



คู่มือสิทธิมนุษยชน สำหรับผู้บริหาร

CEO Guide to Human Rights

สารบัญ

ทำไมธุรกิจต้องใส่ใจ ประเด็นสิทธิมนุษยชน	4
คำประกาศเจตนารมณ์ สำหรับผู้นำองค์กรธุรกิจ	5
ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	12
รับรู้และเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	16
แรงขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ ที่มากกว่าการทำตามกฎระเบียบ	18
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติสำหรับ CEO	24
ผนึกกำลังเพื่อขับเคลื่อนร่วมกัน	32

คำขอบคุณ: WBCSD อินดีที่ได้ร่วมมือกับ SHIFT ซึ่งเป็นองค์กรผู้เชี่ยวชาญด้านหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS - UNGPS) ในการยกระดับความรู้ความเข้าใจ และการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติจริง ขอขอบคุณ CAROLINE REES ประธานและผู้ร่วมก่อตั้งสถาบัน SHIFT สำหรับองค์ความรู้และความช่วยเหลือในการตรวจสอบคู่มือเล่มนี้

เราขอขอบคุณสมาชิก WBCSD และเครือข่ายทั่วโลกทุกองค์กร ที่ได้แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะตลอดกระบวนการพัฒนาเนื้อหาและทบทวนเอกสาร และขอขอบคุณ บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่สนับสนุนการจัดทำคู่มือเล่มนี้เป็นภาษาไทย

และขอขอบคุณ BETH JENKINS กรรมการผู้จัดการ SOCIALSIDE ในการตรวจสอบและปรับแก้คู่มือเล่มนี้

Shift



ทำไมธุรกิจต้องใส่ใจ ประเด็นสิทธิมนุษยชน

ในเดือนมิถุนายน 2021 หลักการ
ชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของ
สหประชาชาติ (The United Nations
Guiding Principles on Business and
Human Rights: UNGPs) จะมีอายุครบ
10 ปี

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หลักการดังกล่าวได้ถูกนำไปพัฒนาเป็นนโยบาย มาตรฐาน และกระบวนการทำงานสำหรับหน่วยงานกำกับดูแล นักลงทุน และธุรกิจเอกชนเป็นจำนวนมาก แนวโน้มนี้แสดงให้เห็นถึงการเริ่มต้นที่ดี แต่หัวใจสำคัญที่แท้จริงของหลักการชี้แนะนี้คือชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน โดยเฉพาะคนที่ต้องเผชิญความเสี่ยงจากผลกระทบของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปี 2563 นี้ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจ

เราพบว่าประชากรกลุ่มเปราะบาง ทั้งที่เป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจ รวมถึงคนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสุขภาพที่รุนแรงที่สุดจากมาตรการรับมือกับการระบาดของโควิด-19 ของทั้งภาครัฐและ

เอกชน คนเหล่านี้ได้แก่พนักงานที่ได้ค่าแรงขั้นต่ำ แรงงานรับเหมาช่วง พนักงานชั่วคราว ซึ่งอาจจะไม่ได้รับสวัสดิการ และไม่มีสิทธิลาหยุดงาน โดยได้รับค่าจ้าง พนักงานที่ตกอยู่ในสถานะ ความเสี่ยงสูงเหล่านี้ มีสัดส่วนสูงที่เป็นชนกลุ่มน้อย และประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่ได้รับความเท่าเทียม ทั้งโอกาสและรายได้ นอกจากนี้ เราพบว่า ความสามารถในการรับมือกับวิกฤตและปรับตัว เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการปรับตัวและรับมือต่อปัจจัยเสี่ยงของบุคลากร ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งการทำงานและชีวิต ความเป็นอยู่ของคนที่เหล่านี้ เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญของกลไกธุรกิจ ที่นำไปสู่ผลกำไรที่แท้จริง

สถานการณ์ปัจจุบันกำลังแสดงให้เห็นถึงปัจจัย ด้านมนุษยธรรม ปัจจัยทางธุรกิจ และปัจจัยด้าน สังคม ที่ตอกย้ำถึงความจำเป็นที่องค์กรธุรกิจต้อง เคารพสิทธิมนุษยชน ดังที่ปรากฏในหลักการชี้แนะ ว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

การเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นแนวทางที่สำคัญที่สุด สำหรับภาคธุรกิจในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาคทอนความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและเสถียรภาพของสังคม

การเคารพสิทธิมนุษยชน เสริมความแข็งแกร่ง และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวรับมือกับ สถานการณ์ที่ผันผวน ยกกระดับความยั่งยืนของ การดำเนินธุรกิจ ด้วยการใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย ของกระบวนการธุรกิจ ที่มีความสามารถ ในการรับมือต่อความเสี่ยงน้อยที่สุด

การพัฒนาอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ “คน” ซึ่งการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนิน ธุรกิจ เป็นวิธีการที่บริษัทเอกชนจะช่วยพัฒนาคน ได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการยกระดับการดำเนิน ชีวิตของคนทุกคนให้มีศักดิ์ศรี ความเท่าเทียม และ โอกาส

แคโรไลน์ รัส
ประธานและผู้ร่วมก่อตั้ง Shift

คำประกาศเจตนารมณ์ สำหรับผู้นำองค์กรธุรกิจ

การดำเนินงานของธุรกิจเอกชน
อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
ได้ในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น
การปฏิบัติต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้บริโภค
พันธมิตรทางธุรกิจ หรือชุมชน

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าภาคธุรกิจมีหน้าที่
รับผิดชอบในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
ดังที่ได้กำหนดไว้ในหลักการ มาตรฐานสากล และ
กฎหมายต่างๆ ที่บริษัทต้องปฏิบัติตาม การปฏิบัติ
ตามมาตรฐานเหล่านี้จะช่วยลดความเสี่ยงจากการ
ที่ธุรกิจจะสร้างผลกระทบต่อคนอื่น อย่างไรก็ตาม
หน้าที่ของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน
มีสาระสำคัญมากกว่าการงดเว้นการดำเนินการ
ที่เป็นโทษต่อผู้อื่น

การบริหารจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชนแบบ
เชิงรุก จะช่วยให้บริษัทสามารถเอาชนะอุปสรรค
สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจน
สร้างประโยชน์แก่ผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะ
กลุ่มเปราะบางที่สุด บริษัทควรให้ความสำคัญต่อ
ประเด็นสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดเป็นหนึ่งใน

หัวข้อหลักของแผนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
สังคมเองก็คาดหวังให้ CEO ของธุรกิจแสดง
ความเป็นผู้นำในเรื่องนี้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
อย่างมีเป้าหมาย สร้างผลกระทบที่ดีต่อผู้คนอย่าง
เป็นรูปธรรม

ผู้บริหารธุรกิจที่เป็นผู้นำในประเด็นสิทธิมนุษยชน
ควรมีความตระหนักและตอบสนองต่อความ
คาดหวังนี้จากสังคม CEO ที่มีวิสัยทัศน์หลายท่าน
ได้ตอกย้ำความสำคัญของการยกระดับการดำเนิน
การเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชน การปลูกฝังวัฒนธรรม
องค์กร การกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนต่อคู่ค้า
และพันธมิตรทางธุรกิจ และการสร้างนวัตกรรม
และประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์กรธุรกิจ
ภาครัฐ และภาคประชาสังคม

บริษัทที่บริหารโดย CEO ที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้
จะสามารถสร้างผลประกอบการที่ดี โดยการ
ลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและกฎระเบียบ
พร้อมกับปกป้องและเสริมสร้างชื่อเสียงและ
การยอมรับของบริษัท ช่วยให้บริษัทสามารถสรรหา
และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถได้งายขึ้น
รวมถึงสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ

ลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประเด็นเหล่านี้ได้รับความสนใจ
จากนักลงทุนมากขึ้นในปัจจุบัน จึงส่งผลกระทบต่อมูลค่า
และต้นทุนทางการเงินของบริษัทอีกด้วย

และที่สำคัญที่สุด ผู้นำธุรกิจเหล่านี้ได้ขับเคลื่อน
บริษัทของตนเองให้พัฒนาไปไกลกว่าเพียงแค่
การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตาม
กฎข้อบังคับเท่านั้น โดยมุ่งหน้าสร้างความ
เปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ที่แท้จริงต่อผู้คน
ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนสากล
สำหรับทุกคน ยังสอดคล้องและสนับสนุนกับ
เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
(Sustainable Development Goals - SDGs)
ในด้านการส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและเปิดกว้าง
สำหรับทุกคน

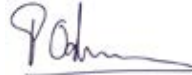
คู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหารเล่มนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาการดำเนินงานของบริษัทต่างๆ ที่เคารพสิทธิมนุษยชน รวมทั้งแนวปฏิบัติของธุรกิจที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีผลการดำเนินงานในระดับแนวหน้า เราขอเชิญชวนองค์กรภาคธุรกิจทุกองค์กร มาร่วมแสดงพลัง ขับเคลื่อนความเป็นผู้นำในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนร่วมกับเรา



Björn Rosengren
CEO, ABB Ltd.





José Manuel Entrecanales
Chairman & CEO, Acciona

Peter Oosterveer
CEO, Arcadis




Alfred Stern
CEO, Borealis AG

Bernard Looney
CEO, BP




Vasco de Mello
Chairman & CEO, Brisa




Philip Jansen
CEO, BT




Suphachai Chearavanont
CEO, C.P. Group




David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill



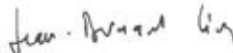

Fernando A. González Olivieri
CEO, CEMEX




Richard Lancaster
Chief Executive Officer, CLP Holdings Limited




Dominic Blakemore
Chief Executive Officer, Compass Group

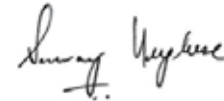
Jean-Bernard Lévy
Chairman and CEO, EDF




Miguel Stilwell de Andrade
Interim CEO and CFO, EDP




Claudio Descalzi
CEO, ENI

Sunny Verghese
Chair of WBCSD, Co-founder and Group CEO, Olam




Peter Bakker
President & CEO, WBCSD



Eldar Sætre
President & CEO, Equinor



Keryn James
CEO, ERM



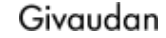
Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich



Masami Yamamoto
Director Chairman, Fujitsu



Gilles Andrier
Chief Executive Officer, Givaudan



Nádír Godrej
Managing Director, Godrej Industries



Brian Griffith
Chairman of the Board,
Griffith Foods



Jorge Mario Velásquez
CEO, Grupo Argos



Toshiaki Higashihara
President & CEO, Hitachi, Ltd.



Sanjiv Puri
Chairman and Managing Director, ITC Ltd.



Steven Cahillane
Chairman & CEO, Kellogg's



Jan Jenisch
CEO, LafargeHolcim



Michael Gelchie
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg
Chairman, Masisa



Florent Menegaux
CEO, Michelin



Brad Smith
President, Microsoft Corporation



Andrea Alvares
Chief Marketing, Innovation &
Sustainability Officer, Natura



Peter Vanacker
President and CEO, Nestlé Corporation



Magdi Batato
Executive Vice President &
Head of Operations, Nestlé



Shingo Konomoto
Chairman, President and CEO, Nomura
Research Institute



Vas Narasimhan
Chief Executive Officer, Novartis



Ramon Laguarta
Chairman & CEO, PepsiCo



Marco Tronchetti Provera
Executive Vice Chairman and CEO,
PIRELLI



Chansin Treenuchagron
President and CEO, PTT



Supattanapong Punmeechaow
President and CEO, PTT Global
Chemical



Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Roongrote Rangsiyopash
President & CEO, SCG



Alistair Field
Managing Director and CEO, Sims Limited



Ilham Kadri
CEO, Solvay



Masaya Futamiya
Director-Chairman, Sompo Japan Insurance Inc.



Claudia Azevedo
CEO, Sonae



Annika Bresky
President and CEO, Stora Enso



Bertrand Camus
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



João Castello Branco
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné
CEO, Total



Alan Jope
CEO, Unilever



Eduardo Bartolomeo
CEO, VALE



Antoine Frérot
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli
Global CEO, Votorantim Cimentos



สิทธิมนุษยชน : หน้าทีของเราทุกคน

การดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กรธุรกิจทุกคน

เมื่อเดือนมิถุนายน 2562 ผมได้ร่วมลงนามร่วมกับผู้บริหารจากบริษัทชั้นนำของโลกกว่า 40 บริษัทจากนานาประเทศ สนับสนุนคำประกาศเจตนารมณ์ของ World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) เรียกร้องให้ผู้นำองค์กรธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญและส่งเสริมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อตอกย้ำความสำคัญและสร้างความตระหนักรู้ด้านประเด็นสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินธุรกิจ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรภาคธุรกิจทุกคน จากทุกภาคอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ

ภายหลังจากที่สหประชาชาติได้รับรองหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on

Business and Human Rights – UNGPs) เมื่อปี 2554 อันเป็นผลให้การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ กลายเป็นวาระสำคัญของโลกและได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ขณะเดียวกันรัฐบาลไทยก็ได้รับรองแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562 – 2565) เมื่อปี 2562 จึงนับได้ว่าประเด็นว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจและจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ

พัฒนาการดังกล่าวนับเป็นนิมิตหมายอันดีที่จะช่วยส่งเสริมให้ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่ความเข้มแข็งของสังคม เป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง อีกทั้งยังช่วยให้ไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี 2573 ด้วยภาคเอกชนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้มั่นใจได้ว่าการทำธุรกิจของแต่ละกิจการ ตั้งแต่ภายในองค์กรของตนเอง กิจกรรมต่างๆ ในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจขององค์กร ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อตกลง และมาตรฐานระหว่างประเทศ รวมถึงตามความคาดหวังของนักลงทุน ผู้บริโภคและสังคมโดยรวมในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนเพื่อ ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจแล้ว องค์กรธุรกิจต่างๆ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนแก่ผู้คนในสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบและใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ยึดมั่นในการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งในธุรกิจของเครือฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยสอดคล้องกับหลักปรัชญาสามประโยชน์ของเครือฯ ที่กล่าวถึง การพิจารณาถึงประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ก่อนที่จะพิจารณาถึงผลตอบแทนทางธุรกิจแก่บริษัทเป็นลำดับสุดท้าย ในทุกประเทศที่เครือฯ เข้าไปดำเนินกิจการ ภายใต้กรอบการสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความมุ่งมั่นส่งเสริมสิทธิในด้านต่าง ๆ อาทิ

การเข้าถึงสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ในราคายุติธรรม การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง รวมถึงสิทธิในการประกอบอาชีพ มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่ดี สถานที่ทำงาน ที่มีความปลอดภัยและมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคปราศจากการเลือกปฏิบัติ เก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าและคู่ค้าให้ปลอดภัย เป็นต้น

ขณะเดียวกัน องค์กรขนาดใหญ่เช่นบริษัท ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งมีพนักงานทั่วโลกรวมกัน ประมาณ 350,000 คน กระจายอยู่ใน 21 ประเทศ และเขตเศรษฐกิจ ยังมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในประเด็น สิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้นำและผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาท ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินธุรกิจ ของแต่ละกิจการ ขณะเดียวกัน เครือฯ ก็พร้อมจะ แบ่งปันองค์ความรู้ดังกล่าวแก่บุคคลทั่วไปด้วย

ผมหวังว่าคู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหาร (CEO Guide to Human Rights) ที่พัฒนาโดย WBCSD และบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ในฐานะ บริษัทสมาชิก WBCSD ได้สนับสนุนการจัดทำเป็น ภาษาไทยในครั้งนี้ จะช่วยให้ทั้งผู้นำธุรกิจ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนใน องค์กร และผู้สนใจทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจในถึง ประเด็นสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ การนำประเด็นว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนไป ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และพร้อมที่จะร่วมมือกัน ยกระดับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนใน ภาคธุรกิจไทยต่อไป



ผมขอเชิญชวนผู้นำธุรกิจทุกท่านใน ประเทศไทยให้ร่วมขับเคลื่อนวาระ สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ เพื่อความ เข้มแข็งของสังคมไทย สร้างรากฐาน ที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน



สุکشชัย เจริญวานนท์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน คือสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

ตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน (International Bills of Human Rights) และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization's Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) จำแนกหัวข้อสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้ ออกเป็นสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ส่วนหนึ่ง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อีกส่วนหนึ่ง

สิทธิมนุษยชนเหล่านี้รวมถึงสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมในที่ทำงาน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและความเชื่อโดยไม่ต้องกลัวการฟ้องกลับ สิทธิในความเป็นส่วนตัว และปราศจากการล่วงละเมิด ทำร้าย หรือเลือกปฏิบัติ อีกทั้งรวมถึงสิทธิในการมีมาตรฐานการครองชีพเหมาะสมกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและครอบครัว

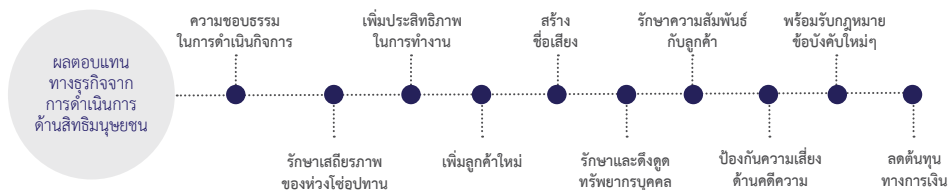
ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs) กำหนดความรับผิดชอบของภาคธุรกิจด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยหลักการนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและมีการนำไปพัฒนาเป็นกฎหมายระดับประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ การนำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการของบริษัทและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เป็นการป้องกันมิให้ธุรกิจสร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้คน สร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นโอกาสที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตคน

บริษัทที่ใส่ใจประเด็นทางสิทธิมนุษยชนแบบองค์รวมในสถานที่ทำงานและห่วงโซ่มูลค่า จะสามารถสร้างความแตกต่างในชีวิตของผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้พ้นจากความยากจนจากการถูกเลือกปฏิบัติ และจากการถูกละเมิดสิทธิ เป็นต้น

การส่งเสริมให้เกิดสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึงนี้ยังเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งของภาคธุรกิจในการขับเคลื่อน SDGs อีกด้วย



การบังคับย้ายชุมชน

มลพิษทางน้ำ

ค่าใช้จ่ายในการหางาน

ยึดหนังสือเดินทาง

บังคับใช้แรงงาน

แรงงานเด็ก

การเหยียดเพศ

การทำร้าย

การเลือกปฏิบัติ

จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควร

แรงงานทาสสมัยใหม่

การใช้กำลังเกินกว่าเหตุ

การเอารัดเอาเปรียบ

และการแสวงประโยชน์โดยมิชอบ

สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

การมีส่วนร่วมกับชุมชน

เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

กำหนดทางเลือกด้วยตนเอง

ความเป็นส่วนตัว

ความหลากหลาย

การเคารพซึ่งกันและกัน

สุขภาพและความปลอดภัย

การมีส่วนร่วม และ
ยอมรับความแตกต่าง

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ความเสมอภาคทางเพศ

ค่าแรงที่เป็นธรรม

กระบวนการการพิจารณาคดี
อย่างเป็นธรรม

การศึกษาสิทธิต่อที่ดินทำกิน

การร่วมเจรจาต่อรอง

เสรีภาพในการสมาคม และการรวมกลุ่ม

ค่าแรงที่เพียงพอสำหรับ
ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ

สิทธิเด็ก

การมอบอำนาจให้ตัดสินใจ
การสร้างศักยภาพ

เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและการเดินทาง

การเคารพสิทธิมนุษยชน
ถือเป็นโอกาส
สร้างความเปลี่ยนแปลง
ในชีวิตของทุกคน

หลักสามประการของ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

คุ้มครอง

รัฐมีหน้าที่คุ้มครองประชาชนจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบุคคลอื่นหรือองค์กร รวมถึงองค์กรภาคธุรกิจ

รัฐจะต้องป้องกัน สืบสวน ลงโทษ และเยียวยาผลของการกระทำที่ไม่ชอบ โดยใช้ นโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และการพิจารณาตัดสินคดี ที่มีประสิทธิภาพ

เคารพ

ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจต้องแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของบริษัท รวมถึงผลกระทบอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

เยียวยา

ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องสามารถเข้าถึงกลไกการเยียวยา

ภาครัฐและภาคเอกชน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงกระบวนการเยียวยา ในกรณีเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน มีขอบเขตดังนี้:

- การดำเนินกิจการของตนเอง รวมถึงกิจการร่วมค้า และพันธมิตรทางธุรกิจที่ร่วมดำเนินกิจการด้วยกันในรูปแบบอื่น ๆ
- ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ตลอดห่วงโซ่มูลค่า ได้แก่ คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้กระจายสินค้า และลูกค้ากลุ่มธุรกิจ



การเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เป็นแนวทางหนึ่งที่เราสามารถสร้างคุณค่าและพันธกิจขององค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เราตั้งใจจะสร้างสิ่งดีๆ แก่สังคมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน นำไปสู่การกำหนดให้กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายบริษัท และมาตรฐานการทำงานทั่วทั้งองค์กร และห่วงโซ่อุปทาน



Magdi Batato

Executive Vice President
& Head of Operations, Nestlé

ความคาดหวังต่อภาคธุรกิจ ในการปฏิบัติตามหลักการเคารพและเยียวยา*

นโยบาย

ให้คำมั่นสัญญา ที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน

ปลูกฝัง นโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ระบุ ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและที่ได้เกิดขึ้นจริง

แก้ไขปรับปรุง ตามผลการศึกษาที่พบจากการตรวจสอบ

ติดตาม ผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในด้านการป้องกัน
และบรรเทาผลกระทบ

สื่อสาร ผลการดำเนินงานของบริษัท

การเยียวยา

จัดตั้ง กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่ใช้งานได้จริงในระดับปฏิบัติการ

จัดให้มี กระบวนการเยียวยาหรือให้ความร่วมมือ
กับกระบวนการเยียวยา

สร้างการมีส่วนร่วม

กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้วยการปรึกษาหารือ
แลกเปลี่ยนความเห็น
อย่างโปร่งใส
ตลอดกระบวนการ

*ดัดแปลงจาก www.shiftproject.org/respect



ในฐานะบริษัทที่มีธุรกิจครอบคลุม
หลายอุตสาหกรรมทั่วโลก LDC ตระหนักถึง
ความท้าทายด้านความยั่งยืนที่ซับซ้อน
ในห่วงโซ่อุปทานภาคการเกษตร ซึ่งรวมถึง
การเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย เรานำหลักการ
ที่แสดงไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท
(Group Code of Conduct) ไปฝึกอบรม
พนักงานของเราเองให้ปฏิบัติตนอย่างมี
ความรับผิดชอบในขอบเขตธุรกิจที่เราควบคุมได้
รวมถึงการโน้มน้าวพันธมิตรทางธุรกิจของเรา
ให้ยึดถือแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน
เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ดีตลอด
ห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่ผู้ผลิตจนถึงผู้บริโภค

Michael Gelchie
CEO, LDC



รับรู้และเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทสามารถก่อให้เกิดผลกระทบ
ด้านสิทธิมนุษยชนทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
ในทุกช่วงของห่วงโซ่คุณค่า การรับรู้และ
แสดงให้เห็นถึงผลกระทบเหล่านี้เป็นพื้นฐาน
ของการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ทุกอุตสาหกรรมและทุกบริษัทมีความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน ภาพนี้แสดง
ให้เห็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่พบบ่อย
ในอุตสาหกรรม 4 กลุ่ม



*หมายเหตุ : ภาคการสกัดทรัพยากรจากแหล่งธรรมชาติ (Extractive Industries) หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำหรือสกัด
ทรัพยากรจากแหล่งธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ เช่น การขุดเจาะปิโตรเลียม ทำเหมืองแร่ ประมง ป่าไม้

เมื่อ ค.ศ. 2014 Stora Enso ประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมทั้งบริษัท และจัดทำแผนดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับกิจการทั่วโลก ทำให้ Stora Enso กลายเป็นบริษัทแรกๆ ของโลกที่รายงานผลการประเมินและความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่อสาธารณชน

หลังจากนั้น Stora Enso ได้ระบุประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน 8 ประเด็น ที่บริษัทจะให้ความสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร



เราทำงานหนักเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนจนสำเร็จ ปัจจุบัน เราตัดสินใจในประเด็นหลักๆ ด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้เลนส์เดียวกันทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคใด

Karl-Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



เมื่อ ค.ศ. 2018 Eni ตัดสินใจที่จะระบุคำมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนในการเนินการของบริษัทไว้ในเอกสารฉบับเดียว พนักงานจากหลายฝ่ายมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย และผู้เชี่ยวชาญ ได้ร่วมมือกันจัดทำแถลงการณ์ของบริษัทเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน แถลงการณ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติ

โดยคณะกรรมการของ Eni
เมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 2018



แถลงการณ์ของ Eni เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญต่อกิจการของบริษัท และนับเป็นเหตุการณ์สำคัญของ Eni เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานธุรกิจและสิทธิมนุษยชนที่สูงยิ่งขึ้น

Claudio Descalzi
CEO, Eni



เมื่อ ค.ศ. 2018 หลังจากการประเมินเรื่องสิทธิมนุษยชนระดับบริษัทแล้ว Firmenich ได้จัดทำแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมธุรกิจทั่วโลกอย่างรอบด้าน เพื่อให้แน่ใจว่า มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในแผนการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ จากคำมั่นเรื่องความหลากหลาย และการเปิดกว้าง ปีที่แล้ว Firmenich กลายเป็นบริษัทที่เจ็ดของโลก และบริษัทแรกในภาคธุรกิจนี้ ที่ได้รับการรับรองระดับโลกโดย EDGE ซึ่งเป็นผู้นำด้านการรับรองมาตรฐานเรื่องนี้ ว่าเป็นนายจ้างที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ



การสร้างความมั่นใจในที่ทำงานที่หลากหลายและเปิดกว้างเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ Firmenich เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความสามารถในการสร้างความแตกต่าง ทั้งในธุรกิจและสังคม เนื่องจากทีมงานที่มีความหลากหลายมักจะสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าอยู่เสมอ

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich



แรงขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ ที่มากกว่าการทำตามกฎระเบียบ

ขอบเขตของเนื้อหาและประเด็น
ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
ได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อันเป็น
ผลมาจากพัฒนาการในด้านต่างๆ
ที่ผลักดันให้ธุรกิจต้องดำเนินการ
ในเรื่องนี้ ให้มากกว่าแค่การปฏิบัติตาม
มาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น

พัฒนาการ 4 ด้าน ที่ผู้นำองค์กรธุรกิจ
ควรสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่

กฎเกณฑ์
ได้เปลี่ยน
ความคาดหวังให้
กลายเป็นข้อบังคับ

ประชาชนสนใจเรื่องเหล่านี้
อย่างมาก

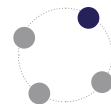


ความคาดหวัง
ของนักลงทุน สูงขึ้น

สังคมคอยสอดส่อง

ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ

ประชาชนในใจเรื่องนี้ อย่างมาก



การเคารพสิทธิมนุษยชน
ทำให้บริษัทสามารถดำเนินการ
ได้ตามวัตถุประสงค์และ
ค่านิยมองค์กร สร้าง
ความน่าเชื่อถือ และเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์กับทั้งลูกค้า พนักงาน
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ข้อมูลและตัวอย่างการละเมิดสิทธิมนุษยชน
จำนวนมากขึ้น** Alliance 8.7 และ Global
Slavery Index ได้เผยแพร่ประมาณการของการ
บังคับใช้แรงงานและการใช้แรงงานเด็กระดับโลก
ดัชนีดังกล่าวระบุ ประเทศที่บริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี
ความเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานในกระบวนการผลิต
มากที่สุด

**ข้อมูลเหล่านี้ รวมทั้งตัวอย่างของกรณี
ที่ได้เกิดขึ้นจริง กำลังปรากฏบนสื่อ
กระแสหลัก** ผู้บริโภค พนักงาน พนักงานที่อาจจะ
มาร่วมงานในอนาคต นักลงทุน และรัฐบาล
รับทราบได้ ดังเช่นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
ตกเป็นข่าวใหญ่จากกรณีอาคาร Rana Plaza ใน
บังกลาเทศกลุ่มและมีผู้เสียชีวิตกว่า 1,100 คน

สำนักข่าว Associated Press ได้รับรางวัล
Pulitzer จากการรายงานข่าวเรื่องการบังคับใช้
แรงงานอุตสาหกรรมประมงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการเผยแพร่ทั้งใน
The Guardian และ The New York Times
เช่นกัน การเคลื่อนไหว #metoo ส่งผลกระทบต่อ
บริษัทและผู้บริหารในหลากหลายอุตสาหกรรม
นอกจากนี้ เรื่องอื้อฉาวที่เกี่ยวข้องกับการละเมิด
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค ทำให้ประชาชน
ไม่พอใจกับพฤติกรรมของบริษัทในธุรกิจดิจิทัล
หลายราย

**สังคมตั้งความคาดหวังที่สูงขึ้นจากบริษัท
และผู้บริหาร** รายงาน Edelman's 2019 Trust
Barometer แสดงให้เห็นว่าประมาณสามในสี่
ของคนในทุกกลุ่มอายุคาดหวังให้ CEO รายงาน
วัตถุประสงค์ของบริษัทและการสร้างคุณค่าต่อสังคม
ส่วนรวมด้วยตนเอง

การตัดสินใจของบริษัท Natura ในการเข้าซื้อ
Aesop แบรินต์สินค้าความงามที่มีกระบวนการ
ผลิตที่มีจริยธรรม ของออสเตรเลียเมื่อปี ค.ศ. 2013
และ The Body Shop เมื่อปี ค.ศ. 2017 เกิดจาก
การที่ทั้ง 3 บริษัทมีจุดหมายและพันธกิจเดียวกัน
ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
โดย Natura จะใช้พลังของทั้ง 3 แบรินต์
เพื่อตอบสนองลูกค้าทั่วโลกที่สนับสนุนพันธกิจ
ของบริษัท และร่วมแก้ไขปัญหาล้างแควตลอม
และสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

สังคมคอยสอดส่อง ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ



การสื่อสารผลงาน
ความก้าวหน้า หรือแม้แต่
ความท้าทายด้านสิทธิ
มนุษยชนของบริษัท
จะเสริมสร้างและรักษา
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ลูกค้าที่เป็นองค์กรธุรกิจใส่ใจมากขึ้นว่า
วัตถุดิบหรือสินค้าที่พวกเขาซื้อนั้น

ผ่านการผลิตอย่างไรบ้าง หลายบริษัท
ผลักดันนโยบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุม
ทั้งห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งหมายความว่า บริษัทซึ่งทำ
ธุรกิจกับบริษัทอื่นต้องผ่านมาตรฐานใหม่เหล่านี้
มีฉะนั้น อาจเสี่ยงที่จะถูกตัดความสัมพันธ์
ในฐานะลูกค้า

ในขณะเดียวกัน บริษัทขนาดใหญ่
มีข้อกำหนดในการประเมินพันธมิตรทาง
ธุรกิจและลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในเรื่องการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน การเคารพ
สิทธิมนุษยชนกำลังกลายเป็นเงื่อนไขหลัก
ในการเข้าถึงตลาด



ในฐานะที่กลุ่ม EDF เป็นกลุ่มธุรกิจ
ขนาดใหญ่ และดำเนินกิจการทั่วโลก
เราตั้งใจและมีความรับผิดชอบที่จะ
ปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสร้าง
ตำแหน่งงานที่ดีให้เป็นบรรทัดฐาน
โดยเราต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่าง
และสื่อสารความคาดหวังของเราไปสู่ลูกค้า
ผู้รับเหมาช่วง และพันธมิตรทางธุรกิจ
ให้เขาเหล่านั้นมุ่งมั่นปฏิบัติตาม
มาตรฐานที่ดีไปด้วยกัน

Jean-Bernard Levy
CEO, EDF



ความคาดหวังของนักลงทุนสูงขึ้น



บริษัทที่เปิดนโยบาย
ด้านสิทธิมนุษยชนจะเห็น
โอกาสในการเข้าถึง
แหล่งเงินทุนเพิ่มขึ้น และ
ต้นทุนในการใช้แหล่ง
เงินทุนลดลง

การปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนกระทบ

ผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัท

ในอดีต ข้อผิดพลาดในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน อาจทำลายชื่อเสียง ทำให้ถูกฟ้องร้อง ราคาลดลง รวมถึงการถูกยกเลิกโครงการที่กำลังดำเนินงานอยู่ แต่การดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเชิงรุกจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ [Boston Consulting Group ได้ศึกษาจากบริษัทต่างๆ กว่า 300 แห่ง](#)

พบว่าการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท มีผลต่อมูลค่าและกำไรของบริษัท

หน่วยงานจัดอันดับกำลังผนวก
ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเข้า
ในการจัดอันดับความยั่งยืน เช่น การประเมิน
ของ RobecoSAM ที่ใช้คัดเลือกรบริษัทสำหรับ
[Dow Jones Sustainability Index \(DJSI\)](#)
มีเกณฑ์ที่อ้างอิงตามหลักการของ UNGPs

นักลงทุนกำลังรวมตัวกันเพื่อให้เห็น
พวกเขามีน้ำหนักมากขึ้น นักลงทุนกว่า 85 ราย
ซึ่งบริหารจัดการสินทรัพย์มูลค่ากว่า 5 ล้านล้าน
เหรียญสหรัฐ ได้รับรอง [กรอบการรายงาน UNGP](#)
และ [Corporate Human Rights Benchmark](#)
ซึ่งเป็นการจัดอันดับสาธารณะที่ไม่มีค่าใช้จ่าย
นอกจากนี้ [The Workforce Disclosure Initiative](#)
ที่มีแนวความคิดคล้ายกัน ได้รับการสนับสนุน
จากนักลงทุน 110 รายซึ่งบริหารจัดการสินทรัพย์
มูลค่ากว่า 13 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ

นักลงทุนกำลังพิจารณาผนวกผล
การดำเนินงานของบริษัท เข้าไปในต้นทุน
ทางการเงิน บริษัทต่าง ๆ อาทิ Danone, EDF,
Olam, Phillips, Royal DSM และ Stora Enso
สามารถต่อรองวงเงินสินเชื่อ โดยมีเงื่อนไขที่ขึ้นอยู่กับ
กับผลการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และ/
หรือ การกำกับดูแลกิจการของบริษัท

เมื่อปี ค.ศ. 2017 ธนาคาร BNP Paribas
ได้เพิ่มคุณลักษณะใหม่แก่โปรแกรมที่ใช้ทำ
ความรู้จักลูกค้า (Know Your Customer Tool)
โดยสามารถใช้ค้นหาความเสี่ยงในการละเมิด
สิทธิมนุษยชน ก่อนที่จะร่วมงานกับลูกค้าใหม่
รวมถึงทบทวนผลงานของลูกค้าปัจจุบัน
ดังกรณีของบริษัทหนึ่งที่ถูกล่ามไหว่า
มีการบังคับใช้แรงงานในเอเชีย หลังจากทีธนาคาร
พยายามหารือกับลูกค้าหลายรอบ
แต่ไม่ประสบความสำเร็จ ธนาคารจึงต้อง
ระงับวงเงินสินเชื่อของลูกค้าดังกล่าว



กฎเกณฑ์ ได้เปลี่ยนความคาดหวังให้กลายเป็นข้อบังคับ

บริษัทที่เริ่มดำเนินการตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UNGPs) แล้ว จัดเป็นองค์กรชั้นนำในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

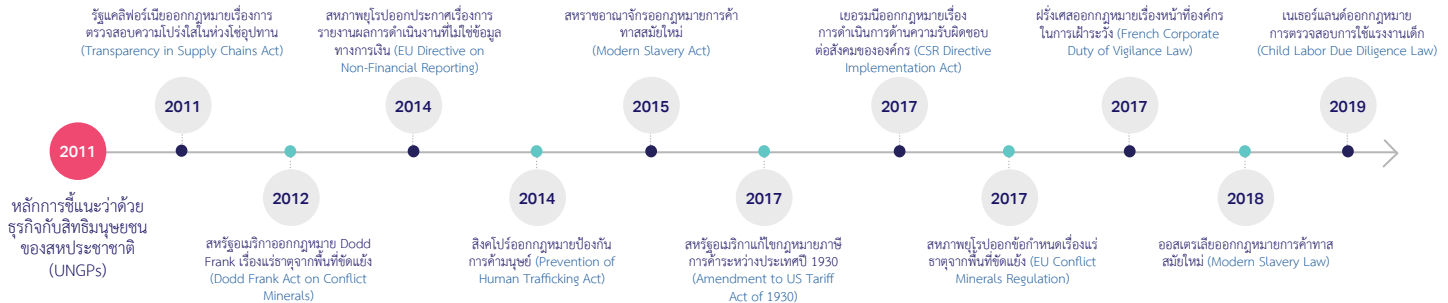
แนวปฏิบัติกำลังเปลี่ยนเป็นกฎเกณฑ์ผ่านการผลิตรายงานที่รัดกุมยิ่งขึ้น ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และ

สหรัฐอเมริกา ได้ออกกฎหมาย ว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและด้านการตรวจสอบรอบด้าน โดยคาดว่าจะมีกฎหมายเพิ่มเติม จากการที่ปัจจุบันมี 33 ประเทศที่กำลังจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตาม UNGPs

ปัจจุบันขอบเขตของกฎหมายครอบคลุมมากกว่าการบังคับให้จัดทำรายงาน กฎหมายฉบับล่าสุดเริ่มกำหนดให้บริษัทจัดทำแผนและกระบวนการทำงานที่จะตรวจสอบเรื่องสิทธิมนุษยชนและรายงานทั้งการดำเนินงานและการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าว

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับใหม่ ๆ ยังมีการกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทตามกฎหมายในกรณีที่ไม่สามารถแสดงว่า ได้ตรวจสอบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอ

คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ กำลังหารือสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ถึงแม้ว่าการเจรจาดังกล่าวยังไม่ได้ข้อยุติ แต่อาจถูกนับเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งว่า โลกได้เข้าสู่ยุคของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจในด้านที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแล้ว





Michelin เป็นผู้บุกเบิกตั้งแต่ต้น
ในการจัดทำโครงการและ
สภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนา
ความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น
 อีกทั้งยังกำหนดให้สิทธิมนุษยชน
เป็นหัวใจของการดำเนินกิจการใน
ทุกประเทศทั่วโลก ไม่ว่าจะเกี่ยวกับ
พนักงาน ชุมชนท้องถิ่น ลูกค้า
 รวมถึงบุคคลทั่วไป การเคารพสิทธิ
มนุษยชน จึงนับว่าเป็น
ส่วนหนึ่งของดีเอ็นเอ
ของ Michelin

Florent Menegaux
CEO, Michelin



ขณะที่ธุรกิจเราปรับเปลี่ยนเร็วขึ้น
เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องยึดมั่นกับ
การดำเนินธุรกิจในทิศทางที่ถูกต้อง
ซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเคารพและ
ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเป็นเรื่อง
ที่ Unilever ยึดถือมาอย่างหนักแน่น
โดยผมเห็นว่า เรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกัน
รับผิดชอบ ทั้งผู้ที่ทำงานที่ Unilever
และทำงานร่วมกับเรา ทั้งนี้ เพื่อให้
เราแน่ใจได้ว่านอกจากเราจะรักษา
มาตรฐานไว้แล้ว เรายังสามารถ
ยกระดับการดำเนินงานของเรา
ได้อย่างต่อเนื่อง

Alan Jope
CEO, Unilever



พันธกิจของ Veolia คือ
การร่วมพัฒนาให้มนุษย์
มีความก้าวหน้าผ่านการบริการ
ด้านสิ่งแวดล้อม ผมสนับสนุน
ให้ทุกคนร่วมกับเรา ในความมุ่งมั่น
ที่จะบรรลุ SDGs โดยยึดถือ
การเคารพสิทธิมนุษยชน
เป็นแนวทางชั้นนำ
ในการปฏิบัติ

Antoine Frérot
CEO, Veolia



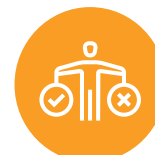
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ สำหรับ CEO

CEO สามารถผลักดันการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรของท่าน และขยายผลออกไปสู่ภายนอกองค์กรได้หลายวิธี



รับรู้

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดสำหรับบริษัท



เป็นผู้นำ

การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง



พูดคุย และมีส่วนร่วม

อย่างโปร่งใสกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ร่วมมือ

ในลักษณะที่อาจจะแตกต่างกันไปจากรูปแบบที่คุ้นเคย



รับรู้ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดสำหรับบริษัท

มาตรฐานระหว่างประเทศต่างเรียกร้องให้บริษัท จัดลำดับความสำคัญโดยให้ใส่ใจกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงที่สุดต่อ ประชาชนและสังคมก่อน

โดยทั่วไป ประเด็นเหล่านี้มักเป็นความเสี่ยงที่สำคัญ ที่สุดต่อการดำเนินธุรกิจอยู่แล้ว

- **วิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงต่อประชาชน และสังคม รวมถึงประเมินความรุนแรงของผลกระทบ** โดยเฉพาะการรับฟังผลกระทบซึ่ง อาจเกิดขึ้นจากสินค้าและบริการของบริษัท การ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และภายใน ห่วงโซ่อุปทาน
- **ติดตามประเด็นสำคัญที่อาจพัฒนา กลายเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน** โดย อาจพิจารณาในแง่ของความเสี่ยงเฉพาะของ อุตสาหกรรม (อาทิ ห่วงโซ่อุปทานของแร่ โคลบอลท์ ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ และแบตเตอรี่รถไฟฟ้า) หรือ ตามระดับความสนใจของสาธารณชน (อาทิ การเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศ #metoo)
- **เตรียมพร้อมที่จะรายงาน** ความท้าทายของ บริษัท และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านสิทธิมนุษยชนต่อภายนอกอย่างต่อเนื่อง



ผมคิดว่ามันเป็นหน้าที่ของผมใน การไปเยี่ยมชม โครงการ Symrise Lighthouse เพื่อไปเห็นและ ทำความเข้าใจด้วยตัวเองว่า เราจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนที่ร่วมทำงานกับเรา ตั้งแต่ต้นทางของห่วงโซ่อุปทาน ของเราได้อย่างไร



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise

ดร. Heinz-Jürgen Bertram ในฐานะ CEO ของบริษัท Symrise ได้สนับสนุนอย่างเต็มที่ ให้ Symrise ได้ร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของ เกษตรกรผู้ผลิตวานิลลาเกรดดีในมาดากัสการ์ อย่างต่อเนื่องมาหลายปี บริษัทพัฒนาต่อยอดจาก ภูมิปัญญาของเกษตรกรในพื้นที่ และพัฒนา สภาพความเป็นอยู่ของเกษตรกรในหลากหลายด้าน โดยมีหลักการพื้นฐาน คือ บริษัทมุ่งที่จะดำเนินงาน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยเกษตรกรและบริษัทต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน จากความร่วมมือดังกล่าว



เป็นผู้นำ การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

ความเป็นผู้นำของ CEO จำเป็นอย่างมากในการ ผลักดันให้คนทั่วทั้งองค์กรตระหนักว่า ต้องเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง และ ประเด็นดังกล่าวต้องถูกปลูกฝังเป็นวัฒนธรรม องค์กร โดยดำเนินงานเพื่อให้คนในองค์กร ได้เห็นผลงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนในฐานะ ผู้นำ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ

- **สื่อสารข้อความด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจนและไม่คลุมเครือ ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรทราบ** ตั้งแต่ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ไปจนถึงฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาด เพื่อให้รับรู้วิสัยทัศน์ที่ตรงกัน
- **ให้อำนาจในการกำหนดความคาดหวังอย่างชัดเจน** ในการดำเนินธุรกิจ กับพันธมิตรทางการค้า ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน
- **กำหนดเป้าประสงค์ด้านการดำเนินงานให้แรงจูงใจและจัดสรรทรัพยากร** ที่พนักงานควรมีเพื่อให้สามารถบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรึกษาหารือกับพนักงานในประเด็นเหล่านี้ได้อย่างเปิดเผย



ผมขอใช้โอกาสนี้ เพื่อเชิญชวนให้ทุกท่านลองพิจารณาจากความรับผิดชอบของท่าน ว่าได้เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของท่านแล้วหรือยัง



Toshiaki Higashihara
President and CEO, Hitachi
ส่วนหนึ่งของประกาศเรื่องสิทธิมนุษยชนประจำปี วันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 2018

ตั้งแต่ ค.ศ. 2014 ในวันที่ 10 ธันวาคมของทุกปี ซึ่งเป็นวันสิทธิมนุษยชนสากล นาย Toshiaki Higashihara President และ CEO ของ Hitachi ได้เผยแพร่ประกาศเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ให้กับผู้บริหารและพนักงานของ Hitachi และบริษัทในเครือ โดยเมื่อปี ค.ศ. 2015 ผู้บริหารและพนักงานกว่า 258,000 คนทั้งในญี่ปุ่น และพื้นที่ปฏิบัติงานนอกญี่ปุ่น ได้รับอีเมลข้อความดังกล่าว ซึ่งระบุแนวโน้มพัฒนาการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับโลก นโยบายและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของ Hitachi และเน้นย้ำว่าพนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดกระบวนการทำงาน



พูดคุย และมีส่วนร่วม อย่างโปร่งใสกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คนทั่วไปมักคาดหวังให้ CEO สื่อสารเป้าประสงค์ และผลกระทบของการดำเนินธุรกิจอย่างชัดเจน โดยประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนก็จัดเป็นหนึ่งในหัวข้อที่ถูกคาดหวังให้มีการสื่อสารมากที่สุด

- แสดงให้เห็นว่าบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อชุมชนและสังคม โดยตระหนักอยู่เสมอเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เตรียมความพร้อม และเต็มใจที่จะดำเนินการทันที
- รับฟังโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทของท่าน เพื่อเข้าใจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเข้าใจว่าการตัดสินใจหรือการดำเนินงานของบริษัทที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนั้นอย่างไร
- สื่อสารหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักลงทุน บริษัทที่เทียบเคียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ



ผมรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้พูดใน UN Forum on Business and Human Rights เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของ Total การมีภาคเอกชน “มาร่วม” นับว่าสำคัญมากสำหรับการสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนในระดับโลก!



Patrick Pouyanné
CEO, Total

UN Forum on Business and Human Rights เป็นการประชุมประจำปีด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่ใหญ่ที่สุด มีผู้เข้าร่วมกว่า 2,000 คน จากภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม หน่วยงานในระบบสหประชาชาติ นักวิชาการ และสื่อมวลชน และเมื่อปี ค.ศ. 2018 ในโอกาสการเฉลิมฉลองครบรอบ 70 ปี ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) นาย Patrick Pouyanné CEO ของ Total ได้กล่าวถ้อยแถลงในพิธีเปิดการประชุมประจำปีดังกล่าว โดยนับเป็น CEO เพียงไม่กี่ท่านจากบริษัทข้ามชาติที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมการประชุม



ร่วมมือ ในลักษณะที่อาจจะแตกต่างไปจากรูปแบบที่คุ้นเคย

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนหลายประเด็น เป็นข้อท้าทายเฉพาะของพื้นที่ และในบางประเด็นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีความซับซ้อน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นต้องใช้ความสามารถและสมรรถนะที่หลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ และหลังจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง ในการแก้ไขปัญหา

- **พูดคุยและแลกเปลี่ยนกับ CEO** บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อรวมพลังที่จำเป็นในการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจตลอดห่วงโซ่อุปทานในระดับอุตสาหกรรม
- **จัดให้มีการปรึกษาหารือ และสร้างพันธมิตรร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศที่ไม่ใช่ภาครัฐ และภาคประชาสังคม
- **ให้แรงจูงใจกับทีมของท่าน** ให้คิดถึงต้นตอของปัญหาและพัฒนาความร่วมมือเฉพาะด้านเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาเรื้อรัง

ในปี 2561 CEO ของ BP, Equinor, Shell และ Total ประกาศการจัดตั้งกรอบการดำเนินงานร่วมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าในอุตสาหกรรมพลังงาน ความร่วมมือดังกล่าวได้สร้างระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดยประมาณของสมาชิก แพลตฟอร์มนี้ประกอบด้วย คณะผู้ตรวจประเมินอิสระ ที่ประเมินคู่ค้าว่าดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันหรือไม่ และนำผลการประเมินมาเผยแพร่แก่สมาชิกเพื่อสร้างความเข้าใจถึงความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความร่วมมือในกรณีที่ต้องมีมาตรการร่วมกัน



เราเชื่อว่าความร่วมมือนี้จะให้ประโยชน์กับพันธมิตรทุกองค์กร โดยการผลักดันให้องค์กรมีความคาดหวังร่วมกันเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน และการส่งเสริมศักยภาพของเราในการประเมินและบรรเทาความเสี่ยงการค้าทาสสมัยใหม่ในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมของเรา

Bernard Looney
CEO, BP



ในฐานะผู้นำตลาด เราแสดงความรับผิดชอบ โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี คนที่ทำงานให้เราไม่ควรต้องจ่ายเงินเพื่อให้ได้ทำงานที่มีคุณค่า

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org และ Vodafone ได้ร่วมกันจัดตั้ง Tech Against Trafficking Initiative เพื่อรวบรวมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมความสามารถในการเข้าถึงผู้บริโภคทั่วโลก เพื่อสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันเพื่อช่วยป้องกันและเปิดโปงการค้ามนุษย์ รวมถึงการสร้างศักยภาพให้กับผู้เสียหาย ซึ่งการค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้คนกว่า 40 ล้านคนทั่วโลก และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความร่วมมือดังกล่าวส่งผลให้บริษัท และผู้เชี่ยวชาญด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ทั่วโลก สามารถระบุและเสาะหาโอกาสในการพัฒนาและขยายการใช้เทคโนโลยีที่มีศักยภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหานี้



การค้ามนุษย์เป็นประเด็นที่ซับซ้อน ซึ่งไม่มีองค์กรใดสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เพียงลำพัง นี่คือการที่เราร่วมมือกับบริษัทในภาคธุรกิจเทคโนโลยีในประเด็นนี้ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงต่อชีวิตของทุกคน

Philip Jansen
CEO, BT



Microsoft ทำงานร่วมมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากเทคโนโลยี และการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของเราทุกวันทั่วโลก แต่ความมุ่งมั่นของเราไม่หยุดแค่นั้น เรามุ่งขับเคลื่อนพลังของเทคโนโลยีของเรา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคน พร้อมส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี สนับสนุนการเคารพหลักกฎหมาย และสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและภาครัฐในทุกพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน

Brad Smith
President,
Microsoft Corporation



ห่วงโซ่อุปทานที่ปลอดภัย มีความรับผิดชอบ และยั่งยืน ต้องเคารพสิทธิมนุษยชนและประชาชน เราดำเนินงานร่วมกันในระดับอุตสาหกรรม ร่วมกับชุมชน ภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเพิ่มรายได้ และสร้างความมั่นใจว่าทั้งเด็กและผู้ใหญ่ได้รับทุกโอกาสที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้า

David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill





ทุกคนมีสิทธิที่จะมีชีวิตที่มีเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจในการตรวจสอบประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ดีในการเคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งในกิจการของเราเอง และตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เราต้องร่วมกันเป็นผู้นำบนเส้นทางสู่อนาคตที่ยั่งยืน

Peter Vanacker
President and CEO, Nestle



การดำเนินธุรกิจโดยรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพสิทธิมนุษยชน ถือเป็นเนื้อเดียวกันกับวัฒนธรรมองค์กรของ Givaudan เราถือว่าหลักการเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการลงมือทำจริงผ่านการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสดูตรวจสอบได้



Gilles Andrier
Chairman and CEO, Cargill





Novartis มุ่งมั่นค้นคว้าพัฒนานวัตกรรม
ยารักษาโรค ในแต่ละปี ยาของเราช่วยเหลือ
ผู้ป่วยกว่า 8 ร้อยล้านคนทั่วโลก
เรามีเป้าหมายที่จะยกระดับคุณภาพชีวิต
ของคนให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เราถือว่าการเคารพ
สิทธิมนุษยชนเป็นมากกว่าความรับผิดชอบต่อ
ทางจริยธรรมที่ควรปฏิบัติ มันเป็นหัวใจ
ของบทบาทหน้าที่ของเราที่มี
ต่อสังคม



Vas Narasimhan
Chief Executive Officer,
Novartis



การดำเนินธุรกิจโดยรับผิดชอบต่อสังคม
และเคารพสิทธิมนุษยชน ถือเป็นเนื้อเดียวกัน
กับวัฒนธรรมองค์กรของ Givaudan เราถือว่า
หลักการเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐาน
เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม
และเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการลงมือทำจริง
ผ่านการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส
ตรวจสอบได้



Peter Oosterveer
CEO, Arcadis



ผนึกกำลังกับ WBCSD เพื่อขับเคลื่อนร่วมกัน

WBCSD เชิญชวนให้บริษัทมาร่วมตัวกัน เพื่อแก้ปัญหาประเด็นด้านความยั่งยืนที่ซับซ้อน ซึ่งองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาคิดเพียงลำพัง กำหนดแนวทาง และช่วยกันสื่อสารผลการดำเนินงานของบริษัทชั้นนำให้ครอบคลุมกว้าง และขยายผลการดำเนินงานของภาคธุรกิจ



สร้างเครือข่ายกับบริษัทเทียบเคียงและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านความท้าทาย และต่อยอดจากแนวทางการแก้ปัญหาที่มีอยู่



ปลูกฝังสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อช่วยให้บรรลุ SDGs ได้



นำเสนอมุมมองด้านสิทธิมนุษยชนที่นำเชื่อถือ ในการหารือระดับมหภาค และในข้อริเริ่มใหม่ๆ ในระดับอุตสาหกรรม



สร้างการมีส่วนร่วมของผู้นำภาคธุรกิจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

เราร่วมมือกับสมาชิก
และพันธมิตรของเรา
เพื่อการดำเนินงาน
ด้านสิทธิมนุษยชน
ดังนี้

ร่วมมือกับเรา
เพื่อขับเคลื่อน
ความเป็นผู้นำ
ทางธุรกิจ
เพื่อสิทธิมนุษยชน



ติดตามข้อมูลข่าวสาร

Business and Human Rights Gateway ของ WBCSD เชื่อมโยงธุรกิจกับความเคลื่อนไหวในแวดวงสิทธิมนุษยชน โดยมีแหล่งอ้างอิง เครื่องมือ ข่าวและบทวิเคราะห์ ที่เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งจะช่วยให้คุณติดตามความเคลื่อนไหวในแวดวงธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

<https://humanrights.wbcd.org/>

Business & Human Rights Gateway

Home Welcome & Inviting (aka library members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

**WBCSD's Business and Human Rights Gateway:
Connecting companies with the dynamic human rights landscape**

WBCSD and Human Rights

- WBCSD's human rights project**
Find out more about our work around business and human rights.
- Mapping the Business and Human Rights Landscape**
Explore key developments across the space with our interactive tool.
- Putting People First**
The 2018 edition of our analysis of programs and priorities in corporate respect for human rights.
- The Human Rights Opportunity**
13 real life cases of business contributing to the SDGs by putting people first.
- Human Rights Reporting**
Insights from WBCSD's Reporting matters 2018 analysis of human rights reporting.



ผู้ประสานงานหลักของ WBCSD



Filippo Veglio
Managing Director, People & Society
veglio@wbcسد.org



Davide Fiedler
Manager, People & Society
fiedler@wbcسد.org



James Gomme
Director, People & Society
gomme@wbcسد.org

คู่มือเล่มนี้เป็นผลจากความร่วมมือของ WBCSD Secretariat และผู้บริหารของบริษัทสมาชิก และพันธมิตร จึงเป็นสิ่งยืนยันว่าคู่มือเล่มนี้สะท้อนความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ของ WBCSD และพันธมิตร อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือนี้ไม่ใช่การประกันว่าบริษัทสมาชิกและพันธมิตรของเราทุกองค์กร จะเห็นด้วยกับเนื้อหาในทุกประเด็นที่ตีพิมพ์ในคู่มือเล่มนี้

**World Business Council
for Sustainable Development**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Switzerland