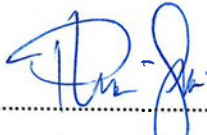




นโยบายและแนวปฏิบัติ
ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
บริษัทออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)

2023

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

ผู้จัดทำเตรียม :  [.....] นางสาวภัทราธิษฐาน ใจเย็นธนภัทร Internal Communications Supervisor	ผู้ตรวจสอบ :  [.....] นายคมสิทธิ์ ศิริขตกรณ Recruitment Manager	ผู้อนุมัติ :  [.....] นายอนิวัตร ศรีรุ่งธรรม Chief Executive Officer
วันที่ : 1 / 2 / 66	วันที่ : 1 / 2 / 66	วันที่ : 1 / 2 / 66

มีจำนวนทั้งหมด 22 แผ่น

แก้ไขครั้งที่	แก้ไขแผ่นที่	วันที่บังคับใช้

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

ส่วนถือกรรมสิทธิ์

เอกสารและข้อมูลในคู่มือ นโยบายสิทธิมนุษยชนในองค์กรธุรกิจ และบริษัทมหาชนทั้งหมด ถือเป็นกรรมสิทธิ์และเป็นความลับของบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) แต่เพียงผู้เดียว การทำสำเนาแจกจ่าย หรือเผยแพร่ทั้งบุคคลภายในบริษัทฯ หรือบุคคลภายนอก ต้องได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากกรรมการผู้จัดการ หรือตัวแทนฝ่ายบริหาร ผู้ที่ได้รับเอกสารดังกล่าวจากบริษัท ต้องไม่ทำสำเนาซ้ำ เผยแพร่หรือจ่ายแจกเอกสารโดยไม่ได้รับอนุญาต ยกเว้นได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากกรรมการผู้จัดการหรือตัวแทนฝ่ายบริหาร

 ของขบวนการเพื่อความยุติธรรม	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

สารบัญ

1. ความสำคัญ	4
2. ขอบเขตนโยบาย	4
3. วัตถุประสงค์	5
4. หน้าที่และความรับผิดชอบ	5-7
5. แนวปฏิบัติ	8-15
6. การฝึกอบรม	15
7. การแจ้งเบาะแส	15
8. การขอคำแนะนำ	15
9. บทลงโทษ	15
10. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	15-16
11. ภาคผนวก	16
ภาคผนวก ก คำนิยาม	17-21
ภาคผนวก ข อนุสัญญาองค์การการแรงงานระหว่างประเทศ	22

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)

1. ความสำคัญ

บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพและรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

บริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรระดับประเทศจึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน หรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุน และไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

2. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับบริษัท ออโรรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) มีอำนาจบริหาร ซึ่ง “บริษัท” ที่จะกล่าวถึงในเอกสารฉบับนี้ให้หมายถึงบริษัทหนึ่ง ๆ ที่นำเอาเอกสารฉบับนี้ไปบังคับใช้ทั้งนี้จะมีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือกรณีมีเหตุอันสมควร

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออร์รา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินงานธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท ออร์รา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
- 3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่ คุณค่าให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัท ออร์รา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)

4. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 พิจารณาอนุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัทฯ รวมถึงคู่ค้า (supplier) ลูกค้า (customer) ผู้ถือหุ้น (Shareholders) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินงานธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้บริหาร

- 4.2.1 จัดให้มีแนวทางการปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริษัทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบายระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินงานธุรกิจ
- 4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนหน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท
- 4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ
- 4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

 ขอมขบวนการเพื่อความยุติธรรม	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง
- 4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้
- 1) พบนวความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
 - 2) ผนวกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (rights holder) ที่อาจได้รับผลกระทบรวมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
 - 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาและระดับความรุนแรงของสิ่งที่ป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน
 - 4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชันหรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
 - 5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมทั้งนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า
 - 6) ผนวกระบบการจัดการความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์กรภาคประชาสังคม
 - 7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมทั้งจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม กับต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ
 - 8) ฟื้นฟูและติดตามประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขรวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

 ขอมอบรางวัลความซื่อสัตย์สุจริต	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสต้า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
 - 10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ และเปิดเผยไว้ในรายงานความยั่งยืนรายงานสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ
 - 11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดังกล่าวตามกฎหมาย ระเบียบบังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางการหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการปกป้องผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส
 - 12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
- 4.3.3 บุคลากรร่วมกับหน่วยงานภายในของบริษัทเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทสามารถตอบสนอง ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม
 - 4.3.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลกระทบประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
 - 4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.4 พนักงาน

- 4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัติ
- 4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท
- 4.4.3 เมื่อพบกรณีการฝ่าฝืนหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติ

 ขอมขบวนแห่งความยุติธรรม	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

5. แนวปฏิบัติ

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights)

- 1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (diversity, inclusion and equality) โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้น ๆ
- 2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต (right to life) และเสรีภาพ (liberty) โดยให้เสรีภาพทางความคิดคำพูด (freedom of speech) ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต (security)
- 3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุณภาพการปฏิบัติงาน ทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 4) เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณีหรือศาสนาของท้องถิ่น

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผยหรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสตา จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกายและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิ เสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ อนามัย สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
- 3) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูปและการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือนุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจากแหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็นชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

- 1) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำกิจกรรมการธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม
- 2) การได้มาซึ่งที่ดินต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้และแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent : FPIC)
- 3) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่

 ของบรรษัทแห่งความยุติธรรม	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผยหรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนดหลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บใช้ และเปิดเผยข้อมูลรวมถึงการลบ ทำลาย ระบุหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

- 1) สนับสนุนการจัดหาแรงงานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ตลอดห่วงโซ่มูลค่าและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอาัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับการร้ายกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลู่โทษอย่างโหดร้าย (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหาแรงงานจากแรงงาน

5.2.2 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้

 ออริสรา	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

(1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ

สุขภาพพัฒนาการ และสภาพจิตใจ

(2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม

(3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกเก็บเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์

4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์

2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด

3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.5 แรงงานคนพิการ

1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ

2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ

2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม

 ขงขรวิญญูแห่งความยุติธรรม	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา วรรณะ ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพ เกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลา ที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในฐานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสตา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

5.2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย(right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขอุตสาหกรรม
- 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่มภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภค และห้องน้ำตามมาตรฐานพอเพียงถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดของแต่ละประเทศกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออารยธรรมบรรณธุรกิจ
- 2) เสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง(freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงสิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้องสิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงาน หรือใช้สถานที่ทำงาน รวมถึงไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation - SLAPP)

5.2.10 สิทธิมนุษยชนของพนักง

- 1) ดูแล และส่งเสริมการใช้สิทธิความเป็นเจ้าของในการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท เช่น

 ของบรรษัทประกันสินเชื่อ	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสตา จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

การเข้าประชุม การแสดงความคิดเห็น การออกเสียงลงมติต่าง ๆ การลดทุน เพิ่มทุน การเปลี่ยนแปลง โอนจำหน่ายและการรับเงินปันผล ตลอดจนการตรวจทะเบียนผู้ถือหุ้น

2) นำเสนอรายงาน แจ้งข่าวสารข้อมูลการดำเนินงานกิจการของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเนื้อหาครบถ้วนตามความเป็นจริง รวมถึงแจ้งกฎเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการถือหุ้นโดยทั่วกัน

3) ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือลิดรอนสิทธิ และปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถือหุ้น

5.2.11 สิทธิมนุษยชนของลูกค้า

1) ดูแลลูกค้าทุกรายโดยเท่าเทียมกัน ให้การต้อนรับและติดต่อกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสารและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสินค้า วิธีการใช้สินค้า และบริการของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์กับลูกค้าอย่างสูงสุด พร้อมรับฟังข้อติชมและให้การบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความคาดหวังของลูกค้าในราคาที่เป็นธรรม

2) ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและทัดเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา และสถานะทางสังคม

3) ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้ได้รับความปลอดภัยในการใช้บริการกับบริษัท

4) จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งบริษัทจัดให้มีการบริหารข้อร้องเรียนอย่างเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

5.2.12 สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า และ/หรือเจ้าหนี้

1) เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายได้นำเสนอสินค้าและบริการ การเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางการค้า โดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

2) ปฏิบัติต่อคู่ค้า และ/หรือ เจ้าหนี้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

3) ปกป้อง คุ้มครอง และไม่เปิดเผยข้อมูลในส่วนของลูกค้า และ/หรือ เจ้าหนี้ ให้คู่ค้าหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการปกป้อง ดูแล ไม่ยกยอก หรือนำทรัพย์สินทางปัญญาและข้อมูลความลับของลูกค้ามาใช้ในทางที่ผิด

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

4) ยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสาร และถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการผู้บริหาร พนักงานและ ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ การร่วมค้าและสาธารณชน ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสมือพบเห็นการกระทำที่เชื่อว่าเป็นการละเมิดนโยบาย และแนวปฏิบัตินี้ โดย ขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับ ความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวน และ หลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้สามารถขอ คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน สำนักกำกับการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ สำนักทรัพยากรบุคคล หรือ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร ก่อนตัดสินใจ หรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่าง เต็มที่ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่า การตรงหรือการอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

10. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- 10.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 10.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่ง องค์การสหประชาชาติ (United Nations)
- 10.3 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 10.4 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
- 10.5 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)
- 10.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization's Fundamental Conventions)
- 10.7 มาตรฐานจรรยาบรรณการธุรกิจ: การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI: (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business: OHCHR)
- 10.8 หลักการตรวจสอบ และประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของ (Ethical Trading Initiative: ETI)
- 10.9 แนวทางการสนับสนุนทางธุรกิจเพื่อเสรีภาพของพลเมือง และนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดย Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Rights (ISHR). (2018).
- 10.10 หลักการปกป้องสิทธิแรงงานทั่วโลกของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labour Association)
- 10.11 ที่ดิน และสิทธิมนุษยชน: มาตรฐาน และการประยุกต์ใช้ (Land and Human Rights: Standards and Applications) ขององค์การสหประชาชาติ และ United Nations Human Rights (UNHR)
- 10.12 มาตรฐาน IRIS (The IRIS Standard)
- 10.13 หลักการของธากา (Dhaka Principles for migration with dignity)
- 10.14 กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ประกอบธุรกิจ

11. ภาคผนวก

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ประกอบด้วยภาคผนวก ดังต่อไปนี้

- 11.1 ภาคผนวก ก : คำนิยาม
- 11.2 ภาคผนวก ข : อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

 ออมรินทร์ทีวี	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริต้า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

ภาคผนวก ก

คำนิยาม

1. การค้ามนุษย์

การจัดหา การซื้อขาย การขนส่ง การส่งต่อ การกักขัง การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับบุคคลไว้โดยการข่มขู่ ใช้อำนาจ บังคับ ลักพาตัว หลอกลวง หรือใช้อำนาจบีบบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือ ทรัพย์สิน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากร่างกาย อยุ่อาศัยหรือการให้บริการ หรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ในรูปแบบอื่น เช่น การค้าประเวณี รวมถึงการใช้อำนาจครอบงำแก่ผู้ปกครอง โดยการให้เงิน หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อยินยอมให้บุคคลในปกครองไปเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเป็นทาส

2. การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

การฟ้องร้องบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยใช้กระบวนการยุติธรรมเพื่อขัดขวางการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลเหล่านั้น

3. การยอมรับความแตกต่าง

การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน ซึ่งทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับรวมทั้งได้รับความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การเย้ยหยัน

การแก้ไข ฟันฟู ขดเขยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจหรือการปฏิบัติงาน โดยการขู่ การข่มขู่ การฟ้องสมรรถภาพ การลงโทษผู้กระทำผิด การเรียกปรับ และการป้องกันอันตรายเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบทั้งที่เป็นตัวมีนหรือไม่ใช่ตัวมีน

5. การล่วงละเมิด / การคุกคาม

พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความพินาศหรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย หรือลำบากใจหรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร โดยมีรูปแบบพฤติกรรมล่วงละเมิด และการคุกคามดังนี้

 บมจ. ออริสรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 1) การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ การพูดด่าทอ การพูดดูหมิ่น การพูดข่มขู่ การพูดล้อเลียน การพูดยั่วเย้า การพูดยุยง การพูดกล่าวหาที่ไม่จริง การพูดใส่ร้ายป้ายสี การพูดจาที่สร้างความเกลียดชัง การพูดลวนลาม และการเริ่มบทสนทนาที่ไม่สมควร เป็นต้น
- 2) การกระทำด้วยท่าทาง เช่น การจ้องมอง การขยี้ตามอง การแอบมองจนทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด อับอาย ไม่สบายใจ การทำสัญญาณมือที่ไม่สุภาพ การพึมพำ เป็นต้น
- 3) การกระทำทางกาย เช่น การทำร้ายร่างกาย การกลั่นแกล้ง การสัมผัสร่างกายหรือการเข้าใกล้ผู้อื่นโดยไม่จำเป็น และด้วยพฤติกรรมที่ไม่น่าพึงประสงค์ เป็นต้น
- 4) การกระทำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ สัญลักษณ์ และข้อความลายลักษณ์อักษรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรับการดำเนินงาน และก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นต้น

6. การล่วงละเมิดทางเพศ

พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต่อคำบ่นถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงละเมิดความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

7. การเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ตัณตระกูล ศาสนา สถานะทาง สังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

8. การแสดงออกทางเพศ (gender expression)

การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไป ซึ่งคนเรานั้นจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน ไม่ว่าจะเป็นเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

9. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (gender equality)

การที่บุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำเรื่องเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และความหลากหลายทางเพศมาใช้เป็นเหตุผล เพื่อทำให้บุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการเข้าถึงและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ

10. ความรุนแรง

การที่บุคคลใช้กำลังทางกาย ทำร้ายร่างกายผู้อื่นในสถานที่ทำงานของบริษัท ซึ่งเป็นสาเหตุหรืออาจเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บการร่างกาย ซึ่งมีรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงาน ดังนี้

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริสตา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

- 1) การกระทำโดยบุคคลภายนอก ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากบุคคลภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับบริษัท เช่น การโจรกรรม การจับตัวประกัน การลักพาตัว การทำร้ายร่างกาย
- 2) การกระทำโดยลูกค้า ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากลูกค้าที่มีเจตนาจงใจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน
- 3) การกระทำโดยพนักงาน ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากพนักงานกระทำต่อผู้อื่น โดยส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ดีต่อสุขภาพ

11. ความหลากหลาย (diversity)

ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

12. ความหลากหลายทางเพศ (LGBTI+) (gender diversity)

กลุ่มบุคคลที่มีรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ลักษณะทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย โดยรวมเรียกกลุ่มบุคคลเหล่านี้ว่า LGBTI+ ซึ่งย่อมาจาก

- Lesbian คือ กลุ่มผู้หญิงที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้หญิง
- Gay คือ กลุ่มผู้ชายที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ชาย
- Bisexual คือ กลุ่มบุคคลที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศได้ทั้งผู้หญิง และผู้ชาย
- Transgender คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจกับเพศสภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน และเปลี่ยนลักษณะทางกายภาพจากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือจากเพศหญิง เป็นเพศชาย
- Intersex คือ บุคคลที่เกิดมามีลักษณะทางกายภาพที่ไม่สามารถระบุเพศที่ชัดเจนได้ (ภาวะเพศกำกวม) หรือบุคคลที่มีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิงโดยทั่วไป หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศนอกจากนี้ยังรวมถึง Queer คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่ได้จำกัดกรอบในเรื่องเพศ และความรัก

13. ชนกลุ่มน้อย

ชนเผ่า หรือคนต่างเชื้อชาติที่อาศัยรวมกันกับชนเผ่าอื่นที่มีจำนวนมากกว่า หรือมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับชนกลุ่มใหญ่ ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มชนที่อพยพมาจากประเทศอื่น และเข้ามาพักอาศัยอยู่ชั่วคราว

14. ชนพื้นเมือง

กลุ่มชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนที่จะถูกยึดครองโดยกลุ่มคนที่มีอำนาจในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีวัฒนธรรมที่เด่นชัดและแตกต่างจากสังคมส่วนใหญ่ โดยรวมถึงภาษา รูปแบบโครงสร้างสังคม ศาสนา ความเชื่อ ฯลฯ

15. ชชาติพันธุ์

กลุ่มชนที่สืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษเดียวกัน หรือมีลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี ประวัติศาสตร์ รูปแบบของบ้านเรือน การแต่งกาย อาหารการกิน และการละเล่น

16. กาสยุดใหม่

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

การที่บุคคลถูกแสวงหาประโยชน์โดยผู้อื่น ถูกควบคุม ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นชาย หญิงหรือเด็ก โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะถูกคุกคาม ถูกใช้ความรุนแรง มีการบังคับควบคุมดูแล หรือมีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เสรีภาพและสิทธิส่วนบุคคลถูกลดทอนหรือสูญเสีย

17. บุคลากร

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ออริส ดีไซน์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม

18. ผู้ทรงสิทธิ

ผู้ที่กฎหมายให้การรับรองว่าเป็นผู้มีสิทธิต่างๆ และได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย เช่น สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในชื่อเสียง สิทธิในการเลือกตั้ง ฯลฯ

19. เพศสภาพ (gender)

“ความเป็นชาย” และ “ความเป็นหญิง” ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดและให้ความหมายโดยสังคม

20. มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาด

ค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดคุณภาพอากาศที่ดี ปลอดภัยต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

21. สนิยบททางเพศ (sexual orientation)

ความสนใจหรือความชอบทางเพศที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ประกอบด้วย ความสนใจหรือความชอบทางอารมณ์ ความสนใจหรือความชอบทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศที่บุคคลแสดงออก

22. แร่ธาตุที่ได้มาจากความขัดแย้ง (conflict mineral)

วัตถุดิบหรือแร่ธาตุที่ได้มาจากภูมิภาคที่มีความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการผลิตและการซื้อขาย ประกอบไปด้วย ดีบุก (tin) แทนทาลัม (tantalum) ทังสเตน (tungsten) และทองคำ (gold) รวมเรียกว่า 3TG และอาจมีแร่ธาตุอื่น ๆ ซึ่งใช้เป็นแหล่งขุมเงินทุนสำหรับกองกำลังติดอาวุธ นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน การทำลายสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งระหว่างประเทศ

23. แรงงานข้ามชาติ (migrant worker)

บุคคลที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน และสมาชิกในครอบครัว กล่าวคือ “บุคคลซึ่งได้ตกลงใจที่จะทำงานเพื่อตอบสนองแทนในประเทศที่บุคคลนั้นไม่มีสัญชาติ”

24. แรงงานบังคับ (forced labor)

แรงงานที่ถูกอำนาจบังคับให้จำเป็นต้องทำงานหรือบริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณกรรมทางเพศ บังคับหรือถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขัดหนี้

 ของจริง ความสุขที่มั่นคง	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออรัรา ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

25. สิทธิมนุษยชน

สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษาไว้ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้

26. สุขศาสตร์อุตสาหกรรม

การดูแล ตรวจสอบ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมการตระหนัก การประเมิน และการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการทำงาน หรืออื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความไม่สบายหรือลดประสิทธิภาพ ในการทำงาน รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อยู่บริเวณโดยรอบ

27. อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)

ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อเพศภาวะของตนเอง ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิด รวมทั้ง ความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถเลือกได้อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะทางกายภาพด้วยวิธีการทางการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) และการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่น ๆ

28. หลักฐานการปฏิบัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกร่างล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples: FPIC)

ข้อตกลงของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมือง หรือกลุ่มคนในพื้นที่ยุติการใช้สิทธิที่ดินทำกินของชนเผ่าพื้นเมือง หรือ เพิกถอนการอนุญาต เพื่อให้บุคคลอื่นเข้ามาใช้หรือครอบครองทรัพย์สิน พื้นที่ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจและเป็นสิทธิของชนในพื้นที่ยุติการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระโดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) **ความเป็นอิสระ** คือ การตัดสินใจของชนในพื้นที่ยุติการกระบวนการที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระปราศจากแรงกดดันหรืออิทธิพล จากภายนอก 2) **ล่วงหน้า** คือ ชุมชนในพื้นที่ยุติการควรมีโอกาสรับรู้วัตถุประสงค์ เงื่อนไข และการออกแบบการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ยุติการล่วงหน้า 3) **การบอกร่าง** คือ ชุมชนในพื้นที่ยุติการที่ได้รับรู้ข้อมูลที่จำเป็นของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างละเอียด ชัดเจนและเพียงพอต่อการตัดสินใจ รวมถึงใช้ภาษาที่ท่วงทั้นนั้นเข้าใจได้

29. ห่วงโซ่คุณค่า

กิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการที่ผู้ประกอบการนำเสนอแก่ผู้บริโภค ตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ การสรรหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต การผลิตหรือบริการ การบริโภคหรือใช้บริการ การบริการหลังการขาย จนถึงการจัดการกับผลิตภัณฑ์และบริการเมื่อหมดอายุการใช้งาน ครอบคลุมตลอดอายุ (Lifecycle) ของผลิตภัณฑ์และบริการ

	นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	: HRD001
		วันที่บังคับใช้	: 01/02/2023
	บริษัท ออริส่า ดีไซน์ จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่	:

ภาคผนวก ข

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

The International Labour Organization's Fundamental Conventions

1. แรงานบังคับ

- 1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- 1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

2. การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้โอกาสเท่าเทียมกัน

- 2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951
- 2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958

3. สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

- 3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948
- 3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

4. การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานผู้หญิง

- 4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
- 4.2 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

5. สิทธิในที่ดินทำกิน

- 5.1 หลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกรับล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples)

