



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) หรือ Provincial Electricity Authority (PEA) ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว กฟภ. จึงได้จัดทำและนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มาใช้ในการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

วัตถุประสงค์

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้เป็นส่วนหนึ่งของประมวลจริยธรรมและมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมยึดหลักเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน สอดคล้องตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights – UNDHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization – ILO)

ขอบเขต

1. แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้บังคับใช้กับผู้บริหาร พนักงาน และหมายรวมถึงลูกจ้างตามสัญญาจ้างชั่วคราวด้วย (รวมเรียกว่า “พนักงาน”) ขององค์กร
2. กฟภ. คาดหวังให้ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟภ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เช่น บริษัทในเครือ ตัวแทนหรือตัวกลางทางธุรกิจอื่นที่กระทำการใดๆ ในนาม กฟภ. ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เป็นต้น ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้
3. กฟภ. สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรับทราบแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ผวก. ได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่กำกับดูแลแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตาม
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานจัดซื้อ หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานการพัฒนาสู่ความยั่งยืน หน่วยงานประชาสัมพันธ์ รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งดูแลความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น มีหน้าที่หลักในการนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ แล้วดำเนินการวางแผนกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินงานของ กฟผ.
3. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนมีหน้าที่สื่อสารแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เช่น บริษัทในเครือ ตัวแทนหรือตัวกลางทางธุรกิจอื่นที่กระทำการใดๆ ในนาม กฟผ. ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) โดยมีแนวทางการบริหารและจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่อาจเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
4. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้มั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ
5. พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชาหรือคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน และหากพบเห็นการฝ่าฝืนแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. โดยทันที

นโยบายและแนวทางปฏิบัติ

1. กฟผ. ตระหนักถึงและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งหมด ทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่างๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใดโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดย กฟผ. จะนำวิธีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจขององค์กร (Business Value Chain)
2. กฟผ. จะถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ประกอบธุรกิจอยู่
3. กฟผ. จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด (Zero Tolerance Policy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์

4. กฟผ. จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มขู่ด้วยวาจา และการรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
 5. กฟผ. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งผู้ที่มีธุรกรรมร่วมกับ องค์กรได้ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและ ทางอ้อม
 6. กฟผ. ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมอบหมายให้ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการ ดังนี้
 - (1) ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของ กฟผ. ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่ คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD)
 - (2) จัดทำแผนจัดการแก้ไขประเด็นที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทา เยี่ยวยาความเสียหายและการติดตามผล (Mitigation Plan)
 - (3) วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในทุกกิจกรรมของการดำเนินงานอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนมี หน้าที่ต้องรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และเปิดเผยรายงานดังกล่าวในรายงานความยั่งยืน ประจำปี (Sustainability Report) เป็นประจำทุกปี

ทรัพยากรบุคคล

1. กฟผ. จะนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารบุคลากรทั้งในด้าน การสรรหา การจ้างงาน การปฐมนิเทศ เป็นต้น
2. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่ จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

การสื่อสาร

1. พนักงาน

เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับทราบและเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนขององค์กร คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะบรรจุนโยบาย แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งข้อมูล ล่าสุดที่ปรับปรุงแก้ไขไว้บนเว็บไซต์ของ กฟผ. ทั้งนี้คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะแจ้งพนักงาน ทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่สำคัญ
2. ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะสื่อสาร เผยแพร่ และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้อง ในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ได้แก่ บริษัทในเครือ

ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจและในภายหลังตามความเหมาะสม โดยยึดมั่นในมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกับ กฟผ.

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟผ.

คณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนจะสื่อสาร เผยแพร่ และให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ได้รับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของ กฟผ.

กรณีมีข้อสงสัย

หากพนักงานเกิดความไม่มั่นใจว่าการกระทำใด อาจเป็นลักษณะที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือในกรณีที่มีคำถามหรือข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือคณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนทันที

การรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือมีหลักฐานว่ามีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ กฟผ. จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. โดยทันที และเมื่อองค์กรได้รับรายงานแล้ว จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง

การปกป้องดูแลพนักงาน

กฟผ. ให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือได้รับผลกระทบใดๆ จากการแจ้งเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกละเมิด การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อมีสิทธิร้องปัญหาตามกระบวนการและช่องทางการรายงานตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. แนวทางการให้ข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองข้อมูลขององค์กร

การฝ่าฝืนนโยบาย

1. กฟผ. จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่าการกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
2. บริษัทในเครือ ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ของ กฟผ. ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของ กฟผ. ทราบ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่

สออสวนของ กฟผ. ได้สออสถามเกียวกัการกระทำที่อาจขัดต่อแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
ทั้งนี้ กฟผ. อาจบอกเลิกสัญญาได้

นโยบายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานมีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ร่วมกับนโยบายและ
คู่มืออื่นๆ ขององค์กร ดังนี้

1. นโยบายกำกับดูแลกิจการ
2. นโยบายจริยธรรมธุรกิจ
3. จรรยาบรรณธุรกิจ
4. นโยบายต่อต้านการให้หรือรับสินบนและการคอร์รัปชัน
5. นโยบายการให้ข้อมูลการกระทำผิดและทุจริต การสออสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล
6. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
7. ระเบียบ ข้อบังคับพนักงาน

การกำกับติดตามและสออสทาน

1. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนต้องทบทวนแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ เป็นประจำทุกปีและ
เสนอให้ ผวก. พิจารณาอนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
2. หน่วยงานตรวจสอบภายในจะตรวจสอบระบบการควบคุมภายในและกระบวนการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามหลักสิทธิ
มนุษยชน ทั้งนี้ จะหารือผลการตรวจสอบร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม
และจะรายงานให้ฝ่ายบริหารและกรรมการตรวจสอบได้รับทราบต่อไป

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม 2565 เป็นต้นไป

(นายสุกชัย เอกอุ่น)

ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค