นโยบาย สิทธิมนุษยชน

พันธสัญญา 12 ประการของเรา

BOUYGUES

Making progress become reality

สร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคนที่ทำงานให้กับและร่วมกับ Bouygues

นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง บริษัท Bouygues ถือว่าการเคารพผู้อื่นเป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของข้อตกลงพื้นฐานที่เชื่อมโยงบริษัทกับพนักงานและลูกค้า และเราได้ยึดมั่นในหลักการนี้มาโดยตลอด ประเพณีนี้ยังคงสืบทอดต่อไปในปัจจุบันด้วยพันธสัญญาของเรามีต่อสิทธิมนุษยชน

Bouygues ดำเนินธุรกิจใน 80 ประเทศทั่วโลก ครอบคลุมแทบทุกทวีป และมีขอบเขตธุรกิจหลากหลาย ทีมงานของเราจึงต้องเผชิญกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และเป็นธรรมดาที่กฎระเบียบที่ใช้กับธุรกิจของเราจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นในทุกที่ที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ เราต้องมั่นใจว่าในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน จะมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานขั้นพื้นฐานในทุกพื้นที่ หลักการนี้สอดคล้องกับค่านิยมเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ Bouygues ส่งเสริม ซึ่งสะท้อนให้เห็นในพันธสัญญาหลายประการที่เราตั้งใจไว้ตลอดหลายปีที่ผ่านมา ได้แก่ การเป็นสมาชิกของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2006 และพันธสัญญาที่รวมอยู่ในเอกสารภายในองค์กรหลายฉบับ (ประมวลจริยธรรม นโยบายทรัพยากรบุคคล และนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วง)

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัตินี้ เราจึงได้เพิ่มองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งด้วยการเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ โดยการกำหนดหลักการพื้นฐานของพันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุกองค์กรของเรามีร่วมกัน นโยบายฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานของเรา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคนทั่วโลกที่ทำงานให้กับและร่วมกับบริษัท Bouygues นี่เป็นโอกาส ที่ผมจะได้ยืนยันว่าการเคารพต่อผู้อื่นและการได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียของเราเป็นรากฐานสำคัญสู่ความสำเร็จของกลุ่มบริษัทของเรา

ผมคาดหวังให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานทุกคนทำหน้าที่เป็นเสมือนทูตของนโยบายนี้ นำพันธสัญญาของเราไปปฏิบัติในทุกๆ วัน และร่วมกันผลักดันโดยการนำนโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่ออนาคตระยะยาวของกลุ่มบริษัท

OLIVIER ROUSSAT
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

คำนิยาม

เพื่อวัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คำศัพท์ที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ที่ระบุไว้ด้านล่างนี้ มีความหมายดังต่อไปนี้ :

A

Affected Community (ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ) : กลุ่มคนที่อาศัยหรือทำงานในภูมิภาคเดียวกัน ซึ่งเคยหรือมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของกลุ่มหรือ ห่วงโซ่คุณค่า อาจเป็นชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง (ชุมชนท้องถิ่น) ชุมชนที่ได้รับผลกระทบรวมถึงชนพื้นเมืองที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบ

Appropriate Measures (มาตรการที่เหมาะสม) : มาตรการที่จะดำเนินการตามหลักการดูแลเอาใจใส่ ซึ่ง (i) มุ่งแก้ไขการละเมิดที่ตรวจพบอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความน่าจะเป็นและระดับความรุนแรงของการละเมิดดังกล่าว และ (ii) เป็นมาตรการที่บริษัทสามารถดำเนินการได้โดยพิจารณาจากสถานการณ์ ลักษณะ และขอบเขตของการละเมิด รวมถึงปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง (เช่น สถานที่ตั้งของกิจกรรม กลุ่มธุรกิจเป้าหมาย ความลึกของห่วงโซ่คุณค่า ฯลฯ)

B

Business Segment : (กลุ่มธุรกิจ) : หมายถึง Bouygues SA และกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม ซึ่ง ณ วันที่ของเอกสารนี้ ได้แก่ Bouygues Construction, Bouygues Immobilier และ Colas (ธุรกิจก่อสร้าง), Equans (พลังงานและบริการ), TF1 (สื่อ) และ Bouygues Telecom (โทรคมนาคม)

E

Employee : (พนักงาน) : บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างจากองค์กร กลุ่มธุรกิจ หรือกลุ่มบริษัท

Entity (องค์กร) : บริษัทใดๆ ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายของฝรั่งเศสหรือกฎหมายของต่างประเทศที่ "ถูกควบคุม"[1] โดยตรงหรือโดยอ้อม โดยกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม

G

Group (กลุ่ม) : หมายถึงบริษัทแม่ Bouygues SA และองค์กรทั้งหมด

M

Manager (ผู้จัดการ) : กลุ่มธุรกิจแต่ละกลุ่มจะให้คำจำกัดความของ "ผู้จัดการ" ตามขอบเขตของตน โดยพิจารณาจากขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ

Migrant Worker (แรงงานข้ามชาติ) : บุคคลใดก็ตามที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อทำงานประจำ

O

On-Site Worker (พนักงานในสถานที่ก่อสร้าง) : บุคคลใดก็ตามที่ทำงานในสถานที่ก่อสร้าง (พนักงานชั่วคราวและพนักงานของผู้รับเหมาช่วง)

S

Senior Executive (ผู้บริหารระดับสูง) : ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรในกลุ่ม

Site (สถานที่ก่อสร้าง) : สถานที่ใดๆ ที่องค์กรดำเนินกิจกรรม ซึ่งตนเป็นผู้ควบคุมการจัดระเบียบ การดำเนินงานหรือการบริหารจัดการ (เช่น สถานที่ก่อสร้าง สถานที่ถ่ายทำ สถานที่บำรุงรักษา หรือโรงงาน)

Stakeholders (ผู้มีส่วนได้เสีย) : บุคคลหรือองค์กร (พนักงานของกลุ่มบริษัทหรือคู่ค้าทางธุรกิจโดยตรงหรือโดยอ้อม ตัวแทนพนักงาน ผู้ใช้งาน ผู้บริโภค สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ฯลฯ) ซึ่งสิทธิหรือผลประโยชน์ของพวกเขาได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากผลิตภัณฑ์ บริการ การดำเนินงาน หรือการจัดซื้อจัดจ้างของกลุ่มบริษัท หรือกลุ่มธุรกิจหรือองค์กรใดๆ

Subcontractor (ผู้รับเหมาช่วง) : บุคคลภายนอกที่กลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรว่าจ้างให้ดำเนินงานเฉพาะต่างๆ แทนตน

Supplier (ซัพพลายเออร์) : บุคคลภายนอกที่กลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรแต่งตั้งให้จัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการ

V

Value Chain/Activity Chain (ห่วงโซ่คุณค่า/ห่วงโซ่กิจกรรม) : กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการผลิตขององค์กร :

- ในระดับต้นน้ำ : การผลิตสินค้า การให้บริการ รวมถึงการออกแบบ การสกัด การจัดหา การผลิต การขนส่ง การจัดเก็บและการจัดหาวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ หรือชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ในระดับปลายน้ำ : การจัดจำหน่าย การขนส่ง และการจัดเก็บผลิตภัณฑ์ หากกิจกรรมเหล่านี้ดำเนินการเพื่อองค์กรหรือในนามขององค์กร.

Value Chain Worker (พนักงานห่วงโซ่คุณค่า) : บุคคลใดก็ตามที่ทำงานในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่ม

(1) "การควบคุม" มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา L. 233-3 และ L. 233-16 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส (Code de Commerce) เมื่อพิจารณาร่วมกัน และด้วยเหตุนี้ จึงครอบคลุมทั้งการควบคุมโดยนิตินัย (de jure) และการควบคุมโดยพฤตินัย (de facto)

คำนิยาม 2

การกำกับดูแลและการดำเนินการ 6

ขอบเขต 8

การประกาศใช้นโยบายสิทธิมนุษยชน 11

ช่องทางการแจ้งเบาะแส 12

พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของเรา 13

1. แรงงานบังคับและผิดกฎหมาย 14
2. แรงงานเด็ก 16
3. ชั่วโมงการทำงาน 17
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน 18
5. สภาพที่พักของพนักงาน 19
6. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย 20
7. การไม่แบ่งแยก การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด 22
8. การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน 24
9. เสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม และการแสดงออกของพนักงาน 25
10. การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล 26
11. ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ 27
12. สิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าและแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ 28

การกำกับดูแล และการดำเนินการ

การเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นคุณค่าพื้นฐานของกลุ่มบริษัท Bouygues (ความเคารพ ความมุ่งมั่น การบุกเบิก การแบ่งปัน) และมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆ และเพื่อให้การดำเนินงานทางธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ความสำเร็จของโครงการหรือธุรกิจไม่สามารถวัดได้เพียงแค่มูลค่าทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงด้านมนุษยธรรมและจริยธรรมด้วย ในนโยบายนี้กลุ่มบริษัทได้กำหนดพันธสัญญาในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างเป็นทางการ

เนื่องจากการดำเนินงานในระดับสากล กลุ่มบริษัทจึงต้องติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม (เช่น พนักงาน, พนักงานชั่วคราว, พนักงานของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วง, ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ, ลูกค้า เป็นต้น) ในหลากหลายบริบท จึงสมควรเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลและชุมชนเหล่านี้ เนื่องจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอาจส่งผลกระทบต่อพวกเขา

กรอบอ้างอิง

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นสิทธิสากลที่ไม่สามารถโอนให้แก่กัน พึ่งพาอาศัยกัน และแบ่งแยกไม่ได้ ตามข้อกำหนดในเอกสารดังต่อไปนี้ :

- **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน**
- **อนุสัญญาระหว่างประเทศ**องฉบับ**ของสหประชาชาติ และ**
- **อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (ILO).

การดำเนินการของกลุ่มสอดคล้องกับ :

- **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ[1] (SDG);**
- **หลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน**[2] (หรือเรียกอีกอย่างว่า "หลักการของ John Ruggie") ; และ
- **แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา(OECD)** สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

แนวทางการดำเนินงานโดยใช้แนวทางตามความเสี่ยง

การดำเนินนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้แนวทางตามความเสี่ยง โดยจัดทำแผนที่ความเสี่ยงขึ้นเพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง จากแผนที่ความเสี่ยงนี้จะมีการ**นำมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อบรรเทาความเสี่ยงและเยียวยาการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น**

สำหรับมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมในห่วงโซ่คุณค่า จะพิจารณาถึงศั**กยภาพที่แต่ละองค์กรสามารถใช้ในการโน้มน้าวผู้เข้าร่วมในห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

นโยบายนี้**จะดำเนินการโดยต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่ความเสี่ยงที่แต่ละองค์กรได้ระบุไว้**

มาตรการเฝ้าระวังเหล่านี้สะท้อนถึงพันธสัญญาของกลุ่มบริษัทในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน **พร้อมทั้งป้องกันและบริหารจัดการความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มงวด**

การที่กลุ่มนำนโยบายสิทธิมนุษยชนมาใช้ มีวัตถุประสงค์สองประการ

1. ระบุจุดยืนของกลุ่มในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและกำหนดพันธสัญญาขั้นพื้นฐานและ
2. ตอบสนองความคาดหวังด้านความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท

(1) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (ขององค์การสหประชาชาติ)
(2) หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 2011)

ขอบเขต

ภายในกลุ่มบริษัท

นโยบายนี้มีไว้สำหรับใช้โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานของกลุ่มบริษัท Bouygues ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ **โดยไม่คำนึงว่าเป็นโครงการ องค์กร หรือประเทศใด**

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับทุกองค์กร[1]

ควร**เผยแพร่**นโยบายนี้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ยังองค์กรที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงหรือโดยอ้อมของกลุ่มธุรกิจของกลุ่มบริษัท หรือที่อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกับพันธมิตร[2].

นอกกลุ่มบริษัท

โดยไม่กระทบต่อข้อกำหนดเฉพาะที่ระบุไว้ด้านล่างนี้ องค์กรคาดหวังให้ผู้รับเหมาช่วงและซัพพลายเออร์ของตน **ใช้และบังคับใช้มาตรฐานที่เหมือนกัน หรือเทียบเท่ากับนโยบายนี้ภายในห่วงโซ่คุณค่าของตน** เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์กรจะต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการกำหนดข้อสัญญาที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักการที่กล่าวไว้ในพันธสัญญาข้อ 12 ของนโยบายฉบับนี้

การทำงานร่วมกับกฎหมายของประเทศ

โดยทั่วไปแล้ว กลุ่มองค์กรจะ**ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ**ต่างๆ ที่ตนดำเนินธุรกิจ

ในด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรต่างๆ ควรนำ**หลักการที่ให้ความคุ้มครองสูงสุดมาใช้** ไม่ว่าจะเป็นหลักการที่ระบุในนโยบายฉบับนี้หรือกฎหมายภายในประเทศ

หากนโยบายฉบับนี้ละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายภายในประเทศ ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม**จะต้องหาแนวทางแก้ไขที่ใก**ล้เคียงกับพันธสัญญาของนโยบายฉบับนี้มากที่สุด

(1) บริษัทใดๆ ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายของฝรั่งเศสหรือกฎหมายของต่างประเทศที่ "ถูกควบคุม" โดยตรงหรือโดยอ้อม โดยกลุ่มธุรกิจของกลุ่ม "การควบคุม" (Control) มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา L. 233-3 และ L. 233-16 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส (Code de Commerce) เมื่อพิจารณาร่วมกัน และด้วยเหตุนี้ จึงครอบคลุมทั้งการควบคุมโดยนิตินัย (de jure) และการควบคุมโดยพฤตินัย (de facto)
(2) รวมถึงการรวมกลุ่มบริษัทและการร่วมทุนชั่วคราว

การประกาศใช้นโยบายสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัท Bouygues มุ่งมั่นที่จะพัฒนาวัฒนธรรมด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทจึงอาศัยผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานที่ผ่านการอบรมเพื่อให้เป็นผู้นำในการเผยแพร่พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ อีกทั้งยังมีเครือข่ายเจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน และกระบวนการระบุและบริหารความเสี่ยงที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการหน้าที่ในการดูแล (Duty of Care Principles)

การอบรม

นโยบายฉบับนี้กำลังถูกประกาศใช้โดยผ่าน**การจัดอบรมและการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนสำหรับ**ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน

เจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งได้รับการแต่งตั้งภายในแต่ละกลุ่มธุรกิจร่วมกับผู้จัดการ มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้:

- **ระบุสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน** รวมถึงในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพนักงานชั่วคราว ผู้รับเหมาช่วง และซัพพลายเออร์ เท่าที่จะเป็นไปได้
- **บริหารจัดการและดำเนินการตามพันธสัญญาของนโยบายนี้ในแต่ละวัน**
- **ประสานงานตามแผนการปฏิบัติงาน**หากพบความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- **ให้ข้อเสนอแนะ**เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

แต่ละกลุ่มธุรกิจจะจัดตั้งเครือข่ายเจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมและความเสี่ยงของแต่ละกลุ่ม

การพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความชอบธรรมและความสำคัญของการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ กลุ่มบริษัทและองค์กรที่เกี่ยวข้องจะ**ส่งเสริมการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสีย**เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความคาดหวังของพวกเขาและนำมาพิจารณา

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

พนักงานทุกคนและบุคคลภายนอกสามารถใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสของกลุ่มบริษัท Bouygues เพื่อรายงานการละเมิดกฎจริยธรรมของกลุ่มบริษัทที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ช่องทางดังกล่าวอธิบายไว้ในขั้นตอนภายในสำหรับการรับและดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสที่แนบอยู่ในคู่มือจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัท

นอกจากนี้ ช่องทางการแจ้งเบาะแสยังสามารถใช้ในกรณีการละเมิดนโยบายฉบับนี้ และโดยทั่วไปแล้วยังครอบคลุมถึงการละเมิดหลักจริยธรรมทุกประเภทอีกด้วย

องค์กรจะรับและดำเนินการเรื่องการแจ้งเบาะแสโดยรับประกันการรักษาความลับอย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับ :

- ตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส
- ตัวตนของบุคคลที่ถูกกล่าวถึงและบุคคลที่สามที่ถูกระบุในการแจ้งเบาะแส
- เอกสาร ข้อมูล หรือหลักฐานใด ๆ ที่ได้รับจากการแจ้งเบาะแส

ผู้แจ้งเบาะแสที่กระทำการโดยสุจริตใจและไม่ได้รับแรงจูงใจทางการเงินจะไม่ได้ถูก**มาตรการเลือกปฏิบัติหรือถูกลงโทษทางวินัยใดๆ**

แต่ละองค์กรจะเผยแพร่ช่องทางการแจ้งเบาะแสบนเว็บไซตอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต รวมทั้งติดโปสเตอร์ในสถานที่ก่อสร้างของตน เพื่อให้พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างและชุมชนที่ได้รับผลกระทบในบริเวณใกล้เคียงสถานที่ก่อสร้าง**สามารถเข้าถึงช่องทางดังกล่าวได้**

สำหรับการแจ้งเบาะแส
สามารถเข้าใช้งานแพลตฟอร์มได้ที่ :
https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en

สแกนคิวอาร์โค้ดนี้
(ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ;
อาจต้องใช้แอปพลิเคชันเฉพาะ ขึ้นอยู่กับ
อุปกรณ์ที่ใช้)

พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของเรา

1

แรงงานบังคับและผิดกฎหมาย

ตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 29 และ 105 กลุ่มบริษัทจะไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ ซึ่งหมายถึงงาน หรือบริการใดๆ ที่บุคคลต้องกระทำภายใต้การบังคับ และบุคคลนั้นไม่ได้กระทำโดยสมัครใจ ตัวชี้วัดของการใช้แรงงานบังคับอาจรวมถึงการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน การขู่บังคับ (เช่น การเป็นหนี้) การขาดความยินยอมโดยเสรีของแรงงาน, หรือการแยกแรงงานออกจากผู้อื่น

พันธสัญญาด้านล่างนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มบริษัทในการป้องกันการ**ใช้แรงงานบังคับที่อาจเกิดขึ้น และทุกองค์กรต้องนำไปปฏิบัติ**

ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับ**แรงงานข้ามชาติ** ซึ่งมีความเปราะบางและอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะตกเป็นเหยื่อของแรงงานบังคับและ/หรือแรงงานผิดกฎหมาย

ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมในการสมัครงาน

ห้ามมิให้พนักงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการสมัครงาน ทั้งองค์กรและบริษัทจัดหางานที่ดำเนินงานแทนองค์กรจะไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม[1] จากผู้สมัครงาน ไม่ว่าจะในขั้นตอนการคัดเลือกหรือการว่าจ้าง

สภาพการทำงาน

องค์กรต้อง**ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับส**ภาพการทำงานแก่พนักงาน

องค์กรต้อง**ไม่กระทำการข่มขู่ ใช้ความรุนแรงทางกาย การกลั่นแกล้ง หรือการคุกคามหรือการขู่คุกคามใดๆ ต่อ**พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง

- **เสรีภาพในการเดินทาง**
  องค์กรจะต้อง**รับรองเสรีภาพในการเดินทาง**ของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง โดยห้ามมิให้จำกัดอยู่ในสถานที่ทำงานและ/หรือที่พัก[2] และสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยได้โดยเสรี

- **ทรัพย์สินส่วนบุคคล**
  องค์กรต้**องไม่ยึด**เอกสารเดินทางหรือเอกสารประจำตัวของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง และต้องรับประกันว่าพนักงานสามารถเข้าถึงกองทุนส่วนบุคคลของตนเองได้

  องค์กรต้องจัดให้มี**ตู้เก็บของที่ปลอดภัยหรือระบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม**เพื่อให้พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างเก็บเอกสารส่วนตัวและของมีค่าได้อย่างปลอดภัย[3]

  องค์กร**จะต้องไม่เรียกร้องหลักประกันหรือเงินประกันใด ๆ** จากพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่จำเป็นต้องมีหลักประกันหรือเงินประกันใดๆ เพื่อให้ได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัย

ความยินยอม

องค์กรต้องจัดทำสัญญาจ้างงานและ/หรือใบแจ้งเงินเดือนให้แก่พนักงานเป็นภาษาราชการของประเทศที่ทำงาน หรือในภาษาที่คู่สัญญาตกลงกันโดยสมัครใจ หากภาษาราชการท้องถิ่นนั้นไม่ใช่ภาษาที่ใช้ในการทำงาน

- **ความกระจ่าง**
  องค์กรต้องมั่นใจว่าพนักงานแต่ละคน**เข้าใจเนื้อหาของเอกสารเหล่านี้** หากจำเป็นต้องจัดเตรียมคำอธิบายเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจ

- **การสิ้นสุดความสัมพันธ์การจ้างงาน**
  องค์กรจะต้องอนุญาตให้พนักงาน**ลาออกจากงานได้อย่างอิสระ (โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างเหมาะสม) โดยไม่มีบทลงโทษใดๆ** ตามกฎหมายที่บังคับใช้และตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาที่ตกลงกันไว้

(1) ค่าธรรมเนียมดังกล่าวอาจรวมถึงค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง ค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารอื่นๆ ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น

(2) ขึ้นอยู่กับมาตรการความปลอดภัยของพนักงาน กฎความปลอดภัยเฉพาะสำหรับสถานที่และเหตุสุดวิสัย
(3) เฉพาะโครงการระยะยาวในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวเป็นพิเศษเท่านั้น

2

แรงงานเด็ก

ตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 138 และ 182 กลุ่มบริษัทไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบที่พรากวัยเด็ก ศักยภาพ ศักดิ์ศรี และการศึกษา หรือขัดขวางการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ

พันธสัญญาด้านล่างนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มในการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก และทุกองค์กรจะต้องนำไปปฏิบัติ

เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี

ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน ในกรณีพิเศษที่มีการจ้างงานเด็ก (เช่น การฝึกงาน ช่วงติดตามเรียนรู้การทำงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือการแสดงทางศิลปะ ฯลฯ) จะต้องจัดให้มีการคุ้มครองเด็ก โดยปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงาน

ผู้เยาว์และสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย

ห้ามจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี**ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ/หรือไม่ปลอดภัย** โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูงอันตราย หรือในพื้นที่อับอากาศ รวมถึงห้ามทำงานกลางคืน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่กล่าวถึงข้างต้นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในทุกกรณีจะต้องนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติ**เพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก**

3

ชั่วโมงการทำงาน

พันธสัญญาดังต่อไปนี้กำหนดจุดยืนของกลุ่มบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งทุกองค์กรต้องนำไปปฏิบัติ

การดำเนินการ

- กำหนด**รูปแบบการทำงานที่เหมาะสม**
- **ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น**เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา
- **อนุญาตให้พนักงานได้พัก**ระหว่างวัน องค์กรต้องจัดให้มีเวลาพักผ่อน**อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันต่อรอบเจ็ดวันทำงาน**ในทุกกรณี เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาต เช่น เหตุฉุกเฉินและสถานการณ์พิเศษ ข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์พิเศษ หรือการปรับเปลี่ยนตารางการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีของการถ่ายโอนงาน หรือการปฏิบัติงานเป็นรอบ

การทำงานล่วงเวลา

ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา**ตามอัตราที่ตกลงกันไว้หรือสูงกว่า** และจำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่เกินกฎหมายท้องถิ่นกำหนด

4

ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

ค่าตอบแทนและค่าจ้างที่เหมาะสม

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของกลุ่มบริษัท :

- **ยึดหลักค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค** โดยพนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนตามเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับตำแหน่ง ทักษะ และผลการปฏิบัติงานตามอนุสัญญา **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 100**
  - มีเป้าหมายที่จะ**จ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอแก่พนักงานทุกคนในประเทศที่พวกเขาทำงาน** กล่าวคือ ค่าจ้างที่ครอบคลุมอย่างน้อยค่าอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา การดูแลสุขภาพ การเดินทาง เสื้อผ้า และสิ่งจำเป็นพื้นฐานอื่นๆ ในประเทศนั้นๆ รวมถึงเผื่อไว้สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน

ค่าตอบแทนพนักงานอย่างน้**อยต้องเป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ และหากเกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันในระดับหมู่คณะ หรือทั้งบริษัท**ที่มีการเจรจากับตัวแทนพนักงาน

สวัสดิการพนักงานและการลาแบบได้รับค่าตอบแทน

- **สวัสดิการพนักงาน** : องค์กรต่างๆ จะต้องมั่นใจว่าสวัสดิการพนักงานอย่างน้อยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ และหากเกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันในระดับหมู่คณะหรือทั้งบริษัทที่มีการเจรจากับตัวแทนพนักงาน
- **การลาแบบได้รับค่าตอบแทนและการลาป่วย** : องค์กรจะต้องจัดให้มีสิทธิลาแบบมีค่าตอบแทนและการลาป่วยตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด
- **การคุ้มครองทางสังคม :** องค์กรที่ดำเนินงานในระดับสากลอย่างน้อยต้องจัดให้มีโปรแกรม BYCare[1] ให้พนักงานทุกคน ซึ่งโครงการนี้จะรับประกันสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงาน โดยครอบคลุมถึงความคุ้มครองขั้นต่ำกรณีเสียชีวิตและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือปรับใช้ตามข้อกำหนดท้องถิ่น

(1) ชุดสิทธิประโยชน์สากลขั้นพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมในเกณฑ์ขั้นต่ำ ซึ่งกลุ่มบริษัท Bouygues ได้จัดทำขึ้นในปี ค.ศ. 2019 สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ (นอกฝรั่งเศสและดินแดนโพ้นทะเลของฝรั่งเศส)

5

สภาพที่พักของพนักงาน

หากการดำเนินงานจำเป็นต้องมีที่พัก[1] และองค์กรจัดหาที่พักให้แก่พนักงาน กลุ่มบริษัทต้องมั่นใจว่าพนักงานจะได้รับที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการอยู่อาศัยที่เหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 115

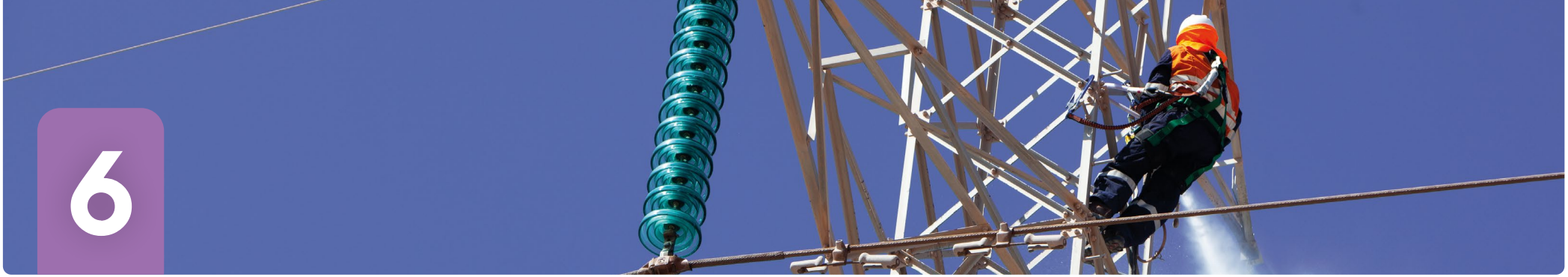
สุขภาพและความปลอดภัย

ที่พักที่จัดให้แก่พนักงานจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านสุขภาพและความปลอดภัย **เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง** (ที่พักที่เหมาะสม การเข้าถึงน้ำดื่มและอาหาร ที่พักที่สะอาดและสะดวกสบาย) ตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 115

ที่พัก

ข้อกำหนดเหล่านี้ใช้กับ**ที่พักที่องค์กรจัดหาให้สำหรับพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง**

(1) หากบริษัทดำเนินงานในพื้นที่ที่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนที่พักอาศัย หรือหากลักษณะงานต้องการให้พนักงานสามารถมาปฏิบัติงานได้ทันทีที่มีการแจ้ง



6

อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย

ตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 155 และ 187 กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีให้แก่พนักงานและพนักงานในสถานที่ทำงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนเพื่อคุ้มครองสุขภาพกายและสุขภาพใจ

เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ก่อสร้างทุกแห่ง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของตนโดยใช้หลักการด้านล่างนี้ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการเหล่านี้โดยคำนึงถึงลักษณะและคุณลักษณะเฉพาะของกิจกรรมของตน

วัฒนธรรมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย

- **ผู้จัดการสายงานทุกคนต้องเผยแพร่**วัฒนธรรมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยแก่พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้าง

การป้องกัน - อุปกรณ์

- ต้อง**ประเมินและระบุความเสี่ยง**โดยธรรมชาติของกิจกรรมทางธุรกิจแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ หากเป็นไปได้ ใช้ระบบการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงเหล่านี้ องค์กรต่าง ๆ ต้องใช้มาตรการป้องกันที่จำเป็น ซึ่งรวมถึงการกำหนดวิธีการทำงานและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม การตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ต่างๆ เหมาะสมและใช้งานอย่างถูกต้อง และพนักงานได้ผ่านการฝึกอบรมและได้ใบรับรองให้ปฏิบัติงานได้ องค์กรต่างๆ ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จำเป็นสำหรับพนักงานและเปลี่ยนอุปกรณ์เมื่อจำเป็น ต้องกำหนดให้ซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานในสถานที่ก่อสร้างดำเนินการเช่นเดียวกัน

ข้อมูล การฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักรู้

- พนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างจะ**ได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นและเป็นประจำ** โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการอบรมเกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง กฎระเบียบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและสถานที่ปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการแจ้งสิทธิ์ในการถอนตัวออกจากงานในกรณีที่มีความเสี่ยง รวมถึงเมื่อทำงานในสถานที่ของลูกค้า

การวิเคราะห์ ตัวชี้วัด และการตรวจสอบ

- **วิเคราะห์**อุบัติเหตุทั้งหมดเพื่อระบุสาเหตุและดำเนินมาตรการแก้ไขและป้องกันทันที ติดตามและตรวจสอบขั้นตอนด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สุขภาพกายและใจ

ต้องให้ความสำคัญสุขภาพกายและใจของพนักงานและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างโดยสม่ำเสมอ **โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักสรีรศาสตร์ งานที่หนักเกินไป และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง** เช่น ความเครียดจากความร้อน เสียงดัง หรือฝุ่นละออง รวมถึงการป้องกันการใช้ความรุนแรง และการคุกคามในสถานที่ทำงาน

แต่ละองค์กรต้องคุ้มครองพนักงานจา**กการกระทำอันเป็นภัยและการคุมคามในสถานประกอบธุรกิจ** รวมถึงระหว่างการเดินทางเพื่อเจรจาธุรกิจ ดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัยโดยเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

7

การไม่แบ่งแยก การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

ตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 111, 100 และ 190 กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย

หากกลุ่มบริษัท กลุ่มธุรกิจ หรือองค์กรทราบถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จะต้องจัดการอย่างเหมาะสม หากจำเป็น ควรมีการสอบสวนการกระทำดังกล่าวภายในองค์กร

อาจมีการใช้มาตรการป้องกันและ/หรือทางวินัย และหากจำเป็น อาจดำเนินการทางกฎหมายโดยปรึกษากับเจ้าหน้าที่จริยธรรมและผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การไม่แบ่งแยกและการป้องกันการเลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทเชื่อว่าความหลากหลายก่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ของบริษัท

คาดหวังว่าแต่ละองค์กร :

- **จะใช้นโยบายการไม่แบ่งแยก**ที่ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสมดุลทางเพศแก่ทุกคน
- **ไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ** โดยอ้างเหตุผลเรื่องเพศ ศาสนา รูปลักษณ์ภายนอก สุขภาพ เชื้อชาติหรือแหล่งกำเนิดทางสังคม ภาษาพูด สัญชาติ ความพิการ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สถานะผู้แจ้งเบาะแส หรือเหตุผลอื่นใด และ
- **พิจารณาการจ้างงาน** (การจ้างงาน การยุติสัญญาจ้าง การจัดสรรงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการพนักงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง) ตาม**เกณฑ์ต่างๆ เช่น คุณสมบัติ ประสบการณ์ และ/หรือผลการปฏิบัติงานเท่านั้น**

พฤติกรรมคุกคามและเหยียดเพศ

องค์กรต้องไม่ยอมรับการคุกคามทางจิตใจหรือทางเพศทุกรูปแบบ รวมถึงพฤติกรรมเหยียดเพศหรือการใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร (ผู้สมัครงาน พนักงาน ซัพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้รับเหมาช่วง ผู้มีส่วนได้เสีย ฯลฯ) องค์กรต้องป้องกันพฤติกรรมดังกล่าวและลงโทษหากเกิดขึ้นภายในองค์กร

สำหรับการแจ้งเบาะแส

สามารถเข้าใช้งานแพลตฟอร์มได้ที่ :

https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en

สแกนคิวอาร์โค้ดนี้ (ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต อาจต้องใช้แอปพลิเคชันเฉพาะ ขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ที่ใช้)

การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงาน

โครงการฝึกอบรม

กลุ่มบริษัท**มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานของพนักงาน**ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องมอบโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการฝึกอบรมที่ปรับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

การโยกย้ายภายใน

กลุ่มบริษัทและองค์กรต่างๆ ต้อง**ส่งเสริมและสนับสนุนการโยกย้ายกันภายในและระหว่างกลุ่มธุรกิจต่างๆ** ขนาดและความหลากหลายของกลุ่มบริษัท ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาไปสู่งานใหม่ๆ และในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในสายงานและภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันได้

เสรีภาพในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วมและการแสดงออกของพนักงาน

ความสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ดีภายในกลุ่มบริษัท Bouygues **มาจากแนวทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งสหภาพแรงงานและองค์กรตัวแทนพนักงานอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 กลุ่มบริษัทตระหนักถึงเสรีภาพในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงานทุกคน**

เสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่ต้องการจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมองค์กรเพื่อเจรจาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

เพื่อให้เกิดความเคารพต่อเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามพันธสัญญาข้างล่างนี้

- **แต่ละองค์กรต้องเคารพเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการจัดตั้งหน่วยงาน** ในประเทศที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งหน่วยงานไม่ได้บังคับใช้ องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อส่งเสริมการเจรจาทางสังคมที่มีประสิทธิภาพกับพนักงาน
- องค์กรต้อง**ไม่ขัดขวาง ห้าม ลงโทษ หรือเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากการเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิก**ในหน่วยงานของพนักงาน
- องค์กรแต่ละแห่งต้อง**อนุญาตให้หน่วยงานของพนักงานดำเนินการอย่างเป็นอิสระ**โดยให้เข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และวิธีการที่จำเป็นในการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกโดย :

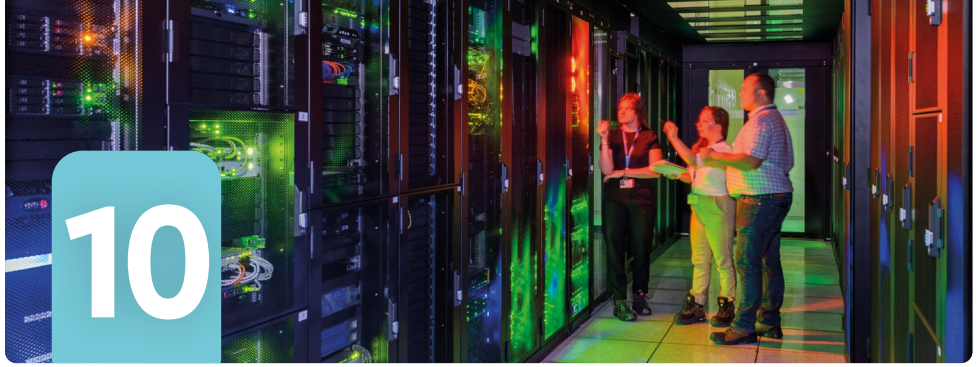
- อำนวยความสะดวกให้สามารถ**เข้าร่วมการลงคะแนนเสียงเพื่อเลือก**ตั้งตัวแทนพนักงาน หากจำเป็น และ...
- **ปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ** เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

เสรีภาพในการแสดงออกและความเป็นกลาง

กลุ่มบริษัทเคารพในความเชื่อทางการเมือง ศาสนา และปรัชญาของพนักงาน การแสดงออกอย่างเสรีในความเชื่อเหล่านี้ต้องไม่รบกวนบรรยากาศอันสงบ ซึ่งจำเป็นต่อกิจกรรมของกลุ่มบริษัท

ห้ามมิให้มี**การเผยแผ่ศาสนาไม่ว่ารูปแบบใด**ภายในองค์กร

หากองค์กรใดได้นำกฎระเบียบภายในมาใช้ องค์กรควรระบุและกำหนดกฎเกณฑ์เฉพาะใด ๆ ที่ใช้บังคับภายใต้กฎหมายท้องถิ่น



10

การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล

กลุ่มบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมดเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบังคับทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลของสหภาพยุโรป (GDPR)[1] **ในทุกแห่งที่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้**

- ในประเทศที่ข้อบังคับทั่วไปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลของสหภาพยุโรป (GDPR) ไม่มีผลบังคับใช้ องค์กรต่างๆ จะต้องบังคับใช้กฎหมายท้องถิ่น เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับการคุ้มครองในระดับที่เทียบเท่ากันเท่าที่เป็นไปได้
- แต่ละองค์กรจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และต้องมั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง และลูกค้าที่เก็บรวบรวมระหว่างดำเนินกิจกรรมจะได้รับการคุ้มครอง

(1) ระเบียบ (EU) 2016/679 แห่งรัฐสภายุโรปและคณะมนตรี เมื่อวันที่ 27 เมษายน ค.ศ. 2016 ว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลธรรมดาเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและการเคลื่อนย้ายข้อมูลดังกล่าวโดยเสรี และยกเลิกคำสั่ง 95/46/EC (ระเบียบว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป) (ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเขตเศรษฐกิจยุโรป)

11

ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

กลุ่มบริษัทและองค์กรต่างๆ เคารพสิทธิของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ โดยต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีต่อชุมชนเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการใช้สิทธิมนุษยชนทุกประการ

การระบุถึงผลกระทบ

ก่อนเริ่มดำเนินการโครงการใดๆ องค์กรต้องระบุ**ผลกระทบของกิจกรรมที่มีต่อระบบนิเวศและสิทธิของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ** และหากจำเป็นจะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม

การพูดคุย

ในการประสานงานกับลูกค้า แต่ละองค์กรต้อง**จัดให้มีการพูดคุยกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบโดยตรง**จากการดำเนินงานของตน และต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าชุมชนที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้สามารถสื่อสารข้อกังวลที่แท้จริงของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความยินยอม

กลุ่มบริษัทดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าชนพื้นเมืองและชนเผ่า**สามารถให้ความยินยอมล่วงหน้าได้อย่างเสรีและมีข้อมูลครบถ้วน**

12

สิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า และแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

องค์กรต่างๆ มุ่งมั่นที่จะหารืออย่างต่อเนื่องกับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงเกี่ยวกับนโยบายนี้ รวมทั้งรักษาความเป็นพันธมิตรที่สมดุลกับพวกเขา ด้วยเหตุนี้องค์กรต่างๆ จึงคาดหวังให้ซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงนำมาตรฐานที่เหมือนหรือเทียบเท่ากับนโยบายนี้ไปใช้ในห่วงโซ่คุณค่าของตน

วิธีการนำหลักการนี้ไปปฏิบัติมีอธิบายไว้ในนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงของกลุ่ม (Group's CSR Charter) เพื่อให้ปฏิบัติตามนโยบายนี้ อาจผนวกนโยบายเข้ากับสัญญาก็ได้

องค์กรต่างๆ ต้องจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการโดยอิงจากแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบในทางลบที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า และนำแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบมาใช้ โดยมุ่งเน้นในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ :

- **การเรียกประกวดราคา :** บูรณาการเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไปในขั้นตอนการประกวดราคา
- **หมวดหมู่การจัดซื้อ :** ระบุหมวดหมู่การจัดซื้อที่มีห่วงโซ่คุณค่าที่เผชิญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมากที่สุด
- **การพัฒนาทักษะ :** ช่วยเหลือผู้ซื้อ ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมาช่วงในการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- **การตรวจสอบ :** ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงอย่างสม่ำเสมอผ่านการประเมินภายในและภายนอก โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างหรือวิธีการประเมินตามความเสี่ยง

หากมีการละเมิดพันธสัญญาของนโยบายฉบับนี้ องค์กรจะต้องดำเนินมาตรการแก้ไข

- ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์กรอาจขอให้ซัพพลายเออร์หรือผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้อง**นำแผนการดำเนินการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ** รวมถึงมาตรการแก้ไขเพื่อยุติผลกระทบในทางลบ และมาตรการเยียวยาไปใช้และดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพสิทธิมนุษยชน
- หากสถานการณ์ไม่ดีขึ้น หากจำเป็นหน่วยงานอาจ**ยกเลิกสัญญา**ตามเงื่อนไขของสัญญา

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท Bouygues ได้รับการตีพิมพ์ในหลายภาษา
ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือการตีความที่แตกต่างกัน ให้ถือตามฉบับภาษาฝรั่งเศสเป็นหลัก

ขอบคุณภาพจาก : C. Abad (หน้า 9, 18, 25); Bouygues Telecom (หน้า 26); C. Choque (หน้า 20); J. Cresp (หน้าปก, หน้า 13, 19); G. Crétinon (หน้า 24); A. Da Silva (หน้า 10); A. Février (หน้า 1, 16-17); S. Fagan/Getty Images (หน้า 28); S. Grangier/TF1 (หน้า 22); N. Imre (หน้า 27); lamontak590623/Getty Images (หน้า 14); J. Wackerhausen/Getty Images (หน้า 6).

กลุ่มบริษัท Bouygues
32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
Tél. : +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com

BOUYGUES CONSTRUCTION
Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex
เบอร์โทรศัพท์ : +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

BOUYGUES IMMOBILIER
3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux cedex
เบอร์โทรศัพท์ : +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

COLAS
1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
เบอร์โทรศัพท์ : +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS
49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1
1 quai du Point du jour
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex
เบอร์โทรศัพท์ : +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM
37-39 rue Boissière
F-75116 Paris
เบอร์โทรศัพท์ : +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguestelecom.fr

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 • ธันวาคม ค.ศ. 2024 (ปรับปรุง: ธันวาคม ค.ศ. 2025) • ออกแบบ - ผลิต : โดย Lonsdale • การออกแบบกราฟิกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและใช้กระดาษจากป่าที่มีการจัดการอย่างยั่งยืน • พิมพ์จำนวนจำกัด พิมพ์ในภูมิภาคปารีสโดย Advence, ซึ่งเป็นโรงพิมพ์ที่ได้รับการรับรองเครื่องหมายการค้า Imprim'Vert® • โปรดเก็บสำเนานี้ ซึ่งสามารถรีไซเคิลได้ Bouygues จ่ายเงินสมทบด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ Citeo • แปลโดย : Kulakarn Narkkitikul.