



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท นีโอ แฟคทอรี จำกัด

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดให้สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานเป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

1 วัตถุประสงค์

- 1.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 1.2 ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท
- 1.3 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.4 เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

2 ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทที่มีอำนาจควบคุม โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า ตัวแทนจำหน่าย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

3 หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 3.1 คณะกรรมการบริษัท : มีหน้าที่ดูแลให้มีกลไกที่ทำให้มั่นใจว่า กิจกรรมประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และอาจจัดทำนโยบายหรือแนวปฏิบัติซึ่งครอบคลุมนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานไว้ในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติทางธุรกิจของบริษัท
- 3.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลฯ : มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงแนวทางเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- 3.3 ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน : ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

4 มาตรการดำเนินการ

- 4.1 สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และลูกจ้างของบริษัท และบริษัทย่อย ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
- 4.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ดังนี้
- ก ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
 - ข ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานโดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
 - ค มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
 - ง เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
 - จ สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ
 - ฉ รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและองค์กรภาคประชาสังคม
 - ช จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4.3 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 4.4 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ1 (หนึ่ง) ครั้ง

5 แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

5.1 การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- ก ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- ข ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจาจิตใจและลายลักษณ์อักษร
- ค ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น อันก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ
- ง ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงละเมิดทางวาจา หรือการล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
- จ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อบริษัท และไม่นำทรัพย์สินของบริษัท ไปใช้เพื่อ ประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- ก จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- ข จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ
- ค ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

- #### 5.2.1 แรงงานบังคับ : ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมีได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้ แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่

ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็น แรงงานขูดหนึ่การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บ ยึดเอกสาร ประจำตัวใดๆของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

5.2.2 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- ก จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อ กฎหมาย
- ข จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- ค ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- ง ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุเพศ เชื้อชาติ สัญชาติความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- จ พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของ ตำแหน่งนั้นๆและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ฉ กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- ช เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
- ซ กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- ณ การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

5.2.3 สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

- ก การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ
- ข การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
- ค ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- ง เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมายซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทาง สังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.2.4 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- ก ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- ข ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
- ค ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

5.2.5 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

- ก ห้ามจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมและเป็นอันตรายต่อบุตรในครรภ์
- ข ห้ามเลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อันเนื่องมาจากการมีครรภ์

6 การแจ้งเบาะแส : ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

- 7 นโยบายที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
 - 7.2 ข้อพึงปฏิบัติทางธุรกิจของบริษัท
 - 7.3 นโยบายและแนวปฏิบัติที่การจ้างและแสดงการกระทำผิด
- 8 กฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมายระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 9 การทบทวนนโยบาย : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลฯ จะทบทวนนโยบายฉบับนี้ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- 10 บทลงโทษ : หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบปฏิบัติในคู่มือฉบับนี้ และก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้ถือว่ามีความผิด การพิจารณาลงโทษ จะพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความหนักเบาและ ลักษณะความผิดเป็นสำคัญ ผู้มีอำนาจลงโทษให้เป็นไปตามที่บริษัทฯ กำหนด

ภาคผนวก : คำนิยาม

- 1 สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติเพศ สัญชาติภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษามิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้
- 2 ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติวัฒนธรรม ความเชื่อเชื้อชาติสัญชาติศาสนาทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ
- 3 การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและ ได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 4 การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร
- 5 การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที่รวมไปจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัวและไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็นล่วงละเมิดทาง เพศทั้งสิ้น

- 6 แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำคํ้างานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณ ทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานขัดหนี้
- 7 การเลือกปฏิบัติหมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ สัญชาติ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 เป็นต้นไป



(นายสุทธิเดช ถกลศรี)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท นีโอ แฟคทอรี จำกัด