

	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :1/7

นโยบายสิทธิแรงงานสตรี Women's Rights Policy

	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 2/7

สารบัญ

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

	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 3/7

นโยบายสิทธิแรงงานสตรี

บริษัท เจเอเอส แอสเซ็ท 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 เจเอเอส แอสเซ็ท จำกัด (มหาชน) รวมถึงบริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการเดียวกัน โดยคำนึงถึงการส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี ความเท่าเทียมทางเพศ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกกระบวนการของการจ้างงานและการดำเนินธุรกิจ

	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :4/7

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 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยจากความเสี่ยงทางสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการป้องกันการคุกคามหรือความรุนแรงทางเพศในทุกรูปแบบ

 Synergetic Well-being Community Builder	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 5/7

ขอบเขตนโยบายสิทธิแรงงานสตรี

บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิทธิแรงงานสตรีอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกเพศได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมศักยภาพของแรงงานสตรีอย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีดังต่อไปนี้

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ความเท่าเทียมในการจ้างงานและโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

- 1.1 ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาค่าตอบแทน โดยให้แรงงานสตรีได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับแรงงานเพศชาย
- 1.2 พิจารณาการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพและผลตอบแทน โดยยึดหลักคุณธรรม ความสามารถและผลงานเป็นสำคัญ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
- 1.3 สนับสนุนการพัฒนาอาชีพของแรงงานสตรีผ่านการอบรม การพัฒนาทักษะ และการเปิดโอกาสให้เข้ามาฝึกอบรมในตำแหน่งบริหารงาน 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

	นโยบายสิทธิแรงงานสตรี (Women's Rights Policy)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-034	แก้ไขครั้งที่ : REV00
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 07 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 6/7

การติดตามและทบทวนนโยบาย

บริษัทกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายสิทธิแรงงานสตรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

นโยบายฉบับนี้จะได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือมีเหตุอันควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้นโยบายด้านสิทธิแรงงานสตรีของบริษัทมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักสากลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 07 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



.....

ผู้อนุมัตินโยบายสิทธิแรงงานสตรี

นายสุคนธ์ กาญจนหัตถกิจ

ประธานกรรมการบริษัท



ประวัติการแก้ไข

[illegible]