

นโยบายต่อต้านการคุกคามทางเพศและการไม่ เลือกปฏิบัติ

บริษัท เงินเทอรูโบ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทุกคน ภายใต้ Zero-Tolerance Policy ต่อการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทุกรูปแบบ

หลักการพื้นฐานของนโยบายนี้คือ ความเสมอภาคที่แท้จริง (Genuine Equality): ลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ อายุ ความทุพพลภาพ ข้อมูลทางพันธุกรรม หรือลักษณะอื่นใด ต้องไม่ถูกนำมาใช้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจด้านการจ้างงาน ไม่ว่าในทางกีดกันหรือในทางให้สิทธิพิเศษ ทุกคนถูกตัดสินด้วยมาตรฐานเดียวกัน คือความรู้ความสามารถและผลงาน

1. วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามทางเพศ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- เพื่อยึดหลักการตัดสินที่ความสามารถ (Meritocracy) ในทุกการตัดสินใจด้านการจ้างงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อหรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- เพื่อกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และจัดการคุกคามทางเพศและการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่า บริษัทมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการปัญหาที่เป็นธรรม โปร่งใส และรักษาความลับอย่างเคร่งครัด
- เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมาตรฐานด้านแรงงานระดับสากล

2. ขอบเขต

- บุคคล: พนักงานทุกระดับ (ประจำ ชั่วโมง ทดลองงาน), คณะกรรมการบริษัท, ผู้รับเหมา, พนักงานสัญญาจ้าง (Outsource) รวมถึงบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้าและคู่ค้า
- พื้นที่และกิจกรรม: ไม่จำกัดเพียงแค่ในสถานที่ทำงาน แต่ครอบคลุมถึงการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ งานเลี้ยงของบริษัท การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น อีเมลบริษัท กลุ่ม Chat ทำงาน) และโซเชียลมีเดียที่ส่งผลกระทบต่องาน
- ขอบจำกัดของขอบเขต: นโยบายนี้มุ่งกำกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายนอกบริบทการทำงาน ไม่อยู่ในขอบเขตของนโยบายนี้ เว้นแต่ความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบเข้ามาในที่ทำงาน (เช่น

การใช้อำนาจหน้าที่ การกลั่นแกล้งหลังเลิกงาน หรือการคุกคามต่อเนื่องในช่องทางการทำงาน)

3. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Anti-Sexual Harassment)

3.1. นิยามและเกณฑ์การพิจารณา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึง การกระทำ พฤติกรรม หรือการสื่อสารใดๆ ที่มีนัยทางเพศ ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ได้รับการยินยอมจากอีกฝ่าย (Unwelcome Conduct) ส่งผลให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกอึดอัด อับอาย หวาดกลัว ถูกกลั่นแกล้งหรือคุกคาม หรือส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พฤติกรรมจะถือเป็นการคุกคามทางเพศตามนโยบายนี้ ต่อเมื่อเข้าเงื่อนไข ครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

- i. **ไม่พึงปรารถนา (Unwelcome):** ผู้ถูกรังแกไม่ต้องการพฤติกรรมนั้น ทั้งนี้ ความพึงปรารถนาเป็นสิ่งที่ทราบได้จากการตอบสนองของอีกฝ่าย การแสดงความสนใจโดยสุภาพครั้งแรกจึงไม่ใช่ความผิดในตัวเอง ความผิดคือการเพิกเฉยต่อคำตอบ เช่น การกระทำซ้ำหลังจากอีกฝ่ายปฏิเสธอย่างชัดเจนแล้ว นอกจากนี้ การ "จำใจยินยอม" ภายใต้การถูกกดดันจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าในหน้าที่การงาน ไม่ถือเป็นความยินยอมที่แท้จริง
- ii. **เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work-Connected):** พฤติกรรมนั้นเชื่อมโยงกับงานในทางใดทางหนึ่ง ได้แก่
 - สถานที่/บริบท: เกิดในที่ทำงาน การเดินทางไปทำงาน งานเลี้ยงบริษัท หรือช่องทางสื่อสารของบริษัท
 - อำนาจ: ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือผลประโยชน์ในงานเป็นเครื่องต่อรอง
 - ผลกระทบต่อการทำงาน: ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอุปสรรคหรือกระทบความสามารถในการทำงานของผู้ถูกรังแก
- iii. **มาตรฐานวิญญูชน (Reasonable Person Standard):** วิญญูชนทั่วไปในสถานะเดียวกับผู้ถูกรังแก ย่อมเห็นว่าพฤติกรรมนั้นล่วงเกินหรือข่มขู่ เกณฑ์นี้เป็นตัวกรองสองทาง คือ ป้องกันการกล่าวหาจากความรู้สึกส่วนตัวที่อ่อนไหวเกินไปของบางคน (คำชมโดยสุภาพหรือการชวนทานข้าวหนึ่งครั้ง ไม่ใช่การคุกคาม) และในขณะเดียวกันก็ตัดข้ออ้าง "ไม่ได้ตั้งใจ/แค่ล้อเล่น" ออกไป เนื่องจากหลักการนี้มุ่งพิจารณาที่พฤติกรรมที่แสดงออก

3.2. พฤติกรรมต้องห้าม

บริษัทกำหนดให้พฤติกรรมดังต่อไปนี้เป็น "พฤติกรรมต้องห้าม" อย่างเด็ดขาด

- การคุกคามทางกายภาพ: การสัมผัสร่างกายที่มีนัยทางเพศ เช่น โอบกอด ลูบคลำ โดยไม่ยินยอม
- การคุกคามทางวาจา: การพูดจาหยาบคาย วิจารณ์ส่วนตัว หรือเรื่องส่วนตัวในเชิงขู่สาว
- การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo) : การยื่นข้อเสนอแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในงาน (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน หรือการคงอยู่ของตำแหน่งงาน) เป็นเงื่อนไขในการขอมิเพสสัมพันธ์หรือขอความพึงพอใจทางเพศจากพนักงาน
- การคุกคามทางสายตาและท่าทาง: การจ้องมองอย่างลวนลาม การแสดงสัญลักษณ์หรือท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ โดยผู้ถูกรบกวนรู้สึกไม่พึงประสงค์
- การคุกคามทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cyber Harassment): การส่งข้อความ ภาพลามก หรือวิดีโอลามกผ่านทางอีเมล แอปพลิเคชันแชท หรือโซเชียลมีเดียของบริษัท โดยเป็นการคุกคามทางเพศ

3.3. พฤติกรรมที่ไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ

เพื่อความชัดเจนและป้องกันการตีความที่กว้างเกินสมควร นโยบายนี้ ไม่ได้ห้าม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ และไม่ถือว่าพฤติกรรมดังต่อไปนี้เป็นการคุกคามทางเพศ

- ความสัมพันธ์ฉันคู่รักที่สมัครใจ (Consensual Relationship): การคบหา การออกเดท หรือความสัมพันธ์โรแมนติกระหว่างพนักงานที่ทั้งสองฝ่ายยินยอมพร้อมใจ ทั้งนี้ หากเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ให้แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดการเรื่องสายการบังคับบัญชาและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- การแสดงความสนใจอย่างให้เกียรติเพียงครั้งเดียว: การชวนออกเดทหรือแสดงความสนใจเชิงโรแมนติกอย่างสุภาพโดยไม่ได้ใช้อำนาจบังคับซึ่งผู้กระทำยุติทันทีและไม่กระทำซ้ำเมื่ออีกฝ่ายปฏิเสธ
- ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมตามปกติ: การทักทาย การชมเชยอย่างสุภาพตามมารยาททางสังคม หรือการสนทนาทั่วไปที่วิญญูชนไม่ถือว่าคุกคามทางเพศ

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมข้างต้นจะกลายเป็นการคุกคามทันทีเมื่อ

- i. มีการกระทำซ้ำหลังถูกปฏิเสธอย่างชัดเจน
- ii. มีการใช้อำนาจหน้าที่กดดันหรือให้คุณให้โทษ
- iii. มีการสัมผัสร่างกายโดยอีกฝ่ายไม่ยินยอม

4. การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)

4.1. หลักการพื้นฐาน: ตัดสินที่ความสามารถ (Merit-Based Principle)

ทุกการตัดสินใจด้านการจ้างงาน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การลงโทษทางวินัย และการเลิกจ้าง ต้องพิจารณาจาก คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ผลงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเท่านั้น

ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความทุพพลภาพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ วัฒนธรรม แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพสมรส ต้องไม่ถูกนำมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ ไม่ว่าในทางลบ (กีดกัน) หรือในทางบวก (ให้สิทธิพิเศษ)

4.2. นิยามและพฤติกรรมต้องห้าม

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การใช้ลักษณะส่วนบุคคลมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจด้านการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการกีดกันบุคคลออกจากโอกาส หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเหนือผู้อื่น

4.2.1. การเลือกปฏิบัติเชิงลบ (ต้องห้าม)

การกีดกัน ปฏิเสธ หรือปฏิบัติต่อกว่าต่อบุคคล เพราะลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลนั้น เช่น ไม่เลื่อนตำแหน่งเพราะเป็นเพศใดเพศหนึ่ง หรือให้ค่าตอบแทนต่างกันสำหรับงานเดียวกันคุณภาพเดียวกัน

4.2.2. การเลือกปฏิบัติเชิงบวกก็คือการเลือกปฏิบัติ (ต้องห้าม)

การให้ประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มใดโดยอ้างลักษณะส่วนบุคคล ย่อมเป็นการกีดกันผู้อื่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่าโดยอัตโนมัติ จึงขัดต่อหลักความเสมอภาคเช่นเดียวกัน พฤติกรรมต้องห้ามรวมถึง

- การจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งบุคคล เพราะ เพศ เชื้อชาติ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่น เพื่อเพิ่มสัดส่วนตัวแทน (Representation) ของกลุ่มนั้นในองค์กร เช่น การเลือกผู้สมัครหญิงทั้งที่มีผู้สมัครอื่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่าเพียงเพื่อเพิ่มสัดส่วนพนักงานหญิง หรือ การเลือก LGBT ทั้งที่มีผู้สมัครอื่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่าเพียงเพราะต้องการความหลากหลาย
- การกำหนดโควตาหรือเป้าหมายสัดส่วน (Quota/ Diversity Target) ตามลักษณะส่วนบุคคลในการสรรหา คัดเลือก หรือเลื่อนตำแหน่ง เช่น ผู้หญิงต้องไม่ต่ำกว่า X%

- การลดหย่อนเกณฑ์มาตรฐานหรือใช้เกณฑ์ที่ต่ำกว่าให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น การประเมินผลงานของกลุ่มผู้พิการมีมาตรฐานที่ต่ำกว่า
- การตัดสิทธิ์หรือลดโอกาสของผู้สมัครหรือพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่า เพียงเพราะบุคคลนั้นไม่อยู่ในกลุ่มที่ต้องการส่งเสริม

4.2.3. หลักผลลัพธ์ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน (Equal Treatment ≠ Equal Outcome)

ความเสมอภาคตามนโยบายนี้ หมายถึง กติกาและเกณฑ์เดียวกันสำหรับทุกคน ไม่ได้หมายถึงผลลัพธ์หรือสัดส่วนที่เท่ากัน หากกระบวนการคัดเลือกเป็นธรรมและใช้เกณฑ์ความสามารถล้วน ผลลัพธ์ที่ทำให้สัดส่วนของกลุ่มใดสูงหรือต่ำ ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ และไม่ต้องมีการแทรกแซงเพื่อปรับสัดส่วน

4.3. สิ่งที่ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

- การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด: การเลือกบุคคลจากความสามารถล้วน แม้ผลจะทำให้กลุ่มใดมีสัดส่วนมากหรือน้อย
- การปฏิบัติตามที่กฎหมายบังคับ: เช่น การจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ กำหนด (พนักงาน 100 คนต่อคนพิการ 1 คน) ซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย มิใช่ทางเลือกเชิงนโยบายของบริษัท
- การอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผล (Reasonable Accommodation): การจัดอุปสรรคทางกายภาพเพื่อให้บุคคลแสดงความสามารถได้อย่างเท่าเทียม เช่น ทางลาดสำหรับรถเข็น หรืออุปกรณ์ช่วยการทำงาน ทั้งนี้เป็นการ ปรับสภาพแวดล้อม ไม่ใช่การลดเกณฑ์ความสามารถ ผู้รับการอำนวยความสะดวกยังคงถูกประเมินด้วยมาตรฐานผลงานเดียวกับทุกคน
- คุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นต่องานจริง (Bona Fide Occupational Qualification): กรณีที่ลักษณะบุคคลเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นโดยสภาพของงานนั่นเอง เช่น รับสมัครพนักงานติดตามหนี้เฉพาะพนักงานชายสำหรับการออกไปติดตามหนี้ในพื้นที่เปลี่ยว เป็นต้น

5. กลไกการบังคับใช้ (ใช้ร่วมกันทั้งสองส่วน)

5.1. การคุ้มครองผู้แจ้งเหตุและพยาน

บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการคุ้มครองบุคคลที่รายงานการละเมิดนโยบายนี้ด้วยเจตนาบริสุทธิ์ หรือบุคคลที่ให้ข้อมูลในฐานะพยาน

การตอบโต้ กลั่นแกล้ง หรือทำให้ผู้แจ้งเหตุได้รับผลกระทบในทางลบ (Retaliation) จากการรายงานข้อเท็จจริง ถือเป็นการละเมิดนโยบายขั้นร้ายแรง และจะถูกลงโทษทางวินัยสูงสุดตาม

กฎหมายและข้อบังคับของบริษัท โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรืออายุงานของผู้กระทำความผิด

ทั้งนี้ การร้องเรียนโดยรู้อยู่แล้วว่าเป็นความเท็จหรือมีเจตนากลั่นแกล้งผู้อื่น ถือเป็นการละเมิดนโยบายเช่นกัน และจะถูกพิจารณาลงโทษทางวินัยตามสัดส่วนความผิด

5.2. ช่องทางและขั้นตอนการแจ้งเหตุ (Reporting Mechanisms)

- หน้าที่ในการรายงาน: พนักงานทุกคนที่ประสบเหตุ พบเห็น หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการละเมิดนโยบายนี้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานให้บริษัททราบ
- ช่องทางการแจ้งเหตุ: บริษัทจัดเตรียมช่องทางที่ปลอดภัยและเป็นความลับในการรับเรื่องร้องเรียน ดังนี้
 - i. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR): แผนก Human Resource Business Partner (HRBP)
 - ii. ฝ่ายบริหาร: ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ผู้แจ้งเหตุไว้วางใจ
 - iii. ช่องทางร้องเรียนนิรนาม: People's Voice
- กระบวนการจัดการ: บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม เป็นอิสระ และรักษาความลับอย่างเข้มงวดที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาซึ่งพึงได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์จนกว่าการสืบสวนจะแล้วเสร็จ และจะดำเนินการลงโทษทางวินัยตามสัดส่วนความผิดหากพบว่ามีจริง

5.3. การจัดตั้งคณะกรรมการสืบสวน

คณะกรรมการสืบสวน หมายถึง คณะกรรมการเฉพาะกิจที่มีความเป็นอิสระและมีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน รวบรวมพยานหลักฐาน และพิจารณาตัดสินและกำหนดบทลงโทษทางวินัย รวมทั้งการดำเนินคดีทางแพ่ง และ/หรือ ทางอาญา ตามความเหมาะสมสำหรับเหตุการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและการเลือกปฏิบัติ โดยจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ความเป็นกลาง ไม่มีความขัดแย้งหรือผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ และสามารถรักษาความลับขั้นสูงสุดเพื่อปกป้องสิทธิของผู้เสียหายและผู้ให้เบาะแส โดยมีตัวแทนจาก

- i. ตัวแทนจากฝ่ายบริหารระดับสูง
- ii. แผนก Human Resource Business Partner (HRBP)
- iii. แผนกกฎหมาย (Corporate Legal)

ทั้งนี้ การคัดเลือกกรรมการให้เป็นไปตามแนวทางดังต่อไปนี้

- i. องค์ประกอบที่เอื้อต่อการให้ข้อมูล : ให้มีกรรมการที่ผู้เสียหายสามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนได้อย่างสบายใจ (เช่น มีกรรมการเพศเดียวกับผู้เสียหายอย่างน้อยหนึ่ง

คน) ทั้งนี้เป็นข้อกำหนดเชิงหน้าที่ของกระบวนการสืบสวน มิใช่การให้สิทธิพิเศษตามเพศ

- ii. No Conflict of Interest (ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน) : หัวหน้างานโดยตรงของทั้งสองฝ่าย ไม่ควร ร่วมเป็นกรรมการสืบสวน เพื่อป้องกันอคติหรือการปกป้องลูกน้องของตัวเอง

5.4. การเผยแพร่นโยบายและการอบรม

บริษัทจะจัดให้มีการสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการคุกคามทางเพศและการไม่เลือกปฏิบัติ