

เอกสารแนวทางปฏิบัติ
สำหรับการเคารพสิทธิมนุษยชน
ในห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ

เมษายน 2023 (พ.ศ. 2566)
กระทรวงเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรม

เอกสารฉบับนี้เป็นเพียงการนำเสนอตัวอย่างการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรเท่านั้น ไม่ได้มีจุดประสงค์ในการชี้แนะว่า
จะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำในเอกสารฉบับนี้ทุกประการ หรือให้ปฏิบัติตามคำแนะนำเฉพาะที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้เท่านั้น

สารบัญ

บทที่ 1	ความสำคัญของเอกสารฉบับนี้	2
บทที่ 2	การกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	4
1.	ความสำคัญ	6
2.	ขอบเขตการบังคับใช้	6
3.	การระบุความคาดหวัง	6
4.	การแสดงความมุ่งมั่นในการให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล	7
5.	ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเคารพในกฎหมาย	8
6.	อุปสรรคหรือประเด็นสำคัญที่องค์กรยังต้องแก้ไข	8
7.	การนำมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติจริง	9
บทที่ 3	การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)	10
ขั้นตอนที่ 1 :	ระบุขอบเขตของฝ่ายงานที่มีความเสี่ยงสูง (แนวปฏิบัติ 4.1.1(a))	12
ขั้นตอนที่ 2 :	ระบุกระบวนการที่เกิดผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) (แนวปฏิบัติ 4.1.1(b))	14
ขั้นตอนที่ 3 :	ประเมินความเชื่อมโยงระหว่างผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) กับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญ (แนวปฏิบัติ 4.1.1(c) และ (d))	16
(เอกสารแนบ 1) เอกสารอ้างอิง		
(a)	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามกลุ่มธุรกิจ	
(b)	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามผลิตภัณฑ์ (แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก)	
(c)	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามพื้นที่ (แรงงานเด็ก)	
(d)	ตัวอย่างความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	
(เอกสารแนบ 2) แบบฟอร์ม การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)		
ขั้นตอนที่ 1 :	ระบุขอบเขตของฝ่ายงานที่มีความเสี่ยงสูง	
ขั้นตอนที่ 2 :	ระบุกระบวนการที่เกิดผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)	
ขั้นตอนที่ 3 :	ประเมินความเชื่อมโยงระหว่างผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) กับองค์กร	

พร้อมจัดลำดับความสำคัญ

บทที่ 1 ความสำคัญของเอกสารฉบับนี้

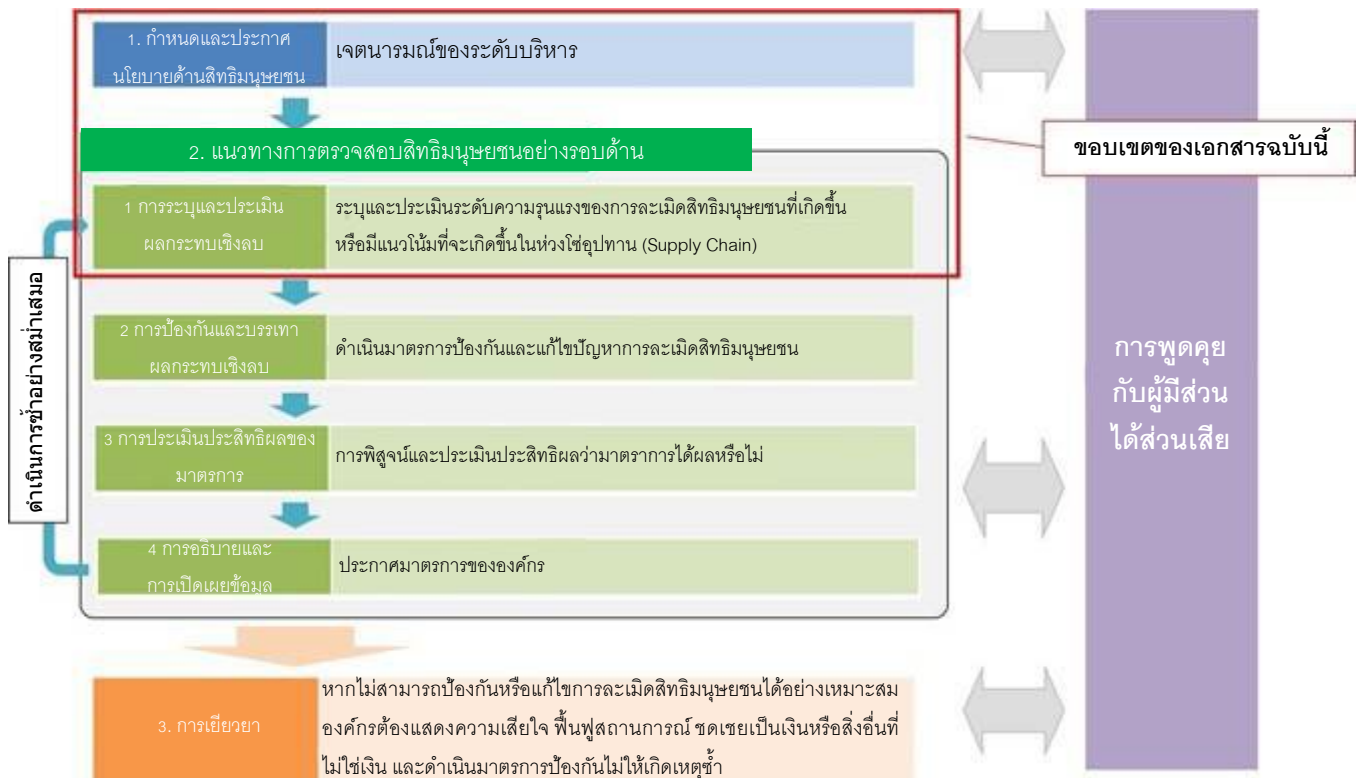
รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดทำ “แนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ” (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “แนวปฏิบัติ”)¹ ขึ้นในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายมาตรการที่คาดหวังให้ภาคธุรกิจดำเนินการในเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในประเทศญี่ปุ่น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้เกิดการดำเนินมาตรการดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

แม้ว่าผู้จัดทำจะคาดหวังว่าองค์กรธุรกิจหรือบริษัทต่างๆ จะนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ในอนาคต และช่วยส่งเสริมให้การดำเนินมาตรการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่สำหรับบริษัทที่กำลังจะเริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง รวมไปถึงบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กอีกเป็นจำนวนมาก อาจยังนึกภาพไม่ออกอย่างชัดเจนว่าควรดำเนินการอย่างไรในทางปฏิบัติ

ดังนั้น เอกสารฉบับนี้จึงขอยกตัวอย่างขั้นตอนและประเด็นที่ต้องพิจารณาเพื่อ **“ระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน”** ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกที่ยังคงธุรกิจจะต้องทำในการ **“กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน”** และ **การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)** (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “HRDD”) ตามที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 : ภาพรวมของแนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชนและขอบเขตที่เอกสารฉบับนี้ครอบคลุม

¹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>



การดำเนินการมาตรการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้น ไม่มีวิธีการที่ถูกต้องตายตัว แต่ละองค์กรธุรกิจหรือบริษัท ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ของตนและปัจจัยอื่นๆ เพื่อพิจารณาหามาตรการที่เหมาะสมอย่างจริงจัง ดังนั้น เอกสารฉบับนี้จึงไม่มีจุดประสงค์ในการชี้แนะให้องค์กรต้องปฏิบัติตามคำแนะนำในเอกสารฉบับนี้ทุกประการ หรือให้ปฏิบัติตามเพียงคำแนะนำเฉพาะที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้เท่านั้น องค์กรที่นำเอกสารฉบับนี้ไปใช้ ควรพิจารณาหามาตรการที่เหมาะสม โดยสามารถอ้างอิงจากแนวทางที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้ ไปพร้อมกับพิจารณาและเลือกมาตรการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมและดำเนินการได้ภายในองค์กรของตนเอง

ผู้จัดทำคาดหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะได้นำไปใช้ในหลากหลายองค์กร โดยคำนึงถึงประเด็นที่กล่าวไว้ข้างต้น และมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินการมาตรการขององค์กรเหล่านั้นให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

บทที่ 2 การกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติฉบับนี้ ได้อธิบายข้อกำหนดที่จำเป็นสำหรับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (แนวปฏิบัติ 3) และ ประเด็นที่ควรคำนึงถึงก่อนและหลังกำหนดนโยบาย (แนวปฏิบัติ 3.1 และ 3.2) เอาไว้ ซึ่งหากองค์กรใดวางแผนที่จะกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในอนาคต² ก็สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้ได้

ทั้งนี้ องค์กรธุรกิจควรตระหนักว่า การกำหนดและประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไม่ใช่จุดสิ้นสุด แต่ ยังจำเป็นต้องทำให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนยังรากลึกทั่วทั้งองค์กร และนำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมในระหว่างดำเนินกิจการ (แนวปฏิบัติ 3.2)

กระบวนการ	ประเด็นสำคัญ
1 เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันในองค์กรของตน	➤ ตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ³ ที่องค์กรธุรกิจ/บริษัท อาจมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมความคิดเห็นจากแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท หรือผ่านการพูดคุยและหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) (แนวปฏิบัติ 3.1)
2 ร่างนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	➤ พิจารณาหัวข้อที่ต้องกำหนดในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้มาในข้างต้น (ดูต่อต้านล่าง)
3 การอนุมัติจากฝ่ายบริหาร	➤ ขออนุมัติจากกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งรวมถึงผู้บริหารสูงสุดของบริษัท (เช่น คณะกรรมการบริษัท ⁴) (แนวปฏิบัติ 3)
4 การประกาศและการประชาสัมพันธ์	➤ ประกาศต่อสาธารณะ เช่น บนเว็บไซต์ของบริษัท (แนวปฏิบัติ 3.1) ➤ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้รับทราบ (แนวปฏิบัติ 3.1)

แนวปฏิบัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้ "ความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของบริษัท" (แนวปฏิบัติ 3) เป็นหัวข้อที่ควรระบุในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ แนวปฏิบัติฉบับนี้จะยกตัวอย่างของหัวข้อต่างๆ ที่บริษัทอาจนำมาระบุเพิ่มเติมไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

แน่นอนว่าแต่ละองค์กรธุรกิจจะต้องจัดทำ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับปรัชญาในการ

² อนึ่ง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไม่จำเป็นต้องเป็นเอกสารแยกเดี่ยวเป็นการเฉพาะ ขอเพียงเป็นเอกสารที่ตรงตามข้อกำหนดของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนโดยชัดเจนก็ถือว่าเป็นมาตรการได้เช่นกัน (เชิงอรรถ 41 ของแนวปฏิบัติ) อย่างไรก็ตาม เอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้อ้างอิงในกรณีบริษัทได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนแยกต่างหากเป็นการเฉพาะจากเอกสารอื่นเป็นหลัก

³ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ แนวปฏิบัติฉบับนี้อาจใช้คำว่า "ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน" แทนคำว่า "ผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน" ทั้งนี้ คำว่า "ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน" หมายความว่ารวมทั้งการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

⁴ ทั้งนี้ องค์กรอาจพิจารณาจัดทำนโยบายโดยผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมภายในองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยสมัครใจ เช่น การประชุมผู้บริหารซึ่งรวมถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือคณะกรรมการด้านความยั่งยืน โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหรือหน่วยงานตามกฎหมายอื่น ๆ เท่านั้น

ดำเนินธุรกิจของตน (แนวปฏิบัติ ข้อ 3.1) ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการหารือและพิจารณาอย่างเพียงพอภายในองค์กร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาองค์กรกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ เนื่องจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทแต่ละแห่งอาจเข้าไปเกี่ยวข้องนั้นอาจแตกต่างกันออกไป จึงเป็นเรื่องปกติที่**เนื้อหาและรูปแบบการเขียนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละบริษัทก็อาจไม่เหมือนกัน**⁵

เพราะฉะนั้น ตัวอย่างหัวข้อด้านล่างนี้จึงไม่ได้มีจุดประสงค์ให้บริษัทต้องระบุหัวข้อตามตัวอย่างทุกประการ หรือชี้แนะให้ระบุเพียงหัวข้อที่อยู่ในตัวอย่างก็เพียงพอแล้ว (อย่างไรก็ตาม หัวข้อ “3. การระบุความคาดหวัง” เป็นหัวข้อที่องค์กรบริษัทต้องระบุไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ตามที่จะกล่าวถึงในใน**แนวปฏิบัติ 3 ด้านล่าง**) องค์กรจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์ภายในของตนและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อพิจารณาถึงหัวข้อที่จำเป็นต้องระบุในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนโดยละเอียด⁶ ซึ่งนี้เหมือนกับการกำหนดความสำคัญของเอกสารฉบับนี้โดยรวม

⁵ ทั้งนี้ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนควรเป็นไปตามมาตรฐานสากล และไม่ได้หมายความว่าสามารถกำหนดเรื่องใด ๆ ก็ได้โดยปราศจากกรอบแนวทางที่เหมาะสม

⁶ เอกสาร “A Guide for Business : How to Develop a Human Rights Policy”

(<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/guide-business-hr-policy.pdf>) ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) เป็นเอกสารระดับสากล ที่สามารถใช้อ้างอิงในการกำหนดและดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรธุรกิจต่าง ๆ พึงปฏิบัติ

<ตัวอย่างหัวข้อที่สามารถระบุไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้>

1. ความสำคัญ

- พนักงานขององค์กรธุรกิจหรือบริษัทที่กำลังจะเริ่มจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อาจยังไม่เข้าใจอย่างชัดเจนว่านโยบายดังกล่าวมีบทบาทหรือความสำคัญอย่างไรในองค์กร ดังนั้น เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นเอกสารประเภทใด และมีบทบาทอย่างไรในองค์กร องค์กรจึงควรระบุความสำคัญและตำแหน่งของนโยบายนี้ไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนด้วย
- เช่น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่แสดงถึงแนวคิดพื้นฐานขององค์กรเกี่ยวกับมาตรการในการเคารพสิทธิมนุษยชน (แนวปฏิบัติ 3.1) และมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับปรัชญาในการทำธุรกิจ และแนวทางการดำเนินกิจการซึ่งองค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อกำหนดว่าท่าทีขององค์กรควรเป็นเช่นใด ดังนั้น การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเอกสารที่ใช้ในการบริหารธุรกิจขององค์กรกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการทำให้เอกสารที่ใช้ในการบริหารการกิจดังกล่าวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนมีเนื้อหาที่สอดคล้องกัน จะช่วยให้สามารถเห็นความสำคัญของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรได้อย่างชัดเจน และทำให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนหยั่งรากลึกภายในองค์กรได้มั่นคงยิ่งขึ้น (แนวปฏิบัติ 3.1) ดังนั้น องค์กรจึงควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาการทำธุรกิจ แนวทางการดำเนินกิจการ และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในนโยบายด้วย

2. ขอบเขตการบังคับใช้

- องค์กรต่าง ๆ ต้องดำเนินกิจการโดยมีมาตรการในการเคารพในสิทธิมนุษยชน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนจะแตกต่างจากกฎระเบียบภายในทั่วไปของบริษัท และนอกจากองค์กรของตนแล้ว นโยบายดังกล่าว ยังครอบคลุมถึงองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ที่องค์กรของตนกำกับดูแลอยู่ด้วย และก็อาจมีกรณีที่บริษัทภายในกลุ่มบริษัท จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติมสำหรับบริษัทของตนเอง แยกต่างหากจากนโยบายที่ใช้บังคับกับกลุ่มบริษัทโดยรวม
- ในกรณีดังกล่าว องค์กรควรระบุขอบเขตการบังคับใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้ชัดเจน ในกรณีที่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทครอบคลุมถึงบริษัทย่อยในกลุ่มด้วย ก็ควรระบุนิยามของ “บริษัทในกลุ่ม” ดังกล่าวให้ชัดเจน

3. การระบุความคาดหวัง

- ความร่วมมือจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติจริง และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนจะต้องระบุความคาดหวังต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ไว้อย่างชัดเจน (แนวปฏิบัติ 3)
- เช่น บริษัทอาจระบุความคาดหวังต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของบริษัท

ให้เคารพสิทธิมนุษยชน รวมไปถึง การระบุความคาดหวังของบริษัทให้บุคคลดังกล่าวเข้าใจและสนับสนุนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทด้วย

4. การแสดงความมุ่งมั่นในการให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล

- องค์กรควรแสดงความมุ่งมั่นและคำมั่นสัญญา (commitment) ที่ชัดเจนในการให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล เพื่อสะท้อนเจตจำนงของบริษัทในการปฏิบัติหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกบริษัท
ประการแรก “สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล” ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเคารพนั้น อย่างน้อยต้องครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน⁷ และหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ใน “ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)”⁸ (แนวปฏิบัติ 2.1.2.1) ดังนั้น เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น การระบุข้อความว่าองค์กรสนับสนุนและเคารพต่อเนื้อหาในกติการะดับสากลดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
- นอกจากนี้ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights) และแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) และอื่นๆ ก็ได้พูดถึงความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนเอาไว้อีกด้วย ซึ่งองค์กรสามารถระบุข้อความว่าสนับสนุนหลักปฏิบัติสากลดังกล่าวได้อีกด้วย
- นอกเหนือจากข้างต้นแล้ว องค์กรยังสามารถระบุข้อความสนับสนุนกติกาสหประชาชาติหรือหลักปฏิบัติระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กรของตนเองโดยเฉพาะได้อีกด้วย ทั้งนี้ ในการระบุข้อความสนับสนุนกติกาสหประชาชาติหรือหลักปฏิบัติระหว่างประเทศดังกล่าว สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักคือองค์กรต้องระบุข้อความดังกล่าวหลังจากทำความเข้าใจเนื้อหาในกติกาสหประชาชาติหรือหลักปฏิบัติอย่างถ่องแท้แล้วเท่านั้น และหลังจากที่ได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว องค์กรต้องตระหนักในการดำเนินการด้วยความเหมาะสมในฐานะที่ได้แสดงเจตนารมณ์ในการ

⁷ ตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน หมายถึง “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)”

(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html) ตลอดจน “กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)” (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html) และ “กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)” (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html) ซึ่งเป็นสนธิสัญญาสำคัญที่ได้ตราขึ้นจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนด้วย

⁸ หมายถึง เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ, การห้ามใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ, การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ, การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

(https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)

สนับสนุนกติกาหรือหลักปฏิบัติอื่นๆ ด้วย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการเคารพลสิทธิมนุษยชนและความเคารพในกฎหมาย

- องค์การจะต้องไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายและกฎระเบียบในแต่ละประเทศ โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลหรือไม่ และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าวอย่างเคร่งครัด (แนวปฏิบัติ 2.1.2.1) แต่ในขณะเดียวกัน องค์การยังต้องเคารพต่อ "สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล" อีกด้วย ดังนั้น การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการเคารพลสิทธิมนุษยชน เช่น หากกฎหมายหรือกฎระเบียบ และการบังคับใช้กฎหมายในประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นไม่สามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับสากลได้อย่างเหมาะสม องค์การควรกำหนดมาตรการอื่นขึ้นเพื่อเสริมความเคารพลสิทธิมนุษยชนในระดับสากลให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (แนวปฏิบัติ 2.1.2.1)
- องค์การอาจระบุความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการเคารพลสิทธิมนุษยชนและความเคารพในกฎหมายไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้ เพื่อให้ชัดเจนด้านการเคารพลสิทธิมนุษยชนขององค์การมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

6. อุปสรรคหรือประเด็นสำคัญที่องค์กรยังต้องแก้ไข

- ประเภทของความเสี่ยงด้านมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและระดับความรุนแรงของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรจะต้องระบุปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนอาจเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยก่อนเป็นอันดับแรก (แนวปฏิบัติ 3.1)⁹
- องค์กรควรตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย¹⁰ในห่วงโซ่อุปทานของตนที่อาจประสบกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง และดำเนินมาตรการโดยมุ่งเน้นเป็นพิเศษต่อปัญหาเหล่านี้ พร้อมทั้งระบุไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนว่าปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญที่องค์กรยังต้องแก้ไข
- ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจขององค์กรธุรกิจหรือสภาพการณ์ทางสังคม อาจทำให้เกิดความ

⁹ ในการพิจารณาดังกล่าว ผู้จัดทำหวังให้แต่ละองค์กรสามารถกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สะท้อนถึงสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น โดยการรวบรวมความคิดเห็นจากฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกฎหมายและคอมไพลแอนซ์ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายวางแผนองค์กร ฝ่ายวิจัยและพัฒนา) ตลอดจนการจัดการพูดคุยและปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น สหภาพแรงงาน / ตัวแทนลูกจ้าง, NGO, องค์กรนายจ้าง, สมาคมอุตสาหกรรม) ที่คุ้นเคยกับอุตสาหกรรมขององค์กรและสถานการณ์ของวัตถุดิบและประเทศต้นทาง (แนวปฏิบัติ 3.1)

¹⁰ บุคคลที่มักถูกจัดให้อยู่ในสถานะเปราะบาง (เช่น ชาวต่างชาติ สตรีและเด็ก คนพิการ ชนพื้นเมือง และสมาชิกของชนกลุ่มน้อยทางชนเผ่าชาติพันธุ์ ศาสนา และภาษา) นั้นมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับรุนแรง จึงควรให้ความสนใจด้านความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลดังกล่าวเป็นพิเศษ อนึ่ง คุณลักษณะเหล่านี้อาจทับซ้อนกัน (เช่น ผู้หญิงต่างชาติ) ซึ่งอาจมีความเปราะบางเพิ่มมากขึ้น (แนวปฏิบัติ 4.1.2.2)

เปลี่ยนแปลงกับอุปสรรคที่สำคัญดังกล่าวได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรทบทวนอุปสรรคต่างๆ อยู่เป็นประจำ

7. การนำมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติจริง

- การกำหนดและประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไม่ได้เป็นจุดสิ้นสุด แต่องค์กรธุรกิจต้องทำให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนหยั่งรากลึกทั่วทั้งองค์กร และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระหว่างดำเนินธุรกิจ (แนวปฏิบัติ 3.2) ดังนั้น องค์กรควรระบุให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามคำมั่นสัญญา (นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน) ที่ได้ประกาศไว้
- เช่น องค์กรอาจจะระบุเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) นโยบายด้านการเยียวยา รวมถึงการจัดให้มีการพูดคุยหรือหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ องค์กรอาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงระบุผู้รับผิดชอบและขอบเขตความรับผิดชอบไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอีกด้วย

บทที่ 3 การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)

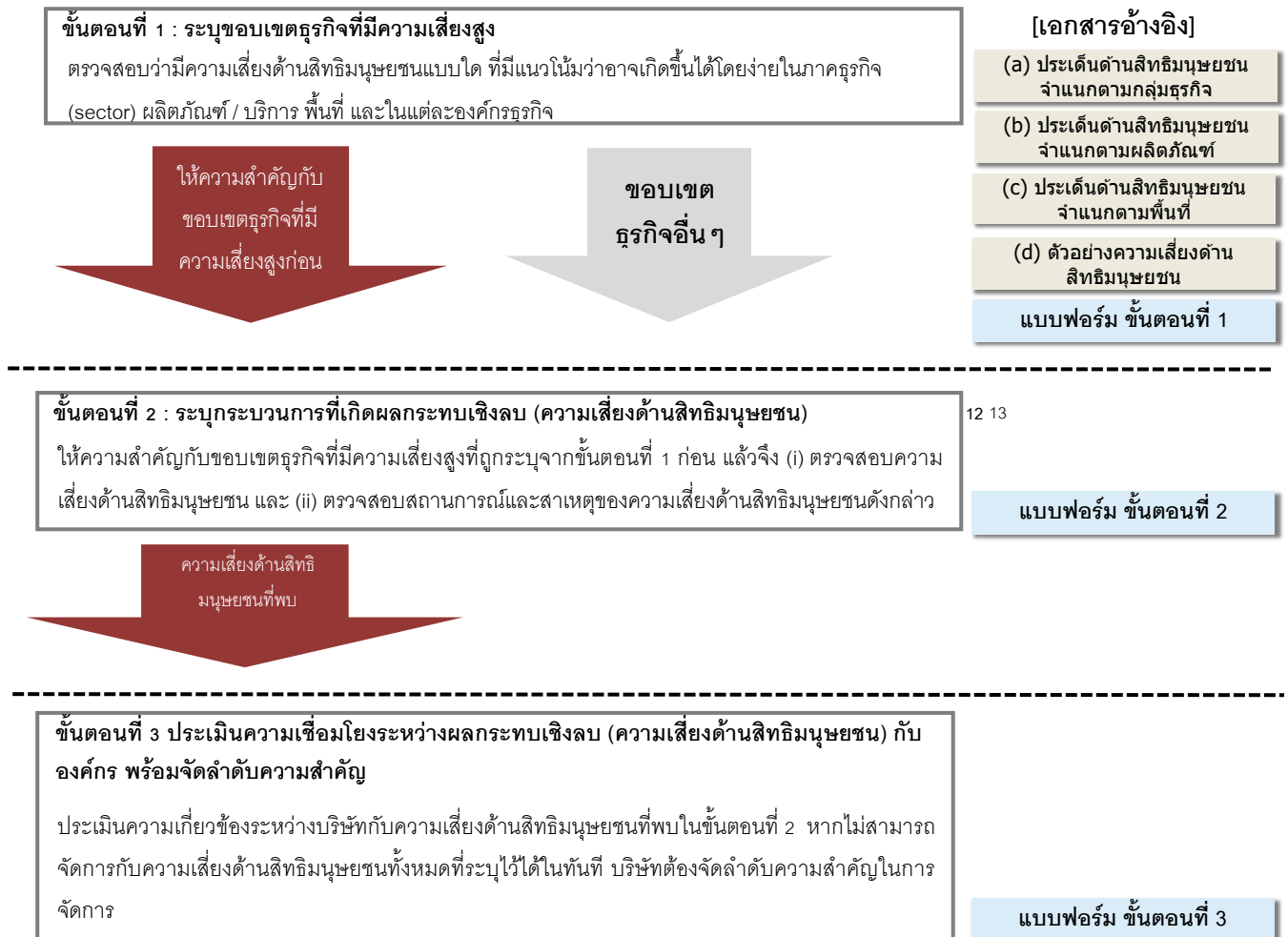
ในขั้นเริ่มต้นของการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) องค์กรจะต้องระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องหรืออาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น) ภายในองค์กร / บริษัทในกลุ่ม ซัพพลายเออร์และอื่น ๆ¹¹ แล้วประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่พบ (แนวปฏิบัติ 4.1)

บทนี้จะเน้นไปที่องค์กรที่ไม่เคยดำเนินการมาตรการ HRDD มาก่อนเป็นหลัก ซึ่งรวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากอีกด้วย โดยจะอธิบายตัวอย่างวิธีดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละขั้นตอน พร้อมมีเอกสารอ้างอิง (เอกสารแนบ 1) และแบบฟอร์ม (เอกสารแนบ 2) ประกอบการอธิบาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงให้แก่องค์กรที่จะดำเนินการ

ในบทนี้ ไม่ได้มีเป้าหมายประสงค์ให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามคำแนะนำในบทนี้ทุกประการ หรือชี้แนะให้ปฏิบัติตามคำแนะนำเฉพาะเนื้อหาที่ระบุไว้ในบทนี้ เช่นเดียวกับความสำคัญโดยภาพรวมของเอกสารฉบับนี้ องค์กรควรอ้างอิงเนื้อหาในบทนี้ ไปพร้อมกับทำความเข้าใจสถานการณ์ภายใน แล้วนำไปพิจารณาว่าองค์กรของตนควรมีมาตรการแบบใดจึงจะเหมาะสมต่อการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน แผนภาพอธิบายขั้นตอนการดำเนินการในบทนี้ เป็นไปตามแผนภาพที่ 2 ทั้งนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยกระบวนการว่าในท้ายที่สุดแล้วจะดำเนินการ HRDD อย่างไร หลังจากได้ทำตามขั้นตอนในบทนี้ และได้ประเมินประสิทธิภาพของมาตรการ ป้องกันรวมถึงบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว (แนวปฏิบัติ 4.4)

¹¹ ซัพพลายเออร์ ฯลฯ หมายถึง องค์กรในห่วงโซ่อุปทานและองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจอื่น ๆ (แนวปฏิบัติ 1.3)

แผนภาพที่ 2 : ขั้นตอนในการระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ
(ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)



ทั้งนี้ แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างกระบวนการระบุและประเมินความเสี่ยง แต่หากองค์กรธุรกิจตรวจพบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงอย่างชัดเจน และหากไม่มีการใช้มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบทันทีจะทำให้ฟื้นฟูความเสียหายได้ยาก ในกรณีดังกล่าวองค์กรจะต้องดำเนินการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนนั้นๆ โดยทันที นอกจากนี้ **การพูดคุยหรือหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**¹⁴ ถือเป็นสิ่งสำคัญในทุกกระบวนการของการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (แนวปฏิบัติ 2.2.3)

¹² ตามที่ได้อธิบายในขั้นตอนที่ 1 บริษัทควรเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 โดยให้ความสำคัญกับขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงเป็นอันดับแรก แต่ในท้ายที่สุดแล้วบริษัทควรตั้งเป้าหมายเพื่อดำเนินมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนในทุกขอบเขตธุรกิจ

¹³ องค์กรที่มีขอบเขตธุรกิจจำกัด โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็กนั้น อาจเริ่มต้นจากขั้นตอนที่ 2 ก่อนเลยก็ได้

¹⁴ ตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คู่ค้าทางธุรกิจ, พนักงานขององค์กรของตน / บริษัทในเครือและคู่ค้าทางธุรกิจ, สหภาพแรงงานและตัวแทนลูกจ้าง, ผู้บริโภค ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น NGO, สมาคมอุตสาหกรรม, นักสิทธิมนุษยชน, ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น, ชนพื้นเมือง, นักลงทุน / ผู้ถือหุ้น และรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น (แนวปฏิบัติ 2.1.2.3)

ขั้นตอนที่ 1 : ระบุขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง (แนวปฏิบัติ 4.1.1(a))

ในกระบวนการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ขั้นตอนแรกคือ **การระบุขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงภายในองค์กร** ในกระบวนการนี้ บริษัทอาจพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับแผนกภายในที่เกี่ยวข้อง (เช่น ฝ่ายขาย, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายกฎหมาย / คอมไพลแอนซ์, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายผลิต, ฝ่ายวางแผนองค์กร, ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฯลฯ) หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกบริษัท เพื่อตรวจสอบว่าภาคธุรกิจ (sector) ผลิตภัณฑ์ / บริการ พื้นที่ และองค์กรแต่ละแห่ง ถูกระบุว่ามีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในเรื่องใดบ้างหรือไม่ ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

จากนั้น จึงเริ่มดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนที่ 2 โดย **ให้ความสำคัญกับขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงกว่าเมื่อเทียบกับขอบเขตธุรกิจอื่นๆ ที่บริษัทดำเนินการอยู่**

ตัวอย่างความเสี่ยง	ตัวอย่างประเด็นที่ต้องตรวจสอบ	ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง ¹⁵
ความเสี่ยงตามภาคธุรกิจ (Sector)	ตรวจสอบว่าในภาคธุรกิจ (Sector), ผลิตภัณฑ์ / บริการของบริษัท หรือในพื้นที่ที่บริษัทและคู่ค้าทางธุรกิจดำเนินการอยู่นั้น ถูกระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นใดบ้างหรือไม่ โดยพิจารณาจากประเภทความเสี่ยง, ระดับความรุนแรง และโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	เอกสารอ้างอิง (a) ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามกลุ่มธุรกิจ
ความเสี่ยงตามผลิตภัณฑ์ / บริการ		เอกสารอ้างอิง (b) ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามผลิตภัณฑ์
ความเสี่ยงตามพื้นที่		เอกสารอ้างอิง (c) ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามพื้นที่
ความเสี่ยงเฉพาะขององค์กร	ตรวจสอบสถานการณ์เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น ตรวจสอบว่าในบริษัทของตนเอง บริษัทในกลุ่มซัพพลายเออร์ ถูกระบุว่ามีปัญหาเกี่ยวกับระบบการกำกับดูแลกิจการ (governance) หรือมีความเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่	รายงานข่าวต่าง ๆ เอกสารภายใน (รวมถึงข้อมูลที่แจ้งไปยังระบบการร้องเรียน)

แบบฟอร์ม การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) (ขั้นตอนที่ 1 / ตัวอย่างการระบุในขั้นตอนที่ 1)

เอกสารอ้างอิง (d) ตัวอย่างความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

¹⁵ สิ่งที่ถูกกล่าวมานี้เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น แต่ละองค์กรควรพิจารณาเอกสารที่จำเป็น โดยอ้างอิงจากภาคธุรกิจ (sector) ผลิตภัณฑ์หรือบริการ พื้นที่ และบริษัทคู่ค้าของตน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมในภายหลัง อนึ่ง ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมีหลายประเภท แต่เอกสารอ้างอิง (b) จะกล่าวถึงแรงงานบังคับการบังคับใช้แรงงานและการใช้แรงงานเด็ก และเอกสารอ้างอิง (c) จะกล่าวถึงการใช้แรงงานเด็ก

ในการดำเนินการขั้นตอนนี้ บริษัทควรทราบว่ามีซัพพลายเออร์รายใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ / บริการขององค์กร อย่างไรก็ตาม การที่บริษัทจะสามารถระบุตัวซัพพลายเออร์ได้ทั้งหมดอาจเป็นเรื่องยากในความเป็นจริง ในกรณีดังกล่าว สิ่งที่สำคัญที่บริษัทพึงกระทำคือควรใช้ความพยายามในการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มซัพพลายเออร์ที่ติดตามตัวได้ยาก โดยการพูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง รวมไปถึง จัดตั้งและบริหารระบบการร้องเรียนอย่างเหมาะสม หรือร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสมาคมอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ควรเตรียมคำชี้แจงเหตุผลต่อบุคคลภายนอกถึงข้อจำกัดในการระบุตัวซัพพลายเออร์ ฯลฯ (คำถามที่ 6 ใน Q&A ของแนวปฏิบัติ)

ขั้นตอนที่ 2 : ระบุกระบวนการที่เกิดผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) (แนวปฏิบัติ 4.1.1(b))

ในขั้นตอนนี้ ให้บริษัท (i) ตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง¹⁶ จากนั้น (ii) ตรวจสอบสถานการณ์และสาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามที่พบ โดยสามารถตรวจสอบได้โดยวิธีการต่อไปนี้

ตัวอย่างวิธีการ	ตัวอย่างประเด็นที่ต้องตรวจสอบ
การตรวจสอบและการสืบสวนจากเอกสารภายใน (รวมถึงข้อมูลที่มีผู้ร้องเรียนผ่านระบบรับเรื่องร้องเรียน)	- ตรวจสอบบันทึกภายในของบริษัทว่ายังมีข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งได้มีการร้องเรียนผ่านระบบร้องเรียนของบริษัท หรือข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านมนุษยชนของซัพพลายเออร์ในอดีต หลงเหลืออยู่ในบันทึกหรือไม่ โดยตรวจสอบสถานการณ์ดังกล่าว พร้อมตรวจสอบด้วยว่า มีสถานการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในลักษณะเดียวกันอีกหรือไม่¹⁷ - ตรวจสอบสัญญาและเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าสัญญาที่ทำไว้กับคู่ค้าทางธุรกิจ มีข้อตกลงเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
แบบสอบถามบริษัท (ผู้บริหารและผู้จัดการ)	- ส่งแบบสอบถามไปยังซัพพลายเออร์และตรวจสอบคำตอบที่ส่งกลับมา - เช่น บริษัทควรกำหนดให้มีคำถามเพื่อตรวจสอบว่าคู่ค้าทางธุรกิจของตนมีระบบภายในบริษัทที่เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่ (เช่น ระบบในการป้องกัน / บรรเทา หรือเยียวยาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) หรือคำถามเพื่อตรวจสอบว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่¹⁸
การทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์พนักงาน	- ตรวจสอบกับพนักงานว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท - หากทำแบบสอบถามแล้วพบว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทอาจจัดให้มีการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อมูล (hearing) จากพนักงานที่เกี่ยวข้อง
การสำรวจและ	ตัวอย่างวิธีการที่มักทำเป็นการทั่วไป เช่น การลงพื้นที่ตรวจสอบ

¹⁶ ตามที่ได้อธิบายใน “แผนภาพที่ 2 : ขั้นตอนในการระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน)” ในดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 บริษัทควรให้ความสำคัญกับกับขอบเขตธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงเป็นอันดับแรก แต่ในท้ายที่สุดแล้วบริษัทควรตั้งเป้าหมายเพื่อดำเนินการตามมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนในทุกขอบเขตธุรกิจ

¹⁷ ทั้งนี้ แม้จะอยู่ในระหว่างการระบุและประเมินความเสี่ยง แต่หากพบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงอย่างชัดเจน และจำเป็นต้องดำเนินการมาตรการป้องกันและบรรเทาในทันทีเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายที่กระทบกับตัวองค์กร บริษัทต้องดำเนินการทันทีตามที่อธิบายไว้ในหน้า 11

¹⁸ บริษัทอาจตั้งคำถามในแบบสอบถามโดยพิจารณาตามสภาวการณ์ของภาคอุตสาหกรรมที่กิจการของตนสังกัดอยู่ ทั้งนี้ สมาคมอุตสาหกรรมหลายแห่งได้จัดทำตัวอย่างแบบสอบถามในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการทั่วไปสามารถเข้าไปดูได้

ลงพื้นที่	สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน (ว่าพนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพหรือไม่)
การพูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- พูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่คุ้นเคยกับอุตสาหกรรมขององค์กร วัดถุดิบ บริษัทจัดซื้อ และสถานการณ์ในประเทศที่เป็นแหล่งจัดหาวัตถุดิบ เพื่อรับฟังข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าว - รับฟังสถานการณ์ความเสียหายหรือความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจริง

แบบฟอร์ม การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) (ขั้นตอนที่ 2 / ตัวอย่างการระบุในขั้นตอนที่ 2)

การจะตัดสินว่าบริษัทควรใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม ขึ้นอยู่กับประเภทของข้อมูลที่รวบรวมมาได้ (แนวปฏิบัติ 4.1.2.3) สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่บริษัทควรตระหนัก คือ การสำรวจข้อเท็จจริงโดยเอกสาร เช่น เอกสารภายใน หรือแบบสอบถาม อาจทำให้ข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้มีอยู่จำกัด และคำตอบจากแบบสอบถามอาจเป็นคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่เป็นกลาง

ทั้งนี้ ในการดำเนินธุรกิจ อาจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นปัญหาเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งทำให้การระบุหรือติดตามต้นตอของความเสียหายนี้ได้อย่างครบถ้วนทั้งหมดเป็นเรื่องยาก แต่ในทางกลับกัน หากมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วนมากเกินไป ก็อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านมนุษยชนอย่างร้ายแรงขึ้นได้ก่อนที่จะสามารถดำเนินมาตรการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบได้ทัน ดังนั้น การใช้แนวทางที่ยืดหยุ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น บริษัทอาจกำหนดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนที่ 3 เป็นการชั่วคราวโดยอิงตามผลการสำรวจเบื้องต้นในขั้นตอนที่ 2 พร้อมดำเนินการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (โดยเปลี่ยนลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเมื่อพบปัญหาใหม่ ๆ)

ขั้นตอนที่ 3 : ประเมินความเชื่อมโยงระหว่างผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) กับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญ (แนวปฏิบัติ 4.1.1(c) และ (d))

I. การประเมินความเชื่อมโยงระหว่างความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนกับองค์กร

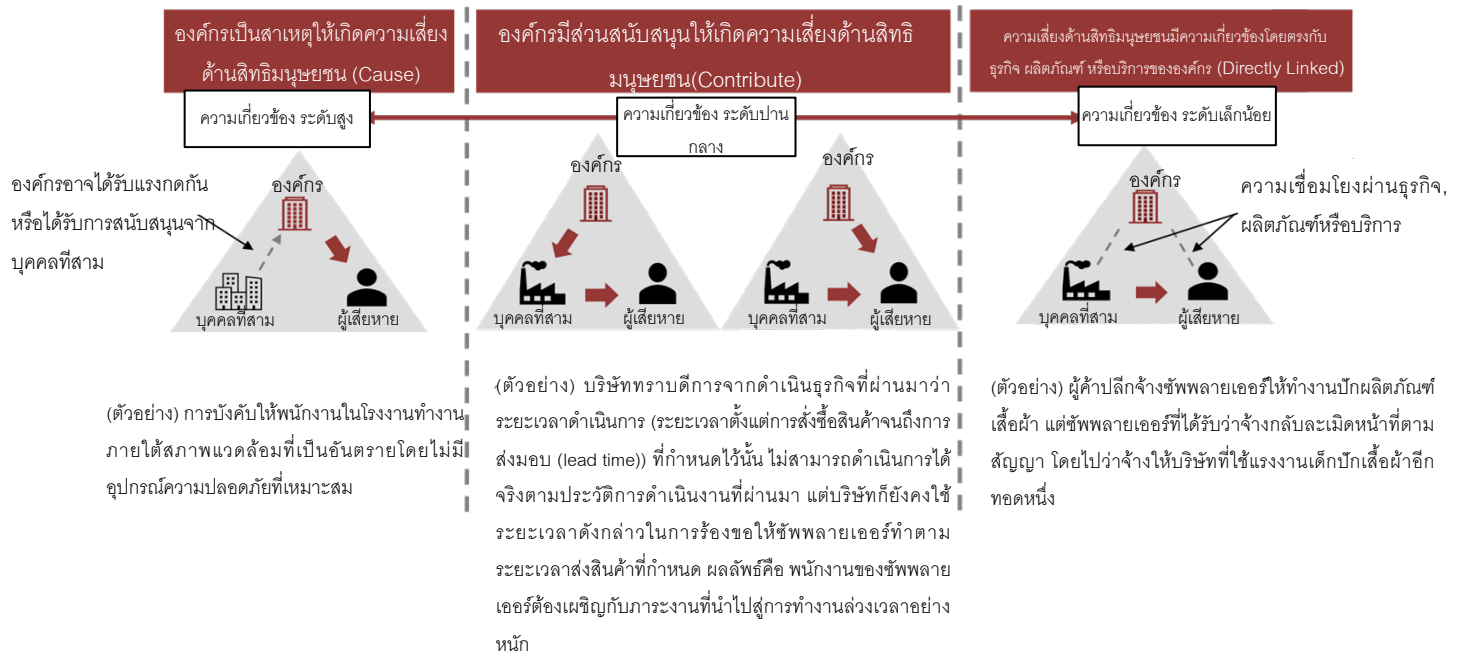
ในขั้นตอนนี้ ให้บริษัท ประเมินความเชื่อมโยงระหว่างความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทตรวจพบจาก ขั้นตอนที่ 2 กับตัวองค์กร โดยประเมินว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้าข่ายข้อใดข้อหนึ่งจาก (i) ถึง (iii) ในตาราง ด้านล่างหรือไม่¹⁹

	การประเมินความเชื่อมโยง	การดำเนินการที่ควรกระทำ
(i)	<u>บริษัทเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเองหรือไม่ ?</u>	<u>บริษัทต้องดำเนินการเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน</u>
(ii)	<u>บริษัทมีส่วนสนับสนุนทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ?</u>	
(iii)	<u>ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ / ผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทหรือไม่</u>	<u>บริษัทจะต้องใช้ความพยายามในการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการทำงานร่วมกันกับผู้ประกอบการที่ก่อให้เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความเสี่ยงดังกล่าว</u>

ภาพประกอบ (i) ถึง (iii) ในตารางด้านบนแสดงอยู่ในแผนภาพที่ 3

¹⁹ ท่านสามารถดูวิธีการเพื่อแยกว่ากรณีใดเป็นกรณีที่มีส่วนสนับสนุน" กับกรณี "มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง" ได้ในข้อ 13 ใน Q&A ของแนวปฏิบัติ

แผนภาพที่ 3 : ประเภทของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน²⁰



²⁰ เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยอ้างอิง "ความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชน - คู่มือการตีความ -" (https://www.icclc.or.jp/human_rights/)

II. การจัดลำดับความสำคัญ

ในกรณีที่บริษัทไม่สามารถจัดการกับความเสียด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่พบได้ในทันที บริษัทอาจพิจารณาจัดลำดับความสำคัญตาม (i) และ (ii) ดังต่อไปนี้²¹ (แนวปฏิบัติ 4.1.3.1)

หากพิจารณาตาม (i) และ (ii) แล้วพบว่ามีความเสียด้านสิทธิมนุษยชนที่มีลำดับความสำคัญเท่ากัน บริษัทสามารถจัดลำดับความสำคัญในการจัดการตาม (iii) ด้านล่างได้ (แนวปฏิบัติ 4.1.3.1)

ลำดับความสำคัญ	รายละเอียดในการพิจารณา
(i)	บริษัทควรประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและจัดการกับความเสี่ยงที่มีความรุนแรงสูงก่อน การประเมินระดับความรุนแรงสามารถทำได้จาก 3 เกณฑ์ (ขนาดของความร้ายแรง / ขอบเขต และความยากในการแก้ไข) สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินดังกล่าว โปรดดูแผนภาพที่ 4
(ii)	หากบริษัทพบกรณีที่มีระดับความรุนแรงเท่ากันอยู่หลายกรณี ให้จัดการกับกรณีที่มีโอกาสที่จะเกิด ²² สูงก่อน
(iii)	หากพบกรณีที่มีระดับความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดเท่ากันอยู่หลายกรณี บริษัทอาจพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ โดยดำเนินการจัดการกับกรณีที่บริษัทเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในบริษัทและคู่ค้าทางธุรกิจที่ทำสัญญาโดยตรงกับบริษัทก่อน ²³

แบบฟอร์ม การระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบ (ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน) (ขั้นตอนที่ 3)

²¹ ในการกำหนดลำดับความสำคัญ ระดับความสำคัญอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้ประเมิน ซึ่งทำให้ยากต่อการตัดสินใจที่เป็นกลางและแม่นยำ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักคือ การทำให้ผลการจัดลำดับออกมามีความใกล้เคียงกันที่สุดแม้จะมีการเปลี่ยนผู้ประเมิน เช่น บริษัทควรหารือกันภายในองค์กรว่ากรณีแบบใดควรพิจารณาให้เป็นระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ ตาม "แผนภาพที่ 4 ตัวอย่างเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ"

²² คำว่า "ความน่าจะเป็น" ที่ใช้ในแนวปฏิบัติ ใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า "โอกาสที่จะเกิด" ในเอกสารฉบับนี้

²³ ในกรณีดังกล่าว องค์กรควรขยายขอบเขตการดำเนินการให้ครอบคลุมถึงผลกระทบทางลบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมขององค์กร รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากคู่ค้าทางอ้อมด้วย (แนวปฏิบัติ 2.2.4)

แผนภาพที่ 4: ตัวอย่างเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ²⁴

ระดับความรุนแรง องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด	ขนาดความร้ายแรง (ผลกระทบมีความรุนแรงหรือร้ายแรงเพียงใด)	ระดับสูง	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความสุขของบุคคลหรือชุมชน โดยชุมชนที่ได้รับผลกระทบในกรณีนี้ ถือว่าอยู่ในสถานะที่เปราะบางเป็นพิเศษ
		ระดับปานกลาง	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางร่างกาย จิตใจ และความสุขของบุคคลและชุมชน
		ระดับต่ำ	การละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่มีผลกระทบในระยะยาวหรือไม่มีนัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ของผู้เสียหาย และไม่มีผลต่อกลุ่มคนที่มีความเปราะบาง
	ขอบเขต (จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ)	ระดับสูง	มีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนมาก ซึ่งรวมถึงพนักงาน ครอบครัวหรือตัวผู้ปฏิบัติงาน และผู้อยู่อาศัยโดยรอบ
		ระดับปานกลาง	มีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนปานกลาง
		ระดับต่ำ	มีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนน้อย
	ความเป็นไปได้ในการแก้ไข (ขีดจำกัดของความสามารถในการฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบในเชิงลบให้กลับสู่)	ระดับสูง	หากไม่ดำเนินการอย่างทันท่วงที อาจไม่สามารถแก้ไขหรือเยียวยาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าวได้
		ระดับปานกลาง	หากไม่ดำเนินการโดยเร็ว มีแนวโน้มสูงว่าจะไม่สามารถเยียวยาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ

²⁴ แผนภาพอิงตามเนื้อหาของ UNDP (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) "คู่มือการฝึกอบรม การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน"

(<https://www.undp.org/ja/japan/publications/hrdd-guide-2022>) ทั้งนี้ มีการใช้คำว่า "ความเป็นไปได้ในการแก้ไข" แทนคำว่า "ความยากของการเยียวยา" ที่อยู่ในแนวปฏิบัติเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

	สภาพเดิม หรือสภาพที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับก่อนเกิดผลกระทบ)		มนุษยชนได้อย่างเหมาะสม
		ระดับต่ำ	ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเร่งด่วนเพื่อแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้หมดสิ้นไป
โอกาสเกิด		ระดับสูง	เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นปีละหลายครั้งในระหว่างการดำเนินธุรกิจ(หรือภายในฝ่ายงาน) และมีแนวโน้มสูงมากที่จะเกิดขึ้นอีก
		ระดับปานกลาง	เหตุการณ์ลักษณะนี้เกิดขึ้นซ้ำหลายครั้งในระหว่างการดำเนินธุรกิจ และเคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีตภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน
		ระดับต่ำ	เหตุการณ์ดังกล่าวไม่เคยเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินธุรกิจ แต่ในอดีตอาจเคยเกิดขึ้นกับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันมาแล้ว

เอกสารฉบับนี้ (รวมถึงเอกสารแนบ) จัดทำโดยกระทรวงเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรม โดยอิงจากเอกสารที่
Owls Consulting Group, Inc. จัดทำขึ้น