

ประกาศ

ที่ กทบ.1511/2565

เรื่อง นโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด การคุกคาม (Discrimination and Harassment)

นโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ "นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เครือเจริญโภคภัณฑ์" ที่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย ถือปฏิบัติด้วยตระหนักว่า สิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกคนเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการดูแลและปกป้อง จึงยึดมั่นปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิด หรือยินยอมให้เกิดการคุกคามและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อยริติและเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพลังร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน จึงกำหนดนโยบายนี้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการป้องกันและคุ้มครองไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดหรือคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่นำทำงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การป้องกันการเลือกปฏิบัติ

- 1.1 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ยอมรับหรือยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ
- 1.2 ประกาศรับสมัครงาน โดยไม่ใช่ข้อความที่แสดงถึงการเลือกปฏิบัติและมีการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ รวมถึงภาษาท้องถิ่น
- 1.3 สรรหา คัดเลือก จ้างงาน กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการจ้างงาน โดยพิจารณาตามความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ทั้งสตรี คนพิการ กลุ่มเปราะบาง คำนึงถึงหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค คุณสมบัติเหมาะสมเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลประกอบการขององค์กร
- 1.4 จ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายระดับเครือข่าย และเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.5 เปิดโอกาสให้โอนย้าย เลื่อนตำแหน่งและเติบโตในสายอาชีพบนมาตรฐานเดียวกันอย่างโปร่งใส ชัดเจน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.7 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน โปร่งใส โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.8 พิจารณาให้ออกจากงานต้องเป็นเหตุจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหลังจากให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว หรือเมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยในชั้นร้ายแรง หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่เป็นเหตุจากการเลือกปฏิบัติ

2. การป้องกันการล่วงละเมิด

- 2.1 ส่งเสริมการทำงานที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ก่อให้เกิดความเดือนร้อน ความรำคาญ รวมถึงการล่วงละเมิดทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
 - 2.2 เคารพในศักดิ์ศรีของบุคคลอื่น โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความอับอาย เสียหน้า หรือ บั่นทอนจิตใจ
 - 2.3 ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างให้เกียรติ โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการลวนลาม คุกคาม ทำอณาจารหรือล่วงละเมิดทางเพศ
 - 2.4 จัดเก็บเอกสารและข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ การเปิดเผยหรือนำข้อมูลไปใช้ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
3. ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานด้านป้องกันและการแก้ไขการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นประจำทุกปี
 4. เปิดช่องทางให้พนักงานทุกคนและทุกระดับสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้อย่างเท่าเทียม เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส/ผู้ร้องเรียน
 5. จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส เป็นธรรม และการเยียวยาที่เหมาะสม
 6. สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) สถาบัน การศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อดำเนินโครงการสนับสนุนด้านป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการคุกคาม
 7. สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการคุกคาม ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า/ผู้บริโภคนและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
 8. เปิดเผยผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าเทียบกับเป้าหมายด้านป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดผ่านรายงานความยั่งยืนหรือรายงานการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี

บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและการคุกคาม

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565

(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)

รองประธานกรรมการ
และประธานกรรมการบริหาร