

รายงานสรุปผล |

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มคู่ค้าธุรกิจ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

กรกฎาคม 2568



สารบัญ

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

1. ความเป็นมาของโครงการ

เหตุผลการดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ในกลุ่มพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ



เสริมสร้างความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านแรงงานของคู่ค้าธุรกิจสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนของ CPF



ลดความเสี่ยงทางธุรกิจ

เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงบริษัท การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือการดำเนินงาน



ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและมาตรฐานความยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย



ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจ

เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน



เสริมสร้างเอกลักษณ์และความสามารถในการแข่งขันของ CPF

เพื่อดำเนินพันธกิจของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล

2. กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA)



วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบโดยตรงผ่านการมีส่วนร่วมอย่างครอบคลุมของผู้ทรงสิทธิ์

ขอบเขตการประเมิน

HRIA พิจารณา**ผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง**ในการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจเพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง และพัฒนากลยุทธ์ในการบรรเทาผลกระทบ

แนวทางการประเมิน

ดำเนินการสำรวจผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อพนักงานของคู่ค้า ผ่านการสำรวจออนไลน์ และการลงพื้นที่สำรวจ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า ทั้งนี้ การสำรวจไม่มีการบันทึกข้อมูลส่วนตัวหรือเปิดเผยตัวตน เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจและป้องกันการระบุตัวตน

ผลการประเมิน

ผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ถูกนำมาใช้เพื่อ**พัฒนาข้อเสนอแนะในการปิดช่องว่าง ป้องกันการเกิดซ้ำ และลดความเสี่ยง**ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมิน



แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ประเด็นสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน



ผลการประเมิน HRIA 2021
ของบริษัท

ผลการประเมิน HRIA
2022/2023 ของบริษัท

การทบทวนประเด็นสิทธิมนุษยชน
ปี 2024

กลุ่มคู่ค้าธุรกิจของบริษัทและสิทธิมนุษยชนสำคัญที่ระบุในการประเมิน HRIA ประจำปี 2567

กลุ่มคู่ค้าธุรกิจของบริษัท

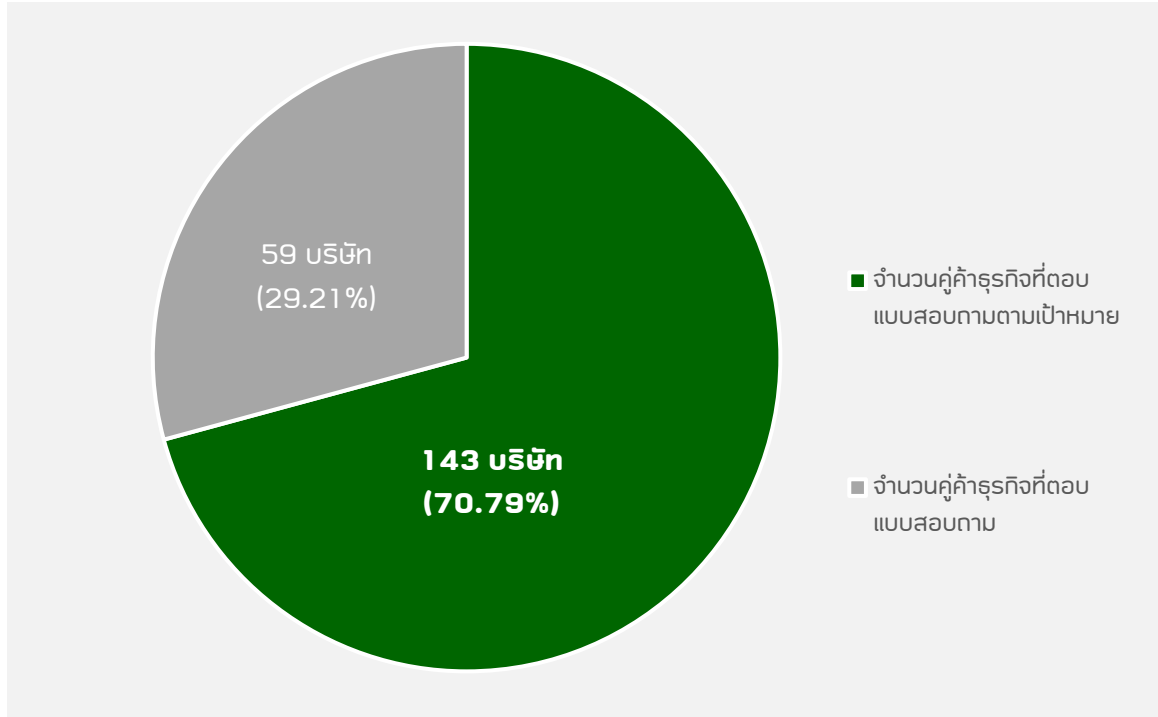
- ส่วนประกอบอาหาร
- บรรจุภัณฑ์
- เคมีภัณฑ์
- เชื้อเพลิง
- เครื่องจักรกล
- วัตถุดิบ
อาหารสัตว์

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าธุรกิจของบริษัท

- สภาพการจ้างงาน
- เสรีภาพในการสมาคมและ
การเจรจาต่อรอง
- สภาพการทำงาน
- การเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม
(ทางเพศและ/หรือทางวาจา)
- อาชีวอนามัยและ
ความปลอดภัยในการทำงาน
- การจ้างหรือใช้แรงงาน
ผิดกฎหมาย

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ

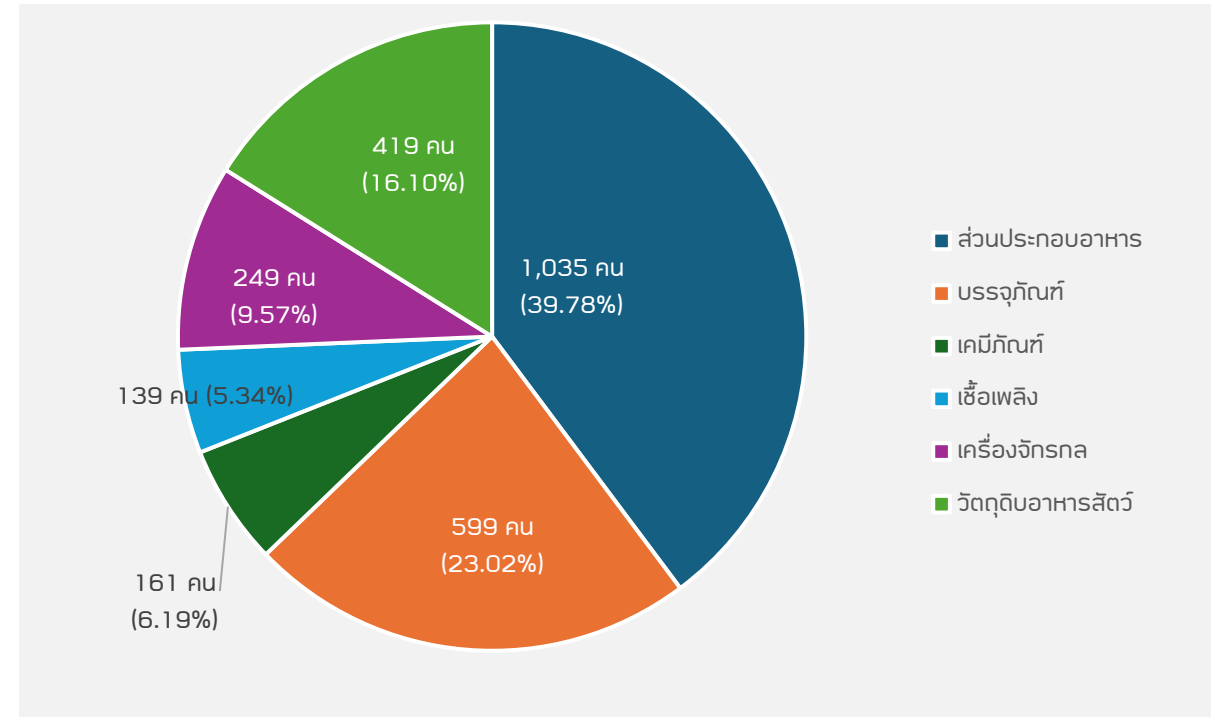
จำนวนบริษัทของคู่ค้าธุรกิจที่เข้าร่วมการประเมิน (%)



สัดส่วนบริษัทที่เข้าร่วมการประเมิน:
71% (143 บริษัท จาก 202 บริษัทตามเป้าหมาย)

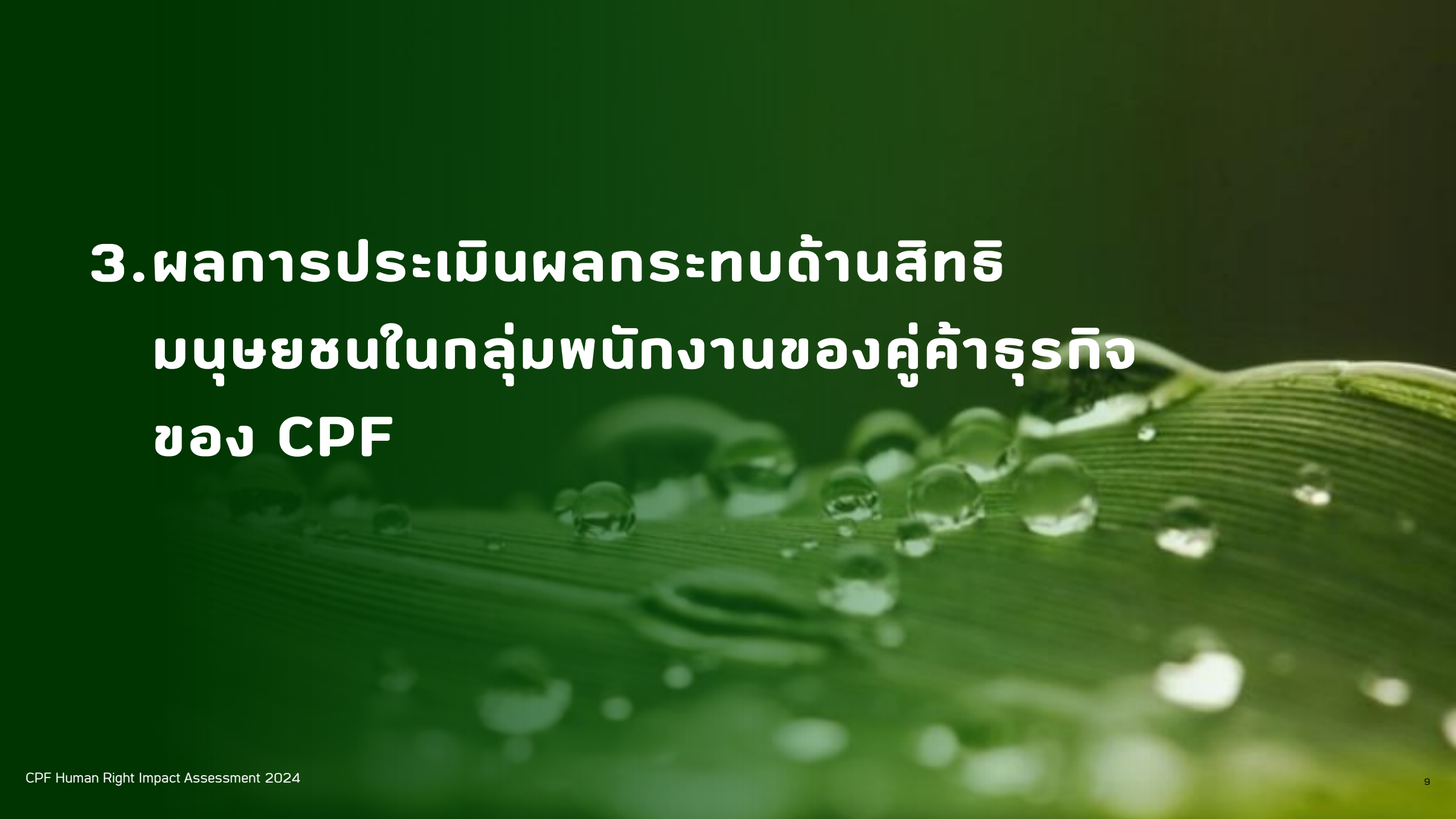
หมายเหตุ: คู่ค้าธุรกิจบางรายไม่ได้เข้าร่วมการประเมินเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกลุ่มเกษตรกรขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งระยะเวลาของการเก็บแบบสำรวจอยู่ในช่วงพักหลังการเก็บเกี่ยวและไม่มีแรงงาน จึงทำให้ไม่มีการตอบกลับแบบสำรวจในบางราย

จำนวนพนักงานของคู่ค้าธุรกิจที่เข้าร่วมการประเมิน (%)



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

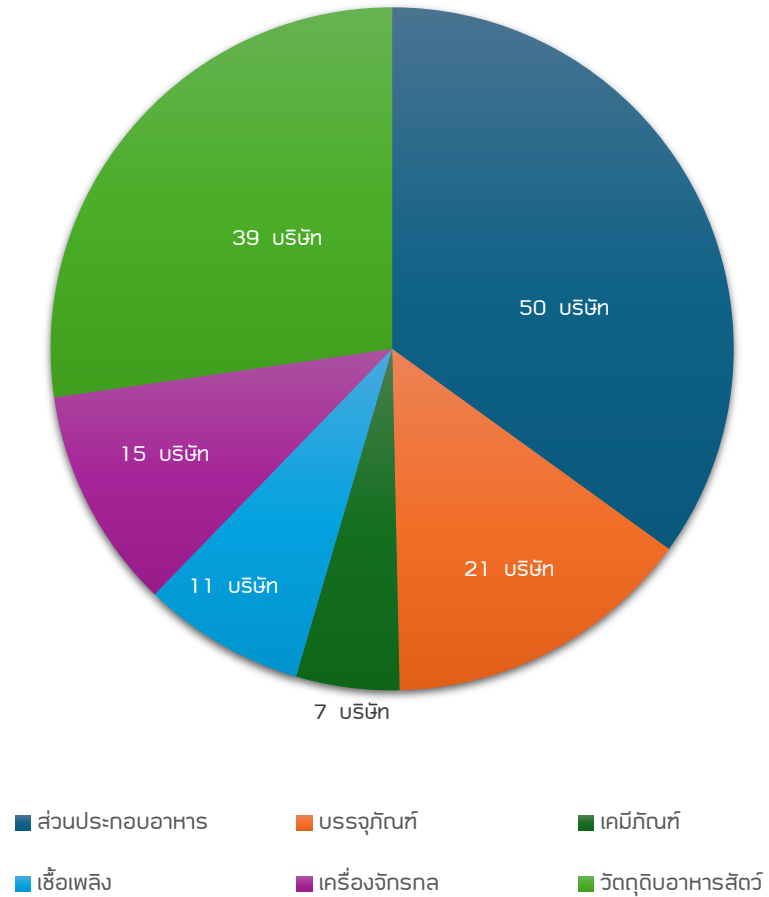
หมายเหตุ: หลังจากตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล ได้คัดกรองชุดคำตอบที่ไม่ผ่านมาตรฐานออก ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล HRIA คือ 2,602 ตัวอย่าง จากทั้งหมด 2,615 ตัวอย่าง



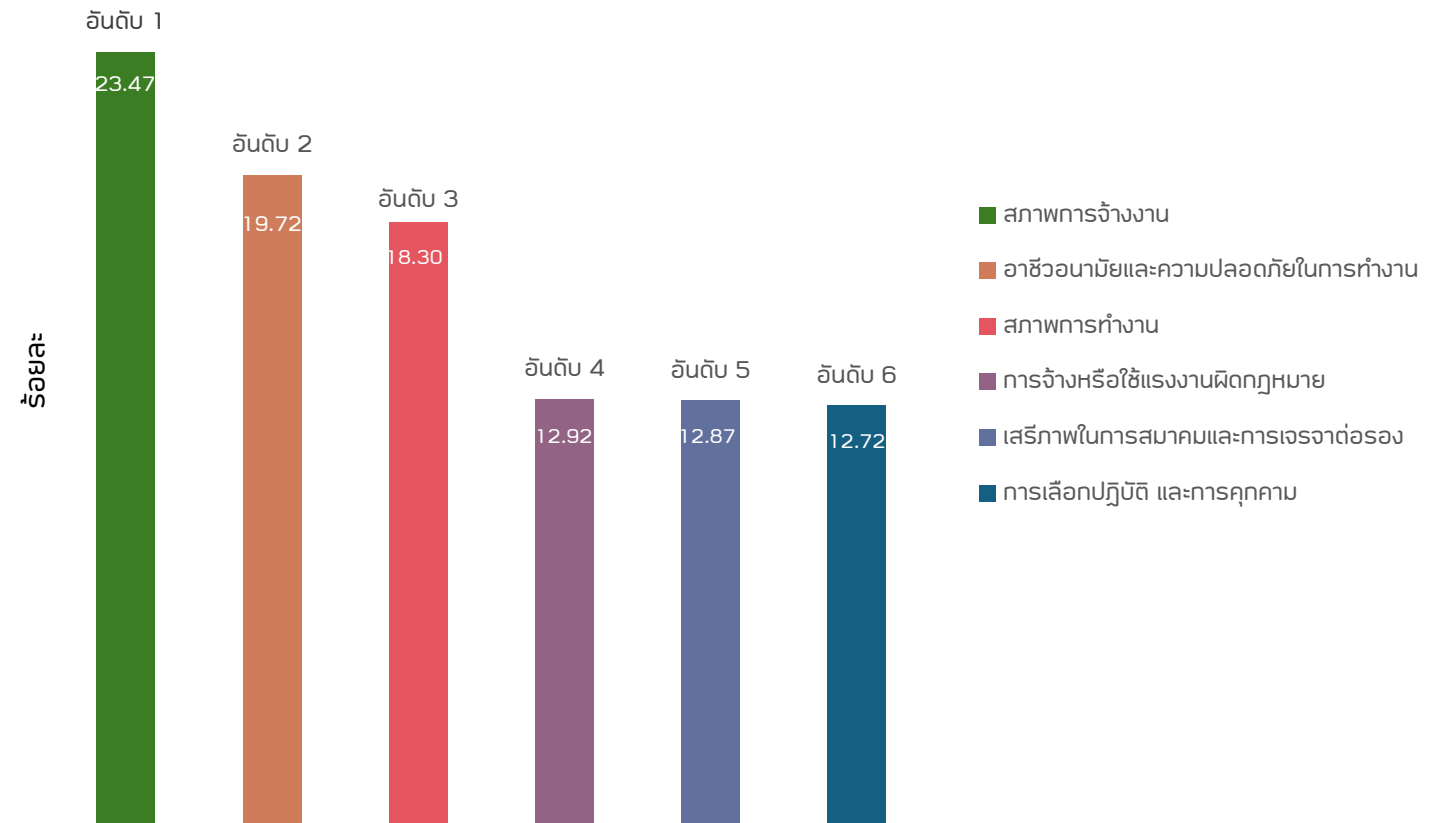
3. ผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิ มนุษยชนในกลุ่มพนักงานของคู่ค้าธุรกิจ ของ CPF

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

การตอบกลับของคู่ค้าจำแนกตามรายการกลุ่ม



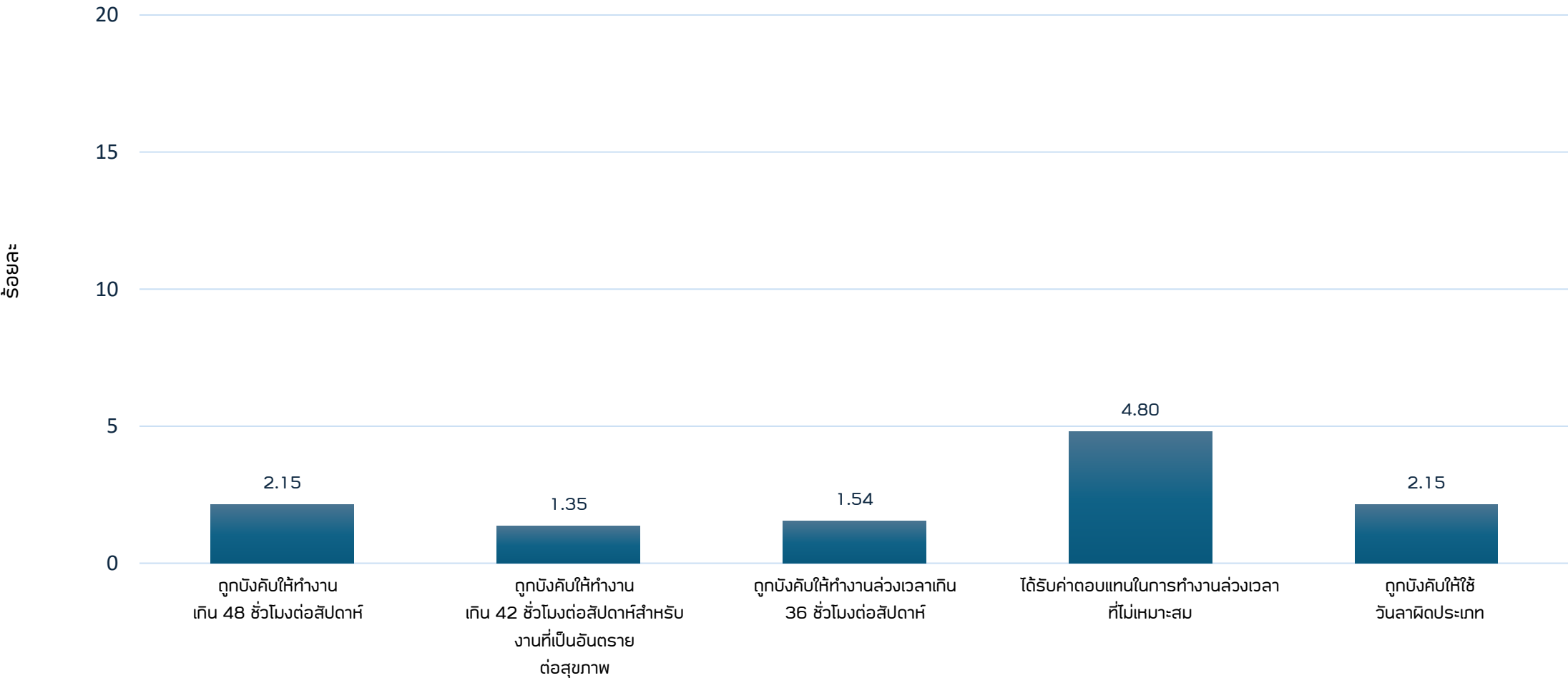
การจัดลำดับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่บริษัทคู่ค้าควรให้ความสำคัญ



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 2,602 คน

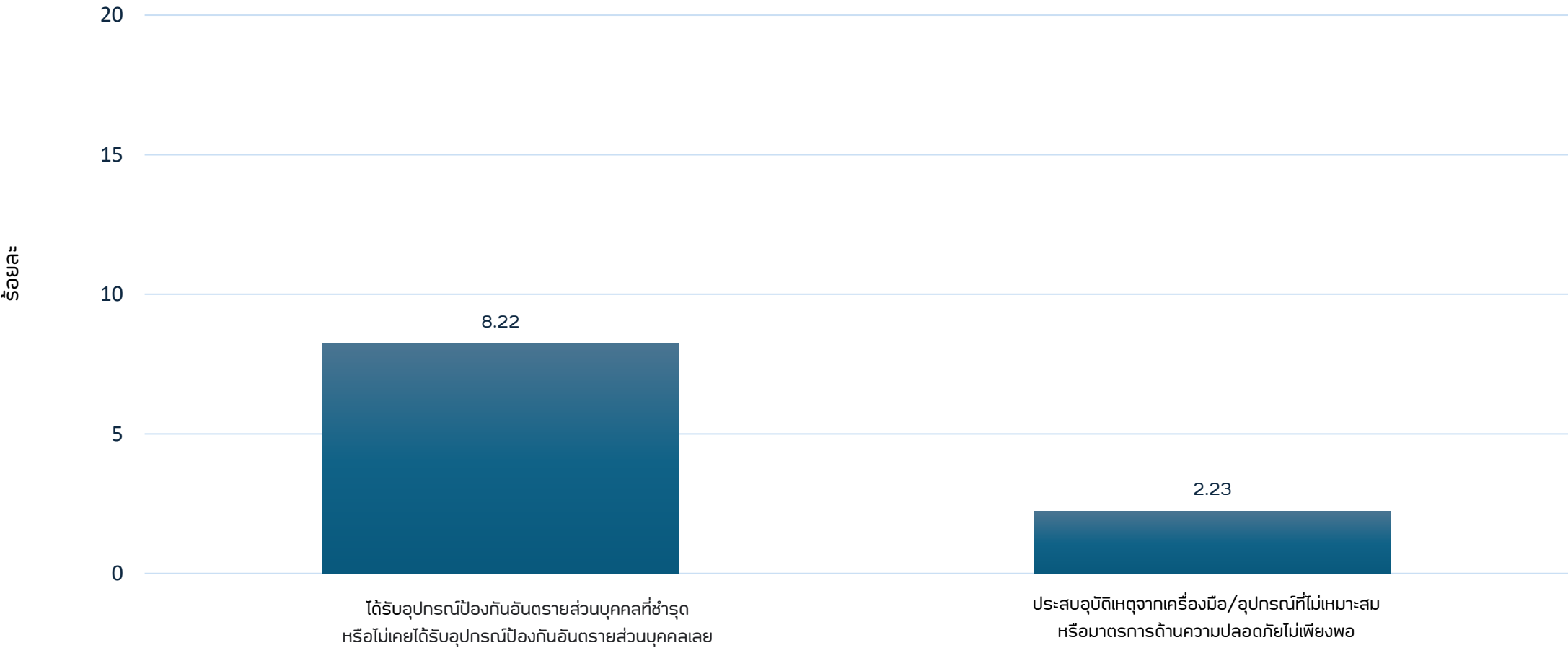
ประเด็นด้านสภาพการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



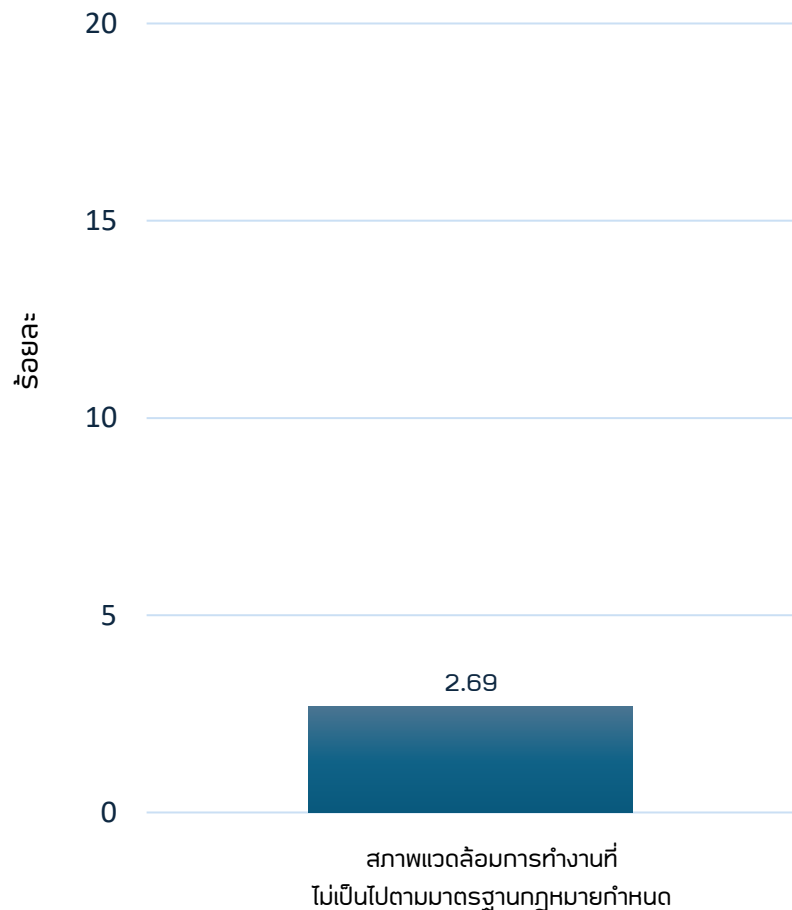
ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

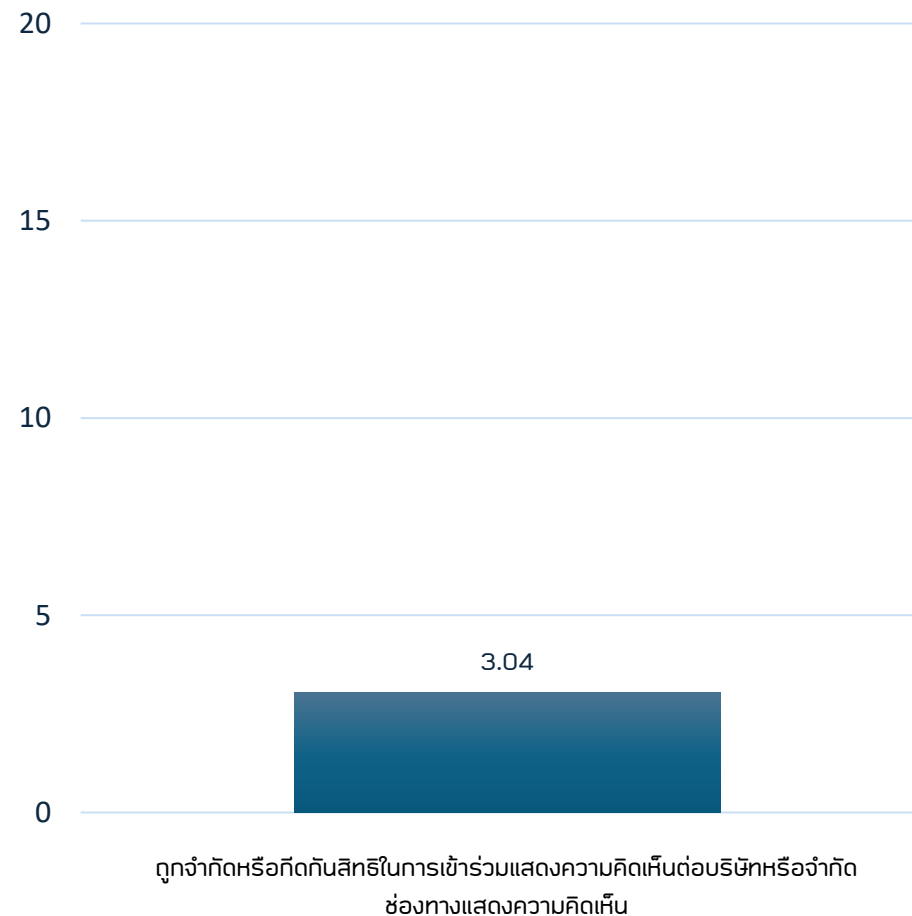


ประเด็นด้านสภาพการทำงาน

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

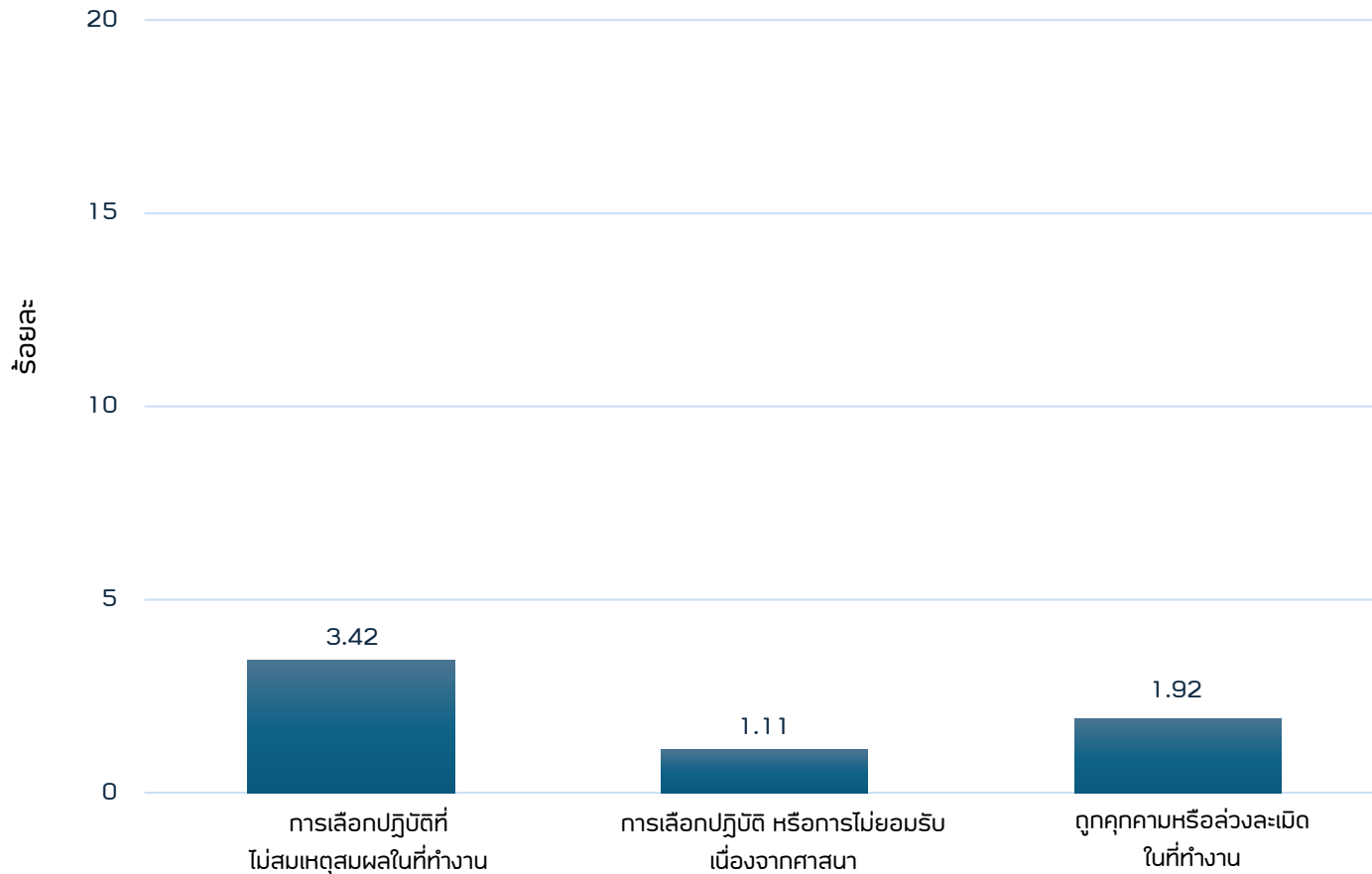


ประเด็นด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

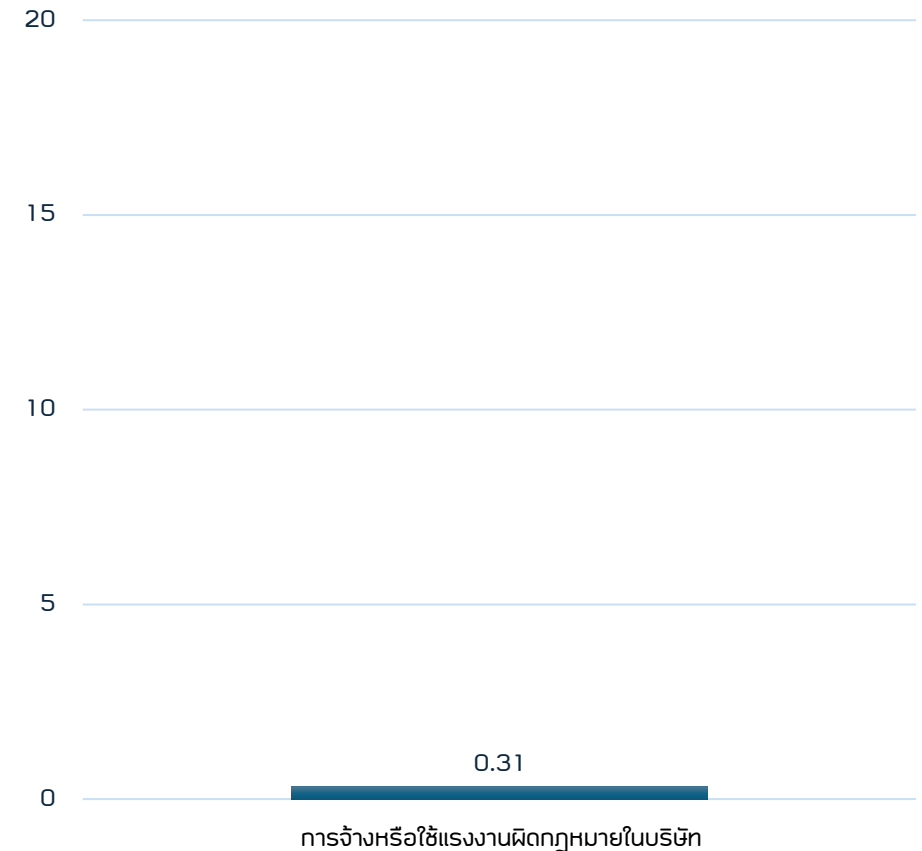


ประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม

จำนวนผู้ที่ระบุว่าเคยประสบหรือพบเห็นกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ประเด็นเนกาการจ้างหรือใช้ แรงงานผิดกฎหมาย



ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางและ มาตรการที่บริษัทของกลุ่มค้าควรให้ความสำคัญ

“บริษัทควรมีการอบรมให้ความรู้พนักงานในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมการประเมินความเข้าใจของพนักงานเพื่อจะได้ทราบว่าควรให้ความสำคัญประเด็นใด” -
ธุรกิจส่วนประกอบอาหาร

“ต้องการให้บริษัทให้ความสำคัญประเด็นความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน” - ธุรกิจส่วนประกอบอาหาร

“ควรเพิ่มช่องทางในการเสนอความคิดเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น” - ธุรกิจบรรจุภัณฑ์

“ความปลอดภัยของพนักงานและการจ้างงานอย่างเป็นธรรมควรเป็นประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญ” - ธุรกิจบรรจุภัณฑ์

“ควรมีการกำหนดสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน” - ธุรกิจเคมีภัณฑ์

“ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้พนักงานรับทราบเพิ่มเติมและดำเนินการเป็นประจำ” - ธุรกิจเคมีภัณฑ์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางและ มาตรการที่บริษัทของกลุ่มค้าควรให้ความสำคัญ

“อยากให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้าเยี่ยมชมสภาพการทำงานของพนักงาน” - ชุรกิจเชื้อเพลิง

“ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน” - ชุรกิจเชื้อเพลิง

“ต้องการให้บริษัทมีการแจ้งหรือสื่อสารเมื่อมีมาตรการหรือกฎระเบียบเพิ่มเติมในด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ” - ชุรกิจเครื่องจักรกล

“พนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งควรมีสิทธิในการแสดงออกเท่าเทียมกัน” - ชุรกิจเครื่องจักรกล

“พนักงานควรได้รับสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายกำหนดจากบริษัท ไม่ต้องการให้มีการเสี่ยงปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้” - ชุรกิจวัตถุดิบอาหารสัตว์

“ทุกองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความแตกต่างกันในเชื้อชาติ ภาษา และอุปนิสัย ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดการบริหารที่ดี”
- ชุรกิจวัตถุดิบอาหารสัตว์

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและระดับผลกระทบ



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

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	จำนวนพนักงานของผู้ค้าธุรกิจที่เคยประสบหรือพบเห็น 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.การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ด้านสิทธิมนุษยชน

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

ผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับการระบุจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน



สภาพการทำงานและการทำงาน

- สุ่มตรวจเยี่ยมสถานประกอบการของคู่ค้าธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยครอบคลุมการตรวจสอบด้านสุขอนามัย อุณหภูมิ ระดับเสียง สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) และการเคารพสิทธิแรงงาน เช่น การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม กลไกรับเรื่องร้องเรียน และการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน เช่น แบบสอบถามหรือสายด่วน เพื่อให้พนักงานของคู่ค้าธุรกิจสามารถรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้
- จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้แนวทางหรือแนวปฏิบัติในการป้องกันการทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็นในสายการผลิตของคู่ค้าธุรกิจ
- สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่คู่ค้าธุรกิจในพื้นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เช่น การบันทึกเวลาการทำงานและการจ่ายค่าจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจมีการเยียวยาอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบ และร่วมกันพัฒนามาตรการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอนาคต

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

ผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับการระบุจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

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

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

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

การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ผ่านการจัดการประเด็นที่ได้รับการระบุจากกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม (ทางเพศและ/หรือทางวาจา)

- ส่งเสริมให้คู่คำธุรกิจจัดทำนโยบายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ การให้สิทธิพิเศษโดยไม่เป็นธรรม และการล่วงละเมิดทุกรูปแบบอย่างชัดเจน รวมถึงการประพฤตินิชอบทางวาจาและทางเพศ
- สนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานและหัวหน้างานของคู่คำธุรกิจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน การลดอคติที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และการสื่อสารอย่างเคารพซึ่งกันและกัน
- ส่งเสริมให้คู่คำธุรกิจจัดทำกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นความลับ และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานหากกรณีการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามได้ โดยต้องมีมาตรการคุ้มครองไม่ให้มีการลงโทษหรือเอาผิดต่อผู้ร้องเรียน