



TÔN TRỌNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Không bao giờ bỏ qua

1. Mang đến một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng và hòa nhập

CSR Limited (CSR) cam kết mang đến cho những người làm việc tại công ty một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng và hòa nhập. Điều này có nghĩa là một môi trường hoàn toàn không có phân biệt đối xử bất hợp pháp, quấy rối bao gồm quấy rối tình dục, quấy rối dựa trên giới tính, bắt nạt, phỉ báng, môi trường làm việc thù địch và ngược đãi (định nghĩa về các hành vi này sẽ được nêu trong chính sách này).

Bằng cách đảm bảo môi trường làm việc an toàn và tôn trọng, chúng ta có thể thu hút và giữ chân những nhân tài giỏi nhất, nâng cao hiệu suất trên tất cả các bộ phận, thúc đẩy chúng ta thực hiện các nỗ lực về tính đa dạng và hòa nhập, tăng cường đổi mới. Điều này không chỉ có lợi cho các thành viên trong công ty mà còn có lợi cho khách hàng và cộng đồng của chúng ta.

Chính sách này đặt ra những hành vi được kỳ vọng đối với tất cả những người làm việc tại CSR và vai trò của chúng ta trong việc ngăn chặn hành vi không tốt tại nơi làm việc cùng cam kết không bao giờ bỏ qua các vấn đề và sự cố.

CSR **hoàn toàn không khoan nhượng** đối với các hành vi bất hợp pháp và không thể chấp nhận được tại nơi làm việc.

2. Phạm vi

Chính sách này áp dụng cho tất cả những người làm việc tại CSR, bao gồm:

- tất cả nhân viên, bao gồm cả nhân viên tạm thời, thực tập sinh và người học việc, giám đốc cấp cao và hội đồng quản trị;
- nhà thầu hoặc nhà thầu phụ và bất kỳ nhân viên nào của nhà thầu hoặc nhà thầu phụ;
- nhân viên của các công ty cho thuê lao động hoặc nhân viên của bất kỳ tổ chức nào khác thực hiện công việc tại nơi làm việc;
- ứng viên tìm việc; người làm việc bên ngoài, người học việc và thực tập sinh, người có kinh nghiệm làm việc và tình nguyện viên; và

Ngày ban hành: Tháng 11 năm 2023

Ngày xem xét: Tháng 11 năm 2024

- e. khách hàng, khách đến thăm và nhà cung cấp của CSR.

Chính sách này áp dụng cho:

- a. tất cả các lĩnh vực của công việc bao gồm cả tuyển dụng và lựa chọn;
- b. công việc tại cơ sở và ngoài cơ sở, bao gồm cả công việc do nhà thầu thực hiện;
- c. những sự tương tác, buổi gặp gỡ hoặc sự kiện ngoài giờ làm việc gây ảnh hưởng hoặc có thể ảnh hưởng đến nơi làm việc hoặc các mối quan hệ tại nơi làm việc;
- d. những sự tương tác trên thiết bị truyền thông và mạng xã hội gây ảnh hưởng hoặc có thể ảnh hưởng đến nơi làm việc hoặc các mối quan hệ tại nơi làm việc; và
- e. cách CSR cung cấp dịch vụ cho khách hàng và cách công ty tương tác với cộng đồng.

Cần phải nhớ rằng môi trường làm việc và các yêu cầu được đặt ra trong chính sách này sẽ vượt ra ngoài địa điểm vật lý mà một người tham gia thực hiện công việc. Các hành vi không phù hợp cũng có thể xảy ra bên ngoài nơi làm việc bình thường và ngoài giờ làm việc thông thường. Ví dụ: hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra ở nơi có sự kết nối đến công việc, bao gồm (nhưng không giới hạn ở):

- a. tại các buổi gặp gỡ xã hội không phải do CSR tài trợ hoặc chi trả;
- b. tại nơi ở (bao gồm cả phòng khách sạn) do CSR cung cấp hoặc chi trả; hoặc
- c. trực tuyến qua phương tiện công nghệ và mạng xã hội.

Việc uống đồ uống có cồn tại các buổi gặp gỡ vì mục đích công việc hoặc tại một sự kiện liên quan đến công việc bên ngoài nơi làm việc thông thường và ngoài giờ làm việc không phải là lý do để bào chữa cho hành vi không phù hợp với chính sách này.

3. Trách nhiệm

3.1. TẤT CẢ NHỮNG NGƯỜI LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY

Tất cả những người làm việc tại công ty có trách nhiệm:

- a. làm gương về các hành vi tôn trọng và phù hợp;
- b. hiểu và tuân thủ chính sách này, tìm kiếm thêm thông tin nếu không rõ về bất kỳ phần nào của chính sách này;
- c. đối xử với tất cả những người làm việc tại công ty một cách đúng đắn và tôn trọng;
- d. không tham gia và bất kỳ hành vi nào bị cấm theo chính sách này;
- e. báo cáo bất kỳ sự việc nào vi phạm chính sách này đến Người quản lý trực tiếp của bạn, đại diện Nhân sự hoặc thông qua quy trình Speak Up (Nói lên) bảo mật của chúng ta - gửi email đến makeareport@stopleftine.com.au hoặc gọi đến số 1300 30 45 50 (AUS) hoặc 0800 42 50 08 (NZ);
- f. đảm bảo rằng họ không ngược đãi bất kỳ người nào có liên quan đến việc phàn nàn về quấy rối hoặc phân biệt đối xử bất hợp pháp; và
- g. đảm bảo rằng các mối bận tâm và phàn nàn được xử lý một cách tế nhị và bảo mật.

3.2. KHÔNG BAO GIỜ BỎ QUA – NGƯỜI NGOÀI CUỘC

Đối với các hành vi không thể chấp nhận hoặc bất hợp pháp, chẳng hạn như quấy rối tình dục hoặc các hành vi không thể chấp nhận khác, những cá nhân chứng kiến hoặc nhận thức về các hành vi như vậy có thể đóng vai trò quan trọng trong việc ngăn không cho những sự việc đó xảy ra ở nơi làm việc. Với nền tảng là các hành vi chính trực và tôn trọng, các bạn đồng nghiệp có thể thực hiện những hành động có tác động tích cực đến việc xây dựng văn hóa nơi làm việc. CSR kỳ vọng rằng nhân viên sẽ “Không bao giờ bỏ qua” bất kỳ hành vi nào không thể chấp nhận hoặc bất hợp pháp.

Khi có thể thực hiện một cách an toàn, nếu nhận thấy bất kỳ hành vi nào không thể chấp nhận, những người ngoài cuộc nên:

- a. hỗ trợ người đồng nghiệp đang phải chịu hành vi không phù hợp;
- b. với sự tôn trọng, yêu cầu dừng hành vi lại; và/hoặc
- c. báo cáo bất kỳ sự việc nào vi phạm chính sách này đến Người quản lý trực tiếp của bạn, đại diện Nhân sự hoặc thông qua quy trình Speak Up (Nói lên) bảo mật của chúng ta - gửi email đến makeareport@stopleveline.com.au hoặc gọi đến số 1300 30 45 50 (AUS) hoặc 0800 42 50 08 (NZ).

3.3. TRÁCH NHIỆM BỔ SUNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ

Khung Quản lý Rủi ro của CSR xác định các hành vi tổ chức là một rủi ro trọng yếu. Các biện pháp kiểm soát chính để giảm thiểu rủi ro này bao gồm bao tiếp và tuân thủ Chính sách về Ứng xử & Đạo đức Kinh doanh và Chính sách Tôn trọng tại Nơi làm việc của CSR. Người quản lý có trách nhiệm truyền đạt các chính sách này cho nhân viên. CSR sẽ chỉ đạo những người quản lý thực hiện đánh giá nguy cơ, xác định khu vực gia tăng nguy cơ xảy ra hành vi bất hợp pháp và thiếu tôn trọng, đồng thời CSR cũng sẽ thực hiện các kế hoạch mục tiêu để giảm thiểu rủi ro hơn nữa.

Ngoài những trách nhiệm cá nhân nêu trên, các nhà lãnh đạo con người của CSR phải:

- a. thúc đẩy và phát triển một môi trường làm việc không có hành vi không phù hợp bao gồm phân biệt đối xử bất hợp pháp, quấy rối bao gồm quấy rối tình dục, quấy rối dựa trên giới tính, bắt nạt, phỉ báng, môi trường làm việc thù địch và ngược đãi;
- b. làm gương về hành vi phù hợp;
- c. đảm bảo rằng tất cả nhân viên báo cáo cho họ đều nhận thức về chính sách này và yêu cầu của CSR rằng họ phải ứng xử phù hợp với chính sách này;
- d. nhận thức rõ về Chính sách Báo cáo Sự việc của CSR và vai trò của họ;
- e. xử lý tất cả các phàn nàn và câu hỏi một cách nghiêm túc và tuân theo quy trình phù hợp để xem xét và/hoặc điều tra về lời phàn nàn;
- f. thực hiện các bước để chủ động xác định các yếu tố có thể làm tăng khả năng xảy ra hành vi không phù hợp và tiến hành hoặc đề xuất các biện pháp kiểm soát những rủi ro này;
- g. thực hiện hành động chủ động và ngay lập tức để đối phó với bất kỳ hành vi nào không phù hợp với yêu cầu của chính sách này;
- h. đảm bảo không xảy ra ngược đãi; và
- i. thực hiện xử lý kỷ luật phù hợp đối với bất kỳ người nào làm việc tại công ty đã vi phạm chính sách này.

4. Hành vi không thể chấp nhận tại nơi làm việc

4.1. QUẤY RỐI

Quấy rối là hành vi hoặc hành động không được chào đón hoặc không được cho phép mà một người bình thường sẽ xem đó là xúc phạm, sỉ nhục hoặc đe dọa.

Ý định hoặc động cơ của người đó không liên quan đến mục đích xác định xem hành vi quấy rối đã xảy ra hay không.

Quấy rối có thể là hành vi xúc phạm một lần hoặc lặp lại. Nếu hành vi đó lặp lại thì cũng có thể tăng lên thành hành vi bắt nạt. Quấy rối còn có thể tăng lên thành quấy rối tình dục và cũng có thể tăng lên thành phân biệt đối xử bất hợp pháp.

CSR không khoan nhượng với bất kỳ hình thức quấy rối nào ở nơi làm việc. Nhân viên nào tham gia vào hành vi quấy rối ở nơi làm việc sẽ bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm cả chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận.

Ngay cả khi hành vi đó không bị xem là quấy rối theo như người hoặc nhóm người mà hành vi đó hướng tới, thì người nào đó chứng kiến hành vi cũng có thể xem đó là hành vi quấy rối.

Hành vi quấy rối có thể bao gồm, nhưng không hạn chế ở:

- Xúc phạm, chế nhạo, đùa cợt hoặc ám chỉ, bao gồm cử chỉ hoặc mỉa mai
- Hỏi những câu hỏi không phù hợp hoặc mang tính cá nhân
- Lãng mạ hoặc nhạo báng bằng lời nói hoặc không bằng lời nói
- Gửi tin nhắn hoặc tài liệu mang tính xúc phạm
- Tiếp xúc cơ thể thô bạo hoặc mang tính xúc phạm
- Sử dụng lời đe dọa, hăm dọa hoặc lời hứa về phần thưởng để can thiệp vào công việc của người khác
- Hiển thị, phân phối hoặc xử lý các tài liệu khiêu dâm, phân biệt chủng tộc hoặc mang tính xúc phạm
- Đăng những bình luận xúc phạm hoặc gửi tin nhắn xúc phạm thông qua mạng xã hội
- Chơi khăm hoặc trò đùa thực tế

4.2. QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Quấy rối tình dục là hành vi không được chào đón với bản chất về tình dục, có thể khiến cho người bị quấy rối cảm thấy bị xúc phạm, sỉ nhục hoặc đe dọa.

Hành vi quấy rối tình dục có thể bao gồm, nhưng không hạn chế ở:

- Huýt sáo, hú hét hoặc nhấn còi
- Nhìn chằm chằm hoặc liếc nhìn, cử chỉ tình dục hoặc bám đuôi, theo dõi hoặc đi lảng vảng
- Yêu cầu hình ảnh hoặc video riêng tư của một người
- Chia sẻ, cho người khác xem hoặc bình luận về hình ảnh hoặc video riêng tư hoặc khiêu dâm của một người, bao gồm các nội dung được
- Bình luận về vẻ ngoài của một người
- Yêu cầu hoặc thúc ép tình dục
- Gửi hoặc đưa ra bình luận, hình ảnh, video hoặc quà tặng mang tính khiêu dâm, bao gồm cả việc sử dụng biểu tượng cảm xúc có hàm ý tình dục
- Những hành động thân mật mà không được sự cho phép, ví dụ: đụng chạm, nắn giữ,

đăng trên mạng xã hội hoặc internet.

- Bình luận, đùa cợt hoặc hành động mang tính gợi dục
- Lời mời không mong muốn để đi uống nước, ăn tối hoặc các sự kiện xã hội không liên quan đến công việc
- Câu hỏi hoặc bình luận về đời sống riêng tư hoặc đời sống tình dục của một người

mát-xa, ôm, dồn vào góc hoặc hôn một người

- Gửi hoặc hiển thị nội dung khiêu dâm hoặc hình ảnh khiêu dâm hoặc ép buộc một người xem nội dung khiêu dâm hoặc hình ảnh khiêu dâm
- Chạm vào hoặc sờ mó quần áo của một người bao gồm vén váy hoặc áo sơ mi, giặt dây áo ngực hoặc đút tay vào túi của một người

Quấy rối tình dục xảy ra ở nơi có sự kết nối với nơi làm việc hoặc nhân viên là hành vi phạm pháp. Nhân viên không nhất thiết phải đang thực hiện nhiệm vụ công việc tại thời điểm hành vi đó xảy ra.

Tất cả những người làm việc tại công ty cần phải hiểu:

- a. quấy rối tình dục không nhất thiết phải là hành vi lặp đi lặp lại hoặc tiếp diễn - một sự việc diễn ra một lần cũng có thể cấu thành hành vi quấy rối tình dục;
- b. hành vi đó có thể bị xem là không được chào đón ngay cả khi người đó không phản đối hành vi. Có rất nhiều lý do để một người không nói với bạn rằng hành vi của bạn là không phù hợp và không được chào đón. Lý do đó có thể bao gồm vai trò của bạn so với họ trong tổ chức;
- c. việc một người có ý định quấy rối tình dục người khác hay không, hay việc người đó có thực sự bị xúc phạm hay không đều không liên quan - điều quan trọng là một người bình thường sẽ nghĩ gì về hành vi đó. Những người làm việc tại công ty phải nhận thức rằng có những bình luận và hành động không xúc phạm người này nhưng lại xúc phạm người khác; và
- d. quấy rối tình dục không chỉ giới hạn ở những sự tương tác trực tiếp – nơi làm việc cũng bao gồm cả giao tiếp bằng phương tiện điện tử. Đó là lý do tại sao các hành vi như chia sẻ, cho người khác xem hoặc bình luận về hình ảnh hoặc video riêng tư hoặc khiêu dâm của một người, bao gồm các nội dung được đăng trên mạng xã hội hoặc internet, đều có thể tăng lên thành hành vi quấy rối tình dục nếu hành vi đó có thể ảnh hưởng đến mối quan hệ ở nơi làm việc.

Bối cảnh cũng là yếu tố quan trọng khi xem xét xem một người có bị quấy rối tình dục hay không. Khi những người làm việc tại công ty tham gia vào một mối quan hệ cá nhân, có sự đồng thuận thì đây không phải là hành vi quấy rối tình dục vì không phải là hành vi không mong muốn hoặc không được cho phép.

4.3. QUẤY RỐI DỰA TRÊN GIỚI TÍNH

Quấy rối dựa trên giới tính là hành vi không mong muốn hoặc hạ thấp bản chất, hành vi này được thực hiện nhằm tới giới tính của người bị quấy rối (hoặc nhắm đến đặc điểm thường gắn với những người thuộc giới tính đó) trong trường hợp một người bình thường có thể dự đoán được khả năng người bị quấy rối sẽ bị xúc phạm, sỉ nhục hoặc đe dọa.

Hành vi bao gồm đưa ra lời phát biểu hướng tới một người hoặc khi có mặt một người, dù lời phát biểu đó được thực hiện bằng lời nói hay bằng văn bản.

Giống như quấy rối tình dục, quấy rối dựa trên giới tính có thể có nhiều hình thức. Ví dụ về quấy rối dựa trên giới tính bao gồm:

- đưa ra bình luận hoặc cử chỉ mang tính hạ thấp;

- hiển thị hình ảnh, áp phích, màn hình chờ hoặc đồ vật mang tính khiêu dâm hoặc khiêu gợi tại môi trường làm việc;
- nói đùa, ám chỉ mang tính tình dục và trò đùa xúc phạm; và
- vật hóa tình dục những người ở nơi làm việc.

4.4. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC THÙ ĐỊCH

Việc một người khiến môi trường làm việc của người khác trở nên thù địch dựa trên giới tính cũng là hành vi bất hợp pháp. Điều này xảy ra khi một người tham gia vào hành vi mà một người bình thường có thể dự đoán rằng hành vi đó có thể khiến cho môi trường làm việc trở nên xúc phạm, đe dọa hoặc sỉ nhục lên người khác.

Một người khiến cho môi trường làm việc của người khác trở nên thù địch dựa trên giới tính nếu:

- a. cả hai người đều làm việc tại nơi làm việc; và/hoặc
- b. người phải chịu hành vi đã ở nơi làm việc cùng lúc, hoặc sau khi hành vi xảy ra; và
- c. một người bình thường có thể dự đoán khả năng người phải chịu hành vi sẽ bị xúc phạm, sỉ nhục hoặc đe dọa.

Các ví dụ bao gồm:

- hiển thị hình ảnh, áp phích, màn hình chờ hoặc đồ vật mang tính khiêu dâm hoặc khiêu gợi tại môi trường làm việc;
- nói đùa, ám chỉ mang tính tình dục và trò đùa xúc phạm; và
- vật hóa tình dục những người ở nơi làm việc.

4.5. BẮT NẠT

CSR không khoan nhượng với hành vi bắt nạt. Nếu tham gia vào hành vi bắt nạt, người làm việc tại công ty sẽ bị xử lý kỷ luật, bao gồm cả chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận.

Bắt nạt là hành vi lặp đi lặp lại, bất hợp lý, có thể gây ra rủi ro cho sức khỏe và sự an toàn, hướng tới một người hoặc một nhóm người làm việc tại công ty.

“Bất hợp lý” có nghĩa là hành vi mà một người bình thường, xét đến mọi hoàn cảnh, sẽ ngược đãi, sỉ nhục, hạ thấp hoặc đe dọa.

Các hành vi có thể tăng lên thành bắt nạt bao gồm:

- "bắt nạt trên mạng" chẳng hạn như gửi email hoặc tin nhắn văn bản thô lỗ hoặc đe dọa hoặc đăng những tin nhắn như vậy trên mạng xã hội
- mỉa mai hoặc các hình thức ngôn ngữ hạ thấp khác
- cố tình hạ thấp hiệu suất làm việc của một người
- giao cho người nào đó phần lớn nhiệm vụ khó khăn
- đặt ra những nhiệm vụ thấp hơn hoặc vượt quá trình độ của một người một cách bất hợp lý
- tấn công cơ thể hoặc lăng mạ bằng lời nói
- đặt ra những thời hạn không thể thực hiện hoặc liên tục thay đổi
- phản hồi hoặc phê bình được truyền đạt không phù hợp, ví dụ như nói lớn tiếng/la hét hoặc nhắm đến một người trước mặt những người khác
- phê bình không chính đáng hoặc phàn nàn không chính đáng, sai sự thật hoặc gây khó chịu
- lan truyền tin đồn hoặc tin tức sai sự thật về một người

Không có yêu cầu nào về việc một người cố tình hay cố ý bắt nạt người khác.

Việc người quản lý hoặc người giám sát thảo luận về hiệu suất với bạn không phải là hành vi bắt nạt. Thảo luận về hiệu suất là một quy trình cần thiết để đảm bảo rằng những người làm việc tại công ty đáp ứng các tiêu chuẩn của CSR về công việc và hành vi. Các hành động quản lý hợp lý khác như xử lý kỷ luật, hướng dẫn và chỉ thị công việc, phân công công việc phù hợp với nhu cầu kinh doanh và hệ thống đều không phải là hành vi bắt nạt.

4.6. BẠO LỰC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Bạo lực và công kích tại nơi làm việc là khi một người bị lăng mạ, đe dọa hoặc công kích ở nơi làm việc. Điều này bao gồm hành vi lăng mạ hoặc đe dọa bằng lời nói và cảm xúc, tấn công cơ thể một cá nhân hoặc tấn công tài sản. Hành vi này có thể gây ra tổn hại cả về thể chất lẫn tinh thần. Ảnh hưởng của bạo lực lên nạn nhân sẽ phụ thuộc vào mức độ nghiêm trọng của bạo lực, kinh nghiệm, kỹ năng hoặc tính cách của nạn nhân.

Hành vi bạo lực/công kích bao gồm:

- lăng mạ bằng lời nói, trực tiếp hoặc qua điện thoại
- tạo nhóm bắt nạt, bắt nạt và hăm dọa

- lăng mạ bằng văn bản
- đe dọa
- công kích cơ thể hoặc tấn công tình dục
- cướp có vũ trang
- gây thiệt hại có chủ ý đến tài sản của nhân viên, khách hàng hoặc doanh nghiệp

Bạo lực tại nơi làm việc đôi khi diễn ra theo mô hình hành vi leo thang – từ kích động, thể hiện sự tức giận hoặc thất vọng và ngôn ngữ cơ thể mang tính hăm dọa, đến lăng mạ và đe dọa bằng lời nói/bằng văn bản, đe dọa về thể chất hoặc công kích. Bạo lực có thể xảy ra trong nội bộ tổ chức hoặc từ các nguồn bên ngoài.

Bạn cần phải báo cáo bất kỳ sự việc nào vi phạm chính sách này đến Người quản lý trực tiếp của bạn, đại diện Nhân sự hoặc thông qua quy trình Speak Up (Nói lên) bảo mật của chúng ta - gửi email đến makeareport@stopline.com.au hoặc gọi đến số 1300 30 45 50 (AUS) hoặc 0800 42 50 08 (NZ). Trong trường hợp có phàn nàn về bạo lực tại nơi làm việc, quy trình nói trên phải được tuân thủ, tuy nhiên trong trường hợp bạo lực nghiêm trọng, bạn phải ngay lập tức thoát khỏi tình huống đó và báo cáo sự việc cho một người lãnh đạo phù hợp.

CSR không khoan nhượng với hành vi bạo lực tại nơi làm việc và sẽ áp dụng các hình thức kỷ luật nghiêm khắc, lên đến và bao gồm cả sa thải.

4.7. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ BẤT HỢP PHÁP

Phân biệt đối xử bất hợp pháp xảy ra khi một người đối xử hoặc đề nghị đối xử một cách ít thuận lợi hơn với một người nào đó có một đặc điểm được bảo vệ vì đặc điểm đó.

Luật pháp của Tiểu bang và Khối Thịnh vượng chung nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử dựa trên các đặc điểm được nêu, có thể bao gồm:

- chủng tộc
- màu da
- giới tính
- xu hướng tính dục
- giới tính hoặc bản dạng giới
- tình trạng khuyết tật hoặc bệnh lý
- tuổi tác
- sở thích tính dục
- tình trạng hôn nhân
- mang thai hoặc có khả năng mang thai
- tình trạng người chăm sóc hoặc trách nhiệm gia đình
- cho con bú
- lý lịch tư pháp không liên quan
- đặc điểm thể chất
- hoạt động hoặc liên kết công nghiệp
- tôn giáo, niềm tin hoặc hoạt động chính trị

Ý định hoặc động cơ của người đó không liên quan đến mục đích xác định xem hành vi phân biệt đối xử đã xảy ra hay không.

Hành vi phân biệt đối xử có thể xảy ra trực tiếp hoặc gián tiếp.

Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi một người đối xử hoặc đề nghị đối xử với người khác một cách ít thuận lợi hơn vì đặc điểm đó. Ví dụ về phân biệt đối xử trực tiếp có thể bao gồm thăng chức cho một người nào đó vì chủng tộc, giới tính, xu hướng tính dục hoặc niềm tin tôn giáo của họ.

Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi một người áp đặt hoặc đề nghị áp đặt một yêu cầu, điều kiện hoặc hành vi bất hợp lý đã gây ra hoặc có khả năng gây bất lợi cho những người có đặc điểm được bảo vệ. Ví dụ về phân biệt đối xử gián tiếp có thể bao gồm chính sách tuyển dụng yêu cầu chiều cao cần có của nhân viên, điều này không liên quan đến việc thực hiện vai trò công việc.

Chúng ta không khoan nhượng với hành vi phân biệt đối xử bất hợp pháp. Nếu bị phát hiện tham gia hành vi phân biệt đối xử, nhân viên có thể bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm cả chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận.

4.8. PHỈ BÁNG CHỦNG TỘC VÀ TÔN GIÁO

Phỉ báng là hành động công khai khuyến khích hoặc thúc giục người khác căm ghét, khinh miệt, nghiêm trọng, khiếp sợ hoặc nhục mạ nặng nề một người hoặc một nhóm người vì chủng tộc hoặc tôn giáo của họ.

Điều này bao gồm hành vi nói, viết, trực tuyến hoặc trực tiếp đối với một nhóm chủng tộc hoặc tôn giáo cụ thể nhằm khuyến khích người khác nhục mạ họ, có thái độ căm thù hoặc bạo lực đối với họ, làm hư hại tài sản của họ hoặc đưa ra những thông tin sai sự thật về họ. Phỉ báng chủng tộc và tôn giáo là hành vi bất hợp pháp.

Hành vi cho phép hoặc giúp ai đó phỉ báng người khác cũng là hành vi trái pháp luật, ví dụ như bằng cách xuất bản hoặc phân phối thông tin về họ.

4.9. NGƯỢC ĐÃI

Hành vi ngược đãi xảy ra khi một người gây tổn hại hoặc đe dọa gây tổn hại cho người khác vì người đó đã trình bày than phiền, giúp đỡ ai đó trình bày than phiền hoặc có liên quan đến lời than phiền.

Ví dụ về ngược đãi bao gồm cô lập người nào đó vì họ đã than phiền về một đồng nghiệp.

Ngược đãi có thể là hành vi bất hợp pháp và cá nhân thực hiện hành vi có thể bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm cả sa thải.

5. Báo cáo

Nếu bạn nghĩ bạn nghĩ bạn đang trải qua hoặc đã trải qua các hành vi có thể giống với mô tả trong chính sách này hoặc bất kỳ hành vi hành vi không phù hợp nào khác, bạn có thể:

- a. liên hệ với người quản lý / người giám sát của bạn nếu bạn cảm thấy có thể tin tưởng liên hệ với họ; và/hoặc
- b. liên hệ với đại diện Nhân sự để được hỗ trợ và hướng dẫn.
- c. thực hiện báo cáo theo [Chính sách Báo cáo Sự việc của CSR](#), bao gồm email và số điện thoại đường dây nóng của quy trình Speak Up (Nói lên) bảo mật của chúng ta (makeareport@stopleveline.com.au hoặc gọi đến số 1300 30 45 50 (AUS) hoặc 0800 42 50 08 (NZ)) – chúng tôi cũng cung cấp bản in chính sách nếu bạn yêu cầu.

Chỉ khi tất cả những người làm việc tại CSR tích cực thực hiện vai trò trong việc chủ động xóa bỏ hành vi không phù hợp và bất hợp pháp thì chúng ta mới có thể mang đến môi trường làm việc không có những hành vi như vậy.

CSR kỳ vọng tất cả những người làm việc tại công ty lên tiếng về bất kỳ hành vi nào có thể vi phạm chính sách này mà họ đã chứng kiến cho Người quản lý trực tiếp của bạn, đại diện Nhân sự hoặc thông qua quy trình Speak Up (Nói lên) bảo mật của chúng ta (email makeareport@stopline.com.au hoặc gọi đến số 1300 30 45 50 (AUS) hoặc 0800 42 50 08 (NZ)- Chính sách Báo cáo Sự việc của CSR.

CSR sẽ ưu tiên các mong muốn, sự an toàn và sức khỏe của người phản nản đối với mỗi bận tâm hoặc than phiền được nêu lên, đồng thời cũng thừa nhận tác động của tổn thương đối với cá nhân nêu lên mỗi bận tâm.

Trong một số trường hợp, nhân chứng có thể muốn ẩn danh và khi phù hợp, chúng tôi sẽ cung cấp lựa chọn ẩn danh. Tuy nhiên, không phải trường hợp nào cũng có thể giữ bí mật về danh tính của một người hoặc nhiều người cung cấp thông tin. Trong một số trường hợp, có thể cần phải có đầy đủ chi tiết về cáo buộc để thực hiện các cuộc điều tra thích hợp hoặc để người bị phản nản có được sự công bằng theo thủ tục.

6. Hệ quả

Tất cả các cá nhân thuộc phạm vi điều chỉnh của chính sách này phải luôn tuân theo tiêu chuẩn hành vi được đặt ra. Nếu bị phát hiện vi phạm chính sách này, người làm việc tại CSR sẽ có thể bị xử lý kỷ luật thích đáng, bao gồm và lên đến chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu nhà thầu hoặc đơn vị bên ngoài của CSR bị phát hiện vi phạm chính sách này, hợp đồng của họ có thể bị chấm dứt.

7. Hỗ trợ nhân viên

Tại CSR, chúng tôi cam kết vì sức khỏe của bạn, không chỉ hỗ trợ bạn vượt qua khủng hoảng trước mắt mà còn hỗ trợ bạn chủ động quản lý sức khỏe trong tương lai.

Chúng tôi hợp tác với Telus Health để cung cấp cho bạn cả hai lợi ích này. Bạn có thể cảm thấy được hỗ trợ và kết nối với Chương trình Hỗ trợ Nhân viên (EAP) bảo mật của họ và tận dụng các nguồn lực mới nhất của họ về sức khỏe – tập trung vào nền tảng Telus Health.

Chương trình Hỗ trợ Nhân viên – EAP

- Gọi ở Úc – **1300 361 008**
- Gọi ở New Zealand – **0800 155 318**

Telus Health mang đến sự hỗ trợ về sức khỏe tinh thần, tài chính, thể chất và cảm xúc. Nếu bạn có thắc mắc về việc giải quyết căng thẳng ở nơi làm việc và ở nhà, về việc nuôi dạy và chăm sóc con cái, quản lý tiền bạc hay các vấn đề sức khỏe, bạn đều có thể liên hệ với Telus Health để nhận được dịch vụ bảo mật mà bạn có thể tin tưởng.

8. Hỗ trợ bên ngoài

Bạn cũng có thể sử dụng dịch vụ hỗ trợ bên ngoài từ nhiều tổ chức bên ngoài. Một người có thể liên hệ với một trong các tổ chức bên ngoài được liệt kê dưới đây để biết thông tin, để được tư vấn hoặc để gửi phản nản.

- Ở Úc, bạn có thể liên hệ với Ủy ban/Hội đồng Cơ hội Bình đẳng tại Tiểu bang của bạn:
 - Ủy ban Cơ hội Bình đẳng Nam Úc
 - Chống Phân biệt đối xử New South Wales
 - Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria
 - Ủy ban Cơ hội Bình đẳng Tây Úc
 - Ủy ban Chống Phân biệt đối xử Queensland
 - Ủy ban Nhân quyền ACT

- Ủy ban Chống Phân biệt đối xử NT
- Ủy ban Nhân quyền Úc
- Ủy ban Nhân quyền New Zealand
- Ủy ban Việc làm Công bằng
- Việc làm Công bằng Ombudsman
- Cơ quan Quan hệ Việc làm New Zealand

9. Cam kết của CSR

CSR hoàn toàn không khoan nhượng đối với các hành vi bất hợp pháp và không thể chấp nhận được tại nơi làm việc.

Chúng tôi cam kết mang đến cho những người làm việc tại công ty một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng và hòa nhập.

Chúng tôi mong muốn được nỗ lực cùng với mọi người tại CSR để **Không bao giờ bỏ qua** nhằm tạo ra một nơi làm việc không có sự thiếu tôn trọng.

10. Các nguồn lực

10.1. CÁC CHÍNH SÁCH LIÊN QUAN

Chính sách này nên được đọc cùng với Chính sách Báo cáo Sự việc của CSR.

10.2. LUẬT PHÁP LIÊN QUAN

Khối Thịnh vượng chung	Tiểu bang
Đạo luật chống Phân biệt đối xử về Tuổi tác 2004 (Cth)	Đạo luật Phân biệt đối xử 1991 (ACT)
Đạo luật của Ủy ban Nhân quyền Úc 1986 (Cth)	Đạo luật Chống phân biệt đối xử 1977 (NSW)
Đạo luật Việc làm Công bằng 2009 (Cth)	Đạo luật Chống phân biệt đối xử 1991 (Qld)
Đạo luật chống Phân biệt đối xử về chủng tộc 1975 (Cth)	Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 1984 (SA)
Đạo luật chống Phân biệt đối xử về Giới tính 1984 (Cth)	Đạo luật chống Phỉ báng Chủng tộc 1996 (SA)
Đạo luật Bình đẳng Giới tại Nơi làm việc 2012 (Cth)	Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 1995 (Vic)
Đạo luật chống Phân biệt đối xử về Khuyết tật 1992 (Cth)	Đạo luật Khoan dung về Chủng tộc và Tôn giáo 2001 (Vic)
Đạo luật Nhân quyền New Zealand (1993)	Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 1984 (WA)
Đạo luật Quan hệ Việc làm New Zealand (2000)	
Đạo luật Sức khỏe & An toàn ở Nơi làm việc New Zealand (2015)	

11. Thông tin chính sách

11.1. PHÒNG BAN SỞ HỮU

Nhân sự

11.2. CHI TIẾT XEM XÉT

Thời gian xem xét: 12 tháng

Ngày xem xét tiếp theo: Tháng 11 năm 2024

11.3. ĐƯA RA PHẢN HỒI

Nếu bạn có phản hồi hoặc đề xuất về chính sách này, vui lòng liên hệ với bất kỳ thành viên nào của Nhóm Nhân sự.