

Brambles

针对工作尊严的全球政策

Brambles Limited

修订：2020年1月1日

版本 2.0

概述

布兰堡致力于创造无骚扰、无欺凌和无打击的工作环境，并确保所有员工都能获得尊重，并也能尊重他人。

骚扰和欺凌对个人健康和安宁、工作表现都会造成重大有害影响，甚至会导致员工离职。这对公司的影响包括士气丧失、业绩不佳、员工流动率和诉讼增加，对声誉的损害也很严重。布兰堡视欺凌、

骚扰和打击为不当行为，可能会导致纪律处分，在重大情况下时，还会根据当地法律对严重行为不当做解雇处理。

“本政策的目的在于支持公司立场，即在工作中尊重他人，并确保在布兰堡工作的每名员工都能得到尊重。”

范围、审核和责任

本政策覆盖所有在布兰堡工作的人员，包括员工、外包人员和派遣就业人员。本政策覆盖工作时和工作场合外（如商务旅行以及工作相关的场合或社会活动）发生的骚扰和欺凌行为。本政策还覆盖了包括客户、供应商或布兰堡各公司的访客在内的任何第三方实施的骚扰或欺凌行为。本政策应随时审核，并可由本公司进行酌情修改和修订。员工和其他在布兰堡工作的人员都应当遵守本政策中所载一系列标准，但该政策本身不具有合同效应。

欢迎员工联系ER团队，对本政策进行评论，并提供改善建议。

布兰堡负责本政策的执行，并确保在公司工作的人员受到保护，不受骚扰和欺凌。经理在本政策范围内有更具体的责任，应通过确保员工理解公司期望的行为标准，并确定不达标准的行为，对其采取行动，来促进相关工作的开展。

员工也有相对应的义务，确保他们花时间阅读并遵守政策，同时始终尊重其他同事。

什么是骚扰、欺凌和打击？

骚扰 是指任意令人厌恶的肢体、语言或非语言行为，有侵犯他人尊严或对他人造成恐吓、敌对、侮辱、羞辱或冒犯等情境的意图或效果。一次意外也可能会形成骚扰。

骚扰可包括性本质行为（性骚扰），或可能与年龄、残疾、性别变更、婚姻或民事伴侣状况、怀孕或生育、种族、肤色、国籍、民族或民族血统、宗教或信仰、性或性取向及其他任何当地法律规定的类别相关。即使不属于这些类别中任何一类的骚扰行为也是不可接受的。

欺凌 是一种冒犯、威胁、恶意或侮辱行为，或是虐待或滥用权力，具有让他人感到脆弱、难过、受辱、崩溃或受威胁的目的或效果。权力不总是指处于某个权威地位，也可包括个人力量，以及通过恐惧或恐吓进行胁迫的能力。

骚扰和欺凌的不同形式

同样，欺凌和骚扰也可能发生在其他很多地方，例如社交媒体、邮件和其他公司和员工使用的技术/通讯设备（如手机）。任何时候，无论是通过文本、图片或任何其他形式，员工都不得使用此类设备生成

、下载、存储或转发（内部或其他）任何可能被视为具有冒犯性，或为收件人创造了恐吓、敌对、侮辱或冒犯等情境的材料。

虽然不可能完全控制此类材料从其他用户那里流通进来，但是公司绝不容忍任何类似材料的存储、转发或下载。公司将此类行为视为是严重不当行为，并将根据当地法律，给予员工包括解雇在内的纪律处分。

打击 可以定义为由于某人真诚提出骚扰或欺凌的指控、支持他人提出类似指控，或为类似指控提供相关证据时，获得了不利待遇。

骚扰和欺凌的例子

骚扰

骚扰可包括例如：

- 令人厌恶的肢体行为或“胡闹”，包括碰、捏、推、抓；
- 在明确表示某些社交活动建议不被接纳时，还继续提出相关建议；
- 发送或展示一些黄色信息或部分人可能会觉得被冒犯的材料（包括手机发送或网上发布的邮件、短信、视频和图片）；
- 令人厌恶的性挑逗或性暗示行为（骚扰者可能认为无害）；
- 种族歧视、性别歧视、同性恋歧视或年龄歧视的笑话，或对某一特定种族或宗教群体或性别的贬低或成见；
- 出卖或威胁要出卖某人的LGBT+身份；
- 冒犯性邮件、短信或社交媒体内容；
- 嘲笑、模仿或贬低他人的残疾缺陷；
- 强迫或施加压力来获取性好处（获得工作或升职），以及参与政治群体、宗教群体或工会团体等等的压力；
- 孤立、不合作和社交活动中的排挤；或
- 干涉，如跟踪、纠缠、搜集情报等等

以上例子并非详尽无遗，其他行为也有可能构成骚扰。

欺凌

欺凌可由肢体、语言和非语言行为构成。欺凌可包括以下例子：

- 生理或心理威胁；
- 监管的专横和威胁程度；
- 对他人表现的不当贬低；

以上例子并非详尽无遗，其他行为也有可能构成欺凌。

欺凌不包括对表现和行为的合理批评。

投诉流程

一般信息

所有关于欺凌和骚扰的投诉均应尽早提出，以便予以处理。相关投诉将根据当地政策进行处理。

可随时就工作中的尊严问题向HR部门寻求保密咨询和指导。

如果你受到欺凌或骚扰应该怎么办？

所有关于欺凌和骚扰的投诉均应尽早向你的直线经理、HR或高层领导提出，以便予以处理。相关投诉将根据当地政策（可在员工中心查看）进行处理。可随时就工作中的尊严问题向人力资源部门寻求保密咨询和指导。此外，如果你觉得自己不能通过这种方式提出顾虑，可将注意力转向“勇于发声”热线，相关详情可在员工中心或公告板查看。

保密性

保密性是本政策相关流程的重要部分。调查的详情、投诉人以及被投诉人的姓名必须只在“需要知道”的情况下才能披露。根据当地法律，违反保密规定可能会造成纪律处分。

如果你遭到欺凌或骚扰的投诉应该怎么办？

如果有人不那么正式地和你提到你的行为问题，请不要因为你只是在开玩笑或者觉得投诉的人太敏感而忽略这次投诉。请记住，不同的人对不同的事情的接受程度不一样，每个人都有权力决定某个行为对他/她来说是否合适，其感受也应当受到他人的尊重。你可能在无意识的情况下冒犯了别人。如果是这种情况，相关人员可能会因为你的解释和道歉，并保证以后不会有类似行为（因为你知道这可能会冒犯他人）而满意。鉴于你不会再出现同样的冒犯行为，这件事情可能就这样结束。

如果他人已对你的行为提出正式投诉，那么我们将会根据当地政策进行调查。