

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
&
การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

Human Rights Due Diligence: HRDD
&
Human Rights Risk and Impact Assessment

ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Right Due Diligence : HRDD)

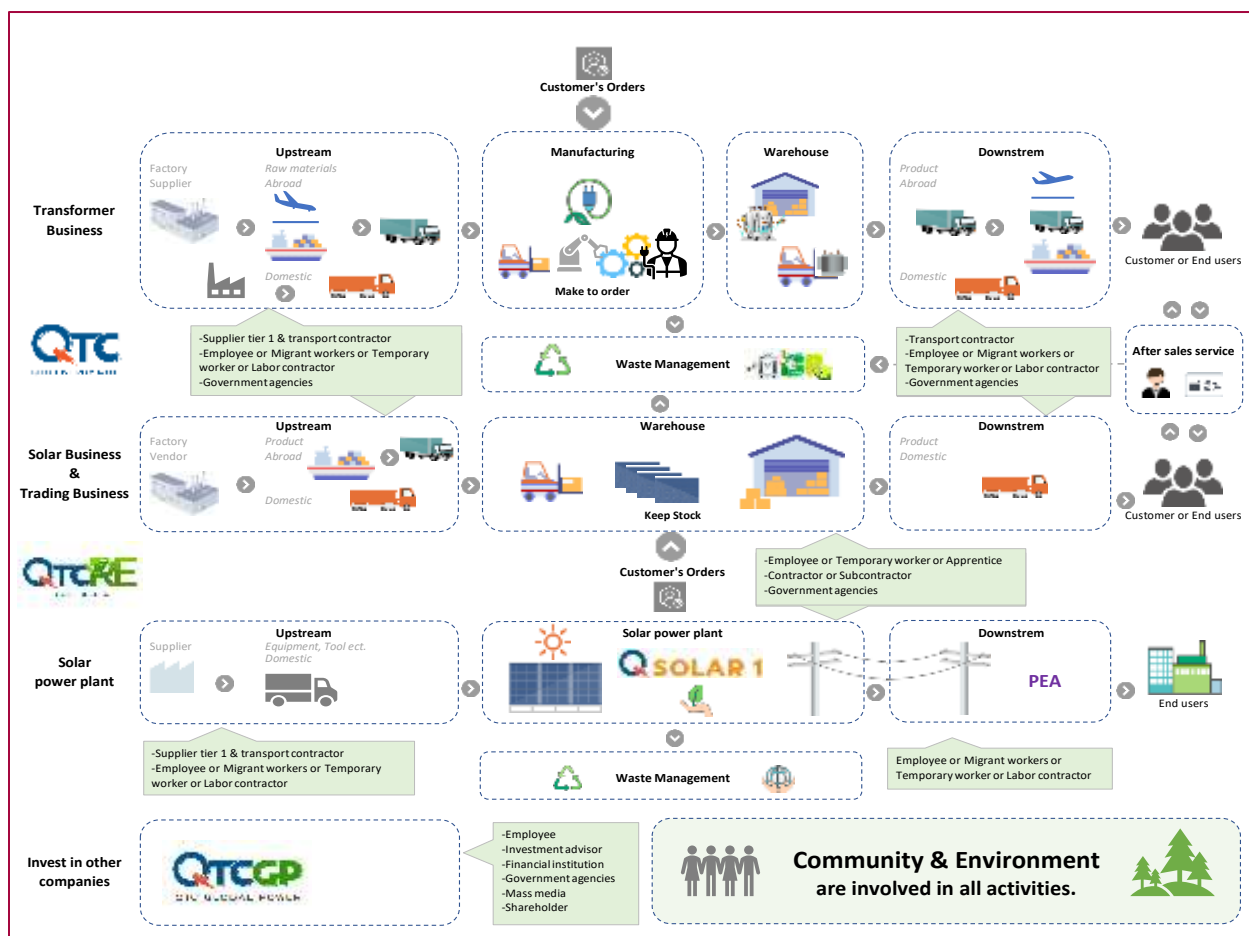
บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆก็ตาม ที่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยคาดหวังว่าธุรกิจใดๆ ก็ตามที่มีความเกี่ยวข้องกันในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจจะดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และให้ถือเป็นปกติธุระที่บริษัทฯ และบริษัทในเครือทุกแห่งต้องดำเนินการโดยสามารถออกแบบกระบวนการภายในแต่ละบริษัทได้ตามความเหมาะสมของบริบทองค์กร

วัตถุประสงค์ : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

1. ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงเบื้องต้นด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า สำหรับผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD Committee) ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
2. ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติเบื้องต้น ในการหลีกเลี่ยง ลดหรือบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
3. สร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง การเคารพสิทธิ และการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่คู่ค้าและพันธมิตรทางการค้าในห่วงโซ่คุณค่า นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และเป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

	สิทธิพนักงาน ● สภาพการทำงาน ● การเลือกปฏิบัติ ● ความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ● สุขภาพและความปลอดภัย ● เสรีภาพในการรวมกลุ่ม
	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม ● มาตรฐานการดำรงชีวิต ● มรดกทางวัฒนธรรม ● ผลกระทบจากมลพิษ ● สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน ● การเข้าถึงแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ ● ของเสียและของเสียอันตราย
	สิทธิลูกค้า และตัวแทนขาย ● สุขภาพและความปลอดภัย ● ความถูกต้องของข้อมูลสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ● ความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า
	การบริหารจัดการพันธมิตรทางการค้า (คู่ค้า, ผู้รับเหมา) ● สภาพการทำงาน ● การคุ้มครองแรงงาน ● สุขภาพและความปลอดภัย ● ความมั่นคงและความปลอดภัย

ห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ



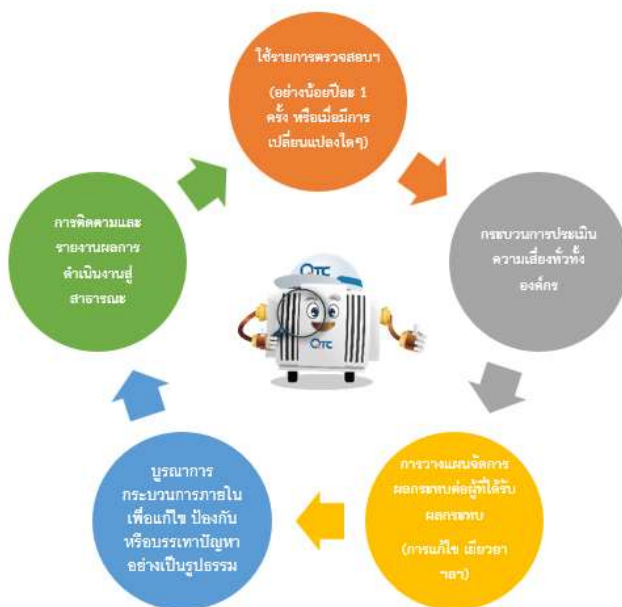
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) เรียบเรียงตามประเด็นต่าง ๆ ที่น่าจะเป็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ และบริษัทในเครือซึ่งมีประเด็นที่รวบรวมไว้ดังนี้

1. ประเด็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการก่อสร้างโรงงาน/พื้นที่ปฏิบัติการ/การขยายธุรกิจ/การควบรวมกิจการ
2. ประเด็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง
 - a. ลูกจ้างประจำ
 - b. ลูกจ้างชั่วคราว
 - c. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง
 - d. ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ
3. ประเด็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ
4. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
5. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า

ข้อแนะนำ : ผู้ที่ใช้รายการตรวจสอบฯ นี้ ควรเป็นผู้บริหาร หรือคณะทำงานตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD Committee) เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละสถานการณ์ภายในบริษัทฯ และบริษัทในเครือ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจหลักของบริษัทฯ ก็ควรใช้รายการตรวจสอบฯ นี้ นอกเหนือจากเครื่องมืออื่นในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเช่นการประเมินจรรยาบรรณคู่ค้า ทั้งนี้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน และรู้ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น **และอาจไม่มีความจำเป็นที่จะใช้รายการตรวจสอบฯ ฉบับนี้ทั้งหมดในทุกสถานการณ์** ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากพื้นที่ปฏิบัติการของท่านมิได้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติหรือหากท่านมั่นใจว่าคู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติก็อาจไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้รายการตรวจสอบในประเด็นอื่นๆ เป็นต้น

เมื่อดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจตามแบบตรวจสอบฯ นี้แล้ว หากพบประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสูงและได้พิจารณา **วิธีแนะนำให้ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงเบื้องต้น** แล้ว ให้ผู้บริหาร หรือคณะทำงานตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หรือผู้ที่ใช้รายการตรวจสอบฯ นี้ นำประเด็นดังกล่าวไปพิจารณาต่อในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อประเมินระดับความเสี่ยงเชิงลึกและนำไปสู่การบูรณาการกระบวนการทำงานภายในเพื่อป้องกัน หรือบรรเทาปัญหา ตลอดจนการวางแผนจัดการผลกระทบ การเยียวยา การรายงานผล การติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการตรวจสอบฯ พร้อมด้วยรายการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (ถ้ามี) รายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กรตามรอบที่กำหนด

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ



ทั้งนี้ หากผู้ที่ใช้รายการตรวจสอบฯ นี้เป็นคู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และพบประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสูงอาจต้องพิจารณาดำเนินการตาม**วิธีแนะนำให้ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง** ได้มากกว่า 1 วิธี เพื่อลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน หรืออาจเข้ากระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามบริบทของแต่ละองค์กรได้ตามความเหมาะสม

วิธีการใช้รายการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ : เป้าหมายของรายการตรวจสอบฉบับนี้คือการช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากกิจกรรมต่างๆ ของการดำเนินธุรกิจซึ่งรายการคำถามในรายการตรวจสอบฯ จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่มีความเสี่ยง กำหนด**ความถี่ในการตรวจสอบอย่างน้อย 2 ปีต่อ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมใด ๆ ในกระบวนการธุรกิจ** โดยพิจารณาจากปัจจัยดังนี้

	กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ	กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทฯ อาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติมหรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม
	กิจกรรมความเสี่ยงสูง	กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทฯจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยงในกรณีเป็นกิจกรรมความเสี่ยงสูง

วิธีแนะนำให้ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงเบื้องต้น : ผู้ที่ทำการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอาจพิจารณาลงมือดำเนินการตามวิธีต่อไปนี้ หนึ่งวิธีหรือมากกว่าหากพบว่ากิจกรรมนั้นๆ มีความเสี่ยงสูง

	ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ หรือหยุดการปฏิบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณี ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง คำถามข้อหนึ่งถามว่า “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นรวมถึงในเรื่องความปลอดภัย และได้รับก่อนป้องกันส่วนตัวหรือไม่?” หากคำตอบคือ “ไม่” ผู้บริหารก็ควรรับมือกับความเสี่ยงข้อนี้ด้วยการกำหนดว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องได้รับการอบรมดังกล่าวนอกเหนือจากการทำตามข้อแนะนำอื่นๆ
	หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะกำหนดว่าควรทำอะไร ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการก่อสร้างสถานประกอบการแห่งใหม่หรือขยายกิจการเดิม คำถามข้อหนึ่งถามว่า “มีใครที่ใช้ชีวิตแบบเร่ร่อนภายในบริเวณพื้นที่โครงการก่อสร้างหรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “มี” ผู้บริหารหรือคณะทำงานฯ ก็จะต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา และศึกษาว่าการเผื่อพื้นที่ให้เป็นเส้นทางสัญจรอาจส่งผลกระทบต่อกิจการอย่างไรก่อนที่จะเดินหน้าโครงการต่อไป
	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการใช้แรงงานเด็ก คำถามข้อหนึ่งถามว่า “สถานประกอบการมีขั้นตอนปฏิบัติในการเลิกใช้แรงงานเด็กหรือไม่?” ในกรณีที่พบว่าในสถานประกอบการมีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้บริหารอาจต้องปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ เพื่อพัฒนานโยบายบริษัทให้เหมาะสม จัดการกับประเด็นการเข้าถึงการศึกษาและชดเชยรายได้ที่สูญเสียให้กับครอบครัวของเด็ก
	ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน บุคคลภายนอก หรือองค์กรภายนอก เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นแรงงานข้ามชาติคำถามข้อหนึ่งถามว่า “สถานประกอบการห้ามใช้ตัวแทนช่วง (Subagent) หรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “ไม่ห้าม” ผู้บริหารก็ควรหารือกับบริษัทหรือนายหน้าจัดหาแรงงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกลไกป้องกันความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะมีสถานะเป็นแรงงานภาคบังคับ โดยอาจจ้างบริษัทภายนอกมารับรองว่ากลไกเหล่านั้นใช้ได้ผลจริง
	พยายามขอความยินยอม “ที่สมัครใจล่วงหน้าและได้รับข้อมูลพอเพียง” จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เช่นการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนซึ่งควรมีการทำตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจกับประเด็นหลัก และจะได้ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการนั้น ๆ การให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส และเป็นการสื่อสารแบบสองทางมีโอกาสแลกเปลี่ยนมุมมองและรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น
	ให้นำประเด็นความเสี่ยงด้านนี้เข้าสู่กระบวนการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรเพื่อพิจารณาระดับความเสี่ยงในเชิงลึก และนำไปสู่การบูรณาการกระบวนการทำงานภายในเพื่อป้องกัน หรือบรรเทาปัญหา ตลอดจนการวางแผนจัดการผลกระทบ การเยียวยา การรายงานผล การติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1. ความเสี่ยงสำคัญในการก่อสร้างโรงงาน/พื้นที่ปฏิบัติการ/การขยายธุรกิจ/การควบรวมกิจการ

ความสำเร็จของธุรกิจจำเป็นต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนรอบข้างนอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ การได้รับการยอมรับจากสมาชิก ในชุมชน รอบพื้นที่ปฏิบัติการ จึงเป็นสิ่งที่ บริษัทฯ ให้ความสำคัญ และถือว่า สมาชิกในชุมชน เป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีคุณค่า บริษัทฯ จะไม่ดำเนินการใดๆ ที่เบียดเบียนชุมชน และจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้น ๆ แม้พื้นที่ปฏิบัติการแต่ละแห่งจะมีความเสี่ยงและความท้าทายที่แตกต่างกัน การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนจะต้องเป็นหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

การมีส่วนร่วมของชุมชน : การให้ชุมชนมีส่วนร่วม คือ หัวใจของกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน บริษัทฯ จะต้องเชื่อมั่นว่าประเด็นต่างๆ ในระดับท้องถิ่นนั้น จัดการได้ดีที่สุดในระดับท้องถิ่น อุทิศเวลาและทรัพยากรให้การเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน ไปรับฟัง เรียนรู้และนำมุมมองของพวกเขามาประกอบการพิจารณาในการดำเนินธุรกิจ

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้อุทกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะได้รู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 1 ความเสี่ยงสำคัญในการก่อสร้างโรงงาน/พื้นที่ปฏิบัติการ/การขยายธุรกิจ/การควบรวมกิจการ

สัญลักษณ์ :

▼	ความเสี่ยงต่ำ	☉	ปฏิบัติตามนี้	๖	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	📄	ขอความยินยอมที่สมัครใจ
▲	ความเสี่ยงสูง	📄	หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	👥	ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	⚡	ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การจัดการที่ดิน : การตรวจสอบโฉนดหรือเอกสารสิทธิที่ดิน ย้อนหลังไปนานพอที่จะมีข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการใช้ที่ดินดังกล่าว ควรดำเนินการจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ก่อนที่บริษัทจะตอบคำถาม ต่อไปนี้ 1. มีใครที่อาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่โครงการหรือไม่ (ในกรณีที่เป็นส่วนต่อขยาย มีใครใช้ชีวิตในบริเวณพื้นที่โครงการเดิมหรือไม่) ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 📄 ☐ 👥 ☐ ๖ ☐ 📄 ☐ ⚡ 2. มีผลกระทบประโยชน์ทับซ้อนใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดินผืนนั้นหรือไม่ (ในกรณีที่เป็นส่วนต่อขยายมีผลกระทบประโยชน์ทับซ้อน ในที่ตั้งของสถานประกอบการ) ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ๖ ☐ 📄 ☐ ⚡ 3. ผู้ที่อาศัยอยู่บนที่ดินผืนนั้นมีแนวโน้มที่จะต้องย้ายออกในการก่อสร้างสถานประกอบการหรือไม่ (ในกรณีที่เป็นส่วนต่อขยายตอนที่ก่อสร้างสถานประกอบการเดิม ผู้ที่อาศัยอยู่เดิมต้องย้ายออกหรือไม่) ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ๖ ☐ 📄 ☐ ⚡ 4. ผู้ที่มีวิถีชีวิตแบบเร่ร่อน มีสิทธิในการสัญจรผ่านที่ดินของบริษัท หรือเข้าถึงที่ดินเพื่อเก็บเกี่ยวทรัพยากรหรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 📄 ☐ 👥 ☐ ⚡ คุณภาพ ความพอเพียงและการเข้าถึงแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ 5. การก่อสร้างสถานประกอบการ หรือการปฏิบัติของสถานประกอบการเดิมมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำ คุณภาพ หรือปริมาณแหล่งน้ำในชุมชนท้องถิ่นหรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ⚡ 6. การก่อสร้างสถานประกอบการหรือปฏิบัติการของสถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำ คุณภาพหรือปริมาณทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่นหรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ⚡	ผลกระทบต่อวัฒนธรรม 7. ที่ดินผืนนั้นมีคุณค่าทางวัฒนธรรมสำหรับชุมชนท้องถิ่นหรือไม่ (เช่น มีความสำคัญทางศาสนา ศิลปะ ประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม หรือสิ่งแวดล้อม ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ⚡ การจัดการความปลอดภัย : ก่อนที่จะตอบคำถามต่อไปนี้บริษัทควรตรวจสอบประวัติของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่จะจ้างมาดูแลพื้นที่ก่อสร้าง 8. เจ้าหน้าที่ของบริษัทรักษาความปลอดภัยผ่านการฝึกอบรมเรื่องขอบเขตอำนาจหน้าที่ การเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการใช้กำลังหรือไม่ ☐ ▼ ผ่าน ☐ ▲ ไม่ผ่าน ☐ ๖ ☐ ☉ ☐ ⚡ สภาพแวดล้อม 9. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นเพื่อดำเนินกิจการบริษัทนั้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำ การเข้าถึงหรือการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้น ๆ ของชุมชนหรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ⚡ 10. กิจกรรมของบริษัทจะรบกวนการทำการเกษตรในบริเวณใกล้เคียง รบกวนสัตว์ป่าหรือแหล่งประมงหรือไม่ มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ผ่านการปล่อยมลพิษหรือสารพิษใหม่ ๆ หรือที่มากกว่าเดิมหรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ๖ ☐ 📄 ☐ ⚡ การมีส่วนร่วมของชุมชน 11. การจัดการของรัฐบาลท้องถิ่น หรือรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างบริษัท ส่งผลกระทบต่อประเด็นต่าง ๆ ที่อภิปรายข้างต้น หรือสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ หรือไม่ ☐ ▼ ไม่มี ☐ ▲ มี ☐ 👥 ☐ ⚡
--	---

พื้นที่ที่ทำการตรวจสอบ

ผู้ที่ทำการตรวจสอบ

วันที่

2. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง

การจ้างแรงงาน หากจัดการไม่ดีอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและการฉวยโอกาสในการบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติ ควรมีการดูแลอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน มีแนวทางปฏิบัติที่ดีไม่ทำให้แรงงานตกอยู่ในสภาพเป็นแรงงานบังคับ ไม่ถูกกีดกันทางเพศ ตลอดจนอยู่ในสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่กระทบต่อสุขภาพ รวมถึงไม่ถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมกลุ่มสมาคมต่าง ๆ หรือมีกลไกในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

2.1 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างประจำ

โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างประจำของบริษัทได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตามลูกจ้างประจำของบริษัทมีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในความเสี่ยงจากการทำงานหลายด้าน ความเสี่ยงของลูกจ้างมักเกี่ยวข้องกับค่าจ้างและสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงาน การเลือกปฏิบัติ นายจ้างมักมีแนวโน้มไม่สนับสนุนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการรวมกลุ่มเพื่อสร้างการต่อรอง

รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ลูกจ้างของบริษัทมีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ บริษัทควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 2-1 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างประจำ

สัญลักษณ์ :	☐ ความเสี่ยงต่ำ ☐ ความเสี่ยงสูง	☒ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	☐ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ☒ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	☐ ขอความยินยอมที่สมัครใจ ☒ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
-------------	--	--	---	--

การจ้างงาน 1. ลูกจ้างเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 2. มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร และลูกจ้างรับรู้กฎระเบียบและเงื่อนไขสัญญาหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 3. บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 4. บริษัทฯ จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายและลดปัจจัยเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ 5. ลูกจ้างผ่านการอบรมที่จำเป็นด้านความปลอดภัยและได้รับอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนตัวหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 6. ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องพยาบาล และโรงอาหารที่ถูกสุขอนามัยได้โดยไม่มีข้อจำกัดหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ การเลือกปฏิบัติ 7. บริษัทฯ มีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกด้าน จากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่ ☐ มี ☒ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ 8. บริษัทฯ มีการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงกลุ่มสตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ☐ มี ☒ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ 9. บริษัทฯ มีการจ้างผู้พิการอย่างน้อย 1 คน ต่อลูกจ้างผู้ไม่ใช่คนพิการ 100 คน หรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี ☐ มี ☒ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ 10. บริษัทฯ มีการให้โอกาสลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม ☐ มี ☒ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐	เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง 11. บริษัทฯ ได้ส่งเสริมหรืออนุญาตให้มีการจัดตั้งกลุ่มของลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงาน หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ เพื่อให้ลูกจ้างได้รวมตัวกันอย่างอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 12. บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันการคุกคามสมาชิกสหภาพแรงงานและตัวแทนของสหภาพหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง 13. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวกับงานซึ่งนายจ้างรวบรวมไว้จะถูกใช้เพื่อเหตุผลทางธุรกิจที่จำเป็นเท่านั้นหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 14. ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้าง รวมทั้งข้อมูลด้านสุขภาพจะไม่ถูกใช้เพื่อการเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ วินัยและการลงโทษ 15. บริษัทฯ ไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางจิตใจ และร่างกาย หรือการใช้กำลังบังคับหรือทำร้ายลูกจ้างหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 16. บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง สัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่นใดหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ 17. บริษัทฯ มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและชัดเจนเกี่ยวกับ ปัญหาจากการถูกคุกคาม และการเลือกปฏิบัติระหว่างการทำงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ การคุ้มครองแรงงาน 18. บริษัทฯ ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ☐ ไม่มี ☒ มี ☐) ☐ ☐ ☐ 19. บริษัทฯ ไม่มีการจ้างแรงงานหญิงในการทำงานเสี่ยงหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ☐ ไม่มี ☒ มี ☐) ☐ ☐ ☐ 20. บริษัทฯ ไม่ใช้หรือไม่ได้รับประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานด้วยรูปแบบใดๆ ที่เป็นการกักขัง การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิด การค้ามนุษย์ หรือการใช้ความรุนแรง ☐ ไม่ใช่ ☒ ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐
--	---

หน่วยงาน/องค์กรที่รับการตรวจสอบ ผู้ที่ทำการตรวจสอบ วันที่

2.2 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างชั่วคราว

ปัจจุบันธุรกิจหลายแห่งมีการจ้างงานชั่วคราวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีลูกค้าในปริมาณที่มากกว่าปกติ เท่าตัวและเลิกจ้างเมื่อกลับเข้าสู่ภาวะปกติ โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างชั่วคราวของบริษัทได้รับความคุ้มครองแบบเดียวกับลูกจ้างประจำ อย่างไรก็ตามลูกจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในความเสี่ยงจากการทำงานหลายด้าน มักเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การจัดสรรค่าทิปในกรณีธุรกิจบริการ นายจ้างบางรายมีแนวโน้มที่จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวแทนการจ้างงานประจำเพื่อลดภาระทางกฎหมาย

รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ บริษัทควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 2-2 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อ ลูกจ้างชั่วคราว

สัญลักษณ์ :		ความเสี่ยงต่ำ		ปฏิบัติตามนี้		ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ		ขอความยินยอมที่สมัครใจ
		ความเสี่ยงสูง		หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน		ให้ชุมชนมีส่วนร่วม		ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การจ้างงาน : - ลูกจ้างรับทราบข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทน ระยะเวลาในการจ้าง และเงื่อนไขในการทำงาน ก่อนเริ่มทำงานกับสถานประกอบการใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ - สถานประกอบการจ้างงาน “ชั่วคราว” ในกรณีที่มีความจำเป็นทางธุรกิจ เช่น ในช่วงไฮซีซั่น (Hi Season) เท่านั้น ใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปโดยสมัครใจหรือไม่ ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - ลูกจ้างชั่วคราว/ชั่วคราวต้องมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในกรณีที่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี จัดให้มีการพัก 1 ชั่วโมงทุกการทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมงหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - ลูกจ้างชั่วคราวทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมถึงข้อกำหนดอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - บริษัทได้ระบุขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวติดต่อกัน หากการให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินกว่าระยะเวลานั้น ๆ จะเปลี่ยนเป็นการจ้างงานแบบประจำใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน : - ลูกจ้าง/ชั่วคราวได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - ลูกจ้างสามารถใช้ห้องน้ำ ห้องพยาบาล และโรงอาหารที่ถูกสุขอนามัยได้ โดยไม่มีข้อจำกัดหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ การเลือกปฏิบัติ : - ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกันหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - บริษัทมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกด้าน จากเหตุความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ วินัยและการลงโทษ : - บริษัทมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญห ความรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ - บริษัทมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างชั่วคราวใช่หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐
---	--

หน่วยงาน/องค์กรที่รับการตรวจสอบ..... ผู้ที่ทำการตรวจสอบ วันที่

2.3 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

การใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทุกวันนี้เป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้ทั่วไปในหลากหลายอุตสาหกรรมทั่วโลก ธรรมชาติความสัมพันธ์ของแรงงานลักษณะนี้ทำให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะถูกละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงาน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอาจไม่มีงานที่มั่นคง ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และมักจะได้รับค่าแรงและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำถึงแม้จะทำงานเดียวกันก็ตาม คนเหล่านี้มักเข้าไม่ถึงกลไกรับเรื่องร้องเรียน ของบริษัทด้วย

รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้บริษัทที่ใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในสาระสำคัญ ได้มีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ บริษัทควรจัดการบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเชิงรุก สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และหลีกเลี่ยงวิธีให้คนออกจากงานและจ้างใหม่เพื่อหลบเลี่ยงพันธะทางกฎหมายที่มาพร้อมกับการจ้างงานประจำ

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 2-3 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อ**ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง**

สัญลักษณ์ :		ความเสี่ยงต่ำ		ปฏิบัติตามนี้		ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ		ขอความยินยอมที่สมัครใจ
		ความเสี่ยงสูง		หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน		ให้ชุมชนมีส่วนร่วม		ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การจ้างงาน 1. บริษัทฯ ใช้เฉพาะลูกจ้างประจำในหน้าที่สำคัญ ๆ หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 2. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดคิดเป็นไม่เกินร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมดที่ทำงานในบริษัทหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 3. บริษัทฯ มีกลไกที่จะใช้เฉพาะบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานที่มีความน่าเชื่อถือเท่านั้นหรือไม่ (ใบอนุญาตประกอบธุรกิจที่ถูกต้อง การทำตามกฎหมาย ฯลฯ) ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 4. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าข้อตกลงการเข้ามาทำงาน (Placement Agreement) และเงื่อนไขการจ้างงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 5. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานหลักในบริษัทได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เทียบเคียงได้รับลูกจ้างประจำหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 6. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านการอบรมที่จำเป็น รวมทั้งด้านความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนตัวหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 7. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสามารถเข้าถึงห้องน้ำ ห้องพยาบาลและโรงอาหารได้โดยไม่มีข้อจำกัดหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐	การจัดการลูกจ้างรับเหมาค่าแรง 8. บริษัทฯ ใช้นโยบายการให้ออกและจ้างใหม่ (Termination and Re-hire) เพื่อหลีกเลี่ยงพันธะทางกฎหมายหรือข้อตกลงอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานประจำหรือไม่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ใช่ ☐ ☐ ☐ ☐ 9. มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงรายใดหรือไม่ที่ทำงานมานานกว่าหนึ่งปี (เป็นลูกจ้าง "รับเหมาค่าแรง" แบบถาวร) ☐ ไม่มี ☐ มี ☐ ☐ ☐ ☐ 10. บริษัทหรือนายหน้าจัดหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจ่ายค่าประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ ☐ 11. บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบ (Audit) การใช้แรงงานของผู้รับเหมาหรือคู่ค้าอย่างไม่เป็นทางการเป็นครั้งคราวหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี ☐ ☐ ☐ 12. บริษัทฯ หรือนายหน้าจัดหางานมีนโยบายและเอกสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่อไปนี้อย่างน้อยหนึ่งข้อ (การยืนยันอายุขั้นต่ำของคนงาน, การจ่ายค่าแรงและค่าล่วงเวลาอย่างน้อยขั้นต่ำตามกฎหมาย, การลาหยุดและชั่วโมงการทำงาน, เสรีภาพในการรวมกลุ่มต่อรอง, การไม่เลือกปฏิบัติ, การห้ามข่มขู่ คุกคามแรงงาน, เสรีภาพในการเดินทาง, ไม่มีแรงงานบังคับ) ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ 13. บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเปิดให้บริษัทได้เข้าถึงผลการประเมินด้านแรงงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อยืนยันว่าทำตามหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐
--	---

หน่วยงาน/องค์กรที่รับการตรวจสอบ.....

ผู้ที่ทำการตรวจสอบ

วันที่

2.4 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อ ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติทุกวันนี้ เป็นผู้ทำงานกลุ่มสำคัญในหลายประเทศรวมทั้งไทยด้วย การจ้างงานพวกเขานั้นเป็นผลดีต่อตัวแรงงานเองและครอบครัวหลายประการด้วยกัน แต่ถ้าหากจัดการไม่ดีก็อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและการฉวยโอกาสกดขี่ แรงงานข้ามชาติอาจถูกจ้างจากประเทศบ้านเกิดผ่านเครือข่ายของนายจ้างจัดหางานและระบอบอุปถัมภ์ที่สลับซับซ้อน อาจถูกหลอกลวงมาโดยไม่สมัครใจผ่านขบวนการค้ามนุษย์ บริษัทจัดหาแรงงานที่ชื่อเสียงไม่ดีบางแห่งอาจทำให้คนงานตกอยู่ในสภาพเป็นแรงงานบังคับ เมื่อพวกเขาตกกับดักวงจรหนี้สินซึ่งต้องกู้มาจ่ายนายหน้าหรือถูกจำกัดด้วยกฎเกณฑ์เกี่ยวกับวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ซึ่งทำให้ต้องติดอยู่กับสถานทำงานที่ใดที่หนึ่ง รวมถึงอาจประสบปัญหาจากการที่การบังคับใช้กฎหมายยังหละหลวม และเข้าไม่ถึงกลไกยุติธรรม

รายการตรวจสอบเรื่องนี้จะระบุประเด็นสำคัญๆ ที่บริษัทในฐานะนายจ้างขั้นสุดท้ายจะต้องติดตามตรวจสอบ เวลาที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติทำงานในบริษัทหรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท เจตจำนงอยู่ที่การเคารพสิทธิของแรงงานข้ามชาติ หลีกเลี่ยงสถานการณ์ใช้แรงงานบังคับ รวมถึงขบวนการค้ามนุษย์ ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนการจ้างงาน มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่กระทบต่อสุขภาพ และไม่ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 2-4 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ

สัญลักษณ์ :	☐ ความเสี่ยงต่ำ	☒ ปฏิบัติตามนี้	☐ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	☐ ขอความยินยอมที่สมัครใจ
	☐ ความเสี่ยงสูง	☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การจัดการแรงงาน : บริษัทฯ ควรทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการกับบริษัทนายหน้าจัดหางานที่ต้องตามกฎหมาย 1. บริษัทมีนโยบายกำหนดเรื่องค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและระบุว่าใครต้องรับผิดชอบหรือไม่ (เช่น ค่านายหน้า ค่าใบอนุญาตทำงาน ฯลฯ) ☐ ได้ ☐ ไม่ได้ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 2. บริษัทฯ ห้ามใช้ตัวแทนช่วง (Subagent) หรือไม่ ☐ ห้าม ☐ ไม่ห้าม ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 3. บริษัทฯ ห้ามการจ้างงานหรือการขนส่งแรงงานที่ใช้การข่มขู่ คุกคาม ใช้กำลัง การหลอกลวง หรือการลักพาตัวหรือไม่ ☐ ห้าม ☐ ไม่ห้าม ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 4. บริษัทในฐานะผู้จ้างจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดหางาน (เช่น ค่าวีซ่า ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ) หรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี หนังสือเดินทาง / เอกสารแสดงตน : ก่อนที่จะตอบคำถามต่อไปนี้ บริษัทควรตรวจสอบประวัติของบริษัทที่รักษาความปลอดภัยที่กำลังจ้างมาดูแลพื้นที่ก่อสร้างสถานประกอบการ 5. แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางของตัวเอง หรือเอกสารทำนองเดียวกันได้หรือไม่ ☐ ได้ ☐ ไม่ได้ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี เงื่อนไขการจ้างงาน : คนงานควรได้รับทราบเงื่อนไขการจ้างงานล่วงหน้า ก่อนเริ่มทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือเข้าใจผิดอันอาจนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับ 6. บริษัทกำหนดว่าเงื่อนไขการจ้างงานจะต้องถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและในภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 7. บริษัทกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานเพิ่มเติม หลังจากทดลองงานในสัญญาจ้างแล้วหรือไม่ ☐ ห้าม ☐ ไม่ห้าม ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี	8. แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ และได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ☐ ได้ ☐ ไม่ได้ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 9. มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 10. แรงงานข้ามชาติได้รับประกันหรือไม่ว่าจะสามารถเดินทางกลับบ้านเกิดเมืองนอนได้อย่างปลอดภัย และในเวลาที่เหมาะสม โดยได้รับรองค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด ☐ ได้ ☐ ไม่ได้ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี สภาพแวดล้อมในการทำงาน 11. เวลาในการทำงานเป็นไปตามกฎหมายเรื่องชั่วโมงทำงานหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 12. บริษัทฯ ใช้มาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่เป็นรูปธรรมหรือไม่ แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ได้โดยไม่ถูกจำกัดหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี การปฏิบัติที่เป็นธรรมและสิทธิแรงงาน : 13. มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 14. แรงงานข้ามชาติเข้าถึงกลไกการร้องเรียนหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี 15. สิทธิในการรวมกลุ่มต่อรองของแรงงานข้ามชาติได้รับการเคารพหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี ☐ ไม่มี
---	--

หน่วยงาน/องค์กรที่รับการตรวจสอบ.....

ผู้ทำการตรวจสอบ

วันที่

3. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ

ความสำเร็จของธุรกิจจำเป็นต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนรอบข้าง นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ การได้รับการยอมรับจากสมาชิก ในชุมชน รอบพื้นที่ปฏิบัติการ จึงเป็นสิ่งที่ บริษัทฯ ให้ความสำคัญ และถือว่า สมาชิกในชุมชน เป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีคุณค่า บริษัทฯ จะไม่ดำเนินการใดๆ ที่เบียดเบียนชุมชน และจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้น ๆ แม้พื้นที่ปฏิบัติการแต่ละแห่งมีความเสี่ยงและความท้าทายที่แตกต่างกัน การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนจะต้องเป็นหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

การมีส่วนร่วมของชุมชน : การให้ชุมชนมีส่วนร่วม คือ หัวใจของกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน บริษัทจะต้องเชื่อมั่นว่าประเด็นต่างๆ ในระดับท้องถิ่นนั้น จัดการได้ดีที่สุดในระดับท้องถิ่น อุทิศเวลาและทรัพยากรให้การเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน ไปรับฟัง เรียนรู้และนำมุมมองของพวกเขามาประกอบการพิจารณาในการดำเนินธุรกิจ

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 3 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ

สัญลักษณ์ :	☐ ความเสี่ยงต่ำ	☒ ปฏิบัติตามนี้	☐ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	☐ ขอความยินยอมที่สมัครใจ
	☐ ความเสี่ยงสูง	☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การดูแลสิ่งแวดล้อม :

1. บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและมีการบริหารจัดการ ควบคุม คุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. บริษัทฯ มีการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานรวมถึงการติดตาม ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน/สังคมทราบอย่าง สม่ำเสมอ

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางในการร้องทุกข์ รวมถึงมีกลไกในการ เยียวยากรณีที่ชุมชน/สังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการได้รับผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

การดูแลสังคม :

4. บริษัทฯ จัดให้มีการรับฟังเสียง/สำรวจความต้องการ/ความ คาดหวังของชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง)

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. บริษัทฯ มีแผนงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและ สังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการโดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกันไม่เลือก ปฏิบัติโดยครอบคลุมถึงกลุ่มสตรีผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส อื่นๆ

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

ความมั่นคงและความปลอดภัย :

6. บริษัทฯ มีมาตรการ/แผนงานเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉินรวมถึง ชักซ้อมแผนอพยพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจ ด้วยความปลอดภัย

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. บริษัทฯ มีช่องทางในการสื่อสารให้ชุมชนทราบถึงสถานการณ์ เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินรวมถึงแนวทางปฏิบัติของผู้อาศัยในชุมชน

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

การไม่ละเมิดต่อกฎหมาย :

8. บริษัทฯ ไม่เคยมีเหตุการณ์กรณีที่จะละเมิดกฎหมายด้าน สิ่งแวดล้อมและสังคม

☐ ไม่เคย ☐ เคย ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

9. บริษัทฯ ไม่เคยมีเหตุการณ์กรณีที่ถูกฟ้องร้องในการละเมิดสิทธิ มนุษยชนจากชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ

☐ ไม่เคย ☐ เคย ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

การคุ้มครอง :

10. บริษัทฯ มีมาตรการรักษาความลับของผู้ร้องเรียนผู้ได้รับ ผลกระทบ

☐ มี ☐ ไม่มี ☐) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

พื้นที่ปฏิบัติการที่ได้รับการตรวจสอบ.....

ชุมชนใดบ้างที่อยู่รอบๆ พื้นที่ปฏิบัติการ ?

ผู้ทำการตรวจสอบ วันที่

4. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

การปรึกษาหารือกับพันธมิตรทางธุรกิจและองค์กรอื่นๆ ที่บริษัทมีสายสัมพันธ์ทางธุรกิจนั้น นับเป็นหัวใจที่ขาดไม่ได้ของกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence) การเลือกพันธมิตรที่บริษัทรู้ดีว่าเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ในการเคารพสิทธิ

องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือองค์กรพัฒนาเอกชน : ถ้าหากบริษัทของคุณเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรไม่แสวงหากำไรในชุมชนเพื่อเชื่อมต่อไปยังแรงงาน ขั้นตอนที่ต้องทำคือ ขอให้องค์กรส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาให้เพื่อจะดำเนินการตามกระบวนการ HRDD และทบทวนประเมินความกังวลขององค์กร เพื่อให้บริษัทสามารถออกแบบขั้นตอนปฏิบัติได้ถูกต้องต่อไป

องค์กรแสวงหากำไร : ถ้าหากบริษัทของคุณมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เช่น กับคู่ค้า โดยเฉพาะผู้ผลิตสินค้าหรือวัตถุดิบ ขั้นตอนที่ต้องทำคือ การสร้างความมั่นใจว่าองค์กรนั้น ๆ ทำตามข้อกำหนดของบริษัท รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การให้ดูรายการตรวจสอบเรื่องนี้เพื่ออธิบายประเด็นโดยคร่าว และกำหนดให้ลงมือประเมินเบื้องต้นตามรายการตรวจสอบนี้ และทบทวน

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้อ้างกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 4 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

สัญลักษณ์ :

☐ ความเสี่ยงต่ำ	☒ ปฏิบัติตามนี้	☐ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	☐ ขอความยินยอมที่สมัครใจ
☐ ความเสี่ยงสูง	☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

กระบวนการผลิต : สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมขององค์กรพันธมิตร เป็นปัจจัยสำคัญในการมองหาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

1. สินค้าัน ๆ ผลิตในสถานประกอบการขององค์กรพันธมิตรเองหรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ ☐

2. สินค้าัน ๆ หรือกระบวนการผลิตสินค้าัน ๆ ใช้วัตถุดิบอันตราย หรือปัจจัยการผลิตใด ๆ ที่มีการโต้เถียง (เช่น มาจากพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิรุนแรง) หรือถูกมองว่าไม่ยั่งยืนหรือไม่

☐ ไม่ใช่ ☐ ใช่ ☐ ☐ ☐

3. การดำเนินธุรกิจขององค์กรพันธมิตร มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพหรือการเข้าถึงแหล่งน้ำหรือทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนท้องถิ่นหรือไม่

☐ ไม่ใช่ ☐ ใช่ ☐ ☐

4. สถานประกอบการขององค์กรพันธมิตร มั่นใจได้หรือไม่ว่าลูกจ้าง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และแรงงานข้ามชาติ ได้รับค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทั้งหมดที่ทำงาน รวมถึงได้รับค่าล่วงเวลาและสวัสดิการเทียบเท่าลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกัน

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐ ☐

การใช้แรงงาน :

5. คนงานนำเด็กมาจ้างที่ทำงานหรือไม่

☐ ไม่ใช่ ☐ ใช่ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. ถ้า “ใช่” ในคำตอบข้างต้น สถานประกอบการมีสถานที่ดูแลเด็กในบริเวณสถานประกอบการหรือไม่

☐ มี ☐ ไม่มี ☐ ☐ ☐ ☐

7. ถ้าหากสินค้าขององค์กรพันธมิตรผลิตในบ้าน (เช่น โดยลูกจ้างรับเหมาเป็นชิ้น) มีกลไกหรือมาตรการที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าเด็กจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือไม่

☐ มี ☐ ไม่มี ☐ ☐ ☐

8. งานทั้งหมดทำโดยสมัครใจหรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐

สุขภาพและความปลอดภัย : การรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและให้การอบรมที่เหมาะสมจะช่วยหลีกเลี่ยงอาการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในกระบวนการผลิต และสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

9. คนงานในสถานประกอบการขององค์กรพันธมิตรได้รับการอบรมด้าน

สุขภาพและความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนตัวที่เหมาะสมและใช้งานได้หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐

10. ถ้าหากทำงานในโรงงานผลิต หรือศูนย์ในชุมชน ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยหรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐

การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน :

11. ถ้าหากบริษัททำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ภาครัฐ หรือกลุ่มชุมชนในการเข้าถึงคนงาน บริษัทได้ใช้กระบวนการ HRDD เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขากำลังพิทักษ์สิทธิของคนงานจริง ๆ หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐

12. ในกรณีที่สินค้าัน ๆ นำมาติดแบรนด์ของบริษัท บริษัทได้มีการสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ผลิตได้ผ่านกระบวนการคัดกรองคู่ค้า และข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดแล้วหรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ ☐ ☐ ☐

ชื่อองค์กรที่รับการตรวจสอบ ผู้ที่ทำการตรวจสอบ วันที่

5. ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า

โดยทั่วไป ความพึงพอใจลูกค้าเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุด ต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ สร้างความไว้วางใจต่อกัน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของลูกค้าเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทั้งทางกายภาพ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีความเสี่ยงทางชื่อเสียงจากการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างไม่เท่าเทียมกันด้วย

โดยทั่วไป ความพึงพอใจลูกค้าเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุด ต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ สร้างความไว้วางใจต่อกัน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของลูกค้าเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทั้งทางกายภาพ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีความเสี่ยงทางชื่อเสียงจากการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างไม่เท่าเทียมกันด้วย

รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้บริษัทสร้างความเชื่อมั่นต่อลูกค้าได้ว่า พวกเขาจะได้รับสินค้าและบริการที่ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านต่างๆ

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) : บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจะรู้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ

เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

ท่านสามารถใช้รายการตรวจสอบนี้ทาง Online ได้ โดยการ Scan QR Code ด้านล่างนี้



หรือ

สามารถใช้รายการตรวจสอบในหน้าถัดไป

รายการตรวจสอบที่ 5 ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า

สัญลักษณ์ :	☐ ความเสี่ยงต่ำ	☒ ปฏิบัติตามนี้	☐ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	☐ ขอความยินยอมที่สมัครใจ
	☐ ความเสี่ยงสูง	☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

เงื่อนไขสินค้า/บริการ :

- บริษัท ได้แจ้งเงื่อนไขและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ และเงื่อนไข การชำระเงินแก่ลูกค้าตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท ไม่มีการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภคใช่หรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท ไม่มีการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณาชวนเชื่อหรือโฆษณาเกินจริงจนทำให้ลูกค้าหลงเชื่อ หรือเข้าใจผิด ใช่หรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท มีช่องทางติดต่อสื่อสาร รับเรื่องร้องเรียน และมีกลไกในการเยียวยาลูกค้ากรณีที่ได้รับผลกระทบจากการใช้สินค้าและบริการของบริษัท
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน :

- บริษัท มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคาม ความรุนแรงหรือเหตุร้ายอื่นๆ เพื่อมิให้ลูกค้าถูกคุกคามหรือได้รับอันตรายหรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท มีมาตรการดูแล รักษาความปลอดภัยที่เพียงพอสำหรับลูกค้าที่เข้ามาในพื้นที่ของบริษัท หรือไม่
 (มีป้ายเตือนระวังเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ, มีระบบเตือนภัย, มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในที่สาธารณะ, มีการซ้อมแผนฉุกเฉินอัคคีภัย, มีพนักงานรักษาความปลอดภัย หรือผู้รับผิดชอบความปลอดภัยในพื้นที่เป็นต้น)
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ความปลอดภัยต่อการใช้สินค้าและบริการ :

- สินค้าของบริษัท มีความปลอดภัยต่อการใช้งาน ไม่สร้างผลกระทบต่อสุขภาพต่อลูกค้า หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นไปตามมาตรฐานสากล หรือมี มอก.รับรองหรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- การบริการของบริษัท ดำเนินการภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยทั้งตัวผู้ปฏิบัติงาน และลูกค้า หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ หรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การเลือกปฏิบัติ :

- บริษัท ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ ความพิการ การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล :

- บริษัท ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า การเก็บรักษาความลับ การเข้าถึงข้อมูล รวมถึงวัตถุประสงค์การนำไปใช้หรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท มีแนวทางปฏิบัติในการลบทิ้งข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าตามระยะเวลาที่กำหนด หรือเมื่อลูกค้าร้องขอให้ลบหรือไม่ ?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- บริษัท ไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าให้แก่บุคคลที่สามหากไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้าใช่หรือไม่?
☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่ ☐ ปฏิบัติตามนี้ ☐ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน ☐ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ☐ ประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ประเภทสินค้าที่ทำการตรวจสอบ ☐ ธุรกิจหม้อแปลง ☐ ธุรกิจโซลาร์ ☐ พลังงานไฟฟ้า อื่น ๆ

ผู้ทำการตรวจสอบ วันที่

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk and Impact Assessment)

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจซึ่งแสดงความมุ่งมั่นผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และการจัดทำแนวทางปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ซึ่งเป็นการตรวจสอบฯ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงและแนะนำแนวทางเบื้องต้น หากการตรวจสอบฯ พบประเด็นเป็นความเสี่ยงสูง ผู้ใช้รายการตรวจสอบฯ จะต้องนำประเด็นนั้นเข้าสู่กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีขอบเขตครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ และอาจครอบคลุมกลุ่มบุคคลภายนอกที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ เช่น พันธมิตรทางการค้า คู่ค้า ลูกค้า ชุมชนโดยรอบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำประเด็นความเสี่ยงจากการใช้รายการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence : HRDD) มาซึ่งผลกระทบในเชิงลึกอย่างรอบด้าน
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง วางแผนจัดการผลกระทบนั้น ๆ
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยง ลดหรือบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการสร้างมาตรการเยียวยาต่างๆ อย่างเหมาะสมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง หากมีการละเมิดเกิดขึ้นจริง
4. สร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง การเคารพสิทธิ และการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
5. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่คู่ค้าและพันธมิตรทางการค้าในห่วงโซ่คุณค่า นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและเป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปตามหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หรือ UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human rights)

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ผู้ใช้รายการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Right Due Diligence : HRDD) ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน หากพบประเด็นความเสี่ยงเบื้องต้นจากการใช้รายการตรวจสอบฯ พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กร
2. คณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กร
 - พัฒนาและทบทวนขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - กำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดผลกระทบ และการเยียวยา
 - ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามมาตรการการแก้ไขป้องกัน และการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ
 - รายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริษัท ตามรอบที่กำหนด
 - รายงานผลการดำเนินงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Right Due Diligence :HRDD) และการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Risk Assessment) สู่สาธารณะ

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

เมื่อดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Right Due Diligence : HRDD) แล้วพบประเด็นที่เป็นความเสี่ยง “สูง” และ “สูงมาก” ให้นำคำถามในประเด็นนั้นมาดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลึกด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการตรวจสอบสิทธิฯ นำรายการคำถามมาพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบโดยพิจารณา 2 ด้านหลักได้แก่ ความรุนแรงและผลกระทบ (Severity & Impact) และโอกาสการเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เพื่อหาระดับความเสี่ยง (Level of Risk) โดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน QTC_FM_696

- **ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น (Severity of Impact)** หมายถึง ผลกระทบหรือความเสียหายจากความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นมูลค่าความเสียหาย ความมีนัยสำคัญต่อเป้าหมาย ความอ่อนไหว (Sensitive) ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งในการพิจารณาความรุนแรงและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดตามมาจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาความรุนแรง Severity
ระดับของผลกระทบ (Scale) ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากประเด็นนั้นกระทบต่อสิทธิในการมีชีวิต และสุขภาพของพนักงาน หรือ ผู้คนในชุมชนเป็นต้น
จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope) จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยง เช่น ผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนหนึ่งทั้งชุมชน หรือผลกระทบด้านสิทธิการรวมตัวเจรจาต่อรองเป็นสมาคมของพนักงานทุกคนเป็นต้น
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remedy) ความเสี่ยงระดับสูงมักทำให้มีความสามารถในการเยียวยาต่ำ เช่นเหตุการณ์อุบัติเหตุของแรงงานที่เกิดขึ้นในโรงงานจนทำให้เกิดความทุพพลภาพแก่แรงงาน ย่อมใช้ระยะเวลานานในการฟื้นฟูและเยียวยาแรงงานผู้นั้นเป็นต้น

เกณฑ์การประเมินความรุนแรงของผลกระทบ (impact)

impact	1- ต่ำ	2- ปานกลาง	3- สูง	4- สูงมาก
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและหรือผู้มีส่วนได้เสีย (สามารถบรรเทาได้ด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิต
จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแทบไม่มีหรือมีแค่น้อยมาก	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพียงบางส่วนในกลุ่ม	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่ในกลุ่ม	ผลกระทบเกิดขึ้นมีผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม เช่นคนในชุมชนทั้งหมดพนักงานทั้งหมดคู่ค้าทั้งหมด)
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remedy)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติในระยะเวลาไม่นาน < 1 ปี	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-3 ปี	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติและหรือใช้ระยะเวลานานในการเยียวยา > 5 ปี

• โอกาสเกิด (Likelihood) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ความเสียหายหรือเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น ซึ่งในการพิจารณาระดับของโอกาสที่จะเกิดขึ้นมักจะใช้ข้อมูลที่ผ่านมาอย่างไรก็ตามในกรณีที่เป็นเหตุการณ์ที่ไม่เคยมีมาก่อน อาจจะใช้ข้อมูลของเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันที่ได้เคยเกิดขึ้นในอดีตหรือเหตุการณ์อื่น ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า หรือประสบการณ์ของผู้ประเมิน โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสียหายดังนี้

เกณฑ์การประเมินโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

	1- ต่ำ	2- ปานกลาง	3- สูง	4- สูงมาก
โอกาสเกิด	แทบไม่เกิด (<10%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่เคยเกิดขึ้นในธุรกิจของบริษัท แต่ อาจเคยเกิดขึ้นกับธุรกิจอื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน (ไม่เคยเกิด หรือ ไม่่น่าเกิดขึ้นใน 10 ปี)	เกิดบางครั้ง (>10% <50%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิ มนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีต และอาจขึ้นบางครั้งได้ใน ปัจจุบัน (เคยเกิด หรือ อาจเกิดขึ้นได้ 1-4 ครั้งใน 10 ปี)	เกิดบ่อยครั้ง (>50% <90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิ มนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีต และอาจเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง ในปัจจุบัน (เคยเกิด หรือ อาจเกิดขึ้นได้ 5-8 ครั้งใน 10 ปี)	เกิดตลอดเวลา (>90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิ มนุษยชนเคยเกิดขึ้น อย่าง ต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เคยเกิด หรือ อาจเกิดขึ้น ทุกปี

2. จัดระดับความเสี่ยง (Level of Risk) โดยการนำคะแนนระดับความรุนแรงของผลกระทบ (ในประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด) และโอกาสที่จะเกิดมาพิจารณาร่วมกันและกำหนดลงในผังแสดงระดับความเสี่ยงพร้อมทั้งดำเนินการตามข้อเสนอแนะดำเนินการดังนี้

ผังแสดงระดับความเสี่ยง

ความรุนแรงของผลกระทบ	4-สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
	3-สูง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
	2-ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง
	1-ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
		1-ต่ำ	2-ปานกลาง	3-สูง	4-สูงมาก
		โอกาส			

ระดับความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะดำเนินการ
ต่ำ	บริษัทฯ มีมาตรการควบคุม และแนวทางการบรรเทาผลกระทบ ตลอดจนมีการติดตามตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ
ปานกลาง	บริษัทฯ ควรมีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง อย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
สูง	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันที เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทฯ ต้องมีการหยุดการดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทันที

3. คัดเลือกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยง “สูง” และ “สูงมาก” เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อกำหนดมาตรการควบคุม หรือมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม สำหรับประเด็นความเสี่ยงในระดับ “ต่ำ” และ “ปานกลาง” ให้ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ หรืออาจใช้แนวทาง **วิธีแนะนำให้ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงเบื้องต้น** จากรายการตรวจสอบฯ มาเป็นแนวทางปฏิบัติได้ดังนี้

สัญลักษณ์	แนวทางปฏิบัติ
	ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ หรือหยุดการปฏิบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณี ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง คำถามข้อหนึ่งถามว่า “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นรวมถึงในเรื่องความปลอดภัย และได้รับก่อนป้องกันส่วนตัวหรือไม่?” หากคำตอบคือ “ไม่” ผู้บริหารก็ควรรับมือกับความเสี่ยงข้อนี้ด้วยการกำหนดว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องได้รับการอบรมดังกล่าวนอกเหนือจากการทำตามข้อแนะนำอื่นๆ
	หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะกำหนดว่าควรทำอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการก่อสร้างสถานประกอบการแห่งใหม่หรือขยายกิจการเดิม คำถามข้อหนึ่งถามว่า “มีใครที่ใช้ชีวิตแบบเร่ร่อนภายในบริเวณพื้นที่โครงการก่อสร้างหรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “มี” ผู้บริหารหรือคณะทำงานฯ ก็จะต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา และศึกษาว่าการเผื่อพื้นที่ให้เป็นเส้นทางสัญจรอาจส่งผลกระทบต่อกิจการอย่างไรก่อนที่จะเดินหน้าโครงการต่อไป
	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการใช้แรงงานเด็ก คำถามข้อหนึ่งถามว่า “สถานประกอบการมีขั้นตอนปฏิบัติในการเลิกใช้แรงงานเด็กหรือไม่?” ในกรณีที่พบว่าในสถานประกอบการมีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้บริหารอาจต้องปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ เพื่อพัฒนานโยบายบริษัทให้เหมาะสม จัดการกับประเด็นการเข้าถึงการศึกษาและชดเชยรายได้ที่สูญเสียไปให้กับครอบครัวของเด็ก
	ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน บุคคลภายนอก หรือองค์กรภายนอก เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นแรงงานข้ามชาติ คำถามข้อหนึ่งถามว่า “สถานประกอบการห้ามใช้ตัวแทนช่วง (Subagent) หรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “ไม่ห้าม” ผู้บริหารก็ควรหารือกับบริษัทหรือหน่วยงานจัดหาแรงงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกลไกป้องกันความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะมีสถานะเป็นแรงงานภาคบังคับ โดยอาจจ้างบริษัทภายนอกมารบรองว่ากลไกเหล่านั้นใช้ได้ผลจริง
	พยายามขอความยินยอม “ที่สมัครใจล่วงหน้าและได้รับข้อมูลพอเพียง” จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เช่นการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนซึ่งควรมีการทำตั้งแต่เนิ่นๆ เพื่อทำความเข้าใจกับประเด็นหลัก และจะได้ส่งผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการนั้นๆ การให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส และเป็นการสื่อสารแบบสองทางมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงมุมมองและรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น

4. กำหนดมาตรการจัดการผลกระทบ และหรือมาตรการเยียวยาผลกระทบ คณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กร และผู้ดำเนินการตรวจสอบสิทธิฯ ร่วมกันพิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยง “สูง” และ “สูงมาก” มาจัดการความเสี่ยงให้มีมาตรการควบคุมที่เหมาะสม เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือหากมีความจำเป็นกรณีที่เป็นความเสี่ยง “สูงมาก” ให้หยุดการดำเนินการในกิจกรรมนั้นก่อนทันที พร้อมทั้งปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อจัดการความเสี่ยงนั้นๆ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เสียก่อน และหากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดผลกระทบที่ต้องได้รับการเยียวยา คณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กรต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริหารด้วยเพื่อร่วมกำหนด **มาตรการเยียวยาผลกระทบ**ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายวิธีเช่น

- การขอกล่าวขอโทษอย่างเป็นทางการต่อสื่อสาธารณะ หรือ อย่างไม่เป็นทางการ (เป็นการส่วนตัว)
- การชดเชยในรูปแบบตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน
- การหยุดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที
- การควบคุมผลกระทบและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

ข้อคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการเยียวยาผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชน

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชย และกระบวนการเยียวยาควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยหรือแทนที่โดยวิธีการเยียวยาเหมือนกับผลกระทบด้านอื่น ยกตัวอย่างเช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่แห่งหนึ่ง สามารถทดแทนการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่อื่นๆ ได้ ในขณะที่ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยได้จากการสร้างผลกระทบเชิงบวกในพื้นที่อื่น ๆ เช่น กรณีที่กิจกรรมของบริษัทสร้างผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศน์(น้ำเน่าเสีย) ในชุมชนหนึ่ง ไม่สามารถทดแทนได้ด้วยการสร้างผลกระทบเชิงบวก (สร้างฝายทดน้ำ) จากกิจกรรมของบริษัทฯ ในชุมชนอื่นได้
- ต้องมีการติดตาม และประเมินความเสี่ยงซ้ำเพื่อให้มั่นใจว่า จะไม่มีความเสี่ยง หรือ ผลกระทบเชิงลบหลงเหลืออยู่

ในการกำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อลดความเสี่ยง บริษัทฯ อาจบูรณาการณในกระบวนการทางธุรกิจโดยการสร้าง “จุดคานงัด” กับ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหรือข้อได้เปรียบของบริษัทฯ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีส่วนรับผิดชอบ เช่น

แนวทางการสร้างจุดคานงัด

ประเภทของจุดคานงัด	คำอธิบาย	ตัวอย่างแนวทางการสร้างจุดคานงัด
การสร้างจุดคานงัดจากการค้า	เป็นการสร้างจุดคานงัดจากกิจกรรมด้านการค้าที่บริษัทดำเนินการเป็นกิจวัตรกับคู่ค้าและผู้รับเหมาเช่นการทำสัญญาว่าจ้าง	• ผนวกเอามาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในสัญญาว่าจ้าง • นำมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณคู่ค้า Code of Conduct for Suppliers • แนะนำตรวจสอบผลการดำเนินงานของคู่ค้าและผู้รับเหมาให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในสัญญาการว่าจ้าง นำเอาเกณฑ์การประเมินด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าและผู้รับเหมา • สร้างแรงกระตุ้นแก่คู่ค้าและผู้รับเหมาด้านโอกาสกับธุรกิจร่วมกัน ผ่านการพิจารณาแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่ตรงกับความต้องการของบริษัท
การสร้างจุดคานงัดจากการทำธุรกิจ	เป็นการสร้างจุดคานงัดจากกิจกรรมทางธุรกิจ ที่บริษัทไม่ได้ดำเนินการเป็นกิจวัตรกับคู่ค้าและผู้รับเหมา เช่นการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานเป็นต้น	• การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนแก่คู่ค้าและผู้รับเหมา • การตรวจสอบให้แน่ใจว่าฝ่ายจัดซื้อ และการทำสัญญาของบริษัทมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านแนวปฏิบัติสิทธิมนุษยชนแก่คู่ค้าและผู้รับเหมาตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก ทำสัญญาจ้าง และการดำเนินงาน • นำมาตรฐานสากลและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องด้านอุตสาหกรรมมาใช้เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คู่ค้าและผู้รับเหมา
การสร้างจุดคานงัดร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ	การสร้างจุดคานงัดร่วมกับบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน	• การทำงานร่วมกับบริษัทอื่นในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อที่จะสร้างข้อกำหนดร่วมกันสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ • ประสานงานกับบริษัทอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งอาจประสบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาการแก้ปัญหา
สร้างจุดคานงัดผ่านการทำข้อตกลงทวิภาคี	การสร้างจุดคานงัดผ่านการทำข้อตกลงทวิภาคีระหว่างบริษัทกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆเช่น หน่วยงานของรัฐ บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์กรระหว่างประเทศหรือองค์กรภาคประชาสังคม	• ประสานงานกับองค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสนับสนุนข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆในประเทศของคู่ค้าทางธุรกิจ • ประสานงานระดับทวิภาคีกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเพื่อที่จะระบุและดำเนินการแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่เฉพาะเจาะจงกับห่วงโซ่อุปทานตามที่ระบุ

ประเภทของจุดคานงัด	คำอธิบาย	ตัวอย่างแนวทางการสร้างจุดคานงัด
การสร้างจุดคานงัดผ่านการร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	การสร้างจุดคานงัดผ่านการร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เช่น หน่วยงานราชการ บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์การระหว่างประเทศ และหรือองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคม	- พัฒนามาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจโดยร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หลายฝ่าย - จัดการประชุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการประเด็นที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการระบุร่วมกัน

ที่มา : คู่มือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเดนมาร์ก

- การรายงานผลการประเมิน ผู้รับผิดชอบตรวจสอบสิทธิฯ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กรในรูปแบบทะเบียนความเสี่ยงขององค์กรตามที่กำหนด เพื่อรายงานสถานการณ์และผลของแผนการดำเนินงาน ประธานคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงองค์กรต้องนำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทตามรอบการประชุมที่กำหนด
- การติดตามและประเมินผล หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนไป การติดตามและประเมินผลควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจนเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการแสดงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวอย่าง ตัวชี้วัด
สิทธิแรงงาน	- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน - ร้อยละของพนักงานหญิงในตำแหน่งผู้บริหารอาวุโส - จำนวนข้อร้องเรียนหรือคดีความที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่องค์กรเป็นฝ่ายผิด ซึ่งเกิดจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือการดำเนินงานที่ผิดพลาดไปจากกฎหมายหรือข้อกำหนดทางด้านสิทธิมนุษยชน - อัตราการลาออกของพนักงานที่มีสาเหตุจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเช่น จำนวนพนักงานที่ลาออกเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขลักษณะ
สิทธิมนุษยชนของชุมชน	- ร้อยละของการดำเนินงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและได้จัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง - จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับและ สถานะการแก้ไข เช่นจำนวนการโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่สมัครใจ - จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดซ้ำจากสาเหตุเดียวกันโดยมีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวอย่าง ตัวชี้วัด
สายโซ่อุปทาน	- ร้อยละของหน่วยงานในสายโซ่อุปทานที่ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของหน่วยธุรกิจ - ร้อยละของคู่ค้าที่ได้รับการยอมรับแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าซึ่งออกโดยบริษัท - ร้อยละของคู่ค้าที่ได้รับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน - จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการตรวจประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
ความมั่นคง ปลอดภัย	- ร้อยละของการดำเนินงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัย - ร้อยละของการดำเนินงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัย และได้จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง - ร้อยละของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อม	- จำนวนข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้อง กับกฎหมายหรือข้อกำหนด เรื่องการจัดการของเสียและวัตถุอันตราย - จำนวนคดีความที่เกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม - ค่าปรับ ที่มีสาเหตุจากการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมาย ด้านสิ่งแวดล้อม
สิทธิผู้บริโภค	- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรที่เกิดจากสาเหตุเดิม ที่เกี่ยวข้อง กับ การละเมิดสิทธิมนุษยชน - จำนวนกรณีการละเมิดกฎหมายหรือกฎระเบียบเกี่ยวกับ การติดตามผลิตภัณฑ์ หรือมาตรฐานด้านสุขภาพความปลอดภัย ของผลิตภัณฑ์ - ร้อยละของผลิตภัณฑ์และบริการที่ให้ข้อมูลแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภคไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

แนวทางการปฏิบัติ การร้องเรียน/การแจ้งเบาะแส/การให้คำปรึกษา

- ผู้พบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับคิวิทีซี สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ผ่านช่องทางดังนี้
 - ทางจดหมายถึงคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท คิวิทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) เลขที่ 2/2 ซอยกรุงเทพกรีฑา 8 แยก 5 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
 - ทาง e-mail : audit@qtc-energy.com (คณะกรรมการตรวจสอบ)
 - ทางหน้าเว็บไซต์ของบริษัท qtc-energy.com
- คิวิทีซีจะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับคิวิทีซี โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่คิวิทีซีกำหนดไว้ใน https://qtc-energy.com/wp-content/uploads/2021/10/01-Anti_Corruption.pdf