



ຄວາມເຄົາລົບໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຢ່າເບິ່ງຂ້າມ

1. ໃຫ້ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ, ມີຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ

CSR Limited (CSR) ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ, ມີຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາ.

ນີ້ໝາຍເຖິງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປາສະຈາກການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ການອຸກຄາມ ລວມທັງການອຸກຄາມທາງເພດ, ອຸກຄາມບົນພື້ນຖານຂອງເພດ, ການຂົ່ມເຫັງ, ການໃສ່ຮ້າຍປ້າຍສີ, ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເປັນມິດ ແລະ ການຕົກເປັນເຫຼືອ (ຄຳອະທິບາຍຂອງການກະທຳ ແລະ ພຶດຕິກຳເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນນະໂຍບາຍນີ້).

ໂດຍການຮັບປະກັນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ, ພວກເຮົາສາມາດດຶງດູດ ແລະ ຮັກສາຄົນທີ່ແກ້ງທີ່ສຸດ, ຂັບເຄື່ອນຜົນງານໃນທົ່ວທຸກພາກ, ຂະຫຍາຍຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເພີ່ມນະວັດຕະກຳ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນດີຕໍ່ກັບຄົນຂອງພວກເຮົາ ແລະ ດີຕໍ່ກັບລູກຄ້າ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຮົາ.

ນະໂຍບາຍນີ້ກຳນົດຄວາມຄາດຫວັງດ້ານພຶດຕິກຳຕໍ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ CSR ທຸກຄົນ ແລະ ພວກເຮົາທຸກຄົນມີບົດບາດໃນການປ້ອງກັນພຶດຕິກຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງພວກເຮົາແມ່ນບໍ່ເຄີຍເບິ່ງຂ້າມບັນຫາ ຫຼື ເຫດການ.

CSR ມີແນວທາງ **ທີ່ບໍ່ຍອມຮັບ** ຕໍ່ກັບການກະທຳທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

2. ຂອບເຂດ

ນະໂຍບາຍນີ້ໃຊ້ໄດ້ກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງ CSR ທຸກຄົນ, ເຊິ່ງລວມທັງ:

- ພະນັກງານທຸກຄົນ, ລວມເຖິງພະນັກງານປົກກະຕິ, ເດັກຝຶກງານ ແລະ ຜູ້ຝຶກອົບຮົມ, ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ ແລະ ຄະນະກຳມະການ;
- ຄູ່ຮ່ວມສັນຍາ ຫຼື ຄູ່ຮ່ວມສັນຍາຍ່ອຍ ແລະ ລູກຈ້າງຂອງຄູ່ຮ່ວມສັນຍາ ຫຼື ຄູ່ຮ່ວມສັນຍາຍ່ອຍ;

- c. ລູກຈ້າງຂອງບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານ ຫຼື ລູກຈ້າງຂອງອົງກອນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ;
- d. ຜູ້ສະໝັກວຽກ, ລູກຈ້າງ, ຜູ້ຝຶກງານ ແລະ ຜູ້ຝຶກອົບຮົມ, ບຸກຄົນທີ່ຫາປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ອາສາສະໝັກ; ແລະ
- e. ລູກຄ້າ, ຜູ້ມາຢຽມຢາມ ແລະ ຄູ່ຄ້າຂອງ CSR.

ນະໂຍບາຍນີ້ນຳໃຊ້ກັບ:

- a. ທຸກດ້ານຂອງການຈ້າງງານ, ລວມທັງການຊອກຫາ ແລະ ການເລືອກ;
- b. ວຽກໃນສະຖານທີ່ ແລະ ນອກສະຖານທີ່, ລວມທັງວຽກທີ່ດຳເນີນການໂດຍຄູ່ສັນຍາ;
- c. ການພົວພັນນອກເວລາເຮັດວຽກ, ການເຮັດວຽກ ຫຼື ເຫດການທີ່ເຮັດໃຫ້ ຫຼື ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ຄວາມສຳພັນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ;
- d. ການມີປະຕິສຳພັນໃນອຸປະກອນສື່ສານ ແລະ ສື່ສັງຄົມເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ຫຼື ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ຄວາມສຳພັນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ;
- e. ວິທີການທີ່ CSR ໃຫ້ການບໍລິການແກ່ລູກຄ້າ ແລະ ວິທີການທີ່ພວກເຂົາມີປະຕິສຳພັນກັບສະມາຊິກໃນສາທາລະນະ.

ມັນສຳຄັນຫຼາຍທີ່ຕ້ອງຈຳລອງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ລະບຸໄວ້ໃນນະໂຍບາຍນີ້, ຄອບຄຸມຫຼາຍກວ່າສະຖານທີ່ຕົວຈິງທີ່ບຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອເຮັດວຽກ.

ການປະພຶດຕົນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມຍັງສາມາດເກີດໄດ້ນອກເໜືອຈາກບ່ອນເຮັດວຽກປົກກະຕິ ແລະ ນອກໂມງເຮັດວຽກປົກກະຕິ. ຕົວຢ່າງ:

ການຄຸກຄາມທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ໃນບ່ອນທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ, ລວມທັງ (ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດເຖິງ):

- a. ທີ່ງານສັງຄົມຂອງທີມເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ການຈ່າຍເງິນໂດຍ CSR;
- b. ໃນສະຖານທີ່ພັກອາໄສ (ລວມທັງຫ້ອງພັກໃນໂຮງແຮມ) ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ຫຼື ຈ່າຍເງິນໂດຍ CSR; ຫຼື
- c. ທາງອອນລາຍຜ່ານການນຳໃຊ້ຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ສື່ສັງຄົມ.

ການບໍລິໂພກເຫຼົ່າໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ໃນກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກເຊິ່ງຢູ່ນອກບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກປົກກະຕິບໍ່ແມ່ນຂໍ້ຍົກເວັ້ນສຳລັບການປະພຶດທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍນີ້.

3. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ

3.1. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກທຸກຄົນ

ມັນແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກທຸກຄົນໃນການ:

- a. ເປັນແບບຢ່າງໃນການປະພຶດຕົນດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ເໝາະສົມ;
- b. ເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍນີ້ ແລະ ເພື່ອຊອກຫາຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ, ຖ້າຫາກບໍ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບດ້ານໃດໜຶ່ງຂອງນະໂຍບາຍນີ້;
- c. ປະຕິບັດຕໍ່ກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມຍຸດຕິທຳ ແລະ ຄວາມເຄົາລົບ;
- d. ບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນພຶດຕິກຳທີ່ຖືກຫ້າມໃນນະໂຍບາຍນີ້;
- e. ລາຍງານເຫດການໃດໆທີ່ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ຫາຜູ້ຈັດການສາຍງານຂອງທ່ານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຜ່ານຂະບວນການລາຍງານທີ່ເປັນຄວາມລັບ, ອີເມວ makeareport@stoptoline.com.au ຫຼື ໂທຫາ 1300 30 45 50 (AUS) ຫຼື 0800 42 50 08 (NZ);

- f. ຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຕົກເປັນເຫຍື່ອຂອງຄົນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບການລະເມີດ ຫຼື ການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ
- g. ຮັບປະກັນວ່າຄວາມກັງວົນ ແລະ ການຮ້ອງທຸກໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງລະອຽດອ່ອນ ແລະ ເປັນຄວາມລັບ.

3.2. ຢ່າເບິ່ງຂ້າມ – ຜູ້ຍືນເບິ່ງ

ບຸກຄົນທີ່ເປັນພະຍານ ຫຼື ຮັບຮູ້ເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ ຫຼື ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເຊັ່ນ: ການຄຸກຄາມທາງເພດ ຫຼື ພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ປະເພດອື່ນໆ, ສາມາດມີບົດບາດສຳຄັນໃນການປ້ອງກັນເຫດການເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ເກີດຂຶ້ນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ໃນເວລາທີ່ອີງໃສ່ພຶດຕິກຳຂອງຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຄວາມເຄົາລົບ, ການປະຕິບັດໂດຍເພື່ອນຮ່ວມງານສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ການກຳນົດວັດທະນະທຳບ່ອນເຮັດວຽກໄດ້. ມັນແມ່ນຄວາມຄາດຫວັງຂອງ CSR ທີ່ພະນັກງານຈະຕ້ອງ "ຢ່າເບິ່ງຂ້າມ" ພຶດຕິກຳໃດໆທີ່ບໍ່ເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ ຫຼື ຜິດກົດໝາຍ.

ຖ້າຫາກມັນບອດໄລ, ຜູ້ຍືນເບິ່ງທີ່ຮັບຮູ້ເຖິງການປະພຶດທີ່ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ນັ້ນຄົນທີ່ຈະ:

- a. ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ລູກຈ້າງຜູ້ທີ່ມີການປະພຶດຕົວທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ.
- b. ຂໍໃຫ້ຢຸດການປະພຶດນັ້ນດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ/ຫຼື
- c. ລາຍງານເຫດການໃດໆທີ່ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ຫາຜູ້ຈັດການສາຍງານຂອງທ່ານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຜ່ານຂະບວນການລາຍງານທີ່ເປັນຄວາມລັບ, ອີເມວ makeareport@stoptline.com.au ຫຼື ໂທຫາ 1300 30 45 50 (AUS) ຫຼື 0800 42 50 08 (NZ);

3.3. ຄວາມຮັບຜິດຊອບເພີ່ມເຕີມຂອງຜູ້ຈັດການ

ກອບການເຮັດວຽກການບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງຂອງ CSR ລະບຸວ່າພຶດຕິກຳຂອງອົງກອນຖືວ່າເປັນຄວາມສ່ຽງທີ່ສຳຄັນ. ການຄວບຄຸມຫຼັກເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງນີ້ລວມເອົາການສື່ສານ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍຫຼັກຈັນຍາບັນທຸລະກິດ ແລະ ຈັນຍາບັນ ແລະ ນະໂຍບາຍການເຄົາລົບໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງ CSR. ຜູ້ຈັດການຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບການສື່ສານນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ. CSR ຈະໃຫ້ຜູ້ຈັດການດຳເນີນການປະເມີນຜົນຄວາມອັນຕະລາຍ, ການລະບຸຂອບເຂດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນຕໍ່ກັບພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ຖືກຕາມກົດໝາຍ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ ແລະ ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນເປົ້າໝາຍເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຕໍ່ໄປ.

ນອກເໜືອຈາກຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບຸກຄົນທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງເທິງແລ້ວ, ຜູ້ນຳຂອງ CSR ຕ້ອງ:

- a. ສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປາສະຈາກການປະພຶດຕົວທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ, ລວມທັງການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ການຄຸກຄາມ, ລວມທັງການຄຸກຄາມທາງເພດ, ການຄຸກຄາມດ້ວຍເຫດຜົນທາງເພດ, ການຂົ່ມເຫັງ, ການໃສ່ຮ້າຍ, ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ການຕົກເປັນເຫຍື່ອ;
- b. ເປັນແບບຢ່າງດ້ານການປະພຶດຕົວທີ່ເໝາະສົມ;
- c. ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ໄດ້ລາຍງານຫາພວກເຂົາແມ່ນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍນີ້ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຂອງ CSR ທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງປະພຶດຕົວຕາມນະໂຍບາຍນີ້;
- d. ລົງເຄືອກັບນະໂຍບາຍການລາຍງານເຫດການຂອງ CSR ແລະ ບົດບາດຂອງພວກເຂົາ;
- e. ປະຕິບັດກັບການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຄຳຖາມຢ່າງເອົາຈິງເອົາຈັງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນສຳລັບການທົບທວນ ແລະ/ຫຼື ການກວດສອບການຮ້ອງທຸກ;

- f. ດຳເນີນການເພື່ອຕັ້ງໃຈລະບຸບັດໄຈທີ່ອາດຈະເພີ່ມຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ພຶດຕິກຳບໍ່ເໝາະສົມເກີດຂຶ້ນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຫຼື ແນະນຳມາດຕະການເພື່ອຄວບຄຸມຄວາມສ່ຽງເຫຼົ່ານັ້ນ;
- g. ດຳເນີນການຢ່າງໜ້າອະນຸຍາດ ແລະ ທັນທີເພື່ອຈັດການກັບພຶດຕິກຳໃດໆທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງນະໂຍບາຍນີ້;
- h. ຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີການຕົກເປັນເຫຼືອ ແລະ
- i. ດຳເນີນການດ້ານລະບຽບວິໄນຢ່າງເໝາະສົມຕໍ່ກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກຜູ້ທີ່ໄດ້ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້.

4. ການປະພຶດໃນບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ສາມາດເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້

4.1. ການຄຸກຄາມ

ການຄຸກຄາມແມ່ນພຶດຕິກຳ ຫຼື ການປະພຶດທີ່ບໍ່ເປັນມິດ ຫຼື ບໍ່ເພິ່ງປະສົງເລັ່ງບຸກຄົນທີ່ມີເຫດຜົນຈະຖືວ່າເປັນການລ່ວງລະເມີດ, ເລື່ອງທີ່ໜ້າອາຍ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່.

ຄວາມຕັ້ງໃຈ ຫຼື

ແຮງຈູງໃຈຂອງບຸກຄົນແມ່ນບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການພິຈາລະນາວ່າມີການຄຸກຄາມເກີດຂຶ້ນ ຫຼື ບໍ່.

ການຄຸກຄາມອາດຈະເປັນພຶດຕິກຳທີ່ໜ້າລັງກຽດທີ່ເກີດຂຶ້ນຄັ້ງດຽວ ຫຼື ເກີດຂຶ້ນຊ້າໆ.

ຖ້າຫາກພຶດຕິກຳດັ່ງກ່າວແມ່ນເກີດຂຶ້ນຊ້າໆ, ມັນອາດຈະເຂົ້າຂ້າຍການຂົ່ມຂູ່.

ການຄຸກຄາມຍັງສາມາດເຂົ້າຂ້າຍການຄຸກຄາມທາງເພດ ແລະ

ຍັງເຂົ້າຂ້າຍການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

CSR ຈະບໍ່ທົນຕໍ່ກັບການຄຸກຄາມໃນຮູບແບບຕ່າງໆໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄຸກຄາມໃນບ່ອນເຮັດວຽກຈະຢູ່ພາຍໃຕ້ການປະຕິບັດລະບຽບວິໄນ, ສູງສຸດເຖິງ ແລະ ລວມທັງການຍົກເລີກການຈ້າງງານ ຫຼື ການມີສ່ວນຮ່ວມ.

ເຖິງແມ່ນວ່າການກະທຳບໍ່ຖືວ່າເປັນການລ່ວງລະເມີດໂດຍບຸກຄົນ ຫຼື

ກຸ່ມຂອງຄົນທີ່ຖືກມຸ່ງເປົ້າໄປທີ່ພຶດຕິກຳດັ່ງກ່າວ, ບາງຄົນທີ່ໄດ້ເຫັນພຶດຕິກຳນັ້ນອາດຈະຖືວ່າມັນເປັນການຄຸກຄາມ.

ການຄຸກຄາມສາມາດລວມເອົາ, ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດເຖິງ:

- ການດູກູກ, ການເຍາະເຍີ້ຍ, ການເວົ້າຕະຫຼົກ ຫຼື ການສຽດສີ, ລວມທັງທ່າທາງ ຫຼື ການສຽດສີ
- ຄຳຖາມສ່ວນຕົວ ຫຼື ບໍ່ເໝາະສົມ
- ການລະເມີດ ຫຼື ການເຍາະເຍີ້ຍທາງຄຳເວົ້າ ແລະ ບໍ່ແມ່ນທາງຄຳເວົ້າ
- ການສົ່ງຂໍ້ຄວາມ ຫຼື ເອກະສານທີ່ມີເນື້ອໃນບໍ່ເໝາະສົມ
- ການສຳຜັດທາງດ້ານຮ່າງກາຍທີ່ບໍ່ຮຸນແຮງ ຫຼື ໜ້າລັງກຽດ
- ການນຳໃຊ້ການຂົ່ມຂູ່, ການຄຸກຄາມ ຫຼື ສັນຍາວ່າຈະໃຫ້ລາງວັນເພື່ອແຊກແຊງການເຮັດວຽກຂອງຄົນອື່ນ
- ການສະແດງ, ການເຜີຍແຜ່ ຫຼື ການຈັດການກັບສື່ລາມົກ, ການດູກູກເຊື້ອຊາດ ຫຼື ເນື້ອຫາທີ່ໜ້າລັງກຽດ
- ການເຜີຍແຜ່ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ໜ້າລັງກຽດ ຫຼື ສົ່ງຂໍ້ຄວາມທີ່ໜ້າລັງກຽດຜ່ານສື່ສັງຄົມ
- ການກໍ່ກວນ ຫຼື ການຢອກໃນທາງປະຕິບັດ

4.2. ການຄຸກຄາມທາງເພດ

ການຄຸກຄາມທາງເພດແມ່ນພຶດຕິກຳທາງເພດເປັນທີ່ບໍ່ໜ້າພໍໃຈ ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນໜຶ່ງຮູ້ສຶກໃຈຮ້າຍ, ອາຍ ຫຼື ຖືກຂົ່ມຂູ່.

ການຄຸກຄາມທາງເພດສາມາດລວມເອົາ, ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດເຖິງ:

- ການຜົວປາກ, ການເອົັນໃສ່ໃນບ່ອນສາທາລະນະ ຫຼື ການບີບແກ
- ການແນມເບິ່ງ ຫຼື ການເຍາະເຍີ້ຍ, ການສະແດງທຳທີ່ທາງເພດ ຫຼື ການຕິດຕາມ, ເບິ່ງ ຫຼື ການຢ່າງໄປເລື້ອຍໆ
- ຂໍຮູບພາບ ຫຼື ວິດີໂອລັກສະນະທາງເພດຂອງບຸກຄົນ
- ການແບ່ງປັນ, ການສະແດງ ຫຼື ການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນຮູບ ຫຼື ວິດີໂອລາມິກ ຫຼື ລັກສະນະທາງເພດຂອງບຸກຄົນ, ລວມທັງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຖືກເປີດເຜີຍລົງໃນສື່ ສັງຄົມ ຫຼື ອື່ນເຕັມໄດ້.
- ສ້າງຄຳຄິດເຫັນ, ເປັນເລື່ອງຕະຫຼົກ ຫຼື ການກະທຳທີ່ເປັນການແນະນຳທາງເພດ
- ການເຊື່ອເຊີນທີ່ບໍ່ເຕັມໃຈໄປດື່ມ, ຮັບປະທານອາຫານຄ່ຳ ຫຼື ກິດຈະກຳສັງຄົມທີ່ບໍ່ກ່ຽວກັບວຽກ
- ຄຳຖາມ ຫຼື ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ຫຼື ກິດຈະກຳທາງເພດຂອງບຸກຄົນ
- ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຮູບຮ່າງຂອງບຸກຄົນ
- ຂໍ ຫຼື ບັງຄັບໃຫ້ມີເພດສຳພັນ
- ການສົ່ງ ຫຼື ການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ, ສ້າງຮູບພາບ, ວິດີໂອ ຫຼື ຂອງຂວັນກ່ຽວກັບເພດຢ່າງຊັດເຈນ, ລວມທັງການນຳໃຊ້ອີເມວທີ່ມີຄວາມໝາຍແຜ່ງທາງເພດ
- ການກະທຳທີ່ໃກ້ຊິດໂດຍບໍ່ໄດ້ເຕັມໃຈເຊັ່ນ: ການສຳຜັດ, ການຈັບມື, ການນອດ, ການກອດ, ການໂອບ ຫຼື ການຈຸບບຸກຄົນ
- ການສົ່ງ ຫຼື ສະແດງຮູບລາມິກ ຫຼື ຮູບກຣາຟຟິກກ່ຽວກັບທາງເພດ ຫຼື ການບັງຄັບບຸກຄົນໃຫ້ເບິ່ງຮູບລາມິກ ຫຼື ຮູບກຣາຟຟິກກ່ຽວກັບທາງເພດ
- ການຈັບ ຫຼື ບັດມືໄປໃສ່ເຄື່ອງນຸ່ງຂອງບຸກຄົນ, ລວມທັງການຍົກກະໂບງ ຫຼື ເສື້ອ, ການດຶງສາຍເສື້ອຊ້ອນ ຫຼື ການເອົາມືໄປໃສ່ໃນກະເປົາຂອງບຸກຄົນ

ມັນເປັນສິ່ງທີ່ຜິດກົດໝາຍທີ່ມີການຄຸກຄາມທາງເພດເກີດຂຶ້ນໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ພະນັກງານ. ພະນັກງານບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພວກເຂົາໃນເວລາທີ່ເກີດພຶດຕິກຳນັ້ນ.

ມັນສຳຄັນສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກທຸກຄົນທີ່ຕ້ອງເຂົ້າໃຈ:

- a. ການຄຸກຄາມທາງເພດບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເປັນການປະພຶດທີ່ເກີດຂຶ້ນຊ້າໆ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ - ເຫດການດຽວອາດຈະຖືວ່າເປັນການຄຸກຄາມທາງເພດໄດ້;
- b. ບຸກຄົນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຄັດຄ້ານພຶດຕິກຳເພື່ອໃຫ້ມັນເປັນການບໍ່ເຕັມໃຈ. ມັນມີຫຼາຍເຫດຜົນທີ່ໃຜບາງຄົນອາດຈະບໍ່ໄດ້ບອກກັບທ່ານວ່າການປະພຶດຕົນຂອງທ່ານແມ່ນບໍ່ເໝາະສົມ ຫຼື ບໍ່ໜ້າພໍໃຈ. ສິ່ງນີ້ອາດຈະລວມທັງບົດບາດຂອງທ່ານໃນອົງກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພວກເຂົາ;

- c. ບໍ່ວ່າບຸກຄົນໄດ້ຕັ້ງໃຈຄຸກຄາມທາງເພດຕໍ່ບຸກຄົນອື່ນຫຼືບໍ່ ຫຼື ບໍ່ວ່າບຸກຄົນນັ້ນຈະຄຽດແຄ້ນຫຼືບໍ່ນັ້ນມັນບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງເລີຍ - ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນແມ່ນສິ່ງທີ່ບຸກຄົນທີ່ມີເຫດຜົນຈະຄິດແນວໃດຕໍ່ກັບພຶດຕິກຳນັ້ນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກຄວນຮັບວ່າຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການກະທຳທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດໃຫ້ຜູ້ໜຶ່ງຮູ້ສຶກບໍ່ດີ, ອາດຈະເຮັດໃຫ້ຄົນອື່ນຮູ້ສຶກບໍ່ດີ ແລະ
- d. ການຄຸກຄາມທາງເພດແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈຳກັດແຕ່ພຽງການມີປະຕິສຳພັນຕໍ່ໜ້າເທົ່ານັ້ນ - ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກລວມມີການສື່ສານທາງອິເລັກໂຕຣນິກເຊັ່ນກັນ. ນີ້ເປັນເຫດຜົນວ່າການແບ່ງປັນ, ການສະແດງ ຫຼື ການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນຮູບພາບ ຫຼື ວິດີໂອລາມິກ ຫຼື ຮູບພາບທາງເພດຂອງບຸກຄົນ, ລວມທັງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຖືກເຜີຍແຜ່ໃນສື່ສັງຄົມໃນອິນເຕີເນັດ, ອາດຈະຖືວ່າເປັນການຄຸກຄາມທາງເພດເນື່ອງຈາກວ່າການກະທຳດັ່ງກ່າວສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສຳພັນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ບໍລິບົດຍັງເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນເວລາທີ່ພິຈາລະນາວ່າບຸກຄົນນັ້ນຖືກຄຸກຄາມທາງເພດບໍ່. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກມີຄວາມສຳພັນສ່ວນຕົວ, ໄດ້ຮັບການຍິນຍອມ, ສິ່ງນີ້ຈະບໍ່ຖືວ່າເປັນການຄຸກຄາມທາງເພດເນື່ອງຈາກວ່າການກະທຳດັ່ງກ່າວບໍ່ແມ່ນເລື່ອງທີ່ບໍ່ພໍໃຈ ຫຼື ບໍ່ປາຖະໜາ.

4.3. ການຄຸກຄາມ ທາງເພດ

ການຄຸກຄາມທາງເພດແມ່ນເປັນການກະທຳທີ່ ບໍ່ຕ້ອງການ ຫຼື ຫຼຸດຄຸນຄ່າໃນລັກສະນະທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມເນື່ອງຈາກວ່າບຸກຄົນໄດ້ຖືກຄຸກຄາມທາງເພດ (ຫຼື ເນື່ອງຈາກລັກສະນະໂດຍທົ່ວໄປທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນຂອງເພດນັ້ນ) ໃນສະຖານະການທີ່ບຸກຄົນທີ່ມີເຫດຜົນໄດ້ຄາດວ່າຈະເປັນໄປໄດ້ວ່າບຸກຄົນທີ່ຖືກຄຸກຄາມຈະບໍ່ພໍໃຈ, ອັບອາຍ ຫຼື ຖືກຂົ່ມຂູ່.

ການກະທຳລວມເຖິງການສະແດງຂໍ້ຄວາມຕໍ່ບຸກຄົນ ຫຼື ຕໍ່ໜ້າຂອງບຸກຄົນ, ບໍ່ວ່າຂໍ້ຄວາມນັ້ນຈະເປັນບາກເປົ່າ ຫຼື ເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

ເນື່ອງຈາກມັນເປັນການຄຸກຄາມທາງເພດ, ການຄຸກຄາມບິນຟື້ນຖານຂອງເພດສາມາດເກີດໄດ້ຫຼາຍຮູບແບບ. ຕົວຢ່າງກ່ຽວກັບການຄຸກຄາມບິນຟື້ນຖານເພດລວມເອົາ:

- ການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ລັກສະນະທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ;
- ການສະແດງຮູບພາບ, ແຜ່ນປ້າຍ, ໜ້າຈໍລັອກ ຫຼື ວັດຖຸທີ່ບໍ່ເໝາະສົມທາງເພດ ຫຼື ມີການຊີ້ນຳທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ;
- ການເຍາະເຍີ້ຍທາງເພດ, ການເວົ້າສຽດສີ, ແລະ ເລື່ອງຕະຫຼົກທີ່ໜ້າລັງກຽດ ແລະ
- ການຄັດຄ້ານທາງເພດຂອງຄົນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

4.4. ສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເປັນມິດ

ມັນເປັນສິ່ງທີ່ຜິດກົດໝາຍສໍາລັບບຸກຄົນທີ່ຈະໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເປັນມິດອັນເນື່ອງມາຈາກເພດ, ສິ່ງນີ້ຈະເກີດຂຶ້ນ, ຖ້າຫາກບຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະພຶດທີ່ບຸກຄົນທີ່ມີເຫດຜົນອາດຈະຄາດວ່າອາດຈະເຮັດໃຫ້ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກເປັນບ່ອນທີ່ໜ້າລັງກຽດ, ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ໜ້າອາຍແກ່ບຸກຄົນອື່ນ.

ບຸກຄົນອື່ນຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເປັນມິດອັນເນື່ອງມາຈາກເພດຖ້າຫາກວ່າ:

- a. ທັງສອງຄົນເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ; ແລະ/ຫຼື
- b. ຜູ້ຖືກກະທຳນັ້ນຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກພ້ອມກັນ, ເວລາດຽວກັນ ຫຼື ຫຼັງຈາກທີ່ການກະທຳນັ້ນເກີດຂຶ້ນ ແລະ
- c. ບຸກຄົນທີ່ມີເຫດຜົນຈະຄາດການວ່າມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ບຸກຄົນທີ່ຖືກກະທຳນັ້ນຈະຮູ້ສຶກບໍ່ພໍໃຈ, ອັບອາຍ ຫຼື ຖືກຂົ່ມຂູ່ .

ຕົວຢ່າງລວມເອົາ:

- ການສະແດງຮູບພາບ, ແຜ່ນປ້າຍ, ໜ້າຈໍລັອກ ຫຼື ວັດຖຸທີ່ບໍ່ເໝາະສົມທາງເພດ ຫຼື ມີການຊີ້ນຳທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ;
- ການເຍາະເຍີ້ຍທາງເພດທົ່ວໄປ, ການເວົ້າສຽດສີ, ແລະ ເລື່ອງຕະຫຼົກທີ່ໜ້າລັງກຽດ ແລະ
- ການຄັດຄ້ານທາງເພດຂອງຄົນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

4.5. ການຂົ່ມເຫັງ

CSR ຈະບໍ່ທົນຕໍ່ກັບການຂົ່ມເຫັງ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບ່ອນເຮັດວຽກຄົນໃດທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນພຶດຕິກຳການຂົ່ມເຫັງຈະຖືກປະຕິບັດລະບຽບວິໄນ, ເຊິ່ງອາດຈະລວມເຖິງການຍົກເລີກການຈ້າງງານ ຫຼື ການມີສ່ວນຮ່ວມ.

ການຂົ່ມເຫັງແມ່ນການກະທຳທີ່ເກີດຂຶ້ນຊ້າໆ, ບໍ່ມີເຫດຜົນຕໍ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ກຸ່ມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ເຊິ່ງອາດຈະສ້າງຄວາມສ່ຽງຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ.

"ບໍ່ມີເຫດຜົນ" ໝາຍເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ຄົນທີ່ມີເຫດຜົນ, ໄດ້ຄຳນຶງເຖິງສະຖານະການທັງໝົດແລ້ວ, ຄາດວ່າຈະຕົກເປັນເຫຍື່ອ, ຖືກເຮັດໃຫ້ອັບອາຍ, ບ່ອນທຳລາຍ ຫຼື ຂົ່ມຂູ່.

ພຶດຕິກຳທີ່ອາດຈະຖືວ່າເປັນການຂົ່ມເຫັງລວມເອົາ:

- "ການຂົ່ມເຫັງທາງໄຊເບີ" ເຊັ່ນ:
 - ການສົ່ງອີເມວ ຫຼື ຂໍ້ຄວາມທີ່ບໍ່ສະເພາະ ຫຼື ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື
 - ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ຄວາມດັ່ງກ່າວລົງສື່ສັງຄົມ
- ການເວົ້າສຽດສີ ຫຼື ພາສາທີ່ໝັ້ນປະໝາດໃນຮູບແບບອື່ນໆ
- ຕັ້ງໃຈທຳລາຍປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນ
- ມອບວຽກທີ່ເປັນພິຈາລະນາສ່ວນໃຫຍ່ໃຫ້ແກ່ໃຜບາງຄົນ
- ການຈັດໜ້າວຽກທີ່ຕ່ຳກວ່າ ຫຼື ເກີນກວ່າລະດັບທັກສະຂອງບຸກຄົນຢ່າງບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ
- ການລະເມີດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ທາງຄຳເວົ້າ
- ການກຳນົດເວລາສົ່ງວຽກທີ່ເປັນໄປບໍ່ໄດ້ ຫຼື ບ່ຽນແປງຕະຫຼອດ
- ຄຳຕີຊົມ ຫຼື ຄຳວິຈານທີ່ຈັດສົ່ງຢ່າງບໍ່ເໝາະສົມເຊັ່ນ: ດ້ວຍການຂຶ້ນສຽງ/ການໃຊ້ສຽງດັງຕໍ່ບຸກຄົນຢູ່ຕໍ່ໜ້າຄົນອື່ນ
- ການດຳນິວິຈານທີ່ບໍ່ຢຸດຕິທຳ ຫຼື ການຮ້ອງທຸກທີ່ບໍ່ຢຸດຕິທຳ ຫຼື ສ້າງຄວາມລ່າສານ
- ການສົ່ງຕໍ່ການນິນທາ ຫຼື ຂ່າວລືທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບບຸກຄົນ

ມັນບໍ່ມີຂໍ້ກຳນົດວ່າບຸກຄົນນັ້ນຕັ້ງໃຈ ຫຼື ເຈດຕະນາຂົ່ມເຫັງບຸກຄົນ.

ມັນບໍ່ແມ່ນການຂົ່ມເຫັງໃນການທີ່ຜູ້ຈັດການ ຫຼື

ຫົວໜ້າງານສົນທະນາກັບທ່ານກ່ຽວກັບຜົນການເຮັດວຽກຂອງທ່ານ.

ການສົນທະນາກ່ຽວກັບຜົນການເຮັດວຽກແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ຈຳເປັນໃນການຮັບປະກັນວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກສາມາດບັນລຸຕາມມາດຕະຖານການເຮັດວຽກ ແລະ ພຶດຕິກຳຂອງ CSR.

ການດຳເນີນການຈັດການທີ່ສົມເຫດສົມຜົນອື່ນໆເຊັ່ນ: ການລົງໂທດດ້ານລະບຽບວິໄນ, ການແນະນຳ ແລະ

ຄຳສັ່ງວຽກ ແລະ ການຈັດສັນວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ

ລະບົບຂອງທຸລະກິດຈະບໍ່ຖືວ່າເປັນການຂົ່ມເຫັງ.

4.6. ຄວາມຮຸນແຮງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ

ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດໃນບ່ອນເຮັດວຽກແມ່ນກໍລະນີທີ່ບຸກຄົນຖືກທາລຸນ, ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື

ທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ສິ່ງນີ້ລວມເອົາການລ່ວງລະເມີດ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່ດ້ານອາວຸໂສ ຫຼື ຄຳເວົ້າ ແລະ

ການໂຈມຕີດ້ານຮ່າງກາຍຕໍ່ບຸກຄົນ ຫຼື ຊັບສິນ. ການກະທຳດັ່ງກ່າວສາມາດກໍ່ໃຫ້ເກີດອັນຕະລາຍທັງດ້ານຮ່າງກາຍ

ແລະ ດ້ານຈິດໃຈ. ຜົນກະທົບຂອງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເຫຍື່ອຂຶ້ນກັບຄວາມຮ້າຍແຮງຂອງຄວາມຮຸນແຮງນັ້ນ, ປະສົບການຂອງບຸກຄົນ, ທັກສະ ຫຼື ບຸກຄະລິກກະພາບຂອງລາວ.

ການກະທຳທີ່ຮຸນແຮງ/ລ່ວງລະເມີດປະກອບມີ:

- ການລະເມີດທາງຄຳເວົ້າ, ຕໍ່ໜ້າ ຫຼື ທາງໂທລະສັບ
- ການລະເມີດເປັນລາຍລັກອັກສອນ
- ການຂົ່ມຂູ່
- ການລວມຕົວກັນ, ການຂົ່ມເຫັງ ແລະ ການຂົ່ມຂູ່
- ການໂຈມຕີທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ທາງເພດ
- ການປຸ້ນດ້ວຍການຕີອາວຸດ
- ຄວາມເສຍຫາຍທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ຊັບສິນຂອງພະນັກງານ, ລູກຄ້າ ຫຼື ທຸລະກິດ

ຄວາມຮຸນແຮງໃນບ່ອນເຮັດວຽກບາງຄັ້ງເປັນໄປຕາມຮູບແບບຂອງພຶດຕິກຳທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ - ຕັ້ງແຕ່ຄວາມບິ້ນປ່ວຍ, ຄວາມຄຽດທີ່ສະແດງອອກ ຫຼື ຄວາມຄັບຂັງໃຈ ແລະ ພາສາກາຍທີ່ລັກສະນະຂົ່ມຂູ່, ເຖິງການລະເມີດ ແລະ ຂົ່ມຂູ່ດ້ານຄຳເວົ້າ/ລາຍລັກອັກສອນ, ການຄຸກຄາມທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ.

ຄວາມຮຸນແຮງອາດຈະເກີດຂຶ້ນພາຍໃນອົງກອນ ຫຼື ຈາກແຫຼ່ງພາຍນອກ.

ທ່ານຄວນລາຍງານເຫດການໃດໆທີ່ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ຫາຜູ້ຈັດການສາຍງານຂອງທ່ານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຜ່ານຂະບວນການລາຍງານທີ່ເປັນຄວາມລັບ, ອີເມວ makeareport@stopline.com.au ຫຼື ໂທຫາ 1300 30 45 50 (AUS) ຫຼື 0800 42 50 08 (NZ).

ໃນກໍລະນີທີ່ມີການຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນຂ້າງເທິງນີ້, ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າຢູ່ໃນເຫດການລ່ວງລະເມີດທີ່ຮຸນແຮງທ່ານຄວນເອົາໃຈຕ້ອງອອກຈາກສະຖານະການ ແລະ ລາຍງານເຫດການຕໍ່ຜູ້ນຳທີ່ເໝາະສົມທັນທີ.

CSR ຈະບໍ່ທົນຕໍ່ກັບຄວາມຮຸນແຮງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຕາມມາດ້ວຍການລົງໂທດລະບຽບວິໄນຢ່າງຮຸນແຮງ, ສູງສຸດເຖິງ ແລະ ລວມເຖິງການສະຫຼຸບ ການໄລ່ອອກ.

4.7. ການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ

ການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເກີດຂຶ້ນໃນເວລາທີ່ບຸກຄົນປະຕິບັດ ຫຼື ສະເໜີການປະຕິບັດຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ມີລັກສະນະທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງທີ່ໜ້າພິພິດພິດໃຈໜ້ອຍລົງເນື່ອງຈາກລັກສະນະນັ້ນ.

ກົດໝາຍຂອງລັດ ແລະ

ເຄືອຈັກກະພົບຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການເລືອກປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຂອງຄຸນລັກສະນະທີ່ລະບຸໄວ້ອາດຈະລວມເອົາ:

- ເຊື້ອຊາດ
- ສີຜິວ
- ເພດ
- ຄວາມມັກທາງເພດ
- ເພດ ຫຼື ອັດຕະລັກທາງເພດ
- ຄວາມພິການ ຫຼື ພະຍາດປະຈຳຕົວ
- ອາຍຸ
- ຄວາມມັກທາງເພດ
- ສະຖານະພາບ
- ການຖືພາ ຫຼື ການຖືພາທີ່ເປັນໄປໄດ້
- ສະຖານະຜູ້ດູແລ ຫຼື ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄອບຄົວ
- ການໃຫ້ນິມລູກ
- ປະຫວັດອາຊະຍາກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
- ຄຸນສົມບັດດ້ານຮ່າງກາຍ
- ກິດຈະກຳທາງດ້ານອຸດສາຫະກຳ ຫຼື ການເປັນນາຍໜ້າ

- ສາສະໜາ, ຄວາມເຊື່ອ ຫຼື ກິດຈະກຳດ້ານການເມືອງ

ຄວາມຕັ້ງໃຈ ຫຼື ແຮງຈູງໃຈຂອງບຸກຄົນແມ່ນບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການພິຈາລະນາວ່າມັນເກີດຂຶ້ນ ຫຼື ບໍ່. ການເລືອກປະຕິບັດສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ທັງທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ.

ການເລືອກປະຕິບັດໂດຍກົງເກີດຂຶ້ນ, ຖ້າຫາກບຸກຄົນປະຕິບັດ ຫຼື ສະເໜີເພື່ອປະຕິບັດຕໍ່ກັບບຸກຄົນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມເນື່ອງຈາກຄຸນລັກສະນະນັ້ນ. ຕົວຢ່າງຂອງການເລືອກປະຕິບັດໂດຍກົງຈະລວມເອົາການສັ່ງເສີມບາງຄົນເນື່ອງມາຈາກເຊື້ອຊາດ, ເພດ, ຄວາມມັກທາງເພດ ຫຼື ຄວາມເຊື່ອທາງສາສະໜາຂອງພວກເຂົາ.

ການເລືອກປະຕິບັດທາງອ້ອມເກີດຂຶ້ນ, ຖ້າຫາກບຸກຄົນກຳນົດ ຫຼື ສະເໜີໃຫ້ກຳນົດ, ຂໍ້ກຳນົດທີ່ບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ, ເງື່ອນໄຂ ຫຼື ການປະຕິບັດທີ່ມີ ຫຼື ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມີ, ຜົນກະທົບຂອງຜູ້ຕ້ອຍໂອກາດທີ່ມີລັກສະນະທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ. ຕົວຢ່າງຂອງການເລືອກປະຕິບັດທາງອ້ອມອາດຈະລວມເອົານະໂຍບາຍການຊອກຫາບຸກຄະລາກອນທີ່ກຳນົດໃຫ້ພະນັກງານທີ່ມີສ່ວນສູງໂດຍສະເພາະເມື່ອບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດບົດບາດຂອງພວກເຂົາ.

ຈະບໍ່ທົນຕໍ່ກັບການເລືອກປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ. ພະນັກງານທີ່ພົບວ່າມີສ່ວນຮ່ວມໃນພຶດຕິກຳການເລືອກປະຕິບັດອາດຈະຖືກລົງໂທດດ້ານລະບຽບວິໄນ, ສູງສຸດເຖິງ ແລະ ລວມເອົາການຍົກເລີກການຈ້າງງານ ຫຼື ການມີສ່ວນຮ່ວມ.

4.8. ການດູກູກດ້ານເຊື້ອຊາດ ແລະ ສາສະໜາ

ການດູກູກແມ່ນການກະທຳໃນສາທາລະນະທີ່ສັ່ງເສີມ ຫຼື ກະຕຸ້ນໃຫ້ຄົນອື່ນຊົງ, ດູກູກຢ່າງຮຸນແຮງ ຫຼື ລັງກຽດ ຫຼື ເຍາະເຍີ້ຍບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນຢ່າງຮຸນແຮງເນື່ອງມາຈາກເຊື້ອຊາດ ຫຼື ສາສະໜາຂອງພວກເຂົາ.

ສິ່ງນີ້ລວມເອົາພຶດຕິກຳການປາກເວົ້າ, ການຂຽນ, ທາງອອນລາຍ ຫຼື ດ້ານຮ່າງກາຍຕໍ່ກັບກຸ່ມເຊື້ອຊາດ ຫຼື ສາສະໜາສະເພາະທີ່ສັ່ງເສີມຄົນອື່ນເຍາະເຍີ້ຍພວກເຂົາ, ສະແດງຄວາມກຽດຊົງ ຫຼື ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ພວກເຂົາ, ອັນຕະລາຍຕໍ່ຊັບສິນ ຫຼື ທຳການກ່າວອ້າງທີ່ບໍ່ເປັນຈິງຕໍ່ພວກເຂົາ. ການດູກູກທາງເຊື້ອຊາດ ແລະ ສາສະໜາແມ່ນຜິດກົດໝາຍ.

ນອກຈາກນີ້, ການໃຫ້ອະນຸຍາດ ຫຼື ການຊ່ວຍໃຜບາງຄົນໃຫ້ດູກູກຄົນອື່ນແມ່ນຜິດກົດໝາຍ, ຕົວຢ່າງ: ໂດຍການເຜີຍແຜ່ ຫຼື ແຈກຢາຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພວກເຂົາ.

4.9. ການຕົກເປັນເຫຍື້ອ

ການຕົກເປັນເຫຍື້ອເກີດຂຶ້ນໃນເວລາທີ່ບຸກຄົນທີ່ຕົກເປັນເຫຍື້ອ ຫຼື ຖືກຊ່ວຍຈະເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນໄດ້ຮັບຄວາມເສຍຫາຍທີ່ບຸກຄົນອື່ນໄດ້ດຳເນີນການຮ້ອງທຸກ, ໄດ້ຊ່ວຍໃຜບາງຄົນດຳເນີນການຮ້ອງທຸກ ຫຼື ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮ້ອງທຸກ.

ຕົວຢ່າງຂອງການຕົກເປັນເຫຍື້ອລວມທັງການແຍກໃຜບາງຄົນເນື່ອງຈາກວ່າພວກເຂົາໄດ້ດຳເນີນການຮ້ອງທຸກຕໍ່ກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ.

ການເຮັດໃຫ້ຕົກເປັນເຫຍື້ອສາມາດເປັນເລື່ອງທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ມີການລົງໂທດດ້ານລະບຽບວິໄນຕໍ່ກັບບຸກຄົນ, ສູງສຸດເຖິງ ແລະ ລວມທັງການຍົກເລີກ.

5. ການລາຍງານ

ຖ້າຫາກທ່ານຄິດວ່າທ່ານກຳລັງປະສົບກັບ ຫຼື ໄດ້ພົບກັບການປະພຶດທີ່ອາດຈະສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງນະໂຍບາຍນີ້ ຫຼື ການປະພຶດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມປະເພດອື່ນໆ, ທ່ານສາມາດ:

- ຕິດຕໍ່ຫາຜູ້ຈັດການ/ຫົວໜ້າສາຍງານຂອງທ່ານ, ຖ້າຫາກວ່າທ່ານຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈໃນການດຳເນີນການແບບນັ້ນ ແລະ/ຫຼື

- b. ຕິດຕໍ່ຫາຜູ້ຕາງໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຄໍາແນະນຳແກ່ທ່ານ.
- c. ດຳເນີນການລາຍງານພາຍໃຕ້ ນະໂຍບາຍການລາຍງານເຫດການຂອງ CSR, ລວມທັງຜ່ານອີເມວ ແລະ ສາຍດ່ວນໂທລະສັບການສະເໜີບັນຫາແບບເປັນຄວາມລັບ (makeareport@stopline.com.au or call 1300 30 45 50 (AUS) ຫຼື 0800 42 50 08 (NZ)) – ນະໂຍບາຍຂ້າງເທິງຍັງສາມາດສະໜອງໃຫ້ເປັນເອກະສານໄດ້ຕາມຄໍາຂໍ.

ການສະໜອງ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປາສະຈາກພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງ CSR ທຸກຄົນຈະມີບົດບາດຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການກຳຈັດພຶດຕິກຳເຫຼົ່ານີ້ຢ່າງຫ້ວຍຫ້ອນ.

CSR ຄາດຫວັງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກທຸກຄົນໃນການສະເໜີບັນຫາກ່ຽວກັບພຶດຕິກຳທີ່ໄດ້ພົບທີ່ອາດຈະລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ຫາ ຜູ້ຈັດການໂດຍກົງຂອງທ່ານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຜ່ານຂະບວນການສະເໜີບັນຫາແບບເປັນຄວາມລັບຂອງພວກເຮົາ (ອີເມວ makeareport@stopline.com.au ຫຼື ໂທຫາ 1300 30 45 50 (AUS) ຫຼື 0800 42 50 08 (NZ)- ນະໂຍບາຍການລາຍງານເຫດການຂອງ CSR.

CSR ຈະຈັດອັນດັບຄວາມຕ້ອງການ, ຄວາມບອດໄພ ແລະ ຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງຜູ້ຮ້ອງທຸກ ໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມກັງວົນ ຫຼື ການຮ້ອງທຸກທີ່ໄດ້ສະເໜີ, ໃນຂະນະດຽວກັນຍັງໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຜົນກະທົບຂອງບາດແຜທາງຈິດໃຈຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ແຈ້ງຄວາມກັງວົນນັ້ນ.

ໃນບາງສະຖານະການ, ພະຍານອາດຈະປະສົງທີ່ຈະບໍ່ເປີດເຜີຍຕົວຕົນ ແລະ ຈະມີການຈັດແຈ້ງໃຫ້ບໍ່ເປີດເຜີຍຕົວຕົນໃນເວລາທີ່ເໝາະສົມ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມັນອາດຈະເປັນໄປບໍ່ໄດ້ໃນທຸກກໍລະນີທີ່ຈະຮັກສາຕົວຕົນຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ຜູ້ຄົນທີ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃຫ້ເປັນຄວາມລັບໄດ້. ໃນບາງສະຖານະການ, ມັນອາດຈະເປັນກໍລະນີທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີລາຍລະອຽດຂ້າງເທິງທັງໝົດເພື່ອດຳເນີນການສອບສວນທີ່ເໝາະສົມ ຫຼື ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຖືກຮ້ອງຮຽນໄດ້ຮັບຄວາມເປັນທ່າຕາມຂັ້ນຕອນ.

6. ຜົນຕາມມາ

ທຸກຄົນທີ່ຄອບຄຸມພາຍໃຕ້ນະໂຍບາຍນີ້ຖືກຄາດຫວັງໃຫ້ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານຂອງພຶດຕິກຳທີ່ກຳນົດໄວ້ຕະຫຼອດເວລາ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງ CSR ທີ່ພົບວ່າໄດ້ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ອາດຈະຢູ່ພາຍໃຕ້ການລົງໂທດດ້ານລະບຽບວິໄນຢ່າງເໝາະສົມ, ລວມທັງ ແລະ ສູງສຸດເຖິງການຍົກເລີກການຈ້າງງານ. ຖ້າຫາກຄູ່ສັນຍາ ຫຼື ພາກສ່ວນພາຍນອກຂອງ CSR ພົບວ່າໄດ້ລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້, ສັນຍາຂອງພວກເຂົາອາດຈະສິ້ນສຸດລົງ.

7. ການຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານ

ທີ່ CSR, ພວກເຮົາມຸ່ງໝັ້ນຕໍ່ຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງທ່ານ, ບໍ່ພຽງແຕ່ຮູບແບບການສະໜັບສະໜູນທ່ານຜ່ານວິກິດການທັນທີ, ແຕ່ຍັງສະໜັບສະໜູນທ່ານມີຄວາມຫ້ວຍຫ້ອນໃນການຈັດການຕໍ່ກັບຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງທ່ານໃນອະນາຄົດ.

ພວກເຮົາເປັນສ່ວນກັບ Telus Health ເພື່ອໃຫ້ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ແກ່ທ່ານ. ທ່ານສາມາດຮູ້ສຶກໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເລື່ອມຕໍ່ກັບໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານທີ່ເປັນຄວາມລັບ (EAP) ຂອງພວກເຂົາ ແລະ ໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດຈາກຊັບພະຍາກອນຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ເປັນນະວັດຕະກຳ - ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ກັບແຜນດູແລງ Telus Health.

ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານ– EAP

- ໂທຫາໃນອິດສະຕຣາລີ – 1300 361 008
- ໂທຫາໃນນິວຊີແລນ – 0800 155 318

Telus Health ສະເໜີການສະໜັບສະໜູນດ້ານສຸຂະພາບຈິດ, ການເງິນ, ຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ອາລົມ. ບໍ່ວ່າທ່ານຈະມີຄຳຖາມກ່ຽວກັບການຈັດການຄວາມເຄັ່ງຕຶງຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ເຮືອນ, ການລ້ຽງດູແລ່ ແລະ ການດູແລເດັກ, ການຄຸ້ມຄອງເງິນ ຫຼື ບັນຫາສຸຂະພາບ, ທ່ານສາມາດໄປຫາ Telus Health ສຳລັບການບໍລິການທີ່ເປັນຄວາມລັບທີ່ທ່ານສາມາດໄວ້ວາງໃຈໄດ້.

8. ການສະໜັບສະໜູນພາຍນອກ

ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງກອນພາຍນອກຫຼາຍແຫ່ງ. ບຸກຄົນອາດຈະຕິດຕໍ່ຫາໜ່ວຍງານພາຍໃນທີ່ລະບຸຢູ່ດ້ານລຸ່ມນີ້ສໍາລັບຂໍ້ມູນ ຫຼື ຄໍາແນະນຳ ຫຼື ເພື່ອຢືນຢັນສະເໜີການຮ້ອງທຸກ.

- ໃນອິດສະຕຣາລີ, ທ່ານສາມາດຕິດຕໍ່ຫາຄະນະກຳມາທິການ/ຄະນະກຳມະການໃຫ້ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນໃນລັດຂອງທ່ານ:
 - South Australia Equal Opportunity Commission (ຄະນະກຳມາທິການໃຫ້ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນລັດເຊົ້າອິດສະຕຣາລີ)
 - New South Wales Anti-Discrimination (ຕຳນານການເລືອກປະຕິບັດລັດນິວເຊົ້າເວລ)
 - Victorian Human Rights and Equal Opportunity Commission (ຄະນະກຳມາທິການໃຫ້ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ສິດທິມະນຸດລັດວິກຕໍຣີ)
 - Equal Opportunity Commission Western Australia (ຄະນະກຳມາທິການໃຫ້ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນລັດອິດສະຕຣາລີຕາເວັນຕົກ)
 - Anti-Discrimination Commission Queensland (ຄະນະກຳມາທິການຕຳນານການເລືອກປະຕິບັດລັດຄວິນສແລນ)
 - ACT Human Rights Commission (ຄະນະກຳມາທິການສິດທິມະນຸດເອຊີທີ)
 - NT Anti-Discrimination Commission (ຄະນະກຳມາທິການຕຳນານການເລືອກປະຕິບັດເອັນທີ)
- Australian Human Rights Commission (ຄະນະກຳມາທິການສິດທິມະນຸດອິດສະຕຣາລີ)
- Human Rights Commission New Zealand (ຄະນະກຳມາທິການສິດທິມະນຸດນິວຊີແລນ)
- Fair Work Commission (ຄະນະກຳມາທິການວຽກເປັນທຳ)
- Fair Work Ombudsman (ຜູ້ກວດກາວຽກເປັນທຳ)
- Employment Relations Authority New Zealand (ອົງການສຳພັນຈ້າງງານນິວຊີແລນ)

9. ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງ CSR

CSR ມີແນວທາງທີ່ບໍ່ທົນຕໍ່ກັບການກະທຳທີ່ເຜີດກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ພວກເຮົາມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ, ມີຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາ.

ພວກເຮົາຫວັງວ່າຈະໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນກັບທຸກຄົນທີ່ CSR ເພື່ອບໍ່ເບິ່ງຂ້າມເພື່ອສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ປາສະຈາກການບໍ່ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ.

10. ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ

10.1. ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ຄວນອ່ານນະໂຍບາຍນີ້ຮ່ວມກັບນະໂຍບາຍການລາຍງານເຫດການຂອງ CSR.

10.2. ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ກົດໝາຍການເລືອກປະຕິບັດດ້ວຍອາຍຸປີ 2004 (Cth)	ກົດໝາຍການເລືອກປະຕິບັດປີ 1991 (ACT)
ກົດໝາຍຄະນະກຳມະການສົດທຶມະນຸດຂອງອົດສະຕຣາລີປີ 1986 (Cth)	ກົດໝາຍການຕົ້ນການເລືອກປະຕິບັດປີ 1977 (NSW)
ກົດໝາຍການເຮັດວຽກທີ່ເປັນທຳປີ 2009 (Cth)	ກົດໝາຍການຕົ້ນການເລືອກປະຕິບັດປີ 1991 (Qld)
ກົດໝາຍການເລືອກປະຕິບັດດ້ວຍເຊື້ອຊາດ 1975 (Cth)	ກົດໝາຍການໃຫ້ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນປີ 1984 (SA)
ກົດໝາຍການເລືອກປະຕິບັດດ້ວຍເພດປີ 1984 (Cth)	ກົດໝາຍການໝັ້ນປະໝາດທາງດ້ວຍເຊື້ອຊາດປີ 1996 (SA)
ກົດໝາຍດ້ານຄວາມເທົ່າທຽມທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກປີ 2012 (Cth)	ກົດໝາຍໂອກາດເທົ່າທຽມກັນປີ 1995 (Vic)
ກົດໝາຍການເລືອກປະຕິບັດຕໍ່ຄົນພິການປີ 1992 (Cth)	ກົດໝາຍການອົດທົນຕໍ່ທາງດ້ວຍເຊື້ອຊາດ ແລະ ສາສະໜາປີ 2001 (Vic)
ກົດໝາຍດ້ານສົດທຶມະນຸດຂອງນິວຊີແລນ (1993)	ກົດໝາຍໂອກາດເທົ່າທຽມກັນປີ 1995 (WA)
ກົດໝາຍຄວາມສຳພັນການຈ້າງງານຂອງນິວຊີແລນປີ (2000)	
ກົດໝາຍດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກຂອງນິວຊີແລນປີ (2015)	

11. ຂໍ້ມູນນະໂຍບາຍ

11.1. ພະແນກທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ

ຝ່າຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

11.2. ລາຍລະອຽດການທົບທວນ

ໄລຍະການທົບທວນ: 12 ເດືອນ

ວັນທີທົບທວນຄັ້ງຕໍ່ໄປ: ພະຈິກ 2024

11.3. ການໃຫ້ຄຳຕີຊົມ

ຖ້າຫາກທ່ານມີຄຳຕີຊົມ ຫຼື ຄຳເຫັນກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍນີ້, ກະລຸນາຕິດຕໍ່ຫາສະມາຊິກຂອງທີມຝ່າຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.