นโยบายสิทธิแรงงานสตรี

Women's Labour Rights Policy

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำและขอบเขตการบังคับใช้	3
คำนิยาม	4
ขอเขตนโยบายสิทธิแรงงานสตรี	5
การติดตามและทบทวนนโยบาย	6
ประวัติการแก้ไข	7

นโยบายสิทธิแรงงานสตรี

บริษัท เจ เอ็ม ที เน็ทเวอร์ค เซอร์วิสเซ็ส จำกัด (มหาชน) เชื่อมั่นว่า "แรงงานสตรี" คือกำลังสำคัญที่ร่วมขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรีในทุกมิติ ทั้งด้านความเท่าเทียมทางเพศ โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีของแรงงานสตรีทุกคน

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนสากล และมาตรฐานด้านแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ตลอดจนแนวทางของ GRI (Global Reporting Initiative) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรและสังคม

ขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของ บริษัท เจ เอ็ม ที เน็ทเวอร์ค เซอร์วิสเซ็ส จำกัด (มหาชน) รวมถึงบริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการเดียวกัน โดยคำนึงถึงการส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี ความเท่าเทียมทางเพศ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกกระบวนการของการจ้างงานและการดำเนินธุรกิจ

คำนิยาม

แรงงานสตรี

หมายถึง พนักงานหญิงทุกระดับชั้นในองค์กร รวมถึงพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานชั่วคราว และนักศึกษาฝึกงานที่ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของบริษัท

ความเท่าเทียมทางเพศ

หมายถึง การปฏิบัติต่อพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการจ้างงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับผลตอบแทน โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศ อายุ หรือสถานะทางสังคม

การเลือกปฏิบัติ

หมายถึง การแบ่งแยก กีดกัน หรือให้สิทธิไม่เท่าเทียมกันอันมีสาเหตุจากเพศ สภาพทางร่างกาย การตั้งครรภ์ หรือปัจจัยอื่นใดที่ทำให้แรงงานสตรีไม่ได้รับโอกาสอย่างเป็นธรรม

การคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครรภ์

หมายถึง มาตรการดูแลแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์และหลังคลอด เพื่อคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิทธิในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดจากความเสี่ยงทางสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการป้องกันการคุกคามหรือความรุนแรงทางเพศในทุกรูปแบบ

ขอบเขตนโยบายสิทธิแรงงานสตรี

บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิทธิแรงงานสตรีอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกเพศได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมศักยภาพของแรงงานสตรีอย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. **ความเท่าเทียมในการจ้างงานและโอกาสเลื่อนตำแหน่ง**
   - 1.1 ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาค่าตอบแทน โดยให้แรงงานสตรีได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับแรงงานเพศชาย
   - 1.2 พิจารณาการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพและผลตอบแทน โดยยึดหลักคุณธรรม ความสามารถและผลงานเป็นสำคัญ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
   - 1.3 สนับสนุนการพัฒนาอาชีพของแรงงานสตรีผ่านการอบรม การพัฒนาทักษะ และการเปิดโอกาสให้เข้ามามีบทบาทในตำแหน่งบริหารงาน เพื่อสร้างความสมดุลทางเพศในระดับองค์กรอย่างยั่งยืน

2. **การคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงตั้งครรภ์**
   - 2.1 จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์
   - 2.2 มอบสิทธิลาคลอดตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมคงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเป็นธรรม
   - 2.3 สนับสนุนให้พนักงานหญิงสามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทการเป็นมารดาได้อย่างเหมาะสม และกลับเข้าทำงานได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือเสียโอกาสในสายอาชีพ

3. **การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เลือกปฏิบัติ**
   - 3.1 บริษัทไม่สนับสนุนและไม่ยอมรับการคุกคาม การล่วงละเมิด หรือความรุนแรงทางเพศในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะกระทำต่อเพศใดก็ตาม
   - 3.2 บริษัทมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
   - 3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่าง และยึดมั่นในหลักความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

การติดตามและทบทวนนโยบาย

บริษัทกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายสิทธิแรงงานสตรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

นโยบายฉบับนี้จะได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือมีเหตุอันควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้นโยบายด้านสิทธิแรงงานสตรีของบริษัทมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักสากลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2569 เป็นต้นไป



.....

ผู้อนุมัตินโยบายสิทธิแรงงานสตรี

นายอดิศักดิ์ สุขุมวิทยา

ประธานกรรมการบริษัท

ประวัติการแก้ไข

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
REV00	นักลงทุนสัมพันธ์	ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 7/2568 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568	11 พฤศจิกายน 2568	จัดทำนโยบายครั้งแรก ซึ่งขยายเนื้อหาออกมาจากนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อสะท้อนถึงความสำคัญด้านสิทธิแรงงานสตรี
REV00	นักลงทุนสัมพันธ์	ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 5/2569 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2569	16 พฤศจิกายน 2569	ทบทวนนโยบายประจำปี ไม่มีการแก้ไขเนื้อหา ให้บังคับใช้ฉบับเดิมไปจนกว่าจะมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย