



เคารพสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นหลักการสากล ร่วมสร้างสังคมสันติสุข



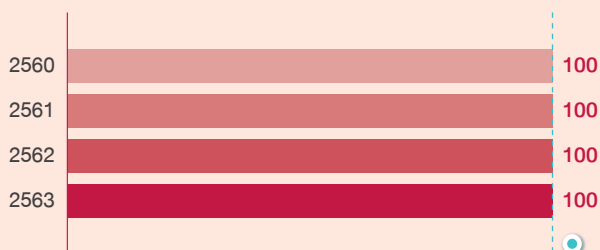
เป้าหมายปี 2563



ร้อยละ **100** ของกิจกรรมทางธุรกิจ และพื้นที่ดำเนินการ
บริษัทมีการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD)
ตามมาตรฐาน UNGPBHR

ผลการดำเนินงานเทียบเป้าหมาย

กิจกรรมทางธุรกิจ และพื้นที่ดำเนินการบริษัทมีการตรวจสอบการดำเนินงาน
ด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD) ตามมาตรฐาน UNGPBHR (ร้อยละ)



เป้าหมาย ณ ปี 2563
ร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2563



ร้อยละ **100**

มีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(HRDD) ของทุกกิจกรรม และพื้นที่ดำเนินการบริษัท
รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าที่สำคัญ



ร้อยละ **90**

พนักงานระดับผู้จัดการทั่วไปในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
กับ Salient Issues ผ่านการอบรมหลักสูตร
"สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ"



ร้อยละ **100**

พันธมิตรทางธุรกิจ (สโตร์พาร์ตเนอร์)
ได้รับการให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน



ร้อยละ **81**

คู่ค้าลำดับที่ 1 ได้รับการ
ให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน



ได้รับรางวัลองค์กรที่สนับสนุนงานด้านคนพิการดีเด่น

ต่อเนื่องเป็นปีที่ **4**



สถานประกอบการกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์

และสวัสดิการแรงงาน **10 ปี** ติดต่อกัน



ได้รับการประเมิน Children's Rights and Business
ระดับ Leader ที่

7.8 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10

(ค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม 3.9 คะแนน)

การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



SDG5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและ
ให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

5.1 ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่



SDG8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม
และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ

และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงาน
ที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน

และผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับ
งานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

8.8 ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ที่ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงาน
ต่างดาว โดยเฉพาะหญิงต่างดาว และผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย



SDG10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

10.3 สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่

เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการจำกัดกฎหมาย นโยบาย
และแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย
นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสม



SDG16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนา
ที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบัน

ที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

16.3 ส่งเสริมนิติธรรมทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศ
และสร้างหลักประกันว่าจะมีการทำความยุติธรรม
อย่างเท่าเทียมแก่ทุกคน

ความเสี่ยงและโอกาส

การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อรอบสัทธิมนุษยชนสากล เป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสนใจมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการขยายธุรกิจให้เติบโต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้แรงงานในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ จึงก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งในปัจจุบันเกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การละเมิดความเป็นสิทธิแรงงาน การละเมิด ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลบุคคล การปิดกั้นเสรีภาพในการแสดงออก เป็นต้น นอกจากนี้ ทั่วโลกยังให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศ ตลอดจนความเสมอภาคทางสังคมอื่น ๆ อาทิ ศาสนา สีมืด เชื้อชาติ และพร้อมที่จะยอมรับในความแตกต่างด้านความคิด เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจขององค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) จึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการสิทธิมนุษยชน และแรงงานในการดำเนินธุรกิจอย่างมีระบบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องบุคคลใดบุคคลหนึ่ง บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะปรับตัว และเตรียมพร้อมในการลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

แนวทางดำเนินงาน

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัทเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางสากลตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) รวมถึงกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ ในปี 2563 บริษัทมุ่งดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ และทุกพื้นที่ดำเนินการบริษัท

รวมถึงส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าที่สำคัญลำดับที่ 1 มีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ผ่านการเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการเคารพ และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตลอดจนดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Impact Assessment : HRIA) กับหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสำคัญขององค์กร พร้อมทั้งทบทวน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร (Human Rights Risk Assessment) นอกจากนี้ บริษัทมุ่งส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน และสามารถปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้อง โดยได้จัดให้มีการอบรมหลักสูตร “สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ” ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงสำคัญขององค์กร

ความคืบหน้าปี 2563



ขยายผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Impact Assessment : HRIA) ของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสำคัญขององค์กรตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)



อบรมให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องกับ Salient Issue สตรีพาร์กเกอร์ และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน



กำหนดมาตรการแนวทางการปฏิบัติ สำหรับการเข้าทำงานในสำนักงาน รวมถึงมาตรการด้านสวัสดิการพนักงานเพื่อช่วยเหลือพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

กระบวนการติดตามสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



แนวทางการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)



ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่งผลให้รัฐบาลต้องมีการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการละเมิดหรือขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกมิติจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการด้านสาธารณสุข โดยการยึดมั่นการใช้กฎหมายและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเป็นหัวใจหลักในการรับมือการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 นอกจากนี้ มาตรการเชิงป้องกันจากรัฐบาลที่มุ่งคุ้มครองด้านสาธารณสุข การกักตัว การมีคำสั่งห้ามเดินทาง การเข้าถึงสินค้าและบริการที่มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม การเข้าถึงประกันสังคมและสิทธิแรงงาน การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งมาตรการเชิงป้องกันต่าง ๆ ควรมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ตลอดจนคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของกลุ่มคนเปราะบางและผู้มีความเสี่ยง พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการแก้ไขและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลมาจากมาตรการรับมือกับโรคระบาด

บริษัทจึงมีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้สถานการณ์วิกฤตเช่นนี้ โดยบริษัทได้พิจารณากำหนดมาตรการในเรื่องสวัสดิการ เพื่อดูแลพนักงานและครอบครัวพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

- ค่ารักษาพยาบาลพนักงานที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 โดยให้ใช้สิทธิตามประกันสังคมให้ครบวงเงิน หากเกินสิทธิประกันสังคมให้พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามระเบียบ
- มอบคู่มือสำหรับซื้ออาหารและเครื่องดื่ม เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวพนักงานที่ได้รับผลกระทบ
- ช่วยเหลือค่าการศึกษาของบุตรพนักงาน ในกรณีที่คู่สมรสพนักงานได้รับผลกระทบจากโควิด-19 และเป็นไปตามข้อกำหนดของบริษัท



สรุปผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



ร้อยละ **100**
พื้นที่ดำเนินการ
และกิจกรรมทางธุรกิจ
ได้รับการประเมินความเสี่ยง



ร้อยละ **84.6**
พื้นที่ดำเนินการ
และกิจกรรมทางธุรกิจ
ถูกระบุว่ามีประเด็นความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชน



ร้อยละ **100**
พื้นที่ดำเนินการและกิจกรรมทางธุรกิจที่ถูกระบุว่า
มีประเด็นความเสี่ยงมีมาตรการบรรเทาผลกระทบ

ประเด็นความเสี่ยงสูง



1. แนวปฏิบัติด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย
และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานลูกค้า



2. ความปลอดภัยและสุขภาพของลูกค้าย่าน
ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น



3. ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน
ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น

การประเมินความเสี่ยงลูกค้าธุรกิจลำดับที่ 1



ร้อยละ **100**
ลูกค้าลำดับที่ 1 ของบริษัทได้รับการประเมินความเสี่ยง



ร้อยละ **0.69**
ลูกค้าลำดับที่ 1 ของบริษัทถูกระบุว่ามีประเด็น
ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



ร้อยละ **100**
ลูกค้าลำดับที่ 1 ของบริษัทที่ถูกระบุว่ามีประเด็น
ความเสี่ยงมีมาตรการบรรเทาผลกระทบ

ข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน



การละเมิดสิทธิมนุษยชน
0 กรณี

การเยียวยา

จากการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา ยังไม่พบกรณี
การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัท
จึงยังไม่มีกรณีเยียวยาแก่ผู้ถูกละเมิด อย่างไรก็ตาม บริษัทตระหนักถึง
โอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จึงมีการจัดเตรียมมาตรการเยียวยา
แก่ผู้เสียหาย เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านทุกพื้นที่ ทุกกิจกรรมการดำเนินการบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ (สโตร์พาร์ทเนอร์) และลูกค้าลำดับที่ 1



ผู้เข้าร่วมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
ระดับผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป **300** ราย

เสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการ
เคารพและการปฏิบัติตามหลัก
สิทธิมนุษยชนสากล ให้กับลูกค้าลำดับที่ 1

ร้อยละ
81



เสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการ
เคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิ
มนุษยชนสากล ให้กับพันธมิตรทางธุรกิจ
(สโตร์พาร์ทเนอร์)

ร้อยละ
100



การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ของกิจกรรมและพื้นที่ที่มีความเสี่ยง
สำคัญขององค์กร (HRIA*)

ร้อยละ
100



มาตรการป้องกัน และลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงแบบบูรณาการ

(ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของบริษัทพันธมิตรทางธุรกิจ (ส์โตร์พาร์ตเนอร์) และคู่ค้าลำดับที่ 1)

 ประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง	 มาตรการป้องกัน ลดผลกระทบ	 การบูรณาการมาตรการ
<p>แนวปฏิบัติด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคู่ค้า</p> <p>สามารถติดตามอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในรายงานบท สัมภาษณ์ความรับผิดชอบตลอดห่วงโซ่คุณค่า</p>	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำและสื่อสารคู่มือจริยธรรม และแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) จัดอบรมเรื่องการพัฒนาความยั่งยืนให้แก่คู่ค้า กำหนดให้คู่ค้ารายใหม่ทำแบบประเมินตนเองด้านความยั่งยืน เข้าตรวจประเมินคู่ค้าด้านความยั่งยืน ณ สถานที่จริง (Site Visit Audit) ในกลุ่มคู่ค้าที่พบว่ามีความเสี่ยงสูง สนับสนุนให้คู่ค้าจัดทำแผนการปรับปรุงและติดตามผล พัฒนาคู่ค้าตามประเด็นที่พบว่ามีความเสี่ยงสูง 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบาย แนวปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้า คู่มือจริยธรรมและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า มาตรฐานการทำงานของหน่วยงานจัดซื้อหน่วยงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์
<p>ความปลอดภัยและสุขภาพของลูกค้าร้านเซเว่นอีเลฟเว่น</p> <p>สามารถติดตามอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในรายงานบท ยุทธศาสตร์ด้านอาหารปลอดภัย สร้างความปลอดภัย นำทำงาน และคิดสรรอาหารปลอดภัย ห่วงใยสุขภาพผู้บริโภค</p>	<ul style="list-style-type: none"> การตรวจสอบและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ก่อนนำมาวางขายในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น มีการตรวจสอบมาตรฐานร้านทุกเดือนโดย QSSI มีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัยของร้านทุกเดือน คิดสรรผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ อาทิ เมมูคุมแคล โครงการ กินดี อยู่ดี มีสุข โครงการ Eat Well แนวปฏิบัติในการดูแลลูกค้าและร้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 (มาตรการเพิ่มเติมจากการประชุมทบทวน) ระบบเรียกคืนสินค้าและระบบจัดการข้อร้องเรียนลูกค้า จัดทำฉลากโภชนาการ และฉลากแสดงค่าพลังงาน โชนัน น้ำตาล และโซเดียมแบบจัดจอในสินค้าประเภทอาหารและเบเกอรี่ 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายบริษัท มาตรฐานการทำงานของร้านเซเว่นอีเลฟเว่น
<p>ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานร้านเซเว่นอีเลฟเว่น</p> <p>สามารถติดตามอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในรายงานบท ยุทธศาสตร์ด้านอาหารปลอดภัย สร้างความปลอดภัย นำทำงาน และคิดสรรอาหารปลอดภัย ห่วงใยสุขภาพผู้บริโภค</p>	<ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis) มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลรวมถึงเครื่องกันแรง สำหรับพนักงานตามลักษณะงาน โครงการยกระดับขั้นความปลอดภัยสำหรับ Rider โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการขับขี่สำหรับพนักงานร้านเซเว่นอีเลฟเว่น แนวปฏิบัติของพนักงานร้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 (มาตรการเพิ่มเติมจากการประชุมทบทวน) 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายบริษัท ประกาศเป้าหมายการดำเนินการความปลอดภัย ยานยนต์ มาตรฐานการทำงานของร้านเซเว่นอีเลฟเว่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จัดอบรมหลักสูตร “สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ”

บริษัทมุ่งดำเนินงานด้านการสร้างความตระหนักรู้ถึงแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights : NAP) รวมถึงมุ่งสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานในพื้นที่หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยง เพื่อให้พนักงานในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้อง รวมถึงเป็นการป้องกันการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการที่แนะนำด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ผ่านโครงการจัดอบรมหลักสูตร “สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ” ซึ่งการจัดอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานระดับบริหาร ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร (Silent Issues) โดยหลักสูตรมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องมาตรฐานสากลในเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2563 มีผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ” จำนวน 2 รุ่น รวม 300 ราย ในปี 2564 บริษัทมีแผนขยายผลไปยังผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร (Silent Issues) รวมถึงพนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป ที่นอกเหนือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ Silent Issues ครบ ร้อยละ 100 และมีแผนขยายผล การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจครอบคลุมพนักงานทุกระดับ ทุกพื้นที่ รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ (สโตร์พาร์ทเนอร์) และคู่ค้าลำดับที่ 1 ครบ ร้อยละ 100 ผ่านระบบออนไลน์ ภายในปี 2568

ผลลัพธ์และประโยชน์ ที่ได้รับ

มีผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร
“สิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจ”

จำนวน **2** รุ่น

รวม **300** ราย




สื่อสาร สร้างความตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนเชิงรุก

นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแบบเชิงรุกไปยังพนักงาน โดยสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย อาทิ อีเมล ป๊อปอัพ (Pop-Up) บนหน้าจอคอมพิวเตอร์ที่ใช้ควบคุมระบบงานหลังร้าน ของร้านเซเว่นอีเลฟเว่น และร้านเบลลิณี (Bellinee's) รวมถึงสื่อสารเชิงรุกไปยังพันธมิตรทางธุรกิจ (สตาร์ทอัพเทอร์) ผ่านระบบ SBPMALL



ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment : HRIA)

บริษัทได้จัดทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ของผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เหลืออยู่ ผ่านการเก็บข้อมูลจากการสำรวจ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นกับผู้ถือครองสิทธิ์ โดยในปี 2563 ขยายผลการประเมินผลกระทบของกลุ่มพนักงานครอบคลุม ร้อยละ 100 ของทุกพื้นที่ที่มีความเสี่ยง โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ร้านเซเว่นอีเลฟเว่นทั่วประเทศ ศูนย์กระจายสินค้า โรงงานซีพี แรรม และ 24Shopping ครอบคลุมทั่วประเทศ ในช่วงระหว่างวันที่ 23-30 พฤศจิกายน 2563 มีผู้เข้าร่วมกว่า 4,100 ราย

 สามารถติดตามอ่านผลการประเมินและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท
<https://www.cpall.co.th/sustain/social-dimension/human-rights>

นอกจากนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment : HRRRA) เป็นประจำทุก 3 ปี และให้มีการทบทวนมาตรการป้องกันและลดผลกระทบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุกปี รวมถึงให้มีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อติดตามความก้าวหน้า และหาโอกาสในการปรับปรุงมาตรการป้องกันลดผลกระทบจากความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ สมดังเจตนารมณ์ของบริษัทที่ต้องการให้พนักงาน สังคม และบริษัทอยู่ร่วมกันได้อย่างเอื้ออาทร มีเมตตา เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

การปฏิบัติต่อแรงงาน

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้การเคารพสิทธิแรงงานของพนักงาน ตลอดจนยึดมั่นหลักมาตรฐานด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ตลอดจนการให้เสรีภาพในการแสดงออก แสดงความคิดเห็นและข้อกังวล ผ่านช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบริษัท พร้อมทั้งมุ่งสร้างความเป็นธรรมและความเหมาะสมด้านการจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และพักจากการทำงาน รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและสวัสดิการทางสังคม โดยบริษัทได้จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสมให้กับพนักงานครอบคลุมทั้งพนักงานประจำและพนักงานรายวัน ตามตัวอย่างในตารางด้านล่าง

สวัสดิการ	สิทธิตามกฎหมายกำหนด	สิทธิที่บริษัทมอบให้พนักงาน
จำนวนวันเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับพนักงานหญิง	98 วัน	120 วัน
วันหยุดตามประเพณี	ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน	14-18 วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน	6-15 วัน
วันลาภัก	3 วัน	3-7 วัน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดสรรสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอื่น ๆ ให้กับพนักงานด้วย เช่น สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน จากสถาบันการเงิน ด้วยอัตราดอกเบี้ยพิเศษ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือกรณีปฏิบัติงานประจำสำนักงานต่างจังหวัด (เบี้ยกันดาร) เป็นต้น ตลอดจนพนักงานได้รับสิทธิพิเศษด้านความมั่นคงของชีวิต อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)

การเคารพความต่างที่หลากหลาย

บริษัทยึดมั่นในการเคารพความแตกต่างที่หลากหลายของพนักงาน โดยมุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เพศ ความพึงพอใจทางเพศ อายุ รวมถึง ผู้พิการ และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การจัดงานให้เหมาะสมกับผู้พิการ โดยผู้พิการสามารถทำงานในถิ่นที่พำนัก ตามปณิธานสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อคนพิการ ก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนที่อยู่อาศัย โดยในปี 2563 บริษัทได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ จำนวน 810 ราย

บริษัทเคารพและสนับสนุนความเสมอภาคแก่พนักงานหญิงในองค์กรให้เท่าเทียมกับพนักงานชาย ผ่านการสร้างโอกาสความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเท่าเทียม เคารพซึ่งกันและกัน และไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนรับฟังมุมมองที่แตกต่างจากความหลากหลายทางเพศ ในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความก้าวหน้า

การสนับสนุนสิทธิผู้พิการ และบทบาทของพนักงานหญิงในองค์กร



การจ้างงานผู้พิการ

810 ราย



พนักงานหญิงต่อ
พนักงานทั้งหมด

ร้อยละ **66.2**



ผู้บริหารหญิงต่อ
ผู้บริหารทั้งหมด

ร้อยละ **55.8**



ผู้บริหารหญิงต่อ
ผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด

ร้อยละ **42.9**



ผู้บริหารหญิงต่อ
ผู้บริหารระดับต้นทั้งหมด

ร้อยละ **57.8**



ผู้บริหารหญิงที่อยู่ในหน่วยงาน
ที่สร้างรายได้ให้แก่องค์กร

ร้อยละ **53.3**