นโยบายและแนวปฏิบัติ
ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

สารบัญ

1.	ความสำคัญ	1
2.	ขอบเขตนโยบาย	1
3.	วัตถุประสงค์	2
4.	หน้าที่และความรับผิดชอบ	2
5.	แนวปฏิบัติ	5
6.	การฝึกอบรม	11
7.	การแจ้งเบาะแส	11
8.	การขอคำแนะนำ	12
9.	บทลงโทษ	12
10.	กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	12
11.	ภาคผนวก	13
	ภาคผนวก ก คำนิยาม	14
	ภาคผนวก ข อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	20

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

1. ความสำคัญ

บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพและรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นองค์กรระดับโลกและเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ประกอบธุรกิจ

2. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ ต่อไปนี้เรียกว่า “เครือฯ” หมายถึง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และบริษัทในเครือทุกบริษัทที่บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด มีอำนาจบริหาร ซึ่ง “บริษัท” ที่จะกล่าวถึงในเอกสารฉบับนี้ให้หมายถึง บริษัทหนึ่ง ๆ ที่นำเอาเอกสารฉบับนี้ไปบังคับใช้ ทั้งนี้จะมีการทบทวนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือกรณีมีเหตุอันสมควร

3. วัตถุประสงค์

3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และสากล

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

4.1.1 พิจารณาอนุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด รวมถึงคู่ค้า (supplier) และกิจการร่วมค้า (joint venture)

4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้บริหาร

4.2.1 จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท

4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไป

ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและสากล

4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง

4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (rights holder) ที่อาจได้รับผลกระทบพร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อกล่าวหา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาและระบุระดับความรุนแรงของสิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน
4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชันหรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงหรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า
6) ทบทวนระบบการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์กรภาคประชาสังคม
7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น

ตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ

8) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและเปิดเผยไว้ในรายงานความยั่งยืน รายงานสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ
11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนตามกฎหมาย ระเบียบบังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการปกป้องผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส
12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

4.3.3 บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในของบริษัทเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทสามารถตอบสนองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม

4.3.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.4 พนักงาน

4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัตินี้

4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

4.4.3 เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

5. แนวปฏิบัติ

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights)

1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (diversity, inclusion and equality) โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้น ๆ
2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต (right to life) และเสรีภาพ (liberty) โดยให้เสรีภาพทางความคิด คำพูด (freedom of speech) ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต (security)
3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุกคามการปฏิบัติงาน ทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
4) เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนาของท้องถิ่น

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผยหรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

1) เคารพสิทธิ เสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขาภิบาล สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน
4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ
6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจากแหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็นชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ดินและทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่คุณค่าภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2) เคารพสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น
3) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการเข้าใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบดั้งเดิม
4) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำกิจกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม
5) การได้มาซึ่งที่ดินต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent : FPIC)
6) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผยหรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนดหลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระงับหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัท พัฒนาผู้นำ เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่ายกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่
5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางานจากแรงงาน

5.2.2 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
   (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
   (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
   (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
   (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด
3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด
3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.5 แรงงานคนพิการ

1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ

เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว

2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีอคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง

4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดที่แต่ละประเทศกำหนด
5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้องสิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคมและการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจการร่วมค้าและสาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียน

หรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน สำนักกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ สำนักทรัพยากรบุคคล หรือ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านความยั่งยืนและสื่อสารองค์กรก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับเหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

10. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

10.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

10.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations)

10.3 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)

10.4 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

10.5 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

10.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization's Fundamental Conventions)

10.7 มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ: การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI: (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business: OHCHR)

10.8 หลักการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของ (Ethical Trading Initiative: ETI)

10.9 แนวทางการสนับสนุนทางธุรกิจเพื่อเสรีภาพของพลเมืองและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดย Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Rights (ISHR). (2018).

10.10 หลักการปกป้องสิทธิแรงงานทั่วโลกของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labour Association)

10.11 ที่ดินและสิทธิมนุษยชน: มาตรฐานและการประยุกต์ใช้ (Land and Human Rights: Standards and Applications) ขององค์การสหประชาชาติ และUnited Nations Human Rights (UNHR)

10.12 มาตรฐาน IRIS (The IRIS Standard)

10.13 หลักการของธากา (Dhaka Principles for migration with dignity)

10.14 กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ประกอบธุรกิจ

11. ภาคผนวก

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ประกอบด้วยภาคผนวก ดังต่อไปนี้

11.1 ภาคผนวก ก : คำนิยาม

11.2 ภาคผนวก ข : อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ภาคผนวก ก
คำนิยาม

1. การค้ามนุษย์

การจัดหา การซื้อขาย การขนส่ง การส่งต่อ การกักขัง การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับบุคคลไว้โดยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว หลอกลวง หรือใช้อำนาจบีบบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สิน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากร่างกาย อวัยวะ การใช้แรงงานหรือการให้บริการ หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น เช่น การค้าประเวณี รวมถึงการใช้อำนาจครอบงำแก่ผู้ปกครอง โดยการให้เงิน หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อยินยอมให้บุคคลในปกครองไปเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเป็นทาส

2. การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

การฟ้องร้องบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยใช้กระบวนการยุติธรรมเพื่อขัดขวางการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลเหล่านั้น

3. การยอมรับความแตกต่าง

การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน ซึ่งทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ รวมทั้งได้รับความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การเยียวยา

การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจหรือการปฏิบัติงาน โดยการขอโทษ การชดใช้ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การลงโทษผู้กระทำผิด การเรียกปรับ และการป้องกันอันตรายเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน

5. การล่วงละเมิด / การคุกคาม

พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่น โดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ ดูถูก ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร โดยมีรูปแบบพฤติกรรมการล่วงละเมิดและการคุกคามดังนี้

1) การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ การพูดถากถาง การพูดดูหมิ่น การพูดข่มขู่ การพูดส่อเสียด พูดล้อเลียน การพูดยั่วยวน การพูดยุยง การพูดกล่าวหาที่ไม่จริง การพูดใส่ร้ายป้ายสี การพูดจาที่สร้างความเกลียดชัง การพูดลวนลาม และการเริ่มบทสนทนาที่ไม่สมควร เป็นต้น
2) การกระทำด้วยท่าทาง เช่น การจ้องมอง การชายตามอง การแอบมองจนทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด อับอาย ไม่สบายใจ การทำสัญญาณมือที่ไม่สุภาพ การผิวปาก เป็นต้น
3) การกระทำทางกาย เช่น การทำร้ายร่างกาย การกลั่นแกล้ง การสัมผัสร่างกายหรือการเข้าใกล้ผู้อื่นโดยไม่จำเป็น และด้วยพฤติกรรมที่ไม่น่าพึงประสงค์ เป็นต้น
4) การกระทำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ สัญลักษณ์ และข้อความลายลักษณ์อักษรที่ไม่เกี่ยวข้องการบริบทการดำเนินงาน และก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นต้น

6. การล่วงละเมิดทางเพศ

พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

7. การเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

8. การแสดงออกทางเพศ (gender expression)

การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่นโดยทั่วไป ซึ่งคนเรามักจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน ไม่ว่าจะมีเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

9. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (gender equality)

การที่บุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำเรื่องเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และความหลากหลายทางเพศมาใช้เป็นเหตุผล เพื่อทำให้บุคคลนั้นได้การปฏิบัติที่แตกต่างกันในการเข้าถึงและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ

10. ความรุนแรง

การที่บุคคลใช้กำลังทางกายทำร้ายร่างกายผู้อื่นในสถานที่ทำงานของบริษัท ซึ่งเป็นสาเหตุหรืออาจเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย ซึ่งมีรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงาน ดังนี้

1) การกระทำโดยบุคคลภายนอก ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากบุคคลภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับบริษัท เช่น การโจรกรรม การจับตัวประกัน การลักพาตัว การทำร้ายร่างกาย
2) การกระทำโดยลูกค้า ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากลูกค้าที่มีเจตนาจงใจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน
3) การกระทำโดยพนักงาน ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากพนักงานกระทำต่อผู้อื่น โดยส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ดีต่อสุขภาพ

11. ความหลากหลาย (diversity)

ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

12. ความหลากหลายทางเพศ (LGBTI+) (gender diversity)

กลุ่มบุคคลที่มีรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ลักษณะทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย โดยรวมเรียกกลุ่มบุคคลเหล่านี้ว่า LGBTI+ ซึ่งย่อมาจาก

- **L**esbian คือ กลุ่มผู้หญิงที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้หญิง
- **G**ay คือ กลุ่มผู้ชายที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ชาย
- **B**isexual คือ กลุ่มบุคคลที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย
- **T**ransgender คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจกับเพศสภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตนและเปลี่ยนลักษณะทางกายภาพจากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือจากเพศหญิงเป็นเพศชาย
- **I**ntersex คือ บุคคลที่เกิดมามีลักษณะทางกายภาพที่ไม่สามารถระบุเพศที่ชัดเจนได้ (ภาวะเพศกำกวม) หรือบุคคลที่มีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิงโดยทั่วไป หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ

  นอกจากนี้ยังรวมถึง **Q**ueer คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่ได้จำกัดกรอบในเรื่องเพศ และความรัก

13. ชนกลุ่มน้อย

ชนเผ่า หรือคนต่างเชื้อชาติที่อาศัยรวมกันกับชนเผ่าอื่นที่มีจำนวนมากกว่า หรือมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับชนกลุ่มใหญ่ ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มชนที่อพยพมาจากประเทศอื่นและเข้ามาพักอาศัยอยู่ชั่วคราว

14. ชนพื้นเมือง

กลุ่มชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนที่จะถูกยึดครองโดยกลุ่มคนที่มีอำนาจในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีวัฒนธรรมที่เด่นชัดและแตกต่างจากสังคมส่วนใหญ่ โดยรวมถึงภาษา รูปแบบโครงสร้างสังคม ศาสนา ความเชื่อ ฯลฯ

15. ชาติพันธุ์

กลุ่มชนที่สืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษเดียวกัน หรือมีลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี ประวัติศาสตร์ รูปแบบของบ้านเรือน การแต่งกาย อาหารการกิน และการละเล่น

16. ทาสยุคใหม่

การที่บุคคลถูกแสวงหาประโยชน์โดยผู้อื่น ถูกควบคุม ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง หรือเด็ก โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะถูกคุกคาม ถูกใช้ความรุนแรง มีการบีบบังคับ ถูกล่อลวง หรือมีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เสรีภาพและสิทธิส่วนบุคคลถูกลดทอนหรือสูญเสีย

17. บุคลากร

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และบริษัทในเครือ

18. ผู้ทรงสิทธิ

ผู้ที่กฎหมายให้การรับรองว่าเป็นผู้มีสิทธิต่างๆ และได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย เช่น สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในชื่อเสียง สิทธิในการเลือกตั้ง ฯลฯ

19. เพศสภาพ (gender)

“ความเป็นชาย” และ “ความเป็นหญิง” ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดและให้ความหมายโดยสังคม

20. มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาด

ค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดคุณภาพอากาศที่ดี ปลอดภัยต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

21. รสนิยมทางเพศ (sexual orientation)

ความสนใจหรือความชอบทางเพศที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ประกอบด้วย ความสนใจหรือความชอบทางอารมณ์ ความสนใจหรือความชอบทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศที่บุคคลแสดงออก

22. แร่ธาตุที่ได้มาจากความขัดแย้ง (conflict mineral)

วัตถุดิบหรือแร่ธาตุที่ได้มาจากภูมิภาคที่มีความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการผลิตและการซื้อขาย ประกอบไปด้วยดีบุก (tin) แทนทาลัม (tantalum) ทังสเตน (tungsten) และทองคำ (gold) รวมเรียกว่า 3TG และอาจมีแร่ธาตุอื่น ๆ ซึ่งใช้เป็นแหล่งของเงินทุนสำหรับกองกำลังติดอาวุธ นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน การทำลายสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งระหว่างประเทศ

23. แรงงานข้ามชาติ (migrant worker)

บุคคลที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว กล่าวคือ “บุคคลซึ่งได้ตกลงใจที่จะทำงานเพื่อค่าตอบแทนในประเทศที่บุคคลนั้นไม่มีสัญชาติ”

24. แรงงานบังคับ (forced labor)

แรงงานที่ถูกอำนาจบังคับให้จำเป็นต้องทำงานหรือบริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขัดหนี้

25. สิทธิมนุษยชน

สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษามิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้

26. สุขศาสตร์อุตสาหกรรม

การดูแล ตรวจสอบ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมการตระหนัก การประเมิน และการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการทำงาน หรืออื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายหรือลดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อยู่บริเวณโดยรอบ

27. อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)

ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อเพศภาวะของตนเอง ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิด รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถเลือกได้อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะทางกายภาพด้วยวิธีทางการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) และการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่น ๆ

28. หลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ(Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples: FPIC)

ข้อตกลงของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมือง หรือกลุ่มคนในพื้นที่ในการใช้สิทธิตัดสินใจให้อนุญาต หรือ เพิกถอนการอนุญาต เพื่อให้บุคคลอื่นเข้ามาใช้หรือครอบครองทรัพย์สิน พื้นที่ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจและเป็นสิทธิของคนในพื้นที่ในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) **ความเป็นอิสระ** คือการตัดสินใจของคนในพื้นที่หรือกระบวนการที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ ปราศจากแรงกดดันหรืออิทธิพลจากภายนอก 2) **ล่วงหน้า** คือ ชุมชนในพื้นที่ควรมีโอกาสรับรู้วัตถุประสงค์ เงื่อนไข และการออกแบบการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ล่วงหน้า 3) **การบอกแจ้ง** คือชุมชนในพื้นที่ต้องได้รับรู้ข้อมูลที่จำเป็นของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างละเอียด ชัดเจนและเพียงพอก่อนการตัดสินใจ รวมถึงใช้ภาษาที่ท้องถิ่นนั้นเข้าใจได้

29. ห่วงโซ่คุณค่า

กิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการที่ผู้ประกอบการนำเสนอแก่ผู้บริโภค ตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ การสรรหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต การผลิตหรือบริการ การบริโภคหรือใช้บริการ การบริการหลังการขาย จนถึงการจัดการกับผลิตภัณฑ์และบริการเมื่อหมดอายุการใช้งาน ครอบคลุมตลอดอายุ (Lifecycle) ของผลิตภัณฑ์และบริการ

ภาคผนวก ข

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

The International Labour Organization's Fundamental Conventions

1. แรงงานบังคับ

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

2. การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสเท่าเทียมกัน

2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951

2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958

3. สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948

3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

4. การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973

4.2 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

5. สิทธิในที่ดินทำกิน

5.1 หลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples)