

Danh mục tài liệu về thẩm định quyền con người

Nỗ lực của Chính phủ Nhật Bản và các cơ quan chính phủ liên quan



Chính phủ Nhật Bản

Hướng Dẫn về Tôn trọng Quyền Con Người Trong Chuỗi Cung Ứng Có Trách Nhiệm PDF

https://www.meti.go.jp/english/press/2022/pdf/0913_001a.pdf



Bộ Ngoại giao Nhật Bản

Tập hợp Nghiên Cứu Tình Huống về Kinh Doanh và Quyền Con Người PDF

<https://www.mofa.go.jp/files/100348374.pdf>



Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản (JETRO)

Trang Web Chuyên về Chuỗi Cung Ứng và Quyền Con Người

https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

Trường hợp gặp khó khăn khi quét mã QR cụ thể, vui lòng thử các mã gần đó bằng ngón tay, v.v. rồi thử lại.

Các văn kiện quốc tế chính



Liên hợp quốc

Nguyên Tắc Hướng Dẫn về Kinh Doanh và Quyền Con Người PDF

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Là Nguyên tắc được Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc thông qua vào năm 2011. Nguyên tắc đưa ra ba trụ cột: 1) Nghĩa vụ bảo vệ quyền con người của các quốc gia; 2) Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp; và 3) Quyền tiếp cận các biện pháp khắc phục. Nguyên tắc cũng quy định rõ các yêu cầu đối với doanh nghiệp khi thẩm định quyền con người.



OECD

Hướng Dẫn cho Doanh Nghiệp Đa Quốc Gia PDF

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

Hướng dẫn được OECD xây dựng năm 1976. Đây là những khuyến nghị cách thức các doanh nghiệp đa quốc gia chủ động triển khai hoạt động kinh doanh có trách nhiệm. Phiên bản sửa đổi năm 2011 bổ sung nghĩa vụ tôn trọng quyền con người của các quốc gia cũng như trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đảm bảo tôn trọng quyền con người.



OECD

Hướng Dẫn về Thẩm Định Hành Vi Kinh Doanh Có Trách Nhiệm PDF

<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

Được OECD xây dựng vào năm 2018 nhằm hướng dẫn phương pháp cụ thể để thực hiện "Hướng Dẫn cho Doanh Nghiệp Đa Quốc Gia". Các cẩm nang hướng dẫn chi tiết được xuất bản cho các ngành công nghiệp khác nhau bao gồm may mặc, da giày và khoáng sản, dựa trên cơ sở rủi ro đặc thù của từng ngành.



ILO

Tuyên Bố Ba Bên Về Các Nguyên Tắc Liên Quan Đến Các Doanh Nghiệp Đa Quốc Gia Và Chính Sách Xã Hội PDF

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

Còn được gọi là Tuyên bố MNE của ILO. Tài liệu này cung cấp hướng dẫn trực tiếp cho doanh nghiệp kinh doanh (doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước) liên quan đến các chính sách xã hội và các thực hành tốt về kinh doanh bao trùm, có trách nhiệm và bền vững.

MỤC LỤC

Trang 2

Các nỗ lực tôn trọng quyền con người là gì?

Ý nghĩa của tôn trọng quyền con người khi tham gia các hoạt động kinh doanh

Trang 3

Đối tượng của Bản Hướng dẫn

Phạm vi của quyền con người

Phương pháp tiếp cận của các nỗ lực tôn trọng quyền con người

Trang 4

Các bước khi tham gia nỗ lực tôn trọng quyền con người

BƯỚC 1: Lập và công bố chính sách tôn trọng quyền con người

BƯỚC 2: Thẩm định quyền con người

BƯỚC 3: Biện pháp khắc phục

Trang 5

Các tình huống điển hình về các nỗ lực của doanh nghiệp

Trang 6

Quy trình cụ thể khi tham gia thực hiện thẩm định quyền con người

Trang 8

Danh mục tài liệu về thẩm định quyền con người

Thẩm định quyền con người

Các Hướng dẫn về tôn trọng quyền con người trong chuỗi cung ứng có trách nhiệm

Bản tóm tắt

Thế nào là thẩm định quyền con người?

Ai chịu trách nhiệm thẩm định quyền con người?

Công ty tôi có phải thẩm định quyền con người không?

Tôi cần lưu tâm gì khi thực hiện các nỗ lực tôn trọng quyền con người?

Công ty chúng tôi đang thực hiện các nỗ lực tôn trọng quyền con người, nhưng như vậy đã đủ chưa?

Nỗ lực tôn trọng quyền con người là gì?

- Năm 2011, Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc đã nhất trí thông qua **Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người**, thúc đẩy các **nỗ lực quốc tế yêu cầu doanh nghiệp tôn trọng quyền con người**.
- Năm 2020, Chính phủ Nhật Bản đã xây dựng “Kế hoạch hành động quốc gia về kinh doanh và quyền con người 2020 – 2025” trên cơ sở Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc.
- Kết quả “Bảng Khảo sát về Tình hình thực thi các Nỗ lực quyền con người trong chuỗi cung ứng của các doanh nghiệp Nhật Bản” công bố tháng 11/2021 cũng cho thấy các doanh nghiệp rất mong mỏi Chính phủ Nhật Bản xây dựng các hướng dẫn.
- Hiện nay, luật pháp quốc gia đang được ban hành chủ yếu tại Châu Âu nhằm bắt buộc doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo tôn trọng quyền con người.
- Chính phủ Nhật Bản đã xây dựng Hướng dẫn trên cơ sở sau: (1) **dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế**, bao gồm Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc, Hướng dẫn của OECD cho doanh nghiệp đa quốc gia, Tuyên bố MNE của ILO và các tiêu chuẩn quốc tế khác, (2) **kèm theo ví dụ minh họa cụ thể để hiểu cho doanh nghiệp**.

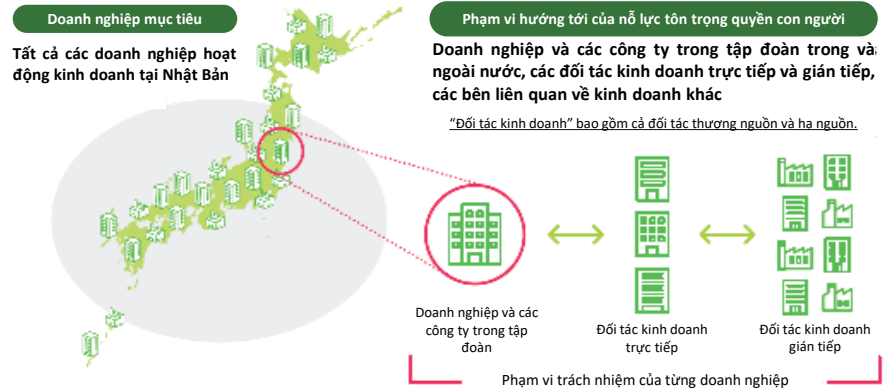
Chính sách về quyền con người (Chương 3, NTHD)	Thể hiện sự cam kết về trách nhiệm tôn trọng quyền con người (NTHD LHQ số 16), (Chương 3, NTHD)	Đối thoại với các bên liên quan
Thẩm định quyền con người (NTHD LHQ số 17) (Chương 4, NTHD)	Nhận diện, đánh giá nguy cơ tác động tiêu cực tới quyền con người (NTHD LHQ số 18), (Chương 4.1, NTHD)	
	Ngăn ngừa, giảm thiểu tác động xâm phạm quyền con người (NTHD LHQ số 19), (Chương 4.2, NTHD)	
	Theo dõi hiệu quả hoạt động (NTHD LHQ số 20), (Chương 4.3, NTHD)	
	Truyền thông, công khai thông tin (NTHD LHQ số 21), (Chương 4.4, NTHD)	
Biện pháp khắc phục (Chương 5, NTHD)	Xử lý các tác động tiêu cực tới quyền con người (NTHD LHQ số 22), (Chương 5, NTHD)	

* NTHD LHQ: Nguyên tắc hướng dẫn Liên hợp quốc; NTHD: Nguyên tắc hướng dẫn.

Ý nghĩa của việc tôn trọng quyền con người trong hoạt động của doanh nghiệp

- Nỗ lực tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp phải hướng tới **mục tiêu ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các tác động tiêu cực tới quyền con người trong các hoạt động của doanh nghiệp**.
- Kết quả, doanh nghiệp có thể góp phần xây dựng một nền kinh tế và xã hội bền vững, duy trì và củng cố uy tín xã hội của mình, cũng như nâng cao được giá trị doanh nghiệp.

Đối tượng điều chỉnh của Bản Hướng dẫn



Phạm vi của quyền con người

- Tại Bản Hướng dẫn này, **“quyền con người” được định nghĩa là quyền con người được quốc tế công nhận**, tối thiểu bao gồm các quyền được nêu trong **Bộ luật Nhân quyền quốc tế và các nguyên tắc về quyền cơ bản được nêu trong “Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi Làm Việc”**.
Cụ thể, các quyền này bao gồm quyền không bị cưỡng bức lao động hoặc lao động trẻ em, quyền tự do lập hội, quyền thương lượng tập thể, quyền không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, quyền tự do đi lại và cư trú và quyền không bị phân biệt do chủng tộc, khuyết tật, tôn giáo, xuất thân xã hội, giới tính hoặc bản dạng giới.

Phương pháp tiếp cận của các nỗ lực tôn trọng quyền con người

1 Cam kết của Ban lãnh đạo là rất quan trọng

Nỗ lực tôn trọng quyền con người cần được áp dụng trong toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp, bao gồm tuyển dụng, mua sắm, sản xuất, phân phối và các hoạt động khác. Toàn thể doanh nghiệp cần tham gia vào những nỗ lực này.

2 Nguy cơ xâm phạm quyền con người tồn tại trong bất kỳ doanh nghiệp nào

Điều quan trọng là mỗi doanh nghiệp cần chú trọng đến việc nhận diện, ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro vi phạm đến quyền con người, đồng thời minh bạch hóa các nỗ lực này trên cơ sở giả định rằng có thể tiềm ẩn các tác động tiêu cực.

3 Đối thoại với các bên liên quan là rất quan trọng

Đối thoại với các bên liên quan (đối tác kinh doanh, nhân viên của doanh nghiệp và các công ty thành viên cũng như nhân viên của đối tác kinh doanh, công đoàn và đại diện người lao động, người tiêu dùng cũng như các tổ chức phi chính phủ như tổ chức xã hội dân sự, v.v., hiệp hội ngành nghề, các nhà hoạt động quyền con người, khu dân cư lân cận, người dân bản địa, nhà đầu tư và cổ đông, chính phủ trung ương, chính quyền địa phương, v.v.) là vô cùng quan trọng trong suốt quá trình thực hiện các nỗ lực tôn trọng quyền con người.
Ví dụ, thông qua đối thoại, doanh nghiệp nên cố gắng hiểu rõ thực trạng và nguyên nhân của các tác động tiêu cực tới quyền con người.

4 Triển khai hành động theo thứ tự ưu tiên

Trong trường hợp không thể thực hiện tất cả các biện pháp cùng lúc, doanh nghiệp cần ưu tiên xử lý các tác động tiêu cực đến quyền con người có tính chất nghiêm trọng hơn.

5 Hợp tác giữa các doanh nghiệp là rất quan trọng

Các doanh nghiệp nên hợp tác để thực hiện các nỗ lực tôn trọng quyền con người. Trường hợp một doanh nghiệp lợi dụng vị thế hợp đồng để yêu cầu đối tác kinh doanh tôn trọng quyền con người theo hướng áp đặt gánh nặng quá mức lên đối tác đó, doanh nghiệp đó có thể vi phạm Luật Chống trả hoãn thanh toán cho Thủ phủ (Luật Thủ phủ) hoặc Luật Cấm Độc quyền của Nhật Bản.

Các bước thực thi Nỗ lực tôn trọng Quyền con người

BƯỚC 1 Lập và công bố Chính sách về tôn trọng quyền con người

Xây dựng Chính sách về tôn trọng quyền con người

- Các doanh nghiệp kinh doanh cần thể hiện cam kết thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người trong và ngoài doanh nghiệp thông qua một bản chính sách đáp ứng năm yêu cầu dưới đây.

Năm yêu cầu mà Chính sách bảo vệ và tôn trọng quyền con người phải đáp ứng:

- Được cấp lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp phê duyệt.
- Được xây dựng bởi các chuyên gia trong và ngoài doanh nghiệp.
- Nêu rõ kỳ vọng của doanh nghiệp về tôn trọng quyền con người đối với nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên khác liên quan trực tiếp tới hoạt động kinh doanh, sản phẩm và/ hoặc dịch vụ của doanh nghiệp đó.
- Được công khai, cũng như đảm bảo được truyền đạt tới các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp, cụ thể là tới tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác.
- Được phản ánh trong các chính sách và quy trình hoạt động cần thiết để Chính sách này gắn kết một cách xuyên suốt với hoạt động của doanh nghiệp.

BƯỚC 2 Thẩm định quyền con người

⇒ Quy trình cụ thể được giới thiệu tại trang 6 và 7

- Thẩm định quyền con người là một chuỗi các hành động mà doanh nghiệp thực hiện nhằm nhận diện, ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động tiêu cực tới quyền con người tại chính doanh nghiệp, công ty trong tập đoàn của mình hoặc tại các nhà cung cấp, bao gồm cả đánh giá hiệu quả hoạt động cũng như truyền thông, công bố thông tin về cách thức doanh nghiệp xử lý các tác động tiêu cực tới quyền con người.
- Thẩm định quyền con người là một quá trình liên tục nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động tiêu cực tới quyền con người bằng cách duy trì đối thoại với các bên liên quan.

BƯỚC 3 Khắc phục

- Khi đã xác định rõ rằng doanh nghiệp mình đã gây ra hoặc góp phần gây ra tác động tiêu cực tới quyền con người, doanh nghiệp đó phải thực hiện biện pháp khắc phục hoặc phối hợp để thực hiện biện pháp khắc phục.

- Biện pháp khắc phục có thể bao gồm xin lỗi, khôi phục nguyên trạng, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính song song với công tác lập và tuân thủ quy trình ngăn ngừa tái diễn, yêu cầu các nhà cung cấp áp dụng quy trình ngăn ngừa tái phạm v.v.

- Các doanh nghiệp cần đảm bảo khả năng khắc phục bằng cách thiết lập cơ chế giải quyết khiếu nại hoặc tham gia vào cơ chế giải quyết khiếu nại do một tổ chức ngành nghề hoặc các tổ chức khác thiết lập.

Cơ chế khắc phục của Nhà nước

- Các cơ chế khắc phục của Nhà nước bao gồm xét xử tại tòa án, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản (MHLW), đầu mối liên lạc quốc gia Nhật Bản bao gồm Bộ Ngoại giao (MOFA), MHLW và Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp (METI), tư vấn về quyền con người cũng như quy trình điều tra và khắc phục do Cục Pháp vụ của Bộ Tư pháp Nhật Bản (MOJ) cung cấp, và Dịch vụ Tư vấn bằng ngôn ngữ địa phương tại Hiệp hội Thực tập kỹ năng quốc tế.

Nghiên cứu tình huống

Khắc phục

Nhà cung cấp ở nước ngoài của một doanh nghiệp không cho phép thành lập công đoàn. Một cơ quan trong tài đã ra phán quyết rằng nhà cung cấp phải cho phép thành lập công đoàn.

Tuy nhiên, nhà cung cấp không tuân thủ phán quyết trọng tài. Nhân viên của nhà cung cấp đã liên hệ với doanh nghiệp, và doanh nghiệp đã thúc giục nhà cung cấp tuân thủ phán quyết trọng tài.

Cơ chế giải quyết khiếu nại

Khi doanh nghiệp thiết lập đường dây nóng cho phép nhân viên của các nhà cung cấp trong nước và quốc tế sử dụng, doanh nghiệp đã tiếp nhận một lượng lớn nội dung phản ánh về xâm phạm quyền con người cụ thể tại nơi làm việc của nhân viên của một nhà cung cấp ở nước ngoài.

Doanh nghiệp đã nhắc nhở vấn đề này với ban lãnh đạo của nhà cung cấp, đồng thời yêu cầu thành lập Ủy ban giải quyết khiếu nại.



Các tình huống điển hình về các nỗ lực của doanh nghiệp

Ví dụ về nỗ lực của hãng sản xuất hóa chất A

BƯỚC 1 Xây dựng và công bố Chính sách về tôn trọng quyền con người

Quy định rõ quan điểm tiếp cận cơ bản của công ty đối với quyền con người, bao gồm giáo dục và đào tạo, thẩm định quyền con người, biện pháp khắc phục, công bố thông tin và đối thoại.

BƯỚC 2 Thẩm định quyền con người

- Nhận diện và đánh giá nguy cơ tác động tiêu cực tới quyền con người**
 - Doanh nghiệp và các công ty trong tập đoàn:** Ngoài việc thuê một đơn vị thứ ba, doanh nghiệp và các công ty trong tập đoàn tự điều tra, đánh giá nguy cơ tác động tiêu cực tới quyền con người trong chính doanh nghiệp và các công ty trong tập đoàn đó. Sau đó phân tích, đánh giá kỹ lưỡng nguyên nhân, hậu quả của các tác động tiêu cực đó.
 - Đối tác kinh doanh:** Khảo sát tình hình thực thi các nỗ lực tôn trọng quyền con người của các đối tác kinh doanh thông qua bảng câu hỏi và kiểm tra tại chỗ.
- Ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực tới quyền con người**
 - Tổ chức hội thảo trực tuyến nhằm mục đích giáo dục, hướng dẫn các biện pháp khắc phục cho đối tác kinh doanh.**
 - Phổ biến "Nguyên tắc hướng dẫn mua sắm" tới toàn bộ đối tác kinh doanh.**
- Đánh giá hiệu quả của các nỗ lực**
 - Đánh giá của chính doanh nghiệp:** xem xét, điều chỉnh "Nguyên tắc hướng dẫn mua sắm" và các danh mục khảo sát trong bảng câu hỏi.
 - Đánh giá của bên thứ ba:** Đối thoại với các tổ chức phi chính phủ quốc tế và các bên liên quan, cải tiến trên cơ sở ý kiến tư vấn và đánh giá của các tổ chức này.
- Truyền thông, công khai thông tin**
 - Đăng tải công khai thông tin trên trang web công ty:** đăng tải tiến độ và kết quả của các nỗ lực tôn trọng quyền con người, cũng như ý kiến của các chuyên gia ngoài doanh nghiệp lên trang web công ty.

BƯỚC 3 Khắc phục

- Hệ thống báo cáo nội bộ (dành cho nhân viên của chính doanh nghiệp):** phục vụ mục đích điều tra sự việc, nhắc nhở cũng như giáo dục để khắc phục. Giám sát tình hình, đảm bảo những người tố cáo không chịu bất kỳ hình thức trả đũa nào.
- Cơ chế giải quyết khiếu nại:** đang cân nhắc triển khai hệ thống thông báo dành cho nhân viên của đối tác kinh doanh.

Ví dụ về nỗ lực của doanh nghiệp sản xuất thực phẩm B

Công ty B nhận diện và đánh giá các nguy cơ tác động tiêu cực tới quyền con người có thể phát sinh trong hoạt động kinh doanh và thực hiện từng bước để đạt được nguồn cung ứng nguyên liệu bền vững với bước đầu tiên là chỉ ra các vấn đề quyền con người có ảnh hưởng đến người lao động trong các chuỗi cung ứng cụ thể mà Công ty B đã nhận diện và phân loại ở mức độ ưu tiên cao.

POINT Xây dựng và thực thi chính sách hướng tới hoạt động mua sắm nguyên vật liệu bền vững

Xây dựng chính sách cung ứng

Sản phẩm của công ty được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực từ thực phẩm đến hóa chất. Tuy nhiên, có những quan ngại về nạn phá rừng để phát triển nông trại, cũng các tác động tiêu cực tới quyền con người trong đó có cưỡng bức lao động và lao động trẻ em.

Để ứng phó, công ty đã xây dựng Chính sách mua sắm và tuyên bố trong Chính sách cam kết Không phá rừng, Không gây suy thoái đầm lầy than bùn, và Không bóc lột sức lao động (NDPE) cho tất cả các sản phẩm được sản xuất trong chuỗi cung ứng của tập đoàn.

Nỗ lực hỗ trợ nhà cung cấp (hỗ trợ nâng cao năng lực)

Thông qua các công ty thành viên của tập đoàn tại nước sở tại, chúng tôi đã tổ chức chương trình cải thiện môi trường lao động trong chuỗi cung ứng của mình. Chương trình được tổ chức dưới hình thức trực tiếp, với đối tượng tham gia là lãnh đạo của nhà máy và nông trại tại nước sở tại. Chúng tôi đã cung cấp thông tin, tài liệu hỗ trợ về tuân thủ, đồng thời tổ chức tập huấn cho nhân viên cũng như các bộ phận, từ đó hướng tới giảm thiểu tác động tiêu cực tới quyền con người.

① Nhận diện và đánh giá tác động tiêu cực tới quyền con người

- Doanh nghiệp xác định các nguy cơ tác động tiêu cực tới quyền con người trong chính doanh nghiệp của mình, các công ty trong tập đoàn, cũng như trong chuỗi cung ứng, bao gồm cả các đối tác kinh doanh, và tiến hành phân loại theo mức độ nghiêm trọng
- Trường hợp không thể giải quyết ngay tất cả các tác động tiêu cực tới quyền con người thì ưu tiên xử lý theo mức độ nghiêm trọng của các tác động đó

Ví dụ một số phương pháp điều tra tác động tiêu cực đến quyền con người

- Điều tra bằng thông tin được các cơ quan quốc tế công bố, v.v. (Một số tư liệu tham khảo được giới thiệu trong Bản Hướng dẫn này)
- Gửi bảng câu hỏi tới các đối tác kinh doanh.
- Đến tận nơi khảo sát.
- Đối thoại với các bên liên quan.

* Trên đây chỉ là một số ví dụ, doanh nghiệp cần cân nhắc phương pháp điều tra phù hợp với tình hình của mình.

* Cần cân nhắc tới cả những bên liên quan yếu thế, hay những khu vực đang chịu tác động của chiến sự, v.v.

Thường xuyên đánh giá tác động

Định kỳ khảo sát bằng bảng câu hỏi, phỏng vấn, v.v. với nhân viên nhà máy của doanh nghiệp nhằm đánh giá các tác động tiêu cực đến quyền con người (VD: làm việc trong môi trường lao động nguy hiểm, v.v.). Khi đó, đảm bảo các nhân viên có thể gửi câu trả lời của mình mà không cần thông qua đơn vị sử dụng lao động.

Thu thập thông tin liên quan

Trên cơ sở dữ liệu về các trường hợp vi phạm quyền con người, doanh nghiệp xác định các ngành nghề và khu vực có nguy cơ xảy ra tác động tiêu cực đến quyền con người (như cưỡng bức lao động, lao động trẻ em), từ đó kiểm tra tình hình tại các nhà cung cấp, v.v.

Cơ sở dữ liệu các trường hợp vi phạm quyền con người



Xác định các ngành nghề và khu vực có nguy cơ tác động tiêu cực đến quyền con người

② Ngăn ngừa, giảm thiểu các tác động tiêu cực tới quyền con người

Doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người

Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng các hành vi "gây ra" hoặc "góp phần" gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người phải bị đình chỉ hoặc chấm dứt, đồng thời cần áp dụng các biện pháp ngăn ngừa các hành vi tương tự trong tương lai. Trường hợp không thể đình chỉ các hành vi đó ngay lập tức vì lý do kinh doanh, hợp đồng hoặc pháp lý, doanh nghiệp phải xây dựng lộ trình để đình chỉ hoặc chấm dứt hành vi đó theo từng giai đoạn.

Ví dụ về phương pháp xử lý

Mặc dù rõ ràng bị pháp luật cấm, một doanh nghiệp vẫn giữ hộ chiếu của các thực tập sinh và ký hợp đồng để kiểm soát tài chính của các thực tập sinh đó. Khi bị phát hiện, doanh nghiệp đã kiểm tra thực tế hành vi này tại các phòng ban, bộ phận chức năng trong nội bộ doanh nghiệp cũng như tại các nhà cung cấp, đồng thời thông báo rằng hành vi đó là vi phạm pháp luật và yêu cầu các đơn vị vi phạm phải chấm dứt hành vi đó.

Hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp liên quan trực tiếp đến các tác động tiêu cực đối với quyền con người

Doanh nghiệp cần nỗ lực ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực tới quyền con người bằng cách sử dụng tầm ảnh hưởng của mình đối với các doanh nghiệp "gây ra" hoặc "góp phần" gây ra các tác động đó. Trường hợp doanh nghiệp không có tầm ảnh hưởng thì phải tìm cách xây dựng, củng cố tầm ảnh hưởng hoặc hỗ trợ để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực đến quyền con người.

Ví dụ về phương pháp xử lý

Qua điều tra trực tiếp tại nhà máy của một nhà cung cấp nước ngoài, doanh nghiệp đã phát hiện tình trạng làm thêm giờ quá mức, vi phạm Luật Lao động nước sở tại. Sau khi xác nhận rằng doanh nghiệp đã phân bổ lại một khoảng thời gian hợp lý cho nhà cung cấp để sản xuất và giao hàng, doanh nghiệp đã thể hiện mối quan ngại sâu sắc với tình hình làm thêm giờ quá mức và yêu cầu nhà cung cấp khắc phục tình trạng vi phạm pháp luật nêu trên.



Chấm dứt hợp tác nên được coi là biện pháp cuối cùng và chỉ thực hiện khi thấy phù hợp, vi phạm pháp luật có thể khiến tình trạng xâm phạm quyền con người trở nên nghiêm trọng hơn.

Đối thoại với các bên liên quan

④ Truyền thông, công khai thông tin

- Doanh nghiệp phải giải trình được rằng mình đã và đang làm tròn trách nhiệm tôn trọng quyền con người. Trường hợp đối mặt với các cáo buộc về xâm phạm quyền con người, đặc biệt là khi các bên liên quan bày tỏ thái độ quan ngại về các tác động tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp phải giải trình được về biện pháp khắc phục mà mình đã thực hiện.

- Ngay cả khi các tác động tiêu cực tới quyền con người thực sự đã xảy ra, thì hành động công khai thông tin về các nỗ lực tôn trọng quyền con người sẽ không làm giảm giá trị doanh nghiệp. Ngược lại còn góp phần nâng cao giá trị doanh nghiệp, bởi lẽ hành động đó thể hiện ý chí sẵn sàng cải thiện và tính minh bạch của doanh nghiệp, và nên được công nhận bởi các bên liên quan. Các doanh nghiệp luôn được kỳ vọng sẽ truyền thông và công khai thông tin một cách chủ động.

Ví dụ các thông tin nên được công khai

Các biện pháp đã thực hiện để thiết lập Chính sách về tôn trọng quyền con người xuyên suốt các hoạt động của doanh nghiệp; nhận diện lĩnh vực có nguy cơ cao; nhận diện (hoặc ưu tiên) các tác động tiêu cực hoặc rủi ro nghiêm trọng; tiêu chí lập thứ tự ưu tiên; thông tin giải pháp phòng chống hoặc giảm thiểu nguy cơ; thông tin về hiệu quả của các hoạt động tôn trọng quyền con người.

Phương pháp công khai thông tin

Doanh nghiệp cần cung cấp thông tin theo một cách thức dễ tiếp cận và phù hợp với đối tượng sẽ tiếp nhận các thông tin đó. Ví dụ: có thể đăng tải thông tin lên trang web của doanh nghiệp để công bố thông tin một cách rộng rãi, v.v. Trường hợp cần cung cấp thông tin cho các bên liên quan đang hoặc sẽ chịu ảnh hưởng tiêu cực về quyền con người thì có thể tổ chức họp trao đổi trực tuyến.

③ Đánh giá hiệu quả của nỗ lực tôn trọng quyền con người

- Doanh nghiệp cần đánh giá xem các biện pháp đã thực hiện có mang lại hiệu quả tốt trong việc ngăn ngừa hoặc giảm thiểu tác động tiêu cực đến quyền con người hay không, hoặc cần nhắc nhở khả năng áp dụng các biện pháp hiệu quả hơn.
- Trước khi thực hiện đánh giá, cần thu thập thông tin một cách đầy đủ và đa dạng. Ví dụ, ngoài việc thu thập dữ liệu nội bộ (bao gồm thông tin từ cơ chế giải quyết khiếu nại), doanh nghiệp có thể thu thập thông tin từ các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp.

Phương pháp đánh giá cụ thể

Phòng văn nhân viên của chính doanh nghiệp và nhà cung cấp, v.v.; sử dụng bảng khảo sát bằng câu hỏi, tham quan và khảo sát trực tiếp tại nhà máy của chính doanh nghiệp và nhà cung cấp, v.v.; đánh giá các kết quả thanh tra, điều tra được thực hiện bởi bên thứ ba, v.v.;

Ví dụ về tích hợp công tác đánh giá hiệu quả vào quy trình nội bộ

Bên cạnh các nội dung về môi trường, sức khỏe và an toàn lao động, bộ phận chuyên trách của doanh nghiệp có thể định kỳ kiểm tra các nhà cung cấp về các vấn đề khác liên quan đến quyền con người. Bộ phận chuyên trách so sánh, phân tích kết quả điều tra với kết quả trước đây để xem các tác động tiêu cực đến quyền con người đã được giải quyết một cách hiệu quả chưa, đồng thời đề trình hoặc báo cáo những vấn đề quan trọng lên Hội đồng quản trị.

