**ประกาศ**

**นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา**

***ความมุ่งมั่นที่จะให้มีการเจรจาและคุ้มครอง***

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติ และผู้หญิง เพราะคนเหล่านี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็น ข้อกังวล คำร้องเรียนและคำร้องทุกข์ ที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายสำหรับการปฏิบัติตามเสาหลักของสภาพการทำงานที่มีคุณค่าตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้แก่ การเคารพในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน การสร้างการจ้างงานที่ก่อให้เกิดผลและโอกาสในการสร้างรายได้แก่หญิงและชาย การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม[[1]](#footnote-1)

บริษัทฯ ตระหนักว่าเสียงสะท้อนจากสถานที่ทำงานนั้นเป็นวิธีการอันมีค่าในการที่จะปฏิบัติตามหน้าที่
ในการปกป้องพนักงาน ป้องกันพฤติกรรมที่มิชอบด้วยกฎหมายหรือผิดจริยธรรม และบรรเทาผลกระทบไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยตรงจากภายในบริษัทฯหรือโดยทางอ้อมจากข้อต่ออื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ[[2]](#footnote-2) ตั้งแต่การทำร้ายพนักงานไม่ว่าจะทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดไปจนถึงการล่วงละเมิดหรือเอารัดเอาเปรียบ หรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือสถานการณ์อื่นใดที่ละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนเหล่านี้ บริษัทฯ จะให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การป้องกันและการบรรเทาเยียวยามาเป็นอันดับแรกในกรณีที่เกิดเหตุและเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงให้ความสำคัญกับเสรีภาพจากความเป็นทาสและภาวะจำยอม รวมถึงเสรีภาพที่จะไม่ถูกทรมาน[[3]](#footnote-3)

บริษัทฯ มองว่าการเจรจาทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้าง
สิ่งกระตุ้นทางเศรษฐกิจซึ่งส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมของบริษัทฯ และภาคส่วนธุรกิจการค้าอาหารทะเลโดยรวม บริษัทฯ ตระหนักว่าระบบที่อ่อนแอในการแก้ปัญหาภายในสถานที่ทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการล่วงละเมิดที่ไม่อาจตรวจสอบได้ จะเป็นปัญหาสำหรับทั้งภาคส่วนอุตสาหกรรม และในบางกรณีอาจเป็นปัญหาต่อทั้งประเทศ ดังนั้นบริษัทฯ จึงเตรียมพร้อมที่จะลงทุนเรื่องระบบที่สร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจและทักษะสำหรับความสามารถในการผลิตในระยะยาว ตำแหน่งงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงปลอดภัยมากขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศในกำลังคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

***เรื่องที่ไม่ยอมรับโดยเด็ดขาด***

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและเอื้อให้ทุกคนรวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิงสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยืนยันให้มั่นใจได้ว่าสวัสดิภาพของคนเหล่านี้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีนโยบายไม่ยอมรับการปฏิบัติที่ลดทอน
ความเป็นมนุษย์ในทุกรูปแบบ การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การบังคับ การกักไว้เป็นตัวประกัน การเป็นทาส การทำสัญญาผูกมัด และการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ ตลอดจนสิทธิในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่อาจทำให้ชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรี
ของผู้สมัครงานและพนักงานต้องตกอยู่ในความเสี่ยง บริษัทฯ มองว่าการกระทำดังกล่าวไม่อาจประนีประนอมได้ ขาดจริยธรรม และมิชอบด้วยกฎหมาย บริษัทฯ จึงจะดำเนินการกับผู้กความผิดด้วยตระหนักรู้ว่าการกระทำดังกล่าวทำร้ายหรือทำให้ทุกคนต้องตกอยู่ในอันตรายโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สุ่มเสี่ยงอย่างผู้หญิง
และเด็กหญิง ด้วยการก่อภาระหนี้หรือนำไปสู่การสูญเสียชีวิต สูญสิ้นเสรีภาพ การตกเป็นทาสโดยไม่ยินยอม
ความเสี่ยงทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือบาดเจ็บแบบชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือสวัสดิภาพของพนักงาน รวมไปถึงโอกาสและความสามารถที่จะมีงานและรายได้ที่ดีด้วย

**การนำไปใช้และขอบเขต**

บริษัทฯ ตระหนักว่ากลไกการร้องทุกข์ที่ดีคือเครื่องมือในการพัฒนาสภาพการทำงานและคุ้มครองสิทธิพนักงาน ฉะนั้นบริษัทฯ จะ

* ดำเนินการในทันทีเพื่อจัดการกับปัญหา ข้อกังวล และประเด็นที่ได้รับแจ้ง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายและขัดขวางหรือทำลายการดำเนินกิจการ ชื่อเสียง พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าธุรกิจอื่น ๆ
* สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน ผู้บริหารระดับกลาง
และพนักงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนากลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และกลยุทธ์การเยียวยา ซึ่งสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารผ่านทางวิธีการให้ความร่วมมือเพื่อป้องกันหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง

ในขณะเดียวกันบริษัทฯ ก็คาดหวังความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลหรือองค์กรที่บริษัทฯ
ทำธุรกิจหรือทำสัญญาด้วย โดยเฉพาะนายหน้าและบริษัทจัดหาแรงงาน เพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งความโปร่งใส
และไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจรจาและการปกป้องพนักงานตามนโยบายฉบับนี้ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิที่จะไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กรที่ถูกกล่าวหา ต้องสงสัย หรือได้รับพิสูจน์โดยไร้ข้อกังขาว่าได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ไม่อาจยอมรับได้
โดยเด็ดขาด รวมถึงการปฏิเสธไม่ให้พนักงานใช้สิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์และได้รับการเยียวยาในการดำเนินกิจการขององค์กรเองหรือภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทฯ จะไม่จัดซื้อวัสดุหรือการบริการ
จากผู้จัดหาสินค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงผู้คัดสรรบุคลากร ที่ตรวจสอบพบว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมและมิชอบด้วยกฎหมายตามที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น บริษัทฯ จะไม่ใช้การบังคับใช้แรงงานมาเป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนสำหรับพนักงานที่แสดงความคิดเห็นหรือสมาคมกับพนักงานคนอื่น ๆ หรือรายงานการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมไปถึงจะไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา หรืออื่นๆ ด้วย[[4]](#footnote-4)

**ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามและจัดการเรื่องความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น**

ด้วยความตระหนักถึงความเปราะบางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง
และบุตรของพวกเขา หญิงที่ตั้งครรภ์ ผู้พิการ บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้อย่างสอดคล้องกับคุณค่าของบริษัทฯ และไม่เกินศักยภาพบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะเป็นไปตามแนวทางในเอกสารกระบวนการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะกระตุ้นการรับรู้ เพิ่มการป้องกัน สร้างความตระหนัก
และการรายงานในทางลับ เปิดช่องทางการร้องทุกข์และทางเลือกในการเยียวยา เฝ้าจับตาและตรวจสอบ
ให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมความพยายามที่จะปฏิบัติตามหลักการเรื่องงานที่มีคุณค่าด้วย

**นโยบายนี้ถูกประกาศและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่……………………………………………**

**จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน**

**.....................................**

**( )**

**กรรมการผู้จัดการ**

1. ILO คำประกาศว่าด้วยเรื่องการมีงานที่ดีสำหรับทุกคนในเศรษฐกิจระดับโลก 1999 [↑](#footnote-ref-1)
2. BSCI การคัดสรรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยุติการแสวงหาประโยชน์จากผู้ปฏิบัติงาน กันยายน 2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. BSCI คู่มือระบบ เวอร์ชั่น 2 พฤศจิกายน 2014 ข้อ 1.7 วิธีการเยียวยา [↑](#footnote-ref-3)
4. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105) [↑](#footnote-ref-4)