

तालिम सहजीकरण निर्देशिका  
मानव अधिकारप्रतिको  
सजगता (परिपालना)

यस तालिम सहजिकरण निर्देशिकाको नेपाली संस्करण, जापान सरकारको आर्थिक सहयोगमा संचालित, व्यापार र मानव अधिकारमा आधारित संयुक्त राष्ट्रसंघको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूको लाभ उठाउँदै, जापानी कम्पनीहरू सञ्चालित देशहरूमा विशेष गरि व्यापार आचरणको प्रवर्धन, विश्वव्यापी आपूर्ति श्रृंखलाहरूमा मानव अधिकारप्रतिको सजकतालाई प्रवर्द्धन गर्ने र न्यायिक पुनरुत्थान परियोजना मार्फत सम्भव भएको हो । यो औपचारिक अनुवाद नभएर सन्दर्भ सामग्रीको लागि मात्र प्रदान गरिएको हो ।



From  
the People of Japan



लेखन

सीन लीस, युएनडीपी, व्यवसाय र मानव अधिकार विशेषज्ञ ।

मानव अधिकारप्रतिको दायित्व तालिम सहजिकरण निर्देशिकाको समीक्षाका लागि देहायका विशेषज्ञहरूलाई विशेष धन्यवाद:

तुलिका वंशल, वरिष्ठ सल्लाहकार, मानव अधिकार र व्यवसाय, डेनिस इन्स्टिट्युट फर ह्युमन राइट्स,

सिबिल बाउमगार्टनर, निर्देशक र सह-संस्थापक, फोकसराईट

ऋषि शेरसिंह, व्यवसाय र मानव अधिकार विशेषज्ञ

भेनेसा जिम्मरम्यान, प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, स्तम्भ दुई

शमिष्ठा सेल्वरत्नम, सल्लाहकार, स्तम्भ दुई

केभिन लेहमन, युएनडीपी, व्यवसाय र मानव अधिकार विश्लेषक

मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधनको विकासमा संस्थाको अवेतनिक सहयोगका लागि क्लिफर्ड चान्सलाई विशेष

धन्यवाद । विशेषगरी परियोजनाका अगुवाहरू अमाण्डा मर्फी, सल्लाहकार र लारिसा वेल्म्यान्स, एसोसिएटका साथै पर्थ, सिड्नी,

सिंगापुर र हडकडसहित क्लिफर्ड चान्सका एपीएसी कार्यालयका सहयोग पुऱ्याउने सम्पूर्ण क्लिफर्डको टोलीलाई धन्यवाद ।

युएनडीपीका सहकर्मीहरू अन्ना केलर, व्यवसाय र मानव अधिकार सञ्चार अधिकृत, लिभियो साराण्ड्रे, व्यवसाय र मानव

अधिकार सल्लाहकार र पुटेरी नूर जेहॉवान अब्दुल अजिज, युएनडीपी मलेसियाका व्यवसाय र मानव अधिकार विशेषज्ञलाई

पनि धन्यवाद ।

सुभाष गरिएको उद्धरण:

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रशिक्षण सहजिकरण निर्देशिका, युएनडीपी एसियामा व्यवसाय र मानव अधिकार (सन् २०२१)

लेआउट र डिजाइन : [www.minhdesigns.com](http://www.minhdesigns.com)

प्रतिलिपि अधिकार फ युएनडीपी २०२१

सर्वाधिकार सुरक्षित ।

सन् २०२१ मा पहिलो पटक प्रकाशित: युएनडीपी एसियामा व्यवसाय र मानव अधिकार: संरक्षण, सम्मान र उपचार कार्यढाँचा मार्फत दिगो आर्थिक विकासको सहजिकरण (Business and Human Rights in Asia: Enabling Sustainable Economic Development through the Protect, Respect and Remedy Framework (B±HR Asia), युरोपेली संघबाट आर्थिक सहयोग प्राप्त ।

यस प्रकाशनमा व्यक्त गरिएका विचारहरू लेखकहरूका निजी हुन् र यिनले युरोपेली संघ, जापान सरकार, संयुक्त राष्ट्रसंघ, युएनडीपी वा संयुक्त राष्ट्रसङ्घका सदस्य राष्ट्रहरूको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

युएनडीपी गरिबी, असमानता र जलवायु परिवर्तनको अन्याय अन्त्य गर्न सङ्घर्ष गरिरहेको संयुक्त राष्ट्रसंघको अग्रणी निकाय हो । विश्वका १७० वटा देशहरूमा विशेषज्ञ र साभेदारहरू हाम्रो व्यापक सञ्जालमार्फत काम गर्दै राष्ट्रहरूलाई मानव जाति र भूगर्हका लागि एकीकृत तथा दिगो समाधानहरू निर्माण गर्न हामी मद्दत गर्छौं ।

थप जानकारीका लागि [undp.org](http://undp.org) हेर्नुहोस् वा @UNDP लाई अनुसरण गर्नुहोस् ।

बी+एचआर एसियाको वेबसाइट [www.bizhumanrights.asia-pacific.undp.org](http://www.bizhumanrights.asia-pacific.undp.org) मा पनि हेर्नुहोस् ।

# विषयवस्तु

संक्षिप्त र छोटकरी रूप	४
सिंहावलोकन र परिचय	५
१.१ व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू	६
१.२ तालिम निर्देशिकाको परिचय	६
१.३ सारांश	७
भाग १: व्यवसाय र मानव अधिकारको परिचय	८
मोड्युल १: व्यवसायको मुद्दा	९
मोड्युल २: व्यवसाय र मानव अधिकारको आधारभूत विषयहरू	१३
सत्र १: मानव अधिकार भनेको के हो ?	१३
सत्र २: व्यवसायिक सामाजिक उत्तरदायीत्व (CSR) र व्यवसाय र मानव अधिकार बीच (B+HR) के भिन्नता छ ?	१६
सत्र ३: जिम्मेवार व्यवसायका सिद्धान्तहरूको संक्षिप्त इतिहास	१८
सत्र ४: अन्य बहुपक्षीय प्रतिकार्यहरू	२०
मोड्युल ३: संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू (युएनजीपी) को परिचय	२३
सत्र १: स्तम्भ १ - युएनजीपी	२३
सत्र २: स्तम्भ २ - व्यावसायिक दायित्वको सम्मान (सिद्धान्त ११ देखि २४)	२७
सत्र ३: मानव अधिकारप्रतिको नीति (सिद्धान्त १६)	२९
सत्र ४: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) (सिद्धान्त १७ देखि २१)	३२
सत्र ५: स्तम्भ ३ - राज्य र व्यवसाय: उपचारमा पहुँच (सिद्धान्त २५ देखि ३१)	३५
भाग २: मानव अधिकारको परिपालना	४०
सिंहावलोकन	४१
१.१ परिचय	४१
१.२ व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरू	४१
१.३ तालिम सहजीकरण निर्देशिकासम्बन्धी व्यवस्थापन	४१
मोड्युल १: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय	४३
सत्र १: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय - भाग क	४५
सत्र २: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय - भाग ख	४९
मोड्युल २: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का चारवटा चरणहरूको विस्तार	५२
सत्र १: पहिचान र समीक्षा (भाग १)	५२
सत्र २: पहिचान र समीक्षा (भाग २)	६०
सत्र ३: पहिचान र मूल्याङ्कन (भाग ३)	६३
सत्र ४: एकिकृत र निष्कर्ष अनुसारको कार्य	६४
सत्र ५: प्रभावकारिता निगरानी	६८
सत्र ६: संचारित कार्यहरू कामकारवाहीको सञ्चार	७२
सत्र ७: समापन अभ्यासहरू	७४
स्रोतहरू	७६

# संक्षिप्त र छोटकरी रूप

बीएचआर	व्यवसाय र मानव अधिकार
बीएचआरसीसी	व्यवसाय र मानव अधिकार स्रोत केन्द्र
सिएचआरबी	कर्पोरेट मानव अधिकार बेञ्चमार्क
सिएसआर	व्यावसायिक-सामाजिक उत्तरदायित्व
ईआइए	वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन
जीआरआई	ग्लोबल रिपोर्टिङ इनिशिएटिभ
एचआरडिडि	मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना)
एचआरआइए	मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन
एचआरएसए	मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन
आईसीसीपीआर	नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध
आईसीइएससीआर	आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध
आईएलओ	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
एनएपी	राष्ट्रिय कार्ययोजना
एनजीओ	गैरसरकारी संस्था
एनएचआरआई	राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था
ओइसिडी	आर्थिक सहयोग र विकास संगठन
ओएचसीएचआर	मानव अधिकारका लागि संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय उच्चायुक्तको कार्यालय
पीपीइ	व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण
युएनजीसी	संयुक्त राष्ट्रसङ्घ ग्लोबल कम्प्याक्ट
युएनजीपी	व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू
युनिसेफ	संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय बाल कोष
युएस/युएसए	संयुक्त राज्य अमेरिका
डब्लुटिओ	विश्व व्यापार संगठन



# सिंहावलोकन र परिचय

हालैका वर्षहरूमा हाम्रो वातावरण, हाम्रो हकहित र हाम्रो सुरक्षालाई निर्धारण गर्ने कार्यमा व्यवसाय क्षेत्रले खेल्ने भूमिकाका सम्बन्धमा बृहत संवाद हुँदै आएको छ । एकातर्फ जीवनरक्षक औषधि र नवीकरणीय ऊर्जाका प्रविधिहरूमार्फत दिगो विकासमा योगदान पुऱ्याएकोमा व्यवसायहरूको सराहना गरिएको छ भने अर्कोतर्फ, अति उपभोगलाई बढावा दिइएको, प्राकृतिक स्रोतको ह्रासमा तीव्रता प्रदान गरेको र मानव मर्यादालाई भन्दा नाफालाई बढी प्राथमिकतामा राखेको भनी व्यवसायिक क्षेत्रको आलोचना गर्ने गरिन्छ । सन् २०२० को प्रारम्भमा, कोभिड-१९ महामारीले आक्रान्त पारेको समयमा व्यवसायको भूमिकाका साथै समस्यामा रहेका ठूला निगमहरूले करदाता उद्धार प्याकेजहरूको अपेक्षा गर्नुपर्ने अवस्थाहरूबारे नयाँ प्रश्नहरू खडा गरेपछि व्यवसायिक क्षेत्रप्रतिको दोहोरो दृष्टिकोणले तीव्रता पायो ।

यो तालिम सहजीकरण निर्देशिका ('तालिम निर्देशिका') ले तालिमका मोड्यूलहरू प्रस्तुत गर्दछ र यसले आधारभूत विषयहरूमा केन्द्रित रहँदै अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा स्वीकार्य सिद्धान्त एवम् सर्वप्रचलित शब्दावलीहरूको आधारमा मानव अधिकारप्रतिको दायित्व कसरी पूरा गर्ने भन्ने बारेमा स्पष्ट गर्दछ ।

यस सन्दर्भमा, व्यवसाय सञ्चालन र विश्वव्यापी आपूर्ति शृङ्खलाहरूमा हुने मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूलाई सम्बोधन गर्न एउटा पुनरुत्थान अभियान सञ्चालन हुँदै आएको छ । उपभोक्ता, शोयर्थनी र व्यापार साभेदारहरूले उद्यमहरूले आर्थिक विस्तारको समयमा मात्र नभई वर्तमान र भविष्यमा उत्पन्न हुसक्ने संकटहरूको प्रतिकार्य स्वस्थ पनि हानि न्यूनीकरण गर्नुपर्ने र सामाजिक लाभलाई अधिकतम बनाउनु पर्ने माग गरिरहेका छन् । यसै कारणले गर्दा विश्वका केही भूभाग र देशहरूमा व्यवसायहरूका लागि मानव अधिकार प्रति मानव अधिकारको परिपालना – (Human Rights Due Diligence (HRDD)) को अभ्यासलाई अनिवार्य बनाउन उल्लेखनीय रूपमा दबाव पर्दै आएको छ । आजभोलि नियमनकारी परिदृश्यहरू द्रुत रूपमा परिवर्तन हुँदैछन् । सरकारहरूले व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई "अनिवार्य मानव अधिकारको परिपालना" का रूपमा उनीहरूको मानव अधिकार पार्श्वचित्र (प्रोफाइल) का सम्बन्धमा जानकारी गराउन आवश्यक कानून पारित गर्दैछन् । स्टक एक्सचेन्ज र धितोपत्र नियामकहरूले गैर-वित्तीय जोखिम रिपोर्टिङमा अ बढी भन्दा बढी पारदर्शिताको माग गरिरहेका छन् । केही क्षेत्राधिकारहरूमा अभियोजनले तेस्रो देशहरूमा सञ्चालित कम्पनीहरूको दायित्वलाई धेरै मात्रामा बढाउने काम गरेको छ ।

कर कम लाग्ने देशमा नाफा लुकाउने, जीवनयापनयोग्य ज्याला बृद्धिलाई अस्वीकार गर्ने, कार्वन उत्सर्जन मापदण्डको प्रतिरोध गर्ने र आपूर्ति शृङ्खलाहरूमा गैर-वित्तीय जोखिमहरूमा खुलारूपमा आवश्यकताहरू विरुद्ध लबी गर्ने कम्पनीहरूका लागि सरकारी राहत-सहयोगको निर्णयमाथि करदाताहरूले प्रश्न उठाउँदा ठूला खुलासा र छानबिन गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ । केही देशहरूमा

संकटको समयमा निजी उद्यमलाई सरकारी सहयोग दिँदा केवल ती कम्पनीहरूलाई दिनु पर्छ जुन उद्यम जिम्मेवार व्यवसायप्रतिको आफ्नो प्रतिबद्धता अनुरूप सञ्चालित हुने गर्दछन् भन्ने व्यापक विश्वास गरिन्छ । जनधारणा र नियामक वातावरणमा आइरहेको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न व्यापार व्यवसाय संघ, कानुनी फर्म तथा व्यवस्थापन परामर्शदाता कम्पनीहरूले व्यवसायहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकारसँग सम्बन्धित जोखिमहरू व्यवस्थापन गर्न मद्दत गर्न विभिन्न उपाय र सल्लाहकार सेवाहरूको प्रयोग गरिरहेका छन् । सामाजिक र वातावरणीय रूपमा जिम्मेवार व्यावसायिक व्यवहारको बढ्दो माग पूरा गर्नेतर्फ मद्दत गर्न उनीहरूले राज्य र व्यवसायहरूलाई व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू (युएनजीपी) को कार्यान्वयनलाई प्रवर्द्धन गर्न नागरिक समाज र बहुराष्ट्रिय संस्थाहरूसँग हातेमालो गरिरहेका छन् । युएनजीपीद्वारा प्रदान गरिएको निर्देशन विशेषतः समय सान्दर्भिक छ किनभने सरकारहरूलाई उनीहरूको वाणिज्य क्षेत्रको नियामक कार्यद्वाराको मुख्य अंशका रूपमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता का विषयहरू (परिपालना) समावेश गर्नका लागि आवाजहरू बलियो हुँदै गएका छन् । स्पष्ट रूपमा भन्नुपर्दा युएनजीपी अन्तर्गत स्पष्ट पारिएको मानव अधिकारको सजगता (परिपालना) का मापदण्डहरूको गहिरो बुझाइ अब अनिवार्य बनिस्केको छ ।

हामीसँग पक्कै पनि मानव अधिकारका धेरै सिद्धान्तहरू र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा स्वीकृत मार्गदर्शक दस्तावेजहरू विद्यमान छन्, र ती प्रत्येकलाई अन्य सरहना महत्वपूर्ण भएको दाबी पनि गरिन्छ । अझ त्यसमा पनि, तिनमा प्रयोग गरिएका शब्दावली र नीतिगत नाराहरूले विषयवस्तुलाई स्पष्ट पार्नु भन्दा अन्योल सृजना हुनसक्ने भएकोले युएनजीपीले सरलरूपमा यो प्रशिक्षण पुस्तिका उपलब्ध गराएको छ र यस सामग्रीलाई फरक तरिकाले तयार गरेको छ ।

यी प्रशिक्षण मोड्यूलहरूको उद्देश्य अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा सहमत सिद्धान्तहरू र सर्वत्र बुझिने शब्दावलीहरूलाई दृष्टिगत गरी मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को आवश्यकतालाई स्पष्ट पार्नु हो । चरणवद्ध अवधारणा लागू गर्दै यसले व्यवसायहरूलाई छुट्टै प्रयासका रूपमा वा पूर्व-विद्यमान मूल्याङ्कन प्रक्रियाको अंशका रूपमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को अवलम्बन( फर्क) अधि बढ्ने अवसर प्रदान गर्छ । तालिम मोड्यूलहरूका साथमा स्लाइड डेक पनि अवस्थित छ, जसले प्रस्तुतीकरणको सहजीकरणमा देहायको निर्देशिकाको पालना गर्दछ । तालिमका लागि मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन तालिम साधनको पनि व्यवस्था गरिएको छ ।

मानव अधिकारको सजगता (परिपालना) अनुसार कम्पनीहरूले उनीहरूको मूल्य शृङ्खलामा प्रभाव र जोखिमहरू मूल्याङ्कन गरी आफ्नै गतिविधि र व्यापारिक सम्बन्धहरूमार्फत संलग्न हुन सक्ने मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूलाई रोक्न, न्यूनीकरण गर्न र त्यसका लागि जवाफदेही बनाउन जिम्मेवारीपूर्वक कार्य गर्न आवश्यक छ ।

## १.१ व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरू

सन् २०११ मा मानव अधिकार परिषद्द्वारा सर्वसम्मतिले अनुमोदित, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूलाई मानव अधिकारमाथि व्यापार-व्यवसायको प्रतिकूल प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्ने विश्वको सबैभन्दा आधिकारिक मानक कार्यद्वारा स्मृता व्यापक स्मृता मान्यता प्राप्त छ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूले राज्य र व्यवसाय क्षेत्रले मानव अधिकारका सरोकारहरूका लागि कसरी साभा जिम्मेवारी बहन गर्छन् भन्ने कुरा उल्लेख गर्दै तिनीहरूको पूरक तर भिन्न भूमिकाहरू वर्णन गरेको छ । कुल ३१ ओटा सिद्धान्तहरू मिलेर बनेको, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरू तीनवटा "स्तम्भहरू" मा विभाजन गरिएको छ:

१. मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने राज्यको कर्तव्य
२. मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक क्षेत्रको जिम्मेवारी
३. व्यावसायिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित दुर्व्यवहारका पीडितहरूका लागि राज्य र व्यवसायले प्रभावकारी उपचारमा पहुँच प्रदान गर्नुपर्ने आवश्यकता ।

धेरै विज्ञहरूले युएनजीपीको अभ्युदय/आगमनलाई विगत २० वर्षमा जिम्मेवार व्यावसायिक अभ्यासहरूलाई निर्देशित गर्ने सबैभन्दा महत्वपूर्ण दस्तावेज वा विकासको स्मृता उल्लेख गर्छन् । यद्यपि महत्वपूर्ण कुरा के छ भने युएनजीपीले नयाँ कानून वा नियमहरू तर्जुमा गर्दै न तर त्यसको सट्टा यसले मानव अधिकारका जोखिमहरूको मूल्याङ्कन र व्यवस्थापनका लागि समावेशी दृष्टिकोण, नीतिगत सुसंगतता, न्यूनतम मापदण्ड र तार्किक अनुक्रमहरू प्रदान गर्दछ ।

यो प्रशिक्षण निर्देशिका स्तम्भ दुई अर्थात् मानव अधिकारको सम्मान गर्ने कर्पोरेट जिम्मेवारीमा केन्द्रित छ, यसले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सम्बन्धी कार्य सञ्चालनका लागि न्यूनतम मापदण्डहरू समेटेको छ । यद्यपि, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) लाई सामाजिक व्यावसायिक उत्तरदायित्व वा नैतिक व्यावसायिक उत्तरदायित्व अथवा आचरण जस्ता अन्य बाध्यकारी अवधारणाहरूबाट राम्रोसँग फरक छुट्याउनु पर्दछ । यस निर्देशिकाको शुरुवात व्यवसायको र मानव अधिकार एजेन्डाको उत्पत्तिमाथिको छलफल र बहसबाट हुन्छ ।

## १.२ तालिम निर्देशिकाको परिचय

### (क) उद्देश्य

तालिम निर्देशिकाको समग्र उद्देश्य युएनजीपीद्वारा निर्धारित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू अनुस्यू मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) कसरी गर्ने भन्नेबारेमा व्यवसायहरूलाई सुसूचित गराउन सहजकर्ताहरूलाई सहयोग पुऱ्याउनु हो । अझ स्पष्ट रूपमा भन्नुपर्दा यस किसिमको तालिमले व्यवसायहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकार प्रतिकूलका प्रभावहरूलाई कसरी पहिचान गर्ने, निवारण गर्ने, न्यूनीकरण गर्ने र त्यसको सम्बोधन गर्ने भन्ने सम्बन्धमा बुझ्न मद्दत गर्नेछ ।

यस तालिमले युएनजीपीको परिचयात्मक बुझाइ र व्यवसाय तथा मानव अधिकारको क्षेत्रमा गर्ने कामको आधार पनि प्रदान गर्नेछ ।

### (ख) लक्षित समुह

यो प्रशिक्षण मोड्युल विभिन्न हैसियतमा काम गर्ने व्यवसायीहरूका लागि हो, र त्यसमा उनीहरू उच्च नेतृत्व तह वा मध्यम व्यवस्थापन पदमा रहेका व्यक्ति वा बित्री, आपूर्ति श्रृंखला व्यवस्थापन, कानुनी र अनुपालन, र सामाजिक तथा वातावरणीय दिगोपनाको रिपोर्टिङसँग सम्बन्धित कार्यात्मक भूमिकामा रहेका व्यक्तिहरू हुनसक्छन् । यद्यपि, यो प्रशिक्षण व्यवसाय क्षेत्रका व्यक्तिहरूका लागि मात्र होइन । संयुक्त राष्ट्रसङ्घका निकायहरू, नागरिक समाज संस्था वा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूसहित अझ राम्रोसँग मानव अधिकार (परिपालना) सम्बन्धी अभ्यासहरूको वकालत गर्ने संस्थाहरूका लागि पनि यो तालिम निर्देशिका उपयोगी हुनेछ ।

### (ग) सहभागीहरूको संख्या

यो तालिम वेबिनारको (webinar) माध्यमद्वारा वा भौतिक रूपमा प्रत्यक्ष सञ्चालन हुने दुबै स्वरूपलाई मध्यनजर राखी तयार गरिएको हो । यो प्रशिक्षण सहजीकरण निर्देशिका प्रयोग गरेर हुने वेबिनार वा प्रत्यक्ष भौतिक रूपमा हुने प्रशिक्षणमा २५ जनासम्म सहभागी रहेको राम्रो हुन्छ । त्यो भन्दा ठूलो संख्या वा समूह भएमा छलफललाई सहजीकरण गर्न र अभ्यास पूरा गर्न कठिन हुनजान्छ र त्यसले तालिमलाई चुस्त नबनाई सुस्त बनाउने संभावना रहन सक्छ ।

### (घ) तालिमका विधिहरू

निश्चित सहभागीहरूका लागि युएनजीपीका सम्बन्धमा उनीहरूको ज्ञानका आधारमा मिलान गर्नसक्ने गरी तालिमलाई विकसित गरिएको छ । उदाहरणका लागि, "भाग १ - व्यवसाय र मानव अधिकारको परिचय" लाई पहिले नै यस विषयमा राम्रो ज्ञान भएका दिगोपनासम्बन्धी विशेषज्ञहरूलाई प्रशिक्षित गर्नुपर्दा छोड्न सकिन्छ । सहजकर्ताले सत्र र मोड्युलहरू बीचका विषयवस्तुहरूमा केही दोहोरोपना पनि देख्न सक्छन्, जसले सहजकर्तालाई विधिहरूको छनोट गर्ने मौका हुन्छ । छोटो पाठ्यक्रम र पूर्ण रूपको प्रशिक्षणलाई समायोजन गर्न सकिन्छ । यो तालिमको भाग १ र २ पूरा गर्न पाँच दिन लाग्ने अनुमान गरिएको छ । सहजकर्ताहरूले परामर्शदाताहरू, नागरिक समाजका संस्थामा संलग्न व्यक्तित्वहरू, मानव अधिकार संस्थाका कर्मचारीहरू, संयुक्त राष्ट्रसङ्घका कर्मचारीहरूलाई समावेश गर्न सक्छन् । तालिमको बीचमा स्थानीय विज्ञहरू सम्मिलित प्यानल छलफलहरू वा असल अभ्यासहरू अवलोकन गराउन कार्यसञ्चालन स्थलहरूमा स्थलगत भ्रमण गराउन सकिन्छ ।

यो युएनजीपी प्रशिक्षण प्याकेजमा तीनवटा वस्तुहरू समावेश छन्: १) यो तालिम सहजीकरण निर्देशिका; २) जसले प्रस्तुतीकरणको प्रयोजनका लागि चरणबद्ध रूपमा तालिम निर्देशिका अनुसार चल्ने स्लाइड डेक र ३) वेव-आधारित मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधन (टुल्स), जसले सहभागीहरूलाई स्तर, दायरा, अपरिवर्तनीयता र सम्भावना कारकहरू अनुसार जोखिमहरूलाई कसरी पहिचान गर्ने र प्राथमिकीकरण गर्ने भनेर कुरा बुझ्न मद्दत गर्दछ । माथिका २ र ३ प्याकेज युएनजीपीका कर्मचारीहरूको लागि मात्र उपलब्ध छन् ।

यदि तपाईं युएनडीपीको तालिम सेवाहरूमा सहभागी हुन इच्छुक हुनुहुन्छ भने, कृपया [bizhumanrights.asia@undp.org](mailto:bizhumanrights.asia@undp.org) मा सम्पर्क गर्नुहोला ।

## (ड) तालिम संरचना

तालिमलाई दुई भागमा व्यवस्थित गरिएको छ । भाग १, व्यापार र मानव अधिकारका विषयवस्तुबारेको परिचय हो । भाग २ मा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) लाई केन्द्रित गरी तालिममा समावेश गरिएको छ ।

तालिमको भाग १ ले युएनजीपीको परिचयसहित व्यवसाय र मानव अधिकारको विस्तृत स्वरूपाको समग्र समीक्षा प्रस्तुत गर्दछ । यस खण्डले व्यवसायहरूलाई व्यवसाय र मानव अधिकार (बीएचआर) का मुद्दाहरू र व्यावसायिक – सामाजिक उत्तरदायित्व (सीएसआर) बीचको भिन्नताबारे बुझ्न मद्दत गर्नेछ । भाग १ लाई तीनओटा मोड्युलहरूमा विभाजन गरिएको छः-

- ✦ मोड्युल १: व्यवसायको मुद्दा
- ✦ मोड्युल २: व्यवसाय र मानव अधिकारको आधारभूत विषय
- ✦ मोड्युल ३: युएनजीपीको परिचय

भाग १ को अन्त्यमा, सहभागीहरूले युएनजीपीको आधारभूत विषयहरूबारे राम्रोसँग बुझ्न सक्नेछन् । त्यति नै महत्वका साथ सहभागीहरूले व्यावसाय र मानव अधिकारका एजेण्डाको उत्पत्ति र विगतका सामाजिक न्यायका आन्दोलनहरूसँग यसको प्रासङ्गिकता र समकालीन मामिलामा यसको स्थानलाई अझ राम्रोसँग बुझ्नु पर्ने हुन्छ । भाग २ लाई दुईओटा मोड्युलहरूमा विभाजन गरिएको छः-

- ✦ मोड्युल १: स्तम्भ २ को परिचय
- ✦ मोड्युल २: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना)

तालिमको भाग २ ले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) गर्न आवश्यक देहायका चारओटा चरणहरूको समीक्षा गर्दछः-

- ✦ वास्तविक र सम्भावित मानव अधिकार प्रभावहरूको पहिचान र समीक्षा गर्ने
- ✦ निष्कर्षहरूलाई एकीकृत गरी त्यस अनुसूचको कार्य गर्ने
- ✦ प्रतिकार्यहरूको प्रभावकारिता बुझ्ने
- ✦ प्रभावहरूलाई कसरी सम्बोधन गरिन्छ भन्नेबारेमा सञ्चार गर्ने

भाग २ को अन्त्यसम्ममा सहभागीहरूले तालिममार्फत र जोखिमहरू पहिचान गरी त्यसको प्राथमिकीकरणका लागि मानव अधिकारको सजगता (परिपालना) स्वमूल्याङ्कन तालिम र साधनको प्रयोग दुबैबाट परिपालनाको अवधारणाहरूसँग परिचित हुनेछन् ।

## (च) कार्यविधि

विषयवस्तु प्रदान गर्नेमा केन्द्रित तालिमको रूपमा, मानव अधिकारको परिपालना तालिम सहजीकरण निर्देशिका अधिकांश प्रवचनहरूमा आधारित छन् । विषयवस्तु प्रदान गर्नेतर्फ सहजकर्तालाई मार्गदर्शन गर्न प्रत्येक मोड्युल र खण्डमा चरणबद्ध मार्गदर्शन, विषय सम्बन्धित सामग्री, घटना अध्ययन (केस स्टडी), दृश्यहरू र प्रश्नहरूको रूपमा विषयवस्तुका शीर्षकहरू समावेश छन् । सिग्नेफायरद्वारा चिन्ह लगाइएका यी "प्रश्न-शीर्षकहरू" साथै रहेको स्लाइड डेकमा उपलब्ध गराइएका स्लाइडहरूका लागि शीर्षकहरूको रूपमा पनि काम गर्छन् ।

अन्तरक्रियात्मकता बढाउन र सहभागीहरूलाई छलफल गरिएका विषयहरूको गहिरो बुझाइ प्राप्त गर्न मद्दत गर्नको लागि रहेका हाजिरीजवाफ, समूह कार्य र अन्य साधनहरूका लागि तालिम सर्वेक्षण सफ्टवेयरमा पनि निर्भर गर्दछ । विवरण, नोट र अन्तर्क्रियात्मक अवयवहरूलाई निर्देशिकामा देहाय अनुसार चिन्ह लगाइएको छः-

	अन्तरक्रियात्मक विषयवस्तु
	समय
	सिकाइको उद्देश्य
	कार्यविधि
	सहजकर्ताका नोटहरू
	प्रक्रिया

माथि उल्लेख गरिएभै, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) तालिम सहजीकरण निर्देशिकाको साथमा स्लाइड डेक रहेको छ, जुन तल दिइएको सामग्रीसँग मेल खान्छ र जसले कार्यक्रमको सहजीकरणमा जीवन्तता प्रदान गर्न सहयोग गर्दछ । तालिम निर्देशिका र स्लाइड डेकलाई आवधिक रूपमा अद्यावधिक गरिनेछ । तालिम निर्देशिकालाई मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन तालिम साधनले अधि बढाउने काम गरेको छ ।

## १.३ सारांश

माथि सुझाव गरिए भै प्रत्येक तालिमले पूर्णता र पहुँचयुक्तताबीच सन्तुलन कायम गर्नुपर्छ । यस तालिमलाई पछिल्लो विषयतर्फ केही ढल्काइएको छ किनभने अनुभवले यो देखाउँछ कि धेरै व्यवसायीहरूले उनीहरूको जोखिमसम्बन्धी प्रोफाइल (विवरण) हरूलाई गहिरो रूपमा समीक्षा गरी व्यावसायिक प्रक्रियाहरू खुला गर्न मद्दत गर्ने कार्यमा युएनडीपीलाई साभेदारको रूपमा हेर्ने गरेका छैनन् । त्यसको सट्टा उनीहरूले थप कदम चाल्नका लागि यी विषयहरू आफ्नो कार्यालयमा फिर्ता ल्याउनु अधि युएनडीपीबाट अझ बढी सिक्न चाहन्छन् । यो तथ्य मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को क्षेत्रमा युएनडीपीको अद्वितीय योगदानसँग मिल्न जान्छ ।

यो सामग्री मानव अधिकारको परिपालना तालिम निर्देशिकाहरूको मानक बन्नेतर्फ लक्षित छैन । यसको सट्टा यसले मानव अधिकारको परिपालनालाई अझ बढीले अवलम्बन गरेको सुनिश्चित गर्न आवश्यक सहयोगी वातावरणलाई मलजल गर्ने लक्ष्य लिएको छ, जसले गर्दा उद्यम, व्यावसायिक परामर्श केन्द्र र संघहरूका साथै नागरिक समाज संगठनहरू र सरकारी नियामक निकायहरूबीच बुझाइमा एकस्यता आउन सकोस् र सँगसँगै अगाडि बढ्ने बाटो स्पष्ट गर्न सकून् भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

भाग १:

व्यवसाय र मानव  
अधिकारको परिचय



## गाँठो फुकाउने (आइस-ब्रेकर)

सहभागीहरूलाई आफ्नो र उनीहरूले प्रतिनिधित्व गर्ने संस्थाको अनि त्यस संस्थामा उनीहरूको भूमिकाको परिचय दिन आग्रह गर्नुहोस् । यदि तालिममा धेरै जना सहभागी समावेश छन्, वा यदि तालिम वेविनारमार्फत सञ्चालन गरिएको छ भने एउटा गोलोपाई चार्ट बनाउनुहोस् जसले दर्ता पुस्तिकाबाट कति प्रतिशत सहभागीहरू कुन-कुन क्षेत्रहरूबाट उपस्थित छन्, उदाहरणका लागि उत्पादन, कृषि, खानी, पर्यटन र अन्य क्षेत्रहरू, वा यदि सहभागी व्यवसायी मात्रै छैनन्, त्यसमा व्यवसायी, सरकार र नागरिक समाजको प्रतिनिधित्व पनि छ भने त्यसलाई प्रतिबिम्बित गर्नेछ ।

## मोड्युल १: व्यवसायको मुद्दा



५० मिनेट



सहभागीहरूले यस मोड्युलबाट मानव अधिकारको सम्मानको महत्वका साथै आफ्ना कम्पनीहरूमा युएनजीपीको सान्दर्भिकताबारे राम्रोसँग बुझ्न सक्ने हुनेछन् । यस सत्रको अन्त्यमा, तालिमका सहभागीहरू व्यवसाय र मानव अधिकारको एजेन्डालाई थप बल पुऱ्याउने बृहत शक्तिहरूको बारेमा पनि जानकार हुनेछन् ।



यो भागको शुरुवात प्रवचनबाट शुरु हुन्छ र अन्त्य हाजिरीजवाफबाट हुनेछ ।



प्रायः सहभागीहरू यस तालिममा आउँदा व्यवसाय र मानव अधिकारको एजेन्डालाई केवल पालना गरिनुपर्ने विषय वा जनसम्पर्क विषयको रूपमा हेर्ने गर्छन् । त्यसैकारण, युएनजीपीलाई “व्यावसायिक मुद्दा” बनाउनु बाँकी तालिमका लागि बलियो समर्थन सुरक्षित गर्न महत्वपूर्ण हुन्छ । यसका अतिरिक्त, व्यावसायिक क्षेत्रका सहभागीहरूले प्रायः मानव अधिकार शब्दलाई गलत तरिकाले बुझेका हुन्छन् र त्यसको अवधारणालाई “यातना” वा “जातीय नरसंहार” जस्ता गम्भीर मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूको संकीर्ण घेरासँग मात्रै जोडेर हेर्ने गर्छन् । यी मानव अधिकार उल्लङ्घनका विषयहरूका सम्वन्धमा व्यावसायिक क्षेत्रका लागि के सान्दर्भिकता छ र ? भनेर उनीहरूलाई आश्चर्य लाग्न सक्तछ ।

यदि प्रशिक्षकले सहभागीहरू पहिले नै मानव अधिकार, व्यवसाय र मानव अधिकार (बीएचआर) जस्ता विषयहरूसँग परिचित छन् भन्ने महसुस गरेमा यो मोड्युल छोड्न सकिन्छ ।



१. सहभागीहरूलाई यो सत्र ५० मिनेटको हुनेछ भनेर जानकारी गराउनुहोस् ।
२. व्यवसायहरूले आजभोलि महसुस गरिरहेको दबाबका विभिन्न स्रोतहरूका बारेमा छलफल गर्दै विषय प्रवेश गर्नुहोस् । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) रिपोर्टिङ र सञ्चालन गर्न कम्पनीहरूलाई मार्गदर्शन गर्ने कानूनहरूलाई समेट्न पर्याप्त समय छुट्याउनुहोस् ।

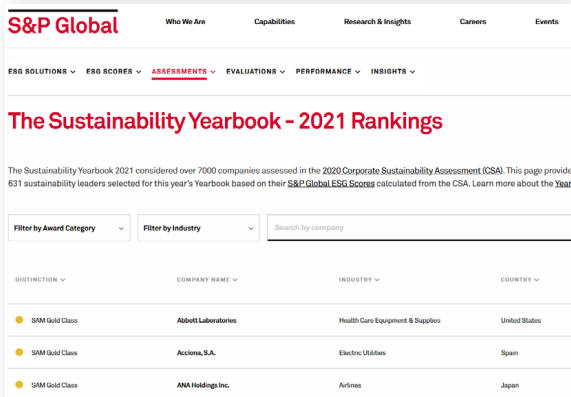


## व्यापारिक साभेदार र लगानीकर्ताहरूले व्यवसाय र मानव अधिकारको एजेण्डालाई अगाडि बढाउन के भूमिका खेल्छन् ?

अधिकांश व्यवसायहरू केही निश्चित मूल्य मान्यताहरूको आधारमा सञ्चालित हुने गर्छन् - जसलाई मिसन स्टेटमेण्ट, आचार संहिताहरू र अन्य दस्तावेजहरूमा अभिव्यक्त गरिएको हुन्छ र जुन मानव अधिकारको सम्मानप्रतिको अपेक्षाहरूसँग मेल खाने प्रकारको हुन्छ । यद्यपि, हालैका वर्षहरूमा व्यापार-व्यवसाय सञ्चालन र विश्वव्यापी आपूर्ति शृङ्खलाहरूमा मानव अधिकार उल्लङ्घन बारेमा सार्वजनिक चासो र चिन्ता निकै बढेको छ ।

सरकार, उपभोक्ता संरक्षण समूह, बैंक, उद्योग व्यापार संघ, र पत्रकारलगायतले एसियामा व्यापार व्यवसाय गर्ने कम्पनीहरूलाई निकै दबाव दिइरहेका छन् ।

यसैगरी संस्थागत र खुद्रा लगानीकर्ताहरू पनि न्यून वातावरणीय, सामाजिक र शासकीय (ईएसजी) जोखिम भएका कम्पनीहरूमा बढी रुची राख्न थालेका छन् । उनीहरू वातावरणीय, सामाजिक र शासकीय (ईएसजी) को दृष्टिकोणमा कम्पनीहरूको उपयुक्तता मापन गर्न कर्पोरेट सूचकाङ्कहरूमा ध्यान दिइरहेका छन् । उदाहरणको रूपमा देहायका सन्दर्भहरू समावेश छन्:-

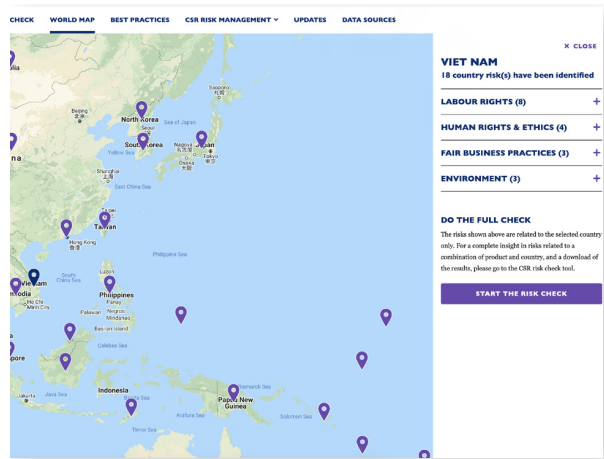


Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) – [www.corporatebenchmark.org](http://www.corporatebenchmark.org)

Dow Jones Sustainability Index – [www.spglobal.com/esg/csa](http://www.spglobal.com/esg/csa)



Source: BlackRock commentary on engagement on human rights available at [www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf](http://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf)



CSR Risk Check featuring risks in Viet Nam, 2020

मानव अधिकारसम्बन्धी जोखिमहरू हाल वेब स्रोतहरूमार्फत सजिलैसँग समीक्षा गर्न सकिन्छ, जसमा देहाय लगायतका रहेका छन्:

- + सिएसआर जोखिम जाँच [www.mvorisicochecker.nl/en](http://www.mvorisicochecker.nl/en) मा उपलब्ध छ ।
- + व्यवसाय र मानवअधिकार स्रोत केन्द्र [www.business-humanrights.org/en](http://www.business-humanrights.org/en) मा उपलब्ध छ ।

जबरजस्ती श्रम, बालश्रम र मानव अधिकारसम्बन्धी अन्य जोखिमहरू उन्मूलन गर्न मद्दत गर्न व्यापार नाकाबन्दी र निश्चित कम्पनीहरूबाट उत्पादन हुने सामानहरूमाथि प्रतिबन्धहरू तथ्याङ्क क्रम बढ्दो छ ।

## ❁ बदलिंदो नियामक वातावरणले व्यवसाय र मानव अधिकार (बीएचआर) मा कस्तो प्रभाव पारेको छ ?

मानव अधिकारमा आधारित कानून र नियमहरूमा उल्लेखनीय बृद्धि भएको छ, जसमा कम्पनीको कार्यसञ्चालन र आपूर्ति शृङ्खलामा लागू हुने मानव अधिकार प्रक्रियाहरूको खुलासालाई अनिवार्य बनाउने कानूनहरू पनि रहेका छन् । तिनमा देहायका कानून समावेश छन्:

1. California Transparency in Supply Chains Act (2010) आपूर्ति शृङ्खला ऐन (२०१०) [oag.ca.gov/SB657](http://oag.ca.gov/SB657)
2. UK - Modern Slavery Act (2015) बेलायत - आधुनिक दासत्व ऐन (२०१५) [legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted](http://legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted)
3. Australia - Modern Slavery Act (2018) अष्ट्रेलिया - आधुनिक दासत्व ऐन (२०१८) [legislation.gov.au/Details/C2018A00153](http://legislation.gov.au/Details/C2018A00153)

सार्वजनिक गर्नुपर्ने आवश्यकतासम्बन्धी कानूनका अतिरिक्त "जान्नुपर्ने र देखाउनु पर्ने कर्तव्य" र कार्यसञ्चालन र आपूर्ति शृङ्खलाहरूमा मानव अधिकार जोखिमहरूका बारेमा रिपोर्ट गर्नुपर्ने दायित्व सिर्जना गर्ने धेरै नयाँ बाध्यात्मक मानव अधिकारप्रतिको सजगता सम्बन्धी (परिपालना) कानूनहरू रहेका छन् । यसमा देहायका कानून समावेश छन्:-

1. फ्रान्स - Duty of Vigilance Law (2017) (सतर्कता कानूनको कर्तव्य (२०१७))
2. नेदरल्याण्ड्स - Child Labour Due Diligence Law (2019) (बालश्रम ड्यु डिलिजेन्स कानून, २०१९)
3. जर्मनी - Supply Chain Law (2021) (आपूर्ति शृङ्खला कानून, २०२१)

यी कानूनी तथा व्यवस्थापकीय विकासक्रमको खासअर्थ केही देशमा मुख्यालय भएका व्यवसायहरूले अन्यत्र रहेका आफ्ना व्यापारिक साभेदार र आपूर्तिकर्ताहरूलाई उनीहरूले मानव अधिकारको

परिपालनामाफत जोखिम न्यूनीकरण र नकारात्मक प्रभावहरूलाई सम्बोधन गरिरहेको कुरा देखाउन र सोध्न आवश्यक हुन जानेछ ।

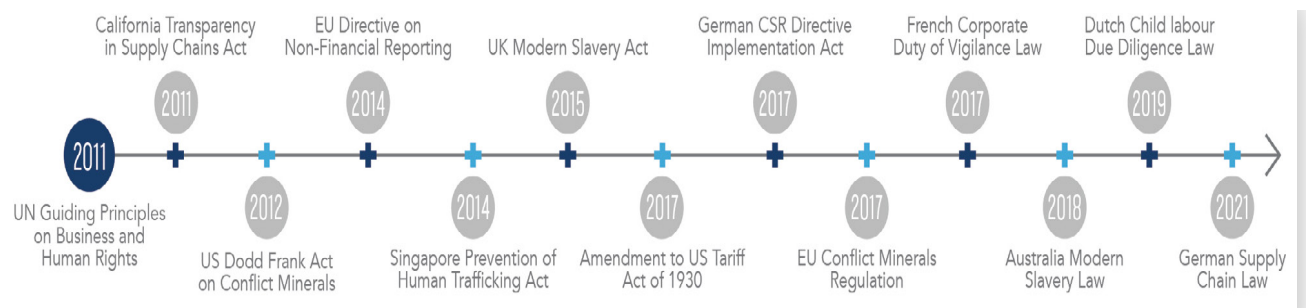
अनिवार्य मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को विकासक्रमको नक्शाको लागि, विजनेस एण्ड ह्युमन राइट्स रिर्सोर्स सेण्टर (व्यवसाय र मानव अधिकार स्रोत केन्द्र) को बाध्यकारी मानव अधिकारको परिपालना-एवम अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) पोर्टल, [business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence](http://business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence) हेर्नुहोस् ।

मानव अधिकार माथिको बढ्दो ध्यान फौजदारी कानून र प्रतिबन्धको व्यवस्थाको रूपमा देखिएको छ । यी कानूनहरूले मानव अधिकारको उल्लङ्घनको कारण बन्ने, सहज बनाइदिने वा त्यसबाट लाभ उठाउने व्यवसायहरूलाई दण्डित गर्ने काम गर्छन् । केही उदाहरणहरू तल दिइएका छन्:

1. अमेरिकी बेचबिखन पीडित संरक्षण पुनःमान्यता ऐन (U.S. Trafficking Victims Protection Reauthorization Act)
2. बेलायती आपराधिक वित्त ऐन (UK Criminal Finances Act)
3. अमेरिकी ग्लोबल म्याग्निट्स्की ऐन (U.S. Global Magnitsky Act)

धेरै कानूनहरूले हाल मानव अधिकारका सम्बन्धमा कमजोर अवस्थाका कारण निश्चित देशहरूको उत्पादन आयात वा त्यस्ता देशमा निर्यातलाई प्रतिबन्ध लगाएका छन् ।

बढ्दो दबावको प्रतिक्रिया स्वस्थ सरकारहरूले पनि व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसंघीय निर्देशक सिद्धान्तहरू अन्तर्गत राष्ट्रिय कार्ययोजनाको कार्यान्वयन गरिरहेका छन् । राष्ट्रिय कार्य योजनाहरूले विभिन्न चुनौतिहरूको सामना गर्नका लागि समग्र सरकारी दृष्टिकोण अवलम्बन गरेका छन् । कार्य योजनाले सरकारहरूलाई चुनौतीहरूको पहिचान गर्न र बहुसरोकारवाला प्रतिकार्यका लागि योजना बनाउन मद्दत गर्दछ ।



"व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसंघीय निर्देशक सिद्धान्तहरूले सिफारिस गरेको सटिक समिश्रणको अर्थ उल्लेखित लक्ष्यहरूसम्म पुग्नका लागि कानून आवश्यक रहेको छ भन्नेबारेमा बुझाइ बढ्दै गइरहेको छ ।"

- हेडी हउताला, उपाध्यक्ष, युरोपेली संसद्



यदि तपाईंसँग मेट्रिमेटर एकाउण्ट छ भने तपाईं भाग १ - मोड्युल १, सत्र १ अनलाइन प्रस्तुतीकरण प्राप्त गरेर तलका प्रश्नहरूका लागि देहायका स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्वस्थान गरेर त्यस पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



उत्तरदायी व्यापारिक आचरणसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना हो । बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूका लागि ओइसिडी मार्गदर्शनहरूद्वारा परिभाषित गरिए अनुसार जिम्मेवार व्यावसायिक आचरणले कर, उपभोक्ता संरक्षण, प्रतिस्पर्धा कानून, भ्रष्टाचारविरोधी, वातावरणीय मुद्दा र मानव अधिकारका विषयहरू समेट्छ । यसमा समावेश मानव अधिकारसम्बन्धी विषयहरू युएनजीपीबाट लिइएको हो ।

### ❖ तलका मध्ये कुन देश वा भूभागहरूले कम्पनीहरूलाई मानव अधिकारको परिपालना गर्नुपर्ने जिम्मेवारी तोकेका छन् ? एउटा छनौट गर्नुहोस् ।

- फ्रान्स
- अष्ट्रेलिया
- बेलायत
- क्यालिफोर्निया

सन् २०२१ सम्मको अवस्था अनुसार, सही जवाफ (क) हो । माथिका विकल्पहरू मध्ये फ्रान्सेली कर्पोरेट ड्यूटी अफ भिजिलेन्स कानूनले "अभिभावक कम्पनीहरूलाई उनीहरूको आफ्नै गतिविधिहरूबाट, उनीहरूले नियन्त्रण गर्ने कम्पनीहरूको गतिविधिहरूबाट, र स्थापित व्यावसायिक सम्बन्ध रहेको उनीहरूका सहायक टेकेदार र आपूर्तिकर्ताहरूको गतिविधिहरूबाट हुने प्रतिकूल मानव अधिकार र वातावरणीय प्रभावहरूको पहिचान गर्न र रोक्नका लागि कानुनी रूपमा बाध्यकारी दायित्व स्थापित गर्दछ । यो कर्पोरेट न्यायको युरोपेली गठबन्धन (European Coalition of Corporate Justice) अनुसार हो, जुन यहाँ उपलब्ध छ:- [at: corporatejustice.org/publications/ faqs-french-duty-of-vigilance-law](http://at:corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law)

आपूर्ति श्रृंखला पारदर्शितासम्बन्धी क्यालिफोर्नियाको ऐनले मानव अधिकारको परिपालनालाई अनिवार्य गर्दैन । बेलायत र अष्ट्रेलियाको आधुनिक दासत्वसम्बन्धी ऐनले कार्यसञ्चालन र आपूर्ति श्रृंखलाहरूमा रहेका आधुनिक दासत्वका जोखिमहरूका बारेमा र पहिचान गरिएका जोखिमहरूलाई सम्बोधन गर्न चालिएका कदमहरूबारे रिपोर्टिङ गर्न आवश्यक बनाउँछन् । यद्यपि, उनीहरूले रिपोर्टिङ गर्ने उद्यमहरूले मानव अधिकारको परिपालना गर्नुपर्ने कुरालाई जिम्मेवार बनाउँदैनन् ।

### ❖ तलका मध्ये कुन देशमा व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना छैन ? एउटा छनौट गर्नुहोस् ।

- जर्मनी
- संयुक्त राज्य अमेरिका
- थाइल्याण्ड
- नेपाल

सन् २०२१ सम्मको अवस्था अनुसार, सही उत्तर (घ) नेपाल हो । संयुक्त राज्य अमेरिकामा उत्तरदायी व्यापारिक आचरणसम्बन्धी एउटा राष्ट्रिय कार्ययोजना छ, जुन विश्वको एउटा मात्र

## मोड्यूल २: व्यवसाय र मानव अधिकारको आधारभूत विषय



२०० मिनेट (३ घण्टा, २० मिनेट)



यस अन्तर्गत सहभागीहरू युएनजीपीमा संहिताबद्ध गरिएका सिद्धान्तहरूका सम्बन्धमा सविस्तारमा नगई व्यवसाय र मानव अधिकारका एजेण्डाको आधारभूत रूपरेखाका सम्बन्धमा जानकार हुनेछन् । सहभागीहरू व्यवसाय र मानव अधिकार एजेण्डाको उत्पत्तिसँग परिचित हुनाको साथै उनीहरूमा युएनजीपीप्रतिको गहिरो सामीप्यता र सम्मान विकसित हुनेछ ।



केही सहभागीहरूले व्यवसाय र मानव अधिकार (बीएचआर), व्यावसायिक-सामाजिक उत्तरदायित्व (सिएसआर), र/वा वातावरणीय दिगोपनसम्बन्धी कार्यबीचको भिन्नता के छ भन्ने कुरा बुझ्दैनन् । उनीहरूसँग विगतको पृष्ठभूमी र बीएचआर एजेण्डालाई आकार दिने खालका शक्तिहरूका बारेमा धेरै कम ज्ञान र जानकारी हुनेछ । बीएचआर र सिएसआर बीचको भिन्नता वा युएनजीपीको उत्पत्तिको गहिरो मूल्याङ्कन बिना बीएचआरसँग सम्बन्धित काम फेरी पनि अर्को बक्समा टिक तथ्याङ्क अभ्यास वा जनसम्पर्क टोलीलाई सुम्पिएको सञ्चार परियोजनामा परिणत हुन जान्छ ।

## सत्र १: मानव अधिकार भनेको के हो ?



५० मिनेट



यस सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरू मानव अधिकारको अवधारणासँग परिचित हुनेछन् र कस्ता कस्ता मानव अधिकारहरू प्रायः व्यापार सञ्चालन र मूल्य शृंखलाहरूको जोखिममा पर्छन् भन्ने सम्बन्धमा आधारभूत बुझाइको विकास हुनेछ ।



यो सत्र प्रवचनका रूपमा प्रदान गरिनेछ, र यथासक्य छलफललाई प्रोत्साहित गर्न प्रश्नहरू सोधिनेछन् ।



बीएचआर मुद्दामा काम गर्नेहरू मध्ये धेरैको अनुभवमा, मानव अधिकार भनेको के हो ? (र के होइनन् ?) भनेर व्याख्या गर्न केही समय दिन आवश्यक हुन्छ । धेरै अवस्थामा उद्योग-व्यवसायीहरूले मानव अधिकारको बारेमा सोच्नुपर्दा पहिले नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारको बारेमा सोच्ने गर्दछन् । राजनीतिक विरोध, प्रदर्शन, धार्मिक असहिष्णुता जस्ता कार्य वा हत्या, यातनाको शिकार भएका व्यक्तिहरूको तस्वीर कोर्दै उनीहरूले मानव अधिकारको सम्बन्धमा किन धेरै चिन्ता लिनु पर्छ र ? भनेर सोच्न सक्छन् ।



यस सत्र सञ्चालनका विधिहरू:

१. यो उद्घाटन सत्र पूरा हुनका लागि ५० मिनेटको समय लाग्नेछ भनेर सहभागीहरूलाई जानकारी गराउनुहोस् ।
२. यस सत्रमा एउटा प्रवचन र सहजीकरण गरिने र छलफल समावेश हुने छ भनी बताउनुहोस् ।
३. छलफलको शुरुवात यस प्रश्नबाट गर्नुहोस् : मानव अधिकार भनेको के हो ?
४. प्रश्नोत्तर र छलफलमा सहजीकरण गरिदिनुहोस्



### सहजीकरण गरिएको छलफलका विषयवस्तुहरू

१. मानव अधिकार भनेको के हो ?
२. व्यवसाय सञ्चालन र मूल्य मान्यताका शृंखलाहरूमा कुन र कस्ता मानव अधिकारहरू प्रायः जोखिममा पर्ने गर्छन् ?

दोस्रो प्रश्नका लागि, एउटा मेट्रिटर वर्ड क्लाउड वा जम्मा गरेर राखिएको शब्दहरूको म्यापिङ प्रदान गर्नुहोस् ।

यदि तपाईंसँग मेट्रिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईं भाग १ - मोड्यूल २, सत्र १ प्रस्तुतिलाई अनलाइनमार्फत प्राप्त गरेर तलको स्लाइड र माथिको प्रश्नलाई नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि त्यस पृष्ठमा जान सकिन्छ ।



हाम्रो बुझाइको केन्द्रविन्दुमा मानव अधिकार भन्नाले सबै मानिसलाई मानव भएको नाताले सम्मानपूर्वक व्यवहार गरिनुपर्छ भन्ने धारणा रहेको छ । प्रत्येक व्यक्तिलाई जात, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, उत्पत्ति, राष्ट्रियता, राजनीतिक आस्था, र अन्य सामाजिक समूहका आधारमा विनाभेदभाव मानव अधिकारको उपभोग गर्न पाउने हक छ । यी अधिकारहरू सबै अन्तरसम्बन्धित, अन्तरनिर्भर र अविभाज्य छन् । मानव अधिकारहरू प्रायः कानूनद्वारा अभिव्यक्त र प्रत्याभूत गरिन्छ, जसमा महासन्धिहरू र अभिसन्धिहरू पनि समावेश हुन्छन् ।

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारको आधारशीला मानिन्छ र ती अधिकारहरूलाई निम्नलिखित अभिसन्धिहरूमा संहिताबद्ध गरिएको छ :

- + नागरिक र राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि
- + आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि

यी माथिका तीनओटै दस्तावेजहरूलाई सामूहिक रूपमा मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय अधिकारपत्र (बील अफ राइट्स) भन्ने गरिन्छ ।

श्रम अधिकारहरूलाई कार्यस्थलसम्बन्धी मौलिक सिद्धान्त र अधिकारसम्बन्धी घोषणापत्रमा उल्लेख गरिएका छन्, जसमा चार वर्गका सिद्धान्त र अधिकारहरू समावेश छन्:

- + संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार





- ✦ उत्पादन परीक्षणसम्बन्धी सरोकारहरू
- ✦ विज्ञापन, बजारीकरण र बौद्धिक सम्पत्ति
- ✦ उत्पादनको गैरकानूनी वा हानिकारक प्रयोग
- ✦ सरकारी अख्तियारको दुरुपयोग
- ✦ निजी सुरक्षा बलहरूको दुरुपयोग
- ✦ उपभोक्ताको अधिकार



समापन गर्नुअघि, यो अपूर्ण सूची छलफलको शुरुमा हेरिएको जोखिमहरूको वर्ड क्याउड म्यापिङ्गसँग कसरी तुलना गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा संक्षिप्त टिप्पणी गर्नुहोस् ।



मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन गरेपछि, कोका-कोलाले आफ्नो मानव अधिकार जोखिम निम्नलिखित कुराहरूमा रहेको निष्कर्ष निकाल्यो । कोकाकोला मानव अधिकार प्रतिवेदन २०१६-२०१७ हेर्नुहोस् ।

**19** Salient human rights risks:

- 20 Safety and health of all workers/security
- 22 Equality/nondiscrimination and related issues/risks
- 25 Child labor
- 26 Forced migrant labor/forced labor of seasonal workers
- 28 Freedom of association
- 29 Access to water
- 32 Working hours
- 33 Healthy lifestyles
- 34 Land rights
- 36 Product safety/quality
- 36 Rights linked to sponsorships
- 39 Right to privacy
- 41 Linkage to corruption/anti-bribery risks through value chain

## सत्र २ : व्यवसायिक सामाजिक उत्तर दायित्व (CSR) र व्यवसाय र मानव अधिकारबीच (B+HR) के भिन्नता छ ?



५० मिनेट



यस सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरूले व्यावसायिक-सामाजिक उत्तरदायित्व (सिएसआर) र व्यवसाय तथा मानव अधिकार (बीएचआर) बीचको भिन्नता बुझ्नेछन् । सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी ।



प्रवचन र त्यसपछि अन्तर्क्रियात्मक हाजिरीजवाफ हुनेछ ।



तालिमका सहभागीहरूसँग व्यावसायिक क्षेत्रमा यसको व्यापक प्रयोगलाई ध्यानमा राख्दा व्यावसायिक-सामाजिक जिम्मेवारी (सिएसआर) का बारेमा पहिले नै ठोस बुझाइ हुनसक्छ । यसैले गर्दा सहजकर्ताले सिएसआर र व्यवसाय तथा मानव अधिकार (बीएचआर) बीचको भिन्नता स्पष्ट पार्नु थप आवश्यक छ । उल्लेखनीय कुरा के छ भने सिएसआर को कुनै अन्तर्राष्ट्रिय परिभाषा छैन, र केही संस्थाहरूले सिएसआरलाई कमभन्दा कम उल्लेख गर्ने गर्छन् ।

छलफलको अन्त्यमा हुने हाजिरीजवाफले ती दुई अवधारणाहरूबीचको भिन्नतालाई स्पष्ट गर्न मद्दत गर्नुपर्दछ । यदि सहजकर्तासँग मेन्टिमिटर वा सर्वेम्निक जस्ता सर्वेक्षण सफ्टवेयरमा पहुँच छ भने उत्तरहरू मतदानको रूपमा सहभागीहरूको स्मार्टफोनमा इनपुट गर्न सकिन्छ । सही उत्तर प्रदान गर्नु अघि समूहसमक्ष त्यसको परिणाम प्रस्तुत गरिन्छ । यदि सर्वेक्षण सफ्टवेयर उपलब्ध छैन भने सहजकर्ताहरूले सहभागीहरूलाई मतदानका आफ्नो हात उठाएर संकेत गर्न प्रोत्साहित गर्नुपर्छ । आफ्नो छनौटबारे व्याख्या गर्न एक जना व्यक्तिलाई छान्न सकिन्छ ।

यस सत्रलाई बीएचआरसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय कार्यसमूहकी सदस्य प्रोफेसर अनिता रामशास्त्रीद्वारा लिखित उपयोगी लेख, 'कर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व विरुद्ध व्यवसाय र मानव अधिकार : उत्तरदायित्व र जवाफदेहिताबीचको खाडल पूरा गर्ने' (Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability) द्वारा सुसूचित गरिएको छ ।



- सहभागीहरूलाई यो सत्र ५० मिनेटको हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
- सहभागीहरूलाई छलफलको अन्त्यमा उनीहरूले सिएसआर र बीएचआरबीचको भिन्नताहरू बुझ्नेछन् भन्ने जानकारी गराउनुहोस् । प्रवचनलाई अघि बढाउने क्रममा तपाईंले सहभागीहरूका प्रश्नहरू पनि लिनुहुनेछ भनी उल्लेख गर्नुहोस् । प्रत्येक हाजिरीजवाफ प्रश्न पछि छलफलका लागि पर्याप्त समय दिनुहोस् ।



व्यावसायिक उद्यमहरूले आफ्नो सिएसआर नीतिहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूलाई रेखाङ्कित गर्ने सिद्धान्तहरूलाई बढीभन्दा बढी भल्काउँदै आएको भएपनि आइएलओ अनुसार सिएसआरको स्वयंसेवी रूपलाई जोड दिनु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

श्रोत : सिएसआरसम्बन्धी आइएलओ वेबसाइट available at [www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS\\_101253/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang-en/index.htm) मा उपलब्ध छ ।

### ❖ व्यवसायिक सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) र व्यवसाय र मानव अधिकारबीच (B+HR) के भिन्नता छ ?

दुबै बीएचआर र व्यावसायिक-सामाजिक उत्तरदायित्व (सिएसआर) ले जिम्मेवार र सामाजिक रूपमा लाभदायक गतिविधिहरूलाई बढावा दिन्छ, तर दुवै अवधारणाहरूमा केही मुख्य भिन्नताहरू छन् र त्यसैले फरक पहिचानसहित छन् । सिएसआरका लागि कुनै अन्तर्राष्ट्रिय परिभाषा वा सहमत घोषणा छैन ।

सिएसआर व्यापारिक एकेडेमीका विद्वानहरूबाट आएको हो; यसको केन्द्रविन्दु मूल्य सृजना र जनसम्पर्कमा रहेको छ । सिएसाआरमा प्रायः परोपकार समावेश हुन्छ ।

बीएचआर कानूनी प्राज्ञ र मानव अधिकार अधिवक्ताहरूको कामको परिणाम थियो; यसको केन्द्रविन्दु उत्तरदायित्वमा रहेको छ ।

व्यावसायिक-सामाजिक उत्तर दायित्व (सिएसआर)	व्यवसाय र मानव अधिकार (बीएचआर)
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ सिएसआर स्वयंसेविता र समाजको सदस्यको रूपमा व्यावसायिक संस्थाहरूको भूमिकाबाट उत्पन्न हुने जिम्मेवारीहरूको अपेक्षामा आधारित छ ।</li> <li>+ सिएसआर राज्य प्रायोजित नियमनको भन्दा पनि स्व-निर्देशित निर्णय प्रक्रिया र स्वयंसेवी कार्यहरूमा आधारित छ ।</li> <li>+ सिएआर लाई कहिलेकाहीँ "परोपकार" वा "व्यावसायिक परोपकार" भन्ने गरिन्छ ।</li> <li>+ सिएसआर ले सामाजिक न्यायका मुद्दाहरूमाथि विचार गर्न सक्छ तर त्यसमा मानव अधिकारको दृष्टिकोण हुँदैन ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ बीएचआर मानव अधिकार मापदण्डहरूको मूल संग्रहमा आधारित छ ।</li> <li>+ बीएचआर व्यावसायिक संस्थाहरूलाई उनीहरूको आफ्नै गतिविधिहरू, वा त्यसको व्यावसायिक सम्बन्धहरूद्वारा यसको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको हानिका लागि उत्तर दायी बनाउनमा बढी केन्द्रित छ ।</li> <li>+ बीएचआर ले राज्यको भूमिकाका साथै व्यापारको स्वतन्त्र र पूरक भूमिकालाई पनि जोड दिन्छ ।</li> <li>+ बीएचआर ले व्यावसायिक आचरणसँग सम्बन्धित मानव अधिकार हननका पीडितहरूको उपचारको पहुँचमा केन्द्रित र हुन्छ ।</li> </ul>

यी बाहेक अन्य अवधारणाहरू पनि छन् जसले जिम्मेवार व्यवसाय आचरणको धारणालाई परिभाषित र सुदृढ गर्ने प्रयास गर्दछन् । ती मध्ये साभ्ना मूल्य सिर्जना गर्ने वा समाजका लागि केही मूल्य सिर्जना गर्ने तरिकाले आर्थिक मूल्य सिर्जना गर्ने अभ्यास समावेश छन् ।<sup>१</sup> आलोचकहरूले यो अवधारणाले व्यापारको कारणले हुने समस्या र दुर्व्यवहारहरूलाई धेरै हदसम्म बेवास्ता गर्ने उल्लेख गर्दछन् ।<sup>२</sup> सामाजिक तथा आर्थिक लक्ष्यहरू अपरिहार्य रूपमा बाफिने क्षेत्रहरूबाट यो टाढा रहेको छ । यसरी, साभ्ना मूल्य सिर्जना गर्नु बीएचआरभन्दा सीएसआरसँग बढी नजिक छ । यद्यपि, सिएसआर र बीएचआर एक आपसमा अनन्य नभएता पनि उनीहरू एकसाथ रहन सक्छन् र र हन सक्नु पनि पर्दछ ।

“यसको मूलमा, बीएचआर पीडित वा प्रभावित समुदायहरूमाथि केन्द्रित छ र उपचार र न्यायका लागि स्पष्ट आधार प्रदान गर्ने प्रयासमा अभिसन्धिमा आधारित अधिकारहरूको सन्दर्भमा उनीहरूको चासोका विषयहरूलाई अभिव्यक्त गर्दछन् ।”

अनिता रामशास्त्री, व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घ कार्य समूह

## हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेण्टिमेटर एकाउण्ट छ भने, तपाईं भाग १ - मोड्यूल २, सत्र २ प्रस्तुति अनलाइनमा प्राप्त गरेर तलका प्रश्नहरूसहित निम्नलिखित स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ :



तपाईं ग्रामीण क्षेत्रमा रहेको एउटा ठूलो कारखाना साइटको प्लान्ट प्रबन्धक हुनुहुन्छ । नहरको किनारमा त्यहाँ धेरै अरु कारखानाहरू पनि रहेका छन् । तपाईं निम्नलिखित परिस्थितिहरूमा सीएसआरमा वा बीएचआरमा संलग्न हुनुहुन्छ ?

एउटा डरलाग्दो भाइरल संक्रमण फैलिएको छ, जसले छिमेकी देशका जनताको श्वासप्रश्वास प्रणालीलाई आक्रमण गर्दछ । त्यहाँ कम्पनीहरूले आफ्ना उत्पादनहरू बिक्री गर्दछन् (संक्रमण वा त्यसको फैलावटका लागि व्यवसाय जिम्मेवार छैन) । कारखाना प्रबन्धकले त्यहाँ खाँचोमा परेका मानिसहरूलाई खाना र व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणहरू उपलब्ध गराउनको लागि कर्मचारीहरूबाट स्वेच्छिक सहयोग गर्न रकम सङ्कलन गर्ने निर्णय गर्दछ । यो सीएसआर हो कि बीएचआर ?

उत्तर: सीएसआर । यहाँ, कारखानाले आफू यस्तो संस्था हो जसले ग्राहकहरूको हकहितको ख्याल राख्छ भन्ने कुरा देखाइरहेको छ । तर कारखाना संक्रमणको कारण बनेको, त्यसमा योगदान गरेको वा प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको अवस्थामा बाहेक खाना र पीपीईको प्रावधान स्वेच्छिक कार्य हो र त्यसैले यो सीएसआरको उदाहरण हो ।

भाइरल संक्रमण तीव्र गतिमा फैलिएको छ र अब सीमाना पनि पार गरेको छ । कारखानाले छात्रावासहरूको फिटनेस हेरिरहेको छ जहाँ यसले ठूलो संख्यामा आप्रवासी श्रमिकहरूलाई राख्ने गरेको छ । यी छात्रावासहरू धेरै नै साँघुरो छन् र हावाबाट सन्ने भाइरल रोग फैलाउन यिनले मद्दत गर्न सक्छन् भन्ने कुरा स्वीकार्ने कारखानाले हरेक श्रमिकलाई अधिक ठाउँ उपलब्ध गराउन तत्कालै अस्थायी आवास केन्द्र निर्माण गर्दछ । यो सीएसआर हो कि बीएचआर ?

उत्तर: बीएचआर । कम्पनीले आफ्ना श्रमिकहरूका लागि आवास उपलब्ध गराउने भएको हुनाले त्यसरी प्रदान गरिएको आवासले श्रमिकहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकारको उपभोग गर्नबाट रोकेको छैन भनी सुनिश्चित गर्नु यसको सकारात्मक कर्तव्य हो ।

कारखाना नजिकै रहेको समुदायका बालबालिकाहरूलाई शिक्षाको अवसर प्राप्त छैन । यी बालबालिकाहरू कारखानामा हाल कार्यरत कर्मचारी वा विगतका कर्मचारीहरूका सन्तान नभए पनि श्रमिकहरू तिनलाई केही गर्नुपर्छ भन्ने कुरामा विश्वास गर्छन् । अन्य कम्पनीहरूसँग मिलेर कारखानाले गाउँका बच्चाहरूका लागि विद्यालय निर्माण गर्न मद्दत गर्ने निर्णय गर्छ । यो सीएसआर हो वा बीएचआर ?

उत्तर: सम्भवतः सीएसआर । यो बाध्यकारी र महत्वपूर्ण सीएसआर कार्य भए पनि कारखानाले मानव अधिकारमाथि प्रतिकूल प्रभाव पारेको हुनाले विद्यालयको भवन बनाइएको हैन ।

कारखानाको छेउमा रहेको स्थानीय नहरमा पौडी खेल्ने बालबालिका कारखानाबाट निस्कने प्रदूषणका कारण अचानक बिरामी पर्छन् । कारखानाले प्रदूषण समस्यालाई तत्कालै सम्बोधन गर्दछ र स्वास्थ्य उपचार सेवा उपलब्ध गराउँछ । यो सीएसआर हो वा बीएचआर ?

उत्तर: बीएचआर । आफ्नै गतिविधिबाट हुने प्रदूषणका कारण यहाँ समस्या आएको हुनाले त्यसको जिम्मेवारी कारखानाकै हो । यसबाहेक, कारखानाले विषाक्त वा खतरनाक रसायनहरू बाहिर फाल्न निषेध गर्ने कानूनहरू समेत उल्लङ्घन गरेको पनि हुन सक्छ ।

सामुदायका सदस्यहरूले कारखानामा रोजगारीका आवेदनहरू पढ्न सक्दैनन् किनभने ती फरक जातीय समूहको भाषामा लेखिएका छन् । यो जातीय समूह राम्रो शिक्षित छ र सामान्यतया बढी धनी हुने मानिन्छ । सबैभन्दा शिक्षित आवेदकहरूले मात्र आवेदन प्रक्रिया पूरा गर्न सक्नेछन् भनी सुनिश्चित गर्नका लागि आवेदनहरू यसरी लेखिएको थियो, कामको लागि रिक्त पदको विज्ञापन गरिएको भाषाको ज्ञान आवश्यक भएकोले होइन । पत्रपत्रिकाहरूले यस बारेमा समाचार प्रकाशित गरेपछि, कम्पनीले त्यसलाई पछि परिवर्तन गर्दछ र स्थानीय जातीय र अन्य भाषाहरूमा आवेदनहरू उपलब्ध गराउँछ । सो परिवर्तन सीएसआर हो वा बीएचआर ?

उत्तर: बीएचआर । यहाँ कम्पनीले भाषालाई अप्रत्यक्ष रूपमा जातीय आधारमा जनसङ्ख्याको एउटा समूह विरुद्ध भेदभाव गर्ने माध्यमको रूपमा प्रयोग गरिरहेको छ । त्यसो गर्नु उसको प्रयोजन होइन (चयन गरिएको भाषा प्रयोग गर्नुको उद्देश्य बढी शिक्षित आवेदकहरू आउनु भन्नु हो) । कारखानाले संरक्षित गरिएको आधारमा कुनै समूह विरुद्ध भेदभाव गरिरहेको हुँदा त्यो अविभेदविरुद्धको अधिकार विपरीत हो, र यो विषय बीएचआरसम्बन्धी मुद्दा हो ।

१. माइकल ई. पोर्टर र मार्क आर. क्रैमर, साभ्ना मूल्य सिर्जना गर्ने: पुँजीवादलाई कसरी पुनः आविष्कार गर्ने - र नवप्रवर्तन र वृद्धिको लहर ल्याउने । हार्वर्ड बिजनेस रिभ्यू, जनवरी-फेब्रुअरी २०११ ।  
२. ओह, श्री पोर्टर, व्यापारको सबैभन्दा ठूलो जीवित गुरुको नयाँ ठूलो विचार अलिकति कच्चा जस्तो देखिन्छ, द इकोनोमिस्ट, १२ मार्च २०११

## सत्र ३ : जिम्मेवार व्यावसायिक सिद्धान्तहरूको संक्षिप्त इतिहास

गुणस्तर सुधार गर्ने : आवास, यातायात, विद्यालय, मनोरञ्जन र स्वास्थ्य सुविधाहरू ।

म्याकब्राइड सिद्धान्तहरू सन् १९८४ मा उत्तरी आयरल्याण्डमा व्यापार व्यवसाय गर्ने कम्पनीहरूको लागि कर्पोरेट आचार संहिताको रूपमा शुरू गरिएको थियो । म्याकब्राइड सिद्धान्तहरू नौ सिद्धान्तहरू मिलेर बनेका छन् जसमा निम्नलिखित समावेश छन् :

- + श्रमबलमा कम प्रतिनिधित्व भएका धार्मिक समूहहरूबाट व्यक्तिहरूको प्रतिनिधित्व बढाउने ।
- + कार्यस्थलमा तथा काममा जाने र आउने क्रममा अल्पसंख्यक कर्मचारीहरूको सुरक्षाको लागि पर्याप्त सुरक्षा व्यवस्था ।
- + कार्यस्थलमा उत्तेजक धार्मिक वा राजनीतिक प्रतीकहरूमाथि प्रतिबन्ध ।
- + कर्मचारी घटाउने, पुनःनियुक्ति गर्ने र हटाउने प्रक्रियाहरूले व्यवहारमा कुनै एउटा धार्मिक समूह अन्यको तुलनामा सहयोगी हुनुहुँदैन ।

### यी सिद्धान्तहरूको युएनजीपीका लागि सान्दर्भिकता के छ ?

- + सुलिवान र म्याकबेन सिद्धान्तहरू विशेष भूभागमा विशेष मुद्दाहरूमा केन्द्रित पहिलो स्वेच्छिक मार्ग—निर्देशनहरू मध्येका हुन् : दक्षिण अफ्रिका र रंगभेद, र उत्तरी आयरल्याण्ड र धार्मिक तनाव ।
- + दुबैले मानव अधिकार उल्लङ्घनलाई सम्बोधन गर्न व्यवसायको लागि भूमिकाको वर्णन गरेका छन् । यी प्रारम्भिक प्रयासहरूले गर्दा बहुराष्ट्रिय संस्थाहरूद्वारा अन्य मापदण्डहरूको विकास गर्न सम्भव भयो ।






बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूको लागि ओइसीडी (OECD) मार्ग—निर्देशनहरू (जिम्मेवार व्यावसायिक आचरणमा गैर-बाध्यकारी दिशा निर्देशनहरू) सन् १९७६ मा अवलम्बन भयो । बहुराष्ट्रिय उद्यम र सामाजिक नीतिसम्बन्धी सिद्धान्तहरूको आइएलओ त्रिपक्षीय घोषणापत्र सन् १९७७ मा जारी गरिएको थियो ।

यद्यपि, न ओइसीडी दिशानिर्देशनहरू न त आइएलओ घोषणापत्रले सुलिवान र म्याकबेन सिद्धान्तहरू सरह जिम्मेवार व्यापारिक अभ्यासहरूलाई मानव अधिकारको रूपमा सम्बोधन गरेको थियो । ओइसीडी दिशा—निर्देशनहरूलाई पछि युएनजीपीको मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को अवधारणासहित महत्वपूर्ण तत्वहरूलाई समर्थन गर्न र समावेश गर्न अद्यावधिक गरियो ।

ओइसीडी मार्ग—निर्देशन र आइएलओ घोषणापत्र दुबैलाई हाल युएनजीपीका अत्यावश्यक विशेषताहरू र महत्वसँग अनुकूलित गरिएको छ ।

### संयुक्त राष्ट्रसङ्घबाट युएनजीपीको उत्पत्ति कसरी भयो ?

सन् १९७७ मा, संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाले अन्तरदेशीय निगमहरूको केन्द्र (Centre on Transnational Corporations) स्थापना

	५० मिनेट
	सहभागीहरू युएनजीपीको अभिप्रायलाई राम्रोसँग बुझ्न जिम्मेवार व्यवसायसम्बन्धी स्वेच्छिक दिशा निर्देशनहरूको केही प्रारम्भिक विकासक्रमबारे जानकारी हुनेछन् । सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी ।
	यस सत्रको विधिहरू प्रवचन र त्यसपछि छलफल रहनेछ ।
	सत्र २ र ३ ले व्यवसाय र मानव अधिकारको छोटो इतिहास प्रस्तुत गर्दछन्, जसले गर्दा सहभागीहरूले यसको विकासलाई अझ राम्रोसँग बुझ्न सक्नेछन् । उपलब्ध समयको आधार र सहभागीहरूको ज्ञानको आधारमा यो खण्डलाई छोटो बनाउन वा त्यसलाई छोड्न पनि सकिन्छ । अपरिचित विषयमा इतिहासको पाठको रूपमा धेरै सहभागीहरूले यस खण्डमा मूल्यमान्यता, सिद्धान्त र मापदण्डहरूसम्बन्धी छलफलबाट एउटा रोचक भिन्नता रहेको पाउनेछन् । यद्यपि, यो प्रवचनको रूपमा तयार गरिएको छ र यस मोड्युलले सहभागीहरूबीच हुने अन्तरक्रियालाई समावेश गर्दैन ।
	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. सहभागीहरूलाई यो सत्र ५० मिनेटको हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।</li> <li>२. सहभागीहरूलाई छलफलको अन्त्यमा उनीहरूले जिम्मेवार—व्यवसायका सिद्धान्तहरूको इतिहासका बारेमा थोरै बुझ्नेछन् भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।</li> <li>३. प्रवचनपछि छलफलको सहजीकरण गर्नुहोस् ।</li> </ol>

### व्यावसायिक आचरणसम्बन्धी सिद्धान्तहरू कहाँबाट उत्पन्न हुन्छन् ?

व्यवसाय र मानव अधिकारको सम्मानको सम्बन्धमा युएनजीपी भन्दा पहिले दुईवटा स्वेच्छिक दिशा—निर्देशनहरू थिए ।

सुलिवान र म्याकब्राइड सिद्धान्तहरूको विकास निम्त्याउने शक्तिहरूका सम्बन्धमा बुझ्दा हामीलाई युएनजीपीको महत्व बुझ्न मद्दत गर्छ ।

#### सुलिवान सिद्धान्तहरू

सुलिवान सिद्धान्तहरू सन् १९७७ मा विकसित गरिएको स्वेच्छिक आचार संहिता हो जुन रंगभेदका प्रणालीको विरोधमा दक्षिण अफ्रिकामा आर्थिक दबाव लागू गर्ने उद्देश्यले प्रेरित थियो । सुलिवान सिद्धान्तहरू दक्षिण अफ्रिकामा सञ्चालनमा रहेका बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको आचरण परिवर्तन गर्नमा केन्द्रित थिए ।

सुलिवान सिद्धान्तहरू सातवटा सिद्धान्तहरू मिलेर बनेका थिए, जसमा देहाय समावेश थिए:

- + सबै खाले काम, आराम र कामका सुविधाहरूमा जातजातिहरूबीच भेदभाव नगर्ने ।
- + व्यवस्थापन र सुपरिवेक्षक पदहरूमा काला र अन्य गैर-गोराहरूको संख्या बढाउने ।
- + कार्यस्थल बाहिर अश्वेत र अन्य गैर-गोराहरूका लागि जीवनको

गन्यो । यसको मुख्य काम भनेको अन्तर्राष्ट्रिय निगमहरूका लागि जिम्मेवार र समतामूलक लगानी अभ्यासहरूमा केन्द्रित आचार-संहिताको मस्यौदा तयार गर्नु थियो । त्यसमा चासोका विषयहरू मध्ये धेरै विश्वको दक्षिण क्षेत्रमा बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूको व्यवहार थियो, जहाँ विधिको शासन कमजोर थियो वा जहाँ बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूले सरकार र जनतामाथि अनुचित लाभ उठाउने गर्दथे । यस केन्द्रले गरेका धेरै काममा राज्य र अन्तर्राष्ट्रिय निगमहरू दुबैले आपत्ति जनाए । र, त्यसपछि विश्वव्यापी आचार-संहिता विकास गर्ने प्रयास सन् १९९० को प्रारम्भमा त्यागिएको थियो ।

त्यसपछिका धेरै वर्षसम्म व्यवसाय सञ्चालनका सबै मानव अधिकार प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि व्यापारिक समुदाय र सरकारहरू अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डका लागि तयार थिएनन् । धेरैले आर्थिक विकास मानव अधिकारको उच्च सम्मानको अग्रदूत हो भनी अप्रमाणित तर जोडदार धारणामा आधारित हुँदै त्यससम्बन्धमा आफ्नो निष्क्रियतालाई जायज ठहराए ।

तथापि असम्बन्धित तर बढी उच्च-प्रोफाइलका घटनाहरूको शृङ्खलामा अन्तर्राष्ट्रिय समुदायको ध्यान र संलग्नता आयो । यद्यपि ती धेरै संयुक्त राज्य अमेरिका र युरोपमा सीमित थिए । संयुक्त राष्ट्रसङ्घको प्रक्रियाभन्दा बाहिर हुने यी घटनाहरूले गतिलाई थप प्रभाव पार्ने काम गन्यो । आन्दोलन र त्यसक्रममा कोसेढुंगाहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- ✦ सन् १९९८ मा सिएटलमा भएको विश्व व्यापार संगठन (डब्लुटिओ) मन्त्रीस्तरीय बैठकको समयमा भएको दंगा
- ✦ सन् १९९६-९९ मा मानव अधिकार र नागरिक अधिकार विषयमा कार्यरत वकिलहरूले यूएस एलियन टोर्ट विधान प्रयोग गरेर रोएल-डच शेल, अनकोल र टेक्साकोविरुद्ध अमेरिकी अदालतहरूमा मुद्दाहरू दायर गरे ।
- ✦ मध्य १९९० को दशकमा भएको स्वेटशप विरोधी आन्दोलन
- ✦ दोस्रो विश्वयुद्धमा संलग्नताको सन्दर्भमा स्विस् बैंकहरू, युरोपेली बीमाकर्ताहरू र जर्मन कर्पोरेशनहरू विरुद्ध सन् १९९९ मा होलोकस्ट पीडितहरूको दावीहरूको समाधान
- ✦ सन् २००६ मा आएको ब्लड डालयमण्ड नामक चलचित्रले अफ्रिकामा द्वन्द्व चलाउन बहुमूल्य ढुङ्गाको उत्खननको भूमिकालाई चित्रण गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय ध्यानाकर्षण गरेको
- ✦ सरकारलाई विरोधीहरूको निजी सूचना हस्तान्तरण गरेकोमा सन् २००७ मा वेब सेवा प्रदायक, याहू विरुद्ध कानुनी मुद्दा दायर गरिएको थियो ।

व्यापार व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकारका मुद्दाहरूको मात्रा र क्षेत्रले व्यापक ध्यानाकर्षण प्राप्त गर्न थालेपछि अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र लगानी नीतिको दिशासहित धेरै पक्षहरूमाथि प्रश्न खडा भए ।

केही तरिकाले व्यापार व्यवसाय क्षेत्र, नागरिक समाज र सरकार एक अर्कासँग नजिकिन पुगे । यसको लागि एउटा साभा दृष्टिकोणलाई अघि सार्नु सबैको हितमा थियो ।

सन् २००० मा, संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिव कोफी अन्नानले

संयुक्त राष्ट्रसंघ ग्लोबल कम्प्याक्टको सुरुवात गरे, जसको कार्यदेश "विश्व व्यापार समुदाय र संयुक्त राष्ट्रसंघ प्रणाली बीच जिम्मेवार व्यापारिक अभ्यासहरू र संयुक्त राष्ट्रसङ्घका मूल्यमान्यताहरू प्रवर्द्धन गर्ने" हो ।

त्यसको उद्देश्य "संसारभरका व्यापारिक गतिविधिहरूमा दसअटा सिद्धान्तहरू मूल प्रवाहीकरण गर्नु" र "बृहत्तर राष्ट्रसङ्घीय लक्ष्यहरूको समर्थनमा कार्यहरू उत्प्रेरित गर्नु" थियो । युएन ग्लोबल कम्प्याक्टले यसको ९ सिद्धान्तहरूका साथ (अहिले १० सिद्धान्तहरू) कम्पनीहरूलाई प्रमुख अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून, जस्तै मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, आइएलओका मुख्य श्रम मापदण्डहरू र दुई प्रमुख सन्धिहरू-आईसीसीपीआर र आइसिएएससीआरको आधारमा आफ्नो आचरण मापन गर्न आग्रह गन्यो ।

"कम्पनीहरूलाई युएन ग्लोबल कम्प्याक्टको (१० सिद्धान्तहरूको) सिद्धान्त १ मार्फत मानव अधिकार उल्लंघनमा संलग्न हुनबाट जोगिन आग्रह गरिएको थियो । र त्यसबाट कम्पनीहरूले स्थानीय कानून वा आचारसंहिता अनुस्यू मात्र नभई अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरूको आधारमा आफ्नो आचरणलाई मापन गर्ने नयाँ मानक देखा पन्यो ।"

### अनिता रामशास्त्री

ग्लोबल कम्प्याक्टका सर्जक प्रोफेसर जोन रग्गीलाई त्यसपछि संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिवद्वारा सन् २००५ मा "मानव अधिकार र अन्तरदेशीय निगमहरू र अन्य व्यापार उद्यमहरूको विषयसम्बन्धी विशेष प्रतिनिधि" को रूपमा नियुक्त गरिएको थियो । पछि सन् २००८ मा जोन रग्गीलाई उनले प्रस्ताव गरेको संरक्षण, सम्मान र उपचार कार्यढाँचालाई व्यवहारमा ल्याउन मानव अधिकार परिषद्ले आग्रह गरेको थियो ।

१६ जुन २०११ मा मानव अधिकार परिषद्ले प्रस्ताव नं A/HRC/RES/17/4 मार्फत संयुक्त राष्ट्रसंघको "संरक्षण, सम्मान र उपचार" फ्रेमवर्क लागू गर्नका लागि व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्ग-निर्देशक सिद्धान्तहरूलाई सर्वसम्मतिसे अनुमोदन गन्यो । यसले पहिलो पटक विश्वव्यापी रूपमा व्यापारिक कृयाकलापसँग जोडिएको मानव अधिकारका विषयहरूमा प्रतिकूल प्रभावको जोखिमलाई रोक्न, न्यूनीकरण र सम्बोधन गर्नका लागि एउटा मानक प्रदान गन्यो ।

### सहजीकरण गरिएको छलफल

- तपाईंको रोजगारदाता कम्पनीसँग कर्मचारीको व्यवहार/आचरण नियमन गर्ने आचारसंहिता, आपूर्ति शृंखलामा (सेवा प्रवाहमा) रहेका साभेदारहरू निकायहरूका लागि मापदण्डहरू वा नैतिक नियुक्ति सम्बन्धी निर्देशिकाहरू छन् ? यी कतिको प्रभावकारी छन् ?
- सिद्धान्त, मापदण्ड र नैतिकताले तपाईंको कार्यस्थलमा कस्तो भूमिका खेल्छ ?
- स्वेच्छिक अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू पालना गर्ने कुरा लागू गराउन तपाईंको कम्पनीमा गाह्रो छ ?



## सत्र ४ : अन्य बहुपक्षीय प्रतिकार्यहरू



५० मिनेट



सहभागीहरूले यस सत्रको अन्त्यमा जिम्मेवार-व्यवसायका लागि प्रतिपादित अन्य अवधारणाहरू र युएनजीपीसँग तिनको भिन्नताहरू बारे बुझ्नेछन् । सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी ।



प्रवचन र त्यसपछि हाजिरीजवाफ



यो सत्रमा ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू वा आइएलओ त्रिपक्षीय घोषणापत्र समेटिएको छ, तर विस्तृत रूपमा भने छैन ।



- सहभागीहरूलाई यो सत्र ५० मिनेटको हुनेछ, र अन्तमा समूहका आधारमा हाजिरीजवाफ हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
- यस सत्रमा हामी ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू र आइएलओ घोषणापत्रसहित युएनजीपीसम्म पुग्ने अन्य घटनाक्रमहरू प्रस्तुत गर्नेछौं भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।
- यो सत्रको उद्देश्य ओइसीडी वा आइएलओका नीतिहरू, दिशा-निर्देशनहरू वा घोषणापत्रहरूबारे विस्तृत जानकारी प्रदान गर्ने नरहेको सम्बन्धमा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।
- निम्नानुसार सामग्रीहरूको परिचय दिनुहोस् ।

### युएनजीपीको अन्य अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूसँग कस्तो सम्बन्ध छ ?

व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूमाथि क्रमशः बढ्दो चासोको परिप्रेक्ष्यमा बहुपक्षीय संस्थाहरूले जिम्मेवार व्यावसायिक अभ्यासमा मार्ग-दर्शन प्रदान गर्ने गरी धेरै दस्तावेजहरू तयार गरेका छन् । यसमा बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूका लागि ओइसीडी मार्ग-दर्शन, बहुराष्ट्रिय उद्यमहरू र सामाजिक नीतिहरूसम्बन्धी सिद्धान्तहरूबारे आइएलओ त्रिपक्षीय घोषणापत्र, संयुक्त राष्ट्रसंघ ग्लोबल कम्प्याक्ट (दश सिद्धान्तहरू) र अन्तर्राष्ट्रिय वित्त निगमको वातावरणीय र सामाजिक दिगोपनामा कार्यसम्पादनसम्बन्धी मानकहरू समावेश छन् । यस खण्डले तालिमको केन्द्रविन्दुलाई ध्यानमा राखेर सबै मापदण्डहरूको सूची वा विवरण प्रस्तुत गर्दैन । यसले युएनजीपीसँग सबैभन्दा घनिष्ठ सम्बन्ध भएकाहरूलाई मात्र समेटेको छ ।

बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूका लागि ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू

ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूले ओइसीडी घोषणापत्रको परिपालना गर्ने देशहरूमा वा त्यहाँबाट सञ्चालित बहुराष्ट्रिय निगमहरूका लागि जिम्मेवार व्यावसायिक आचरणका लागि सिद्धान्त र मापदण्डहरू प्रस्तुत गर्दछ । दिशा-निर्देशनहरू कानूनी रूपमा व्यवसायहरूका लागि बाध्यकारी छैनन् । यी दिशा-निर्देशनहरू सन् १९७६ मा अवलम्बन गरिएको हो । यद्यपि, ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूले सन् २०११ मा

युएनजीपीको शुरुवात नभएसम्म मानव अधिकारका मुद्दाहरूको बारेमा विशेष रूपमा बोलेको थिएन ।

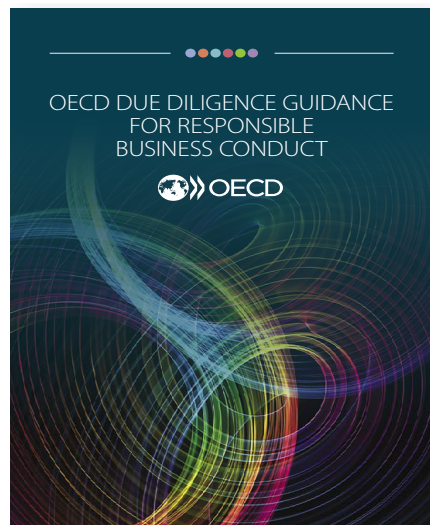
### ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूले के प्रदान गर्दछ ? 'उत्तरदायी-व्यावसायिक आचरण' युएनजीपीसँग कसरी सम्बन्धित छ ?

युएनजीपी जारी भएपछि सन् २०११ मा ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूको अद्यावधिक गरिएको संस्करणमा मानव अधिकारसम्बन्धी एउटा अध्याय समावेश गरिएको थियो । मानव अधिकारसम्बन्धी सो अध्यायको अतिरिक्त ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूमा देहायका विषयहरू समावेश छन् :

- रोजगारीका मुद्दाहरू
- वातावरण
- घूसखोरी र जबरजस्ती चन्दा संकलन
- उपभोक्ता संरक्षण
- विज्ञान र प्रविधि
- प्रतिस्पर्धा
- कर नीति

उत्तरदायी व्यावसायिक आचरणसम्बन्धी सन्दर्भ निर्देशिकाले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) गर्ने प्रावधानका सम्बन्धमा युएनजीपीको पालना गर्ने दिशा-निर्देशनहरूलाई थप बल प्रदान गर्दछ ।

मानव अधिकारसँग सम्बन्धित मामिलाहरूमा ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूले युएनजीपीलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ । यद्यपि ओइसीडी दिशा निर्देशनहरूले कम विस्तृत सुझावहरू र टिप्पणीहरू प्रदान गर्दछ । यसबाहेक ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरूले गैर-अनुपालनको आरोपहरू व्यवस्थापन गर्न राज्यमा आधारित गैर-न्यायिक संयन्त्रको व्यवस्था गर्दछ । यी संयन्त्रहरूलाई राष्ट्रिय सम्पर्क बिन्दु वा एनसीपी भनिन्छ; यी पनि युएनजीपीको स्तम्भ- तीनको प्रावधानहरू अनुस्यू छन् ।



स्रोत : जिम्मेवार व्यवसाय सञ्चालनका लागि ओइसीडी मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मार्गदर्शन स्रोत: [mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Condu](https://www.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Condu)

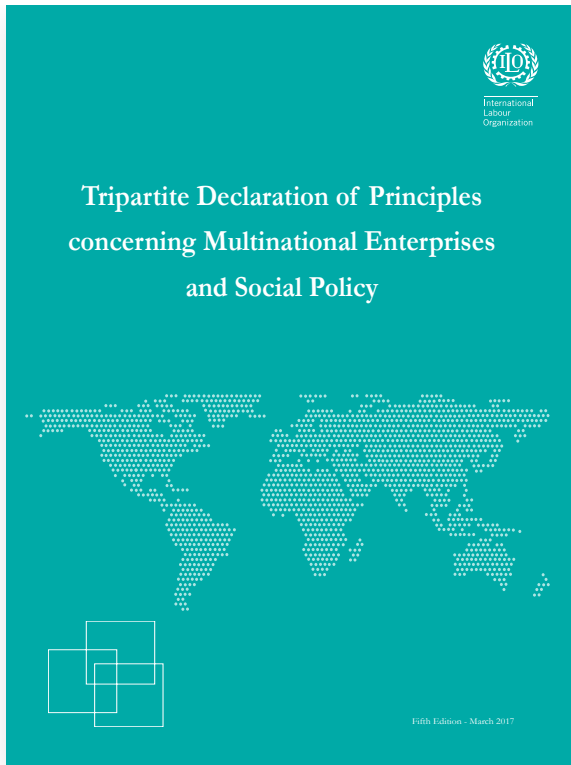
## • युएनजीपीको अन्य अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूसँग कस्तो सम्बन्ध छ ?

बहुराष्ट्रिय उद्यम र सामाजिक नीतिसम्बन्धी सिद्धान्तहरूको आईएलओ त्रिपक्षीय घोषणा-पत्र (१९७७) ।

यो घोषणा-पत्र सम्मानित रोजगारीमा केन्द्रित छ । यसमा महासन्धि सरहको शक्ति छैन ।

यसका सिद्धान्तहरूले बहुराष्ट्रिय उद्यमहरू, स्वदेश र आयोजक देशका सरकारहरू, र रोजगारदाताहरू र कामदारहरूको संस्थाहरूलाई सम्बोधन गरिएको छ र रोजगारी, प्रशिक्षण, काम गर्ने वातावरण र जीवन, र औद्योगिक सम्बन्ध जस्ता क्षेत्रहरूका साथै सामान्य नीतिहरूलाई समेटेको छ । यसमा समेटिएका क्षेत्रहरू देहाय छन् :

- ✦ रोजगार प्रवर्द्धन
- ✦ सामाजिक सुरक्षा
- ✦ जबरजस्ती वा अनिवार्य श्रमको उन्मूलन
- ✦ बालश्रमको प्रभावकारी उन्मूलन: न्यूनतम उमेर र निकृष्ट प्रकारको श्रम
- ✦ अवसर र उपचारमा समानता
- ✦ रोजगारीको सुरक्षा
- ✦ ज्याला, सुविधाहरू र कामको अवस्था
- ✦ सुरक्षा र स्वास्थ्य
- ✦ औद्योगिक सम्बन्ध
- ✦ संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र संगठित गर्ने अधिकार
- ✦ सामूहिक सौदावाजी
- ✦ परामर्श
- ✦ उपचारमा पहुँच र गुनासोहरूको परीक्षण



श्रोत : बहुराष्ट्रिय उद्यम र सामाजिक नीति सम्बन्धी सिद्धान्तहरूको त्रिपक्षीय घोषणापत्र, मार्च २०१७

तालिममा यस अघि उल्लेख गरिएभन्दा आठओटा "आधारभूत" आईएलओ महासन्धिहरू पनि छन्, जसले श्रमसम्बन्धी मूलभूत सिद्धान्त र अधिकारहरू समावेश गरेका छन् । यसमा संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको प्रभावकारी मान्यता, सबै प्रकारको जबरजस्ती वा अनिवार्य श्रमको उन्मूलन, बालश्रमको प्रभावकारी उन्मूलन, र रोजगारी र पेशाको सन्दर्भमा हुने विभेदको उन्मूलन आदि समावेश छन् ।

थप जानकारीका लागि सहभागीहरूले निम्नलिखित स्रोतहरू हेर्नुपर्छ:

resources: [www.oecd.org/corporate/mne/](http://www.oecd.org/corporate/mne/)  
[www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_570332/lang-/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-/index.htm)



सहभागीहरूलाई तपाईंले अब युएन ग्लोबल कम्प्याक्ट र यसका १० ओटा सिद्धान्तहरूको दृढ समीक्षा प्रस्तुत गर्नुहुने कुरा बताउनुहोस् । युएन ग्लोबल कम्प्याक्टका १० ओटा सिद्धान्तहरू युएनजीपीको विकासभन्दा अघि नै आएका थिए ।

## • युएनजीपी र युएन ग्लोबल कम्प्याक्टका १० वटा सिद्धान्तहरूबीच कस्तो सम्बन्ध छ ?

संयुक्त राष्ट्रसङ्घको ग्लोबल कम्प्याक्टका १० ओटा सिद्धान्तहरू अन्तर्गत व्यवसायहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा घोषित मानव अधिकारको संरक्षणको समर्थन र सम्मान गर्न र उनीहरू मानव अधिकार हनन्मा संलग्न छैनन् भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्न आग्रह गरिएको छ ।

श्रमको सन्दर्भमा व्यवसायहरूले संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको प्रभावकारी मान्यतालाई कायम राख्नुपर्छ ।

पहिचान गरिएका अन्य श्रम अधिकारहरू देहायबमोजिम समावेश गरिएका छन् :

- ✦ सबै प्रकारका जबरजस्ती र अनिवार्य श्रमको उन्मूलन
  - ✦ बालश्रमको प्रभावकारी उन्मूलन
  - ✦ रोजगारी र पेशाको सन्दर्भमा हुने विभेदको उन्मूलन "वातावरणीय" शीर्षक अन्तर्गत, १० ओटा सिद्धान्तहरूअनुसृत व्यवसायहरूले देहायका कार्यहरू गर्न आवश्यक छ :
  - ✦ वातावरणीय चुनौतिहरूका लागि सावधानीपूर्ण दृष्टिकोणलाई समर्थन गर्ने
  - ✦ अधिकरूपमा वातावरणीय जिम्मेवारी प्रवर्द्धन गर्न कदम चाल्ने
  - ✦ वातावरणमैत्री प्रविधिहरूको विकास र प्रसारलाई प्रोत्साहन गर्ने
- "भ्रष्टाचार विरोधी" शीर्षक अन्तर्गत, १० ओटा सिद्धान्तहरूमा देहायमा उल्लेख गरे अनुरूप व्यवस्था गरिएको छ :
- ✦ व्यवसायहरूले जबरजस्ती चन्दा संकलन र घूसखोरी सहित सबै रूपका भ्रष्टाचारहरूको विरुद्धमा काम गर्नुपर्छ ।

संयुक्त राष्ट्रसङ्घ ग्लोबल कम्प्याक्टका १० ओटा सिद्धान्तहरूमा हस्ताक्षर गर्ने कम्पनीहरूको लागि यो स्वेच्छिक आचार संहिता हो । दशओटा सिद्धान्तहरू युएनजीपी अधिको व्यवस्था हो । युएनजीसी र ओएचसिएचआरले युएनजीसीका १० ओटा सिद्धान्तहरूलाई युएनजीपी अनुस्रम व्याख्या गरिनुपर्ने भनी पुष्टि गरेका छन् ।

## हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेण्टिमेटर एकाउण्ट छ भने तपाईं भाग १ - मोड्युल २, सत्र ४ अनलाइन प्रस्तुती प्राप्त गरेर तलका प्रश्नहरूको लागि देहायका स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर त्यस पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ :



मानव अधिकारसँग सम्बन्धित अन्य विषयहरूका अतिरिक्त तलकामध्ये कुनचाहिँ जबरजस्ती श्रमको उन्मूलनसँग सम्बन्धित छन् ?

- क. बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूका लागि ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू
- ख. बहुराष्ट्रिय उद्यमहरू र सामाजिक नीतिहरूसम्बन्धी सिद्धान्तहरूको आइएलओ त्रिपक्षीय घोषणापत्र
- ग. युएन ग्लोबल कम्प्याक्टका १० ओटा सिद्धान्तहरू
- घ. माथिका सबै

सही जवाफ (घ) हो ।

अन्य विषयहरूका अतिरिक्त तल दिइएका मध्ये कुन उपभोक्ता संरक्षणसँग सम्बन्धित छ ?

- क. बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूका लागि ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू
- ख. बहुराष्ट्रिय उद्यमहरू र सामाजिक नीतिहरूसम्बन्धी सिद्धान्तहरूको आइएलओ त्रिपक्षीय घोषणापत्र
- ग. युएन ग्लोबल कम्प्याक्टका दश सिद्धान्तहरू
- घ. माथिका सबै

सहि उत्तर (क) हो ।

अन्य विषयहरूका अतिरिक्त, निम्नलिखित मध्ये कुन भ्रष्टाचार विरुद्धसँग सम्बन्धित छ ?

- क. ओइसीडी दिशानिर्देशनहरू र आइएलओ घोषणा-पत्र
- ख. ओइसीडी दिशा-निर्देशनहरू र युएन ग्लोबल कम्प्याक्ट दश सिद्धान्तहरू
- ग. युएन ग्लोबल कम्प्याक्ट दस सिद्धान्तहरू र आइएलओ घोषणा-पत्र
- घ. माथिका कुनै पनि होइनन् ।

सही जवाफ (ख) हो ।

## मोड्युल ३: संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू (युएनजीपी) को परिचय



२५० मिनेट (४ घण्टा, १० मिनेट)



यस मोड्युलको अन्त्यमा सहभागीहरूमा युएनजीपी र तिनका तीनओटा स्तम्भहरूबारे गहिरो बुझाइ हुनेछ ।



यो खण्डले व्यापार र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूको संक्षिप्त रूपरेखा प्रदान गर्दछ । यसरी, सहजकर्ताले ओएचसीएचआरले उपलब्ध गराएको कमेण्टरी र बारम्बार सोधिने प्रश्नहरू (एफएक्यू) को मार्गदर्शनको समीक्षा गर्न सक्नेछ ।

### सत्र १: युएनजीपी र स्तम्भ १



५० मिनेट



सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूमा युएनजीपीको गहिरो बुझाइ हुनेछ र त्यसका तीनओटा स्तम्भहरूसँग परिचित हुनेछन् । यो खण्डले स्तम्भ २ को परिचय पनि गराउनेछ ।



सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी : प्रवचन र त्यसपछि गतिविधि । यस खण्डको गतिविधिले सहभागीहरूलाई परिदृश्यहरूमा लैजाने कार्य समावेश हुन्छ । सहभागीहरूले स्मार्टफोन एप्लिकेसनमा वा हातको इसाराले 'सहमत' वा असहमत' भनी छनौट गर्छन् । प्रत्येक प्रश्न सोधेर त्यसको जवाफ आएपछि सहजकर्ताले छलफललाई सहजीकरण गर्नुपर्छ ।



यो सत्र युएनजीपीका सबै तीनओटा स्तम्भहरूको द्रुत सिंहावलोकन/समीक्षाबाट सुरु हुन्छ । त्यसपछि यसले तीन स्तम्भहरू मध्ये संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने राज्यको कर्तव्यसम्बन्धी पहिलो स्तम्भबारे जानकारी दिन्छ । व्यापार व्यवसाय क्षेत्रका सहभागीहरूले सम्मान गर्नुपर्ने व्यापारिक जिम्मेवारीसम्बन्धी स्तम्भ २ भन्दा यो पहिलो स्तम्भमा कम चासो राख्न सक्छन् । तसर्थ, संरक्षण प्रदान गर्नु पर्ने राज्यको कर्तव्यले व्यवसायहरूलाई समान मापदण्डमा राखेर समान अवसर प्रदान गर्ने कुरामा जोड दिनु राम्रो हुनसक्छ । मानव अधिकारको उल्लङ्घन गर्ने व्यवसायहरूलाई जवाफदेही ठहर गर्न राज्यको संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने कर्तव्य कसरी महत्वपूर्ण छ भनेर प्रकाश पार्नु पनि उपयोगी हुनसक्छ, जसले गर्दा उनीहरूसँगको आवद्धताका कारण अन्य व्यवसाय वा उद्योगहरूको प्रतिष्ठामा आँच नपुगोस् । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा जसरी तपाईं स्तम्भ २ का लागि गर्नुहुन्छ स्तम्भ १ का लागि पनि व्यावसायिक मुद्दाहरू बनाउन तयार हुनुहोस् ।



१. सहभागीहरूलाई यो सत्रमा हामीले व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्तहरूको परिचय गराउने जानकारी दिनुहोस् । सत्र ५० मिनेटको हुनेछ, र अन्त्यमा समूह हाजिरजवाफ हुनेछ भन्ने कुरा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।
२. यो सत्र प्रत्येक सिद्धान्तलाई गहिरो रूपमा अध्ययन गर्ने उद्देश्यले प्रेरित नरहेको सहभागीहरूलाई जानकारी गराउनुहोस् ।
३. निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

### • युएनजीपीहरू के हुन् र युएनजीपीहरूको विकास कसरी भयो ?

संयुक्त राष्ट्रसङ्घ ग्लोबल कम्प्याक्टको स्थापना पछि महासचिव कोफी अन्नानले नयाँ संस्थाका परिकल्पनाकार जोन रग्गीलाई सिफारिसहरू प्रस्तुत गर्न आग्रह गरे । पछिल्ला कार्यदेशहरू पछि ती सिफारिसहरू नै युएनजीपीको आधार बन्न पुगे । सन् २०११ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घ मानव अधिकार परिषद्ले सर्वसम्मतिले व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मार्गनिर्देश सिद्धान्तहरू अवलम्बन गर्‍यो ।

युएनजीपीले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार मापदण्डहरू अनुस्यू काम गर्ने राज्य र व्यावसायिक क्षेत्रको छुट्टाछुट्टै तर पूरक भूमिकाहरूलाई मान्यता प्रदान गर्दछ । यसले युएनजीपीलाई फरक बनाउँछ : यसले सरकार र व्यवसायलाई एउटै प्याकेजमा मार्गदर्शन प्रदान गर्छ ।

### • युएनजीपी के ले बनेको छ ?

यो तीनओटा स्तम्भ अन्तर्गत एकतीस (३१) वटा सिद्धान्तहरूबाट बनेको छ :

- + स्तम्भ १: मानव अधिकारको रक्षा गर्ने राज्यको कर्तव्य
- + स्तम्भ २: मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक निकायको दायित्व
- + स्तम्भ ३: अधिकार भएकाहरूको प्रभावकारी उपचारमा पहुँच सुनिश्चित गर्न राज्य र व्यवसायीहरूको भूमिका

### • संरक्षण गर्नुपर्ने राज्यको कर्तव्यमा के-के पर्छ ?

स्तम्भ १: संरक्षण गर्नुपर्ने राज्यको कर्तव्य (सिद्धान्त १ देखि १०)

युएनजीपीले निम्नलिखित व्यवस्था गरेको छ :

“राज्यहरूले आफ्नो भूभाग भित्र वा व्यापार व्यावसायिक उद्यमसहित तेष्रो पक्षको क्षेत्राधिकार भित्र मानव अधिकारको दुरुपयोग हुनबाट संरक्षण प्रदान गर्नुपर्छ ।

यसका लागि प्रभावकारी नीति, कानून, नियम र न्याय निस्सृणको माध्यमबाट त्यस्ता दुरुपयोगलाई रोक्न, अनुसन्धान, सजाय र उपचार गर्न उपयुक्त कदम चाल्न आवश्यक छ ।” - सिद्धान्त १

राज्यहरूले मानव अधिकारहरूप्रति व्यावसायिक क्षेत्रको सम्मानलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा नियमन गर्ने कानूनहरू तर्जुमा गरी लागू

गर्नु पर्ने आवश्यकता युएनजीपीको मुख्य सन्देश हो ।

कानूनको कार्यान्वयनको लागि व्यावसायिक क्षेत्र राज्यको कारवाहीमा एउटा महत्वपूर्ण अवयव हुनसक्छ, विशेष गरी निम्नलिखित क्षेत्रहरूमा :

- ✦ अविभेद
- ✦ श्रम
- ✦ वातावरण संरक्षण
- ✦ आवास, भूमि, र सम्पत्ति
- ✦ गोपनीयता

### ✦ व्यवसायहरूले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार मापदण्डको पालना गरेका छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न राज्यहरूले के गर्न सक्छन् ?

राज्यहरूले व्यापार व्यवसाय क्षेत्रको हकमा उनीहरूका मानव अधिकार दायित्व र उनीहरूका कार्यहरू बीच बढी कानूनी र नीतिगत एकरूपता ल्याउन सक्नु पर्छ ।

जस्तै, राज्यहरूले अनिवार्य रूपमा:

- ✦ विद्यमान कानूनहरू लागू गर्नुपर्दछ (सिद्धान्त ३ क)
- ✦ कुनै पनि नीति वा नियामनकारी कमीकमजोरीहरू पहिचान गरी त्यसलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ (सिद्धान्त ३ ख)
- ✦ व्यवसायलाई प्रभावकारी मार्गदर्शन प्रदान गर्नुपर्छ (सिद्धान्त ३ ग)
- ✦ स्वदेश र विदेशमा मानव अधिकारको व्यावसायिक सम्मानलाई बढावा दिनुपर्छ (सिद्धान्त ३ घ)

राज्य र व्यवसायबीच गठबन्धन हुँदा, राज्यहरूले निम्नलिखित कुराहरूलाई पनि विचार गर्नुपर्दछ:

- ✦ राज्यको स्वामित्व भएका उद्यमहरूले नेतृत्व लिएर मानव अधिकार नीतिहरू विकास गरेको, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाहरू लागू गरेको, र प्रतिकूल प्रभावहरू पहिचान भएको अवस्थामा उपचार प्रदान गरेको (सिद्धान्त ४)
- ✦ युएनजीपीको अवलम्बन गर्ने र अन्यथा कार्यसञ्चालनमा मानव अधिकारको सम्मान गर्ने कम्पनीहरूलाई व्यापार वा निर्यात ऋण सहायता प्रदान गर्ने (सिद्धान्त ४)
- ✦ व्यावसायिक लेनदेन (जस्तै सार्वजनिक खरिद) मानवअधिकार जोखिम मूल्याङ्कनद्वारा सुसूचित गरिएको (सिद्धान्त ६)
- ✦ राज्यहरूले द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रमा सञ्चालित व्यवसायहरू गम्भीर मानव अधिकार उल्लङ्घनमा संलग्न छैनन् भनी सुनिश्चित गर्न व्यवसाय क्षेत्रसँग सहकार्य गर्नुपर्छ (सिद्धान्त ७)
- ✦ व्यावसायिक अभ्यासहरूलाई निर्देशित गर्ने सबै सरकारी विभाग, निकाय र संस्थाहरूले आ-आफ्नो कार्यादेशहरू पूरा गर्दा मानव अधिकार दायित्वहरू बारे सचेत रही त्यसको पालना गर्छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने (सिद्धान्त ८)
- ✦ बहुराष्ट्रिय संस्थाहरू (जस्तै: विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष) मा अन्य देशहरूसँग सहभागी हुँदा संरक्षण गर्ने आफ्नो दायित्व पूरा गर्ने (सिद्धान्त ९)

एउटा राष्ट्रले व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजना अवलम्बन गरेर युएनजीपीप्रति आफ्नो प्रतिबद्धता जाहेर गर्नसक्छ । यसमा एउटा सञ्चालक समितिको गठन, बेसलाइन स्टडी (आधाररेखा अध्ययन) गर्ने, सरोकारवालाहरूसँग व्यापक रूपमा परामर्श, र तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सम्पूर्ण सरकारको अवधारणा अवलम्बन गर्ने कार्य समावेश हुनसक्छ ।



व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजना विकास गर्न उपलब्ध स्रोतहरू हेर्नुहोस् :

मानव अधिकारसम्बन्धी उच्चायुक्तको कार्यालय: व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजनासम्बन्धी मार्गदर्शन (सन् २०१६)

डेनिस इन्स्टिच्युट फर ह्युमन राइट्स (डीआइएचआर) र इन्टरनेसनल कर्पोरेट एकाउन्टेबिलिटी राउण्डटेबल (आईसीएआर): व्यवसाय र मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना टूलकिटमा (सन् २०१७)

संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय बाल कोष (युनिसेफ), डीआइएचआर र आईसीएआर : व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजनाहरूमा बालबालिकाको अधिकार (सन् २०१५)

स्रोत : डीआइएचआर, व्यवसाय र मानवअधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना, <https://globalnaps.org/>



### Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

UN Working Group on Business and Human Rights

“द्वन्द्वको परिस्थितिमा व्यवसायहरू तटस्थ निकाय होइनन् तर व्यवसायले द्वन्द्वमा कुनै पक्ष नलिए पनि, उनीहरूको कार्यसञ्चालनको प्रभावले द्वन्द्वको आयामलाई प्रभाव पार्न सक्छ ।”

मानव अधिकार र बहुराष्ट्रिय निगमहरू र अन्य व्यावसायिक उद्यमहरूसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन ‘व्यवसाय, मानव अधिकार र द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्र: बढ्दो कारवाही तर्फ’ २१ जुलाई २०२०, ए/७५/२१२



❁ द्वन्द्वको सन्दर्भमा व्यापार-सम्बन्धित प्रतिकूल प्रभावहरू विरुद्ध मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूले के भन्छ ?

द्वन्द्वको परिस्थितिमा मानव अधिकार उल्लङ्घनको सम्भावना र गम्भीरता गैर-द्वन्द्वको अवस्थाभन्दा धेरै उच्च हुन्छ, र कमजोर अवस्थामा रहेको (संकटासन्न) समूहहरूले स्वभाविक रूपमा द्वन्द्वको नकारात्मक प्रभावहरूबाट बढी पीडित हुने गर्छन् ।

राज्य र व्यवसाय क्षेत्रले एक अर्काबीच पूरक भूमिकाहरू निर्वाह गर्नुपर्छ :

१. गृह र आतिथ्य राष्ट्रहरूले द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रमा काम गर्दा द्वन्द्व-संवेदनशील उच्च परिपालना (मानव अधिकारप्रतिको सजगता) अनुसार व्यवसाय सञ्चालित भएको सुनिश्चित गर्न आफ्नो मुख्य नीतिगत साधनहरूको प्रयोग गर्नुपर्छ ।
२. व्यवसायहरूले आफ्नो तर्फबाट परिष्कृत मानव अधिकारको परिपालना अभ्यासहरू र द्वन्द्व संवेदनशीलताका प्रमुख सिद्धान्तहरू अवलम्बन गर्नुपर्छ । राज्यहरूको भूमिका:

मार्गदर्शक सिद्धान्त ७ अन्तर्गत युएनजीपीले राज्यहरूलाई द्वन्द्वको अवस्थामा सञ्चालित व्यावसायिक उद्यमहरू दुर्व्यवहारमा संलग्न छैनन भनेर सुनिश्चित गर्ने काम गर्नुपर्छ, र त्यो कार्य निम्नलिखित तरिकामा गरिनु पर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ :

- क. व्यावसायिक उद्यमहरूलाई उनीहरूको गतिविधि र व्यापार सम्बन्धहरूका मानव अधिकारसम्बन्धी जोखिमहरू पहिचान गर्न, रोक्न र न्यूनीकरण गर्न सहयोग गर्न सकेसम्म प्रारम्भिक चरणमा नै सहकार्य गर्ने ।
- ख. लिङ्ग-आधारित र यौन हिंसा दुवैप्रति विशेष ध्यान दिदै दुर्व्यवहारको बढ्दो जोखिमको समीक्षा र सम्बोधन गर्न व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूलाई पर्याप्त सहयोग उपलब्ध गराउने ।
- ग. मानव अधिकारको गम्भीर उल्लङ्घनमा संलग्न रहेको र त्यस्तो परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्ने कार्यमा सहकार्य गर्न अस्वीकार गर्ने व्यापारिक प्रतिष्ठानलाई सार्वजनिक सहायता र सेवाहरूमा पहुँच नदिने ।
- घ. उनीहरूका विद्यमान नीति, कानून, नियमावलीहरू र कार्यान्वयनका प्रावधानहरू मानव अधिकारको गम्भीर उल्लङ्घनमा व्यापारिक संलग्नताको जोखिमलाई सम्बोधन गर्न प्रभावकारी छन् भनी सुनिश्चित गर्ने ।

सिद्धान्त १२ को व्याख्याले द्वन्द्व प्रभावित परिस्थितिमा सम्मान गर्नुपर्ने व्यावसायिक जिम्मेवारीको दायरा फराकिलो हुन सक्छ भन्ने कुरा अझ स्पष्ट गर्दछ, "सशस्त्र द्वन्द्वको अवस्थामा उद्यमहरूले अन्तर्राष्ट्रिय मानवीय कानूनको मापदण्डको सम्मान गर्नुपर्छ ।"

❁ राज्यले व्यवसायहरूलाई कुन समयमा उच्च मात्राको परिपालना (मानव अधिकारप्रतिको सजगता) अपनाउन अनिवार्य बनाउनु पर्दछ ?

युएनडब्लुजीको प्रतिवेदन, 'व्यवसाय, मानव अधिकार र द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रहरू: बढ्दो कारबाहीतर्फ' (-undocs.org/en/A/75/212 मा उपलब्ध), ले राज्य र व्यवसायले द्वन्द्वका उत्प्रेरकहरूको पहिचान गर्न र तदनुसार योजना बनाउनु पर्छ भन्ने उल्लेख गरेको छ । उत्प्रेरकहरू देहाय अनुसार समावेश छन् :

१. सशस्त्र द्वन्द्व र अन्य प्रकृतिका अस्थिरताको उपस्थिति
२. राज्य संरचनाहरूको कमजोरी वा अनुपस्थिति
३. अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार र मानवीय कानूनको गम्भीर उल्लङ्घनको अभिलेख
४. चेतावनीका संकेतहरू, जसमा देहाय लगायत छन्:
  - क. हातहतियारको भण्डारण गर्ने लगायतका सामूहिक हिंसाका लागि चालिएका कदमहरू
  - ख. आपतकालीन कानून वा असाधारण सुरक्षा प्रावधानहरू लागू भएको
  - ग. राज्यका महत्वपूर्ण निकायहरूको निलम्बन वा हस्तक्षेप
  - घ. पहिचानको बढ्दो राजनीतिकरण र
  - ङ. बढ्दो भडकिलो बयानबाजी वा घृणायुक्त भाषण

## हाजिरीजवाफ

यदि तपाईँसँग मेन्टिमिटर एकाउन्ट छ भने, तपाईँले भाग १ - मोड्यूल ३, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पनि पुग्न सकिन्छ :



युएनजीपी अन्तर्गत तलका मध्ये कुन कुराले व्यावसायिक क्षेत्रका पात्रहरूबाट हुने मानव अधिकार हनन्बाट अधिकारबाहकहरूलाई संरक्षण गर्ने आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्न राज्यलाई मद्दत गर्नेछ ?

आप्रवासी श्रमिकहरूबाट लिइने कुनै पनि भर्ती शुल्कलाई नियमन गर्ने वा हटाउने कानूनको मसौदा गर्ने: सहमत/असहमत ?

सही उत्तर: सहभागीहरू यसमा सहमत हुनुपर्दछ, किनभने अत्यधिक भर्ती शुल्कले जबरजस्ती वा बन्धक श्रमका लागि अनुकूल अवस्थाहरू निम्त्याउँछ ।

वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन (इआई) को नियमनमा रहेको कमीकमजोरीहरू पहिचान गर्न कार्यदल गठन गर्ने: सहमत/असहमत ?

सही उत्तर: सहभागीहरू यसमा सहमत हुनुपर्दछ, किनभने वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन अन्य कुराका अतिरिक्त जीविकोपार्जन, स्वास्थ्य, भूमि अधिकार, सांस्कृतिक अधिकार र आदिवासी जनजातिहरूको अधिकारको रक्षा गर्न महत्वपूर्ण छ ।

भूमि अधिकारका मुद्दाहरू सम्बोधन गर्ने योजना बनाउन स्थानीय सरकारलाई अनुरोध गर्ने : सहमत/असहमत ?

सही उत्तर: सहभागीहरू सहमत हुनुपर्छ, किनभने स्थानीय सरकार पनि केही व्यवसायहरूबाट हुने अतिविस्तारबाट भूमि अधिकारको संरक्षण गर्ने कार्यमा संलग्न हुनुपर्छ ।

सबै व्यावसायिक उद्यमहरूलाई द्वन्द्वको अवस्थामा सञ्चालन गर्न निरूत्साहित गर्ने कानून र नीतिहरू तर्जुमा गर्ने ताकि त्यस्ता उच्च-जोखिम परिस्थितिहरूमा संलग्न हुन नपरोस् : सहमत/असहमत ?

सही उत्तर: सहभागीहरू सम्भवतः असहमत हुनुपर्छ । युएनजीपीले व्यवसायहरूलाई सबै द्वन्द्वका सन्दर्भहरूबाट अगल रहनुपर्छ भन्ने सल्लाह दिँदैनन् किनभने त्यसो गर्न उचित वा सम्भव नहुने अवस्था पनि हुन सक्छ । यसको सट्टा, युएनजीपीले राज्यहरूले व्यापार उद्यमहरूसँग उनीहरूका गतिविधि र व्यापार सम्बन्धहरूबाट हुनसक्ने मानव अधिकारसम्बन्धित जोखिमहरू पहिचान गर्न, रोक्न र न्यूनीकरण गर्न मद्दत गर्न जतिसक्दो चाँडो संलग्न हुनुपर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ ।

## सत्र २: स्तम्भ २ - सम्मान गर्नुपर्ने व्यापारिक दायित्व (सिद्धान्त ११ देखि २४)

५० मिनेट

यस सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्न व्यवसायहरूले के गर्न सक्छन् भन्ने बारे राम्रोसँग बुझ्नेछन् (स्तम्भ २ को विषयवस्तु) ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी : प्रवचन र त्यसपछि हाजिरीजवाफ ।

यस खण्डमार्फत हामी अझै पनि युएनजीपीको एक सिंहावलोकन प्रदान गर्दछौं तर स्तम्भ २ मा केन्द्रित रहेका छौं । यस खण्डले मानव अधिकार नीति, मानव अधिकारप्रतिको सजगता र उपचारसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्तहरू समेटदै स्तम्भ २ को परिचयको दिने काम गर्दछ ।

१. यस सत्रमा, हामी युएनजीपीको स्तम्भ २ र मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने व्यावसायिक दायित्वलाई निर्देशित गर्ने आधारभूत सिद्धान्तहरू प्रस्तुत गर्नेछौं भन्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् ।
२. सहभागीहरूलाई यो सत्र सिंहावलोकनको रूपमा मात्र हो भन्ने कुराको जानकारी गराउनुहोस् ।
३. सत्र ५० मिनेटको हुनेछ र अन्त्यमा समूह हाजिरीजवाफ हुनेछ भन्ने कुरा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।
४. निम्नानुसारका सामग्रीहरूको परिचय दिनुहोस् ।

### व्यवसायले कसरी मानव अधिकारप्रति सम्मान अभिव्यक्त गर्न सक्छ ?

स्तम्भ २ ले देहाय व्यवस्था गरेको छ: "व्यावसायिक उद्यमहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्छ । यसको अर्थ उनीहरूले अन्यको मानव अधिकारमाथि हस्तक्षेप गर्नुहुँदैन र उनीहरू संलग्न भएको मानव अधिकारका प्रतिकूल असरहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ ।" - सिद्धान्त ११ ।

अझ विशेष रूपमा, युएनजीपीले व्यवसायहरूलाई निम्नलिखित कार्य गरेर सम्मान अभिव्यक्त गर्न निर्देशन दिन्छ :

१. नीतिगत प्रतिबद्धता स्थापित गरेर मानव अधिकारको सम्मान गर्ने आफ्नो जिम्मेवारी बहन गर्ने (सिद्धान्त १६)
२. मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) गर्ने (सिद्धान्त १७ देखि २१ र २४), जुन मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरूको पहिचान, रोकथाम, न्यूनीकरण गर्ने र जिम्मेवारी लिने प्रक्रिया हो ।
३. मानव अधिकारमा माथि परिसकेका प्रतिकूल प्रभावहरूको उपचार गर्ने (सिद्धान्त २२)

माथि उल्लेखित यी तीनवटै बुँदाहरूलाई आगामी सत्रहरूमा अझ विस्तृत रूपमा हेरिनेछ । अहिलेको लागि, तलका दुई खण्डहरूमा समेटिएका केही आधारभूत सिद्धान्तहरू उजागर गर्न महत्वपूर्ण छ ।

### कस्ता व्यवसायहरूले मानव अधिकारको सम्मानलाई प्राथमिकतामा राख्नुपर्छ ?

मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक उद्यमहरूको जिम्मेवारी सबै उद्यमहरूमा बराबर लागू हुन्छ, त्यसमा उनीहरूको आकार, क्षेत्र, परिचालन सन्दर्भ, स्वामित्व, र संरचना जे-जस्तो भएपनि फरक पर्दैन (सिद्धान्त १४) ।

तथापि, ती आधार र उद्यमले पार्ने प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूको गम्भीरताका आधारमा उद्यमहरूले जिम्मेवारी पूरा गर्ने माध्यमहरूको मापन र जटिलता भने भिन्न हुन सक्छ (सिद्धान्त १४) ।

मानव अधिकारको सम्मान गर्ने जिम्मेवारी कम्पनीको सम्पूर्ण कार्य सञ्चालनमा लागू हुन्छ र यसको मूल्य शृंखलाभर यसका सबै व्यापारिक सम्बन्धहरू यसमा समावेश हुन्छन् । यसले अन्तिम प्रयोगकर्ताहरूलाई प्रदान गर्ने सबै सेवा र उत्पादनहरूको प्रभावहरूको लागि यो जिम्मेवार छ भन्ने पनि संकेत गर्दछ (सिद्धान्त १३) । युएनजीपीले व्यवसायहरूलाई उनीहरूको "प्रभावको क्षेत्र" भन्दा बाहिर पनि मानव अधिकार प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न आग्रह गर्दछ ।

### मानव अधिकारप्रति सम्मान दर्शाउने/प्रस्तुत प्रयासमा लाग्नु अघि व्यापार व्यवसायहरूले कटिबद्ध भई आत्मसाथ गर्नुपर्ने आधारभूत कुराहरू के हुन् ?

युएनजीपीले जोखिमहरू निवारण र न्यूनीकरण गरिनु पर्छ भनी मानव अधिकारका जोखिमहरूलाई नै संकेत गरेको हो; स्तम्भ २ व्यवसायमा हुने जोखिम (जस्तै नाफाको सम्भावना) सँग सम्बन्धित छैन ।

कम्पनीहरूले प्रायः भन्ने गरेको व्यावसायिक सामाजिक दायित्व (सिएसआर) मार्फत "राम्रो काम" गरेर मात्रै मानिसहरूमा उनीहरूबाट परेको नकारात्मक प्रभावहरूलाई अनदेख गर्न सक्दैनन् । उदाहरणका लागि, एउटा कम्पनीले विद्यालय निर्माण गरिदिएर आफ्नो आपूर्ति शृंखलाहरूमा बालश्रम प्रयोग भएको तथ्यलाई उपेक्षा गर्न सक्दैन (सिद्धान्त ११ सम्बन्धी टिप्पणी हेर्नुहोस्) ।

सबै मानव अधिकारका जोखिम वा प्रभाव पहिचान गर्न कठिन भएको अवस्थामा पनि कम्पनीहरूले पहिले सबैभन्दा गम्भीर विषयलाई दिलो सम्बोधन गरेमा त्यो उपचार गर्न नसक्ने किसिमको हुनसक्छ । त्यस्तोलाई रोक्ने र न्यूनीकरण गर्ने प्रयास कम्पनीहरूले गर्नुपर्छ (सिद्धान्त २४) ।

स्थानीय कानूनहरूको परिपालन तथा मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूका अपेक्षाहरू यथेष्ट मात्रामा पूरा नहुन सक्छ (सिद्धान्त १३ सम्बन्धी टिप्पणी हेर्नुहोस्) ।

द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रहरूमा काम गर्ने कम्पनीहरूका लागि जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरू आवश्यक रूपमा तीव्र हुनेछन्, र वास्तवमा कानूनी अनुपालनको स्तरमा बढ्न जानेछ (सिद्धान्त २३) ।



यदि तपाईंसँग मेट्रिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग १ - मोड्यूल ३, सत्र २ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



मानव अधिकारप्रति व्यवसायहरूले सम्मान अभिव्यक्त गर्नेपछि भनी युएनजीपीले उल्लेख गरेका तीनओटा कुराहरू के हुन् ?

- क. मानव अधिकार नीति विकास गर्ने, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (अवलम्बन) गर्ने र, नागरिक समाजका संस्थाहरूलाई अनुदान उपलब्ध गराउने ।
- ख. मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अपनाउने र, नागरिक समाजका संस्थाहरूलाई अनुदान उपलब्ध गराउने र पीडितहरूलाई आवश्यक परेको अवस्थामा उपचार उपलब्ध गराउने ।
- ग. मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अपनाउने, मानव अधिकार नीति विकास गर्ने र, दुर्व्यवहारका पीडितहरूलाई आवश्यक भएको अवस्थामा उपचार उपलब्ध गराउने ।
- घ. मानव अधिकार नीतिको विकास गर्ने, र मानव अधिकार नीति नभएका व्यवसायहरूबाट अलग हुने, आवश्यक भएको अवस्थामा उपचार उपलब्ध गराउने ।

उत्तर (ग) हो । मानव अधिकारको उद्देश्यमा पुग्नका लागि यो महत्वपूर्ण हुन सक्ने भएपनि युएनजीपीले स्तम्भ २ अन्तर्गत नागरिक समाजका संस्थालाई अनुदान उपलब्ध गराउन सिफारिस गर्दैन । यसबाहेक, युएनजीपीले मानव अधिकार नीति नभएका कम्पनीहरूमा लगानी फिर्ता लिने कार्यको वकालत गर्दैन ।

मानव अधिकारको सम्मान गर्ने जिम्मेवारी ठूला, सार्वजनिक रूपमा स्वामित्व भएका व्यवसायमा मात्र लागू हुन्छ, त्यस्ता उद्योगहरूमा जहाँ मानव अधिकार उल्लंघनका जोखिमहरू राम्ररी परिचित छन् । सही वा गलत ?

गलत । मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक उद्यमहरूको जिम्मेवारी सबै उद्यमहरूमा लागू हुन्छ, चाहे तिनीहरूको आकार, क्षेत्र, परिचालन सन्दर्भ, स्वामित्व, र संरचना जे-जस्तो होस् (सिद्धान्त १४) । यद्यपि, उद्यमहरूले जिम्मेवारी पूरा गर्ने माध्यम व्यवसायको आकार, मुद्दाहरूको जटिलता र मानव अधिकार जोखिमहरूको गम्भीरता अनुसार फरक हुन सक्छ (सिद्धान्त १४) ।

युएनजीपीले जोखिम र अवसरहरूबीचको सन्तुलनमाथि विचार गर्न आवश्यक छ भनी व्यवस्था गरेको छ । तसर्थ, जोखिमलाई मानिसका लागि जोखिम र व्यापारमा नाफाका लागि जोखिमको रूपमा बुझ्न आवश्यक छ । सही वा गलत ?

गलत । युएनजीपीले जोखिमहरू निवारण र न्यूनीकरण गरिनुपर्छ भनेको अर्थ मानव अधिकारमाथिको जोखिमहरूलाई संकेत गरेको हो ; स्तम्भ २ व्यवसायमा हुने जोखिम (जस्तै नाफा) सँग सम्बन्धित छैन । यद्यपि, उद्यमको मानव अधिकार जोखिमको अवस्थामा न्यूनीकरणले प्रतिष्ठा र परिचालनसम्बन्धी चुनौतीहरू निम्त्याउने सम्भावना रहन्छ ।

## सत्र ३ : मानव अधिकार नीति (सिद्धान्त १६)

५० मिनेट

यस सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरूले मानव अधिकारप्रतिको सम्मान अभिव्यक्त गर्न व्यवसायहरूले के गर्न सक्छन् भन्नेबारे राम्रोसँग बुझ्नेछन्, जुन स्तम्भ २ को विषयवस्तु हो ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: प्रवचन र त्यसपछि विद्यमान मानव अधिकार नीतिहरूको समीक्षा र हाजिरजवाफ ।

यस खण्डमा हामी अझै पनि युएनजीपीको सम्वन्धमा सिंहावलोकन प्रदान गर्दछौं, मानव अधिकार नीतिहरूको तर्जुमा ध्यान केन्द्रित छ । यद्यपि, यो खण्ड विस्तृत रूपमा भने जाँदैन ।

- सहभागीहरूलाई सत्र ५० मिनेटको हुने र अन्त्यमा सहजीकरण गरिएको छलफल हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
- यस सत्रमा हामीले मानव अधिकार नीतिको विकासमा के हुन्छ भन्ने बारे हाम्रो बुझाइ विस्तार गर्नेछौं भन्ने थप जानकारी सहभागीहरूलाई दिनुहोस् ।
- सहभागीहरूलाई यो सत्र सिंहावलोकनको रूपमा मात्र हो भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
- निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

### कम्पनीले मानव अधिकार नीति वा धारणा किन र कसरी तयार गर्छ ? - सिद्धान्त १६

नीतिगत अवधारणा (पोलिसी स्टेटमेन्ट) मानव अधिकारको सम्मान गर्ने जिम्मेवारीलाई कार्यान्वयन गर्ने एउटा महत्वपूर्ण पक्ष हो, किनभने यसले कार्य सञ्चालन र मूल्य शृङ्खलामा सम्बन्धित प्रक्रिया र नीतिहरूलाई समावेश गर्ने कार्यमा आधारको रूपमा काम गर्दछ ।

यद्यपि व्यवसायले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त सबै मानव अधिकारहरूको सम्मान गर्नुपर्छ, त्यसमा केही व्यवसायहरूले अरु व्यवसायको तुलनामा कुनै वर्ग, समूह वा प्रकारको मानव अधिकार जोखिमका सम्बन्धमा बढी नजिक रहेका हुन्छन् । पाठकहरूका लागि सबै सम्भावित मानव अधिकारहरूको प्रतिकार्यहरूको विवरणमा आधारित मानव अधिकार नीति ग्रहण गर्न अव्यावहारिक र अनावश्यक हुनेछ । तसर्थ, मानव अधिकार नीति लेख्ने पहिलो चरणका रूपमा, कम्पनीले आफ्ना मुख्य मानव अधिकार मुद्दाहरूको नक्शाङ्कन गर्न सक्छन् वा कम्पनीको कार्य सञ्चालनका सम्बन्धमा उत्पन्न भएको खास मानव अधिकार मुद्दाहरूबाट शुरु गर्न पनि सक्छन् । सान्दर्भिकता विश्वसनीय मानव अधिकार नीतिको पहिलो गुण हो जसले कर्मचारीहरूसहित सबै सरोकारवालाहरूको स्वामित्व प्राप्त गर्न सक्छ । उदाहरणका लागि:

- सूचना र सञ्चार प्रविधि (आईसीटी) कम्पनीले गोपनीयतासम्बन्धी अधिकारहरूमा बढी केन्द्रित हुन चाहन सक्छन्
- खाना र पेयपदार्थ कम्पनीले श्रम र भूमिसम्बन्धी मुद्दाहरू सम्बोधन गर्न चाहन सक्छन्

मानव अधिकार नीतिलाई विस्तारित दिगोपन नीति वा आचार संहितामा पनि एकीकृत गर्न सकिन्छ ।

- एएनए मानव अधिकार नीति : [at: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights\\_e.pdf](http://www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf) मा उपलब्ध छ ।
- कोका कोला नीति: [www.cocacola.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/californiatransparency-in-supply-chain-act-human-rightspolicy-pdf-english.pdf](http://www.cocacola.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/californiatransparency-in-supply-chain-act-human-rightspolicy-pdf-english.pdf)
- कारगिल मानव अधिकार नीति: Cargill Human Rights Policy available at: [www.cargill.com/doc/1432136529974/cargillcommitment-on-human-rights.pdf](http://www.cargill.com/doc/1432136529974/cargillcommitment-on-human-rights.pdf) उपलब्ध छ ।

#### 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 fulfill 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 an 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, the 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 and 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 Labour 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, Inc.

Co

We

are

committed

to

promoting

and

protecting

human

rights

through

our

business

activities.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and

our

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.

Our

policy

applies

to

all

of

our

business

and



उच्च तहको सन्दर्भ साभार

कम्पनीको मूल ध्येय (मिसन), मूल्य मान्यताको धारणा (भ्यालुज स्टेटमेण्ट) र अन्य मूलभूत दस्तावेजहरूमा मानव अधिकारको संक्षिप्त सन्दर्भ ।

नीतिगत विचार

मानव अधिकारका सम्बन्धमा कम्पनीको अपेक्षा र जवाफदेहिताका संरचनाहरूबारे उल्लेख गर्ने अझ विस्तृत धारणा, जुन एउटा छुट्टै नीतिका रूपमा हुन सक्छ वा बृहत दिगोपना नीति वा आचारसंहितामा एकीकृत गरिएको हुनसक्छ ।

कार्यसञ्चालन मार्गदर्शन

कार्यगत वा भौगोलिक क्षेत्रहरूमा विस्तृत मार्गदर्शन, जसले व्यवस्थापक र अन्यलाई उनीहरूको दैनिक काममा के गर्नुपर्छ भनेर ठोस रूपमा उल्लेख गरिएको हुन्छ; यो प्रायः विद्यमान कार्यसञ्चालन नीतिहरूमा एकीकृत गरिएको हुन्छ ।

नीतिगत धारणामा देहाय अनुसारका तहगत प्रतिबद्धताहरू समावेश हुन सक्छन् ।

स्रोत: सिफ्ट, अक्फाम र ग्लोबल कम्प्याक्ट नेटवर्क नेदरल्याण्ड । मानव अधिकारको सम्मानका साथ व्यापार व्यवसाय गर्ने: कम्पनीहरूका लागि मार्गदर्शन (२०१६) । [at.aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://at.aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf) मा उपलब्ध छ

सम्भावित दोस्रो चरण भनेको कर्मचारीहरूको धारणा लिनु हो । व्यवसाय र मानव अधिकार संस्था, सिफ्ट अनुसार, "कर्मचारीहरूलाई संलग्न गराउँदा त्यसले नीतिको अन्तर्वस्तुमा सुधार ल्याउनुका साथै औपचारिक रूपमा अवलम्बन भएपछि त्यसले बढी स्वामित्व पनि सिर्जना गर्दछ ।"

कर्मचारीमा लागू हुने कुरा बाह्य सरोकारवालाहरूमा पनि लागू हुन्छ । सरोकारवालाहरूलाई संलग्न गराउने कार्यले समय लिने भएपनि विश्वास कम भएको वा मानव अधिकारको उल्लङ्घन हुने जोखिम उच्च रहेको परिस्थितिमा बाह्य पक्षहरूको विचार समावेश गर्नाले मानव अधिकार नीतिमा जीवन, प्रयोजन र उपयोगिता थप्ने काम हुनसक्छ ।

मानव अधिकार नीतिमा बाह्य सरोकारवालाहरूसँगको संलग्नताले आन्तरिक व्यवस्थापन क्षमता र रणनीतिहरू पनि बढाउन सक्छ । व्यवसाय र मानव अधिकार सल्लाहकार संस्था ट्वान्टीफिफ्टीले उल्लेख गरेअनुसार, "समाजमा विभिन्न सरोकारवालाहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने क्षमता महाप्रबन्धक र प्रमुख कार्यकारी अधिकृत (सीईओ) हरूका लागि अत्यावश्यक योग्यता र दीर्घकालीन व्यापार कार्यसम्पादन र परिवर्तनशील व्यापारिक वातावरणमा उत्थानशीलताको एउटा मुख्य पक्ष बनिरहेको छ ।"

ग्लोबल कम्प्याक्ट नेटवर्क जर्मनी र ट्वान्टीफिफ्टी । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मा सरोकारवाला संलग्नता (सन् २०१४) ।



Report (2015)

### Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

**Access Resource**

- ▢ [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(English\)](#)
- ▢ [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(Spanish\)](#)

**Resource Author**  
United Nations Global Compact

Global Compact resources are available at [www.unglobalcompact.org/library/22](http://www.unglobalcompact.org/library/22)

## मानव अधिकार संग सम्बन्धीत नीतिगत प्रतिबद्धताहरूका केही आवश्यक विशेषताहरू के हुन् ?

युएनजीपीले विश्वसनीय मानव अधिकार नीतिहरूमा देहाय कुराहरू समावेश हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ :

- कर्मचारी, व्यापारिक साभेदार र यसको कार्यसञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका अन्य पक्षहरूबाट प्रतिष्ठाले मानव अधिकारका सम्बन्धमा गरेका अपेक्षाहरू उल्लेख गर्ने
- व्यापारिक प्रतिष्ठानको सबैभन्दा उच्चस्तरमा अनुमोदित हुनुपर्ने
- सान्दर्भिक आन्तरिक र/वा बाह्य विशेषज्ञताद्वारा सुसूचित भएको हुनुपर्ने ।
- सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध हुनुपर्ने र सबै कर्मचारी, व्यापारिक साभेदार र अन्य सान्दर्भिक पक्षहरूलाई आन्तरिक र बाह्य रूपमा सञ्चार गरिएको हुनुपर्ने
- व्यावसायिक उद्यमहरूमा त्यसलाई समाहित गराउन आवश्यक परिचालन नीतिहरू र प्रक्रियाहरूमा प्रतिबिम्बित हुनुपर्ने ।



### सहजीकरण गरिएको छलफल

सहभागीहरूमध्ये कसैले मानव अधिकार वा दिगोपना नीति तर्जुमा गरेको छ कि भनेर सोध्नुहोस् । उनीहरूको अनुभव कस्तो थियो ? माथि दिइएको लिक प्रयोग गर्दै, एउटा नीतिका अन्तर्वस्तुहरू स्पष्ट हुनेगरी कुनै मानव अधिकार नीतिका केही मुख्य हरफहरू पढेर सुनाउनुहोस् । सहभागीहरूलाई त्यसमा केही छुटेको छ कि भनेर सोध्नुहोस् । प्रशिक्षार्थीहरूलाई त्यसमा केही थप गर्न चाहनुहुन्छ कि भनेर सोध्नुहोस् ।



### हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेट्रिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग १ - मोड्यूल ३, सत्र ३ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।








देहायका मध्ये कुन उत्तर सही होइन ?

मानव अधिकार नीतिहरू तब सबैभन्दा बलियो हुन्छ जब:

- नीतिमा स्वामित्व सुनिश्चित गर्न कर्मचारीहरूको सल्लाह सुभावा समावेश गरिएको छ ।
- नीति सकेसम्म बृहत छ र धेरै भन्दा धेरै व्यक्तिहरूलाई प्रभाव पार्न व्यावसायिक कार्य सञ्चालनको कार्य क्षेत्रभन्दा बाहिरको क्षेत्र पनि समेट्छ ।
- व्यवसायको सबै तहमा अवलम्बनलाई प्रोत्साहित गर्न नीति सबैभन्दा उच्च तहबाट अनुमोदित भएको छ ।
- नीति कार्य सञ्चालन नीति र कार्यविधिमा समावेश हुनसक्ने गरी विस्तृत छ ।

सही उत्तर (ख) हो । नीति तब सबैभन्दा बलियो हुन्छ जब यो व्यवसाय र त्यसका कार्य सञ्चालनको क्षेत्रमा सान्दर्भिक हुन्छ । यदि कुनै नीति धेरै व्यापक भएमा त्यसमा कर्मचारीहरूको स्वामित्व प्राप्त गर्न कठिन हुनसक्छ । कार्य सञ्चालन नीति र कार्यविधिहरूमा मानव अधिकारको प्रतिबद्धतालाई एकीकृत गर्ने कार्य कठिन पनि हुन सक्छ ।

## सत्र ४: मानव अधिकारको परिपालना (सिद्धान्त १७ देखि २१)

	५० मिनेट
	यस सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरूले मानव अधिकारप्रति सम्मान देखाउन व्यवसायहरूले के गर्न सक्छन् भन्ने बारे राम्रोसँग बुझ्नेछन्, जुन स्तम्भ २ को विषयवस्तु हो ।
	सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी प्रवचन र त्यसपछि हाजिरीजवाफ ।
	यो सत्र मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) कसरी अपनाउने भन्ने बारे विस्तृतमा जाँदैन । विस्तृत प्रशिक्षण यस तालिमको सहजीकरण निर्देशिकाको भाग २ मा रहेको छ । कुनै पनि प्रश्नको उत्तर दिन सक्ने कुराको सुनिश्चितता गर्न तालिम अघि सहजकर्ताले आफूलाई युएनजीपीसँग परिचित गराउनुपर्छ, जसमा ओएचसिएचआरले उपलब्ध गराएको टिप्पणी र प्रायः सोधिने प्रश्नहरूको मार्गदर्शन ( <a href="http://at.ohchr.org/documents/publications/faq_principles-bussinesshr.pdf">at.ohchr.org/documents/publications/faq_principles-bussinesshr.pdf</a> मा उपलब्ध) समावेश छ ।
	<ol style="list-style-type: none"> <li>यस सत्रमा, हामी युएनजीपीको स्तम्भ २ अन्तर्गत रहेको मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यासको परिचय दिनेछौं भन्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् ।</li> <li>यो सत्रको उद्देश्य मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) बारे विस्तृत जानकारी उपलब्ध गराउने होइन भन्ने जानकारी दिनुहोस् । त्यो तालिम भाग २ का लागि राखिएको छ ।</li> <li>सहभागीहरूलाई सत्र ५० मिनेटको हुनेछ, र अन्त्यमा समूह हाजिरीजवाफ गरिने कुरा जानकारी गराउनुहोस् ।</li> <li>निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।</li> </ol>

### • युएनजीपीले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का बारेमा के भन्छ ?

युएनजीपीले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) गर्नका लागि विश्वको उच्चतम स्तरको सर्वसम्मत मापदण्डहरूका सम्बन्धमा चर्चा गर्दछ । यी मापदण्डहरू युएनजीपीमा सिद्धान्तहरू १७ देखि २१ अन्तर्गत रहेको पाइन्छ । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) कहिलेकाहीँ “जान्ने र देखाउने” प्रक्रियाको रूपमा उल्लेख गरिन्छ - एउटा व्यवसाय/उद्यमको मानव अधिकार जोखिमहरूका बारेमा जान्ने र त्यसका लागि व्यावसायिक उद्यमले के गरिरहेको छ भनेर देखाउने माध्यम ।

युएनजीपीले व्यवसायहरूले उनीहरूका प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूलाई रोक्नुपर्छ र त्यसलाई कसरी सम्बोधन गर्ने भन्ने कुराप्रति जवाफदेही हुनुपर्छ । यसो गर्दा, व्यवसायहरूले “परिपालना” गर्न आवश्यक छ, जसमा चारओटा चरणहरू समावेश छन् :

- वास्तविक र सम्भावित मानव अधिकार प्रभावहरूको पहिचान र समीक्षा गर्ने ।
- निष्कर्षहरूलाई एकीकृत गरी त्यसअनुसृत कदम चाल्ने ।
- प्रतिकार्यहरूको प्रभावकारिता हेरर त्यसलाई प्रमाणित गर्ने ।
- प्रभावहरू सम्बोधन गरिन्छ त्यसबाट आएका परिणामहरूबारे सञ्चार गर्ने र त्यसको लेखाजोखा राख्ने ।

कुनै व्यवसायले मानव अधिकार प्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गरी मानव अधिकारको प्रभावहरू परिसकेको भनी पहिचान गरेमा सो व्यवसायले ती वास्तविक प्रभावहरूको पनि सुधार गर्नुपर्छ (सिद्धान्त २२)।

### • मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्दा ध्यानमा राख्नुपर्ने केही प्राथमिक कुराहरू के हुन् ?

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) ले सो व्यवसायले सिर्जना गरेको वा आफ्नै गतिविधिहरूमा फर्त पर्न गएको प्रभाव वा जुन त्यसको कार्य सञ्चालन, उत्पादन वा त्यसका व्यवसायिक सम्बन्धहरूबाट भएको सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको हुन सक्छ, ती सबै प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ (सिद्धान्तहरू १७ क र १९) ।

मानव अधिकार प्रतिको सजगता (परिपालना) निरन्तर रूपमा गरिनुपर्छ, किनभने कार्य सञ्चालनको सन्दर्भ परिवर्तन भएजस्तै जोखिम र प्रभावहरू पनि समयसँगै परिवर्तन हुन्छन् (सिद्धान्त १७ ख) ।

महत्वपूर्ण रूपमा मानव अधिकार प्रतिको सजगता (परिपालना) मा बहु-सरोकारवाला संलग्नता समावेश हुन्छ (सिद्धान्त १८) । मानव अधिकारको प्रभावको सही मूल्याङ्कन गर्न व्यवसायहरूले सरोकारवालाहरूको सरोकारबारे उनीहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा परामर्श गरेर बुझ्ने प्रयास गर्नुपर्छ ।

व्यवसायले आफूले गरेको प्रभाव मूल्याङ्कनबाट प्राप्त निष्कर्षहरूलाई सबै कार्यसम्पादन र कार्यविधिहरूमा एकीकृत गर्नुपर्छ (सिद्धान्त १९)। यसमा व्यक्ति र एकाइहरूलाई जिम्मेवारी तोक्ने कार्य समावेश हुन सक्छ, र अन्य कुराहरूलाई देहाय कार्यमा एकीकृत गर्नुपर्छ :

- निर्णय प्रक्रियाहरू
- अनुपालन, न्यूनीकरण र उपचारका लागि बजेट
- प्रभाव मूल्याङ्कन सिफारिसहरू अनुरूपको निगरानी र परिपालन

मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरूको सम्बोधन भइरहेको छ वा छैन भनी प्रमाणित गर्न व्यावसायिक उद्यमहरूले उनीहरूको प्रतिकार्यको प्रभावकारिताको पनि लेखाजोखा राख्नुपर्छ (सिद्धान्त २०)।

त्यसरी लेखाजोखा गर्ने कार्यमा देहाय कुरा समावेश गर्नुपर्छ:

- उपयुक्त गुणात्मक र संख्यात्मक सूचकहरूमा आधारित रहेको
- प्रभावित सरोकारवालाहरू सहित आन्तरिक र बाह्य दुवै ओ तहहरूको प्रतिक्रियामा आधारित हुने

व्यावसायिक उद्यमहरूले आफ्नो मानव अधिकार प्रभावहरूलाई बाह्य रूपमा कसरी मूल्याङ्कन गरिनेछ भन्ने बारेमा जानकारी गराउन तयार हुनुपर्छ, र विशेष गरी प्रभावित सरोकारवालाहरू द्वारा वा उनीहरूको तर्फबाट प्रश्न उठाइएको अवस्थामा त्यसलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ (सिद्धान्त २१)।



- तनाव र सम्भावित प्रेरकहरूको मूल कारणहरू पहिचान गर्ने
- द्वन्द्वका मुख्य पक्षहरू र हिंसा फैलाउने उनीहरूको मनसाय, क्षमता र अवसरहरूको नक्शाङ्कन गर्ने
- व्यवसायहरूको आफ्नो कार्य सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूले विद्यमान सामाजिक तनाव र विभिन्न समूहहरू बीचको सम्बन्धमा पार्ने प्रभाव र/वा नयाँ तनाव वा द्वन्द्वहरू सिर्जना गर्ने कार्यको स्वामित्व लिने तरिकाहरू पहिचान र अनुमान गर्ने ।

### ❁ द्वन्द्वको अवस्थामा व्यवसायले कुन प्रभाव र जोखिमहरूलाई पहिले सम्बोधन गर्ने भनेर कसरी प्राथमिकता दिन्छ ?

द्वन्द्वको अवस्थामा प्राथमिकता निर्धारण गर्नका लागि व्यवसायहरूले द्वन्द्वको सम्भावना र परिणामहरूलाई एउटा महत्वपूर्ण तत्वको रूपमा विचार गर्न आवश्यक छ:

- सो घटनाले द्वन्द्व सिर्जना गर्ने वा बढाउने सम्भावना कतिको छ ?
- पहिचान गरिएको द्वन्द्वका जोखिमहरूको मानव अधिकारमाथिका प्रभावहरू कतिको गम्भीर छन् ?

### 📌 सहजीकरण गरिएको छलफल

मानव अधिकारप्रतिको सम्मानबारे जन्म र त्यसलाई देखाउन कार्यमा के-कस्ता बाधाहरू तपाईं देख्नु हुन्छ ?

स्तम्भ २ का प्रावधानहरू पालना गर्ने कार्यमा रहेका केही अवरोधहरू सम्बन्धमा तपाईं के देख्नुहुन्छ ?

### 📌 हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग १ - मोड्यूल ३, सत्र ४ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



निम्नलिखित मध्ये कुनचाहीँलाई युएनजीपीको स्तम्भ २ अन्तर्गत व्यवसायहरूले मानव अधिकारप्रति सम्मान देखाउन सक्ने तरिकाको रूपमा समावेश गरिएको छैन ?

- मानव अधिकार नीतिमार्फत मानव अधिकारप्रतिको प्रतिबद्धता व्यक्त गर्ने
- व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्य योजनाहरू विकास गर्ने
- मानव अधिकारसम्बन्धी जोखिमहरू पहिचान र सम्बोधन गर्ने प्रक्रियाहरू विकास गर्ने
- स्थानीय कानूनहरूलाई कडाइका साथ पालना गर्ने

सही उत्तर हो (ख) राष्ट्रिय कार्ययोजनाहरू बहु-सरोकारवालाहरूको

परामर्शबाट विकसित गरिने भएपनि यी सरकारी संयन्त्र हुन् । केही सहभागीहरूले उत्तर घ पनि सम्मान देखाउन पर्याप्त छैन भन्ने जवाफ दिन सक्छन्, जुन सत्य हुन सक्छ । तरपनि, उत्तर ख नै सोधिएको प्रश्नको सबैभन्दा सही जवाफ हो । तल हेर्नुहोस् ।

निम्नलिखित मध्ये कुन भनाइ सबैभन्दा कम सही छ ?

- व्यवसायहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्न के गरेको छ भन्ने बारे जनतालाई बताउनु महत्वपूर्ण छ ।
- व्यवसायहरूले आफ्नो कारणले भएको वा योगदान रहेको मानव अधिकार उल्लङ्घनका लागि उपचार उपलब्ध गराउनु पर्छ ।
- व्यवसायहरूले राष्ट्रिय कानूनहरूको सही रूपमा पालना गरेमा मानव अधिकारको सम्मान हुने कुरामा उनीहरू विश्वस्त हुन सक्छन् ।
- मानव अधिकार नीतिहरू कम्पनीको सबैभन्दा माथिल्लो स्तरबाट अनुमोदित हुनुपर्छ ।

सही उत्तर हो (ग) मानव अधिकारको सम्मान सुनिश्चित गर्न राष्ट्रिय कानूनको पालना मात्र पर्याप्त नहुन सक्छ ।



## सत्र ५: स्तम्भ ३ - राज्य र व्यवसाय - उपचारमा पहुँच (सिद्धान्त २५ देखि २८)

**५० मिनेट**

सहभागीहरूले यस सत्रको अन्त्यमा स्तम्भ ३ को दायराका बारेमा अभि राम्रोसँग बुझ्नेछन् ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी : प्रवचन पछि सहजीकरण गरिएको छलफल ।

यस खण्डले सहभागीहरूलाई स्तम्भ ३ को सम्बन्धमा समग्र रूपमा बुझाउने काम गर्दछ । यसले उपचार वा उजुरी संयन्त्र कसरी उपलब्ध गराउने भन्नेबारे विस्तृत रूपमा जानकारी दिँदैन । सोधिएको कुनैपनि प्रश्नको उत्तर दिन सकिने कुराको सुनिश्चित गर्न तालिम अधि सहजकर्ताले आफूलाई युएनजीपीसँग परिचित गराउनुपर्छ, जसमा ओएचसीएचआरले प्रदान गरेको कमेण्टरी र बारम्बार सोधिने प्रश्नहरूको मार्गदर्शन समावेश छ ([www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)) मा उपलब्ध) ।

- यस सत्रमा हामी व्यापार र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूको स्तम्भ ३ (जसमा "उपचार" समावेश छ) को परिचय दिनेछौं भन्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् ।
- यो सत्र ५० मिनेटसम्म चल्नेछ र अन्त्यमा सहजीकरण गरिएको विषयमा छलफल हुनेछ भनी सहभागीहरूलाई जानकारी गराउनुहोस् ।
- उपचारमा पहुँचसम्बन्धी यो सत्र प्रशिक्षणको भाग १ को अन्तिम सत्र हो भनी व्याख्या गर्नुहोस् । यो सत्रले युएनजीपीको सिंहावलोकन मात्र प्रदान गरिरहेको भन्ने कुरा सहभागीहरू स्मरण गराउनुहोस् ।
- निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

### उपचारमा पहुँच के हो ?

मानव अधिकार हननका लागि उपचारमा पहुँच मानव अधिकारको पूर्ण उपभोगका लागि पूर्व शर्त हो ।

मानव अधिकार उल्लङ्घनका लागि उपचारमा माफी माग्ने कार्य, बहाली, पुनर्स्थापना, वित्तीय वा गैर-वित्तीय क्षतिपूर्ति र दण्डात्मक प्रतिबन्धहरूका साथै भविष्यमा हुनसक्ने हानि रोक्ने लागि प्रयासहरू, उदाहरणका लागि, निषेध वा पुनरावृत्ति नहुने प्रत्याभूति समावेश हुन सक्छन् ।

तल उपचारमा पहुँचसम्बन्धमा कोका-कोला कम्पनीको एउटा वक्तव्य दिइएको छ: "जब हामीले मानव अधिकारमा प्रतिकूल असर पारेको वा त्यसका लागि योगदान गरेको भनी पहिचान गर्छौं, हामी उपचार

उपलब्ध गराउन वा त्यसका लागि सहयोग गर्न प्रतिबद्ध छौं । हाम्रा संयन्त्रहरूले अन्य उपचार प्रक्रियाहरू प्राप्त गर्नबाट अवरोध गर्दैनन् ।"



स्रोत: कोकाकोला मानव अधिकार प्रतिवेदन । Source: Coca Cola Human Rights Report available at [www.cocacola.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf](http://www.cocacola.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf) मा उपलब्ध छ ।

पेप्सीकोला कम्पनीको मानव अधिकार वेबपेजमा देहाय कुरा उल्लेख गरिएको छ : "हाम्रा नीति र कार्यक्रमहरूले हाम्रो मूल्य शृंखलामा हुने सबै प्रतिकूल प्रभावहरूलाई रोक्न सक्दैनन् भन्ने कुरा हामी बुझ्दछौं, र हामी कारक रहेको वा हामीले योगदान गरेको अवस्थामा हामीले प्रभावकारी उपचार उपलब्ध गराउने लक्ष्य राखेका छौं हाम्रो व्यापार कार्य सञ्चालन, वस्तु वा सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका प्रभावहरू फेला पारेको अवस्थामा हाम्रा आपूर्तिकर्ताहरू वा साभेदारहरूलाई उपचार उपलब्ध गराउन प्रोत्साहन गर्नका लागि हाम्रो सम्बन्ध प्रयोग गर्दछौं ।"

युनिलिभरको मानव अधिकार वक्तव्यले यसो भन्छ: "मानव अधिकारमाथि प्रभाव पारेको अवस्थामा कम्पनीमा आधारित उजुरी संयन्त्रहरूमाफत हामी प्रभावकारी उपचारको प्रावधानलाई महत्व दिन्छौं ।"

### उपचारमा पहुँच प्रदान गर्ने कर्तव्य कसको हो ?

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय कार्यदलले पीडितहरूले "उपचारको संग्रह माग गर्न, प्राप्त गर्न र लागू गर्न सक्षम हुनुपर्छ" भनी बताएको छ । (सिद्धान्त २५ देखि ३१ सम्म)

त्यस संग्रहमा गैर-न्यायिक संयन्त्रहरू रहेका छन् जसमा कार्य सञ्चालन स्तरको उजुरी संयन्त्रहरू समावेश छन् ।

मुख्य कुरा के हो भने न्यायिक र गैरन्यायिक दुवै संयन्त्रले “व्यवहार मा प्रभावकारी उपचारहरू प्रदान गर्न” सक्नुपर्छ ।

व्यापार र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र-ङ्घीय कार्यदलले केही गैर-न्यायिक प्रक्रियाहरूले उजुरीकर्ताहरूको छनोट, आत्मनिर्णय र स्वायत्ततालाई बढावा दिने र उनीहरूलाई आफूले प्राप्त गर्ने उपचारहरूको प्रकार तय गर्ने अवसर प्रदान गर्छ भन्ने कुरालाई स्वीकार गर्दछ ।

युएनजीपीमा, उपचारको प्रावधान राज्य र व्यवसाय दुवैमा लागू हुन्छ :

उपचारमार्फत मानव अधिकारको रक्षा गर्ने राज्यको दायित्व सिद्धान्त २५ देखि २८ अन्तर्गत उल्लिखित छन् ।

उपचारमा पहुँच उपलब्ध गराउनुपर्ने व्यवसायहरूको दायित्व सिद्धान्त २९ र ३० अन्तर्गत व्यवस्था गरिएको छ ।

युएनजीपीको स्तम्भ ३ अन्तर्गत सबै उपचारहरूको प्रभावकारिताको मापदण्ड सिद्धान्त ३१ अन्तर्गत सूचीबद्ध छन् ।

#### राज्यमा आधारित उपचार व्यवस्था के हो?

सिद्धान्त २५ अन्तर्गत पाइने टिप्पणीले देहाय कुरा उल्लेख गरेको छ “व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकार उल्लङ्घनहरू देखा पर्दा राज्यहरूले अनुसन्धान, सजाय र निवारण गर्न उपयुक्त कदमहरू नचालेसम्म संरक्षण गर्ने राज्यको कर्तव्य कमजोर वा अर्थहीन हुन सक्छ ।”

राज्यहरूले “न्यायिक, प्रशासनिक, कानूनी वा अन्य उचित माध्यमहरू” मार्फत उपचार उपलब्ध गराउनु पर्छ । (सिद्धान्त २५) । यसको अर्थ राज्यमा आधारित उपचार सुनिश्चित गर्न राज्यहरूसँग विभिन्न प्रकारका संयन्त्रहरू हुन्छन् । यी राज्यमा आधारित संयन्त्रहरूलाई दुईओटा सामान्य वर्गहरूमा विभाजन गर्न सकिन्छ:

- राज्यमा आधारित न्यायिक संयन्त्र (उदाहरणका लागि, अदालतहरू)
- राज्यमा आधारित गैर-न्यायिक उजुरी संयन्त्रहरू (उदाहरणका लागि, कुनै मन्त्रालय अन्तर्गतका न्यायाधीकरणहरू वा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू)

सिद्धान्त २७ ले राज्यहरूले व्यवसाय-सम्बन्धित मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूलाई सम्बोधन गर्न आफ्ना अदालतहरू प्रभावकारी छन् भनी सुनिश्चित गर्न उपयुक्त कदमहरू चाल्नुपर्छ । यस सन्दर्भमा राज्यहरूले उपचारमा पहुँचबाट बञ्चित गर्न सक्ने कानूनी, व्यावहारिक र अन्य सान्दर्भिक अवरोधहरूलाई कम गर्ने उपायहरूमाथि पनि विचार गर्नुपर्छ ।

साथै, राज्यहरूले अदालतहरूलाई सहयोग पुग्ने गैर-न्यायिक संयन्त्रहरू पनि स्थापना गर्नुपर्छ । सिद्धान्त २७ ले “व्यवसायसँग सम्बन्धित मानव अधिकार दुरुपयोगको उपचारको लागि एउटा विस्तृत राज्य प्रणालीमा आधारित राज्यहरूले प्रभावकारी र उपयुक्त गैर-न्यायिक गुनासो संयन्त्रहरूको व्यवस्था मिलाउनु पर्छ ।”

#### ४. पिरापोल माइनिङ्ग कम्पनी लिमिटेड विरुद्ध खाओ खुहा सामुदायिक अधिकार सञ्जाल (थाइल्याण्ड)

खाओ खुहा सामुदायिक अधिकार नेटवर्क (केकेसीआरएन) (प्रतिवादीहरू) का सदस्यहरूले थाइल्याण्डको खाओ खुहा क्षेत्रमा पिरापोल माइनिङ्ग कम्पनी सञ्चालनको विरुद्धमा विरोध प्रदर्शन गरे र यी कार्यहरूले अत्यधिक धुलो र उनीहरूको समुदायको लागि अन्य वातावरणीय हानिहरू निम्त्याएको आरोप लगाए । समुदायले कम्पनीको सहूलियत/अनुमति निलम्बन गर्न र लोकपालको कार्यालयमा सरकारी अधिकारीहरू विरुद्ध मुद्दा दायर गर्न अनुरोध गर्दै प्रधानमन्त्रीलाई पत्र पढायो ।

फलस्वरूप सन् २०११ मा पिरापोल माइनिङ्ग कम्पनीले केकेसीआरएनका ९ जना सदस्यहरू विरुद्ध ६,४०,००,००० (छ करोड चालीस लाख) थाई भाट (२० लाख अमेरिकी डलरभन्दा बढी) क्षतिपूर्ति माग गर्दै स्थानीय अदालतसमक्ष टोर्ट ऐन अन्तर्गत मानहानीको आरोप दायर गर्‍यो । यो मुद्दा सुनुवाईमा जानुअघि कम्पनीले आफ्नो मुद्दा फिर्ता लियो । पछि सामुदायिक सदस्यहरूले कम्पनीको विरुद्ध सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा दायर गरे र आफ्नो प्रतिष्ठा र मर्यादामा पुगेको हानिका लागि क्षतिपूर्ति माग गरे । सर्वोच्च अदालतले केकेसीआर एन सदस्यहरूको पक्षमा फैसला गर्दै उनीहरूको विरोध गर्ने र कम्पनी विरुद्ध आधिकारिक उजुरी दर्ता गर्ने अधिकारलाई पुष्टि गर्‍यो । अदालतले त्यहाँका बासिन्दाहरूले आफ्नो अधिकारको मात्र प्रयोग गरेको र पिरापोल माइनिङ्गले दायर गरेको मुद्दा हानिपूर्ण व्यवहार भएको, असल नियतका साथ नगरिएको उल्लेख गर्दै कम्पनीलाई प्रतिष्ठामा पुगेको चोटका साथै स्वास्थ्य र “मानसिक क्षति” का लागि क्षतिपूर्ति तिर्न आदेश दियो ।

स्रोत: पिरापोल माइनिङ्ग कम्पनी लिमिटेड विरुद्ध खाओ खुहा सामुदायिक अधिकार सञ्जाल (२०१३)का नौ सदस्यहरू, [business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020\\_CLA\\_Annual\\_Briefing\\_SLAPPs\\_SEA\\_FINAL.pdf](http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf) मा उपलब्ध छ ।

उपचारको लागि एक खानी कम्पनी विरुद्धको अदालती मुद्दामा थाई सर्वोच्च अदालतले खाओ खुहा सामुदायिक अधिकार नेटवर्कका सदस्यहरूको पक्षमा फैसला गर्दै उनीहरूको विरोध गर्ने र आधिकारिक उजुरीहरू दर्ता गर्ने अधिकारको पुष्टि गर्‍यो । अदालतले त्यहाँका बासिन्दाहरूले आफ्नो अधिकारको मात्र प्रयोग गरिरहेका थिए, र मानहानीमा समावेश त्यसविरुद्ध दायर गरेको मुद्दा हानिपूर्ण व्यवहार भएको, असल नियतका साथ नगरिएको उल्लेख गर्दै कम्पनीलाई प्रतिष्ठामा पुगेको चोटका साथै स्वास्थ्य र “मानसिक क्षति” का लागि क्षतिपूर्ति तिर्न आदेश दियो ।

स्रोत: BHRRC. Defending Defenders, Challenging Malicious Lawsuits in SE Asia (2020), [media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020\\_CLA\\_Annual\\_Briefing\\_SLAPPs\\_SEA\\_FINAL.pdf](http://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf) मा उपलब्ध छ ।

## ❖ गैर-न्यायिक संयन्त्रका केही उदाहरणहरू के हुन् ?

- राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू
- ओइसीडी राष्ट्रिय सम्पर्क व्यक्तिहरू (एनसीपी)
- सरकारी निकायहरू
- स्वतन्त्र निकायहरू
- श्रम न्यायाधीकरणहरू
- अम्बुड्सपर्सनहरू
- सरकारद्वारा सञ्चालित उजुरी कार्यालयहरू

### Case study: State-based non-judicial mechanism

#### 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 (CCCDC) and Active 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 special structural engineering qualifications.

बङ्गलादेशको राना प्लाजा भवन भत्किएपछि नागरिक समाज संस्थाहरूले डेनमार्कको ओइसीडी नेशनल कन्ट्याक्ट पोयण्ट (एनसीपी) समक्ष उजुरी दर्ता गरे जसमा एक क्रेताले बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूको लागि ओइसीडी मार्गदर्शनहरू अनुसार एचआरडीपी सञ्चालन नगरेको आरोप लगाए । कम्पनीको विरुद्धमा प्रमाण पाएपछि एनसीपीले खरिदकर्ताको व्यवस्थापन प्रणालीको समीक्षा गर्नुपर्ने र अन्य कदमका अतिरिक्त आपूर्तिकर्ताको स्वयमूल्याङ्कन गर्न सिफारिस गरेको थियो ।

स्रोत: पीडब्लुटी ग्रुपको गतिविधिहरूका सम्बन्धमा क्लिन क्लोथ्स क्याम्पेन डेनमार्क र सक्रिय उपभोक्ताहरूले उल्लेख गरेको निश्चित घटनाका सम्बन्धमा ओइसीडीसमक्ष डेनमार्क नेशनल कन्ट्याक्ट पोयण्टले प्रस्तुत गरेको समापन टिप्पणी, [businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf](http://businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf) मा उपलब्ध छ

## ❖ उपचारहरू कस्तो हुने गर्छन् ?

- कर्पोरेट दुर्व्यवहारका पीडितहरूका लागि सुधारिएको अवस्था
- कर्पोरेट दुर्व्यवहारका पीडितहरूका लागि प्रत्यक्षरूपमा सुधारिएको अवस्था
- हानि वापत क्षतिपूर्ति र/वा (गैर-) वित्तीय क्षतिपूर्ति
- दण्डात्मक प्रतिबन्धहरू
- पुनः नदोहोरिने प्रत्याभूति
- गल्ती स्वीकार गर्दै वक्तव्य (सकेसम्म कम्पनीबाट, सम्भवतः उजुरी संयन्त्रको व्यवस्थापन गर्नेहरूबाट)

## ❖ उपचार प्राप्त गर्नका लागि चुनौतीहरू के छन् ?

- यी संयन्त्रहरूका बारेमा जनचेतना कम हुन सक्छ
- लागत र प्रक्रियागत आवश्यकताहरूका कारण पहुँच सीमित हुन्छ
- विशेषज्ञ र आर्थिक सहयोगको अभाव हुन्छ
- दुई पक्षहरूबीच शक्ति असन्तुलनमा धेरै भिन्नता हुन्छ
- अदालत वा अन्य उजुरी संयन्त्रहरू (जस्तै एनसीपी) कम स्रोत सम्पन्न हुन्छन्
- सार्वजनिक सहभागिताविरुद्ध रणनीतिक मुद्दाहरू (एसएलएपी) ले उपचारहरू कटौती गर्छ
- राष्ट्रिय मानव अधिकार निकायहरूमा उजुरी संयन्त्रहरू हुन्छन्, तर मुद्दाको भार धेरै हुन्छ
- केही अवस्थामा वर्गमा आधारित कारवाहीका मुद्दाहरू स्वीकृत छैन
- बसोबास गरेको देश बाहिर दावीकर्ताहरूका लागि गैरक्षेत्रीय अवरोधहरू हुन सक्छन्

## ❖ व्यापार-आधारित उपचार प्रावधान कस्तो हुनेगर्छ ?

उपचारमार्फत मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक जिम्मेवारी सिद्धान्त २९ देखि ३१ अन्तर्गत उल्लिखित छ ।

युएनजीपीले व्यवसाय र औद्योगिक समूहहरूले मानव अधिकारका प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न कार्य सञ्चालनको उजुरी संयन्त्र स्थापना गर्न वा त्यसकार्यमा सहभागी हुनुपर्छ भन्ने कुरा व्यवस्था गरेको छ (सिद्धान्त २९ र ३०) ।

युएनजीपीअनुसार, उजुरी कुनै व्यक्ति वा समूहको अधिकारको भावना जगाउने अन्यायको परिकल्पना हो जुन कानून, सम्झौता, स्पष्ट वा निहित वाचा, परम्परागत अभ्यास, वा पीडित समुदायहरूको निष्पक्षताको सामान्य धारणामा आधारित हुन सक्छ ।

कम्पनी-तहका उजुरी संयन्त्रहरूमा कम्पनीले गरेको कामको निर्णायकको रूपमा आफू प्रस्तुत हुनुको सट्टा संवाद र संलग्नतामार्फत सञ्चालन गर्न प्रोत्साहित गरिन्छ ।

Grievance Reports and Types		Unit: No. of reports		
Types of Grievance	2017	2018	2019	
Work conditions	3,894	4,467	4,015	
Work environment	4,403	4,165	2,941	
Interpersonal relationships	2,414	2,362	2,910	
Health and safety	1,755	1,184	1,350	
Work change	550	440	456	
Organizational change	139	115	71	
Harassment	64	63	68	
Discrimination	36	18	17	
<b>Total</b>	<b>13,255</b>	<b>12,814</b>	<b>11,828</b>	

Above, breakdown of disputes brought to Samsung's grievance mechanisms 2016-2019. Samsung Electronics, Sustainability Report, 2020 available at [images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability\\_report\\_2020\\_en\\_F.pdf](https://images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf)

### ❁ कम्पनी तहको उजुरी संयन्त्रका फाइदाहरू र चुनौतीहरू के-के हुन् ?

कार्यसञ्चालन उजुरी संयन्त्रहरूले उद्यमको चालु मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को एउटा अंशका रूपमा रूपमा प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूको पहिचानलाई सहयोग गर्दछ ।

उजुरी संयन्त्रहरूले उजुरीहरूको पहिचान भइसकेपछि उद्यमद्वारा समाधान गर्न त्यसको सम्बोधन गर्न र प्रतिकूल प्रभावहरूलाई चाँडो र प्रत्यक्ष रूपमा उपचार गर्न सम्भव बनाउँदछ, जसले गर्दा जटिलता र उजुरीहरू बढ्नबाट रोक्न सकिन्छ ।

#### चुनौतीहरू:

- ❁ त्यसलाई विशेष गरी साना कम्पनीहरूका लागि कायम राख्न गाह्रो छ
- ❁ मानव अधिकारका मुद्दाहरूसँग सम्बन्धित नभएका धेरै उजुरीहरू प्राप्त हुनेछन्
- ❁ त्यसले श्रम-सम्बन्धित विवादहरू सम्बोधन गर्न ट्रेड युनियनहरूको भूमिकालाई कमजोर बनाउन सक्छन्

### ❁ प्रभावकारी गैर-न्यायिक उजुरी संयन्त्रका लागि अन्तर्वस्तुहरू के हुन् ?

सिद्धान्त ३१ अन्तर्गत व्यवस्था गरिए अनुसार कार्यसञ्चालन-तहका संयन्त्रहरू संलग्नता र संवादमा आधारित हुनुपर्छ । व्यवसायको कार्यसञ्चालनबाट प्रभावित हुनसक्ने सरोकारवाला समूहहरूलाई ती उजुरी संयन्त्रहरूको विकासमा संलग्न हुनुपर्छ । यसबाहेक, तिनीहरू देहाय अनुसार हुनुपर्छ:

- ❁ वैध: जसको प्रयोगका लागि अभिप्रेरित छन् सरोकारवाला समूहहरूको विश्वास प्राप्त गर्ने, र उजुरी प्रक्रियाहरूको निष्पक्ष व्यवस्थापनका लागि जवाफदेही हुने
- ❁ पहुँचयुक्त : जसका लागि बनाइएको हो ती सबै सरोकारवाला समूहहरूलाई त्यसबारेमा जानकारी हुने पहुँच प्राप्त गर्न

बाधाहरूको सामना गर्न सक्नेहरूका लागि पर्याप्त सहायता उपलब्ध गराउने

- ❁ अनुमान गर्न सकिने: प्रत्येक चरणको लागि लाग्ने समयका साथ एउटा स्पष्ट र परिचित विधि प्रस्तुत गर्ने, र उपलब्ध प्रक्रिया र परिणामका प्रकारहरू र कार्यान्वयनको अनुगमनका माध्यमहरूमा स्पष्टता ल्याउने
- ❁ समानुपातिक: पीडित पक्षहरूसँग उजुरी प्रक्रियामा निष्पक्ष, सुसूचित र सम्मानजनक तरिकाले संलग्न हुन आवश्यक जानकारीका स्रोत, सल्लाह र विशेषज्ञतामा उचित पहुँच रहेको सुनिश्चित गर्ने
- ❁ पारदर्शी : उजुरीमा सम्बद्ध पक्षहरूलाई त्यसको प्रगतिको बारेमा जानकारी गराउने, र यसको प्रभावकारितामा विश्वास कायम गर्न र सरोकार रहेको कुनै पनि सार्वजनिक हित पूरा गर्न संयन्त्रको कार्यसम्पादनको बारेमा पर्याप्त जानकारी प्रदान गर्ने ।
- ❁ अधिकार अनुरूप : परिणाम र उपचारहरू अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त मानव अधिकार अनुरूप रहेको सुनिश्चित गर्ने
- ❁ निरन्तर सिकाइको स्रोत: संयन्त्र सुधार गर्न पाठहरू पहिचान गर्न सान्दर्भिक उपायहरूबाट सिक्ने र भविष्यमा उजुरी र हानिहरू रोक्ने

### 📌 सहजीकरण गरिएको छलफल

सञ्चालन-स्तरको संयन्त्र वा गैर-न्यायिक उजुरी संयन्त्रबारे तपाईंको अनुभव कस्तो छ ?

तपाईंले सरोकारवालाहरूको लागि उपचारमा पहुँच कसरी सुधार गर्नुहुन्छ ?





भाग २:

# मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना)

+

+

+

# सिंहावलोकन/समीक्षा

## १.१ परिचय

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) तालिम सहजीकरण निर्देशिकाको भाग २ मुख्यतया व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसङ्घीय सिद्धान्त (युएनजीपी) को स्तम्भ २ को सिद्धान्त १७ देखि २१ सम्म केन्द्रित छ । तालिमले उपचार, बढी मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) र प्राथमिकता निर्धारण समावेश रहेको सिद्धान्तहरू २२ देखि २४ सम्म समेटिएको छ ।

भाग २ तालिम निर्देशिकाको भाग १ को निरन्तरता हो जसले युएनजीपीको अन्तर्वस्तुलाई अझ व्यापक रूपमा समेटेछ । फेरि पनि भाग २ मा प्रशिक्षण मोड्युलहरूको उद्देश्य अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा सहमत सिद्धान्तहरू र व्यापक रूपमा बुझिएको शब्दावलीलाई नजिकबाट सम्बोधन गरेर मानव अधिकारको सजगता (परिपालना) का आधारभूत तत्वहरूलाई स्पष्ट पार्नु हो । एउटा चरण पछि अर्को अवधारणालाई प्रयोग गर्दै तालिम मोड्युलले व्यवसायहरूका लागि मानव अधिकारको सजगता (परिपालना) लाई छुट्टै प्रयासका रूपमा वा विद्यमान मूल्याङ्कन वा अनुपालन प्रक्रियाको भागको रूपमा अगाडि बढ्ने अवसर प्रदान गर्छ ।

## १.२ व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसङ्घीय मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू

सन् २०११ मा मानव अधिकार परिषद्ले सर्वसम्मतिले अनुमोदन गरेको युएनजीपीलाई मानव अधिकारमाथि व्यवसाय सञ्चालनका प्रतिकूल प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न विश्वको सबैभन्दा आधिकारिक मानक ढाँचाको रूपमा व्यापक रूपमा मान्यता प्राप्त छ । युएनजीपीले "व्यावसायिक गतिविधिहरूको सन्दर्भमा मानव अधिकारको संरक्षण र सम्मान गर्नुपर्ने र त्यस्ता गतिविधिहरूबाट प्रभावित व्यक्ति र समूहहरूका लागि प्रभावकारी उपचारमा पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने कर्तव्य र जिम्मेवारीहरू स्पष्ट गर्दछ ।" ३१ओटा सिद्धान्तहरूले बनेको युएनजीपी तीनओटा स्तम्भहरूमा विभाजित छ, जुन यस प्रकार छन्:

१. मानव अधिकारको रक्षा गर्ने राज्यको कर्तव्य
२. मानव अधिकारको सम्मान गर्ने कर्पोरेट जिम्मेवारी
३. व्यवसायसम्बन्धी दुर्व्यवहारका पीडितहरूका लागि प्रभावकारी उपचारमा पहुँच सुनिश्चित गर्न राज्य र व्यवसायहरूको जिम्मेवारी

धेरै विज्ञहरूले युएनजीपीको उदयलाई पछिल्लो २० वर्षमा जिम्मेवार व्यावसायिक अभ्यासहरू निर्देशित गर्ने सबैभन्दा महत्वपूर्ण विकास हो भनी उल्लेख गर्छन् । यद्यपि महत्वपूर्ण कुरा के छ भने युएनजीपीले नयाँ कानून वा नियमहरू लागू गर्दैन । युएनजीपीले समावेशी अवधारणा, नीतिगत एकरूपता, न्यूनतम मापदण्डहरू र मानव

अधिकारका जोखिमहरूको समीक्षा र सम्बोधन गर्न तार्किक अनुक्रम प्रस्ताव गर्छन् ।

## १.३ तालिम सहजीकरण निर्देशिको संरचना, भाग २

### उद्देश्य

यस प्रशिक्षण निर्देशिकाको भाग २ को समग्र उद्देश्य व्यवसायहरूलाई युएनजीपीद्वारा निर्धारित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूअनुसृत्य मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) कसरी सञ्चालन गरिन्छ भन्ने बारे जानकारी गराउनु हो ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यसका लागि तालिमले निम्नलिखित कुराहरू पनि उपलब्ध गराउनेछ :

- ✦ युएनजीपी को परिचयात्मक बुझाइ प्रस्तुत गर्ने
- ✦ व्यवसायहरूलाई मानव अधिकार जोखिमहरू कसरी पहिचान गर्न र प्राथमिकता निर्धारण गर्ने भन्नेबारे बुझ्न मद्दत गर्ने
- ✦ व्यवसायहरूले उनीहरूको व्यवस्थापन प्रक्रियाहरूमा मानव अधिकारलाई एकीकृत गर्न सक्ने तरिकाहरू प्रस्तुत गर्ने

### लक्षित व्यक्ति/समुह

यो निर्देशिकाले सहजकर्ताहरूलाई विभिन्न पदमा काम गर्ने व्यवसायीहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने साधन उपलब्ध गराउँछ, जसमा ती व्यवसायीहरू वरिष्ठ नेतृत्वदायी पदमा वा मध्य व्यवस्थापनमा, वा बिक्री, आपूर्ति शृंखला व्यवस्थापन, कानूनी र अनुपालन शाखा, वा दिगोपनाको क्षेत्रमा कार्यात्मक जिम्मेवारीहरू भएका व्यक्तिहरू हुनसक्छन् । यद्यपि, तालिम विशेष रूपमा व्यापार क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई मात्र लक्षित गरिएको छैन । सामान्य रूपमा युएनजीपीका बारे थप जान्न चाहनेहरूका लागि, र विशेषगरी मानव अधिकारप्रति व्यवसायहरूको जिम्मेवारीहरू बारे थप जानकारी हासिल गर्न चाहनेहरूका लागि पनि प्रशिक्षण महत्वपूर्ण छ । युएनजीपीले यस तालिम सहजीकरण निर्देशिकाका प्रयोगकर्ताहरूलाई आफ्ना सहभागीहरूको आवश्यकता र समय उपलब्धता अनुसृत्य तालिमहरू मिलान गर्न प्रोत्साहित गर्दछ : यसरी, आवश्यक मोड्युल वा सत्रहरू प्रयोग गर्न सक्छन् ।

### संरचना तथा विषयवस्तु


तालिम सहजीकरण निर्देशिकाको भाग २ लाई दुईओटा मोड्युलमा व्यवस्थित गरिएको छ :

मोड्युल १: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) परिचय  
मोड्युल २ : मानव अधिकारप्रतिको सजगता का (परिपालना) चार चरणहरूको व्याख्या

तालिमको मोड्युल २ ले मानव अधिकारको परिपालनाका मुख्य अन्तर्वस्तुको समीक्षा प्रस्तुत गर्दछ:

1. प्रतिकूल मानव अधिकार जोखिमहरूको पहिचान र समीक्षा गर्ने
2. निष्कर्षहरूलाई एकीकृत गर्ने र त्यस अनुस्यू कदम चाल्ने
3. प्रतिकार्यहरूको प्रभावकारिताबारे नियमित जानकारी राख्ने
4. प्रभावहरूलाई कसरी सम्बोधन भन्ने कुरा सञ्चार गर्ने

## कार्यविधि

विषयवस्तु पस्कनेमा केन्द्रित प्रशिक्षणको रूपमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) तालिम सहजीकरण निर्देशिका प्रायः प्रवचनहरूमा आधारित छ । विषयवस्तु प्रस्तुत गर्ने कार्यमा सहजकर्तालाई मार्गदर्शन गर्न प्रत्येक मोड्युल र खण्डमा चरणवद्ध रूपमा मार्गनिर्देशन, पृष्ठभूमि सामग्री, केस स्टडी, दृश्यहरू र प्रश्नहरूको रूपमा विषयवस्तुका शीर्षकहरू समावेश गरिएका छन् । तल  चिन्ह प्रदान गरिएका यी "प्रश्नका शीर्षकहरू" साथै रहेको स्लाइड डेकमा प्रदान गरिएका स्लाइडहरूको शीर्षकको रूपमा पनि काम गर्दछ ।

अन्तरक्रियात्मकता बढाउन र सहभागीहरूलाई छलफल गरिएका विषयहरूको गहिरो बुझाइ हासिल गर्न मद्दत गर्न तालिम हाजिरीजवाफ, समूह कार्य र अन्य साधनहरूका लागि सर्वेक्षण सफ्टवेयरमा पनि निर्भर गर्दछ ।

विवरण, नोट र अन्तरक्रियात्मक विवरणहरू निर्देशिकामा देहाय अनुसार चिन्ह लगाइएका छन्:

	अन्तरक्रियात्मक विषयवस्तु
	समय
	सिकाइको उद्देश्य
	कार्यविधि
	सहजकर्ताका नोटहरू
	प्रक्रिया

माथि उल्लेख गरिएभन्ने मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) तालिम सहजीकरण निर्देशिकामा तल दिइएको सामग्रीसँग मेल खाने स्लाइड डेक पनि साथै छ र प्रत्यक्ष कार्यक्रमको सहजीकरणमा सहयोग गर्दछ । यसलाई 'मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन तालिम साधन' को पनि साथ छ । (स्लाइड डेक र साधन दुबै युएनडीपीका कर्मचारीहरूको लागि मात्र उपलब्ध छ ।)

## मोड्यूल १: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय



१२० मिनेट (२ घण्टा)



सहभागीहरूले यस मोड्यूलबाट मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यासका लागि के आवश्यक पर्छ भन्नेसहित तालिमका के कुरा समेटिएको छ भन्नेबारे विस्तृत बुझाइ पाउनेछन् ।



सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी :यो मोड्यूललाई परिचयात्मक आइसब्रेकर अभ्यास र त्यसपछि दुईओटा सत्रहरूमा विभाजित गरिएको छ । पहिलो सत्र स्तम्भ २ को आधारभूत सिद्धान्तहरूमा केन्द्रित छ भने दोस्रो सत्रले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का चार चरणहरू प्रस्तुत गर्दछ । मोड्यूल २ ले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का चारओटा कार्यसञ्चालन तत्वहरूलाई विस्तृत रूपमा व्याख्या गर्दछ ।



केही सहभागीहरूले पहिले नै व्यापार साभेदार वा ग्राहकहरूका तर्फबाट महत्वपूर्ण वातावरणीय र सामाजिक लेखा परीक्षण आवश्यकताहरू पूरा गरिसकेका हुन सक्छन् । त्यसकारण उनीहरू मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का सम्भावित समय र स्रोत आवश्यकताबारे सचेत हुन सक्छन् । अन्य सहभागीहरू मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यासको बारेमा उत्साहित हुन सक्छन् तर व्यवस्थापन, खरीद-विक्री वा मानव संसाधन शाखाका सहकर्मीहरूको समर्थन प्राप्त गर्ने बारेमा चिन्तित हुन सक्छन् । यी चिन्ताहरू हटाउन सामग्रीलाई सरल र सीधा राख्न महत्वपूर्ण छ । समय-समयमा सहभागीहरूलाई यो कुराको पनि जानकारी गराउनु उपयोगी हुन्छ कि स्तम्भ २ र मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियासहित युएनजीपीको विकास व्यवसायहरूसँगको परामर्शमा गरिएको थियो । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा, तालिम सहजीकरण निर्देशिकाले समेटेको सामग्रीलाई व्यवसायी समुदायले पूर्व-परीक्षण गरिसकेको छ र त्यसमा प्रभावकारी र निष्पक्ष अवधारणा समावेश गरेको पाइएको छ ।

यदि तपाईंलाई सहभागीहरूमा अझै धेरै आशंका वा दुविधा पनि छ भन्ने लाग्छ भने र पहिला गर्नुभएको छैन भने, भाग १, मोड्यूल १. व्यवसायिक मामला अन्तर्गतको सत्र सञ्चालन गर्नेतर्फ विचार गर्नुहोस् ।



१. आफूलाई प्रशिक्षक वा सहजकर्ताका रूपमा परिचय दिनुहोस् ।
२. सहभागीहरूलाई यो मोड्यूलको अन्त्यसम्ममा उनीहरूले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने व्यवसायहरूका लागि के कुरा आवश्यक छ भन्ने कुराको बलियो बुझाइ हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
३. परिपालना सञ्चालन गर्न युएनजीपीले विश्वको सबैभन्दा आधिकारिक, मानक मापदण्डहरू प्रदान गर्दछ भनी व्याख्या गर्नुहोस् । यी मापदण्डहरूलाई उद्यम, व्यापार संघ र बहुपक्षीय संस्थाहरू जस्तै: ओइसीडीले अपनाएका छन् ।
४. सहभागीहरूलाई तालिम सुरु गर्नुअघि उनीहरूका विभिन्न प्रकारका अपेक्षाहरू बुझेर गर्ने आफ्नो चाहना बताउनुहोस् ।
५. सहभागीहरूको समीक्षाका लागि एउटा स्लाइडमा तल दिइएको आइसब्रेकर प्रश्न प्रस्तुत गर्नुहोस् ।



## गाँठो फुकाउने (आइस-ब्रेकर

प्रश्नहरू र अन्य अभ्यासहरूको प्रतिक्रियाहरू सङ्कलन गर्न मेण्टिमिटर, कहूट, सर्भेमन्की वा अन्य "लाइभ" सर्वेक्षण सफ्टवेयर प्रयोग गर्नेतर्फ विचार गर्नुहोस् । यद्यपि, भिडियो प्रोजेक्टर र स्मार्टफोनमा पहुँच आवश्यक छैन । प्रश्नहरू सोध्न सकिन्छ र उत्तरहरू सफ्टवेयर एप्लिकेसनमा रेजिस्टर नगरी दिन सकिन्छ ।

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २- मोड्यूल १, प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



## प्रश्न १: तपाईं आजको यो प्रशिक्षणबाट के चाहनुहुन्छ ?

- क. मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) विशेषज्ञ हुन ।
- ख. मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) बारे गहन सिंहावलोकन प्राप्त गर्न जसबाट मैले मेरो कम्पनीलाई त्यो शुरु गर्न मद्दत गर्न सकूँ ।
- ग. मानव अधिकारप्रतिको सजगता का (परिपालना) आधारभूत विषयहरूबारेमा बुझ्ने, जसले गर्दा मेरा सहकर्मीहरूले त्यसका बारेमा मसँग कुराकानी गर्दा मैले उनीहरूले भनेको कुरा बुझ्न सकूँ ।
- घ. मान्यताप्राप्त मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) विशेषज्ञ बन्न ।

यदि सहभागीहरूको संख्या सानो छ भने प्रत्येक सहभागीलाई आफ्नो परिचय दिन र प्रश्नको जवाफ दिन तथ्याङ्कहोस् ।

यदि प्रशिक्षणमा २० वा बढी व्यक्तिहरू छन् भने सर्वेक्षण अनलाइन सञ्चालन गर्न तयार हुनुहोस् । सर्वेक्षणलाई अनलाइनमा कसरी प्राप्त गर्ने भन्ने बारे सहभागीहरूलाई जानकारी गराउनुहोस् र उनीहरूलाई उनीहरूको ल्यापटप वा स्मार्टफोन प्रयोग गरेर प्रश्नहरूको जवाफ दिन भन्नुहोस् ।

इन्टरनेटमा पहुँच र/वा स्मार्टफोन कार्यक्षमता समूहमा उपलब्ध छ भनी मान्दै विचार मन्थनका लागि एकीकृत निष्कर्ष सहभागीहरू समक्ष राख्नुहोस् ।

यदि मानिसहरूले उत्तर (घ) रोजेका छन् भने कृपया सबैलाई यो इजाजतपत्र कार्यक्रम होइन भनेर सूचित गर्नुहोस् । यद्यपि, यदि सबै मोड्यूलहरू युएनजीपीको प्रशिक्षकसँग सफलतापूर्वक पूरा गरेमा सहभागीहरूलाई सम्पन्नताको प्रमाणपत्र प्रदान गरिनेछ ।

यस अभ्यास पछि सहभागीहरूलाई तलका प्रश्न र प्रतिक्रियाहरू प्रयोग गरेर प्रशिक्षणमा जान डर लाग्ने एउटा कुरा बताउन आग्रह गर्नुहोस् ।

## ❁ प्रश्न २: तपाईंलाई आजको प्रशिक्षणको बारेमा के चिन्ता छ ?

- क. म सामग्री धेरै जटिल हुनेछ भन्नेबारेमा चिन्तित छु ।
- ख. सामग्री सान्दर्भिक नहुनेमा म चिन्तित छु ।
- ग. सामग्री पर्याप्त मात्रामा अन्तरक्रियात्मक हुनेछैन, र म बोर हुनेछु भन्नेबारेमा चिन्तित छु ।
- घ. म मेरो स्मार्टफोनबाट ध्यानभङ्ग हुनेछ र महत्वपूर्ण जानकारी छुटाउनेछु भन्नेबारेमा चिन्तित छु ।

एकीकृत निष्कर्ष समूहसमक्ष राख्नुहोस् ।

सहभागीहरूलाई यो एउटा परिचयात्मक प्रशिक्षण हो, र सामग्रीलाई मामिला अध्ययन (केस स्टडी) र अन्य सान्दर्भिक सामग्रीहरूद्वारा समर्थन गरिनेछ भनेर आश्वस्त पार्नुहोस् । यसरी, उत्तर क छनौट गर्नेहरूका लागि सामग्री धेरै जटिल हुने छैन र बुझ्न सजिलो हुने केस स्टडीहरूमा आधारित हुनेछ भनी उनीहरूलाई आश्वासन दिनुहोस् ।

सामग्री सान्दर्भिक वा व्यवसायका लागि उपयुक्त नभएकोमा केही चिन्तित हुन सक्छन् र उत्तर (ख) छनौट गर्छन् । त्यसकारण सहभागीहरूलाई युएनजीपीमा उल्लिखित र तल विस्तृत रूपमा प्रस्तुत मनव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियालाई अन्तर्राष्ट्रिय चेम्बर अफ कर्मस र रोजगारदाताहरूको अन्तर्राष्ट्रिय संगठनसहित धेरै व्यापार संघहरूबाट जाँच र समर्थन प्राप्त भएको कुरा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।

दिक्क लागेर निदाउने हो कि भनेर डराउनेहरू, उत्तर (ग) का लागि, प्रशिक्षणलाई जीवन्त राख्न प्रत्येक सत्रको अन्त्यमा धेरै अन्तरक्रियात्मक कुराहरू जरतै: हाजिरी जवाफ र सर्वेक्षण, सहजीकरण गरिएको छलफल र समूह कार्य अभ्यासहरू हुनेछन् भनी सहभागीहरूलाई जानकारी दिनुहोस् ।

सहभागीहरूमध्येबाट कम्तीमा पनि एक जना व्यक्तिले माथिको उत्तर (घ) छनौट गरेको हुन्छ । त्यसैले तपाईंलाई हलुका तरिकामा कोठामा सहभागीहरूलाई समूह अभ्यासको समयमा लिन नभनेसम्म उनीहरूको स्मार्टफोनहरू घोप्टाएर राख्न भन्नसक्नु हुन्छ । यदि सहभागीहरूले उनीहरूको कार्यालयमा फोनबाट कुराकानी गर्न आवश्यक छ भने कृपया उनीहरूलाई त्यसका लागि कोठा बाहिर जान अनुरोध गर्नुहोस् जसले गर्दा अरूलाई बाधा नहोस् । उत्तर (घ) छनौट गर्नेहरूलाई उनीहरूको इमानदारीताका लागि धन्यवाद दिनुहोस् ।

यदि सान्दर्भिक भएमा सामाजिक दूरी कायम गर्नुपर्ने नियमका कारण कार्यशालाहरूमा सामान्य हुने गरेको जस्तो समूह कार्यमा ध्यान केन्द्रित नगरिने कुरा समूहलाई बताउनुहोस् । हाम्रो भर्खरै प्राप्त ज्ञानको परीक्षण गर्न सहजीकरण गरिएको छलफल र छोटो हाजिर जवाफ र खेलहरू हुनेछ ।



## सत्र १: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय - भाग क

५० मिनेट

सहभागीहरूले यस सत्रको अन्त्यमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियालाई सुसूचित गर्ने आधारभूत सिद्धान्तहरूका बारेमा परिचयात्मक बुझाइ हासिल गर्नेछन् ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी : यो सत्र एउटा प्रवचनका रूपमा शुरू हुन्छ - युएनजीपीको समीक्षा - र दुईओटा सहजीकरण गरिने छलफल पछि समाप्त हुन्छ । पहिलो सहजीकरण गरिएको छलफल सहभागीहरूबीच छलफललाई उत्प्रेरित गर्न सरोकारवालाहरूको संलग्नतासम्बन्धी छोटो अभ्यास हो । दोस्रो अभ्यास सम्भावित चुनौतीहरूसँग सम्बन्धित छ । बहु-सरोकारवाला संलग्नतासम्बन्धी यी सहजीकरण गरिएका छलफलहरू मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मा सरोकारवालाहरूको संलग्नताको महत्वलाई सुदृढ पार्ने उद्देश्यले गरिन्छ । यद्यपि, यदि समयले अनुमति दिँदैन भने यी अभ्यासहरू छोड्न सकिन्छ ।

यो सत्र सहभागीहरूलाई युएनजीपीको परिचय (यदि उनीहरूले यस प्रशिक्षणको भाग १ गरेका छैनन् भने) बाट वा अन्यथा उनीहरूको बुझाइलाई पुनर्ताजा गराउने कार्यबाट शुरू हुनेछ । मानव अधिकार के हो ? भन्ने बारे पनि संक्षिप्त खण्ड छ । सहभागीहरूको स्तरको आधारमा यी दुवै खण्डहरू छोड्न सकिन्छ ।

१. यो सत्रको अवधि ५० मिनेट हुने जानकारी सहभागीहरूलाई दिनुहोस् ।
२. यो र अर्को सत्र मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सिद्धान्त र परिचालन तत्वहरू अन्वेषण गर्ने परिचयात्मक सत्रहरू हुन् भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।
३. अगाडि बढ्नु अघि, तपाईंले प्रशिक्षणको भाग १, व्यवसाय र मानवअधिकारको परिचयमा सिकेका कुराहरू संक्षेपमा प्रस्तुत गर्ने भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।
४. निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

### मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) तालिमको भाग १ को संक्षिप्त समीक्षा

यस प्रशिक्षणको भाग १ मा छलफल गरिएअनुसार, युएनजीपीको स्तम्भ १ मा व्यवसाय सञ्चालनको सन्दर्भमा मानव अधिकारको रक्षा गर्ने राज्यको कर्तव्य समावेश छ । स्तम्भ २ ले मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यावसायिक जिम्मेवारीलाई समेटेछ र स्तम्भ ३ मा राज्य र व्यवसायको भूमिका र/वा जिम्मेवारीहरू समावेश छन् जसले प्रतिकूल असर परेकाहरूका लागि उपचारमा पहुँच सुनिश्चित गर्दछ ।

स्तम्भ १ अन्तर्गत, हामीले व्यापार सञ्चालनको सन्दर्भमा मानव अधिकारको रक्षा गर्नु राज्यहरूको कर्तव्य हो भनी हामीले सिकेका छौं :

- राज्यहरूले प्रभावकारी नीतिहरू, कानूनहरू, नियमहरू र निर्णयहरू मार्फत त्यस्ता उल्लङ्घनलाई रोक्न, अनुसन्धान, सजाय र निवारण गर्न उपयुक्त कदमहरू चाल्नु पर्छ (सिद्धान्त १) ।

स्तम्भ २ अन्तर्गत हामीले व्यापारले मानव अधिकारप्रति सम्मान देखाउनुपर्छ भनी सिकेका छौं:

- व्यवसायहरूले "अस्को मानव अधिकारको उल्लङ्घन गर्नबाट टाढा रहनुपर्छ र उनीहरू संलग्न भएका मानव अधिकारका प्रतिकूल असरहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ" (सिद्धान्त ११)

स्तम्भ ३ अन्तर्गत, हामीले उपचारमा पहुँच राज्यको कर्तव्य हो तर व्यवसायहरूको पनि जिम्मेवारी उत्तिकै छ भनी सिकेका छौं :

- राज्यहरूले मानव अधिकार उल्लङ्घन हुँदा प्रभावितहरूलाई प्रभावकारी उपचारको पहुँच सुनिश्चित गर्न उपयुक्त कदम चाल्नु पर्छ (सिद्धान्त २५)
- यसका साथै व्यवसायहरूले प्रतिकूल असर पर्न सक्ने व्यक्ति र समुदायका लागि प्रभावकारी कार्यसञ्चालन स्तरमा उजुरी संयन्त्र स्थापना गर्ने वा त्यसमा सहभागी हुनुपर्छ (सिद्धान्त २९) ।

### मानव अधिकार भनेको के हो ?

मानव अधिकारहरू प्रायः कानूनद्वारा अभिव्यक्त र प्रत्याभूत गरिन्छ, जसमा सन्धिहरू र महासन्धिहरू समावेश छन् । मानव अधिकारको सम्बन्धमा हाम्रो बुझाइको केन्द्रविन्दु भनेको मानिसहरूलाई मानव भएको कारणले सम्मानपूर्वक व्यवहार गरिनुपर्ने हक छ भन्ने धारणा हो । प्रत्येक व्यक्तिलाई विना भेदभाव मानव अधिकारको उपभोग गर्ने अधिकार छ । यी अधिकारहरू सबै अन्तरसम्बन्धित, अन्तरनिर्भर र अविभाज्य छन् भन्ने बुझिन्छ ।

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारको आधारशीला मानिन्छ, र ती अधिकारहरूलाई देहायअनुरूप संहिताबद्ध गरिएको छ:

- नागरिक र राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध
- आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध

सामूहिक रूपमा यी तीनओटा दस्तावेजहरूलाई मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय अधिकारपत्र (बिल अफ राइट्स) भन्ने गरिन्छ ।

श्रम अधिकारहरू कार्यस्थलमा आधारभूत सिद्धान्तहरू र अधिकारहरूसम्बन्धी घोषणापत्रमा समावेश गरिएको छ, जसमा चार वर्गका सिद्धान्त र अधिकारहरू समावेश छन् :

- संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदावजीको अधिकार
- जबरजस्ती श्रमको उन्मूलन
- बाल श्रमको उन्मूलन
- रोजगारी र पेशाको सन्दर्भमा भेदभावको उन्मूलन

यी अधिकारहरू अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको आठओटा प्रमुख महासन्धिहरूमा समेटिएका छन् ।

### व्यवसायले कसरी मानव अधिकारप्रति सम्मान अभिव्यक्त गर्दछ ?

व्यवसायले मानव अधिकारप्रतिको सम्मान आफ्नो कार्यसञ्चालन र उनीहरूको मूल्य शृङ्खलामा रहेको अन्यपक्षबाट मानव अधिकारको हननलाई रोक्न र सम्बोधन गर्न मद्दत गर्ने नीति र प्रक्रियाहरूलाई मूलप्रवाहीकरण र कार्यान्वयन गरेर मानव अधिकारप्रति सम्मान प्रदर्शन गर्न सक्छ । व्यवसायका प्रतिबद्धताहरूलाई मानव अधिकारको नीतिहरूमा अभिव्यक्त गर्न सकिन्छ, मानव अधिकारको ड्यू डिजिलेन्स अभ्यासमार्फत व्यक्त गर्न र प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरू भोगेकाहरूलाई उपचारको प्रावधानमा प्रदर्शन गर्न सकिन्छ ।

- मानव अधिकारप्रतिको प्रतिबद्धता - मानव अधिकार नीति तर्जुमा गरेर त्यसलाई सार्वजनिक गर्ने र कर्मचारी, आपूर्तिकर्ता र बाह्य सरोकारवालाहरूलाई त्यसबारे जानकारी गराउने
- मानव अधिकारको परिपालना - युएनजीपीद्वारा प्रस्तुत चारओटा चरण रहेको प्रक्रिया पूरा गर्ने
- मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा अधिकारधारकहरूलाई उपचार प्रदान गर्ने ।

### युएनजीपीको पिलर २ ले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) गर्ने बारेमा के भन्छ ?

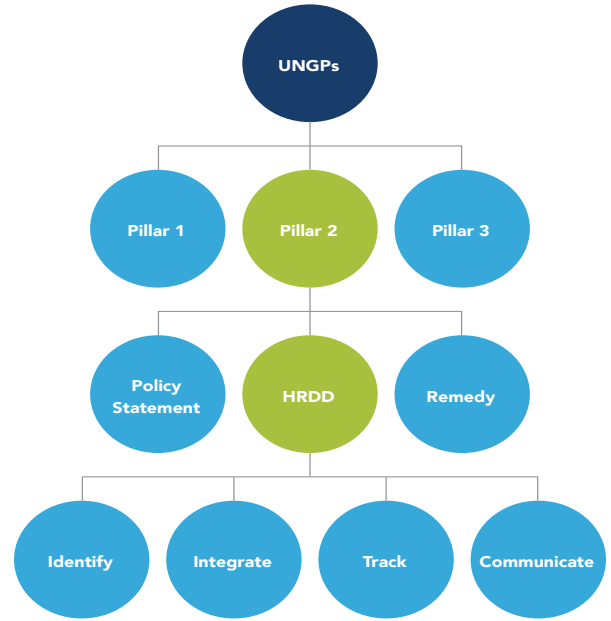
सिद्धान्त १७ अन्तर्गत युएनजीपीले मानव अधिकारको प्रभावलाई सम्बोधन गर्न व्यवसायहरूले मानव अधिकार उल्लङ्घनको पहिचान, रोकथाम, न्यूनीकरण र लेखाजोखा गर्न मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्न आवश्यक छ भन्ने उल्लेख गरेको छ ।

मानव अधिकारको सम्मान गर्ने व्यवसायिक जिम्मेवारी पूरा गर्न, युएनजीपीले चारओटा चरण समावेश रहेको प्रक्रिया प्रस्तुत गर्दै मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने सिद्धान्तहरूको संग्रहको व्यवस्था गरेको छ ।

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्नको लागि चारओटा चरणको प्रक्रियाअन्तर्गत कम्पनीहरूले देहाय कार्य गर्न आवश्यक छ:

- वास्तविक र सम्भावित मानव अधिकार प्रभावहरू पहिचान र समीक्षा गर्ने
- निष्कर्षहरू एकीकृत गर्ने र त्यसअनुस्र्य कदम चाल्ने
- प्रतिकार्यहरूको पुनरावलोकन गर्ने
- प्रभावहरूलाई कसरी सम्बोधन गरिन्छ भन्ने कुरा प्रचारप्रसार गर्ने

तल दिइएको चार्टले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) युएनजीपीमा कहाँ समेटिन्छ भन्ने कुरा देखाउँछ ।



### मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यासलाई मार्गदर्शन गर्ने केही आधारभूत सिद्धान्तहरू के हुन् ?

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियालाई निम्नलिखत आधारभूत सिद्धान्तहरूद्वारा सुसूचित गरिएको छ:

व्यवसायहरू उनीहरूको आफ्नै गतिविधिमार्फत वा व्यापार सम्बन्धका कारण उनीहरूको कार्य सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका प्रभावहरूको लागि मात्र जिम्मेवार हुन्छन् (सिद्धान्त १७ क) ।

मानव अधिकारको परिपालनाका लागि "कहाँबाट निकालेर" लागू गर्न सकिने कुनै अवधारणा छैन; अवधारणाहरू कार्य सञ्चालनको जटिलता, देशको सन्दर्भ, उत्पादनका कारकहरू र सुहाउँदो वातावरण अनुसार भिन्न हुन्छन् । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यास पनि व्यवसायिक उद्यमको आकार र सरोकारवालाहरूलाई निम्त्याउने जोखिमहरूको गम्भीरता अनुसार भिन्न हुनेछ (सिद्धान्त १७ ख) ।

व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा समीक्षाहरू जस्तै संस्थाभरी र उपभोक्ताहरूप्रति प्रतिबद्धता प्रदर्शन गर्न मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरिनुपर्छ (सिद्धान्त १७ ग) ।

- व्यवसाय सञ्चालनहरू बजार अवस्था र उत्पादनका विधिहरू अनुसार नियमित रूपमा तरल अवस्थामा हुने भएकोले मानव अधिकार जोखिमहरूमा परिपालना "एक पटक मात्र गरिने" कार्यका रूपमा त्यसको औचित्य उठेर गर्न सकिँदैन ।
- परियोजनाको जीवन चक्रको विभिन्न अवधिमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्न विशेष महत्वपूर्ण हुन्छ जसमा डिजाइन र योजना, वित्त पोषण, निर्माण, उत्पादन, सञ्चालनका क्रममा हुने परिवर्तनहरूमा र बन्द हुने

समय रहेका छन् । यसमा परियोजना विस्तार, मर्जर र अधिग्रहणको अवधिहरू पनि समावेश छन् ।

मुद्दाहरू र कमजोर अवस्थामा रहेका समूहहरूसँग काम गर्ने उत्तम अभ्यासहरूबारे बुझ्न मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना)आन्तरिक वा स्वतन्त्र बाह्य मानव अधिकार विशेषज्ञताले सुसूचित हुनुपर्छ (सिद्धान्त १८ क) ।

मानव अधिकारको परिपालनालाई सरोकारवाला संलग्नताद्वारा सुसूचित गरिनु पर्छ । व्यवसायले निम्त्याउने मानव अधिकार जोखिमहरूको पूर्ण र सही दृष्टिकोण प्राप्त गर्न मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियामा विभिन्न पृष्ठभूमि र चासो भएका सरोकारवालाहरूसँग संलग्न हुन पनि आवश्यक छ (सिद्धान्त १८ ख) । महत्वपूर्ण रूपमा, "सरोकारवाला" को अवधारणाले "अधिकारधारकहरू" को उप-खण्ड समावेश गर्दछ, जसलाई थप ध्यान चाहिन्छ, किनभने मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालनमा उनीहरूको मानव अधिकार प्रमुख चासोको विषय हुने गर्छ । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) चक्र (प्रभाव पहिचान र समीक्षा) को चरण १ का लागि अधिकारधारकहरू विशेष महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

तयारी पोशाकको खुद्रा विक्रेता, एच एण्ड एमले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना)सञ्चालन गर्न आफ्नो प्रतिबद्धता यसरी व्यक्त गरेको छ : "हाम्रो मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) एउटा निरन्तर चल्ने प्रक्रिया हो जसले एच एण्ड एम समूहमा मानव अधिकारको अभ्यास र सम्मानको अनुगमन गर्छ । हामी यो परिपालनाको सान्दर्भिक समीक्षा प्रक्रियाहरूमा, उदाहरणका लागि, जोखिम व्यवस्थापन प्रक्रिया, व्यापार साभेदारको परिपालना, सरोकारवाला संलग्नता, उजुरी व्यवस्थापन र सबै आन्तरिक प्रशिक्षणहरूमा गर्छौं । एच एण्ड एमले वार्षिक रूपमा प्राथमिकतामा रहेको मानव अधिकार जोखिमहरूको सूची अद्यावधिक गर्दछ ।"<sup>४</sup>

यस भनाइमा समेटिएका माथि उल्लेखित सिद्धान्तहरूको संख्या हेर्नुहोस् ।

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.

एच एण्ड एमले सबै कार्य सञ्चालन र क्रियाकलापहरूमा जोखिम देख्छ ।

## सहजीकरण गरिएको छलफल

सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई यस तालिममा सरोकारवालाहरू र मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने कार्यमा उनीहरूको महत्वबारे धेरै कुरा सुनेका वा सुन्ने छन् भनी व्याख्या गर्छन् । कुराकानी चलाउन उक्त शब्दको व्याख्या गर्न सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् ।

"सरोकारवाला भनेको के हो? "सहभागीहरूबाट सम्भावित जवाफ: एउटा समूहको सदस्य जसको समर्थन बिना संगठनको अस्तित्व समाप्त हुनेछ ।

"सरोकारवालाहरूको उदाहरणहरू के हुन् ?" सहभागीहरूलाई सरोकारवालाहरूको पूर्ण सूची बनाउन कठिन छ किनभने धेरै छन्, तर सामान्यतया तिनीहरूमा देहाय समावेश हुन सक्छन् भनी व्याख्या गर्नुहोस् :

- ✦ कामदार वा कर्मचारीहरू
- ✦ आपूर्ति श्रृंखला साभेदारहरूको कामदार
- ✦ उपभोक्ताहरू
- ✦ शेयरधनी र लगानीकर्ताहरू
- ✦ सेवाका ठेकेदारहरू
- ✦ कारखाना प्लान्ट वा खेती नजिकै वा त्यसका तटीय क्षेत्रमा रहेका समुदायहरू
- ✦ नागरिक समाजका पात्रहरू
- ✦ यातायात व्यवसायीहरू
- ✦ महिला र किशोरी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र आदिवासी जनजातिसहित अन्य कमजोर अवस्थामा रहेका समूहहरू

"अधिकारधारक के हो ? र यो सरोकारवालाबाट कसरी फरक हुन्छ ?" सम्भावित जवाफ: अधिकारधारकहरू ती हुन् जसको अधिकार व्यवसाय सञ्चालनद्वारा उल्लङ्घन हुन सक्छ । "सरोकारवाला" एउटा ठूलो समूह हो जसमा सरकारी अधिकारीहरू वा कुनै उद्यमका व्यवस्थापनका वरिष्ठ सदस्यहरू समावेश हुन सक्छन् । अधिकारधारकहरू कमजोर अवस्थामा रहेका समूहका सदस्यहरू हुनेगर्छन्, तर अनिवार्य छैन ।

## ✦ बहु-सरोकारवाला परामर्शहरू के हुन् र किन महत्वपूर्ण छन् ?

बहु-सरोकारवाला परामर्शहरू प्रायः व्यवस्थिति प्रक्रियाहरू हुन् जुन विशेष मुद्दामा सहभागिता सुनिश्चित गर्न प्रयोग गरिन्छ । ती सिद्धान्तहरू आधारित हुन्छन् र प्रायः विकासप्रतिको अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणबाट प्रेरित हुन्छन् ।

बहु-सरोकारवाला परामर्शहरूको उद्देश्य सहभागिता, जवाफदेहिता र पारदर्शिता सुनिश्चित गर्नु र विभिन्न सरोकारवालाहरू बीच साभेदारी र सञ्जालहरू विकास गर्नु हो ।

परामर्शले विभिन्न पात्रहरू बीचको विश्वासलाई प्रेरित गर्न सक्छ, दृष्टिकोण बढाउन सक्छ, व्यवसायहरूलाई समस्याहरूको बारेमा जानकारी गराउन सक्छ, र समाधानहरू र जित-जितको अवस्था ल्याउन सहज बनाउन सक्छ ।

४. हेर्नुहोस् ओएचसीएचआर । मानव अधिकारको सम्मान गर्न कर्पोरेट जिम्मेवारी: एक व्याख्यात्मक गाइड (२०१२), पृ ३३  
हेर्नुहोस् ओएचसीएचआर । मानवअधिकारको सम्मान गर्न कर्पोरेट जिम्मेवारी: एक व्याख्यात्मक गाइड (२०१२), पृ ३७

अर्थपूर्ण सरोकारवाला परामर्शहरू व्यापार उद्यमको आकार र सञ्चालनको प्रकृति र सन्दर्भ अनुसार उपयुक्त हुनेगर्छ (सिद्धान्त १८ख) ।

आफ्नो सदस्य कम्पनीहरूलाई सहयोग गर्न रेस्पन्सिबल बिजनेस एलायन्स (जिम्मेवार व्यावसायिक गठबन्धन) ले सरोकारवालाहरूको संलग्नताको लागि देहायको अवधारणा अवलम्बन गर्दछ :

With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:

- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
- Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
- Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
- Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
- Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
- Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

हेर्नुहोस्, रेस्पन्सिबल बिजनेस एलायन्स । आपूर्ति शृङ्खलामा जिम्मेवारीपूर्ण व्यापार आचरण परिपालना कार्यान्वयन गर्न व्यावहारिक मार्गनिर्देशन (जुन २०१८) available at [responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf](http://responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf) मा उपलब्ध छ ।

## बहुसरोकारवाला परामर्शहरू सञ्चालन गर्ने कार्यका केही चुनौतीहरू के हुन् ?

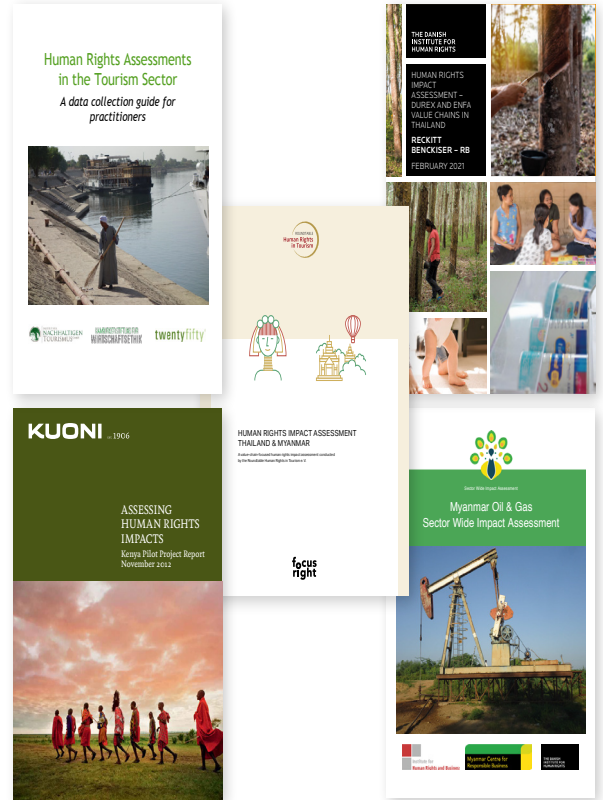
प्रभावित हुनसक्ने अधिकारधारकहरूसँग प्रत्यक्ष परामर्श सञ्चालन गर्न कम्पनीका लागि सधैं सजिलो हुँदैन । केही समूहहरूसँग संलग्न हुन स्थानीय साभेदारहरूको आवश्यकता हुन सक्छ, जुन सजिलै उपलब्ध नहुन सक्छ । वास्तविक प्रतिनिधिमूलक परामर्शहरू सञ्चालन गर्न समय र बजेटको सन्दर्भमा अपेक्षाकृत ठूलो लगानी चाहिन्छ । कहिलेकाहीँ स्थानीय सन्दर्भमा कुन गैसस र अन्य प्रकारका सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गर्नुपर्छ र सम्भावित रूपमा प्रभावित समूहको वैध प्रतिनिधि को हो भनेर बुझ्न गाह्रो हुन्छ । कतिपय अवस्थामा महिलासँग छुट्टाछुट्टै परामर्श गर्न सम्भव हुँदैन ।

सरोकारवाला संलग्नताका चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न व्यवसायहरूले प्रायः वैध पुग्न कठिन हुने सरोकारवालाहरू पत्ता तथ्याङ्क बाह्य विशेषज्ञता लिने गर्छन् । व्यवसायले सम्भावित साभेदारहरूलाई सहयोगको लागि अनुरोध गर्नुपर्छ । उदाहरणका लागि, संयुक्त राष्ट्रसंघका संस्थाहरू र राम्रोसँग स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूसँग समूह स्तरमा संवेदनशीलताहरू व्यवस्थापन गरेको पर्याप्त अनुभव र मार्गदर्शन हुन्छ ।

मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन (एचआरआइए) बहु-सरोकारवाला परामर्शहरू सञ्चालन गर्नुको महत्व र चुनौतीहरू बुझ्नका लागि महत्वपूर्ण माध्यम हो । यी व्यवसाय र मानव अधिकार सल्लाहकार समूह, उद्यम, व्यापार संघ, नागरिक समाज संगठन र केही राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूद्वारा सञ्चालन गरिन्छ । मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन सञ्चालन गर्ने बारे विस्तृत मार्गदर्शन हेर्नुहोस् [www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox](http://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox) . मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कनको उदाहरणहरू तल उल्लेख गरिएका छन् ।

## सहजीकरण गरिएको छलफल

सहजकर्ताहरूले सहभागीहरूलाई कसैले मानव अधिकार, भू-उपयोगका मुद्दाहरू, पुनर्वास वा वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कनमा बहु-सरोकारवाला परामर्श सञ्चालन गरेको छ भनेर सोध्नुपर्छ । त्यसका चुनौतीहरू के थिए? यी चुनौतीहरू सामना गर्न उनीहरूले के गरे ?



HRIAs conducted by twentyfifty, focusright and DIHR.

## सत्र २ : मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) को परिचय-भाग ख

५० मिनेट

सहभागीहरूले यस सत्रको अन्तयमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालनका लागि चारओटा भाग वा चरणहरूको आधारभूत कुराहरू बुझ्नेछन् ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी : यो सत्र एउटा प्रवचनको रूपमा शुरु हुन्छ र अन्त्यतिर छलफललाई उत्प्रेरित गर्न प्रश्नहरू समावेश हुन्छ ।

यो सत्र पहिलो हो जसमा हामी मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) बारेमा केही गहिराइमा जान्छौं । यद्यपि, प्रत्येक भागको चरणका थप विवरणहरू तलको मोड्युल २ अन्तर्गत प्रस्तुत गरिनेछ ।

१. सत्र ५० मिनेट सम्म चल्नेछ भनी सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।
२. यो सत्रले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको प्रत्येक चरणको संक्षिप्त सिंहावलोकन प्रदान गर्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् । यी चरणहरू मोड्युल २ बाट शुरु हुने, सम्बन्धित सत्रहरूमा थप विवरणहरू उजागर गरिनेछ ।  
सहभागीहरूलाई पहिला यस अघिको सत्रको संक्षिप्त सिंहावलोकन प्रस्तुत गरिने कुरा उल्लेख गर्नुहोस् । त्यसपछि मानव अधिकारको परिपालना, लेखापरीक्षण र अन्य अनुपालन प्रक्रियाहरू बीचको भिन्नताबारे छलफल गर्नुहोस् ।
३. तल दिइएका सामग्रीहरूको परिचय दिनुहोस् ।

### मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) परिचयको द्रुत समीक्षा

हामीले व्यवसायले आफ्नै गतिविधिहरू मार्फत गर्ने वा योगदान पुऱ्याउने वा व्यावसायिक सम्बन्धबाट प्रत्यक्ष जोडिएको कार्यसञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूबाट भएको उल्लङ्घनका लागि जिम्मेवार हुन्छ भन्ने सिकेका छौं ।

एउटा व्यवसायले आफ्नै कार्य सञ्चालन र आफ्नो मूल्य श्रृंखला अन्यबाट भएका मानव अधिकारको उल्लङ्घनलाई रोक्न र सम्बोधन गर्ने नीति र प्रक्रियाहरू अवलम्बन गरेको मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्छ । व्यवसायले उपचारात्मक प्रक्रियाहरू मार्फत पनि प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्छ ।

मानव अधिकारको परिपालनामा चारओटा चरणहरू मिलेर बनेको व्यवस्थित अवधारणा समावेश हुन्छ भन्ने हामीले सिकेका छौं । प्रक्रियामा व्यापार कार्य सञ्चालनमा वास्तविक र सम्भावित प्रभावहरूको

पहिचान र मूल्याङ्कन समावेश गर्ने, त्यसको निष्कर्षहरू एकीकृत गर्ने र त्यस अनुस्यू कदम चाल्ने, गरिएका प्रयासहरूको प्रभावकारिताबारे बुझ्ने, र प्रभावहरूलाई कसरी सम्बोधन गरिन्छ भन्नेकुरा सञ्चार गर्ने समावेश छ ।

अन्तमा हामीले, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरिनुपर्छ र सरोकारवालाहरूको संलग्नताद्वारा सुसूचित गरिनुपर्छ भन्ने पनि सिक्यौं ।

### मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अन्य जोखिम व्यवस्थापन र व्यवसायहरूले प्रयोग गर्ने परीक्षणका अभ्यासहरूबाट कसरी फरक छ ?

परीक्षण, अनुपालनद्वारा निर्देशित मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) र जोखिम व्यवस्थापन अभ्यासहरू सबैले कम्पनीको कार्य सञ्चालनका अन्तर्दृष्टि खोज्ने प्रयास गर्छन् । यद्यपि, त्यसमा महत्वपूर्ण भिन्नताहरू छन्:

- मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मा बढी परम्परागत प्रकारहरूमा सामान्यतया अनुसन्धान वा कुनै व्यवसाय वा व्यक्तिले अर्को पक्षसँग सम्झौता वा करारमा प्रवेश गर्नु अघि लिने अपेक्षा, गरिएको सावधानी अभ्यास समावेश हुन्छ । यो जोखिम व्यवस्थापनको एउटा रूप हो । यसमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मुख्यतया उद्यमको सर्वोत्तम हितको रक्षा गर्नका लागि गरिन्छ ।
- अर्कोतर्फ, मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) लाई कम्पनीको कार्य सञ्चालन र आपूर्ति श्रृंखलाको मानव अधिकार जोखिमहरू र प्रभावहरू रोक्न र न्यूनीकरण गर्न सुनिश्चित गर्नको लागि लिइएको सावधानीका रूपमा बुझिन्छ । मानव अधिकारको परिपालना उद्यमसँगको कारोवारमा संलग्न नभएको व्यक्ति वा समुदायको सुरक्षामा केन्द्रित हुन्छ । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) भनेको मानिसहरूमा हुने जोखिम र प्रभावहरूको बारेमा हो र व्यवसायको जोखिमबारे होइन ।

लेखा परीक्षणमा कम्पनीको अभ्यास, वित्तीय कार्य सम्पादन सही र निष्पक्ष छ कि छैन भनेर हेर्नका लागि कम्पनीको स्टेटमेण्टको समीक्षा समावेश हुन्छ । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अभ्यासमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) निष्कर्षहरू एकीकृत र सञ्चार गरिएको छ वा छैन भनी प्रमाणित गर्न लेखा परीक्षण कार्य समावेश हुनसक्छ । यद्यपि, मानव अधिकारको परिपालनालाई बढी अग्रसक्रिय कदमहरूको श्रृंखला आवश्यक हुन्छ ।

जोखिम व्यवस्थापन भनेको उद्यममा हुने खतराहरूको मूल्याङ्कन, व्यवस्थापन र न्यूनीकरण गर्ने प्रक्रिया हो । गैर-वित्तीय जोखिम व्यवस्थापन प्रायः दुर्घटना, हानि र प्रकोपहरूको सम्भाव्यता पहिचान र न्यूनीकरणमा केन्द्रित हुन्छ । मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) एक प्रकारको जोखिम व्यवस्थापन हो तर यसमा मानव अधिकारमा हुने खतरा र प्रभावहरूको व्यवस्थापन समावेश हुन्छ ।

मानव अधिकारप्रतिको सजगतामा (परिपालना) जोखिम व्यवस्थापन र लेखा परीक्षण अभ्यास दुवै समावेश हुन सक्छ, उदाहरणका लागि, :



- ✦ आपूर्तिकर्तासँग मानव अधिकार नीति छ वा छैन भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने
- ✦ लेखा परीक्षण प्रतिवेदनमा उल्लेख भएअनुसार नियुक्तिमा भेदभाव नभएको सुनिश्चित गर्ने
- ✦ कारखानाले कर्मचारीहरूलाई समयमै उचित ज्याला भुक्तानी गरिरहेको छ कि छैन भनेर सोध्ने
- ✦ स्थानीयकृत जनस्वास्थ्य संकटको बेलामा सहायक कम्पनीमा फोहोर व्यवस्थापनमा लागू हुने निर्देशिका रहेको सुनिश्चित गर्ने
- ✦ कानूनी दायित्व र प्रतिष्ठाजन्य जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्न व्यापार साभेदारको कार्य सञ्चालन नीति र अभ्यासहरूमा परिवर्तनहरू ल्याउन व्यापार सम्बन्धको सदुपयोग गर्ने ।

मानव अधिकारप्रति सजगताको (परिपालना) अर्थ कम्पनीका लागि जोखिमको मूल्याङ्कन मात्र होइन; यसको उद्देश्य भनेको कम्पनीका गतिविधिहरूले अधिकारधारकहरूलाई निम्त्याउने जोखिम र दुर्व्यवहारहरू बुझ्नु र सम्बोधन गर्नु हो, जसमा यसको आपूर्ति श्रृंखला र अन्य व्यापार सम्बन्धहरू मार्फत हुने जोखिम पनि समावेश छ ।”

कम्पनी अनुसन्धान र वकालतमा व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू कसरी प्रयोग गर्ने : नागरिक समाजका संस्थाहरूका लागि निर्देशिका

## ✦ मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने चारओटा चरणहरू के हुन् ?

युएनजीपीले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) लाई चार चरणमा विभाजन गर्दछ:

१. पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने - जोखिमहरूको प्रकार र गम्भीरता मापन गर्न (सिद्धान्त १८)
२. निष्कर्ष एकीकृत गर्ने र त्यस अनुरूप कदम चाल्ने - प्रतिकूल प्रभावहरू रोक्न र न्यूनीकरण गर्न (सिद्धान्त १९)
३. प्रभावकारिताको अवस्था बुझ्ने - जोखिमहरूको मूल्याङ्कन गरिएको छ कि छैन भनेर प्रमाणित गर्न (सिद्धान्त २०)
४. सञ्चार गर्ने कार्य - एउटा व्यवसायले उनीहरूले पार्ने प्रभावलाई कसरी सम्बोधन गर्छ भन्ने कुराको लेखाजोखा गर्न (सिद्धान्त २१)

यी प्रत्येक चरणका लागि हामीले व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेको परिस्थितिमाथि विचार गर्न आवश्यक छ । यसमा निम्नलिखत कुराहरूका लागि विशेष ध्यान दिने कार्य समावेश हुन सक्छ :

- ✦ भौगोलिक क्षेत्र
- ✦ उद्योग वा कार्यसञ्चालनको क्षेत्र
- ✦ कम्पनीद्वारा अवलम्बन गरिएको फरक व्यापार संरचना
- ✦ मूल कम्पनीको सहायक कम्पनीहरू, सब-एजेन्टहरू, र आपूर्ति श्रृंखला साभेदारहरू बीचको सम्बन्धको प्रकृति

## ✦ पहिचान र मूल्याङ्कनका लागि के आवश्यक हुन्छ ?

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने पहिलो चरण पहिचान र मूल्याङ्कन हो, जसले कुनै व्यवसायलाई आफ्नो प्रभावको हद बुझ्न र सम्बोधन गर्नुपर्ने जोखिमहरूको प्राथमिकीकरण गर्न मद्दत गर्छ ।

हामी देहाय कुराको उत्तर खोजिरहेका छौं: “कार्य सञ्चालनको कुनै निश्चित क्षेत्रमा कुनै निर्दिष्ट व्यक्तिहरूमाथि परेको निश्चित प्रभावहरू के हुन्?”

- ✦ यस प्रश्नको उत्तर दिन व्यवसायहरूले आफ्ना गतिविधिहरू र उनीहरूको व्यापार सम्बन्धहरूको नक्सांकन गर्न आवश्यक छ
- ✦ यसले उद्यमहरूले सम्भावित प्रभावित समूहहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्शहरूको प्रयोग गर्न पनि माग गर्दछ ।

प्रतिकूल प्रभावहरू पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने चरण मानव अधिकारको प्रभाव मूल्याङ्कन र अन्य मूल्याङ्कन अवधारणाहरू जरतै: लेखा परीक्षणहरूमार्फत पनि गर्न सकिन्छ । वा सामाजिक प्रभाव मूल्याङ्कन, वा वातावरणीय र सामाजिक प्रभाव मूल्याङ्कनमा मानव अधिकारको आयामलाई एकीकृत गरेर पनि गर्न सकिन्छ ।

## ✦ निष्कर्षहरू एकीकृत गरी त्यस अनुरूप कदम चाल्नेमा के समावेश हुन्छ ?

निष्कर्षहरू एकीकृत गरी त्यस अनुरूप कदम चाल्नु भनेको पहिचान र मूल्याङ्कन गरिएका जोखिमहरू र दुर्व्यवहारहरूमा आधारित जानकारी लिनु हो, र चालिने कदम योजनावद्ध रहेको वा आन्तरिक कार्य र प्रक्रियाहरूमार्फत गरिएको सुनिश्चित गर्नु हो (सिद्धान्त १९)।

विशेष गरी :

- ✦ कदम चाल्ने जिम्मेवारी व्यापार उद्यम भित्रको उपयुक्त तहमा र जिम्मेवारीमा तोकिएको हुनुपर्छ
- ✦ आन्तरिक निर्णय प्रक्रिया, बजेट विनियोजन र निरीक्षण प्रक्रियाहरू जोखिम र प्रभावहरूको प्रभावकारी सम्बोधन सहज बनाउनका लागि परिचालित गरिनु पर्छ

चालिने कदम उद्यमले प्रतिकूल प्रभाव सिर्जना गरेको वा त्यसमा योगदान पुऱ्याएको, वा व्यापार सम्बन्धद्वारा जोडिएको कारणले मात्र यसको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग प्रभाव प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित रहेको थियो भन्ने आधारमा फरक-फरक हुन्छ । पछिल्लो अवस्थामा व्यवसायको आफ्नो व्यापारिक साभेदारहरूमाथि रहेको प्रभाव अनुसार पनि चालिने कदममा फरक पर्नेछ ।

## • प्रभावकारिताको अवस्था बुझ्ने (ट्र्याकिङ गर्नु) भनेको के हो ?

मानव अधिकारको परिपालनामा तेस्रो चरणमा निष्कर्षहरूलाई एकीकृत गर्ने प्रयासहरू प्रभावकारी रूपमा लागू भएको छ कि छैन भनेर मूल्याङ्कन गर्ने कार्य समावेश हुन्छ ।

- ✦ यसको लागि ट्र्याकिङ गर्ने कार्य गुणात्मक र संख्यात्मक सूचकहरूमा आधारित हुन आवश्यक छ
- ✦ यसले प्रभावित सरोकारवालाहरूसहित बाह्य र आन्तरिक सरोकारवालाहरूको प्रतिक्रियालाई ध्यान दिन्छ ।

## • चालिएको कदमबारे सञ्चार गर्नु भन्नाले के बुझाउँछ ?

सञ्चार मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको चौथो र अन्तिम चरण हो । सञ्चारका लागि व्यवसायले निम्त्याउने जोखिम र प्रभावहरूबारे र मानव अधिकारका प्रतिकूल प्रभावहरूलाई रोक्न, न्यूनीकरण र सम्बोधन गर्न व्यवसायले चालेका कदमहरूको बारेमा प्रचारप्रसार गर्ने कार्य आवश्यक हुन्छ ।

- ✦ सञ्चारले सरोकारवालाहरूसँगको संलग्नतालाई बलियो बनाउन र व्यवसायको पारदर्शिता सुधार गर्न सक्छ
- ✦ सम्बन्धित मानव अधिकार प्रभावहरूप्रति गरिएको समाधानको पर्याप्तता मूल्याङ्कन गर्न यो पर्याप्त हुनुपर्दछ
- ✦ यसले प्रभावित सरोकारवालाहरूलाई जोखिममा पार्नु हुँदैन ।



## हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २-मोड्यूल १, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



## • निम्नलिखित मध्ये कुन मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) एक हिस्सा हुने धेरै सम्भावना छ ? सबैभन्दा सही जवाफ छनोट गर्नुहोसः

- क. आपूर्तिकर्तालाई आफ्नो स्वास्थ्य र सुरक्षा प्रमाणपत्रहरू देखाउन आग्रह गर्ने
- ख. कम्पनीको वित्तीय दायित्वहरूको मूल्याङ्कनको तयार गर्ने
- ग. अत्यधिक प्रतिस्पर्धात्मक चुनावको दौडमा हालैका राजनीतिक घटनाक्रमहरूका लागि देशको परिस्थितिको समीक्षा गर्ने
- घ. सेयरधनीहरूको बैठकहरूमा आउने कुनै पनि अवरोधका लागि सञ्चार प्रोटोकलहरू तयार गर्ने
- ङ. यीमध्ये कुनै पनि मानव अधिकारको परिपालनासँग टाढाको पनि सम्बन्ध छैन ।


सही उत्तर (ग) हो । चुनावको दौडमा विशेष गरी ट्रेड युनियनहरूले प्रतिनिधित्व गर्ने कामदारहरूको भेला हुने क्षमता सीमित हुनसक्छ । राजनीतिक सन्दर्भले श्रमिकहरूलाई भेला हुने, आफ्नो विचार व्यक्त गर्ने र सामूहिक उद्देश्यका लागि वार्ता गर्ने स्वतन्त्रताको स्तरबारे जानकारी दिन सक्छ ।


## • युएनजीपीद्वारा परिभाषित सही क्रममा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) चारओटा निश्चित चरणहरू के-के हुन् ?


- क. पहिचान गर्ने, एकीकृत गर्ने, लेखा परीक्षण, सञ्चार
- ख. पहिचान गर्ने, एकीकृत गर्ने, सञ्चार, ट्र्याक गर्ने
- ग. पहिचान गर्ने, एकीकृत गर्ने, ट्र्याक गर्ने, सञ्चार
- घ. एकीकृत गर्ने, पहिचान गर्ने, ट्र्याक गर्ने, सञ्चार
- ङ. माथिका कुनै पनि चरणहरू सही क्रममा छैनन्


सही उत्तर (ग) हो । “क” को छनोट गलत छ किनभने “लेखा परीक्षण” मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको चरण होइन । “ख” गलत छ किनभने “सञ्चार” अन्तिम चरण हो । चयन “घ” गलत छ किनभने पहिलो चरण पहिचान गर्ने हो, एकीकृत होइन ।


## मोड्युल २: मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) का चारओटा चरणहरूको खुलासा

 साढे छ घण्टा भन्दा बढी (५०-५० मिनेटको छ ओटा सत्र समापन र प्रतिक्रिया सङ्कलनका लागि सातौँ सत्र)

 सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यस प्रशिक्षण मोड्युल पछि, सहभागीहरू मानव अधिकारको परिपालनाका चारओटा चरणहरूसँग राम्रोसँग परिचित हुनेछन् : १) पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने २) निष्कर्षहरू एकीकृत गरी त्यसअनुसृत कदम चाल्ने ३) प्रभावकारिताको ट्याकिड र ४) सञ्चार ।

 यस मोड्युल अन्तर्गत सातओटा सत्रहरू छन्, मुख्यरूपमा लेक्चरमा आधारित छन् र मानव अधिकारको परिपालनाका सबै चार चरणहरू समेटिएका छन् । चार चरणहरूमध्ये पहिलो चरण अर्थात् पहिचान र मूल्याङ्कनलाई तीन अलग अलग सत्रहरूमा उजागर गरिनेछ । यी तीन सत्रहरू मध्ये एउटा मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधनको प्रयोगमा केन्द्रित हुनेछ ।


 अबका सत्रहरूले मानव अधिकारको परिपालनाका चारओटा चरणहरू प्रत्येकको विवरण प्रस्तुत गर्नेछन् भनी सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुपर्छ । अगाडि बढ्नु अघि कुनै प्रश्नहरू छन् कि भनेर सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् । यदि प्रश्नहरूले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सम्बन्धी विस्तृत प्रतिकार्यलाई संकेत गर्छ भने, ती प्रश्नहरूको जवाफ तलका सत्रहरूमा दिइनेछ भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।


 १. सहभागीहरूलाई मोड्युलमा प्रत्येक ५० मिनेटमा ६ वटा वस्तुगत खण्डहरू समावेश रहेको मानव अधिकारको परिपालनाका ४ चरणहरू प्रस्तुत हुने जानकारी दिनुहोस् : १) पहिचान र मूल्याङ्कन २) निष्कर्षहरू एकीकृत गरी त्यसअनुसृत कदम चाल्ने ३) प्रभावकारिताको ट्याकिड र ४) सञ्चार ।


२. पहिलो चरण, "पहिचान र मूल्याङ्कन," तीन अलग सत्रहरूमा विभाजित गरिनेछ भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।


३. सहभागीहरूलाई पहिचान र मूल्याङ्कन पछि, चौथो सत्रमा "निष्कर्षहरू एकीकृत गरी त्यसअनुसृत कदम चाल्ने" समावेश हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस्। पाँचौँ सत्रले "प्रभावकारिताको ट्याकिड" समेट्नेछ र छैठौँ सत्रले "प्रभाव सञ्चार गर्ने" मा केन्द्रित हुनेछ ।


## सत्र १: पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने (भाग १)

 ५० मिनेट

 सहभागीहरूले मानव अधिकार जोखिमहरू पहिचान गर्नका लागि केही उत्कृष्ट अभ्यासहरूबारे बुझ्नेछन्, जुन युएनजीपीमा वर्णन गरिएको मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) पद्धतिको चार भागहरू मध्ये पहिलो हो ।

 सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यो सत्र एउटा लेक्चरको रूपमा सुरु हुन्छ र समूह अभ्यासमा जान्छ ।

 यो सत्र मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रशिक्षणको सबैभन्दा महत्वपूर्ण सत्रहरू मध्ये एक हो किनभने यसले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) पहिलो चरणसँग सहभागीहरूलाई परिचित गराउँछ, र चार-चरण प्रक्रियाको प्रत्येक चरणले अधिल्लो चरणको निष्कर्षलाई अघि बढाउने काम गर्छ ।

 १. सहभागीहरूलाई कि यो खण्डले ५० मिनेट लिनेछ भनेर सूचित गर्नुहोस् ।

२. मानव अधिकार जोखिम पहिचान र मूल्याङ्कनका तीनओटा सत्रमध्ये यो पहिलो हो भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।

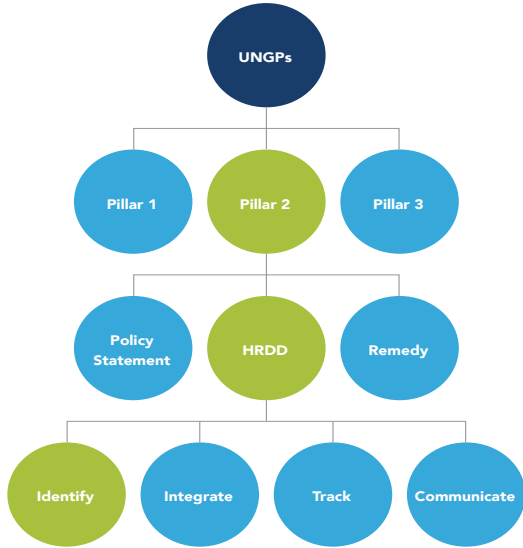
३. दोस्रो सत्रले जोखिमहरूको प्राथमिकीकरणलाई समेट्नेछ भने तेस्रो सत्रले युएनजीपीको मानव अधिकार आत्म मूल्याङ्कन प्रशिक्षण साथ प्रस्तुत गर्नेछ भनी थप व्याख्या गर्नुहोस् ।

४. तल दिइएका सामग्रीहरूको परिचय दिनुहोस् ।

### • कुनै कम्पनीले (व्यवसाय र उद्यम) मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने प्रक्रिया कसरी सुरु गर्छ ?

प्रभावहरूलाई प्रभावकारी रूपमा रोक्न र सम्बोधन गर्न एउटा उद्यमले पहिला यसको वास्तविक र सम्भावित प्रभावहरूको प्रकार र मात्रा जान्न आवश्यक छ । सिद्धान्त १८ मा "व्यवसाय उद्यमहरूले कुनै पनि वास्तविक वा सम्भावित प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरू पहिचान र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ, जसमा उनीहरूले आफ्नै गतिविधिहरू मार्फत वा उनीहरूको व्यापार सम्बन्धको परिणामस्वरूप संलग्न हुन सक्छन्" भन्ने उल्लेख छ ।

जोखिमहरू बुझ्नका लागि युएनजीपीले उद्यमहरूले (क) आन्तरिक र/वा स्वतन्त्र बाह्य मानव अधिकार विशेषज्ञता हासिल गर्नुपर्छ र (ख) सम्भावित प्रभावित समूहहरू र अन्य सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग अर्थपूर्ण परामर्श गर्नुपर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ ।



मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) अन्तर्गत पहिचान गर्ने कार्यमा सामान्यतया चारओटा चरणहरू समावेश हुन्छन् :

1. कार्यसञ्चालन गतिविधिहरू र आपूर्तिकर्ताहरूको कार्य सञ्चालन र अन्य व्यापार सम्बन्धहरूको नक्सांकन
2. कार्य सञ्चालनजन्य अवस्था बुझ्ने
3. सम्भावित र वास्तविक प्रभावहरू पहिचान गर्ने
4. सम्भावित रूपमा प्रभावित सरोकारवालाहरू/अधिकारधारकहरूको पहिचान गर्ने

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रिया "एउटा सामान्य मूल्य शृङ्खला" बाट शुरू गरेर एउटा उद्यमले जोखिमका फराकिलो वर्गहरू पहिचान गर्न सक्छ, र त्यसपछि सजिलैसँग निर्दिष्ट जोखिम क्षेत्रहरूमा पुग्नसक्छ ।

## सन्दर्भ बुझ्ने केही तरिकाहरू के हुन ?

मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरू पहिचान गर्न गहिरो रूपमा अन्वेषण गर्नु अघि हामीले पहिला मानव अधिकार मुद्दाहरूको विस्तृत समीक्षा गर्न आवश्यक छ । उद्यमहरूले देहाय कार्य गर्नुपर्छ :

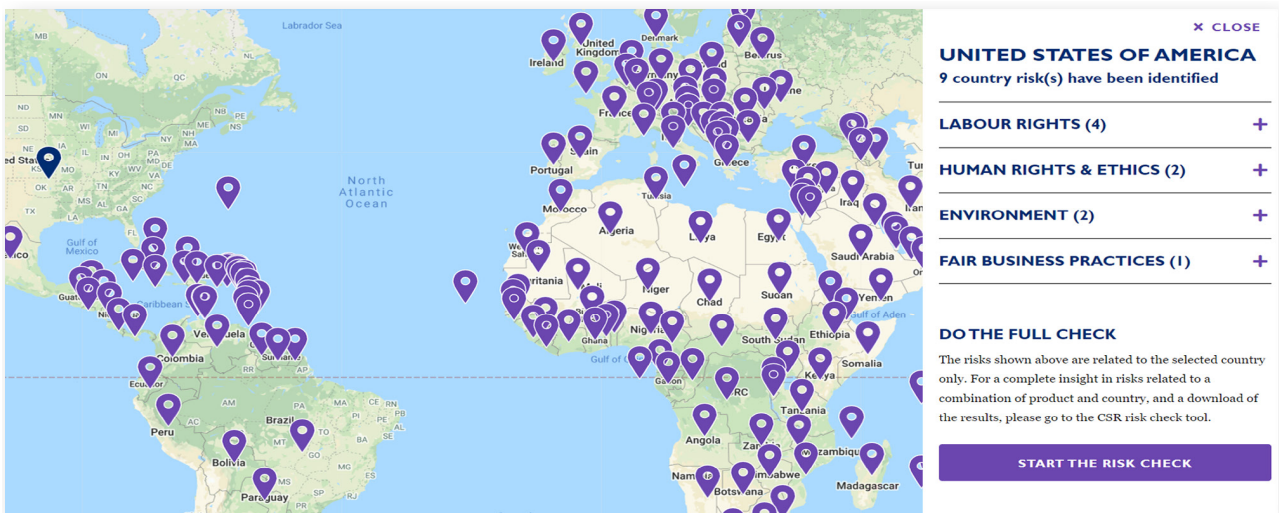
- + सबैभन्दा ठूलो मानव अधिकार जोखिम भएको कार्यसञ्चालन रहेको देश वा देशका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने
- + उद्योग वा क्षेत्रमा जोखिममा रहेको मानव अधिकारका मुद्दाहरू पहिचान गर्ने

## मामिला अध्ययन (केस स्टडी) :

मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) कार्यक्रम थालनी गर्नु अघि एउटा बहुराष्ट्रिय खानी कम्पनीले पहिला उच्च जोखिमयुक्त भौगोलिक क्षेत्रहरू हेर्ने निर्णय गर्यो । यसका लागि प्राथमिकताहरू निर्धारण गर्न मद्दत गर्न कम्पनीले सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध १२ वटा देश जोखिम सूचकाङ्कहरू प्रयोग गरेर जोखिम विश्लेषण गर्यो, जसमा भ्रष्टाचार धारणा सूचकाङ्क र कमजोर राज्य सूचकाङ्क समावेश थियो । नतिजाहरूले यसको उच्च जोखिम साइटहरू कहाँ छन् भन्ने बारेमा कम्पनीको आफ्नै धारणालाई पुष्टि गर्‍यो ।

स्रोत: ग्लोबल कम्प्याक्ट नेटवर्क जर्मनी, जर्मन इन्स्टिट्युट फर ह्युमन राइट्स एन्ड ट्वान्टीफिफ्टी, एसेसिड ह्युमन राइट्स रिस्क एण्ड इम्प्याक्ट्स: पर्सपेक्टिभ्स फ्रम कर्पोरेट प्रयाक्टिस (२०१६), at [www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf](http://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf) मा उपलब्ध छ ।

अनलाइन स्रोतहरू, जस्तै सीएसआर जोखिम जाँच वेबसाइट ([www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap](http://www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap)), मा उपलब्ध छ), भ्रष्टाचार धारणा सूचकाङ्क available at [transparency.org/en/cpi](http://transparency.org/en/cpi) मा उपलब्ध वा कमजोर राष्ट्रहरूको सूचक ([fragilestatesindex.org](http://fragilestatesindex.org) मा उपलब्ध छ) ले यी देशहरूमा दायर गरिएका रिपोर्टहरूको संख्याका आधार मा विभिन्न देशहरूमा रहको जोखिमहरूमाथि प्रकाश पार्न मद्दत गर्न सक्छ ।





## ❖ व्यापार कार्यसञ्चालनबाट प्रतिकूल असर पर्न सक्ने सरोकारवालाहरूलाई पहिचान गर्न सुरु गर्ने केही तरिकाहरू के हुन् ?



नागरिक समाजका संस्थाहरूले सरोकारवालाहरूलाई बुझ्न व्यवसायहरूसँग कसरी काम गरिरहेका छन् भन्ने बारेको भिडियो देखाउनेतर्फ विचार गर्नुहोस् । "दिगो विकास भनेको समुदाय र मानिसहरू व्यापारका लागि एकसाथ हुन सक्छ ।" [youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc](https://youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc)

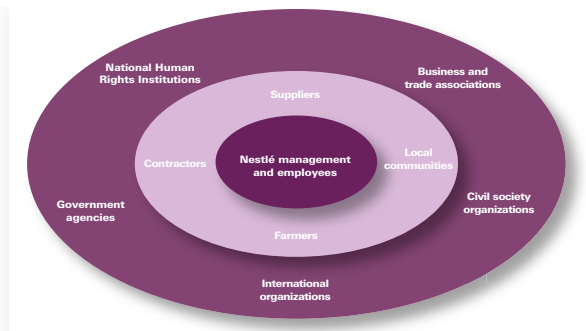


[youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc](https://youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc)

माथिको भिडियोमा देखिने खुन सोर जस्ता नागरिक समाज संस्थाका प्रतिनिधिहरू सरोकारवालाको रूपमा सूचना तथा जानकारी प्रदान गर्न बहुमूल्य हुन सक्छन्, साथै पुग्न कठिन हुने समूहहरूसँग मध्यस्थकर्ताको रूपमा उनीहरूको महत्व हुन्छ । उनको संस्था, सामुदायिक स्रोत केन्द्रले वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कनमा मध्यस्थता सेवा र सामुदायिक सूचना तथा जानकारी प्रदान गर्दछ ।

सरोकारवालाहरूसम्म पुग्न, पहिला योजना बनाउनुहोस् र सरोकारवाला समूहहरूको प्राथमिकता निर्धारण गर्नुहोस् ।

- ❖ आन्तरिक र बाह्य सरोकारवालाहरूको एउटा सरोकारवाला नक्शाङ्कन गर्नुहोस् ।
  - आन्तरिक सरोकारवालाहरू देहाय समावेश छन् : कर्मचारीहरू, शेयरधनीहरू, वरिष्ठ व्यवस्थापन, लगानीकर्ताहरू र केही अवस्थामा ठेकेदारहरू र/वा अस्थायी कामदारहरू
  - बाह्य सरोकारवालाहरूमा देहाय समावेश हुन सक्छन् : गैरसरकारी संस्थाहरू, समुदायमा आधारित समूहहरू, आस्थामा आधारित समूहहरू, ट्रेड युनियन, राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था, संयुक्त राष्ट्रसंघका निकायहरू, शिक्षाविद्हरू, व्यक्तिगत विषयगत विशेषज्ञहरू, उद्योग संघहरू, र कम्पनीका सहकर्मीहरू
- ❖ उच्च जोखिममा हुन सक्ने समूहहरूमाथि ध्यान दिनुहोस्; अधिकारधारकहरूलाई ध्यान दिनुहोस् ।



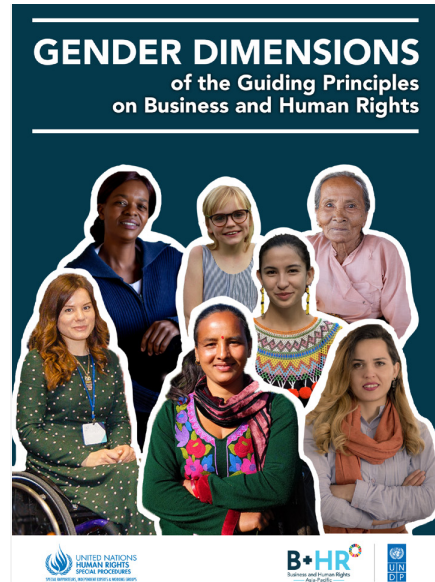
Stakeholders map provided by Nestlé, Talking the Human Rights Walk, accessed at [nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

- ❖ छलफललाई सहजीकरण गर्न बाहिरका विशेषज्ञहरूसँग परामर्श गर्नुहोस् ।
- ❖ कम्पनी उजुरी संयन्त्रमार्फत दायर गरिएका कुनै पनि उजुरीहरूको समीक्षा गर्नुहोस् ।

यस जानकारीबाट सरोकारवाला समूहहरूले अनुभव गर्न सक्ने विशिष्ट मानव अधिकार प्रभावहरूको सूची तयार गर्न सकिन्छ । महिला, बालबालिका, आदिवासी जनजातिहरू, एलजीबीटीआइ समुदायका सदस्यहरू, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, मानव अधिकार रक्षकहरू, आदिले सामना गर्न सक्ने विभिन्न जोखिमहरूलाई ध्यानमा राख्नुहोस् । उदाहरणका लागि:

- ❖ रोजगारीका महिला उम्मेदवारहरू नियुक्तिको सर्तको रूपमा गर्भावस्था परीक्षण गर्न आवश्यक हुने गर्छ
- ❖ महिला कामदारहरू कार्यस्थलमा यौन हिंसा वा उत्पीडनको दृष्टिकोणले बढी जोखिममा हुन सक्छन्, र उनीहरूले आफ्नो जागिर गुमाउने डरले त्यसबारे उजुरी गर्ने सम्भावना कम हुन्छ
- ❖ महिला कामदारहरूलाई उनीहरूका पुरुष समकक्षी भन्दा कम तलब दिइन्छ वा उनीहरूको तलबमा गरिने अव्यावहारिक कटौती स्वीकार गर्न बाध्य हुन्छन्
- ❖ महिला कामदारहरूलाई कम सीप, कम तलबको पाइने काममा मात्र पहुँच दिइन्छ, वा पदोन्नतिको थोरै सम्भावना भएका काममा लगाइन्छ
- ❖ गर्भवती र/वा सुत्केरी महिला कामदारहरू अनुचित प्रजनन स्वास्थ्यको जोखिममा पर्ने गर्छन् ।

जोखिम र न्यूनीकरण उपायहरू बारे मार्गदर्शन, व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूको लैङ्गिक आयामहरू शीर्षकको प्रकाशनमा पाउन सकिन्छ ।



"व्यावसायिक उद्यमहरूले जहिले पनि यौन उत्पीडन र लैङ्गिक हिंसालाई गम्भीर मानव अधिकार प्रभावहरूको जोखिमको रूपमा लिनुपर्छ । उनीहरूको कार्य सञ्चालनमा त्यस्ता प्रभावहरूका लागि शून्य सहनशीलता हुनुपर्छ ।

स्रोत: व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी मार्गनिर्देशक सिद्धान्तहरूको लैङ्गिक आयामहरू (२०१९), पृष्ठ २९, available at [www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guidingprinciples-on-business-n-human-rights.htm](https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guidingprinciples-on-business-n-human-rights.htm) मा उपलब्ध ।



## कार्य सञ्चालनको नक्सांकनमा के समावेश हुन्छ ?

गतिविधिहरू र व्यापार सम्बन्धहरूको नक्शाङ्कनले मानव अधिकार जोखिमहरू पनि उजागर गर्दछ । नक्शाङ्कनले आपूर्तिकर्ता र अन्य सरोकारवालाहरूबीच कुराकानीको आधारको रूपमा पनि काम गर्न सक्छ ।

नक्शाङ्कन सञ्चालन गर्ने धेरै तरिकाहरू छन्, त्यसैले विवरणहरू यहाँ प्रस्तुत गरिएको छैन । यद्यपि, प्रत्येक ठोस नक्शाङ्कन अभ्यासमा निम्नलिखित कुराहरू समावेश हुन्छन्:

- कम्पनीका सबै सान्दर्भिक गतिविधिहरू र आपूर्ति शृंखलामा रहेको व्यापार साभेदारहरू
- मूल्य शृंखलाको अघिल्लो र पछिल्लो अंशहरू, यातायात र करार सेवाहरू, जस्तै खानपान र सरसफाइ
- सबै कार्यात्मक एकाइहरू, अनुसन्धान र विकास एकाइ, कार्यात्मक सामग्री टोली, मार्केटिङ र सेल्स टोलीहरू

Corporate Functions	Employee rights, diversity, health & safety, contract workers, trade unions, fair recruitment processes, ...
HR/Personnel	Employee rights, diversity, health & safety, contract workers, trade unions, fair recruitment processes, ...
Works Council	Employee rights, diversity, health & safety, ...
Compliance	Anti-corruption, whistle-blowing, social/values compliance, ...
Procurement	Working conditions and human rights in the supply chain, ...
Sales & Marketing	Product misuse, responsible marketing, customer complaints, ...
Logistics	Transport safety and security, working conditions at logistics partners, ...
Quality Management	Product safety, ...
Production	Health & safety, product security, ...

Mapping of key business functions that may be involved in addressing gaps

Source: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015), p. 21, available at [www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/)

गतिविधिहरू र सम्बन्धहरूको नक्शाङ्कनमा प्रत्येक तह र कार्य अनुसन्धान वा अध्ययन गरिनु जरुरी छैन । यद्यपि, निम्नलिखित एकाइ वा टोलीहरूका योगदानहरूले प्रायः कमीकमजोरीहरू उजागर गर्दछ:

- सिएसआर/दिगोपना टोलीहरू
- जोखिम व्यवस्थापन एकाइहरू
- कानुनी/अनुपालन
- खरीदबित्री
- मानव संसाधन
- सरकारी/सार्वजनिक मामिलाहरू
- सुरक्षा कार्यहरू
- बित्री
- मार्केटिङ
- खरीद र आपूर्ति शृंखला व्यवस्थापनसहितका जिम्मेवार सोर्सिङ्ग
- डाटा सुरक्षा/सूचना प्रविधि



## सहजीकरण गरिएको छलफल

विभिन्न विभागहरूले हामीलाई मानव अधिकार जोखिमहरूको नक्शाङ्कन गर्न कसरी मद्दत गर्न सक्छन् ? उदाहरणका लागि, मानव संसाधनहरूले हाम्रो नक्शाङ्कन अभ्यासमा समावेश गर्नका लागि संवेदनशील मुद्दाहरू कसरी पत्ता तथ्याङ्क सक्छन् ?

खरीदबित्री टोली वा सीएसआर टोलीहरूले जोखिमहरूबारे स्पष्ट गर्न कसरी मद्दत गर्न सक्छन् ?



केही एकाइहरूको भूमिका कम स्पष्ट हुन सक्छ । सहभागीहरूलाई थप छलफलको लागि सरकारी र सार्वजनिक मामिला एकाइहरू, र जोखिम व्यवस्थापन एकाइहरूलाई सम्पर्क गर्न सल्लाह दिनुहोस् ।

सरकार र सार्वजनिक मामिला एकाइहरूले राज्य वा नियामक कार्यहरूद्वारा मानव अधिकार जोखिमहरू कसरी बढेको वा बढ्न सक्छ भन्ने बारे जानकारी प्रदान गर्दछन् ।

जोखिम व्यवस्थापन एकाइहरूले मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन प्रक्रियाहरूमा विशेषज्ञ सल्लाह प्रदान गर्नसक्छन् र मानव अधिकारलाई विद्यमान जोखिम व्यवस्थापन प्रक्रियामा एकीकृत गर्न सक्छन् ।

व्यापार तथा मानव अधिकार सल्लाहकार संस्था, शिफ्टका अनुसार, "कम्पनीको आन्तरिक प्रतिवेदनहरूले पनि उपयोगी अन्तर्दृष्टिहरू प्रदान गर्न सक्छ, जस्तै: हिवस्लब्लोअर नीतिहरू र उजुरी संयन्त्रहरूको प्रयोगबारे प्रतिवेदनहरू, आपूर्तिकर्ता वा व्यवसायिक एकाइहरूद्वारा स्वमूल्याङ्कन, सान्दर्भिक जिम्मेवार निकायहरूका व्यवस्थापन रिपोर्टहरू (उदाहरणका लागि, मानवसंसाधन, अनुपालन, सीएसआर/दिगोपना) का साथै श्रमिक परिषद् र अन्य श्रमिक प्रतिनिधिमूलक निकायहरूका प्रतिवेदनहरू ।

स्रोत: शिफ्ट, मानव अधिकारको सम्मानका साथ व्यापार : कम्पनीहरूका लागि मार्गदर्शक साधन (२०१६), पृष्ठ ४९

## आपूर्तिकर्ताद्वारा प्रस्तुत जोखिमहरू बुझ्ने केही तरिकाहरू के हुन्?

टियर १ (पहिलो तहका) आपूर्तिकर्ताहरूबाट हुने मानव अधिकारका जोखिमहरूका बारेमा जानकारी माग गर्नु त्यति सहज नहुन सक्छ । केही आपूर्तिकर्ताहरूको माग उच्च हुन्छ र मानव अधिकार जोखिमहरू र उनीहरूको कार्य सञ्चालनको प्रभावहरूबारे जाँच गरी सूचना उपलब्ध गराउने अनुरोधहरूलाई उपेक्षा गर्न सक्छन् । टियर २ र त्यसभन्दा तलका आपूर्तिकर्ताहरू अज्ञात वा भ्रमपूर्ण हुन सक्छन् ।

आपूर्तिकर्ताहरूको मानव अधिकार जोखिमहरू बुझ्ने तरिकाहरूमा देहायका तरिका समावेश हुन सक्छन्:

- प्रकाशित मानवअधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन, वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन, र उद्योग अनुसन्धानको जाँच गर्ने

- प्रश्न उठेको कम्पनी र आपूर्तिकर्ताहरूको बारेमा जानकारी र मुद्दाहरू संकलन गर्नका लागि व्यवसाय र मानव अधिकार स्रोत केन्द्रको वेबसाइटमा उपलब्ध स्रोतहरू हेर्ने
- मानव अधिकार कार्यसम्पादनको आधारमा कम्पनीहरूको स्तर निर्धारण गर्ने बेन्चमार्किङ स्रोतहरूको समीक्षा गर्दै, जस्तै कर्पोरेट मानवअधिकार बेन्चमार्क
- आपूर्तिकर्ताहरूको व्यापारिक गतिविधिहरू द्वारा प्रभावित हुन सक्ने समुदायहरू सहित अन्य सरोकारवालाहरू सँग र/वा नागरिक समाजका संस्थाहरू जस्तै वाचडग संस्थाहरूसँग कुराकानी गर्ने
- आफ्नो अनुसन्धानलाई प्राथमिक रूपमा "उच्च जोखिम" रहेको आपूर्तिकर्ताहरूमा केन्द्रित गर्ने
- आपूर्तिकर्ता परीक्षण निष्कर्षहरूको समीक्षा गर्ने

### ❖ कुन कुन मानव अधिकार प्रभावहरू समावेश गर्नुपर्छ ?

युएनजीपीले देश अनुस्यू जोखिम विश्लेषण र सरोकारवाला धारणा प्रमुख हुन् भने व्यवस्था गरेपनि मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूको पहिचान र मूल्याङ्कन गर्दा सबै अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त मानव अधिकारहरूलाई विचार गर्नुपर्छ ।

कम्तीमा पनि यसको अर्थ देहायमा समावेश गरिएका अधिकारहरूमाथि विचार गर्नु हो:

- मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र ([www.un.org/en/universal-declaration-human-rights](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)) मा उपलब्ध छ ।

- प्रकाशित मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कन, वातावरणीय प्रभाव मूल्याङ्कन, र उद्योग अनुसन्धानको जाँच नागरिक र राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी ([www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx)) र आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारहरूसम्बन्धी ([www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)) दुईओटा अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरू
- काममा आधारभूत सिद्धान्तहरू र अधिकारहरूसम्बन्धी आईएलओ घोषणापत्र ([www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm)), मा उपलब्ध) र आठओटा प्रमुख आईएलओ महासन्धिहरू

अन्य अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूमाथि विचार गरिनु पर्छ जहाँ निश्चित समूहहरूलाई संकटासन्न भनी पहिचान गरिएको छ, उदाहरणका लागि बाल अधिकारसम्बन्धी महासन्धि -ork (available at [www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm)), मा उपलब्ध) जहाँ बालबालिकाका अधिकारहरू व्यावसायिक गतिविधिहरूमा संलग्न छन् । अन्य उदाहरणहरू देहाय समावेश हुन सक्छन्, आईएलओ महासन्धि १६९, आदिवासी र जनजाति व्यक्तिसम्बन्धी महासन्धि ([www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312314](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314)) मा उपलब्ध छ) ।

यो विस्तारित दृष्टिकोणले सम्भावित जोखिम र प्रभावहरूको विस्फोटक संख्या निम्त्याउन सक्छ । शुरु गर्नका लागि सरोकारवालाहरूसँग परामर्श र प्राथमिकता निर्धारणको विधिगत दृष्टिकोण आवश्यक हुनेछ । यसलाई पछि सत्र २ मा समेटिनेछ । टूला बहुराष्ट्रिय उद्यमहरूले पहिचान गरेका केही जोखिमहरूको तलको चित्रण हेर्नुहोस् ।

Table: Examples of salient issues identified by companies using the UNGP Reporting Framework

Company	Sector	Salient human rights issues identified	Source
ABN AMRO	Finance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Privacy</li> <li>Discrimination</li> <li>Labour rights</li> <li>Land-related human rights</li> </ul>	Annual (Integrated) Report 2015 <sup>25</sup>
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Right to privacy</li> <li>Freedom of expression</li> <li>Labour rights</li> </ul>	Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015 <sup>26</sup>
H&M	Apparel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fair living wage</li> <li>Health and safety</li> <li>Forced labour</li> <li>Discrimination and harassment</li> <li>Child labour</li> <li>Freedom of association and collective bargaining</li> <li>Social security</li> <li>Land rights</li> <li>Working hours</li> <li>Access to water</li> </ul>	Sustainability Report 2015 <sup>24</sup>
Total	Energy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forced labour</li> <li>Child labour</li> <li>Discrimination</li> <li>Just and favourable conditions of work and safety</li> <li>Access to land</li> <li>Rights to health and an adequate standard of living</li> <li>Risk of misuse of force</li> </ul>	Human Rights Briefing Paper, July 2016 <sup>25</sup>
Unilever	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discrimination</li> <li>Fair wages</li> <li>Forced labour</li> <li>Freedom of association</li> <li>Harassment</li> <li>Health and safety</li> <li>Land rights</li> <li>Working hours</li> </ul>	'Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights', Human Rights Report 2015 <sup>26</sup>

Common human rights risks identified by large multinational enterprises

Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), p. 58, available [resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://resources/business-respect-human-rights-full.pdf)



## सहजीकरण गरिएको छलफल :

तपाईंको व्यवसाय वा उद्योगमाथिको सान्दर्भिक जोखिमहरूको पहिचान

यो सहजीकरण गरिएको छलफल खुला गर्नका लागि तल दिएको जोखिमहरूको अपूर्ण सूचीलाई तपाईंको उद्योगका सम्भावित जोखिमहरू पहिचान गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ । स्लाइडमा निम्न कार्य सम्पन्न गर्नुहोस् :

श्रेणी अनुसार मानव अधिकार जोखिमहरूको अपूर्ण सूची:

- ✦ श्रम - उचित ज्याला, जबरजस्ती श्रम, बाल श्रम, पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा, र कलंक तथा भेदभाव
- ✦ वातावरण र भूमि - विषाक्त पदार्थ र प्रदूषकहरूको प्रभाव, भूमि अधिकार र भूमि प्रयोग नियमन
- ✦ आवाज - संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता, सामूहिक सौदाबाजी र ट्रेड युनियन सदस्यता
- ✦ लैङ्गिक - यौन उत्पीडन, महिला विरुद्ध भेदभाव र हिंसा
- ✦ मार्केटिङ र विज्ञापन - लैङ्गिक स्टिरियोटाइपिङ, अल्पसंख्यक स्टिरियोटाइपिङ, सीमान्तीकरणको विरासत भोगेका समूहहरू प्रति असंवेदनशीलता
- ✦ उत्पादन विकास र उत्पादनको प्रयोग - निगरानी प्रविधि, दोहोरो प्रयोगका उत्पादनहरू र सुरक्षा
- ✦ सरकारी सम्बन्ध र सुरक्षा - भ्रष्टाचार, निजी सुरक्षा फौजद्वारा धम्की र दुर्व्यवहार
- ✦ आदिवासीहरू - स्वतन्त्र, पूर्व र सुसूचित सहमति र संस्कृति र जीवन शैलीको संरक्षण
- ✦ डिजिटल अधिकार र सुरक्षा - गोपनीयता अधिकार, घृणायुक्त भाषण, धम्की र उत्पीडन, बाल संरक्षण

माथि उल्लेखित जोखिमका विस्तृत वर्गहरूको आधारमा, सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई उनीहरूको व्यवसाय वा उद्योगसँग सान्दर्भिक माथि उल्लेखित सबै जोखिमहरू पहिचान गर्न आग्रह गर्दछ । नतिजा सङ्कलन गर्न मेन्टिमेटर, कहुट्स वा अन्य पोलिङ्ग सफ्टवेयर प्रयोग गर्नुहोस् ।

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २ - मोड्यूल ३, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



यदि मतदान गर्ने सफ्टवेयर उपलब्ध छैन भने प्रत्येक जोखिमका लागि हात उठाएर देखाउनु होस् । यदि त्यो अभ्यास पनि परिस्थितिका लागि जटिल वा अनुपयुक्त छ भने सहभागीहरूमध्येबाट एकजनालाई स्वयंसेवी रूपमा उसको कम्पनी वा उद्योगसँग सान्दर्भिक हुन सक्ने जोखिमहरूबारेमा सोचविचार गर्न आग्रह गर्नुहोस् ।

यो गतिविधि सहभागीहरूको रूची अनुसार जोखिमसम्बन्धी कुराकानीहरू बनाउन सहजकर्तालाई मद्दत गर्नेतर्फ लक्षित छ । उदाहरणका लागि, खानी उद्योगका पेशाकर्मीहरूले भरिएको कोठाले पर्यटन क्षेत्रको तुलनामा सरकार र सुरक्षा वर्गअन्तर्गत बढी जोखिमहरू रहेको पहिचान गर्न सक्छ ।

मतदान पूरा भएपछि, कोठामा रूचिको सबैभन्दा साभ्ना जोखिमको रूपमा पहिचान गरिएका जोखिमहरूको शीर्ष तीन वर्गहरूलाई हाइलाइट

गर्नुहोस् । पहिचान गरिएका विभिन्न जोखिमहरूलाई प्राथमिकता दिने तरिकाहरू जोखिमहरू पहिचान र मूल्याङ्कनसम्बन्धी अर्को सत्रमा तपाईंले छलफल गर्नुहुनेछ भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।

अगाडि बढ्नु अघि, तपाईं अब जोखिमहरू पहिचान गर्न सामूहिक कार्य अभ्यास गराउनुहुनेछ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।



## समूह कार्य: काल्पनिक जोखिम पहिचान अभ्यास

विश्वव्यापीरूपमा १३ ओटा देशहरूमा सञ्चालन भएको कखग निगमले यसको जोखिम व्यवस्थापन र अनुपालन प्रणालीहरूमा मानव अधिकारको पक्ष एकीकृत गर्ने निर्णय गरेको छ । विशेषगरी उच्च मात्रामा विकेन्द्रीकृत संस्थाको रूपमा कहाँबाट शुरु गर्ने भन्ने कुरा अनिश्चित भए तापनि, देश "क" मा स्थापना गरेको एउटा एल्युमिनियम रोलिङ प्लान्टको कारणले यसले सञ्चारमाध्यममा नराम्रो प्रतिक्रिया पाएको छ । यो कार्यसञ्चालन शासन व्यवस्थासम्बन्धी कमीकमजोरीको सामना गरिरहेको ग्रामीण क्षेत्रमा अवस्थित छ । प्रादेशिक राजधानीमा रहेका पत्रपत्रिकाले १० किलोमिटर टाढाको शहरका मानिसहरू पहिचान भइसकेको श्वासप्रश्वाससम्बन्धी रोगबाट ग्रसित भएको खबर प्रकाशित गरेको छ । रोलिङ प्लान्टका कामदारहरूले उनीहरूका समान स्वास्थ्य समस्याहरू छन्, यद्यपि अझ नराम्रो अवस्थामा छ भन्ने दावी गरिरहेका छन् । कामदारहरू, जसमध्ये धेरैजसो आप्रवासीहरू छन्, उनीहरूले उचित कागजात बिना स्थानीय पुलिसले गिरफ्तार गर्ने डरले गर्दा उनीहरू क्लिनिकमा जानको लागि त्यो साँघुरो छात्रावासका सुविधाहरू छोड्न नसक्ने दाबी गर्छन् । एक लेखा परीक्षकले अनौपचारिक कुराकानीमा यो उल्लेख गरे कि कारखाना र खानीमा काम गर्ने सुरक्षा गार्डहरू डर देखाउने खालका छन् र सो क्षेत्र छोड्न नचाहने विरुद्ध अस्पष्ट नियमहरू लागू गर्न तयार देखिन्छन् ।

छ ओटा वा सोभन्दा बढीको सानो समूहमा यी दुई प्रश्नको जवाफ दिनुहोस् :

प्रश्न १: कम्पनीले मानव अधिकारको परिपालना (सजगता) सञ्चालन गर्ने प्रक्रिया कसरी शुरु गर्नुपर्छ ?

- ✦ सहभागीहरूलाई विस्तृत विचारहरू प्रदान गर्न रूममा फर्केर प्रस्तुति गर्न तयार हुन निर्देशन दिनुहोस् ।
- ✦ प्रक्रिया अघि बढाउनको लागि सहभागीहरूलाई कम्पनी "क" का लागि 'नमूना मूल्य शृंखला' निर्माण गरेर शुरु गर्न सुझाव दिनुहोस् : आउने बन्दोबस्ती सामग्री, कार्य सञ्चालन, वितरण, मार्केटिङ र बिक्री, तथा सेवा
- ✦ सहभागीहरूलाई उनीहरूको मूल्य शृंखलामा रहेका जोखिमहरूबारे बुझ्नका लागि कुन स्रोतहरू प्रयोग गर्नुहुन्थ्यो, र कुन कार्यात्मक एकाइहरू, र बाह्य सरोकारवालाहरूसँग कुराकानी गर्नुहुन्थ्यो भनेर सूची बनाउन आग्रह गर्नुहोस् ।

प्रश्न २: उजागर नहुने केही मानव अधिकार जोखिमहरू के के हुन् ?

- ✦ सहभागीहरूलाई जोखिमहरूको विवरण प्रदान गर्न निर्देशन दिनुहोस्, वास्तविक हानिबारे होइन
- ✦ एउटा जोखिमको उपस्थितिको अर्थ योसँग सम्बन्धित अरु पनि हुन सक्छन् जसका लागि अनुसन्धान आवश्यक हुन सक्छ भन्ने कुरा उनीहरूलाई जानकारी गराउनुहोस्
- ✦ सहभागीहरूलाई सामान्य मूल्य शृंखलाको प्रत्येक खण्डमा सम्भावित प्रभावित समूहको सूची बनाउन आग्रह गर्नुहोस् ।

१५ मिनेट पछि समूहलाई पुनः भेला गराउनुहोस् । पहिलो प्रश्नको जवाफ दिन स्वयंसेवी रूपमा दिन आग्रह गर्नुहोस् । पहिलो प्रश्नको जवाफ दिन अरूलाई सोध्नुहोस् ।

पहिलो प्रश्नको उत्तरमा निम्नलिखित कुराहरू समावेश हुने बढी सम्भावना हुन्छः

- ✦ अनलाइन स्रोतहरूमा जानुहोस् र देश अनुसारका जोखिमहरू पहिचान गर्नुहोस्
- ✦ उजुरीलाई राम्रोसँग बुझ्नको लागि पत्रिकाको लेख पढ्नुहोस्
- ✦ स्थानीय समुदाय र कामदारहरूसँग उनीहरूको स्वास्थ्य समस्याहरूको बारेमा कुरा गर्नुहोस्
- ✦ ट्रेड युनियन, नागरिक समाज संगठनहरू वा निगरानीकर्ता समूहहरूका प्रतिनिधिहरूसँग सम्पर्क गर्नुहोस् ।

कम स्वभाविक उत्तरहरू जुन तपाईंले त्यहाँ उपलब्ध गराउनुपर्छ :

- ✦ एकीकृत कार्यसञ्चालनको जोखिमहरूको मूल्याङ्कन गर्न बाहिरको विशेषज्ञ वा संस्थालाई नियुक्त गर्ने
- ✦ उजुरीहरूलाई प्रेरित गर्नेकाम के कुराले गरिरहेको भन्ने बारेमा बुझ्न र उनीहरूले अरु कतै यस प्रकारका अन्य समस्याहरू देखेका छन् कि छैनन् भन्ने बुझ्नका लागि समस्याहरूका बारेमा छलफल गर्न पत्रिकाको रिपोर्टरसँग अफ-द-रेकर्ड कुराकानी गर्नुहोस् ।
- ✦ महिलाहरूको हितको लागि प्रतिनिधित्व गर्ने नागरिक समाज संगठनहरूसँग कुरा गरी त्यसले उनीहरू, उनीहरूको परिवार वा उनीहरूको समुदायलाई असर गरिरहेको छ कि छैन भनेर बुझ्नुहोस् ।

दोस्रोको प्रश्नका लागि उत्तर देहाय अनुसार हुन सक्छ :

- ✦ कामदारहरूको स्वास्थ्यलाई मान्यता प्रदान गरिएको छैन
- ✦ कामदारहरूलाई स्वास्थ्यमा पहुँच उपलब्ध गराइएको छैन
- ✦ कामदार पहिचान कार्डहरू रोजगारदाताले नै कब्जा गरेर राखिएको छ
- ✦ सुरक्षा गार्डहरू कामदारहरू विरुद्ध शारीरिक हिंसाको जोखिम लिन तयार देखिन्छन् ।

तपाईंले बताउनुपर्ने कम स्पष्ट जवाफहरूमा देहाय समावेश छन् :

- ✦ परिसरमा रहेका आप्रवासी कामदारहरू मौसमी कामदारहरू होइनन्, त्यसैले उनीहरूसँग साथमा परिवारहरू छन्; उनीहरूमाथि निर्भर रहेकाहरूको स्वास्थ्य र शिक्षा प्रावधानमा पहुँच नहुन सक्छ
- ✦ श्वासप्रश्वाससम्बन्धी रोगहरू कहिलेकाहीँ ठूला यातायातका सवारी साधनहरूबाट उत्सर्जित धुलोका कणहरू, सडक र समुदायको धेरै नजिक हुने अन्य यातायात गतिविधिहरू हुनसक्छन्
- ✦ छात्रावासको अवस्थाहरूका आधारमा बसोबासका लागि अयोग्य हुन सक्छ; श्वासप्रश्वाससम्बन्धी रोग छात्रावासमा फैलिने भाइरससँग जोडिएको हुन सक्छ
- ✦ कामदारहरूलाई परिसरभन्दा बाहिर जानबाट रोक्न प्रहरी र सुरक्षा गार्डहरू बीचको मिलेमतोले आप्रवासीहरूलाई हिँडडुलको स्वतन्त्रतामाथि प्रतिबन्ध लगाइरहेको हुनसक्छ
- ✦ यदि स्वास्थ्य सेवा अस्वीकार गरिएको छ भने अन्य अधिकारहरू पनि अस्वीकार गर्न सकिन्छ, जसले जबरजस्ती श्रमको अवस्था निम्त्याउँछ ।
- ✦ यदि कामदारहरूलाई समाधानको लागि पत्रपत्रिका पसलसम्म जान आवश्यक छ भने कम्पनीको उजुरी संयन्त्रले काम नगरेको हुन सक्छ, वा स्थानीय प्रबन्धकहरूले सहज छलफलको जवाफ दिइरहेका छैनन् ।



## सहजीकरण गरिएको छलफल

म कसरी आन्तरिक र बाह्य सरोकारवालाहरूलाई मेरो नक्शाङ्कन अभ्यास प्रस्तुत गर्न सक्छु ?

सुगन्धित तेलहरू बेच्ने कम्पनीको काममा आधारित एउटा नक्शाङ्कन अभ्यास तलको तालिका जस्तो देखिन सक्छ । युरोपमा प्रशोधन गरी बजारीकरण गर्नुअघि विश्वभरका बिचौलियाहरूबाट तेल खरिद गरेर ल्याइन्छ । बीएचआर सल्लाहकार समूह, ट्वाण्टिफिफ्टीसँग काम गर्दा, सुगन्धित तेल कम्पनीले जोखिमहरूको देहायको नक्शाङ्कन तयार गरेको थियो ।








सम्भावित प्रभावहरूलाई कसरी सूचीकृत गरिन्छन् भन्ने कुरा प्रदर्शन गर्दै, सहजकर्ताले नक्शाङ्कन प्रक्रियाको नतिजा चित्रण गर्न तल दिइएको तालिका प्रस्तुत गर्न चाहन सक्छ । विभिन्न कोलम र रोहरू सँगै हेर्नुहोस् र सहभागीहरूबाट त्यसमा उनीहरूको विचार सोध्नुहोस् ।

	Supply chain	Operations	Sales and end use
<b>Area of potential human rights impacts</b>	Hazardous working conditions and child labour possible in some sourcing countries	Discrimination against employees with family responsibilities	Product safety
	OHS issues present at refineries	Data security of employees	Unethical marketing
	Health effects of pesticide use on farm workers and farm communities	Pollution and waste management risks	
	Impacts on livelihood: clean drinking water/access to land		
	Transport labour conditions on ships		
<b>Potentially affected groups</b>	Workers, communities in farms and refineries	Employees	Subcontractors
	Intermediary employees	Personnel of business partners	Service providers
	Logistics providers		End consumers
<b>Groups at particular risk</b>	Migrant workers on ships and farms		
	Children		
	Female workers in some countries		
<b>Relevant business functions</b>	Procurement	Quality management team	Quality management team
	Quality management team	Health and safety team	Marketing and sales
	Logistics	Human resources	Customer support
		Internal audits	External sales agents
<b>Relevant business relationships</b>	Intermediaries	Packaging suppliers	External sales agents
	Logistic providers	Service providers (cleaning, etc.)	
	Office material suppliers	Security personnel	
	IT equipment suppliers	IT suppliers	
		Temporary employment agencies	

Source: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2017), pp. 18–19, available at [www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business)



## सत्र २: पहिचान र मूल्याङ्कन (भाग २)

	५० मिनेट
	सहभागीहरूले आफूले पहिचान गरेको जोखिमहरूको समीक्षा र प्राथमिकता निर्धारण कसरी गर्ने भन्नेबारे बुझ्नेछन् ।
	सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यो सत्र एउटा प्रवचनबाट शुरू हुन्छ, जसमा मामिला अध्ययन (केस स्टडी) को संक्षिप्त सन्दर्भ समावेश हुन्छ र एक हाजिरी जवाफ पछि यो समाप्त हुन्छ ।
	सहभागीहरूलाई अब कसरी व्यवस्थित रूपमा जोखिमहरू पहिचान गर्ने भन्ने राम्रो जानकारी हुन सक्छ । यद्यपि, कारबाहीका लागि यी जोखिमहरूको मूल्याङ्कन वा प्राथमिकता निर्धारणका लागि एउटा विशेष विधि आवश्यक हुन्छ । अर्को सत्रले युएनजीपी मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधनको परिचय दिनेछ । यो साधन यसको कार्यक्षमताका कारण प्रशिक्षणको यस भागको केन्द्रमा छ ।
	<ol style="list-style-type: none"> <li>यो सत्र पूरा हुन ५० मिनेट लाग्नेछ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।</li> <li>एल्युमिनियम रोलिङ फ्लान्ट समावेश भएको काल्पनिक स्थितिबारेको पछिल्लो अभ्यासमार्फत छोटो टिप्पणीका साथ शुरू गर्नुहोस् । पहिचान अभ्यासले कुनै पनि व्यवसाय सञ्चालनबाट ठूलो संख्यामा मानव अधिकार जोखिममा पर्न सक्छ भन्ने बारेमा कसरी देखाएको छ भन्ने बारेमा प्रकाश पार्नुहोस् ।</li> <li>सीमित स्रोतहरू र समयको पाबन्दी भएको संसार मा जोखिमहरूको मूल्याङ्कन र प्राथमिकता निर्धारण महत्वपूर्ण छ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।</li> <li>निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।</li> </ol>

### जोखिमहरूलाई प्राथमिकता दिनुअघि विचार गर्नुपर्ने केही मुद्दाहरू के के हुन् ?

व्यावसायिक गतिविधिले निम्त्याउन सक्ने मानव अधिकार जोखिमहरूको संख्यालाई ध्यानमा राख्दै सबैभन्दा उल्लेखनीय मुद्दाहरूलाई प्राथमिकता दिन र सम्बोधन गर्न महत्वपूर्ण छ । युएनजीपीको सिद्धान्त २४ ले व्यवस्थित पद्धति प्रदान गर्दछ ।

मानवअधिकार जोखिम र प्रभावहरूलाई प्राथमिकतामा राखेर व्यवसाय शुरू गर्दा ध्यानमा राख्नु पर्ने मुख्य सिद्धान्तहरू देहायमा समावेश गरिएका छन् :

- मानव अधिकारको परिपालना (सजगता) व्यवसायमा होइन, मानिसहरूको लागि जोखिमसँग सम्बन्धित छ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून अन्तर्गत मानव अधिकारको कुनै सोपान वा पदानुक्रम छैन । कुनै पनि मानव अधिकारलाई अर्को मानव अधिकारभन्दा बढी महत्वपूर्ण रहेको मानिँदैन । यद्यपि, व्यापार कार्य सञ्चालनको सन्दर्भमा कसैले एउटाभन्दा अर्कोलाई प्राथमिकता दिन सक्छ, यसमा संलग्न हानिको गम्भीरता र सीमित स्रोतहरूको अवरोधका कारण हुनसक्छ ।
- कम्पनीहरूले सबैभन्दा गम्भीर मानव अधिकार उल्लङ्घनलाई पहिला सम्बोधन गर्नुपर्छ । यद्यपि, उच्च प्राथमिकता प्राप्त, गम्भीर मानव अधिकार प्रभावहरूको उपस्थितिको अर्थ कम-गम्भीर प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्नु नपर्ने भन्ने होइन । केही कम-प्राथमिकताका जोखिमहरू सम्बोधन गर्न सहज छ वा

त्यसका लागि कम अतिरिक्त स्रोत आवश्यक हुन्छ र त्यसको व्यवस्थापन नगर्ने भन्ने कम्पनीसँग कुनै कारण हुँदैन । उच्च र न्यून प्राथमिकताका जोखिमहरूलाई एक-एक गरेर सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

- मानव अधिकारमा सञ्चालनको प्रभावको गम्भीरता कम्पनीद्वारा परिचालित परिपालना (सजगता) प्रक्रियाको आकार र जटिलता निर्धारण गर्न सबैभन्दा महत्वपूर्ण कारक हो ।

### जोखिमलाई प्राथमिकता दिने प्रक्रिया के हो ?

प्राथमिकता दिनु भनेको जोखिमको गम्भीरता र जोखिम हुने सम्भावनाको बारेमा निर्णय गर्नु हो । यो दुई भागको परीक्षण हो ।

तर हामी कसरी जोखिमको गम्भीरतालाई हेर्छौं ? युएनजीपीले गम्भीरतालाई तीन उपायहरू अनुसार बुझिन्छ भन्ने मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ १) मापन, २) दायरा, र ३) उपचार गर्न नसकिने ।

अर्कोतर्फ सम्भावना धेरै सिधा छ । जोखिमले हानि पुऱ्याउन सक्छ भन्ने सम्भावनाको मापन हो । सम्भाव्यता मापन गर्नु भनेको कम्पनीको आफ्नै सञ्चालन सन्दर्भहरू र कम्पनीको विभिन्न व्यावसायिक सम्बन्धहरूको क्षमतालाई मानवअधिकार जोखिमहरू प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्नकार्य हेर्नु हो । सम्भाव्यतालाई पनि प्रभावकारी कारक मानिँदैन : यसले गम्भीरता मात्र बढाउन सक्छ, गम्भीरता घटाउन सक्दैन ।

सिद्धान्त २४ अन्तर्गत व्याख्यात्मक टिप्पणीले देहाय बमोजिम व्यवस्था गरेको छ "विशिष्ट कानूनी मार्गनिर्देशनको अभावमा, यदि प्राथमिकता आवश्यक छ भने व्यावसायिक उद्यमहरूले ती मानव अधिकार प्रभावहरूबाट शुरू गर्नुपर्छ जुन सबैभन्दा गम्भीर हुनेछ, र ढिलाइ भएको प्रत्युत्तर उपचारयोग्यतालाई असर गर्न सक्छ भन्ने कुराको मान्यता । यस सन्दर्भमा गम्भीरता एक निरपेक्ष अवधारणा होइन तर व्यापार उद्यमले पहिचान गरेको अन्य मानव अधिकार प्रभावहरूसँग सम्बन्धित छ ।"

## ❁ व्यवसायले कसरी गम्भीरता मापन गर्छ ?

गम्भीरता मापन गर्न निम्नलिखित तीनओटा तत्वहरू उजागर गर्न आवश्यक छ:

- ❁ स्केल: प्रभावको गुरुत्वाकर्षण वा गम्भीरतासँग सम्बन्धित
- ❁ स्कोप: प्रभावित व्यक्तिहरूको संख्यालाई जनाउँछ
- ❁ उपचारअयोग्यता: प्रभावितहरूलाई कम्तीमा प्रतिकूल प्रभावभन्दा पहिलेको जस्तै वा बराबर अवस्थामा पुऱ्याउने क्षमताको कुनै सीमिततालाई जनाउँछ ।

## ❁ मैले कसरी स्केलमा अङ्क मापन गर्ने ?

स्केलले परिस्थितिहरूको समग्रता मापन गर्दछ, जसमा देहाय पनि समावेश छन्:

- ❁ दुर्व्यवहार वा उपचारको प्रकृति र सन्दर्भ,
- ❁ दुर्व्यवहारको गरिएको तरिका, र
- ❁ पीडितको स्थिति । "स्केल" मापन सटीक विज्ञान देखि टाढा छ ।

गरिएको दुर्व्यवहारको प्रकृतिमा निम्नलिखित कारकहरू समावेश हुनसक्छ :

दुर्व्यवहार लागू भएको तरिकामा निम्नलिखित कारकहरू समावेश हुन सक्छन् :

- ❁ दुर्व्यवहारको अवधि
- ❁ मानसिक र शारीरिक पीडाको अवधि
- ❁ प्रभावित शारीरिक व्यक्ति होस् र/वा सम्पत्ति होस्
- ❁ जीविकोपार्जन नष्ट भएको वा कम हुन गएको
- ❁ चाहे व्यक्तिहरूलाई जबरजस्ती विस्थापित गरिएको छ र/वा अपर्याप्त क्षतिपूर्ति लिन बाध्य पारिएको छ
- ❁ त्यसमा नियतवश लक्ष्य बनाउने वा मानव मर्यादाको लागि खुला बेवास्ता समावेश छ

पीडितको स्थितिले प्रभाव मापन गर्ने तरिकालाई असर गर्न सक्छ :

- ❁ लिङ्ग: पुरुष, महिला, नन-बाइनरी वा ट्रान्सजेन्डर
- ❁ उमेर: वयस्क वा बच्चा
- ❁ पीडितको मानसिक स्वास्थ्य सहित स्वास्थ्य अवस्था,
- ❁ अपाङ्गताको स्थिति
- ❁ यौन भुकाव: लेस्बियन, समलिङ्गी, उभयलिङ्गी वा ट्रान्ससेक्सुअल
- ❁ अल्पसंख्यक वा वर्गमूनीको हैसियत
- ❁ समूहको रूपमा भोगेको दुर्व्यवहारको इतिहासले जोखिमपनालाई बढाएको छ कि छैन

दुर्व्यवहारलाई प्रभावको विभिन्न स्तरहरूमा पनि मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ :

- ❁ उच्च: दुर्व्यवहारले व्यक्ति र/वा समुदायको शारीरिक, मानसिक र/वा भावनात्मक कल्याणमा गम्भीर प्रभाव पारेको छ ; लक्षित समुदायलाई विशेष कमजोर अवस्थामा रहेको मानिन्छ
- ❁ मध्यम: दुर्व्यवहारले व्यक्ति र/वा समुदायहरूको शारीरिक, मानसिक र/वा भावनात्मक कल्याणमा मध्यम प्रभाव पारेको छ
- ❁ न्यून: दुर्व्यवहारले पीडितको जीवन दीर्घकालीन वा ठोस प्रभाव पार्दैन र कमजोर अवस्थामा रहेको समुदायलाई लक्षित गर्दैन ।

## ❁ हामी कसरी दायरा (स्कोप) मापन गर्छौं ?

दायरा संलग्न व्यक्तिहरूको संख्याको मापन हो । यसमा प्रायः प्रभावित समूहको आकारको अनुमान समावेश हुन्छ । यद्यपि, यसमा प्रभावित समुदायको आकारको अनुमान पनि पर्न सक्छ । हामीले वातावरण, भूमि अधिकार, र सार्वजनिक स्वास्थ्यसम्बन्धी जोखिमहरू छलफल गरेको अवस्थामा प्रभावित समुदाय सदस्यहरूको संख्या थाहा पाउन आवश्यक हुन्छ । हामी यो प्रवचनपछि हाम्रो अभ्यासमा "दायरा" लाई परिभाषित गर्न देहायको प्रयोग गर्नेछौं ।

- ❁ उच्च: प्रभावित व्यक्तिहरूको ठूलो संख्या, जसमा श्रमशक्ति, परिवार वा कामदारहरू र वरपरका समुदायहरू समावेश हुन सक्छन्
- ❁ मध्यम: मध्यम रूपमा ठूलो संख्यामा प्रभावित व्यक्तिहरू
- ❁ यून: थोरै संख्यामा प्रभावित व्यक्तिहरू

## ❁ अपरिवर्तनीयता भनेको के हो र यसलाई कसरी मापन गरिन्छ ?

अपरिवर्तनीयता कसैको अधिकार पुनर्स्थापित गर्ने क्षमताको एक मापन हो । यसमा प्रायः प्रभावित व्यक्तिको अधिकारलाई प्रभाव पार्ने व्यवसाय सञ्चालन गर्नुअघिको स्तरमा पुनर्स्थापना गर्नको लागि "आवश्यक कार्यको शीघ्रता" को अनुमान समावेश हुन्छ । हामी यस प्रवचन पछि हाम्रो अभ्यासमा "अपरिवर्तनीयता" लाई परिभाषित गर्न निम्न परिभाषाको प्रयोग गर्नेछौं ।

- ❁ उच्च: तुरुन्त कदम नचालेको अवस्थामा मानव अधिकार हनन् को असरलाई कहिल्यै समाधान गर्न सकिँदैन
- ❁ मध्यम: तुरुन्त कदम नचालेको अवस्थामा मानव अधिकार हनन् को प्रभावको समाधानको सम्भावना हुँदैन
- ❁ न्यून: मानव अधिकार हनन्को पूर्णरूपमा उपचारका लागि तुरुन्तै कदम चाल्न आवश्यक छैन

केही क्षण आराम गरेर एउटा द्रुत समीक्षा गर्नुहोस् । गम्भिरता पत्ता तथ्याङ्कका लागि मात्रा, दायरा र अपरिवर्तनीयता तीनओटा माध्यमहरू हुन् ।

हामीलाई कल्पना गर्न मद्दत गर्नका लागि:

मात्रा + दायरा + अपरिवर्तनीयता = गम्भिरता

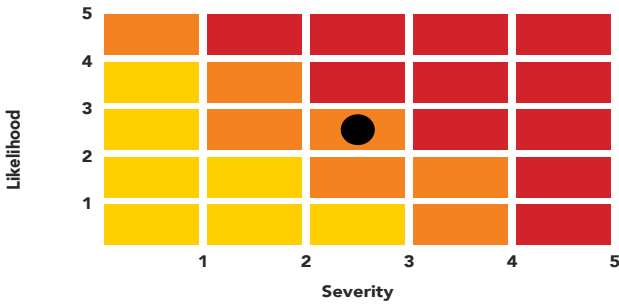
## सम्भावना कसरी मापन गर्ने ?

गम्भिरताको अतिरिक्त कम्पनीहरूले भविष्यमा प्रभाव निम्त्याउने घटना फेरि हुने सम्भावनालाई विचार गर्नु पर्छ । जोखिमले हानि पुऱ्याउने सम्भावना जति बढी हुन्छ, मापन त्यति नै उच्च हुन्छ र कारबाही गर्न त्यति नै जरुरी हुन्छ ।

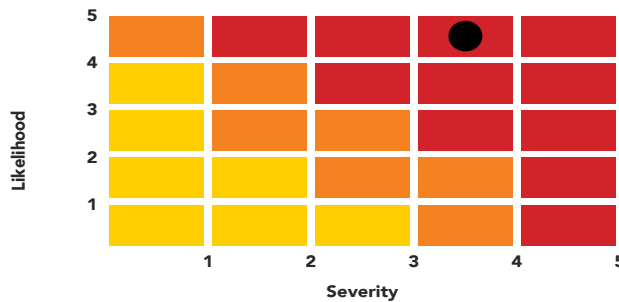
- उच्च: घटना एक वर्षमा धेरै पटक अपरेसन (वा क्षेत्र) मा भएको छ, र फेरि हुने सम्भावना धेरै छ
  - मध्यम: घटना धेरै पटक अपरेसन (कार्य सञ्चालन) मा भएको छ, र यस उद्योगमा विगतमा भएको छ
  - न्यून : घटना कार्य सञ्चालनमा कहिल्यै भएको छैन, तर यो विगतमा उद्योगमा भएको सम्भव छ
- त्यसलाई थप चित्रण गर्न:

- मात्रा + दायरा + अपरिवर्तनीयता = गम्भीरता
- गम्भीरता + सम्भावना = प्राथमिकता

तलको ताप नक्शाले गम्भिरता र सम्भावना मापनलाई सँगै राखेमा प्राथमिकता निर्धारण गर्न कसरी मद्दत गर्न सक्छ थप चित्रण गर्न सक्छ । ध्यान दिनुहोस्, ताप नक्शा प्रयोग गर्नु विश्लेषणको लागि एक अपूर्ण साधन हो र प्राथमिकता निर्धारण धेरै तरिकाहरू मध्ये एउटा हो भनी विचार गर्नुपर्छ । वास्तवमा, युएनजीपीले ती जोखिमहरू उत्पन्न हुने सम्भावना नगण्य भएपनि उच्च गम्भिरताका जोखिमहरूलाई सधैं प्राथमिकतामा राख्नुपर्छ भन्ने सुझाव दिन्छ ।



माथिको यो उदाहरणमा, कम्पनीले जोखिमको सम्भावनालाई मध्यम (२ र ३ बीच), र गम्भीरता जोखिमलाई मध्यम (२ र ३) को रूपमा मूल्याङ्कन गरेपछि, कम्पनीले पुऱ्याउने जोखिमलाई अन्यको तुलनामा मध्यम-स्तरको प्राथमिकता तोकिएको थियो ।



यहाँ, संलग्न व्यवसायले निम्त्याउने जोखिमलाई धेरै सम्भावित मानिएको थियो (४ र ५ बीचको) र गम्भिरतालाई पनि मध्यम-उच्च (३ देखि ४) मानिएको थियो । तसर्थ, जोखिमलाई उच्च प्राथमिकताको रूपमा संकेत गरिएको छ ।

## हाजिरीजवाफ

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २ - मोड्यूल २, सत्र २ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्वयान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



मानव अधिकार जोखिमहरूलाई प्राथमिकता दिनका लागि व्यवसायहरूले जोखिमको गम्भिरता मापन गर्नुपर्छ र यसलाई व्यवसायको प्रतिष्ठा वा कार्य सञ्चालनको जोखिमसँग तुलना गर्नुपर्छ । सही वा गलत ?

उत्तर: गलत ! मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) मानिसहरूमाथिको जोखिमसँग सम्बन्धित छ, व्यवसाय सञ्चालन, प्रतिष्ठा, वा नाफासँग होइन ।

व्यवसायहरूले मानव अधिकार जोखिमहरूलाई प्राथमिकता दिनका लागि उनीहरूले हानि हुने सम्भावना र क्षतिको मात्रा मापन गर्नुपर्छ । सही वा गलत ?

उत्तर: गलत ! मात्रा तीनओटा उपायहरू मध्ये एक हो जसले हामीलाई गम्भीरता बारे सोच्न प्रेरित गर्छ । मात्रामा क्षतिको तीव्रता समावेश हुन्छ, तर प्रभावित हुने व्यक्तिहरूको संख्या वा क्षतिको अपरिवर्तनीयता होइन ।

सबैभन्दा गम्भीर मानव अधिकार जोखिमहरूलाई कम गम्भीर जोखिमहरू पछि प्राथमिकता दिनुपर्छ किनभने ठूला मुद्दाहरूमाथि कारबाही गर्नु अघि कम जोखिमहरूमा ध्यान दिन सदैव सिफारिस गरिन्छ । सही वा गलत ?

उत्तर: गलत ! सबैभन्दा गम्भीर जोखिमहरूलाई पहिला सम्बोधन गर्नुपर्छ । यद्यपि, कम प्राथमिकताका जोखिमहरूलाई अन्तिम रूपमा सम्बोधन गरिनु पर्छ भन्ने होइन, विशेषगरी यदि उनीहरूलाई छिटो र धेरै योजना बिना सम्बोधन गर्न सकिन्छ भने गर्नुपर्छ ।

गम्भीरता मूल्याङ्कन पछि अर्को चरण सम्भावनाको अनुमानमा गम्भीरताको मापन जोडेर हेर्नु हो ।



हाजिरीजवाफ पछि, सहभागीहरूलाई उनीहरूसँग कुनै प्रश्न छ कि भनेर सोध्नुहोस् । तपाईंले सहभागीहरूलाई मानव अधिकार स्व:मूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधन प्रयोग गरेर उनीहरूको उद्योगमा जोखिमहरू पहिचान गर्न र प्राथमिकता दिन मद्दत गर्न अभ्यास गराउनु हुनेछ भनी व्याख्या गर्नुहोस् ।

## सत्र ३: पहिचान र मूल्याङ्कन (भाग ३)

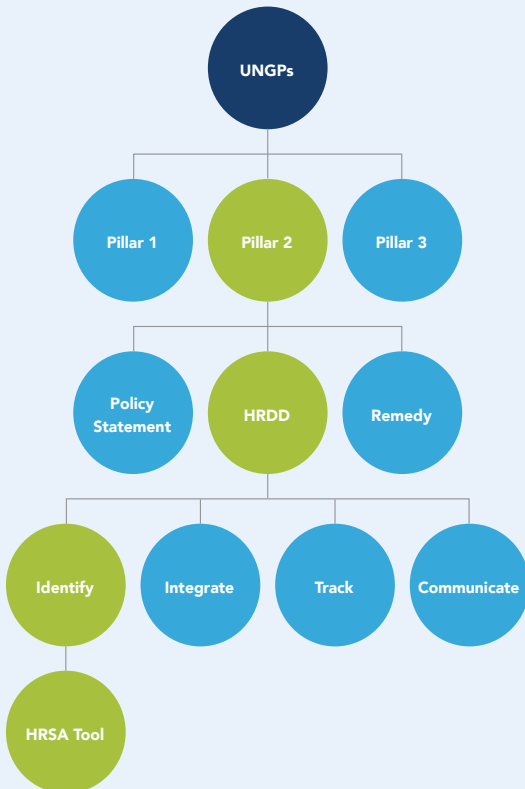
५० मिनेट

सहभागीहरूले यस सत्रको अन्त्यमा युएनडीपी मानव अधिकार स्वमूल्याङ्कन प्रशिक्षण साधन (एचआरएसए) समावेश हुने अन्तरक्रियात्मक अभ्यास मार्फत जोखिमहरूलाई कसरी प्राथमिकता दिने भन्ने बारे आफ्नो बुझाइलाई गहिरो बनाउने छन् ।

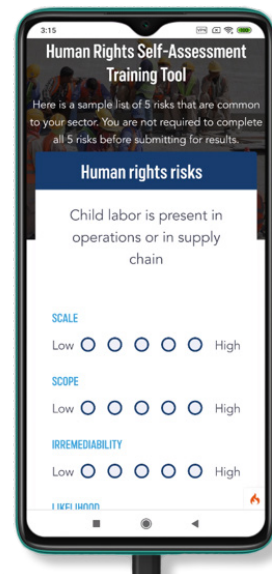
सहजकर्ताको पुर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यो सत्र न्यून मार्गदर्शनसहितको पूर्णतया सामूहिक अभ्यास हो ।

सहभागीहरू अब थोरै मार्गदर्शनसहित अभ्यासका लागि अगाडि बढ्नका लागि गम्भीरता र सम्भावना मूल्याङ्कनहरूको आधारभूत बुझाइ प्रयोग गर्न तयार हुनुपर्छ । सहभागीहरूलाई अभ्यासबारे सोचविचार गर्न समय दिनुहोस् र यदि त्यसो गर्न उचित भएमा अन्य सहभागीहरूलाई उनीहरूको निष्कर्ष बताउन र व्याख्या गर्न आग्रह गर्नुहोस् ।

एचआरएसए साधनले हामीलाई नितान्त फरक क्षेत्रमा मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्न मद्दत गर्छ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् :



- यो साधनले जोखिमहरूको प्राथमिकता निर्धारण गर्न सहभागीहरूलाई आफ्नै ताप नक्शा बनाउन मद्दत गर्दछ भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।
- यो एउटा प्रशिक्षण साधन मात्र हो, र व्यवहारमा प्रतिकूल प्रभावहरू मूल्याङ्कन गर्न पर्याप्त छैन भन्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् ।
- अन्तरक्रियात्मक एचआरएसए वेब-आधारित प्रशिक्षण साधनका लागि क्यूआर कोड प्रोजेक्ट गर्नुहोस् ।
- सफ्टवेयर प्रयोग गरेर सहभागीहरूले पहिलेकाको अभ्यासमा पहिचान गरिएका जोखिमहरूलाई कम, मध्यम वा उच्चको "गम्भीरता मान" र निम्न, मध्यम वा उच्चको "सम्भावना मान" तोक्नेछन् भनी व्याख्या गर्नुहोस् । यसबाट एक ताप नक्शा बन्नेछ, जसले जोखिमको प्राथमिकता देखाउनेछ ।
- एचआरएसएमा जानुहोस् र त्यहाँ पहिचान गरिएका पाँचओटा जोखिमहरू मूल्याङ्कन गर्न सहभागीहरूलाई तथ्याङ्कहरू । कोठा वरिपरि हिँड्नुहोस् र कसैलाई सहयोगको आवश्यक छ कि भनेर सोध्नुहोस् । यदि वेबिनारमा आधारित तालिम हो भने साधन कसरी प्रयोग गर्ने भन्नेबारेमा सेयर-स्क्रिन मोडमा गएर देखाउनुहोस् ।
- सहभागीहरूलेसबै जोखिमहरू मूल्याङ्कन गरेको संकेत गरेपछि उनीहरूका टिप्पणी र प्रश्नहरू सोध्नुहोस् । स्क्रिनमा ताप नक्शाहरू देखाउनुहोस्, र जोखिमहरूमा तपाईंको निष्कर्ष प्रस्तुत गर्नुहोस् ।
- सहभागीहरूलाई अर्को सत्रहरू जोखिमहरू पहिचान भएपछि उनीहरूले थप विचार गर्नुपर्ने चरणहरूमा केन्द्रित हुनेछन् भनेर व्याख्या गर्नुहोस् । महत्वपूर्ण रूपमा, धेरै कम्पनीहरूको लागि उनीहरूको सबैभन्दा महत्वपूर्ण मानव अधिकार जोखिमहरू उनीहरूको आफ्नै गतिविधिहरू भन्दा पनि उनीहरूको व्यापार सम्बन्धसँग जोडिएको हुन सक्छ ।



## सत्र ४ : निष्कर्षहरूलाई एकीकृत गर्ने र त्यस अनुरूप कदम चाल्ने

५० मिनेट

यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूले पहिचान गरिएका प्राथमिकताका जोखिमहरूलाई सम्बोधन गर्न र तदनुसार कदम चाल्नका लागि उनीहरूका व्यवसायहरूमा आएका समाधानहरूलाई कसरी एकीकृत गर्ने भन्नेबारे बुझ्नेछन् ।

सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी :यो सत्र एउटा प्रवचनबाट शुरू हुन्छ, जसमा मामिला अध्ययन (केस स्टडी) को संक्षिप्त सन्दर्भ समेत हुनेछ र हाजिरीजवाफका साथ समाप्त हुन्छ ।

सहभागीहरूले अब कसरी व्यवस्थित रूपमा जोखिम मूल्याङ्कन गर्ने भन्नेबारे बुझ्न सक्छन्, तर त्यसपछि के हुन्छ ? कम्पनीहरूले अब यी निष्कर्षहरूलाई उनीहरूको कर्पोरेट प्रक्रियाहरूमा एकीकृत गर्न र भूमिका तथा जिम्मेवारीहरू तोक्न सक्नुपर्दछ । कम्पनीले सम्बोधन गर्नुपर्ने स्तर घटाना वा जोखिमसँग कम्पनीको सम्बन्धमा निर्भर गर्दछ ।

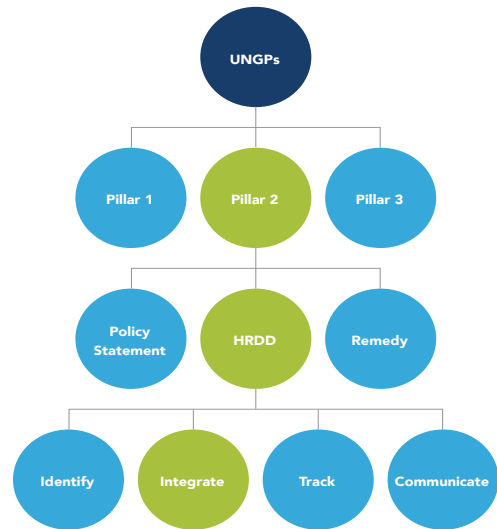
चेतावनी: प्रशिक्षणको यो खण्ड सहभागीहरूको लागि भ्रमित बनाउने हुन सक्छ । उदाहरणका लागि, सहभागीहरूलाई कम्पनीले प्रभाव पारेको हो वा त्यसमा योगदान गरेको हो भनेर बुझ्न गाह्रो हुनसक्छ । सत्रको यस भाग पछि प्रदान गरिएको अभ्यासले यसलाई स्पष्ट गर्न मद्दत गर्नेछ ।

- सहभागीहरूलाई निष्कर्षहरू एकीकृत गर्ने र तदनुसृत कदम चाल्ने बारेको यो सत्रको अवधिमा ५० मिनेटको हुनेछ र अन्त्यमा छोटो अभ्यास समावेश हुनेछ भन्ने जानकारी दिनुहोस् ।
- सहभागीहरूलाई तपाईंले मनव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको पहिलो चरणको संक्षिप्त समीक्षाका साथ शुरू गर्नुहुनेछ भनेर सूचित गर्नुहोस् (तल दिइएको जस्तै) ।
- सत्रले त्यसपछि दुई प्राथमिक मुद्दाहरू समेट्छ भन्ने कुरा व्याख्या गर्नुहोस् :
  - निष्कर्षहरूको कस्तो एकीकरण आवश्यक हुन सक्छ, र
  - मानव अधिकार जोखिम वा प्रभावहरूको सम्बोधनमा कस्तो स्तरको कार्य आवश्यक छ ।
- प्रशिक्षणको अन्त्यमा अभ्यासले हामीलाई दोषी (कारण, योगदान वा जोडिएको) र आवश्यक कारबाही बीचको सम्बन्धलाई विचार गर्नु तथ्याङ्क भन्नेकुरा व्याख्या गर्नुहोस् ।
- निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

## मानव अधिकार जोखिमहरू पहिचान र मूल्याङ्कनसम्बन्धी अघिल्लो सत्रको संक्षिप्त समीक्षा

हामीले मानव अधिकार जोखिमहरू पहिचान गर्न सन्दर्भ बुझ्न, सरोकारवालाहरूसँग परामर्श र नक्सांकन कार्य सञ्चालन गर्नुपर्छ भनेर सिकेका छौं । सान्दर्भिक मानव अधिकार जोखिमहरूको सूची बनाएपछि, हामी ती जोखिमहरूलाई प्राथमिकता दिनका लागि मूल्याङ्कन गर्छौं । प्राथमिकताका लागि हामीले जोखिमको गम्भिरता र सम्भाव्यतामा निर्णय गर्नुपर्छ । मानव अधिकारको प्रभावलाई रोक्न/न्यूनीकरण गर्नका लागि यो पहिलो श्रेणीका कार्यहरूलाई जोखिममा आधारित उपायको रूपमा लिन सकिन्छ । कार्यहरूको दोस्रो श्रेणीलाई व्यवसायमा मनव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सम्मिलित गर्न विधिमुखी उपायहरूको रूपमा सोच्न सकिन्छ ।

वास्तवमा, प्राथमिकताका मानव अधिकार मुद्दाहरू पहिचान गरेपछि, हामीले हाम्रो व्यापार प्रक्रियाहरूमा कदम चाल्नका लागि योजनाहरू समावेश गर्न आवश्यक छ । यसमा हाम्रा खोजहरूलाई सान्दर्भिक आन्तरिक कार्यहरू र प्रक्रियाहरू (मार्गदर्शक सिद्धान्त १९) मा एकीकृत गर्ने कार्य समावेश हुन्छ ।



## निष्कर्षहरू एकीकृत गर्ने र तदनुसृत कदम चाल्न के चाहिन्छ ?

सिद्धान्त १९ अनुसार, प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरू रोक्न र न्यूनीकरण गर्न व्यावसायिक उद्यमहरूले देहायका कार्य गर्नुपर्छ :

- उनीहरूको मानव अधिकार जोखिम मूल्याङ्कनबाट प्राप्त निष्कर्षहरू सान्दर्भिक आन्तरिक कार्य र प्रक्रियाहरूमा एकीकृत गर्ने
- उपयुक्त कदम चाल्ने

एकीकृत गर्नका लागि दुईओटा कुराहरू आवश्यक पर्छ :

- व्यापार उद्यम भित्र उपयुक्त एकाइमा जोखिम र प्रभावहरू सम्बोधन गर्न जिम्मेवारी तोक्ने
- जोखिम र प्रभावहरू सम्बोधन गर्ने प्रयासहरू देहाय बमोजिम रहेको सुनिश्चित गर्ने :



- बजेट विनियोजनद्वारा समर्थित
- निरीक्षण र अनुपालन उपायहरूको अधीनमा रहेको
- आन्तरिक निर्णय प्रक्रियाहरू अनुस्यू रहेको

धेरै विभागहरू, एकाइहरू वा प्रक्रियाहरू नभएको साना उद्यमहरूको लागि स्वभाविक रूपमा एकीकृत हुनसक्छ । ठूला उद्यमहरूलाई थप व्यवस्थित अवधारणा चाहिन्छ । यसका लागि देहाय कुरा आवश्यक पर्न सक्छ:

- + विभागहरू बीचको सहकार्य
  - उदाहरण १: मानव संसाधन विभागले भर्ती एजेन्सीहरूसँगको सम्झौतासँग सम्बन्धित मामिलाहरूमा कानूनी विभागसँग काम गर्ने
  - उदाहरण २: सीएसआर/दिगोपना इकाईले हरित-क्षेत्र लगानीमा संलग्न विकास टोलीहरूसँग काम गर्छ
- + स्पष्ट रिपोर्टिङका आवश्यकताहरूको विकास गर्ने, बाह्य विज्ञहरूसँग नियमित अन्तरक्रियाहरू आयोजना गर्ने, र उद्योग संघहरू र सरकारी विभागहरूसँग सामूहिक कार्य अघि बढाउने
- + आपूर्तिकर्ताहरू र अन्य व्यवसायहरूलाई पनि मानव अधिकारको सम्मान गर्न प्रोत्साहनहरू सिर्जना गर्ने
  - उदाहरण १: मानव अधिकार जोखिमहरूको सम्भावनालाई कम गर्ने सम्झौताहरूको मस्यौदा गर्ने
  - उदाहरण २: मानव अधिकारको सम्मानको अपेक्षाहरूका आधारमा आपूर्तिकर्ताहरूलाई तालिमहरू सञ्चालन गर्ने

## मामिला अध्ययन (केस स्टडी)

मानव अधिकार जोखिम पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने प्रयासहरू निष्कर्षमा पुगेपछि, एउटा खानी कम्पनीले पानीको अधिकार, जीवनको पर्याप्त स्तर र स्वस्थ वातावरण र संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रताका लागि जोखिम निम्त्याएको पत्ता लगायो । साथै, उनीहरूले कम्पनीले उपयुक्त उजुरी संयन्त्रहरूमा पहुँच दिइरहेको छैन भन्ने पनि थाहा पाए ।

कम्पनीले निम्नलिखत उपायहरू मार्फत यी जोखिमहरूको समाधानहरू एकीकृत गर्यो :

१. गैर-भेदभाव सुनिश्चित गर्न टेण्डर र नियुक्ति प्रक्रियाहरू सहित दिशानिर्देशहरू र कर्पोरेट प्रक्रियाहरूमा निश्चित समायोजन; २) स्थानीय समुदायको अधिकारमा कामदारको आगमनको प्रभावको बारेमा थप गहिरो अध्ययन; ३) साइटहरूमा सुरक्षा कर्मचारीहरूको व्यावसायिकता बढाउन थप प्रशिक्षण र सूचना प्रावधान, ४) सम्भावित वातावरणीय प्रभावहरूबारे स्थानीय समुदायहरूलाई तालिम; ५) आपूर्तिकर्ता जाँचमा सुधार र मानव अधिकारका व्यक्तिगत पक्षहरूसम्बन्धी विशेष परियोजनाहरू, जस्तै यौन हिंसाको रोकथाम र; ६) उजुरी संयन्त्रहरूको पहुँचमा सुधारहरू प्रस्तावित गरियो ।

स्रोत: ग्लोबल कम्प्याक्ट नेटवर्क जर्मनी, जर्मन इन्स्टिट्युट फर ह्युमन राइट्स एन्ड ट्वान्टीफिर्स्टी, एसेसिङ ह्युमन र राइट्स रिस्क एन्ड इम्प्याक्ट्स: पर्स्पेक्टिभ फ्रम कर्पोरेट प्राक्टिस, (२०१६), at: [www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf](http://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf) मा उपलब्ध छ ।

## मानव अधिकारको प्रतिकूल असर अगाडि ल्याएपछि त्यसमा कस्तो स्तरको कारबाही आवश्यक हुन्छ ?

युएनजीपीले उपयुक्त प्रतिकार्य वा कारबाही निम्नानुसार फरक हुने व्यवस्था गरेको छ :

- + व्यापार उद्यमले चाहे प्रतिकूल प्रभाव पाछै वा प्रतिकूल प्रभाव पार्न योगदान पुऱ्याउँछ, वा व्यापार सम्बन्धद्वारा यसको सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव जोडिएको हुनाले त्यसमा संलग्न छ कि छैन ।
- + प्रतिकूल प्रभावलाई सम्बोधन गर्न यसको प्रभावको सीमा

मानव अधिकारमा प्रतिकूल प्रभाव पार्ने व्यवसायमा संलग्न हुन सक्ने तीनवटा तरिकाहरू छन् :

- + यसले आफ्नै गतिविधिहरू मार्फत प्रभाव पार्न सक्छ
- + यसले आफ्नै गतिविधिहरूमार्फत प्रभावमा योगदान पुऱ्याउन सक्छ, वा प्रत्यक्ष वा कुनै बाहिरी संस्था मार्फत
- + यो कारण नहुन सक्छ र योगदान पनि नगरेको हुनसक्छ तर प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावसँग जोडिएको हुनसक्छ ।

## कम्पनी मानव अधिकारमाथि असरको कारण हो भन्नुको अर्थ के हो ?

व्यापारिक गतिविधि एउटा कारण हो जब यो प्रतिकूल प्रभावका लागि प्रत्यक्ष रूपमा जिम्मेवार छ । मानव अधिकारमा असर पार्ने व्यापारिक गतिविधिका उदाहरणहरू :

- + रेस्टुरेण्टले आफ्ना ग्राहकहरूसँगको व्यवहारमा नियमित भेदभाव
- + कारखानाका कामदारहरूलाई जोखिमपूर्ण काममा तथ्याङ्क
- + आदिवासीहरूको मनोरञ्जनका लागि छुट्याइएको जग्गामा काठ चिरान कार्यहरू सञ्चालन गर्नु

व्यवसायले मानव अधिकारमा प्रतिकूल असर पारेको छ वा पार्नसक्छ भने त्यसलाई रोक्न वा निवारण गर्न आवश्यक कदम चाल्नुपर्छ ।

## कुनै कम्पनीले मानव अधिकारको प्रभावमा योगदान गरेको भन्नुको अर्थ के हुन्छ ?

उद्यमले दुई मध्ये कुनै एक अवस्थामा योगदान गर्छ:

- + व्यापार गतिविधिले कसैको मानव अधिकारमा प्रत्यक्ष प्रभाव पाछै तर अन्य संस्थाहरूका साथमा यो भएको छ
  - + व्यापार गतिविधिले अन्य संस्थाहरू मार्फत अप्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पाछै
- प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूमा योगदान गर्ने व्यवसायहरूको उदाहरणहरू :

- + सरकारलाई इन्टरनेट सेवा प्रयोगकर्ताहरूको बारेमा तथ्याङ्क उपलब्ध गराउने, जसले सो तथ्याङ्क राजनीतिक विरोधनीहरू पत्ता तथ्याङ्क र उनीहरू विरुद्ध मुद्दा चलाउन प्रयोग गर्छ
- + उच्च चिनीयुक्त खानेकुरा र पेय पदार्थहरूको मार्केटिङ तथ्याङ्क लक्षित गर्ने, जसले बच्चाहरूमा मोटोपना निम्त्याउँछ

- आपूर्तिकर्ताहरूको लागि उत्पादनका आवश्यकताहरू बारम्बार र उत्पादन समयसीमा र मूल्यहरू समायोजन नगरी परिवर्तन गर्ने, यसरी आपूर्ति गर्न आपूर्तिकर्ताहरूलाई श्रम मापदण्डहरू उल्लङ्घन गर्न प्रेरित गर्छ

## ❁ कम्पनीलाई मानव अधिकारको प्रभावसँग जोडिएको भन्नुको के अर्थ हुन्छ ?

कुनै व्यवसायले मानव अधिकारमा प्रभाव नपारेको र प्रभाव पार्ने योगदान पनि नगरेको भएपनि त्यसमा संलग्न हुनसक्छ किनभने प्रभाव त्यस्तो संस्थाका कारण भएको छ, जससँग यसको व्यापार सम्बन्ध छ र यसको आफ्नै कार्य सञ्चालन, उत्पादन वा सेवाहरूसँग जोडिएको छ ।

यस अवस्थामा, सो कम्पनी प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावसँग जोडिन पुग्छ ।

प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूसँग जोडिएका व्यवसायका उदाहरणहरू:

- व्यावसायिक गतिविधिहरूका लागि कुनै उद्यमलाई वित्तीय ऋण उपलब्ध गराउने जसले सहमत मापदण्डहरूको उल्लङ्घन गर्ने समुदायको विस्थापन गर्छ
- खुद्रा कम्पनीको कपडा उत्पादनहरूमा एम्ब्रोइडरी गर्ने कार्य आपूर्तिकर्ताले सब-कन्ट्याक्ट गर्दै घरमा काम गर्ने बाल मजदुरहरूसम्म पुग्ने, जुन सम्भौता अन्तर्गतका दायित्वहरूको विपरीत हो ।



## हाजिरीजवाफ

कारण बनेको, योगदान गरेको वा जोडिएको ? सहभागीहरूलाई समूहमा रहेर कुनै कम्पनी कुनै खास मानव अधिकार जोखिमको कारण बनेको, योगदान गरेको वा जोडिएको छ वा छैन ? र किन ? भन्नेबारेमा छलफल गर्न आग्रह गरिन्छ ।

तलको दिइएको तथ्य ढाँचा पढ्नुहोस् । तथ्य ढाँचा पढ्न र पछि सम्पूर्ण समूहमा प्रस्तुति गर्न सहभागीहरूलाई साना समूहहरूमा विभाजन गर्नुहोस् । वा विकल्पका रूपमा, उत्तरहरू मूल्याङ्कन गर्न तलका प्रश्नहरूलाई सर्वेक्षण सफ्टवेयरमा समावेश गर्नुहोस् ।

प्रत्येक उत्तर प्रदान गरिसकेपछि, सहभागीहरूबीच असहमति छ वा सहभागीहरूसँग त्यसमा केही थप गर्न चाहन्छन् कि भनेर सोध्नुहोस् ।

यदि सहभागीहरू समूह कार्यमा छन् भने उनीहरू अर्को सत्रको लागि त्यही समूहमा रहनुपर्छ, जसमा प्रभावकारिताको ट्याकिङ समावेश हुनेछ ।

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २- मोड्यूल १, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



निम्नलिखित तथ्य ढाँचा<sup>१२</sup> ठूलो स्वरमा पढ्नुहोस् र यदि तालिम भौतिक रूपमा भइरहेको हो (र अनलाइन होइन) भने त्यसको प्रतिलिपिहरू प्रदान गर्नुहोस् ।

कारखानामा आगलागी (फ्याक्ट्री-फायर)

इन्टरनेशनल क्लोदिङ रिटेलर (आइसीआर) ले गत वर्ष रिलायबल क्लोथिङ सप्लायर्स (आरसीएस) सँग सम्भौतामा हस्ताक्षर गरेको थियो । आरसीएसले अर्को वसन्त, गर्मी, शरद र जाडो महिनाका लागि कपडाहरू आइसीआरलाई आपूर्ति गर्न सहमत भयो । आरसीएसले फ्याक्ट्री ओनर्स इन्क (एफओआइ) सँग कारखाना भाडामा लिने काम गर्यो । श्रमबल भर्ती एजेन्सी (डब्लुआरए) ले सञ्चालनका लागि आवश्यक श्रमशक्ति आपूर्ति गर्यो ।

फेसनका प्रचलनहरू द्रुत र छोटो चक्रमा परिवर्तन हुँदै गएपछि आरसीएससँग आइसीआरको सम्बन्धमा असर पर्यो । आइसीआरले आरसीएसमा गरेका अडरहरू बारम्बार परिवर्तन गर्ने प्रयास गर्‍यो ।

सम्भौता भएको धेरै महिनापछि भएको लेखा परीक्षणमा आइसीआरले डब्लुआरएले ३०० जना महिलाहरूको लागि श्रम सम्भौता सुरक्षित गर्न भ्रामक जानकारी प्रयोग गरेको पत्ता लगायो । यी महिलाहरूले अत्याधुनिक सुविधा भएको स्थान, कार्यस्थल सुरक्षामा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड भएको काम गर्ने कुरामा विश्वास गरेका थिए । धेरै महिना पछि, कारखानामा ठूलो आगलागी भयो र त्यस घटनामा सयौं मानिसहरू जसमा अधिकांश युवतीहरू मारिए ।

समाचार रिपोर्टहरूका अनुसार, कारखानामा खराब स्वास्थ्य र सुरक्षाको अवस्थाले मृत्युको संख्या बढेको थियो, जसमा भीडभाड र आगलागीबाट बच्नका लागि वैकल्पिक मार्गको कमी समावेश थियो । अफ नराम्रो त के थियो भने केही फायर एस्केपहरू कारखानाको व्यवस्थापनले जानाजानी अवरुद्ध गरेको देखियो ।

घटनास्थलमा काम गरिरहेका अनुसन्धानकर्ताहरूका अनुसार कारखानाका कर्मचारीहरू आइसीआरको स्वामित्वमा रहेका ब्राण्डहरू सहित धेरै प्रसिद्ध ब्राण्डहरूको कपडा उत्पादनमा संलग्न थिए ।

यसमा कुन कम्पनीले मानव अधिकारमा प्रतिकूल असर पुऱ्याएको हुनसक्छ ? सबैभन्दा सही उत्तर छनौट गर्नुहोस् ।

- कपडा खुद्रा विक्रेता, आइसीआर, किनभने उनीहरूले अडिट गरेका थिए र उनीहरूलाई कारखाना असुरक्षित थियो भनेर थाहा हुनुपर्छ
- कपडा आपूर्तिकर्ता, आरसीएस, किनभने सो स्थान उनीहरूको नियन्त्रणमा थियो र आगोबाट भाग्ने मार्ग अवरुद्ध गरेका थिए
- कारखाना मालिक एफओआइ, किनभने उनीहरू कारखानाको स्वामित्वमा थिए र यसको अवस्थाहरूका लागि जिम्मेवार थिए
- आरसीएस र एफओआइ किनभने यी दुई संस्थाहरू संरचनात्मक सुरक्षा र कार्यस्थल सुरक्षाको लागि प्रत्यक्ष रूपमा जिम्मेवार थिए

सही जवाफ हो (घ) आरसीएस र एफओआइ संरचनात्मक सुरक्षा वा कार्यस्थल सुरक्षाको लागि प्रत्यक्ष रूपमा जिम्मेवार थिए



## सत्र ५ : प्रभावकारिताको निगरानी (ट्र्याकिङ)



५० मिनेट



सहभागीहरूले मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूमा उनीहरूको प्रतिकार्यहरूको प्रभावकारिता कसरी ट्र्याक गर्ने भनेर बुझ्नेछन् ।



यो खण्ड एउटा प्रवचनका रूपमा शुरु हुन्छ र मामिला अध्ययन (केस स्टडी) हरूको संक्षिप्त सन्दर्भहरू सहित हाजिरीजवाफका साथ समाप्त हुन्छ ।



तालिमको यस बिन्दुमा, सहभागीहरूले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सम्बन्धी धेरै सामग्रीहरूसँग परिचित भइसकेका हुन्छन् । सहभागीहरूलाई सामग्री ग्रहण गर्न मद्दत गर्नका लागि अघिल्ला सत्रहरूमा समेटिएका अवधारणाहरूलाई फर्काउन सहजकर्ताको लागि महत्वपूर्ण हुनेछ । पुरानो केस स्टडीहरू वा तथ्य ढाँचाहरूको प्रयोग गरेर ट्र्याकिङसम्बन्धी सामग्रीको व्याख्या गर्नुहोस् ।



१. प्रभावकारिताको ट्र्याकिङसम्बन्धी यो सत्रको अवधिमा ५० मिनेट हुने र अन्त्यमा छोटो अभ्यास समावेश हुनेछ भनेर सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।
२. प्रभावकारिताको ट्र्याकिङ मानव अधिकारको परिपालनाका चारओटा चरणहरू मध्ये तेस्रो हो भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।
३. तपाईं एकीकृत गर्नेबारे पछिल्लो सत्रको संक्षिप्त समीक्षाका साथ शुरु गर्नुहुनेछ भनेर सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।
४. निम्नानुसार सामग्रीको परिचय दिनुहोस् ।

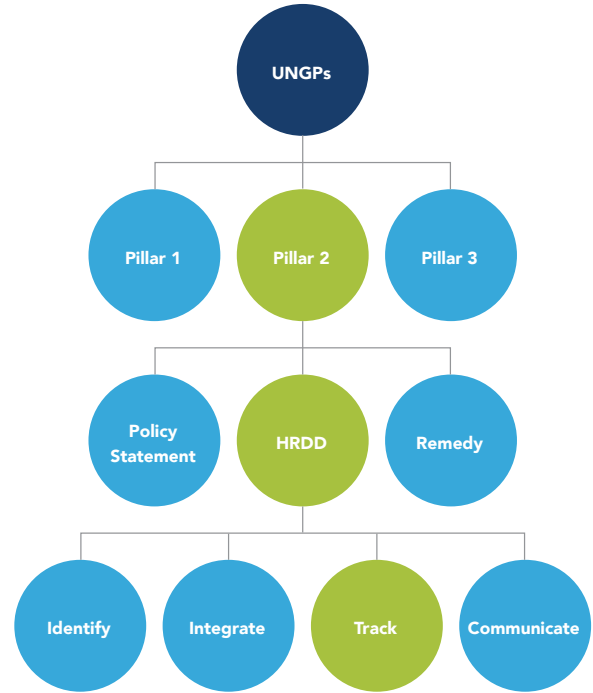
### मानव अधिकार जोखिमहरूको एकीकृत गर्ने कार्यसम्बन्धी अघिल्लो सत्रको संक्षिप्त समीक्षा

हामीले मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूको प्रतिकार्यलाई एकीकृत गर्न हामीले मानव अधिकार जोखिम मूल्याङ्कनबाट प्राप्त निष्कर्षहरू सान्दर्भिक आन्तरिक कार्यहरू र प्रक्रियाहरूमा समावेश गर्नुपर्छ भनेर सिकेका छौं । यसमा व्यापार उद्यमभित्र उपयुक्त एकाइलाई जोखिम र प्रभावहरू सम्बोधन गर्न र ती भूमिकाहरूलाई आवश्यक सहयोग प्रदान गर्ने जिम्मेवारी तोक्ने कार्य समावेश छ ।

यसलाई अझै उजागर गर्दै, एकाइलाई स्पष्ट उद्देश्यहरू, उपायहरू, ठोस जिम्मेवारीहरू, केपीआई, समयसीमा आदिका साथ कार्य योजनाहरू विकास गर्ने जिम्मेवारी दिइएको हुन सक्छ । हामीले यो पनि सिकेका छौं कि यी एकाइहरूले लिने कार्यहरू उद्यमको कारण र योगदानमा निर्भर हुन्छ वा कुनै पनि प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूसँग जोडिएको

हुन्छ । हामी हाम्रो व्यापारिक सम्बन्ध मार्फत मानव अधिकार उल्लङ्घनसँग जोडिएको छौं भने हाम्रो प्रभावको उपयोग गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

मानव अधिकारका जोखिम र प्रभावहरूको सम्बन्धमा प्रतिकार्यहरू पहिचान र एकीकृत गरेपछि, हामीले तिनीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गरिएको छ कि छैन भनेर प्रमाणित गर्न आवश्यक छ । युएनजीपी ले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने तेस्रो चरणको रूपमा, हामीले हाम्रा प्रयासहरूको प्रभावकारिता ट्र्याक गर्नुपर्दछ (मार्गदर्शक सिद्धान्त २०) को व्यवस्था गरेको छ ।



### प्रभावकारिताको ट्र्याकिङ गर्नु किन महत्वपूर्ण छ ?

यदि कर्मचारीहरूले मानव अधिकारको सम्मान गर्ने कार्यमा प्राप्त सफलताको हिसाब राख्ने हो र कुनै पनि कमी कमजोरीबाट पाठ सिक्ने हो भने प्रयासहरूको प्रभावकारिता ट्र्याक गर्नु आवश्यक छ । मानव अधिकारका मुद्दाहरू र प्रतिकार्यहरूको ट्र्याक गर्नाले व्यवसायलाई प्रवृत्ति र ढाँचाहरू पहिचान गर्न र प्रणालीगत चुनौतीहरू चित्रण गर्न मद्दत गर्दछ । ट्र्याकिङले पनि उत्कृष्ट अभ्यासहरूलाई पहिचान गर्न र व्यापार कार्यसम्पादनमा सुधार गर्न मद्दत गर्न सक्छ । प्रायः मानव अधिकार उल्लङ्घनको निरन्तरता वा पुनरावृत्तिलाई रोक्न वा न्यूनीकरण गर्न ट्र्याकिङ महत्वपूर्ण हुने गर्छ ।

### प्रभावकारिताको ट्र्याकिङका लागि के चाहिन्छ ?

युएनजीपीको सिद्धान्त २० अनुसार, ट्र्याकिङको आवश्यकता देहायका लागि छ :

- उपयुक्त गुणात्मक र संख्यात्मक सूचकहरूको विकास गर्न
- आन्तरिक र बाह्य दुबै स्रोतहरूबाट प्रतिक्रिया प्राप्त गर्न

संख्यात्मक र गुणात्मक जानकारीहरू आवश्यक भए तापनि ट्याकिड प्रयासहरूलाई सरल राख्नुपर्छ । ट्याकिड भनेको पहिचान गरिएका सम्भावित प्रभावहरूलाई उद्यमले कतिको राम्रोसँग सम्बोधन गर्न सक्छ भनेर समीक्षा गर्ने प्रक्रिया मात्र हो ।

महत्वपूर्ण रूपमा, प्रभावकारिता ट्याकिड गर्ने कुनै पूर्व निर्धारित तरिका छैन, केवल यो प्रक्रिया उद्यमको बृहत प्रणाली र अभ्यासका सन्दर्भमा अर्थपूर्ण हुनुपर्ने हुन्छ । व्यवसायहरूले मार्गदर्शनका लागि विद्यमान अन्य आन्तरिक रिपोर्टिङ र ट्याकिड प्रणालीहरू हेर्न सक्छन्, उदाहरणका लागि, व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा । मानव अधिकार-केन्द्रित ट्याकिड प्रणालीहरूलाई पूर्व-अवस्थित ट्याकिड कार्य, साधन वा मोडेलहरूमा एकीकृत गर्नाले मानव अधिकारको लागि व्यापक जागरूकता र सम्मानलाई सामान्य बनाउन वा मूलधारमा ल्याउन मद्दत गर्न सक्छ । यसमा सूचकहरू समावेश गर्ने कार्य पनि समावेश हुन सक्छ :

- सम्भौता कार्यसम्पादन रिपोर्टहरू
- सर्वेक्षण र लेखा परीक्षणहरू
- सन्तुलित स्कोरकार्ड अवधारणाहरू
- उजुरी संयन्त्रबारे जानकारी
- आन्तरिक आश्वासन प्रक्रियाहरू

स्वामित्व र जागरूकता सुनिश्चित गर्न मानव अधिकार नीति लागू भएपछि ट्याकिड कार्य हुन्छ । नीतिले विभिन्न प्रकारका कार्यात्मक एकाइहरू वा विभागहरूबाट योगदान आवश्यक पर्ने अनुगमन र ट्याकिड योजनालाई बलियो बनाउन सक्छ । ट्याकिड गर्ने जिम्मेवारी निश्चित व्यक्ति र/वा विभागहरूलाई तोकिएको हुनुपर्छ ।

### ❁ ट्याकिड योजना कस्तो हुन्छ ?

सफल ट्याकिड योजनामा वरिष्ठ व्यवस्थापन, कर्मचारीहरूको स्वामित्व र प्रभावित समुदायहरूबाट सल्लाह सुभावा लिएएको हुनेछ । व्यवस्थापनले कार्य सम्पादनका लागि प्रोत्साहन वृद्धि गर्न मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सम्बन्धी कार्य सम्पादन लक्ष्यहरू तोक्नुपर्छ । ट्याकिड योजना डिजाइन गर्दा निम्नलिखित कुरालाई विचार गर्नुहोस् :

- विभिन्न व्यापार एकाइहरूबाट सहकार्य र सहयोग बढाउनका लागि प्रभावकारिता ट्याकिड गर्ने प्रयासहरूलाई सबैभन्दा वरिष्ठ व्यवस्थापनले बुझेको छ भनी सुनिश्चित गर्नुहोस् ।
- मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको पहिलो चरणमा पहिचान गरिएका मानव अधिकार जोखिम प्राथमिकताहरूमा ट्याकिड योजनालाई आधार बनाएर गरिएका प्रयासहरूको सान्दर्भिकता बढाउनुहोस् । यी मानव अधिकार जोखिमहरूलाई आन्तरिक र बाह्य सरोकारवालाहरूबाट प्राप्त हुने विभिन्न प्रकारका सल्लाहसुभावाको आधारमा पहिचान गरिएको हुनुपर्छ ।
- प्राथमिकताहरूमा आधारित मसौदा सूचकहरू स्थापित गरिएको । प्रतिक्रियाका लागि आन्तरिक र बाह्य विशेषज्ञताको सहयोग लिनुहोस् । उनीहरूको योगदानका लागि प्रभावित समुदायहरू सहित बाह्य सरोकारवालाहरूसँग साभेदारी गर्नेतर्फ विचार गर्नुहोस् ।
- विद्यमान उजुरी संयन्त्रहरू, कर्मचारी सर्वेक्षणहरू, युनियनको प्रतिनिधिको प्रतिक्रिया, र लेखापरीक्षण प्रक्रियाहरूबाट यी सूचकहरूलाई पूर्णता लिनका जानकारी सङ्कलन गर्नुहोस् । राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था र व्यवसायसँग यसको सम्बन्धबारे सान्दर्भिक जानकारीको लागि कण्ट्री डाइरेक्टर वा क्षेत्रीय कार्यालयहरूद्वारा तयार गरिएका प्रतिवेदनहरूबाट सल्लाहसुभावा लिनुहोस् । कमजोर अवस्थामा रहेका समूहहरूसँग थप परामर्श गर्नुहोस् । परामर्शको क्रममा महिलाको विचार लिएएको सुनिश्चित गर्नुहोस् ।

रोजगारी र भर्ती एजेन्सीहरूलाई मानव अधिकारसम्बन्धी कार्यसम्पादन ट्याकिड गर्ने प्रयासहरूको लागि युरोपेली आयोगद्वारा निम्नलिखित निर्देशनहरू प्रदान गरिएको छ :

### ❁ कहाँबाट शुरू गर्ने ?

आफ्नो मानव अधिकार कार्यसम्पादन ट्याकिड गर्न भर्खरै ध्यान केन्द्रित गर्न थालेका कम्पनीहरूका विचार गर्नुपर्ने केही प्रारम्भिक चरणहरू देहाय रहेका छन् :

मानव अधिकारको कार्यसम्पादन ट्रायक गर्न तपाईंलाई सहयोग गर्न सूचना उपलब्ध गराउने तपाईंसँग कुनै विद्यमान प्रक्रियाहरू छ कि छैन भनेर विचार गर्नुहोस् र त्यसले नसमेट्ने कुनै मानव अधिकार जोखिमहरू भए त्यसको पहिचान गर्नुहोस् ।

ठूला कम्पनीहरूका लागि, तपाईंले शाखा स्तरमा कुन कुरालाई राम्रोसँग ट्याकिड गर्न सक्नुहुन्छ, र कर्पोरेट/हेड अफिस स्तरमा के समेट्न आवश्यक छ, र तपाईंले ती दुईलाई कसरी जोड्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारे विचार गर्नुहोस् ।

केही प्रारम्भिक सूचकहरूको लागि जीआरआई र अन्य सान्दर्भिक स्रोतहरू हेर्नुहोस्, जुन व्यावहारिक र अर्थपूर्ण छ । तपाईंले कसरी कम्पनी भित्र वा बाहिर अरूसँग उनीहरूको मान परीक्षण गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारेमा विचार गर्नुहोस् ।

तपाईंले प्रभावित सरोकारवालाहरूबाट कसरी वास्तविक प्रतिक्रिया प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ भनेर पहिचान गर्नुहोस्, र कुन जानकारी वा दृष्टिकोणले तपाईंलाई संख्यात्मक तथ्याङ्कको व्याख्या गर्न मद्दत गर्नेछ ।



Labor and Human Rights assessment deductions				
	Core Violations	Violations	Administrative Non-Compliance	Total Deductions
Working Hours	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Wage, Benefits and Contract	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Prevention Of Involuntary Labor	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Protected Class	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Anti-Discrimination	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Grievance Mechanism	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Anti-Harassment and Abuse	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Prevention of Underage Labor	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Freedom of Association and Collective Bargaining	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Average Total Score: 89

Tracking example, found in Apple's Supplier Responsibility report, available at [www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple\\_SR\\_2019\\_Progress\\_Report.pdf](http://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf)

### कुन-कुन सूचकहरू महत्वपूर्ण छन् ?

धेरै उपयोगी र महत्वपूर्ण सूचकहरू हुन्छन् र तिनीहरूलाई प्राप्त गर्नका लागि धेरै स्रोतहरू छन् । सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा भनेको त्यसको व्यवसायमा प्रासंगिकता हो । सूचकहरूलाई प्रक्रिया/इनपुट सूचकहरू वा घटना/प्रभाव सूचकहरूमा समूहबद्ध गर्न सकिन्छ । प्रत्येक प्रकारका नमूनाहरू तल दिइएको छ :

प्रक्रिया/इनपुट सूचकहरू:

महिनाको अवधिमा

- मानव अधिकार नीतिमा प्रशिक्षित कामदारहरूको प्रतिशत
- सञ्चालनमा रहेको उजुरी संयन्त्रहरूमा पहुँच भएका कामदारहरूको प्रतिशत
- सञ्चालन गरिएका मानव अधिकार प्रभाव मूल्याङ्कनहरूको संख्या

घटनाहरू/प्रभाव सूचकहरू :

.....महिनाको अवधिमा

- पहिचान भएका यौन उत्पीडनका घटनाहरूको संख्या
- इन्टरनेट प्रयोगकर्ताको डाटा सरकारलाई हस्तान्तरण गरिएको संख्या र कुन आधारमा गरियो
- कर्मचारी घाइतेहरूको संख्या
- उजुरी भएका बाल श्रमका घटनाहरू संख्या
- कर्मचारीहरूबाट दायर गरिएका मुद्दाहरूको प्रतिशत, लिंगको आधारमा खण्डित, कार्यसञ्चालन उजुरी संयन्त्रसहित
- आपूर्तिकर्ताले सञ्चालन गरिरहेको स्थानीय सरकारलाई उजुरी गरिएको भूमि अधिकार उल्लङ्घनको संख्या

अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूबाट नमूना सूचकहरू प्रदान गर्ने केही प्रकाशनहरू

छन् । उदाहरणका लागि:

- शिफ्ट एण्ड मजार्स, 'यूएन गाइडिड प्रिन्सिपल्स रिपोर्टिङ फ्रेमवर्क'
- 'जीआरआई सस्टेनेबिलिटी रिपोर्टिङ स्ट्यान्डर्ड्स'
- डेनिस इन्स्टिच्युट फर ह्युमन राइट्स, 'ह्युमन राइट्स इण्डिकेटर्स फर बिजनेस'
- डेनिस इन्स्टिच्युट फर ह्युमन राइट्स, 'ह्युमन राइट्स कम्प्लायन्स एसेसमेन्ट'

See ENI Report on Human Rights to understand how to use Key Performance Indicators to measure progress in raising human rights awareness, available at [eni.com/assets/documents/eni-report-humanrights.pdf](http://eni.com/assets/documents/eni-report-humanrights.pdf)

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 <sup>(a)</sup>	(1)	74	91
Security personnel trained on human rights <sup>(b)</sup>	308	73	696
Security personnel (professional area) trained on human rights <sup>(c)</sup>	(1)	88	96

(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 summed 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.

### गुणात्मक सूचकहरू किन महत्वपूर्ण छन् ?

टर््याकिडको विश्वसनीयता र उपयोगिता बढाउनका लागि गुणात्मक सूचकहरू विशेष महत्वपूर्ण छन् । संख्यात्मक तथ्याङ्कहरूको अर्थको अभ् सही मूल्याङ्कनको लागि यसका लागि दुवै विशेषज्ञ पर्यवेक्षकहरू र प्रभावित सरोकारवाला समूहहरूबाट प्रतिक्रिया आवश्यक पर्न सक्छ । वास्तवमा, सरोकारवाला संलग्नता टर््याकिड योजना निर्माणको प्रारम्भिक चरणहरूमा लागू गर्न सकिन्छ, जसमा सूचकहरूको आकारमा योगदान समावेश छ । प्रभावकारिता टर््याकिडमा सरोकारवालाहरू, विशेष गरी कमजोर समूहहरूलाई एकीकृत गर्नाले अधिकारधारकहरू र कर्तव्यवाहकहरूलाई मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाबाट सिक्ने अवसर प्रदान गर्दछ ।

### प्रभाव भएको थाहा भएको समयमा अनुगमन र टर््याकिड दृष्टिकोणबाट के हुनुपर्छ ?

प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभाव पहिचान भएपछि उद्यमले मूल कारण विश्लेषण वा यो कसरी र किन भयो भनेर बुझ्नको लागि त्यही सरहको प्रक्रिया शुरु गर्नुपर्छ ।

मूल कारण विश्लेषणले उद्यमसँग सम्बन्धित कुन कार्यहरू प्रभाव उत्पन्न गर्नमा भूमिका खेलेको छ र कसरी भन्ने कुरा निर्धारण गर्न सक्छ । मूल कारणहरूको राम्रो बुझाइले मानव अधिकारको सम्मान गर्ने प्रोत्साहन र निरूसाहनलाई पनि उजागर गर्न सक्छ ।



यदि तपाईँसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईँले भाग २ - मोड्यूल १, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्क्यान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



निम्नलिखित मध्ये कुनलाई प्रभावकारिता ट्याकिङ महत्वपूर्ण मानिने कारण मानिएको छैन ?

- क. मानव अधिकारको सम्मानमा सफलताको लागि लेखाजोखा गर्न र कुनैपनि कमजोरीहरूबाट सिक्न
- ख. मानव अधिकार जोखिमहरू पहिचान गर्न र मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गर्न
- ग. प्रवृत्ति र ढाँचाहरू पहिचान गर्न, र प्रणालीगत चुनौतीहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्न
- घ. मानव अधिकार उल्लङ्घनको निरन्तरता वा पुनरावृत्तिलाई रोक्न वा कम गर्न

सही उत्तर हो (ख) पहिचान र मूल्याङ्कन मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) प्रक्रियाको पहिलो चरण हो र जोखिम तथा प्रभावहरूलाई प्राथमिकता दिन महत्वपूर्ण छ, प्रगति लेखाजोखाका लागि होइन ।

## सत्र ६: काम कारवाहीको सञ्चार गर्ने

५० मिनेट

सहभागीहरूले कसरी व्यवसायहरूले मानव अधिकार जोखिम र प्रभावहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि गरिएका कार्यहरू कसरी सञ्चार गर्न सक्छन् भन्ने कुरा बुझ्नेछन् ।

यो सत्र एउटा प्रवचनको रूपमा प्रस्तुत गरिन्छ, जसमा मामिला अध्ययन (केस स्टडी) हरूको संक्षिप्त सन्दर्भहरू समावेश छ ।

बीएचआर र मानव अधिकारको परिपालनासम्बन्धी तालिमको यो अन्तिम मोड्युल हो ! यसलाई दृढतापूर्वक समापन गर्न महत्वपूर्ण हुनेछ । सहभागीहरूको थकानबारे ध्यान दिनुहोस् ।

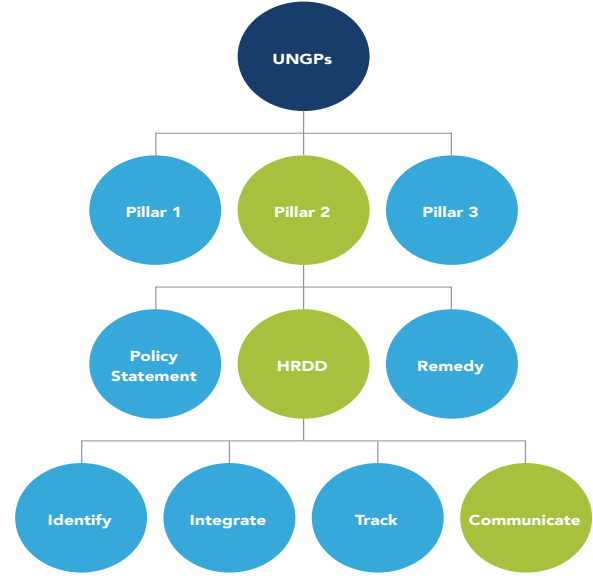
- सञ्चारसम्बन्धी यो सत्र ५० मिनेटको अवधिको हुनेछ भन्ने सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।
- मानव अधिकारको परिपालनाका चारओटा चरणहरू मध्ये प्रभाव सञ्चार गर्ने अन्तिम चरण हो भनेर व्याख्या गर्नुहोस् ।
- तपाईंले प्रभावकारिताको दर्याकिडसम्बन्धी पछिल्लो सत्रको संक्षिप्त समीक्षाका साथ शुरु गर्नुहुनेछ भनी सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।

### प्रभावकारिता दर्याकिडसम्बन्धी अघिल्लो सत्रको संक्षिप्त समीक्षा

प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरू सम्बोधन भइरहेको छ कि छैन भनेर प्रमाणित गर्न व्यापार उद्यमहरूले उनीहरूको प्रतिकार्यहरूको प्रभावकारिता दर्याक गर्नुपर्छ भन्ने हामीले सिकेका छौं ।

हामीले दर्याकिड उपयुक्त गुणात्मक र संख्यात्मक सूचकहरूमा आधारित हुनुपर्छ र प्रभावित सरोकारवालाहरू सहित आन्तरिक र बाह्य दुवै स्रोतहरूबाट सल्लाहसुभाव लिनुपर्छ भनेर पनि सिक्यौं ।

मानव अधिकारको प्रभावलाई सम्बोधन गर्नमा हाम्रो प्रगति दर्याक गरेपछि व्यवसायहरूले सार्वजनिक रूपमा उनीहरूले लिएका वा गर्न चाहेको कार्यहरू सञ्चार गर्न आवश्यक छ । युएनजीपीले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) सञ्चालन गर्ने चौथो चरणको रूपमा व्यवसायहरूले आफूलाई जवाफदेही बनाउने प्रयासका लागि सञ्चार अत्यावश्यक छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ (मार्गदर्शक सिद्धान्त २९) ।



### युएनजीपी अनुरूप कार्यहरू सञ्चार गर्न के आवश्यक छ ?

उनीहरूले कसरी मानव अधिकारको प्रभावलाई सम्बोधन गर्छन् भन्ने कुराको लेखाजोखा गर्न व्यापारिक उद्यमहरू आफ्ना कार्यहरू बाह्य रूपमा सञ्चार गर्न तयार हुनुपर्छ ।

व्यावसायिक उद्यमहरू जसको कार्य सञ्चालन वा कार्यसञ्चालन गर्ने सन्दर्भहरूले गम्भीर मानव अधिकार प्रभावहरूका लागि जोखिम निम्त्याउँछ उनीहरूले त्यसलाई कसरी सम्बोधन गर्छन् भनेर औपचारिक रूपमा जानकारी गराउनु गर्नुपर्छ (सिद्धान्त २९)।

सञ्चारमा देहाय कुराहरू हुनुपर्छ :

- कुनै उद्यमको मानव अधिकार प्रभावहरूलाई प्रतिबिम्बित गर्ने रूप र आवृत्तिको हुनु पर्दछ
- चाहिएको स्रोतहरूको लागि पहुँचयोग्य हुनु पर्दछ
- सम्बन्धित मानव अधिकार प्रभावको घटना उद्यमको प्रतिकार्यको पर्याप्तता मूल्याङ्कन गर्न पर्याप्त जानकारी प्रदान गर्ने
- प्रभावित सरोकारवाला वा कर्मचारीहरूलाई जोखिमहरू ननिम्त्याउने; प्रतिशोधको सामना गर्न सक्ने अधिकारधारकहरूको पहिचान खुल्ने नाम/स्थानहरू समावेश नगर्नुहोस्
- व्यावसायिक गोपनीयताको वैध आवश्यकताहरूलाई जोखिममा नपार्ने

### व्यवसायले कसरी कार्यहरू सञ्चार गर्न आफूलाई तयार गर्छ ?

मानव अधिकारका प्रभावहरूमा चालिएका कदमहरूबारे सञ्चार गर्न उद्यमहरूले विद्यमान आन्तरिक सूचना-संकलन र जवाफदेहिता प्रणालीहरूको विकास वा उपयोग गर्नुपर्छ । यसले मानव अधिकार उल्लङ्घनको आरोप लाग्दा व्यवसायलाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्ने अवसर प्रदान गर्छ ।

उद्यमको मानव अधिकार जोखिमहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि उद्यमको सामान्य दृष्टिकोणलाई सञ्चार गर्न वा सान्दर्भिक भएमा,

ती जोखिमहरूलाई न्यूनीकरण गर्न र हुन सक्ने कुनैपनि हानिलाई सम्बोधन गर्नका लागि उद्यमले कुनै पनि प्रणाली राखेको छ त्यसको पनि सञ्चार गर्नुपर्छ । तर प्रक्रियाउन्मुख सञ्चार भनेको सञ्चारको एउटा तह मात्र हो ।

व्यवसाय पनि ठोस मानव अधिकार मुद्दाहरू र तिनीहरूलाई रोक्न/न्यूनीकरण गर्ने कार्यहरूमा सञ्चार गर्न तयार हुनुपर्छ । यी हानिहरूमा प्राथमिकता भनी मानवअधिकार जोखिमको रूपमा पहिचान गरिएको समेत समावेश हुनुपर्छ । सबै व्यवसायहरू, विशेषगरी ती उद्यमहरू जसले उच्च जोखिममा रहेका उद्योगहरूमा काम गर्छन्, तीनले कुनै निश्चित मानव अधिकार प्रभावका लागि विशेष प्रतिकार्यहरूको बारेमा सञ्चार गर्न क्षणभरमै सञ्चार गर्न सक्षम हुनुपर्छ ।

### ❁ व्यवसायले विचार गर्नुपर्ने सञ्चारका विभिन्न रूपहरू के के हुन् ?

कुनै पनि संचार त्यसको उद्देश्यको लागि उपयुक्त हुनुपर्छ, जसको अर्थ अन्य कुराका अतिरिक्त लक्षित स्रोतालाई सामग्री सजिलैसँग पहुँचयोग्य छ भन्ने हो ।

सञ्चारका रूपहरूमा निम्नलिखित समावेश हुन सक्छन् :

- उत्पन्न हुन सक्ने मानव अधिकारका मुद्दाहरूबारे कर्मचारीहरूलाई नियमित इमेलहरू
- वार्षिक दिगोपन प्रतिवेदनमा मानव अधिकारका मुद्दाहरू र कार्यहरू समावेश गर्ने

#### Which key principles guide our stakeholder relations?

Our principles for guiding the development of stakeholder relations are:

- Those affected by the adidas Group business have a right to be informed about our activities, participate in a transparent stakeholder engagement process and be involved in issues and opportunities that affect them.
- Stakeholders will be provided with timely and accurate information about our business and we will take into account the needs and concerns of stakeholders when making decisions on the company's behalf.
- We will actively seek stakeholder input and feedback on its business decisions and will respond to what we learn.
- We will encourage stakeholders to define the manner in which they wish to be consulted, and will strive to remain flexible and responsive to stakeholder preferences.
- We identify, assess and address potential risks on stakeholders' and adidas Group's side to ensure a high quality process and outcome of the engagement.
- Those acting on behalf of the adidas Group must be willing to be influenced by stakeholders and where appropriate, act on the input even if it means making changes to the company's business plans.

See adidas 'Stakeholder Relations Guidelines' for an approach to communications, accessible at [www.adidas-group.com/media/filer\\_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016\\_stakeholderrelationsguide\\_lines.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguide_lines.pdf)

जिम्मेवार व्यवसायिक आचरणका लागि ओइसिडी सजगता (परिपालन) निर्देशिकाले देहाय कुराहरू पनि सिफारिस गर्दछ:

- व्यक्तिगत बैठकहरू
- अनलाइन संवादहरू
- प्रभावित वा सम्भावित रूपमा प्रभावित अधिकारबाहकहरू सँग परामर्श
- औपचारिक सार्वजनिक प्रतिवेदनहरू
- ट्रेड युनियनहरूलाई परीक्षण वा मूल्याङ्कन निष्कर्षहरू जानकारी गराउने
- मध्यस्थकर्ता मार्फत सञ्चार

यदि सञ्चारको उद्देश्य प्रभावित सरोकारवालाहरूसम्म पुग्नु हो भने भाषा र सांस्कृतिक अवरोधहरूलाई ध्यानपूर्वक विचार गर्नुपर्छ । आमने-सामने हुने बैठकहरूमा मौखिक आदानप्रदान अधिक उपयुक्त हुन सक्छ । प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित भएको दाबी गर्ने वा उनीहरूको हितको प्रतिनिधित्व गर्ने पक्षहरूसँग प्रत्यक्ष सञ्चार आवश्यक हुन सक्छ ।

उद्यमले गम्भीर मानव अधिकार प्रभावहरूको जोखिम निम्त्याएको अवस्थामा उनीहरूले व्यवसायले गरिरहेको कार्यहरूको औपचारिक रूपमा प्रतिवेदनहरू सार्वजनिक गर्नुपर्छ ।

औपचारिक प्रतिवेदनमा निम्नलिखित कुराहरू समावेश हुन सक्छन् :

- उद्यमको मानव अधिकार कार्यसम्पादनबारे एकल प्रतिवेदनहरू
- सामाजिक र वातावरणीय मुद्दाहरू समेट्ने गैर-वित्तीय कार्यसम्पादनसम्बन्धी विस्तृत प्रतिवेदनको अंश
- वित्तीय र गैर-वित्तीय कार्यसम्पादन दुवैमा एकीकृत रिपोर्टको अंश

रिपोर्टिङलाई सहज बनाउन धेरै कम्पनीहरूले ग्लोबल रिपोर्टिङ इनिशिएटिभ (जीआरआई); युएन ग्लोबल कम्प्याक्टको कम्प्युनिकेसन अन प्रोसेस फ्रेमवर्क वा; युएनजीपी रिपोर्टिङ फ्रेमवर्क जस्ता रिपोर्टिङ मापदण्डहरू प्रयोग गर्छन् । उल्लेखनीय रूपमा जीआरआई वा ग्लोबल कम्प्याक्ट रिपोर्टिङ ढाँचालाई युएनजीपीसँग पूर्णरूपमा एकस्र भएको मानिँदैन ।

पारदर्शिता र सार्वजनिकीकरणका फाइदाहरूलाई पनि सावधानीपूर्वक समीक्षा गर्नुपर्छ किनभने उपभोक्ताको विश्वास, ब्राण्ड भिन्नता वा इएसजी प्रोफाइल कुनैपनि प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावहरूमा रिपोर्टिङको गुणस्तरले बढ्छ वा क्षति पुग्न जान्छ ।

बलियो सञ्चारले यस मुद्दामा ध्यानाकर्षण गराउन सक्छ र अन्य सरोकारवालाहरू (सरकार र अन्य उद्योगका नेताहरू) बाट योगदानको लागि आह्वान गर्न सक्छ वा नागरिक समाज संगठनहरू, राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरू, र ट्रेड युनियनहरूसँग वार्ताका लागि आधार सिर्जना गर्न सक्छ ।

#### Quality indicators of good corporate human rights reporting<sup>8</sup>

1. **Governance:** Does the reporting explain how the company's governance structures support the management of human rights risks?
2. **Specific processes:** Does the reporting go beyond high-level statements of policy and commitment and discuss specific processes for implementing respect for human rights?
3. **Specific impacts:** Does the reporting refer to specific impacts that occurred within the reporting period and are associated with the company's operations or value chain?
4. **Clear examples:** Does the reporting provide clear, relevant examples of how the company's policies and processes have influenced practice and outcomes within the reporting period?
5. **Stakeholder perspectives:** Does the reporting explain how the company gains the perspective of stakeholders who could be negatively impacted?
6. **Challenges:** Does the reporting discuss complex or systemic human rights challenges and how the company grapples with them?
7. **Metrics:** Does the reporting include specific data, key performance indicators or other metrics that offer clear and relevant evidence to support the narrative?
8. **Forward focus:** Does the report include information about the company's plans for advancing its efforts to respect human rights?
9. **Strategic initiatives:** If the reporting references particular initiatives, for example, projects, third-party assessments or participation in industry or multi-stakeholder organisations, does it make clear how these initiatives help the company advance its own management of human rights risks?
10. **Improving disclosure:** Where this is not the first year of human rights reporting for the company, does the reporting show improvements in the quality of its disclosure in comparison with previous years, taking into account the indicators set out above?

Source: Shift, Quality indicators from UNGPs Reporting Framework, from *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016), p. 58, available at [aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

## सत्र ७: समापन अभ्यास



१५ मिनेट



यस समापन सत्र मुख्य रूपमा प्रशिक्षणको प्रभावकारिताका लागि सल्लाह सुभाष सङ्कलन गर्नेतर्फ लक्षित छ । यद्यपि, यो अन्तिम सन्देश वा मुख्य सिकाइहरू प्रवाह गर्न पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।



सहजकर्ताको पूर्वतयारी सम्बन्धी जानकारी: यो सत्र तालिमले समेटेको गरेको कुराको संक्षिप्त समीक्षाबाट सुरु हुन्छ र सहभागीहरूको अनौपचारिक धारणाका साथ समाप्त हुन्छ । प्रतिक्रियाहरू तालिकाबद्ध गर्न मद्दतको लागि अन्त्यमा एउटा सर्वेक्षण प्रस्ताव गरिएको छ ।



यस सारांश सत्रलाई सञ्चालन गर्दा प्रशिक्षक विस्तारमा जानु हुँदैन, र मुख्य शीर्षकहरूलाई जानु पर्छ र सहभागीहरूलाई विभिन्न सत्रमा के समेटिएको थियो भनेर स्मरण गराउनु पर्छ । यदि सम्पन्नताको प्रमाणपत्र वितरण गर्ने योजना छ भने एउटा सानो समारोह आयोजना गर्नुपर्छ ।



- यो सत्र अन्तिम सत्र हो र मुख्यतया सम्पूर्ण सत्रहरूलाई संक्षेपीकरण गर्न र धारणाहरू लिनेका लागि यो सत्र हो भनेर सहभागीहरूलाई सूचित गर्नुहोस् ।
- तालिम पूरा गरेकोमा प्रशिक्षार्थीहरूलाई बधाइ दिनुहोस् ।
- सहभागीहरूलाई तपाईंले प्रशिक्षणको द्रुत सारांशको साथ शुरु गर्नुहुनेछ, र त्यसपछि अनलाइन सर्वेक्षण मार्फत प्रतिक्रिया लिनुहुनेछ भन्ने सूचित गर्नुहोस् ।
- तल दिइएका प्रश्नहरूमा आधारित सहजीकरण गरिने छलफलमा जानुहोस् ।
- अन्त्यमा, प्रशिक्षार्थीहरूलाई उनीहरूको सहभागिताको लागि धन्यवाद व्यक्त गर्नुहोस् । यदि उपयुक्त भएमा सम्पन्नताको प्रमाणपत्रहरू प्रदान गर्नुहोस् ।

### यस तालिममा हामीले के के समेट्यौं ?

भाग १ मा प्रशिक्षणले युएनजीपीको इतिहास सहितको आधारभूत बुझाइ प्रदान गर्‍यो । हामीले जिम्मेवार व्यावसायिक अभ्यासहरू अवलम्बन गर्नका लागि व्यापारको मुद्दा र उनीहरूको मानव अधिकार जोखिमहरू राम्रोसँग व्यवस्थापन गर्न र व्यवसायमा द्रुत रूपमा बढ्दो अपेक्षाहरूका सम्बन्धमा छलफल गर्‍यौं । भाग १ मा हामीले मानव अधिकारको अर्थ र कर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व र बीएचआर एजेन्डा बीचको भिन्नताबारे छलफल गर्‍यौं । हामीले मानव अधिकारको अवधारणा र व्यवसाय सञ्चालनमा हुने दुर्व्यवहार का प्रकारहरूबारे पनि छलफल गर्‍यौं ।

तालिमको पहिलो भागले युएनजीपीको तीनओटा स्तम्भहरूलाई पनि समेटेको थियो, जसमा निम्नलिखित कुराहरू समावेश थियो:

- राज्यको सुरक्षाको कर्तव्य;
- सम्मान गर्न व्यापार व्यवसायको दायित्व र;
- उपचारमा पहुँच प्रदान गर्न दुबैका लागि आवश्यकता ।

भाग २ मा तालिमले स्तम्भ २ को विषयवस्तु समेट्दै मानव अधिकारको परिपालनामा केन्द्रित भयो । संक्षिप्त समीक्षाको रूपमा हामीले मानव अधिकारको परिपालनाका चारओटा चरणहरूको बारेमा कुरा गर्‍यौं । यसमा देहायबमोजिमका विषय समावेश थिए :

- मानव अधिकार जोखिम पहिचान र मूल्याङ्कन;
- निष्कर्षहरूको एकीकरण र त्यस अनुस्यू कदम चाल्ने;
- कार्यसम्पादनको ट्याकिड र;
- संचार ।

पहिलो चरणमा हामीले मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) स्वमूल्याङ्कन तालिम साधन पनि प्रस्तुत गर्‍यौं ?

यदि तपाईंसँग मेण्टिमिटर एकाउण्ट छ भने, तपाईंले भाग २ - मोड्यूल १, सत्र १ प्रस्तुति अनलाइनमा गएर निम्नलिखित प्रश्नहरूका लागि स्लाइडहरू नक्कल गर्न सक्नुहुन्छ । यो क्यूआर कोड स्वयान गरेर पनि उक्त पृष्ठमा पुग्न सकिन्छ ।



तपाईंले तालिममा सबैभन्दा उपयोगी के पाउनुभयो ? कुन खण्डहरू सबैभन्दा प्रभावकारी थिए ? तलकालाई श्रेणीबद्ध गर्नुहोस् :

भाग १ अन्तर्गत, निम्नलिखितसँग सम्बन्धित छलफलहरू सबैभन्दा प्रभावकारी थिए :

- व्यवसायहरूप्रति बढ्दो अपेक्षाहरू बारे सत्र
- कोभिड-१९ र अन्य विश्वव्यापी जोखिमहरूको प्रतिकार्यबारेको सत्र
- मानव अधिकारको परिचय सम्बन्धी सत्र
- सिएसआर र बीएचआर बीचको भिन्नताको सत्र
- युएनजीपीको परिचय दिने सत्र

भाग २ अन्तर्गत, निम्नलिखितसँग सम्बन्धित छलफलहरू सबैभन्दा प्रभावकारी थिए :

- मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) परिचय, भाग क
- मानव अधिकारप्रतिको सजगता (परिपालना) परिचय, भाग ख
- जोखिमहरू पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने सत्र
- निष्कर्षहरू एकीकृत गर्ने र तदनुस्यू कार्य गर्ने सत्र
- प्रभावकारिताको ट्याकिडसम्बन्धी सत्र
- सञ्चारसम्बन्धी सत्र





## सहजीकरण गरिएको छलफल

१. तपाईंले प्रशिक्षणको क्रममा के सिकनुभयो जुन तपाईंलाई पहिला थाहा थिएन ?
२. तपाईंले सिकेको कुराको आधारमा, तपाईं अगाडि बढ्दै जाँदा के कुरा फरक रूपमा गर्नुहुनेछ ?
३. तपाईं अरु के सिक्न चाहनुहुन्छ र कहिले ?
४. यदि तपाईंले यो तालिमका लागि आफ्नो संस्थाबाट अरु कसैलाई ल्याउन सक्नुहुन्थ्यो भने तपाईंले कसलाई ल्याउनुहुन्थ्यो र किन ?
५. तालिममा सुधार गर्न तपाईं के गर्नुहुन्थ्यो ?



सहजकर्ताले सहभागीहरूका लागि उपयुक्त हुने र समग्रको डेलिभरीसँग मेल खाने थप हाजिरीजवाफ/समापन अभ्यासहरू थप्न सक्नेछन् ।

अन्त्यमा, सहभागीहरूलाई तालिमबाट आफूले लिएर जाने सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुराका बारेमा बताउन आग्रह गर्न सकिनेछ ।

 स्रोतहरू :

Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolkit. Available at [www.humanrights.dk/tools/human-rights-impactassessment-guidance-toolbox](http://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impactassessment-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](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf)

Gap, Inc. (2020). Human Rights Policy. Available at [www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf](http://www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%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](http://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](http://hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html)

OECD (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Available at [www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)



मानव अधिकारप्रतिको सजगता अनुरूप कम्पनीहरूले उनीहरूको मूल्य श्रृंखलाको असर तथा जोखिम मुल्यांकन लेखाजोखा गर्न मानव अधिकार दुरुपयोगको रोकथाम न्यूनीकरण गर्न जिम्मेवारीपूर्वक कार्य गर्न आवश्यक हुन्छ ।