

นโยบายกลางด้านสิทธิ

มนุษยชน

กลุ่มบริษัทแพนดอรา

เวอร์ชัน 2.0

PANDORA

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน | เวอร์ชัน 2.0 | 0

การจัดประเภท: Pandora Public

ภาพรวม เอกสาร

หน่วยงานที่เป็นเจ้าของ

ฝ่ายสื่อสารและความยั่งยืนขององค์กร

ติดต่อสอบถามเกี่ยวกับเนื้อหา

sustainability@pandora.net

ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเมื่อ

2 ธันวาคม 2564

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

[หลักจรรยาบรรณของแพนดอรา](#)
[หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์](#)
[นโยบายการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อ](#)
[คำแถลงความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน](#)

1 จุดประสงค์

แพนดอราตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานที่แจกแจงไว้ในหมวดที่ 4 ของนโยบายนี้ทุกประการ

นโยบายนี้มีเจตจำนงที่จะเน้นให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท และช่วยให้พนักงานตระหนักถึงผลของสิทธิมนุษยชนที่มีต่อบริษัท

2 ขอบเขต

ความมุ่งมั่นของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนมีผลบังคับใช้กับการปฏิบัติและการห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทในเครือแพนดอราทั่วโลก บริษัท คาดหวังให้พนักงาน ชัพพลายเออร์ และบุคคลภายนอกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งแฟรนไชส์ ยึดถือคุณค่าและความมุ่งมั่นที่ระบุไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ และช่วยสนับสนุนบริษัท ในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

ในกรณีที่นโยบายฉบับภาษาอังกฤษและนโยบายฉบับแปลมีเนื้อหาขัดแย้งกัน ขอให้ยึดเนื้อหาในฉบับภาษาอังกฤษเป็นหลัก นอกจากนี้ ในกรณีที่นโยบายนี้ขัดแย้งกับกฎหมายหรือบทเพิ่มเติมทางกฎหมายประจำท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง เราจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหาหนทางแก้ไขที่ตรงกับแนวคิดการเคารพสิทธิมนุษยชน และนโยบายนี้ไปพร้อมๆ กัน

3 บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ

ในขณะที่สิทธิมนุษยชนเป็นความรับผิดชอบของพนักงานบริษัทแพนดอราทุกคน การกำกับดูแลนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนถือเป็นหน้าที่ของรองประธาน (VP) ฝ่ายสื่อสารและความยั่งยืนขององค์กร ฝ่ายความยั่งยืนขององค์กรรวมทั้งผู้นำและทีมงานของฝ่ายธุรกิจที่เกี่ยวข้องจะนำความมุ่งมั่นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติใช้

นโยบายนี้ได้รับการควบคุมโดยคณะกรรมการฝ่ายความยั่งยืนของบริษัทแพนดอรา ซึ่งจะทบทวนและจัดการแก้ไขความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏขึ้น คณะกรรมการฝ่ายความยั่งยืนมีประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของบริษัท เป็นประธาน และประกอบด้วยสมาชิก 8 ราย รวมทั้งสมาชิกของคณะผู้บริหารระดับสูง (Executive Leadership Team) และผู้บริหารข้ามสายงานระดับอาวุโสด้วย คณะกรรมการบริษัทแพนดอรา ซึ่งเป็นผู้อนุมัตินโยบายนี้ เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงานต่างๆ ในด้านความยั่งยืนของบริษัทรวมทั้งเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยจะได้รับการรายงานความก้าวหน้าทุกๆ ครึ่งปี

ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนรวมถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น จะถูกรายงานไปยังสำนักงานจัดการความเสี่ยงที่สำนักงานใหญ่ (Global Risk Office) ซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการฝ่ายบริหารจัดการความเสี่ยงในการจัดทำรายงานความเสี่ยงหลักเพื่อรายงานต่อไปยังฝ่ายบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหารบริษัท จะเป็นผู้มีอำนาจท้ายสุดในการรับผิดชอบเกี่ยวกับภาระความเสี่ยง การประเมินและการบรรเทาผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ

พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้ และหากมีข้อสงสัย ให้ปรึกษากับผู้จัดการของส่วนงานที่เกี่ยวข้องหรือทีมงานฝ่ายความยั่งยืนขององค์กรที่ sustainability@pandora.net

4 พันธกิจทั่วไป

เรามุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนทุกประการ ตามมาตรฐานสากลต่อไปนี้:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR)
- ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
- อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่แสดงไว้ในหลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ (UNGPs) โดยการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในเชิงรุก บริษัท จะหาแนวทางป้องกันหรือการมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมของเรา รวมถึงหลีกเลี่ยงการเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากซัพพลายเออร์ของบริษัท หรือจากสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลภายนอก บริษัท จัดให้มีการดำเนินการตรวจสอบในด้านสิทธิมนุษยชนในทุกหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และจัดลำดับความสำคัญสิ่งที่ต้องดำเนินการให้เหมาะสมเพื่อที่สามารถระบุ ป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบเหล่านั้น ที่อยู่ในการปฏิบัติงานและห่วงโซ่คุณค่าของเราได้

เราจะจัดหามาตรการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ในกรณีที่เราเป็นผู้ก่อหรือมีส่วนสร้างผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ความมุ่งมั่นนี้ครอบคลุมไปถึงการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อหาหนทางแก้ไข และไม่ขัดขวางสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากแหล่งอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคคลที่เปราะบาง ซึ่งรวมถึง(แต่ไม่จำกัดเพียง) แรงงานต่างด้าว ชนกลุ่มน้อย และผู้หญิง

เราจะไม่ส่งเสริมหรือยอมให้เกิดการคุกคาม การข่มขู่ และการทำร้ายผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการและห่วงโซ่อุปทานของเรา

บริษัทฯ จะมองหาแนวทางเพื่อส่งเสริมและผลักดันสิทธิมนุษยชนให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในส่วนที่บริษัทมีกำลังดำเนินการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มเปราะบาง

พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือบริษัทฯ ในความพยายามต่างๆ ที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดนโยบายฉบับนี้และหากมีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น บริษัทฯ อาจพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายของบริษัท

5 คำแถลงนโยบาย

5.1 ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เด่นชัด

ส่วนหนึ่งของการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องของเรา คือการจัดทำแผนภาพ แสดงประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูงในระดับองค์กรทั่วทั้งบริษัท ผ่านบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระ เพื่อระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ เราจะคอยดำเนินการตรวจสอบการวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง รวมถึงในเวลาที่มีประเด็นจากผลกระทบที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งอาจรวมถึงการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินความเสี่ยง การมีส่วนร่วมกับผู้ถือสิทธิ และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องของเรา จากการประเมินล่าสุดของเรา ได้มีการระบุประเด็นสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ดูคำนิยามในหมวดที่ 6)

- สิทธิเข้าถึงกลไกในการร้องทุกข์
- แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์
- การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม
- เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม
- การคุกคามและผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างเพศ
- แรงงานทาสสมัยใหม่และแรงงานบังคับ
- การโฆษณาออนไลน์
- ความเป็นส่วนตัว
- ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ

5.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

เราทำงานเชิงรุกร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งผู้ถือสิทธิที่ได้รับผลกระทบและ/หรือตัวแทนที่ถูกต้องตามกฎหมายของบุคคลเหล่านั้นในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและจัดทำมาตรการต่างๆ ในการบรรเทาผลกระทบ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของเราคือพนักงาน ผู้ได้รับสิทธิ (franchisee) ผู้บริโภค ชัพพลายเออร์ รวมทั้งพนักงานของชัพพลายเออร์ รวมถึงชุมชนในท้องถิ่น

บริษัทฯ มีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถระบุได้ดังต่อไปนี้:

ตารางที่ 1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของแพนดอรา

<p>พนักงานของเรา</p>	<p>เราเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน และจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบาย รวมทั้ง หลักจรรยาบรรณ ของบริษัทฯ ขึ้นมา เพื่อให้พนักงานเติบโตและก้าวหน้าในสถานที่ทำงานได้ พนักงานทุกคนต้องเข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่องหลักจรรยาบรรณให้ครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าใจถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ อย่างแท้จริง</p> <p>แพนดอรามุ่งมั่นที่จะรักษาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยให้แก่พนักงานของเรา และได้จัดทำโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดหรือกำจัดอันตรายที่เกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้</p> <p>แพนดอรายังได้พยายามอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้พนักงานของเราตระหนักถึงศักยภาพสูงสุดของตน ด้วยการมอบค่าจ้าง อุปกรณ์เครื่องมือ การฝึกอบรม และการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างทักษะ และให้พนักงานพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพได้มากขึ้น</p> <p>การมีส่วนร่วมและการยอมรับความหลากหลายเป็นส่วนสำคัญของแบรนด์แพนดอรา เรามีกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม และมีความเท่าเทียมทางเพศในระดับผู้นำ</p> <p>เราเคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการสมาคมและมีบทบาทในการเจรจาต่อรองร่วม</p>
<p>ผู้ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ของเรา (franchisee)</p>	<p>เนื่องจากผู้ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ของเราดำเนินธุรกิจภายใต้แบรนด์แพนดอรา</p> <p>ความรับผิดชอบของเราในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนจึงครอบคลุมไปถึงพนักงานภายในร้านและผู้รับเหมาในสถานที่ของผู้ที่ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ของเราด้วย เราจะร่วมมือกับผู้ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ของเราในการระบุส่วนที่ควรได้รับการปรับปรุงและดูแลให้มั่นใจว่ามีเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม</p>
<p>ผู้บริโภคของเรา</p>	<p>เรามีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้บริโภคในขณะที่พวกเขาซื้อของในร้านค้าของเราหรือในร้านค้าออนไลน์ หนึ่งในวิธีการที่จะแสดงความเคารพดังกล่าวก็คือการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค โดยบริษัทฯ จะแจกแจงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคอย่างเหมาะสมไว้ในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งอธิบายถึงประเภทของข้อมูลที่เรารวบรวม จุดประสงค์ที่เรารวบรวม และการนำข้อมูลนั้นไปใช้ ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้นจะได้รับการดูแลอย่างไร จะนำไปแบ่งปันต่อกับใคร และผู้บริโภคมีตัวเลือกอะไรบ้างเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลของเราและการขอลบข้อมูลของตน</p> <p>แพนดอรายังมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแนวปฏิบัติทางการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ ในเวลาที่โฆษณาเครื่องประดับให้แก่ผู้บริโภค</p> <p>มาตรฐานการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ</p> <p>ของแพนดอราได้กำหนดหลักการและมาตรฐานที่จะใช้เป็นแนวทางในการบริหารและออกแบบแคมเปญการตลาดทั้งในระดับโลกและระดับท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติทางการตลาดที่มีความรับผิดชอบและยอมรับความหลากหลาย ซึ่งรวมถึงการสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางสังคมในการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้บริโภค ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมและยอมรับความหลากหลาย</p>
<p>ซัพพลายเออร์ของเรา</p>	<p>เรามีหน้าที่รับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนของผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์เครื่องประดับของเรา รวมทั้งบุคคลที่ข้องเกี่ยวกับการทำเหมืองแร่โลหะและแร่ธาตุ รวมถึงโลหะที่ผ่านกระบวนการรีไซเคิล และห่วงโซ่อุปทานของการผลิต</p> <p>ความรับผิดชอบของเรายังครอบคลุมไปถึงบุคคลที่มีส่วนร่วมในธุรกิจของเราในลักษณะอื่นด้วยเช่นกัน เช่น ซัพพลายเออร์สินค้าบรรจุกภัณฑ์ ศูนย์กระจายสินค้าและลอจิสติกส์ ผู้รับเหมา และซัพพลายเออร์ทางอ้อมอื่นๆ บริษัทฯ ได้ระบุความมุ่งมั่นในด้านสิทธิมนุษยชนและความคาดหวังที่บริษัทฯ มีต่อซัพพลายเออร์ทั้งหมดของเราใน หลักจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์ และกำกับดูแลให้มั่นใจว่าได้นำความมุ่งมั่นดังกล่าวไปปรับใช้ผ่าน นโยบายการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งอธิบายวิธีการประเมิน การติดตาม และการแก้ไขสิ่งต่างๆ</p> <p>ให้ถูกต้องทั้งในสถานประกอบการของซัพพลายเออร์และซัพพลายเออร์ย่อย ซึ่งรวมไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่สามารถยอมรับได้</p> <p>อีกทั้งยังรวมถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD)</p> <p>ในการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบสำหรับแร่ที่ได้จากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและความเสี่ยงสูง</p>
<p>ชุมชนของเรา</p>	<p>เรามีความรับผิดชอบในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่เรามีผลกระทบ</p> <p>เราพยายามอย่างเต็มที่ที่จะมอบความก้าวหน้าและสถานะที่ดี ให้กับชุมชนต่างๆ ผ่านการดำเนินธุรกิจของเราในพื้นที่ชุมชนต่างๆ รวมทั้งเข้าถึงชุมชนเหล่านั้นเพิ่มเติมด้วยกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ</p>

5.3 การนำไปปฏิบัติใช้

เราตระหนักดีว่าการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเราใช้ทั้งนโยบาย การฝึกอบรม และระบบเฝ้าระวังที่เรามี เพื่อนำประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

เราจะพัฒนาและจัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานของแพนดอรา ซัพพลายเออร์ และบุคคลภายนอกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เราจะรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นเหล่านี้ในรายงานความยั่งยืนประจำปีของเรา ตามโครงการนำเสนอความคืบหน้าของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact Communication on Progress) และคำแถลงความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทานของเรา

พนักงานของแพนดอราที่ได้รับทราบเกี่ยวกับการละเมิดนโยบายนี้จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของตนทราบ หากเรื่องราวที่ร้องเรียนไปไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา พนักงานสามารถปรึกษากับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสำนักงานในประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ ฝ่ายบริหารประจำของประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสำนักงานใหญ่ ฝ่ายดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและฝ่ายกฎหมายสำนักงานใหญ่ หรือฝ่ายความยั่งยืนขององค์กรได้เช่นกัน

นอกจากนั้น แพนดอรายังมี [นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด](#) และสายด่วนแจ้งเบาะแสการกระทำผิดไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานของแพนดอราทุกคน รวมทั้งซัพพลายเออร์ บุคคลภายนอกอื่นๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกสามารถรายงานข้อกังวลที่รุนแรงและละเอียดอ่อน รวมทั้งการประพฤติผิด พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม การละเมิดหลักจรรยาบรรณธุรกิจ การละเมิดนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นความลับ การรายงานทั้งหมดจะได้รับการสอบสวนอย่างมีอิสระ ละเอียดรอบคอบ และเป็นความลับ

บุคคลใดก็ตามที่แจ้งประเด็นปัญหาขึ้นมาโดยสุจริตใจจะได้รับการคุ้มครองจากการตอบโต้ด้วยกำลังหรือการแค้น อีกทั้งจะมีการเยียวยาให้เหมาะสม ในกรณีที่ทำเป็นบทบัญญัติไม่ได้ห้ามหรือขัดขวางพนักงานไม่ให้รายงานแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่รัฐที่เหมาะสม

ในระดับของซัพพลายเออร์ เราให้การสนับสนุนคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นที่ที่พนักงานสามารถร้องเรียนและร้องทุกข์ได้ อีกทั้งเรายังตรวจสอบด้วยว่าซัพพลายเออร์ของเราจัดการทำกลไกร้องเรียนให้พนักงานหรือไม่ผ่านกระบวนการจัดทนายความที่มีความรับผิดชอบ

6 คำจำกัดความ

คำสำคัญ	คำจำกัดความ
สิทธิเข้าถึงกลไกในการร้องทุกข์	กระบวนการการร้องทุกข์ที่พนักงานใช้แจ้งประเด็นที่เกี่ยวกับผลกระทบทางลบที่ตนประสบ อันเป็นผลลัพธ์ของแนวปฏิบัติทางธุรกิจบางประการ พนักงานควรรับทราบว่ามีกลไกในการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถเข้าถึงได้ กลไกเหล่านี้อาจบริหารโดยฝ่ายธุรกิจต่างๆ สหภาพแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายที่ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผ่านบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระและวางใจได้ หรือผ่านรัฐ
แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์	การใช้แรงงานเด็กเป็นการพรางชีวิตวัยเด็ก ศักยภาพ และเกียรติของเด็ก ๆ ออกจากตัวของพวกเขา ซึ่งเป็นอันตรายต่อพัฒนาการทางสังคม ทางร่างกาย และทางจิตใจ แรงงานเด็กอาจพรางโอกาสในการเข้าเรียน บังคับให้พวกเขาต้องออกจากโรงเรียนก่อนเวลาอันควร หรือบังคับให้พวกเขาทั้งเข้าเรียนและทำงานที่เหน็ดเหนื่อยไปพร้อม ๆ กัน ตามที่อนุสัญญา ILO ข้อ 138 ได้กำหนดไว้ว่าผู้ที่สามารถรับจ้างทำงานเต็มเวลาได้จะต้องมีอายุที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว และต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี ไม่ว่าจะในกรณีใดก็ตาม แรงงานผู้เยาว์ได้รับการนิยามว่าเป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี ทั้งนี้เยาวชนควรได้รับคำยินยอมจากบิดามารดา/ผู้ปกครอง และควรมีการตรวจประเมินความเสี่ยงทางสุขภาพและความปลอดภัยเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงานและงานที่มีความเสี่ยงน้อยเหมาะสมกับพนักงานที่เป็นเยาวชน ไม่ว่าจะในสถานการณ์ใดก็ตาม ไม่ควรว่าจ้างแรงงานเยาวชนให้ปฏิบัติงานที่เป็นอันตราย งานในเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรืองานที่อาจเสี่ยงต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือกำลังใจของพวกเขา
การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม	การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติในลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้อื่นหรือได้รับโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกในสหภาพ การมีส่วนร่วมทางการเมือง สถานภาพสมรส สถานะการตั้งครรภ์ อายุ หรือคุณสมบัติอื่นที่บุคคลหรือชุมชนยึดถือที่อาจเป็นเหตุให้เลือกปฏิบัติได้ ความเท่าเทียมกันหมายความว่าบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันหรือองค์กร จะเป็นของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งรวมทั้งรัฐเองด้วย มีหน้าที่รับผิดชอบต่อกฎหมายที่ยุติธรรม เป็นธรรม และเสมอภาค และมีสิทธิรับการปกป้องคุ้มกันจากกฎหมายโดยไม่มีข้อแตกต่าง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ
พนักงาน	ปัจเจกบุคคลที่มีสัญญาว่าจ้างกับแพนดอรา ไม่ว่าจะมิบบทบาท ตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ตั้งใดก็ตาม รวมทั้งพนักงานพาร์ทไทม์ นักศึกษาช่วยงานหรือพนักงานฝึกงาน

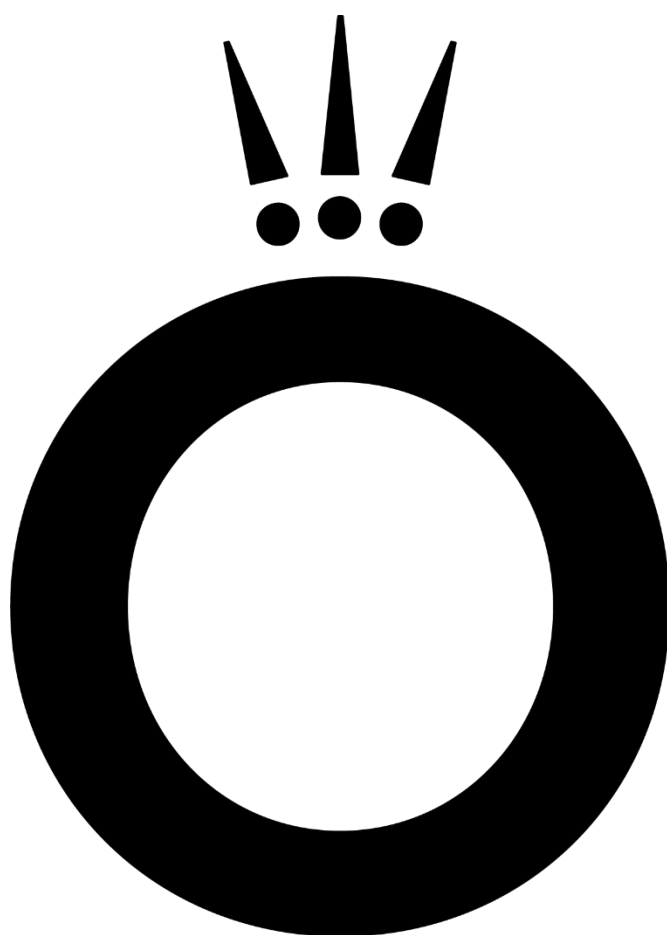
PANDORA

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน | เวอร์ชัน 2.0 | 5

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม	เสรีภาพในการสมาคมคือสิทธิของพนักงานและผู้ว่าจ้างทุกรายในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรที่ตนเลือก โดยไม่ต้องได้รับอนุมัติล่วงหน้าและปราศจากการแทรกแซง เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง การเจรจาต่อรองร่วมคือการเจรจาต่อรองระหว่างองค์กรแรงงานและผู้ว่าจ้างของตน เช่น เจรจาในในการทำงาน เป็นต้น
การคุกคามและผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างเพศ	การคุกคามเป็นการข่มขู่หรือการมีบทบาทในการทำร้ายทางร่างกายหรือทางวาจา ทางเพศ หรือการทำร้ายรุนแรงอื่นๆ หรือรูปแบบอื่นๆ ในการทำให้บุคคลเสียชีวิต ผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างเพศ หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่มาจากการกระทำหรือชุดการกระทำเดียวกัน ไม่ว่าจะในเชิงลบหรือเชิงบวก โดยผลลัพธ์หรือผลกระทบดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกลุ่มเพศชายหรือเพศหญิงที่ได้รับผลกระทบนั้นไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในแง่ของระดับความรุนแรงและ/หรือรูปแบบ
นักปกป้องสิทธิมนุษยชน	ตามคำนิยามของ สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) นักปกป้องสิทธิมนุษยชน คือ ผู้ที่ลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
แรงงานทาสสมัยใหม่และแรงงานบังคับ	แรงงานทาสสมัยใหม่เป็นคำที่มีความหมายโดยกว้างที่ครอบคลุมถึงแนวปฏิบัติในลักษณะ แรงงานบังคับ ทาสหนี้ หรือแรงงานผูกมัด การเป็นทาสรับใช้ และการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นถูกบังคับให้ทำงาน อันเนื่องมาจากการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่ให้หวาดกลัว โดยเป็นสถานการณ์ที่ไม่สมัครใจและมีการข่มขู่ว่าจะถูกทำโทษ
การโฆษณาออนไลน์	การโฆษณาออนไลน์ครอบคลุมเทคนิคต่างๆ เช่น การโฆษณาโปรโมชัน การเป็นผู้สนับสนุนทางการเงิน ประชาสัมพันธ์หนังสือ รวมทั้งการตลาดโดยตรงและการสื่อสารทางการตลาดแบบดิจิทัล การโฆษณาออนไลน์ควรได้รับการตีความอย่างกว้างๆ ว่าเป็นการสื่อสารใดๆ ก็ตามที่ผลิตขึ้นโดยตรงหรือในนามของนักการตลาด ซึ่งมีเป้าหมายหลักที่จะโฆษณาผลิตภัณฑ์หรือสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค การสื่อสารทางการตลาดทุกรูปแบบควรเคารพเกียรติของมนุษย์ และไม่เป็นต้นเหตุหรือยอมรับของการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ
ความเป็นส่วนตัว	ความเป็นอิสระจากการแทรกแซงที่ไม่ได้รับอนุญาต ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) สิทธิในความเป็นส่วนตัวระบุไว้ว่า ไม่มีบุคคลใดที่ควรเป็นเหยื่อของการแทรกแซงสิทธิหรือการบงกชเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว ครอบครัว บ้าน หรือการติดต่อสื่อสารของตน หรือเป็นเหยื่อของการโจมตีต่อเกียรติและชื่อเสียงของตน นอกจากนี้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายว่าด้วยการเข้าแทรกแซงหรือการโจมตีดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญของการมีสิทธิในความเป็นส่วนตัว ซึ่งในมาตรฐานระดับชาติหรือระหว่างประเทศอาจแบ่งเป็นประเภทแยกออกไปเป็นสิทธิมนุษยชนอีกประเภทหนึ่ง คือสิทธิในการได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับกิจกรรมดิจิทัล
บุคคลภายนอก	ปัจเจกบุคคลหรือบริษัทที่เป็น ๑) ตัวแทนขายสินค้าแพนดอรา เช่น ผู้ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ ผู้จัดการจำหน่าย คู่ค้ากิจการร่วมค้า และฝ่ายอื่น ๒) ซัพพลายเออร์ของสินค้า วัตถุดิบ บริการ หรือผู้ขายประเภทอื่น หรือ ๓) ปัจเจกบุคคลหรือบริษัทที่มีสัญญาตกลงกับบริษัทฯ อยู่แล้ว หรือมีเจตนาที่จะทำสัญญา
เวลาทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ	เวลาทำงานคือช่วงเวลาที่คุณถูกว่าจ้างให้ปฏิบัติตามคำขอของผู้ว่าจ้าง ค่าจ้างคือเงินที่ได้รับชำระจากผู้ว่าจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนกับงานที่ทำไป สวัสดิการเป็นการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างในรูปแบบของเงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสด โดยมีเจตจำนงที่จะให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพหรือบริการทางการแพทย์ได้ รวมทั้งมีความมั่นคงในรายได้ตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของความเจ็บป่วย การว่างงาน อากาศบาดเจ็บจากการว่าจ้าง การลาคลอด การระมัดชอบต่อครอบครัว ความเป็นทุพพลภาพ การสูญเสียผู้หารายได้หลักในครอบครัว รวมทั้งระหว่างที่เกษียณอายุและความชรา

7 ประวัติเวอร์ชันของเอกสาร

เวอร์ชัน	วันที่	ผู้เขียน
1.0	มีนาคม 2562	กลุ่มงานความยั่งยืน
2.0	ธันวาคม 2564	ฝ่ายความยั่งยืนขององค์กร



PANDORA

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน | เวอร์ชัน 2.0 | 7