

ประกาศ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

ที่ 013 / 2555

เรื่อง นโยบายป้องกันการถูกล้วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการป้องกัน และมาตรการแก้ไขปัญหาการถูกล้วงละเมิดทางเพศ เพื่อห้ามมิให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ดังนี้

1. บริษัทฯ ให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการรักษาศักดิ์ศรีของบุคคลและไม่ยินยอมให้ล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด
2. บริษัทฯ ไม่ยอมรับการล่วงละเมิดทางเพศทุกกรณี
3. บริษัทฯ ถือว่าการแสดงออกในเชิงทางเพศ การเสนอสิทธิพิเศษ การมอบหมายงานบางอย่างให้ หรือสิทธิพิเศษอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีความสัมพันธ์ทางเพศ มีความผิดตามประกาศนี้
4. การกักขังหน่วยงานหนึ่งเดียวการใช้วาจาที่แสดงออกในเชิงการมีเพศสัมพันธ์ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
5. บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการร้องเรียน และมีการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานที่กระทำการล่วงละเมิด

นโยบายที่กล่าวมานี้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับจะถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2555



(นายอนนต์ สิริแสงทักษิณ)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

มาตรการแก้ปัญหาของการถูกล่วงเกินทางเพศ

ขั้นตอนการแก้ปัญหาของการถูกล่วงเกินทางเพศนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนแรกก่อน ดังนี้ (หากเกิดกรณีที่มากกว่าการล่วงเกินทางเพศปกติ เช่น การอนาจารหรือมากกว่านั้น ฯลฯ ไม่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนได้)

ขั้นที่ 1 การบอกให้หยุดพฤติกรรม

พนักงาน ทูกระดับ ซึ่งเชื่อว่าตนถูกล่วงเกินทางเพศควรแจ้งให้ผู้กระทำ การล่วงเกินทางเพศ หยุดกระทำล่วงเกิน โดยอาจให้ผู้ร่วมงานช่วยบอก ถ้าไม่สามารถทำให้ผู้ล่วงเกินหยุดพฤติกรรมได้ด้วยเหตุผลใด ๆ หรือเป็นเรื่องยาก (ลำบากใจ) ที่จะยุติการล่วงเกินทางเพศ ควรทำขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 การแจ้งผู้บังคับบัญชา

พนักงาน ทูกระดับ ที่ถูกล่วงเกินทางเพศควรแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้ทราบ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต้องดำเนินการตามสมควรของข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้หยุดเรื่อง ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ เช่นล่วงเกินคือหัวหน้างาน ให้ทำขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 การสอบสวน

ผู้กล่าวหาหรือผู้ได้รับมอบหมายควรร้องต่อผู้บัญชาาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งหรือผู้จัดการ ทุกข้อกล่าวหา บริษัทฯ จะพิจารณาความน่าเชื่อถือ โดยคำนึงถึง สิทธิส่วนบุคคล กรณีที่น่าเชื่อถือจะนำเข้าสู่กระบวนการสอบสวน (สอบถามผู้กล่าวหา ผู้กระทำ และพยาน) และขยายผลภายใต้สถานะที่เหมาะสม

ขั้นที่ 4 สรุปผลการดำเนินการ

แจ้งผลและการดำเนินการให้ผู้กล่าวหาและผู้กล่าวหาทราบ ตามผลการสอบสวนดังนี้

- (1) ถ้าการสอบสวนปรากฏว่ามีการล่วงเกิน ผู้ล่วงเกินจะถูกทำโทษอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เช่น ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ งดพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาหนึ่ง พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี
- (2) ถ้าการสอบสวนพบว่าไม่ได้มีการล่วงเกินทางเพศจะแจ้งผู้กล่าวหาให้ทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน
- (3) ผลการสอบสวนคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ว่ามีการล่วงเกินทางเพศจะแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน
- (4) หากผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผลการดำเนินการ สามารถร้องทุกตามขั้นตอนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท
- (5) การกล่าวหาว่าร้ายผู้อื่นเรื่องการล่วงเกินทางเพศ การใส่ร้ายเรื่องการล่วงเกินทางเพศอาจมีผลต่อผู้บริสุทธิ์ ถ้าผลสอบสวนปรากฏว่าผู้กล่าวหาประสงค์ร้าย จงใจใส่ร้าย การกลั่นแกล้งข่มขู่เพื่อผลประโยชน์อื่น ผู้ใส่ร้าย กลั่นแกล้ง และข่มขู่ จะถูกลงโทษตามความเหมาะสมเพื่อให้เกียรติยศของ ผู้ถูกกล่าวหากลับคืนมา



(นายอนนต์ สิริแสงทักษิณ)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร