

รายงานผลการประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Report) ประจำปี 2568

โรงพยาบาลพระรามเก้าตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจโดยเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนสากล และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม จากการประเมินผลในปี 2568 นี้ ซึ่งครอบคลุมบุคลากรภายใน (ลูกจ้างประจำ) ทุนส่วนทางธุรกิจ (ลูกจ้างรับเหมาช่วง) รวมถึงลูกค้าและชุมชน ผลการประเมินพบว่าโรงพยาบาลมีระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติขององค์กร และไม่พบประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ

1. ขอบเขตการประเมินและแนวทางดำเนินการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นแกนกลางประสานความร่วมมือกับทีมตรวจสอบสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายวิศวกรรม

ในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) โดยครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก 7 กลุ่ม ได้แก่

- พนักงานและลูกจ้างประจำ (Employees) ครอบคลุมทุกสายงาน เช่น พยาบาล เกสเซอร์ บุคลากรสนับสนุนทางการแพทย์ และ Back Office ทั้งนี้ แพทย์และบุคลากรวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในขอบเขต การพิจารณาตามลักษณะความสัมพันธ์กับองค์กร
- พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว (Part-time Employees)
- แรงงานข้ามชาติ หมายถึง พนักงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกประเภท รวมถึง พนักงานที่ปฏิบัติงาน ผ่านผู้รับจ้าง หรือผู้ให้บริการภายนอก
- คู่ค้าและผู้รับเหมาช่วง (Suppliers & Sub-contractors) ครอบคลุมบริษัทคู่ค้าหลัก เช่น งานรักษาความสะอาด (PCS) งานรักษาความปลอดภัย (PCS) งานบริการอาหาร (CPF) และงานเครื่องมือแพทย์ (AMS) (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคู่ค้าในขอบเขตการประเมิน Critical Tier-1 และ Critical Non-Tier 1)
- พันธมิตรทางธุรกิจ (Partners)
- ลูกค้าและผู้รับบริการ (Customers & Patients)
- ชุมชนและสิ่งแวดล้อม (Communities & Environment)

2. กลุ่มเปราะบางที่องค์กรให้ความสำคัญ

โรงพยาบาลตระหนักว่าผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่มอาจมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมากกว่ากลุ่มทั่วไป จึงให้ความสำคัญในการติดตามและดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่

- พนักงานตั้งครรภ์
- พนักงานผู้พิการ
- พนักงานต่างชาติ
- พนักงานชั่วคราวและผู้รับจ้าง
- ผู้ป่วยเด็ก
- ผู้สูงอายุ
- ผู้ป่วยชาวต่างชาติ
- ผู้ป่วยที่มีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกัน ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบภายใน ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จำนวนอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงาน เหตุการณ์เฉียดอุบัติเหตุ (Near Miss) และข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกัน บรรเทา และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยพิจารณาจากระดับโอกาสในการเกิดความเสียหาย (Likelihood Level) และระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact Level) เพื่อจัดทำแผนการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ

		Impact →				
		Negligible	Minor	Moderate	Significant	Severe
Likelihood ↑	Very Likely	Low Med	Medium	Med Hi	High	High
	Likely	Low	Low Med	Medium	Med Hi	High
	Possible	Low	Low Med	Medium	Med Hi	Med Hi
	Unlikely	Low	Low Med	Low Med	Medium	Med Hi
	Very Unlikely	Low	Low	Low Med	Medium	Medium

แผนผังประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท (Risk Matrix)

3. ผลการประเมินรายกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Assessment Results)

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence - HRDD) เพื่อรับฟังเสียงสะท้อนอย่างรอบด้าน ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของนโยบาย การกำกับดูแล กิจกรรมที่ดีของบริษัท โดยบริษัทบรรลุเป้าหมายร้อยละ 100 ในการดำเนินการประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุม กิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก และคู่ค้าสำคัญ จากการประเมินไม่พบความเสี่ยงในระดับที่มีนัยสำคัญ (Salient Risks) หรือการละเมิดที่ร้ายแรงในห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)	ประเด็นการตรวจสอบ (Key Aspects)	ผลการประเมิน	ระดับความเสี่ยง (Risk Level)	รายละเอียด (Detail)
1. พนักงานประจำ (Permanent Staff)	ค่าจ้างและสวัสดิการ	97.70%	Low Med	ได้รับค่าจ้าง/OT ถูกต้อง, มีความเข้าใจโครงสร้างรายได้
	ความเป็นส่วนตัว (PDPA)	97.70%	Low Med	ข้อมูลส่วนบุคคลและประวัติสุขภาพถูกเก็บเป็นความลับ
	อาชีวอนามัย (PPE)	98.00%	Medium	ได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยครบถ้วนตามความเสี่ยงของงาน
	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (OHS)	ผ่านเกณฑ์	Medium	ติดตามข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงาน LTIFR อย่างต่อเนื่อง ไม่พบความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

2. ลูกจ้างชั่วคราว (Part-time)	มาตรฐานการจ้างงาน	100%	Low	ได้รับสิทธิความปลอดภัยและค่าจ้างตามกฎหมาย
3. ลูกจ้างเหมาแรง (Contract Labor)	ความถูกต้องของสัญญา	100%	Low Med	สัญญาจ้างเป็นธรรม ไม่พบการเอาเปรียบค่าแรง
	การเลือกปฏิบัติ	ไม่พบ	Low Med	ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานประจำ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
4. ผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractors)	แรงงานบังคับ	ผ่านเกณฑ์	Medium	ทำงานด้วยความสมัครใจ สามารถลาออกได้ (ไม่ถูกกักขัง/ข่มขู่)
	การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	99.20%	Low Med	ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติเสมอภาคกับคนในองค์กร
5. แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)	การจ้างงาน (MOU)	100%	Low Med	จ้างงานถูกกฎหมาย มีใบ อนุญาตทำงาน (Work Permit) ครบ
	เอกสารประจำตัว	ไม่พบ	Low Med	ลูกจ้างถือครอง Passport/ เอกสารสำคัญด้วยตนเอง
6. พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners)/ คู่ค้าทางธุรกิจ (Suppliers)	เกณฑ์การคัดเลือก	มีระบบ	Low Med	มีกระบวนการประเมินคู่ค้าก่อนรับงาน (Supplier Code of Conduct)
	ความเสี่ยงใน Supply Chain	ต่ำ	Medium	ไม่พบความเสี่ยงด้านแรงงานเด็กหรือแรงงานผิดกฎหมาย
	ธรรมาภิบาล	ผ่านเกณฑ์	Low Med	ดำเนินธุรกิจโปร่งใส ยึดถือหลักจรรยาบรรณร่วมกัน
7. ลูกค้าและชุมชน	ผลกระทบ/ข้อร้องเรียน	0 เรื่อง	Medium	ไม่มีการละเมิดสิทธิผู้ป่วย หรือสร้างผลกระทบต่อชุมชน

หมายเหตุ: ระดับความเสี่ยงสะท้อน “ลักษณะผลกระทบโดยธรรมชาติ (Inherent Risk)” ไม่ได้พิจารณาจาก ผลคะแนนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากบางประเด็นอาจมีผลกระทบสูงแม้โอกาสเกิดต่ำ

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2568 โรงพยาบาลพระรามเก้าได้พิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร และกำหนดประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
2. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความลับของผู้ป่วยและพนักงาน
3. ความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงาน
4. การบริหารจัดการแรงงานของคู่ค้า ผู้รับจ้าง และแรงงานต่างชาติ
5. การไม่เลือกปฏิบัติและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

4. การบริหารจัดการความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน (Risk Management & Mitigation)

แม้ผลการประเมินจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการเพื่อรักษามาตรฐาน บริษัทฯ และได้นำผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการทำงานของบริษัทฯ ดังนี้

4.1 ตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ผลปี 2568
พนักงานผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	100 %
พนักงานผ่านการอบรม PDPA และการรักษาความลับ	100 %
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน	0 กรณี
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	0.28%
การตรวจสอบข้อร้องเรียนแล้วเสร็จ	100 %
คู่ค้าสำคัญรับทราบ Supplier Code of Conduct	100

4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy & Strategy)

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในหลักการ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค และความยุติธรรม” และมีพันธกิจชัดเจนในการดำเนินธุรกิจตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)

4.3 กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมหน่วยงานหลัก กิจกรรมสำคัญทางธุรกิจ และคู่ค้าหลักที่มีความเสี่ยง (Critical Tier-1 Suppliers) จำนวน 30 ราย และ Critical Non-Tier 1 จำนวน 30 ราย รวมทั้งสิ้น 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของคู่ค้าในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงาน ขององค์กรครอบคลุม ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบ ณ สถานที่ประกอบการ (On-site Audit) ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง ของคู่ค้า 2 ราย ได้แก่

- บริษัท ไทยโอตสูกะ ฟาร์มาซูติคอลล จำกัด ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกหัวข้อ โดยมีระบบการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานสากล ไม่พบความเสี่ยงและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
- บริษัท มาสเตอร์ ลอนดรี จำกัด ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกหัวข้อ มีกระบวนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน ไม่พบความเสี่ยงและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

4.4 ผลการประเมิน ได้นำมาใช้ประกอบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และสนับสนุนการดำเนินงาน ในประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

1) การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Fair Remuneration)

ประเด็นความเสี่ยง ไม่พบความเสี่ยงในระดับที่มีนัยสำคัญ

กลยุทธ์การจัดการ คือ Digital Transformation ในส่วนของ HR Digitization ซึ่งปัจจุบันได้ใช้เทคโนโลยีบันทึกเวลามาใช้เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด (Human Error) อยู่แล้ว แต่เพิ่มการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงวิธีการตรวจสอบค่าตอบแทนที่ได้รับให้กับพนักงานทุกคน ภายในรอบการดำเนินงานในปีถัดไป ในส่วนของผู้รับเหมาช่วง จะมีการกำหนดมาตรการตรวจสอบระบบการจ่ายค่าจ้างของคู่ค้า (Payroll Audit) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี



2) กลไกการร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Grievance Mechanism & Whistleblower Protection)

ผลการดำเนินงาน ไม่พบข้อร้องเรียนด้านมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง ไม่พบความเสี่ยงในระดับที่มีนัยสำคัญ

กลยุทธ์การจัดการ เน้นย้ำนโยบาย Zero Tolerance ต่อการตอบโต้ผู้ร้องเรียน (Non-Retaliation) โดยถือเป็นการผิดวินัยร้ายแรง เพื่อสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใส (Transparency Culture) รวมถึงมีการอบรมให้ความรู้กับพนักงานตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการทบทวนความรู้ทุกปี โดยกำหนดให้พนักงานพนักงานจะต้องผ่านการอบรม 100%

3) การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานและแรงงานข้ามชาติ (Supply Chain & Migrant Workers)

ประเด็นความเสี่ยง ไม่พบความเสี่ยงในระดับที่มีนัยสำคัญ

กลยุทธ์การจัดการ เรื่อง Ethical Recruitment โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment) และมุ่งส่งเสริมแนวปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ โดยมีมาตรการป้องกันการเรียกเก็บค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมจากแรงงาน และสนับสนุนการจ้างงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส

5 การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงาน

โรงพยาบาลกำหนดให้มีการติดตาม ทบทวน และประเมินประสิทธิผลของมาตรการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงติดตามประเด็นความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และข้อคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนมีประสิทธิภาพและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการสื่อสารผลกระทบ การดำเนินการ และผลการติดตามต่อผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกคน

6 ช่องทางการแจ้งเบาะแสต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Whistleblowing Channels)

ประเด็นความเสี่ยงด้านมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีกิจกรรมและหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเปลี่ยนไป บริษัทฯ จึงต้องมีการทบทวนประเด็นความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อกำหนดและปรับปรุงมาตรการรับมือผลกระทบ แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเฝ้าระวังปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้กำหนดช่องทางการร้องทุกข์ในหลายช่องทางเพื่อรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

กรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีแนวทางในการดำเนินการแก้ไขและการเยียวยาชดเชยให้กับผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบทางการเงินและรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากการเงิน โดยกำหนดให้มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดมาตรการลงโทษไว้อย่างชัดเจนในกรณีเกิดเหตุละเมิด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับปรุงผลของความเสียหายให้อยู่ในสถานะที่เหมาะสมหรือดีขึ้น

บริษัทฯ ได้กำหนดช่องทางการรับข้อร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

- ช่องทางอีเมล
 - procurement@praram9.com (ฝ่ายจัดซื้อ)
 - hrm@praram9.com (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)
- ช่องทางออนไลน์ Whistleblowing
 - <https://investor.praram.com/th/company-info/corporategovernance/whistleblowing-channel>
- สายด่วน Call Center
 - 1270
- ช่องทางไปรษณีย์ โรงพยาบาลพระรามเก้า 99 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

หมายเหตุ: สำหรับข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทาน โดยทุกข้อร้องเรียนจะได้รับการรับทราบภายใน 5 วันทำการ และดำเนินการสืบสวนแจ้งผลภายใน 30 วัน สามารถแจ้งโดยไม่ระบุตัวตน (Anonymous) ได้

7 กระบวนการจัดการกรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Remediation Process)

กรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทมีแนวทางในการดำเนินการแก้ไขและการเยียวยาชดเชยให้กับ ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบทางการเงินและรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากการเงิน โดยกำหนดให้มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และ รายงานผลอย่างต่อเนื่อง

บริษัทได้กำหนดกระบวนการจัดการ เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และลดโอกาสเกิดเหตุซ้ำ โดยมีคณะกรรมการจริยธรรม (Ethics Committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง จากทุกสายงาน และนักกฎหมายของโรงพยาบาล ทำหน้าที่พิจารณา และสรุปแนวทางการเยียวยา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางที่กำหนด
2. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมข้อมูล โดยฝ่ายบริหารความเสี่ยงดำเนินการตรวจสอบอย่างโปร่งใส
3. ประเมินระดับผลกระทบและความเสี่ยง
4. ดำเนินมาตรการแก้ไขและลดผลกระทบ โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อพิจารณา
5. ดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม ทั้งทางการเงินและรูปแบบอื่น
6. ติดตามผลและทบทวนมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำพร้อมรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

โรงพยาบาลพระรามเก้ามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักสากล และให้ความสำคัญกับการระบุ ประเมิน ป้องกัน ติดตาม และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการให้บริการที่ปลอดภัย โปร่งใส และยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน
