



นโยบายสิทธิมนุษยชน

HUMAN RIGHTS POLICY

ฉบับวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565

นโยบายสิทธิมนุษยชน

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าของบริษัทโซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด (มหาชน) ที่ผลิตออกมานั้น ได้รับการผลิตด้วยแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม และดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดของลูกค้าด้านจริยธรรมทางสังคม

ดังนั้น บริษัทฯ จึงขอประกาศนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกัน ดังนี้

- 1) บริษัทฯ ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยจะไม่ให้การสนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการกดขี่แรงงาน รวมถึงไม่ใช้แรงงานนักโทษ
- 2) บริษัทฯ จะดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีระบบในการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บอันพียงเกิดจากการทำงาน เพื่อกำจัดหรือลดความเสี่ยงอันเกิดต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 3) บริษัทฯ เคารพในสิทธิของพนักงานที่จะรวมกลุ่มเป็นองค์กร โดยปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมาย
- 4) บริษัทฯ จะไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การให้ผลตอบแทน และให้สวัสดิการ การเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุงานและอื่น ๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะ ความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ หรือพื้นฐานกำเนิดทางสังคม วรรณะแหล่งกำเนิด ศาสนา เพศ ความชอบทางครอบครัว สถานะสมรส การเป็นสมาชิกสหภาพ ชั่วทางการเมือง อายุ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่จะทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ
- 5) บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติและมีศักดิ์ศรี, ไม่สนับสนุนให้มีการใช้บทลงโทษทางร่างกายหรือการทำร้ายทางวาจาและจะไม่ให้ความรุนแรงซึ่งไร้มนุษยธรรมซึ่งปรากฏในสถานที่ทำงาน
- 6) บริษัทฯ พึงยึดถือชั่วโมงการทำงาน, การทำงานล่วงเวลา, วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดราชการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักปฏิบัติในอุตสาหกรรมรวมถึงข้อกำหนดตามมาตรฐานมรท.8001 และ/หรือมาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 7) บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างครองชีพตอบแทนเป็นจำนวนเงินอย่างน้อยตามกฎหมายหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด และเป็นจำนวนที่พอเพียงสำหรับความต้องการพื้นฐานของพนักงาน
- 8) บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าภายใต้สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของประเทศและกฎหมายอื่นที่เหมาะสม ในเรื่องต่าง ๆ ตามมาตรฐานแรงงาน และ/หรือ มาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

9) บริษัทฯ จะกำหนดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการสำหรับคู่ค้าที่ร่วมธุรกิจ พึ่งปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศ

10) บริษัทฯ จัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์สำหรับพนักงานในด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้เกิดความมั่นใจในระบบการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานและความเป็นนำไปสู่การจัดการแก้ไขปรับปรุง เน้นย้ำการสื่อสารผลการแก้ไข จัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ อย่างเข้าถึงพนักงาน โดยให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้และการจะเปิดเผยข้อมูลได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียน ไม่ว่าจะโดยการเปลี่ยนตำแหน่ง ลักษณะงาน สถานที่ พักงาน ชมเชย เลิกจ้างหรือการกระทำอื่นใด ที่เป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการสอบสวนข้อเท็จจริง

11) บริษัทฯ จะเผยแพร่และสื่อสารให้พนักงาน รวมถึงบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถทวนสอบแนวปฏิบัติได้

12) บริษัทฯ จะทบทวน ปรับปรุง นโยบายบริษัทฯ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เทียบกับข้อกำหนดมาตรฐาน และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงระบบตามความเหมาะสม

13) บริษัทฯ จะบริหารจัดการระบบ ตามหลัก ธรรมภิบาล จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

14) บริษัทฯ ต่อดำเนินการล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทางเพศ ทั้งเพศหญิง เพศชาย หรือเพศสภาพอื่น โดยเป็นไปตามนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ซึ่งได้กำหนดนโยบายสนับสนุน ดังนี้

นโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ (Sexual harassment prevention policy)

นियามการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันไม่พึงปรารถนา (Hostile environment sexual harassment) ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่างหน้าตา พุดจาแทะโลม พุดตลกกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือการแสดงลักษณะท่าทาง กริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย จับมือถือแขน หรือการแสดงสิ่งของ รูปภาพ จดหมาย การสื่อสารข้อความ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องทางเพศ เช่น ภาพลามกอนาจาร ไปเปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และรวมถึงการติดตาม รังควานหรือกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ

รูปแบบที่ 2 การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก "งาน" เพื่อแลกเปลี่ยน ให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศ (Quid pro quo sexual harassment) เป็นการล่วงเกินคุกคามทางเพศ โดยใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรืออำนาจให้คุณ ให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศ

แนวทางปฏิบัติ

1. บริษัทฯ มุ่งเน้นการมีจริยธรรมทางสังคมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล การปฏิบัติตามกฎหมายความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในการดูแลแรงงาน ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันด้านเพศ เพื่อป้องกันการเกิดการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในองค์กร
2. พนักงานทุกระดับพึงตระหนักและไม่ปฏิบัติการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต่อความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น ทั้งด้านการกระทำ การใช้วาจา หรือลักษณะท่าทางกิริยา อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แม้ได้รับความยินยอมทั้งนี้เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
3. พนักงานทุกระดับควรเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และลดความเสี่ยงการเกิดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่น การแต่งกายที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับเพศตรงข้าม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นต้น
4. พนักงานทุกระดับควรช่วยกันสอดส่องและแจ้งพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือบริษัทรับทราบ รวมทั้งไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน
5. จัดให้มีช่องทางร้องเรียน กรณีพนักงานถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือถูกคุกคามทางเพศ และมีระบบการสอบสวน การแก้ไขป้องกัน ภายใต้การดำเนินการที่เป็นความลับ หากมีการร้องเรียน ในประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงาน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัด บุคคลที่มีผลงานด้านการจัดการข้อร้องเรียน บุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหาย และบุคคลที่ผู้เสียหายให้ความไว้วางใจ และให้คณะทำงานนำเสนอผู้บริหารพิจารณาประกอบการดำเนินการทางวินัย
6. ให้ความคุ้มครองผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยาน เพื่อป้องกันการแก้แค้นเอาคืน หรือเกิดความอับอาย เช่น การแยกหรือย้ายสถานที่ทำงาน หรือ ดำเนินการอย่างอื่นตามความจำเป็นเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้พบปะกันกับผู้ถูกกล่าวหา

ซึ่งผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยาน จะไม่ถูกดำเนินคดีใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต และต้องปฏิบัติต่อผู้ถูกกล่าวหาด้วยความเป็นธรรม ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการการแสดงเอกสาร พยานหลักฐาน

7. ให้ความสำคัญกับการติดตามการแก้ไข การเยียวยา ผู้เสียหาย ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ละเลย ละเมิด โดยได้รับโทษขั้นสูงตามกฎหมายระเบียบของทางบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้กับพนักงานทุกระดับ ได้รับทราบ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ หรือเผยแพร่ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีความตระหนักในการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศมาให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2565