

CÁC QUY TẮC HƯỚNG DẪN VỀ DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN QUYỀN

Thực hiện khung pháp lý về “Bảo Vệ, Tôn Trọng và Khắc Phục” của Liên Hợp Quốc



UN
DP

CÁC QUY TẮC HƯỚNG DẪN VỀ DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN QUYỀN

**Thực hiện khung pháp lý về “Bảo Vệ, Tôn
Trọng và Khắc Phục” của Liên Hợp Quốc**

LIÊN HỢP QUỐC
New York và Geneva, 2011

**CHƯƠNG
TRÌNH PHÁT
TRIỂN LHQ TẠI
VIỆT NAM**

**VĂN PHÒNG CAO ỦY LHQ
VỀ NHÂN QUYỀN**

Thiết kế và dàn trang tiếng Việt: Emilie Langlois.

Hỗ trợ dịch và biên tập tiếng Việt: trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh.

Lưu ý

Việc sắp xếp và trình bày tài liệu trong ấn phẩm này không được ngầm hiểu là thể hiện bất kỳ ý kiến nào của Ban thư ký của Liên Hợp Quốc liên quan đến chế độ pháp lý hay vấn đề thẩm quyền của quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hoặc khu vực nào, cũng như liên quan đến phân định biên giới hay lãnh thổ của các chủ thể này.

Các mã số văn bản Liên Hợp Quốc bao gồm các ký tự in hoa kèm số. Khi đề cập tới một ký tự mã số là viện dẫn đến một tài liệu của Liên Hợp Quốc.

Ảnh dùng trong báo cáo này do Liên hợp quốc và Chương trình phát triển LHQ tại Việt Nam cung cấp.

The present work is an unofficial translation for which the publisher accepts full responsibility. Tài liệu này là bản dịch không chính thức. Đơn vị xuất bản chịu hoàn toàn trách nhiệm về nội dung.

The work is published by UNDP Viet Nam for and on behalf of the United Nations.

Tài liệu này do Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc tại Việt Nam xuất bản, theo sự ủy quyền của Liên Hợp Quốc.

HR/PUB/11/04

© 2011 Liên Hợp Quốc

Bảo lưu tất cả quyền sở hữu trí tuệ toàn cầu.

© 2011 United Nations for the English edition

© 2017 United Nations for the Vietnamese edition

All rights reserved worldwide

Bản quyền

© 2011 bản tiếng Anh thuộc về Liên Hợp Quốc

© 2017 bản tiếng Việt thuộc về Liên Hợp Quốc

Bảo hộ bản quyền trên toàn thế giới



NỘI DUNG

I. NGHĨA VỤ CỦA QUỐC GIA VỀ BẢO VỆ NHÂN QUYỀN	2
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	2
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	4
II. TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP VỀ TÔN TRỌNG NHÂN QUYỀN	12
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	12
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	16
III. TIẾP CẬN CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC	25
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	25
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	26

Nội dung của ấn phẩm này là “Các Quy tắc Hướng dẫn về Doanh nghiệp và Nhân quyền: Thực hiện khung pháp lý về “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên Hợp Quốc”, được Đại diện Đặc biệt của Tổng thư ký Liên Hợp Quốc về quyền con người, các công ty đa quốc gia và các doanh nghiệp khác soạn thảo. Đại diện Đặc biệt đã đệ trình Các Quy tắc Hướng dẫn này trong phụ lục của báo cáo cuối cùng cho Hội đồng Nhân quyền (A/HRC/17/31), bao gồm phần giới thiệu và tổng quan về quá trình hình thành Các Quy tắc Hướng dẫn.

Hội đồng Nhân quyền đã phê chuẩn Các Quy tắc Hướng dẫn theo Nghị quyết 17/4 vào ngày 16 tháng 6 năm 2011.

CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này được hình thành trên cơ sở thừa nhận:

- (a) Nghĩa vụ hiện hành của Quốc gia về việc tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền con người và các quyền tự do cơ bản;
- (b) Vai trò của các doanh nghiệp như một bộ phận đặc biệt của xã hội thực hiện các chức năng đặc thù, được yêu cầu phải tuân thủ tất cả quy định pháp luật hiện hành và tôn trọng quyền con người;
- (c) Sự cần thiết để quyền và nghĩa vụ phải tương xứng với các biện pháp khắc phục hiệu quả và phù hợp khi có phạm

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này áp dụng cho tất cả Quốc gia và doanh nghiệp, dù là xuyên quốc gia hay các loại hình khác, bất kể quy mô, lĩnh vực, địa điểm, chủ sở hữu và cơ cấu quản trị nào. Các Nguyên tắc Hướng dẫn này nên được hiểu là một tổng thể hoàn chỉnh và cần được xem xét riêng biệt hoặc chung với mục tiêu thúc đẩy các tiêu chuẩn và thực hành liên quan đến kinh doanh và nhân quyền nhằm đạt được các kết quả cụ thể cho các cá nhân và cộng đồng bị ảnh hưởng, và từ đó cũng góp phần vào quá trình toàn cầu hoá xã hội bền vững.

Không điều nào trong Các Nguyên tắc Hướng dẫn này được xem là tạo ra nghĩa vụ pháp luật quốc tế mới, hay giới hạn hoặc xem nhẹ bất kỳ nghĩa vụ pháp lý nào mà Quốc gia đã thực thi hoặc thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật quốc tế về quyền con người.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này cần được thực thi trên cơ sở không phân biệt đối xử, với sự lưu ý đặc biệt đến các quyền và nhu cầu, cũng như thách thức phải đối mặt, của các cá nhân từ những nhóm dân số hay cộng đồng có thể có nguy cơ cao, dễ tổn thương hoặc bị gạt ra ngoài lề, và các nguy cơ khác mà phụ nữ và nam giới phải đối mặt.



I. NGHĨA VỤ CỦA QUỐC GIA VỀ BẢO VỆ NHÂN QUYỀN

A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

1. Các Quốc gia phải có biện pháp bảo vệ nhằm chống lại các hành vi xâm phạm nhân quyền do bên thứ ba gây nên bao gồm các doanh nghiệp trong phạm vi lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của mình. Điều này yêu cầu việc thực hiện các biện pháp hợp lý nhằm ngăn chặn, điều tra, trừng phạt và khắc phục các hành vi xâm phạm thông qua chính sách, pháp luật, quy định và hoạt động tài phán hiệu quả.

Bình luận

Nghĩa vụ pháp lý quốc tế về nhân quyền của các Quốc gia yêu cầu các Quốc gia tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền con người của các cá nhân trong lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền quốc gia. Điều này bao gồm nghĩa vụ bảo vệ nhằm chống lại các hành vi xâm phạm quyền con người bởi các bên thứ ba, trong đó có doanh nghiệp.

Nghĩa vụ bảo vệ của Quốc gia là một chuẩn mực hành vi. Vì vậy, các Quốc gia không phải tự chịu trách nhiệm về hành vi xâm phạm quyền con người bởi các chủ thể tư. Tuy nhiên, các Quốc gia có thể vi phạm nghĩa vụ theo luật nhân quyền quốc tế khi thực hiện hành vi xâm phạm, hoặc không thực hiện các hành động hợp lý nhằm ngăn chặn, điều tra, trừng phạt và khắc phục hành vi xâm phạm của chủ thể tư. Trong khi Quốc gia nhìn chung có thẩm quyền trong việc quyết định thực hiện các hành động này, Quốc gia nên xem xét đầy đủ các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục được cho phép, bao gồm các chính sách, pháp luật, quy định và hoạt động tài phán. Các Quốc gia cũng có nghĩa vụ bảo vệ và nâng cao việc thượng tôn pháp luật, bao gồm thực hiện các biện pháp đảm bảo sự bình đẳng trước pháp luật, công bằng trong việc áp dụng pháp luật và cung cấp các giải trình đầy đủ, sự chắc chắn về pháp lý và minh bạch pháp luật cũng như thủ tục.

Chương này tập trung vào các biện pháp mang tính ngăn ngừa, còn chương III giới thiệu các biện pháp xử lý, khắc phục.

2. Các Quốc gia nên quy định rõ ràng những yêu cầu về tôn trọng quyền con người mà tất cả các doanh nghiệp có trụ sở trên lãnh thổ và/hoặc thuộc thẩm quyền của mình phải đáp ứng trong suốt quá trình hoạt động.

Bình luận

Ở thời điểm hiện tại, theo pháp luật quốc tế về quyền con người, nhìn chung các Quốc gia không bị buộc phải điều chỉnh các những hoạt động được thực hiện ngoài lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của mình do doanh nghiệp có trụ sở tại lãnh thổ và/hoặc thuộc thẩm quyền của các Quốc gia này; cũng như không bị cấm việc điều chỉnh các hoạt động này miễn là thực hiện trên cơ sở thẩm quyền được công nhận. Về vấn đề này, một số cơ quan công ước về nhân quyền khuyến nghị các Quốc gia trong phạm vi thẩm quyền của mình nên có biện pháp ngăn ngừa các doanh nghiệp có hành vi xâm phạm ở nước ngoài.

Có nhiều lý do về mặt chính sách để các Quốc gia sở tại đưa ra các mong đợi rõ ràng về việc doanh nghiệp cần trong việc tôn trọng nhân quyền khi hoạt động ở nước ngoài, đặc biệt là khi chính bản thân Quốc gia có liên quan hay hỗ trợ cho các hoạt động doanh nghiệp này. Lý do là việc đảm bảo khả năng dự đoán trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp thông qua các thông điệp chính sách được thể hiện đầy đủ và thống nhất, cũng như việc bảo vệ thể diện của Quốc gia.

Các quốc gia có nhiều cách tiếp cận vấn đề này. Một số quốc gia đã đưa ra các biện pháp nội luật nhưng hàm ý áp dụng ngoài lãnh thổ quốc gia. Ví dụ như việc yêu cầu công ty “mẹ” báo cáo về các hoạt động toàn cầu của toàn thể công ty; sử dụng những công cụ luật mềm mang tính đa phương như Hướng dẫn cho các Công ty Đa quốc gia của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế; và thực hiện các tiêu chuẩn theo qui định của các cơ quan hỗ trợ đầu tư ra nước ngoài. Các cách tiếp cận khác hướng tới đưa ra các quy định và thực thi pháp luật ở ngoài lãnh thổ quốc gia bao gồm những cơ chế hình sự cho phép khởi tố dựa trên quốc tịch của chủ thể thực hiện hành vi, bất kể hành vi vi phạm xảy ra tại đâu. Nhiều yếu tố góp phần tạo nên sự hợp lý thực tế và rõ rệt là cơ sở cho các hành động của Quốc gia, ví dụ như các biện pháp dựa trên cơ sở các hiệp định đa phương.

B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG

CÁC CHỨC NĂNG MANG TÍNH CHÍNH SÁCH VÀ QUY ĐỊNH CHUNG CỦA QUỐC GIA

3. Nhằm thực thi nghĩa vụ bảo vệ, các Quốc gia nên:

(a) Thực thi pháp luật nhằm, hay tạo ra hệ quả, buộc các doanh nghiệp phải tôn trọng nhân quyền, và đánh giá tính đầy đủ của các luật có liên quan cũng như khắc phục các lỗ hổng pháp lý theo định kỳ;

(b) Bảo đảm các luật và chính sách điều chỉnh sự thành lập và hoạt động của doanh nghiệp, như luật doanh nghiệp, không hạn chế mà tạo điều kiện cho doanh nghiệp tôn trọng nhân quyền;

(c) Cung cấp các hướng dẫn hiệu quả cho doanh nghiệp về vấn đề tôn trọng nhân quyền trong suốt quá trình hoạt động;

(d) Khuyến khích, và, khi cần thiết, yêu cầu các doanh nghiệp thông tin về việc họ đã giải quyết những vấn đề có tác động nhân quyền như thế nào.

Bình luận

Các Quốc gia không nên mặc định rằng các doanh nghiệp đều ưu tiên, hoặc hưởng lợi từ việc không hành động của Chính phủ, mà nên xem xét việc kết hợp các biện pháp một cách khéo léo – quốc gia và quốc tế, bắt buộc và tự nguyện – để thúc đẩy sự tôn trọng nhân quyền của doanh nghiệp.

Thất bại trong việc đảm bảo thực thi các luật hiện hành trực tiếp hay gián tiếp điều chỉnh nghĩa vụ tôn trọng nhân quyền của doanh nghiệp là một lỗ hổng pháp lý quan trọng trong thực tiễn của Quốc gia. Các luật này thường rất đa dạng, từ luật về lao động và không phân biệt đối xử, đến luật về môi trường, quyền sở hữu, quyền riêng tư và chống tham nhũng. Vì vậy, điều quan trọng là các Quốc gia phải cân nhắc liệu những luật này hiện tại có được thực thi hiệu quả hay không, và nếu không, tìm hiểu nguyên nhân và biện pháp để khắc phục tình hình một cách hợp lý.

Một điều quan trọng không kém đối với các Quốc gia là cần rà soát xem các luật này có đưa ra quy định cần thiết bao quát các tình huống có thể phát sinh trong tương lai hay không, cũng như có tạo nên một môi trường thúc đẩy doanh nghiệp tôn trọng nhân quyền trong tương quan với các chính sách hiện hành hay không. Ví dụ, việc đưa ra quy định cụ thể trong một số lĩnh vực pháp luật và chính sách, như về tiếp cận đất đai, bao gồm qui định về quyền sở hữu và sử dụng đất, thường được xem là cần thiết để bảo vệ cả chủ thể quyền và doanh nghiệp.

Pháp luật và chính sách điều chỉnh việc thành lập và hoạt động của doanh nghiệp, ví dụ như luật doanh nghiệp và chứng khoán, trực tiếp định hình hành vi của doanh nghiệp. Tuy nhiên mức độ hiểu biết về hàm ý chính sách về nhân quyền vẫn còn hạn chế. Ví dụ, qui định thiếu rõ ràng trong luật doanh nghiệp và chứng khoán về loại hình doanh nghiệp và nhân viên nào được phép hoạt động thương mại liên quan đến nhân quyền. Các luật và chính sách trong lĩnh vực này nên hướng dẫn đầy đủ để tạo điều kiện cho doanh nghiệp tôn trọng quyền con người, xem xét đúng mực đến vai trò của cấu trúc quản trị như hội đồng quản trị doanh nghiệp.

Hướng dẫn cho doanh nghiệp về vấn đề tôn trọng quyền con người nên quy định cụ thể các kết quả được kỳ vọng và giúp chia sẻ những thực tiễn tốt nhất. Hướng dẫn nên được chuyển tải theo các cách thức phù hợp, bao gồm rà soát về nhân quyền, và quan tâm hiệu quả các vấn đề về giới, các nhóm dễ tổn thương và/hoặc bị cô lập, công nhận các thách thức cụ thể mà các nhóm dân tộc bản xứ, phụ nữ, dân tộc thiểu số ở vùng sâu hoặc quốc gia, nhóm tín ngưỡng và ngôn ngữ thiểu số, trẻ em, người khuyết tật, lao động nhập cư và gia đình của họ phải đối mặt.

Các cơ quan nhân quyền quốc gia tuân thủ Các Nguyên tắc Paris có vai trò quan trọng trong việc giúp nhà nước xác định các luật có tương thích với nghĩa vụ của nhà nước về nhân quyền, có được thực thi hiệu quả hay không, cũng như cung cấp các hướng dẫn về nhân quyền cho doanh nghiệp và những chủ thể phi nhà nước khác. Thông tin từ doanh nghiệp về cách họ giải quyết tác động nhân quyền có thể rất đa dạng, từ trao đổi không chính thức với các bên có quyền lợi liên quan đến các báo cáo công khai chính thức. Nhà nước khuyến khích, hoặc khi yêu cầu tuân thủ khi phù hợp, vì việc cung cấp thông tin là quan trọng nhằm thúc đẩy doanh nghiệp tôn trọng quyền con người hơn nữa. Các cách thức khuyến khích việc cung cấp đầy đủ thông tin trong quá trình đối thoại bao gồm những quy định về khuyến khích hành động tự báo cáo trong thủ tục hành chính hay thủ tục xét xử. Việc yêu cầu cung cấp thông tin là đặc biệt hợp lý khi tính chất của hoạt động kinh doanh hay bối cảnh hoạt động kinh doanh ẩn chứa nhiều rủi ro về quyền con người. Chính sách hay luật pháp trong lĩnh vực này có thể tỏ ra hữu dụng khi làm rõ nội dung và cách thức doanh nghiệp đối thoại, từ đó giúp đảm bảo khả năng tiếp cận và tính chính xác của thông tin.

Bất kỳ quy định nào về yếu tố giúp cho việc thông tin đầy đủ cần được xem xét chung với các rủi ro có thể xảy ra liên quan đến sự an toàn và an ninh của các cá nhân và cơ sở vật chất; yêu cầu chính đáng về tính bảo mật của hoạt động thương mại; và sự khác biệt giữa quy mô và cấu trúc của từng doanh nghiệp.

Yêu cầu của báo cáo tài chính nên làm rõ rằng các ảnh hưởng về nhân quyền trong một số trường hợp có thể là vấn đề “thực chất” hoặc “quan trọng” đối với hoạt động kinh tế của doanh nghiệp.



MỐI QUAN HỆ GIỮA NHÀ NƯỚC VÀ DOANH NGHIỆP

4. Các Quốc gia nên thực hiện thêm các bước bảo vệ chống lại hành vi xâm phạm quyền con người do các doanh nghiệp nhà nước sở hữu hoặc kiểm soát, hoặc nhận sự hỗ trợ hay dịch vụ đáng kể từ các cơ quan nhà nước ví dụ như các cơ quan tín dụng xuất khẩu, bảo đảm và bảo hiểm đầu tư chính thức, bao gồm yêu cầu rà soát về nhân quyền khi thích hợp.

Bình luận

Mỗi Quốc gia đều là chủ thể có nghĩa vụ chính theo luật quốc tế về quyền con người, và là chủ thể nhận uỷ thác của các thiết chế nhân quyền quốc tế nói chung. Trong trường hợp một doanh nghiệp bị kiểm soát bởi nhà nước hoặc hành vi của doanh nghiệp này được xem là một phần hành vi của nhà nước, thì hành vi xâm phạm quyền con người của doanh nghiệp này được xem là hành vi vi phạm nghĩa vụ theo luật quốc tế của nhà nước. Hơn nữa, mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhà nước càng gắn bó, hoặc mức độ phụ thuộc của doanh nghiệp này về mặt pháp lý hay hỗ trợ thuế càng nhiều, thì nhà nước càng có thêm cơ sở chính sách hướng tới đảm bảo việc tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp.

Trong trường hợp nhà nước sở hữu hay kiểm soát doanh nghiệp, nhà nước sẽ có đủ điều kiện nhất theo trong phạm vi quyền lực của mình để bảo đảm rằng các chính sách, pháp luật và quy định có liên quan đến vấn đề tôn trọng quyền con người được thực hiện. Các bộ phận quản lý cấp cao thường báo cáo cho cơ quan nhà nước, các cơ quan hữu quan của chính phủ có thẩm quyền và phạm vi giám sát lớn hơn, bao gồm việc bảo đảm rằng rà soát về quyền con người được thực thi hiệu quả. (Các doanh nghiệp này cũng chịu ràng buộc về trách nhiệm doanh nghiệp tôn trọng nhân quyền, được đề cập đến tại Chương II).

Có nhiều cơ quan có mối liên hệ chính thức hoặc không chính thức với nhà nước hỗ trợ và cung cấp dịch vụ cho hoạt động của doanh nghiệp. Các cơ quan này bao gồm cơ quan tín dụng xuất khẩu, bảo hiểm hay bảo đảm đầu tư chính thức, cơ quan phát triển và tổ chức tài chính phát triển. Trường hợp các cơ quan này không cần nhắc đến ảnh hưởng tiêu cực, ở dạng tiềm năng hay trên thực tế một cách rõ ràng, về quyền con người của các doanh nghiệp có quyền lợi liên quan, họ tự đặt mình vào tình thế rủi ro vì hỗ trợ cho các hành vi gây hại đó, về mặt danh tiếng, tài chính, chính trị và cả pháp luật, và các cơ quan này cũng tạo thêm thách thức về quyền con người mà Quốc gia sở tại phải đối mặt.

Với những rủi ro này, các Quốc gia nên khuyến khích và, nếu xét thấy hợp lý, yêu cầu việc rà soát về quyền con người được tiến hành bởi chính các cơ quan này và bởi những doanh nghiệp hay dự án nhận hỗ trợ từ các cơ quan đó. Việc yêu cầu rà soát về nhân quyền phần lớn được xem là hợp lý khi bản chất của hoạt động doanh nghiệp hay bối cảnh hoạt động kinh doanh hàm chứa các rủi ro nghiêm trọng đối với quyền con người.

5. Các Quốc gia nên thực hiện hoạt động giám sát đầy đủ nhằm đáp ứng nghĩa vụ nhân quyền quốc tế mà họ đã ký kết hoặc ban hành pháp luật cho các doanh nghiệp nhằm thực hiện các hoạt động có khả năng ảnh hưởng đến việc thụ hưởng quyền con người.

Bình luận

Các Quốc gia không thể từ bỏ các nghĩa vụ theo luật nhân quyền quốc tế khi đã tư hữu hóa việc cung cấp dịch vụ công, và tiến trình này có thể ảnh hưởng đến việc thụ hưởng quyền con người. Việc nhà nước không thể đảm bảo các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ này phải hoạt động theo cách thức tương thích với nghĩa vụ quốc gia về nhân quyền sẽ gây ra hệ quả bất lợi về thể diện và pháp lý của chính quốc gia đó. Điều cần thiết là các hợp đồng dịch vụ liên quan hoặc qui định pháp luật liên quan nên làm rõ những kỳ vọng của Quốc gia về việc tôn trọng nhân quyền của doanh nghiệp. Các Quốc gia cần đảm bảo rằng có thể giám sát một cách hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, bao gồm việc thông qua các cơ chế giám sát độc lập và giải trình đầy đủ.

6. Các Quốc gia nên đẩy mạnh tôn trọng nhân quyền trong doanh nghiệp mà họ có giao dịch thương mại.

Bình luận

Các Quốc gia thực hiện nhiều loại giao dịch thương mại với doanh nghiệp, không chỉ qua những hoạt động mua sắm chính phủ. Các giao dịch này trao cho Quốc gia—đơn lẻ và tập thể—những cơ hội đặc biệt nhằm nâng cao nhận thức và tôn trọng nhân quyền trong doanh nghiệp, thông qua các điều khoản hợp đồng, về việc tuân thủ các nghĩa vụ có liên quan của Quốc gia theo pháp luật quốc gia và quốc tế.



HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CÁC KHU VỰC BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI XUNG ĐỘT

7. Do rủi ro về các vi phạm nhân quyền nghiêm trọng ở các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột gia tăng, các Quốc gia cần bảo đảm rằng doanh nghiệp đang hoạt động trong bối cảnh này không liên quan tới những hành vi xâm phạm đó, bao gồm:

(a) Tham gia cùng với doanh nghiệp từ giai đoạn sớm nhất có thể nhằm giúp doanh nghiệp nhận diện, ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro nhân quyền trong hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của họ;

(b) Hỗ trợ đầy đủ cho doanh nghiệp nhằm đánh giá và giải quyết những nguy cơ xâm phạm đang tăng cao, đặc biệt chú ý đến các hành vi bạo lực tình dục và bạo lực giới;

(c) Không cho phép hỗ trợ và cung ứng dịch vụ công cho doanh nghiệp có liên quan đến các hành vi xâm phạm quyền con người và từ chối hợp tác giải quyết vấn đề;

(d) Bảo đảm hiệu quả của các chính sách, pháp luật, quy định và biện pháp thực thi của Quốc gia trong việc giải quyết rủi ro về doanh nghiệp có liên quan đến những hành vi xâm phạm nhân quyền nghiêm trọng.

Bình luận

Một số hành vi xâm phạm nhân quyền tội tệ nhất liên quan đến hoạt động kinh doanh xảy ra trong bối cảnh xung đột nằm ngoài sự kiểm soát về lãnh thổ, tài nguyên hoặc chính bản thân chính phủ—trong trường hợp cơ chế quyền con người không thể hoạt động như kỳ vọng. Các doanh nghiệp có trách nhiệm ngày càng quan tâm hơn đến hướng dẫn của nhà nước để tránh gây thêm những ảnh hưởng tiêu cực về nhân quyền trong bối cảnh khó khăn này. Cần có hướng tiếp cận đổi mới và thực tế. Cụ thể, cần chú ý tới các nguy cơ bạo lực tình dục và bạo lực giới, vốn đặc biệt phổ biến trong thời gian xảy ra xung đột.

Điều quan trọng là các Quốc gia cần giải quyết sớm vấn đề nhân quyền trước khi tình hình ngày càng trở nên tồi tệ. Ở những khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột, Quốc gia sở tại có thể không có điều kiện để bảo vệ nhân quyền đầy đủ do thiếu khả năng kiểm soát hiệu quả. Khi có sự tham gia của những doanh nghiệp đa quốc gia, Quốc gia “nhà” của doanh nghiệp có vai trò trong việc hỗ trợ những doanh nghiệp của mình và Quốc gia sở tại đảm bảo doanh nghiệp không liên quan đến những hành vi xâm phạm nhân quyền, trong khi các Quốc gia láng giềng có thể cung cấp thêm những hỗ trợ quan trọng bổ sung.



Nhằm đạt được sự thống nhất chính sách cao hơn và hỗ trợ doanh nghiệp đầy đủ hơn trong bối cảnh này, Quốc gia “nhà” của doanh nghiệp cần thúc đẩy việc hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan hỗ trợ phát triển, bộ thương mại và bộ ngoại giao, các tổ chức tài chính xuất khẩu tại thủ đô và tại các sứ quán, cũng như giữa các cơ quan này và những đối tác tại Quốc gia sở tại; xây dựng những chỉ dẫn cảnh báo sớm để cảnh báo các cơ quan chính phủ và doanh nghiệp về những vấn đề có thể xảy ra; và xem xét các hệ quả liên quan đến việc không hợp tác của doanh nghiệp trong bối cảnh này, bao gồm việc từ chối hay rút lại việc hỗ trợ và cung ứng dịch vụ công hiện có, hoặc nếu không thể thực hiện việc này, thì từ chối hỗ trợ và cung ứng dịch vụ đó trong tương lai.

Các Quốc gia nên cảnh báo doanh nghiệp về sự gia tăng nguy cơ liên quan đến những hành vi vi phạm nhân quyền nghiêm trọng tại các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột. Các Quốc gia này nên rà soát lại chính sách, pháp luật, quy định và những biện pháp thực thi hiệu quả về những nguy cơ này, bao gồm qui định các rà soát về nhân quyền và doanh nghiệp. Khi nhận diện các lỗ hổng pháp lý, Quốc gia phải thực hiện các bước cần thiết để giải quyết. Các hành động cần thực hiện bao gồm xem xét trách nhiệm dân sự, hành chính hoặc hình sự đối với các doanh nghiệp có hành vi xâm phạm hoặc góp phần vào hành vi xâm phạm nhân quyền nghiêm trọng có trụ sở hoặc hoạt động tại lãnh thổ của các Quốc gia này và/hoặc thuộc thẩm quyền của các Quốc gia này. Hơn nữa, các Quốc gia nên xem xét các cách tiếp cận đa phương để ngăn chặn và giải quyết những hành vi như vậy, cũng như hỗ trợ hiệu quả các sáng kiến tập thể.

Tất cả những biện pháp này bổ sung vào nghĩa vụ Quốc gia theo luật nhân đạo quốc tế trong trường hợp xảy ra xung đột vũ trang, và theo luật hình sự quốc tế.

ĐẢM BẢO THỐNG NHẤT CHÍNH SÁCH

8. Các Quốc gia nên đảm bảo rằng cơ quan, văn phòng của chính phủ và các cơ quan trực thuộc nhà nước khác có tham gia vào việc hình thành nên thực tiễn kinh doanh, đều nhận thức và tuân thủ nghĩa vụ Quốc gia về nhân quyền khi thực thi chức năng nhiệm vụ của mình, bao gồm việc cung cấp thông tin, đào tạo và hỗ trợ cho các cơ quan, tổ chức này.

Bình luận

Rõ ràng là có áp lực giữa thực thi nghĩa vụ Quốc gia về nhân quyền và xây dựng pháp luật và chính sách cho hoạt động kinh doanh. Tùy thời điểm, các Quốc gia cần đưa ra quyết định, dù khó khăn, để dung hoà các nhu cầu khác nhau của xã hội. Để đạt được sự cân bằng hợp lý, các Quốc gia cần có hướng tiếp cận rộng để quản lý chương trình nghị sự về nhân quyền và kinh doanh, với mục tiêu đảm bảo sự thống nhất của chính sách quốc gia theo chiều dọc và chiều ngang.

Sự thống nhất của chính sách theo chiều dọc yêu cầu Quốc gia cần có những chính sách, pháp luật và thủ tục cần thiết nhằm thực hiện nghĩa vụ theo pháp luật quốc tế về nhân quyền. Sự thống nhất của chính sách theo chiều ngang có nghĩa là cần có sự hỗ trợ và trang bị cho các văn phòng, cơ quan ở cấp quốc gia và địa phương liên quan tới doanh nghiệp – bao gồm những cơ quan chịu trách nhiệm về luật doanh nghiệp và các quy định về chứng khoán, đầu tư, tín dụng xuất khẩu và bảo hiểm, thương mại và lao động – được thông tin và hành động theo cách thức phù hợp với nghĩa vụ về nhân quyền của Chính phủ.

9. Các Quốc gia nên duy trì không gian chính sách quốc gia đầy đủ để đáp ứng nghĩa vụ nhân quyền khi theo đuổi những mục tiêu chính sách liên quan đến hoạt động kinh doanh với những quốc gia hay doanh nghiệp khác, ví dụ như thông qua các hiệp định hoặc hợp đồng đầu tư.

Bình luận

Các hiệp định kinh tế Quốc gia ký kết với Quốc gia khác hay với doanh nghiệp—ví dụ như hiệp định đầu tư song phương, hiệp định thương mại tự do hoặc hợp đồng dự án đầu tư—đã mang lại các cơ hội kinh tế cho Quốc gia. Những hiệp định này cũng có thể ảnh hưởng đến không gian chính sách của Chính phủ. Ví dụ, các điều khoản của hiệp định đầu tư quốc tế có thể hạn chế việc Quốc gia được toàn quyền ban hành pháp luật về quyền con người, hoặc nếu các Quốc gia thực hiện quyền này có thể đối mặt với nguy cơ bị khởi kiện ra cơ quan trọng tài quốc tế. Do đó, các Quốc gia nên bảo đảm thẩm quyền lập pháp và ban hành chính sách phù hợp để bảo vệ nhân quyền căn cứ vào những điều khoản của hiệp định, đồng thời có những biện pháp cần thiết để bảo vệ nhà đầu tư.

10. Các Quốc gia, với tư cách thành viên của các tổ chức đa phương có liên quan đến hoạt động kinh doanh, nên:

(a) Cố gắng bảo đảm rằng những tổ chức này không gây hạn chế khả năng của Quốc gia thành viên trong việc thực hiện nghĩa vụ bảo vệ nhân quyền, cũng như không cản trở các doanh nghiệp tôn trọng nhân quyền.

(b) Khuyến khích các tổ chức này, trong phạm vi quyền hạn và năng lực của mình, thúc đẩy việc tôn trọng nhân quyền và doanh nghiệp và, khi được yêu cầu, cần giúp đỡ các Quốc gia thực hiện nghĩa vụ bảo vệ khỏi những hành vi xâm phạm nhân quyền do doanh nghiệp gây ra, thông qua các hỗ trợ kỹ thuật, phát triển năng lực và nâng cao nhận thức;

(c) Dựa trên Các Nguyên tắc Hướng dẫn này để nâng cao hiểu biết và tăng cường hợp tác quốc tế trong việc quản lý các thách thức về hoạt động kinh doanh và nhân quyền.

Bình luận

Thống nhất hơn về chính sách là cần thiết ở cấp độ quốc tế, bao gồm việc Quốc gia tham gia vào các tổ chức đa phương liên quan đến hoạt động kinh doanh, như các tổ chức về tài chính và thương mại quốc tế. Quốc gia cần duy trì nghĩa vụ theo pháp luật quyền con người quốc tế khi tham gia vào các tổ chức này.

Phát triển năng lực và nâng cao nhận thức thông qua các tổ chức này có thể đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ tất cả Quốc gia thực thi nghĩa vụ bảo vệ nhân quyền, bao gồm việc tạo điều kiện chia sẻ thông tin về những thách thức và thực hành tốt, từ đó tăng cường các cách tiếp cận thống nhất hơn.

Hành động tập thể thông qua những tổ chức đa phương có thể giúp Quốc gia có vị trí cao hơn trên trường quốc tế liên quan đến việc tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp, nhưng việc này cần phải được tiến hành bằng cách cải tiến những hoạt động đã trở nên lạc hậu. Việc hợp tác giữa các Quốc gia, tổ chức đa phương và các bên có quyền lợi liên quan khác cũng đóng một vai trò quan trọng.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này cung cấp điểm tham chiếu chung đối với vấn đề trên, và có thể được sử dụng như một nền tảng cơ bản để tạo sự cộng hưởng tích cực tối đa hóa vai trò và trách nhiệm của tất cả các bên có quyền và lợi ích liên quan.





II.

TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP VỀ TÔN TRỌNG NHÂN QUYỀN

A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

11. Doanh nghiệp cần tôn trọng nhân quyền. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp nên tránh việc vi phạm nhân quyền và cần giải quyết các ảnh hưởng tiêu cực về nhân quyền mà họ có liên quan.

Bình luận

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người là một chuẩn mực toàn cầu về hành vi được mong đợi đối với tất cả các doanh nghiệp tại bất cứ nơi nào họ tiến hành hoạt động kinh doanh. Trách nhiệm này tồn tại độc lập với khả năng và/hoặc sự sẵn sàng của nhà nước nhằm thực hiện các nghĩa vụ Quốc gia về nhân quyền, và không làm giảm trừ các nghĩa vụ đó. Trách nhiệm này được xem xét trên cả việc tuân thủ pháp luật và các quy tắc bảo vệ quyền con người của một quốc gia.

Để giải quyết các tác động tiêu cực đến nhân quyền cần có những biện pháp thích hợp để ngăn ngừa, giảm thiểu và, nếu cần, khắc phục những tác động đó.

Doanh nghiệp có thể thực hiện các cam kết hoặc hành động khác nhằm hỗ trợ và đề cao quyền con người, cũng như góp phần vào việc thụ hưởng các quyền đó. Tuy nhiên điều này không thể được xem là cách bù đắp lại hành vi không tôn trọng nhân quyền xảy ra trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp không nên làm ảnh hưởng tới nỗ lực của các Quốc gia trong việc thực hiện các nghĩa vụ nhân quyền con người của mình, bao gồm các hành động có thể làm suy giảm nghiêm trọng của hoạt động tư pháp.

12. Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng nhân quyền để cập tới nhân quyền được công nhận trên phạm vi quốc tế - ít nhất được hiểu theo nội dung thể hiện trong Luật Nhân quyền Quốc tế và các nguyên tắc liên quan đến những quyền cơ bản nêu trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại Nơi làm việc.

Bình luận

Bởi vì các doanh nghiệp có thể gây ảnh hưởng đến hầu hết các quyền con người được quốc tế thừa nhận, doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng tất cả các quyền đó. Trên thực tế, một số quyền con người có thể có nguy cơ bị xâm phạm cao hơn những quyền khác tùy theo ngành công nghiệp hoặc bối cảnh cụ thể, và do đó sẽ là trọng tâm cần được chú ý cao độ. Tuy nhiên, các hoàn cảnh có thể thay đổi, do đó tất cả các quyền con người cần được rà soát định kỳ.

Một danh mục đáng tin cậy về các quyền con người cốt lõi được quốc tế công nhận có thể tìm thấy trong Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (bao gồm Tuyên ngôn Nhân quyền Liên Hợp Quốc và các văn kiện cơ bản nhằm pháp điển hoá Tuyên ngôn Nhân quyền là Công ước Quốc tế về Các Quyền Dân sự và Chính trị, Công ước Quốc tế về Các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hoá) cùng với các nguyên tắc liên quan đến những quyền cơ bản trong tám công ước chính của ILO như được nêu trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại Nơi làm việc. Đây là những tiêu chí để các nhân tố xã hội khác đánh giá tác động nhân quyền của doanh nghiệp.

Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng nhân quyền khác với những vấn đề liên quan đến trách nhiệm pháp lý và thực thi pháp luật, vốn phần lớn được quy định trong các điều khoản của pháp luật quốc gia.

Tùy theo hoàn cảnh, doanh nghiệp có thể cần xem xét thêm các tiêu chuẩn bổ sung. Ví dụ, doanh nghiệp nên tôn trọng quyền con người của những cá nhân thuộc các nhóm cụ thể hoặc nhóm dân số nhất định đòi hỏi sự chú ý đặc biệt trong trường hợp tồn tại những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người của họ. Liên quan đến vấn đề này, các văn kiện của Liên Hợp Quốc đã điều chỉnh thêm về những quyền của người bản địa; phụ nữ; quốc gia hoặc dân tộc, tôn giáo và các nhóm thiểu số; trẻ em; người khuyết tật; lao động nhập cư và gia đình họ. Hơn nữa, trong tình huống xung đột vũ trang, doanh nghiệp cần phải tôn trọng các tiêu chuẩn của luật nhân đạo quốc tế.

13. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người yêu cầu các doanh nghiệp phải:

(a) Tránh gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động tiêu cực đến nhân quyền thông qua các hoạt động của doanh nghiệp, cũng như giải quyết các tác động khi xảy ra;

(b) Cố gắng ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các ảnh hưởng tiêu cực đến nhân quyền có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ trong những mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp, ngay cả khi các doanh nghiệp này không góp phần vào các tác động đó.

Bình luận

Các doanh nghiệp có thể liên quan tới những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người thông qua các hoạt động của chính họ hoặc là kết quả của mối quan hệ kinh doanh với bên khác. Quy tắc Hướng dẫn 19 giải thích thêm về những hàm ý với hoạt động doanh nghiệp trong những tình huống này. Theo Quy tắc hướng dẫn này, “các hoạt động” của doanh nghiệp bao gồm việc hành động và không hành động; và “các mối quan hệ kinh doanh” được hiểu là bao gồm các mối quan hệ với những đối tác kinh doanh, chủ thể trong chuỗi giá trị của doanh nghiệp, cũng như bất kỳ chủ thể nhà nước hoặc phi nhà nước khác trực tiếp liên quan đến các hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp.

14. Trách nhiệm tôn trọng nhân quyền của các doanh nghiệp áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp không phân biệt quy mô, ngành, bối cảnh hoạt động, quyền sở hữu và cơ cấu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, quy mô và tính phức tạp của các phương tiện thông qua đó các doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ này có thể khác nhau tùy theo các yếu tố nêu trên và mức độ của các ảnh hưởng tiêu cực đối với quyền con người.

Bình luận

Các phương tiện thông qua đó doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người sẽ tỷ lệ thuận với quy mô của doanh nghiệp đó, bên cạnh những yếu tố khác. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể có năng lực kém hơn cũng như có quy trình sản xuất và cấu trúc quản lý không chặt chẽ như các công ty lớn, do đó các chính sách và quy trình sản xuất của những doanh nghiệp này sẽ được tiến hành dưới nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể có những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, đòi hỏi phải có các biện pháp thích hợp mà không phân biệt quy mô của doanh nghiệp. Mức độ nghiêm trọng của các tác động sẽ được đánh giá bởi quy mô, phạm vi và khả năng xử lý sai phạm. Các phương tiện mà thông qua đó doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền có thể khác nhau tùy thuộc vào việc loại hình hoạt động kinh doanh cũng như phạm vi hoạt động là đơn lẻ hay bởi một nhóm công ty. Tuy nhiên, trách nhiệm tôn trọng quyền con người được thực hiện đầy đủ và bình đẳng đối với tất cả các doanh nghiệp.

15. Nhằm thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, các doanh nghiệp cần có các chính sách và quy trình phù hợp với quy mô và hoàn cảnh hoạt động, bao gồm:

(a) Cam kết chính sách thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người;

(b) Quy trình rà soát về nhân quyền nhằm xác định, ngăn chặn, giảm nhẹ và giải trình việc doanh nghiệp giải quyết tác động nhân quyền;

(c) Các quy trình cho phép khắc phục bất kỳ ảnh hưởng tiêu cực nào đến quyền con người do doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra.

Bình luận

Các doanh nghiệp cần biết và cần thể hiện rằng họ tôn trọng quyền con người. Doanh nghiệp không thể làm được những điều này trừ khi họ ban hành các chính sách và quy trình nhất định. Các nguyên tắc từ số 16 đến 24 sẽ giải thích chi tiết hơn về những vấn đề này.



B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG

CAM KẾT CHÍNH SÁCH

16. Là cơ sở để thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, các doanh nghiệp cần cam kết thực hiện trách nhiệm này thông qua một tuyên bố về chính sách theo đó:

(a) Được phê duyệt ở cấp cao nhất của doanh nghiệp;

(b) Được thông báo bởi bộ phận chuyên môn trong nội bộ và/hoặc bên ngoài doanh nghiệp;

(c) Quy định những kỳ vọng của doanh nghiệp về quyền con người đối với nhân sự, đối tác kinh doanh và các bên khác liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp;

(d) Được công khai và thông báo đến tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên có liên quan khác trong nội bộ và bên ngoài doanh nghiệp;

(e) Được phản ánh trong các chính sách hoạt động và thủ tục cần thiết nhằm áp dụng trong toàn bộ doanh nghiệp.

Bình luận

Thuật ngữ “tuyên bố” được sử dụng một cách khái quát nhằm mô tả bất kỳ phương tiện nào mà doanh nghiệp sử dụng để công khai trách nhiệm, cam kết và kỳ vọng của mình.

Mức độ chuyên môn cần thiết để một tuyên bố về chính sách được đảm bảo thông báo đầy đủ sẽ khác nhau tùy theo mức độ phức tạp của hoạt động kinh doanh. Tính chuyên môn có thể được xem xét từ nhiều nguồn khác nhau, từ các nguồn trực tuyến hoặc văn bản đáng tin cậy tới hoạt động tư vấn với các chuyên gia được công nhận.

Tuyên bố của một cam kết phải được công khai và chủ động truyền đạt đến các chủ thể mà doanh nghiệp có quan hệ hợp đồng; những người khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động của doanh nghiệp, có thể bao gồm các lực lượng an ninh quốc gia; nhà đầu tư; và các bên có lợi ích liên quan có nguy cơ bị ảnh hưởng trong trường hợp hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ẩn chứa rủi ro ảnh hưởng đến quyền con người một cách đáng kể.



Việc trao đổi thông tin nội bộ về các tuyên bố cam kết, chính sách và thủ tục liên quan cần phải xác định rõ cơ chế báo cáo và hệ thống giải trình, cũng như cần được hỗ trợ thông qua đào tạo cần thiết cho nhân viên thuộc bộ phận chức năng liên quan.

Cũng giống như các Quốc gia cần nỗ lực để đạt được sự thống nhất về mặt chính sách, các doanh nghiệp cần phải nỗ lực để đạt được sự thống nhất giữa trách nhiệm của họ trong việc tôn trọng nhân quyền và các chính sách, thủ tục chi phối hoạt động và những mối quan hệ kinh doanh ở phạm vi rộng hơn. Điều này cần bao gồm, ví dụ, các chính sách và thủ tục đặt ra biện pháp hỗ trợ tài chính và khuyến khích hiệu quả thực hiện công việc cho nhân viên; thực tiễn về hoạt động mua sắm của doanh nghiệp; cũng như các hoạt động vận động hành lang trong trường hợp quyền con người đang bị đe dọa xâm phạm.

Thông qua các biện pháp này và những phương thức phù hợp khác, tuyên bố chính sách cần được thể hiện thống nhất từ cấp lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp tới mọi bộ phận chức năng, vì nếu không có thể các bộ phận chức năng sẽ hoạt động mà không có nhận thức hay quan tâm đến nhân quyền.

RÀ SOÁT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

17. *Nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải trình việc doanh nghiệp giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp cần thực hiện hoạt động rà soát về nhân quyền. Quá trình này cần bao gồm việc đánh giá các tác động thực tế và tiềm ẩn về nhân quyền, tích hợp và hành động dựa trên kết quả, theo dõi các phản hồi và thông tin về cách giải quyết những tác động đó. Rà soát về nhân quyền cần:*

(a) Rà soát bao gồm các tác động tiêu cực đến nhân quyền mà doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của mình, hoặc có thể liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ do các mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp;

(b) Sẽ khác nhau về mức độ phức tạp theo quy mô doanh nghiệp, nguy cơ về những ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền con người, tính chất và bối cảnh hoạt động của doanh nghiệp;

(c) Cần được thực hiện liên tục, thừa nhận rằng những rủi ro về quyền con người có thể thay đổi theo thời gian khi các hoạt động kinh doanh và bối cảnh hoạt động của doanh nghiệp thay đổi.

Bình luận

Nguyên tắc này xác định các thông số cho rà soát về nhân quyền, trong khi các nguyên tắc từ 18 đến 21 sẽ giải thích các thành phần thiết yếu của nó.

Rủi ro nhân quyền được hiểu là tác động tiêu cực tiềm ẩn của doanh nghiệp đến quyền con người. Các ảnh hưởng tiềm ẩn cần được giải quyết thông qua việc phòng ngừa hoặc giảm thiểu khả năng xảy ra, trong khi các ảnh hưởng thực tế—tức là những ảnh hưởng đã xảy ra—cần phải được khắc phục (Nguyên tắc 22).

Rà soát về nhân quyền có thể được quy định trong các hệ thống quản lý rủi ro chung của doanh nghiệp, với điều kiện hoạt động này không chỉ đơn thuần là xác định và quản lý rủi ro vật chất

cho chính doanh nghiệp mà còn bao gồm những rủi ro đối với người có quyền lợi liên quan.

Rà soát về nhân quyền cần được bắt đầu càng sớm càng tốt trong quá trình phát triển một hoạt động hoặc mối quan hệ mới, vì rủi ro về quyền con người có thể được gia tăng hoặc giảm đi ngay từ giai đoạn xây dựng hợp đồng hoặc các thoả thuận khác, và có thể được kế thừa thông qua hoạt động sáp nhập hoặc mua lại doanh nghiệp.

Trường hợp doanh nghiệp bao gồm nhiều chủ thể trong chuỗi giá trị của mình, có thể rất khó để tiến hành rà soát về các ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người trong tất cả các tổ chức đó. Nếu vậy, doanh nghiệp cần xác định các lĩnh vực chung mà nguy cơ ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người là nghiêm trọng nhất, cho dù là do hoàn cảnh thực hiện hoạt động kinh doanh của nhà cung cấp hoặc khách hàng nhất định, hay do một số hoạt động kinh doanh cụ thể, sản phẩm hoặc dịch vụ có liên quan, đồng thời ưu tiên rà soát về nhân quyền trong những lĩnh vực này.

Vấn đề “đồng lõa” có thể phát sinh khi một doanh nghiệp góp phần, hoặc được coi là góp phần, vào các ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người do các bên khác gây ra. Sự “đồng lõa” có thể mang tính pháp lý hoặc không. Với tư cách là một vấn đề không mang tính pháp lý, doanh nghiệp có thể bị coi là “đồng lõa” với các hành vi của bên khác, ví dụ, khi họ có lợi ích từ hành vi xâm phạm do bên đó gây ra.

Với tư cách là một vấn đề pháp lý, hầu hết các cơ quan có thẩm quyền của quốc gia đều cấm việc đồng lõa với hành vi phạm tội, một số cơ quan quy định cả trách nhiệm hình sự đối với doanh nghiệp trong những trường hợp đó. Thông thường các vụ kiện dân sự cũng có thể dựa trên hành vi được cho là góp phần trong việc gây ra thiệt hại của doanh nghiệp, mặc dù những vụ kiện này không được ghi nhận trong các quy định về quyền con người. Pháp luật hình sự quốc tế quy định tiêu chuẩn liên quan đến việc hỗ trợ và tạo điều kiện cho hành vi phạm tội được hiểu là hành vi hỗ trợ hoặc tạo điều kiện thực tế có tác động đáng kể đến hành vi phạm tội.

Việc tiến hành rà soát về nhân quyền một cách thích hợp sẽ giúp các doanh nghiệp giảm thiểu nguy cơ đối mặt với những khiếu kiện pháp lý, bằng cách thể hiện rằng họ đã thực hiện mọi hoạt động hợp lý để tránh liên quan đến việc xâm phạm quyền con người. Tuy nhiên, các doanh nghiệp thực hiện hoạt động rà soát về nhân quyền không nên tự cho rằng họ sẽ được tự động miễn trừ hoàn toàn khỏi trách nhiệm khi vi phạm hoặc góp phần vào hành vi vi phạm nhân quyền.

18. Để đánh giá rủi ro nhân quyền, doanh nghiệp cần xác định và đánh giá bất kỳ tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn nào về nhân quyền mà doanh nghiệp có thể liên quan tới thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp hoặc là kết quả của mối quan hệ kinh doanh. Quá trình này nên:

(a) Dựa vào chuyên môn của các chuyên gia nhân quyền nội bộ và/hoặc chuyên gia độc lập với doanh nghiệp;

(b) Tiến hành các hoạt động tham vấn có ý nghĩa với những nhóm có khả năng bị ảnh hưởng và các bên có quyền lợi liên quan khác, phù hợp với quy mô và tính chất cũng như bối cảnh của các hoạt động của doanh nghiệp.

Bình luận

Bước đầu tiên trong việc thực hiện rà soát nhân quyền là nhằm xác định và đánh giá các tác động bất lợi về quyền con người trên thực tế và tiềm năng mà doanh nghiệp có thể liên quan. Mục đích là để hiểu được các tác động cụ thể đối với nhóm người cụ thể đặt trong một bối cảnh hoạt động cụ thể. Thông thường điều này bao gồm đánh giá bối cảnh nhân quyền, nếu có thể, trước khi hoạt động kinh doanh được đề xuất; xác định những người có thể bị ảnh hưởng; tập hợp các vấn đề và tiêu chuẩn nhân quyền liên quan; và lập đề án về những hoạt động được đề xuất và các mối quan hệ hợp tác kinh doanh có tác động bất lợi đến quyền con người đối với những đối tượng đã được xác định.

Trong quá trình này, doanh nghiệp nên chú ý đặc biệt đến bất kỳ tác động cụ thể nào đến quyền của các cá nhân đến từ những nhóm hoặc dân cư có nguy cơ dễ bị tổn thương hoặc bị gạt ra lề, và chú ý những rủi ro khác nhau mà phụ nữ và nam giới có thể phải đối mặt.

Dù quá trình đánh giá tác động nhân quyền có thể kết hợp với các quá trình khác, như đánh giá rủi ro hoặc đánh giá tác động môi trường và xã hội, các đánh giá này nên tham chiếu đến tất cả các quyền con người được quốc tế công nhận, vì các doanh nghiệp có khả năng tác động đến hầu hết những quyền này.

Bởi vì những tình huống nhân quyền rất đa dạng, các đánh giá tác động nhân quyền nên được thực hiện thường xuyên: trước một hoạt động mới hay mối quan hệ mới; trước khi thực hiện một quyết định lớn hoặc các thay đổi lớn trong hoạt động kinh doanh (ví dụ gia nhập thị trường, ra mắt sản phẩm mới, thay đổi chính sách hoặc các thay đổi lớn hơn về kinh doanh); nhằm đối phó với hay dự đoán được những thay đổi trong môi trường hoạt động kinh doanh (ví dụ như các gia tăng căng thẳng xã hội); và theo định kỳ trong suốt vòng đời của một hoạt động hoặc mối quan hệ của doanh nghiệp.

Để tạo điều kiện cho doanh nghiệp đánh giá tác động nhân quyền một cách chính xác, doanh nghiệp nên tìm hiểu những mối quan tâm của bên có khả năng bị ảnh hưởng bằng cách trao đổi trực tiếp, có lưu ý đến rào cản về ngôn ngữ và các rào cản tiềm năng khác, để họ cùng tham gia có hiệu quả. Trong trường hợp không thể thực hiện tham vấn, doanh nghiệp nên xem xét đến các giải pháp thay thế hợp lý khác như trao đổi với bên tư vấn độc lập và có uy tín, bao gồm những cá nhân hay tổ chức bảo vệ quyền con người và các chủ thể xã hội dân sự khác.

Việc đánh giá tác động nhân quyền cung cấp thông tin cho bước tiếp theo trong quá trình rà soát về quyền con người.



19. Để ngăn ngừa và giảm thiểu tác động bất lợi đến quyền con người, các doanh nghiệp nên lồng ghép kết quả đánh giá tác động vào tất cả các bộ phận chức năng và đơn vị nội bộ có liên quan và đưa ra các biện pháp thích hợp để giải quyết.

(a) Để việc lồng ghép có hiệu quả yêu cầu doanh nghiệp:

(i) Giao trách nhiệm giải quyết các tác động đến quyền con người cho cấp và phòng ban chức năng phù hợp;

(ii) Đưa vào quá trình ra quyết định nội bộ, phân bổ ngân sách và giám sát quá trình để giúp cho việc giải quyết hiệu quả các tác động này.

(b) Các hoạt động thích hợp sẽ thay đổi tùy theo:

(i) Việc doanh nghiệp có gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi hay không, hoặc liệu doanh nghiệp có liên quan đến tác động bất lợi chỉ đơn thuần là do tác động này gắn trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ theo quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp hay không;

(ii) Mức độ thúc đẩy việc giải quyết các tác động bất lợi của doanh nghiệp.

Bình luận

Tích hợp ngang các kết quả đánh giá tác động nhân quyền trong doanh nghiệp chỉ có hiệu quả nếu cam kết chính sách về quyền con người của doanh nghiệp đều đã được lồng ghép vào hoạt động ở tất cả phòng ban chức năng có liên quan. Điều này là cần thiết để đảm bảo rằng các kết quả đánh giá được hiểu rõ và quan tâm đúng mức, cũng như trở thành cơ sở để hành động.

Khi đánh giá tác động nhân quyền, doanh nghiệp sẽ xem xét cả các tác động bất lợi thực tế và tiềm ẩn. Các tác động tiềm ẩn cần được ngăn chặn hoặc giảm thiểu thông qua việc điều tra toàn bộ doanh nghiệp, còn các tác động thực tế—tức là các tác động đã xảy ra—sẽ là đối tượng của các biện pháp khắc phục (Nguyên tắc 22).

Trong trường hợp doanh nghiệp gây ra hoặc có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người thì cần có các bước cần thiết để chấm dứt hay ngăn ngừa những tác động này.

Trường hợp doanh nghiệp góp phần hoặc có thể góp phần vào việc gây ra một ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp cần thực hiện các bước cần thiết để chấm dứt hay ngăn ngừa sự góp phần vào các tác động đến quyền con người, cũng như thúc đẩy việc giảm thiểu bất kỳ tác động còn lại nào một cách tối đa có thể. Khả năng thúc đẩy này được xem là tồn tại khi doanh nghiệp có khả năng thay đổi thực tiễn hành động bất hợp pháp của chủ thể gây ra ảnh



hưởng tiêu cực.

Trong trường hợp doanh nghiệp đã không góp phần gây ra ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, tuy nhiên khi tác động này có mối liên hệ trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của chủ thể khác có mối quan hệ kinh doanh với doanh nghiệp này thì tình hình trở nên phức tạp hơn. Các yếu tố đóng góp vào việc xác định các hành động phù hợp cho tình huống như vậy bao gồm khả năng thúc đẩy của doanh nghiệp đối với chủ thể có liên quan, mức độ quan trọng của mối quan hệ này với doanh nghiệp, tính nghiêm trọng của hành vi xâm phạm và xem xét liệu việc chấm dứt mối quan hệ với chủ thể đó có khắc phục được các ảnh hưởng đến quyền con người không.

Tình huống và tác động thực tế đến quyền con người càng phức tạp, thì doanh nghiệp càng cần phải sử dụng đến ý kiến tư vấn của chuyên gia độc lập để ứng phó.

Nếu doanh nghiệp có năng lực ngăn ngừa hay giảm thiểu ảnh hưởng tiêu cực thì cần triển khai thực hiện. Và nếu doanh nghiệp có năng lực hạn chế thì vẫn có nhiều cách để cải thiện tình hình, ví dụ như, hoạt động phát triển năng lực hoặc có cơ chế động viên các chủ thể liên quan, hay cộng tác với những chủ thể khác.

Trong một số trường hợp, các doanh nghiệp thiếu khả năng cải thiện công tác phòng ngừa hoặc giảm thiểu các tác động bất lợi, cũng như không thể tăng cường năng lực. Khi đó, các doanh nghiệp nên xem xét việc chấm dứt quan hệ kinh doanh, trên cơ sở đánh giá những ảnh hưởng tiêu cực tiềm ẩn về nhân quyền khi quyết định chấm dứt quan hệ.

Trường hợp các mối quan hệ này là “quan trọng” đối với doanh nghiệp, việc chấm dứt quan hệ làm phát sinh nhiều khó khăn. Một mối quan hệ được xem là quan trọng khi cung cấp một sản phẩm hay dịch vụ cần thiết để doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh, và không có nguồn thay thế hợp lý nào tồn tại. Trong trường hợp này, mức độ nghiêm trọng của các ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người cũng phải được xem xét: hành vi xâm phạm càng nghiêm trọng, doanh nghiệp càng cần phải nhanh chóng dự đoán được sự thay đổi trước khi đưa ra quyết định chấm dứt mối quan hệ kinh doanh. Trong bất kỳ trường hợp nào, nếu hành vi xâm phạm vẫn tiếp tục xảy ra và các doanh nghiệp vẫn còn duy trì những mối quan hệ này, doanh nghiệp phải tiếp tục triển khai các nỗ lực giảm thiểu tác động và chuẩn bị cho việc chấp nhận bất kỳ hệ quả nào về mặt danh tiếng, tài chính hoặc pháp lý khi tiếp tục duy trì mối quan hệ này.

20. Để kiểm tra xem liệu ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người có đang được giải quyết hay chưa, doanh nghiệp nên theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó. Việc theo dõi này nên:

(a) Dựa trên các chỉ số định tính và định lượng thích hợp;

(b) Dựa trên thông tin phản hồi từ các nguồn nội bộ và bên ngoài doanh nghiệp, bao gồm cả các bên có lợi ích liên quan.

Bình luận

Việc theo dõi là cần thiết để cho một doanh nghiệp biết được các chính sách về quyền con người có đang được thực hiện một cách tối ưu hay không, doanh nghiệp có ứng phó hiệu quả với các tác động nhân quyền, cũng như các nỗ lực tiếp tục cải tiến tình hình.

Doanh nghiệp nên nỗ lực đặc biệt trong việc theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó với những tác động vào cá nhân thuộc nhóm hoặc khu vực có thể nguy cơ dễ bị tổn thương hoặc ảnh hưởng cao.

Việc theo dõi nên được tích hợp vào quá trình báo cáo nội bộ có liên quan. Doanh nghiệp có thể dùng các công cụ mà họ đã sử dụng đối với các vấn đề khác. Điều này có thể bao gồm việc thực hiện và rà soát hợp đồng cũng như các bản điều tra và kiểm toán, sử dụng dữ liệu phân tích theo giới tính trong trường hợp có liên quan. Các cơ chế khiếu kiện ở cấp độ hành động cũng có thể cung cấp những phản hồi quan trọng về hiệu quả của hoạt động rà soát nhân quyền về hoạt động doanh nghiệp đối với những người trực tiếp bị ảnh hưởng (xem Nguyên tắc 29).

21. Nhằm lưu tâm hơn đến vấn đề giải quyết tác động nhân quyền, doanh nghiệp cần cung cấp thông tin cho các bên không thuộc nội bộ tổ chức, đặc biệt khi người có quyền lợi liên quan bị ảnh hưởng tự mình hoặc thông qua bên đại diện bày tỏ quan ngại. Doanh nghiệp có hoạt động hoặc bối cảnh hoạt động ẩn chứa những nguy cơ nghiêm trọng đến quyền con người nên báo cáo việc giải quyết vấn đề này một cách chính thức. Trong mọi trường hợp, hoạt động trao đổi nên:

(a) Theo hình thức và một mức độ thường xuyên nhằm phản ánh được các ảnh hưởng nhân quyền của doanh nghiệp cũng như đảm bảo những đối tượng mục tiêu có thể tiếp cận được;

(b) Cung cấp đầy đủ thông tin để đánh giá mức độ thoả đáng hoạt động ứng phó của doanh nghiệp trước những tác động nhân quyền cụ thể;

(c) Không gây nên nguy cơ làm ảnh hưởng đến các bên có quyền lợi liên quan, nhân viên hoặc yêu cầu bảo mật thương mại hợp pháp.

Bình luận

Trách nhiệm tôn trọng nhân quyền yêu cầu các doanh nghiệp có qui định chính sách và quá trình giúp doanh nghiệp nhận biết và thể hiện trên thực tế họ tôn trọng quyền con người. Việc thể hiện bao gồm hoạt động đối thoại, có biện pháp minh bạch và giải trình cho các cá nhân và nhóm có khả năng bị ảnh hưởng cũng như những người có quyền lợi liên quan khác, bao gồm các nhà đầu tư.

Việc cung cấp thông tin có thể tiến hành dưới nhiều hình thức, bao gồm họp mặt trực tiếp, đối thoại trực tuyến, tham vấn với các bên có quyền lợi liên quan, và báo cáo chính thức công khai. Báo cáo chính thức có thể đa từ báo cáo thường niên và báo cáo về trách nhiệm/phát triển bền vững theo thể thức truyền thống của doanh nghiệp, đến những bản tin cập nhật trực tuyến và các báo cáo tài chính và phi tài chính tổng hợp.

Cần có báo cáo chính thức của doanh nghiệp khi có những tác động nhân quyền nghiêm trọng, dù điều này là do bản chất của hoạt động kinh doanh hoặc bối cảnh hoạt động kinh doanh. Các báo cáo cần bao gồm những chủ đề và chỉ số về cách thức xác định và giải quyết những tác động nhân quyền tiêu cực của doanh nghiệp. Giám định độc lập các báo cáo nhân quyền có thể tăng cường nội dung và mức độ tin cậy của báo cáo. Các chỉ số theo từng lĩnh vực cụ thể có thể cung cấp chi tiết bổ sung hữu ích.

22. Trong trường hợp doanh nghiệp xác định rằng họ đã gây ra hoặc góp phần vào những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, họ cần cung cấp hoặc hợp tác để khắc phục vấn đề này thông qua những quy trình hợp pháp.

Bình luận

Ngay cả khi có những chính sách và thực tiễn tốt nhất, một doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần vào những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người mà doanh nghiệp này không thể dự đoán hay có khả năng ngăn chặn được.

Trong trường hợp như vậy, dù là thông qua quá trình rà soát về nhân quyền hoặc các cách thức khác, trách nhiệm của doanh nghiệp về nhân quyền yêu cầu việc xử lý vấn đề một cách chủ động, bởi chính bản thân doanh nghiệp này hoặc hợp tác với các chủ thể khác. Cơ chế khiếu kiện ở cấp độ hành động cho những người có khả năng bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của doanh nghiệp có thể là một phương tiện hiệu quả tạo điều kiện để việc xử lý đáp ứng các tiêu chí cốt lõi, như nêu tại Nguyên tắc 31.

Trong trường hợp các ảnh hưởng tiêu cực đã xảy ra mà doanh nghiệp không gây ra hoặc góp phần vào, nhưng có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp trong mối quan hệ kinh doanh với đối tác, trách nhiệm tôn trọng nhân quyền không bắt buộc doanh nghiệp đưa ra biện pháp xử lý, tuy nhiên doanh nghiệp có thể tham gia trong việc này.

Một số trường hợp, đặc biệt khi có hành vi phạm tội được cho là xảy ra, yêu cầu doanh nghiệp hợp tác với các thiết chế tư pháp.

Việc hướng dẫn cụ thể hơn về cơ chế xử lý, bao gồm cả trường hợp những cáo buộc về ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người đang trong quá trình tranh luận, được ghi nhận trong chương III về vấn đề tiếp cận biện pháp xử lý.

VẤN ĐỀ VỀ BỐI CẢNH

23. Trong mọi bối cảnh, doanh nghiệp nên:

(a) Tuân thủ tất cả quy định pháp luật và tôn trọng những quyền con người được quốc tế công nhận, tại bất cứ nơi nào doanh nghiệp hoạt động;

(b) Tìm cách để ưu tiên những nguyên tắc về quyền con người được quốc tế công nhận khi phải đối mặt với những quy định mâu thuẫn nhau;

(c) Khắc phục rủi ro gây ra hoặc góp phần vào hành vi xâm phạm nhân quyền rõ ràng thông qua tuân thủ pháp luật sở tại nơi nào doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh.



Bình luận

Mặc dù bối cảnh địa phương và quốc gia cụ thể có thể ảnh hưởng đến những rủi ro về nhân quyền từ hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp, tất cả doanh nghiệp đều có trách nhiệm tôn trọng quyền con người bất cứ nơi nào doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh. Trường hợp bối cảnh trong nước làm cho doanh nghiệp không thể tuân thủ đầy đủ trách nhiệm này, doanh nghiệp được kỳ vọng sẽ tôn trọng các nguyên tắc nhân quyền được quốc tế công nhận một cách tối đa có thể, cũng như có khả năng chứng minh những nỗ lực của mình trong bối cảnh đó.

Một số môi trường hoạt động kinh doanh, chẳng hạn như tại khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột, có thể làm tăng nguy cơ doanh nghiệp đồng lõa với những hành vi xâm phạm nhân quyền rõ ràng do các chủ thể khác thực hiện (ví dụ như lực lượng an ninh). Doanh nghiệp nên tuân thủ pháp luật sở tại để ứng phó rủi ro này, khi mạng lưới các nghĩa vụ pháp lý tiềm năng của doanh nghiệp phát sinh từ những khiếu kiện dân sự ngoài biên giới đang ngày càng mở rộng, và từ việc công nhận các điều khoản của Quy chế Rome của Tòa án Hình sự Quốc tế khi xem xét trách nhiệm hình sự của doanh nghiệp. Thêm vào đó, các giám đốc công ty, nhân viên và người lao động có thể là đối tượng chịu trách nhiệm cá nhân đối với những hành vi được xem là xâm phạm nhân quyền rõ ràng.

Trong những bối cảnh phức tạp như vậy, các doanh nghiệp cần đảm bảo rằng họ không làm trầm trọng thêm tình hình. Nhằm đánh giá làm cách nào để đối phó tốt nhất, các doanh nghiệp nên không chỉ trông cậy vào tham vấn chuyên gia và các phòng ban chức năng trong doanh nghiệp, mà còn nên tham vấn các chuyên gia uy tín, độc lập bên ngoài, bao gồm các chuyên gia đến từ Chính phủ, xã hội dân sự, cơ quan nhân quyền quốc gia và các chương trình sáng kiến đa bên có liên quan.

24. Trong trường hợp cần thiết ưu tiên giải quyết những tác động thực tế và tiềm ẩn tiêu cực đến nhân quyền, doanh nghiệp trước hết nên tìm cách ngăn ngừa và giảm thiểu những tác động nghiêm trọng nhất hoặc các tác động nếu không có biện pháp đối phó kịp thời sẽ trở nên không thể xử lý được.

Bình luận

Dù doanh nghiệp nên giải quyết tất cả tác động gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, không phải lúc nào doanh nghiệp cũng có khả năng giải quyết những vấn đề này cùng một lúc. Nếu không có hướng dẫn pháp lý cụ thể, trong trường hợp cần có sự ưu tiên, doanh nghiệp trước hết bắt đầu xử lý những ảnh hưởng nghiêm trọng nhất, với nhận thức rằng việc đối phó chậm trễ có thể làm ảnh hưởng đến khả năng xử lý. Mức độ nghiêm trọng không phải là một khái niệm tuyệt đối trong bối cảnh này, mà có liên quan đến các ảnh hưởng đối với quyền con người khác mà doanh nghiệp đã xác định.





III. TIẾP CẬN VỚI CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC

A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

25. Là một phần nghĩa vụ của các Quốc gia trong việc bảo vệ chống lại hành vi xâm phạm nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp, các Quốc gia phải có những biện pháp phù hợp về tư pháp, hành chính, lập pháp hoặc các biện pháp thích hợp khác, để đảm bảo khi những hành vi ngược đãi/xâm phạm xảy ra trong phạm vi lãnh thổ và/hoặc phạm vi thẩm quyền của họ, những người bị ảnh hưởng có khả năng tiếp cận những biện pháp xử lý hiệu quả.

Bình luận

Nếu các Quốc gia không thực hiện những hành động thích hợp nhằm điều tra, trừng phạt và khắc phục các hành vi xâm phạm quyền con người liên quan đến doanh nghiệp, nghĩa vụ của Quốc gia trong việc bảo vệ quyền con người có thể bị suy yếu hoặc thậm chí vô nghĩa.

Việc tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả bao gồm hai khía cạnh thủ tục và nội dung. Những biện pháp khắc phục thông qua cơ chế khiếu kiện vốn được thảo luận trong phần này có thể có nhiều hình thức thể hiện, nói chung, đều nhằm giảm thiểu thiệt hại hoặc khắc phục những vi phạm về quyền con người đã xảy ra. Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm việc xin lỗi, khôi phục lại, cải tạo, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, hoặc những chế tài mang tính trừng phạt (có thể là chế tài hình sự, hành chính hoặc một khoản tiền phạt), cũng như biện pháp phòng ngừa thiệt hại, ví dụ như việc ban hành lệnh cấm hoặc đảm bảo không tái phạm. Thủ tục ban hành các biện pháp xử lý phải khách quan, không tạo điều kiện cho hành vi tham nhũng và những can thiệp mang tính chính trị hoặc các can thiệp khác nhằm làm ảnh hưởng đến kết quả.

Nhằm thực hiện mục đích của Các Quy tắc Hướng dẫn này, một khiếu nại được hiểu là việc cá nhân hay một nhóm nhất định thực hiện quyền của mình khi bị đối xử bất công, căn cứ theo các quy định của pháp luật, hợp đồng, những cam kết rõ ràng hoặc ngầm định, tập quán hay dựa trên quan niệm chung về sự công bằng của những cộng đồng có quyền lợi bị xâm phạm. Thuật ngữ “cơ chế khiếu kiện” được sử dụng để chỉ tất cả quy trình mang tính tư pháp hay phi tư pháp,

nhà nước hay phi nhà nước, mà thông qua đó các hành vi xâm phạm quyền con người có thể được khiếu nại và các biện pháp xử lý được tiến hành.

Cơ chế khiếu kiện của nhà nước có thể do các tổ chức hoặc cơ quan nhà nước, hay một tổ chức độc lập căn cứ theo luật hay hiến pháp vận hành. Cơ chế này có thể mang tính tư pháp hoặc phi tư pháp. Một số cơ chế khiếu kiện có thể cho phép những người bị ảnh hưởng có thể trực tiếp yêu cầu bồi thường, hoặc một số cơ chế khác cho phép bên trung gian thay mặt để đưa ra yêu cầu khắc phục. Các ví dụ điển hình bao gồm toà án (cả toà giải quyết các vụ kiện hình sự và dân sự), thanh tra lao động, cơ quan nhân quyền quốc gia, Cơ quan Đại diện Quốc gia theo Hướng dẫn về Doanh nghiệp Đa quốc gia của Tổ chức Phát triển và Hợp tác Kinh tế, các cơ quan thanh tra và cơ quan giải quyết khiếu nại của Chính phủ.

Để đảm bảo việc tiếp cận các biện pháp khắc phục hành vi vi phạm nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp, các Quốc gia cần giúp người dân nhận thức và hiểu rõ được cơ chế khiếu kiện, cách tiếp cận cơ chế này và những sự hỗ trợ (về tài chính hoặc chuyên môn) mà người dân trong quá trình khiếu nại.

Cơ chế khiếu kiện mang tính tư pháp hoặc phi tư pháp của nhà nước phải là nền tảng cho một hệ thống các biện pháp xử lý rộng hơn. Trong khuôn khổ hệ thống này, cơ chế khiếu kiện có thể hỗ trợ và đưa ra giải pháp tại giai đoạn đầu. Các cơ chế xử lý vi phạm của một quốc gia có thể được hoàn thiện và củng cố thông qua nỗ lực hợp tác và chức năng xử lý của các cơ chế quốc tế và khu vực trong việc bảo vệ quyền con người. Các cơ chế này sẽ được hướng dẫn thêm trong Các Nguyên tắc Hướng dẫn từ đoạn 26 đến 31.

B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG

CƠ CHẾ TƯ PHÁP NHÀ NƯỚC

26. Các Quốc gia phải tiến hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế tư pháp trong nước khi giải quyết hành vi xâm phạm quyền con người của doanh nghiệp, bao gồm cả việc xem xét để giảm thiểu các rào cản pháp lý, rào cản thực tiễn và các rào cản khác có liên quan có thể gây trở ngại cho việc áp dụng các biện pháp xử lý.

Bình luận

Việc thiết lập những cơ chế pháp lý hiệu quả là vấn đề cốt lõi nhằm đảm bảo cho việc tiếp cận các biện pháp xử lý. Hiệu quả hoạt động của các cơ chế này khi xử lý các hành vi vi phạm nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp phụ thuộc vào sự khách quan, thống nhất và khả năng đảm bảo tiến hành một quy trình theo đúng thủ tục.

Các Quốc gia không được tạo nên những rào cản nhằm ngăn chặn việc đưa một vụ kiện ra toà án nếu như việc xét xử là cần thiết để áp dụng các biện pháp khắc phục, hoặc khi không còn cách xử lý thay thế nào khác hiệu quả hơn. Các Quốc gia cũng phải đảm bảo rằng sự công bằng sẽ không bị bóp méo do hành vi tham nhũng xảy ra trong quá trình xét xử, và rằng toà án sẽ độc lập, không bị áp lực về kinh tế, chính trị từ các cơ quan nhà nước và các chủ thể kinh doanh khác, đồng thời đảm bảo rằng các hoạt động hợp pháp và hoà bình của người bảo vệ nhân quyền sẽ không bị cản trở.

Rào cản pháp lý có thể gây cản trở việc tiến hành những vụ kiện hợp pháp liên quan đến hành vi xâm phạm quyền con người của các doanh nghiệp có thể tồn tại khi:

- Cách thức phân bổ trách nhiệm pháp lý giữa các thành viên trong một nhóm doanh nghiệp theo quy định của luật hình sự và dân sự trong nước khiến việc né tránh trách nhiệm trở nên dễ dàng;
- Đơn kiện của nguyên đơn bị quốc gia sở tại từ chối và người này cũng không thể khởi kiện tại Quốc gia của mình, không xem xét đến nội dung của yêu cầu khởi kiện;
- Một số đối tượng, như những người dân tộc bản địa hay người di cư, không được hưởng mức độ bảo hộ về quyền con người như mọi công dân.

Những trở ngại về mặt thực tiễn và thủ tục tiếp cận biện pháp xử lý mang tính tư pháp có thể xuất hiện trong các trường hợp:

- Chi phí khởi kiện vượt quá mức thích hợp đối với những tranh chấp không đáng bị áp đặt mức phí như vậy và/hoặc không thể giảm xuống mức hợp lý thông qua sự hỗ trợ của chính phủ, các cơ chế mang tính “thị trường” (như khoản tiền tạm ứng khi khởi kiện và lệ phí pháp lý), hoặc những phương thức khác;
- Các nguyên đơn gặp khó khăn trong việc có đại diện pháp lý, do thiếu nguồn nhân lực hoặc thiếu sự khuyến khích để các luật sư tư vấn cho họ trong lĩnh vực này;
- Không có nhiều lựa chọn khi muốn tổng hợp các yêu cầu bồi thường hay khi muốn tiến hành quá trình tố tụng thông qua đại diện (ví dụ như những vụ kiện tập thể hay những thủ tục khác đại diện cho tập thể), và điều này cũng cản trở các nguyên đơn, với tư cách cá nhân, tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả.
- Lực lượng công tố viên/kiểm sát viên nhà nước thiếu nguồn lực, chuyên môn và sự hỗ trợ đầy đủ để thực hiện những nhiệm vụ được giao khi điều tra các tội phạm có liên quan đến sự vi phạm quyền con người của các cá nhân và doanh nghiệp.

Phần nhiều trong số những rào cản này là kết quả, hoặc là tổng hợp, của việc mất cân bằng thường xuyên giữa các bên trong một vụ kiện về nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp, chẳng hạn như về nguồn lực tài chính, tiếp cận thông tin và kiến thức chuyên môn. Hơn nữa, dù là do chủ động phân biệt đối xử hay là những hậu quả không mong đợi từ tổ chức và hoạt động của cơ chế tư pháp, các cá nhân trong nhóm hoặc dân số có nguy cơ cao để bị tổn thương hoặc bị gạt ra lề thường phải đối mặt với những trở ngại văn hóa, xã hội, vật chất và tài chính khi tiếp cận, sử dụng và hưởng lợi từ các cơ chế này. Cần phải đặc biệt chú ý đến các quyền và nhu cầu đặc thù của nhóm hoặc dân số này ở từng giai đoạn của quá trình xử lý vi phạm: tiếp cận, thủ tục tiến hành và kết quả đầu ra.

CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN NHÀ NƯỚC MANG TÍNH PHI TƯ PHÁP

27. Bên cạnh cơ chế tư pháp, các Quốc gia cần xây dựng các cơ chế khiếu kiện mang tính phi tư pháp phù hợp và hiệu quả, coi các cơ chế này như một phần của toàn bộ hệ thống khắc phục của nhà nước đối với những hành vi xâm phạm nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp.

Bình luận

Các cơ chế hành pháp, lập pháp và phi tư pháp đóng vai trò quan trọng việc bổ sung và hoàn thiện cơ chế tư pháp. Ngay cả khi hệ thống tư pháp đã hiệu quả và được trang bị đầy đủ, hệ thống này vẫn không thể hỗ trợ cho mọi cáo buộc vi phạm; biện pháp tư pháp không phải lúc nào cũng bắt buộc phải tiến hành; cũng như không luôn là cách tiếp cận tốt nhất cho mọi yêu cầu xử lý vi phạm.

Những khoảng trống trong các quy định về biện pháp xử lý hành vi xâm phạm nhân quyền liên quan tới doanh nghiệp có thể được lấp , khi phù hợp, bằng cách mở rộng các chức năng hiện có của cơ chế phi tư pháp và/hoặc bổ sung thêm cơ chế mới. Những biện pháp này có thể dựa trên cơ sở hòa giải, mang tính tố tụng, hoặc những cách thức khác phù hợp với văn hóa và các quyền tương ứng—hoặc có thể là sự kết hợp nhiều biện pháp với nhau—tùy thuộc vào các vấn đề có liên quan, những lợi ích công có liên quan và các nhu cầu tiềm ẩn của các bên. Để đảm bảo sự hiệu quả của các biện pháp, cần đáp ứng các tiêu chí được nêu trong Nguyên tắc số 31.

Các cơ quan nhân quyền quốc gia giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong vấn đề này.

Như đối với các cơ chế pháp lý, các Quốc gia cần xem xét các cách thức để giải quyết bất kỳ sự mất cân bằng nào giữa các bên trong vụ việc liên quan đến hành vi xâm phạm quyền con người của doanh nghiệp và những rào cản khác mà các cá nhân từ nhóm hay dân cư có nguy cơ cao dễ bị tổn thương và gạt ra lề phải đối mặt.

CÁC CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN PHI NHÀ NƯỚC

28. Các quốc gia nên xem xét những cách thức tạo thuận lợi cho việc tiếp cận các cơ chế khiếu kiện phi quốc gia hiệu quả khi đối phó với vi phạm quyền con người có liên quan đến doanh nghiệp.

Bình luận

Một loại hình của cơ chế khiếu kiện phi nhà nước là những chế tài do doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp với những bên có lợi ích liên quan khác, hiệp hội nghề nghiệp hoặc một nhóm các bên có lợi ích liên quan đưa ra. Đây là không phải là những biện pháp tư pháp nhưng vẫn có thể sử dụng các quy trình mang tính tố tụng, dựa trên cơ sở đối thoại, hoặc những cách thức khác phù hợp với văn hóa và các quyền tương ứng. Những cơ chế này có các ưu điểm nhất định như là tốc độ tiếp cận và xử lý nhanh, chi phí thấp và/hoặc mang tính xuyên quốc gia.



Một hình thức khác liên quan tới cơ quan nhân quyền khu vực hoặc quốc tế. Các cơ quan này chủ yếu giải quyết các vi phạm của quốc gia liên quan đến tôn trọng quyền con người. Tuy nhiên, một số cơ quan này cũng giải quyết những trường hợp quốc gia không hoàn thành nghĩa vụ bảo vệ quyền con người khỏi các hành vi xâm phạm của các doanh nghiệp.

Quốc gia có thể đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức, hoặc tạo điều kiện cho việc tiếp cận các lựa chọn trên, cùng với với các cơ chế khiếu kiện do chính nhà nước cung cấp.

29. Để có thể xem xét nhanh chóng và xử lý trực tiếp các khiếu nại, các doanh nghiệp cần thiết lập hoặc tham gia vào những cơ chế thực hành xử lý vi phạm hiệu quả dành cho những cá nhân hay những cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bất lợi.

Bình luận

Những cá nhân hay cộng đồng có khả năng bị hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp gây ảnh hưởng tiêu cực có thể tiếp cận trực tiếp các cơ chế khiếu kiện đang vận hành. Những cơ chế này thường được các doanh nghiệp quản lý trực tiếp, bởi chính bản thân doanh nghiệp hoặc hợp tác với những bên khác, bao gồm cả các bên liên quan. Cơ chế này cũng được cung cấp bởi các chuyên gia hay cơ quan bên ngoài phạm vi doanh nghiệp khi có thoả thuận. Bên khiếu nại có thể sử dụng những cơ chế này mà không cần phải đưa yêu cầu của mình ra các cơ chế giải quyết khác trước đó. Những cơ chế này kết nối trực tiếp các doanh nghiệp với nhau nhằm xem xét các vấn đề và tìm kiếm biện pháp xử lý hậu quả.

Cơ chế thực hành thực hiện hai chức năng chính, liên quan đến trách nhiệm của các doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người:

- Thứ nhất, các cơ chế giúp doanh nghiệp xác định các tác động tiêu cực đến nhân quyền như là một phần của đánh giá nhân quyền chuẩn mực. Các cơ chế này cũng cung cấp cho những nạn nhân bị ảnh hưởng trực tiếp bởi các hoạt động của doanh nghiệp một phương tiện để bày tỏ sự quan ngại khi họ cảm thấy đang hoặc sẽ bị ảnh hưởng một cách tiêu cực. Bằng cách phân tích các xu hướng và loại khiếu nại, doanh nghiệp cũng có thể xác định những vấn đề mang tính hệ thống và từ đó điều chỉnh hoạt động.



- Thứ hai, những cơ chế này giúp doanh nghiệp giải quyết sớm và trực tiếp các vấn đề khiếu nại cũng như khắc phục những tác động tiêu cực, do đó ngăn ngừa được những thiệt hại chống chất và khiếu nại leo thang.

Các cơ chế này không yêu cầu hành vi bị khiếu nại hay khiếu kiện phải được cho là xâm phạm nhân quyền trước khi khiếu nại hay khiếu kiện được tiến hành, nhưng nhằm mục đích đặc biệt là xác định các quan ngại chính đáng của những người có thể bị ảnh hưởng tiêu cực. Nếu những mối lo ngại này không được xác định và giải quyết, theo thời gian chúng có thể dồn tích thành những tranh chấp lớn hơn và những vi phạm nhân quyền nghiêm trọng hơn.

Cơ chế khiếu kiện thực hành cần đáp ứng một số tiêu chí để đảm bảo thực thi hiệu quả (Nguyên tắc 31). Các tiêu chí này có thể được đáp ứng thông qua nhiều yếu tố khác nhau của cơ chế khiếu kiện căn cứ theo yêu cầu về quy mô, nguồn lực, lĩnh vực, văn hóa và các thông số khác.

Cơ chế khiếu kiện thực hành có thể được xem là sự bổ sung quan trọng đảm bảo sự tham gia rộng hơn của các bên liên quan và các thoả ước tập thể, nhưng không thể thay thế cho các quy trình này. Những cơ chế này không được sử dụng để làm suy yếu vai trò của các công đoàn hợp pháp trong việc giải quyết tranh chấp lao động, cũng như không nhằm ngăn cản việc tiếp cận các cơ chế khiếu kiện mang tính tư pháp hoặc phi tư pháp khác.

30. Các ngành công nghiệp, các bên có quyền lợi liên quan và các chương trình sáng kiến hợp tác khác, dựa trên việc tuân thủ những chuẩn mực nhân quyền, phải đảm bảo sẵn có các cơ chế khiếu kiện hiệu quả.

Bình luận

Các tiêu chuẩn liên quan đến nhân quyền được nêu nhiều hơn trong những cam kết được do các ngành công nghiệp, các bên có quyền lợi liên quan và các chương trình sáng kiến hợp tác khác đưa ra, thông qua các quy chuẩn về đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn thực hiện, thoả thuận khung toàn cầu giữa những công đoàn và tập đoàn xuyên quốc gia, cũng như các loại cam kết tương tự.

Các chương trình sáng kiến hợp tác như vậy cần đảm bảo những cơ chế hiệu quả luôn có thể tiếp cận được để các bên bị ảnh hưởng hoặc đại diện hợp pháp của họ có thể bày tỏ quan ngại khi cho rằng các cam kết có liên quan đã không được thực hiện. Tính hợp pháp của các chương trình này có thể gặp rủi ro nếu không cung cấp các cơ chế như vậy. Các cơ chế có thể được thiết lập bởi các thành viên, hoặc là hoạt động mang tính hợp tác của nhiều thành viên, hoặc kết hợp cả hai. Những hoạt động tiên phong này cần có trách nhiệm giải trình và giúp giải quyết những tác động tiêu cực về quyền con người.

NHỮNG TIÊU CHÍ ĐẢM BẢO HIỆU QUẢ CỦA CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN PHI TƯ PHÁP

31. Để đảm bảo tính hiệu quả, các cơ chế khiếu kiện phi tư pháp trên cơ sở nhà nước hay phi nhà nước đều cần đáp ứng các điều kiện sau:

(a) Tính hợp pháp: phải gây dựng lòng tin từ các bên có quyền lợi liên quan khi chính họ là chủ thể sử dụng cơ chế này, và có trách nhiệm giải trình về đảm bảo công bằng trong quá trình khiếu kiện.

(b) Khả năng tiếp cận: phải được tất cả các bên liên quan biết đến khi chính họ là chủ thể sử dụng cơ chế này, và phải hỗ trợ đầy đủ cho những đối tượng có thể gặp những rào cản nhất định khi muốn tiếp cận các cơ chế này.

(c) Tính dự đoán được: đưa ra một thủ tục rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, kèm theo miêu tả cụ thể về loại quy trình và các kết quả có thể xảy ra, cũng như các phương tiện giám sát việc thực thi.

(d) Tính công bằng: phải đảm bảo rằng bên bị thiệt hại có thể tiếp cận với các nguồn thông tin, hoạt động tư vấn và kiến thức chuyên môn cần thiết để tiến hành quy trình khiếu kiện một cách công bằng, được thông tin đầy đủ và được tôn trọng;

(e) Tính minh bạch: thông báo cho bên khiếu kiện về tiến độ của quá trình xử lý và cung cấp đầy đủ thông tin về hoạt động của cơ chế để xây dựng niềm tin về tính hiệu quả của cơ chế, cũng như bảo vệ bất kỳ lợi ích công cộng nào có nguy cơ bị xâm phạm;

(f) Sự tương thích với các quyền: đảm bảo rằng kết quả và các biện pháp xử lý là phù hợp những quyền con người mà quốc tế công nhận;

(g) Liên tục học hỏi và phát triển: tự rút ra bài học bằng việc sử dụng những cách thức phù hợp để xác định, nhằm cải thiện các cơ chế và ngăn chặn hành vi xâm phạm trong tương lai; Cơ chế ở cấp độ vận hành cũng nên:

(h) Dựa trên sự tham gia và đối thoại: tham khảo ý kiến các nhóm có lợi ích liên quan về những biện pháp được thiết kế và áp dụng, và tập trung vào đối thoại như một biện pháp xử lý và giải quyết các khiếu kiện.

Bình luận

Mục đích của một cơ chế khiếu kiện chỉ có thể đạt được khi những đối tượng mục tiêu của cơ chế này biết được sự tồn tại của nó, cũng như tin tưởng và có thể sử dụng cơ chế. Những tiêu chí trên cung cấp một mức chuẩn cho việc thiết kế, sửa đổi hoặc đánh giá một cơ chế khiếu kiện mang tính phi tư pháp nhằm đảm bảo rằng đó là cơ chế hiệu quả về mặt thực tế. Những cơ chế khiếu kiện, nếu không được thiết kế hoặc thực thi tốt, sẽ làm các bên có lợi ích liên quan thêm bất mãn và cho rằng đây là những cơ chế không trao quyền và họ không được tôn trọng.

Bảy tiêu chí đầu tiên được áp dụng đối với bất kỳ cơ chế khiếu kiện nào, dù là dựa vào nhà nước hay phi nhà nước, được thực hiện bằng con đường tư pháp hay đối thoại. Tiêu chí thứ tám là tiêu chí đặc biệt cho những cơ chế xử lý thực hành mà các doanh nghiệp góp phần quản lý.

Thuật ngữ “cơ chế khiếu kiện” được sử dụng ở đây với tư cách là một thuật ngữ chuyên ngành. Thuật ngữ này không phải lúc nào cũng thích hợp hay hữu dụng khi được áp dụng cho một cơ chế cụ thể, nhưng các tiêu chuẩn về tính hiệu quả vẫn không thay đổi.

Sau đây sẽ là những bình luận đối với từng tiêu chí:

(a) Những đối tượng mục tiêu của cơ chế phải có sự tin cậy nếu lựa chọn sử dụng cơ chế đó. Để tạo nên sự tin tưởng, quan trọng nhất là những người chịu trách nhiệm phải đảm bảo rằng các bên trong quá trình khiếu kiện không thể làm ảnh hưởng đến tính công bằng của quy trình.

(b) Các rào cản trong việc tiếp cận có thể bao gồm sự thiếu hiểu biết về cơ chế, ngôn ngữ sử dụng, thông tin cần thiết, chi phí, vị trí địa lý và lo ngại bị trả thù.

(c) Để có thể được tin tưởng và sử dụng, một cơ chế khiếu kiện phải cung cấp công khai các thông tin về thủ tục. Khung thời gian cho mỗi giai đoạn cần được tôn trọng nhưng cũng có thể linh hoạt trong một số trường hợp cần thiết.

(d) Trong những tranh chấp hoặc khiếu kiện giữa các doanh nghiệp và bên có quyền lợi liên quan, các bên có quyền lợi liên quan thường ít tiếp cận được thông tin và các tư vấn của chuyên gia, cũng như thường thiếu các nguồn lực tài chính tranh trả cho nhu cầu này. Sự mất cân bằng này nếu không được giải quyết có thể làm suy yếu các kết quả và kỳ vọng về một quy trình xét xử công bằng, cũng như khiến cho khó đạt được một giải pháp hợp lý.

(e) Cần phải thường xuyên liên hệ với những bên có lợi ích liên quan để thông báo những diễn tiến của từng khiếu nại nhằm củng cố niềm tin của họ vào quy trình xét xử. Việc minh bạch về hiệu quả của cơ chế cho tất cả các bên liên quan, thông qua số liệu thống kê, tình huống cụ thể, hoặc thông tin chi tiết về việc xử lý một số trường hợp nhất định, cũng rất quan trọng cho thấy tính hợp pháp của quy trình và duy trì sự tin cậy. Đồng thời, tính bảo mật của những cuộc đối thoại giữa các bên và các thông tin cá nhân cần được bảo đảm khi cần thiết.

(f) Khiếu nại thường không giới hạn trong các vấn đề về nhân quyền và trong nhiều trường hợp không xuất phát từ các quan ngại về nhân quyền. Tuy nhiên, khi kết quả khiếu kiện có hàm ý liên quan đến quyền con người, cần phải chú ý để đảm bảo rằng kết quả đó phù hợp với những quyền con người mà quốc tế công nhận.

(g) Việc thường xuyên phân tích mức độ thường xuyên, đặc trưng và nguyên nhân của khiếu nại có thể tạo điều kiện cho các tổ chức quản lý cơ chế xác định và định hướng những chính sách, thủ tục hoặc thực tiễn cần phải thay đổi để ngăn chặn những hành vi xâm phạm trong tương lai;

(h) Đối với một cơ chế thực hành, việc tham khảo ý kiến của những nhóm có lợi ích liên quan về cấu trúc và hoạt động của cơ chế giúp đảm bảo cơ chế này đáp ứng các nhu cầu của họ, như vậy họ sẽ sử dụng cơ chế này trong thực tế, và tất cả đều nhằm bảo đảm sự thành công của cơ chế. Về mặt pháp lý, một doanh nghiệp không thể vừa là đối tượng bị khiếu nại, vừa giải quyết các vấn đề của mình, các cơ chế này sẽ tập trung vào những giải pháp đã được thoả thuận thông qua con đường đối thoại. Khi việc xét xử là cần thiết, một cơ chế của bên thứ ba hợp pháp và độc lập sẽ được áp dụng.



UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS.
CÁC QUY TẮC HƯỚNG DẪN VỀ DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN QUYỀN.

The work is published by UNDP Viet Nam for and on behalf of the United Nations.

Tài liệu này do Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc tại Việt Nam xuất bản, theo sự ủy quyền của Liên Hợp Quốc.

HR/PUB/11/04
© 2011 Liên Hợp Quốc

Bảo lưu tất cả quyền sở hữu trí tuệ toàn cầu.

© 2011 United Nations for the English edition

© 2017 United Nations for the Vietnamese edition

All rights reserved worldwide

Bản quyền

© 2011 bản tiếng Anh thuộc về Liên Hợp Quốc

© 2017 bản tiếng Việt thuộc về Liên Hợp Quốc

Bảo hộ bản quyền trên toàn thế giới

