

การเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร

เคารพใน นโยบายการทำงาน

เราห่วงใยผู้คน เราห่วงใยพนักงาน

เราเชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของเราควรเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยซึ่งความสามารถและจุดแข็งของแต่ละคนสามารถเติบโตได้ ในบรรยากาศแห่งความเคารพ ศักดิ์ศรี และความเป็นมืออาชีพ ทำให้เราสามารถเติบโตในฐานะปัจเจกบุคคลในองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน เราเชื่อว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในองค์กร จะสามารถพัฒนาตัวบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ จุดแข็ง และมีความเคารพซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุนี้ เราจึงกำหนดให้พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในนโยบายการเคารพในที่ทำงานนี้ ด้วยเหตุนี้ เราจึงกำหนดให้พนักงานทุกคน ทุกระดับ ปฏิบัติตามนโยบายการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร ตามที่บริษัทได้กำหนดไว้

ความหลากหลายและความเท่าเทียม ความหลากหลายและความเท่าเทียม

เราส่งเสริมโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ในฐานะบริษัทระหว่างประเทศ เราเชื่อว่าความเท่าเทียมและความหลากหลายทำให้ชีวิตการทำงานของเราดีขึ้น และช่วยให้เราสามารถดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่ดีที่สุดเพื่อสร้าง Cotecna ในฐานะบริษัทนานาชาติ เราสร้างโอกาสที่ดีในการว่าจ้างการทำงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม เราเชื่อว่าความหลากหลายและความเสมอภาคทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดี และสามารถทำให้บุคคลที่มีความสามารถอยากร่วมงานกับ Cotecna และอยู่ร่วมกันพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นได้

การเลือกปฏิบัติ

เราห้ามพฤติกรรมเลือกปฏิบัติตามเพศ สังคม ชาติพันธุ์ ศาสนา หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด

เราป้องกันการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ สังคม เชื้อชาติ ศาสนา หรือลักษณะทางกายภาพอื่นๆ

การล่วงละเมิด

เราไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในรูปแบบใดๆ และเราใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน

เราไม่ยอมรับการล่วงละเมิดใดๆ และมีการใช้มาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทุกรูปแบบอย่างเหมาะสม

การล่วงละเมิดรวมถึงพฤติกรรมทางวาจา ทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางสายตาทุกรูปแบบที่คุณอาจ ข่มขู่ หรือบีบบังคับพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลใดก็ตามที่ทำงานเพื่อหรือในนามของ Cotecna

ประกอบไปด้วย การล่วงละเมิดทางคำพูด ร่างกาย เพศ การคุกคามทางสายตา ข่มขู่ หรือการบีบบังคับพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลใดก็ตามที่ทำงานในนามของ Cotecna

กลั่นแกล้ง

เราไม่ยอมให้มีการกลั่นแกล้งทุกรูปแบบ เช่น การล่วงละเมิดอย่างต่อเนื่องโดยเจตนา การข่มขู่ การทำให้อับอาย และการดูหมิ่น

เราไม่ยอมรับการกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดโดยเจตนา การข่มขู่ การทำให้อับอาย ดูหมิ่น

เหยียดหยามผู้อื่น

พฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงาน การต่อต้านสังคมภายในองค์กร

เราห้ามพฤติกรรมต่อต้านสังคมทุกรูปแบบในที่ทำงานที่ส่งผลเสียต่องานของเราและสถานที่ทำงาน

เราป้องกันการพฤติกรรมต่อต้านสังคมในทุกรูปแบบที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และองค์กร

แรงงานที่เป็นธรรม กรอบการทำงานที่เป็นธรรม

เราเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับการจ้างงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และเคารพในสิทธิตามกฎหมายของพนักงาน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งหมดตามปฏิญญาสากลว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UDHR)

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทั้งหมด และเคารพในสิทธิของพนักงานตามกฎหมาย

การตกเป็นเหยื่อ

เราห้ามการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการตอบโต้เนื่องจากการกระทำโดยพนักงานเพื่อเข้าถึงสิทธิในการจ้างงานตามกฎหมายหรือ

เนื่องจากการร้องเรียนโดยสุจริตโดยไม่มีเจตนาร้าย

เราป้องกันการปฏิบัติ หรือตอบโต้อย่างไม่เป็นธรรมจากการกระทำของพนักงานในการเข้าถึงสิทธิการจ้างงานตามกฎหมาย

หรือการร้องเรียนของพนักงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ

สายช่วยเหลือ ศูนย์ช่วยเหลือ

เรามีสายด่วนช่วยเหลือที่เป็นความลับเพื่อให้พนักงานสามารถรายงานการละเมิดนโยบายการเคารพในที่ทำงานนี้ การไม่เปิดเผยตัวตนจะได้รับการเคารพในระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

เรามีการจัดเตรียมช่องทางติดต่อศูนย์ช่วยเหลือเพื่อให้พนักงานรายงานพฤติกรรมที่ขัดต่อนโยบายการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร จะไม่มีการเปิดเผยรายชื่อผู้แจ้งอย่างถึงที่สุด

หากต้องการรายงานการละเมิด โปรดติดต่อ respect@cotecna.com

คำอธิบาย

ความหลากหลายและความเท่าเทียม

ซึ่งหมายความว่าเราส่งเสริมโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน และเราไม่ได้ใช้การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพบนพื้นฐานของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ สถานภาพการสมรส ความพิการ ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครุฑ รสนิยมทางเพศ หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด

หมายความว่า เราส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน และเราจะไม่กำหนดเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในอาชีพบนพื้นฐานของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ สถานภาพ ความพิการ ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครุฑ รสนิยมทางเพศ หรือลักษณะทางกายภาพอื่นๆ

การเลือกปฏิบัติ

หลักการไม่เลือกปฏิบัติหมายความว่าเราไม่ใช้คำพูดหรือการกระทำที่มีเจตนาจะดูหมิ่นหรือเสียเปรียบบุคคลเนื่องจากภูมิหลังทางสังคม หรือลักษณะส่วนบุคคล เช่น ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิด เพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ภาษา วิธีการดำเนินชีวิต สถานภาพการสมรส การตั้งครุฑ ศาสนา ความเชื่อทางปรัชญาหรือการเมือง หรือบนพื้นฐานของความพิการทางร่างกาย จิตใจ หรือจิตใจ

หลักการไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่า เราจะใช้คำพูดหรือการกระทำในลักษณะของการทำให้บุคคลเสียเปรียบอันเนื่องมาจากภูมิหลังทางสังคม หรือลักษณะส่วนบุคคล เช่น ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิด เพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ภาษา วิธีการดำเนินชีวิต สถานภาพ การตั้งครุฑ ศาสนา ปรัชญาความคิดเห็นทางการเมือง หรือบนพื้นฐานร่างกาย จิตใจ หรือความพิการทางจิตใจ มีการเลือกปฏิบัติเมื่อบุคคลไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์เดียวกันตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น และส่งผลให้เกิดความอึดอัดหรือการกีดกันในรูปแบบหนึ่ง การตัดสินใจเกี่ยวกับโอกาสของพนักงานและการพัฒนาอาชีพภายใน Cotecna จะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่เป็นกลาง หากยึดตามหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น การที่บุคคลหนึ่งไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสถานการณ์เดียวกัน ถือเป็นเลือกปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่การเหยียดหยามหรือการกีดกันในรูปแบบหนึ่ง การตัดสินใจภายใน Cotecna ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานขึ้นอยู่กับเกณฑ์วัตถุประสงค์

การล่วงละเมิด

การล่วงละเมิดคือการใช้คำพูดและการกระทำซ้ำๆ ซึ่งมีผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจต่อเนื่อง โดยปกติแล้วพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นซ้ำๆ แต่การกระทำเพียงครั้งเดียวอาจเพียงพอ การล่วงละเมิดไม่จำกัดเฉพาะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับพนักงานเท่านั้น แต่ยัง

รวมถึงระหว่างพนักงานหรือกลุ่มพนักงานด้วย การล่วงละเมิดคือการใช้คำพูดและการกระทำซ้ำๆ ซึ่งมีผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจต่อเนื่อง โดยปกติแล้วพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นซ้ำๆ แต่การกระทำเพียงครั้งเดียวอาจเพียงพอ การล่วงละเมิดไม่จำกัดเฉพาะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับพนักงานเท่านั้น

แต่ยังรวมถึงระหว่างพนักงานหรือกลุ่มพนักงานด้วย การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบทั้งทางร่างกาย วาจา สายตา หรือทางเพศ

การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบทั้งทางร่างกาย วาจา สายตา หรือทางเพศ

สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักว่าการล่วงละเมิดในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้นอกสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน (เช่น กิจกรรมงานที่จัดขึ้นนอกสถานที่ การเดินทาง เป็นต้น) สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักว่าการล่วงละเมิดในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้นอกสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงานเช่นกัน (เช่น งานที่จัดขึ้นนอกสถานที่ การเดินทาง เป็นต้น)

การล่วงละเมิดทางกาย หมายถึง การสัมผัสทางร่างกายที่ไม่เหมาะสมต่อความประสงค์ของบุคคล เช่น การทำร้าย การสัมผัสที่ไม่เหมาะสม การผลักผู้อื่น การตบตี การข่มขืนหรือใส่ผู้อื่น หมายถึง การสัมผัสทางร่างกายที่ไม่เหมาะสมซึ่งขัดต่อความต้องการของผู้อื่น เช่น การทาบตี การสัมผัสที่ไม่เหมาะสม การผลักดัน การตบตี การข่มขืนหรือใส่ผู้อื่น

การล่วงละเมิดทางวาจา หมายถึง ข้อความที่ทำให้เสื่อมเสีย การคุกคาม ดูหมิ่น ทั้งทางวาจาหรือทางข้อความ หรืออีเมล ที่ทำให้เสื่อมเสียหรือทำให้เสียเกียรติต่อลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลอื่น รวมถึงเพศ เชื้อชาติ อายุ แหล่งกำเนิด สถานะทางสังคม รสนิยมทางเพศ และศาสนา หมายถึง การแสดงออกที่เสื่อมเสีย การข่มขู่ การดูหมิ่น ไม่ว่าจะด้วยคำพูด ข้อความ หรือทางอีเมล การดูหมิ่นหรือทำให้ลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลเสื่อมเสีย รวมถึงเพศ เชื้อชาติ อายุ กำเนิด สถานะทางสังคม รสนิยมทางเพศและศาสนา

การล่วงละเมิดทางสายตา เป็นการทำให้ร้ายสาตาของพนักงานที่สร้างความไม่พอใจหรือไม่สบายใจ ซึ่งรวมถึงภาพที่โจ่งแจ้งในรูปแบบของโปสเตอร์ รูปภาพ ภาพวาด ไฟล์แนบในอีเมล สกรีนเซฟเวอร์ นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงท่าทางหรือรูปลักษณ์ที่หยาบคาย เป็นการทำให้ร้ายสาตาของพนักงานที่สร้างความไม่พอใจหรือไม่สบายใจซึ่งรวมถึงภาพโจ่งแจ้งในรูปแบบของโปสเตอร์ รูปภาพ ภาพวาด ไฟล์แนบอีเมล ฯลฯ

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา หรือพฤติกรรมอื่นใดที่มีพื้นฐานมาจากรสนิยมทางเพศซึ่งเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีของบุคคลในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการข่มขู่ หวังผลประโยชน์ ยัดเยียด บีบบังคับ หรือกดดัน รวมถึงทั้งการเสียดสีและแสดงความคิดเห็นเชิงส่อเสียด ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมุ่งหวังที่จะได้รับความโปรดปรานจากลักษณะทางเพศ ซึ่งรวมถึงคำพูด การกระทำหรือท่าทางทางเพศ เหยียดเพศ เหยียดเพศ หรือข้ามเพศ การกระทำหรือท่าทางที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่สบายและความกลัว ดังนั้นจึงเป็นการคุกคามความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และอาจเป็นอันตรายต่อการจ้างงานและ/หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร

หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ หรือการกระทำอื่นใดที่เป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในที่ทำงานโดยอาศัยรสนิยมทางเพศ โดยเฉพาะการข่มขู่ สลึงญาว่าจะให้ผลประโยชน์ กำหนดขอบเขตหรือกดดันผู้อื่น รวมถึงการแสดงความคิดเห็นเชิงขู่สาและชี้นำเพื่อหวังผลประโยชน์ทางเพศ ซึ่งรวมถึงคำพูด พฤติกรรมหรือท่าทางทางเพศ การเลือกปฏิบัติทางเพศ การเหยียดเพศ การเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกัน หรือการข้ามเพศ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่สบายและหวาดกลัว ซึ่งคุกคามความเป็นอยู่ของบุคคล และอาจเป็นอันตรายต่อการจ้างงาน หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร

กลั่นแกล้ง

การกลั่นแกล้งสามารถมีได้หลายรูปแบบและหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นอันตรายทางวาจา ร่างกาย สังคม หรือจิตใจซ้ำๆ โดยกลุ่มหรือบุคคลที่มุ่งไปที่บุคคลหนึ่งคนหรือมากกว่า โดยมีจุดประสงค์เพื่อข่มขู่ ทำให้อับอาย หรือดูถูกพวเขา

การกลั่นแกล้งสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นอันตรายทั้งทางวาจา ร่างกาย สังคม หรือจิตใจซ้ำแล้วซ้ำเล่าโดยกลุ่มหรือบุคคลที่มุ่งไปที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน โดยมีจุดประสงค์เพื่อข่มขู่ ทำให้อับอาย หรือดูหมิ่น ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมต่างๆ เช่น แต่ ไม่จำกัดเพียงคำพูดหรือการโจมตีที่ทำให้ร้ายจิตใจซ้ำๆ การดูหมิ่น การวิจารณ์อย่างต่อเนื่อง การคุกคาม การกีดกันงาน และการมอบหมายงานและการกีดกันที่ไร้ความหมาย การเยาะเย้ยงานของใครบางคน หรือการก่อกวนกิจกรรมกิจกรรมทางวิชาชีพของใครบางคน ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่จำกัดแค่คำพูดหรือการโจมตีที่ทำให้ร้ายจิตใจซ้ำๆ การดูหมิ่น การวิจารณ์อย่างต่อเนื่อง การคุกคาม การกีดกันงาน และการมอบหมายงานโดยเปล่าประโยชน์ การดูถูกผลงานของผู้อื่น หรือการก่อกวนกิจกรรมกิจกรรมทางวิชาชีพของใครบางคน

การกลั่นแกล้งอาจเกิดขึ้นได้ ไม่เฉพาะจากการกระทำของผู้จัดการต่อพนักงานของเขา/เธอเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งในองค์กร

การกลั่นแกล้งไม่เพียงเกิดขึ้นในพฤติกรรมของผู้จัดการกับพนักงานเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าตำแหน่งใดในองค์กรก็ตาม

พฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงาน การต่อต้านสังคมภายในองค์กร

พฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงานสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผลผลิตของบริษัท และส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจหรือทำลายชื่อเสียง พฤติกรรมต่อต้านสังคมในที่ทำงานอาจสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัท ผลผลิตภาพส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของธุรกิจหรือทำลายชื่อเสียงของพวกเขา

พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการใส่ยาเสพติด การใช้แอลกอฮอล์ ภาษาหยาบคาย การตะโกน การสับถอยล การต่อสู ความก้าวร้าว หรือไม่ซื่อสัตย์ พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการเสพยาเสพติด ต้มสุรา พุดจาหยาบคาย ตะโกนคำหยาบ ทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว หรือทุจริต

แรงงานที่เป็นธรรม กรอบการทำงานที่เป็นธรรม

เราไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าจบการศึกษาภาคบังคับ (อายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี ไม่ว่าในกรณีใด) ห้ามพนักงานอายุ 16-18 ปีทำงานในกิจกรรมที่เป็นอันตราย เราไม่จ้างเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ (อายุต่ำกว่า 16 ปี ไม่ว่าในกรณีใด) ห้ามพนักงานอายุ 16-18 ปีทำงานในกิจกรรมที่เป็นอันตราย

เราห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานบังคับในรูปแบบใดๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในเรือนจำ แรงงานตามสัญญา แรงงานผูกมัด แรงงานทาส หรือแรงงานที่ไม่สมัครใจประเภทใดๆ อย่างน้อยที่สุด เราเคารพทบทวนญัตติของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ จะไม่มีการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานบังคับในรูปแบบใดๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในเรือนจำ แรงงานตามสัญญา แรงงานผูกมัด แรงงานทาส หรือแรงงานที่ไม่สมัครใจประเภทใดๆ อย่างน้อยที่สุด เราเคารพทบทวนญัตติของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ

เราตระหนักดีว่าพนักงานมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม

เราตระหนักดีว่าพนักงานมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการทำงาน

การตกเป็นเหยื่อ

ทุกคนควรสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายของตนหรือช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำเช่นนั้นได้โดยไม่ถูกปฏิบัติอย่างเลวร้ายหรือกีดกันเกี่ยวกับการตอบโต้เป็นการตอบแทน หากพนักงานทำการร้องเรียนหรือตั้งใจที่จะร้องเรียนโดยสุจริตเกี่ยวกับการละเมิดหลักการข้อใดข้อหนึ่งที่ระบุไว้ในนโยบายการเคารพในที่ทำงาน พนักงานจะได้รับความคุ้มครองจากการตกเป็นเหยื่อหรือการตอบโต้

ทุกคนสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายหรือช่วยเหลือผู้อื่นได้ โดยไม่ถูกทำร้ายและไม่ต้องกลัวการแก้แค้น หากพนักงานต้องการทำเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดหลักการข้อใดข้อหนึ่งที่ระบุไว้ในนโยบายการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร พนักงานจะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายการตกเป็นเหยื่อหรือการตอบโต้

วิธีการรายงานการละเมิดนโยบายนี้ วิธีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดนโยบาย

พนักงานควรรายงานการละเมิดนโยบายการเคารพในที่ทำงานนี้ รายงานอาจส่งตรงถึงผู้บริหารท้องถิ่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผ่านทาง Help Line เฉพาะของเราที่ respect@cotecna.com

ส่งเสริมให้พนักงานแจ้งเบาะแสการละเมิดนโยบายการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร สามารถร้องเรียนโดยตรงกับผู้จัดการฝ่ายของแต่ละแผนก ฝ่ายบุคคล หรือติดต่อได้ที่ศูนย์ช่วยเหลือของโคเทคนาได้ที่ respect@cotecna.com

รายงานและข้อร้องเรียนทั้งหมดได้รับการตรวจสอบโดยคณะกรรมการที่เป็นกลาง ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายกำกับดูแลสำนักงานใหญ่ เรารับรองว่าการสืบสวนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ ในขอบเขตที่เป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผล และสถานะและผลของการสอบสวนจะถูกสื่อสารไปยังผู้รายงาน ทุกการรายงานและข้อร้องเรียนทั้งหมดจะถูกตรวจสอบโดยคณะกรรมการอย่างเป็นกลาง ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกฎระเบียบของสำนักงานใหญ่ เรารับรองว่าการสืบสวนจะทำการอย่างเป็นความลับและสมเหตุสมผล และผลการตรวจสอบจะรายงานไปยังผู้ร้องเรียน

ในกรณีที่ผู้รายงานขอไม่เปิดเผยชื่อ สิ่งนี้จะได้รับการคุ้มครองในระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ต้องการเปิดเผยตัวตน ทางเราจะเก็บเป็นความลับและคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างถึงที่สุด