



คู่มือและแนวปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

1	บทนำ	1
1.1	ที่มาและความสำคัญ	1
1.2	วัตถุประสงค์	2
1.3	ขอบเขต	2
1.4	นิยามสิทธิมนุษยชน	3
1.5	หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)	3
2	กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)	6
2.1	ขั้นตอนที่ 1: การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy and Principles Declaration on Respect for Human Rights)	7
2.2	ขั้นตอนที่ 2: การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น (Assessment of Actual or Potential Impacts)	7
2.2.1	การวางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมิน (Planning and Scoping)	8
2.2.2	การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks Identification)	9
2.2.3	การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)	14
2.2.4	มาตรการการจัดการผลกระทบ (Impact Mitigation and Management)	19
2.2.5	การรายงานผล (Reporting)	20
2.3	ขั้นตอนที่ 3: การบูรณาการผลการประเมินกับการบริหารภายในองค์กร (Integration of Assessment Results into Organizational Management)	21
2.4	ขั้นตอนที่ 4: การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Monitoring and Reporting on Actions Taken)	24
2.5	ขั้นตอนที่ 5: การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบ (Addressing and Remedying Impacts)	25
	ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	27
	ภาคผนวก ข: คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน	36

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ขอบเขตการใช้นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามแรงงานของเอส แอนด์ พี	7
ตารางที่ 2	ตัวอย่างทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	13

ตารางที่ 3	เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: ระดับความรุนแรง (Severity).....	16
ตารางที่ 4	เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: โอกาสของการเกิด (Likelihood).....	17
ตารางที่ 5	แนวทางการดำเนินงานของบริษัทตามระดับความเสี่ยง.....	19
ตารางที่ 6	ตัวอย่างมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี ในปัจจุบัน	22
ตารางที่ 7	ตัวอย่างตัวชี้วัดสำหรับการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	24

สารบัญรูป

รูปที่ 1	กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของเอส แอนด์ พี	6
รูปที่ 2	กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี.....	8
รูปที่ 3	ห่วงโซ่คุณค่าและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องของเอส แอนด์ พี.....	9
รูปที่ 4	ผู้ทรงสิทธิที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของเอส แอนด์ พี.....	10
รูปที่ 5	ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละกลุ่มผู้ทรงสิทธิ.....	11
รูปที่ 6	เมทริกซ์ (Matrix) การประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน.....	14
รูปที่ 7	ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติและความเสี่ยงหลงเหลืออยู่ ของประเด็นด้าน อาชีวอนามัย และความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานผลิตอาหาร.....	18
รูปที่ 8	การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงของประเด็นที่หลงเหลืออยู่ และประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Issues).....	19

1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ การปราศจากการตกเป็นทาส และการ ไม่ถูกทรมาน ตลอดจนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา รวมถึงสิทธิอื่น ๆ โดยปราศจากการแบ่งแยกด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา หรือสถานะทางสังคมใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น มนุษย์ทุกคนจึงมีศักดิ์ศรีและสิทธิที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันในทุกมิติ

ปัจจุบัน ประเด็นสิทธิมนุษยชนยังคงเป็นปัญหาสำคัญในระดับโลก โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้ทรงสิทธิ (Rights Holders) ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคนที่มีสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เช่น แรงงาน ชุมชนท้องถิ่น หรือกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ ผู้ทรงสิทธิเหล่านี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ซึ่งครอบคลุมกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจทั้งทางบวกและลบ เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชน เป็นต้น หากธุรกิจไม่มีมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพ ความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิอาจเกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็กโดยไม่เจตนา รวมถึงการทำลายทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ชุมชน การละเมิดเหล่านี้อาจส่งผลกระทบโดยตรง เช่น พนักงานในสถานประกอบการที่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย คนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติหรือมลภาวะที่เกิดจากกิจกรรมของธุรกิจ และส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น ลูกค้าที่อาจได้รับสินค้าหรือบริการที่ไม่ได้มาตรฐาน คู่ค้าที่อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในห่วงโซ่อุปทาน ผู้รับเหมาที่ต้องเผชิญความไม่มั่นคงในงาน ผู้ถือหุ้นที่อาจได้รับผลกระทบจากความเสื่อมเสียของชื่อเสียงบริษัท และนักลงทุนที่อาจสูญเสียความเชื่อมั่นต่อบริษัท

การเพิกเฉยต่อสิทธิมนุษยชนไม่เพียงสร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดจนผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้อง แต่ยังส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของบริษัทด้วย เช่น การสูญเสียความไว้วางใจในตลาด การถูกฟ้องร้อง และการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจในอนาคต การไม่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอาจทำลายภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และคุณค่าขององค์กรในสายตาสังคม เป็นต้น การบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความยั่งยืนและความเชื่อมั่นในระยะยาว โดยปัจจุบัน นักลงทุน รัฐบาล สื่อมวลชน และองค์กรภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับบทบาทของธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ธุรกิจจึงควรมุ่งยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและเพิ่มมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ด้วยเหตุนี้ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) (เอส แอนด์ พี หรือ บริษัทฯ) จึงยึดมั่นในหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และนำมาเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

คู่มือและแนวปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Manuals & Procedures) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่บริษัทฯ ในการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีการเยียวยาผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้องค์กรดำเนินธุรกิจอย่าง

ยั่งยืน โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคมในทุกมิติของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องตามกรอบแนวปฏิบัติที่สหประชาชาติ (United Nations) รับรองขึ้นเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ โดยประกอบด้วย 3 เสาหลักสำคัญ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการเยียวยา (Remedy) ระบุให้ภาคธุรกิจต้องมีความรับผิดชอบต่อในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์

เอส แอนด์ พี ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ จึงได้ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ภายใต้หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงหรือประเด็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่อาจเกิดขึ้น (Potential) หรือเคยเกิดขึ้น (Actual) ในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ทรงสิทธิ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ
- 2) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ทำให้บริษัทฯ สามารถจัดการและควบคุมความเสี่ยงเหล่านี้ผ่านมาตรการควบคุมที่มีอยู่และมาตรการเพิ่มเติม
- 3) เพื่อสร้างกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจนเพื่อให้หน่วยธุรกิจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถระบุ จัดการ และติดตามความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและกิจกรรมที่รับผิดชอบ
- 4) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการจัดการและระบบการบริหารของบริษัทฯ รวมถึงกลยุทธ์องค์กร เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันผลกระทบ และ/หรือ ดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.3 ขอบเขต

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ และกลุ่มกิจการ (บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง) ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย/ผู้ทรงสิทธิ ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า/ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) ที่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องภายในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ได้แก่ รัฐธรรมนูญไทย กฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ในประเทศไทยและประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ(UNGPs) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact: UNGC) และ ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

1.4 นิยามสิทธิมนุษยชน

“สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ตันตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ และแนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษาไว้ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้”¹ โดยสิทธิดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ 4 ข้อ ได้แก่

- **สิทธิที่เป็นสากล (Universal):** สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิในระดับสากล มีลักษณะเป็นสิทธิที่มนุษย์ ทุกคนได้รับอย่างเท่าเทียมโดยไม่จำกัดตามสถานะหรือความแตกต่างของบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา วัฒนธรรม หรือสถานะอื่น ๆ
- **สิทธิที่ไม่สามารถถูกพรากหรือถ่ายโอนให้กันได้ (Inalienable):** สิทธิมนุษยชนไม่สามารถถูกพรากไปจากบุคคล หรือโอนให้ผู้อื่นได้ ยกเว้นในกรณีที่ได้รับการยอมรับจากกฎหมาย เช่น การจำกัดสิทธิในกรณีที่มีการพิจารณาผ่านกระบวนการยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- **สิทธิที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้ (Indivisible):** สิทธิมนุษยชนทุกประเภทมีความสำคัญเท่าเทียมกันและไม่สามารถแยกส่วนกันได้ เช่น สิทธิในการดำรงชีวิต (สิทธิพลเมือง) และสิทธิในการเข้าถึงสาธารณสุข (สิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม) ไม่สามารถแยกจากกันได้ เนื่องจากการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ดีจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตของบุคคล
- **การพึ่งพาอาศัยกันและความสัมพันธ์ต่อกัน (Interdependent and interrelated):** สิทธิมนุษยชนมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกัน การพัฒนาสิทธิหนึ่งส่งผลให้สิทธิอื่น ๆ พัฒนาไปด้วย แต่ในขณะเดียวกันการละเมิดสิทธิหนึ่งก็จะทำให้สิทธิอื่น ๆ นั้นถูกละเมิดไปด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สิทธิในการศึกษา และสิทธิในการมีงานทำ มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยกัน การที่บุคคลได้รับการศึกษาที่ดีช่วยให้สามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น

1.5 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)

ประเด็นสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจได้รับความสำคัญจากหลายภาคส่วน เช่น นักลงทุน ภาครัฐ องค์กร ภาคประชาสังคม สื่อมวลชน เป็นต้น โดยภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนทั้งในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสาธาณูปโภค เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีและการจัดหาสินค้าและบริการที่ไม่ละเมิดสิทธิ อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ เช่น ผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า หรือการใช้แรงงานทาสในห่วงโซ่อุปทาน ประเด็นเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและอาจนำไปสู่การต่อต้านจากสังคมหรือการดำเนินคดีทางกฎหมาย

เพื่อจัดการกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNHRC) ได้ออกหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ (UNGPs) ในปี 2554 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสามข้อ คือ การคุ้มครอง (Protect) การเคารพ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) โดยมีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (HRDD) ซึ่งเริ่มต้นจากการประกาศความมุ่งมั่น

¹ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)

ด้านสิทธิมนุษยชนผ่านนโยบายบริษัท การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การติดตามการปฏิบัติ และการจัดกระบวนการเยียวยาหากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) มีสาระสำคัญอยู่บนเสาหลัก 3 ประการ ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ คือ เสาหลักที่ 2 และเสาหลักที่ 3 ดังนี้

- **เสาหลักที่ 1: การคุ้มครอง (Protect)** หมายถึง รัฐมีหน้าที่คุ้มครองมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะจากองค์กรของรัฐเองหรือองค์กรภาคธุรกิจ
- **เสาหลักที่ 2: การเคารพ (Respect)** หมายถึง บุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมมีความรับผิดชอบที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน
- **เสาหลักที่ 3: การเยียวยา (Remedy)** หมายถึง การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากกิจกรรมทางธุรกิจ โดยทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจต้องมีกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพสำหรับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRRA) มีดังนี้

UNGP ข้อ 17 ภาคธุรกิจควรดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนในการป้องกันและลดผลกระทบ โดยมีการประเมินผลกระทบต่อความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งประเด็นที่อาจเกิดขึ้น (Potential) และเคยเกิดขึ้นแล้ว (Actual) โดยมีการป้องกันและแก้ไข ตลอดจนติดตามผลกระทบนั้นอย่างใกล้ชิด รวมถึงมีการสื่อสารต่อสาธารณะเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรดำเนินการบนหลักการพื้นฐาน ดังนี้

- ครอบคลุมผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ภาคธุรกิจอาจก่อหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น โดยผ่านกิจกรรม การดำเนินธุรกิจ เช่น กระบวนการจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การจำหน่ายสินค้าและบริการ
- ภาคธุรกิจย่อมมีความแตกต่างกันในด้านความซับซ้อนตามขนาดขององค์กรและประเภทของการประกอบธุรกิจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นความเสี่ยงและระดับของผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงบริบทในการดำเนินธุรกิจ

UNGP ข้อ 18 เพื่อที่จะชี้วัดความเสี่ยงในด้านสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรระบุ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นที่เกิดขึ้นแล้ว หรืออาจเกิดขึ้น ให้ครอบคลุมกิจกรรมที่ภาคธุรกิจเข้าไปเกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยตรงของการดำเนินธุรกิจของตนเอง หรือเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทกับองค์กรที่เป็นบุคคลที่สาม โดยบริษัทควรระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการ ดังนี้

- ประเมินความเสี่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากภายในหรือภายนอกองค์กรที่เป็นอิสระ
- จัดให้มีการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมกับขนาดองค์กร และบริบทของการดำเนินธุรกิจ

UNGP ข้อ 19 เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรบูรณาการสิ่งที่ค้นพบจากการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเข้ากับการดำเนินธุรกิจ โดยดำเนินงานร่วมกับผู้รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเหมาะสม พร้อมกำหนดกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร และมาตรการในการบริหารจัดการที่เหมาะสม

UNGP ข้อ 20 ภาคธุรกิจควรติดตามตรวจสอบประสิทธิผลของการแก้ไขผลกระทบ โดยกำหนดตัวชี้วัดและข้อมูลสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

UNGP ข้อ 21 ภาคธุรกิจควรเตรียมความพร้อมในการสื่อสารผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ โดยเฉพาะในกรณีที่ประเด็นความเสี่ยงนั้นได้รับความสนใจหรือถูกกล่าวถึงโดยตรงจากผู้มีส่วนได้เสีย หรือโดยตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากข้อกำหนดและมาตรฐานที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ยังมีข้อกำหนดและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญอื่น ๆ ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของสิทธิมนุษยชนสากลที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ ตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Rights) ซึ่งประกอบด้วย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) รวมถึงปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาคู่มือฉบับนี้รับทราบประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ควรให้ความสำคัญในเบื้องต้น จึงได้มีการรวบรวมประเด็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ระบุไว้ในพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน โดยอ้างอิงจากเอกสารแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยโมนาช, United Nations Global Compact (UNGC) และสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) ดังแสดงใน**ภาคผนวก ก**

2 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ของเอส แอนด์ พี อ้างอิงแนวทางการดำเนินเงินภายใต้หลักการของ UNGPs โดยครอบคลุม 5 ขั้นตอนหลัก (ดังรูปที่ 1) ได้แก่

- ขั้นตอนที่ 1: การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy and Principles Declaration on Respect for Human Rights)
- ขั้นตอนที่ 2: การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น (Assessment of Actual or Potential Impacts)
- ขั้นตอนที่ 3: การบูรณาการผลการประเมินกับการบริหารภายในองค์กร (Integration of Assessment Results into Organizational Management)
- ขั้นตอนที่ 4: การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Monitoring and Reporting on Actions Taken)
- ขั้นตอนที่ 5: การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบ (Addressing and Remedying Impacts)



รูปที่ 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของเอส แอนด์ พี

2.1 ขั้นตอนที่ 1: การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy and Principles Declaration on Respect for Human Rights)

เอส แอนด์ พี กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นและหลักการในการเคารพสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยนโยบายฯ ได้รับการพัฒนาขึ้นตามคู่มือการพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy) ของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNG) รวมถึงระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNG) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเพศ (อ้างอิงจาก Standards of Conduct for Business) โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่ด้านสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และมาตรฐานและกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ

นโยบายฯ ของ เอส แอนด์ พี มีผลบังคับใช้กับบริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่เกี่ยวข้องที่ เอส แอนด์ พี มีอำนาจควบคุม โดยครอบคลุมกลุ่มพนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ ลูกค้าและผู้บริโภค และชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดดัง **ตารางที่ 1**)

ตารางที่ 1 ขอบเขตการใช้นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานของเอส แอนด์ พี

ขอบเขต	การดำเนินการ	ความครอบคลุม
การดำเนินงาน/ธุรกิจของเอส แอนด์ พี	- ปฏิบัติตามตามนโยบาย ข้อกำหนด และแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ - ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	- บริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่เกี่ยวข้องที่ เอส แอนด์ พี มีอำนาจควบคุม - ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ ลูกค้าและผู้บริโภค และชุมชน - กลุ่มเปราะบาง ได้แก่ ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน สตรี สตรีมีครรภ์ ผู้ทุพพลภาพ ชนกลุ่มน้อย แรงงานต่างด้าว แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม เพศทางเลือก (LGBTQI+)
ผู้รับเหมา คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ	สนับสนุนและนำนโยบายรวมถึงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักการตามพันธสัญญาการทำงานร่วมกับเอส แอนด์ พี ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานเมื่อได้รับการร้องขอ

2.2 ขั้นตอนที่ 2: การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น (Assessment of Actual or Potential Impacts)

กระบวนการนี้เป็นขั้นตอนสำคัญภายใต้แนวทางของ UNGPs ที่มุ่งเน้นให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบในการระบุ วิเคราะห์ และทำความเข้าใจผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมขององค์กร หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทาง

ธุรกิจ การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรอบคอบ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้ (รูปที่ 2)



รูปที่ 2 กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี

2.2.1 การวางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมิน (Planning and Scoping)

ขั้นตอนแรกของการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนควรเริ่มจากการวางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมประเด็นสำคัญอย่างครบถ้วนและเหมาะสมกับบริบท และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของธุรกิจ ซึ่งการวางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมินควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้

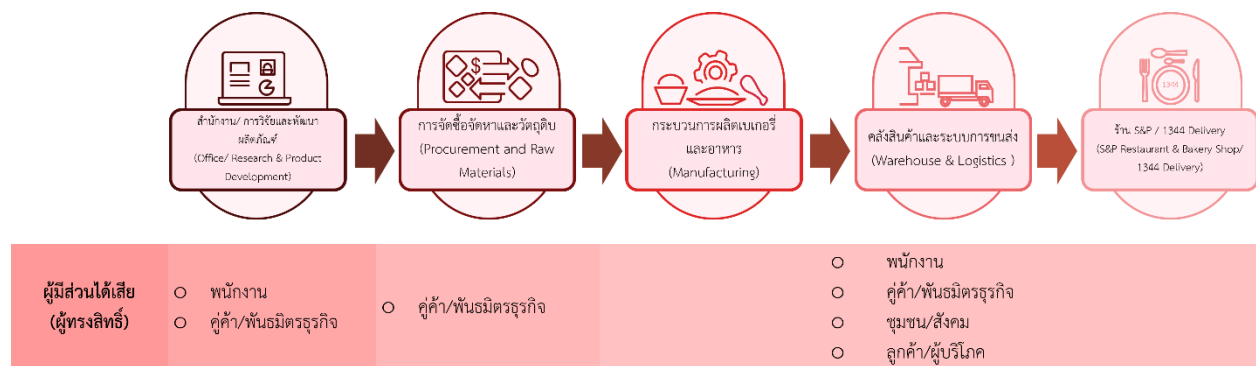
- 1) **การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน (Define Assessment Objectives)** โดยการระบุเป้าหมายหลักของการประเมิน เช่น การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบ และการพัฒนาแผนบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบ
- 2) **การระบุทรัพยากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Identify Resources and Key Personnel)** โดยการแต่งตั้งทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการประเมินผลกระทบ และการจัดการข้อมูลอย่างเหมาะสม
- 3) **การวิเคราะห์บริบทของธุรกิจ (Analyze Business Context)** ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้
 - ทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี ให้ครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินธุรกิจทั้งหมดในประเทศต่าง ๆ ทั้งบริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรวบรวมข้อมูลผลกระทบหรือความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากแหล่งข้อมูลภายในของบริษัทฯ เช่น กระบวนการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส การยื่นเรื่องร้องทุกข์และกลไกรับ ขอร้องเรียน แบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
 - ทบทวนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันผ่านแหล่งข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น เว็บไซต์ รายงานความยั่งยืนประจำปี ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน หรือระบบการจัดการสิทธิมนุษยชน ตลอดจนวิเคราะห์ข้อกำหนดตามกฎหมายและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
 - ทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านรายงานขององค์การสหประชาชาติและหน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไร เช่น Human Rights Watch, Amnesty International, Business for Social Responsibility Organization และ Business & Human Rights Resource Center เป็นต้น
- 4) **การกำหนดขอบเขตที่ครอบคลุม (Set Comprehensive Boundaries)** การทบทวนและพิจารณาขอบเขตควรครอบคลุมพื้นที่เชิงภูมิศาสตร์ (พื้นที่ดำเนินธุรกิจ) กิจกรรม และความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ทั้งในรูปแบบกิจกรรม

ทางตรง (Direct Activities) ที่เอส แอนด์ พี ดำเนินการเอง และรูปแบบทางอ้อมผ่านการดำเนินการของคู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของเอส แอนด์ พี ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการร่วมกระทำความผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านบุคคลที่สาม (Complicity) ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยตรง (Direct Complicity) คือ การละเมิดเกิดขึ้นโดยบริษัทมีส่วนรู้เห็นในการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรง เช่น การบริจาคอุปกรณ์ที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชน แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้กระทำการละเมิดเองโดยตรง แต่การให้การสนับสนุนดังกล่าวถือเป็นการมีส่วนร่วมในการละเมิด
- การละเมิดที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Beneficial Complicity) คือ บริษัทไม่ได้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยตัวเอง แต่ได้รับผลประโยชน์จากการกระทำที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน เช่น เมื่อหน่วยงานรัฐให้การปกป้องพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท แต่การปกป้องพื้นที่ดังกล่าวเกิดขึ้นในลักษณะที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของชุมชน
- การละเมิดแบบแอบแฝง (Silent Complicity) คือ บริษัทไม่ดำเนินการหรือไม่แสดงความรับผิดชอบเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้กระทำการละเมิดเอง แต่การที่บริษัทไม่ดำเนินการป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์ถือเป็นการร่วมกระทำความผิด เช่น เมื่อบริษัทไม่ตรวจสอบหรือไม่ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติในกระบวนการจ้างงานของผู้รับเหมา

2.2.2 การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks Identification)

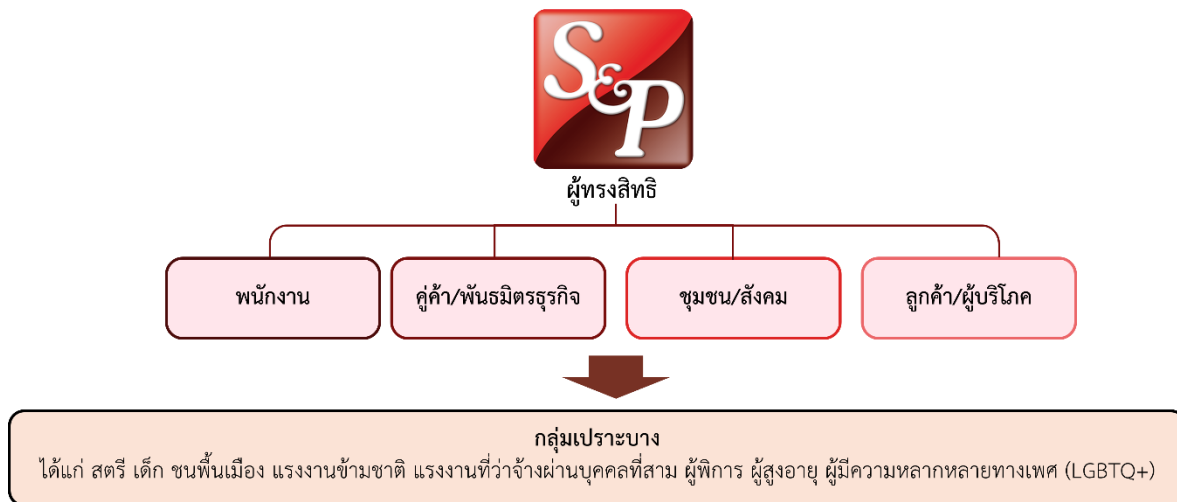
บริษัทฯ จะพิจารณาห่วงโซ่คุณค่าในการดำเนินธุรกิจเพื่อระบุและจัดกลุ่มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง โดยจะมุ่งเน้นการพิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดในแต่ละห่วงโซ่คุณค่าของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ขอบเขตของการประเมินมีความชัดเจนและครอบคลุม ตัวอย่างขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบ (ผู้ทรงสิทธิ) ที่เกี่ยวข้องดังแสดงในรูปที่ 3



รูปที่ 3 ห่วงโซ่คุณค่าและผู้ผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องของเอส แอนด์ พี

เมื่อระบุห่วงโซ่คุณค่าแล้ว บริษัทฯ จะสามารถระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องในแต่ละธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งจะทำให้สามารถระบุประเด็นที่มีความเสี่ยงได้อย่างครอบคลุม นำไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบ และกำหนดแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม โดยสรุปกระบวนการในขั้นตอนนี้ได้ดังนี้

- ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ
- ผู้ทรงสิทธิ (Rights Holders) หรือผู้ได้รับผลกระทบจากความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ ได้แก่ กลุ่มพนักงานของบริษัทฯ กลุ่มลูกค้า ผู้รับเหมา หรือพันธมิตรทางธุรกิจ กลุ่มลูกค้า และกลุ่มสังคมชุมชน ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้เปราะบาง (Vulnerable Groups) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่นจากความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ (ดังรูปที่ 4) โดยกลุ่มนี้รวมถึง สตรี เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+)² เป็นต้น ซึ่งมักมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ทำให้เข้าถึงสิทธิและโอกาสได้ยากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ แสดงตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับผู้ทรงสิทธิแต่ละกลุ่ม ได้ดังรูปที่ 5
- การระบุมาตรการป้องกัน หรือควบคุมความเสี่ยงที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบันเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ
- การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Issues) ซึ่งบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการติดตามและตรวจสอบ รวมถึงการกำหนดมาตรการเพิ่มเติมเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ



หมายเหตุ: ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบางที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของเอส แอนด์ พี อาจมีการเปลี่ยนแปลง หากมีการขยาย ปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มเติมรูปแบบการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการประเมินสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดังกล่าวมีความครอบคลุมในการระบุและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

รูปที่ 4 ผู้ทรงสิทธิที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของเอส แอนด์ พี

² รายละเอียดและคำจำกัดความแสดงดังภาคผนวก ข



รูปที่ 5 ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละกลุ่มผู้ทรงสิทธิ

เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสี่ยงดังตัวอย่างที่ระบุไว้ในรูปที่ 5 ซึ่งอาจใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร เช่น

1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมในการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

- การจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมตามขอบเขตการประเมิน ผู้เข้าร่วมถูกจัดกลุ่มตามขอบเขตการประเมินที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผู้ทรงสิทธิหรือผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่าโดยขอบเขตการประเมินควรครอบคลุมประเภทของธุรกิจ และกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้
 - ร้านอาหารและเบเกอรี่ S&P (S&P Restaurant & Bakery Shop และ ร้าน S&P Bakery Mart & Bakery Shop)
 - S&P Production Hub
 - ร้าน S&P Delivery and Takeaway (DeLTA)
 - ธุรกิจ Specialty (ร้านอาหาร Maisen ร้านอาหาร Motoi ร้านอาหาร Umenohanaร้านอาหาร Patara ร้านอาหาร Patio ร้านอาหาร Nais และร้าน SNP Cake Studio)
 - ธุรกิจจัดเลี้ยงนอกสถานที่ (S&P Catering)
 - ธุรกิจค้าปลีกและรับจ้างผลิตและธุรกิจส่งออก
 - ธุรกิจผลิตอาหารและเบเกอรี่ ได้แก่ โรงงานผลิตอาหาร (โรงงานลาดกระบัง) และโรงงานผลิตเบเกอรี่ (โรงงานบางนา-ตราด กม. 23.5 โรงงานสุขุมวิท 62 และโรงงานลำพูน)
 - ศูนย์กระจายสินค้า (บางนา-ตราด กม.23.5)
 - S&P Web&Line
 - สำนักงานใหญ่ (S&P Head Office)

(2) การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แต่ละกลุ่มร่วมกันระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว (Actual) และมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น (Potential) ภายใต้ขอบเขตกิจกรรมและงานที่ตนรับผิดชอบ หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ระบุ ผู้ทรงสิทธิ และผลกระทบที่กลุ่มผู้ทรงสิทธิได้รับหรืออาจได้รับ โดยใช้ทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Register) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดระดับความเสี่ยง (ตัวอย่างทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแสดงดังตารางที่ 1)

(3) การจัดระดับความเสี่ยง แต่ละกลุ่มประเมินระดับความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ระบุ เพื่อให้เข้าใจถึงความรุนแรงและโอกาสในการเกิดของแต่ละความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์อ้างอิงจากเมทริกซ์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใน **หัวข้อที่ 2.2.3** ดังจะกล่าวถึงต่อไป

(4) การระบุมาตรการป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยง แต่ละกลุ่มระบุมาตรการที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบันเพื่อควบคุมและลดความเสี่ยงในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ถูกระบุไว้

2) การรวบรวมข้อมูลผ่านการใช้ทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงาน บริษัทฯ สามารถแจกจ่ายทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Register) ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกรอกข้อมูลที่จำเป็น จากนั้น หน่วยงานเหล่านี้จะส่งข้อมูลกลับมายังหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูล ทะเบียนนี้จะประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เคยเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ และมาตรการป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยงที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่

ตารางที่ 2 ตัวอย่างทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

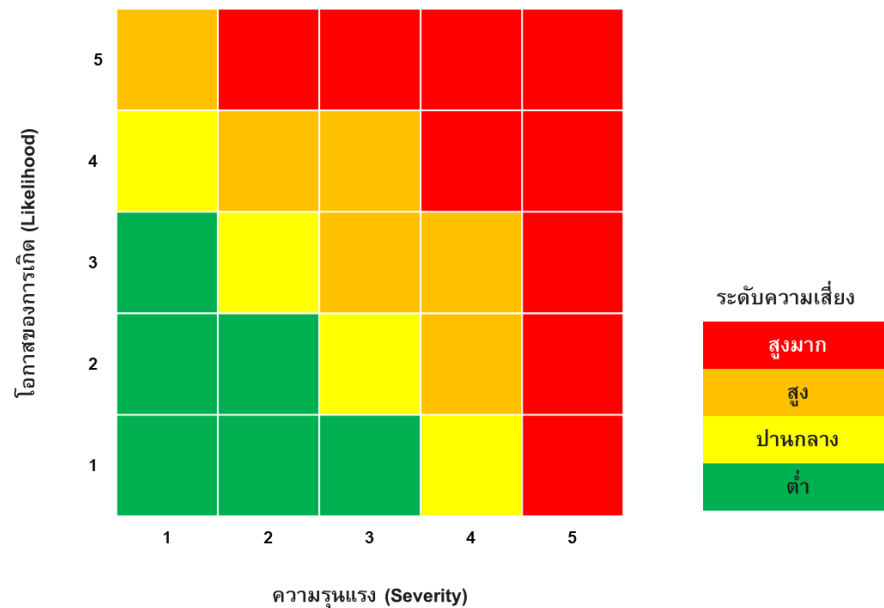
ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	กรณีหรือเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			เหตุการณ์ที่รุนแรงที่สุด	เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นล่าสุด	เหตุการณ์อื่น ๆ หรือเหตุการณ์ที่มักเกิดขึ้นซ้ำ	
ผู้ทรงสิทธิ: พนักงาน						
สภาพการทำงาน	●ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ●สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ●การทำงานเกินเวลากว่าที่กำหนดโดยไม่เต็มใจ หรือไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้า ●การจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม ●การเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ●ไม่มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียน	●นโยบายธรรมาภิบาล ●นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ●แบบปฏิบัติตามการพัฒนาอย่างยั่งยืน ●ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส ●นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ●หลักจรรยาบรรณ	รายละเอียดเหตุการณ์: 1. เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อไหร่: xx 2. ความถี่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น: xx 3. รายละเอียดของเหตุการณ์: xx 4. สถานที่เกิดเหตุการณ์: xx 5. ความรุนแรงต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 6. จำนวนผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 7. ระยะเวลาการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 8. วิธีการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 9. มาตรการเพิ่มเติม: xx	รายละเอียดเหตุการณ์: 1. เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อไหร่: xx 2. ความถี่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น: xx 3. รายละเอียดของเหตุการณ์: xx 4. สถานที่เกิดเหตุการณ์: xx 5. ความรุนแรงต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 6. จำนวนผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 7. ระยะเวลาการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 8. วิธีการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 9. มาตรการเพิ่มเติม: xx	รายละเอียดเหตุการณ์: 1. เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อไหร่: xx 2. ความถี่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น: xx 3. รายละเอียดของเหตุการณ์: xx 4. สถานที่เกิดเหตุการณ์: xx 5. ความรุนแรงต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 6. จำนวนผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 7. ระยะเวลาการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 8. วิธีการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ: xx 9. มาตรการเพิ่มเติม: xx	ผู้ให้ข้อมูล: หน่วยงาน: xx ชื่อผู้ให้ข้อมูล: xx อีเมล: xx วันที่บันทึกเหตุการณ์: xx

หมายเหตุ:

-  หมายถึง ข้อมูลที่ต้องดำเนินการทบทวนอย่างต่อเนื่อง
-  หมายถึง ข้อมูลที่ต้องดำเนินการเก็บรวบรวมเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

2.2.3 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่ ความรุนแรง (Severity) และโอกาสของการเกิด (Likelihood) โดยการวิเคราะห์แสดงในรูปแบบเมทริกซ์ความเสี่ยง 5x5 (ดังรูปที่ 6) ซึ่งความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ โดยความเสี่ยงที่ถูกจัดอยู่ในระดับสูงสุด จะถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ กำหนดมาตรการเพิ่มเติม หรือปฏิบัติตามมาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เคร่งครัดกว่าเดิม เพื่อลดระดับความรุนแรงและ/หรือโอกาสที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน



หมายเหตุ: เมทริกซ์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนปรับปรุงจากเมทริกซ์ (Matrix) ความเสี่ยงระดับองค์กรของเอส แอนด์ พี และ Human Rights Due Diligence Handbook for Small and Medium-Sized Enterprises (2023)

รูปที่ 6 เมทริกซ์ (Matrix) การประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

เกณฑ์การประเมิน (Assessment Criteria) ในส่วนของความรุนแรง (Severity) (ดังแสดงใน**ตารางที่ 3**) พิจารณาจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ระดับของผลกระทบ จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ และ/หรือ ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ ดังนี้

- ระดับของผลกระทบ (Scale): ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงที่มีผลต่อสิทธิในการมีชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน และสุขภาพของผู้ถือครองสิทธิ์ (Rights Holders) หรือผู้ได้รับผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท
- จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope): ขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ์) ที่จะได้รับผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยง จำนวนผู้ที่ได้รับ หรือจะได้รับผลกระทบ เช่น ผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนทั้งชุมชน หรือผลกระทบด้านสิทธิการรวมตัวเจรจาต่อรองเป็นสมาคมของพนักงานทุกคน เป็นต้น
- ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability): ระดับความเป็นไปได้ หรือความยากในการฟื้นฟูบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ให้กลับคืนสู่สภาพเดิมก่อนเกิดเหตุละเมิด โดยความเสี่ยงระดับสูงมักทำให้มีความสามารถในการเยียวยาผลกระทบต่ำ เช่น ความเสียหายต่อสถานที่ทางศาสนา หรือกลุ่มชาติพันธุ์ระหว่างกิจกรรมการก่อสร้างของบริษัท

ระดับความรุนแรงจะพิจารณาจากความเสียหายหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น โดยไม่ใช้ผลรวมของปัจจัยทั้งหมด แต่จะเน้นไปที่เหตุการณ์ที่ร้ายแรงที่สุด (Worst Case) ตามเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ขนาดของผลกระทบ จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ และ/หรือ ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ อย่างใดอย่างหนึ่ง

สำหรับเกณฑ์การประเมินในส่วนของโอกาสของการเกิด (Likelihood) พิจารณาจากโอกาสที่จะเกิด และ/หรือความถี่ที่เกิดประกอบด้วย (ดังแสดงใน**ตารางที่ 4**)

- เหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต (Actual): จะพิจารณาตามความถี่ของเหตุการณ์นั้น ๆ ร่วมกับการพิจารณามาตรการเพิ่มเติมเพื่อประเมินความถี่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- เหตุการณ์ที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นในอดีตแต่มีโอกาสเกิดขึ้น (Potential): จะพิจารณาตามการคาดการณ์โอกาสเกิดของประเด็นนั้น ๆ ร่วมกับการพิจารณามาตรการที่มีอยู่เพื่อประเมินโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: ระดับความรุนแรง (Severity)

ระดับความรุนแรง	ระดับของผลกระทบ (Scale)		จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remendability)
	ผลกระทบต่อสุขภาพ	ผลกระทบต่อปัจจัยอื่น ๆ (อาทิ ทรัพย์สิน ข้อมูลส่วนบุคคล การจำกัดสิทธิ)		
สูงมาก (5)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางกายหรือทางใจอย่างรุนแรงโดยเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร	ไม่สามารถดำรงชีวิตได้ตามปกติ รวมถึงการจำกัดสิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชนทั้งหมด พนักงานทั้งหมด คู่ค้าทั้งหมด และลูกค้าทั้งหมด) (100%)	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) ให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ หรือใช้เวลานานในการเยียวยา มากกว่า 5 ปี
สูง (4)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางกายหรือทางใจอย่างรุนแรงและเป็นอันตราย โดยต้องมีการเข้ารักษาโดยแพทย์ และถึงขั้นหยุดงาน	ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตถึงขั้นต้องเปลี่ยนวิถีความเป็นอยู่จากเดิม	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) ส่วนใหญ่ในกลุ่ม (>50% - <100%)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี
ปานกลาง (3)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางกายหรือทางใจ โดยต้องมีการเข้ารักษาโดยแพทย์	อาจต้องมีการปรับตัวเล็กน้อยในระยะยาว หรือ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต โดยปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากแบบเดิม ไม่เกิน 50%	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) บางส่วนแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งในกลุ่ม (>25% - 50%)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) ให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-2 ปี
น้อย (2)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางกายหรือทางใจเพียงเล็กน้อย โดยต้องมีการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	อาจต้องมีการปรับตัวเล็กน้อยในระยะสั้น หรือ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต โดยปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากแบบเดิม ไม่เกิน 25%	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) บางส่วนภายในกลุ่มเท่านั้น (1% - 25%)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) ให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 6 เดือน - 1 ปี

ระดับความรุนแรง	ระดับของผลกระทบ (Scale)		จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remendability)
	ผลกระทบต่อสุขภาพ	ผลกระทบต่อปัจจัยอื่น ๆ (อาทิ ทรัพย์สิน ข้อมูลส่วนบุคคล การจำกัดสิทธิ)		
น้อยมาก (1)	ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยทางกายหรือทางใจเล็กน้อยมาก โดยไม่ต้องได้รับการรักษา	ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตเพียงเล็กน้อย หรือไม่ส่งผลกระทบ	ไม่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) (0%)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (ผู้ทรงสิทธิ) ให้กลับไปสู่สภาวะปกติในระยะเวลาไม่นาน น้อยกว่า 6 เดือน

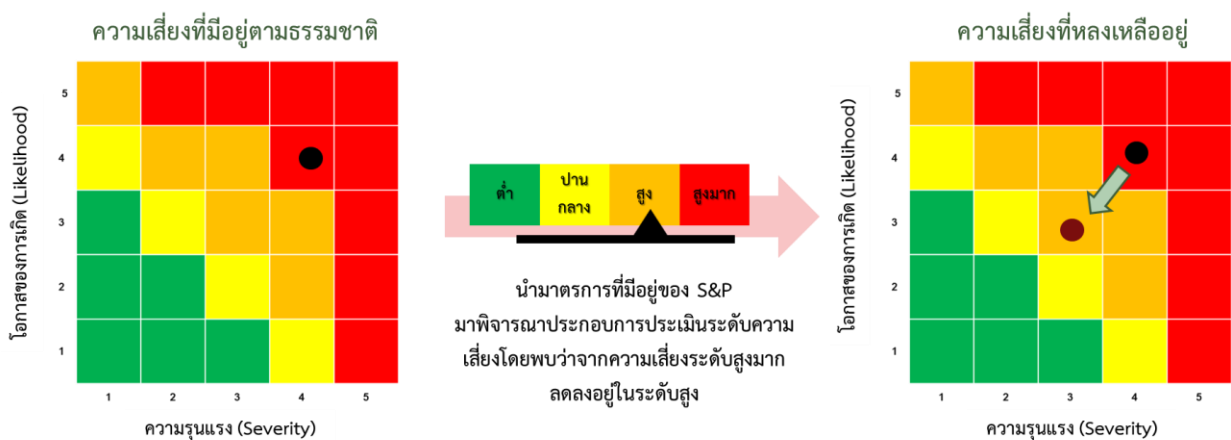
ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: โอกาสของการเกิด (Likelihood)

ระดับโอกาสของการเกิด	โอกาสที่ของการเกิด	ความถี่ของการเกิด	ตัวอย่าง
เกิดขึ้นสูงมาก (5)	มีโอกาสสูงมากที่จะเกิดขึ้น (มากกว่า 80%)	เกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้ง ในระยะเวลา 1 ปี	โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ค่อนข้างแน่นอน
เกิดขึ้นสูง (4)	มีโอกาสสูงที่จะเกิดขึ้น (50-80%)	เกิดขึ้น 1 ครั้ง ในระยะเวลา 1 ปี	โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์สูง
เกิดขึ้นบ้าง (3)	มีโอกาปานกลางที่จะเกิดขึ้น (30-50%)	เกิดขึ้น 1 ครั้ง หรือมากกว่า ในระยะเวลามากกว่า 1 ถึง 2 ปี	มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ แต่ไม่แน่นอน
เกิดขึ้นน้อย (2)	มีโอกาสน้อยที่จะเกิดขึ้น (10-30%)	เกิดขึ้น 1 ครั้ง หรือมากกว่า ในระยะเวลามากกว่า 2 ถึง 3 ปี	มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์น้อย
เกิดขึ้นยาก (1)	มีโอกาสน้อยมากที่จะเกิดขึ้น (น้อยกว่า 10%)	เกิดขึ้น 1 ครั้ง หรือมากกว่า ในระยะเวลามากกว่า 3 ปี หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย	อาจเกิดเหตุการณ์ได้เพียงในสถานการณ์จำเพาะ

ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

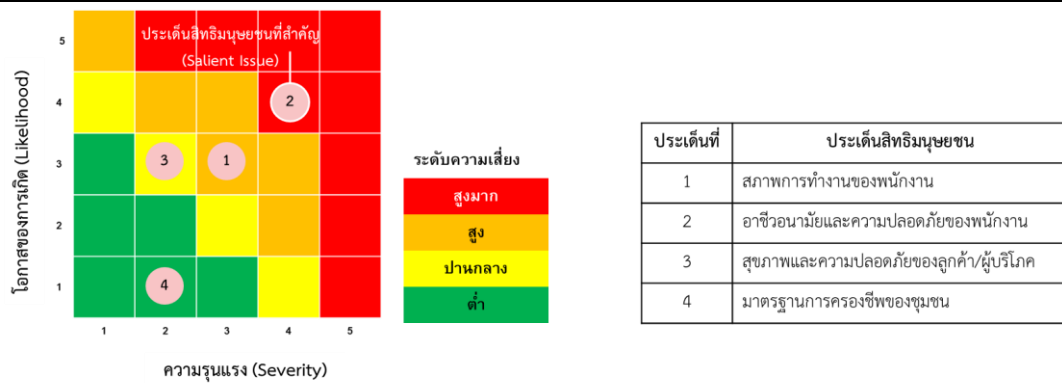
1) ประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent Risk) โดยใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงใน **ตารางที่ 3** และ **ตารางที่ 4** ซึ่งเป็นการประเมินทั้งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (ระดับของผลกระทบ จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ) และโอกาสเกิดของประเด็นความเสี่ยงก่อน บริษัทฯ จะมีมาตรการควบคุมหรือจัดการประเด็นนั้น ๆ

2) ประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ (Residual Risk) โดยใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกันกับการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (**ตารางที่ 3** และ **ตารางที่ 4**) อย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนนี้บริษัทฯ จำเป็นต้องพิจารณาถึงมาตรการควบคุมหรือการจัดการที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบัน (ดังเครื่องมือการประเมินใน **ตารางที่ 2**) เพื่อประเมินระดับความเสี่ยงที่หลงเหลือของประเด็นความเสี่ยงนั้น ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติและความเสี่ยงหลงเหลืออยู่แสดงใน **รูปที่ 7**



รูปที่ 7 ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติและความเสี่ยงหลงเหลืออยู่
ของประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานผลิตอาหาร

ระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Issues) หลังจากมีการประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลือ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด คือ ประเด็นความเสี่ยงที่หลงเหลือซึ่งมีระดับสูงมาก (สีแดง) เนื่องจากมีความรุนแรง และโอกาสการเกิดในระดับสูง บริษัทฯ จึงควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าว ด้วยการทบทวนมาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน พร้อมทั้งกำหนดมาตรการลดระดับความเสี่ยงเพิ่มเติม ตัวอย่างการพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญแสดงใน **รูปที่ 8**



รูปที่ 8 การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงของประเด็นที่หลงเหลืออยู่ และประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Issues)

เมื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว ผลลัพธ์เหล่านี้จะช่วยให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและจัดการกับความเสี่ยงหรือผลกระทบดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยแนวทางการดำเนินงานตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังระบุไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แนวทางการดำเนินงานของบริษัทตามระดับความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการดำเนินงาน
ต่ำ	ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และติดตามและทบทวนแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ
ปานกลาง	ให้ความสนใจในการจัดการโดยพิจารณามาตรการในการลดระดับความเสี่ยง และติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ
สูง	ดำเนินการมาตรการป้องกันแก้ไขที่เข้มงวด และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สูงมาก	ใช้มาตรการเร่งด่วนเพื่อลดความเสี่ยง เช่น ระงับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดำเนินการตรวจสอบเชิงลึกพร้อมพิจารณาทบทวนกระบวนการดำเนินงานและมาตรการที่เกี่ยวข้อง หากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

2.2.4 มาตรการการจัดการผลกระทบ (Impact Mitigation and Management)

หลังจากการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้วเสร็จ บริษัทฯ ควรดำเนินการกำหนดมาตรการเพิ่มเติมเพื่อจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก มาตรการดังกล่าวควรมุ่งเน้นไปที่การลดและบรรเทาผลกระทบในเชิงลบให้เหลือน้อยที่สุด รวมถึงการเสริมสร้างผลกระทบในเชิงบวกที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการติดตามและตรวจสอบผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการทบทวนแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลังจากการดำเนินการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนเสร็จสิ้น ควรมีการประเมินผลกระทบอีกครั้งเพื่อระบุผลกระทบที่ยังคงหลงเหลืออยู่ (Residual Impact)

2.2.5 การรายงานผล (Reporting)

จัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อให้ทราบสถานการณ์ปัจจุบันและแผนการดำเนินงานในอนาคต รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในกรณีที่มีการพัฒนาหน่วยธุรกิจใหม่หรือการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการดำเนินงานเดิม เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งมีการพิจารณาและปรับปรุงรายการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในทะเบียนความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

หลักการชี้แนะว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งองค์การสหประชาชาติ (UNGPs) และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้านของ OECD สำหรับการค้าในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ได้กำหนดแนวทางการรายงานความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้

การรายงานความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามแนวทางของ UNGPs³

UNGPs ระบุว่า องค์การธุรกิจควรมีความพร้อมที่จะสื่อสารความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกับภายนอก โดยการสื่อสารควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- การสื่อสารควรมีรูปแบบและความถี่ที่สะท้อนถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย
- ข้อมูลที่เผยแพร่ควรมีความครบถ้วน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถประเมินได้ว่าองค์กรได้ตอบสนองต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่
- การสื่อสารไม่ควรสร้างความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียหรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง และต้องคำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับทางธุรกิจ

การรายงานความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามแนวทางของ OECD⁴

OECD ระบุว่า การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการตรวจสอบธุรกิจ กระบวนการ และกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อระบุและแก้ไขผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นควรปฏิบัติดังนี้

- ควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านต่อสาธารณะ โดยคำนึงถึงความลับทางการค้าและข้อห่วงกังวลเกี่ยวกับการแข่งขันหรือความปลอดภัย โดยช่องทางการเปิดเผยข้อมูลที่เหมาะสม ได้แก่ รายงานประจำปี รายงานด้านความยั่งยืน หรือรายงานความรับผิดชอบต่อบริษัท หรือการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม โดยให้ข้อมูลนี้สอดคล้องกับนโยบายการค้าในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงมาตรการต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการเพื่อผสมผสานธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทานและระบบการบริหารงาน ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงสำคัญ ผลกระทบเชิงลบที่ได้รับการระบุหรือประเมิน และเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านั้น รวมถึงระยะเวลาที่คาดว่าจะเป็นไปได้สำหรับการปรับปรุงและผลลัพธ์ รวมถึงมาตรการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

³ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ ตามกรอบงานของสหประชาชาติในการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยา: <https://thaituna.org/home/download/activity/3.หลักการชี้แนะ%20UNGPs.pdf>

⁴ OECD, แนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้านของ OECD สำหรับการค้าในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ: <https://mneguidelines.oecd.org/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct-thai.pdf>

- ควรเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะที่ง่ายต่อการเข้าถึง เช่น ในเว็บไซต์ของบริษัท และใช้ภาษาที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเข้าใจ
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทก่อหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดขึ้น ควรเตรียมความพร้อมในการสื่อสารกับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของเวลา ความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม และรูปแบบการเข้าถึงข้อมูล ข้อมูลนี้ควรเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะเมื่อข้อกังวลได้ถูกหยิบยกขึ้นจากตัวผู้ได้รับผลกระทบเองหรือจากตัวแทนของผู้ทรงสิทธิ

2.3 ขั้นตอนที่ 3: การบูรณาการผลการประเมินกับการบริหารภายในองค์กร (Integration of Assessment Results into Organizational Management)

หลังจากที่ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัทฯ จะต้องบูรณาการผลการประเมินเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการภายในเพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยการพิจารณามาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบเพื่อให้แน่ใจว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรือที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของ S&P มีการบริหารจัดการอย่างครอบคลุมแล้ว นอกจากนี้ควรพิจารณาเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลกระทบเชิงบวกให้สูงสุด กิจกรรมทางธุรกิจที่มีความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูงหรือระดับรุนแรงควรได้รับการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการอย่างเคร่งครัด โดยมีข้อคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางและมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชย และกระบวนการเยียวยาควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ ผู้ได้รับผลกระทบ ตลอดจนกรณีของการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยหรือทดแทนได้ด้วยวิธีการเดียวกับผลกระทบด้านอื่น เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ในบางกรณี การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่หนึ่งอาจสามารถทดแทนการปล่อยก๊าซในพื้นที่อื่นได้ (Carbon Offsetting) แต่สำหรับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การสร้างผลกระทบเชิงบวกในบางพื้นที่ไม่สามารถใช้ชดเชยหรือหักล้างผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นในพื้นที่อื่นได้ ตัวอย่างเช่น หากกิจกรรมของบริษัทส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน เนื่องจากขาดอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมหรือการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยที่เพียงพอ ผลกระทบดังกล่าวไม่สามารถถูกชดเชยได้ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในพื้นที่อื่น แต่การเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนต้องมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงกับผู้ได้รับผลกระทบ รวมถึงการดำเนินการมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีกในอนาคต

โดยตัวอย่างมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ ใช้ในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ตัวอย่างมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี ในปัจจุบัน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	มาตรการที่เอส แอนด์ พี ดำเนินการในปัจจุบัน
สิทธิแรงงาน	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน - นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส: ผ่านช่องทางโทรศัพท์ 1344, อีเมล whistleline@snpfood.com และตู้จดหมายรับเรื่องร้องเรียน - นโยบายการกำกับดูแลกิจการ - หลักจรรยาบรรณ - โครงการ Safe & Happy Work Place - คณะกรรมการสวัสดิการเป็นผู้แทนพนักงานทุกคนในการดูแลด้านสวัสดิการพนักงาน (Collective bargaining agreements) - โครงการความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับ บริษัท วอลท์ ดิสเนย์ จำกัด ที่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) - มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) หน้าร้านอาหาร การคัดเลือกคู่ค้า การบริหารจัดการในครัว การบริการ และอื่น ๆ
สิทธิชุมชน	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน - นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส: ผ่านช่องทางโทรศัพท์ 1344, อีเมล whistleline@snpfood.com และตู้จดหมายรับเรื่องร้องเรียน - นโยบายการกำกับดูแลกิจการ - หลักจรรยาบรรณ - นโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการทำงานของบริษัท ถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส - มาตรฐาน QSC (Quality, Service and Cleanliness) - มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) หน้าร้านอาหาร การคัดเลือกคู่ค้า การบริหารจัดการในครัว การบริการ และอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ตัวอย่างมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี ในปัจจุบัน (ต่อ)

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	มาตรการที่เอส แอนด์ พี ดำเนินการในปัจจุบัน
สิทธิคู่ค้า/ผู้รับเหมา/ พันธมิตรธุรกิจ	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน - นโยบายการพัฒนายั่งยืน - ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส: ผ่านช่องทางโทรศัพท์ 1344, E-mail: whistleline@snpfood.com และตั้งจดหมายรับเรื่องร้องเรียน - นโยบายการกำกับดูแลกิจการ - หลักจรรยาบรรณ - หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกคู่ค้า - หลักเกณฑ์การระบุคู่ค้า การคัดเลือกคู่ค้า และการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG - นโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย - การบริหารจัดการคู่ค้า (Vendor Management) - Approved Vendors List (AVL) - การตกลงปฏิบัติตามหลักปฏิบัติของ เอส แอนด์ พี สำหรับคู่ค้า (S&P Code of Conduct for Suppliers) - การประเมินความเสี่ยงในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า (Tier 1) - มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) หน้าร้านอาหาร การคัดเลือกคู่ค้า การบริหารจัดการในครัว การบริการ และอื่น ๆ - นโยบายด้านความปลอดภัย และนโยบายด้านแรงงานเพื่อเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า (Supplier/Vendor) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท
สิทธิผู้บริโภค	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน - นโยบายการพัฒนายั่งยืน - ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส: ผ่านช่องทางโทรศัพท์ 1344, E-mail: whistleline@snpfood.com และตั้งจดหมายรับเรื่องร้องเรียน - นโยบายการกำกับดูแลกิจการ - หลักจรรยาบรรณ - นโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย - แบบสำรวจความพึงพอใจลูกค้าด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Survey) - โครงการ Service Master หลักสูตร 5 ขั้นตอนการบริการ เพื่อสร้างวัฒนธรรม Service Excellence ทั้งคุณภาพของสินค้าและบริการ - มาตรฐาน QSC (Quality, Service and Cleanliness) - ระบบ ISO22000: 2018 เป็นระบบมาตรฐานสากลเพื่อความปลอดภัยทางอาหารและเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด

ตารางที่ 6 ตัวอย่างมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเอส แอนด์ พี ในปัจจุบัน (ต่อ)

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	มาตรการที่เอส แอนด์ พี ดำเนินการในปัจจุบัน
	• ระบบ FSSC 22000 (Food Safety System Certification 22000) เป็นระบบมาตรฐานการรับรองความปลอดภัยสำหรับการผลิตอาหาร • ระบบการประกันคุณภาพและความปลอดภัย: ขั้นตอนที่สำคัญ (Critical Control Point: CCP) เพื่อประสิทธิภาพในการป้องกันอันตรายจากสิ่งแปลกปลอม • ห้องปฏิบัติการทดสอบผลิตภัณฑ์ของโรงงาน ที่รับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025: 2017 • มาตรฐาน GHPs (Good Hygiene Practices) หรือการปฏิบัติสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร • มาตรฐาน HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) หรือระบบการวิเคราะห์อันตราย และจุดควบคุมที่สำคัญในการผลิตอาหาร • มาตรฐาน ISO 22000: 2018 (Food Safety Management System) หรือระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร

2.4 ขั้นตอนที่ 4: การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Monitoring and Reporting on Actions Taken)

หลังจากดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบแล้ว บริษัทฯ ควรติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการดำเนินงานของมาตรการเหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ จะต้องจัดให้มีการจัดสรรทรัพยากรและมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามมาตรการหรือแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยช่องทางหรือกระบวนการติดตามผลที่บริษัทฯ สามารถนำมาใช้ได้แก่

- ข้อมูลจากกลไกรับเรื่องร้องเรียน เช่น รายงานจากสายด่วนแจ้งเบาะแส หรือกล่องรับข้อร้องเรียน รวมถึงข้อเสนอแนะจากตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งอาจมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานข้อกล่าวหาเรื่องการคุกคามพนักงาน หรือการทำงานล่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม
- แบบสำรวจความผูกพันพนักงาน ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการถูกเลือกปฏิบัติ หรือการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน
- การตรวจสอบภายใน เช่น กระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กร การประเมินกระบวนการและนโยบายภายในองค์กรเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาที่อาจมีประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- รายงานที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ อาจมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศและความเชื่อมโยงกับธุรกิจของบริษัทฯ

ทั้งนี้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผล (Effectiveness) ของกระบวนการและสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดย แสดงตัวอย่างดัชนีชี้วัดที่แนะนำสำหรับการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ตัวอย่างตัวชี้วัดสำหรับการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
สิทธิแรงงาน	- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน - ร้อยละของพนักงานหญิงในตำแหน่งผู้บริหารอาวุโส - จำนวนข้อร้องเรียนหรือคดีความที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่องค์กรเป็นฝ่ายผิด ซึ่งเกิดจากสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดหรือการดำเนินงานที่ผิดพลาดไปจากกฎหมายหรือข้อกำหนดทางด้านสิทธิมนุษยชน - อัตราการลาออกของพนักงานที่มีสาเหตุจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น จำนวนพนักงานที่ลาออกเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขลักษณะ ถูกคุกคามหรือล่วงละเมิด เป็นต้น
สิทธิชุมชน	- ร้อยละของการดำเนินงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง - จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับและสถานะการแก้ไข - จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดซ้ำจากสาเหตุเดียวกัน โดยมีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เช่น การระบายมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของชุมชน
สิทธิลูกค้า/ผู้รับเหมา/พันธมิตรธุรกิจ	- ร้อยละของลูกค้าที่ได้มีการรับทราบแนวปฏิบัติอย่างยั่งยืนของลูกค้าซึ่งออกโดยบริษัทฯ - ร้อยละของลูกค้าที่ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนจากบริษัทฯ - จำนวนลูกค้าที่ได้รับการตรวจประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน - จำนวนครั้งของการเกิดกรณีการหยุดชะงักหรือการเกิดอุบัติเหตุขั้นร้ายแรงที่มีสาเหตุจากการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน

ตารางที่ 7 ตัวอย่างตัวชี้วัดสำหรับการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
สิทธิผู้บริโภค	- จำนวนข้อร้องเรียนซ้ำเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ที่เกิดจากสาเหตุเดิม - จำนวนกรณีการละเมิดกฎหมายหรือกฎระเบียบเกี่ยวกับการติดฉลากผลิตภัณฑ์หรือมาตรฐานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์ รวมทั้งจำนวนเหตุการณ์ที่มีการละเมิดสิทธิผู้บริโภค - ร้อยละของผลิตภัณฑ์และบริการที่ให้ข้อมูลแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภคไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

2.5 ขั้นตอนที่ 5: การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบ (Addressing and Remedying Impacts)

เพื่อให้การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UNGPs) บริษัทฯ ควรติดตามและประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเยียวยา

และกระบวนการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถจัดการเยียวยาผู้ทรงสิทธิหรือผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบได้อย่างเหมาะสม โดยกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ที่ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- **มีความน่าเชื่อถือ (Legitimate)** สร้างความไว้วางใจให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการกระบวนการร้องทุกข์อย่างเป็นธรรม
- **เข้าถึงได้ (Accessible)** ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงกลไกนี้ได้ และบริษัทฯ พร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีอุปสรรคในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์นี้
- **ความชัดเจนและแน่นอน (Predictable)** ควรกำหนดกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจนสำหรับแต่ละขั้นตอน พร้อมระบุกรอบเวลาที่แน่นอนสำหรับการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ ควรระบุอย่างชัดเจนว่ากลไกนี้สามารถและไม่สามารถจัดการกับเรื่องใดได้บ้าง รวมถึงวิธีการติดตามการดำเนินการตามผลลัพธ์
- **ความเท่าเทียม (Equitable)** ผู้ทรงสิทธิสามารถเข้าถึงข้อมูล คำแนะนำ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องทุกข์อย่างยุติธรรม
- **ความโปร่งใส (Transparent)** แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบถึงความคืบหน้าของกระบวนการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา
- **สอดคล้องกับสิทธิ (Rights-compatible)** รับรองว่าผลลัพธ์และแนวทางเยียวยาเป็นไปตามสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล
- **การเป็นแหล่งเรียนรู้ต่อเนื่อง (A Source of Continuous Learning)** กลไกควรเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและป้องกันปัญหาในอนาคตอย่างต่อเนื่อง
- **การเจรจาและการมีส่วนร่วม (Dialogue and Engagement)** ปรึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบและประเมินประสิทธิภาพของกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ โดยเน้นการใช้การเจรจาเป็นวิธีหลักในการจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
1	สิทธิในการมีชีวิต (Right to life)	- การเกิดอุบัติเหตุระหว่างการดำเนินงานจนกระทั่งพนักงานเสียชีวิต อันเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย - การทำธุรกิจกับรัฐบาลหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการทำสงครามต่อต้านกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือการทำสงครามที่ไม่ชอบธรรม	UDHR 3; ICCPR6
2	สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยของร่างกาย จะถูกจับกุมหรือควบคุมโดยอำเภอใจมิได้ จะถูกไล่ออกจากเสรีภาพของตนมิได้ ยกเว้นโดยเหตุและโดยเป็นไปตามกระบวนการที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย (Right to liberty and security (including freedom from arbitrary arrest, detention or exile))	สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยเป็นสิทธิที่รับรองไม่ให้บุคคลถูกจับกุมหรือคุมขังตามอำเภอใจหรือผิดกฎหมาย บริษัทอาจปกป้องสิทธิของพนักงานให้มีการรักษาความปลอดภัย แต่บริษัทอาจจะละเมิดสิทธินี้โดยข่มขู่พนักงานโดยใช้กำลังโดยตรงหรือผ่านตัวกลาง เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	UDHR 3 และ 9; ICCPR 9
3	สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ/ สิทธิที่บุคคลไม่ควรถูกปฏิบัติเยี่ยงทาส รวมทั้งการบังคับใช้แรงงาน (Right not to be subjected to slavery, servitude or forced labor)	ILO กำหนดประเด็นการใช้แรงงานทาสและการบังคับใช้แรงงานไว้ว่า “สถานการณ์ซึ่งบุคคลถูกบังคับให้ทำงาน โดยบังคับด้วยความรุนแรงหรือการข่มขู่ รวมทั้งการใช้วิธีการที่ละมุนละม่อมในการสร้างเงื่อนไขที่ผูกมัด การยึดหนังสือเดินทาง หรือการข่มขู่เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้ส่งออก” รวมถึงประเด็นต่อไปนี้ - การสร้างเงื่อนไขเพื่อใช้แรงงานทาสชั่วคราว - การให้ใช้แรงงานขัดหนี้ - การค้ำมนุษย์	UDHR 4; ICCPR 8; ILO
4	สิทธิที่จะไม่ถูกกระทำการทรมาน การลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และ/หรือ ย่ำยีศักดิ์ศรี (Right not to be subjected to torture, cruel, inhuman and/or degrading treatment or punishment)	การทรมาน (torture) หมายถึงการทำให้เจ็บปวดทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรง ในขณะที่การลงโทษที่โหดร้ายและไร้มนุษยธรรม (cruel and inhuman) ความหมายคล้ายกับการทรมานแต่อยู่ในระดับที่น้อยกว่า ส่วนการย่ำยีศักดิ์ศรี (degrading) คือ การทำให้บุคคลต้องอับอายอย่างรุนแรง ซึ่งในการดำเนินธุรกิจรวมถึงห่วงโซ่อุปทานอาจมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิดังกล่าวโดย - การทำร้ายร่างกายบุคคล - การสอบสวนโดยใช้กำลังขู่บังคับ - การกักขังหน่วงเหนี่ยวด้วยวิธีการรุนแรง ป่าเถื่อน - การข่มเหงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต่อสุขภาพการดำรงชีวิต และการดูแลสุขภาพ - การข่มขู่หรือทรมาน	UDHR 5; ICCPR 7

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
5	สิทธิที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายในทุกแห่งหน (Right to recognition as a person before the law)	สิทธินี้เป็นสิทธิที่บุคคลได้รับการรับรองความเป็นบุคคลจากรัฐ ทำให้บุคคลนั้นสามารถใช้สิทธิทางกฎหมายอื่น ๆ ได้ แต่กิจกรรมของบริษัทอาจไม่เข้าข่ายในการละเมิดสิทธินี้	UDHR 6; ICCPR 16; ICMW 24; CRPD 12
6	สิทธิเท่าเทียมของบุคคลตามกฎหมาย ทั้งด้านการได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (Right to equality before the law, equal protection of the law, non-discrimination)	ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมภายใต้กฎหมาย โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ เพศสภาพ ขาดกำเนิด สีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา รวมทั้งภาวะทุพพลภาพ หรือเงื่อนไขอื่น ๆ โดยปราศจากสิทธิพิเศษ การเลือกปฏิบัติ หรืออคติ	UDHR 1, 2 และ 7; ICCPR 26
7	สิทธิในอิสรภาพจากสื่อสงครามและการยั่วยุให้เกิดความเกลียดชังทางเชื้อชาติและศาสนา (Right to freedom from war propaganda, and freedom from incitement to racial, religious or national hatred)	- กรณีความแตกต่างทางการเมือง ธุรกิจควรระมัดระวังในการสนับสนุนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งและแบ่งแยก หรือสร้างวาทะกรรมความเกลียดชัง (Hate Speech) - กรณีที่บริษัทอาจสร้างหรือจัดให้มีช่องทางหรือเทคโนโลยีสำหรับกลุ่มบุคคลในการแสดงออกถึงความเกลียดชังต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ - ในการดำเนินธุรกิจในประเทศที่มีความขัดแย้งภายในและสงคราม บริษัทควรวางตัวเป็นกลางและไม่สนับสนุนกระบวนการโฆษณาชวนเชื่อใด ๆ ที่อาจสร้างความเกลียดชังระหว่างกลุ่มเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และศาสนา	UDHR 7; ICCPR 20
8	สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ (Right to access to effective remedies)	การสนับสนุนเพื่อให้สามารถเข้าถึงการชดเชยในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เช่น กรณีการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว หรือกลุ่มแรงงานที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการศาลยุติธรรม ในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือในกระบวนการศาล	UDHR 8; ICCPR 2
9	สิทธิการได้รับกระบวนการทางศาลที่เป็นธรรม (Right to a fair trial)	สิทธิในการเข้าถึงการพิจารณาความโดยศาลที่มีมาตรฐาน เป็นอิสระ และปราศจากอคติ ซึ่งบริษัทอาจละเมิดสิทธินี้ได้ หากเข้าไปแทรกแซงกระบวนการยุติธรรม เช่น การติดสินบนเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม	UDHR 10; ICCPR 14

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
10	สิทธิในการเป็นอิสระจากกฎหมายอาญาที่มีผลย้อนหลัง/ สิทธิที่ไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาเพราะกระทำหรือคิดเว้นกระทำการใด หากการกระทำนั้นยังไม่ถูกระบุว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา (Right to be free from retroactive criminal law)	สิทธินี้เป็นสิทธิที่ห้ามมิให้รัฐดำเนินคดีอาญาย้อนหลังอันเป็นผลร้ายแก่บุคคล ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท	UDHR12; ICCPR 15
11	สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right to privacy)	• การเข้าแทรกแซงต่อความเป็นส่วนตัว การแยกอยู่ตามลำพัง หรือต่อความเป็นส่วนตัว • การเปิดเผยเรื่องส่วนบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ความอับอาย หรือสูญเสียความเป็นส่วนตัวของบุคคล • การเปิดเผยความเป็นส่วนตัว หรือความลับของบุคคลต่อสาธารณชน • การจับตาดูบุคคลหรือข้อมูลส่วนบุคคล • การเข้าถึงข้อมูลและใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสม เช่น การเสนอขายสินค้าของบริษัท โดยใช้ฐานข้อมูลลูกค้าโดยมิได้รับความยินยอม • การขายอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้เพื่อตรวจสอบ และจับตาดูการสื่อสารของบุคคล หรือการเดินทาง • การบังคับให้มีการตรวจการตั้งครรภ์เป็นส่วนหนึ่งของการสมัครงาน	UDHR 12; ICCPR 17
12	สิทธิในการเดินทาง และเลือกที่อยู่อาศัยได้อย่างเสรี (Right to freedom of movement and residence)	• การจำกัดสิทธิการเดินทางของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การยึดเอกสารการเดินทาง เอกสารประจำตัวบุคคลของแรงงาน • การย้ายถิ่นฐานเนื่องจากการดำเนินการของบริษัทซึ่งทำให้ชุมชนในท้องถิ่นถูกจำกัดสิทธิในการเลือกถิ่นที่อยู่ ซึ่งเป็นไปโดยการบังคับ ไม่มีการปรึกษาหารือหรือแจ้งให้ผู้ได้รับผลกระทบรับทราบล่วงหน้าอย่างเพียงพอ หรือไม่มีการชดเชยอย่างเหมาะสม	UDHR 13; ICCPR 12

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
13	สิทธิในการลี้ภัยไปอยู่อาศัยในประเทศอื่น/ ลี้ภัยในประเทศอื่น หากตกอยู่ในภาวะอันตราย (Right to seek asylum from prosecution in other countries)	- การบังคับส่งบุคคลกลับไปดำเนินคดีในประเทศที่อาจทำให้บุคคลนั้นตกอยู่ในอันตราย เช่น การเนรเทศแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง ในขณะที่ประเทศนั้นอยู่ในภาวะอันตราย ถือเป็น การละเมิดสิทธิดังกล่าว - กรณีซึ่งนำไปสู่การขอลี้ภัยที่เกิดจากความขัดแย้งต่อความแตกต่างในประเด็นต่อไปนี้ ชาติพันธุ์ ศาสนา เชื้อชาติ การเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมการเมือง ความเห็น แนวคิดทางการเมือง	UDHR 14; ICMW 22; The 1951 Refugee Convention
14	สิทธิในการมีสัญชาติ (Right to have a nationality)	ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะไร้สัญชาติ ได้แก่ - ความซับซ้อนของระบบราชการ - การถูกเรียกคืน - การไม่มีสัญชาติอันเกิดจากการตีความเรื่องพรมแดน - การขัดแย้งกันในด้านกฎหมาย - การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มชาติพันธุ์ โดยปกติ สัญชาติจะได้รับบนสองเงื่อนไข ได้แก่ การเกิดบนประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการได้รับสัญชาติจากการที่พ่อแม่ผู้ให้กำเนิดถือสัญชาตินั้น ๆ ทั้งนี้ หากบุคคลตกอยู่ในภาวะการไม่มีรัฐ จะส่งผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่บุคคลพึงได้จากรัฐ เช่น สิทธิทางการศึกษา สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งการดำเนินกิจการของบริษัทอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิทธินี้	UDHR 15
15	สิทธิในการคุ้มครองเด็ก/ สิทธิในการดูแล ปกป้อง และช่วยเหลือเด็ก (Right of protection for the child)	- กิจกรรมทางธุรกิจที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือต่ำกว่า 18 ปี ในงานอันตราย - เมื่อมีการค้นพบการใช้แรงงานเด็ก บริษัทอาจสร้างผลกระทบต่อสิทธิอื่น ๆ เช่น สิทธิในมาตรฐานที่เพียงพอของที่อยู่อาศัยหรือความปลอดภัยของบุคคล สิทธิด้านสุขภาพ หรือสิทธิทางการศึกษา เป็นต้น	UDHR 25; ICCPR 24
16	สิทธิในการแต่งงานและสร้างครอบครัว (Right to marry and form a family)	บริษัทอาจละเมิดสิทธินี้โดยการขัดขวางการใช้ชีวิตกับครอบครัวของพนักงาน เช่น การไม่ให้สิทธิพนักงานในการลาคลอดหรือดูแลบุตร	UDHR 16; ICCPR 23; ICESCR 10
17	สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน/ สิทธิที่จะเป็นเจ้าของสิ่งของและ	กรณีการทำสัญญาที่ไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิและ/หรือยึดการ	UDHR 17; ICESCR 15

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
	ทรัพย์สินของตนเอง และไม่มีใครมีสิทธิที่จะเอาทรัพย์สินของเราไปโดยไม่ได้รับอนุญาต (Right to own property)	ได้มาซึ่งสิ่งของหรือทรัพย์สินนั้น เช่น การยึดเงินประกัน การจ้างงาน เป็นต้น	
18	สิทธิในการมีอิสระทางความคิด และนับถือศาสนา (Right to freedom of thought, conscience and religion)	- นโยบายของบริษัทป้องกันไม่ให้พนักงาน สวมใส่เสื้อผ้าหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่แสดงออกถึงความเชื่อของพนักงาน แม้ว่าการแสดงออกเหล่านี้ไม่ได้ขัดขวางในแง่ปลอดภัยหรือประเด็นด้านการดำเนินงานของบริษัท - บริษัท ไม่อนุญาตให้แรงงานพนักงานปฏิบัติศาสนกิจของตนเองในช่วงเวลาที่เหมาะสม	UDHR 18; ICCPR 18
19	สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูล และแสดงออก/ สิทธิในการมีอิสรภาพที่จะพูดหรือแสดงออกในสิ่งที่คิด และแบ่งปันความเห็นให้คนอื่นได้ทราบ รวมถึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (Right to freedom of opinion, information and expression)	- ความเสี่ยงของบริษัทอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการในประเทศที่มีการจำกัดสิทธิในการแสดงออก ความคิดของประชาชนในพื้นที่สาธารณะ - การที่บริษัทตรวจสอบ ควบคุมเนื้อหาออนไลน์หรือเนื้อหาอื่น ๆ ตามความต้องการของรัฐ โดยที่คำขอเหล่านั้นเป็นสิ่งผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายของประเทศ และ/หรือ ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับสื่อ หรือมีการเผยแพร่ข้อมูลหรือชุดความคิดต่อผู้บริโภค	UDHR 19
20	สิทธิในการชุมนุม/ สิทธิในการมีเสรีภาพที่จะชุมนุมเพื่อร่วมกันทำงานที่สร้างสรรค์ (Right to freedom of assembly)	สถานการณ์ที่การรักษาความปลอดภัยของภาครัฐหรือเอกชนดำเนินการเพื่อปกป้องทรัพย์สินของบริษัท โดยใช้การบังคับหรือการระงับการประท้วงที่ทำอย่างสันติโดยชุมชนท้องถิ่น หรือแรงงานของบริษัท	UDHR 20; ICCPR 21
21	สิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม เพื่อปกป้องประโยชน์ของตน (Right to freedom of association)	บริษัทขัดขวางการก่อตั้ง และเข้าร่วมสมาคมต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น สมาคมทางศาสนา สมาคมทางการเมือง สมาคมทางชาติพันธุ์ เป็นต้น	UDHR 20; ICCPR 22
22	สิทธิในการมีส่วนร่วมในชีวิตสาธารณะ/ กิจกรรมสาธารณะ (Right to participate in public life)	- การไม่ให้เวลากับพนักงานในการใช้สิทธิเลือกตั้ง - การติดสินบนบุคคลทางการเมืองหรืออื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสม หรือการใช้อิทธิพลของบริษัท เพื่อบิดเบือนกระบวนการเลือกตั้งหรือขัดขวางการเป็นอิสระ และการเลือกตั้งที่เป็นธรรม	UDHR 21; ICCPR 25

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
23	สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม เช่น ประกันสังคม (Right to social security, including social insurance)	- การปฏิเสธการให้สวัสดิการแก่แรงงาน ซึ่งมีการตกลงกันตามสัญญาจ้างงาน ในกรณีค่าชดเชยจากการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน - การเสนอโครงการประกันสังคมของบริษัทที่อาจขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีการเลือกปฏิบัติให้แก่เฉพาะพนักงานบางราย	UDHR 22; ICESCR 9
24	สิทธิในการทำงาน (Right to work)	- การไล่แรงงานออกโดยพลการ หรือไม่เป็นธรรม แม้จะถูกกฎหมายของประเทศนั้น - การขัดขวางหรือการไม่สามารถให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานแก่แรงงานได้อย่างเหมาะสม	UDHR 23; ICESCR 6
25	สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ (Right to enjoy just and favorable conditions of work including rest and leisure)	- การไม่สามารถระบุสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งการไม่มีมาตรการที่เพียงพอในการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน - แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ของบริษัท ซึ่งทำให้เกิดความกดดันต่อคู่ค้า และทำให้แรงงานของคู่ค้าต้องทำงานล่วงเวลา - การให้ค่าแรงต่ำเกินสมควร หรือมีโอกาสดำเนินการมากในการลาภิจหรือลาป่วยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	UDHR 23 and 24; ICESCR 7
26	สิทธิในการก่อตั้ง เข้าร่วมสหภาพแรงงาน และการผนึกกำลังเพื่อปกป้องผลประโยชน์ในการทำงาน (Right to form trade unions and join the trade unions, and the right to strike)	- การขัดขวางหรือสร้างอุปสรรคในการรวมกลุ่มสหภาพแรงงานในกลุ่มแรงงานหรือแรงงานตามสัญญาจ้าง - การปฏิเสธหรือไม่ถึงตระหนักถึงการรวมตัวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของแรงงาน ในกรณีที่ประเทศนั้น ๆ อนุญาตให้มีการรวมตัวสหภาพแรงงาน	UDHR 23; ICESCR 8

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
27	สิทธิที่จะได้รับการดำรงชีวิตที่ดี เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค และการบริการสาธารณสุขที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดี (Right to an adequate standard of living (housing, food, water and sanitation))	- การจัดสรรที่อยู่อาศัยคุณภาพต่ำแก่แรงงาน - การไม่สามารถจัดหาสุขภาพได้อย่างเพียงพอสำหรับแรงงานในโรงงานของบริษัท - การขยายตัวของการทำงานของบริษัท ทำให้เกิดการลดปริมาณพื้นที่เพาะปลูกที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น ในการเข้าถึงอาหารของสมาชิกในชุมชน - กิจกรรมทางธุรกิจก่อให้เกิดมลพิษหรือการคุกคามทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ ซึ่งมีผลกระทบต่อการเข้าถึงแหล่งน้ำดื่มที่สะอาดของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ	UDHR 25; ICESCR 11, 24
28	สิทธิด้านสุขภาพ (Right to health)	- มลพิษจากการดำเนินธุรกิจอาจสร้างผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงาน และ/หรือ ชุมชนโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มเปราะบาง (เช่น ผู้หญิง เด็ก แรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เพศทางเลือก (LGBTQI+) เป็นต้น) - การขายผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภค - การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสม อันนำไปสู่ผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพของแรงงานในระยะยาว	UDHR 25; ICESCR 12
29	สิทธิด้านการศึกษา (Right to education)	- การจ้างแรงงานเด็กในการดำเนินธุรกิจหรือในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งทำให้เด็กเหล่านี้ไม่สามารถได้รับการศึกษาตามสิทธิที่ควรได้รับ - การจำกัดการเข้าถึงหรือทำลายสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการศึกษา ผ่านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน หรือโครงการอื่น ๆ ของบริษัท	UDHR 26; ICESCR 13 and 14
30	สิทธิในการเข้าร่วมวิถีชีวิตทางวัฒนธรรม ได้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาทางวัตถุ และการรักษาสิทธิของผู้ประพันธ์ (Right to take part in cultural life, benefit from scientific progress, material and	สิทธิเพื่อคุ้มครองบุคคลในการส่งต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น บุคคลและบุคคลมีสิทธิในการส่งผ่านวัฒนธรรม ความเชื่อ และภาษาของตัวเองไปยังรุ่นต่อไป รวมทั้งมีสิทธิได้รับประโยชน์ในความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคล ซึ่งการดำเนินกิจการของบริษัทอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิทธินี้	UDHR 27; ICESCR 15

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
	moral rights of authors and inventors)		
31	สิทธิเสรีภาพในการกำหนดวิถีชีวิตตนเองและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (Right to self-determination and natural resources)	- การทำการกิจกรรมทางธุรกิจบนที่ดินที่มีความสำคัญต่อชุมชนดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ โดยในการได้มาซึ่งที่ดินนั้น รัฐบาลที่ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินไม่ได้ทำการปรึกษาหารืออย่างเหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น - กิจกรรมทางธุรกิจใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อทำกินของชนเผ่าพื้นเมือง ไม่ว่าจะผ่านการได้มา การก่อสร้าง หรือการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิในการกำหนดวิถีชีวิตของชนเผ่ากลุ่มนั้น	UDHR 21; ICCPR 1; ICESCR 1
32	สิทธิของผู้ถูกคุมขังในการได้รับการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม (Right of detained persons to humane treatment)	สิทธิที่ผู้ต้องขังได้รับในขณะที่คุมขัง เช่น สิทธิไม่ถูกซ้อมทรมานขณะคุมขัง สิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม สิทธิจะได้รับเข้าฟังกระบวนการพิจารณาตัดสินคดี สิทธิในการปกป้องตัวเองและรักษา名誉 สิทธิที่จะได้พบกับครอบครัว สิทธิไม่ถูกบังคับให้สารภาพ ฯลฯ โดยบริษัทเอกชนที่ได้รับสัมปทานจัดทำสถานที่คุมขังให้กับรัฐบาลอาจมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการละเมิดสิทธิดังกล่าว	UDHR 11; ICCPR 10
33	สิทธิในการไม่ถูกจองจำ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาที่กำหนด (Right not to be subjected to imprisonment for inability to fulfil a contract)	สิทธิที่ไม่ถูกรัฐจองจำหากไม่สามารถชำระหนี้ได้ ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัทเอกชน	ICCPR 11
34	สิทธิของคนต่างด้าวในการได้รับสิทธิตามกระบวนการตามกฎหมาย ในกรณีที่ถูกขับออกจากจากรัฐภาคี (Right of aliens due process when facing expulsion)	สิทธิเพื่อรับรองบุคคลต่างชาติในการได้รับการดำเนินการทางกฎหมายก่อนที่จะถูกขับออกจากประเทศ ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัทเอกชน	ICCPR 13
35	สิทธิชนกลุ่มน้อย (Rights of minorities)	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิชนกลุ่มน้อย ได้แก่ - เชื้อชาติ - ชาติพันธุ์ - ชนชั้นในสังคม - ศาสนา - กลุ่มภาษา	ICCPR 27

ภาคผนวก ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในพันธกรณีระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ข้อ	สิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้อง	ที่มา
		เพศสภาพ และชนกลุ่มน้อยในเพศสภาพต่าง ๆ	

หมายเหตุ: UDHR หมายถึง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)
 ICCPR หมายถึง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)
 ICESCR หมายถึง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
 ILO หมายถึง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)
 ICMW หมายถึง อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)
 CRPD หมายถึง อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)
 The 1951 Refugee Convention หมายถึง อนุสัญญาปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยสถานภาพผู้ลี้ภัย

ภาคผนวก ข: คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

คำจำกัดความ	คำอธิบาย
ผู้ทรงสิทธิ (Rights Holders)	ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ (Affected Stakeholders) ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือมีผลประโยชน์ใด ๆ กับการดำเนินธุรกิจ หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลใด ที่อาจทำให้เกิดผลกระทบกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เช่น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ชุมชน เป็นต้น
พนักงาน (Employees)	พนักงานทุกคนและทุกระดับปฏิบัติงานที่ทำงานในบริษัท ทั้งในส่วนของบริษัทประจำ พนักงานชั่วคราว ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัท
การดำเนินงานของเอส แอนด์ พี (S&P's Own Operations)	การดำเนินธุรกิจของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) บริษัทในเครือ บริษัทย่อย และบริษัทที่เกี่ยวข้องที่ เอส แอนด์ พี มีอำนาจควบคุม
คู่ค้า (Supplier)	บุคคลหรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท ทั้งในด้านการจัดหาสินค้าและบริการ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท
พันธมิตรธุรกิจ (Business Partners)	บุคคลหรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจร่วมกับบริษัท โดยการร่วมมือในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจำหน่าย การร่วมมือทางการค้า หรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานของบริษัท
กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups)	บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานได้อย่างเท่าเทียม เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สถานะทางสังคม เศรษฐกิจ หรือสุขภาพ โดยกลุ่มเปราะบางครอบคลุมถึง ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน สตรี สตรีมีครรภ์ ผู้ทุพพลภาพ ชนกลุ่มน้อย แรงงานต่างด้าว แรงงานที่จำจ้างผ่านบุคคลที่สาม เพศทางเลือก (LGBTQI+) เป็นต้น
การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor)	การให้เด็กทำงานจนสูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก นอกจากนี้ยังหมายถึงการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา โดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียน ทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวรหรือทำให้เด็กต้องเรียนพร้อมทำงานไปด้วย ซึ่งส่งผลให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและทำงานหนัก
การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor)	งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงาน อย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

ภาคผนวก ข: คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

คำจำกัดความ	คำอธิบาย
การค้ามนุษย์ (Human Trafficking)	การจัดหา (Recruitment) การนำพา (Transportation) การโอนย้ายไปยังที่หมาย (Transfer) การรับบุคคลไว้ (Harboring) หรือการรับบุคคลไว้ด้วยวิธีการบังคับ ชูเชื้อ หลอกลวง หรือการใช้กำลัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากบุคคลนั้น
ชนเผ่าพื้นเมือง (Indigenous Peoples)	กลุ่มคนที่มีจำนวนประชากรน้อยกว่าชนกลุ่มใหญ่ในสังคม และมักมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่าง เช่น ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา หรือประเพณี ในบริบทของสิทธิมนุษยชน ชนกลุ่มน้อยคือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างจากส่วนใหญ่ของสังคม และมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของตนเอง เพื่อสืบทอดให้กับคนรุ่นอนาคต
แรงงานต่างถิ่น (Migrant Workers)	บุคคลที่ย้ายถิ่นฐานจากที่อยู่อาศัยเดิมไปยังสถานที่ใหม่เพื่อทำงานทำ โดยอาจเป็นการย้ายภายในประเทศหรือข้ามประเทศ เมื่อกล่าวถึงแรงงานที่ย้ายภายในประเทศ จะเรียกว่า "แรงงานย้ายถิ่นภายในประเทศ" (Domestic Migrant Workers) ส่วนแรงงานที่ย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จะเรียกว่า "แรงงานข้ามชาติ" (International Migrant Workers)
ชนกลุ่มน้อย (Minorities)	ชนกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มชนชาติของประเทศนั้น ๆ มีจำนวนน้อยกว่าเจ้าของประเทศ และมีลักษณะทางชาติพันธุ์ ศาสนา หรือภาษา และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประชากรส่วนที่เหลือ
เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association and Collective Bargaining)	สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ได้รับการรับรองในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเสรีภาพในการสมาคมหมายถึงสิทธิของแรงงานในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน โดยไม่ถูกคุกคามหรือเลือกปฏิบัติ ส่วนการเจรจาต่อรองร่วมหมายถึงกระบวนการที่สหภาพแรงงานและนายจ้างร่วมกันเจรจาเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงานและสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม
การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration)	หลักการที่กำหนดให้ชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับการทำงานที่มีมูลค่าเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศของผู้ทำงาน
การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)	หลักการที่มุ่งหวังให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรืออคติในทุกรูปแบบ เช่น อคติทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน การเกิด ความทุพพลภาพ อายุ สถานะการสมรสและครอบครัว รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
มาตรการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Mitigation)	การดำเนินการเพื่อลดโอกาสที่อาจเกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนในอนาคต โดยการประเมินความเสี่ยงและจัดทำมาตรการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
มาตรการบรรเทาผลกระทบ (Mitigation Actions)	การดำเนินการเพื่อลดขอบเขตและผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้วจากกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรที่มีต่อสิทธิมนุษยชน

ภาคผนวก ข: คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

คำจำกัดความ	คำอธิบาย
การดำเนินการแก้ไข (Remediation Actions)	กระบวนการที่บริษัท ดำเนินการเมื่อได้สร้างหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน (การละเมิดที่เกิดขึ้นแล้ว) และเป็นแนวทางที่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเยียวยาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อฟื้นฟูบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของธุรกิจให้กลับมาอยู่ในสถานการณ์ก่อนที่พวกเขาจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท หากไม่สามารถฟื้นฟูได้ สามารถดำเนินการด้วยการชดเชยหรือเยียวยาในรูปแบบอื่น ๆ ได้ เช่น การชดเชยด้วยเงิน การคืนทรัพย์สิน การรับโทษทางอาญาหรือทางปกครอง เช่น ค่าปรับ พร้อมทั้งแนวทางป้องกันความเสียหาย เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ

อ้างอิงจาก:

- 1) S&P Global Corporate Sustainability Assessment
- 2) Business & Human Rights Resource Center. <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/>
- 3) Office of the High Commissioner for Human Rights.
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 4) การสรรหาและคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพ <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/supply-chain-management/20230529-snp-criteria-recruitment-and-selection-%20trading-partners-th.pdf>
- 5) กลุ่มชาติพันธุ์และชนเผ่าพื้นเมือง https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/download/article/article_20131226182557.pdf
- 6) แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_221482.pdf
- 7) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_187_th.pdf