คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วย

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

B+HR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UNDP

เวอร์ชั่นภาษาไทยของคู่มือการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านถูกจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงต่างประเทศ ของรัฐบาลญี่ปุ่น ผ่านความร่วมมือภายใต้โครงการ “การสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทญี่ปุ่นใน 17 ประเทศทั่วโลก” ความรับผิดชอบในการแปลเอกสารนี้อยู่ที่โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

From
the People of Japan

จัดทำโดย Sean Lees ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP Business and Human Rights (BHR))

ขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้สำหรับความอนุเคราะห์ในการตรวจทานคู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน:
Tulika Bansal ที่ปรึกษาอาวุโสด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน สถาบันเพื่อสิทธิมนุษยชนประเทศเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights)
Sibylle Baumgartner ผู้อำนวยการและผู้ร่วมก่อตั้งองค์กร focusright
Rishi Sher Singh ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
Vanessa Zimmerman ประธานเจ้าหน้าที่บริหารองค์กร Pillar Two
Shamistha Selvaratnam ที่ปรึกษาองค์กร Pillar Two
Kevin Lehmann นักวิเคราะห์ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

ขอขอบคุณสำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย Clifford Chance อย่างสูงสำหรับความช่วยเหลือโดยไม่รับค่าตอบแทนในการพัฒนาเครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบคุณหัวหน้าโครงการทั้งสองท่าน ได้แก่ Amanda Murphy (ที่ปรึกษา) และ Larissa Welmans (ทนายความ) รวมถึงคณะทนายความผู้สนับสนุนการดำเนินงานทั้งหมดจากสำนักงานต่าง ๆ ของ Clifford Chance ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก รวมถึงเพิร์ธ ซิดนีย์ สิงคโปร์ และฮ่องกง

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ Anna Keller เจ้าหน้าที่สื่อสารด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน Livio Sarandrea ที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และ Puteri Noor Jehan Wan Abdul Aziz ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศมาเลเซีย

ข้อมูลสำหรับการอ้างอิง: HRDD Training Facilitation Guide, UNDP Business and Human Rights in Asia (2021)

จัดทำรูปเล่มและออกแบบโดย: www.minhdesigns.com

ลิขสิทธิ์ของ UNDP 2021
สงวนลิขสิทธิ์

ตีพิมพ์ครั้งแรกปีพ.ศ. 2564: UNDP Business and Human Rights in Asia: Enabling Sustainable Economic Development through the Protect, Respect and Remedy Framework (B+HR Asia) ได้รับเงินสนับสนุนโดยสหภาพยุโรป

ความคิดเห็นที่ปรากฏในคู่มือการอบรมฉบับนี้ไม่ได้สะท้อนถึงความคิดเห็นของสหภาพยุโรป รัฐบาลญี่ปุ่น และองค์การสหประชาชาติ รวมถึง UNDP และประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ

UNDP เป็นองค์กรชั้นนำของสหประชาชาติที่ต่อสู้เพื่อยุติความอยุติธรรมของความยากจน ความไม่เท่าเทียมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยผ่านการทำงานร่วมกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญและพันธมิตรกว่า 170 ประเทศทั่วโลก เพื่อสร้างการแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่ยั่งยืนสำหรับผู้คนและโลกใบนี้

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ undp.org หรือติดตาม @UNDP

เยี่ยมชมเว็บไซต์ B+HR Asia ได้ที่ bizhumanrights.asia-pacific.undp.org

สารบัญ

คำย่อและอักษรย่อ 4

ภาพรวมและบทนำ 5

1.1 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) 6

1.2 บทนำสำหรับคู่มือการฝึกอบรม 6

1.3 สรุป 7

ส่วนที่ 1: 8

ทำความรู้จักกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน 8

บทที่ 1: เหตุผลทางธุรกิจ 9

บทที่ 2: หลักการพื้นฐานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน 13
- ช่วงการอบรมที่ 1: สิทธิมนุษยชนคืออะไร 13
- ช่วงการอบรมที่ 2: ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) และ ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) แตกต่างกันอย่างไร 16
- ช่วงการอบรมที่ 3: ความเป็นมาพอสังเขปเกี่ยวกับหลักการธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ 18
- ช่วงการอบรมที่ 4: การตอบสนองระดับพหุภาคีอื่น ๆ 20

บทที่ 3: ทำความรู้จักกับหลักการชี้แนะ 23
- ช่วงการอบรมที่ 1: หลักการชี้แนะและเสาหลักที่ 1 23
- ช่วงการอบรมที่ 2 :เสาหลักที่ 2 – หน้าที่ของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 11 ถึง 24) 27
- ช่วงการอบรมที่ 3: นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 16) 29
- ช่วงการอบรมที่ 4: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (หลักการข้อที่ 17 ถึง 21) 32
- ช่วงการอบรมที่ 5: เสาหลักที่ 3 – รัฐและภาคธุรกิจ – การเข้าถึงการเยียวยา (หลักการข้อที่ 25 ถึง 28) 35

ส่วนที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 40

ภาพรวม 41
- 1.1 บทนำ 41
- 1.2 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ 41
- 1.3 โครงสร้างของคู่มือการฝึกอบรม ส่วนที่ 2 41

บทที่ 1: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 43
- ช่วงการอบรมที่ 1: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - ส่วน A 45
- ช่วงการอบรมที่ 2: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน – ส่วน B 49

บทที่ 2: เรียนรู้สี่ขั้นตอนในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 52
- ช่วงการอบรมที่ 1: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 1) 52
- ช่วงการอบรมที่ 2: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 2) 60
- ช่วงการอบรมที่ 3: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 3) 63
- ช่วงการอบรมที่ 4: การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ 64
- ช่วงการอบรมที่ 5: การติดตามประสิทธิผล 68
- ช่วงการอบรมที่ 6: การสื่อสารการดำเนินงาน 72
- ช่วงการอบรมที่ 7: แบบฝึกหัดส่งท้าย 74

แหล่งข้อมูล 75

คำย่อและอักษรย่อ

BHR	ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights)
BHRCC	ศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน (Business & Human Rights Resource Centre)
CHRB	การจัดอันดับผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Corporate Human Rights Benchmark)
CSR	ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)
EIA	การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment)
GRI	องค์กรความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative)
HRDD	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
HRIA	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment)
HRSA	การประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง (Human Rights Self-Assessment)
ICCPR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)
ICESCR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)
NAP	แผนปฏิบัติการระดับชาติ (National Action Plans)
NGO	องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-governmental organization)
NHRI	สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (National Human Rights Institution)
OECD	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development)
OHCHR	สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)
PPE	อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)
UNGC	ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)
UNGPs	หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
UNICEF	กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children's Fund)
US/USA	ประเทศสหรัฐอเมริกา (United States of America)
WTO	องค์การการค้าโลก (World Trade Organization)

ภาพรวมและบทนำ

การสนทนาแลกเปลี่ยนในประเด็นเรื่องบทบาทของภาคธุรกิจที่มีต่อการกำหนดสภาพสิ่งแวดล้อม ความเป็นอยู่ที่ดี และความมั่นคงของมนุษย์ทุกคนได้ทวีความแพร่หลายขึ้นอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมานี้ แม้ว่าภาคธุรกิจจะได้รับการชื่น-ชมจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการคิดค้นและผลิตยาที่ช่วยรักษาชีวิตมนุษย์และการพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานหมุนเวียน แต่ในอีกทางหนึ่งภาคธุรกิจก็ได้รับการประณามในฐานะผู้ที่สนับสนุนการบริโภคเกินพอดี เร่งให้เกิดการผลาญทรัพยากรธรรมชาติ และจากการเห็นแก่กำไรเหนือกว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในช่วงต้นปีพ.ศ. 2563 มุมมองสองด้านที่มีต่อภาคธุรกิจปรากฏให้เห็นชัดเจนมากขึ้นด้วยสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งทำให้เกิดการตั้งคำถามเกี่ยวกับบทบาทของภาคธุรกิจในยามวิกฤติ และเงื่อนไขในการที่บริษัทขนาดใหญ่ที่ประสบปัญหาจะขอรับมาตรการเยียวยาที่มาจากภาษีของประชาชน

> คู่มือประกอบการฝึกอบรมนี้ (“คู่มือการฝึกอบรม”) ประกอบด้วยบทเรียนสำหรับการฝึกอบรมซึ่งจะอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้พื้นฐาน และโดยเป็นไปตามหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และศัพท์เฉพาะที่เป็นที่เข้าใจเป็นการทั่วไป

สถานการณ์เช่นนี้ทำให้มีการรื้อฟื้นโครงการรณรงค์เพื่อแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เพิ่มขึ้นจากการประกอบธุรกิจและในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก ผู้บริโภค ผู้ถือหุ้น และคู่ค้าทางธุรกิจต่างเรียกร้องให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อลดความเสียหายให้น้อยที่สุด และเพิ่มปันผลเพื่อสังคม (social dividend) ให้ได้มากที่สุด ไม่ใช่แต่เฉพาะช่วงที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เพื่อการรับมือกับเหตุวิกฤติที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงได้**มีความพยายามที่สำคัญในการผลักดันให้การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เป็นการดำเนินการภาคบังคับ**สำหรับภาคธุรกิจในบางภูมิภาคและบางประเทศ

ในปัจจุบันนี้ ภูมิทัศน์ด้านการกำกับดูแลกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลายรัฐบาลกำลังผ่านกฎหมายที่กำหนดให้องค์กรธุรกิจมีหน้าที่รายงานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนของตนในรูปแบบ “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านภาคบังคับ” หน่วยงานกำกับดูแลหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ต่างก็เรียกร้องให้มีการเพิ่มความโปร่งใสในการรายงานความเสี่ยงที่ไม่ใช่ด้านการเงิน การดำเนินคดีในบางเขตอำนาจศาลได้เพิ่มความรับผิดให้กับบริษัทที่ประกอบธุรกิจอยู่ในประเทศที่สาม

แนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลและการตรวจสอบที่มากขึ้นเป็นผลมาจากการตั้งคำถามของประชาชนผู้เสียภาษีต่อหลักการของรัฐบาลที่ให้ความช่วยเหลือแก่บริษัทที่ซุกซ่อนกำไรในแหล่งหลบภาษี (tax haven) แต่ปฏิเสธการขึ้นค่าจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ต่อต้านการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และใช้อิทธิพลเพื่อปฏิเสธหน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงที่ไม่ใช่ทางการเงินในห่วงโซ่อุปทานของตน ในบางประเทศ **มีคนจำนวนไม่น้อยที่เห็นว่าการสนับสนุนของรัฐที่ให้กับบริษัทเอกชนระหว่างช่วงเวลาวิกฤติควรเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บริษัทที่ปฏิบัติและยึดมั่นตามพันธกิจของตนในการประกอบกิจการอย่างมีความรับผิดชอบเท่านั้น**

การเปลี่ยนแปลงมุมมองของประชาชนสาธารณะและสภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลทำให้สมาคมธุรกิจ สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย และที่ปรึกษาด้านการจัดการต่างก็ตอบสนองโดยการออกเครื่องมือและบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของตนได้ โดยองค์กรเหล่านี้ได้ร่วมดำเนินงานกับองค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรพหุภาคีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปรับใช้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs หรือหลักการชี้แนะ) เพื่อช่วยให้รัฐและภาคธุรกิจสามารถตอบสนองต่อการเรียกร้องที่เพิ่มขึ้นซึ่งต้องการให้ภาคธุรกิจมีพฤติกรรมการประกอบกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การกำหนดแนวทางการดำเนินการตามหลักการชี้แนะนั้นเกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากมีการเรียกร้องเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องให้รัฐบาลต่าง ๆ กำหนดให้การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นส่วนหลักในกรอบการกำกับดูแลภาคธุรกิจโดยรัฐบาล ด้วยเหตุนี้ แน่นอนว่าการสร้างความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านดังที่ได้กำหนดไว้ในหลักการชี้แนะนั้นจะไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไปแต่เป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจต้องปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้มีหลักการและเอกสารคู่มือที่จัดทำขึ้นในระดับสากลมากมายที่พบได้ทั่วไป ซึ่งแต่ละฉบับต่างก็อ้างว่าเป็นเอกสารที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน และนอกจากนี้ ยังมีคำนิยามและศัพท์เฉพาะเชิงนโยบายมากมายที่ทำให้เกิดความสับสนมากกว่าไขความกระจ่าง ด้วยเหตุนี้ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) จึงจัดทำคู่มือการฝึกอบรมฉบับนี้ขึ้น และมีวิธีการปรับใช้เนื้อหาในคู่มือนี้ด้วยวิธีการที่ต่างออกไป

วัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียนในการฝึกอบรมนี้คือการสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับข้อกำหนดต่าง ๆ ในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและคำศัพท์เฉพาะที่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนจะช่วยให้ภาคธุรกิจสามารถเริ่มต้นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการที่แยกต่างหากจากกระบวนการอื่น หรือโดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินที่มีอยู่แล้ว บทเรียนเพื่อการฝึกอบรมจะมาพร้อมกับเอกสารการนำเสนอที่สอดคล้องกับเนื้อหาของคู่มือเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการนำเสนอ และนอกจากนี้ยังมี*เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง* อีกด้วย

> การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านกำหนดให้บริษัทต่าง ๆ ต้องประเมินผลกระทบและความเสี่ยงในห่วงโซ่คุณค่าของตน และต้องปฏิบัติการอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยับยั้ง บรรเทาผลกระทบ และรับผิดชอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ตนอาจมีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการประกอบกิจการหรือผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

1.1 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

หลังจากที่คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้มีมติเป็นเอกฉันท์เพื่อรับรองหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ หรือ UNGPs เมื่อพ.ศ. 2554 หลักการชี้แนะก็ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นกรอบกฎเกณฑ์ที่มีอำนาจมากที่สุดในโลกสำหรับการจัดการกับผลกระทบอย่างร้ายแรงที่ธุรกิจมีต่อสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะได้กำหนดว่ารัฐและภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างไร โดยพิจารณาถึงบทบาทที่แตกต่างแต่เกื้อหนุนกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักการชี้แนะประกอบด้วยหลักการ 31 ประการ ซึ่งแบ่งออกเป็นสาม “เสาหลัก” ประกอบด้วย:

1. **หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน**
2. **ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน**
3. **หน้าที่ของรัฐและธุรกิจในการอำนวยการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยธุรกิจ**

ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวถึงการจัดทำหลักการชี้แนะว่าเป็นการพัฒนาครั้งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา และที่สำคัญไปกว่านั้นคือ**หลักการชี้แนะไม่ได้เป็นการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ใหม่** แต่กลับเป็นการแนะนำวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานขั้นต่ำ **และวิธีการประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีลำดับขั้นตอน**

คู่มือการฝึกอบรมนี้มุ่งเน้นความสำคัญของเสาหลักที่ 2 ได้แก่ **ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานขั้นต่ำในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม คู่มือจะเริ่มจากการอภิปรายที่มาของวาระธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมทราบถึงความแตกต่างระหว่างการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านกับแนวคิดอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม** (Corporate Social Responsibility) **หรือการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ** (Responsible Business Conduct)

1.2 บทนำสำหรับคู่มือการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์โดยรวมของคู่มือการฝึกอบรมนี้ คือการช่วยให้วิทยากรกระบวนการสามารถให้ข้อมูลแก่ภาคธุรกิจเกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศตามที่หลักการชี้แนะกำหนด ยิ่งไปกว่านั้น การฝึกอบรมจะช่วยให้ภาคธุรกิจเข้าใจถึงวิธีการระบุ ยับยั้ง บรรเทาผลกระทบ และรับผิดชอบต่อวิธีการที่ตนจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว การฝึกอบรมยังมีการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการชี้แนะ และพื้นฐานการดำเนินงานในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนอีกด้วย

กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนี้จัดทำขึ้น**สำหรับผู้ประกอบธุรกิจ**ที่ประกอบกิจการในหลาย ๆ บทบาทและตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าระดับสูง หรือตำแหน่งผู้จัดการระดับกลาง หรือฝ่ายปฏิบัติการอื่น ๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายบริหารห่วงโซ่อุปทาน ฝ่ายกฎหมายและการกำกับดูแล และฝ่ายรายงานผลความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมนี้ก็ไม่ได้จำกัดแต่เพียงผู้ที่อยู่ในภาคธุรกิจเท่านั้น คู่มือการฝึกอบรมนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่าง ๆ ที่อุทิศตนเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีขึ้นสำหรับการตรวจสอบรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของสหประชาชาติ องค์กรภาคประชาสังคม หรือสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่าง ๆ

จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม

การฝึกอบรมนี้ได้รับการออกแบบโดยคำนึงถึงการอบรมผ่านเว็บบินาร์ (webinar) และการอบรมแบบตัวต่อตัว อย่างไรก็ดี ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสองรูปแบบตามคู่มือการฝึกอบรมนี้ไม่ควรเกินจำนวน **25 คน** ผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวนมากกว่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการสนทนาแลกเปลี่ยน และการทำแบบฝึกหัด และอาจทำให้การฝึกอบรมเกิดความล่าช้า

รูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนี้ได้รับการออกแบบมาให้สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับว่าผู้เข้าร่วมมีความคุ้นเคยกับหลักการชี้แนะในระดับใด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมอาจข้าม “ส่วนที่ 1 – ทำความรู้จักกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน” หากเป็นการอบรมให้กับผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืนที่มีความคุ้นเคยกับเนื้อหาของการอบรมเป็นอย่างดีอยู่แล้ว และวิทยากรกระบวนการอาจเห็นว่าการอบรมแต่ละช่วงและบางบทเรียนมีเนื้อหาที่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งทำให้วิทยากรกระบวนการสามารถคัดเลือกวิธีการอบรมตามที่เหมาะสมได้ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นและการฝึกอบรมเต็มรูปแบบด้วย การฝึกอบรมสำหรับส่วนที่ 1 และ 2 อาจใช้เวลาห้าวันเต็มโดยประมาณ วิทยากรกระบวนการอาจเป็นที่ปรึกษา ผู้แทนจากองค์กรภาคประชาสังคม เจ้าหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พนักงานของสหประชาชาติ รวมถึงบุคลากรอื่น ๆ และอาจมีการแทรกการฝึกอบรมด้วยการเสวนาระหว่างผู้เชี่ยวชาญในประเทศ หรือการทัศนศึกษาที่สถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี

ชุดการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) คู่มือประกอบการฝึกอบรมฉบับนี้ 2) ชุดเอกสารการนำเสนอที่อ้างอิงตามคู่มือการฝึกอบรมเป็นรายขั้นตอน เพื่อความสะดวกในการนำเสนอ และ 3) เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง สำหรับใช้งานผ่านเว็บไซต์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจวิธีการระบุและจัดลำดับความเสี่ยงตามขนาด ขอบเขต ความไม่สามารถเยียวยาได้ และปัจจัยความน่าจะเป็นต่าง ๆ ส่วนประกอบที่ 2 และ 3 นั้นมีไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติเท่านั้น หากท่านสนใจบริการการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ กรุณาติดต่อ bizhumanrights.asia@undp.org

โครงสร้างของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนี้แบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนที่ 1 เป็นบทนำสำหรับวาระธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ส่วนที่ 2 เป็นการฝึกอบรมที่เจาะจงสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ส่วนที่ 1 ของการฝึกอบรมเป็นการทบทวนภาพรวมของกรอบธุรกิจและสิทธิมนุษยชนอย่างกว้าง รวมถึงบทนำสำหรับหลักการชี้แนะ เนื้อหาในส่วนนี้จะช่วยให้ธุรกิจมีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างประเด็นด้านธุรกิจและ

สิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights: BHR) และ ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยส่วนที่ 1 นี้แบ่งออกเป็นสามบทเรียน:

+ บทที่ 1: เหตุผลทางธุรกิจ
+ บทที่ 2: หลักการพื้นฐานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
+ บทที่ 3: ทำความรู้จักหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)

ในตอนท้ายของส่วนที่ 1 ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของหลักการชี้แนะ และที่สำคัญไม่แพ้กันคือผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับต้นกำเนิดของวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และความสำคัญที่มีต่อการเคลื่อนไหวด้านความเป็นธรรมทางสังคมในอดีต และบทบาทของวาระดังกล่าวในกิจกรรมร่วมสมัย ส่วนที่ 2 ของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็นสองบทเรียน:

+ บทที่ 1: ทำความรู้จักกับเสาหลักที่ 2
+ บทที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ส่วนที่ 2 ของการฝึกอบรมเป็นการทบทวนขั้นตอนสี่ประการที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน:

+ การระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และที่อาจเกิดขึ้นได้
+ การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ
+ การติดตามประสิทธิผลของการแก้ปัญหาต่าง ๆ
+ การสื่อสารวิธีการจัดการกับผลกระทบ

ในตอนท้ายของส่วนที่ 2 ผู้เข้าร่วมจะมีความคุ้นเคยกับแนวคิดเรื่องการตรวจสอบรอบด้านผ่านการฝึกอบรมและจากการใช้เครื่องมือฝึกการประเมินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อการระบุและจัดลำดับความเสี่ยง

วิธีการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมนี้มุ่งเน้นการเผยแพร่เนื้อหา คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนี้จึงมุ่งเน้นการบรรยายเป็นหลัก โดยแต่ละบทเรียนและแต่ละส่วนของการฝึกอบรมจะประกอบไปด้วยแนวทางการฝึกอบรมเป็นรายขั้นตอน มีเนื้อหาสำหรับการเตรียมตัว กรณีศึกษา สื่อทัศน์ และหัวข้อที่อยู่ในรูปของคำถามเพื่อเป็นแนวทางให้กับวิทยากรกระบวนการในการนำเสนอเนื้อหา โดย “หัวข้อที่เป็นคำถาม” เหล่านี้ที่มีเครื่องหมาย กำกับไว้จะทำหน้าที่เป็นหัวข้อในเอกสารการนำเสนอที่แนบมาพร้อมกันด้วย

การฝึกอบรมยังมีการใช้ซอฟต์แวร์แบบสำรวจสำหรับการถามคำถามวัดความรู้ การทำกิจกรรมกลุ่ม และยังมีเครื่องมืออื่น ๆ ที่เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์และช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับหัวข้อที่มีการอภิปราย

รายละเอียด บันทึก และกิจกรรมโต้ตอบมีการแสดงไว้โดยมีเครื่องหมายกำกับไว้ในคู่มือ ดังนี้:

	กิจกรรมโต้ตอบ
	เวลา
	วัตถุประสงค์การเรียนรู้
	วิธีการ
	บันทึกสำหรับวิทยากรกระบวนการ
	กระบวนการ

ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนี้**มาพร้อมกับเอกสารการนำเสนอ** ซึ่งเป็นไปตามเนื้อหาที่ปรากฏด้านล่างและจะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรมและเอกสารการนำเสนอจะได้รับการปรับปรุงเป็นระยะ และวิทยากรกระบวนการยังสามารถใช้***เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนประกอบการดำเนินการ***ตามคู่มือการฝึกอบรมนี้ได้ด้วย

1.3 สรุป

ดังที่ได้เสนอแนะไว้ข้างต้น ทุก ๆ การฝึกอบรมจะต้องสร้างสมดุลระหว่างการฝึกอบรมในเนื้อหาอย่างละเอียดและการฝึกอบรมที่สามารถเข้าถึงได้ การฝึกอบรมนี้ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงได้มากกว่าเล็กน้อย เนื่องจากประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบธุรกิจไม่ได้ต้องการความช่วยเหลือจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในการศึกษาลักษณะความเสี่ยงทางธุรกิจของพวกเขาในเชิงลึกและปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจของพวกเขา แต่ผู้ประกอบธุรกิจต้องการความช่วยเหลือจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติเพื่อการเรียนรู้เพิ่มเติมก่อนที่จะนำเนื้อหาที่ได้รับการอบรมนี้กลับไปปรับใช้กับสำนักงานของตนต่อไป ซึ่งข้อเท็จจริงนี้สอดคล้องกับแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในการเพิ่มคุณค่าให้กับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

เนื้อหาของการฝึกอบรมนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมาตรฐานของคู่มือการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้มีการเพิ่มการตรวจสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้องค์กรธุรกิจ ที่ปรึกษาและสมาคมธุรกิจต่าง ๆ รวมถึงองค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานกำกับดูแลของรัฐมีความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถร่วมกันกำหนดเส้นทางในการดำเนินงานต่อไปได้

ส่วนที่ 1:

ทำความรู้จักกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมละลายพฤติกรรม

ขอให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตนเอง องค์กรของตน และบทบาทของตนในองค์กร หากมีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก หรือหากเป็นการจัดการฝึกอบรมผ่านเว็บบินาร์ ให้จัดทำแผนภูมิวงกลมโดยใช้ข้อมูลจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมเพื่อแสดงสัดส่วนร้อยละของผู้เข้าร่วมที่มาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคการผลิต ภาคเกษตรกรรม เหมืองแร่ ภาคการท่องเที่ยว และภาคส่วนอื่น ๆ หรือหากผู้เข้าร่วมไม่ได้มาจากภาคธุรกิจเท่านั้น ให้แบ่งเป็นภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม

บทที่ 1: เหตุผลทางธุรกิจ

50 นาที

เมื่อจบบทเรียนนี้ ผู้เข้าร่วมควรมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงความสำคัญของหลักการชี้แนะที่มีต่อบริษัทของผู้เข้าร่วม เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมควรมีความตระหนักถึงแรงผลักดันที่มากขึ้นซึ่งส่งเสริมวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

การฝึกอบรมในช่วงนี้จะเริ่มต้นด้วยการบรรยายและปิดท้ายด้วยคำถามวัดความรู้

บ่อยครั้งผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมอาจมองว่าวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการกำกับดูแล หรือการประชาสัมพันธ์ ดังนั้น การแสดง “เหตุผลทางธุรกิจ” สำหรับการปฏิบัติตามหลักการชี้แนะจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้เกิดการยอมรับหลักการชี้แนะอย่างแท้จริงตลอดการฝึกอบรม ยิ่งไปกว่านั้น ผู้เข้าร่วมจากภาคธุรกิจมักจะเข้าใจความหมายของคำว่าสิทธิมนุษยชนคลาดเคลื่อนไป และมักเข้าใจว่าสิทธิมนุษยชนหมายถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยการกระทำที่โหดร้าย เช่น “ทารุณกรรม” หรือ “การล้างชาติพันธุ์” และผู้เข้าร่วมอาจสงสัยว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างไร

หากผู้ฝึกอบรมรู้สึกได้ว่าผู้เข้าร่วมมีความคุ้นเคยกับสิทธิมนุษยชนและวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนอยู่แล้ว ผู้ฝึกอบรมสามารถข้ามบทเรียนนี้ได้

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. เริ่มการฝึกอบรมด้วยการอภิปรายถึงที่มาของแรงกดดันต่าง ๆ ที่ภาคธุรกิจรู้สึกได้ในปัจจุบันนี้ โดยจัดสรรเวลาให้เพียงพอสำหรับการกล่าวถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่กำหนดหน้าที่ของบริษัทในการรายงานและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

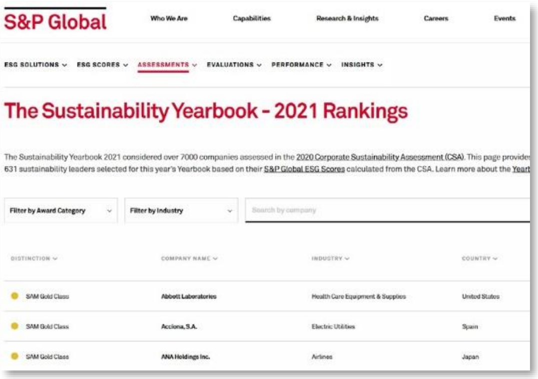
คู่ค้าทางธุรกิจและผู้ลงทุนมีบทบาทอย่างไรในการผลักดันวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ธุรกิจส่วนมากมักจะดำเนินการภายใต้ชุดค่านิยมที่เป็นหัวใจหลักขององค์กร ดังเช่นที่แสดงไว้ในคำแถลงพันธกิจ ประมวลจรรยาบรรณ และเอกสารอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

แต่ทั้งนี้ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สาธารณชนเกิดความกังวลเพิ่มขึ้นอย่างมากเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจและในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก

รัฐบาล กลุ่มคุ้มครองผู้บริโภค ธนาคาร กลุ่มอุตสาหกรรมการค้า และผู้สื่อข่าว รวมถึงองค์กรอื่น ๆ กำลังสร้างแรงกดดันที่มีนัยสำคัญแก่บริษัทต่าง ๆ ที่ประกอบธุรกิจในภูมิภาคเอเชีย

ผู้ลงทุนสถาบันและผู้ลงทุนรายย่อยต่างก็ให้ความสนใจมากขึ้นในบริษัทที่มีการลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social and Governance: ESG) ผู้ลงทุนเหล่านี้ให้ความสำคัญกับดัชนีการประกอบธุรกิจเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มสินทรัพย์ ESG ตัวอย่างเช่น:



การจัดอันดับผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน - www.corporatebenchmark.org

ดัชนีความยั่งยืนของดาวน์โจนส์ - www.spglobal.com/esg/csa

Our approach to engagement with companies on their humanrights impacts

BlackRock

BlackRock Investment Stewardship (BIS) advocates for sound corporate governance and business practices that support the long-term value creation that our clients depend on to achieve their financial goals. As part of our fiduciary duty, BIS assesses a range of factors that can affect the sustainable financial performance of the companies in which we invest on behalf of our clients.

Our Global Principles underscore our belief that in order to deliver value for shareholders, companies should also consider their other key stakeholders. In our experience, companies that build strong relationships with their stakeholders are more likely to meet their own strategic objectives, while poor relationships may create adverse impacts that expose a company to legal, regulatory, operational, and reputational risks and jeopardize their social license to operate. We recognize that exposure to human rights-related risks will vary by company and by industry. **This is why we ask companies to implement processes to identify, manage, and prevent adverse human rights impacts that are material to their business, and provide robust disclosures on these practices**.

As defined by the United Nations,[1] human rights are inherent to all human beings and include the right to life, health and well-being, privacy, fair wages, and decent working conditions; freedom from discrimination, slavery, and torture; and freedom of association.[2] Considerations regarding the role of business in upholding human rights have been an important topic for decades, culminating in the establishment of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)[3] and the Organization for Economic Cooperation and Development's (OECD)[4] global standards for promoting responsible business conduct.[4] While not legally binding, governments, corporations,and other stakeholders increasingly consider them as a basis for managing human rights issuesrelated to corporate activities.

In a highly interconnected global economy facing challenges such as climate change, demographic and technological shifts, and growing social inequality, companies face increasing scrutiny regarding how they address human rights issues that may arise from their business practices. **Weare committed to engaging with companies on how they manage the human rights issues that are inherent in their businesses and monitor human rights practices on a best-efforts basis**. As minority investors, we must rely on public information and can't be aware of every issue. While we engage with companies, and where appropriate vote against management, we lack authority to direct companies to address weaknesses in their business practices. Rather, the responsibility for managing human rights issues – and all business practices – lies with boards and management of companies and the governments that regulate them. Governments and other public policy makersare responsible for implementing and enforcing relevant laws and regulations in their respective markets. BIS does not engage with governments on these issues. Yet we believe that, over time, the approach that we and other investors take to evaluating and engaging with companies on their human rights impacts can encourage them to integrate sound business practices that benefit relevant stakeholders over the long-term.

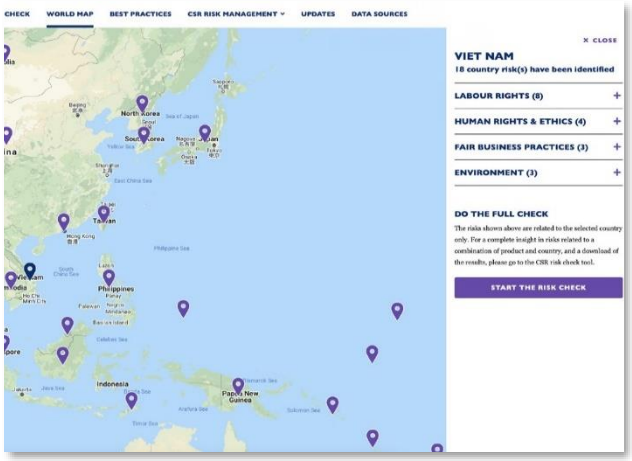
UN SDGs alignmen

We believe that there is significant intersection between many of the topics thatwe discuss with companies and aspects of these eight Sustainable Development Goals (SDGs).

ที่มา: ความคิดเห็นของ BlackRock ในเรื่องการมีส่วนร่วมด้านสิทธิมนุษยชน จากเว็บไซต์ www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

ปัจจุบันนี้ การติดตามความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้นผ่านแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เช่น:

+ การตรวจสอบความเสี่ยงด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม ที่เว็บไซต์ www.mvorisicochecker.nl/en
+ ศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน ที่เว็บไซต์ www.business-humanrights.org/en



การตรวจสอบความเสี่ยงด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมในประเทศเวียดนาม พ.ศ. 2563

นอกจากนี้ ยังมีการกีดกันและการคว่ำบาตรทางการค้ามากขึ้นสำหรับสินค้าจากบางบริษัทซึ่งเป็นความพยายามในการขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลมีผลกระทบต่อวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนอย่างไรบ้าง

ปัจจุบันมีการออกกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนจำนวนมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกฎหมายที่กำหนดหน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลด้านกระบวนการสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจของบริษัทและในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึง:

1. รัฐบัญญัติแห่งแคลิฟอร์เนียว่าด้วยความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน (พ.ศ. 2553) (California Transparency in Supply Chains Act 2010) – oag.ca.gov/SB657
2. สหราชอาณาจักร - รัฐบัญญัติว่าด้วยการเป็นทาสยุคใหม่ (พ.ศ. 2558) (Modern Slavery Act 2015) – legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. ประเทศออสเตรเลีย - รัฐบัญญัติว่าด้วยการเป็นทาสยุคใหม่ (พ.ศ. 2561) (Modern Slavery Act 2018) – legislation.gov.au/Details/C2018A00153

นอกเหนือจากกฎหมายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูล ยังมีกฎหมายใหม่ ๆ ว่าด้วยการตรวจสอบรอบด้านภาคบังคับอันเป็นการกำหนด “หน้าที่ในการต้องรู้และแสดง” และรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดทั้งการประกอบธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึง:

1. ประเทศฝรั่งเศส – กฎหมายว่าด้วยหน้าที่ในการเฝ้าระวัง (พ.ศ. 2560) (Duty of Vigilance Law 2017)
2. ประเทศเนเธอร์แลนด์ – กฎหมายว่าด้วยการตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กอย่างรอบด้าน (พ.ศ. 2562) (Child Labour Due Diligence Law 2019)
3. ประเทศเยอรมนี - กฎหมายว่าด้วยห่วงโซ่อุปทาน (พ.ศ. 2564) (Supply Chain Law 2021)

พัฒนาการของกฎหมายเหล่านี้ทำให้ธุรกิจที่มีสำนักงานใหญ่ในบางประเทศมีหน้าที่ต้องขอให้คู่ค้าทางธุรกิจและผู้จัดหาสินค้าและบริการของตนที่อยู่ในพื้นที่อื่นแสดงให้เห็นว่าได้มีการบรรเทาและแก้ไขผลกระทบในทางลบผ่านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

สำหรับแผนที่ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการของกฎหมายว่าด้วยการตรวจสอบรอบด้านภาคบังคับ โปรดดูที่ช่องทางการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนภาคบังคับของศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน ที่เว็บไซต์ business-humanrights.org/en/big-issues/ mandatory-due-diligence

ความสนใจในสิทธิมนุษยชนที่เพิ่มขึ้นยังเห็นได้จากการบัญญัติกฎหมายอาญาและมาตรการการลงโทษต่าง ๆ กฎหมายเหล่านี้ลงโทษธุรกิจที่ก่อให้เกิด เอื้อให้เกิด หรือได้ประโยชน์จากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างเช่น:

1. รัฐบัญญัติสหรัฐอเมริกาว่าด้วยการให้อำนาจในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (U.S. Trafficking Victims Protection Reauthorization Act)
2. รัฐบัญญัติสหราชอาณาจักรว่าด้วยการสนับสนุนเงินทุนแก่การกระทำความผิดทางอาญา (U.S. Trafficking Victims Protection Reauthorization Act)
3. กฎหมายแม็กนิตสกี (U.S. Global Magnitsky Act)

มีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มขึ้นหลายฉบับเพื่อคว่ำบาตรการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าจากหรือไปยังบางประเทศที่มีผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่ดี

นอกจากนี้ รัฐบาลยังตอบสนองต่อแรงกดดันโดยการปรับใช้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติผ่านแผนปฏิบัติการระดับชาติ (National Action Plans: NAPs) ซึ่งแผนดังกล่าวจะกำหนดการดำเนินงานของรัฐบาลแบบองค์รวมเพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ แผนปฏิบัติการระดับชาติยังช่วยให้รัฐบาลสามารถระบุความท้าทายและวางแผนเพื่อการตอบสนองโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย

“ปัจจุบันนี้ หลายประเทศมีความเข้าใจมากขึ้นว่าวิธีการดำเนินการที่ผสมผสานกันอย่างลงตัวตามที่กำหนดไว้ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาตินั้น จำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายมารองรับจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้”

Heidi Hautala รองประธานรัฐสภายุโรป

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 1 ช่วงการอบรมที่ 1 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ประเทศหรือเขตการปกครองใดดังต่อไปนี้ที่กำหนดให้บริษัทต้องตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เลือกหนึ่งคำตอบ

A. ประเทศฝรั่งเศส

B. ประเทศออสเตรเลีย

C. สหราชอาณาจักร

D. รัฐแคลิฟอร์เนีย

อ้างอิงตามข้อมูลเมื่อพ.ศ. 2564 คำตอบที่ถูกต้องได้แก่ข้อ **A.** จากคำตอบทั้งหมดข้างต้น มีเพียงแค่กฎหมายว่าด้วยการเฝ้าระวังโดยองค์กรธุรกิจของประเทศฝรั่งเศส (French Corporate Duty of Vigilance Law) เท่านั้นที่ “กำหนดหน้าที่ซึ่งมีผลผูกพันตามกฎหมายให้บริษัทแม่ต้องระบุและยับยั้งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมอย่างร้ายแรงอันเกิดจากการดำเนินงานของบริษัท หรือของบริษัทที่ตนมีอำนาจควบคุม และจากการดำเนินงานของผู้รับเหมาและผู้จัดหาสินค้าและบริการของตนซึ่งบริษัทแม่ได้มีความสัมพันธ์ทางการค้าด้วย” ตามความร่วมมือของสหภาพยุโรปเพื่อความยุติธรรมทางธุรกิจ (European Coalition of Corporate Justice) จากเว็บไซต์ corporatejustice.org/publications/ faqs-french-duty-of-vigilance-law

รัฐบัญญัติแห่งแคลิฟอร์เนียว่าด้วยความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน (California Transparency in Supply Chains Act) ไม่ได้กำหนดหน้าที่ในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รัฐบัญญัติว่าด้วยการเป็นทาสยุคใหม่ของสหราชอาณาจักร และประเทศออสเตรเลียกำหนดให้ต้องมีการรายงานความเสี่ยงในการเอาคนลงเป็นทาสยุคใหม่ในการประกอบธุรกิจและในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงต้องรายงานขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้ อย่างไรก็ตาม กฎหมายทั้งสองฉบับไม่ได้กำหนดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านโดยบริษัทที่รายงาน

ประเทศใดดังต่อไปนี้ไม่มีแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เลือกหนึ่งคำตอบ

A. ประเทศเยอรมนี

B. ประเทศสวีเดน

C. ประเทศไทย

D. สหรัฐอเมริกา

อ้างอิงตามข้อมูลเมื่อพ.ศ. 2564 คำตอบที่ถูกต้องได้แก่ข้อ **D.** สหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกามีแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบฉบับเดียวในโลก ดังที่ได้นิยามไว้ในแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบรวมถึงภาษี การคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายการแข่งขันทางการค้า การต่อต้านการทุจริต ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชน ซึ่งความครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนนั้นยกมาจากหลักการชี้แนะ

บทที่ 2: หลักการพื้นฐานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

200 นาที (3 ชั่วโมง 20 นาที)

ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจลักษณะทั่วไปของวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยไม่ต้องลงรายละเอียดของหลักการที่รวบรวมไว้ในหลักการชี้แนะ ผู้เข้าร่วมจะได้รู้จักกับที่มาของวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนและมีความเคารพหลักการชี้แนะมากขึ้น

ผู้เข้าร่วมบางรายอาจไม่เข้าใจว่าธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) ต่างจากความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) อย่างไร และ/หรือ ต่างจากการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมอย่างไร ผู้เข้าร่วมอาจมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา และแรงกดดันที่หล่อหลอมวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน หากไม่มีความเข้าใจมากขึ้นถึงความต่างระหว่างธุรกิจและสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือที่มาของหลักการชี้แนะ การดำเนินการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนก็จะเป็นเพียงอีกหนึ่งอย่างที่ต้องทำ หรือเป็นอีกหนึ่งโครงการที่ต้องมอบหมายให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์นั่นเอง

ช่วงการอบรมที่ 1: สิทธิมนุษยชนคืออะไร

50 นาที

เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้รู้จักกับแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนและมีความเข้าใจพื้นฐานว่าสิทธิมนุษยชนประเภทใดที่มีความเสี่ยงสูงจากการประกอบกิจการและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

การฝึกอบรมในช่วงนี้จะเริ่มต้นด้วยการบรรยายโดยมีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นการอภิปราย

จากประสบการณ์ของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชนเห็นว่าจำเป็นต้องมีการอุทิศเวลาส่วนหนึ่งเพื่ออธิบายว่าสิทธิมนุษยชนคืออะไร (และอะไรที่ไม่ใช่สิทธิมนุษยชน) ในหลาย ๆ กรณี เมื่อผู้ประกอบธุรกิจคิดถึงสิทธิมนุษยชน พวกเขามักคิดถึงสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมืองเป็นอันดับแรก เมื่อคำนึงถึงภาพการประท้วงทางการเมือง การต่อต้านทางศาสนา หรือภาพผู้เสียหายจากการทารุณกรรม ผู้ประกอบธุรกิจอาจเกิดความสงสัยว่าทำไมตนต้องกังวลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. อธิบายว่าช่วงการอบรมนี้ประกอบด้วยการบรรยายและการอภิปราย
3. เริ่มการอภิปรายด้วยคำถาม: สิทธิมนุษยชนคืออะไร
4. ดำเนินการอภิปรายเพื่อถาม-ตอบ

สิทธิมนุษยชนคืออะไร

กิจกรรมการอภิปราย

1. สิทธิมนุษยชนคืออะไร
2. สิทธิมนุษยชนประเภทใดที่มีความเสี่ยงสูงจากการประกอบกิจการและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

สำหรับคำถามที่สอง ให้วิทยากรกระบวนการจัดเตรียม Mentimeter wordcloud หรือเครื่องมือการจัดวางกลุ่มวลีเอาไว้ และสะท้อนความคิดร่วมกับผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับคำ/กลุ่มคำที่ได้รับความนิยมสูงสุดว่าเหตุใดการละเมิดสิทธิมนุษยชนบางประเภทจึงโดดเด่นมากกว่าคำ/กลุ่มคำที่ปรากฏในโปรแกรม wordcloud

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้และคำถามข้างต้น โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 1 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

หัวใจสำคัญในความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ได้แก่ แนวคิดที่ว่าทุก ๆ คนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีในฐานะที่เป็นมนุษย์ ปัจเจกบุคคลทุก ๆ คนมีสิทธิในสิทธิมนุษยชนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง เพศสภาพ และกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ สิทธิเหล่านี้ต่างเกี่ยวเนื่องและพึ่งพาซึ่งกันและกันและไม่สามารถแยกออกจากกันได้ สิทธิมนุษยชนมักจะได้รับการบัญญัติไว้และรับรองโดยกฎหมาย รวมทั้งสนธิสัญญาและอนุสัญญาต่าง ๆ ด้วย

แม้ว่า **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ** จะเปรียบเสมือนเป็นเสาหลักของสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ แต่สิทธิเหล่านี้ยังได้รับการบัญญัติไว้ใน:

+ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)
+ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

ซึ่งเอกสารทั้งสามฉบับนี้ เป็นที่รู้จักร่วมกันว่า กฎหมายบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

สิทธิด้านแรงงานก็ได้รับการบัญญัติรับรองไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งประกอบด้วยหลักการและสิทธิสี่ประเภท:

+ เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
+ การยุติการใช้แรงงานบังคับ
+ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
+ การยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

สิทธิเหล่านี้ได้รับการบัญญัติไว้ในอนุสัญญาหลักแปดฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเช่นกัน

อนุสัญญา "หลัก" หรืออนุสัญญาที่เป็นแก่นแท้ทั้งแปดฉบับนี้ ครอบคลุมหัวข้อที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเป็นหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย:

1. อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87))
2. อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98) (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98))
3. อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29)และพิธีสารเลือกรับค.ศ. 2014 (Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and its 2014Protocol)
4. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105) (Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105))
5. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) (Minimum Age Convention, 1973 (No. 138))
6. อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182) (Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No.182))
7. อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100) (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100))
8. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111))

ความรับผิดชอบที่มีต่อสิทธิมนุษยชนของรัฐและของภาคธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างไร

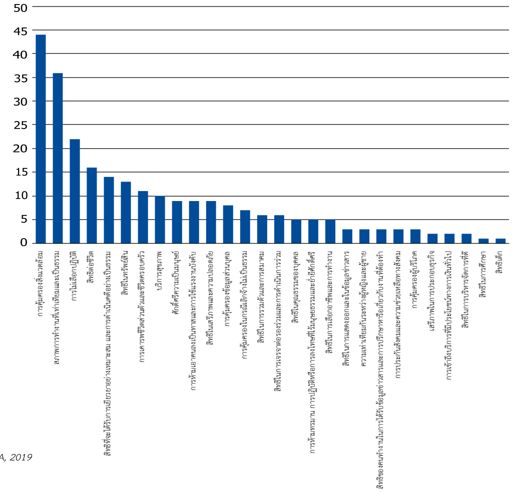
รัฐมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องเคารพ คุ้มครอง และเติมเต็มสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้ หน้าที่ของรัฐในการเคารพสิทธิมนุษยชนหมายถึงการที่รัฐต้องงดเว้นการแทรกแซง หรือการขัดขวางการใช้สิทธิมนุษยชน หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามซึ่งรวมถึงองค์กรธุรกิจด้วย หน้าที่ของรัฐในการเติมเต็มสิทธิมนุษยชนแปลว่ารัฐจะต้องดำเนินการในเชิงรุกเพื่อเอื้อให้ประชาชนสามารถใช้และได้ประโยชน์จากสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน[1]

ในทางกลับกัน โดยทั่วไปแล้วธุรกิจต่าง ๆ มักไม่ได้มีหน้าที่ต้องเคารพหรือคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ธุรกิจสามารถสร้างผลกระทบต่อการใช้และได้ประโยชน์จากสิทธิมนุษยชนได้เสมือนตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐอื่น ๆ เช่น กลุ่มติดอาวุธที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ภายใต้เสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะ ธุรกิจย่อมมีหน้าที่ต้องเคารพสิทธิมนุษยชน

แผนภูมินี้แสดงให้เห็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่หลากหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจจากการสำรวจการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจในยุโรป ดูเพิ่มเติม EU Agency for Fundamental Rights (2019) ข้อมูลด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวเนื่องกับภาคธุรกิจที่มีการรายงานในสหภาพยุโรปและการเยียวยาที่มีอยู่จากเว็บไซต์ fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights- abuse-reported-eu-and-available-remedies

ภาพที่ 1: จำนวนเหตุการณ์ทั้งหมดที่ระบุไว้ในงานวิจัย จำแนกตามบทบัญญัติในกฎบัตร



ที่มา: FRA, 2019

แม้ว่าธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากลทั้งหมด แต่สิทธิมนุษยชนดังต่อไปนี้คือสิทธิที่ได้รับผลกระทบที่พบเห็นได้บ่อยที่สุด:

+ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป
+ การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน
+ การใช้แรงงานบังคับและแรงงานขัดหนี้
+ การใช้แรงงานเด็กและเยาวชน
+ สิทธิของชนพื้นเมือง
+ สิทธิสตรี
+ สิทธิของผู้ทุพพลภาพ
+ สิทธิของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ
+ การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือ
+ การละเมิดด้านสุขภาพและความปลอดภัย
+ มลพิษและสารเคมีที่เป็นพิษหรือสารเคมีอันตราย
+ การละเมิดสิทธิในการใช้ที่ดินและทรัพย์สิน
+ ประเด็นความครอบคลุมและการมีส่วนร่วม

1. บทคัดย่อบางส่วนจาก United Nations, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, United Nations, (2012) หน้าที่ 9

+ ผลกระทบต่อชุมชน
+ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
+ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
+ การคุมคามทางเพศ
+ ความห่วงกังวลด้านการทดสอบผลิตภัณฑ์
+ การโฆษณา การตลาด และทรัพย์สินทางปัญญา
+ การใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือโดยเป็นอันตราย
+ การใช้อำนาจของรัฐโดยมิชอบ
+ การใช้กองกำลังรักษาความปลอดภัยของเอกชนโดยไม่ชอบ

หลังจากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทโคคาโคล่าได้สรุปว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทมีดังต่อไปนี้ ดูรายงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทโคคาโคล่า พ.ศ. 2559-2560 ได้ที่ coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

19 ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่โดดเด่นที่สุด:

20 ความปลอดภัยและสุขภาพของคนงาน/เจ้าหน้าที่รักษาปลอดภัยทั้งหมด

22 ความเท่าเทียม/การไม่เลือกปฏิบัติ และปัญหา/ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

25 การใช้แรงงานเด็ก

26 แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับ/การใช้แรงงานบังคับของแรงงานตามฤดูกาล

28 เสรีภาพในการสมาคม

29 การเข้าถึงน้ำสะอาด

32 ชั่วโมงการทำงาน

33 การมีวิถีชีวิตที่ดีต่อสุขภาพ

34 สิทธิในที่ดิน

36 ความปลอดภัย/คุณภาพของผลิตภัณฑ์

37 สิทธิที่เกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุน

39 สิทธิความเป็นส่วนตัว

40 ความเกี่ยวเนื่องกับการทุจริต/ความเสี่ยงเกี่ยวกับการต่อต้านการรับ

41 สินบนผ่านห่วงโซ่คุณค่า

ก่อนจบช่วงการอบรมนี้ ให้อธิบายสั้น ๆ ว่ารายการพอสังเขปนี้จะสามารถเปรียบเทียบกับการจัดกลุ่มวลีเกี่ยวกับความเสี่ยงต่าง ๆ ในตอนเริ่มการอภิปรายอย่างไรได้บ้าง

ช่วงการอบรมที่ 2: ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) และ ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) แตกต่างกันอย่างไร

50 นาที

เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) และธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR)

การบรรยายตามด้วยคำถามเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม

ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมอาจมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) อยู่แล้วเนื่องจากมีการใช้อย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ วิทยากรกระบวนการยิ่งควรจะจำแนกความแตกต่างระหว่างความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมและธุรกิจและสิทธิมนุษยชนให้ชัดเจน ที่สำคัญ ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมไม่ได้มีคำนิยามในระดับสากล และบางองค์กรอาจอ้างถึงความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมน้อยลงเรื่อย ๆ

คำถามวัดความรู้ในตอนท้ายของการอภิปรายจะเป็นประโยชน์ในการไขความกระจ่างเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างสองแนวคิดนี้ หากวิทยากรกระบวนการสามารถใช้ซอฟท์แวร์แบบสำรวจได้ เช่น Mentimeter หรือ SurveyMonkey ก็อาจแสดงคำตอบของคำถามผ่านโทรศัพท์มือถือของผู้เข้าร่วมเพื่อการลงคะแนนได้ โดยแสดงผลการลงคะแนนให้ผู้เข้าร่วมรับทราบก่อนที่จะเฉลยคำตอบที่ถูกต้อง ในกรณีที่ไม่มีซอฟท์แวร์แบบสำรวจ วิทยากรกระบวนการอาจจะให้ผู้เข้าร่วมยกมือเพื่อลงคะแนนก็ได้เช่นกัน และให้เลือกผู้เข้าร่วมหนึ่งคนเพื่ออธิบายว่าทำไมถึงเลือกคำตอบข้อนั้น ๆ

ข้อมูลที่นำเสนอในช่วงการอบรมนี้มาจากบทความ “Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability”(ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม กับ ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปิดช่องว่างระหว่างความรับผิดชอบและภาระรับผิดชอบ) โดยศาสตราจารย์ Anita Ramasastry สมาชิกคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ (UN Working Group on BHR)

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าเมื่อสิ้นสุดการอภิปราย ผู้เข้าร่วมจะเข้าใจความแตกต่างระหว่างความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม และธุรกิจและสิทธิมนุษยชน อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าสามารถถามคำถามได้ตลอดช่วงการบรรยาย จัดสรรเวลาให้เพียงพอสำหรับการอภิปรายหลังจากถามคำถามวัดความรู้

แม้ว่าองค์กรธุรกิจต่าง ๆ จะสะท้อนหลักการที่เป็นรากฐานของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไว้ในนโยบายว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมของคนมากขึ้น แต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เห็นว่ามีความจำเป็นต้องเน้นย้ำว่าความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมนั้นเป็นไปตามความสมัครใจ

ดูข้อมูลเรื่องความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ ILO www.ilo.org/ empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) และ ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) แตกต่างกันอย่างไร

แนวคิดด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) และแนวคิดด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) นั้นต่างสนับสนุนกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่ทั้งสองแนวคิดนี้มีหัวใจหลักที่แตกต่างกันและทำให้ทั้งสองแนวคิดมีอัตลักษณ์ที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมยังไม่มีคำนิยามหรือแถลงการณ์ที่ทั่วโลกเห็นพ้องต้องกันในระดับสากล

ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมเป็นแนวความคิดจากนักวิชาการจากวิทยาลัยด้านธุรกิจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าและการประชาสัมพันธ์ ซึ่งความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมมักเกี่ยวข้องกับงานการกุศลต่าง ๆ

แนวคิดด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนเป็นผลจากการทำงานโดยนักวิชาสาขานิติศาสตร์และผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นเรื่องภาระรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR)	ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR)
+ CSR เป็นแนวคิดตามความสมัครใจและความคาดหวังด้านความรับผิดชอบจากบทบาทขององค์กรธุรกิจในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม + CSR เป็นไปตามมาตรการการตัดสินใจและความสมัครใจที่บริษัทกำหนดเองมากกว่าที่จะเป็นกฎเกณฑ์ที่รัฐให้การสนับสนุน + CSR บางครั้งเรียกว่าเป็น “การกุศล” หรือ “งานการกุศลของภาคธุรกิจ” + CSR อาจพิจารณาถึงประเด็นความยุติธรรมทางสังคมแต่ไม่ได้เป็นการมองผ่านมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน	+ BHR เป็นแนวคิดที่มีรากฐานอยู่บนจารีตประเพณีหลักด้านสิทธิมนุษยชน + BHR ให้ความสำคัญโดยเฉพาะกับการกำหนดภาระรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจจากความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยหรือที่เป็นผลจากการดำเนินการขององค์กร หรือที่เกี่ยวพันโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับตน + BHR เน้นย้ำถึงบทบาทของรัฐ และบทบาทของภาคธุรกิจที่เป็นอิสระและส่งเสริมบทบาทของรัฐ + BHR ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการเยียวยาของผู้เสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ

นอกจากนี้ ยังมีแนวความคิดอื่น ๆ เช่นกันที่พยายามจะกำหนดนิยามและเน้นย้ำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่รับผิดชอบของภาคธุรกิจ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้รวมถึง Creating Shared Value (การสร้างค่านิยมร่วมกัน) หรือแนวปฏิบัติในการสร้างค่านิยมทางเศรษฐกิจที่เป็นการสร้างคุณค่าทางสังคม[2] เช่นกัน แม้ว่าแนวความคิด

2. Michael E. Porter and Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, January-February 2011.

เหล่านี้จะฟังดูน่าสนใจเพียงใด แต่นักวิจารณ์ได้กล่าวว่าแนวคิดดังกล่าวมองข้ามปัญหาและการละเมิดที่เกิดขึ้นจากธุรกิจ[3] และเป็นการเบี่ยงเบนไปจากจุดที่เป้าหมายทางสังคมและทางเศรษฐกิจมีความขัดแย้งกัน ดังนั้น แนวคิดการสร้างค่านิยมร่วมกันจึงสอดคล้องกับความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม มากกว่าธุรกิจและสิทธิมนุษยชน แต่อย่างไรก็ดี ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมและธุรกิจและสิทธิมนุษยชนก็ไม่ได้แยกจากกันอย่างเด็ดขาด และสามารถและควรอยู่ร่วมกันได้

> “ศูนย์กลางของแนวคิดธุรกิจและสิทธิมนุษยชนคือการให้ความสำคัญกับผู้เสียหาย หรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ และมีการสื่อสารข้อกังวลในรูปของสิทธิตามสนธิสัญญาเพื่อเป็นฐานของการเยียวยาและการอำนวยความยุติธรรม”
>
> Anita Ramasastry คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้พร้อมคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 2 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ท่านเป็นผู้จัดการโรงงานในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในชนบท ซึ่งประกอบด้วยโรงงานหลายแห่งตั้งอยู่บริเวณแหล่งน้ำ จากสถานการณ์ดังต่อไปนี้ ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

เกิดการระบาดของการติดเชื้อไวรัสอย่างรุนแรง ซึ่งทำลายระบบทางเดินหายใจของประชาชนในประเทศเพื่อนบ้านซึ่งบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้ (การติดเชื้อหรือการแพร่ระบาดไม่ได้เกิดจากบริษัท) ผู้จัดการโรงงานตัดสินใจระดมเงินตามความสมัครใจจากพนักงานเพื่อจัดหาอาหาร และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับผู้ที่มีความจำเป็น กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คำตอบ: **ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม** ในสถานการณ์นี้โรงงานกำลังแสดงให้เห็นว่าตนเป็นองค์กรที่ใส่ใจความเป็นอยู่ของลูกค้า แต่ตราบใดที่โรงงานไม่ได้ก่อให้เกิด ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือไม่ได้มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับการติดเชื้อดังกล่าว การจัดหาอาหารและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลก็เป็นเพียงการดำเนินการโดยสมัครใจ และเป็นตัวอย่างของการดำเนินการด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม

การติดเชื้อไวรัสกำลังแพร่กระจายอย่างรวดเร็วและได้แพร่ระบาดข้ามพรมแดนแล้ว โรงงานได้พิจารณาสภาพความเหมาะสมของหอพักซึ่งเป็นที่พักอาศัยของประชากรแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โรงงานเห็นว่าหอพักเหล่านี้มีสภาพแออัดเกินไป และอาจเอื้อต่อการแพร่กระจายโรคติดเชื้อไวรัสที่แพร่ได้ทางอากาศ โรงงานจึงจัดตั้งบ้านพักชั่วคราวขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่มพื้นที่อยู่อาศัยต่อคนให้กับพนักงาน กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คำตอบ: **ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน** เนื่องจากบริษัทจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน บริษัทมีหน้าที่ต้องดำเนินเพื่อให้มั่นใจว่าที่พักอาศัยที่จัดหาให้นั้นจะไม่เป็นการยับยั้งพนักงานจากการใช้สิทธิมนุษยชนของตน

เด็ก ๆ จากชุมชนใกล้เคียงโรงงานไม่ได้รับการศึกษา แม้ว่าเด็ก ๆ เหล่านี้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับพนักงานปัจจุบันหรืออดีตพนักงานของโรงงาน แต่เหล่าพนักงานก็เชื่อว่าควรต้องดำเนินการอะไรบางอย่าง โรงงานและบริษัทอื่น ๆ จึงร่วมกันตัดสินใจที่จะสร้างโรงเรียนสำหรับเด็ก ๆ เหล่านี้ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คำตอบ: น่าจะเป็น **ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม** แม้ว่ากิจกรรมนี้จะเป็นงานด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมที่ควรทำและมีความสำคัญ แต่การสร้างโรงเรียนไม่ได้เป็นการดำเนินการเพื่อรับมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงซึ่งเกิดจากการดำเนินการของโรงงาน

เด็ก ๆ ที่ว่ายน้ำในแหล่งน้ำใกล้โรงงานเกิดป่วยกระทันหันจากมลพิษที่ปล่อยจากโรงงาน โรงงานแก้ไขปัญหาด้านมลพิษและจัดหาการรักษาพยาบาลให้ผู้ป่วย กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คำตอบ: **ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน** ในกรณีนี้โรงงานต้องรับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากกิจกรรมของโรงงานเอง ยิ่งไปกว่านั้น โรงงานอาจจะฝ่าฝืนกฎหมายที่ห้ามทิ้งสารเคมีที่เป็นพิษหรือสารเคมีอันตรายด้วย

สมาชิกในชุมชนไม่สามารถอ่านใบสมัครงานที่โรงงานได้ เพราะว่าใบสมัครนั้นเขียนด้วยภาษาของอีกกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีการศึกษามากกว่า และได้รับการพิจารณาว่ามีความมั่งคั่งมากกว่าด้วย การจัดทำใบสมัครในลักษณะนี้เป็นไปเพื่อคัดกรองเฉพาะผู้สมัครที่มีการศึกษาสูงสุดเท่านั้นที่จะผ่านการคัดเลือก ไม่ใช่เพราะงานในตำแหน่งที่รับสมัครนั้นต้องการความรู้ด้านภาษาดังกล่าว หลังจากที่หนังสือพิมพ์รายงานข่าวนี้ บริษัทก็เปลี่ยนแปลงและจัดทำใบสมัครงานในภาษาของชาติพันธุ์ในท้องถิ่นและภาษาอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม หรือด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คำตอบ: **ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน** ในกรณีนี้ บริษัทใช้ภาษาเป็นวิธีการในการเลือกปฏิบัติทางอ้อมต่อประชากรส่วนหนึ่งด้วยเหตุแห่งชาติพันธุ์ แม้ว่าบริษัทจะไม่ได้มีเจตนาจะทำเช่นนั้นก็ตาม (จุดประสงค์ของการใช้ภาษานั้น ๆ เป็นไปเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีการศึกษาสูงกว่า) เนื่องจากโรงงานได้เลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มหนึ่งด้วยเหตุที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งตรงข้ามกับสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ กรณีนี้จึงเป็นประเด็นปัญหาเรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

3. Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked, The Economist, 12 March 2011

ช่วงการอบรมที่ 3: ความเป็นมาพอสังเขปเกี่ยวกับหลักการธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ

50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะเข้าใจเกี่ยวกับที่มาเริ่มแรกของแนวทางภาคสมัครใจว่าด้วยธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับเจตนารมย์ของหลักการชี้แนะ

การบรรยาย ตามด้วยการอภิปราย

ช่วงการอบรมที่ 2 และ 3 เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาสั้น ๆ ของแนวคิดธุรกิจและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดนี้ วิทยากรกระบวนการอาจย่อการอบรมในส่วนนี้ให้สั้นลงหรือข้ามไปก็ได้เพื่อประหยัดเวลา ขึ้นอยู่กับความคุ้นเคยของผู้เข้าร่วมในหัวข้อนี้ เนื่องจากบทเรียนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์อาจเป็นเรื่องที่ผู้เข้าร่วมไม่คุ้นเคย ผู้เข้าร่วมหลายคนอาจรู้สึกว่าเป็นการดีที่ได้เปลี่ยนหัวข้อออกจากการอภิปรายเรื่องจารีตประเพณี หลักการ และมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม ช่วงการอบรมนี้ได้รับการออกแบบมาให้เป็นการบรรยาย และบทเรียนนี้ไม่ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมต้องมีกิจกรรมโต้ตอบ

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าเมื่อสิ้นสุดการอภิปรายนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจมากขึ้นถึงความเป็นมาของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ
3. ดำเนินการอภิปรายหลังจากการบรรยาย

หลักการเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจมีต้นกำเนิดมาจากที่ใด

มีแนวทางภาคสมัครใจสองชุดว่าด้วยการประกอบธุรกิจและการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจที่ได้รับการจัดทำขึ้นก่อนหลักการชี้แนะ

การทำความเข้าใจแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการจัดทำหลักการซัลลิแวน (Sullivan Principles) และหลักการแมคไบรด์ (Macbride Principles) จะช่วยให้เราเข้าใจความสำคัญของหลักการชี้แนะได้

1. หลักการซัลลิแวน (Sullivan Principles) (พ.ศ. 2520) - แอฟริกาใต้
2. หลักการแมคไบรด์ (Macbride Principles) (พ.ศ. 2527) – ไอร์แลนด์เหนือ

หลักการซัลลิแวน

หลักการซัลลิแวนเป็นประมวลจรรยาบรรณภาคสมัครใจที่ได้รับการจัดทำขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2520 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงกดดันทางเศรษฐกิจในแอฟริกาใต้เพื่อประท้วงระบบการแบ่งแยกสีผิว หลักการซัลลิแวนให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานของบรรษัทข้ามชาติต่าง ๆ ที่ประกอบกิจการอยู่ในแอฟริกาใต้

หลักการซัลลิแวนประกอบด้วยหลักการเจ็ดประการ อาทิเช่น:

+ การไม่แบ่งแยกเชื้อชาติในพื้นที่รับประทานอาหาร พื้นที่พักผ่อน และพื้นที่ปฏิบัติงาน
+ เพิ่มจำนวนพนักงานผิวสี และพนักงานที่ไม่ใช่คนผิวขาวอื่น ๆ ในตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้างาน
+ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับคนผิวสีและคนที่ไม่ใช่คนผิวขาวอื่น ๆ นอกสถานที่ทำงาน เช่น ที่พักอาศัย การคมนาคม โรงเรียน สถานที่สันทนาการ และสถานอนามัย

หลักการแมคไบรด์ได้มีการนำมาใช้เมื่อพ.ศ. 2527 ในฐานะเป็นประมวลจรรยาบรรณขององค์กรธุรกิจสำหรับบริษัทที่ประกอบธุรกิจอยู่ในไอร์แลนด์เหนือ

หลักการแมคไบรด์ประกอบด้วยหลักการทั้งหมดเก้าประการ อาทิเช่น:

+ เพิ่มจำนวนปัจเจกบุคคลจากกลุ่มศาสนาต่าง ๆ ที่ไม่มีตัวแทนมากเพียงพอในสถานที่ทำงาน
+ ควรมีการให้ความคุ้มครองอย่างเพียงพอแก่พนักงานที่เป็นชนกลุ่มน้อย ทั้งในสถานที่ทำงานและในระหว่างการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน
+ การห้ามไม่ให้แสดงตราสัญลักษณ์ที่เป็นการยั่วยุทั้งทางศาสนาและทางการเมือง
+ กระบวนการปลดพนักงานและการเลิกจ้างในทางปฏิบัติไม่ควรเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มศาสนาหนึ่งเหนืออีกกลุ่มศาสนาหนึ่ง

หลักการเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับหลักการชี้แนะอย่างไร

+ หลักการซัลลิแวนและหลักการแมคไบรด์เป็นแนวทางภาคสมัครใจชุดแรก ๆ ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นในพื้นที่เจาะจง เช่น แอฟริกาใต้กับการแบ่งแยกสีผิว และไอร์แลนด์เหนือกับความตึงเครียดทางศาสนา
+ แนวทางทั้งสองได้อธิบายถึงบทบาทของธุรกิจในการจัดการการละเมิดสิทธิมนุษยชน ความพยายามในช่วงแรก ๆ เหล่านี้นำไปสู่การพัฒนามาตรฐานอื่น ๆ โดยองค์กรพหุภาคีต่าง ๆ

แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกพันว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ได้รับการรับรองเมื่อพ.ศ. 2519 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) มีการนำมาใช้ครั้งแรกเมื่อพ.ศ. 2520

อย่างไรก็ตาม ทั้งแนวปฏิบัติของ OECD และปฏิญญาไตรภาคีของ ILO ต่างก็ไม่ได้กล่าวถึงการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบว่าเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ต่างกับที่กล่าวไว้ในหลักการซัลลิแวนและหลักการแมคไบรด์ ต่อมาแนวปฏิบัติของ OECD ได้รับการปรับปรุงเพื่อรับรองและบรรจุองค์ประกอบสำคัญของหลักการชี้แนะไว้ด้วย รวมถึงการดำเนินงานเพื่อการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านด้วย

ในปัจจุบันนี้ ทั้งแนวปฏิบัติของ OECD และปฏิญญาไตรภาคีของ ILO ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญและข้อบังคับต่าง ๆ ของหลักการชี้แนะแล้ว

หลักการชี้แนะเกิดขึ้นภายในสหประชาชาติได้อย่างไร

เมื่อปีพ.ศ. 2520 ที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้จัดตั้ง**ศูนย์บรรษัทข้ามชาติ** (Centre on Transnational Corporations) ขึ้น ซึ่งหน้าที่หลักของศูนย์ดังกล่าวได้แก่การร่างประมวลจรรยาบรรณสำหรับบรรษัทข้ามชาติที่สนับสนุนการลงทุนที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรม หนึ่งในประเด็นที่เป็นข้อกังวลได้แก่พฤติกรรมของบรรษัทข้ามชาติต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่ประกอบกิจการอยู่ในซีกโลกใต้ (Global South) ซึ่งเป็นภูมิภาคที่หลักกฎหมายไม่เข้มงวด หรือเป็นพื้นที่ที่บรรษัทข้ามชาติเหล่านี้มีข้อได้เปรียบที่ไม่เป็นธรรมเหนือรัฐบาลหรือผู้คนในพื้นที่ ทั้งรัฐและบรรษัทข้ามชาติได้โต้แย้งความพยายามของศูนย์บรรษัทข้ามชาติของสหประชาชาติหลายต่อหลายครั้ง และสุดท้ายความพยายามในการจัดทำประมวลจรรยาบรรณระดับสากลก็เป็นอันล้มเลิกไปในช่วงต้นปีพ.ศ. 2533

ชุมชนธุรกิจและรัฐบาลต่างไม่พร้อมที่จะมีมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่เกิดจากการประกอบธุรกิจเป็นเวลาอีกหลายปีต่อจากนั้น หลาย ๆ ชุมชนธุรกิจและรัฐบาลให้เหตุผลรองรับการไม่ดำเนินการของตนโดยอ้างสมมติฐานที่ไม่มีข้อพิสูจน์แต่น่าดึงดูดใจที่ว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นจุดเริ่มต้นของการเคารพสิทธิมนุษยชนที่มากยิ่งขึ้น

แต่ถึงกระนั้นก็ได้เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่แม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกันแต่กลับมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งประชาคมโลกได้ให้ความสนใจและเข้าไปมีส่วนร่วม แม้ว่าเหตุการณ์เหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาและยุโรปก็ตาม เหตุการณ์เหล่านี้ที่เกิดขึ้นนอกขอบเขตของกระบวนการของสหประชาชาติยิ่งเป็นการเร่งให้เกิดการเคลื่อนไหวในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเคลื่อนไหวและความคืบหน้าต่าง ๆ รวมถึง:

+ การจลาจลระหว่างการประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การการค้าโลกในซีแอตเติลเมื่อพ.ศ. 2541
+ เมื่อพ.ศ. 2539-2542 ทนายความด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมืองได้ใช้รัฐบัญญัติการละเมิดสิทธิคนต่างชาติ (US Alien Tort Statute) ในการฟ้องร้องบริษัท Royal-Dutch Shell บริษัท Unocal และบริษัท Texaco ต่อศาลในสหรัฐอเมริกา
+ ความเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านสภาพการทำงานเยี่ยงทาส (Anti-sweatshop) ในช่วงกลางคริสต์ทศวรรษ 1990 (พ.ศ.2533)
+ การยุติข้อพิพาทที่นำขึ้นสู่ศาลโดยผู้เสียหายจากการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวยิวเมื่อพ.ศ. 2542 เพื่อเอาผิดกับธนาคารในสวิตเซอร์แลนด์ และผู้รับประกันภัยในยุโรป และบริษัทในเยอรมนีสำหรับการมีส่วนเกี่ยวข้องของนิติบุคคลเหล่านี้ในสงครามโลกครั้งที่ 2
+ เมื่อพ.ศ.2549 ภาพยนตร์เรื่อง *Blood Diamond* (เทพบุตรเพชรสีเลือด) ได้แสดงภาพการทำเหมืองหินมีค่าว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในแอฟริกา ได้เข้าฉายในโรงภาพยนตร์และทำให้ประเด็นปัญหานี้ได้รับความสนใจจากทั่วโลก
+ การฟ้องร้องผู้ให้บริการเว็บไซต์ Yahoo เมื่อพ.ศ. 2550 สำหรับการส่งมอบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่เห็นต่างทางการเมืองให้กับรัฐบาล

เมื่อความรุนแรงและขอบเขตของปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจได้รับความสนใจในวงกว้างมากขึ้น เดิมพันของภาคธุรกิจในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็เพิ่มขึ้นตาม รวมถึงทิศทางของการค้าระหว่างประเทศและนโยบายด้านการลงทุน

ทั้งภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคมและรัฐบาลพบว่าต่างฝ่ายต่างดำเนินการโดยมีความสอดคล้องกันมากขึ้นในระดับหนึ่ง โดยต่างฝ่ายต่างมีแรงจูงใจที่จะสร้างจุดร่วมในการดำเนินการร่วมกัน

เมื่อพ.ศ. 2543 ท่านเลขาธิการสหประชาชาติ นายโคฟี่ อันนัน ได้เปิดตัว **ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)** ซึ่งมีอาณัติในการ "ส่งเสริมแนวปฏิบัติในการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและค่านิยมของสหประชาชาติในชุมชนภาคธุรกิจทั่วโลกและภายในระบบของสหประชาชาติ"

วัตถุประสงค์ของกรอบความร่วมมือนี้ได้แก่ "เพื่อให้กิจกรรมทางธุรกิจทั่วโลกปฏิบัติตามหลักการสิบประการ" และ "เร่งการดำเนินการเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของสหประชาชาติในภาพรวม" ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติและหลักการ 9 (ปัจจุบันมีทั้งหมด 10 ประการ) ได้เรียกร้องให้บริษัทต่าง ๆ วัดผลการดำเนินงานของตนเทียบกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกติกาสากลที่สำคัญสองฉบับ ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR)

"มีการเรียกร้องให้บริษัทต่าง ๆ ปฏิบัติตามหลักการข้อที่ 1 [ของหลักการ 10 ประการภายใต้ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ] ในการหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเกิดเป็นมาตรฐานใหม่ให้บริษัทตั้งมาตรฐานการดำเนินการของตนตามกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่ใช่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศหรือประมวลจรรยาบรรณอีกต่อไป"
Anita Ramasastry

ศาสตราจารย์ John Ruggie ผู้จัดทำข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติได้รับการแต่งตั้งในปีพ.ศ. 2548 ให้เป็น "ผู้แทนพิเศษด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ" โดยเลขาธิการสหประชาชาติ และในปีพ.ศ. 2551 ศาสตราจารย์ John Ruggie ได้รับการร้องขอโดยคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติให้ดำเนินการตามกรอบการทำงานว่าด้วยการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาตามที่ศาสตราจารย์ John Ruggie เสนอไว้

เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2554 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้มีมติเป็นเอกฉันท์ตามมติที่ A/HRC/RES/17/4 เพื่อรับรองให้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติบังคับใช้กรอบการทำงานว่าด้วยการ "คุ้มครอง เคารพ และเยียวยา" ของสหประชาชาติ โดยเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดมาตรฐานสากลเพื่อการยับยั้งและจัดการกับความเสี่ยงจากผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวพันกับการประกอบธุรกิจ

กิจกรรมการอภิปราย

นายจ้างของท่านมีประมวลจรรยาบรรณที่ใช้ในการกำกับดูแลพฤติกรรมของพนักงาน มาตรฐานสำหรับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน และ/หรือ แนวทางในการสรรหาแรงงานอย่างมีจรรยาบรรณหรือไม่ และเอกสารเหล่านี้มีประสิทธิผลมากเพียงใด นอกจากนั้น หลักการ มาตรฐาน และจรรยาบรรณเหล่านี้มีบทบาทอย่างไรในสถานที่ทำงานของท่าน

การทำให้บริษัทของท่านยอมรับการปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศเหล่านี้โดยสมัครใจสามารถทำได้ยากหรือไม่

ช่วงการอบรมที่ 4: การตอบสนองระดับพหุภาคีอื่น ๆ

	50 นาที
	ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจวิธีการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบอื่น ๆ และความแตกต่างของวิธีการเหล่านั้นจากหลักการชี้แนะ
	การบรรยายตามด้วยคำถามวัดความรู้
	ช่วงการอบรมนี้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของ OECD และปฏิญญาไตรภาคีของ ILO แต่ไม่ได้ลงรายละเอียดเชิงลึก
	1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และปิดท้ายด้วยการตอบคำถามวัดความรู้เป็นกลุ่ม 2. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าในระหว่างการอบรม ท่านจะแนะนำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกับการพัฒนาอื่น ๆ ที่นำไปสู่หลักการชี้แนะ รวมถึงแนวปฏิบัติของ OECD และปฏิญญาไตรภาคีของ ILO 3. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อลงรายละเอียดในนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือปฏิญญาของ OECD หรือ ILO 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

หลักการชี้แนะมีความเกี่ยวพันกับมาตรฐานระหว่างประเทศอื่น ๆ อย่างไร

เมื่อความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจนั้นเป็นที่สนใจมากขึ้น องค์กรพหุภาคีต่าง ๆ ได้จัดทำตราสารหลายฉบับซึ่งเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งแนวปฏิบัติเหล่านี้รวมถึง แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) หลักการสิบประการและมาตรฐานการดำเนินงานของบรรษัทการเงินระหว่างประเทศว่าด้วยความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและสังคม ฯลฯ การอบรมในส่วนนี้จะไม่กล่าวถึงหรือลงรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานทั้งหมด เนื่องจากการอบรมไม่ได้มุ่งเน้นในประเด็นดังกล่าว แต่ทั้งนี้ การอบรมจะกล่าวถึงมาตรฐานที่มีความเกี่ยวพันใกล้ชิดกับหลักการชี้แนะมากที่สุด

แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

แนวปฏิบัติของ OECD กำหนดหลักการและมาตรฐานสำหรับการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบสำหรับบรรษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจอยู่ในหรือประกอบธุรกิจจากประเทศที่ต้องปฏิบัติตามปฏิญญาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Declaration) แนวปฏิบัติของ OECD ไม่ได้มีผลผูกพันทางกฎหมายต่อภาคธุรกิจ แนวปฏิบัติของ OECD ได้รับการรับรองในปี พ.ศ. 2519 อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติของ OECD ไม่ได้มีการกล่าวถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเอาไว้โดยเจาะจงจนกระทั่งมีการเผยแพร่หลักการชี้แนะในปีพ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติของ OECD กำหนดไว้ว่าอย่างไร และ "การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ" เกี่ยวข้องกับหลักการชี้แนะอย่างไร

หลังจากที่มีการประกาศใช้หลักการชี้แนะ แนวปฏิบัติของ OECD ก็ได้บรรจุบทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนไว้ในฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2554 นอกเหนือจากบทที่กล่าวถึงสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติของ OECD ยังครอบคลุมถึง:

+ ประเด็นด้านการจ้างงาน
+ สิ่งแวดล้อม
+ การติดสินบนและกรรโชกทรัพย์
+ การคุ้มครองผู้บริโภค
+ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
+ การแข่งขันทางการค้า
+ นโยบายการเก็บภาษี

แนวทางอ้างอิงว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (A reference guide on Responsible Business Conduct) เป็นแนวทางที่เสริมแนวปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของหลักการชี้แนะด้วย

เนื้อหาในส่วนที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแนวปฏิบัติของ OECD มีลักษณะเช่นเดียวกันกับหลักการชี้แนะ แต่แนวปฏิบัติของ OECD มีการบรรยายและแสดงความเห็นในรายละเอียดที่น้อยกว่าในหลักการชี้แนะ นอกจากนี้ แนวปฏิบัติของ OECD ยังกำหนดกลไกระดับรัฐที่ไม่ใช่มาตรการตุลาการสำหรับการรับมือกับข้อกล่าวหาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ กลไกเหล่านี้ได้แก่ สำนักงานติดต่อระดับประเทศ หรือ National Contact Points: NCP ซึ่งการจัดตั้งกลไกเหล่านี้ก็สอดคล้องกับข้อกำหนดของเสาหลักที่ 3 ของหลักการชี้แนะเช่นกัน

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

หลักการชี้แนะมีความเกี่ยวพันกับมาตรฐานระหว่างประเทศอื่น ๆ อย่างไร

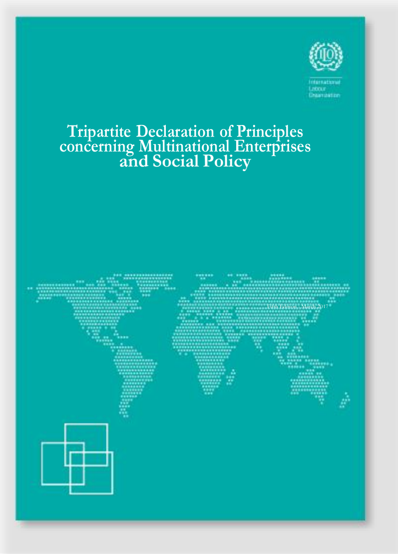
ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO Tripartite Declaration of Principles

concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977) (พ.ศ. 2520)

ปฏิญญาดังกล่าวมุ่งเน้นการจ้างงานที่มีคุณค่า และไม่มีผลผูกพันเฉกเช่นอนุสัญญา

ปฏิญญานี้ได้กำหนดหลักการสำหรับบรรษัทข้ามชาติ รัฐบาลของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และองค์กรนายจ้างและลูกจ้างต่าง ๆ และครอบคลุมถึงหัวข้อต่าง ๆ เช่น การจ้างงานแรงงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรม รวมถึงนโยบายทั่วไป หัวข้อที่กำหนดไว้ในปฏิญญารวมถึง:

+ การส่งเสริมการจ้างแรงงาน
+ ประกันสังคม
+ การขจัดการใช้แรงงานบังคับ
+ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
+ โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
+ ความมั่นคงในการทำงาน
+ ค่าแรง สิทธิประโยชน์ และสภาพการทำงาน
+ ความปลอดภัยและสุขอนามัย
+ ความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม
+ เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกัน
+ การเจรจาต่อรองร่วม
+ การปรึกษาหารือ
+ การเข้าถึงการเยียวยาและการตรวจสอบข้อร้องทุกข์



ดังที่ได้กล่าวไว้ในช่วงแรกของการฝึกอบรมว่ายังมีอนุสัญญา "หลัก" แปดฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ครอบคลุมถึงหลักการสำคัญและสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างแท้จริง การขจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานและอาชีพ

ผู้เข้าร่วมสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่แหล่งข้อมูลดังนี้:
www.oecd.org/corporate/mne/
www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/ lang--en/index.htm

อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าวิทยากรกระบวนการจะทำการทบทวนข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) และหลักการ 10 ประการแบบพอสังเขป เนื่องจากหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาตินั้นเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาหลักการชี้แนะ

หลักการชี้แนะและหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติมีความเกี่ยวพันกันอย่างไร

ภายใต้หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ มีการเรียกร้องให้ภาคธุรกิจให้การสนับสนุนและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีการรับรองในระดับสากล และต้องดำเนินการเพื่อไม่ให้บริษัทของตนเป็นส่วนหนึ่งของการละเมิดสิทธิมนุษยชน

สำหรับการใช้แรงงาน ธุรกิจจะต้องยึดมั่นในเสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างแท้จริง

สิทธิด้านแรงงานอื่น ๆ ที่มีการระบุไว้ ได้แก่:

+ การขจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
+ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
+ การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ภายใต้หัวข้อ "สิ่งแวดล้อม" หลักการ 10 ประการได้กำหนดไว้ว่าธุรกิจควรจะ:

+ สนับสนุนให้มีการดำเนินงานอย่างระมัดระวังโดยคำนึงถึงความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม
+ มีความริเริ่มเพื่อส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่มากขึ้น
+ ผลักดันให้มีการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ภายใต้หัวข้อ "การต่อต้านการทุจริต" หลักการ 10 ประการได้กำหนดไว้ว่า:

+ ธุรกิจควรดำเนินการเพื่อต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ รวมถึงการกรรโชกทรัพย์และการติดสินบนด้วย

หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติเป็นประมวลจรรยาบรรณภาคสมัครใจสำหรับบริษัทที่ลงนามเข้าร่วม หลักการ 10 ประการดังกล่าวเป็นต้นแบบของหลักการชี้แนะ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติและสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติได้ยืนยันแล้วว่าหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติจะต้องได้รับการตีความให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะ

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 4 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง

นอกเหนือจากกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ข้อใดต่อไปนี้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการขจัดการใช้แรงงานบังคับ

A. แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

B. ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)

C. หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact 10 principles)

D. ถูกทุกข้อ

คำตอบที่ถูกต้องได้แก่ ข้อ **D.**

นอกเหนือจากกรณีอื่น ๆ ข้อใดดังต่อไปนี้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

A. แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

B. ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)

C. หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact 10 principles)

D. ถูกทุกข้อ

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **A.**

นอกเหนือจากกรณีอื่น ๆ ข้อใดดังต่อไปนี้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต

A. แนวปฏิบัติของ OECD และปฏิญญาของ ILO

B. แนวปฏิบัติของ OECD และหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ

C. หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และปฏิญญาของ ILO

D. ไม่มีข้อใดถูก

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **B.**

บทที่ 3: ทำความรู้จักกับหลักการชี้แนะ

250 นาที (4 ชั่วโมง 10 นาที)

เมื่อสิ้นสุดบทเรียนนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการชี้แนะ และเสาหลักทั้งสามประการ

การอบรมในส่วนนี้จะเป็นการให้ข้อมูลโครงร่างของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) แบบพอสังเขป ดังนี้ วิทยากรกระบวนการควรทบทวนแนวทางความคิดเห็นและคำถามที่พบบ่อยตามที่สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติจัดทำไว้

ช่วงการอบรมที่ 1: หลักการชี้แนะและเสาหลักที่ 1

50 นาที

เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการชี้แนะ และได้ทำความรู้จักกับเสาหลักทั้งสามประการของหลักการชี้แนะ และจะมีการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกับเสาหลักที่ 1 ในช่วงการอบรมนี้ด้วย

การบรรยายตามด้วยการทำกิจกรรม กิจกรรมในส่วนนี้ประกอบด้วยการกล่าวถึงสถานการณ์จำลองต่าง ๆ โดยผู้เข้าร่วมสามารถเลือก “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือหรือโดยการยกมือ หลังจากที่มีการถามและตอบคำถามแต่ละข้อแล้ว วิทยากรกระบวนการจะเปิดให้มีการอภิปราย

ช่วงการอบรมนี้เริ่มจากการกล่าวถึงเสาหลักทั้งสามประการของหลักการชี้แนะในภาพรวม และหลังจากนั้นจะลงรายละเอียดของเสาหลักที่หนึ่งว่าด้วยเรื่องหน้าที่ของรัฐในการให้ความคุ้มครอง ผู้เข้าร่วมจากภาคธุรกิจอาจมีความสนใจในเสาหลักนี้ไม่เท่ากับเสาหลักที่ 2 ซึ่งเป็นเรื่องความรับผิดชอบของธุรกิจในการความเคารพสิทธิมนุษยชน ดังนั้น จึงควรเน้นย้ำว่าหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้นเป็นการสร้างสนามการแข่งขันที่เป็นธรรมโดยการทำให้ธุรกิจต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังควรเน้นย้ำว่าหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองนั้นยังมีความสำคัญสำหรับการเอาผิดกับธุรกิจที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของตน เพื่อให้ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ ไม่ต้องรับผลกระทบด้านความเสียหายต่อชื่อเสียงจากการมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ วิทยากรกระบวนการควรเตรียมความพร้อมที่จะกล่าวถึงเหตุผลทางธุรกิจสำหรับเสาหลักที่ 1 เช่นเดียวกับในเสาหลักที่ 2

1. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าระหว่างช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความรู้จักกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และปิดท้ายด้วยการตอบคำถามวัดความรู้เป็นกลุ่ม
2. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับทุก ๆ หลักการ
3. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

หลักการชี้แนะคืออะไร และมีการพัฒนาขึ้นอย่างไร

หลังจากที่มีการจัดตั้งข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติแล้ว นายโคฟี่ อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติได้ขอให้ศาสตราจารย์ John Ruggie ซึ่งเป็นผู้วางโครงสร้างของหน่วยงานใหม่นี้เป็นผู้จัดทำข้อเสนอแนะ หลังจากการกำหนดอาณัติต่าง ๆ แล้ว ข้อเสนอแนะเหล่านี้ได้กลายเป็นรากฐานของหลักการชี้แนะ ในปีพ.ศ. 2554 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้มีมติเป็นเอกฉันท์ในการรับรองหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ หรือ UNGPs

หลักการชี้แนะตระหนักถึงบทบาทของรัฐและภาคธุรกิจที่แตกต่างแต่หนุนเสริมซึ่งกันและกันในการดำเนินการตามจารีตประเพณีว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นสิ่งที่ทำให้หลักการชี้แนะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว กล่าวคือ หลักการชี้แนะกำหนดแนวทางทั้งสำหรับรัฐบาล **และ** ภาคธุรกิจเอาไว้ในฉบับเดียวกัน

หลักการชี้แนะประกอบด้วยอะไรบ้าง

หลักการชี้แนะประกอบด้วยหลักการทั้งหมดสามสิบเอ็ด (31) ข้อ ภายใต้เสาหลักสามประการ:

+ เสาหลักที่ 1: หน้าที่ของรัฐในการ**คุ้มครองสิทธิมนุษยชน**
+ เสาหลักที่ 2: ความรับผิดชอบของธุรกิจในการ**เคารพสิทธิมนุษยชน**
+ เสาหลักที่ 3: บทบาทของรัฐและธุรกิจในการอำนวยให้ผู้ทรงสิทธิ**เข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ**

หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประกอบด้วยอะไรบ้าง

เสาหลักที่ 1: หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 1 ถึง 10)

หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่า:

“รัฐจะต้องป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สาม รวมถึงองค์กรธุรกิจภายในเขตปกครอง และ/หรือ เขตอำนาจของตน

ซึ่งรัฐจะต้องดำเนินการตามที่เหมาะสมเพื่อยับยั้ง สืบสวน ลงโทษและชดใช้แก่การละเมิดดังกล่าวผ่านนโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ และการดำเนินคดีที่มีประสิทธิผล” - หลักการข้อที่ 1

ความจำเป็นของรัฐในการร่างและบังคับใช้กฎหมายที่กำกับดูแลธุรกิจในเรื่องสิทธิมนุษยชนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมนั้นเป็นใจความหลักของหลักการชี้แนะ

การบังคับใช้กฎหมายอาจเป็นช่องว่างที่สำคัญของรัฐในการกำกับดูแลธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง:

+ การไม่เลือกปฏิบัติ
+ แรงงาน
+ การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม
+ ที่พักอาศัย ที่ดิน และทรัพย์สิน
+ ความเป็นส่วนตัว

รัฐสามารถทำสิ่งใดได้บ้างเพื่อให้ภาคธุรกิจปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

รัฐจะต้องทำให้หน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนของตน และการดำเนินการของรัฐต่อธุรกิจมีความสอดคล้องกับทั้งในเชิงกฎหมายและนโยบาย

ดังนั้น รัฐจะต้อง:

+ บังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้ว (หลักการข้อที่ 3a)
+ ระบุและจัดการกับช่องว่างเชิงนโยบายและการกำกับดูแล (หลักการข้อที่ 3b)
+ กำหนดแนวทางที่มีประสิทธิภาพให้กับธุรกิจ (หลักการข้อที่ 3c)
+ สนับสนุนให้ธุรกิจเคารพในสิทธิมนุษยชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (หลักการข้อที่ 3d)

เมื่อมีจุดเกาะเกี่ยวระหว่างรัฐและธุรกิจ รัฐจะต้องพิจารณาด้วยว่า:

+ ให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้นำและพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บังคับใช้กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และให้การเยียวยาเมื่อมีการระบุผลกระทบอย่างร้ายแรง (หลักการข้อที่ 4)

+ ควรให้การสนับสนุนด้านเครดิตการค้าหรือการส่งออกแก่บริษัทที่น้อมรับหลักการชี้แนะ และแสดงให้เห็นถึงความเคารพในสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการของตน (หลักการข้อที่ 4)

+ ธุรกรรมทางการค้า (เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง) ต้องเป็นไปตามการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 6)

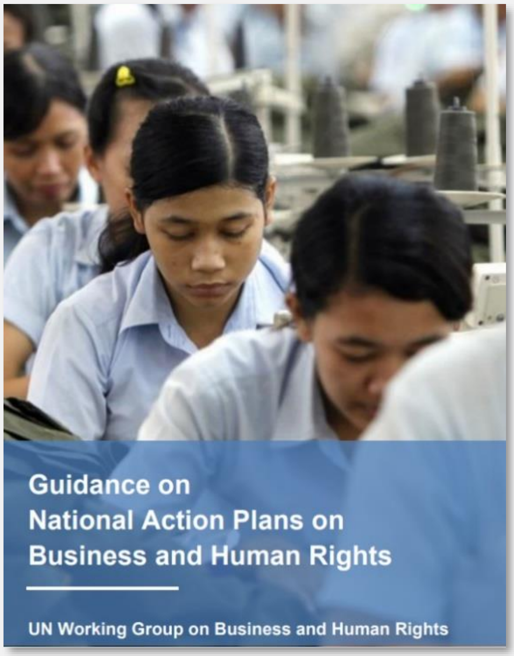
+ รัฐต้องร่วมงานกับธุรกิจเพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจที่ประกอบกิจการในบริเวณที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง (หลักการข้อที่ 7)

+ ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าหน่วยงานของรัฐ สำนักงานของรัฐ และสถาบันของรัฐทุกแห่งที่เป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติทางธุรกิจนั้นตระหนักถึง และได้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติตามอาณัติของตน (หลักการข้อที่ 8)

+ ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนในการให้ความคุ้มครองเมื่อมีส่วนร่วมกับสถาบันในระดับพหุภาคี (เช่น ธนาคารโลก หรือองค์กรการเงินระหว่างประเทศ) ร่วมกับรัฐอื่น ๆ (หลักการข้อที่ 9)

รัฐอาจแสดงพันธกรณีของตนที่มีต่อหลักการชี้แนะโดยการจัดให้มีแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจรวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน การจัดทำงานวิจัยขั้นพื้นฐาน การหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างและใช้การดำเนินงานแบบองค์รวมในการออกแบบและการบังคับใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าว

ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนโดยองค์กรดังต่อไปนี้:
สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ: *Guidance on National Action Plans onBusiness and Human Rights* (2016)
สถาบันสิทธิมนุษยชนประเทศเดนมาร์ก (DIHR) และ องค์กรสมาคมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัทนานาชาติ (ICAR): *National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit* (2017)
กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF), DIHR และ ICAR: *Children's Rights in National Action Plans on Business and Human Rights* (2015)
แผนปฏิบัติการว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของ DIHR https://globalnaps.org/



> "ธุรกิจไม่ใช่ผู้เล่นที่เป็นกลางในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง แม้ว่าธุรกิจจะไม่ได้เลือกข้างในความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่การประกอบธุรกิจย่อมส่งผลกระทบต่อพลวัตของความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้"

รายงานของคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ 'Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action' 21 July 2020, A/75/212

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติกำหนดเรื่องการคุ้มครองและการเคารพสิทธิมนุษยชนจากผลกระทบที่ร้ายแรงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในบริบทความขัดแย้งไว้อย่างไร

ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง ความเป็นไปได้และความร้ายแรงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนย่อมเพิ่มมากขึ้นกว่าในสถานการณ์ปกติ และกลุ่มเปราะบางย่อมต้องได้รับผลกระทบในทางลบในสัดส่วนที่รุนแรงกว่าจากความขัดแย้งดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

รัฐและธุรกิจต่างมีบทบาทที่หนุนเสริมกันและกันเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว:

1. ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะต้องใช้เครื่องมือและข้อได้เปรียบหลักในเชิงนโยบายเพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจที่ประกอบกิจการอยู่ในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งได้ยกระดับการตรวจสอบรอบด้านเมื่อต้องประกอบกิจการในพื้นที่ดังกล่าว

2. ธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านการยกระดับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และผนวกหลักการที่สำคัญว่าด้วยความละเอียดอ่อนของความขัดแย้งไว้ในการประกอบกิจการของตน

บทบาทของรัฐ:

ภายใต้**หลักการข้อที่** 7 ของหลักการชี้แนะกำหนดว่า รัฐจะต้องดำเนินการเพื่อไม่ให้องค์กรธุรกิจที่ประกอบกิจการอยู่ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยวิธีการดังต่อไปนี้:

A. เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุ ยับยั้ง และบรรเทาความเสี่ยงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

B. ให้ความช่วยเหลืออย่างเพียงพอแก่องค์กรธุรกิจเพื่อประเมินและจัดการกับความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับปัญหาการใช้ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ และการใช้ความรุนแรงทางเพศ

C. ปฏิเสธการเข้าถึงการสนับสนุนและบริการสาธารณะสำหรับองค์กรธุรกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงและปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าว

D. ดำเนินการเพื่อให้นโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นมีประสิทธิภาพในการจัดการกับความเสี่ยงที่ธุรกิจจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

ความคิดเห็นในหลักการข้อที่ 12 ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าขอบเขตของความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นมีขอบเขตที่กว้างกว่าในบริบทที่มีความขัดแย้ง เช่น “ในสถานการณ์ความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธ องค์กรธุรกิจควรเคารพมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศ”

เมื่อใดที่รัฐควรกำหนดให้ธุรกิจยกระดับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

รายงานจากคณะทำงานของสหประชาชาติ เรื่อง ‘Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action’ (ธุรกิจ สิทธิมนุษยชน และภูมิภาคที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง: การยกระดับการดำเนินการ) (จากเว็บไซต์: undocs.org/en/A/75/212) กำหนดว่ารัฐและธุรกิจควรระบุให้ได้ว่าสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งคืออะไร และต้องทำการวางแผนเพื่อรับมืออย่างเหมาะสม[4]

สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ได้แก่:

1. การมีอยู่ของความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธและความไม่มั่นคงในรูปแบบอื่น ๆ
2. ความอ่อนแอหรือการขาดโครงสร้างของรัฐ
3. ประวัติการละเมิดกฎหมายสิทธิมนุษยชนและกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศอย่างรุนแรง
4. สัญญาณเตือน เช่น:
   a. การดำเนินการที่จะนำไปสู่การใช้ความรุนแรงที่จะทำให้เกิดความเสียหายมาก รวมถึงการรวบรวมอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ
   b. การประกาศใช้กฎหมายภาวะฉุกเฉิน หรือมาตรการด้านความมั่นคงที่ไม่ปกติ
   c. การระงับ หรือการแทรกแซงสถาบันของรัฐที่มีความสำคัญยิ่งยวด
   d. การแสดงออกด้านอัตลักษณ์ทางการเมืองที่มากขึ้น และ
   e. การกล่าวคำชักจูงโน้มน้าวที่เป็นการปลุกระดมหรือการประทุษวาจาที่มากขึ้น

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 3 ช่วงการอบรมที่ 1 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ข้อใดดังต่อไปนี้ที่จะช่วยให้รัฐสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนในการคุ้มครองผู้ทรงสิทธิจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจได้บ้าง ภายใต้หลักการชี้แนะ

ร่างกฎหมายเพื่อกำกับดูแลหรือขจัดการเก็บค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงานจากแรงงานข้ามชาติ: เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

คำตอบที่ถูกต้อง: ผู้เข้าร่วมควรตอบว่า **เห็นด้วย** เนื่องจากค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานที่สูงเกินไปจะนำไปสู่สภาพการทำงานที่เป็นแรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้

จัดตั้งชุดเฉพาะกิจเพื่อระบุช่องว่างในการกำกับดูแลการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA): เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

คำตอบที่ถูกต้อง: ผู้เข้าร่วมควรตอบว่า **เห็นด้วย** เนื่องจากการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเป็นกุญแจสำคัญของการคุ้มครองการทำมาหาเลี้ยงชีพ สุขอนามัย สิทธิในที่ดิน สิทธิทางวัฒนธรรม และสิทธิของชนพื้นเมือง และอื่น ๆ

ร้องขอให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องสิทธิที่ดิน: เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

4. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: ‘Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action’, 21 July 2020, A/75/212

คำตอบที่ถูกต้อง: ผู้เข้าร่วมควรตอบว่า **เห็นด้วย** เนื่องจากหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิทธิที่ดินจากการถูกรุกล้ำโดยบางองค์กรธุรกิจ

พัฒนากฎหมายและนโยบายที่ป้องปรามองค์กรธุรกิจทั้งหมดจากการประกอบกิจการในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง เพื่อให้องค์กรธุรกิจไม่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในบริบทที่มีความเสี่ยงสูงเช่นนี้: เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

คำตอบที่ถูกต้อง: ผู้เข้าร่วมควรตอบว่า **ไม่เห็นด้วย** หลักการชี้แนะไม่ได้แนะนำให้ภาคธุรกิจหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งในทุก ๆ กรณี เนื่องจากอาจมีบางช่วงเวลาที่ไม่ควรหลีกเลี่ยงการประกอบกิจการในสถานการณ์เช่นนั้น หรือในบางกรณีอาจเป็นไปไม่ได้เลยที่จะหลีกเลี่ยง หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่ารัฐควรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจโดยเร็วที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุ ยับยั้ง และบรรเทาความเสี่ยงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

ช่วงการอบรมที่ 2 :เสาหลักที่ 2 – หน้าที่ของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 11 ถึง 24)

50 นาที

เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ดีขึ้นว่าภาคธุรกิจสามารถดำเนินการอย่างไรได้บ้างเพื่อแสดงให้เห็นความเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นใจความสำคัญของเสาหลักที่ 2

การบรรยายตามด้วยคำถามวัดความรู้

ช่วงการอบรมนี้ยังคงเป็นการให้ข้อมูลในภาพรวมของหลักการชี้แนะ แต่จะเป็นการมุ่งเน้นเนื้อหาของเสาหลักที่ 2 โดยเฉพาะ ในช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความรู้จักกับเสาหลักที่ 2 ซึ่งครอบคลุมถึงหลักการที่เป็นพื้นฐานของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และการเยียวยา

1. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกับเสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะ และหลักการที่เป็นพื้นฐานที่ขับเคลื่อนหน้าที่ของภาคธุรกิจในการความเคารพสิทธิมนุษยชน
2. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการให้ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น
3. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และปิดท้ายด้วยการตอบคำถามวัดความรู้เป็นกลุ่ม
4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

ภาคธุรกิจจะแสดงความเคารพสิทธิมนุษยชนได้อย่างไรบ้าง

เสาหลักที่ 2 กำหนดไว้ว่า “องค์กรธุรกิจจะต้องเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายความว่าองค์กรธุรกิจจะต้องหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคล และจะต้องจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงที่องค์กรธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้อง” – หลักการข้อที่ 11

หากจะกล่าวโดยเฉพาะเจาะจง หลักการชี้แนะกำหนดให้ภาคธุรกิจต้องแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยวิธีการดังต่อไปนี้:

1. ปลูกฝังหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยการกำหนดเป็นพันธกรณีเชิงนโยบาย (หลักการข้อที่ 16)
2. ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (หลักการข้อที่ 17 ถึง 21 และ 24) ซึ่งเป็นกระบวนการในการระบุ ยับยั้ง บรรเทา และรับผิดชอบต่อผลกระทบที่ร้ายแรงต่อสิทธิมนุษยชน
3. เยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงที่เกิดขึ้นแล้ว (หลักการข้อที่ 22)

วิธีการทั้งสามประการข้างต้นจะได้รับการกล่าวถึงในรายละเอียดในช่วงการอบรมต่อ ๆ ไป สำหรับช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมควรได้ศึกษาหลักการที่เป็นพื้นฐานที่จะได้กล่าวถึงในเนื้อหาอีกสองส่วนต่อไปนี้

ธุรกิจประเภทใดที่ควรให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

ความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นเป็นหน้าที่ของทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใด อยู่ในภาคส่วนใด มีบริบทการประกอบธุรกิจแบบใด หรือมีความเป็นเจ้าของ และโครงสร้างอย่างไรก็ตาม (หลักการข้อที่ 14)

แม้กระนั้น ขนาดและความซับซ้อนของวิธีการที่องค์กรธุรกิจจะดำเนินการตามความรับผิดชอบนั้นอาจมีความหลากหลายแตกต่างกันตามปัจจัยเหล่านี้ และขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ (หลักการข้อที่ 14)

ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการประกอบธุรกิจทั้งหมดของบริษัท และรวมถึงความสัมพันธ์ทางธุรกิจทั้งหมดที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทด้วย ซึ่งหมายความว่าบริษัทจะต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบจากบริการและผลิตภัณฑ์ทั้งหมดที่บริษัทจำหน่ายหรือให้บริการแก่ผู้บริโภคขั้นสุดท้ายด้วย (หลักการข้อที่ 13) หลักการชี้แนะเรียกร้องให้ธุรกิจจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่นอก “ขอบเขตอิทธิพลและผลกระทบ” (sphere of influence) ของตน

ข้อพิจารณาพื้นฐานที่ภาคธุรกิจต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะเริ่มดำเนินการเพื่อแสดงความเคารพสิทธิมนุษยชนได้แก่อะไรบ้าง

เมื่อหลักการชี้แนะกำหนดว่าต้องมีการยับยั้งและบรรเทาความเสี่ยง หลักการชี้แนะหมายถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เสาหลักที่ 2 ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อธุรกิจ (เช่น ความสามารถในการทำกำไร)

บริษัทไม่สามารถหักลบผลกระทบในทางลบที่มีต่อมนุษย์โดยการ “ทำความดี” ได้ เช่น ผ่านการทำกิจกรรมที่เราเรียกว่าความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม ตัวอย่างเช่น บริษัทไม่สามารถหักลบข้อเท็จจริงที่ว่ามีการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานของตนโดยการสร้างโรงเรียนได้ (ดูความคิดเห็นของหลักการข้อที่ 11)

ในกรณีที่เป็นการยากที่จะจัดการกับความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่ได้รับการระบุไว้ บริษัทอาจเริ่มจากการยับยั้งและบรรเทาความเสี่ยงและผลกระทบที่มีความร้ายแรงที่สุด หรือความเสี่ยงและผลกระทบที่หากมีความล่าช้าจะทำให้ไม่สามารถเยียวยาได้ (หลักการข้อที่ 24)

การปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศอาจไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังที่หลักการชี้แนะกำหนดไว้ (ดูความคิดเห็นของหลักการข้อที่ 13)

สำหรับบริษัทที่ประกอบกิจการในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง การดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงย่อมมีความเข้มงวดมากขึ้น เทียบได้กับหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย (หลักการข้อที่ 23)

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 3 ช่วงการอบรมที่ 2 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ข้อใดคือสามวิธีการที่หลักการชี้แนะกำหนดว่าธุรกิจจะต้องทำเพื่อแสดงว่าตนเคารพในสิทธิมนุษยชน

A. พัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และให้เงินสนับสนุนแก่องค์กรภาคประชาสังคม

B. ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ให้เงินสนับสนุนแก่องค์กรภาคประชาสังคม และให้การเยียวยาแก่ผู้เสียหายตามที่จำเป็น

C. ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน พัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และให้การเยียวยาแก่ผู้เสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่จำเป็น

D. พัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ถอนการลงทุนจากธุรกิจที่ไม่มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และให้การเยียวยาตามที่จำเป็น

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **C.** หลักการชี้แนะไม่ได้กำหนดให้ธุรกิจต้องให้เงินสนับสนุนแก่องค์กรภาคประชาสังคมภายใต้เสาหลักที่ 2 แม้ว่าการสนับสนุนทางการเงินจะมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชนมากก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น หลักการชี้แนะไม่ได้แนะนำให้มีการถอนการลงทุนจากบริษัทที่ไม่มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

หน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชนใช้บังคับกับเฉพาะบริษัทขนาดใหญ่ที่เป็นบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมที่เป็นที่รู้กันว่ามีความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนเท่านั้น ถูกหรือผิด

ผิด ความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนใช้บังคับกับ**ทุก**องค์กรธุรกิจไม่ว่าจะมีขนาดใด อยู่ในภาคส่วนใด มีบริบทในการประกอบกิจการแบบใด มีความเป็นเจ้าของหรือโครงสร้างบริษัทอย่างไรก็ตาม (หลักการข้อที่ 14) อย่างไรก็ตาม วิธีการที่องค์กรธุรกิจใช้เพื่อบรรลุซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวอาจมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับขนาด ความซับซ้อนของปัญหา และความร้ายแรงของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 14)

หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่าองค์กรธุรกิจอาจจะต้องพิจารณาสมดุลระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ดังนั้น องค์กรธุรกิจจะต้องเข้าใจว่าความเสี่ยงนั้นคือความเสี่ยงต่อมนุษย์ <u>และ</u> ความเสี่ยงต่อการทำกำไรของธุรกิจ ถูกหรือผิด

ผิด การที่หลักการชี้แนะกำหนดว่าจะต้องมีการยับยั้งและบรรเทาความเสี่ยงนั้นหมายถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เสาหลักที่ 2 ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทางธุรกิจ (เช่น ความสามารถในการทำกำไร) อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่าการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจอาจเป็นการลดความท้าทายด้านชื่อเสียงและการประกอบกิจการ

ช่วงการอบรมที่ 3: นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 16)

⌛	50 นาที
🎯	เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ดีขึ้นว่าภาคธุรกิจสามารถดำเนินการอย่างไรได้บ้างเพื่อแสดงให้เห็นความเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นใจความสำคัญของเสาหลักที่ 2
	การบรรยายตามด้วยการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่แล้ว และคำถามวัดความรู้
	ช่วงการอบรมนี้ยังคงเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของหลักการชี้แนะ แต่จะเป็นการมุ่งเน้นการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ช่วงการอบรมนี้จะไม่เจาะลึกในรายละเอียดมากจนเกินไป
	1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และจะมีกิจกรรมการอภิปรายในช่วงท้าย 2. แจ้งผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมว่าในระหว่างช่วงการฝึกอบรมนี้ เราจะมาทำความเข้าใจว่าการพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนต้องมีปัจจัยอะไรบ้าง 3. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการให้ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

เหตุใดบริษัทจึงต้องร่างนโยบายหรือแถลงการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน และจะต้องร่างนโยบายหรือแถลงการณ์ดังกล่าวอย่างไร - หลักการข้อที่ 16

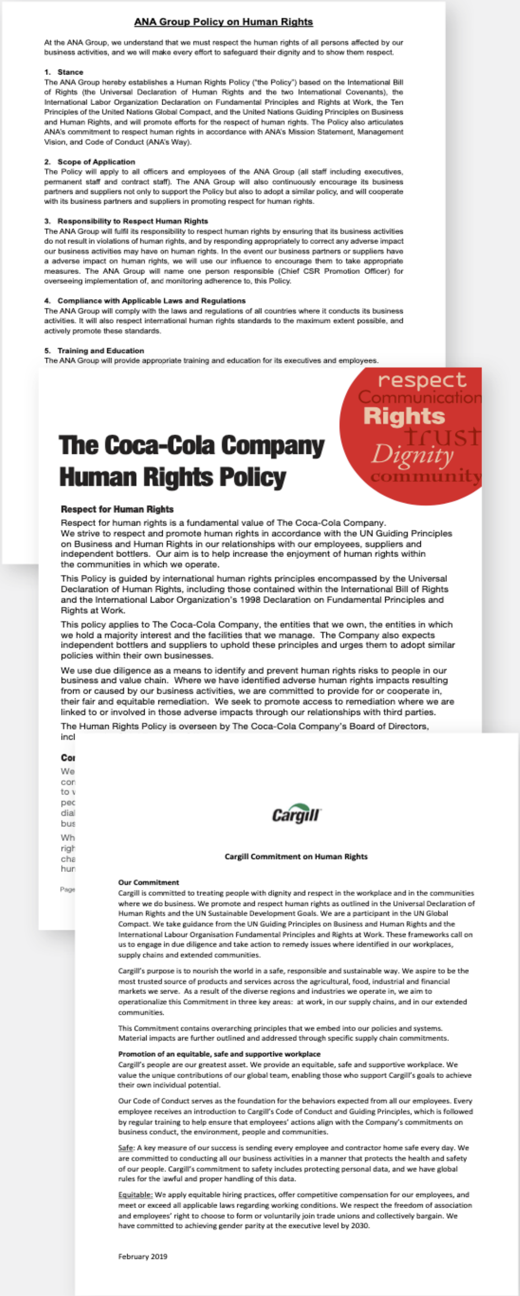
คำแถลงนโยบายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของการปฏิบัติตามหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน เนื่องจากคำแถลงนโยบายจะเป็นพื้นฐานในการกำหนดกระบวนการและนโยบายที่เกี่ยวข้องสำหรับการประกอบกิจการทั้งหมดและตลอดห่วงโซ่คุณค่า

แม้ว่าธุรกิจควรจะต้องเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากลทุกประการ แต่ธุรกิจบางประเภทอาจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนบางหมวดหมู่หรือบางประเภทมากกว่าประเภทอื่น ๆ และการที่ผู้ที่อ่านนโยบายจะต้องทำความเข้าใจนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกประเภทอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำในทางปฏิบัติและเป็นข้อมูลที่มากเกินไป ดังนั้น ในขั้นตอนแรกของการร่างนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทอาจจะกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุด หรือเริ่มจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของบริษัท ความเกี่ยวข้องของนโยบายเป็นส่วนประกอบแรกที่สำคัญของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่น่าเชื่อถือที่จะกระตุ้นให้เกิดการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงพนักงาน ตัวอย่างเช่น

+ บริษัทที่ประกอบกิจการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อาจจะให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิส่วนบุคคล
+ บริษัทอาหารและเครื่องดื่มอาจให้ความสำคัญกับประเด็นด้านแรงงานและที่ดิน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอาจบูรณาการไว้ในนโยบายด้านความยั่งยืนหรือประมวลจรรยาบรรณก็ได้

+ ศึกษานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของสารการบินเอเอ็นเอ (ANA) ได้ที่เว็บไซต์: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
+ ศึกษานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทโคคาโคล่าได้ที่เว็บไซต์: www.coca- colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california- transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
+ ศึกษานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท Cargill ได้ที่เว็บไซต์: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill- commitment-on-human-rights.pdf



ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

1. Stance
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).

2. Scope of Application
The Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.

3. Responsibility to Respect Human Rights
The ANA Group will fulfil its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have a adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.

4. Compliance with Applicable Laws and Regulations
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.

5. Training and Education
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.

The Coca-Cola Company Human Rights Policy

Respect for Human Rights

Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.

This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.

The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, incl

Cargill

Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment
Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organisation Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace
Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.

Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

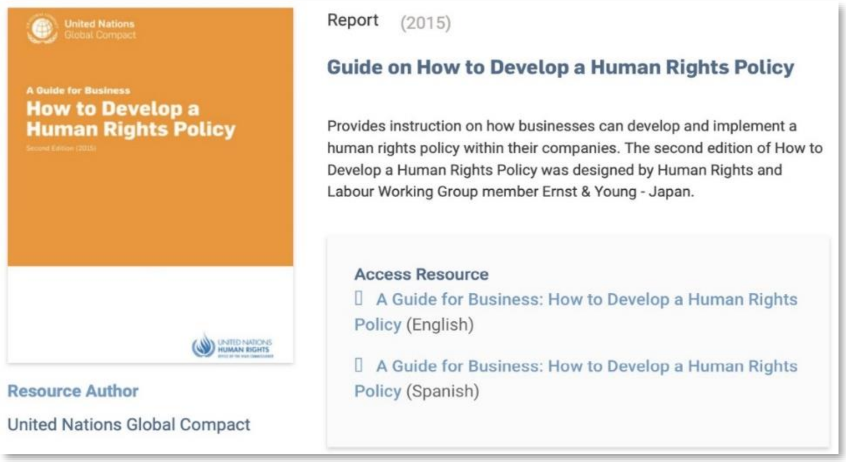
การกล่าวถึงโดยผู้บริหารระดับสูง	ควรมีการกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนอย่างพอสังเขปในคำแถลงพันธกิจ ค่านิยม หรือเอกสารนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท
คำแถลงนโยบาย	แถลงการณ์ที่มีรายละเอียดมากขึ้นซึ่งเป็นการกำหนดความคาดหวังของบริษัทและโครงสร้างภาระรับผิดชอบของบริษัทในด้านสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะในลักษณะนโยบายเดี่ยว หรือโดยบูรณาการไว้ในนโยบายด้านความยั่งยืนอย่างกว้าง หรือประมวลจรรยาบรรณ
แนวทางการปฏิบัติ	แนวทางการปฏิบัติที่กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานทั้งในเชิงการปฏิบัติการและเชิงภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่โดยเจาะจงให้ผู้จัดการและบุคลากรอื่น ๆ ว่าบุคลากรดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างไรบ้างในแต่ละวัน ซึ่งส่วนมากแล้วจะบูรณาการไว้ในนโยบายการปฏิบัติงาน

คำแถลงนโยบายอาจแบ่งพันธกรณีออกเป็นแต่ละขั้นดังที่ปรากฏข้างต้น
ที่มา: Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands. *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016).
จากเว็บไซต์ aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

ขั้นตอนที่สองที่สามารถทำได้คือการชักชวนให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ตามที่สำนักงานที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน Shift ได้กล่าวไว้ว่า “การให้[พนักงาน] มีส่วนร่วม ไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงเนื้อหาของนโยบายเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เกิดการยอมรับมากขึ้นโดยพนักงานเมื่อนโยบายมีผลบังคับ”[5]

การชักชวนให้แสดงความคิดเห็นยังสามารถใช้ได้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเช่นกัน การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจใช้เวลามาก แต่ในบริบททางประกอบกิจการที่มีความน่าเชื่อถือต่ำ หรือมีความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ การผนวกมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลที่สามอาจทำให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน**มีชีวิต มีวัตถุประสงค์และสามารถใช้ได้จริงมากขึ้น**

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอาจเป็นการเพิ่มศักยภาพการจัดการและกลยุทธ์ภายในองค์กร ดังที่สำนักงานที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน twentyfifty ได้กล่าวไว้ว่า “ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายในสังคมกำลังจะกลายเป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้จัดการทั่วไปและประธานกรรมการบริหาร และเป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจในระยะยาวและการฟื้นตัวในสภาพแวดล้อมของการทำธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา” (Global Compact Network Germany and twentyfifty. *Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence* (2014))



ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อตกลงโลกจากเว็บไซต์ www.unglobalcompact.org/library/22

5. Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands. *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016). Available at aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

สิ่งใดคือส่วนประกอบที่สำคัญของพันธกรณีเชิงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความน่าเชื่อถือ

หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่น่าเชื่อถือนั้นต้อง:

+ กำหนดความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรที่มีต่อบุคลากร คู่ค้าทางธุรกิจ และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรธุรกิจโดยตรง
+ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนต้องได้รับการอนุมัติโดยฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรธุรกิจ
+ ได้รับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญภายใน และ/หรือ ภายนอกองค์กร
+ มีการเผยแพร่และสื่อสารเป็นการทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กรแก่บุคลากร คู่ค้าทางธุรกิจ และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
+ ต้องได้รับการสะท้อนไว้ในนโยบายและกระบวนการประกอบกิจการที่จำเป็นเพื่อปลูกฝังนโยบายตลอดทั้งองค์กรธุรกิจ

กิจกรรมการอภิปราย

ถามผู้เข้าร่วมว่ามีผู้ให้เคยร่างนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนหรือด้านความยั่งยืนหรือไม่ ประสบการณ์ของพวกเขาเป็นอย่างไร

อ่านข้อความที่สำคัญของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนตามลิงก์ต่าง ๆ ข้างต้นเพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบของนโยบายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ถามผู้เข้าร่วมว่ามีอะไรขาดหายไปหรือไม่ และมีอะไรที่ต้องการเพิ่มหรือไม่

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 1 - บทที่ 3 ช่วงการอบรมที่ 3 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

คำตอบข้อใดดังต่อไปนี้ที่ไม่จริง

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนจะแข็งแกร่งที่สุดเมื่อ:

A. นโยบายได้จัดทำโดยคำนึงถึงความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานยอมรับนโยบายนั้น

B. นโยบายต้องกว้างที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และครอบคลุมหัวข้อที่นอกเหนือจากขอบเขตการประกอบธุรกิจ เพื่อให้นโยบายมีผลต่อบุคคลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

C. นโยบายต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการยอมรับในทุกขั้นของธุรกิจ

D. นโยบายมีรายละเอียดมากเพียงพอที่จะรวมไว้ในนโยบายและกระบวนการด้านการปฏิบัติงาน

คำตอบที่ถูกต้องคือข้อ **B.** นโยบายจะแข็งแกร่งมากที่สุดเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจและลักษณะการประกอบกิจการขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ หากนโยบายกว้างเกินไป ก็จะเป็นการยากที่จะทำให้พนักงานยอมรับและมีส่วนร่วม และอาจทำให้การผนวกเอาพันธกิจด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในนโยบายและกระบวนการด้วยการปฏิบัติงานนั้นทำได้ยากเช่นกัน

ช่วงการอบรมที่ 4: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (หลักการข้อที่ 17 ถึง 21)

	50 นาที
	เมื่อสิ้นสุดช่วงการอบรมนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นว่าภาคธุรกิจสามารถดำเนินการอย่างไรได้บ้างเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นใจความหลักของเสาหลักที่ 2
	การบรรยายตามด้วยคำถามวัดความรู้
	ช่วงการอบรมนี้จะไม่ได้ลงรายละเอียดถึงวิธีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การฝึกอบรมอย่างละเอียดจะอยู่ในส่วนที่ 2 ของคู่มือการฝึกอบรมนี้ วิทยากรกระบวนการควรศึกษาหลักการชี้แนะก่อนการฝึกอบรม รวมถึงศึกษาส่วนคู่มือความคิดเห็นและคำถามที่พบบ่อยที่จัดทำโดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติด้วย (ศึกษาได้ที่ ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbussinesshr.pdf) เพื่อให้สามารถตอบคำถามต่าง ๆ ได้
	1. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งอยู่ภายใต้เสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะ 2. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะไม่ได้ลงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งการฝึกอบรมในรายละเอียดจะอยู่ในส่วนที่ 2 3. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และปิดท้ายด้วยการตอบคำถามวัดความรู้เป็นกลุ่ม 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

หลักการชี้แนะกำหนดเรื่องการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านไว้อย่างไรบ้าง

หลักการชี้แนะกำหนดมาตรฐานขั้นสูงสุดที่เป็นที่ยอมรับของโลกสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเอาไว้ มาตรฐานเหล่านี้ได้รับการบรรจุเอาไว้ในหลักการข้อที่ 17 ถึง 21 ของหลักการชี้แนะ บางครั้งการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านก็ได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นการกระบวนการ “รู้และแสดง” กล่าวคือเป็นวิธีการเพื่อให้ทราบถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจและเพื่อแสดงว่าองค์กรธุรกิจนั้นกำลังจัดการกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร

หลักการชี้แนะกำหนดโครงร่างไว้ว่าธุรกิจต่าง ๆ จะต้องยับยั้งและรับผิดชอบต่อวิธีการที่ตนจัดการกับผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชน ในการจัดการกับผลกระทบนั้น ภาคธุรกิจจะต้องทำการ “ตรวจสอบอย่างรอบด้าน” หรือ “due diligence” ซึ่งประกอบไปด้วยสี่ขั้นตอน:

1. การระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้
2. การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ
3. การติดตามและตรวจสอบความมีประสิทธิผลของการจัดการผลกระทบ
4. การสื่อสารและอธิบายวิธีการรับมือกับผลกระทบ และมีผลลัพธ์อย่างไร

เมื่อธุรกิจดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และพบว่าผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้เกิดขึ้นแล้ว ธุรกิจจะต้องให้การเยียวยาแก่ผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านั้นด้วย (หลักการข้อที่ 22)

ข้อพิจารณาเบื้องต้นสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้แก่อะไรบ้าง

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรครอบคลุมถึงผลกระทบที่ธุรกิจของตนเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้นผ่านการดำเนินกิจกรรมของตน หรือที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการโดยผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับตน (หลักการข้อที่ 17a และ 19)

การตรวจสอบอย่างรอบด้านควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะความเสี่ยงและผลกระทบย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของบริบทการประกอบธุรกิจ (หลักการข้อที่ 17c)

ยิ่งไปกว่านั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายย่อมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (หลักการข้อที่ 18) ซึ่งธุรกิจควรทำความเข้าใจข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงเพื่อการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างแม่นยำ

ธุรกิจควร **บูรณาการ** ข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบในการปฏิบัติงานและกระบวนการทั้งหมด (หลักการข้อที่ 19) ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้กับปัจเจกบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ และบูรณาการข้อพิจารณาอื่นไว้ใน:

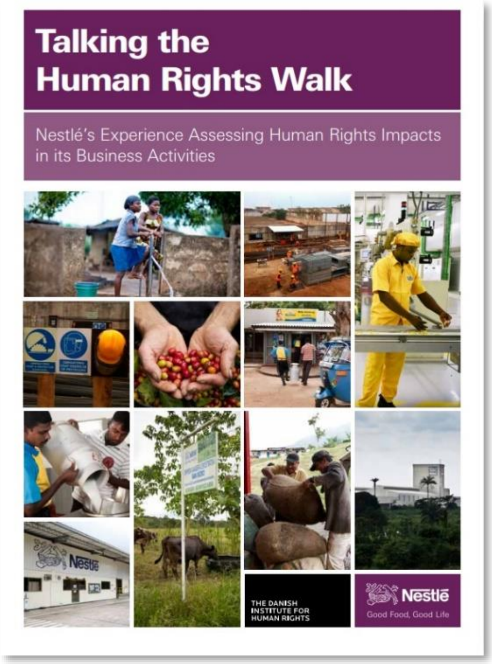
+ กระบวนการตัดสินใจ
+ การกำหนดงบประมาณสำหรับการกำกับดูแล การบรรเทาผลกระทบ และการเยียวยา
+ การกำกับดูแลและการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลกระทบ

ในการตรวจสอบว่าผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดการหรือไม่ องค์กรธุรกิจควร **ติดตาม** ความมีประสิทธิผลของการดำเนินการของตน (หลักการข้อที่ 20)

การติดตามควรจะ:

+ เป็นไปตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เหมาะสม
+ เป็นไปตามความคิดเห็นจากแหล่งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

องค์กรธุรกิจควรจะมีความพร้อมที่จะ **สื่อสาร** ว่าองค์กรจะมีการประเมินผลกระทบภายนอกอย่างไร โดยเฉพาะเมื่อความกังวลนั้นได้รับการนำเสนอโดยหรือในนามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ (หลักการข้อที่ 21)



ประสบการณ์ของบริษัทเนสท์เลในการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประกอบธุรกิจของตน ดูเพิ่มเติมได้ที่ www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria- white-paper.pdf; และการประเมินของบริษัทเฟสบุ๊ค ดูเพิ่มเติมได้ที่: about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนกำหนดให้องค์กรธุรกิจต้องจัดทำนโยบายและกระบวนการทำให้องค์กรธุรกิจสามารถรู้และแสดงได้ว่าตนมีความเคารพสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติ

"การแสดง" ทำให้เกิดความโปร่งใสและภาระรับผิดชอบต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจขององค์กรธุรกิจในอดีต และยังเป็นการแสดงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงผู้ลงทุนด้วย ซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่นกัน

มีการกำหนดแนวทางในการรายงานและกำหนดมาตรฐานสำหรับฝ่ายบริหารและการดำเนินการตามปกติไว้สำหรับภาคธุรกิจโดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) องค์กรความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative: GRI) และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรอบการรายงานภายใต้หลักการชี้แนะ เป็นต้น

หากเราพบว่าเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นระหว่างกระบวนการตรวจสอบรอบด้าน เราต้องดำเนินการอย่างไร

หากธุรกิจพบว่าองค์กรของตนได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนในการก่อให้เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชน องค์ธุรกิจควรจัดหาหรือประสานงานเพื่อให้การเยียวยาผ่านกระบวนการซึ่งชอบด้วยกฎหมาย (หลักการข้อที่ 22)

องค์กรธุรกิจควร "ยกระดับการตรวจสอบอย่างรอบด้าน" เพราะเหตุใดและเมื่อใด

องค์กรธุรกิจควรยกระดับการตรวจสอบอย่างรอบด้านเมื่อองค์กรประกอบกิจการหรือใช้ผู้จัดหาสินค้าและบริการในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง

รายงานจากคณะทำงานของสหประชาชาติ เรื่อง 'Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action'(ธุรกิจ สิทธิมนุษยชน และภูมิภาคที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง: การยกระดับการดำเนินการ) กำหนดไว้ว่าองค์ธุรกิจควรเคารพมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยมนุษยธรรมระหว่างประเทศในสถานการณ์ความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธ[6] การละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งจะกลายเป็นประเด็นความรับผิดชอบในทางอาญาระหว่างประเทศอย่างรวดเร็วสำหรับบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

นายจ้างและลูกจ้างอาจถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญาระหว่างประเทศโดยตรงจากสถานการณ์ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งหลักการเดียวกันนี้ยังสามารถนำมาใช้ได้ในสถานการณ์ที่มีการเข้ายึดทางทหารเมื่อรัฐใช้อำนาจควบคุมโดยไม่ได้รับความยินยอมเหนือเขตปกครองที่รัฐไม่ได้มีอำนาจอธิปไตย[7]

ธุรกิจและรัฐจะต้องระบุสิ่งกระตุ้นความขัดแย้งและวางแผนตามความเหมาะสม[8] สิ่งกระตุ้นดังกล่าว ได้แก่:

1. การมีอยู่ของความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธและความไม่มั่นคงในรูปแบบอื่น ๆ
2. ความอ่อนแอหรือการขาดโครงสร้างของรัฐ
3. ประวัติการละเมิดกฎหมายสิทธิมนุษยชนและกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศอย่างรุนแรง
4. สัญญาณเตือน เช่น:
    a. การดำเนินการที่จะนำไปสู่การใช้ความรุนแรงที่จะทำให้เกิดความเสียหายมาก รวมถึงการรวบรวมอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ
    b. การประกาศใช้กฎหมายภาวะฉุกเฉิน หรือมาตรการด้านความมั่นคงที่ไม่ปกติ
    c. การระงับ หรือการแทรกแซงสถาบันของรัฐที่มีความสำคัญยิ่งยวด
    d. การแสดงออกด้านอัตลักษณ์ทางการเมืองที่มากขึ้น และ
    e. การกล่าวคำชักจูงโน้มน้าวที่เป็นการปลุกระดมหรือการประทุษวาจาที่มากขึ้น

การยกระดับการตรวจสอบอย่างรอบด้านโดยองค์กรธุรกิจหมายความว่าอย่างไร

ในบริบทที่มีความขัดแย้ง วิธีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านจะต้องเป็นไปโดยคำนึงถึงความละเอียดอ่อนของสถานการณ์ความขัดแย้ง ซึ่งองค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญกับสามขั้นตอนหลักดังต่อไปนี้:

6. ดูความคิดเห็นของหลักการชี้แนะข้อที่ 12 เพิ่มเติม
7. ดูเพิ่มเติม www.icrc.org/en/document/occupation; และอนุสัญญากรุงเฮกว่าด้วยการเคารพกฎหมายและจารีตประเพณีในการทำสงครามบนบก ค.ศ. 1907, ข้อ 42
8. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: 'Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action', 21 July 2020, A/75/212

1. ระบุสาเหตุหลักของความตึงเครียดและสิ่งกระตุ้นที่เป็นไปได้
2. กำหนดผู้แสดงหลักในสถานการณ์ความขัดแย้งและแรงจูงใจ ขีดความสามารถ และโอกาสของพวกเขาในการก่อให้เกิดความรุนแรง
3. ระบุและคาดการณ์ถึงวิธีการต่าง ๆ ที่การประกอบธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความตึงเครียดทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว และ/หรือ สร้างความตึงเครียดหรือความขัดแย้งประการอื่น

ในสถานการณ์ความขัดแย้ง องค์กรธุรกิจควรจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบและความเสี่ยงที่ต้องจัดการอย่างไร

องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้และผลของความขัดแย้งเป็นองค์ประกอบหลักในการจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์ความขัดแย้ง:

1. ประเด็นปัญหานั้น ๆ มีความเป็นไปได้มากเพียงใดที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งเลวร้ายลง
2. ความเสี่ยงที่จะเกิดความขัดแย้งที่ระบุนั้นมีนัยสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงเพียงใด

กิจกรรมการอภิปราย

ในความคิดเห็นของท่าน อุปสรรคในการรับรู้และแสดงความเคารพสิทธิมนุษยชนได้แก่อะไรบ้าง

ในความคิดเห็นของท่าน สิ่งใดบ้างที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในเสาหลักที่ 2

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอ<u>ส่วนที่ 1 - บทที่ 3 ช่วงการอบรมที่ 4</u> ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ข้อใดต่อไปนี้ที่ <u>ไม่ใช่</u> วิธีการที่องค์กรธุรกิจสามารถแสดงความเคารพสิทธิมนุษยชนตามเสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะ

A. แสดงพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนผ่านนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

B. จัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

C. พัฒนากระบวนการเพื่อระบุและจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

D. ปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศอย่างเคร่งครัด

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **B.** แผนปฏิบัติการระดับชาติเป็นเครื่องมือของรัฐบาล แม้ว่าแผนปฏิบัติการจะจัดทำขึ้นผ่านการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายก็ตาม ผู้เข้าร่วมบางรายอาจตอบว่าข้อ D. ยังไม่เพียงพอสำหรับการแสดงความเคารพในสิทธิมนุษยชน ซึ่งก็อาจเป็นความจริง แต่ทั้งนี้ คำตอบข้อ B. เป็นคำตอบที่ถูกต้องมากที่สุดสำหรับคำถามนี้ ดูเพิ่มเติมด้านล่าง

ข้อความใดดังต่อไปนี้ที่ถูกต้องน้อยที่สุด

A. องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องสื่อสารกับสาธารณะว่าองค์กรได้ดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน

B. องค์กรธุรกิจจะต้องให้การเยียวยาต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่องค์กรก่อให้เกิดขึ้นหรือมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น

C. เมื่อองค์กรธุรกิจปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศอย่างเข้มงวด องค์กรธุรกิจสามารถมั่นใจได้ว่าตนได้ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนแล้ว

D. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนควรได้รับการอนุมัติโดยเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสสูงสุดของบริษัท

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ C. การปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศยังไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่ามีการเคารพในสิทธิมนุษยชนแล้ว

ช่วงการอบรมที่ 5: เสาหลักที่ 3 – รัฐและภาคธุรกิจ – การเข้าถึงการเยียวยา (หลักการข้อที่ 25 ถึง 28)

50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตของเสาหลักที่ 3

การบรรยายตามด้วยกิจกรรมการอภิปราย

ช่วงการอบรมนี้เป็นการสร้างความเข้าใจในภาพรวมของเสาหลักที่ 3 ให้กับผู้เข้าร่วม โดยจะไม่ได้เจาะลึกในรายละเอียดของกลไกการเยียวยาหรือการร้องทุกข์ วิทยากรกระบวนการควรศึกษาหลักการชี้แนะก่อนการฝึกอบรม รวมถึงศึกษาส่วนคู่มือความคิดเห็นและคำถามที่พบบ่อยที่จัดทำโดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติด้วย(ศึกษาได้ที่ ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbussinesshr.pdf) เพื่อให้สามารถตอบคำถามต่าง ๆ ได้

1. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกับเสาหลักที่ 3 ของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติว่าด้วย “การเยียวยา”
2. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และจะปิดท้ายด้วยกิจกรรมการอภิปราย
3. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมเกี่ยวกับการเข้าถึงการเยียวยาเป็นช่วงการอบรมสุดท้ายของส่วนที่ 1 ของการฝึกอบรม และย้ำกับผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้เป็นการให้ภาพรวมเกี่ยวกับหลักการชี้แนะเท่านั้น
4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

การเข้าถึงการเยียวยาคืออะไร

การเข้าถึงการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการที่บุคคลจะใช้ประโยชน์จากสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่

การเยียวยาสำหรับการละเมิดสิทธิอาจรวมถึง **การขอขมาโทษ การชดใช้ การฟื้นฟู การชดเชยทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และการลงโทษ** รวมถึงความพยายามที่ได้ทำไปเพื่อยับยั้งความเสียหายในอนาคต เช่น การคุ้มครองชั่วคราว หรือการรับประกันว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำ

ข้อมูลที่ปรากฏด้านล่างนี้เป็นแถลงการณ์จากบริษัท โคคา-โคล่า เกี่ยวกับการเข้าถึงกระบวนการเยียวยาของบริษัท: “เมื่อบริษัทพบว่าบริษัทได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนที่ทำให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง บริษัทมีหน้าที่ต้องจัดหาหรือให้ความร่วมมือเพื่อการให้การเยียวยา กลไกของบริษัทไม่เป็นการขัดขวางการเข้าถึงกระบวนการเยียวยาอื่น ๆ”

Human Rights Report 2016-2017

Table of contents
Foreword by James Quincey
The Coca-Cola Company at a glance
The global human rights context
The Coca-Cola Company's Human Rights Policy
Embedding our commitments into governance
Our supply chain matters
Salient human rights risks
Access to remedy
Achievements, lessons and improvements
Stakeholder engagement, collaborations and memberships

CHAPTER 7:

Access to remedy

Access to remedy is a prerequisite for the full enjoyment of human rights. The Coca-Cola Company places great importance on access to remedy, the third pillar of the UNGP. When we identify that we have caused or contributed to adverse human rights impacts, we are committed to providing for or cooperating in remediation. Our mechanisms do not obstruct access to other remedy procedures.

There are various channels through which individuals, groups and communities can raise grievances. At the global level, trade unions and civil society may raise concerns about adverse human rights impacts through our ongoing dialogue. At a regional level, our Business Units around the world proactively engage with local communities where they conduct business. Any serious issue, which cannot be addressed locally, may be escalated to the global level, where a cross-functional team will examine the issue. In addition, we undertake regular audits of our Company-owned facilities, independent bottlers and direct, authorized suppliers. The audits include confidential interviews with workers in these organizations. When an audit identifies non-compliance, a corrective action plan is established to have these issues addressed within an agreed-upon time frame. The corrective action is tracked and may require a re-audit to determine if improvement has occurred. Through this process, 475 facilities were brought into compliant status in 2016, thereby positively impacting the workplaces of more than 135,000 workers.

We also expect our suppliers and bottlers to provide workers with a mechanism to express grievances without fear of reprisal and ensure concerns are appropriately addressed in a timely manner. For systemic issues, such as human rights risks linked to mega-sporting events, we collaborate with other like-minded organizations and companies to prevent, mitigate and remedy adverse human rights impacts.

Employees of The Coca-Cola Company are encouraged to report grievances through the EthicsLine, a global web and telephone information and reporting service. Telephone calls are toll-free, and the EthicsLine is open 24 hours a day, seven days a week, with translators available. In 2016, we had 192 cases related to workplace rights reported through the EthicsLine. The main issues/allegations were related to:

- Discrimination (55 cases / 27 percent)
- Work hours and wages (42 cases / 23 percent)
- Retaliation (37 cases / 20 percent)
- Safe and healthy workplace (33 cases / 17 percent)
- Ask a workplace rights question (11 cases / 6 percent)
- Workplace security (10 cases / 5 percent)
- Freedom of association (4 cases / 2 percent)

Resolving abuses can be very complex, requiring a comprehensive approach that includes cooperation with NGOs, local government, and other organizations. For example, our Human Rights Policy and SGP strictly prohibit the use of child labor in any of our or our suppliers' operations. We know, however, that child

42

ที่มา: รายงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท โคคา-โคล่า ดูเพิ่มเติมได้ที่ www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/ better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

เว็บไซต์ด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท เป๊ปซี่โค ระบุว่า: “บริษัทตระหนักว่านโยบายและโครงการทั้งหมดของบริษัทอาจไม่สามารถยับยั้งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงทั้งหมดในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทได้ และบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะจัดหาการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่บริษัทได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเหล่านั้น และบริษัทจะใช้จุดคานงัด (leverage) ของบริษัทในการผลักดันให้ผู้จัดหาสินค้าและบริการ หรือคู่ค้าของบริษัทจัดให้มีการเยียวยาหากบริษัทพบว่าเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของบริษัท”

แถลงการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ระบุว่า: “บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดหาการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่เกิดผลกระทบใด ๆ ด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นผ่านกลไกการร้องทุกข์ของบริษัท”

ใครมีหน้าที่ต้องอำนวยการเข้าถึงการเยียวยา

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ กล่าวไว้ว่า ผู้เสียหาย “ควรเรียกร้อง ได้รับ และบังคับให้มีการเยียวยาได้หลากหลายรูปแบบ” (หลักการข้อที่ 25 – 31)

การเยียวยาหลากหลายรูปแบบนี้ได้แก่กลไกนอกเหนือจากกลไกทางตุลาการ รวมถึงกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการด้วย

สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญ ได้แก่ กลไกทางตุลาการและที่ไม่ใช่ตุลาการจะต้องสามารถ “ให้การเยียวยาที่มีประสิทธิภาพได้ในทางปฏิบัติ”

ภายใต้หลักการชี้แนะ การให้การเยียวยาเป็นหน้าที่ของทั้งรัฐ และภาคธุรกิจ:

หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนผ่านการเยียวยาได้รับการกำหนดไว้ในหลักการข้อที่ 25 ถึง 28

ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการอำนวยการเข้าถึงการเยียวยาได้รับการกำหนดไว้ในหลักการข้อที่ 29 และ 30

หลักเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพสำหรับการเยียวยาทุกรูปแบบภายใต้เสาหลักที่ 3 ของหลักการชี้แนะได้รับการกำหนดเอาไว้ในหลักการข้อที่ 31

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนกับบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ตระหนักว่ากระบวนการที่ไม่ใช่กลไกทางตุลาการอาจเพิ่มทางเลือก การตัดสินใจ และความเป็นอิสระของผู้ร้อง และให้โอกาสผู้ร้องในการกำหนดประเภทของการเยียวยาที่ตนจะได้รับ

การจัดหาการเยียวยาโดยรัฐคืออะไร

ความคิดเห็นตามหลักการข้อที่ 25 กำหนดไว้ว่า “ถ้าหากรัฐไม่ดำเนินการตามที่เหมาะสมเพื่อสืบสวน ลงโทษ และชดใช้การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวเนื่องกับการทำธุรกิจเมื่อเกิดการละเมิดขึ้น ถือได้ว่าหน้าที่ของรัฐในการให้ความคุ้มครองนั้นอ่อนแอหรือไร้ความหมาย”

รัฐจะต้องให้การเยียวยาผ่าน “วิธีการทางตุลาการ ทางปกครอง ทางกฎหมาย หรือทางอื่นใดที่เหมาะสม” (หลักการข้อที่ 25) ซึ่งหมายความว่ารัฐมีกลไกหลากหลายประเภทที่สามารถใช้ได้เพื่อให้มีการเยียวยาโดยรัฐ กลไกของรัฐเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภทหลัก ได้แก่:

+ กลไกทางตุลาการของรัฐ (เช่น ศาล)
+ กลไกการร้องทุกข์ของรัฐที่ไม่ใช่วิธีการทางตุลาการ (เช่น องค์คณะภายในกระทรวง หรือสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

หลักการข้อที่ 27 กำหนดว่ารัฐจะต้องดำเนินการตามที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าศาลของรัฐมีประสิทธิภาพในการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ในการนี้ รัฐควรพิจารณาวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดอุปสรรคทางกฎหมาย ทางปฏิบัติ และอื่น ๆ ที่อาจนำไปสู่การขัดขวางการเข้าถึงการเยียวยา

ยิ่งไปกว่านั้น รัฐจะต้องจัดตั้งกลไกที่ไม่ใช่ทางตุลาการเพื่อเสริมการทำงานของศาล หลักการข้อที่ 27 กำหนดว่า “รัฐควรจัดหากลไกการร้องทุกข์ของรัฐที่ไม่ใช่วิธีการทางตุลาการที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม...เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเยียวยาอย่างรอบด้านของรัฐสำหรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ”

กรณีศึกษา

4. **คดีระหว่างบริษัท พีรพลมายนิ่ง จำกัด และ เครือข่ายพิทักษ์สิทธิชุมชนเขาคูหา (ประเทศไทย)**

สมาชิกของเครือข่ายพิทักษ์สิทธิชุมชนเขาคูหา (“จำเลย”) ประท้วงการประกอบกิจการของบริษัท พีรพลมายนิ่ง จำกัด ในบริเวณเขาคูหา ประเทศไทย โดยกล่าวหาว่าการประกอบธุรกิจนี้ทำให้เกิดฝุ่นปริมาณมาก และสร้างความเสียหายอื่น ๆ ต่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน ชุมชนได้ส่งหนังสือไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อเรียกร้องให้มีการระงับประทานบัตร/ใบอนุญาตประกอบกิจการของบริษัท และยังได้ยื่นฟ้องเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อสำนักงานผู้ตรวจการณ์แผ่นดิน

จากการดำเนินการดังกล่าว บริษัท พีรพลมายนิ่ง จำกัด ได้ยื่นต่อศาลในพื้นที่เพื่อฟ้องสมาชิกของเครือข่ายพิทักษ์สิทธิชุมชนเขาคูหา จำนวนเก้ารายเป็นคดีทำให้เสียชื่อเสียงตามกฎหมายละเมิด เมื่อพ.ศ. 2554 และเรียกร้องค่าเสียหายเป็นเงิน 64,000,000 บาท (กว่า 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) แต่บริษัทได้ถอนฟ้องคดีดังกล่าวก่อนที่ศาลจะรับฟ้อง จากนั้นสมาชิกของชุมชนได้ยื่นฟ้องและชนะคดีที่ฟ้องกลับบริษัทต่อศาลฎีกาเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากความเสียหายตามชื่อเสียงและศักดิ์ศรี ศาลฎีกาตัดสินให้ฝ่ายสมาชิกของเครือข่ายพิทักษ์สิทธิชุมชนเขาคูหาชนะคดี โดยยืนยันถึงสิทธิในการประท้วงและฟ้องบริษัท ศาลยังระบุอีกด้วยว่าสมาชิกผู้อยู่อาศัยในชุมชนเพียงแต่ใช้สิทธิของตน และคดีที่บริษัท พีรพลมายนิ่ง จำกัด ยื่นฟ้องต่อศาลนั้นเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ไม่ได้เป็นไปโดยสุจริต และศาลได้มีคำสั่งให้บริษัทชำระค่าเสียหายจากการเสื่อมเสียชื่อเสียงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งค่าเสียหายสำหรับความเสียหายทางสุขอนามัย และ “ค่าเสียหายทางจิตใจ”

ที่มา: Peerapol Mining Co. Ltd v Nine members of Khao Khuha Community Rights Network (2013), ที่เว็บไซต์ business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020 CLA Annual Briefing_SLAPPs SEA_FINAL.pdf

ศาลฎีกาตัดสินให้ฝ่ายสมาชิกของเครือข่ายพิทักษ์สิทธิชุมชนเขาคูหาชนะคดี โดยยืนยันถึงสิทธิในการประท้วงและฟ้องบริษัท ศาลยังระบุอีกด้วยว่า สมาชิกผู้อยู่อาศัยในชุมชนเพียงแต่ใช้สิทธิของตน และคดีที่บริษัท พีรพลมายนิ่ง จำกัด ยื่นฟ้องต่อศาลนั้นเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ไม่ได้เป็นไปโดยสุจริต และศาลได้มีคำสั่งให้บริษัทชำระค่าเสียหายจากการเสื่อมเสียชื่อเสียงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งค่าเสียหายสำหรับความเสียหายทางสุขอนามัย และ “ค่าเสียหายทางจิตใจ”

ที่มา: BHRRC. Defending Defenders, Challenging Malicious Lawsuits in SE Asia (2020), ที่เว็บไซต์ media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

การเยียวยาอาจมีได้หลายรูปแบบ รวมถึง การผสมผสานกันระหว่างการขอขมาโทษ การชดใช้ การฟื้นฟู การชดเชยทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และการลงโทษ และ/หรือ การรับประกันว่าจะไม่กระทำอีก

กลไกที่ไม่ใช่กลไกทางตุลาการได้แก่อะไรบ้าง

+ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
+ สำนักงานติดต่อระดับประเทศขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD National Contact Points: NCP)
+ หน่วยงานของรัฐ
+ องค์กรอิสระ
+ องค์คณะด้านแรงงาน
+ ผู้ตรวจการณ์แผ่นดิน
+ สำนักงานรับข้อร้องทุกข์ของรัฐ

กรณีศึกษา: กลไกที่ไม่ใช่ตุลาการของรัฐ

6. CONCLUSION

On 24 April 2013, the Rana Plaza building in Dhaka, Bangladesh collapsed. The building housed a number of textile manufacturers, including New Wave Style, a supplier to the respondent, PWT Group A/S. The collapse killed 1,138 people and injured more than 2,000.

On the basis of this event, Clean Clothes Campaign (CCCDK) and Aktive Forbrugere (AF) submitted a complaint to the NCP asserting that PWT Group had not carried out due diligence in terms of ensuring that New Wave Style complied with its obligation to ensure just and favourable working conditions, as well as health and safety at the workplace, see the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, chapter II (General Policies), chapter IV (Human Rights) and chapter V (Employment and Industrial Relations).

The complainant has asserted that PWT Group acted in violation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by neglecting to carry out due diligence to prevent the building collapse.

This complaint is rejected by PWT Group, with reference to the company's decision-making and risk systems, which have regularly assessed the conditions at New Wave Style and ensured that the supplier had orderly conditions for its employees. PWT Group asserts that, in connection with its inspections of New Wave Style, no circumstances were

7. RECOMMENDATIONS

The NCP recommends that the respondent, PWT Group, revises its management and risk assessment systems in order to implement processes by which the company can meet the requirement of due diligence in relation to its suppliers, in accordance with chapter II of the OECD Guidelines.

PWT Group should also ensure that the company's CSR policy complies with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, particularly with regard to fundamental human and labour rights.

PWT Group is recommended to review its suppliers' self-assessments in conjunction with an analysis of industry and country risks and, on this basis, select which circumstances are to be inspected. The NCP recommends that PWT Group report and communicate about these efforts and about the measures carried out by the supplier to prevent potential risks, see the OECD Guidelines, chapter II, paragraph 10 and chapter IV, paragraph 5 and associated comment no. 45.

The NCP recommends that PWT Group continues its efforts to systematically incorporate the company's Code of Conduct into management and risk systems.

Occurrences such as that at Rana Plaza show that companies cannot assume that inspections of building safety are responsibly conducted by local authorities, nor by their own employees without spe-

หลังจากเหตุการณ์อาคาร Rana Plaza ถล่มที่บังคลาเทศ องค์กรภาคประชาสังคมได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสำนักงานติดต่อระดับประเทศขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาในเดนมาร์ก โดยกล่าวหาว่าผู้ซื้อไม่ได้ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา จากข้อค้นพบเกี่ยวกับบริษัท สำนักงานติดต่อระดับประเทศเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการของผู้ซื้อ และการประเมินตนเองของผู้จัดหาสินค้าและบริการ รวมถึงการดำเนินการอื่น ๆ

ที่มา: คำตัดสินถึงที่สุดของสำนักงานติดต่อระดับประเทศของ OECD ประจำเดนมาร์ก ว่าด้วย ‘เหตุการณ์เฉพาะที่ได้รับแจ้งจากโครงการรณรงค์ Clean Clothes Campaign Denmark และ Active Consumers เกี่ยวกับกิจกรรมของ PWT Group ดูเพิ่มเติมได้ที่ businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

การเยียวยามีลักษณะอย่างไร

+ สภาพของผู้เสียหายจากการละเมิดโดยธุรกิจที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น
+ สภาพของผู้เสียหายจากการละเมิดโดยธุรกิจที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยตรง
+ การชดใช้ และ/หรือ ชดเชยทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินสำหรับความเสียหาย
+ การลงโทษ
+ การรับประกันว่าจะไม่กระทำอีก
+ แถลงการณ์ (ทางที่ดีควรออกโดยบริษัท โดยฝ่ายที่จัดการกลไกการร้องทุกข์) เพื่อแสดงการรับรู้ถึงการกระทำความผิด

สิ่งใดคืออุปสรรคของความสำเร็จในการเยียวยา

+ การรับรู้ของสาธารณะถึงการมีอยู่ของกลไกนี้มีไม่มากพอ
+ การเข้าถึงการเยียวยาถูกจำกัดด้วยค่าใช้จ่ายและข้อกำหนดด้านกระบวนการ
+ การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญและการสนับสนุนทางการเงิน
+ การไม่สมดุลทางอำนาจที่มากเกินไประหว่างคู่กรณี
+ ศาลหรือกลไกร้องทุกข์อื่น ๆ (เช่น สำนักงานติดต่อระดับประเทศ) มีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ
+ การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อหยุดยั้งการเคลื่อนไหวของภาคประชาชน หรือการฟ้องคดีปิดปาก (Strategic lawsuits against public participation: SLAPP) เป็นการลดทอนการเยียวยา
+ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีกลไกการร้องทุกข์ แต่มีภาระงานที่มากเกินไป
+ การดำเนินคดีแบบกลุ่มไม่สามารถทำได้ในบางบริบท
+ อุปสรรคด้านเขตอำนาจสำหรับผู้ร้องที่อยู่ภายนอกรัฐที่มีภูมิลำเนา

การให้การเยียวยาโดยธุรกิจมีลักษณะเป็นอย่างไร

ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนผ่านการจัดหาการเยียวยามีการกำหนดไว้ในหลักการข้อที่ 29 ถึง 31

หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่ากลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมควรจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการหรือมีส่วนร่วมในกลไกดังกล่าวเพื่อจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการข้อที่ 29 และ 30)

ตามหลักการชี้แนะ ความเดือดร้อนที่นำไปสู่การร้องทุกข์ คือ ความอยุติธรรมที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ซึ่งเป็นการลิดรอนสิทธิของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นสิทธิที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ตามสัญญา คำมั่นทั้งโดยชัดแจ้งและโดยปริยาย ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นธรรมของชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน

การดำเนินกลไกการร้องทุกข์ระดับบริษัทควรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนและการมีส่วนร่วม แทนที่บริษัทจะทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินการกระทำของตนเอง

รายงานและประเภทของข้อร้องทุกข์ — หน่วย: จำนวนรายงาน

ประเภทข้อร้องทุกข์	2017	2018	2019
สภาพการจ้าง	3,894	4,467	4,015
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4,403	4,165	2,941
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2,414	2,362	2,910
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	1,755	1,184	1,350
การเปลี่ยนงาน	550	440	456
การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	139	115	71
การคุกคาม	64	63	68
การเลือกปฏิบัติ	36	18	17
รวม	13,255	12,814	11,828

ข้อมูลที่ปรากฏข้างต้นคือข้อพิพาทที่เข้าสู่กลไกการร้องทุกข์ของบริษัท ซัมซุง พ.ศ. 2559-2562 สามารถดูรายงานความยั่งยืนของบริษัท ซัมซุง อิเล็กทรอนิกส์ ปีพ.ศ. 2563 ได้ที่ http://images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

กลไกการร้องทุกข์ระดับบริษัทมีประโยชน์และข้อท้าทายอย่างไรบ้าง

กลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการช่วยส่งเสริมการระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านขององค์กรธุรกิจที่ต้องมีการดำเนินการต่อเนื่อง

กลไกการร้องทุกข์ทำให้องค์กรธุรกิจสามารถจัดการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ได้รับการระบุแล้ว และทำให้เกิดการเยียวยาสำหรับผลกระทบที่ร้ายแรงโดยเร็วและโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นการยับยั้งไม่ให้เกิดความเสียหายมากยิ่งขึ้นและหยุดยั้งไม่ให้ความเดือดร้อนนั้นบานปลาย

ความท้าทาย:

+ การดำรงไว้ซึ่งกลไกการร้องทุกข์สามารถทำได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทขนาดเล็ก
+ มักมีการร้องทุกข์ในประเด็นอื่น ๆ จำนวนมากที่ไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน
+ กลไกการร้องทุกข์อาจเป็นการลดบทบาทของสหภาพแรงงานในการจัดการกับข้อพิพาทด้านแรงงาน

องค์ประกอบของกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพที่ไม่ใช่วิธีทางตุลาการได้แก่อะไรบ้าง

ตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักการข้อที่ 31 กลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการควรดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมและการสนทนาแลกเปลี่ยน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีแนวโน้มจะได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจควรมีส่วนร่วมในการออกแบบกลไกการร้องทุกข์เหล่านี้ ยิ่งไปกว่านั้น กลไกเหล่านี้ควรจะ:

+ ชอบด้วยกฎหมาย: เพื่อสร้างความไว้วางใจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะเป็นผู้ใช้กลไกดังกล่าว และกลไกการร้องทุกข์ควรมีกระบวนการจัดการกับข้อร้องทุกข์อย่างเป็นธรรม
+ สามารถเข้าถึงได้: กลไกควรเป็นที่รับรู้โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดซึ่งจะเป็นผู้ใช้กลไกดังกล่าว และกลไกควรให้ความช่วยเหลือที่เพียงพอแก่ผู้ที่อาจมีอุปสรรคในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์
+ มีความแน่นอน: กลไกควรมีการกำหนดกระบวนการใช้งานที่ชัดเจนและเป็นที่รับรู้ทั่วไป โดยมีการกำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละขั้นตอน และมีความชัดเจนในประเภทของกระบวนการและผลลัพธ์ และวิธีการติดตามผลการดำเนินการ
+ มีความเป็นธรรม: ดำเนินการเพื่อให้คู่กรณีที่ได้รับความเดือดร้อนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นได้โดยเหมาะสม เพื่อให้คู่กรณีสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องทุกข์ได้อย่างเป็นธรรม มีข้อมูลครบถ้วนและได้รับความเคารพ
+ มีความโปร่งใส: ทำให้คู่กรณีของการร้องทุกข์ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับการดำเนินการของกลไกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ และเพื่อตอบสนองต่อประโยชน์สาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นร้องทุกข์นั้น
+ สอดคล้องกับสิทธิที่มี: ดำเนินการเพื่อให้ผลลัพธ์และการเยียวยาจากกลไกนั้นเป็นไปตามสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล
+ เป็นแหล่งการเรียนรู้ต่อเนื่อง: ศึกษาจากมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุถึงบทเรียนในการปรับปรุงกลไกและป้องกันข้อร้องทุกข์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

กิจกรรมการอภิปราย

ประสบการณ์ที่ท่านมีเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการ หรือกลไกการร้องทุกข์ที่ไม่ใช่วิธีทางตุลาการเป็นอย่างไร

ท่านจะปรับปรุงการเข้าถึงการเยียวสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างไร

ส่วนที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ภาพรวม

1.1 บทนำ

ส่วนที่ 2 ของ*คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน* จะมุ่งเน้นการอบรมเกี่ยวกับหลักการข้อที่ 17 ถึง 21 ของเสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ การฝึกอบรมนี้จะครอบคลุมถึงหลักการข้อที่ 22 ถึง 24 ว่าด้วยการเยียวยา การยกระดับการตรวจสอบอย่างรอบด้าน และการจัดลำดับความสำคัญ

สืบเนื่องมาจากส่วนที่ 1 ของคู่มือการฝึกอบรมนี้ ส่วนที่ 2 จะครอบคลุมเนื้อหาของหลักการชี้แนะอย่างกว้าง อย่างไรก็ดี **วัตถุประสงค์ของบทเรียนในการฝึกอบรมในส่วนที่ 2 นี้ คือการขยายความถึงองค์ประกอบขั้นพื้นฐานของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เป็นไปตามหลักการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและศัพท์เฉพาะที่เป็นที่เข้าใจในวงกว้าง** บทเรียนของการฝึกอบรมจะทำให้ภาคธุรกิจเริ่มต้นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการที่แยกต่างหาก หรือโดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินหรือกระบวนการกำกับดูแลที่มีอยู่แล้วผ่านการฝึกอบรมทีละขั้นตอน

1.2 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

หลักการชี้แนะได้รับการรับรองอย่างเป็นเอกฉันท์โดยคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติเมื่อพ.ศ. 2554 และหลักการชี้แนะได้รับการยอมรับในวงกว้างว่าเป็น**กรอบกฎเกณฑ์ที่มีอำนาจสูงสุดของโลก**สำหรับการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงจากการประกอบธุรกิจ หลักการชี้แนะ “สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการคุ้มครองและเคารพในสิทธิมนุษยชนในบริบทของการประกอบกิจการ และอำนวยการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพสำหรับปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมดังกล่าว"[9]

หลักการชี้แนะประกอบด้วยหลักการทั้งหมด 31 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็นสาม “เสาหลัก” ประกอบด้วย:

1. หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
2. ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน
3. หน้าที่ของรัฐและธุรกิจในการอำนวยการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยธุรกิจ

ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวถึงการจัดทำหลักการชี้แนะว่าเป็นการพัฒนาครั้งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา และที่สำคัญไปกว่านั้นคือ**หลักการชี้แนะไม่ได้เป็นการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ใหม่** แต่กลับเป็นการแนะนำวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานขั้นต่ำ **และวิธีการประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีลำดับขั้นตอน**

1.3 โครงสร้างของคู่มือการฝึกอบรม ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของส่วนที่ 2 ของคู่มือการฝึกอบรมคือการให้ข้อมูลกับภาคธุรกิจถึงวิธี**การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน** ตามมาตรฐานระหว่างประเทศที่กำหนดไว้โดยหลักการชี้แนะ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นี้ การฝึกอบรมนี้จะ:

+ สร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการชี้แนะ
+ ช่วยให้ภาคธุรกิจเข้าใจวิธีการระบุและจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
+ กำหนดแนวทางที่ธุรกิจสามารถบูรณาการสิทธิมนุษยชนไว้ในกระบวนการบริหารจัดการของตน

กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนี้จัดทำขึ้นสำหรับ**ผู้ประกอบธุรกิจ**ที่ดำเนินงานในหลาย ๆ บทบาทและตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าระดับสูง หรือตำแหน่งผู้จัดการระดับกลาง หรือฝ่ายปฏิบัติการอื่น ๆ เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายบริหารห่วงโซ่อุปทาน ฝ่ายกฎหมายและการกำกับดูแล หรือฝ่ายความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมนี้ไม่ได้จำกัดแต่เพียงผู้ที่อยู่ในภาคธุรกิจเท่านั้น การฝึกอบรมยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปที่ต้องการศึกษาหลักการชี้แนะให้มากยิ่งขึ้นด้วย โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสนับสนุนให้ผู้ใช้คู่มือการฝึกอบรมนี้ดำเนินการฝึกอบรมของตนตามความต้องการของผู้เข้าร่วมและข้อจำกัดด้านเวลาต่าง ๆ กล่าวคือ ให้ทำการฝึกอบรมบทเรียนหรือช่วงการอบรมที่มีความจำเป็นสำหรับผู้เข้าร่วม

โครงสร้างของการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 ของคู่มือการฝึกอบรมนี้ แบ่งออกเป็น**สองบทเรียน:**

บทที่ 1: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บทที่ 2: เรียนรู้สู่ขั้นตอนในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ส่วนที่ 2 ของการฝึกอบรมเป็นการทบทวนองค์ประกอบหลักสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน:

1. การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง
2. การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ
3. การติดตามประสิทธิผลของการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. การสื่อสารวิธีการจัดการกับผลกระทบ

9. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights (2012).

วิธีการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมนี้มุ่งเน้นการเผยแพร่เนื้อหา คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนี้จึงมุ่งเน้นการบรรยายเป็นหลัก โดยแต่ละบทเรียนและแต่ละส่วนของการฝึกอบรมจะประกอบไปด้วยแนวทางการฝึกอบรมเป็นรายขั้นตอน มีเนื้อหาสำหรับการเตรียมตัว กรณีศึกษา สื่อทัศน์ และหัวข้อที่อยู่ในรูปของคำถามเพื่อเป็นแนวทางให้กับวิทยากรกระบวนการในการนำเสนอเนื้อหา โดย “หัวข้อที่เป็นคำถาม” เหล่านี้ที่มีเครื่องหมาย กำกับไว้จะทำหน้าที่เป็นหัวข้อในเอกสารการนำเสนอที่แนบมาพร้อมกันด้วย

การฝึกอบรมยังมีการใช้ซอฟต์แวร์แบบสำรวจสำหรับการถามคำถามวัดความรู้ การทำกิจกรรมกลุ่ม และยังมีเครื่องมืออื่น ๆ ที่เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์และช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับหัวข้อที่มีการอภิปราย

รายละเอียด บันทึก และกิจกรรมโต้ตอบมีการแสดงไว้โดยมีเครื่องหมายกำกับไว้ในคู่มือ ดังนี้:

กิจกรรมโต้ตอบ
เวลา
วัตถุประสงค์การเรียนรู้
วิธีการ
บันทึกสำหรับวิทยากรกระบวนการ
กระบวนการ

ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนี้**มาพร้อมกับเอกสารการนำเสนอ** ซึ่งเป็นไปตามเนื้อหาที่ปรากฏด้านล่างและจะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรมและเอกสารการนำเสนอจะได้รับการปรับปรุงเป็นระยะ และวิทยากรกระบวนการยังสามารถใช้***เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนประกอบการดำเนินการ***ตามคู่มือการฝึกอบรมนี้ได้ด้วย

บทที่ 1: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

120 นาที (2 ชั่วโมง)

เมื่อสิ้นสุดบทเรียนนี้ ผู้เข้าร่วมควรมีความเข้าใจเนื้อหาที่จะมีการฝึกอบรมในภาพรวม รวมถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บทเรียนนี้แบ่งออกเป็นแบบฝึกหัดละลายพฤติกรรมเบื้องต้นและตามด้วยการฝึกอบรมสองช่วง ช่วงการอบรมแรกจะมุ่งเน้นหลักการพื้นฐานของเสาหลักที่ 2 ในขณะที่ช่วงการอบรมที่สองจะเป็นการกล่าวถึงการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสี่ขั้นตอน และจะมีการจำแนกองค์ประกอบทั้งสี่ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในรายละเอียดในบทที่ 2

ผู้เข้าร่วมบางส่วนอาจต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านการตรวจสอบทางสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เข้มงวดอยู่แล้วจากคู่ค้าหรือลูกค้าของตน ดังนั้น ผู้เข้าร่วมเหล่านี้อาจมีความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ผู้เข้าร่วมอื่น ๆ อาจรู้สึกตื่นเต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแต่อาจกังวลเรื่องการสร้างการยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงานในฝ่ายจัดการ จัดซื้อจัดจ้าง หรือทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรเทาความกังวลเหล่านี้ การนำเสนอเนื้อหาในส่วนนี้จึงควรมีลักษณะเข้าใจได้ง่ายและตรงไปตรงมา และวิทยากรกระบวนการควรแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบเป็นระยะว่าหลักการชี้แนะ รวมถึงเสาหลักที่ 2 และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นได้รับการพัฒนาขึ้นผ่านการปรึกษาหารือกับภาคธุรกิจ กล่าวคือ เนื้อหาที่อยู่ในคู่มือการฝึกอบรมนี้ ได้รับการคัดเลือกมาแล้วโดยชุมชนภาคธุรกิจและมีการศึกษาแล้วว่าเนื้อหาได้นำเสนอวิธีการที่มีประสิทธิผลและเป็นธรรม

หากท่านรู้สึกได้ว่าผู้เข้าร่วมยังมีความสงสัยหรือกังขา ให้ท่านพิจารณาอบรม *ส่วนที่ 1 บทที่ 1 เหตุผลทางธุรกิจ* ก่อนในกรณีที่ท่านยังไม่ได้อบรมเนื้อหาในส่วนนั้น

1. แนะนำตัวเองว่าเป็นผู้ทำการฝึกอบรม หรือเป็นวิทยากรกระบวนการ
2. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่า เมื่อสิ้นสุดบทเรียนนี้ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจที่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านโดยภาคธุรกิจคืออะไร
3. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าหลักการชี้แนะเป็นมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่มีอำนาจมากที่สุดในโลกสำหรับการตรวจสอบอย่างรอบด้าน มาตรฐานเหล่านี้ได้รับการรับรองโดยองค์กรธุรกิจ องค์กรพหุภาคี เช่น องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)
4. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าท่านต้องการเริ่มการฝึกอบรมโดยการทำความเข้าใจความคาดหวังที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับการฝึกอบรมนี้
5. กล่าวถึงคำถามละลายพฤติกรรมด้านล่าง โดยนำขึ้นบนเอกสารการนำเสนอเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้อ่านทบทวนคำถาม

กิจกรรมละลายพฤติกรรม

ท่านอาจพิจารณาใช้ซอฟต์แวร์แบบสำรวจเช่น Mentimeter Kahoot SurveyMonkey หรือซอฟต์แวร์แบบสำรวจที่แสดงผลทันทีอื่น ๆ เพื่อเก็บรวบรวมคำตอบของคำถามและแบบฝึกหัดต่าง ๆ อย่างไรก็ดี ไม่จำเป็นต้องมีเครื่องฉายวิดีโอและโทรศัพท์มือถือก็ได้ ท่านอาจถามคำถามโดยไม่ต้องบันทึกคำตอบลงในซอฟต์แวร์ก็ได้เช่นกัน

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์สำหรับสองคำถามดังต่อไปนี้ โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 2 - บทที่ 1 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

คำถามที่ 1: ท่านต้องการอะไรจากการฝึกอบรมในวันนี้

A. ต้องการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

B. ต้องการเข้าใจภาพรวมของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในเชิงลึก เพื่อช่วยบริษัทของตนในการเริ่มดำเนินการ

C. ต้องการเข้าใจหลักการพื้นฐานของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อที่เมื่อเพื่อนร่วมงานมาถาม ข้าพเจ้าจะได้เข้าใจว่าพวกเขาพูดถึงอะไร

D. ต้องการได้รับใบอนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

หากมีจำนวนผู้เข้าร่วมไม่มาก ให้ท่านขอให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนแนะนำตนเอง และตอบคำถามข้างต้น

ถ้ามีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมากกว่า 20 คนขึ้นไป ให้ท่านเตรียมทำแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยแจ้งวิธีการเข้าถึงแบบสำรวจทางออนไลน์ให้กับผู้เข้าร่วม และขอให้ผู้เข้าร่วมตอบคำถามโดยใช้คอมพิวเตอร์แลปทอปหรือโทรศัพท์มือถือ

ถ้าหากผู้เข้าร่วมสามารถเข้าถึงอินเตอร์เน็ต และ/หรือ โทรศัพท์มือถือได้ ให้วิทยากรกระบวนการแบ่งปันข้อมูลคำตอบที่รวบรวมไว้ให้กับผู้เข้าร่วมเพื่อการสะท้อนความคิด

หากมีผู้ที่เลือกคำตอบข้อ D. ให้วิทยากรกระบวนการแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทุกคนทราบว่าการฝึกอบรมนี้ไม่ใช่โครงการเพื่อการขอใบอนุญาต อย่างไรก็ตาม หากผู้เข้าร่วมเข้ารับการฝึกอบรมครบทุกบทเรียนกับผู้ฝึกอบรมของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ผู้เข้าร่วมจะได้รับประกาศนียบัตรการจบหลักสูตรการฝึกอบรม

หลังจากสิ้นสุดแบบฝึกหัดนี้ ให้ขอให้ผู้เข้าร่วมบอกเล่าความกลัวหนึ่งเรื่องของผู้เข้าร่วมในการมาเข้าร่วมการฝึกอบรมนี้ โดยใช้คำถามและคำตอบดังต่อไปนี้

คำถามที่ 2: ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับการฝึกอบรมในวันนี้อย่างไร

A. ข้าพเจ้ากังวลว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมจะซับซ้อนมากเกินไป

B. ข้าพเจ้ากังวลว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมจะไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

C. ข้าพเจ้ากังวลว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมจะไม่กระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเพียงพอ และข้าพเจ้าจะรู้สึกเบื่อ

D. ข้าพเจ้ากังวลว่าโทรศัพท์มือถือจะทำให้ข้าพเจ้าเสียสมาธิและพลาดข้อมูลที่สำคัญ

แลกเปลี่ยนคำตอบที่รวบรวมได้กับกลุ่มผู้เข้าร่วม

ให้ท่านสร้างความมั่นใจกับผู้เข้าร่วมว่าการฝึกอบรมนี้เป็นการฝึกอบรมขั้นต้น และเนื้อหาต่าง ๆ ที่มีการนำเสนอจะมีกรณีศึกษาและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องรองรับ ดังนั้นสำหรับผู้ที่ตอบข้อ **A.** ให้รับรองกับพวกเขาว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมจะไม่ซับซ้อนจนเกินไป และจะเป็นไปตามกรณีศึกษาที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

ผู้เข้าร่วมบางรายอาจกังวลว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมอาจไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เหมาะสมกับการประกอบธุรกิจและเลือกคำตอบข้อ **B.** ในกรณีนี้ ให้ท่านแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่ากระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่กำหนดไว้ในหลักการชี้แนะและที่ระบุรายละเอียดไว้ดังต่อไปนี้ได้รับการคัดเลือกและรับรองโดยสมาคมธุรกิจหลายแห่ง รวมถึงหอการค้านานาชาติ (International Chamber of Commerce: ICC) และองค์กรระหว่างประเทศของนายจ้าง (International Organization of Employers: IOE) แล้ว

สำหรับผู้เข้าร่วมที่กลัวว่าจะเผลอหลับเพราะความเบื่อหน่าย หรือผู้ที่ตอบข้อ **C.** ให้ท่านแจ้งผู้เข้าร่วมว่าการฝึกอบรมนี้ประกอบด้วยกิจกรรมโต้ตอบจำนวนมาก ทั้งคำถามวัดความรู้และแบบสำรวจ กิจกรรมการอภิปราย และแบบฝึกหัดแบบกลุ่มในช่วงท้ายของแต่ละช่วงการอบรมที่จะทำให้การฝึกอบรมนั้นตื่นตัวและมีชีวิตชีวาอยู่เสมอ

จะเป็นการดีหากผู้เข้าร่วมอย่างน้อยหนึ่งคนตอบคำตอบข้อ **D.** เพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้ขอความร่วมมือให้ผู้เข้าร่วมวางโทรศัพท์คว่ำหน้าลงยกเว้นเฉพาะตอนที่ท่านขอให้ทุกคนหยิบโทรศัพท์ขึ้นมาเพื่อทำแบบฝึกหัดกลุ่ม หากผู้เข้าร่วมจำเป็นต้องติดต่อกับที่ทำงานของตน ให้ท่านขอให้ผู้เข้าร่วมโทรศัพท์หรือส่งข้อความด้านนอกห้องฝึกอบรมเพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ และขอบคุณผู้ที่เลือกคำตอบข้อ **D.** ที่ให้คำตอบอย่างซื่อสัตย์ด้วย

ถ้าหากมีความจำเป็น ให้ท่านแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่า **เนื่องจากระเบียบเรื่องการรักษาระยะห่าง การฝึกอบรมจะไม่มุ่งเน้นการทำกิจกรรมแบบกลุ่มเช่นเดียวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ** แต่การฝึกอบรมนี้จะมีช่วงกิจกรรมการอภิปรายและการตอบคำถามวัดความรู้สั้น ๆ และเกมส์ต่าง ๆ เพื่อทดสอบความรู้ใหม่ที่เพิ่งได้เรียนไป

ช่วงการอบรมที่ 1: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - ส่วน A

50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการขั้นพื้นฐานของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ช่วงการอบรมนี้จะเริ่มต้นด้วยการบรรยายเพื่อเป็นการทบทวนเนื้อหาของหลักการชี้แนะ และปิดท้ายด้วยกิจกรรมการอภิปรายสองครั้ง กิจกรรมการอภิปรายครั้งแรกจะเป็นแบบฝึกหัดสั้น ๆ ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกระตุ้นให้เกิดการหารือ กิจกรรมการอภิปรายครั้งที่สองจะเป็นเรื่องความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น กิจกรรมการอภิปรายว่าด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ท่านสามารถข้ามกิจกรรมเหล่านี้ไปได้หากเวลามีจำกัด

ช่วงการอบรมนี้จะเริ่มต้นด้วยการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกับหลักการชี้แนะ (หากผู้เข้าร่วมยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมในส่วนที่ 1 มาก่อน) หรือเป็นการรื้อฟื้นความเข้าใจของผู้เข้าร่วม นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาพอสังเขปในหัวข้อสิทธิมนุษยชนคืออะไร โดยท่านอาจข้ามเนื้อหาทั้งสองส่วนนี้ได้ ขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วม

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้และช่วงการอบรมต่อไปจะครอบคลุมเนื้อหาเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบในทางปฏิบัติของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
3. อธิบายเพิ่มเติมว่าก่อนที่จะเริ่มการฝึกอบรม วิทยากรกระบวนการจะสรุปเนื้อหาที่ได้เรียนไปในส่วนที่ 1 เรื่องการทำความรู้จักกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแบบพอสังเขป
4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

การทบทวนส่วนที่ 1 ของการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ดังที่ได้มีการอภิปรายไปในส่วนที่ 1 ของการฝึกอบรมนี้ เสาหลักที่ 1 ของหลักการชี้แนะประกอบด้วย หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในบริบทของการประกอบธุรกิจ เสาหลักที่ 2 ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน และเสาหลักที่ 3 ประกอบด้วยบทบาท และ/หรือ ความรับผิดชอบของรัฐและธุรกิจในการทำให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงสามารถเข้าถึงการเยียวยาได้

ภายใต้เสาหลักที่ 1 เราได้เรียนรู้ว่า **รัฐมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชน** ในบริบทของการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ:

+ รัฐจะต้องดำเนินการตามที่เหมาะสมเพื่อยับยั้ง สืบสวน ลงโทษและชดใช้การละเมิดดังกล่าวผ่านนโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ และการดำเนินคดีที่มีประสิทธิภาพ (หลักการข้อที่ 1)

ภายใต้เสาหลักที่ 2 เราได้เรียนรู้ว่า **ธุรกิจจะต้องแสดงให้เห็นว่าตนให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน:**

+ องค์กรธุรกิจจะต้อง "หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคล และจะต้องจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงที่องค์กรธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้อง" (หลักการข้อที่ 11)

ภายใต้เสาหลักที่ 3 เราได้เรียนรู้ว่า **การเข้าถึงการเยียวยา** เป็นหน้าที่ของรัฐ และภาคธุรกิจเองก็ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเช่นกัน:

+ เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพได้ (หลักการข้อที่ 25)
+ นอกจากนี้ กลุ่มธุรกิจควรจัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพสำหรับปัจเจกบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง (หลักการข้อที่ 29)

สิทธิมนุษยชนคืออะไร

สิทธิมนุษยชนมักจะได้รับการบัญญัติและรับรองโดยกฎหมาย รวมทั้งสนธิสัญญาและอนุสัญญาต่าง ๆ ด้วย หัวใจสำคัญในความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ได้แก่ แนวคิดที่ว่าทุก ๆ คนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีในฐานะที่เป็นมนุษย์ ปัจเจกบุคคลทุกคนมีสิทธิในสิทธิมนุษยชนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สิทธิเหล่านี้ต่างเกี่ยวเนื่องและพึ่งพาซึ่งกันและกันและไม่สามารถแยกออกจากกันได้

แม้ว่าปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติจะเปรียบเสมือนเป็นเสาหลักของสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ แต่สิทธิเหล่านี้ยังได้รับการบัญญัติไว้ใน:

+ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)
+ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

ซึ่งเอกสารทั้งสามฉบับนี้ เป็นที่รู้จักร่วมกันว่า กฎหมายบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

สิทธิด้านแรงงานก็ได้รับการบัญญัติรับรองไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งประกอบด้วยหลักการและสิทธิสี่ประเภท:

+ เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
+ การยุติการใช้แรงงานบังคับ
+ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
+ การยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

สิทธิเหล่านี้ได้รับการบัญญัติไว้ในอนุสัญญาหลักแปดฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเช่นกัน

องค์กรธุรกิจจะแสดงความเคารพในสิทธิมนุษยชนได้อย่างไรบ้าง

ธุรกิจสามารถแสดงความเคารพสิทธิมนุษยชนโดยการกำหนดและบังคับใช้นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อช่วยยับยั้งและจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจของตนและของผู้อื่นที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่า

พันธกิจของธุรกิจอาจได้รับการแถลงไว้อย่างชัดเจนในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน แสดงออกผ่านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และโดยการให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

+ พันธกิจด้านสิทธิมนุษยชน – พัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและเผยแพร่นโยบายดังกล่าวและสื่อสารนโยบายต่อพนักงาน ผู้จัดหาสินค้าและบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
+ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน – ดำเนินการตามขั้นตอน 4 ขั้นที่หลักการชี้แนะกำหนดไว้
+ ให้การเยียวยาแก่ผู้ทรงสิทธิเมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เสาหลักที่ 2 ของหลักการชี้แนะระบุเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านไว้ว่าอย่างไร

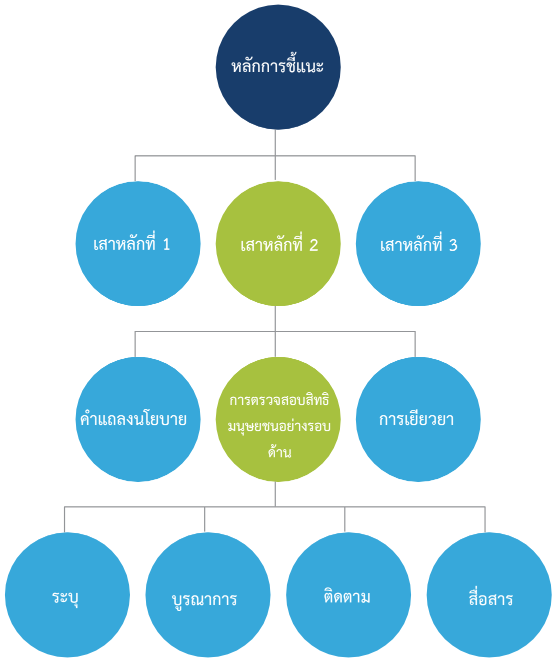
ภายใต้**หลักการข้อที่** 17 หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่าการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทำให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต้องตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุ ยับยั้ง บรรเทาผลกระทบ และรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้ภาคธุรกิจเติมเต็มความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะได้กำหนดชุดหลักการว่าด้วยวิธีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านโดยกำหนดเป็นกระบวนการสี่ขั้นตอน

กระบวนการสี่ขั้นตอนสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านกำหนดให้บริษัทต้องดำเนินการ ดังนี้:

1. ระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นได้
2. บูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบของธุรกิจ
3. ติดตามการแก้ไขปัญหา
4. สื่อสารว่ามีการจัดการกับผลกระทบอย่างไร

แผนภูมิด้านล่างนี้แสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหลักการชี้แนะอย่างไร



หลักการขั้นพื้นฐานที่เป็นแนวทางสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้แก่อะไรบ้าง

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นเป็นไปตามหลักการขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้:

ธุรกิจจะต้องรับผิดชอบเฉพาะต่อผลกระทบที่ธุรกิจของตนเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้นผ่านการประกอบกิจการของตน หรือที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการโดยผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับตน[10] (หลักการข้อที่ 17a)

วิธีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นไม่มีวิธีการที่ “สำเร็จรูป” วิธีการดำเนินการจะมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะความซับซ้อนของการประกอบกิจการ บริบทของประเทศ ปัจจัยการผลิต และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินการ ความซับซ้อนของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านย่อมมีความแตกต่างกันตามขนาดขององค์กรธุรกิจและความร้ายแรงของความเสี่ยงที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย (หลักการที่ 17b)

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการตรวจสอบความปลอดภัยและชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อเป็นการแสดงถึงพันธกิจตลอดทั่วทั้งองค์กรและต่อผู้บริโภค (หลักการข้อที่ 17c)

+ ไม่มีเหตุผลใดที่จะรองรับการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแบบ “ครั้งเดียวจบ” เพราะการประกอบธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพตลาดและวิธีการผลิต
+ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในแต่ละช่วงของโครงการมีความสำคัญอย่างมาก – การออกแบบและวางแผน การระดมทุน การก่อสร้าง การผลิต หรือระหว่างช่วงที่มีเปลี่ยนแปลงการดำเนินการและการปิดโครงการ[11] ซึ่งรวมถึงช่วงที่มีการขยายโครงการ การควบรวมกิจการ และการซื้อกิจการด้วย

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรอาศัยความเชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนของผู้เชี่ยวชาญภายในหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระจากภายนอก เพื่อทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการดำเนินงานร่วมกับกลุ่มเปราะบาง (หลักการข้อที่ 18a)

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านจะต้องดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมควรมาจากภูมิหลังและความสนใจที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้มุมมองที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ (หลักการข้อที่ 18b) ยิ่งไปกว่านั้น แนวคิดเรื่อง “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ยังรวมถึง “ผู้ทรงสิทธิ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องได้รับความสนใจเป็นพิเศษเนื่องจากสิทธิมนุษยชนของบุคคลเหล่านี้จะเป็นประเด็นหลักในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ผู้ทรงสิทธิจะมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับขั้นตอนที่ 1 ของวงจรการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (การระบุและประเมินผลกระทบ)

บริษัทค้าปลีกเสื้อผ้า H&M ได้แสดงพันธกิจในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ดังต่อไปนี้ “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามการปฏิบัติงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดทั่วทั้งกลุ่มบริษัทของ H&M บริษัทได้ทำการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน...ระหว่างกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกระบวนการจัดการความเสี่ยง การตรวจสอบคู่ค้าทางธุรกิจอย่างรอบด้าน การมี

10. ดู OHCHR. Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012) หน้า 33
11. ดู OHCHR. Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012) ย่อหน้า 37

ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลไกจัดการการร้องทุกข์ และการฝึกอบรมภายในทั้งหมด บริษัท H&M ได้ปรับปรุงลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี”

ดังจะเห็นได้จากหลักการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในคำแถลงนโยบายด้านล่าง

> **Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.**
>
> **HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE**
> Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

บริษัท H&M ตระหนักถึงความเสี่ยงตลอดทั้งการประกอบธุรกิจและการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมการอภิปราย

วิทยากรกระบวนการจะต้องอธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่า ผู้เข้าร่วมอาจได้รับฟังหรือจะได้รับฟังเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำคัญของบุคคลเหล่านั้นต่อการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านหลายครั้งในระหว่างการฝึกอบรมนี้ ให้ท่านขอให้ผู้เข้าร่วมอธิบายถึงความหมายของคำดังกล่าวเพื่อกระตุ้นการสนทนาแลกเปลี่ยน

“ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือใคร” ผู้เข้าร่วมอาจตอบว่า: สมาชิกของกลุ่มที่หากองค์กรไม่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มดังกล่าว องค์กรย่อมไม่สามารถดำรงอยู่ได้

“ตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่อะไรบ้าง” อธิบายให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจว่าการรวบรวมรายการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครบถ้วนสมบูรณ์นั้นสามารถทำได้ยาก เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีจำนวนมาก แต่โดยทั่วไปแล้วผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมักได้แก่บุคคลดังต่อไปนี้:

+ พนักงานหรือลูกจ้าง
+ พนักงานของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน
+ ผู้บริโภค
+ ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุน
+ ผู้รับจ้างบริการ
+ ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงหรืออยู่ปลายน้ำจากโรงงานหรือพื้นที่เกษตรกรรม
+ ผู้แสดงในภาคประชาสังคม
+ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการขนส่ง
+ กลุ่มเปราะบางอื่น ๆ รวมถึงผู้หญิง เด็กผู้หญิง ผู้ทุพพลภาพ และชนพื้นเมือง

“ผู้ทรงสิทธิคืออะไร และต่างจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร” คำตอบที่เป็นไปได้คือ: ผู้ทรงสิทธิได้แก่ผู้ที่สิทธิของพวกเขาอาจถูกละเมิดโดยการประกอบธุรกิจ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” คือการจัดกลุ่มอย่างกว้างซึ่งอาจรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจ ผู้ทรงสิทธิมักจะเป็นสมาชิกของกลุ่มเปราะบาง แต่ก็อาจไม่ได้เป็นเช่นนั้นในทุกกรณี

การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายคืออะไร และเหตุใดจึงมีความสำคัญ

การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายมักจะเป็นกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจน ใช้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะโดยจะต้องเป็นไปตามชุดหลักการ ส่วนมากแล้วการปรึกษาหารือในลักษณะนี้มักเกิดขึ้นจากความพยายามด้านการพัฒนาที่คำนึงถึงสิทธิเป็นที่ตั้ง

การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ภาระรับผิดชอบ และความโปร่งใส และเพื่อพัฒนาความเป็นภาคีและเครือข่ายในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การปรึกษาหารือยังทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้แสดงที่แตกต่างกัน เป็นการยกมุมมองที่แตกต่าง ทำให้ภาคธุรกิจตระหนักถึงประเด็นปัญหา และช่วยเอื้อให้เกิดทางแก้ปัญหา และสถานการณ์ที่ต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์

การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้ผลจะต้องเหมาะสมกับขนาดขององค์กรธุรกิจและลักษณะและบริบทของการประกอบธุรกิจ (หลักการข้อที่ 18b)

หลักจรรยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (the Responsible Business Alliance: RBA) ได้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้เพื่อช่วยเหลือบริษัทสมาชิกในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:

> สำหรับกระบวนการหลักในการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานอย่างรอบด้าน ความพยายามของ RBA เพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียช่วยให้สมาชิกสามารถ:
>
> - รวบรวมมาตรฐาน ประเด็น และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (กระบวนการหลักที่ 1)
> - เติมเต็มช่องว่างด้านข้อมูลในการระบุความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน (กระบวนการหลักที่ 2)
> - จัดทำทางแก้ปัญหาระยะยาวที่มีความน่าเชื่อถือโดยผนวกความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในการบรรเทาผลกระทบ (กระบวนการหลักที่ 3)
> - มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าด้วยเรื่องความคาดหวังให้มีการตรวจสอบอย่างรอบด้านที่มีประสิทธิภาพ และวิธีการเพื่อปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (กระบวนการหลักที่ 4)
> - จัดทำรายงานเฉพาะภาคส่วนสำหรับความเสี่ยงบางประการโดยเฉพาะ เช่น ความร่วมมือระหว่างกระบวนการรับรองแร่ที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Minerals Initiative: RMI) และองค์กรความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative: GRI) ว่าด้วยเครื่องมือสำหรับการรายงาน (กระบวนการหลักที่ 5)
> - ทำความเข้าใจและค้นหาวิธีการเยียวยาที่เหมาะสมโดยร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (กระบวนการหลักที่ 6)

ดู Responsible Business Alliance. Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains (มิถุนายน 2561) ได้ที่เว็บไซต์ responsiblebusiness.org/media/docs/ RBAPracticalGuide.pdf

ข้อท้าทายในการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายได้แก่อะไรบ้าง

การที่บริษัทจะดำเนินการปรึกษาหารือโดยตรงกับผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบนั้นไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย การจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มอาจต้องมีคู่ค้าในท้องถิ่นที่มีความสามารถซึ่งอาจไม่ได้มีอยู่เสมอไป

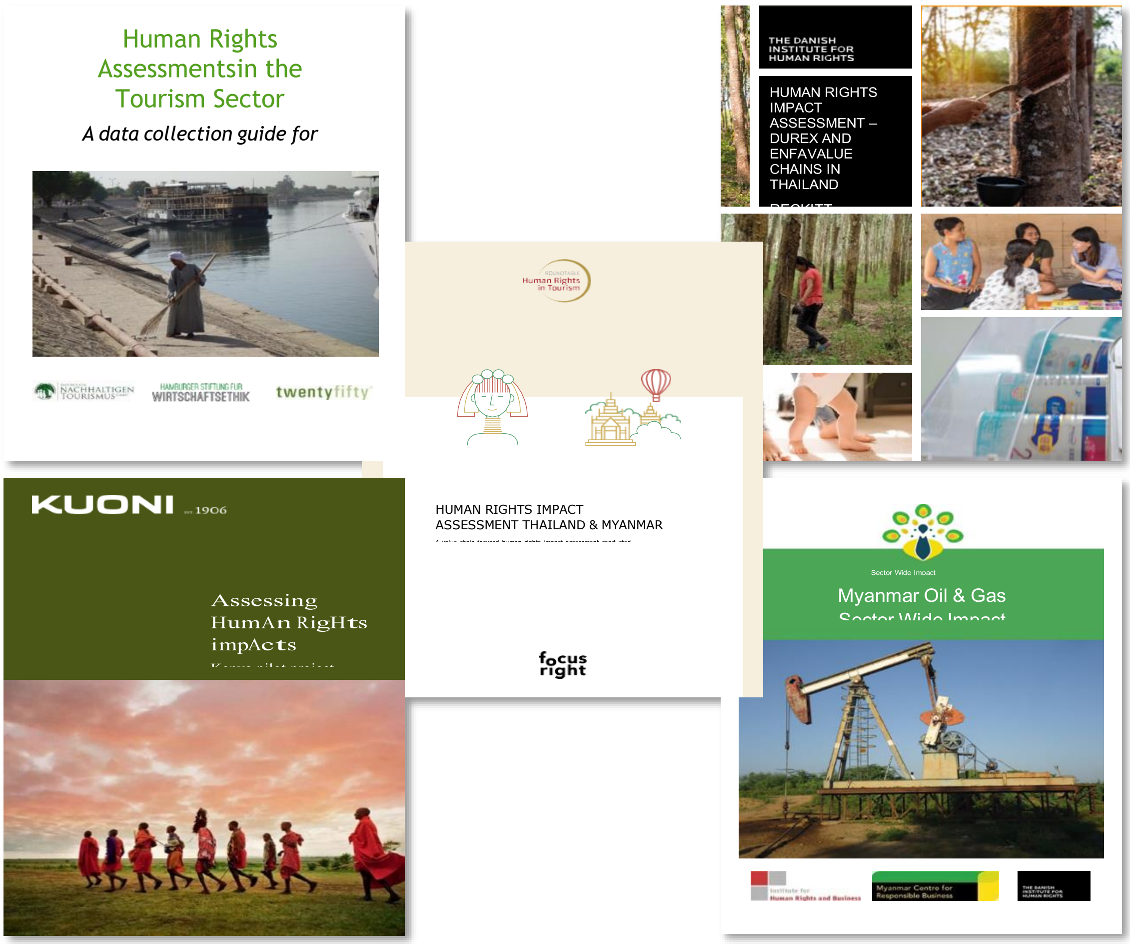
การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงต้องมีการลงทุนจำนวนมากทั้งในด้านเวลาและงบประมาณ บางครั้งก็เป็นการยากที่จะเข้าใจว่าองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเภทใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการหารือในบริบทของท้องถิ่น และใครบ้างที่ควรเป็นผู้แทนโดยชอบของกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ ในบางพฤติการณ์ การปรึกษาหารือกับกลุ่มสตรีเป็นการเฉพาะก็ไม่สามารถทำได้

ในการรับมือกับข้อท้าทายด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคธุรกิจมักอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและที่สามารถเข้าถึงได้ยาก ธุรกิจควรสอบถามผู้ที่จะเข้ามาเป็นคู่ค้าเพื่อขอรับความช่วยเหลือ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานสหประชาชาติและองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศต่างก็มีประสบการณ์และแนวทางในการดำเนินงานในประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessments: HRIA) เป็นวิธีการสำคัญในการทำความเข้าใจถึงค่านิยมและข้อท้าทายในการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเป็นการดำเนินการโดยคณะที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจ สมาคมธุรกิจ องค์กรภาคประชาสังคม และสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติบางแห่ง ดูแนวทางโดยละเอียดว่าด้วยการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดย DIHR ได้ที่เว็บไซต์ www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox ตัวอย่างการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปตามที่ปรากฏด้านล่าง

กิจกรรมการอภิปราย

วิทยากรกระบวนการควรถามผู้เข้าร่วมว่ามีผู้ใดเคยดำเนินการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายมาก่อนหรือไม่ ไม่ว่าจะในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ด้านที่ดิน การตั้งรกราก หรือการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ข้อท้าทายที่ผู้เข้าร่วมได้ประสบมีอะไรบ้าง และผู้เข้าร่วมได้จัดการกับข้อท้าทายเหล่านี้อย่างไร



การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจัดทำโดย twentyfifty focusright และ DIHR

ช่วงการอบรมที่ 2: ทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน – ส่วน B

⏳	50 นาที
🎯	ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานขององค์ประกอบสี่ประการหรือขั้นตอนสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
	ช่วงการอบรมนี้จะเป็นการบรรยาย และมีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นการอภิปรายในตอนท้าย
	ช่วงการอบรมนี้จะเป็นครั้งแรกที่บรรยายถึงการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในเชิงลึก อย่างไรก็ตาม รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแต่ละขั้นตอนจะได้รับการกล่าวถึงไว้ในบทที่ 2 ต่อไป
	1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที 2. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมนี้จะเป็นการให้ข้อมูลในภาพรวมสำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งจะมีการศึกษาแต่ละขั้นตอนในรายละเอียดเป็นลำดับต่อไปในช่วงการอบรมของบทที่ 2 3. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าท่านจะทบทวนเนื้อหาของช่วงการอบรมที่แล้วแบบพอสังเขป และอภิปรายเกี่ยวกับความแตกต่างของการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) การตรวจสอบภายใน (audit) และกระบวนการกำกับดูแล (compliance) อื่น ๆ 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

การทบทวนพอสังเขปเรื่องการทำความรู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

เราได้เรียนรู้ไปแล้วว่าธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อการละเมิดที่ตนเป็นสาเหตุ หรือที่ตนมีส่วนร่วมผ่านการประกอบกิจการของตน หรือที่เกี่ยวพันโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของผู้ที่ตนมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย

ธุรกิจอาจจัดการกับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดยการรับรองนโยบายและกระบวนการที่ช่วยยับยั้งและจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการของตนและของผู้อื่นในห่วงโซ่คุณค่าของตน และธุรกิจอาจรับมือกับผลกระทบต่าง ๆ ผ่านกระบวนการเยียวยาได้เช่นกัน

เราได้เรียนรู้ไปแล้วว่าการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นประกอบด้วยการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ประกอบด้วยสี่ขั้นตอน กระบวนการนี้ ได้แก่ การระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้ตลอดทั้งการประกอบกิจการ การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบของธุรกิจ การติดตามและตรวจสอบความมีประสิทธิผลของการแก้ไขปัญหา การสื่อสารว่ามีการรับมือกับผลกระทบอย่างไร

และท้ายที่สุด เราได้เรียนรู้อีกด้วยว่าการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรต้องได้รับการดำเนินการเป็นประจำและอาศัยความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแตกต่างจากการบริหารความเสี่ยงอื่น ๆ และกระบวนการตรวจสอบภายในที่ธุรกิจดำเนินการอย่างไร

การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบอย่างรอบด้านเพื่อการกำกับดูแล และแนวปฏิบัติเพื่อการบริหารความเสี่ยงต่างเป็นกระบวนการที่มุ่งค้นหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการประกอบกิจการของบริษัท อย่างไรก็ตาม การดำเนินการทั้งสามประการมีความแตกต่างที่สำคัญดังต่อไปนี้:

+ รูปแบบการตรวจสอบอย่างรอบด้านที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปมักจะประกอบด้วยการสืบสวนหรือการใช้ความระมัดระวังที่บริษัทหรือวิญญูชนพึงกระทำก่อนที่จะเข้าทำความตกลงหรือสัญญากับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง การตรวจสอบอย่างรอบด้านเป็นการบริหารความเสี่ยงรูปแบบหนึ่ง การตรวจสอบรอบด้านในกรณีนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อคุ้มครองประโยชน์สูงสุดขององค์กร
+ ในทางกลับกัน การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้แก่การใช้ความระมัดระวังเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการยับยั้งและบรรเทาความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของการประกอบกิจการของบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านให้ความสำคัญกับการคุ้มครองบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือชุมชน โดยที่บุคคลเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องเข้าทำธุรกรรมกับองค์กรธุรกิจก็ได้ **การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบต่อบุคคล มิใช่ความเสี่ยงและผลกระทบต่อธุรกิจ**

การตรวจสอบภายใน ได้แก่ การทบทวนแถลงการณ์ของบริษัทเพื่อตรวจสอบว่าแถลงการณ์เหล่านั้นแสดงมุมมองที่เป็นความจริงและเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและผลประกอบการของบริษัท การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอาจรวมถึงการตรวจสอบภายในเพื่อยืนยันว่าข้อค้นพบจากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นได้รับการบูรณาการและสื่อสารแล้ว อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นต้องมีชุดขั้นตอนในเชิงรุกมากกว่าการตรวจสอบภายใน

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการประเมิน จัดการ และบรรเทาภัยคุกคามที่มีต่อองค์กรธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงนอกเหนือจากความเสี่ยงทางการเงินมักให้ความสำคัญกับการระบุและลดอุบัติเหตุ ความสูญเสีย และภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้น การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นการบริหารความเสี่ยงประเภทหนึ่งเช่นกัน แต่จะมุ่งเน้นการจัดการภัยคุกคามและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอาจรวมทั้งการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน ตัวอย่างเช่น:

+ เมื่อต้องตรวจสอบว่าผู้จัดหาสินค้าและบริการมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
+ เมื่อต้องตรวจสอบว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานตามที่ระบุเอาไว้ในรายงานการตรวจสอบภายใน
+ เมื่อต้องสอบถามพนักงานว่าโรงงานได้ชำระค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและตรงเวลาหรือไม่
+ เมื่อต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าในภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขในท้องถิ่น บริษัทย่อยขององค์กรธุรกิจมีแนวปฏิบัติว่าด้วยเรื่องการกำจัดของเสียที่บังคับใช้ได้จริง
+ เมื่อต้องอาศัยจุดคานงัดในความสัมพันธ์ทางธุรกิจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและแนวปฏิบัติการประกอบกิจการของคู่ค้า เพื่อบรรเทาความรับผิดตามกฎหมายและความเสี่ยงด้านชื่อเสียง

“การตรวจสอบ [สิทธิมนุษยชน] อย่างรอบด้านมีนัยที่มากกว่าแค่การประเมินความเสี่ยงสำหรับบริษัท วัตถุประสงค์คือเพื่อทำความเข้าใจและจัดการกับความเสี่ยงและการละเมิดสิทธิของผู้ทรงสิทธิที่เกิดจากการดำเนินกิจการของบริษัท รวมถึงในห่วงโซ่อุปทานและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ ด้วย”

วิธีการใช้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติในการศึกษาบริษัทและการพิทักษ์สิทธิ: คู่มือสำหรับองค์กรภาคประชาสังคม

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสี่ขั้นตอนประกอบด้วยอะไรบ้าง

หลักการชี้แนะได้แบ่งการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านออกเป็นสี่ขั้นตอนดังนี้:

1. การระบุและประเมินผลกระทบ – คาดการณ์ประเภทและความร้ายแรงของความเสี่ยง (หลักการข้อที่ 18)
2. การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ – ยับยั้งและบรรเทาผลกระทบที่ร้ายแรง (หลักการข้อที่ 19)
3. การติดตามและตรวจสอบความมีประสิทธิผล – เพื่อยืนยันว่าความเสี่ยงได้รับการประเมินหรือไม่ (หลักการข้อที่ 20)
4. การสื่อสารการดำเนินการ – เพื่อบันทึกว่าองค์กรธุรกิจจัดการกับความเสี่ยงอย่างไร (หลักการข้อที่ 21)

แต่ละขั้นตอนข้างต้นทำให้เราจำเป็นต้องพิจารณาพฤติการณ์ของการประกอบกิจการของธุรกิจ ซึ่งอาจรวมถึงการพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้เป็นพิเศษ:

+ พื้นที่ทางภูมิศาสตร์
+ อุตสาหกรรมหรือภาคส่วนที่ประกอบกิจการ
+ โครงสร้างทางธุรกิจของบริษัทที่มีลักษณะเฉพาะ
+ ลักษณะความเชื่อมโยงระหว่างบริษัทแม่และบริษัทย่อย ตัวแทนช่วง และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน

การระบุและการประเมินต้องดำเนินการอย่างไร

ขั้นตอนแรกในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้แก่การระบุและการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจเข้าใจขอบเขตของผลกระทบของการประกอบกิจการของตน เพื่อให้บริษัทสามารถจัดลำดับความเสี่ยงที่ตนต้องดำเนินการได้

เรามุ่งหาคำตอบว่า: “อะไรคือผลกระทบเฉพาะที่มีต่อกลุ่มคนเฉพาะในพื้นที่เฉพาะที่องค์กรธุรกิจประกอบกิจการอยู่”

+ การที่ธุรกิจจะตอบคำถามนี้ได้ ธุรกิจต้องระบุกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน
+ นอกจากนี้ องค์กรธุรกิจจะต้องดำเนินการปรึกษาหารือในเชิงลึกกับกลุ่มบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ

ขั้นตอนการระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงสามารถทำได้ผ่านการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) เช่น การตรวจสอบภายใน หรือผ่านการบูรณาการเรื่องสิทธิมนุษยชนไว้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม หรือการประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสังคม

การบูรณาการและการดำเนินการตามข้อค้นพบหมายถึงอะไรบ้าง

การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบหมายความถึงการใช้ข้อมูลตามความเสี่ยงและการละเมิดที่ได้รับการระบุและประเมินแล้วเพื่อวางแผนการดำเนินงาน หรือเพื่อให้มีการดำเนินการตลอดทุกฝ่ายและทุกกระบวนการ (หลักการข้อที่ 19) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง:

+ หน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการควรได้รับการมอบหมายไปยังผู้ที่มีตำแหน่งและหน้าที่ในระดับที่เหมาะสมในองค์กรธุรกิจ
+ การตัดสินใจภายใน การจัดสรรงบประมาณ และกระบวนการกำกับดูแลควรได้รับการปรับให้เหมาะสมเพื่อเอื้อให้เกิดการจัดการกับความเสี่ยงและผลกระทบ

การดำเนินการย่อมมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับว่าองค์กรธุรกิจเป็นผู้ที่ก่อหรือมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงหรือไม่ หรือองค์กรธุรกิจมีส่วนเกี่ยวพันเพียงเพราะผลกระทบนั้นเชื่อมโยงโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของตนผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร หากเป็นกรณีหลัง การดำเนินการย่อมมีความหลากหลายเป็นไปตามจุดคานงัดที่ธุรกิจนั้นมีอยู่เหนือคู่ค้าของตน

การติดตามและตรวจสอบความมีประสิทธิผลหมายความว่าอย่างไร

ขั้นตอนที่สามของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ได้แก่ การประเมินว่าการดำเนินการเพื่อบูรณาการข้อค้นพบนั้นมีประสิทธิผล

+ ขั้นตอนนี้กำหนดให้การติดตามเป็นไปตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
+ ขั้นตอนนี้อาศัยความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบด้วย

การสื่อสารการดำเนินการหมายความว่าอย่างไร

การสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สี่และขั้นตอนสุดท้ายของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การสื่อสารกำหนดให้ต้องมีการรายงานความเสี่ยงและผลกระทบที่ธุรกิจก่อให้เกิดขึ้น และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ธุรกิจได้ดำเนินการเพื่อยับยั้ง บรรเทา และจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง

+ การสื่อสารสามารถเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพิ่มความโปร่งใสของธุรกิจ
+ การสื่อสารต้องมากเพียงพอที่จะประเมินความพอเพียงของการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้อง
+ การสื่อสารจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้สำหรับสองคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอ<u>ส่วนที่ 2 - บทที่ 1 ช่วงการอบรมที่ 1</u> ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ข้อใดดังต่อไปนี้ที่น่าจะเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมากที่สุด เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

A. การขอให้ผู้จัดหาสินค้าและบริการออกหนังสือรับรองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

B. เตรียมการประเมินความรับผิดทางการเงินของบริษัท

C. ทบทวนบริบทของประเทศในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเมื่อไม่นานนี้ในช่วงก่อนการเลือกตั้งที่มีการโต้แย้งมากที่สุด

D. การจัดเตรียมระเบียบสำหรับการสื่อสารในกรณีเกิดเหตุขัดข้องในการประชุมผู้ถือหุ้น

E. ไม่มีข้อใดเลยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแม้แต่นิดเดียว

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **C.** ในช่วงก่อนที่จะถึงการเลือกตั้ง อาจมีการจำกัดการรวมตัวกันของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีตัวแทนเป็นสหภาพแรงงาน บริบททางการเมืองอาจทำให้คาดการณ์ได้ถึงเสรีภาพของพนักงานในการรวมตัวกันแสดงความคิดเห็น และเจรจาต่อรองเพื่อวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน

ข้อใดต่อไปนี้คือสี่ขั้นตอนเฉพาะสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่หลักการชี้แนะกำหนดไว้

A. ระบุ บูรณาการ ตรวจสอบ สื่อสาร

B. ระบุ บูรณาการ สื่อสาร ติดตาม

C. ระบุ บูรณาการ ติดตาม สื่อสาร

D. บูรณาการ ระบุ ติดตาม สื่อสาร

E. ไม่มีข้อใดเลยที่เรียงลำดับถูกต้อง

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ **C.** ข้อ “A” ไม่ถูกต้องเนื่องจาก “ตรวจสอบ” ไม่ได้เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ข้อ “B” ไม่ถูกต้องเนื่องจาก “สื่อสาร” เป็นขั้นตอนสุดท้าย และข้อ “D” ไม่ถูกต้องเนื่องจากขั้นตอนแรกได้แก่ การระบุไม่ใช่การบูรณาการ

บทที่ 2: เรียนรู้สี่ขั้นตอนในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

หกชั่วโมงครึ่งหรือมากกว่า (หกช่วงการอบรม ช่วงละ 50 นาที และช่วงการอบรมสุดท้ายสำหรับการสรุปและสอบถามความคิดเห็น)

หลังจากบทเรียนนี้ ผู้เข้าร่วมจะมีความคุ้นเคยอย่างมากกับขั้นตอนทั้งสี่ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน: 1) การระบุและประเมิน 2) การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ 3) การติดตามสอบความมีประสิทธิผล 4) การสื่อสาร

บทเรียนนี้ประกอบด้วยเจ็ดช่วงการอบรม ซึ่งจะเน้นการบรรยายเป็นหลักและครอบคลุมทั้งสี่ขั้นตอนของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การบรรยายสำหรับขั้นตอนแรกจากสี่ขั้นตอน ได้แก่ การระบุและประเมินจะแบ่งออกเป็นสามช่วง หนึ่งในสามช่วงการบรรยายนี้จะมุ่งเน้นเรื่องการใช้*เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง* หรือ *Human Rights Self-Assessment Training Tool.*

วิทยากรกระบวนการควรแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าช่วงการอบรมต่อไปจะเป็นการบรรยายแต่ละขั้นตอนทั้งสี่ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ให้ถามผู้เข้าร่วมว่ามีคำถามอะไรหรือไม่ก่อนเริ่มการฝึกอบรม หากคำถามของผู้เข้าร่วมจำเป็นต้องตอบในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ให้อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าท่านจะตอบคำถามเหล่านี้ในช่วงการอบรมต่อ ๆ ไป

1. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าบทเรียนนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วน ส่วนละ 50 นาที ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนทั้ง 4 ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน: 1) การระบุและประเมิน 2) การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ 3) การติดตามสอบความมีประสิทธิผล 4) การสื่อสาร
2. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่า ขั้นตอนแรก “การระบุและประเมิน” จะแบ่งออกเป็นสามช่วงการอบรม
3. แจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าหลังจากการระบุและการประเมิน ช่วงการอบรมที่สี่จะกล่าวถึง “การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ” ช่วงการอบรมที่ห้าจะกล่าวถึง “การติดตามความมีประสิทธิผล” และช่วงการอบรมที่หกจะกล่าวถึง “การสื่อสารผลกระทบ”

ช่วงการอบรมที่ 1: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 1)

50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกจากสี่ขั้นตอนในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่กำหนดไว้ในหลักการชี้แนะ

ช่วงการอบรมนี้จะเริ่มด้วยการบรรยายและตามด้วยการทำแบบฝึกหัดเป็นกลุ่ม

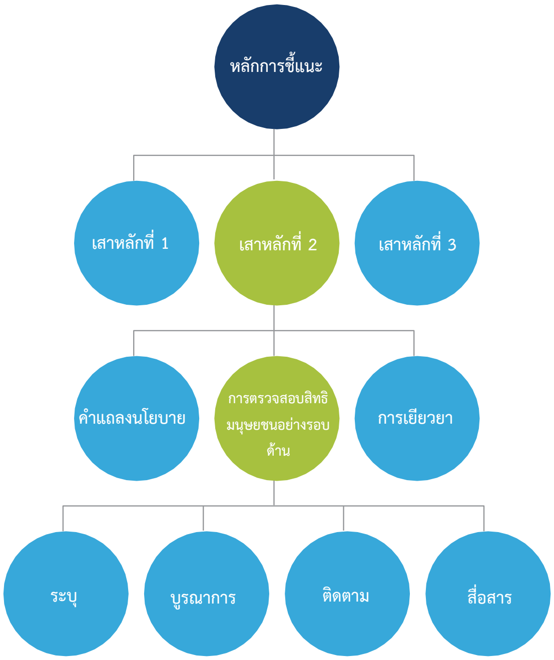
ช่วงการอบรมนี้เป็นหนึ่งในช่วงที่สำคัญที่สุดของการฝึกอบรมเรื่องการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เนื่องจากเป็นการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกับขั้นตอนแรกของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และแต่ละขั้นตอนทั้งสี่ของกระบวนการนี้จะดำเนินโดยอาศัยข้อค้นพบของขั้นตอนก่อนหน้า

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที
2. อธิบายว่าช่วงการอบรมนี้เป็นช่วงแรกของการอบรมทั้งหมดสามช่วงว่าด้วยเรื่องการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
3. อธิบายเพิ่มเติมว่าช่วงการอบรมที่สองจะกล่าวถึงการจัดลำดับความเสี่ยง ช่วงการอบรมที่สามเป็นการแนะนำผู้เข้าร่วมให้รู้จักกับเครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง
4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

บริษัทจะเริ่มต้นกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้อย่างไร

เพื่อให้องค์กรธุรกิจสามารถยับยั้งและจัดการกับผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรธุรกิจจะต้องทราบก่อนว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นสำหรับองค์กรของตนนั้นเป็นประเภทใดและมีความรุนแรงเพียงใด **หลักการข้อที่** 18 กำหนดว่า “องค์กรธุรกิจควรระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และที่อาจเกิดขึ้นซึ่งองค์กรของตนอาจมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะโดยการประกอบกิจการของตน หรือเป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน”

ในการทำความเข้าใจความเสี่ยง หลักการชี้แนะได้กำหนดไว้ว่า องค์กรธุรกิจควร (ก) อาศัยความเชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้เชี่ยวชาญภายใน และ/หรือผู้เชี่ยวชาญอิสระภายนอก และ (ข) จัดให้มีการปรึกษาหารือในเชิงลึกกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ



ขั้นตอนการระบุในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมักประกอบด้วยสี่ขั้นตอน:

1. การจัดทำแผนที่ระบุตำแหน่งของกิจกรรมต่าง ๆ ในการประกอบกิจการและการประกอบกิจการของผู้จัดหาสินค้าและบริการ และของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ
2. การทำความเข้าใจบริบทของการประกอบกิจการ
3. การระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้น
4. การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบ

เมื่อองค์กรธุรกิจเริ่มต้นกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านจาก “ห่วงโซ่คุณค่าทั่วไป” องค์กรจะสามารถระบุประเภทของความเสี่ยงอย่างกว้างได้ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเจาะลึกความเสี่ยงของแต่ละด้านเป็นการเฉพาะได้ง่ายขึ้น

วิธีการเข้าใจบริบทมีวิธีการใดบ้าง

การระบุความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องมีการทบทวนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างก่อนที่จะทำการศึกษาในเชิงลึก ซึ่งองค์กรธุรกิจควร:

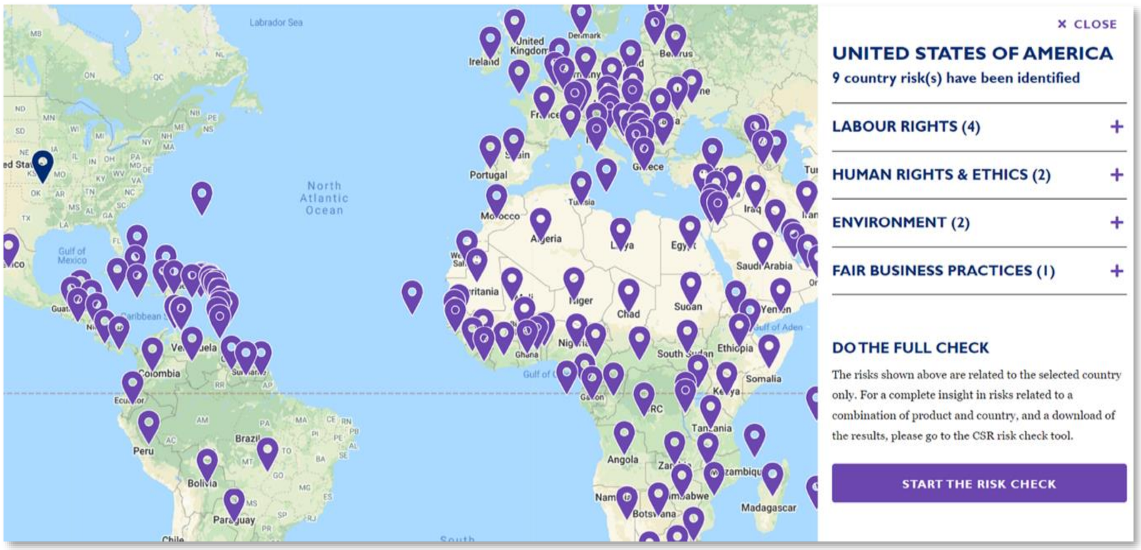
+ ระบุประเทศหรือภูมิภาคที่ตนประกอบกิจการที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงที่สุด
+ ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงในอุตสาหกรรมหรือภาคส่วนใด ๆ

กรณีศึกษา

ก่อนที่จะเริ่มโครงการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน บริษัทเหมืองแร่ข้ามชาติตัดสินใจที่จะศึกษาภูมิภาคที่มีความเสี่ยงสูงก่อน และบริษัททำการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อช่วยในการจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ดัชนีความเสี่ยงระดับประเทศ 12 ดัชนีที่มีการเผยแพร่ทั่วไป เช่น ดัชนีการรับรู้การทุจริตและดัชนีรัฐเปราะบาง ผลที่ได้รับเป็นการยืนยันความรับรู้ของบริษัทเองว่าพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงนั้นตั้งอยู่ที่ใดบ้าง

ที่มา: Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights and twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice (2016), accessible at www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

แหล่งข้อมูลออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ตรวจสอบความเสี่ยงด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (เว็บไซต์ www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap) ดัชนีการรับรู้การทุจริต (เว็บไซต์ transparency.org/en/cpi) หรือดัชนีรัฐเปราะบาง (เว็บไซต์ fragilestatesindex.org) สามารถช่วยเน้นความเสี่ยงที่อาจพบได้ในหลายประเทศตามจำนวนรายงานที่มีการยื่นในประเทศนั้น ๆ



การตรวจสอบความเสี่ยงด้านความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม – แผนที่โลกแสดงความเสี่ยงในสหรัฐอเมริกาทางด้านขวาของแผนที่ (พ.ศ. 2564)

วิธีการในการเริ่มระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรงจากการประกอบกิจการได้แก่วิธีการใดบ้าง

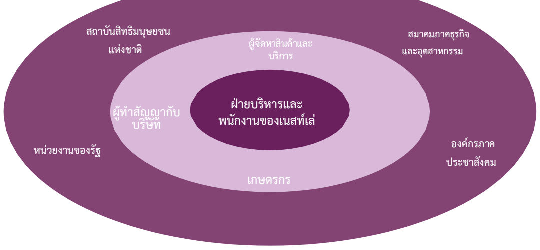
ให้วิทยากรกระบวนการพิจารณาฉายวิดีโอนี้เพื่อแสดงว่าองค์กรภาคประชาสังคมกำลังร่วมงานกับภาคธุรกิจเพื่อทำความเข้าใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไรบ้าง “การพัฒนาอย่างยั่งยืนหมายถึงการที่ชุมชุมและผู้คนสามารถร่วมมือกันเพื่อธุรกิจได้”

youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

ตัวแทนขององค์กรภาคประชาสังคม เช่นคุณสอที่ปรากฏในวิดีโอข้างต้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลเชิงลึกในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ยังสามารถเป็นคนกลางในการเข้าถึงกลุ่มที่เข้าถึงได้ยากได้ด้วย มูลนิธิศูนย์ข้อมูลชุมชนของคุณสอให้บริการด้านการไกล่เกลี่ยและการให้ข้อมูลระดับชุมชนเพื่อการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม

การจะเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องเริ่มต้นจากการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเป็นอันดับแรก

+ จัดทำแผนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก
  - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในรวมถึง: พนักงาน ผู้ถือหุ้น ฝ่ายบริหารระดับสูง ผู้ลงทุน และอาจรวมถึงผู้ทำสัญญากับบริษัท และ/หรือ ลูกจ้างชั่วคราวในบางกรณี
  - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกรวมถึง: องค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มบุคคลที่แบ่งตามชุมชน กลุ่มบุคคลที่แบ่งตามความศรัทธา สหภาพแรงงาน สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ องค์กรต่าง ๆ ของสหประชาชาติ สมาคมภาคอุตสาหกรรม และเครือข่ายของบริษัท
+ ให้ความสำคัญกับกลุ่มที่อาจมีความเสี่ยงสูง และให้ความสำคัญกับผู้ทรงสิทธิ
+ ปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย
+ ตรวจสอบคำร้องใด ๆ ที่มีการส่งมายังกลไกการร้องทุกข์ของบริษัท

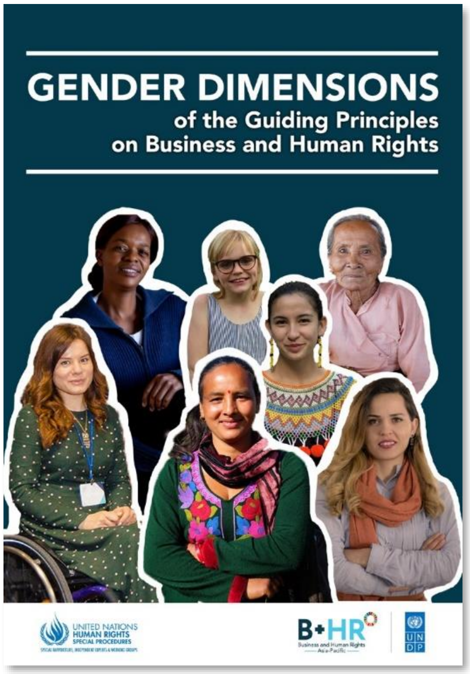


แผนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำโดยบริษัท เนสท์เล่ จากเอกสาร Talking the Human Rights Walk ที่เว็บไซต์ nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf

จากข้อมูลดังกล่าว เราสามารถจัดทำรายการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เจาะจงซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจได้ประสบ ทั้งนี้ ให้คำนึงว่าความเสี่ยงที่ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง ชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้มีความทุพพลภาพ ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน ฯลฯ ต้องเผชิญนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น:

+ ผู้สมัครงานที่เป็นผู้หญิงจำเป็นต้องตรวจการตั้งครรภ์เนื่องจากเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการรับเข้าทำงาน
+ ลูกจ้างผู้หญิงอาจมีความเสี่ยงต่อการใช้ความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมากกว่า และมีความเป็นไปได้ต่ำที่พวกเธอจะรายงานเหตุการณ์เหล่านี้เนื่องจากกลัวว่าจะถูกเลิกจ้าง
+ ลูกจ้างผู้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย หรือถูกบังคับให้ยอมรับการหักค่าจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร
+ ลูกจ้างผู้หญิงมีโอกาสได้ทำเฉพาะงานที่ใช้ทักษะต่ำ และค่าตอบแทนต่ำ หรือเฉพาะงานที่แทบไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
+ ลูกจ้างผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ และ/หรือ มีบุตรแรกเกิดต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านอนามัยเจริญพันธุ์จากการทำงาน

แนวทางว่าด้วยความเสี่ยงและการดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ในเอกสาร *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights* (มิติเพศสภาพของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ)



“องค์กรธุรกิจคำนึงไว้เสมอว่าการคุกคามทางเพศ และการใช้ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศเป็นความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง องค์กรจะต้องไม่ทนต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าวไม่ว่าในส่วนใด ๆ ของกระประกอบกิจการ” - ที่มา: Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (2019) หน้า 29 เว็บไซต์ www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding- principles-on-business-n-human-rights.html

การจัดทำแผนที่การประกอบกิจการประกอบด้วยอะไรบ้าง

การจัดทำแผนที่ระบุการประกอบกิจการและความสัมพันธ์ทางธุรกิจจะช่วยเปิดเผยความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ การจัดทำแผนที่ในลักษณะนี้ยังจะเป็นพื้นฐานสำหรับการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรธุรกิจและผู้จัดหาสินค้าและบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อีกด้วย

การจัดทำแผนที่มีวิธีการที่หลากหลาย โดยรายละเอียดของวิธีการดังกล่าวจะยังไม่ได้กล่าวถึงในเนื้อหาส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนที่ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

+ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของบริษัท และคู่ค้าของบริษัทในห่วงโซ่อุปทาน
+ ส่วนต้นน้ำและปลายน้ำของห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงการคมนาคมขนส่งและบริการตามสัญญาต่าง ๆ การจัดเลี้ยงและการทำความสะอาด
+ หน่วยงานปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา ทีมงานดูแลด้านวัตถุดิบและทีมงานฝ่ายการตลาดและการขาย

การจัดทำแผนที่ฝ่ายต่าง ๆ ของการประกอบกิจการที่อาจมีส่วนร่วมในการปิดช่องว่าง ที่มา: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015) p.21 จาก เว็บไซต์ www.twentyfifty.co.uk/en/news- views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights- impacts-of-your-business/

การจัดทำแผนที่ระบุกิจกรรมและความสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดให้ต้องทำการศึกษาหรือสืบสวนทุก ๆ ระดับหรือหน้าที่ในองค์กรธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงลึกจากหน่วยงานหรือทีมงานดังต่อไปนี้มักช่วยเปิดเผยช่องว่างที่มีอยู่:

+ ทีมความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม/ทีมความยั่งยืน
+ หน่วยบริหารความเสี่ยง
+ ฝ่ายกฎหมาย/ฝ่ายกำกับดูแล
+ ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง
+ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
+ ฝ่ายกิจการสาธารณะ
+ หน้าที่ด้านความปลอดภัย
+ ฝ่ายขาย
+ ฝ่ายการตลาด
+ ฝ่ายการสรรหาวัตถุดิบอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารห่วงโซ่อุปทาน
+ ฝ่ายความปลอดภัยของข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ

กิจกรรมการอภิปราย

แผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรธุรกิจจะสามารถช่วยให้เราจัดทำแผนที่ระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างไร ตัวอย่างเช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะสามารถระบุประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนเพื่อบรรจุไว้ในการจัดทำแผนที่ความเสี่ยงได้อย่างไร

ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างหรือทีมความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมจะช่วยสร้างความกระจ่างในเรื่องความเสี่ยงได้อย่างไร

บทบาทของบางแผนกหรือฝ่ายอาจมีความไม่ชัดเจน ให้แนะนำผู้เข้าร่วมให้ติดต่อฝ่ายกิจการของรัฐและกิจการสาธารณะ และฝ่ายบริหารความเสี่ยงเพื่อปรึกษาหารือเพิ่มเติม

ฝ่ายกิจการของรัฐและกิจการสาธารณะสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกว่ามีหรืออาจมีการยกระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยรัฐหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลได้อย่างไรบ้าง

ฝ่ายบริหารความเสี่ยงสามารถให้ความเห็นในฐานะผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และบรรจุสิทธิมนุษยชนไว้ในกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีอยู่แล้ว

สำนักงานที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน Shift ได้กล่าวไว้ว่า “รายงานภายในของบริษัทอาจมีข้อมูลเชิงลึกที่มีประโยชน์ เช่น รายงานเรื่องการใช้นโยบายผู้แจ้งเหตุและกลไกการร้องทุกข์ การประเมินตนเองโดยผู้จัดหาสินค้าและบริการ หรือหน่วยธุรกิจต่าง ๆ รายงานการบริหารโดยฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกำกับดูแล ฝ่ายความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม/ฝ่ายความยั่งยืน) รวมถึงรายงานของสภาลูกจ้าง และหน่วยงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้างอื่น ๆ”

ที่มา: Shift, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies(2016) p. 49

การทำความเข้าใจความเสี่ยงของผู้จัดหาสินค้าและบริการมีวิธีการใดบ้าง

การขอข้อมูลด้านความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้จัดหาสินค้าและบริการขั้นที่ 1 (Tier 1) อาจไม่สามารถทำได้อย่างตรงไปตรงมา ผู้จัดหาสินค้าและบริการบางรายอาจเป็นบริษัทที่ได้รับความนิยมสูงและอาจไม่ให้ความร่วมมือในการร้องขอตรวจสอบและแบ่งปันข้อมูลด้านความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการประกอบกิจการของตน ในขณะที่องค์กรธุรกิจอาจไม่สามารถระบุตัวหรือไม่ทราบตัวผู้จัดหาสินค้าและบริการในขั้นที่ 2 (Tier 2) และต่ำกว่านั้นได้

วิธีการทำความเข้าใจความเสี่ยงของผู้จัดหาสินค้าและบริการอาจประกอบด้วย:

+ การตรวจสอบรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน รายงานการ

ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม และงานวิจัยในภาคอุตสาหกรรมที่มีการเผยแพร่

+ ค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีในเว็บไซต์ศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน เพื่อรวบรวมข้อมูลและคดีความ/เรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของบริษัทและผู้จัดหาสินค้าและบริการที่ต้องการศึกษา
+ ตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านเกณฑ์มาตรฐานที่จัดลำดับบริษัทตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างเช่นข้อมูลขององค์กร Corporate Human Rights Benchmark
+ พูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการของผู้จัดหาสินค้าและบริการ และ/หรือ องค์กรภาคประชาสังคม เช่นองค์กรเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิต่าง ๆ (watchdog organization)
+ มุ่งการสืบสวนไปที่ผู้จัดหาสินค้าและบริการที่มี “ความเสี่ยงสูง” เป็นหลัก
+ ตรวจสอบรายงานการตรวจสอบภายในของผู้จัดหาสินค้าและบริการ

ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดบ้างที่ควรได้รับการบรรจุไว้ในการระบุและประเมิน

หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่า แม้การวิเคราะห์ความเสี่ยงระดับประเทศและมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีความสำคัญ แต่ในการระบุและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนยังควรมีการพิจารณาสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากลทั้งหมดด้วย

อย่างน้อยที่สุด ควรต้องมีการพิจารณาสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับการกำหนดไว้ใน:

+ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (เว็บไซต์ www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
+ กติกาสากลทั้งสองฉบับว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (เว็บไซต์ www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) และว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (เว็บไซต์ www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
+ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (เว็บไซต์ www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm) และอนุสัญญาหลักแปดฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานระหว่างประเทศอื่น ๆ ก็ควรได้รับการพิจารณาเช่นกันในกรณีที่มีการระบุกลุ่มบุคคลที่มีความเปราะบางไว้โดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx) ในกรณีที่สิทธิเด็กมีความเกี่ยวพันกับการประกอบธุรกิจ ตัวอย่างอื่น ๆ ได้แก่ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่าง ๆ (ฉบับที่ 169)

(www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314)

มุมมองอย่างกว้างอาจนำไปสู่การระบุความเสี่ยงและผลกระทบจำนวนมากมายมหาศาล การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเริ่มต้นการระบุและประเมิน ซึ่งการดำเนินการในส่วนนี้จะได้รับการกล่าวถึงในช่วงการอบรมที่ 2 โปรดศึกษาแผนภาพด้านล่างสำหรับความเสี่ยงที่ได้รับการระบุไว้โดยบรรษัทข้ามชาติขนาดใหญ่

ตาราง: ตัวอย่างประเด็นปัญหาสำคัญที่บริษัทระบุไว้ตามกรอบการรายงานของหลักการชี้แนะ

บริษัท	ภาคส่วน	ปัญหาสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้	ที่มา
ABN AMRO	การเงิน	△ ข้อมูลส่วนบุคคล △ การเลือกปฏิบัติ △ สิทธิแรงงาน △ สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับที่ดิน	รายงาน (บูรณาการ) ประจำพ.ศ. 2558[32]
Ericsson	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	△ สิทธิส่วนบุคคล △ เสรีภาพในการแสดงออก △ สิทธิแรงงาน	รายงานด้านความยั่งยืนและความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม พ.ศ. 2558[33]
H&M	เครื่องแต่งกาย	△ ค่าจ้างที่เป็นธรรม △ สุขอนามัยและความปลอดภัย △ แรงงานบังคับ △ การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม △ แรงงานเด็ก △ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม △ ประกันสังคม △ สิทธิที่ดิน △ ชั่วโมงการทำงาน △ การเข้าถึงน้ำสะอาด	รายงานด้านความยั่งยืนพ.ศ. 2558[34]
Total	พลังงาน	△ แรงงานบังคับ △ แรงงานเด็ก △ การเลือกปฏิบัติ △ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรมและเหมาะสม △ การเข้าถึงที่ดิน △ สิทธิในสุขภาพและมาตรฐานการมีชีวิตที่เพียงพอ △ ความเสี่ยงในการใช้กำลังโดยไม่ชอบ	เอกสารรายงานด้านสิทธิมนุษยชน กรกฎาคม พ.ศ. 2559[35]
Unilever	อาหารและเครื่องดื่ม	△ การเลือกปฏิบัติ △ ค่าจ้างที่เป็นธรรม △ แรงงานบังคับ △ เสรีภาพในการสมาคม △ การคุกคาม △ สุขอนามัยและความปลอดภัย△ สิทธิที่ดิน △ ชั่วโมงการทำงาน	‘Enhancing Liveli- hoods, Advancing Human Rights’ รายงานด้านสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2558[36]

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่พบได้ทั่วไปตามที่บรรษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ระบุไว้

ที่มา: Shift, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), p. 58, ที่เว็บไซต์ aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

กิจกรรมการอภิปราย: ระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรม

ในการเริ่มกิจกรรมการอภิปรายนี้ ให้อธิบายว่าผู้เข้าร่วมสามารถใช้รายการความเสี่ยงพอสังเขปด้านล่างเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมของตนได้ ให้วิทยากรกระบวนการให้ข้อมูลต่อไปนี้บนสไลด์นำเสนอ:

รายการพอสังเขปสำหรับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแบ่งตามประเภท:

+ แรงงาน – ค่าจ้างที่เป็นธรรม แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการตีตราและการเลือกปฏิบัติ
+ สิ่งแวดล้อมและที่ดิน – ผลกระทบจากสารพิษและมลพิษ สิทธิที่ดิน และการกำกับดูแลการใช้ที่ดิน
+ การแสดงความคิดเห็น – เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และสมาชิกสหภาพแรงงาน
+ เพศสภาพ – การคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติและการใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิง
+ การตลาดและการโฆษณา – การสร้างภาพจำทางเพศสภาพ การสร้างภาพจำเกี่ยวกับชนกลุ่มน้อย การไม่ให้ความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ต้องเผชิญการกีดกันมาอย่างยาวนาน
+ การพัฒนาและการใช้ผลิตภัณฑ์ – เทคโนโลยีการเฝ้าระวัง สินค้าที่ใช้ได้สองทางและความปลอดภัย
+ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล และความมั่นคง– การทุจริต การข่มขู่ และการละเมิดโดยกองกำลังรักษาความปลอดภัยของเอกชน
+ ชนพื้นเมือง – ฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent) และการอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิต
+ สิทธิและความปลอดภัยทางดิจิทัล– สิทธิส่วนบุคคล การประทุษวาจา การข่มขู่และคุกคาม และการคุ้มครองเด็ก

จากประเภทความเสี่ยงอย่างกว้างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ให้วิทยากรกระบวนการขอให้ผู้เข้าร่วมระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมของตน โดยให้ใช้ Mentimeter Kahoots หรือซอฟต์แวร์การลงคะแนนอื่น ๆ เพื่อรวบรวมคำตอบ

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้ โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 2 - บทเรียนที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 1 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

หากไม่มีซอฟต์แวร์การลงคะแนน ให้วิทยากรกระบวนการขอให้ผู้เข้าร่วมลงคะแนนโดยการยกมือสำหรับความเสี่ยงแต่ละข้อ หากการดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ยุ่งยากหรือไม่เหมาะสมกับพฤติการณ์ของการอบรม ให้เรียกอาสาสมัครจากหมู่ผู้เข้าร่วมเพื่อสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับบริษัทหรืออุตสาหกรรมของพวกเขา

กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้วิทยากรกระบวนการสามารถจำกัดหัวข้อการสนทนาให้ครอบคลุมถึงความเสี่ยงตามความสนใจของผู้เข้าร่วม ตัวอย่างเช่น ห้องอบรมที่มีแต่ผู้ประกอบวิชาชีพจากอุตสาหกรรมเหมืองแร่อาจระบุถึงความเสี่ยงภายใต้ประเภทความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและความมั่นคงมากกว่าผู้ที่มาจากภาคการท่องเที่ยว

หลังจากเสร็จสิ้นการลงคะแนนแล้ว ให้วิทยากรกระบวนการเน้นย้ำประเภทความเสี่ยงสามประเภทที่ได้รับการระบุโดยผู้เข้าร่วมว่าเป็นความเสี่ยงที่พบได้บ่อยที่สุด ให้อธิบายว่าท่านจะลงรายละเอียดวิธีการจัดลำดับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ได้รับการระบุไว้ในช่วงการอบรมต่อไปในหัวข้อการระบุและประเมินความเสี่ยง

ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ให้อธิบายว่าท่านจะดำเนินกิจกรรมแบบกลุ่มว่าด้วยการระบุความเสี่ยง

กิจกรรมกลุ่ม: แบบฝึกหัดจำลองการระบุความเสี่ยง

องค์กร XYZ ซึ่งประกอบกิจการอยู่ใน 13 ประเทศทั่วโลก ได้ตัดสินใจบูรณาการข้อพิจารณาด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในระบบการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลขององค์กร ในขณะที่องค์กรไม่มั่นใจว่าควรต้องเริ่มต้นจากตรงไหน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรมีลักษณะดำเนินการแบบกระจายอำนาจอย่างมาก กลับมีข่าวไม่ดีจำนวนมากเกี่ยวกับโรงงานรีดอลูมิเนียมขององค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศ A การดำเนินงานของโรงงานนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทและมีช่องว่างในการธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง หนังสือพิมพ์จากสำนักข่าวในเมืองหลวงของประเทศดังกล่าวรายงานว่าผู้คนในเมืองที่ห่างออกไป 10 กิโลเมตรกำลังเจ็บป่วยด้วยอาการทางเดินหายใจที่หาสาเหตุไม่ได้ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานรีดเองก็กล่าวว่าตนมีอาการที่คล้ายคลึงกันแต่มีความเฉียบพลันมากกว่า ลูกจ้างซึ่งส่วนมากเป็นแรงงานข้ามชาติยังบอกอีกว่าตนไม่สามารถออกจากหอพักที่แออัดเพื่อไปคลินิกในวันหยุดของตนได้ เนื่องจากหวาดกลัวว่าจะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องถิ่นจับกุมเนื่องจากไม่มีเอกสารการเข้าประเทศที่ถูกต้อง จากการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ ผู้ตรวจสอบภายในพบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของโรงงานและเหมืองมีการข่มขู่และห้ามไม่ให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานแม้จะไม่มีกฎที่กำหนดไว้ก็ตาม

ให้แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละหกคนหรือมากกว่านั้น และให้ผู้เข้าร่วมตอบคำถามสองข้อ ดังต่อไปนี้:

คำถามที่ 1: บริษัทควรเริ่มกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างไร

+ กำหนดให้ผู้เข้าร่วมเสนอแนวคิดโดยละเอียด และให้เตรียมพร้อมสำหรับการรายงานต่อผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ
+ เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ให้เสนอให้ผู้เข้าร่วมเริ่มจากการสร้าง "ห่วงโซ่คุณค่าทั่วไป" สำหรับบริษัท A: ลอจิสติกส์ขาเข้า การปฏิบัติการ การจัดจำหน่าย การตลาดและการขาย และบริการต่าง ๆ
+ ขอให้ผู้เข้าร่วมกำหนดรายการทรัพยากรที่จะใช้เพื่อทำความเข้าใจความเสี่ยงตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของตน และผู้เข้าร่วมจะปรึกษาหารือกับฝ่าย/แผนกใดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกใดบ้าง

คำถามที่ 2: ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดบ้างที่ผู้เข้าร่วมอาจค้นพบ

+ กำหนดให้ผู้เข้าร่วมระบุรายละเอียดเกี่ยวกับความเสี่ยง แต่ไม่ใช่ความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง
+ แจ้งแก่ผู้เข้าร่วมว่าความเสี่ยงหนึ่งประการที่มีอยู่อาจหมายถึงว่ามีความเสี่ยงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจำเป็นต้องตรวจสอบด้วย
+ ลองพิจารณาขอให้ผู้เข้าร่วมกำหนดรายการของกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบสำหรับแต่ละส่วนของห่วงโซ่อุปทานโดยทั่วไป

หลังจากเปิดโอกาสให้หารือกัน 15 นาทีแล้วเรียกให้กลุ่มย่อยกลับมารวมกัน ให้ขอ

อาสาสมัครเพื่อการตอบคำถามแรก ขอให้ผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ตอบคำถามแรกด้วย

คำตอบสำหรับคำถามแรกอาจจะประกอบด้วยคำตอบดังต่อไปนี้:

+ เข้าไปที่แหล่งข้อมูลออนไลน์เพื่อระบุความเสี่ยงระดับประเทศ
+ อ่านบทความหนังสือพิมพ์เพื่อทำความเข้าใจคำร้องให้ดีขึ้น
+ ปรึกษาหารือกับชุมชนและลูกจ้างในพื้นที่เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของพวกเขา
+ ติดต่อกับตัวแทนของสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม หรือองค์กรเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิ

คำตอบที่ไม่เด่นชัดอื่น ๆ ที่วิทยากรกระบวนการควรแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมได้แก่:

+ ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรภายนอกให้ทำการประเมินความเสี่ยงของการประกอบกิจการแบบบูรณาการ
+ สนทนาแลกเปลี่ยนกับนักข่าวหนังสือพิมพ์อย่างไม่เป็นทางการเพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาที่พวกเขาค้นพบ เพื่อทำความเข้าใจว่าอะไร (ไม่ใช่ผู้ใด) ที่ผลักดันให้เกิดการร้องทุกข์และพวกเขาเคยเห็นประเด็นปัญหาลักษณะนี้ในพื้นที่อื่นหรือไม่
+ หารือกับองค์กรภาคประชาสังคมที่เป็นตัวแทนของผู้หญิงเพื่อศึกษาว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อผู้หญิง ครอบครัว หรือชุมชนของพวกเขาหรือไม่

คำตอบของคำถามที่สองอาจรวมถึง:

+ ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้
+ ลูกจ้างถูกปฏิเสธการเข้าถึงสุขภาพที่ดี
+ นายจ้างยึดบัตรประจำตัวของลูกจ้างเอาไว้
+ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพร้อมที่จะใช้ความรุนแรงกับลูกจ้าง

คำตอบที่ไม่เด่นชัดอื่น ๆ ที่วิทยากรกระบวนการควรแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมได้แก่:

+ แรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานไม่ใช่แรงงานตามฤดูกาล ดังนั้น พวกเขาอาจมีครอบครัวเดินทางมาด้วยและบริวารของพวกเขาอาจไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษา
+ อาการเจ็บป่วยที่ระบบทางเดินหายใจบางครั้งมีสาเหตุมาจากอนุภาคฝุ่นละอองที่ปล่อยจากยานพาหนะขนส่งขนาดใหญ่ ท้องถนนหรือกิจกรรมการขนส่งอื่น ๆ อาจอยู่ใกล้กับชุมชนมากเกินไป
+ สภาพความเป็นอยู่ในหอพักอาจไม่เหมาะสมสำหรับการอยู่อาศัย อาการเจ็บป่วยที่ระบบทางเดินหายใจอาจเกิดจากการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสในหอพัก
+ การสมรู้ร่วมคิดกันระหว่างตำรวจและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการกีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติออกจากสถานที่ปฏิบัติงานอาจเป็นการจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการเคลื่อนที่ได้อย่างอิสระ
+ หากสิทธิด้านบริการสุขภาพของลูกจ้างถูกปฏิเสธ สิทธิอื่น ๆ ก็อาจถูกปฏิเสธเช่นกัน ซึ่งนำไปสู่สภาพการทำงานที่เอื้อให้เกิดการใช้แรงงานบังคับ
+ หากลูกจ้างจำเป็นต้องติดต่อสำนักข่าวเพื่อหาทางออก อาจเป็นเพราะกลไกการร้องทุกข์ของบริษัทนั้นใช้ไม่ได้ หรือผู้จัดการในพื้นที่ปฏิบัติงานนั้นไม่ดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์นั้น

กิจกรรมการอภิปราย

ข้าพเจ้าจะนำเสนอกิจกรรมการจัดทำแผนที่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกอย่างไร

กิจกรรมการจัดทำแผนที่อาจมีลักษณะตามที่ปรากฏในตารางด้านล่าง ซึ่งอ้างอิงการประกอบกิจการของบริษัทที่จำหน่ายน้ำมันหอมระเหย บริษัทจะซื้อน้ำมันจากตัวกลางทั่วโลกก่อนที่จะนำมากลั่นในยุโรปและวางขาย ในขณะที่บริษัทดังกล่าวร่วมงานกับสำนักงานที่ปรึกษาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน twentyfifty บริษัทน้ำมันหอมระเหยได้จัดทำแผนที่ความเสี่ยงดังนี้

วิทยากรกระบวนการควรนำเสนอตารางดังต่อไปนี้เพื่อแสดงถึงผลของกระบวนการจัดทำแผนที่ และสาธิตให้เห็นว่าผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจะได้รับการจัดประเภทไว้อย่างไร ให้ท่านนำเสนอไปทีละแถว และทีละบรรทัดและขอให้ผู้เข้าร่วมแสดงมุมมองของตน

	ห่วงโซ่อุปทาน	การประกอบกิจการ	การขายและการใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย
ส่วนที่มีแนวโน้มที่จะเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	สภาพการทำงานที่อันตรายและการใช้แรงงานเด็กในบางประเทศที่เป็นแหล่งวัตถุดิบ	การเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่ต้องหาเลี้ยงครอบครัว	ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์
	ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงกลั่น	ความปลอดภัยของข้อมูลของพนักงาน	การตลาดที่ไม่มีจรรยาบรรณ
	ผลกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกรและชุมชนเกษตรกรรมจากการใช้ยากำจัดศัตรูพืช	ความเสี่ยงด้านมลพิษและการจัดการของเสีย	
	ผลกระทบต่อความเป็นอยู่: การเข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาด/การเข้าถึงที่ดิน		
	สภาพการทำงานบนเรือขณะขนส่ง		
กลุ่มบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ	ลูกจ้าง ชุมชนเกษตรกรรม และชุมชนในโรงกลั่น	พนักงาน	ผู้ที่ทำสัญญากับบริษัท
	พนักงานที่เป็นคนกลาง	บุคลากรของคู่ค้าทางธุรกิจ	ผู้ให้บริการ
	ผู้ให้บริการลอจิสติกส์		ผู้บริโภคขั้นสุดท้าย
กลุ่มที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ	แรงงานข้ามชาติบนเรือและพื้นที่เกษตรกรรม		
	เด็ก		
	ลูกจ้างผู้หญิงในบางประเทศ		
ฝ่าย/แผนกที่เกี่ยวข้อง	ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง	ฝ่ายจัดการคุณภาพ	ฝ่ายจัดการคุณภาพ
	ฝ่ายจัดการคุณภาพ	ฝ่ายสุขอนามัยและความปลอดภัย	ฝ่ายการตลาดและฝ่ายขาย
	ฝ่ายลอจิสติกส์	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายบริการลูกค้า
		การตรวจสอบภายใน	ตัวแทนขายภายนอก
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	พ่อค้าคนกลาง	ผู้จัดหาบรรจุภัณฑ์	ตัวแทนขายภายนอก
	ผู้ให้บริการลอจิสติกส์	ผู้ให้บริการอื่น ๆ (ทำความสะอาด ฯลฯ)	
	ผู้จัดหาอุปกรณ์สำนักงาน	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	
	ผู้จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	
		สำนักงานจัดหาลูกจ้างชั่วคราว	

ที่มา: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2017), p. 18–19, เว็บไซต์ www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

ช่วงการอบรมที่ 2: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 2)

	50 นาที
	ผู้เข้าร่วมจะเข้าใจวิธีการประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงที่ตนได้ระบุไว้
	ช่วงการอบรมนี้จะเริ่มด้วยการบรรยายรวมถึงการกล่าวถึงกรณีศึกษาแบบพอสังเขป และปิดท้ายด้วยคำถามวัดความรู้
	เมื่อถึงตรงนี้ ผู้เข้าร่วมน่าจะมีความเข้าใจดีแล้วถึงวิธีการระบุความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การประเมินหรือการจัดลำดับความเสี่ยงเหล่านี้เพื่อการดำเนินการนั้นต้องมีวิธีการเฉพาะ ช่วงการอบรมต่อไปจะเป็นการแนะนำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกับ *เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง* เครื่องมือนี้เป็นหัวใจหลักของการฝึกอบรมในส่วนนี้เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อย่างมาก
	1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที 2. เริ่มการอบรมด้วยการให้ความเห็นสั้น ๆ เกี่ยวกับแบบฝึกหัดสถานการณ์จำลองในช่วงที่แล้วที่เกี่ยวกับโรงงานรีดอลูมิเนียม เน้นย้ำกับผู้เข้าร่วมว่าแบบฝึกหัดการระบุความเสี่ยงแสดงให้เห็นว่าการประกอบกิจการหนึ่งอย่างอาจมีความเสี่ยงด้านมนุษยชนจำนวนมาก 3. อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าการประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงมีความสำคัญเนื่องจากทรัพยากรและเวลาที่มีจำกัด 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

มีประเด็นอะไรบ้างที่ข้าพเจ้าต้องพิจารณาก่อนจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่หนึ่งธุรกิจสามารถก่อให้เกิดขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าควรจัดลำดับและรับมือกับประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดก่อน หลักการข้อที่ 24 ของหลักการชี้แนะได้กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบเอาไว้

หลักการสำคัญที่ธุรกิจต้องพึงระลึกไว้เมื่อเริ่มจัดลำดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย:

+ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนั้นเกี่ยวข้องกับ**ความเสี่ยงต่อผู้คน** ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อธุรกิจ
+ ภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ สิทธิมนุษยชนแต่ละประการไม่ได้มีลำดับศักดิ์ ไม่มีสิทธิมนุษยชนใดที่มีความสำคัญมากกว่ากัน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการประกอบธุรกิจบริษัทอาจให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนประการหนึ่งมากกว่าอีกประการหนึ่งก็ได้ เนื่องมาจากความร้ายแรงและความเสียหายที่เกี่ยวข้อง และการมีทรัพยากรจำกัด
+ บริษัทควร**จัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงที่สุดเป็นอันดับแรก** อย่างไรก็ตาม การมีอยู่ของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญสูงและร้ายแรง ไม่ได้แปลว่าบริษัทจะเพิกเฉยผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความร้ายแรงต่ำได้ ความเสี่ยงที่มีความสำคัญต่ำมักจะรับมือได้ง่ายกว่าหรือใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมเพียงเล็กน้อย และไม่มีเหตุผลที่บริษัทจะไม่ดำเนินการจัดการผลกระทบดังกล่าว บริษัทสามารถจัดการกับความเสี่ยงที่มีความลำดับสูงและต่ำไปพร้อม ๆ กันได้
+ ความร้ายแรงของผลกระทบที่การประกอบกิจการมีต่อสิทธิมนุษยชนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดขนาดและความซับซ้อนของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท

กระบวนการจัดลำดับความเสี่ยงคืออะไร

การจัดลำดับหมายถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับ **ความร้ายแรง** ของความเสี่ยง และ **ความเป็นไปได้** ที่ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นบททดสอบสองส่วน

แต่เราจะตัดสิน**ความร้ายแรง**ของความเสี่ยงได้อย่างไร หลักการชี้แนะกำหนดแนวทางไว้ว่าการทำความเข้าใจระดับของความร้ายแรงสามารถทำได้โดยการวัดระดับ: 1) ขนาด 2) ขอบเขต และ 3) การไม่สามารถเยียวยาได้

ในทางกลับกัน การพิจารณาถึงความเป็นไปได้นั้นมีความตรงไปตรงมามากกว่าโดยเป็นการวัดความน่าจะเป็นที่ความเสี่ยงจะนำไปสู่การเกิดความเสียหาย การวัด **ความเป็นไปได้** หมายถึงการพิจารณาบริบทการประกอบกิจการของบริษัทเอง และความสามารถของความสัมพันธ์ทางธุรกิจต่าง ๆ ของบริษัทในการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความเป็นไปได้ไม่ถือเป็นปัจจัยขั้นต้น เพราะความเป็นไปได้เพียงแต่เพิ่มคะแนนความร้ายแรง แต่ไม่ได้เป็นการลดความร้ายแรง

ภายใต้**หลักการข้อที่ 24** ความคิดเห็นเชิงอธิบายได้กล่าวไว้ว่า "ในกรณีที่ไม่มีแนวทางทางกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ **หากมีความจำเป็นที่องค์กรธุรกิจต้องจัดลำดับความเสี่ยง องค์กรธุรกิจควรเริ่มจากผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความร้ายแรงสูงสุด** โดยตระหนักว่าการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ล่าช้าอาจกระทบต่อความสามารถในการเยียวยา ความร้ายแรงไม่ได้เป็นแนวคิดที่ตายตัวในบริบทนี้ แต่มีความเกี่ยวโยงกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่องค์กรธุรกิจได้ระบุไว้"

ธุรกิจจะวัดระดับความร้ายแรงได้อย่างไร

ในการวัดระดับความร้ายแรง บริษัทจะต้องศึกษาสามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้:

+ ขนาด: เท่ากับน้ำหนักหรือความรุนแรงของผลกระทบ
+ ขอบเขต: หมายถึงจำนวนคนที่ได้รับผลกระทบ
+ การไม่สามารถเยียวยาได้: หมายถึงข้อจำกัดด้านความสามารถในการทำให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบกลับสู่สภาพเดิมเป็นอย่างน้อย หรือเทียบเท่าสภาพก่อนที่จะได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง

ข้าพเจ้าจะกำหนดค่าขนาดของความเสี่ยงได้อย่างไร

การกำหนดขนาดของความเสี่ยงจะต้องพิจารณาพฤติการณ์ทั้งหมด รวมถึง 1) ลักษณะและบริบทของการละเมิดหรือการปฏิบัติ 2) ลักษณะการกระทำละเมิด และ 3) สถานะของผู้เสียหาย การวัด "ขนาด" ไม่ได้มีกฎทางวิทยาศาสตร์ที่ตายตัวแน่นอน

ลักษณะของการละเมิดที่เกิดขึ้นอาจหมายถึงการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

+ ผลกระทบทางกายภาพ เช่น การละเมิดทำให้เกิดการเสียชีวิตหรือความเสียหายต่อร่างกายถาวรหรือไม่
+ ผลกระทบทางจิตใจหรืออารมณ์ เช่น การละเมิดทำให้เกิดความบกพร่องทางจิตอย่างถาวร หรือทำให้เกิดความอับอายชั่วคราวหรือไม่
+ ผลกระทบที่มีต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือในชุมชนอย่างไร

ลักษณะการกระทำละเมิดอาจประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้:

+ ความยาวนานของการละเมิด
+ ความยาวนานของความเจ็บปวดทางจิตใจหรือทางกายภาพ
+ มีผลกระทบต่อบุคคล และ/หรือ ทรัพย์สินทางกายภาพหรือไม่
+ มีการทำลายหรือลดทอนความเป็นอยู่หรือไม่
+ มีการทำให้บุคคลต้องพลัดถิ่นโดยไม่มีทางเลือก และ/หรือ ทำให้บุคคลจำต้องยอมรับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอหรือไม่
+ มีการพุ่งเป้าหรือตั้งใจเพิกเฉยต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือไม่

สถานะของผู้เสียหายอาจมีผลต่อการวัดระดับผลกระทบ:

+ เพศสภาพ: ชาย หญิง ไม่ระบุเพศ หรือข้ามเพศ
+ อายุ: ผู้ใหญ่หรือเด็ก
+ สถานะของสุขภาพ รวมถึงสุขภาพจิตของผู้เสียหาย
+ สถานะความทุพพลภาพ
+ รสนิยมทางเพศ: ผู้หญิงที่รักผู้หญิง ผู้ชายที่รักผู้ชาย บุคคลที่รักได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง หรือ บุคคลข้ามเพศ
+ สถานะความเป็นชนกลุ่มน้อยหรือชนชั้นล่าง
+ ความเปราะบางเกิดจากประวัติของกลุ่มบุคคลที่เคยประสบกับการละเมิดหรือไม่

นอกจากนี้ยังอาจจัดระดับผลกระทบของการละเมิดได้หลากหลาย:

+ ระดับสูง: การละเมิดส่งผลกระทบที่ร้ายแรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหรือชุมชนทางกายภาพ และ/หรือ ทางจิตใจ และ/หรือ ทางอารมณ์ และชุมชนเป้าหมายถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางมากเป็นพิเศษ
+ ระดับกลาง: การละเมิดส่งผลกระทบปานกลางต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหรือชุมชนทางกายภาพ และ/หรือ ทางจิตใจ และ/หรือ ทางอารมณ์
+ ระดับต่ำ: การละเมิดไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้เสียหายในระยะยาวหรืออย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้พุ่งเป้าไปที่กลุ่มเปราะบาง

เราจะวัดขนาดของขอบเขตได้อย่างไร

ขอบเขตคือการวัดจำนวนของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนมากจะเป็นการประมาณขนาดของกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ตาม การวัดขนาดอาจรวมถึงการประมาณขนาดของชุมชนที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน การอ้างอิงจำนวนสมาชิกในชุมชนที่ได้รับผลกระทบนั้นมีความจำเป็นสำหรับการหารือความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สิทธิในที่ดิน และสาธารณสุข เราจะใช้ระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เพื่อกำหนด "ขอบเขต" ในการทำแบบฝึกหัดหลังจบการบรรยายในส่วนนี้

+ ระดับสูง: มีผู้คนจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งอาจรวมถึงกำลังแรงงาน ครอบครัว หรือลูกจ้าง และชุมชนโดยรอบ
+ ระดับกลาง: มีผู้คนจำนวนปานกลางที่ได้รับผลกระทบ
+ ระดับต่ำ: มีผู้คนจำนวนเล็กน้อยที่ได้รับผลกระทบ

การไม่สามารถเยียวยาได้หมายความว่าอย่างไร และมีการวัดระดับอย่างไร

การไม่สามารถเยียวยาได้เป็นการวัดความสามารถในการเยียวยาให้สิทธิของบุคคลคนหนึ่งกลับสู่สภาพเดิม โดยส่วนมากมักประกอบด้วยการประเมิน "ความฉับพลันทันทีของการดำเนินการที่จำเป็น" ในการเยียวยาให้สิทธิของบุคคลที่ได้รับผลกระทบกลับสู่สภาพเดิมในระดับเดียวกับก่อนที่จะได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจ เราจะใช้ระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เพื่อกำหนด "การไม่สามารถเยียวยาได้" ในแบบฝึกหัดหลังจากการบรรยายนี้

+ ระดับสูง: ผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะไม่สามารถเยียวยาได้เลยหากไม่ดำเนินการในทันที
+ ระดับกลาง: มีความเป็นไปได้ที่ผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะไม่สามารถเยียวยาได้หากไม่ดำเนินการโดยเร็ว
+ ระดับต่ำ: การเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มรูปแบบไม่จำเป็นต้องดำเนินการในทันที

> หยุดพักตรงนี้สักครู่และทำการทบทวนสั้น ๆ ขนาด ขอบเขต และการไม่สามารถเยียวยาได้ คือสามขั้นตอนในการวัดระดับความร้ายแรงของความเสี่ยง
>
> เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น: **ขนาด** + **ขอบเขต** + **การไม่สามารถเยียวยาได้** = **ความร้ายแรง**

ขั้นตอนต่อไปหลังจากการประเมินความร้ายแรง ได้แก่การนำระดับความร้ายแรงรวมเข้ากับการประเมินความเป็นไปได้

เราจะวัดความเป็นไปได้อย่างไร

นอกเหนือจากความร้ายแรง บริษัทยังควรพิจารณาความเป็นไปได้ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบนั้นจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ยิ่งความเสี่ยงสามารถนำไปสู่ความเสียหายได้มากเท่าใด การวัดระดับย่อมสูงมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการเพื่อรับมือด้วย

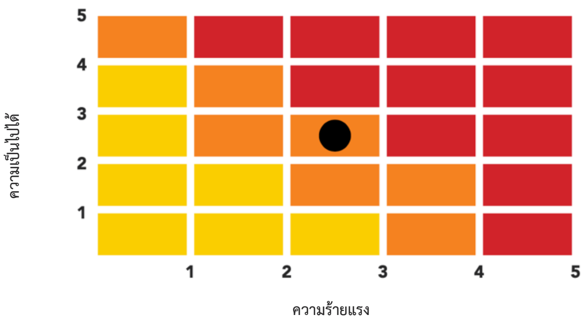
+ ระดับสูง: เหตุการณ์เกิดขึ้นในการประกอบกิจการ (หรือในภาคส่วน) เป็นจำนวนหลายครั้งต่อปี และมีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเกิดขึ้นอีก
+ ระดับกลาง: เหตุการณ์เกิดขึ้นในการประกอบกิจการหลายครั้ง และเคยเกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันในอดีต
+ ระดับต่ำ: เหตุการณ์ไม่เคยเกิดขึ้นเลยในการประกอบกิจการ แต่มีความเป็นไปได้ว่าเกิดเหตุการณ์ขึ้นในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันในอดีต

เพื่ออธิบายให้เห็นภาพยิ่งขึ้น:

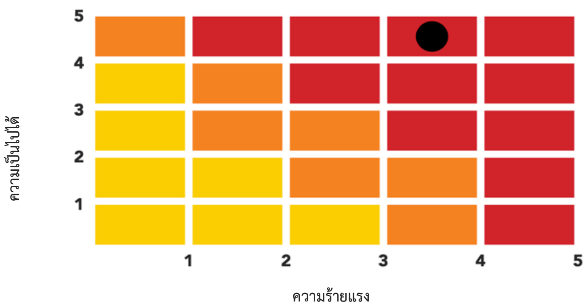
+ **ขนาด** + **ขอบเขต** + **การไม่สามารถเยียวยาได้** = **ความร้ายแรง**

+ **ความร้ายแรง** + **ความเป็นไปได้** = **ความสำคัญ**

แผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (heat map) ด้านล่างแสดงให้เห็นว่าการวางตำแหน่งระดับความร้ายแรงและความเป็นไปได้ไว้ร่วมกันทำให้เราสามารถประเมินลำดับความสำคัญได้ อย่างไรก็ตาม ควรระลึกไว้ว่าการใช้แผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยงไม่ใช่เครื่องมือที่สมบูรณ์แบบสำหรับการวิเคราะห์ และควรถือว่าเป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการสำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ในความเป็นจริงหลักการชี้แนะได้เสนอแนะว่าความเสี่ยงที่มีความร้ายแรงสูงควรได้รับการจัดไว้เป็นอันดับแรกเสมอ แม้ว่าความเป็นไปได้ในการเกิดความเสี่ยงเช่นนั้นมีเพียงเล็กน้อย



จากตัวอย่างข้างต้นนี้ หลักจากที่บริษัทได้ตัดสินแล้วว่าความเสี่ยงมีความเป็นไปได้ปานกลาง (ระหว่าง 2 และ 3) และมีความร้ายแรงปานกลาง (2 และ 3) ความเสี่ยงที่บริษัทจะละเมิดสิทธิมนุษยชนจึงอยู่ที่ระดับกลางสอดคล้องเมื่อเทียบกับความเสี่ยงอื่น ๆ



กรณีนี้ ความเสี่ยงจากธุรกิจที่เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้อย่างมาก (ระหว่าง 4 และ 5) และความร้ายแรงอยู่ที่ระดับปานกลางถึงสูง (3 ถึง 4) ดังนั้น ความเสี่ยงจึงได้รับการจัดลำดับไว้ที่ลำดับสูง

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์พร้อมคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 2 - บทเรียนที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 2 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ในการที่ภาคธุรกิจจะจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ธุรกิจควรวัดระดับความร้ายแรงของความเสี่ยงและเปรียบเทียบกับความเสี่ยงต่อชื่อเสียงหรือการประกอบกิจการของบริษัท ถูกหรือผิด

คำตอบ: **ผิด**! การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านให้ความสำคัญกับความเสี่ยงต่อผู้คน ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อการประกอบธุรกิจ ชื่อเสียง หรือการทำกำไร

ในการที่ภาคธุรกิจจะจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ธุรกิจควรวัดระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดความเสียหายและขนาดของความเสียหาย ถูกหรือผิด

คำตอบ: **ผิด**! ขนาดเป็นหนึ่งในสามการวัดระดับที่ทำให้เราสามารถประเมิน**ความร้ายแรง**ได้ ขนาดประกอบด้วยความรุนแรงของความเสียหายที่เกิดขึ้น แต่ไม่ใช่จำนวนของคนที่จะได้รับผลกระทบ หรือการไม่สามารถเยียวยาได้ของความเสียหายที่เกิดขึ้น

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงที่สุดควรได้รับการจัดลำดับไว้หลังความเสี่ยงที่ร้ายแรงน้อยกว่า เพราะควรดำเนินการกับความเสี่ยงที่ต่ำกว่าก่อนที่จะดำเนินการในประเด็นใหญ่ ถูกหรือผิด

คำตอบ: **ผิด**! ความเสี่ยงที่ร้ายแรงที่สุดควรได้รับการจัดการก่อนเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตาม บริษัทไม่ควรจัดการกับความเสี่ยงในลำดับต่ำกว่าเป็นลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากความเสี่ยงนั้นสามารถจัดการได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องมีการวางแผนมากมาย

หลังจากคำถามวัดความรู้ ให้ถามผู้เข้าร่วมว่ามีคำถามอะไรหรือไม่ อธิบายให้ผู้เข้าร่วมทราบว่าท่านจะให้ผู้เข้าร่วมทำแบบฝึกหัดเพื่อช่วยในการระบุและจัดลำดับความเสี่ยงในอุตสาหกรรมของตนโดยใช้*เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเอง*

ช่วงการอบรมที่ 3: การระบุและประเมิน (ตอนที่ 3)

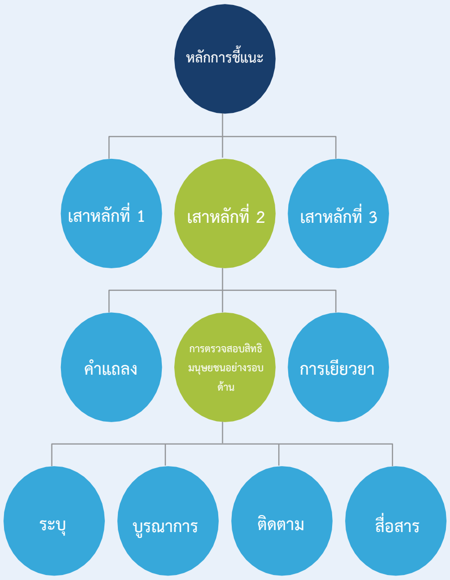
50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการจัดลำดับความเสี่ยงผ่านการทำแบบฝึกหัดร่วมกันโดยใช้ *เครื่องมือฝึกการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเองของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ* หรือ *เครื่องมือ HRSA (UNDP Human Rights Self-Assessment Training Tool: HRSA)*

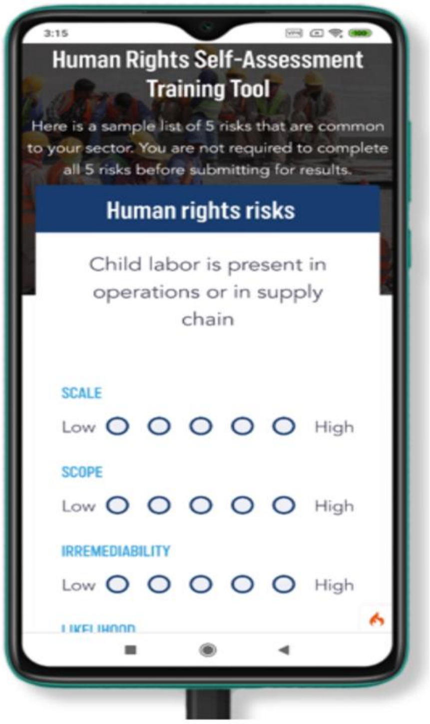
ช่วงการอบรมนี้จะเป็นการทำกิจกรรมแบบกลุ่มทั้งหมด โดยมีการแนะแนวทางเพียงเล็กน้อย

ผู้เข้าร่วมควรมีความพร้อมที่จะใช้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานว่าด้วยการกำหนดระดับเรื่องความร้ายแรงและความเป็นไปได้สำหรับการทำแบบฝึกหัดนี้ โดยมีการชี้แนะจากวิทยากรกระบวนการน้อยที่สุด ให้เวลาแก่ผู้เข้าร่วมในการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับแบบฝึกหัด และขอให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนและอธิบายคำตอบของตน (หากสามารถทำได้)

1. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าเครื่องมือ HRSA จะช่วยให้เราสามารถตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในส่วนที่มีความเฉพาะอย่างมาก: การระบุและประเมินความเสี่ยง



2. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าเครื่องมือนี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมจัดทำแผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (Heat map) ของตนเพื่อการจัดลำดับความเสี่ยง
3. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าเครื่องมือนี้เป็นเครื่องมือเพื่อการฝึกอบรมเท่านั้น และไม่เพียงพอสำหรับการประเมินความเสี่ยงที่ร้ายแรงในสถานการณ์จริง
4. ฉาย QR code สำหรับเครื่องมือ HRSA บนเว็บไซต์
5. อธิบายว่าผู้เข้าร่วมจะได้ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อการกำหนด "ค่าความร้ายแรง" ที่ต่ำ กลาง หรือสูง และกำหนด "ค่าความเป็นไปได้" ที่ต่ำ กลาง หรือสูง สำหรับความเสี่ยงที่ได้รับการระบุไว้ในแบบฝึกหัดก่อนหน้านี้ เพื่อการจัดทำแผนภูมิระดับความเสี่ยงที่แสดงการจัดลำดับความเสี่ยง
6. ดำเนินการต่อเพื่อใช้เครื่องมือ HRSA และขอให้ผู้เข้าร่วมให้คะแนนความเสี่ยงห้าประการที่ระบุไว้ เดินสำรวจการทำแบบฝึกหัดและถามผู้เข้าร่วมว่าต้องการความช่วยเหลือหรือไม่ หากการฝึกอบรมจัดในรูปแบบเว็บบินาร์ ให้วิทยากรกระบวนการแชร์ภาพหน้าจอเพื่อแสดงวิธีการใช้เครื่องมือ
7. หลังจากที่ผู้เข้าร่วมได้แสดงว่าตนได้ให้คะแนนความเสี่ยงทั้งหมดแล้ว ให้ถามผู้เข้าร่วมว่ามีความเห็นหรือคำถามใด ๆ หรือไม่ ให้แสดงแผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยงบนหน้าจอในห้องฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนข้อสรุปเรื่องความเสี่ยงแก่ผู้เข้าร่วม
8. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมต่อไปจะมุ่งเน้นเรื่องขั้นตอนเพิ่มเติมที่ควรพิจารณาเมื่อมีการระบุความเสี่ยงแล้ว ที่สำคัญความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดสำหรับหลาย ๆ บริษัทอาจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจมากกว่าการประกอบธุรกิจที่แท้จริงของพวกเขา



ช่วงการอบรมที่ 4: การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ

50 นาที

ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจถึงวิธีการบูรณาการผลลัพธ์ที่ได้จากแต่ละส่วนของการประกอบธุรกิจของตน เพื่อการจัดการกับความเสี่ยงลำดับแรกที่ระบุไว้และดำเนินการตามข้อค้นพบอย่างเหมาะสม

ช่วงการอบรมจะเริ่มด้วยการบรรยาย รวมถึงการกล่าวถึงกรณีศึกษาพอสังเขป และปิดท้ายด้วยคำถามวัดความรู้

ผู้เข้าร่วมอาจมีความเข้าใจถึงวิธีการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบแล้ว แต่จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป บริษัทควรจะสามารถบูรณาการข้อค้นพบของตนไว้ในกระบวนการทางธุรกิจ และกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร ระดับของการดำเนินการของบริษัทจะขึ้นอยู่กับความเกี่ยวพันของบริษัทต่อเหตุการณ์หรือความเสี่ยงนั้น ๆ

คำเตือน: เนื้อหาส่วนนี้ของการฝึกอบรมอาจสร้างความสับสนให้กับผู้เข้าร่วม เช่น ผู้เข้าร่วมอาจไม่เข้าใจว่าบริษัทได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้เกิดผลกระทบหรือไม่ แบบฝึกหัดในช่วงท้ายของการฝึกอบรมจะสามารถช่วยสร้างความกระจ่างให้กับผู้เข้าร่วมได้

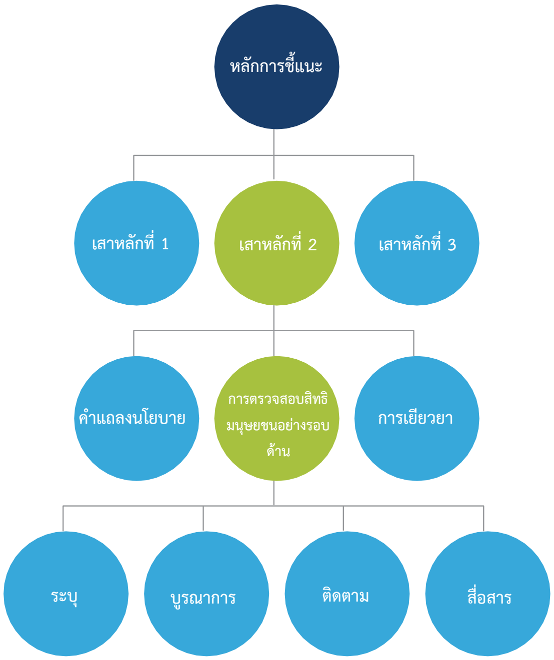
ส่วนสุดท้ายของช่วงการฝึกอบรมจะกล่าวถึง จุดคานงัด (leverage) กล่าวคือ หากผู้จัดหาสินค้าหรือบริการ หรือคู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดผลกระทบทางสิทธิมนุษยชน บริษัทจะมีจุดคานงัดมากเพียงใดในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของผู้จัดหาสินค้าหรือบริการ หรือคู่ค้าทางธุรกิจดังกล่าว

1. แจ้งแก่ผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมว่าด้วยการบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบจะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และจะมีการทำแบบฝึกหัดสั้น ๆ ในช่วงท้าย
2. แจ้งแก่ผู้เข้าร่วมว่าท่านจะเริ่มการอบรมด้วยการทบทวนขั้นตอนแรกของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสั้น ๆ (ดังที่ปรากฏด้านล่าง)
3. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้จะครอบคลุมประเด็นหลักสองประการ: 1) การบูรณาการข้อค้นพบต้องดำเนินการอย่างไร และ 2) การตอบสนองต่อความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรอยู่ในระดับใด
4. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าแบบฝึกหัดในช่วงท้ายของการฝึกอบรมจะเป็นการขอให้ผู้เข้าร่วมพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างการกระทำความผิด (การก่อให้เกิด มีส่วนร่วม หรือเกี่ยวพันกับความผิด) และการดำเนินการที่จำเป็น
5. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

การทบทวนช่วงการฝึกอบรมที่แล้วแบบพอสังเขปว่าด้วยการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เราได้เรียนรู้ไปแล้วว่าในการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เราต้องมีความเข้าใจในบริบท ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดทำแผนที่ของการประกอบกิจการ หลังจากจัดทำรายการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องแล้ว เราจะต้องประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อจัดลำดับความสำคัญ การจัดลำดับความสำคัญกำหนดให้เราต้องทำการตัดสินความร้ายแรงและความเป็นไปได้ของความเสี่ยง การดำเนินการประการแรกอาจเป็นมาตรการที่อ้างอิงตามความเสี่ยงเพื่อยับยั้ง/บรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการประเภทที่สองอาจถือได้ว่าเป็นมาตรการที่อ้างอิงตามกระบวนการเพื่อบรรจุการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านไว้ในธุรกิจ

แน่นอนว่าหลังจากระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญลำดับต้นแล้ว เราจำเป็นต้องบรรจุแผนปฏิบัติการไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจของเราด้วย ซึ่งกระบวนการนี้จะประกอบด้วยการบูรณาการข้อค้นพบที่ได้จากฝ่าย/แผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท และกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทนั่นเอง (หลักการข้อที่ 19)



การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบต้องดำเนินการอย่างไร

ตามหลักการข้อที่ 19 องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้เพื่อยับยั้งและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง:

+ บูรณาการข้อค้นพบจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากทุกฝ่าย/แผนกและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
+ ดำเนินการตามที่เหมาะสม

ในขณะเดียวกัน ในการบูรณาการนั้นองค์ธุรกิจต้องดำเนินการสองประการ:

+ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบสำหรับการจัดการความเสี่ยงและผลกระทบให้กับหน่วยที่เกี่ยวข้องในองค์กรธุรกิจ
+ ดำเนินการเพื่อให้ความพยายามในการจัดการกับความเสี่ยงและผลกระทบ:
  - ได้รับการสนับสนุนโดยการจัดสรรงบประมาณ

- อยู่ภายใต้มาตรการการกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติตาม
- สอดคล้องกับกระบวนการตัดสินใจภายในขององค์กร

การบูรณาการอาจเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าสำหรับองค์กรธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่ได้มีแผนกหน่วย หรือกระบวนการที่มากมายและซับซ้อน องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมากกว่า ซึ่งการดำเนินการนี้อาจประกอบด้วย:

+ การประสานงานระหว่างแต่ละแผนก
  - ตัวอย่างที่ 1: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องประสานงานกับฝ่ายกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับสัญญาที่ทำกับสำนักงานจัดหางาน
  - ตัวอย่างที่ 2: ฝ่ายความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม/ฝ่ายความยั่งยืนต้องประสานงานกับฝ่ายพัฒนาที่มีส่วนร่วมในการลงทุนโดยตรงเพื่อเปิดบริษัทย่อยในต่างประเทศ (green-field investment)
+ พัฒนาข้อกำหนดว่าด้วยการรายงานที่ชัดเจน จัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นประจำและพัฒนาการดำเนินการร่วมกันกับสมาคมอุตสาหกรรมและหน่วยงานรัฐบาลต่าง ๆ
+ สร้างแรงจูงใจสำหรับผู้จัดหาสินค้าและบริการและธุรกิจอื่น ๆ ให้เกิดความเคารพในสิทธิมนุษยชน
  - ตัวอย่างที่ 1: ร่างสัญญาในลักษณะที่เป็นการจำกัดความเป็นไปได้ในการเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้ต่ำที่สุด
  - ตัวอย่างที่ 2: จัดทำการฝึกอบรมกับผู้จัดหาสินค้าและบริการว่าด้วยเรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

กรณีศึกษา

หลังจากที่การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้เสร็จสิ้นลง บริษัทเหมืองแร่พบว่าบริษัทได้ก่อให้เกิดความเสี่ยงในสิทธิในการเข้าถึงน้ำสะอาด สิทธิในการมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีเพียงพอ และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเสรีภาพในการสมาคม นอกจากนี้ บริษัทยังพบว่าบริษัทไม่ได้อำนวยการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เหมาะสมด้วย

บริษัทได้บูรณาการการตอบสนองต่อความเสี่ยงต่าง ๆ ดังกล่าวผ่านมาตรการดังต่อไปนี้: 1) การปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทางธุรกิจโดยเจาะจงรวมถึงกระบวนการเสนอราคาและการจ้างงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ 2) บริษัทอนุญาตให้มีการศึกษาในเชิงลึกในเรื่องผลกระทบจากการหลั่งไหลของลูกจ้างต่อสิทธิของชุมชนท้องถิ่น 3) มีการฝึกอบรมและให้ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน 4) มีการฝึกอบรมชุมชนท้องถิ่นเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น 5) มีการปรับปรุงการตรวจสอบผู้จัดหาสินค้าและบริการและโครงการเฉพาะในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ เช่น การยับยั้งการใช้ความรุนแรงทางเพศ และ 6) มีการเสนอให้ปรับปรุงการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์

ที่มา: Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice, (2016), เว็บไซต์: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

เมื่อมีการค้นพบผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงแล้วต้องมีการดำเนินการในระดับใด

หลักการชี้แนะกำหนดว่าการตอบสนองหรือการดำเนินการที่เหมาะสมนั้นมีความหลากหลายโดยขึ้นอยู่กับ:

+ องค์กรธุรกิจเป็นสาเหตุหรือมีส่วนร่วมให้เกิดผลกระทบอย่างร้ายแรงหรือไม่ หรือองค์กรธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้องเพราะผลกระทบนั้นเชื่อมโยงโดยตรงกับการประกอบธุรกิจขององค์กร ผลิตภัณฑ์ หรือบริการโดยผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร
+ ขอบเขตของจุดคานงัดขององค์กรธุรกิจในการจัดการกับผลกระทบที่ร้ายแรงดังกล่าว

ธุรกิจอาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงได้ผ่านสามวิธีการดังต่อไปนี้:

+ ธุรกิจอาจก่อให้เกิดผลกระทบนั้นจากการประกอบกิจการของตน
+ ธุรกิจอาจมีส่วนที่ทำให้เกิดผลกระทบผ่านการประกอบกิจการของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านการดำเนินงานขององค์กรภายนอก
+ ธุรกิจอาจไม่ได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมแต่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับผลกระทบดังกล่าว

บริษัทเป็นผู้<u>ก่อให้เกิด</u>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหมายความว่าอย่างไร

การประกอบธุรกิจอาจเป็นสาเหตุเมื่อธุรกิจมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงนั้น ตัวอย่างของการประกอบธุรกิจที่เป็นสาเหตุให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง ได้แก่:

+ การที่ร้านอาหารเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าเป็นประจำ
+ การที่ลูกจ้างในโรงงานต้องประสบกับสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
+ การประกอบธุรกิจตัดไม้บนที่ดินที่หวงกันไว้สำหรับชนพื้นเมือง

ในกรณีที่ธุรกิจก่อหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง ธุรกิจควรต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อหยุดหรือยับยั้งผลกระทบดังกล่าว

บริษัท<u>มีส่วนร่วม</u>ให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหมายความว่าอย่างไร

องค์กรธุรกิจอาจมีส่วนร่วมได้ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้:

+ เมื่อการประกอบธุรกิจมีผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นการกระทำร่วมกับบริษัทอื่น ๆ ด้วย
+ เมื่อการประกอบธุรกิจมีผลกระทบ *โดยอ้อม* ผ่านบริษัทอื่น ๆ

ตัวอย่างของการประกอบธุรกิจที่มีส่วนร่วมให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง ได้แก่:

+ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้บริการอินเตอร์เน็ตแก่รัฐบาลที่ใช้ข้อมูลดังกล่าวในการติดตามและดำเนินคดีกับผู้ที่มีความเห็นต่างทางการเมือง
+ การโฆษณาอาหารและเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูงแบบเจาะจงไปยังกลุ่มเด็ก ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่โรคอ้วนในเด็ก
+ การเปลี่ยนข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดหาสินค้าและบริการซ้ำแล้วซ้ำเล่า และโดยไม่ปรับวันครบกำหนดการผลิตและราคา ทำให้ผู้จัดหาสินค้าและบริการถูกกดดันให้ต้องละเมิดมาตรฐานด้านแรงงานเพื่อให้สามารถส่งมอบงานได้

บริษัทมีส่วน<u>เกี่ยวพัน</u>กับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหมายความว่าอย่างไร

ธุรกิจอาจไม่ได้ก่อหรือมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน แต่ธุรกิจอาจมีความเกี่ยวพันเนื่องจากผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้นจากบริษัทอื่นที่ตนมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย และมีส่วนเกี่ยวพันกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของตน

ในพฤติการณ์เช่นนี้ บริษัทย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง

ตัวอย่างของการที่ธุรกิจมีส่วนเกี่ยวพันกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงได้แก่:

+ การให้สินเชื่อแก่องค์กรธุรกิจหรือการประกอบกิจการที่เป็นการละเมิดมาตรฐานที่ตกลงกัน ทำให้เกิดการขับไล่ชุมชนออกจากพื้นที่
+ บริษัทค้าปลีกได้รับเลื่อมที่ปักอยู่บนเสื้อผ้าของตนจากผู้จัดหาสินค้าและบริการที่จ้างเหมาช่วงผู้ใช้แรงงานเด็กที่ทำงานในบ้านซึ่งเป็นการละเมิดหน้าที่ตามสัญญา

คำถามวัดความรู้

ก่อให้เกิด มีส่วนร่วม หรือมีความเกี่ยวพัน? ผู้เข้าร่วมจะทำกิจกรรมเป็นกลุ่มเพื่ออภิปรายว่าบริษัทก่อให้เกิด มีส่วนร่วม หรือมีความเกี่ยวพันกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และเพราะเหตุใด

ให้อ่านข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏด้านล่าง แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่ออ่านข้อเท็จจริงและรายงานกลับมายังกลุ่มใหญ่ หรือจะนำคำถามด้านล่างใส่ในซอฟต์แวร์แบบสำรวจเพื่อทำการประเมินคำตอบก็ได้

หลังจากที่ได้คำตอบของคำถามแต่ละข้อมาแล้ว ให้ถามผู้เข้าร่วมว่ามีผู้ใดไม่เห็นด้วย หรือมีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

หากผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ให้ผู้เข้าร่วมอยู่ในกลุ่มเดิมสำหรับช่วงการอบรมต่อไปซึ่งจะเป็นการฝึกอบรมเรื่องการติดตามประสิทธิผล

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้พร้อมคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอ<u>ส่วนที่ 2 - บทที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 4</u> ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

อ่านรายละเอียดข้อเท็จจริงดังต่อไปนี้[12] ให้ผู้เข้าร่วมทั้งหมดฟังและแจกเอกสารข้อเท็จจริงดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมหากมีการจัดการฝึกอบรมทางกายภาพ (และไม่ใช่ทางออนไลน์)

เหตุอัคคีภัยในโรงงาน:

เมื่อปีที่แล้ว องค์กรผู้ค้าปลีกเครื่องแต่งกายระหว่างประเทศ (International Clothing Retailer: ICR) ได้เข้าทำสัญญากับผู้จัดหาสินค้าเครื่องแต่งกายที่เชื่อถือได้ (Reliable Clothing Suppliers: RCS) RCS ตกลงที่จะจัดหาวัตถุดิบให้กับ ICR สำหรับเสื้อผ้าคอลเลคชันฤดูใบไม้ผลิ ฤดูร้อน ฤดูใบไม้ร่วง และฤดูหนาวที่จะถึงนี้ RCS ร่วมงานกับองค์กรเจ้าของโรงงาน (Factory Owners Inc: FOI) เพื่อเช่าโรงงาน โดยมีสำนักงานจัดหางาน (Workforce Recruitment Agency: WRA) ทำหน้าที่จัดหาแรงงานเบื้องหลังการปฏิบัติงานดังกล่าว

เนื่องจากกระแสแฟชั่นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีวงจรการเปลี่ยนแปลงที่สั้นลง ความสัมพันธ์ของ ICR และ RCS เองก็ได้รับผลกระทบในทางลบเช่นกัน ICR พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงคำสั่งซื้อ/สั่งจ้างที่มีต่อ RCS หลายครั้ง

จากการตรวจสอบภายในที่เกิดขึ้นหลังจากเข้าทำสัญญาไปแล้วหลายเดือน ICR พบว่า WRA ได้แสดงข้อมูลที่ทำให้เกิดการสำคัญผิดในการทำสัญญาจ้างแรงงานกับผู้หญิง 300 คน ผู้หญิงเหล่านี้เชื่อว่าตนจะได้เข้าทำงานในสถานที่ทำงานชั้นนำที่มีลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานสากลว่าด้วยความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หลายเดือนต่อมา โรงงานดังกล่าวเกิดอัคคีภัยครั้งใหญ่ขึ้นเป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิตหลายร้อยคนและส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

จากการรายงานข่าว สาเหตุที่มีผู้เสียชีวิตจำนวนมากมายนั้นส่วนหนึ่งมาจากสุขอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานที่มีสภาพเลวร้าย ซึ่งรวมถึงสภาพความแออัดอย่างรุนแรง และการไม่มีทางหนีไฟ ยิ่งไปกว่านั้นยังดูเหมือนว่าทางหนีไฟบางจุดถูกปิดกั้นไว้โดยเจตนาโดยฝ่ายจัดการของโรงงาน

จากข้อมูลของเจ้าหน้าที่สืบสวนในที่เกิดเหตุ พนักงานของโรงงานมีส่วนในการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายให้กับยี่ห้อเสื้อผ้าที่มีชื่อเสียงหลายเจ้า รวมถึงยี่ห้อที่ ICR เป็นเจ้าของด้วย

บริษัทใดต่อไปนี้น่าจะเป็นผู้<u>ก่อให้เกิด</u>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

A. ผู้ค้าปลีกเสื้อผ้า ICR เพราะได้ทำการตรวจสอบภายในแล้ว และควรทราบว่าโรงงานไม่ปลอดภัย

B. ผู้จัดหาเสื้อผ้า RCS เพราะเป็นผู้ควบคุมสถานที่ปฏิบัติงาน และเป็นผู้กีดขวางทางหนีไฟ

C. เจ้าของโรงงาน FOI เพราะเป็นเจ้าของโรงงาน และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสภาพของโรงงาน

D. RCS และ FOI เพราะทั้งสององค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อความปลอดภัยเชิงโครงสร้างและความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ D. RCS และ FOI มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงทั้งสำหรับความปลอดภัยเชิงโครงสร้าง หรือและความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน

12. รายละเอียดข้อเท็จจริงนี้ได้รับแรงบันดาลใจมาจากเนื้อหาที่จัดเตรียมโดยสมาคมเนติบัณฑิตยสภาระหว่างประเทศ (International Bar Association) ที่เว็บไซต์ <u>www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx</u>

บริษัทใดต่อไปนี้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

A. ผู้ค้าปลีกเสื้อผ้า ICR เพราะเป็นผู้มีคำสั่งซื้อ/สั่งจ้างต่อ RSC ทั้งที่ไม่ควรมีคำสั่งดังกล่าวตามข้อค้นพบจากการตรวจสอบภายใน

B. สำนักงานจัดหางาน WRA เพราะใช้กลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการสำคัญผิดเพื่อให้มีผู้หญิงมาเข้าทำงานในโรงงานตั้งแต่แรก

C. เจ้าของโรงงาน FOI เพราะเป็นเจ้าของโรงงานและย่อมมีส่วนร่วมในเหตุการณ์เลวร้ายใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นในโรงงานของตน

D. WRA และอาจจะรวมถึง ICR

คำตอบที่ถูกต้องที่สุด ได้แก่ ข้อ **D.** สำนักงานจัดหางาน WRA เพราะใช้กลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการสำคัญผิดเพื่อให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานในโรงงานที่ไม่มีความปลอดภัยตั้งแต่แรก ICR อาจมีส่วนร่วมหากพิสูจน์ได้ว่าการไม่ดำเนินการหลังจากมีการตรวจสอบภายในเป็นการทำให้ธุรกิจยังดำเนินไปตามปกติ นอกจากนี้ ICR ยังอาจจะมีส่วนร่วมหากการเปลี่ยนแปลงคำสั่งซื้อ/สั่งจ้างครั้งแล้วครั้งเล่าของ ICR นำไปสู่การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีอันตราย หรือเป็นการละเมิดในสถานที่ทำงาน

บริษัทใดต่อไปนี้มีความเกี่ยวพันโดยตรงในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

A. RCS เพราะเป็นผู้ทำสัญญาจากนอกประเทศ

B. RCS และ ICR ผ่านสัญญาจัดหาสินค้าและบริการของทั้งสองบริษัท และการจ้างเหมาช่วงต่าง ๆ

C. WRA เพราะเป็นผู้ที่มีสัญญากับผู้ใช้แรงงานที่เสียชีวิต

D. FOI เพราะเป็นเพียงแค่เจ้าของโรงงาน ไม่ได้เป็นบริษัทที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงเหล่านี้

คำตอบที่ถูกต้องที่สุด ได้แก่ ข้อ **B.** จากความสัมพันธ์ทางธุรกิจของทั้งสองบริษัทและจากการจ้างจัดหาสินค้าและบริการและการจ้างเหมาช่วงต่าง ๆ ที่ทั้งสองบริษัทดำเนินการ

“จุดคานงัด” คืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร

ในกรณีที่บริษัทมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวพันกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง บริษัทจะต้องใช้จุดคานงัด (leverage) ของตนเพื่อบรรเทาผลกระทบใด ๆ ที่เหลืออยู่ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ จากเอกสาร *An Interpretive Guide of the Corporate Responsibility to Respect Human Rights* (คู่มือว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน) ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวไว้ว่า “จะถือว่าองค์กรธุรกิจมีจุดคานงัดเมื่อองค์กรมีความสามารถในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการที่มิชอบของนิติบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายได้”

วิธีการวัดจุดคานงัดนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน:

+ องค์กรธุรกิจมีอำนาจควบคุมโดยตรงในนิติบุคคลนั้น ๆ หรือไม่
+ เงื่อนไขของสัญญาระหว่างองค์กรธุรกิจและนิติบุคคลนั้น ๆ เป็นอย่างไร
+ สัดส่วนของธุรกิจที่องค์กรธุรกิจเป็นตัวแทนให้กับนิติบุคคลนั้น ๆ
+ ความสามารถขององค์กรธุรกิจในการจูงใจนิติบุคคลให้ปรับปรุงการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของตนเพื่อการประกอบกิจการในอนาคต เพื่อประโยชน์ด้านชื่อเสียง และการให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มศักยภาพ เป็นต้น
+ ประโยชน์ด้านชื่อเสียงที่นิติบุคคลจะได้รับในการร่วมงานกับองค์กรธุรกิจ และความเสียหายด้านชื่อเสียงหากความสัมพันธ์นั้นสิ้นสุดลง
+ ความสามารถขององค์กรธุรกิจในการจูงใจองค์กรธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ให้ปรับปรุงการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของตน ผ่านสมาคมธุรกิจและโครงการที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย
+ ความสามารถขององค์กรธุรกิจในการประสานงานกับรัฐบาลส่วนท้องถิ่นและส่วนกลางในการกำหนดให้นิติบุคคลปรับปรุงการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของตน ผ่านการบังคับใช้กฎเกณฑ์ การติดตามผล การลงโทษ เป็นต้น

ท่านจะใช้จุดคานงัดกับผู้จัดหาสินค้าและบริการและนิติบุคคลอื่น ๆ อย่างไร หากผลิตภัณฑ์หรือบริการของบุคคลเหล่านั้นมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจของท่านอย่างมาก

แน่นอนว่าความสัมพันธ์กับผู้จัดหาสินค้าและบริการเป็นหัวใจหลักของความสามารถในการแข่งขัน การมีผลิตภาพ และการทำกำไร ดังนั้น องค์กรธุรกิจย่อมไม่ต้องการที่จะใช้จุดคานงัดกับผู้จัดหาสินค้าและบริการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยไม่ได้พิจารณาให้รอบคอบเสียก่อน ในบางกรณี จุดคานงัดอาจจะไม่ได้มีอยู่เสมอไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้จัดหาสินค้าและบริการนั้นเป็นที่ต้องการสูง

หลักการชี้แนะรับรู้ถึงพฤติการณ์เช่นนี้ และได้เสนอให้ดำเนินการแบบสองขั้นตอน:

+ **สำหรับความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ไม่สำคัญมาก**: ใช้จุดคานงัดเพื่อบรรเทาผลกระทบ หากไม่สำเร็จ ให้ยุติความสัมพันธ์ดังกล่าว
+ **สำหรับความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อองค์กรธุรกิจ**: ใช้จุดคานงัดเพื่อบรรเทาความเสี่ยง หากไม่สำเร็จ ให้พิจารณายุติความสัมพันธ์หรือแสดงให้เห็นความพยายามในการบรรเทาการละเมิด รับรู้ถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นหากยังคงอยู่ในความสัมพันธ์ต่อไป

หากไม่มีจุดคานงัด ให้ค้นหาทางเลือกในการเพิ่มจุดคานงัดของตนเพื่อบรรเทาความเสี่ยงที่ยังคงดำเนินต่อไป ให้เพิ่มจุดคานงัดผ่านการดำเนินการร่วมกัน (หากเป็นไปได้และเหมาะสมในทางปฏิบัติ) เช่น ร่วมมือกับผู้ซื้ออื่น ๆ เพื่อให้องค์กรของท่านมีจุดคานงัดร่วมกันมากขึ้น ซึ่งวิธีการนี้อาจรวมถึงการรวมโครงการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย/อุตสาหกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หากความพยายามเหล่านี้ไม่เป็นผล ให้พิจารณายุติความสัมพันธ์อย่างมีความรับผิดชอบ

ช่วงการอบรมที่ 5: การติดตามประสิทธิผล

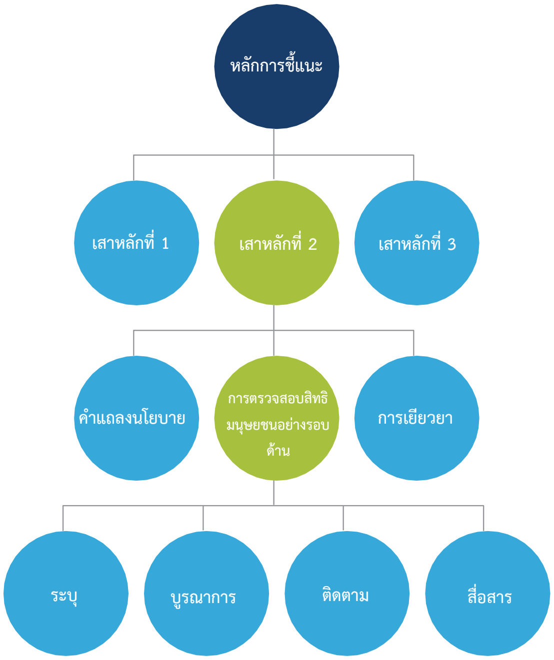
⌛	50 นาที
🎯	ผู้เข้าร่วมจะได้ทำความเข้าใจวิธีการติดตามประสิทธิผลของการตอบสนองต่อความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตน
	ช่วงการอบรมจะเริ่มด้วยการบรรยาย รวมถึงการกล่าวถึงกรณีศึกษาพอสังเขป และปิดท้ายด้วยคำถามวัดความรู้
	เมื่อมาถึงจุดนี้ในการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมย่อมได้เรียนรู้เนื้อหาส่วนมากของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแล้ว เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถซึมซับเนื้อหาได้มากยิ่งขึ้น วิทยากรกระบวนการควรที่จะย้อนทบทวนแนวความคิดที่กล่าวถึงไปในช่วงการอบรมก่อนหน้านี้ด้วย ให้วิทยากรกระบวนการกล่าวถึงกรณีศึกษาและข้อเท็จจริงเพื่ออธิบายถึงเนื้อหาเรื่องการติดตามประสิทธิผลที่จะกล่าวถึงต่อไป
	1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมเรื่องการติดตามประสิทธิผลนี้จะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที และปิดท้ายด้วยแบบฝึกหัดสั้น ๆ 2. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าการติดตามประสิทธิผลนั้นเป็นขั้นตอนที่สามจากสี่ขั้นตอนในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 3. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าท่านจะเริ่มต้นด้วยการทบทวนเนื้อหาของช่วงการอบรมก่อนหน้านี้แบบพอสังเขปในเรื่องการบูรณาการ 4. ทำการฝึกอบรมตามเนื้อหาดังต่อไปนี้

การทบทวนช่วงการฝึกอบรมที่แล้วแบบพอสังเขปว่าด้วยการบูรณาการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เราได้เรียนรู้ไปแล้วเกี่ยวกับการบูรณาการการตอบสนองต่อความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เราควรบรรจุข้อค้นพบจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากฝ่าย/แผนกและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งกระบวนการนี้ประกอบด้วยการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงและผลกระทบให้กับหน่วยงานที่เหมาะสมภายในองค์กรธุรกิจและให้การสนับสนุนที่จำเป็นแก่หน่วยงานดังกล่าว หากจะกล่าวในรายละเอียดเชิงลึก หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจมีหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์ มาตรการที่ชัดเจน และความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรม มีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน กำหนดเวลา เป็นต้น

เราได้เรียนรู้ด้วยว่าการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานเหล่านี้ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรธุรกิจเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วม หรือมีความเกี่ยวพันกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงหรือไม่ การใช้จุดคานงัดขององค์กรธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญหากองค์กรมีความเกี่ยวพันกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

ดังนี้ หลังจากที่ได้มีการระบุ บูรณาการการตอบสนองต่อความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว เราจะเป็นต้องตรวจสอบว่าการตอบสนองเหล่านั้นมีประสิทธิผลหรือไม่ หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่าขั้นตอนที่สามของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคือการ ***ติดตาม*** ความมีประสิทธิผลของการดำเนินการของเรา (หลักการข้อที่ 20)



การติดตามประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างไร

การติดตามประสิทธิผลของการดำเนินการนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากพนักงานเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จในการเคารพสิทธิมนุษยชน และในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดต่าง ๆ การติดตามปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนยังช่วยให้ธุรกิจสามารถระบุแนวโน้มและรูปแบบต่าง ๆ และกำหนดโครงร่างของความท้าทายเชิงระบบได้ การติดตามยังช่วยให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและปรับปรุงการดำเนินงานของธุรกิจด้วย ส่วนใหญ่แล้ว การติดตามนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการยับยั้งหรือบรรเทาไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องหรือเกิดการละเมิดซ้ำ

การติดตามประสิทธิผลต้องดำเนินการอย่างไร

ตามที่กำหนดไว้ในหลักการข้อที่ 20 ของหลักการชี้แนะ การติดตามจะต้องดำเนินการโดย:

+ การจัดทำตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เหมาะสม
+ การรวบรวมความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอก

แม้ว่าข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะมีความจำเป็น แต่การติดตามประสิทธิผลนั้นควรเป็นกระบวนการที่ทำได้โดยไม่ยุ่งยาก เพราะการติดตามนั้นเป็นเพียงกระบวนการเพื่อตรวจสอบว่าองค์กรธุรกิจมีการตอบสนองต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นดังที่ได้รับการระบุไว้อย่างไร

ยิ่งไปกว่านั้น การติดตามประสิทธิผลไม่มีวิธีการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า วิธีการที่ดีคือกระบวนการที่มีความสอดคล้องกับระบบและวัฒนธรรมอย่างกว้างขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ องค์กรธุรกิจอาจต้องทบทวนรายงานภายในองค์กรและระบบการติดตามผลที่มีอยู่แล้วเพื่อศึกษาแนวทาง เช่น รายงานเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นต้น การบูรณาการระบบการติดตามเฉพาะสำหรับสิทธิมนุษยชนเข้าไว้ในระบบ เครื่องมือ หรือรูปแบบการติดตามที่มีอยู่แล้วอาจช่วยสร้างมาตรฐานหรือก่อให้เกิดความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในวงกว้างและเกิดความเคารพในสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจรวมถึงการบูรณาการตัวชี้วัดต่าง ๆ ไว้ใน:

+ รายงานการปฏิบัติตามสัญญา
+ แบบสำรวจและการตรวจสอบภายใน
+ การวัดผลเชิงดุลยภาพ (Balanced scorecard)
+ ข้อมูลจากกลไกการร้องทุกข์
+ กระบวนการรับประกันภายใน

จะเป็นการดีหากการติดตามความมีประสิทธิผลนั้นเกิดขึ้นหลังจากที่องค์กรธุรกิจมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เกิดการยอมรับและความตระหนักรู้ นโยบายดังกล่าวอาจช่วยเสริมแผนการติดตามผลซึ่งจำเป็นต้องได้ข้อมูลจากหลายส่วนงานหรือแผนก และควรมีการกำหนดความรับผิดชอบในการติดตามให้กับบุคคล และ/หรือ ฝ่ายไว้เป็นการเฉพาะ

แผนการติดตามประสิทธิผลมีลักษณะเป็นอย่างไร

แผนการติดตามประสิทธิผลที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง ต้องได้รับการยอมรับจากพนักงาน และข้อมูลจากชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ฝ่ายบริหารควรออกแบบเป้าหมายการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการดำเนินการ การออกแบบแผนการติดตามประสิทธิผลควรต้องพิจารณาปัจจัย. ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

+ ดำเนินการให้แน่ใจว่าฝ่ายบริหารระดับสูงเข้าใจในความพยายามในการติดตามประสิทธิผลเพื่อพัฒนาความร่วมมือและการประสานงานจากหลายส่วนงานในธุรกิจ
+ เพิ่มความเกี่ยวข้องของการดำเนินการโดยจัดทำแผนการติดตามประสิทธิผลตามลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้ระบุไว้ในขั้นตอนแรกของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ จะเป็นการดีหากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ได้รับการระบุไว้โดยมีข้อมูลที่หลากหลายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
+ ร่างตัวชี้วัดตามการจัดลำดับความสำคัญ และขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก พิจารณาการแบ่งปันความคิดเห็นดังกล่าวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รวมถึงชุมชนที่ได้รับผลกระทบเพื่อขอรับความคิดเห็นของพวกเขา
+ รวบรวมข้อมูลเพื่อใส่ในตัวชี้วัดจากกลไกการร้องทุกข์ แบบสำรวจพนักงาน ความคิดเห็นจากตัวแทนสหภาพ และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีอยู่แล้ว ศึกษารายงานที่จัดทำโดยคณะกรรมการประจำสำนักงานระดับประเทศหรือระดับภูมิภาคเพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเรื่องสถานการณ์สิทธิมนุษยชนระดับประเทศ และความเกี่ยวโยงกับธุรกิจของบริษัท ปรึกษาหารือเพิ่มเติมกับกลุ่มเปราะบาง และดำเนินการให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้หญิงในระหว่างการปรึกษาหารือ

แนวทางดังต่อไปนี้ได้รับการจัดทำโดยคณะกรรมาธิการยุโรปสำหรับสำนักงานว่าจ้างและสรรหาแรงงาน สำหรับการติดตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

จุดเริ่มต้น

วิธีการดังต่อไปนี้เป็นบางส่วนของวิธีการขั้นต้นที่บริษัทที่เพิ่งเริ่มติดตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนควรพิจารณา:

พิจารณาว่าท่านมีกระบวนการที่มีอยู่แล้วซึ่งสามารถให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือการติดตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่กระบวนการดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมหรือไม่

↓

สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ ให้พิจารณาว่าท่านสามารถติดตามผลสิ่งใดได้บ้างในระดับสำนักงานสาขา และต้องเก็บข้อมูลใดบ้างในระดับองค์กร/สำนักงานใหญ่ และจะเชื่อมข้อมูลทั้งสองเข้าด้วยกันอย่างไร

↓

ศึกษาข้อมูลจาก GRI และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับตัวชี้วัดเบื้องต้นที่สามารถใช้ได้ ให้พิจารณาว่าจะทดสอบค่าของตัวชี้วัดกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ภายในและภายนอกบริษัทอย่างไร

↓

ระบุว่าท่านจะได้รับความเห็นที่ซื่อตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบอย่างไร และข้อมูลหรือมุมมองใดที่จะช่วยให้ท่านตีความข้อมูลเชิงปริมาณที่ท่านมี

ที่มา: European Commission. Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and HumanRights (2012), available at ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

การหักลบผลการประเมินสิทธิแรงงานและสิทธิ

	การละเมิดหลัก	การละเมิด	การไม่ปฏิบัติตามฝ่ายบริหาร	คะแนนที่หักทั้งหมด
ชั่วโมงการทำงาน	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และการทำสัญญา	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
การยับยั้งการใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
กลุ่มที่ได้รับความคุ้มครอง	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
การไม่เลือกปฏิบัติ	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
กลไกการร้องทุกข์	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
การต่อต้านการคุกคามและการละเมิด	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
การยับยั้งการใช้แรงงานเด็ก	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

คะแนนรวมเฉลี่ย: 89

ตัวอย่างการติดตามจากรายงานความรับผิดชอบของผู้จัดหาสินค้าและบริการ ที่เว็บไซต์ www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

ตัวชี้วัดใดบ้างที่มีความสำคัญ

ตัวชี้วัดที่มีประโยชน์และมีความสำคัญนั้นมีอยู่มากมาย และมีแหล่งในการได้มาซึ่งตัวชี้วัดเหล่านั้นมากมายแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดคือความเกี่ยวข้องของตัวชี้วัดเหล่านี้กับธุรกิจ ตัวชี้วัดอาจได้รับการจัดกลุ่มเป็นตัวชี้วัดด้านกระบวนการ/ด้านข้อมูล หรือตัวชี้วัดตามเหตุการณ์/ผลกระทบ ซึ่งตัวอย่างของตัวชี้วัดแต่ละประเภทมีดังต่อไปนี้:

ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ/ด้านข้อมูล:

ตลอดช่วงระยะเวลา ## เดือน

+ สัดส่วนร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
+ สัดส่วนร้อยละของลูกจ้างที่สามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการ
+ จำนวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดตามเหตุการณ์/ผลกระทบ:

ตลอดช่วงระยะเวลา ## เดือน

+ จำนวนเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่พบ
+ จำนวนเหตุการณ์ที่ข้อมูลผู้ใช้อินเตอร์เน็ตถูกส่งไปยังรัฐบาล และถูกส่งไปด้วยเหตุใด
+ จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บ
+ จำนวนเหตุการณ์การใช้แรงงานเด็กที่มีการรายงาน
+ สัดส่วนร้อยละของคำร้อง/คดีที่ยื่นโดยพนักงานต่อกลไกการร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการซึ่งจำแนกข้อมูลตามเพศ
+ จำนวนการละเมิดสิทธิในที่ดินที่มีการรายงานแก่รัฐบาลท้องถิ่นที่ผู้จัดหาสินค้าและบริการประกอบธุรกิจอยู่

นอกจากนี้ยังมีเอกสารตีพิมพ์หลายฉบับที่ให้ตัวอย่างตัวชี้วัดจากองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น:

+ องค์กร Shift และ, 'UN Guiding Principles Reporting Framework' (กรอบการรายงานตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ)
+ 'GRI Sustainability Reporting Standards' (มาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนขององค์กรความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล)
+ สถาบันสิทธิมนุษยชนประเทศเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights) 'Human Rights Indicators for Business' (ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ)
+ สถาบันสิทธิมนุษยชนประเทศเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights) 'Human Rights Compliance Assessment' (การประเมินการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน)

Key performance indicators

TRAINING AND SECURITY

		2017	2018	2019
Hours of training on human rights	(number)	7,805	10,653	25,845
In class		52	164	108
Distance		7,753	10,489	25,737
Attendances in human rights training courses		2,084	10,557	44,396
Employees trained on human rights		1,360	8,512	19,745
Employees trained on human rights[a]	(%)	74	91	97
Security personnel trained on human rights[b]		308	73	696
Security personnel (professional area) trained on human rights[c]	(%)	88	96	92

(a) This percentage is calculated as the ratio of the number of registered employees who have completed a training course on the total number of registered employees.
(b) The variations of the KPI Security resources trained on human rights, in some cases also significant, which can be detected between one year and the next, are linked to the different characteristics of the training projects and to the operating contingencies.
(c) This data is a percentage of a cumulated value. The change compared to 2018 (96%) is due to a change in the scope of consolidation, due to the inclusion of new resources to be trained and the exit of resources already trained.

Eni launched a massive human rights campaign between 2016 and 2017, and in 2018 and 2019 the human rights program continued with thematic follow-ups.

ดูรายงานของ ENI ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเพื่อทำความเข้าใจวิธีใช้ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อวัดความคืบหน้าในการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ที่เว็บไซต์ eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

เหตุใดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพจึงมีความสำคัญ

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพมีความสำคัญต่อการปรับปรุงความน่าเชื่อถือและการใช้งานการติดตามประสิทธิผล ซึ่งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพนี้อาจต้องอาศัยข้อมูลจากทั้งผู้สังเกตการณ์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้ทราบความหมายในเชิงลึกของตัวชี้วัดเชิงประมาณ ในความเป็นจริงแล้วการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรเริ่มต้นเสียตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการวางแผนการติดตามประสิทธิผลเพื่อบรรจุข้อมูลต่าง ๆ เป็นตัวชี้วัด การบูรณาการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเปราะบางไว้ในการติดตามประสิทธิผลเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ทรงสิทธิและผู้พิทักษ์สิทธิในการเรียนรู้จากกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านด้วย

จากจุดยืนของการติดตามผล ควรจะดำเนินการอย่างไรเมื่อพบว่าเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น

เมื่อใดก็ตามที่มีการระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง องค์กรธุรกิจควรทำการวิเคราะห์รากสาเหตุหรือดำเนินกระบวนการอื่นใดที่เทียบเท่าเพื่อทำความเข้าใจว่าผลกระทบนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร และเพราะเหตุใด

การวิเคราะห์รากสาเหตุสามารถบ่งชี้ว่าการดำเนินการใดขององค์กรธุรกิจที่มีส่วนทำให้เกิดผลกระทบดังกล่าวและเกิดขึ้นได้อย่างไรความเข้าใจรากสาเหตุที่ดีขึ้นทำให้สามารถระบุแรงจูงใจและสิ่งที่ลดแรงจูงใจในการเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย

คำถามวัดความรู้

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้พร้อมคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 2 - บทที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 5 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ข้อใดดังต่อไปนี้ที่ไม่ถือเป็นเหตุผลที่ทำให้การติดตามประสิทธิผลมีความสำคัญ

A. เพื่อความสำเร็จในการเคารพสิทธิมนุษยชน และเรียนรู้จากอุปสรรคต่าง ๆ

B. เพื่อช่วยระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

C. เพื่อระบุแนวโน้มและรูปแบบ และช่วยระบุความท้าทายเชิงระบบ

D. เพื่อยับยั้งหรือบรรเทาไม่ให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น หรือยังคงดำเนินต่อไป

คำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ B. การระบุและการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และมีความสำคัญสำหรับการจัดลำดับความเสี่ยงและผลกระทบ แต่ไม่ได้เป็นการวัดความคืบหน้า

ช่วงการอบรมที่ 6: การสื่อสารการดำเนินงาน

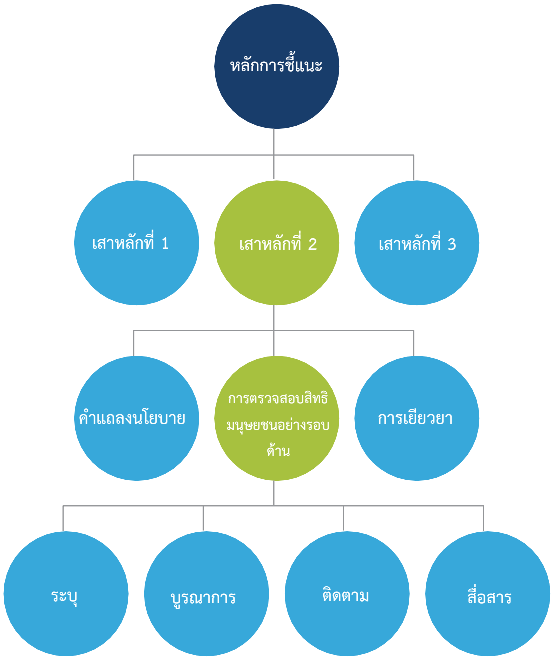
50 นาที
ผู้เข้าร่วมจะเข้าใจถึงวิธีการที่ธุรกิจสามารถสื่อสารการดำเนินการเพื่อจัดการกับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ช่วงการอบรมจะเริ่มด้วยการบรรยาย รวมถึงการกล่าวถึงกรณีศึกษาพอสังเขป
บทเรียนนี้เป็นบทสุดท้ายของการฝึกอบรมว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแล้ว! จำเป็นอย่างยิ่งที่ท่านต้องปิดการฝึกอบรมอย่างหนักแน่น และให้คำนึงถึงความอ่อนล้าของผู้เข้าร่วมด้วย
1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้ว่าด้วยเรื่องการสื่อสารจะใช้เวลาทั้งสิ้น 50 นาที 2. อธิบายแก่ผู้เข้าร่วมว่าการสื่อสารผลกระทบนั้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านทั้งหมดสี่ขั้นตอน 3. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าท่านจะเริ่มต้นด้วยการทบทวนเนื้อหาของช่วงการอบรมก่อนหน้านี้พอสังเขปในเรื่องการติดตามประสิทธิผล

การทบทวนเนื้อหาของช่วงการอบรมก่อนหน้านี้แบบพอสังเขปในเรื่องการติดตามประสิทธิผล

เราได้เรียนรู้ไปแล้วว่าองค์กรธุรกิจควรต้องติดตามประสิทธิผลของการตอบสนองต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงของตนเพื่อตรวจสอบว่าได้มีการแก้ไขผลกระทบดังกล่าวอย่างมีประสิทธิผลหรือไม่

เราได้เรียนรู้อีกด้วยว่าการติดตามดังกล่าวควรเป็นไปตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เหมาะสม และอาศัยข้อมูลความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบด้วย

ดังนี้ หลังจากที่เราได้ติดตามการดำเนินงานของเราในการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว องค์กรธุรกิจควรต้องทำการสื่อสารต่อสาธารณะเกี่ยวกับการดำเนินการที่ตนได้กระทำลงไป หรือที่จะได้ดำเนินการในอนาคต หลักการชี้แนะกำหนดไว้ว่าการสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สี่ของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินการที่ภาคธุรกิจได้กระทำลงเพื่อให้ธุรกิจเกิดภาระรับผิดชอบ (หลักการข้อที่ 21)



การสื่อสารการดำเนินการตามหลักการชี้แนะต้องทำอย่างไร

เพื่อเป็นการอธิบายว่าธุรกิจได้จัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไร องค์กรธุรกิจจะต้องเตรียมพร้อมที่จะสื่อสารการดำเนินการของตนสู่สังคมภายนอก

องค์กรธุรกิจที่การประกอบธุรกิจของตน หรือบริบทการประกอบธุรกิจของตนมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรงควรจะต้องจัดทำรายงานอย่างเป็นทางการเพื่อรายงานว่าองค์กรได้มีการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวอย่างไร (หลักการข้อที่ 21)

การสื่อสารควรจะ:

+ อยู่ในรูปแบบและความถี่ที่สอดคล้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ
+ สามารถเข้าถึงได้โดยผู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
+ ให้ข้อมูลที่มากพอเพื่อประเมินความเพียงพอของการตอบสนองขององค์กรธุรกิจต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
+ ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ กล่าวคือไม่เปิดเผยชื่อ/สถานที่ที่อาจเป็นการเปิดเผยตัวตนของผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับการตอบโต้ได้
+ ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการร้องขอตามกฎหมายซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับทางการพาณิชย์

ธุรกิจจะต้องเตรียมการสำหรับการสื่อสารอย่างไร

ในการสื่อสารการดำเนินการเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตน องค์กรธุรกิจควรพัฒนาหรือใช้ประโยชน์จากระบบการรวบรวมข้อมูล หรือระบบการตรวจสอบภายในที่มีอยู่แล้ว ซึ่งระบบดังกล่าวจะช่วยให้ธุรกิจสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ธุรกิจควรต้องวางตนเองในตำแหน่งที่สามารถสื่อสารการดำเนินการทั่วไปขององค์กรของตนในการจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ หรือถ้าหากจำเป็นองค์กรควรสื่อสารเกี่ยวกับระบบใด ๆ ที่องค์กรมีในการบรรเทาความเสี่ยงและจัดการกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น แต่การสื่อสารที่อิงตามกระบวนการนั้นเป็นเพียงแค่การสื่อสารระดับเดียวเท่านั้น

ธุรกิจจะต้องมีความพร้อมในการสื่อสารในประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม และสื่อสารถึงการดำเนินการเพื่อยับยั้ง/บรรเทาความเสียหายดังกล่าว ความเสียหายเหล่านี้ย่อมรวมถึงความเสียหายที่ได้รับการระบุว่าเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนลำดับต้น ทุก ๆ ธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงควรสามารถที่จะสื่อสารการตอบสนองต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนได้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที

การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ที่ธุรกิจควรต้องพิจารณาได้แก่อะไรบ้าง

การสื่อสารต่าง ๆ ควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการที่เนื้อหาของการสื่อสารนั้นต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายโดยกลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารนั้น

รูปแบบต่าง ๆ ของการสื่อสารอาจรวมถึง:

+ การสื่อสารผ่านอีเมลกับพนักงานเป็นประจำว่าด้วยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น
+ การรวมเอาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องไว้ในรายงานด้านความยั่งยืนประจำปี

หลักการสำคัญใดบ้างที่กำหนดแนวทางความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักการสำคัญเพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่:

- ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจของ Adidas มีสิทธิที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของบริษัท มีส่วนร่วมในกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่โปร่งใส และมีส่วนร่วมในประเด็น และโอกาสต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท และบริษัทจะคำนึงถึงความต้องการและข้อกังวลต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเมื่อต้องมีการตัดสินใจในนามบริษัท
- บริษัทจะขอข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงรุกสำหรับการตัดสินใจทางธุรกิจและจะดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับ
- บริษัทจะสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดวิธีการปรึกษาหารือและบริษัทจะพยายามสร้างความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- บริษัทจะระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและต่อกลุ่มบริษัท Adidas เพื่อให้กระบวนการมีส่วนร่วมมีคุณภาพสูง และมีผลลัพธ์ที่ดี
- ผู้ที่ดำเนินการในนามของกลุ่มบริษัท Adidas จะต้องยินยอมตามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแนะนำตามที่เหมาะสม ต้องดำเนินการตามข้อมูลที่ได้รับแม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงแผนธุรกิจของบริษัทก็ตาม

ดูเอกสารของบริษัท Adidas ‘Stakeholder Relations Guidelines’ for an approach to communications’ ที่เว็บไซต์ www.adidas-group. com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4- b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

แนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบ (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) ได้เสนอแนะวิธีการสื่อสารไว้ดังนี้:

+ การประชุมด้วยตนเอง
+ การสนทนาแลกเปลี่ยนทางออนไลน์
+ การปรึกษาหารือกับผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบ
+ รายงานสาธารณะที่เป็นทางการ
+ การแลกเปลี่ยนข้อค้นพบจากการตรวจสอบภายในหรือการประเมินกับสหภาพแรงงาน
+ การสื่อสารผ่านตัวกลาง

หากวัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้แก่การเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ การสื่อสารนั้นต้องพิจารณาอุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรมอย่างรอบคอบด้วย การสื่อสารด้วยวาจาในการประชุมด้วยตนเองนั้นอาจมีความเหมาะสมกว่า ในขณะที่การสื่อสารโดยตรงกับคู่กรณีที่อ้างว่าตนได้รับผลกระทบโดยตรงหรือผู้ที่อ้างว่าตนเป็นตัวแทนในการเรียกร้องประโยชน์ของคู่กรณีอาจเหมาะสมกว่า

ในกรณีที่องค์กรธุรกิจทำให้เกิดความเสี่ยงในผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง องค์กรควรต้องจัดทำรายงานสาธารณะอย่างเป็นทางการว่าด้วยการดำเนินการที่องค์กรกำลังกระทำอยู่

รายงานที่เป็นทางการอาจรวมถึง:

+ รายงานฉบับพิเศษว่าด้วยเรื่องการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ
+ รายงานที่เป็นส่วนหนึ่งของรายงานว่าด้วยการดำเนินการที่ไม่ใช่ด้านการเงิน ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
+ รายงานที่เป็นส่วนหนึ่งของรายงานที่บูรณาการทั้งการดำเนินการทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ในการเอื้ออำนวยให้เกิดการรายงาน หลาย ๆ บริษัทอาจใช้มาตรฐานการรายงานขององค์กรความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative: GRI) กรอบการทำงานว่าด้วยการสื่อสารความคืบหน้าของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact’s Communication on Progress framework) หรือ กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะ อย่างไรก็ดี ผู้เข้าร่วมควรทราบว่ากรอบการรายงานของทั้ง GRI และ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาตินั้นไม่ได้สอดคล้องกับกรอบการรายงานของหลักการชี้แนะอย่างเต็มรูปแบบ

นอกจากนี้ยังควรพิจารณาประโยชน์ของความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลอย่างรอบคอบด้วย เนื่องจากความจงรักภักดีของลูกค้า อัตลักษณ์ของยี่ห้อ หรือประวัติการดำเนินงานด้าน ESG อาจเพิ่มขึ้นหรือได้รับความเสียหายเนื่องมาจากคุณภาพในการรายงานเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

การสื่อสารที่ดีสามารถดึงความสนใจมายังประเด็นปัญหาและเรียกร้องการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ได้ (เช่น รัฐบาลและผู้นำภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ) หรือผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนกับองค์กรภาคประชาสังคม สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสหภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพของการรายงานด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีขององค์กรธุรกิจ[78]

1. **บรรษัทภิบาล:** การรายงานได้อธิบายว่าโครงสร้างการบรรษัทภิบาล ของบริษัทสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
2. **กระบวนการที่เจาะจง**: การรายงานครอบคลุมมากกว่าการแถลงการณ์นโยบายและพันธกรณีระดับสูง และกล่าวถึงกระบวนการที่เจาะจงเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่
3. **ผลกระทบที่เจาะจง**: การรายงานกล่าวถึงผลกระทบที่เจาะจงที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาการรายงาน และที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของบริษัทหรือในห่วงโซ่คุณค่าหรือไม่
4. **มีตัวอย่างที่ชัดเจน**: การรายงานระบุตัวอย่างที่เกี่ยวข้องและชัดเจนที่แสดงว่านโยบายและกระบวนการของบริษัทก่อให้เกิดแนวปฏิบัติและผลลัพธ์ในช่วงระยะเวลาการรายงานหรือไม่
5. **มุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**: การรายงานได้อธิบายวิธีการที่บริษัทได้รับมุมมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบในทางลบหรือไม่
6. **ข้อท้าทาย:** การรายงานกล่าวถึงความซับซ้อนหรือความท้าทายเชิงระบบด้านสิทธิมนุษยชนและวิธีการที่บริษัทจะรับมือหรือไม่
7. **การวัดผล:** การรายงานประกอบด้วยข้อมูลจำเพาะ ตัวชี้วัดการดำเนินการที่สำคัญ หรือการวัดผลอื่น ๆ ที่แสดงหลักฐานที่ชัดเจนและสำคัญเพื่อสนับสนุนเนื้อหาของการรายงานหรือไม่
8. **การดำเนินงานในอนาคต**: การรายงานประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับแผนของบริษัทในการดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่
9. **ความริเริ่มเชิงกลยุทธ์**: หากการรายงานกล่าวถึงความริเริ่มอย่างใดเป็นการเฉพาะ เช่น โครงการ การประเมินโดยบุคคลภายนอก หรือการมีส่วนร่วมในองค์กรภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กรพหุภาคี การรายงานได้ระบุหรือไม่ว่าความริเริ่มเหล่านี้สามารถช่วยให้บริษัทจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างไร
10. **ปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูล:** หากปีนี้ไม่ใช่ปีแรกในการรายงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท การรายงานในครั้งนี้แสดงให้เห็นการพัฒนาคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลหรือไม่เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้านี้ ทั้งนี้โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ข้างต้น

ที่มา: Shift, Quality indicators from UNGPs Reporting Framework, from Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Toolfor Companies (2016) หน้า 58 ที่เว็บไซต์aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

ช่วงการอบรมที่ 7: แบบฝึกหัดส่งท้าย

15 นาที

ช่วงการอบรมสุดท้ายนี้จะมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ช่วงการอบรมนี้ยังสามารถใช้เพื่อการถ่ายทอดข้อความส่งท้าย หรือเนื้อหาหลักที่ได้มีการเรียนรู้ได้เช่นกัน

ช่วงการอบรมนี้จะเริ่มต้นจากการทบทวนพอสังเขปเกี่ยวกับเนื้อหาที่ได้มีการฝึกอบรมไป และปิดท้ายด้วยการสะท้อนความคิดจากผู้เข้าร่วม โดยจะมีการแจกแบบสอบถามในตอนท้ายเพื่อช่วยในการเรียบเรียงคำตอบ

ในการนำเสนอช่วงการอบรมสรุปนี้ ผู้ฝึกอบรมไม่ควรลงรายละเอียดของเนื้อหา แต่ควรกล่าวถึงหัวข้อต่าง ๆ และย้ำเตือนกับผู้เข้าร่วมว่าการฝึกอบรมได้ครอบคลุมหัวข้อใดบ้าง หากจะมีการมอบประกาศนียบัตรเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมก็ควรมีการจัดพิธีมอบประกาศนียบัตรอย่างง่าย ๆ ขึ้นด้วยเช่นกัน

1. แจ้งผู้เข้าร่วมว่าช่วงการอบรมนี้เป็นช่วงการอบรมสุดท้าย ซึ่งจะเป็นการสรุปเนื้อหาและรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเป็นหลัก
2. แสดงความยินดีกับผู้เข้าร่วมสำหรับการเข้าร่วมการฝึกอบรมจนเสร็จสมบูรณ์
3. แจ้งแก่ผู้เข้าร่วมว่าท่านจะเริ่มต้นด้วยการสรุปเนื้อหาการฝึกอบรมอย่างรวดเร็ว และจะขอความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมผ่านการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์
4. ให้เริ่มกิจกรรมการอภิปรายตามคำถามที่ปรากฏด้านล่าง
5. สุดท้ายนี้ ให้ขอบคุณผู้เข้าร่วมสำหรับการเข้าร่วม และมอบประกาศนียบัตรการสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมตามความเหมาะสม

เราครอบคลุมเนื้อหาใดบ้างในการฝึกอบรมนี้

ในส่วนที่ 1 การฝึกอบรมได้สร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับหลักการชี้แนะ รวมถึงประวัติความเป็นมาของหลักการชี้แนะ

เราได้อภิปรายเกี่ยวกับเหตุผลทางธุรกิจที่สนับสนุนการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วให้ภาคธุรกิจปรับปรุงการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของตน

ในส่วนที่ 1 เราได้อภิปรายถึงความหมายของสิทธิมนุษยชนและความแตกต่างของความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม และวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และเรายังได้อภิปรายแนวคิดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและประเภทของการละเมิดที่เกิดขึ้นในการประกอบธุรกิจ

ส่วนแรกของการฝึกอบรมยังครอบคลุมถึงเสาหลักสามประการของหลักการชี้แนะ และเป็นการกล่าวถึง 1) หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2) หน้าที่ของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน และ 3) หน้าที่ของรัฐและธุรกิจในการอำนวยการเข้าถึงการเยียวยา

ในส่วนที่ 2 การฝึกอบรมได้เจาะลึกรายละเอียดขององค์ประกอบของเสาหลักที่ 2 และให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นการทบทวนพอสังเขป เราได้กล่าวถึงสี่ขั้นตอนของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน 2) การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ 3) การติดตามประสิทธิผลของการดำเนินการ และ 4) การสื่อสาร ระหว่างขั้นตอนแรก เราได้แนะนำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกับเครื่องมือเพื่อฝึกการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หากท่านมีบัญชีผู้ใช้ Mentimeter ท่านสามารถคัดลอกสไลด์ดังต่อไปนี้พร้อมคำถามด้านล่าง โดยเข้าไปที่เอกสารนำเสนอส่วนที่ 2 - บทเรียนที่ 2 ช่วงการอบรมที่ 7 ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือโดยแสกน QR Code ด้านข้าง:

ท่านคิดว่าเนื้อหาส่วนใดมีประโยชน์มากที่สุดในการฝึกอบรมนี้ ส่วนใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ท่านจัดลำดับดังต่อไปนี้:

สำหรับส่วนที่ 1 การอภิปรายเกี่ยวกับเนื้อหาดังต่อไปนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด:

+ ช่วงการอบรมว่าด้วยความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นต่อภาคธุรกิจ
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยโรคระบาด COVID-19 และการตอบสนองต่อความเสี่ยงระดับโลกอื่น ๆ
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการแนะนำให้รู้จักกับสิทธิมนุษยชน
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยความแตกต่างระหว่างความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม และวาระว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการแนะนำให้รู้จักกับหลักการชี้แนะ

สำหรับส่วนที่ 2 การอภิปรายเกี่ยวกับเนื้อหาดังต่อไปนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด:

+ การแนะนำให้รู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ส่วน A
+ การแนะนำให้รู้จักกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ส่วน B
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการระบุและประเมินความเสี่ยง
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการติดตามประสิทธิผล
+ ช่วงการอบรมว่าด้วยการสื่อสารการดำเนินการ

กิจกรรมการอภิปราย

1. ท่านได้เรียนรู้สิ่งใดบ้างจากการฝึกอบรมที่ท่านไม่เคยทราบมาก่อน
2. จากสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้ ท่านจะทำสิ่งใดให้แตกต่างจากเดิมสำหรับการดำเนินการต่อไปในอนาคต
3. ท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใดเพิ่มเติมอีก และเมื่อใด
4. หากท่านสามารถพาผู้ใดก็ได้จากองค์กรของท่านมาเข้าร่วมการฝึกอบรมนี้ ท่านจะพาผู้ใดมา และเพราะเหตุใด
5. ท่านจะทำสิ่งใดบ้างเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรมนี้

วิทยากรกระบวนการอาจเพิ่มคำถามวัดความรู้/แบบฝึกหัดส่งท้ายที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาของการฝึกอบรมด้วยก็ได้

วิทยากรกระบวนการอาจเชิญให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนบทเรียนหลักที่สำคัญที่สุดที่พวกเขาได้เรียนรู้ก็ได้

แหล่งข้อมูล

—

Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights

Impact Assessment Guidance and Toolkit. Available at www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact- assessment-guidance-toolbox

European Commission (2012). Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_ agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). Human Rights Policy. Available at www.gapincsustainability.com/sites/default/files/Human%20 Rights%20Policy.pdf

H&M Group (2018). Sustainability Report 2018. Available at about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

McManus, Father Sean (1997). The MacBride Principles.

Available at hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OECD (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Available at www.oecd.org/daf/inv/ mne/48004323.pdf

Responsible Business Alliance (2018). Practical Guide

to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains. Available at www.

responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide. pdf

Shift (2014). Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks. Workshop Report. Available at shiftproject.org/ wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

The Global Sullivan Principles (n.d.). Available at hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide. Available at www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านกำหนดให้บริษัทต้องประเมิน ผลกระทบและความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานของตนและดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อยับยั้ง บรรเทาและรับผิดชอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

B I ZHUM A NRIGHTS. ASI A-PACIFIC.UNDP.ORG