

**الواجب الإيجابي** هو التزام قانوني تم إدخاله في كانون الأول / ديسمبر 2022 على قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث). وهو ينطبق على «الأشخاص الذين يديرون نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» و «أصحاب العمل» (على النحو المحدد في قانون التمييز على أساس الجنس). نشير إلى هؤلاء المكلفين بالواجبات باسم «المنظمات والشركات» في ورقة الحقائق هذه.

يتطلب الواجب الإيجابي من المنظمات والشركات اتخاذ «تدابير معقولة ومناسبة» للقضاء على السلوك التالي قدر الإمكان:

- التمييز على أساس الجنس في سياق العمل
- التحرش الجنسي فيما يتعلق بالعمل
- التحرش على أساس الجنس فيما يتعلق بالعمل
- سلوك يخلق بيئة عمل معادية على أساس الجنس
- أعمال الإيذاء ذات الصلة.

نشير إلى هذه السلوكيات باسم «السلوك غير القانوني ذي الصلة» أو «السلوكيات غير القانونية» في منشوراتنا حول الواجب الإيجابي.

يعني مصطلح «التدابير المعقولة والمناسبة» أنه في حين يجب على جميع المنظمات والشركات التي لديها التزامات بموجب قانون التمييز على أساس الجنس أن تتصرف، فإن الخطوات المتوقعة من كل منظمة/شركة ستعتمد على:

- حجم وطبيعة المنظمة/الأعمال
- الموارد المتاحة.

نشرت لجنة حقوق الإنسان الأسترالية مجموعة من الموارد، بما في ذلك **المبادئ التوجيهية لامثال للواجب الإيجابي**، لمساعدة المنظمات والشركات على فهم التزاماتها والخطوات التي تحتاج إلى اتخاذها للوفاء بالواجب الإيجابي.

تحدد المبادئ التوجيهية أربعة مبادئ توجيهية وسبعة معايير تتوقع اللجنة من جميع المنظمات والشركات ذات الصلة الوفاء بها للوفاء بالواجب الإيجابي. وهي تستند إلى بحث حول ما ينجح. إنها توفر إطارًا شاملًا للوقاية والاستجابة والذي يمكن للشركات بعد ذلك إعداد خصيصًا للقوى العاملة لديها. تقدم الإرشادات أيضًا أمثلة على الإجراءات العملية التي يمكن للمنظمات والشركات اتخاذها. يجب على المنظمات والشركات النظر في المبادئ التوجيهية واتخاذ إجراءات مقابل كل من المعايير عند تنفيذ الواجب الإيجابي.

## المبادئ التوجيهية

ما ينجح في القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة في منظمة أو شركة ما سيكون مختلفًا عما يصلح في منظمة أخرى - لا يوجد نهج «واحد يناسب الجميع». تساعد المبادئ التوجيهية في توجيه القرارات التي تتخذها المنظمة أو الشركة بشأن ما تحتاج إلى القيام به في ظروفها الخاصة.

المبادئ التوجيهية هي:

- **كن استشاريًا** - تحدث إلى العاملين لديك حول ما يحتاجون إليه من أجل مكان عمل آمن ومحترم.
- اهدف إلى تحقيق **المساواة بين الجنسين** - حيث يتمتع الناس بحقوق ومكافآت وفرص وموارد متساوية بغض النظر عن الجنس.
- **فكر في موظفيك واعترف بالتقاطعية**. هل لدى العاملين لديك هويات متقاطعة مختلفة قد تؤدي إلى تفاقم أو التأثير على تجربتهم للتمييز والتحرش؟ على سبيل المثال، هل هناك فرد معين كإمرأة و/أو شخص متنوع جنسيًا أو شابًا من أقلية عرقية أم أنه يعاني من إعاقة؟
- **كن مركزًا على الشخص ومطلقًا بشأن الصدمات** - ادمع الاختيار الفردي والسلامة والكرامة وتجنب التسبب بالأذى.

## معايير الامتثال للواجب الإيجابي

المعايير السبعة هي إطار لمساعدة المنظمات والشركات على تحديد الإجراءات العملية التي يجب اتخاذها للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة والوفاء بالواجب الإيجابي.



## المعيار 1: القيادة

يتفهم كبار القادة التزاماتهم بموجب قانون التمييز على أساس الجنس ولديهم معرفة محدّثة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة.

يتحمل كبار القادة مسؤولية ضمان وضع التدابير المناسبة لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له وتسجيل التدابير كتابيًا وإبلاغها للعمال وتنفيذها. يقوم كبار القادة بانتظام بمراجعة فعالية هذه التدابير وتحديث العمال. يظهر كبار القادة في التزامهم بأماكن عمل آمنة ومحترمة وشاملة تقدر التنوع والمساواة بين الجنسين. يضعون توقعات واضحة وقدوة للسلوك المحترم.

### أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 1:

- هل يفهم كبار القادة التزاماتهم بموجب قانون التمييز على أساس الجنس؟
- هل لدى كبار القادة معرفة محدّثة بالتحرش الجنسي في مكان العمل والتمييز على أساس الجنس وغير ذلك من السلوكيات غير القانونية ذات الصلة؟
- هل يعرف كبار القادة أسباب وتأثيرات السلوك غير القانوني ذي الصلة وكيفية تحديدها والاستجابة لها وأين يذهبون للحصول على المشورة والمعلومات والدعم؟
- هل وضع كبار القادة تدابير لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له؟
- هل تم توثيق هذه التدابير في خطة الوقاية والاستجابة؟
- هل يقوم كبار القادة بالتحقق مما إذا كانت هذه الإجراءات فعالة أم لا ويقومون بتحديثها؟
- هل يمثل كبار القادة نموذجًا للسلوك المحترم في المؤسسة أو الأعمال؟
- هل أوضح كبار القادة أنهم ملتزمون بإنشاء مكان عمل آمن ومحترم ومتنوع وشامل؟
- هل وضع كبار القادة توقعات واضحة حول السلوك المقبول في المؤسسة أو الشركة؟

## المعيار 2: الثقافة

تعزز المنظمات والشركات ثقافة آمنة ومحترمة وشاملة وتقدر التنوع والمساواة بين الجنسين. تعمل هذه الثقافة على تمكين العمال (بما في ذلك القادة والمديرين) من الإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة وتقليل الضرر وتحميل الأشخاص المسؤولين عن أفعالهم.

### أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 2:

- هل ثقافة المنظمة أو الأعمال التجارية آمنة ومحترمة؟
- هل القوى العاملة متنوعة وشاملة؟
- هل هناك اهتمام بالتوازن بين الجنسين عند توظيف الأشخاص أو ترقيتهم؟
- هل يتم دعم جميع العمال للإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة عند حدوثه؟
- هل يتم التعامل مع تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة بطريقة تقلل من الضرر؟
- هل يتحمل جميع الأشخاص الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة المسؤولية عن أفعالهم؟

### المعيار 3: المعرفة



تقوم المنظمات والشركات بتطوير ونشر وتنفيذ سياسة تتعلق بالسلوك المحترم والسلوك غير القانوني. تدعم المنظمات والشركات العمال (بما في ذلك القادة والمديرين) للانخراط في سلوك آمن ومحترم وشامل من خلال التعليم حول:

- معايير السلوك المتوقعة، بما في ذلك الإجراءات والمواقف التي تعزز المساواة والاحترام
- تحديد السلوكيات التي تشكل سلوكًا غير قانوني ذي صلة وعواقب الانخراط في مثل هذا السلوك
- حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بأماكن العمل وعلاقات العمل الآمنة والمحترمة والشاملة. وهذا يشمل دورهم في منع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له.

#### أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 3:

- ماذا يعرف الموظفون عن السلوك غير القانوني ذي الصلة؟
- هل يعرفون حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بإنشاء مكان عمل آمن ومحترم وشامل وعلاقات عمل؟
- هل يتم تضمين هذه المعلومات في الدورات التعريفية والتدريب للموظفين؟
- هل يشمل التعليم والتدريب التركيز على مكان العمل الآمن والمحترم الذي ترغب في إنشائه؟
- هل لدى المنظمة أو الشركة سياسة بشأن السلوك المحترم والسلوك غير القانوني ذي الصلة وهل يتم تطبيقها باستمرار؟

### المعيار 4: إدارة المخاطر



تدرك المنظمات والشركات أن السلوك غير القانوني ذي الصلة يمثل خطرًا على المساواة ومخاطر الصحة والسلامة. إنهم يتخذون نهجًا قائمًا على المخاطر للوقاية والاستجابة.

يتضمن **النهج القائم على المخاطر** تحديد وتقييم مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة بانتظام، فضلًا عن التأثير الذي قد يحدثه على صحة وسلامة المتضررين. كما يتضمن تنفيذ تدابير رقابة فعالة لمعالجة المخاطر المحددة ومراجعة تدابير الرقابة بانتظام لتحديد ما إذا كانت لا تزال فعالة أو تتطلب التعديل.

#### أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 4:

- هل تدرك المنظمة أو الشركة أن السلوك غير القانوني ذي الصلة يمكن أن ينتهك حق الشخص في المساواة وعدم التمييز والكرامة الإنسانية ويشكل أيضًا خطرًا على الصحة والسلامة؟
- هل تتبع المنظمة أو الشركة نهجًا قائمًا على المخاطر لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة؟
- هل قامت المؤسسة أو الشركة بتحديد المخاطر الموجودة واتخذت خطوات لإدارة هذه المخاطر؟
- هل تقوم المنظمة أو الشركة بالتحقق لمعرفة ما إذا كان النهج فعالاً؟



تضمن المنظمات والشركات أن الدعم المناسب متاح للعمال (بما في ذلك القادة والمديرين) الذين يواجهون أو يشهدون السلوك غير القانوني ذي الصلة.

يتم إبلاغ العمال بالدعم المتاح ويمكنهم الوصول إلى الدعم بغض النظر عما إذا كانوا يبلغون عن السلوك أم لا.

أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 5:

- ما هو الدعم الذي أتاحتها المنظمة أو الشركة للعمال الذين تعرضوا أو شهدوا سلوكاً غير قانوني ذي صلة؟
- من الذي يمكن أن يتحدث إليه العاملون لديك عن هذه التجارب داخل المنظمة أو الشركة؟
- ما هي خدمات الدعم خارج المنظمة أو الأعمال التي يمكن للعمال الوصول إليها؟
- هل يعرف المديرون والعمال عن أشكال الدعم هذه؟
- هل يمكن للعمال الوصول إلى الدعم دون التحدث إلى القيادة أو الإدارة؟



تضمن المنظمات والشركات توفير الخيارات المناسبة للإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له وإبلاغها بانتظام للعمال وغيرهم من الأشخاص المتضررين.

الردود على تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة متناسقة وفي الوقت المناسب. إنها تقلل من الأذى والإيذاء للأشخاص المعنيين.

العواقب متناسقة ومتناسبة.

أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 6:

- إذا واجه العمال أو شهدوا سلوكاً غير قانوني ذي صلة، فكيف يمكنهم الإبلاغ عنه؟ هل هناك خيارات رسمية وغير رسمية لإعداد التقارير؟
- هل نصحت المنظمة أو الشركة العمال بكيفية الإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة؟
- كيف ستستجيب المنظمة أو الشركة لتقرير من عمالها؟
- هل ستكون استجابة المنظمة أو الشركة متناسقة وفي الوقت المناسب وتعطي الأولوية لسلامة العمال ورفاههم؟
- هل ستكون العواقب بالنسبة للأشخاص الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة متناسقة ومناسبة في هذه الظروف، بغض النظر عن أقدمية أو أهمية الشخص المتورط في السلوك؟

## المعيار 7: المراقبة والتقييم والشفافية



تقوم المنظمات والشركات بجمع البيانات المناسبة لفهم طبيعة ومدى السلوك غير القانوني ذي الصلة فيما يتعلق بالقوى العاملة لديها.

تستخدم المنظمات والشركات البيانات التي تجمعها لتقييم ثقافة العمل وتحسينها بانتظام وكذلك لوضع تدابير لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له.

تتحلى المنظمات والشركات بالشفافية بشأن طبيعة ومدى السلوكيات المبلغ عنها والتي يمكن أن تشكل سلوكاً غير قانوني ذي صلة فيما يتعلق بعمالها والإجراءات المتخذة لمعالجتها.

### أسئلة للمساعدة في التفكير في كيفية تطبيق المعيار 7:

- هل تعرف المنظمة أو الشركة ما هو السلوك غير القانوني ذي الصلة الذي يتعرض له عمالها أو المعرضين لخطر التعرض له؟
- هل تقوم بجمع البيانات ذات الصلة؟
- هل تستخدم المؤسسة أو الشركة هذه البيانات لمنع المخاطر وحوادث السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة لها إذا حدثت/عند حدوثها؟
- هل المنظمة أو الشركة صريحة مع عمالها بشأن وجود أو خطر السلوك غير القانوني ذي الصلة؟
- هل أبلغت المنظمة أو الشركة عمالها بالخطوات التي اتخذتها لمعالجة الحوادث ومخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة؟
- هل تقوم المؤسسة أو الشركة بالتحقق لمعرفة ما إذا كان ما تقوم به ينجح ويتم تحديثه إذا لزم الأمر؟

يمكنك العثور على مزيد من المعلومات حول الواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس على موقع اللجنة الألكتروني. تتضمن الموارد إرشادات للامتثال للواجب الإيجابي، ودليل المعلومات: السلوك غير القانوني ذي الصلة والدوافع وعوامل الخطر والتأثيرات والدليل المختصر ومورد الأعمال الصغيرة وأوراق حقائق أخرى.

