

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับอย่างเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ศาสนา ภาษา สีผิวหรือสถานะอื่นใด และยังคงเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม จึงยึดหลักดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีการจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน ซึ่งยึดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UNDHR) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) รวมถึงการเฝ้าระวังโดยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทกำหนดให้คณะทำงานการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นผู้รับผิดชอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งกระบวนการ ได้แก่ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Due Diligence: HRDD) การประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชน การรายงานผลการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การพัฒนาแนวทางแก้ไขสำหรับเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน การจัดการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการสื่อสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้ความสำคัญร่วมมือด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

ปี 2565 บริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ (Protect) การเคารพสิทธิ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) เมื่อเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติและบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน จัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านมนุษยชน รวมถึงแนวทางการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ก็ตาม ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจของบริษัท โดยคาดหวังว่าธุรกิจใดๆ ที่มีความเกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ จะดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุ ป้องกัน และลดผลกระทบจากความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทในสำนักงานใหญ่ โครงการ และทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดยเปรียบเทียบเกณฑ์โอกาสเกิด (Likelihood) กับระดับผลกระทบ (Impact) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) พิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบ ครอบคลุม พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ลูกค้า และคู่ค้าและผู้รับเหมา ซึ่งประเด็นที่มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน • เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง • การไม่เลือกปฏิบัติ • การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย(แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับและแรงงานต่างด้าว) • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> • สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน • การจัดการของเสีย • การได้มาซึ่งที่ดิน
สิทธิลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> • สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า • การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา	<ul style="list-style-type: none"> • จรรยาบรรณคู่ค้า • การรักษาความลับของคู่ค้าและผู้รับเหมา • การไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในปี 2565 ที่ครอบคลุมร้อยละ 100 ของการดำเนินงานในสำนักงานใหญ่ โครงการ และทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท พบว่าไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในระดับสูง และพบความเสี่ยงที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง 5 ประเด็น และประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ในห่วงโซ่คุณค่าอยู่ในระดับต่ำ และบริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้จากแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบันของบริษัท ดังแผนภาพนี้

ระดับผลกระทบ (Impact)	สูงมาก	1	11			
	สูง	2	1, 3, 8, 9			
	ปานกลาง	3	2, 4, 5, 6, 7 10,12,13			
	ต่ำ	4				
แผนภาพความเสี่ยง			1	2	3	4
			ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
			ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)			

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน
2. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
3. สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน
4. การไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
5. การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้าและผู้รับเหมา
6. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
7. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับและแรงงานต่างด้าว)
8. การจัดการของเสีย
9. การได้มาซึ่งที่ดิน
10. การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน
11. การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
12. การรักษาความลับของคู่ค้าและผู้รับเหมา
13. จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า

แม้ว่าประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอยู่ในระดับต่ำ บริษัทได้กำหนดมาตรการลดและควบคุมความเสี่ยงความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risks) เพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านโอกาสและความรุนแรง อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทมีประสิทธิภาพในการควบคุมผลกระทบตลอดห่วงโซ่คุณค่า ดังนี้

แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงและลดผลกระทบ
สิทธิพนักงาน 1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน 2. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง 3. การไม่เลือกปฏิบัติ 4. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับและแรงงานต่างด้าว) 5. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงการจัดอบรมหลักสูตรความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมให้กับพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร • จัดอบรมและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้พนักงาน • จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่พนักงาน เป็นประจำทุกปี • มีมาตรการในการดูแลป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ให้แก่พนักงานและครอบครัว • กำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อให้พนักงานสามารถรวมกลุ่มและเจรจาเสนอแนะเกี่ยวกับเงื่อนไขปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและต่อบริษัท • กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกจากความแตกต่างใดๆ ทั้งสิ้น • กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และในการจ้างแรงงานต่างด้าว บริษัทจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย • จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม 1. สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน 2. การจัดการของเสีย 3. การได้มาซึ่งที่ดิน	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด • จัดตั้งคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน • กำหนดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียจากกระบวนการดำเนินงานของบริษัท ก่อนการระบายสู่สาธารณะ • ประเมินประเด็นทางกฎหมายก่อนการจัดซื้อที่ดิน รวมถึงการสำรวจและทำความเข้าใจกับชุมชนเกี่ยวกับแผนการดำเนินการ
สิทธิลูกค้า 1. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า 2. การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำกระบวนการออกแบบ พัฒนาและควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และคำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัยและคุณภาพในการอยู่อาศัยของลูกค้า • มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด รวมถึงการดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ 2562

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงและลดผลกระทบ
	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรม / จัดการทดสอบพนักงานขายและการตลาดประเด็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการละเมิดและการรั่วไหลของข้อมูลความลับและความเป็นส่วนตัวของลูกค้าในการปฏิบัติงาน
สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา 1. จรรยาบรรณคู่ค้า 2. การรักษาความลับของคู่ค้า 3. การไม่เลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า ปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แข่งขันทางการค้า

ในปี 2565 บริษัทไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

รายการ	2564	2565
จำนวนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริษัท	0	0

การติดตามและการรายงานผล

คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนจะทำการทบทวนและติดตามการปฏิบัติตามแนวทางและมาตรการการป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางและมาตรการที่กำหนดไว้ สามารถป้องกันหรือควบคุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือควรมีการปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งรายงานให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยาผลกระทบ

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการในการปกป้องและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จากการดำเนินงาน กรณีการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง วิเคราะห์หาสาเหตุ ดำเนินการแก้ไขและมีมาตรการในการลงโทษ ดังนี้

- ตักเตือนด้วยวาจา
- ตักเตือนด้วยหนังสือ หรือทำทัณฑ์บน
- ตัดค่าจ้าง
- พักงาน
- เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ทั้งนี้บริษัทจะดูแลและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี โดยบริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบสามารถแจ้งข้อร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทาง ดังนี้

ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

อีเมล: Auditcommittee@lh.co.th

ไปรษณีย์: ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ เลขที่ 1 อาคารคิวเฮ้าส์ ลุมพินี ชั้น 37-38 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กทม. 10120

** ทั้งนี้ บริษัทได้ให้ความสำคัญกับผู้ร้องเรียน โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลใดๆ ที่ระบุถึงตัวตนของผู้ร้องเรียน