

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)

บริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกมิติ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม และเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า ผู้รับเหมา ผู้ส่งมอบสินค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรงหรือโดยอ้อม และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยเฉพาะหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

นิยามคำศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมีโดยกำเนิดอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชาติพันธุ์ ความพิการ หรือสถานะอื่นใด สิทธิเหล่านี้ครอบคลุมทั้งสิทธิในการมีชีวิตเสรีภาพในการแสดงออก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สิทธิในค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและการได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

บริษัท ดำเนินนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนตามแนวทาง ดังนี้

1.การเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม

บริษัทให้การปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบนพื้นฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สัญชาติ ความพิการ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความคิดเห็นทางการเมือง รสนิยมทางเพศ หรือเงื่อนไขอื่นใด ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมที่หลากหลายด้วยความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

1.1 การใช้แรงงานบังคับ

- บริษัทไม่ยินยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงการบังคับด้วยการข่มขู่ ใช้ความรุนแรง หรือยึดเอกสารส่วนตัวของพนักงานโดยมิชอบ
- ห้ามลงโทษทางร่างกายหรือจิตใจหรือใช้วิธีการควบคุมโดยละเมิดศักดิ์ศรีของบุคคล

1.2 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- หลีกเลี่ยงการใช้แรงงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือพัฒนาการของเด็ก

1.3 การคุ้มครองแรงงาน

- บริษัทไม่ยอมรับการล่วงละเมิด การคุกคามทางเพศ การข่มขู่ หรือการใช้ความรุนแรงในที่ทำงานทุกกรณี และจะดำเนินการสอบสวนโดยยึดหลักความเป็นธรรมอย่างเคร่งครัด
- บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานทุกคน โดยเฉพาะผู้มีข้อจำกัดด้านร่างกาย หรือภาวะที่เสี่ยงต่อสุขภาพ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเพศ อายุ หรือสถานะใดๆ
- บริษัทไม่มอบหมายงานที่เป็นอันตราย หรือเกินกำลังทางกายภาพของหญิงตั้งครรภ์
- บริษัทไม่ลดตำแหน่ง เลิกจ้าง หรือจำกัดสิทธิแรงงานหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์
- บริษัทไม่ให้แรงงานหญิงทำงานบนที่สูงเกิน 10 เมตร
- บริษัทไม่ให้แรงงานหญิงทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนักเกิน 25 กิโลกรัม หากของหนักเกินกว่านั้น บริษัทจะจัดหาเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและปลอดภัย
- บริษัทไม่ให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนักเกิน 15 กิโลกรัม หากของหนักเกินกว่านั้น บริษัทจะจัดหาเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและปลอดภัย
- บริษัทไม่ให้แรงงานชายทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนักเกิน 55 กิโลกรัม หากของหนักเกินกว่านั้น บริษัทจะจัดหาเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและปลอดภัย

1.4 การว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

- ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- รับประกันการจ้างงานที่มีเอกสารถูกต้อง ค่าแรงเป็นธรรม และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- เคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม แสดงออก และสื่อสารอย่างอิสระภายในกรอบกฎหมาย

1.5 ความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน

- บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัท ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงาน

สัมพันธภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

- บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ผ่านการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

2. การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัท หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อมในกิจกรรมที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การล่วงละเมิด หรือการคุกคามในที่ทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทส่งเสริมความเท่าเทียมในด้านการจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรม และการเลื่อนตำแหน่งห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ ความเชื่อส่วนบุคคล สถานภาพสมรส หรือความพิการ

2.2 การส่งเสริมความเท่าเทียมและครอบคลุม

บริษัทสนับสนุนโอกาสในการทำงาน การพัฒนา และการได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น คนพิการ แรงงานสูงอายุ และพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

2.3 การห้ามใช้แรงงานผิดกฎหมาย

บริษัทไม่สนับสนุนและไม่กระทำการใดที่เข้าข่ายการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานภายใต้สัญญาโดยไม่สมัครใจ

2.4 การเคารพสิทธิในการมีเสียงและการร้องเรียน

บริษัทจัดให้มีช่องทางการแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยรับรองการปกปิดตัวตนของผู้ร้องเรียนและไม่มี การตอบโต้หรือกลั่นแกล้งในภายหลัง

2.5 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

บริษัทจัดให้มีการอบรมแก่พนักงานทุกระดับเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน การเคารพผู้อื่น และการรับมือเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2.6 ระบบตรวจสอบและป้องกันเชิงรุก

บริษัทมีการตรวจสอบภายในและประเมินความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมมีแผนป้องกันและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.7 การบริหารจัดการคู่ค้าอย่างมีจริยธรรม

บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าและผู้รับจ้างดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และเคารพสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับแนวทางขององค์กร

3. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยอ้างอิงแนวทางการตรวจสอบจาก UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการให้มั่นใจว่า บริษัทมีการปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล ซึ่งสามารถป้องกันและแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนของทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยสามารถแบ่งมิติการตรวจสอบออกเป็น 3 ประเด็นตลอดห่วงโซ่คุณค่าดังนี้

3.1 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทประเมินความเสี่ยงเชิงระบบและเฉพาะกิจในกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการ อันอาจกระทบต่อสิทธิมนุษยชน เช่น การจัดจ้างงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารแรงงานข้ามชาติ หรือการใช้แรงงาน บริษัทจะพิจารณาผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก สตรี แรงงานข้ามชาติ ผู้พิการ ชนกลุ่มน้อย และผู้มีความหลากหลายทางเพศ

3.2 กระบวนการตรวจสอบและติดตามผล

บริษัทมีการจัดทำแบบสอบถาม ตรวจสอบเยี่ยมพื้นที่ และจัดการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงาน คู่ค้า และชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นสากลในการตรวจสอบ เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) และ ILO Core Convention

3.3 การป้องกันและลดผลกระทบ

บริษัทดำเนินการป้องกันล่วงหน้าในการจัดการลดผลกระทบในกรณีพบความเสี่ยง เช่น ปรับปรุงนโยบายด้านแรงงาน ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือทบทวนความร่วมมือกับคู่ค้า ที่มีแนวโน้มละเมิดสิทธิ สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

3.4 การเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย เข้าถึงง่าย และไม่เปิดเผยตัวผู้ร้องเรียน กำหนดกระบวนการตรวจสอบและพิจารณาข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม และดำเนินการเยียวยาอย่างเหมาะสม โปร่งใส และรวดเร็ว

3.5 การสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณะ

บริษัทสื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านรายงานความยั่งยืน (ESG Report) และ รายงานประจำปี (One Report)

3.6 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัททบทวนและพัฒนาแนวทาง Human Right Due Diligence (HRDD) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของตน

ผู้ใดที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้ ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมายจนถึงที่สุด

การทบทวนนโยบาย

บริษัทจะทบทวนและปรับปรุงนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเหตุจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

อนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2568



(นายบวร วงศ์สินอุดม)
ประธานกรรมการ