



工作场所相互尊重政策

绝不无视任何不当行为

1. 打造健康安全、相互尊重、包容性的工作环境

CSR Limited（CSR）致力于为所有工作场所参与者打造健康安全、相互尊重、包容性的工作环境。在这样的工作环境中，没有非法歧视、骚扰（包括性骚扰）、基于性别的骚扰、欺凌、诽谤、充满敌意的工作环境和伤害（这些行动和行为的定义已在本政策中列出）。

得益于健康安全、相互尊重的工作环境，我们可以吸引并留住最优秀的人才，推动各个部门取得更佳业绩，让我们的组织更加多元化、更具包容性，并加强创新。无论是我们的员工，还是我们的客户和所在社区，都将从其中收益。

本政策规定了对CSR所有工作场所参与者的行为要求、我们在防止工作场所不良行为方面所承担的职责，以及我们绝不无视任何问题或事件的承诺。

CSR对工作场所的非法和不可接受的行为采取**零容忍**的态度。

2. 政策范围

本政策适用于CSR的所有工作场所参与者，具体包括：

- 所有员工，包括临时工、实习生和学徒、高级管理人员和董事会；
- 承包商或分包商，以及承包商或分包商的任何员工；
- 在工作场所工作的任何劳务租赁公司的员工或任何其他组织的员工；
- 求职者、外包工、学徒和实习生、想要获得工作经验的人和志愿者；以及
- CSR客户、访客和供应商。

本政策适用于以下情形：

- 雇佣关系的各个方面，包括招聘和选拔；
- 现场和非现场工作，包括由承包商执行的工作；

发布日期：2023年11月

审核日期：2024年11月

- c. 影响或可能影响工作场所或工作场所人际关系的非工作时间互动、活动或事件；
- d. 通过通讯设备和社交媒体进行的、影响或可能影响工作场所或工作场所人际关系的互动；以及
- e. CSR为客户和顾客提供服务的方式，以及与公众互动的方式。

请务必注意，工作环境以及本政策中概述的要求并不局限于个人的实际工作地点。不当行为也可能在正常工作场所之外以及正常工作时间之外发生。例如，工作场所性骚扰可能会在与雇佣关系有关的情况下发生，包括（但不限于）：

- a. 在不由CSR赞助或承担费用的团队社交活动中；
- b. 在由CSR提供或承担费用的住宿场所（包括酒店房间）；或
- c. 在线使用某种技术和社交媒体时。

在正常工作场所和工作时间之外的工作活动或与工作相关的活动中饮酒，不能成为不符合本政策所列不良行为的借口。

3. 责任

3.1. 所有工作场所参与者

所有工作场所参与者均有责任做到以下几点：

- a. 以身作则，尊重他人，举止得体；
- b. 理解并遵守本政策，如果对本政策有任何疑问，向相关人员寻求更多信息；
- c. 公平对待并尊重所有工作场所参与者；
- d. 不从事本政策禁止的行为；
- e. 向您的直线经理、人力资源代表报告任何违反本政策的事件，或通过我们保密的Speak Up流程报告——发送电子邮件至makeareport@stopline.com.au或致电1300 30 45 50（澳大利亚）或0800 42 50 08（新西兰）；
- f. 确保他们不会让任何涉及骚扰或非法歧视投诉的人员成为受害者；并
- g. 确保谨慎、秘密地处理相关事件和投诉。

3.2. 绝不无视任何不当行为——旁观者

目睹或知晓性骚扰等不可接受的非法行为或其他类型的不可接受行为的个人，在防止工作场所发生此类事件方面发挥着重要作用。如果同事的行为以诚实正直和相互尊重为基础，那么他们的行动就会对塑造工作场所文化产生积极影响。CSR希望员工“绝不无视”任何不可接受或违法的行为。

我们鼓励那些发现任何类型不可接受行为的旁观者，在安全的情况下采取以下行动：

- a. 为遭受不当行为的同事提供支持；
- b. 以尊重的态度要求采取不当行为者停止该行为；和/或

- c. 向您的直线经理、人力资源代表报告任何违反本政策的事件，或通过我们保密的Speak Up流程报告——发送电子邮件至makeareport@stopline.com.au或致电1300 30 45 50（澳大利亚）或0800 42 50 08（新西兰）。

3.3. 管理人员的额外责任

CSR的风险管理框架将组织行为确定为一项重大风险。降低这一风险的关键控制措施包括传达和遵守CSR的《商业行为准则和道德规范政策》以及《工作场所相互尊重政策》。管理人员有责任向员工传达这些政策。CSR将指导管理人员进行危险评估，确定那些有更高风险出现非法或不敬行为的领域，并实施有针对性的计划，进一步降低风险。

除上述个人责任外，CSR的人力资源主管还必须做到以下几点：

- a. 促进并营造没有不当行为（包括非法歧视、骚扰（包括性骚扰）、基于性别的骚扰、欺凌、诽谤、充满敌意的工作环境和伤害）的工作环境；
- b. 以身作则，举止得体；
- c. 确保所有向其汇报工作的员工都了解本政策以及员工应按照本政策行事的CSR要求；
- d. 熟悉《CSR事件报告政策》及其职责；
- e. 认真对待所有投诉和质询，并遵循适当的投诉审查和/或调查程序；
- f. 采取相关措施，积极主动地识别可能会促使不当行为发生的因素，并采取或建议采取措施控制这些风险；
- g. 积极、快速地处理任何不符合本政策要求的行为；
- h. 确保不会发生伤害；以及
- i. 对违反本政策的任何工作场所参与者采取适当的纪律处分。

4. 不可接受的工作场所行为

4.1. 骚扰

骚扰是指不受欢迎或不请自来的行为或举止，理智的人会将其视为冒犯、侮辱或恐吓。

在确定是否发生骚扰时，行为人的意图或动机并不重要。

骚扰可能是一次或多次冒犯行为。如果这种行为重复发生，也可能构成欺凌。骚扰还可能构成性骚扰，也可能构成非法歧视。

CSR绝不容忍工作场所任何形式的骚扰。在工作场所实施骚扰的员工将受到纪律处分，最高处罚为终止雇佣关系或合同。

即使遭受骚扰的个人或群体不将其视为骚扰，目睹该行为的人也可能会将其视为骚扰。

骚扰包括但不限于：

- 侮辱、嘲弄、玩笑或影射，包括手势或讽刺
- 粗暴或冒犯性的身体接触
- 不恰当的问题或私人问题
- 使用威胁、恐吓或奖励承诺干扰他人工作

- 言语或非言语虐待或嘲笑
- 发送攻击性消息或材料
- 展示、分发或处理色情、种族主义或攻击性材料
- 通过社交媒体发布攻击性评论或发送攻击性消息
- 恶作剧

4.2. 性骚扰

性骚扰是指与性有关的不受欢迎的行为，可能会让人感到被冒犯、羞辱或恐吓。

性骚扰包括但不限于：

- 吹口哨、挑逗搭讪或弄出发情叫声
- 盯着看或色迷迷地看、做出性手势，或者跟随、监视或徘徊
- 索要他人的私密照片或视频
- 分享、展示或评论他人的私密照片、色情照片或视频，包括发布在社交媒体或互联网上的材料。
- 带有性暗示的评论、玩笑或行为
- 不受欢迎的饮酒、晚餐或与工作无关的社交活动邀请
- 询问或评论他人的私生活或性活动
- 评论他人的外貌
- 要求或强迫发生性关系
- 发送或制作露骨的色情评论、图片、视频或礼物，包括使用带有性含义的表情符号
- 让人讨厌的亲密行为，例如触摸、抱住、按摩、拥抱、围逼或亲吻他人
- 发送或展示色情图片或性图片，或强迫他人看色情图片或性图片
- 触摸或摆弄他人的衣物，包括撩起裙子或衬衫、拨弄胸罩肩带或将手伸进他人的口袋

与工作场所或工人有关的性骚扰是非法的。工人正在履行其工作职责不是发生性骚扰的必要条件。

所有工作场所参与者都必须了解以下几点：

- 性骚扰不一定是重复或持续的行为——单一事件即可能构成性骚扰；
- 即使一个人不反对这种行为，也不代表它受欢迎。有很多原因可能会导致某人不告诉你行为不合适或不受欢迎。这可能包括你在组织中相对于他们的职位；
- 一个人是否有意对他人进行性骚扰，或者该人是否确实受到了冒犯，这些都不重要——重要的是理智的人会如何看待这种行为。工作场所参与者应该意识到，虽然某些言论和行为没有冒犯这个人，但却可能会冒犯另一个人；以及
- 性骚扰不仅限于面对面的互动——工作场所还包括电子通讯。这就是为什么分享、展示或评论他人的私密照片、色情照片或视频（包括在社交媒体或互联网上发布的材料），可能会构成性骚扰，因为此类行为可能会影响工作场所人际关系。

在考虑某人是否受到性骚扰时，背景也很重要。如果工作场所参与者建立了自愿的个人关系，则不属于性骚扰，因为这种行为并非不受欢迎或不请自来。

4.3. 基于性别的骚扰

基于性别的骚扰是指基于被骚扰者的性别（或通常与该性别的人相关的特征）而实施的不受欢迎或贬低性的行为，在这种情况下，理智的人会预料到被骚扰者可能会受到冒犯、侮辱或恐吓。

此类行为包括向他人或当面向他人发表声明，包括口头声明和书面声明。

与性骚扰一样，基于性别的骚扰也有多种形式。以下是基于性别的骚扰示例：

- 进行贬低性的评论或做出此类手势；
- 在工作环境中展示露骨或暗示性的图片、海报、屏保或物品；
- 性戏谑、影射和冒犯性的玩笑；以及
- 在工作场所对他人进行性方面的物化。

4.4. 充满敌意的工作环境

如果某人使他人处于基于性别的充满敌意的工作环境中，也属于违法行为。如果理智的人可以预料到，某人的行为可能会导致工作环境对他人造成冒犯、恐吓或侮辱，就会发生这种情况。

在下列情况下，某人使他人处于基于性别的充满敌意的工作环境中：

- a. 两人均在工作场所工作；和/或
- b. 相关行为发生时或发生后，行为对象处于工作场所；且
- c. 理智的人会预料到行为对象可能会受到冒犯、侮辱或恐吓。

以下是相关示例：

- 在工作环境中展示露骨或暗示性的图片、海报、屏保或物品；
- 一般性的性戏谑、影射和冒犯性的玩笑；以及
- 在工作场所对他人进行性方面的物化。

4.5. 欺凌

CSR绝不容忍欺凌行为。任何有欺凌行为的工作场所参与者都将受到纪律处分，其中可能包括终止雇佣关系或合同。

欺凌是针对单个工作场所参与者或工作场所参与者群体的反复、不合理的行为，可能会对他们的健康和安全造成风险。

“不合理”是指理智的人在考虑了所有情况后，预计会造成伤害、侮辱、损害或威胁的行为。

可能构成欺凌的行为包括：

- “网络欺凌”，例如发送粗鲁或恐吓性电子邮件或短信，或在社交媒体上发布此类消息
- 讽刺或其他形式的贬低性语言
- 蓄意破坏、阻止他人完成工作
- 将大部分令人不快的任务交给某人
- 设置远远低于或超出某人技能水平的任务
- 身体或言语虐待
- 设定无法遵守或不断变化的最后期限
- 不适当的反馈或批评，例如提高嗓门/大喊大叫或当着他人的面批评某人
- 不公正的批评或不公正、虚假或无理取闹的投诉
- 散布关于他人的流言蜚语或虚假谣言

欺凌并不一定是故意或蓄意的行为。

经理或主管与您讨论绩效问题并不是欺凌。工作场所参与者要达到CSR的工作和行为标准，必须参与绩效讨论。其他合理的管理行为，如纪律处分、工作指示和命令，以及根据业务需求和制度分配工作，均不构成欺凌。

4.6. 工作场所暴力

工作场所暴力和侵犯是指个人在工作场所受到虐待、威胁或攻击。这包括言语和情感虐待或威胁，以及对个人或财产的人身攻击。此类行为可能造成身体和心理伤害。暴力对受害者的影响取决于暴力的严重程度、受害者自身的经历、技能或个性。

暴力/侵犯行为包括：

- 当面或通过电话进行言语虐待
- 书面侮辱
- 威胁
- 拉帮结派、欺凌和恐吓
- 人身攻击或性侵犯
- 持械抢劫
- 恶意损坏员工、客户或企业财产

工作场所暴力有时会遵循一种不断升级的行为模式——从激动、表达愤怒或沮丧、恐吓性肢体语言，到言语/书面虐待和威胁、人身威胁或攻击。暴力可能来自组织内部，也可能来自组织外部。

您应该向您的直线经理、人力资源代表报告任何违反本政策的事件，或通过我们保密的Speak Up流程报告——发送电子邮件至makeareport@stopline.com.au或致电1300 30 45 50（澳大利亚）或0800 42 50 08（新西兰）。如果发生工作场所暴力投诉，应遵循上述流程，但如果发生严重暴力事件，应立即**离开**现场，并向**相关**领导报告。

CSR绝不容忍工作场所暴力，行为人可能会受到严重的纪律处分，最高处罚为立即解雇。

4.7. 非法歧视

非法歧视是指行为人因某人的受保护特征而给予或拟给予该人较差的待遇。

州和联邦立法禁止基于所述特征的歧视，这些特征可能包括：

- 种族
- 肤色
- 性别
- 性取向
- 性别或性别认同
- 残疾或身体状况
- 年龄
- 性偏好
- 婚姻状况
- 怀孕或可能怀孕
- 照料者身份或家庭责任
- 哺乳
- 不相关的犯罪记录
- 身体特征
- 工业活动或隶属关系
- 宗教、政治信仰或活动

在确定是否发生歧视时，行为人的意图或动机并不重要。

歧视可以是直接或间接的。

如果一个人因为另一个人的特征而给予或拟给予他较差的待遇，就会发生**直接歧视**。直接歧视的例子包括因某人的种族、性别、性取向或宗教信仰而不提拔他。

如果某人强加或拟强加不合理的要求、条件或做法，而这种要求、条件或做法具有或可能具有使具有受保护特征的人处于不利地位的影响，则属于**间接歧视**。间接歧视的一个例子是，招聘政策对员工具有身高要求，而员工的身高与履行职责无关。

CSR绝不容忍非法歧视。被发现有歧视行为的员工可能会受到纪律处分，最高处罚为终止雇佣关系或合同。

4.8. 种族和宗教诽谤

诽谤是一种公开行为，旨在鼓动或促使他人因某个人或某个群体的种族或宗教信仰而憎恨、严重蔑视、厌恶或强烈嘲讽他们。

这包括针对特定种族或宗教群体的口头、书面、在线或肢体行为，鼓动他人嘲笑他们，对他们怀有仇恨或施以暴力，破坏他们的财产，或对他们进行虚假指控。种族和宗教诽谤是违法行为。

允许或帮助某人诽谤他人（例如发布或传播有关他人的信息）也是违法行为。

4.9. 伤害

当某人因他人提出投诉、帮助他人提出投诉或参与投诉而使他人遭受损害或威胁使他人遭受损害时，就发生了伤害行为。

伤害的例子包括因某人投诉同事而将其孤立。

伤害行为可能是非法的，个人可能会因此受到纪律处分，最高处罚为解雇。

5. 报告

如果您认为自己正在经历或已经经历了可能符合本政策要求的行为或任何其他类型的不当行为，可以采取以下行动：

- a. 联系您的经理/主管（如果您觉得这样做合适的话）；和/或
- b. 联系人力资源代表，为您提供支持和指导。
- c. 根据 [《CSR事件报告政策》](#) 进行报告，包括通过我们保密的Speak Up流程——发送电子邮件至makeareport@stopline.com.au或致电1300 30 45 50（澳大利亚）或0800 42 50 08（新西兰）。如果您需要，我们还可以提供上述政策的印刷版。

只有CSR的所有工作场所参与者都积极主动地消除不恰当和不合法的行为，才能营造一个没有不恰当和不合法行为的工作环境。

CSR希望所有工作场所参与者都能向自己的直线经理、人力资源代表或通过我们保密的Speak Up流程（发送电子邮件至makeareport@stopline.com.au或致电1300 30 45 50（澳大利亚）或0800 42 50 08（新西兰））报告自己目睹的任何可能违反本政策的行为。（[《CSR事件报告政策》](#)）

对于投诉人提出的疑虑或投诉，CSR将优先考虑投诉人的意愿、安全和福祉，同时也会认识到创伤对提出疑虑的个人的影响。

在某些情况下，证人可能希望保持匿名，我们可以在适当时进行匿名处理。然而，并非任何时候都能对提供信息者的身份保密。有时可能需要证人提供指控的全部细节，以便进行适当的调查，或使被投诉人获得程序公正。

6. 后果

本政策涵盖的所有人员均应始终遵守规定的行为标准。CSR的任何工作场所参与者如被发现违反本政策，均可能受到适当的纪律处分，最高处罚为终止雇佣关系。如果发现CSR的承包商或外部人员违反本政策，可能会终止其合同。

7. 员工援助

CSR致力于促进您的福祉，我们不仅支持您渡过眼前的危机，还支持您在未来积极主动地管理自己的福祉。

我们与Telus Health展开合作，为您提供了上述两种资源支持。您可以通过其保密的员工援助计划（EAP）获得支持和援助，并充分利用其创新性福祉资源——主要围绕Telus Health平台。

员工援助计划——EAP

- 如果您在澳大利亚，请致电**1300 361 008**
- 如果您在新西兰，请致电**0800 155 318**

Telus Health可为员工提供心理、财务、身体和情感方面的支持。无论您在处理工作与家庭压力、养育子女、理财或者健康问题方面有哪些疑问，都可以向Telus Health寻求保密服务，我们的卓越服务绝对值得您信赖。

8. 外部支持

您还可以通过一系列外部组织获得外部支持。个人可以联系下列外部机构之一，以获取相关信息或建议，或提出投诉。

- 在澳大利亚，您可以联系所在州的平等机会委员会/管理委员会：
 - [南澳大利亚州平等机会委员会](#)
 - [新南威尔士州反歧视委员会](#)
 - [维多利亚州人权与平等机会委员会](#)
 - [西澳大利亚州平等机会委员会](#)
 - [昆士兰州反歧视委员会](#)
 - [澳大利亚首都领地人权委员会](#)
 - [澳大利亚北领地反歧视委员会](#)
- [澳大利亚人权委员会](#)
- [新西兰人权委员会](#)
- [公平工作委员会](#)
- [公平工作调查专员署](#)
- [新西兰雇佣关系局](#)

9. CSR的承诺

CSR对工作场所的非法和不可接受的行为采取零容忍的态度。

我们致力于为所有工作场所参与者打造健康安全、相互尊重、包容性的工作环境。

我们希望与CSR的每一位员工共同努力，绝不无视任何不当行为，创造一个没有不尊重行为的工作场所。

10. 资源

10.1. 相关政策

请结合[《CSR事件报告政策》](#)阅读本政策。

10.2. 相关立法

联邦法	州法
《2004年（联邦）反年龄歧视法》	《1991年（澳大利亚首都领地）反歧视法》
《1986年澳大利亚（联邦）人权委员会法》	《1977年（新南威尔士州）反歧视法》
《2009年（联邦）公平工作法》	《1991年（昆士兰州）反歧视法》

《1975年（联邦）反种族歧视法》	《1984年（南澳大利亚州）平等机会法》
《1984年（联邦）反性别歧视法》	《1996年（南澳大利亚州）反种族诽谤法》
《2012年（联邦）工作场所性别平等法》	《1995年（维多利亚州）平等机会法》
《1992年（联邦）反残疾歧视法》	《2001年（维多利亚州）种族与宗教宽容法》
新西兰《1993年人权法》	《1984年（西澳大利亚州）平等机会法》
新西兰《2000年雇佣关系法》	
新西兰《2015年工作场所健康与安全法》	

11. 政策信息

11.1. 所属部门

人力资源部

11.2. 审核详情

审核期：12个月

下次审核日期：2024年11月

11.3. 提供反馈

如果您对本政策有任何反馈或建议，请联系人力资源团队的任何成员。