

Tài liệu Tham khảo về các phương pháp thực tiễn cho doanh nghiệp trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong chuỗi cung ứng có trách nhiệm

Tháng 4 năm 2023

Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản

Tài liệu này là bản dịch tiếng Việt của “Tài liệu tham khảo về các phương pháp thực tiễn cho doanh nghiệp trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong chuỗi cung ứng có trách nhiệm” (sau đây gọi chung là "Tài liệu tham khảo"). Bản tiếng Việt của Tài liệu tham khảo này được dịch từ nguyên bản tiếng Nhật và chỉ nhằm mục đích tham khảo. Trong trường hợp có sự khác biệt giữa bản gốc tiếng Nhật và bản dịch tiếng Việt, nội dung tiếng Nhật sẽ được ưu tiên áp dụng.

Tài liệu này nhằm cung cấp các ví dụ về phương pháp thực hiện bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của doanh nghiệp, và không ngụ ý rằng doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện y nguyên theo tài liệu này, cũng không có nghĩa rằng doanh nghiệp chỉ cần thực hiện các hạng mục trong tài liệu này là đủ.

Mục lục

Chương 1: Vai trò và vị trí của Tài liệu Tham khảo này	3
Chương 2: Thiết lập Chính sách về quyền con người.....	5
1. Vai trò và vị trí của Chính sách	6
2. Phạm vi áp dụng của 6	
3. 6	
4. 6	
5. Trách nhiệm 7	
6. Các vấn đề ưu tiên của doanh nghiệp	8
7. Cách thức triển khai các nỗ lực 8	
Chương 3: Nhận diện và đánh giá tác động tiêu cực (nguy cơ xâm phạm quyền con người).....	10
Bước 1: Nhận diện các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao (Mục 4.1.1(a) của Hướng dẫn).....	12
Bước 2: Nhận diện các quy trình có phát sinh tác động tiêu cực (Mục 4.1.1(b) của Hướng dẫn)	14
Bước 3: Đánh giá mức độ liên quan của doanh nghiệp đối với các tác động tiêu cực đến quyền con người và xác định mức độ ưu tiên (Mục 4.1.1(c) và (d) của Hướng dẫn)	16

Phụ lục 1: Các Tài liệu Tham khảo

- Vấn đề quyền con người theo khu vực kinh doanh
- Vấn đề quyền con người theo sản phẩm (bao gồm cả cưỡng bức lao động, lao động chưa thành niên)
- Vấn đề quyền con người theo vùng địa lý (lao động chưa thành niên)
- Ví dụ về các tác động tiêu cực đến quyền con người.

Phụ lục 2: Biểu mẫu thực hiện Nhận diện và đánh giá các tác động tiêu cực (nguy cơ xâm phạm quyền con người)

Bước 1: Nhận diện các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao

Bước 2: Nhận diện các quy trình có phát sinh tác động tiêu cực (nguy cơ xâm phạm quyền con người) (hoặc có thể phát sinh)

Bước 3: Đánh giá mức độ liên quan của doanh nghiệp đến các tác động tiêu cực đối với quyền con người (nguy cơ xâm phạm quyền con người) và xác định mức độ ưu tiên

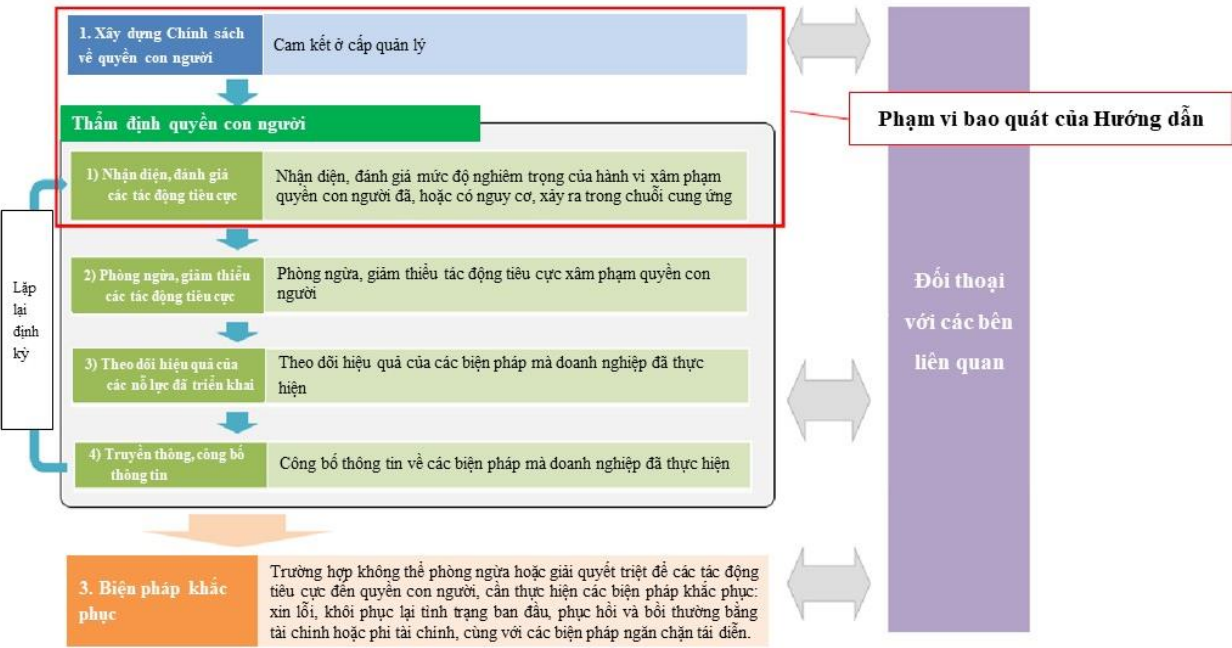
Chương 1: Vai trò của Tài liệu Tham khảo này

Nhằm giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn và thúc đẩy nỗ lực của họ trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người, Chính phủ Nhật Bản đã ban hành “Hướng dẫn về bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong chuỗi cung ứng có trách nhiệm” (sau đây gọi là “Hướng dẫn”)¹ vào tháng 9 năm 2022. Hướng dẫn này được trình bày một cách cụ thể và dễ hiểu về các hoạt động mà doanh nghiệp cần thực hiện để đảm bảo bảo vệ và thúc đẩy quyền con người. Nội dung được thiết kế phù hợp với thực tế hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp tại Nhật Bản.

Trong thời gian tới, Hướng dẫn này sẽ được nhiều doanh nghiệp áp dụng và nỗ lực để thực hiện. Tuy nhiên, đối với các doanh nghiệp mới bắt đầu triển khai, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, việc hình dung rõ ràng những việc cần làm trong thực tiễn có thể gặp khó khăn.

Do đó, như minh họa trong Hình 1, Tài liệu Tham khảo này **cung cấp các ví dụ về những điểm cần lưu ý và quy trình thực hiện đối với: “Thiết lập chính sách về quyền con người” - bước đầu tiên mà doanh nghiệp cần thực hiện, và “Nhận diện và đánh giá các tác động tiêu cực đến quyền con người” – bước đầu tiên trong quy trình “Thẩm định quyền con người”** (sau đây gọi là “TĐ quyền con người”).

Hình 1: Tổng quan về các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người và phạm vi bao quát của Tài liệu Tham khảo



Tất nhiên, không có một câu trả lời duy nhất hay tuyệt đối cho các nỗ lực nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người. Mỗi doanh nghiệp cần nghiêm túc cân nhắc các biện pháp phù hợp dựa trên tình hình

¹ https://www.meti.go.jp/english/press/2022/0913_001.html

thực tế và các yếu tố liên quan của mình. Chính vì vậy, **Tài liệu Tham khảo này không nhằm yêu cầu doanh nghiệp phải hành động đúng theo những gì được mô tả trong tài liệu, cũng không ngụ ý rằng chỉ cần thực hiện theo Tài liệu Tham khảo là đã đủ.** Trên cơ sở lập trường bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của mình, doanh nghiệp nên tham khảo nội dung trong Tài liệu Tham khảo, từ đó xác định và triển khai các biện pháp phù hợp mà bản thân doanh nghiệp có thể thực hiện.

Cùng với những lưu ý nêu trên, chúng tôi hy vọng rằng Tài liệu Tham khảo này sẽ được nhiều doanh nghiệp sử dụng và góp phần thúc đẩy các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của mình.

Chương 2: Thiết lập Chính sách về quyền con người

Hướng dẫn nêu rõ các yêu cầu đối với Chính sách về quyền con người (Mục 3 của Hướng dẫn), cũng như các điểm cần lưu ý trong và sau khi thiết lập Chính sách này (Mục 3.1 và 3.2 của Hướng dẫn). Doanh nghiệp đang có kế hoạch Thiết lập Chính sách về quyền con người² có thể thực hiện theo trình tự khái quát như dưới đây.

Bên cạnh đó, cần lưu ý rằng thiết lập và công bố chính sách về quyền con người không phải là điểm kết thúc của quá trình; các doanh nghiệp cần tích hợp một cách sâu rộng chính sách này vào toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp, đồng thời thực hiện chính sách một cách cụ thể trong các hoạt động của doanh nghiệp (Mục 3.2 của Hướng dẫn).

Quy trình	Cụ thể
1) Hiểu rõ tình hình hiện tại của doanh nghiệp mình	➤ Xác định các nguy cơ xâm phạm quyền con người ³ mà doanh nghiệp có thể liên quan, thông qua việc thu thập thông tin từ các bộ phận trong nội bộ doanh nghiệp và đối thoại, trao đổi với các bên liên quan. (Mục 3.1 của Hướng dẫn)
2) Soạn thảo dự thảo Chính sách về quyền con người	➤ Bên cạnh việc xem xét các nội dung đã nêu ở trên, hãy cân nhắc các hạng mục cần đưa vào Chính sách (<u>Xem chi tiết bên dưới</u>).
3) Sự phê duyệt của cấp quản lý	➤ Phê duyệt bởi cấp quản lý cao nhất của doanh nghiệp (VD: Ban Giám đốc ⁴) (Mục 3 của Hướng dẫn).
4) Công bố và phổ biến Chính sách	➤ Công bố công khai, bao gồm việc đăng tải trên trang web của doanh nghiệp (Mục 3.1 của Hướng dẫn). ➤ Phổ biến đến nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác (Mục 3.1 của Hướng dẫn)

Về nội dung cần có của Chính sách về quyền con người, Hướng dẫn nêu như sau: “Chính sách cần xác định kỳ vọng của doanh nghiệp đối với nhân viên, các đối tác kinh doanh và các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp.” (Mục 3 của Hướng dẫn). Ngoài ra, chương này cũng cung cấp một số ví dụ về nội dung có thể đưa vào Chính sách về quyền con người như dưới đây.

² Lưu ý rằng, Chính sách về quyền con người không nhất thiết phải là một văn bản riêng biệt; nó có thể là một tài liệu mà về căn bản đáp ứng được các yêu cầu của Chính sách về quyền con người (theo chú thích số 41 trong Hướng dẫn). Tuy nhiên, Tài liệu Tham khảo này được xây dựng trên giả định rằng chính sách về quyền con người sẽ được soạn thảo dưới dạng một văn bản riêng.

³ Để cho dễ hiểu, thuật ngữ “tác động tiêu cực đến quyền con người” sử dụng trong Hướng dẫn đôi khi được diễn đạt thành “rủi ro xâm phạm quyền con người”. Khái niệm “rủi ro xâm phạm quyền con người” bao gồm cả các hành vi xâm phạm quyền con người đã thực sự xảy ra và những hành vi có khả năng xảy ra trong tương lai.

⁴ Chính sách có thể được ban hành sau khi được phê duyệt bởi phiên họp của một cơ quan được tự thành lập bất kỳ, chẳng hạn như ban quản trị hoặc ban phát triển bền vững và có sự tham gia của quản lý cấp cao của doanh nghiệp, chứ không nhất thiết phải thông qua một cơ quan thành lập bắt buộc theo quy định pháp luật Ban Giám đốc

Tất nhiên, vì mỗi doanh nghiệp **sẽ xây dựng một Chính sách về quyền con người riêng biệt dựa trên triết lý quản trị doanh nghiệp mình** (Mục 3.1 của Hướng dẫn), nên nội bộ doanh nghiệp đó cần tiến hành thảo luận và xem xét kỹ lưỡng, đặc biệt từ góc độ xem xét mối liên hệ giữa triết lý quản trị và Chính sách về quyền con người.

Bên cạnh đó, do nội dung các rủi ro xâm phạm quyền con người mà doanh nghiệp có thể liên quan đến là khác nhau với từng doanh nghiệp, do đó, **nội dung và cách trình bày Chính sách về quyền con người của mỗi doanh nghiệp cũng có thể khác nhau**⁵.

Do đó, **các hạng mục ví dụ dưới đây không ngụ ý rằng doanh nghiệp bắt buộc phải ghi nguyên văn những hạng mục đó vào Chính sách, cũng không có nghĩa rằng chỉ cần ghi các hạng mục này vào Chính sách là đủ (tuy nhiên, hạng mục “3. Xác định kỳ vọng” sau đây là một yêu cầu bắt buộc trong Chính sách về quyền con người theo quy định tại Mục 3 của Hướng dẫn)**. Trên cơ sở tình hình cụ thể của mình, Doanh nghiệp cần nghiêm túc cân nhắc xem hạng mục nào là cần thiết⁶. Điều này cũng phản ánh nhất quán vai trò định hướng của toàn bộ Tài liệu Tham khảo này.

< **Ví dụ về các hạng mục có thể được đưa vào Chính sách về quyền con người** >

1. Vai trò của Chính sách

- Đối với những doanh nghiệp lần đầu thiết lập Chính sách về quyền con người, có khả năng nhân viên trong công ty chưa hiểu rõ vai trò và vị trí của Chính sách này. Do đó, cần xem xét để ghi rõ vai trò và vị trí của Chính sách về quyền con người trong chính tài liệu đó, **để làm rõ đây là loại văn bản như thế nào đối với bản thân doanh nghiệp**.
- Ví dụ, Chính sách về quyền con người là văn bản thể hiện quan điểm cơ bản của doanh nghiệp về các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người (Mục 3.1 của Hướng dẫn), và **có mối liên hệ mật thiết với các văn bản quản trị quan trọng như triết lý kinh doanh hay quy tắc ứng xử**, là các tài liệu quy định hình thái lý tưởng mà doanh nghiệp hướng đến. Vì vậy, **bằng cách xem xét mối quan hệ giữa Chính sách về quyền con người và các văn bản quản trị quan trọng này, cũng như đảm bảo tính nhất quán giữa chúng**, doanh nghiệp có thể làm rõ vai trò vị trí của Chính sách về quyền con người trong nội bộ tổ chức và góp phần giúp chính sách này được triển khai sâu rộng trong toàn doanh nghiệp (Mục 3.1 của Hướng dẫn). Vì vậy, doanh nghiệp có thể cân nhắc để nêu rõ mối quan hệ giữa Chính sách về quyền con người với triết lý kinh doanh, quy tắc ứng xử và các tài liệu có liên quan khác.

⁵ Chính sách về quyền con người được kỳ vọng sẽ được thiết lập trên cơ sở các tiêu chuẩn quốc tế, chứ không có nghĩa là doanh nghiệp có thể thiết lập Chính sách với nội dung nào cũng được.

⁶ Doanh nghiệp có thể tham khảo tài liệu của tổ chức quốc tế sau để thiết lập và thực thi Chính sách về quyền con người: “A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy” do Văn phòng Cao ủy Nhân quyền Liên Hợp Quốc (OHCHR) công bố. Tài liệu này cung cấp hướng dẫn về cách các doanh nghiệp thiết lập và thực thi Chính sách về quyền con người. (<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/guide-business-hr-policy.pdf>).

2. Phạm vi áp dụng của chính sách

- Doanh nghiệp có trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người thông qua các hoạt động kinh doanh của mình. **Khác với các quy định nội bộ thông thường, chính sách về quyền con người nói chung được xem là không chỉ áp dụng đối với chính bản thân doanh nghiệp, mà còn đối với các doanh nghiệp khác mà doanh nghiệp đó nắm quyền kiểm soát. Mặt khác, trong một số trường hợp, chẳng hạn như trong nội bộ một tập đoàn, có thể xảy ra tình huống một công ty thành viên nào đó thiết lập riêng thêm một chính sách về quyền con người của mình, riêng biệt với chính sách chung áp dụng cho toàn bộ các công ty trong tập đoàn.**
- Do đó, phạm vi áp dụng chính sách về quyền con người nên được làm rõ. Trường hợp chính sách về quyền con người của doanh nghiệp được áp dụng cho các công ty trong cùng tập đoàn, thì cần làm rõ định nghĩa “các công ty trong tập đoàn”.

3. Xác định các kỳ vọng

- **Sự hợp tác của các bên có liên quan, trong đó có các đối tác kinh doanh, là yếu tố thiết yếu để thực hiện chính sách về quyền con người.** Do đó, trong chính sách này, **doanh nghiệp cần xác định kỳ vọng của mình đối với các bên liên quan** như nhân viên và đối tác kinh doanh **trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người** (Mục 3 của Hướng dẫn).
- Ví dụ, doanh nghiệp có thể tuyên bố rằng họ kỳ vọng các đối tác kinh doanh – các bên có thể liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp – sẽ bảo vệ và thúc đẩy quyền con người. Đồng thời, doanh nghiệp cũng có thể nêu rõ rằng họ mong được thấu hiểu và ủng hộ chính sách về quyền con người của mình.

4. Công bố cam kết bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người được quốc tế công nhận

- **Với mục tiêu thể hiện rõ lập trường sẽ thực hiện trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của mình và nhận được sự thấu hiểu từ các bên liên quan cả trong và ngoài doanh nghiệp,** doanh nghiệp có thể công bố cam kết (commitment) bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người được quốc tế công nhận.
- Trước hết, “các quyền con người được quốc tế công nhận” mà doanh nghiệp có trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy bao gồm tối thiểu các quyền được nêu trong **Bộ Luật Nhân quyền Quốc tế⁷ và các nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản được quy định trong “Tuyên bố về những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động của ILO (ILO Declaration on Fundamental Principles and**

⁷ Bộ Luật Nhân quyền Quốc tế (International Bill of Human Rights) bao gồm ba văn kiện chủ chốt: “Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền (UDHR)” (https://www.mofa.go.jp/policy/human/univers_dec.html), “Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị” (https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_civil/cove_civil.html), và “Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa” (https://www.mofa.go.jp/policy/human/cove_econo/cove_econo.html). Đây là những văn kiện quan trọng đã cụ thể hóa các nội dung của Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền.

Rights at Work)⁸ (Mục 2.1.2.1 của Hướng dẫn). Do đó, để thể hiện cam kết này, **điều quan trọng là trong chính sách của mình, doanh nghiệp cần thể hiện rõ sự ủng hộ, bảo vệ và thúc đẩy, v.v. đối với các văn kiện trên.**

- Ngoài ra, vì các văn kiện quốc tế như Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc và Hướng dẫn của OECD dành cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia đều đề cập đến trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của doanh nghiệp, nên **doanh nghiệp cũng nên thể hiện sự ủng hộ đối với các văn kiện trên trong chính sách của mình.**
- **Bên cạnh đó, trong chính sách của mình, doanh nghiệp còn có thể ghi rõ sự ủng hộ đối với các văn kiện quốc tế có liên quan đặc biệt đến các hoạt động của mình.** Tuy nhiên, **cần lưu ý rằng điều kiện tiên quyết để tuyên bố ủng hộ những văn kiện quốc tế này là phải hiểu rõ nội dung của chúng, và sau khi thiết lập chính sách về quyền con người, doanh nghiệp cần ứng xử phù hợp với tuyên bố cam kết ủng hộ đó.**

5. Trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người và tuân thủ pháp luật

- Bất kể đó có phải là quyền con người được quốc tế công nhận hay không, doanh nghiệp cũng không được xâm phạm các quyền và tự do đã được pháp luật của mỗi quốc gia bảo đảm, **và phải tuân thủ các quy định pháp luật đó** (Mục 2.1.2.1 của Hướng dẫn). Mặt khác, vì doanh nghiệp có trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy “các quyền con người được quốc tế công nhận”, nên tuân thủ pháp luật của một quốc gia không đồng nghĩa rằng doanh nghiệp đã làm tròn trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người.

Ví dụ, **trường hợp các quyền con người được quốc tế công nhận không được bảo vệ đầy đủ theo pháp luật hoặc việc thực thi pháp luật của một quốc gia nào đó, doanh nghiệp cần tìm cách để bảo vệ và thúc đẩy các quyền được quốc tế công nhận này trong phạm vi tối đa có thể** (Mục 2.1.2.1 của Hướng dẫn).

- Các nội dung nêu trên có thể được nêu rõ trong chính sách về quyền con người nhằm làm rõ lập trường bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của doanh nghiệp.

6. Các vấn đề ưu tiên của doanh nghiệp

- Do các loại quyền con người có thể bị tác động tiêu cực và mức độ nghiêm trọng của các tác động đó khác nhau tùy theo từng doanh nghiệp, nên khi xây dựng chính sách về quyền con người, **đầu tiên doanh nghiệp cần nhận biết rõ những quyền con người nào mà bản thân doanh nghiệp có thể tác động đến** (Mục 3.1 của Hướng dẫn)⁹.

⁸ Tuyên bố bao gồm: quyền tự do hiệp hội và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể; xóa bỏ mọi hình thức cưỡng bức lao động hoặc bắt buộc; xóa bỏ mọi hình thức lao động trẻ em; xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; và đảm bảo môi trường làm việc an toàn, lành mạnh (<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>).

⁹ Chính sách về quyền con người khi thiết lập sẽ phản ánh thực tiễn tốt hơn nếu, trong quá trình xây dựng chính sách, doanh nghiệp có thu thập thông tin từ các bộ phận nội bộ (VD: kinh doanh, nhân sự, pháp chế/tuân thủ, mua sắm, sản xuất, kế hoạch

- **Trong chuỗi cung ứng của mình, doanh nghiệp có thể nhận diện các bên liên quan có nguy cơ bị vi phạm quyền con người nghiêm trọng hơn¹⁰, cũng như bản thân các quyền con người đó, và tập trung đặc biệt vào đó để xử lý.** Doanh nghiệp có thể có thể liệt kê chúng thành các vấn đề ưu tiên trong chính sách về quyền con người.
- **Các vấn đề ưu tiên của doanh nghiệp cần được điều chỉnh định kỳ, vì chúng có thể thay đổi theo sự biến động của hoạt động kinh doanh, điều kiện xã hội và các yếu tố khác.**

7. Cách thức triển khai các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người

- **Thiết lập và công bố chính sách về quyền con người không phải là điểm kết thúc của quá trình; doanh nghiệp cần tích hợp một cách sâu rộng chính sách này vào toàn bộ doanh nghiệp, đồng thời thực hiện chính sách một cách cụ thể trong các hoạt động của doanh nghiệp.** (Mục 3.2 của Hướng dẫn). Do đó, **doanh nghiệp có thể mô tả trong chính sách về quyền con người về cách thức thực hiện cam kết của mình (tức chính sách về quyền con người).**
- Cụ thể, doanh nghiệp có thể đưa vào chính sách về quyền con người các chính sách liên quan thực hiện thẩm định quyền con người, các biện pháp khắc phục, cũng như tổ chức đối thoại với các bên liên quan. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể bổ nhiệm nhân sự chịu trách nhiệm giám sát tình hình thực thi chính sách về quyền con người, đồng thời nêu rõ các nội dung liên quan đến nhân sự đó cũng như phạm vi trách nhiệm của họ.

kinh doanh, nghiên cứu phát triển), đồng thời tổ chức đối thoại và thảo luận với các bên liên quan vốn thông hiểu về ngành nghề của doanh nghiệp, tình hình nguyên liệu được thu mua, cũng như các quốc gia nơi nguyên liệu được cung ứng (VD: công đoàn/đại diện người lao động, tổ chức phi chính phủ (NGO), hiệp hội doanh nghiệp và hiệp hội ngành nghề) (Mục 3.1 của Hướng dẫn).

¹⁰ Các cá nhân dễ bị tổn thương (VD: người nước ngoài, phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người bản địa và các nhóm dân tộc hoặc chủng tộc, tôn giáo hoặc ngôn ngữ thiểu số) thường phải đối mặt với nguy cơ bị xâm phạm quyền con người nghiêm trọng hơn. Do đó, cần đặc biệt lưu ý đến các nguy cơ xâm phạm đối với những nhóm người này. Cũng cần lưu ý rằng một người có thể đồng thời mang nhiều yếu tố dễ bị tác động (ví dụ: một phụ nữ người nước ngoài), và điều này có thể khiến mức độ dễ bị tác động của họ gia tăng (Mục 4.1.2.2 của Hướng dẫn).

Chương 3: Nhận diện và đánh giá tác động tiêu cực (nguy cơ xâm phạm quyền con người)

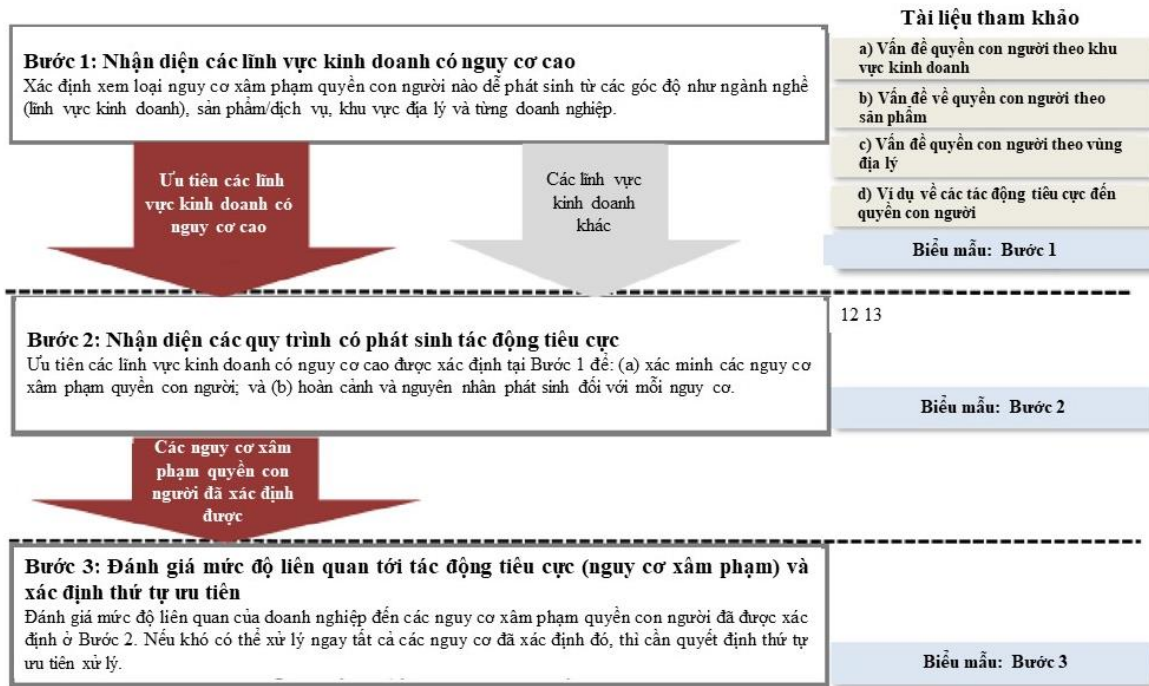
Doanh nghiệp cần nhận diện và đánh giá các nguy cơ xâm phạm quyền con người mà doanh nghiệp đang hoặc có khả năng liên quan đến. Đây là bước đầu tiên trong quy trình thẩm định quyền con người. Cụ thể, doanh nghiệp **sẽ nhận diện các nguy cơ xâm phạm quyền con người (bao gồm cả các hành vi xâm phạm quyền con người đã xảy ra và các hành vi xâm phạm quyền con người có thể xảy ra) tại chính doanh nghiệp, các công ty trong cùng tập đoàn, nhà cung cấp, v.v.**¹¹, và **tiến hành đánh giá** các nguy cơ xâm phạm quyền con người đã được xác định đó (Mục 4.1 của Hướng dẫn).

Chương này trình bày nội dung các bước trong quá trình xác định và đánh giá các nguy cơ xâm phạm quyền con người, kèm theo tài liệu tham khảo (Phụ lục 1) và các Biểu mẫu thực hiện Nhận diện và đánh giá các tác động tiêu cực (Phụ lục 2), nhằm cung cấp các ví dụ về phương pháp tiếp cận mà doanh nghiệp có thể áp dụng. Đối tượng chính của chương này là các doanh nghiệp – bao gồm nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ – chưa từng thực hiện quy trình thẩm định quyền con người trước đây.

Chương này, cũng như vai trò vị trí của toàn bộ Tài liệu Tham khảo, **không nhằm yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện đúng theo những gì được mô tả tại Chương, cũng không ngụ ý rằng chỉ cần thực hiện các hạng mục tại Chương này là đã đủ. Trên cơ sở tham khảo các nội dung của Chương này và lập trường bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của mình, doanh nghiệp cần cân nhắc xem nỗ lực như thế nào là phù hợp với hoàn cảnh của doanh nghiệp mình.** Hình 2 minh họa tổng quan từng bước được trình bày trong chương này. Cũng cần lưu ý rằng, điều quan trọng là phải thực hiện đầy đủ từng bước nêu trong Chương, phòng ngừa hoặc giảm thiểu các nguy cơ xâm phạm quyền con người, đánh giá hiệu quả các biện pháp đã thực hiện, và cuối cùng là công bố quy trình thẩm định quyền con người đã thực hiện (Mục 4.4 của Hướng dẫn).

¹¹ “Nhà cung cấp, v.v.” được hiểu là các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng và các đối tác kinh doanh khác (Mục 1.3 của Hướng dẫn).

Hình 2: Cách tiến hành nhận diện và đánh giá các tác động tiêu cực đến quyền con người (nguy cơ xâm phạm quyền con người)



Lưu ý rằng, ngay cả khi đang trong quá trình xác định và đánh giá, trường hợp phát hiện một nguy cơ rõ ràng và nghiêm trọng xâm phạm quyền con người và nếu không có biện pháp phòng ngừa hoặc giảm thiểu kịp thời thì hậu quả sẽ rất khó khắc phục, thì đương nhiên doanh nghiệp cần phải ngay lập tức xử lý nguy cơ đó. Bên cạnh đó, **đối thoại với các bên liên quan¹⁴ cũng đóng vai trò quan trọng** trong toàn bộ quá trình nhận diện và đánh giá các rủi ro xâm phạm quyền con người (Mục 2.2.3 của Hướng dẫn).

¹² Như đã trình bày ở Bước 1, Bước 2 sẽ được triển khai ưu tiên các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao hơn trong các lĩnh vực kinh doanh mà doanh nghiệp đang hoạt động, với mục tiêu cuối cùng là thực hiện các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trên tất cả các lĩnh vực kinh doanh.

¹³ Các doanh nghiệp có phạm vi kinh doanh hạn chế, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ, có thể bắt đầu từ Bước 2.

¹⁴ Ví dụ về các bên liên quan bao gồm: đối tác kinh doanh, nhân viên của doanh nghiệp, các công ty trong tập đoàn và đối tác của họ, công đoàn, đại diện người lao động, người tiêu dùng, cũng như các tổ chức phi chính phủ (NGO) như các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức khác, hiệp hội ngành nghề, các nhà hoạt động bảo vệ quyền con người, cư dân sinh sống gần khu vực kinh doanh, người bản địa, nhà đầu tư và cổ đông, chính phủ, chính quyền địa phương và các tổ chức khác (Mục 2.1.2.3 của Hướng dẫn).

Bước 1: Nhận diện các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao (Mục 4.1.1(a) của Hướng dẫn)

Bước đầu tiên trong quá trình xác định và đánh giá các nguy cơ xâm phạm quyền con người là **nhận diện các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao** của doanh nghiệp. Tại bước này, doanh nghiệp có thể tiến hành trao đổi ý kiến với các bộ phận nội bộ liên quan (VD: kinh doanh, nhân sự, pháp chế/ tuân thủ, mua hàng, sản xuất, kế hoạch kinh doanh, nghiên cứu và phát triển, v.v.) cũng như với các chuyên gia bên ngoài. Đồng thời, doanh nghiệp có thể rà soát xem những nguy cơ xâm phạm quyền con người nào đã từng được chỉ ra, trên cơ sở các khía cạnh như khu vực kinh doanh, sản phẩm/dịch vụ, khu vực địa lý và từng doanh nghiệp cụ thể, như được minh họa dưới đây.

Sau đó, **tiến hành từ Bước 2 trở đi, ưu tiên tập trung vào những lĩnh vực kinh doanh có mức độ nguy cơ cao hơn** trong số các lĩnh vực kinh doanh mà doanh nghiệp đang hoạt động.

Ví dụ các khía cạnh nguy cơ	Ví dụ những điểm cần xác minh	Ví dụ Tài liệu Tham khảo¹⁵
Nguy cơ về khu vực kinh doanh	Đối với ngành nghề (lĩnh vực hoạt động), sản phẩm/dịch vụ hoặc khu vực mà doanh nghiệp và các đối tác kinh doanh đang hoạt động, cần rà soát xem <u>những nguy cơ xâm phạm quyền con người nào đã được xác định</u> , xét theo các khía cạnh như loại hình, mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra của các nguy cơ xâm phạm quyền con người đó.	Tài liệu tham khảo (a) Vấn đề quyền con người theo khu vực kinh doanh
Nguy cơ về sản phẩm, dịch vụ		Tài liệu tham khảo (b) Vấn đề về quyền con người theo sản phẩm
Nguy cơ về khu vực địa lý		Tài liệu tham khảo (c) Vấn đề quyền con người theo vùng địa lý
Nguy cơ ở cấp độ doanh nghiệp	Rà soát tình hình ở cấp độ doanh nghiệp, chẳng hạn như <u>rà soát xem doanh nghiệp, các công ty trong cùng tập đoàn, nhà cung cấp, v.v. đã từng bị chỉ ra là có vấn đề liên quan đến hệ thống quản trị nội bộ doanh nghiệp hoặc có liên quan tới các nguy cơ xâm phạm quyền con người hay chưa.</u>	Các loại tin tức báo chí Tài liệu nội bộ (bao gồm cả thông tin thu thập được thông qua cơ chế xử lý khiếu nại)

Với Bước 1, các tài liệu sau đây có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo. (Tài liệu tham khảo chỉ có bản tiếng Anh, còn Biểu mẫu có cả bản dịch tiếng Việt)

Biểu mẫu thực hiện: Nhận diện và đánh giá các tác động bất lợi (nguy cơ xâm phạm quyền con người) (Bước 1/ Minh họa cách ghi tại Bước 1)

Tài liệu tham khảo (d)

Ví dụ về các tác động tiêu cực đến quyền con người

¹⁵ Đây chỉ là các ví dụ minh họa; doanh nghiệp nên cân nhắc các tài liệu cần thiết dựa trên ngành nghề (lĩnh vực kinh doanh), sản phẩm/dịch vụ, khu vực địa lý, đối tác kinh doanh và các doanh nghiệp khác có liên quan. Lưu ý rằng mặc dù có nhiều loại nguy cơ xâm phạm quyền con người, Tài liệu Tham khảo (b) tập trung vào vấn đề cưỡng bức lao động và lao động chưa thành niên, còn Tài liệu Tham khảo (c) tập trung vào lao động chưa thành niên.

Lưu ý rằng khi thực hiện bước này, **doanh nghiệp nên nắm được có những nhà cung cấp, v.v. liên quan đến sản phẩm/dịch vụ mà doanh nghiệp đang cung cấp.** Tuy nhiên, thực tế có thể sẽ khó xác định được tất cả các nhà cung cấp, v.v. **Trong những trường hợp như vậy,** việc **nỗ lực để nắm bắt các nguy cơ xâm phạm quyền con người đang xảy ra tại các nhà cung cấp, v.v. và các chủ thể khác có mức độ truy xuất nguồn gốc thấp** thông qua đối thoại với nhiều bên liên quan, thiết lập và vận hành cơ chế giải quyết khiếu nại phù hợp, hoặc phối hợp với các bên liên quan và hiệp hội ngành nghề **càng trở nên quan trọng hơn.** Ngoài ra, doanh nghiệp cũng nên **chuẩn bị sẵn sàng để có thể giải thích công khai lý do vấp phải nhiều hạn chế khi truy xuất nguồn gốc các nhà cung cấp.** (Tham khảo Câu hỏi 6 Phần Hỏi & Đáp của Hướng dẫn).

Bước 2: Nhận diện các quy trình có phát sinh tác động tiêu cực (Mục 4.1.1(b) của Hướng dẫn)

Đối với các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao¹⁶, trước tiên, (i) **nhận diện các nguy cơ xâm phạm quyền con người**. Sau đó, (ii) tiến hành **xác minh hoàn cảnh và nguyên nhân của các nguy cơ đã được xác định đó**. Có thể áp dụng các phương pháp sau đây để xác minh.

Ví dụ về phương pháp	Ví dụ về các điểm cần xác minh
● Xác minh và điều tra dựa trên các tài liệu nội bộ (bao gồm cả thông tin thu thập được thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại)	● Tiến hành điều tra xem các thông tin nguy cơ xâm phạm quyền con người, bao gồm thông tin thu nhận được thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại cũng như các thông tin về nguy cơ xâm phạm quyền con người đã từng xảy ra tại phía nhà cung cấp có được lưu trữ trong hồ sơ nội bộ hay không. Sau đó xác minh tình trạng của các nguy cơ đó, đồng thời kiểm tra xem liệu có nguy cơ xâm phạm quyền con người tương tự nào đang tái diễn hay không¹⁷. ● Rà soát hợp đồng và các tài liệu liên quan khác để xác định xem có thỏa thuận nào với đối tác kinh doanh nhằm phòng ngừa các nguy cơ xâm phạm quyền con người hay không.
● Khảo sát bằng bảng câu hỏi đối với doanh nghiệp (ban lãnh đạo và cấp quản lý)	● Gửi bảng câu hỏi đến các nhà cung cấp và các bên liên quan, sau đó xem xét các câu trả lời nhận được. ● VD: Bảng câu hỏi có thể bao gồm các hạng mục như: câu hỏi nhằm kiểm tra hệ thống các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người tại đối tác kinh doanh (VD: cơ chế phòng ngừa, giảm thiểu hoặc khắc phục hậu quả các nguy cơ xâm phạm quyền con người), cũng như các câu hỏi nhằm xác định liệu các xâm phạm quyền con người có đang xảy ra hay không¹⁸.
● Khảo sát và phỏng vấn nhân viên	● Xác minh với nhân viên xem liệu các nguy cơ xâm phạm quyền con người có đang thực sự xảy ra trong nội bộ hoặc bên ngoài doanh nghiệp hay không. ● Nếu xác nhận có nguy cơ xâm phạm quyền con người thông qua bảng khảo sát, doanh nghiệp có thể xem xét phỏng vấn các nhân viên liên quan.
● Khảo sát thực địa, đến thăm văn phòng làm việc	● Một ví dụ điển hình về hạng mục cần kiểm tra là môi trường làm việc của nhân viên tại địa phương (cụ thể là liệu môi trường làm việc có an toàn và lành mạnh hay không).

¹⁶ Như thể hiện trong Hình 2: Cách tiến hành nhận diện và đánh giá các tác động tiêu cực đến quyền con người (nguy cơ xâm phạm quyền con người) ở trên, Bước 2 sẽ được triển khai theo mức độ ưu tiên các lĩnh vực kinh doanh có nguy cơ cao hơn, với mục tiêu cuối cùng là thực hiện các nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trên toàn bộ các lĩnh vực kinh doanh.

¹⁷ Lưu ý rằng, như đã nêu ở trang 11, ngay cả khi đang trong quá trình nhận diện và đánh giá, trường hợp phát hiện một nguy cơ rõ ràng và nghiêm trọng về xâm phạm quyền con người và nếu không có biện pháp phòng ngừa hoặc giảm thiểu kịp thời thì hậu quả sẽ rất khó khắc phục, thì doanh nghiệp phải ngay lập tức xử lý nguy cơ đó.

¹⁸ Có thể cân nhắc nội dung các câu hỏi cụ thể dựa trên bối cảnh và tình hình lĩnh vực mà doanh nghiệp đang hoạt động. Hiện có một số hiệp hội ngành nghề đã xây dựng và công khai các mẫu bảng câu hỏi cho lĩnh vực của mình.

● Đối thoại với các bên liên quan	● Lắng nghe các mối quan ngại thông qua đối thoại với các bên liên quan am hiểu về ngành nghề của doanh nghiệp, tình hình liên quan đến nguyên liệu đầu vào cũng như các quốc gia mà nguyên liệu được thu mua. ● Lắng nghe, thu thập thông tin về tình hình thiệt hại và các nguy cơ xâm phạm quyền con người từ chính những bên liên quan là đối tượng chịu ảnh hưởng của các nguy cơ đó.
---	---

Ở Bước 2, có thể sử dụng các tài liệu sau bằng tiếng Nhật làm tài liệu tham khảo. (Tài liệu tham khảo chỉ có bản tiếng Anh, còn Biểu mẫu có cả bản dịch tiếng Việt)

Biểu mẫu thực hiện: Nhận diện và đánh giá các tác động bất lợi (nguy cơ xâm phạm quyền con người) (Bước 2/ Minh họa cách ghi tại Bước 2)

Cần lựa chọn phương pháp thu thập thông tin phù hợp dựa trên loại hình thông tin cần thu thập (Mục 4.1.2.3 của Hướng dẫn). Đồng thời, cần lưu ý rằng khảo sát qua tài liệu, chẳng hạn qua các tài liệu nội bộ hay bảng câu hỏi khảo sát, chỉ xác minh được ở mức độ nhất định; thêm vào đó, nội dung trả lời trong các bảng câu hỏi có thể không hoàn toàn phản ánh sự thật khách quan.

Cũng cần lưu ý rằng, do có rất nhiều nguy cơ xâm phạm quyền con người có thể phát sinh ngay trong các vấn đề của hoạt động kinh doanh, nên sẽ rất khó để xác định một cách chính xác toàn bộ quá trình phát sinh của tất cả các nguy cơ đó. Trên thực tế, nếu quá tập trung để thu thập thông tin một cách chính xác tuyệt đối, thì có thể dẫn đến tình trạng hành vi xâm phạm quyền con người xảy ra trước khi các biện pháp phòng ngừa hoặc giảm thiểu được thực hiện. Vì vậy, điều quan trọng là phải linh hoạt: tạm thời ưu tiên thực hiện Bước 3 dựa trên kết quả điều tra ban đầu ở Bước 2, và tiến hành các biện pháp phòng ngừa hoặc giảm thiểu nguy cơ xâm phạm quyền con người (đồng thời điều chỉnh mức độ ưu tiên cho phù hợp nếu phát hiện sự kiện mới).

Bước 3: Đánh giá mức độ liên quan của doanh nghiệp đến các tác động tiêu cực đối với quyền con người (nguy cơ xâm phạm quyền con người) và xác định mức độ ưu tiên (Mục 4.1.1(c) và (d) của Hướng dẫn)

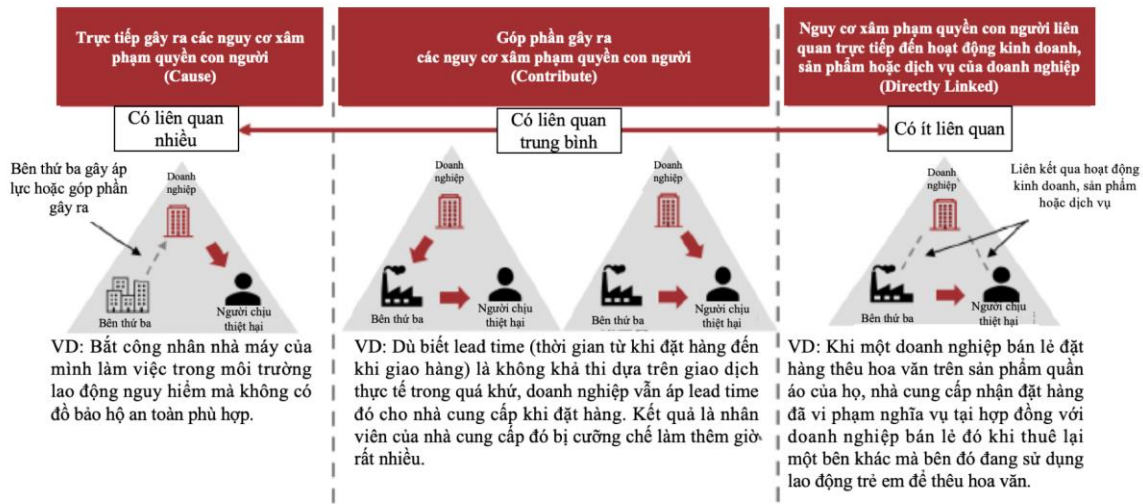
I. Đánh giá mức độ liên quan của doanh nghiệp đến các nguy cơ xâm phạm quyền con người

Đánh giá mức độ liên quan của doanh nghiệp mình đến các nguy cơ xâm phạm quyền con người đã được xác định ở Bước 2, cụ thể là đánh giá xem các nguy cơ xâm phạm quyền con người đó thuộc trường hợp nào trong các trường hợp (i) đến (iii) trong bảng dưới đây¹⁹.

	Đánh giá mức độ liên quan	Giải pháp cần thiết
(i)	<u>Doanh nghiệp có trực tiếp gây ra các nguy cơ xâm phạm quyền con người hay không?</u>	Cần <u>thực hiện các biện pháp để phòng ngừa hoặc giảm thiểu các nguy cơ xâm phạm quyền con người đó</u> .
(ii)	<u>Doanh nghiệp có góp phần gây ra các nguy cơ xâm phạm quyền con người hay không?</u>	
(iii)	<u>Các nguy cơ xâm phạm quyền con người có liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp hay không?</u>	Cần <u>nỗ lực phòng ngừa hoặc giảm thiểu các nguy cơ xâm phạm quyền con người bằng cách tận dụng ảnh hưởng của mình</u> đối với các doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra các nguy cơ đó.

Hình 3 trình bày ví dụ minh họa cho các trường hợp (i) đến (iii) trong bảng trên.

Hình 3: Các loại nguy cơ xâm phạm quyền con người²⁰



¹⁹ Về cách phân biệt một trường hợp được xem là “góp phần gây ra” hay “có liên quan trực tiếp”, vui lòng tham khảo Câu hỏi số 13 trong phần Hỏi & Đáp của Hướng dẫn.

²⁰ Hình 3 được lập dựa trên tài liệu “Trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của doanh nghiệp: Hướng dẫn diễn giải” (https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf).

II. Xác định mức độ ưu tiên

Trong trường hợp đã xác định được nhưng không thể xử lý ngay tất cả các nguy cơ xâm phạm quyền con người, doanh nghiệp nên xem xét quyết định mức độ ưu tiên theo các tiêu chí nêu tại mục (i) và (ii) dưới đây²¹ (Mục 4.1.3.1 của Hướng dẫn).

Nếu sau khi xem xét mục (i) và (ii) mà phát hiện có nhiều nguy cơ xâm phạm quyền con người có mức độ ưu tiên ngang nhau, thì có thể cân nhắc quyết định mức độ ưu tiên xử lý theo tiêu chí được nêu tại mục (iii) (Mục 4.1.3.1 của Hướng dẫn).

Thứ tự ưu tiên	Chi tiết cần cân nhắc
(i)	<u>Đánh giá mức độ nghiêm trọng của các nguy cơ xâm phạm quyền con người và xử lý những nguy cơ có mức độ nghiêm trọng từ cao xuống thấp.</u> Đánh giá mức độ nghiêm trọng theo ba khía cạnh: quy mô tác động, phạm vi ảnh hưởng và mức độ khó khắc phục. Chi tiết về các khía cạnh này được trình bày trong Hình 4.
(ii)	<u>Nếu có nhiều trường hợp tiềm ẩn có mức độ nghiêm trọng tương đương, thì nên ưu tiên xử lý những trường hợp có khả năng xảy ra²² cao hơn.</u>
(iii)	Trường hợp có nhiều nguy cơ có cùng mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra, doanh nghiệp có thể ưu tiên xử lý những nguy cơ do chính doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra trong nội bộ doanh nghiệp hoặc tại các đối tác kinh doanh có quan hệ hợp đồng trực tiếp với doanh nghiệp ²³ .

Ở Bước 3, có thể sử dụng tài liệu sau đây (bản dịch tiếng Việt) làm tài liệu tham khảo.

Biểu mẫu thực hiện: Nhận diện và đánh giá các tác động bất lợi (nguy cơ xâm phạm quyền con người) (Bước 3)

²¹ Trong quá trình quyết định mức độ ưu tiên, hoàn toàn có khả năng kết quả đánh giá sẽ khác nhau tùy theo người đánh giá, và khó có thể đưa ra một đánh giá hoàn toàn khách quan và chính xác. Quan trọng hơn cả là cần đảm bảo kết quả đánh giá không bị chênh lệch quá lớn ngay cả khi người đánh giá thay đổi. VD: doanh nghiệp có thể xem xét xây dựng một khung đánh giá nội bộ chung, để xác định những trường hợp nào nên được xếp vào mức độ cao, trung bình hoặc thấp, như minh họa trong Hình 4: Ví dụ về tiêu chí xác định mức độ ưu tiên.

²² Trong Tài liệu Tham khảo này, từ tiếng Nhật “Gaizensei” (xác suất xảy ra) được sử dụng trong Hướng dẫn được diễn đạt bằng từ “Hasseikanousei” (khả năng xảy ra).

²³ Trong trường hợp đó, doanh nghiệp cần mở rộng phạm vi ứng phó, bao gồm cả việc xử lý các tác động tiêu cực xảy ra tại các đối tác kinh doanh gián tiếp và các tác động tiêu cực liên quan trực tiếp tới hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp (Mục 2.2.4 của Hướng dẫn).

Hình 4: Ví dụ về tiêu chí xác định mức độ ưu tiên²⁴

Mức độ nghiêm trọng Các yếu tố quan trọng nhất	Quy mô tác động (tác độ lớn hoặc nghiêm trọng tới mức nào)	Cao	Hành vi vi phạm quyền con người gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến thể chất, tinh thần và/hoặc sức khỏe tinh thần của cá nhân và/hoặc cộng đồng. Cộng đồng bị ảnh hưởng được xem là đặc biệt dễ bị tổn thương.
		Trung bình	Hành vi vi phạm quyền con người gây ảnh hưởng ở mức độ vừa phải đến thể chất, tinh thần và/hoặc sức khỏe tinh thần của cá nhân và/hoặc cộng đồng.
		Thấp	Hành vi vi phạm quyền con người không gây ảnh hưởng lâu dài hoặc đáng kể đến cuộc sống của nạn nhân và không nhắm vào các cộng đồng dễ bị tổn thương.
	Phạm vi tác động (số người chịu tác động)	Cao	Một số lượng lớn người bị ảnh hưởng, có thể bao gồm nhân viên, gia đình hoặc người lao động và cộng đồng xung quanh.
		Trung bình	Số lượng người bị ảnh hưởng ở mức trung bình.
		Thấp	Chỉ có một số ít người bị ảnh hưởng.
	Khả năng khắc phục (giới hạn có thể phục hồi lại tình trạng như trước hoặc gần như trước khi chịu tác động tiêu cực đối với người chịu tác động đó)	Cao	Nếu không có hành động ngay lập tức, tác động của hành vi vi phạm quyền con người sẽ không bao giờ có thể được khắc phục.
		Trung bình	Nếu không có hành động sớm, rất có thể sẽ không thể khắc phục tác động của hành vi vi phạm quyền con người.
		Thấp	Không cần hành động ngay lập tức để khắc phục hoàn toàn hành vi vi phạm quyền con người.
Khả năng phát sinh		Cao	Sự việc đã xảy ra trong hoạt động kinh doanh (hoặc trong ngành) nhiều lần trong năm, và rất có khả năng sẽ tiếp tục tái diễn.
		Trung bình	Sự việc đã từng xảy ra nhiều lần trong hoạt động kinh doanh, và trước đây cũng đã từng xảy ra trong ngành.
		Thấp	Sự việc chưa từng xảy ra trong hoạt động kinh doanh, nhưng có khả năng trước đây đã từng xảy ra trong ngành.

²⁴ Hình 4 được lập bằng cách hệ thống hóa nội dung từ tài liệu “Hướng dẫn hỗ trợ đào tạo: Thẩm định quyền con người” của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) (<https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide>). Lưu ý rằng, để thống nhất thuật ngữ với Hướng dẫn của UNDP, từ tiếng Nhật “Kyusaikonnando” (mức độ khó khắc phục) được thể hiện là “Zeseifunousei” (khả năng khắc phục) trong Hình 4.

Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản đã soạn thảo Tài liệu tham khảo này (bao gồm cả các tài liệu đính kèm) dựa trên các tài liệu do Công ty Cổ phần Owls Consulting Group cung cấp.