



นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy and Guidelines)

แก้ไขครั้งที่	0
วันที่มีผลบังคับใช้	2 พฤษภาคม พ.ศ. 2568
อนุมัติโดย	มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2568

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญและการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน อันเป็นจรรยาบรรณพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ และการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยบริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGCs) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายไทย

ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักว่า การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ต้องปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 2.2 เพื่อบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งบริษัทฯ
- 2.3 เพื่อปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติ และการถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 2.4 เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า

3. ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ มีผลบังคับใช้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกิจกรรมที่บริษัทฯ มีอำนาจในการบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อีกทั้งบริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่สัญญา รวมถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ กับบริษัทฯ สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าของบริษัทฯ เพื่อเป็นหลักการ และ/หรือแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. คำนิยาม

4.1 สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ ชนิกำเนิด ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา วิถีชีวิต เพศ รูปลักษณ์ภายนอก อายุ สติปัญญา หรือความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือมีความไม่เท่าเทียมกันในฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมมากนักน้อยเพียงใดก็ตาม รวมถึงการพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ การถูกบังคับใช้แรงงาน เป็นต้น

4.2 การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการแบ่งแยกตามอำเภอใจโดยอิงจากเชื้อชาติ ชนิกำเนิด ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา วิถีชีวิต เพศ รูปลักษณ์ภายนอก อายุ สติปัญญา ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือมีความไม่เท่าเทียมกันในฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม การเลือกปฏิบัติอาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยลำพัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหนึ่งคนหรือกลุ่มบุคคลที่มีสถานการณ์คล้ายคลึงกัน หรืออาจแสดงออกมาผ่านการคุกคามหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิด

4.3 การล่วงละเมิด (Harassment) / การคุกคาม (Threat) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่พึงประสงค์ที่อาจคาดหวังหรือรับรู้ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าทำให้ผู้อื่นรู้สึกขุ่นเคืองหรืออับอาย การล่วงละเมิด / การคุกคาม อาจใช้คำพูด ท่าทาง หรือการกระทำที่สร้างความรำคาญ ทำให้ตื่นตระหนก การด่าทอ ข่มขู่ ข่มเหง กดขี่ หรือทำให้ผู้อื่นอับอาย หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าหวาดกลัว เป็นศัตรู หรือสร้างความไม่พอใจ รวมถึงการทำร้ายร่างกาย การกลั่นแกล้ง การสัมผัสร่างกาย หรือการเข้าใกล้ผู้อื่นโดยไม่จำเป็น แต่ไม่รวมถึงความขัดแย้งในข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน การล่วงละเมิดให้หมายความรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย

4.4 การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึง การล่วงเกินทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ การขอความโปรดปรานหรือความพึงพอใจทางเพศ การกระทำหรือท่าทางที่มีลักษณะทางเพศด้วยวาจาหรือร่างกาย หรือพฤติกรรมอื่นใดที่มีลักษณะทางเพศ ซึ่งอาจคาดหวังหรือรับรู้ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าจะทำให้ผู้อื่นรู้สึกขุ่นเคืองหรืออับอาย การล่วงละเมิดทางเพศอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีเพศเดียวกันหรือเพศต่างกัน

4.5 กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่นๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง คนพิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ (Suppliers/Contractors in Business Value Chain) และชุมชน เป็นต้น

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 คณะกรรมการบริษัท

- 5.1.1 กำหนดให้บริษัทฯ ต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- 5.1.2 กำกับดูแลให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ และรับทราบปัญหา

5.2 ผู้บริหาร

- 5.2.1 จัดให้มีโครงสร้างและแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ
- 5.2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- 5.2.3 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ

5.3 หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 5.3.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดพร้อมจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- 5.3.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

5.3.3 ฝ่ายเลขานุการบริษัท สอบทานการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนขององค์กรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

5.4 พนักงาน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ พร้อมทั้งสนับสนุนคู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน

6. แนวปฏิบัติ

6.1 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเชื้อชาติ ชนชาติกำเนิด ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา วิถีชีวิต เพศ รูปลักษณ์ภายนอก อายุ สติปัญญา ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือความไม่เท่าเทียมกันในฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม ในทุกพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ

6.2 ผู้บริหาร และพนักงาน ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น โดยบริษัทฯ ยึดมั่นในเรื่องการรักษาข้อมูลความลับ และให้ความเข้าใจ รวมทั้งปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมตามกฎหมาย

6.3 ผู้บริหารวิเคราะห์และประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และจัดการอย่างเหมาะสม เมื่อมีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น บริษัทฯ ต้องดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาความรับผิดชอบโดยเร็ว รวมทั้งจัดให้มีกระบวนการเยียวยาบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพตามหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค

- 6.4 ผู้บริหาร และพนักงาน คอยสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ผู้พบเห็นจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยหากมีข้อสงสัย หรือต้องการขอคำแนะนำว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
- 6.5 บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส และ/หรือข้อร้องเรียน ในการรายงานอุบัติการณ์ เพื่อให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้
- ช่องทางการแจ้งเบาะแส และ/หรือข้อร้องเรียนกับบริษัทฯ**
- ทางอีเมล** whistleblower@bangkokair.com โดยส่งถึงกรรมการอิสระของบริษัทฯ
- 6.6 พนักงานที่กระทำผิด โดยการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด ถือเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานของ บริษัทฯ หรือดำเนินการตามนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบริษัทฯ กำหนดไว้ตามความร้ายแรงแล้วแต่กรณี นอกจากนี้ หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย บริษัทฯจะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่มีข้อยกเว้น
- 6.7 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทบทวนนโยบายฉบับนี้ ปีละหนึ่งครั้ง หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ