

ISSUE 21
JUNE - AUGUST 2022

บ้าน



HEART



HEALTH



HOME

เมล็ดพันธุ์แห่งความยั่งยืน

‘สิทธิมนุษยชน’
แกนกลางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สแกนเพื่ออ่าน
e-book



SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**SD Story: “ต้องเป็นผู้นำขับเคลื่อน
การดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน”**
ดร.เนติธ ประดิษฐ์สาร

SD Talk: โอกาสในทุกความหลากหลายและเท่าเทียม
ปอย-ตรีชฎา มาลัยการณิ กรรมการบริษัทในเครือ BIOMT
ธิตา โหตระกิตย์ ผู้ร่วมก่อตั้ง Steps

Creating A Better Life:
ถอดรหัสปัจจัยสู่ความสำเร็จ
ดำเนินธุรกิจคู่สิทธิมนุษยชน

‘สิทธิมนุษยชน’ แกนกลางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องที่ทั่วโลกตระหนักและให้ความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศไทย การขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความสมดุลและความยั่งยืนบนโลกใบนี้ ภาคธุรกิจมีบทบาทอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับ ‘มนุษย์’ หรือ ‘คน’ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบพนักงานและครอบครัวของพนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ชุมชนรอบถิ่นที่ตั้งของธุรกิจ หรือชุมชนใกล้เคียง ฯลฯ

สิทธิมนุษยชนจึงเป็นเรื่องค่อนข้างอ่อนไหวและสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเนื่องมายังการทำธุรกิจได้อย่างคาดไม่ถึง จึงนับเป็นความเสี่ยงสำคัญที่อยู่กับการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีความต้องการการเรียกร้อง และแรงผลักดันจากสังคมที่ออกมาเคลื่อนไหวในเรื่องนี้อีกทางด้วย

การเคารพสิทธิมนุษยชน คือ รากฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ภาคธุรกิจจึงควรตระหนักและกำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล

วารสาร ‘บัวบาน’ ฉบับนี้จึงนำเสนอประเด็นสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินธุรกิจตามเป้าหมายความยั่งยืน เพื่อร่วมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนอย่างลึกซึ้ง เริ่มจาก SD Story พาไปทำความเข้าใจในเหตุผลที่ว่าทำไมการทำธุรกิจจึงต้องใส่ใจประเด็น ‘สิทธิมนุษยชน’ และมีกรณีศึกษาเรื่องนี้จากเครือเจริญโภคภัณฑ์มาแบ่งปันให้เป็นข้อมูลและองค์ความรู้

เครือข่ายได้ประกาศเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และยังเป็นบริษัทเอกชนไทยรายแรกๆ ที่บุกเบิกการจัดทำรายงานสิทธิมนุษยชน หรือ Human Rights Report

ส่วน SD Talk ขวนตัวแทนคนรุ่นใหม่ที่มีบทบาทขับเคลื่อนประเด็นความหลากหลายและเท่าเทียม ทั้งคุณปอย-ตรีชฎา และคุณเอื้อง-ธิตา มาแลกเปลี่ยนมุมมองในการสร้างโอกาสให้ทุกกลุ่มได้อย่างเท่าเทียม ขณะที่ Creating a Better Life พาไปถอดรหัสปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจคู่สิทธิมนุษยชนของบริษัทชั้นนำระดับโลก นอกจากนี้ใน SD Life ยังได้นำเสนอสื่อที่สะท้อนถึงการอยู่ร่วมกันด้วยการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลาย

เรื่องราวทั้งหมดเป็นเพียงบางส่วนของเล่มที่ตอกย้ำให้เห็นว่า ‘สิทธิมนุษยชน’ เป็นประเด็นที่ทั่วโลกจับตามองและถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำธุรกิจให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs Goal 2030 ที่เชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภาคธุรกิจจึงต้องเร่งจับมือกับทุกภาคส่วนด้วยการปลูกฝังคุณค่านี้ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ในการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานภายในองค์กร คู่ค้า ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ดร.ยุทธ

บรรณาธิการบริหาร



HEART



HEALTH



HOME

เมล็ดพันธุ์แห่งความยั่งยืน

โลกจะยั่งยืนได้ ต้องอาศัยความร่วมมือในการขับเคลื่อน ภายใต้กรอบ

3Hs HEART - HEALTH - HOME



HEART

มุ่งมั่น...ทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน



HEALTH

มุ่งมั่น...สร้างสังคมยั่งยืน



HOME

มุ่งมั่น...เพื่อสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

บรรณาธิการบริหาร :

ดร.ธีระพล ถนอมศักดิ์ยุทธ (ดร.ยุทธ)

คณะบรรณาธิการ : สำนักยุทธศาสตร์ข้อมูลและการสื่อสาร เครือเจริญโภคภัณฑ์

เจ้าของ : สำนักยุทธศาสตร์ข้อมูลและการสื่อสาร

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

อาคารทิวาเวอร์ ชั้น 27 เลขที่ 18

ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง

เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ : 0-2858-6286, 0-2858-6254

อีเมล : prcpgroup@cp.co.th

จัดพิมพ์โดย : บริษัท พรินท์ จิตต์ จำกัด

29/45-46 ซอยวัดสามง่าม ถนนพระราม

ที่ 1 แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน

กรุงเทพฯ 10330

ร่วมสร้างสรรค์เนื้อหาและศิลปกรรมโดย :

บริษัท เปเปอร์คอรุส จำกัด

โทรศัพท์ : 0-2887-4830

โทรสาร : 0-2887-0486

อีเมล : paperchorus@hotmail.com

GreenPrint

Carbon Neutral

1777-73851277-73851278-VCU-009

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงเลือกผลิตวารสารเล่มนี้ผ่าน ‘นวัตกรรม การพิมพ์สีเขียว’ ที่มีส่วนช่วยลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เทียบเท่าการปิดหลอดไฟ 1 ชั่วโมง ในการรณรงค์ลดโลกร้อน จำนวน 2,712 ดวง ต่อวารสาร 3,000 เล่ม และในส่วนที่ไม่สามารถลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก ได้จัดทำคาร์บอนเครดิต มาชดเชยเท่ากับศูนย์ จากปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด 0.56 ตัน เพื่อให้ได้หนังสือคุณภาพดี และเป็นส่วนหนึ่งในการทำโลกยั่งยืน



จับกระแสสิทธิมนุษยชนกับการปรับตัวทางธุรกิจในยุค Tech-Disruption



● เมื่อองค์กรธุรกิจก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคที่ทั้งโลกเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีและเครือข่ายดิจิทัล นำไปสู่พฤติกรรมรูปแบบใหม่ที่ผู้คนเข้าถึงทุกข้อมูลข่าวสารและสามารถเชื่อมต่อถึงกันได้อย่างง่ายดาย ประเด็น “สิทธิมนุษยชน” จึงไม่ใช่แค่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงแต่เป็นหนึ่งในพื้นฐานสำคัญที่ทุกองค์กรพึงมีและนำมาใช้ ทั้งยังสามารถสื่อสารออกไปสู่สาธารณะอย่างชัดเจน เพื่อแสดงความมุ่งมั่นเป็นแบบอย่างควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจซึ่งมี 2 ประเด็นหลักที่ผู้คนในยุค Tech-Disruption ต่างจับตามอง ได้แก่ Hate Speech และ Cybersecurity

เริ่มต้นกันด้วย “คำพูดแสดงความแตกแยกและความเกลียดชัง หรือ Hate Speech” ที่หากถามว่าเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างไร rightsforpeace.com ได้กล่าวว่า Hate Speech จะกลายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนทันทีก็ต่อเมื่อเป็นการยุยงให้เกิดการเลือกปฏิบัติ เกลียดชัง หรือความรุนแรงต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่กำหนดโดยเชื้อชาติ ศาสนา ชาติพันธุ์ หรือปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้เองคือสิ่งที่องค์กรไม่ควรละเลย

ยกตัวอย่างกรณีที่ต้องกรียกขี้ให้ใหญ่อย่าง Unilever ได้ลุกขึ้นมาแสดงตัวตนไม่เห็นด้วยกับการกล่าวหาการแสดงความเกลียดชังจำนวนมากศาลก่อนการเลือกตั้งครั้งใหญ่ของสหรัฐอเมริกา ถึงขนาดประกาศในเวลานั้นว่า จะหยุดลงโฆษณาบน Facebook และ Twitter ในสหรัฐอเมริกา หากเจ้าของแพลตฟอร์มยังคงนิ่งเฉย โดยได้กล่าวกับ The Wall Street Journal ว่าอยากให้เซเชียมี่เดีย

ทั้ง Facebook และ Twitter ทบทวนและลดคำพูดแสดงความเกลียดชังบนแพลตฟอร์มที่มีผู้ใช้จำนวนมากทั้งในอเมริกาและทั่วโลกเพื่อดำรงคุณค่าที่ดีให้แก่ประชาชนและสังคม ตามมาด้วย “ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือ Cybersecurity” ที่สำนักงานราชบัณฑิตยสภาได้ให้นิยามไว้ว่าคือ ภาวะที่เครือข่าย ระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรม และข้อมูล พ้นจากภัยคุกคาม มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ คงความลับ คงความถูกต้อง ครบถ้วน และคงความพร้อมใช้งาน ภาวะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคลากร กระบวนการทำงาน และเครื่องมือที่เหมาะสม

ในบริบทธุรกิจคู่หลักการสิทธิมนุษยชนสามารถหมายถึงการดูแลข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้บริการไม่ให้ถูกโจรกรรม หรือหลุดรั่วซึ่งสามารถเกิดเป็นรูปธรรมได้โดยนโยบายความรับผิดชอบว่าด้วยความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูล หรือ Privacy and Data Protection คำมั่นสัญญาที่จะสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ทุกธุรกิจ ที่จะต้องแจ้งให้ผู้บริโภคทราบอย่างชัดเจน

ยกตัวอย่างเช่น การแจ้งนโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของบริษัท โไลน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ให้บริการแอปพลิเคชัน LINE สำหรับส่งข้อความอันเป็นธุรกิจพื้นฐานที่สำคัญ และธุรกิจที่ครอบคลุมถึงการพัฒนาและการให้บริการอีกหลากหลายที่คำนึงถึงการใช้งานบนสมาร์ทโฟนหรือการแจ้งนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท อีคาโน (ประเทศไทย) จำกัด หรือ อีเกีย ผู้ให้บริการจำหน่ายของใช้ในบ้านขนาดใหญ่และ

เครื่องเรือน ทั้ง 2 ธุรกิจนี้ต่างเป็นธุรกิจที่มีข้อมูลของผู้ใช้บริการทั่วโลก

ในเวลาเดียวกันเมื่อไม่นานมานี้เรายังต่างตื่นตัวกับ PDPA พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กฎหมายป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล คุ้มครองการจัดเก็บและนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้แจ้งให้ทราบโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลที่มีผลบังคับใช้ทั้งฉบับเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา

อีกหนึ่งความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการที่ธุรกิจยังสามารถทำได้เพิ่มเติม คือ การกระตุ้นในการป้องกันความเสี่ยงเพิ่ม ได้แก่ การเตือนให้หมั่นอัปเดตข้อมูลใหม่ๆ เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ เช่น วิธีระวังภัยจากฟิชซิง (Phishing) และมัลแวร์ (Malware) เป็นต้น หรือการเตือนให้ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอย่างคิอวาร์โค้ด รวมถึงบาร์โค้ดที่อยู่บนเอกสารส่วนตัว เช่น เลี้ยงการโพสภาพตัวเครื่องบินและหนังสือเดินทาง

ทั้งหมดนี้เนื่องจากในยุค 5G มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่อาจสามารถเปิดโอกาสให้แฮ็กเกอร์หาช่องทางใหม่ๆ ในการเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้นหลากหลายช่องทางซึ่งนับว่าเป็นดาบสองคม ทั้งในด้านความสะดวกสบายและความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ต้องพึงระวัง เหล่านี้ยังจะนำไปสู่การทำประกันภัยไซเบอร์ แนวโน้มของธุรกิจประกันในวินนี้และอนาคต โดยมีหนึ่งตัวอย่าง ได้แก่ กรุงเทพประกันภัย ที่ออกกรมธรรม์มาคุ้มครองการถูกโจรกรรมเงินหรือการซื้อสินค้าบนโลกออนไลน์

กล่าวได้ว่าทั้ง Hate Speech และ Cybersecurity ในยุค Tech-Disruption เป็นส่วนหนึ่งของแนวโน้มประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ทุกองค์กรธุรกิจต้องหันมาตระหนัก ตั้งรับและทำความเข้าใจ เพื่อนำธุรกิจก้าวให้ทันยุคสมัยโดยไม่ทิ้งหนึ่งในหลักบรรษัทภิบาล

ที่มา : <https://www.rightsforpeace.org/hate-speech>
<https://www.brandage.com/article/19575/Hate-Speech>
<https://www.facebook.com/RatchabanditThai/photos/a.2527569647301115/2527571023967644/>
<https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/33/iid/105742>
<https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/124705>
<https://line.me/th/terms/policy/>
<https://www.ikea.com/th/th/customer-service/privacy-policy/personal-data-protection-policy-pub-f038ad0b>
<https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/pdpa-about-us.html>
<https://pdpa.pro/blogs/in-summary-what-is-pdpa>



‘สิทธิมนุษยชน’ แกนกลางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ธุรกิจถือเป็นภาคส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนโลกและเศรษฐกิจ ซึ่งแน่นอนว่าในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือบริการแก่ผู้บริโภคของการทำธุรกิจย่อมเกี่ยวข้องกับ ‘คน’ เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า คู่ผู้ส่งมอบ พนักงาน ครอบครัวของพนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ชุมชน และสังคม ฯลฯ

เมื่อมีคนเป็นฟันเฟืองหลักก็ย่อมต้องเกี่ยวพันกับสิทธิและหน้าที่ รวมถึงความเป็นมนุษย์อย่างแยกไม่ออก สิทธิมนุษยชนจึงมีความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจ และเป็นหัวใจในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030 ด้วยว่ากว่า 90% ของ SDGs Goal นั้นสอดคล้องกับพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชน เช่น SDG 3 สุขภาพดีและสวัสดิภาพที่ดี SDG 5 ความเท่าเทียมทางเพศ SDG 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการสร้างงาน SDG 10 ลดความไม่เสมอภาค และ SDG 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วารสาร ‘บัวบาน’ ฉบับนี้ จึงนำเสนอประเด็นสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินธุรกิจตามเป้าหมายความยั่งยืน เพื่อสะท้อนความจำเป็นและการตระหนักรู้ถึงการเคารพซึ่งกันและกันตามหลักสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นเหมือนแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพาองค์กรไปสู่เป้าหมายปลายทางแห่งความยั่งยืน

ทำไมภาคธุรกิจจึงต้องใส่ใจสิทธิมนุษยชน รีณัติ สุวรรณมงคล

เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)



ภาพจาก : ก.ล.ต.

● สำหรับสถานการณ์ด้านการให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ ในประเทศไทยเองต้องนับว่ามีสัญญาณที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National

Action Plan: NAP) ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562 - 2565) จากมติเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2562

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและพัฒนาลาดทุน

ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนตามกรอบ NAP ที่จะส่งเสริมและผลักดันให้บริษัทจดทะเบียน (บจ.) และผู้ประกอบการในตลาดทุนนำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guideline Principles on Business and Human Rights: UNGPs) มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมมิติด้านแรงงาน การลงทุนต่างประเทศและบริษัทข้ามชาติ รวมทั้งสามารถนำกระบวนการในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ไปใช้ในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

รีณัติ สุวรรณมงคล เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กล่าวถึงบทบาทของ ก.ล.ต. ในการสนับสนุนธุรกิจ ในภาคตลาดทุนไทยดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืนโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในพิธีลงนาม MOU ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เพื่อประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้ให้บริษัทจดทะเบียนและผู้ประกอบการธุรกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ล.ต. ให้ตระหนักถึงการประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยนำหลักการ UNGPs มาปรับใช้ตามความเหมาะสมในแต่ละธุรกิจ เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ดังนี้

“การลงนามใน MOU กับ กสม. และการจัดสัมมนาในครั้งนี้ถือเป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ ก.ล.ต. ที่จะส่งเสริมให้ภาคธุรกิจในตลาดทุนนำหลักการชี้แนะ

เรื่องสิทธิมนุษยชนไปบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายขององค์กร และปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีการติดตามความคืบหน้า นอกจากนี้ ก.ล.ต. จะส่งเสริมการหารือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวในเวทีระหว่างประเทศ และเผยแพร่การดำเนินงานของประเทศไทยให้ต่างประเทศได้ทราบ รวมถึงการมีส่วนร่วมของ ก.ล.ต. ในเรื่องนี้ และความคืบหน้าต่างๆ ต่อไป”

นี่จึงเป็นที่มาของการที่ทาง ก.ล.ต. มุ่งให้ความสำคัญกับการผลักดันและส่งเสริมให้ภาคธุรกิจนำ HRDD มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ พร้อมปฎิบัติตามขั้นตอนตามแผน NAP โดยผนวกเป็นส่วนหนึ่งของแผนขับเคลื่อนตลาดทุนไทย ผ่านการบูรณาการและร่วมดำเนินการกับพันธมิตรในประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (GCNT) ผ่านกลไกต่างๆ ตั้งแต่การสร้างความตระหนัก และการให้ความรู้ ควบคู่กับมาตรการผลักดันด้านการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้บริษัทจดทะเบียนที่ปัจจุบันมีกว่า 700 แห่ง ดำเนินธุรกิจอย่างคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สามารถเชื่อมโยงระหว่างบริษัทกับห่วงโซ่อุปทาน และดูแลผลกระทบจากการดำเนินโครงการหรือการลงทุนในต่างประเทศ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความโปร่งใสในการจัดการธุรกิจที่ยั่งยืน

และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บริษัทจดทะเบียนดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงาน ก.ล.ต. ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรอบรม ‘ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับธุรกิจในตลาดทุนไทย’ (คณะทำงาน) ประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐ ภาคธุรกิจ องค์กรระหว่างประเทศ และนักวิชาการ ร่วมจัดทำหลักสูตรอบรมที่มีมาตรฐานให้แก่ภาคธุรกิจและสามารถจัดทำรายงานตามแบบ 56-1 One Report ตามความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินธุรกิจได้ ซึ่งกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์ของหลักเกณฑ์ใหม่ ตั้งแต่ปีปฏิทิน 2565 เป็นต้นไป และพัฒนาไปสู่การดำเนินการและรายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในอนาคต

ทั้งนี้ ข้อดีของการปรับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสำหรับบริษัทจดทะเบียนเป็นแบบ ‘56-1 One Report’ ตามที่ ก.ล.ต. กำหนด นอกจากจะมีข้อมูลพื้นฐานของบริษัทครบถ้วนแล้ว ยังถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการรายงานข้อมูลด้าน ESG (Environmental, Social and Governance) ที่หมายถึง

ธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้ลงทุนคาดหวังจากบริษัทที่ลงทุนมากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ‘56-1 One Report’ ยังสามารถเสริมประสิทธิภาพการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนได้ด้วย เพราะเป็นเครื่องมือสะท้อนถึงการให้ความสำคัญและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น สามารถกำหนดหัวข้อประเด็นทางสิ่งแวดล้อมและสังคมที่สอดคล้องกับธุรกิจได้ชัดเจนขึ้น มีการปรับตัวเพื่อตอบโจทย์ความคาดหวังกับเรื่องที่ประชาคมโลกให้ความสำคัญได้

พ.ศ. 2565 ก.ล.ต. ร่วมกับคณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดทำโครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย ระยะที่ 2 เพื่อมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยและจัดทำคู่มือแนวทาง รวมถึงจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับ HRDD และเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 ได้มีการจัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ HRDD ที่เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจเพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือแนวทางและหลักสูตรอบรมในการจัดทำ HRDD สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุน จากนั้นจะจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (CEO Dialogue) และการจัดอบรมการทำ HRDD แก่ภาคธุรกิจในตลาดทุนต่อไป เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนสอดคล้องกับแผน NAP และหลักการ UNGPs อย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม ซึ่งเลขาธิการ ก.ล.ต. ได้เปิดเผยในช่วงเริ่มต้นงานดังกล่าวว่า

“ด้วยสำนักงาน ก.ล.ต. เป็นหนึ่งในองค์กรภาครัฐที่ได้รับมอบหมายพันธกิจตามแผน NAP ต่อเนื่องตั้งแต่แผน NAP ระยะที่ 1 ตลอดจนแผน NAP ระยะที่ 2 ที่อยู่ระหว่างกระบวนการยกร่าง ก.ล.ต. จึงร่วมกับคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดทำโครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย โดยในปีนี้เป็นโครงการเป็นระยะที่ 2 ซึ่งเป็นไปตามกรอบที่ได้รับความเห็นชอบคณะทำงานจัดทำหลักสูตรอบรม ‘ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย’ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้เรื่อง HRDD ให้แก่ภาคธุรกิจในตลาดทุน และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงนำมาเปิดเผยในแบบ 56-1 One report ได้”

พร้อมกันนี้สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ยังมุ่งเดินหน้านำเสนอภารกิจส่งเสริมความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจยิ่งขึ้น โดยร่วมเป็นหนึ่งใน

ในพันธมิตรหลักของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย ลงนามความร่วมมือ (MOU จัดตั้ง ‘สถาบันธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (BHR Academy: Business and Human Rights Academy)’ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นสิทธิมนุษยชนสำหรับองค์กรธุรกิจ และพัฒนาศักยภาพในการนำหลักการและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีไปใช้ให้เกิดผลได้จริง หวังผลักดันเป็นศูนย์กลางการอบรมสำหรับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

“ที่ผ่านมาสำนักงาน ก.ล.ต. ได้ส่งเสริมให้ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประเมินความเสี่ยงและลดผลกระทบ รวมทั้งสามารถจัดทำรายงานเรื่องการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับหลักการ UNGPs เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนทั้งจากภายในและระหว่างประเทศ โดย ก.ล.ต. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล 56-1 One Report เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2565 เป็นปีแรก นอกจากนี้ยังส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมี ESG โดยขยายผลไปยังประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและการลดความเหลื่อมล้ำด้วย”

ตัวแทนจากสำนักงาน ก.ล.ต. กล่าวย้ำถึงภารกิจสำคัญที่ได้ดำเนินการมาตลอด ก่อนย้ำถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังสำหรับการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าว

“ถือเป็นพลังความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุน และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนให้สามารถขยายผลในวงกว้างได้มากยิ่งขึ้น และจะช่วยตอบโจทย์การบรรลุแผน NAP และเป้าหมาย UN SDGs ได้” 🌱

ที่มา : เรียบเรียงจากบทความและเนื้อหาบางส่วนในงานสัมมนาของ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) https://www.sec.or.th/TH/Pages/News_Detail.aspx?SECID=7479&NewsNo=64&NewsYear=2562&Lang=TH <https://www.facebook.com/sec.or.th> https://www.sec.or.th/TH/Pages/Activities.aspx?SECID=8450&fbclid=IwAR161zU6rk7831IkEzob-3vGWSaRqBBxZeLl5nVPo94EZMfL-29jNAW_G_DYw https://www.sec.or.th/TH/Pages/News_Detail.aspx?SECID=9539&NewsNo=9539 &NewsYear=9539&Lang=9539 <https://globalcompact-th.com/news/detail/1046> <https://www.infoquest.co.th/2022/175687>

ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง



พรประไพ กาญจนรินทร์

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)

“สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้ทุกคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคม กสม. ได้ประกาศนโยบายที่เน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนที่บุคคลพึงปฏิบัติต่อกัน ด้วยการให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ภาษา ความคิดเห็น ความเชื่อ หรือสถานะทางสังคมเช่นไร โดยมุ่งสร้างและสนับสนุนกระบวนการความร่วมมือ

กับทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ ในการขับเคลื่อนงานด้านสิทธิมนุษยชน และ กสม. ในชุดปัจจุบันมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะฯ ต่อเนื่องจาก กสม. ชุดที่ผ่านมา ให้กว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนจะช่วยให้ธุรกิจมีความยั่งยืนในระยะยาว”

ที่มา : <https://bit.ly/3w92ukx> <https://bangkok-today.com>
ภาพ : <https://www.facebook.com/nhrct>



ภากร ปีตธวัชชัย

กรรมการและผู้จัดการ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

“ปัจจุบันประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่ทั่วโลกจับตามอง ภาคธุรกิจไทยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและลงมือแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจและสร้างความเชื่อมั่นให้ธุรกิจไทยในเวทีโลก”

ที่มา : <https://www.setsustainability.com/libraries/975/item/-/gender-equality?category=24&type=&search=>
ภาพ : <https://portal.set.or.th/th/about/overview/board/Pakorn.html>



นณริฏ พิศลายนบุตร

นักวิชาการอาวุโส สถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

“น่ายินดีที่ไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ประกาศใช้แผน NAP สะท้อนความพยายามในการป้องกันและแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ดี แนวทางของแผน NAP ยังเป็นแค่การปฏิบัติในระยะเริ่มแรก ยังมีปัญหาสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจที่เกิดขึ้นแล้ว หรือกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอีกมาก จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแผน NAP ในระยะต่อไปให้มีความครอบคลุมและเท่าทันต่อปัญหา รวมถึงควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างกลไกเข้ามาร่วมกันให้ข้อมูล แก้ไข ติดตาม และประสานงานการปฏิบัติตามแผนร่วมด้วย”

ที่มา : <https://tdri.or.th/2020/02/human-rights-business/> เผยแพร่ครั้งแรกใน กรุงเทพธุรกิจ เมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563
ภาพ : <https://tdri.or.th/staff/nonarit-bisonayabut/>



อณยพร กริทธิทายาวุธ

ผู้อำนวยการสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย

“หลายคนมองว่าการดำเนินงานเรื่องสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะฯ เป็นเรื่องของต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ในทางกลับกัน การเคารพสิทธิมนุษยชนนับเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจแก่องค์กรที่คุ้มค่าแก่การลงทุน และสามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การมีแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อและจัดหาสินค้าและบริการ การเปลี่ยนแนวคิดการลงทุนที่พิจารณาธุรกิจที่คำนึงด้านสิทธิมนุษยชน การปรับปรุงการบริหารจัดการเนื้อหา

บนแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อรักษาสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า การปกป้องแรงงานและการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ รวมถึงการให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางเพศและเชื้อชาติของพนักงาน และการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ผลการศึกษาจำนวนมากพบว่า บริษัทที่มีทีมผู้บริหารและพนักงานที่มีความหลากหลายและแตกต่างจะเป็นบริษัทที่แข็งแกร่งและมีผลประกอบการดีกว่าในระยะยาว นอกจากนี้องค์กรธุรกิจที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนไม่เพียงบริหารจัดการความเสี่ยงได้ดีขึ้นเท่านั้น แต่สิทธิมนุษยชนยังเป็นโอกาสทางธุรกิจ (Business Case) ที่สามารถสร้างคุณค่าร่วมกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอีกด้วย”

ที่มาและภาพจาก : <https://www.werecp.com/cg-voice-magazine-05/>

“ต้องเป็นผู้นำขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน”

ดร.เนติธร ประดิษฐ์สาร

ผู้ช่วยบริหาร ประธานคณะผู้บริหาร และรองกรรมการผู้จัดการอาวุโส
สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและการสื่อสาร บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

“สิทธิมนุษยชน ถือเป็นหลักของการที่มนุษย์ชาติอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เคารพสิทธิและคำนึงถึงผู้อื่นเสมือนตัวเราเอง หรือเราอาจจะเรียกว่ามี Compassion ร่วมสร้างความเจริญ สร้างมาตรฐานชีวิตที่ดีขึ้น หลักสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติได้กล่าวถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐาน โดยบริษัทจดทะเบียนและทุกๆ บริษัทควรต้องดูแล เริ่มต้นจากระบบเศรษฐกิจเล็กๆ หรือ Microeconomics รอบธุรกิจของเราเอง คุ้มครอง เคารพ และเยียวยา พร้อมรักษาเสริมสร้างสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงาน ครอบครัวพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน”

ถ้อยคำจากศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ของผู้นำเครือซีพี ที่ตลอดระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ยึดมั่นในการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนทั้งในธุรกิจของเครือฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยวางเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปี พ.ศ. 2573 ของเครือฯ และเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจที่มีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระดับโลก



ภาพจาก : เครือซีพี

● วารสารบัวบานฉบับนี้ได้มีโอกาสพูดคุยกับ ดร.เนติธร ประดิษฐ์สาร ผู้ช่วยบริหาร ประธานคณะผู้บริหาร และรองกรรมการผู้จัดการอาวุโส สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและการสื่อสารองค์กร บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด พร้อมด้วย ทีม ประมิตร วงศ์ไตรรัตน์ และนิพัทธ์ นันทโรภาส ผู้จัดการแผนก สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร ที่มาร่วมกันแบ่งปันมุมมองเพื่อตอกย้ำความมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่ทำธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน อันมีหลักฐานปรากฏเป็นรายงานสิทธิมนุษยชน (Human Rights Report) ฉบับแรกในประเทศไทย

ความมุ่งมั่นของเครือซีพีกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งใน 15 หัวข้อของยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573 ของเครือฯ ซึ่งสะท้อนความตั้งใจของประธานคณะผู้บริหาร ศุภชัย เจียรวนนท์ ที่มุ่งดำเนินธุรกิจตามกรอบกติการะหว่างประเทศและกรอบกฎหมายในแต่ละประเทศที่เครือฯ ลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)



“เครื่องมือหนึ่งที่ก้าวขึ้นเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านความยั่งยืน ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง จึงพยายามปลูกฝังและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรทั่วโลกกว่า 450,000 คน สร้างความตระหนักรู้มีการสื่อสารฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

“มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน เช่น นโยบายด้านแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ้างแรงงานข้ามชาติ ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน รวมถึงการกำหนดจริยบรรณธุรกิจ

“ขณะเดียวกันเพื่อสร้างระบบในเวทีเรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในเครือฯ ได้มีการประกาศความมุ่งมั่นจากผู้นำอย่างคุณศุภชัย ในการดำเนินธุรกิจควบคู่การเคารพสิทธิมนุษยชน จากนั้นจึงกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมาย ความยั่งยืน การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ การประเมินและตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การจัดการผลกระทบการจัดกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส พร้อมทั้งกลไกเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดได้รวบรวมและรายงานอย่างโปร่งใสผ่านรายงานสิทธิมนุษยชนของเครือฯ โดยช่วงปี พ.ศ. 2560-2563 เครือฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 235 เรื่อง ซึ่ง 215 เรื่อง มาจากประเทศไทย และ 89% เป็นการร้องเรียนผ่านออนไลน์ 74% ของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขภายใน 30 วัน ส่วนอีก 26% ใช้เวลาเกิน 30 วัน แต่ทุกเรื่องร้องเรียนได้รับการตรวจสอบแก้ไขเสร็จสิ้นแล้ว

“ดังนั้นความมุ่งมั่นของเครือฯ สะท้อนออกมาตั้งแต่ความตั้งใจของผู้นำอย่างคุณศุภชัย ตั้งเป้าหมายสิทธิมนุษยชนให้เป็นยุทธศาสตร์

ปลูกฝัง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานทุกระดับ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ท้ายที่สุดจัดตั้งกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน สร้างกลไกการเยียวยา เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และครบถ้วนในทุกมิติ” ดร.เนติธรย้ำถึงความจริงจังในการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชนของเครือฯ

รายงานสิทธิมนุษยชน (Human Rights Report) ฉบับแรกในประเทศไทย

การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะนับเป็นอีกหนึ่งในแนวทางสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง และนั่นคือที่มาของการจัดทำรายงานสิทธิมนุษยชน (Human Rights Report) เพิ่มเติมขึ้นมาจากรายงานความยั่งยืนขององค์กร เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถติดตามการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ

ทั้งนี้รายงานสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2563 นับเป็นฉบับปฐมฤกษ์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และฉบับแรกของประเทศไทยที่เปิดเผยผลการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานของ UN Guiding Principles Reporting Framework (UNGPRF) อย่างครอบคลุม โดยเปิดตัวสู่สาธารณะเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นวันสิทธิมนุษยชนสากล และมีแผนที่จะออกฉบับต่อไปเป็นประจำทุกปีในวันเดียวกัน

“มีบริษัทระดับโลกที่มีชื่อเสียงด้านความยั่งยืนจำนวนแค่หลักสิบเท่านั้นที่ทำการรายงานเฉพาะในประเด็นสิทธิมนุษยชน ซึ่งการที่เราให้ความสำคัญในประเด็นนี้จนทำออกมาเป็นรายงานจึงถือเป็นการยกระดับมาตรฐานของเครือฯ ขึ้นมา” คุณปรเมินทร์ หนึ่งในหัวเรือหลักของการจัดทำรายงานเล่มดังกล่าวเปิดเผยพร้อมเล่าถึงสาระสำคัญในเล่มว่าเนื้อหาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ส่วนแรกเป็นการระบุความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รวมถึงการปลูกฝังสิทธิมนุษยชนในองค์กร ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินและติดตามความเสี่ยงด้านมนุษยชนผ่านกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และส่วนที่ 3 เป็นการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา

“นอกจากผลจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ยังมีปัจจัยอื่นที่เกิดขึ้นในสังคม อย่างเช่นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา มีโรคระบาดโควิด-19 เกิดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อ

ทุกๆ คนบนโลกประเดี๋ยวนี้จึงเป็นหนึ่งในความท้าทายที่ถูกระบุไว้ในรายงานว่าเครือฯ ได้รับผลกระทบอย่างไร มีผลกระทบต่อคนและสิทธิมนุษยชนอย่างไร และเครือฯ ได้จัดการแก้ไขหรือลดความเสี่ยงจากผลกระทบเหล่านี้ได้อย่างไรบ้าง

“โปรเจกต์หนึ่งที่เรายพยายามทำกับบริษัทในเครือฯ อย่าง CPF และ CPRAM คือการส่งเสริมการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม เริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2562 การที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็จะมีเรื่องของค่าใช้จ่ายต่างๆ เราไปนำแนวปฏิบัติสากลอย่าง IOM (The International Organization for Migration) และ ILO (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization) หรือหลักการ Employer Pay Principle มาใช้ ซึ่งหมายถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงาน บริษัทผู้จ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด ถือเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่เรามอบให้แรงงานข้ามชาติ นอกจากเรื่องค่าใช้จ่ายแล้วยังมีนโยบายที่ดูแลเรื่องความปลอดภัย การจัดหาที่พักต่างๆ ซึ่งเป็นสิทธิที่เขาควรจะได้รับตามมาตรฐานสากล แล้วเรายังให้การอบรมแก่บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติในภาษาท้องถิ่น รวมทั้งอบรมและเสริมศักยภาพบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติเป็นระยะว่าแนวทางการสรรหาเป็นไปตามมาตรฐานสากลและนโยบายของเครือฯ ทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจว่าทั้งกระบวนการจะไม่มีการบังคับใช้แรงงานและการเลือกปฏิบัติต่างๆ เกิดขึ้น

“ส่วนประเด็นอื่นๆ ในรายงานเล่มนี้ก็จะมีเรื่องของความหลากหลายที่เราพยายามผลักดัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น สัดส่วนผู้หญิงกับผู้ชายในบริษัท เปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถแสดงศักยภาพในตำแหน่งที่เท่าเทียมกับผู้ชาย มีการจัดฝึกอบรมต่างๆ โดยเมื่อ พ.ศ. 2563 มีการจ้างพนักงานใหม่ 91,014 คน ซึ่งเป็นกลุ่มสตรีถึง 50.40% และมีกลุ่มสตรีในตำแหน่งผู้บริหารถึง 49.46%

“ในประเด็นความหลากหลาย เครือฯ ได้กำหนดและกำลังทบทวนนโยบายด้านความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน บริษัทในเครือฯ อย่าง Lotus’s เปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถเข้ามาทำงานได้ในตำแหน่งและรูปแบบงานที่เหมาะสม อีกทั้งการให้โอกาสผู้พิการได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองมี โดยในปี พ.ศ. 2563 เครือฯ ได้จัดจ้างผู้พิการถึง 2,000 คน นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ

อย่างกลุ่ม LGBTQ+ ซึ่งการจัดสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และพยายามจัดสถานที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมแก่พนักงานทุกกลุ่ม เช่น จัดทำห้องน้ำเสมอภาค นาร่องที่ตึก ทูร ทาวเวอร์ สำนักงานใหญ่ เป็นห้องน้ำที่ทุกเพศสามารถใช้ได้อย่างเท่าเทียมและปลอดภัย พร้อมจัดห้องประกอบศาสนกิจ เช่น ห้องละหมาด บางบริษัทมีมุมให้นมบุตรสำหรับกลุ่มสตรีที่มีบุตร ซึ่งเป็นการจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายของพนักงานทุกกลุ่ม”

ผลที่คาดหวัง สร้างแรงกระตุ้นต่อองค์กร และธุรกิจในประเทศ

เนื่องจากสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นค่อนข้างกว้าง ความท้าทายของทีมงานจึงอยู่ที่การกำหนดขอบเขตชัดเจนให้ทุกคนสามารถเข้าใจว่าสิทธิมนุษยชนกับภาคธุรกิจมีความสอดคล้องกันอย่างไร รายงานเล่มนี้ถือเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น กระตุ้นภาคธุรกิจให้รายอื่นๆ เห็นถึงความสำคัญในการหันมาเคารพสิทธิมนุษยชนควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจ

“รายงานเล่มนี้จะเป็นอีกหนึ่งประตูในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และเป็นการรับข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ใช้เป็นแพลตฟอร์มสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ทั้งภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไปได้ร่วมกันผลักดันและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนไปด้วยกัน ซึ่งตั้งแต่ที่ได้เปิดตัวรายงานสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ไปเมื่อเดือนธันวาคมปีที่แล้ว ก็จะมีหลายองค์กรให้ความสนใจและเล็งเห็นแนวทางการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเครือฯ ที่รับการติดต่อจากองค์กรระหว่างประเทศอย่าง UNDP เพื่อร่วมมือกันทำงานเรื่องความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ซึ่งได้จัดการอบรมให้บริษัทภายในของเรา อีกทั้งองค์กรระดับประเทศอย่าง กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (กระทรวง พม.) ได้เชิญเครือฯ เข้าร่วมงาน Gender Fair ในฐานะองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จึงเห็นได้ว่ารายงานสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ได้รับการตอบรับอย่างดี เป็นช่องทางหนึ่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก อีกทั้งเป็นการสร้างความตระหนักรู้ว่าการทำธุรกิจ อาจเกิดความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนได้ การดำเนินธุรกิจจึงควรควบคู่ไปกับการเคารพสิทธิมนุษยชน เพราะเป็นประเด็นใหญ่



ภาพจาก : รายงานสิทธิมนุษยชน 2563 เครือเจริญโภคภัณฑ์

ที่เกี่ยวข้องกับคน การยกระดับการดำเนินธุรกิจของเครือฯ พร้อมกับการเคารพสิทธิมนุษยชนจึงเป็นความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าของเครือฯ”

เป้าหมายงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือซีพี

การเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ท้าทายและอ่อนไหวในภาคธุรกิจถือเป็นเป้าหมายสำคัญของเครือฯ ดร.เนติธรรยาว่านอกจากการปลูกฝังหลักการสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของเครือฯ แล้ว เครือฯ ยังพยายามขยายความมุ่งมั่นนี้ต่อไปในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ ทั่วโลก

“ภารกิจหลักคือการจัดการระบบภายในให้เป็นระเบียบและสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินวัดผลเป็นประจำ การติดตามผลตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ความยั่งยืนของเครือฯ สร้างความตระหนักรู้ ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการทำธุรกิจ ขับเคลื่อนเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนผ่านกลไกต่างๆ โดยทางเครือฯ เป็นหนึ่งในผู้ขับเคลื่อนหลักของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand) และเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งสถาบันอบรมธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยเพิ่งเปิดตัวอย่างเป็นทางการในเดือนสิงหาคมนี้ เครือฯ พยายามจะเป็นหัวเรือใหญ่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่บริษัทต่างๆ เป็นพันธมิตรที่ดีในการปลูกฝังประเด็นสิทธิมนุษยชนลงรากลึกอย่างแท้จริงในประเทศไทย ซึ่งรายงานนี้ก็เป็นตัวสะท้อนสำคัญอันหนึ่ง เพราะเป็นการวัดผลการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพ



สิทธิมนุษยชนแบบปีต่อปี เพื่อติดตามความคืบหน้า

“สิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีบริบทใหญ่ และยังมีช่องว่างในการดำเนินงานที่จะทำต่อ โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งจะต้องมีการประเมินและตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงคู่ค้า ลูกค้า และผู้บริโภครวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนผลักดันให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ลองนึกภาพว่าเดินเข้าไปในซูเปอร์มาร์เก็ต แล้วมีผลิตภัณฑ์ เช่น ไข่ไก่ ที่เสี่ยงโดยชุมชนพิเศษที่กระบวนการทุกอย่างถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนทุกประการ แต่ราคาแพงกว่าไข่ปกติแพ็คเกจละ 10 บาท ผู้บริโภคจะเลือกจ่ายแพงขึ้นไหม ความรับผิดชอบส่วนหนึ่งก็อยู่ในตัวของลูกค้าและผู้บริโภคส่วนหนึ่งด้วย

“อีกหนึ่งความท้าทายคือในกรณีที่เครือฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจในต่างประเทศ ซึ่งบางประเทศมีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนหรือกฎหมายท้องถิ่นที่อาจไม่เทียบเท่ากับทางเครือฯ แต่เครือฯ จำต้องพยายามคงมาตรฐานนั้นไว้ แม้จะส่งผลให้ต้นทุนสูงขึ้น และราคาอาจเสียเปรียบคู่แข่ง อีกอย่างหนึ่งผมมองว่าสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องใกล้ตัวก็จริง แต่มันจับต้องยาก หรือบางครั้งคนทำธุรกิจเกิดคำถามว่าทำไปแล้วเขาได้อะไร จะวัดผลอย่างไรว่าเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ทําไปมันได้ผลตอบแทนขึ้นมาอย่างจริงจัง อันนี้ก็เป็นความท้าทายอีกอย่างหนึ่งในเรื่องของการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายต่างๆ” ดร.เนติธรรยากลึงการกิจ แม้ท้าทายแต่ก็ต้องมุ่งมั่นให้สำเร็จ 🍀

7 นโยบายสิทธิมนุษยชนของเครือซีพี

● เครือซีพีประกาศ 7 นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อกำหนดการเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนในระดับโลก สะท้อนจรรยาบรรณธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยได้กำหนดแนวทางสำหรับพนักงานทุกคนในทุกธุรกิจทั่วโลกของเครือฯ เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย และดำเนินการตามค่านิยมหลักของความซื่อสัตย์และความสุจริต จรรยาบรรณธุรกิจเป็นมาตรฐานแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ พร้อมป้องกันแนวปฏิบัติเชิงลบ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของเครือฯ

1. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ในขณะที่มุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงาน พร้อมทั้งตรวจสอบให้แน่ใจว่าเครือฯ เคารพสิทธิของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า หน่วยงาน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR) หลักการทั้ง 10 ข้อสัญญาโลกแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน (UN Global Compact) หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการนโยบายนี้ กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ การปกป้องพนักงานทุกคนจากการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดทุกประเภท ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคนในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดทำกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยาที่เหมาะสม

2. นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำควบคู่ไปกับการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบต่อสังคม โดยกำหนดแนวทางและกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจของพนักงานและคู่ค้าธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

3. นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน

ด้วยเครือซีพีเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดให้มีช่องทางการจ้างงานแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแสดงข้อกังวล ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากกิจกรรมทางธุรกิจของเครือฯ รวมถึงกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดกฎหมายท้องถิ่นและจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมทั้งพฤติกรรมที่อาจถือเป็นกิจกรรมฉ้อฉลโดยพนักงาน นโยบายนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินธุรกิจ และเป็นแหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจ

4. นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

บริหารจัดการและควบคุมข้อมูลอย่างเป็นระบบและเพิ่มการปกป้องข้อมูลทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและการสูญหายของข้อมูลที่เป็นความลับ นโยบายนี้กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลในทางที่ผิด

5. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มุ่งมั่นที่จะคุ้มครองสวัสดิภาพของพนักงานในทุกระดับ เครือฯ ตั้งเป้าหมายที่จะเป็น ‘องค์กรปลอดอุบัติเหตุ (Zero Accident)’ ในสถานที่ทำงานโดยการส่งเสริมและ

สนับสนุนหลักปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมถึงปกป้องและป้องกันพนักงานผู้มีส่วนได้เสีย และคู่ค้าทางธุรกิจในทุกห่วงโซ่อุปทานจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ขั้นตอนด้านความปลอดภัยของเครือฯ สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับในท้องถิ่น ตลอดจนมาตรฐานสากล

6. นโยบายและแนวปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ห้ามการแสวงประโยชน์ การละเมิดสิทธิ และการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างสัญญาระยะสั้น นโยบายนี้ทำให้แน่ใจว่าการสรรหาและจ้างงานแรงงานข้ามชาติทั้งหมดของบริษัทในเครือฯ สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ และมาตรฐานสากล โดยเน้นถึงหลักการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งกำหนดว่าบริษัทภายในเครือฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียม การสรรหาแรงงานข้ามชาติอันเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศต้นทางและค่าใช้จ่ายในการจ้างงานตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่มีการว่าจ้าง อีกทั้งยังกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเท่าเทียม และเปิดช่องทางการร้องทุกข์ และเยียวยาที่แรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถเข้าถึงได้

7. นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

เครือเจริญโภคภัณฑ์เล็งเห็นคุณค่าและยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิหลังที่แตกต่างให้เป็นจุดแข็งเพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพการงาน พร้อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน 🌈

ที่มา : https://www.cpglobal.com/th/heart/SD_Human-Rights-and-Labor-Practice

UNGPs - NAP: 2 คำสำคัญต้องรู้ เรื่องคู่กันของธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

1. ‘UNGPs’ คัมภีร์ - เคารพ - เยียวยา : หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน UNGPs หรือ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ดำเนินการตามกรอบ 3 หลัก (เสาหลัก) สำคัญ ได้แก่ คัมภีร์ (Protect) เคารพ (Respect) และเยียวยา (Remedy) เพื่อเป็นเครื่องมือป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากธุรกิจ และเยียวยาความเสียหายต่อสิทธิประชาชน เป็นแนวทางเพื่อปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในสังคม

2. ‘NAP’ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน : NAP (National Action Plan on Business and Human Rights) หมายถึงเครื่องมือที่จะนำหลัก UNGPs มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ของแต่ละประเทศ รวมถึงประเทศไทยด้วย

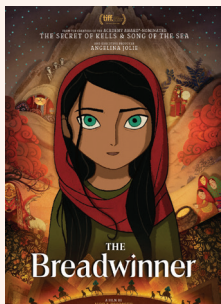
ที่มา : https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf <https://globalnaps.org> <https://jsccib.org/en/knowledge/view/99> <https://etowatch.com/our-report/>



‘สองสื่อเชื่อมความเข้าใจคุณค่าของกันและกัน’

‘สิทธิมนุษยชน’ เป็นเรื่องสำคัญที่เราควรจะทำความเข้าใจคุณค่าของการอยู่ร่วมกันผ่านการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างหลากหลายระหว่างเพศ ศาสนา เชื้อชาติ และสีผิว รวมไปถึงการไม่เลือกปฏิบัติ หากเราทำความเข้าใจกันและกันก็อาจไม่มีเส้นบางๆ มากัน และนำไปสู่ความเท่าเทียมเป็นหนึ่งเดียวกัน

MOVIE



Movie: The Breadwinner

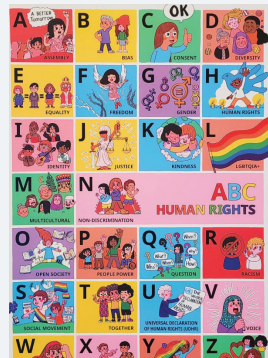
● นี่คือนิเมชันที่ แองเจลีนา โจลี ผู้แทนพิเศษของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติร่วมเป็นโปรดิวเซอร์และเป็นอีกหนึ่งกระบอกเสียงให้ทุกคนร่วมชมไปด้วยกัน แอนิเมชันจากสตูดิโอสัญชาติไอร์แลนด์ที่พาคนดูตื่นเต้น

ติดตาม ลัษระทีก และเป็นกำลังใจให้ปาร์วานา เด็กหญิงวัย 11 ปี ที่อาศัยอยู่ในกรุงคาบูล ประเทศอัฟกานิสถาน กับครอบครัว ฉากหลังเล่าถึงเหตุการณ์การยึดครองเมืองโดยกลุ่มตาลีบัน พ่อของเธอถูกกลุ่มตาลีบันจับกุมอย่างไม่เป็นธรรม นั่นเป็นจุดเริ่มต้นให้เธอ แม่ พี่สาว น้องชายทารก ต้องเอาตัวรอด คำว่า Breadwinner คือสแลงที่แปลว่า คนที่ทำเลี้ยงครอบครัว ตลอดทั้งเรื่องเราถูกกดดันบีบคั้นจากสถานการณ์การเอาตัวรอดของปาร์วานา ความเด็ดเดี่ยวของชีวิตนำพาให้เธอแหกกฎของสังคมที่ห้ามผู้หญิงออกจากบ้านหากปราศจากญาติผู้ชาย เธอจึงสลับผ้าคลุม ตัดผม ปลอมตัวเป็นเด็กผู้ชายเพื่อหาทางให้ครอบครัวรอดพ้นจากความอดอยาก และออกตามหาพ่อที่เธอรักและคือแสงสว่างในชีวิต

แอนิเมชันเชิงสิทธิมนุษยชนที่เผยแพร่และสะท้อนชีวิตของผู้หญิงและเด็กในค่ายผู้ลี้ภัย มีเนื้อหาตัดแปลงมาจากนวนิยายขายดีของ เดบาร่าห์ เอลลิส นักเขียนและนักเคลื่อนไหวชาวแคนาดา ซึ่งเธอได้แรงบันดาลใจมาจากการสัมภาษณ์ผู้หญิงและเด็กสาวในค่ายผู้ลี้ภัยที่ประเทศปากีสถานช่วงปลายยุค 90 แอนิเมชันนำบทกวีมาบอกเล่าได้อย่างงดงาม “It’s Rain that Grows Flowers, Not Thunder” ดอกไม้จะเบ่งบานเพราะหยาดฝน ไม่ใช่สายฟ้าสะท้อนถึงการพัฒนาที่ใช้ความเป็นธรรม หาใช่ความรุนแรง

<https://www.netflix.com/th-en/title/80217121>

POSTER



โปสเตอร์ ABC Human Rights

● โปสเตอร์สื่อการสอน ABC ที่ทำให้เด็กๆ เข้าใจเรื่องสิทธิของตัวเองและผู้อื่นผ่านคำศัพท์ A-Z ที่มีจุดเริ่มต้นจากคุณพ่อคุณแม่ หัวก้าวหน้า บอม-วสิน ปฐมหยก และตุ๊กตา-พลกมลนตรา บุปผามาตมองหาสื่อการเรียนรู้ที่ชวนลูกสาวตัวน้อยมาเข้าใจความแตกต่างที่หลากหลาย เกิดความเห็นอก

เห็นใจกันและกัน การสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมผ่านตัวหนังสือ โดยเธอได้รับแรงบันดาลใจจากนิทานที่อ่าน นำไปสู่การสร้างโปสเตอร์คำศัพท์ที่แตกต่างและชวนให้สังคมหันมามอง เช่น A is for ASSEMBLY, E is for EQUALITY, K is for KINDNESS, L is for LGBTQIA+ เพื่อสร้างความรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนด้วยกัน

<https://shop.amnesty.or.th/products/poster-abc-human-rights>

PAGE/WEBSITE



Page/Website: ThisAble.me

● ThisAble.me คือเพจและเว็บไซต์ที่สื่อสารประเด็นของผู้พิการผ่านสายตาความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียม ไม่ใช่ความน่าสงสาร แต่โลกของพวกเขายังมีหลากหลายประเด็นตั้งแต่ สังคม การเมือง ศิลปะและวัฒนธรรม และการใช้ชีวิต แคมเปญอัปเดต และตั้งคำถามเรื่องรอบตัวได้อย่างรอบด้าน จะทำอะไรให้คนพิการเข้าถึงระบบสาธารณสุข คลิปแชร์ประสบการณ์วิถีคนตาบอดในต่างประเทศ หรือคุยกับสาวน้อยยอฮิสซิมที่เข้าเวทีประกวดนางสาวไทยและคว้ารางวัลนางงามแห่งแรงบันดาลใจจากเวทีนางสาวไทยปี 2565

Thisable อ่านพ้องเสียงกับคำว่า Disable ที่แปลว่า คนพิการ แต่ความตั้งใจของคนทำงานกลุ่มนี้คือสื่อสารเรื่องราวของความพิการในมุมมองที่สะท้อนว่า ‘thisable’ พวกเราก็มีความสามารถเช่นเดียวกัน

Page: www.facebook.com/thisAble.me Website: <https://thisable.me/>

โอกาสในทุกความหลากหลายและเท่าเทียม

บัวบานฉบับนี้ชวนตัวแทนคนรุ่นใหม่ที่มีบทบาทขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชนมาแลกเปลี่ยนมุมมองด้านความหลากหลายและเท่าเทียมที่พึงมี ทั้งในองค์กรและการใช้ชีวิตต่อเพื่อนร่วมโลก



ตรีชฎา มลายกรณ์

กรรมการบริษัทในเครือ BIOMT

● นอกเหนือจากมีชื่อเสียงในวงการบันเทิง ทั้งยังเป็นหนึ่งในกระบอกเสียงเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอแล้ว ล่าสุด ปอย-ตรีชฎา มุ่งเป้าสู่การเป็นสตาร์ทอัพด้านไบโอเทค เปิดบริษัท BIOMT (บจก. ไบโอฟาร์มาเทคและไบโอฟาร์มา แพซิฟิก) เป็น OEM รับจ้างวิจัยและรับผลิตผลิตภัณฑ์เสริมอาหารทุกรูปแบบ พร้อมหลักการบริหารที่เน้นการเปิดโอกาส ไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับความหลากหลายและเท่าเทียมในที่ทำงาน

ทำไมองค์กรยุคใหม่จึงต้องใส่ใจเรื่องสิทธิมนุษยชน

สำหรับเหตุผลที่องค์กรยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ผู้บริหารคนเก่งของ BIOMT แจกแจงว่าเพราะการดึงศักยภาพทรัพยากรบุคคลในองค์กรปัจจุบันนี้แยกเป็นสองส่วน ส่วนแรกคือ Ability เป็นการแสดงความสามารถของแต่ละบุคคลที่ทุ่มเทให้องค์กร และส่วนที่สองคือ Mentality พื้นฐานสุขภาพจิตที่ดีจะดึงศักยภาพของคนคนนั้นออกมา “ซึ่งสิทธิมนุษยชนถือเป็นส่วนหนึ่งของ Mentality จึงต้องเสริมสุขภาพจิตของคนทำงานให้เขารู้สึกปลอดภัย ถูกปกป้อง สบายใจ อย่างน้อยในเรื่องของพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ซึ่งในวันนี้ด้วยความหลากหลายภูมิหลังชีวิตแต่ละคนทำให้ทุกคนมีความแตกต่าง ทำให้ปัจจุบันเวลาเราจะออกกฎระเบียบอะไรขึ้นมาในองค์กร ต้องอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน และเป็นความพึงพอใจของทุกฝ่าย ไม่ใช่พูดว่าเสียงส่วนมากจะชนะ เพราะแม้แต่เสียงส่วนน้อยที่สุด เพียงคนเดียว เราก็ต้องเคารพเหมือนกัน”

เปิดโอกาส ยอมรับความหลากหลาย ไม่เลือกปฏิบัติ

“ด้วยความที่เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นด้านการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ของบุคลากรจึงเป็นที่ต้องการเป็นหลัก โดยไม่เกี่ยงสถาบันการศึกษาของผู้สมัคร เพราะเรา

ให้ความสำคัญเรื่องทัศนคติมากกว่าภูมิหลังอย่างสถาบัน เพศ หรืออายุ หลายครั้งเราได้น้องๆ จากสถาบันที่ถูกลืมน และวันนี้เขาเป็นพนักงานดีเด่นขององค์กร หรือที่คนเคยคิดว่าคนอายุเยอะอาจจะมีปัญหาในเรื่องอีกไ้ แต่พอรู้สึกรู้สึกว่าคนอายุมากนี่พูดรู้เรื่องถ้าเราเข้าใจเขา ในองค์กรปอยมีคนที่ยุ่ยน้อยสุดประมาณ 20 ปี ยังเรียนอยู่ปี 4 ไปจนมากที่สุดคืออายุ 65 ปี รองศาสตราจารย์อัลเบิร์ต ท่านเกษียณอายุแล้ว ด้วยความรู้ความสามารถปอยจึงไปเชิญท่านมาร่วมงาน” ส่วนปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในองค์กรที่มีความต่างของอายุค่อนข้างกว้างเป็นสิ่งที่ยอมรับว่าต้องพบเจอบ้าง แต่สิ่งสำคัญอยู่ตั้งแต่ขั้นตอนการเลือก “และท้ายที่สุดคือผู้บริหารจะต้องพยายามระดมความคิด มีกิจกรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีอาวุธในการตัดสินใจได้ เปิดกว้างให้ทำงานได้ในสเกลที่เราคิดว่าพลาดแล้วไม่กระทบกระเทือนความมั่นคงของบริษัท”

องค์กรในฝันที่คนทำงานอยากเห็น

“ถ้าพูดในภาพรวม ปอยอยากเห็นองค์กรในฝันที่มีความหลากหลายทุกด้านจริงๆ ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งที่มา อายุ เพศ วัย ศาสนา เชื้อชาติ เพราะปอยรู้สึกว่ายิ่งในองค์กรเรามีความหลากหลายมากเท่าไร เรายิ่งเพิ่มทั้งศักยภาพ ความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมาย ตลาด และผลการทำธุรกิจ แผนอนการทำธุรกิจ สายป่านในเรื่องของโฟกัสสำคัญ แต่การสร้างบรรยากาศให้คนรู้สึกเป็นอิสระในการคิดเป็นเรื่องที่ทั้งไม่ได้ค่ะ”

เหตุผลที่คนควรตระหนักรู้เรื่องความหลากหลายและเท่าเทียม

แม้จะเป็นหนึ่งในผู้มีบทบาทขับเคลื่อนและมักได้รับเชิญไปให้ความเห็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศบนเวทีสาธารณะต่างๆ หากแต่ปอย ตรีชฎา ก็ยอมรับว่านั่นก็ยังไม่ใช่อะไรที่สะท้อนความเท่าเทียมอย่างแท้จริง “เพราะโดยทางอ้อมก็เหมือนปอยถูกคลาสสิฟายด์ว่าเป็นเพศที่ไม่เหมือนคนอื่น คุณได้รับผลกระทบไหม้ จึงต้องให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นคนกลุ่มเหล่านี้ก็จะถูกตอกย้ำให้ต่างจากคนทั่วไปอยู่เสมอ ดังนั้นเวลาพูดถึงเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียม ปอยจะพยายามไม่พูดเรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างเดียว ถ้าคุณบอกว่ายอมรับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว แต่คุณยังไม่ยอมรับความเท่าเทียมทางด้านศาสนา ความเชื่อ เรื่องภูมิหลังของคนนั้น ก็เท่ากับว่าคุณไม่ได้เป็นองค์กรที่เปิดรับและเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมที่แท้จริง”

สถานการณ์ของสิทธิมนุษยชนในบ้านเรามีความเข้าใจผิดค่อนข้างมากว่าความเท่าเทียมก็คือการทำการตลาด ซึ่งค่อนข้างสวนทางกับความเข้าใจที่แท้จริง “ความเท่าเทียมคือสิ่งที่คนพึงกระทำเพื่ออนาคตของสิทธิมนุษยชน สิ่งเหล่านี้ถ้าเราไม่ปลูกฝังตั้งแต่รุ่นเรา ในอนาคตรุ่นลูกหลานเราจะลำบาก ต่อไปเรื่องของความหลากหลายมีมากกว่านี้แน่นอน ในอนาคตคนต้องมองว่าหากคุณจะทำอะไรก็ควรไม่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคม และสิ่งที่ไม่คิดวามันเป็นเรื่องของเรา มันจะเป็นเรื่องของเรานั่นเอง เพราะฉะนั้นปอยอยากสะท้อนปัญหาว่าเราต้องมองความเท่าเทียมเป็นภาพกว้าง อย่ามองเป็นแพชั่น เป็นการตลาด” 🌱



ธิดา โหตระกิตย์

ผู้ร่วมก่อตั้ง Steps และเจ้าของร้าน Theera Healthy Bake Room

● ทั้งบทบาทของการเป็นเซฟผู้รักการทำขนม ผสานกับบทบาทของการเป็นแม่ที่เข้าใจธรรมชาติของลูก เอื้อง-ธิดา โหตระกิตย์ เจ้าของร้าน Theera จับมือกับ แม็กซ์ ชิมป์สัน ครูสอนเยาวชนกลุ่ม Neurodivergent Community หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางระบบประสาท เช่น ผู้ที่มีภาวะออทิสซึม ดาวน์ซินโดรม หรือภาวะสมาธิสั้น ร่วมกันก่อตั้ง Steps คาเฟ่เพื่อสุขภาพ โดยมีหนึ่งในทีมงานเป็นเยาวชนผู้มีความพิการออทิสซึม และมากกว่าสถานที่ทำงาน ที่นี่คือโลกใบใหม่ของกลุ่มเยาวชนเหล่านี้

จุดเริ่มต้นจาก ‘ความเข้าใจ’

ย้อนไปเมื่อ 7 ปีที่แล้ว ร้าน Theera ของคุณเอื้องเปิดสาขาที่สุขุมวิท 42 ซึ่งเน้นแบบเก๋ๆ ที่มีจุดเด่นคือเป็นมังสวิรัตและปลอดกลูเตนเนื่องจากลูกชายมีภาวะออทิสซึมและจากการศึกษาพบว่ากลูเตนอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ กระทั่งได้พบ แม็กซ์ ชิมป์สัน (ผู้ร่วมก่อตั้ง) ครูโรงเรียนนานาชาติที่พานักเรียนที่มีความพิการออทิสซึมมาฝึกงานในร้าน ซึ่งทำให้มองเห็นพัฒนาการของนักเรียนกลุ่มนี้ ทั้งคู่จึงร่วมมือสร้างศูนย์การเรียนรู้ในนาม Steps และมีคาเฟ่ Steps เป็นสนามจริงให้เยาวชนกลุ่มนี้ฝึกงานจนถึงวันนี้ “ผู้ฝึก (Trainee) จะเรียนที่ Steps ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ก่อน และมาฝึกงานที่คาเฟ่ในสาขาแรก โดยเฉพาะผู้ฝึกที่สนใจในงานบริการ พวกเขาจะได้รับบอร์ด ดูแลลูกค้า ทำขนม เป็นบาร์ิสตา บางคนฝึกฝนงานจัดทำเอกสาร เมื่อจบงานตรงนี้ พวกเขาจะมีทักษะหลากหลายที่สามารถทำอาชีพอื่นๆ ต่อไปได้ในอนาคต”

ความแตกต่างเป็นเรื่องปกติ

จากประสบการณ์ของการเป็นแม่ที่มีลูกเป็นภาวะออทิสซึม ทำให้เข้าใจว่าในสังคมไทยหรือแม้แต่โรงเรียน พื้นที่รองรับและเตรียมพร้อมสำหรับเยาวชนกลุ่มที่มีความแตกต่างด้านการเรียนรู้ยังมีน้อย จึงเกิดช่องว่างทำให้เด็กที่โรงเรียนอาจไม่รู้ว่าเพื่อนที่มีความแตกต่างจากเขาเป็นอย่างไร “เมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นไปทำงาน ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการก็ไม่ว่าจะจ้างงานหรือทำงานกับคนกลุ่มที่มีความแตกต่างด้านการเรียนรู้

อย่างไร เพราะไม่เคยถูกสอนตั้งแต่เด็กๆ ว่าความแตกต่างเหล่านี้เป็นเรื่องปกติ” นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชนกลุ่มนี้ ด้วยเป้าหมายอยากให้ลูกมีทักษะในการดำรงชีวิต ดูแลตัวเองได้ มีงานที่ชอบ แล้วก็มีความสุขได้เพื่อดูแลตัวเอง เธอย้ำว่า “ความแตกต่างเป็นเรื่องปกติ และควรจะเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับได้ ถ้าในเมื่อในสังคมไม่มีใครที่สร้างสิ่งนี้ขึ้นมา ดังนั้นเราทำเองก็ได้”

จึงก่อกำเนิดเป็นธุรกิจและจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมเมื่อ 2 ปีที่แล้ว โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมให้แก่กลุ่ม Neurodivergent Community หรือกลุ่มคนที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างไปจากคนทั่วไป เช่น กลุ่มคนที่มีภาวะออทิสซึม ดาวน์ซินโดรม หรือกลุ่มคนที่มีรูปแบบความสามารถในการเรียนรู้



ที่แตกต่างจากผู้อื่น “อายุในการเข้ามาเป็นผู้ฝึกคือตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป หลักสูตรตั้งแต่ 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี และใช้หลักสูตรที่ปรับตามความสนใจของผู้ฝึกแต่ละคน (Base on Individual Interests) โดยจะได้ฝึกทักษะที่หลากหลาย รวมถึงทักษะสำคัญ Transferable Skills เช่น การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานในทุกๆ อาชีพ” พร้อมอธิบายให้เห็นภาพมากขึ้นว่า การสอนของที่นี่คือเน้นการเรียนรู้จากการลงมือทำ (Hands-on Experience) เรียนรู้ด้วยการฟังมากกว่าการอ่าน เน้นเรื่องการสร้างสนามพื้นที่ฝึกงานจริง และรูปแบบของร้านกาแฟ คาเฟ่ก็นับเป็นโมเดลที่ดีที่สร้างความตระหนักรู้ด้านความแตกต่างระหว่างลูกค้าทั่วไปที่เข้ามาใช้บริการกับการสื่อสารของผู้ฝึกด้วย “Steps ในสายตาของเยาวชนเหล่านี้ ที่นี่คือบ้าน คือสังคมที่ยอมรับพวกเขา เราสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ เพราะเขารู้ว่าในพื้นที่ตรงนี้ทุกคนเข้าใจและยอมรับเขา”

เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างงานอย่างมีคุณค่า

คุณเอื้องทิ้งท้ายถึงเป้าหมายสำคัญว่า “แม้เราจะเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมเล็กๆ แต่เราก็อยากให้องค์กรของเราเป็นโมเดลให้แก่องค์กรขนาดใหญ่ที่มีความสามารถในการจ้างคนให้เห็นว่าบริษัทเล็กๆ ของเรายังทำได้เลย เราอยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในสังคม และเป้าหมายสูงสุดของเราคือการสร้างงานอย่างมีคุณค่า สร้างโอกาสและสร้างความยั่งยืนให้แก่คนที่มีความแตกต่างในสังคม สุดท้ายเยาวชนกลุ่มนี้จะได้รับทักษะที่ติดตัวเขาไปไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม” 🌱

รายละเอียดเพิ่มเติม Steps: <https://stepscommunity.com/thailand/> Theera: www.theerahealthybake-room.com





ถอดรหัสปัจจัยสู่ความสำเร็จ ดำเนินธุรกิจคู่สิทธิมนุษยชน



ปี 2011 (พ.ศ. 2554) ปีที่เริ่มประกาศหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) นับจากนั้นหลักการนี้ได้สร้างแรงกระเพื่อมไปสู่บริษัทชั้นนำระดับโลกและทุกขนาดธุรกิจที่ต้องการปูพื้นฐานธุรกิจให้ยั่งยืนในวันข้างหน้า

มากกว่านั้น ต่อมาในปี 2019 (พ.ศ. 2562) ผู้บริหารจากบริษัทชั้นนำกว่า 40 บริษัททั่วโลก ยังได้ร่วมลงนามสนับสนุนคำประกาศเจตนารมณ์ของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development: WBCSD) เรียกร้องให้ผู้นำองค์กรธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญและส่งเสริมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมหรือธุรกิจขนาดใด ขณะเดียวกันกว่า 40 ธุรกิจ ที่สนับสนุนและมียุทธศาสตร์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนที่กล่าวมานี้ยังเป็นเหมือนต้นแบบในการศึกษาให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้จริงและเป็นไปได้ในการดำเนินธุรกิจคู่กับสิทธิมนุษยชน โดยมีตัวอย่างหลัก 3 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

“มีคำมั่นสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อนำไปเป็นกรอบปฏิบัติ”

● ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจด้านใด องค์กรจำเป็นต้องมีคำมั่นสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ชัดเจน เช่นเดียวกับ Microsoft ที่ในการประชุม Microsoft Ignite 2018 พวกเขาได้ประกาศดำเนินการโปรแกรม AI for Humanitarian Action โครงการริเริ่มมูลค่า 40 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ที่จะใช้ศักยภาพของ AI ช่วยฟื้นฟูปัญหาต่างๆ ภายใน 5 ปี

โดยได้สนับสนุนโครงการ AI for Humanitarian Action 61 โครงการใน 20 ประเทศ พัฒนาวิธีแก้ปัญหาเพื่อรับมือกับความท้าทายในการตอบสนองต่อภัยพิบัติ ผู้ลี้ภัย ผู้พลัดถิ่น ความต้องการของผู้หญิงและเด็ก และสิทธิมนุษยชน ผ่านเงินช่วยเหลือ การบริจาคเทคโนโลยี และการสนับสนุนด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูล

หนึ่งในการทำตามคำมั่นสัญญาอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การใช้ AI สนทนาเพื่อปกป้องเหยื่อความรุนแรงทางเพศในประเทศเปอร์โตริโก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่เมืองถูกล็อกดาวน์ ผู้คนต้องอยู่แต่ในบ้าน นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายในครอบครัวสูง โดย Seguro Project ร่วมกับ Paz para las Mujeres และ Microsoft ได้ดำเนินการร่วมสร้างโซลูชันแชตบอตบริการสำหรับผู้หญิงที่ต้องเผชิญกับความรุนแรง

รวมถึงการที่ Microsoft ได้ร่วมมือกันกับ Amazon, AT&T, BT, Nokia, Salesforce.org และ Vodafone ร่วมกันจัดตั้ง Tech Against Trafficking เพื่อรวบรวมความเชี่ยวชาญ ศักยภาพด้านนวัตกรรม

ความสามารถในการเข้าถึงผู้บริโภคทั่วโลก เพื่อสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันช่วยป้องกันและเปิดโปงการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนกว่า 40 ล้านคนทั่วโลก โดยทำให้สามารถระบุและเสาะหาโอกาสในการพัฒนาและขยายการใช้เทคโนโลยีที่มีศักยภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง 🌱



● “Microsoft ทำงานรับมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากเทคโนโลยีและการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของเราทุกวันทั่วโลก แต่ความมุ่งมั่นของเราไม่หยุดแค่นั้น เรา

มุ่งขับเคลื่อนพลังของเทคโนโลยีของเรา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคน พร้อมส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี สนับสนุนการเคารพหลักกฎหมาย และสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน และภาครัฐในทุกพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึง และการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” แบริด สมิธ (Brad Smith) ประธานบริษัทของ Microsoft

ที่มา : microsoft.com

ที่มา : <https://www.wbcd.org/contentwbc/download/11919/178954/1> <https://www.microsoft.com/en-us/ai/ai-for-humanitarian-action> <https://mspouser.com/th/microsoft-announces-40-million-ai-for-humanitarian-action-program/> <https://www.bbc.com/thai/international-53456475>



ภาพ : www.unilever.com

“ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการสำคัญ”

● หากจะยกตัวอย่างความเข้มงวดบนหลักการ Unilever หนึ่งในผู้นำธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใหญ่ที่สุดและหลากหลายทางภูมิศาสตร์มากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก คือองค์กรที่ใส่ใจเรื่องนี้อย่างมาก โดยเน้นว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนในธุรกิจต้องเกิดขึ้นทุกพื้นที่โดยไม่มีพรมแดนทุกวัน และทุกเวลา ตั้งแต่ประเด็นการไม่ถูกกดขี่ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เสรีภาพในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเพศและชาติพันธุ์ การไม่ทำร้ายหรือล่วงละเมิดการดูแลคุณภาพชีวิตและสุขภาพให้ปลอดภัย

ไม่เพียงแค่นี้ ผู้ที่อยู่ในสายงานการผลิต แต่ยังรวมถึงผู้บริหารผ่านแคมเปญหลากหลาย รวมถึงในประเทศไทย เช่น แคมเปญ Sunsilk ที่จัดโครงการศึกษาภาพที่เป็นไปได้ให้ผู้หญิงค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง สนับสนุนเงินทุนในการทำตามความฝัน และการสร้างแพลตฟอร์มและชั้นเรียนออนไลน์ แคมเปญ Vaseline ที่จัดโครงการ “วาสลีน ฮิลล์ โปรเจ็ค” เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในหลายด้าน รวมถึงบริจาคเจลล้างมือแอลกอฮอล์และสบู่ชำระล้างเพื่อสุขอนามัย ไปจนถึงแคมเปญร้านติดดาว หนึ่งในเป้าหมายแผนการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่คนจำนวนหลายล้านคน ซึ่งหนึ่งในนั้นรวมถึงร้านโชห่วยที่กระจายอยู่ตามชุมชนทั่วประเทศกว่า 470,000 ร้าน โดยนำความรู้ในการบริหารจัดการร้านที่ Unilever มีความเชี่ยวชาญไปถ่ายทอดอย่างยั่งยืน 🌱



● “ขณะที่ธุรกิจเราปรับเปลี่ยนเร็วขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดมั่นกับการดำเนินธุรกิจทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเคารพและเสริมสิทธิมนุษยชน และเป็นเรื่องที่ Unilever ยึดถือมาอย่าง

หนักแน่น โดยผมเห็นว่าเป็นเรื่องที่เราทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ ทั้งผู้ทำงานที่ Unilever และทำงานร่วมกับเรา ทั้งนี้เพื่อให้เราแน่ใจได้ว่า นอกจากจะรักษามาตรฐานไว้แล้ว เรายังสามารถยกระดับการดำเนินงานของเราได้อย่างต่อเนื่อง” อลัน โจป (Alan Jope) ซีอีโอของ Unilever

ภาพ : www.unilever.com

ที่มา : <https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/11919/178954/1> https://www.wearcorp.com/wp-content/uploads/2020/10/WBCSD-CEO-Guide-to-Human-Rights_ed.1_TH-30sep.pdf <https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bb1acb-f437a190cf2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf> <https://www.unilever.com/th/news/press-releases/2022/unilever-launches-every-u-does-good-campaign-year-2-to-celebrate-89th-anniversary-in-thailand/>



ภาพ : www.pginvestor.com

“มองสิทธิมนุษยชนในความหมายหลากหลายมิติ”

● หากเป็นแนวความคิดตามธรรมเนียม สิทธิมนุษยชนจะมุ่งเน้นไปที่สิทธิส่วนบุคคลเป็นหลักใหญ่ แต่ปัจจุบันนิยามคำว่าสิทธิมนุษยชนถูกขยายให้กว้างขึ้น หลากความหมาย รวมถึงแง่มุมการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศที่เป็นปัญหาระดับโลกและส่งผลกระทบต่อคนทั่วโลกมานาน

และหากถามว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างไร ถึงแม้จะสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนแต่ก็สามารถอธิบายได้ว่า มลพิษทางอากาศสามารถปนเปื้อนอากาศที่เราหายใจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ ความแห้งแล้งอาจส่งผลให้เกิดความหิวโหยและความอดอยาก น้ำท่วมอาจส่งผลกระทบต่อที่อยู่อาศัยและการเข้าถึงน้ำดื่มสะอาด การมีสิทธิที่จะมีชีวิตที่ดีมีคุณภาพ ทั้งหมดนี้คือสิทธิมนุษยชน

ยกตัวอย่างธุรกิจ P&G ที่มีประวัติศาสตร์กว่า 180 ปี และเป็นอีกหนึ่งบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภครายใหญ่ของโลก พวกเขามองว่าสิทธิมนุษยชนยังหมายถึงการแก้ปัญหามลพิษทางน้ำ จึงเกิดความคิดค้นนวัตกรรม Purifier of Water ผงเปลี่ยนน้ำให้สะอาด ทำให้น้ำที่ปนเปื้อนอยู่ในระดับที่ดื่มได้ มาพร้อมในราคาต้นทุนที่ราคาถูกลง เพียงซองละ 3 บาท และเปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้บริจาคเงินเพื่อนำไปช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ในโปรแกรม P&G™ Children’s Safe Drinking Water ที่สามารถช่วยเหลือเด็ก ๆ และครอบครัว กลุ่มผู้ป่วยที่อาศัยอยู่ในเขตที่น้ำถูกปนเปื้อน ไปจนถึงกลุ่มผู้อพยพลี้ภัย ที่ปัจจุบันได้รับการแจกจ่ายไปกว่า 90 ประเทศ 🌱



● “เราร่วมกับพันธมิตรกำลังขยายความพยายามในการปรับปรุง จัดการ และปกป้องแหล่งน้ำในพื้นที่ที่ตึงเครียดก่อนวิกฤติ ซึ่งจะช่วยรักษาผู้คนและธรรมชาติให้คงอยู่กับคนรุ่นต่อไป” จอน โมลเลอร์ (Jon Moeller) ประธานและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ P&G

ภาพ : news.pg.com

ที่มา : <https://www.mayerbrown.com/en/perspectives-events/blogs/2021/06/business-and-human-rights-the-environmental-dimension-climate-change> <https://www.krungrsri.com/th/plearn-plearn/environment-ess-business> <https://readthecloud.co/pg-purifier-of-water/> <https://www.pginvestor.com/financial-reporting/press-releases/news-details/2022/P&G-Unveils-New-Strategy-to-Help-Address-Global-Water-Crisis/default.aspx>

เหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัจจัยในการนำพาแนวคิดสิทธิมนุษยชนเดินหน้าควบคู่ธุรกิจ เป็นแนวทางที่แต่ละองค์กร บริษัท หรือแบรนด์ นำไปปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจของตนเองในเชิงสร้างสรรค์ต่อไป



3 ผลงานสุดปังด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า



<https://www.nestle.com/sustainability/human-rights/living-income/cocoa>

ท่ามกลางความตื่นตัวเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและหลักธรรมาภิบาล เราจะพบว่า บริษัทยักษ์ใหญ่ระดับโลกต่างมีประสบการณ์ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนควบคู่การทำธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่เพราะความคาดหวังจากผู้บริโภค แต่เป็นเพราะเข้าใจถึงความสำคัญของความยั่งยืนในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้คน ผลงานด้านสิทธิมนุษยชนที่โดดเด่นขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่มีอะไรบ้าง บัณฑิตฉบับนี้คัดมาเล่าสู่กันฟัง

Nestlé: เด็กๆ ไม่ไปไร่ แต่ได้ไปโรงเรียน สิทธิในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

● Income Accelerator โครงการที่ลดการใช้แรงงานเด็กผลิตโกโก้ในแอฟริกาตะวันตก เป็นโครงการของ Nestlé บริษัทระดับโลกที่ต่อยอดกับกลุ่มผู้บริโภคว่าเมล็ดโกโก้ที่นำมาใช้มาจากแหล่งปลูกที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นใช้แรงงานเด็กที่ไม่อยากให้เด็กๆ ต้องใช้แรงงานในไร่ แต่ได้มีโอกาสกลับเข้าไปในโรงเรียน วิธีการมีตั้งแต่จัดหาเมล็ดโกโก้ยั่งยืนเพื่อครอบครัวเกษตรกร

โกโก้ สนับสนุนเงินเพื่อการศึกษาและกลุ่มผู้หญิงที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กๆ ส่งเสริมการเติบโตในสิ่งแวดล้อมที่ดี

โดยเริ่มต้นโครงการนำร่องที่ประเทศโกตดิวัวร์ หรือ ไควบรีโคสต์ ในปี พ.ศ. 2563 ตั้งเป้าเริ่มดำเนินงานให้ครอบคลุม 10,000 ครอบครัว ในปี พ.ศ. 2565 ก่อนเตรียมแผนมุ่งหน้าไปยังประเทศกานา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเด็กๆ เป็นประเทศถัดไป รวมถึงเริ่มขยายสู่ห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าทั่วโลกภายในปี พ.ศ. 2567 และไปถึง 160,000 ครอบครัวทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2573

ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ มาร์ก ชไนเดอร์ (Mark Schneider) ซีอีโอของ Nestlé “ความพยายามของ Nestlé ตลอดหลายปีที่ผ่านมาได้ทยอยช่วยสนับสนุนผู้คน แต่ยังมีความต้องการความช่วยเหลืออีกมากในเวลานี้ เรา กำลังเปิดตัวแนวทางแบบองค์รวม ผลักดันให้เด็กได้เข้าโรงเรียน ช่วยเหลือครอบครัวเร่งสร้างรายได้ให้เกษตรกร” 🌱

ที่มา : <https://thestandard.co/nestle-stop-coco-child-labor-campaign/> <https://www.nestle.com/sustainability/human-rights/living-income/cocoa>



Apple: LGBTQ+ ไม่ว่าเมื่อไรเรายังคงเท่าเทียม สิทธิในความเป็นบุคคล

● มากกว่าแค่เปิดตัว Apple Watch Pride Edition Sport Loop ในปี พ.ศ. 2565 นี้ Apple บริษัทไอทีที่มีมูลค่าสูงสุดระดับโลก ยังเป็นแบรนด์ที่ยังสนับสนุนความเท่าเทียมของคนกลุ่ม LGBTQ+ และอีกหลากหลาย

ความแตกต่างอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การประกาศเป็นบริษัทที่เปิดกว้างให้แก่คนทุกกลุ่ม สอดคล้องกับนโยบายทรัพยากรบุคคลที่ว่า “Apple คือบริษัทที่จ้างโดยยึดหลักแห่งความเสมอภาค ซึ่งมุ่งส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลาย” รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้สมัครทุกคนอย่างเป็นธรรม

ย้อนกลับไปปี พ.ศ. 2557 ทีม คูก ซีโอโอของ Apple เองก็ได้ประกาศว่าเขาภูมิใจที่เป็น LGBTQ+ พร้อมแบ่งปันความเข้าใจการเป็นคนกลุ่มน้อยที่มีความแตกต่าง รวมถึงในช่วงต้นปี เขาได้แสดงความกังวลเกี่ยวกับกฎหมายความหลากหลายทางเพศฉบับใหม่ของรัฐฟลอริดาที่มีแนวโน้มละเมิดสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในกลุ่มเด็กและเยาวชน เช่นเดียวกับมุมมองซีอีโอของ Walt Disney

นอกจากนี้ Apple เองยังสนับสนุนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมอื่นๆ ได้แก่ ILGA World เครือข่ายสิทธิมนุษยชนด้านความหลากหลายทางเพศ รวมกว่า 1,700 องค์กร และ Encircle องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในรัฐยูทาห์ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน LGBTQ+ และครอบครัว เพื่อตอกย้ำว่าไม่ว่าคุณจะเป็นใคร เราเท่าเทียมกัน 🌍

ที่มา : <https://www.apple.com/careers/th/teams/corporate-functions.html> <https://www.voathai.com/a/apple-s-tim-cook-raises-concern-over-lgbtq-laws-in-the-u-s-/6481445.html> <https://www.krungrsri.com/th/plearn-plearn/5-brands-business-support-lgbtq>



<https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/reports/coca-cola-business-environmental-social-governance-report-2020.pdf>

Coca-Cola: ลดใช้น้ำตาลเพิ่มวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี สิทธิในการมีทางเลือกสุขภาพ

● จากหลักการสิทธิมนุษยชนในการทำธุรกิจของ Coca-Cola ทำให้เราว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นค่านิยมพื้นฐานของบริษัท Coca-Cola เป็นเวลากว่า 130 ปี และจาก

การประเมินด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ 12 ข้อที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทและความสัมพันธ์ทางธุรกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมา หนึ่งในหัวข้อสำคัญคือ “วิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี” ที่บริษัทยังคงพัฒนาต่อเนื่อง โดยหนึ่งในผลงานสำคัญคือการนำเสนอเพิ่มทางเลือก

ให้แก่ผู้บริโภค ด้วยการลดการเติมน้ำตาล พร้อมระบุข้อความบนผลิตภัณฑ์

หากย้อนกลับไป Coca-Cola พัฒนาสูตรเครื่องดื่มที่ไม่มีน้ำตาลมาแล้ว ได้แก่ ไดเอตโค้ก ในปี พ.ศ. 2525 โค้ก ซีโร่ ในปี พ.ศ. 2549 โคคา-โคลา ซีโร่ ซูการ์ ในปี พ.ศ. 2560 และ โค้ก ไม่น้ำตาล สูตรใหม่ ในปี พ.ศ. 2564 โดยโค้กสรรหาออริจินัลยังคงสูตรเดิมและเลือกจ่ายภาษีความหวานที่เพิ่มขึ้นแทน คู่ไปกับการระบุแจ้งบนผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการบริโภคน้ำตาลเกินขนาด กล่าวได้ว่าภาคอุตสาหกรรมเองมีความสำคัญอย่างมากในการลดเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่น่าสนใจในแง่วิถีชีวิตที่ดีขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เช่น การสนับสนุนฉีดวัคซีนในแอฟริกา และการร่วมสร้างความตระหนักต่อภัยโรคระบาดผ่านช่องทางสื่อสารและโฆษณาต่างๆ ของ Coca-Cola 🌍

ที่มา : <https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/reports/coca-cola-business-environmental-social-governance-report-2020.pdf> <https://mgronline.com/columnist/detail/9600000071525> <https://marketereonline.co/archives/222331> <https://www.bbc.com/thai/thailand-49115597>



เครือซีพีเดินทางเป้าหมาย Net Zero ในปี 2050 พร้อมประกาศแคมเปญ ‘ตอบแทนโลก 2 เมตร’

● นายศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ หรือเครือซีพี เปิดตัวว่านวาทะโลกร้อนหรือการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิของโลกถือเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยเครือซีพีและกลุ่มธุรกิจ ในเครือฯ ได้ดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรตามแนวทาง เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) การใช้พลังงานสะอาด การดูแลทรัพยากรน้ำ การปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลาย

ทางชีวภาพ ตลอดจนการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายการลดขยะเป็นศูนย์ และความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี ค.ศ. 2030 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในปี ค.ศ. 2050 สิ่งสำคัญคือการสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ทุกคน โดยล่าสุดได้ประกาศแคมเปญ ‘ตอบแทนโลก 2 เมตร’ รมรณรงค์ให้พนักงานเครือซีพีและบริษัทในเครือฯ และคนไทย โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ ได้ตระหนักรู้ถึงปัญหาโลกร้อน ผ่านแนวคิดการตอบแทนโลก เชื่อมต่อกันได้ โดยมี ‘เทนนิส-พณิภัค วงศ์พัฒนกิจ’ ขวัญใจชาวไทยทั่วประเทศ ร่วมเป็นหนึ่งในพลังสำคัญในการตอบแทนโลกครั้งนี้ 🌱



เครือซีพีและกลุ่มทรู สนีกักำลัง กทม. เปิดห้องเรียนวิชา ‘เทคโนโลยีหุ่นยนต์’ ในกิจกรรม ‘CP บางกอกวิทยา’

● กรุงเทพมหานคร (กทม.) จัดเทศกาลวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบางกอกวิทยา ซึ่งเป็นกิจกรรมประจำปีเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 จาก 12 เทศกาลตลอดปีทั่วกรุงเทพฯ โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทในเครือฯ กลุ่มทรู พร้อมเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (KMUTL), RICOH, Beartai และ Techsauce ได้ร่วมสนับสนุนเทศกาลดังกล่าว ภายใต้แนวคิด ‘CP บางกอกวิทยา’ ด้วยการเปิดบ้าน ทรู ดิจิทัล พาร์ค เปิดโอกาสให้เยาวชนและบุคคลทั่วไป ได้ร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ เปิดประสบการณ์การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านการลงมือทำจริงที่สนุกและเข้าใจง่าย เพื่อสร้างระบบนิเวศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน โดยในงานได้รับเกียรติจากนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ร่วมเปิดงาน ณ ชั้น 6 ทรู ดิจิทัล พาร์ค กรุงเทพฯ 🌱

“

การทำธุรกิจให้ยั่งยืน
ต้องตระหนักถึงหลักสิทธิมนุษยชน
รวมถึงความรับผิดชอบต่อ
สังคมและประเทศชาติ

”

นายบัน คี มูน
อดีตนายกรัฐมนตรีสหประชาชาติ



ซีพี...เพื่อความยั่งยืน

เครือข่ายริ้วรอยโกศภัณฑ์ชวนลดคาร์บอน ด้วยการดูแลโลก 2 เมตร

ดูแลโลกในระยะสองแขนของคุณเพื่อเชื่อมต่อให้โลกทั้งใบดีขึ้นได้
เครือข่ายริ้วรอยโกศภัณฑ์ร่วมตอบแทนโลก มุ่งสู่การลดขยะเป็นศูนย์ในปี 2030
และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในปี 2050



สแกน QR Code รับชมภาพยนตร์

#ตอบแทนโลก2เมตร

#CPNetZero2050

