



เครือเจริญโภคภัณฑ์
รายงานสิทธิมนุษยชน 2564

HUMAN RIGHTS

Making Today
a Better Tomorrow



TABLE OF CONTENTS

สารบัญ

บทนำ

- 04 สารจากประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 08 เกี่ยวกับธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ส่วนที่ 1

- 12 การบริหารงานตามหลักสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 14 โครงสร้างการบริหารงาน
- 16 นโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ส่วนที่ 2

- 17 การกำหนดประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ
- 19 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน
- 22 การเลือกปฏิบัติและล่วงละเมิด
- 26 แรงงานข้ามชาติและการบังคับใช้แรงงาน
- 28 แรงงานเด็ก

ส่วนที่ 3

- 29 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
- 30 ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 31 การประสานความร่วมมือกับพันธมิตร
เพื่อสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

ส่วนที่ 4

- 37 กรณีศึกษา: ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล
และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5

- 41 ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 42 รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

ส่วนที่ 6

- 44 ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 49 ดัชนีเนื้อหา

MESSAGE FROM CEO

สารจากประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์

“เพื่อขับเคลื่อนเครือเจริญโภคภัณฑ์และธุรกิจทั้งหมดในเครือ ให้เดินหน้าไปในทิศทางของการเจริญเติบโตแห่งอนาคต ควบคู่ไปกับการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจทุกมิติกับหุ้นส่วนทั้งหลาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิภาพของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของเรา”



นับตั้งแต่ก้าวแรกของของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่เกิดจากธุรกิจร้านค้าเมล็ดพันธุ์พืชผักเล็กๆ กว่าร้อยปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ไม่เคยละความตั้งใจที่จะประกอบธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม รวมถึงการเคารพในสิทธิมนุษยชน อันเป็นแนวทางหลักของการประกอบธุรกิจ ปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นกลุ่มธุรกิจแรกในประเทศไทยที่จัดทำรายงานสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงเป้าหมายและความมุ่งมั่นของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะยกระดับมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจให้ เป็นไปตามหลัก “3 ประโยชน์” ซึ่งได้แก่การคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนในท้องถิ่นที่บริษัทเข้าไปดำเนินกิจการ ก่อนผลประโยชน์ทางธุรกิจต่อบริษัท

ปีที่ผ่านมาเป็นปีที่ทั่วทุกมุมโลกประสบกับปัญหาความยากลำบาก ไม่ว่าจะเกิดจากความขัดแย้งทางการเมือง ที่นำไปสู่สงครามและการสู้รบ และผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 แต่เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังคงไม่ละความพยายามที่จะปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการประกอบธุรกิจ เครือเจริญโภคภัณฑ์จับมือกับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียในธุรกิจเพื่อริเริ่มโครงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนที่ก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง รวมถึง การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อขอจัดการเลือกปฏิบัติ มุ่งเน้นการเสริมสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน เพื่อประโยชน์ของพนักงานของเราทุกคน โดยไม่ลืมหือลืมที่จะกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกค้าทุกราย

วันนี้เครือเจริญโภคภัณฑ์มีพนักงานทั่วโลกรวมกันมากกว่า 450,000 คน ซึ่งกระจายอยู่ใน 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจทั่วโลก ในขณะที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง เราตระหนักดีว่าการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ และจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังไว้ในวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับในธุรกิจของเราตระหนักถึงความเสี่ยงจากการปฏิบัติบกพร่องในเรื่องสิทธิมนุษยชน และพนักงานต้องสามารถดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบใดๆ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติบกพร่องดังกล่าวภายในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

นอกจากนี้ ความพยายามของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะดำเนินกิจการควบคู่ไปกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ไม่จำกัด อยู่แค่ภายในกลุ่มธุรกิจของเราเท่านั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักเป็นอย่างดีว่าการพัฒนาสิทธิมนุษยชนต้องอาศัย ความร่วมมือกันกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ดังนั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงสนับสนุนให้มีการสร้างสถาบันธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Academy: BHR Academy) ซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand: GCNT) ร่วมกับสมาชิกและองค์กรที่เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอื่นๆ ที่จะช่วยพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของภาคเอกชนด้วยการผนึกกำลังและถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องสิทธิมนุษยชน อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยในการแบ่งปันองค์ความรู้ผ่านเวทีต่างๆ นั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์หวังว่า จะสามารถวางรากฐานอันแข็งแกร่งให้กับภาคธุรกิจที่ต้องดำเนินงานบนหลักการของความเคารพในสิทธิมนุษยชน

เนื่องจากผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 ในทั่วทุกมุมโลกยังไม่จางหายไป เครือเจริญโภคภัณฑ์เห็นได้อย่างไม่ย่อหย่อนที่จะผลิตและบริจาคหน้ากากอนามัยที่ได้มาตรฐานทางการแพทย์สำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข จัดสร้างโรงพยาบาลสนาม และสร้างโอกาสในการจ้างงานเพื่อช่วยฟื้นฟูชุมชนและธุรกิจในท้องถิ่นในช่วงเวลาที่เราทุกคนต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากเช่นนี้ อย่างไรก็ตาม แม้นิยามวิกฤต เรายังมองเห็นโอกาสอีกมากที่จะพัฒนาไปด้วยกัน

ผมขอยกตัวอย่างเรื่องอัตราการเสียชีวิตของผู้ติดเชื้อโควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เสียชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ สถิติแสดงให้เห็นว่า ในบางกรณีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญกว่าปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่ออัตราการเสียชีวิตของผู้ติดเชื้อ เราจึงพอสรุปได้ว่า ความเหลื่อมล้ำซึ่งยังคงฝังรากลึกในสังคมไทย จะทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อเกิดสถานการณ์อันไม่คาดฝันเช่นทุกวันนี้ และเป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้เครือเจริญโภคภัณฑ์ เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการธุรกิจเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ (Business Commission to Tackle Inequality: BCTI) ทำการศึกษาพัฒนาแนวทางเพื่อบรรเทาและขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ภายใต้โครงการของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development: WBCSD) ในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรดังกล่าว ทำให้

เครือเจริญโภคภัณฑ์สามารถระบุประเด็นความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการการค้าดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเกิดผลลัพธ์เป็นการขจัดความเหลื่อมล้ำทั่วโลก

รายงานสิทธิมนุษยชนประจำปีนี้ เป็นฉบับที่สองของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของเครือเจริญโภคภัณฑ์ในการบริหารจัดการประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงความพยายามอย่างยิ่งยวดที่ทำงานกับคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่น เพื่อผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับนานาชาติ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะ และเปิดโอกาสให้มีการหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนเครือเจริญโภคภัณฑ์และธุรกิจทั้งหมดในเครือให้เดินหน้าไปในทิศทางของการเจริญเติบโตแห่งอนาคต ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจทุกมิติกับหุ้นส่วนทั้งหลาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิภาพของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานของเรา

“เราตระหนักดีว่าการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ และจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังไว้ในวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับในธุรกิจของเราตระหนักถึงความเสี่ยงจากการปฏิบัติบกพร่องในเรื่องสิทธิมนุษยชน และพนักงานต้องสามารถดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบใดๆ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติบกพร่องดังกล่าวภายในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ”

ศุภชัย เจียรวนนท์

ประธานคณะผู้บริหาร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

ABOUT THIS REPORT

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ในช่วงของการเผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชนคราวที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์และกลุ่มธุรกิจทั่วโลก ต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากผลกระทบของโรคโควิด-19 หลายประการ วิกฤตโควิด-19 เป็นเสมือนคลื่นมรสุมที่แผ่ขยายความรุนแรงไปทั่วโลกและก่อให้เกิดอุปสรรคทุกหัวระแหง ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คน ไปจนถึงอุปสรรคต่อการเติบโตของเศรษฐกิจทั่วโลก เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังคงดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานของเรายังคงมีสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยเครือฯ ยังคงจ้างงานอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่เกิดการระบาดของโรค และริเริ่มหลากหลายโครงการที่เป็นประโยชน์ในสภาวะวิกฤต โดยหนึ่งในนั้นได้แก่การผลิตและการบริจาคมหน้ากากอนามัยให้แก่โรงพยาบาลและบุคลากรในระบบสาธารณสุขทั่วประเทศไทย อันเป็นไปตามหลักสามประโยชน์ที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินกิจการเพื่อสนับสนุนชุมชนและประเทศต่างๆ ที่เรามีกิจการอยู่ เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการระบาดของโรค โดยเราเชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้หากเราเดินทางไปด้วยกัน

เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวจากการระบาดของโรคเข้าสู่สภาวะ New Normal เครือเจริญโภคภัณฑ์ก็ยังคงเผชิญหน้ากับวิกฤตอื่นๆ หลายประการ ตั้งแต่สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป แรงจูงใจมนุษย์เฉลี่ยของโลกที่สูงยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดภัยธรรมชาตินับตั้งแต่ไฟป่า ภัยแล้ง รวมถึงอุทกภัยในภูมิภาคต่างๆ ภัยธรรมชาติดังกล่าวเป็นเครื่องเตือนใจว่าความสมดุลของระบบธรรมชาติมีความเปราะบาง และมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาโลกร้อน ในขณะที่เดียวกันความขัดแย้งภายในประเทศและระหว่างประเทศก็บั่นทอนเสถียรภาพของสังคมทั่วโลก ส่งผลให้ประชากรหลายล้านคนต้องอพยพจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปเสี่ยงโชคกับความไม่แน่นอนในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในระหว่างที่ระบบห่วงโซ่อุปทานของสินค้าโภคภัณฑ์และพืชผลทางการเกษตรเกิดปัญหา ประชากรทั่วโลกต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยง โดยประชากรบางกลุ่มไม่อาจเข้าถึงแหล่งอาหารได้ และประชากรบางกลุ่มก็เข้าสู่สภาวะยากจน

โดยเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันและพลังงาน ทำให้เกิดวงจรที่ผู้คนต้องอพยพออกจากถิ่นฐานเดิมของตนมากขึ้น ธุรกิจต่างๆ ก็เผชิญกับความยากลำบากในการรักษาห่วงโซ่อุปทาน ทำให้ไม่สามารถขนส่งหรือจัดส่งสินค้าและบริการที่จำเป็นไปยังชุมชนที่มีความต้องการได้อีกทั้งราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วยังบีบบังคับให้บริษัทบางรายต้องลดต้นทุน เป็นผลให้บางบริษัทต้องยกเลิกโครงการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ทำอยู่เนื่องจากประสบผลขาดทุนหรือล้มละลาย

ภายใต้พายุแห่งความยากลำบากทางเศรษฐกิจนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่าเรายังต้องเดินหน้าแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่นโดยยึดมั่นในหลักการของเราเอง และมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ในขณะที่เราดำเนินการในหลากหลายมิติตลอดปีที่ผ่านมา เมื่อใดที่เรามองไปข้างหน้าถึงอนาคตของโลกใบนี้ เรายังคงตระหนักเสมอว่า เราสามารถทำประโยชน์ได้มากกว่าที่เป็นอยู่

รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เป็นผลงานที่สืบเนื่องมาจากชิ้นงานในปี 2564 ซึ่งรายงานฉบับนี้ได้เน้นให้เห็นถึงความสำเร็จและความท้าทายในการทำให้ธุรกิจของเราโปร่งใสในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ รายงานยังได้อธิบายถึงโครงสร้างการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ผลการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การแก้ไขประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ และท้ายที่สุด ทิศทางที่จะขับเคลื่อนธุรกิจของเราในปีต่อไป รายงานของปีนี้จะขยายความให้เห็นถึงเนื้อหาใน 2 มิติด้วยกัน ได้แก่ ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสีย และความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ปีนี้เราขอเน้นย้ำถึงความพยายามที่จะประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย เพราะเราตระหนักถึงสถานการณ์ทั่วโลกที่ส่งผลกระทบอย่างยิ่งยวดต่อชุมชนท้องถิ่น ผู้คน และองค์กรต่างๆ ที่เราต้องทำงานด้วย หรือเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่มูลค่าของเรา ในการรวบรวมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายไว้ในกระบวนการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของเรา เราให้คำมั่นว่า ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว จะถูกรับฟังและนำมาพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจ นอกจากนี้ เราตระหนักอยู่เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย นี่เป็นเหตุผลว่าทำไมเครือเจริญโภคภัณฑ์ถึงได้ริเริ่มโครงการต่างๆ กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ เพราะความร่วมมือดังกล่าว จะช่วยขยายผลความพยายามของเราในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้มีขอบเขตที่กว้างไกลออกไป

ตัวอย่างของการขยายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น โดยการดำเนินกิจกรรมกับองค์กรที่เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจภายใต้สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand: GCNT) ได้แก่ การก่อตั้งสถาบันธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Academy: BHR Academy) ซึ่งสถาบันดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บเกี่ยว กลั่นกรอง และแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับท้องถิ่น และในระดับสากล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับทั้งบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ องค์กรอื่นๆ ที่เป็นสมาชิกในเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็ก องค์กรธุรกิจทั่วไปในประเทศไทย และหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เราจะเป็นพันธมิตรที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

เหนือสิ่งอื่นใด เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังต้องการที่จะนำเสนอให้เห็นถึงประเด็นที่สำคัญใหม่ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากประเด็นดังกล่าวเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตของพวกเขาทุกคน เราต้องอาศัยเทคโนโลยีในการดำรงชีวิต ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย ฟังพากการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลด้วยระบบดิจิทัลที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว นำไปสู่ความเสี่ยงต่อกภัยดิจิทัลที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้น เราจึงต้องเร่งดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีของพนักงานและลูกค้าของเรามีความปลอดภัยและเคารพสิทธิส่วนบุคคล ในปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้กำหนดมาตรการป้องกันการคุกคามในโลกไซเบอร์ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัลและการรักษาความปลอดภัยทางกายภาพ รวมถึงการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและนโยบายต่างๆ นอกจากนี้ เรายังบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการก่อตั้ง Center of Cybersecurity Excellence ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นศูนย์กลางการดำเนินการด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล เพื่อจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ให้กับบริษัทในเครือและหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา

สุดท้ายนี้ คณะทำงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ ขอขอบคุณพนักงานทุกคน หุ้นส่วนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียของเราทุกคน ความร่วมมือของทุกท่านมีคุณค่า ช่วยสนับสนุนความพยายามของเราในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่มูลค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เราจะมุ่งมั่นทุ่มเทให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลและชุมชนที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจด้วย เพื่อการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคง ยังประโยชน์ให้แก่สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มต่อไป

คณะทำงานสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์

เกี่ยวกับเครือข่ายโลจิสติกส์

เครือข่ายโลจิสติกส์ มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ตั้งแต่ธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรม และอาหาร ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสาร และโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ และดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึง ธุรกิจการเงินและการธนาคาร ซึ่งเครือข่าย ได้บูรณาการ ประโยชน์ด้านต่างๆ จาก แต่ละกลุ่มธุรกิจเข้าด้วยกัน เพื่อขยายผลประโยชน์ และส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืน ให้แก่ประเทศ ประชาชน และบริษัทกลับ



8 สายธุรกิจหลัก ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

- 1 กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรม และอาหาร
- 2 กลุ่มธุรกิจการคำนวณด้วยเทคโนโลยีอาหารสัตว์
- 3 กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร
- 4 กลุ่มธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง
- 5 กลุ่มธุรกิจเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และผลิตภัณฑ์ที่อารักขาพืช
- 6 กลุ่มธุรกิจยาและเวชภัณฑ์
- 7 กลุ่มธุรกิจยานยนต์
- 8 กลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์
- 9 กลุ่มธุรกิจการตลาด และการจัดจำหน่าย
- 10 กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
- 11 กลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ และดิจิทัล
- 12 กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม
- 13 กลุ่มธุรกิจการเงินและการธนาคาร
- 14 กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ภาพรวมธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ธุรกิจหลัก

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินกิจกรรมในลักษณะบริษัท Holding Company ถือหุ้นบริษัทในเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศ มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลายทั้งอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

8

สายธุรกิจหลัก

14

กลุ่มธุรกิจ

21

ประเทศและเขตเศรษฐกิจ

ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร

ประเทศไทย



บริษัท
เครือเจริญโภคภัณฑ์
จำกัด (มหาชน)¹



บริษัท
กรุงเทพโปรตีนส์
จำกัด (มหาชน)



บริษัท
ซี.พี. อินเทอร์เน็ต
จำกัด



บริษัท
เครือเจริญโภคภัณฑ์
โปรตีนส์ จำกัด



บริษัท เจียไต่ จำกัด



บริษัท เพอร์เฟค
คอมพาเนี่ยน กรุ๊ป
จำกัด



บริษัท
เจริญโภคภัณฑ์
การเกษตร
จำกัด



บริษัท
เจริญโภคภัณฑ์
วิศวกรรม
จำกัด

ต่างประเทศ



C.P. Pokphand
Co., Ltd.



Charoen Pokphand
Enterprises
(Taiwan) Co., Ltd.




Myanmar C.P.
Livestock Co., Ltd.



Apsara Rice
(Cambodia)
Co., Ltd.



Bellisio Foods Inc.



Tops Foods NV



Norfolk Foods
(Private) Limited

- C.P. Cambodia Co., Ltd.
- C.P. Laos Co., Ltd.
- C.P. Vietnam Corporation
- Charoen Pokphand Foods (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Charoen Pokphand Foods Philippines Corp.
- C.P. Standart Gida Sanayi ve Ticaret A.S.
- Charoen Pokphand Foods (Overseas) Llc.
- CPF (India) Private Ltd.CP Food (UK) Ltd.
- CPF Poland S.A.
- C.P. Bangladesh Co., Ltd
- Charoen Pokphand Pakistan (Pvt.) Ltd.
- Chia Tai Feedmill Pte. Ltd.

ธุรกิจค้าปลีก

ประเทศไทย



บริษัท
ซีพี ออลล์
จำกัด (มหาชน)¹



บริษัท
สยาม แม็คโคร
จำกัด (มหาชน)¹




บริษัท เอก - ชัย
ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม
จำกัด

ต่างประเทศ



C.P. Lotus
Corporation



Lotus's Stores
(Malaysia) Sdn.
Bhd.

ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล

ประเทศไทย



บริษัท ฟริวิลล์
โซลูชันส์ จำกัด



บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป
จำกัด



• True Money Vietnam Joint stock Company
• True Money (Cambodia) Limited
• True Money Myanmar Co., Ltd.
• True Money Philippines Inc.
• Pt Witami Tunai Mandiri
(True Money Indonesia)

ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ประเทศไทย



บริษัท ซี.พี. แลนด์
จำกัด (มหาชน)




• Chia Tai Land Co., Ltd.
• Shanghai Kinghill Limited
• Chia Tai Di Jing (Shanghai)
Investment Management
Limited

ต่างประเทศ

ธุรกิจโทรคมนาคม

ประเทศไทย



บริษัท
ทรูคอร์ปอเรชั่น
จำกัด (มหาชน)¹

ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์

ต่างประเทศ



Sino
Biopharmaceutical
Limited

ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม

ประเทศไทย




บริษัท อี.ซี.ไอ. กรุ๊ป
จำกัด



บริษัท ซีพีพีซี จำกัด
(มหาชน)

ต่างประเทศ



Chia Tai Enterprises
International
Limited.



CP Motor
Myanmar Co.,Ltd

ธุรกิจการเงินและการธนาคาร

ต่างประเทศ



Zheng Xin Bank
Company Limited.

ธุรกิจอื่น ๆ

ประเทศไทย



บริษัท เอเซีย เอร่า
วัน จำกัด ²



บริษัท อัลเตอร์วิม
จำกัด ²



บริษัท ซีพี เมดิคัล
เซ็นเตอร์ จำกัด ²

หมายเหตุ

1. บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
2. ข้อมูลไม่รวมอยู่ในรายงานความยั่งยืนเครือเจริญโภคภัณฑ์

• บริษัทที่มีธุรกิจหลักอยู่ในต่างประเทศ

HUMAN RIGHTS GOVERNANCE

การบริหารงานตามหลักสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์



การบริหารงานตามหลักสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ความมุ่งมั่นในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน ควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืนและส่งเสริมความเท่าเทียม ทั้งในประเทศที่เครือเจริญโภคภัณฑ์มีธุรกิจอยู่และในชุมชนอื่นๆ ทั่วโลก ในขณะที่โลกของเรายังคงต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤตที่เป็นปัญหาทั้งเก่าและใหม่ เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังคงยึดมั่นในหลักการที่จะปกป้องสิทธิมนุษยชนอย่างไม่ลดละ เครือเจริญโภคภัณฑ์เล็งเห็นว่าในเวลาที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการดำรงชีวิตและการถูกละเมิดสิทธิของตนมากยิ่งขึ้น ธุรกิจทั้งหลายจึงต้องมีบทบาทในเชิงรุกที่จะทำให้มั่นใจว่า ไม่มีบุคคลใดหรือชุมชนใดในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงดังกล่าวจากการประกอบธุรกิจของตน

ในปี 2565 เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้ทำการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะเคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของเราด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และทิศทางที่ประธานคณะผู้บริหารและกรรมการบริหารของเครือเจริญโภคภัณฑ์กำหนด เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังคงเดินหน้าอย่างไม่หยุดยั้งที่จะสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการของเครือฯ เอง รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพราะเราเชื่อว่า การเคารพและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนควรถูกกำหนดเป็นมาตรฐานอุตสาหกรรมในทุกด้านของการประกอบธุรกิจ

การบริหารงานตามหลักสิทธิมนุษยชนในเครือเจริญโภคภัณฑ์

เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางให้หน่วยธุรกิจต่างๆ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินกิจการตามวิสัยทัศน์ของบริษัท ควบคู่ไปกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงได้สร้างระบบและการบริหารงานที่มีความมั่นคงแน่วแน่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน องค์กรสมาพันธ์เกณฑ์มาตรฐานโลก (World Benchmarking Alliance) กำหนดให้ “ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารงาน” และ “ความโปร่งใส” เป็นตัวชี้วัด 2 ใน 6 ประการ ที่ใช้ในการประเมินผลการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทใดๆ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นเกณฑ์การประเมินผลที่สำคัญในระบบบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ การบริหารงาน (governance) ประกอบไปด้วย กฏระเบียบ แนวปฏิบัติ และกระบวนการที่ธุรกิจบังคับใช้ในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฏระเบียบขององค์กร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า กระบวนการต่างๆ ดำเนินไปด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค และการดำเนินธุรกิจอยู่ภายในกรอบของกฎหมายและระเบียบภายในของบริษัท การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมไปถึงกระบวนการตรวจสอบประเด็นพิพาทและการแก้ไขเยียวยาบุคคลที่ได้รับผลกระทบเพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบของทุกกิจการ นอกจากนี้ การดำเนินการใดๆ ยังต้องมีความโปร่งใส โดยต้องมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานและผลของการบริหารงานนั้นให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทราบ ความโปร่งใสจะช่วยสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบในการกระทำของตน และการดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยปราศจากอคติ ภารกิจต่างๆ ดังกล่าวเป็นพื้นฐานเพื่อสำคัญที่จะช่วยเกื้อหนุนการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ธรรมาภิบาลและความโปร่งใสจึงเป็นรากฐานในการประกอบกิจการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะช่วยให้บรรลุความมุ่งหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

หน่วยปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลและมาตรการสำคัญที่เครือเจริญโภคภัณฑ์สร้างขึ้นและบังคับใช้เพื่อการกำกับดูแล ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้แก่

● คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นหน่วยปฏิบัติที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ คณะทำงานดังกล่าวประกอบด้วยหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ลูกค้าสัมพันธ์ การปฏิบัติตามกฎหมาย ทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานหุ้นส่วนทางธุรกิจทั่วโลก และแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ยังมีตัวแทนจากหน่วยธุรกิจต่างๆ ที่อยู่ภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในคณะทำงาน เพื่อให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงาน โครงการ และมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับผู้บริหาร คณะทำงานจะทำการประเมินสถานะของผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในระดับบริษัท และประเมินประสิทธิภาพของโครงการ มาตรการ และนโยบายต่างๆ ที่มีอยู่ โดยใช้ข้อมูลการประเมินที่ได้ไปทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อหาช่องว่างและระบุปัญหาต่างๆ นอกจากนี้ สมาชิกของคณะทำงานยังมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบรอบด้านถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ในธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นหน้าที่หลัก 8 ประการ ดังนี้



คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการด้านบุคคล (People Steering Committee) และคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งคณะกรรมการทั้ง 2 คณะดังกล่าวจะติดตามและกำหนดทิศทางการทำงานให้แก่คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่คณะกรรมการดังกล่าวกำหนดแล้ว จะต้องรายงานความคืบหน้าให้คณะกรรมการทราบเป็นระยะ หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใดๆ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้อนุมัติก่อนทำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กระบวนการนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามทิศทางและความมุ่งหมายของเครือเจริญโภคภัณฑ์



● คณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Working Group)

คณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม เป็นกลุ่มงานที่ทำงานเชื่อมโยงกับธุรกิจต่างๆ ภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์เพื่อกำหนดแนวทางในการสรรหาว่าจ้างงานแรงงานข้ามชาติ คณะทำงานดังกล่าวรับผิดชอบในการขับเคลื่อนและติดตามความคืบหน้าในการบังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ซึ่งนโยบายดังกล่าวกำหนดกระบวนการในการจ้างงาน มีตัวอย่างดังนี้



คณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมได้จัดประชุมในปีที่ผ่านมาเพื่อหารือเกี่ยวกับอุปสรรคและการพัฒนากระบวนการแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานภายในบริษัทและข้อมูลจากที่ปรึกษาภายนอกผู้มีความเชี่ยวชาญในประเด็นดังกล่าว ตัวอย่างของกระบวนการแก้ไขปัญหา รวมถึง การจัดตั้งระบบตรวจสอบการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ตรวจสอบ คณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมรายงานตรงต่อคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) และคณะกรรมการด้านบุคคล (People Steering Committee) เครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งคณะกรรมการทั้ง 2 คณะดังกล่าว จะติดตามตรวจสอบความคืบหน้าในการปฏิบัติตามนโยบายการจ้างงานแรงงานข้ามชาติของเครือเจริญโภคภัณฑ์

หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของคณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ การกำหนดกลุ่มตัวแทนจัดหางานที่เครือเจริญโภคภัณฑ์จะใช้บริการ โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์มีกระบวนการที่เปิดเผยมในการรับสมัครตัวแทนจัดหางาน และการที่เครือเจริญโภคภัณฑ์มีกระบวนการตรวจสอบตัวแทนดังกล่าว ทำให้เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ตัวแทนจัดหางานที่เต็มใจให้ความร่วมมือ โดยคำนึงถึงหลักการเดียวกันกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะมอบงานที่ดีและเหมาะสมให้แก่แรงงานข้ามชาติ

นอกจากนี้ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่า การตรวจสอบเป็นกระบวนการที่จำเป็นและเป็นความพยายามร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ มิใช่ การจ้องจับผิด และเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ทุ่มเทที่จะดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติด้วยความเป็นธรรมเช่นเดียวกับเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ และในภาพรวม คณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ยังมีความรับผิดชอบที่จะดำเนินการตามความมุ่งหมายดังกล่าว ภายในห่วงโซ่อุปทานของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ด้วย

นโยบายต่างๆ

เครื่องเจริญโภคภัณฑ์มีความพร้อมที่จะสนับสนุนและคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน โดยยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ในระดับท้องถิ่นและสากล เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในการประกอบธุรกิจที่หลากหลาย เพื่อที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกฎระเบียบในแต่ละท้องถิ่น

นโยบายทั้งหมดจะได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี และจะได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมภายใต้การกำกับดูแลและการแนะนำของคณะทำงาน ด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการดังกล่าวจะเปิดโอกาสให้มีการประเมินผลและทบทวนนโยบายต่างๆ โดยอ้างอิงจากผลสัมฤทธิ์ และความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกฎระเบียบต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตัวอย่างของการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ นโยบายและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน และนโยบาย และแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในปี 2565 ซึ่งในการแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ได้นำเสนอนโยบายแยกย่อยที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด และความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุรวมอยู่ในนโยบายหลัก นโยบายธรรมาภิบาล นโยบายด้านสังคม และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ทั้งหมดที่ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม โดยบรรจุ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่

นโยบายธรรมาภิบาล



- การแจ้งเบาะแส
- การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
- การป้องกันการฟอกเงิน
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

นโยบายด้านสังคม



- สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ
- ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
- การจ้างแรงงานข้ามชาติ
- ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม



- ความยั่งยืน
- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำ
- การลดการสูญเสียอาหารและขยะอาหาร
- การจัดการของเสีย
- การจัดการคุณภาพอากาศ
- สิ่งแวดล้อม
- ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์
- การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย

การกำหนดประเด็น สิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

ADDRESSING SALIENT ISSUES



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

การระบุประเด็นปัญหาที่สำคัญ

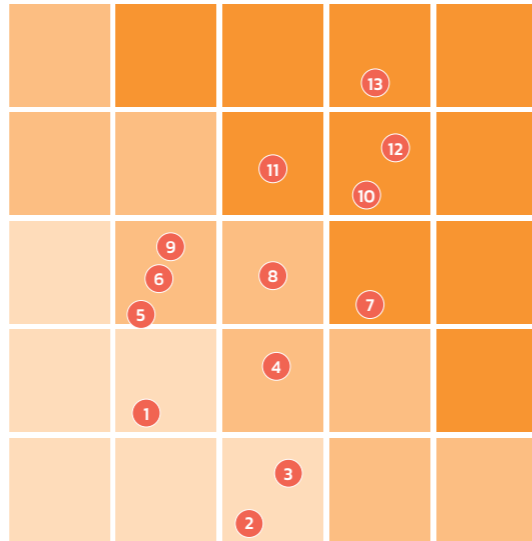
ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดประเด็นความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การระบุให้ได้ว่า การดำเนินกิจการ การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และสิทธิต่างๆ ของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบอย่างไร การประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) เป็นกระบวนการที่ธุรกิจจะนำไปใช้ระบุตัวผู้ทรงสิทธิ เช่น ลูกจ้าง ชุมชนและผู้บริโภค ที่อยู่ภายในห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจการ การสรรหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิต ไปจนถึงการจัดส่งสินค้า และการให้บริการ การประเมินผลดังกล่าว จะช่วยให้บริษัทเข้าใจถึงผลกระทบของการดำเนินกิจการต่างๆ ของบริษัท และสามารถหาหนทางแก้ไขเยียวยา และกระบวนการใกล้เคียงได้อย่างเหมาะสมที่สุดในที่สุด

เครื่องมือที่จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRRA) ในทุกกลุ่มธุรกิจ โดยทำการประเมินอย่างสม่ำเสมอในทุกๆ สามปี เพื่อให้มั่นใจว่า การประเมินผลเป็นปัจจุบันและสะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทได้อย่างถูกต้องและแม่นยำที่สุด ซึ่งในกระบวนการดังกล่าว จะมีการประเมินความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงในประเด็นต่างๆ โดยพิจารณาจากความเป็นไปและเป็นโอกาสที่ความเสี่ยงดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลกระทบ โดยการรวบรวมความคิดเห็นและการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ในปี 2564 พบว่า มีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น 13 ประเด็น และในประเด็นความเสี่ยงทั้งหมดเหล่านี้ มี 5 ประเด็นที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่คุณค่า

ประเด็นสำคัญ 5 ประเด็นดังกล่าว ได้แก่ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด แรงงานข้ามชาติ แรงงานเด็ก และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ เนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จะได้นำเสนอในบทที่ 4 อย่างละเอียด

ระดับผลกระทบของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



โอกาสเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| 1 เสรีภาพในการสมาคม | 8 สิทธิของชุมชน |
| 2 การเข้าถึงแหล่งน้ำและสุขาภิบาล | 9 สิทธิของพนักงาน |
| 3 แรงงานบังคับ | 10 แรงงานเด็ก |
| 4 สิทธิที่ดิน | 11 การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด |
| 5 แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง* | 12 แรงงานข้ามชาติ |
| 6 กลุ่มเปราะบาง | 13 ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย |
| 7 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล* | * ประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ |

■ ความเสี่ยงต่ำ ■ ความเสี่ยงปานกลาง ■ ความเสี่ยงสูง



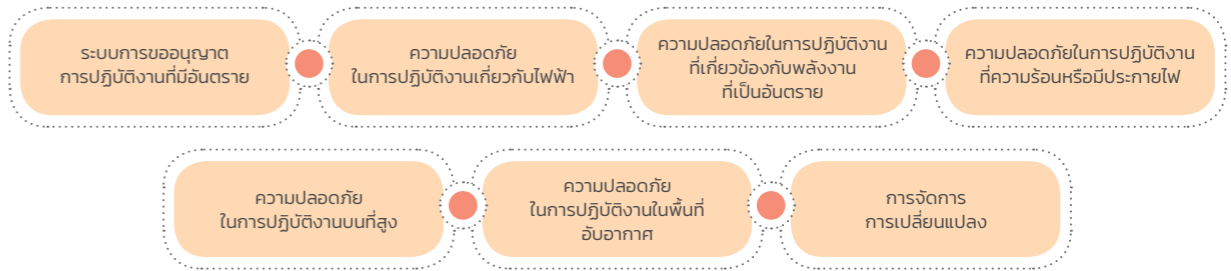
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน

สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีว่า พนักงานและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่หลากหลายของเรา อาจประสบกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานและลูกจ้างที่ทำงานในกิจการของเราโดยตรง และที่เป็นพนักงานและลูกจ้างของตัวแทนจำหน่าย ผู้ขายสินค้าและบริการให้กับเครือเจริญโภคภัณฑ์ และหุ้นส่วนทางธุรกิจต่างๆ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่า จากสถิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 2.78 ล้านกรณี ซึ่งสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไร้มาตรฐานด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเสียชีวิต การเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และต้นทุนของการที่กิจการต้องจ่ายค่าชดเชยและค่ารักษาพยาบาล การฝึกอบรมและการให้กลับเข้าทำงาน วันที่ไม่อาจปฏิบัติงานได้ และการหยุดชะงักของกระบวนการผลิตจากสาเหตุดังกล่าว คิดเป็นอัตราส่วนถึงร้อยละ 3.94 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ต่อปี

เครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อมั่นในตัวพนักงานและลูกจ้างที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่า ว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งมอบสินค้าและบริการที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า นอกจากนี้ พนักงานและลูกจ้างยังเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใหญ่ที่สุดในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท อุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากรและสถานะทางการเงิน เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงให้ความสำคัญอย่างที่สุดกับเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงานของพนักงานและลูกจ้างของเรา

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์จัดให้มีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงานในธุรกิจต่างๆ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงกิจการของหุ้นส่วนและผู้รับจ้างทำงานให้กับเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 45001 โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์จะเวียนแจ้งให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายทราบถึงนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยพยายามสื่อสารในวงกว้างเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และผลักดันให้มีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และให้ข้อมูลสำคัญเพื่อป้องกันการปฏิบัติฝ่าฝืนนโยบายดังกล่าว เช่น ในปี 2564 โลกได้จัดให้มีการฝึกอบรมจำนวน 288,914 ชั่วโมง ให้แก่ผู้รับจ้างทำงานให้กับโลตัสจำนวน 18,621 ราย และผู้เข้าพื้นที่ห้างสรรพสินค้าโลตัสจำนวน 34,095 รายทั่วประเทศไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์ตั้งใจและมีแผนงานที่ชัดเจนในการจัดทำแนวปฏิบัติทางเทคนิคเพิ่มเติม ดังนี้



นอกจากนี้ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ยังทุ่มเทที่จะก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรปลอดอุบัติเหตุ” โดยการรักษาความปลอดภัยและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และภัยอันตรายร้ายแรงต่อพนักงานและลูกจ้าง ผู้รับจ้าง และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ และบริษัทลูกได้ร่วมมือกันที่จะลดจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในธุรกิจการต่างๆ ของเรา โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้



ระบบการขนส่งและโลจิสติกส์เป็นส่วนสำคัญและเป็นเสาหลักของการดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งวัตถุดิบไปยังโรงงาน หรือการขนส่งสินค้าผลิตเสร็จไปยังผู้ค้าปลีก เมื่อสังคมสมัยใหม่ต้องพึ่งพาการจัดส่งสินค้าตั้งแต่เสื้อผ้าไปจนถึงอาหาร การขนส่งที่รวดเร็ว ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะอนามัย จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้ว่าบริษัทจะดำเนินกิจการให้เป็นไปตามมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ก็ยังพบการเกิดอุบัติเหตุอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุบัติเหตุจากการปิดกั้น การกระทบกระแทก หรือการเข้าชนกับวัตถุต่างๆ ในพื้นที่การทำงาน ซึ่งในอนาคต เครื่องเจริญโภคภัณฑ์จะขยายการใช้งานอุปกรณ์ GPS และระบบกล้องที่สามารถตรวจจับภายในยานพาหนะเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ขับขี่ยานพาหนะของบริษัทปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และบริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะในการขนส่งและการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

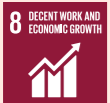
การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานในทุกภาคอุตสาหกรรม เครื่องเจริญโภคภัณฑ์จึงได้มีนโยบายที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงานและลูกจ้างของเราทุกคน โดยยังคงจ้างงานอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาของการระบาด นอกจากนี้ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ยังประกอบกิจการโดยรักษามาตรฐานความสะอาดในโรงงานและสถานที่ทำงานเป็นสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานและลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอนามัย เช่น บริษัท เครื่องเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (CPF) ได้พัฒนาและบังคับใช้มาตรการป้องกัน 6 ประการ ที่จะป้องกันตัวเองจากไวรัสโควิด-19 และจัดหาวัคซีนสำหรับพนักงานเพื่อลดการให้กักระบบสาธารณสุขของประเทศ ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างของ CPF ทุกรายที่ติดเชื้อโควิด-19 ได้เข้ารับการรักษายาอย่างทันที่ และสามารถกักตัวอยู่ที่โรงพยาบาลหรือออสพิเทล



การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด



สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



	เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ปี 2564			มาตรการในการจัดการ			
	กรณี ร้องเรียน	ยืนยันว่า มีความ เกี่ยวข้อง	ยืนยันว่า ไม่มีความ เกี่ยวข้อง	ตกลง ด้วยวาจา	ตกลง ด้วย ลายลักษณ์อักษร	พักงาน	เลิกจ้าง
การเลือกปฏิบัติ	8	2	6	1	1	-	-
การล่วงละเมิด	9	3	6	3	-	-	-

เครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อว่า ความหลากหลายของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็ง โดยเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากความเห็น แนวคิด และความเชื่อที่หลากหลายเป็นรากฐานของการสร้างสรรค์งานและผลสัมฤทธิ์ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ภายในองค์กรและความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในกระบวนการทำงาน เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงมีมาตรการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดที่ทำงานในทุกกรณี ทั้งนี้ มีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยที่จะสร้างความรู้สึกลดภัยทางจิตวิทยา เกิดขึ้นได้จากวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อลอมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือกัน วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวจะก่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ และความยืดหยุ่นในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดจะทำลายความรู้สึกปลอดภัย ของคนในที่ทำงานโดยการบ่มเพาะความไม่เชื่อใจและความวิตกกังวล ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ประเด็นเรื่องการล่วงละเมิด ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ หรือการกระทำอย่างอื่น เป็นประเด็นสำคัญที่มีอยู่ในความสนใจของผู้บริโภค และมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อ สินค้าและบริการของบริษัท ทั้งนี้ ประเด็นเรื่องการล่วงละเมิดตัวบุคคลอาจทำให้ผู้บริโภคต่อต้านสินค้าและบริการ ที่ผลิตโดยบริษัท ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ตามที่ได้มีตัวอย่างให้เห็นมาแล้ว การเพิกเฉย ไม่ดำเนินการใดๆ ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทได้ยอมรับพฤติกรรม อันไม่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ริเริ่มโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน (Diversity, Equity and Inclusion หรือ DE&I) ไม่ว่าจะเป็นโครงการที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการเอง หรือ โดยความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางธุรกิจ

ในปี 2564 เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ทำการทบทวนและประกาศ นโยบายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ซึ่งนโยบาย ดังกล่าวได้ระบุประเภทของพฤติกรรมที่ถือว่าการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดตัวบุคคล อีกทั้งยังได้กำหนดมาตรการให้มีช่องทาง ในการแจ้งเบาะแส และดำเนินการลงโทษผู้กระทำความผิด เครือเจริญโภคภัณฑ์ตั้งใจที่จะให้นโยบายดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญ ของการประกอบธุรกิจ โดยการมุ่งจัดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ดังเช่นการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดให้หมดไปจากการประกอบธุรกิจ ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ และสร้างความมั่นใจได้ว่าทุกคนจะสามารถ ร่วมงานกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ด้วยความรู้สึกที่ปลอดภัย ปราศจาก ความรู้สึกเกรงกลัวที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือ มีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม

โครงการหนึ่งที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันและการตระหนักถึง ความหลากหลายของบุคลากร ได้แก่ โครงการฝึกอบรมในหัวข้อ “ธุรกิจกับสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ: เหตุใดจึงต้องตระหนัก ถึงความสำคัญ” ที่มีผู้บริหารกว่า 122 คน จากธุรกิจต่างๆ กว่า 30 บริษัท ในเครือเข้าร่วมโครงการ เพื่อทำการศึกษากับความสำคัญ ในการคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ กระทรวงยุติธรรม โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และบริษัทชั้นนำต่างๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น DTAC ยูนิลีเวอร์ และแสนสิริ ได้อนุเคราะห์วิทยากรมาให้ความรู้ และสนทนาโต้เถียงและตอบคำถามจากผู้ฟัง โดยกิจกรรมประกอบไป ด้วยการสนทนาและการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับกฎระเบียบที่บังคับใช้ อยู่ในปัจจุบัน และแนวปฏิบัติที่เป็น Best Practice ที่ใช้ในการคุ้มครอง สิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงวิธีป้องกันการละเมิด สิทธิของบุคคลดังกล่าวในสถานที่ทำงาน โดยมีการอธิบายเพื่อให้เห็น ภาพว่าการเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างเข้ามามีส่วนร่วม ในการทำงานและการสร้างบรรยากาศแบบเปิดรับ จะช่วยพัฒนา ชีตความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของบริษัทได้ และการเรียนรู้ จากการถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคคลต่างๆ ในหลายภาคส่วน เช่น ภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และภาคเอกชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ มั่นใจว่าจะสามารถทำการคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิของกลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์ ให้การคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่เป็นพนักงานและลูกค้าของเราอย่างดีที่สุด

เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังได้เข้าร่วมการเสวนาโต๊ะกลมของโครงการ พัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ในหัวข้อเรื่อง “การมีส่วนร่วมของ บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศในการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย” ซึ่งในโอกาสดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน กับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวง ยุติธรรม ผู้นำทางธุรกิจ และหน่วยงานที่มีหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจ เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ จึงเป็นโอกาส อันดีในการรับฟังผู้มีส่วนได้เสียจากหลากหลายส่วนของห่วงโซ่คุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เสี่ยงจากกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศใน ภาคแรงงาน ซึ่งเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ทำความเข้าใจประเด็นปัญหา และความต้องการ ข้อวิตกกังวลของกลุ่มบุคคลดังกล่าว และเล็งเห็นถึง หนทางในอนาคตที่จะจัดสรรและพัฒนาพื้นที่การทำงานให้กลุ่มบุคคล ดังกล่าวได้ทำงานโดยไม่รู้สึกแปลกแยก

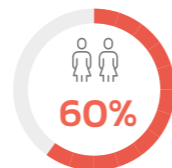
จากการพูดคุยและโอกาสการเรียนรู้ที่สำคัญดังกล่าว เครือเจริญ โภคภัณฑ์ได้พัฒนาแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ซึ่งบริษัทได้ทำการเผยแพร่แนวปฏิบัติดังกล่าว ไปยังหน่วยธุรกิจอื่นๆ ภายในเครือฯ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทุกแง่มุม ตั้งแต่การสะอาดบุคลากรผู้มีความสามารถจากกลุ่มคนที่มีความ แตกต่างกันให้เข้ามาร่วมงานกับเรา และเปิดโอกาสให้บุคลากรจาก กลุ่มต่างๆ ได้ทำงานอย่างเสมอภาค เพื่อเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจการของเครือฯ ผ่านการสื่อสาร การฝึกอบรม และการจัดให้มีโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับ พนักงานใหม่โดยเน้นย้ำในเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน โดยในการปลูกฝังแนวคิดและแนวปฏิบัติเหล่านี้ จะช่วย ให้เกิดการสมัครงานและการคัดเลือกตัวบุคลากรที่มีความเสมอภาค และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์รอบด้าน อันจะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ แก่เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้อย่างดีเยี่ยม



นอกจากนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักการสากล รวมถึงไม่จำกัดเพียงมาตรฐานและหลักจริยธรรมในการประกอบธุรกิจที่ต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) ข้อตกลงความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างพลังสตรี (Women's Empowerment Principles) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและค่านิยมที่สนับสนุนความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน อันเป็นคุณธรรมประจำใจในการทำธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และยังช่วยผลักดันความพยายามของเราที่จะสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่า ให้มีขอบเขตที่ขยายกว้างออกไป

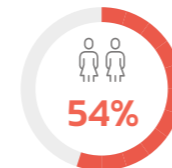
เครือเจริญโภคภัณฑ์เข้าใจถึงความสำคัญในการให้โอกาสกลุ่มคนเหล่านี้ ซึ่งถือเป็นกลุ่มคนที่ได้รับโอกาสน้อยกว่าด้วยปัจจัยทางโครงสร้างและระบบสังคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำหลายหลักสูตรเพื่อเสาะหาบุคลากรผู้มีความสามารถให้เข้าร่วมร่วมนงานกับเครือฯ โดยการคัดเลือกบุคลากรดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค เช่น โครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคตของเครือเจริญโภคภัณฑ์ (Future Leaders Development Program หรือ FLP) และโครงการผู้นำที่มีศักยภาพของเครือเจริญโภคภัณฑ์ (Potential Leaders Program หรือ PLP) ที่มีวัตถุประสงค์ในการฟูมฟักผู้มีความสามารถที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารในรุ่นต่อไป โดยโครงการ FLP และ PLP มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้นจำนวน 1,364 และ 870 ราย เป็นเพศหญิงร้อยละ 60 และร้อยละ 54 ตามลำดับ ซึ่งสุภาพสตรีเข้าร่วมโครงการเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดความเสมอภาคทางเพศในกลุ่มผู้บริหารยุคใหม่ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ต่อไป

โครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคตของเครือเจริญโภคภัณฑ์



มีเพศหญิงเข้าร่วม
1,364
ราย (ร้อยละ 60)

โครงการผู้นำที่มีศักยภาพของเครือเจริญโภคภัณฑ์



มีเพศหญิงเข้าร่วม
870
ราย (ร้อยละ 54)



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



วัฒนธรรม ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ
คือพื้นฐานการทำงานของเราชาวแม็คโคร

นางสาวลักขณ์ ธิฐาพันธ์
ประธานคณะผู้บริหาร กลุ่มธุรกิจค้าส่งแม็คโคร

ธุรกิจต่างๆ ภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ก็ช่วยประชาสัมพันธ์การปฏิบัติต่อสุภาพสตรีอย่างเท่าเทียม และการเปิดโอกาสให้สุภาพสตรีมีส่วนร่วมในการทำงาน ตัวอย่าง บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด ประกอบไปด้วยพนักงานเพศหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าพนักงานเพศชาย ความพยายามเหล่านี้ นำไปสู่ความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามาอยู่ในสถานที่ทำงาน โดยในปัจจุบัน พนักงานเพศหญิงมีสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในทุกระดับ และในปี 2564 ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารอาวุโส ประกอบไปด้วยผู้บริหารสุภาพสตรีถึงร้อยละ 55 และร้อยละ 58 ตามลำดับ ทั้งนี้ ในการส่งเสริมให้สุภาพสตรีมีอำนาจและหน้าที่ในการทำงานอย่างแท้จริง เป็นโอกาสสำคัญที่จะทำให้บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด พัฒนาไปได้อย่างเต็มขั้น ทั้งนี้ บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด ให้การสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและสุภาพสตรีอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มธุรกิจ ในฐานะผู้ร่วมลงนามในหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women's Empowerment Principles) ด้วย

	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
เจ้าหน้าที่	55% / 45%	55% / 45%	55% / 45%	55% / 45%
ผู้บริหาร	57% / 43%	58% / 42%	58% / 42%	59% / 41%
ผู้บริหารระดับกลาง	58% / 42%	57% / 43%	56% / 44%	55% / 45%
ผู้บริหารระดับสูง	48% / 52%	58% / 42%	64% / 36%	58% / 42%

■ ผู้หญิง ■ ผู้ชาย

CPF ขับเคลื่อนนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกส่วนของการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง CPF มีคณะกรรมการสวัสดิการที่ประกอบไปด้วยสมาชิกจากหลากหลายกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสภาพร่างกายที่มีความพิการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลดังกล่าวได้เสนอความเห็นและประเด็นปัญหา ปัจจุบัน กิจการของ CPF ในประเทศไทย ประกอบด้วยคณะกรรมการ 193 คณะ โดยมีสมาชิก 1,351 คน พนักงานคนไทย 1,148 คน และชาวต่างชาติ 203 คน ในจำนวนนี้ 730 คนเป็นผู้หญิง และ 621 คนเป็นผู้ชาย (สัดส่วน 54:46) CPF ยังได้ตั้งปณิธานไว้ว่า ภายในปี 2030 จะสามารถให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมทั้งในเรื่องจำนวนและอัตราค่าจ้างสำหรับพนักงานหญิงและชาย ซึ่งในปัจจุบัน พนักงานหญิงและชายในประเทศไทยได้รับค่าตอบแทนในอัตราส่วน 1:1.17

พนักงาน CPF ในประเทศไทย



เพศหญิง
730 คน

เพศชาย
621 คน

แรงงานข้ามชาติและการบังคับใช้แรงงาน



สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ผู้บริโภครู้และกำหนดนโยบายให้ความสนใจประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนมากขึ้นตามลำดับ โดยมีแรงกดดันมาจากภาคเอกชนที่ต้องการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมุ่งที่จะบรรเทาผลกระทบต่อชุมชนและตัวบุคคลจากประเด็นปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ ทั่วโลกมีการตรากฎหมายเพื่อรองรับและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติห้ามใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ของสหราชอาณาจักร พ.ศ. 2558 (UK Modern Slavery Act of 2015) พระราชบัญญัติห้ามใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ของประเทศออสเตรเลีย พ.ศ. 2561 (Australian Modern Slavery Act of 2018) และพระราชบัญญัติการสอบทานธุรกิจของสหภาพยุโรป (European Union Due Diligence Act) เป็นต้น กฎหมายดังกล่าวบัญญัติหลักเกณฑ์ให้บริษัทที่ดำเนินธุรกิจในประเทศและบริษัทที่ส่งออกสินค้าไปยังประเทศที่เกี่ยวข้องจัดทำและเผยแพร่รายงานประจำปี เพื่อแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดหรือเกี่ยวข้องกับกรบังคับใช้แรงงานกฎหมายดังกล่าวมีการบังคับใช้ในเชิงรุก เช่น ในสหรัฐอเมริกาได้มีมาตรการต่อต้านอุปกรณพลังงานแสงอาทิตย์จากประเทศจีน และน้ำมันปาล์มจากประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุผลที่ว่า อุตสาหกรรมดังกล่าวมีการใช้แรงงานด้วยการบีบบังคับอย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ การระบาดของโรคโควิด-19 ความขัดแย้งทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ และวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อประชากรโลกมากยิ่งขึ้น ผู้มีส่วนได้เสีย อันได้แก่ ผู้บริโภคนักลงทุน และหน่วยงานของรัฐ คาดหวังจากภาคธุรกิจให้เข้าไปมีบทบาทในเชิงรุกในการส่งเสริมการเคารพสิทธิและการปกป้องสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน ของการประกอบธุรกิจอีกด้วย ในปัจจุบัน ธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ในประเทศไทยจ้างงานแรงงานข้ามชาติเกินกว่า 12,000 คน โดยแรงงานส่วนมากมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศพม่า และประเทศกัมพูชา แรงงานข้ามชาติดังกล่าวทำงานอยู่ในเกือบทุกหน่วยธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เช่น CPF CPRAM PCG และ CPI ด้วยเครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องคุ้มครองสิทธิของพนักงานและลูกจ้างของเครือฯ จึงได้ประกาศนโยบายในการจ้างงานตามหลักจริยธรรมซึ่งทุกหน่วยธุรกิจภายใต้เครือเจริญโภคภัณฑ์ต้องปฏิบัติตาม

นโยบายการจ้างงานตามหลักจริยธรรมของเครือเจริญโภคภัณฑ์ อิงกับหลักการดักก้าเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี (Dhaka Principles for Migration with Dignity) ของสหประชาชาติ ซึ่งกำหนดหลักการ 12 ประการ รวมถึง หลักการสำคัญ 2 ประการ ที่กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในระหว่างที่ผู้ว่าจ้างดำเนินการกระบวนการจัดหาแรงงาน โดยให้มีการคุ้มครองสิทธินับตั้งแต่การจัดหา ไปจนกระทั่งสิ้นสุดสัญญาจ้าง

โครงการจ้างงานตามหลักจริยธรรมของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เริ่มต้นในปี 2562 โดยมี CPF และ CPRAM เป็นบริษัทนำร่อง และในปี 2563 เครือเจริญโภคภัณฑ์ประกาศนโยบายที่บังคับใช้กับกระบวนการจ้างงานของทุกบริษัทภายในเครือฯ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ การดำเนินการดังต่อไปนี้

นโยบายที่บังคับใช้กับกระบวนการจ้างงานของทุกบริษัทภายในเครือฯ การดำเนินการดังต่อไปนี้



1. มีการประกาศเป็นการทั่วไปเพื่อคัดเลือกและว่าจ้างจัดหางาน



2. ใช้หลักการ "นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และการจ้างงาน" โดยบริษัท ในเครือต้องรับผิดชอบในการออกค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากงานจ้างงานแรงงานข้ามชาติ



3. แรงงานข้ามชาติต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานไทยที่ทำงานที่งานเดียวกัน



4. มีการตรวจสอบตัวแทนจัดหางานและผู้รับจ้างทำงานให้กับบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่า ตัวแทนจัดหางานและผู้รับจ้างทำงานให้กับบริษัทปฏิบัติตามนโยบายของเครือเจริญโภคภัณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม



5. จัดให้มีช่องทางที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถยื่นคำร้องเรียนในภาษาแม่ของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และกำหนดให้มีหนทางแก้ไขเยียวยาความเสียหาย โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการลงโทษใดๆ

หลักการสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ หลักการนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และการจ้างงาน ซึ่งกำหนดห้ามไม่ให้เกิดค่าใช้จ่ายใดๆ จากแรงงานข้ามชาติ โดยบริษัทที่จ้างงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ผู้ประกอบการสากลที่บังคับใช้หลักการดังกล่าว ได้แก่ Ikea, Hewlett Packard, Unilever, Walmart, Tesco, M&S, Mars และรวมถึงเครือเจริญโภคภัณฑ์ด้วย ในปัจจุบันหลักการดังกล่าวมีความสำคัญมาก เพราะเกิดสถานการณ์ที่แรงงานข้ามชาติมักถูกตัวแทนจัดหางานข่มขู่ให้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อแลกกับตำแหน่งงาน และแรงงานบางส่วนก็ถูกลักลอบเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะให้การประกอบธุรกิจของเราไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ผิดหลักจริยธรรมดังกล่าว ผู้แทนจัดหางานที่เข้ามาสมัครงานกับเราจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และจะต้องผ่านการตรวจสอบว่ามีการดำเนินการเป็นไปตามหลักจริยธรรมหรือไม่ หากเครือฯ พบว่า ตัวแทนจัดหางานปฏิบัติฝ่าฝืนนโยบายและหลักการดังกล่าว เครือฯ จะดำเนินการแก้ไขและกำกับดูแลให้ตัวแทนจัดหางานปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและจริยธรรม

กระบวนการร้องเรียนและการแก้ไขเยียวยาความเสียหายเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้มั่นใจว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานภายในประเทศ ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามกฎระเบียบต่างๆ เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนให้มีการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน ตัวอย่างล่าสุดจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์สายตรงไปรษณีย์ เพื่อเป็นช่องทางร้องทุกข์ และการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมทางโทรศัพท์

สายด่วน 4 ภาษา อันได้ ภาษาไทย ภาษาพม่า กัมพูชา และ ภาษาอังกฤษ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย วิธีการแจ้งเบาะแสทางโทรศัพท์ที่มีความโปร่งใส รวดเร็ว และผู้แจ้งเบาะแสจะไม่ถูกเปิดเผยตัวตน และในปี 2564 วิธีการดังกล่าวประสบความสำเร็จในการตรวจสอบและจัดการกับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานตามที่มีการร้องเรียนทุกรายการจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ให้ความมั่นใจได้ว่า ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับการคุ้มครองไม่ให้มีการถูกลงโทษหรือถูกกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ นโยบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ฯ ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด กำหนดว่า เครือเจริญโภคภัณฑ์จะไม่ดำเนินการทางกฎหมายในกรณีที่มีการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดูเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือแรงงานผ่านช่องทางสาธารณะ (SLAPP) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แจ้งถึงเหตุละเมิดสิทธิโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ นอกจากนี้ CPF ก็เป็นอีกกลุ่มธุรกิจหนึ่งที่ได้ดำเนินโครงการ "สายด่วนแรงงานโดย LPN" อย่างต่อเนื่อง โดยร่วมมือกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในการจัดให้มีบริการตอบปัญหาทางโทรศัพท์แบบสายด่วน ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแจ้งเบาะแสหรือยื่นเรื่องร้องเรียนกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลางเช่นมูลนิธิ ทำให้พนักงานสามารถแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำละเมิดโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษหรือกลั่นแกล้ง มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร มีภารกิจหลักในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น ลูกจ้างและพนักงานที่ต้องการร้องเรียนปัญหาด้านแรงงานมั่นใจได้ว่า มูลนิธิจะรับฟังปัญหาและดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงงานเด็ก



สนับสนุน
เป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน



ในยุคโลกาภิวัตน์ แรงงานเด็กถือเป็นกลุ่มเปราะบางและเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาสิทธิมนุษยชนมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง จากประมาณการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี 2563 มีเด็กจำนวน 160 ล้านคน หรือคิดเป็น 1 ใน 10 ของจำนวนประชากรเด็กทั่วโลก ถูกบังคับให้ขายแรงงาน และเด็กจำนวน 79 ล้านคนจากแรงงานเด็กดังกล่าว ถูกบังคับให้ทำงานอันตราย องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนิยามคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้ว่า เป็นการจ้างงานจากเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับประเภทงานนั้นๆ ซึ่งการปฏิบัติต่อเด็กในลักษณะดังกล่าว อาจอยู่ในรูปของการใช้แรงงานทาส และการบังคับให้เด็กต้องทำงานอันตราย ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดี ทั้งนี้ เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ข้อ 8 ที่ว่าด้วยเรื่องงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และข้อ 16 ที่ว่าด้วยเรื่องความสงบสุขยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง มีเป้าประสงค์ในการยุติการใช้แรงงานเด็กและการทารุณกรรมเด็กทุกรูปแบบ นอกจากนี้ หลักการที่ 5 ของกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact หรือ UNGC) ยังได้กำหนดให้องค์กรธุรกิจต่างๆ จัดการใช้แรงงานเด็ก

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจจะมีเด็กเข้ามาทำงานในห่วงโซ่อุปทานของเรา เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการใช้แรงงานเด็กในการดำเนินธุรกิจ โดยหลักจริยธรรมสำหรับลูกค้าของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ลูกค้าต้องไม่จ้างงานบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ลูกค้าจะต้องไม่จ้างงานบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำงานที่เป็นงานอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดี โดยลูกค้าจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและติดตามว่าได้ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัดหรือไม่ และนอกเหนือจากหลักจริยธรรมสำหรับลูกค้าแล้ว เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังมีนโยบายและแนวปฏิบัติแบบเดียวกันที่บังคับใช้กับการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยตัวแทนจัดหางานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งนโยบายดังกล่าว กำหนดให้มีการตรวจสอบตัวแทนจัดหางานทุกราย เพื่อให้มั่นใจว่า ตัวแทนจัดหางานมีระบบการตรวจสอบประวัติและอายุของแรงงานให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับแรงงานเด็กอื่นๆ

นอกจากการป้องกันการจ้างแรงงานเด็กโดยมิชอบแล้ว เครือเจริญโภคภัณฑ์ทุ่มทรัพยากรให้การสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานที่มีอายุตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เช่น โลดส์ประสบความสำเร็จในการจ้างงานเยาวชนที่เป็นนักเรียนนักศึกษา ให้ได้เข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดยได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลไทย เป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนได้ทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณค่า ในกรณีนี้ โลดส์ได้ให้ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ และคำตอบแทนที่เป็นธรรมแก่เยาวชนจำนวนมาก ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนเหล่านี้ มีทักษะและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

การมีส่วนร่วม
ของผู้มีส่วนได้เสีย

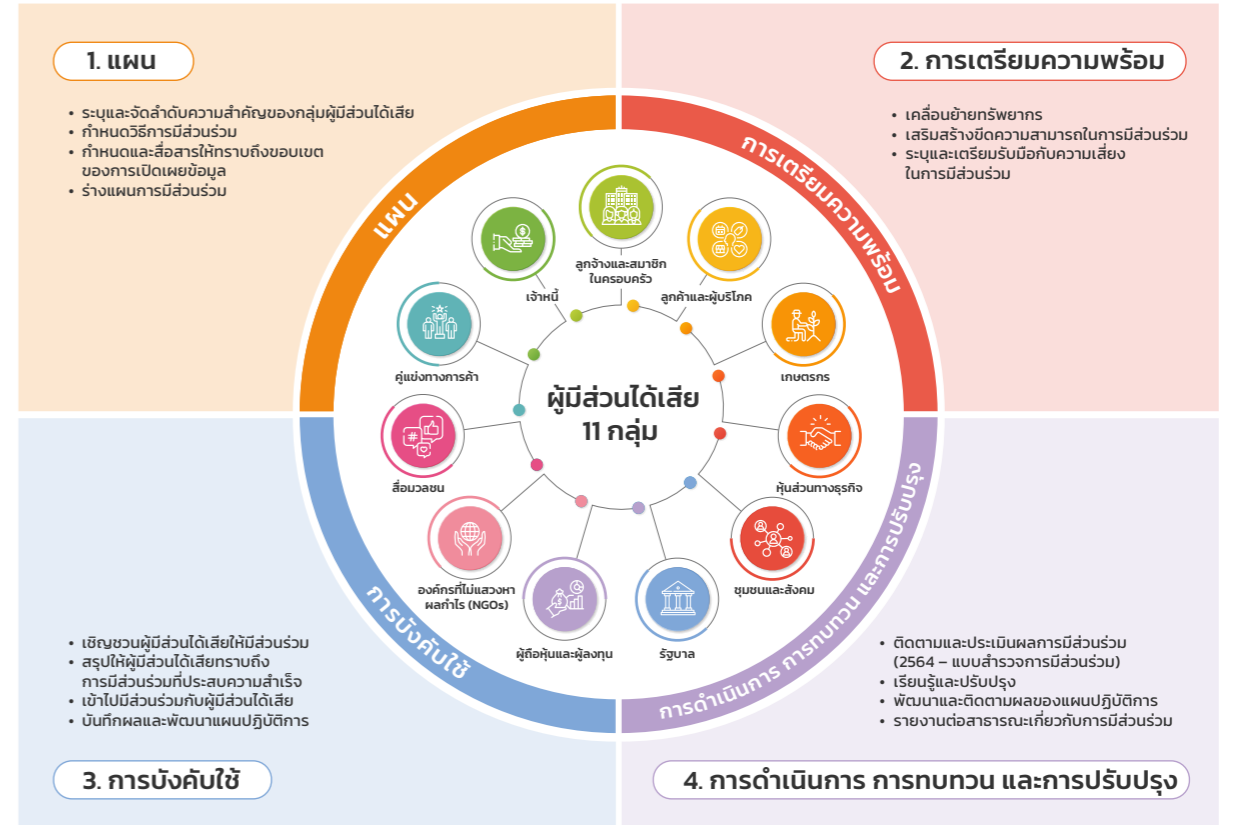
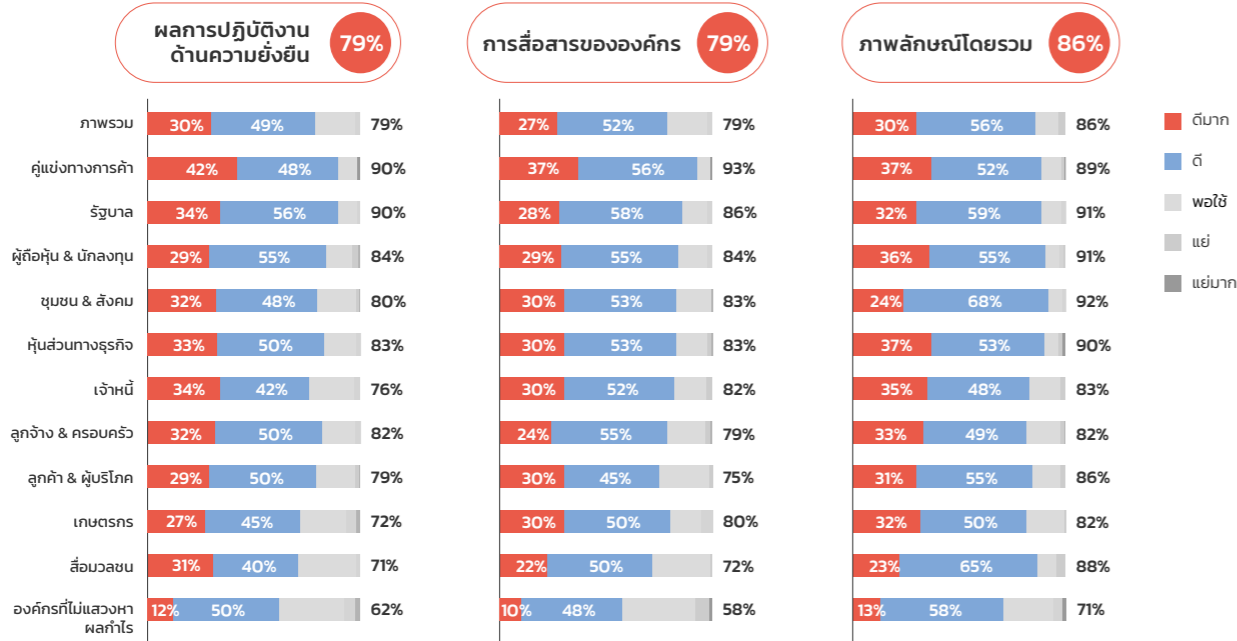


การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการคุ้มครอง การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้จากการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้สื่อสารความประสงค์ของตนและการให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในภาคการผลิตวัตถุดิบหรือผู้บริโภค การเปิดโอกาสแห่งการมีส่วนร่วมอาจทำได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเสวนาโต๊ะกลม การพัฒนาและกำหนดช่องทางให้บุคคลสามารถเข้าถึงกลไกการเยียวยาความเสียหาย การพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับนักปกป้องสิทธิและตัวแทนอื่นๆ และการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้เกิดเวทีที่ผู้ทรงสิทธิสามารถแสดงความคิดเห็น และทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าสิทธิของบุคคลเหล่านั้นได้ถูกนำไปประกอบการพิจารณาทุกครั้งที่มีการตัดสินใจทางธุรกิจและการประเมินความเสี่ยง

นโยบาย โครงการ และมาตรการต่างๆ จะมีผลบังคับเมื่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแล้วเท่านั้น โครงการสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิต่างๆ เช่น กิจกรรมส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศการสร้างสังคมที่เปิดกว้าง จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มคนเหล่านั้น และการดำเนินการใดๆ โดยไม่เปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี การเพิกเฉยต่อความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลอาจส่งผลกระทบต่อในทางลบอย่างรุนแรงกับธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย เพราะชุมชนและตัวบุคคลอาจถูกละเมิดสิทธิในขณะที่ธุรกิจอาจถูกบั่นทอนภาพลักษณ์และความเชื่อมั่น เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว ธุรกิจจึงควรต้องกำหนดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและเชื่อถือได้กับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ



เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความมุ่งมั่นที่จะคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน จึงได้นำหลักการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียมาเป็นแนวคิดหลักในการประกอบธุรกิจ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่สัมฤทธิ์ผลจะทำให้เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้แลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็นที่มีประโยชน์ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้กับโครงการและความริเริ่มต่างๆ ของธุรกิจ ช่วยขับเคลื่อนให้เครือเจริญโภคภัณฑ์เดินทางไปในทิศทางที่ดีขึ้นและสามารถขยายขอบเขตการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์จะเข้าดำเนินการทั้งในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ เอง และเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน ประเทศและอุตสาหกรรมที่เครือฯ ทำธุรกิจอยู่ด้วย ที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีว่าความสำเร็จทางธุรกิจต้องสอดคล้องกับประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เราจึงได้ร่วมงานกับหน่วยงานหลากหลายทั้งในและนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ ชุมชนและตัวบุคคล โดยมีเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน ดังนั้น การรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของเราจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ

การประสานความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่า ผู้มีส่วนได้เสียอาจจะเป็นพันธมิตรสำคัญที่ช่วยขยายขอบเขตการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชนได้เป็นอย่างดี ในการเดินทางประสานความร่วมมือกับพันธมิตรเหล่านี้เป็นหนึ่งเดียว จะทำให้เราไปถึงจุดมุ่งหมายได้เร็วกว่าการดำเนินการเพียงลำพัง เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงได้เลือกดำเนินโครงการบางส่วนโดยประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งเราเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานในอุตสาหกรรมนั้นๆ



องค์กรพันธมิตรของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่ดำเนินการสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มแข็ง ได้แก่ สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ซึ่งเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของบริษัทขนาดใหญ่กว่า 200 แห่งทั่วโลก มีวัตถุประสงค์ในการสร้างพื้นที่ปรึกษาหารือ การเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ขับเคลื่อนให้ภาคธุรกิจร่วมลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เหลือสุทธิเป็นศูนย์ และสร้างสังคมที่เสมอภาคสำหรับทุกคนในอนาคต WBCSD คาดหวังว่าความร่วมมือระหว่างสมาชิกที่เป็นองค์กรธุรกิจชั้นนำของโลก จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจถึง 6 มิติ ได้แก่ (1) ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (2) เมืองและการคมนาคม (3) พลังงาน (4) อาหาร ที่ดิน และน้ำ (5) ประชากร และ (6) การประเมินต้นทุนรอบด้าน ซึ่งหมายรวมถึงต้นทุนทางสังคมและธรรมชาติ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ไม่เพียงแต่จะเป็นสมาชิกของ WBCSD เท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของความริเริ่มต่างๆ ในระดับมหภาคของ WBCSD ด้วยหนึ่งในความริเริ่มนั้น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการกิจการธุรกิจเพื่อจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ หรือ Business Commission for Tackling Inequality (BCTI) โดยมีประธานคณะผู้บริหารด้านความยั่งยืนองค์กรเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นกรรมการใน BCTI เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ดำเนินงานร่วมกับ BCTI ในการจัดทำรายงานนำร่อง (Flagship Report) ที่อธิบายให้เห็นว่าถึงเหตุผลว่า เพราะเหตุใดธุรกิจจึงควรแก้ไขปัญหาค่าความไม่เท่าเทียม และควรมีการดำเนินการอย่างไร เครือเจริญโภคภัณฑ์มีผู้แทนในคณะทำงานหลายคณะ ที่ศึกษาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน งานแห่งอนาคต การไม่เลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน รวมถึงการขยายการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่จำเป็นสู่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ในเวทีหารือหัวข้อต่างๆ นี้ เครือฯ ได้รับประโยชน์จากการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดกับองค์กรต่างๆ ทั้งหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ เช่น วิทยาลัยอิมซี องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล บริษัทชั้นนำต่างๆ เช่น เนสท์เล่ และยูนิลีเวอร์ และบริษัทที่ปรึกษาในระดับนานาชาติ เช่น McKinsey และ Shift

ผลของการดำเนินการดังกล่าว ปรากฏอยู่ในรายงานนำร่องของ BCTI ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติจริงและคู่มือสำหรับบริษัทต่างๆ ที่ประสงค์จะนำแนวคิดที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปปรับใช้ รายงานดังกล่าวจะใช้ข้อมูลที่ได้จากมุมมองของคณะทำงานแต่ละคณะ รวบรวมความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารธุรกิจ คำแนะนำเชิงวิชาการจากที่ปรึกษา และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติงานของนักบรรณรักษ์ภาคประชาสังคมและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งเมื่อผนึกกำลังเข้าด้วยกันแล้ว จะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงได้



เครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำของไทย ที่ร่วมขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชน สำหรับทุกคน เราได้ร่วมกันสนับสนุน และเป็นกระบอกเสียงให้องค์กรธุรกิจทั่วโลก ที่ต้องการนำประเด็นสิทธิมนุษยชนเข้ามา เป็นเสาหลักของการพัฒนา ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และส่งเสริมความเจริญร่วมกัน

เจมส์ กอม
ผู้อำนวยการโครงการ Equity Action
และคณะกรรมาธิการบริหาร WBCSD



เครือข่ายระหว่างประเทศและเครือข่ายในท้องถิ่นมีความสำคัญไม่แพ้กัน การทำงานระหว่างประเทศเปิดโอกาสให้ธุรกิจได้เข้าถึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์จากหลากหลายแหล่ง และก่อให้เกิดความร่วมมือจากหน่วยธุรกิจทั่วโลก ในขณะเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์จะไม่เกิดขึ้นหากไม่มีความร่วมมือในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือในเชิงรุกระหว่างหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม จะหลอมรวมให้เกิดการริเริ่มและโครงการต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นกลุ่มธุรกิจข้ามชาติที่ส่งมอบสินค้าและบริการสู่ตลาดนานาประเทศ ซึ่งในแต่ละท้องถิ่นมีกฎระเบียบและข้อกักตึงที่แตกต่างกันไป การเรียนรู้จากกิจการข้ามชาติและองค์กรระหว่างประเทศช่วยให้เครือเจริญโภคภัณฑ์กลายเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศไทยที่มีศักยภาพในการสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยการนำกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence หรือ HRDD) ไปตรวจสอบกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการความเสี่ยงของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังตระหนักเป็นอย่างดีว่า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจของเราอาจประสบปัญหาและอุปสรรคจากความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนรวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลต่างๆ หากเครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึงความสอดคล้องกับคู่ค้าและพันธมิตรย่อมไม่สามารถรับมือกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่มีบทบาทในเชิงรุกของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand หรือ GCNT) ที่ช่วยสนับสนุนการก่อตั้งสถาบันธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Academy หรือ BHR Academy) โดยร่วมมือกับธุรกิจและองค์กรต่างๆ ทั้งในและนอกประเทศ สถาบันฯ มีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมธุรกิจที่มีความสนใจในกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ทำให้ธุรกิจเห็นภาพว่าเพราะเหตุใดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจึงมีความสำคัญ และเสนอแนะหนทางที่จะนำกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นสิทธิมนุษยชนไปปรับใช้ในกิจการของแต่ละองค์กร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและ

บริบทของท้องถิ่น การเข้าร่วมหลักสูตรของสถาบันฯ นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว ผู้เข้าร่วมหลักสูตรจะได้รับฟังประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สมาชิกของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทยได้สั่งสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนความรู้แบบ peer-to-peer ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติสากล และกฎระเบียบภายในประเทศที่จำเป็นต้องทราบในการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน



เครือเจริญโภคภัณฑ์ถือเป็นหัวเรือหลักในการสนับสนุนภาคเอกชนให้ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และเป้าหมายสหประชาชาติ โดยมุ่งเน้นการสร้างภาคีความร่วมมือและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อผลักดันเป้าหมายสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน (UN Sustainable Development Goals) สู่สังคมในวงกว้าง

นางสาว รันยพร กริชติทายาวุธ
ผู้อำนวยการสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (GCNT)





โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)
- การเสวนาโต๊ะกลมเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI)



โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เป็นหน่วยงานหลักของสหประชาชาติที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาระหว่างประเทศ เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมุ่งหน้าจัดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมในทั่วทุกมุมโลก เครือเจริญโภคภัณฑ์มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ UNDP อย่างชัดเจน โดยยึดมั่นในหลัก “สามประโยชน์” และประกอบธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเท่าเทียมในทุกประเทศและชุมชนที่เรามีธุรกิจอยู่ เราเชื่อว่าการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรธุรกิจภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ จะนำไปสู่การเพิ่มพูนประโยชน์สาธารณะให้แก่สังคมที่เราอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ในปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ดำเนินงานอย่างใกล้ชิดกับ UNDP ในประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ การสนับสนุนความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน

ในหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศให้กับบุคลากรของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เราได้เชิญ UNDP ซึ่งเป็นหุ้นส่วนที่สำคัญและผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมโครงการ เพื่อปลูกฝังการมีส่วนร่วมและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในกิจการของเรา UNDP เป็นหน่วยงานที่มีมุมมองและประสบการณ์ยาวนานในการดำเนินการเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เราเชื่อว่าการสนับสนุนของ UNDP จะเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนโครงการเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันภายในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้อย่างดี นอกจากนี้ ภารกิจต่างๆ ของ UNDP จะช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่พนักงานของเราเกี่ยวกับมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของธุรกิจและสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

UNDP ยังมีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างเครือเจริญโภคภัณฑ์กับผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การเสวนาโต๊ะกลมในประเด็นที่เกี่ยวกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน เครือเจริญโภคภัณฑ์ยินดีที่ได้มีโอกาสเสวนาและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่เป็นผู้เล่นในตลาดของประเทศไทย องค์กรระหว่างประเทศที่เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานอื่นๆ อีกมากมาย ในการดำเนินงานดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์สามารถแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าและทำการปรึกษาหารือเกี่ยวกับความท้าทายและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในธุรกิจของเรา กิจกรรมเสวนาโต๊ะกลมยังช่วยกำหนดความชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบต่างๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ให้นำไปสู่การประสานความร่วมมือในอีกระดับที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในวงกว้าง



กระทรวงยุติธรรม

กระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานหลักของรัฐบาลไทยที่มีภารกิจและหน้าที่ในการธำรงไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ในการบังคับใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย อันเป็นส่วนสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนและบุคคลที่ไม่ได้มีถิ่นที่อยู่แต่ทำงานในประเทศไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อว่า การมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือกับกระทรวงยุติธรรมจะก่อให้เกิดโครงการที่เป็นประโยชน์และช่วยให้เราบรรลุมุ่งหมายเดียวกันในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนในประเทศ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ร่วมมือและทำงานกับกระทรวงยุติธรรมในหลายโครงการ รวมถึงการจัดตั้งสถาบันธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้กับกลุ่มธุรกิจในท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยกระทรวงยุติธรรมให้การสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายให้แก่โครงการจัดตั้งสถาบันนี้ กระทรวงยุติธรรมสามารถให้คำอธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นในด้านจริยธรรมและกฎหมาย นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังเปิดให้มีเวทีที่กระทรวงยุติธรรมสามารถรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดต่างๆ จากภาคเอกชน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย และกระทรวงยุติธรรมยังให้ข้อมูลและบริบทของการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่สอดคล้องกับโครงสร้างกฎหมายและวัฒนธรรมการปกครองของประเทศไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับภาคธุรกิจที่จะนำไปปรับใช้ในกระบวนการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการของบริษัทเอง

เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังได้นำความเชี่ยวชาญของกระทรวงยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนไปบรรจุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องธุรกิจและสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยกระทรวงยุติธรรมได้ให้ความอนุเคราะห์วิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มาให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ว่าด้วยเรื่องการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดสิทธิของกลุ่มคนผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มบุคคลอื่นๆ และได้ช่วยอธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน ซึ่งไม่ควรเปิดโอกาสให้มีการกระทำเช่นนั้นได้ กระทรวงยุติธรรมยังได้เข้าร่วมการเสวนาหารือเกี่ยวกับกรอบนโยบายและการปรับใช้ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้บุคลากรของเราเกิดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ



การขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชน จำเป็นต้องผลักดันร่วมกันจากทุกภาคส่วน เครือเจริญโภคภัณฑ์ถือเป็นหนึ่งในองค์กรต้นแบบที่มุ่งมั่นนำหลักสิทธิมนุษยชน มาบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจอย่างเป็นระบบตลอดห่วงโซ่คุณค่า

นางสาวนริลักษณ์ แพไชยภูมิ
 ผู้อำนวยการกองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ



เครือเจริญโภคภัณฑ์



พนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เนื่องจากเป็นบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง และเป็นผู้มีหน้าที่บริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนด้วย เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญของพนักงานอันเป็นรากฐานของการผลักดันเรื่องสิทธิมนุษยชน จึงได้เข้าไปมีส่วนในโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ทำงานให้กับกิจการของเรา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจการและสร้างบรรยากาศความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การประกาศนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน และนโยบายการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ เป็นรากฐานสำคัญของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จะสนับสนุนความพยายามในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานและลูกจ้างของเรา โดยส่วนหนึ่งของความพยายามของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้แก่ การปลูกฝังความเคารพในสิทธิมนุษยชนในวัฒนธรรมองค์กร การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและทรัพยากรที่จำเป็นในการเรียนรู้ รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดความสอดคล้องตามความต้องการของกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องธุรกิจและสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้ช่วยทำให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการเคารพสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือผู้สมัครงานอย่างเท่าเทียมในเครือเจริญโภคภัณฑ์

แรงงานข้ามชาติถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญ เพราะโดยมากแล้วกลุ่มคนเหล่านี้ต้องเผชิญกับความเสียด้านสิทธิมนุษยชนมากเป็นพิเศษ เนื่องจากสถานะและบริบททางเศรษฐกิจและสังคมและโอกาสที่จำกัด ดังนั้นจึงเห็นได้จากกรณีที่มีการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม มีการบีบบังคับให้แรงงานข้ามชาติทำสัญญาที่เป็นไปในทางที่เสียเปรียบ หรือการบังคับใช้แรงงานเพื่อแลกกับการใช้หนี้ นโยบายการจ้างงานแรงงานข้ามชาติของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ใช้หลักการ “นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และการจ้างงาน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นการป้องกันพฤติกรรมจัดการหางานที่ไม่เป็นธรรมในห่วงโซ่คุณค่าของเรา โดยหลักการดังกล่าวยึดโยงกับหลักการดังกล่าว เพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี (Dhaka Principles for Migration with Dignity) ของสหประชาชาติ ดังนั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ



ตลอดหนึ่งศตวรรษของเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่ดำเนินธุรกิจ ใน 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจทั่วโลก ทรัพยากรบุคคล ที่ถือเป็นรากฐานและหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ และหลักสิทธิมนุษยชนคือแก่นแท้ในการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน เครือฯ จึงเคารพความหลากหลายและสร้างสภาพแวดล้อมการอยู่ร่วมกันที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด



นางสาวพิมลรัตน์ รัพีพัฒนาวิจิตรกุล
ประธานผู้บริหารทรัพยากรบุคคล เครือเจริญโภคภัณฑ์

DIGITAL SAFETY AND DATA SECURITY

**ความปลอดภัย
ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
และข้อมูลส่วนบุคคล**



ความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อผ่านพ้นวิกฤตโควิด-19 เข้าสู่ยุค New Normal การใช้ชีวิตและการทำงานของเรตองอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ จำนวนมาก เช่น การประชุมวิดีโอทางไกล (Video Conference) การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล และแพลตฟอร์มมาร์เก็ตเพลสออนไลน์ ที่ให้บริการซื้อขายสินค้าออนไลน์และให้บริการทางการเงินในรูปแบบดิจิทัล เป็นต้น เครื่องมือเทคโนโลยีที่ตระหนักถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลครั้งใหญ่ จึงได้ทำการพัฒนาและนำกระบวนการแก้ไขปัญหาในรูปแบบดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้าของเรา สนับสนุนชุมชนในพื้นที่ต่างๆ ที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่ และเพื่อให้ลูกค้าของเราสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเปิดรับโอกาสใหม่ๆ ก็ย่อมมีความท้าทายและความเสี่ยงเสมอ

กลุ่มผู้บริโภคและหน่วยงานของรัฐต่างก็มีข้อกังวลหลากหลายประการเกี่ยวกับความเสี่ยงที่มาพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนล่าสุดของเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า ความเสี่ยงสำคัญเกิดขึ้นกับข้อมูลส่วนบุคคลและมักส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง นอกจากนี้ กฎหมายและระเบียบใหม่ๆ เช่น กฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลโดยทั่วไปของสหราชอาณาจักรและสหภาพยุโรป (The General Data Protection Regulation หรือ GDPR) รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย (PDPA) ส่งสัญญาณจากภาคประชาสังคมว่าสาธารณชนจะไม่ยอมรับการปฏิบัติใดๆ ที่ขาดตกบกพร่องและไม่เป็นไปตามมาตรฐานเรื่องความปลอดภัย การหาประโยชน์จากการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล และการพยายามรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ในบริบทดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์ซึ่งมีนโยบายในการบ่มเพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในทุกมิติของการทำธุรกิจ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของบรรดาลูกค้าที่ใช้ผลิตภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีของเรา หรือพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเครือเจริญโภคภัณฑ์ การใช้ประโยชน์

จากเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการทำงานที่ขยายตัวอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ความเสี่ยงเหล่านี้รวมถึงการโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคล การนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ในทางมิชอบ การใช้กลโกงฉ้อฉลผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ การลวงขอข้อมูลผ่านอีเมลต่างๆ และภัยอันตรายอื่นๆ อีกมากมาย เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้พยายามบรรเทาความเสี่ยงดังกล่าวโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้ กำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัย สร้างแนวปฏิบัติภายในองค์กรเมื่อต้องมีการใช้เทคโนโลยี และกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practices) สำหรับฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)

ด้วยเครือเจริญโภคภัณฑ์มีความรับผิดชอบที่จะต้องรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและพนักงาน จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว



ก่อตั้ง Cybersecurity Center of Excellence

เนื่องจากความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลเป็นส่วนสำคัญของสิทธิมนุษยชน ในปี 2564 เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ก่อตั้ง Cybersecurity Center of Excellence ที่มีภารกิจหลักในการเปลี่ยนผ่านการดำเนินงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์แบบดั้งเดิมให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลอย่างปลอดภัย ในปีที่ผ่านมา Cybersecurity Center of Excellence ได้ก่อตั้งหน่วยรักษาความปลอดภัยแบบบูรณาการ โดยการรวบรวมการดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์จากแหล่งต่างๆ ในกิจการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ให้มาอยู่ภายใต้การบริหารจัดการเดียวกัน ณ Cybersecurity Center of Excellence ดังกล่าว ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและเป็นช่องทางให้หน่วยธุรกิจต่างๆ สามารถแบ่งปันประสบการณ์และองค์ความรู้ร่วมกันได้ ทั้งนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดตัวชี้วัดในการรักษาความปลอดภัยที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศต้องทำให้สัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ Cybersecurity Center of Excellence ยังได้ประกาศใช้นโยบายหลัก 2 ประการที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในการบริหารจัดการข้อมูล และนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งอ้างอิงตามมาตรฐานและการปฏิบัติที่ดีที่สุดของสากล ซึ่งรวมถึง PCI DSS ISO27001 และ NIST

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

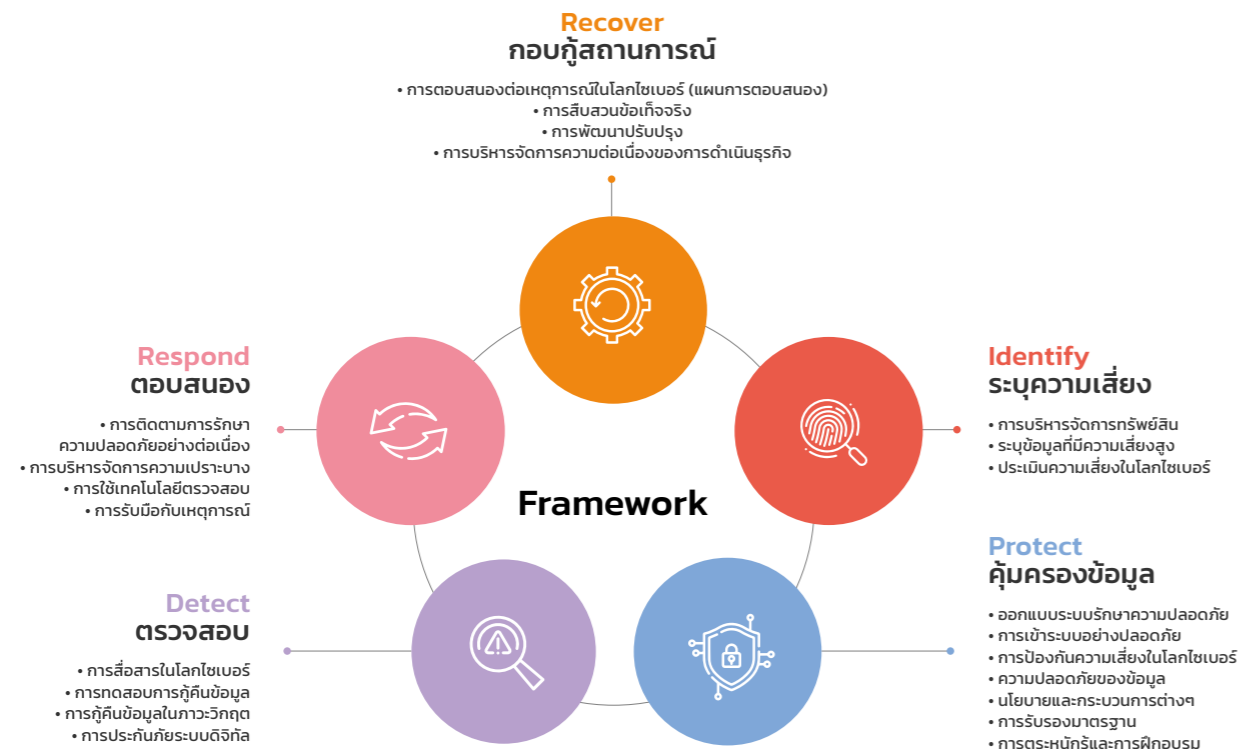
เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ประกาศใช้นโยบายหลัก 2 ประการ ที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งนโยบายทั้ง 2 ประการดังกล่าว อ้างอิงกรอบการปฏิบัติที่ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุความเสี่ยง การคุ้มครองข้อมูล การตรวจสอบ การตอบสนอง และการกอบกู้สถานการณ์ ขั้นตอนแรกเป็นการประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุข้อมูลที่มีความสำคัญสูง ซึ่งจะต้องได้รับการคุ้มครองในทุกกรณี ไม่ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใด และต้องมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องที่เกิด

จากระบบทางกายภาพ ระบบดิจิทัล หรือระบบบริหารจัดการใดๆ ก็ตาม ที่อาจทำให้ข้อมูลตกอยู่ในภาวะเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเจาะหรือเข้าถึงข้อมูล ไม่ว่าจะโดยการบังคับให้ผ่านมาตรการรักษาความปลอดภัยก่อนเข้าสู่ระบบการออกแบบระบบรักษาความปลอดภัย หรือการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบที่ครอบคลุมถึงกลไกต่างๆ ที่จะทำการรับรู้ไหลการเจาะข้อมูล หรือความเสี่ยงอื่นใดที่เกิดขึ้นกับข้อมูล โดยกระทำการกักกั้นดูแลในด้านความปลอดภัย และการใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ หากเกิดประเด็นปัญหาใดๆ ขึ้น ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4 และ 5 (การตอบสนองและการกอบกู้สถานการณ์) โดยใช้กระบวนการกู้คืนข้อมูลในภาวะวิกฤตและการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด เมื่อแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอนซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลปลอดภัยและยังคงคุณสมบัติความเป็นข้อมูลส่วนบุคคลเอาไว้

นโยบายในการบริหารจัดการข้อมูลมุ่งเน้นที่จะเก็บรักษาความลับของข้อมูลทางธุรกิจ โดยไม่เปิดเผยให้มีการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเริ่มต้นจากการพัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงของข้อมูล โดยจำกัดสิทธิของพนักงานในการเข้าถึงระบบ และพนักงานจะสามารถใช้ข้อมูลได้เท่าที่ได้รับมอบหมายให้ใช้งานตามความจำเป็นเท่านั้น เครื่องมือและระบบดิจิทัลจะต้องได้รับการดูแลและทำให้เป็นปัจจุบันตามมาตรฐานที่เหมาะสม และถูกจัดเก็บให้เป็นไปตามมาตรฐานโดยผ่านการตรวจสอบภายในอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเผื่อระวังความเสี่ยงใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น หรือความบกพร่องที่อาจเปิดช่องให้มีการหาประโยชน์จากข้อมูลโดยมิชอบ และนอกจากการเก็บรักษาข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลแล้ว นโยบายดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการใช้งานข้อมูล ซึ่งพนักงานจะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ 4 ประการของเมสัน (Mason's Four Ethical Issues of the Information Age) ได้แก่ ความเป็นส่วนตัว ความถูกต้องเที่ยงตรง ความมีสิทธิในทรัพย์สินและความสามารถในการเข้าถึง (Privacy, Accuracy, Property, Accessibility หรือ PAPA) ซึ่งข้อมูลทั้งหลายจะต้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับและมีความถูกต้องเที่ยงตรงอยู่เสมอ นอกจากนี้ สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยจัดให้มีระดับการเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักจรรยาบรรณ

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลถูกนำมาใช้เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากพนักงาน ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจอื่นๆ จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และได้รับความคุ้มครองจากการนำข้อมูลไปใช้โดยมิชอบ ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดส่วนงานคุ้มครองข้อมูล และมอบหมายให้พนักงานมีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับดูแล และตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและพนักงานคนอื่นๆ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลที่เหมาะสม และช่วยพัฒนาระบบคุ้มครองข้อมูลต่างๆ ทั้งนี้ บริษัทใช้ความระมัดระวังอย่างมากในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่า ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว ได้มีการแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลแล้ว และจะไม่มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นทางเลือกปฏิบัติ โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลเสียก่อน

นอกจากนี้ บุคคลยังมีสิทธิเข้าถึงหรือลบข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง รวมถึงมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาตามกระบวนการต่างๆ ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวเชื่อว่า ข้อมูลของตนถูกนำไปใช้ในทางมิชอบไม่ว่าโดยประการใด ทั้งนี้ บริษัทได้พัฒนาระบบทางกายภาพและระบบที่จะสนับสนุนมาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการนำข้อมูลไปใช้โดยมิชอบหรือการรั่วไหลของข้อมูล และท้ายที่สุดนี้ พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจรายละเอียดของนโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ และมีการปลูกฝังให้เกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลในวัฒนธรรมองค์กร



ACHIEVEMENTS AND IMPROVEMENTS

ความสำเร็จและการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง



ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA



Dow Jones Sustainability Indices

บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และ
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
ได้รับการจัดอันดับและรับรองให้เป็นสมาชิก
Dow Jones Sustainability Indices ในกลุ่ม
อุตสาหกรรม Telecommunication Service,
กลุ่มอุตสาหกรรม Food & Staples
Retailing และกลุ่มอุตสาหกรรม
Food Products ตามลำดับ



Asia Sustainability Reporting Awards 2021 Gold (Human Rights)

เครือซีพี CPF ได้รับรางวัลเหรียญทอง
จากงาน Asia Sustainability Awards
สำหรับการรายงานความยั่งยืน
ด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีที่สุด



Thailand Corporate Excellence Awards 2021

เครือเจริญโภคภัณฑ์ CPF และ CP ALL
ได้รับการยกย่องในประเภท
Distinguished Awards ในสาขา
ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
สาขาความเป็นเลิศ ด้านการตลาด
และสาขาความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ
โดยรวม ตามลำดับ



Ethisphere

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้รับเลือกให้เป็น
บริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก
หรือ The 2021 World's Most Ethical
Companies จาก Ethisphere เป็นปีที่ 2



FTSE4Good

TRUE CP ALL และ CPF
ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสมาชิก
ของดัชนี FTSE4Good Emerging Index
อย่างต่อเนื่อง

Sustainability Award Bronze Class 2022

S&P Global



S&P Global CSA

เครือเจริญโภคภัณฑ์ติด Top 3
บริษัทที่ยั่งยืนระดับโลก
ใน “กลุ่มอุตสาหกรรม Industrial
Conglomerates”



รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน

CPF และ CPALL ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2564
จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม



Model Company for the Promotion of Gender Equality in the Workplace

องค์กรเครือข่ายตัวอย่างด้านการส่งเสริม
ความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถานที่ทำงาน



UN Global Compact: LEAD

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีส่วนร่วม
ในการขับเคลื่อนประเด็นความยั่งยืน
ร่วมกับ UNGC ในฐานระดับ LEAD



HR Asia Best Company to Work for in Asia 2021

CPF Lotus's Makro, และ True คว่ำรางวัล
ระดับสากล “องค์กรดีเด่น
ที่นำทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย”

WAY FORWARD

ก้าวต่อไปของ
เครือเจริญโภคภัณฑ์



ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ในช่วงระยะเวลา 1 ปี หลังจากที่ได้จัดทำรายงานสิทธิมนุษยชนฉบับที่ผ่านมา ซึ่งรายงานสิทธิมนุษยชนฉบับดังกล่าวเป็นฉบับแรกที่เกิดขึ้นโดยองค์กรธุรกิจเอกชนไทย รายงานดังกล่าวถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนให้แก่พันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงคู่แข่งในตลาดอีกด้วย ส่วนรายงานฉบับนี้มีความแตกต่างจากรายงานฉบับที่แล้ว เนื่องจากเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ริเริ่มการดำเนินงานในส่วนอื่นๆ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ เช่น การรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเราหวังว่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ประกอบการรายอื่น และในปีถัดไป เรายังคงมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาไปข้างหน้าในทุกๆ ด้าน



การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ

ประเด็นความเหลื่อมล้ำเป็นประเด็นสำคัญในสังคมปัจจุบันที่ต้องจัดการเป็นกรณีเร่งด่วน เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความตั้งใจจริงที่จะใช้ความพยายามในการจัดการกับประเด็นดังกล่าว แม้ว่าปัญหาความเหลื่อมล้ำจะปรากฏอยู่ทั่วทุกมุมโลกและดูเหมือนจะเป็นเรื่องธรรมดาสามัญ แต่สิ่งที่ประจักษ์ชัดเมื่อเกิดวิกฤติเศรษฐกิจทั่วโลก คือ ผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำกลับทวีความรุนแรงเป็นเท่าตัว ในวันนี้ ผู้คนที่ตกอยู่ในสภาวะยากจนจะได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่ากลุ่มอื่นๆ หากไม่มีการแก้ไขและการใช้ความพยายามอย่างแท้จริงที่จะขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำดังกล่าว นี่จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมเครือเจริญโภคภัณฑ์จึงได้ตัดสินใจว่าจะผลักดันนโยบายที่ช่วยขจัดความเหลื่อมล้ำในทุกลักษณะและทุกรูปแบบที่จะสามารถทำได้ในทุกๆ ปี



การร่วมมือกับพันธมิตร ในการขจัดความเหลื่อมล้ำ

แม้ว่าเครือเจริญโภคภัณฑ์จะสามารถดำเนินโครงการหรือมาตรการบางประการได้ด้วยตนเอง แต่ปัญหาความเหลื่อมล้ำมิใช่ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือภายในประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น ทุกประเทศทั่วโลกต่างก็ประสบปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเหลื่อมล้ำเช่นกัน การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำถือเป็นโอกาสที่จะประสานความร่วมมือกับพันธมิตรรายใหม่ และจับมือกับองค์กรต่างๆ ในหลายภาคส่วน ชุมชน และบุคคลที่มีความตั้งใจจริงในการขจัดความเหลื่อมล้ำ เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เรียนรู้จากองค์กรที่เป็นพันธมิตร และในทางกลับกันก็ได้แบ่งปันความรู้ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรเพื่อริเริ่มมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทันต่อเหตุการณ์

ในขณะเดียวกัน เครือเจริญโภคภัณฑ์ไม่ลืมความสำคัญของการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ โดยเครือฯ สามารถเป็นสื่อและกระบอกเสียงให้ยกระดับปัญหาความเหลื่อมล้ำให้เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในวงกว้าง การสื่อสารเกี่ยวกับประเด็น ดังกล่าวต้องดำเนินการด้วยความเหมาะสมและจริงใจ โดยพิจารณาถึงบริบทและประเด็นปัญหาของแต่ละพื้นที่

ในอนาคต เรายังคงร่วมมือกับสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (WBCSD) ในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการธุรกิจเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ (BCTI) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ทำการวางแผนแบบบูรณาการเพื่อริเริ่มโครงการใหม่ๆ กับหุ้นส่วนทางธุรกิจเพื่อต่อกรกับปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น การพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในชนบทของประเทศไทย การเพิ่มช่องทางการตลาดให้แก่เกษตรกรและผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) และการให้โอกาสทางธุรกิจแก่กลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงผู้สูงอายุและคนพิการ



การพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นต่อชุมชน และตัวบุคคลในการตัดสินใจทางธุรกิจและ วัฒนธรรมองค์กร

ธุรกิจทั้งหลายอาจเป็นดาบสองคมในระบบเศรษฐกิจ เพราะธุรกิจอาจนำมาซึ่งความเจริญ การเข้าถึงสินค้าและบริการที่จำเป็น และโอกาสต่างๆ สำหรับชุมชน แต่หากการดำเนินธุรกิจไม่ใส่ใจและไม่รับผิดชอบต่อสภาวะรอบตัวแล้ว ธุรกิจก็อาจตัดโอกาสการเข้าถึงสิ่งเหล่านั้นได้เช่นกัน การดำเนินธุรกิจอาจทำลายสภาพแวดล้อมที่ชุมชนต้องพึ่งพาอาศัย ก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อตัวลูกจ้างและพนักงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ปลอดภัย หรือการหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากตัวบุคคลและทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้บริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ความสนใจในชุมชนตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อม ในการตัดสินใจทางธุรกิจทุกกระบวนการ เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกส่วนของธุรกิจ รวมถึงการปฏิบัติงานเพื่อขยายการตรวจสอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในทั้ง 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ ที่เรามีกิจการอยู่



การสานต่อความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน

การตั้งเป้าหมายและประกาศความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงเจตนาและความตั้งใจจริงในการแก้ไขปัญหา แต่ในขณะเดียวกัน การประกาศความมุ่งมั่นโดยขาดการปฏิบัติลงมือทำจริงอาจกลับกลายเป็นการปิดบังข้อเท็จจริง และถูกมองว่าเป็นเพียงการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรเท่านั้น ทั้งนี้ ดัชนีสิทธิมนุษยชนของบริษัทเอกชนประจำปี 2563 (2020 Corporate Human Rights Benchmark) ขององค์กรสมาพันธ์เกณฑ์มาตรฐานโลก (The World Benchmarking Alliance หรือ WBA) ระบุว่ากรมไม่ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นไปตามคำสัญญาเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีการสื่อสารให้บริษัทต่างๆ ได้เข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติจริง แม้แต่บริษัทที่ได้คะแนนดีจากการจัดอันดับ เนื่องจากมีนโยบายที่มีรายละเอียดและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ก็ยังถูกตั้งคำถามว่ามีการนำนโยบายและมาตรการที่ประกาศไว้ไปจัดการกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเครื่องมือต่างๆ ที่เครือเจริญโภคภัณฑ์และองค์กรพันธมิตรทั้งในท้องถิ่นและในระดับสากลมี เพื่อก่อให้เกิดผลที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง



หน้าที่ที่มีต่อชุมชน

ผลการวิจัยขององค์กรสมาพันธ์เกณฑ์มาตรฐานโลกแสดงให้เห็นว่า ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อประเทศที่กำลังพัฒนา

เมื่อห่วงโซ่อุปทานขยายไปทั่วโลก ครอบคลุมคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วง ในส่วนฐานของห่วงโซ่อุปทานจำนวนมากและหลากหลาย ความยุ่งยากในการบังคับใช้นโยบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนหรือการจะระบุว่ามี การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น เป็นประเด็นที่ต้องพึงตระหนักอยู่เสมอ ในประเทศที่กำลังพัฒนา ปัญหาดังกล่าวอาจขยายวงกว้างและกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง โดยมีสาเหตุมาจากกฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ และความไม่มั่นคงทางการเมือง ที่เพิ่มความเสี่ยงในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยปริยาย

ค่านิยม “สามประโยชน์” ของเครือเจริญโภคภัณฑ์เน้นย้ำว่า องค์กรของเราที่หน้าที่สนับสนุนชุมชนต่างๆ ที่เราดำเนินกิจการอยู่ ดังนั้น เครือเจริญโภคภัณฑ์จะดำเนินการโดยตรงกับชุมชน เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และอาจสนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และมาตรการเยียวยา รวมไปถึงการเปิดช่องทางการร้องเรียนให้แก่ภาคประชาชน โดยปลูกฝังประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนให้เป็นหลักการสำคัญในวัฒนธรรมองค์กรในการทำธุรกิจต่างๆ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์





การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

เทคโนโลยีและสิทธิมนุษยชน

ในขณะที่เครื่องจักรและเทคโนโลยีมีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เราสามารถใช้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ที่จะนำไปใช้กับงานด้านสิทธิมนุษยชน ความพยายามในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต้องอาศัยความร่วมมือในวงกว้างและการติดตามอย่างใกล้ชิด โดยการสร้างระบบที่เข้าถึงได้และน่าเชื่อถือในการเสนอหนทางแก้ไขเยียวยาและการรายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องมีความโปร่งใสและสามารถติดตามผลได้ในทุกส่วนของการดำเนินงาน ทั้งนี้ การระบาดของโรคโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบอย่างหนักและทำให้การดำเนินชีวิตของเราชะงักงันเป็นบทบังคับที่ทำให้เราต้องปรับตัวเข้ากับการทำงานสมัยใหม่ โดยสอบถามตนเองว่า เราต้องทำอะไรในการตรวจสอบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระหว่างที่มีการปิดประเทศ เราจะเข้าไปในพื้นที่โรงงานที่ใช้เป็นพื้นที่กักกันโรคได้อย่างไร เราจะระบุตัวพนักงานที่ต้องการความช่วยเหลือในขณะที่พนักงานดังกล่าวไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการของบริษัทได้อย่างไร เราจะขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และการเลือกปฏิบัติในการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างไร ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญ ในการตอบคำถามเหล่านี้

ตัวอย่างเช่น กระบวนการรับข้อร้องเรียนจะต้องเข้าถึงได้โดยสะดวก และต้องไม่เปิดช่องให้ผู้ถูกรังแกกลับแก่ผู้ร้องเรียน ดังนั้น การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีความปลอดภัยและเทคโนโลยีบล็อกเชน จะทำให้บุคคลสามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแสการปฏิบัติฝ่าฝืนนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยข้อร้องเรียนดังกล่าวจะต้องมีความน่าเชื่อถือ



และไม่เปิดเผยตัวผู้ร้องเรียน การฝึกอบรมออนไลน์ก็มีส่วนช่วยปลูกฝังการตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนในวัฒนธรรมองค์กร เครื่องจักรและเทคโนโลยีเห็นได้ว่า พนักงานในเครือฯ ต้องพึ่งพาการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ มากขึ้น ทางเครื่องจักรและเทคโนโลยีจึงจัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและมีรูปแบบที่น่าสนใจ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังเปิดโอกาสให้มีการบันทึกและส่งข้อมูลในรูปแบบวิดีโอได้ง่ายขึ้น ทางบริษัทจึงประสบความสำเร็จในการดึงดูดความสนใจของพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว

การที่เครื่องจักรและเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จในการตรวจสอบปัญหาสิทธิมนุษยชนใน 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจทั่วโลกที่เรามีธุรกิจอยู่ จำเป็นต้องพัฒนาเทคโนโลยีที่สามารถใช้ติดตามดูแลและขยายความร่วมมือไปยังกิจการทั่วโลก เช่น เทคโนโลยีบล็อกเชนซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวจะสร้างความโปร่งใส ความปลอดภัย และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้โครงการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนประสบความสำเร็จ

นวัตกรรมและการเคารพในสิทธิมนุษยชนเป็นหัวใจของปรัชญาทางธุรกิจที่เครื่องจักรและเทคโนโลยียึดมั่น โดยปรากฏอยู่ในหลัก 3 ประโยชน์และค่านิยม 6 ประการของเครือฯ เมื่อปรัชญาทางธุรกิจส่งเสริมซึ่งกันและกัน เครื่องจักรและเทคโนโลยีก็จะสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง โดยมุ่งทำวันนี้ให้เป็นวันที่ดีกว่าเดิมในทุกๆ วัน

กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)



กรอบการรายงาน	หน้า
ความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย	13 – 14, 16
การปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชน	15 - 16
การประเมินผลกระทบ	18
การบูรณาการและการดำเนินการ	19 – 28, 38 - 40
การติดตามผลการปฏิบัติงาน	13 – 16, 42 - 43
การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	42 - 43
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	33 - 36
การเยียวยาและกลไกการรับเรื่องร้องเรียน	22, 27

กรอบรายงานของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) the UN Guiding Principles Reporting Framework สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ www.ungpreporting.org

ดัชนีเนื้อหา

BOD	Board of Directors	- คณะกรรมการบริษัท
CoC	Code of Conduct	- จรรยาบรรณธุรกิจ
EPP	Employer Pays Principle	- หลักการนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และการจ้างงาน
ESG	Environmental, Social, and Governance	- กรอบการดำเนินงานธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
HRDD	Human Rights Due Diligence	- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน
HRIA	Human Rights Impact Assessment	- การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
HRRRA	Human Rights Risk Assessment	- การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
ILO	International Labour Organization	- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ
LPN	Labour Protection Network	- มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
PSC	People Steering Committee	- คณะกรรมการด้านบุคคล
SAQ	Self-Assessment Questionnaire	- แบบสอบถามการประเมินบริษัทจัดหาแรงงาน
UDHR	Universal Declaration of Human Rights	- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
UNGC	United Nations Global Compact	- กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ
UNGP	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
UNGPRF	United Nations Guiding Principles Reporting Framework	- กรอบการรายงานหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
UN WEP	United Nations Women's Empowerment Principles	- หลักการเพิ่มขีดความสามารถของสตรี ขององค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ

HUMAN RIGHTS REPORT

MAKING TODAY A BETTER TOMORROW

รายงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์



CP GROUP

CP 100



CP...เพื่อความยั่งยืน



บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
313 อาคาร ซี พี ทาวเวอร์ ชั้น 14, 16
ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500



02-766-8000



www.cpgroupglobal.com

