



นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

1: บทนำ

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน เสรีภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติที่ทุกคนพึงได้รับ นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิดของกลุ่มบริษัทเดลต้า ("นโยบาย") ถูกกำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความเคารพของเดลต้าต่อสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสากล พนักงานทุกคนภายในขอบเขตการดำเนินงานของเดลต้ามีสิทธิ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค และปลอดภัย ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดทุกประเภท เดลต้ายึดมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความหลากหลายและปลอดภัย โดยใช้แนวทาง 'ไม่ยอมรับโดยสิ้นเชิง' (Zero Tolerance) ต่อพฤติกรรมเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดทุกประเภท นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินมาตรการป้องกัน การแก้ไข และการลงโทษที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิและความเป็นส่วนตัวของทุกฝ่ายได้รับการคุ้มครอง เดลต้ามุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิดในทุกพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจ

2: ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุมการให้บริการร่วมกัน ของกลุ่มบริษัทในเครือ พันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

3: หลักการของเรา

3.1. การไม่เลือกปฏิบัติ

เดลต้ามุ่งมั่นที่จะจัดหาสถานที่ทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด เราใช้หลักการไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากอายุ ความพิการ เชื้อชาติ เพศ สถานภาพสมรส เชื้อชาติ สังกัดทางการเมือง เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ สมาชิกสหภาพ สถานะทหารผ่านศึก หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เมื่อดำเนินการคัดเลือก จ้างงาน ฝึกอบรม ให้รางวัลและลงโทษทางวินัย การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุ และแนวทางปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงาน เว้นแต่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้หรือคำนึงถึงความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สมาชิกเดลต้าจะไม่ขอให้พนักงานทำการตรวจสุขภาพใดๆ ที่อาจใช้ในการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการทดสอบ การตั้งครรภ์หรือทางการแพทย์ หรือการตรวจร่างกาย และจะไม่เลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากผลการทดสอบ

3.2. การต่อต้านการล่วงละเมิด

เคลด้ามขัดถือนโยบายไม่ยอมรับต่อการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงข้อกำหนด ข้อบังคับเฉพาะของแต่ละภูมิภาค หรือกฎหมายท้องถิ่น :

3.2.1 การล่วงละเมิดทางเพศ

- ก. การมีพฤติกรรมเกี่ยวกับเพศหรือเพศสภาพที่ขัดต่อความประสงค์ของผู้อื่น ซึ่งรวมถึงสถานการณ์ที่ การเชื้อพืง หรือการปฏิเสธการล่วงละเมิดทางเพศของผู้อื่นกลายเป็นเงื่อนไขในการได้รับ สัญญาเสีย หรือลดสิทธิและผลประโยชน์ในการทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม บริการ แผนการ หรือกิจกรรม ต่างๆ
- ข. การแสดงหรือส่งต่อข้อความ รูปภาพ เสียง รูปภาพ หรือวัตถุอื่น ๆ ด้วยเจตนาที่จะทรมานหรือข่มขู่ หรือการใช้ภาษาและพฤติกรรมที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ ดูหมิ่น หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิด อันตรายต่อศักดิ์ศรีส่วนบุคคลของผู้อื่น สร้างบรรยากาศของความกลัว ความเกลียดชัง หรือความ ขุ่นเคือง หรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม บริการ โปรแกรม กิจกรรม หรือพฤติกรรมปกติอื่น ๆ ของผู้อื่น

3.2.2 การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ

พฤติกรรมคุกคามรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการคุกคามทางร่างกาย ความรุนแรง การคุกคามทางจิตใจ ทางวาจา และพฤติกรรมการทำร้ายร่างกาย โดยอิงจากสถานที่เกิด เชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทาง เพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ กลุ่มชาติพันธุ์ ชนชั้นทางสังคม สัญชาติ ความพิการ ประวัติ การรักษา การตั้งครรภ์ ภาษา อุดมการณ์ ศาสนา ความเชื่อ การสังกัดทางการเมือง พื้นเพกลุ่ม สถานะ ทหารผ่านศึก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อมูลทางพันธุกรรมที่ได้รับการคุ้มครอง สถานะสมรส รูปลักษณ์ภายนอก ลักษณะใบหน้า และลักษณะเฉพาะบุคคลอื่น รวมถึงพฤติกรรมคุกคามที่ผิด กฎหมายอื่นๆ

3.2.3 การล่วงละเมิดจากการสะกดรอยตาม

พฤติกรรมคุกคามตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้หมายถึงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่หรือ อาศัยความสะดวกสบายในตำแหน่งหน้าที่ โดยการใช้บุคคล ยานพาหนะ เครื่องมือ อุปกรณ์ มาตรการการ สื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการใดๆ ก็ตาม เพื่อแสดงหรือกระทำการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องเพศหรือเพศสภาพต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยฝ่าฝืนความประสงค์ของเขา/เธอแล้วซ้ำแล้วซ้ำเล่าหรืออย่าง ต่อเนื่อง อันเป็นการข่มขู่บุคคลดังกล่าวและส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันหรือกิจกรรมทางสังคมของบุคคล นั้นในระดับที่เพียงพอ:

- ก. การติดตาม สังเกต ติดตาม หรือเรียนรู้ที่อยู่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ข. การเข้าใกล้ที่อยู่อาศัย สถานที่พักอาศัย โรงเรียน สถานที่ที่บุคคลนั้นไปบ่อยๆ โดยการสะกดรอย เผื่อระวังติดตาม หรือวิธีการอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน
- ค. การเตือน การข่มขู่ การเยาะเย้ย การดูหมิ่น การเลือกปฏิบัติ การแสดงความเกลียดชัง การดูหมิ่น หรือใช้ถ้อยคำหรือการกระทำอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ง. การแทรกแซงบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยใช้โทรศัพท์ แฟกซ์ การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรืออุปกรณ์อื่นๆ
- จ. การข่มขู่ที่ติดต่อ หรือกระทำพฤติกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ฉ. การส่ง การเก็บรักษา การแสดง หรือการออกอากาศข้อความ ภาพ เสียง รูปภาพ หรือรายการอื่นๆ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ช. การแจ้งหรือแสดงข้อมูลแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือรายการต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ซ. การใช้ข้อมูลส่วนตัวที่ได้รับจากการทำงานหรือการสั่งซื้อสินค้าหรือบริการ โดยใช้ข้อมูลส่วนตัวที่ได้รับจากการทำงานโดยไม่ได้รับความยินยอม

4: การปฏิบัติตามนโยบาย

4.1 กลไกการบริหารจัดการ

เพื่อส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงานและเพื่อความปลอดภัย บริษัทได้จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เป็นความลับแก่พนักงาน พันธมิตร ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมาเพื่อสื่อสารข้อกังวลของพวกเขา นอกจากนี้ บริษัทจะจัดให้มีการตระหนักรู้หรือการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทยังรักษาความโปร่งใสโดยเปิดเผยจำนวนกรณีการแจ้งเบาะแสการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดและการดำเนินการแก้ไขที่เกี่ยวข้องในรายงานความยั่งยืนและช่องทางการสื่อสารอื่นๆ เป็นประจำ ความมุ่งมั่นนี้มุ่งหวังที่จะปฏิบัติตามนโยบายนี้โดยสมบูรณ์

4.2 การส่งเสริม การศึกษา และการฝึกอบรม

บริษัทใช้โอกาสและวิธีการต่างๆ เช่น อีเมล เอกสารภายใน ช่องทางการศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนนโยบาย ซึ่งรวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการรายงานและการร้องเรียน ตลอดจนรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการจัดการกรณีของบริษัท เพื่อเพิ่มการตระหนักรู้และความสำคัญของปัญหานี้

5: กระบวนการแจ้งเบาะแสและการแก้ไข

5.1 กลไกการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทได้จัดตั้งช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการสำหรับพนักงาน ชัฟฟลายเออร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เพื่อรายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ แต่ละภูมิภาคอาจใช้ระเบียบข้อบังคับเฉพาะที่ปรับให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของตนในการสืบสวนและจัดการ บริษัทดำเนินการสืบสวนอย่างเข้มงวดเพื่อรักษาความลับ ความเป็นกลาง ความเป็นธรรม และความเป็นกลาง เพื่อป้องกันไม่ให้เหยื่อได้รับอันตรายเพิ่มเติม ห้ามมิให้มีการแก้แค้นหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในรูปแบบใดๆ ต่อบุคคลที่รายงานเหตุการณ์หรือให้ความช่วยเหลือในการสืบสวนโดยเด็ดขาด นโยบายนี้รับรองการคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2 มาตรการแก้ไขและการลงโทษ

จากผลการสอบสวนที่ยืนยันถึงการละเมิดนโยบาย บริษัทจะดำเนินการแก้ไขโดยการติดตาม ประเมิน และดูแล เพื่อป้องกันพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน มาตรการทางวินัยที่มีประสิทธิผลจะถูกนำมาปฏิบัติเพื่อจัดการกับการประพฤติมิชอบ และในกรณีที่ร้ายแรงอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง นอกจากนี้ บริษัทจะให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ร้องเรียนเป็นอันดับแรก โดยให้คำปรึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสม รวมถึงความช่วยเหลือจากภายนอกหากจำเป็น

5.3 ช่องทางการแจ้งเบาะแส

เคลต้าได้จัดตั้งช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการเพื่อให้พนักงาน ชัฟฟลายเออร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถรายงานการละเมิดนโยบายนี้ที่พบเห็นหรือสงสัยว่าเกิดขึ้นได้:

ก. หน่วยงานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ หรือ ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

ข. อีเมล Report.it@deltaww.com

6: ประวัติการแก้ไขนโยบาย

- วันที่มีผลบังคับใช้: 1 สิงหาคม 2566
- ฉบับแรก: จัดตั้งขึ้นในปี 2566

อนุมัติโดย นายเจิ้ง อัน (วิเคเตอร์)

นาย จาง ซ่าย ซิง (แจ๊คกี้)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ประธานฝ่ายบริหารและปฏิบัติการ