บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568
เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

PUBLIC

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

CENTARA HOTELS & RESORTS
บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)
Central Plaza Hotel Public Company Limited
ทะเบียนเลขที่ 0107536001389 โทร +66 (0)2 769 1234
999/99 ถนนพระรามที่ 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
999/99 Rama 1 Rd., Pathumwan, Bangkok 10330 Thailand
แฟกซ์ +66 (0)2 769 1235

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด
บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)

บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)ตระหนักถึงคุณค่าของความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคลากร ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศหรือการคุกคามที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ (Sexual and Non-Sexual Harassment) นโยบายนี้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Principles) ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity & Inclusion) รวมถึงจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct) กฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง บริษัทมุ่งมั่นป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับจากการถูกเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือการคุกคามทุกรูปแบบ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักการ ไม่ยอมรับการกระทำที่ผิดกฎระเบียบหรือไม่เหมาะสมโดยเด็ดขาด (Zero Tolerance) เพื่อสร้างกลไกการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน หากเกิดเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง บริษัทจะดำเนินการสอบสวนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการมีความน่าเชื่อถือ ยุติธรรม และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความปลอดภัย ความเคารพ และความเสมอภาคอย่างแท้จริง

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อป้องกันและขจัดการล่วงละเมิดทุกรูปแบบและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ภายใต้บรรยากาศที่เคารพซึ่งกันและกันและปราศจากการกระทำที่ไม่เหมาะสม
2. เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ รสนิยมทางเพศ สัญชาติ หรือสถานะอื่นใด
3. เพื่อจัดให้มีกลไกการรายงานเหตุและกระบวนการตรวจสอบที่โปร่งใส รอบคอบ และเป็นธรรม ตลอดจนการดำเนินการแก้ไขและเยียวยาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ ใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและธุรกิจอาหาร และครอบคลุมไปยังกลุ่มคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

3. คำนิยาม

“บริษัท” หมายถึง บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

"พนักงาน" หมายถึง พนักงานของบริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ รวมถึงผู้บริหาร พนักงานสัญญาจ้าง และที่ปรึกษา

"นโยบาย" หมายถึง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

"การเลือกปฏิบัติ" หมายถึง การกระทำหรือผลลัพธ์จากการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการกำหนดภาระหรือเงื่อนไขที่ไม่เสมอภาค หรือการปฏิเสธสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้ แทนที่จะปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของความสามารถและคุณสมบัติที่แท้จริง การเลือกปฏิบัติยังรวมถึงการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการคุกคามอีกด้วย

"การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม" หมายถึง พฤติกรรม การกระทำ หรือคำพูดที่ไม่เป็นที่ปรารถนา หรือที่บุคคลผู้ถูกกระทำมีเหตุผลอันควรเชื่อได้ว่าไม่เป็นที่ปรารถนา การคุกคามที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ (non-sexual harassment) อาจครอบคลุมถึงการกลั่นแกล้ง การระราน หรือการกดดันในรูปแบบต่าง ๆ ส่วนการคุกคามทางเพศ (Sexual harassment) มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศหรือเพศสถาพของบุคคล

4. แนวทางปฏิบัติ

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว บริษัทได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในบริษัท รับทราบ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติดังนี้

4.1 หลักการการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทยึดหลักการว่าการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการทั้งหมดต้องอยู่บนพื้นฐานของ คุณสมบัติ ความสามารถ ผลการทำงาน และศักยภาพ เท่านั้น โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้:

- เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ
- อายุ
- เชื้อชาติ สัญชาติ หรือชาติพันธุ์
- ศาสนา ความเชื่อ หรือความคิดเห็นทางการเมือง
- ความพิการหรือสภาพทางสุขภาพ
- รสนิยมทางเพศ หรือสถานภาพสมรส/ครอบครัว
- สถานะทางสังคม เศรษฐกิจ หรือกฎหมาย

4.2 แนวทางการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกขั้นตอนการบริหารบุคลากรต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ หรือการเลือกปฏิบัติ นโยบายนี้ครอบคลุมกระบวนการสำคัญทุกด้านของการจัดการบุคลากร พร้อมแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้:

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร

1.1 กำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ปราศจากข้อความกีดกันใด ๆ และเผยแพร่ให้ผู้สมัครทุกคนเข้าถึงอย่างเท่าเทียม

1.2 ใช้กระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส โดยไม่ปฏิบัติแตกต่างตามเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และประเมินผู้สมัครตามทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่รับสมัครเท่านั้น

1.3 ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพการจ้างงานที่เสนอให้ผู้สมัครทุกคนต้องเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาตามนโยบายและมาตรฐานขององค์กร

1.4 การทดสอบทางจิตวิทยาและการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงานต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถ ทักษะ หรือข้อกำหนดทางร่างกายและจิตใจที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 การพัฒนาต้องดำเนินการอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของแต่ละบุคคลทั้งในการปฏิบัติงานและการเติบโตในสายอาชีพ

2.2 การอนุมัติการฝึกอบรมต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส เท่าเทียม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ

2.3 องค์กรจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความต้องการฝึกอบรมอย่างเสมอภาค

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส และอิงผลการทำงานจริง รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยควรจัดให้มีการประชุมพูดคุยระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับผลการประเมิน

4) การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน

การบริหารค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานต้องเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด มีความโปร่งใส ชัดเจน และอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

5) การโอนย้ายตำแหน่งงาน

กระบวนการโอนย้ายต้องดำเนินอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้ทุกพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยเท่าเทียมกัน

6) การออกจากงาน

การให้ออกจากงานต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยอิงจากเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหลังจากบริษัทให้โอกาสปรับปรุงหรือมีการกระทำผิดทางวินัย รวมถึงเหตุผลด้านสุขภาพตามคำวินิจฉัยของแพทย์ หรือเหตุผลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรง โดยไม่ใช่การเลือกปฏิบัติ

4.3 หลักการการต่อต้านการล่วงละเมิด

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากการคุกคามหรือการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และไม่ควรถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดไม่ว่ากรณีใด ๆ การคุกคาม การล่วงละเมิด หรือพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม หมายถึง การกระทำ คำพูด หรือท่าทางทางเพศที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่เคารพผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ ไม่ปลอดภัย หรือถูกดูหมิ่น ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- ความคิดเห็นไม่พึงประสงค์ (Unwelcome Comments): การล้อเล่นเรื่องเพศ, การพูดถึงร่างกายของผู้อื่น หรือคำชมเชยที่ไม่เหมาะสม
- การสัมผัสทางกาย (Physical Contact): การสัมผัส โอบกอด หรือการแตะต้องโดยไม่ได้รับอนุญาต
- ท่าทางหรือสายตาที่ส่อไปในทางเพศ และการแต่งกายไม่เหมาะสม (Sexual Gestures, Looks and Inappropriate Attire): การทำท่าทางส่อไปในทางเพศ, การแสดงสีหน้าเชิงชู้สาว, การจ้องมองทำให้ไม่สบายใจ, หรือการแต่งกายไม่เหมาะสมที่สร้างบรรยากาศอึดอัด
- การเผยแพร่เนื้อหาลามกอนาจาร (Sharing Explicit Content): การแสดงหรือส่งภาพ วิดีโอ หรือข้อความทางเพศ
- การกดดันให้ตอบแทนด้วยสิ่งทางเพศ (Pressure for Sexual Favors): การขอสิ่งตอบแทนทางเพศเพื่อแลกกับผลประโยชน์ในการทำงาน หรือข่มขู่หากปฏิเสธ
- ความสนใจซ้ำซากที่ไม่พึงประสงค์ (Repeated Unwanted Attention): การชวนไปเดท หรือจีบอย่างต่อเนื่องหลังจากถูกปฏิเสธ
- การข่มขู่หรือแก้แค้น (Threats or Retaliation): การลงโทษหรือข่มขู่ผู้อื่นเพราะปฏิเสธข้อเสนอทางเพศ หรือรายงานการล่วงละเมิด

5. บรรยากาศการทำงานและความรับผิดชอบ

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ร่วมกันสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการล่วงละเมิด โดยผู้จัดการและหัวหน้างานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และดำเนินการแก้ไขทันทีเมื่อพบการกระทำที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้บริษัทสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดกว้างและการรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างปลอดภัย

พนักงานทุกคนควรปฏิบัติตนอย่างมืออาชีพและมีความเคารพต่อกัน อยู่บนพื้นฐานของความยินยอม และสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เพื่อส่งเสริมศักดิ์ศรีและรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พฤติกรรมที่เหมาะสมประกอบด้วย:

- **การสื่อสารด้วยความเคารพ:** พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำสุภาพ ใส่ใจ และไม่ใช้ถ้อยคำที่มีนัยทางเพศ
- **การรักษาขอบเขตที่เป็นมืออาชีพ:** เคารพพื้นที่ส่วนตัว ไม่ก้าวล้ำทางกายภาพหรือทางอารมณ์ และหลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องส่วนตัวเกินความจำเป็น

- **ความยินยอมร่วมกันในความสัมพันธ์ส่วนตัว:** หากมีความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ต้องอยู่บนพื้นฐานความยินยอม และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ
- **การส่งเสริมบรรยากาศที่ครอบคลุม:** สนับสนุนการทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและครอบคลุม โดยหลีกเลี่ยงการล้อเลียน คำพูด หรือพฤติกรรมที่อาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ

6. แนวทางการรายงานเมื่อพบการเลือกปฏิบัติ การคุกคามหรือการล่วงละเมิด

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความเคารพซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท พนักงานทุกคนมีสิทธิ์และหน้าที่ในการรายงานเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การล่วงละเมิด หรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ ภายใต้กลไกการปกป้องผู้ร้องเรียนอย่างเคร่งครัด โดยบริษัทกำหนดแนวทางดังนี้:

1) การรายงานโดยตรง

- พนักงานสามารถแจ้งต่อหัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยตรงทันทีที่เกิดเหตุการณ์
- หากหัวหน้างานหรือผู้จัดการเป็นผู้เกี่ยวข้อง สามารถรายงานต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยตรง

2) ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

เว็บไซต์: https://investor.centarahotelsresorts.com/en/sustainability/whistleblowing

อีเมล: whistleblower_centel@chr.co.th

ไปรษณีย์: ฝ่ายตรวจสอบภายในและฝ่ายบริหารความเสี่ยง
บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)
999/99 ชั้น 25 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

3) การรักษาความลับและการปกป้องผู้รายงาน

- บริษัทจะเก็บรักษาข้อมูลและตัวตนของผู้รายงานเป็นความลับสูงสุด
- ผู้รายงานจะได้รับการปกป้องจากการถูกตอบโต้ กลั่นแกล้ง หรือการเลือกปฏิบัติใด ๆ อันเนื่องมาจากการรายงาน

4) ขั้นตอนการดำเนินการหลังการรายงาน

- คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียนจะตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ เป็นธรรม และเป็นกลาง
- หากพบการกระทำผิดจริง บริษัทจะดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานและนโยบายของบริษัท และกำหนดกระบวนการส่งต่อกรณีอย่างชัดเจน สำหรับการรายงานเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติและ/หรือการคุกคามดังกล่าว
- บริษัทจะแจ้งความคืบหน้าและผลการพิจารณาให้ผู้รายงานทราบภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

5) สิทธิ์ของผู้ถูกกระทำ

- สามารถหยุดการให้บริการหรือการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และแจ้งเหตุทันที
- มีสิทธิ์ได้รับมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การขอโทษ การชดใช้ทั้งในรูปแบบทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน การให้ความช่วยเหลือในการเข้าถึงกลไกการเยียวยาสาธารณะ ตลอดจนรูปแบบอื่น ๆ ของการดำเนินการเยียวยาที่เกี่ยวข้อง

7. มาตรการทางวินัย

หากตรวจสอบแล้วพบว่ามีการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดจริง ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตามบริษัทกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ทั้งผู้กระทำและผู้เกี่ยวข้องจะถูกพิจารณาลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท ดังต่อไปนี้

- การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- การสั่งพักงานชั่วคราว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- การเลิกจ้าง โดยไม่รับค่าชดเชย หากผู้กระทำความผิดเข้าข่าย หรือครบองค์ประกอบทางอาญา

8. การส่งเสริมการอบรมและการสื่อสารภายในองค์กร

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิขั้นพื้นฐานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับทุกคน โดยได้จัดให้มีการอบรมในหัวข้อการไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามในแผนการอบรมประจำปี เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในสิทธิของตนเอง การป้องกันและการรับมืออย่างเหมาะสม ตลอดจนการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเคารพ นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้หัวหน้างานต้องเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้านเกี่ยวกับการจัดการรายงานหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งและการคุกคาม เพื่อยกระดับกลไกการป้องกันและการจัดการอย่างเป็นระบบ

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิดฉบับปี 2569 ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 ในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

-ลงนาม-
นายนรชิต สิงหเสนี
ประธานกรรมการ
บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)