

ชื่อเอกสาร นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
รหัสเอกสาร PROUD/LC/POLICY015
วันที่เริ่มบังคับใช้ 1 มกราคม 2564

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท พราว เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทเชื่อว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมเป็นความคาดหวังที่สำคัญจากสังคม และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานจำนวนมาก ซึ่งการเข้าใจและตระหนักถึงความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม จะช่วยลดผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงมุ่งเน้นการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของการดำเนินงาน โดยยึดมั่นตามมาตรฐานสากลและแนวทางที่กำหนดในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGP) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) รวมถึงปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) โดยมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณและนโยบายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่บริษัทประกาศใช้

วัตถุประสงค์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของการดำเนินงาน โดยมุ่งมั่นที่จะป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและคู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

คำนิยาม

- สิทธิมนุษยชน (Human Rights)** หมายถึง สิทธิพื้นฐานที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หรือประเด็นอื่น ๆ สิทธิเหล่านี้รวมถึงสิทธิในการมีชีวิตและเสรีภาพ การไม่ถูกบังคับหรือทรมาน และสิทธิในการศึกษาและเข้าถึงบริการพื้นฐาน
- การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)** หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่มีอยู่จริง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเสียเปรียบในด้านโอกาส สิทธิประโยชน์ หรือการเข้าถึงทรัพยากร
- การละเมิด (Harassment)** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงที่สร้างความไม่สะดวกใจหรือไม่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคล ซึ่งอาจมีลักษณะทางกายภาพหรือจิตใจ เช่น การข่มขู่ การทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือการคุกคามทางเพศ
- กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group)** หมายถึง บุคคลที่มีความเสี่ยงสูงในการไม่สามารถปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญ

ชื่อเอกสาร นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
รหัสเอกสาร PROUD/LC/POLICY015
วันที่เริ่มบังคับใช้ 1 มกราคม 2564

ซึ่งอาจส่งผลให้พวกเขาตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ค้า และชุมชนโดยรวม เป็นต้น

แนวทางการปฏิบัติ

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หรือประเด็นอื่น ๆ บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด รวมถึงไม่จ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ไม่ใช่แรงงานบังคับ และยึดถือความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ พร้อมสนับสนุนการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ตามแนวทางสากล โดยบริษัทมีการสำรวจและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจโดยตรงและในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อที่จะระบุปัญหา แนวทางการป้องกัน และแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม

2. การส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญในการส่งเสริม รักษา และเคารพสิทธิมนุษยชน โดยปฏิบัติตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพต่อความหลากหลายที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งรวมถึงการยอมรับในความแตกต่างด้านเชื้อชาติ เพศ อายุ และความสามารถ โดยจะมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันในองค์กร และทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทที่สำคัญในองค์กร นอกจากนี้บริษัทสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

3. การสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูล

บริษัทจะสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัท โดยจะใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ สำหรับพนักงานของบริษัทจะจัดให้มีการอบรม พร้อมเอกสารประกอบการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ บริษัทจะร่วมมือกับผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้รับเหมา และคู่ค้าในการให้ความรู้และส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในทุกระดับ

4. การสนับสนุนสิทธิของพนักงาน

บริษัทจะสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเต็มที่ โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงออกและการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ต้องกังวลถึงการตอบโต้หรือการกดดัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีสิทธิและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

ชื่อเอกสาร นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
รหัสเอกสาร PROUD/LC/POLICY015
วันที่เริ่มบังคับใช้ 1 มกราคม 2564

5. การสรรหาบุคลากร

ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามความต้องการของตำแหน่งงาน รวมถึงคุณสมบัติและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกันทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือข้อจำกัดของร่างกาย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายและเป็นที่ยอมรับ

6. การแจ้งเบาะแส

บริษัทได้กำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Whistleblower Policy) ที่มีความโปร่งใส เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรายงานเหตุการณ์หรือการกระทำที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือจรรยาบรรณในองค์กรได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม บริษัทมุ่งหวังที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความเห็นและข้อกังวล โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้หรือการกีดกันจากผู้ที่มีความอำนาจภายในองค์กร นอกจากนี้ การแจ้งเบาะแสจะได้รับการจัดการด้วยความเป็นลับ โดยบริษัทจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แจ้งไว้เป็นความลับ และจะไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้แจ้ง

7. การอบรมและสื่อสารข้อมูล

บริษัทจะจัดให้มีการอบรมและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมความเข้าใจให้กับพนักงาน โดยการอบรมจะครอบคลุมถึงการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและมีจริยธรรม

8. การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะพัฒนากระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มการลงทุนหรือการควบรวม โดยจะระบุและประเมินความเสี่ยง รวมถึงกำหนดกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบเพื่อวางแผนและดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การเยียวยากรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยการดำเนินการจะต้องยุติธรรม มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม โดยจะมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว

การควบคุมภายในและการทบทวนนโยบาย

เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจะให้มีประเมินความเสี่ยง การตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทจะมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างสม่ำเสมอ โดยอิงจากข้อมูลย้อนกลับจากพนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเอกสาร	นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
รหัสเอกสาร	PROUD/LC/POLICY015
วันที่เริ่มบังคับใช้	1 มกราคม 2564

บทลงโทษ

บริษัทจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบภายในของบริษัท หากพบว่าการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งการดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย โดยการดำเนินการจะรวมถึงการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม หรือแม้แต่การพิจารณาลงโทษที่เหมาะสมตามกรณี

ประกาศใช้ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2564



(นายภูมิพัฒน์ สيناเจริญ)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท พราว เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน)