

นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

บริษัท สหยูเนียน จำกัด (มหาชน)

บริษัท สหยูเนียน จำกัด (มหาชน) ตระหนักและให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน โดยเคารพและสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักมาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ซึ่งสอดคล้องตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการดำเนินงานของผู้รับเหมา คู่ค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

ทั้งนี้ บริษัทได้ยึดถือหลักการตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) อันเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งในระดับประเทศและระดับสากลอย่างเป็นรูปธรรม

คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศสภาพ ความเป็ียงเบนทางเพศ อายุ ความพิการ ชาติกำเนิด สถานภาพสมรส ความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง เป็นต้น

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การกระทำที่รุกรานสิทธิ เสรีภาพ ร่างกาย จิตใจ หรือศักดิ์ศรีของผู้อื่น โดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอม หรือทำให้เกิดความเดือดร้อน หวาดกลัว อับอาย หรือเสียหาย

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

1. แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานเด็ก

- การกำกับดูแลการจ้างงาน ไม่ใช่แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้มีการตรวจสอบเอกสารแสดงตนและอายุของผู้สมัครงาน
- สนับสนุนด้านการศึกษา ในการรับนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าฝึกงาน ไม่มอบหมายงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการของนักศึกษาฝึกงาน

ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในช่วงเวลาที่กฎหมายห้าม รวมถึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

2. แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

- ไม่ยอมรับและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ การค้ามนุษย์ หรือการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
- พนักงานทุกคนต้องได้รับการจ้างงานโดยสมัครใจ มีสิทธิในการตัดสินใจเข้าทำงานและลาออกได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกข่มขู่ บังคับ หรือกดดันในรูปแบบใด ๆ
- ไม่ให้ยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัว เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารสำคัญอื่นของพนักงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมและเป็นไปตามกฎหมาย
- ไม่เรียกเก็บเงิน ค่ามัดจำ หรือค่าธรรมเนียมใด ๆ จากพนักงานในการเข้าทำงาน รวมถึงกำกับดูแลไม่ให้ตัวแทนจัดหางานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเรียกเก็บค่าใช้จ่ายดังกล่าว
- กำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม ไม่บังคับให้ทำงานล่วงเวลา และการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจ

3. แนวทางปฏิบัติในการไม่เลือกปฏิบัติ

- ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศสภาพ ความเป็ียงเบนทางเพศ อายุ ความพิการ ชาติกำเนิด สถานภาพสมรส ความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมืองและอื่น ๆ
- การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การให้ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาและอบรม การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัยและการลงโทษ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ พิจารณานบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสิทธิภาพ การทำงานของบุคคล อย่างเป็นธรรม โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ
- สนับสนุนสิทธิของพนักงานในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยยึดมั่นตามกฎหมายแรงงานและหลักความเป็นธรรม
- ไม่ยอมรับการกลั่นแกล้ง หรือการคุกคามในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ และกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการอย่างเหมาะสม

4. แนวทางปฏิบัติที่สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันของพนักงาน

- สนับสนุนและส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันของพนักงาน โดยยึดหลักกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล

- จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนพนักงาน และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่เป็นกลไกในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อเรียกร้อง ด้านสภาพการจ้างและสวัสดิการของพนักงาน
- ไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการจำกัดสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มหรือดำเนินกิจกรรมของคณะกรรมการสวัสดิการ

5. แนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาด และเหมาะสม พร้อมมาตรการป้องกันความเสี่ยง อุปกรณ์ป้องกัน และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่ ดังนี้
 - บริหารจัดการ วางแผนงาน เสนอมาตรการหรือแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมา/คู่ค้า และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือใช้บริการภายในบริษัท
 - ดูแล ติดตาม และประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท
 - จัดทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การจัดการของเสีย เป็นต้น
- จัดให้มีการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในอาคาร
- สนับสนุนการแจ้งเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

6. แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- เคารพสิทธิชุมชน ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ดำเนินการที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน กำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ พร้อมติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนหรือสังคม รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา สุขภาพ การพัฒนาทักษะ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้า ได้แก่ ผู้รับเหมา ซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจของบริษัท ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน โดยมีการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่คู่ค้ารับทราบ

- ติดตามการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า โดยส่งแบบสำรวจด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคู่ค้าเป็นประจำทุกปี และขอความร่วมมือเข้าตรวจสอบสถานประกอบการกิจการของคู่ค้าเป็นระยะ หากพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะแจ้งให้คู่ค้าปรับปรุงแก้ไข

8. ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ให้กระทำผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นช่องทางที่มีความปลอดภัย เนื่องจากบริษัทมีระบบการรักษาความลับและมาตรการคุ้มครองพนักงานตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกคน ดังนี้
 - ทางไปรษณีย์ ให้ส่งหนังสือมาที่ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการผู้อำนวยการ และ/หรือ ผู้จัดการส่วนงานบริหารทั่วไปและทรัพยากรบุคคล บริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน) เลขที่ 1828 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงใต้ เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260
 - กล่องรับเรื่องร้องเรียนภายในบริษัทฯ
 - ทาง Website บริษัท

9. แนวทางการดำเนินการหากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- หากพบเหตุที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้แจ้งเหตุไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาระดับหรือยุติเหตุทันที
- หากได้รับข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - การสอบสวน ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเก็บรวบรวมหลักฐาน รายละเอียดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รายชื่อพยานที่เห็นเหตุการณ์ และจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่โปร่งใส และยุติธรรม
 - การเยียวยา มีการกำหนดมาตรการเยียวยาผู้เสียหายอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง
 - การป้องกัน ไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ ให้ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 - การลงโทษ ให้ดำเนินการตามมาตรการทางวินัยและกฎหมาย

10. แนวทางการเยียวยา

- คืนสิทธิหรือสถานะของผู้เสียหายให้ใกล้เคียงเดิมมากที่สุด เช่น การคืนสิทธิหรือสถานะการทำงาน การแก้ไขข้อมูลหรือการดำเนินการที่ไม่เป็นธรรม และการฟื้นฟูโอกาสในการเข้าถึงสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ
- ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น ความเสียหายทางทรัพย์สิน รายได้ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามความเหมาะสมและตามข้อกำหนดของกฎหมาย

11. การติดตามผลการเยียวยา

- ติดตามผลการเยียวยา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ
- เปิดรับความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อนำมาประเมินความเหมาะสม ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของมาตรการเยียวยา

12. การป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำ

- ส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย แจ้งข้อร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะหรือปัญหาโดยเสรี
- ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และเป็นไปตามกฎหมาย
- ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

13. มาตรการทางวินัยและกฎหมาย

- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่โปร่งใส และยุติธรรม หากพบการกระทำผิดให้ลงโทษตามระเบียบบริษัท ตั้งแต่ตักเตือน พักงาน ลดตำแหน่ง หรือเลิกจ้าง
- หากเข้าข่ายความผิดทางกฎหมาย บริษัทจะแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามกฎหมาย

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ลงชื่อ.....

(นางสาวภาวสุทธิ ศรีวิโรจน์)

กรรมการผู้อำนวยการ