

บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

แนวทางการตรวจสอบ สถานะสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน



Tel. 1720
www.supalai.com
RM.13 Rev.0

สารบัญ

โครงสร้างการกำกับดูแลของกรรมการและผู้บริหาร	03
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	04
นโยบายและการดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน	06
กำหนดขอบเขตและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง	07
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	08
มาตรการการจัดการความเสี่ยงและบรรเทาผลกระทบ	12
ติดตามและทบทวนผลการดำเนินงาน	13
จัดตั้งกลไกการเยียวยาและการรับเรื่องร้องเรียน	14
การสื่อสารและการปลูกฝังความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชน	15
บรรณานุกรม	16

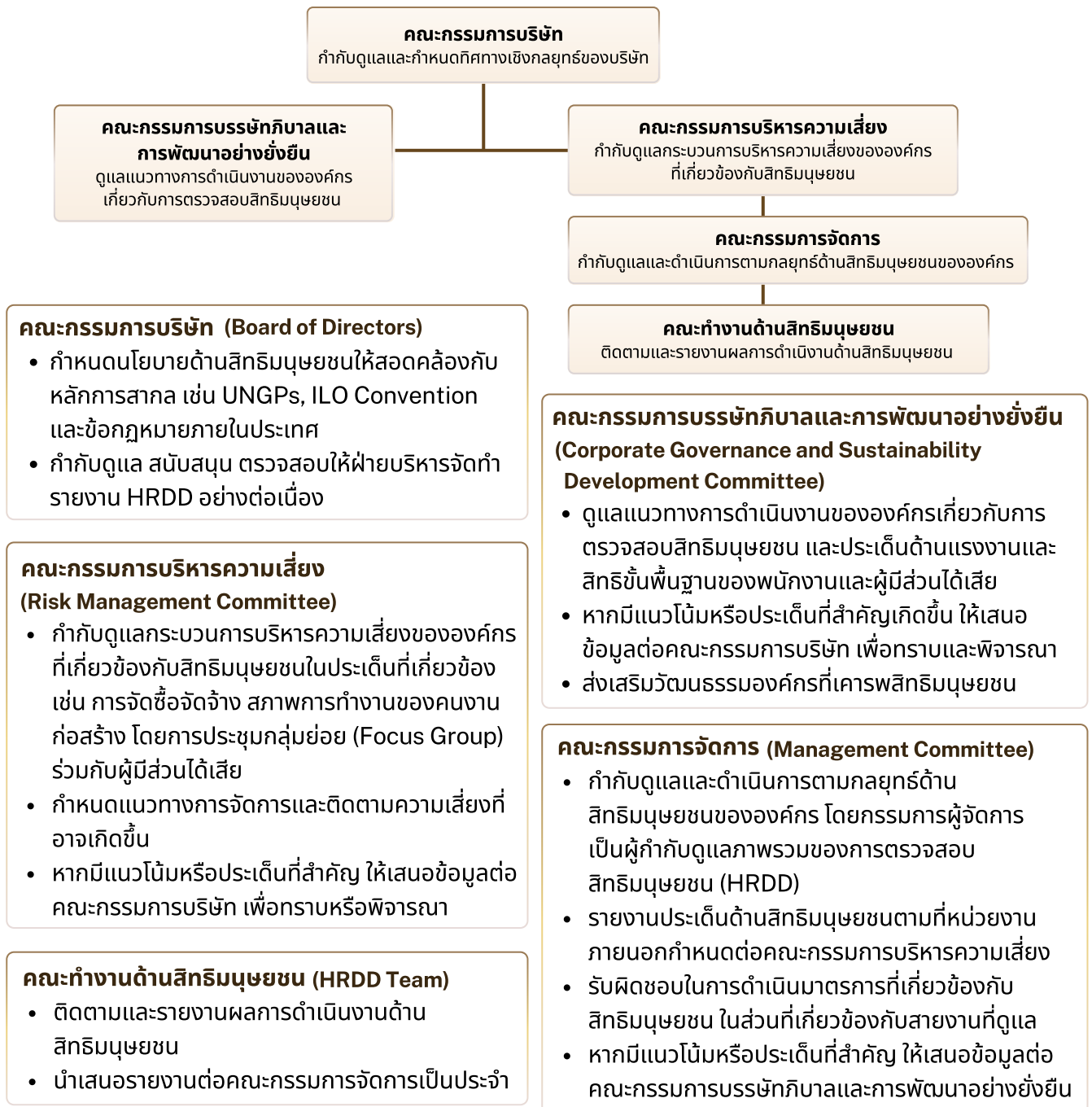


โครงสร้างการกำกับดูแลของ กรรมการและผู้บริหาร



กรอบการดำเนินงานด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (HRDD Framework)

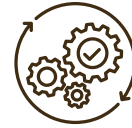
กรอบการกำกับดูแล การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนและจัดการกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนในระดับคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร



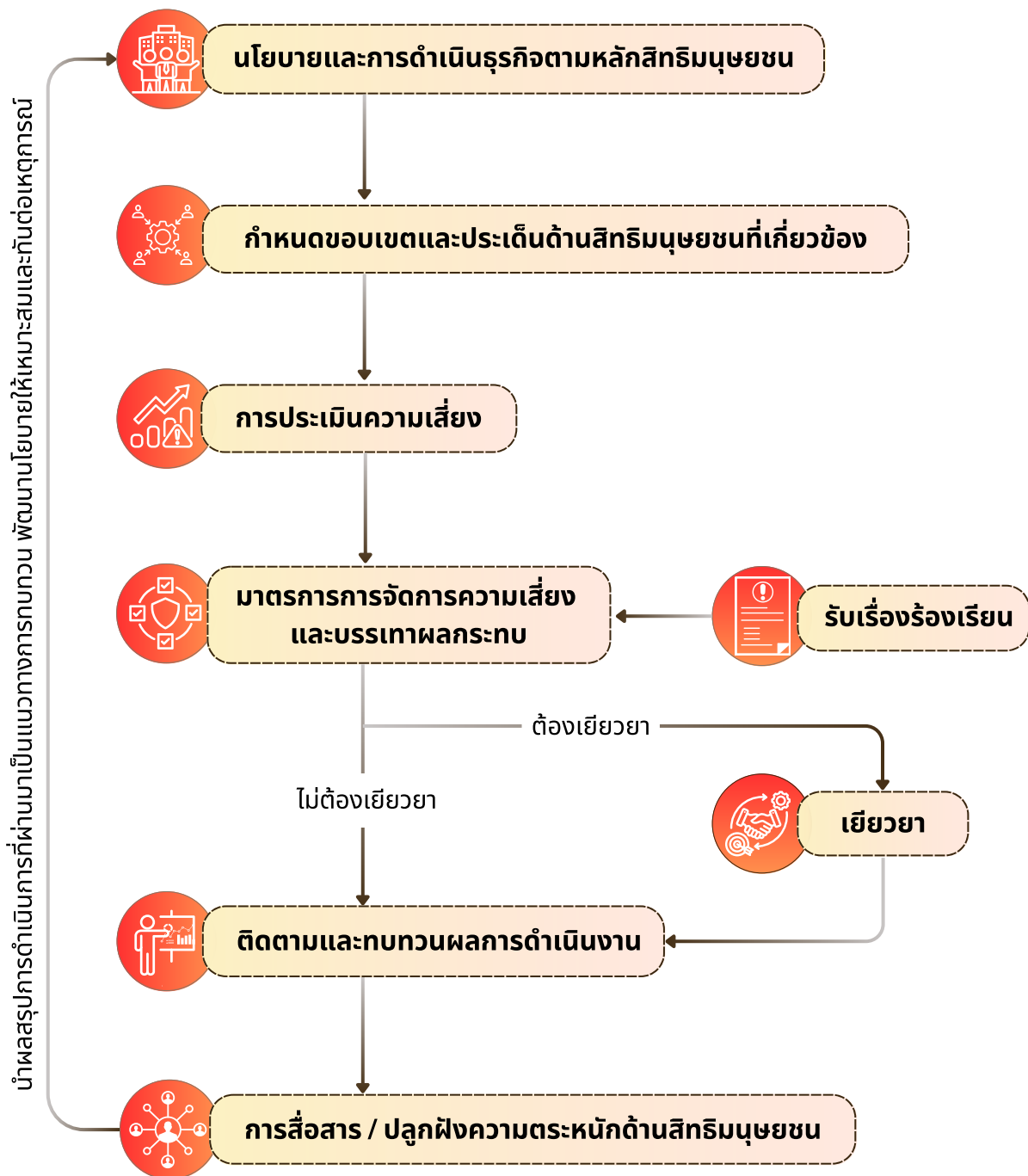
โครงสร้างนี้ช่วยให้การดำเนินงานด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการปกป้องสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียในทุกกระดับขององค์กร

การประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



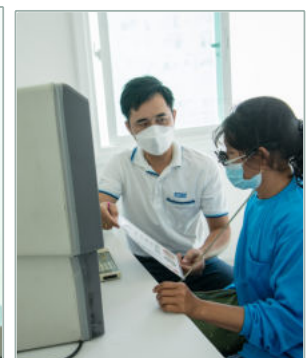
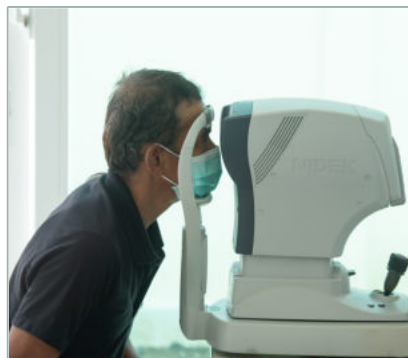
บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและประเมินประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การดำเนินงานขององค์กรไปจนถึงผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า และผู้รับจ้างภายนอก โดยมุ่งลดความเสี่ยงในเชิงรุกและจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านมาตรการบรรเทาผลกระทบ



ปันสุข กลางหนาว



แว่น สร้างสุข





นโยบายและการดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัท สุपालย์ จำกัด (มหาชน) เคารพต่อหลักการสิทธิมนุษยชน และยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมทั้งพนักงานในบริษัทย่อย บริษัทร่วม ต้องเคารพกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปลงทุน ต้องปฏิบัติตามนโยบายโดยทั่วกัน โดยต้องไม่กระทำการใดๆ และไม่ส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด โดยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตามหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน



ประเด็นสำคัญ

- **ปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเกณฑ์ต่างๆ ตามที่หน่วยงานกำกับภายนอกกำหนด**
บริษัทฯ มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการสากลทางด้านสิทธิมนุษยชน เช่น หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs), หลักสิทธิแรงงานพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด เป็นต้น
- **การกำหนดนโยบาย**
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- **การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย**
ปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือแรงงานข้ามชาติ โดยสร้างการมีส่วนร่วมที่เข้าถึงได้ง่าย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมในพื้นที่ เช่น การจัดประชุมย่อย หรือใช้แบบสอบถามที่เหมาะสม และกำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียที่โปร่งใส รวมถึงการป้องกันและเยียวยาในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนผูกพันกับพนักงานทุกระดับ** ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความตระหนักและจิตสำนึกด้านสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
- **การบูรณาการงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานขององค์กร** ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติตามนโยบายและเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด



กำหนดขอบเขตและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการตรวจสอบอย่างรอบด้าน เพื่อให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้แก่ พนักงานของบริษัทฯ แรงงานของผู้รับจ้างภายนอกและแรงงานคู่ค้า ลูกค้า ชุมชนท้องถิ่น และกลุ่มเปราะบาง เป็นต้น โดยพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิผู้พิการ สิทธิสตรี สิทธิเด็ก สิทธิด้านปลอดภัย และการต่อต้านการคุกคามรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และบริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิของชุมชนในการมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และยั่งยืน โดยบริษัทฯ ได้มีการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และติดตามผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาโครงการ



ประเด็นสำคัญ



การทบทวนหลักสิทธิมนุษยชน



กำหนดเป้าหมายและบริบท



ระบุห่วงโซ่คุณค่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ระบุประเด็นความเสี่ยง

• การทบทวนหลักสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

- ศึกษาหลักปฏิบัติระดับสากล และบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคม และมาตรฐานหลักสิทธิมนุษยชนสากล เช่น UNGPs, ILO เป็นต้น

• ระบุห่วงโซ่คุณค่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ศึกษากระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างละเอียด เพื่อระบุผู้มีส่วนได้เสียครบทุกฝ่าย และระบุห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างครบถ้วน
- จัดลำดับความสำคัญกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่า และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง

• กำหนดเป้าหมายและบริบท

- ระบุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและศึกษาบริบทขององค์กรที่กำลังดำเนินงานอยู่ เพื่อให้ทราบลักษณะของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

• ระบุประเด็นความเสี่ยง

- ศึกษาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างละเอียด เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงได้ครบถ้วน
- กำหนดช่องทางสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาปรับปรุงประเด็นความเสี่ยงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส
- ยึดถือหลักสิทธิแรงงานพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง การห้ามใช้แรงงานบังคับ การห้ามใช้แรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- ประเด็นความเสี่ยงมีความชัดเจน ครอบคลุม และครบถ้วนทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้การบริหารจัดการและป้องกันความเสี่ยงสามารถทำได้ตรงประเด็นที่สุด
- ความสอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมายและมาตรฐานสากลตามที่หน่วยงานกำกับภายนอกกำหนด เพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติตามแนวทางสากล เช่น UNGPs, ILO และสร้างความโปร่งใส ในการรายงานและติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน



การประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาระดับความรุนแรงของผลกระทบ และโอกาสที่จะเกิดการละเมิดต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและป้องกันความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ประเด็นสำคัญ

- ผู้มีส่วนได้เสีย หรือแรงงานของผู้รับเหมาช่วง ผู้จัดการวัสดุก่อสร้าง สามารถประเมินความเสี่ยงได้ โดยทำแบบประเมินตนเอง การตรวจเยี่ยมพื้นที่จริง และการสัมภาษณ์ โดยหัวหน้าของทุกฝ่ายเป็นผู้กำกับดูแล และรายงานผลต่อกรรมการจัดการบริษัท
- ดำเนินการตามกระบวนการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และกำหนดความถี่ในการทบทวนที่เหมาะสม
- ผู้มีส่วนได้เสียประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตามประเด็นความเสี่ยงที่กำหนดไว้
- ประเมินคะแนนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต้องพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่
 - โอกาสเกิด (Likelihood)
 - ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ควรพิจารณาจาก ขนาดผลกระทบ,ขอบเขต และเวลาในการแก้ไข



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **ข้อมูลที่มาของผลกระทบ**
 - ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดผลกระทบ
 - การเชื่อมโยงความเสี่ยงกับบริษัทฯ
 - เป็นต้นเหตุก่อให้เกิด
 - มีส่วนร่วมก่อให้เกิด
 - มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิด
- **ผู้ได้รับผลกระทบและรูปแบบผลกระทบที่ได้รับ** ในแต่ละประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และแยกผลกระทบทางลบที่มีโอกาสเกิด กับผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง
- **สรุปความเสี่ยงและประเมินผลกระทบ** โดยมีระดับความเสี่ยงทั้งภายในบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า จากการประเมินความรุนแรงของผลกระทบกับโอกาสเกิดผลกระทบ และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง



การประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน

หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : โอกาสเกิด (Likelihood)

ระดับ	ความน่าจะเป็น	ความถี่
5 (สูงมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมาก หรือ มากกว่า 40%	มากกว่า 10 ครั้ง/ปี หรือเกิดขึ้นเป็นประจำ
4 (สูง)	มีโอกาสเกิดขึ้นสูง หรือ 26% ถึง 40%	6-9 ครั้ง/ปี หรือเกิดขึ้นบ่อย
3 (ปานกลาง)	มีโอกาสเกิดขึ้นค่อนข้างสูง หรือ 10% ถึง 25%	3-5 ครั้ง/ปี หรือเกิดขึ้นบางครั้ง
2 (ต่ำ)	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย หรือ 6% ถึง 10%	2 ครั้ง/ปี หรือแทบไม่เคยเกิด
1 (ต่ำมาก)	แทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้น หรือประมาณ 5%	ไม่เกิน 1 ครั้ง/ปี

หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ผลกระทบ (Impact)

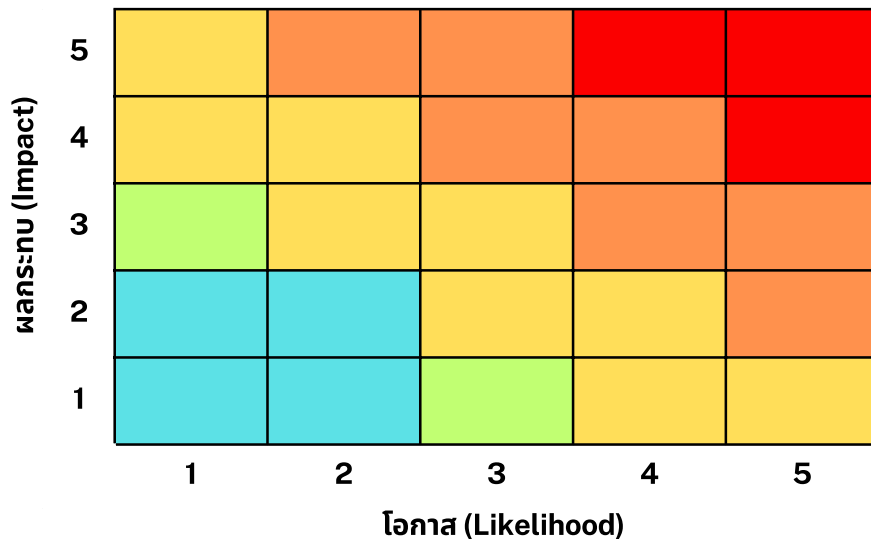
ระดับ	ลักษณะผลกระทบ	ขอบเขตผลกระทบ	ระยะเวลาในการแก้ไข
5 (สูงมาก)	ทำให้คุณภาพชีวิตลดลง ถึงขั้นเสียชีวิต หรือมีผลกระทบต่อ สุขภาพระยะยาว	กระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หรือ 100 คนขึ้นไป	ไม่สามารถฟื้นฟูสู่สภาพ เดิม หรือ ใช้เวลามากกว่า 5 ปี
4 (สูง)	ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ทั้งทางกายและใจอย่างสูง จนถึงขั้น หยุดงาน	กระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม หรือ 51-100 คน	ใช้เวลานานในการฟื้นฟูสู่ สภาพเดิม 3-5 ปี
3 (ปานกลาง)	ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ทั้งทางกายและใจ จำต้องเข้ารับการ รักษาทางการแพทย์	กระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย 1-2 กลุ่ม หรือ 21-50 คน	ใช้เวลาในการฟื้นฟูสู่ สภาพเดิม 1-3 ปี
2 (ต่ำ)	ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือ สุขภาพ ทั้งทางกายและใจเล็กน้อย ทำให้ต้อง ปฐมพยาบาล	กระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย 1-2 กลุ่ม หรือ 6-20 คน	ใช้เวลาในการฟื้นฟูสู่ สภาพเดิม น้อยกว่า 1 ปี
1 (ต่ำมาก)	แทบไม่มีผลกระทบทางกายหรือเพียง ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ	กระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย 1 กลุ่ม หรือไม่เกิน 5 คน	สามารถฟื้นฟูสู่สภาพเดิม ได้ทันที



การประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน

เมทริกซ์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินการโดยอิงตามเมทริกซ์ที่แสดงไว้ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ



สี	ตารางแสดง ระดับความรุนแรงของความเสี่ยง
แดง	ระดับความรุนแรงสูงมาก ต้องหยุดดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและใช้มาตรการควบคุมระดับสูง และติดตาม ประเมินอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องหาวิธีลดโอกาสเกิด กับผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ส้ม	ระดับความรุนแรงสูง ต้องมีการควบคุมสูง ทำการติดตามและประเมินอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องหาวิธีลดโอกาสเกิดกับผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
เหลือง	ระดับความรุนแรงปานกลาง ความเสี่ยงระดับยังยอมรับได้ แต่ต้องมีแผนควบคุมหรือจัดการ พิจารณาถึงผลสะสมของความเสี่ยงว่าอาจจะลุกลามบานปลายได้
เขียว	ระดับความรุนแรงต่ำ - ต่ำมาก ความเสี่ยงระดับยอมรับได้ ควรต้องประเมินความเสี่ยงเป็นระยะ เพื่อพิจารณาผลสะสมของความเสี่ยงที่อาจลุกลามได้บานปลายได้
ฟ้า	



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของคู่ค้าและผู้รับเหมา





มาตรการการจัดการความเสี่ยงและ บรรเทาผลกระทบ

บริษัทฯ จัดทำแผนเพื่อลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากลตามที่หน่วยงานกำกับภายนอกกำหนด โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นให้การแก้ไขและป้องกันผลกระทบเหล่านี้ ถูกบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนและปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ



ประเด็นสำคัญ



- **จัดการประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม**
 - มาตรการ ยับยั้ง โดยการยุติกิจกรรมที่ก่อให้เกิดหรือสนับสนุนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทันที
 - มาตรการ ป้องกัน และลดความเสี่ยงที่จะเกิดผลกระทบทางลบ
 - มาตรการ บรรเทา ผลกระทบทางลบที่อาจเกิดให้เหลือน้อยที่สุด
- **บูรณาการแนวทางแก้ปัญหาให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ** เพื่อให้ทุกขั้นตอนได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึง:
 - พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบ นำเสนอแนวทางการจัดการผลกระทบต่อหัวหน้างานและผู้บริหารสายงานตามลำดับ
 - แนวทางการกำกับดูแลและการดำเนินงานต้องมีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง
 - กระบวนการตัดสินใจภายในกรณีที่จะเกิดผลกระทบต่อเนื่อง ต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาตัดสินใจ

กำหนดตัวชี้วัด:

KRI / KPI	สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	ประโยชน์ที่ได้รับ
1.จำนวนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ระบุได้จากการประเมินและตรวจสอบในธุรกิจหลักและห่วงโซ่อุปทาน	GRI 412-2, ILO Convention No.29, 105: การใช้แรงงานบังคับ	ประเด็นเช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือการกักขัง
2.จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ	GRI 102-17, ILO Convention 100, 111: การไม่เลือกปฏิบัติ	วัดประสิทธิภาพของช่องทางร้องเรียน
3.จำนวนของพนักงานและซัพพลายเออร์ที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	GRI 412-2, ILO Recommendation 195: ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	สะท้อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน
4.จำนวนกรณีฟ้องร้องหรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในชั้นศาลหรือนิติศาสตร์	GRI 419-1: Non-compliance with laws and regulations	ความเสี่ยงต่อชื่อเสียงและต้นทุนทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน** สามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ
- **ผลลัพธ์จากการดำเนินงาน** ที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการลดความเสี่ยงและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม



ติดตามและทบทวนผลการดำเนินงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในบริษัทฯ จะดำเนินการติดตามและทบทวนมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนในทุกประเด็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการดังกล่าวได้รับการปรับปรุงและแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมประเมินประสิทธิผลของมาตรการป้องกัน และกลไกแก้ไขความเดือดร้อนผ่านตัวชี้วัด เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน



ประเด็นสำคัญ

- **ติดตาม วิเคราะห์ และปรับปรุงการดำเนินงาน**
 - ผู้บริหารสายงานและหัวหน้างานติดตามการดำเนินงานภายในบริษัทฯ และการมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบเป็นระยะ โดยความถี่ต้องสอดคล้องกับประเด็นปัญหานั้น และอ้างอิงตัวชี้วัดเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเหมาะสม
 - ส่วนงานบริหารความเสี่ยง วิเคราะห์ข้อมูลและนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
- **ทบทวนมาตรการปฏิบัติและตัวชี้วัด**
 - ดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมป้องกันการสะสมของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
- **รับฟังความคิดเห็นและเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบทั้งภายในและภายนอก**
 - เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการติดตามที่ครบถ้วนและถูกต้อง



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **ยกระดับประสิทธิภาพของกลไกการตรวจสอบและทบทวน**
เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน**
ผลการประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการ รวมถึงปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัด โดยรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง



ภาพโครงการศุภาลัย "สร้างดี" มอบอุปกรณ์ IT แก่โรงเรียนขาดแคลน
เสริมการเรียนรู้เท่าเทียม ร่วมลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัล





จัดตั้งกลไกการเยียวยาและ การรับเรื่องร้องเรียน

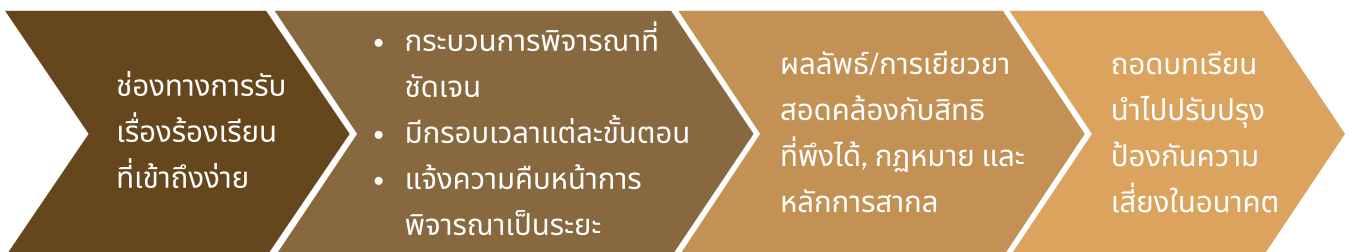
บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการฟื้นฟู/เยียวยา ทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือด้านการเงินและการสนับสนุนในรูปแบบอื่นๆ เพื่อบรรเทาผู้ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่เป็นสาเหตุของการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้บริษัทฯ มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ง่าย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งวางแนวทางการเยียวยาที่ เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว



ประเด็นสำคัญ

- **กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์**
 - มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือได้สะดวก รวดเร็ว โดยแจ้งข้อมูลมาที่เบอร์ 1720
- **กลไกปกป้องผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์**
 - บริษัทฯ มุ่งเน้นการรักษาความลับและให้ความปลอดภัยกับผู้ร้องเรียน เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบเกิดความไว้วางใจและกล้าแสดงความคิดเห็นตามนโยบายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- **ติดตามความคืบหน้าการพิจารณาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างต่อเนื่อง**
 - พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงกลไกการเยียวยาให้มีประสิทธิภาพ

• กระบวนการ พิจารณา/จัดการข้อร้องเรียน



- มีความเป็นธรรมและโปร่งใส
 - การดำเนินงานสอดคล้องตามข้อกฎหมาย
 - อยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมและการเจรจา



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **รายงานข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน** โดยจัดทำเป็นรายประเด็น พร้อมกับรายละเอียดผลกระทบของแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน
- **รายงานแนวทางการแก้ไขและความคืบหน้า** ของแต่ละประเด็น เพื่อแสดงถึงการตอบสนองและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม
- **รายงานผลดำเนินงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง**



การสื่อสารและการปลูกฝัง ความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน โดยสื่อสารผลการประเมินและการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไปยังผู้ได้รับผลกระทบและสาธารณชนอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นทั้งการรายงานอย่างเป็นทางการ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์บริษัทฯ รายงานประจำปี (56-1 One Report) และกิจกรรมพบปะชุมชน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบความโปร่งใส ในการดำเนินงานได้



ประเด็นสำคัญ

- **ภาพรวมแนวทางการจัดการผลกระทบ**
 - เปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับวิธีการจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะเมื่อเกิดผลกระทบรุนแรง พร้อมอธิบายมาตรการแก้ไขและเยียวยาอย่างชัดเจน
- **สื่อสารต่อเนื่องด้วยความถี่ที่เหมาะสม**
 - มีข้อมูลที่ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถติดตามและสามารถประเมินผลการตอบสนองได้
- **การเข้าถึงข้อมูล**
 - จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบ หรือผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้รับข้อมูลที่จำเป็นอย่างเหมาะสม รวมถึงวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการสื่อสารนั้นๆ ด้วย
- **สื่อสารและสร้างความตระหนัก**
 - สื่อสารทั้งภายในบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกระดับและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด



ผลลัพธ์ที่ต้องการ

- **สร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพสิทธิมนุษยชน**

โดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียตระหนักและปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวในทุกขั้นตอนอย่างแท้จริง
- **เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและครบถ้วน**

รายงานสรุปผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแนวทางการเยียวยา ที่บริษัทฯ เปิดเผยจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่าย เพื่อตรวจสอบความคืบหน้า ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความโปร่งใสในการดำเนินงานได้

บรรณานุกรม

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs):

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

International Labour Organization (ILO):

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf

Universal Declaration of Human Rights (UDHR):

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

สำหรับบริษัทจดทะเบียน: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566)

<https://www.sec.or.th/TH/Documents/Seminars/HRDDforListedCompanies.pdf>



SUPALAI

บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

 1720



<https://www.supalai.com/about/governance/employee-human>