

## คู่มือการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชน (Human Right Management)

### แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดถือหลักการสากล ได้แก่ ปณิธานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืนแนวทางดังกล่าวครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงความปลอดภัยของแรงงาน

บริษัทดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า ซัพพลายเออร์ ลูกค้า และชุมชน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

### กรอบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

#### 1. การแสดงเจตนารมณ์

บริษัทประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนและเผยแพร่ไปยังบุคลากรภายใน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

#### 2. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจขององค์กร กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ห่วงโซ่อุปทาน การลงทุน และความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

#### 3. การบูรณาการการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ประยุกต์ใช้และปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เข้าไปในกระบวนการบริหารจัดการความยั่งยืนขององค์กรอย่างเป็นระบบ

#### 4. การติดตามและตรวจสอบ ด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดระยะเวลาในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการตรวจประเมิน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการมีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

#### 5. การรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทกำหนดเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งวัดประสิทธิผล และเปิดเผยผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมในระยะยาว

บริษัทได้ดำเนินงานตามกรอบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การแสดงเจตนารมณ์ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนต่อความยั่งยืนขององค์กร จึงได้วางรากฐานให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานขององค์กร โดยยึดถือปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ตามกฎหมาย และเป็นมาตรฐานในระดับสากล เช่น ปณิธานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เป็นต้น

บริษัทแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพซึ่งหลักสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจนในนโยบายสิทธิมนุษยชนลงนามโดยประธานกรรมการบริษัท แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการป้องกัน ควบคุม และลดความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ได้แก่ พนักงาน ชุมชนท้องถิ่น และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐาน พันธสัญญาและหลักปฏิบัติในระดับสากล

## 2. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยพิจารณาและประเมินผลกระทบในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน และทบทวนกระบวนการเพื่อปรับปรุงและลดโอกาสในการละเมิดให้น้อยที่สุด

### 2.1 การระบุประเด็นความเสี่ยง

ระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบในมุมมองที่มีโอกาสถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแต่ละกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา ชุมชน ลูกค้า และ คู่ค้า

### 2.2 การจัดลำดับความสำคัญความเสี่ยง

ประเมินระดับความเสี่ยงโดยพิจารณาทั้ง "โอกาสเกิด" (Likelihood) และ "ผลกระทบ" (Impact) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง และระบุแนวทางการดำเนินงานหรือมาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

### 2.3 การระบุการควบคุมและบรรเทาความเสี่ยง

การดำเนินงานเพื่อบรรเทาหรือลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ต้องครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

- มาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน
- จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นความลับ และบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในนโยบายการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

### 2.1 การระบุประเด็นความเสี่ยง

บริษัทดำเนินการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในทุกมิติ รวมถึงตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมระบุความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิในแต่ละกลุ่ม โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นความเสี่ยง
สิทธิแรงงาน (Labor Rights)	สภาพการจ้างงาน
	เสรีภาพในการรวมกลุ่ม
	สิทธิในการเจรจาต่อรอง
	การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม
	การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
	การล่วงละเมิดทางเพศและคุกคามทางเพศ
	การค้ามนุษย์
สิทธิชุมชน (Community)	สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน
	สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน
	การเคารพมรดกทางวัฒนธรรม
	การมีส่วนร่วมของชุมชน
	มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต
	ชนกลุ่มน้อย รวมไปถึงคนพื้นเมือง
ความมั่นคง ปลอดภัย (Security)	การโยกย้ายถิ่นฐาน
	การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

	ความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อม (Environment)	การบริหารจัดการทรัพยากรส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)	การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
	ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ
	การละเมิดจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์
	การจัดจ้างหรือการจัดซื้อสินค้า/บริการที่ไม่คำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
การกำกับดูแลองค์กร (Corporate Governance)	การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
	การติดตามกฎหมาย
	กฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน

## 2.2 การจัดลำดับความสำคัญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินคะแนนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินการโดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ผลกระทบ (Impact) และโอกาสเกิด (Likelihood) เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงพร้อมระบุการดำเนินงานในปัจจุบัน

### เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: ผลกระทบ (Impact)

ระดับของผลกระทบ	ลักษณะของผลกระทบ	จำนวนของผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Irremediability Nature)
สูงมาก (4)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ทางกายและทางใจ) ของผู้ทรงสิทธิอย่างรุนแรง อาทิ <ul style="list-style-type: none"> <li>ถึงขั้นทุพพลภาพ</li> <li>เป็นอันตรายต่อชีวิต</li> </ul>	ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ทรงสิทธิทั้งหมด (เช่น คนในชุมชนทั้งหมด พนักงานทั้งหมด คู่ค้าทั้งหมด ลูกค้าทั้งหมด) และ/หรือ กลุ่มเปราะบางตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป	เป็นไปได้ที่จะเยียวยาให้กลับมาอยู่ในสภาพเดิม และ/หรือ ใช้ระยะเวลานานในการเยียวยา (มากกว่า 5 ปี)
สูง (3)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ทางกายและทางใจ) ของผู้ทรงสิทธิอย่างสูง ถึงขั้นหยุดงาน	ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ทรงสิทธิส่วนใหญ่ (มากกว่า 50% ของกลุ่มผู้ทรงสิทธิ) และ/หรือ กลุ่มเปราะบางเพียง 1 คน	ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนานที่จะฟื้นฟูให้กลับมาอยู่ในสภาพเดิม (มากกว่า 3-5 ปี)
ปานกลาง (2)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ทางกายและทางใจ) ของผู้ทรงสิทธิอย่างเล็กน้อยถึงปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ทรงสิทธิบางส่วน (น้อยกว่า 50% ของกลุ่มผู้ทรงสิทธิ)	ใช้ระยะเวลาช่วงเวลาหนึ่งที่จะฟื้นฟูให้กลับมาอยู่ในสภาพเดิม (1-3 ปี)

	กลาง โดยต้อง เข้ารับการรักษาทงการแพทย์		
น้อย (1)	ไม่หรือแทบจะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ทางกายและทางใจ) ของผู้ทรงสิทธิ โดยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือการรักษาโดยแพทย์	ไม่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ทรงสิทธิ	ไม่ต้องใช้เวลาหรือใช้เวลาน้อยมากที่จะฟื้นฟูให้กลับมาอยู่ในสภาพเดิม (น้อยกว่า 1 ปี)

**เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: โอกาสเกิด (Likelihood)**

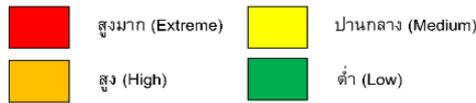
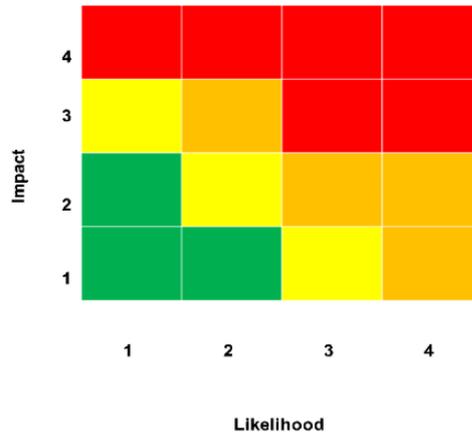
ระดับของผลกระทบ	ลักษณะของผลกระทบ	ความน่าจะเป็น
สูงมาก (4)	เคยเกิดขึ้นเป็นประจำ และ/ หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ (เกิดขึ้นทุกวัน/ ทุกสัปดาห์)	มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมาก (มากกว่า 20%)
สูง (3)	เคยเกิดขึ้นเป็นบ่อยครั้ง และ/ หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นสูง (เกิดขึ้นทุกเดือน/ ทุกไตรมาส)	มีโอกาสเกิดขึ้นสูง (มากกว่า 10% ถึง 20%)
ปานกลาง (2)	เคยเกิดขึ้นแต่ไม่บ่อยครั้ง และ/ หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย (เกิดขึ้นปีละ 1 ครั้งในรอบ 1 – 2 ปี)	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย (มากกว่า 5% ถึง 10%)
น้อย (1)	แทบไม่เคยเกิดขึ้น และ/ หรือ แทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้น (เกิดขึ้นไม่เกิน 1 ครั้งในรอบ 3 – 5 ปี)	แทบไม่มีโอกาสในการเกิดขึ้น (น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5%)

**2.3 การระบุการควบคุมและบรรเทาความเสี่ยง**

การประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะดำเนินการโดยใช้เมทริกซ์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพิจารณาจาก 2 มิติหลัก ได้แก่

- ผลกระทบ (ระดับความรุนแรงของผลกระทบ จำนวนของผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ)
- โอกาสเกิด (ประเมินความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนจะเกิดขึ้น)



หมายเหตุ หากผลการประเมินความเสี่ยงอยู่ในเกณฑ์สูงมาก บริษัทจะต้องจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อวางแผนดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และหากผลการประเมินความเสี่ยงอยู่ระดับปานกลาง และต่ำ บริษัทจะปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

### 3. การบูรณาการการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลตามหลักการ 3 ประการ ดังนี้

#### 3.1 การฝึกอบรม

บริษัทสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชน รวมทั้งรายละเอียดของการบริหารจัดการความยั่งยืน รวมถึงมาตรการลดผลกระทบต่างๆ ช่องทางและความคืบหน้าของการแก้ไขเยียวยาข้อร้องเรียน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ได้รับทราบและเข้าใจผ่านช่องทางต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ชุมชนรอบข้างพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ การสานเสวนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับองค์กร เช่น คู่ค้า ผ่านคู่มือจรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้าง (Purchasing Code of Conduct), ผู้ลงทุน ลูกค้า ผ่านรายงาน 56-1 One Report เป็นต้น

สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายใน บริษัทมุ่งเน้นการสร้างตระหนักรู้ในเรื่องของธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ให้แก่พนักงานทุกคน อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

1. การฝึกอบรม พัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง จัดให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานทุกระดับ เช่น
  - การอบรมและให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึกด้าน ESG ที่ครอบคลุมเรื่องสิทธิมนุษยชน ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลและรูปแบบของการเลือกปฏิบัติ
  - ระบบให้คำปรึกษา เป็นช่องทางขอคำปรึกษาการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงาน
2. สื่อสารความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้าใจและมีความตระหนักถึงความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เช่น การล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ ความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นต้น ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

#### 3.2 การนำไปปฏิบัติ

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ยึดมั่นในปรัชญาการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจ โดยกำกับดูแลผ่านนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีกระบวนการ

ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อาทิ พนักงาน คู่ธุรกิจ คู่ค้า ชุมชน ลูกค้า เป็นต้น ตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- **นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน**

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการอนุมัติโดยโดยประธานกรรมการบริษัท จัดทำขึ้นเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนสอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดทั้งการล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ รวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรต่อบุคลากร คู่ค้า คู่ธุรกิจ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่นๆ ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ สินค้าและบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อาทิ ผู้ถือหุ้น/ นักลงทุน พนักงาน คู่ธุรกิจและคู่ค้า ลูกค้า ผู้บริโภค และชุมชน

- **นโยบายการส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม**

บริษัทได้แสดงเจตจำนงเพื่อส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ในการเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนมั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การดูแลทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม และการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติวิ การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ภูมิหลัง ด้านเศรษฐกิจและสังคม การเป็นสมาชิกหรือการเข้าร่วมกิจกรรม รูปแบบการทำงาน การมีหรือไม่มีครอบครัว หรือเรื่องอื่นใด

- **นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล**

บริษัทจัดทำขึ้นเพื่อเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน และบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วนตามกฎหมาย ในการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติซึ่งขับเคลื่อนโดยหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร โดยครอบคลุมไปถึงคู่ค้า คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าและผู้ร่วมธุรกิจที่กำกับ ดูแลผ่านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ ในการผลักดัน ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า คู่ธุรกิจ และผู้ร่วมธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน

### 3.3 การร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทมีกลไกการรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบันสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจผ่านระบบรับข้อร้องเรียน เมื่อมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้นจะต้องผ่านกระบวนการรวบรวม หรือตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง และตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง และจัดให้มีมาตรการเยียวยาผลกระทบที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสม รวมถึงอนุมัติการลงโทษแล้วแต่กรณี บริษัทถือว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้ร้องเรียนแจ้งข้อมูล หรือให้เบาะแส แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยให้การคุ้มครองแก่ผู้ที่แจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการกระทำผิด

#### ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

1. จดหมายส่งทางไปรษณีย์  
เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร  
บริษัท ทีซีเอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)  
2054 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
2. อีเมลล์  
เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ: [auditcom@tcm-corporation.com](mailto:auditcom@tcm-corporation.com)  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้รับมอบอำนาจ: [pira@tcm-corporation.com](mailto:pira@tcm-corporation.com)
3. แจ้งผ่านเว็บไซต์บริษัท [www.tcm-corporation.com](http://www.tcm-corporation.com) ภายใต้หัวข้อ ช่องทางการร้องเรียน

#### **4. การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน**

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการและกฎระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทมีความยั่งยืน และสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งมีความมุ่งมั่นในการจัดทำมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ (ผู้รับเหมา ผู้ค้า ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ) ลูกค้า และชุมชน

การบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้เข้าไปอยู่ในกระบวนการประเมินความเสี่ยงหลากหลายรูปแบบในขั้นตอนสำคัญของการดำเนินธุรกิจ เช่น การบ่งชี้และประเมินประเด็นสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการประเมินอันตรายและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตามมาตรฐาน ISO ในพื้นที่ปฏิบัติการทุกพื้นที่ นอกจากนี้ยังได้อยู่ในกระบวนการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในของทุกหน่วยงาน ซึ่งความเสี่ยงทั้งหมดจะถูกบริหารจัดการโดยกำหนดเป็นมาตรการ ตลอดจนแผนบริหารจัดการรองรับตามความเหมาะสม และมีการรายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารในแต่ละสายงานเป็นระยะ

สำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ตามมาตรฐานสากลซึ่งรวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) บริษัทได้กำหนดแผนการดำเนินงานที่จะทบทวนและปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เป็นประจำทุกๆ สองปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเสี่ยงหรือผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การลงทุน/ขยายธุรกิจใหม่ ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง

วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) คือ การระบุและประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่และที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งครอบคลุมถึงการดำเนินงานของบริษัท และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้รับเหมา คู่ค้า ผู้จัดหาสินค้าและบริการ ซึ่งเป้าหมายหลักของการระบุและประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน คือ การลดความเสี่ยงในเชิงรุก โดยการจัดทำมาตรการเพื่อบรรเทาผลกระทบ แนวทางป้องกัน และการจัดการความเสี่ยงทางด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมในกระบวนการ HRDD ได้แก่

- ด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง
- ด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้รับเหมา
- ด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ
- ด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้าและผู้บริโภค
- ด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

บริษัทจะเดินหน้าดำเนินการตรวจสอบและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเคารพสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

#### **5. รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน**

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ บริษัทมีความตั้งใจที่จะเปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางหลักต่างๆ อาทิ รายงานประจำปี/รายงานความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัท แนวทางนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัท ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการ

## เอกสารแนบท้าย

### การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence ย่อว่า HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ ภายใต้ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights ในเอกสารนี้จะย่อว่า หลักการชี้แนะ UNGP) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยคาดหวังว่า ธุรกิจใดๆ ในเครือบริษัท จะดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับนโยบายความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท ถือเป็นปกติธุระ ที่บริษัทและบริษัทในกลุ่มต้องดำเนินงาน เพียงแต่ให้สามารถออกแบบกระบวนการภายในแต่ละบริษัทได้ตามความเหมาะสม

### รายการตรวจสอบและเฝ้าระวังประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Assessment Checklist)

ภายใต้กระบวนการ HRDD ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือ สำหรับผู้บริหารของบริษัท และบริษัทในกลุ่ม ใช้ในระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยใช้รายการตรวจสอบฯ เพื่อประเมินการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน
2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพและเยียวยา ด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ และหาวิธีบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ตั้งแต่แรก โดยประเด็นความเสี่ยงที่ถูกระบุไว้ ถือเป็นการเฝ้าระวังมีให้องค์กรมีการปฏิบัติใดที่จะละเมิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือหากมีการละเมิดเกิดขึ้น ก็คาดหวังว่าองค์กรจะมีการกำหนดวิธีบรรเทาความเสียหาย โดยองค์กรควรเลือกใช้วิธีการบรรเทาผลกระทบอย่างมีส่วนร่วมกับผู้เสียหายและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

รายการตรวจสอบฯ ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตาม กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence ย่อว่า HRDD) ซึ่งโดยเรียงตามประเด็นต่างๆ ที่น่าจะเป็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท และบริษัทในกลุ่ม (ซึ่งรายการประเมินดังกล่าวครอบคลุมการระบุกลุ่มเสี่ยง (Vulnerable Group) ที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจบริษัท ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานต่างถิ่น คนพิการ (5 กลุ่ม จาก 14 กลุ่ม ตาม The Human Rights Protection of Vulnerable Groups)

1. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง
2. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้รับเหมา
3. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ
4. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้าและผู้บริโภค
5. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

### ผู้ที่ควรใช้รายการตรวจสอบนี้

ผู้ที่ใช้รายการนี้เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ควรเป็นผู้จัดการหรือผู้รับผิดชอบกระบวนการ HRDD ในแต่ละสถานการณ์ภายในบริษัท เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจหลักของบริษัทก็ควรใช้รายการนี้ นอกเหนือจากเครื่องมืออื่นในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การประเมินจรรยาบรรณคู่ค้า ทั้งนี้ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน และระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อาจไม่มีความจำเป็นที่จะใช้รายการตรวจสอบชุดนี้ทั้งหมดในทุกสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากพื้นที่ปฏิบัติการของท่าน มิได้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ (Migrant workers) หรือหากท่านมั่นใจว่า คู่ค้า/ ผู้รับเหมา/ พันธมิตรทางธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ ก็อาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้รายการตรวจสอบในประเด็นนั้นๆ

### การใช้รายการตรวจสอบ

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากกิจกรรมต่างๆของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งรายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่มีความเสี่ยง ต่อไปนี้

- กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้น ๆ มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัดหรือในเชิงปฏิกิริยา (Response action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือการจัดการจัดการความเสี่ยงนั้น ๆ
- กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยงในกรณีที่เป็นกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการตามวิธีต่อไปนี้หนึ่งวิธีหรือมากกว่า

หากพบกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง บริษัทต้องมีการศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยงนั้นๆ ดังนี้

1	2	3	4
<input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ (หรือหยุดการปฏิบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณี)	<input type="checkbox"/> หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนตัดสินใจว่าควรทำอย่างไร	<input checked="" type="checkbox"/> ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ	<input type="checkbox"/> ปรึกษาหารือกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำเพิ่มเติม
ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นผู้รับเหมา คำถามข้อหนึ่งถามว่า “ผู้รับเหมาได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น รวมถึงในเรื่องความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) หรือไม่” ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้จัดการก็ควรรับมือกับความเสี่ยงข้อนี้ด้วยการกำหนดว่าผู้รับเหมาจะต้องได้รับการอบรมดังกล่าวนอกเหนือจากการทำตามข้อแนะนำอื่น ๆ	ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ คำถามข้อหนึ่งถามว่า “บริษัทจัดให้มีการรับฟังเสียง/สำรวจความต้องการ/ ความคาดหวังของชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)?” ถ้า คำตอบคือ “ไม่ใช่” ทีมงานก็จะต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการนำผลไปใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทได้เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของชุมชนอย่างแท้จริง	ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการใช้แรงงานเด็ก คำถามข้อหนึ่งถามว่า “มีขั้นตอนปฏิบัติในการเลิกใช้แรงงานเด็กหรือไม่ ในกรณีที่พบว่า มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี” ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้จัดการอาจต้องปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้เพื่อพัฒนานโยบายบริษัทที่เหมาะสมจัดการกับประเด็นการเข้าถึงการศึกษาและชดเชยรายได้ที่สูญเสียไปให้กับครอบครัวของเด็ก	ยกตัวอย่างเช่น ต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ คำถามข้อหนึ่งถามว่า “บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและมีการบริหารจัดการ/ ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด?” ถ้าคำตอบคือ “ไม่ใช่” ผู้จัดการก็ควรเข้าไปหารือกับที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีมาตรฐานที่ต้องดำเนินการเพิ่มเติมหรือมีกลไกการจัดทำแผนฟื้นฟู หรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมาย

#### 1. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง (จำนวน 20 ข้อ)

การจ้างแรงงาน หากจัดการไม่ดีอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและการฉวยโอกาสในการบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานท้องถิ่น หรือแรงงานข้ามชาติ ควรมีการดูแลอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน มีแนวปฏิบัติที่ดีไม่ทำให้แรงงานตกอยู่ในสภาพเป็นแรงงานบังคับ ไม่ถูกกีดกันทางเพศ ตลอดจนอยู่ในสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่กระทบต่อสุขภาพรวมถึงไม่ถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมกลุ่ม สมาคม หรือมีกลไกในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

ลูกจ้าง	สัญลักษณ์ ● ความเสี่ยงต่ำ ● ความเสี่ยงสูง
<b>การจ้างงาน</b>	
1. ลูกจ้างเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและลูกจ้างรับรู้กฎระเบียบ เงื่อนไขในสัญญาใช้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. บริษัทมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายและลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/>
<b>การเลือกปฏิบัติ</b>	
5. บริษัทมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกด้านจากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. บริษัทมีการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงกลุ่มสตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. บริษัทมีการจ้างงานผู้พิการอย่างน้อย 1 คนต่อลูกจ้างผู้ไม่ใช่คนพิการ 100 คน หรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. บริษัทมีการให้โอกาสลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพอย่างเหมาะสม	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>การคุ้มครองแรงงาน</b>	
9. บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี	<input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานหญิงในการทำงานเสี่ยงหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	<input type="checkbox"/> ไม่มี ● <input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>การไม่ใช้แรงงานบังคับ</b>	
11. บริษัทไม่ใช้หรือไม่ได้รับประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานด้วยรูปแบบใดๆ ที่เป็นการลงโทษทางกาย การขู่เข็ญ การกักขัง การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิด การค้ามนุษย์ หรือการใช้ความรุนแรง	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/>
<b>สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</b>	

12. ลูกจ้างผ่านการอบรมที่จำเป็นด้านความปลอดภัย และจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ให้กับลูกจ้าง ใช่หรือไม่ ?	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input checked="" type="checkbox"/> ☆
13. ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องพยาบาลที่ถูกสุขลักษณะได้โดยไม่ถูกจำกัดหรือไม่?	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input checked="" type="checkbox"/> ☆
<b>เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง</b>	
14. บริษัทมีมาตรการป้องกันการคุกคามและการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่รวมกลุ่มหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
15. บริษัทส่งเสริมและอนุญาตให้พนักงานรวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหารือเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานอย่างอิสระหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
<b>ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง</b>	
16. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งนายจ้างรวบรวมไว้จะถูกใช้เพื่อเหตุผลทางธุรกิจที่จำเป็นเท่านั้น	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
17. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง รวมทั้งข้อมูลด้านสุขภาพจะไม่ถูกใช้เพื่อการเลือกปฏิบัติในการทำงาน ใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
<b>วินัยและการลงโทษ</b>	
18. บริษัทไม่กระทำหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางจิตใจและร่างกาย หรือการใช้กำลังบังคับหรือทำร้ายลูกจ้าง ใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
19. บริษัทมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรง การคุกคามทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูดท่าทางสัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่นใดหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆
20. บริษัทมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาจากการถูกคุกคามและการเลือกปฏิบัติระหว่างการทำงาน	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆

## 2. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้รับเหมา (จำนวน 15 ข้อ)

การจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในการจ้างงานผู้รับเหมาอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและการบังคับใช้แรงงานได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ผู้รับเหมา	สัญลักษณ์ ● ความเสี่ยงต่ำ ● ความเสี่ยงสูง
<b>การจ้างงาน</b>	
1. บริษัทจ้างเฉพาะลูกจ้างประจำในหน้าที่สำคัญหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> ☆

2. ผู้รับเหมาทั้งหมดคิดเป็นไม่เกินร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมดที่ทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
3. บริษัทมีกลไกที่จะใช้เฉพาะบริษัท หรือนายหน้าจัดหางานที่มีความน่าเชื่อถือเท่านั้นหรือไม่ (ใบอนุญาตประกอบธุรกิจที่ถูกต้อง การทำตามกฎหมาย ฯลฯ)	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
4. ผู้รับเหมาที่ทำงานหลักในบริษัท ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
5. บริษัทไม่มีการจ้างเหมาแรงงานเด็ก ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
6. บริษัทหรือนายหน้าจัดหาผู้รับเหมาจ่ายค่าประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของผู้รับเหมาหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
7. ผู้รับเหมาผ่านการอบรมที่จำเป็น รวมทั้งด้านความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
8. ผู้รับเหมาสามารถใช้ห้องน้ำ ห้องพยาบาล และโรงอาหารได้โดยไม่มีข้อจำกัดหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
9. บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ (audit) การใช้แรงงานของผู้รับเหมา อย่างเป็นทางการ/ ไม่เป็นทางการเป็นครั้งคราวหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ●  
10. บริษัทได้เข้าถึงผลการประเมินด้านแรงงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของผู้รับเหมา เพื่อยืนยันว่าทำตามหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
11. ผู้รับเหมาที่ทำงานหลักได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เทียบเคียงได้กับลูกจ้างประจำหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
<b>การจัดการผู้รับเหมา</b>	
12. บริษัทใช้นโยบายการให้ออกและจ้างใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงพันธะทางกฎหมายหรือข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานประจำหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> ใช่ ●  
13. มีผู้รับเหมารายใดหรือไม่ ที่ทำงานมานานกว่า 1 ปี (เป็นลูกจ้าง “รับเหมาค่าแรง” แบบถาวร)	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
14. บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานมีนโยบายและเอกสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> <li>• การยืนยันอายุขั้นต่ำของพนักงาน</li> <li>• การจ่ายค่าแรงและค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย</li> <li>• การลาหยุดและชั่วโมงทำงาน</li> <li>• เสรีภาพในการรวมกลุ่มต่อรอง</li> <li>• การไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>• การห้ามข่มขู่คุกคามแรงงาน</li> <li>• การไม่มีแรงงานบังคับ</li> </ul>	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ● 

15. บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเปิดให้บริษัท ได้เข้าถึงผลการประเมินด้านแรงงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อยืนยันว่าทำตามหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

### 3. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ (จำนวน 10 ข้อ)

การละเลยการตรวจสอบผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของคนในชุมชนที่อยู่ในพื้นที่โดยรอบ หรือขาดมาตรการในการเลือกพื้นที่มาพัฒนา ซึ่งอาจทำให้ไม่มีมาตรการจัดการรองรับและบรรเทาผลกระทบ

ชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ	สัญลักษณ์ ● ความเสี่ยงต่ำ ● ความเสี่ยงสูง
<b>การดูแลสิ่งแวดล้อม</b>	
1. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและมีการบริหารจัดการ/ ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
2. บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานรวมถึงการติดตามผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน สังคมทราบอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
3. บริษัทจัดให้มีช่องทางในการร้องทุกข์ รวมถึงมีกลไกในการเยียวยากรณีที่ชุมชน/สังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
<b>การดูแลสังคม</b>	
4. บริษัทจัดให้มีการรับฟังเสียง/ สืบหาความต้องการ/ ความคาดหวังของชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
5. บริษัทมีแผนงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ โดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงกลุ่มสตรี ผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
<b>ความมั่นคงและความปลอดภัย</b>	
6. บริษัทมีมาตรการ/ แผนงานเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉิน รวมถึงซักซ้อมแผนอพยพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความปลอดภัย	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
7. บริษัทมีช่องทางในการสื่อสารให้ชุมชนทราบถึงสถานการณ์เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน รวมถึงแนวทางปฏิบัติตนของผู้อาศัยในชุมชน	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
<b>การไม่ละเมิดต่อกฎหมาย</b>	
8. บริษัทไม่เคยมีเหตุการณ์/ กรณีที่ละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   
9. บริษัทไม่เคยมีเหตุการณ์/ กรณีที่ถูกฟ้องร้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   

การรักษาความลับ	
10. บริษัทมีมาตรการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน/ ผู้ได้รับผลกระทบ	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●   

#### 4. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้าและผู้บริโภค (จำนวน 13 ข้อ)

ผลกระทบด้านความปลอดภัยในสินค้าและบริการ ลูกค้าถูกคุกคาม การบริการต่อลูกค้าด้วยความไม่เท่าเทียม การเก็บรักษาความลับ การเข้าถึงข้อมูลของลูกค้า หรือการละเมิดสิทธิผ่านกิจกรรมสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรมต่างๆ

ลูกค้าและผู้บริโภค	สัญลักษณ์ ● ความเสี่ยงต่ำ ● ความเสี่ยงสูง
<b>เงื่อนไขสินค้าและบริการ</b>	
1. บริษัทได้แจ้งเงื่อนไขและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ และเงื่อนไขการชำระเงินแก่ลูกค้าตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● 
2. บริษัทจัดเตรียมสถานที่สำหรับลูกค้า/ ผู้บริโภคทุกกลุ่ม ให้สามารถเข้าใช้บริการ เข้าถึงสินค้าและบริการได้	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
3. บริษัทไม่มีการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภคใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
4. บริษัทไม่มีการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณาชวนเชื่อ หรือโฆษณาเกินจริง จนทำให้ลูกค้าหลงเชื่อ ใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
5. บริษัทมีช่องทางติดต่อสื่อสาร/ ร้องทุกข์และกลไกในการเยียวยาลูกค้า/ ผู้บริโภค กรณีที่ได้รับผลกระทบจากการใช้สินค้าและบริการของบริษัท	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
<b>ความปลอดภัย</b>	
6. บริษัทมีมาตรการดูแล/ รักษาความปลอดภัยที่เพียงพอสำหรับลูกค้าเมื่อเข้าใช้บริการ/ ซื้อสินค้าและบริการ <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีป้ายเตือนให้ระวัง ป้ายบ่งชี้ เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ</li> <li>• มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่สาธารณะ</li> <li>• มีระบบแสงไฟส่องสว่าง</li> <li>• มีพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือพนักงานที่รับผิดชอบพื้นที่ด้วยความปลอดภัย</li> <li>• มีระบบเตือนภัย</li> <li>• มีการซ้อมแผนฉุกเฉิน ระบบป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น</li> </ul>	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
7. บริษัทมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคาม ความรุนแรง หรือเหตุร้ายแรงอื่นๆ เพื่อมิให้ลูกค้าถูกคุกคามหรือไม่ได้รับอันตราย หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
<b>การเลือกปฏิบัติ</b>	

8. บริษัทปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</b>	
9. บริษัทได้แจ้งแนวทางปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า การเก็บรักษาความลับการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงการนำไปใช้ หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. บริษัทมีการลบทิ้งข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าหลังจากสิ้นสุดการให้บริการ หรือเมื่อลูกค้าร้อง หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. กรณีที่บริษัทมีระบบชำระเงินด้วยบัตรเครดิตที่เป็นไปตามมาตรฐานและคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. บริษัทไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าให้แก่บุคคลที่สาม หากไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้าใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. ผู้พิการสามารถเข้าถึงสินค้าหรือบริการของบริษัทได้โดยสะดวก	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

5. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (จำนวน 12 ข้อ)

ไม่ได้มีมาตรการในการตรวจสอบประวัติของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่ชัดเจน ซึ่งอาจนำไปสู่การร่วมงานกับคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจที่ไม่มีแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่เคารพหลักสิทธิมนุษยชน

องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	สัญลักษณ์ ● ความเสี่ยงต่ำ ● ความเสี่ยงสูง
<b>กระบวนการผลิต</b>	
1. สินค้าอื่นๆ ผลิตในสถานประกอบการขององค์กรพันธมิตรเองหรือไม่?	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. สินค้าอื่นๆ หรือกระบวนการผลิตสินค้าอื่นๆ ใช้วัตถุดิบอันตราย หรือปัจจัยการผลิตใดๆ ที่มีการโต้เถียง (เช่น มาจากพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิรุนแรง) หรือถูกมองว่าไม่ยั่งยืนหรือไม่?	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. การดำเนินธุรกิจขององค์กรพันธมิตร มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพ หรือการเข้าถึงแหล่งน้ำหรือทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนท้องถิ่นหรือไม่?	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. สถานประกอบการขององค์กรพันธมิตร มั่นใจได้หรือไม่ว่า ลูกจ้าง ผู้รับเหมา และแรงงานข้ามชาติ ได้รับค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทั้งหมดที่ทำงาน รวมถึงได้รับค่าล่วงเวลาและสวัสดิการเทียบเท่าลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกัน	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
5. คนงานนำเด็กมายังที่ทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. ถ้าคำตอบข้อ 5 “ใช่” สถานประกอบการมีสถานที่ดูแลเด็กในสถานประกอบการหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ความมั่นคงและความปลอดภัย	
7. ถ้าหากสินค้าขององค์กรพันธมิตรผลิตในบ้าน (เช่น ลูกจ้างรับเหมาเป็นชิ้น) มีกลไกอะไรที่จะมั่นใจได้ว่าเด็กจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิต	<input type="checkbox"/> มี ● <input type="checkbox"/> ไม่มี ●  
8. งานทั้งหมดทำโดยสมัครใจหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
สุขภาพความปลอดภัย	
9. คนงานในสถานประกอบการขององค์กรพันธมิตรได้รับการอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมและใช้งานได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● 
10. ถ้าหากงานทำในโรงงานผลิต หรือศูนย์ในชุมชน ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● 
11. ถ้าหากบริษัททำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ภาครัฐหรือกลุ่มชุมชนในการเข้าถึงคนงาน บริษัทได้ใช้กระบวนการ HRDD เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขากำลังพิทักษ์สิทธิของคนงานอย่างเหมาะสม	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ●  
12. ในกรณีที่สินค้านั้นๆ นำมาติดแบรนด์ของบริษัท บริษัท ได้มีการสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ผลิตได้ผ่านกระบวนการคัดกรองคู่ค้า และข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดแล้วหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ ● <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ● 

**คำอธิบายเพิ่มเติม**

มาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของแต่ละกลุ่มเสี่ยง

**1. ผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ: พนักงาน**

ประเด็นสิทธิมนุษยชน: อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย

รายละเอียดของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น:	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของพนักงานอาจเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานซึ่งอาจนำไปสู่อาการออฟฟิศซินโดรม
มาตรการบรรเทาผลกระทบ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.สื่อสารด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งครอบคลุมนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม และจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อมั่นใจว่าเสียงของพนักงานจะได้รับการรับฟัง</li> <li>2.จัดทำมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของพนักงานโดยการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล เช่น ISO45001 ISO14001 เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดีแก่พนักงาน</li> <li>3.กำหนดกฎความปลอดภัยในการทำงาน และรณรงค์การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกช่วงเวลาการทำงาน</li> <li>4.จัดให้มีการรายงานอุบัติการณ์ ซึ่งรวมถึงอุบัติเหตุ เหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss)</li> <li>5.จัดให้มีกิจกรรมหรือชมรมส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายให้กับพนักงาน</li> <li>6.จัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยินในสถานที่ทำงาน</li> <li>7. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ช่องทางการร้องเรียนของบริษัท ,ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา, ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>

**2. ผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ: คู่ค้า และผู้รับเหมา**

ประเด็นสิทธิมนุษยชน: อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย

รายละเอียดของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น:	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของคู่ค้า และผู้รับเหมาอาจเกิดขึ้นเนื่องจากการบาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อันตรายจากไฟฟ้าลัดวงจร การทำงานในพื้นที่สูง และการทำงานจากเครื่องจักร
มาตรการบรรเทาผลกระทบ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ทบทวนแนวปฏิบัติที่ปลอดภัยในการทำงานของระบบไฟฟ้าและเครื่องจักร และสื่อสารแนวปฏิบัติที่ปลอดภัยให้คู่ค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น</li> <li>2.จัดทำแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนผู้ค้า โดยให้ผู้ค้าและผู้รับเหมา ปฏิบัติตามข้อกำหนด ตลอดการดำเนินงาน</li> </ol>

	<p>ซึ่งครอบคลุมเรื่องสิทธิมนุษยชน และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย</p> <p>3. กำหนดกฎความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน และรณรงค์การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกช่วงเวลาการทำงาน</p> <p>4. จัดให้มีการรายงานอุบัติเหตุ ซึ่งรวมถึงอุบัติเหตุเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss)</p> <p>5. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ช่องทางการร้องเรียนของบริษัท</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. ผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ: คู่ค้า และผู้รับเหมา

ประเด็นสิทธิมนุษยชน: การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

รายละเอียดของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น:	<p>ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดคู่ค้า และผู้รับเหมาอาจเกิดขึ้นเนื่องจากการมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม หรือการข่มขู่และการกระทำที่รุนแรงต่อร่างกายระหว่างพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา</p>
มาตรการบรรเทาผลกระทบ:	<p>1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งครอบคลุมถึงการไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบทั้งในด้านการจ้างงานและการปฏิบัติงาน</p> <p>2. จัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ โดยเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยก ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะ ชาติตระกูล สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน</p> <p>3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนคู่ค้า โดยผู้ค้าของบริษัท จะให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อลูกค้า โดยไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือการให้ออกจากงาน อันเนื่องมาจากการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา อายุ สถานภาพการสมรส ผู้มีครรภ์ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือผู้พิการ เป็นต้น</p> <p>4. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ช่องทางการร้องเรียนของบริษัท</p>

### 4. ผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ: ชุมชน

ประเด็นสิทธิมนุษยชน: สุขภาพ และความปลอดภัย

รายละเอียดของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น:	<p>ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนอาจเกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุในพื้นที่ปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชน</p>
--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	เช่น ไฟไหม้ การระเบิดของบอยเลอร์ หรือการรั่วไหลของน้ำมัน ก๊าซ เป็นต้น
มาตรการบรรเทาผลกระทบ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.จัดทำแผนการจัดการเหตุฉุกเฉินและรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินและภาวะวิกฤต</li> <li>2.ลงพื้นที่สื่อความสร้างความมั่นใจให้ชุมชน ในมาตรการความปลอดภัย/ การเตรียมความพร้อมรองรับกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และรับฟังความคิดเห็น นำมาพิจารณาประกอบการดำเนินงาน</li> <li>3.เข้าพบ/ หรือผู้นำชุมชน เพื่อติดตามข้อร้องเรียนร้องขอที่เป็นระบบรวดเร็วและเป็นธรรม รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและสร้างความมั่นใจให้ชุมชน</li> <li>4.กำหนดมาตรการในการเฝ้าระวังและกำหนดความถี่ในการติดตาม</li> <li>5.การดำเนินการบริหารจัดการความปลอดภัย และการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย</li> <li>6.โครงการ/กิจกรรมชุมชนที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียม เข้าถึง ได้รับการยอมรับ และได้สร้างการมีส่วนร่วมหรือการดำเนินงานประชาชนจากทุกกลุ่ม</li> <li>7. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ช่องทางการร้องเรียนของบริษัท</li> </ol>

**5. ผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ: ชุมชน**

ประเด็นสิทธิมนุษยชน: มาตรฐานการครองชีพ

รายละเอียดของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น:	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพของชุมชนอาจเกิดขึ้นเนื่องจากสารเคมีและน้ำมันรั่วไหล การรบกวนจากกิจกรรมการดำเนินงาน เช่น ฝุ่น การจัดการของเสียที่ไม่เหมาะสม เสียงมลพิษ และการรั่วไหลของของเสียที่เป็นอันตราย การปล่อยสารเคมีและน้ำมันจากการดำเนินงานลงท่อระบายน้ำ
มาตรการบรรเทาผลกระทบ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.วิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินงานและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท</li> <li>2.จัดทำขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีปฏิบัติงาน และมาตรการป้องกัน ซึ่งต้องดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด</li> <li>3.จัดทำแผนการจัดการเหตุฉุกเฉินและรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินและภาวะวิกฤต</li> <li>4.จัดอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมีให้แก่บุคลากรในพื้นที่ปฏิบัติการ และหน่วยงานสนับสนุน</li> <li>5.จัดให้มีการซ้อมแผนฉุกเฉิน เป็นประจำทุกปี</li> </ol>