



ความเคารพในที่ทำงาน

อย่าเดินผ่านเค็ดขาด

1.	จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้ความเคารพ และไม่แบ่งแยก	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2.	ขอบเขต	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.	ความรับผิดชอบ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.1.	ผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคน	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.2.	อย่าเดินผ่านเค็ดขาด – คนอื่นดู	3
3.3.	ความรับผิดชอบเพิ่มเติมของผู้จัดการ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.	ความประพฤติที่ยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.1.	การล่วงละเมิด	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.2.	การล่วงละเมิดทางเพศ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.3.	การล่วงละเมิดตามเพศ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.4.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตร	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.5.	การกลั่นแกล้ง	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.6.	ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.7.	การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.8.	การดูหมิ่นเชื้อชาติและศาสนา	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.9.	การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
5.	การรายงาน	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
6.	ผลที่ตามมา	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
7.	การช่วยเหลือพนักงาน	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
8.	การสนับสนุนจากภายนอก	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
9.	ความมุ่งมั่นด้าน CSR ของเรา	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
10.	ทรัพยากร	10
10.1.	นโยบายที่เกี่ยวข้อง	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
10.2.	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
11.	ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย	11

11.1. แผนกที่รับผิดชอบ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
11.2. รายละเอียดการตรวจสอบ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
11.3. การให้ข้อเสนอแนะ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1. จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้ความเคารพ และไม่แบ่งแยก

CSR Limited (CSR) มุ่งมั่นจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้ความเคารพ และไม่แบ่งแยกผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานของเรา นั่นหมายถึงสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย การล่วงละเมิด รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดตามเพศ การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตร และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (คำจำกัดความของการกระทำและพฤติกรรมเหล่านี้อยู่ในนโยบายนี้)

การตรวจให้แน่ใจว่าเรามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและให้เกียรติกันช่วยให้เราดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่เก่งที่สุด ผลักดันประสิทธิภาพให้ดีขึ้นทั่วทั้งภาคส่วน เร่งความพยายามด้านความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก และปรับปรุงนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งคือนวัตกรรมของเรา ลูกค้าและชุมชนของเรา

นโยบายนี้กำหนดความคาดหวังด้านพฤติกรรมต่อผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงาน CSR ทุกคน และบทบาทที่เราทุกคนมีในการป้องกันพฤติกรรมที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นของเราที่จะไม่มองข้ามปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆ

CSR มีแนวทางที่**ไม่ยอมรับ**การกระทำที่ผิดกฎหมายและยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน

2. ขอบเขต

นโยบายนี้มีผลกับผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงาน CSR ทุกคน ซึ่งรวมถึง:

- ก. พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานชั่วคราว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกงาน ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการ
- ข. ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง และพนักงานของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง
- ค. พนักงานของบริษัทข้างแรงงาน หรือพนักงานขององค์กรอื่นใดที่ทำงานในสถานที่ทำงาน
- ง. ผู้สมัครงาน ลูกจ้าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกงาน บุคคลที่ได้รับประสบการณ์การทำงานและอาสาสมัคร และ
- จ. ลูกค้า CSR ผู้เยี่ยมชม และซัพพลายเออร์

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับ:

- ก. การจ้างงานทุกด้าน รวมถึงการสรรหาและการคัดเลือก
- ข. งานในและนอกสถานที่ รวมถึงงานที่ผู้รับเหมาดำเนินการ
- ค. การปฏิสัมพันธ์นอกเวลาทำการ การทำงานหรือกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสถานที่ทำงานหรือความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
- ง. การได้ตอบบนอุปกรณ์สื่อสารและโซเชียลมีเดียซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานที่ทำงานหรือความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และ
- จ. CSR ให้บริการแก่ลูกค้าอย่างไร และโต้ตอบกับคนทั่วไปอย่างไร

จำเป็นต้องจำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและข้อกำหนดที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ ครอบคลุมมากกว่าสถานที่ทางกายภาพที่บุคคลเข้าร่วมเพื่อปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานปกติและนอกเวลาทำงานปกติได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น

การล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานอาจเกิดขึ้นเชื่อมโยงกับการจ้างงาน รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเพียง):

- ก. ในงานสังคมของพื้นที่ CSR ไม่ได้สนับสนุนหรือจ่ายเงินให้

ข. ในที่พัก (รวมถึงห้องพักในโรงแรม) ที่ CSR จัดหาหรือจ่ายเงินให้ หรือ

ค. ออนไลน์ผ่านการใช้เทคโนโลยีและโซเชียลมีเดีย

การดื่มแอลกอฮอล์ที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือที่งานอื่นใดที่เกี่ยวกับงานนอกสถานที่ทำงานและเวลาทำงานปกติไม่ใช่ข้อแก้ตัวสำหรับการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้

3. ความรับผิดชอบ

3.1. ผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคน

ผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการ:

- ก. ทำพฤติกรรมที่แสดงความเคารพและเหมาะสมให้ดูเป็นตัวอย่าง
- ข. เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายนี้ และหาข้อมูลเพิ่มเติมหากไม่เข้าใจด้านใด ๆ ของนโยบายนี้
- ค. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคนอย่างยุติธรรมและด้วยความเคารพ
- ง. ไม่มีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่นโยบายนี้ห้าม
- จ. รายงานเหตุการณ์ใด ๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ไปยังผู้จัดการสายงานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผ่านกระบวนการรายงานที่เป็นความลับของเรา - อีเมล makeareport@stopline.com.au หรือโทร 1300 30 45 50 (AUS) หรือ 0800 42 50 08 (NZ)
- ฉ. ไม่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการเลือกปฏิบัติอย่างผิดกฎหมาย และ
- ช. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกังวลและการร้องเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างละเอียดอ่อนและเป็นความลับ

3.2. อย่าเดินผ่านเค็ดขาด – คนยืนดู

บุคคลที่พบเห็นหรือทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้และผิดกฎหมาย เช่น การล่วงละเมิดทางเพศหรือพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ประเภทอื่น ๆ อาจมีบทบาทสำคัญในการป้องกันเหตุการณ์เหล่านี้ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เมื่อชี้แจงในหลักพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความเคารพ การกระทำของเพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการกำหนดวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน CSR มีความคาดหวังให้พนักงาน “ไม่เดินผ่านเค็ดขาด” พฤติกรรมใด ๆ ที่ยอมรับไม่ได้หรือผิดกฎหมาย

เมื่อทำได้อย่างปลอดภัย คนยืนดูที่ตระหนักถึงพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ทุกประเภทได้รับการสนับสนุนให้:

- ก. ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม
- ข. ขอให้หยุดพฤติกรรมด้วยความเคารพ และ/หรือ
- ค. รายงานเหตุการณ์ใด ๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ไปยังผู้จัดการสายงานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผ่านกระบวนการรายงานที่เป็นความลับของเรา - อีเมล makeareport@stopline.com.au หรือโทร 1300 30 45 50 (AUS) หรือ 0800 42 50 08 (NZ)

3.3. ความรับผิดชอบเพิ่มเติมของผู้จัดการ

กรอบการบริหารความเสี่ยงของ CSR ระบุว่าพฤติกรรมขององค์กรถือเป็นความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ การควบคุมหลักในการลดความเสี่ยงนี้ ได้แก่ การสื่อสารและการปฏิบัติตามนโยบายหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและจริยธรรมและนโยบายความเคารพในสถานที่ทำงานของ CSR ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการสื่อสารนโยบายเหล่านี้กับพนักงาน CSR จะสั่งให้ผู้จัดการทำการประเมินอันตรายระบุพื้นที่ที่มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นที่จะเกิดพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่ให้ความเคารพ และจะดำเนินการตามแผนเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงต่อไป

นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว ผู้นำด้านบุคลากรของ CSR จะต้อง:

- ก. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย การล่วงละเมิด รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดตามเพศ การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ข. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสม
- ค. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนที่แจ้งเรื่องกับผู้จัดการตระหนักถึงนโยบายนี้และข้อกำหนดของ CSR ที่ว่าพวกเขาจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้
- ง. ทำความคุ้นเคยกับนโยบายการแจ้งเหตุการณ์ของ CSR และบทบาทของพวกเขา
- จ. ปฏิบัติต่อข้อร้องเรียนและข้อสงสัยทั้งหมดอย่างจริงจัง และปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการตรวจสอบและ/หรือสอบสวนข้อร้องเรียน
- ฉ. ดำเนินการเชิงรุกเพื่อระบุหาปัจจัยที่อาจเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และใช้หรือเสนอแนะมาตรการเพื่อควบคุมความเสี่ยงเหล่านั้น
- ช. ดำเนินการเชิงรุกและทันทีเพื่อจัดการกับพฤติกรรมใดก็ตามที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายนี้
- ซ. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่มีการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ
- ณ. ดำเนินการทางวินัยอย่างเหมาะสมต่อผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานที่ฝ่าฝืนนโยบายนี้

4. ความประพฤติที่ยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน

4.1. การล่วงละเมิด

การล่วงละเมิดเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ได้รับเชิญ ซึ่งบุคคลที่สมเหตุสมผลจะถือว่าเป็นการล่วงละเมิด น่าอับอาย หรือเป็นการข่มขู่

เจตนาหรือแรงจูงใจของบุคคลนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการพิจารณาว่าการล่วงละเมิดเกิดขึ้นหรือไม่

การล่วงละเมิดอาจเป็นการกระทำที่น่ารังเกียจเพียงครั้งเดียวหรือที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ หากเกิดพฤติกรรมดังกล่าวซ้ำ อาจเข้าข่ายเป็นการกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิดอาจกลายเป็นการล่วงละเมิดทางเพศและยังอาจกลายเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายได้

CSR ไม่ยอมรับการล่วงละเมิดรูปแบบใดก็ตามในสถานที่ทำงานเด็ดขาด พนักงานที่มีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานจะต้องถูกลงโทษทางวินัย ไปจนถึงและรวมถึงการยุติการจ้างงานหรือการว่าจ้าง

แม้บุคคลหรือกลุ่มคนที่ถูกทำพฤติกรรมดังกล่าวจะไม่คิดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการล่วงละเมิด

แต่คนอื่นที่เห็นพฤติกรรมนั้นอาจมองว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการล่วงละเมิด

การล่วงละเมิดอาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง:

- การดูหมิ่น การล้อเลียน
เรื่องตลกหรือการเสียดสี
รวมถึงท่าทางหรือการเสียดสี
- คำถามที่ไม่เหมาะสมหรือเป็นส่วนตัว
- การละเมิดหรือการเขย่าแขนขาหรือที่ไม่ใช่
คำพูด
- การส่งข้อความหรือเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม
- การสัมผัสทางกายภาพที่รุนแรงหรือน่ารังเกียจ
- การใช้การคุกคาม การข่มขู่
หรือสัญญาว่าจะให้รางวัลเพื่อแทรกแซงงานของบุคคลอื่น
- การแสดง แจกจ่าย หรือจัดการสื่อลามก เหยียดเชื้อชาติ หรือน่ารังเกียจ
- การโพสต์ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมหรือส่งข้อความที่ไม่เหมาะสมผ่านโซเชียลมีเดีย
- การกลั่นแกล้งหรือเรื่องตลกแก่ผู้อื่น

4.2. การล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจคาดหมายได้ว่าจะทำให้บุคคลรู้สึกขุ่นเคือง รู้สึกอับอาย หรือถูกข่มขู่

การล่วงละเมิดทางเพศอาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตีปาก แหว หรือบีบแตรใส่
- การจ้องมองหรือเยาะเย้ย แสดงท่าทางทางเพศ หรือติดตาม ดูหรือเอะอะเหว
- การขอรูปร่างหรือวิดีโอส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง
- การแบ่งปัน แสดง หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพหรือวิดีโอส่วนตัวหรือที่ล่วงละเมิดทางเพศของบุคคลหนึ่ง รวมถึงเนื้อหาที่โพสต์บนโซเชียลมีเดียหรืออินเทอร์เน็ต
- การแสดงความคิดเห็น เรื่องตลก หรือการกระทำที่มีการขำทางเพศ
- การเชิญออกไปดื่ม ทานอาหารเย็น หรืองานสังสรรค์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยไม่พึงประสงค์
- คำถามหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวหรือกิจกรรมทางเพศของบุคคลหนึ่ง
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปลักษณ์ภายนอกของบุคคลหนึ่ง
- การร้องขอหรือกดดันให้ร่วมเพศด้วย
- การส่งหรือแสดงความคิดเห็น รูปภาพ วิดีโอ หรือของขวัญทางเพศอย่างโจ่งแจ้ง รวมถึงการใช้สื่อที่มีความหมายทางเพศ
- การกระทำที่ใกล้ชิดโดยไม่ได้รับเชิญ เช่น การสัมผัส การจับ นวด กอด ค้อน กัง หรือจูบบุคคลหนึ่ง
- การส่งหรือแสดงภาพลามกอนาจารหรือภาพกราฟิกทางเพศ หรือการบังคับบุคคลให้ดูภาพลามกอนาจารหรือภาพกราฟิกทางเพศ
- สัมผัสหรือจับเสื้อผ้าของบุคคล รวมถึงการเปิดกระโปรงหรือเสื้อ สะบักสายเสื้อชั้นใน หรือเอามือล้วงกระเป๋ากางเกงของบุคคลหนึ่ง

เป็นการผิดกฎหมายที่จะเกิดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ที่มีการเชื่อมโยงกับสถานที่ทำงานหรือคนงาน

ไม่จำเป็นที่คนงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของคนในขณะที่เกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น

ผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจสิ่งต่อไปนี้

- ก. การล่วงละเมิดทางเพศไม่จำเป็นต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดซ้ำหรือเกิดต่อเนื่อง แม้จะเกิดขึ้นครั้งเดียวก็ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแล้ว
- ข. บุคคลหนึ่งไม่จำเป็นต้องคัดค้านพฤติกรรมนั้นถึงจะถือว่าพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่ต้อนรับ มีสาเหตุหลายประการที่ใครบางคนอาจไม่บอกคุณว่าพฤติกรรมของคุณไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้อนรับ ซึ่งอาจรวมถึงบทบาทของคุณในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา
- ค. ไม่ว่าบุคคลหนึ่งจะตั้งใจล่วงละเมิดทางเพศบุคคลอื่นหรือไม่ หรือไม่ว่าบุคคลที่ถูกกระทำจะรู้สึกขัดใจจริง ๆ หรือไม่ นั้นไม่สำคัญ สำคัญที่ว่าบุคคลที่มีเหตุผลคิดอย่างไรกับพฤติกรรมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานควรตระหนักว่าความคิดเห็นและการกระทำที่ไม่ทำให้บุคคลหนึ่งขุ่นเคือง อาจทำให้บุคคลอื่นขุ่นเคืองก็ได้ และ
- ง. การล่วงละเมิดทางเพศไม่จำกัดเพียงการโต้ตอบแบบตัวต่อตัว สถานที่ทำงานรวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นการแบ่งปัน การแสดงให้ดู หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพหรือวิดีโอที่ใกล้ชิดหรือล่วงละเมิดทางเพศของบุคคลหนึ่ง รวมถึงเนื้อหาที่โพสต์บนโซเชียลมีเดียหรืออินเทอร์เน็ต อาจถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

บริบทก็มีความสำคัญเช่นกันเมื่อพิจารณาว่าบุคคลหนึ่งถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ หากผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ส่วนตัวแบบสมยอม ก็ถือว่าไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศเพราะไม่ใช่พฤติกรรมที่ไม่ต้องการหรือไม่ได้เชิญ

4.3. การล่วงละเมิดตามเพศ

การล่วงละเมิดตามเพศเป็นการกระทำที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์หรือดูหมิ่นเนื่องจากเพศของบุคคลที่ถูกล่วงละเมิด (หรือเนื่องจากคุณลักษณะ โดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีเพศนั้น)

ในสถานการณ์ที่บุคคลที่มีเหตุผลจะคาดการณ์ความเป็นไปได้ที่บุคคลที่ถูกคุกคามจะถูกทำให้ขุ่นเคือง อับอาย หรือถูกข่มขู่

ความประพฤติดังกล่าวต่อบุคคลหนึ่ง หรือต่อหน้าบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะกล่าวด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม

เช่นเดียวกับการล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดเนื่องจากเพศอาจมีหลายรูปแบบ ตัวอย่างการล่วงละเมิดตามเพศได้แก่:

- การแสดงความคิดเห็นหรือท่าทางที่ดูหมิ่น
- การแสดงภาพ โปสเตอร์ สกรีนเซฟเวอร์ หรือวัตถุที่ไม่เหมาะสมทางเพศหรือขำทางเพศในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- การล้อเลียนเรื่องเพศ การเสียดสี และเรื่องตลกที่น่ารังเกียจ และ

- การมองผู้คนที่ทำงานเป็นวัตถุทางเพศ

4.4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตร

นอกจากนี้ยังเป็นการผิดกฎหมายที่บุคคลหนึ่งจะทำให้บุคคลอื่นอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรอันเนื่องมาจากเพศของเขาหรือเธอ สิ่งนี้จะเกิดขึ้นหากบุคคลหนึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในพฤติกรรมที่บุคคลที่มีเหตุผลจะคาดว่าอาจส่งผลให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นที่น่ารังเกียจ มีการข่มขู่ หรือทำให้บุคคลอื่นอับอาย

บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลอื่นอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรอันเนื่องมาจากเพศของเขาหรือเธอ หาก:

- ก. ทั้งสองคนทำงานในสถานที่ทำงาน และ/หรือ
- ข. ผู้ถูกระทำนั้นอยู่ในสถานที่ทำงานพร้อมกันหรือหลังจากที่การกระทำนั้นเกิดขึ้น และ
- ค. บุคคลที่มีเหตุผลจะคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ที่บุคคลที่ถูกกระทำพฤติกรรมดังกล่าวในขั้นตอนนี้จะรู้สึกขุ่นเคือง อับอาย หรือถูกข่มขู่

ตัวอย่างมีดังนี้

- การแสดงภาพโปสเตอร์ สกรีนเซฟเวอร์ หรือวัตถุที่ไม่เหมาะสมทางเพศหรือขื่นน่าทางเพศในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- การล้อเลียนเรื่องเพศ การเสียดสี และเรื่องตลกที่น่ารังเกียจ และ
- การมองผู้คนที่ทำงานเป็นวัตถุทางเพศ

4.5. การกลั่นแกล้ง

CSR จะไม่ยอมรับการกลั่นแกล้ง ผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานรายใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในพฤติกรรมกลั่นแกล้งจะถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการยุติการจ้างงานหรือการว่าจ้าง

การกลั่นแกล้งคือพฤติกรรมที่ไม่สมเหตุสมผลที่เกิดซ้ำและมุ่งเป้าไปที่ผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานหรือกลุ่มผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจสร้างความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย

“ไม่สมเหตุสมผล” หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลที่มีเหตุผล เมื่อคำนึงถึงรูปการณ์ทั้งหมดแล้ว คาดว่าจะทำให้มีการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ทำให้อับอาย บ่อนทำลาย หรือคุกคาม

พฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายการกลั่นแกล้งได้แก่:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● "การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์" เช่น การส่งอีเมลหรือข้อความที่หยาบคายหรือข่มขู่ หรือการโพสต์ข้อความดังกล่าวบนโซเชียลมีเดีย ● การเสียดสีหรือภาษาที่ดูหมิ่นในรูปแบบอื่น ๆ ● การจงใจบ่อนทำลายประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ● การมอบหมายงานอันไม่พึงประสงค์เป็นส่วนใหญ่แก่ผู้อื่น ● การกำหนดงานที่ต่ำกว่าหรือเกินระดับทักษะของบุคคลหนึ่งอย่างไม่มีเหตุผล | <ul style="list-style-type: none"> ● การล่วงละเมิดทางร่างกายหรือทางวาจา ● การตั้งกำหนดเวลาที่เป็นไปไม่ได้หรือเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ● ข้อเสนอแนะหรือคำวิจารณ์ที่สื่อสารไปอย่างไม่เหมาะสม เช่น ด้วยการขึ้นเสียง/ตะโกน หรือต่อหน้าคนอื่น ● การวิพากษ์วิจารณ์อย่างไม่ยุติธรรม หรือการร้องเรียนที่ไม่ยุติธรรม เป็นเท็จ หรือสร้างความรำคาญ ● การเผยแพร่ข่าวซุบซิบหรือข่าวลืออันเป็นเท็จเกี่ยวกับบุคคลหนึ่ง |
|--|---|

ไม่มีข้อกำหนดว่าบุคคลนั้นจงใจหรือเจตนากลั่นแกล้งบุคคลนั้น

การที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานหรือผลการทำงานของคุณกับคุณไม่ถือเป็นการกลั่นแกล้ง

การพูดคุยเรื่องผลการทำงานเป็นส่วนที่จำเป็นในการรับรองว่าผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานการทำงานและพฤติกรรมของ CSR

การดำเนินการของฝ่ายบริหารอื่น ๆ ที่สมเหตุสมผล เช่น การลงโทษทางวินัย คำแนะนำและคำสั่งงาน และการจัดสรรงานให้สอดคล้องกับความต้องการและระบบทางธุรกิจ ไม่ถือเป็นการกลั่นแกล้ง

4.6. ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

ความรุนแรงและความก้าวร้าวในสถานที่ทำงานคือการที่บุคคลถูกทำร้าย คุกคาม หรือขู่โจมตีในสถานที่ทำงาน

ซึ่งรวมถึงการละเมิดหรือการข่มขู่ทางวาจาและอารมณ์ และการโจมตีทางกายภาพต่อบุคคลหรือทรัพย์สิน

การกระทำดังกล่าวอาจก่อให้เกิดอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผลกระทบของความรุนแรงต่อเหยื่อขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรง ประสิทธิภาพ ทักษะ หรือบุคลิกภาพของเขาหรือเธอเอง

การกระทำที่รุนแรง/ก้าวร้าว ได้แก่:

- การล่วงละเมิดทางวาจา ค่อหน้าหรือทางโทรศัพท์
- การละเมิดที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- การข่มขู่
- การรวมหัวกัน การกลั่นแกล้งและการข่มขู่
- การทำร้ายร่างกายหรือทางเพศ
- การปล้นโดยใช้อาวุธ
- การมุ่งร้ายสร้างความเสียหายทรัพย์สินของพนักงาน ลูกค้า หรือธุรกิจ

ความรุนแรงในสถานที่ทำงานบางครั้งเป็นไปตามรูปแบบพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากความหงุดหงิด การแสดงความโกรธหรือความคับข้องใจ และการแสดงท่าทางข่มขู่ ไปจนถึงการละเมิดและการข่มขู่ทางวาจา/ลายลักษณ์อักษร การคุกคามทางร่างกาย หรือการทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงอาจเกิดขึ้นภายในองค์กรหรือจากแหล่งภายนอกก็ได้

คุณควรรายงานเหตุการณ์ใดๆ ที่เป็นการละเมิดนโยบายนี้ไปยังผู้จัดการสายงานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล

หรือผ่านกระบวนการรายงานที่เป็นความลับของเรา - อีเมล makeareport@stopline.com.au หรือโทร 1300 30 45 50 (AUS) หรือ 0800 42 50 08 (NZ)

ในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ควรปฏิบัติตามกระบวนการข้างต้น อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่เกิดความรุนแรงระดับสูง

คุณควรนำตัวเองออกจากสถานการณ์นั้นทันที และรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวต่อผู้นำที่เหมาะสม

CSR จะไม่ยอมรับความรุนแรงในสถานที่ทำงาน และจะมีการลงโทษทางวินัย ไปจนถึงและรวมถึงการยุติการจ้างงานทันที

4.7. การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อหรือเสนอให้ปฏิบัติต่อบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ได้รับการคุ้มครองแบบไม่คำนึงถึงกันเนื่องจากคุณลักษณะนั้น

กฎหมายของรัฐและเครือจักรภพห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของคุณสมบัติที่ระบุไว้ ซึ่งอาจรวมถึง:

- เชื้อชาติ
- สีผิว
- เชื้อส
- รสนิยมทางเพศ
- เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ
- ความพิการหรือสภาวะทางการแพทย์
- อายุ
- ความชอบทางเพศ
- สถานภาพการสมรส
- การตั้งครรภ์หรือการอาจตั้งครรภ์
- สถานภาพผู้ดูแลหรือความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- การให้เงินบุตร
- ประวัติอาชญากรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง
- ลักษณะทางกายภาพ
- กิจกรรมหรือความร่วมมือในอุตสาหกรรม
- ศาสนา ความเชื่อหรือกิจกรรมทางการเมือง

เจตนาหรือแรงจูงใจของบุคคลนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการพิจารณาว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นหรือไม่

การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้โดยตรงหรือโดยอ้อม

การเลือกปฏิบัติโดยตรงเกิดขึ้นหากบุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อหรือเสนอที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นแบบไม่ก้อยด้นกันเนื่องจากคุณสมบัตินั้น ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติโดยตรง ได้แก่ การไม่เลื่อนตำแหน่งใครบางคนเนื่องจากเชื้อชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ หรือความเชื่อทางศาสนา

การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นหากบุคคลหนึ่งกำหนดหรือเสนอให้กำหนดข้อบังคับ เงื่อนไข หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผลซึ่งมีหรือมีแนวโน้มที่จะมีผลกระทบต่อบุคคลที่ด้อยโอกาสที่มีคุณสมบัติที่ได้รับการคุ้มครอง ตัวอย่างการเลือกปฏิบัติทางอ้อมอาจรวมถึง นโยบายการสรรหาพนักงานที่กำหนดให้พนักงานมีส่วนสูงในระดับใดระดับหนึ่ง เมื่อส่วนสูงนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

บริษัทจะไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย พนักงานที่ถูกพบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เลือกปฏิบัติอาจถูกลงโทษทางวินัย ไปจนถึงและรวมถึงการยุติการจ้างงานหรือการว่าจ้าง

4.8. การดูหมิ่นเชื้อชาติและศาสนา

การดูหมิ่นเป็นการกระทำสาธารณะที่ส่งเสริมหรือยุยงให้ผู้อื่นเกลียดชัง ดูหมิ่นอย่างรุนแรง หรือรังเกียจหรือเหยียดหยามบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างรุนแรงเนื่องจากเชื้อชาติหรือศาสนาของพวกเขา

ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการพูด เขียน ออนไลน์หรือทางกายภาพต่อเชื้อชาติหรือกลุ่มศาสนาใดกลุ่มหนึ่งที่สนับสนุนให้ผู้อื่นเหยียดหยามพวกเขา แสดงความเกลียดชังหรือความรุนแรงต่อพวกเขา สร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินของพวกเขา หรือทำการกล่าวอ้างที่เป็นเท็จต่อพวกเขา การดูหมิ่นทางเชื้อชาติและศาสนาเป็นการกระทำผิดกฎหมาย

นอกจากนี้ การอนุญาตหรือช่วยเหลือผู้อื่นให้ดูหมิ่นผู้อื่น เช่น โดยการเผยแพร่หรือแจกจ่ายข้อมูลเกี่ยวกับพวกเขาก็ถือเป็นการกระทำผิดกฎหมายเช่นเดียวกัน

4.9. การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งทำให้หรือขู่ว่าจะทำให้ใครบางคนได้รับความเสียหาย เนื่องจากบุคคลอื่นได้ร้องเรียน ช่วยผู้อื่นทำการร้องเรียน หรือได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร้องเรียน

ตัวอย่างการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ได้แก่ การแยกใครบางคนออกเพราะพวกเขาทำการร้องเรียนเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอาจผิดกฎหมายและอาจส่งผลให้มีการลงโทษทางวินัยต่อบุคคลนั้น จนถึงและรวมถึงการเลิกจ้างด้วย

5. การรายงาน

หากคุณคิดว่าคุณกำลังประสบหรือเคยประสบพฤติกรรมที่อาจสอดคล้องกับข้อบังคับของนโยบายนี้หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมประเภทอื่นใด คุณสามารถ:

- ก. ติดต่อผู้จัดการ/หัวหน้างานของคุณ หากคุณรู้สึกสบายใจที่จะทำเช่นนั้น และ/หรือ
- ข. ติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่คุณ
- ค. จัดทำรายงานภายใต้ **นโยบายการรายงานเหตุการณ์ CSR** รวมถึงผ่านกระบวนการรายงานที่เป็นความลับของเรา อีเมลและสายด่วนทางโทรศัพท์ (makeareport@stopline.com.au หรือ โทร 1300 30 45 50 (AUS) หรือ 0800 42 50 08 (NZ)) – คุณสามารถขอรับนโยบายข้างต้นเป็นเอกสารได้

การจัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและผิดกฎหมายไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานของ CSR ทุกคนจะมีบทบาทอย่างแข็งขันในการกำจัดพฤติกรรมเหล่านี้ในเชิงรุก

CSR คาดหวังให้ผู้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานทุกคนรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมใด ๆ ที่พบเห็น ซึ่งอาจจะเฝ้าติดตามนโยบายนี้ต่อผู้จัดการสายงานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผ่านกระบวนการรายงานที่เป็นความลับของเรา (อีเมล makeareport@stopline.com.au หรือ โทร 1300 30 45 50 (AUS) หรือ 0800 42 50 08 (NZ))- **นโยบายการรายงานเหตุการณ์ CSR**

CSR จะจัดลำดับความสำคัญความปรารถนา ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ร้องเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อกังวลหรือการร้องเรียนที่ได้รับแจ้ง ขณะเดียวกันก็จะตระหนักถึงผลกระทบของบาดแผลทางจิตใจต่อบุคคลที่แจ้งข้อกังวลด้วย

ในบางสถานการณ์ พยานอาจประสงค์ที่จะไม่เปิดเผยชื่อ และจะมีการจัดให้มีการไม่เปิดเผยชื่อตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม อาจเป็นไปได้ในบางสถานการณ์ที่จะรักษาข้อมูลประจำตัวของบุคคลหรือผู้ที่ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ ในบางสถานการณ์ อาจจำเป็นต้องมีรายละเอียดข้อกล่าวหาทั้งหมดเพื่อการสอบสวนที่เหมาะสม หรือเพื่อให้ผู้ถูกร้องได้รับความเป็นธรรมตามกระบวนการ

6. ผลที่ตามมา

บุคคลทุกคนที่ครอบคลุมในนโยบายนี้ได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามมาตรฐานความประพฤติที่กำหนดไว้ตลอดเวลา ผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงาน CSR ใด ๆ ที่ถูกพบว่าละเมิดนโยบายนี้อาจถูกลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม รวมถึงและไปจนถึงการยุติการจ้างงาน หากพบว่าผู้รับเหมาหรือบุคคลภายนอกของ CSR ละเมิดนโยบายนี้ เราอาจบอกเลิกสัญญาที่ทำกับพวกเขา

7. การช่วยเหลือพนักงาน

ที่ CSR เรายุ้มนั่นต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคุณ ไม่เพียงแต่ในแง่ของการสนับสนุนคุณผ่านวิกฤตที่เกิดขึ้นทันที แต่ยังสนับสนุนให้คุณจัดการความเป็นอยู่ที่ดีของคุณในอนาคตในเชิงรุกอีกด้วย

เราร่วมมือกับ Telus Health เพื่อมอบทรัพยากรทั้งสองนี้ให้แก่คุณ คุณสามารถรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเชื่อมโยงด้วยโปรแกรมการช่วยเหลือพนักงาน (EAP) ที่เป็นความลับ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรความเป็นอยู่ที่ดีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ของพวกเขา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แพลตฟอร์ม Telus Health

โปรแกรมการช่วยเหลือพนักงาน – EAP

- โทรในออสเตรเลีย – 1300 361 008
- โทรในนิวซีแลนด์ – 0800 155 318

Telus Health ให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต การเงิน ร่างกาย และอารมณ์ ไม่ว่าคุณจะมีคำถามเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียดในที่ทำงานและที่บ้าน การเลี้ยงดูบุตรและการดูแลเด็ก การจัดการเงิน หรือปัญหาด้านสุขภาพ คุณสามารถติดต่อ Telus Health เพื่อรับบริการที่เป็นความลับที่คุณเชื่อถือได้

8. การสนับสนุนจากภายนอก

นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากภายนอกจากองค์กรภายนอกต่าง ๆ อีกด้วย

บุคคลหนึ่งสามารถติดต่อหน่วยงานภายนอกแห่งใดแห่งหนึ่งตามรายการด้านล่างเพื่อขอข้อมูลหรือคำแนะนำ หรืออื่นเรื่องร้องเรียน

- ในออสเตรเลีย คุณสามารถติดต่อคณะกรรมการ/กรรมการ โอกาสที่เท่าเทียมกันในรัฐของคุณ:
 - คณะกรรมการโอกาสที่เท่าเทียมของรัฐเซาท์ออสเตรเลีย
 - การต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐนิวเซาท์เวลส์
 - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสที่เท่าเทียมกันของรัฐวิกตอเรีย
 - คณะกรรมการโอกาสที่เท่าเทียมกัน รัฐเวสเทิร์นออสเตรเลีย
 - คณะกรรมการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ รัฐควีนส์แลนด์
 - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ACT
 - คณะกรรมการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ NT
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งนิวซีแลนด์

- คณะกรรมการการทำงานที่เป็นธรรม
- ผู้ตรวจการการทำงานที่เป็นธรรม
- หน่วยงานการจ้างงานสัมพันธ์ นิวซีแลนด์

9. ความมุ่งมั่นด้าน CSR ของเรา

CSR มีแนวทางไม่ยอมรับการกระทำที่ผิดกฎหมายและยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน

เรามุ่งมั่นที่จะมอบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติ และครอบคลุมแก่ผู้เข้าร่วมในสถานที่ทำงานของเรา

เราหวังว่าจะได้ทำงานร่วมกับทุกคนที่ CSR ในการไม่เดินผ่านเด็ดขาดเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปราศจากการดูหมิ่น

10. ทรัพยากร

10.1. นโยบายที่เกี่ยวข้อง

ควรอ่านนโยบายนี้ควบคู่ไปกับ นโยบายการรายงานเหตุการณ์ CSR

10.2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เครือจักรภพ	รัฐ
พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติด้านอายุปี 2004 (Cth)	พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติปี 1991 (ACT)
พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลียปี 1986 (Cth)	พระราชบัญญัติต่อต้านการเลือกปฏิบัติปี 1977 (NSW)
พระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรมปี 2009 (Cth)	พระราชบัญญัติต่อต้านการเลือกปฏิบัติปี 1991 (Qld)
พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติปี 1984 (Cth)	พระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมกันปี 1984 (SA)
พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติทางเพศปี 1984 (Cth)	พระราชบัญญัติการดูหมิ่นทางเชื้อชาติปี 1996 (SA)
พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศในที่ทำงานปี 2012 (Cth)	พระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมกันปี 1995 (Vic)
พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการปี 1992 (Cth)	พระราชบัญญัติการยอมรับทางเชื้อชาติและศาสนาปี 2001 (Vic)
พระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชนแห่งนิวซีแลนด์ (1993)	พระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมกันปี 1984 (WA)
พระราชบัญญัติการจ้างงานสัมพันธ์แห่งนิวซีแลนด์ (2000)	
พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งนิวซีแลนด์ (2015)	

11. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย

11.1. แผนกที่รับผิดชอบ

ทรัพยากรบุคคล

11.2. รายละเอียดการตรวจสอบ

ระยะเวลาการตรวจสอบ: 12 เดือน

วันที่ตรวจสอบครั้งถัดไป: พฤศจิกายน 2024

11.3. การให้ข้อเสนอแนะ

หากคุณมีคำติชมหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายนี้ โปรดติดต่อสมาชิกในทีมทรัพยากรบุคคล