

職場尊重政策



職場尊重 絕不忽視

1. 提供安全、尊重彼此、具包容性的工作環境

CSR 有限公司 (CSR) 致力於為工作場所參與者提供安全、尊重彼此和具包容性的工作環境。這表示工作環境中沒有非法歧視、騷擾 (包括性騷擾)、性別因素騷擾、霸凌、中傷、敵意工作環境和迫害 (上述行為的定義列於本政策中)。

我們確保工作環境的安全和相互尊重，藉此吸引並留住最優秀的人才、推進各部門績效、加速公司的多元化和包容性工作並加強創新。我們的人員、客戶和社群皆可由此獲益。

本政策設立所有 CSR 工作場所參與者應遵守之行為規範，以及所有人在防止不良工作場所行為一事上所扮演角色，並承諾絕不忽視任何問題或事件。

CSR 對工作場所的非法及不可接受行為採**零容忍**態度。

2. 範圍

本政策適用於所有 CSR 工作場所參與者，包括：

- a. 所有員工，包括臨時雇員、實習生、學徒、資深專員和董事；
- b. 承包商或分包商及其任何員工；
- c. 於工作場所執行工作的任何勞務僱傭公司或任何其他組織員工；
- d. 求職者、外包工人、學徒與實習生、累積工作經驗者與志工；以及
- e. CSR 客戶、訪客與供應商。

本政策適用於：

- a. 工作的所有層面，包括聘雇與甄選；
- b. 公司場所內外工作，包括由承包商所執行者；
- c. 對工作場所或工作場所關係造成或可能造成影響的非上班時間互動、聚會或活動；

發布日期：2023 年 11 月

審核日期：2024 年 11 月

- d. 對工作場所或工作場所關係造成或可能造成影響的通訊設備與社群媒體互動；以及
- e. CSR 為客戶與顧客提供服務的方式，以及與公眾成員互動的方式。

請務必記得，工作環境及本政策概述的要求並不限於個人抵達執行工作的實際位置。不當行為也可能發生在一般工作場所和正常工作時間之外。例如，工作場所性騷擾可能發生在工作相關情境中，包括 (但不限於)：

- a. 並非 CSR 所發起或付費的的團隊社交聚會；
- b. CSR 所提供或付費的住宿場所 (包括旅館房間)；或者
- c. 在網上使用科技與社群媒體。

於工作聚會或一般工作場所與時間外的工作相關活動中飲酒，這並非違反本政策行為規範的藉口。

3. 職責

3.1. 所有工作場所參與者

所有工作場所參與者皆有責：

- a. 以身作則，採取尊重他人的適當行為；
- b. 瞭解並遵守本政策，並在不清楚本政策的任何面向時尋找進一步資訊；
- c. 公平對待與尊重所有工作場所參與者；
- d. 不採取本政策所禁止行為；
- e. 向主管經理、人資專員報告任何違反本政策的事件，或透過保密的「暢言」程序回報 - 傳送電子郵件至 makeareport@stopline.com.au 或致電 1300 30 45 50 (澳洲) 或 0800 42 50 08 (紐西蘭)；
- f. 確保不迫害騷擾或非法歧視申訴案的任何涉案者；以及
- g. 確保以慎重保密的方式處理擔憂與申訴。

3.2. 絕不忽視 - 旁觀者

在目睹或知曉性騷擾等不可接受的非法行為或其他類型不可接受行為時，個人可發揮重要作用、防止工作場所發生此類事件。以誠信和相互尊重的行為為基礎時，同事採取的行動可對建立工作場所文化產生正面影響。CSR 期望員工「絕不忽視」(Never Walk Past) 任何不可接受或非法行為。

在安全的情況下，我們鼓勵旁觀者在發現任何類型的不可接受行為時：

- a. 對遭受不當行為的同事提供支持；
- b. 以尊重對方的方式要求停止此類行為；和/或
- c. 向主管經理、人資專員報告任何違反本政策的事件，或透過保密的「暢言」程序回報 - 傳送電子郵件至 makeareport@stopline.com.au 或致電 1300 30 45 50 (澳洲) 或 0800 42 50 08 (紐西蘭)。

3.3. 管理人員的額外責任

CSR 的風險管理架構將組織行為認定為重大風險。降低此風險的關鍵控管措施包括傳達和遵守 CSR 的《商業行為準則與倫理政策》(Code of Business Conduct & Ethics Policy) 和《職場尊重政策》(Respect at Work Policy)。管理人員有責向員工傳達這些政策。CSR 將指導管理人員進行危險評估、確定非法或不尊重他人行為風險增加的領域，並就此實施針對性計畫以進一步降低風險。

除上列個別責任外，CSR 的人員領導還必須：

- a. 促進和發展沒有不當行為的工作環境，包括非法歧視、騷擾 (包括性騷擾)、性別因素騷擾、霸凌、中傷、敵意工作環境和迫害；
- b. 以身作則、展現適當行為；
- c. 確保在其管理下的所有工作者皆清楚本政策，以及 CSR 對其行為需遵守本政策的要求；
- d. 熟悉 CSR 的事件報告政策及其角色；
- e. 認真對待所有申訴與詢問，並遵循適當程序審視和/或調查申訴；
- f. 採取措施主動識別可能增加不當行為發生機率的因素，並實施或建議控管相關風險的措施；
- g. 採取積極即時行動，以處理任何違反本政策要求的行為；
- h. 確保無迫害行為發生；以及
- i. 對違反本政策的任何工作場所參與者進行適當懲處。

4. 不可接受的工作場所行為

4.1. 騷擾

騷擾為不受歡迎或未經許可的行為舉動，正常人會將其視為冒犯、侮辱或恐嚇。

在確定是否發生騷擾時，當事人的意圖或動機並非考量重點。

騷擾可為一次性或重複發生的冒犯行為。如重複發生，此類行為也可能構成霸凌。騷擾亦可構成性騷擾與非法歧視。

CSR 絕不容忍工作場所存在任何形式的騷擾。在工作場所實施騷擾行為的員工將遭受懲處，最重可達終止雇用或終止合約。

即使行為所針對的個人或群體不視為騷擾，目睹該行為者也可能將其認定為騷擾。

騷擾可能包括但不限於下列行為：

- 侮辱、嘲弄、玩笑或諷刺 (包括姿勢或挖苦)
- 不當或私人問題
- 言語或非言語虐待或嘲弄
- 傳送冒犯性的訊息或內容
- 粗暴或冒犯性的肢體接觸
- 使用威脅、恐嚇或許諾回報以干預他人的工作
- 展示、散佈或拿有色情、種族歧視或冒犯性內容

- 在社群媒體上發表冒犯性的評論或傳送冒犯性訊息
- 玩笑或惡作劇

4.2. 性騷擾

性騷擾為具有性意味的不受歡迎行為，可能使人感到冒犯、侮辱或恐嚇。

性騷擾可能包括但不限於下列行為：

- 吹口哨、搭訕或按喇叭
- 凝視或色眯眯地看、有性意味的姿勢或尾隨、注視或遊蕩
- 要求某人提供私密圖片或影片
- 分享、展示或評論某人的私密或性化圖片或影片，包括發表於社群媒體或網路上的內容。
- 帶有性暗示的言論、玩笑或行為
- 在對方沒有意願的情況下邀請共飲、共進晚餐或參加與工作無關的社交活動
- 個人私生活或性活動的相關問題或言論
- 評論個人外貌
- 要求或施壓他人與自己發生性行為
- 傳送或發表帶有明確性意含的言論、圖片、影片或禮物，包括使用帶有性意味的表情符號
- 未經許可的親密行為，例如觸摸、擁抱、按摩、摟抱、圍逼或親吻某人
- 傳送或展示色情或包含性畫面的影像，或逼迫某人觀看此類影像
- 觸摸或擺弄某人的衣物，包括掀起裙子或襯衫、拉彈胸罩肩帶或將手放入某人口袋

涉及工作場所或工作者的性騷擾屬違法行為。行為發生時，工作者不一定要在執行其職責。

所有工作場所參與者皆須瞭解：

- a. 性騷擾不一定是重複或持續的行為 - 單一事件便可構成性騷擾；
- b. 某項行為無須有人反對亦可能不受歡迎。由於眾多原因，他人可能不會告訴你你的行為不當或不受歡迎。你在組織中相對於對方的職位可能為原因之一；
- c. 一人是否有意對他人進行性騷擾或對方是否確實受到冒犯，這些並非考量重點，重要的是正常人如何看待此類行為。工作場所參與者應瞭解，未冒犯某人的言論和行為可能冒犯其他人；以及
- d. 性騷擾並不限於當面互動，且工作場所亦包括電子通訊在內。由於此類行為可能影響工作場所關係，因此，分享、展示或評論某人的私密或性化圖片或影片 (包括在社群媒體或網上發表的內容) 都可能構成性騷擾。

在考慮某人是否受到性騷擾時，背景脈絡亦十分重要。如工作場所參與者發展雙方同意的個人關係，則不屬於性騷擾，因此類行為並非不受歡迎或未經許可。

4.3. 性別因素騷擾

性別因素騷擾是指由於被騷擾者性別 (或通常與該性別相關的特徵) 而實施、不受歡迎或貶抑性的行為，此類行為發生時，一個正常人能夠預料到被騷擾者可能受到冒犯、侮辱或恐嚇。

此類行為包括對某人或於某人在場時發表言論 (不論是口頭或書面形式)。

與性騷擾一樣，性別因素騷擾存在多種形式。性別因素騷擾的範例包括：

- 發表侮辱性言論或做出侮辱性動作；
- 展示具有明確或暗示性意含的圖片、海報、螢幕保護程式或工作環境物品；
- 具有性意味的取笑、影射和冒犯性玩笑；以及
- 將工作場所人員性客體化。

4.4. 敵意工作場所環境

如某人因性別而使他人所處的工作環境充滿敵意，此亦屬違法行為。如以正常人的角度來看，某人的行為可能導致工作環境讓他人感到冒犯、恐嚇或侮辱，即屬此類情況。

在下列情況下，某人將使他人因性別而處於敵意工作環境中：

- a. 雙方在同一工作場所工作；和/或
- b. 行為的對象在行為發生當下或之後處於工作場所；以及
- c. 正常人能夠預料行為對象可能感到冒犯、恐嚇或侮辱。

範例如下：

- 展示具有明確或暗示性意含的圖片、海報、螢幕保護程式或工作環境物品；
- 一般具有性意味的取笑、影射和冒犯性玩笑；以及
- 將工作場所人員性客體化。

4.5. 霸凌

CSR 絕不容忍霸凌行為。任何有霸凌行為的工作場所參與者都將受到懲處，包括終止雇用或終止合約。

霸凌為對工作場所參與者個人或群體反覆施加的不合理行為，可能對其健康和 safety 造成風險。

「不合理」意指正常人在考慮所有情況後，認為會造成傷害、侮辱、損害或威脅的行為。

可能構成霸凌的行為包括：

- 「網路霸凌」，如傳送粗俗或恐嚇電子郵件或簡訊，或在社群媒體上發表此類訊息
- 諷刺或其他形式的貶損語言
- 刻意打擊某人的工作表現
- 給予某人多數令人不悅的工作
- 所安排工作不合理地低於或高於某人的技能水準
- 肢體或語言虐待
- 設定無法達成的期限或不斷改變期限
- 以不當方式給予意見或批評，如提高音量/大吼或在他人面前批評某人
- 無端批評或不公、不實或無理取鬧的申訴
- 散播某人的流言或不實謠言

當事人是否故意或蓄意霸凌他人並非必要條件。

經理或主管與您討論績效問題並非霸凌。績效討論為確保工作場所參與者符合 CSR 工作和行為標準的必要程序。其他合理的管理行為，如懲處、工作指示和命令及根據業務需求和制度分配工作等，均不構成霸凌。

4.6. 工作場所暴力

工作場所暴力和侵害意指個人在工作場所受到虐待、威脅或攻擊。這包括語言和情感虐待或威脅，以及對個人或財物的攻擊。此類行為可能造成身體和心理傷害。暴力對受害者的影響取決於暴力的嚴重程度、受害者自身的經驗、技能或個性。

暴力/侵害行為包括：

- 當面或透過電話進行語言虐待
- 書面語言虐待
- 威脅
- 拉幫結派、霸凌與恐嚇
- 肢體或性侵害
- 持械搶劫
- 惡意損壞職員、客戶或公司財物

工作場所暴力行為有時會不斷升級 - 從激動、表達憤怒或沮喪、恐嚇性肢體動作到口頭/書面語言虐待和威脅、人身威脅或攻擊。暴力可能來自組織內部或外部人員。

您應將任何違反本政策的事件回報主管經理、人力資源專員，或透過保密的「暢言」程序進行報告 - 傳送電子郵件至 makeareport@stopline.com.au 或致電 1300 30 45 50 (澳洲) 或 0800 42 50 08 (紐西蘭)。進行工作場所暴力申訴時應遵循上述流程，然若發生嚴重暴力事件，您應立即離開現場並向相關主管報告。

CSR 絕不容忍工作場所暴力，施暴者可能遭到立即解雇等嚴厲懲處。

4.7. 非法歧視

某人因他人受保護屬性而採取或打算採取較為不利的方式對待該人，即屬非法歧視。

各州與聯邦法規禁止因下列屬性歧視他人：

- 種族
- 膚色
- 性別
- 性取向
- 性別或性別認同
- 身心障礙或身體病況
- 年齡
- 性偏好
- 婚姻狀態
- 懷孕或懷孕可能
- 擔任照護者或須承擔家庭責任
- 哺餵母乳
- 無關的犯罪紀錄
- 身體特徵
- 產業活動或聯繫
- 宗教政治信仰或活動

在確定是否發生歧視時，當事人的意圖或動機並非考量重點。

歧視可直接或間接發生。

如某人因他人的屬性而給予或打算給予不利對待，即屬**直接歧視**。直接歧視的例子包括因某人的種族、性別、性取向或宗教信仰而不予升遷。

如某人提出或打算提出不合理的要求、條件或做法，從而對具有受保護屬性者造成或可能造成不利影響，即屬**間接歧視**。間接歧視的例子包括招聘政策要求員工達特定身高，然此條件與履行職務無關。

我們絕不容忍非法歧視。被發現有歧視行為的員工可能遭到懲處，最重可達終止雇用或終止合約。

4.8. 種族與宗教中傷

中傷為鼓勵或促使他人因某人或某群體種族或宗教信仰而仇恨、極度蔑視、厭惡或嚴厲嘲弄對方的公開行為。

這包括以口頭、書面、網路或肢體行為鼓勵他人對特定種族或宗教群體嘲笑、仇恨或施以暴力、損壞其財物或為不實指控。種族和宗教中傷屬違法行為。

允許或協助某人中傷他人亦屬違法行為，如發佈或傳播他人的相關資訊。

4.9. 迫害

如某人因他人提出申訴、協助他人提出申訴或參與申訴而傷害或威脅傷害該人，即屬迫害行為。

迫害的例子包括因某人投訴同事而將其孤立。

迫害可屬違法行為，並可能導致個人遭到懲處，最重可達解雇。

5. 報告

如認為自己正在或曾經經歷可能符合本政策要求或任何其他類型的不當行為，您可：

- a. 聯絡經理/主管 (如您對此感到自在)；和/或
- b. 聯絡人資專員 以便其為您提供支援和指引。
- c. 依照 [CSR 事件報告政策進行報告](#)，可用方式包括保密「暢言」程序的電子郵件與電話熱線 (makeareport@stopline.com.au 或致電 1300 30 45 50 (澳洲) 或 0800 42 50 08 (紐西蘭))，在接獲要求時，我們亦可提供上述政策的紙本。

只有在 CSR 所有工作場所參與者都積極主動消除不當和非法行為時，我們才能提供一個沒有前述行為的工作環境。

CSR 希望所有工作場所參與者在目擊任何可能違反本政策的行為時，向其主管經理、人資專員或透過保密「暢言」程序 (電子郵件 makeareport@stopline.com.au 或致電 1300 30 45 50 (澳大利亞) 或 0800 42 50 08 (紐西蘭)) 舉報 - [CSR 事件報告政策](#)。

就所提出疑慮或申訴內容，CSR 將優先考慮申訴人的期望、安全和福祉，同時肯認創傷對提出疑慮者的影響。

有時證人可能希望保持匿名，我們在情況合適時將保持其匿名性。然而，提供資訊者的身份可能無法在所有情況下保密。在某些情況下，可能需提供指控的完整細節以進行適切調查，或使被告在程序上得到公平對待。

6. 後果

本政策涵蓋的所有人員均應始終遵守此處設立的行為標準。如發現任何 CSR 工作場所參與者違反本政策，當事人將可能遭受適切懲處，最重可達終止雇用。如 CSR 的承包商或外部單位被發現違反本政策，其合約可能終止。

7. 員工協助

在 CSR，我們致力於守護您的福祉，除協助您渡過眼前的危機外，更協助您積極管理自己往後的福祉。

我們與研科醫療 (Telus Health) 合作為您提供上述兩類資源。其保密的員工援助計畫 (EAP) 可讓您感到支持和聯繫，且您可善用其創新的福祉資源 (以研科醫療平台為中心)。

員工協助計畫 – EAP

- 澳洲電話號碼 – 1300 361 008
- 紐西蘭電話號碼 – 0800 155 318

研科醫療提供心理、財務、生理和情感福祉的支援。無論您在處理工作和家庭壓力、子女教養照管、理財或健康問題時有任何疑問，都可向研科醫療尋求可信賴的保密服務。

8. 外部支援

另有眾多外部組織提供外部支援。您可聯絡下列任一外部機構以尋求資訊、建議或提出申訴。

- 在澳洲，您可聯絡所在州的平等機會委員會：
 - [南澳平等機會委員會](#)
 - [新南威爾斯反歧視委員會](#)
 - [維多利亞人權與平等機會委員會](#)
 - [西澳平等機會委員會](#)
 - [昆士蘭反歧視委員會](#)
 - [澳洲首都特區人權委員會](#)
 - [北領地反歧視委員會](#)
- [澳洲人權委員會](#)
- [紐西蘭人權委員會](#)
- [平等工作委員會](#)
- [平等工作監察署](#)
- [紐西蘭僱傭關係管理局](#)

9. CSR 的承諾

CSR 對工作場所的非法及不可接受行為採零容忍態度。

我們致力於為工作場所參與者提供安全、尊重彼此和具包容性的工作環境。

我們期待與 CSR 的所有人共同努力、絕不忽視不當行為，創造一個沒有不敬行為的工作場所。

10. 資源

10.1. 相關政策

本政策應搭配 [CSR 事件報告政策](#) 閱讀。

10.2. 相關法規

聯邦	各州
2004 年年齡歧視法 (聯邦)	1991 年歧視法 (澳洲首都特區)
1986 年澳洲人權委員會法 (聯邦)	1977 年反歧視法 (新南威爾斯)
2009 年平等工作法 (聯邦)	1991 年反歧視法 (昆士蘭)
1975 年種族歧視法 (聯邦)	1984 年平等機會法 (南澳)
1984 年性別歧視法 (聯邦)	1996 年種族中傷法 (南澳)
2012 年工作場所性別平等法 (聯邦)	1995 年平等機會法 (維多利亞)

1992 年殘疾歧視法 (聯邦) 紐西蘭人權法 (1993) 紐西蘭僱傭關係法 (2000) 紐西蘭職場健康與安全法 (2015)	2001 年種族及宗教寬容法 (維多利亞) 1984 年平等機會法 (西澳)
--	---

11. 政策資訊

11.1. 負責部門

人力資源

11.2. 審核詳細資訊

審核時間：12 個月

下次審核日期：2024 年 11 月

11.3. 提供意見

如對本政策有任何意見或建議，請聯絡人資團隊的任一成員。