

الدليل المختصر للامتثال للواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث)

آب / أغسطس 2023



© Australian Human Rights Commission 2023.

تشجع اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان نشر وتبادل المعلومات المقدمة في هذا المنشور.



جميع المواد المقدمة في هذا المنشور مرخصة بموجب ترخيص Creative Commons Attribution 4.0 الدولي، باستثناء:

- الصور والرسومات
- شعار اللجنة أو أي وسم أو علامات تجارية
- حيثما يشار إلى خلاف ذلك.

لعرض نسخة من هذا الترخيص، تفضل بزيارة <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

في الأساس، لديك الحرية في نسخ المنشور ونشره وتعديله، إذا كنت تنسبه إلى اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وتلتزم بشروط الترخيص الأخرى.

يرجى إعطاء الإسناد إلى: © Australian Human Rights Commission 2023.

الدليل المختصر للائحة للواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث).

شكر وتقدير

مديرة تنفيذ "الاحترام في العمل" Prabha Nandagopal **Respect@Work**.

المديرتين: Ella Kucharova (الشؤون القانونية) و Kate McDonald (الشؤون السياسية).

فريق المشروع: Caitlin Morahan و Cheree West و Emily Minter و Jennifer Bourke و Prabha Gulati و Ruby Lew.

موظفو اللجنة الآخرون: Ashley Hill و Claire Farrugia و Darren Dick و Elaine Tran و Erica Powell و Graeme Edgerton و Helen Sowe و Julie O'Brien و Jade Jamieson و Kate Burry و Mariyam Salmanzadeh و Natasha Rose و Nora Bakalla و Peter Alliot و Rachel Holt و Rosie Coppini و Saranya Kundasamy و Zoe Jones.

وتشكر اللجنة منظمة Safe Work Australia ولجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان في ولاية فيكتوريا لمساهمتها الكبيرة في المبادئ التوجيهية. كما تشكر اللجنة جميع المنظمات والأفراد الذين قدموا ملاحظاتهم خلال المشاورات.

تشكر اللجنة مفوضة التمييز على أساس الجنس السابقة Kate Jenkins AO على دعمها وتوجيهها في تطوير المبادئ التوجيهية. كما تشكر اللجنة مجلس "الاحترام في العمل" Respect @Work و Somali Cerise و Kerin Leonard على توجيهاتهم ومساهماتهم.

لمزيد من المعلومات حول اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان أو حقوق الطبع والنشر في هذا المنشور، يرجى التواصل مع:

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218

SYDNEY NSW 2001

رقم الهاتف: (02) 9284 9600

البريد الإلكتروني: communications@humanrights.gov.au

التصميم والتخطيط: Satsuma Creative

صورة الغلاف: Adobe Stock

الدليل المختصر لامتثال للواجب الإيجابي
بموجب قانون التمييز على أساس الجنس
لعام 1984 (الكومنويلث)

آب / أغسطس 2023



Australian
Human Rights
Commission

المحتويات

1. خلفية هذا الدليل المختصر 3
2. الواجب الإيجابي - لماذا هو ضروري؟ 4
3. ما هو الواجب الإيجابي وعلى من ينطبق؟ 5
4. فهم السلوك غير القانوني الذي يغطيه الواجب الإيجابي 7
 - 4.1 ما هو التمييز على أساس الجنس؟ 7
 - 4.2 ما هو التحرش الجنسي؟ 7
 - 4.3 ما هو التحرش القائم على الجنس؟ 8
 - 4.4 ما هو السلوك الذي يخلق بيئة عمل عدائية على أساس الجنس؟ 9
 - 4.5 ما هو الإيذاء؟ 10
5. متى وأين يمكن أن يحدث السلوك غير القانوني ذي الصلة؟ 11
6. من يمكن أن يتعرض للسلوك غير القانوني ذي الصلة؟ 11
7. ما هي دوافع السلوك غير القانوني ذي الصلة؟ 12
8. «كيفية» الواجب الإيجابي - «التدابير المعقولة والمتناسبة» 13
9. المبادئ التوجيهية 14
10. المعايير 17
 - 10.1 المعيار 1: القيادة 18
 - 10.2 المعيار 2: الثقافة 21
 - 10.3 المعيار 3: المعرفة 24
 - 10.4 المعيار 4: إدارة المخاطر 26
 - 10.5 المعيار 5: الدعم 28
 - 10.6 المعيار 6: الإبلاغ والاستجابة 30
 - 10.7 المعيار 7: المراقبة والتقييم والشفافية 32
- التعليقات الختامية 35

1. خلفية هذا الدليل المختصر

تتوقع اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان (اللجنة) من المنظمات والشركات اتباع نهج شامل لإنشاء أماكن عمل آمنة ومحترمة وعدم الشعور بوجود التقيد بالأمثلة الواردة في هذا الدليل المختصر. يتم تشجيع الاستراتيجيات الإبداعية والمبتكرة والجريئة لتعزيز المساواة الجوهرية بين الرجال والنساء وتعزيز الثقافات الإيجابية في مكان العمل. يشكل هذا الدليل المختصر جزءًا من مجموعة من المواد الإرشادية التي تنتجها اللجنة فيما يتعلق بالواجب الإيجابي. كما نشرت اللجنة الموارد التالية:

- المبادئ التوجيهية للامتثال للواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) (المبادئ التوجيهية)
- دليل معلومات عن الواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث): السلوك غير القانوني ذي الصلة والدوافع وعوامل الخطر والتأثيرات (دليل المعلومات)
- مورد للأعمال التجارية الصغيرة بشأن الواجب الإيجابي بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث).

نظرًا لأن هذا المستند عبارة عن دليل مختصر، فقد تم تحرير المحتوى ذي الصلة وتكثيفه. لمزيد من المعلومات التفصيلية حول الامتثال للواجب الإيجابي وإخلاء المسؤولية ذي الصلة يرجى الاطلاع على إرشادات اللجنة.

بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) (قانون التمييز على أساس الجنس)، يوجد الآن التزام قانوني باتخاذ «تدابير معقولة ومناسبة» للقضاء على بعض السلوكيات غير القانونية قدر الإمكان. يشار إلى هذا الالتزام القانوني باسم «الواجب الإيجابي» ويركز على منع السلوكيات غير القانونية في سياق العمل وأماكن العمل وعلاقات العمل¹. الغرض من هذا الدليل المختصر هو مساعدة الكيانات التي يجب أن تمتثل لهذا الواجب الإيجابي للوفاء بمسؤولياتها القانونية (نشير إلى أصحاب الواجبات هؤلاء كمنظمات وشركات في هذا الدليل لسهولة الدلالة). يوضح هذا الدليل المختصر:

- لماذا الواجب الإيجابي مهم
- ما هو الواجب الإيجابي (بما في ذلك من ينطبق عليه) و «السلوك غير القانوني ذي الصلة» الذي يُطبق عليه
- متى وأين قد يحدث هذا السلوك غير القانوني ذي الصلة
- من يمكن أن يتعرض لهذا السلوك غير القانوني ذي الصلة.

والأهم من ذلك، أن التركيز الأساسي لهذا الدليل المختصر هو تحديد «كيفية» الواجب الإيجابي - الإجراءات التي يمكن للمنظمات والشركات اتخاذها للوفاء بالتزاماتها. وهي تقوم بذلك من خلال وضع سبعة معايير ستوجه المنظمات والشركات في سعيها لمنع السلوك غير القانوني ومعالجته بشكل مناسب عند حدوثه. كما تم تحديد أربعة مبادئ توجيهية ينبغي أن تدعم تنفيذ المعايير. يتضمن هذا الدليل المختصر أيضًا أمثلة على كيفية تلبية المنظمات والشركات لهذه المعايير في ظروفها وسياقها.

2. الواجب الإيجابي - لماذا هو ضروري؟

الأساليب الوقائية ليست جديدة على أماكن العمل الأسترالية أو تنظيم الأشخاص في العمل. تعمل هذه الإصلاحات على مواءمة النهج المتبع في قانون التمييز على أساس الجنس مع تدابير الحماية الأخرى في مكان العمل، بما في ذلك تلك المنصوص عليها في قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS).

من المهم ملاحظة أن الواجب الإيجابي الجديد يكمل - ولا يحل محل - الالتزامات الحالية بموجب القوانين الأسترالية الأخرى، بما في ذلك قوانين WHS. قد تتطلب هذه الإجراءات إجراءات مختلفة أو إضافية بخلاف تلك التي تمت مناقشتها في هذا الدليل المختصر. راجع المبادئ التوجيهية، القسم 3.2، لمزيد من التفاصيل.

يدرك الناس أكثر من أي وقت مضى الضرورات الأخلاقية والقانونية والتجارية لوجود ثقافة آمنة ومحترمة ومتنوعة وشاملة في العمل. أماكن العمل الآمنة والمحترمة التي تعزز المساواة بين الجنسين جيدة للأعمال التجارية وجيدة للأشخاص الذين يعملون فيها ويزورونها وجيدة للمجتمع الأسترالي. عندما يشعر الناس بالأمان والاحترام في العمل وعندما يتمتعون بتكافؤ الفرص، يمكنهم أن يزدهروا ويكونوا أكثر إنتاجية، في حين تستفيد المنظمات والشركات أيضًا.

ومع ذلك، تُظهر الأبحاث أن التقدم مطلوب لجعل العمل آمنًا وشاملاً لجميع الأستراليين. *حان وقت الاحترام: الاستطلاع الوطني الخامس حول التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية لعام 2022* وجد أن 33% من الأستراليين أفادوا أنهم تعرضوا للتحرش الجنسي في مكان العمل في السنوات الخمس السابقة - ممثلين 41% من النساء و 26% من الرجال.²

تدرك المنظمات والشركات الأسترالية بشكل متزايد أن ثقافة مكان العمل غير الآمنة وغير المحترمة تؤثر على قدرتها على جذب أفضل الأشخاص والاحتفاظ بهم وتقلل الإنتاجية وتخلق مخاطر كبيرة تتعلق بالسمعة والقانون. كما أنه يؤثر على قدرتها على جذب العملاء والمستثمرين وتؤثر على مصداقيتها ونتائجها النهائية.

وجود قيود للاستجابة التي تركز على معالجة تقارير السلوك غير القانوني الذي حدث بالفعل. الواجب الإيجابي هو أن تكون استباقيًا. يتعلق الأمر بمنع الضرر المرتبط بالعمل أو أماكن العمل قبل حدوثه بدلاً من الاستجابة بمجرد حدوث الضرر بالفعل.

3. ما هو الواجب الإيجابي وعلى من ينطبق؟

لا يعتبر ما يلي بمثابة PCBU:

- فرد يعمل فقط كعامل (مثل موظف) أو مسؤول (مثل المدير التنفيذي)، حيث يتصرف بهذه الصفة وحدها⁴
- الجمعيات التطوعية، إلا إذا كانت (أو أعضاء نيابة عن الجمعية) توظف شخصًا واحدًا أو أكثر⁵
- الأعضاء المنتخبون في السلطة المحلية (الذين يتصرفون بهذه الصفة)⁶
- شركات حقوق ملكية الطوابق strata (الهيئات الاعتبارية) المسؤولة عن المناطق المشتركة المستخدمة للأغراض السكنية فقط، ما لم تقم شركة حقوق ملكية الطوابق بتوظيف عامل واحد أو أكثر كموظف.

يتطلب الواجب الإيجابي من المنظمات والشركات تدابير معقولة ومناسبة للقضاء، قدر الإمكان، على السلوك غير القانوني ذي الصلة الذي يصدر:

- **من قبلهم**⁷
- **من قبل موظفيها وعمالها ووكلائها**،⁸ بما في ذلك السلوك:
 - في بعض الحالات، بين هؤلاء الأشخاص أو تجاه صاحب العمل أو الشخص الذي يدير العمل أو المشروع
 - في بعض الحالات، تجاه الأشخاص الآخرين الذين يتعاملون معهم فيما يتعلق بعملهم («الأطراف الثالثة»، مثل الزبائن أو العملاء أو المرضى أو الموردين أو الزوار أو أفراد العامة)
 - في بعض الحالات، من قبل **أطراف ثالثة**⁹ تجاه الموظفين والعمال فيما يتعلق بعملهم.

إن توسيع نطاق الواجب الإيجابي ليشمل سلوك الأطراف الثالثة يعترف بالدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المنظمات والشركات في حماية عمالها من السلوك غير القانوني وتوفير أماكن عمل آمنة ومحترمة وشاملة. هذا لأن الأطراف الثالثة يمكن أن تشكل خطرًا كبيرًا على العاملين.

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

- 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.³

يُشار إلى السلوك الذي يغطيه الواجب الإيجابي باسم «**السلوك غير القانوني ذي الصلة**» في هذا الدليل المختصر.

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 المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة والحكومة.

ينطبق الواجب الإيجابي في قانون التمييز على أساس الجنس على «الأشخاص الذين يديرون نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» (غالبًا ما يُعرفون باسم PCBU) و «أصحاب العمل».

بموجب قانون التمييز على أساس الجنس، **صاحب العمل** هو الشخص الذي يُعين شخصًا آخر أو يوظف شخصًا آخر لأداء عمل بموجب عقد للخدمات.

لدى **PCBU** نفس المعنى في قانون التمييز على أساس الجنس كما هو الحال بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل WHS. المصطلح هو مفهوم واسع يتجاوز العلاقة التقليدية بين صاحب العمل والموظف ويشمل جميع أنواع ترتيبات وهياكل العمل الحديثة، مثل الشركات العامة والخاصة والهيئات أو الجمعيات غير المدمجة والشركاء في الشراكة والإدارات والسلطات الحكومية وأصحاب حق الامتياز والمستفيدين من الامتياز والتجار المنفردين والعاملين لحسابهم الخاص.



يرجى الاطلاع على الإرشادات وقائمة المصطلحات الخاصة بها للحصول على التعريفات القانونية الكاملة ومعنى المصطلحات الأخرى المشار إليها في هذا الدليل المختصر.

ستتم مناقشة ما يعنيه اتخاذ «تدابير معقولة ومناسبة» أدناه. تم توضيح الأنواع المختلفة من السلوك غير القانوني ذي الصلة الذي ينطبق عليه الواجب الإيجابي في الأقسام الفرعية التالية.

«الموظف» هو الشخص الذي يتم توظيفه أو تعيينه من قبل شخص آخر.

«العامل» له نفس المعنى في قانون التمييز على أساس الجنس كما هو الحال بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل WHS. إنه مفهوم واسع يتجاوز العلاقة التقليدية بين صاحب العمل والموظف. ويشمل ذلك الموظف أو المقاول أو المقاول الفرعي والعامل «المؤقت» والمتمرن المبتدئ أو المتدرب والطالب الذي يكتسب خبرة عملية والمتطوع.

«الوكيل» هو شخص يعمل نيابة عن منظمة أو شركة.

ملاحظة حول المصطلحات: تقرر هذه الوثيقة بالطبيعة الجنسية للتمييز والتحرش والإيذاء. عند مناقشة القانون والسلوك الذي يغطيه الواجب الإيجابي، يستخدم هذا الدليل المختصر مصطلح «الجنس» ويشير إلى مفاهيم مثل التمييز على أساس الجنس والتحرش القائم على الجنس. هذا لأنها اللغة المستخدمة في قانون التمييز على أساس الجنس. وفي مناقشات السياسة الأوسع، يستخدم هذا الدليل المختصر مصطلح «النوع الجنسي» ويشير إلى مفاهيم مثل عدم المساواة بين الجنسين وأدوار الجنسين والعنف بين الجنسين. «النوع الجنسي Gender» هو مصطلح أكثر شيوعاً من «الجنس sex» وهو أكثر أهمية عند النظر في الأدوار والسلوكيات والسمات التي يتم إنشاؤها اجتماعياً. عند استخدام مصطلحي «الرجال» و «النساء» (أو ما يعادلها) في هذه الوثيقة، فإن القصد من ذلك هو أن يشمل جميع الأجناس، بما في ذلك الرجال المتحولين جنسياً والنساء المتحولات جنسياً (مع مراعاة أي قيود يفرضها قانون التمييز على أساس الجنس أو السوابق القضائية ذات الصلة)¹⁰. وعند الاقتضاء، تشير الوثيقة أيضاً إلى تأثيرات محددة على المثليات والمثليين ومزدوجي الميول الجنسية ومغاييري الهوية الجنسية والمتنوعين جنسياً وثنائيي الجنس ومجتمع المثليين («LGBTIQ+»).

4. فهم السلوك غير القانوني الذي يغطيه الواجب الإيجابي

4.1 ما هو التمييز على أساس الجنس؟

يحدث التمييز على أساس الجنس عندما يُعامل شخص ما بشكل غير عادل أو يُحرم بشكل غير معقول بسبب جنسه أو خاصية مرتبطة عمومًا بأشخاص من جنسه.

تشمل أنواع المواقف التي يمكن أن تؤدي إلى التمييز على أساس الجنس في سياق العمل ما يلي:

- وضع افتراضات حول نوع العمل الذي يستطيع الناس - أو لا يستطيعون - القيام به بسبب جنسهم
- التفكير في أن الناس مناسبون لأنواع مختلفة من العمل بسبب جنسهم
- وجود تفضيل شخصي للعمل مع أشخاص من جنس معين
- التفكير في أن معاملة الناس بنفس الطريقة هي أفضل طريقة لضمان الإنصاف بين الناس من مختلف الأجناس.

يمكن أن يكون التمييز على أساس الجنس مباشرًا أو غير مباشر وكلا الشكلين غير قانونيين بموجب قانون التمييز على أساس الجنس.¹¹

يحدث التمييز على أساس الجنس

المباشر عندما يُعامل شخص ما بشكل أقل تفضيلاً من شخص آخر من جنس مختلف في نفس الظروف أو في ظروف

مشابهة.¹² وبشكل عام، معاملة شخص ما «بشكل أقل تفضيلاً» تعني معاملته بشكل أسوأ أو تعريضه للضرر. ولكي تكون المعاملة غير قانونية، يجب أن تكون المعاملة الأقل ملاءمة سببها جنس الشخص أو خاصية مرتبطة بشكل عام بأشخاص من هذا الجنس. على سبيل المثال، فإن قرار عدم توظيف امرأة مؤهلة كيميائية لأنها امرأة ويفترض أنها لن تتناسب مع مكان عمل به الكثير من الرجال، سيكون تمييزاً مباشراً على أساس الجنس.



قد يكون التمييز على أساس الجنس غير المباشر أقل وضوحًا. يحدث ذلك عندما يبدو أن شرطًا أو مطلبًا أو ممارسة موجودة أو مقترحة (مثل قاعدة أو سياسة) تعامل الجميع على قدم المساواة، ولكنها تضر، أو من المحتمل أن تضر، أشخاصًا من جنس معين.¹³ ومع ذلك، لن يكون هناك تمييز غير قانوني إذا كانت الحالة أو الشرط أو الممارسة معقولة في هذه الظروف.¹⁴ على سبيل المثال، قد يكون من التمييز على أساس الجنس غير المباشر مطالبة الجميع بالعمل من الساعة 9 صباحًا حتى 5 مساءً، إذا لم يكن ذلك معقولاً في ظل هذه الظروف. ويرجع ذلك إلى أن السياسة قد تضر بالنساء، اللاتي من المرجح أن يحتاجن إلى العمل لساعات مرنة تتعلق بمسؤوليات رعاية الأطفال.¹⁵

4.2 ما هو التحرش الجنسي؟

التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية يحدث في ظروف يتوقع فيها شخص عاقل، على دراية بهذه الظروف، أن الشخص الذي يتعرض للتحرش قد يشعر بالإهانة أو الإذلال أو التخويف.¹⁶

التحرش الجنسي شائع في أستراليا. على سبيل المثال، أفاد أكثر من ثلاثة أرباع الأستراليين الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا أو أكثر (77%) أنهم تعرضوا للتحرش الجنسي في مرحلة ما من حياتهم.¹⁷ بالإضافة إلى ذلك، أفاد واحد من كل ثلاثة أستراليين أنه تعرض للتحرش الجنسي في العمل في السنوات الخمس الماضية.¹⁸

يمكن أن يكون التحرش الجنسي صريحًا أو خفيًا أو مأكراً. يمكن أن يحدث ذلك شخصيًا أو عبر الهاتف أو عبر الإنترنت - بما في ذلك عبر وسائل التواصل الاجتماعي. ومن الأمثلة على ذلك الاتصال الجسدي غير المرغوب فيه والدعوات المتكررة أو غير المناسبة للخروج في مواعيد الهدايا والصور أو مقاطع الفيديو الجنسية والتحديق أو الغمز غير المناسب.





4.3 ما هو التحرش القائم على الجنس؟

على الرغم من أنها تبدو متشابهة، وغالبًا ما تحدث معًا، إلا أن التحرش الجنسي والتحرش القائم على الجنس مختلفان.

يتضمن التحرش على أساس الجنس («التحرش القائم على الجنس») سلوكًا غير مرغوب فيه يكون متحيزًا على أساس الجنس ومهينًا بطبيعته ولكنه ليس بالضرورة سلوكًا جنسيًا.²⁰ «الحط من القدر» هو التقليل من قدر شخص آخر أو الحط من شأنه. كما هو الحال مع التحرش الجنسي، يعتبر التحرش القائم على الجنس غير قانوني عندما يحدث في ظروف يتوقع فيها شخص عاقل، على دراية بهذه الظروف، أن الشخص الذي يتعرض للتحرش قد يشعر بالإهانة أو الإذلال أو التهريب.²¹ يمكن أن يحدث ذلك عندما يتعرض الشخص للتقليل من شأنه أو الإحباط أو لعدم الاحترام بسبب جنسه أو لخاصية مرتبطة عمومًا بأشخاص من هذا الجنس. توفر ثقافات مكان العمل التي تعزز التحرش القائم على الجنس والتحيز الجنسي اليومي بيئات يمكن أن يكثر فيها التحرش الجنسي.

ومن الأمثلة على ذلك طرح أسئلة شخصية تدخلية على أساس جنس الشخص (على سبيل المثال، أسئلة غير لائقة حول فترة انقطاع الطمث أو الحيض أو الأعضاء التناسلية) أو الإدلاء بتعليقات ونكات غير لائقة على أساس جنس الشخص أو عرض صور أو الإدلاء بتعليقات متحيزة جنسيًا أو متحيزة بشدة ضد جنس معين أو مطالبة شخص بالانخراط في سلوك مهين على أساس جنسه.

التحرش الجنسي ليس دائمًا واضحًا أو مستمرًا، ولا يحتاج الشخص إلى أن ينوي أن يكون سلوكه تحرشًا جنسيًا حتى يكون غير قانوني. لا يلزم أيضًا أن يكون السلوك صريحًا جنسيًا حتى يندرج تحت التحرش الجنسي ويمكن أن يشمل الإشارات والتلميحات والنبرة والنكات. يمكن أن تشمل الحوادث التي تحدث لمرة واحدة أو نمطًا من السلوك الذي يجعل بيئة العمل غير مريحة أو مهددة بطريقة معادية جنسيًا.

يمكن أن يكون السلوك غير مرحب به حتى عندما لا يرفضه الشخص صراحة. قد يؤدي اختلال توازن القوى في مكان العمل أو الخوف من الإيذاء إلى منع الناس من التحدث عن الحادثة. بالإضافة إلى ذلك، فإن السلوك الذي ربما كان موضع ترحيب في الماضي لا يظل دائمًا موضع ترحيب من الشخص الذي يتلقاه.

في حين أن الطرق التي يتعرض بها الأشخاص لسلوك معين قد تختلف، فإن ما إذا كان هذا السلوك يمثل تحرشًا جنسيًا غير قانوني بموجب قانون التمييز على أساس الجنس يعتمد على كيفية تفسير الشخص العاقل للسلوك في هذه الظروف. ويشمل ذلك مراعاة الظروف مثل العمر والجنس والتوجه الجنسي والهوية الجنسية والمعتقد الديني والعرق للشخص الذي يتعرض للتحرش وأي إعاقة وطبيعة العلاقة بين الأطراف المعنية.¹⁹

التحرش الجنسي ليس تفاعلًا جنسيًا أو مغالزة أو انجذابًا أو صداقة مدعوة أو مشتركة أو توافقية أو متبادلة.



4.4 ما هو السلوك الذي يخلق بيئة عمل معادية على أساس الجنس؟



كما هو الحال مع التحرش الجنسي والتحرش القائم على الجنس، يتم تحديد ما إذا كان السلوك يخلق بيئة عمل معادية على أساس الجنس باستخدام تقييم موضوعي، بناءً على كيفية تفسير الشخص العاقل للسلوك في تلك الحالة.²³ لكي يكون السلوك غير قانوني، فيجب أن يتوقع الشخص العاقل، بعد النظر في جميع الظروف، إمكانية أن يكون السلوك المعني مسيئاً أو مخيفاً أو مهيناً لشخص من جنس معين، بسبب جنسه أو خاصية مرتبطة عمومًا بأشخاص من هذا الجنس.

يمكن لأي شخص الانخراط في سلوك يخلق بيئة عمل معادية لشخص آخر، حتى لو لم يكن ينوي القيام بذلك.

قد يواجه الشخص بيئة عمل معادية من خلال السلوك الذي يواجهه أو يسمعه أو يشاهده أثناء وجوده في مكان عمله. لا يحتاج الشخص الذي يواجه تجربة مكان عمل معادية دائماً إلى أن يكون في مكان العمل في نفس الوقت مع الشخص الذي ينخرط في السلوك ذي الصلة، حتى يكون السلوك غير قانوني. قد يظل السلوك غير قانوني إذا دخل شخص مكان العمل بعد حدوث السلوك ذي الصلة.²⁴

ستأخذ المحكمة في الاعتبار العديد من العوامل عند تحديد ما إذا كان الشخص قد أخضع شخصاً آخر لبيئة عمل معادية على أساس الجنس، بما في ذلك خطورة السلوك، سواء كان مستمراً أو متكرراً؛ ودور أو تأثير أو سلطة الشخص المتورط في السلوك.²⁵ وإذا انخرط كبار الموظفين في سلوك غير لائق بأنفسهم، فمن المرجح أن يُنظر إليه بجدية أكبر بسبب تأثير اختلالات القوى ولأنه قد يُنظر إليه على أنه تغاضي عن مثل هذا السلوك وتشجيعه. قد يُعرّض كبار الموظفين أيضاً الآخرين لبيئة عمل معادية من خلال التقاعس عن العمل إذا لاحظوا أن العمال المبتدئين ينخرطون في سلوك غير لائق ولم يتدخلوا.²⁶

قد تكون بيئات العمل معادية ومخيفة للأشخاص من جنس معين، حتى لو لم يكن السلوك موجهاً إليهم أو لأي شخص على وجه التحديد. وذلك لأن الإجراءات العامة يمكن أن تساهم في ثقافة مكان العمل التي تجعل الناس يشعرون بالانحطاط أو الإذلال أو الإهانة بطرق مرتبطة بجنسهم. تعزز الثقافات العدائية في مكان العمل التمييز الجنسي اليومي وتجعل من الصعب على العمال التحدث والإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة عند حدوثه. وفي المقابل، فإن بيئات العمل العدائية هي أيضاً بيئات يمكن أن يكثُر فيها التحرش الجنسي والتحرش القائم على الجنس.

من غير القانوني لأي شخص أن يُخضع شخصاً آخر لبيئة عمل معادية على أساس الجنس إذا انخرط في سلوك معين في مكان عمل يعمل فيه أحدهما أو كلاهما.²² يهدف الحظر إلى التطبيق على نطاق واسع في سياق مكان العمل والتأكد من أن أماكن العمل آمنة ومحترمة وشاملة للأشخاص الذين يتعاملون معها.

تشمل أنواع السلوكيات التي قد تخلق بيئة عمل معادية ما يلي:

- السلوك الذي ينطوي على أفكار نمطية على أساس الجنس، مثل جعل العاملين المسؤولين عن تنظيف المكتب من النساء فقط
- الإذلاء بتعليقات مهينة حول السمات التشريحية أو الموضوعات مثل الحمل أو الحيض أو انقطاع الطمث
- عرض أو تداول صور أو مواد أو ملصقات أو هدايا خليعة أو جنسية أو إباحية
- الإذلاء بتعليقات أو نكات أو مزاح متحيزة جنسياً أو مهينة أو إباحية أو جنسية
- رسائل البريد الإلكتروني المتحيزة جنسياً أو المهينة أو الإباحية أو الجنسية أو المكالمات الهاتفية أو الرسائل النصية أو التفاعلات عبر الإنترنت - بما في ذلك استخدام الرموز التعبيرية ذات الدلالات الجنسية.



4.5 ما هو الإيذاء؟

يجب أن يكون الناس قادرين على الدفاع عن حقوقهم القانونية أو مساعدة الآخرين على القيام بذلك، دون التعرض للتهديد أو المعاملة السيئة في المقابل.

يشمل الإيذاء اتخاذ إجراءات انتقامية أو التهديد بمثل هذا العمل، ضد شخص لأنه أكد أو ينوي تأكيد حقوقه بموجب القانون أو لأن شخصًا آخر يعتقد أنه فعل ذلك. يمكن أيضًا أن يكون الشخص مُتأذيًا إذا ساعد شخصًا آخر في تأكيد حقوقه (على سبيل المثال، لكونه شاهدًا).²⁷

يحدث الإيذاء عندما يُعامل الشخص معاملة سيئة أو يتعرض للأذى. غالبًا ما يقع الأشخاص ضحية بعد الإبلاغ أو تقديم تقرير عن تجربة سلوك غير قانوني أو مشاهدته.

تتضمن أمثلة السلوك الذي يمكن أن يصل إلى حد الإيذاء ما يلي:

- تخفيض رتبة شخص ما أو التهديد بخفض رتبته أو حرمانه من الترقية لأنه قدم (أو ينوي تقديم) شكوى تتعلق بالتمييز على أساس الجنس
- استبعاد عامل في مكان العمل أو منعه من منابوات العمل الإضافي لأنه ظهر كشاهد لدعم زميل قدم شكوى عن التحرش الجنسي
- نقل عامل قدم شكوى إلى موقع عمل آخر أو إلى دور لا يتعامل فيه مع العملاء، دون التحقق أولاً مما إذا كان يريد الانتقال.



يمتد الواجب الإيجابي ليشمل أفعال الإيذاء التي تتعلق بالشكاوى أو الإجراءات أو التأكيدات أو الادعاءات بشأن السلوك غير القانوني الآخر الذي يغطيه الواجب الإيجابي.

5. متى وأين يمكن أن يحدث السلوك غير القانوني ذي الصلة؟

عبر الإنترنت (مثل عند العمل من المنزل). يمكن أن يحدث أيضًا أثناء التفاعلات التي تنطوي على علاقات عمل معينة (مثل بين الزملاء في عطلة نهاية الأسبوع) أو إذا كان هناك تواصل آخر بالعمل.

من الضروري أيضًا الاعتراف بأن الناس لا يحتاجون بالضرورة إلى أن يكونوا زملاء أو أن يعملوا معًا حتى يكون السلوك غير قانوني بموجب قانون التمييز على أساس الجنس ويغطيه الواجب الإيجابي. على سبيل المثال، من غير القانوني لأطراف ثالثة مثل العملاء أو الزبائن أو المرضى أن يتحرشوا جنسيًا بشخص ما أثناء وجودهم في العمل وأن يقوم العامل بالتحرش الجنسي بعميل أو زبون أو مريض.

ويحدد دليل معلومات اللجنة بشكل شامل مختلف أنواع السلوك التي يغطيها الواجب الإيجابي، وكذلك متى وأين يجعل قانون التمييز على أساس الجنس ذلك غير قانوني. وبشكل عام، من المهم ملاحظة أن السلوك غير القانوني ذي الصلة يمكن أن يحدث في مجموعة واسعة من السياقات وأنه لا يقتصر بالضرورة على مكان العمل أو ساعات عمل الشخص الذي يعاني منه أو يشارك فيه.

واعتمادًا على الظروف، قد يحدث السلوك الغير قانوني ذي صلة في مكان العمل الفعلي أو في فعالية متعلقة بالعمل. يمكن أن يحدث أيضًا خارج الموقع عندما يعمل العامل خارج مكان العمل الفعلي (مثل منزل العميل) أو عند العمل

6. من يمكن أن يتعرض للسلوك غير القانوني ذي الصلة؟

أنفسهم على أنهم من مجتمع الميم +LGBTIQ والشباب والسكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المهمشين ثقافيًا وعرقياً. هذا هو الحال بشكل خاص بالنسبة للعمال الذين يحملون تأشيرات مؤقتة ويعملون بموجب ترتيبات عرضية أو غير آمنة. انظر دليل المعلومات، القسم 9، لمزيد من المعلومات.

يمكن لأي شخص المرور بتجربة السلوك غير القانوني ذي الصلة، في أي مكان عمل وفي جميع مجالات الصناعة. ومع ذلك، من المرجح أن يكون بعض العمال أهدافًا لأنواع معينة من السلوك أكثر من غيرهم. يمكن أن يساعد فهم عوامل الخطر، والأشخاص الأكثر عرضة للخطر، في الحد من التمييز أو القضاء عليه.

على سبيل المثال، يشمل الأشخاص الأكثر عرضة للمرور بتجربة التحرش الجنسي النساء والأشخاص الذين يُعرّفون

7. ما هي دوافع السلوك غير القانوني ذي الصلة؟

العرق أو هوية السكان الأصليين أو سكان جزر مضيق توريس أو الإعاقة أو حالة LGBTIQ+ أو الجنس أو العمر أو حالة ملف الهجرة) مما يعرضهم لخطر أكبر للتمييز. يمكن أن تؤدي العوامل المتقاطعة أيضًا إلى تفاقم تجربة الشخص للسلوك غير القانوني ذي الصلة. على سبيل المثال، قد يُجبرون على تحمل سلوك مثل التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي إلى جانب السلوكيات التمييزية الأخرى، مثل التمييز على أساس العرق أو العمر أو الإعاقة.

- **عدم المساءلة** عن السلوك غير المحترم والتمييزي في مكان العمل، والذي يمكن أن يساعد في تعزيز السلوك غير القانوني ذي الصلة. يؤدي الافتقار إلى المساءلة إلى تحديد نمط مكان العمل، مما يخلق ثقافات يتم فيها قبول السلوك غير القانوني ذي الصلة وعدم الطعن فيه. من ناحية أخرى، يمكن للتوقعات الواضحة حول السلوك المناسب التي تحددها وتدعمها أماكن العمل، أن تقلل من احتمالية حدوث سلوك غير قانوني ذي صلة.

- **عوامل محددة في مكان العمل والمجال** والتي يمكن أن تزيد من خطر حدوث سلوك غير قانوني ذي صلة. ستكون المنظمات والشركات في وضع أفضل للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة إذا كانت قادرة على تحديد هذه العوامل وإدراك قدرتها على زيادة المخاطر ومعالجتها. تشمل العوامل الشائعة عدم التنوع ومعايير السلوك غير الواضحة وغير المتسقة وثقافة مكان العمل السيئة وطبيعة علاقات مكان العمل المحددة (مثل بيئات الضغط العالي أو عقلية «الزبون دائمًا على حق») والظروف الاجتماعية الخاصة للعمل (مثل ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة أو التزامات السفر بالطائرة أو الاستهلاك المتوقع للكحول في فعاليات العمل) وهياكل وظروف وأنظمة التوظيف (مثل العمل غير الآمن أو الاتصال المتكرر مع أطراف ثالثة) وبيئة مكان العمل المادية (مثل أماكن العمل البعيدة أو ذات الإضاءة الضعيفة).

إن وجود فهم واضح للدوافع (الأسباب الكامنة) وعوامل الخطر للسلوك غير القانوني ذي الصلة يمكن المنظمات والشركات من تطوير استراتيجيات مصممة خصيصًا وتحديد أولويات الإجراءات لمنعها والاستجابة لها بفعالية.

وجدت المراجعات الهامة لأماكن العمل الأسترالية أدلة واضحة على أن بعض العوامل المجتمعية تلعب دورًا رئيسيًا في التحرش الجنسي والتحرش القائم على الجنس والتمييز على أساس الجنس. وهي تشمل:

- **خلق اختلالات القوى**، مثل التسلسل الهرمي في مكان العمل، سياقًا قد يكتسب فيه الشخص الذي يمتلك السلطة إحساسًا بالاستحقاق، بينما قد يخشى الآخرون من تحدي تلك القوة أو التحدث ضدها. ومع ذلك، فإن السلطة معقدة ولا تقتصر دائمًا على أولئك الذين يشغلون مناصب أعلى. في حين أن إزالة اختلالات القوى قد لا تكون ممكنة بسبب هيكل المنظمة أو الشركة، ينبغي إيلاء الاعتبار للحد من آثار اختلالات القوى. ويشمل ذلك ضمان وجود سبل آمنة لرفع مستوى سلوك القادة والمدراء، وكذلك إثبات أن القادة والمدراء سيحاسبون على أفعالهم.

- **عدم المساواة بين الجنسين** - التوزيع غير المتكافئ للموارد والفرص والقيمة الممنوحة للناس بسبب جنسهم. ويحدث عندما يتم تقدير الرجال أكثر من النساء والأشخاص المتنوعين جنسيًا في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والحياة العامة. وتشمل أمثلة الخصائص في مكان العمل أو المجال المتأثر بعدم المساواة بين الجنسين ما يلي: أماكن العمل أو المناصب القيادية التي يهيمن عليها الرجال وأماكن العمل التي تفصل بين الجنسين وعدم الوصول إلى المرافق المناسبة للنساء والعاملين المتنوعين جنسيًا والتوقعات بأن يؤدي العمال وظائف معينة بسبب جنسهم أو ثقافة النكات الجنسية و/أو نكات الكراهية ضد المتحولين جنسيًا.

- **أشكال متقاطعة من التمييز والإقصاء** - أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة التي قد يتعرض لها الشخص بسبب هويته (على سبيل المثال، بسبب

8. «كيفية» الواجب الإيجابي - «التدابير المعقولة والمتناسبة»

تتوقع اللجنة من جميع المنظمات والشركات ذات الصلة اتخاذ تدابير لمعالجة كل من المعايير السبعة الموضحة أدناه. يمكن تصميم التدابير وفقاً للظروف الفردية للمؤسسة أو العمل اعتماداً على مجموعة من العوامل المختلفة. عند تحديد ما إذا كانت المنظمة أو الشركة قد أوفت بواجبها الإيجابي من خلال اتخاذ «تدابير معقولة ومتناسبة»، يتطلب قانون التمييز على أساس الجنس من اللجنة والمحاكم النظر في:²⁸

(أ) حجم وطبيعة وظروف العمل أو المشروع:

قد يشمل ذلك عدد العمال وطبيعة العمل والمجال وطبيعة وموقع مكان العمل (بما في ذلك الفعلي أو عبر الإنترنت) وملف تعريف مكان العمل وموقع العمال وعوامل الخطر المحددة التي قد تكون موجودة في تلك المنظمة أو الشركة. ستكون خصائص مكان العمل المحددة ذات صلة أيضاً. على سبيل المثال، قد يكون من المعقول لمنظمة أو شركة صغيرة أن تضع تدابير أقل رسمية من تلك التي قد تتخذها منظمة أو شركة كبيرة. قد يكون من المعقول أيضاً أن تتوقع من منظمة أو شركة أن تفعل المزيد للقضاء على السلوك غير القانوني في بيئة يهيمن عليها العمال من أحد الجنسين أو حيث يكون للعمال اتصال كبير مع أطراف ثالثة (على سبيل المثال، البيع بالتجزئة والضيافة والخدمات الصحية ورعاية المسنين والتعليم).

(ب) موارد المنظمة أو الشركة: سيتم النظر ليس فقط

في كيفية استخدام المنظمة أو الشركة لميزانياتها لتنفيذ التدابير ذات الصلة، ولكن ما إذا كانت الميزانية المخصصة نفسها كافية للوفاء بالالتزامات القانونية للمنظمة أو الشركة. بالإضافة إلى الموارد المالية، سواء كانت المنظمة أو الشركة لديها إمكانية الوصول إلى الموارد البشرية المتخصصة (HR)، فمن المرجح أن تكون المخاطر أو القدرات القانونية عاملاً مهمًا في النظر في التدابير «المعقولة والمتناسبة» في هذه

الظروف. هذا يعترف بأنه قد لا يكون من المعقول لمنظمة أو شركة ذات قدرة محدودة في مجال الموارد البشرية تقديم مشورة متطورة في مجال الموارد البشرية وخدمات الدعم وآليات إعداد التقارير للعمال. ومع ذلك، قد يكون من المعقول أن تقوم المؤسسة أو الشركة بتنفيذ عملية إعداد التقارير التي تعكس قدرة الموارد البشرية للشركة.

(ج) قابلية التدابير العملية وتكلفتها: يتضمن هذا

الاعتبار موازنة فعالية التدبير مع التكلفة وصعوبة تنفيذه. بالنسبة لبعض المنظمات والشركات، قد لا تكون التدابير التي تنطوي على تكاليف كبيرة معقولة في جميع الظروف. ومع ذلك، قد تظل المنظمات والشركات مطالبة باتخاذ خطوات أقل تكلفة، مثل استخدام الخدمات المجانية أو الرجوع إلى المواد الإرشادية الحالية. وعلى العكس من ذلك، قد يتوقع من منظمة أو شركة ذات موارد جيدة التغلب على العقبات المرتبطة بتنفيذ التدبير المقترح باستخدام مواردها المالية.

(د) أي مسألة أخرى ذات صلة: يوفر مجال النظر الأخير

هذا للجنة والمحاكم المرونة للنظر في مجموعة واسعة من العوامل في تقييم الامتثال للواجب الإيجابي. قد يشمل ذلك ثقافة مكان العمل ومستويات الإشراف على العمال وساعات العمل وتصميم العمل وأنظمة العمل (مثل ترتيبات القوائم) والموقع الجغرافي وأي مخاطر معروفة وكذلك ما إذا كانت المنظمة أو الشركة قد تصرفت وفقاً للمبادئ التوجيهية أو القوانين الأخرى ذات الصلة.

9. المبادئ التوجيهية



توفر المبادئ والمعايير التوجيهية إطارًا للمنظمات والشركات من جميع الأحجام لمساعدتها على تحديد الإجراءات العملية أو التغييرات المطلوبة للوفاء بالتزاماتها الإيجابية. ويشمل ذلك كيفية تطوير ثقافة تقل فيها احتمالية حدوث السلوك غير القانوني ذي الصلة وكيفية قياس التقدم المحرز.

عند تنفيذ المعايير السبعة الموضحة أدناه، تتوقع اللجنة من المنظمات والشركات النظر في المبادئ التوجيهية التالية وتطبيقها. وهي تستند إلى أدلة على ما يصلح وما هو مطلوب للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة بنجاح.

المبدأ	الوصف
التشاور	<p>إن التشاور يعني التحدث إلى العمال حول ما يحتاجون إليه لكي يكون (ويُشعر) مكان العمل بالأمان والاحترام، بالإضافة إلى المخاطر وخيارات التخفيف التي يرونها للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة.</p> <p>يعترف مبدأ التشاور أن العمال لديهم منظور مهم حول ما يؤثر عليهم. التشاور الفعال يعني الحصول على معلومات أفضل حول القضايا التي تؤثر على العمال والإجراءات التي يجب اتخاذها.</p> <p>قد تكون هناك حاجة إلى استراتيجيات لضمان سماع أصوات الأشخاص من الفئات المهمشة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وأخذها في الاعتبار.</p>
المساواة بين الجنسين	<p>يجب أن تساهم جميع الإجراءات لتنفيذ الواجب الإيجابي في تحقيق المساواة بين الجنسين - حيث يتمتع الناس من الجنسين بحقوق ومكافآت وفرص وموارد متساوية. يتضمن تحقيق المساواة بين الجنسين اتخاذ إجراءات تتجاوز «المعاملة المتساوية» لتحقيق «نتائج متساوية»، والمعروفة أيضًا باسم المساواة الجوهرية بين الجنسين. يعد عدم المساواة بين الجنسين سببًا أساسيًا ونتيجة للسلوك غير القانوني ذي الصلة.</p>

المبدأ	الوصف
التقاطعية المجتمعية	<p>تشير التقاطعية إلى الطريقة التي تتقاطع بها الجوانب المختلفة لهوية الشخص مع بعضها البعض وتؤثر على بعضها البعض.</p> <p>تدرك التقاطعية أن حياة الناس تتشكل من خلال هوياتهم وعلاقاتهم وعواملهم الاجتماعية. تتحد هذه العوامل لخلق أشكال متقاطعة من الامتياز والقمع اعتمادًا على سياق الشخص وهياكل السلطة الحالية داخل المجتمع وداخل المنظمة أو الشركة.</p> <p>قد تشمل العوامل التي تؤثر على مرور الشخص بتجربة للتمييز ضده جنسه أو هويته الجنسية وميوله الجنسية وما إذا كان يعاني من إعاقة وما إذا كان يُعرف بأنه من السكان الأصليين أو من سكان جزر مضيق توريس، سواء كان من مجتمعات متنوعة ثقافيًا ولغويًا أو مهمشة ثقافيًا وعرقياً (CARM) وطبقته الاجتماعية والاقتصادية.</p> <p>يعد فهم التقاطعية أمرًا مهمًا في فهم التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي لأنه يسלט الضوء على كيفية مضاعفة تجربة الشخص من خلال الأشكال الأخرى من عدم المساواة التي يواجهها.</p> <p>يدرك النهج متعدد الجوانب أن السلوك غير الآمن وغير المحترم في مكان العمل قد يكون له تأثير كبير على مختلف الأشخاص. وينطوي ذلك على فهم أن تجارب التمييز والتحرش والإيذاء تتشكل وتتزايد من خلال أوجه عدم المساواة الهيكلية المتداخلة. على سبيل المثال، تتعرض نساء مجتمع الميم LGBTIQ+ لخطر التحرش الجنسي في مكان العمل أكثر من الأشخاص الذين يعتبرون سويين أو مغايري الجنس.</p> <p>من خلال اتباع نهج متعدد الجوانب، تحدد المنظمات وتعالج عوامل الخطر الفريدة والعيوب المتقاطعة هذه.</p>
يركز على الشخص ومستنير بشؤون الصدمات	<p>تعد المناهج التي تركز على الشخص والمستنيرة بشؤون الصدمات طرقًا تكميلية لمعالجة السلوك غير القانوني ذي الصلة وتلبية احتياجات الناس في مكان العمل. إنها تضمن أن أنظمة وسياسات وممارسات مكان العمل تؤكد سلامة وكرامة الأشخاص الذين يواجهونها وتدعم التعافي.</p> <p>تتمحور المناهج التي تركز على الشخص حول جعل الأنظمة والإجراءات تفهم وتفي باحتياجات الأفراد. إنها تنطوي على إعطاء الأولوية لاحتياجات شخص ما وقيمه وتفضيلاته - الاستماع إليهم والاعتراف بقدرتهم على اتخاذ الخيارات لأنفسهم واحترامها.</p> <p>تتطلب الأساليب الواعية بالصدمات أن تبني عمليات مكان العمل على فهم الصدمة وكيفية تأثيرها على الناس وتجنب التسبب في مزيد من الضرر. إنهم يعطون الأولوية للسلامة والاختيار والتمكين ويدركون أيضًا تأثير الصدمة على قدرة الشخص على تذكر المعلومات. يجب أن تمنع الإجراءات الضرر وتعزز الإصلاح والتعافي إلى أقصى حد ممكن.</p> <p>إن التركيز على الشخص والاطلاع على الصدمات لا يعني دائمًا القيام بما يطلبه الشخص، ولكنه يعني التفكير بصدق في رغباته والتأثير الذي قد تحدثه القرارات عليه.</p>

الأحجام المختلفة يوفر نقطة انطلاق مفيدة. في هذا الدليل المختصر، يتم استخدام المصطلحات التالية:

- **«المنظمات والشركات بدون عمال»** - تاجر منفرد أو شخص يعمل لحسابه الخاص وليس لديه أي عمال
- **«المنظمات والشركات الصغيرة»** - عمومًا أقل من 20 عامل
- **«المنظمات والشركات المتوسطة»** - عمومًا بين 20 و 199 عاملًا
- **«المنظمات والشركات الكبيرة»** - عمومًا أكثر من 200 عامل.

يتم تحديد أحجام المؤسسات والأعمال هذه بناءً على أعداد العمال والخصائص الأخرى التي من المحتمل أن تتمتع بها هذه المنظمات والشركات. راجع الإرشادات لمزيد من التفاصيل.

بينما تتوقع اللجنة من جميع المنظمات والشركات ذات الصلة تلبية هذه المعايير، بما في ذلك تلك التي ليس لديها أي عمال، تقر اللجنة بأن «المنظمات والشركات التي ليس لديها عمال» ستكون قادرة فقط على تلبية تلك الجوانب من المعايير التي تنطبق عليها. على سبيل المثال، عندما تشير المعايير إلى الإجراءات التي يجب اتخاذها فيما يتعلق بالعمال، لن ينطبق هذا الجانب على المنظمات والشركات التي ليس لديها عمال.

تحدد المعايير السبعة ما تتوقع اللجنة من المنظمات والشركات القيام به للوفاء بالواجب الإيجابي. وهي تستند إلى بحث حول أسباب السلوك غير القانوني ذي الصلة وما هو مطلوب لمنع حدوثه. إنها توفر إطارًا «شاملاً» للوقاية والاستجابة، والذي يمكن للمنظمات والشركات بعد ذلك تخصيصه للقوى العاملة لديها للوفاء بواجبها الإيجابي.

يتم تقديم أمثلة على الإجراءات لتوضيح كيفية تلبية المعيار بطرق مختلفة. يتم توفيرها كتوصيف لتوجيه المنظمات والشركات في تحديد ما قد يكون معقولاً ومتناسبًا بالنسبة لها. لن تحتاج المنظمة أو الشركة بالضرورة إلى تنفيذ جميع الأمثلة العملية المدرجة أدناه من أجل تلبية الواجب الإيجابي. بدلاً من ذلك، سيعتمد ذلك على ما هو معقول ومتناسب في ظروفهم.

جميع المعايير مترابطة والإجراءات المتخذة للوفاء بمعيار واحد قد تساعد أيضًا منظمة أو شركة ما على تلبية معيار آخر.

وقد قدمت اللجنة المزيد من المعلومات والأمثلة عن كيفية الوفاء بالواجب الإيجابي، بالإضافة إلى روابط لمصادر خارجية وقائمة مصطلحات، في المبادئ التوجيهية.

في حين أن الحجم ليس سوى عامل واحد مهم في تحديد المقاييس «المعقولة والمتناسبة» في الظروف، فإن مراعاة السمات المشتركة للمنظمات والشركات ذات

10. المعايير



01: القيادة



يتفهم كبار القادة التزاماتهم بموجب قانون التمييز الجنسي ولديهم معرفة حديثة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة.

يتحمل كبار القادة مسؤولية ضمان وضع التدابير المناسبة لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له وتسجيلها 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.

قد يساعد آخرون كبار القادة على تنفيذ التدابير ذات الصلة (مثل مديري الموارد البشرية)، ولكن من المهم أن يظل كبار القادة مسؤولين وخاضعين للمساءلة عن القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة.

تتضمن أمثلة الإجراءات التي يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 1: القيادة ما يلي:³⁰

- يتابع كبار القادة تحديث معرفتهم حول دورهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالواجب الإيجابي ودوافع وتأثيرات السلوك غير القانوني ذي الصلة وكيفية تحديده والاستجابة له وأين يذهبون للحصول على المشورة والمعلومات والدعم إذا لزم الأمر. قد يشمل ذلك قراءة الإرشادات التي نشرتها اللجنة ومراجعة الأبحاث أو التقارير الخاصة بالمجال ذات الصلة والاشتراك في التحديتات ذات الصلة من المنظمين والهيئات العليا. وقد يشمل ذلك أيضًا حضور دورات تعليمية جيدة حول القوانين المعمول بها وحقوقها ومسؤولياتها.

يلعب الأشخاص المسؤولون عن إدارة وحوكمة منظمة أو شركة («كبار القادة») دورًا مهمًا في إنشاء أماكن عمل آمنة ومحترمة وشاملة تقدر التنوع والمساواة بين الجنسين. اعتمادًا على حجم المنظمة وهيكلها، قد يشمل ذلك صاحب العمل أو المدير أو الرئيس التنفيذي (CEO) أو مجلس الإدارة (أو ما يعادله) أو فريق القيادة التنفيذية (ELT) أو الشركاء أو المدير التنفيذي.²⁹

يتحمل كبار القادة المسؤولية والمساءلة النهائية عن الحوكمة والامتثال القانوني لمنظمتهم أو أعمالهم. يتحمل كبار القادة المسؤولية عن أفعالهم الخاصة وأفعال أولئك الذين يقودونهم ويؤثرون عليهم وعن تخصيص الموارد وتشكيل ثقافة مكان العمل الأوسع. يحدد القادة الأسلوب، مما يعني أن ما يقولونه ويفعلونه يعطي رسالة قوية للعمال حول ما هو مقبول ومهم وقِيم. تعتبر القيادة أمرًا أساسيًا لتنفيذ جميع المعايير الأخرى في هذا الدليل المختصر وهي مناسبة للمؤسسات والشركات من جميع الأحجام.



القيادة: 01

- يقوم كبار القادة بتوصيل التوقعات حول السلوك المحترم في العمل.
 - بالنسبة للعمال في مؤسسة صغيرة أو شركة صغيرة، يمكن أن يحدث هذا أثناء جلسات التعريف وفي اجتماعات الفريق وعن طريق البريد الإلكتروني وأثناء «محادثة صندوق الأدوات» ومن خلال الإشارات في مكان العمل ويمكن تعزيزه من خلال سياسات مكان العمل. وفي المؤسسات والشركات المتوسطة والكبيرة، يمكن القيام بذلك عبر الشبكة الداخلية (الإنترنت) ومن خلال عقود العمال، ويمكن تعزيزه من خلال القيم التنظيمية.
 - بالنسبة للأطراف الثالثة التي لديها اتصال مع العمال (مثل العملاء والزبائن والمرضى) في منظمة صغيرة أو شركة، قد يشمل ذلك عرض ملصقات في مكان العمل حول السلوك المحترم أو الرسائل على منصات تكنولوجيا المعلومات المشتركة. في مؤسسة أو شركة متوسطة أو كبيرة، قد يشمل ذلك الشروط التعاقدية التي تتطلب من الأطراف الثالثة الامتثال لسياسة السلوك المحترم للمؤسسة.
- يقوم كبار القادة بنمذجة السلوك المحترم في التفاعل مع العمال، وكذلك الأطراف الثالثة. في مؤسسة أو شركة صغيرة، قد يشمل ذلك استخدام لغة محترمة وشاملة وتبيان السلوك غير المحترم عند حدوثه والسعي للحصول على تعليقات من العمال. في مؤسسة أو شركة متوسطة أو كبيرة، قد تتضمن عقود عمل القادة أيضًا التزامات بأن يكونوا قدوة للسلوك المحترم.
- يعترف كبار القادة بالسلوك الإيجابي، بما في ذلك في اجتماعات الفريق أو عن طريق نظام مكافئة الموظفين. في مؤسسة أو شركة متوسطة أو كبيرة، قد يشمل ذلك استخدام المكافآت والحوافز الأخرى للتأثير على السلوك الإيجابي.
- كبار القادة الذين يجعلون منع السلوك غير القانوني ذي الصلة أولوية للقيادة ويظهرون أنه لن يتم التسامح مع السلوك غير القانوني ذي الصلة. وهذا يعني أن القادة يظهرون التزامًا بوضع معايير للسلوك المحترم في العمل والاعتراف بالناس ومحاسبتهم عن أي سلوك غير قانوني ذي صلة في العمل.
- كبار القادة الذين يضمنون تطوير التدابير المناسبة لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له. يجب أن تتناول هذه المعايير كل معيار وأن تكون مصممة بشكل مناسب للظروف التنظيمية وأن يتم تسجيلها كتابيًا وإرسالها إلى العمال. قد يسمى هذا «خطة الوقاية والاستجابة».
- يشرف كبار القادة بنشاط على تنفيذ خطة الوقاية والاستجابة ويستعرضون فعاليتها بانتظام ويضمنون تحديثها بعد تلك المراجعة. يجب أن يتم ذلك بالتشاور مع العمال.
- يخلق كبار القادة فرصًا للعمال لتقديم ملاحظات بأمان حول أداء الإدارة. قد يشمل ذلك استخدام صندوق ملاحظات لا يُظهر هوية المشاركين أو استطلاعات الرأي أو مقابلات ترك العمل للحصول على تعليقات حول موقف القائد تجاه أماكن عمل آمنة ومحترمة والإجراءات المتخذة لإنشاء أماكن عمل آمنة ومحترمة - بالإضافة إلى ما إذا كان يفعل ما يكفي للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة.

أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 1: القيادة والتي قد تشمل:

- التدابير المقترحة الموثقة للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة (بالرجوع إلى كل معيار من المعايير) والتقدم نحو تنفيذ تلك التدابير (على سبيل المثال، «خطة الوقاية والاستجابة» المكتوبة)
- المراسلات والأدلة على التشاور مع العمال (وممثلهم، عند الاقتضاء) مثل جداول أعمال الاجتماعات والملاحظات
- التعليقات من العمال ونتائج استبيانات العمال ومقابلات النهائية عند ترك العمل والإجراءات المتخذة لمعالجة القضايا المثارة
- السياسات ومدونات السلوك وعقود عمل كبار القادة وأوصاف المناصب ووثائق مراجعة الأداء وخطط الحوافز ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)
- كتيبات وعمليات تعريفية لكبار القادة
- القيم التنظيمية ولوحات الإعلانات والشبكة الداخلية (الإنترنت)
- أوراق اجتماعات المجلس والمحاضر
- البيانات التي تم الإدلاء بها حول السلوك غير القانوني ذي الصلة داخل مكان العمل أو خارجه
- لافتات لأطراف ثالثة (مثل الزبائن والعملاء والمرضى) حول السلوك غير القانوني ذي الصلة والتوقعات السلوكية لشروط الانضمام أو الخدمة
- نسخة من هذه الإرشادات أو موارد اللجنة الأخرى ذات الصلة (بما في ذلك تلك المخصصة للمؤسسات الصغيرة والشركات) موقعة من كبار القادة لتأكيد قراءتها وفهمها
- سجلات الحضور للدورات التدريبية أو الوحدات التدريبية لكبار القادة، إلى جانب نسخة من محتوى التدريب.

- يضمن كبار القادة العواقب المتناسبة والمناسبة للأشخاص الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة، بغض النظر عن موقعهم في المنظمة أو الشركة أو أهميتهم بالنسبة لها.
- يضمن كبار القادة أن العمال الذين يبلغون عن سلوك غير قانوني ذي صلة لا يعانون من عواقب سلبية على تقدمهم الوظيفي أو صحتهم وسلامتهم.
- كبار القادة الذين يدعمون ويشجعون العمال على القيام بالتعليم ذي الصلة (بما في ذلك التدريب أو التعلم الرسمي). يجب أن يشمل ذلك تعزيز التعليم كجزء من التزام أوسع في مكان العمل بالتغيير الثقافي والمساواة بين الجنسين والشمول. يمكن أن يشمل الدعم أيضًا توفير الوقت خلال ساعات العمل لإكمال التعليم.
- يدلي كبار القادة ببيانات تُظهر التزامهم وتقدمهم نحو القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة. يمكن الإدلاء بالبيانات داخليًا وخارجيًا ويمكن أن تحدث بطرق مختلفة - سواء أثناء مناقشة غير رسمية مع العمال أو من خلال بيان عام رسمي.
- تضمن المنظمات والشركات أن كبار القادة مسؤولون وخاضعون للمساءلة عن الوفاء بالواجب الإيجابي والالتزام بالمساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، في المؤسسات المتوسطة والكبيرة، يمكن توضيح ذلك في وثائق الحوكمة الرئيسية وكذلك من خلال جعل ثقافة مكان العمل الإيجابية ونمذجة السلوك المحترم حقيقة واقعة أو في إطار التعيين والأداء لكبار القادة. يمكن أن تحدد وثائق الحوكمة الرئيسية أيضًا العواقب على كبار القادة الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة أو يفشلون في تلبية التوقعات والمسؤوليات فيما يتعلق بالقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة.



02: 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 المسؤولية عن أفعالهم.

وفي هذا السياق، يشمل «القادة والمديرون» أي شخص لديه مسؤوليات لإدارة العمال الآخرين، بما في ذلك قادة الفرق والمشرفين والمديرين التنفيذيين ومديري الخطوط ومديري الأفراد والمديرين الآخرين. يتمتع القادة والمديرون على جميع المستويات بالقدرة على فرض المواقف والسلوكيات المقبولة وبالتالي يتحملون مسؤولية القيام بدور نشط في تحديد وتفعيل ثقافة مكان العمل الإيجابية. ويشمل ذلك كيفية تعاملهم مع السلوكيات على أساس يومي، مثل إظهار السلوك غير القانوني عند مشاهدته واتخاذ إجراءات للرد على السلوك غير القانوني ونمذجة السلوك المحترم.

كما تتشكل الثقافة وتتأثر بالتفاعلات اليومية للعمال وغيرهم في مكان العمل (مثل الزبائن والعملاء والمرضى). يتضمن ذلك كيفية تفاعل الأشخاص والتحدث مع بعضهم البعض، بالإضافة إلى السلوك الذي يعتبره الناس مقبولاً. يجب أن تمكن ثقافة أي منظمة أو شركة الأشخاص من الإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة وتقليل الضرر عند قيامهم بذلك. كما يجب أن يحاسب الناس على أفعالهم.

تتكون الثقافة التنظيمية من القيم والمواقف والسلوكيات التي يتم تأكيدها، بشكل صريح أو ضمني، من قبل منظمة أو شركة. إنها تحدد معايير ما هو مقبول وكيف سيتم إدارة السلوك غير القانوني ذي الصلة في حالة حدوثه.

إن ثقافة السلامة والاحترام التي تقدر وتعزز المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول، هي في صميم القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة، فضلاً عن بناء الثقة في الأنظمة القائمة للاستجابة. وعلى النقيض من ذلك، فإن الثقافة المتساهلة التي تحط من قيمة المرأة والتي تقبل وتطبع التحيز الجنسي اليومي والتمييز والتحرش الجنسي والتي يتم فيها استبعاد الفئات المهمشة، تخلق بيئة لزيادة السلوك غير القانوني ذي الصلة.

يمكن توصيل الثقافة رسميًا من خلال السياسات والعمليات وبيانات القيادة ومزايا العمال ومدونات السلوك، وكذلك بشكل غير رسمي من خلال طرق التفاعل المقبولة والمواقف تجاه ساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة، وما إذا كان التنوع والشمول مقبولين كقاعدة.

كما يتضح من المعيار 1: القيادة، فإن كبار القادة في المؤسسة أو الأعمال (على سبيل المثال، أصحاب الأعمال ومجالس الإدارة والرؤساء التنفيذيون) مسؤولون عن تحديد «الأسلوب من الأعلى» حول ما هو مقبول وقِيم، وبالتالي يلعبون دورًا مهمًا للغاية في تحديد ثقافة مكان العمل. ومع ذلك، تُبنى وتتأثر الثقافة بما هو أكثر من تأثير القادة الكبار فقط. بدلاً من ذلك، تتأثر وتتشكل الثقافة من قبل القادة والمديرين على جميع المستويات، بالإضافة إلى كيفية تصرف كل شخص في مكان العمل كل يوم، في كل ما يفعله.

تتضمن أمثلة الإجراءات التي يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 2: الثقافة ما يلي:³¹

- تحديد أولويات ودعم المساواة بين الجنسين والتنوع داخل المنظمة أو الشركة - بما في ذلك من خلال إيلاء اهتمام خاص للتوازن بين الجنسين والتنوع في التوظيف. في المنظمات والشركات المتوسطة والكبيرة، قد يشمل ذلك أيضًا تطوير استراتيجية شاملة للمساواة بين الجنسين (بما في ذلك أهداف المساواة بين الجنسين) واستراتيجية التنوع والشمول، بالإضافة إلى تقييم الأداء مقابل الأهداف.
- تنفيذ «التدابير الخاصة» أو مبادرات التمييز الإيجابي لتعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع، بما في ذلك في التوظيف وظروف التوظيف.
- يقوم القادة والمديرون على جميع المستويات بنمذجة السلوك المحترم في التفاعلات مع العمال والأطراف الثالثة مثل الزبائن والعملاء والمرضى. قد يشمل ذلك استخدام لغة محترمة وشاملة وإظهار السلوك غير المحترم عند حدوثه.
- يقوم القادة والمديرون على جميع المستويات بمساءلة الأشخاص عن مسؤولياتهم في خلق ثقافة إيجابية في مكان العمل وكيفية استجابتهم للحوادث. على سبيل المثال، تتم مناقشة مساهمات الأشخاص في مكان العمل من أجل خلق ثقافة إيجابية في مكان العمل بشكل مفتوح وينعكس ذلك في وثائق السياسة ذات الصلة ويتم تقييمها في تقييمات الأداء وعمليات الترقية.
- يقوم القادة والمديرون على جميع المستويات بإبلاغ التوقعات بشكل منتظم وواضح حول السلوك المحترم وما هو السلوك غير المقبول وعواقب الانخراط فيه. في المؤسسات الصغيرة أو الشركات الصغيرة، يمكن أن يحدث ذلك في الجلسات التعريفية واجتماعات الفريق وفي «محادثة صندوق الأدوات»، ويمكن تعزيزه باستخدام رسائل البريد الإلكتروني أو الملصقات أو الإشعارات أو الكتيبات. في مؤسسة أو شركة متوسطة أو كبيرة، يمكن أيضًا تعزيز هذه الرسائل من خلال القيم التنظيمية والسياسات والاستراتيجيات المنشورة داخليًا وعقود العمال ومدونات السلوك والشبكة الداخلية (الإنترانت).
- يقوم القادة والمديرون على جميع المستويات بمساءلة الأشخاص عن سلوكهم؛ وضمان عدم حماية الأشخاص الذين يخرطون في سوء السلوك أو مكافأتهم أو ترقيتهم (بما في ذلك القادة والمديرين على جميع المستويات والعاملين والأطراف الثالثة مثل الزبائن والعملاء «ذوي القيمة العالية»).
- يمكن أن يشمل ذلك إظهار التعليقات غير المحترمة (على سبيل المثال، «التحيز الجنسي اليومي») أو رفض تقديم الخدمة لزبون أو عميل يشارك في سلوك غير قانوني ذي صلة.
- يمكن أن يشمل ذلك أيضًا مناقشات غير رسمية مع العمال الذين يخرطون في سلوك غير محترم، بالإضافة إلى العمليات التأديبية الرسمية (ضمان عواقب متناسبة ومتناسقة للأشخاص الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة).
- يتخذ القادة والمديرون إجراءات لضمان أن تكون بيئات العمل عبر الإنترنت آمنة ومحترمة. على سبيل المثال، الإشراف على خاصية الدردشة في الاجتماعات عبر الإنترنت وإزالة المحتوى غير المحترم والتمييزي وتدريب العاملين على السلوكيات المقبولة والآمنة عبر الإنترنت.
- الاحتفال بالسلوكيات الإيجابية، بما في ذلك من خلال منح العمال الأفراد التقدير عندما يخرطون في سلوكيات إيجابية وإظهار السلوكيات الإيجابية في اجتماعات الموظفين أو من خلال نظام مكافئة الموظفين. يمكن القيام بذلك من قبل جميع العمال، وليس فقط القادة والمديرين.
- تشجيع ودعم العمال للاستجابة بأمان للسلوك غير القانوني ذي الصلة. قد يشمل ذلك إخبار العمال بأنه يتم تشجيعهم على إظهار السلوك غير المحترم أو توفير تدريب المشاهدين للعمال.



أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 2: الثقافة والتي قد تشمل:

- المراسلات مع العمال وملاحظات الاجتماعات وردود الفعل من العمال ومقابلات الانفكاك من العمل ونتائج استطلاعات العمال والإجراءات ذات الصلة
- المواد المكتوبة مثل الملصقات والإشعارات والكتيبات
- كتيبات التعريف والقيم التنظيمية ومدونات السلوك وعقود العمال وتوصيف الوظائف وخطط التحفيز/ هياكل المكافآت وخطط الأداء والتطوير وعمليات التوظيف والترقية
- ملاحظات من المشاورات مع شبكات العمال ومجموعات التنوع والإجراءات المرتبطة بها
- بيانات عن المساواة بين الجنسين والتنوع في مكان العمل والإجراءات ذات الصلة
- استراتيجيات المساواة والتنوع بين الجنسين والأهداف ومقاييس الأداء المرتبطة بها.

ملاحظة: قد تكون هناك حاجة إلى خطوات أخرى تتجاوز تلك المحددة هنا بموجب قوانين WHS إذا كانت ثقافة مكان العمل تشكل خطرًا على الصحة والسلامة وإذا كانت هناك تدابير رقابة عملية بشكل معقول يمكن اتخاذها للقضاء على هذه المخاطر أو تقليلها.

03: 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.

يجب أيضًا تصميم التعليم والتدريب لتلبية احتياجات الجمهور المستهدف. على سبيل المثال، قد يحتاج التدريب أو التعلم الرسمي للقادة والمديرين إلى أن يكون أكثر شمولاً وأن يشمل تنمية المهارات فيما يتعلق بتحديد مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة بشكل مناسب للتقارير المتعلقة بهذا السلوك.

لكي يكون التدريب الرسمي أو التعلم فعالاً، يجب أن:

- يكون إلزاميًا لجميع العمال الجدد والحاليين
- يكون جزءًا من التزام أوسع في مكان العمل بالتغيير الثقافي والمساواة بين الجنسين والشمول؛ مع إظهار القادة أهمية التدريب والتعليم من خلال ما يقولونه وكيف يتصرفون (بحيث لا يُنظر إلى التدريب أو التعلم الرسمي على أنه مجرد شرط للامتثال القانوني وحتى يشارك العمال بشكل هادف في تنمية المهارات)

أثبتت الأساليب التقليدية للتعليم في مكان العمل (مثل التدريب لمرة واحدة في الجلسات التعريفية) أنها غير فعالة في القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة. هذا هو الحال بشكل خاص إذا لم يتم أيضًا تعزيزها بشكل دوري بفرص للعمال لبناء وتطبيق معارفهم ومهاراتهم. لا ينبغي أن يكون تركيز التعليم على وتيرة التدريب الرسمي ولكن على جودة وفعالية التعليم المستمر. يجب تقديم التعليم كجزء ضروري وهادف من المشاركة في مكان العمل، بدلاً من مجرد شرط الامتثال.

وينبغي أن يشمل التعليم طبيعة السلوك غير القانوني ذي الصلة وأسبابه ومدى حدوثة والضرر الذي يسببه والمهارات المتعلقة بكيفية تحديده والتصدي له.

يجب أن يتجاوز التعليم ما هو غير مقبول إلى نوع مكان العمل الذي ترغب المنظمات والشركات في إنشائه أو تشجيعه. وينبغي أن تكون موجهة نحو تحقيق تغيير المواقف والسلوك للنهوض بالمساواة بين الجنسين والتنوع والتصدي للتمييز.



المعرفة: 03

- إشراك الخبراء المعنيين لتوفير التعليم والتدريب والدعم والمشورة
- استخدام الموارد التعليمية القائمة على المجال والقطاع والمهنة ذات الجودة
- تزويد القادة والمديرين بتعليم محدد حول كيفية اتباع نهج متعدد الجوانب لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له.
- ضمان تضمين المعلومات حول السلوك غير القانوني وعواقب الانخراط في هذا السلوك ومكان طلب الدعم في الملصقات والكتيبات وأوراق الحقائق والسياسات المكتوبة، بما في ذلك المواد المترجمة عند توفرها.
- **أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 3: المعرفة والتي تشمل:**
- سجلات الحضور للدورات التدريبية أو الوحدات التدريبية، بالإضافة إلى نسخة من محتوى التدريب
- السياسات والعمليات المكتوبة، مثل سياسة السلوك المناسب في مكان العمل أو سياسة السلوك المحترم في مكان العمل (معالجة السلوك غير القانوني ذي الصلة ومعايير السلوك) وإجراءات الإبلاغ
- ملاحظات وجدول أعمال من الاجتماعات مع العمال و «محدثات صندوق الأدوات»
- توصيف المهام الوظيفية وخطط العمل وأطر تطوير الأداء مع متطلبات التعلم الإلزامية
- المواد التعليمية التي تم توفيرها لجميع الموظفين
- الملاحظات من العمال أو بيانات استبيان المشاركة لإثبات مستوى فهم السلوك غير القانوني ذي الصلة؛ والمواقف تجاه هذا السلوك.
- يقودها مدربون من ذوي الخبرة في التمييز والتحرش، بالإضافة إلى المهارات اللازمة للتعامل مع أشخاص من خلفيات متنوعة ثقافيًا ولغويًا وخلفيات مهمشة أخرى
- التركيز على تطوير المهارات السلوكية وطرق التفكير والتصرف الجديدة، وكذلك التركيز على توفير المعرفة لدعم تلك المهارات
- ينطوي على مشاركة تفاعلية ونشطة، مع مساحة للنقاش والمناقشة، ويخلق مساحة لإثارة الأسئلة والشكوك والمخاوف
- يوفر مساحة آمنة للمناقشة والنقاش والتفكير، الأمر الذي قد يتطلب أن تكون بعض الوحدات مخصصة لنوع الجنس
- يعكس التنوع الثقافي للمنظمة أو المصلحة التجارية.

أمثلة على الإجراءات التي يمكن للمؤسسات

والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 3: المعرفة تشمل³²:

- وضع سياسة تتعلق بالسلوك المحترم والسلوك غير القانوني وضمان إيصالها إلى العمال ومتابعتها باستمرار ومراجعتها بانتظام لإجراء تحسينات (بالتشاور مع العمال). تعني السياسة في هذا السياق مجموعة من القواعد المتفق عليها أو المقبولة لما هو مقبول وما سيتم القيام به للرد على السلوك غير المقبول. ستكون مكتوبة بالنسبة لمعظم المنظمات والشركات. قد يتم نشر السياسة لدى العمال من خلال توصيف الوظائف والعقود وعمليات التعريف والتعليم والتدريب ورسائل البريد الإلكتروني ومدونات السلوك ولوحات الإعلانات. في المؤسسات والشركات المتوسطة والكبيرة، قد يتم تضمينها أيضًا في عمليات الأداء والترقية والشبكة الداخلية (الإنترانت).
- توفير التعليم حول السلوك غير القانوني ذي الصلة، والذي يشمل التدريب الرسمي، مع استكماله بفرص التعلم المستمرة والمواد المكتوبة (التي يمكن الوصول إليها بسهولة). يجب أن يكون التعليم مستديرًا بشؤون الصدمات ومصممًا وفقًا لأدوار ومسؤوليات محددة. قد تنظر المؤسسات المتوسطة والكبيرة أيضًا في الأمثلة العملية التالية:

04: 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.

من المرجح أن يحدث ذلك وكيف يمكن لبيئات وهياكل وثقافة مكان العمل أن تدفعه. يمكنهم أيضًا تنفيذ تدابير مستهدفة للقضاء على هذه المخاطر وتقليلها و/أو السيطرة عليها (تدابير التحكم).

يتضمن النهج القائم على المخاطر ما يلي:

- أ) تحديد وتقييم مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة بانتظام، فضلًا عن التأثير الذي قد يحدثه على الصحة والسلامة
 - ب) تنفيذ تدابير الرقابة الفعالة لمعالجة المخاطر المحددة
 - ج) مراجعة تدابير الرقابة بانتظام لتحديد ما إذا كانت لا تزال فعالة ومناسبة في السيطرة على المخاطر المحددة وتعديلها عند الاقتضاء.
- تتطلب الإدارة الفعالة للمخاطر المشاركة الهادفة والتشاور مع العمال (وممثلهم) لأنهم غالبًا ما يكونون في أفضل وضع لمعرفة المخاطر الخاصة بأماكن عملهم.
- وعند إجراء تقييم للمخاطر وتحديد تدابير الرقابة المناسبة، ينبغي إيلاء الاعتبار **للمدة** (المدة التي يتعرض فيها الشخص للخطر)، و**التواتر** (عدد المرات التي يتعرض فيها الشخص للخطر) و**الشدة** (مستوى الخطورة) للمخاطر المحددة. إن اتباع هذا النهج يمكّن المنظمة أو الشركة من تحديد المخاطر التي يجب إعطاؤها الأولوية عند تنفيذ تدابير الرقابة المناسبة. قد تتطلب المخاطر الأكثر خطورة على الصحة والسلامة مزيدًا من الاهتمام والتدابير من قبل منظمة أو شركة ما.

تتحمل جميع المنظمات والشركات مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة الذي يؤثر على عمالها أو يشملهم.

يمكن أن يشكل السلوك غير القانوني ذي الصلة مخاطر كبيرة على الصحة النفسية والجسدية وسلامة العمال وغيرهم من الأشخاص في أماكن العمل. كما يمكن أن ينتهك حق الشخص في المساواة وعدم التمييز ضده والكرامة الإنسانية. وبالتالي، فإن السلوك غير القانوني ذي الصلة يمثل خطرًا على حقوق المساواة، حتى لو لم يشكل خطرًا واضحًا أو محددًا على الصحة والسلامة. وإذا كان السلوك غير قانوني بموجب قانون التمييز على أساس الجنس ومشمولًا بالواجب الإيجابي، فيجب اتخاذ تدابير معقولة ومناسبة للقضاء عليه، قدر الإمكان.

إدارة المخاطر هي جزء قياسي من إدارة أي منظمة أو عمل. إنه مطلب بموجب قوانين WHS ويجب أن يشكل جزءًا من «خطة الوقاية والاستجابة» التي تطورها منظمة أو شركة للوفاء بالواجب الإيجابي في قانون التمييز على أساس الجنس.

يجب على المنظمات والشركات النظر فيما إذا كانت هناك دوافع معروفة وعوامل خطر للسلوك غير القانوني ذي الصلة في مكان عملها. سيساعدهم ذلك على تقييم مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة الذي يحدث في مكان عملهم واتخاذ إجراءات فعالة لمنع ذلك. فمثلًا، وُجد أن اختلال توازن القوى وعدم المساواة بين الجنسين من الدوافع الرئيسية لبعض أشكال السلوك غير القانوني ذي الصلة.

يمكن للمنظمات والشركات التي تفهم طبيعة ومدى وتأثيرات السلوك غير القانوني ذي الصلة فيما يتعلق بأماكن عملها تقييم المخاطر المحددة الموجودة في أماكن عملها بشكل أفضل - بما في ذلك السلوكيات التي تشكل سلوكًا غير قانوني ذي صلة، ومن هم الأكثر عرضة للتأثر ومتى وأين



إدارة المخاطر: 04

المخاطر المرتبطة بدوافع السلوك غير القانوني ذي الصلة (مثل عدم المساواة بين الجنسين واختلالات القوى).

- النظر في الأفراد الذين قد يكونون أكثر عرضة لخطر التعرض لسلوك غير قانوني ذي صلة من غيرهم، وكذلك أولئك الذين يواجهون حواجز إضافية أمام الإبلاغ وطلب الدعم.
- تنفيذ تدابير الرقابة التي قد:
 - تتعلق ببيئة العمل المادية (مثل تركيب كاميرات أمنية و/أو أجهزة إنذار صامتة).
 - تنطوي على تغييرات في أساليب وإجراءات العمل لتقليل مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة (مثل تعيين شخصين للعمل في متجر في المساء).
- تزويد العمال بالتعليم أو التدريب أو التعليمات اللازمة لتنفيذ تدابير الرقابة.

ملاحظة: في الملحق 3، تقدم الإرشادات أمثلة لتدابير الرقابة المحددة التي قد تنفذها المنظمات والشركات لمعالجة مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة.

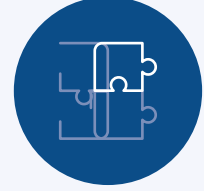
أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 4: إدارة المخاطر والتي قد تتضمن:

- المراسلات مع العمال وجدول أعمال الاجتماعات والملاحظات
- إطار المخاطر المكتمل و/أو سجل المخاطر (أو أدلة أخرى لتحديد المخاطر وتقييمها، وكذلك تنفيذ ومراجعة تدابير الرقابة)
- مقابلات الانفكاك من العمل أو نتائج الاستبيانات أو الملاحظات من المشاورات مع العمال والإجراءات المتخذة استجابة
- توصيف مهام الوظيفة لأدوار مثل مسؤولي الاتصال ولجان الصحة والسلامة والممثلين
- تحليل البيانات المتعلقة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة، بما في ذلك أرقام الإبلاغ ومؤشرات المساواة بين الجنسين
- أوراق اجتماعات المجلس والمحاضر
- اختبار وتقييم فعالية الرقابة الموثقة.

أمثلة على الإجراءات التي يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 4: إدارة المخاطر تشمل:³³

- التعامل مع السلوك غير القانوني ذي الصلة باعتباره خطرًا على المساواة وخطر يتعلق بالصحة والسلامة والتأكد من أن كبار القادة (بما في ذلك أصحاب الأعمال) يشاركون باستمرار ويتحملون المسؤولية عن عملية إدارة المخاطر المتعلقة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة.
- كبار القادة الذين يبحثون عن المعلومات ويتم تزويدهم بها حول:
 - مخاطر وطبيعة ومدى السلوك غير القانوني ذي الصلة في المنظمة أو الشركة
 - الإجراءات المتخذة لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له
 - نتائج التقارير والعواقب بالنسبة للأشخاص الذين يخرطون في سلوك غير قانوني ذي صلة
 - الاتجاهات والأنماط والدروس المستفادة.
- إنشاء وتدريب الموظفين في مكان العمل بتفويض محدد لمعالجة السلوك غير القانوني ذي الصلة. دعم هذه الأدوار، بما في ذلك توفير الوقت خلال ساعات العمل لحضور التدريب ذي الصلة.
- مراجعة إرشادات WHS ذات الصلة بالمجال، بما في ذلك قواعد الممارسة المعتمدة.
- مساءلة القادة والمديرين (على سبيل المثال من خلال توصيف المهام الوظيفية وعمليات الأداء والترقية) لرصد المخاطر وخلق ثقافات وأنظمة مكان العمل التي تعزز المساواة بين الجنسين والاحترام والسلامة والتنوع والشمول.
- التشاور مع العمال وأصحاب المصلحة والممثلين (بما في ذلك مسؤولي الاتصال وممثلي الصحة والسلامة واللجان) فيما يتعلق بمكان وزمان تعرض العمال للخطر وتدابير الرقابة المقترحة وفعالية تدابير الرقابة.
- استخدام مجموعة من مصادر المعلومات (بما في ذلك التقارير وبيانات المجال ومقابلات ترك العمل وتوجهات مكان العمل) للنظر في متى وأين وكيف يمكن أن يحدث السلوك غير القانوني ومن قد يشارك فيه (بما في ذلك فيما يتعلق بالأطراف الثالثة).
- النظر في المخاطر الكامنة في المساحات المادية وأنظمة العمل وملاحم مكان العمل. ويشمل ذلك

05: الدعم



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.

يمكن أن يتسبب التعرض لسلوك غير قانوني ذي صلة أو مشاهدته بالنسبة لأي شخص في ضرر نفسي و/أو جسدي، بما في ذلك الصدمة. يمكن أن تكون آثار ذلك عميقة وطويلة الأمد. يجب على المنظمات والشركات إدراك ذلك والنظر في توفير أو تسهيل الوصول إلى الصحة النفسية السرية والعاقبة وغيرها من أشكال الدعم للعمال المتضررين.

نظرًا لأن العديد من الأشخاص الذين يتعرضون لسلوك غير قانوني ذي صلة في العمل لا يبلغون عنه، يجب أن تكون المعلومات حول الدعم المتاح متوفرة للعمال دون الحاجة إلى التحدث إلى أي شخص في العمل. يجب أن يكون الدعم سرّيًا ومتاحًا لجميع العمال بغض النظر عما إذا كانوا يختارون الإبلاغ عن تجاربهم في السلوك غير القانوني ذي الصلة أو السلوك الذي شهده.

الدعم ضروري للحد من الضرر قصير الأجل وطويل الأجل للسلوك غير القانوني ذي الصلة، وكذلك لتمكين الناس من اتخاذ قرارات بشأن أي إجراء قد يتخذونه بسبب السلوك.

يمكن أن يساعد تقديم الدعم المناسب للعمال قبل وأثناء وبعد حادثة السلوك غير القانوني ذات الصلة في تعزيز ثقافة آمنة ومحترمة وشاملة. هذا يؤدي إلى سلوك أفضل ويساعد على القضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة. تزيد خيارات الدعم الفعال أيضًا من احتمالية تقديم التقارير عند حدوث سلوك غير قانوني ذي صلة، مما يتيح اتخاذ إجراءات لمعالجة السلوك ومنع وقوع أي حوادث أخرى.

يجب توفير الدعم لجميع العمال، بغض النظر عما إذا كانوا يختارون تقديم تقرير رسمي عن تجاربهم مع السلوك غير القانوني ذي الصلة أو السلوك الذي شهده. يجب أن تركز على الشخص وأن تكون مستنيرة بشؤون الصدمات لضمان عدم تعرض الأشخاص الذين يشهدون أو يتعرضون لسلوك غير قانوني ذي صلة لمزيد من الأذى بسبب تقديم الردود.

يمكن أن يتخذ الدعم عدة أشكال. يمكن أن يكون الأمر غير رسمي، مثل سؤال العامل عما إذا كان يرغب في أخذ إجازة بعد تجربة سلوك غير قانوني ذي صلة أو إجراء تغييرات داخل مكان العمل لتجنب الحاجة إلى التفاعل مع الشخص الذي انخرط في السلوك. يمكن أيضًا أن يكون أكثر رسمية، مثل من خلال مسؤولي الاتصال أو ممثلي الصحة والسلامة أو توفير نقطة اتصال مخصصة لتقديم الدعم الصحي عندما يبلغ الشخص عن تجاربه أو توفير الوصول إلى المشورة الخارجية السرية من خلال برنامج مساعدة الموظفين Employee Assistance Program.



أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 5: الدعم والتي قد تشمل:

- ملصقات أو كتيبات أو رسائل بريد إلكتروني تحدد خيارات الدعم المتاحة
- سجلات الحضور للدورات التدريبية ومحتوى التدريب المرتبط بها
- دليل على الدعم المقدم والمزود في حالات فردية، مثل رسائل البريد الإلكتروني للعمال أو ملاحظات المحادثات
- تضمين أسئلة حول المعرفة والدعم والوصول إليه في استطلاعات الموظفين
- تفاصيل EAP وبيانات حول عدد المرات التي يتم فيها الوصول إلى EAP.

تتضمن أمثلة الإجراءات التي يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 5: الدعم ما يلي:

- توفير معلومات يسهل الوصول إليها حول الدعم المتاح، مثل توفير المعلومات عندما يبدأ الشخص العمل لأول مرة؛ أو الملصقات والنشرات وغيرها من المعلومات حول مكان العمل أو رسائل البريد الإلكتروني والمعلومات على الشبكة الداخلية (الإنترنت) للموظفين، عند الاقتضاء.
- التأكد من أن الدعم متاح للعمال داخليًا وخارجيًا، بما في ذلك الدعم الذي يمكن الوصول إليه بشكل دون تحديد هوية الشخص أو دون الكشف عن ذلك للمؤسسة أو الشركة. قد تشمل خيارات الدعم الداخلي المالك أو المدير أو أحد كبار الموظفين الموثوق بهم أو ممثل الصحة والسلامة أو مندوب النقابة. قد يشمل الدعم الخارجي خدمة RESPECT 1800 أو الطبيب العام أو المرشد النفسي أو ممثل النقابة أو برنامج مساعدة الموظفين (EAP). من المهم أيضًا ضمان تدريب الأشخاص في أدوار الدعم بشكل صحيح، والنظر في الحاجة إلى تطوير خطة الإسعافات الأولية للصحة النفسية عند الاقتضاء. قد يتم توفير خيارات دعم متخصصة خاصة بالثقافة.

الأهم من ذلك، يجب أن يقلل الدعم من الضرر. يجب إعطاء الأولوية لسلامة العمال قبل العمليات التأديبية ويجب أن يكون العمال قادرين على الوصول إلى الدعم في أي وقت (بما في ذلك بعد انتهاء عملية التقرير والاستجابة) ويجب توفير جهة اتصال معينة لأي شخص يبلغ عن سلوك غير قانوني ذي صلة. حيثما كان ذلك ممكنًا، يجب فصل الأشخاص الذين يقدمون الدعم للأشخاص المتضررين عن أولئك الذين يحققون في التقرير ويتخذون قرارات بشأن النتائج. يجب أيضًا تدريب القادة والمديرين على تلقي التقارير بطريقة تركز على الشخص ومستنيرة بشؤون الصدمات وسرية.

06: الإبلاغ والاستجابة



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.

محظور. يجب شرح العملية والنتائج المحتملة والتقدم بطريقة شفافة للأشخاص المتضررين ويجب أن تكون العملية آمنة. وفي ختام العملية، ينبغي تقديم المعلومات إلى الشخص المتضرر بشأن النتيجة، وعند الاقتضاء، عدم تحديد الهوية وجمع المعلومات المقدمة للقوى العاملة على نطاق أوسع.

المساءلة أمر بالغ الأهمية أيضًا. يجب تطبيق عمليات إعداد التقارير والتسوية بالتساوي على الجميع في أي منظمة أو شركة، مع تطبيق عواقب ثابتة على السلوك غير القانوني ذي الصلة بغض النظر عن أهمية أو أقدمية الأشخاص المعنيين.

أمثلة على الإجراءات التي يمكن للمنظمات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 6: التقارير والاستجابة تتضمن:³⁴

- توصيل خيارات إعداد التقارير والحلول للعمال، وضمن توفير هذه الخيارات دون الحاجة إلى التحدث مع أي شخص في المؤسسة أو الشركة. يمكن أن يحدث الاتصال من خلال أوراق المعلومات أو الملصقات أو النشرات أو المناقشات في المنتديات المناسبة. في المؤسسات والشركات المتوسطة والكبيرة، قد يشمل ذلك أيضًا السياسات التفصيلية ورسائل البريد الإلكتروني والمعلومات على الشبكة الداخلية (الإنترانت)، بالإضافة إلى المزيد من

أثبتت العمليات التقليدية للإبلاغ والرد على تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة أنها غير فعالة في الماضي بسبب الخيارات والاختيارات المحدودة للشخص المتأثر بالسلوك. إن التركيز على التحقيقات، التي غالبًا ما تكون طويلة وعدائية ومعقدة، يمكن أن يكون مؤلمًا وغير قادر على تمكين أولئك الذين يقومون بإعداد التقارير. سعت الاستجابات النموذجية أيضًا إلى إعطاء الأولوية لتجنب المسؤولية القانونية وحماية سمعة المنظمة أو الشركة على عافية الشخص الذي اختبر السلوك وتفضيلاته للحل.

من الأهمية بمكان التأكد من أن جميع العمال على دراية بخيارات الإبلاغ وأن التقارير يتم أخذها على محمل الجد والاستجابة لها بسرعة وحساسية وكذلك من خلال نهج يركز على الشخص ومستنير بشؤون الصدمات. يجب أن يشمل اتباع هذا النهج المنظمات والشركات التي توفر الاختيار حول ما إذا كان يجب الإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة وكيفية الإبلاغ عنه وتوفير سبل إبلاغ متعددة وخيارات حل مختلفة مع أخذ رغبات الشخص الذي يعاني من السلوك في الاعتبار وتوفير الشفافية المناسبة بشأن العواقب المفروضة.

عملية إعداد التقارير الجيدة سهلة الوصول وواضحة وبسيطة. كما أنها سرية، حيث يتم تقديم معلومات حول التقرير لأولئك الأشخاص الذين يحتاجون إلى معرفته فقط. يجب أن يكون هناك التزام بالحل في الوقت المناسب ويجب توضيح أن الإيذاء الحاصل بسبب تقديم تقرير



الإبلاغ والاستجابة: 06

ضمان وجود مسارات متعددة لحل تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة (بما في ذلك التدخل المبكر والمسارات غير الرسمية والرسمية والمسارات الخارجية)، مع نهج متناسق تم اعتماده للاستجابة إلى التقارير والإحالات الخارجية المتاحة عند الحاجة للحيادية.

أمثلة على السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 6: التقارير والاستجابة والتي قد تشمل:

- ملصقات أو كتيبات تحدد خيارات إعداد التقارير ومسارات الاستجابة المحتملة والنتائج
- إجراء مكتوب للإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة
- نتائج مراجعات العمليات وأنظمة الإبلاغ والاستجابة للحوادث
- البيانات التي يتم الاحتفاظ بها فيما يتعلق بالتقارير، بما في ذلك الاستجابة المتخذة والنتيجة (يتم الاحتفاظ بها بشكل سري وآمن).

المناقشات الرسمية. فيما يتعلق بالأطراف الثالثة (مثل العملاء والزبائن والمرضى)، قد يشمل ذلك تقديم معلومات في الملصقات أو رسائل البريد الإلكتروني أو على مواقع الإنترنت حول حقهم في الحصول على خدمة خالية من السلوك غير القانوني ذي الصلة، بالإضافة إلى ما يمكنهم فعله إذا واجهوا سلوكًا غير قانوني ذي صلة.

- توفير خيارات متعددة لإعداد التقارير داخليًا أو خارجيًا، بشكل غير رسمي أو رسمي، بما في ذلك إخفاء الهوية (إلى أقصى حد ممكن). في منظمة أو شركة صغيرة، قد يشمل ذلك خيار تقديم التقارير داخليًا إلى شخص مرشح و/أو الحصول على معلومات حول كيفية الاتصال بالهيئات الخارجية ذات الصلة (مثل لجنة حقوق الإنسان الأسترالية ولجنة العمل العادل وأمين المظالم المعني بالعمل العادل ومنظمي WHS وهيئات مكافحة التمييز في الولايات والأقاليم). في مؤسسة أو شركة متوسطة أو كبيرة، قد يشمل ذلك أيضًا مسارات داخلية متعددة (مثل عبر الإنترنت أو من خلال اختيار أشخاص مرشحين مختلفين).
- ضمان منح الأشخاص الذين يتعرضون لسلوك غير قانوني ذي صلة خيارًا فيما إذا كانوا سيقدمون تقريرًا رسميًا وكيفية القيام بذلك، مع مراعاة تفضيلاتهم في كيفية معالجة التقرير بشكل أكثر ملاءمة، مع مراعاة الواجبات القانونية ذات الصلة أيضًا.
- تطوير عملية واضحة لإعداد ومعالجة التقارير حول كبار القادة (بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة)، بالتشاور مع العمال.
- ضمان تصميم العمليات وفقًا للبيئة السكانية وبيئة العمل، مع مراعاة احتياجات العمال (لا سيما أولئك الأكثر عرضة لخطر التعرض لسلوك غير قانوني ذي صلة).
- ضمان مراجعة عمليات إعداد التقارير بانتظام للتأكد من فعاليتها، بالتشاور مع العمال.

07: 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 سلوكًا غير قانوني ذي صلة فيما يتعلق بعمالها والإجراءات المتخذة لمعالجتها.

من المهم استخدام مصادر متعددة للبيانات لفهم طبيعة ومدى السلوك غير القانوني ذي الصلة (بما في ذلك المكان المحتمل حدوثه والأشخاص المعرضين للخطر) وما إذا كانت تدابير الرقابة الحالية فعالة.

يمكن جمع البيانات المفيدة (إن وجدت) فيما يتعلق بما يلي:

- القيادة
- ثقافة مكان العمل
- خصائص المجال ومكان العمل المحددة
- خيارات الدعم
- تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة
- عمليات الإبلاغ والاستجابة للسلوك غير القانوني ذي الصلة (بما في ذلك الأطر الزمنية والنتائج وما إذا كانت العمليات تلبى احتياجات العمال)
- فهم العمال للسلوك غير القانوني ذي الصلة وخيارات الدعم والعمليات للتعامل مع السلوك غير القانوني ذي الصلة

يجب على المنظمات والشركات جمع البيانات وتحليلها واستخدامها لتنفيذ ومراقبة وتحديث التدابير للسيطرة على السلوك غير القانوني ذي الصلة والقضاء عليه.

يعد فهم طبيعة ومدى أي مشكلة خطوة حاسمة للقضاء عليها. تساعد البيانات المؤسسات والشركات على فهم متى وأين وكيف يحدث السلوك غير القانوني ذي الصلة ومن يشارك فيه ومن يتأثر به ولماذا قد يحدث. من خلال فهم ذلك، تكون المنظمات والشركات في وضع أفضل لمنع السلوك من الحدوث والاستجابة بفعالية في حالة حدوثه. يمكن أيضًا استخدام البيانات لتوفير الشفافية للقادة والعمالين وأصحاب المصلحة الآخرين.

المراقبة

يجب ألا تعتمد المنظمات والشركات على عدد التقارير المتعلقة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة وحدها، نظرًا لأن نقص الإبلاغ كبير ومنتشر في جميع المجالات. يجب أن يفهموا أن غياب التقارير قد يشير إلى أن آليات الإبلاغ الحالية تعتبر غير فعالة أو لا تلبى احتياجات العمال. وبالمثل، قد تشير الزيادة في التقارير إلى أن الناس يشعرون الآن بالأمان للإبلاغ عن السلوك غير القانوني ذي الصلة، بدلاً من الإشارة إلى أن السلوك نفسه أخذ في الازدياد. لذلك



المراقبة والتقييم والشفافية: 07

- تقييم فعالية الإجراءات المتخذة للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة
- تحسين السياسات والعمليات للإبلاغ والاستجابة للسلوك غير القانوني ذي الصلة
- تقييم ثقافة مكان العمل ودور القيادة في إنشاء أماكن عمل آمنة ومحترمة وشاملة
- تقييم فعالية مبادرات التعليم والتدريب.
- تعليقات العمال حول ما إذا كانوا يشعرون بخطر السلوك غير القانوني ذي الصلة وفعالية مبادرات مكان العمل
- تعليقات العمال على تجاربهم في التمييز متعدد الجوانب والمنهجي، بما في ذلك، على سبيل المثال، كيف تساهم عوامل مثل العرق أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو العمر في تجاربهم من الحرمان والتمييز ضدهم في بيئات مكان العمل.

الشفافية

يجب على المنظمات والشركات استخدام البيانات غير المحددة للهوية لتكون شفافة مع القادة والمديرين والعمالين وأصحاب المصلحة الرئيسيين حول الاتجاهات والأنماط والدروس المستفادة.

يجب الإبلاغ عن البيانات للقادة المسؤولين عن إدارة المنظمة أو الأعمال والإشراف على «خطة الوقاية والاستجابة». تساعد الشفافية كبار القادة على فهم طبيعة ومدى السلوك غير القانوني ذي الصلة وتساعدهم على أن يكونوا أكثر فعالية في معالجة المخاطر. يجب أيضًا الإبلاغ عن البيانات للعمال لزيادة الثقة في المنظمة أو الأعمال وإحداث تغيير إيجابي.

تتضمن الشفافية ما يلي:

- **التحدث بصراحة** عن مخاطر السلوك غير القانوني ذي الصلة في مكان العمل والسلوكيات المُبلغ عنها. يجب توفير المعلومات ذات الصلة للعمال والقادة والمديرين. يمكن أيضًا مشاركة المعلومات علنًا عند الاقتضاء.

يمكن للمؤسسات والشركات جمع البيانات من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك:

- المشاورات مع العمال (وممثلهم، عند الاقتضاء)، بما في ذلك المقابلات ومجموعات التركيز والاستطلاعات ومقابلات ترك العمل أو التعليقات المجهولة الهوية
- تعليقات من أطراف ثالثة، مثل ملاحظات الزبائن (بما في ذلك عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي)
- إحصاءات القوى العاملة، مثل معدلات ترك القوى العاملة لوظائفهم ومعدلات التغيب واستخدام الإجازات المرضية ومعدلات الوصول إلى ترتيبات العمل المرنة والإجازة الوالدية، لجميع الأجناس.

التقييم

يجب استخدام البيانات لتحديد ما إذا كانت التدابير تعمل وكيف يمكن تحسينها. التقييم والتحسين عمليتان مستمرتان - لا توجد «نقطة نهاية» لإنشاء النظام «المثالي». يجب أن تفيد البيانات التي تم جمعها:

- تحديد المخاطر المتعلقة بالسلوك غير القانوني ذي الصلة وتنفيذ ومراجعة تدابير الرقابة لمعالجة تلك المخاطر

ملاحظة: يجب أن تكون السرية وإخفاء الهوية وحماية خصوصية العمال في صميم جميع عمليات جمع البيانات. يجب على المنظمات والشركات الحفاظ على الخصوصية والسرية في جمع البيانات مباشرة من العمال لضمان عدم تعرض العمال لخطر الأذى أو الإجراءات الانتقامية. يجب ألا يشعر العمال أيضًا بالضغط، بشكل صريح أو ضمني، لمشاركة المعلومات إذا لم يرغبوا في ذلك.

تتضمن أمثلة الإجراءات التي يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها للوفاء بالمعيار 7: المراقبة والتقييم والشفافية ما يلي:³⁵

- مراجعة تدابيرها بانتظام للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة (بما في ذلك تدابير الرقابة المحددة و «خطة الوقاية والاستجابة» الخاصة بها) للتأكد من أنها تظل فعالة، مع تضمين مدخلات من العمال وأصحاب المصلحة.
- تحديث التدابير للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة بعد المراجعة (وبالاستناد إليها).
- مشاركة البيانات ذات الصلة مع القادة لإبلاغ «خطة الوقاية والاستجابة».
- مشاركة البيانات ذات الصلة (على سبيل المثال، دراسات الحالة والاتجاهات والدروس المستفادة) مع المديرين والعاملين والاعتراف بأي قضايا والتأكيد على أن السلوك غير القانوني ذي الصلة غير مقبول.
- الإبلاغ علنًا، عند الاقتضاء، بما في ذلك عن فعالية تدابير الرقابة.

تتضمن أمثلة السجلات لإثبات الإجراءات المتخذة للوفاء بالمعيار 7: المراقبة والتقييم والشفافية ما يلي:

- ملاحظات التفكير الذي تم القيام به
- ملاحظات اجتماعات التشاور التي أجريت مع العمال ونتائج الاستبيانات والتعليقات والمقابلات النهائية لترك العمل والتحليل المرتبط
- ملاحظات توضح تقييم تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة
- بيانات الأعمال / المقاييس والتحليلات المرتبطة
- سجلات التقارير
- خطة منقحة للوقاية والاستجابة أو أدلة أخرى لتقييم التدابير للقضاء على السلوك غير القانوني ذي الصلة.

- **الظهور** في الإجراءات المتخذة لمنع السلوك غير القانوني ذي الصلة والاستجابة له، مع الاستماع إلى رغبات الأشخاص الذين يتعرضون لسلوك غير قانوني ذي صلة مع الحرص على عدم تقديم معلومات مُعرفة للهوية. في حين أنه من الضروري مراعاة الخصوصية الشخصية في الحالات الفردية، لا ينبغي استخدام ذلك كسبب شامل لتجنب الشفافية المناسبة.
- **الصدق** مع القوى العاملة الأوسع وأصحاب المصلحة الآخرين (الداخليين والخارجيين) بشأن ظروف ونتائج التقارير، حيثما كان ذلك ممكنًا، مع إعطاء الأولوية للشخص الذي تعرض للسلوك غير القانوني ذي الصلة الذي يتحكم في ما يتم مشاركته وما لا يتم مشاركته. وهذا يشمل الاعتراف وتحمل المسؤولية عن الأخطاء.

من المهم التأكد من أن الشفافية هي أيضًا:

- **عادلة**، بمعنى أنها لا تتدخل في العدالة الطبيعية أو تعرّض سلامة العمليات الجارية لمعالجة تقارير السلوك غير القانوني ذي الصلة للخطر. من المهم دائمًا الموازنة بين السرية والشفافية. في حين أن عمليات الإبلاغ والاستجابة مستمرة، يجب الحفاظ على السرية لضمان تزويد الناس بالعدالة الإجرائية. ومع ذلك، لا ينبغي استخدام السرية كسبب لرفض توفير الشفافية بشأن النتائج، حيثما أمكن ذلك.
- **داعمة** للأشخاص في مكان العمل، من خلال احترام الخصوصية والسلامة والاعتراف بأن الشفافية بشأن أي حادث (بأي شكل) يمكن أن تعرض أحيانًا صحة وسلامة ورفاهية المعنيين للخطر. يمكن للشفافية أن تبني الثقة، ولكن فقط إذا ظلت سلامة أو رفاهية الشخص الذي تعرض للسلوك غير القانوني ذي الصلة هي الأولوية. يجب ألا تتضمن أي معلومات يتم مشاركتها حول الحوادث معلومات تعريفية ويجب إيلاء اعتبار خاص فيما يتعلق بالسرية في المنظمات أو الشركات الصغيرة أو المتوسطة. عندما يكون هناك عدد صغير من العمال المعنيين أو مجموعة معينة من العمال، قد لا يكون من الممكن توفير الشفافية بطريقة تضمن السرية.

التعليقات الختامية

- 1 يوجد الواجب الإيجابي في القسم 47C من قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث).
- 2 اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان، حان وقت الاحترام: الاستبيان الوطني الخامس حول التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية (2022) 12 <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>.
- 3 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 47C(1) و 47C(2) و 47C(4).
- 4 قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 2011 (الكومنويلث) القسم 5(4).
- 5 قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 2011 (الكومنويلث) الأقسام 5(7) و 5(8).
- 6 قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 2011 (الكومنويلث) القسم 5(5).
- 7 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 47C(1) و 47C(2) و 47C(3).
- 8 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 47C(1) و 47C(2) و 47C(3).
- 9 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 47C(1) و 47C(4) و 47C(5).
- 10 لا يعرّف قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) مصطلحات «الرجل» أو «المرأة» أو «الجنس». بعد تعديل قانون التمييز على أساس الجنس (التوجه الجنسي والهوية الجنسية وحالة ثنائي الجنس) لعام 2013 (الكومنويلث)، من المحتمل ألا يقتصر «الجنس» على الجنس المحدد عند الولادة أو على الفهم البيولوجي الصارم للخصائص الجنسية. لم يتم تحديد هذه القضية بعد من قبل المحاكم الفيدرالية.
- 11 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 5.
- 12 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 5(1).
- 13 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 5(2).
- 14 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 5(2) و 5(3) و 7B.
- 15 كما يتم تغطية التمييز في التوظيف على أساس «المسؤوليات الأسرية» بشكل منفصل في قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 7A، الذي يقتصر على التمييز المباشر في مجالات محددة من العمل، ولكن يمكن أن يكون هناك تداخل مع أساس «الجنس» حيث من المرجح أن تحتاج النساء إلى ترتيبات عمل مرنة نتيجة لمسؤوليات الأسرة.
- 16 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28A.
- 17 اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان، حان وقت الاحترام: الاستبيان الوطني الخامس حول التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية (2022) 12.
- 18 اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان، حان وقت الاحترام: الاستبيان الوطني الخامس حول التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية (2022) 12.
- 19 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28A(1A).
- 20 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28AA.
- 21 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28AA(1)(b).
- 22 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) الأقسام 28M(1) و 28M(2).
- 23 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28M(2)(c).
- 24 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28M(2)(b).
- 25 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 28M(3).
- 26 انظر قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 4(2)، الذي ينص على أنه لأغراض قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث)، يعتبر رفض فعل ما أو عدم القيام به بمثابة فعل والإشارة إلى الفعل تتضمن إشارة إلى رفض أو عدم القيام بالفعل. انظر أيضًا قانون اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان لعام 1986 (الكومنويلث) القسم 3(1)، الذي ينص على أن إخضاع شخص آخر لبيئة عمل معادية هو «تمييز غير قانوني» لأغراض قانون لجنة حقوق الإنسان الأسترالية لعام 1986 (الكومنويلث). يُعرّف التمييز غير القانوني في القسم 3(1) من

قانون لجنة حقوق الإنسان الأسترالية لعام 1986 (الكومنويلث) بأنه يعني «أي أفعال أو أقصاءات أو ممارسات غير قانونية بموجب... الجزء الثاني من SDA». ونتيجة لذلك، فإن القسم 28M من قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) تمتد لتشمل السلوك عن طريق الامتناع عن الفعل، مثل عدم التصرف أو التدخل. انظر أيضًا المذكرة التفسيرية المُنفحة، مشروع قانون تعديل تشريعات مكافحة التمييز وحقوق الإنسان (الاحترام في العمل) 2022 (الكومنويلث) [44].

- 27 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 47A.
- 28 قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 (الكومنويلث) القسم 47C(6).
- 29 يمكن اعتبار كبار القادة «موظفين» بموجب قانون WHS. لمزيد من المعلومات حول من يُعتبر «موظف» بموجب قوانين WHS، راجع الإرشادات من منظم WHS ذي الصلة في الولاية (الولايات) القضائية التي تعمل فيها.
- 30 قد يكون كبار القادة «موظفين» بموجب قوانين WHS. «الموظفون» لديهم واجبات محددة بموجب قوانين WHS لممارسة العناية الواجبة في إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية (بما في ذلك تلك التي يشكلها التحرش الجنسي). قد تتطلب هذه الواجبات من المسؤولين اتخاذ المزيد من الخطوات، بما يتجاوز ما هو مطلوب بموجب هذا المعيار، لضمان وفاء المنظمة أو الشركة بواجبات WHS الخاصة بها.
- 31 قد تكون هناك حاجة إلى مزيد من الخطوات، بخلاف تلك المحددة في هذا المعيار، بموجب قوانين WHS، إذا كانت ثقافة مكان العمل تخلق خطرًا على الصحة والسلامة وكانت هناك تدابير رقابية عملية معقولة يمكن أن يتخذها «الشخص الذي يدير نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» لإزالة أو تقليل هذه المخاطر.
- 32 قد تتطلب الواجبات بموجب قوانين WHS أكثر مما هو مطلوب بموجب هذا المعيار. على سبيل المثال، الواجبات المتعلقة بتوفير المعلومات والتدريب والتعليم والتشاور مع العمال، وكذلك واجبات «الموظفين» للعناية الواجبة لاكتساب المعرفة الحديثة والحفاظ عليها بعمليات المنظمة أو الشركة والأخطار أو المخاطر المرتبطة بها.
- 33 «الشخص الذي يدير نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» لديه أيضًا واجبات بموجب قوانين WHS للقضاء على أو تقليل أخطار المخاطر النفسية الاجتماعية (بما في ذلك تلك التي يشكلها التحرش الجنسي) بقدر ما هو عملي بشكل معقول. للحصول على إرشادات حول ما هو عملي بشكل معقول بموجب قوانين WHS، راجع منظم WHS ذي الصلة في الولاية (الولايات) القضائية التي تعمل فيها. قد تكون هناك حاجة إلى إجراءات إضافية، بخلاف تلك المحددة في هذا المعيار، للامتثال لواجبات WHS.
- 34 من المحتمل أيضًا أن تكون واجبات «الشخص الذي يدير نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» لتحديد خطر حدوث المخاطر النفسية الاجتماعية (بما في ذلك التحرش الجنسي) ومراجعة تدابير الرقابة وكذلك لضمان السلامة في عمليات الإبلاغ والاستجابة، ذات صلة هنا. قد تتطلب الواجبات بموجب قوانين WHS أكثر مما هو موضح في هذا المعيار. يجب على المنظمات والشركات النظر بعناية في واجبات WHS بالإضافة إلى الأمثلة الواردة في هذا القسم.
- 35 من المحتمل أيضًا أن تكون واجبات «الشخص الذي يدير نشاطًا تجاريًا أو مشروعًا» لتحديد خطر حدوث المخاطر النفسية الاجتماعية (بما في ذلك التحرش الجنسي) ومراجعة تدابير الرقابة ذات صلة هنا. قد تتطلب الواجبات بموجب WHS أكثر مما هو موضح أدناه. يجب على المنظمات والشركات النظر بعناية في واجبات WHS بالإضافة إلى الأمثلة الواردة في هذا المعيار.

