

# Brambles

全球職場尊嚴政策

**Brambles Limited**

修訂日期： 2020 年 1 月 1 日

第 2.0 版

### 摘要

Brambles（布蘭博集團）致力於建立一個無騷擾、無霸凌與無受害的工作環境，並且保證所有員工受到有尊嚴與尊重的相互對待。

騷擾和霸凌對個人健康和福祉、工作表現產生重大的不利影響，甚至可能導致其離職。對公司的影響包括道德淪喪、績效差、人員異動頻繁和訴訟增加，而對聲譽的損害程度亦不亞於此等方面。Brambles 認為霸凌、騷擾和傷害屬不當行為，可能導致紀律處分，包括在嚴重的情況下，根據當地法律對重大不當行為採取立即解僱。

「此政策之目的在於促進公司對工作中尊嚴的立場，尋求確保在 Brambles 工作的每一個人都受到有尊嚴和尊敬的對待。」

### 範圍、審查與責任

此政策涵蓋在布 Brambles 工作的每一個人，包括員工、承包商和派遣人員。此政策涵蓋在工作上和工作場所外發生的騷擾或霸凌，例如商務旅行或工作相關事件或社交活動。此政策還包括任何第三方的騷擾或霸凌，包含客戶、供應商或 Brambles 場所的訪客。此政策應接受審查且可由公司自行決定進行修改與修訂。雖然員工與在 Brambles 工作的人員必須遵守政策中包含的標準，但政策本身並不代表具備契約效力。

歡迎工作人員對此政策提出評論，並藉由聯繫 ER（員工關係）團隊建議改善的方向。

Brambles 負責執行此政策並確保為公司工作的人員受到保護，免於騷擾與霸凌的傷害。管理者有責任在本政策的限定內實施，並藉著確保員工瞭解他們被期望的行為標準，以及識別並對低於標準的行為採取措施，來促進其運行。

員工有相應的義務，確保他們閱讀並遵守政策，隨時以尊嚴和尊重的方式對待同事。

### 什麼是騷擾、霸凌和傷害？

**騷擾**是指任何不想要的肢體、口頭或非口頭行為，其目的或影響為侵犯他人的尊嚴或對他們製造恐嚇、敵對、侮辱、羞辱或侵犯的環境。單一事件可能構成騷擾。

騷擾可能涉及性方面的行為（性騷擾），或者可能與年齡、殘疾、變性、婚姻或民事伴侶身份、懷孕或生育、種族、膚色、國籍、族裔或民族血統、宗教或信仰、性或性取向或當地法律規定的任何類別有相關。即使未在這些類別的任一項之中，騷擾仍是無法被接受的。

**霸凌**是攻擊、恐嚇、惡意或侮辱的行為，或濫用或誤用權力，其目的或影響是使人感到脆弱、不安、羞辱、傷害或威脅。權力不代表處於權威地位，但是包含利用恐懼或恐嚇來實施脅迫的個人力量和權力。

### 騷擾和霸凌的不同形式

同樣地，霸凌和騷擾可能經由許多管道發生，包括社群媒體、電子郵件以及公司及其員工使用的其他資訊技術/通訊裝置（例如行動電話）。員工在任何時候都不得使用此類裝置和設備來產生、下載、儲存或轉發給他人（內部或其他）任何內容，無論是使用文字、圖片或是其他形式，可能被視為具有攻擊性，或形成對接收者的恐嚇、敵意、侮辱或羞辱的環境。

雖然並非總是有辦法控制從其他用戶流入此類內容，但公司不會容忍任何這類內容的儲存、轉發或下載。公司可將此類行為視為嚴重不當行為，並且根據當地法律，可以使員工受到紀律處分，包括解僱。

**傷害**可定義為有人善意地提出騷擾或霸凌指控，支持某人提出此類投訴或提供與此類投訴有關的證據，因而受到較不利的對待。

### 騷擾和霸凌的案例

#### 騷擾

騷擾可包括，案例：

- 不喜歡的肢體行為或「戲弄」，包括觸摸、捏、推、抓；
- 在明確表示這些暗示不受歡迎之後，仍持續做出社交行為的暗示；
- 傳送或展示色情或讓某些人感到侵犯的內容（包括電子郵件、簡訊、影片片段和手機傳送的或在網路上發布的影像）；
- 不受歡迎的性挑逗或暗示行為（騷擾者可能認為是無害的）；
- 種族歧視、性別歧視、同性戀或年齡歧視的玩笑，或對特定族裔或宗教團體或性別的貶損或刻板印象的評論；
- 揭發或威脅揭發某人為 LGBT+；
- 攻擊性的電子郵件、簡訊或社群媒體內容；
- 嘲笑、模仿或貶低一個人的殘疾；
- 對性別偏好的脅迫或壓力（例如，找工作或晉升）以及參與政治、宗教或工會團體等的壓力
- 孤立或不合作以及排除在社會活動之外；或是
- 入侵 – 尾隨、糾纏、刺探等

這些例子並非鉅細靡遺，其他行為也可能構成騷擾。

#### 霸凌

霸凌的行為形式有肢體、口頭和非口頭。舉例來說，霸凌可能包括：

- 肢體或心理的脅迫；
- 監督的霸道和恐嚇的程度；
- 對於某人表現不當的貶損評語；

這些例子並非鉅細靡遺，其他行為也可能構成霸凌。

霸凌不包括對表現或行為的合理批評。

### 投訴程序

#### 概要

所有對霸凌和騷擾的投訴應盡早提出，以利其解決。將依據當地政策處理投訴。隨時可向人力資源部門尋求有關工作議題上尊嚴的保密建議和指導。

### 如果您被霸凌或騷擾，您該怎麼辦？

所有關於霸凌和騷擾的投訴應盡早向您的直屬主管、人力資源或高階領導者提出，以便獲得解決。將根據員工中心提供的當地政策處理投訴。可隨時向人力資源尋求關於工作議題上尊嚴的保密建議和指導。或者，如果您不使用這種方式提出您的疑慮，請從員工中心或佈告欄上找到「說出來」熱線來投訴。

### 保密

保密是此政策規定程序的一個重要部分。調查的細節和投訴人與受控者的名字僅能在「有知曉必要」之下才能公開。根據當地法律，違反保密規定可能會遭受紀律處分。

### 如果您被指控霸凌或騷擾，您該怎麼辦？

如果有人對您的行為而私下找您，請不要因為您只是在開玩笑，或認為投訴人過於敏感而無視投訴。請記住，不同的人可接受的事物也不相同，每個人都有權決定他或她可以接受的行為，並讓其感受得到他人的尊重。您可能在無意中侵犯到他人。如果是這樣的情況，當事者可能接受您的解釋和道歉，以及保證將來會小心不再做出類似的冒犯行為。前提是您不再重複這種侵犯的行為，才可能終結問題。

如果對您的行為提出正式投訴，將依據當地政策對此進行調查。