

ประกาศที่ PF002

นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์และขอบเขต

บริษัท โกลบอล เคมี เอเอสซีจี จำกัด (GCASCC) หนึ่งในกลุ่ม บริษัท ออสเทรเลเซียน โซลเวนท์ แอนด์ เคมิคอลส์ (ASCC) มุ่งมั่นที่จะจัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและให้เกียรติสำหรับพนักงานและลูกค้าทุกคนโดยไม่มีการกีดกันจาก การเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ การรังแก และการคุกคามทางเพศ พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีศักดิ์ศรี สุภาพ และ เคารพกันเป็นความตั้งใจที่ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สำหรับพนักงานทุกคน นโยบายจัดทำเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนที่ GCASCC ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่อง การจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ สถานภาพการสมรส ความสัมพันธ์ส่วนตัว เรื่องเพศ การ ตั้งครรภ์ และปฏิบัติงานภายในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติพฤติกรรม

สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

- ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานทุกคน ผู้สมัครงาน, นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมารายย่อย ไม่ว่าจะ เต็มเวลา นอกเวลา ชั่วโมงหรือถาวร
- การจ้างงาน การสรรหา และการคัดเลือก, เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์, การฝึกอบรมและการส่งเสริมการจัดสรรงาน , เวลาการทำงาน, ชั่วโมงทำงาน, การเตรียมการลา, ภาระงาน, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งภายใน, การฝึกอบรมและพัฒนา และการเลิกจ้างพนักงาน
- งานภายในบริษัท งานนอกสถานที่ หรืองานนอกเวลา, การออกงานสังคม การประชุม – ทุกงานที่พนักงานปฏิบัติ หน้าที่
- การปฏิบัติต่อพนักงานคนอื่นๆ ลูกค้า และสมาชิกคนอื่นๆ ของสาธารณชนตามบทบาทหน้าที่ของตน

บริษัทฯ อาจเปลี่ยนแปลง ลบหรือแทนที่นโยบายนี้ได้ตลอดเวลา

นโยบาย

บริษัท โกลบอล เคมี เอเอสซีจี จำกัด ยึดมั่นในนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ให้โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ คำนึงถึงอายุ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส หรือความทุพพลภาพ รวมถึงการฝึกอบรม การ เลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน อีกทั้งการปฏิบัติต่อพนักงาน และผู้สมัครอย่างเท่าเทียมกัน การรักษาสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมวัฒนธรรมของความอดทน และการยอมรับ

บริษัทฯ จะมอบโอกาสในการทำงานโดยพิจารณาจากเกียรติคุณ ซึ่งหมายความว่าความก้าวหน้าที่ GCASCC ขึ้นอยู่ กับทักษะ คุณสมบัติ ความสามารถ และเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคน

หลักการพื้นฐาน

- พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปราศจากพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ
- พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือพนักงานอาวุโสท่านอื่นๆทราบ
- ฝ่ายบริหารต้องปฏิบัติตามข้อร้องเรียนที่ถูกกล่าวหาอย่างจริงจังและดำเนินการให้แน่ใจว่ามีการรักษาความลับ
- บุคคลใดที่ทราบข้อร้องเรียนหรือการถูกกล่าวหาจะปฏิบัติตามนโยบายรักษาความลับของบริษัท
- ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความเข้าใจ และการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของบริษัท

ความรับผิดชอบของผู้จัดการและหัวหน้างาน

- เป็นแบบอย่างมาตรฐานพฤติกรรมที่เหมาะสม
- สื่อสารเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานทราบถึงภาระหน้าที่ของตนภายใต้นโยบายนี้ และกฎหมาย
- เข้าดำเนินการอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมเมื่อพนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- ดำเนินการอย่างยุติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและบังคับใช้มาตรฐานพฤติกรรมในสถานที่ทำงานโดยมั่นใจว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- ดำเนินการต่อข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการละเมิดนโยบายนี้ไปยังเจ้าหน้าที่จัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสมเพื่อการสืบสวน ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ASCC
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานที่แจ้งปัญหาหรือร้องเรียนจะไม่ตกเป็นเหยื่อ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการตัดสินใจในการสรรหาบุคคลเป็นไปตามคุณธรรม และไม่มีการร้องขอการเลือกปฏิบัติด้านข้อมูล

การเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเนื่องจากลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้กำหนดความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือความทุพพลภาพ

การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้โดยตรง เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าบุคคลหรือกลุ่มอื่นในสถานการณ์ที่คล้ายกัน เนื่องจากมีลักษณะส่วนบุคคลที่คุ้มครองตามกฎหมาย ตัวอย่างเช่น คนงานถูกคุกคามทำให้อับอายเพราะเชื้อชาติ หรือ พนักงานถูกปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่งเพราะ “แก่เกินไป”

ลักษณะส่วนบุคคลที่คุ้มครองตามกฎหมาย ประกอบด้วย:-

- ความพิการ โรคหรือการบาดเจ็บ รวมถึงการบาดเจ็บจากการทำงาน
- สถานะความเป็นพ่อแม่ หรือ สถานะเป็นผู้ดูแล เช่น เนื่องจากมีหน้าที่ดูแลเด็กหรือสมาชิกในครอบครัว
- เชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย ชาติกำเนิด หรือภูมิหลังทางชาติพันธุ์

- อายุ ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ หรือเพราะอายุโดยทั่วไป
 - เพศ
 - กิจกรรมทางอุตสาหกรรม ได้แก่ การเป็นสมาชิกขององค์กรอุตสาหกรรม เช่น สหภาพแรงงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอุตสาหกรรม หรือตัดสินใจไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน
 - ศาสนา
 - การตั้งครุฑและให้หมูปู
 - รสนิยมทางเพศ สถานะระหว่างเพศ หรือ อัตลักษณ์ทางเพศ
 - สถานภาพการสมรส ไม่ว่าจะเป็นแต่งงาน หย่าร้าง ไม่แต่งงาน หรือมีความสัมพันธ์ทางพฤตินัย หรือความสัมพันธ์ในเพศเดียวกัน
 - ความคิดเห็นทางการเมือง
 - บันทึกทางการแพทย์ (เวชระเบียน)
 - ความสัมพันธ์กับบุคคลที่สันนิษฐานว่ามีลักษณะบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เป็นผู้ปกครองของเด็กที่มีความพิการ
- นอกจากนี้ การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เป็นธรรมเพราะสันนิษฐานว่าพวกเขามีลักษณะส่วนบุคคลบางอย่าง หรืออาจมีลักษณะดังกล่าวในอนาคตถือว่าผิดกฎหมายเช่นกัน

การกลั่นแกล้ง

หากมีคนถูกรังแกเนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง สามารถมีได้หลายรูปแบบ ทั้งเรื่องตลก การล้อเล่น ชื่อเล่น อีเมล รูปภาพ ข้อความ โซเชียล การทำให้เกิดแยกตัว หรือ การเพิกเฉยต่อผู้คน หรือ การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรมภายใต้กฎหมาย พฤติกรรมเหล่านี้ต้องไม่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว ก็ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ เช่น

- การเสียดสี และภาษาที่ดูหมิ่นในรูปแบบอื่นๆ
- ข่มขู่ ประจาน หรือตะโกน
- การบังคับขู่เข็ญ
- การถูกให้แยกตัว
- การตำหนิที่ไม่เหมาะสม
- จับกลุ่มวิจารณ์ไม่เหมาะสม
- การวิจารณ์อย่างไม่สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง
- จงใจปกปิดข้อมูล หรือ อุปกรณ์ที่บุคคลจำเป็นต้องใช้ในการทำงานหรือเข้าถึงสิทธิประโยชน์
- การปฏิเสธการขอลา การฝึกอบรม หรือสวัสดิการอื่นๆ ในที่ทำงานอย่างไม่สมเหตุสมผล
- การกลั่นแกล้งทุกรูปแบบเป็นสิ่งที่บริษัทยอมรับไม่ได้ และผิดกฎหมายด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดทางเพศ

การคุกคามทางเพศเป็นรูปแบบการคุกคามที่เฉพาะเจาะจงและร้ายแรง เป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ควรเกิดขึ้น ซึ่งอาจทำให้บุคคลรู้สึกขุ่นเคือง อับอาย หรือหวาดกลัว การคุกคามทางเพศเป็นได้ทั้งการกระทำทางกาย ทางวาจา หรือทางลายลักษณ์อักษร และอาจรวมถึง

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลหรือรูปลักษณ์ของบุคคล
- พฤติกรรมสื่อทางเพศ เช่น การแอบมอง หรือ จ้องมอง
- การเดินเฉียดผู้อื่น การสัมผัส การลูบคลำ หรือการกอด
- ความคิดเห็นหรือเรื่องตลกที่เกี่ยวกับเพศ
- การใช้ภาพพิกหน้าจอ รูปภาพ ปฏิทิน หรือวัตถุที่ไม่เหมาะสม
- คำชวนให้ออกไปซ้ำๆโดยไม่ต้องการ
- คำขอมิเพศสัมพันธ์
- โพสต์เกี่ยวกับเรื่องเพศอย่างโจ่งแจ้งบนเว็บไซต์เครือข่ายสังคม
- การดูถูกหรือเยาะเย้ยในลักษณะทางเพศ
- การตั้งคำถามหรือข้อความที่ล่วงเกินชีวิตส่วนตัวบุคคล
- การส่งอีเมลหรือข้อความทางเพศอย่างชัดเจน
- การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมบนเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์
- พฤติกรรมที่อาจถือเป็นความผิดทางอาญา เช่น การทำร้ายร่างกาย การอนาจาร การล่วงละเมิดทางเพศ การสะกดรอยตาม หรือการสื่อสารที่ลามกอนาจาร

การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกคุกคามด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้:

- เพศของพวกเขา หรือ
- ลักษณะเฉพาะที่โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในเพศของพวกเขา หรือ
- ลักษณะเฉพาะที่โดยทั่วไปถูกสันนิษฐานว่าเป็นของบุคคลในเพศของพวกเขา

การคุกคามทางเพศเรียกอีกอย่างว่า "การล่วงละเมิดทางเพศ" การล่วงละเมิด หมายถึง ฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ที่ไม่พึงประสงค์เกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย ไม่ปลอดภัย ถูกลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือสร้างสภาพแวดล้อมที่เชิงลบ โดยไม่จำเป็นต้องมีการสัมผัสร่างกาย รูปแบบหลักๆ ของการคุกคามทางเพศแบ่งได้ดังนี้

การล่วงละเมิดด้วยคำพูด เช่น การกล่าวถึงงานบางอย่างเป็น “งานของผู้ชาย” หรือ “งานของผู้หญิง” ในสถานที่ทำงานในระหว่างการทำงาน ระหว่างผู้คนในที่ทำงานเดียวกัน หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานนอกที่ทำงาน ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นเดี๋ยวก็นับว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่หรือบุคคลใดก็ตาม นายจ้างและผู้จัดการต้องตอบสนองอย่างรวดเร็ว โดยบริษัทฯ ไม่ยอมรับการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบใดๆ ภายในสถานที่ทำงาน หรือ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การประชุม การทำงาน และการเดินทางเพื่อธุรกิจ พนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเองภายใต้กฎหมาย หากมีผู้มีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศ หรือ อนุญาตให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดทางเพศ ได้กระทำการที่ผิดกฎหมายบริษัทฯ อาจต้องรับผิดชอบพนักงานที่มีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ

การตกเป็นเหยื่อ

การตกเป็นเหยื่อ คือ การยึดเยียดหรือขู่ว่าจะทำให้บุคคลใดได้รับความเสียหายด้วยการกล่าวหาใดๆ การตกเป็นเหยื่อขัดต่อกฎหมาย การข่มขู่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (เช่น พยาน) ที่อาจเกี่ยวข้องกับการสืบสวนความเท่าเทียมกันของบุคคล จัดเป็นการตกเป็นเหยื่อเช่นกัน ดังนั้นการตกเป็นเหยื่อเป็นการละเมิดต่อนโยบายนี้อย่างร้ายแรง และมีแนวโน้มนำไปสู่การลงโทษทางวินัยกับผู้กระทำความผิด

การหมิ่นประมาท

การหมิ่นประมาท คือ การที่บุคคลกระทำการใดๆ ต่อสาธารณะที่ทำให้เกิดความขุ่นเคือง เสียเกียรติ หรือ ข่มขู่ บุคคลอื่น เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคล (เชื้อชาติ เพศ ศาสนา รสนิยมทางเพศ หรือ อัตลักษณ์ทางเพศ) บริษัทฯ ไม่ยอมรับในพฤติกรรมความเกลียดชัง หรือ การดูหมิ่นทุกรูปแบบ เนื่องจากคุณลักษณะส่วนบุคคลที่กล่าวข้างต้นซึ่งต้องได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

การกระทำที่เกี่ยวกับการหมิ่นประมาท ได้แก่ การใช้คำพูดหรือข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือแม้กระทั่งการกระทำซ้ำๆ หรือ การเผยแพร่ข้อมูลที่เผยแพร่ไปแล้ว ตัวอย่างเช่น

- เนื้อหาที่ไม่เหมาะสมบนอินเทอร์เน็ต รวมถึง e-forums เว็บไซต์เครือข่ายสังคม และวิดีโอบนเว็บไซต์ที่ใช้ร่วมกัน
- ความคิดเห็นหรือรูปภาพที่ไม่เหมาะสมที่เผยแพร่ในสิ่งพิมพ์ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว ข้อความภายในบอร์ดหรืออินเทอร์เน็ตในที่ทำงาน
- การกล่าวที่ไม่เหมาะสมในกิจกรรมสาธารณะ หน้าที่การทำงาน หรือในที่ทำงาน
- การแสดงความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะใดๆ เช่น สถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการทำงาน

การรักษาความลับ

การรักษาความลับเป็นเรื่องสำคัญ และไม่ได้รับการยอมรับหากพนักงาน GCASCC พูดคุยกับพนักงานคนอื่น ลูกค้า หรือผู้มาติดต่อ เกี่ยวกับข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ หรือ การล่วงละเมิดใดๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างชัดเจนจากบริษัท เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น การเปิดเผยข้อมูลข้อมูลการร้องเรียนนี้ถือเป็นโทษร้ายแรงทางวินัย

การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม

การตัดสินใจในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลกรของบริษัทฯเป็นไปตามหลักจริยธรรม ทักษะ และความสามารถของผู้สมัครที่ตรงตามความต้องการตามตำแหน่งงานโดยไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะบุคคล และไม่ถามคำถามผู้สมัครงานด้วยวิธีใดๆที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เว้นแต่สามารถแสดงให้เห็นว่าเกี่ยวข้องโดยตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน

ขั้นตอนการร้องเรียน

GCASCC กำหนดขั้นตอนการร้องทุกข์เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ และเพื่อไม่มีใครตกเป็นเหยื่อหรือถูกลงโทษในการร้องเรียน การร้องเรียนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อผู้จัดการแผนก หรือ ผู้จัดการแผนก HR ให้ร้องเรียนและอธิบายปัญหาต่างๆ จากนั้นผู้จัดการที่รับเรื่องร้องเรียนจะพิจารณาตามขั้นตอนว่ากระบวนการควรเป็นทางการ หรือ ไม่เป็นทางการ และหากจำเป็นต้องดำเนินการทางการบุคคลใดจะเป็นผู้เจรจาที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นี้
2. การร้องเรียน (ทางเลือก) หากพนักงานรู้สึกไม่สบายใจที่จะเข้าหาผู้จัดการแผนก หรือ ผู้จัดการแผนก HR พนักงานสามารถเข้าหา People & Culture Manager (HR) ได้
3. การรักษาความลับของข้อร้องเรียนจะได้รับการจัดการอย่างเป็นความลับที่สุด
4. ความช่วยเหลือจากภายนอกในขณะที่บริษัทจะพยายามทุกวิธีการเพื่อแก้ไขข้อร้องเรียนภายในองค์กร หากพนักงานที่รู้สึกว่าถูกเลือกปฏิบัติ มีสิทธิ์ที่จะดำเนินการร้องเรียนไปยังหน่วยงานต่อต้านการเลือกปฏิบัติภายในประเทศไทยได้ (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)