

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท ไลต์ติ้ง แอนด์ อีควิปเมนต์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อป้องกัน บรรเทา และจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ รวมถึงกฎหมายแรงงานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจ ครอบคลุมการจ้างงาน และสภาพการทำงาน การใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ ค่าจ้างและสวัสดิการ รวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง โดยการประเมินดังกล่าวครอบคลุมพนักงานของบริษัทฯ บริษัทย่อย ตลอดจนคู่ค้าและผู้รับจ้างที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุม

บริษัทฯ นำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปบูรณาการในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และแนวทางการคัดเลือกและบริหารจัดการคู่ค้า เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. การสื่อสารและสร้างความตระหนัก

บริษัทฯ สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้พนักงานทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ

4. การติดตาม ตรวจสอบ และกลไกรับข้อร้องเรียน

บริษัทฯ มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมจัดให้มีกลไกและช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงการคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม กรณีพบการกระทำผิด บริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนและพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

5. การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบ

ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทันเวลา พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

6. การทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายมาตรฐานสากล และบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงใช้ผลการตรวจสอบและข้อร้องเรียนเป็นข้อมูลในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุก 1-2 ปี และติดตามประสิทธิผลของมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบริหารจัดการและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รายงานผลการดำเนินงานตามกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD) ผ่านรายงานความยั่งยืน และรายงานประจำปี (One Report) อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD)

เชิงกระบวนการ (Process-based HRDD)

ขั้นตอนที่ 1 : การกำหนดขอบเขตและผู้รับผิดชอบ (Scope & Responsibility Definition)

- กำหนดขอบเขตการตรวจสอบ HRDD ครอบคลุม พนักงาน บริษัทย่อย คู่ค้า และผู้รับจ้าง
- กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก (เช่น HR / Compliance / Internal Audit)
- กำหนดบทบาทการกำกับดูแลของผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัท

ขั้นตอนที่ 2 : การระบุและประเมินความเสี่ยง (Risk Identification & Assessment)

- รวบรวมข้อมูลจาก
 - การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
 - ข้อร้องเรียน / เเบาะแส
 - การตรวจสอบภายใน
- วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ เช่น แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน
- จัดลำดับความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด

ขั้นตอนที่ 3 : การกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกัน (Prevention & Control Measures)

- กำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยง
- บูรณาการมาตรการดังกล่าวใน
 - ระเบียบข้อบังคับการทำงาน
 - กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กระบวนการคัดเลือกและบริหารคู่ค้า
- กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 4 : การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติ (Communication & Implementation)

- สื่อสารนโยบายและมาตรการ HRDD ให้พนักงานทุกระดับรับทราบ
- จัดให้มีการอบรมหรือสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาปฏิบัติตามไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 5 : การติดตาม ตรวจสอบ และรับข้อร้องเรียน (Monitoring, Auditing & Grievance Handling)

- ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรการ HRDD อย่างสม่ำเสมอ
- เปิดช่องทางรับข้อร้องเรียนที่เป็นธรรม โปร่งใส และคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล
- ดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนอย่างเป็นความลับ และรายงานผลต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริษัท

ขั้นตอนที่ 6 : การแก้ไขและเยียวยา (Corrective Action & Remediation)

- ดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทันเวลา
- กำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ
- ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

ขั้นตอนที่ 7 : การรายงานผลและการทบทวน (Reporting & Review)

- รายงานผลการดำเนินงานด้าน HRDD ต่อผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัท
- เปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานความยั่งยืนและรายงานประจำปี (One Report)
- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ HRDD อย่างน้อยทุก 1-2 ปี
- ใช้ผลการตรวจสอบและข้อร้องเรียนเป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง