παροχή διαφάνειας στα ηγετικά στελέχη, τους εργαζομένους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

Παρακολούθηση

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις δεν πρέπει να βασίζονται μόνο στον αριθμό των καταγγελιών για σχετική παράνομη συμπεριφορά, δεδομένου ότι ο αριθμός περιστατικών που δεν καταγγέλλονται είναι σημαντικός και διαδεδομένος σε όλους τους κλάδους. Θα πρέπει να κατανοήσουν ότι η απουσία καταγγελιών μπορεί να υποδηλώνει ότι οι υφιστάμενοι μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών θεωρούνται αναποτελεσματικοί ή δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων. Παρομοίως, η αύξηση των καταγγελιών μπορεί

να υποδηλώνει ότι τα άτομα αισθάνονται πλέον ασφαλή να καταγγείλουν σχετική παράνομη συμπεριφορά, αντί να σηματοδοτούν ότι η ίδια η συμπεριφορά αυξάνεται. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται πολλαπλές πηγές δεδομένων για την κατανόηση της φύσης και της έκτασης της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (συμπεριλαμβανομένου του πού είναι πιθανό να συμβεί και ποιος κινδυνεύει) και κατά πόσον τα υφιστάμενα μέτρα ελέγχου είναι αποτελεσματικά.

Μπορούν να συλλεχθούν χρήσιμα δεδομένα (όπου υπάρχουν) σε σχέση με:

- την ηγεσία
- την κουλτούρα στο χώρο εργασίας
- τα ειδικά χαρακτηριστικά του κλάδου και του χώρου εργασίας
- τις επιλογές υποστήριξης
- τις καταγγελίες σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
- τις διαδικασίες για την καταγγελία και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (συμπεριλαμβανομένων των χρονικών πλαισίων, των αποτελεσμάτων και του κατά πόσον οι διαδικασίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων)
- την κατανόηση των εργαζομένων σχετικά με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά, τις επιλογές υποστήριξης και τις διαδικασίες για την αντιμετώπιση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς



- τα σχόλια των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσον αισθάνονται ότι διατρέχουν κίνδυνο από σχετική παράνομη συμπεριφορά και την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών στο χώρο εργασίας
- τα σχόλια των εργαζομένων σχετικά με τις εμπειρίες τους από διατομεακές και συστημικές διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένου, για παράδειγμα, του τρόπου με τον οποίο παράγοντες όπως η εθνικότητα, η φυλή, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η αναπηρία ή η ηλικία συμβάλλουν στην εμπειρία μειονεκτικής θέσης και διακρίσεων στο περιβάλλον εργασίας.

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις μπορούν να συλλέγουν δεδομένα από διάφορες πηγές, που συμπεριλαμβάνουν:

- διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους (και τους εκπροσώπους τους, κατά περίπτωση), συμπεριλαμβανομένων συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης, ερευνών, συνεντεύξεων εξόδου ή ανώνυμων σχολίων
- σχόλια από τρίτους, όπως σχόλια πελατών (μεταξύ άλλων μέσω μέσων κοινωνικής δικτύωσης)
- στατιστικές για το εργατικό δυναμικό, όπως τα ποσοστά εναλλαγής του εργατικού δυναμικού, τα ποσοστά απουσίας και χρήσης αναρρωτικής άδειας, καθώς και τα ποσοστά πρόσβασης σε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και γονική άδεια, για όλα τα φύλα.

Αξιολόγηση

Τα δεδομένα θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για να προσδιοριστεί εάν τα μέτρα λειτουργούν και πώς μπορούν να βελτιωθούν. Η αξιολόγηση και η βελτίωση είναι συνεχείς διαδικασίες - δεν υπάρχει «τέλειο σημείο» για τη δημιουργία του «τέλειου» συστήματος.

Τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να διαμορφώνουν:

- τον προσδιορισμό των κινδύνων που σχετίζονται με τη σχετική παράνομη συμπεριφορά και την εφαρμογή και επανεξέταση

των μέτρων ελέγχου για την αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων

- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών που λαμβάνονται για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
- τη βελτίωση των πολιτικών και των διαδικασιών για την υποβολή καταγγελιών και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
- την αξιολόγηση της κουλτούρας στον χώρο εργασίας και του ρόλου της ηγεσίας στη δημιουργία ασφαλών και χωρίς αποκλεισμούς χώρων εργασίας όπου επικρατεί σεβασμός
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Διαφάνεια

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις πρέπει να χρησιμοποιούν αποχαρακτηρισμένα δεδομένα για να είναι διαφανείς με τα ηγετικά στελέχη και τους διευθυντές, τους εργαζομένους και τους κύριους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με τις τάσεις, τα πρότυπα και τα διδάγματα που αντλήθηκαν.

Τα δεδομένα θα πρέπει να αναφέρονται στα ηγετικά στελέχη που είναι υπεύθυνα για τη διακυβέρνηση του οργανισμού ή της επιχείρησης και την εποπτεία του «σχεδίου πρόληψης και απόκρισης». Η διαφάνεια βοηθά τα ανώτερα ηγετικά στελέχη να κατανοήσουν τη φύση και την έκταση της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς και τους βοηθά να είναι πιο αποτελεσματικοί στην αντιμετώπιση των κινδύνων. Τα δεδομένα θα πρέπει επίσης να αναφέρονται στους εργαζομένους για να αυξηθεί η εμπιστοσύνη στον οργανισμό ή την επιχείρηση και να δημιουργηθούν θετικές αλλαγές.

Η διαφάνεια σημαίνει:

- **Ανοιχτή στάση** σχετικά με τον κίνδυνο σχετικής παράνομης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας και συμπεριφορές για τις οποίες έχει γίνει καταγγελία. Οι σχετικές πληροφορίες πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους, τα ηγετικά στελέχη και τους διευθυντές. Οι πληροφορίες μπορούν επίσης να κοινοποιηθούν δημόσια όπου αρμόζει.

Σημείωση: Η εμπιστευτικότητα, η ανωνυμία και η προστασία του απορρήτου των εργαζομένων θα πρέπει να αποτελούν τον πυρήνα κάθε συλλογής δεδομένων. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διατηρούν το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα κατά τη συλλογή δεδομένων απευθείας από τους εργαζομένους, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν διατρέχουν κίνδυνο βλάβης ή αντιποίνων. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει, επίσης, να αισθάνονται πιεσμένοι, ρητά ή σιωπηρά, να κοινοποιούν στοιχεία εάν δεν θέλουν.

- **Διαφάνεια** των ενεργειών που λαμβάνονται για την πρόληψη και την αντιμετώπιση σχετικής παράνομης συμπεριφοράς, ακούγοντας παράλληλα τις επιθυμίες των ατόμων που βιώνουν τη σχετική παράνομη συμπεριφορά και φροντίζοντας να μην παρέχονται πληροφορίες που ενδέχεται να τους ταυτοποιήσουν. Ενώ είναι απαραίτητο να λαμβάνεται υπ' όψη το προσωπικό απόρρητο σε μεμονωμένες περιπτώσεις, αυτό δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως γενικός λόγος για την αποφυγή της αρμόζουσας διαφάνειας.
- **Ειλικρίνεια** με το ευρύτερο εργατικό δυναμικό και άλλους ενδιαφερόμενους (εσωτερικούς και εξωτερικούς) σχετικά με τις περιστάσεις και τα αποτελέσματα των καταγγελιών, όπου είναι δυνατόν, δίνοντας προτεραιότητα στο άτομο που βίωσε τη σχετική παράνομη συμπεριφορά να έχει τον έλεγχο τού περιεχομένου των κοινοποιήσεων. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση και την ανάληψη ευθύνης για λάθη.

Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι η διαφάνεια είναι επίσης:

- **Δικαιοσύνη**, που σημαίνει ότι δεν παρεμβαίνει στη φυσική δικαιοσύνη ή θέτει σε κίνδυνο την ακεραιότητα των διαδικασιών που βρίσκονται σε εξέλιξη για την αντιμετώπιση καταγγελιών σχετικής παράνομης συμπεριφοράς. Είναι πάντα σημαντικό να υπάρχει ισορροπία μεταξύ της εμπιστευτικότητας και της διαφάνειας. Ενώ οι διαδικασίες υποβολής καταγγελιών και απόκρισης βρίσκονται σε εξέλιξη, η εμπιστευτικότητα θα πρέπει να διατηρείται για να διασφαλιστεί ότι παρέχεται στα άτομα διαδικαστική δικαιοσύνη. Ωστόσο, η εμπιστευτικότητα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως λόγος άρνησης παροχής διαφάνειας όσον αφορά τα αποτελέσματα, όπου είναι δυνατόν.
- **Υποστήριξη** των ατόμων στον χώρο εργασίας, με σεβασμό για το απόρρητο και την ασφάλεια και αναγνωρίζοντας ότι η διαφάνεια σχετικά με ένα περιστατικό (οποιασδήποτε μορφής) μπορεί μερικές φορές να θέσει σε κίνδυνο την υγεία, την ασφάλεια και την ευεξία των εμπλεκόμενων. Η διαφάνεια μπορεί να οικοδομήσει εμπιστοσύνη, αλλά μόνο εάν η ασφάλεια ή η ευεξία του ατόμου που βίωσε τη σχετική παράνομη συμπεριφορά παραμένει προτεραιότητα. Οποιαδήποτε στοιχεία που κοινοποιούνται σχετικά με περιστατικά δεν πρέπει να περιλαμβάνουν στοιχεία ταυτοποίησης και πρέπει να υπάρχει ιδιαίτερη προσοχή σε σχέση με την εμπιστευτικότητα σε μικρούς ή μεσαίους

οργανισμούς ή επιχειρήσεις. Όταν εμπλέκεται μικρός αριθμός εργαζομένων ή μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων, ενδέχεται να μην είναι δυνατή η παροχή διαφάνειας με τρόπο που να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα.

Παραδείγματα ενεργειών που μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις για την εκπλήρωση του Προτύπου 7: Παρακολούθηση, αξιολόγηση και διαφάνεια περιλαμβάνουν:³⁵

- Την τακτική επανεξέταση των μέτρων τους για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς (συμπεριλαμβανομένων ειδικών μέτρων ελέγχου και του «σχεδίου πρόληψης και απόκρισης»), ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν αποτελεσματικά και περιλαμβάνουν τις απόψεις των εργαζομένων και των ενδιαφερομένων μερών.
- Την επικαιροποίηση των μέτρων για την εξάλειψη σχετικής παράνομης συμπεριφοράς μετά από (και διαμορφωμένη από) επανεξέταση.
- Την κοινή χρήση σχετικών δεδομένων με τα ηγετικά στελέχη για την κατάρτιση ενός «σχεδίου πρόληψης και απόκρισης».
- Την κοινοποίηση σχετικών δεδομένων (για παράδειγμα, μελέτες περιπτώσεων, τάσεις και διδάγματα) με διευθυντές και εργαζομένους, αναγνωρίζοντας τυχόν προβλήματα και επαναλαμβάνοντας ότι η σχετική παράνομη συμπεριφορά είναι απαράδεκτη.
- Όπου ενδείκνυται, την υποβολή δημοσίων εκθέσεων, που συμπεριλαμβάνουν σχόλια για την αποτελεσματικότητα των μέτρων ελέγχου.

Παραδείγματα εγγράφων για την απόδειξη των ενεργειών που έχουν ληφθεί για την εκπλήρωση του Προτύπου 7: Παρακολούθηση, αξιολόγηση και διαφάνεια περιλαμβάνουν:

- σημειώσεις απόψεων που ελήφθησαν
- σημειώσεις διαβουλεύσεων με εργαζομένους, αποτελέσματα έρευνας, σχόλια και συνεντεύξεις εξόδου και σχετική ανάλυση
- σημειώσεις που απεικονίζουν την αξιολόγηση καταγγελιών σχετικής παράνομης συμπεριφοράς
- επιχειρηματικά δεδομένα/μετρήσεις και σχετική ανάλυση
- αρχεία υποβολής καταγγελιών
- αναθεωρημένο σχέδιο πρόληψης και απόκρισης ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία αξιολόγησης μέτρων για την εξάλειψη της σχετικής παράνομης συμπεριφοράς.

Σημειώσεις τέλους

- 1 Το θετικό καθήκον βρίσκεται στην παράγραφο 47C του *Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακού).
- 2 Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, *Ωρα για σεβασμό: Πέμπτη εθνική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους Αυστραλιανούς χώρους εργασίας* (2022) 12 <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>.
- 3 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 47C(1), 47 (2), 47 (4).
- 4 *Νόμος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2011* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 5(4).
- 5 *Νόμος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2011* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 5(7), 5(8).
- 6 *Νόμος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2011* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 5(5).
- 7 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 47C(1), 47 (2), 47C(3).
- 8 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 47 (1), 47C(2), 47C(3).
- 9 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 47C(1), 47C(4), 47C(5).
- 10 Ο *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) δεν ορίζει τους όρους «άνδρας», «γυναίκα» ή «φύλο». Μετά την *Τροποποίηση του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων (Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Ταυτότητα Φύλου και Διαφυλική Κατάσταση) 2013* (Κοινοπολιτειακού), είναι πιθανόν ότι το «φύλο» δεν περιορίζεται στο φύλο που αποδίδεται κατά τη γέννηση ή σε μια αυστηρά βιολογική κατανόηση των χαρακτηριστικών του φύλου. Αυτό το ζήτημα δεν έχει ακόμη καθοριστεί από τα ομοσπονδιακά δικαστήρια.
- 11 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 5.
- 12 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 5(1).
- 13 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 5(2).
- 14 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 5(2), 5(3), 7B.
- 15 Οι διακρίσεις στην απασχόληση λόγω «οικογενειακών ευθυνών» καλύπτονται επίσης χωριστά από τον *Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακό) παράγραφος 7A, ο οποίος περιορίζεται στις άμεσες διακρίσεις σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας, αλλά μπορεί να υπάρχει επικάλυψη με τον λόγο του «φύλου», καθώς οι γυναίκες είναι πιο πιθανόν να απαιτούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας λόγω οικογενειακών ευθυνών.
- 16 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28A.
- 17 Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, *Ωρα για σεβασμό: Πέμπτη εθνική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους Αυστραλιανούς χώρους εργασίας* (2022) 12.
- 18 Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, *Ωρα για σεβασμό: Πέμπτη εθνική έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στους Αυστραλιανούς χώρους εργασίας* (2022) 12.
- 19 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28A(1A).
- 20 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28AA.
- 21 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28AA(1)(b).
- 22 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφοι 28M(1), 28M(2).
- 23 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28M(2)(c).
- 24 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28M(2)(b).
- 25 *Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 28M(3).
- 26 Βλέπε *Νόμο περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακό) παράγραφος 4(2), ο οποίος προβλέπει ότι στο πλαίσιο του *Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984* (Κοινοπολιτειακού), η άρνηση ή η έλλειψη δράσης θεωρείται δράση και η αναφορά σε δράση περιλαμβάνει αναφορά

σε άρνηση ή έλλειψη δράσης. Βλέπε επίσης τον Νόμο περί της Αυστραλιανής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 1986 (Κοινοπολιτειακό) παράγραφος 3(1), ο οποίος προβλέπει ότι η υποβολή άλλου προσώπου σε εχθρικό περιβάλλον εργασίας συνιστά «παράνομη διάκριση» στο πλαίσιο του Νόμου περί της Αυστραλιανής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 1986 (Κοινοπολιτειακού). Η παράνομη διάκριση ορίζεται από την παράγραφο 3(1) του Νόμου περί της Αυστραλιανής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 1986 (Κοινοπολιτειακού) ως «οποιοσδήποτε πράξεις, παραλείψεις ή πρακτικές που είναι παράνομες σύμφωνα με το... Τμήμα II του SDA». Ως αποτέλεσμα, η παράγραφος 28M του Νόμου περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακού) επεκτείνεται σε συμπεριφορές λόγω παράλειψης, όπως η έλλειψη δράσης ή παρέμβασης. Βλέπε επίσης την Αναθεωρημένη Αιτιολογική Έκθεση, της Τροποποίησης του Νομοσχεδίου για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων στη Νομοθεσία περί των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Σεβασμός Στην Εργασία) 2022 (Κοινοπολιτειακής) [44].

- 27 Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακός) παράγραφος 47A.
- 28 Νόμος περί Σεξουαλικών Διακρίσεων 1984 (Κοινοπολιτειακός), παράγραφος 47C(6).
- 29 Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη μπορούν να θεωρηθούν «υπεύθυνοι» σύμφωνα με τη νομοθεσία WHS. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ποιος είναι «υπεύθυνος» σύμφωνα με τους νόμους της WHS, ανατρέξτε στις οδηγίες από την αρμόδια ρυθμιστική αρχή της WHS στις πολιτείες ή επικράτειες στις οποίες δραστηριοποιείστε.
- 30 Τα ανώτερα ηγετικά στελέχη μπορεί να είναι «υπεύθυνοι» σύμφωνα με τους νόμους WHS. Οι «υπεύθυνοι» έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα βάσει των νόμων WHS να ασκούν τη δέουσα επιμέλεια στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν από τη σεξουαλική παρενόχληση). Τα καθήκοντα αυτά ενδέχεται να απαιτούν από τους υπεύθυνους να λάβουν περαιτέρω μέτρα, πέρα από όσα απαιτούνται από αυτό το Πρότυπο, για να διασφαλίσουν ότι ο οργανισμός ή η επιχείρηση εκπληρώνει τα καθήκοντά της στο πλαίσιο WHS.
- 31 Περαιτέρω μέτρα, πέραν αυτών που προσδιορίζονται στο παρόν Πρότυπο, ενδέχεται να απαιτούνται βάσει των νόμων WHS, εάν η κουλτούρα στον χώρο εργασίας δημιουργεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια και υπάρχουν εύλογα εφαρμόσιμα μέτρα ελέγχου που θα μπορούσε να λάβει το «πρόσωπο που ασκεί επιχείρηση ή έργο» για την εξάλειψη ή την ελαχιστοποίηση αυτού του κινδύνου.
- 32 Τα καθήκοντα στο πλαίσιο των νόμων WHS ενδέχεται να απαιτούν περισσότερα από αυτά που απαιτούνται από το παρόν Πρότυπο. Για παράδειγμα, καθήκοντα σχετικά με την παροχή πληροφοριών, εκπαίδευσης και καθοδήγησης και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, καθώς και καθήκοντα δέουσας επιμέλειας των «υπευθύνων» για την απόκτηση και τη διατήρηση επικαιροποιημένων γνώσεων σχετικά με τις λειτουργίες του οργανισμού ή της επιχείρησης και τους συναφείς κινδύνους ή ρίσκα.
- 33 Ένα «πρόσωπο που ασκεί επιχείρηση ή έργο» έχει επίσης καθήκοντα βάσει της νομοθεσίας WHS να εξαλείψει ή να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν από τη σεξουαλική παρενόχληση) στο μέτρο που είναι εύλογα εφικτό. Για καθοδήγηση σχετικά με το τι είναι εύλογα εφικτό στο πλαίσιο των νόμων της WHS, ανατρέξτε στη σχετική ρυθμιστική αρχή της WHS στις πολιτείες ή επικράτειες στις οποίες δραστηριοποιείστε. Πρόσθετες ενέργειες, πέραν εκείνων που προσδιορίζονται στο παρόν Πρότυπο, ενδέχεται να απαιτούνται για τη συμμόρφωση με τα καθήκοντα WHS.
- 34 Τα καθήκοντα ενός «προσώπου που ασκεί επιχείρηση ή έργο» να προσδιορίζει το ρίσκο ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης) και να επανεξετάζει τα μέτρα ελέγχου, καθώς και να διασφαλίζει την ασφάλεια στις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών και απόκρισης, είναι επίσης πιθανόν να είναι σχετικά εδώ. Τα καθήκοντα σύμφωνα με τους νόμους WHS ενδέχεται να απαιτούν περισσότερα από αυτά που περιγράφονται στο παρόν Πρότυπο. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο WHS επιπλέον των παραδειγμάτων αυτής της ενότητας.
- 35 Τα καθήκοντα ενός «προσώπου που ασκεί επιχείρηση ή έργο» να εντοπίζει το ρίσκο ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης) και να επανεξετάζει τα μέτρα ελέγχου είναι επίσης πιθανόν να είναι σχετικά εδώ. Τα καθήκοντα στο πλαίσιο WHS ενδέχεται να απαιτούν περισσότερα από αυτά που περιγράφονται παρακάτω. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο WHS επιπλέον των παραδειγμάτων στο παρόν Πρότυπο.

