


นโยบาย ด้านสิทธิมนุษยชน



/ *ทีมที่* กับชีวิตได้ทุกวัน
CAP
SRISAWAD CAPITAL




	เลขที่อ้างอิง	EXEC-2023/003	ฉบับที่	1
	วันที่มีผลบังคับใช้	10 กรกฎาคม 2566	วันที่ปรับปรุงล่าสุด	28 มิถุนายน 2566
	ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)		
	นโยบายสำหรับ	กรรมการและพนักงานบริษัท		



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(HUMAN RIGHT POLICY)

บริษัท ศรีสวัสดี แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

	เลขที่อ้างอิง	EXEC-2023/003	ฉบับที่	1
	วันที่มีผลบังคับใช้	10 กรกฎาคม 2566	วันที่ปรับปรุงล่าสุด	28 มิถุนายน 2566
	ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)		
	นโยบายสำหรับ	กรรมการและพนักงานบริษัท		

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพ และปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐาน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ หลักการสิทธิมนุษยชนสากล และหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับภาคธุรกิจ ครอบคลุมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Principles of the United Nations Global Compact UNGC) ปฏิญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณและนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่บริษัทประกาศใช้

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้กำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท

วัตถุประสงค์


เพื่อเป็นมาตรฐานเบื้องต้นสำหรับกรรมการและพนักงาน ในการหลีกเลี่ยงมิให้ประพฤติ ปฏิบัติตนผิดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดหลักการสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ใช้บังคับสำหรับกรรมการ และพนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครืออื่นๆ โดยหมายความรวมถึงพนักงานประจำ, พนักงานชั่วคราว, พนักงานภายใต้สัญญาจ้างพิเศษ และอื่นๆ โดยพนักงานของบริษัททุกคนที่ได้รับการว่าจ้าง มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตาม

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทาง กาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตาม

	เลขที่อ้างอิง	EXEC-2023/003	ฉบับที่	1
	วันที่มีผลบังคับใช้	10 กรกฎาคม 2566	วันที่ปรับปรุงล่าสุด	28 มิถุนายน 2566
	ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)		
	นโยบายสำหรับ	กรรมการและพนักงานบริษัท		

สนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงาน บังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่นๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดย การบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระ หรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติ อาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย


การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การแสดงความคิดเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตนเนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น


แนวทางปฏิบัติ

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม เช่น

- การเคารพสิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า เช่น ปฏิบัติต่อผู้บริโภค/ลูกค้าอย่างเป็นธรรม ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภค/ลูกค้า เป็นต้น
- การเคารพสิทธิคู่ค้า เช่น ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

	เลขที่อ้างอิง	EXEC-2023/003	ฉบับที่	1
	วันที่มีผลบังคับใช้	10 กรกฎาคม 2566	วันที่ปรับปรุงล่าสุด	28 มิถุนายน 2566
	ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)		
	นโยบายสำหรับ	กรรมการและพนักงานบริษัท		

- การเคารพสิทธิชุมชน เช่น ตระหนักถึงสิทธิของชุมชน รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ แม้กระทั่งไม่ใช่แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนดหรือการใช้แรงงานบังคับภายในบริษัทหรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น การไม่เลือกปฏิบัติ ต่อต้านการล่วงละเมิด และไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ (ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช่ทางเพศ) และได้กำหนดให้ทราบทั่วกันว่าข้อร้องเรียนใดๆ ที่บริษัทได้รับ จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ หากการกล่าวหาอันได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย ทันที
 3. สื่อสาร เผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าทุกคนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
 4. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายพัฒนาบุคคลากร หรือ บุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายพัฒนาบุคคลากร หรือบุคคลที่รับผิดชอบ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
 5. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการยกระดับการรายงานอุบัติการณ์ในระดับสูงขึ้นไป ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทกำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน
 6. บริษัทฯ จะพัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงของ

	เลขที่อ้างอิง	EXEC-2023/003	ฉบับที่	1
	วันที่มีผลบังคับใช้	10 กรกฎาคม 2566	วันที่ปรับปรุงล่าสุด	28 มิถุนายน 2566
	ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)		
	นโยบายสำหรับ	กรรมการและพนักงานบริษัท		

องค์กร รวมถึงการตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

7. บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
8. สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัท บริษัทฯ จะต้องดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้ จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
9. บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสื่อสาร รายงานและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทาและการเยียวยา รวมถึงปฏิบัติการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดสู่สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส
10. บริษัทฯ จะทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร

หากมีคำถามใดๆ เกี่ยวกับนโยบายฉบับนี้ โปรดติดต่อ ฝ่ายกำกับดูแล, ฝ่ายพัฒนาบุคลากร หรือฝ่ายกฎหมายในวันเวลาทำการของบริษัท

พร้อมที่
กับชีวิตได้ทุกวัน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

☎ 0 2691 5600

🌐 www.srisawadcapital.co.th