

ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน



ผลการดำเนินงาน ปี 2568

0 กรณี

ในปี 2568 ไม่มีกรณีพิพาททางกฎหมายใน
ด้านสิทธิมนุษยชน

เป้าหมาย

0 กรณี

ไม่มีกรณีพิพาททางกฎหมายในด้านสิทธิมนุษยชน
ภายในปี 2573

01. การบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดความยั่งยืนประจำปี 2568

- **สถานะข้อพิพาทด้านสิทธิมนุษยชน** บริษัทฯ บรรลุเป้าหมาย "ไม่มีข้อพิพาทในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน" ได้อย่างสมบูรณ์ โดยสถิติจำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญในรอบปีประเมินมีค่าเป็น 0 ทั้งหมด

02. การกำกับดูแลและการยกระดับกรอบนโยบายเชิงปฏิบัติการ

บริษัทฯ ได้ทบทวนและประกาศใช้กรอบนโยบายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนฉบับปรับปรุงใหม่ ซึ่งยกระดับจากหลักการทั่วไปสู่ **"นโยบายเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้าน"** โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2568 ภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง ไปจนถึงคู่ค้าทั่วทั้งห่วงโซ่มูลค่า ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- **นโยบายการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน** บริษัทฯ ขยายขอบเขตความคุ้มครองอย่างครอบคลุม มุ่งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ อาทิ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยยึดหลัก Zero Tolerance ต่อการคุกคามในที่ทำงาน, การดูแลไม่ให้เกิดการจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ, การรับประกันสภาพการทำงานที่ปลอดภัย, การเคารพเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกรอบ PDPA
- **นโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการปฏิบัติต่อคู่ค้า** บริษัทฯ บูรณาการแนวปฏิบัติเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นรูปธรรม

03. แนวทางและเครื่องมือในกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ วางกรอบการดำเนินการกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เชิงระบบอย่างต่อเนื่อง โดยเลือกประยุกต์ใช้เครื่องมือและเกณฑ์ชี้วัดทั้งในระดับประเทศและสากล เพื่อขับเคลื่อนงานประเมินความเสี่ยงเชิงเนื้อหา ตามกรอบ IFRS S1 ดังนี้

- **แนวทางการตรวจสอบระดับประเทศ** โดยอ้างอิง "แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับบริษัทจดทะเบียน" ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ร่วมกับคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- **เกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานสากล** โดยบูรณาการหลักการร่วมกันของ UNGPs, สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (DIHR), Community Insights Group และ HRIA Toolkit
- **ประเด็นความเสี่ยงระดับสูงจากฐานข้อมูลองค์กรปี 2567-2568** จากผลการสำรวจและกลั่นกรองผ่านกลุ่มย่อยผู้ชำนาญการร่วมกับพนักงานและผู้รับเหมาช่วง บริษัทฯ มุ่งเน้นระบบการบริหารจัดการใน 3 มิติหลัก ได้แก่
 1. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 2. ด้านความเสมอภาค เท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบในองค์กร
 3. ด้านสิทธิแรงงาน อาทิ เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่ม หรือการเรียกร้องสวัสดิการอย่างเป็นธรรม

04. การดำเนินงานเชิงรุกและการบริหารจัดการหน้างานประจำปี 2568

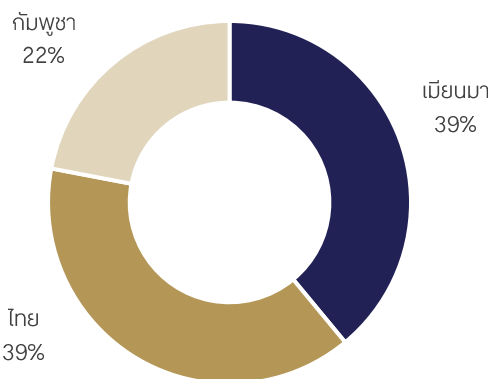
ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Health & Safety)

- **การติดตามและบรรเทาความเสี่ยงในโครงการ** บริษัทฯ นำผลลัพธ์จากการสุ่มตรวจประเมินกฎหมายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมเชิงลึก (ESCA) ในศูนย์การค้าและคอมมูนิตี้ออลล์ในช่วงที่ผ่านมา มาเป็นฐานข้อมูลในการติดตามการดำเนินงานและขับเคลื่อนแผนบรรเทาผลกระทบอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นในกลุ่มโครงการที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อยกระดับและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องตามประเด็นที่ตรวจเจอ
- **มาตรการควบคุมผู้รับเหมา** บริษัทฯ กำหนดให้ผู้รับเหมาทุกรายต้องจัดอบรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานแก่แรงงานทุกคน พร้อมทั้งส่งรายงานความปลอดภัยและเอกสาร SIR (Safety Improvement Request) ตามกรอบเวลาที่ระบุ

ด้านการดูแลสิทธิแรงงานและสวัสดิภาพกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่อุปทาน

- **การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานก่อสร้าง** โดยร่วมมือกับ มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก ขยายผลการดำเนินงานร่วมกับผู้รับเหมาหลัก ได้แก่ บมจ. เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริ่ง ในโครงการความร่วมมือสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม เพื่อดูแลสภาพแวดล้อมที่พวกอาศัยของแรงงานให้ปลอดภัย มีระบบจัดการของเสีย น้ำสะอาด สุขาภิบาลที่ถูกสุขอนามัย ตลอดจนการจัดพื้นที่ปลอดภัยและสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาของเด็กในแคมป์ก่อสร้าง
- **การสุ่มตรวจสอบเอกสารและการจ้างงาน** ดำเนินการประสานงานร่วมกับทีมที่ปรึกษาและแรงงานจังหวัดในการสุ่มตรวจสอบเอกสารยืนยันการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย ณ ไซต์โครงการอย่างเคร่งครัด โดยแรงงานต่างชาติทุกคนต้องขึ้นทะเบียนถูกต้องและแจ้งสัญชาติแก่ผู้จัดการบริหารโครงการอย่างโปร่งใส
- **การสอบทานระยะยาว** โดยจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจร่วมกับหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอก เพื่อดำเนินแผนงานต่อเนื่องในการตรวจสอบนโยบายและการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ให้ครอบคลุมทั้งพนักงานบริษัท บริษัทร่วมทุน บริษัทควบรวม และผู้รับเหมาช่วง

สัดส่วนสัญชาติของแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องในไซต์งานก่อสร้างปี 2568



ด้านสวัสดิการพนักงานและการดูแลสังคม

- **การยกระดับสวัสดิการเท่าเทียม** โดยพัฒนาและเปิดช่องทางอนุมัติการลากิจกรรมพิเศษในระบบการลาปกติ เพื่อรองรับพนักงานตามกรอบกฎหมายสมรสเท่าเทียม การลาเพื่อดูแลคู่สมรส/ภรรยาคลอดบุตร และการลาเพื่อดูแลบิดามารดา โดยพิจารณาตามขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม
- **ระบบดูแลสุขภาพและการรับเรื่อง** โดยเปิดใช้งานช่องทางออนไลน์ People Help Desk ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อตอบข้อซักถามด้านสวัสดิการพนักงาน ควบคู่กับการเชื่อมโยงระบบเข้ากับช่องทางสิทธิการดูแลสุขภาพออนไลน์ Tops Care Telehealth สำหรับพนักงาน รวมไปถึงการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานผ่านการรับบริการออนไลน์กับที่ปรึกษาสุขภาพใจ iSTRONG

05. ความร่วมมือด้านพันธสัญญาทางการเงินระดับโลก

บริษัทฯ ได้ยึดกรอบความร่วมมือร่วมกับ **International Finance Corporation (IFC)** ภายใต้กรอบ **Sustainable Linked Loan Framework** เป็นแนวทางหลักในการทบทวนและวางแผนพัฒนามาตรการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะสำคัญ ดังนี้

- **ระยะที่ 1 มาตรการเร่งด่วนในระบบงาน** โดยมุ่งเสริมสร้างกลไกการร้องเรียนให้แรงงานทุกกลุ่มเข้าถึงง่าย, ปรับปรุงยกระดับพื้นที่พักพ่อนของผู้รับเหมาภายนอกให้ได้มาตรฐาน และจัดส่งจดหมายแจ้งเวียนนโยบายแก่คู่ค้า เพื่อร่วมกันป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน
- **ระยะที่ 2 มาตรการเชิงระบบและโครงสร้าง** โดยมุ่งพัฒนาแผนจัดการด้าน **GBVH (Gender-Based Violence and Harassment)** ครอบคลุมการกำกับดูแลแรงงานภายนอก การจัดการความปลอดภัยแรงงานข้ามชาติ และการวางนโยบายและแผนงานด้านความเท่าเทียมทางเพศที่ชัดเจนและวัดผลได้

06. ฐานข้อมูลการเรียนรู้เชิงองค์กรและผลงานสะสมในอดีต

- **เกียรติยศองค์กรต้นแบบ** ได้รับรางวัล “องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2567” ระดับดีเด่น (ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่) จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม และรางวัล “อรรธนารีศวร” ด้านส่งเสริมสิทธิมนุษยชนหลากหลายทางเพศ จากสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย
- **การส่งเสริมความหลากหลายและสิทธิตามช่วงวัย** บริษัทฯ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนสังคมแห่งความเท่าเทียมและเปิดกว้างผ่านการดำเนินงานในหลากหลายมิติ ได้แก่
 - **แคมเปญฉลองเดือนแห่งความเท่าเทียม** โดยดำเนินแคมเปญ **Thailand's Pride Celebration 2025 “Embracing Freedom”** ขยายพื้นที่แห่งความหลากหลายและปลอดภัยครอบคลุม **39 ศูนย์การค้าชั้นนำทั่วประเทศ** มีไฮไลต์สำคัญคือการจัด **19 City Parade** ขบวนพาเหรดพันธมิตรสีรุ้งใน 19 สาขาทั่วทุกภูมิภาค ควบคู่กับกิจกรรมเวทีเสวนา **Pride Talk** และกิจกรรม **Rainbow District** เพื่อร่วมผลักดันและสนับสนุนการประกาศใช้กฎหมายสมรสเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม
 - **การส่งเสริมศักยภาพผู้พิการ** โดยการจัดสรรพื้นที่โดยไม่คิดค่าบริการช่วยเหลือผู้พิการรวม **48 ราย** คิดเป็นมูลค่าทางสังคม **9.3** ล้านบาท ควบคู่กับการจ้างงานผู้พิการทางสายตาเพื่อให้บริการนวดบำบัดสวัสดิการสำหรับพนักงานและพันธมิตรคู่ค้าอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน



- **การดูแลสุขภาพและสิทธิตามช่วงวัย** แบ่งออกเป็น
 - **สนับสนุนสิทธิในการได้รับการเรียนรู้ในเด็กเล็ก** โดยเปิดธุรกิจใหม่ “**First Class Preschool**” ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยสองภาษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สำคัญในช่วง 1-6 ปี เสริมสร้าง ตัวตนเด็ก ๆ พร้อมทักษะสมอง Executive Functions (EF) วินัยเชิงบวก และการพัฒนารอบด้านทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และการสื่อสารทั้งสองภาษา ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญ สู่ความสุขและความสำเร็จในอนาคต ณ เซ็นทรัล เวสต์วิลล์ และขยายเพิ่มเติม ณ เซ็นทรัล อัสต์วิลล์ ในปี 2568
 - **สนับสนุนสิทธิ และคุณค่าของคนวัยเกษียณ** โดยร่วมกับ ธุรกิจเพื่อสังคม-ยังแอสปี และมูลนิธิสุทธิดิษฐ์ อยู่วิทยา จัดกิจกรรมทางการตลาด “Eldergy Festival บุษผ้างเก่า เต็มคุณค่าไม่มีหมด” ณ ศูนย์การค้าเอสพลานาด รัชดา จัดเทศกาลเพื่อชาวสูงวัย ร่วมเติมคุณค่าในตัวเอง สู่การ เปลี่ยนแปลงสังคมให้ดียิ่งขึ้น ในคอนเซปต์ “สนุก มีคุณค่า พึ่งพาตัวเองได้” ซึ่งประกอบด้วย โซนสนุก - มีนิคอนเสิร์ต เวอร์กช็อปและกิจกรรมมากมาย, โซนมีคุณค่า - บุษผ้างงานบวก ด้วยนิทรรศการแสดงผลงานโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ พลังแห่งการเปลี่ยนแปลงสังคมเมือง จากมูลนิธิสุทธิดิษฐ์ อยู่วิทยา และ โซนพึ่งพาตัวเองได้ - เพิ่มพลังการสร้างสรรค์ ด้วยตลาดนัดวัยเก่า ช้อปของดีราคาไม่แพง พร้อมมองหา โอกาสสร้างอาชีพใหม่ ๆ

07. กรณีศึกษาเชิงบูรณาการเพื่อกอบกอบเรียนองค์กร

บริษัทฯ มุ่งมั่นในความโปร่งใสตามหลักการทำกับดูแลกิจการที่ดี จึงเปิดเผยกรณีศึกษาความเสี่ยงด้านบริหารจัดการบุคลากรในอดีต เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันประสิทธิภาพ ความเด็ดขาด และความโปร่งใสของกลไกการสืบสวนข้อเท็จจริงภายในองค์กร ตลอดจนกระบวนการฟื้นฟูเยียวยาที่เป็นรูปธรรม

- **บริบทและความท้าทาย** ในปี 2566 บริษัทฯ ได้รับรายงานและตรวจสอบพบกรณีพนักงานระดับบริหารละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายป้องกันการคุกคามในสถานที่ทำงาน ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์กรถือเป็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อวัฒนธรรมความเคารพซึ่งกันและกัน
- **กลไกการตอบสนองและมาตรการขึ้นเด็ดขาด** เมื่อเกิดเหตุการณ์ คณะทำงานเฉพาะกิจได้ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานตรวจสอบภายใน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงอย่างเร่งด่วน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เมื่อพบมูลความจริง บริษัทฯ ได้ดำเนินการยุติการจ้างงานผู้กระทำผิดทันที เพื่อสะท้อนจุดยืนความไม่ประนีประนอมต่อพฤติกรรมมิชอบในทุกกรณี
- **การเยียวยาและการยกระดับเชิงระบบ** นอกเหนือจากการบังคับใช้บทลงโทษทางวินัยขั้นสูงสุด บริษัทฯ ได้ดำเนินการมาตรการฟื้นฟูเชิงรุกเพื่อดูแลสภาพจิตใจและสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยของบรรยากาศการทำงานให้แก่พนักงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการยกระดับประสิทธิภาพของระบบรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ตลอดจนนำบทเรียนดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกรอบแนวทางป้องกันความเสี่ยงเชิงเนื้อหา เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบ และสร้างกลไกเฝ้าระวังให้มีประสิทธิภาพขึ้น