

## นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและต่อต้านการล่วงละเมิด (Non-Discrimination & Anti-Harassment Policy)

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักว่าสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานของสังคมที่ยั่งยืน โดยมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สิทธิทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใด และไม่ยินยอมให้เกิดการคุกคามและความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยปราศจากการเลือกปฏิบัติ(Discrimination) และการล่วงละเมิด (Harassment) ในทุกกรณี

### คำนิยาม

การเลือกปฏิบัติ	หมายถึง	การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือ การให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ หรือคุณภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส
การล่วงละเมิด	หมายถึง	การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิด การคุกคาม กีดกัน ข่มขู่ ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกรบกวนในด้านร่างกายและจิตใจ และรวมถึงการล่วงละเมิด และคุกคามทางเพศด้วย

### แนวทางปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดและการคุกคามในองค์กร ดังนี้

#### 1. การไม่เลือกปฏิบัติ

##### 1.1 การสรรหา คัดเลือกและบรรจุทรัพยากรบุคคล

- การประกาศรับสมัครงาน โดยไม่ใช้ข้อความที่แสดงถึงการเลือกปฏิบัติ หรือกีดกันใดๆ
- การสรรหา คัดเลือก จ้างงาน กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการจ้างงาน โดย พิจารณาตามคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงหลักความเป็นธรรม เสมอภาค และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งสตรี คนพิการ กลุ่มเปราะบาง
- การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร อย่างเท่าเทียมกันตามมาตรฐานตำแหน่งที่สอดคล้องกับนโยบายบริษัทฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

## 1.2 การพัฒนาบุคลากร

- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ความรู้ในงาน
- การอนุมัติการฝึกอบรมจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ

## 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผล การปฏิบัติงานที่ทำได้จริง โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การบริหารค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับขั้นงานของพนักงาน จะต้องเป็นตามนโยบายที่กำหนด มีความโปร่งใสและชัดเจน ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

## 1.4 การโอนย้าย/การออกจากงาน

- กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ
- ต้องเป็นเหตุจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กำหนดหลังจากให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว หรือเมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยในขั้นร้ายแรง หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่เป็นเหตุจากการเลือกปฏิบัติ

## 2. การไม่ล่วงละเมิด

2.1 ส่งเสริมการทำงานที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ก่อให้เกิดความเดือนร้อน ความรำคาญ รวมถึงการล่วงละเมิดทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร

2.2 ปฏิบัติต่อบุคลากรอื่นอย่างให้เกียรติ โดยไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการลวนลาม การทำอนาจาร การล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ

2.3 ห้ามมิให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุกคนใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการกระทำการที่มีขอบในการข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิดทั้งร่างกายและ/หรือ ทางจิตใจ โดยการแสดงออกทั้งด้วยวาจา ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกายต่อพนักงาน

2.4. ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษพนักงานโดยการทำร้ายร่างกายพนักงาน เช่น เขียน ตี หรือ ว่ากล่าว ด้วยคำพูดที่หยาบคาย พุดจาเสียดสี การข่มขู่คุกคามทางกายและจิตใจ หรือโดยการตัดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เป็นต้น

2.4 จัดเก็บเอกสารและข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ การเปิดเผยหรือนำข้อมูลไปใช้ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

3. เปิดช่องทางให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้ไม่เกิดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ตลอดจนมีการคุ้มครอง ผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน

4. จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส เป็นธรรม และการเยียวยาที่เหมาะสม

5. บริษัทฯ จะสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ ตั้งแต่การจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ให้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

### การปฏิบัติเมื่อประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

1. ผู้ถูกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้นๆทันทีในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
2. หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือหัวหน้าของ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงาน
4. คณะกรรมการดำเนินการสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด หรือรายงานเท็จสรุปผลให้บริษัททราบ โดยหากมีการล่วงละเมิด คูกคาม หรือเลือกปฏิบัติ บริษัทฯจะดำเนินการพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ได้แก่ การตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน ปลดออก และไล่ออกแก่ผู้กระทำผิดตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี
5. ผู้ถูกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด หรือ การคุกคามจะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม และเก็บเป็นความลับ ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

(นายวิฑูร สุริยวานกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)