

นโยบายสิทธิมนุษยชนกลุ่มบริษัทไدفู

[แนวคิดพื้นฐานต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน]

กลุ่มบริษัทไدفูได้เผชิญกับปัญหาความต้องการทางสังคมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงนับตั้งแต่ก่อตั้งธุรกิจขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “日新 Hini Arata” อันเป็นสโลแกนขององค์กร

ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “ขับเคลื่อนนวัตกรรม ขับเคลื่อนจิตวิญญาณ” คือ สิ่งแสดงความตั้งใจที่แน่วแน่ของไدفูที่จะสร้างสรรค์สังคมที่ผู้คนต่างดำรงชีวิตกันอย่างสุขสบายด้วย “เทคโนโลยี การขับเคลื่อนนวัตกรรม” โดยมี Material Handling เป็นแกนหลัก บริษัทมีความพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานแต่ละคนสามารถเผยแพร่ศักยภาพของตนเองออกมาได้มากที่สุด อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับ “การเคารพในสิทธิมนุษยชน” ซึ่ง อยู่ในหลักจรรยาบรรณกลุ่ม เชกเช่นเดียวกับปรัชญาการดำเนินธุรกิจ

บริษัทตระหนักดีว่า “การเคารพในสิทธิมนุษยชน” เป็นหนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด การที่ธุรกิจและองค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์กรนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน และดำเนินกิจการของตนในรูปแบบที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในความเป็นมนุษย์ให้น้อยที่สุด นโยบายนี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนเกิดความชัดเจนขึ้นในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทไدفู ซึ่งจะครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ทั้ง ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัทไدفู บริษัทคาดหวังว่าพันธมิตร บริษัทพาร์ทเนอร์ และผู้เกี่ยวข้องในเครือข่าย Supply Chain ทุกราย จะเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวนี้ เพื่อให้บริษัทได้ดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการส่งเสริมเรื่องการเคารพในสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นจริงขึ้นมาได้นั้น บริษัทจะจัดทำระบบภายในบริษัท โดยมีประธานกรรมการบริษัทผู้มีอำนาจลงนามของบริษัทไدفู เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1. การเคารพที่สถานระหว่างประเทศเรื่องสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดนโยบายนี้ตาม “หลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ” (ต่อจากนี้จะเรียกว่า “หลักการชี้แนะฯ” ของสหประชาชาติ จะเคารพและสนับสนุนมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ตาม “ปฏิญญา ILO เรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน, ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน) ที่กำหนดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานซึ่งมนุษย์ทุกคนในโลกพึงได้รับ นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยสนับสนุนหลักการสากล 10 ประการ อันรวมถึงหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่ประกาศอยู่ในแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) และ UN Global Compact อีกทั้งบริษัทจะปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายที่บังคับใช้ในแต่ละประเทศหรือพื้นที่ที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ กรณีเกิดข้อขัดแย้งระหว่างข้อกำหนดกฎหมายกับที่สถานระหว่างประเทศขึ้น บริษัทจะหาหนทางที่เคารพต่อที่สถานระหว่างประเทศให้มากที่สุด ในขอบเขตที่กระทำได้อย่างได้ข้อกำหนดกฎหมาย

2. ปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินการเรื่องปัญหาสิทธิมนุษยชนที่อยู่ข้างล่างนี้ เป็นเรื่องที่สำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ และบริษัทต้องจัดการกับปัญหาแต่ละเรื่องด้วยความ สุจริต และ จริงใจ

- ห้ามมิให้มีการบังคับขู่เข็ญการใช้แรงงาน ห้ามใช้แรงงานเด็ก
- ขจัดอคติ การเหยียดและแบ่งแยกเรื่องต่างๆ เช่น สัญชาติ เผ่าพันธุ์ ชาติพันธุ์ ความเชื่อ ถิ่นกำเนิด ความเห็นทางการเมือง สิว ภาษา ศาสนา ความคิด เพศ อายุ ความทุพพลภาพ อัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ สันติวิธี รูปแบบการว่าจ้าง
- ห้ามทำการ คุกคาม และ ล่วงละเมิดทั้งปวง
- ดูแลให้ได้รับค่าจ้างที่ครอบคลุมค่าแรงขั้นต่ำ และควบคุมจัดการให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสม
- มีเสรีภาพในการสมาคมของผู้ใช้แรงงาน และเคารพในสิทธิการเจรจาต่อรองของกลุ่ม
- ดูแลรักษาให้ห่างไกลจากความเสี่ยงด้านสุขภาพและด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้ที่อยู่ในสถานภาพที่ด้อยที่สุด
- ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว

3. Due diligence หรือการสอบทานเรื่องสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะสร้างกลไกสอบทานเรื่องสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะฯ และดำเนินการโดยมีการระบุให้แน่ชัด ประเมิน แก้ไข บรรเทาและป้องกันเรื่องผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชน อันเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ ในภาพรวม และนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแก้ไขปรับปรุง ในการสอบทานเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้หากพบว่าการก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชน หรือส่งเสริมให้เกิดผลกระทบด้านลบขึ้น บริษัทจะดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. การสนทนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เพื่อให้จัดการรับมือกับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนได้อย่างเหมาะสม บริษัทคิดว่าการตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งได้รับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน หรือมีความเป็นไปได้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำกิจกรรมทางธุรกิจ นั้นถือว่ามีสิ่งสำคัญ ดังนั้น บริษัทจะร่วมแบ่งปันปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวเนื่องกับการทำกิจกรรมทางธุรกิจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเวลาที่เหมาะสม ร่วมสนทนาและหารือร่วมกัน เพื่อจัดการกับผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนที่เผยแพร่ให้เห็นอย่างเด่นชัดหรือซ่อนเร้นอยู่

5. การเปิดเผยข้อมูล

บริษัทจะเปิดเผยสภาพการดำเนินการเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน อันรวมถึงการสอบทานเรื่องสิทธิมนุษยชนตามนโยบายดังกล่าว ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์

6. การซึ่มซึบความเข้าใจและอบรมให้ความรู้

บริษัทจะอบรมให้ความรู้และชี้แนะแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวนี้ถูกนำไป ปฏิบัติอย่างบูรณาการ ใน ทุก กิจกรรมทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทจะพยายามแบ่งปันนโยบายดังกล่าวนี้แก่พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการซึ่มซึบ และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

วันที่ 1 ตุลาคม 2564



ฮิโรชิ ชิเงโระ

ประธานกรรมการบริษัทผู้มีอำนาจลงนาม บริษัทโตฟูกุ