



LAW  
CHULA

**การอบรม**  
**แนวทางการรอกข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน**  
**แบบ 56-1 One Report**

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ร่วมกับ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



# Policy & Remedy

การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกระบวนการเยียวยา

ผศ.ดร.ปาริณา ศรีวนิชย์

# นโยบาย เป้าหมาย และกระบวนการเยียวยา



การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน  
ที่รวมถึงการ “เคารพต่อสิทธิมนุษยชน”



การอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการ  
ดำเนินงานของบริษัท

# การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ที่รวมถึงการ “เคารพต่อสิทธิมนุษยชน”



- สิ่ง “ควร/อาจ” แสดง
  - ภาพรวมนโยบาย
  - กระบวนการกำหนดนโยบาย
  - การถ่ายทอดนโยบายและแผนงาน



# การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ที่รวมถึงการ “เคารพต่อสิทธิมนุษยชน”



## PO1-1 – การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนและการเคารพสิทธิมนุษยชน

### PO1-1.1 – สำคัญ

การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนควรกำหนดให้ชัดเจนว่าครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน และพิจารณาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการดำเนินธุรกิจหรือกลยุทธ์องค์กร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเจตนาารมณในการพัฒนาธุรกิจที่คำนึงถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล หรือ ESG อย่างแท้จริง นอกจากนี้ บริษัทควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติด้วย

### PO1-1.2 – มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ในการอธิบายการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในส่วนสิทธิมนุษยชนนี้ ผู้จัดทำควรอธิบายโดยคำนึงถึงคุณลักษณะของการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ปรากฏในเอกสารในทางระหว่างประเทศที่สำคัญ เป็นต้นว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs)

ตัวอย่างมาตรฐานและ  
แนวทางสากลที่ บจ.  
อาจใช้อย่างได้

- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
  - เป้าหมายทั้ง 17 ข้อ
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)
  - Principle 15(a)
  - Principle 16
- GRI Standards 103 – Management Approach
  - บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 103-2)
    - ก. คำอธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับกระบวนการที่บริษัทใช้จัดการด้านความยั่งยืน
    - ข. ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกระบวนการจัดการดังกล่าว
    - ค. คำอธิบายในประเด็นดังต่อไปนี้
      - (i) นโยบาย
      - (ii) ความมุ่งมั่น
      - (iii) เป้าหมาย
      - (iv) ความรับผิดชอบ
      - (v) ทรัพยากร
      - (vi) กระบวนการเยียวยา
      - (vii) การดำเนินการเฉพาะเรื่อง เช่น โครงการ การริเริ่ม
  - ในแต่ละประเด็น บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI103-3)
    - ก. คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่บริษัทใช้ประเมินกระบวนการจัดการของบริษัท ซึ่งควรรวมถึงประเด็นต่อไปนี้
      - (i) กระบวนการในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการของบริษัท
      - (ii) ผลการประเมิน
      - (iii) การปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว

- สอดคล้องกับธุรกิจ และกลยุทธ์องค์กร
- เน้น “การดำเนินงาน” (in-process) ของบริษัท
- มาตรฐานที่นำมาใช้ได้
  - SDGs, UNGPs, GRI 103





# การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ที่รวมถึงการ “เคารพสิทธิมนุษยชน”



## 1) การอธิบายกระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายตามหลักการ UNGPs

หลักการตาม UNGPs	ประเด็นที่ผู้จัดทำควรอธิบายให้ครอบคลุม
<p><b>หลักการข้อที่ 15</b></p> <p>เพื่อให้เป็นไปตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรจะมีนโยบายและกระบวนการที่เหมาะสมกับขนาด และสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ รวมถึงเรื่องต่อไปนี้</p> <p>(a) การผูกพันในนโยบายในอันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจที่จะเคารพหลักสิทธิมนุษยชน</p>	<p>กระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ</li> <li>ได้รับการรับรองจากผู้บริหารระดับสูงของผู้ประกอบการหรือไม่</li> <li>ได้มีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับการยอมรับและเน้นการหาข้อมูลจากแหล่งที่มาหลายแหล่งหรือไม่</li> <li>ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน และมีการเน้นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใดเป็นพิเศษหรือไม่</li> <li>ได้ระบุความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชนทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้แก่พนักงานที่สนใจ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารในรูปแบบที่สามารถหาอ่านและเข้าใจได้ง่ายหรือไม่</li> <li>ได้สะท้อนหรือสอดแทรกอยู่ในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งภายในหน่วยงานของผู้ประกอบการเอง และที่ใช้กับบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันหรือไม่</li> <li>ได้รับฟังความเห็น ข้อวิจารณ์ ข้อร้องเรียน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ ทั้งจากภายในองค์กร คู่ค้า ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประกอบกิจการ ตลอดจนประชาชน ในประเด็นด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเพื่อนำเอาข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาประกอบการกำหนดนโยบาย</li> </ul>
<p><b>หลักการข้อที่ 16</b></p> <p>พื้นฐานในการปลูกฝังความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรแสดงออกซึ่งการผูกพันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบนี้ โดยอาศัยค่าแถลงนโยบายที่</p> <p>(a) ได้รับความเห็นชอบในระดับอาวุโสสูงสุดขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(b) ได้รับการแจ้งข่าวสารโดยใช้ระบบสื่อสารภายใน และ/หรือภายนอกที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(c) วางข้อกำหนดว่า องค์กรธุรกิจมีความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนจากบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้าและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการผลิตหรือการบริการขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(d) มีการประกาศต่อสาธารณะและมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกไปยังบรรดาบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้า และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>(e) จำเป็นต้องสะท้อนอยู่ในนโยบายและกระบวนการดำเนินการ เพื่อเป็นการผูกพันอย่างทั่วถึงภายในองค์กรธุรกิจ</p>	

## ภาพรวมนโยบาย

*“เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท”*

People คุณภาพชีวิตผู้คน	Prosperity ความเจริญ	Planet ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	Peace สันติภาพ	Partnership หุ้นส่วนเพื่อบรรลุเป้าหมาย
<input type="checkbox"/> 1. จัดความยากจน <input type="checkbox"/> 2. จัดความอดอยาก <input type="checkbox"/> 3. ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน <input type="checkbox"/> 4. ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> 5. สร้างความเท่าเทียมทางเพศสตรีและเด็กหญิงทุกคน	<input type="checkbox"/> 7. ให้ทุกคนเข้าถึงพลังงานที่ยั่งยืนได้ตามกำลังของตน <input type="checkbox"/> 8. ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน <input type="checkbox"/> 9. ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและนวัตกรรม <input type="checkbox"/> 10. ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ <input type="checkbox"/> 11. สร้างเมืองและการตั้งถิ่นฐานที่ปลอดภัย	<input type="checkbox"/> 6. จัดการน้ำอย่างยั่งยืนและพร้อมใช้สำหรับทุกคน <input type="checkbox"/> 12. สร้างรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน <input type="checkbox"/> 13. ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาโลกร้อน <input type="checkbox"/> 14. อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน <input type="checkbox"/> 15. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนของระบบนิเวศบนบก	<input type="checkbox"/> 16. ส่งเสริมสันติภาพและการเข้าถึงระบบยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน	<input type="checkbox"/> 17. สร้างความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

# การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ที่รวมถึงการ “เคารพต่อสิทธิมนุษยชน”



## 1) การอธิบายกระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายตามหลักการ UNGPs

หลักการตาม UNGPs	ประเด็นที่ผู้จัดทำควรอธิบายให้ครอบคลุม
<p><b>หลักการข้อที่ 15</b></p> <p>เพื่อให้เป็นไปตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรจะมีนโยบายและกระบวนการที่เหมาะสมกับขนาด และสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ รวมถึงเรื่องต่อไปนี้</p> <p>(a) การผูกพันในนโยบายในอันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจที่จะเคารพหลักสิทธิมนุษยชน</p>	<p>กระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ</li> <li>ได้รับการรับรองจากผู้บริหารระดับสูงของผู้ประกอบการหรือไม่</li> <li>ได้มีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับการยอมรับ และเน้นการหาข้อมูลจากแหล่งที่มาหลายแหล่งหรือไม่</li> <li>ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน และมีการเน้นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใดเป็นพิเศษหรือไม่</li> <li>ได้ระบุความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชนทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้แก่พนักงานที่สนใจ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารในรูปแบบที่สามารถหาอ่านและเข้าใจได้ง่ายหรือไม่</li> <li>ได้สะท้อนหรือสอดแทรกอยู่ในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งภายในหน่วยงานของผู้ประกอบการเอง และที่ใช้กับบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันหรือไม่</li> <li>ได้รับฟังความเห็น ข้อวิจารณ์ ข้อร้องเรียน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ ทั้งจากภายในองค์กร คู่ค้า ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประกอบกิจการ ตลอดจนสาธารณชน ในประเด็นด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเพื่อนำเอาข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาประกอบการกำหนดนโยบาย</li> </ul>
<p><b>หลักการข้อที่ 16</b></p> <p>พื้นฐานในการปลูกฝังความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรแสดงออกซึ่งการผูกพันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบนี้ โดยอาศัยคำแถลงนโยบายที่</p> <p>(a) ได้รับความเห็นชอบในระดับอาวุโสสูงสุดขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(b) ได้รับการแจ้งข่าวสารโดยใช้ระบบสื่อสารภายใน และ/หรือภายนอกที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(c) วางข้อกำหนดว่า องค์กรธุรกิจมีความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนจากบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้าและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการผลิตหรือการบริการขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(d) มีการประกาศต่อสาธารณะและมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกไปยังบรรดาบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้า และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>(e) จำเป็นต้องสะท้อนอยู่ในนโยบายและกระบวนการวิธีการดำเนินการเพื่อเป็นการผูกพันอย่างทั่วถึงภายในองค์กรธุรกิจ</p>	

## กระบวนการกำหนดนโยบาย

- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง  
ทั้งรับฟังความเห็นและเสนอแนะ
  - กรรมการบริหาร, ผู้บริหาร, พนักงาน, ผู้มีส่วนได้เสีย, ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
  - ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- การได้รับความเห็นชอบและรับรองระดับนโยบาย
- การหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

# การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ที่รวมถึงการ “เคารพต่อสิทธิมนุษยชน”



## 1) การอธิบายกระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายตามหลักการ UNGPs

หลักการตาม UNGPs	ประเด็นที่ผู้จัดทำควรอธิบายให้ครอบคลุม
<p><b>หลักการข้อที่ 15</b></p> <p>เพื่อให้เป็นไปตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรจะมีนโยบายและกระบวนการที่เหมาะสมกับขนาด และสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ รวมถึงเรื่องต่อไปนี้</p> <p>(a) การผูกพันในนโยบายในอันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจที่จะเคารพหลักสิทธิมนุษยชน</p>	<p>กระบวนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ</li> <li>ได้รับการรับรองจากผู้บริหารระดับสูงของผู้ประกอบการหรือไม่</li> <li>ได้มีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับการยอมรับ และเน้นการหาข้อมูลจากแหล่งที่มาหลายแหล่งหรือไม่</li> <li>ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน และมีการเน้นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใดเป็นพิเศษหรือไม่</li> <li>ได้ระบุความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชนทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้แก่พนักงานที่สนใจ หรือไม่</li> <li>ได้เผยแพร่และสื่อสารในรูปแบบที่สามารถหาอ่านและเข้าใจได้ง่ายหรือไม่</li> <li>ได้สะท้อนหรือสอดแทรกอยู่ในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งภายในหน่วยงานของผู้ประกอบการเอง และที่ใช้กับบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันหรือไม่</li> <li>ได้รับฟังความเห็น ข้อวิจารณ์ ข้อร้องเรียน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ ทั้งจากภายในองค์กร คู่ค้า ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสียกับการประกอบกิจการ ตลอดจนสาธารณชน ในประเด็นด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเพื่อนำเอาข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาประกอบการกำหนดนโยบาย</li> </ul>
<p><b>หลักการข้อที่ 16</b></p> <p>พื้นฐานในการปลูกฝังความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรแสดงออกซึ่งการผูกพันที่จะทำให้เป็นไปตามความรับผิดชอบนี้ โดยอาศัยคำแถลงนโยบายที่</p> <p>(a) ได้รับความเห็นชอบในระดับอาวุโสสูงสุดขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(b) ได้รับการแจ้งข่าวสารโดยใช้ระบบสื่อสารภายใน และ/หรือภายนอกที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(c) วางข้อกำหนดว่า องค์กรธุรกิจมีความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนจากบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้าและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการผลิตหรือการบริการขององค์กรธุรกิจนั้น</p> <p>(d) มีการประกาศต่อสาธารณะและมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกไปยังบรรดาบุคลากร หุ่นส่วนทางการค้า และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>(e) จำเป็นต้องสะท้อนอยู่ในนโยบายและกระบวนการดำเนินการเพื่อเป็นการผูกพันอย่างทั่วถึงภายในองค์กรธุรกิจ</p>	

## การถ่ายทอดนโยบาย และแผนงาน

- การเผยแพร่นโยบายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ (กรรมการบริหาร, ผู้บริหาร, พนักงาน, ผู้มีส่วนได้เสีย, คู่ค้า, ชุมชน, ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ)
- การถ่ายทอดนโยบายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตาม
- การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการติดตาม ประเมิน ทบทวน และปรับปรุง





# การอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การดำเนินงานของบริษัท

## PO1-2.1 - สำคัญ

การจัดการด้านความยั่งยืน นอกจากจะมีมิติด้านการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการแล้ว ยังควรมุ่งมั่นถึงมิติด้านการจัดให้มีกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทอีกด้วย โดยกระบวนการเยียวยาสามารถมีได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบริษัทและประเด็นที่เกี่ยวข้อง

## PO1-2.2 - มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ในการอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทนั้น ผู้จัดทำควรอธิบายโดยคำนึงถึงประเภทของกระบวนการเยียวยาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับคุณลักษณะของกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ตามที่แนะนำโดยหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

(United Nation Guiding Principles on Business And Human Rights - UNGPs)

ตัวอย่างมาตรฐานและ  
แนวทางสากลที่ บจ. อาจใช้  
อ้างอิงได้

หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

- Principle 22
- Principle 29
- Principle 31

## • มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

- UNGPs

## • ประเด็นที่ “ควร” แสดง

- ประเภทกระบวนการเยียวยา
- กระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ





# การอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การดำเนินงานของบริษัท

## 1) ประเภทของกระบวนการเยียวยาตามหลักการ UNGPs

หลักการตาม UNGPs	ประเด็นที่ผู้จัดทำควรอธิบายให้ครอบคลุม
<b>หลักการข้อที่ 22</b> ในกรณีที่เกิดการทุจริตของบุคคลใดก็ตามที่ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจเหล่านั้นควรจัดให้มี หรือร่วมมือในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการวิธีที่ชอบด้วยกฎหมาย	การมีส่วนร่วมในกระบวนการเยียวยา <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ความร่วมมือกับกลไกทางการยุติธรรมของรัฐ (State-based judicial mechanism) เช่น กลไกการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาท</li> <li>ให้ความร่วมมือกับกลไกการร้องทุกข์นอกกระบวนการยุติธรรมของรัฐ (State-based non-judicial mechanism) เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ</li> <li>บริษัทจัดให้มีกระบวนการเยียวยาในระดับดำเนินงานที่ไม่ใช่รัฐ (Non-State based operational-level grievance mechanism)</li> </ul>
<b>หลักการข้อที่ 29</b> เพื่อให้ความเดือดร้อนของผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้รับการดูแลและแก้ไขตั้งแต่ต้น องค์กรธุรกิจควรจัดให้มีหรือเข้าร่วมในกลไกเกี่ยวกับการร้องทุกข์ในระดับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับปัจเจกชนหรือชุมชนผู้ได้รับผลกระทบ	

## 2) การจัดให้มีกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

หลักการตาม UNGPs	ประเด็นที่ผู้จัดทำควรอธิบายให้ครอบคลุม
<b>หลักการข้อที่ 30</b> ภาคอุตสาหกรรม ผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย และข้อตกลงร่วมในเรื่องการเคารพในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ควรจะประกันการมีกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ	ที่บริษัทจัดให้มีกระบวนการเยียวยาภายในบริษัทเอง บริษัทควรพิจารณาว่ากระบวนการดังกล่าวมีคุณลักษณะที่ UNGPs แนะนำ หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีระบบและวิธีการที่รองรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่อาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึง</li> <li>ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม</li> <li>มีกระบวนการและขั้นตอนที่สามารถคาดหมายได้ เช่น การยืนยันว่าบริษัทได้รับเรื่องแล้ว ขั้นตอนการดำเนินการ และกรอบเวลาที่ผลการพิจารณาน่าจะแล้วเสร็จ</li> <li>มีความเป็นธรรม ผู้เสียหายได้รับความช่วยเหลือโดยผู้เชี่ยวชาญตลอดกระบวนการ</li> <li>มีความโปร่งใส มีการแจ้งความคืบหน้าของกระบวนการ</li> </ul>
<b>หลักการข้อที่ 31</b> เพื่อประกันประสิทธิภาพของกระบวนการ กระบวนการเยียวยานอกกระบวนการยุติธรรมโดยหน่วยงานของรัฐและนอกภาครัฐ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (a) ชอบด้วยกฎหมาย คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องว่าจะได้ประโยชน์จากกระบวนการเยียวยาที่มีความเป็นธรรม (b) เข้าถึงได้ คือ กระบวนการเยียวยาเป็นที่รู้จักในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และมีการให้ความช่วยเหลือเพียงพอกับผู้ที่อาจมีอุปสรรคในการเข้าถึง	

## • รูปแบบการเยียวยา

### • กำหนดรูปแบบการเยียวยา

- ชอบด้วยกฎหมาย

- ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

- ผ่านการหารือผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย

### • รูปแบบ

- ภายในองค์กร

- ภายนอกผ่านกระบวนการยุติธรรมทางศาล (State-based Judicial mechanism)

- ภายนอกองค์กรผ่านกลไกร้องทุกข์อื่นๆ ของภาครัฐที่ไม่ใช่กระบวนการยุติธรรมทางศาล



# การอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การดำเนินงานของบริษัท

EFFECTIVENESS CRITERIA	EXPLANATION OF THE CRITERIA
LFGITIMATE	Trustworthy Accountable
ACCESSIBLE	Known Variety of access points Assistance to overcome barriers
PREDICTABLE	Clear procedures Clear timeframes
EQUITABLE	Fair access to information, advice, and expertise Fair treatment
TRANSPARENT	Keeping parties informed about progress of cases Providing information about the process to build confidence
RIGHTS-COMPATIBLE	Outcomes and remedies must accord with internationally recognised rights No prejudice to legal recourse
CONTINUOUS LEARNING	Identification of lessons for (i) improving the mechanism and (ii) preventing future harm
BASED ON ENGAGEMENT AND DIALOGUE	Consulting 'users' (including internal users) on design and performance

## • กระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

- เข้าถึงง่าย
  - ช่องทางการร้องทุกข์
  - การเข้าถึงและความช่วยเหลือ
- รongรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
  - ทั้งภายในและภายนอก
  - มีส่วนร่วม
- คาดหมายได้
  - ขั้นตอน
  - แนวทาง
  - ระยะเวลา
- เป็นธรรม
  - การเข้าถึงข้อมูล คำแนะนำ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
- โปร่งใส
  - แจ้งความคืบหน้า และกระบวนการให้ความมั่นใจ
- สอดคล้องกับสิทธิสากล
  - ไม่มีความลำเอียง อคติ



## การอธิบายกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การดำเนินงานของบริษัท

- **รายงานและประเมินจำนวนคดี**
  - คดีที่เกิดขึ้น
  - คดีที่มีความเสี่ยงว่าอาจเกิดขึ้นหรืออาจถูกร้องเรียน
- **รูปแบบการรายงาน**
  - รายงานในส่วนของคดีพิพาท
  - รายงานในส่วนของประเด็น
- **รายงานการเยียวยาหรือการเตรียมการ**
  - ผลการเยียวยา
  - แนวทางเตรียมการรองรับกรณีที่อาจเกิดการละเมิดขึ้น





**จบประเด็นนโยบาย  
และกระบวนการเยียวยา**