

Focus Group

แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence) สำหรับบริษัทจดทะเบียน



LAW
CHULA

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ร่วมกับ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของ (ร่าง) แนวทางฯ

- แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้ มีขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (บจ.) **เข้าใจและดำเนินการจัดทำ HRDD** เพื่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน
- โดยแนวทางฯ ประกอบด้วย กรอบในการระบุประเด็นและกรอบในการประเมินความเสี่ยงผลกระทบเชิงลบ **ในลักษณะที่ยืดหยุ่น (flexible)** เพื่อให้แต่ละองค์กรธุรกิจสามารถนำไปปรับใช้ ตามบริบท ขนาด ประเภท อุตสาหกรรม และสถานการณ์เฉพาะตัว ขององค์กร

หัวข้อในแนวทาง HRDD

- 1) การแสดงความผูกพันเชิงนโยบายและการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- 2) การอธิบายห่วงโซ่คุณค่าและการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
- 3) การตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน
- 4) การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิแรงงานอย่างรอบด้าน
- 5) การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ อย่างรอบด้าน

การแสดงความผูกพันเชิงนโยบายและการตรวจสอบ สถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การแสดงความผูกพันเชิงนโยบายและการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

• การแสดงความผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment)

- ความผูกพันเชิงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน
- กระบวนการกำหนดนโยบาย
- กระบวนการถ่ายทอดและนำไปสู่การปฏิบัติ

• การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

- การกำหนดนโยบายและระบบบริหารจัดการ
- การระบุและประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
- การจัดการความเสี่ยงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (ยับยั้ง ป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบ)

• กระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบทางลบต่อสิทธิมนุษยชน

- 1) การเยียวยา > 2) กลไกรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ > 3) กระบวนการพิจารณา/เยียวยา > 4) การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก > 5) การติดตาม เก็บข้อมูล และรายงาน

Policy Commitment

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
ความผูกพันเชิงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	มีถ้อยแถลงแสดงความผูกพันเชิงนโยบาย (a statement of policy commitment) - แสดงเจตจำนงผูกพันเชิงนโยบายในระดับขององค์กร เพื่อเป็นการปลูกฝังรากฐานที่จะทำให้บรรลุถึงความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน - ระบุถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อบุคลากรในองค์กร คู่ค้า และหน่วยอื่นๆ ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินการ ผลิตภัณฑ์ หรือการบริการของบริษัท ว่าจะต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนด้วยเช่นกัน - สะท้อนว่า การเคารพสิทธิมนุษยชนจะสอดแทรกและเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงาน โดยมีนโยบายและกระบวนการวิธีระดับดำเนินการที่จำเป็นที่จะผูกพันอย่างทั่วถึงทั้งบริษัท - ผูกพันตั้งแต่ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจ จนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนมีความตระหนักและมีจิตสำนึกด้านสิทธิมนุษยชน		

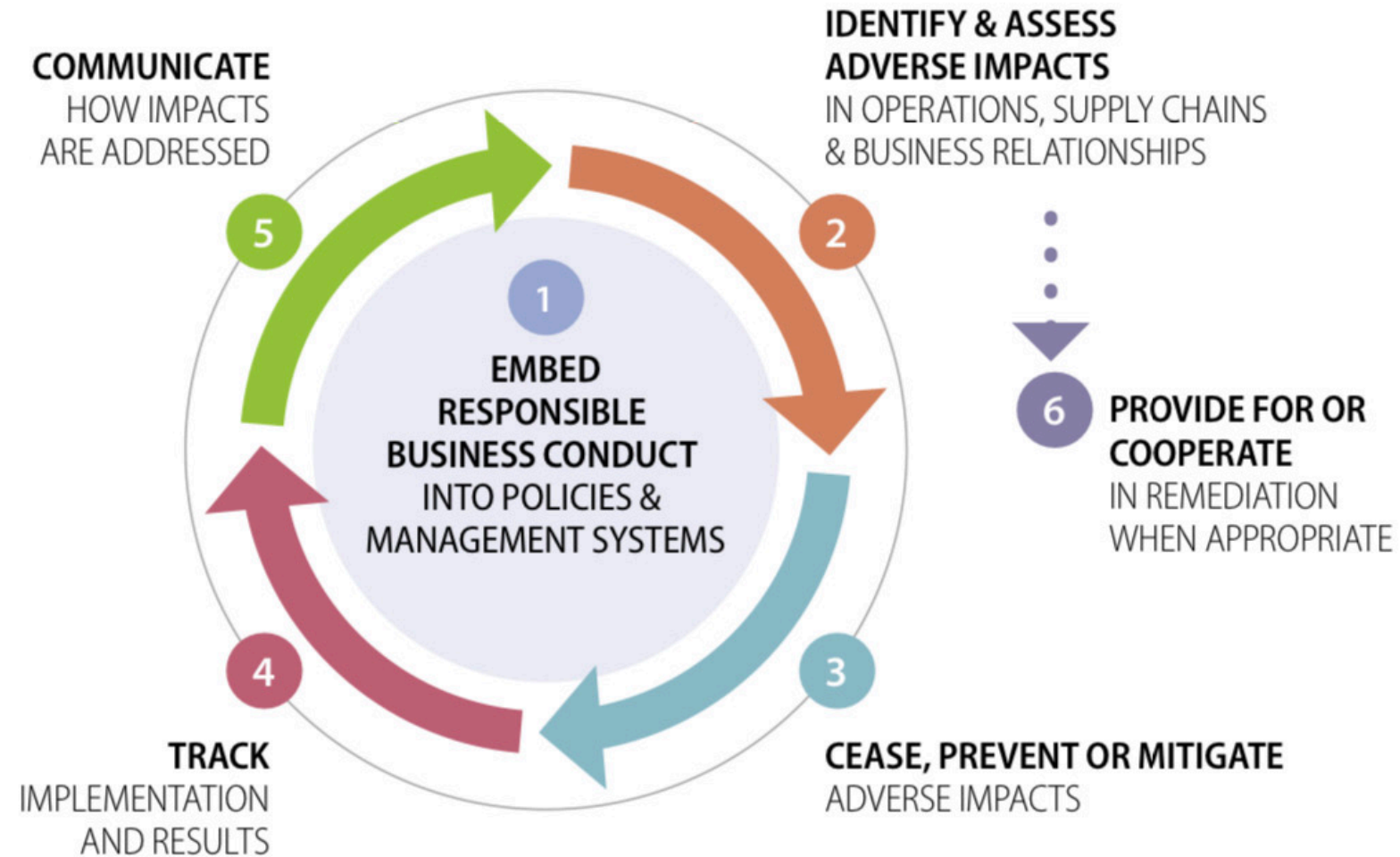
Policy Commitment

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
กระบวนการกำหนดนโยบาย	ความผูกพันเชิงนโยบายระดับองค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชน 1. ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 2. ได้มีการระบุผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า และเน้นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่อาจถูกกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นพิเศษ (ถ้ามี) 3. ได้รับฟังความคิดเห็น ข้อวิจารณ์ ข้อร้องเรียน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ จากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในองค์กร ภายนอกองค์กร คู่ค้า ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องและสาธารณะชน แล้วนำมาพิจารณา 4. ได้มีหารือกับผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรที่ได้รับการยอมรับในการจัดทำนโยบาย 5. ได้มีการหารือข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจากแหล่งอื่น อาทิ ข่าว คดีข้อพิพาทที่เคยเกิดขึ้น กรณีศึกษาจากผู้ประกอบการอื่น เป็นต้น		

Policy Commitment

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
กระบวนการ ถ่ายทอดและนำไปสู่ การปฏิบัติ	นโยบายดังกล่าวนั้น บริษัทได้ 1. ได้เผยแพร่และสื่อสารต่อสาธารณะถึงนโยบายดังกล่าวในรูปแบบที่เข้าถึง และเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้รับรู้เป็นการทั่วไป 2. ได้เผยแพร่ ถ่ายทอด สื่อสารหรือแจ้งนโยบายและความความคาดหวังของ บริษัทไปยังบุคลากรในบริษัท คู่ค้า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วน ได้เสีย และสาธารณชน รวมทั้งนักลงทุน 3. ได้กำหนดผู้บริหารหรือหน่วยงานของบริษัท ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการ สื่อสาร ถ่ายทอด เสริมสร้างศักยภาพ และติดตาม-กำกับดูแล การนำ นโยบายไปปฏิบัติ		

FIGURE 1. DUE DILIGENCE PROCESS & SUPPORTING MEASURES



Human Rights Due Diligence

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
1. การกำหนดนโยบายและระบบบริหารจัดการ (EMBED INTO POLICIES and MANAGEMENT SYSTEM)	บริษัทกำหนดให้การดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและระบบการบริหารจัดการขององค์กร		

Human Rights Due Diligence

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
2. การระบุและประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (IDENTIFY & ASSESS ADVERSE IMPACTS in operations, value chains, and business relationship)	บริษัทมีการระบุและประเมินผลกระทบทางลบต่อสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวทางพิจารณา ดังนี้ - ที่มาของผลกระทบทางลบ - ผลกระทบที่บริษัทก่อให้เกิด - ผลกระทบที่บริษัทมีส่วนทำให้เกิด - ผลกระทบที่บริษัทไม่ได้ก่อหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น แต่เชื่อมโยงโดยตรง (directly linked) กับการดำเนินการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัท ของคู่ค้าในห่วงโซ่มูลค่าหรือที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท - ผลกระทบทางลบเป็น - ผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง - ผลกระทบที่มีโอกาสเกิดขึ้น - ระดับความเสี่ยงของผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของบริษัทแต่ละแห่งย่อมมีความต่างกันตามความซับซ้อน สภาพ และบริบทการดำเนินธุรกิจนั้น โดยระดับความรุนแรงของความเสี่ยงพิจารณาได้จาก - ลักษณะของขอบเขต ขนาด และความสามารถที่จะเยียวยา (scope, scale, and irremediable character) - ในการประเมินผลกระทบ - ได้ปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนทั้งจากภายในองค์กร และ/หรือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ - มีการปรึกษาหารืออย่างแท้จริงกับกลุ่มที่มีโอกาสได้รับผลกระทบ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง		

Human Rights Due Diligence

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
3. การจัดการความเสี่ยงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (ยับยั้ง ป้องกัน หรือ บรรเทาผลกระทบ) (CEASE, PREVENT, or MITIGATE)	1. มีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นนั้น ด้วย - การยับยั้ง ไม่ดำเนินการกระทำที่ก่อให้เกิดผลกระทบ หรือ - การป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่มีความเสี่ยง - การบรรเทา ผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น 2. แนวทางการจัดการที่เหมาะสม (ว่าจะเป็นการยับยั้ง ป้องกัน หรือบรรเทา) ผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น อาจแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุ - ที่มาของผลกระทบ (บริษัทก่อให้เกิด หรือมีส่วนทำให้เกิด หรือ เพียงแต่เกี่ยวข้องด้วยเหตุที่ผลกระทบนั้นเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรธุรกิจโดยพันธมิตรทางธุรกิจขององค์กร) - อำนาจต่อรองของบริษัทในการจัดการกับผลกระทบนั้น 3. กำหนดตัวชี้วัดด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การติดตามและกำกับดูแล 4. มีการบูรณาการข้อค้นพบไปยังหน่วยงานและกระบวนการภายในทั้งองค์กร เพื่อให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดย - มีการมอบหมายให้หน่วยงานที่เหมาะสมเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการกับผลกระทบเหล่านั้น - มีกระบวนการตัดสินใจภายใน - มีการจัดสรรงบประมาณ - มีการกำกับดูแล		

Human Rights Due Diligence

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
4. การติดตาม (TRACK)	บริษัทมีการติดตามการปฏิบัติและประสิทธิผลของการตอบสนองต่อผลกระทบ - ติดตามตามตัวชี้วัดด้านคุณภาพและด้านปริมาณ - อาศัยข้อมูลป้อนกลับจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ		
5. การสื่อสาร (COMMUNICATE)	เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบในการจัดการผลกระทบ บริษัทควรมีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะกรณีที่ข้อกังวลถูกหยิบยกขึ้นโดยผู้มีส่วนได้เสีย 1. มีการรายงานอย่างเป็นทางการถึงวิธีจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะกรณีที่มีผลกระทบรุนแรง 2. ผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเป้าหมายที่จะสื่อสารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ 3. การสื่อสารมีความถี่สอดคล้องกับผลกระทบ 4. มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ เพื่อให้มีการประเมินผลความเสี่ยงขององค์กรในการตอบสนองต่อผลกระทบทางสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องนั้น ๆ 5. จะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงใดต่อผู้มีส่วนได้เสีย พนักงาน หรือ ข้อกำหนดที่ขัดด้วยกฎหมายเรื่องความลับในทางพาณิชย์		
6. การจัดให้มีหรือให้ความร่วมมือในการเยียวยา (PROVIDE or COOPERATE in REMEDIATION)	บริษัทต้องจัดให้มี หรือต้องให้ความร่วมมือ ที่จะเยียวยาต่อผู้ได้รับผลกระทบทางลบต่อสิทธิมนุษยชน (รายละเอียดในหัวข้อถัดไป)		

Access to Remedy

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
การเยียวยา	ในกรณีที่มีผลกระทบทางลบต่อสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น บริษัทได้จัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยา โดยใช้กระบวนการและกลไกที่สอดคล้องกฎหมาย		
กลไกรับเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์	- มีกลไกสำหรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์ - จากพนักงานหรือบุคลากรภายในบริษัท - จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกบริษัท - จากหน่วยงานภายนอก - มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบ - มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ดังกล่าว		

หลักการ เพื่อให้ความทุกข์ร้อนของผู้ได้รับผลกระทบได้รับการจัดการโดยเร็วและได้รับการเยียวยาโดยตรง และมีประสิทธิภาพ

1. (มีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบ)

- จัดให้ผู้ได้รับผลกระทบมีส่วนเข้าร่วมในกลไกการร้องทุกข์ในระดับดำเนินการ

2. (ชอบด้วยกฎหมาย)

- กลไกที่จัดขึ้นต้องชอบด้วยกฎหมาย

3. (เข้าถึงได้)

- ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบถึงช่องทางและกลไกดังกล่าว
- ผู้ได้รับผลกระทบได้ใช้ประโยชน์ และได้รับความช่วยเหลืออย่างเพียงพอสำหรับผู้ที่มีอุปสรรคในการเข้าถึง

4. (คาดหมายได้)

- กระบวนการพิจารณาที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป
- มีขั้นตอน และกรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับแต่ละขั้นตอน
- มีความกระจ่างในเรื่องลักษณะกระบวนการและผลลัพธ์ที่เป็นไปได้
- มีวิธีการในการติดตามการนำไปปฏิบัติ

5. (เป็นธรรม)

- ผู้ได้รับผลกระทบมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการเข้ามามีส่วนในกระบวนการร้องทุกข์อย่างเป็นธรรม(โปร่งใส)
- มีการแจ้งความคืบหน้าให้กับคู่กรณีทราบ
- จัดให้มีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับผลการดำเนินการของกลไก

6. (สอดคล้องกับสิทธิ)

- ผลลัพธ์และการเยียวยานั้นสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

7. (เป็นแหล่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

- อาศัยมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อ ถอดบทเรียน การปรับปรุงกลไก และป้องกันภัยในอนาคต

8. (อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและการเจรจา)

- มีการปรึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่จะให้ใช้ประโยชน์ทั้งเรื่องรูปแบบและผลการดำเนินการ
- เน้นที่การเจรจาเป็นวิธีการในการจัดการและแก้ไขความทุกข์ร้อน

Access to Remedy

UNGPs Principle 31

Access to Remedy

ประเด็น	แนวทาง	มี	ไม่มี
การร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก	- บริษัทได้ให้ความร่วมมือกับกลไกทางการยุติธรรมของรัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ศาลแพ่ง ศาลอาญา หรือกลไกการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทที่ไม่ใช่ศาล - บริษัทได้ให้ความร่วมมือกับกลไกการร้องทุกข์นอกกระบวนการยุติธรรมตามปกติ เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ		
การติดตาม เก็บ ข้อมูล และรายงาน	- บริษัทมีกระบวนการในการเฝ้าติดตามการดำเนินการตามผลหรือข้อสรุปที่ได้จากการพิจารณา - บริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลจำนวน ประเด็น ข้อสรุป เพื่อรายงานผลการจัดการ - บริษัทได้นำกรณีที่มีการร้องเรียน ร้องทุกข์ และพิจารณา ไปศึกษาเป็นบทเรียนเพื่อวางมาตรการในการปรับปรุง ป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต		

การอธิบายห่วงโซ่คุณค่าและการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

Process

Identify and Access

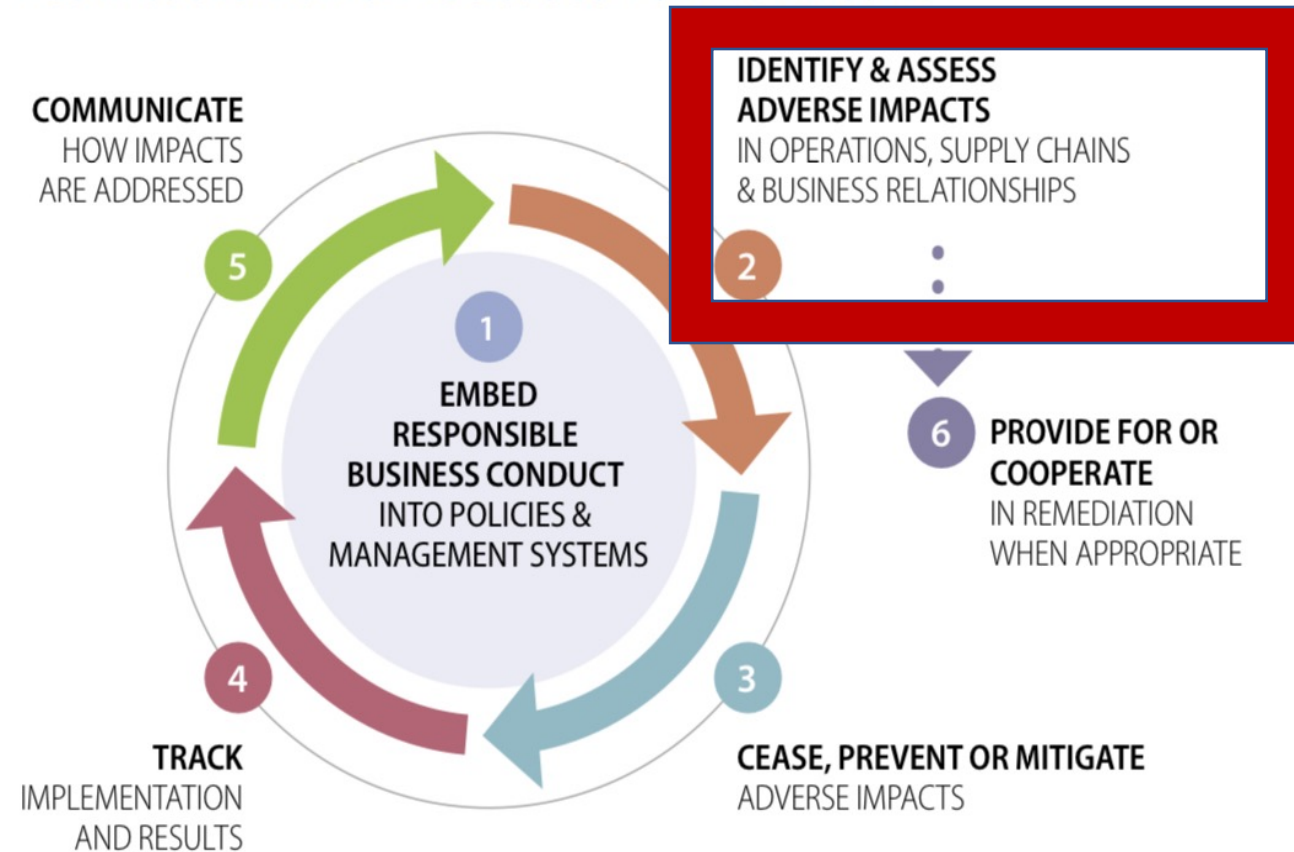
• Activities

- Own operation
- Business relationships
- Value chains

• People

- Inside stakeholders
- Outside stakeholders

FIGURE 1. DUE DILIGENCE PROCESS & SUPPORTING MEASURES



One size doesn't fit all.



SC 1-1: การอธิบายห่วงโซ่คุณค่า

1. เข้าใจขอบเขตของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อการทำ HRDD
2. ระบุห่วงโซ่คุณค่า
3. จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า

ขอบเขตของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อการทำ HRD

(ลักษณะของห่วงโซ่คุณค่า)

- บริษัทมีกิจกรรมทางธุรกิจอะไรที่สำคัญต่อมูลค่าของบริษัท
- “ผลิตภัณฑ์/บริการ”, “โปรเจค”, “การดำเนินธุรกิจโดยรวมของบริษัท”
- ถ้าเป็น Holding Company บริษัทเข้าใจลักษณะของกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัทโดยพิจารณาตามสายธุรกิจหลักที่สำคัญ

ระบุห่วงโซ่คุณค่า

- บริษัทมีระบบที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อช่วยในการระบุห่วงโซ่คุณค่าดังกล่าว
- สำหรับภายในองค์กร บริษัทได้ตั้งแผนกต่าง ๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่าที่ต้องการประเมินมามีส่วนร่วม
- สำหรับภายนอกองค์กร บริษัทสามารถดึงผู้มีส่วนได้เสียกับห่วงโซ่คุณค่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ระบุห่วงโซ่คุณค่า: กิจกรรมต้นน้ำและปลายน้ำ

- กิจกรรมเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่าที่สำคัญ เช่น “ผลิตภัณฑ์/บริการ” “โปรเจค” หรือ “การดำเนินธุรกิจโดยรวมของบริษัท” ดำเนินการโดยบริษัทเองทั้งหมด
- กิจกรรมต้นน้ำและกิจกรรมปลายน้ำมีกี่ลำดับชั้น (tier)
- บริษัทได้คำนึงถึงและนำกิจกรรมต้นน้ำและกิจกรรมปลายน้ำและได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ HRDD
- กิจกรรมต้นน้ำและกิจกรรมปลายน้ำเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียใดบ้าง

ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักของ

บริษัท มีดังนี้

(โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล)

- ☐ โลจิสติกส์ขาเข้า (Inbound Logistics)
[เช่น การจัดหา การรับ และการจัดเก็บวัตถุดิบ วัสดุ หรืออุปกรณ์]
- ☐ การปฏิบัติการ (Operations)
[เช่น การผลิต การแปรรูป หรือบริการหลัก]
- ☐ โลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)
[เช่น การบรรจุผลิตภัณฑ์ การจัดเก็บสินค้า หรือการแจกจ่ายสินค้า]
- ☐ การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)
[เช่น การโฆษณา/ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย หรือการขาย]
- ☐ การบริการ (Service)
[เช่น การให้บริการหลังการขาย การอบรมให้ความรู้ การรับประกัน หรือการซ่อมและอัปเกรด]

ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม

สนับสนุน มีดังนี้

(โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล)

- ☐ โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)
[เช่น งานธุรการ บัญชี การเงิน และกฎหมาย]
- ☐ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)
[เช่น งานบุคลากร การจ้างงาน การอบรมและพัฒนาบุคลากร]
- ☐ การพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Development)
[เช่น ออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต วิศวกรรมการผลิต การทดลองตลาด การวิจัยและพัฒนา]
- ☐ จัดซื้อจัดจ้าง (Procurement)
[เช่น การจัดทำนโยบายและมาตรฐานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเลือกและการจัดการซัพพลายเออร์ การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือ การจัดหาแหล่งเงินทุน การจ้างผลิตหรือบริการ]

ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการ

หาลูกค้า มีดังนี้

(โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล)

- ☐ การสร้างลูกค้าเป้าหมายและการสนับสนุนก่อนการขาย (Sale Lead Generation and Pre-sale Support)
- ☐ การสนับสนุนการขาย ณ เวลาซื้อ (Sale Support at Purchase Time)
- ☐ การส่งสินค้าและการเปิดใช้งาน (Delivery and Activation)

ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการ

รักษาลูกค้า มีดังนี้

(โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล)

- ☐ การสนับสนุนลูกค้าและการจัดการบัญชีลูกค้า (Customer Support and Account Management)
- ☐ การเรียกเก็บเงิน (Billing and Collection)
- ☐ การติดตาม (Tracking and Follow-up)

จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า

- ถ้าบริษัทมีจำนวนห่วงโซ่คุณค่ามากจนบริษัทไม่สามารถอธิบายได้ทั้งหมดบริษัทมีการจัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่าอย่างไร
- ห่วงโซ่คุณค่านั้นเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีความสำคัญทางธุรกิจกับบริษัท
- ห่วงโซ่คุณค่านั้นเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางที่อาจจะสร้างผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ

จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า

ปัจจัยหลักในการพิจารณาความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่ามี 2 ปัจจัยคือ ความสำคัญทางธุรกิจ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท โดยบริษัทอาจจัดลำดับโดยคำนึงถึงทั้งสองปัจจัยประกอบกัน

ผลกระทบ \ ความสำคัญทางธุรกิจ	มาก	กลาง	น้อย
มาก	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญมากที่สุด	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญมาก	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญปานกลาง
กลาง	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญมาก	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญปานกลาง	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญน้อย
น้อย	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญปานกลาง	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญน้อย	ห่วงโซ่คุณค่าสำคัญน้อยที่สุด

จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า: ห่วงโซ่คุณค่าที่มีความสำคัญทางธุรกิจ

- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจสร้างมูลค่าให้บริษัทเป็นสัดส่วนมากน้อยแค่ไหน
- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจสร้างมูลค่าให้บริษัทเป็นจำนวนเท่าไร
- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจเป็นงานหลัก งานพื้นฐาน งานที่จำเป็น หรืองานที่จะต้องทำอยู่ตลอด
- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจเป็นกิจกรรมเป้าหมาย หรืออยู่ในกลยุทธ์ของบริษัท

จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า:ห่วงโซ่คุณค่าทาง ที่สร้างผลกระทบ

- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจจะสร้างผลกระทบทางธุรกิจต่อบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ
- ห่วงโซ่คุณค่าที่สนใจจะสร้างผลกระทบอย่างไรบ้าง (เช่น ผลกระทบด้าน ธุรกิจ การเงิน และชื่อเสียงเป็นต้น)
- ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นคืออะไร
- ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นรุนแรงมากน้อยแค่ไหน
- ใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่อาจจะได้ผลกระทบ

จัดลำดับความสำคัญของห่วงโซ่คุณค่า: **Additional Risk**

Factors

- Sector risks
- Product risks
- Geographic risks
- Enterprise-level risks

ST 1-1: การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

1. ระบุผู้มีส่วนได้เสีย
2. จัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย
3. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ระบุผู้มีส่วนได้เสีย

- ใครคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกับบริษัทอย่างไร
- ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกับผลิตภัณฑ์/บริการ โปรเจค การดำเนินธุรกิจโดยรวมของบริษัทของบริษัทหรือไม่
- ผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในองค์กร หรือนอกองค์กร

ระบุผู้มีส่วนได้เสีย: ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้มีส่วนได้เสีย	สิ่งแวดล้อม	แรงงาน	สิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่สำคัญ
กรรมการ/ผู้บริหาร			ความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์จากงานสร้างสรรค์
พนักงาน		x	ความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์จากงานสร้างสรรค์ การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ
ผู้ถือหุ้น ⁵	(x)	(x)	สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

ระบุผู้มีส่วนได้เสีย: ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้มีส่วนได้เสีย	สิ่งแวดล้อม	แรงงาน	สิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่สำคัญ
ซัพพลายเออร์	×	×	สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิของเด็ก สิทธิของผู้พิการ
ลูกค้า/ผู้บริโภค	×		สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก
สังคม/ชุมชน	×		สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิของชุมชนท้องถิ่น สิทธิของชนกลุ่มน้อย
รัฐบาล	×	×	สิทธิมนุษยชนทุกประเภท

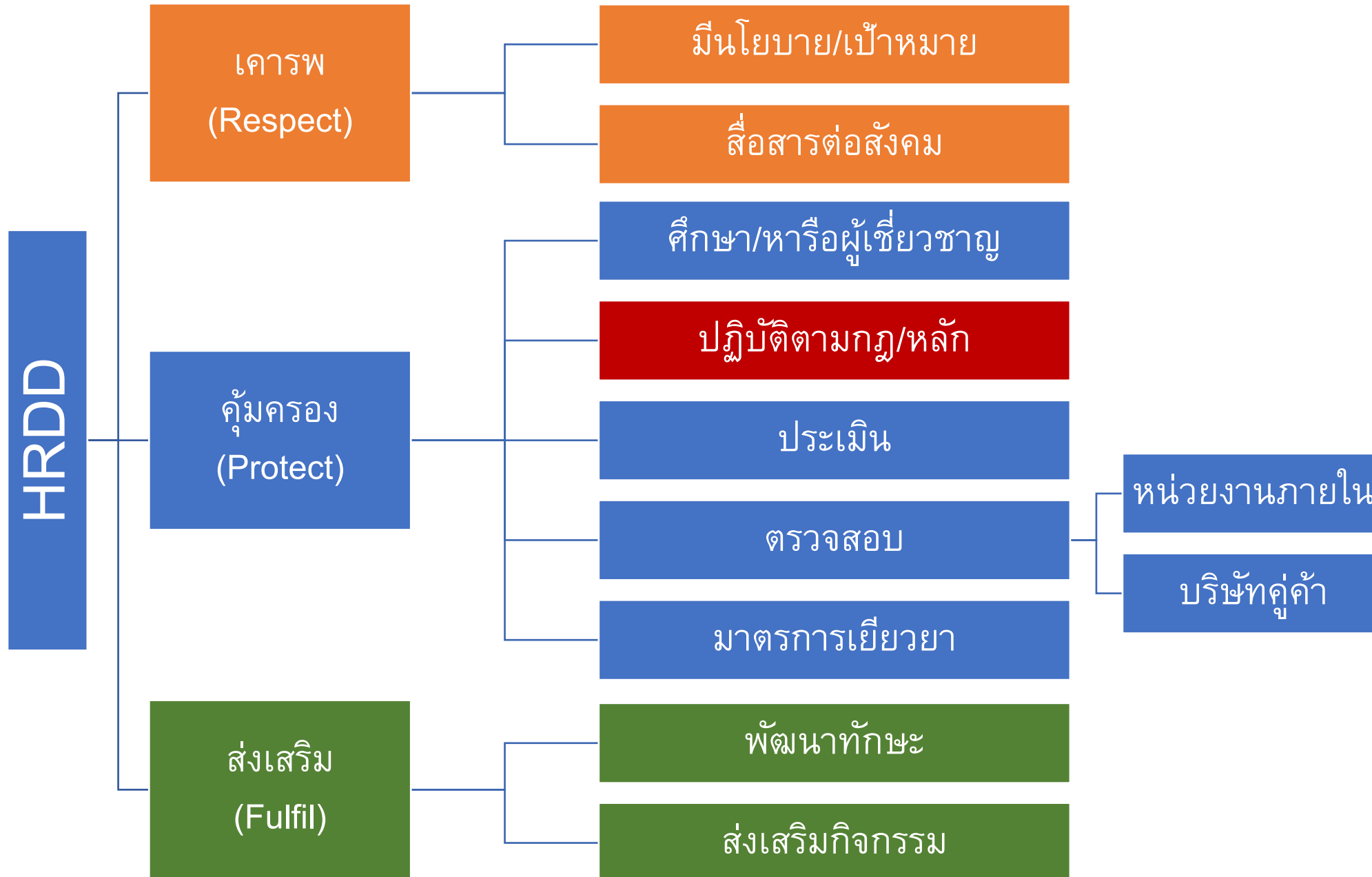
จัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

- การมีส่วนร่วมกับบริษัทเป็นการมีส่วนร่วมทางตรงหรือทางอ้อม
- ผู้มีส่วนได้เสียใกล้ชิดองค์กรมากน้อยแค่ไหน
- ผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในลำดับชั้น (tier) ใดในห่วงโซ่คุณค่า
- ผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพล หรือมีเสียงมากน้อยแค่ไหน
- ผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับผลกระทบจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบริษัทมากน้อยแค่ไหน
- ผู้มีส่วนได้เสียสามารถสร้างผลกระทบต่อองค์กรได้มากน้อยแค่ไหน
- ผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในกลุ่มเปราะบางหรือไม่

ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

- ผู้มีส่วนได้เสียต้องการหรือคาดหวังอะไร
- บริษัทตอบสนองหรือจะตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังนั้นอย่างไร
- บริษัทมีการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย
- บริษัทมีการเปิดสร้างช่องทาง/แพลตฟอร์มให้ผู้มีส่วนได้เสียสื่อสารแลกเปลี่ยน
- บริษัทมีการริเริ่มโครงการเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสีย
- บริษัทมีการดึงเอาผู้มีส่วนได้เสียมาเป็นพาร์ทเนอร์ในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

การตรวจสอบสถานะ (HRDD) ในด้านต่าง ๆ



การจัดระดับความเสี่ยงสำหรับ HRDD

ระดับความเสี่ยง		ความหมาย
4	สูงสุด	ความเสี่ยงที่บริษัทจะ <u>ละเมิดกฎหมายไทย</u> ที่บังคับใช้กับบริษัทอยู่แล้ว
3	สูง	ความเสี่ยงที่บริษัทจะดำเนินการ <u>ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</u> ในประเภทอุตสาหกรรมที่บริษัทนั้นดำเนินธุรกิจอยู่ ซึ่งพันธมิตรทางธุรกิจให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากล แต่ยังไม่ถึงขนาดเป็นการละเมิดกฎหมายไทย
2	กลาง	ความเสี่ยงที่บริษัทจะ <u>ได้รับผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์อันเป็นผลมาจากการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน</u> ในห่วงโซ่คุณค่า
1	ต่ำ	ความเสี่ยงที่บริษัท <u>เสียโอกาสในการสร้างและพัฒนาภาพลักษณ์ที่ดี</u> ยิ่งขึ้นให้กับบริษัทเอง เนื่องจากบริษัทไม่ดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการดำเนินการเพื่อความยั่งยืน

การตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน

ภาพรวม: “เข้าใจตัวเอง” แล้วจึง “เข้าใจกฎหมาย/มาตรฐาน” ที่เกี่ยวข้อง

- การตรวจสอบสถานะและความเสี่ยง (Due Diligence) นั้นเป็นกระบวนการคาดการณ์ถึง “ความเสี่ยง” ด้านสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ บริษัทในอนาคต
- โดย “ความเสี่ยง (risk)” ในบริบทนี้ หมายถึง ความ เป็นไปได้ที่เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อการประกอบ ธุรกิจของ บ.จ. อันเป็นผลจากการดำเนินการของ ตัว บ.จ. เอง หรือความสัมพันธ์กับบุคคลที่สาม เช่น ผู้จัดหา (suppliers) และบุคคลอื่น ๆ
- ในห่วงโซ่อุปทาน ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน ผลกระทบต่อการประกอบการ และผลกระทบต่อชื่อเสียงของ บริษัทได้ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับ มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดความรับผิดทางกฎหมายได้ ในขณะที่การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมที่ดีจะส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร และส่งผลในด้านดีต่อชื่อเสียงของบริษัท

SCOPE I

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นโดยตรงจากแหล่งที่องค์กร เป็นเจ้าของหรือควบคุมเองได้ โดยเกิดจากกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การผลิตไฟฟ้า ความร้อน และไอน้ำ

ใช้หรือเข้าถึง
ทรัพยากรธรรมชาติหรือก่อ
มลพิษโดยตรง



<https://www.wvpublic.org/news/2014-06-10/will-west-virginia-ever-see-a-new-coal-fired-power-plant>

SCOPE II

การปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Energy indirect emissions) เกิดจากการผลิตไฟฟ้า ความร้อน หรือไอน้ำที่ถูกนำเข้าจากภายนอกเพื่อใช้งานภายในองค์กร



<https://www.parallels.com/blogs/ras/cloud-vs-server/>

SCOPE III

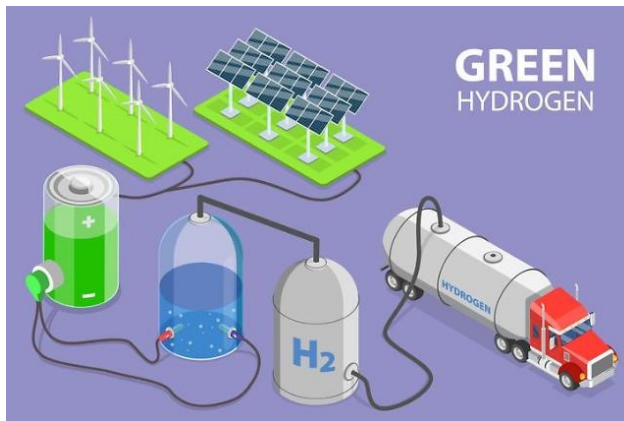
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (Other indirect GHG emissions) เช่น การเดินทางของพนักงานเพื่อการประชุม สัมมนา และติดต่อธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรการขนส่งผลิตภัณฑ์วัตถุดิบ คนงาน หรือกากของเสีย ที่เกิดจากการจ้างเหมา บริการโดยหน่วยงานหรือองค์กรอื่นภายนอกขอบเขตขององค์กรที่ได้กำหนดไว้



<https://www.investopedia.com/terms/b/business-banking.asp>

SCOPE I

<https://pdf.erc.or.th/Multimedia/Detail/55>



<https://www.ajudaily.com/view/20220405165924544>

ความเสี่ยงระดับ 4

(ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหากไม่ทำตามจะมีความรับผิดทางกฎหมาย)

[ต้องเกี่ยวกับกฎหมายนั้น ๆ]

- เป็นผู้ใช้ทรัพยากรน้ำเพื่อการผลิตไฟฟ้า เพื่ออุตสาหกรรม หรือเพื่อการพาณิชย์ “มีหน้าที่” ต้องบันทึกการใช้น้ำและมีแผนการกักเก็บน้ำ (พรบ. ทรัพยากรน้ำฯ)
- เป็นผู้ครอบครองวัตถุ (สารเคมี) อันตรายก็ต้องปฏิบัติตาม พรบ. วัตถุอันตรายฯ (เก็บรักษาวัตถุอันตรายตามกฎหมาย)
- เป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษซึ่งมีระบบบำบัดอากาศเสีย อุปกรณ์ หรือเครื่องมือสำหรับควบคุมการปล่อยทั้งอากาศเสีย หรือมลพิษอื่นตาม พรบ. สิ่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมฯ และจะต้องจัดทำรายงานสรุปผลการทำงานของระบบ หรืออุปกรณ์และเครื่องมือ (การมีส่วนงานที่รับผิดชอบการทำรายงานจึงเป็นสิ่งที่หากไม่ดำเนินการแล้วจะปฏิบัติตามกฎหมายไม่ได้/ได้ยากมาก)

ควรทำแต่ไม่ใช่หน้าที่ตามกฎหมาย
ก็ไม่ใช่ความเสี่ยงระดับ 4

- ไม่มี “กฎหมาย” บังคับว่า “ต้อง” กำหนดเป้าหมายการลดปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (net zero target)
- “ไม่ได้เป็น” ผู้เก็บ จัดหา หรือรวบรวมพันธุ์ไม้ พันธุ์สัตว์ป่า หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของพันธุ์ไม้หรือพันธุ์สัตว์ป่าดังกล่าว รวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า หรือเขตห้ามล่าสัตว์ป่า เพื่อการศึกษาหรือวิจัยตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562

กรณี “เกี่ยวข้องกับ บจ.”

- SDGs 13.2 a ดำเนินการให้เกิดผลตามพันธกรณีที่ผูกมัดต่อประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นภาคีของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่มีเป้าหมายร่วมกันระดมทุนจากทุกแหล่งให้ได้จำนวน 1 แสนล้านเหรียญสหรัฐต่อปี ภายในปี 2563 เพื่อจะแก้ปัญหาความจำเป็นของประเทศกำลังพัฒนาในบริบทของการดำเนินการด้านการลดก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน และทำให้กองทุน Green Climate Fund ดำเนินงานอย่างเต็มที่โดยเร็วที่สุดผ่านการให้ทุน (capitalization)
- SDGs 15.1 สร้างหลักประกันว่าจะมีการอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการใช้ระบบนิเวศบนบกและแหล่งน้ำจืดในแผ่นดิน รวมทั้งบริการทางระบบนิเวศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ป่าไม้ พื้นที่ชุ่มน้ำ ภูเขาและพื้นที่แห้งแล้ง

ความเสี่ยงระดับ 3

SCOPE I

“กฎหมาย” ในที่นี้คืออะไร สิ่งที่ต้องเป็น สิ่งที่ดีควรเป็น สิ่งที่กำลังจะเป็น สิ่งที่เป็นแนวทางการปฏิบัติ?

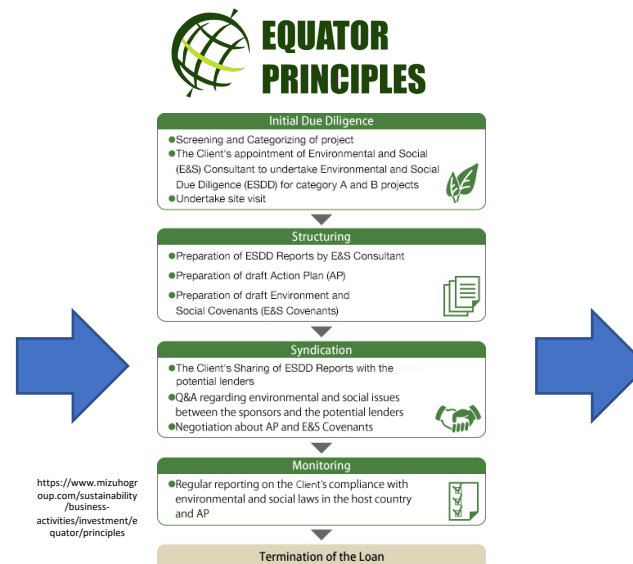
ต้องเป็นกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

Milieudefensie et al. v. Royal Dutch Shell plc: ศาลของประเทศเนเธอร์แลนด์วินิจฉัยว่า Shell “ได้ฝ่าฝืนต่อหน้าที่” ในการใช้ความระมัดระวังตามกฎหมายของประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยอธิบายว่าการตีความมาตรฐานในการใช้ความระมัดระวังตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์นั้นจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ รวมถึง การกำหนดนโยบายของ Shell การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของกลุ่ม Shell ผลของการปล่อยก๊าซต่อประเทศเนเธอร์แลนด์ และ UN Guiding Principles โดยศาลทำการชั่งน้ำหนักนโยบาย เป้าหมายของนโยบายและความมุ่งมั่นของ Shell ในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และเมื่อพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบกันแล้ว ศาลจึงได้สรุปว่า Shell ได้ฝ่าฝืนต่อหน้าที่ในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

กฎหมายไทย (ปพพ. 420) ไม่เหมือนกับกฎหมายของเนเธอร์แลนด์ (ประมวลกฎหมายแพ่งมาตรา 162)

[ไม่นับเป็นกฎหมายในความหมายนี้ และไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับ 4 หาก บจ. ไม่ใช้ความระมัดระวังอย่างเพียงพอในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก]

https://en.wikipedia.org/wiki/Equator_Principles



แต่เกณฑ์นี้ไม่ใช่ “กฎหมาย”

Financial institutions adopt the EP to ensure that the projects they finance are developed in a socially responsible manner and reflect sound environmental management practices.

อาจยังไม่มีมาตรฐานระหว่างประเทศ กำหนดหน้าที่นี้โดยตรง (ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับ 3)

แต่ถ้าไม่ดำเนินการในสิ่งที่ควรจะเป็นอาจไม่ได้รับเงินทุน (สินเชื่อโครงการ) กระทบชื่อเสียงและกระทบการประกอบการ (ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับ 1 หรือ 2)

SCOPE II.

- ไม่ได้เป็นผู้เข้าถึงและใช้ทรัพยากรธรรมชาติโดยตรง และไม่ได้เป็นผู้ผลิตพลังงานด้วยตัวเอง (หน้าที่ทางกฎหมายที่เกี่ยวกับ บจ. โรงไฟฟ้า/โรงงานผลิตไฮโดรเจนในบางเรื่องอาจไม่เกี่ยวกับ บจ. เหล่านี้) [ดังนั้น จึงไม่ได้ก่อความเสี่ยงระดับ 4]
- บจ. กลุ่มนี้อาจไม่ได้เป็นผู้ประกอบกิจการโรงงานดังนั้น [หน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวก็ย่อมไม่ก่อความเสี่ยงระดับ 4]

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเรื่องกำหนดประเภทของอาคาร เป็นแหล่งกำเนิดมลพิษที่จะต้องถูกควบคุมการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ หรือออกสู่สิ่งแวดล้อม: อาคารของศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้าที่มีพื้นที่ใช้สอย รวมกันทุกชั้นของอาคารหรือกลุ่มของอาคารตั้งแต่ 5,000 ตารางเมตร มีหน้าที่ต้อง บำบัดน้ำตามมาตรฐานที่กฎหมาย กำหนด

(กรณีนี้มีความเสี่ยงระดับ 4)



SCOPE II.

<https://th.wikipedia.org/wiki/>

<https://th.wikipedia.org/wiki/>



Goal 7:

Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all.



<https://www.worldbank.org/en/topic/energy/brief/sustainable-development-goal-on-energy-sdg7-and-the-world-bank-group>

โรงงานเดียวหรือหลายโรงงานภายใต้เลขที่บ้านเดียวกันที่ได้รับอนุมัติจากผู้จำหน่ายพลังงานให้ใช้เครื่องวัดไฟฟ้า หรือให้ติดตั้งหม้อแปลงไฟฟ้าชุดเดียวหรือหลายชุดรวมกันมีขนาดตั้งแต่หนึ่งหมื่นกิโลวัตต์หรือหนึ่งหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยห้าสิบกิโลวัตต์แอมแปร์ขึ้นไป

- เจ้าของโรงงานควบคุม เจ้าของอาคารควบคุม หรือผู้รับผิดชอบด้านพลังงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการพลังงานให้เจ้าของโรงงานควบคุมต้องปฏิบัติตามกำหนดให้เจ้าของโรงงานควบคุมต้องจัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานประจำในโรงงานควบคุมแต่ละแห่ง และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของอธิบดีให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง (ต้องระวางโทษปรับ ตามมาตรา 54 แห่ง พรบ. การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน)
- ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับ 4 หาก บจ. ไม่ปฏิบัติตาม “กฎหมาย”

“หากไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะตามกฎหมาย”

- 7.2 เพิ่มสัดส่วนของพลังงานทดแทนในการผสมผสานการใช้พลังงานของโลกภายในปี 2579
- 7.3 เพิ่มอัตราการปรับปรุง ประสิทธิภาพการใช้ พลังงานของโลกให้เพิ่มขึ้น 2 เท่า ภายในปี 2579
- หาก บจ. ไม่ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานก็อาจก่อความเสี่ยงระดับที่ 3 ได้

SCOPE II.

Google and Microsoft buy more energy to make their data centers greener

By Alfonso Maruccia November 25, 2022

- Google recently announced a new power purchase agreement (PPA) with Engie, a French-based utility company, to receive 100 megawatts (MW) of renewable energy coming from an offshore wind farm in Scotland. The new power will go to sustain Mountain View's UK operations, bringing the company closer to being a carbon-free organization – at least in Europe.
- Microsoft is equally aware of the environmental impact of its cloud data centers, and the company is likewise committed to improve the situation in Europe and elsewhere. The Redmond giant has announced a new PPA to provide 900MW of renewable energy to its Ireland data centers, bringing the overall (green) count of its European capacity to more than 10 gigawatts (GW).

ผู้ผลิตไฟฟ้า (พลังงาน) ที่ไม่ตระหนักถึงการตัดสินใจเหล่านี้อาจสูญเสีย “ลูกค้า” บางกลุ่มไป อย่างไรก็ตาม หากไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายไทยแล้ว ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมนี้จะไม่ก่อความเสี่ยงในระดับที่ 4



<https://www.techspot.com/news/96775-google-microsoft-buy-more-energy-make-their-data.html>

SCOPE III.

มาตรา 11 แห่ง พรบ. ป่าไม้ฯ ผู้ใดทำไม้ หรือเจาะ หรือสับ หรือเผา หรือทำอันตรายด้วยประการใด ๆ แก่ไม้หวงห้าม ต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือได้รับสัมปทานตามความในพระราชบัญญัตินี้ และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงหรือในการอนุญาต

การอนุญาตนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีแล้ว จะอนุญาตให้ผูกขาดโดยให้ผู้ได้รับอนุญาตเสียเงินค่าผูกขาดให้แก่รัฐบาลตามจำนวนที่รัฐมนตรีกำหนดก็ได้

ดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมายไทยแล้วไม่ก่อความเสี่ยงเลยใช่ไหม?
(อาจไม่มีความเสี่ยงระดับ 4 แต่มีความเสี่ยงระดับอื่นได้หรือไม่?)



SCOPE III.

Proposal for a

REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

- “no commodities and products in the scope of the regulation would be allowed to enter or exit the EU market if they were produced on land subject to deforestation or forest degradation after that date”
- a trader can be defined as “any natural or legal person who, in the course of a commercial activity, makes available on the Union market relevant commodities and products”

หากกฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดข้อห้ามนี้ และยังไม่ปรากฏว่ามีมาตรฐาน “สากล” (ไม่ได้จำกัดเฉพาะในพื้นที่ของสหภาพยุโรป) ย่อมไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับ 3 และ ระดับ 4

หากเป็น “Trader” ที่จะส่งขายสินค้าไปที่สหภาพยุโรป ก็ต้องปฏิบัติตาม Regulation นี้ (การไม่ปฏิบัติตามอาจก่อความเสี่ยงระดับ 1 และ 2)

DEFORESTATION - FREE PRODUCTS

เนื้อหาหลักของกฎระเบียบ

ความเป็นมา

การลดลงและเสื่อมโทรมของป่าเป็นปัญหาสำคัญ ทำให้เกิดสภาวะโลกร้อน และทำลายความหลากหลายทางชีวพันธุ์

ป่าหลายแห่งถูกทำลาย เพื่อการเกษตร และอุตสาหกรรมไม้

ประชาชนใน EU และทั่วโลก 12 ล้านคนสนับสนุนให้ EU ออกมาตรการเพื่อหยุดการทำลายป่า



EU อยู่ระหว่างเตรียมประกาศใช้กฎระเบียบ Deforestation-free Products เพื่อลดส่วนเกี่ยวข้องกับของ EU กับผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อการลดลงและเสื่อมโทรมของป่าไม้โลก

อนุญาตให้วางขายใน หรือ ส่งออกจาก EU เฉพาะสินค้าที่

- 1) ปลอดภัยจากการทำลายป่า
- 2) ถูกกฎหมาย
- 3) ผ่านกระบวนการ Due Diligence



ไม่มีการกีดกันทางการค้า กฎระเบียบมีผล และบังคับใช้ต่อสินค้าที่ผลิตใน EU และนำเข้าจากประเทศอื่นอย่างเท่าเทียม



ไม่มีการแบนสินค้าหรือประเทศใดๆ

กลุ่มสินค้าที่ถูกรวม



เพื่อช่วยผู้ประกอบการในการปรับตัว EU กำหนด Cut-off date ไว้ที่ 31 ส.ค. 2563 สินค้าที่ผลิตบนที่ดินที่มีการทำลายป่าหลังจากวันดังกล่าวจะต้องห้ามวางขายหรือส่งออกจาก EU

DUE DILIGENCE

ก่อนวางขาย หรือ ส่งออกจาก EU ผู้ประกอบการจะต้องทำ Due Diligence (รวบรวมข้อมูล/เอกสาร ประเมิน และบรรเทาความเสี่ยง) ย้อนกลับไปยังแหล่งกำเนิด เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าไม่ได้ผลิตจากพื้นที่ที่มีการทำลายป่า และเป็นสินค้าที่ถูกกฎหมาย

COUNTRY BENCHMARKING

เป็นการจัดระดับความเสี่ยงการทำลายป่าของประเทศต่างๆ (ต่ำ-ปานกลาง-สูง) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการทำ Due Diligence ระดับความเสี่ยงในการตรวจสอบความถูกต้องจะเป็นไปตามระดับความเสี่ยง

“เป็นผู้ค้า” ไม่ใช่ผู้รับสัมปทานป่าไม้

<http://www.aeostec.com/services/>



อาจเป็นหน้าที่/
คำรับรองตาม
สัญญา (ไม่ใช่
กฎหมายไทย)
จึงไม่ก่อความ
เสี่ยงระดับ 4
โดยตรงแต่เป็น
ความเสี่ยงที่จะ
“ผิดสัญญา” (ซึ่ง
นำมาซึ่งความรับ
ผิดทางกฎหมาย
ฐานผิดสัญญาได้)



การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิแรงงานอย่างรอบด้าน

ประเด็นด้านแรงงาน WW II

สนธิสัญญาเวซายส์ (1919)

ปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (1944)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
(UDHR)

1948

...

- ข้อ ๗ ความเท่าเทียมทางกฎหมาย
- ข้อ ๒๐ สิทธิในการชุมนุม ตั้งสมาคมอย่างสันติ
- ข้อ ๒๒ การได้รับการดูแลและคุ้มครองจากรัฐ
- ข้อ ๒๓ สิทธิในการทำงาน
- ข้อ ๒๔ สิทธิในการพักผ่อน
- ข้อ ๒๕ คุณภาพชีวิตที่ดี
- ข้อ ๒๖ สิทธิในการศึกษา

ILO

Core Labour Standard

- ๑. การไม่บังคับใช้แรงงานหรือบริการ
- ๒. การใช้แรงงานเด็ก
- ๓. ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติทางแรงงาน
- ๔. เสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองทางด้านการแรงงาน

ประเด็นอื่น ๆ

- ๑. ความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒. ความมั่นคงทางสังคม
- ๓. ธรรมชาติขององค์กร และการมีส่วนร่วม
- ๔.

WW I

การกำหนดหัวข้อในแนวทางการตรวจสอบสถานะฯ

ประเด็นด้านแรงงาน

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

- LA1-1 การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- LA1-2 การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ
- LA1-3 การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- LA1-4 การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจตรวจสอบสถานะเพื่อการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- LA2-1 การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
- LA2-2 การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม
- LA2-3 การให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร

หลักในการดำเนินงานของ บจ.

หลักการ

- นโยบายการดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ
- มาตรการเพื่อการคุ้มครอง
- มาตรการเพื่อแสดงถึงการเคารพ
- มาตรการเพื่อการเยียวยา

ทบทวนเอกสารและแนวปฏิบัติที่มีอยู่ว่าครอบคลุมเพียงพอ
สามารถแสดงให้เห็น อธิบาย ยกตัวอย่าง ตลอดจนทราบข้อท้าทายที่ต้องพัฒนาปรับปรุง

เรื่องใดที่ยังไม่ต้องตามบทกฎหมายหรือแนวปฏิบัติสากล บจ.
ต้องให้ความสำคัญและเร่งทำให้เรื่องเหล่านั้นสำเร็จโดย (๑) ทำตามบทบัญญัติ (๒) สร้างกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเรื่องเหล่านั้น

พัฒนาเรื่องที่ปฏิบัติได้ถูกต้องตามบทบัญญัติ หรือหลักการสากลแล้ว ให้ดีขึ้น โดยปรับตามอัตลักษณ์เฉพาะของกิจการ
ซึ่งสามารถใช้เป็น “โอกาส” ให้กับกิจการได้

ระดับความเสี่ยง	ความหมาย
4 สูงสุด	ละเมิดกฎหมายไทย
3 สูง	ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2 กลาง	ได้รับผลกระทบชื่อเสียงและภาพลักษณ์
1 ต่ำ	เสียโอกาสในการสร้างและพัฒนาภาพลักษณ์ที่ดียิ่งขึ้น



ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

ประเด็นที่ ๑

“เสรีภาพในการรวมตัวเพื่อเกิดพลังทาง
แรงงาน”

“เวทีพูดคุยเพื่อกำหนดกติกาการทำงาน
ที่สอดคล้องกับความต้องการ
และสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการ
จัดการ”

LA 1-1 – การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจา	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับการรวมกลุ่มทางแรงงานและสภาพแรงงาน				
(1) ในบริษัทมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือมีการรวมกลุ่มของฝ่ายลูกจ้างที่มีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันในด้านแรงงาน หรือมีการจัดกิจกรรมอื่นใดที่มีลักษณะให้ฝ่ายลูกจ้างต้องกระทำร่วมกันเป็นกลุ่มและกระทำไปเพื่อประโยชน์ร่วมกันในด้านแรงงาน หรือไม่			๐	
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องด้านแรงงาน และการเจรจาต่อรองทางแรงงาน				
(1) บริษัทมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเอกสารที่มีชื่ออย่างอื่นแต่มีสถานะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่				๐
การดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิในการแรงงานสัมพันธ์ (Respect)				
1. บริษัทมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาหรือไม่	๐	๐		
2. บริษัทมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจา หรือไม่	๐		๐	
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. บริษัทมีนโยบาย หรือแนวปฏิบัติที่บังคับถึงมาตรการเพื่อเยียวยาลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งเพราะได้ใช้สิทธิทางแรงงานสัมพันธ์ หรือไม่	๐			

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

ประเด็นที่ ๒

“การทำงานโดยใจสมัคร ไม่อยู่ในสภาพบังคับ หรือถูกข่มขู่ด้วยวิธีต่าง ๆ”

“การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมอย่างได้สัดส่วนกับ ชั่วโมงการทำงาน”

“สัดส่วนระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวมีความเหมาะสม”

LA 1-2 – การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด				
(1) บริษัทมีนโยบายที่จะไม่ใช้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมของลูกจ้างเป็นคราว ๆ ก่อน และได้จ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่		●		
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)				
1. บริษัทจัดให้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเคารพสิทธิในการไม่ถูกใช้แรงงานบังคับหรือถูกเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ และเผยแพร่ให้พนักงานตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทราบและเข้าใจ หรือไม่	●	●		
2. ประเด็นเกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการจ้างและใช้แรงงาน และการไม่คุกคาม				
(1) บริษัทมีประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และสัญญาจ้างแรงงาน ที่มีเนื้อหาเป็นไปในลักษณะไม่เอาเปรียบลูกจ้างเกินควร หรือไม่		●	●	
การดำเนินการเพื่อเคารพหลักการไม่ใช้แรงงานบังคับ (Respect)				
1. บริษัทมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ และเพื่อป้องกันการเกิดการละเมิดดังกล่าว หรือไม่	●	●		
2. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ หรือไม่	●	●		
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าบริษัทมีการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อเท็จจริงหรือแก้ไขเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ หรือไม่				●

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

ประเด็นที่ ๓

“การจ้างงานเด็กที่ถูกต้อง (ความแตกต่างจากการใช้แรงงานเด็ก)”

“แรงงานเด็กต้องได้รับโอกาสและสามารถเข้าถึงการศึกษาภาคบังคับ ตลอดจนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และวิถีการเจริญพันธุ์ที่ถูกต้อง”

“ไม่มีการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย”

LA 1-3 – การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็ก				
(1) บริษัทมีความเข้าใจว่าการจ้างลูกจ้างเด็กนั้น คือการจ้างผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี หรือไม่				๑
2. ประเด็นเกี่ยวกับเงื่อนไขพิเศษสำหรับการจ้างแรงงานเด็ก				
(1) บริษัทมีนโยบายที่บ่งชี้ว่าหากมีการจ้างแรงงานเด็ก บริษัทได้มีการแจ้งการจ้างแรงงานเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วันนับแต่เด็กนั้นเข้าทำงาน และภายใน 7 วันนับแต่เด็กนั้นออกจากงาน หรือไม่		๑		
การดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิของการจ้างงานเด็ก (Respect)				
1. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย หรือไม่	๑	๑		
2. บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานริเริ่มจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย หรือไม่	๑	๑		
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. บริษัทมีมาตรการหรือแนวทางการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย หรือไม่		๑		
2. ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าบริษัทมีการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อเท็จจริงหรือแก้ไขเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ หรือไม่				๑

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

ประเด็นที่ ๔

“ลักษณะงานเหมือนกันต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน”

“ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติทั้งการจ้างระหว่างสัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ และผลสืบเนื่องจากสัญญาจ้าง ในทุกพื้นฐานที่ไม่จำเพาะแต่เรื่องเพศ”

“สัดส่วน และบทสะท้อนอื่นที่แสดงถึงความเท่าเทียม”

LA 1-4 – การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับลูกจ้างและลูกจ้างเหมาค่าแรง				
(1) บริษัทมีนโยบายที่บ่งชี้ว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามลูกจ้างเหมาค่าแรงและลูกจ้างของบริษัท สำหรับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม อย่างเท่าเทียมกัน หรือไม่		●		
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)				
1. บริษัทจัดให้มีการหารือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปตามหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่	●	●		
การดำเนินการเพื่อเคารพหลักความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ (Respect)				
1. บริษัทมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ และเพื่อป้องกันการเกิดการละเมิดหลักการดังกล่าว หรือไม่	●	●		
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. บริษัทมีมาตรการหรือแนวทางการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่	●	●		
2. ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าบริษัทมีนโยบายหรือมาตรการที่ไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อเท็จจริงหรือแก้ไขเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ หรือไม่		●		

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจตรวจสอบสถานะเพื่อการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

LA 2-1 – การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี		ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ
		ความ	ความ	ความ	ความ
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)					
1.	ประเด็นเกี่ยวกับหน้าที่หลักของนายจ้าง				
(1)	บริษัทมีนโยบายที่บ่งชี้ว่าบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการดูแลสถานประกอบการและลูกจ้างให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ตามที่กฎหมายกำหนด อย่างสม่ำเสมอ หรือไม่		๑		
2.	ประเด็นเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างร่วมกับบุคคลอื่นในประเด็นเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
(1)	บริษัทมีนโยบายที่บ่งชี้ว่าบริษัทได้ร่วมกับกิจการอื่นที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันในการดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือไม่		๑		
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)					
1.	บริษัทจัดให้มีการหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้องภายนอกและผู้มีส่วนได้เสียในการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการตรวจสอบเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หรือไม่	๑	๑		
การดำเนินการเพื่อเคารพหลักการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Respect)					
1.	บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หรือไม่	๑	๑		
2.	บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานริเริ่มจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หรือไม่	๑			
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)					
1.	บริษัทมีมาตรการหรือแนวทางการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตาม หลักความปลอดภัยในการทำงาน หรือไม่	๑	๑		
2.	ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าบริษัทมีนโยบายหรือมาตรการที่ไม่เป็นไปตามหลักความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อเท็จจริงหรือแก้ไขเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ หรือไม่				๑

ประเด็นที่ ๑

“การเตรียมมาตรการความปลอดภัย
ของผู้ประกอบการ”

“การกำหนดวิธีการควบคุมให้เกิด
ความปลอดภัยแก่บุคลากรทุกประเภท
ในการทำงาน”

“ความพร้อมในการตรวจความ
ปลอดภัย”

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจตรวจสอบสถานะเพื่อการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

LA2-2 – การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการทางเศรษฐกิจ				
(1) บริษัทมีนโยบายที่บ่งได้ว่ากรณีที่บริษัทได้จัดประโยชน์ที่เป็นทรัพย์สินไม่ใช้ตัวเงินให้กับลูกจ้าง บริษัทไม่นับว่าประโยชน์นั้นเป็นค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนการทำงาน หรือไม่		●		
(2) บริษัทมีนโยบายที่บ่งได้ว่าบริษัทจ่ายเงินสมทบส่วนของบริษัทเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหักเงินสะสมส่วนของลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนตามที่ลูกจ้างได้แสดงความจำนง และตามเงื่อนไขของกองทุนเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากกองทุนตามเงื่อนไข ได้อย่างถูกต้อง หรือไม่	●	●		
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับการประกันสังคม				
(1) บริษัทได้จัดให้ลูกจ้างทุกคนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม หรือไม่				●
การดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิในสวัสดิการและหลักประกันความมั่นคง (Respect)				
1. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสวัสดิการและหลักประกันตามกฎหมาย หรือไม่	●	●		
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. บริษัทมีมาตรการหรือแนวทางการเยียวยาลูกจ้างที่ไม่ได้รับสวัสดิการและหลักประกันตามกฎหมาย หรือไม่		●		

ประเด็นที่ ๒

“การจัดสวัสดิการภาคบังคับ และสวัสดิการทางเลือกที่นิยม (สำรองเลี้ยงชีพ)”

“ระบบประกันสังคม และระบบเสริมอื่น ๆ”

“คุณภาพชีวิตที่ดี”

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจตรวจสอบสถานะเพื่อการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

ประเด็นที่ ๓

“การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และ
พัฒนาองค์กร”

“ระบบประกันสังคม และระบบเสริมอื่น
ๆ”

“คุณภาพชีวิตที่ดี”

LA2-3 – การให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ	ความเสี่ยงระดับ
การแสดงความผูกพันในเชิงนโยบาย (Policy Commitment)				
1. ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานและ				
(1) บริษัทมีนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส หรือไม่	๑	๑		
การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิ (Protection)				
1. บริษัทจัดให้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการจัดให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร และเผยแพร่ให้พนักงานตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทราบและเข้าใจ หรือไม่	๑	๑		
การดำเนินการเพื่อเคารพหลักการมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร (Respect)				
1. บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานริเริ่มจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร หรือไม่	๑	๑		
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)				
1. ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าบริษัทมีนโยบายหรือมาตรการที่กีดกันลูกจ้างหรือผู้มีส่วนได้เสียไม่ให้มีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อเท็จจริงหรือแก้ไขเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ หรือไม่				๑

ข้อท้าทาย และข้อควรพิจารณา

๑. ประเด็นที่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดข้อปฏิบัติ และข้อห้ามไว้อยู่แล้ว ต้องทำตามนั้น (บางเรื่องจำต้องอาศัยหลักการสากล)
๒. บางประเด็นเป็นเรื่องเสรีภาพของฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างใช้เสรีภาพนั้นได้ แต่นายจ้างสามารถจัด “กิจกรรม” ที่สะท้อนวัตถุประสงค์ของประเด็นเหล่านั้น เพื่อแสดงถึงการเคารพในหลักการอย่างไม่มีอคติแอบแฝง
๓. ควรใช้รายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและกำลังจะเกิดขึ้นในกิจการเป็น “ตัวแปร” อธิบายความสอดคล้องกับหลักการต่าง ๆ
๔. ควรพยายามหาจุดที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น
๕. ควรตระหนักว่าหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่องของทั้งตัวกิจการเอง บริบทของกิจการ รวมถึงคู่ค้าซึ่งเป็นห่วงโซ่ของกิจการ
๖. ความเข้าใจในเรื่องและประเด็นที่ควรเกิดขึ้นทั้งองค์กรไม่ใช่แต่เฉพาะฝ่ายบริหาร
๗. การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับกิจการอื่น กิจการคู่ค้า สังคม เพื่อการพัฒนาร่วมกันอย่างยั่งยืน



การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ อย่างรอบด้าน

หัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ในแนวทางการตรวจสอบฯ

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรตรวจสอบสถานะ

- ☐ HR 1-1 การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ
- ☐ HR 1-2 การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- ☐ HR 1-3 การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจตรวจสอบสถานะเพื่อการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- ☐ HR 2-1 การคุ้มครองสิทธิของชุมชนท้องถิ่น
- ☐ HR 2-2 การคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย
- ☐ HR 2-3 การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
- ☐ HR 2-4 การคุ้มครองสิทธิของเด็ก
- ☐ HR 2-5 การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ

HR 1-1: การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศ

สรุป

กฎหมายกำหนด = ความเสี่ยงระดับ 4

หมวด ๓

การตรวจสอบการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ



พระราชบัญญัติ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๑๗ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

HR1-1: การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
(16) บริษัทให้ความร่วมมือกับการตรวจสอบผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.)				●



CEDAW Article 1

For the purposes of the present Convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made **on the basis of sex** which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.



OECD Guidelines for Multinational Enterprises

มาตรฐานระหว่างประเทศ = ความเสี่ยงระดับ 3

40. Enterprises can have an impact on virtually the entire spectrum of **internationally recognised human rights**. In practice, some human rights may be at greater risk than others in particular industries or contexts, and therefore will be the focus of heightened attention. However, situations may change, so all rights should be the subject of periodic review. Depending on circumstances, enterprises may need to consider additional standards. For instance, enterprises should respect the human rights of individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, where they may have adverse human rights impacts on them. In this connection, United Nations instruments have elaborated further on the rights of indigenous peoples; persons belonging to national or ethnic, religious and linguistic minorities; **women**; children; persons with disabilities; and migrant workers and their families. Moreover, in situations of armed conflict enterprises should respect the standards of international humanitarian law, which can help enterprises avoid the risks of causing or contributing to adverse impacts when operating in such difficult environments.

HR1-1: การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ		ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
การเคารพความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ					
มีนโยบาย/เป้าหมาย					
(1) บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่จะสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพของผู้มีส่วนได้เสียอื่นในห่วงโซ่คุณค่า (นอกจากลูกจ้างหรือแรงงาน) และได้สื่อสารนโยบายนี้ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม				๑	
(2) บริษัทกำหนดเป้าหมายในการลดความเสี่ยงที่บริษัทหรือพันธมิตรทางธุรกิจจะดำเนินการในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศหรือเพศสภาพ		๑			
สื่อสารต่อสังคม					
(3) บริษัทมีช่องทางหรือแนวทางการสื่อสารต่อสังคมว่าบริษัทมีนโยบายหรือมาตรการสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ		๑			

HR 1-2: การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย



พระราชกฤษฎีกา

กำหนดให้ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

ยางล้อสุบลม : ข้อกำหนดด้านเสียงจากยางล้อที่สัมผัสผิวถนน

การยึดเกาะถนนบนพื้นเปียก และความต้านทานการหมุน

ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน

พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๔ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมยางล้อสุบลม : ข้อกำหนดด้านเสียงจากยางล้อที่สัมผัสผิวถนน การยึดเกาะถนนบนพื้นเปียก และความต้านทานการหมุน ต้องเป็นไปตามมาตรฐานเลขที่ มอก. ๒๗๒๑ - ๒๕๖๐ ตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ ๔๘๕๖ (พ.ศ. ๒๕๕๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๑๑ เรื่อง กำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเสียงจากยางล้อที่สัมผัสผิวถนน การยึดเกาะถนนบนพื้นเปียก และความต้านทานการหมุน ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ ๕๐๓๖ (พ.ศ. ๒๕๖๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๑๑ เรื่อง แก้ไขมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเสียงจากยางล้อที่สัมผัสผิวถนน การยึดเกาะถนนบนพื้นเปียก และความต้านทานการหมุน (แก้ไขครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



กฎหมายกำหนด = ความเสี่ยงระดับ 4

กฎหมายไม่ได้กำหนด = ความเสี่ยงระดับ 1

HR 1-2: การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
(12) บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน *กรณีเป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีกำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรม **กรณีเป็นผลิตภัณฑ์ที่อยู่ภายใต้กำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรม	◎*			◎**
- บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานตามกฎหมายไทยหรือมาตรฐานของต่างประเทศที่ประเทศไทยรับรอง	◎*			◎**
- บริษัทได้รับใบอนุญาตจากเลขาธิการสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมก่อนนำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมออกจากสถานที่ผลิต	◎*			◎**
- บริษัทแสดงเครื่องหมายมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	◎*			◎**
- บริษัทมิได้เลียนแบบเครื่องหมายมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนหลงเชื่อว่าเป็นเครื่องหมายมาตรฐาน	◎*			◎**
- บริษัทมิได้โฆษณา จำหน่าย หรือมีไว้จำหน่ายซึ่งผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม โดยรู้ถือว่าไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	◎*			◎**

Disclosure 416-2

Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services

Reporting requirements

Disclosure 416-2

The reporting organization shall report the following information:

- a. Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services within the reporting period, by:
 - i. incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty;
 - ii. incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning;
 - iii. incidents of non-compliance with voluntary codes.
- b. If the organization has not identified any non-compliance with regulations and/or voluntary codes, a brief statement of this fact is sufficient.

HR 1-2: การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
(18) บริษัทมีการเก็บเอกสารข้อมูลความปลอดภัยของสินค้าหรือบริการของบริษัทหรือของบริษัทคู่ค้า ซึ่งรวมถึง ชื่อและรายละเอียดของผู้ผลิต ผู้ส่งหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักร ผู้ขาย หรือผู้ซื้อเพื่อขายต่อซึ่งสินค้าที่ขายหรือสินค้าที่นำออกให้บริการนั้นไว้	๑			
(19) บริษัทแสดงข้อมูลจำนวนกรณีที่พบว่าการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเชิงสมัครใจที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสินค้าและผลิตภัณฑ์ ทั้งที่เป็นกรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับอันส่งผลให้บริษัทถูกลงโทษหรือเสียค่าปรับ กรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับอันส่งผลให้บริษัทได้รับการตักเตือน และกรณีการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเชิงสมัครใจ			๑	



General Data Protection Regulation



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๒

HR 2-2: การคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย

Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)

Article 3

1. Indigenous and tribal peoples shall enjoy the full measure of human rights and fundamental freedoms without hindrance or discrimination. The provisions of the Convention shall be applied without discrimination to male and female members of these peoples.
2. No form of force or coercion shall be used in violation of the human rights and fundamental freedoms of the peoples concerned, including the rights contained in this Convention.



HR 2-2: การคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย		ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
การเคารพสิทธิของชนกลุ่มน้อย					
มีนโยบาย/เป้าหมาย					
(1) บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่จะคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การคุ้มครองสิทธิในการอุปโภคบริโภคสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยปราศจากการขัดขวาง การเลือกปฏิบัติ และการข่มขู่ใด ๆ และได้สื่อสารนโยบายนี้ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม *กรณีบริษัทไม่มีชนกลุ่มน้อยเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า **กรณีบริษัทมีชนกลุ่มน้อยเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า		๑*		๑**	
(2) บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายในการลดความเสี่ยงที่บริษัทหรือบริษัทคู่ค้าจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิของชนกลุ่มน้อย		๑			

HR 2-5: การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ

CRPD Article 5 - Equality and non-discrimination

Business enterprises

~~1.States Parties~~ recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.

Business enterprises

~~2.States Parties~~ shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.

Business enterprises

3.In order to promote equality and eliminate discrimination, ~~States Parties~~ shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.

4.Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.

HR 2-5: การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
การเคารพสิทธิของผู้พิการ				
มีนโยบาย/เป้าหมาย				
(1) บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่จะคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ และได้สื่อสารนโยบายนี้ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม			๑	
(2) บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายในการลดความเสี่ยงที่บริษัทหรือพันธมิตรทางธุรกิจจะละเมิดสิทธิของผู้พิการ	๑			
ตรวจสอบ/กำกับดูแลหน่วยงานภายใน				
(12) บริษัทมีหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินการของหน่วยงานภายในว่ามีลักษณะที่ละเมิดสิทธิของผู้พิการ	๑			
(13) บริษัทมีคู่มือหรือแผนการดำเนินการงานอย่างเป็นรูปธรรมในการตรวจสอบและกำกับดูแลหน่วยงานภายใน ให้มีการคุ้มครองและป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้พิการ	๑			
(14) บริษัทมีมาตรการรองรับในกรณีที่พบว่ามี การดำเนินการที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิของผู้พิการ เช่น มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน มีกระบวนการสืบหาข้อเท็จจริง มีกระบวนการหรือแนวทางในการเยียวยาความเสียหาย		๑		



กฎกระทรวง

กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๔

“ข้อ ๓ อาคารประเภทและลักษณะดังต่อไปนี้ ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

(๑) อาคารที่ให้บริการสาธารณะ ได้แก่ โรงแรม หอประชุม โรงแรม สถานศึกษา หอสมุด อาคารประกอบของสนามกีฬากลางแจ้งหรือสนามกีฬาในร่ม ตลาด ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า สถานบริการ ฌาปนสถาน ศาสนสถาน พิพิธภัณฑ์สถาน และสถานขนส่งมวลชน

(๒) สถานพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน

(๓) อาคารที่ประกอบกิจการให้บริการหรือรับดูแลเด็ก ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือคนชรา

(๔) อาคารที่ทำการของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย

(๕) สำนักงาน อาคารอยู่อาศัยรวม อาคารชุด หรือหอพัก ที่เป็นอาคารขนาดใหญ่

(๖) อาคารพาณิชย์หรืออาคารพาณิชย์กรรมประเภทค้าปลีกค้าส่งที่มีพื้นที่สำหรับประกอบกิจการตั้งแต่ ๕๐ ตารางเมตรขึ้นไป

(๗) สถานีบริการน้ำมัน สถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว หรือสถานีบริการก๊าซธรรมชาติตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง”

อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย = ความเสี่ยงระดับ 4

ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย = ความเสี่ยงระดับ 1

HR 2-5: การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ	ความเสี่ยงระดับ 1	ความเสี่ยงระดับ 2	ความเสี่ยงระดับ 3	ความเสี่ยงระดับ 4
ปฏิบัติตามกฎ/หลัก				
(6) บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ *กรณีที่บริษัทไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฯ **กรณีที่บริษัทมีอาคารที่ให้บริการสาธารณะ เป็นสถานพยาบาล ประกอบกิจการรับดูแลผู้พิการ เป็นสำนักงานหรืออาคารพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่ หรือเป็นสถานีบริการน้ำมัน	◎*			◎**
- มีป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก	◎*			◎**
- มีทางลาดและลิฟต์ตามจำนวน ขนาด และลักษณะที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**
- มีบันไดตามขนาดและลักษณะที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**
- มีสัดส่วนที่จอดรถสำหรับผู้พิการตามที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**
- มีทางเข้า ทางเดิน และทางเชื่อมอาคารตามลักษณะที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**
- มีห้องส้วมตามจำนวน ขนาด และลักษณะที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**
- มีประตูตามขนาดและลักษณะที่กฎหมายกำหนด	◎*			◎**

