

นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน กลุ่มบริษัท ออลล์ นาว

นโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน” ที่กลุ่มบริษัท ออลล์ นาวถือปฏิบัติด้วยตระหนักว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ช่วยให้เราสามารถดึงดูดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรม สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันกำหนดขึ้นตามประกาศเจตนารมณ์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ เรื่อง “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558” และให้สอดคล้องตามมาตรฐานระหว่างประเทศ ได้แก่ มาตรฐานข้อปฏิบัติทางธุรกิจขององค์การสหประชาชาติเพื่อลดการแบ่งแยก และความเหลื่อมล้ำในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standards of Conduct for Business) หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women's Empowerment Principles – WEPs ของ UN Women) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความเสมอภาค ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันที่ให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกและการว่าจ้างบุคลากร การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนและการเข้าถึงผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการเลิกจ้าง รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็น ขอร้องเรียน และการเยียวยา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ กลุ่มบริษัท ออลล์ นาวจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีอคติ หรือไม่กระทำใด ๆ ที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค

2. เคารพในความแตกต่างทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและ ลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ
3. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับบุคลากรที่มีความพิการทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่มีความพิการอย่างเหมาะสม
4. ดูแลให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน อย่างเสมอภาค
5. เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมและคำนึงถึงความหลากหลายในการสรรหา รับสมัคร คัดเลือกและว่าจ้างบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีอคติและไม่ตัดสินจากลักษณะเฉพาะตัว
6. เปิดโอกาสให้มีผู้สมัครที่หลากหลาย โดยใช้ภาษาที่เป็นกลาง (neutral language) ในเอกสารประกาศรับสมัครงาน เอกสารบรรยายลักษณะงานที่เข้าใจง่าย และมีการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ รวมถึงภาษาท้องถิ่น
7. จัดสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความต้องการที่หลากหลาย ได้แก่ ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ห้องให้นมบุตร ห้องน้ำเสมอภาค ห้องประกอบศาสนกิจ
8. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน
9. นำประเด็นความหลากหลายและความเสมอภาคมาพิจารณาประกอบการให้สิทธิประโยชน์ (benefit) และสวัสดิการ (welfare) แก่บุคลากร
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถโอนย้าย และเติบโตในสายงานอาชีพได้อย่างเสมอภาค
11. พิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน และความหลากหลายในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายบุคลากร
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างเท่าเทียม
13. จัดปฐมนิเทศและอบรมในเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันให้บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจ

14. สนับสนุนให้ผู้บริหารในทุกระดับสื่อสาร และส่งเสริมการดำเนินงานด้านการยอมรับความแตกต่างและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร
15. ติดตาม ประเมินและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทตามนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน
16. เปิดช่องทางให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและแตกต่าง และมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน
17. จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส เป็นธรรม และการเยียวยาที่เหมาะสม
18. สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) สถาบันการศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อดำเนินโครงการสนับสนุนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน
19. สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันให้แก่บุคลากร คู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ ผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
20. เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันผ่านรายงานความยั่งยืนหรือรายงานการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน กลุ่มบริษัท ออลล์ นาวต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน