

ประกาศที่ PF021

นโยบายการล่วงละเมิดทางเพศ

1. วัตถุประสงค์และขอบเขต

บริษัท โกลบอลเคมี เอเชีย จำกัด มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และให้ความเคารพแก่พนักงาน และลูกค้าโดยปราศจากการคุกคาม การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศ พนักงานต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีศักดิ์ศรี สุภาพ และด้วยความเคารพ

2. การคุกคามในที่ทำงาน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการคุกคาม และพนักงานทุกคนสามารถรายงานพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้จัดการหรือผู้อาวุโสท่านอื่น ซึ่งฝ่ายบริหารจะพิจารณาข้อร้องเรียนอย่างจริงจังและดำเนินการตามขั้นตอนโดยจะรักษาความลับ บุคคลใดก็ตามที่ทราบข้อร้องเรียนจะต้องรักษาความลับและปฏิบัติตามขั้นตอนของบริษัท

พนักงานคนใดที่ได้รับการพิจารณาหลังจากการสอบสวนว่ามีพฤติกรรมคุกคามซึ่งเป็นการละเมิดนโยบายนี้จะต้องได้รับการลงโทษ หรือการเลิกจ้าง

3. คำจำกัดความของการคุกคาม

การคุกคามครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่มีลักษณะก้าวร้าว โดยทั่วไปเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจบงกชหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซ้ำๆ

การคุกคามทางเพศ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งคุกคามบุคคลอื่นตามเพศของบุคคลนั้น รวมถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องมาจากเพศของบุคคลนั้น โดยกระทำที่ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในลักษณะการดูหมิ่นบุคคลที่ไม่สมเหตุสมผลรวมถึงการทำให้ขุ่นเคือง อับอาย หรือข่มขู่

4. ล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่ทำให้บุคคลรู้สึกขุ่นเคือง อับอาย หรือ ถูกข่มขู่ โดยที่ไม่สมเหตุสมผลในสถานการณ์นั้นๆ การล่วงละเมิดทางเพศมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การกอด การจูบ การสัมผัสทางกาย การจ้องมอง หรือ การเยาะเย้ย คำถามที่ล่วงล้ำเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว หรือรูปลักษณ์ภายนอกของบุคคล การเชิญชวนให้ออกเดท การขอมิเพศสัมพันธ์ หรือการอีเมล การโทร การส่งข้อความ หรือการโต้ตอบบนโลกออนไลน์ ที่มีเนื้อหาทางเพศอย่างชัดเจน

การล่วงละเมิดทางเพศรวมถึงพฤติกรรมที่ทำให้สภาพแวดล้อมที่ทำงานอึดอัดหรือการคุกคาม ข่มขู่ หรือทำให้หวาดกลัวในลักษณะที่ไม่เป็นมิตรและสื่อไปในทางเพศ เช่น ภาพที่ไม่เหมาะสม หรือวัฒนธรรมการแสดงความคิดเห็นหรือเรื่องตลกที่สื่อไปในเชิงลามก

การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานสามารถเกิดได้ในช่วงเวลาทำงาน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การประชุม การเดินทาง และกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยอาจมาจากบุคคลอื่น หัวหน้า ผู้จัดการ หรือ จากลูกค้า การล่วงละเมิดทางเพศถือเป็นการประพฤติอย่างร้ายแรงและพนักงานถูกเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า

การคุกคามทางเพศถือเป็นการประพฤติมิชอบร้ายแรง และพนักงานอาจไม่มีสิทธิ์ได้รับแจ้งล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากพฤติกรรมร้ายแรง ซึ่งแตกต่างจากคำจำกัดความของคำว่า ‘ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน’ การคุกคามทางเพศไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นซ้ำๆ

5. สิ่งใดที่ไม่จัดว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ

การคุกคามทางเพศไม่ใช่พฤติกรรมที่เกิดจากความพึงพอใจซึ่งกันและกัน มิตรภาพ และความเคารพ หากการปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปด้วยความยินยอม ยินดี และเข้าใจซึ่งกันและกันจะไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ

6. ขั้นตอนการร้องเรียนการล่วงละเมิด

พนักงานที่รู้สึกเป็นเหยื่อของการคุกคามควรแจ้งเรื่องกับผู้จัดการหรือผู้จัดการสายงานอื่นภายในบริษัท หรือ People & Culture Manager ASCC โดยมีขั้นตอนที่ออกแบบมาเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและรับรองว่าจะไม่มีใครตกเป็นเหยื่อหรือถูกลงโทษจากการร้องเรียน

7. ความช่วยเหลือจากภายนอก

บริษัทฯ ดำเนินการทุกแนวทางในการแก้ไขข้อร้องเรียนต่างๆ ภายในองค์กร บุคคลใดที่รู้สึกว่าถูกคุกคามสามารถร้องเรียนโดยตรงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น คณะกรรมการ Fair Work (ออสเตรเลีย) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน หรือการจ้างงานนิวซีแลนด์ - MBIE (นิวซีแลนด์) หรือ กระทรวงกำลังคน (สิงคโปร์และอินโดนีเซีย) หรือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ประเทศไทย)

8. การรักษาความลับ

เพื่อให้มั่นใจในความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับ บริษัทฯ กำหนดกลไกในการแก้ไขข้อร้องเรียน โดยมีการเก็บรักษาบันทึกอย่างรอบคอบ เพื่อให้รับทราบถึงปัญหาในที่ทำงานซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงได้ บริษัทฯ ต้องสามารถเฝ้าระวัง ติดตามจัดการกับรูปแบบการคุกคามหรือการกลั่นแกล้งในพื้นที่ทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ ต้องบันทึกรายละเอียดข้อร้องเรียนไว้ ไม่จัดเก็บรวมกับเอกสารประวัติพนักงาน โดยข้อมูลเหล่านี้จะถูกจัดเก็บเป็นเอกสารลับ และจำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้แก้ไขข้อร้องเรียน