

บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

(ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2559)

สารบัญ

วัตถุประสงค์.....	1
ขอบเขต.....	1
คำจำกัดความและคำย่อ.....	1
ข้อกำหนดนโยบาย.....	2
ความเคารพในสิทธิมนุษยชน.....	3
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม.....	3
การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม.....	3
การฝึกอบรมพนักงาน.....	3
สิทธิในการเข้าถึง.....	3
เวลาการทำงาน.....	4
การสรรหาบุคลากร.....	4
แรงงานเด็ก.....	4
ประเด็นด้านระเบียบวินัย.....	4
เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง.....	4
การรายงานการฝ่าฝืน.....	4
การสื่อสารนโยบาย.....	5
การดำเนินการทางวินัย.....	5
การบังคับใช้.....	5
เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	5
ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา.....	5

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้คือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามค่านิยมองค์กรของบริษัทฯ (ตามคำจำกัดความข้างล่างนี้)

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร พนักงาน พนักงานฝึกหัดของบริษัทฯ และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ดังที่นิยามไว้ด้านล่างนี้) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณขององค์กร

คำจำกัดความและคำย่อ

บริษัทฯ หรือ ไอวีแอล	บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ¹ ทั้งหมด
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อซึ่งเป็นที่ยืนยันสิทธิของปัจเจกบุคคลทุกคนในโลกนี้ อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

¹ “บริษัทในเครือ” หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัทฯ คำว่า “ควบคุม” และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง “การควบคุม” หรือ “ถูกควบคุม” หรือ “อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน” หมายถึง การเป็นเจ้าของตามกฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

<p>การคุกคาม</p>	<p>ไอวีแอลกำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การละเมิดหรือการทำให้บุคคลหนึ่งอับอายทั้งในทางร่างกายหรือวาจา • การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น • การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา <p>การคุกคามทางเพศประกอบด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆ ที่:</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด • อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการทำงานหรือในการว่างจ้างบุคคล
<p>เด็ก</p>	<p>บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี² เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า</p>
<p>การใช้แรงงานเด็ก</p>	<p>การทำงานใดๆ ที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุเด็กที่ระบุในคำนิยามข้างต้น³</p>

ข้อกำหนดนโยบาย

บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนทุกประการ และทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนดังที่ได้ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และข้อตกลงร่วมทั้งสองฉบับ อันได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยผู้อื่น และจะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่บริษัทฯ ทำธุรกิจอยู่

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงสุด

² แหล่งข้อมูล: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" by Social Accountability International.

³ แหล่งข้อมูล: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" by the International Labour Organization

1. ความเคารพในสิทธิมนุษยชน

ไอวีแอลเคารพในสิทธิมนุษยชนในทุกเขตการปกครองที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ โดยบริษัทฯ จะระบุและป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใดๆ รวมถึงจะบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจผ่านการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม

2. การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

ไอวีแอลจะปกป้องพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเลือกปฏิบัติและการคุกคามในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ ภูมิลำเนา อายุ ความทุพพลภาพ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผลและครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงานเพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม

3. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

ไอวีแอลจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติในข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในท้องถิ่น

4. การฝึกอบรมพนักงาน

ไอวีแอลจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการนำนโยบายนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทฯ ในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน

5. สิทธิในการเข้าถึง

ไอวีแอลจะดำเนินการในทุกทางที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพสามารถเข้าถึงอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและพนักงานสามารถเข้าถึงยานพาหนะของบริษัทฯ ได้ รวมถึงจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างครบถ้วน

ไอวีแอลจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทฯ มีข้อมูลที่พร้อมสำหรับลูกค้าและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการ

พนักงานและผู้มาเยี่ยมทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม

6. เวลาการทำงาน

ชั่วโมงทำงานของบริษัทฯ จะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศเสมอ

7. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทฯ จะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรด้วยความเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

8. แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างเด็กโดยเด็ดขาด

ไควีแอลไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour) หรือแรงงานขัดหนี้ (Bonded labour) ซึ่งบริษัทฯ คาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่

9. ประเด็นด้านระเบียบวินัย

ไควีแอลจะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา โดยบริษัทฯ มีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานของบริษัทฯ

10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ไควีแอลเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และการคุกคาม ตราบใดที่สมาคมนั้นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัทฯ จะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน

11. การรายงานการฝ่าฝืน

ไควีแอลสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนรายงานการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ ให้บริษัทฯ ทราบ

นอกจากนั้น บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

12. การสื่อสารนโยบาย

ไอวีแอลจะตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางโครงการปฏิรูปนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่นๆ ที่ออกโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

13. การดำเนินการทางวินัย

บุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการว่าจ้างแรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย และแรงงานทาส ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม บุคคลนั้นจะต้องระงับโทษตามกฎหมายและระเบียบในท้องถิ่น โดยบริษัทฯ จะดำเนินการต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต

การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของนโยบายฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา

ฉบับ	อนุมัติโดย	วันที่อนุมัติ	สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา
ต้นฉบับ	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 1/2557 วันที่ 12 มกราคม 2557	-
ปรับปรุงครั้งที่ 1	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 2/2558 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558	-

ฉบับ	อนุมัติโดย	วันที่อนุมัติ	สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา
ปรับปรุงครั้งที่ 2	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 4/2559 วันที่ 11 สิงหาคม 2559	<ul style="list-style-type: none"> • ขยายความครอบคลุมของนโยบาย • เพิ่มหมวดการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม • เพิ่มคำอธิบายในหมวดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง • เพิ่มข้อความยืนยันว่าไอวีแอลจะใช้มาตรฐานสูงสุดในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน