

นโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ

1. บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างบริษัทฯ กับพนักงานซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สีผิว ระดับการศึกษา สถานะทางสังคม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองสิทธิพื้นฐานดังกล่าวของพนักงาน เช่น การใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) ในการบริหารงานบุคคลที่พิจารณาจากความสามารถและผลงานในการทำงานเป็นหลักซึ่งรวมถึงงานในเรื่องการสรรหาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
2. บริษัทฯ ไม่เกี่ยวข้องและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ
“การใช้แรงงานผิดกฎหมาย” หมายถึง
 - การบังคับใช้แรงงาน
 - การใช้แรงงานเด็ก
 - การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
 - การใช้แรงงานที่ต้องห้ามตามกฎหมายอื่นๆ
3. บริษัทฯ ให้ความสำคัญและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการคุกคาม กลั่นแกล้ง ล่วงละเมิด และการกระทำอื่นใดที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ (hostile work environment) ซึ่งในปัจจุบันเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์เหล่านั้นมีหลากหลายรูปแบบและอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันทั้งภายในสถานที่ทำงานและสื่อออนไลน์ เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อสังคม (Social Media) บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีมาตรการเพื่อตรวจสอบและป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์เหล่านั้นขึ้นตลอดจนเพื่อปกป้องพนักงานผู้อาจได้รับผลกระทบได้อย่างทันเหตุการณ์
4. บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy) ซึ่งเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชนของพนักงานโดยได้กำหนดมาตรการเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน เพราะบริษัทฯ ตระหนักดีว่าความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนั้น ได้กลายเป็นช่องทางให้ผู้ไม่ประสงค์ดีสามารถนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นไปใช้ประโยชน์ได้ แม้ไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลซึ่งเป็นผู้เสียหาย บริษัทฯ จึงได้ริเริ่มกำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามแนวทางที่สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562) และเริ่มมีผลบังคับใช้ในหลายหน่วยงานแล้ว



5. หากพนักงานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้และการฝ่าฝืนนั้นสร้างความเสียหายต่อบริษัท พนักงานคนอื่น หรือบุคคลภายนอก พนักงานอาจต้องรับโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและอาจต้องรับโทษตามกฎหมายอีกด้วยหากการกระทำของตานั้นเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
6. บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุในนโยบายฉบับนี้ได้เต็มที่ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากพนักงานทุกคนโดยที่พนักงานสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานใหญ่) ของบริษัทฯ และหากพบว่า มีพนักงานคนใดมีการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้ก็ให้แจ้งต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของตน ผู้จัดการโรงงาน หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานใหญ่) ของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนนั้นและจะให้ความคุ้มครองพนักงานผู้แจ้งไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับผลกระทบอื่นๆ จากการแจ้งนั้น

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

.....
(นายไววุฒิ สินเจริญกุล)

ประธานกรรมการ

ทบทวนครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2564

