บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
Nation Group (Thailand) Public Co., Ltd.
เลขที่ 1854 ชั้นที่ 9, 10, 11 ถนนเทพรัตน แขวงบางนาใต้ เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
1854 9th, 10th, 11th Floor, Debaratna Road, Bangna-Tai Sub-District, Bangna District, Bangkok 10260

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1. ความสำคัญ

เนชั่นกรุ๊ป ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทาง การเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เนชั่นกรุ๊ปมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์ เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

2. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับบริษัทในกลุ่มเนชั่น กรุ๊ป ต่อไปนี้เรียกว่า "กลุ่มเนชั่น" หมายถึง บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) "บริษัท" และบริษัทในเครือทุกบริษัทที่บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีอำนาจบริหาร ทั้งนี้จะมีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละครั้ง หรือกรณีมีเหตุอันสมควร

3. วัตถุประสงค์

3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกลุ่มเนชั่นและสากล

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

4.1.1 พิจารณาอนุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการของกลุ่มเนชั่นรวมถึงคู่ค้า (supplier) และกิจการร่วมค้า (joint venture)

4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้บริหาร

4.2.1 จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตาม นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมาย

4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชน และ การปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจ และสอดคล้องกับบริบทของบริษัท

4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย และแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและสากล

4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง

4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (rights holder) ที่อาจได้รับผลกระทบ พร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อกล่าวหา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา และระบุระดับความรุนแรงของสิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน
4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะเกิดขึ้น จากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชัน หรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า
6) ทบทวนระบบการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์กรภาคประชาสังคม

7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น ตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์และ สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ

8) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ และเปิดเผยไว้ในรายงานความยั่งยืน รายงานสิทธิมนุษยชน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลอื่นๆ

11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแส สำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนตามกฎหมาย ระเบียบบังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการปกป้องผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส

12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่างๆ

4.3.3 บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในของบริษัท เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทสามารถตอบสนองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม

4.3.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.4 พนักงาน

4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัตินี้

4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใดๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

4.4.3 เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส ตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

5. แนวปฏิบัติ

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights)

1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (diversity, inclusion and equality) โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้นๆ
2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต (right to life) และเสรีภาพ (liberty) โดยให้เสรีภาพทางความคิด คำพูด (freedom of speech) ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต (security)
3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วน บุคคลและคุกคามการปฏิบัติงาน ทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
4) เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วม กิจกรรมทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนา ของท้องถิ่น

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ
6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

1) เคารพสิทธิเสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน

2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขาภิบาล สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน

3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน

4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจากแหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้มาเพื่อใช้ผลิตเป็นชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ

1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ทรัพยากรธรรมชาติตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการเข้าใช้ทรัพยากรแบบดั้งเดิม

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระงับหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มเนชั่น ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า

2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล

3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่ายกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)

4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย

6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางาน จากแรงงาน

5.2.2 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมาย

2) มีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
   (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
   (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
   (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
   (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด

3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์

4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์

2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด

3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่ง หรือลดเงินเดือน

5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมาย

5.2.5 แรงงานคนพิการ

1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ

2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมาย

5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมาย

5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และ ความสัมพันธ์ส่วนตัว
2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมาย แรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีอคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ

3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง

4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดกำหนด

5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและ ความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่ กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ

2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึง การรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย

3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนิน คดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจการร่วมค้าและสาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ เลขานุการบริษัทก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับเหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

10. กฎหมาย

กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

10.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

10.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations)

10.3 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)

10.4 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

10.5 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

10.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization's Fundamental Conventions) นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานกลุ่มเนชั่นกรุ๊ป

10.7 มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ:การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI:(Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business: OHCHR)

10.8 หลักการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของ (Ethical Trading Initiative: ETI)

10.9 แนวทางการสนับสนุนทางธุรกิจเพื่อเสรีภาพของพลเมืองและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดย Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Rights (ISHR). (2018).

10.10 หลักการปกป้องสิทธิแรงงานทั่วโลกของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labour Association)

10.12 มาตรฐาน IRIS (The IRIS Standard)

10.13 หลักการของธากา (Dhaka Principles for migration with dignity)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2566 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566

.....

(นายมารุต อรรถไกวัลวที)

ประธานกรรมการ

บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)