



หนังสือเวียนที่ 74/2564

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

(Human Rights Policy in Workplace)

เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลผลิตและสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ บริษัทฯ จึงตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชนเสมอมา โดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา เผ่าพันธุ์ สัญชาติ ความยากจน ความพิการ ผู้ป่วยหรือเป็นโรค รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมายและวัฒนธรรม กลุ่มไทยออยล์จึงขอประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. ขอบข่ายการดำเนินงาน

สิทธิมนุษยชนนั้น เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี่ครอบคลุมถึงสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ค้าในสายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์ อีกทั้งสิทธิของบุคคลเหล่านั้นยังครอบคลุมถึงสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากรน้ำ ที่ดิน ป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากป่า แหล่งประมง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เริ่มลภาวะ เป็นต้น

กลุ่มไทยออยล์เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันอันจะเพิกถอนมิได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNUDHR) และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework))

2. ความเคารพในสิทธิมนุษยชน

กลุ่มไทยออยล์ให้ความเคารพต่อสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดๆ ด้วยเรื่องแนวคิดและมุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพ

สมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชน โดยกลุ่มไทยออยล์จะนำวิธีปฏิบัติด้านการให้
ความเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่สมเหตุสมผลและครอบคลุม มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานกิจการของ
กลุ่มไทยออยล์ทั้งหมด โดยมุ่งเน้นที่จะขจัดความอยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิ
ทุกประเภท

- 2.1. พนักงานทุกระดับของกลุ่มไทยออยล์ต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความ
รับผิดชอบของตน โดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษา
จากสำนักกฎหมาย ห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ
- 2.2. กลุ่มไทยออยล์จัดรวบรวมกฎหมาย กฎและระเบียบของทางราชการให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้
พนักงานศึกษา และให้การอบรมด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานอย่างเหมาะสมพอควร
- 2.3. กลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลัก
สิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงานเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุน
กิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- 2.4. เมื่อพนักงานต้องไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ พนักงานควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม
ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทางก่อนการเดินทาง เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้า ตัวอย่าง
สินค้าและอุปกรณ์ที่นำไปด้วย เอกสารในการเดินทาง วัตถุประสงค์ของการเดินทาง และการ
ปฏิบัติงานในประเทศปลายทางไม่ผิดกฎหมาย ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม
ของประเทศปลายทาง

3. ความครอบคลุมของนโยบาย

นโยบายนี้บังคับใช้กับพนักงานกลุ่มไทยออยล์ทุกคน

4. กฎหมายและแนวทางปฏิบัติ

กลุ่มไทยออยล์ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในทุกประเทศที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไป
ดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่กลุ่มไทยออยล์ยังพยายามปฏิบัติให้ได้มากกว่าที่กฎหมายภายในประเทศ หรือกฎหมาย
ระหว่างนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ กำหนดไว้ในประเทศเหล่านี้อีกด้วย
กลุ่มไทยออยล์จะดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายเหล่านี้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง
กลุ่มไทยออยล์ยึดมั่นที่จะปรับปรุงและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

5. มาตรฐานขั้นต่ำ

กิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มไทยออยล์ต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม กลุ่มไทยออยล์จะใช้นโยบายนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติตาม หากในประเทศหรือท้องถิ่นนั้น ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น กลุ่มไทยออยล์อาจปรับหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสมโดยจะไม่ทำให้มาตรฐานลดลง

6. การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

กลุ่มไทยออยล์ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นหรือธรรมเนียมปฏิบัติ และจะได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานที่เหมาะสม

กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงคุณค่าในพนักงานทุกคนและความสนับสนุนร่วมมือที่พวกเขามอบให้ และมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และทุ่มเทเพื่อรักษาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานซึ่งปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง การล่วงละเมิด การข่มขู่หรือการถูกคุกคามในทุกวิถีทาง

6.1. นโยบายต่อต้านการค้าทาสและการค้ามนุษย์

ในฐานะพลเมืององค์กรที่มีความรับผิดชอบ กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนการจัดการค้ามนุษย์และการเป็นทาสอย่างเต็มที่จากห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ นอกเหนือจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์เอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่ยอมให้มีการค้ามนุษย์ การจัดหากิจกรรมทางเพศเชิงพาณิชย์ หรือการใช้แรงงานบังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ ซึ่งได้ระบุไว้ในจรรยาบรรณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับนโยบายธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

หลักการของกลุ่มไทยออยล์ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย

- กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะปกป้องและรักษาสิทธิของพนักงาน ผู้ที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทาน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์
- กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเคารพต่อชุมชนที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินงาน

- กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการจ้างงานทั้งหมดควรได้รับการคัดเลือกอย่างเสรี และมุ่งมั่นที่จะละเว้นจากการใช้แรงงานบังคับหรือไม่สมัครใจในรูปแบบใดๆ
- กลุ่มไทยออยล์ไม่เห็นด้วยกับการใช้แรงงานเด็กหรือการปฏิบัติใดๆ ที่ขัดขวางพัฒนาการของเด็ก
- กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงความเสี่ยงที่ผู้คนกลุ่มเสี่ยงอาจเผชิญ และพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนกลุ่มนี้ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการแสวงหาประโยชน์
- กลุ่มไทยออยล์จะทำงานร่วมกับสหภาพหลายเออร์ที่มีค่านิยมหลักและความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตรงกับของกลุ่มไทยออยล์

6.2. นโยบายการจ่ายที่เท่าเทียม

กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนหลักการความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อการจ้างงาน และมุ่งมั่นที่จะมีขั้นตอนในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานของพนักงานทุกคนที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายและปราศจากอคติ และเข้าใจดีว่าการจ่ายเงินที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงเป็นสิทธิตามกฎหมายภายใต้กฎหมายแรงงานไทย ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่านโยบายการจ้างงานและแนวปฏิบัติของกลุ่มไทยออยล์เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากลตามที่กล่าวในข้างต้น นอกเหนือจากค่านางานของกลุ่มไทยออยล์เอง ซึ่งรวมถึงการประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินค่างานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่มีค่างานเท่ากัน

การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในความเป็นธรรม และเป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์จากการทำงานให้กลุ่มไทยออยล์ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวหมายถึงรวมถึง ค่าจ้างพื้นฐาน ผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆ เงินเพิ่มเติม การรักษาพยาบาล เงินตามที่ระบุไว้ในสัญญา รวมถึงการลาพักผ่อนประจำปี

กลุ่มไทยออยล์ขอรับรองว่าจะนำหลักการจ่ายที่เท่าเทียมมาใช้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกลุ่มไทยออยล์ได้กำหนดมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างพนักงานชายและหญิง และนำแผนดำเนินการที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งตรวจสอบให้มั่นใจว่าการจ่ายมีความเท่าเทียมกัน กล่าวคือ

1. พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันในสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจาก:
 - ลักษณะงานที่มอบหมายอย่างเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
 - การจัดอันดับงานที่ “มีค่าเท่าเทียมกัน”
 - งานที่มี “ระดับค่างานเท่ากัน” (หรือเรียกว่า “งานที่เท่ากัน”)
2. เพื่อให้บรรลุและคงไว้ซึ่งการจ่ายที่เท่าเทียมกัน กลุ่มไทยออยล์ได้ดำเนินการดังนี้ คือ
 - มีระบบการจ่ายเงินที่โปร่งใส ซึ่งพนักงานทุกคนจะได้รับการสื่อสารให้ทราบ
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่า พนักงานผู้รับเหมาแรงงาน พนักงานชั่วคราว และหน่วยงานทั้งหมด ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยในส่วนของ การจ่ายที่เท่าเทียม และได้รับการปฏิบัติที่ไม่น้อยกว่าแต่อย่างใด
 - ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

6.3. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและเป็นมืออาชีพ มีส่วนช่วยส่งเสริมพันธกิจ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อพิพาท และเพิ่มชื่อเสียงในองค์กร กลุ่มไทยออยล์คาดหวังให้พนักงานทุกคนแสดงความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้าทุกคน การล่วงละเมิดโดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือบุคคลที่สาม เป็นรูปแบบหนึ่งของการประพฤติมิชอบที่ทำลายสภาพแวดล้อมการทำงาน และทำลายความสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กลุ่มไทยออยล์จึงมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการล่วงละเมิดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยกลุ่มไทยออยล์จะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในรูปแบบใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้

6.3.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มไทยออยล์ไม่เลือกปฏิบัติทั้งในการจ้างงานหรือเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชนชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะทหารผ่านศึกที่ได้รับการคุ้มครอง สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานของกลุ่มไทยออยล์ มีผลบังคับใช้กับการสรรหา การว่าจ้าง การชดเชย การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย วินัย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง การปลดพนักงาน การเข้าถึงผลประโยชน์ และการฝึกอบรม รวมถึงการจ้างงานด้านอื่นๆ ทั้งหมด

พนักงานที่มีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทราบ พนักงานสามารถแสดงความกังวลและส่งรายงานได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ และหากพนักงานคนใดที่พบว่ามีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายไม่ว่าประเภทใดก็ตาม จะถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งอาจได้รับบทลงโทษสูงสุด คือ การเลิกจ้าง

6.3.2 ห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและน่าอยู่ โดยพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและความเคารพ โดยจะถือเป็นการละเมิดนโยบายของบริษัทฯ ที่จะให้พนักงานคนใดก็ตามถูกล่วงละเมิดทางวาจา หรือทางร่างกาย หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนอื่นบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครอง โดยกฎหมายที่บังคับใช้ การล่วงละเมิดของพนักงานในสถานที่ทำงานของกลุ่มไทยออยล์โดยบุคคลภายนอกจะไม่ได้รับการยอมรับเช่นกัน พนักงานผู้กระทำการละเมิดนโยบายในเรื่องการล่วงละเมิด จะได้รับพิจารณาโทษสูงสุดอาจถึงขั้นเลิกจ้าง

การฝ่าฝืนนโยบายนี้ หมายรวมถึงการล่วงละเมิดทางวาจา ทางกาย หรือทางสายตา รวมถึงการจ้างงานที่เลือกปฏิบัติ และการกระทำที่ต้อนรับหรือไม่ต้อนรับใครบางคนอันเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครองของบุคคลนั้นๆ

การกระทำที่ถือเป็นการฝ่าฝืนตามนโยบายนี้ ได้แก่ คำกระทบกระเทียบเปรียบเปรย คำหยาบ เรื่องตลก การเหมารวมโดยตัดสินจากภายนอกในทางลบ การข่มขู่ และการเผยแพร่หรือโพสต์เนื้อหาที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือกราฟิก ที่แสดงความเป็นปรีภัยต่อบุคคลเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครอง บริษัทฯ จะมีให้มีการกระทำดังกล่าวในสถานที่ทำงาน แม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่รุนแรงเพียงพอหรือแพร่หลายจนก่อให้เกิดการล่วงละเมิดที่ผิดกฎหมายก็ตาม

ล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง การกระทำที่ไม่พึงปรารถนาทางเพศ การคุกคามทางเพศ การยื่นข้อเสนอทางเพศ เรียกร้องให้มีการให้ผลประโยชน์ทางเพศ และการกระทำทางกายหรือทางวาจา การแตะโลมทางสายตา ที่สื่อถึงเรื่องเพศอันไม่เป็นที่ปรารถนา เช่น

- การยื่นเงื่อนไขการจ้างงานโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย
- การยอมรับหรือปฏิเสธ โดยใช้พฤติกรรมดังกล่าว เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน

- การกระทำที่มีจุดประสงค์หรือผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ข่มขู่ไม่เป็นมิตรหรือนำรังเกียจ

นโยบายนี้ ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดตามเพศโดยไม่คำนึงว่าพฤติกรรมที่ล่วงละเมิดนั้น จะมีลักษณะทางเพศหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม การกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นที่ปรารถนาอันเนื่องมาจากเพศ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการฝ่าฝืนนโยบายนี้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดและบุคคลที่ถูกล่วงละเมิดจะเป็นคนเดียวกันหรือต่างเพศก็ตาม

6.3.4 ขั้นตอนการรายงาน

พนักงานคนใดที่เชื่อว่าตนเองเคยมีประสบการณ์หรือพบเห็นการกระทำใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ ควรรายงานข้อกังวลนั้นต่อหัวหน้างาน ตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ ทันที โดยบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตตามนโยบายนี้ ในการรับเรื่องร้องเรียนในนามของกลุ่มไทยออยล์ นโยบายนี้ไม่กำหนดให้ต้องรายงานการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดๆ ที่ก่อให้เกิดการล่วงละเมิด

การร้องทุกข์หรือการร้องเรียน อาจทำด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการร้องทุกข์หรือการร้องเรียนด้วยวาจา พนักงานอาจถูกขอให้พิมพ์คำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในระหว่างการสอบสวน ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดเท่าที่เป็นไปได้ ควรมีวันที่ เวลา สถานที่ รายละเอียดของเหตุการณ์ ชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และชื่อของพยานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดจะถูกส่งต่อไปยังฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทันที เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา หัวหน้างานคนใดที่ตระหนักถึงการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ หรือผู้ที่ได้รับหรือเรียนรู้รายงานการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะต้องรายงานการกระทำดังกล่าวต่อฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร

6.3.5 การตอบสนองต่อข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน

รายงานทั้งหมดที่อธิบายถึงการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะได้รับการตรวจสอบอย่างรวดเร็วและถี่ถ้วน พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือในการสอบสวน กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะรักษาความลับและจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะเปิดเผยเฉพาะกับผู้ที่จำเป็นต้องทราบเท่านั้น

6.3.6 การดำเนินการแก้ไข

กลุ่มไทยออยล์จะไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ หากการตรวจสอบพบว่ามีกรณีละเมิดนโยบายนี้หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ เกิดขึ้น กลุ่มไทยออยล์จะดำเนินการ

แก้ไขรวมถึงการลงโทษทางวินัย จนถึงและรวมถึงการเลิกจ้างตามความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้นๆ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มไทยออยล์อาจลงโทษพนักงานสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใดๆ ที่พบในการตรวจสอบรายงานที่จัดทำขึ้นภายใต้นโยบายนี้ ไม่ว่าจะการกระทำนั้นจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการละเมิดนโยบายนี้ไม่ใช่พนักงานของกลุ่มไทยออยล์ กลุ่มไทยออยล์จะดำเนินการแก้ไขอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้น

6.3.7 การห้ามการตอบโต้

ห้ามมิให้มีการตอบโต้ใดๆ โดยเด็ดขาดต่อพนักงานสำหรับการรายงานการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือพฤติกรรมต้องห้ามอื่นๆ หรือเพื่อให้ความร่วมมือในการสอบสวนการล่วงละเมิด พนักงานทุกคนที่มีประสบการณ์ หรือพบเห็นการกระทำใดๆ ที่พวกเขาเชื่อว่าถูกละเมิดได้ ควรรายงานการกระทำดังกล่าวต่อหัวหน้างาน หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ ทันที

6.4 นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าความสำเร็จที่ยั่งยืนสำเร็จได้ด้วยคนที่มุ่งมั่น ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดในองค์กรที่จะสำคัญเท่ากับบุคลากรที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อวัฒนธรรมและผลประกอบการขององค์กร ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์จึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อความมั่นคง และปกป้องพนักงาน พนักงานผู้รับเหมา และบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มไทยออยล์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้าและส่วนรวม

นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานนี้เป็นไปตามหลักการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ซึ่งมีผลผูกพันกับทั้งกลุ่มไทยออยล์ ดังนั้นเพื่อเป็นองค์กรชั้นนำในการป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมการกลั่นน้ำมัน ได้มีการนำระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของกลุ่มไทยออยล์มาใช้ในในกระบวนการผลิตของกลุ่มไทยออยล์ ซึ่งเป็นไปตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บังคับใช้ในประเทศที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจ

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ ดังนั้น “หนึ่งอุบัติเหตุก็มากเกินไป” กลุ่มไทยออยล์ได้บูรณาการความปลอดภัยและสุขภาพในการจัดการธุรกิจ เพื่อให้กิจกรรมทั้งหมดได้รับการพิจารณาด้วยมุมมองของการป้องกันอุบัติเหตุทุกประเภท และการคุ้มครองบุคลากรในสถานที่ทำงาน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็ง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องต่อฝ่ายจัดการและพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุนอันตรายและจัดการด้วยการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม และการดำเนินการเพื่อลดอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด มีการจัดทำแผนฉุกเฉินและจัดการกับความเสียหายที่เหลือ วิธีนี้ยังช่วยลดภัยคุกคามต่อธุรกิจและปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอีกด้วย

7. เวลาการทำงานและค่าจ้าง

กลุ่มไทยออยล์เป็นบริษัทที่จ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนแก่พนักงานในระดับชั้นนำเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมและมาตรฐานระดับประเทศ กลุ่มไทยออยล์ดำเนินการตามกฎหมาย รวมตลอดถึงระเบียบข้อบังคับแห่งท้องถิ่น ในเรื่องเวลา ชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้าง นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานในทุกกรณี

8. แรงงานเด็ก

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส แรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันขาด เว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย

9. การจ้างงานและการปฏิบัติงาน

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่ดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมอเท่ากันสำหรับผู้สมัครทั้งหมดของกลุ่มไทยออยล์ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดเพศ สถานะ เชื้อชาติ และศาสนา

10. การฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์จะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายนี้จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มไทยออยล์เป็นนายจ้างและผู้ให้บริการที่พิจารณาทุกอย่างรอบด้าน

11. การสนับสนุนเสรีภาพของสมาคมและให้การรับรองผลของการเจรจาต่อรอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีนโยบายคัดค้านการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอันเกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานทุกกรณี ตลอดจนมี

การเลือกตั้งตัวแทนพนักงาน โดยพนักงาน เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานมาชี้แจงต่อฝ่ายจัดการเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

12. กระบวนการร้องทุกข์

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ซึ่งพนักงานสามารถนำปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาร้องทุกข์ได้ พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่นมีสิทธิร้องเรียนปัญหาตามกระบวนการร้องเรียนได้ ตามกระบวนการที่ระบุไว้ในนโยบายการบริหารด้านการบุคคลหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ลูกค้าที่รู้สึกว่าตนมีเรื่องร้องเรียนสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านกระบวนการร้องเรียนสำหรับลูกค้าของบริษัทกลุ่มไทยออยล์ได้ กลุ่มไทยออยล์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้งานกระบวนการร้องเรียน/การตอบรับของกลุ่มไทยออยล์ได้ ตามกระบวนการเรื่องการแจ้งเบาะแส ภายใต้การรับผิดชอบของแผนกที่เกี่ยวข้อง

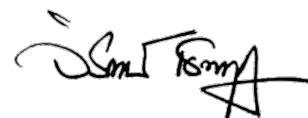
13. การสื่อสารนโยบาย

กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายทั้งหมดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทาง :

13.1.ปฐมนิเทศพนักงาน

13.2.การสื่อสารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร อาทิ แผงประกาศ E-mail เป็นต้น

13.3.การสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ อาทิ website, intranet, E-mail, Thairoil Hub, Micro learning on Thairoil Academy application, Official Line เป็นต้น



(นายวิรัตน์ เอื้อนฤมิต)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

14 มิถุนายน 2564