



RESPETO EN EL TRABAJO

No debe ignorarse

1. Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo

CSR Limited (**CSR**) se compromete a ofrecer sus contactos laborales un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo. es decir, sin discriminación ilícita, acoso (incluyendo acoso sexual), acoso por razón de sexo, intimidación, denigración, entornos laborales hostiles y victimización (las definiciones de estos actos y conductas se incluyen en esta política).

Al garantizar unos entornos laborales seguros y respetuosos, podemos atraer y retener a los empleados con más talento, impulsar un mejor desarrollo en todo el sector, acelerar nuestros esfuerzos de diversidad e inclusión y mejorar la innovación. Es una buena medida para nuestra gente y un buen enfoque para nuestros clientes y nuestras comunidades.

Esta política detalla las expectativas de conducta de todos los contactos laborales y el papel que todos jugamos para poder prevenir los comportamientos inadecuados en el lugar de trabajo, además de nuestro compromiso de no ignorar nunca los problemas o incidentes.

CSR tiene una postura de **tolerancia cero** ante las conductas ilícitas e inaceptables en el lugar de trabajo.

2. Alcance

Esta política se aplica a todos los contactos laborales de CSR, lo cual incluye a:

- a. todos los empleados, incluyendo empleados temporales, becarios y aprendices, ejecutivos sénior y miembros de la junta;
- b. contratistas o subcontratistas, y cualquier empleado de dichos contratistas o subcontratistas;
- c. empleados de cualquier empresa que preste servicios, o empleados de cualquier otra organización que desarrolle su actividad profesional en el entorno de trabajo;
- d. candidatos a puestos de trabajo, trabajadores externos, becarios y aprendices, personas en prácticas y voluntarios; y

- e. clientes de CSR, visitantes y proveedores.

Esta política se aplica a:

- a. todos los aspectos del empleo, incluyendo el reclutamiento y la selección;
- b. el trabajo dentro y fuera de las instalaciones, incluyendo el trabajo de los contratistas;
- c. las interacciones, funciones o eventos que tengan lugar fuera del horario laboral y que afecten o puedan afectar al entorno de trabajo o a las relaciones laborales;
- d. las interacciones en dispositivos de y redes sociales que afecten o puedan afectar al entorno de trabajo o a las relaciones laborales; y
- e. la forma en que CSR ofrece sus servicios a sus clientes y cómo interactúa con el público.

Es importante recordar que el entorno laboral y, por tanto, los requisitos que se detallan en esta política, van más allá del lugar físico al que una persona vaya a trabajar. Las conductas inapropiadas también pueden darse fuera del espacio de trabajo habitual y del horario laboral normal. Por ejemplo, el acoso sexual en el trabajo también puede ocurrir en situaciones relacionadas con el empleo, como (entre otras):

- a. en reuniones sociales del equipo que no patrocine ni abone CSR;
- b. en alojamientos (incluyendo habitaciones de hotel) que proporcione o abone CSR; o
- c. en línea, a través de herramientas tecnológicas y redes sociales.

El consumo de alcohol en reuniones laborales o eventos relacionados con el trabajo que se celebren fuera del entorno y el horario habituales no constituye una excusa válida para mostrar una conducta que no respete esta política.

3. Responsabilidades

3.1. TODOS LOS CONTACTOS LABORALES

Todos los contactos laborales tienen la responsabilidad de:

- a. mostrar una conducta respetuosa y apropiada;
- b. comprender y respetar esta política y buscar más información si hay algún aspecto de esta política que no entienden en su totalidad;
- c. tratar a todos los contactos laborales con respeto y de forma justa;
- d. no mostrar las conductas que prohíbe esta política;
- e. informar de cualquier incidente que viole esta política a su supervisor directo o a un representante de RR. HH., o bien a través de nuestro proceso confidencial «Speak Up», en la dirección de correo electrónico makeareport@stopleveline.com.au o en los números 1300 30 45 50 (Australia) o 0800 42 50 08 (Nueva Zelanda);
- f. asegurarse de no victimizar a ninguna persona que esté involucrada en una denuncia por acoso o discriminación ilícita; y
- g. asegurarse de tratar todas las preocupaciones y quejas con tacto y de forma confidencial.

3.2. NO DEBE IGNORARSE: TESTIGOS

Las personas que presencien o sean conscientes de conductas inaceptables o ilícitas, como el acoso sexual u otros tipos de conductas inaceptables, pueden jugar un papel importante en la prevención de estos incidentes en el entorno de trabajo. Cuando se fomentan las conductas de integridad y respeto, las medidas que toman los compañeros pueden afectar positivamente a la cultura del entorno laboral. CSR espera que sus empleados sepan que «No debe ignorarse» ninguna conducta que sea inaceptable o ilícita.

Siempre que sea seguro hacerlo, CSR anima a los testigos que sean conscientes de cualquier tipo de comportamiento inaceptable a:

- a. ofrecer su apoyo al colega que se ha visto afectado por esa conducta inapropiada;
- b. pedir respetuosamente que se detenga ese comportamiento; y/o
- c. informar de cualquier incidente que vulnere esta política a su supervisor directo o a un representante de RR. HH., o bien a través de nuestro proceso confidencial «Speak Up», en la dirección de correo electrónico makeareport@stopline.com.au o en los números 1300 30 45 50 (Australia) o 0800 42 50 08 (Nueva Zelanda).

3.3. RESPONSABILIDADES ADICIONALES DE LOS SUPERVISORES

El Esquema de Gestión de Riesgos de CSR identifica los comportamientos dentro de la organización como un riesgo material. Los controles más relevantes para mitigar este riesgo incluyen la comunicación y el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial, la Política Ética y la Política de Respeto en el Trabajo de CSR. Los supervisores tienen la responsabilidad de comunicar estas políticas a los empleados. CSR ayudará a los supervisores a hacer evaluaciones de riesgos, identificar áreas de mayor riesgo de conductas ilícitas o poco respetuosas y, consecuentemente, poner en marcha planes específicos para mitigar dichos riesgos.

Además de las responsabilidades individuales que se detallan anteriormente, los líderes de CSR deben:

- a. promover y desarrollar un entorno laboral en el que no haya conductas inapropiadas, incluyendo la discriminación ilícita, el acoso (incluido el acoso sexual), el acoso por razón de sexo, la intimidación, la denigración, los entornos laborales hostiles y la victimización;
- b. mostrar una conducta apropiada;
- c. asegurarse de que todos los empleados a su cargo tengan conocimiento de esta política y de la obligación para con CSR de mostrar una conducta que respete esta política;
- d. conocer la Política de Notificación de Incidentes de CSR y su papel respecto a dicha política;
- e. tratar todas las quejas y consultas con seriedad y seguir los procedimientos adecuados para revisar y/o investigar las quejas;
- f. tomar medidas para identificar de forma proactiva factores que puedan aumentar la probabilidad de que haya comportamientos inapropiados, además de poner en marcha o sugerir medidas para controlar esos riesgos;
- g. tomar medidas proactivas e inmediatas para abordar cualquier conducta que no cumpla los requisitos de esta política;
- h. garantizar que no haya ningún tipo de victimización; y

- i. tomar las medidas disciplinarias adecuadas contra cualquier contacto laboral que haya incumplido esta política.

4. Conducta inaceptable en el entorno laboral

4.1. ACOSO

El acoso hace referencia a cualquier comportamiento o conducta desagradable o no solicitada que cualquier persona razonable pudiera considerar ofensiva, humillante o intimidante.

La intención o el motivo de la persona es irrelevante a la hora de determinar si el acoso ha tenido lugar.

El acoso puede ser un único o varios actos de conductas ofensivas. Si tal comportamiento se repite, también podría llegar a considerarse intimidación. El acoso también puede llegar a considerarse acoso sexual y/o discriminación ilícita.

CSR no tolerará ningún tipo de acoso en el entorno de trabajo. Los empleados que cometan acoso en el entorno de trabajo quedarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo una posible rescisión del contrato laboral o de colaboración.

Incluso si la persona o grupo de personas a las que va dirigido ese comportamiento no lo consideran acoso, un testigo podría considerarlo acoso.

El acoso puede incluir, entre otros:

- Insultos, burlas, bromas o insinuaciones, incluyendo gestos o sarcasmo
- Preguntas personales o inapropiadas
- Abuso o mofa verbal o no verbal
- Enviar mensajes o material ofensivo
- Contacto físico brusco u ofensivo
- Recurrir a amenazas, intimidación o la promesa de una recompensa para interferir en el trabajo de otra persona
- Mostrar, distribuir o tener material pornográfico, racista u ofensivo
- Publicar comentarios ofensivos o enviar mensajes ofensivos a través de redes sociales
- Bromas pesadas o inocentadas

4.2. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento desagradable de naturaleza sexual que pueda hacer que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada.

El acoso sexual puede incluir, entre otros:

- Silbar, decir groserías o tocar el claxon de un coche
- Mirar de forma lasciva o lujuriosa, hacer gestos sexuales o seguir, vigilar o merodear
- Solicitar imágenes o vídeos íntimos de una persona
- Hacer comentarios sobre el aspecto de una persona
- Pedir sexo o presionar para tener sexo
- Hacer comentarios sexualmente explícitos o enviar imágenes, vídeos o regalos sexualmente explícitos, incluyendo el uso de emojis con connotaciones sexuales

- Compartir, mostrar o hacer comentarios sobre imágenes o vídeos íntimos o sexualizados de una persona, incluyendo el contenido que se haya publicado en redes sociales o Internet.
- Hacer comentarios, bromas o acciones sugerentes de contenido sexual
- Invitaciones no deseadas para tomar unas bebidas, asistir a una cena o acudir a eventos sociales que no estén relacionados con el trabajo
- Preguntas o comentarios sobre la vida privada o las actividades sexuales de una persona
- Actos no solicitados de intimidad, como tocar, agarrar, masajear, abrazar, arrinconar o besar a una persona
- Enviar o mostrar pornografía o imágenes de naturaleza sexual gráfica, u obligar a una persona a ver pornografía o imágenes de naturaleza sexual gráfica
- Tocar o jugar con la ropa de una persona, incluyendo levantar una falda o camisa, toquetear los tirantes de un sujetador o meter las manos en los bolsillos de una persona

Es ilegal que exista acoso sexual si hay una relación con el entorno laboral o un empleado. No es necesario que el empleado esté desempeñando sus tareas laborales en el momento en que se dé esa conducta.

Es importante que todos los contactos laborales comprendan que:

- a. el acoso sexual no tiene por qué ser una conducta repetitiva o continuada. Un único incidente puede considerarse acoso sexual;
- b. una persona no tiene que oponerse a una conducta para que se considere desagradable. Hay muchos motivos por los que una persona podría no decir al autor que esa conducta no es apropiada o resulta desagradable. Esto podría incluir el puesto del autor dentro de la organización, en relación con el puesto de la otra persona;
- c. es irrelevante si una persona ha pretendido acosar sexualmente a otra o si la otra persona realmente se ha sentido ofendida. Lo importante es qué pueda pensar cualquier persona razonable de esa conducta. Los contactos laborales deben ser conscientes de que los comentarios y acciones que no ofenden a una persona sí pueden ofender a otra; y
- d. el acoso sexual no se limita a las interacciones en persona, sino que incluye también las comunicaciones electrónicas. Por este motivo, compartir, mostrar o hacer comentarios sobre imágenes o vídeos íntimos o sexuales de una persona, incluyendo el contenido que se haya publicado en redes sociales o en Internet, puede llegar a considerarse acoso sexual, dado que dicha conducta podría afectar a las relaciones laborales.

El contexto también es importante para dilucidar si una persona ha sufrido acoso sexual. Si los contactos laborales tienen una relación consensuada y personal, esta relación no se considera acoso sexual, ya que la conducta no es desagradable ni no deseada.

4.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo es una conducta no deseada o de naturaleza degradante que tiene lugar debido al sexo de la persona que sufre el acoso (o debido a las características que suelen asociarse a personas de ese sexo) en circunstancias en las que cualquier persona razonable pudiera haber anticipado la posibilidad de que la persona que sufre el acoso se sintiera ofendida, humillada o intimidada.

Este tipo de conducta incluye hacer comentarios a una persona, o en presencia de una persona, ya se hagan de forma oral o por escrito.

Al igual que ocurre con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo puede adoptar muchas formas. Algunos ejemplos de acoso por razón de sexo incluyen:

- hacer comentarios o gestos degradantes;
- mostrar imágenes, carteles, salvapantallas u objetos sugerentes o sexualmente explícitos en el entorno laboral;
- conversaciones, insinuaciones y chistes ofensivos de naturaleza sexual; y
- la cosificación sexual de una persona en el lugar de trabajo.

4.4. ENTORNO LABORAL HOSTIL

También es ilegal que una persona someta a otra persona a un entorno laboral que sea hostil por razón de sexo. Esto ocurre si una persona tiene una conducta tal en el entorno laboral que cualquier persona razonable pudiera haber anticipado la posibilidad de que esta conducta resultara ofensiva, intimidante o humillante para otra persona.

Una persona somete a otra persona a un entorno laboral que resulta hostil por razón de sexo si:

- a. ambas personas trabajan en ese entorno laboral; y/o
- b. la persona que sufre la conducta está en el entorno laboral en el mismo momento o después de que se dé la conducta; y
- c. una persona razonable podría haber anticipado la posibilidad de que la persona que sufre la conducta se sintiera ofendida, humillada o intimidada.

Algunos ejemplos incluyen:

- mostrar imágenes, carteles, salvapantallas u objetos sugerentes o sexualmente explícitos en el entorno laboral;
- conversaciones, insinuaciones y chistes ofensivos de naturaleza sexual; y
- la cosificación sexual de una persona en el lugar de trabajo.

4.5. INTIMIDACIÓN

CSR no tolerará ningún tipo de intimidación. Cualquier contacto laboral que muestre comportamientos intimidantes se verá sujeto a medidas disciplinarias, que podrían incluir la rescisión del contrato laboral o de colaboración.

La intimidación es un comportamiento poco razonable y continuado que va dirigido a una persona o grupo de personas en el entorno laboral y que puede suponer un riesgo para la salud y la seguridad.

«Poco razonable» hace referencia a un comportamiento que cualquier persona razonable, en función de las circunstancias, pudiera pensar que podría victimizar, humillar, socavar o amenazar.

Las conductas que pueden llegar a considerarse intimidación incluyen:

- «ciberacoso», como enviar correos electrónicos o mensajes de texto groseros o intimidatorios, o publicar ese tipo de mensajes en redes sociales
- sarcasmo u otros tipos de lenguaje denigrante
- socavar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona
- asignar a alguien la mayoría de las tareas desagradables
- asignar tareas que estén razonablemente por debajo o por encima del nivel de las aptitudes de una persona
- maltrato físico o verbal
- fijar fechas de entrega imposibles o que cambian constantemente
- comentarios o críticas que se hagan de forma inapropiada (por ejemplo, levantando la voz o gritando a una persona delante de otras)
- críticas sin justificación o quejas sin justificación, falsas o vejatorias
- difundir un cotilleo o un falso rumor sobre una persona

Que el autor haya intimidado de forma deliberada o intencionada a la otra persona no es un requisito para que se considere intimidación.

Que un supervisor o superior hable con un empleado de su rendimiento no se considera intimidación. Las conversaciones sobre rendimiento son necesarias para garantizar que los empleados cumplan los estándares de trabajo y conducta de CSR. Otras medidas razonables a las que pueden recurrir los supervisores y que no se consideran intimidatorias son las medidas disciplinarias, las instrucciones para desempeñar el trabajo y la asignación del trabajo en función de los sistemas y las necesidades de la empresa.

4.6. VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia y la agresión en el lugar de trabajo se dan cuando una persona sufre maltratos, amenazas o agresiones en el entorno laboral. Esto incluye maltrato o amenazas verbales y emocionales y agresiones físicas dirigidos a una persona o a la propiedad. Ese tipo de conductas pueden causar daños físicos y psicológicos. El efecto que la violencia tiene sobre una víctima depende de la gravedad de la violencia y de las experiencias, aptitudes o personalidad de cada víctima.

Los actos violentos o agresivos incluyen:

- maltrato verbal, ya sea en persona o por teléfono
- maltrato por escrito
- amenazas
- maltrato en grupo, acoso e intimidación
- agresión física o sexual
- robo armado
- daño intencionado a la propiedad del personal, los clientes o la empresa

La violencia en el lugar de trabajo a veces sigue un patrón de conductas que se van intensificando: desde el nerviosismo, la ira reconocida, la frustración y el lenguaje corporal intimidante hasta el maltrato y las amenazas verbales o escritos, las amenazas físicas y las agresiones. La violencia puede provenir tanto de dentro de la organización como de fuentes externas.

Es su obligación informar de cualquier incidente que vulnere esta política a su supervisor directo o a un representante de RR. HH., o bien a través de nuestro proceso confidencial «Speak Up», en la dirección de correo electrónico makeareport@stopline.com.au o en los números 1300 30 45 50 (Australia) o 0800 42 50 08 (Nueva Zelanda). En caso de querer presentar una queja por violencia en el lugar de trabajo, deberá seguir este proceso. No obstante, si es un caso de violencia grave, debe alejarse de la situación lo antes posible y denunciar lo ocurrido a un supervisor pertinente.

CSR no tolerará la violencia en el entorno laboral, y es posible que se tomen medidas disciplinarias severas, incluyendo el despido inmediato.

4.7. DISCRIMINACIÓN ILÍCITA

La discriminación ilícita se da cuando una persona trata o pretende tratar a alguien que posee un atributo protegido de forma menos favorable debido a ese atributo.

La legislación de cada estado y de la Commonwealth prohíbe la discriminación por razón de los atributos de una persona, que pueden incluir los siguientes:

- raza
- color
- sexo
- orientación sexual
- género o identidad de género
- discapacidad o problema de salud
- edad
- preferencia sexual
- estado civil
- embarazo o posible embarazo
- estado profesional o responsabilidades familiares
- lactancia
- registro penal irrelevante
- características físicas
- actividad o afiliación industrial
- religión, creencia política o actividad

La intención o el motivo de la persona es irrelevante a la hora de determinar si la discriminación ha tenido lugar.

La discriminación puede darse de forma directa o indirecta.

La **discriminación directa** ocurre si una persona trata o pretende tratar a otra persona de forma poco favorable debido a un atributo. Un ejemplo de discriminación directa podría ser no ascender a alguien debido a su raza, género, orientación sexual o creencias religiosas.

La **discriminación indirecta** se da si una persona impone o pretende imponer un requisito, condición o práctica poco razonable que derive o pueda derivar en suponer una desventaja a una o varias personas que tienen un atributo protegido. Un ejemplo de discriminación indirecta puede ser una política de reclutamiento que requiera que los empleados tengan cierta altura cuando no es relevante para el rendimiento en ese puesto de trabajo.

No se tolerará la discriminación ilícita. Los empleados que muestren conductas discriminatorias pueden quedar sujetos a medidas disciplinarias, incluso e inclusive la rescisión de su contrato de empleo o de colaboración.

4.8. DENIGRACIÓN RACIAL Y RELIGIOSA

La denigración es un acto público que alienta a otros a tener conductas de odio, mostrar un desprecio o una repugnancia profunda o ridiculizar gravemente a una persona o grupo de personas debido a su raza o su religión.

Esto incluye las conductas habladas, escritas, en línea o físicas hacia un grupo racial o religioso específico que animen a otros a ridiculizar a dicha persona o grupo, a mostrar conductas violentas o de odio, a causar daños en su propiedad o a hacer acusaciones falsas en su contra. La denigración racial y religiosa es ilegal.

También va contra la ley dar permiso o ayudar a alguien a denigrar a otras personas; por ejemplo, publicar o distribuir información sobre ellos.

4.9. VICTIMIZACIÓN

La victimización se refiere a que una persona someta o amenace con someter a alguien a un perjuicio porque esa otra persona ha presentado una queja, ha ayudado a alguien a presentar una queja o se ha visto involucrada en una queja.

Un ejemplo de victimización puede ser aislar a alguien porque ha presentado una queja contra un compañero de trabajo.

La victimización puede ser ilícita y derivar en medidas disciplinarias contra el autor, lo que incluye el despido.

5. Informar de un problema

Si cree que está recibiendo o ha recibido una conducta que puede no respetar los requisitos de esta política o cualquier otra conducta inapropiada, puede:

- a. ponerse en contacto con su gerente o supervisor, si se siente cómodo hablando del tema con un superior; y/o
- b. ponerse en contacto con un representante de RR. HH., que le ayudará y le guiará con el proceso;

- c. informar de lo ocurrido, en virtud de la [Política de Notificación de Incidentes de CSR](#), incluyendo una notificación a través de nuestro proceso confidencial «Speak Up» por correo electrónico o por teléfono (escribir a makeareport@stopline.com.au o llamar al 1300 30 45 50 para Australia o al 0800 42 50 08 para Nueva Zelanda). También se puede solicitar una copia en papel de esta política.

Es imposible tener un entorno de trabajo en el que no haya conductas inapropiadas o lícitas a menos que todos los contactos laborales que participen en los entornos de trabajo de CSR jueguen un papel activo para eliminar de forma proactiva estas conductas.

CSR espera que todos sus contactos laborales alcen la voz si presencian cualquier conducta que pueda infringir esta política, y que hablen con un supervisor o un representante de RR. HH. o que recurran a nuestro proceso confidencial «Speak Up» (enviando un correo electrónico a makeareport@stopline.com.au o llamando al 1300 30 45 50 (Australia) o al 0800 42 50 08 (Nueva Zelanda): [Política de Notificación de Incidentes de CSR](#).

CSR dará prioridad a los deseos, la seguridad y el bienestar del denunciante en relación con el problema o la queja que se haya presentado, al mismo tiempo que también reconocerá el efecto del trauma en la persona que ha informado de dicho problema.

En ciertas situaciones, es posible que un testigo desee mantener su anonimato y, siempre que sea posible, se respetará ese anonimato. Sin embargo, es posible que en algunas circunstancias no sea posible mantener la confidencialidad sobre la identidad de la persona o grupo de personas que han aportado la información. En ciertas situaciones, es posible que sea necesario aportar datos detallados sobre la denuncia para que puedan hacerse las comprobaciones pertinentes o para garantizar un procedimiento justo para la parte demandada.

6. Consecuencias

Se espera que todas las personas que se mencionan en esta política cumplan en todo momento las normas de conducta que se detallan en este documento. Cualquier contacto laboral de CSR que vulnere esta política quedará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo una posible rescisión del contrato de empleo. Si un proveedor o parte ajena a CSR vulnera esta política, su contrato se rescindirá.

7. Asistencia a los empleados

En CSR hemos asumido un compromiso con el bienestar de nuestros empleados, no únicamente para prestar apoyo en caso de que haya una crisis inmediata, sino también para ayudar a gestionar de forma proactiva el bienestar de los empleados en el futuro.

Nos hemos asociado con Telus Health para ofrecer a nuestros empleados ambos recursos. De esta forma, pueden tener la tranquilidad de contar con el apoyo del proceso confidencial del Programa de Asistencia al Empleado («Employee Assistance Program», EAP) y disfrutar de sus innovadores recursos de bienestar, que se centran en la plataforma de Telus Health.

Programa de Asistencia al Empleado: EAP

- Llamada en Australia: **1300 361 008**
- Llamada en Nueva Zelanda: **0800 155 318**

Telus Health ofrece asistencia para el bienestar mental, financiero, físico y emocional. Si tiene preguntas sobre la gestión del estrés en casa y en el trabajo, la paternidad y el cuidado de los hijos, cómo administrar el dinero o algún problema de salud, puede acudir a Telus Health, donde le ofrecerán un servicio confidencial en el que puede confiar.

8. Asistencia externa

También hay disponibles otros servicios de apoyo externos de diversas organizaciones. Puede ponerse en contacto con uno de los organismos externos que figuran en esta lista si necesita asesoramiento o más información, o si desea presentar una queja.

- En Australia, puede ponerse en contacto con la Junta o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de su estado:
 - Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Australia Meridional
 - Comisión Antidiscriminación de Nueva Gales del Sur
 - Comisión para la Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos de Victoria
 - Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Australia Occidental
 - Comisión Antidiscriminación de Queensland
 - Comisión de Derechos Humanos del Territorio de la Capital Australiana (ACT)
 - Comisión Antidiscriminación del Territorio del Norte
- Comisión Australiana de Derechos Humanos
- Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda
- Comisión de Trabajo Justo
- Defensor del Pueblo por el Trabajo Justo
- Autoridad de Relaciones Laborales de Nueva Zelanda

9. El compromiso de CSR

CSR tiene una postura de tolerancia cero ante las conductas ilícitas e inaceptables en el lugar de trabajo.

Estamos comprometidos con ofrecer nuestros contactos laborales un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

Estamos encantados de colaborar con todo el mundo en CSR para evitar cualquier conducta que **No debe ignorarse** y crear un entorno de trabajo en el que solo haya respeto hacia los demás.

10. Recursos

10.1. POLÍTICAS RELACIONADAS

Esta política debe leerse conjuntamente con la Política de Notificación de Incidentes de CSR.

10.2. LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE

Commonwealth	Estatal
<i>Ley de Discriminación por Edad 2004</i> (Commonwealth)	<i>Ley de Discriminación, 1991</i> (Territorio de la Capital Australiana)
<i>Ley de la Comisión Australiana de Derechos Humanos, 1986</i> (Commonwealth)	<i>Ley Antidiscriminación, 1977</i> (Nueva Gales del Sur)
<i>Ley de Trabajo Justo, 2009</i> (Commonwealth)	<i>Ley Antidiscriminación, 1991</i> (Queensland)

<i>Ley de Discriminación Racial, 1975 (Commonwealth)</i>	<i>Ley de Igualdad de Oportunidades, 1984 (Australia Meridional)</i>
<i>Ley de Discriminación por Sexo, 1984 (Commonwealth)</i>	<i>Ley de Denigración Racial, 1996 (Australia Meridional)</i>
<i>Ley de Igualdad de Género en el Entorno Laboral, 2012 (Commonwealth)</i>	<i>Ley de Igualdad de Oportunidades, 1995 (Victoria)</i>
<i>Ley de Discriminación por Discapacidad, 1992 (Commonwealth)</i>	<i>Ley de Tolerancia Racial y Religiosa, 2001 (Victoria)</i>
<i>Ley de Derechos Humanos de Nueva Zelanda (1993)</i>	<i>Ley de Igualdad de Oportunidades, 1984 (Australia Occidental)</i>
<i>Ley de Relaciones Laborales de Nueva Zelanda (2000)</i>	
<i>Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de Nueva Zelanda (2015)</i>	

11. Información sobre la política

11.1. DEPARTAMENTO RESPONSABLE

Recursos humanos

11.2. DATOS DE LA REVISIÓN

Periodo de revisión: 12 meses

Próximo periodo de revisión: noviembre de 2024

11.3. ENVIAR COMENTARIOS

Si tiene comentarios o sugerencias en relación con esta política, póngase en contacto con cualquier miembro del equipo de recursos humanos.