



คู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

คำนิยาม	1
1. กรอบการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน	3
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขต	4
3.1 หน่วยงานที่มีผลบังคับใช้	4
3.2 กระบวนการสำคัญ	5
3.3 กลุ่มบุคคล พื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5
3.4 กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	6
4. โครงสร้างการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน	6
5. หน้าที่และความรับผิดชอบ	7
5.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	7
5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง)	7
5.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านความยั่งยืนองค์กร	8
5.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยธุรกิจ	8
6. แนวทางปฏิบัติ	9
6.1 การประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	9
6.1.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ	10
6.1.2 กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	10
6.2 การดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบ	16
6.3 การติดตามผลการดำเนินงาน	18
6.4 การสื่อสารผลการดำเนินงาน	19
6.5 การเยียวยาผลกระทบ	20
7. ฝั่งการดำเนินงาน	20
7.1 ฝั่งงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร	20
7.2 งานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับห่วงโซ่อุปทาน	21
8. ช่องทางการสื่อสารและการอบรม	21
9. การเฝ้าติดตามและการวัดกระบวนการ/บริการ	22
10. เอกสารคุณภาพที่เกี่ยวข้อง	23
11. เอกสารอ้างอิง	23

ภาคผนวก	24
ภาคผนวก 1 : แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยง	25
ภาคผนวก 2 : ประเด็นสิทธิมนุษยชน ในกิจกรรมทางธุรกิจของ BDMS และในห่วงโซ่คุณค่า	26
ภาคผนวก 3 : ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ	34
ภาคผนวก 4 : แหล่งข้อมูลความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ	46

คำนิยาม

ลำดับ	คำศัพท์	ความหมายและคำอธิบาย
1	สิทธิมนุษยชน	สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มาจากกำเนิด ซึ่งทุกคนได้รับมาโดยเสมอภาค ไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นๆ ของบุคคล
2	ผู้ทรงสิทธิ (Rights-Holders)	บุคคลหรือกลุ่มคนที่มีสิทธิ และควรได้รับการคุ้มครองและเคารพซึ่งสิทธิ นั้นเท่าเทียมกับบุคคลหรือกลุ่มคนอื่น
3	การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human rights due diligence)	กระบวนการการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยแนวทางในการตรวจสอบความเสี่ยงและผลกระทบของการทำธุรกิจ การดำเนินงานเพื่อหยุดกิจกรรมที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือบรรเทาผลกระทบ การติดตามการดำเนินงาน และการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงาน
4	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในกระบวนการปฏิบัติงาน (Own Operations)	การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ในขอบเขตการปฏิบัติงานของบริษัททั้งหมด โดยไม่ครอบคลุม การดำเนินงานของคู่ค้า (Suppliers) หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Business Partners)
5	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)	การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ในกลุ่มคู่ค้าและผู้รับเหมา ซึ่งบริษัทซื้อสินค้าและบริการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งกิจกรรมหลัก และกิจกรรมรอง ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
6	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks)	ความเสี่ยงที่อยู่ในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทรงสิทธิ กลายเป็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในอนาคต
7	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Human Rights Issues)	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทที่อยู่ในกลุ่มความเสี่ยงสูงสุด ที่บริษัทอาจสร้างผลกระทบกับผู้ทรงสิทธิ จึงต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการจัดทำแนวทางบริหารจัดการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงกลุ่มนี้
8	ความเสี่ยงโดยธรรมชาติ (Inherent risk)	ระดับของความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ โดยอิงตามลักษณะของบริบท ก่อนที่จะมีมาตรการหรือการควบคุมใด ๆ เข้ามาลดความเสี่ยง
9	ความเสี่ยงคงเหลือ (Residual risk)	ระดับของความเสี่ยงที่ยังคงเหลืออยู่ หลังจากที่ได้มีการนำมาตรการและการควบคุมต่าง ๆ มาใช้แล้ว
10	ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impacts)	ผลกระทบที่เกิดเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ทรงสิทธิ (เกิดขึ้นหรือกำลังเกิดขึ้น เป็นผลกระทบแล้ว)
11	ความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพเดิม (Remediability)	ความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิมของผู้ได้รับผลกระทบหรือถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

12	การเยียวยา และกระบวนการเยียวยา (Remedy and Remediation)	กระบวนการเพื่อให้การเยียวยากับผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยอาจทำได้หลายวิธี ทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น การขอโทษ การซ่อมแซมให้กลับสู่สภาพเดิม การพักพื้นที่ การจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น
13	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Business Relationships)	ความสัมพันธ์ซึ่งบริษัทหนึ่งมีกับพันธมิตรทางธุรกิจอีกรายหนึ่ง หรือลูกค้า หรือองค์กรอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นั้นเกี่ยวข้องกับข้อกีดกันดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ สินค้า หรือบริการของบริษัทนั้น ความสัมพันธ์ทางธุรกิจนับรวมถึงความสัมพันธ์ทางอ้อม เช่น ความสัมพันธ์กับลูกค้าในห่วงโซ่อุปทานที่ไม่ใช่ลูกค้าลำดับที่ 1 (Non -Tier1) และความสัมพันธ์ผ่านการร่วมทุน (Joint Ventures) ไม่ว่าบริษัทนั้นจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นรายย่อย
14	หน่วยงานส่วนกลาง / ส่วนกลาง	หน่วยงานส่วนกลางในเอกสารฉบับนี้ หมายถึง 1. ในกระบวนการระดับชั้นตอนปฏิบัติงานของ BDMS (Own Operations) คือ สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง – Corporate Level) 2. ในกระบวนการระดับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) คือ หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง – Corporate Level)
15	หน่วยธุรกิจ	หน่วยธุรกิจในเอกสารฉบับนี้ หมายถึง 1. ในกระบวนการระดับชั้นตอนปฏิบัติงานของ BDMS (Own Operations) คือ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยธุรกิจ 2. ในกระบวนการระดับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) คือ หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยธุรกิจ หน่วยธุรกิจซึ่งต้องปฏิบัติงานตามเอกสารฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ (อ้างอิงข้อ 3.3 (1.b)) 1. เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ (กลุ่มธุรกิจ 1, 3, 4, 6) 2. เครือโรงพยาบาลสมิติเวช (กลุ่มธุรกิจ 2 ยกเว้นโรงพยาบาลบีเอ็นเอช) 3. โรงพยาบาลบีเอ็นเอช 4. เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล (กลุ่มธุรกิจ 5) 5. กลุ่มธุรกิจ 7.1 (Non-hospital) 6. กลุ่มธุรกิจ 7.2 (Non-hospital) 7. กลุ่มธุรกิจสนับสนุนทางการแพทย์อื่นๆ

1. กรอบการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายสิทธิมนุษยชนของ BDMS กำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนตามความคาดหวังของมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



- 1.1 การประกาศและบังคับใช้นโยบาย บริษัทกำหนดและทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชนทุก 3 ปี หรือเมื่อในกรณีที่บริษัทเห็นการเปลี่ยนแปลงความเสี่ยง ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อีกทั้งส่งเสริมและปลูกฝังนโยบาย ให้เกิดการเคารพในองค์กร และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
- 1.2 การระบุประเด็นความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยง บริษัทดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยง ผลกระทบ ทั้งในการดำเนินงานและในห่วงโซ่อุปทาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 การวางแผนและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง บริษัทกำหนดให้มีมาตรการบรรเทาผลกระทบและยกระดับมาตรการที่มีอยู่ สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูง และสูงมาก (ความเสี่ยงที่องค์กรควรบริหารจัดการก่อน) เป็นประจำทุกปี
- 1.4 การติดตามและรายงาน บริษัทมีการติดตามการดำเนินงานและมาตรการ แผนแก้ไขผลกระทบ รวมถึงผลการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่พบความเสี่ยงสูง และสูงมาก (ความเสี่ยงที่องค์กรควรบริหารจัดการก่อน)
- 1.5 สื่อสารและเปิดเผยผลการบริหารจัดการความเสี่ยง บริษัทสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการผลกระทบให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ
- 1.6 การเยียวยาผลกระทบ บริษัทมีการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัทดำเนินงานตามกรอบ “คัมครอง เคารพ และเยียวยา” ขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีกลไกเยียวยาเมื่อเกิดผลกระทบ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสามารถระบุถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของหน่วยธุรกิจ ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางเพื่อป้องกันหรือเยียวยาผลกระทบในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน

เอกสารแนวปฏิบัติฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำเนินการตามความคาดหวังของนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทได้อย่างครบถ้วน ตามกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD) ของบริษัท ทั้งในขอบเขตการดำเนินกิจกรรมของบริษัท (Own Operations) และในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยกำหนดกรอบการวิเคราะห์ หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ แผนผังการปฏิบัติงาน และสายการรายงานของกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยกำหนดวงรอบการดำเนินการกระบวนการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับบริษัทและหน่วยธุรกิจในทุก 3 ปี และมีการติดตามความคืบหน้าทุกปี ทั้งนี้ สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง – Corporate Level) อาจพิจารณาปรับปรุงเอกสารฉบับนี้เพื่อให้สื่อสารกระบวนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนขึ้นในอนาคต และพิจารณานำเอาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามเอกสารฉบับนี้เป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ของ BDMS และหน่วยธุรกิจ
2. เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ การรายงานผลการประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนของหน่วยธุรกิจ
3. เพื่อกำหนดกระบวนการในการติดตามและการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

3. ขอบเขต

3.1 หน่วยงานที่มีผลบังคับใช้

เอกสารฉบับนี้บังคับใช้กับทุกหน่วยธุรกิจใน BDMS โดยมีข้อกำหนดบทบาทที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านรวมถึงแผนการเยียวยาในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ตามที่ระบุในหัวข้อ "หน้าที่ความรับผิดชอบ" โดยจะไม่ขัดต่อข้อบังคับหรือ/และกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีขอบเขตการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การดำเนินงานในระดับขั้นตอนปฏิบัติงานของ BDMS (Own Operations) ครอบคลุมการดำเนินงานของ บริษัท และบริษัทย่อยในเครือทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงที่ตั้งของหน่วยธุรกิจ รวมถึงในหน่วยธุรกิจที่เป็นพันธมิตรร่วมทุน หรือมี

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ BDMS ทั้งหมด โดยเฉพาะในกรณีที่ BDMS มีอำนาจในการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานร่วมทุนนั้น

2. การดำเนินงานในระดับห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมถึงการพิจารณาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของ BDMS ตลอดสาย อย่างไรก็ตาม ขอบเขตการประเมินและระบุความเสี่ยง ให้คำนึงถึงลูกค้า / ผู้รับเหมาลำดับที่ 1 (tier-1 supplier / contractor) เป็นหลัก

3.2 กระบวนการสำคัญ

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน มีกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในขั้นตอนปฏิบัติงานของ BDMS (Own Operations) คือ การประเมินความเสี่ยง ออกมาตรการบริหารความเสี่ยง ติดตามการปฏิบัติ และการรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นความเสี่ยงจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของ BDMS กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) คือ การประเมินความเสี่ยง

2. ออกมาตรการบริหารความเสี่ยง ติดตามการปฏิบัติ และการรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นความเสี่ยงจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของลูกค้าและผู้รับเหมาของ BDMS ซึ่งจำหน่ายสินค้าและบริการให้ BDMS

3.3 กลุ่มบุคคล พื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง: ผู้ดำเนินกระบวนการสำคัญตามเอกสารฉบับนี้มีดังนี้

1. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในขั้นตอนปฏิบัติงานของ BDMS (Own Operations)

- a. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง – Corporate Level)

- b. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล (หน่วยธุรกิจ – BU Level) โดยผู้ดำเนินกระบวนการสำคัญตามเอกสารฉบับนี้ แบ่งตามหน่วยธุรกิจ ดังนี้

1. เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ (กลุ่มธุรกิจ 1, 3, 4, 6)
2. เครือโรงพยาบาลสมิติเวช (กลุ่มธุรกิจ 2 ยกเว้นโรงพยาบาลบีเอ็นเอช)
3. โรงพยาบาลบีเอ็นเอช
4. เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล (กลุ่มธุรกิจ 5)
5. กลุ่มธุรกิจสนับสนุนทางการแพทย์อื่นๆ

2. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

- a. ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง – Corporate Level)

- b. ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง (หน่วยธุรกิจ – BU Level) โดยแบ่งหน่วยธุรกิจของผู้ดำเนินงาน ตามข้อ 3.3 (1.b)

3.4 กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Risk Assessment)

ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจขององค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กรที่ได้รับผลกระทบ 1) ลูกค้าและผู้ป่วย 2) พนักงาน 3) แพทย์และทันตแพทย์ 4) คู่ค้า 5) ธนาकार และเจ้าหนี้ 6) นักลงทุนและผู้ถือหุ้น 7) ชุมชนและสังคม) และในกลุ่มเปราะบาง (รวมถึงผู้หญิง เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ชนกลุ่มน้อย แรงงานข้ามชาติ คนพื้นเมือง และ LGBTQ+)

4. โครงสร้างการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

ในด้านการบริหารจัดการ BDMS กำหนดให้สิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในระบบการจัดการด้านความยั่งยืน โดยมีคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและให้คำแนะนำด้านการบริหารจัดการความยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานความยั่งยืนขององค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) และหน่วยงานด้านความยั่งยืนองค์กร (Corporate Sustainability Team) จะทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน และแผนปฏิบัติงานในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติในระบบการจัดการเป็นไปตามความคาดหวัง

เพื่อให้ได้มาตรฐานการปฏิบัติที่สูงสุดในแต่ละสาขา บริษัทใช้แนวทาง **Three Lines of Defense Model** อย่างเป็นระบบ โดย

- **แนวป้องกันที่หนึ่ง (First Line of Defense):** หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานวิชาชีพของตน เพื่อบรรลุตามความคาดหวังของบริษัท
- **แนวป้องกันที่สอง (Second Line of Defense):** สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) และหน่วยงานด้านความยั่งยืนองค์กร ร่วมกับฝ่ายบริหารความเสี่ยง ดำเนินการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างต่อเนื่อง
- **แนวป้องกันที่สาม (Third Line of Defense):** ภายใต้อิทธิพลการแจ้งเบาะแส กรณีที่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับ จะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทสากลและความยั่งยืน (ขึ้นอยู่กับลักษณะการกระทำผิด) และสุดท้ายรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. สนับสนุนและให้คำแนะนำด้านการบริหารจัดการความยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การดำเนินงานความยั่งยืนขององค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจต่าง ๆ ตลอดจนการสื่อสารแนวทางและโครงการด้านความยั่งยืนและด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ติดตามความคืบหน้าของโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลองค์กร และรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการอย่างสม่ำเสมอ
4. มอบหมายให้คณะกรรมการหรือสมาชิกในระดับที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบการกำกับดูแล และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำวัน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พิจารณามาตรการหรือแนวปฏิบัติระดับองค์กร เพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงสูงและสูงมากในระดับองค์กรและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหาร

ทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชนของ BDMS ทุก 3 ปี หรือเร็วกว่าในกรณีที่บริษัทเห็นการเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง)

1. มอบหมายให้คณะกรรมการหรือสมาชิกในระดับที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบการกำกับดูแล และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำวัน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. วิเคราะห์ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยธุรกิจ และส่งให้หน่วยธุรกิจใช้พิจารณาเป็นประเด็นตั้งต้นในการประเมินความเสี่ยง
3. ขอรับรายงานข้อร้องเรียนโดยแยกหน่วยธุรกิจ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน
4. ทำการประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนในภาพรวมของบริษัท โดยประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากผลการประเมินความเสี่ยงของแต่ละหน่วยธุรกิจ
5. ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก (3rd party) ตลอดจนจัดให้มีการหารือกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินและหาแนวทางจัดการความเสี่ยง
6. พิจารณาออกมาตรการหรือแนวปฏิบัติระดับองค์กร เพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงสูงและสูงมากในระดับองค์กร
7. ติดตามการดำเนินงานเพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงในภาพรวมของบริษัท
8. เปิดเผยข้อมูลกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงในระดับองค์กรต่อสาธารณะ

9. ทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชนของ BDMS ทุก 3 ปี หรือเร็วกว่าในกรณีที่บริษัทเห็นการเปลี่ยนแปลงของความเสียหายและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
10. วางแผนและจัดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของธุรกิจและความเสียหายของ BDMS ให้พนักงาน และผู้บริหารของ BDMS เป็นประจำทุกปี
11. วางแผนและจัดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของ BDMS ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการลูกค้า คู่ค้า และผู้รับเหมา โดยเน้นคู่ค้า/ผู้รับเหมาลำดับที่ 1

5.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านความยั่งยืนองค์กร

1. วิเคราะห์ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยธุรกิจ และส่งให้หน่วยธุรกิจใช้พิจารณาเป็นประเด็นตั้งต้นในการประเมินความเสี่ยง
2. รับรายงานข้อร้องเรียนโดยแยกหน่วยธุรกิจ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน
3. ประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนในภาพรวมของบริษัท โดยประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากผลการประเมินความเสี่ยงของแต่ละหน่วยธุรกิจ
4. ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก (3rd party) ตลอดจนจัดให้มีการหารือกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินและหาแนวทางจัดการความเสี่ยง
5. พิจารณาออกมาตรการหรือแนวปฏิบัติระดับองค์กร เพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงสูงและสูงมากในระดับองค์กร และนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
6. ติดตามการดำเนินงานเพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงในภาพรวมของบริษัท
7. เปิดเผยข้อมูลกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงในระดับองค์กรต่อสาธารณะ
8. วางแผนและจัดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของธุรกิจและความเสียหายของ BDMS ให้พนักงาน และผู้บริหารของ BDMS เป็นประจำทุกปี
9. วางแผนและจัดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของ BDMS ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการลูกค้า คู่ค้า และผู้รับเหมา โดยเน้นคู่ค้า/ผู้รับเหมาลำดับที่ 1

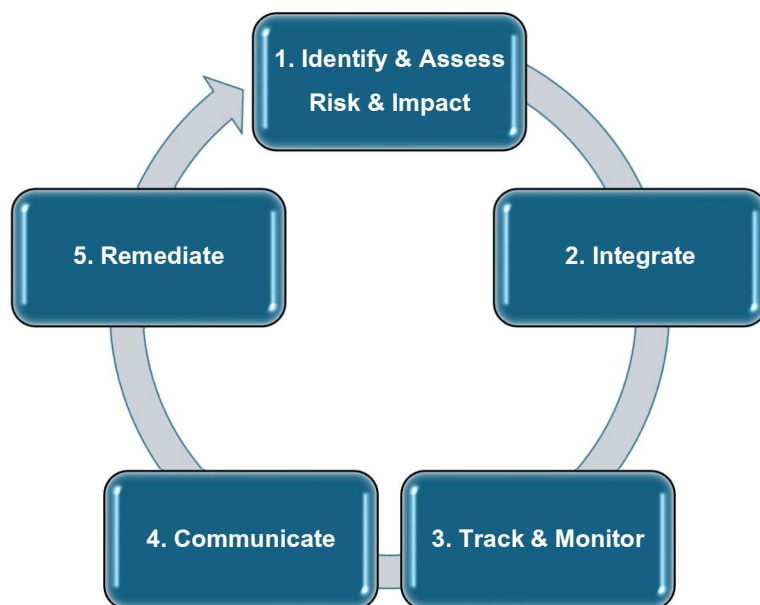
5.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยธุรกิจ

1. ประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนภายในวงรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดกระบวนการปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยธุรกิจ
2. จัดทำรายงานผลการประเมินความเสี่ยง มาตรการควบคุมที่มีอยู่ และแผนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงให้กับสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) ตามแบบรายงานที่ปรากฏในภาคผนวกที่ 1
3. จัดทำรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานตามแผนการบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงรายปี เพื่อส่งให้กับสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง)

4. เก็บข้อมูลประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และข้อร้องเรียนที่ได้รับในระดับหน่วยธุรกิจ โดยรายงานให้สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) ทราบทุกปี
5. ร่วมวางแผนและประสานงานกับสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อจัดเตรียมการสร้างวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เข้าถึงผู้ปฏิบัติในหน่วยงานได้อย่างครบถ้วนตามกลุ่มเป้าหมายที่สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) กำหนด

6. แนวทางปฏิบัติ

กระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในภาพรวม มีกระบวนการดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

6.1 การประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เป็นกระบวนการระบุประเด็นที่องค์กรกำลังส่งผลกระทบ หรือเป็นความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ กระบวนการนี้จึงมีความสำคัญมากในการระบุประเด็นที่องค์กรต้องมีแนวทางบรรเทาผลกระทบ และติดตามผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน มีหลักการการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ โดยไม่พิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดกับองค์กร จึงสามารถสรุปกรอบการวิเคราะห์ใน 2 กระบวนการสำคัญของการประเมินความเสี่ยงของ BDMS ดังนี้

ตารางที่ 1 กรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (ชั้นการประเมินความเสี่ยง)		กรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยง
1	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนใน ขั้นตอนปฏิบัติงาน (own operation)	ผลกระทบและโอกาสเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่จะเกิด กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบจาก การปฏิบัติงานในพื้นที่ ในกิจกรรมทางธุรกิจที่ BDMS หรือหน่วย ธุรกิจดำเนินงาน หรือโดยพนักงานของ BDMS โดยไม่ครอบคลุม การดำเนินงานของคู่ค้า (Suppliers) หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Business Partners)
2	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วง โซ่อุปทาน (supply chain)	ผลกระทบและโอกาสเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่จะเกิด กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบจาก การปฏิบัติงานและกิจกรรมทางธุรกิจของคู่ค้า และผู้รับเหมาของ BDMS* (ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ของ BDMS)

*หมายเหตุ: วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดในกลุ่มคู่ค้าและผู้รับเหมาที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงกับ BDMS (คู่ค้าและผู้รับเหมา
ลำดับที่ 1)

6.1.1 ระยะเวลาในการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ

BDMS กำหนดให้ทุกหน่วยธุรกิจดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุก 3 ปี โดยสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) จะเป็นผู้กำหนดวงรอบของการประเมินความเสี่ยงให้แก่หน่วยธุรกิจ ทั้งนี้ สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) อาจขอให้หน่วยธุรกิจพิจารณาดำเนินกระบวนการประเมินความเสี่ยง หรือทบทวนความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง นอกวงรอบ ระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีดังต่อไปนี้

1. พบเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบสูงมาก ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
2. การเริ่มลงทุน หรือเริ่มโครงการใหม่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียจากการเริ่มโครงการนั้น
3. กรณีที่ความเสี่ยงของอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน อันเนื่องมาจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน เปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิบางประการ หรือเกิดสถานการณ์ด้านสาธารณสุข เช่น การจัดระบบเพื่อดำเนินงานตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โรคระบาด เป็นต้น

6.1.2 กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

6.1.2.1 การระบุและคัดกรองความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุและคัดกรองความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนของ BDMS พิจารณาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม และในพื้นที่ปฏิบัติงาน: ศึกษาประเด็นความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ตามลักษณะธุรกิจ และในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจากข่าว รายงานด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องขององค์กรที่น่าเชื่อถือ และประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ที่รวบรวมโดยองค์กรที่น่าเชื่อถือ (ดูภาคผนวก 3)
2. ความเสี่ยงเฉพาะของ BDMS
 - I. พิจารณาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงมาก และความเสี่ยงสูงจากการประเมินความเสี่ยงในรอบที่ผ่านมา
 - II. รวบรวมประเด็นที่อยู่ในระหว่างการสอบสวน และประเด็นข้อร้องเรียนที่อยู่ในระหว่างการดำเนินงานแก้ไข
 - III. รวบรวมข้อมูลร้องเรียนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อพิจารณาเป็นความเสี่ยง/ผลกระทบ แม้ประเด็นดังกล่าวจะไม่เข้าถึงกระบวนการสอบสวน หรือไม่มีแนวทางการบรรเทาความเสี่ยงที่ชัดเจน
 - IV. พิจารณาความเสี่ยง/ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่คุณค่าของ BDMS รวมถึงระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงนั้น ๆ
3. ความเสี่ยงสำหรับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน
 - i. รวบรวมข้อมูลความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากคู่ค้า ผ่านแบบประเมินความเสี่ยง โดยจัดทำแบบฟอร์มประเมินความเสี่ยงที่มีการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ BDMS และสอบถามถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องของคู่ค้า โดยพิจารณาตามกระบวนการในห่วงโซ่คุณค่า
 - ii. ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าใน BDMS เช่น ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาความเสี่ยง/ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าของ BDMS

6.1.2.2 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ BDMS ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อหารือและประเมินความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์การประเมินที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ ร่วมกัน โดยหน่วยงานที่ควรมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 หน่วยงานที่ควรมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยง

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (ขั้นการประเมินความเสี่ยง)		หน่วยงานที่ร่วมประเมินความเสี่ยง
1	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนในขั้นตอนปฏิบัติงาน (own operation)	1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล 2. การตลาดและประชาสัมพันธ์ (กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย: กลุ่มชุมชน) 3. หน่วยงาน General Support (รับผิดชอบบริหารด้านสิ่งแวดล้อม) 4. Compliance & Legal 5. หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน

	การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (ชั้นการประเมินความเสี่ยง)	หน่วยงานที่ร่วมประเมินความเสี่ยง
		6. หน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ (กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย: คนใช้และลูกค้า) 7. ความยั่งยืนองค์กร 8. ความเสี่ยงองค์กร 9. หน่วยงานบริหารคุณภาพ 10. SHE (ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย) 11. ฝ่ายสารสนเทศ (Data Privacy)
2	กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain)	1. ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง 2. คู่ค้าสัมพันธ์ 3. หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน 4. Compliance & Legal 5. ความยั่งยืนองค์กร

2. โดยในประชุมเชิงปฏิบัติการ จะพิจารณาระดับของความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงในเอกสารฉบับนี้ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ผ่านการคัดกรองมาเบื้องต้น (ดูแบบฟอร์มเก็บข้อมูลตามภาคผนวกที่ 1)
 - I. หารหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในแต่ละประเด็น โดยเก็บข้อมูลเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบจริง หรือเหตุการณ์ที่สะท้อนว่ามีความเสี่ยงสูง
 - II. ระบุสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลมาจากประเด็นความเสี่ยงนั้น
 - III. ระบุกลุ่มผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว และกลุ่มเปราะบางที่อาจได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นั้น
 - IV. ประเมินระดับความเสี่ยงก่อนมีมาตรการบริหารจัดการจัดการความเสี่ยงในแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามข้อ 6.1.2.4
 - V. ระบุมาตรการบริหารจัดการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงในแต่ละประเด็น
 - VI. ประเมินระดับความเสี่ยงหลังมีมาตรการบรรเทาความเสี่ยงในแต่ละประเด็น โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามข้อ 6.1.2.4
3. ในการประเมินความเสี่ยงต้องพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ โดยสามารถดำเนินการการสร้างส่วนร่วมผ่านการทำแบบสอบถาม การประชุมกลุ่มย่อย หรือการประชุมส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

4. ในการประเมินความเสี่ยงต้องพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเปราะบางที่อาจได้รับผลกระทบจากความเสี่ยนั้น เช่น พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ BDMS สตรี เด็ก ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้พิการ ชนเผ่าพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ พนักงานของคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานให้กับ BDMS และชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบกิจการของ BDMS
5. ดำเนินการประเมินความเสี่ยง โดยให้คะแนนความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้

6.1.2.3 เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

1. เกณฑ์การประเมินผลกระทบ (Impact) แกน X พิจารณาประกอบจาก 3 ปัจจัย ดังนี้
 - I. ความรุนแรงของผลกระทบ (scale) คือ การพิจารณาถึงระดับความรุนแรงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยระดับความรุนแรงจะแตกต่างกัน เช่น การสูญเสียชีวิต (ถือเป็นความเสี่ยงสูงมาก) ทำให้ทุพพลภาพ หรือกระทบกระเทือนทางจิตใจ เป็นต้น
 - II. ขอบเขตของผลกระทบ (scope) คือ การพิจารณาถึงขอบเขตของผลกระทบ ว่าส่งผลกระทบในวงกว้างมากน้อยเพียงใด
 - III. ความสามารถในการเยียวยา/การกลับคืนสู่สภาพเดิม (remediably) ระยะเวลา หรือความสามารถในการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ หรือดำเนินการให้ผลกระทบดังกล่าวกลับคืนสู่สภาพเดิมก่อนที่จะเกิดผลกระทบนั้น

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

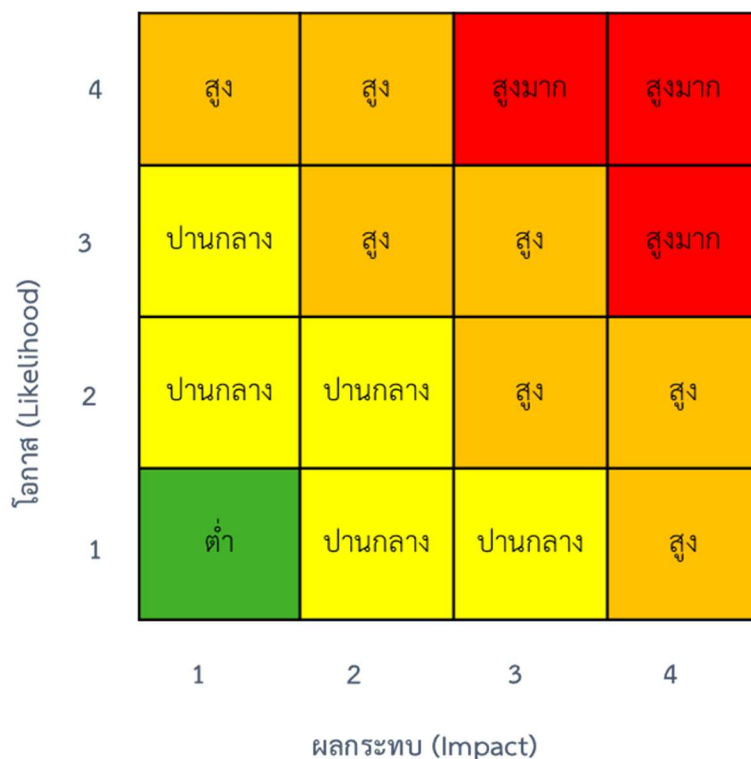
ระดับ	ความรุนแรง (Scale)	ขอบเขต (Scope)	ระยะเวลาในการเยียวยา (Remediability)
4 (สูงมาก)	เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง เป็นอันตรายถึงชีวิต ทำให้พิการ หรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพ (ทั้งร่างกายและจิตใจ) อย่างรุนแรงและถาวร	มีผลกระทบในระดับสังคม มีผลได้รับผลกระทบจำนวนมากเป็นวงกว้าง	ความเสียหายเกิดขึ้น <u>ไม่สามารถทำให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้</u>
3 (สูง)	เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือสุขภาพ (ทั้งร่างกายและจิตใจ) ทำให้ต้องหยุดงานหรือไม่สามารถดำรงชีวิตตามปกติได้	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด หรือมีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 1,000คน	สามารถเยียวยาและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ แต่ใช้ <u>ระยะเวลามากกว่า 5 ปี</u>
2 (ปานกลาง)	ส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือสุขภาพ (ทั้งร่างกายและจิตใจ) เล็กน้อย หรือทำให้บาดเจ็บถึงขั้นปฐมพยาบาล และถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนใหญ่ของกลุ่ม หรือมีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 100 คน	สามารถเยียวยาและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ แต่ใช้ <u>ระยะเวลา 1 – 5 ปี</u>
1 (ต่ำ)	ไม่ส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือสุขภาพ (ทั้งร่างกายและจิตใจ) แต่เข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนน้อยของกลุ่ม หรือมีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 10 คน	สามารถเยียวยาและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ในระยะเวลา <u>อันสั้น (น้อยกว่า 1 ปี)</u>

2. เกณฑ์การประเมินโอกาส (Likelihood) แกน Y พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินโอกาสที่ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอาจเกิดขึ้น

ระดับ	ความน่าจะเป็น/โอกาส
4 (สูงมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นใน 1 ปี / เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา
3 (สูง)	ความเป็นไปได้สูง / เกิดขึ้น 1 ครั้งในรอบ 1 – 3 ปี ที่ผ่านมา
2 (กลาง)	ความเป็นไปได้ในระดับกลาง / เกิดขึ้น 1 ครั้งในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา
1 (ต่ำ)	ความเป็นไปได้ต่ำ / เกิดขึ้น 1 ครั้งในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา

3. เกณฑ์ในการจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Prioritizing) การจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพิจารณาจากหลักเกณฑ์ด้านผลกระทบและโอกาส โดยแบ่งเป็น ลำดับ ได้แก่ ความเสี่ยงสูงมาก ความเสี่ยงสูง ความเสี่ยงปานกลาง และความเสี่ยงต่ำ โดยแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงแปรผันตามลำดับความเสี่ยงดังนี้



กลุ่มที่	ระดับความเสี่ยง	แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง
1	ต่ำ	บันทึกความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาความเสี่ยง เพื่อติดตามและทบทวนความเสี่ยงในรอบการประเมินครั้งต่อไป
2	ปานกลาง	บันทึกความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาความเสี่ยง เพื่อติดตามและทบทวนความเสี่ยงในรอบการประเมินครั้งต่อไป
3	สูง	กำหนดมาตรการบรรเทาความเสี่ยงเพิ่มเติมสำหรับความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อระดับสูง และ/หรือ เพิ่มความเข้มข้นของมาตรการบรรเทาความเสี่ยงที่มีอยู่
4	สูงมาก	<ul style="list-style-type: none"> - ในระดับหน่วยธุรกิจ: ดำเนินการระบุมาตรการบรรเทาความเสี่ยงพร้อมทั้งแผนการดำเนินการและกรอบระยะเวลา รวมถึงผู้รับผิดชอบ - ในระดับส่วนกลาง: ระบุแผนการดำเนินงานด้านนโยบาย และสื่อสารกับหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ

ภาพที่ 2 เกณฑ์ในการจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงในแต่ละลำดับ

6.1.2.4 การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

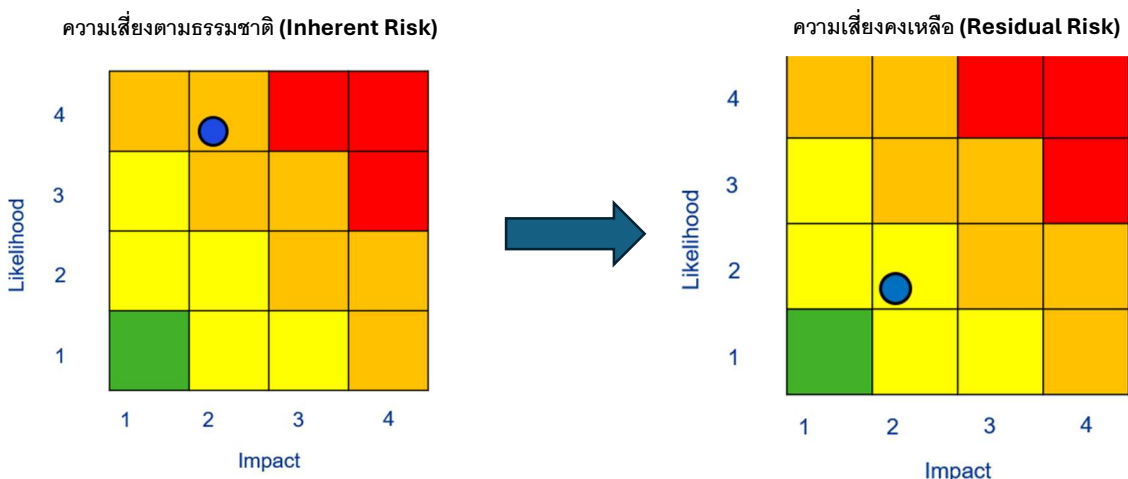
ความเสี่ยงนั้นสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ ดังต่อไปนี้

1. **ความเสี่ยงโดยธรรมชาติ (Inherent risk):** คือระดับของความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ โดยอิงตามลักษณะของบริษัท ก่อนที่จะมีมาตรการหรือการควบคุมใด ๆ เข้ามาลดความเสี่ยง
2. **ความเสี่ยงคงเหลือ (Residual risk):** คือระดับของความเสี่ยงที่ยังคงเหลืออยู่ หลังจาก ที่ได้มีการนำมาตรการและการควบคุมต่าง ๆ มาใช้แล้ว

โดยกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง มีดังต่อไปนี้

1. เมื่อมีการประเมินความเสี่ยง ทางผู้ประเมิน จะต้องประเมินระดับความเสี่ยง ก่อน ที่จะมีการควบคุมใด ๆ เพื่อพิจารณาความเสี่ยงตามธรรมชาติ (Inherent Risk) แบบที่ไม่มีมาตรการจัดการ
2. หลังจากนั้น จึงพิจารณามาตรการที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) หลัง มีการบังคับใช้มาตรการต่าง ๆ
3. โดยความเสี่ยงคงเหลือ ที่อยู่ในระดับสูง และสูงมาก ได้รับการพิจารณาว่าเป็นความเสี่ยงสำคัญ (Salient Risk) ที่ควรมีการดำเนินการจัดการเพิ่มเติม

ตัวอย่างของความเสียงตามธรรมชาติและความเสียงคงเหลือ



6.1.2.5 การทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ให้สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) พิจารณาทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุกปี ตามผลการประเมินความเสี่ยงของหน่วยธุรกิจที่ส่งมารวบรวมที่สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อประเมินระดับความเสี่ยงในภาพรวมขององค์กร โดยพิจารณาปัจจัยที่อาจเป็นผลให้ความเสี่ยงมีการเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้วย (ดูปัจจัยที่ทำให้สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) ควรพิจารณาทบทวนความเสี่ยงนอกวงรอบ ข้อ 6.1.1)

6.2 การดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบ (Impact Mitigation and Management)

1. กรณีที่มีความเสียหายเกิดขึ้นกับผู้ได้รับผลกระทบ ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

- 1.1 มอบหมายผู้รับผิดชอบรายกรณี เพื่อติดตามรับทราบผลกระทบจากผู้ได้รับผลกระทบ สื่อสารกับผู้ได้รับผลกระทบ จนสิ้นสุดกระบวนการแก้ไขปัญหา และ/หรือ กระบวนการเยียวยา
- 1.2 ส่งเรื่องให้สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) รับทราบเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาและพิจารณาการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยพิจารณาเป็นรายกรณีตามที่เห็นสมควร

การจัดการความเสี่ยงแต่ละระดับได้ถูกกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้:

ระดับความเสี่ยง	กระบวนการจัดการ	ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง
ความเสี่ยงสูงมาก	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดแนวทาง และแผนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาความเสี่ยง โดยจัดทำรายการที่ต้องปฏิบัติ (Action Items) • กำหนดกรอบเวลาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน • กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน 	หน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง

	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดแผนการดำเนินงานในระดับนโยบาย จัดทำรายการที่ต้องปฏิบัติ สื่อสารกับหน่วยธุรกิจหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ กำหนดกรอบเวลาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน 	สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง)
ความเสี่ยงสูง	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรการการบรรเทาความเสี่ยง และ/หรือ ยกระดับมาตรการบรรเทาความเสี่ยงที่ดำเนินการอยู่แล้ว 	หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง
ความเสี่ยงปานกลางและต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> เก็บข้อมูลแนวทางการแก้ไขและบรรเทาความเสี่ยง ติดตามประเด็นความเสี่ยงเหล่านั้น และนำประเด็นความเสี่ยงไปพิจารณาในกระบวนการประเมินความเสี่ยงครั้งถัดไป 	หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง

ตัวอย่างของการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบ

ตัวอย่าง – ความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางวาจา และทางออนไลน์

ความเสี่ยงที่ระบุ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	มาตรการเสนอแนะ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางวาจา และทางออนไลน์	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำนโยบายป้องกันการถูกคุกคาม (Harassment Policy) จรรยาบรรณสำหรับ BDMS โดยรวม เกี่ยวกับการคุกคาม การฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการคุกคาม 	ไตรมาสที่ 1	หน่วยงานกำกับดูแลที่ดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ

		<ul style="list-style-type: none"> จัดทำสายด่วนภายใน สำหรับแจ้งเหตุการณ์คุกคาม 	ไตรมาสที่ 2	
--	--	---	-------------	--

6.3 การติดตามผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ควรดำเนินการติดตามและประเมินประสิทธิผลของมาตรการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การลดจำนวนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การลดจำนวนข้อร้องเรียน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการส่งเสริมความเข้าใจของพนักงานและคู่ค้าเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ บริษัทฯ ควรทบทวนกระบวนการดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก 3 ปี หรือบ่อยกว่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการยังคงมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

หน้าที่ในการติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

1. ในระดับหน่วยธุรกิจ มีหน้าที่ติดตามผลการดำเนินงานของทุกประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสูงมาก และความเสี่ยงสูงที่เลือกมากำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบ และรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานให้สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) ทราบทุกปี
2. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบ/ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนทุก 12 เดือน ทั้งในระดับหน่วยธุรกิจและในระดับองค์กร โดยมีกระบวนการติดตามความคืบหน้าในแผนงานที่จัดทำขึ้นของแต่ละความเสี่ยง

ตารางที่ 5 สรุปผลการบริหารจัดการความเสี่ยง การติดตามผล และการเปิดเผยข้อมูล ตามระดับความเสี่ยง

กลุ่มที่	ระดับความเสี่ยง	แนวทางการบริหารจัดการประเด็น	การเปิดเผยข้อมูล*
1	ต่ำ	เก็บข้อมูลแนวทางการบรรเทาความเสี่ยงในปัจจุบัน	ไม่ต้องเปิดเผยข้อมูล
2	ปานกลาง	เก็บข้อมูลแนวทางการบรรเทาความเสี่ยงในปัจจุบัน ไว้ใช้พิจารณาในการประเมินรอบต่อไป	ไม่ต้องเปิดเผยข้อมูล
3	สูง	<ul style="list-style-type: none"> - อาจเลือกประเด็นที่มีความสำคัญเพื่อกำหนดมาตรการบรรเทาความเสี่ยงเพิ่มเติม - ติดตามผลรายปี 	อาจพิจารณาเปิดเผยข้อมูลประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ
4	สูงมาก	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องมีมาตรการบรรเทาความเสี่ยง - ติดตามผลรายปี 	เปิดเผยข้อมูลเป็นประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญ (salient human rights risks)

หมายเหตุ: *การเปิดเผยข้อมูล เป็นอำนาจหน้าที่ของสายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งอาจเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน หรือหน้าเว็บไซต์ของบริษัท

6.4 การสื่อสารผลการดำเนินงาน

สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) มีหน้าที่ในการดำเนินการสื่อสารผลการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลาง มีหน้าที่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ความเสี่ยงในระดับองค์กร เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการบรรเทาผลกระทบและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงในระดับสูงมากและระดับสูงต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันในทุกปี ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะได้รับการสรุปและเปิดเผยต่อสาธารณะ ผ่านรายงานความยั่งยืน (Sustainability Report) และเว็บไซต์ของบริษัท โดยมีภาระขอบเขตของการประเมิน หน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการประเมิน และแนวทางการปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยง และแนวปฏิบัติสากลด้านความโปร่งใส
2. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลความเสี่ยง และผลการดำเนินงานเพื่อบรรเทาความเสี่ยง รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ต่อสาธารณะ โดยพิจารณาเปิดเผยข้อมูลต่อไปนี้
 - i. นโยบายและค่านิยมด้านสิทธิมนุษยชน
 - ii. กระบวนการตรวจสอบรอบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท
 - iii. ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัท โดยเปิดเผยประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสูงมากและความเสี่ยงสูง หรือความเสี่ยงปานกลางที่บริษัทเห็นว่าเป็นความเสี่ยงสำคัญที่ต้องมีแผนงานบรรเทาความเสี่ยง
 - iv. มาตรการบรรเทาและแก้ไขความเสี่ยงของแต่ละประเด็นที่เปิดเผย
3. เปิดเผยความคืบหน้าการดำเนินงาน โดยอธิบายกลไกที่ใช้โดยคร่าว และผลจากการดำเนินตามแผนการบรรเทาผลกระทบ/ความเสี่ยงนั้น

6.5 การเยียวยาผลกระทบ

ในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน และ/หรือเกิดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน BDMS จะพิจารณาดำเนินการเยียวยาผลกระทบ/ความเสียหายที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสมและตามกรอบของกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง การเยียวยาผลกระทบอาจเป็นในรูปแบบของตัวเงิน เช่น การชดเชยค่าเสียหาย หรือในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การขอโทษ หรือการดำเนินการอื่น ๆ เป็นต้น โดยกระบวนการเยียวยา มีดังต่อไปนี้

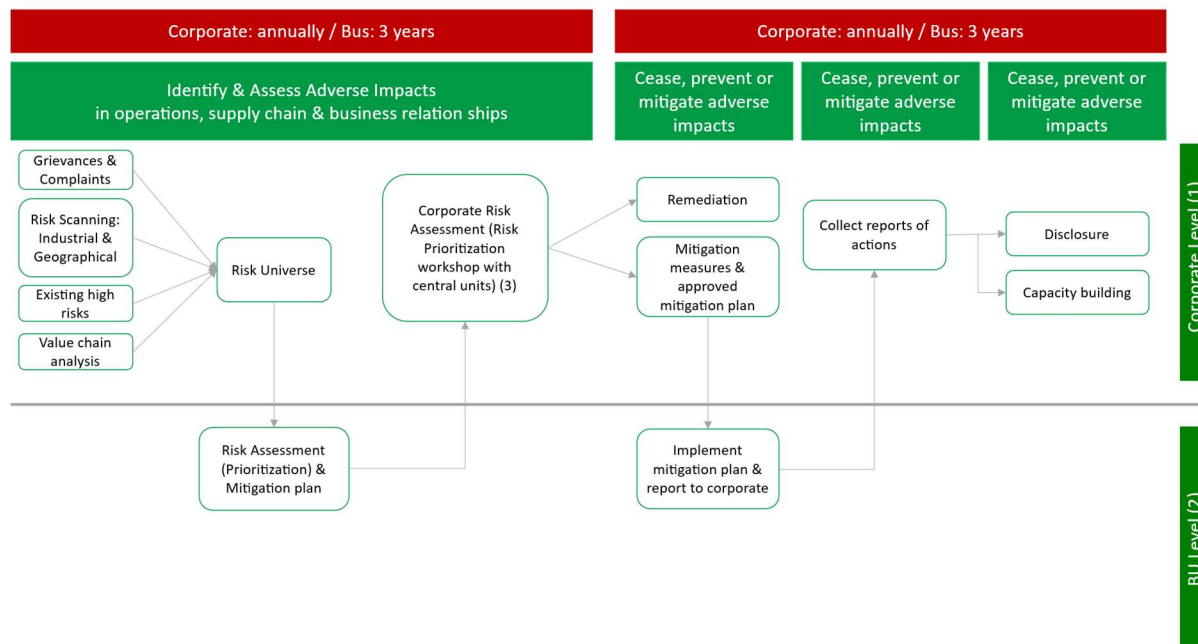
- i. เมื่อมีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น จัดให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องถึงแนวทางหรือวิธีการในการเยียวยาของผู้ที่ได้รับผลกระทบ
- ii. ดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาทันที ตามความเหมาะสมกับผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น การขอโทษอย่างเป็นทางการ การชดเชยทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เป็นต้น
- iii. รายงานผลการดำเนินการเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- iv. มีการติดตามและสื่อสารต่อผู้ได้รับผลกระทบอย่างสม่ำเสมอ จนกว่าผู้ได้รับผลกระทบจะกลับคืนสู่สภาพปกติก่อนเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ BDMS มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินแผนการบรรเทาและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ รวมถึงพัฒนากลไกการเยียวยาในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ตลอดจนการเตรียมงบประมาณสำหรับการชดเชยที่อาจเกิดขึ้น

7 ผังการดำเนินงาน (workflow)

7.1 ผังงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร (Own Operation)

Flow of due diligence process (own operations)

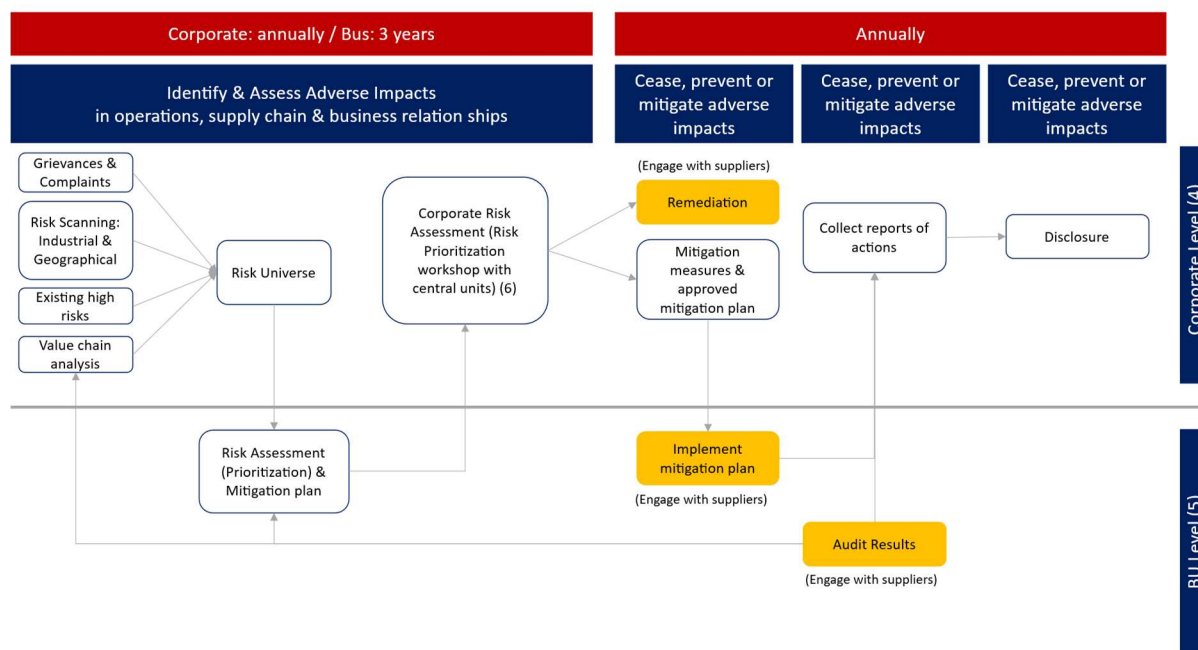


ภาพที่ 3 ผังการดำเนินงานกระบวนการตรวจสอบรอบด้านสิทธิมนุษยชนในชั้นตอนปฏิบัติงาน (Own Operations)

หมายเหตุ: (1) Corporate Level คือ สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง); (2) BU Level แบ่งการดำเนินงานโดยผู้รับผิดชอบหลัก (หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ของกลุ่มธุรกิจ 7 กลุ่มตามข้อ 3.3 (กลุ่มบุคคล พื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง); (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการทำ workshop เพื่อจัดลำดับความสำคัญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนระดับ Own Operations ปรากฏตามข้อ 6.1.2.2 (ตารางที่ 2)

7.2 ผังงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

Flow of due diligence process (supply chain)



ภาพที่ 4 แผนผังการดำเนินงานกระบวนการตรวจสอบรอบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

หมายเหตุ: (4) Corporate Level คือ สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง); (5) BU Level แบ่งการดำเนินงานโดยผู้รับผิดชอบหลัก (หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง) ของกลุ่มธุรกิจ 7 กลุ่มตามข้อ 3.3 (กลุ่มบุคคล พื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง); (6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการทำ workshop เพื่อจัดลำดับความสำคัญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนระดับ Own Operations ปรากฏตามข้อ 6.1.2.2 (ตารางที่ 2)

8 ช่องทางการสื่อสารและการอบรม

สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) มีหน้าที่ในการสื่อสาร และจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมนโยบายสิทธิมนุษยชนของ BDMS ดังนี้

1. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง) รับผิดชอบการสื่อสารและการอบรมสำหรับพนักงานและผู้บริหารของ BDMS โดยปรึกษาหารือกระบวนการ และวางแผนเนื้อหาที่เหมาะสมกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยธุรกิจ
2. หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง) รับผิดชอบการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ สำหรับคู่ค้าและผู้รับเหมาของ BDMS โดยปรึกษาหารือกระบวนการ และวางแผนเนื้อหาที่เหมาะสมกับหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างระดับหน่วยธุรกิจ

3. จัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร โดยจัดทำกรรณการรายงานความเสี่ยงและรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับความเสี่ยงสูงและสูงมาก ขณะเดียวกันมีการสื่อสารภายนอกองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลด้านความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ เช่น เว็บไซต์หรือรายงานความยั่งยืน เป็นต้น

9 การเฝ้าติดตามและการวัดกระบวนการ/บริการ

การเฝ้าติดตามและการวัดกระบวนการ/บริการ มีกรอบการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อติดตามการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ให้นำหน่วยธุรกิจจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยง ตามแบบฟอร์มที่ปรากฏในภาคผนวก A
2. ให้นำหน่วยธุรกิจรายงานผลการดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน ทุก 1 ปี ตามแบบฟอร์มที่ปรากฏในภาคผนวก A
3. สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level) เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ออกมาตรการการบรรเทาความเสี่ยงเพิ่มเติมในปีถัดไป และนำความเสี่ยงนั้นมาพิจารณาในกระบวนการประเมินความเสี่ยงในรอบถัดไป
4. จัดให้มีการหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาพิจารณาปรับปรุง และแก้ไขมาตรการการบรรเทาความเสี่ยงเพิ่มเติมในปีถัดไป

ตารางที่ 6 ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลา

	ข้อมูลที่จัดเก็บ	ผู้จัดทำข้อมูล	รายงานถึง	กรอบเวลา
1	รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	หน่วยธุรกิจ	สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level)	ทุก 3 ปี หรือเมื่อมีการทบทวนความเสี่ยงในระดับหน่วยธุรกิจ
2	รายงานผลการดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงในกลุ่มความเสี่ยงสูงมาก และความเสี่ยงสูง	หน่วยธุรกิจ	สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level)	ทุกปี
3	รายงานการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้พิจารณาการเยียวยาและผู้ได้รับมอบหมายรายกรณี	สายการบริหารทรัพยากรบุคคลกลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level)	เมื่อมีกรณีที่เข้าสู่การพิจารณาเยียวยา

4	ข้อร้องเรียนที่ได้รับแจ้งผ่านช่องทาง ทางการร้องเรียน	หน่วยงานรับข้อ ร้องเรียน (ทั้งใน ระดับส่วนกลาง และหน่วยธุรกิจ)	สายการบริหารทรัพยากรบุคคล กลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัด จ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level)	ทุกปี
5	ข้อเสนอแนะจากผู้ได้รับผลกระทบต่อ กระบวนการเยียวยา	หน่วยงานที่ได้รับ มอบหมายให้ พิจารณาการ เยียวยาและผู้ได้รับ มอบหมายรายกรณี	สายการบริหารทรัพยากรบุคคล กลาง (ส่วนกลาง - Corporate Level) และหน่วยงานจัดซื้อจัด จ้าง (ส่วนกลาง - Corporate Level)	เมื่อมีกรณีเข้าสู่การ พิจารณาเยียวยา

10 เอกสารคุณภาพที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายสิทธิมนุษยชนของ BDMS
2. นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียมและยอมรับความแตกต่างของ BDMS
3. จรรยาบรรณพนักงานของ BDMS (Employee Code of Conduct)
4. จรรยาบรรณคู่ค้าของ BDMS (Supplier Code of Conduct)
5. F/M-04-BDMS-006 แบบเก็บข้อมูลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

11 เอกสารอ้างอิง

1. Background and principle
 - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
2. Procedure
 - OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.
 - The International Bill of Human Rights and IFC Sustainability Framew

ภาคผนวก

Appendix

ภาคผนวก 1: แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยง

ภาคผนวก 2: ประเด็นสิทธิมนุษยชน ในกิจกรรมทางธุรกิจของ BDMS และในห่วงโซ่คุณค่า

ภาคผนวก 3: ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ภาคผนวก 4: แหล่งข้อมูลความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ภาคผนวก 1: แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	ระดับความเสี่ยงตามธรรมชาติ (Inherent Risk) ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ	มาตรการปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ	มาตรการเพิ่มเติม (ในกรณีที่ความเสี่ยงคงเหลือสูงมาก หรือสูง)

ภาคผนวก 2: ประเด็นสิทธิมนุษยชน ในกิจกรรมทางธุรกิจของ BDMS และในห่วงโซ่คุณค่า

11.1 ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ BDMS โดยเป็นความเสี่ยงที่พบในพื้นที่ และในอุตสาหกรรม

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
1	การเลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - การเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรที่เป็น LGBTQI+ โดยมีข้อบังคับด้านระเบียบด้านการแต่งกายที่เคร่งครัด - การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของอัตลักษณ์ทางเพศและรสนิยมทางเพศ เนื่องจากความต้องการเฉพาะสำหรับแต่ละบริบทงาน - การเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงานบนพื้นฐานของลักษณะทางกายภาพหรือเหตุผลด้านสุขภาพ - การเลือกปฏิบัติและอคติจากผู้บังคับบัญชา - ขาดความเอาใจใส่และการให้ความเคารพต่อบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความหลากหลาย (เช่น ผู้หญิงและกลุ่ม LGBTQI) 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - บุคลากรทางการแพทย์ - คู่ค้า
2	การคุกคาม	<ul style="list-style-type: none"> - การคุกคามด้วยวาจาต่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเพศตรงข้ามหรือเพศเดียวกัน - ความรุนแรงทางวาจาและการคุกคามทางวาจา (ระหว่างวิชาชีพต่าง ๆ) ที่ไม่เคารพความแตกต่างตามสายงานวิชาชีพ - การคุกคามทางกายภาพ (เช่น การสัมผัสโดยไม่เหมาะสม) ระหว่างแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และผู้ป่วย - ความรุนแรงระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในกลุ่มพนักงานทำความสะอาดจากบริษัทคู่ค้า - กรณีการคุกคามทางเพศ เกิดจากเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมสนิทสนมเกินขอบเขต - การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ เช่น การบันทึกภาพหรือเสียงการให้บริการและการดูแลของบุคลากรทางการแพทย์ (โดยเฉพาะ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - บุคลากรทางการแพทย์ - คู่ค้า

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
		ผู้หญิง) โดยไม่ได้รับความยินยอม และเผยแพร่บันทึกดังกล่าวทางออนไลน์		
3	สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดวันลาสำหรับดูแลบุตร (หรือวันลาคลอด) ที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด - ไม่มีพื้นที่สำหรับการให้นมบุตรสำหรับมารดา - ไม่มีสวัสดิการพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร เช่น บริการรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น - ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและขาดความยืดหยุ่น เนื่องจากมีการจ้างบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอ - การเข้าถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานที่ไม่เท่าเทียม เช่น โปรแกรมประกันสุขภาพพนักงานที่แตกต่างกันในแต่ละโรงพยาบาลในเครือ - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด จากปริมาณงานและจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่เพียงพอ - ความเสี่ยงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (ในกรณีที่เป็นการดำเนินงานของคู่ค้าในพื้นที่ของบริษัท) 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - บุคลากรทางการแพทย์ - คู่ค้า
4	ความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วยที่ไม่มีประกันสุขภาพได้รับการดูแลล่าช้า - ปัญหาเชิงเศรษฐกิจในการเข้าถึงยา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น ราคาที่สูง ทำให้บริษัทเภสัชกรรมถูกจับตามองเกี่ยวกับการกำหนดราคาและความสามารถในการเข้าถึงยา - ปัญหาเชิงระบบในการเข้าถึงยา โดยเฉพาะสำหรับประชากรในชนบท แรงงานข้ามชาติ และกลุ่มเปราะบาง ปัญหาเชิงระบบเช่น ระบบกระจายยาไม่เข้มแข็ง ระบบสาธารณสุขที่ไม่มีประสิทธิภาพ และขั้นตอนการขึ้นทะเบียนยาที่ซับซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - ชุมชน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
5	การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงในการละเมิดความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลในพื้นที่การดำเนินงานของบริษัท - การเพิ่มขึ้นของระบบดิจิทัลด้านสุขภาพ รวมถึงข้อมูลชีวมิติ (Biometrics Data) ได้เพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการแบ่งปันข้อมูลผู้ป่วย ซึ่งอาจเกิดการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด และความเป็นไปได้ของการแทรกแซงโดยหน่วยงานรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - บุคลากรทางการแพทย์ - คู่ค้า - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ
6	ความปลอดภัยของลูกค้าและผู้ป่วย	<ul style="list-style-type: none"> - ประเด็นด้านความปลอดภัยที่เกิดจากความอ่อนล้าและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (เช่น ความผิดพลาดในการจ่ายยา และข้อผิดพลาดอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย) - อุบัติเหตุที่เกิดจากการออกแบบสถานพยาบาลและความผิดพลาดของบุคลากร - ปัญหาด้านความสะอาดของผ้าซักรีดที่ใช้ในโรงพยาบาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ป่วยหรือทำให้เกิดความรำคาญ - ปัญหาด้านความสะอาดของสถานที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ป่วยหรือทำให้เกิดความรำคาญ - ความสะอาดของอาหารและระยะเวลาในการส่งอาหาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ป่วยหรือทำให้เกิดความรำคาญ - การคุ้มครองสุขภาพและสิทธิของอาสาสมัครในการวิจัยทางการแพทย์ โดยการรับรองว่ามีการให้ข้อมูลเพื่อขอความยินยอมอย่างชัดเจน (informed consent), การติดตามสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย และการสื่อสารความเสี่ยงด้านสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง การเข้าถึงการรักษาหลังการทดลอง และการเปิดเผยผลการวิจัยอย่างโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
7	มลภาวะและผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายทางร่างกายและทรัพย์สิน (เช่น ผลกระทบจากการใช้เฮลิคอปเตอร์) - มลพิษทางเสียงจากการจัดการจราจรบริเวณรอบโรงพยาบาล - ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจราจร - มลพิษจากกระบวนการปฏิบัติงาน (เช่น ควันทันจากเครื่องปั้นไฟ มลพิษทางอากาศจากระบบปรับอากาศที่วิ่งเข้า-ออกเป็นประจำ ฯลฯ) - เสียงและสัญญาณไฟฉุกเฉินของโรงพยาบาลที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบโรงพยาบาล - ควันทันจากหม้อไอน้ำที่ส่งผลกระทบต่อครัวเรือนในบริเวณใกล้เคียง - มลพิษจากอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่ใกล้โรงงานส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต และก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพที่ยังไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชน
8	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานคู่ค้า (โดยเฉพาะในพื้นที่ปฏิบัติงานของบริษัท) โดยรวมถึง <ul style="list-style-type: none"> ○ การใช้สารเสพติด ○ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ○ การใช้เครื่องจักรที่เสี่ยงต่อการสัมผัสโรคติดต่อรุนแรง - ความเสี่ยงด้านสุขภาพ ความปลอดภัย รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะสำหรับแรงงานกลุ่มเปราะบางและแรงงานข้ามชาติ หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ โดยเฉพาะในประเทศที่มีการกักกักับดูแลต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่ค้า
9	การใช้แรงงานเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> - แรงงานของคู่ค้าที่ทำงานในพื้นที่ของบริษัท หรือสามารถเข้าถึงพื้นที่ของบริษัท (เช่น ด้านขนส่งและโลจิสติกส์) ที่มีอายุน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงและความกังวลเกี่ยวกับอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - คู่ค้า

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
		ที่แท้จริงของแรงงาน เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานและประเภทงานที่ปฏิบัติ		
10	การใช้แรงงานบังคับ	การค้ำมนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แรงงานชนิดนี้ ในภาคบริการด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - คู่ค้า
11	การบริหารงานแรงงานข้ามชาติที่ไม่เหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้แรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะงานบริการในพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานไม่เพียงพอ เนื่องจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและภาษา - ไม่มีนโยบายการจัดการที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดกิจกรรมการจัดซื้อสินค้าและบริการที่ขาดความรับผิดชอบต่อผู้ตรวจสอบหรือควบคุม - ความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงให้แก่นายหน้าในกระบวนการจ้างงาน หรือนายหน้า/บริษัทจัดหาแรงงานแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - คู่ค้า
13	การขับไล่ชุมชนออกจากพื้นที่โดยไม่ให้ค่าชดเชยหรือให้ค่าชดเชยไม่เพียงพอ	การละเมิดสิทธิในการมีที่อยู่อาศัยที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดการแบ่งแยกพื้นที่และเพิ่มความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เช่น การเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน หรือถูกกันออกจากสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชน
15	การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	การจำกัดสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับบริการ/คนใช้ ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึงการดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณะ (Strategic Litigation Against Public Participation – SLAPP) โดยเป็นการฟ้องร้องเพื่อวัตถุประสงค์ในการ “ระงับ” หรือ “ขัดขวาง” “การวิพากษ์วิจารณ์” ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - คู่ค้า

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
16	เสรีภาพทางอินเทอร์เน็ต	ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการถูกติดตาม ตรวจสอบ การปิดกั้นเว็บไซต์และโพสต์บนสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการดำเนินคดีกับบุคคล	- Own operation	- พนักงาน - ผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ
17	การพัฒนา การทดสอบ และการใช้งานผลิตภัณฑ์	ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การทดสอบ และการใช้งานผลิตภัณฑ์โดยบริษัท	- Own operation	- พนักงาน
18	การขนส่งและการจัดเก็บวัสดุ	ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งวัสดุอันตราย	- Supply chain	- คู่ค้า
21	มาตรฐานหรือข้อกำหนดในการดำเนินงานที่อาจแตกต่างกันตามประเทศหรือพื้นที่ต่าง ๆ	ความเสี่ยงที่มาตรฐานระดับประเทศและท้องถิ่นอาจไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล โดยเฉพาะในด้านการทดสอบ หรือการใช้งานผลิตภัณฑ์อย่างไม่เหมาะสม	- Own operation - supply chain	- พนักงาน - ผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ

2.2 ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทเทียบเคียง ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
1	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - อุบัติเหตุจากการทำงานอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย - อุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากอุปกรณ์/เครื่องมือชำรุด - ความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - บุคลากรทางการแพทย์
2	การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วยไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพได้ เนื่องจากสภาพ/สถานะที่ไม่พร้อม (เช่น สถานภาพทางการเงิน เป็นต้น) 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชน
3	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - การรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วย/ผู้รับบริการ/พนักงาน - การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต - ข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหลในห่วงโซ่อุปทาน 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ
4	การใช้ผิดกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ เช่น ใช้แรงงานเด็ก ใช้แรงงานบังคับ ใช้แรงงานค้ามนุษย์ หรือใช้แรงงานทาส เป็นต้น - การมีส่วนร่วม หรือส่วนเกี่ยวข้องในการบังคับค้าทาสสมัยใหม่ การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน
5	การเลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - การเลือกปฏิบัติในกระบวนการจ้างงานหรือในการทำงาน ทั้งพนักงานและบุคลากรทางการแพทย์ - การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน - การเลือกปฏิบัติต่อผู้รับบริการ/ผู้ป่วย - การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ อัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถี ความพิการ สถานะทางสังคม ศาสนา สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - ชุมชน - บุคลากรทางการแพทย์ - กลุ่มเปราะบาง

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	จุดที่อาจเกิดความเสี่ยง	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ
6	การข่มขู่คุกคาม	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมหรือข่มขู่คุกคามไม่ว่าจะเป็นทางวาจา หรือต่อร่างกาย ต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมหรือข่มขู่คุกคามไม่ว่าจะเป็นทางวาจา หรือต่อร่างกาย ต่อพนักงาน หรือบุคลากรทางการแพทย์ - การคุกคามทางเพศต่อพนักงาน บุคลากรทางการแพทย์ หรือผู้ป่วย/ผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - บุคลากรทางการแพทย์ - กลุ่มเปราะบาง
7	ทฤษฎีปฏิบัติ (Medical malpractice)	<ul style="list-style-type: none"> - การกระทำหรือละเว้นการกระทำที่ทำโดยแพทย์ที่ไม่สูงกว่ามาตรฐานการแพทย์ที่กำหนด ซึ่งนำไปสู่อันตรายต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - กลุ่มเปราะบาง
8	ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - สถานที่หรืออุปกรณ์ในการให้บริการชำรุด/เสื่อมโทรม ไม่เหมาะสมต่อการให้บริการ หรืออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการ - ความปลอดภัยของสินค้าที่ใช้ในการให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ
9	การสร้างผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล หรือในห่วงโซ่คุณค่า เช่น การบริหารจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ มลพิษที่เกิดจากการดำเนินกิจการ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - Own operation - Supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชน - กลุ่มเปราะบาง

ภาคผนวก 3: ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ

3.1 ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (UDHR, UN Core Human Rights Treaties, ILO Conventions)

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
1	การไม่เลือกปฏิบัติ Non-discrimination	ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติ และจากการยุยงให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว	UDHR 2, 7 , ICERD 1 – 7 , CEDAW 2 , CRPD 5 , C100 , C111
2	สิทธิในชีวิต Right to life	ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล	UDHR 3 , ICCPR 6 – 9
3	สิทธิที่จะไม่ถูกกดขี่ บังคับให้เป็นทาส หรือ แรงงานบังคับ Right not to be subjected to slavery, servitude or forced labor	บุคคลจะถูกเอาตัวลงเป็นทาสมิได้ การเอาคนลงเป็นทาสและการค้าทาสทุกรูปแบบจะต้องถูกห้าม	UDHR 4 , ICCPR 8 , ICRSCR 10 , C29 , C105
4	สิทธิเสรีภาพและความปลอดภัย Right to liberty and security	สิทธิในการปกป้องเสรีภาพของบุคคลจากการถูกควบคุมตัวโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งตรงข้ามกับการปกป้องความปลอดภัยส่วนบุคคล	UDHR 3, 9 , ICCPR 9
5	สิทธิที่จะไม่ถูกทรมาน โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และ/หรือการปฏิบัติหรือการลงโทษที่ย่ำแย่ ศักดิ์ศรี	บุคคลจะถูกทรมาน หรือได้รับการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือต่ำช้ามิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะถูกใช้ในการทดลองทางการแพทย์หรือทางวิทยาศาสตร์โดยปราศจากความยินยอมอย่างเสรีของบุคคลนั้นมิได้	UDHR 5 , ICCPR 7 , CAT 2 - 16

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
	Right not to be subjected to torture, cruel, inhumane and/or degrading treatment or punishment		
6	สิทธิในการรับรู้ในฐานะบุคคลก่อนกฎหมาย Right to recognition as a person before the law	บุคคลทั้งปวงที่ถูกกลั่นแกล้งหรือทารุณกรรมต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความมีมนุษยธรรม และความเคารพในศักดิ์ศรีแต่การเนรเทศแห่งความเป็นมนุษย์	UDHR 7 , ICCPR 26
7	เสรีภาพทางความคิด การนับถือศาสนา และการแสดงออก Freedom of thought, religion, and expression	6.3 บุคคลทั้งปวงมีสิทธิในเสรีภาพทางความคิด ความเชื่อ และการนับถือศาสนา 6.4 บุคคลทั้งปวงมีสิทธิในเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก โดยปราศจากการแทรกแซงในการค้นหา รับ และพิจารณาข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ	UDHR 18 – 19 , ICCPR 18 - 19
8	เสรีภาพในการรวมกลุ่มและสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรอง Freedom of association and collective bargaining	บุคคลทั้งปวงมีสิทธิในเสรีภาพการรวมกลุ่ม ผ่านการเข้าจัดตั้ง เข้าร่วม กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานใด ๆ อย่างเสรี นอกจากนี้ แรงงานและพนักงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งองค์กร หรือหน่วยงาน เช่น สหภาพแรงงาน หรือสมาคมพนักงาน โดยปราศจากการแทรกแซงจากภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นใด การสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรอง เป็นกระบวนการหนึ่งที่แรงงานหรือพนักงานรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และนโยบายต่าง ๆ ในที่ทำงาน กับกลุ่มนายจ้าง	UDHR 20 – 21 , ICCPR 21 – 22 , ICESCR 8 , C87 , C98
9	เสรีภาพในการมีเสรีภาพการเดินทาง Right to freedom of movement	1. ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการเคลื่อนย้ายและการอยู่อาศัยภายในพรมแดนของแต่ละรัฐ 2. ทุกคนมีสิทธิที่จะออกนอกประเทศใด รวมทั้งประเทศของตนเองด้วย และสิทธิที่จะกลับสู่ประเทศตน	UDHR 13 , ICCPR 12
10	สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย Right to access to effective remedies	ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอันมีประสิทธิผลจากศาลที่มีอำนาจแห่งรัฐต่อการกระทำอันล่วงละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งตนได้รับตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	UDHR 8 , ICCPR 2(3) , UNGPs Pillar III

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
11	สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม Right to a fair trial	<ol style="list-style-type: none"> ทุกคนย่อมมีสิทธิในความเสมอภาคอย่างเต็มที่ในการได้รับการพิจารณาคดีที่เป็นธรรมและเปิดเผยจากศาลที่อิสระ และไม่ลำเอียงในการพิจารณากำหนดสิทธิและหน้าที่ของตนและข้อกล่าวหาอาญาใดต่อตน ทุกคนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ จนกว่าจะพิสูจน์ได้ว่ามีความผิดตามกฎหมาย ในการพิจารณาคดีที่เปิดเผยซึ่งตนได้รับหลักประกันที่จำเป็นทั้งปวงสำหรับการต่อสู้คดี บุคคลใดจะถูกตัดสินว่ามีความผิดทางอาญาได้อันเนื่องจากการกระทำหรือละเว้นใดอันมิได้ถือว่าเป็นความผิดทางอาญาตามกฎหมายแห่งชาติหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ในขณะที่ได้กระทำการนั้นไม่ได้และจะกำหนดโทษหนักกว่าที่บังคับใช้ในขณะที่ได้กระทำความผิดทางอาญานั้นไม่ได้ 	UDHR 11, ICCPR 14 – 15
12	สิทธิที่จะไม่ถูกจำคุกเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ Right not to be subjected to imprisonment for inability to fulfill a contract	บุคคลจะถูกจำคุกเพียงเพราะเหตุว่าไม่สามารถปฏิบัติตามภาระหนี้ตามสัญญาไม่ได้	ICCPR 11
13	สิทธิในความเป็นส่วนตัว Right to Privacy	บุคคลใดจะถูกแทรกแซงตามอำเภอใจในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัย หรือการสื่อสาร หรือจะถูกกลบหลู่เกียรติยศและชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายต่อการแทรกแซงสิทธิ หรือการกลบหลู่ดังกล่าวนี้	UDHR 12, ICCPR 17
14	สิทธิการคุ้มครองเด็ก Right of protection of the child	<ol style="list-style-type: none"> เด็กทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นตามสถานะของผู้เยาว์ จากครอบครัวของตน สังคมและรัฐ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือ สังคม ทรัพย์สิน หรือกำเนิด เด็กทุกคนต้องได้รับการจดทะเบียนทันทีภายหลังการเกิด และต้องมีชื่อ เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้มาซึ่งสัญชาติ 	UDHR 25(2), ICCPR 24, CRC 1 – 54

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
15	สิทธิในการศึกษา Right to education	<ol style="list-style-type: none"> ทุกคนมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะต้องให้เปล่งอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษาและขั้นพื้นฐาน การประถมศึกษาจะต้องเป็นการบังคับการศึกษาทางเทคนิคและวิชาอาชีพจะต้องเป็นการทั่วไป และการศึกษาระดับที่สูงขึ้นไปจะต้องเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคสำหรับทุกคนบนพื้นฐานของคุณสมบัติความเหมาะสมของสหประชาชาติเพื่อการดำรงไว้ซึ่งสันติภาพ การศึกษาจะต้องมุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ และการเสริมสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพขั้นพื้นฐาน การศึกษาจะต้องส่งเสริมความเข้าใจ ขันติธรรมและมิตรภาพระหว่างประชาชาติ กลุ่มเชื้อชาติหรือศาสนาทั้งหมด และจะต้องส่งเสริมกิจกรรม ผู้ปกครองย่อมมีสิทธิเบื้องต้นที่จะเลือกประเภทการศึกษาให้แก่บุตรของตน 	<p>UDHR 26, ICESCR 13 – 14, CRC 28</p>
16	การขจัดการใช้แรงงานเด็ก Abolition of child labour	การสิ้นสุดการฝึกงานที่ไม่เหมาะสม หรืองานอันตรายที่เด็กทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสิทธิของเด็ก และส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็กทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่ทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่เหมาะสมกับวัย	<p>UDHR 25, CRC 32, C138, C182</p>
17	สิทธิด้านสุขภาพ Right to health	<p>ทุกคนมีสิทธิที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ โดยรัฐมีหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การหาหนทางลดอัตราการตายของทารกก่อนคลอดและของเด็กแรกเกิดและการพัฒนาที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพของเด็ก การปรับปรุงในทุกด้านของสุขลักษณะทางสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรม การป้องกัน รักษาและควบคุมโรคระบาด โรคประจำถิ่น โรคจากการประกอบอาชีพและโรคอื่นๆ การสร้างสภาวะที่ประกันบริการทางแพทย์ และการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ทุกคนในกรณีเจ็บป่วย 	<p>UDHR 25, ICESCR 12</p>
18	สิทธิในการครอบครองทรัพย์สิน Right to own property	<ol style="list-style-type: none"> ทุกคนมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของทรัพย์สินโดยตนเอง และโดยร่วมกับผู้อื่น บุคคลใดจะถูกเอาทรัพย์สินไปจากตนตามอำเภอใจไม่ได้ 	<p>UDHR 17</p>

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
19	สิทธิในการได้รับการดูแลและคุ้มครองจากรัฐ Right to social security	ทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมมีสิทธิในหลักประกันทางสังคม สิทธิในการบรรลุถึงซึ่งสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อันจำเป็นยิ่งสำหรับศักดิ์ศรีของตนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างอิสระ ผ่านความพยายามแห่งชาติและความร่วมมือระหว่างประเทศและตามการจัดการและทรัพยากรของแต่ละรัฐ	UDHR 22 , ICESCR 9
20	สิทธิในการทำงาน Right to work	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองการว่างงาน 2. ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด 3. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย 4. ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน 	UDHR 23 , ICESCR 6
21	สิทธิในการทำงานที่มีเงื่อนไขยุติธรรมและสภาพที่เอื้ออำนวยกับการทำงาน Right to enjoy just and favorable conditions of work (including rest and leisure)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน 2. ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด 3. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สำหรับตนเองและครอบครัว 	UDHR 23 – 24 , ICESCR 6 – 7 , C87 , C98
22	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย Healthy and safety working conditions	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุการณ์ (incident) ซึ่งรวมถึงอุบัติเหตุ (accident) ที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน และเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (near miss) พร้อมทั้งไม่เกิดโรคจากการทำงาน	UDHR 23(1) , 25 , ICESCR 7(b)
23	การได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน Equal pay for equal work	บุคคลที่ทำงานในสถานที่เดียวกันควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ในกรณีการทำงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยต้องมีการประเมินตามเกณฑ์ที่เป็นกลาง เช่น ทักษะ คุณสมบัติ และความรับผิดชอบของงาน	UDHR 23(2) , ICESCR 7(a)(1)

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
			CEDAW 11(1)(d) , C100 , C111
24	สิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอ Right to an adequate standard of living (housing, food, Water, and sanitation)	1. ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลรักษาทางแพทย์ และบริการทางสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกัน ยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด หมาย ภัยพิบัติ หรือปราศจากการดำรงชีพอื่น ในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตน 2. มารดาและเด็กย่อมมีสิทธิที่จะรับการดูแลรักษาและการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวงไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรส จะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน	UDHR 25 , ICESCR 11
25	สิทธิสตรี Women's rights	สตรีไม่พึงถูกแบ่งแยก กีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งมั่นที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ การได้อุปโภค หรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของพลเมือง หรือด้านอื่น ๆ	UDHR 2, 16 , CEDAW 1 – 16
26	สิทธิผู้พิการ Rights of persons with disabilities	ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้างและการจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน และสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย	UDHR 2, 23 , CRPD 27
27	สิทธิของแรงงานต่างด้าว Rights of migrant workers	สิทธิของแรงงานต่างด้าว (แรงงานข้ามชาติ) และบุคคลในครอบครัวจะต้องได้รับการเคารพ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สีมืด ภาษา ศาสนาหรือความเชื่ออื่น ๆ แนวคิดทางการเมือง เชื้อชาติหรือเชื้อสาย ชาติพันธุ์ สัญชาติ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความยากจน สถานภาพการสมรส แผลงกำเนิน หรือสถานะอื่น ๆ	UDHR 13, 23 , ICMW 7 – 67
28	สิทธิของคนต่างด้าวที่จะครบกำหนดเมื่อต้องเผชิญกับการถูกไล่ออก	คนต่างด้าวผู้อยู่ในดินแดนของรัฐภาคีแห่งกติกานี้โดยชอบด้วยกฎหมายอาจถูกไล่ออกจากภูมิลำเนาได้โดยคำวินิจฉัย อันได้มาตามกฎหมายเท่านั้นและผู้นั้นย่อมได้รับอนุญาตให้ชี้แจงแสดงเหตุผลคัดค้านการขับไล่ออกจากภูมิลำเนา และขอให้มีการทบทวนเรื่องของตนโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ	ICCPR 13

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	หัวข้อสิทธิมนุษยชน	คำอธิบาย	อ้างอิง
	Right of aliens to due process when facing expulsion	หรือบุคคล หรือคณะบุคคล ที่แต่งตั้งขึ้นเฉพาะการนี้โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่ได้รับอนุญาตให้มีผู้แทนเพื่อวัตถุประสงค์ข้างต้นได้เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเป็นอย่างอื่นด้านความมั่นคงแห่งชาติ	
29	การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ Protection from racial discrimination	การคุ้มครองจากการจำแนก การกีดกัน หรือการเลือก โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย ชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ซึ่งมีเจตนาหรือมีผลให้เกิดการระงับหรือกีดกันการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคล	UDHR 2, 7, CERD 1 – 7
30	สิทธิของชนกลุ่มน้อย Rights of minorities	ในรัฐทั้งหลายซึ่งมีชนกลุ่มน้อยทางเผ่าพันธุ์ศาสนา หรือภาษาอยู่ บุคคลผู้เป็นชนกลุ่มน้อยดังกล่าวจะไม่ถูกปฏิเสธสิทธิในอันที่จะมีวัฒนธรรมของตนเอง หรือนับถือและประกอบพิธีกรรมทางศาสนาของตนเอง หรือใช้ภาษาของตนเอง ภายในชุมชนร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ ของชนกลุ่มน้อยด้วยกัน	ICCPR 27
31	สิทธิทางด้านสิ่งแวดล้อม Environmental rights	สิทธิในการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและยั่งยืน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญประกอบกับสิทธิมนุษยชนด้านอื่น ๆ สิทธิทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึง การเข้าถึงน้ำ อากาศ และพื้นที่ที่สะอาด และสภาพภูมิอากาศที่คงที่ เป็นต้น	UDHR 25, ICCPR 11 – 12

3.2 ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ

No.	ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ	คำอธิบายประเด็นความเสี่ยง
1	การบังคับย้ายชุมชน Displacement of communities	การย้ายถิ่นฐานของผู้คนจำนวนมาก ซึ่งขับเคลื่อนโดยตรงหรือโดยอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่ได้เกิดจากมนุษย์หรือโดยมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสามารถลดปริมาณน้ำฝนในภูมิภาคและเปลี่ยนพื้นที่เพาะปลูกให้กลายเป็นทะเลทราย และไม่ได้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่มักเกิดขึ้นเนื่องจากระบบสังคมและการเมืองที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งไม่ได้ให้ความคุ้มครอง อาหาร น้ำสะอาด และการดูแลสุขภาพแก่ผู้คน
2	มลพิษทางน้ำ Water Contamination	การปนเปื้อนของแหล่งน้ำโดยสารที่ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้สำหรับดื่ม และกิจกรรมอื่นๆ สารมลพิษ ได้แก่ สารเคมี ชยะ แบคทีเรีย และปรสิต
3	ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน Recruitment fees	ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่นใดที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดหางานที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดหางาน เพื่อให้มีการรับแรงงานทำงานหรือมีการบรรจุตำแหน่งงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะวิธีการ ระยะเวลา หรือสถานที่ในการเรียกเก็บ ซึ่งไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนี้จากแรงงานหรือคนหางาน หรือผลักให้แรงงานหรือคนหางานรับผิดชอบในทางหนึ่งทางใด
4	ยึดหนังสือเดินทาง Passport retention	การยึดหนังสือเดินทางของคนงานข้ามชาติไว้ถือเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การยึดหนังสือเดินทางของคนงานข้ามชาติไว้เท่ากับนายจ้างจ้องใจกักกัน หน่วงเหนี่ยว ทำให้คนงานปราศจากเสรีภาพในการเคลื่อนไหว และสิทธิในการแสวงหางานทำ และที่สำคัญ นี้เท่ากับเป็นการใช้แรงงานบังคับรูปแบบหนึ่ง
5	บังคับใช้แรงงาน Forced Labour	แรงงานที่ถูกเกณฑ์หรือถูกบังคับให้ทำงาน โดยมีได้สมัครใจ ทั้งนี้ไม่รวมถึงงานหรือบริการที่เกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือการเกณฑ์แรงงานนักโทษหรือการเกณฑ์แรงงานในกรณีฉุกเฉิน เช่น ในระหว่างสงคราม ภัยพิบัติ และกรณีอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตราย รวมไปถึงการดำเนินการซึ่งถือเป็นการข่มขู่ของสมาชิกของชุมชนเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้น
6	แรงงานเด็ก Child Labour	แรงงานเด็ก คือการใช้เด็กทำงานในลักษณะที่ยอมรับไม่ได้ เพราะเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อเด็ก หรือเอาเปรียบเด็กจนเกินไป แรงงานเด็กมีสามประเภทได้แก่ แรงงานที่ทำโดยเด็กที่มีอายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับงานนั้น งานอันตรายที่มีผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ หรือศีลธรรมของเด็ก และแรงงานเด็กรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดทุกลักษณะ

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ในภาคธุรกิจ	คำอธิบายประเด็นความเสี่ยง
7	การเหยียดเพศ Sexism	แบ่งแยกทางเพศและเลือกที่รักมักที่ชังต่อเพศใดเพศหนึ่ง และถูกเชื่อมโยงกับการเหมารวมและบทบาททางเพศ และอาจรวมถึงความเชื่อที่ว่าเพศหนึ่งมีความเหนือกว่าอีกเพศ
8	การทำร้าย Harm	ทำให้บาดเจ็บหรือเสียหาย เป็นฐานความผิดอาญา ที่ผู้กระทำทำร้ายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจของผู้อื่น
9	การเลือกปฏิบัติ Discrimination	การปฏิบัติที่แตกต่าง การกีดกัน การจำกัด หรือความพึงพอใจที่ไม่เท่ากัน ต่อคน/กลุ่มคนที่เหมือนกันและที่ไม่เหมือนกัน รวมไปถึงการปฏิบัติที่เหมือนกันแต่ส่งผลให้เกิดความเสียเปรียบต่อบางกลุ่มด้วย ซึ่งการปฏิบัติเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อหลักการความเท่าเทียมของมนุษย์
10	จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควร Underpayment	การที่พนักงานไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่พวกเขาทำ สิทธิเหล่านี้อาจรวมถึงอัตราค่าล่วงเวลา อัตราค่าปรับ การชำระเงินสำหรับการลาหยุดประจำปีหรือการลางาน และเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น
11	แรงงานทาสสมัยใหม่ Modern Slavery	การเป็นแรงงานทาสที่ยังเกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยสภาวะการเป็นทาสสมัยใหม่ คือ การที่บุคคลตกอยู่ในการแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น ถูกควบคุม ถูกบังคับใช้งาน ไม่ว่าจะป็นทั้งชาย หญิง และเด็ก โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้หรือไม่สามารถไปจากได้ เพราะคุกคาม ถูกใช้ความรุนแรง มีการบีบบังคับ ถูกล่อลวง หรือมีการใช้อำนาจในทางที่ผิดทำให้เสรีภาพและสิทธิส่วนบุคคลถูกลดทอนหรือสูญเสียไป
12	การใช้กำลังเกินกว่าเหตุ Excessive force	การป้องกันตัวจากเหตุที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่การกระทำของผู้ป้องกันนั้นกลับร้ายแรงยิ่งกว่าภัยอันตรายที่ต้องการจะป้องกัน
13	การเอาเปรียบและแสวงประโยชน์โดยมิชอบ Exploitation	การล่วงละเมิดผู้คนที่ทำงานเพื่อผลกำไร การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นโดยตรงและรุนแรงหรือไม่ชัดเจนมากนัก แต่ผลกระทบของมันร้ายแรงต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ ทางด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ และการเงิน
14	สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย Unsafe working conditions	สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยโดยรอบตัวของผู้ปฏิบัติงานขณะทำงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้
15	การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล Data privacy infringement	การละเมิดมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่นำไปสู่ การทำลาย การสูญหาย การแก้ไข การเปิดเผย และการเข้าถึง โดยไม่ได้รับอนุญาตกับข้อมูลส่วนบุคคล ขณะที่กำลังถูกส่งต่อ ถูกจัดเก็บ หรือถูกประมวลผล ดังนั้น การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล จึงรวมถึงการละเมิดต่อความลับ ความถูกต้องสมบูรณ์ และความพร้อมใช้ของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) - แนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

No.	ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ในภาคธุรกิจ	คำอธิบายประเด็นความเสี่ยง
16	การมีส่วนร่วมกับชุมชน Community engagement	เป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์จากการทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าประชากรทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนได้การมีส่วนร่วมในชุมชนเป็นการพัฒนา และทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์กรกับกลุ่มชุมชนและพลเมืองมีความยั่งยืนเพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจและระบุความต้องการที่จำเป็นต่าง ๆ ของแต่ละชุมชนได้
17	การกำหนดทางเลือกด้วยตนเอง Self-determination	สิทธิของประชาชนในการมีอิสระ ที่จะตัดสินใจเลือกสถานะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของตนเอง
18	เสรีภาพในการแสดงความเห็น Freedom of opinion	สิทธิที่เราสามารถที่จะแสดงออกหรือสื่อสารความรู้สึกนึกคิดหรือความเห็น ทั้งด้วยการพูด การแสดงท่าทาง หรือการสื่อสารด้วยตัวหนังสือ ไม่ว่าจะบนหน้ากระดาษหรือในโลกออนไลน์ ตลอดจนในรูปแบบอื่นๆ เช่น เสียงเพลง ภาพถ่าย ภาพกราฟิกหรือภาพเคลื่อนไหว ฯลฯ นอกจากนี้ยังรวมถึงสิทธิในการค้นคว้า หา เข้าถึงหรือได้รับข้อมูล ความรู้สึกนึกคิด ความเห็นที่มีการสื่อสารและเผยแพร่ด้วย
19	ความเป็นส่วนตัว Privacy	สิทธิของบุคคลตามหลักขั้นพื้นฐานของกฎหมายที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการรบกวนหรือสอดแทรกจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญใจเสียหาย อับอาย หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
20	ความหลากหลาย Diversity	ความหลากหลายของผู้คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอายุ เพศกำเนิด ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว การศึกษา วัฒนธรรม สังคม ความพิการ ความเจ็บป่วย รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานภาพทางสังคม หรือความเห็นทางการเมือง
21	การเคารพซึ่งกันและกัน Respect	การใส่ใจว่าการกระทำของเราส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร การอยู่ของส่วนรวม และการยอมรับผู้อื่นในสิ่งที่พวกเขาเป็น แม้ว่าพวกเขาจะแตกต่างกันก็ตามความเคารพเริ่มต้นจากความมั่นใจและเชื่อมโยงกับความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อตรง และความซื่อสัตย์
22	สุขภาพและความปลอดภัย Health and Safety	สภาพที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด โดย การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนทำงานให้ปราศจากภัยคุกคาม อันตราย และความเสี่ยงใดๆรวมทั้ง อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และความปลอดภัย นอกการทำงาน พร้อมทั้งอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ

No.	ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ในภาคธุรกิจ	คำอธิบายประเด็นความเสี่ยง
23	การมีส่วนร่วมและยอมรับความแตกต่าง Inclusion	การยอมรับและผสมผสานความแตกต่างของบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน เช่น การส่งเสริมและให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคคลในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
24	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ Dignity	คุณสมบัติ จิตใจ สิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนของมนุษย์ทุกคน และรักษาไว้มิให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครอง และได้รับความยุติธรรมจากรัฐ
25	ความเสมอภาคทางเพศ Gender equality	การที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพที่เท่าเทียมกัน ในสังคม การจะเป็นเช่นนั้นได้ เงื่อนไขทางสังคมต้อง เอื้อให้ทั้งผู้หญิงผู้ชายมีและใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเอื้อให้ทั้งสองเพศมีส่วนร่วม
26	ค่าแรงที่เป็นธรรม Fair wages	เป็นค่าจ้างที่คนงานทั่วไปยอมรับว่ายุติธรรม และเหมาะสมกับผลงานและการทำงานชนิดนั้นๆ เป็นค่าจ้างที่ช้อยู่ทั่วไปในชุมชนนั้น ซึ่งอาจเป็นเพียงอัตราค่าจ้างที่พอจะยังชีพของคนงานและครอบครัวให้ดำรงอยู่ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามขีดความสามารถของลูกจ้าง ค่าจ้างที่เป็นธรรม
27	กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรม Fair trial	ระหว่างพิจารณาคดีไม่ว่าในข้อหาใดก็ตาม ครอบครัว ญาติ เพื่อนฝูง องค์กรด้านสิทธิมนุษยชน สื่อมวลชน หรือประชาชนคนทั่วไปที่สนใจอยากทราบรายละเอียดในการพิจารณาคดี ต้องสามารถเข้าไปร่วมรับฟังกระบวนการไต่สวนในศาลได้ การพิจารณาโดยเปิดเผยนี้จึงเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยสร้างความโปร่งใสของการใช้อำนาจตุลาการ และเพื่อรับประกันว่าจำเลยจะได้รับสิทธิในการต่อสู้คดีอย่างเท่าเทียม
28	การศึกษาสิทธิที่ดินทำกิน Land rights	สิทธิในการถือครอง สิทธิในการเข้าถึง สิทธิในการใช้สอย สิทธิในการใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนมือในที่ดิน
29	การร่วมเจรจาต่อรอง Collective bargaining	การที่ลูกจ้างเกินกว่าหนึ่งคนขึ้นไป หรือสหภาพแรงงานร่วมกันเจรจาทะลุทางตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ วันและเวลาทำงาน การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นใดของนายจ้างหรือลูกจ้างเพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้นการร่วมเจรจาต่อรองเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างที่จะใช้ปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของแต่ละฝ่ายในอันที่จะยุติปัญหาหรือข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้น การร่วมเจรจาต่อรอง
30	เสรีภาพในการสมาคม และการรวมกลุ่ม Freedom of association	เสรีภาพในการสมาคมคือสิทธิที่คนงานและ นายจ้างทุกคนมี คือเสรีภาพในการจัดตั้งและร่วมกลุ่มที่ตนต้องการโดยมีการเลือกตัวแทนของตนเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วิธีหลักในการแสดง

No.	ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ในภาคธุรกิจ	คำอธิบายประเด็นความเสี่ยง
		เสรีภาพในการสมาคมคือการเจรจาต่อรองร่วม สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานนี้เกิดพร้อมกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเป็นพื้นฐานของการมีตัวแทนและการปกครองแบบประชาธิปไตย ประชาชนควรมีสื่อในการโน้มน้าวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนโดยตรง กล่าวคือ เสียงของทุกคนควรมีผู้รับฟังและได้รับการพิจารณา
31	ค่าแรงที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ Living Wage	ค่าแรงที่เพียงพอสำหรับการครองชีพขั้นต่ำ
32	สิทธิเด็ก Children's rights	สิทธิเด็กเป็นสิทธิของเด็กทุกคนที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด จึงไม่มีผู้ใดสามารถไปตัดทอนหรือจำกัดการใช้สิทธิอันชอบธรรมของเด็กหรือละเมิดสิทธิของเด็กได้
33	การมอบอำนาจให้ตัดสินใจ และการสร้าง ศักยภาพ Empowerment	การให้พนักงานมีอำนาจในตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจหรือทำสิ่งต่างๆโดยไม่ต้องขออนุมัติทุกครั้งไป
34	เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและการเดินทาง Freedom of movement	เสรีภาพที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตจากรัฐก่อน แต่การเคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย เตือดร้อนหรือละเมิดต่อสิทธิของบุคคลอื่น
35	การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อปิดกั้นการมีส่วนร่วมสาธารณะ (การฟ้องปิดปาก) Strategic lawsuits against public participation (SLAPP)	การฟ้องร้องคดีต่อบุคคล หรือกลุ่มคนที่แสดงความเห็นถึงข้อกังวลต่อประเด็นที่กระทบต่อชุมชน เช่น สภาพการทำงานที่ผิดกฎหมาย ผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือการใช้ความรุนแรงของเจ้าหน้าที่ ผู้ฟ้องคดีมักจะเป็นภาครัฐ หรือบริษัทเอกชน โดยใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้ว เช่น ข้อหาหมิ่นประมาท เพื่อกลั่นแกล้งคุกคามบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่แสดงออกซึ่งข้อกังวลของตนโดยชอบธรรม

ภาคผนวก 4: แหล่งข้อมูลความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

No.	แหล่งข้อมูล	หน่วยงานที่จัดทำ	ข้อมูลความเสี่ยง
1	Business and Human Rights Resource Centre	Business and Human Rights Resource Centre	รายการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ ซึ่งมีฐานข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชน ข้อกล่าวหา และการตอบสนองต่อข้อกล่าวหาของบริษัทสามารถเลือกดูข้อมูลระดับประเทศ ระดับอุตสาหกรรม และข้อมูลรายบริษัท
2	CSR Risk Check	MVO Nederland	รายการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ซึ่งสามารถเลือกดูข้อมูลของความเสี่ยงในเชิงพื้นที่ และรายบริษัท
3	Country Reports on Human Rights Practices (U.S. Department of State)	The United States Department of State	รายงานความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนของภาครัฐ และภาคธุรกิจ รายประเทศจัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา