



บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

นโยบายเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งและการคุกคาม

วัตถุประสงค์ และขอบเขต

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งและการคุกคามขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการจัดการกับประพฤติกกรรมที่ไม่ถูกต้องของพนักงาน บริษัทฯ มุ่งหวังที่จะรับประกันการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน การให้เกียรติและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ยุติธรรมและเสมอภาค เท่าเทียมกัน ตระหนักในความเคารพสิทธิ ในขณะเดียวกัน เพื่อสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการกลั่นแกล้งและการคุกคาม วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้คือ เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ มาเป็นแนวทางขั้นพื้นฐาน ในการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามภายในสถานที่ทำงานให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

- ก. เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องช่วยกันจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ปราศจากการกลั่นแกล้งและการคุกคาม
- ข. เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนในการช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด และการคุกคาม ต่อคณะกรรมการที่ได้รับมอบอำนาจให้รับผิดชอบขององค์กร รวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- ค. ฝ่ายบริหารจะดำเนินการจัดการกับข้อร้องเรียนที่ถูกกล่าวหาทั้งหมดอย่างจริงจัง และจะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจว่า ข้อร้องเรียนต่างๆ จะคงไว้ซึ่งการรักษาความลับ
- ง. พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการรับผิดชอบต่อการร้องเรียนที่ถูกกล่าวหา จะต้องรักษาความลับตลอดเวลา และปฏิบัติตามขั้นตอนของบริษัทฯ
- จ. เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้น พนักงานคนใดก็ตามที่ได้รับการพิจารณาว่ามีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดตามนโยบายฉบับนี้ จะต้องถูกลงโทษตามกฎระเบียบวินัยของบริษัทฯ และขั้นสูงสุดเลิกจ้าง
- ฉ. ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงพนักงานทุกคน มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำความเข้าใจและการนำนโยบายเกี่ยวกับการกลั่นแกล้ง และการคุกคามในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ ไปปฏิบัติ



บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำจำกัดความของการคุกคาม

การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมที่หลากหลายที่มีลักษณะก้าวร้าว เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าเป็น พฤติกรรมที่มีเจตนาบกรวนหรือทำให้บุคคลอื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และมีลักษณะเป็นการติดตามรังควาน

การล่วงละเมิดทางเพศ

ไม่มีคำจำกัดความที่เป็นการเฉพาะในระดับสากล เรื่องของการล่วงละเมิดทางเพศ อย่างไรก็ตาม คำจำกัดความที่นำมาใช้ เป็นคำจำกัดความที่สอดคล้องตามกฎหมาย ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน องค์กรประกอบที่สำคัญที่ใช้ในคำจำกัดความ การล่วงละเมิดทางเพศ คือ การกระทำใดๆ ที่เป็นพฤติกรรมส่อไปในทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา โดยตัวอย่างการล่วงละเมิดทางเพศกำหนดได้ดังต่อไปนี้ :

“ การล่วงละเมิดทางเพศ คือ การกระทำใดๆ ก็ตามที่ส่อไปในทางเพศ เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา หรือ พฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้ ซึ่งทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความอับอาย รู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม หรือถูกระทำให้ ได้รับความเดือดร้อนรำคาญ และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน การล่วงละเมิดทางเพศอาจเกิดขึ้นได้หลาย รูปแบบ เช่น การสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การแสดงออกทางวาจา การพุดจาทะโลม ลามก การกระทำทางเพศที่แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การแสดงท่าทางพฤติกรรมที่น่ารังเกียจ การอนาจารด้วยสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ หรือการกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ ”

ตัวอย่างของการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศในบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการทำงาน :

- การแตะเนื้อต้องตัว การสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์
- การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย
- การกระทำทางวาจา การพุดจาทะโลม หรือพุดจาในทางลามก
- การให้ผลประโยชน์ หรือข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบ เพื่อแลกกับการมีความสัมพันธ์ทางเพศ
- การกระทำอื่นๆ เช่น การสื่อข้อความที่เกี่ยวข้องทางเพศ รวมถึงการแสดงรูปภาพ การติดภาพโป๊ไว้ตามผนัง ภาพวาดการ์ตูน โป๊ ภาพกราฟฟิคโป๊ หรือข้อความที่เขียนไว้บนกระดาน บนโต๊ะทำงาน การโชว์ปฏิทิน โป๊ บนผนัง หรือพื้นที่ส่วนกลาง
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในทางเพศในที่ลับตา การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย
- การแสดงลักษณะท่าทาง ทางพฤติกรรมที่ส่อไปทางเพศ
- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง การเกี่ยวพาราสิคูหมิ่นทางเพศ ยกยี้วหลิวตา หรือการเรียกชื่อทางเพศ
- การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองส่วนต่างๆ ของร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ ทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด หรือไม่สบายใจ



บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

- การสัมผัสทางกายที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การถูบลำ หรือฉวยโอกาสแตะเนื้อต้องตัว โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย
- การสัมผัสโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย กับเสื้อผ้าของบุคคล เช่น เปิดกระโปรง หรือเสื้อเชิ้ต หรือใช้มือล้วง เข้าไปในเสื้อหรือกระเป๋ากางเกง
- การขอมิเพศสัมพันธ์โดยตรง
- การพุดจา เกี่ยวกับทางเพศในที่โจ่งแจ้ง
- การถามคำถาม หรือการบอกเป็นนัย เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลอื่น อย่างต่อเนื่อง

คำจำกัดความของการก่อกวนแกล้ง

คำจำกัดความทางกฎหมายของการก่อกวนแกล้งในที่ทำงานคือ :

“ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถยอมรับได้ การกระทำความผิดจะเกิดขึ้นซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลา ยาวนาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ/ สุขภาพจิต และความปลอดภัย มุ่งเป้าหมายไปที่คนงานหรือกลุ่มคนงาน ”

บุคคลที่กระทำการก่อกวนแกล้งผู้อื่น จะใช้อำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งในหน้าที่การงาน กระทำการก่อกวนแกล้งในที่ทำงาน โดยผู้ถูกก่อกวนแกล้ง อาจจะเป็นทั้งผู้ชายและผู้หญิง และ/หรือ การกระทำการก่อกวนแกล้ง อาจเกิดขึ้นได้ ระหว่างพนักงานกับผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรมการก่อกวนแกล้งนี้ มีลักษณะพฤติกรรม ตั้งแต่การทำร้ายร่างกาย หรือการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม อย่างเห็นได้ชัด รวมไปถึงการทำร้ายจิตใจที่มีความละเอียดอ่อนมาก ลักษณะการกระทำนี้อาจรวมถึง :

- การล่วงละเมิดทางร่างกายหรือทางวาจา
- การกรีดร้อง ตะโกนคำ หรือใช้ภาษาที่หยาบคาย
- การแบ่งแยกพนักงาน
- การคุกคามทางจิตใจ
- การข่มขู่
- การมอบหมายงานที่ไม่มีความสำคัญ หรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่
- การมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถของพนักงาน
- การตั้งใจเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความยุ่งยากให้กับพนักงาน
- การลดทอนประสิทธิภาพการทำงาน โดยจงใจปกปิดข้อมูลที่สำคัญ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงาน

การก่อกวนแกล้งในสถานที่ทำงานโดยพนักงานคนใดคนหนึ่ง ถือเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้และจะต้องได้รับการถูกลงโทษทางวินัย



บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้ง

การแสดงความคิดเห็น และคำแนะนำที่ถูกต้องตามกฎหมาย (รวมถึงความคิดเห็นเชิงลบ หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง) จากผู้จัดการ และหัวหน้างาน ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน

กระบวนการให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงาน ในระหว่างการประเมินผลงานอย่างเป็นทางการ หรือการให้คำปรึกษาพนักงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีความละเอียดอ่อน และอาจจะเกิดแรงกดดันในกระบวนการ ดังนั้นผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา ควรจัดการกระบวนการเหล่านี้ ด้วยการให้ข้อเสนอแนะ อย่างตรงไปตรงมา และด้วยหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบแก่พนักงาน

ข้อกล่าวหาที่ไม่มีหลักฐาน ซึ่งนำมาเพื่อกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งสร้างแรงกดดันต่อพนักงาน ถือเป็น การกลั่นแกล้ง รูปแบบหนึ่งในที่ทำงาน และด้วยเหตุนี้ จึงถือเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานแสดงออกทันทีที่ไม่พอใจการกระทำของผู้กระทำ กล่าวพูดและ อย่าเพิกเฉย หรือนิ่งเฉย ต่อการถูกกลั่นแกล้งและการคุกคาม โดยหากผู้ถูกกระทำนิ่งเฉย หรือเพิกเฉย ทำให้ผู้กระทำเกิดความรู้สึกว่าการกลั่นแกล้งและการคุกคามเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้

ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2566

ลงชื่อ : 

(นายกัมพล วัชรนิมิต)

กรรมการผู้จัดการ