
บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด

นโยบายการต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคาม

(Anti-Harassment Policy)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด ตระหนักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทจึงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง และมุ่งมั่นจัดการล่วงละเมิดและการคุกคามในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งได้กำหนดนโยบายเรื่องการต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามโดยเด็ดขาดไว้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

นโยบายนี้จะเป็นส่วนประกอบเสริมกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) นโยบายความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity & Inclusion Policy) ที่ได้มีการจัดทำขึ้นไปก่อนหน้านี้แล้ว โดยจะสอดคล้องกับ “จรรยาบรรณธุรกิจ” (Code of Conduct) และจะต้องเป็นไปตามกฎหมายรวมถึงปรัชญาและมาตรฐานสากลของบริษัทที่ดี

บริษัทจะดำเนินการที่จะป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกล่วงละเมิดและคุกคามในรูปแบบต่างๆ โดยเด็ดขาด ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ เพื่อที่จะสร้างให้สถานที่ทำงาน เป็นที่ที่นำทำงานและมีความปลอดภัย และหากมีเหตุการณ์ที่พนักงานถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามในสถานที่ทำงาน บริษัทจะดำเนินการพิจารณาสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด และบริษัทย่อยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อย่างไรก็ตามบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทย่อยของบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงบริษัทร่วมทุน สามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัทบนพื้นฐานของภูมิสังคมของแต่ละประเทศให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

3. นิยาม

บริษัท หมายถึง บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด และบริษัทย่อย

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทย่อยตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และเป็นบริษัทย่อยที่ปรากฏในงบการเงินของบริษัท แต่ไม่รวมถึง

(ก) บริษัทย่อยที่มีหุ้นสามัญจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ใดๆ

(ข) บริษัทย่อยของบริษัทตาม (ก)

บริษัทร่วมทุน หมายถึง บริษัทใด ๆ ที่บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด กำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ในสัญญาร่วมทุน และไม่ใช่บริษัทย่อย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของบริษัท

พนักงาน หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิด / การคุกคาม กดดัน ข่มขู่ ทำร้าย ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกกระทำในด้านร่างกายและจิตใจ และให้หมายรวมถึงการแสดงพฤติกรรมซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรไม่ว่าจะมีนัยยะทางเพศหรือไม่ก็ตาม เช่น การละเมิด/คุกคามที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพหรือสถานภาพของบุคคล อาทิ เผ่าพันธุ์ การนับถือศาสนา อายุ เชื้อชาติ ความหลากหลายทางเพศ เซกซ์ปัญญา ความทุพพลภาพ สรีระทางกายภาพ

รูปแบบพฤติกรรมการล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมการล่วงละเมิด/การคุกคาม ดังต่อไปนี้

- ด้วยวาจาหรือข้อความ เช่น ถากถาง คุกคามข่มขู่ ส่อเสียด เยาะเย้ย ล้อเลียน ขู่ขวน ยุยง กล่าวหาที่ไม่จริง ลวนลาม
- ด้วยท่าทาง เช่น จ้องมอง ชายตามอง ทำสัญญาณมือที่ไม่สุภาพ ผิวกาย
- ด้วยการกระทำ เช่น ทำร้ายร่างกาย เข้าใกล้ชิดหรือสัมผัสเนื้อตัวโดยไม่จำเป็น แสดงภาพที่ไม่เหมาะสม อนุจาร กระทำการใดๆที่ผู้เสียหายรู้สึกอับอาย เสียหน้า

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน อาทิ

- สำนักงาน ศูนย์กระจายสินค้า โรงงาน ฟาร์ม ร้านค้า หรือสถานที่ของบริษัท
- สถานที่จัดงานของบริษัท
- สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน
- สถานที่ประชุมและฝึกอบรม

ทั้งนี้ให้รวมถึงสถานที่ระหว่างการเดินทาง อาทิ สถานที่

- ระหว่างการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน
- ระหว่างการใช้โทรศัพท์เจรจาเพื่อการทำงาน

- ระหว่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 ประกาศความมุ่งมั่นและนโยบายเรื่องการต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบเพื่อแสดงความชัดเจนในการปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยการเคารพซึ่งกันและกัน
- 4.1.2 กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความเคารพซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง และมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม

4.2 สำนักทรัพยากรบุคคล

- 4.2.1 ปลุกฝังการเคารพสิทธิของแต่ละบุคคลและการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ปราศจากการล่วงละเมิดและการคุกคามในรูปแบบใด ๆ โดยเด็ดขาด ผ่านนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารเผยแพร่ให้กับพนักงาน เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้
- 4.2.2 ติดตามการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลของบริษัทได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4.2.3 จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการอย่างเหมาะสมกับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ
- 4.2.4 กำกับดูแลการจัดการข้อร้องเรียนในประเด็นการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบผ่านช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนที่กำหนดภายในองค์กร รวมถึงช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบการและโครงการความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านแรงงานของบริษัทให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม

4.3 ผู้บริหาร

กำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความเคารพซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความแตกต่างและมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม

4.4 พนักงาน

4.4.1 หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ

4.4.2 ในกรณีที่พนักงานพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายการล่วงละเมิดและการคุกคามในรูปแบบใด ๆ ให้แจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสของบริษัท

5. แนวปฏิบัติ

เพื่อต่อต้าน ขจัด และป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกกรณีโดยเด็ดขาด บริษัทจึงมุ่งมั่นปลูกฝังการเคารพในความแตกต่างและความหลากหลายทางความคิด ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงาน ผ่านการสื่อสารและการให้ความตระหนักกับผู้บริหารและพนักงานทุกคน เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณค่าและความเข้มแข็งด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร

หากพนักงานประสบเรื่องการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

- ให้ผู้ถูกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้นๆ ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทันที
- หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
- ให้ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลาง ขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและพยาน (หากมี) ภายใน 7 วันจากวันที่ได้รับรายงาน
- ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่เกี่ยวข้องจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่น้อยกว่า 3 คน ที่ประกอบด้วย
 - ผู้บริหารของสายงานของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
 - ผู้บริหารของสายงานที่ไม่เกี่ยวข้อง (คนกลาง) ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
 - ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
- กรณีการกระทำของผู้กระทำเป็นความผิดทางวินัยที่ต้องดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2564 และ/หรือระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยใด ๆ ที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมในอนาคต ให้ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว
- ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำผิดหรือรายงานเท็จตามผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน

- หากการกระทำผิดเป็นคดีอาญาและต้องดำเนินการตามกฎหมายต้องให้ฝ่ายกฎหมายเข้ามีส่วนในการดำเนินการสอบสวน
- ผู้ถูกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด / การคุกคาม จะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว
- เฉพาะสำหรับสถานประกอบการของบริษัทภายในเขตประเทศไทย ในกรณีที่ผู้ถูกระทำหรือผู้รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือการคุกคามมีความประสงค์ที่จะแจ้งเรื่องร้องเรียนในเรื่องดังกล่าวผ่านกลไกอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงโครงการความร่วมมือระหว่างบริษัทและองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ สามารถกระทำการได้ตามมาตรการและกระบวนการที่บริษัทได้กำหนดเป็นกรอบแนวทางไว้

6. บทลงโทษ

ในกรณีที่พนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมพนักงาน (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท และได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

7. การทบทวนนโยบาย

ให้สำนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนนโยบายฯ ฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือก่อนหน้านั้นตามสมควร หากพบว่านโยบายฯ ฉบับนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยให้สำนักทรัพยากรบุคคลนำเสนอแนะนโยบายฉบับใหม่ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวต่อผู้บริหารสูงสุดของสำนักทรัพยากรบุคคลเห็นชอบ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติการนำไปใช้บังคับต่อไป

8. วันที่มีผลบังคับใช้

นโยบายเรื่องการต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท