



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

นโยบายป้องกันการล่วงละเมิด และการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ (Anti-Harassment and Non-Discrimination Policy)

ประวัติการแก้ไข

04	01/01/69	ทบทวน ประจำปี 2568
03	01/01/68	ทบทวน ประจำปี 2567
02	01/01/67	ทบทวน ประจำปี 2566
01	01/01/66	ทบทวน ประจำปี 2565
00	01/11/64	จัดทำครั้งแรก
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



นโยบายป้องกันการล่วงละเมิด และการไม่เลือกปฏิบัติ ในสถานประกอบการ

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทร่วมค้า ("กลุ่มบริษัท") มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ตามที่ให้คำมั่นในนโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ เพื่อบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มบริษัทจึงได้จัดทำนโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบการขึ้น เพื่อห้ามมิให้ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมกระทำการล่วงละเมิด (Harassment) ต่อลูกจ้างของกลุ่มบริษัท และมุ่งเน้นให้สถานประกอบการปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ในทุกกรณี

ขอบเขต

1. นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี
2. นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัท โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

คำนิยาม

การล่วงละเมิด หมายถึง การกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อต่อบุคคลภายนอก เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำเสียหายแก่ชีวิตก็ดี ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและด้อยกว่ากัน อันเนื่องจากลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรมหรือเงื่อนไขของงาน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การกีดกันทางเชื้อชาติและพื้นเพเดิมทางสังคม

แนวปฏิบัติ

1. กลุ่มบริษัทไม่ยอมรับการล่วงละเมิดในทุกกรณี กล่าวคือ การล่วงละเมิดโดยใช้อำนาจหน้าที่ (Power Harassment) การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) การล่วงละเมิดผู้ตั้งครรภ์ (Maternity Harassment) การล่วงละเมิดทางศีลธรรม (Moral Harassment) การใช้แรงงานเด็กที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Exploitation of Child Labor) รวมถึงการใช้ความรุนแรง การทำให้เกิดบรรยากาศความขัดแย้ง การแสดงความไม่เป็นมิตร การใช้อิทธิพลข่มขู่ ตลอดจนการล่วงละเมิดทางวาจาด้วยคำพูดส่อเสียด หยาดคาย เป็นต้น
2. กลุ่มบริษัทไม่ยอมรับการกระทำหรือความอคติที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และด้อยค่าอันเนื่องมาจากลักษณะที่แตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความเปราะบางทางเพศ
3. การกระทำที่สื่อถึงการล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ และการใช้ความรุนแรงในทุกกรณีถือเป็นความผิดร้ายแรง พนักงานทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด
4. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์การล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติ ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน whistleblower@pt.co.th, Call Center และ Mobile Application โดยกลุ่มบริษัทมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทโดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงาน

มาตรการแก้ปัญหาการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ

กำหนดให้ขั้นตอนการแก้ปัญหาการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในมาตรการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท และการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามระบบมาตรฐาน ISO 9001:2015 ดังนี้

ขั้นที่ 1 การบอกให้หยุดพฤติกรรม พนักงานทุกระดับ ซึ่งเชื่อว่าตนถูกกระทำการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการควรแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวหยุดการกระทำเหล่านั้นโดยอาจให้ ผู้ร่วมงานช่วยบอก หากไม่สามารถทำให้ผู้กระทำการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงหยุดพฤติกรรมได้ด้วยเหตุผลใด ๆ หรือเป็นเรื่องยาก (ลำบาก



นโยบายป้องกันการล่วงละเมิด และการไม่เลือกปฏิบัติ ในสถานประกอบกิจการ

ใจ) ที่จะยุติเหตุด้วยตนเอง ให้ดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 การดำเนินการร้องทุกข์ ตามหมวดที่ 9 ของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พนักงานทุกระดับที่ถูกล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ สามารถแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้ทราบ และผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 7 วัน เพื่อยุติเหตุ ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น ผู้กระทำการล่วงละเมิด หรือผู้ใช้ความรุนแรงคือหัวหน้างานเอง หรือหัวหน้างานไม่อยู่ในสถานะที่ดำเนินการได้ ให้ดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 การสอบสวน ให้พนักงานที่ถูกกระทำการล่วงละเมิด ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน QP เลขที่ 101-016-003-QP-001 เพื่อทำการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงที่ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยบริษัท เพื่อทำการสอบสวนหาข้อเท็จจริงให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

ขั้นที่ 4 สรุปผลการดำเนินการ แจ้งผลและการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียนทราบ ตามผลการสอบสวนดังนี้

(1) ถ้าการสอบสวนปรากฏว่ามีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการแก่ผู้ร้องเรียนจริง บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัท อันได้แก่ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน ปลดออก และไล่ออกแก่ผู้กระทำผิดตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

(2) ถ้าการสอบสวนพบว่าไม่มีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ จะแจ้งผู้ร้องเรียนให้ทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน

(3) ผลการสอบสวนคลุมเครือ ไม่ชัดเจนว่ามีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการหรือไม่ จะแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน

(4) หากผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจในผลการสอบสวนหาข้อเท็จจริงหรือการดำเนินการ สามารถร้องทุกข์ตามขั้นตอนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัท

(5) การกล่าวหาว่าร้ายผู้อื่นเรื่องการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ อาจมีผลต่อผู้บริสุทธิ์ ถ้าผลสอบสวน ปรากฏว่าผู้กล่าวหาประสงค์ร้าย จงใจใส่ร้าย การกลั่นแกล้งข่มขู่เพื่อผลประโยชน์อื่น ผู้ใส่ร้าย กลั่นแกล้ง และข่มขู่ จะถูกลงโทษตามความเหมาะสมเพื่อให้เกียรติยศของผู้ถูกกล่าวหากลับคืนมา