

คู่มือสิทธิมนุษยชน สำหรับผู้บริหาร

CEO Guide to Human Rights

สารบัญ

คำประกาศเจตนารมณ์ สำหรับผู้นำองค์กรธุรกิจ	3
ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	6
รับรู้และเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	10
แรงขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ มากกว่าการทำตามกฎระเบียบ	12
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติสำหรับ CEO	18
ผนึกกำลังเพื่อขับเคลื่อนร่วมกัน	24

คำขอบคุณ: WBCSD อินิตีทีฟได้ร่วมมือกับ 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



คำประกาศเจตนารมณ์ สำหรับผู้นำองค์กรธุรกิจ

การดำเนินงานของธุรกิจเอกชน
อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
ได้ในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น
การปฏิบัติต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้บริโภค
พันธมิตรทางธุรกิจ หรือชุมชน

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าภาคธุรกิจมีหน้าที่
รับผิดชอบในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
ดังที่ได้กำหนดไว้ในหลักการ มาตรฐานสากล และ
กฎหมายต่างๆ ที่บริษัทต้องปฏิบัติตาม การปฏิบัติ
ตามมาตรฐานเหล่านี้จะช่วยลดความเสี่ยงจากการ
ที่ธุรกิจจะสร้างผลกระทบเชิงลบต่อคนอื่น อย่างไร
ก็ตาม หน้าที่ของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน
มีสาระสำคัญมากกว่าการงดเว้นการดำเนินการ
ที่เป็นโทษต่อผู้อื่น

การบริหารจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชนแบบ
เชิงรุก จะช่วยให้บริษัทสามารถเอาชนะอุปสรรค
สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจน
สร้างประโยชน์แก่ผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะ
กลุ่มเปราะบางที่สุด บริษัทควรให้ความสำคัญต่อ
ประเด็นสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดเป็นหนึ่งใน

หัวข้อหลักของแผนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
สังคมเองก็คาดหวังให้ CEO ของธุรกิจแสดง
ความเป็นผู้นำในเรื่องนี้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
อย่างมีเป้าหมาย สร้างผลกระทบที่ดีต่อผู้คนอย่าง
เป็นรูปธรรม

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

บริษัทที่บริหารโดย CEO ที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้
จะสามารถสร้างผลประกอบการที่ดี โดยการ
ลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและกฎระเบียบ
พร้อมกับปกป้องและเสริมสร้างชื่อเสียงและ
การยอมรับของบริษัท ช่วยให้บริษัทสามารถสรรหา
และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถได้ง่ายขึ้น
รวมถึงสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ

ลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประเด็นเหล่านี้ได้รับความสนใจ
จากนักลงทุนมากขึ้นในปัจจุบัน จึงส่งผลต่อมูลค่า
และต้นทุนทางการเงินของบริษัทอีกด้วย

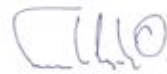
และที่สำคัญที่สุด ผู้นำธุรกิจเหล่านี้ได้ขับเคลื่อน
บริษัทของตนเองให้พัฒนาไปไกลกว่าเพียงแค่
การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตาม
กฎข้อบังคับเท่านั้น โดยมุ่งหน้าสร้างความ
เปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ที่แท้จริงต่อผู้คน
ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

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

คู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหารเล่มนี้ ประกอบด้วย
เนื้อหาการดำเนินงานของบริษัทต่างๆ ที่เคารพสิทธิมนุษยชน
รวมทั้งแนวปฏิบัติของธุรกิจที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ
มีผลการดำเนินงานในระดับแนวหน้า เราขอเชิญชวนองค์กร
ภาคธุรกิจทุกองค์กร มาร่วมแสดงพลัง ขับเคลื่อนความเป็น
ผู้นำในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนร่วมกับเรา



David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill

Fernando A. González Olivieri
CEO, CEMEX



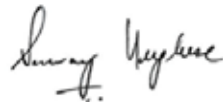

Keryn James
CEO, ERM




Steven Cahillane
Chairman & CEO, Kellogg's




Ian McIntosh
CEO, LDC

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




Suphachai Chearavanont
CEO, C.P. Group



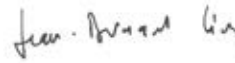

Masami Yamamoto
Director Chairman, Fujitsu




Andreas Eggenberg
Chairman, Masisa




Peter Bakker
President & CEO, WBCSD

Jean-Bernard Lévy
Chairman and CEO, EDF



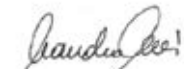

Toshiaki Higashihara
President & CEO, Hitachi, Ltd.



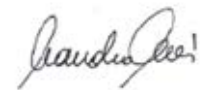

Brad Smith
President, Microsoft Corporation




Philip Jansen
CEO, BT

Claudio Descalzi
CEO, ENI

Sanjiv Puri
Managing Director, Chairman Corporate
Management Committee, ITC




Florent Menegaux
CEO, Michelin



Andrea Álvares
Chief Marketing, Innovation
& Sustainability Officer, Natura



Magdi Batato
Executive Vice President &
Head of Operations, Nestlé



Marco Tronchetti Provera
Executive Vice Chairman and
CEO, PIRELLI



Supattanapong Punmeechaow
CEO, PTT Global Chemical



Chansin Treenuchagron
President and CEO, PTT



PTT Public Company Limited

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Claudia Azevedo
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström,
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



Antoine Frérot
CEO, Veolia



ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน คือสิทธิและเสรีภาพ
ขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับ
โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

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

สิทธิมนุษยชนเหล่านี้รวมถึงสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติ
อย่างเหมาะสมในที่ทำงาน สิทธิในการแสดง
ความเห็นและความเชื่อโดยไม่ต้องกลัวการฟ้องกลับ
สิทธิในความเป็นส่วนตัว และปราศจากการ
ล่วงละเมิด ทำร้าย หรือเลือกปฏิบัติ อีกทั้งรวมถึง
ถึงสิทธิในการมีมาตรฐานการครองชีพเหมาะสม
กับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและ
ครอบครัว

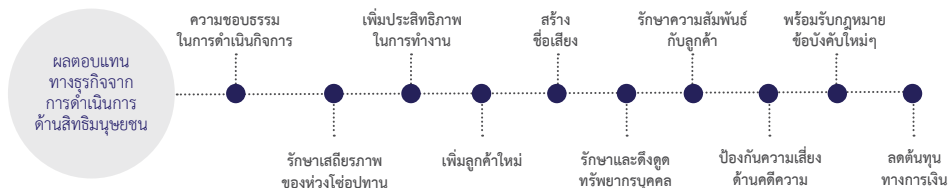
ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบ
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของ
สหประชาชาติ (UN Guiding Principles on
Business and Human Rights - UNGPs) กำหนด
ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจด้านการเคารพสิทธิ
มนุษยชน โดยหลักการนี้ได้รับการยอมรับอย่าง
กว้างขวางและมีการนำไปพัฒนาเป็นกฎหมายระดับ
ประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ การนำประเด็นด้านสิทธิ
มนุษยชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการ
ของบริษัทและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
เป็นการป้องกันมิให้ธุรกิจสร้างผลกระทบเชิงลบ
ต่อผู้คน สร้างความสัมพันธ์ที่นำเชื่อถือกับชุมชนและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นโอกาส
ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
ในชีวิตคน

บริษัทที่ใส่ใจประเด็นทางสิทธิมนุษยชน
แบบองค์รวมในสถานที่ทำงานและห่วงโซ่อุปทาน
จะสามารถสร้างความแตกต่างในชีวิตของผู้คน
จำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ไม่ว่าจะเป็น
การยกระดับคุณภาพชีวิตให้พ้นจากความยากจน
จากการถูกเลือกปฏิบัติ และจากการถูกละเมิดสิทธิ
เป็นต้น

การส่งเสริมให้เกิดสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึงนี้ยังเป็น
บทบาทที่สำคัญยิ่งของภาคธุรกิจในการขับเคลื่อน
SDGs อีกด้วย





หลักสามประการของ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

คุ้มครอง

รัฐมีหน้าที่คุ้มครองประชาชนจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลอื่นหรือองค์กร รวมถึงองค์กรภาคธุรกิจ

รัฐต้องป้องกัน สืบสวน ลงโทษ และเยียวยาผลของการกระทำที่ไม่ชอบ โดยใช้ นโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และการพิจารณาตัดสินคดี ที่มีประสิทธิภาพ

เคารพ

ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจต้องแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของบริษัท รวมถึงผลกระทบอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

เยียวยา

ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนต้องสามารถเข้าถึงกลไกการเยียวยา

ภาครัฐและภาคเอกชน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงกระบวนการเยียวยา ในกรณีเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน มีขอบเขตดังนี้:

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



การเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเป็นแนวทางหนึ่งที่เราสามารถสร้างคุณค่าและพันธกิจขององค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เราตั้งใจจะสร้างสิ่งดีๆ แก่สังคมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน นำไปสู่การกำหนดให้กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายบริษัท และมาตรฐานการทำงานทั่วทั้งองค์กร และห่วงโซ่อุปทาน



Magdi Batato

Executive Vice President
& Head of Operations, Nestlé

ความคาดหวังต่อภาคธุรกิจ ในการปฏิบัติตามหลักการเคารพและเยียวยา*

นโยบาย

ให้คำมั่นสัญญา ที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน
ปลูกฝัง นโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ระบุ ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและที่ได้เกิดขึ้นจริง
แก้ไขปรับปรุง ตามผลการตรวจสอบ
ติดตาม ผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในด้านการป้องกัน
และบรรเทาผลกระทบ
สื่อสาร ผลการดำเนินงานของบริษัท

การเยียวยา

จัดตั้ง กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่ใช้งานได้จริง
จัดให้มี กระบวนการเยียวยาหรือให้ความร่วมมือ
กับกระบวนการเยียวยา

สร้างการมีส่วนร่วม

กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้วยการปรึกษาหารือ
แลกเปลี่ยนความเห็น
อย่างโปร่งใสตลอด
กระบวนการ

*ดัดแปลงจาก www.shiftproject.org/respect



นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชน
ในฐานะนายจ้างแล้ว LDC ยังตระหนักถึง
ความท้าทายในห่วงโซ่อุปทานของ
ภาคการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย
เกษตรกรรายย่อยจำนวนมาก เราจึง
ต้องอาศัยเครื่องมือที่ช่วยเรารับมือ
กับความท้าทายนี้ ไม่ว่าจะเป็นจรรยา
บรรณธุรกิจ นโยบายที่ครอบคลุม
ประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้าน รวมถึง
การฝึกอบรมพนักงานของเราเองและ
คู่ค้า ให้สามารถปฏิบัติตามหลักสิทธิ
มนุษยชนได้



Ian McIntosh
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 แถลงการณ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการของ 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 กลายเป็นบริษัทที่เจ็ดของโลกและบริษัทแรกในภาคธุรกิจนี้ 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 ประเทศที่บริษัทมีผลกระทบที่มี
ความเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานในกระบวนการผลิต
มากที่สุด

**ข้อมูลเหล่านี้ รวมทั้งตัวอย่างของกรณี
ที่ได้เกิดขึ้นจริง กำลังปรากฏบนสื่อ**

กระแสหลัก ผู้บริโภค พนักงาน พนักงานที่อาจจะ
มาร่วมงานในอนาคต นักลงทุน และรัฐบาล
รับทราบได้ ดังเช่นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
ตกเป็นข่าวใหญ่จากกรณีอาคาร Rana Plaza ใน
บังกลาเทศล่มและมีผู้เสียชีวิตกว่า 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 แบนด์สินค้าความงามที่มีกระบวนการ
ผลิตที่มีจริยธรรม ของออสเตรเลียเมื่อปี ค.ศ. 2013
และ The Body Shop เมื่อปี ค.ศ. 2017 เกิดจาก
การที่ทั้ง 3 บริษัทมีจุดหมายและพันธกิจเดียวกัน
ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
โดย Natura จะใช้พลังของทั้ง 3 แบนด์
เพื่อตอบสนองลูกค้าทั่วโลกที่สนับสนุนพันธกิจ
ของบริษัท และร่วมแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
และสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

สังคมคอยสอดส่อง ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ



การสื่อสารผลงาน
ความก้าวหน้า หรือแม้แต่
ความท้าทายด้านสิทธิ
มนุษยชนของบริษัท
จะเสริมสร้างและรักษา
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ลูกค้าที่เป็นองค์กรธุรกิจใส่ใจมากขึ้นว่า
วัตถุดิบหรือสินค้าที่พวกเขาซื้อนั้น

ผ่านการผลิตอย่างไรบ้าง หลายบริษัท
ผลักดันนโยบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุม
ทั้งห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งหมายความว่า บริษัทซึ่งทำ
ธุรกิจกับบริษัทอื่นต้องผ่านมาตรฐานใหม่เหล่านี้
มีฉะนั้น อาจเสี่ยงที่จะถูกตัดความสัมพันธ์
ในฐานะคู่ค้า

ในขณะเดียวกัน บริษัทขนาดใหญ่
มีข้อกำหนดในการประเมินพันธมิตรทาง
ธุรกิจและคู่ค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในเรื่องการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน การเคารพ
สิทธิมนุษยชนกำลังกลายเป็นเงื่อนไขหลัก
ในการเข้าถึงตลาด



ในฐานะที่กลุ่ม EDF เป็นกลุ่มธุรกิจ
ขนาดใหญ่ และดำเนินกิจการทั่วโลก
เราตั้งใจและมีความรับผิดชอบที่จะ
ปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสร้าง
ตำแหน่งงานที่ดีให้เป็นบรรทัดฐาน
โดยเราต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่าง
และสื่อสารความคาดหวังของเราไปสู่คู่ค้า
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 แต่การดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ [Boston Consulting Group ได้ศึกษาจากบริษัทต่างๆ กว่า 300 แห่ง](#)

พบว่า การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท มีผลต่อมูลค่าและกำไรของบริษัท

หน่วยงานจัดอันดับกำลังผนวก

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

นักลงทุนกำลังรวมตัวกันเพื่อให้เห็นของ

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
ดังกรณีของบริษัทหนึ่งที่ถูกล้างหาวว่า
มีการบังคับใช้แรงงานในเอเชีย หลังจากธนาคาร
พยายามหารือกับลูกค้าหลายรอบ
แต่ไม่ประสบความสำเร็จ ธนาคารจึงต้อง
ระงับวงเงินสินเชื่อของลูกค้าดังกล่าว



กฎเกณฑ์ ได้เปลี่ยนความคาดหวังให้กลายเป็นข้อบังคับ

บริษัทที่เริ่มดำเนินการตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UNGPs) แล้ว จัดเป็นองค์กรชั้นนำในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

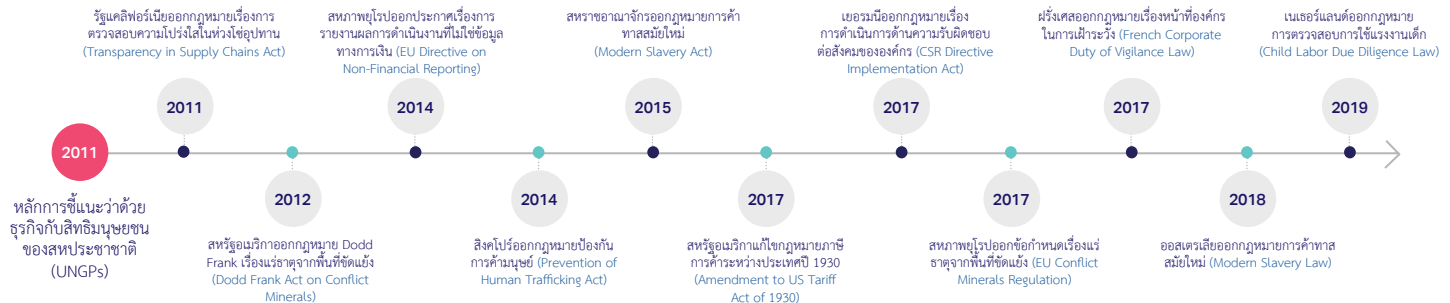
แนวปฏิบัติกำลังเปลี่ยนเป็นกฎเกณฑ์
ผ่านการผลิตรายรับผิดชอบ ออสเตรเลีย
ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และ

สหรัฐอเมริกา ได้ออกกฎหมาย ว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและด้านการตรวจสอบรอบด้าน โดยคาดว่าจะมีกฎหมายเพิ่มเติม จากการที่ปัจจุบันมี 33 ประเทศที่กำลังจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตาม UNGPs

ปัจจุบันขอบเขตของกฎหมายครอบคลุมมากกว่าการบังคับให้จัดทำรายงาน กฎหมายฉบับล่าสุดเริ่มกำหนดให้บริษัทจัดทำแผนและกระบวนการทำงานที่จะตรวจสอบเรื่องสิทธิมนุษยชนและรายงานทั้งการดำเนินการและประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าว

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับใหม่ ๆ ยังมีการกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทตามกฎหมายในกรณีที่ไม่สามารถแสดงว่า ได้ตรวจสอบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอ

คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ กำลังหารือสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ถึงแม้ว่าการเจรจาดังกล่าวยังไม่ได้ข้อยุติ แต่อาจถูกนับเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งว่า โลกได้เข้าสู่ยุคของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจในด้านที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแล้ว





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

Florent Menegaux
CEO, Michelin



ขณะที่ธุรกิจเราปรับเปลี่ยนเร็วขึ้น
เราจำเป็นต้องยิ่งที่จะต้องยึดมั่นกับ
การดำเนินธุรกิจในทิศทางที่ถูกต้อง
ซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเคารพและ
ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเป็นเรื่องที่
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 สามารถผลักดันการเคารพ
สิทธิมนุษยชนในองค์กรของท่าน
และขยายผลออกไปสู่ภายนอกองค์กร
ได้หลายวิธี



รับรู้

ประเด็นสิทธิมนุษยชน
ที่สำคัญที่สุดสำหรับบริษัท



เป็นผู้นำ

การขับเคลื่อน
จากผู้บริหารระดับสูง



พูดคุย และมีส่วนร่วม

อย่างโปร่งใส
กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ร่วมมือ

ในลักษณะที่อาจจะแตกต่างไป
จากรูปแบบที่คุ้นเคย



รับรู้ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดสำหรับบริษัท

มาตรฐานระหว่างประเทศต่างเรียกร้องให้บริษัท จัดลำดับความสำคัญโดยให้ใส่ใจกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงที่สุดต่อประชาชนและสังคมก่อน

โดยทั่วไป ประเด็นเหล่านี้มักเป็นความเสี่ยงที่สำคัญที่สุดต่อการดำเนินธุรกิจอยู่แล้ว

- **วิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงต่อประชาชนและสังคม รวมถึงประเมินความรุนแรงของผลกระทบ** โดยเฉพาะการรับฟังผลกระทบซึ่งอาจเกิดขึ้นจากสินค้าและบริการของบริษัท การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และภายในห่วงโซ่อุปทาน
- **ติดตามประเด็นสำคัญที่อาจพัฒนากลายเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน** โดยอาจพิจารณาในแง่ของความเสี่ยงเฉพาะของอุตสาหกรรม (อาทิ ห่วงโซ่อุปทานของแร่โคบอลต์ ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และแบตเตอรี่รถไฟฟ้า) หรือตามระดับความสนใจของสาธารณชน (อาทิ การเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศ #metoo)
- **เตรียมพร้อมที่จะรายงาน** ความท้าทายของบริษัท และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อภายนอกอย่างต่อเนื่อง



ผมคิดว่ามันเป็นหน้าที่ของผมในการไปเยี่ยมชม โครงการ Symrise Lighthouse เพื่อไปเห็นและทำความเข้าใจด้วยตัวเองว่าเราจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนที่ร่วมทำงานกับเราตั้งแต่ต้นทางของห่วงโซ่อุปทานของเราได้อย่างไร



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise

ดร. Heinz-Jürgen Bertram ในฐานะ CEO ของบริษัท Symrise ได้สนับสนุนอย่างเต็มที่ ให้ Symrise ได้ร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรผู้ผลิตวานิลลาเกรดดีในมาดากัสการ์อย่างต่อเนื่องมาหลายปี บริษัทพัฒนาต่อยอดจากภูมิปัญญาของเกษตรกรในพื้นที่ และพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของเกษตรกรในหลากหลายด้าน โดยมีหลักการพื้นฐาน คือ บริษัทมุ่งที่จะดำเนินงานโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยเกษตรกรและบริษัทต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน จากความร่วมมือดังกล่าว



เป็นผู้นำ การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

ความเป็นผู้นำของ CEO จำเป็นอย่างมากในการ ผลักดันให้คนทั่วทั้งองค์กรตระหนักว่าต้องเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง และประเด็นดังกล่าวต้องถูกปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยดำเนินงานเพื่อให้คนในองค์กรได้เห็นผลงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนในฐานะผู้นำ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ

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



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 ซึ่งระบุแนวโน้มนโยบายการดำเนินสิทธิมนุษยชนในระดับโลก นโยบายและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของ Hitachi และเน้นย้ำว่าพนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดกระบวนการทำงาน



พูดคุย และมีส่วนร่วม อย่างโปร่งใสกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คนทั่วไปมักคาดหวังให้ CEO สื่อสารเป้าประสงค์ และผลกระทบของการดำเนินธุรกิจอย่างชัดเจน โดยประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนก็จัดเป็นหนึ่งในหัวข้อที่ถูกคาดหวังให้มีการสื่อสารมากที่สุด

- แสดงให้เห็นว่าบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อชุมชนและสังคม โดยตระหนักอยู่เสมอเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เตรียมความพร้อม และเต็มใจที่จะดำเนินการทันที
- รับฟังโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทของท่าน เพื่อเข้าใจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเข้าใจว่าการตัดสินใจหรือการดำเนินงานของบริษัทว่าจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนั้นอย่างไร
- สื่อสารหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักลงทุน บริษัทเทียบเคียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน 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 เป็นข้อท้าทายเฉพาะพื้นที่ และในบางประเด็นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีความซับซ้อน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นต้องใช้ความสามารถและสมรรถนะที่หลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ และหลังจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง ในการแก้ไขปัญหา

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

CEO ของ BP, Equinor, Shell และ Total ประกาศจัดตั้งกรอบการดำเนินงานร่วมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าในอุตสาหกรรมพลังงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับจากความร่วมมือดังกล่าว คือการสร้างระบบให้คู่ค้าสามารถแสดงผลการดำเนินงานเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนได้ง่ายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสนับสนุนให้บริษัทที่เข้าร่วมสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมพลังงาน ซึ่งการดำเนินการประเมินดังกล่าวใช้เกณฑ์การประเมินที่ตกลงร่วมกัน และสื่อสารให้กับบริษัทที่เข้าร่วมโดยผ่านบุคคลที่สามที่เป็นอิสระ



เราเชื่อว่าความร่วมมือนี้จะให้ประโยชน์กับพันธมิตรทุกองค์กร โดยการผลักดันให้องค์กรมีความคาดหวังร่วมกันเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน และการส่งเสริมศักยภาพของเราในการประเมินและบรรเทาความเสี่ยงการค้าทาสสมัยใหม่ในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมของเรา

Bob Dudley
CEO, BP



ส่วนหนึ่งในความพยายามของ Randstad ในการกำจัดแรงงานขัดหนี้และแรงงานบังคับ คือการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในการหารือและกำหนดข้อเสนอแนะซึ่งป้องกันไม่ให้มีการเก็บค่าใช้จ่ายที่ผิดไปจากแนวปฏิบัติในกระบวนการสรรหาพนักงาน นอกจากนี้ Randstad ได้รับข้อเสนอแนะจากที่ประชุมคณะประศาสน์การขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Governing Body) เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2019 มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของบริษัท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในระบบการกำกับดูแลองค์กรของบริษัท



ในฐานะผู้นำตลาด เราแสดงความรับผิดชอบโดยการเป็นตัวอย่างที่ดี คนที่ทำงานให้เราไม่ควรต้องจ่ายเงินเพื่อให้ได้ทำงานที่มีคุณค่า

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org และ Vodafone ได้ร่วมกันจัดตั้ง Tech Against Trafficking initiative เพื่อรวบรวมความเชี่ยวชาญ ศักยภาพด้านนวัตกรรมความสามารถในการเข้าถึงผู้บริโภคทั่วโลก เพื่อสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันเพื่อช่วยป้องกันและเปิดโปงการค้ามนุษย์ รวมถึงการสร้างศักยภาพให้กับผู้เสียหาย ซึ่งการค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้คนกว่า 40 ล้านคนทั่วโลก และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งความร่วมมือดังกล่าวส่งผลให้บริษัทและผู้เชี่ยวชาญด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ทั่วโลก สามารถระบุและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาและขยายการใช้เทคโนโลยีที่มีศักยภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหานี้



การค้ามนุษย์เป็นประเด็นที่ซับซ้อน ซึ่งไม่มีองค์กรใดสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เพียงลำพัง นี่คือการที่เราร่วมมือกับบริษัทในภาคธุรกิจเทคโนโลยีในประเด็นนี้ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงต่อชีวิตของทุกคน

Philip Jansen
CEO, BT



Microsoft ทำงานร่วมมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากเทคโนโลยีและการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของเราทุกวันนี้ทั่วโลก แต่ความมุ่งมั่นของเราไม่หยุดแค่นั้น เรามุ่งมั่นขับเคลื่อนพลังของเทคโนโลยีของเราเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคน พร้อมส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี สนับสนุนการเคารพหลักกฎหมาย และสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและภาครัฐในทุกพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน

Brad Smith
President,
Microsoft Corporation



ห่วงโซ่อุปทานที่ปลอดภัย มีความรับผิดชอบและยั่งยืน ต้องเคารพสิทธิมนุษยชนและประชาชน เราดำเนินงานร่วมกันในระดับอุตสาหกรรม ร่วมกับชุมชน ภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเพิ่มรายได้ และสร้างความมั่นใจว่าทั้งเด็กและผู้ใหญ่ได้รับทุกโอกาสที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้า

David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill



ฝึกกำลังกับ WBCSD เพื่อขับเคลื่อนร่วมกัน

WBCSD เชิญชวนให้บริษัทมาร่วมตัวกัน เพื่อแก้ปัญหาประเด็นด้านความยั่งยืน ที่ซับซ้อน ซึ่งองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถ แก้ไขปัญหาได้เพียงลำพัง กำหนดแนวทาง และช่วยกันสื่อสารผลการดำเนินงาน ของบริษัทชั้นนำให้ครอบคลุมกว้าง และขยายผลการดำเนินงานของภาคธุรกิจ



ร่วมมือกับเรา
เพื่อขับเคลื่อน
ความเป็นผู้นำ
ทางธุรกิจ
เพื่อสิทธิมนุษยชน



ติดตามข้อมูลข่าวสาร

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

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





ผู้ประสานงานหลักของ WBCSD



Filippo Veglio
Managing Director, People
veglio@wbcسد.org



Kitrhona Cerri
Director, Social Impact
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler
Manager, Social Impact
fiedler@wbcسد.org

คู่มือเล่มนี้เป็นผลจากความร่วมมือของ WBCSD Secretariat และผู้บริหารของบริษัทสมาชิก และพันธมิตร จึงเป็นสิ่งยืนยันว่าคู่มือเล่มนี้สะท้อนความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ของ WBCSD และพันธมิตร อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือนี้ไม่ใช่การประกันว่าบริษัทสมาชิกและพันธมิตรของเราทุกองค์กร จะเห็นด้วยกับเนื้อหาในทุกประเด็นที่ตีพิมพ์ในคู่มือเล่มนี้

คู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหาร 27

**World Business Council
for Sustainable Development**

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