



นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์และขอบเขต

วัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนของ บริษัท ฯ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพสมรส การสมาคม ส่วนบุคคล รสนิยมทางเพศ อายุ สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรถ์ และปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงานในบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ

นโยบายนี้ ให้บังคับใช้ กับทุกเรื่องของการจ้างงานรวมถึงการสรรหา การคัดเลือกตำแหน่ง การย้ายงาน การทบทวนประสิทธิภาพ การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนา และการเลิกจ้าง นอกจากนี้ยังใช้กับแนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และเงื่อนไขอื่นๆ ทั้งหมดของการจ้างงานด้วย

นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ยึดมั่นในนโยบายและแนวปฏิบัติที่ให้โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน นโยบายการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันนี้ ไม่คำนึงถึงอายุ สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส หรือความพิการ รวมถึง การจ้างงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทนในการทำงาน

เป็นนโยบาย ที่ว่าด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้สมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุดและยุติธรรมที่สุดในการรักษาบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการยอมรับในความแตกต่าง

บริษัทฯ ให้โอกาส เติบโตในการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาโดยระบบคุณธรรมเท่านั้น ซึ่งหมายความว่า การเจริญเติบโตในก้าวหน้าในธุรกิจของ ของบริษัทฯ จะขึ้นอยู่กับทักษะ คุณสมบัติ ความสามารถ และความถนัดของพนักงานแต่ละคน

ในกรณีที่จำเป็น บริษัทฯ จะจัดให้มีแนวทางเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาใดๆ ที่ถูกระบุว่าเป็นอุปสรรคต่อโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในเรื่องนี้ บริษัทฯ จะปฏิบัติตามพันธกรณีทางกฎหมายภายใต้หลักจริยธรรมการค้า (The Ethical Trade Initiative (ETI)) และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization (ILO)) เพื่อส่งเสริมมาตรฐานและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน



แนวปฏิบัติขั้นพื้นฐาน

- เป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการจัดบรรยากาศในการทำงานที่ปราศจากพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ
- เป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการรายงานสัญญาณใดๆ ของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นี้ต่อผู้จัดการ หรือทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบของบริษัทฯ
- ฝ่ายบริหารจะดำเนินการจัดการกับข้อร้องเรียนที่ถูกกล่าวหาทั้งหมดอย่างจริงจังและดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถจัดการกับข้อร้องเรียน และรักษาความลับไว้ตลอดเวลา
- บุคคลใดๆ ที่เป็นคณะกรรมการในการพิจารณาข้อร้องเรียนที่ถูกกล่าวหา จะรักษาความลับตลอดเวลาและปฏิบัติตามขั้นตอนของบริษัทฯ
- ผู้จัดการและพนักงานทุกคน พนักงานทั้งหมด มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำความเข้าใจและการนำนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของบริษัทฯ ไปปฏิบัติ

• การเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติหรือเสนอให้ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่เหมาะสมเนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น เพศ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพสมรส การสมาคมส่วนบุคคล รสนิยมทางเพศวิถี อายุ สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรภ์

• การเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นได้

โดยทางตรง คือ เมื่อบุคคลหรือกลุ่มได้รับการปฏิบัติในทางที่ด้อยกว่าบุคคลหรือกลุ่มอื่นในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพสมรส การสมาคมส่วนบุคคล รสนิยมทางเพศวิถี อายุ สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรภ์

โดยทางอ้อม เมื่อมีการบังคับใช้ข้อกำหนด เงื่อนไข หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผล ซึ่งมีหรือน่าจะมีผลกระทบที่ทำให้บุคคลด้อยโอกาสที่มีลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ สถานภาพสมรส การสมาคมส่วนบุคคล รสนิยมทางเพศ อายุ สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรภ์



บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

- ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทฯ ได้กำหนดขั้นตอนที่ออกแบบมาเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ และเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีใครตกเป็นเหยื่อหรือถูกลงโทษจากการร้องเรียน โดยข้อนี้ถูกระบุไว้ใน หมวดที่ 7 ของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โดยหากพนักงานต้องการร้องเรียนจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้:

1. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

พนักงานจะต้องอธิบายข้อข้องใจของตนและแจ้งรายละเอียดเฉพาะแก่ผู้จัดการของตน หากพนักงานรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะเข้าหาผู้จัดการ พนักงานสามารถติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้โดยตรง

2. การสอบสวน

เมื่อได้รับการร้องเรียน บริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนโดยเร็วที่สุด โดยสอบถามจากพยานซึ่งพยานจะต้องให้ถ้อยคำ เพื่อพิจารณาการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับสถานการณ์สาเหตุ การตอบสนองของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเสนอการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการลงโทษทางวินัยหากมีการกระทำความผิด

3. ช่องทางการร้องเรียนและทางเลือก

ในกรณีที่ข้อร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขจนเป็นที่พอใจของพนักงาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะบันทึกข้อค้นพบ และส่งให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาต่อไป คำตัดสินของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

4. การรักษาความลับ

ข้อร้องเรียนทั้งหมดจะได้รับการจัดการอย่างเป็นความลับที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2566

ลงชื่อ :



(นายกัมพล วัชรนิมิต)
กรรมการผู้จัดการ