

# Brambles

การให้เกียรติในที่ทำงานทั่วโลก

**Brambles Limited**

แก้ไข: 1 มกราคม 2563

เวอร์ชัน 2.0

## สรุป

Brambles มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิด, การกลั่นแกล้งและการตกเป็นเหยื่อ และทำให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีเกียรติและด้วยความเคารพ การล่วงละเมิดและการกลั่นแกล้งอาจมีผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล, ผลการปฏิบัติงานและอาจทำให้บุคคลออกจากงานได้ ผลกระทบต่อบริษัท เช่น การสูญเสียขวัญกำลังใจ, ผลงานที่ไม่ดี, การหมุนเวียนของพนักงานที่เพิ่มขึ้น, การฟ้องร้องดำเนินคดีและความเสียหายต่อชื่อเสียงเป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นเดียวกัน การกลั่นแกล้ง, การล่วงละเมิดและการตกเป็นเหยื่อถือว่าการประพฤติมิชอบสำหรับ Brambles ละอาจส่งผลให้มีการลงโทษทางวินัย เช่น ในกรณีที่ร้ายแรงจะมีการเลิกจ้างสำหรับความประพฤติมิชอบที่ร้ายแรงซึ่งจะขึ้นอยู่กับกฎหมายท้องถิ่น

**“จุดประสงค์ของนโยบายนี้ก็เพื่อส่งเสริมเจตจำนงของบริษัทในแง่ของการให้เกียรติในที่ทำงานและทำให้แน่ใจว่าทุกคนที่ทำงานให้กับ Brambles ได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและด้วยความเคารพ”.**

## ขอบเขต, การตรวจสอบและความรับผิดชอบ

นโยบายนี้ครอบคลุมบุคคลทั้งหมดที่ทำงานให้กับ Brambles รวมถึงพนักงาน, ผู้รับเหมาและตัวแทน นโยบายนี้ครอบคลุมการล่วงละเมิด หรือการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นในที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เช่น ในระหว่างการเดินทางเพื่อธุรกิจหรือในงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือ หน้าที่ทางสังคม นโยบายนี้ยังครอบคลุมการล่วงละเมิดหรือการกลั่นแกล้งของ/โดยบุคคลที่สาม เช่น ลูกค้า, ผู้จัดหาหรือผู้มาเยี่ยมสถานที่ของ Brambles นโยบายนี้จะได้รับการตรวจสอบและอาจมีการแก้ไขตามดุลยพินิจของบริษัท ในขณะที่พนักงานและผู้ทำงานให้กับ Brambles ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานในนโยบายนี้ ต่วนโยบายเองไม่ได้มีเจตนาเพื่อให้เกิดผลทางสัญญา ขอเชิญให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายนี้และแนะนำวิธีการปรับปรุงโดยติดต่อทีม ER Brambles มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติและทำให้แน่ใจว่าผู้ทำงานให้กับบริษัทได้รับการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดและการกลั่นแกล้ง ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะในการดำเนินงานภายในขอบเขตของนโยบายนี้และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน โดยทำให้มั่นใจว่าพนักงานเข้าใจมาตรฐานของพฤติกรรมที่เหมาะสมและระบุและดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ต่ำกว่ามาตรฐาน พนักงานมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาใช้เวลาในการอ่านและปฏิบัติตามนโยบายและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยเกียรติและด้วยความเคารพตลอดเวลา

## การล่วงละเมิด, การกลั่นแกล้งและการตกเป็นเหยื่อคืออะไร

**การล่วงละเมิด**เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมทางร่างกาย, วาจาหรือไม่ใช้วาจาที่มีจุดประสงค์หรือผลต่อการละเมิดการให้เกียรติของบุคคลหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลเกิดความกลัว, ความเกลียดชัง, ความละอาย, การขายหน้าหรือความก้าวร้าวต่อพวกเขา แต่เหตุการณ์เดียวก็ถือว่าการล่วงละเมิดได้

การล่วงละเมิดอาจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ (การล่วงละเมิดทางเพศ) หรืออาจเกี่ยวข้องกับอายุ, ความทุพพลภาพ, การกำหนดเพศใหม่, สถานะการสมรสหรือการใช้ชีวิต คู่, การตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร, เชื้อชาติ, สีผิว, สัญชาติ, ชาติพันธุ์หรือศาสนาของประเทศ, ศาสนาหรือความเชื่อ, เพศหรือรสนิยมทางเพศหรือสิ่งอื่น ๆ ที่กำหนดโดย กฎหมายท้องถิ่น จะไม่มีการยอมรับการล่วงละเมิดเป็นอันขาดแม้ว่าจะไม่อยู่ในหมวดหมู่ใดๆก็ตาม

**การกลั่นแกล้ง**เป็นพฤติกรรมก้าวร้าว, ช่มชู้, ที่ประสงค์ร้ายหรือถูกเหยียดหยามหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิดซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือผลทำให้บุคคลรู้สึกอับอาย, หงุดหงิด, ขายหน้า, ถูกบ่อนทำลายหรือถูกคุกคาม อำนาจไม่ได้หมายถึงการอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจเสมอไปแต่หมายถึงความแข็งแกร่งของบุคคลและอำนาจในการบีบบังคับผ่านความกลัวหรือ การข่มขู่

## การล่วงละเมิดและการกลั่นแกล้งในรูปแบบต่างๆ

มีหลายช่องทางที่การกลั่นแกล้งและการล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นได้ เช่น สื่อสังคม, อีเมลและการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อสารอื่นๆ (เช่น โทรศัพท์มือถือ) ที่บริษัทและพนักงานใช้ พนักงานต้องไม่ใช้อุปกรณ์ดังกล่าวเพื่อสร้าง, ดาวน์โหลด, จัดเก็บหรือส่งต่อเนื้อหาใดๆ ให้กับผู้อื่น (ทั้งภายในและภายนอก) ไม่ว่าจะข้อความ, รูปภาพหรือรูปแบบอื่นๆที่อาจถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลเกิดความกลัว, ความเกลียดชัง, ความละอายหรือขายหน้ากับผู้อื่น แม้ว่าจะไม่สามารถควบคุมกระแสของเนื้อหาดังกล่าวภายในจากผู้ใช้รายอื่นได้เสมอไป บริษัทจะไม่ยอมให้มีการจัดเก็บ, ส่งต่อหรือดาวน์โหลด เนื้อหาดังกล่าวอย่างเด็ดขาดการกระทำดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นการประพฤติมิชอบที่ร้ายแรงสำหรับบริษัทและพนักงานต้องรับโทษทางวินัย รวมถึงการเลิกจ้างภายใต้กฎหมายท้องถิ่น

**การตกเป็นเหยื่ออาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่แย่กว่าเพราะบางคนแสดงข้อกล่าวหาการล่วงละเมิดหรือการกลั่นแกล้งอย่างจงใจ, สนับสนุนบางคนให้ร้องเรียนหรือให้หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียน**

## ตัวอย่างของการล่วงละเมิดและการกลั่นแกล้ง

### การล่วงละเมิด

ตัวอย่างของการล่วงละเมิด:

- พฤติกรรมทางกายที่ไม่พึงประสงค์หรือ "ทำเป็นเล่นไม่จริงจัง" เช่น การสัมผัส, การจับ, การผลักและการคว่ำ
- คำแนะนำอย่างต่อเนื่องสำหรับกิจกรรมทางสังคมหลังจากที่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่าคำแนะนำดังกล่าวไม่เป็นที่พึงปรารถนา
- การส่งหรือแสดงเนื้อหาที่เป็นภาพอนาจารหรือทำให้บางคนอาจรู้สึกถูกละเมิด (เช่น อีเมล, ข้อความ, วิดีโอคลิปและรูปภาพที่ส่งโดยโทรศัพท์มือถือหรือโพสต์บนอินเทอร์เน็ต)
- การรุกรานทางเพศที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาหรือพฤติกรรมที่เป็นนัย (ซึ่งผู้คุกคามอาจมองว่าไม่เป็นอันตราย);
- การเหยียดสีผิว, การเหยียดเพศ, การรังเกียจคนรักร่วมเพศหรือการเยาะเย้ยเพราะวัย, การวิจารณ์ไปในทางที่ไม่ดีหรือการเหมารวมเกี่ยวกับกลุ่มชาติพันธุ์หรือศาสนาหรือเพศ
- การเปิดเผยการรักร่วมเพศที่ซ่อนไว้ของบุคคลหรือการข่มขู่ว่าจะเปิดเผยความลับของคนรักร่วมเพศ
- อีเมล, ข้อความหรือเนื้อหาสื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่เหมาะสม
- การล้อเลียน, การเลียนแบบหรือดูหมิ่นความพิการของบุคคล
- บีบบังคับหรือกดดันเกี่ยวกับความชอบทางเพศ (เช่น การรับเข้าทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง) และกดดันให้มีส่วนร่วมในกลุ่มการเมือง, ศาสนาหรือสหภาพแรงงาน ฯลฯ
- การแยกตัวหรือการไม่ให้ความร่วมมือและการกีดกันจากกิจกรรมทางสังคมหรือ
- การรุกราน - การติดตาม, การรบกวน, การสอดแนม ฯลฯ

นี่เป็นแค่ตัวอย่าง พฤติกรรมอื่นๆนอกเหนือจากนี้อาจถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดได้

### การกลั่นแกล้ง

การกลั่นแกล้งอาจอยู่ในรูปแบบของการปฏิบัติทางกาย, วาจาและไม่ใช้วาจา ตัวอย่างของการกลั่นแกล้ง:

- ภัยคุกคามทางร่างกายหรือจิตใจ
- การกดขี่และระดับการคุกคามจากการกำกับดูแล
- คำพูดเสื่อมเสียที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคคล

นี่เป็นแค่ตัวอย่าง พฤติกรรมอื่นๆนอกเหนือจากนี้อาจถือได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งได้

## การให้เกียรติในที่ทำงานทั่วโลก

การกลั่นแกล้งไม่รวมถึงการวิจารณ์ที่ถูกกฎหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือพฤติกรรม

### ขั้นตอนการร้องเรียน

#### ทั่วไป

การร้องเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งและการล่วงละเมิดควรได้รับการแจ้งโดยเร็วที่สุดเพื่อให้ได้รับการแก้ไข การร้องเรียนจะได้รับการจัดการตามนโยบายท้องถิ่น สามารถขอคำแนะนำที่เก็บเป็นความลับและการแนะนำจากฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการให้เกียรติในที่ทำงานได้ตลอดเวลา

#### คุณควรทำอย่างไรถ้าคุณถูกล่วงละเมิดหรือถูกกลั่นแกล้ง

การร้องเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งและการล่วงละเมิดควรได้รับการแจ้งให้กับผู้จัดการสายงาน, ฝ่ายบุคคลหรือผู้นำระดับสูงของคุณโดยเร็วที่สุดเพื่อให้ได้รับการแก้ไข การร้องเรียนจะได้รับการจัดการตามนโยบายท้องถิ่นที่มีอยู่ในศูนย์พนักงาน สามารถขอคำแนะนำที่เก็บเป็นความลับและการแนะนำจากฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการให้เกียรติในที่ทำงานได้ตลอดเวลา หรือหากคุณไม่สามารถแจ้งข้อกังวลของคุณด้วยวิธีนี้ได้ คุณสามารถติดต่อสายด่วน “พูดขึ้น” ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้จากศูนย์พนักงานหรือกระดานประกาศ

### การรักษาความลับ

การรักษาความลับเป็นส่วนสำคัญของขั้นตอนภายใต้นโยบายนี้ รายละเอียดของการสอบสวนและชื่อของบุคคลที่ทำการร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาจะถูกเปิดเผยให้กับกลุ่มคนที่จำเป็นต้องรู้ข้อมูลเท่านั้น การละเมิดความลับอาจก่อให้เกิดการลงโทษทางวินัยภายใต้กฎหมายท้องถิ่น

#### คุณควรทำอย่างไรถ้าคุณถูกกล่าวหาว่ากลั่นแกล้งหรือล่วงละเมิดผู้อื่น

หากมีคนเข้ามาหาคุณและพูดเกี่ยวกับพฤติกรรมของคุณ โปรดอย่าเพิกเฉยต่อเรื่องร้องเรียนเพราะคุณคิดว่ามันเป็นเพียงแค่การล้อเล่นหรือคิดว่าผู้ร้องเรียนอ่อนไหวมากเกินไป โปรดจำไว้ว่าผู้คนยอมรับสิ่งต่างๆได้ไม่เท่ากันและทุกคนมีสิทธิ์ตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดที่เขายอมรับได้และรู้สึกว่าเขาได้รับความเคารพจากผู้อื่น คุณอาจทำให้ใครบางคนชุนเคืองได้โดยไม่ตั้งใจ ในกรณีนี้บุคคลที่เกี่ยวข้องอาจพอใจกับคำอธิบายและคำขอโทษจากคุณและพอใจกับคำรับรองว่าคุณจะระมัดระวังที่จะไม่ประพฤติดังนั้นแบบที่ตอนนี้คุณรู้แล้ว ว่าอาจทำให้เกิดความชุนเคืองใจได้ ยืนยันว่าคุณจะไม่ประพฤติดังนั้นซึ่งก่อให้เกิดความชุนเคืองใจแบบนี้อีกและมันอาจเป็นจุดจบของเรื่อง หากมีการร้องเรียนอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับพฤติกรรมของคุณ จะมีการสอบสวนตามนโยบายท้องถิ่น