

การเคารพสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัท”) ยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมายและมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ ทั้งในส่วนของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ภายใต้กรอบกฎหมายและหลักการที่สำคัญ อาทิ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
2. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
3. หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
4. คู่มือการพัฒนานโยบายสิทธิมนุษยชนของ UN Global Compact
5. ปฏิญญาหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)
6. สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children’s Rights and Business Principles)
7. กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทมีการดำเนินธุรกิจ

เป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน และตั้งเป้าหมาย “จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์” โดยมีการดำเนินงานในด้านต่างๆ ตามหลักการเคารพและป้องกันดังนี้

- พนักงานผ่านการอบรมและทดสอบด้านสิทธิมนุษยชน 100%
- การประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) เพื่อการดำเนินการป้องกันเชิงรุก
- การทำงานกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

มาตรการการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทกำหนดแนวทางเชิงรุกเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่ครอบคลุมตามหลักการของ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: (UNGPs) คือ การคุ้มครอง การเคารพ และการเยียวยา โดยมีมาตรการที่สำคัญดังนี้

1. การกำกับดูแลผ่านนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย บริษัทมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล และขับเคลื่อนการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดังนี้

1.1 คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และทบทวนการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งหมายรวมถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ให้เป็นไปตามหลักกฎหมายและมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการอิสระไม่ต่ำกว่า 3 คน

1.2 คณะผู้บริหาร มีหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรการและส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบและการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสภาพการทำงานของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ดังนี้:

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf>

จรรยาบรรณของบริษัท :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20200810-civil-code-of-conduct-ethics-th.pdf>

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/charter/civil-supplier-code-for-conduct-th.pdf>

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20220517-civil-privacy-policy-th.pdf>

นโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20240531-civil-it-whistleblowing-policy-th.pdf>

2. การบริหารจัดการความเสี่ยงและตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)

บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงและ**การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน**ตามแนวทางแนะนำของ UNDP ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การระบุและประเมินความเสี่ยง, กำหนดมาตรการบริหารจัดการ บรรเทา หรือเยียวยาผลกระทบ, การติดตาม และการสื่อสาร โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอก ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือ ทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่รวมถึงคู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บริษัทได้ทำงานกับองค์กรภายนอกเพื่อทบทวนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย โดยประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัท 3 อันดับแรกได้แก่

- 2.1 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
- 2.2 การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน
- 2.3 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน

บริษัทจึงเข้าร่วมเครือข่าย**คณะปฏิบัติการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม (BSI – Building Social Impact Initiative)** กับมูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก เพื่อการส่งเสริมและป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กและแรงงานในพื้นที่ก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางที่เสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของ

บริษัท ด้วยการพัฒนาใน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีมาตรฐาน, ด้านสวัสดิการและการเข้าถึงบริการต่าง ๆ, ด้านการพัฒนาคุณภาพพื้นฐาน และด้านการสนับสนุนทางการศึกษา

โดยบริษัทได้ดำเนินโครงการนำร่องร่วมกับคู่ค้าสำคัญที่งานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าความเร็วสูง ช่วงกรุงเทพ-หนองคาย สัญญา 4-7 (สระบุรี-แก่งคอย) และจะมีการขยายผลไปยังโครงการอื่นๆ ในปีถัดไป

3. การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่พนักงานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทได้มีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการอบรมทบทวนจรรยาบรรณธุรกิจประจำปี ภายใต้หัวข้อ “CIVIL’s Blueprint : ค่านิยม ความเชื่อ จรรยาบรรณ และแนวทางปฏิบัติเพื่อก้าวสู่อนาคตร่วมกัน” ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่ ค่านิยม ความเชื่อของบริษัท จรรยาบรรณธุรกิจ การเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีการยกตัวอย่าง, จำลองสถานการณ์สมมติ และแบบทดสอบความเข้าใจ โดยหากพนักงานทำแบบทดสอบได้คะแนนต่ำกว่า 80% จะต้องทบทวนข้อมูลจากคู่มือและทำแบบทดสอบซ้ำ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ บริษัทยังเชิญ [มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก](#) ซึ่งเป็นมูลนิธิที่ทำงานในประเด็นสิทธิมนุษยชนของเด็กและแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้างมาจัดอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าโครงการก่อสร้าง และพนักงานปฏิบัติการ รวมไปถึงตัวแทนจากคู่ค้า เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจก่อสร้าง รวมไปถึงการเคารพและคุ้มครองสิทธิเด็กที่อยู่ในภาคธุรกิจก่อสร้าง

4. กลไกการรับเรื่องและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน

บริษัทได้กำหนด [ช่องทางแจ้งเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน](#) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอกอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนตามหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ช่องทางการร้องเรียน

1 ทางไปรษณีย์

- ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 68/12 อาคาร ซีอีซี ชั้น 7 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

2 ทางอีเมล

- info@civilengineering.co.th

3 ทางเว็บไซต์

- <https://www.civilengineering.co.th/th>

4 โทรศัพท์

- 0-2589-8888-9 โทรสาร : 0-2589-8886-7

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการเยียวยาผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการละเมิด สิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการบรรเทาความเสียหายผ่านกระบวนการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจัดทำมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

รูปแบบการลงโทษ

ไม่รุนแรง

- การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- การให้พักงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง

รุนแรง

- การให้ออก
- การไล่ออก

โดยบทลงโทษดังกล่าว สามารถพิจารณาตามระดับผลกระทบของความรุนแรง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับบทลงโทษ เช่น ผลของการสอบสวนพิจารณาแล้วว่า ผิดร้ายแรง บริษัทฯสามารถลงโทษสูงสุดคือการ ไล่ออก โดยไม่ต้องตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร

รูปแบบการเยียวยา

1. การชดเชยในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น การจ่ายเงินชดเชยความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งจะต้องจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดหรือกรณีใดบ้าง ขึ้นอยู่กับการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายและเป็นไปตามระเบียบมาตรการของบริษัท
2. การชดเชยในรูปแบบที่มีใช่ตัวเงิน เช่น การขอโทษ การให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์อันเลวร้าย เช่น การบำบัดฟื้นฟูสภาพจิตใจของผู้เสียหาย การหยุดดำเนินการเพื่อจัดให้มีการควบคุมความเสียหาย เป็นต้น

ทั้งนี้การเยียวยาในรูปแบบดังกล่าว ต้องผ่านขั้นตอนการปรึกษาหารือเพื่อหาทางไกล่เกลี่ย การให้ข้อมูลแจ้งเตือนถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยา และจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ