

การเคารพสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม



บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในทุกภาคส่วนของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์กรและสังคมที่เท่าเทียม การเคารพสิทธิมนุษยชนไม่เพียงเป็นพันธกิจทางจริยธรรม แต่ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน โดยบริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจด้วยการมีความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนจะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม

ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หลากหลาย และเท่าเทียมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมถึงการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการติดตามและรายงานผลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ จะไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ
- มีกระบวนการติดตามและรายงานผลเกี่ยวกับการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ
- เปิดเผยผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใส

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดูแลและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานอย่างเหมาะสม
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคลและสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและ แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ บริษัทฯ ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและให้ความสำคัญเคารพสิทธิของผู้บริโภคโดยไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัว หรือสิทธิของลูกค้านั้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นในการดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และสนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่บริษัทฯ ไปจนถึงบริษัทในเครือและกิจการร่วมค้า รวมถึงคู่ค้า โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (The Convention on The Rights of the Child) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสามารถสร้างมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร



รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบาย
ด้านสิทธิมนุษยชน

สามารถอ่านเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ

หัวข้อ “นโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืน”

หรือสแกน QR Code



การติดตามและรายงานการละเมิด ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้กำหนดกลไกและมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีช่องทางในการรับเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการกลั่นแกล้งและการคุกคามสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ และข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะคุ้มครองและรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนเป็นความลับ

ช่องทางการรับข้อร้องเรียน

1. ช่องทางสำหรับพนักงาน



แจ้งผู้บังคับบัญชา

แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล Ins. 02-100-3095

แจ้งสำนักตรวจสอบภายใน Ins. 02-100-3118

ส่งอีเมล



audit_committee@jasmine.com

แจ้งประธานคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

โดยส่งอีเมลไปที่ KarlJamorn@hotmail.com

2. ช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก



ช่องทางออนไลน์

แจ้งผ่านช่องทางออนไลน์ของบริษัทฯ

www.jasmine.com/contact

นำส่งจดหมาย



หน่วยงานแจ้งเบาะแสร้องเรียน

บริษัท จัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 200 หมู่ที่ 4 ชั้น 29 จัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล ทาวเวอร์

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร โดยการพิจารณาบทลงโทษจะดำเนินการด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงระดับความรุนแรงและลักษณะของความผิดเป็นสำคัญ ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังมีการรวบรวมและจัดเก็บรายงานผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามต่อแรงงาน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานและนำเสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่กำหนดสามารถป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลไกการเยียวยากรณีเกิด การละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผลการดำเนินงานปี 2567



ในปี 2567 บริษัทฯ **ไม่มีเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน**
ติดต่อกันเป็นปีที่ 3 ดังนั้น จึงไม่มีมาตรการเยียวยาเกิดขึ้น

การเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมุ่งมั่นที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการฟื้นฟูและความเป็นธรรม โดยบริษัทฯ มีมาตรการฟื้นฟูและเยียวยาที่ครอบคลุมทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนอย่างเป็นธรรม โดยการพิจารณาเยียวยาจะคำนึงถึงระดับผลกระทบในแต่ละกรณี ผ่านการเจรจา ร่วมกันระหว่างผู้ได้รับผลกระทบและบริษัทฯ ภายใต้กรอบระเบียบและมาตรการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การเยียวยาเป็นไปอย่างครอบคลุมและเหมาะสม นอกจากนี้ หากมีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทฯ ยังกำหนดกระบวนการในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ขึ้นอีกในอนาคต โดยการติดตามผลและการดำเนินมาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะปฏิบัติภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน

การสร้างวัฒนธรรมและการสื่อสาร ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและป้องกันการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเนื่องมาจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ (LGBTQI+) อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง หรือสถานภาพสมรส โดยบริษัทฯ สนับสนุนความเสมอภาคในการจ้างงาน การพัฒนา ศักยภาพพนักงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการรวมตัวโดยสงบ ตลอดจนยึดมั่นในหลักการแรงงานสากล และป้องกันการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

คณะกรรมการสวัสดิการ

ด้านการสื่อสารและการดูแลสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ทำการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้น เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้านการตอบแทนพนักงานในทุกระดับ โดยคณะกรรมการชุดนี้ประกอบไปด้วยตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทในการเจรจาต่อรองกับบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่มีผลกระทบต่อพนักงาน เช่น นโยบายสวัสดิการ การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งในปี 2567 คณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมและตอบโจทย์พนักงานมากขึ้น โดยได้ขยายวงเงินความคุ้มครองของสวัสดิการประกันกลุ่ม รวมถึงปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับกฎหมายสมรสเท่าเทียม เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง

โครงการส่งเสริมความหลากหลาย ทางเพศในองค์กร

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศเพื่อตอบสนองต่อความมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมที่เท่าเทียมในองค์กร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ ผ่านแคมเปญภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียม



รวมถึงได้มีการจัดโครงการประชาสัมพันธ์ในหัวข้อ “การทำให้ที่ทำงานเป็นพื้นที่ของความเท่าเทียมทางเพศ” และการจัดการแข่งขันประกวดแต่งกาย เพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ โครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเฉลิมฉลองเทศกาล "Pride Month" ซึ่งจัดขึ้นในเดือนมิถุนายนของทุกปี โดยเฉพาะในปีนี้ที่ประเทศไทยได้ผ่านร่างกฎหมายเท่าเทียม บรรยากาศของกิจกรรมจึงเต็มไปด้วยความคึกคัก โดยมีทั้งผู้บริหารและพนักงานร่วมกิจกรรมอย่างคึกคักและแต่งกายสร้างสีสัน เพื่อเป็นการยืนยันถึงการเปิดกว้างและเคารพในความหลากหลายทางเพศ พร้อมทั้งสะท้อนถึงการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในองค์กร