



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ



**มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจ**  
เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อเลสเบี้ยน (หญิงรักหญิง)  
เกย์ (ชายรักชาย) ไบ (คนรักสองเพศ) ทรานส์ (คนข้ามเพศ)  
และอินเตอร์เซกส์ (บุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจน)



# มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจ

เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อเลสเบี้ยน (หญิงรักหญิง)  
เกย์ (ชายรักชาย) ไบ (คนรักสองเพศ) ทรานส์ (คนข้ามเพศ)  
และอินเตอร์เซกส์ (บุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจน)

คณะทำงานของรายงานฉบับนี้ได้แก่

**ชาลิล ตรีปาธิ**

ที่ปรึกษาอาวุโสด้านประเด็นระดับโลก  
สถาบันเพื่อสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ

**ชาร์ลส์ แรดคลิฟฟ์**

หัวหน้าสำนักงานความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ นครนิวยอร์ก

**ฟาบริซ โสคาร์ต**

เจ้าหน้าที่สิทธิมนุษยชน สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ นครนิวยอร์ก

เอกสารนี้เป็นคำแปลอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อความถูกต้อง กรุณาอ้างอิงต้นฉบับภาษาอังกฤษ ซึ่งสามารถเข้าถึงผ่าน

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>



“หากเราต้องการให้เกิดพัฒนาการ  
ด้านการสร้างความเท่าเทียมสำหรับ  
ผู้มีความหลากหลายทางเพศ  
ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ธุรกิจไม่เพียง  
จะต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบ  
ด้านสิทธิมนุษยชนเท่านั้น แต่ยังต้องเป็น  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเองด้วย”

นายซีอิด ราอัด อัล ฮุสเซ็น  
ข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

# สาร จากข้าหลวงใหญ่

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ได้กำหนดมาตรฐานในการเคารพสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ชัดเจนสำหรับภาคธุรกิจ ส่วนกรอบความร่วมมือยูเอ็นโกลบอลคอมแพคท์ (UN Global Compact: UNGC) ให้พื้นที่สำหรับบริษัทในการปฏิบัติและผลักดันมาตรฐานดังกล่าวในวงกว้าง

มาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้เป็นการต่อยอดจากหลักการชี้แนะของสหประชาชาติฯ และยูเอ็นโกลบอลคอมแพคท์ เพื่อให้แนวทางแก่บริษัทในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิของทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีความหลากหลายทางเพศ อันได้แก่ Lesbian (หญิงรักรัหญิง) Gay (ชายรักรัชาย) Bisexual (คนรักรัสองเพศ) Transgender (คนข้ามเพศ) และ Intersex (บุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจน) หรือ LGBTI การปฏิบัติตามมาตรฐานฯ นี้จะช่วยให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน และช่วยให้บริษัทได้ทบทวนแนวปฏิบัติทางธุรกิจของตนตลอดห่วงโซ่อุปทานเพื่อพยายามจัดการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ มาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ ยังสร้างการมีส่วนร่วมของบริษัทได้มากยิ่งขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงโอกาสต่าง ๆ ที่บริษัทสามารถร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเชิงบวกในชุมชนที่ตนประกอบกิจการในวงกว้างขึ้นได้

แนวคิดแรกเริ่ม ในการพัฒนามาตรฐานนี้มาจากเวทีอภิปรายหนึ่งในการประชุมประจำปีของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ที่ผมได้เข้าร่วมที่เมืองดาวอสปี 2559 แนวคิดนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการพูดคุยในหมู่ผู้นำธุรกิจแนวหน้าและนักกิจกรรมที่ดำเนินมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกี่ยวกับมาตรการที่บริษัทสามารถและควรปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยมาตรการดังกล่าวต้องเป็นมากกว่าการกำหนดนโยบายสร้างความหลากหลาย หรือการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ที่บริษัทขนาดใหญ่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งแม้ว่าจะมีความสำคัญแต่ก็ยังไม่เพียงพอ

ในปีที่ผ่านมา สำนักงานของข้าพเจ้าร่วมกับสถาบันเพื่อสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจได้จัดการประชุมปรึกษาหารือระดับภูมิภาคกับตัวแทนภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมในทวีปยุโรป แอฟริกา เอเชีย และอเมริกา เราได้รับฟังประสบการณ์และความคิดจากผู้เข้าร่วมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนอยู่ในเอกสารที่ทุกท่านเห็นอยู่ ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการประชุมดังกล่าว รวมถึงคนอื่น ๆ ที่ให้การสนับสนุนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ภาคธุรกิจมีอิทธิพลในการเร่งรัดให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้ บริษัทต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นหรือข้ามชาติ ล้วนมีโอกาสในการใช้อำนาจต่อรองและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับท้องถิ่นที่หลากหลาย เพื่อช่วยเปลี่ยนทิศทางการดำเนินธุรกิจไปสู่ความเท่าเทียมของผู้มีความหลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้น โดยประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้เราทราบว่า เมื่อใดก็ตามที่การเลือกปฏิบัติหมดสิ้นไป ผู้ได้รับประโยชน์ไม่ใช่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นทุกคนในสังคม

ข้าพเจ้าเห็นว่ามาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ นี้เป็นความก้าวหน้าในการช่วยให้บริษัทผลักดันความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของตนไปสู่การปฏิบัติจริง และเป็นโอกาสสำคัญในการขยายบทบาทของธุรกิจในการจัดการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ  
กันยายน 2560



มาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ เป็นการเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกับบริษัทเพิ่มเติม  
อีกระดับ โดยชี้ให้เห็นถึงโอกาสต่าง ๆ ที่บริษัทสามารถร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคม  
เชิงบวกในชุมชนที่ตนประกอบกิจการในวงกว้างขึ้นได้



# บทสรุป สำหรับผู้บริหาร

ทศวรรษที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าที่สำคัญในชีวิตของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) หลายล้านคนในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วโลก อันสืบเนื่องมาจากกระแสการปฏิรูปกฎหมายและทัศนคติทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ความก้าวหน้าดังกล่าวเกิดขึ้นเพียงบางส่วนและยังไม่เท่าเทียมกัน โดยบางประเทศมีพัฒนาการอย่างก้าวกระโดด ขณะที่บางประเทศกลับไม่มีพัฒนาการใดๆ เลยหรือแม้แต่ก้าวถอยหลัง มี 73 ประเทศ ที่ยังคงกำหนดความผิดทางอาญาสำหรับความสัมพันธ์โดยสมัครใจระหว่างเพศเดียวกัน แทบไม่มีประเทศใดเลยที่รับรองอัตลักษณ์ทางกฎหมายของกลุ่มคนข้ามเพศ และมีประเทศเพียงจำนวนหยิบมือเท่านั้น ที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่มีเพศระหว่างชีววิทยาไม่ชัดเจน (intersex) ประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศที่เพียงพอ แม้ในประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศยังคงต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมาย โดยผลการศึกษาระบุว่า กลุ่มคนดังกล่าวมีโอกาสสูงกว่าประชากรทั่วไปที่จะถูกกลั่นแกล้งในโรงเรียน ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในสถานที่ทำงาน และถูกปฏิเสธการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน

บริษัทมีความรับผิดชอบในการเคารพมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ความรับผิดชอบดังกล่าวมีผลใช้กับทุกบริษัท ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างด้านขนาด โครงสร้าง ภาคส่วน หรือพื้นที่ใด บริษัทยังมีโอกาสสำคัญในการเสริมสร้างความหลากหลายและส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันและความเท่าเทียม ทั้งในสถานที่ทำงานและในชุมชนที่บริษัทและคู่ค้าดำเนินกิจการอยู่ บริษัทหลายแห่งพบว่า การจัดการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมยังเอื้อประโยชน์ทางธุรกิจแก่บริษัทอีกทางหนึ่ง เช่น ช่วยดึงดูดบุคลากรหน้าใหม่ที่มีความสามารถ พัฒนากระบวนการตัดสินใจ และการสร้างความซื่อสัตย์ในหมู่ลูกค้าและนักลงทุน

ในปี 2543 สหประชาชาติได้เปิดตัวยูเอ็นโกลบอลคอมแพคท์ (UN Global Compact: UNGC) เป็นโครงการริเริ่มด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบที่ใหญ่ที่สุดในโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้บริษัทเคารพหลักการสากลและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเศรษฐกิจโลกให้เกิดความยั่งยืนและมีส่วนร่วมมากขึ้น หนึ่งทศวรรษให้หลัง ในปี 2554 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้รับรองหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ซึ่งเป็นกรอบการเน้นย้ำถึงความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ และเรียกร้องให้บริษัทหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ในปี 2558 รัฐสมาชิกแห่งสหประชาชาติได้เห็นชอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้ง 17 ข้อ รวมถึงคำมั่นสัญญาว่าจะ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ทั้งนี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการจัดการเลือกปฏิบัติทางสังคมและเศรษฐกิจและปัญหาคนชายขอบจะต้องอาศัยความร่วมมือกันจากทุกภาคส่วน ไม่เพียงแต่จากหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น แต่ยังรวมถึงภาคประชาสังคมและภาคธุรกิจด้วย



บริษัทส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นกับการรับมือปัญหาดังกล่าวเท่านั้น  
และองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดียังคงมีน้อย



บริษัทมีความตระหนักรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของตัวเองในการจัดการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความหลากหลาย โดยบริษัทหลายแห่งได้ดำเนินการตามคำมั่นในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในทางปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว ถึงกระนั้น บริษัทส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นกับการรับมือปัญหาดังกล่าวเท่านั้น องค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดียังคงมีน้อย โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในภาพรวม แนวทางการจัดการปัญหาของภาคธุรกิจ มักมีลักษณะเป็นครั้งคราวและยังไม่ต่อเนื่อง บริษัทระดับโลกบางแห่งมีการส่งเสริมความเท่าเทียมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้ดีเยี่ยม แต่สามารถทำได้เฉพาะในประเทศของตนเท่านั้น ยังไม่อาจทำได้ดั่งนี้ในประเทศอื่นทั้งนี้ บางบริษัทเลือกที่จะแสดงจุดยืน สนับสนุนเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเท่านั้น และนี่จะแสดงจุดยืนในบริบทที่สิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยังไม่ได้รับความคุ้มครองหรือได้รับการคุ้มครองที่ด้อยประสิทธิภาพ บริษัทบางแห่งออกนโยบายเพื่อคุ้มครองกลุ่มคนหญิงรักหญิง ชายรักชาย หรือคนรักสองเพศเท่านั้น แต่ยังไม่มีการดำเนินมาตรการคุ้มครองคนข้ามเพศหรือบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยา ไม่ชัดเจน

**มาตรฐานแนวทางปฏิบัติ** ที่ได้สรุปไว้ด้านล่างนี้ และที่จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป ให้แนวทางปฏิบัติแก่บริษัทในการเคารพและส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน สถานที่ประกอบธุรกิจ และชุมชน มาตรฐานแนวทางปฏิบัติ นี้ถูกพัฒนาโดยสำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติร่วมกับสถาบันเพื่อสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ โดยเป็นการต่อยอดจากผลลัพธ์การประชุมปรึกษาหารือในระดับภูมิภาคที่จัดขึ้นในช่วงปี 2559 และ 2560 ที่กรุงมูมไบ นิวยอร์ก กัมปาลา และบรัสเซลส์ มาตรฐานนี้ถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนบริษัทในการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติที่มีอยู่ในปัจจุบัน และพัฒนานโยบาย และแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

**มาตรฐานแนวทางปฏิบัติ** มีรากฐานมาจากกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมีความสอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน มาตรฐานฯ ยังใช้หลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แน่นหนา โดยได้วิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่าง ๆ มาตรฐานฯ นำเสนอมาตรการที่บริษัทสามารถและควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้นโยบาย และแนวปฏิบัติของตนเป็นแนวเดียวกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่ มาตรฐานฯ ตระหนักถึงความจำเป็นในการมีแนวทางที่ละเอียดอ่อนและเฉพาะตัวที่คำนึงถึงความหลากหลายของบริษัทและปัจเจกบุคคล สุดท้าย มาตรฐานฯ นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสิทธิซึ่งกันและกันระหว่างบริษัทและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ตั้งแต่พนักงานบริษัทไปจนถึงลูกค้า ผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้า หุ้นส่วน ชุมชน รัฐบาล ผู้ตรวจกฎหมาย และสหภาพแรงงาน เนื่องจากการสร้างความก้าวหน้าในประเด็นนี้ จำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนและทุกระดับ



*มาตรฐานแนวทางปฏิบัติ มีรากฐานมาจากกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และมีความสอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน*



# สารบัญ

สารจากข้าหลวงใหญ่	iii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	iv
มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจ	1
รายงานข้อมูลความเป็นมา	7
ภาคผนวก	27



# มาตรฐาน 5 ข้อ

## ตลอดเวลา

- 1. เคารพสิทธิมนุษยชน** ธุรกิจทุกองค์กรมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งในการดำเนินกิจการและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน ธุรกิจควรพัฒนานโยบาย ดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้าน และเฝ้าระวังผลกระทบในกรณีที่การตัดสินใจหรือกิจกรรมของบริษัทได้ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ธุรกิจยังควรสร้างกลไกในการติดตามและสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชน ในกรณีที่บริษัทดำเนินกิจการในประเทศที่มีประวัติการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในระดับสูง รวมถึงมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ บริษัทจำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านให้ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น เพื่อรับประกันการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

## ในสถานที่ทำงาน

- 2. ขจัดการเลือกปฏิบัติ** ลูกจ้างและบุคคลอื่นใดก็ตามที่ทำงานให้ธุรกิจมีเสรีภาพที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ธุรกิจควรรับประกันว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในกระบวนการจัดหางาน กระบวนการจ้างงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการ การเคารพความเป็นส่วนตัว หรือแม้แต่การคุกคาม
- 3. ให้การสนับสนุน** ผู้มีความหลากหลายทางเพศอาจเป็นลูกจ้าง ผู้จัดการ เจ้าของธุรกิจ ลูกค้า สมาชิกชุมชน ฯลฯ หลายคนต้องเผชิญอุปสรรคที่ยากลำบากในการได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงาน ธุรกิจควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และสร้างความมั่นใจในองค์กรของตน เพื่อให้ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกตีตรา มาตรฐานข้อนี้กำหนดให้ธุรกิจดำเนินการมากกว่าการให้สวัสดิการที่เท่าเทียมกันเท่านั้น โดยต้องดำเนินการเพื่อรับรองการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน รวมถึงแก้ปัญหาความต้องการเฉพาะในสถานที่ทำงานของผู้มีความหลากหลายทางเพศด้วย

## ในสถานที่ประกอบธุรกิจ

- 4. ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ** ธุรกิจควรรับประกันว่าจะไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้จัดหาสินค้า หรือผู้แทนจำหน่ายที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือลูกค้าที่มีความหลากหลายทางเพศ ในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และ/หรือการบริการของบริษัท ธุรกิจยังควรประกันว่าคู่ค้าในความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตนนั้นไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ หากคู่ค้าเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ธุรกิจควรใช้อำนาจต่อรองเพื่อพยายามป้องกันการเลือกปฏิบัติดังกล่าว ในการนี้ บริษัทต้องมองเห็นไปกว่าการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังคงแก้ปัญหาความรุนแรง การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ ความทารุณ การขู่ข่มขู่ให้เกิดความรุนแรง หรือการละเมิดต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในลักษณะอื่นที่บริษัทอาจมีส่วนเกี่ยวข้องผ่านผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน นอกจากนี้ บริษัทยังควรรับประกันด้วยว่าได้ให้การเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการแก่ลูกค้าที่มีความหลากหลายทางเพศ

## ในชุมชน

- 5. ดำเนินการในพื้นที่สาธารณะ** ธุรกิจควรใช้อำนาจต่อรองเพื่อช่วยยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศที่ตนเองดำเนินกิจการ ในการนี้ บริษัทควรปรึกษาหารือกับชุมชนและองค์กรในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดเพื่อระบุแนวทางที่สร้างสรรค์สำหรับบริษัทในบริบทที่ประเทศนั้นยังมีกรอบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่ การดำเนินการข้างต้นหมายถึงรวมถึงการรณรงค์สาธารณะ การสร้างความร่วมมือร่วมกัน การเจรจาทางสังคม การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของให้กับองค์กรที่ทำงานส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศและทำทนายความชอบธรรมหรือการดำเนินงานของรัฐบาลที่ละเมิดสิทธิ บริษัทยังจำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านให้ละเอียดถี่ถ้วนมากยิ่งขึ้นเพื่อประกันว่าตนได้เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศแล้ว ในกรณีที่บริษัทดำเนินกิจการในประเทศที่มีประวัติการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในระดับสูง รวมถึงยังมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ



มาตรฐานฯ ที่ระบุข้างต้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้หลักเกณฑ์ในการประเมินบทบาท  
ของธุรกิจในการจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชน  
ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ และเพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติที่ดี  
ของบริษัท สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติสนับสนุน  
ให้บริษัทรับ ใช้ และอ้างอิงมาตรฐานฯ นี้และส่งเสริมการใช้มาตรฐานฯ  
แก่ผู้อื่น สำนักงานสิทธิมนุษยชนฯ ยังสนับสนุนให้ภาคประชาสังคมและ  
ผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ใช้มาตรฐานฯ เป็นเครื่องมือในการประเมินและรายงานข้อมูล  
เกี่ยวกับคำมั่น นโยบาย และแนวปฏิบัติของบริษัทที่เกี่ยวกับสิทธิของ  
ผู้มีความหลากหลายทางเพศด้วย



# มาตรฐานแนวทาง ปฏิบัติ 5 ข้อ

ตลอดเวลา

1. เคารพสิทธิมนุษยชน

สถานที่ทำงาน

2. จัดการเลือกปฏิบัติ

3. ให้การสนับสนุน

สถานที่ประกอบธุรกิจ

4. ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

ชุมชน

5. ดำเนินการในพื้นที่สาธารณะ





# มาตรฐานแนวทาง ปฏิบัติของภาคธุรกิจ

เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อเลสเบี้ยน  
(หญิงรักหญิง) เกย์ (ชายรักชาย)  
ไบ (คนรักสองเพศ) ทรานส์ (คนข้ามเพศ)  
และอินเตอร์เซกส์ (บุคคลที่มีเพศสรีระ  
ทางชีววิทยาไม่ชัดเจน)

## ตลอดเวลา

### 1. เคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทควรพัฒนานโยบายและกระบวนการให้เหมาะสมกับขนาดและสถานการณ์ของบริษัท เพื่อป้องกันการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยปรึกษาหารือกับแรงงาน ตัวแทนแรงงาน องค์กรที่ทำงานด้านความหลากหลายทางเพศ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

#### ก. คำมั่นทางนโยบาย

บริษัทควรพัฒนานโยบายในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

#### ข. การตรวจสอบอย่างรอบด้าน

บริษัทควรดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และรับผิดชอบต่อผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นต่อการใช้สิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่บริษัทก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิด หรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการ รวมถึงความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทโดยตรง การประเมินผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้นใด ๆ ควรดำเนินการโดยปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในประเทศที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ในกรณีนี้รวมถึงองค์กรที่ทำงานเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ บริษัทควรอธิบายว่าจะจัดการกับผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นที่ถูกระบุอย่างไร

#### ค. การเยียวยา

บริษัทควรพยายามแก้ไขผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทอาจก่อให้เกิด หรือมีส่วนทำให้เกิด โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลไกการเยียวยาด้วยตัวเอง หรือโดยการให้ร่วมมือกับกระบวนการอันชอบธรรมอื่น ๆ เช่น การพัฒนาและการมีส่วนร่วมกับกลไกร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับบุคคลและชุมชนที่เกี่ยวข้อง กลไกดังกล่าวควรมีความชอบธรรม เข้าถึงได้ คาดการณ์ได้ เสมอภาค โปร่งใส สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน เอื้อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและการพูดคุย กลไกไม่ควรถูกใช้เพื่อทำลายบทบาทของสหภาพแรงงานอันชอบธรรมในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน หรือกีดกันการเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ทั้งในกระบวนการทางศาลและนอกศาล บริษัทควรรับประกันว่า กลไกร้องทุกข์จะคำนึงถึงประเด็นข้อกังวลเฉพาะของผู้มีความหลากหลายทางเพศ องค์กรประกอบที่สำคัญของกลไกร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การคุ้มครองผู้ร้อง/เปิดเผยการกระทำผิด (whistle-blower) บริษัทควรใช้อำนาจต่อรองเพื่อโน้มน้าวและเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติของคู่ค้าหรือผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าที่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ หากการดำเนินการของคู่ค้าหรือผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง บริษัทควรพิจารณายกเลิกความสัมพันธ์ทางการค้ากับคู่ค้าหรือผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้านั้น พร้อมประเมินผลกระทบจากการดำเนินการดังกล่าว เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะนำไปสู่ผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชน

# ในสถานที่ทำงาน

## 2. ขจัดทางเลือกปฏิบัติ

บริษัทไม่ควรเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นลูกจ้างในปัจจุบันหรืออนาคตด้วยเหตุผลเกี่ยวกับวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระ

### ก. การจ้างงาน

บริษัทควรจ้างพนักงานและมอบสวัสดิการ เงินเดือน และโอกาสในการฝึกอบรมหรือเลื่อนขั้นแก่พนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระ พร้อมระบุเกี่ยวกับนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุดังกล่าวในประกาศรับสมัครงาน หากกฎหมายอนุญาตให้ทำได้ บริษัทควรดำเนินมาตรการเพื่อประกันว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานอย่างสมบูรณ์ และควรหลีกเลี่ยงที่จะบังคับพวกเขาให้เปิดเผยหรือปิดซ่อนอัตลักษณ์/สถานะของตนเองในสถานที่ทำงาน<sup>1</sup> ในบริบทนี้ บทบาทของเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูงและกลางมีความสำคัญเพื่อประกันการดำเนินแนวปฏิบัติในการจ้างงานที่เป็นธรรม

### ข. การคุกคามและการเลือกปฏิบัติ\*

บริษัทควรดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อป้องกัน คุ้มครอง และขจัดทางเลือกปฏิบัติ การคุกคาม (ทั้งภายในและภายนอก) และความรุนแรงต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ บริษัทควรจัดให้มีกระบวนการรายงานเพื่อป้องกันและแก้ไขการคุกคามและการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน พร้อมคุ้มครองผู้ที่รายงานการละเมิดดังกล่าวจากการถูกตอบโต้ บริษัทควรดำเนินมาตรการเพื่อคุ้มครองพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศจากการคุกคามภายนอก โดยระบุและจัดการปัญหาประเด็นด้านความปลอดภัยด้วยการปรึกษาหารือร่วมกับลูกจ้าง เช่น ความปลอดภัยของพนักงานขณะเดินทางไป-กลับที่ทำงานและระหว่างการปฏิบัติงานให้บริษัท

### ค. ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความหลากหลาย

บริษัทควรฝึกอบรมพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้จัดการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญ และประกันว่าพนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนในการเคารพและส่งเสริมสิทธิของบุคคลและเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเพศตามนโยบายของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรควรประกันว่านโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนย้ายพนักงานทุกคน (ไม่ว่าจะวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระแบบ) จะคำนึงถึงความเสี่ยงหรือข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

### ง. ขยายสวัสดิการ

บริษัทควรให้สวัสดิการที่เหมือนกันแก่คู่ชีวิต คู่สมรส ลูก หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของพนักงาน ไม่ว่าจะพนักงานนั้นจะมีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระแบบใด

### จ. เคารพความเป็นส่วนตัว

บริษัทควรเคารพและสนับสนุนสิทธิในความเป็นส่วนตัวของบุคคลทุกคน รวมถึงการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระของบุคคลเป็นความลับและอย่างปลอดภัย และไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อบุคคลที่สาม รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบุคคลนั้น ๆ อย่างชัดเจน กรณีนี้ การเข้ารหัสข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความปลอดภัยข้อมูล

บริษัทยังควรพยายามขจัดทางเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน โดยประกันว่าบริษัทได้คำนึงถึงสิทธิของคนข้ามเพศและบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนในสถานที่ทำงานเป็นการเฉพาะ รัฐและบริษัทมีกลไกกลุ่มคนดังกล่าวในสังคมผู้มีความหลากหลายทางเพศ

บริษัทควรออกนโยบายเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของคนข้ามเพศ รวมถึงยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เป็นคนข้ามเพศตามที่พวกเขาเลือก โดยไม่คำนึงว่าเอกสารทางการจะระบุเช่นใด ข้อปฏิบัตินี้ยังรวมถึง การพัฒนานโยบายที่กำหนดให้พนักงานบริษัทต้องเคารพชื่อ สรรพนาม คำเรียก และเพศสภาพที่บุคคลนั้น ๆ ใช้

บริษัทควรออกนโยบายที่สนับสนุนและคุ้มครองสิทธิของพนักงานข้ามเพศที่กำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน รวมถึงการเปลี่ยน ข้อมูลพนักงานบริษัท การจัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออก ทางเพศ

บริษัทควรประกันว่า นโยบายประกันสุขภาพของบริษัทครอบคลุมการผ่าตัดเพื่อยืนยันเพศสภาพ การรักษาพยาบาล และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับเพศสภาพ นอกจากนี้ ยังมีแง่มุมที่สำคัญเกี่ยวกับการให้การยอมรับคนข้ามเพศ ได้แก่ การเข้าถึง ห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกของเพศอื่น ๆ ได้อย่างปลอดภัยโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และระเบียบการแต่งกายที่ไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทควรออกนโยบายเพื่อเคารพสิทธิของบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนในที่ทำงาน รวมถึงการเข้าถึงการบริการ ส่วนตัวและห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ระเบียบการแต่งกาย การรักษาพยาบาล และการดูแลทางการแพทย์

### 3. ให้การสนับสนุน

นอกจากนโยบายเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ แล้ว บริษัทยังต้องดำเนินมาตรการเชิงรุก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในเชิงบวกและเอื้ออำนวยภายในองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถทำงานได้ อย่างมีศักดิ์ศรี บริษัทควรสนับสนุนความพยายามของลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศในการตั้งกลุ่มพนักงานอย่างไม่เป็นทางการ ของตัวเอง พร้อมให้โอกาสในการทำกิจกรรมนอกเวลางานแก่พวกเขาอย่างเท่าเทียมกับกลุ่มอื่น ๆ แม้แต่โดยสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศจะมีความสำคัญ แต่นโยบายดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความหลากหลาย ทางเพศไว้ได้ก็ต่อเมื่อบริษัทมีแนวทางเชิงรุกที่เห็นได้ชัดเจน

## ในสถานที่ประกอบธุรกิจ

### 4. ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทควรระบุ ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่อาจเกิดเฉพาะกับผู้มีความหลากหลายทางเพศใน อุตสาหกรรม บริบทท้องถิ่น หรือกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท เช่นเดียวกัน บริษัทควรให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียอื่นสามารถ ยื่นเรื่องร้องเรียนได้อย่างปลอดภัย ทั้งในรูปแบบที่ระบุตัวตนและไม่ระบุตัวตนผู้ยื่น การใช้ความรุนแรง การข่มขู่ และการปฏิบัติ ที่เลวร้ายต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศปรากฏในโรงเรียน คลินิกและโรงพยาบาล สถานกักกัน และในบริบทการบังคับใช้กฎหมาย และปฏิบัติการด้านความมั่นคง ในขณะที่เดียวกันยังพบเห็นการข่มขู่ให้เกิดความเกลียดชังและความรุนแรงในสื่อ

บริษัททุกแห่ง โดยเฉพาะบริษัทที่อยู่ในภาคส่วนที่กล่าวข้างต้นและบริษัทที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียใน ภาคส่วนดังกล่าว ควรประเมินว่าตลอดการดำเนินกิจการหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดความรุนแรง การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ การทารุณกรรม การข่มขู่ให้เกิดความรุนแรง หรือการละเมิดอื่น ๆ ต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือไม่ และดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทควรใช้อำนาจต่อรองเพื่อหยุดการละเมิดที่ลูกค้าของ บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากแม้ว่าบริษัทจะไม่ได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดโดยตรง แต่การละเมิดนั้นก็เกี่ยวโยงกับกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของบริษัทผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับลูกค้าดังกล่าว อย่างไรก็ตาม วิธีการที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ระดับของอำนาจต่อรองของบริษัทต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของความสัมพันธ์นั้นต่อบริษัท ความรุนแรงของการละเมิด และการยกเลิกความสัมพันธ์กับบุคคลหรือองค์กรนั้นจะนำไปสู่ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์หรือไม่

บริษัทยังควรต้องให้ลูกจ้างรับผิดชอบ หากลูกจ้างมีความประพฤติที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น บริษัทไม่ควรงดขายผลิตภัณฑ์หรือให้บริการแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระ บริษัทควรใช้อำนาจต่อรองเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าและคู่ค้าที่อาจมีแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะพฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ในบางกรณี บริษัทอาจแสดงจุดยืนด้านการรณรงค์สาธารณะ โดยเฉพาะ การสนับสนุนคู่ค้าและผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าที่ให้โอกาส จำหน่ายผลิตภัณฑ์ และให้บริการแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ รวมถึงคู่ค้าและผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าที่จ้างกลุ่มคนดังกล่าวทำงาน โดยเฉพาะในประเทศที่ไม่เคารพสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

## ในชุมชน

### 5. ดำเนินการในพื้นที่สาธารณะ

บริษัทไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสังคมที่ตนประกอบกิจการได้ด้วยตัวเองเพียงฝ่ายเดียว ถึงกระนั้น บริษัทก็ควรดำเนินขั้นตอนเชิงบวกเพื่อเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และหากมีโอกาสทำได้ ควรใช้อิทธิพลของตัวเองเพื่อปกป้องสิทธิผ่านทั้งคำพูดและการกระทำ



#### การรณรงค์สาธารณะ

บริษัทควรสื่อสารนโยบายของตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เหมาะสม โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น บริษัทควรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านดังกล่าวในเวทีที่เกี่ยวข้อง อาทิ การประชุมประจำปีด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งจัดขึ้นโดยคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยการสนับสนุนจากสำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ



#### ตั้งคำถามและใช้เวลาการปฏิบัติตามคำสั่งที่ละเมิดสิทธิ

บริษัทควรดำเนินขั้นตอนทางกฎหมายที่มีอยู่ทุกขั้นตอนเพื่อตั้งคำถาม ท้าทาย ยื้อเวลา และต่อต้านการดำเนินการตามคำสั่งของรัฐที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ



#### ปฏิบัติการร่วม

บริษัทร่วมกับบริษัทอื่น ๆ ควรปรึกษาหารือกับองค์กรท้องถิ่นที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในฐานะขั้นตอนที่เหมาะสมในการดำเนินการร่วมกันเพื่อคัดค้านกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ บริษัทควรสนับสนุนและร่วมมือกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงศูนย์เยาวชน ศูนย์ชุมชน กลุ่มรณรงค์ และองค์กรการกุศล



#### การพูดคุยทางสังคม

บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ของบริษัทควรเข้าร่วมการเจรจา การปรึกษาหารือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสหภาพแรงงานในระดับของแต่ละประเภทกิจการ ระดับภูมิภาค และระดับประเทศในประเด็นสนใจร่วมกันเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ



## มาตรฐานแนวทางปฏิบัติสำหรับธุรกิจ: คำอธิบาย

1. มาตรฐานนี้สะท้อนถึงบรรทัดฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาตรฐานนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แนวทางสำหรับบริษัท ทั้งขนาดเล็กและใหญ่ ของรัฐและเอกชน และที่ประกอบการในประเทศเดียวหรือหลายประเทศ ในการนำมามาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศมาใช้ รวมถึงสิทธิที่ปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน<sup>4</sup> และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน<sup>5</sup>
2. มาตรฐานนี้มาจากหลักการสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ ซึ่งให้การคุ้มครองผู้มีความหลากหลายทางเพศผ่านสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศต่าง ๆ บริษัทมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของคนทุกคนและในทุกสถานการณ์ และควรปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเองทุกข้อตามที่ระบุในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน บริษัทต้องให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ เพื่อประกันว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศนั้นจะสามารถใช้สิทธิของตนเองได้ เนื่องจากผู้มีความหลากหลายทางเพศมีประสบการณ์ที่ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง และการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างไม่ได้สัดส่วน
3. มาตรฐานนี้ นำไปใช้กับองค์กรธุรกิจทุกประเภท ไม่ว่าจะ มีขนาด ประเภทกิจการ ที่ตั้ง เจ้าของ และโครงสร้างแบบใดก็ตาม ขณะที่บริษัทข้ามชาติและบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการในประเทศที่มีกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญความท้าทายในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน แต่ความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศนั้นเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคและทุกประเทศทั่วโลก ดังนั้น มาตรฐานระหว่างประเทศจึงสามารถนำไปใช้ได้ในทุกกรณี
4. อุตสาหกรรมแต่ละภาคส่วนจะต้องประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในบริบทและประเทศของตนเอง และปรับแนวทางในการนำมาตรฐานไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพื่อให้มาตรฐานมีประสิทธิภาพสูงสุด มาตรฐานนี้ ให้คำอธิบายอย่างกว้างเกี่ยวกับมาตรการที่บริษัทควรพิจารณาดำเนินการเพื่อให้นโยบายและแนวปฏิบัติของตนสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานนี้ ยังเสนอแนะมาตรการทางเลือกเพิ่มเติมในการส่งเสริมความเท่าเทียมและต่อต้านการตีตรา หากสถานการณ์เอื้อให้ทำได้
5. การนำมาตรฐานนี้ ไปปรับใช้ควรได้รับคำแนะนำจากผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น ในการนำมาตรฐานนี้ ไปปรับใช้ การเคารพและเข้าใจตัวแปรท้องถิ่นสามารถช่วยลดโอกาสที่บริษัทจะดำเนินกิจกรรมที่ไร้ประสิทธิภาพหรือไม่สร้างประโยชน์ ซึ่งสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของของผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่นอย่างจริงจัง เช่น องค์กรภาคประชาสังคมด้านความหลากหลายทางเพศ
6. ในการปรับใช้มาตรฐานนี้ บริษัทควรนำแนวทางที่ละเอียดอ่อนและเฉพาะตัวมาใช้ โดยคำนึงถึงข้อท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ Lesbian (หญิงรักหญิง) Gay (ชายรักชาย) Bisexual (คนรักสองเพศ) Transgender (คนข้ามเพศ) และ Intersex (บุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจน) ต้องเผชิญ ผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับทั้งความกังวลด้านสิทธิมนุษยชนทั่วไปและความกังวลที่แตกต่างเฉพาะตัว ในบางกรณี ผู้มีความหลากหลายทางเพศอาจตกเป็นเป้าของความรุนแรง และกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะ แม้ว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศทุกกลุ่มในหลายประเทศจะประสบความยากลำบากจากช่องว่างทางกรอบกฎหมายและความท้าทายจากการขาดความคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง แต่กลุ่มคนข้ามเพศและบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนมักมีความเปราะบางมากเป็นพิเศษ ความกังวลด้านสิทธิมนุษยชนของคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มักถูกละเลย บริษัทควรพัฒนาและนำนโยบายไปปฏิบัติโดยตระหนักถึงความเฉพาะตัวดังกล่าวเหล่านี้และความหลากหลายของกลุ่มประชากรผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมักจำเป็นต้องมีแนวทางที่แตกต่างกันตามแต่ละกลุ่ม บริษัทยังควรคำนึงว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศอาจได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติหลากหลายรูปแบบ เช่น การเหยียดเชื้อชาติ และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิดเป็นคนพื้นเมือง ศาสนา สุขภาพ ความพิการ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคม
7. แม้ว่าบริษัทควรจะสนับสนุน รับ และอ้างอิงมาตรฐานนี้ ในการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน แต่มาตรฐานนี้ ก็ไม่ได้กำหนดกลไกในการติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ เอาไว้ สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติเสนอแนะให้บริษัทเอง รวมถึงสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดเกณฑ์วัดผล ระบุและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และเข้าร่วมการพูดคุยเกี่ยวกับขั้นตอนต่อไปที่สามารถดำเนินการได้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานนี้

## รายงานข้อมูลความเป็นมา

รายงานฉบับนี้เป็นการศึกษาความท้าทายบางประการ  
ที่บริษัทเผชิญ ขณะพยายามปฏิบัติตามความรับผิดชอบ  
และมีบทบาทในวงกว้างขึ้นในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อ  
กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ



## ทำไมจึงต้องมีมาตรฐานแนวทางปฏิบัติ

ในทศวรรษที่ผ่านมาทั่วโลกได้มีความตระหนักเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับระดับและขอบเขตของความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ การยุติการละเมิดเหล่านี้ได้กลายเป็นหัวข้อในการพูดคุยมากขึ้นในหลายประเทศรวมถึงในองค์การสหประชาชาติ รัฐสมาชิกกว่าหนึ่งร้อยประเทศได้รับเอาข้อเสนอแนะของสหประชาชาติมาใช้เพื่อปฏิรูปกฎหมายในประเทศของตัวเอง พร้อมดำเนินการในการปกป้องสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในปีที่ผ่านมา หลายประเทศได้ดำเนินการปฏิรูปกฎหมายที่สำคัญ ตั้งแต่การยกเลิกกฎหมายอาญาที่เลือกปฏิบัติไปจนถึงการแก้ไขกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติเพื่อคุ้มครองผู้มีความหลากหลายทางเพศจากการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ดี มาตรฐานด้านการคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศในแต่ละประเทศยังคงมีความแตกต่างกันมาก รัฐสมาชิกสหประชาชาติจำนวน 73 ประเทศยังคงกำหนดความผิดทางอาญาสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกัน ส่วนอีกหลายประเทศก็ถือว่าคนข้ามเพศเป็นความผิดทางอาญา รัฐสมาชิกส่วนใหญ่ขาดการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ประเทศที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของคนข้ามเพศกลับมีจำนวนน้อย ส่วนประเทศที่ดำเนินการมาตรการเพื่อคุ้มครองบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนก็ยังมีจำนวนน้อยลงไปอีก รัฐบาลบางประเทศยังดำเนินการมาตรการที่จำกัดสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มเติม เช่น จำกัดการสมัครคัดเลือกอื่นไหวและห้ามกิจกรรมทางวัฒนธรรม ความแตกต่างทางกรอบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนเช่นนี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อบริษัทที่มุ่งมั่นเคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะบริษัทนั้นจะประกอบกิจการในประเทศใดประเทศหนึ่ง มีคู่ค้าต่างประเทศ หรือมีกิจการในหลายประเทศก็ตาม

แม้แต่ในประเทศที่มีกรอบกฎหมายที่ค่อนข้างก้าวหน้า การตีตราที่ฝังรากลึกและทัศนคติแบบเหมารวมในเชิงลบยังคงทำให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เช่น ในสถานที่ทำงาน สถานที่ประกอบธุรกิจ และชุมชน นอกเหนือจากการปฏิรูปกฎหมายแล้ว การได้รับการยอมรับและความเท่าเทียมทางสังคมยังจำเป็นต้องใช้การร่วมมือจากชุมชนในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาครัฐกิจ

ขณะที่รัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการเคารพ คุ้มครอง และเติมเต็มสิทธิมนุษยชน บริษัทก็มีความรับผิดชอบที่เป็นอิสระและช่วยเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนในกิจการและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน<sup>4</sup> ระบุชัดเจนว่า “ปัจเจกบุคคลทุกคนและทุกส่วนของสังคม” ควรมุ่งมั่นส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน หน้าที่ในการจัดการเลือกปฏิบัติไม่ใช่เป็นของรัฐแต่เพียงผู้เดียว บริษัทผู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมก็มีทั้งความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีอำนาจและอิทธิพลทางเศรษฐกิจในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

รายงานฉบับนี้จะใช้คำต่อไปนี้ หญิงรักหญิง (lesbian) ชายรักชาย (gay) และคนรักสองเพศ (bisexual) เพื่อสื่อถึงบุคคลที่สนใจบุคคลเพศเดียวกัน คนข้ามเพศ (transgender) เพื่อสื่อถึงคนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศต่างจากเพศกำเนิด และบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนหรืออินเทอร์เซ็กส์ (intersex) เพื่อสื่อถึงคนที่มีลักษณะของเพศสรีระไม่สอดคล้องกับความเข้าใจแบบไบนารีระหว่างร่างกายหญิงและชายโดยทั่วไป แม้ว่าคำเหล่านี้จะเป็นที่รู้จักในวงกว้างมากขึ้น แต่ในแต่ละภูมิภาคและ/หรือวัฒนธรรมก็อาจมีคำใช้เรียกที่แตกต่างออกไป

## มาตรฐานแนวทางปฏิบัติสำหรับธุรกิจ ขั้นต่อไปของปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน  
“มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและ  
เสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ”

พ.ศ. 2491

พ.ศ. 2543

ยูเอ็นโกลบอลคอมแพ็ก

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ  
ว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

พ.ศ. 2554

พ.ศ. 2560

มาตรฐานแนวทางปฏิบัติสำหรับ  
ธุรกิจเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ  
ต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ในปี 2491 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งปัจจุบันถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ หลังจากปฏิญญาฯ มีผลบังคับใช้ รัฐสมาชิกได้รับรองกติการะหว่างประเทศที่สำคัญอีกสองฉบับ (กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) รวมถึงอนุสัญญาอื่น ๆ ที่ให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในกรณีและสถานการณ์เฉพาะ

ในปี 2543 ยูเอ็นโกลบอลคอมแพ็กถูกจัดตั้งขึ้น ซึ่งกำหนดหลักการเก้าข้อให้ธุรกิจต้องปฏิบัติตาม (หลักการข้อที่สิบได้ถูกเพิ่มเข้าไปในภายหลัง) เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต

ในปี 2548 นายจอห์น รุกกี ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนพิเศษด้านสิทธิมนุษยชนกับบริษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ของเลขาธิการสหประชาชาติ

ในปี 2554 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้รับรองหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะฯ ได้พัฒนากรอบการทำงานคุ้มครอง-เคารพ-เยียวยาขึ้นมา ซึ่งกำหนดให้รัฐมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้บริษัทมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน และเน้นย้ำการเข้าถึงการเยียวยาในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิ

# หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน: ผลต่อบริษัท

คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้รับรองหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน<sup>5</sup> ในเดือนมิถุนายน 2554 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานสากลในการป้องกันและจัดการความเสี่ยงต่อการเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อันไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ หลักการชี้แนะฯ ให้กรอบการทำงานแก่บริษัทในการทำความเข้าใจความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเองให้ดีขึ้น รวมถึงความรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาความเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนเนื่องจากผลกระทบอันไม่พึงประสงค์จากกิจกรรมของบริษัท ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานข้อปฏิบัติสากลสำหรับบริษัททุกบริษัท ไม่ว่าจะประกอบกิจการอยู่ที่ใด มีขนาด เจ้าของ โครงสร้างเป็นอย่างไร และอยู่ในอุตสาหกรรมใด

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติฯ ได้ระบุความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีผลต่อบริษัทหลายประการ โดยบริษัทควรดำเนินการดังนี้

- ออกนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน<sup>6</sup> ที่พัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรสะท้อนอยู่ในการดำเนินงานทั้งด้านนโยบายและด้านปฏิบัติการของบริษัท นโยบายดังกล่าวควรถูกเผยแพร่ต่อสาธารณะ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารอาวุโสสูงสุด และระบุความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนต่อพนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจ
- ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
  - » เพื่อระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น
  - » เพื่อบูรณาการข้อค้นพบในการทำงานและกระบวนการภายในต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - » เพื่อใช้อำนาจต่อรองของบริษัทกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจเพื่อลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
  - » เพื่ออธิบายว่าจะจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนั้นอย่างไร
  - » เพื่อดำเนินมาตรการแก้ไขเพื่อบรรเทาหรือขจัดผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ที่บริษัทได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิด และ
  - » เพื่อสร้างกระบวนการและขั้นตอนภายในที่เป็นที่รับทราบในหมู่พนักงาน รวมถึงสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และลดสิทธิประโยชน์เพื่อป้องกันการกระทำที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน
- จัดให้มีการเยียวยาหรือให้ความร่วมมือกับการเยียวยาผ่านกระบวนการอันชอบธรรมในกรณีที่บริษัทได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์
- พัฒนาหรือมีส่วนร่วมในกลไกร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เรื่องร้องทุกข์ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว และฝ่ายที่ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงการเยียวยาโดยตรง<sup>7</sup> และ
- พัฒนากลไกในระดับปฏิบัติการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือและการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนที่ได้รับผลกระทบ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจสถานการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศที่บริษัทประกอบกิจการ

## ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่า ไม่ใช่ตราสารระหว่างประเทศที่ก่อให้เกิดผลผูกพันทางกฎหมายต่อบริษัท ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ เป็นบรรทัดฐานความประพฤติที่ถูกต้องตามกฎหมายและอนุสัญญาระหว่างประเทศที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ไม่ได้แปลว่า ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามกฎหมาย ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนอาจสะท้อนอยู่ในกฎหมายที่กำกับดูแลกิจกรรมของธุรกิจในประเทศ หรือในข้อกำหนดสัญญาที่ผูกมัดระหว่างบริษัท หรือกับลูกค้า หรือผู้ผลิต หรือผู้จัดหาสินค้า ซึ่งอาจถูกบังคับใช้ผ่านกระบวนการทางศาล นอกจากนี้ ในบางกรณี บริษัทยังอาจมีหน้าที่ตามกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศและกฎหมายอาญาระหว่างประเทศเพิ่มเติมอีกด้วย

บริษัทที่ต้องการทำความเข้าใจผลกระทบจากกิจการของตนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจสถานการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศที่ตนประกอบกิจการอยู่<sup>9</sup> นอกจากนี้ บริษัทยังควรทบทวนนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของตนว่าได้ระบุรวมผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้าไปแล้วหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทที่มีนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติและประกอบกิจการในหลายประเทศ รวมถึงประเทศที่กฎหมายไม่คุ้มครองผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรให้การคุ้มครองต่อการเลือกปฏิบัติในการดำเนินงานทั้งหมดของตน นโยบายนี้ควรมีความเป็นสากลและบังคับใช้กับสำนักงานและลูกจ้างในทุกประเทศทั่วโลกที่ตนประกอบกิจการอยู่

แนวทางนี้ต้องถูกนำไปปฏิบัติตามหลักการ “ไม่ทำให้เกิดความเสียหาย (do no harm)” อย่างเคร่งครัดด้วยการตีความอย่างแคบที่สุด นั่นหมายถึงการประกันว่าการดำเนินการของบริษัท รวมถึงการดำเนินการในความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทจะไม่ละเมิดต่อการใช้สิทธิมนุษยชนของผู้ใด การเคารพสิทธิมนุษยชนยังส่งผลในเชิงบวกอย่างมากต่อชีวิตผู้คนและชุมชน อีกทั้งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) บรรลุผลอีกด้วย

นอกเหนือจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยการออกนโยบายที่เหมาะสมต่าง ๆ แล้ว ธุรกิจยังควรจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวจะช่วยธุรกิจในการระบุ ป้องกัน บรรเทา และอธิบายวิธีการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตน เมื่อพบการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ธุรกิจควรให้การเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพหรือให้ความร่วมมือกับกระบวนการเยียวยาอันชอบธรรม หลักการชี้แนะของสหประชาชาติฯ ได้ระบุอย่างชัดเจน<sup>9</sup> ว่า ไม่ว่าจะในบริบทใดก็ตาม ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนจะมีอยู่อย่างเป็นอิสระ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเต็มใจหรือความสามารถของรัฐในการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนในด้านดังกล่าว และจะไม่ใช่การลดทอนหน้าที่ของรัฐดังกล่าว หน้าที่ของรัฐและธุรกิจนั้นมีความแตกต่างกันแต่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัทยังมีโอกาสที่สำคัญในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในประเทศที่บริษัทประกอบกิจการ รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ บทบาทและแนวทางที่บริษัทอาจมีและใช้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมและกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในทุกส่วนของโลก ไม่ว่าจะ มีพลวัตทางกฎหมายและการเมืองในประเทศเช่นใด บริษัทสามารถดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการยอมรับและเสริมสร้างพลังแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปกป้องผู้มีความหลากหลายทางเพศจากการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม และคัดค้านแนวปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติภายในสถานที่ทำงาน สถานที่ประกอบธุรกิจ และชุมชน ธุรกิจสามารถมีส่วนร่วมที่สำคัญในการลดระดับการตีตราและอคติต่อลูกจ้าง ลูกค้า และชุมชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศได้

## กรณีทางธุรกิจและเศรษฐกิจในการจัดการ การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ

บริษัทมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าการกระทำดังกล่าวจะนำมาซึ่งผลประโยชน์หรือต้นทุนทางเศรษฐกิจทั้งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและที่จะเกิดขึ้นจริง เช่นเดียวกันกับการที่บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาตรฐานด้านการปกป้องสิ่งแวดล้อม และกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ บริษัทยังต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ แม้ว่าการดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนของบริษัทก็ตาม ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมปี 2551 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การละเมิดหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในสถานที่ทำงานไม่อาจถูกยกขึ้นกล่าวอ้างหรือใช้เพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (comparative advantage) อันชอบธรรม”<sup>12</sup>

แต่นอกเหนือจากนี้ เรายังสามารถเห็นกรณีทางธุรกิจและเศรษฐกิจที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เนื่องจากการเลือกปฏิบัติรวมถึงการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและปริมาณของผลผลิตและทำลายการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยก่อให้เกิดผลเชิงลบต่อทั้งบริษัทและชุมชน การเลือกปฏิบัติยังนำไปสู่การเสียส่วนแบ่งทางการตลาด งานศึกษาหลายฉบับระบุว่า ความหลากหลายและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางธุรกิจ<sup>13</sup>

### ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์มหภาค

การเลือกปฏิบัติต่อประชากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในทุกรูปแบบ เป็นการสร้างต้นทุนอย่างมาก เช่น สูญเสียผู้มีทักษะความสามารถ ทำให้พื้นที่การตลาดลดลง และเป็นตัวถ่วงการเติบโตทางเศรษฐกิจ งานศึกษาของธนาคารโลกปี 2558 ในประเทศอินเดียพบว่า การเลือกปฏิบัติต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศสร้างต้นทุนสูงถึงร้อยละ 1.7 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (จีดีพี) ที่เป็นไปได้ หรือเท่ากับประมาณ 32 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2560 UNAIDS ได้เผยแพร่รายงานการศึกษาที่ประเมินต้นทุนทั่วโลกไว้ที่ 100 พันล้านเหรียญสหรัฐต่อปี<sup>14</sup> ส่วนสถาบันวิลเลียมส์ได้ค้นพบว่าจีดีพีต่อหัวมีความสัมพันธ์ที่แปรผกผันตาม (ความสัมพันธ์เชิงบวก) สิทธิทางกฎหมายของผู้มีความหลากหลายทางเพศ<sup>15</sup>

### ต้นทุนทางธุรกิจ

- การจ้างงาน เมื่อนายจ้างมองข้ามบุคคลที่มีพรสวรรค์ด้วยเหตุผลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เช่น วิธีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระ ธุรกิจจะเหลือแต่แรงงานที่ไม่มีความสามารถเท่าที่ควร ซึ่งกระทบต่อศักยภาพในการประกอบธุรกิจของบริษัท งานศึกษาของสหรัฐอเมริกาล่าสุดพบว่า ผู้หญิงที่ระบุในประวัติส่วนตัวว่าเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศจะได้รับการติดต่อกลับน้อยกว่าประมาณร้อยละ 30<sup>16</sup>
- การเก็บรักษาพนักงาน การเลือกปฏิบัติทำให้ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต้องออกจากงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการหมุนเวียนพนักงานที่ไม่จำเป็น และการสูญเสียแรงงานที่มีพรสวรรค์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศที่ไม่ได้เปิดเผยตัวตนและรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกในที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูงกว่าลูกจ้างที่เปิดเผยตัวตนร้อยละ 73<sup>17</sup>
- ผลการปฏิบัติงาน การเลือกปฏิบัติและอคติในที่ทำงานเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีส่วนทำให้เกิดการขาดงาน และลดทอนแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และความซื่อสัตย์ต่อบริษัท ในประเทศสหรัฐอเมริกา ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 27 ที่ไม่ได้เปิดเผยตัวตนกล่าวในงานศึกษาว่าการปิดบังอัตลักษณ์ในที่ทำงานกีดกันไม่ให้พวกเขาแบ่งปันความคิดหรือแสดงความคิดเห็น<sup>18</sup> งานศึกษาชี้ว่า ความผูกพันของพนักงานทุกคนที่มีต่องานและองค์กร ไม่เฉพาะพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ จะเพิ่มมากขึ้น เมื่อพวกเขาสามารถรู้สึกได้ว่าสถานที่ทำงานนั้นเปิดกว้างสำหรับการมีส่วนร่วมของทุกคน

## “เงินปันผลจากความหลากหลาย”

บทวิเคราะห์โดย Harvard Business Review ชี้ว่า บริษัทที่มีความหลากหลายสูงจะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่า ลูกจ้างในบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความหลากหลายมากกว่ามีแนวโน้มสูงกว่าร้อยละ 45 ที่จะรายงานว่าเป็นส่วนแบ่งทางการตลาดของบริษัทของตนเติบโตขึ้นในปีที่ผ่านมา และแนวโน้มสูงกว่าในจำนวนร้อยละ 70 ที่จะรายงานว่าเป็นบริษัทได้เข้าตลาดใหม่ การศึกษาล่าสุดของ Credit Suisse ก็ชี้ให้เห็นเช่นเดียวกันว่า บริษัทที่เปิดกว้างต่อลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าในแง่อัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นโดยเฉลี่ย อัตราผลตอบแทนต่อการลงทุนที่เป็นกระแสเงินสด และผลกำไร<sup>19</sup>

## อำนาจซื้อของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มพันธมิตร

ในปี 2558 อำนาจการใช้จ่ายทั่วโลกของกลุ่มลูกค้าผู้มีความหลากหลายทางเพศ คำนวณได้ประมาณ 3.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐต่อปี จำนวนดังกล่าวไม่ได้คำนวณรวมอำนาจซื้อของกลุ่มพันธมิตร เช่น เพื่อนและครอบครัวของผู้มีความหลากหลายทางเพศ<sup>20</sup> ในปี 2550 การสำรวจระดับชาติในผู้ใหญ่ชาวสหรัฐอเมริกาเผยว่า ผู้ใหญ่ที่ระบุอัตลักษณ์ตนเองว่าเป็นชายรักชายและหญิงรักหญิงจำนวนร้อยละ 88 มีแนวโน้มที่จะพิจารณาแบรนด์ที่เป็นที่ทราบดีว่าให้สวัสดิการการทำงานแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จำนวนร้อยละ 77 มีแนวโน้มที่จะพิจารณาแบรนด์ที่สนับสนุนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรหรือประเด็นที่สำคัญต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ และจำนวนร้อยละ 58 มีแนวโน้มที่จะซื้อผลิตภัณฑ์ เช่น อาหารและเครื่องดื่ม และบริการจากบริษัทที่ทำการตลาดกับกลุ่มของตนโดยตรง<sup>21</sup> ปัจจุบัน กระแสเกี่ยวกับความพอใจของลูกค้าผู้มีความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางเลือกแบรนด์ของกลุ่มพันธมิตรของผู้มีความหลากหลายทางเพศด้วย การสำรวจในปี 2554 เผยว่า ผู้ใหญ่ที่มีความหลากหลายทางเพศในสหรัฐอเมริกาจำนวนร้อยละ 87 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากปี 2550) มีแนวโน้มที่จะพิจารณาแบรนด์ที่สนับสนุนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรหรือประเด็นที่สำคัญต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ และผู้ใหญ่รักต่างเพศร้อยละ 75 มีแนวโน้มที่จะพิจารณาแบรนด์ที่เป็นที่ทราบดีว่าให้สวัสดิการการทำงานแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน<sup>22</sup>

## ที่ทำงาน สถานประกอบการธุรกิจ ชุมชน: ข้อท้าทายและโอกาส

ในที่ทำงาน สถานประกอบการธุรกิจ และชุมชน ธุรกิจมักต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในประเด็นความหลากหลายทางเพศและบุคคลที่มีเพศระหว่างชีววิทยาไม่ชัดเจนอยู่เสมอ รวมถึงแรงงานและสภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน ลูกค้า ผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้า และผู้ถือหุ้นในสถานประกอบการ และภาคประชาสังคม รัฐบาล และผู้ออกกฎหมายในชุมชน ในบทนี้ เราจะสำรวจข้อท้าทายและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เหล่านี้

จุดเริ่มต้นของมาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ นี้ คือความรับผิดชอบที่บริษัทมีอยู่แล้วตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติฯ โดยการไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับการสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ มาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ สะท้อนมาตรฐานขั้นต่ำที่บริษัททุกบริษัทควรมีถือถือ ซึ่งประกอบด้วย การไม่เลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระ ความมุ่งมั่นในประเด็นนี้ควรดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติ เพื่อรับประกันว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ

แต่นอกเหนือจากการปฏิบัติตามความรับผิดชอบดังกล่าวแล้ว บริษัทยังมีโอกาสในการแสดงบทบาทเพิ่มเติมในการต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศในภาพรวม เช่น ทำงานกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ให้การสนับสนุน รวมถึงแสดงจุดยืนเพื่อสนับสนุนสิทธิและการปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมในหลายกรณี

จุดประสงค์ของมาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ นี้ ไม่ได้เป็นการกำหนดการปฏิบัติรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่เป็นการนำเสนอวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งนำมาจากมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่มีอยู่และจากการสังเกตแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ



ศูนย์ Center for Talent Innovation ได้เสนอแนวทาง 3 แนวทาง<sup>23</sup> เพื่ออธิบายวิธีที่บริษัทมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เพื่อปกป้องแรงงานของบริษัทและสนับสนุนชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศในสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและวัฒนธรรมต่าง ๆ แนวทางทั้งสามนี้ถูกนำไปใช้กับบริษัทในประเทศและระหว่างประเทศอย่างทั่วกัน



เข้าเมืองตาหลัว



สถานทูต



นักกรณรงค์

- แนวทาง “เข้าเมืองตาหลัว” ช่วยให้บริษัทกำหนดช้อยกเว้นบางประการต่อนโยบายสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศของบรรษัทที่ใช้ในระดับสากลได้โดยคำนึงถึงเงื่อนไขในบริบทท้องถิ่นนั้น ๆ บริษัทสามารถทำให้การกำหนดช้อยกเว้นดังกล่าวมีความโปร่งใส โดยการให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการไปทำงานในบางพื้นที่ ซึ่งเป็นการแสดงความระมัดระวังแทนลูกจ้างของบริษัท ยกตัวอย่างเช่น บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและบริษัทกฎหมายระหว่างประเทศแห่งหนึ่งอนุญาตให้ลูกจ้างผู้มีความหลากหลายทางเพศปฏิเสธที่จะเดินทางไปยังประเทศที่ลูกจ้างนั้นอาจต้องเผชิญความเสี่ยงโดยการปฏิเสธนั้นไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม แนวทางนี้อาจป้องกันพนักงานจากประเทศต่าง ๆ จากความเสี่ยงในการถูกละเมิด แต่แนวทางนี้แทบไม่ได้คุ้มครองสิทธิของพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่และผู้มีความหลากหลายทางเพศอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากบริษัทในประเทศนั้น ๆ และไม่ช่วยเปลี่ยนแปลงการเลือกปฏิบัติในประเทศนั้น ๆ ในภาพรวม นอกจากนี้ แนวทางนี้อาจมีส่วนส่งเสริมการเลือกปฏิบัติในบางกรณีและไม่ช่วยบริษัทในการบรรลุหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ตามที่ระบุในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติอีกด้วย
- แนวทาง “สถานทูต” เป็นการบังคับใช้นโยบายของบริษัทโดยไม่คำนึงถึงบริบทท้องถิ่นโดยสร้างพื้นที่ปลอดภัยในประเทศที่ไม่เคารพหรือคุ้มครองสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมความอดทนอดกลั้นในหมู่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เช่น บริษัทด้านการเงินขนาดใหญ่แห่งหนึ่งได้บังคับใช้นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในทุกพื้นที่ที่มีการตั้งสำนักงาน ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานในประเทศที่กฎหมายไม่กำหนดความคุ้มครองในด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แนวทาง “สถานทูต” มักให้การคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในสถานที่ทำงานเท่านั้น
- แนวทาง “นักกรณรงค์” เป็นความพยายามในการกำหนดกฎระเบียบด้านแรงงานในท้องถิ่นรวมถึงกฎหมายในท้องถิ่นอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อส่งเสริมความคุ้มครองทางกฎหมายและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้การยอมรับแรงงานผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศนั้น ๆ มากขึ้น การรณรงค์ในแนวทางนี้ไม่จำเป็นต้องทำให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปหรือใหญ่โต โดยอาจดำเนินการผ่านการพูดคุยส่วนตัวหรือการทูตแบบไม่โจ่งแจ้งก็ได้ เนื่องจากหลายรัฐบาลอาจลังเลที่จะเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่ หากรัฐบาลรู้สึกว่าการดำเนินการต่าง ๆ เพราะแรงกดดันหรือการรณรงค์ภายนอก



บริษัทสามารถใช้แนวทางทั้งสามแนวทางข้างต้นพร้อมกันได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขท้องถิ่นของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบกิจการ โดยต้องคำนึงว่าไม่ว่าในบริบทใด ๆ ก็ตามอาจมีทัศนคติทางกฎหมายและสังคมต่อกลุ่มหญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ และบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนที่แตกต่างกัน<sup>24</sup> ยกตัวอย่างเช่น บริษัทอาจใช้จุดยืนแบบสถานทูตในพื้นที่ที่ให้การยอมรับทางกฎหมาย แต่มีวัฒนธรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควบคู่ไปกับการผลักดันส่งเสริมสิทธิเท่าเทียมสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างแข็งขันในอีกพื้นที่หนึ่งที่มีกฎหมายและบรรทัดฐานล้าหลัง

แนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนได้มีข้อดีเรื่องความยืดหยุ่น แต่มีความเสี่ยงเรื่องความไม่ต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำลายนโยบายสากลของบริษัท หรือในบางกรณีอาจเป็นการตอกย้ำการเลือกปฏิบัติ และทำให้บริษัทไม่อาจปฏิบัติตามความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติและมาตรฐานแนวทางปฏิบัติฯ นี้ รวมถึงความรับผิดชอบตามกฎหมายและสัญญาด้วย ขึ้นอยู่กับบริบทนั้น ๆ เช่น บริษัทหนึ่งที่แสดงจุดยืนอย่างเข้มแข็งในการต่อต้านกฎหมายที่ปฏิเสธความคุ้มครองต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ถูกกล่าวหาว่าหน้าไหว้หลังหลอก เนื่องจากบริษัทนั้นยังประกอบกิจการในประเทศมาเลเซียด้วย ซึ่งเป็นประเทศที่ยังกำหนดความผิดทางอาญาต่อกลุ่มคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศอยู่

อีกปัจจัยเสี่ยง คือ การใช้นโยบายแบบ “สถานทูต” โดยไม่มีโครงการให้ความรู้ การนำไปปฏิบัติ และการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ ความเสี่ยงเหล่านี้ควรได้รับการศึกษาและวิเคราะห์ในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและขั้นตอนที่เหมาะสมในการจัดหรือบรรเทาความเสียหาย

บริษัทอาจมีเหตุผลในการไม่เลือกใช้นโยบายการณรงค์สาธารณะ (เช่น เหตุผลด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงาน) และในบางสังคม การใช้แนวทางทางการทูตแบบไม่โจ่งแจ้งหรือการสนับสนุนความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในภาพรวม อาจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพกว่าการแสดงจุดยืนสาธารณะ หากเลือกใช้นโยบายการณรงค์สาธารณะ บริษัทควรพัฒนาแนวทางดังกล่าวร่วมกับภาคประชาสังคมในพื้นที่เสมอ และแนวทางนั้นไม่จำเป็นต้องวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานรัฐเสมอไป โดยอาจเป็นการสนับสนุนความคิดริเริ่มเชิงบวกที่เพิ่มความคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ควบคู่ไปกับการเรียกร้องการดำเนินการอื่น ๆ เพิ่มเติม

บริษัทจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการละเว้นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อันไม่พึงประสงค์ที่ตนก่อ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้แนวทางที่ยืดหยุ่นในที่บริษัทเลือกสำหรับแต่ละประเทศ และจุดประสงค์ควรเป็นการพัฒนาพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงานอยู่นั้น ๆ ให้ดีขึ้น ท้ายที่สุดแล้ว สิทธิมนุษยชนเป็นหลักการที่เป็นสากล ไม่สามารถแบ่งแยกได้ ไม่สามารถทำให้เป็นอื่นได้ พึ่งพาซึ่งกันและกัน สัมพันธ์กัน และส่งเสริมกันและกัน การสร้างข้อยกเว้นต่อสิทธิบางส่วนหรือคนบางกลุ่มในบริบทหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะถ้าเป็นการสร้างความเสี่ยงต่อการบั่นทอนสิทธิมนุษยชน เป็นเรื่องควรหลีกเลี่ยง หากเป็นไปได้ แนวทาง “เข้าเมืองตาหลิ่ว” อาจมีประโยชน์ในเชิงปฏิบัติในฐานะทางเลือกสุดท้าย แต่แนวทางดังกล่าวก็มีความเสี่ยงในการสร้างความชอบธรรมและส่งเสริมความอยุติธรรมและการเลือกปฏิบัติ รวมถึงอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศและหน้าที่ทางกฎหมาย/สัญญาในบางกรณีด้วย หากบริษัทเลือกใช้นโยบายดังกล่าว บริษัทควรรับประกันเป็นอย่างน้อยว่า บริษัทจะไม่ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อลูกจ้างและบุคคลอื่นที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และควรออกมาตรการคุ้มครองหรือเยียวยาเพื่อจัดการผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ใด ๆ ที่บริษัทก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น

ในการนำแนวทางทั้งสามไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ที่บริษัทประกอบกิจการนั้น บริษัทควรตระหนักถึงความท้าทายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย และแนวทางต่าง ๆ ที่ปฏิบัติได้จริงที่บริษัทมี

ส่วนต่อไปนี้จะพูดถึงวิธีการสำหรับบริษัทในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศและสนับสนุนสิทธิของพวกเขาโดยทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด 7 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานและตัวแทนแรงงาน ลูกค้า ผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน สหภาพแรงงาน และรัฐบาลและผู้ออกกฎหมาย รายงานฉบับนี้จะพิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละประเภทแยกกัน แม้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยแต่ละส่วนจะเน้นย้ำความท้าทายและประโยชน์ที่เป็นไปได้จากการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเภทดังกล่าว รวมถึงให้แนวทางในการปฏิบัติบางประการ

## ในที่ทำงาน

### พนักงาน

การขยายนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานและการประกันความมั่นคงและปลอดภัยของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศและตัวแทนของพวกเขาอาจก่อให้เกิดความท้าทายทางกฎหมาย วัฒนธรรม และเชิงโครงสร้างแก่ธุรกิจ การดำเนินการดังกล่าวนี้อาจส่งผลกระทบทางกฎหมายบางประการในประเทศที่กำหนดความผิดทางอาญาสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกัน คนข้ามเพศ และการพูดคุยสาธารณะเกี่ยวกับวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ นอกจากนี้ บริษัทยังจะต้องทำงานและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและธุรกิจที่หลากหลายอีกด้วย

ยกตัวอย่างลูกจ้างที่เป็นหญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนรักสองเพศที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกัน และลูกจ้างที่เป็นคนข้ามเพศในหลายประเทศ อาจมีความเสี่ยงสูงกว่าที่จะถูกดำเนินคดี บริบทดังกล่าวเป็นความเสี่ยงสำหรับธุรกิจใด ๆ และสร้างความซับซ้อนเพิ่มเติมโดยเฉพาะในภาคส่วนที่มีการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด เช่น ในภาคการบริการทางการเงิน เงื่อนไขการจ้างงานอาจกำหนดว่า การถูกตัดสินความผิดในคดีอาญาอาจเป็นเงื่อนไขให้ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ ความรุนแรงและ

การเลือกปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นระบบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศยังอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ โอกาสทางการศึกษา และทางเลือกในการทำงานของคนกลุ่มดังกล่าว แม้ว่าประเด็นนี้จะเป็นประเด็นระดับโลก แต่บริษัทก็สามารถและควรแสดงบทบาทเชิงรุกในการร่วมจัดความไม่เท่าเทียมเชิงโครงสร้างนี้

ในการทำให้แนวปฏิบัติและนโยบายด้านการปฏิบัติการของบริษัทสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ บริษัทจำเป็นต้องพิจารณาภูมิทัศน์ในพื้นที่อย่างระมัดระวัง เช่น การคำนึงถึงการขาดความคุ้มครองทางกฎหมายจากการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามในที่ทำงานและที่อื่น ๆ การขาดการรับรองทางกฎหมายสำหรับอัตลักษณ์ทางเพศของคนข้ามเพศ หรือข้อจำกัดในการรับรองดังกล่าวซึ่งมีลักษณะละเมิดและสร้างภาระ และการขาดการรับรองทางกฎหมายสำหรับคู่เพศเดียวกัน หรือการทำหน้าที่ผู้ปกครองของคู่เพศเดียวกัน ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือการสมาคม ความเสี่ยงต่อความรุนแรงที่มีเหตุจูงใจมาจากความเกลียดชัง ความเสี่ยงในการถูกผู้ปกครองหรือครอบครัวปฏิเสธ และผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรต่อลูกจ้าง

## แนวทางในการปฏิบัติ

**ขั้นตอนแรกในการจัดการความกังวลเกี่ยวกับพนักงาน คือ การมีนโยบายด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ** ซึ่งมีการระบุผลลัพธ์ที่ต้องการและจัดทำกรอบการทำงานเพื่อพิจารณาว่าบริษัทได้บรรลุผลลัพธ์นั้นแล้วหรือไม่ นโยบายที่มีประสิทธิภาพควรสื่อสารความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม โดยกล่าวถึงวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระอย่างชัดเจนและเป็นการเฉพาะ นโยบายควรแจกแจงความรับผิดชอบของบริษัทและลูกจ้าง รวมถึงผลจากการไม่ปฏิบัติตาม

**ขั้นตอนต่อไปคือการประกันการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียภายในที่มีความสำคัญ เช่น ลูกจ้าง สหภาพ และฝ่ายบริหาร รวมถึงการสนับสนุนและความมุ่งมั่นในการผลักดันยุทธศาสตร์ด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วม** บางบริษัทยังอาจบูรณาการความมุ่งมั่นนี้ไว้ในโครงสร้างโบนัสและกรอบการทำงานของผู้บริหารอาวุโสอีกด้วย อีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การมียุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติในระดับโลก โดยคำนึงว่า บริษัทหลายบริษัทกำลังขยายเข้าไปในตลาดที่ยังไม่มีโครงสร้างที่รับรองสิทธิความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นทางการ หรือยังมองว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นภัยคุกคามต่อวัฒนธรรมและความเชื่อท้องถิ่น บริษัทจึงต้องทำงานกับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจบริบทท้องถิ่นนั้น ๆ

บริษัทควรสร้างเครือข่ายระดับโลกเพื่อสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ แม้ว่าสำหรับบริบทของบางประเทศเครือข่ายดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น (เนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของลูกจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง)

**การติดตามและการรักษาความพยายามในการสนับสนุนความหลากหลายและการมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญ** ฝ่ายบริหารอาวุโสและ/หรือคณะกรรมการบริษัทควรได้รับการรายงานความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสควรเป็นผู้กำกับดูแลและสั่งการเกี่ยวกับความคิดริเริ่มด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วม พร้อมประกันว่ามีการให้ความรู้และจัดการฝึกอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับความหลากหลายและการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายนี้ บริษัทควรดำเนินขั้นตอนเชิงรุกเพื่อสนับสนุนให้มีผู้สมัครแข่งขันที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งผู้บริหารอาวุโสและสมาชิกคณะกรรมการบริษัท

ความพยายามในการส่งเสริมและจัดจ้างบุคลากรนี้ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่ฝ่ายบริหารอาวุโสเท่านั้น ในการขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงเชิงโครงสร้างต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ บริษัทสามารถดำเนินขั้นตอนเชิงรุกเพื่อช่วยต่อต้านความไม่เท่าเทียมที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญ เช่น การดำเนินการเชิงรุกเพื่อเข้าถึงเป้าหมายแบบเฉพาะกลุ่ม และจัดให้มีโครงการฝึกอบรมและการจัดจ้างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศซึ่งปกติไม่ค่อยได้รับความสำคัญ

องค์กรที่ทำงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศต่าง ๆ มีการจัดทำแนวทางสำหรับนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการสร้างการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน โดย ทรัพยากรจาก HRC, Stonewall, Community Business, Workplace Pride หรือ ACON ได้ให้ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมและแนวปฏิบัติที่ดีในการรับสมัคร จัดจ้าง สร้างการมีส่วนร่วม พัฒนา รักษา ทำงาน และสร้างใจให้กับแรงงานที่หลากหลาย<sup>25</sup>

## สหภาพแรงงาน

หลายบริษัทได้พบแนวร่วมในการจัดการเลือกปฏิบัติจากสหภาพแรงงานต่าง ๆ<sup>26</sup> เช่น ในประเทศไอร์แลนด์เหนือ สหภาพมีบทบาทในเชิงบวกในการเชื่อมประสานความแตกต่างทางศาสนาหรือนิกาย สหภาพยังสามารถมีบทบาทสำคัญในการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากสหภาพมีจุดประสงค์ด้านการปฏิบัติต่อแรงงานและตัวแทนแรงงานที่เป็นธรรมที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ของบริษัทตามมาตรฐานสูงสุดระหว่างประเทศ

ตั้งแต่ปี 2524 สหภาพแรงงานไปรษณีย์แห่งประเทศแคนาดา (Canadian Union of Postal Workers: CUPW) ได้กลายเป็นสหภาพแห่งแรกในประเทศที่ระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศลงในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม สหภาพอื่น ๆ ได้ดำเนินการตามรอยของ CUPW โดยได้เพิ่มข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติเป็นประเด็นสำคัญในการเจรจา ในปี 2528 สหภาพตัวแทนลูกจ้างห้องสมุดชนะการเจรจาเพื่อเรียกร้องสวัสดิการสำหรับคู่ชีวิตเกย์และเลสเบี้ยน ในช่วงปีทศวรรษ 2520 พันธมิตรระหว่างนักกิจกรรมชายรักชายและหญิงรักหญิงกับสหภาพเหมืองแร่แห่งประเทศอังกฤษได้มีบทบาทในการขยายการสนับสนุนสำหรับชุมชนชายรักชายและหญิงรักหญิงในสหราชอาณาจักร เช่น การเข้าร่วมการเดินขบวนพาเหรดและกิจกรรมเพื่อสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศของกลุ่มแรงงานเหมืองและการผ่านมติการประชุมของพรรคแรงงานที่กำหนดให้พรรคแรงงานสนับสนุนสิทธิของสมาชิกชุมชนชายรักชายและหญิงรักหญิงอย่างเท่าเทียมเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ในปี 2528<sup>27</sup> กลุ่มแรงงานเหมืองยังเป็นหนึ่งในแนวร่วมที่แข็งแกร่งที่สุดของชุมชนชายรักชายและหญิงรักหญิงในสหราชอาณาจักรในการรณรงค์ต่อต้านมาตรา 28 ของพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ในปี 2531 ซึ่งห้ามรัฐบาลท้องถิ่น “ส่งเสริม” การรักเพศเดียวกัน

หากสหภาพถูกจัดตั้งขึ้นอย่างอิสระและสามารถทำงานได้อย่างเสรี พันธมิตรดังกล่าวก็จะสามารถเอื้อประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนและสร้างพลังร่วมกันในการผลักดันความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในประเทศและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในหมู่แรงงานทุกคน

## แนวทางในการปฏิบัติ

ในขั้นแรก บริษัทสามารถสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสหภาพแรงงานเพื่อพัฒนานโยบายด้านสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ นโยบายสหภาพแรงงานนี้สามารถส่งผลให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมในเชิงบวกและเพิ่มความตระหนักในประเด็นความหลากหลายทางเพศ สหภาพในฐานะที่เป็นนายจ้างเช่นเดียวกันควรเป็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีในการมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อรับประกันสิทธิ สวัสดิการ และสิทธิสำหรับแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ และตัวแทนของแรงงานของตนเองอย่างเท่าเทียม สหภาพยังควรสนับสนุนความพยายามของสมาชิกที่มีความหลากหลายทางเพศในการพบปะเพื่อจัดสรรและให้การสนับสนุนทรัพยากรสำหรับกิจกรรมเชิงรุก การสร้างเครือข่าย และการประชุมสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ

สหภาพยังมีโอกาสในการทำงานกับชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศในวงกว้าง เช่น การแสดงความมุ่งมั่นต่อสาธารณะและการทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในกิจกรรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ในตอนแรก เมื่อสหภาพ UNISON ในประเทศอังกฤษได้สนับสนุนการเดินขบวนไพรด์ของกรุงลอนดอน หลายสหภาพไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการใช้เงินไปกับกิจกรรมที่ดูเหมือนไม่มีสาระ แต่ปรากฏว่า การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนของ UNISON นั้นกลับได้รับเสียงตอบรับที่ดีจากสมาชิกและส่งผลในเชิงบวกต่อองค์กรแรงงานอื่น ๆ

ข้อสำคัญคือ นายจ้างจำเป็นต้องทำงานกับสหภาพเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมที่ครอบคลุม โดยระบุค่าแกลงเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางโอกาสที่กล่าวถึงวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะของเพศสรีระในนโยบายของบริษัทเป็นการเฉพาะ สหภาพควรเจรจาเกี่ยวกับแนวทางในการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยต้องฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจส่วนตัวของผู้จัดการแต่ละคนให้น้อยที่สุด แผนดังกล่าวจำเป็นต้องรวมการรณรงค์ประชาสัมพันธ์กับสาธารณะและการติดตามการดำเนินการด้วย

ตัวอย่างของการทำงานในรูปแบบนี้ ได้แก่ การที่สหภาพ Confederazione Generale Italiana del Lavoro ซึ่งเป็นสหภาพขนาดใหญ่ในประเทศอิตาลี ได้ส่งเสริมการใช้หลักจรรยาบรรณในหมู่บริษัทสัญชาติอิตาลี ซึ่งให้การคุ้มครองบุคคลจากการเลือกปฏิบัติและการเหยียดในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ในแคว้นเอมิเลีย-โรมัญญา สหภาพมีข้อตกลงกับองค์กร Arcigay ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อเปลี่ยนมุมมองของสมาชิกสหภาพและบุคลากรในที่ทำงานต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ

# ในสถานที่ประกอบธุรกิจ

## ลูกค้ำ

การเลือกปฏิบัติอาจก่อให้เกิดผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ต่อบริษัทในแง่ความต้องการของผู้บริโภค ผู้บริโภคหลายรายในปัจจุบันก็มีความคาดหวังให้บริษัทแสดงจุดยืนและส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศทั่วโลก บริษัทที่ประกอบกิจการในประเทศที่ละเมิดสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นทางการหรือโดยนัยจะเสี่ยงต่อการถูกกดดันให้แสดงจุดยืนที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าของผู้บริโภคในประเทศบ้านเกิดของบริษัทหรือในตลาดอื่น ๆ ขณะที่บริษัทควรประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินกิจการของบริษัท และควรดำเนินการเพื่อบรรเทาและขจัดความเสียหายที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ แต่บริษัทหลายแห่งพบว่าการต่อต้านการเลือกปฏิบัติอย่างแข็งขันนั้นยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอีกด้วย หลายประเทศเริ่มมีกระแสเกี่ยวกับการบริโภคที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผู้บริโภคสนับสนุนและตอบแทนบริษัทที่มุ่งมั่นปฏิบัติตามมาตรฐานทางสิ่งแวดล้อม แรงงาน สังคม และสิทธิมนุษยชน ผู้บริโภคกลุ่มนี้ในตลาดมีขนาดที่แตกต่างกัน แต่เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลและมักใช้สื่อโซเชียลในการรณรงค์ข้ามทวีป

เช่นเดียวกัน เมื่อบริษัทเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทางอื่น ผู้บริโภคจำนวนมากขึ้นในบางประเทศก็มีการตอบโต้โดยการเลือกสนับสนุนบริษัทอื่น บริษัทที่เกี่ยวข้องกับเพชร ช็อคโกแลต น้ำอัดลมที่มีน้ำตาล อาหารที่มีส่วนผสมที่มีการตัดแปลงพันธุกรรม กาแฟที่ซื้อจากเกษตรกรที่ใช้ระบบการค้าที่เป็นธรรม แนวร่วมที่เรียกร้องให้เลิกใช้การขูดรีดแรงงานในการผลิตเสื้อผ้า ล้วนแล้วแต่เป็นตัวอย่างของภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีการเคลื่อนไหวของผู้บริโภค

กรณีเช่นนี้พบได้อย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ผู้บริโภคที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งมีการตอบสนองต่อหลักฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบของบรรษัทอย่างรวดเร็ว เช่น การสำรวจล่าสุดชี้ให้เห็นว่า ผู้บริโภคที่มีความหลากหลายทางเพศชาวโปแลนด์ร้อยละ 68 จะเลือกแบรนด์ที่เป็นมิตรต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ และผู้บริโภคที่มีความหลากหลายทางเพศชาวโปแลนด์จำนวนร้อยละ 91 จะเลิกซื้อผลิตภัณฑ์จากแบรนด์ที่ถูกมองว่า “เหยียดคนรักเพศเดียวกัน” หรือดำเนินการประท้วงแบรนด์ดังกล่าวอย่างเป็นทางการ<sup>28</sup> ดังนั้นจึงอาจไม่น่าแปลกใจที่บริษัทที่ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์จะมีแนวโน้มรับเอานโยบายเพื่อสังคมมาใช้และปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ มากกว่าบริษัทที่ไม่สนใจ

แรงกดดันจากผู้บริโภคเป็นเสมือนดาบสองคม การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อย่างมีเป้าหมายนี้อาจเป็นยุทธวิธีที่องค์กรภาคประชาสังคมที่ต่อต้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศนำไปใช้เช่นกัน บางบริษัทต้องเผชิญการรณรงค์ออนไลน์ที่รณรงค์ให้ผู้บริโภคเลิกซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทเนื่องจากจุดยืนของบริษัทในด้านดังกล่าว

## แนวทางในการปฏิบัติ

หลายบริษัทได้ลงทุนในการสร้างแบรนด์ที่สื่อถึงเป้าหมายทางสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนและความมุ่งมั่นในการสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก การดำเนินการดังกล่าวเป็นการใช้พลังและอิทธิพลของบริษัทเพื่อผลักดันผลกระทบทางสังคมเชิงบวก เช่น การยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ขณะเดียวกัน บริษัทจำเป็นต้องตระหนักว่า นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับพนักงาน ผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่นจะมีการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ และสอดคล้องกับเนื้อหาที่สื่อสารทางการตลาด

บริษัทจำนวนมากขึ้นได้เริ่มใช้ “กลุ่มทรัพยากรทางธุรกิจสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ” หรือ LGBTI Business Resource Groups (BRGs) ที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกับลูกจ้างในประเด็นนี้ บางบริษัทอาจเรียกกลุ่มดังกล่าวในชื่อ “กลุ่มทรัพยากรสำหรับลูกจ้าง” หรือ Employee Resource Groups (ERGs) หรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ BRGs เป็นกลุ่มแบบสมัครใจที่ประกอบด้วยลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศที่มารวมตัวกันในที่ทำงานและทำหน้าที่เป็นแหล่งทรัพยากรสำหรับสมาชิกและองค์กร โดยส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร แนวทางดังกล่าวเป็นการสร้างการสนับสนุนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผู้ที่เคยประสบปัญหาคล้ายคลึงกันสามารถให้การสนับสนุนแก่ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำกว่า กลุ่มเหล่านี้ในหลายบริษัทมักเริ่มมาจากการเป็นพื้นที่อย่างไม่เป็นทางการสำหรับเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเพศ และต่อมาได้กลายเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการมากขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากบริษัท บริษัทสามารถใช้ประโยชน์จาก BRGs เพื่อประกันว่า เนื้อหาทางการตลาดจะสอดคล้องกับกลุ่มลูกค้ำเพื่อเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของตลาดและส่วนตลาดของลูกค้ำใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน การดำเนินการดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อทั้งลูกค้ำและแบรนด์ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

## ผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้า

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ชี้ว่า นอกเหนือจากการดำเนินการของบริษัทเอง บริษัทควรระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ใด ๆ ที่อาจเกิดจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ร่วมงาน ผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้า คู่ค้า และบริษัทย่อย ดังที่หลักการชี้แนะของสหประชาชาติระบุไว้ว่า บริษัทควรพิจารณาประเมิน “ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ที่อาจเชื่อมโยงกับการดำเนินกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของบริษัทผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทโดยตรง” ในฐานะส่วนหนึ่งของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท

ขั้นตอนดังกล่าวมีความสำคัญ เพราะมีบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพาแรงงานที่อาจไม่ใช่ลูกจ้างโดยตรงของบริษัทมากขึ้น งานศึกษาโดยสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งระบุว่า มีแรงงานทั่วโลกของบริษัทข้ามชาติจำนวนเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่ทำงานให้กับบริษัทข้ามชาติโดยตรง ส่วนที่เหลือร้อยละ 94 ทำงานให้กับผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าของบริษัทนั้น ๆ<sup>29</sup> กระบวนการโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้โครงสร้างและความสัมพันธ์ของธุรกิจมีความซับซ้อนมากขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน<sup>30</sup> แต่โครงสร้างที่ซับซ้อนก็ไม่ได้ลดทอนความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทถูกคาดหวังให้ไม่เพียงแต่หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนเท่านั้น แต่ยังต้องใช้อำนาจต่อรองของตนเพื่อจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ที่บริษัทมีความเกี่ยวข้องโดยตรงเนื่องจากความสัมพันธ์ทางการธุรกิจของตน ซึ่งรวมถึงกับผู้ผลิตหรือผู้จัดหาสินค้าด้วย

ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนไม่เพียงแต่เป็นการมุ่งมั่นประกันการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในองค์กรตนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นการให้ความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าและคู่ค้าทางธุรกิจของตนด้วย

## แนวทางในการปฏิบัติ

บริษัทสามารถใช้อำนาจต่อรองในความสัมพันธ์ทางการค้ากับผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้า รวมถึงความสำคัญทางการค้าหรือชื่อเสียงของความสัมพันธ์ทางการธุรกิจนั้น ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น ระบุเงื่อนไขในสัญญาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติที่มีผลผูกมัด บางครั้งบริษัทอาจมีอำนาจต่อรองที่มาจากอำนาจการซื้อของบริษัท เนื่องจากผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าต้องการรักษาความสัมพันธ์ทางการค้าและจะดำเนินการใด ๆ ที่ลูกค้าเรียกร้องเพื่อรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ การบูรณาการนโยบายดังกล่าวในกระบวนการจัดซื้อ รวมถึงอธิบายและสนับสนุนผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายข้อนี้

ฝ่ายส่งเสริมความหลากหลายของหลายบริษัททำงานร่วมกับฝ่ายจัดซื้อเพื่อขยายโอกาสในการยื่นประมุขสัญญาให้แก่บริษัทที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นเจ้าของ ตัวอย่างเช่น บริษัทให้บริการด้านการเงินบริษัทหนึ่งได้สร้างฐานข้อมูลผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นเจ้าของ และเปิดโอกาสให้บริษัทเหล่านี้ทำสัญญาซื้อผลิตภัณฑ์และบริการกับบริษัท

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ดัชนีความเสมอภาคของบริษัทประจำปีที่ทำโดยมูลนิธิ Human Rights Campaign Foundation มีส่วนหนึ่งที่พูดถึงการทำงานกับสาธารณะ ซึ่งเป็นการประเมินโครงการด้านความหลากหลายของผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้า ดัชนีปี 2556 ระบุว่า นายจ้างร้อยละ 50 รายงานว่ามีโครงการส่งเสริมความหลากหลายของผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้า โดยในจำนวนนี้ร้อยละ 57 รายงานว่า โครงการส่งเสริมความหลากหลายของตนได้ประกอบด้วยบริษัทที่มีผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นเจ้าของด้วย เกณฑ์การประเมินชุดต่อไปของดัชนีจะเน้นที่ความหลากหลายของผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าโดยเฉพาะ

## ผู้ถือหุ้น

บริษัทที่ไม่สามารถสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ อาจมีความเสี่ยงที่จะสูญเสียเงินลงทุน รวมถึงการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 2530 เป็นต้นมา นักลงทุนได้เริ่มตระหนักถึงบทบาทของบริษัทในการสร้างประโยชน์และพัฒนาสังคมในพื้นที่ที่บริษัทประกอบกิจการมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนั้น บริษัทยังพบว่าตนเองต้องเผชิญหน้ากับนักลงทุนซึ่งเป็นนักเคลื่อนไหวมากขึ้น ผู้ซึ่งคาดหวังให้บริษัทแสดงจุดยืนในการเคารพสิทธิมนุษยชน

การพัฒนาหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจึงเป็นทั้งการสะท้อนความเปลี่ยนแปลงนี้และช่วยส่งเสริมพัฒนาการในด้านนี้ต่อไป

ในบางกรณี แรงกดดันจากผู้ถือหุ้นอาจช่วยให้นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติในอดีต แรงกดดันต่อบริษัทในการปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนอาจนำไปสู่ความมุ่งมั่นโดยทั่วไปในรูปแบบค่าเฉลี่ยของบริษัท แต่ในปัจจุบัน บริษัทถูกคาดหวังมากขึ้นให้มั่นนโยบายและความคุ้มครองที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการตามคำมั่นนั้น

แม้ว่าการประเมินจุดยืนร่วมของผู้ถือหุ้นในเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่มอื่น ๆ จะทำได้ยาก แต่เราก็พบเห็นการเคลื่อนไหวของผู้ถือหุ้น (shareholder activism) เพื่อสนับสนุนการยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นเรื่อย ๆ<sup>31</sup> ผู้ถือหุ้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบริษัทในประเด็นต่าง ๆ หลายรูปแบบ รวมถึงการผ่านข้อเสนอหรือมติของผู้ถือหุ้น เช่น ในปี 2557 กลุ่มผู้ถือหุ้นที่เป็นเจ้าของและบริหารจัดการสินทรัพย์มูลค่า 210 พันล้านเหรียญสหรัฐได้ร่วมกันเสนอมติต่อบริษัทมหาชนในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวนกว่า 20 บริษัท เพื่อเรียกร้องให้บริษัทดังกล่าวขยายนโยบายไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศและนโยบายสวัสดิการเท่าเทียมไปยังต่างประเทศ ผู้ลงทุนได้แสดงความกังวลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและวัฒนธรรมในบางพื้นที่ของโลกซึ่งความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างภูมิภาคและมักมีความแข็งแกร่งต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องต่อบริษัทในการประกอบกิจการในสภาพแวดล้อมดังกล่าว หนังสือของผู้ถือหุ้น<sup>32</sup> ยังขอความชัดเจนเกี่ยวกับความเตรียมพร้อมของบริษัทในการรับมือกับการคุกคามหรือการข่มเหงรังแกที่แรงงานและตัวแทนแรงงานเหล่านั้นเผชิญอีกด้วย

อย่างไรก็ดีในบางโอกาสผู้ถือหุ้นยังได้ใช้การประชุมผู้ลงทุนเพื่อแสดงความกังวลเกี่ยวกับการตัดสินใจของบริษัทเพื่อสนับสนุนสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศและเรียกร้องให้คว่ำบาตรบริษัทนั้น ๆ การตัดสินใจดังกล่าวได้แก่การแสดงจุดยืนสาธารณะในประเด็นความเสมอภาคทางเพศหรือการจัดให้มีห้องน้ำสำหรับคนข้ามเพศที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศ ในปี 2556 ซีอีโอของบริษัทสตาร์บัคส์ได้ตอบคำถามจากผู้ถือหุ้นโดยยืนยันว่า “ไม่ใช่ทุกการตัดสินใจจะเป็นการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ [...] เราคำนึงถึงมุมมองของคนของเราในการทำการตัดสินใจ บริษัทของเราจ้างงานคนกว่า 200,000 คน และเราต้องการเปิดรับความหลากหลายในทุกรูปแบบ”<sup>33</sup> ในกรณีเช่นนี้ที่ผู้ถือหุ้นท้าทายการตัดสินใจของฝ่ายบริหารของบริษัทและไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทในการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ บริษัทจะต้องยึดความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศและมาตรฐานระหว่างประเทศ หากโดยปกติบริษัทไม่ยอมรับมติที่กำหนดให้ผู้หญิงได้ค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชาย ในหลักการเดียวกัน บริษัทก็ไม่ควรยอมทำตามมติจากผู้ถือหุ้นที่อาจเป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศด้วย

## แนวทางในการปฏิบัติ

หลักฐานจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ธุรกิจที่มุ่งมั่นส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมจะได้รับผลตอบแทนจากตลาด<sup>34</sup> นักลงทุนและธุรกิจจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่มองหาคุณค่าที่มุ่งมั่นเคารพสิทธิมนุษยชนกำลังหันไปหาบริษัทที่ปฏิบัติตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ การกดดันทางตลาดเช่นว่า จะช่วยให้ส่งเสริมให้บริษัทต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ รวมทั้งนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานและความสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศในรายงานประจำปีของบริษัทอย่างถูกต้อง เมื่อรายงานประจำปีของบริษัทมีการอ้างอิงถึงมาตรฐาน และหลายบริษัทกำลังมองหาเกณฑ์ ในการวัดผลการดำเนินงานมากขึ้น นักลงทุนจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริษัทที่มีการดำเนินการตรงกับสิ่งที่นำเสนอและสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศมากขึ้น

วัฒนธรรมบริษัทที่ให้คุณค่าแก่ความหลากหลายและการมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทในฐานะนายจ้างที่มีคุณธรรม ช่วยดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในวงกว้างขึ้น เพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลักดันนวัตกรรมใหม่ ๆ และลดความเสี่ยงต่อการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม บริษัทสามารถสื่อสารความคิดริเริ่มในด้านดังกล่าวอย่างชัดเจนต่อทั้งผู้ถือหุ้นและบุคคลทั่วไป เช่น ในรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน และจดหมายข่าวสำหรับผู้ถือหุ้นของบริษัท เป็นต้น



# ในชุมชน

## ชุมชน

ภูมิทัศน์ด้านสิทธิมนุษยชนทั่วโลกสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศมีความแตกต่างกันอย่างมากและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา<sup>37</sup> เงื่อนไขในพื้นที่ที่มีวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว โดยส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาที่ดีขึ้น แต่ในบางกรณีก็แย่ลง และภายในประเทศหรือแม้แต่ภายในชุมชนหนึ่ง ๆ เองก็อาจมีการปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างกันมากอย่างมีนัยยะสำคัญ ทั้งหญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนรักสองเพศ คนข้ามเพศ และบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนล้วนแล้วแต่ประสบกับความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในลักษณะอื่น ๆ ในแบบของตัวเอง นอกจากนี้ พัฒนาการทางกฎหมายและนโยบายอาจสวนทางกับความเป็นจริงในชีวิตของผู้คน โดยทุกสังคมยังคงมีอคติอยู่บ้างในระดับหนึ่งแม้ว่าจะมีการแก้กฎหมายมาสู่กระยะแล้วก็ตาม

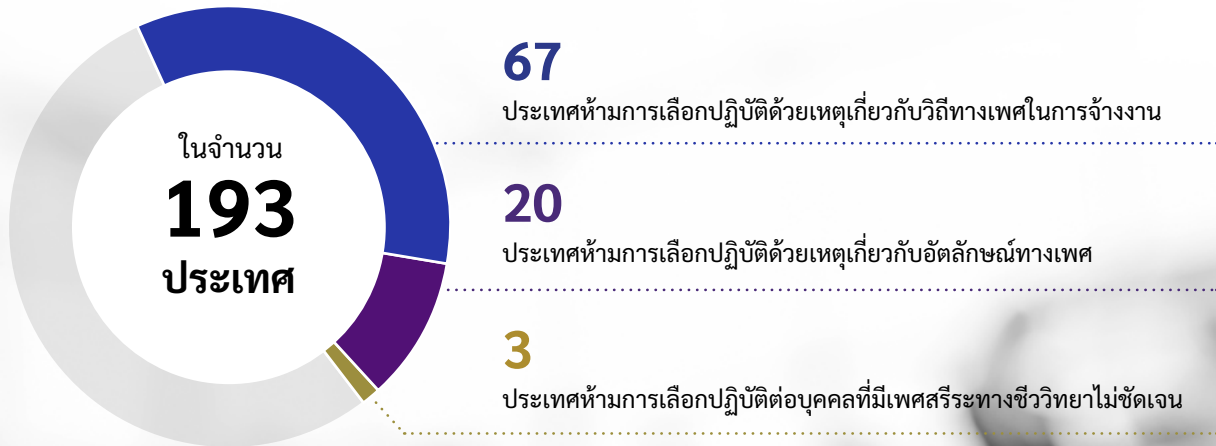
บริษัทจำเป็นต้องเข้าใจความท้าทายในภาพกว้างที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศหลายคนต้องเผชิญในชุมชน เช่น การถูกปฏิเสธโดยครอบครัว การถูกทำร้าย และความท้าทายในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย และการศึกษา การขาดความคุ้มครองจากความรุนแรงและการคุกคาม และการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุม โดยชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากขึ้นได้เริ่มรับแนวคิด “ไม่มีอะไรที่เกี่ยวกับเราโดยที่เราไม่มีส่วนร่วม (nothing about us without us)”<sup>38</sup> ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงในการกระทำการใด ๆ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ แนวคิดดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้กับประเด็นทางสังคมทุกประเด็น เนื่องจากคนที่ประสบเหตุการณ์ดังกล่าวด้วยตัวเองมักจะมีใจเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด

## แนวทางในการปฏิบัติ

การที่บริษัททำงานแบบเป็นภาคีกับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศท้องถิ่นแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นระยะยาวต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศและสามารถช่วยให้บริษัทเข้าใจความท้าทายที่สมาชิกชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญได้ดีขึ้น ภาคีดังกล่าวสามารถช่วยกำหนดนโยบายของบริษัท และให้วิธีแก่บริษัทในการส่งเสริมและสนับสนุนความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

ในสังคมที่พบทัศนคติที่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างแพร่หลาย การสนับสนุนทางการเงินสำหรับองค์กรและกิจกรรมของชุมชนอาจเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับบริษัทในการร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง และในบางกรณีอาจมีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงจุดยืนสาธารณะด้วย ในบริบทดังกล่าว การชี้แนะจากผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่จึงยิ่งทวีความสำคัญ

องค์กรที่สามารถได้ประโยชน์จากการสนับสนุนของบริษัท ได้แก่ ศูนย์เยาวชน ศูนย์ชุมชน กลุ่มรณรงค์ และกลุ่มการกุศลเพื่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากการให้การสนับสนุนทางตรงและความช่วยเหลือรูปแบบอื่นแล้ว บริษัทยังอาจส่งเสริมให้พนักงานไปเป็นอาสาสมัครกับองค์กรดังกล่าวและ/หรือมอบเงินบริจาคที่รวบรวมจากพนักงานแก่กลุ่มเหล่านั้น บริษัทยังอาจจัดหรือให้การสนับสนุนโครงการมอบรางวัล ซึ่งอาจช่วยคุ้มครองและสร้างความชอบธรรมแก่งานของนักปกป้องสิทธิมนุษยชนโดยเป็นการทำให้บุคคลดังกล่าวเป็นที่รู้จักในสาธารณะและให้พื้นที่ในการแสดงออก นอกจากนี้ บริษัทยังควรพิจารณาและบรรเทาความเสี่ยงที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศจะถูกมองว่าเป็น “สายให้กับรัฐบาลต่างประเทศ” จากการรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศดังกล่าวจากบริษัท



## รัฐบาลและผู้บัญญัติกฎหมาย

การขาดความคุ้มครองทางกฎหมายจากความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติทำให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศในหลายประเทศทั่วโลกตกอยู่ในความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง และทำให้เหยื่อ<sup>39</sup> การละเมิดดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงการเยียวยาและชดเชย

ผู้มีความหลากหลายทางเพศมักถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานและการเข้าถึงการศึกษา การรักษาสุขภาพ ที่อยู่อาศัย และการบริการสาธารณะต่าง ๆ ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงที่มีเหตุจากความเกลียดชังมากกว่าคนกลุ่มอื่น ทั้งความก้าวร้าวทางวาจาและการกระทำ การล่วงละเมิดทางเพศ การซ้อมทรมาน และการฆาตกรรม รวมถึงการทารุณกรรม และการละเมิดในห้องทำงานของแพทย์ โรงพยาบาล และคลินิก ประเทศจำนวน 73 ประเทศ<sup>40</sup> มีกฎหมายที่กำหนดความผิดต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันที่เป็นไปด้วยความสมยอมของทั้งสองฝ่าย<sup>41</sup> ประเทศจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 ประเทศยังกำหนดความผิดอาญาสำหรับการ “ครอสเดรส” หรือการแต่งกายข้ามเพศ ส่วนประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศใช้กฎหมายที่มักมีความคลุมเครือในการลงโทษคนข้ามเพศ<sup>42</sup>

กฎหมายเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบที่ร้ายแรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยเป็นการสร้างความชอบธรรมทางกฎหมายต่อมาตรการที่เลือกปฏิบัติ ปลูกฝังการตีตรา และบังคับให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศหลายรายต้องปกปิดตัวตนและความสัมพันธ์ของตนเอง หน่วยงาน Fundamental Rights Agency ของสหภาพยุโรปได้ระบุว่า ผู้ทำงานที่เป็นคนข้ามเพศจำนวนหนึ่งในสามในสหภาพยุโรปเคยประสบการเลือกปฏิบัติขณะทำงาน และหนึ่งในสามรายงานว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในที่ทำงานเนื่องจากเป็นคนข้ามเพศ<sup>43</sup>

ในช่วงต้นปี 2560 มีเพียง 67 ประเทศ จาก 193 ประเทศที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ และเพียง 20 ประเทศที่ให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงต่อการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ มีเพียงสามประเทศเท่านั้นที่คุ้มครองบุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนจากการเลือกปฏิบัติ และเพียงหนึ่งประเทศที่ห้าม

การผ่าตัดทางการแพทย์อันไม่จำเป็นซึ่งเด็กที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนหลายคนต้องเผชิญ<sup>44</sup> ประเทศจำนวน 39 ประเทศ หรือร้อยละ 20 ของประเทศทั้งหมดในโลกให้การยอมรับคู่ชีวิตเพศเดียวกันทางกฎหมาย โดยจำนวน 21 ประเทศในจำนวนดังกล่าวยอมรับการแต่งงานระหว่างคู่สมรสเพศเดียวกันอย่างเท่าเทียมกับคู่สมรสต่างเพศ ประเทศจำนวนหนึ่งโดยเฉพาะในเอเชีย ลาตินอเมริกา และยุโรป ได้ดำเนินขั้นตอนเพื่อขยายการยอมรับและการคุ้มครองทางกฎหมายต่อคนข้ามเพศ แม้ว่าประเทศดังกล่าวมักจะมีเงื่อนไขท้องถิ่นที่ขัดกับบรรทัดฐานด้านสิทธิมนุษยชนก็ตาม

บริษัทสามารถและควรสนับสนุนการปฏิรูปกฎหมายที่จำเป็น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียท้องถิ่นเห็นว่ามิใช่ประโยชน์และช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก การมีนโยบายที่ส่งเสริมสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างและยอมรับยังไม่เพียงพอในตัวของมันเองในการคุ้มครองลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศและตัวแทนของพวกเขา รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในประเทศที่มีกฎหมายต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ หากผู้มีบทบาทในระดับท้องถิ่นเห็นว่ามิใช่ประโยชน์และมีการเรียกร้อง บริษัทยังควรใช้โอกาสในการสนับสนุนชุมชนท้องถิ่นโดยทำงานกับรัฐบาลและผู้บัญญัติกฎหมายของประเทศที่บริษัทประกอบกิจการโดยตรง การสนับสนุนของบรรษัททั่วโลกสำหรับขบวนการเคลื่อนไหวในระดับท้องถิ่นเพื่อความเท่าเทียมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในหลายประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา และเอเชียมีส่วนช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับมากขึ้นในสังคมวงกว้างในปัจจุบัน

## แนวทางในการปฏิบัติ

แนวทาง “นักรณรงค์” ที่กล่าวไปก่อนหน้านี้เป็นความพยายามในการส่งเสริมและสนับสนุนความเปลี่ยนแปลงระดับประเทศ การรณรงค์นี้อาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบตั้งแต่การลوبي่งทางตรงเพื่อสนับสนุนการรณรงค์และกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ในท้องถิ่นเพื่อแสดงความสนับสนุนต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ (ดูหน้า 21)

ในอดีต บริษัทได้นำแนวทาง “นักรณรงค์” มาใช้เพื่อท้าทายกฎหมายอาญาและกฎหมาย “ต่อต้านการโฆษณาชวนเชื่อ” (กฎหมายต่อต้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้มีพฤติกรรมรักร่วมเพศ) ทั้งที่มีอยู่และที่ได้รับการเสนอเข้าสภา รวมถึงความพยายามอื่น ๆ ในการจำกัดสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ การวิพากษ์วิจารณ์กฎหมายเพื่อผลักดันให้เกิดการเคารพและการคุ้มครองสิทธิในวงกว้างนั้นบางครั้งก็ได้รับการพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในบริบทที่ยากลำบาก ยกตัวอย่างเช่น บริษัทสามารถกระตุ้นให้รัฐบาลคุ้มครองเสรีภาพในการแสดงออกสำหรับชุมชนคนกลุ่มน้อยทุกกลุ่มในประเทศ รวมถึงชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ และส่งเสริมคุณค่าด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมโดยทั่วไป บริษัทยังสามารถมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ภาคีในประเด็นความหลากหลายทางเพศอีกด้วย

บริษัทควรทำงานกับกลุ่มภาคประชาสังคมท้องถิ่นและชุมชนที่ได้รับผลกระทบอย่างใกล้ชิด โดยปฏิบัติตามคำแนะนำของกลุ่มดังกล่าวในการตัดสินใจว่าเมื่อใดควรแสดงความเห็น เมื่อใดควรทำงานอย่างเงียบ ๆ และวิธีใดที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการให้ความสนับสนุน

## การประเมินนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

### สหรัฐอเมริกา

ในปี 2545 องค์กร **Human Rights Campaign** พบว่า บริษัทที่ได้รับการสำรวจเพียงจำนวนร้อยละ 61 เท่านั้นที่มีนโยบายห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ และจำนวนเพียงร้อยละ 5 ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศ ในปี 2558 จำนวนดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 93 และ 87 ตามลำดับ ในช่วงเวลาดังกล่าว สัดส่วนของบริษัทที่ให้ประกันสุขภาพแก่ลูกจ้างข้ามเพศได้เพิ่มขึ้นจากศูนย์เป็นร้อยละ 60 ปัจจุบันบริษัทขนาดใหญ่กว่า 300 บริษัทได้นำแนวทางในการเปลี่ยนผ่านทางเพศมาปรับใช้ เกณฑ์ใหม่ได้ถูกเพิ่มเข้าไปทุก ๆ ปีเพื่อให้กระบวนการรับรองคุณสมบัติมีความเข้มงวดมากขึ้น ในเดือนกุมภาพันธ์ 2559

องค์กร **Human Rights Campaign** ได้เผยแพร่ดัชนีความเสมอภาคขององค์กร (*Corporate Equality Index*) ในระดับโลกเป็นครั้งแรก โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ 100 คะแนน แม้ว่าหลายบริษัทจะสามารถทำคะแนนได้เต็ม แต่บริษัทชั้นนำ 1,000 อันดับในสหรัฐอเมริกาที่จัดโดยนิตยสารฟอร์จูนหลายบริษัทยังมีคะแนนในระดับต่ำมาก

## สหราชอาณาจักร

Stonewall ได้เผยแพร่ดัชนีประจำปีของบริษัทแนวหน้า 100 อันดับตั้งแต่ปี 2548 โดยใช้เกณฑ์การประเมินสิบข้อ รวมถึงนโยบายการจ้างงาน การมีส่วนร่วมกับลูกจ้าง การฝึกอบรมพนักงาน นโยบายเกี่ยวกับผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้า และการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา Stonewall ยังได้จัดทำดัชนีระดับโลกที่ประเมินและวัดผลการดำเนินงานและแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศขององค์กรข้ามชาติอีกด้วย

## เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ประเทศจีน

**Community Business** ได้สร้างดัชนีชุดใหม่เพื่อจัดอันดับบริษัทในด้านนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ในปี 2553 **Community Business** ได้จัดทำการศึกษาวิจัยที่มีความหลากหลายทางเพศและพันธมิตรเกี่ยวกับวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานในฮ่องกง

## ออสเตรเลีย

ดัชนีความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย (*The Australian Workplace Equality Index*) ที่จัดทำโดย **AIDS Council of New South Wales (ACON)** ได้ให้เกณฑ์การประเมินระดับชาติในด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน และได้จัดทำการศึกษาวิจัยระดับชาติหนึ่งเดียวและใหญ่ที่สุดที่ถูกออกแบบเพื่อวัดผลกระทบโดยรวมของความคริเริ่มเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและลูกจ้างขององค์กร

## ทั่วโลก

องค์กร **Workplace Pride** ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงอัมสเตอร์ดัมได้เปิดตัวดัชนี *Global Benchmark* ในปี 2557 ซึ่งเป็นดัชนีระหว่างประเทศเพื่อประเมินความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานและถูกออกแบบเพื่อดูการยอมรับความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในมิติข้ามพรมแดนโดยเฉพาะ ในปี 2559 ดัชนีดังกล่าวได้สำรวจบริษัทข้ามชาติจำนวน 30 บริษัทและลูกจ้างกว่าสามล้านคน ทั้ง **Human Rights Campaign** และ **Stonewall** ยังช่วยให้มุมมองระหว่างประเทศแก่การสำรวจดังกล่าวด้วย โดยให้บริษัทสามารถประเมินความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระดับโลกของตนเอง ดัชนีทั้งหมดเหล่านี้สามารถใช้เป็นระบบการประเมินเปรียบเทียบคุณภาพพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพได้

## ประสบการณ์ในการใช้หลักการซัลลิแวน (Sullivan Principles)

### ในประเทศแอฟริกาใต้

ในช่วงเหตุการณ์การแบ่งแยกสีผิวในประเทศแอฟริกาใต้ บริษัทสัญชาติสหรัฐอเมริกาหลายบริษัทได้นำหลักการซัลลิแวนมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นลูกจ้างจากความสามารถและให้ค่าแรงที่เท่าเทียมสำหรับงานประเภทเดียวกัน แม้ว่ากฎหมายท้องถิ่นจะมีการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติก็ตาม หลักการดังกล่าวกำหนดรายละเอียดดังนี้

- การไม่แบ่งแยกเชื้อชาติในสถานที่รับประทานอาหาร พักผ่อน และทำงานทุกแห่ง
- แนวปฏิบัติในการจ้างงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างทุกคน
- การจ่ายค่าแรงที่เท่าเทียมสำหรับลูกจ้างทุกคนที่ทำงานประเภทเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในระยะเวลาเท่ากัน
- การริเริ่มและการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมลูกจ้างผิวดำและลูกจ้างที่ไม่ใช่คนผิวขาวอื่น ๆ สำหรับงานด้านการควบคุมดูแล ธุรการ เสมียน และเทคนิคในจำนวนที่เหมาะสม

- การเพิ่มจำนวนคนผิวดำและคนที่ไม่ใช่คนผิวขาวในตำแหน่งบริหารและควบคุมดูแล
- การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนผิวดำและคนที่ไม่ใช่คนผิวขาวนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ที่อยู่อาศัย การขนส่ง การศึกษา สันทนาการ และสถานบริการด้านสุขภาพ และ
- การทำงานเพื่อยกเลิกกฎหมายและจารีตที่เป็นอุปสรรคต่อความยุติธรรมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (เพิ่มมาที่หลัง)

เห็นได้ชัดว่า หลักการชัลลิแวนมีความสำคัญต่อการช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ลูกจ้างผิวขาวและลูกจ้างที่ไม่ใช่คนผิวขาวสามารถทำงานอย่างเท่าเทียม และการที่บริษัทต่าง ๆ ที่ประกอบกิจการในประเทศแอฟริกาได้นำหลักการนี้ไปปฏิบัติเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมคนให้มีความรู้ทักษะด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประเทศแอฟริกาได้หลังจากสถานการณ์การแบ่งแยกสีผิวสิ้นสุดลงในปี 2534

### หลักการบริหารธุรกิจเพื่อส่งเสริมผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ในประเทศฝรั่งเศส L'Autre Cercle ได้พัฒนาปฏิญญา “Charte d'engagement LGBT” ที่ให้บริษัทเลือกชื่อบริษัทเพื่อแสดงความมุ่งมั่นอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศให้กับลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ บริษัทที่ลงนามในปฏิญญานี้จะต้องมุ่งดำเนินการดังนี้

- สร้างสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมสำหรับพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ
- ประกันความเท่าเทียมในกฎระเบียบและการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ
- ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติทางวาจาและทางการกระทำ
- ติดตามความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อประกันการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไป

เช่นเดียวกันในประเทศเนเธอร์แลนด์ Workplace Pride ได้พัฒนาปฏิญญาอัมสเตอร์ดัมเมื่อปี 2554 โดยมีบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมากลงนามเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขั้นตอน 10 ข้อเพื่อจัดการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ขั้นตอนข้อหนึ่งสนับสนุนให้นายจ้างพิจารณาและสนับสนุนผู้นำและผู้มีอำนาจตัดสินใจ (ที่เป็นคนรักเพศเดียวกันและต่างเพศ คนข้ามเพศ และคนที่ไม่มีเพศสถานะตรงกับเพศกำเนิด<sup>45</sup>) ที่พยายามสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ ส่วนอีกขั้นตอนระบุให้บริษัทสนับสนุนกลุ่มทรัพยากรบุคคลและโครงการฝึกอบรมลูกจ้าง เช่น การฝึกอบรมด้านความหลากหลายทางเพศแก่ผู้จัดการ



# ภาคผนวก

## กรณีศึกษา

ส่วนนี้พูดถึงตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของความท้าทายที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจต้องเผชิญในขณะพยายามปฏิบัติตามความรับผิดชอบและแสดงบทบาทในวงกว้างเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกนำไปใช้



## การรับมือกับกฎหมายโฆษณาชวนเชื่อให้ต่อต้านคนรักเพศเดียวกัน

เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2558 กลุ่มบริษัท IKEA Group ซึ่งเป็นบริษัทค้าปลีกสินค้าตกแต่งบ้านระดับโลก ได้ลบบทความในนิตยสารออนไลน์ฉบับภาษาไทยของบริษัทที่แสดงภาพคู่รักเพศเดียวกันพร้อมลูกในบ้าน โดยบทความดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารตีพิมพ์ระดับโลกของบริษัทที่แสดงถึงรูปแบบครอบครัวที่หลากหลายที่กำลังใช้ชีวิตอย่างมีความสุขอยู่ในบ้าน การตัดสินใจไม่ลงเนื้อหาเกี่ยวกับผู้ปกครองเพศเดียวกันในนิตยสารฉบับภาษาไทยสืบเนื่องมาจากกฎหมายโฆษณาชวนเชื่อให้ต่อต้านคนรักเพศเดียวกัน หรือ Anti-gay Propaganda Law ซึ่งระบุนำห้ามการส่งเสริมความสัมพันธ์ “ที่ไม่สอดคล้องกับจารีตประเพณี” บริษัทตัดสินใจปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองเจ้าหน้าที่และครอบครัวของพวกเขา และต้องถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ กรณีนี้แสดงให้เห็นว่า นโยบายระดับโลกของบริษัทอาจขัดกับความเป็นจริงในท้องถิ่นได้

อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ครั้งนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนในแนวทางของ IKEA ไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานและการพัฒนาและเปิดตัวแผนเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางเพศทั่วโลกอย่างเป็นระบบ แผนนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและยอมรับอย่างสมบูรณ์ ในปัจจุบันแผนนี้ได้ถูกนำมาใช้แล้วและมีส่วนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อเพื่อนพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ การมีแผนดังกล่าวประกอบกับความพยายามในการสำรวจช่องทางในการรณรงค์ร่วมกันมีศักยภาพในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระยะยาวได้

## ทางออกเฉพาะหน้าสำหรับกรณีกฎหมายที่เลือกปฏิบัติ

เมื่อออกไปประจำการที่ต่างประเทศ นักทูตที่มีความหลากหลายทางเพศและคู่ชีวิตของพวกเขาสามารถตกลงอย่างไม่เป็นทางการกับประเทศผู้รับที่อาจมีกฎหมายจำกัดสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศและกำหนดความผิดทางอาญาแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ พนักงานภาคเอกชนที่ต้องการนำคู่ชีวิตของตนย้ายไปทำงานที่ต่างประเทศด้วยบางครั้งต้องเผชิญกับความท้าทาย บางบริษัทได้พัฒนานโยบายที่ไม่เอาโทษลูกจ้างที่ตัดสินใจไม่ย้ายไปยังสถานที่ที่มีกรอบกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ส่วนบางบริษัทได้พัฒนาทางออกเฉพาะหน้าเพื่อเลี่ยงกฎหมายที่เป็นปัญหา ซึ่งมักเป็นประโยชน์ต่อพนักงานที่ไม่ใช่คนท้องถิ่น

Baker McKenzie ได้แปลจุดยืน “ที่ไม่เป็นกลาง” ขององค์กรในประเด็นความหลากหลายทางเพศออกมาโดยการกำหนดให้แต่ละสำนักงานมีหุ้นส่วนหนึ่งคนที่รับผิดชอบเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบังคับใช้นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และดำเนินการตามความมุ่งมั่นด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมขององค์กร อีกบริษัทหนึ่งได้ออกค่าเช่าและค่าทำความสะอาดห้องชุดแบบสองห้องนอนเพื่อให้ดูเหมือนว่าคู่ชีวิตเพศเดียวกันนอนคนละห้อง บริษัทข้ามชาติบริษัทหนึ่งหลีกเลี่ยงการทำข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการกับรัฐบาลประเทศเจ้าบ้าน ซึ่งมีโอกาสพลิกผันหากรัฐบาลหรือจุดยืนของรัฐบาลเปลี่ยนไป ในกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันผิดกฎหมายในประเทศหนึ่ง และประเทศนั้นปฏิเสธวีซ่าหรือใบอนุญาตให้พำนักสำหรับคู่ชีวิตของลูกจ้างที่เป็นเพศเดียวกัน บริษัทสามารถช่วยเหลือลูกจ้างโดยการให้วันลาเพิ่มเพื่อกลับบ้านและรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว

## แบรนด์ที่ขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย

ในประเทศอินเดีย มีบริษัทหลายแห่ง เช่น Godrej, Genpact, Intuit, ThoughtWorks, Microsoft และ Google ได้แสดงจุดยืนอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อต่อต้านมาตรา 377 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ของประเทศที่กำหนดให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันเป็นความผิดทางอาญา ตัวอย่างแบรนด์ที่ทำโฆษณาต่อต้านมาตรา 377 ได้แก่ Tanishq แบรนด์อัญมณีของบริษัท Titan ที่เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มบริษัท Tata Group ซึ่งได้เผยแพร่โฆษณาบนทวิตเตอร์ที่ประกอบด้วยต่างหูเพชรหนึ่งคู่พร้อมกับข้อความว่า “ของสองสิ่งเหมือนกันเป็นคู่ที่สวยงามเสมอ! #sec377” บริษัท Fastrack บริษัทเสื้อผ้าวัยรุ่นที่ได้รับความนิยมในประเทศอินเดียได้ทำแคมเปญชื่อว่า “Move On” เพื่อสนับสนุนการยกเลิกมาตรา 377 หรือบริษัท Hidesign บริษัทสินค้าฟุ่มเฟือยได้โพสต์ทวิตเตอร์เพื่อสนับสนุนการยกเลิกมาตรา 377

การแสดงจุดยืนสาธารณะอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท โดยเฉพาะในหมู่ผู้บริโภครุ่นใหม่ โฆษณาชิ้นล่าสุดของ **Colgate Mexico** ซึ่งใช้คู่รักเพศเดียวกันในแคมเปญ #SmileWithPride (ยิ้มอย่างภาคภูมิใจ) ก็ได้รับเสียงตอบรับที่ดีในประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อไม่นานมานี้ บริษัท **Google** ได้ทำการศึกษาแคมเปญการตลาด<sup>46</sup> เพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางเพศจำนวนสองชิ้น และได้เผยแพร่ข้อค้นพบดังนี้

- คนอายุต่ำกว่า 24 ปีในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวนร้อยละ 47 มีแนวโน้มมากกว่าที่จะสนับสนุนแบรนด์ หลังจากได้เห็นการโฆษณาที่พูดถึงประเด็นความเท่าเทียมทางเพศของแบรนด์นั้น ๆ (เทียบกับคนอายุสูงกว่า 24 ปีที่มีจำนวนร้อยละ 30)
- โฆษณา “Proud Whopper” ของ **Burger King** สามารถเข้าถึงประชากรสหรัฐจำนวนร้อยละ 20 โดยสามารถเข้าถึงประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (ผู้ที่เกิดระหว่างต้นทศวรรษ 1980 และ 2000) ได้บ่อยกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ 4.8 เท่า
- **Honey Maid** ได้ดำเนินแคมเปญโฆษณาเพื่อสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การจุดประเด็นการพูดคุยและถกเถียง การค้นหาในกูเกิลเกี่ยวกับแบรนด์ได้เพิ่มขึ้น 400 เปอร์เซ็นต์ ในช่วงระยะเวลาแคมเปญดังกล่าว

## เผชิญผลสะท้อนกลับ

ธนาคารสัญชาติฝรั่งเศส **BNP Paribas** เป็นธนาคารชั้นนำในกลุ่มประเทศที่ใช้สกุลเงินยูโรและหนึ่งในธนาคารที่ใหญ่ที่สุดในโลก โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ใน 74 ประเทศและพนักงานเกือบ 200,000 คนทั่วโลก เมื่อธนาคารตัดสินใจลงนามในกฎบัตรของ l’Autre Cercle ในปี 2558 ธนาคารก็ได้เผชิญผลสะท้อนกลับจากกลุ่มที่ต่อต้านความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันอย่างรุนแรง และคณะกรรมการบริหารของธนาคารก็ได้รับอีเมลจากภายนอกจำนวนประมาณ 12,000 ฉบับที่ประท้วงการตัดสินใจดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าธนาคารจะไม่ได้คาดการณ์ปฏิกิริยาตอบรับเช่นนี้ แต่ธนาคารก็ยืนยันไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ และกลับตัดสินใจว่าในอนาคตบริษัทจะมีนโยบายการสื่อสารภายในที่ลึกซึ้งขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ของกลุ่มให้ดีขึ้น

## ความเสี่ยงทางชื่อเสียงตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทโทรคมนาคมสัญชาติฝรั่งเศส **Orange** ได้เผชิญความเสี่ยงทางชื่อเสียง เมื่อปรากฏว่าบริษัทได้ลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่งในประเทศยูกันดาที่ชื่อว่า Red Pepper เผยแพร่ชื่อและภาพของบุคคลจำนวน 200 คนที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นคนรักเพศเดียวกันต่อสาธารณะ ทำให้เกิดการรวบรวมรายชื่อทางออนไลน์เพื่อเรียกร้องให้บริษัทยกเลิกสัญญาเกี่ยวกับหนังสือพิมพ์ฉบับดังกล่าว และสามารถรวบรวมได้กว่า 77,000 ชื่อ ทำให้หลังจากนั้นบริษัทประกาศว่าจะไม่ต่อสัญญาโฆษณาเกี่ยวกับหนังสือพิมพ์ฉบับดังกล่าวอีก

## การบูรณาการความเท่าเทียมทางเพศไว้ในแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อและการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

Simmons & Simmons LLP บริษัทกฎหมายระหว่างประเทศที่มีพนักงานกว่า 1,500 คนและสำนักงาน 21 แห่งในยุโรป ตะวันออกกลาง และเอเชียมีโครงการในการทำงานร่วมกับผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้ามาอย่างยาวนานและได้มุ่งมั่นบูรณาการความเท่าเทียมทางเพศสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศในแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อของบริษัท

บริษัท Simmons & Simmons กำหนดให้ผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าที่จะร่วมงานกับบริษัทต้องตอบชุดคำถามระหว่างกระบวนการเสนอราคา ซึ่งรวมถึงการดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับความรับผิดชอบของบริษัทที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความเท่าเทียมและความหลากหลายโดยเฉพาะ บริษัทยังกำหนดให้ผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าต้องยื่นสำเนานโยบายส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของตนเองแก่บริษัทด้วย

ในกระบวนการตรวจสอบผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าประจำปีของบริษัท บริษัทจะขอให้ผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าแสดงหลักฐานว่าได้สร้างความตระหนักรู้ต่อลูกจ้างเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของตนอย่างไร นโยบายดังกล่าวจะต้องครอบคลุมกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทเอง การตรวจสอบนี้จะถูกส่งไปยังผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้ารายใหญ่ของบริษัททุกปี รวมทั้งผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้ารายใหม่ทุกรายจะต้องปฏิบัติตาม



บริษัทยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องกับผู้ผลิตและผู้จัดหาสินค้าที่ไม่ได้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของตัวเอง พร้อมให้การสนับสนุนผ่านการประชุมสรุปข้อมูลและการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี บริษัทได้พัฒนาแนวทางในการปฏิบัติ<sup>47</sup> เพื่อให้เครื่องมือแก่บริษัทที่ต้องการนำแนวทางที่คล้ายคลึงกันไปปฏิบัติ เช่น ตัวอย่างชุดคำถามสำหรับการตรวจสอบองค์กรและกำหนดการกิจกรรม เคล็ดล็บในการวัดผลกระทบ และทรัพยากรที่มีประโยชน์อื่น ๆ

## การทำงานกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

**IBM** มีกลุ่มลูกค้าที่รับผิดชอบในการสร้างภาคีเครือข่ายกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ทำงานด้านความหลากหลายทางเพศ ในหลายประเทศจากทั้งหมด 170 ประเทศ ที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ นอกจากนี้ ในทศวรรษที่ผ่านมา IBM ได้บริจาคเงินแก่องค์กรมากมาย รวมถึงองค์กรด้านความหลากหลายทางเพศ

เช่นเดียวกัน บริษัทโฆษณาแห่งหนึ่งในสหราชอาณาจักรได้บริจาคพื้นที่โฆษณาบนป้ายบิลบอร์ด ป้ายรถประจำทาง และซานซาลา รถไฟสำหรับแคมเปญ “Some People are Gay. Get Over It!” โดย Stonewall องค์กรที่ทำงานรณรงค์เกี่ยวกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ แคมเปญดังกล่าวเป็นที่รู้จักแพร่หลายในปี 2550 นอกจากนี้ Stonewall ยังได้รับการคำปรึกษาด้านกฎหมายและนโยบายโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากบริษัทภาคีอีกหลายแห่งด้วย

ในประเทศสิงคโปร์ บริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งได้ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ Pink Dot ซึ่งเป็นกิจกรรมการรวมตัวของผู้มีความหลากหลายทางเพศและพันธมิตรหลายพันคนเป็นเวลาทั้งวันที่ Hong Lim Park ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถขึ้นกล่าวปราศรัยสาธารณะได้<sup>48</sup> เมื่อปี 2559 รัฐบาลสิงคโปร์ได้ขอให้บริษัทข้ามชาติไม่สนับสนุนกิจกรรม Pink Dot โดยบริษัทข้ามชาติสองบริษัทยินดีปฏิบัติตามเพื่อให้กิจกรรมไพรด์เพื่อความหลากหลายทางเพศที่ Hong Lim Park สามารถจัดขึ้นได้ในปี 2560 ตอนนี้บริษัทท้องถิ่นที่มีชาวสิงคโปร์เป็นเจ้าของส่วนใหญ่ก็ได้เข้ามาอุดหนุนว่างจากการขาดการสนับสนุนทางการเงินจากบริษัทข้ามชาติเหล่านั้นแล้ว

ในปี 2556 สถาบันระดับโลกแห่งหนึ่งได้ประกาศว่าจะเลื่อนโครงการขนาดใหญ่ในการปรับปรุงการสาธารณสุขในประเทศ ยกเว้นคาบออกไปอย่างไม่มีกำหนด เพื่อเป็นการตอบโต้การผ่านร่างกฎหมายต่อต้านกลุ่มรักร่วมเพศเดียวกันที่เลือกปฏิบัติ นักเคลื่อนไหวบางคนวิพากษ์วิจารณ์ว่า การตัดสินใจดังกล่าวท้ายที่สุดเป็นการส่งเสริมอิทธิพลทางการเมืองต่อผู้สนับสนุนร่างกฎหมาย แบ่งแยกผู้มีความหลากหลายทางเพศออกจากประชากรกลุ่มอื่น ๆ และตอกย้ำความเชื่อที่ว่าความหลากหลายทางเพศเป็นวาระของประเทศตะวันตก นักเคลื่อนไหวกลุ่มดังกล่าวหวังว่าสถาบันดังกล่าวจะปรึกษาหารือพวกเขาในการตัดสินใจในลักษณะนี้ในอนาคต

## การใช้อิทธิพลร่วมกับรัฐบาลและผู้บัญญัติกฎหมาย

บริษัทจำนวนหนึ่งในประเทศยูกันดาได้มุ่งโน้มน้าวผู้บัญญัติกฎหมายไม่ให้ออกกฎหมายและข้อกำหนดใหม่ที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติและจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุม โดยเน้นย้ำถึงผลกระทบในเชิงลบที่อาจตามมา รวมถึงผลกระทบต่อธุรกิจ บริษัทอื่น ๆ ก็ได้มีการดำเนินการเช่นเดียวกันเนื่องจากแรงกดดันจากทางลูกค้าในต่างประเทศ ในประเทศไอร์แลนด์เหนือ สหภาพและบริษัทหลายแห่งทำงานร่วมกันเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งศาสนาในช่วงที่ความตึงเครียดระหว่างนิกายมีความรุนแรง กรณีอื่น ๆ ยังได้แก่การที่บริษัทออกแถลงอย่างเป็นทางการหรือดำเนินการล็อบบี้อย่างลับ ๆ เพื่อสนับสนุนนักปกป้องสิทธิมนุษยชนหรือขจัดความท้าทายทางสังคมหรือด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อเดือนกันยายน 2558 บริษัทข้ามชาติกว่าสิบบริษัทในประเทศสิงคโปร์ได้ตั้งแนวร่วมขึ้นมาเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานของตนเองทั่วโลก

## เมื่อเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กรวมตัวกันเพื่อคัดค้านกฎหมายที่ต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา เจ้าของธุรกิจขนาดเล็กหลายร้อยรายตั้งแต่วินิจฉัยกาแฟไปจนถึงร้านจักรยาน ได้ลงชื่อในจดหมายเปิดผนึกในปี 2559 เพื่อต่อต้านความพยายามในการผ่านกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ หลังจากรัฐนอร์ทแคโรไลนาได้ผ่านกฎหมายต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ธุรกิจขนาดเล็กจากทั่วทุกพื้นที่ของรัฐเหล่านี้ได้มารวมตัวกันเพื่อแสดงออกโดยใช้สโลแกนว่า “Keep Texas Open for Business (ทำให้รัฐเท็กซัสเปิดกว้างต่อธุรกิจ)” ผ่านเว็บไซต์ “Texas Equality” และปฏิบัติการร่วมอื่น ๆ และเพื่อต่อต้านร่างกฎหมายต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศที่กำลังจะถูกยื่นต่อการประชุมสภานิติบัญญัติปี 2560 โดยพวกเขาเรียกร้องกฎหมายดังกล่าวว่า “เป็นการโจมตีต่อธุรกิจขนาดเล็กและต่อเศรษฐกิจของรัฐเท็กซัส”

## เมื่อบริษัทถอนแผนในการขยายกิจการเนื่องจากกฎหมายที่มีการเลือกปฏิบัติ

ในเดือนเมษายน 2559 บริษัท **PayPal** ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทให้บริการด้านการชำระเงินที่ใหญ่ที่สุดในโลกและมีเจ้าของบัญชีกว่า 180 ล้านบัญชีได้ออกแผนเพื่อเปิดศูนย์บริการแห่งใหม่ในเมืองชาร์ลอตต์ รัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา เพียงหนึ่งเดือนหลังจากบริษัทประกาศแผนดังกล่าว รัฐนอร์ทแคโรไลนาได้ผ่านกฎหมายฉบับใหม่ที่รู้จักกันในนามว่า HB2 ซึ่งถอนความคุ้มครองต่อสิทธิของพลเมืองที่มีความหลากหลายทางเพศและปฏิเสธสิทธิทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมสำหรับสมาชิกชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ถึงแม้ว่าบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมาก รวมถึง PayPal จะไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายฉบับดังกล่าว แต่กฎหมายใหม่ก็ได้รับการอนุมัติ ด้วยเหตุดังกล่าว PayPal จึงล้มเลิกแผนในการตั้งศูนย์บริการแห่งใหม่ที่เมืองชาร์ลอตต์ โดยแผนดั้งเดิมนั้น PayPal ตั้งใจจะจ้างพนักงานราว 400 ถึง 600 คน โดยอาจเพิ่มจำนวนขึ้นในอนาคต เช่นเดียวกัน **Deutsche Bank** ก็ตัดสินใจที่จะไม่ขยายกิจการมายังรัฐนอร์ทแคโรไลนา

ต้นทุนของการเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อเศรษฐกิจรัฐนอร์ทแคโรไลนาถูกคำนวณ<sup>49</sup> ไว้อยู่ที่ประมาณ 5 พันล้านเหรียญสหรัฐต่อปี และกฎหมาย HB2 ได้นำไปสู่การสูญเสียการลงทุนทางธุรกิจเป็นมูลค่ากว่า 40 ล้านเหรียญสหรัฐและงานจำนวนกว่า 1,250 งาน นายแดน ซูลมัน ประธานกรรมการบริหารของ PayPal ได้เขียนข้อความในช่วงเวลานั้นว่า “การตัดสินใจนี้สะท้อนถึงแก่นคุณค่าอันลึกซึ้งของ PayPal และความเชื่อที่ว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมด้วยเกียรติศักดิ์ศรี และความเคารพ หลักการด้านความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความเท่าเทียมเหล่านี้เป็นหัวใจของทุกสิ่งที่บริษัทเราพยายามบรรลุและมุ่งส่งเสริม และทำให้เราต้องลุกขึ้นมาเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติ”

เมื่อต้นปี 2560 สภานิติบัญญัติของรัฐนอร์ทแคโรไลนาได้ผ่านกฎหมายใหม่เพื่อยกเลิกบทบัญญัติของกฎหมาย HB2 บางส่วน โดยส่วนใหญ่เป็นผลมาจากแรงสะท้อนกลับจากภาคธุรกิจและผลกระทบทางเศรษฐกิจ ในโอกาสนี้ ผู้ว่าการรัฐได้แสดงความเห็นว่าการกฎหมาย HB2 เป็น “เมฆดำที่ปกคลุมรัฐที่ยิ่งใหญ่ของเรา... กฎหมายนี้ทำให้ชื่อเสียงของเราแปดเปื้อน เป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชาชนของเรา และก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงต่อชุมชนของเราจำนวนมาก”

สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติขอขอบคุณบทบาทของสถาบันเพื่อสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจในการจัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้น รวมถึงการปรึกษาหารือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อนขึ้นเตรียมรายงาน ขอขอบคุณคุณแดน บรอสสำหรับการสนับสนุนและคำชี้แนะ ขอขอบคุณบริษัท Microsoft, Godrej Industries, Baker McKenzie, EY, Stonewall, ACON และ Out Leadership สำหรับการร่วมจัดการประชุมปรึกษาหารือและ/หรืองานเปิดตัวรายงานรวมทั้งบริษัทและองค์กรพัฒนาเอกชนกว่า 100 องค์กรที่เข้าร่วมการประชุมปรึกษาหารือในระดับภูมิภาคและ/หรือให้ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ เราขอขอบคุณรัฐบาลนอร์เวย์ บริษัท Microsoft และ Rafto Foundation สำหรับการสนับสนุนทั้งทางการเงินและ/หรือในรูปแบบสิ่งของสำหรับความคิดริเริ่มนี้

### สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน

PALAIS DES NATIONS • CH 1211 GENEVA 10 – SWITZERLAND

แคมเปญ UN Free & Equal ของสำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติมีจุดประสงค์เพื่อต่อต้านการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศทั่วโลก คุณสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมและขอรับข่าวสารได้ที่ [unfe.org](http://unfe.org)

ชื่อและการนำเสนอข้อมูลในรายงานฉบับนี้ไม่ได้สะท้อนความเห็นใด ๆ ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายในประเทศ อาณาเขต เมือง หรือพื้นที่ใด ๆ หรือของหน่วยงานรัฐใด หรือเกี่ยวกับการแบ่งเขตพรมแดนหรือชายแดนใด

ผลิตโดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน

ภาพถ่าย: นายซีอิด ราอ์ด อัล ฮุสเซ็น/Justin Lane

ตีพิมพ์โดย International Training Centre of the International Labour Organization (ILO/ITC)

## อ้างอิง

1. งานศึกษาชิ้นหนึ่งในสหรัฐอเมริกาโดย Human Rights Campaign ระบุว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยจบใหม่ที่เป็นคนหญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนรักสองเพศกลับไปปิดตัวตนเมื่อเริ่มงานแรก การสำรวจอีกชิ้นแสดงให้เห็นว่า ประเทศในยุโรปจำนวน 23 ประเทศกำหนดเงื่อนไขให้คนข้ามเพศต้องทำหมันเพื่อให้ออกหมายยอมรับเพศที่ตนเลือก ขณะที่ 8 ประเทศไม่ได้ให้ช่องทางสำหรับคนข้ามเพศในการได้รับเอกสารประจำตัวทางกฎหมายที่ระบุชื่อและเพศที่ตนเลือก
2. ในปี 2552 ศาลสูงแห่งเมืองเดลี ประเทศอินเดีย ได้ยกเลิกโทษทางอาญาสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกัน ในปี 2556 ศาลฎีกาได้กลับคำวินิจฉัยดังกล่าว บริษัทสัญชาติอินเดียหลายบริษัทได้เผยแพร่โฆษณาเชิงวิพากษ์วิจารณ์คำตัดสินดังกล่าวโดยศาลฎีกา ซึ่งปัจจุบันกำลังได้รับการทบทวน Tanseem Nashrulla, “15 Heartening Ways Indian Brands and Bollywood Are Fighting,” BuzzFeed, December 2013, <http://www.buzzfeed.com/regajha/heartbreaking-responses-to-indias-ban-on-same-sex-interco>.
3. Deutsche Bank เป็นหนึ่งในหลายองค์กรที่ตัดสินใจระงับแผนในการจ้างงานตำแหน่งใหม่จำนวน 250 ตำแหน่งในรัฐนอร์ทแคโรไลนาหลังจากการผ่านกฎหมายระดับรัฐที่ยกเลิกการคุ้มครองต่อการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ [https://www.db.com/newsroom\\_news/2016/medien/deutsche-bank-freezes-job-expansion-plans-in-north-carolina-en-11535.htm](https://www.db.com/newsroom_news/2016/medien/deutsche-bank-freezes-job-expansion-plans-in-north-carolina-en-11535.htm)
4. รับรองเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 มติสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติที่ 217 (A/RES/3/217A)
5. หลักการชี้แนะของสหประชาชาติเรียกร้องให้รัฐต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และให้บริษัทต้องเคารพสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการและหากมีช่องว่างในการคุ้มครองหรือช่องว่างอื่น ๆ ต้องจัดการเยียวยาด้วย 1. Office of the High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Geneva: United Nations, January 2012), [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
6. Lucy Amis, *A Guide for Business: How to develop a human rights Policy*, (New York City: The UN Global Compact Office, June, 2011), 1-26, [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf)
7. Corporate Social Responsibility (CSR) Europe, *Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms* (Brussels: CSR Europe, December 2013), <https://www.csreurope.org/sites/default/files/Report%20Summary-%20Management%20of%20Complaints%20assessment-%20final%20Dec%202013.pdf>
8. บริษัทที่ต้องการหาข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขเฉพาะในแต่ละประเทศควรค้นหาข้อมูลจากทรัพยากรต่าง ๆ เช่น องค์กรด้านความหลากหลายทางเพศในท้องถิ่น หรือทรัพยากรบนอินเทอร์เน็ต เช่น ข้อมูลสรุปของแต่ละประเทศโดย Stonewall “Global Workplace Briefings,” Stonewall, accessed August 7, 2017, <https://www.stonewall.org/global-workplace-briefings>; “Maps: Sexual Orientation Laws,” ILGA, accessed August 7, 2017, <http://ilga.org/what-we-do/maps-sexual-orientation-laws/>; “Comparative Data on 190 Countries Worldwide,” TGEU, accessed August 7, 2017, <http://transrespect.org/en/>; “Employers Guide to Intersex Inclusion,” OII, October 8, 2014, <https://oii.org.au/employer/>
9. สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติยังได้เผยแพร่แนวทางในการตีความเกี่ยวกับความรับผิดชอบของบรรษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive Guide*, (Geneva: United Nations, June, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
10. สำหรับรายงานสรุปเกี่ยวกับหลักกฎหมายและข้อเสนอแนะของกลไกสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติในประเด็นนี้ โปรดดูเอกสารตีพิมพ์ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติที่ชื่อว่า “Born Free and Equal”: The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Born Free and Equal, (New York: United Nations, June, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf> สำหรับเอกสารอ้างอิงเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โปรดดู หลักการยอร์กยาคตา The International Commission of Jurists and the International Service for Human Rights, “The Yogyakarta Principles”, The international panel of experts in international human rights law and on sexual orientation and gender identity, March, 2007, [http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_en.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf)
11. “United Nations Reports,” The Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights, accessed August 2, 2017, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>
12. International Labor Organization, *ILO Declaration on Social Justice* (Geneva: International Labor Organization, June 2008), Document3 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf)
13. David Rock and Heidi Grant, “Why Diverse Teams Are Smarter,” *Harvard Business Review*, November 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>
14. Charlie Ensor, “Homophobia Costs Countries \$100 billion a Year, Economist Argues,” *Humanosphere*, February 2017, <http://www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/>
15. M.V. Lee Badgett et al., *The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies* (Los Angeles: The Williams Institute, 2014), <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>
16. Emma Mishel, “Discrimination against Queer Women in the US Workforce,” *SOCIOUS: Sociological Research for a Dynamic World*, January 2016, doi:10.1177/2378023115621316

17. Sylvia Ann Hewlett and Karen Sumberg, "For LGBT Workers, Being "out" Brings Advantages," *Harvard Business Review*, August, 2011, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>
18. Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace* (New York: Center for Talent Innovation, 2016), <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>
19. Eric Berger and Nicole Douillet, "What's the effect of pro- LGBT policies on stock Price?", *Harvard Business Review*, July, 2014, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of- pro-lgbt-policies-on-stock-price>
20. LGBT Capital, *Global LGBT ("Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender") annual spending power (LGBT-GDP) estimated to be US\$3.7 trillion in new data from LGBT Capital* (Hong Kong and London: August 3, 2015), LGBT Capital, [http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT- GDP\\_2015\\_Press\\_Release.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT- GDP_2015_Press_Release.pdf)
21. Harris Poll and Witeck Communications, "*Large Majorities of Heterosexuals and Gays Likely to Consider a Corporate Brand that Provides Equal Workplace Benefits to All Employees, Including Gay and Lesbian Employees*", (Rochester: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, February, 2007)
22. Harris Poll and Witeck Communications, *LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and that also Offer Equal Workplace Benefits*, (New York and Washington D.C: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, July, 2011). <http://communitymarketinginc.com/lgbt- research-practice/lgbt-research-downloads/>
23. Hewlett and Yoshino, *Out in the World* (ดูหมายเลข 18)
24. ตัวอย่างประกอบ บางประเทศอนุญาตการสมรสระหว่างเพศเดียวกัน แต่กำหนดเงื่อนไขให้คนข้ามเพศต้องทำหมันเพื่อให้สอดคล้องกับเพศของตนได้รับการยอมรับ ส่วนบางประเทศได้ให้ความคุ้มครองแก่คนข้ามเพศมากขึ้น หลายประเทศคุ้มครองสิทธิของคนรักรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ ในขณะที่บุคคลที่มีเพศสรีระทางชีววิทยาไม่ชัดเจนยังคงเผชิญแนวปฏิบัติทางการแพทย์ที่เป็นอันตรายอยู่
25. ยกตัวอย่างเช่น "WorkplaceResources," Stonewall, accessed August 7, 2017, <http://www.stonewall.org.uk/our-work/ workplace-resources>; "Trans Toolkit for Employers," Human Rights Campaign, accessed August 7, 2017, <http://www.hrc.org/campaigns/trans-toolkit>; "Workplace Climate Resources," Human Rights Campaign, accessed August 7, 2017, <http://www.hrc.org/resources/workplace-climate-resources>; "Transgender Law Center Model Employer Policy," Transgender Law Center, accessed August 7, 2017, <https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>; "Intersex Australia and Pride in Diversity Guide to Intersex Inclusion for Employers," OII Australia, October 2014, <https://oii.org.au/employer/>
26. International Trade Union Confederation, *Building Workers' Power* (Berlin: ITUC, May 2014), <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstatement-en- 210x297-01-140819.pdf>  
นอกจากนั้น Trades Union Congress ยังได้รับรอง "กฎบัตรว่าด้วยความสมานฉันท์ของคนรักรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ" อีกด้วย  
Trades Union Congress, "International LGBT solidarity, a trade union Charter", Trade Unions Congress, March, 2015, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTTUCharter.pdf>
27. *Pride*, directed by Matthew Warchus (2013; London: Pathé International)
28. Claire House, "A6: Community Engagement across Your Global Footprint," Stonewall, April 2016, [https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/session\\_a6\\_community\\_engagement\\_across\\_your\\_global\\_footprint.pdf](https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/session_a6_community_engagement_across_your_global_footprint.pdf)
29. International Trade Union Confederation, *Scandal inside the Global Supply Chains of 50 Top Companies* (Brussels: International Trade Union Confederation, 2016) [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines\\_scandal\\_en-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf)
30. รายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับธรรมชาติของงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงเน้นย้ำว่า การประเมินจำนวนงานที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานควรถูกมองว่าเป็นค่าระดับสูงของจำนวนงานที่แท้จริงที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานโลกในเศรษฐกิจที่ทำการวิเคราะห์ นั่นหมายถึงถึงว่า มีประเทศ 40 ประเทศที่มีจีดีพีคิดเป็นร้อยละ 85 ของจีดีพีโลกและครอบคลุมแรงงานทั่วโลกเป็นสัดส่วนสองในสาม International Labour Office, *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs* (Geneva: International Labour Office, 2015), 133, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)
31. องค์กรณรงค์ของผู้ถือหุ้นที่ชื่อ As You Sow ได้ระบุในรายงานประจำปี Proxy Preview ฉบับที่ 10 ในปี 2558 ว่า มติจำนวน 17 มติได้เรียกร้องให้มีการคุ้มครองลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นทางการ โดยบริษัทกลุ่มเป้าหมายจำนวนกึ่งหนึ่งได้เห็นชอบต่อข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้ว รวมถึง ExxonMobil ที่ก่อนหน้านี้ไม่ยอมดำเนินการมาเป็นเวลานาน บริษัท ExxonMobil ได้เปลี่ยนนโยบายของบริษัทหลังจากมีการยื่นข้อเสนอเป็นหลายกว่าทศวรรษ <http://www.proxypreview.org/wpcontent/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php>
32. Clean Yield Asset Management, "Copy of Letter for CY Website," Clean Yield Asset Management, November 2014, <http://cleanyield.com/assets/Copy-of-letter-for-CY-web- site-2.pdf>
33. Starbucks CEO Howard Schultz, Starbucks' annual meeting, Seattle, May 2013 [https://www.bizjournals.com/seattle/video/c1eDBJYTo4LXS3loL7s\\_pSdNyONvOFwF?autoplay=1](https://www.bizjournals.com/seattle/video/c1eDBJYTo4LXS3loL7s_pSdNyONvOFwF?autoplay=1)

34. |Lisa Van Beek, Alessandra Cancedda, and Carlien Scheele, *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation & Gender Identity* (Brussels: European Commission, September 26, 2016), [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf); Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince, “Why Diversity Matters,” McKinsey and Company, January 2015, <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>; Tim Smedley, “The Evidence Is Growing – There Really is a Business Case for Diversity,” *Financial Times*, May 14, 2014, <https://www.ft.com/content/4f4b3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0>
35. “Human Rights Reporting Assurance Frameworks Initiative,” Shift Project, November 2012, <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/human-rights-reporting-assurance-frameworks-initiative/>
36. Corporate Human Rights Benchmark,” Business & Human Rights Resource Center, March 2017, <https://business-humanrights.org/en/chrb>
37. Office of the High Commissioner for Human Rights, *Report of the High Commissioner for Human Rights: Discrimination and Violence against Individuals Based on Sexual Orientation and Gender Identity (A/HRC/29/23)* (New York: United Nations Human Rights Council, May 2015) [http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A\\_HRC\\_29\\_23\\_en.doc](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc)
38. James I. Charlton, *Nothing about Us without Us: Disability Oppression and Empowerment* (Berkeley: University of California Press, August 2000).
39. ในกรณีหนึ่งในทวีปแอฟริกา ผู้จัดการรายหนึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างหลังจากคู่ชีวิตของเธอซึ่งเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงถูกสื่อท้องถิ่นเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ อดีตผู้จัดการรายนี้ซึ่งปัจจุบันเป็นนักเคลื่อนไหวถูกขอให้ลาออกในวันเดียวกันและพบว่าเธอไม่มีช่องทางทางกฎหมายเพื่อต่อสู้การถูกเลิกจ้าง บริษัทกล่าวกับเธอว่า “เธอเป็นคนประเภทที่ไม่ดีต่อภาพลักษณ์สาธารณะของบริษัท” แม้ว่าบริษัทจะมีนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่ก้าวหน้าก็ตาม (OHCHR consultations on Standards of Conduct, 2016)
40. ILGA, “Sexual Orientation Laws in the World- Criminalisation,” International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (ILGA), May 2017, [http://ilga.org/downloads/2017/ILGA\\_WorldMap\\_ENGLISH\\_Criminalisation\\_2017.pdf](http://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf)
41. กลุ่มรณรงค์ Stonewall เผยแพร่ดัชนีความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานทั่วโลก ซึ่งแบ่งประเทศออกเป็นโซนต่าง ๆ ตามความท้าทายที่แตกต่างที่องค์กรต้องเผชิญในการดำเนินการระดับโลก ประเทศโซนที่ 1 ให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันถูกกฎหมายและการคุ้มครองด้านการจ้างงานด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศระดับชาติที่ชัดเจน ประเทศโซนที่ 2 ให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันถูกกฎหมายแต่ไม่มีการคุ้มครองด้านการจ้างงานระดับชาติที่ชัดเจน ส่วนประเทศโซนที่ 3 ให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันผิดกฎหมาย <http://www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index>
42. OHCHR, “Living Free and Equal: What States Are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People,” United Nations Human Rights Office, November 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>; Zhan Chiam, Sandra Duffy, and Matilda González Gil, “Trans Legal Mapping Report: Recognition before the Law,” ILGA, November 2016, <http://ilga.org/what-we-do/gender-identity-and-gender-expression-program/trans-legal-mapping-report/>; “Comparative Research Data on 190 Countries Worldwide,” Trans Respect versus Transphobia Worldwide (TGEU), 2017, <http://transrespect.org/en/>
43. European Agency for Fundamental Rights, *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT Survey Data* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014), <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>
44. OHCHR, “Living Free and Equal: What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People,” United Nations Human Rights Office, November 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>
45. คนที่มีเพศสถานะตรงกับเพศกำเนิด หรือซิสเจนเดอร์ (cisgender) เป็นคำเรียกคนที่ไม่ใช่คนข้ามเพศ
46. Brendan Snyder, “LGBTAdvertising:How Brands are Taking a Stance on Issues,” Think with Google, March 2015, <https://www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/>
47. Stonewall and Simmons & Simmons, “Embedding LGBT Equality into Procurement Practices and Supply Chain Management,” Stonewall, 2016, [https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/simmons\\_simmons\\_-\\_embedding\\_lgbt\\_equality\\_into\\_procurement\\_practices\\_and\\_supply\\_chain\\_management.pdf](https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/simmons_simmons_-_embedding_lgbt_equality_into_procurement_practices_and_supply_chain_management.pdf)
48. ประมวลกฎหมายอาญาของประเทศสิงคโปร์ มาตรา 377A เป็นมรดกที่หลงเหลือจากกฎหมายที่เอาผิดการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายที่สมยอมทั้งสองฝ่าย นายลี เซียนลุง นายกรัฐมนตรีสิงคโปร์ เคยกล่าวว่า “[สิงคโปร์] มีพื้นที่สำหรับชุมชนคนรักเพศเดียวกัน แต่พวกเขาไม่ควรเรียกร้องมากเกินไป เพราะว่าถ้าทำ พวกเขาจะเจอกระแสโต้กลับอย่างรุนแรงมาก...” <http://www.straitstimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee>
49. Christy Mallory and Brad Sears, “Discrimination, Diversity, and Development: the Legal and Economic Implications of North Carolina’s HB2,” The Williams Institute and Out Leadership, May 2016, [http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Discrimination-Diversity-and-Development\\_The-Legal-and-Economic-Implications-of-North-Carolina-HB2.pdf](http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Discrimination-Diversity-and-Development_The-Legal-and-Economic-Implications-of-North-Carolina-HB2.pdf)





## โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย

ชั้น 14 อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย  
อีเมลล์: [undp.thailand@undp.org](mailto:undp.thailand@undp.org) | โทรศัพท์: +66 2 288 3350

 [UNDPThailand](#)

 [UNDPThailand](#)

 [UNDP Thailand](#)

 [undpthailand](#)

 [undp-thailand](#)

 [undpthailand](#)

 [UNDPthailand](#)

