

รายงานสรุปผล |

การประเมินผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชนในกลุ่มลูกค้าธุรกิจ ของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

จัดทำโดย: บริษัท อีอาร์เอ็ม-สยาม จำกัด

วันที่: 23 กรกฎาคม 2568

Sustainability is our business



สารบัญ

1. ความเป็นมาของโครงการ
2. กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
3. ผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มพนักงานของคู่ค้าธุรกิจของบริษัท CPF
4. ข้อเสนอแนะในการจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

1. ความเป็นมาของโครงการ

เหตุผลการดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ในกลุ่มพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ



เสริมสร้างความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน

เพื่อให้การปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าธุรกิจสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนของ CPF



ลดความเสี่ยงทางธุรกิจ

เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงบริษัท การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือการดำเนินงาน



ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและมาตรฐานความยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย



ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจ

เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน



เสริมสร้างเอกลักษณ์และความสามารถในการแข่งขันของ CPF

เพื่อดำเนินพันธกิจของบริษัทที่มีความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล

2. กระบวนการประเมินผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชน

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA)

วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบโดยตรงผ่านการมีส่วนร่วมอย่างครอบคลุมของผู้ทรงสิทธิ์

ขอบเขตการประเมิน

HRIA พิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจเพื่อระบุความเสี่ยงประเมินความเสี่ยง และพัฒนากลยุทธ์ในการบรรเทาผลกระทบ

แนวทางการประเมิน

ดำเนินการสำรวจผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อพนักงานของคู่ค้า ผ่านการสำรวจออนไลน์ และการลงพื้นที่สำรวจ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า ทั้งนี้ การสำรวจไม่มีการบันทึกข้อมูลส่วนตัวหรือเปิดเผยตัวตน เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ และป้องกันการระบุตัวตน

ผลการประเมิน

ผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการปิดช่องว่าง ป้องกันการเกิดซ้ำ และลดความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมิน

แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ประเด็นสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน



กลุ่มคู่ค้าธุรกิจของบริษัทและสิทธิมนุษยชนสำคัญที่ระบุในการประเมิน HRIA ประจำปี 2567

กลุ่มคู่ค้าธุรกิจของบริษัท

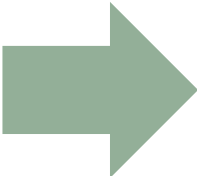
-  ส่วนประกอบอาหาร
-  บรรจุภัณฑ์
-  เคมีภัณฑ์
-  เชื้อเพลิง
-  เครื่องจักรกล
-  วัตถุดิบอาหารสัตว์

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าธุรกิจของบริษัท

-  สภาพการจ้างงาน
-  เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
-  สภาพการทำงาน
-  การเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม (ทางเพศและ/หรือทางวาจา)
-  อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
-  การจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย

การระบุขนาดตัวอย่าง

จำนวนคู่ค้าธุรกิจ กลุ่ม Tier-1 Suppliers
1,752



หลักการพื้นฐานการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ โดย Kerlinger

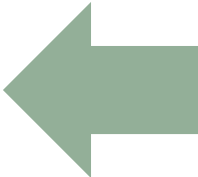
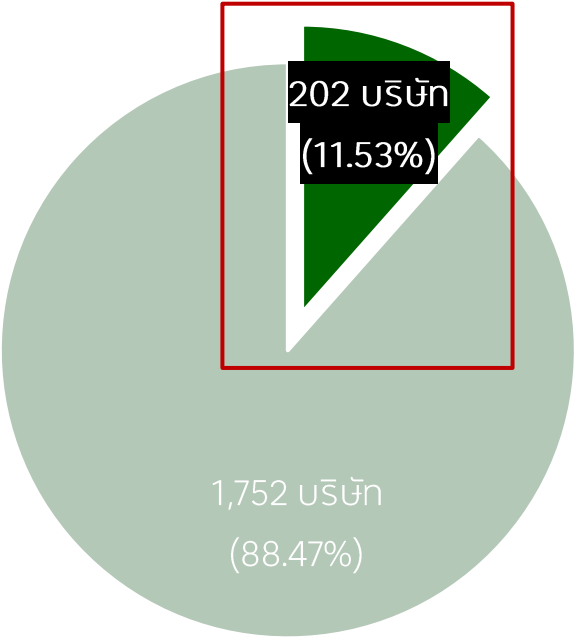
จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง
100	25% ของประชากรทั้งหมด
1,000	10% ของประชากรทั้งหมด
100,000	1% ของประชากรทั้งหมด

อ้างอิง: Kerlinger. Fred N. *Foundation of Behavioral Research*. 3rd ed. CBS Publishing Japan 1986.



ขนาดตัวอย่าง	จำนวนเป้าหมาย
--------------	---------------

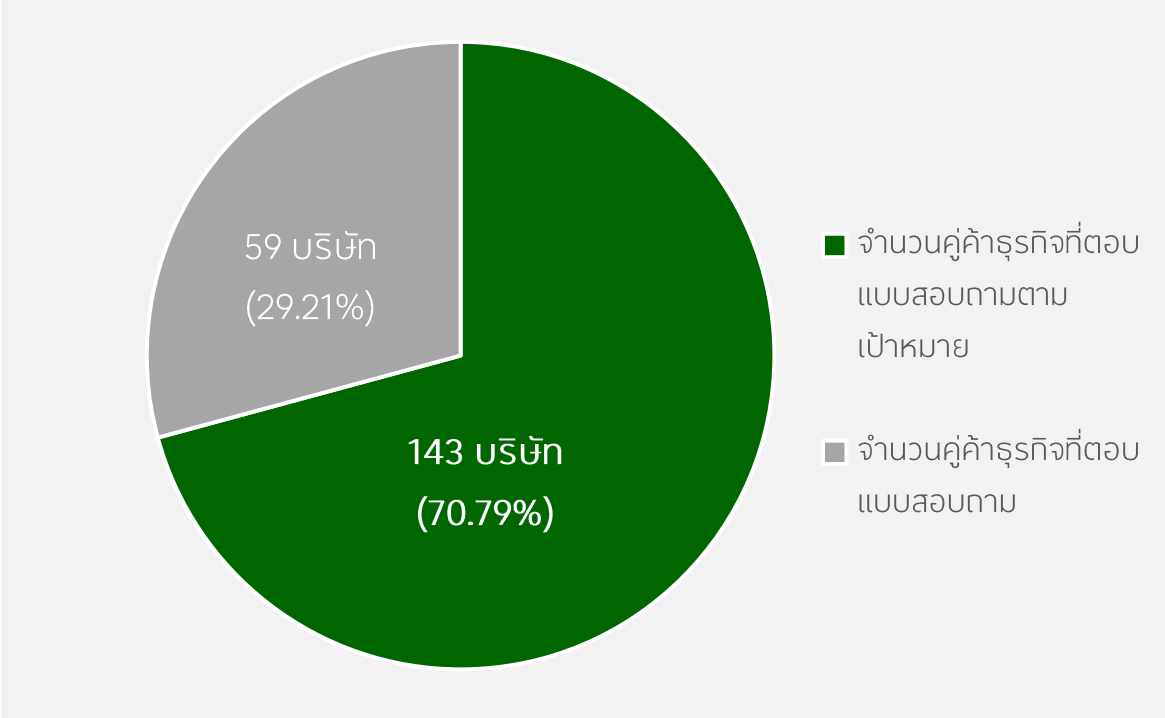
กลุ่มคู่ค้าธุรกิจ	176	202
-------------------	-----	-----



■ จำนวนเป้าหมาย ■ จำนวนคู่ค้าธุรกิจทั้งหมด

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ

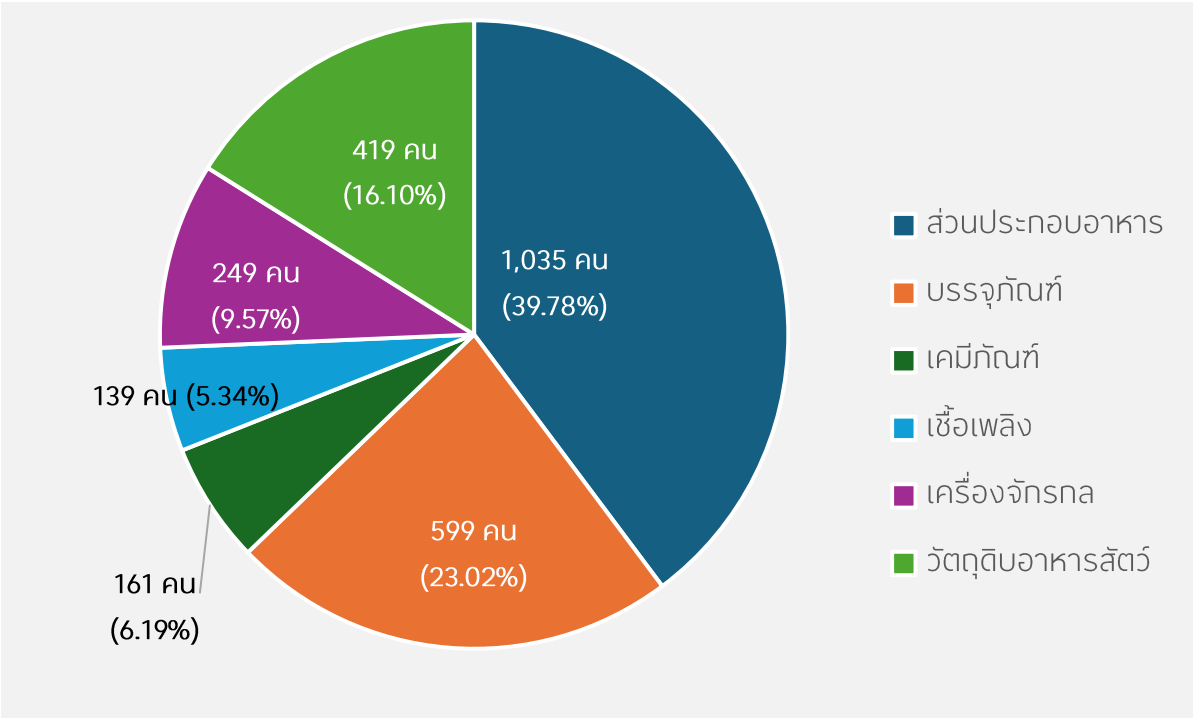
จำนวนบริษัทของคู่ค้าธุรกิจที่เข้าร่วมการประเมิน (%)



สัดส่วนบริษัทที่เข้าร่วมการประเมิน:
71% (143 บริษัท จาก 202 บริษัทตามเป้าหมาย)

หมายเหตุ: คู่ค้าธุรกิจบางรายไม่ได้เข้าร่วมการประเมินเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกลุ่มเกษตรกรขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งระยะเวลาของการเก็บแบบสำรวจอยู่ในช่วงพักหลังการเก็บเกี่ยวและไม่มีแรงงาน จึงทำให้ไม่มีการตอบกลับแบบสำรวจในบางราย

จำนวนพนักงานของคู่ค้าธุรกิจที่เข้าร่วมการประเมิน (%)



สัดส่วนการเข้าร่วมประเมินของพนักงานของคู่ค้า:
86% (2,615 คน จาก 3,026 คน)

หมายเหตุ: หลังจากตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล ได้คัดกรองชุดคำตอบที่ไม่ผ่านมาตรฐานออก ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล HRIA คือ 2,602 ตัวอย่าง จากทั้งหมด 2,615 ตัวอย่าง

สรุปขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มคู่ค้าธุรกิจ

กลุ่มคู่ค้าธุรกิจ	จำนวนบริษัทคู่ค้าธุรกิจ (บริษัท)		ร้อยละของบริษัทคู่ค้าที่มีพนักงานตอบแบบสำรวจครบถ้วนตามเป้าหมาย	จำนวนพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ (คน)		ร้อยละของการตอบแบบสำรวจของพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ	ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ผล HRIA(4)
	เป้าหมาย	การตอบกลับ		เป้าหมาย(1)	การตอบกลับ		
ส่วนประกอบอาหาร	51	50	98%	958	1,038	108%	1,035
บรรจุภัณฑ์	21	21	100%	484	600	124%	599
เคมีภัณฑ์	10	7	70%	182	162	89%	161
เชื้อเพลิง	17	11	65%	173	141	82%	139
เครื่องจักรกล	18	15	83%	252	252	100%	249
วัตถุดิบอาหารสัตว์	85	39	46%(2)	977	422	43%(2)	419
ทั้งหมด	202	143	71%(3)	3,026	2,615	86%	2,602

- หมายเหตุ:
- (1) การสุ่มตัวอย่างพนักงานจากแต่ละบริษัทคู่ค้า กำหนดที่ร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด แต่ไม่เกิน 25 คนต่อบริษัท (อ้างอิงตามระเบียบวิธีวิจัยของ Kerlinger)
 - (2) กลุ่มคู่ค้าธุรกิจที่จัดหาวัตถุดิบอาหารสัตว์ ได้รับการตอบกลับจากร้อยละ 43 ของบริษัทที่ระบุไว้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 46 ของจำนวนพนักงานในกลุ่มนี้ จำนวนการตอบกลับที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากข้อจำกัดเฉพาะของกลุ่ม เช่น ลักษณะธุรกิจของคู่ค้าที่เป็นกับกลุ่มเกษตรกรขนาดกลางและเล็ก และช่วงเวลาสำรวจตรงกับช่วงพักหลังการเก็บเกี่ยว คณะผู้ดำเนินงานจึงตัดสินใจการเก็บข้อมูลของกลุ่มนี้เพื่อให้เป็นไปตามกรอบเวลาของโครงการ
 - (3) เมื่อพิจารณาตามหลักการวิจัยเชิงสำรวจในศาสตร์สังคมศาสตร์ พบว่า มีอัตราการตอบกลับแบบสำรวจของบริษัทคู่ค้าธุรกิจที่ร้อยละ 71 ในขณะที่อัตราการตอบของพนักงานของคู่ค้าคิดเป็นร้อยละ 86 เมื่อเทียบกับจำนวน เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น ซึ่งถือว่าอยู่ในมาตรฐานการวิจัยที่ยอมรับได้ ตามตาม Babbie (1990), Fowler (2013) และ Dillman et al. (2014) ระบุว่าอัตราการตอบกลับ 60% ถือว่าน่าพอใจ และ 70% ถือว่าดีมาก ขณะที่ Bradburn & Sudman (1979) และ Groves et al. (2009) ระบุว่า ในการวิจัยภาคสนามสามารถสรุปการเก็บข้อมูลได้เมื่ออัตราการตอบกลับไม่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ หรือเมื่อทรัพยากรที่ ใช้เกินกว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากข้อมูลเพิ่มเติม
 - (4) จากการคัดกรองข้อมูลเบื้องต้น พบว่าข้อมูลการตอบกลับบางชุดคำตอบไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดสำหรับการวิเคราะห์ จึงมีการตัดชุดข้อมูลเหล่านั้นออก ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์จึงแตกต่างจากจำนวนการตอบกลับแบบสำรวจที่ได้รับทั้งหมด

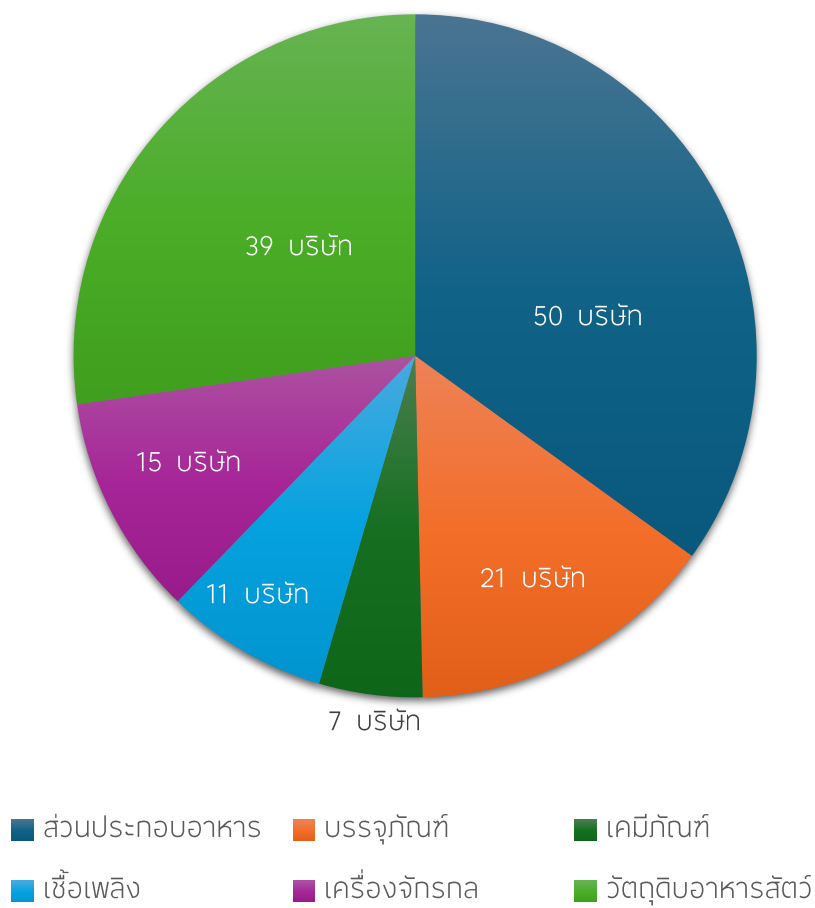
เอกสารอ้างอิง:

- A. Babbie, E. (1990). Survey Research Methods (2nd ed.). Wadsworth.
- B. Fowler, F. J. (2013). Survey Research Methods (5th ed.). SAGE Publications.
- C. Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method (4th ed.). Wiley.
- D. Bradburn, N. M., & Sudman, S. (1979). Improving Interview Method and Questionnaire Design.
- E. Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). Survey Methodology (2nd ed.).

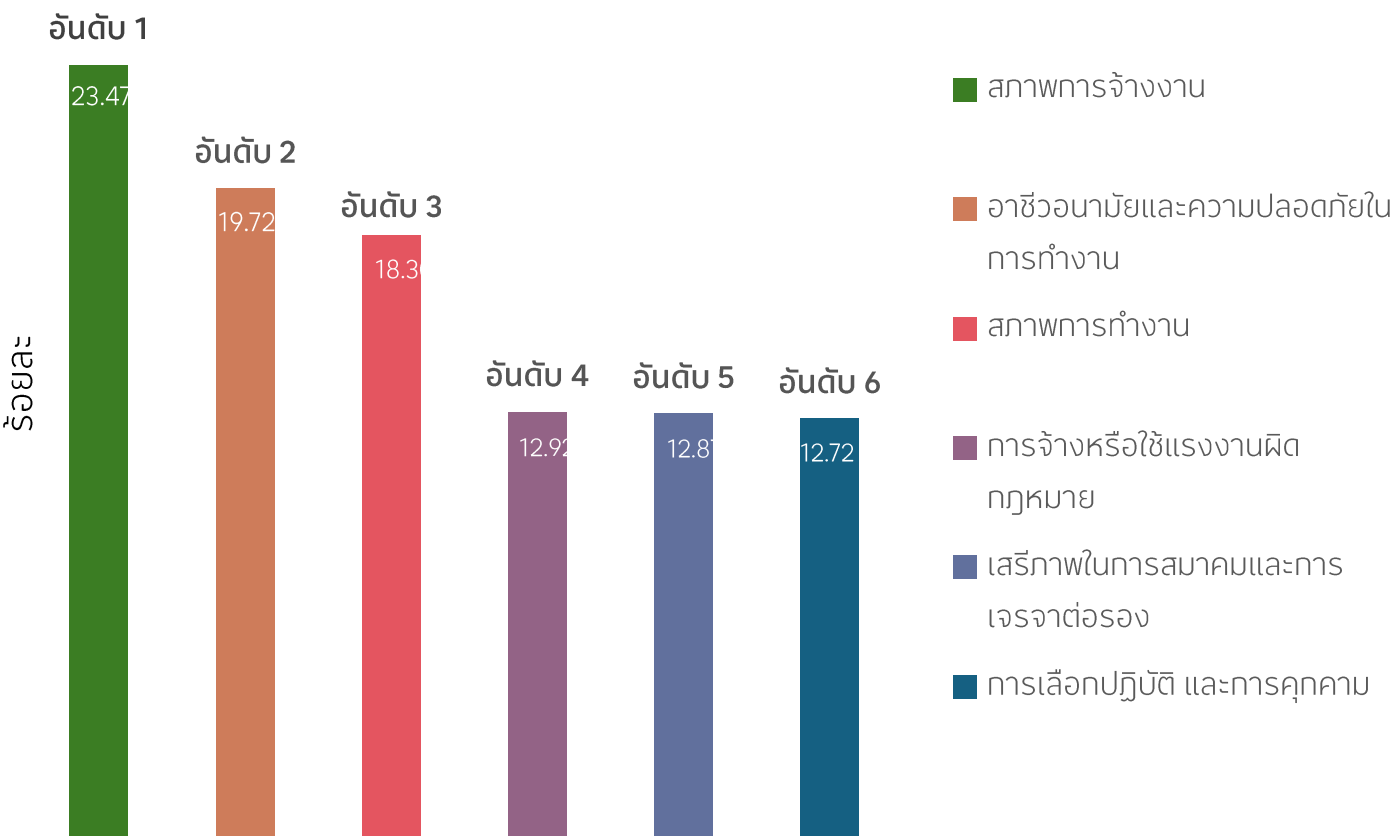
3. ผลการประเมินผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชนในกลุ่มพนักงาน ของคู่ค้าธุรกิจของ CPF

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

การตอบกลับของผู้ค้าจำแนกตามรายการกลุ่ม



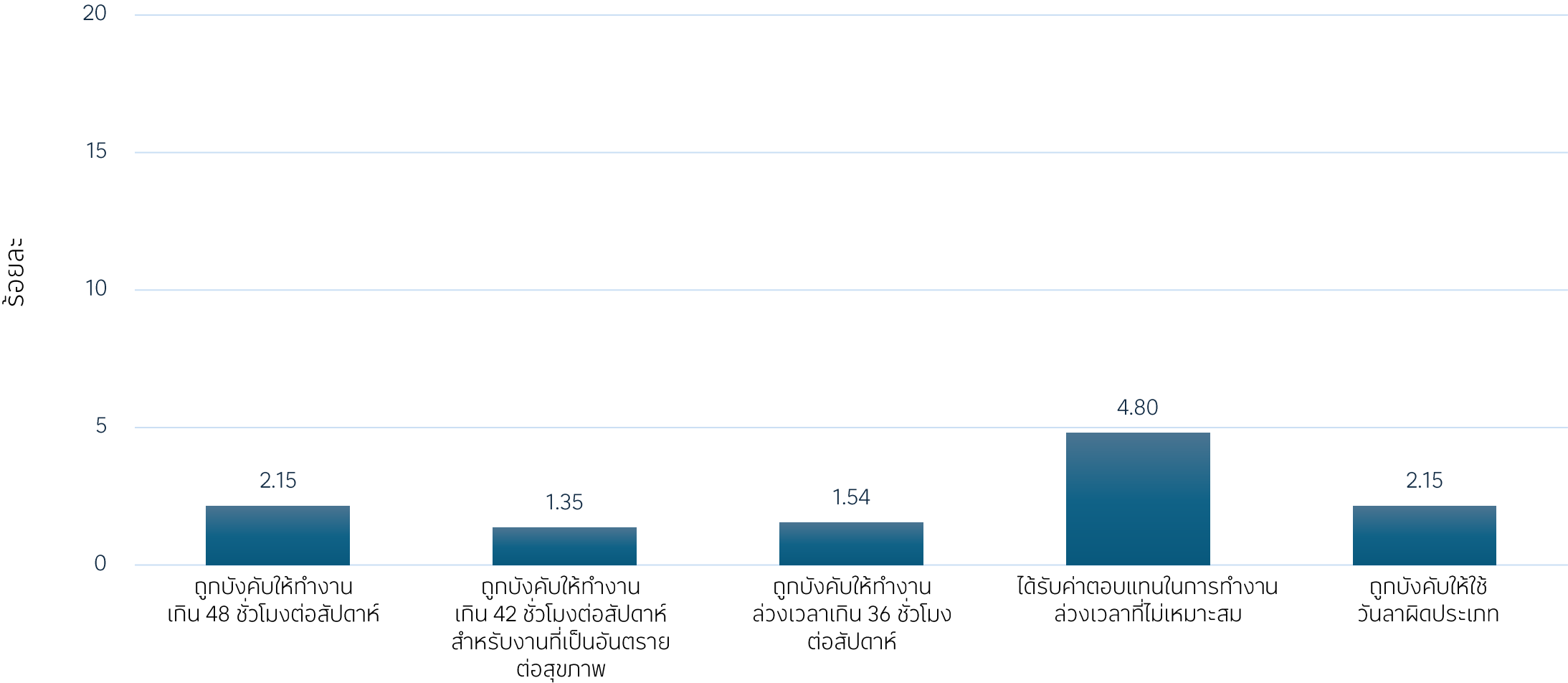
การจัดลำดับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่บริษัทคู่ค้าควรให้ความสำคัญ



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 2,602 คน

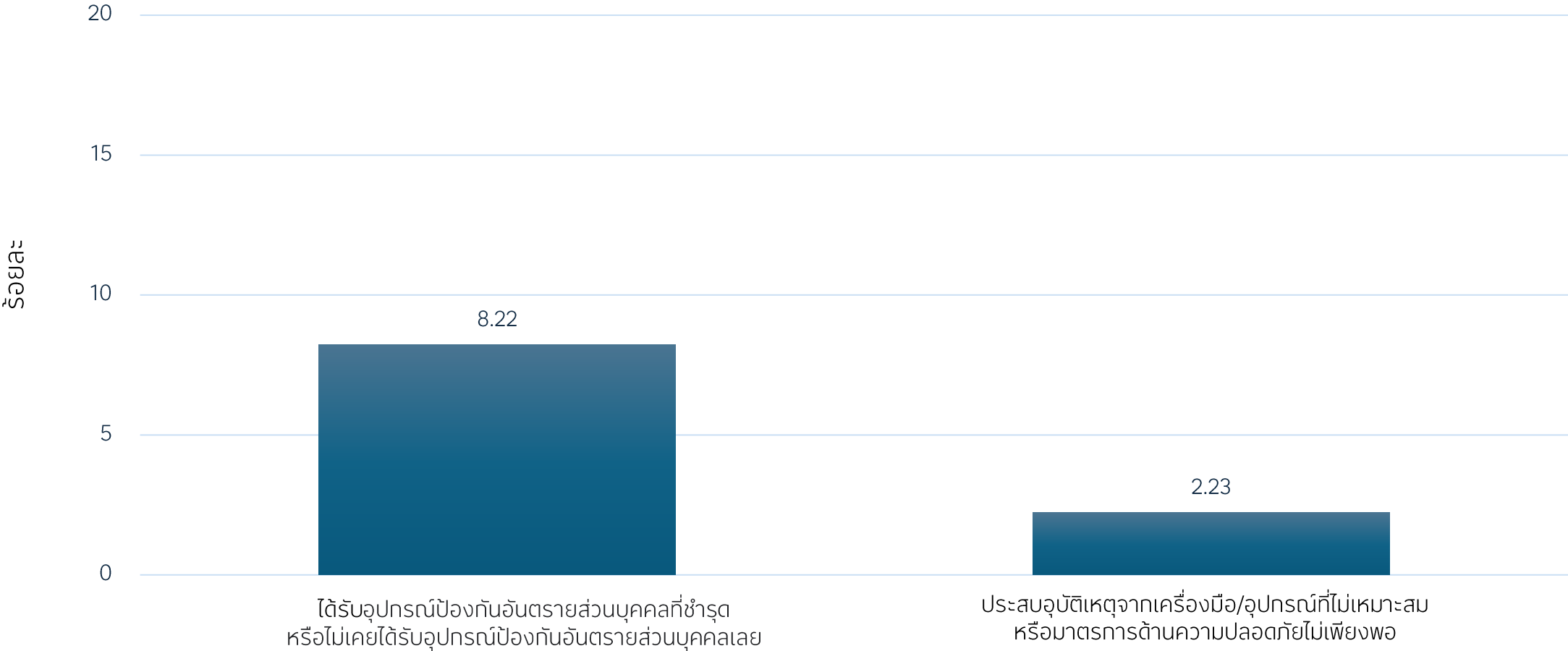
ประเด็นด้านสภาพการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



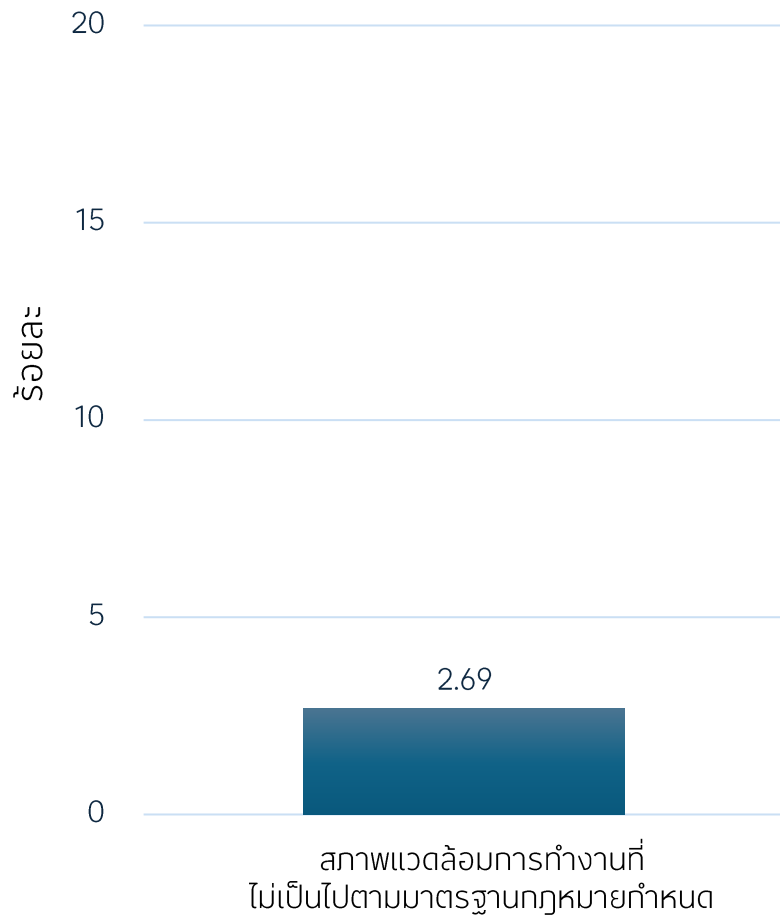
ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ประเด็นด้านสภาพการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

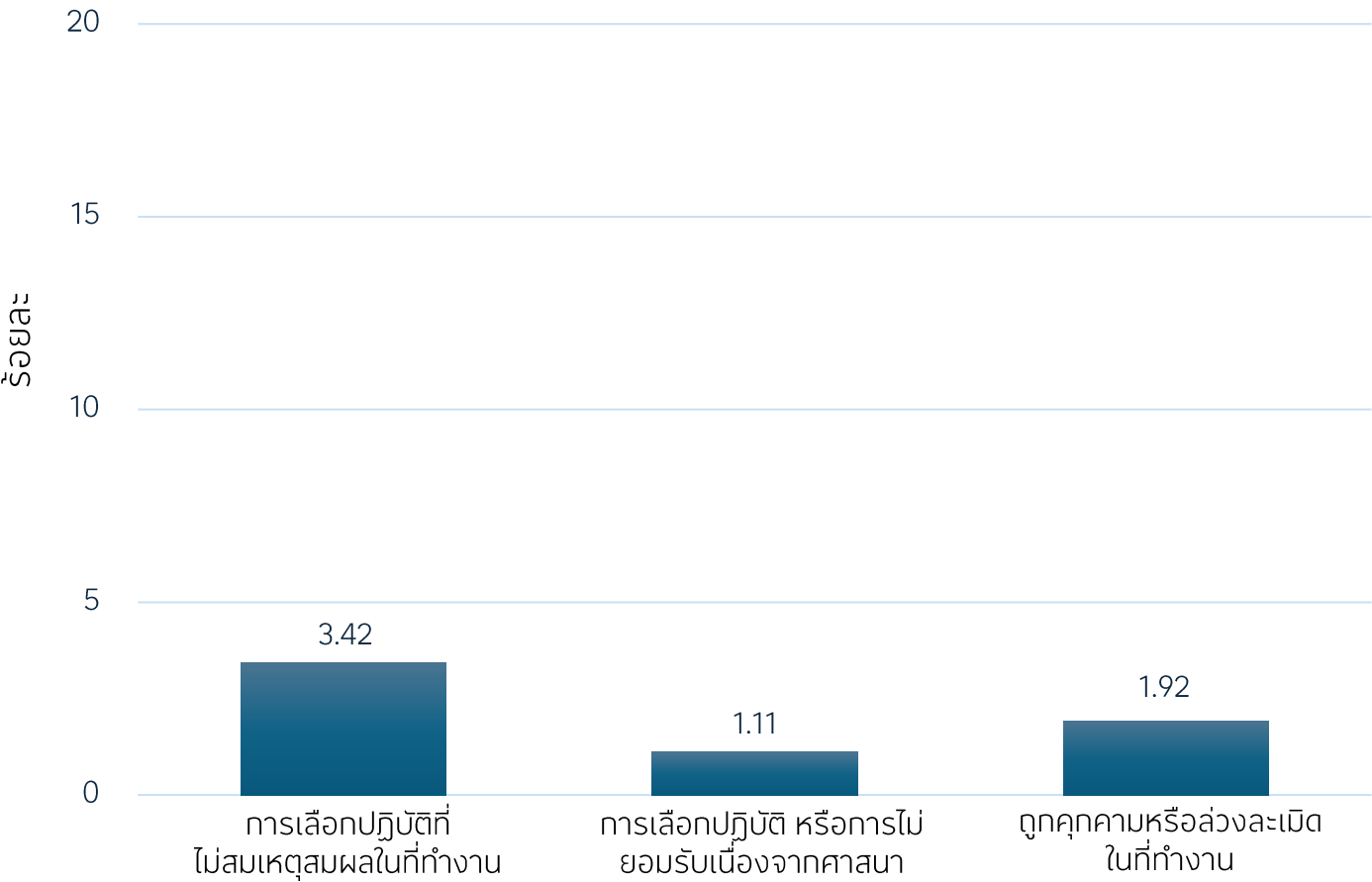


ประเด็นด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

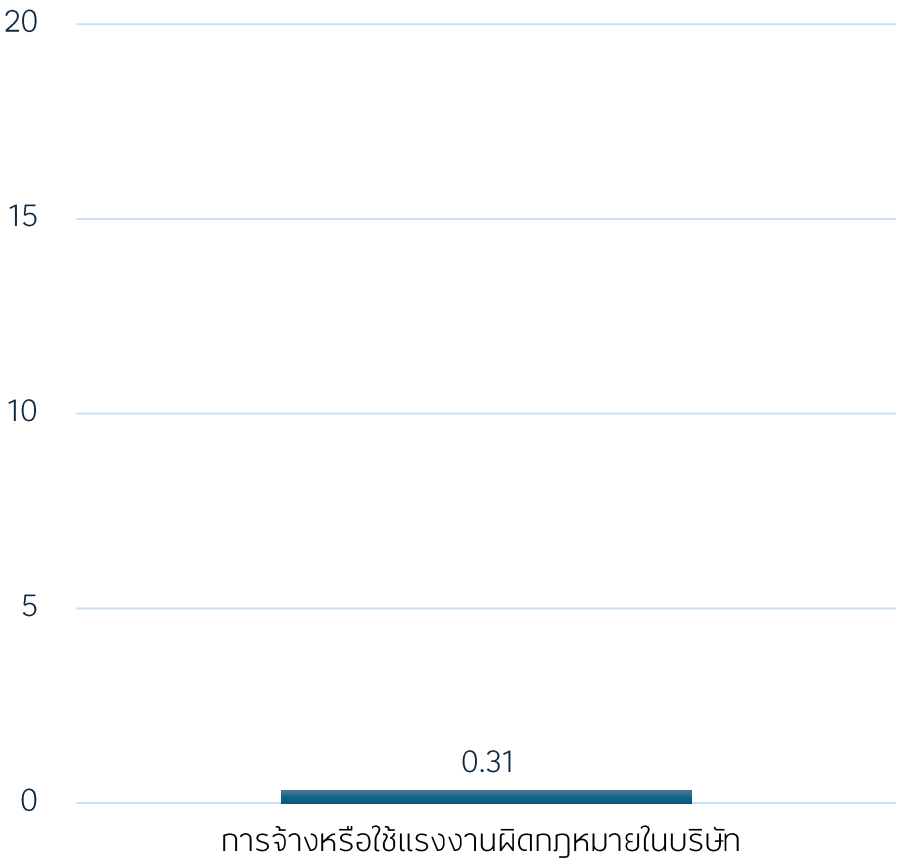


ประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ประเด็นเนกาการจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย



ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางและ มาตรการที่บริษัทของคู่ค้าควรให้ความสำคัญ

“บริษัทควรมีการอบรมให้ความรู้พนักงานในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมการประเมินความเข้าใจของพนักงานเพื่อจะได้ทราบว่าควรให้ความสำคัญประเด็นใด” - ชุมติจส่วนประกอบอาหาร

“ต้องการให้บริษัทให้ความสำคัญประเด็นความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน” - ชุมติจส่วนประกอบอาหาร

“ควรเพิ่มช่องทางในการเสนอความคิดเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น” - ชุมติจบรรจุภัณฑ์

“ความปลอดภัยของพนักงานและการจ้างงานอย่างเป็นธรรมควรเป็นประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญ” - ชุมติจบรรจุภัณฑ์

“ควรมีการกำหนดสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน” - ชุมติจเคมีภัณฑ์

“ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้พนักงานรับทราบเพิ่มเติมและดำเนินการเป็นประจำ” - ชุมติจเคมีภัณฑ์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางและ มาตรการที่บริษัทของคู่ค้าควรให้ความสำคัญ

“อยากให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้าเยี่ยมชมสภาพการทำงานของพนักงาน” - รุทกิจเชื้อเพลิง

“ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน” - รุทกิจเชื้อเพลิง

“ต้องการให้บริษัทมีการแจ้งหรือสื่อสารเมื่อมีมาตรการหรือกฎระเบียบเพิ่มเติมในด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ” - รุทกิจเครื่องจักรกล

“พนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งควรมีสิทธิ์ในการแสดงออกเท่าเทียมกัน” - รุทกิจเครื่องจักรกล

“พนักงานควรได้รับสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายกำหนดจากบริษัท ไม่ต้องการให้มีการเสี่ยงปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้” - รุทกิจวัตถุดิบอาหารสัตว์

“ทุกองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความแตกต่างกันในเชื้อชาติ ภาษา และอุปนิสัย ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดการบริหารที่ดี”
- รุทกิจวัตถุดิบอาหารสัตว์

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและระดับผลกระทบ

ระดับผลกระทบ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
คะแนน	3.26 – 4.00	2.51 – 3.25	1.76 – 2.50	1.00 – 1.75

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	จำนวนพนักงานของคู่ค้าธุรกิจที่เคยประสบหรือพบเห็น กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	ระดับผลกระทบ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงาน	- พนักงาน 246 คน หรือ 9.45% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน 102 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	2.01
สภาพการจ้างงาน	- พนักงาน 193 คน หรือ 7.42% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านสภาพการจ้างงาน 134 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	1.93
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม	- พนักงาน 115 คน หรือ 4.42% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม 77 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	1.95
เสรีภาพในการสมาคมและ การเจรจาต่อรอง	- พนักงาน 79 คน หรือ 3.04% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง 52 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	2.06
สภาพการทำงาน	- พนักงาน 70 คน หรือ 2.69% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านสภาพการทำงาน 63 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	1.98
การจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย	- พนักงาน 8 คน หรือ 0.31% ระบุว่าอาจเคยประสบหรือพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นด้านการจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย 7 คน ประเมินระดับผลกระทบของกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	2.14

4. ข้อเสนอแนะในการจัดการ ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

สภาพการทำงานและการทำงาน

- การสำรวจเยี่ยมสถานประกอบการของคู่ค้าธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยครอบคลุมการตรวจสอบด้านสุขอนามัย อุณหภูมิ ระดับเสียง สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) และการเคารพสิทธิแรงงาน เช่น การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทดไถ่รับเรื่องร้องเรียน และการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน เช่น แบบสอบถามหรือสายด่วน เพื่อให้พนักงานของคู่ค้าธุรกิจสามารถรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้
- จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้แนวทางหรือแนวปฏิบัติในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่คู่ค้าธุรกิจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เช่น การบันทึกเวลาการทำงานและการจ่ายค่าจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจมีการเยียวยาอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบ และร่วมกันพัฒนามาตรการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอนาคต

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับการระบุจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

- ส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจจัดทำขั้นตอนการรับมือเหตุฉุกเฉินที่ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมตามความเสี่ยงของงานแต่ละประเภท รวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัยจากอัคคีภัย แผนการอพยพ และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น โดยขั้นตอนเหล่านี้อาจถูกตรวจสอบในขั้นตอนการตรวจประเมินคู่ค้าธุรกิจของ CPF เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- สนับสนุนการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับคู่ค้าธุรกิจและพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

- ส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจสื่อสารช่องทางการร้องเรียนที่มีอยู่ให้แก่พนักงานทุกรายอย่างชัดเจน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ใบประกาศ อีเมลภายใน สื่อสังคมออนไลน์ และคู่มือพนักงาน
- สนับสนุนการฝึกอบรมแก่บุคลากรของบริษัทคู่ค้าธุรกิจในระดับหัวหน้างาน เกี่ยวกับความสำคัญของการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและแสดงความคิดเห็น
- ส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจจัดทำกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นความลับ และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานสามารถแจ้งข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนได้



การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับการระบุจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม (ทางเพศและ/หรือทางวาจา)

- ส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจจัดทำนโยบายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ การให้สิทธิพิเศษโดยไม่เป็นธรรม และการล่วงละเมิดทุกรูปแบบอย่างชัดเจน รวมถึงการประพฤตินิষอบทางวาจาและทางเพศ
- สนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานและหัวหน้างานของคู่ค้าธุรกิจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน การลดอคติที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และการสื่อสารอย่างเคารพซึ่งกันและกัน
- ส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจจัดทำกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นความลับ และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานหากกรณีการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามได้ โดยต้องมีมาตรการคุ้มครองไม่ให้มีการลงโทษหรือเอาผิดต่อผู้ร้องเรียน

Thank you
