

ผลจากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในปี 2567

บริษัทดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในรูปแบบการประเมินตนเอง (HRDD Self-Assessment) โดยกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า และชุมชน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน มาตรการป้องกัน ควบคุมความเสี่ยง แนวทางการแก้ไข กลไกในการเยียวยา และผลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทได้ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การใช้แรงงาน						
การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจา	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	- ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่มีแนวทางปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิที่จะรวมตัวกันเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างสันติเพื่อพิจารณาผลประโยชน์และสภาพการจ้างของตน ตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนในการสื่อสารระหว่างพนักงานและบริษัท โดยการสรรหากรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้งของพนักงาน - จัดให้มีการประชุมหารือ และเสนอแนะข้อคิดเห็นร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ชมรมพนักงาน และตัวแทนบริษัท ทุก ๆ 3-4 เดือน - ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นประจำทุก 2 ปี เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อกังวลของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป	- ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเพื่อค้นหาสาเหตุและการจัดตั้งตัวแทนบริษัทเข้าร่วมเจรจาหรือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในฐานะตัวแทนพนักงานเพื่อไกล่เกลี่ยและหาข้อยุติร่วมกันบนพื้นฐานของกฎหมายและความเป็นธรรมต่อทั้ง 2 ฝ่าย - กำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ	- ดำเนินการตามกฎหมาย - ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (GRI 408-1)	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของพนักงานบริษัทในระเบียบการสรรหาและจ้างงาน ไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์	พิจารณาเลิกจ้าง กรณีพบว่ามีการปลอมแปลงเอกสารเพื่อเข้าปฏิบัติงาน	ติดตามผลกระทบเชิงลบจากการปฏิบัติงานให้กับบริษัท เช่น ผลกระทบต่อสุขภาพ	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว
	ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ	 คู่ค้า	- สื่อสารทำความเข้าใจกับคู่ค้าผ่านการลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งให้ความยินยอมแก่บริษัทในการตรวจสอบการดำเนินงานของคู่ค้า - ประเมินด้านความยั่งยืนในสถานที่ปฏิบัติงาน (On-site ESG Audit) โดยครอบคลุมประเด็นการใช้แรงงานเด็ก สำหรับคู่ค้าสำคัญ ที่เข้าปฏิบัติงานภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของบริษัท	- แจ้งยุติการปฏิบัติงานโดยทันที - พิจารณาปรับปรุงแนวทางการคัดกรองคู่ค้า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ		
การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	- ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่มีแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ขาดิพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดผิว หรือสถานะอื่นใดทางสังคม - สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจตลอดกระบวนการทำงาน - จัดกิจกรรมพนักงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	- ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเพื่อค้นหาสาเหตุ กำหนดมาตรการแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ - ทบทวนผลการพิจารณาจ้างงานอีกครั้ง เพื่อหาข้อสรุปที่เหมาะสม	- ชดเชยในรูปแบบที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การขอโทษ - เปิดโอกาสให้เข้าร่วมการพิจารณาจ้างงานอีกครั้ง	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว
	ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ	 คู่ค้า	ดำเนินนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าจากความเหมาะสมตามเกณฑ์คุณสมบัติในแต่ละงานบนพื้นฐานของความเท่าเทียม เริ่มตั้งแต่การเปิดเผยรายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างต่อคู่ค้าที่ให้ความสนใจเข้าเสนอราคาทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน			

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
สิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	- ประกาศใช้นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและคำประกาศความเป็นส่วนตัว และนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศที่ครอบคลุมการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล - ดำเนินการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด และแจ้งหรือขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล - เฝ้าระวังและตรวจสอบการโจมตีทางไซเบอร์ - ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกขั้นตอนกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ - ทบทวนนโยบายและประเมินความเสี่ยงเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	- วิเคราะห์หาสาเหตุหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อกำหนดมาตรการแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ - กรณีละเมิดสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลบนระบบสารสนเทศ ให้เร่งดำเนินการแก้ไขปิดช่องทางที่เกิดการรั่วไหลโดยเร็วที่สุด	- ดำเนินการตามกฎหมาย - ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์	- จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์ - จำนวนข้อร้องเรียนเหตุการณ์เรื่องความปลอดภัยของระบบสารสนเทศและข้อมูลลูกค้าเป็นศูนย์
	ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	 คู่ค้า	- ประกาศใช้นโยบายการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา/ลิขสิทธิ์ โดยกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานต้องรักษาและคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท รวมถึงเคารพและไม่ละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่น - จัดให้มีระบบการตรวจสอบการติดตั้งและใช้งานซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องในการทำงาน	- ดำเนินการสอบสวนเหตุการณ์ และดำเนินการตามมาตรการข้อบังคับการทำงานของบริษัทที่กำหนดไว้ หรือดำเนินการตามกฎหมาย - วางแผนปรับปรุงระเบียบปฏิบัติการใช้งานคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ซ้ำ	ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์	จำนวนการละเมิดลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ 1 ครั้ง โดยบริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขและกลไกการเยียวยาเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	- ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และ 35 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ - ไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหา แต่งตั้ง และพัฒนาอาชีพ - ส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้การอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ - จัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมโดยผู้พิการ เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเอง	วิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอย่างเหมาะสม	- ดำเนินการตามกฎหมาย - ชดเชยในรูปแบบตัวเงิน และมีใช้ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้มีการติดตามทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญเป็นประจำทุกปี ผ่านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อติดตาม ประเมิน และกำหนดมาตรการลดระดับความเสี่ยงลงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ พร้อมรายงานผลการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคณะทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อพิจารณากำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไป

3. การสร้างความเท่าเทียมทางอาชีพ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานด้วยนโยบายที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคม รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดห่วงโซ่อุปทาน เช่น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ให้ความเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความก้าวหน้าและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน การจัดสวัสดิการและบริหารจัดการความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

ในส่วนของการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน บริษัทให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การแบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ ฯลฯ บริษัทปฏิบัติต่อลูกจ้างและแรงงานอย่างยุติธรรม ให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่ากฎหมายแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้พิการ เพื่อสร้างโอกาสสร้างอาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ที่มั่นคง รวมทั้งดำเนินนโยบาย กำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สร้างความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวให้แก่พนักงานเจ้าของข้อมูล สามารถสรุปแนวทางการดำเนินงานได้ ดังนี้

