

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและต่อต้านการล่วงละเมิด

(Non-Discrimination & Anti-Harassment Policy)

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักว่าสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานของสังคมที่ยั่งยืน โดยมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สิทธิทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใด และไม่ยินยอมให้เกิดการคุกคาม และความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และการล่วงละเมิด (Harassment) ในทุกกรณี

คำนิยาม

การเลือกปฏิบัติ	หมายถึง	การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือ การให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดคนหนึ่ง อันเนื่องจากลักษณะของบุคคล หรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ หรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส
การล่วงละเมิด	หมายถึง	การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิด การคุกคาม กีดกัน ช่มชู้ ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกระงับในด้าน ร่างกายและจิตใจ และรวมถึงการล่วงละเมิด และคุกคามทางเพศด้วย

แนวทางปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดและการคุกคามในองค์กร ดังนี้

1. การไม่เลือกปฏิบัติ

1.1 การสรรหา คัดเลือกและบรรจุทรัพยากรบุคคล

- การประกาศรับสมัครงาน โดยไม่ใช้ข้อความที่แสดงถึงการเลือกปฏิบัติ หรือกีดกันใด ๆ
- การสรรหา คัดเลือก จ้างงาน กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการจ้างงาน บริษัทจะพิจารณาตามคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งสตรี คนพิการ กลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาส
- บริษัทเปิดโอกาสในการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส รวมถึงผู้ที่มีพื้นฐานที่ขาดแคลน มีสถานะทางสังคมที่เสียเปรียบ และไม่มีการศึกษาหรือคุณวุฒิอย่างเป็นทางการ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของบุคลากรอย่างเท่าเทียม
- การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร อย่างเท่าเทียมกันตามมาตรฐาน ตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับนโยบายบริษัทฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.2 การพัฒนาบุคลากร

- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากความรู้ในงาน
- การอนุมัติการฝึกอบรมจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การบริหารค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับขั้นงานของพนักงาน จะต้องเป็นตามนโยบายที่กำหนด มีความโปร่งใสและชัดเจน ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.4 การโอนย้าย/การออกจากงาน

- กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ
- ต้องเป็นเหตุจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กำหนดหลังจากให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว หรือเมื่อมีการกระทำผิดวินัยในขั้นร้ายแรง หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้อนุญาตโดยแพทย์ หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่เป็นเหตุจากการเลือกปฏิบัติ

2. การไม่ล่วงละเมิด

- 2.1 ส่งเสริมการทำงานที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ความรำคาญ รวมถึงการล่วงละเมิดทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 2.2 ปฏิบัติต่อบุคลากรอื่นอย่างให้เกียรติ โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้ง การทำอนาจาร การล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ
- 2.3 ห้ามมิให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุกคนใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการกระทำการที่มิชอบในการข่มขู่ คุกคามล่วงละเมิดทั้งร่างกายและ/หรือ ทางจิตใจ โดยการแสดงออกทั้งด้วยวาจา ท่าทางหรือการสัมผัสทางกายต่อพนักงาน
- 2.4 ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษพนักงานโดยการทำร้ายร่างกายพนักงาน เช่น ฆาตกรรม ติ หรือ ว่ากล่าวด้วยคำพูดที่หยาบคาย พุดจาเสียดสี การข่มขู่คุกคามทางกายและจิตใจ หรือโดยการตัดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เป็นต้น
- 2.5 จัดเก็บเอกสารและข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ การเปิดเผยหรือนำข้อมูลไปใช้ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

3. เปิดช่องทางให้บุคลากรทุกคนระดับสามารถแสดงความคิดเห็น ขอร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสได้อย่างเท่าเทียม เมื่อพบเห็นการกระทำเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสดและการกระทำผิดและการร้องเรียน (Whistleblowing Policy) ตลอดจน ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสด จะได้รับการคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

4. จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส เป็นธรรม และการเยียวยาที่เหมาะสม

5. บริษัทฯ จะจัดให้มีการอบรมและสื่อสารนโยบายด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ตั้งแต่การจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ให้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

การปฏิบัติเมื่อประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

1. ผู้ถูกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้น ๆ ทันทีในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
2. หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือ หัวหน้างานของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงาน
4. คณะกรรมการดำเนินการสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด หรือรายงานเท็จ สรุปผลให้บริษัททราบ โดยหากมีการล่วงละเมิด คุกคาม หรือเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท โดยหากมีการล่วงละเมิด คุกคาม หรือเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ได้แก่ การตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน ปลดออก และไล่ออกแก่ผู้กระทำผิดตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี
5. ผู้ถูกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด หรือ การคุกคามจะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสมและเก็บเป็นความลับ ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

(นายวิฑูร สุริยวานากุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)