

แหล่งรวมลิงก์อ้างอิงเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

การดำเนินการของรัฐบาลญี่ปุ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล



รัฐบาลญี่ปุ่น

แนวปฏิบัติเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบ
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

PDF



กระทรวงการต่างประเทศ (ประเทศญี่ปุ่น)

รวมกรณีศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้าน “ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน”
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>

PDF



องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น (JETRO)

เว็บไซต์ “ฉบับพิเศษ: ห่วงโซ่อุปทานกับสิทธิมนุษยชน”
https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

หากไม่สามารถสแกนคิวอาร์โค้ดได้ โปรดลองปิดโค้ดที่อยู่ติดกันด้วยนิ้วหรือวัตถุอื่น ๆ แล้วทำการสแกนใหม่อีกครั้ง

เอกสารระดับนานาชาติที่สำคัญ



สหประชาชาติ

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

หลักการนี้ได้รับมติเป็นเอกฉันท์จากคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติในปี 2011 โดยเป็นหลักการที่ประกอบด้วยเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1. หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2. ความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชน และ 3. การเข้าถึงการเยียวยา และยังมีภาระผูกพันเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่ธุรกิจต่าง ๆ พึงปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน



OECD

แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ

PDF

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

แนวปฏิบัตินี้จัดทำขึ้นโดย OECD ในปี 1976 เพื่อส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบโดยสมัครใจ โดยฉบับปรับปรุงในปี 2011 จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชน



OECD

แนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้านของ OECD สำหรับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166755.pdf>

PDF

แนวปฏิบัติที่จัดทำขึ้นโดย OECD ในปี 2018 ซึ่งนำเสนอวิธีการเชิงปฏิบัติเพื่อการดำเนินการตาม “แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ” และเผยแพร่คู่มือโดยละเอียดซึ่งคำนึงถึงความเสี่ยงจำเพาะสำหรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า เหมืองแร่ เป็นต้น



ILO

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม

PDF

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

เอกสารที่ให้คำชี้แนะโดยตรงแก่องค์กรต่าง ๆ (บริษัทข้ามชาติและบริษัทภายในประเทศ) เกี่ยวกับนโยบายทางสังคมและแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่ครอบคลุม มีความรับผิดชอบ และยั่งยืน ซึ่งเรียกอีกชื่อว่า “ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติของ ILO”

สารบัญ

P.2

การดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนคืออะไร?
ความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

P.3

กลุ่มเป้าหมายของแนวปฏิบัติ
ขอบเขตของสิทธิมนุษยชน
แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

P.4

ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
ขั้นตอนที่ 3 การเยียวยา

P.5

กรณีศึกษาเรื่องการดำเนินการขององค์กร

P.6

กระบวนการเชิงรูปธรรมในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

P.8

แหล่งรวมลิงก์อ้างอิงเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Human Rights Due Diligence

แนวปฏิบัติเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบ

<ฉบับย่อ>

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร?

ใครควรดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน?

บริษัทของเราจำเป็นต้องทำด้วยหรือไม่?

การดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนต้องระวังเรื่องอะไรบ้าง?

บริษัทของเรากำลังดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานอยู่ แต่เท่านี้ยังไม่เพียงพอหรือไม่?

การดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนคืออะไร?

- ในปี 2011 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้ลงมติเห็นชอบหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องให้บริษัทต่างๆ เคารพสิทธิมนุษยชนเพิ่มมากขึ้นในระดับนานาชาติ
- ประเทศญี่ปุ่นได้ยึดตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ และจัดทำแผนดำเนินการด้าน "ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน" (2020 - 2025) ขึ้นในปี 2020
- ผลสำรวจจาก "แบบสำรวจสถานะการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทญี่ปุ่น" ที่เผยแพร่ในเดือนพฤศจิกายน 2021 ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการอย่างชัดเจนต่อรัฐบาลญี่ปุ่นให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติขึ้นมา
- ปัจจุบัน ในหลายประเทศโดยมียุโรปเป็นศูนย์กลาง มีการพัฒนากฎหมายภายในประเทศซึ่งกำหนดให้บริษัทต่าง ๆ ต้องดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน
- รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดทำแนวปฏิบัติที่ ① คำนึงถึงหลักมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD และปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติของ ILO และ ② ประกอบด้วยตัวอย่างเชิงรูปธรรมที่บริษัทต่าง ๆ เข้าใจได้ง่าย

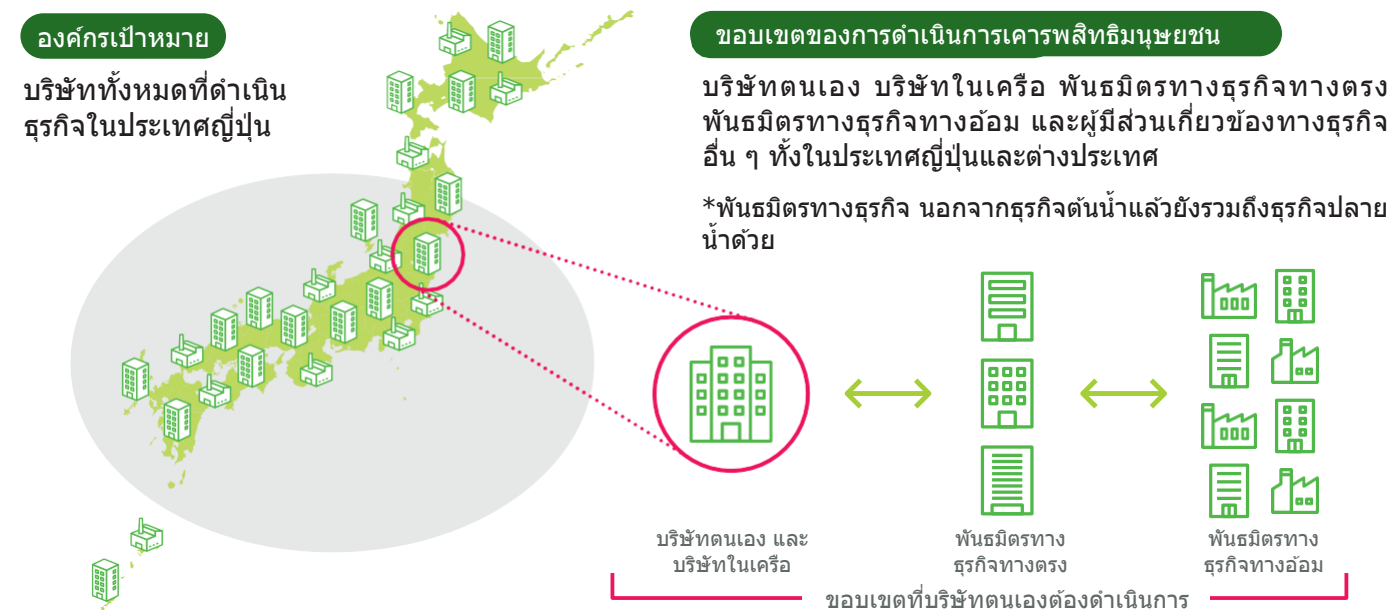
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 3)	แสดงเจตจำนงผูกพัน (คำสัญญา) ถึงความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 16 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 3)	↔	การสื่อสาร กับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย
แนวทางการตรวจสอบสิทธิ มนุษยชนอย่างรอบด้าน (หลักการชี้แนะของ สหประชาชาติ ข้อ 17) (แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 4)	การระบุและการประเมินการละเมิดสิทธิมนุษยชน (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 18 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 4.1)	↔	
	การป้องกันและบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 19 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 4.2)	↔	
	การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการ (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 20 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 4.3)	↔	
	การชี้แจงและการเปิดเผยข้อมูล (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 21 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 4.4)	↔	
การเยียวยา (แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 5)	การรับมือต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน (หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ข้อ 22 / แนวปฏิบัติ ส่วนที่ 5)	↔	

*เพื่อให้เข้าใจง่าย ในแนวปฏิบัติจะใช้คำว่า "การละเมิดสิทธิมนุษยชน" แทนคำว่า "ผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน" คำว่า "การละเมิดสิทธิมนุษยชน" ในที่นี้หมายความรวมถึงทั้งการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นได้

ความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

- การดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กรควรมีเป้าหมายเพื่อป้องกัน บรรเทา และเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
- การดำเนินการเหล่านี้จะส่งผลเป็นการสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน รักษาและเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากสังคม ตลอดจนช่วยรักษาและเพิ่มคุณค่าองค์กรได้อีกด้วย

กลุ่มเป้าหมายของแนวปฏิบัติ



ขอบเขตของสิทธิมนุษยชน

- แนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้คำจำกัดความของ "สิทธิมนุษยชน" ว่าเป็นสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งอย่างน้อยจะรวมถึงหลักการด้านสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ใน ตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน และ "ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ ILO"
- ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม เช่น เสรีภาพในการไม่ตกเป็นแรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก เสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน เสรีภาพจากการถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพ เสรีภาพในการโยกย้ายถิ่นฐาน รวมถึงเสรีภาพจากการถูกเลือกปฏิบัติในด้านเชื้อชาติ ความพิการ ศาสนา พื้นฐานทางสังคม เพศ หรือมิติหญิงชาย

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

- เจตจำนงผูกพัน (Commitment) ของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสำคัญ**
การดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร รวมถึงการสรรหาบุคลากร การจัดซื้อ การผลิต การขายและอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องให้ทั้งองค์กรมีส่วนร่วม
- ความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีอยู่ในทุกองค์กร**
ด้วยสมมติฐานที่ว่าทุกองค์กรมีความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงควรร่วมกันพิจารณาว่าจะระบุ ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้นอย่างไร และจะชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการเหล่านั้นได้อย่างไร
- การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสิ่งสำคัญ**
การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงานของบริษัทตนเอง บริษัทในกลุ่มและพันธมิตรทางธุรกิจ สหภาพแรงงานและตัวแทนลูกจ้าง ผู้บริโภค ตลอดจนองค์กร NGO ซึ่งเป็นกลุ่มประชาสังคม สมาคมอุตสาหกรรม ผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชน ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น ชนพื้นเมือง นักลงทุนและผู้ถือหุ้น รัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กร ตัวอย่างเช่น ควรใช้การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจสภาพความเป็นจริงและสาเหตุของการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- จัดลำดับความสำคัญแล้วจึงดำเนินการ**
หากดำเนินการทั้งหมดพร้อมกันไม่ได้ ควรดำเนินการต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามลำดับความร้ายแรงจากมากไปหาน้อย
- ความร่วมมือระหว่างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ**
แต่ละองค์กรควรร่วมมือซึ่งกันและกันในการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ หากบริษัทใช้ประโยชน์จากสถานะทางสัญญาเพื่อเรียกร้องให้พันธมิตรทางธุรกิจดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในลักษณะที่ก่อให้เกิดภาระที่มากเกินไปแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจเข้าข่ายละเมิดกฎหมายป้องกันการข่มขู่ค่าตอบแทนการรับจ้างช่วงล่าช้า (กฎหมายรับจ้างช่วง) หรือกฎหมายป้องกันการผูกขาดได้

ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการเคารพลีขิธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

การกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- องค์กรควรแสดงเจตจำนงผูกพัน (คำสัญญา) ว่าจะรับผิดชอบในการเคารพลีขิธิมนุษยชนต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นไปตามข้อกำหนด 5 ประการดังต่อไปนี้

ข้อกำหนด 5 ประการของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- ต้องได้รับอนุมัติจากฝ่ายบริหารขององค์กร รวมถึงผู้บริหารระดับสูงสุด
- ต้องกำหนดขึ้นโดยอ้างอิงข้อมูลและความรู้เฉพาะทางจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ต้องระบุความคาดหวังขององค์กรในด้านการเคารพลีขิธิมนุษยชนที่มีต่อพนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรไว้อย่างชัดเจน
- ต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ และแจ้งให้พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกบริษัทได้รับทราบโดยทั่วกัน
- ต้องสะท้อนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนลงในนโยบายและขั้นตอนทางธุรกิจที่จำเป็น เพื่อปลูกฝังนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

⇒ มีคำอธิบายกระบวนการเชิงรูปธรรมในหน้า 6-7

- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หมายถึง ชุดการดำเนินการที่องค์กรต่าง ๆ กระทำเพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในบริษัทตนเอง บริษัทในเครือ บริษัทผู้จัดหา ฯลฯ แล้วประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการ พร้อมทั้งชี้แจงและเปิดเผยข้อมูลว่าองค์กรได้ดำเนินการรับมืออย่างไร
- การดำเนินการเหล่านี้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องดำเนินการไปพร้อมกับการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อป้องกันและบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 3 การเยียวยา

- หากพบว่าบริษัทตนได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะต้องดำเนินการเยียวยาหรือให้ความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อเยียวยา
- ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการเยียวยา ได้แก่ การกล่าวคำขอโทษ การฟื้นฟูแก้ไขให้กลับมาเป็นปกติ การชดเชยทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน รวมถึงการกำหนดและเปิดเผยกระบวนการเพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
- บริษัทควรสร้างกลไกการรับข้อร้องเรียนหรือทำให้ผู้ร้องเรียนสามารถเข้าถึงการเยียวยาได้ โดยผ่านการเข้าร่วมในกลไกการรับข้อร้องเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยสมาคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ

กลไกการเยียวยาของรัฐ

- ในกลไกการเยียวยของรัฐ นอกเหนือจากกระบวนการทางศาลแล้ว ยังประกอบด้วยกลไกอื่น ๆ เช่น ระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการศูนย์รับเรื่องราวระหว่างกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ และกระทรวงเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม การให้คำปรึกษาและกระบวนการสืบสวนและเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนโดยกรมกฎหมาย และการให้คำปรึกษาเป็นภาษาแม่โดยองค์กรฝึกงานช่างฝีมือสำหรับชาวต่างชาติ

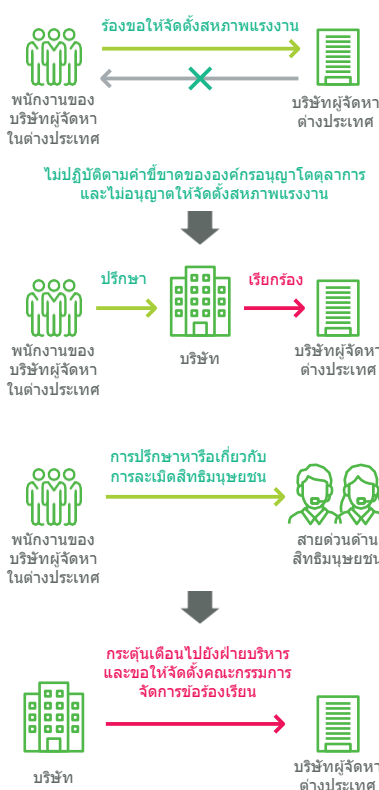
กรณีศึกษา

การเยียวยา

บริษัทผู้จัดหาต่างประเทศรายหนึ่งของบริษัทผู้จัดหาในประเทศ จะให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงาน และองค์กรอนุญาตตลาดการได้มีคำชี้ขาดว่าควรให้จัดตั้งสภาพแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม หากบริษัทผู้จัดหาดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาตตลาดการ เมื่อพนักงานของบริษัทผู้จัดหาดังกล่าวมาปรึกษาบริษัท บริษัทจะเรียกร้องให้บริษัทผู้จัดหาดังกล่าวปฏิบัติตามคำชี้ขาดขององค์กรอนุญาตตลาดการ

กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน

บริษัทแห่งหนึ่งได้จัดตั้งสายด่วนที่พนักงานของบริษัทผู้จัดหาทั้งในและต่างประเทศสามารถใช้ได้ และได้รับข้อหาหรือจำนวนมาจากพนักงานของบริษัทผู้จัดหาบางรายที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้กระตุ้นเตือนไปยังฝ่ายบริหารของบริษัทผู้จัดหาและขอให้จัดตั้งคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน



กรณีศึกษาเรื่องการดำเนินการขององค์กร

ตัวอย่างการดำเนินงานของบริษัทผู้ผลิตสารเคมี A

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ระบุแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การศึกษา การฝึกอบรม การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การเยียวยา การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร ฯลฯ อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- การระบุและประเมินการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - บริษัทตนเองและบริษัทในเครือ : นอกเหนือจากการตรวจสอบโดยบริษัทตนเองแล้ว ยังให้คณะกรรมการภายนอกเป็นผู้ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริษัทตนเองและบริษัทในเครือ และประเมินคะแนนการละเมิดสิทธิมนุษยชนเหล่านั้นด้วย
 - พันธมิตรทางธุรกิจ : สำรวจสถานะด้านการดำเนินการเพื่อการเคารพลีขิธิมนุษยชนของพันธมิตรทางธุรกิจ โดยใช้แบบสำรวจและการตรวจเยี่ยมสถานที่จริง
- การป้องกันและบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - จัดสัมมนาออนไลน์เพื่อให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้พันธมิตรทางธุรกิจ
 - เสริมสร้างวัฒนธรรมของ "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง" ให้กับพันธมิตรทางธุรกิจ
- การประเมินประสิทธิผลของมาตรการ
 - การประเมินภายในองค์กร : ทบทวน "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง" และรายการหัวข้อในแบบสำรวจ
 - การประเมินจากบุคคลที่สาม : สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรวมถึงองค์กร NGO ระหว่างประเทศ และทำการปรับปรุงตามคำแนะนำและการประเมินเหล่านั้น
- การชี้แจงและการเปิดเผยข้อมูล
 - การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ : นอกจากการเปิดเผยความคืบหน้าและผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อการเคารพลีขิธิมนุษยชนลงบนเว็บไซต์แล้ว ยังเผยแพร่ความคิดเห็นที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การเยียวยา

- ระบบแจ้งเบาะแสภายใน : ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง พร้อมทั้งกระตุ้นเตือนและให้ความรู้เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง (สำหรับพนักงานบริษัทตนเอง) ติดตามผลว่าเกิดการตอบโต้ต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือไม่
- กลไกการจัดการข้อร้องเรียน : บริษัทกำลังพิจารณาการนำระบบการแจ้งเบาะแสที่พนักงานของพันธมิตรทางธุรกิจสามารถใช้งานได้ด้วยมาใช้

ตัวอย่างการดำเนินงานของบริษัทผู้ผลิตอาหาร B

บริษัทนี้ได้รับและประเมินการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และเริ่มดำเนินการแก้ไขปัญหาลีขิธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานในห่วงโซ่อุปทานที่ระบุไว้ว่าต้องให้ความสำคัญก่อนเป็นพิเศษเพื่อการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

POINT การกำหนดนโยบายและการดำเนินการเพื่อ "การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน"

การกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง

ผลิตภัณฑ์ของบริษัทนี้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่อุตสาหกรรมอาหารจนถึงเคมีภัณฑ์ อย่างไรก็ตาม ได้เกิดความกังวลขึ้นว่าการพัฒนาสวนปลูกอาจนำไปสู่การตัดไม้ทำลายป่า หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กเป็นต้น ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนด "นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง" ขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยนโยบายนี้ ประกาศอย่างชัดเจนถึงการ "ไม่ตัดไม้ทำลายป่า ไม่พัฒนาในพื้นที่ป่าพรุ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ (NDPE)" ในการผลิตสินค้าในห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท

การดำเนินการเพื่อสนับสนุนบริษัทผู้จัดหา (สนับสนุนการสร้างศักยภาพ (Capacity Building))

บริษัทจัดให้มีโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในห่วงโซ่อุปทานผ่านบริษัทในเครือในแต่ละพื้นที่ท้องถิ่น โครงการนี้จัดขึ้นสำหรับผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการสวนในพื้นที่ ในรูปแบบพบหน้ากัน โดยให้ข้อมูลและเอกสารสนับสนุนสำหรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่และแผนกที่รับผิดชอบ เพื่อลดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในธุรกิจและแหล่งจัดหาสินค้าของบริษัทผู้จัดหา



กระบวนการเชิงรูปธรรมในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

① การระบุและประเมินการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของบริษัทตนเอง บริษัทในเครือ และพันธมิตรทางธุรกิจ ระบุการละเมิดสิทธิมนุษยชนและประเมินความร้ายแรงของการละเมิดเหล่านั้น
- หากไม่สามารถแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งหมดได้ในทันที ต้องจัดลำดับความสำคัญของการรับมือตามความร้ายแรงของการละเมิดเหล่านั้น

ตัวอย่างวิธีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- การตรวจสอบโดยอาศัยข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น ข้อมูลขององค์กรระหว่างประเทศ (มีการแนะนำเอกสารที่สามารถใช้อ้างอิงได้เอาไว้ในแนบปฏิบัติ)
- การส่งแบบสอบถามให้กับพันธมิตรทางธุรกิจ
- การไปเยี่ยมสถานที่จริง
- การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

*หัวข้อข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างบางส่วนเท่านั้น แต่ละบริษัทจำเป็นต้องพิจารณาวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสมตามสถานการณ์ของบริษัทตนเอง

*ต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในฐานะเปราะบางและพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งด้วย

การประเมินผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

- ดำเนินการสำรวจและสอบถามพนักงานในโรงงานของตนเองเป็นประจำเพื่อตรวจสอบว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ (เช่น การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย) โดยจัดให้พนักงานสามารถส่งคำตอบได้โดยไม่ต้องแสดงให้นายจ้างดู



การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- ดึงข้อมูลเกี่ยวกับภาคส่วนและภูมิภาคที่มักเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน (เช่น แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก) โดยอาศัยฐานข้อมูลกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน แล้วตรวจสอบยืนยันสถานการณ์ในบริษัทผู้จัดหาของบริษัทตนเอง

ฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ดึงข้อมูลภาคส่วนและภูมิภาคที่มักเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

② การป้องกันและบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากบริษัทตนเองก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ให้หยุดกิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และป้องกันไม่ให้เกิดการทำกิจกรรมดังกล่าวอีกในอนาคต หากไม่สามารถหยุดกิจกรรมดังกล่าวได้ในทันที เนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจ สัญญา หรือกฎหมาย ให้จัดทำตารางแผนงานเพื่อหยุดกิจกรรมนั้นและค่อย ๆ หยุดกิจกรรมนั้นอย่างเป็นขั้นตอน

ตัวอย่างการรับมือ

หากพบว่าบริษัทได้จัดเก็บหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) ของผู้ปฏิบัติงานช่วงฝีมือ หรือมีการทำสัญญากับผู้ปฏิบัติงานเพื่อควบคุมเงินสะสม ซึ่งกฎหมายห้ามไว้อย่างชัดเจน บริษัทจะต้องตรวจสอบกับแผนกอื่น ๆ ภายในบริษัท รวมถึงบริษัทผู้จัดหา เพื่อตรวจสอบว่ามีการกระทำดังกล่าวหรือไม่ พร้อมทั้งแจ้งให้รับรู้โดยทั่วกันว่าการกระทำดังกล่าวผิดกฎหมายและเรียกร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

หากธุรกิจของบริษัทตนเองเกี่ยวข้องโดยตรงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะต้องพยายามใช้อิทธิพลต่อบริษัทที่ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน หากไม่มีอิทธิพล ต้องพยายามทำให้มีหรือสร้างอิทธิพลนั้น หรือให้การสนับสนุนเพื่อป้องกันหรือบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเช่นว่านั้น

ตัวอย่างการรับมือ

ภายหลังจากที่ได้ตรวจสอบสถานที่ทำงานจริงในโรงงานบริษัทผู้จัดหาในต่างประเทศ พบว่าการทำงานเป็นระยะเวลานานเกินควรซึ่งขัดต่อกฎหมายแรงงานในประเทศนั้นได้กลายเป็นเรื่องปกติ จึงแสดงความกังวลอย่างจริงจัง พร้อมทั้งขอให้บริษัทผู้จัดหาแก้ไขสถานการณ์ที่ละเมิดกฎหมายทันที โดยได้ตรวจสอบยืนยันว่าบริษัทผู้จัดหาได้รับเวลาในการผลิตและส่งมอบที่เหมาะสมแล้ว



*การระงับการทำธุรกรรมอาจเป็นวิธีการที่ทำให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนทวีความรุนแรงขึ้น จึงควรพิจารณาใช้เป็นทางเลือกสุดท้าย และดำเนินการเฉพาะเมื่อเห็นว่าเหมาะสมเท่านั้น

การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

④ การชี้แจงและการเปิดเผยข้อมูล

- บริษัทต้องชี้แจงให้ได้ว่าได้ทำหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน เมื่อบริษัทเผชิญกับข้อกล่าวหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความกังวลเกี่ยวกับการละเมิดดังกล่าว บริษัทจะต้องอธิบายถึงมาตรการที่ได้จัดให้มีขึ้นแล้วได้
- การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ได้ทำให้คุณค่าขององค์กรลดลงแต่อย่างใด แม้จะเป็นกรณีที่ระบุถึงการมีอยู่ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ตาม ในทางกลับกัน การเปิดเผยข้อมูลจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มคุณค่าขององค์กรในฐานะบริษัทที่มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและมีความโปร่งใสสูง ทั้งยังเป็นสิ่งที่ควรได้รับการประเมินที่ตึกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้ได้รับความคาดหวังว่าจะมีมาตรการเชิงรุกจากบริษัท

ตัวอย่างข้อมูลที่เปิดเผย

มาตรการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อปลูกฝังนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งบริษัท ขอบเขตของความเสี่ยงสำคัญที่ระบุได้ การละเมิดหรือความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ระบุ (หรือที่จัดลำดับ) ว่ามีความสำคัญ เกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ ข้อมูลเกี่ยวกับการรับมือเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง และข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

วิธีการเปิดเผยข้อมูล

บริษัทแต่ละแห่งจะต้องให้ข้อมูลในลักษณะที่ผู้รับสามารถเข้าถึงได้ง่าย ตัวอย่างเช่น สามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะด้วยการแสดงข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท การให้ข้อมูลแก่ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนสามารถทำได้โดยการสัมภาษณ์ รวมถึงการสัมภาษณ์ทางออนไลน์

③ การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการ

- ตรวจสอบว่ามาตรการที่บริษัทนำมาใช้มีประสิทธิภาพในการป้องกันหรือบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และพิจารณาว่ามีมาตรการอื่นที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นหรือไม่
- จุดตั้งต้นในการประเมินคือการรวบรวมข้อมูลให้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น นอกจากข้อมูลภายในบริษัทตนเอง (รวมถึงข้อมูลที่ได้รับผ่านระบบการจัดการข้อร้องเรียนด้วย) แล้ว ยังอาจรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกบริษัทด้วย

วิธีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

การสอบถามพนักงานบริษัทตนเองและบริษัทผู้จัดหา การใช้แบบสอบถาม การเยี่ยมชมสถานที่จริงรวมถึงโรงงานของบริษัทตนเองและบริษัทผู้จัดหา การตรวจประเมินหรือการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอก เป็นต้น

ตัวอย่างการนำผลการประเมินประสิทธิผลมาใช้กับกระบวนการภายใน

จัดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการสำรวจบริษัทผู้จัดหาเป็นประจำ โดยให้มีหัวข้อรายการครอบคลุมถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน เพิ่มเติมจากหัวข้อรายการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นำผลการสำรวจมาเปรียบเทียบกับผลการสำรวจที่ผ่านมาแล้ว วิเคราะห์ และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณาว่ามีการรับมือต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ พร้อมทั้งให้ส่งเรื่องรายงานประเด็นสำคัญต่อคณะกรรมการบริหาร

