

ما هو الواجب الإيجابي؟

أيلول / سبتمبر 2023

الواجب الإيجابي هو التزام قانوني تم إدخاله في قانون الأول / ديسمبر 2022 على قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984. 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 ومتناسبة» 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.

يهدف الواجب الإيجابي إلى إحداث تغيير من خلال منع التمييز على أساس الجنس في مكان العمل والتحرش الجنسي والسلوك غير القانوني الآخر من الحدوث، بدلاً من الرد عليه بعد حدوثه.

كان يُترك الأمر للعمال سابقًا للإبلاغ عن السلوكيات غير القانونية. يزيل الواجب الإيجابي هذا العبء عن العمال من خلال مطالبة المنظمات والشركات باتخاذ إجراءات وقائية، بغض النظر عما إذا كان قد تم إعداد تقرير أم لا.

تم تقديم الواجب الإيجابي بناءً على توصية من اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان في الاحترام في العمل: تقرير التحقيق الوطني في التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية. يتماشى هذا النهج الوقائي للسلوكيات غير القانونية مع تدابير الحماية الأخرى في مكان العمل، بما في ذلك قوانين الصحة والسلامة في العمل.

من يجب أن يفي بالواجب الإيجابي؟

يجب على جميع المنظمات والشركات في أستراليا بغض النظر عن حجمها أو مواردها والتي لديها التزامات بموجب قانون التمييز على أساس الجنس أن تفي بالواجب الإيجابي. وهذا يشمل التجار المنفردين والعاملين لحسابهم الخاص وكذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة والحكومة.

ما هو السلوك الذي يغطيه الواجب الإيجابي؟

يشمل السلوك الذي يجسده الواجب الإيجابي السلوك الذي يخطر فيه:

- أصحاب العمل أو الأشخاص الذين يديرون منظمة أو شركة
- الموظفين والعمال والوكلاء
- أطراف ثالثة (في بعض الحالات) مثل الزبائن والعملاء والمرضى والطلاب وأفراد العامة وغيرهم تجاه الموظفين والعاملين فيما يتعلق بعملهم.

يمكن أن تشكل الأطراف الثالثة مخاطر كبيرة للعمال. إن توسيع نطاق الواجب الإيجابي ليشمل سلوك الأطراف الثالثة يعترف بالدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المنظمات والشركات في حماية عمالها من هذه المخاطر.

متى وأين يمكن أن تحدث السلوكيات غير القانونية؟

يمكن أن يحدث التحرش الجنسي والسلوكيات غير القانونية الأخرى في مجموعة واسعة من السياقات التي لا تقتصر بالضرورة على مكان العمل أو ساعات العمل للأشخاص المعنيين.

قد تحدث السلوكيات غير القانونية التي يجسدها الواجب الإيجابي:

- في مكان العمل خلال ساعات العمل أو بعد ساعات العمل
- خلال استراحة الغداء
- عند العمل عن بعد (من المنزل أو خارج الموقع)
- في جلسة مشروبات الموظفين أو فعاليات الموظفين (في العمل أو في مكان آخر)
- بين الزملاء خارج مكان العمل وخارج ساعات العمل
- أثناء السفر المرتبط بالعمل.

لا يحتاج الناس بالضرورة إلى أن يكونوا زملاء أو أن يعملوا معًا حتى يندرجوا تحت السلوك بالواجب الإيجابي. على سبيل المثال، من غير القانوني لأطراف ثالثة مثل العملاء أو الزبائن أو المرضى التحرش الجنسي بشخص ما أثناء وجوده في العمل. كما أنه من غير القانوني أن يقوم العامل بالتحرش الجنسي بعميل أو زبون أو مريض فيما يتعلق بعمله.

من يمكن أن يمر بتجربة السلوكيات غير القانونية؟

يمكن لأي شخص المرور بتجربة سلوكيات غير قانونية في أي مكان عمل وفي جميع المجالات. ومع ذلك، من المرجح أن يكون بعض العمال أهدافًا لأنواع معينة من السلوك غير القانوني أكثر من غيرهم. على سبيل المثال، يشمل الأشخاص الأكثر عرضة لخطر التحرش الجنسي في مكان العمل النساء والأشخاص الذين يُعرفون أنفسهم على أنهم من مجتمع الميم وLGBTIQ+ والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والسكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس والأشخاص المهمشين ثقافيًا وعرقياً. العمال الذين يحملون تأشيرات عمل مؤقتة أو يعملون بموجب ترتيبات عرضية أو غير آمنة معرضون للخطر بشكل خاص.

كيفية الامتثال للواجب الإيجابي

نشرت اللجنة مجموعة من الموارد، بما في ذلك **المبادئ التوجيهية للامتثال للواجب الإيجابي**، لمساعدة المنظمات والشركات على فهم التزاماتها والخطوات التي يجب اتخاذها للوفاء بالواجب الإيجابي. تقدم الإرشادات أيضًا أمثلة على الإجراءات العملية التي يمكن للمنظمات والشركات اتخاذها.

في حين أن قانون التمييز على أساس الجنس يتطلب من المنظمات والشركات اتخاذ خطوات استباقية للقضاء على السلوكيات غير القانونية قدر الإمكان، فإنه يعترف بأن هذه الإجراءات ستبدو مختلفة بالنسبة للمنظمات والشركات المختلفة. هذا لأن ما هو معقول لمنظمة أو شركة قد لا يكون معقولاً بالنسبة لمنظمة أخرى.

تحدد المبادئ التوجيهية أربعة مبادئ توجيهية وسبعة معايير تتوقع اللجنة من المنظمات والشركات الوفاء بها للوفاء بالواجب الإيجابي. تستند المبادئ والمعايير التوجيهية إلى البحث حول ما ينجح. إنها توفر إطاراً شاملاً للوقاية والاستجابة حيث يمكن للمنظمات والشركات تخصيصه للقوى العاملة لديها. يجب على المنظمات والشركات النظر في المبادئ التوجيهية واتخاذ إجراءات ضد كل من المعايير عند تنفيذ الواجب الإيجابي.

دور اللجنة

ستتمتع اللجنة بسلطات جديدة للتحقيق في الواجب الإيجابي وإنفاذه اعتباراً من كانون الأول / ديسمبر 2023.

يجوز للجنة بموجب هذه الصلاحيات إجراء تحقيقات في المنظمات والشركات التي تشتبه بشكل معقول في أنها لا تمتثل للواجب الإيجابي. إذا وجدت اللجنة عدم امتثال، فقد تعرض أولاً العمل مع المنظمات والشركات لدعمها للوفاء بالتزاماتها (عند الاقتضاء). يجوز للجنة أيضاً الدخول في اتفاقيات مع المنظمات والشركات أو إصدار إشعارات الامتثال والتي يمكن إنفاذها من قبل المحكمة.

يمكنك العثور على مزيد من المعلومات حول الواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس على موقع اللجنة الإلكتروني. 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.