

CẨM NANG HƯỚNG DẪN ĐÀO TẠO VỀ

RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI



Phiên bản Tiếng Việt của “Cẩm nang hướng dẫn đào tạo về Rà soát quyền con người” được thực hiện dưới sự hỗ trợ tài chính của Chính phủ Nhật Bản, thông qua dự án “Thúc đẩy Thực hành Kinh doanh có Trách nhiệm tại các quốc gia mục tiêu nơi các công ty Nhật Bản hoạt động, đặc biệt tập trung vào việc thúc đẩy hoạt động rà soát quyền con người trong chuỗi cung ứng toàn cầu và vận dụng các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người để phục hồi công bằng”. Đây là một bản dịch không chính thức và chỉ được sử dụng với mục đích tham khảo.



From
the People of Japan



Soạn bởi Sean Lees, Chuyên gia về Kinh doanh và Quyền con người (BHR) của UNDP.

Đặc biệt cảm ơn các chuyên gia sau đã biên tập Cẩm nang hướng dẫn đào tạo về rà soát quyền con người:

Tulika Bansal, Cố vấn cấp cao về Kinh doanh và Quyền con người, Viện Nhân quyền Đan Mạch Sibylle Baumgartner, Giám đốc và Đồng sáng lập của Focusright

Rishi Sher Singh, Chuyên gia Kinh doanh & Quyền con người

Vanessa Zimmerman, Giám đốc điều hành, Trụ cột thứ hai

Shamistha Selvaratnam, Cố vấn, Trụ cột thứ hai

Kevin Lehmann, Nhà phân tích Kinh doanh và Quyền con người của UNDP

Đặc biệt cảm ơn công ty Clifford Chance vì sự hỗ trợ pro bono của công ty trong việc phát triển Công cụ đào tạo tự đánh giá về quyền con người, đặc biệt là các lãnh đạo dự án, Amanda Murphy - Cố vấn và Larissa Welmans - Cộng sự, cũng như toàn bộ đội ngũ luật sư hỗ trợ từ tại các văn phòng APAC của Clifford Chance tại Perth, Sydney, Singapore và Hồng Kông.

Xin gửi lời cảm ơn tới các đồng nghiệp tại UNDP, Anna Keller, Cán bộ Truyền thông về Kinh doanh và Quyền con người, Livio Sarandrea - Cố vấn Kinh doanh và Quyền con người và Puteri Noor Jehan Wan Abdul Aziz, UNDP Malaysia, Chuyên gia Kinh doanh và Quyền con người.

Đề xuất trích dẫn: Cẩm nang hướng dẫn đào tạo về rà soát quyền con người, Kinh doanh và Quyền con người của UNDP ở Châu Á (2021)

Bố cục và thiết kế bởi: www.minhdesigns.com

Bản quyền © UNDP 2021

Tất cả các quyền được bảo lưu.

Được xuất bản lần đầu vào năm 2021 bởi: Kinh doanh và quyền con người của UNDP ở Châu Á: Hỗ trợ Phát triển Kinh tế Bền vững thông qua Khuôn khổ Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục (B+HR Châu Á), do Liên minh Châu Âu tài trợ.



Quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là của các tác giả và không nhất thiết đại diện cho quan điểm của Liên minh châu Âu, Chính phủ Nhật Bản, Liên hợp quốc, bao gồm UNDP hoặc các quốc gia thành viên Liên Hợp Quốc.

UNDP là tổ chức hàng đầu của Liên hợp quốc đấu tranh để chấm dứt bất công về nghèo đói, bất bình đẳng và biến đổi khí hậu. Với mạng lưới các chuyên gia và đối tác trải rộng tại 170 quốc gia, chúng tôi hỗ trợ các quốc gia xây dựng các giải pháp tích hợp và lâu dài cho con người và hành tinh của chúng ta. Tìm hiểu thêm tại undp.org hoặc theo dõi @UNDP.

Truy cập trang web B+HR Asia tại bizhumanrights.asia-pacific.undp.org.



MỤC LỤC

MỤC LỤC	1
TỪ VIẾT TẮT	2
TỔNG QUAN VÀ GIỚI THIỆU	3
1.1 Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs)	4
1.2 Giới thiệu về Cẩm nang hướng dẫn đào tạo	4
1.3 Tổng kết	6
PHẦN I: GIỚI THIỆU VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI	7
Học phần 1: Tình huống kinh doanh	8
Học phần 2: Các kiến thức cơ bản về Kinh doanh và Quyền con người	14
Phiên 1: Quyền con người là gì?	14
Phiên 2: Sự khác nhau giữa CSR và BHR?	18
Phiên 3: Tóm lược lịch sử các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm.....	22
Phiên 4: Các biện pháp ứng phó nhiều bên	26
Học phần 3: Giới thiệu về UNGPs	30
Phiên 1: Trụ cột 1 – UNGPs và Trụ cột 1	30
Phiên 2: Trụ cột 2 – Nghĩa vụ tôn trọng của doanh nghiệp (Nguyên tắc 11 đến 24)	35
Phiên 3: Chính sách về Quyền con người (Nguyên tắc 16)	38
Phiên 4: Rà soát quyền con người (HRDD) (Nguyên tắc 17 đến 21).....	43
Phiên 5: Trụ cột 3 – Nhà nước và doanh nghiệp-Tiếp cận biện pháp khắc phục (Nguyên tắc 25 -28)	47
PHẦN II: RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI	53
Tổng quan	54
1.1 Giới thiệu	54
1.2 Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs)	54
1.3 Cấu trúc của Phần 2 của Hướng dẫn Đào tạo.....	54
Học phần 1: Giới thiệu về rà soát quyền con người (HRDD)	56
Phiên 1: Giới thiệu về rà soát quyền con người – Phần A	59
Phiên 2: Giới thiệu về rà soát quyền con người – Phần B	65
Học phần 2: Phân tích 4 bước rà soát quyền con người	69
Phiên 1: Xác định và Đánh giá (Mục 1)	69
Phiên 2: Phát hiện và đánh giá (Phần 2)	81
Phiên 3: Phát hiện và đánh giá (Phần 3)	86
Phiên 4: Tích hợp và hành động dựa trên phát hiện	87
Phiên 5: Theo dõi hiệu quả	92
Phiên 6: Truyền thông	98
Phiên 7: Bài tập cuối khóa.....	102
TÀI LIỆU THAM KHẢO	104

TỪ VIẾT TẮT

BHR	Kinh doanh và Quyền con người
BHRCC	Trung tâm Tài nguyên Kinh doanh và Quyền con người
CHRB	Chuẩn Mục Nhân quyền của Doanh nghiệp
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
EIA	Đánh giá tác động môi trường
GRI	Sáng kiến Báo cáo toàn cầu
HRDD	Rà soát quyền con người
HRIA	Đánh giá tác động quyền con người
HRSA	Tự đánh giá về quyền con người
ICCPR	Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị
ICECSR	Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
NAP	Kế hoạch Hành động quốc gia
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NHRI	Cơ quan Nhân quyền quốc gia
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
OHCHR	Cao ủy Liên hợp quốc về Quyền con người
PPE	Thiết bị bảo hộ cá nhân
UNGC	Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc
UNGPs	Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người
UNICEF	Quỹ nhi đồng Liên hợp quốc
US/USA	Hợp chủng quốc Hoa Kỳ
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

TỔNG QUAN VÀ GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, vai trò của doanh nghiệp trong việc định hình môi trường, phúc lợi và an ninh đã được đưa ra thảo luận sôi nổi. Một mặt, doanh nghiệp được đánh giá cao trong việc đóng góp cho sự phát triển bền vững thông qua các loại thuốc chữa bệnh và công nghệ năng lượng tái tạo. Mặt khác, doanh nghiệp bị lên án vì khuyến khích xu hướng tiêu thụ quá mức, đẩy nhanh quá trình làm cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên và đặt lợi nhuận lên trên phẩm giá con người. Vào đầu năm 2020, quan điểm kếp về kinh doanh này càng được nhấn mạnh khi đại dịch COVID-19 đặt ra những câu hỏi mới về vai trò của doanh nghiệp trong thời kỳ khủng hoảng và các điều kiện mà các tập đoàn lớn đang gặp khó khăn được hưởng các gói hỗ trợ từ tiền đóng thuế của người dân.

Cẩm Cẩm nang Hướng dẫn đào tạo này ('Hướng dẫn đào tạo') cung cấp các học phần làm rõ những yếu tố cần thiết để tiến hành rà soát quyền con người bằng cách tập trung vào những nội dung cơ bản và bám sát các nguyên tắc quốc tế đã được thống nhất cũng như các thuật ngữ đã được hiểu rộng rãi.

Trong bối cảnh này, một chiến dịch mới đã được tiến hành để giải quyết tình trạng vi phạm quyền con người hiện đang diễn ra phổ biến trong hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng toàn cầu. Người tiêu dùng, cổ đông và đối tác kinh doanh đang yêu cầu các doanh nghiệp hành động mạnh mẽ hơn nữa để giảm thiểu tác hại và tối đa hóa lợi

ích xã hội không chỉ nhằm mục đích phát triển kinh tế mà còn như một biện pháp ứng phó với các cuộc khủng hoảng hiện tại và tương lai. Do đó, một số khu vực và quốc gia đã có nỗ lực đáng kể trong việc đưa ra yêu cầu bắt buộc về việc thực hiện rà soát quyền con người (HRDD) đối với các doanh nghiệp.

Ngày nay, các quy định pháp luật đang thay đổi nhanh chóng. Các Chính phủ đang thông qua luật yêu cầu các tập đoàn báo cáo tình hình thực hiện quyền con người dưới hình thức "HRDD bắt buộc". Sở giao dịch chứng khoán và cơ quan quản lý chứng khoán đang yêu cầu phải tăng tính minh bạch của báo cáo rủi ro phi tài chính. Các vụ kiện diễn ra ở một số quốc gia cũng khiến cho các công ty đang hoạt động ở một thứ ba cần phải nâng cao hơn mức độ trách nhiệm của mình.

Xu hướng yêu cầu tăng cường minh bạch và giám sát chặt chẽ hơn chỉ tăng lên khi người nộp thuế đặt câu hỏi về sự hợp lý của các gói cứu trợ của chính phủ đối với các công ty che giấu lợi nhuận ở các thiên đường thuế, từ chối tăng lương đảm bảo đời sống người lao động, không tuân thủ các tiêu chuẩn phát thải carbon và vận động hành lang phản đối các yêu cầu minh bạch hóa thông tin về rủi ro phi tài chính trong chuỗi cung ứng. Tại một số quốc gia, **hiện đang tồn tại một quan điểm phổ biến là nhà nước chỉ nên có các gói hỗ trợ trong thời kỳ khủng hoảng cho các công ty tư nhân đảm bảo thực hiện và tuân thủ các cam kết về kinh doanh có trách nhiệm.** Các hiệp hội doanh nghiệp, công ty luật và công ty tư vấn quản lý đang ứng phó với những thay đổi trong tâm lý công chúng và môi trường pháp lý bằng cách triển khai một loạt các công cụ và dịch vụ tư vấn để giúp các doanh nghiệp quản lý rủi ro về quyền con người. Các tổ chức này đang tham gia cùng các tổ chức

xã hội dân sự và các tổ chức đa phương trong việc thúc đẩy việc thực hiện các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs) để giúp các quốc gia và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về hành vi kinh doanh có trách nhiệm với xã hội và môi trường. Hướng dẫn của UNGPs đặc biệt kịp thời khi các chính phủ ngày càng được kêu gọi khẩn thiết về việc đưa hoạt động HRDD trở thành một phần quan trọng trong khuôn khổ pháp lý về doanh nghiệp. Rõ ràng, việc hiểu sâu sắc hơn các tiêu chuẩn HRDD nêu trong UNGPs không còn là một vấn đề doanh nghiệp được phép lựa chọn. Phải thừa nhận rằng có rất nhiều nguyên tắc và tài liệu hướng dẫn được quốc tế công nhận, mỗi tài liệu đều khẳng định tầm quan trọng của mình. Tất nhiên, các thuật ngữ và biệt ngữ chính sách được sử dụng dễ gây nhầm lẫn hơn là làm sáng tỏ vấn đề. Vì lý do này, UNDP đã soạn thảo Cẩm nang đào tạo này và tiếp cận tài liệu theo một cách thức độc đáo. Mục tiêu của các học phần này là làm rõ các yêu cầu HRDD bằng cách áp dụng chặt chẽ các nguyên tắc được quốc tế công nhận và các thuật ngữ được sử dụng rộng rãi. Việc áp dụng cách tiếp cận từng bước cho phép các doanh nghiệp bắt đầu thực hiện HRDD một cách độc lập

HRDD yêu cầu các công ty đánh giá các tác động và rủi ro trong chuỗi giá trị của mình, đồng thời hành động một cách có trách nhiệm để ngăn chặn, giảm thiểu và giải trình các hành vi vi phạm quyền con người mà các công ty này có thể tham gia thông qua các hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình.

hoặc theo quy trình đánh giá có sẵn. Các học phần sẽ có các slide kèm theo hướng dẫn bên dưới để tạo thuận lợi cho việc thuyết trình.

1.1 Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs)

- 1 Nghĩa vụ của nhà nước trong việc bảo vệ quyền con người
- 2 Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người
- 3 Yêu cầu đối với Nhà nước và doanh nghiệp trong việc hỗ trợ các nạn nhân bị ảnh hưởng tiêu cực từ hoạt động kinh doanh tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả.

Nhiều chuyên gia cho rằng sự xuất hiện của UNGPs là bước phát triển quan trọng nhất thúc đẩy các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm trong 20 năm qua. Tuy nhiên, điều quan trọng là **UNGPs không đưa ra các luật hoặc quy định mới**. UNGPs chỉ mang lại phương pháp tiếp cận bao trùm, sự thống nhất về chính sách, các tiêu chuẩn tối thiểu và **trình tự hợp lý đối với việc đánh giá và quản lý rủi ro về quyền con người**.

Hướng dẫn đào tạo này tập trung vào Trụ cột 2, trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người, bao gồm các tiêu chuẩn tối thiểu để tiến hành HRDD. Cẩm nang hướng dẫn mở đầu với một cuộc thảo luận về nguồn gốc của kinh doanh và quyền con người để phân biệt rõ hơn HRDD với các khái niệm đáng quan tâm khác, chẳng hạn như Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hoặc Hành vi kinh doanh có trách nhiệm.

1.2 Giới thiệu về Cẩm nang hướng dẫn đào tạo

Mục tiêu

Mục tiêu tổng thể của Hướng dẫn đào tạo này là giúp các giảng viên hướng dẫn các doanh nghiệp

cách tiến hành HRDD theo các tiêu chuẩn quốc tế do UNGPs đề ra. Cụ thể, các khóa đào tạo sẽ giúp các doanh nghiệp hiểu cách xác định, phòng ngừa, giảm thiểu và giải thích cách xử lý các tác động tiêu cực liên quan đến quyền con người.

Để thực hiện điều này, các khóa đào tạo cũng sẽ cung cấp những hiểu biết cơ bản về UNGPs và cơ sở thực hiện các công việc liên quan đến lĩnh vực Kinh doanh và Quyền con người.

Đối tượng học viên

Học phần này dành cho các doanh nhân làm việc ở các vị trí khác nhau, từ lãnh đạo cấp cao, quản lý cấp trung đến các bộ phận chức năng liên quan đến bán hàng, quản lý chuỗi cung ứng, pháp lý và tuân thủ cũng như báo cáo về tính bền vững của xã hội và môi trường. Tuy nhiên, chương trình đào tạo này không chỉ dành riêng cho những người hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh. Hướng dẫn đào tạo cũng sẽ hữu ích cho những tổ chức ủng hộ việc cải thiện các hoạt động rà soát, bao gồm các tổ chức của Liên Hợp Quốc, tổ chức xã hội Dân sự (CSO) hoặc Cơ quan Nhân quyền Quốc gia (NHRI).

Số lượng học viên

Khóa đào tạo này được thiết kế để tổ chức theo cả hình thức trực tuyến và trực tiếp. Số lượng học viên lý tưởng nhất là để đào tạo trực tuyến hoặc trực tiếp sử dụng Hướng dẫn đào tạo này là **25 người**. Số lượng học viên đông hơn sẽ gây khó khăn cho việc thảo luận và hoàn thành các bài tập và có thể làm trì hoãn quá trình đào tạo.

Phương thức đào tạo

Khóa đào tạo cũng được thiết kế sao cho phù hợp với từng đối tượng cụ thể tùy theo mức độ quen thuộc của họ với UNGPs. Ví dụ, “Phần I – Giới thiệu về Kinh doanh và Quyền con người” có thể được bỏ qua khi đào tạo các chuyên gia về phát triển bền vững đã hiểu biết rõ nội dung này. Giảng viên cũng sẽ thấy một số tài liệu không cần thiết giữa các phần

và học phần, điều này cho phép giảng viên có thể lựa chọn các phương thức phù hợp. Có thể tổ chức một khóa học ngắn hạn và đào tạo toàn thời gian. Ước tính mất khoảng 5 ngày để hoàn thành xong Phần I và II của khóa đào tạo này. Giảng viên có thể là các chuyên gia tư vấn, thành viên của các tổ chức xã hội dân sự, nhân viên của Cơ quan Nhân quyền Quốc gia, cán bộ Liên Hợp Quốc và các đối tượng khác. Các khóa đào tạo có thể được chia nhỏ thành các cuộc thảo luận nhóm có sự tham gia của các chuyên gia địa phương, hoặc thậm chí các chuyến đi thực địa để trực tiếp trải nghiệm các thông lệ tốt. Gói đào tạo này của UNDP bao gồm ba mục: 1) hướng dẫn đào tạo; 2) các slide theo từng phần của hướng dẫn đào tạo phục vụ mục đích trình bày và 3) Công cụ đào tạo Tự đánh giá về quyền con người trên trang web giúp học viên hiểu cách xác định và ưu tiên rủi ro theo quy mô, phạm vi, tính không thể khắc phục và các khả năng có thể xảy ra. Mục 2 và 3 chỉ dành cho nhân viên UNDP. Nếu bạn quan tâm đến các dịch vụ đào tạo của UNDP, vui lòng liên hệ theo địa chỉ thư điện tử: bizhumanrights.asia@undp.org.

Tổ chức

Khóa đào tạo được chia thành hai phần. Phần I là phần giới thiệu về chương trình nghị sự về Kinh doanh và Quyền con người. Phần II đào tạo tập trung về HRDD.

Phần I của khóa đào tạo cung cấp đánh giá tổng thể về khuôn khổ rộng hơn liên quan đến Kinh doanh và Quyền con người, bao gồm phần giới thiệu về UNGPs. Phần này sẽ giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về sự khác biệt giữa Kinh doanh và Quyền con người (BHR) và Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp (CSR). Phần I được chia thành ba học phần:

- + Học phần 1: Tinh hướng kinh doanh
- + Học phần 2: Các nguyên tắc cơ bản về Kinh doanh và Quyền con người

+ Học phần 3: Giới thiệu về UNGP

Đến cuối Phần I, học viên sẽ hiểu sâu hơn về những nguyên tắc cơ bản của UNGPs. Quan trọng không kém, học viên sẽ đánh giá cao hơn nguồn gốc của chương trình nghị sự về Kinh doanh và Quyền con người và sự liên quan của chương trình này với các phong trào công bằng xã hội trong quá khứ và vị trí của chương trình này trong các vấn đề đương đại.

Phần II được chia thành hai học phần:

+ Học phần 1: Giới thiệu về Trụ cột 2


+ Học phần 2: HRDD

Phần II của khóa đào tạo khái quát bốn bước cần thiết để tiến hành HRDD:

- + Xác định và đánh giá các tác động quyền con người thực tế và tiềm năng
- + Tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện
- + Theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó
- + Truyền thông về cách thức xử lý các tác động

Đến cuối Phần II, học viên sẽ làm quen với các khái niệm về rà soát thông qua khóa đào tạo và việc sử dụng Công cụ đào tạo tự đánh giá về quyền con người để xác định và xếp thứ tự ưu tiên các rủi ro.

Phương pháp

Là một khóa đào tạo tập trung vào việc truyền tải nội dung, Hướng dẫn đào tạo HD chủ yếu dựa trên các bài giảng. Để hướng dẫn giảng viên giảng bài, mỗi học phần và các mục đều có các hướng dẫn từng bước, tài liệu cơ bản, nghiên cứu điển hình, hình ảnh và tiêu đề dưới dạng câu hỏi. Những “Tiêu đề dạng câu hỏi” này được ký hiệu  cũng đóng vai trò là tiêu đề cho các hình chiếu được cung cấp trong bộ hình chiếu đi kèm.

Khóa đào tạo cũng dựa vào phần mềm khảo sát cho các bài kiểm tra nhanh, các bài làm việc nhóm và các công cụ khác để tăng cường tính tương tác và giúp người tham gia hiểu sâu hơn về các chủ đề được thảo luận.

Chi tiết, ghi chú và các phần tương tác được ký hiệu trong Cẩm nang như sau:

	Phần tương tác
	Thời gian
	Mục tiêu học
	Phương pháp
	Ghi chú cho giảng viên
	Quy trình

Như đã lưu ý ở trên, Hướng dẫn đào tạo rà soát về quyền con người **đi kèm với một bản tập hợp các slide** tương ứng với tài liệu bên dưới và hỗ trợ việc tổ chức giảng dạy trực tiếp. Hướng dẫn đào tạo và các slide sẽ được cập nhật định kỳ. Hướng dẫn đào tạo cũng được **bổ trợ bởi Công cụ Đào tạo Tự Đánh giá về Quyền con người**.

1.3 Tổng kết

Như đã đề xuất ở trên, mọi khóa đào tạo đều phải đạt được sự cân bằng giữa tính bao quát và khả năng tiếp cận. Khóa đào tạo này hơi thiên về vấn đề thứ hai vì kinh nghiệm cho thấy nhiều chuyên gia về kinh doanh không tìm đến UNDP như một đối tác có thể giúp họ tìm hiểu sâu về hồ sơ rủi ro và mở các quy trình doanh nghiệp. Thay vào đó, họ lựa chọn UNDP nhằm tìm hiểu rõ hơn trước khi tiếp tục có các động thái tiếp theo nhằm xử lý các vấn đề này tại công ty của mình. Thực tế này phù hợp với giá trị gia tăng độc đáo của UNDP trong lĩnh vực HRDD.

Tài liệu này không có mục tiêu trở thành tiêu chuẩn cho các hướng dẫn đào tạo về rà soát quyền con người. Thay vào đó, mục đích của Cẩm nang này là làm phong phú thêm một môi trường kiến tạo nhằm thúc đẩy rà soát quyền con người để các doanh nghiệp, tổ chức tư vấn kinh doanh và hiệp hội, cũng như các tổ chức xã hội dân sự và cơ quan quản lý của chính phủ có thể tìm được tiếng nói chung và cùng nhau kiến tạo con đường phía trước.

PHẦN I: GIỚI THIỆU VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

—





Khởi động

Yêu cầu học viên giới thiệu bản thân, tổ chức mà họ đại diện và vai trò của họ trong tổ chức. Nếu khóa đào tạo có nhiều người tham gia hoặc nếu khóa đào tạo được thực hiện theo hình thức trực tuyến, hãy tạo một biểu đồ hình tròn minh họa từ thông tin đăng ký thể hiện rõ tỷ lệ phần trăm học viên đến từ các lĩnh vực khác nhau, ví dụ như sản xuất, nông nghiệp, khai thác mỏ, du lịch và các lĩnh vực khác, hoặc nếu đối tượng học viên không chỉ là những người hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh, có thể chia biểu đồ thành các phần: doanh nghiệp, chính phủ và tổ chức xã hội dân sự.

Học phần 1: Tình huống kinh doanh



50 phút



Sau khi kết thúc học phần này, học viên sẽ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của việc tôn trọng quyền con người, cũng như sự phù hợp của UNGPs đối với công ty của mình. Học viên cũng sẽ nhận thức được các đồng lực lớn hơn thúc đẩy chương trình nghị sự về Kinh doanh và Quyền con người.



Phần này bắt đầu với bài giảng và kết thúc với một bài kiểm tra



Thông thường, học viên tham gia khóa đào tạo này với suy nghĩ chương trình nghị sự về Kinh doanh và Quyền con người chỉ là vấn đề liên quan đến tuân thủ hoặc quan hệ công chúng. Vì vậy, các "tình huống kinh doanh" liên quan đến UNGPs sẽ là chìa khóa để đảm bảo sự tiếp thu hiệu quả hơn trong các phần còn lại của khóa đào tạo. Hơn nữa, học viên hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh thường hiểu sai thuật ngữ quyền con người và đánh đồng khái niệm này với một nhóm hẹp các vi phạm về quyền con người nghiêm trọng như "tra tấn" hoặc "thanh lọc sắc tộc." Họ có thể thắc mắc những vi phạm về quyền con người này có liên quan gì đến hoạt động kinh doanh.

Nếu giảng viên cảm thấy học viên đã quen thuộc với quyền con người và chương trình nghị sự về Kinh doanh và Quyền con người thì có thể bỏ qua học phần này.



1. Thông báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút.
2. Bắt đầu thảo luận về các áp lực khác nhau đối với các doanh nghiệp trong thời điểm hiện nay. Dành nhiều thời gian để đề cập đến pháp luật hướng dẫn các công ty tiến hành báo cáo và HRDD

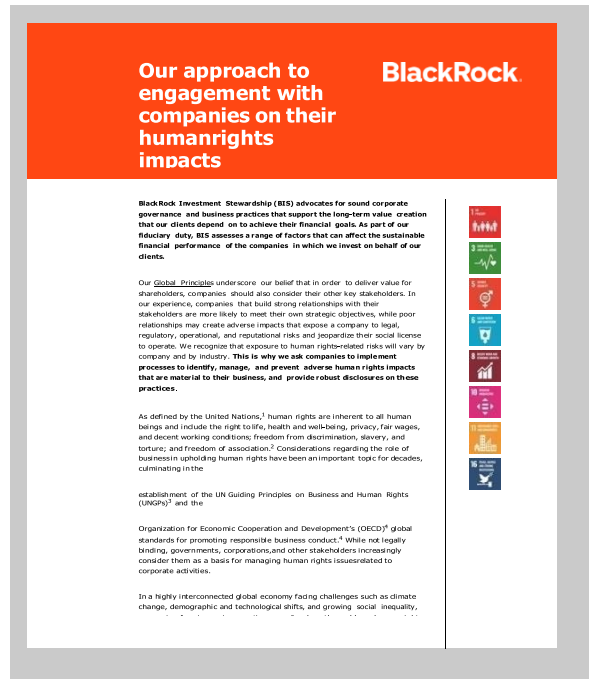
**ĐỐI TÁC KINH DOANH VÀ NHÀ ĐẦU TƯ ĐÓNG VAI TRÒ
GÌ TRONG VIỆC THÚC ĐẨY CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ
VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI?**

Hầu hết các doanh nghiệp hoạt động theo một tập hợp các giá trị cốt lõi—được thể hiện trong tuyên ngôn sứ mệnh, quy tắc ứng xử và các tài liệu khác—phù hợp với kỳ vọng về tôn trọng quyền con người.

Tuy nhiên, trong những năm gần đây, mối lo ngại của công chúng về các hành vi vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng toàn cầu đã gia tăng mạnh mẽ.

Các chính phủ, nhóm bảo vệ người tiêu dùng, ngân hàng, nhóm thương mại công nghiệp, các nhà báo cùng nhiều nhóm hoạt động khác đang gây áp lực đáng kể lên các công ty kinh doanh ở châu Á.

Các nhà đầu tư tổ chức và nhỏ lẻ ngày càng quan tâm đến các công ty có mức rủi ro thấp về môi trường, xã hội và quản trị (ESG). Họ đang chuyển sang sử dụng các chỉ số doanh nghiệp để đánh giá mức độ phù hợp của các công ty trong nhóm tài sản ESG. Một số ví dụ có thể kể đến như:

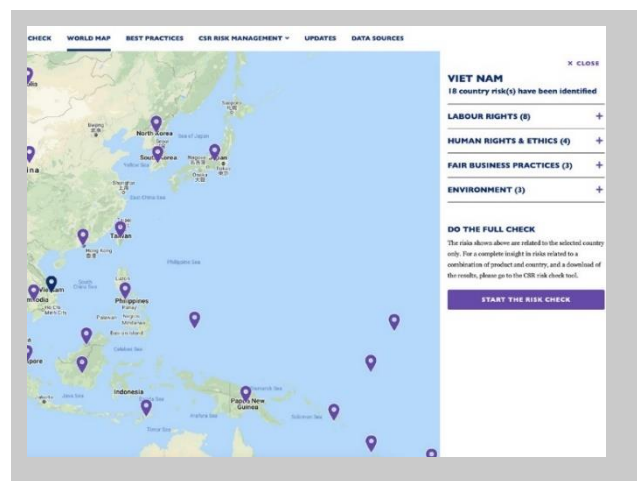
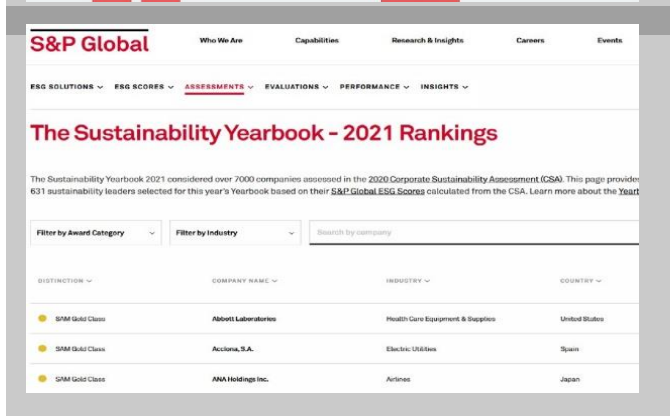


Nguồn: Bình luận của Blackrock về cam kết về quyền con người, truy cập tại:

www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

Các rủi ro về quyền con người có thể được theo dõi dễ dàng hơn tại các trang web, bao gồm:

- + Kiểm tra độ rủi ro về Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, truy cập tại: www.mvorisicochecker.nl/en
- + Trung tâm Tài nguyên về Kinh doanh và Quyền con người, truy cập tại: www.business-humanrights.org/en



Kiểm tra độ rủi ro về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với các rủi ro tại Việt Nam năm 2020

www.humanrights.org/en

Chuẩn mực Quyền con người của doanh nghiệp (CHRB) – www.corporatebenchmark.org

Chỉ số Bền vững Dow Jones: www.spglobal.com/esg/csa

Ngày càng có nhiều biện pháp trừng phạt thương mại và lệnh cấm đối với hàng hóa từ các công ty cụ thể đang được áp dụng để góp phần xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và các rủi ro về quyền con người khác

❖ Sự thay đổi môi trường pháp lý có ảnh hưởng gì đối với Kinh doanh và Quyền con người?

Ngày càng có sự gia tăng đáng kể các quy định và pháp luật liên quan đến quyền con người, bao gồm cả các văn bản luật yêu cầu bắt buộc việc công bố các quy trình về quyền con người xuyên suốt các hoạt động và chuỗi cung ứng của công ty, bao gồm:

- 1 Đạo luật Minh bạch trong Chuỗi Cung ứng của California (2010) – oag.ca.gov/SB657
- 2 Vương quốc Anh – Đạo luật Nô lệ hiện đại (2015) – [law.gov.uk/ukpga/2015/30/content/enacted](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49121/ukpga/2015/30/content/enacted)
- 3 Úc – Đạo luật Nô lệ Hiện đại (2018) – [law.gov.au/DetailsC2018A00153](https://www.gov.au/DetailsC2018A00153)

Ngoài luật về tiết lộ thông tin, còn có một các văn bản luật liên quan đến rà soát bắt buộc, tạo ra “nghĩa vụ phải biết và thể hiện” và báo cáo về rủi ro quyền con người trong quá trình hoạt động và trong chuỗi cung ứng, bao gồm:

- 1 Pháp – Luật Nghĩa vụ cẩn trọng của doanh nghiệp (2017)
- 2 Hà Lan – Luật Rà soát về Lao động Trẻ em (2019)
- 3 Đức – Luật Chuỗi cung ứng (2021)

Những bước tiến về lập pháp này dẫn đến việc các doanh nghiệp có trụ sở chính ở một số quốc gia sẽ phải yêu cầu các đối tác kinh doanh và nhà cung cấp của họ ở nơi khác chứng minh rằng các đối tác và nhà cung cấp này đang nỗ lực giảm thiểu rủi ro và giải quyết các tác động tiêu cực thông qua việc tiến hành HRDD.

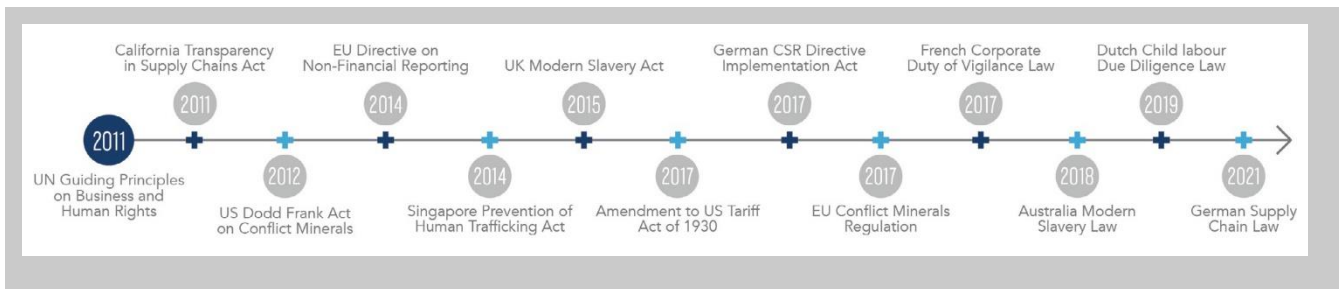
Để xem bản đồ về sự phát triển của quy trình rà soát bắt buộc, truy cập cổng thông tin về HRDD bắt buộc (mHRDD) của Trung tâm Tài nguyên về Kinh doanh và Quyền con người tại business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

Quyền con người cũng ngày càng được quan tâm dưới góc độ luật hình sự và các chế tài. Các luật này áp dụng chế tài với các doanh nghiệp gây ra, tạo điều kiện hoặc hưởng lợi từ việc vi phạm quyền con người. Một số ví dụ bao gồm:

- 1 Đạo luật Tái ủy quyền bảo vệ nạn nhân buôn người của Hoa Kỳ
- 2 Đạo luật Tài chính hình sự của Vương quốc Anh
- 3 Đạo luật Magnitsky Toàn cầu của Hoa Kỳ

Ngày càng có nhiều luật cấm các sản phẩm được nhập khẩu hoặc xuất khẩu sang các một số quốc gia yếu kém trong bảo vệ quyền con người.

Các chính phủ cũng đang đối phó với áp lực gia tăng thông qua việc thực hiện UNGPs thông qua các Kế hoạch Hành động Quốc gia (NAPs). Các Kế hoạch hành động quốc gia đưa ra một cách tiếp cận có sự tham gia của toàn chính phủ trong việc giải quyết các thách thức. Các Kế hoạch hành động quốc gia sẽ giúp các chính phủ xác định các khó khăn và lập kế hoạch về các biện pháp ứng phó nhiều bên.



“Chúng ta ngày càng nhận thức rõ hơn rằng sự kết hợp thông minh thể hiện trong các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người có nghĩa là cần phải xây dựng các quy định pháp luật nhằm đạt được các mục tiêu đặt ra.”

Heidi Hautala, Phó Chủ tịch Nghị viện Châu Âu



Bài kiểm tra

Nếu có tài khoản Mentimeter, bạn có thể sao chép các hình chiếu sau đây để truy cập các câu hỏi phía dưới thông qua việc truy cập bài thuyết trình trực tuyến Phần I – Học phần 1 – Phiên 1. Có thể quét mã QR dưới đây:



❖ Quốc gia hoặc vùng lãnh thổ nào sau đây bắt buộc các công ty tiến hành HRDD? Chọn một đáp án.

- A. Pháp
- B. Úc
- C. Anh
- D. California

Tại thời điểm năm 2021, câu trả lời đúng là A. Trong số các lựa chọn ở trên, chỉ có Luật Nghĩa vụ cẩn trọng của Doanh nghiệp của Pháp “đặt ra nghĩa vụ ràng buộc về mặt pháp lý đối với các công ty mẹ trong việc xác định và ngăn chặn các tác động tiêu cực đến quyền con người và môi trường do hoạt động của chính các công ty này và các công ty con mà công ty mẹ kiểm soát và do hoạt động của các nhà thầu phụ và nhà cung cấp mà các công ty này có quan hệ thương mại,” theo Liên minh Công lý Doanh nghiệp Châu Âu, tại: [Corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law](https://corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law).

Đạo luật về tính minh bạch trong chuỗi cung ứng của California không bắt buộc tiến hành HRDD. Các Đạo luật về Nô lệ Hiện đại của Vương quốc Anh và Úc yêu cầu báo cáo về những rủi ro của chế độ nô lệ hiện




đại ở các hoạt động và chuỗi cung ứng, cũng như các bước thực hiện để ứng phó với các rủi ro đã được xác định. Tuy nhiên, các đạo luật này không bắt buộc các doanh nghiệp báo cáo phải tiến hành HRDD.

❁ **Quốc gia nào sau đây không có Kế hoạch hành động quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người? Chọn một đáp án.**



- A. Đức
- B. Thụy Điển
- C. Thái Lan
- D. Hoa Kỳ




Tại thời điểm năm 2021, câu trả lời đúng là D, Hoa Kỳ. Hoa Kỳ có NAP về Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm, NAP duy nhất về Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm trên thế giới. Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm, như được định nghĩa trong Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia, bao gồm thuế, bảo vệ người tiêu dùng, luật cạnh tranh, chống tham nhũng, các vấn đề môi trường và quyền con người. Phạm vi bảo vệ quyền con người của NAP này được lấy từ UNGPs.

Học phần 2: Các kiến thức cơ bản về Kinh doanh và Quyền con người


	200 phút (3 giờ, 20 phút)
	Học viên hiểu được nội dung cơ bản của chương trình nghị sự về BHR, trong đó không đi vào chi tiết các nguyên tắc được hệ thống hóa trong UNGPs. Học viên sẽ nắm được nguồn gốc của chương trình nghị sự về BHR con người và hình thành hiểu biết sâu sắc hơn về UNGPs.
	Một số học viên sẽ không hiểu BHR khác với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) và/hoặc các hoạt động bền vững về môi trường. Họ cũng có thể chưa nắm được lịch sử và các yếu tố góp phần định hình chương trình nghị sự về BHR. Nếu không có sự hiểu biết sâu sắc hơn về sự khác biệt giữa BHR và CSR hoặc về nguồn gốc của UNGP, các công tác có liên quan đến BHR sẽ trở thành các thực hành mang tính hình thức (tick-box) hoặc một dự án truyền thông quảng cáo được giao cho nhóm PR.

Phiên 1: Quyền con người là gì?

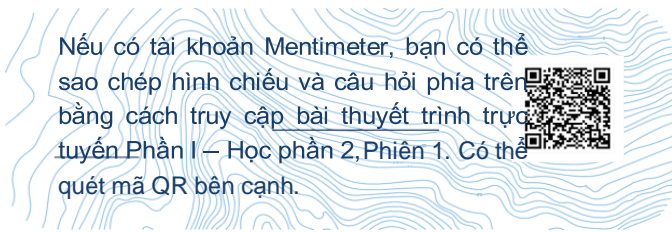
	50 phút
	Vào cuối phần này, học viên sẽ được giới thiệu về khái niệm quyền con người và có hiểu biết cơ bản về những quyền con

	người thường gặp rủi ro trong hoạt động kinh doanh và chuỗi giá trị.
	Phần này sẽ được tổ chức dưới hình thức bài giảng với các câu hỏi thảo luận.
	Theo kinh nghiệm của nhiều người làm việc trong lĩnh vực BHR, cần phải dành thời gian để giải thích quyền con người là gì (và không phải là gì). Trong nhiều trường hợp, khi các doanh nhân nghĩ đến quyền con người, họ nghĩ ngay đến các quyền dân sự và chính trị. Nhắc đến hình ảnh của các cuộc biểu tình chính trị, hành vi bài trừ tôn giáo hoặc nạn nhân bị tra tấn, họ có thể tự hỏi tại sao giới kinh doanh cần phải quan tâm đến quyền con người.
	<ol style="list-style-type: none">1. Thông báo cho học viên rằng phần mở đầu này sẽ mất 50 phút để hoàn thành.2. Giải thích rằng buổi học bao gồm một bài giảng và một phần thảo luận được hỗ trợ.3. Mở đầu phần thảo luận bằng câu hỏi: Quyền con người là gì?4. Điều hành phần thảo luận hỏi đáp.

Quyền con người là gì?

	Phản thảo luận
1	Quyền con người là gì?
2	Những quyền con người nào thường gặp rủi ro trong quá trình hoạt động và trong chuỗi giá trị của doanh nghiệp?

Đối với câu hỏi thứ hai, hãy sử dụng một biểu đồ Mentimeter hoặc vẽ biểu đồ tập hợp các câu trả lời nhận được. Nhắc lại những câu trả lời phổ biến nhất của học viên. Tại sao một số loại hình vi phạm quyền con người lại xuất hiện phổ biến hơn trong biểu đồ so với các nhóm khác?



Trọng tâm của sự hiểu biết về quyền con người là khái niệm tất cả mọi người phải được đối xử với sự tôn trọng nhân phẩm. Mọi cá nhân đều có quyền được hưởng các quyền con người mà không bị phân biệt đối xử về chủng tộc, tôn giáo, quốc tịch, quan điểm chính trị, giới tính và các nhóm xã hội khác. Các quyền này đều có quan hệ với nhau, phụ thuộc lẫn nhau và không thể tách rời. Quyền con người thường được thể hiện và bảo đảm bằng pháp luật, bao gồm các hiệp ước và công ước.

Ngoài **Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền** được coi là nền tảng của nhân quyền quốc tế, những quyền này còn được hệ thống hóa trong:

- + 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 hóa

Cùng với nhau, cả ba văn kiện này được gọi là Bộ luật Nhân quyền Quốc tế.

Quyền lao động được ghi nhận trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, trong đó có bốn loại nguyên tắc và quyền:

- + Quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể;
- + Xoá bỏ lao động cưỡng bức
- + Xoá bỏ lao động trẻ em
- + Xoá bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Các quyền này cũng được quy định trong 8 Công ước cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Tám Công ước “cơ bản” hoặc cốt lõi này bao gồm các chủ đề được coi là các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Bao gồm:

1. Công ước về Tự do lập hội và bảo vệ quyền tổ chức, 1948 (Số 87)
2. Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (Số 98)
3. Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Số 29) (và Nghị định thư 2014)
4. Công ước Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Số 105)
5. Công ước về Tuổi tối thiểu, 1973 (Số 138)
6. Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất, 1999 (Số 182)
7. Công ước về Trả lương Bình đẳng, 1951 (Số 100)
8. Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111)

❖ **Sự khác nhau giữa trách nhiệm của nhà nước và của doanh nghiệp đối với quyền con người là gì?**

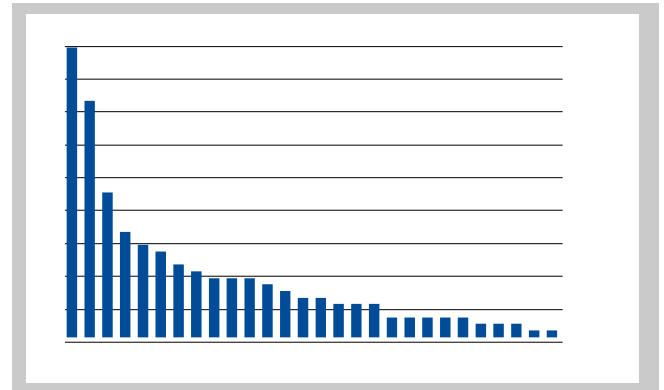
Các quốc gia có nghĩa vụ pháp lý trong việc tôn trọng, bảo vệ và thực hiện đầy đủ các quyền con người được quy định trong các công ước quốc tế về quyền con người đã được phê chuẩn. Nghĩa vụ tôn trọng quyền con người của các quốc gia có nghĩa là các quốc gia không được can thiệp hoặc cản trở việc

hưởng các quyền con người. Nghĩa vụ bảo vệ quyền con người đòi hỏi các quốc gia phải bảo vệ các cá nhân và nhóm chống lại sự vi phạm quyền con người của các bên thứ ba, bao gồm cả các doanh nghiệp kinh doanh. Nghĩa vụ thực hiện các quyền con người của các quốc gia có nghĩa là các Quốc gia phải có hành động tích cực để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thụ hưởng các quyền cơ bản của con người¹.

Mặt khác, các doanh nghiệp thường không có nghĩa vụ theo các công ước về quyền con người trong việc tôn trọng hoặc bảo vệ quyền con người. Tuy nhiên, các doanh nghiệp, giống như các chủ thể phi nhà nước khác, chẳng hạn như các nhóm vũ trang bất hợp pháp, có thể gây ảnh hưởng đến việc thụ hưởng các quyền con người.

Theo Trụ cột 2 của UNGPs, các doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người.

Biểu đồ này minh họa các rủi ro về quyền con người liên quan đến kinh doanh, dựa trên một cuộc khảo sát về các hành vi vi phạm quyền con người của các doanh nghiệp ở Châu Âu. Xem Cơ quan quản lý các quyền cơ bản của EU (2019). Vi phạm quyền con người liên quan đến kinh doanh được báo cáo ở EU và các biện pháp khắc phục hiện có. Có thể truy cập: fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies



Hình 1: Tổng số sự cố được xác định trong nghiên cứu, theo các quy định của Công ước châu Âu về bảo vệ quyền con người và quyền tự do cơ bản

Nguồn: FRA, 2019

Các doanh nghiệp có thể tác động đến tất cả các quyền con người được quốc tế được công nhận, tuy nhiên các vấn đề sau có thể diễn ra phổ biến hơn:

- + Tiền lương không công bằng và thời gian làm việc mang tính bóc lột hoặc quá sức
- + Phân biệt đối xử tại nơi làm việc
- + Lao động cưỡng bức và lao động gán nợ
- + Lao động chưa thành niên và trẻ em
- + Quyền của người bản địa
- + Quyền phụ nữ
- + Quyền của người khuyết tật
- + Quyền của nhóm LGBTI
- + Tham gia và lấy ý kiến
- + Vi phạm về sức khỏe và an toàn
- + Ô nhiễm và hóa chất độc hại hoặc nguy hiểm
- + Vi phạm quyền sử dụng đất và tài sản

¹ Excerpted in part from United Nations, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, United Nations, (2012), p. 9.

- + Vấn đề về tính bao trùm và quyền tham gia;
- + Ảnh hưởng cộng đồng;
- + Vi phạm quyền riêng tư;
- + Phân biệt đối xử trên cơ sở giới
- + Quấy rối tình dục
- + Vấn đề thử nghiệm sản phẩm
- + Quảng cáo, tiếp thị và sở hữu trí tuệ
- + Sử dụng sản phẩm trái phép hoặc gây hại
- + Lợi dụng chức quyền
- + Lạm dụng lực lượng an ninh tư nhân



Trước khi kết thúc, hãy nhận xét ngắn gọn về việc có thể đối chiếu danh sách không đầy đủ này với biểu đồ rủi ro được lập khi bắt đầu phân thảo luận như thế nào.

Sau khi tiến hành đánh giá tác động về quyền con người, Coca-Cola kết luận rằng rủi ro về quyền con người của họ liên quan đến những vấn đề sau. Xem Báo cáo của Coca-Cola về Quyền con người giai đoạn 2016–2017 tại

coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

19 Các rủi ro phổ biến về quyền con người:

- 20. An toàn và sức khỏe của tất cả người lao động/ an ninh
- 22. Công bằng, không phân biệt đối xử và các vấn đề /rủi ro liên quan
- 25. Lao động trẻ em
- 26. Lao động di cư cưỡng ép/lao động cưỡng ép đối với người lao động thời vụ
- 28. Quyền tự do lập hội
- 29. Tiếp cận nước sạch
- 32. Giờ làm việc
- 33. Lối sống lành mạnh
- 34. Quyền với đất đai
- 36. An toàn/chất lượng sản phẩm
- 35. Quyền liên quan đến tài trợ
- 39. Quyền riêng tư
- 41. Sự dính líu tới rủi ro tham nhũng/chống hối lộ thông qua chuỗi giá trị

Phiên 2: Sự khác nhau giữa CSR và BHR?



50 phút



Vào cuối phần này, học viên sẽ hiểu được sự khác biệt giữa Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp (CSR) và Kinh doanh và Quyền con người (BHR).



Bài giảng và câu hỏi tương tác



Học viên có thể đã hiểu rõ về CSR do đây là thuật ngữ cũng đã được sử dụng rộng rãi trong giới kinh doanh. Do đó, giảng viên cần cần hỗ trợ học viên phải phân biệt được CSR với Kinh doanh và Quyền con người. Điều quan trọng là CSR không có định nghĩa quốc tế và một số tổ chức ngày càng ít đề cập đến CSR hơn.

Bài kiểm tra ở cuối phần thảo luận sẽ giúp làm rõ sự khác biệt giữa hai khái niệm. Nếu giảng viên có quyền truy cập vào phần mềm khảo sát như Mentimeter hoặc SurveyMonkey, câu trả lời có thể được nhập vào điện thoại thông minh của người tham gia dưới dạng bình chọn. Câu trả lời của học viên sẽ được trình chiếu trước khi công bố đáp án đúng. Nếu không có phần mềm khảo sát, giảng viên nên khuyến khích học viên giơ tay biểu quyết. Một

học viên nên được gọi phát biểu giải thích sự lựa chọn của mình.

Phần này có tham khảo thông tin hữu ích từ một bài báo có tên 'Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vs. Kinh doanh và Quyền con người: Thu hẹp khoảng cách giữa trách nhiệm và sự chịu trách nhiệm, của Giáo sư Anita Ramasastry, Thành viên Nhóm công tác của Liên hợp quốc về BHR.



- 1 Thông báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút.
- 2 Thông báo cho học viên khi kết thúc phần thảo luận, họ sẽ hiểu rõ sự khác biệt giữa CSR và BHR. Nói rõ giảng viên sẽ trả lời các câu hỏi đặt ra trong quá trình giảng bài. Dành nhiều thời gian để thảo luận sau mỗi câu hỏi trắc nghiệm.



Trong khi các doanh nghiệp ngày càng phản ánh các nguyên tắc làm cơ sở cho các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các chính sách CSR của họ, ILO cho rằng cần phải nhấn mạnh tính chất tự nguyện của CSR. Trang web của ILO về CSR, truy cập tại www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

Sự khác nhau giữa CSR và BHR?

Cả BHR và Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đều thúc đẩy các hoạt động có trách nhiệm và mang lại lợi ích cho xã hội— nhưng cả hai khái niệm này đều có những điểm khác biệt chính, và do đó có những đặc điểm riêng biệt. Không có định nghĩa quốc tế hoặc tuyên bố thống nhất cho khái niệm CSR.

CSR là sản phẩm nghiên cứu của các học giả trong lĩnh vực kinh doanh; trọng tâm là tạo ra giá trị và quan hệ công chúng. CSR thường liên quan đến hoạt động từ thiện.

BHR sản phẩm nghiên cứu của các học giả trong lĩnh vực pháp lý và những người ủng hộ quyền con người; trọng tâm là sự chịu trách nhiệm.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp	Kinh doanh và Quyền con người
<ul style="list-style-type: none"> + CSR dựa trên tinh thần tự nguyện và kỳ vọng về trách nhiệm xuất phát từ vai trò của doanh nghiệp với tư cách là thành viên của xã hội. + CSR dựa trên việc tự ra quyết định và các biện pháp tự nguyện hơn là theo quy 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR dựa trên một bộ tiêu chuẩn nhân quyền cốt lõi. + BHR tập trung hẹp hơn vào việc buộc các tập đoàn phải chịu trách nhiệm về những tác hại do hoạt động của chính các tập đoàn gây ra hoặc có liên quan trực tiếp đến các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của

định của nhà nước.

- + **CSR** đôi khi được gọi là “từ thiện” hoặc “từ thiện doanh nghiệp”.
- + **CSR** có thể xem xét các vấn đề công bằng xã hội nhưng không qua lăng kính nhân quyền

mình thông qua các mối quan hệ kinh doanh.

- + **BHR** nhấn mạnh vai trò của Nhà nước cũng như vai trò độc lập và hỗ trợ của doanh nghiệp.
- + **BHR** tập trung vào việc tiếp cận các biện pháp khắc phục cho các nạn nhân của xâm phạm quyền con người liên quan đến hành vi kinh doanh

Ngoài ra còn có các khái niệm khác nhằm xác định và củng cố định nghĩa về hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Trong số đó khái niệm Tạo giá trị chung, có nghĩa là tạo ra giá trị kinh tế theo cách cũng giúp tạo ra giá trị cho xã hội². Mặc dù điều này nghe có vẻ hấp dẫn nhưng các nhà phê bình lưu ý rằng khái niệm này đã bỏ qua phần lớn các vấn đề đang tồn tại và các vi phạm do hoạt động kinh doanh gây ra.³ Khái niệm này xa rời các lĩnh vực mà các mục tiêu kinh tế và xã hội chắc chắn xung đột với nhau. Do đó, Tạo giá trị chung gắn liền với CSR hơn là BHR. Tuy nhiên, CSR và BHR không loại trừ lẫn nhau, hai khái niệm này có thể và nên cùng song song tồn tại.

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

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

“Về cốt lõi, BHR tập trung vào các nạn nhân hoặc cộng đồng bị ảnh hưởng và làm bật lên các mối quan tâm của họ đối với các quyền dựa trên công ước nhằm cố gắng cung cấp cơ sở rõ ràng để thực hiện các biện pháp khắc phục và thực thi công lý.”

Anita Ramasastry, Nhóm làm việc của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người



Bài kiểm tra

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình c hiệu sau với các câu hỏi bên dưới bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần I – Học phần 2, Phiên 2. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Anh/chị là giám đốc của một nhà máy lớn ở vùng nông thôn, bao gồm nhiều nhà máy khác dọc theo một con sông. Anh/chị có tham gia vào công tác liên quan đến CSR hoặc BHR trong các tình huống sau không?

Một đợt virus khủng khiếp đã bùng phát, tấn công hệ thống hô hấp của người dân ở quốc gia láng giềng nơi công ty bán sản phẩm của mình (Việc kinh doanh không chịu trách nhiệm về sự lây lan và phát tán virus). Giám đốc nhà máy quyết định huy động sự đóng góp tự nguyện của nhân viên để cung cấp thực phẩm và thiết bị bảo hộ cá nhân cho những người có nhu cầu. CSR hay BHR?

Trả lời: **CSR**. Trong tình huống này, nhà máy đang chứng minh rằng họ là một tổ chức quan tâm đến lợi

ích của khách hàng. Nhưng trừ khi nhà máy gây ra, góp phần hoặc liên quan trực tiếp đến quá trình lây nhiễm virus, việc cung cấp thực phẩm và thiết bị bảo hộ cá nhân là một hành động tự nguyện và do đó là một ví dụ về CSR.

Virus đang lây lan nhanh chóng và hiện đã vượt qua biên giới. Nhà máy đang xem xét sự phù hợp của các khu ký túc xá nơi có số lượng công nhân nhập cư. Nhận thấy những khu ký túc xá này quá chật chội và có thể giúp lây lan virus trong không khí, nhà máy đã nhanh chóng xây dựng các cơ sở nhà ở tạm thời để cung cấp thêm không gian cho mỗi công nhân. CSR hay BHR?

Trả lời: **BHR**. Vì công ty cung cấp nhà ở cho người lao động nên công ty có nghĩa vụ chắc chắn phải đảm bảo rằng nơi ở được cung cấp không cản trở người lao động được hưởng các quyền con người của họ.

Trẻ em từ một cộng đồng dân cư gần nhà máy không được đến trường. Mặc dù những đứa trẻ này không liên quan đến bất kỳ nhân viên hiện tại hoặc quá khứ nào tại nhà máy, nhưng các công nhân vẫn tin rằng cần phải làm gì đó. Cùng với các công ty khác, nhà máy quyết định giúp xây dựng một trường học cho trẻ em. CSR hay BHR?

Trả lời: Có thể là **CSR**. Mặc dù đây là một hoạt động CSR cấp thiết và quan trọng, việc xây dựng trường học không nên được thực hiện xuất phát từ các tác động tiêu cực của nhà máy đối với quyền con người.

Trẻ em bơi ở con sông cạnh nhà máy đột nhiên bị ốm do chất ô nhiễm của nhà máy. Nhà máy giải quyết vấn đề ô nhiễm và cung cấp dịch vụ điều trị y tế. CSR hay BHR?

Trả lời: **BHR**. Trong trường hợp này, nhà máy phải chịu trách nhiệm về vấn đề này vì ô nhiễm bắt nguồn từ các hoạt động của chính nhà máy. Hơn nữa, nhà


máy có thể vi phạm pháp luật về việc cấm thải các hóa chất độc hại hoặc nguy hiểm ra môi trường.


Người dân địa phương không thể đọc được mẫu đơn xin việc của nhà máy vì các mẫu đơn này được viết bằng ngôn ngữ của một nhóm dân tộc khác. Nhóm dân tộc này được hưởng nền giáo dục tốt hơn và thường được coi là phát triển hơn. Các mẫu đơn được viết bằng ngôn ngữ này để đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có trình độ học vấn cao nhất mới vượt qua được quy trình tuyển dụng chứ không phải vì công việc yêu cầu phải có kỹ năng sử dụng ngôn ngữ được dùng trong mẫu đơn. Sau khi các tờ báo đưa tin về điều này, công ty đã thực hiện các thay đổi và cung cấp các mẫu đơn viết bằng ngôn ngữ dân tộc địa phương và các ngôn ngữ khác. CSR hay BHR?


Trả lời: **BHR**. Trong tình huống này, công ty đang sử dụng ngôn ngữ như một phương tiện để gián tiếp phân biệt đối xử với một bộ phận dân cư dựa trên sắc tộc ngay cả khi công ty không có ý định làm như vậy (mục đích của việc sử dụng ngôn ngữ đã chọn là để đảm bảo tuyển dụng được các ứng viên có trình độ học vấn cao hơn). Do nhà máy đang phân biệt đối xử với một nhóm dựa trên cơ sở được bảo vệ, điều này trái với quyền không bị phân biệt đối xử, vấn đề này thuộc phạm vi của BHR.


Phiên 3: Tóm lược lịch sử các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm

 50 phút

 Học viên hiểu một số nguồn gốc ban đầu của các hướng dẫn tự nguyện về kinh doanh có trách nhiệm để hiểu rõ hơn về mục đích của UNGPs.

 Bài giảng và thảo luận

 Phần 2 và 3 giới thiệu tóm tắt lịch sử về Kinh doanh và Quyền con người để học viên có thể hiểu rõ hơn về sự phát triển của BHR. Phần này có thể được rút ngắn hoặc bỏ qua để tiết kiệm thời gian và tùy thuộc vào kiến thức đã có của học viên. Là một bài học lịch sử về một chủ đề không quen thuộc, nhiều học viên sẽ thấy phần này là một sự khác biệt thú vị so với các cuộc thảo luận về chuẩn mực, nguyên tắc và tiêu chuẩn. Tuy nhiên, phần này được cấu trúc như một bài giảng và học phần này không yêu cầu sự tương tác của học viên.

- 
1. Thông báo cho học viên rằng phần này sẽ kéo dài 50 phút.
 2. Thông báo cho học viên khi kết thúc phần thảo luận, học viên sẽ hiểu hơn về lịch sử của các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm.
 3. Điều hành thảo luận sau bài giảng.

Các nguyên tắc về ứng xử kinh doanh bắt nguồn từ đâu?

Có hai bộ hướng dẫn tự nguyện ra đời trước UNGPs liên quan đến doanh nghiệp và sự tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp

Hiểu được các động lực dẫn đến sự phát triển của Bộ nguyên tắc Sullivan và MacBride giúp chúng ta hiểu được tầm quan trọng của UNGPs.

1. Nguyên tắc Sullivan (1977) – Nam Phi
2. Nguyên tắc MacBride (1984) – Bắc Ireland

Bộ nguyên tắc Sullivan

Bộ nguyên tắc Sullivan là một bộ quy tắc ứng xử tự nguyện được xây dựng vào năm 1977 nhằm mục đích gây áp lực kinh tế lên Nam Phi để phản đối hệ thống phân biệt chủng tộc của nước này. Bộ nguyên tắc Sullivan tập trung vào việc thay đổi hành vi của các công ty đa quốc gia hoạt động ở Nam Phi.

7 nguyên tắc trong Bộ nguyên tắc Sullivan bao gồm:

- + Không phân biệt chủng tộc trong mọi hoạt động ăn uống, sinh hoạt và làm việc
- + Tăng số lượng người da đen và da màu giữ vị trí quản lý và giám sát.
- + Cải thiện chất lượng cuộc sống cho người da đen và người da màu bên ngoài nơi làm việc: nhà ở, phương tiện đi lại, trường học, cơ sở giải trí và sức khỏe.

Bộ Nguyên tắc MacBride được giới thiệu vào năm 1984 như một bộ quy tắc ứng xử áp dụng với các công ty kinh doanh ở Bắc Ireland.

Bộ nguyên tắc MacBride bao gồm 9 nguyên tắc:

- + Tăng cường đại diện của các cá nhân từ các nhóm tôn giáo ít được đại diện trong lực lượng lao động.
- + An ninh đầy đủ để bảo vệ nhân viên thiểu số cả tại nơi làm việc và cả khi đi làm và tan làm.
- + Cấm các biểu tượng tôn giáo hoặc chính trị khiêu khích tại nơi làm việc.
- + Quy trình sa thải, thu hồi và chấm dứt không thiên vị nhóm tôn giáo này hơn nhóm tôn giáo khác.

Các nguyên tắc này có phù hợp với UNGPs không?

- + Nguyên tắc Sullivan và MacBain là một trong những hướng dẫn tự nguyện đầu tiên tập trung vào các vấn đề cụ thể ở các vùng lãnh thổ cụ thể: Nam Phi và chế độ phân biệt chủng tộc, Bắc Ireland và căng thẳng tôn giáo.
- + Cả hai đều mô tả vai trò của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vi phạm nhân quyền. Những nỗ lực ban đầu này dẫn đến sự phát triển các tiêu chuẩn khác của các tổ chức đa phương.



Nguyên tắc của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia—Hướng dẫn không ràng buộc về hành vi kinh doanh có trách nhiệm—được thông qua vào năm 1976. Tuyên bố Ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội được đưa ra vào năm 1977.

Tuy nhiên, cả Nguyên tắc của OECD và Tuyên bố của ILO đều không coi các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm là vấn đề quyền con người như Nguyên tắc của Sullivan và MacBain đã đề cập. Hướng dẫn của OECD sau đó đã được cập nhật để xác nhận và kết hợp các yếu tố quan trọng của UNGPs bao gồm cả cách tiếp cận về rà soát quyền con người.

Cả Hướng dẫn của OECD và Tuyên bố của ILO hiện đều phù hợp với các đặc điểm và động lực chính của UNGPs.

UNGPs xuất hiện trong UN như thế nào?

Năm 1977, Đại hội đồng Liên hợp quốc thành lập Trung tâm Các tập đoàn xuyên quốc gia. Nhiệm vụ chính là soạn thảo một bộ quy tắc ứng xử cho các tập đoàn xuyên quốc gia tập trung vào các hoạt động đầu tư có trách nhiệm và công bằng. Một trong các vấn đề đáng quan tâm là hành vi của các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động ở hầu hết các cơ sở phía Nam bán cầu, nơi luật pháp yếu kém hoặc nơi các doanh nghiệp đa quốc gia được nhận hỗ trợ đôn bầy quá mức so với chính phủ và người dân. Cả các quốc gia và các tập đoàn xuyên quốc gia đều phản đối nhiều nỗ lực do Trung tâm Liên hợp quốc về Các tập đoàn xuyên quốc gia thực hiện. Nỗ lực xây dựng một bộ quy tắc ứng xử toàn cầu đã bị bỏ dở vào đầu những năm 1990.

Cộng đồng doanh nghiệp và các chính phủ dường như chưa sẵn sàng cho một tiêu chuẩn quốc tế để giải quyết tất cả các tác động liên quan đến quyền con người của hoạt động kinh doanh trong nhiều năm sau đó. Nhiều người biện minh cho việc không hành động của mình dựa trên giả định chưa được chứng minh nhưng thuyết phục rằng phát triển kinh tế là tiền đề cho sự tăng cường tôn trọng quyền con người.

Tuy nhiên, một loạt các vấn đề không liên quan đến nhau nhưng ngày càng nổi tiếng đã thu hút sự chú ý và tham gia của cộng đồng quốc tế, mặc dù phần lớn chỉ giới hạn ở Hoa Kỳ và Châu Âu. Việc những sự kiện này diễn ra bên ngoài các quy trình của UN càng tạo động lực nhiều hơn. Các phong trào và sự kiện quan trọng này bao gồm:

- + Các cuộc bạo loạn trong Hội nghị Bộ trưởng của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) tại Seattle năm 1998
- + Các luật sư nhân quyền và dân quyền năm 1996–99 sử dụng Đạo luật về hành vi vi phạm ngoại quốc (ATS) của Hoa Kỳ để kiện Royal-

Dutch Shell, Unocal và Texaco tại tòa án Hoa Kỳ

- + Phong trào tẩy chay các cửa hàng bóc lột lao động vào giữa thập kỷ 90
- + Việc giải quyết các khiếu nại của nạn nhân diệt chủng vào năm 1999 đối với các ngân hàng Thụy Sĩ, các công ty bảo hiểm châu Âu và các tập đoàn Đức liên quan đến sự tham gia của các đối tượng này trong Thế chiến II
- + Năm 2006, bộ phim Blood Diamonds mô tả vai trò của việc khai thác đá quý trong việc gia tăng xung đột ở Châu Phi ra rập và thu hút sự chú ý của quốc tế
- + Vụ kiện năm 2007 chống lại Yahoo vì đã cung cấp thông tin cá nhân của những người bất đồng chính kiến cho chính phủ

Khi quy mô và phạm vi của các vấn đề quyền con người liên quan đến kinh doanh được chú ý rộng rãi hơn, dường như có nhiều nhiều vấn đề bị tác động hơn, bao gồm cả định hướng chính sách đầu tư và thương mại quốc tế.

Bằng một số biện pháp, doanh nghiệp, tổ chức xã hội dân sự và chính phủ thấy mình có mối liên kết chặt chẽ hơn với nhau. Đã có một số biện pháp khuyến khích để thúc đẩy một cách tiếp cận chung. Năm 2000, Tổng thư ký Liên hợp quốc Kofi Annan công bố Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc, có nhiệm vụ “thúc đẩy các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm và các giá trị của Liên hợp quốc trong cộng đồng doanh nghiệp toàn cầu và trong Hệ thống Liên hợp quốc”.

Mục tiêu là “lồng ghép mười nguyên tắc trong các hoạt động kinh doanh trên toàn cầu” và “xúc tác các hành động để hỗ trợ các mục tiêu lớn hơn của Liên hợp quốc”. Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc với 9 (nay là 10) nguyên tắc yêu cầu các công ty đánh giá hành vi vi phạm luật nhân quyền quốc tế quan trọng, đó là Tuyên ngôn Nhân quyền Toàn cầu,

Các Tiêu chuẩn Lao động Cốt lõi của ILO và hai công ước chính—ICCPR và ICECSR.

“Nguyên tắc 1 [trong 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc] yêu cầu các công ty tránh tiếp tay cho các hành vi vi phạm quyền con người. Vì vậy một tiêu chuẩn mới đã xuất hiện thông qua việc các công ty điều chỉnh hành vi của mình phù hợp với tiêu chuẩn pháp luật quốc tế—không còn chỉ giới hạn trong pháp luật địa phương hoặc quy tắc ứng xử nữa.”

Anita Ramasastry

Tác giả của Hiệp ước Toàn cầu, Giáo sư John Ruggie, sau đó đã được Tổng thư ký Liên Hợp Quốc bổ nhiệm vào năm 2005 với tư cách là “đại diện đặc biệt về vấn đề quyền con người và các tập đoàn xuyên quốc gia cũng như các doanh nghiệp kinh doanh khác.” Năm 2008, Ruggie được Hội đồng Nhân quyền đề nghị thực hiện việc đưa khuôn khổ Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục mà ông đề xuất vào vận hành thực tế.






Ngày 16 tháng 6 năm 2011, Hội đồng Nhân quyền trong nghị quyết A/HRC/RES/17/4 nhất trí thông qua Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người để thực hiện khuôn khổ “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc, lần đầu tiên cho ra đời một tiêu chuẩn toàn cầu để ngăn ngừa và giải quyết nguy cơ tác động tiêu cực đến quyền con người từ hoạt động kinh doanh.



Phản thảo luận

1. Chủ doanh nghiệp của anh/chị có bộ quy tắc ứng xử về hành vi của nhân viên, tiêu chuẩn dành cho đối tác trong chuỗi cung ứng và/hoặc nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức không? Các quy tắc này có hiệu quả không?
2. Các nguyên tắc, tiêu chuẩn và đạo đức có vai trò gì tại nơi làm việc của anh/chị?
3. Liệu có khó nhận được sự ủng hộ việc áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế một cách tự nguyện trong công ty của anh/chị không?

Phiên 4: Các biện pháp ứng phó nhiều bên

	50 phút
	Học viên hiểu các cách tiếp cận khác về kinh doanh có trách nhiệm và sự khác biệt của các cách tiếp cận này so với UNGPs
	Bài giảng và Bài kiểm tra
	Phần này đề cập đến Hướng dẫn của OECD hoặc Tuyên bố ba bên của ILO nhưng không đi vào chi tiết.
	<ol style="list-style-type: none">1. Thông báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút và sẽ có một bài kiểm tra nhỏ vào cuối buổi học2. Giải thích rằng trong phần này, học viên được giới thiệu những bước phát triển dẫn đến UNGPs, bao gồm Hướng dẫn của OECD và Tuyên bố của ILO.3. Thông báo cho học viên rằng phần này không nhằm cung cấp thông tin chi tiết các chính sách, hướng dẫn hoặc tuyên bố của OECD hoặc ILO.4. Giới thiệu tài liệu học phía dưới

UNGPs có quan hệ gì với các tiêu chuẩn quốc tế khác?

Trước sự chú ý ngày càng tăng đối với các rủi ro và tác động về quyền con người liên quan đến kinh doanh, các tổ chức đa phương đã tạo ra một số công cụ cung cấp hướng dẫn về thực hành kinh doanh có trách nhiệm, bao gồm Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia, Tuyên bố Ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội, Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc, Mười Nguyên tắc và Tiêu chuẩn Hoạt động của Tập đoàn Tài chính Quốc tế về Bền vững Môi trường và Xã hội cùng các tiêu chuẩn khác. Phần này không liệt kê hoặc nêu chi tiết tất cả các tiêu chuẩn để dành

thời gian cho các nội dung trọng tâm. Thay vào đó, phần này sẽ phân tích các tiêu chuẩn có quan hệ mật thiết nhất với UNGPs.

Hướng dẫn của OECD về Doanh nghiệp đa quốc gia

Hướng dẫn của OECD đưa ra các nguyên tắc và tiêu chuẩn về hành vi kinh doanh có trách nhiệm đối với các công ty đa quốc gia, các tập đoàn hoạt động trong hoặc từ các quốc gia tuân thủ Tuyên bố của OECD. Hướng dẫn không ràng buộc về mặt pháp lý đối với các doanh nghiệp. Hướng dẫn đã được thông qua vào năm 1976.

Tuy nhiên, Hướng dẫn của OECD không nêu cụ thể về các vấn đề quyền con người cho đến khi UNGPs ra đời vào năm 2011.

Hướng dẫn của OECD quy định gì và “Hành vi kinh doanh có trách nhiệm” có liên quan gì đến UNGPs?

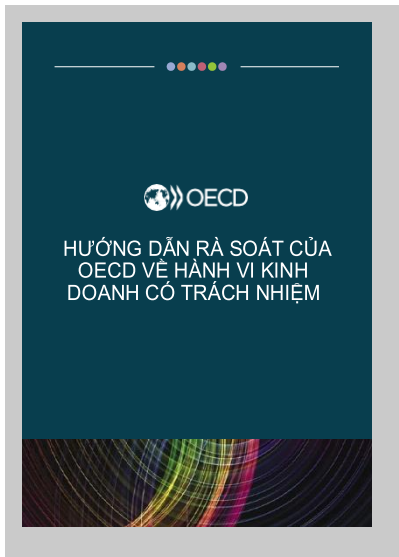
Hướng dẫn của OECD bao gồm một chương về quyền con người trong phiên bản cập nhật vào năm 2011, sau khi UNGPs được ban hành. Ngoài chương về quyền con người, Hướng dẫn của OECD bao gồm:

- + Vấn đề lao động
- + Môi trường
- + Hồi lộ và tổng tiền tham nhũng
- + Bảo vệ người tiêu dùng
- + Khoa học và công nghệ
- + Cạnh tranh
- + Chính sách thuế

Một phụ lục tham khảo về Hành vi kinh doanh có trách nhiệm kèm theo Hướng dẫn bám sát các điều khoản của UNGPs về tiến hành HRDD.

Về các vấn đề liên quan đến quyền con người, Hướng dẫn của OECD về cơ bản phản ánh UNGPs, mặc dù Hướng dẫn của OECD đưa ra các quy định và bình luận ít chi tiết hơn. Ngoài ra,

Hướng dẫn của OECD cung cấp một cơ chế phi tư pháp dựa trên cơ sở nhà nước để xử lý các cáo buộc về việc không tuân thủ. Các cơ chế này được gọi là đầu mối liên lạc quốc gia hoặc NCPs; phù hợp với các điều khoản của Trụ cột 3 của UNGPs.



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

- + Xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em: độ tuổi tối thiểu và hình thức tồi tệ nhất
- + Bình đẳng về cơ hội và đối xử
- + An ninh việc làm
- + Lương, phúc lợi và điều kiện lao động
- + An toàn và sức khỏe
- + Quan hệ lao động
- + Quyền tự do lập hội và quyền tổ chức
- + Thương lượng tập thể
- + Tham vấn
- + Tiếp cận biện pháp khắc phục và kiểm tra khiếu nại

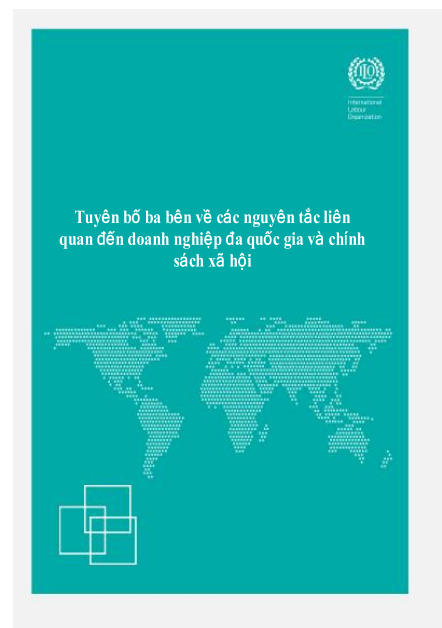
❖ UNGPs có mối quan hệ gì với các tiêu chuẩn quốc tế khác?

Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (1977).

Tuyên bố này tập trung vào việc làm thỏa đáng. Tuyên bố này không có hiệu lực của một Công ước.

Các nguyên tắc của Tuyên bố được áp dụng với các doanh nghiệp đa quốc gia, chính phủ của quốc gia khởi nguồn và quốc gia tiếp nhận, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và bao gồm các lĩnh vực như việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và đời sống, quan hệ lao động cũng như các chính sách chung. Cụ thể:

- + Xúc tiến việc làm
- + An sinh xã hội
- + Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc



Như đã lưu ý trước đó trong khóa đào tạo, có tám Công ước “cơ bản” của ILO, bao gồm các nguyên tắc và quyền cốt lõi tại nơi làm việc, bao gồm quyền tự do lập hội và sự công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể; loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả và xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Học viên có thể tham khảo thêm thông tin theo các đường dẫn sau

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm



Giải thích cho học viên rằng bây giờ giảng viên sẽ ôn tập nhanh về Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc và 10 Nguyên tắc của Hiệp ước. 10 nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc ra đời trước khi UNGPs được xây dựng.

❖ *Mối quan hệ của UNGPs và 10 nguyên tắc Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc?*

Theo 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, các doanh nghiệp được yêu cầu hỗ trợ và tôn trọng việc bảo vệ các quyền con người đã được quốc tế công nhận và đảm bảo không đồng lõa với các hành vi vi phạm quyền con người.

Về lao động, các doanh nghiệp phải tôn trọng quyền tự do lập hội và ghi nhận quyền thương lượng tập thể.

Các quyền lao động khác bao gồm:

- + Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc
- + Xoá bỏ lao động trẻ em hiệu quả
- + Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Trong mục “Môi trường”, bộ 10 Nguyên tắc quy định các doanh nghiệp cần:

- + Hỗ trợ cách tiếp cận phòng ngừa đối với các vấn đề về môi trường
- + Thực hiện các sáng kiến nâng cao trách nhiệm về môi trường

- + Khuyến khích phát triển và phổ biến các công nghệ thân thiện với môi trường

Trong mục “Chống tham nhũng”, bộ 10 Nguyên tắc quy định:

- + Các doanh nghiệp nên hành động chống tham nhũng dưới mọi hình thức, kể cả tổng tiền và hối lộ

10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc là một bộ quy tắc ứng xử tự nguyện dành cho các công ty tham gia ký kết. 10 Nguyên tắc là tiền thân của UNGPs. UNGC và OHCHR đã xác nhận 10 Nguyên tắc của UNGC nên được giải thích phù hợp với UNGPs.



Bài kiểm tra

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến vào phần trình bày Phần I – Học phần 2 Phiên 4. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Ngoài các vấn đề liên quan đến quyền con người khác, văn bản nào sau đây liên quan đến việc xóa bỏ lao động cưỡng bức?

- A. Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia
- B. Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội
- C. 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của LHQ
- D. Tất cả các đáp án trên

Câu trả lời đúng là **D**.

Ngoài các vấn đề khác, văn bản nào sau đây liên quan đến bảo vệ người tiêu dùng?

- A. Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia
- B. Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội
- C. 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của LHQ
- D. Tất cả các đáp án trên




Câu trả lời đúng là **A**

Ngoài các vấn đề khác, văn bản nào sau đây liên quan đến phòng chống tham nhũng?



- A. Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia
- B. Hướng dẫn của OECD và 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của LHQ
- C. 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của LHQ
- D. Không có đáp án đúng

Câu trả lời đúng là **B**.

Học phần 3: Giới thiệu về UNGPs

	250 phút (4 giờ, 10 phút)
	Khi kết thúc học phần này, học viên sẽ hiểu sâu hơn về UNGPs và ba trụ cột của UNGPs.
	Phần này giới thiệu ngắn gọn về Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người. Do đó, giảng viên có thể cần xem lại phần Câu hỏi thường gặp do OHCHR cung cấp.

Phiên 1: Trụ cột 1 – UNGPs và Trụ cột 1

	50 phút
	Kết thúc phần này, học viên sẽ hiểu sâu hơn về UNGPs và ba trụ cột. Phần này cũng sẽ giới thiệu Trụ cột 1.
	Bài giảng kèm theo hoạt động. Hoạt động trong phần này liên quan đến việc giới thiệu với học viên các tình huống. Học viên chọn 'Đồng ý' hoặc 'Không đồng ý' trên ứng dụng điện thoại thông minh hoặc bằng cách giơ tay. Sau mỗi câu hỏi được hỏi và trả lời, giảng viên nên dành thời gian cho phần thảo luận.



Phần này bắt đầu với phần tổng quan về cả ba trụ cột của UNGPs. Sau đó, phần này giải thích trụ cột đầu tiên trong ba trụ cột về nghĩa vụ bảo vệ của Nhà nước. Học viên nhóm doanh nghiệp có thể ít quan tâm đến trụ cột đầu tiên này hơn Trụ cột 2 về trách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp. Vì vậy, có thể nên nhấn mạnh rằng nghĩa vụ bảo vệ của Nhà nước tạo ra một sân chơi bình đẳng bằng cách giữ các doanh nghiệp trong một tiêu chuẩn chung. Cũng có thể cần nhấn mạnh thêm nghĩa vụ bảo vệ của Nhà nước quan trọng như thế nào trong việc bắt các doanh nghiệp vi phạm quyền con người phải chịu trách nhiệm về hành vi vi phạm để các doanh nghiệp hoặc ngành khác không bị tổn hại về danh tiếng do bị đánh đồng. Nói cách khác, hãy sẵn sàng giới thiệu các tình huống kinh doanh cho Trụ cột 1, giống như có thể được thực hiện với Trụ cột 2.

• UNGPs là gì và UNGPs được xây dựng như thế nào?

Sau khi ban hành Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, Tổng thư ký Kofi Annan đã yêu cầu nhà sáng lập của tổ chức mới, John Ruggie, đưa ra các khuyến nghị. Những khuyến nghị này sẽ hình thành cơ sở của UNGPs. Năm 2011, Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc nhất trí thông qua Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs).

UNGPs công nhận vai trò riêng biệt nhưng bổ sung cho nhau của Nhà nước và doanh nghiệp trong việc hành động phù hợp với các chuẩn mực quốc tế về

quyền con người. Đây là điều làm cho UNGPs trở nên độc đáo: UNGPs cung cấp hướng dẫn cho cả chính phủ VÀ doanh nghiệp trong cùng một tài liệu.

❖ **Các bộ phận cấu thành của UNGPs?**

31 nguyên tắc thuộc 3 trụ cột:

- + Trụ cột 1: Nghĩa vụ của Nhà nước trong **bảo vệ quyền con người**
- + Trụ cột 2: Trách nhiệm của doanh nghiệp trong **việc tôn trọng quyền con người**
- + Trụ cột 3: Vai trò của Nhà nước và doanh nghiệp trong việc đảm bảo người có quyền có thể **tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả**

❖ **Nghĩa vụ bảo vệ của nhà nước là gì?**

Trụ cột 1: Nghĩa vụ bảo vệ của nhà nước (Nguyên tắc 1 đến 10). UNGPs quy định:

“Nhà nước phải bảo vệ nhằm chống lại các hành vi xâm phạm quyền con người do bên thứ ba gây nên bao gồm cả 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 những hành vi vi phạm thông qua các chính sách, luật pháp, quy định và các hoạt động tài phán hiệu quả” – Nguyên tắc 1.

Thông điệp chính của UNGPs là sự cần thiết của việc các Quốc gia ban hành và thi hành luật trực tiếp hoặc gián tiếp điều chỉnh sự tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp.

Việc thực thi pháp luật có thể là một vấn đề đáng kể còn tồn tại trong các biện pháp của Nhà nước đối với doanh nghiệp, đặc biệt là trong các lĩnh vực sau:

- + Chống phân biệt đối xử
- + Lao động
- + Bảo vệ môi trường
- + Nhà ở, đất đai và tài sản
- + Quyền riêng tư

❖ **Nhà nước cần phải là gì để đảm bảo các doanh nghiệp tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người?**

Các quốc gia đảm bảo hơn nữa tính tương thích về pháp luật và chính sách giữa nghĩa vụ về quyền con người và các biện pháp áp dụng trong lĩnh vực kinh doanh.

Nhà nước phải:

- + Thi hành các luật hiện hành (Nguyên tắc 3a)
- + Phát hiện và xử lý các khoảng trống trong chính sách và pháp luật (Nguyên tắc 3b)
- + Cung cấp các hướng dẫn hiệu quả cho doanh nghiệp (Nguyên tắc 3c)
- + Tăng cường nghĩa vụ tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp trong nước cũng như nước ngoài (Nguyên tắc 3d)

Trong mối quan hệ giữa Nhà nước và doanh nghiệp, các Quốc gia cũng phải xem xét những vấn đề sau:

- + Các doanh nghiệp nhà nước cần đi tiên phong và xây dựng chính sách về quyền con người, thực hiện các quy trình HRDD và đưa ra các biện pháp khắc phục khi xác định được các tác động tiêu cực (Nguyên tắc 4)
- + Hỗ trợ tín dụng thương mại hoặc xuất khẩu đối với các công ty tuân thủ UNGPs và thể hiện sự tôn trọng quyền con người trong hoạt động (Nguyên tắc 4)
- + Các giao dịch thương mại (ví dụ: mua sắm công) được cung cấp thông tin thông tin thông qua đánh giá rủi ro về quyền con người (Nguyên tắc 6)
- + Các quốc gia nên hợp tác với doanh nghiệp để đảm bảo rằng các doanh nghiệp hoạt động trong các khu vực có xung đột không tham gia vào các

vi phạm quyền con người nghiêm trọng (Nguyên tắc 7)

- + Bảo đảm rằng tất cả các bộ, cơ quan và tổ chức của chính phủ chịu trách nhiệm định hình các hoạt động kinh doanh đều nhận thức và theo dõi các nghĩa vụ về quyền con người khi thực hiện các nhiệm vụ tương ứng của mình (Nguyên tắc số 8)
- + Thực hiện nghĩa vụ bảo vệ khi tham gia các thể chế đa phương (như Ngân hàng Thế giới, IMF) với các quốc gia khác (Nguyên tắc 9).

Một Quốc gia có thể thể hiện cam kết của mình theo UNGPs bằng cách thông qua Kế hoạch Hành động Quốc gia về BHR. Điều này có thể liên quan đến việc thành lập một ban chỉ đạo, tiến hành một nghiên cứu cơ bản, tham vấn rộng rãi với các bên liên quan, và triển khai cách tiếp cận toàn chính phủ trong xây dựng và triển khai thực hiện.

Tham khảo thêm các tài liệu về xây dựng NAP về BHR của các tổ chức sau:

Văn phòng Cao ủy LHQ về Nhân quyền: Hướng dẫn về Kế hoạch Hành động Quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người (2016)

Viện Nhân quyền Đan Mạch (DIHR) và Hội nghị Bàn tròn quốc tế về Sự chi trả trách nhiệm của Doanh nghiệp (ICAR): Bộ công cụ Kế hoạch Hành động Quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người (2017) Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF), DIHR và ICAR: Quyền Trẻ em trong Kế hoạch Hành động Quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người (2015) DIHR, Kế hoạch Hành động Quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người, <https://globalnaps.org/>



Cẩm nang về xây dựng Kế hoạch hành động quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người

Nhóm công tác của UN về Kinh doanh và Quyền con người

“Các doanh nghiệp không phải là chủ thể trung lập trong bối cảnh xung đột... Ngay cả khi doanh nghiệp không đứng về phe nào trong xung đột, tác động từ các hoạt động của doanh nghiệp nhất thiết sẽ ảnh hưởng đến tính chất xung đột.”

Báo cáo của Nhóm công tác về các vấn đề liên quan đến quyền con người, các tập đoàn xuyên quốc gia và các doanh nghiệp kinh doanh khác 'Doanh nghiệp, quyền con người và các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột: hướng tới các động thái mạnh mẽ hơn' 21 tháng 7 năm 2020, A/75/212.

❖ **Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người quy định gì về việc bảo vệ và tôn trọng quyền con người trước những tác động tiêu cực liên quan đến kinh doanh trong bối cảnh xung đột?**

Trong bối cảnh xung đột, khả năng xảy ra và mức độ nghiêm trọng của vi phạm quyền con người cao hơn đáng kể so với trong bối cảnh không có xung đột, và các nhóm dễ bị tổn thương chắc chắn sẽ phải chịu nhiều thiệt hại do tác động tiêu cực của xung đột.

Nhà nước và doanh nghiệp có vai trò bổ trợ lẫn nhau:

1. Quốc gia khởi nguồn và quốc gia tiếp nhận nên sử dụng các công cụ và đòn bẩy chính sách quan trọng của mình để đảm bảo rằng doanh nghiệp tham gia vào hoạt động rà soát nâng cao nhạy cảm với xung đột khi hoạt động ở các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột
2. Về phần mình, các doanh nghiệp sẽ cần rà soát nâng cao về quyền con người kết hợp các nguyên tắc chính về tính nhạy cảm với xung đột

Vai trò của Nhà nước:

Theo **Nguyên tắc Hướng dẫn 7**, UNGPs quy định các Quốc gia nên giúp đảm bảo các doanh nghiệp kinh doanh hoạt động trong bối cảnh xung đột không tham gia vào các hoạt động xâm phạm quyền con người theo các cách sau:

- A. Tham gia từ giai đoạn sớm nhất có thể với các doanh nghiệp kinh doanh để giúp các doanh nghiệp này xác định, ngăn chặn và giảm thiểu rủi ro liên quan đến quyền con người trong các hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình
- B. Cung cấp hỗ trợ đầy đủ cho các doanh nghiệp kinh doanh để đánh giá và giải quyết các rủi ro lạm dụng gia tăng, đặc biệt chú ý đến cả bạo lực trên cơ sở giới và bạo lực tình dục
- C. Từ chối tiếp cận hỗ trợ và dịch vụ công đối với doanh nghiệp kinh doanh có liên quan đến vi phạm quyền con người nghiêm trọng và từ chối hợp tác để giải quyết vấn đề
- D. Đảm bảo rằng các chính sách, pháp luật, quy định và biện pháp thực thi hiện hành có hiệu quả trong việc giải quyết nguy cơ doanh nghiệp tham gia vào các hành vi vi phạm quyền con người nghiêm trọng.

Phần bình luận cho Nguyên tắc 12 làm rõ thêm rằng phạm vi trách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp có thể rộng hơn trong các bối cảnh bị ảnh hưởng bởi xung đột, vì “trong các tình huống xung đột vũ trang, các doanh nghiệp phải tôn trọng các tiêu chuẩn của luật nhân đạo quốc tế.”

❖ **Khi nào Nhà nước nên yêu cầu doanh nghiệp tăng cường rà soát về quyền con người?**

Một báo cáo từ UNWG, 'Doanh nghiệp, quyền con người và các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột: hướng tới các động thái mạnh mẽ hơn' (truy cập tại undocs.org/en/A/75/212) quy định rằng các Quốc

gia và doanh nghiệp nên xác định các nguyên nhân gây ra xung đột và lập kế hoạch phù hợp⁴

Bốn nguyên nhân bao gồm:

1. Xung đột vũ trang và các tình huống bất ổn khác
2. Các thiết chế Nhà nước yếu kém hoặc thiếu vắng
3. Có ghi nhận hành vi vi phạm nghiêm trọng luật nhân đạo và nhân quyền quốc tế
4. Các dấu hiệu cảnh báo bao gồm:
 - a. Các hành động chuẩn bị cho bạo lực quy mô lớn, bao gồm việc tích trữ vũ khí
 - b. Áp dụng luật về tình trạng khẩn cấp hoặc các biện pháp an ninh đặc biệt
 - c. đình chỉ hoặc can thiệp vào các cơ quan trọng của Nhà nước
 - d. tăng cường chính trị hóa bản thể và tăng số lượng các bài phát biểu kích động hoặc phát ngôn thù hận



Bài kiểm tra

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần I – Học phần 3, Phiên 1. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Điều nào sau đây sẽ giúp Nhà nước thực hiện nghĩa vụ bảo vệ những người có quyền khỏi các hành vi vi phạm quyền con người của các chủ thể kinh doanh theo UNGPs.

Thành lập nhóm chuyên trách xác định những khoảng trống trong quy định về đánh giá tác động môi trường: ĐỒNG Ý/KHÔNG ĐỒNG Ý?

Câu trả lời đúng: Học viên nên **Đồng ý**, vì đánh giá tác động môi trường là chìa khóa để bảo vệ sinh kế, sức khỏe, quyền đất đai, quyền văn hóa và quyền của người dân bản địa..

Yêu cầu chính quyền địa phương tham gia xây dựng kế hoạch giải quyết các vấn đề về quyền sử dụng đất: ĐỒNG Ý/KHÔNG ĐỒNG Ý?

Câu trả lời đúng: Học viên nên **Đồng ý**, vì chính quyền địa phương cũng phải tham gia để bảo vệ quyền sử dụng đất khỏi sự lạm quyền của một số doanh nghiệp.






Xây dựng các luật và chính sách không khuyến khích tất cả các doanh nghiệp kinh doanh hoạt động trong bối cảnh xung đột để không tham gia vào các bối cảnh rủi ro cao này: ĐỒNG Ý/KHÔNG ĐỒNG Ý?

Câu trả lời đúng: Học viên có lẽ nên **Không đồng ý**. UNGPs không khuyến nghị các doanh nghiệp nên tránh tất cả các bối cảnh xung đột vì có thể có những lúc không nên làm như vậy hoặc thậm chí không thể làm như vậy. Thay vào đó, UNGPs quy định rằng các Quốc gia nên tham gia vào giai đoạn sớm nhất có thể với các doanh nghiệp kinh doanh để giúp họ xác định, ngăn chặn và giảm thiểu rủi ro liên quan đến quyền con người trong các hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình.

Dự thảo luật điều chỉnh hoặc loại bỏ phí tuyển dụng thu từ lao động nhập cư: ĐỒNG Ý/KHÔNG ĐỒNG Ý? Câu trả lời đúng: Học viên nên **Đồng ý**, vì phí tuyển dụng quá cao tạo điều kiện cho lao động cưỡng bức hoặc lao động gán nợ.

⁴ Báo cáo của Nhóm làm việc về vấn đề nhân quyền của các doanh nghiệp quốc tế và các doanh nghiệp khác: 'Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action', ngày 21 tháng 7 năm 2020, A/75/212

Phiên 2: Trụ cột 2 – Nghĩa vụ tôn trọng của doanh nghiệp (Nguyên tắc 11 đến 24)

	50 phút
	Vào cuối phần này, học viên sẽ hiểu rõ hơn về những gì doanh nghiệp có thể làm để thể hiện sự tôn trọng quyền con người, chủ đề của Trụ cột 2.
	Bài giảng và bài kiểm tra
	Phần này tiếp tục nêu tổng quan về UNGPs nhưng tập trung vào Trụ cột 2. Phần này đóng vai trò là phần giới thiệu về Trụ cột 2, bao gồm các nguyên tắc cơ bản của các chính sách về quyền con người, HRDD và biện pháp khắc phục.
	<ol style="list-style-type: none">1. Giải thích trong phần này, giảng viên sẽ giới thiệu Trụ cột 2 của UNGPs và các nguyên tắc cơ bản thúc đẩy nghĩa vụ tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp.2. Cho học viên biết phần này chỉ là phần tổng quan.3. Cho học viên biết phần này sẽ kéo dài 50 phút và cuối phần này sẽ có một bài kiểm tra.4. Giới thiệu về tài liệu phía dưới.

Doanh nghiệp có thể thể hiện sự tôn trọng quyền con người như thế nào?

Trụ cột 2 quy định: “Doanh nghiệp phải tôn trọng quyền con người. Điều này có nghĩa là các doanh nghiệp này phải tránh vi phạm quyền con người và nên giải quyết các tác động tiêu cực lên quyền con người mà doanh nghiệp có liên quan.” – Nguyên tắc 11.

Cụ thể hơn, UNGPs hướng dẫn các doanh nghiệp nên thể hiện sự tôn trọng bằng cách:

1. Thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người bằng cách thiết lập một cam kết chính sách (Nguyên tắc 16)
2. Tiến hành HRDD (Nguyên tắc 17 đến 21 và 24) - một quy trình xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người
3. Khắc phục những tác động tiêu cực đối với quyền con người đã xảy ra (Nguyên tắc 22)

Ba mục trên sẽ được giải thích kỹ hơn trong các phần tiếp theo. Hiện tại, chúng ta cần tìm hiểu một số nguyên tắc cơ bản được đề cập trong hai phần dưới đây: hình thức sở hữu và cấu trúc (Nguyên tắc 14).

Tuy nhiên, quy mô và mức độ phức tạp của các phương tiện mà qua đó doanh nghiệp đáp ứng trách nhiệm tôn trọng quyền con người có thể khác nhau tùy theo các yếu tố nêu trên và mức độ nghiêm trọng của các tác động tiêu cực đến quyền con người của doanh nghiệp (Nguyên tắc 14).

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người kéo dài xuyên suốt quá trình hoạt động của doanh nghiệp và bao gồm tất cả các mối quan hệ kinh doanh trong toàn bộ chuỗi giá trị của doanh nghiệp. Điều này cũng ngụ ý rằng doanh nghiệp chịu trách nhiệm về ảnh hưởng của tất cả các dịch vụ và sản phẩm mà doanh nghiệp cung cấp cho người dùng cuối (Nguyên tắc 13). UNGPs yêu cầu các doanh nghiệp giải quyết các tác động về quyền con người vượt ra ngoài “phạm vi ảnh hưởng” của mình

Một điểm cơ bản doanh nghiệp cần lưu ý trước khi bắt tay vào việc thể hiện sự tôn trọng quyền con người là gì?

Khi quy định các rủi ro phải được ngăn chặn và giảm thiểu, UNGPs đang đề cập đến các rủi ro về quyền con người; Trụ cột 2 không quan tâm đến rủi ro đối với doanh nghiệp (chẳng hạn như lợi nhuận).

Các công ty không thể bù đắp những tác động tiêu cực đến người dân bằng cách “làm việc tốt”, thông qua cái mà chúng ta thường gọi là CSR. Ví dụ, một công ty không thể bù đắp cho thực tế là có lao động trẻ em được sử dụng trong chuỗi cung ứng của công ty này bằng cách xây dựng một trường học (Xem bình luận về Nguyên tắc 11). Khi khó giải quyết tất cả các rủi ro hoặc tác động về quyền con người đã được xác định, trước tiên các công ty nên tìm cách ngăn chặn và giảm thiểu những vấn đề nghiêm trọng nhất hoặc những vấn đề sẽ không thể khắc phục được nếu trì hoãn tiến hành các biện pháp ứng phó (Nguyên tắc 24).

Việc tuân thủ luật pháp địa phương có thể không đủ để đáp ứng các kỳ vọng của Nguyên tắc Hướng dẫn (xem phần bình luận về Nguyên tắc 13).

Đối với các công ty hoạt động trong các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột, các cách tiếp cận giảm thiểu rủi ro nhất thiết phải được tăng cường và có thể được nâng cao ngang mức tuân thủ pháp luật (Nguyên tắc 23).



Bài kiểm tra

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần I – Học phần 3, Phiên 2. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Theo UNGPs, 3 điều doanh nghiệp cần làm để thể hiện sự tôn trọng quyền con người là gì?

- A. Xây dựng Chính sách về quyền con người, tiến hành HRDD và tài trợ cho các tổ chức xã hội dân sự (CSO)

- B. Tiến hành HRDD, tài trợ cho CSO và cung cấp các biện pháp khắc phục cho nạn nhân khi được yêu cầu
- C. Tiến hành HRDD, xây dựng Chính sách về quyền con người và cung cấp các biện pháp khắc phục cho nạn nhân bị xâm phạm quyền khi được yêu cầu
- D. Xây dựng Chính sách về quyền con người, thoái vốn tại các doanh nghiệp không có các chính sách về quyền con người, cung cấp các biện pháp khắc phục khi được yêu cầu

Câu trả lời là C. UNGPs không quy định việc cung cấp các khoản tài trợ cho các CSO theo Trụ cột 2 là quan trọng bằng việc đạt được các mục tiêu quyền con người. Hơn nữa, UNGPs không ủng hộ việc thoái vốn tại các công ty không có chính sách về quyền con người.

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp công quy mô lớn trong các ngành mà nguy cơ vi phạm quyền con người đã được biết rõ. ĐÚNG HAY SAI?






SAI. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của các doanh nghiệp áp dụng cho TẤT CẢ các doanh nghiệp bất kể quy mô, lĩnh vực, bối cảnh hoạt động, quyền sở hữu và cấu trúc (Nguyên tắc 14). Tuy nhiên, các phương tiện mà doanh nghiệp sử dụng để thực hiện nghĩa vụ này có thể khác nhau tùy theo quy mô của doanh nghiệp, mức độ phức tạp của các vấn đề và mức độ nghiêm trọng của rủi ro quyền con người (Nguyên tắc 14).

UNGPs quy định rằng có thể cần phải xem xét sự cân bằng giữa rủi ro và cơ hội. Như vậy, rủi ro cần được hiểu là rủi ro đối với con người VÀ rủi ro đối với khả năng sinh lời của doanh nghiệp. ĐÚNG HAY SAI?

SAI. Khi đề cập đến việc các rủi ro phải được ngăn chặn và giảm thiểu, UNGPs đang đề cập đến các

rủi ro về quyền con người; Trụ cột 2 không quan tâm đến rủi ro đối với doanh nghiệp (chẳng hạn như lợi nhuận). Tuy nhiên, có thể việc giảm thiểu rủi ro về quyền con người của doanh nghiệp sẽ làm giảm các vấn đề liên quan đến uy tín và vận hành.

Phiên 3: Chính sách về Quyền con người (Nguyên tắc 16)

	50 phút
	Kết thúc phần này, học viên sẽ hiểu rõ hơn về những gì doanh nghiệp có thể làm để thể hiện sự tôn trọng quyền con người, chủ đề của Trụ cột 2.
	Sau bài giảng là phần đánh giá các chính sách quyền con người hiện có và một bài kiểm tra.
	Tại phần này, giảng viên vẫn đang cung cấp một cái nhìn tổng quan về UNGPs, tập trung vào việc xây dựng các chính sách về quyền con người. Tuy nhiên, phần này không đi sâu vào chi tiết.
	Thông báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút và sẽ có một phần thảo luận cuối buổi học Thông báo thêm cho học viên phần này sẽ củng cố kiến thức về những gì diễn ra trong quá trình xây dựng chính sách về quyền con người Thông báo cho học viên phần này chỉ mang tính tổng quan. Giới thiệu tài liệu phía dưới.

• Tại sao và làm thế nào để một công ty xây dựng các chính sách hoặc tuyên bố về quyền con người? – Nguyên tắc 16

Tuyên bố chính sách là một phần quan trọng trong việc thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người vì tuyên bố chính sách đóng vai trò để đưa các quy trình và chính sách liên quan vào các hoạt động và chuỗi giá trị của mình

Mặc dù doanh nghiệp phải tôn trọng tất cả các quyền con người được quốc tế công nhận, một số doanh nghiệp sẽ phải đối mặt nhiều hơn với một nhóm hoặc một loại rủi ro quyền con người so với những doanh nghiệp khác. Độc giả sẽ khó có thể

hiểu được một chính sách về quyền con người dựa trên các biện pháp ứng phó đối với tất cả các quyền con người có thể nhắc đến. Do đó, ở bước đầu tiên trong quy trình xây dựng chính sách về quyền con người, doanh nghiệp phải xác định các vấn đề phổ biến liên đến quyền con người của mình, hoặc bắt đầu với một vấn đề cụ thể về quyền con người phát sinh từ hoạt động của doanh nghiệp. Sự phù hợp là đặc điểm đầu tiên của một chính sách đáng tin cậy về quyền con người sẽ dễ dàng được các bên liên quan trong đó có người lao động đón nhận. Ví dụ:

- + Một công ty thông tin và truyền thông có thể sẽ muốn tập trung vào quyền riêng tư
- + Một công ty thực phẩm và đồ uống có thể muốn giải quyết các vấn đề về lao động và đất đai

Một tuyên bố chính sách có thể bao gồm các cấp độ cam kết sau đây.

- + ANA Human Rights Policy available at: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
- + Coca Cola Policy available at: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
- + Cargill Human Rights Policy available at: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

ANA Group understands that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to anticipate their rights and to solve their issues.

1. Name
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy (this Policy) based on the International Bill of Rights and Universal Declaration of Human Rights and the UN Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Segregation, Convention on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and other human rights instruments, and the ANA Group's Policy on Human Rights, and will promote efforts to be consistent with them.

2. Scope of Application
This Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group, its staff, including executive management staff, and contract staff. The ANA Group will also encourage contractors, business partners and suppliers to comply with this Policy, and will request them to do so where possible, and will cooperate with business partners and suppliers in providing related facilities.

3. Responsibility to Respect Human Rights
The ANA Group will take responsibility to respect human rights by ensuring that it operates activities that do not or will not infringe upon human rights, and will cooperate with business partners and suppliers to ensure that they do not or will not infringe upon human rights. The ANA Group will also take responsibility to respect human rights by providing related facilities to business partners and suppliers.

4. Consistency with Applicable Laws and Regulations
The ANA Group will comply with the national legislation of all countries where it operates activities, and will also take responsibility to respect human rights in accordance with applicable laws and regulations.

5. Training and Education
The ANA Group will provide appropriate training and education to its employees and suppliers.



The Coca-Cola Company Human Rights Policy

Respect for Human Rights
Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. The value to respect and promote human rights is consistent with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent business. 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 enshrined by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company and its independent business 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 risk 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 unable 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.

Our

Commitment



Human Rights Policy

Our Commitment
Cargill is committed to creating a safe and healthy work environment for all employees and contractors. We are committed to respecting human rights and to promoting a safe and healthy work environment for all employees and contractors. We are committed to respecting human rights and to promoting a safe and healthy work environment for all employees and contractors.

Our Commitment to Human Rights
Cargill is committed to creating a safe and healthy work environment for all employees and contractors. We are committed to respecting human rights and to promoting a safe and healthy work environment for all employees and contractors.

Our Commitment to Human Rights
Cargill is committed to creating a safe and healthy work environment for all employees and contractors. We are committed to respecting human rights and to promoting a safe and healthy work environment for all employees and contractors.

February 2018

TUYÊN BỐ CHÍNH SÁCH

Đề cập ngắn gọn về quyền con người trong sứ mệnh, tuyên bố giá trị của công ty hoặc tài liệu mang tính bao quát khác

ĐỀ CẬP ĐẾN Ở CẤP ĐỘ CAO

Một tuyên bố chi tiết hơn nêu rõ các kỳ vọng và sự chịu trách nhiệm của công ty đối với quyền con người trong một chính sách độc lập hoặc được tích hợp vào một chính sách hoặc quy tắc ứng xử bền vững rộng hơn

HƯỚNG DẪN VẬN HÀNH

Hướng dẫn chi tiết về các khu vực chức năng và địa lý; hướng dẫn nhà quản lý và các đối tượng khác những việc cần thực hiện hàng ngày, thường được kết hợp vào các chính sách vận hành hiện có

Một tuyên bố chính sách có thể bao gồm các cấp độ cam kết sau đây.

Nguồn: Shift, Oxfam và Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu Hà Lan. Kinh doanh trên cơ sở Tôn trọng quyền con người: Công cụ Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp (2016).

Truy cập tại aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

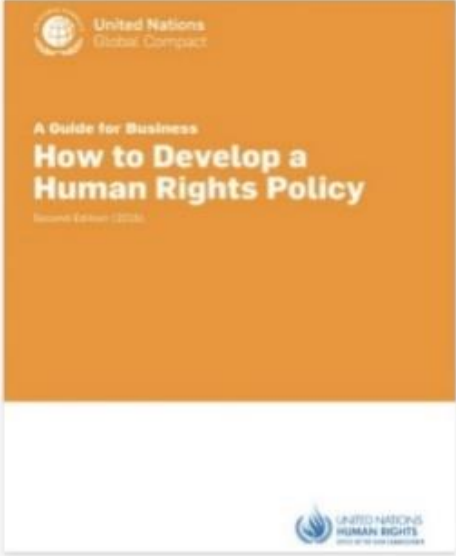
Bước thứ hai có thể thực hiện là khuyến khích nhân viên nêu quan điểm của mình. Theo Shift, một công ty tư vấn về BHR, “Khuyến khích sự tham gia của [nhân viên] không chỉ có thể cải thiện nội dung của chính sách mà còn có thể giúp tạo ra sự ủng hộ lớn hơn sau khi chính sách được chính thức thông qua”.⁵

Điều gì đúng với nhân viên thì cũng đúng với các bên liên quan bên ngoài. Để huy động sự tham gia của các bên liên quan có thể tốn nhiều thời gian nhưng trong môi trường hoạt động thiếu niềm tin hoặc rủi ro vi phạm quyền con người cao, việc kết hợp quan điểm của các tác nhân bên ngoài **có thể giúp chính sách về quyền con người có sức sống, có tính mục đích và tính hữu dụng.**

Sự tham gia của các bên liên quan bên ngoài về chính sách quyền con người cũng có thể nâng cao năng lực và chiến lược quản lý nội bộ. Theo ghi nhận của Twentyfifty, một công ty tư vấn khác của BHR, “Khả năng tương tác với nhiều bên liên quan trong xã hội đang ngày càng trở thành một năng lực cần thiết cho các tổng giám đốc và CEO và là một trong những chìa khóa để đạt được hiệu quả kinh doanh lâu dài và khả năng phục hồi trong môi trường doanh nghiệp luôn thay đổi.” Mạng lưới Hiệp ước toàn cầu tại Đức và twentyfifty. Sự tham gia của các bên liên quan trong hoạt động HRDD (2014).

⁵ Shift, Oxfam và Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu Hà Lan. Kinh doanh trên cơ sở Tôn trọng quyền: con người Công cụ Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp

(2016). Truy cập tại aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



United Nations
Global Compact

A Guide for Business
**How to Develop a
Human Rights Policy**
Second Edition (2015)

UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Resource Author
United Nations Global Compact

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)

Các tài liệu về Hiệp ước toàn cầu, truy cập tại www.unglobalcompact.org/library/22

❖ **Một số đặc điểm cần thiết của tất cả các cam kết chính sách về quyền con người đáng tin cậy?**

Theo UNGPs, các chính sách đáng tin cậy về quyền con người phải:

- + Quy định các kỳ vọng về quyền con người của doanh nghiệp đối với nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp
- + Được phê duyệt ở cấp cao nhất của doanh nghiệp
- + Được thông báo bởi chuyên gia nội bộ hoặc bên ngoài phù hợp
- + Được công bố và truyền đạt nội bộ và bên ngoài cho tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác
- + Được phản ánh trong các chính sách và thủ tục hoạt động cần thiết để áp dụng trong toàn bộ doanh nghiệp



Thảo luận

Hỏi xem có ai trong số học viên đã xây dựng chính sách về quyền con người hoặc chính sách phát triển bền vững không. Kinh nghiệm của họ là gì?

Sử dụng các liên kết ở trên, đọc qua một số đoạn chính của chính sách về quyền con người như một minh chứng rõ ràng hơn về các cấu phần của chính sách. Hỏi học viên xem họ có thấy còn thiếu gì không, có muốn bổ sung không



Câu trả lời nào sau đây KHÔNG ĐÚNG?

Chính sách về quyền con người mạnh nhất khi:

- A. Chính sách này được bổ sung thêm phản hồi của nhân viên để đảm bảo sự ủng hộ của nhân viên.
- B. Chính sách càng rộng càng tốt và bao gồm các lĩnh vực có thể vượt ra ngoài phạm vi hoạt động kinh doanh, để tác động đến nhiều người nhất.
- C. Chính sách được phê duyệt ở cấp cao nhất, để khuyến khích việc áp dụng ở tất cả các cấp của doanh nghiệp.

- D. Chính sách đủ chi tiết để đưa vào các quy trình và chính sách hoạt động






Câu trả lời là **B**. Chính sách này là mạnh nhất khi có liên quan đến doanh nghiệp và dấu ấn hoạt động của

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần I – Học phần 3, Phiên 3. Có thể quét mã QR bên cạnh.



mình. Nếu một chính sách quá rộng, có thể khó đảm bảo sự ủng hộ của nhân viên. Có thể cũng khó để kết hợp cam kết về quyền con người vào các chính sách và quy trình hoạt động.

Phiên 4: Rà soát quyền con người (HRDD) (Nguyên tắc 17 đến 21)

 50 phút	
 Vào cuối phần này, học viên sẽ hiểu rõ hơn về những gì doanh nghiệp có thể làm để thể hiện sự tôn trọng nhân quyền, chủ đề của Trụ cột 2.	
 Bài giảng và bài kiểm tra	
 <p>Phần này không đi sâu vào chi tiết về cách tiến hành rà soát quyền con người.</p> <p>Nội dung đào tạo chi tiết có trong Phần 2 của Hướng dẫn đào tạo này. Giảng viên nên tự làm quen với UNGPs trước khi tiến hành khóa đào tạo, bao gồm hướng dẫn Bình luận và Câu hỏi thường gặp do OHCHR cung cấp (truy cập tại: ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) để đảm bảo giảng viên có thể trả lời bất kỳ câu hỏi nào.</p>	
 <ol style="list-style-type: none">1. Giải thích rằng trong phần này, giảng viên sẽ giới thiệu việc rà soát quyền con người như quy định tại Trụ cột 2 của UNGPs.2. Thông báo cho học viên rằng phần này không nhằm mục đích cung cấp thông tin chi tiết về rà soát quyền con người. Nội dung đào tạo này được dành cho Phần 2.3. Thông báo với học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút và sẽ có một bài kiểm tra nhóm cuối buổi học.4. Giới thiệu về tài liệu bên dưới.	

• UNGPs quy định gì về rà soát quyền con người (HRDD)?

UNGP cung cấp các tiêu chuẩn đã được thống nhất ở mức cao nhất thế giới để tiến hành HRDD. Các tiêu chuẩn này được tìm thấy trong Nguyên tắc 17 đến 21 của UNGPs. HRDD đôi khi được gọi là quy trình “phải biết và thể hiện” – một phương tiện để nắm được các rủi ro về quyền con người của doanh nghiệp và cho biết doanh nghiệp đang làm gì với các rủi ro đó.

UNGPs quy định các doanh nghiệp phải ngăn chặn và chịu trách nhiệm về cách giải quyết các tác động tiêu cực về quyền con người của mình. Để thực hiện điều này, các doanh nghiệp phải thực hiện “HRDD”, bao gồm bốn bước:

1. Phát hiện và đánh giá các ảnh hưởng tiềm ẩn đối với quyền con người
2. Tập hợp và hành động dựa trên các phát hiện
3. Theo dõi và xác định tính hiệu quả của các biện pháp ứng phó
4. Truyền thông và chịu trách nhiệm về cách xử lý tác động và về các kết quả đạt được nếu có

Khi một doanh nghiệp tiến hành HRDD và xác định rằng có các tác động về quyền con người, doanh nghiệp cũng nên khắc phục những tác động thực tế này (Nguyên tắc 22).

• Một số điểm chính cần lưu ý khi tiến hành HRDD?

HRDD nên đề cập đến các tác động mà doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp hoặc có thể liên quan trực tiếp đến các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp thông qua các mối quan hệ kinh doanh (Nguyên tắc 17a và 19)

Hoạt động rà soát cần được tiến hành liên tục vì rủi ro và tác động sẽ thay đổi theo thời gian giống như bối cảnh hoạt động (Nguyên tắc 17c).

Điều quan trọng là quy trình rà soát liên quan đến sự tham gia của nhiều bên liên quan (Nguyên tắc 18).

Để đánh giá tác động về quyền con người một cách chính xác, doanh nghiệp nên tìm hiểu mối quan tâm của các bên liên quan bằng cách tham vấn trực tiếp với họ.

Doanh nghiệp nên **tích hợp** các phát hiện từ các đánh giá tác động theo chức năng và quy trình (Nguyên tắc 19). Điều này có thể liên quan đến việc phân công trách nhiệm cho các cá nhân và đơn vị, đồng thời tích hợp các yếu tố cần cân nhắc khác vào:

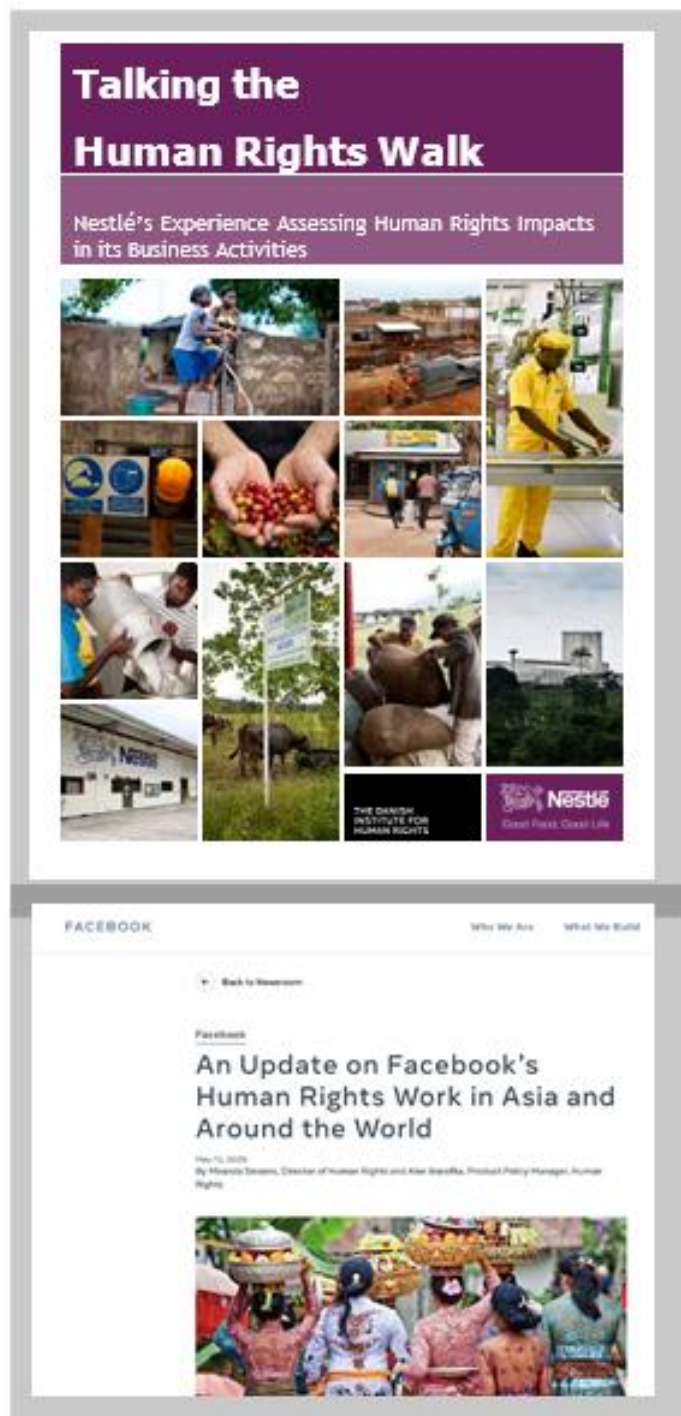
- + Quy trình ra quyết định
- + Lập ngân sách cho việc tuân thủ, giảm nhẹ và khắc phục.
- + Giám sát và tuân thủ các khuyến nghị đánh giá tác động

Để xác minh xem các tác động tiêu cực lên quyền con người có được giải quyết hay không, các doanh nghiệp cũng nên **theo dõi** hiệu quả của các biện pháp ứng phó (Nguyên tắc 20).

Việc theo dõi cần:

- + Dựa trên các chỉ số định tính và định lượng phù hợp
- + Dựa trên phản hồi từ cả nguồn bên trong và bên ngoài, bao gồm cả các bên liên quan bị ảnh hưởng

Các doanh nghiệp nên chuẩn bị sẵn sàng để **truyền thông** cách thức đánh giá các tác động về quyền con người của mình, đặc biệt khi các bên liên quan bị ảnh hưởng hoặc đại diện của các bên này thể hiện quan ngại (Nguyên tắc 21)



Kinh nghiệm của Nestlé về Đánh giá Tác động quyền con người trong Hoạt động Kinh doanh, truy cập tại www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf; and Facebook's assessment available at: about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người đòi hỏi các doanh nghiệp phải có các chính sách và quy trình mà thông qua đó doanh nghiệp có thể biết và thể hiện việc tôn trọng quyền con người trên thực tế.

“Thể hiện” đảm bảo tính minh bạch và sự chịu trách nhiệm cho những cá nhân có thể đã bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh trong quá khứ, cũng như cho các bên liên quan khác, bao gồm cả các nhà đầu tư. Điều này cũng giúp xây dựng lòng tin với các bên liên quan này. Hướng dẫn cho các doanh nghiệp về báo cáo và tiêu chuẩn hóa các chức năng và quy trình quản lý được Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế (ISO), Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) và các nền tảng khác, chẳng hạn như Khung Báo cáo của UNGPs xây dựng.

❖ Điều gì xảy ra nếu phát hiện vi phạm trong quy trình HRDD?

Khi các doanh nghiệp xác định mình đã gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động tiêu cực, doanh nghiệp nên tiến hành khắc phục hoặc hợp tác khắc phục các tác động này thông qua các quy trình hợp pháp (Nguyên tắc 22).

❖ Tại sao và khi nào doanh nghiệp nên tiến hành “rà soát nâng cao”?

Doanh nghiệp nên tiến hành rà soát nâng cao khi doanh nghiệp hoạt động hoặc sử dụng nhà cung cấp trong môi trường có xung đột.

Theo một báo cáo của UNWG, 'Kinh doanh, quyền con người và các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột: hướng tới các động thái mạnh mẽ hơn', quy định doanh nghiệp nên tôn trọng các tiêu chuẩn của luật nhân đạo quốc tế trong các tình huống xung đột vũ trang⁶. Vi phạm quyền con người trong các tình

huống xung đột sẽ nhanh chóng chuyển thành trách nhiệm hình sự quốc tế đối với các cá nhân có liên quan.

Người sử dụng lao động và người lao động có thể bị cáo buộc phạm tội theo pháp luật quốc tế hoặc cáo buộc đồng phạm. Quy tắc này cũng được áp dụng trong các tình huống chiếm đóng quân sự khi một Quốc gia thực hiện quyền kiểm soát đối với một lãnh thổ mà quốc gia đó không có chủ quyền.⁷

Các doanh nghiệp cùng với các Quốc gia nên xác định các yếu tố kích hoạt xung đột và lên kế hoạch phù hợp.⁸Các yếu tố này bao gồm:

1. Xung đột vũ trang và các tình huống bất ổn khác
2. Thiết chế Nhà nước yếu kém hoặc thiếu vắng
3. Có ghi nhận hành vi vi phạm nghiêm trọng luật nhân đạo và nhân quyền quốc tế
4. Các dấu hiệu cảnh báo bao gồm:
 - e. Các hành động chuẩn bị cho bạo lực trên quy mô lớn, bao gồm việc tích trữ vũ khí
 - f. áp dụng luật về tình trạng khẩn cấp hoặc các biện pháp an ninh đặc biệt
 - g. đình chỉ hoặc can thiệp vào các cơ quan quan trọng của Nhà nước
 - h. tăng cường chính trị hóa bản thể và
 - i. tăng số lượng các bài phát biểu kích động hoặc phát ngôn thù địch

❖ Việc doanh nghiệp tiến hành rà soát nâng cao có ý nghĩa gì?

Trong bối cảnh xung đột, phương pháp tiếp cận HRDD cần được áp dụng song song với cách tiếp cận nhạy cảm với xung đột. Để thực hiện điều này, doanh nghiệp nên tập trung vào ba bước chính:

⁶ See commentary to guiding principle 12

⁷ Truy cập www.icrc.org/en/document/occupation; and Công ước Hague về Luật và Tập quán Chiến tranh đất liền 1907, Điều 42

⁸ Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action, 21 July 2020, A/75/212

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần I – Học phần 3, Mục 4. Có thể quét mã QR bên cạnh



1. Phát hiện nguyên nhân cốt lõi của căng thẳng và các yếu tố kích hoạt xung đột tiềm năng;
2. Sơ đồ hóa các tác nhân chính trong xung đột và động cơ, khả năng và cơ hội dẫn đến bạo lực
3. Xác định và dự đoán cách thức mà các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của chính doanh nghiệp tác động đến những căng thẳng xã hội hiện có và mối quan hệ giữa các nhóm khác nhau và/hoặc tạo ra những căng thẳng hoặc xung đột mới.

Trong bối cảnh xung đột, bằng cách nào doanh nghiệp có thể biết nên ưu tiên giải quyết ảnh hưởng hoặc rủi ro nào trước

Trong tình huống xung đột, việc ưu tiên đòi hỏi doanh nghiệp phải cân nhắc về khả năng và hậu quả của xung đột như một nhân tố quan trọng, cụ thể:

1. Một vấn đề có khả năng gây ra hoặc làm trầm trọng hóa xung đột như thế nào?
2. Rủi ro xung đột đã được xác định ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền con người như thế nào

Thảo luận

Anh/chị thấy một số rào cản đối với việc biết và thể hiện sự tôn trọng quyền con người là gì?

Anh/chị thấy một số trở ngại trong việc tuân thủ các quy định của Trụ cột 2 là gì?



Bài kiểm tra

Điều nào sau đây KHÔNG được coi là cách các doanh nghiệp thể hiện sự tôn trọng quyền con người theo Trụ cột 2 của UNGPs?

- A. Đưa ra cam kết về quyền con người thông qua Chính sách về quyền con người
- B. Xây dựng một Kế hoạch hành động quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người
- C. Xây dựng một quy trình để phát hiện và xử lý rủi ro về quyền con người
- D. Tuân thủ nghiêm pháp luật địa phương






Câu trả lời đúng là **B**. Các kế hoạch hành động quốc gia là công cụ của chính phủ mặc dù các kế hoạch này được xây dựng thông qua tham vấn nhiều bên. Một số học viên có thể trả lời rằng Đáp án D cũng không đủ để thể hiện sự tôn trọng, điều này có thể đúng. Tuy nhiên, đáp án B là đáp án chính xác nhất cho câu hỏi được đặt ra. Xem bên dưới.

Nhận định nào sau đây thiếu chính xác nhất?

- A. Điều quan trọng là các doanh nghiệp phải thông báo với công chúng về những gì doanh nghiệp đã và đang thực hiện liên quan đến việc tôn trọng quyền con người
- B. Các doanh nghiệp phải tiến hành các biện pháp khắc phục những vi phạm quyền con người mà họ đã gây ra hoặc góp phần gây ra.
- C. Khi doanh nghiệp tuân thủ nghiêm luật pháp quốc gia, doanh nghiệp có thể chắc chắn quyền con người đã được tôn trọng
- D. Các chính sách về quyền con người phải được cấp có thẩm quyền cao nhất công ty phê duyệt

Câu trả lời đúng là **C**. Tuân thủ pháp luật quốc gia là không đủ để đảm bảo tôn trọng quyền con người.

Phiên 5: Trụ cột 3 – Nhà nước và doanh nghiệp-Tiếp cận biện pháp khắc phục (Nguyên tắc 25 -28)

	50 phút
	Học viên sẽ hiểu rõ hơn về nội dung Trụ cột 3
	Bài giảng và thảo luận
	Phần này cung cấp cho học viên hiểu biết chung về Trụ cột 3. Phần này không đi sâu vào chi tiết về cách đưa ra biện pháp khắc phục hoặc cơ chế khiếu nại. Giảng viên nên tìm hiểu kỹ về UNGPs trước khi tiến hành khóa đào tạo, bao gồm hướng dẫn Bình luận và Câu hỏi thường gặp do OHCHR cung cấp (truy cập tại www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf để đảm bảo giảng viên có thể trả lời bất kỳ câu hỏi nào)
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Giải thích phần này sẽ giới thiệu Trụ cột 3 của Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người liên quan đến biện pháp khắc phục. 2 Tổng báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút và là phần cuối cùng của Phần I của khóa đào tạo. Nhắc học viên về việc phần này chỉ cung cấp một cái nhìn tổng quát về UNGPs 3 Giới thiệu tài liệu bên dưới

Thế nào là tiếp cận các biện pháp khắc phục?

Tiếp cận các biện pháp khắc phục vi phạm quyền con người là điều kiện tiên quyết để được hưởng đầy đủ các quyền con người.

Biện pháp khắc phục đối với vi phạm có thể bao gồm **xin lỗi, bồi thường, phục hồi, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính và các chế tài**, cũng như các nỗ lực nhằm ngăn chặn vi phạm trong tương lai thông qua lệnh cấm hoặc đảm bảo không tái phạm.

Dưới đây là tuyên bố của Coca-Cola về việc tiếp cận các biện pháp khắc phục: “Khi xác định rằng chúng tôi đã gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người, chúng tôi cam kết tiến hành hoặc hợp tác tiến hành khắc phục hậu quả. Các cơ chế của chúng tôi không cản trở việc tiếp cận các quy trình khắc phục khác.”



Nguồn: Báo cáo của Coca-Cola về quyền con người, truy cập tại www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

Trang web Quyền con người của PepsiCo tuyên bố: “Chúng tôi nhận thấy các chính sách và chương trình của PepsiCo có thể không ngăn chặn được tất cả các tác động tiêu cực trong chuỗi giá trị. Chúng tôi mong muốn cung cấp biện pháp khắc phục hiệu quả khi PepsiCo đã gây ra hoặc góp phần vào những tác động đó và sử dụng đòn bẩy để khuyến khích các nhà cung cấp hoặc các đối tác tiến hành các biện pháp khắc phục khi nhận thấy các tác động liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, hàng hóa hoặc dịch vụ của chúng tôi.” Tuyên bố về Quyền con người của Unilever nêu rõ: “Chúng tôi coi trọng việc tiến hành các biện pháp khắc phục hiệu quả ở bất cứ nơi nào có tác động đến quyền con người thông qua các cơ chế khiếu nại của công ty.”

❖ Ai có nghĩa vụ cung cấp sự tiếp cận các biện pháp khắc phục?

Nhóm Công tác về Kinh doanh và Quyền con người của Liên hợp quốc tuyên bố các nạn nhân “có thể tìm kiếm, tiếp nhận và triển khai các biện pháp khắc phục”. (Nguyên tắc 25 – 31)

Nhóm các biện pháp này bao gồm các cơ chế phi tư pháp, bao gồm các cơ chế khiếu nại ở cấp độ hoạt động.

+

Trong UNGPs, điều khoản khắc phục được áp dụng cho cả Nhà nước và doanh nghiệp:

Nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền con người thông qua các biện pháp khắc phục được nêu trong Nguyên tắc 25 đến 28.

Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp quyền tiếp cận biện pháp khắc phục được quy định trong Nguyên tắc 29 và 30.

Tiêu chí hiệu quả của tất cả các biện pháp khắc phục thuộc Trụ cột 3 của UNGPs được liệt kê theo Nguyên tắc 31.

Điều quan trọng là cả cơ chế tư pháp và phi tư pháp phải có khả năng “tiến hành các biện pháp khắc phục hiệu quả trên thực tế”.

Nhóm Công tác về Kinh doanh và Quyền con người của Liên hợp quốc thừa nhận rằng một số quy trình phi tư pháp có thể nâng cao sự lựa chọn, quyền tự quyết và tự chủ của người khiếu nại và cho họ cơ hội để xác định các loại biện pháp khắc phục mà họ tiếp nhận.

❖ Cung cấp biện pháp khắc phục Nhà nước là gì?

Theo phần bình luận của Nguyên tắc 25: “Nếu các Quốc gia không thực hiện các bước thích hợp để điều tra, trừng phạt và khắc phục các vi phạm quyền con người liên quan đến kinh doanh khi các vi phạm này xảy ra, nghĩa vụ bảo vệ của Nhà nước có thể trở nên yếu kém hoặc thậm chí là vô nghĩa.

Các quốc gia phải cung cấp biện pháp khắc phục thông qua “các biện pháp tư pháp, hành chính, lập pháp hoặc các biện pháp thích hợp khác” (Nguyên tắc 25). Điều này có nghĩa là các Quốc gia có nhiều loại cơ chế khác nhau để đảm bảo biện pháp khắc phục dựa trên Nhà nước. Các cơ chế dựa trên Nhà nước này có thể được chia thành hai loại chung

- + Cơ chế tư pháp dựa trên nhà nước (ví dụ tòa án)
- + Cơ chế khiếu nại phi tư pháp dựa trên nhà nước (ví dụ các hội đồng trọng tài thuộc Cơ quan Quốc gia về Quyền con người)

Nguyên tắc 27 quy định các Quốc gia nên thực hiện các bước thích hợp để đảm bảo rằng các tòa án hoạt động hiệu quả trong việc giải quyết các vi phạm về quyền con người liên quan đến kinh doanh. Về mặt này, các Quốc gia cũng nên xem xét các cách để giảm bớt các rào cản pháp lý, rào cản thực tế và các rào cản liên quan khác có thể dẫn đến việc từ chối tiếp cận các biện pháp khắc phục.

Ngoài ra, các Quốc gia cũng nên thiết lập các cơ chế phi tư pháp bên cạnh tòa án. Nguyên tắc 27 quy định

“Các quốc gia nên cung cấp các cơ chế khiếu nại phi tư pháp hiệu quả và phù hợp... như một phần của hệ thống toàn diện dựa trên Nhà nước để xử lý các hành vi vi phạm quyền con người liên quan đến kinh doanh.”

Tình huống

4. Vụ kiện giữa Công ty THHH Khai thác Peerapol và Mạng lưới Quyền lợi Cộng đồng Khao Khuha (Thái Lan)

Các thành viên của Mạng lưới Quyền lợi Cộng đồng Khao Khuha (KKCRN) [“các bị cáo”] đã phản đối hoạt động của Công ty Khai thác Peerapol ở khu vực Khao Khuha ở Thái Lan với cáo buộc rằng các hoạt động này đã tạo ra quá nhiều bụi và các tác nhân ô nhiễm môi trường khác cho cộng đồng này. Cộng đồng cũng đã gửi thư tới Thủ tướng Chính phủ yêu cầu đình chỉ nhượng quyền/giấy phép của công ty và đệ đơn kiện các quan chức nhà nước tại Văn phòng Thanh tra.

Do đó, vào năm 2011, Peerapol Mining Co. đã đệ đơn cáo buộc chín thành viên của KKCRN tội phí báng tại tòa án địa phương theo Đạo luật về Hành vi gây tổn hại, yêu cầu bồi thường thiệt hại 64.000.000 Baht Thái (hơn 2 triệu USD). Công ty đã rút đơn kiện trước khi vụ việc được đưa ra xét xử. Các thành viên cộng đồng sau đó đã đệ đơn kiện Công ty lên Tòa án tối cao yêu cầu bồi thường thiệt hại cho danh tiếng và nhân phẩm của họ và thắng kiện. Tòa án tối cao đã ra phán quyết có lợi cho các thành viên của KKCRN, ghi nhận quyền phản đối và gửi đơn khiếu nại chính thức đối với công ty Peerapol. Tòa án lưu ý thêm rằng các cư dân đơn thuần chỉ thực hiện quyền của họ và vụ kiện do Peerapol Mining đưa ra là hành vi gây tổn hại, không được thực hiện một cách thiện chí và yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại về uy tín cũng như sức khỏe và “thiệt hại về tinh thần” cho người dân.

Nguồn: Peerapol Mining Co. Ltd kiện Chín thành viên của Mạng lưới Quyền lợi cộng đồng Khao Khuha (2013), truy cập tại business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Nguồn: BHRRC. Bảo vệ những người bảo vệ, Thách thức các vụ kiện ác ý ở Đông Nam Á (2020), truy cập tại media.business-humanrights.org/media/tài liệu/tập/tài liệu/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Biện pháp khắc phục có thể dưới nhiều hình thức khác nhau, bao gồm xin lỗi, bồi thường, phục hồi, bồi thường tài chính, trừng phạt và/hoặc đảm bảo không tái phạm.

❖ Một số ví dụ về cơ chế phi tư pháp?

- + Cơ quan quốc gia về Quyền con người (NHRIs)
- + Các đầu mối liên lạc quốc gia của OECD (NCP)
- + Cơ quan chính phủ
- + Các tổ chức độc lập
- + Tòa án lao động
- + Thanh tra
- + Văn phòng khiếu nại do chính phủ điều hành

❖ Các biện pháp khắc phục cụ thể là gì?

- + Cải thiện tình trạng cho các nạn nhân của các vi phạm của doanh nghiệp
- + Trực tiếp cải thiện tình trạng cho các nạn nhân của các vi phạm của doanh nghiệp
- + Bồi thường tài chính và/hoặc phi tài chính đối với vi phạm
- + Chế tài trừng phạt
- + Đảm bảo không tái phạm
- + Một tuyên bố (lý tưởng là của công ty, có thể là của những người quản lý cơ chế khiếu nại) thừa nhận hành vi vi phạm

❖ Có thể gặp khó khăn gì để triển khai được các biện pháp khắc phục?

- + Nhận thức người dân về các cơ chế này còn thấp
- + Khả năng tiếp cận bị giới hạn bởi chi phí và các yêu cầu về thủ tục
- + Thiếu hỗ trợ về chuyên gia và tài chính
- + Quá chênh lệch về quyền lực giữa các bên
- + Tòa án hoặc các cơ chế khiếu nại khác (chẳng hạn như NCP) được trang bị không đầy đủ
- + Các vụ kiện chiến lược chống lại sự tham gia của công chúng (SLAPP) cản trở các biện pháp khắc phục
- + NHRI có cơ chế khiếu nại, nhưng số lượng vụ việc lớn
- + Các vụ kiện tập thể không được phép tổ chức trong một số bối cảnh
- + Các rào cản ngoài lãnh thổ đối với các nguyên đơn có thể tồn tại bên ngoài quốc gia cư trú

❖ Việc cung cấp biện pháp khắc phục dựa trên doanh nghiệp là gì?

Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người thông qua biện pháp khắc phục được nêu trong Nguyên tắc 29 đến 31.

UNGPs quy định các doanh nghiệp và nhóm ngành nên thiết lập hoặc tham gia vào các cơ chế khiếu nại

Tình huống: Cơ chế nhà nước phi tư pháp

6. KẾT LUẬN

Vào ngày 23 tháng 4 năm 2013, tòa nhà Rana Plaza tại Dhaka, Bangladesh sụp đổ. Tòa nhà là nơi hoạt động của một số đơn vị sản xuất may mặc, bao gồm New Way Style, nhà cung ứng của bị đơn - PWT Group A/S. Vụ sụp đổ làm 1.138 người chết và hơn 2000 người bị thương.

Dựa trên vụ sụp đổ này, các tổ chức Clean Clothes Campaign (CCCDK) và Aktive Forburgne (AF) đã nộp đơn lên Đầu Mối Quốc Gia (NCP) khiếu nại rằng PWT Group đã không thực hiện nghĩa vụ rà soát để đảm bảo rằng New Way Style tuân thủ các nghĩa vụ bảo đảm điều kiện lao động thuận lợi và công bằng cũng như bảo đảm an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc. Tham khảo thêm tại Hướng Dẫn của OECD cho các công ty đa quốc gia, chương II (Chính sách chung), chương IV (Quyền con người), Chương V (Quan hệ lao động). Phía nguyên đơn khẳng định rằng FWT Group đã vi phạm Hướng dẫn của OECD cho các công ty đa quốc gia bằng việc phớt lờ việc thực hiện nhiệm vụ rà soát để phòng chống việc sụp đổ của tòa nhà.

Khiếu nại trên bị bác bỏ bởi RWT Group bằng việc dẫn chiếu đến quy trình ra quyết định và quản lý rủi ro của công ty. Các quy trình này đều đánh giá thường xuyên các điều kiện của New Way Style và khẳng định rằng nhà cung cấp có những điều kiện chuẩn mực cho người lao động. FWT Group khẳng định rằng, liên quan đến việc kiểm tra của họ với New Way Style, không có bất cứ vi phạm nào được tìm thấy.

7. KHUYẾN NGHỊ

NCP khuyến nghị rằng RWT Group nên sửa đổi hệ thống đánh giá rủi ro và tuân thủ của mình để thực hiện quy trình đảm bảo việc rà soát nhà cung ứng theo quy định tại chương II của Hướng dẫn OECD.

PWT Group cũng nên đảm bảo rằng chính sách CSR của công ty tuân thủ theo Hướng dẫn OECD cho doanh nghiệp đa quốc gia, đặc biệt các vấn đề liên quan đến quyền con người và lao động cơ bản.

PWT Group cũng được khuyến nghị xem xét lại việc tự đánh giá nhà cung ứng kết hợp với các rủi ro ngành và tại các quốc gia, và dựa trên cơ sở đó, lựa chọn các trường hợp để kiểm tra.

NCP khuyến nghị RWT Group báo cáo và truyền thông những nỗ lực trên cũng như các biện pháp mà các nhà cung ứng thực hiện để phòng ngừa các rủi ro tiềm ẩn. Tham khảo Hướng dẫn OECD, chương II, đoạn 10 và chương IV đoạn 5, kèm theo bình luận số 45.

NCP khuyến nghị RWT Group tiếp tục những nỗ lực của mình để tích hợp Quy tắc Ứng xử của công ty vào hệ thống quản lý và rủi ro.

Các vụ việc như Rana Plaza thể hiện rằng các công ty không thể mặc nhiên nhận định rằng việc kiểm tra điều kiện an toàn của tòa nhà được thực hiện một cách có trách nhiệm bởi chính quyền địa phương hay bởi nhân viên của họ mà không có trình độ kỹ sư. Điều kiện tại Bangladesh làm nổi bật tầm quan trọng của việc các công ty thực hiện sự cẩn trọng đối với các nhà cung cấp, bao gồm phân tích dựa trên rủi ro, xem xét cấu trúc và tính toàn vẹn của các công trình là một điểm kiểm tra tiềm năng. Ban chỉ đạo Quốc gia (NCP) cho rằng việc kiểm tra, bao gồm kiểm tra an toàn công trình, có thể được tiến hành một cách thuận tiện bởi các tổ chức công nghiệp và tổ chức đoàn thể khác.

Sau sự cố sập tòa nhà Rana Plaza ở Bangladesh, các tổ chức xã hội dân sự đã gửi đơn khiếu nại đến Điểm liên lạc quốc gia của OECD (NCP) ở Đan Mạch, cáo buộc rằng một công ty bên mua đã không tiến hành rà soát quyền con người theo Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp đa quốc gia. Phát hiện một số bằng chứng chống lại công ty này, NCP đã khuyến nghị biện pháp trong đó có việc xem xét lại hệ thống quản lý của bên mua và tiến hành tự đánh giá đối với nhà cung cấp.

Nguồn: Tuyên bố cuối cùng của Đầu mối liên lạc quốc gia Đan Mạch với OECD về 'Trường hợp cụ thể được thông báo bởi Chiến dịch quần áo sạch tại Đan Mạch và Người tiêu dùng tích cực liên quan đến các hoạt động của Tập đoàn PWT' truy cập tại businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

ở cấp độ hoạt động để giải quyết các tác động lên quyền con người (Nguyên tắc 29 và 30).

Theo UNGPs, khiếu nại là việc một cá nhân hoặc một nhóm ý thức được một sự bất công xuất phát từ nhận thức về quyền của mình, có thể dựa trên luật pháp, hợp đồng, những lời hứa rõ ràng hoặc ngầm định, thông lệ tập quán hoặc quan niệm chung về sự

công bằng đối với các cộng đồng bị thiệt hại.

Các cơ chế khiếu nại cấp công ty được khuyến khích tiến hành thông qua đối thoại và sự tham gia của các bên thay vì để công ty đóng vai trò là người phán xử đối với chính các hành động của mình.

Báo cáo về các loại hình khiếu nại			Đơn vị: Số lượng báo cáo
Types of Grievance	2017	2018	2019
Điều kiện lao động	3,894	4,467	4,015
Môi trường lao động	4,403	4,165	2,941
Quan hệ lao động	2,414	2,362	2,910
Sức khỏe và an toàn	1,755	1,184	1,350
Thay đổi công việc	550	440	456
Thay đổi về tổ chức	139	115	71
Quấy rối	64	63	68
Phân biệt đối xử	36	18	17
Tổng cộng	13,255	12,814	11,828

Phân tích các tranh chấp dẫn đến cơ chế khiếu nại của Samsung 2016-2019. Samsung Electronics, Báo cáo phát triển bền vững, năm 2020 truy cập tại images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

Thuận lợi và khó khăn của cơ chế khiếu nại cấp công ty?

Các cơ chế khiếu nại ở cấp độ vận hành sẽ hỗ trợ việc xác định các tác động tiêu cực lên quyền con người thuộc quy trình rà soát quyền con người đang diễn ra của doanh nghiệp.

Các cơ chế khiếu nại giúp cho các khiếu nại và các tác động tiêu cực sau khi được xác định sẽ được doanh nghiệp khắc phục sớm và trực tiếp, do đó tránh được tác hại của việc trì hoãn và khiếu nại leo thang.

Khó khăn:

- + Khó duy trì, đặc biệt đối với công ty quy mô nhỏ
- + Nhiều khiếu nại không liên quan đến quyền con người
- + Có thể làm giảm vai trò của công đoàn trong giải quyết các tranh chấp lao động

Các phần cấu thành của một cơ chế khiếu nại phi tư pháp hiệu quả ?

Như được quy định trong Nguyên tắc 31, các cơ chế ở cấp độ hoạt động phải dựa trên sự tham gia và đối thoại. Các nhóm liên quan có khả năng bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh nên tham gia vào

việc xây dựng các cơ chế khiếu nại này. Ngoài ra, họ nên:

- + Đảm bảo tính hợp pháp: tạo sự tin tưởng từ các bên liên quan về mục đích sử dụng và chịu trách nhiệm về việc thực hiện đúng các quy trình khiếu nại
- + Đảm bảo có thể tiếp cận: được tất cả các nhóm liên quan biết đến mục đích sử dụng và cung cấp hỗ trợ đầy đủ cho những cá nhân có thể gặp phải các rào cản cụ thể đối với việc tiếp cận
- + Đảm bảo có thể dự đoán: cung cấp một quy trình rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, các loại quy trình, kết quả có sẵn cũng như phương tiện giám sát việc thực hiện
- + Đảm bảo công bằng: tìm cách đảm bảo rằng các bên bị thiệt hại có quyền truy cập hợp lý vào các nguồn thông tin, tư vấn và kiến thức chuyên môn cần thiết để tham gia vào quy trình khiếu nại theo các điều khoản công bằng, được cung cấp đầy đủ thông tin và được tôn trọng

- + Đảm bảo minh bạch: thông báo cho các bên khiếu nại về tiến độ của cơ chế và cung cấp đầy đủ thông tin về hoạt động của cơ chế để xây dựng lòng tin về tính hiệu quả của cơ chế và đáp ứng mọi lợi ích công cộng đang bị đe dọa
- + Đảm bảo tương thích với các quyền: đảm bảo rằng các kết quả và biện pháp khắc phục phù hợp với các quyền con người được quốc tế công nhận.
- + Một nguồn học tập liên tục: dựa trên các biện pháp phù hợp để xác định các bài học nhằm cải thiện cơ chế và ngăn ngừa những bất bình và tác hại trong tương lai.



Thảo luận

Kinh nghiệm của anh/chị liên quan đến các cơ chế ở cấp độ hoạt động hoặc các cơ chế khiếu nại phi tư pháp là gì

Anh/chị sẽ cải thiện khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục cho các bên liên quan như thế nào?

PHẦN II: RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI

—

Tổng quan

1.1 Giới thiệu

Phần II của *Hướng dẫn Đào tạo rà soát về quyền con người* tập trung chủ yếu vào Nguyên tắc 17 đến 21 của Trụ cột 2 trong Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs). Khóa đào tạo cũng bao gồm các Nguyên tắc từ 22 đến 24 liên quan đến biện pháp khắc phục, rà soát nâng cao và xác định thứ tự ưu tiên.

Phần II tiếp theo Phần I của Hướng dẫn đào tạo sẽ trình bày tổng quát hơn về nội dung của UNGPs. Một lần nữa, **mục tiêu của các học phần trong Phần II là làm rõ các yếu tố cơ bản của HRDD thông qua việc bám sát các nguyên tắc đã được quốc tế thống nhất và các thuật ngữ được hiểu rộng rãi.** Sử dụng phương pháp tiếp cận từng bước, học phần cho phép các doanh nghiệp bắt tay vào HRDD như một nỗ lực độc lập hoặc như một phần của quy trình đánh giá hoặc tuân thủ đã có từ trước.

1.2 Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs)

Được Hội đồng Nhân quyền nhất trí thông qua vào năm 2011, UNGPs được công nhận rộng rãi là khuôn khổ quy chuẩn có thẩm quyền cao nhất trên thế giới để giải quyết các tác động tiêu cực của hoạt động kinh doanh đối với quyền con người. UNGPs “nêu rõ nhiệm vụ và trách nhiệm bảo vệ và tôn trọng

quyền con người trong bối cảnh kinh doanh và đảm bảo khả năng tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả cho các cá nhân và nhóm bị ảnh hưởng bởi các hoạt động đó.”⁹ Bao gồm 31 nguyên tắc, UNGPs được chia thành ba “Trụ cột” bao gồm:

- 1 Nghĩa vụ của Nhà nước bảo vệ quyền con người
- 2 Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp
- 3 Yêu cầu đối với các Quốc gia và doanh nghiệp đảm bảo khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả cho các nạn nhân của vi phạm liên quan đến kinh doanh

Nhiều chuyên gia cho rằng sự xuất hiện của UNGPs là bước phát triển quan trọng nhất thúc đẩy các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm trong 20 năm qua. Tuy nhiên, điều quan trọng là UNGPs không đề ra các luật hoặc quy định mới. Thay vào đó, UNGPs đề xuất các phương pháp tiếp cận, tính thống nhất về chính sách, tiêu chuẩn tối thiểu và trình tự hợp lý để đánh giá và giải quyết các rủi ro về quyền con người.

1.3 Cấu trúc của Phần 2 của Hướng dẫn Đào tạo

Mục tiêu

Mục tiêu tổng thể của Phần II của Hướng dẫn đào tạo này là để các doanh nghiệp được cung cấp thông tin về **cách tiến hành HRDD** theo các tiêu chuẩn quốc tế do UNGPs đặt ra.

Để thực hiện điều này, khóa đào tạo cũng sẽ:

- + Cung cấp hiểu biết sơ bộ về UNGPs
- + Giúp doanh nghiệp hiểu cách xác định và ưu tiên các rủi ro về quyền con người

⁹ Văn phòng Cao ủy Nhân quyền (OHCHR). Các câu hỏi thường gặp về Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người (2012)

- + Nêu cách doanh nghiệp có thể lồng ghép quyền con người vào quy trình quản lý

Đối tượng học viên

Hướng dẫn này cung cấp cho các học viên một công cụ để đào tạo **các doanh nhân** làm việc ở nhiều vị trí khác nhau, từ lãnh đạo cấp cao, quản lý cấp trung đến các bộ phận chức năng về bán hàng, quản lý chuỗi cung ứng, pháp lý và đảm bảo tuân thủ hoặc tính bền vững. Tuy nhiên, khóa đào tạo không chỉ dành riêng cho những người hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh. Khóa đào tạo cũng có giá trị đối với những người muốn tìm hiểu thêm về UNGPs nói chung, và cụ thể hơn về trách nhiệm của các doanh nghiệp liên quan đến quyền con người. UNDPs khuyến khích người sử dụng Hướng dẫn đào tạo này điều chỉnh các khóa đào tạo của họ cho phù hợp với nhu cầu của học viên và giới hạn về thời gian thông qua việc chỉ sử dụng các học phần hoặc các mục cần thiết.

Cấu trúc

Phần II của Hướng dẫn đào tạo được chia thành hai học phần:

Học phần 1: Giới thiệu về HRDD


Học phần 2: Phân tích bốn bước HRDD

Học phần 2 của khóa đào tạo phân tích các yếu tố chính của HRDD, bao gồm:

- 1 Xác định và đánh giá các rủi ro tác động tiêu cực lên quyền con người
- 2 Tích hợp và hành động dựa trên những phát hiện
- 3 Theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó
- 4 Truyền thông về biện pháp ứng phó tiêu cực

Phương pháp

Là một khóa đào tạo tập trung vào việc truyền tải nội dung, Hướng dẫn đào tạo HRDD chủ yếu dựa trên các bài giảng. Để hướng dẫn giảng viên giảng bài,

mỗi học phần và các mục đều có các hướng dẫn từng bước, tài liệu cơ bản, nghiên cứu điển hình, hình ảnh và tiêu đề dưới dạng câu hỏi. Những “Tiêu đề dạng câu hỏi” này được ký hiệu  cũng đóng vai trò là tiêu đề cho các hình chiếu được cung cấp trong bộ hình chiếu đi kèm.





Khóa đào tạo cũng dựa vào phần mềm khảo sát cho các bài kiểm tra nhanh, các bài làm việc nhóm và các công cụ khác để tăng cường tính tương tác và giúp người tham gia hiểu sâu hơn về các chủ đề được thảo luận.

Chi tiết, ghi chú và các phần tương tác được ký hiệu trong Cẩm nang như sau:

	Phần tương tác
	Thời gian
	Mục tiêu học
	Phương pháp
	Lưu ý cho giảng viên
	Quy trình

Như đã lưu ý ở trên, Hướng dẫn đào tạo rà soát về quyền con người đi kèm với một bản tập hợp các slide tương ứng với tài liệu bên dưới và hỗ trợ việc tổ chức giảng dạy trực tiếp. Hướng dẫn đào tạo cũng được hỗ trợ bởi Công cụ Đào tạo Tự Đánh giá về Quyền con người (tập hợp các slide và công cụ chỉ dành cho nhân viên UNDP)

Học phần 1: Giới thiệu về rà soát quyền con người (HRDD)

	120 phút (2 tiếng)
	Học viên kết thúc học phần này sẽ hiểu sâu hơn về nội dung khóa đào tạo bao gồm cả những yêu cầu của rà soát quyền con người
	Học phần này bao gồm một bài tập khởi động, sau đó là hai phần. Phần đầu tiên tập trung vào các nguyên tắc cơ bản của Trụ cột 2, phiên thứ hai giới thiệu bốn bước rà soát quyền con người. Học phần 2 sẽ phân tích bốn yếu tố hoạt động của rà soát quyền con người
	Một số học viên có thể đã phải tuân thủ các yêu cầu kiểm toán về môi trường và xã hội theo yêu cầu của đối tác kinh doanh hoặc khách hàng. Do đó, các học viên này có thể cần trọng về các yêu cầu liên quan đến thời gian và tài nguyên phục vụ rà soát quyền con người. Một số học viên có thể quan tâm đến rà soát quyền con người nhưng lo lắng về sự ủng hộ của các đồng nghiệp ở các phòng ban quản lý, mua sắm và nhân sự. Để giảm nhẹ những mối quan ngại này, điều quan trọng là cần giữ tài liệu học luôn đơn giản và đúng trọng tâm. Giảng viên cũng có thể thường xuyên nhắc học viên về việc UNGPs, bao gồm Trụ cột 2 và quy trình rà soát quyền con người được xây dựng thông qua tham vấn với doanh nghiệp. Nói cách khác, Hướng dẫn đào tạo này đã được điều chỉnh phù hợp với cộng

đồng doanh nghiệp và đã được chứng minh về cách tiếp cận hiệu quả và công bằng

Nếu cảm thấy học viên vẫn chưa hiểu rõ và hoài nghi, giảng viên có thể giảng phần này theo Phần 1, Học phần 1, Mục Tình huống Kinh doanh



1. Giới thiệu giảng viên.
2. Thông báo cho học viên về việc kết thúc học phần này, học viên sẽ hiểu biết sâu sắc về các yêu cầu liên quan đến rà soát quyền con người đối với doanh nghiệp.
3. Giải thích về việc UNGPs mang đến các khuôn khổ quy chuẩn có thẩm quyền cao nhất về rà soát quyền con người. Các quy chuẩn này đã được các doanh nghiệp, hiệp hội kinh doanh và các tổ chức đa phương như OECD áp dụng
4. Nói với học viên giảng viên muốn bắt đầu khóa đào tạo bằng việc nắm được các kỳ vọng của học viên liên quan đến khóa đào tạo.
5. Nêu một câu hỏi khởi động trên hình chiếu để học viên cùng nghiên cứu



Khởi động

Có thể cân nhắc sử dụng Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey hoặc các phần mềm khảo sát khác để tập hợp các câu trả lời và làm các bài tập khác. Tuy nhiên, không cần thiết phải có máy chiếu hay điện thoại thông minh.

Các câu hỏi có thể được đặt ra và trả lời mà không cần nhập câu trả lời lên các ứng dụng

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 1. Có thể quét mã QR bên cạnh.



❖ Câu hỏi 1: Anh chị mong muốn nhận được gì từ khóa học này?

- A. Trở thành chuyên gia về HRDD
- B. Hiểu biết sâu sắc về HRDD để giúp công ty mình thực hiện
- C. Nắm được kiến thức cơ bản về HRDD để khi đồng nghiệp đề cập đến vấn đề này, mình có thể hiểu được
- D. Để được cấp chứng chỉ chuyên gia về HRDD

Với số lượng học viên ít, yêu cầu mỗi học viên tự giới thiệu bản thân và trả lời câu hỏi.

Nếu có 20 học viên trở lên, tiến hành bài khảo sát trực tuyến. Hướng dẫn học viên cách tiếp cận bài khảo sát trực tuyến và yêu cầu học viên trả lời các câu hỏi sử dụng máy tích xách tay hoặc điện thoại thông minh.

Trong điều kiện có thể truy cập internet, hãy chia sẻ kết quả đã được tổng hợp với học viên để cùng tổng kết.

Nếu học viên chọn **phương án D**, hãy nhắc nhở học viên rằng đây không phải là một chương trình cấp bằng. Tuy nhiên, nếu hoàn thành xong tất cả các học phần với giảng viên của UNDP, học viên sẽ được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa đào tạo.

Sau bài tập này, yêu cầu học viên chia sẻ một điều họ lo lắng khi tham gia khóa học này, một lần nữa sử dụng các câu hỏi và câu trả lời bên dưới.

❖ Câu hỏi 2: Anh chị quan tâm gì về khóa đào tạo này?

- A. Tôi lo là nội dung tài liệu quá phức tạp.
- B. Tôi lo là nội dung tài liệu không phù hợp.
- C. Tôi lo là nội dung tài liệu thiếu tính tương tác, và tôi sẽ dễ cảm thấy nhàm chán.
- D. Tôi lo là tôi có thể bị điện thoại làm cho mất tập trung và bỏ lỡ mất những thông tin quan trọng.

Chia sẻ kết quả được tổng hợp với cả lớp.

Khẳng định với các học viên đây là một khóa đào tạo mang tính giới thiệu. Tài liệu sẽ được bổ trợ bằng các tình huống và các nội dung phù hợp. Đối với những học viên lựa chọn **phương án A**, khẳng định với học viên là tài liệu sẽ không quá phức tạp và sẽ được trình bày theo các tình huống dễ hiểu.

Một số học viên lo lắng là tài liệu sẽ không phù hợp hoặc liên quan đến doanh nghiệp và lựa chọn **phương án B**. Thông tin cho học viên là quy trình HRDD được nêu trong UNGPs và được trình bày chi tiết bên dưới đã được chỉnh sửa và sử dụng bởi nhiều hiệp hội kinh doanh, bao gồm Phòng Thương mại quốc tế và Tổ chức Quốc tế về Người sử dụng lao động.






Đối với những học viên sợ ngủ gục vì nhàm chán như **phương án C** nêu, thông tin cho học viên là sẽ có những phần có nội dung tương tác, bao gồm câu hỏi, bài khảo sát, thảo luận và làm việc nhóm ở cuối mỗi phần để đảm bảo tính sôi nổi của khóa học.

Hy vọng là ít nhất sẽ có một học viên lựa chọn **phương án D**. Giảng viên có thể muốn yêu cầu nhẹ nhàng các học viên trong lớp úp điện thoại xuống cho đến khi được yêu cầu dùng điện thoại trong các bài tập nhóm. Nếu học viên cần gọi điện về cơ quan, có thể yêu cầu học viên rời khỏi phòng học gọi điện thoại hoặc nhắn tin để không làm ảnh hưởng tới học viên khác. Cảm ơn các học viên đã lựa chọn phương án D về sự thành thật của họ.

Nếu phù hợp, giảng viên có thể thông báo cho lớp rằng **do các quy định về giãn cách xã hội, khóa đào tạo sẽ không tập trung vào làm việc nhóm như phổ biến ở nhiều khóa đào tạo khác**. Thay vào đó, sẽ có các phần thảo luận, các câu hỏi ngắn và trò chơi để kiểm tra kiến thức học viên.

Phiên 1: Giới thiệu về rà soát quyền con người – Phần A

🌟 Ôn tập ngắn gọn Phần I của khóa đào tạo HRDD

	50 phút
	Học viên sẽ có được sự hiểu biết ban đầu về các nguyên tắc cơ bản của quy trình HRDD.
	Phiên này bắt đầu bằng một bài giảng—đánh giá UNGPs— và kết thúc bằng hai phần thảo luận. Phần thảo luận đầu tiên là một bài tập ngắn về sự tham gia của các bên liên quan để khuyến khích học viên thảo luận. Phần thảo luận thứ hai liên quan đến những thách thức có thể gặp phải. Các phần thảo luận này về sự tham gia của các bên liên quan nhằm củng cố tầm quan trọng của sự tham gia của các bên liên quan vào quy trình HRDD. Tuy nhiên, nếu thời gian không cho phép, có thể bỏ qua các bài tập này.
	Phần này sẽ bắt đầu bằng việc giới thiệu cho học viên về UNGPs (nếu học viên không tham gia Phần 1 của khóa đào tạo này) hoặc ôn lại kiến thức. Ngoài ra còn có một phần ngắn gọn về khái niệm quyền con người. Cả hai phần này đều có thể bỏ qua tùy theo kiến thức của học viên.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Thông báo cho học viên phần này sẽ kéo dài 50 phút. 2. Giải thích rằng phần này và phần tiếp theo là phần giới thiệu tìm hiểu các nguyên tắc và yếu tố vận hành của HRDD. 3. Giải thích thêm rằng trước khi tiếp tục, giảng viên sẽ tóm tắt nhanh kiến thức đã học trong Phần I của khóa đào tạo, Giới thiệu về Kinh doanh và Quyền con người. 4. Giới thiệu tài liệu phía dưới

Như đã thảo luận trong Phần I của khóa đào tạo này, Trụ cột 1 của UNGPs liên quan đến nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền con người trong bối cảnh hoạt động kinh doanh. Trụ cột 2 bao gồm trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp và Trụ cột 3 liên quan đến vai trò và/hoặc trách nhiệm của Nhà nước và doanh nghiệp trong việc đảm bảo khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục cho những nạn nhân chịu ảnh hưởng của tác động tiêu cực.

Theo Trụ cột 1, **các Quốc gia có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người trong bối cảnh hoạt động kinh doanh:**

- Các quốc gia phải thực hiện các bước thích hợp để ngăn chặn, điều tra, xử phạt và khắc phục những hành vi vi phạm thông qua các chính sách, pháp luật, quy định và xét xử phù hợp (Nguyên tắc 1)
- Theo Trụ cột 2, chúng ta được biết **doanh nghiệp phải thể hiện sự tôn trọng quyền con người:**
 - + Các doanh nghiệp phải “tránh vi phạm quyền con người và phải giải quyết các tác động tiêu cực lên quyền con người mà doanh nghiệp có liên quan” (Nguyên tắc 11)

Theo Trụ cột 3, chúng ta được biết tiếp cận biện pháp khắc phục là nghĩa vụ của nhà nước, tuy nhiên doanh nghiệp cũng phải có trách nhiệm:

- + Các quốc gia phải thực hiện các bước thích hợp để đảm bảo rằng khi xảy ra vi phạm quyền con người, những người bị ảnh hưởng được tiếp cận với biện pháp khắc phục hiệu quả (Nguyên tắc 25)
- + Hơn nữa, các doanh nghiệp phải thiết lập hoặc tham gia vào các cơ chế khiếu nại hiệu quả ở cấp độ vận hành dành cho các cá nhân và cộng

đồng có thể phải tác động tiêu cực (Nguyên tắc 29)

❖ Quyền con người là gì?

Quyền con người thường được quy định và bảo đảm bằng pháp luật, bao gồm các hiệp định và công ước. Trọng tâm sự hiểu biết của chúng ta về quyền con người là quan điểm cho rằng mọi người có quyền được đối xử trên cơ sở tôn trọng nhân phẩm. Mọi cá nhân đều có quyền được hưởng các quyền con người mà không bị phân biệt đối xử. Các quyền này đều có quan hệ với nhau, phụ thuộc lẫn nhau và không thể tách rời.

Trong khi Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền được coi là nền tảng của nhân quyền quốc tế, những quyền này được hệ thống hóa trong:

- + 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 hóa

Ba tài liệu được gọi chung là Bộ luật Nhân quyền Quốc tế.

Quyền lao động được ghi trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc, bao gồm bốn loại nguyên tắc và quyền:

- + Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể
- + Xoá bỏ lao động cưỡng bức
- + Xoá bỏ lao động trẻ em
- + Xoá bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Các quyền này được quy định trong Tám Công ước cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế.

❖ Doanh nghiệp có thể thể hiện sự tôn trọng quyền con người như thế nào?

Một doanh nghiệp có thể thể hiện sự tôn trọng quyền con người bằng cách lồng ghép và thực hiện các chính sách và quy trình hỗ trợ ngăn chặn và giải quyết các hành vi vi phạm quyền con người trong

các hoạt động của mình và các hoạt động khác trong chuỗi giá trị của họ. Các cam kết của doanh nghiệp có thể được nêu ra trong các chính sách về quyền con người, được thể hiện trong quy trình HRDD và biểu hiện trong việc cung cấp các biện pháp khắc phục đối với các nạn nhân chịu tác động tiêu cực lên quyền con người. người lao động, nhà cung cấp và các bên liên quan bên ngoài

- + Rà soát về quyền con người – Thực hiện theo quy trình bốn bước theo UNGPs
- + Cung cấp biện pháp khắc phục cho các đối tượng hưởng quyền khi các hành vi xâm phạm quyền con người bị phát hiện
- + Cam kết về quyền con người – Xây dựng chính sách về quyền con người, công khai và chia sẻ với

❖ Trụ cột 2 của UNGPs có quy định gì về việc tiến hành rà soát quyền con người (HRDD)?

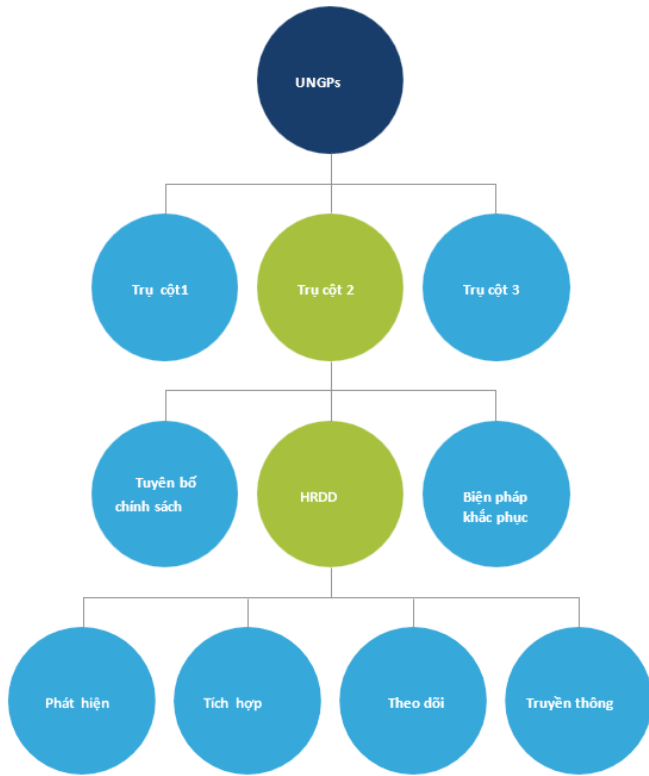
Theo **Nguyên tắc 17**, UNGPs quy định việc giải quyết các tác động lên quyền con người, trong đó yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện HRDD để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và giải trình cho các vi phạm quyền con người.

Để thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp, UNGPs cung cấp một bộ nguyên tắc tiếp cận HRDD, đồng thời vạch ra quy trình bốn bước.

Quy trình bốn bước để tiến hành HRDD yêu cầu doanh nghiệp:

1. Xác định và đánh giá các tác động thực tế và tiềm năng lên quyền con người
2. Tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện
3. Theo dõi các biện pháp ứng phó
4. Truyền thông về cách xử lý các tác động

Biểu đồ sau minh họa vị trí của HRDD trong UNGPs



❖ Các nguyên tắc nền tảng hướng dẫn việc thực hiện HRDD?

Quy trình HRDD được hướng dẫn thực hiện dựa trên các nguyên tắc nền tảng sau:

Các doanh nghiệp chỉ chịu trách nhiệm về những tác động mà doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của doanh nghiệp hoặc những tác động có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp thông qua các mối quan hệ kinh doanh ¹⁰(Nguyên tắc 17a).

Không có cách tiếp cận “có sẵn” về HRDD; các cách tiếp cận sẽ khác nhau tùy theo mức độ phức tạp của hoạt động, bối cảnh quốc gia, các yếu tố về sản xuất và môi trường tạo thuận lợi. HRDD cũng sẽ khác nhau về mức độ phức tạp tùy theo quy mô của doanh nghiệp và mức độ nghiêm trọng của rủi ro đối với các bên liên quan (Nguyên tắc 17b).

HRDD nên được tiến hành trên cơ sở liên tục, giống như việc kiểm tra mức độ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, để thể hiện cam kết trong toàn tổ chức và người tiêu dùng (Nguyên tắc 17c).

- + Hiếm khi có sự biện minh cho việc tiến hành rà soát các rủi ro về quyền con người “chỉ một lần” do hoạt động kinh doanh liên tục thay đổi do phải đáp ứng những thay đổi trong điều kiện thị trường và phương pháp sản xuất
- + Tiến hành HRDD trong các giai đoạn khác nhau của vòng đời dự án có thể đặc biệt quan trọng—thiết kế và lập kế hoạch, cấp vốn, xây dựng, sản xuất, trong các thay đổi trong vận hành và kết thúc dự án¹¹ Các giai đoạn này cũng bao gồm mở rộng dự án, sáp nhập và mua lại.
- + HRDD nên được thực hiện dựa trên kiến thức chuyên môn bên trong hoặc độc lập bên ngoài doanh nghiệp để hiểu các vấn đề và thực tiễn tốt nhất khi làm việc với các nhóm dễ bị tổn thương (Nguyên tắc 18a).

HRDD phải có sự tham gia của các bên liên quan. Cũng cần phải thu hút sự tham gia của các bên liên quan có nền tảng và mối quan tâm khác nhau trong quy trình HRDD để có được một góc nhìn đầy đủ và chính xác về các rủi ro về quyền con người do doanh nghiệp gây ra (Nguyên tắc 18b). Điều quan trọng là, khái niệm “các bên liên quan” bao gồm phân khúc “những người hưởng quyền” - những người cần được chú ý hơn vì quyền con người của họ là mối quan tâm chính khi tiến hành rà soát. Người hưởng quyền đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với bước 1 của chu trình HRDD (xác định và đánh giá tác động).

Nhà bán lẻ quần áo, H&M, bày tỏ cam kết thực hiện HRDD như sau: “HRDD của chúng tôi là một quy

¹⁰ Xem OHCHR, Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng quyền con người: Hướng dẫn Diễn giải (2012), tr.33

¹¹ Xem OHCHR, Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng quyền con người: Hướng dẫn Diễn giải (2012), tr. 37

trình liên tục giám sát việc thực hành và tôn trọng quyền con người trong toàn bộ Tập đoàn H&M. Chúng tôi tiến hành rà soát... trong các quy trình đánh giá có liên quan, bao gồm quy trình quản lý rủi ro, thẩm định đối tác kinh doanh, sự tham gia của các bên liên quan, xử lý khiếu nại và tất cả các hoạt động đào tạo nội bộ. H&M cập nhật danh sách các rủi ro về quyền con người ưu tiên theo từng năm.”

Lưu ý các nguyên tắc nêu trên đã được ghi nhận trong tuyên bố này

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.

H&M xem xét rủi ro trong tất cả quá trình vận hành và hoạt động



Thảo luận

Giảng viên giải thích cho học viên về việc học viên đã và sẽ nghe nhiều về các bên liên quan và tầm quan trọng của các bên liên quan đối với việc thực hiện HRDD trong khóa đào tạo này. Yêu cầu học viên giúp làm rõ thuật ngữ để khuyến khích thảo luận.

“*Các bên liên quan là ai?*” Một câu trả lời khả dĩ từ học viên: Một thành viên của một nhóm mà không có sự hỗ trợ của họ thì tổ chức sẽ không còn tồn tại, “*Một số ví dụ về các bên liên quan là gì?*” Giải thích cho học viên rằng rất khó để có thể lập một danh sách đầy đủ các bên liên quan vì danh sách này tương đối dài, nhưng nhìn chung, các bên liên quan có thể bao gồm:

- + Công nhân hoặc nhân viên
- + Công nhân của đối tác chuỗi cung ứng
- + Người tiêu dùng
- + Cổ đông, nhà đầu tư
- + Nhà thầu dịch vụ
- + Các cộng đồng gần hoặc xuôi theo dòng chảy của sông từ nhà máy hoặc đồn điền
- + Các chủ thể xã hội dân sự
- + Vận tải chuyên nghiệp
- + Các nhóm dễ bị tổn thương khác bao gồm phụ nữ và trẻ em gái, người khuyết tật và người dân tộc bản địa

“*Người hưởng quyền là ai và họ khác với bên liên quan như thế nào?*” Một câu trả lời khả dĩ: người hưởng quyền là những người có quyền có thể bị xâm phạm bởi các hoạt động kinh doanh. “Các bên liên quan” là một nhóm rộng hơn có thể bao gồm các quan chức chính phủ hoặc thành viên quản lý cấp cao trong một doanh nghiệp. Người hưởng quyền thường có xu hướng là thành viên của các nhóm dễ bị tổn thương, nhưng không phải trong mọi trường hợp.

Tham vấn nhiều bên là gì và tại sao lại quan trọng?

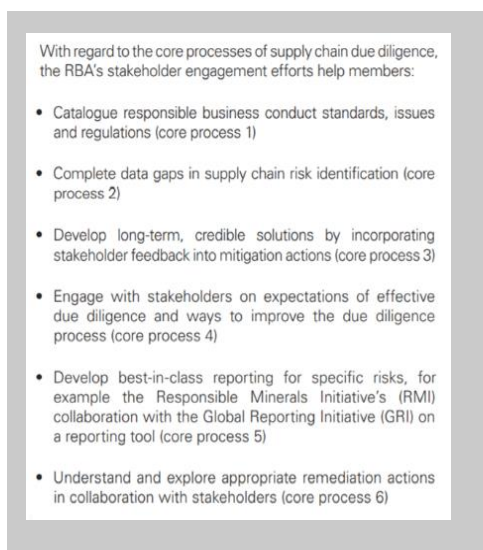
Tham vấn nhiều bên thường là các quy trình có cấu trúc được sử dụng để đảm bảo sự tham gia vào một vấn đề cụ thể và dựa trên một bộ nguyên tắc, thường lấy cảm hứng từ cách tiếp cận phát triển dựa trên quyền.

Tham vấn nhiều bên nhằm mục đích đảm bảo sự tham gia, sự chịu trách nhiệm và tính minh bạch, đồng thời phát triển quan hệ đối tác và mạng lưới giữa các bên liên quan khác nhau.

Tham vấn có thể khơi dậy niềm tin giữa các chủ thể khác nhau, nâng cao quan điểm, thông báo cho doanh nghiệp về các vấn đề và tạo điều kiện cho các giải pháp và tình huống đôi bên cùng có lợi.

Các cuộc tham vấn có ý nghĩa với các bên liên quan sẽ phù hợp với quy mô của doanh nghiệp kinh doanh cũng như tính chất và bối cảnh của hoạt động (Nguyên tắc 18b).

Để hỗ trợ các công ty thành viên, Liên minh Doanh nghiệp có trách nhiệm áp dụng cách tiếp cận sau đối với sự tham gia của các bên liên quan



Xem Liên Minh kinh doanh có trách nhiệm. Hướng dẫn Tiến hành rà soát Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm trong Chuỗi Cung ứng (tháng 6 năm 2018), truy cập tại

www.reponsibilitybusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

❖ Một số khó khăn trong việc tham vấn nhiều bên?

Công ty không phải lúc nào cũng dễ dàng tiến hành tham vấn trực tiếp với những người có quyền có khả năng bị ảnh hưởng. Việc tham vấn với một số nhóm

có thể yêu cầu sự tham gia của chính quyền địa phương trong khi những đối tượng này có thể không tham gia được. Việc thực hiện tham vấn thực sự mang tính đại diện đòi hỏi sự đầu tư tương đối lớn về thời gian và kinh phí. Đôi khi, rất khó để quyết định tổ chức phi chính phủ và các bên liên quan nào nên được tư vấn trong bối cảnh địa phương và ai là đại diện hợp pháp của nhóm có khả năng bị ảnh hưởng. Trong một số trường hợp, không thể tiến hành tham vấn riêng với phụ nữ.

Để giải quyết các khó khăn về sự tham gia của các bên liên quan, các doanh nghiệp thường tìm kiếm chuyên gia bên ngoài để xác định các bên liên quan hợp pháp và khó tiếp cận. Doanh nghiệp nên yêu cầu các đối tác tiềm năng hỗ trợ.

Ví dụ, các tổ chức của Liên Hợp Quốc và các tổ chức phi chính phủ quốc tế và quốc gia có uy tín, kinh nghiệm và khả năng hướng dẫn trong việc điều hướng các vấn đề nhạy cảm ở cấp độ nhóm.

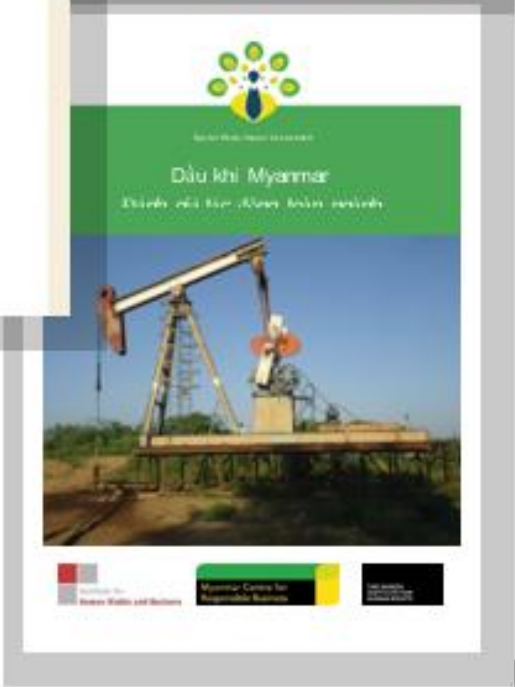
Đánh giá tác động về quyền con người (HRIA) là một phương tiện quan trọng để hiểu giá trị và những khó khăn trong việc tiến hành tham vấn nhiều bên. Những hoạt động này được thực hiện bởi các nhóm tư vấn kinh doanh và quyền con người, doanh nghiệp, hiệp hội kinh doanh, tổ chức xã hội dân sự và một số Cơ quan Nhân quyền Quốc gia. Xem hướng dẫn chi tiết về việc tiến hành HRIA của DIHR tại: www.humanrights.dk/tools/human-rights-Impact-assessment-guidance-toolbox

Ví dụ về HRIA được cung cấp dưới đây.








Thảo luận

Giảng viên nên hỏi học viên xem trước đây đã có ai tiến hành tham vấn nhiều bên về quyền con người, vấn đề sử dụng đất, tái định cư hay đánh giá tác động môi trường chưa. Những khó khăn họ gặp phải là gì? Họ đã làm gì để vượt qua những khó khăn này?



Đánh giá tác động về quyền con người thực hiện bởi twentyfifty, focusright and DIHR.

Phiên 2: Giới thiệu về rà soát quyền con người – Phần B

	50 phút
	Học viên hiểu được nội dung cơ bản của bốn cấu phần hoặc các bước để tiến hành HRDD.
	Phiên này mở đầu bằng bài giảng với các câu hỏi cuối buổi học để gợi mở thảo luận.
	Đây là phần đầu tiên đi sâu vào một số vấn đề về HRDD. Tuy nhiên, thông tin chi tiết về từng bước thành phần sẽ được cung cấp trong Học phần 2 bên dưới.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Thông báo cho học viên phần này sẽ diễn ra trong 50 phút. 2. Giải thích phần này cung cấp tổng quan ngắn gọn về từng bước của quy trình HRDD. Các bước này sẽ được giải thích chi tiết hơn trong các phiên tiếp theo bắt đầu với Học phần 2. 3. Thông báo cho học viên rằng trước tiên giảng viên sẽ ôn tập ngắn gọn về buổi học. Sau đó thảo luận về sự khác biệt giữa thẩm định, kiểm toán và các quy trình tuân thủ khác. 4. Giới thiệu tài liệu phía dưới.

• Giới thiệu ngắn gọn về rà soát quyền con người (HRDD)

Chúng ta đã biết một doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm về những vi phạm mà doanh nghiệp gây ra

hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp đó hoặc những vi phạm có liên quan trực tiếp đến các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp thông qua các mối quan hệ kinh doanh.

Một doanh nghiệp có thể giải quyết các rủi ro và tác động về quyền con người bằng cách áp dụng các chính sách và quy trình hỗ trợ ngăn ngừa và giải quyết các hành vi vi phạm quyền con người trong hoạt động của chính doanh nghiệp và các hoạt động khác trong chuỗi giá trị của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng có thể giải quyết các tác động thông qua các quy trình khắc phục.

Chúng ta đã biết rà soát quyền con người bao gồm một cách tiếp cận có hệ thống bao gồm bốn bước. Quy trình này bao gồm việc xác định và đánh giá các tác động thực tế và tiềm năng trong suốt quá trình hoạt động kinh doanh, tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện, theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó và truyền thông về cách giải quyết các tác động.

Cuối cùng, chúng ta cũng đã biết rằng HRDD nên được tiến hành liên tục và được bổ sung thông tin về sự tham gia của các bên liên quan.

• Rà soát quyền con người (HRDD) khác với quản lý rủi ro và quy trình kiểm toán mà doanh nghiệp sử dụng như thế nào?

Các hoạt động kiểm toán và rà soát dựa trên tuân thủ và quản lý rủi ro đều tìm kiếm thông tin chuyên sâu về hoạt động của một công ty. Tuy nhiên, có những khác biệt quan trọng:

- + Các hình thức rà soát thông thường hơn thường liên quan đến việc điều tra hoặc thực hành cần trọng mà một doanh nghiệp hoặc một cá nhân dự kiến sẽ thực hiện trước khi ký kết một thỏa thuận hoặc hợp đồng với một bên khác. Đó là một hình thức quản lý rủi ro. Rà soát trong

trường hợp này chủ yếu nhằm bảo vệ lợi ích cao nhất của doanh nghiệp.

- + HRDD, mặt khác, được hiểu là sự cẩn trọng được thực hiện để đảm bảo các rủi ro về quyền con người và tác động của hoạt động và chuỗi cung ứng của một công ty được ngăn chặn và giảm thiểu. HRDD tập trung vào việc bảo vệ người khác, một người hoặc một cộng đồng không nhất thiết phải tham gia vào giao dịch với doanh nghiệp. **HRDD liên quan đến rủi ro và tác động đối với con người chứ không phải rủi ro đối với doanh nghiệp.**

Kiểm toán liên quan đến việc xem xét các tuyên bố của công ty để xem liệu những tuyên bố đó có phải là quan điểm đúng đắn và công bằng về các hoạt động và hiệu quả tài chính của một công ty hay không. Thực hành HRDD có thể liên quan đến kiểm toán để xác minh các phát hiện về quyền con người được tích hợp và truyền đạt. Tuy nhiên, HRDD yêu cầu một loạt các bước chủ động hơn.

Quản lý rủi ro là quy trình đánh giá, quản lý và giảm thiểu các mối đe dọa đối với doanh nghiệp. Quản lý rủi ro phi tài chính thường tập trung vào việc xác định và giảm thiểu khả năng xảy ra tai nạn, tổn thất và thảm họa.

HRDD là một loại hình quản lý rủi ro nhưng liên quan đến việc quản lý các mối đe dọa và tác động đến quyền con người.

HRDD có thể liên quan đến cả quản lý rủi ro và kiểm toán, ví dụ, khi:

- + Đảm bảo rằng nhà cung cấp có chính sách về quyền con người
- + Đảm bảo không phân biệt đối xử trong tuyển dụng như đã nêu trong báo cáo kiểm toán
- + Hỏi nhân viên xem nhà máy có trả lương công bằng và đúng hạn không

- + Đảm bảo rằng sau một sự cố sức khỏe cộng đồng tại địa phương, một công ty con có các hướng dẫn thực thi về xử lý chất thải
- + Tận dụng mối quan hệ kinh doanh để ban hành các thay đổi trong chính sách và thông lệ hoạt động của đối tác kinh doanh nhằm giảm thiểu trách nhiệm pháp lý và rủi ro uy tín

“Rà soát quyền con người (HRDD) không chỉ hàm ý đánh giá rủi ro đối với công ty; mục đích là để hiểu và giải quyết các rủi ro và vi phạm mà các hoạt động của công ty gây ra cho người hưởng quyền, bao gồm cả trong chuỗi cung ứng và thông qua các mối quan hệ kinh doanh khác.”

Cách sử dụng Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người trong nghiên cứu và vận động chính sách của công ty: Hướng dẫn dành cho các tổ chức xã hội dân sự

❖ 4 bước tiến hành rà soát quyền con người (HRDD) là gì?

UNGPs chia HRDD thành bốn bước:

1. Xác định và đánh giá – để đánh giá các loại và mức độ nghiêm trọng của rủi ro (Nguyên tắc 18)
2. Tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện – để ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực (Nguyên tắc 19)
3. Theo dõi hiệu quả – để xác minh xem rủi ro có được đánh giá hay không (Nguyên tắc 20)
4. Truyền thông về hành động – giải thích cách doanh nghiệp xử lý các tác động của họ (Nguyên tắc 21)

Mỗi bước trong số này yêu cầu xem xét các tình huống mà doanh nghiệp đang hoạt động, có thể bao gồm:

- + Vùng địa lý
- + Ngành, lĩnh vực hoạt động
- + Cấu trúc kinh doanh cá biệt được sử dụng bởi công ty
- + Bản chất của mối liên kết giữa công ty mẹ với các công ty con, công ty con và đối tác chuỗi cung ứng

❖ Quy trình xác định và đánh giá yêu cầu gì?

Bước đầu tiên trong việc tiến hành HRDD là xác định và đánh giá, giúp doanh nghiệp hiểu được mức độ tác động và ưu tiên các rủi ro để hành động.

Chúng ta đang tìm cách trả lời câu hỏi: “Những tác động cụ thể đối với những người cụ thể trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể là gì?”

- + Trả lời câu hỏi này đòi hỏi doanh nghiệp phải vạch ra các hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình
- + Các doanh nghiệp cũng phải thực hiện tham vấn thực chất với các nhóm có khả năng bị ảnh hưởng

Bước xác định và đánh giá các tác động tiêu cực cũng có thể được thực hiện thông qua đánh giá tác động quyền con người và các phương pháp đánh giá khác như kiểm toán, hoặc thông qua việc lồng ghép quyền con người vào Đánh giá tác động xã hội hoặc Đánh giá tác động môi trường và xã hội

❖ Quy trình tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện gồm những hoạt động nào?

Tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện có nghĩa là lấy thông tin dựa trên các rủi ro và vi phạm đã được xác định và đánh giá, đồng thời đảm bảo hành động được lên kế hoạch hoặc thực hiện trong các chức năng và quy trình nội bộ (Nguyên tắc 19). Đặc biệt:

- + Trách nhiệm hành động nên được giao cho cấp và bộ phận chức năng phù hợp trong doanh nghiệp kinh doanh
- + Các quy trình ra quyết định, phân bổ ngân sách và giám sát nội bộ cần được điều chỉnh để có thể ứng phó hiệu quả với các rủi ro và tác động

Hành động sẽ thay đổi tùy theo việc doanh nghiệp có gây ra hoặc góp phần gây ra tác động tiêu cực hay không, hoặc liệu doanh nghiệp đó có liên quan chỉ vì tác động đó có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp thông qua mối quan hệ kinh doanh hay không. Trong trường hợp thứ hai, hành động cũng sẽ thay đổi tùy theo đòn bẩy mà doanh nghiệp áp dụng đối với các đối tác kinh doanh của mình.

❖ Theo dõi hiệu quả có nghĩa là gì?

Bước thứ ba trong HRDD liên quan đến việc đánh giá xem các nỗ lực tích hợp các phát hiện đã được thực hiện hiệu quả hay chưa.

- + Yêu cầu theo dõi dựa trên các chỉ tiêu định tính và định lượng
- + Dựa trên phản hồi từ các bên liên quan bên ngoài và bên trong, bao gồm cả các bên liên quan bị ảnh hưởng.

❖ Truyền thông về hành động?

Truyền thông là bước thứ tư và cũng là bước cuối cùng của quy trình HRDD. Hoạt động truyền thông yêu cầu báo cáo về những rủi ro và tác động mà doanh nghiệp phát hiện cũng như các bước mà doanh nghiệp đang thực hiện để ngăn chặn, giảm thiểu và giải quyết các tác động tiêu cực về quyền con người.

- + Truyền thông có thể tăng cường sự gắn kết với các bên liên quan và cải thiện tính minh bạch của doanh nghiệp

- + Phải đủ cơ sở để đánh giá tính đầy đủ của mọi biện pháp ứng phó với các tác động quyền con người liên quan
- + Không gây rủi ro cho các bên liên quan bị ảnh hưởng



Bài kiểm tra

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 1, Phiên 1. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Nhận định nào sau đây có thể là một phần của quy trình HRDD? Chọn phương án chính xác nhất.

- A. Yêu cầu nhà cung cấp cung cấp giấy phép y tế và an toàn
- B. Chuẩn bị bản đánh giá trách nhiệm tài chính của một công ty
- C. Xem xét bối cảnh quốc gia về những diễn biến chính trị gần đây trong thời gian chuẩn bị cho một cuộc bầu cử gây nhiều tranh cãi

D. Chuẩn bị các phương thức liên lạc cho bất kỳ khả năng gián đoạn nào của các cuộc họp cổ đông





E. Không phương án nào có liên quan đến HRDD
 Câu trả lời đúng là **C**. Trong thời gian chuẩn bị cho cuộc bầu cử, khả năng hội họp của người lao động—đặc biệt là những người được đại diện bởi các tổ chức công đoàn—có thể bị hạn chế. Bối cảnh chính trị có thể cho biết mức độ tự do của người lao động trong việc hội họp, bày tỏ ý kiến và đàm phán vì các mục đích tập thể.


Bốn bước cụ thể của HRDD theo đúng thứ tự quy định trong UNGPs là gì?

- A. Phát hiện, Tích hợp, Kiểm toán, Truyền thông
- B. Phát hiện, Tích hợp, Truyền thông, Theo dõi
- C. Phát hiện, Tích hợp, Theo dõi, Truyền thông
- D. Tích hợp, Phát hiện, Theo dõi, Truyền thông
- E. Không phương án nào nêu thứ tự đúng





Câu trả lời đúng là **C**. Lựa chọn “A” không chính xác vì “kiểm toán” không phải là một bước trong quy trình HRDD. Lựa chọn “B” không chính xác vì “truyền thông” là bước cuối cùng. Lựa chọn “D” không chính xác vì bước đầu tiên là xác định chứ không phải tích hợp.

Học phần 2: Phân tích 4 bước rà soát quyền con người

	Hơn sáu tiếng rưỡi (sáu phần, mỗi phần 50 phút. Phần thứ bảy để tổng kết và tập hợp phản hồi).
	Sau học phần này, học viên sẽ nắm rõ bốn bước trong HRDD: 1) xác định và đánh giá 2) tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện 3) theo dõi hiệu quả và 4) trao đổi thông tin.
	Có bảy phiên trong học phần này, chủ yếu dựa trên các bài giảng về cả bốn bước của HRDD. Bước đầu tiên trong bốn bước, xác định và đánh giá, sẽ được phân tích trong ba phiên riêng biệt. Một trong ba phiên này sẽ tập trung vào việc sử dụng <i>Công cụ Đào tạo Tự Đánh giá Quyền con người</i> .
	Giảng viên nên thông báo cho học viên rằng các phần tiếp theo sẽ phân tích từng bước trong bốn bước của HRDD. Hỏi học viên có bất kỳ câu hỏi nào không trước khi tiếp tục. Nếu các câu hỏi đều tập trung vào một biện pháp ứng phó cụ thể liên quan đến HRDD, giải thích rằng những câu hỏi này sẽ được trả lời trong các phiên sau.

	<ol style="list-style-type: none">1. Thông báo cho học viên rằng học phần bao gồm 6 phần nội dung, mỗi phần 50 phút, bao gồm 4 bước của HRDD: 1) xác định và đánh giá 2) tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện 3) theo dõi hiệu quả và 4) truyền thông.2. Giải thích rằng bước đầu tiên, “xác định và đánh giá,” sẽ được chia thành ba phần riêng biệt.3. Thông báo cho học viên rằng sau khi xác định và đánh giá, phiên thứ tư sẽ liên quan đến việc “tích hợp và hành động dựa trên những phát hiện”.4. Phiên thứ năm sẽ đề cập đến “theo dõi hiệu quả” và phiên thứ sáu sẽ tập trung vào “truyền thông về tác động”
---	---

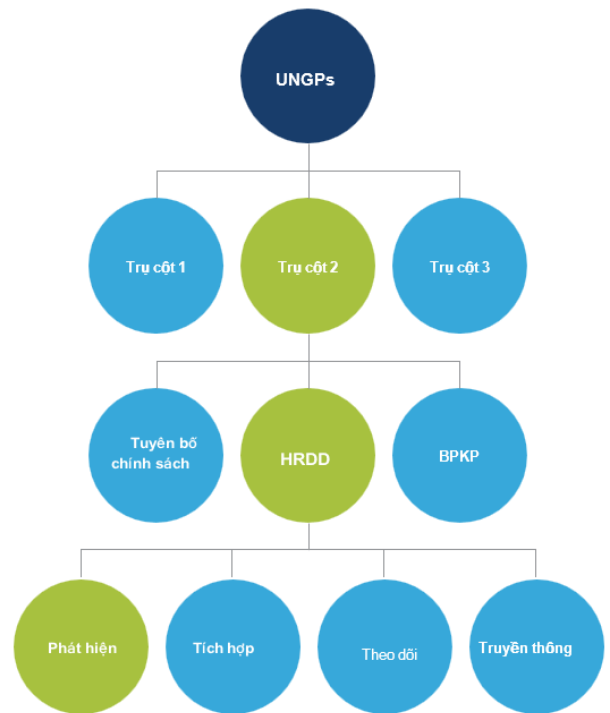
Phiên 1: Xác định và Đánh giá (Mục 1)

	50 phút
	Học viên sẽ hiểu một số thực tiễn tốt nhất trong việc xác định rủi ro quyền con người, hợp phần đầu tiên trong bốn hợp phần của phương pháp HRDD được mô tả trong UNGPs
	Bài giảng và bài tập nhóm
	Phần này là một trong những phần quan trọng nhất của khóa đào tạo HRDD vì trong phần này, học viên sẽ được giới thiệu về bước đầu tiên của HRDD và mỗi bước của quy trình bốn

bước được xây dựng dựa trên kết quả của bước trước đó.



1. Thông báo cho học viên biết phần này sẽ kéo dài 50 phút.
2. Giải thích rằng đây là phiên đầu tiên trong ba phiên về xác định và đánh giá rủi ro quyền con người.
3. Giải thích thêm rằng phiên thứ hai sẽ bao gồm các rủi ro được ưu tiên, trong khi phiên thứ ba sẽ giới thiệu Công cụ đào tạo tự đánh giá quyền con người của UNDP.
4. Giới thiệu tài liệu bên dưới.



❖ Một công ty tiến hành quy trình rà soát quyền con người (HRDD) như thế nào?

Để ngăn ngừa và giải quyết các tác động một cách hiệu quả, doanh nghiệp đầu tiên cần nắm được các loại và mức độ tác động thực tế và tiềm năng. **Nguyên tắc 18** quy định “các doanh nghiệp nên xác định và đánh giá mọi tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn lên đến quyền con người mà họ có thể tham gia thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp hoặc là kết quả của các mối quan hệ kinh doanh.”

Liên quan đến việc tìm hiểu các rủi ro, UNGPs quy định các doanh nghiệp nên (a) sử dụng nguồn lực chuyên môn về quyền con người bên trong và/hoặc độc lập bên ngoài và (b) tham gia tham vấn thực chất với các nhóm có khả năng bị ảnh hưởng và các bên liên quan khác.

Quy trình phát hiện trong HRDD bao gồm 4 bước:

1. Lập bản đồ hoạt động của các hoạt động và hoạt động của các nhà cung cấp và các mối quan hệ kinh doanh khác
2. Tìm hiểu bối cảnh hoạt động
3. Xác định các tác động tiềm năng và thực tế
4. Xác định các bên liên quan/người hưởng quyền có khả năng bị ảnh hưởng

Bằng cách bắt đầu quy trình HRDD với một 'chuỗi giá trị chung', doanh nghiệp có thể xác định các loại rủi ro chung, sau đó dễ dàng đi sâu vào các lĩnh vực rủi ro cụ thể hơn.

❖ Các biện pháp để hiểu rõ bối cảnh?

Việc xác định các rủi ro và tác động về quyền con người đòi hỏi trước tiên phải tiến hành đánh giá tổng thể các vấn đề về quyền con người trước khi tìm hiểu sâu hơn. Doanh nghiệp nên:

- + Xác định các quốc gia hoặc khu vực của một quốc gia có rủi ro quyền con người lớn nhất

- + Phát hiện các vấn đề về quyền con người trong một ngành hoặc lĩnh vực

Tình huống

Trước khi triển khai chương trình HRDD, một công ty khai khoáng đa quốc gia đã quyết định xem xét trước các khu vực địa lý có rủi ro cao hơn. Để giúp đặt ra các ưu tiên, công ty đã tiến hành phân tích rủi ro bằng cách sử dụng 12 chỉ số rủi ro quốc gia đã được công bố, bao gồm Chỉ số Nhận thức Tham nhũng và Chỉ số Tình trạng Nhạy cảm. Các kết quả đã xác nhận phán đoán của chính công ty về vị trí của các địa điểm rủi ro cao.

Nguồn: Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu Đức, Viện Nhân quyền Đức & twentyfifty, Đánh giá Rủi ro và Tác động Nhân quyền: Quan điểm từ thực tiễn doanh nghiệp (2016), có thể truy cập tại

www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/ Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

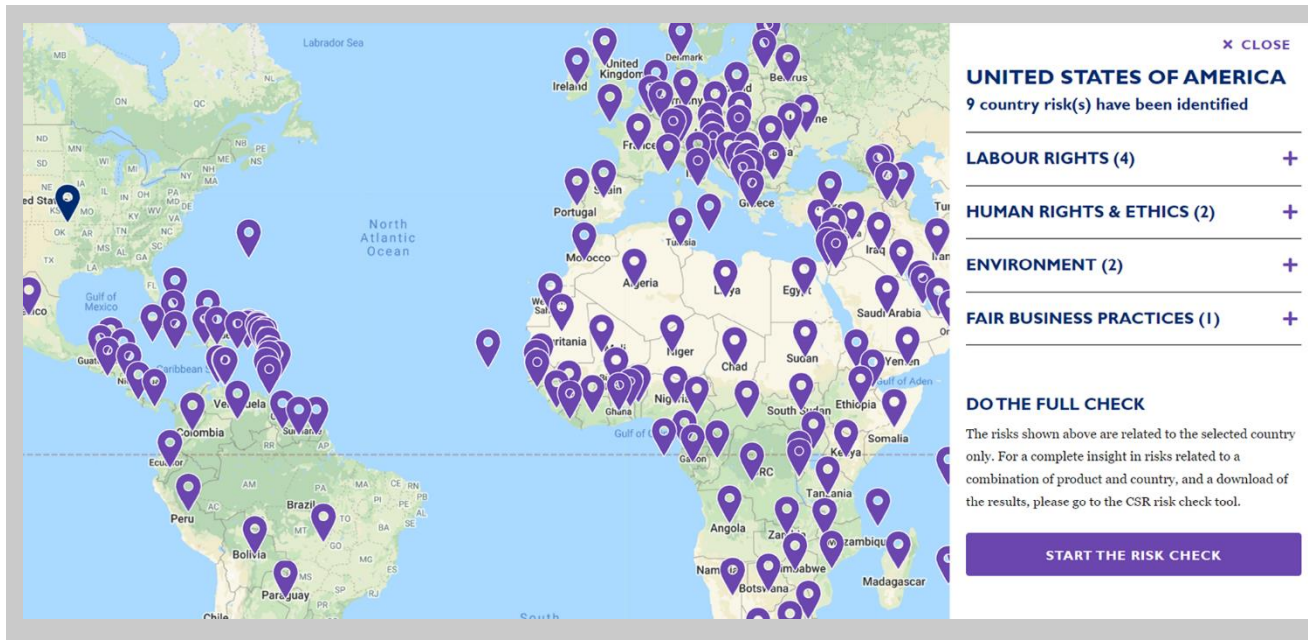
Các tài nguyên trực tuyến, chẳng hạn như trang web:

- Kiểm tra Rủi ro CSR, truy cập tại:
www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap

Chỉ số Nhận thức Tham nhũng, có tại
www.Transparency.org/en/cpi

Chỉ số Tình trạng nhạy cảm, truy cập tại
www.Fragilestatesindex.org

có thể giúp làm nổi bật những rủi ro có thể xảy ra ở các quốc gia khác nhau theo số lượng báo cáo được nộp ở các quốc gia này.



Kiểm tra rủi ro CSR – Bản đồ thế giới, mô tả các rủi ro ở Hoa Kỳ ở bên phải bản đồ, năm 2021.

❁ **Một số cách để bắt đầu xác định các bên liên quan có thể bị ảnh hưởng tiêu cực bởi hoạt động kinh doanh là gì?**



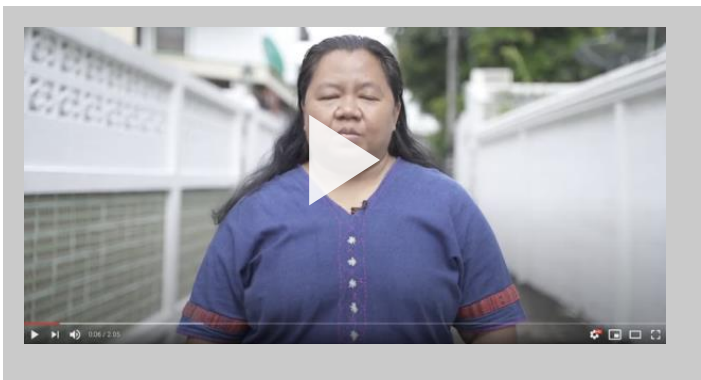
Cần nhắc phát video về cách các tổ chức xã hội dân sự đang làm việc với các doanh nghiệp

để hiểu các bên liên quan. “Phát triển bền vững có nghĩa là cộng đồng và mọi người có

các nhóm khó tiếp cận. Tổ chức của Khun Sor – Trung tâm Tài nguyên cộng đồng cung cấp dịch vụ hòa giải và ý kiến đóng góp của cộng đồng vào Đánh giá Tác động Môi trường.

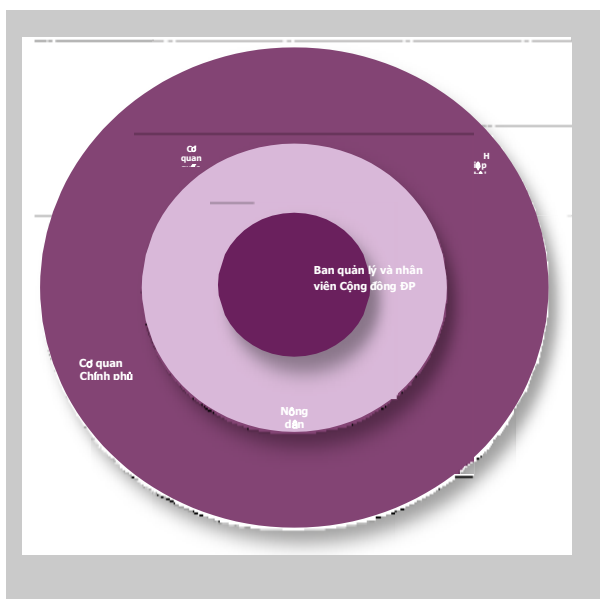
Để tiếp cận các bên liên quan, trước tiên phải xây dựng kế hoạch và sắp xếp thứ tự ưu tiên đối với các nhóm liên quan.

- + Tiến hành lập bản đồ các bên liên quan của các bên liên quan nội bộ và bên ngoài
 - Các bên liên quan nội bộ bao gồm: nhân viên, cổ đông, quản lý cấp cao, nhà đầu tư và trong một số trường hợp là nhà thầu và/hoặc người lao động tạm thời
 - Các bên liên quan bên ngoài có thể bao gồm: các tổ chức phi chính phủ, các nhóm dựa vào cộng đồng, các nhóm dựa trên đức tin, công đoàn, NHRIs, các cơ quan của Liên Hợp Quốc, giới nghiên cứu, các chuyên gia về một chủ đề riêng, hiệp hội ngành và các đối tác của công ty
- + Chú ý đến các nhóm có nguy cơ dễ bị tổn thương cao; chú ý đến những người hưởng quyền



youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Đại diện các tổ chức xã hội dân sự, chẳng hạn như Khun Sor trong video ở trên, có thể hữu ích trong việc cung cấp thông tin đầu vào với tư cách là bên liên quan, nhưng cũng có thể đóng vai trò trung gian với



Bản đồ các bên liên quan do Nestle cung cấp, Talking the Human Rights Walk, truy cập tại www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf

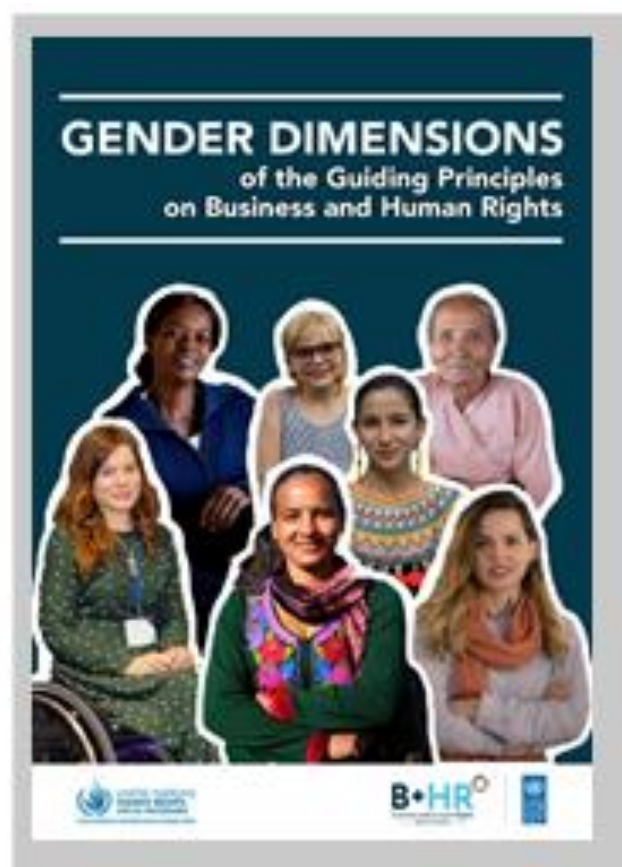
- + Tham khảo ý kiến của các chuyên gia bên ngoài để tạo khuyến khích thảo luận
- + Xem xét mọi khiếu nại được gửi qua cơ chế khiếu nại của công ty

Từ thông tin này, có thể lập một danh sách các tác động về quyền con người cụ thể mà các nhóm liên quan có thể gặp phải. Lưu ý đến những rủi ro khác nhau mà phụ nữ, trẻ em, người bản địa, thành viên của cộng đồng LGBTI, Người khuyết tật, người bảo vệ quyền con người, v.v. có thể gặp phải. Ví dụ:

- + Ứng viên nữ yêu cầu phải thử thai như một điều kiện tuyển dụng
- + Lao động nữ có thể dễ bị bạo lực hoặc quấy rối tình dục hơn tại nơi làm việc và ít có khả năng báo cáo vì sợ mất việc

- + Lao động nữ bị trả lương thấp hơn nam giới hoặc bị trừ lương một cách vô lý
- + Lao động nữ chỉ được tiếp cận với công việc có kỹ năng thấp, trả lương thấp hoặc tiếp cận với công việc ít có cơ hội thăng tiến
- + Lao động nữ mang thai và/hoặc đang cho con bú phải đối mặt với rủi ro sức khỏe sinh sản trong công việc

Hướng dẫn về rủi ro và các động thái giảm nhẹ rủi ro có thể được tham khảo trong ấn bản *Góc nhìn về giới dựa theo Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người*.



“Các doanh nghiệp kinh doanh phải luôn coi quấy rối tình dục và bạo lực trên cơ sở giới là nguy cơ ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền con người. Doanh nghiệp không nên bỏ qua những tác động này trong suốt quá trình hoạt động của mình.” –

Nguồn: Góc nhìn về giới dựa theo Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (2019), tr. 29, truy cập tại:

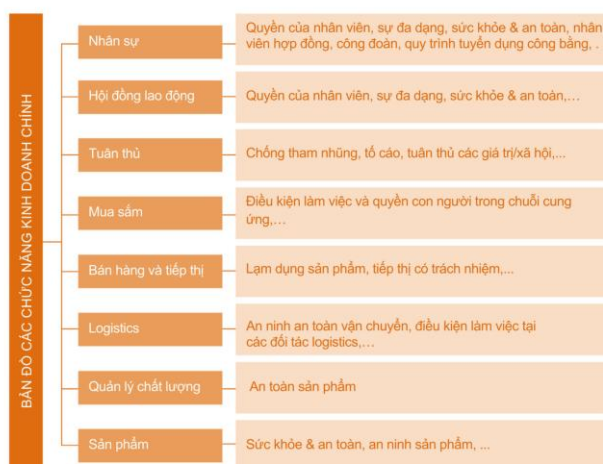
www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-Principles-on-business-n-human-rights.htm

❖ **Quy trình lập bản đồ hoạt động gồm những gì?**

Việc vạch ra các hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh cũng cho thấy những rủi ro về quyền con người. Lập bản đồ cũng có thể là cơ sở cho các cuộc đối thoại với các nhà cung cấp và các bên liên quan khác.

Có nhiều cách để tiến hành lập bản đồ, do đó, phần này sẽ không đi vào chi tiết. Tuy nhiên, việc lập bản đồ hiệu quả đều liên quan đến việc kiểm tra:

- + Tất cả các hoạt động liên quan của công ty và các đối tác kinh doanh trong chuỗi cung ứng
- + Phần trên và dưới của chuỗi giá trị, bao gồm dịch vụ vận chuyển và hợp đồng như cung cấp thực phẩm và vệ sinh
- + Tất cả các đơn vị chức năng, bao gồm các đơn vị nghiên cứu và phát triển, nhóm vật liệu chức năng, nhóm tiếp thị và bán hàng



Lập bản đồ các chức năng kinh doanh chính có thể liên quan đến việc giải quyết các vấn đề tồn đọng

Nguồn: 2050, 5 Bước Hướng tới Quản lý Tác động quyền con người đối với Doanh nghiệp của Bạn (2015), tr. 21, truy cập tại [www.twentyfifty.co.uk/en/news-](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-Impact-of-your-business/)

[views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights- Impact-of-your-business/](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-Impact-of-your-business/)

Các hoạt động và mối quan hệ được lập bản đồ không nhất thiết yêu cầu mọi cấp độ và chức năng đều phải được nghiên cứu hoặc điều tra. Tuy nhiên, thông tin đầu vào từ các bộ phận hoặc nhóm sau đây thường tiết lộ những thiếu sót của công ty:

- + Nhóm CSR/độ bền vững
- + Đơn vị quản lý rủi ro
- + Pháp lý/tuân thủ
- + Mua sắm
- + Nguồn nhân lực
- + Chính phủ/bộ phận đối ngoại
- + Chức năng bảo mật
- + Bán hàng
- + Tiếp thị
- + Bộ phận phụ trách nguồn cung ứng có trách nhiệm, bao gồm thu mua và quản lý chuỗi cung ứng
- + Bảo mật dữ liệu/CNTT

Thảo luận

Làm thế nào các phòng ban khác nhau có thể giúp chúng ta lập bản đồ rủi ro quyền con người? Ví dụ, làm thế nào nguồn nhân lực có thể xác định các vấn đề nhạy cảm để đưa vào bản đồ?

Đội ngũ mua sắm hoặc đội ngũ CSR có thể giúp làm rõ các rủi ro như thế nào?



Vai trò của một số bộ phận có thể kém rõ ràng hơn. Tư vấn cho học viên liên hệ với các bộ phận đối ngoại và chính phủ, và các đơn vị quản lý rủi ro để thảo luận thêm.

Các bộ phận đối ngoại và chính phủ cung cấp thông tin chi tiết về mức độ rủi ro quyền con người đã hoặc có thể tăng cao do các hành động của nhà nước hoặc cơ quan quản lý.

Các bộ phận quản lý rủi ro có thể cho ý kiến chuyên môn đối với quy trình đánh giá tác động quyền con người và lồng ghép quyền con người vào quy trình quản lý rủi ro hiện có.

Theo tổ chức Shift, tổ chức tư vấn của BHR, “các báo cáo nội bộ của công ty cũng có thể cung cấp thông tin chi tiết hữu ích, chẳng hạn như báo cáo về việc sử dụng chính sách tố cáo và cơ chế khiếu nại, tự đánh giá của nhà cung cấp hoặc đơn vị kinh doanh, báo cáo quản lý theo các chức năng liên quan (ví dụ: nguồn nhân lực, tuân thủ, CSR/tính bền vững), cũng như báo cáo của hội đồng người lao động và các báo cáo khác của cơ quan đại diện của người lao động.”

Nguồn: Shift, Kinh doanh Tôn trọng quyền con người: Công cụ Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp (2016), tr. 49.

❖ Một số cách để hiểu được rủi ro đối với nhà cung cấp?

Việc yêu thông tin về rủi ro quyền con người từ các nhà cung cấp Cấp 1 có thể không đơn giản. Một số nhà cung cấp đang có nhiều khách hàng và có thể chần chừ trước các yêu cầu kiểm tra và chia sẻ thông tin chi tiết về rủi ro quyền con người và tác

động của các hoạt động của họ. Các nhà cung cấp ở Cấp 2 trở xuống sẽ có thể không được nhận diện hoặc không rõ ràng

Các cách thức để hiểu về rủi ro quyền con người của nhà cung cấp có thể liên quan đến:

- + Xem xét các Đánh giá tác động quyền con người, Đánh giá tác động môi trường và nghiên cứu ngành đã được công bố
- + Tìm kiếm các tài nguyên có sẵn trên trang web của Trung tâm nguồn nhân lực và kinh doanh để thu thập thông tin và các trường hợp về công ty và nhà cung cấp được đề cập
- + Rà soát các nguồn đánh giá chuẩn mực, có xếp hạng các công ty dựa trên mức độ thực thi quyền con người, chẳng hạn như trên Chuẩn Mục Nhân quyền Doanh nghiệp
- + Trao đổi với các bên liên quan khác, bao gồm các cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của các nhà cung cấp và/hoặc các tổ chức xã hội dân sự đóng vai trò các tổ chức giám sát
- + Tập trung điều tra chủ yếu vào nhà cung cấp “rủi ro cao
- + Xem xét kết quả đánh giá nhà cung cấp
- ❖ **Các tác động lên quyền con người nào nên được kết hợp?**

Theo UNGPs, mặc dù phân tích rủi ro quốc gia và quan điểm của các bên liên quan là quan trọng, tất cả các quyền con người được quốc tế công nhận cần được xem xét khi xác định và đánh giá các rủi ro và tác động về quyền con người.

Ở mức tối thiểu, điều này có nghĩa là xem xét các quyền được quy định trong:

- + Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền (truy cập tại www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + Hai Công ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị (truy cập: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx)

- + Các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (truy cập www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc (truy cập: www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm) và 8 Công ước cốt lõi của ILO

Các tiêu chuẩn quốc tế khác nên được xem xét khi các nhóm cụ thể được xác định là dễ bị tổn thương, ví dụ như Công ước về Quyền trẻ em (truy cập tại: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx trong đó các quyền của trẻ em có liên quan trong hoạt động kinh doanh. Các ví dụ khác có thể bao gồm, Công ước 169 của ILO, Công ước về Người bản địa và Bộ lạc (truy cập:

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

Quan điểm mở rộng này có thể dẫn đến một số lượng lớn các rủi ro và tác động tiềm ẩn. Tham vấn với các bên liên quan và một cách tiếp cận có phương pháp để quy trình lập thứ tự ưu tiên sẽ được yêu cầu thực hiện. Điều này sẽ được đề cập sau trong Phần 2. Xem hình minh họa bên dưới về một số rủi ro mà các doanh nghiệp đa quốc gia lớn đã nhận diện được.

BẢNG VÍ DỤ VỀ CÁC VẤN ĐỀ NỔI BẬT ĐƯỢC XÁC ĐỊNH BỞI CÁC CÔNG TY SỬ DỤNG KHUNG BÁO CÁO UNGPs

Công ty	Ngành	Vấn đề NQ nổi bật được xác định	Nguồn
ABN AMRO	Tài chính	<ul style="list-style-type: none"> - Quyền riêng tư - Phân biệt đối xử - Quyền lao động - Quyền con người liên quan đến đất đai 	Báo cáo Thường niên (Tích hợp) 2015 ³²
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> - Quyền riêng tư - Quyền tự do biểu đạt - Quyền lao động 	Báo cáo Trách nhiệm doanh nghiệp và Phát triển bền vững 2015 ³³ Báo cáo phát triển bền vững 2015 ³⁴
H&M	May mặc	<ul style="list-style-type: none"> - Mức lương đủ sống - Sức khỏe và an toàn - Lao động cưỡng bức - Phân biệt đối xử và quấy rối - Lao động trẻ em - Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể - An sinh xã hội - Quyền đất đai - Giờ làm việc - Tiếp cận nước sạch 	Báo cáo tóm tắt về Nhân quyền, 7/2016 ³⁵
Total	Năng lượng	<ul style="list-style-type: none"> - Rủi ro sử dụng sai bạo lực - Lao động cưỡng bức - Lao động trẻ em - Phân biệt đối xử - Điều kiện lao động và an toàn công bằng và phù hợp - Tiếp cận đất đai - Quyền y tế và mức sống đủ 	
Unilever	Thực phẩm và đồ uống	<ul style="list-style-type: none"> - Phân biệt đối xử - Mức lương đủ sống - Lao động cưỡng bức - Tự do lập hội - Quấy rối - Sức khỏe và an toàn - Quyền đất đai - Giờ làm việc 	<ul style="list-style-type: none"> - Tăng cường Sinh kế, Thúc đẩy Nhân quyền. - Báo cáo Nhân quyền 2015 ³⁶

Các rủi ro nhân quyền phổ biến được xác định bởi các doanh nghiệp đa quốc gia lớn

Nguồn: Shift, Kinh doanh Tôn trọng quyền con người: Công cụ Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp (2016), tr. 58, truy cập: www.aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



Thảo luận: Xác định các rủi ro đối với doanh nghiệp hoặc ngành kinh doanh của anh/chị

Để mở đầu phần thảo luận này, hãy giải thích rằng danh sách rủi ro không đầy đủ dưới đây có thể được sử dụng để xác định những rủi ro tiềm ẩn trong ngành kinh doanh của anh/chị. Hãy trình chiếu nội dung sau đây:

Danh sách không đầy đủ các rủi ro về quyền con người theo danh mục:

- + Lao động – tiền lương công bằng, lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, kỳ thị và phân biệt đối xử
- + Môi trường và đất đai – tác động của chất độc và chất ô nhiễm, quyền đất đai và quy định sử dụng đất
- + Tiếng nói – tự do lập hội, thương lượng tập thể và tham gia công đoàn
- + Giới – quấy rối tình dục, phân biệt đối xử và bạo hành phụ nữ
- + Tiếp thị và quảng cáo – định kiến giới, định kiến thiểu số, không nhạy cảm đối với các nhóm đã phải chịu quá khứ bị gạt ra ngoài lề xã hội
- + Phát triển sản phẩm và sử dụng sản phẩm – giám sát công nghệ, sản phẩm lưỡng dụng và an toàn
- + Mối quan hệ giữa các chính phủ và vấn đề an ninh – tham nhũng, đe dọa và bảo lực gây ra bởi lực lượng an ninh tư nhân
- + Người dân bản địa – Đồng thuận dựa trên nguyên tắc tự nguyện, báo trước và được cung cấp thông tin và bảo tồn văn hóa và lối sống
- + Quyền kỹ thuật số và bảo mật – quyền riêng tư, ngôn từ kích động thù địch, đe dọa và quấy rối, bảo vệ trẻ em

Trên cơ sở các nhóm rủi ro trình bày phía trên, giảng viên yêu cầu học viên xác định tất cả những rủi ro ở trên có liên quan đến doanh nghiệp hoặc ngành kinh doanh của mình. Để tập hợp kết quả, hãy sử dụng Mentimeter, Kahoots hoặc phần mềm bỏ phiếu khác.

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 1, Phiên 1. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Nếu không có phần mềm bỏ phiếu, hãy yêu cầu học viên giơ tay theo từng nhóm rủi ro. Nếu bài tập này hơi mất thời gian hoặc không phù hợp với hoàn cảnh, chỉ cần yêu cầu một học viên tự nguyện trình bày về những rủi ro có thể liên quan đến công ty hoặc ngành của họ.

Hoạt động này nhằm giúp giảng viên điều chỉnh các cuộc thảo luận về rủi ro để đáp ứng sự quan tâm của học viên. Ví dụ, một lớp gồm các chuyên gia từ ngành khai thác mỏ có thể xác định nhiều rủi ro hơn trong lĩnh vực chính phủ và an ninh so với những rủi ro trong lĩnh vực du lịch.

Sau khi hoàn thành bỏ phiếu, hãy đánh dấu ba loại rủi ro hàng đầu được xác định là rủi ro phổ biến nhất được quan tâm trong lớp. Giải thích cho học viên giảng viên sẽ phân tích các phương pháp ưu tiên các rủi ro khác nhau trong phiên tiếp theo về xác định và đánh giá rủi ro.

Trước khi tiếp tục, hãy giải thích rằng bây giờ giảng viên sẽ có một bài tập nhóm về xác định rủi ro.



Bài tập nhóm: Xác định rủi ro giả định

Tập đoàn XYZ hoạt động tại 13 quốc gia trên toàn thế giới đã quyết định tích hợp các vấn đề về quyền con người vào các hệ thống tuân thủ và quản lý rủi ro của mình. Mặc dù không chắc phải bắt đầu từ đâu, đặc biệt với tư cách là một tổ chức phân quyền ở mức độ cao, Tập đoàn đã nhận được rất nhiều thông tin không hay từ giới truyền thông về một nhà máy cán nhôm ở Quốc gia A. Nhà máy được đặt tại một khu vực nông thôn đang tồn tại những khoảng trống quản trị. Các tờ báo có trụ sở tại thủ phủ của tỉnh đang đưa tin rằng người dân ở một thị trấn cách đó 10 km đang mắc các bệnh về đường hô hấp không rõ nguyên nhân. Các công nhân tại nhà máy cán thép cho biết họ cũng gặp các vấn đề sức khỏe tương tự, thậm chí còn nghiêm trọng hơn. Các công nhân, phần lớn là người nhập cư, cũng cho biết họ không thể rời khỏi ký túc xá chật chội vào những ngày nghỉ để đi khám vì họ sợ bị cảnh sát địa phương bắt giữ nếu không có giấy tờ hợp lệ. Một kiểm toán viên cho biết trong các trao đổi không chính thức rằng các nhân viên bảo vệ làm việc tại nhà máy và khu mỏ rất đáng sợ và có vẻ sẵn sàng thực thi các quy tắc bất thành văn đối với việc công nhân rời khỏi nhà máy.

Hãy làm việc theo nhóm từ sáu người trở lên để trả lời hai câu hỏi sau:

Câu hỏi 1: Tập đoàn này nên bắt đầu quy trình tiến hành HRDD như thế nào?

- + Hướng dẫn học viên nêu ý kiến chi tiết và sẵn sàng trình bày;
- + Đề nghị học viên bắt đầu bằng cách xây dựng một 'chuỗi giá trị chung' cho Công ty A bao gồm logistic đầu vào, vận hành, phân phối, tiếp thị, bán hàng và dịch vụ
- + Yêu cầu học viên liệt kê những nguồn lực họ sẽ sử dụng để hiểu được rủi ro trong chuỗi giá trị và dự kiến sẽ trao đổi đơn vị chức năng và các bên liên quan bên ngoài nào

Câu hỏi 2: Rủi ro về quyền con người nào có thể được phát hiện?

- + Hướng dẫn học viên nêu chi tiết về rủi ro thay vì tác hại trên thực tế
- + Thông báo cho học viên rằng sự hiện diện của một rủi ro có thể có nghĩa là có những rủi ro khác liên quan đến rủi ro đó có thể được yêu cầu điều tra
- + Cân nhắc yêu cầu học viên liệt kê nhóm có nguy cơ bị tác động trên từng phân khúc của chuỗi giá trị chung

Yêu cầu ngừng trao đổi nhóm sau 15 phút. Mời các học viên xung phong trả lời cho câu hỏi đầu tiên. Yêu cầu những học viên khác trình bày câu trả lời.

Câu trả lời cho câu hỏi đầu tiên có thể sẽ bao gồm những thông tin sau đây:

- + Truy cập các tài nguyên trực tuyến và xác định rủi ro quốc gia
- + Đọc bài báo để hiểu rõ hơn về các khiếu nại
- + Trò chuyện với cộng đồng địa phương và người lao động về các vấn đề sức khỏe của họ
- + Tiếp cận với đại diện của các tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội dân sự hoặc các nhóm giám sát

Các câu trả lời ít hiển nhiên hơn mà giảng viên nên chia sẻ bao gồm:

- + Thuê chuyên gia hoặc tổ chức bên ngoài thực hiện đánh giá rủi ro của hoạt động tích hợp
- + Tiến hành một cuộc trò chuyện không ghi âm với phóng viên báo chí để thảo luận về những vấn đề họ phát hiện ra để hiểu điều gì (chứ không phải ai) đang thúc đẩy việc khiếu nại và liệu họ đã gặp vấn đề khác tương tự ở nơi nào khác chưa
- + Nói chuyện với các tổ chức xã hội dân sự đại diện cho quyền lợi của phụ nữ để tìm hiểu xem

liệu điều này có ảnh hưởng đến họ, gia đình hoặc cộng đồng của họ không

Câu trả lời cho câu hỏi thứ hai có thể bao gồm:

- + Sức khỏe của người lao động đang bị bỏ qua
- + Quyền tiếp cận sức khỏe của người lao động đang bị từ chối
- + Thẻ công nhân đang bị nhà tuyển dụng giữ lại
- + Các nhân viên bảo vệ đường như sẵn sàng sử dụng bạo lực đối với người lao động

Câu trả lời ít hiển nhiên hơn mà giảng viên nên chia sẻ bao gồm:

- + Lao động di cư tại cơ sở không phải là lao động thời vụ nên có thể đi cùng gia đình; người phụ thuộc có thể không được tiếp cận với dịch vụ y tế và giáo dục
- + Các bệnh về đường hô hấp đôi khi liên quan đến bụi thải ra từ các phương tiện giao thông vận tải lớn; đường xá và các hoạt động giao thông khác có thể quá gần cộng đồng
- + Điều kiện ký túc xá có thể không phù hợp để ở; bệnh hô hấp có thể liên quan đến vi-rút lây lan trong ký túc xá
- + Sự thông đồng giữa công an và nhân viên bảo vệ trong việc ngăn cản người di cư rời khỏi cơ sở có thể hạn chế quyền tự do đi lại của người lao động di cư

- + Nếu quyền chăm sóc sức khỏe bị từ chối, các quyền khác có thể bị từ chối, dẫn đến tình trạng lao động cưỡng bức
- + Nếu người lao động cần sử dụng báo chí để tìm giải pháp, có thể cơ chế khiếu nại của công ty không hoạt động hoặc chính quyền địa phương không phản hồi



Thảo luận

Làm cách nào tôi có thể trình bày bản đồ rủi ro của mình cho các bên liên quan nội bộ và bên ngoài.

Bản đồ rủi ro có thể trông giống như bảng dưới đây, dựa trên công việc của một công ty bán tinh dầu. Các loại dầu được mua từ các trung gian trên khắp thế giới trước khi được tinh chế ở châu Âu và bán ra thị trường. Trong khi làm việc với nhóm cố vấn BHR twentyfifty, công ty tinh dầu đã đưa ra bản đồ rủi ro dưới đây.



Giảng viên có thể muốn trình bày bảng sau đây để minh họa kết quả của quá trình lập bản đồ, trình bày cách các tác động tiềm ẩn được lập danh mục. Đi qua các cột và hàng khác nhau và yêu cầu học viên nêu quan điểm.

	Chuỗi cung ứng	Vận hành	Kinh doanh và sử dụng cuối cùng
Lĩnh vực tiềm năng tác động đến quyền con người	Điều kiện làm việc nguy hiểm và lao động trẻ em có thể xảy ra ở một số quốc gia tìm nguồn cung ứng	Phân biệt đối xử với người lao động phải chịu trách nhiệm gia đình	An toàn sản phẩm
	Các vấn đề về ATVSLĐ tại các nhà máy lọc dầu	An ninh dữ liệu của nhân viên	Marketing phi đạo đức
	Ảnh hưởng sức khỏe của việc sử dụng thuốc trừ sâu đối với công nhân nông trại và cộng đồng nông trại	Rủi ro quản lý ô nhiễm và chất thải	
	Tác động đến sinh kế: nước uống sạch/ tiếp cận đất đai		
	Điều kiện lao động vận chuyển trên tàu biển		
Nhóm có nguy cơ bị tác động	Công nhân, cộng đồng trong các trang trại và nhà máy lọc dầu	Nhân viên	Nhà thầu phụ
	Nhân viên trung gian	Nhân sự của đối tác kinh doanh	Nhà cung cấp dịch vụ
	Nhà cung cấp dịch vụ logistics		Người tiêu dùng cuối
Các nhóm chịu rủi ro cụ thể	Lao động di cư trên tàu và tại nông trại		
	Trẻ em		
	Lao động nữ tại một số quốc gia		
Các chức năng kinh doanh liên quan	Mua sắm	Nhóm quản lý chất lượng	Nhóm quản lý chất lượng
	Nhóm quản lý chất lượng	Nhóm quản lý y tế và an toàn	Marketing and sales
	Logistics	Nguồn nhân lực	Hỗ trợ khách hàng
		Kiểm toán nội bộ	Chuyên viên kinh doanh đối ngoại
Quan hệ kinh doanh liên quan	Trung gian	Nhà cung cấp đóng gói	Chuyên viên kinh doanh đối ngoại
	Nhà cung cấp dịch vụ logistics	Nhà cung cấp dịch vụ (dọn dẹp, vv...)	
	Nhà cung cấp đồ dùng văn phòng	Đội ngũ an ninh	
	Nhà cung cấp thiết bị IT	Nhà cung cấp dịch vụ IT	
		Cơ quan tuyển dụng tạm thời	

Nguồn: twentyfifty, 5 bước hướng tới quản lý tác động quyền con người của doanh nghiệp (2017), trang 18–19, truy cập tại: www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-toward-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

Phiên 2: Phát hiện và đánh giá (Phần 2)



50 phút



Học viên hiểu được cách đánh giá và phân loại ưu tiên rủi ro khi đã được phát hiện



Phần này bắt đầu bằng một bài giảng, bao gồm các tài liệu tham khảo ngắn gọn về các nghiên cứu điển hình và kết thúc bằng một bài kiểm tra.



Học viên có thể hiểu rõ cách xác định rủi ro một cách có hệ thống. Tuy nhiên, việc đánh giá hoặc ưu tiên những rủi ro này để hành động đòi hỏi một phương pháp cụ thể. Phần tiếp theo sẽ giới thiệu về *Công cụ đào tạo Tự đánh giá quyền con người của UNDP*. Công cụ này là trung tâm của phần 2 xét đến tính hữu dụng của nó.



1. Giải thích rằng phần này sẽ mất 50 phút để hoàn thành.
2. Bắt đầu bằng một nhận xét ngắn từ bài tập trước về tình huống giả định liên quan đến nhà máy cán nhôm. Chỉ ra bài tập này cho thấy rằng có thể có một số lượng lớn các quyền con người có thể gặp rủi ro từ bất kỳ hoạt động kinh doanh nào.
3. Giải thích rằng việc đánh giá và ưu tiên các rủi ro là quan trọng trong một bối cảnh hạn chế về nguồn lực và thời gian.
4. Giới thiệu tài liệu bên dưới

• Nên cân nhắc những vấn đề gì trước khi sắp xếp thứ tự ưu tiên các rủi ro?

Với số lượng rủi ro quyền con người mà một hoạt động kinh doanh có thể gây ra, trước tiên phải ưu

tiên và giải quyết các vấn đề quan trọng nhất. Nguyên tắc 24 của UNGPs cung cấp một phương pháp luận có hệ thống.

Các nguyên tắc chính cần ghi nhớ khi doanh nghiệp bắt tay vào ưu tiên các rủi ro và tác động về quyền con người bao gồm:

- + HRDD liên quan đến **rủi ro đối với con người** chứ không phải đối với doanh nghiệp.
- + Theo pháp luật quốc tế về quyền con người, không có thứ bậc về quyền con người. Không có quyền con người nào được công nhận là quan trọng hơn quyền khác. Tuy nhiên, có thể ưu tiên quyền này hơn quyền kia trong bối cảnh hoạt động kinh doanh do mức độ nghiêm trọng của tác hại liên quan và những hạn chế về nguồn lực.
- + Các công ty nên giải quyết **những vi phạm quyền con người nghiêm trọng nhất trước tiên**. Tuy nhiên, sự hiện diện của các tác động lên quyền con người nghiêm trọng, có mức độ ưu tiên cao không có nghĩa là các tác động có mức độ nghiêm trọng thấp sẽ không được giải quyết. Một số rủi ro có mức độ ưu tiên thấp sẽ có thể giải quyết tương đối dễ dàng hoặc chỉ cần ít nguồn lực. Không có lý do gì mà các công ty không xử lý các rủi ro này. Các rủi ro ưu tiên ở mức độ cao và thấp sẽ cùng được giải quyết song song.
- + Mức độ nghiêm trọng của tác động của các hoạt động đối với quyền con người là yếu tố quan trọng nhất trong việc xác định quy mô và mức độ phức tạp của quy trình thẩm định công ty sử dụng

• Quy trình ưu tiên rủi ro là gì?

Xếp thứ tự ưu tiên có nghĩa là đưa ra những đánh giá về **mức độ nghiêm trọng** của rủi ro và **khả năng** rủi ro sẽ xảy ra. Đó là một bài đánh giá gồm hai phần.

Nhưng làm thế nào để chúng ta đánh giá **mức độ nghiêm trọng** của rủi ro? UNGPs đưa ra hướng dẫn về việc mức độ nghiêm trọng được hiểu theo ba thước đo: 1) quy mô, 2) phạm vi và 3) tính không thể khắc phục.

Mặt khác, khả năng thì đơn giản hơn. Đó là đo lường khả năng rủi ro có thể dẫn đến tổn hại. Đo lường **khả năng** có nghĩa là xem xét bối cảnh hoạt động của chính công ty và năng lực của công ty trong các mối quan hệ kinh doanh khác nhau để có thể quản lý rủi ro về quyền con người một cách hiệu quả. Khả năng cũng không được coi là một yếu tố chiếm ưu thế: nó chỉ có thể làm tăng chứ không làm giảm mức độ nghiêm trọng.

Theo phần bình luận giải thích Nguyên tắc 24, “Khi không có hướng dẫn pháp lý cụ thể và nếu việc ưu tiên là cần thiết, **doanh nghiệp kinh doanh cần bắt đầu xử lý những tác động nghiêm trọng nhất đến quyền con người**, đồng thời hiểu rằng việc chậm trễ đối phó có thể ảnh hưởng đến khả năng khắc phục tác động. Mức độ nghiêm trọng không phải là một khái niệm tuyệt đối, và phụ thuộc vào các tác động khác đến quyền con người mà doanh nghiệp kinh doanh đã xác định từ trước.”

❖ **Doanh nghiệp đo lường mức độ nghiêm trọng như thế nào?**

Đo lường mức độ nghiêm trọng yêu cầu phân tích ba yếu tố sau:

- + Quy mô: tương đương với tính quan trọng hoặc mức độ nghiêm trọng của tác động
- + Phạm vi: số người bị tác động
- + Tính không thể khắc phục được: đề cập đến bất kỳ giới hạn nào trong khả năng giúp những người bị ảnh hưởng phục hồi lại trạng thái ít nhất phải giống hoặc tương đương với tình trạng trước tác động tiêu cực

❖ **Làm thế nào để xác định ‘quy mô’?**

Thang đo đo lường tổng thể các tình huống bao gồm: 1) bản chất và bối cảnh của vi phạm hoặc đối xử, 2) cách thức thực hiện hành vi vi phạm và 3) tình trạng của nạn nhân. Đo lường “quy mô” không phải là một môn khoa học chính xác.

Bản chất của vi phạm có thể liên quan đến việc xem xét các yếu tố sau:

- + Tác động vật lý, ví dụ, dẫn đến thương vong hay suy nhược cơ thể suốt đời
- + Tác động tinh thần hoặc cảm xúc, ví dụ, dẫn đến bệnh tâm thần vĩnh viễn hoặc liên quan đến trải nghiệm bị xúc phạm tại một thời điểm
- + Mức độ ảnh hưởng đến mối quan hệ gia đình và cộng đồng

Cách thức vi phạm có thể liên quan đến các yếu tố sau:

- + Thời gian vi phạm
- + Thời gian tổn thương về tinh thần và thể chất
- + Người và/hoặc tài sản có bị ảnh hưởng hay không
- + Sinh kế có bị phá hủy hay giảm thiểu không
- + Liệu người dân có bị buộc phải di dời và/hoặc bị buộc phải nhận bồi thường không thỏa đáng hay không
- + Có liên quan đến xác định mục tiêu có chủ đích hoặc coi thường phẩm giá con người hay không

Tình trạng của nạn nhân có thể ảnh hưởng đến mức độ tác động:

- + Giới tính: nam, nữ, không xác định hoặc chuyển giới
- + Độ tuổi: người lớn hoặc trẻ em
- + Tình trạng sức khỏe, kể cả sức khỏe tâm thần của nạn nhân
- + Tình trạng khuyết tật
- + Xu hướng tính dục: đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính hoặc chuyển đổi giới tính
- + Tình trạng thiếu số hoặc tầng lớp dưới
- + Liệu tình trạng dễ bị tổn thương có bị làm trầm trọng thêm bởi quá khứ đã từng bị vi phạm theo nhóm hay không

Việc vi phạm cũng có thể được đánh giá ở các mức độ tác động khác nhau:

- + **Cao**: vi phạm gây tác động nghiêm trọng đến sức khỏe thể chất, tinh thần và/hoặc tình cảm của một người và/hoặc cộng đồng; cộng đồng mục tiêu được coi là đặc biệt dễ bị tổn thương
- + **Trung bình**: hành vi vi phạm có tác động vừa phải đến sức khỏe thể chất, tinh thần và/hoặc cảm xúc của cá nhân và/hoặc cộng đồng
- + **Thấp**: hành vi vi phạm không có ảnh hưởng lâu dài hoặc đáng kể đến cuộc sống của nạn nhân và không nhắm vào các nhóm dễ bị tổn thương

Đo lường phạm vi như thế nào?

Phạm vi là thước đo số lượng người liên đới. Phạm vi thường liên quan đến việc ước tính quy mô của nhóm bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, phạm vi cũng có thể bao gồm ước tính về quy mô của cộng đồng bị ảnh hưởng. Việc tính toán số lượng thành viên cộng đồng bị ảnh hưởng là cần thiết khi thảo luận về các rủi ro liên quan đến môi trường, quyền sử dụng đất và sức khỏe cộng đồng. Chúng ta sẽ sử dụng những gợi ý sau đây để xác định “phạm vi” trong một bài tập sau bài giảng này.

- + **Cao**: một số lượng lớn người bị ảnh hưởng, có thể bao gồm lực lượng lao động, gia đình hoặc người lao động và các cộng đồng xung quanh
- + **Trung bình**: số lượng người vừa phải bị ảnh hưởng
- + **Thấp**: ít người bị ảnh hưởng

Tính không thể khắc phục được là gì và được đo lường như thế nào?

Tính không thể khắc phục được là thước đo khả năng khôi phục quyền của một người, thường liên quan đến việc ước tính “mức độ nhanh chóng của hành động cần thiết” để khôi phục các quyền của cá nhân bị ảnh hưởng về lại mức trước khi các hoạt động kinh doanh ảnh hưởng đến các quyền này. Những thông tin sau đây sẽ được sử dụng để định nghĩa “tính không thể khắc phục được” trong bài tập sau bài giảng này.

- + **Cao**: trừ khi hành động được thực hiện ngay lập tức, tác động của vi phạm quyền con người không bao giờ có thể được khắc phục
- + **Trung bình**: trừ khi hành động được thực hiện sớm, tác động của vi phạm quyền con người sẽ không có khả năng được khắc phục
- + **Thấp**: hành động không cần phải thực hiện ngay lập tức để khắc phục toàn bộ vi phạm quyền con người



Hãy tiến hành một đánh giá nhanh. Quy mô, phạm vi, và tính không thể khắc phục được là ba phương tiện để đưa ra kết luận về mức độ nghiêm trọng.

Để giúp chúng ta hình dung:

QUY MÔ + PHẠM VI + TÍNH KHÔNG THỂ KHẮC PHỤC = MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG

Bước tiếp theo sau khi đánh giá mức độ nghiêm trọng là kết hợp phép đo mức độ nghiêm trọng với ước tính khả năng xảy ra.

🌟 Khả năng xảy ra được đo lường như thế nào?

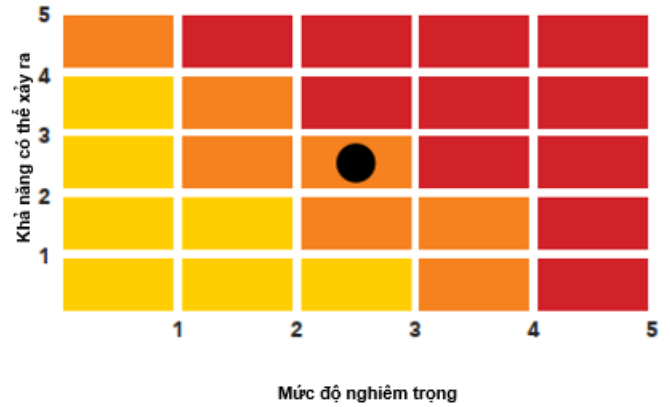
Ngoài mức độ nghiêm trọng, các công ty nên xem xét khả năng sự việc dẫn đến tác động sẽ xảy ra một lần nữa trong tương lai. Khả năng xảy ra vi phạm càng cao thì biện pháp càng phải mạnh mẽ và hành động càng phải khẩn cấp.

- + **Cao**: sự việc đã xảy ra trong hoạt động (hoặc trong ngành) nhiều lần trong năm và rất có thể sẽ xảy ra lần nữa
- + **Trung bình**: sự việc đã xảy ra trong quá trình hoạt động một vài lần, và đã xảy ra từng ra trong ngành trước đây
- + **Thấp**: sự việc chưa từng xảy ra trong quá trình hoạt động, nhưng có khả năng đã xảy ra trong ngành trước đây

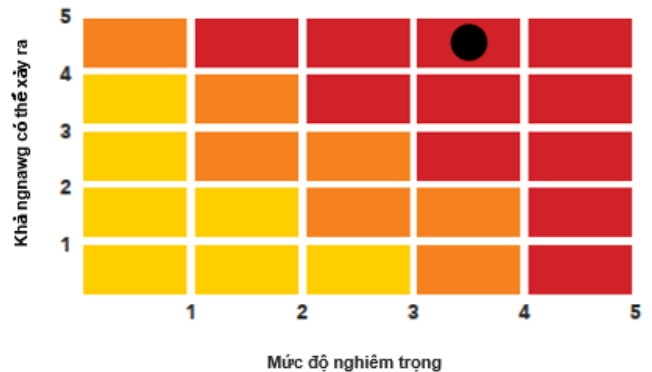
Để minh họa thêm:

- + QUY MÔ + PHẠM VI + KHẢ NĂNG KHÁC BIỆT = MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG
- + MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG + KHẢ NĂNG = ƯU TIÊN

Các bản đồ màu nhiệt dưới đây có thể minh họa rõ hơn cách trình bày các phép đo mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra để có thể giúp đánh giá mức độ ưu tiên. Tuy nhiên, lưu ý rằng việc sử dụng bản đồ màu nhiệt là một công cụ không hoàn hảo để phân tích và chỉ nên được coi là một trong các cách xác định mức độ ưu tiên. Trên thực tế, UNGPs đề xuất rằng các rủi ro có mức độ nghiêm trọng cao phải luôn được ưu tiên trước tiên ngay cả khi khả năng xảy ra những rủi ro đó là không đáng kể.



Trong ví dụ trên, sau khi công ty đánh giá khả năng xảy ra rủi ro ở mức trung bình (từ 2 đến 3) và mức độ nghiêm trọng ở mức trung bình (2 và 3), rủi ro đặt ra của công ty đã được xác định ở mức độ ưu tiên trung bình.



Ở đây, rủi ro gây ra bởi hoạt động kinh doanh có liên quan được đánh giá là có khả năng cao (giữa 4 và 5) và mức độ nghiêm trọng cũng được đánh giá là tương đối cao (3 đến 4). Do đó, rủi ro này được coi là ưu tiên cao.

📄 Câu hỏi

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến [phần trình bày Phần 2 – Học phần 2, Mục 2](#). Có thể quét mã QR bên cạnh.



Để ƯU TIÊN các rủi ro về quyền con người, các doanh nghiệp nên đo lường mức độ nghiêm trọng của rủi ro và so sánh rủi ro này với rủi ro về danh tiếng hoặc hoạt động của doanh nghiệp. Đúng hay sai?

Trả lời: **SAI!** HRDD quan tâm đến rủi ro đối với con người, không phải hoạt động kinh doanh, danh tiếng, hoặc lợi nhuận và mức độ nghiêm trọng cũng được đánh giá là tương ối cao (3 đến 4). Do đó, rủi ro này được coi là ưu tiên.

Để ƯU TIÊN các rủi ro về quyền con người, các doanh nghiệp nên đo lường KHẢ NĂNG xảy ra tác hại và QUY MÔ của tác hại. Đúng hay sai?

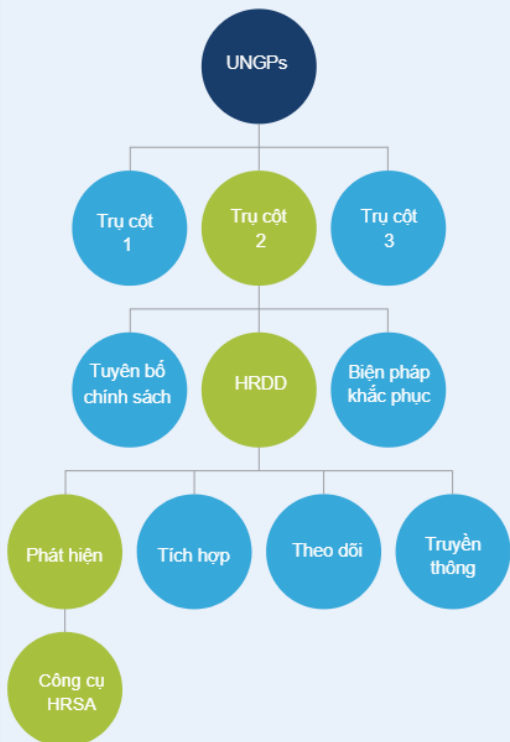
Trả lời: **SAI!** Quy mô là một trong ba thước đo cho phép đánh giá MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG. Quy mô liên quan đến cường độ của tác hại đã gây ra, chứ phải số lượng người bị ảnh hưởng cũng như mức độ không thể khắc phục của tác hại đã gây ra.

Những rủi ro về quyền con người nghiêm trọng nhất nên được ưu tiên xếp sau những rủi ro ít nghiêm trọng hơn vì việc xem xét những rủi ro ít nghiêm trọng hơn thường được khuyến nên tiến hành trước khi xử lý các vấn đề lớn. Đúng hay sai? Trả lời: **SAI!** Những rủi ro nghiêm trọng nhất nên được giải quyết đầu tiên. Tuy nhiên, những rủi ro có mức độ ưu tiên thấp không nhất thiết phải được xử lý sau cùng, đặc biệt nếu chúng có thể được giải quyết nhanh chóng và không cần lập kế hoạch nhiều.



Sau bài kiểm tra, hãy xem học viên có câu hỏi nào không. Giải thích rằng giảng viên sẽ hướng dẫn học viên làm một bài tập giúp xác định và ưu tiên các rủi ro trong ngành của mình bằng *Công cụ Đào tạo Tự đánh giá Quyền con người*.

Phiên 3: Phát hiện và đánh giá (Phần 3)

	50 phút
	Học viên sẽ hiểu sâu hơn về cách ưu tiên các rủi ro thông qua một phần thảo luận tương tác với một bài tập liên quan đến Công cụ đào tạo tự đánh giá quyền con người của UNDP (HRSA).
	Phần này hoàn toàn sẽ là bài tập nhóm với sự hướng dẫn ở mức tối thiểu
	Học viên phải sẵn sàng sử dụng hiểu biết cơ bản của mình về mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra để làm bài tập với rất ít hướng dẫn từ giảng viên. Dành thời gian cho học viên làm bài tập và yêu cầu những một số học viên chia sẻ và giải thích kết quả của mình nếu có thể.
	<p>Giải thích rằng công cụ HRSA giúp tiến hành HRDD trong một lĩnh vực rất khác biệt: xác định và đánh giá</p>  <pre> graph TD UNGPs((UNGPS)) --- TC1((Trụ cột 1)) UNGPs --- TC2((Trụ cột 2)) UNGPs --- TC3((Trụ cột 3)) TC2 --- TBCS((Tuyên bố chính sách)) TC2 --- HRDD((HRDD)) TC2 --- BPKP((Biện pháp khắc phục)) HRDD --- PH((Phát hiện)) HRDD --- TH((Tích hợp)) HRDD --- TD((Theo dõi)) HRDD --- TT((Truyền thông)) PH --- CHSA((Công cụ HRSA)) </pre> <p>Giải thích rằng công cụ này giúp học viên lập bản đồ</p>

màu nhiệt của riêng mình để giúp ưu tiên các rủi ro. Giải thích rằng đây chỉ là một công cụ đào tạo và không đủ để đánh giá các tác động tiêu cực trên thực tế. Chiếu mã QR cho công cụ đào tạo tương tác dựa trên web HRSA.

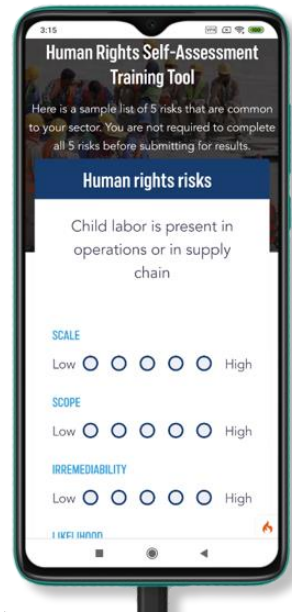
Giải thích rằng bằng cách sử dụng phần mềm, học viên sẽ xác định “mức độ nghiêm trọng” thấp, trung bình hoặc cao và “khả năng cốt thể xảy ra” thấp, trung bình hoặc cao đối với các rủi ro đã được xác định trong bài tập trước. Điều này sẽ giúp lập một bản đồ màu nhiệt thể hiện mức độ ưu tiên rủi ro.

Tiếp tục với HRSA và yêu cầu học viên xếp hạng năm rủi ro được xác định. Đi quanh phòng và hỏi xem học viên có cần hỗ trợ không. Trong trường hợp đào tạo trực tuyến, trình bày ở chế độ chia sẻ màn hình cách bạn sử dụng công cụ.





Sau khi học viên cho biết đã đánh giá xong tất cả các rủi ro, hãy yêu cầu nhận xét và đặt câu hỏi. Trên màn hình chiếu, hiển thị bản đồ màu nhiệt và chia sẻ kết luận của giảng viên về rủi ro.

Giải thích cho học viên rằng các phiên tiếp theo sẽ tập trung vào các bước tiếp theo mà học viên nên xem xét sau khi các rủi ro được xác định.

Điều quan trọng là đối với nhiều công ty, rủi ro quyền con người đáng kể nhất có thể liên quan đến các mối quan hệ kinh doanh hơn là hoạt động của chính các công ty này



Phiên 4: Tích hợp và hành động dựa trên phát hiện

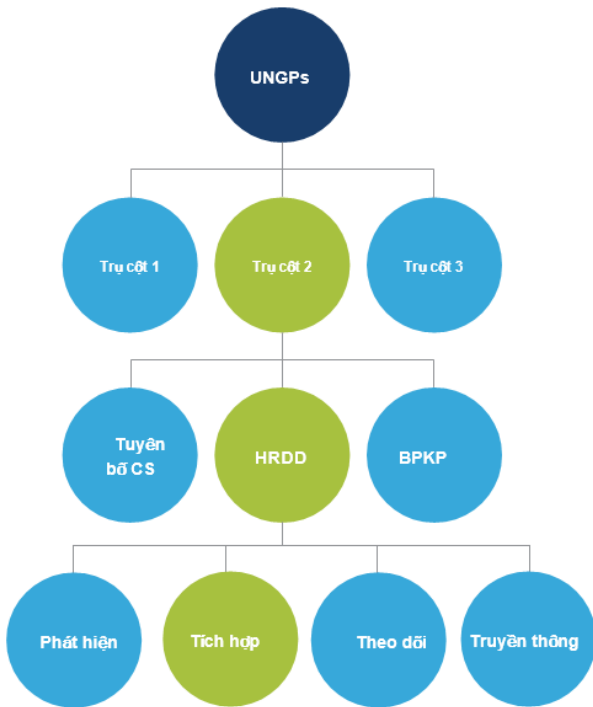
	50 phút
	Học viên hiểu cách tích hợp các biện pháp ứng phó trong toàn doanh nghiệp để giải quyết các rủi ro ưu tiên được xác định và có biện pháp hành động phù hợp.
	Phần này bắt đầu bằng một bài giảng, bao gồm các tài liệu tham khảo ngắn gọn về các nghiên cứu điển hình và kết thúc bằng một bài kiểm tra.
	<p>Tại thời điểm này, học viên đã có thể hiểu cách đánh giá rủi ro một cách có hệ thống, nhưng cần phải làm gì tiếp theo? Các công ty có thể tích hợp những phát hiện này vào các quy trình của công ty và phân công vai trò cũng như trách nhiệm. Mức độ ứng phó của công ty phụ thuộc vào mối quan hệ của công ty với sự cố hoặc rủi ro.</p> <p>Cảnh báo: phần này của khóa đào tạo có thể gây nhầm lẫn cho người tham gia. Ví dụ, những người tham gia có thể khó hiểu liệu một công ty gây ra hay góp phần dẫn đến vi phạm. Bài tập sau phần này sẽ giúp làm sáng tỏ điều này.</p> <p>Phần cuối cùng của phiên liên quan đến câu hỏi về đòn bẩy. Nếu một nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh có liên quan đến vi phạm, mức độ ảnh hưởng của công ty đối với nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh này là gì?</p>

1. Thông báo cho học viên rằng phiên này về tích hợp và hành động dựa trên phát hiện sẽ kéo dài 50 phút và có một bài tập ngắn ở cuối.
2. Thông báo cho học viên rằng giảng viên sẽ bắt đầu bằng việc ôn tập ngắn gọn về bước đầu tiên của quy trình HRDD (như bên dưới).
3. Giải thích rằng phiên sau đó sẽ đề cập đến hai vấn đề chính: 1) việc tích hợp các phát hiện có thể yêu cầu những gì và 2) mức độ hành động nào là cần thiết để ứng phó với các rủi ro hoặc tác động về quyền con người
4. Giải thích rằng bài tập khi kết thúc khóa đào tạo sẽ yêu cầu xem xét mối liên hệ giữa hình thức xâm phạm (gây ra, góp phần hoặc liên kết) và hành động cần thiết.
5. Giới thiệu tài liệu phía dưới.

Ôn tập ngắn gọn về phần trước về xác định và đánh giá rủi ro quyền con người

Chúng ta đã học được rằng để xác định các rủi ro về quyền con người, chúng ta nên hiểu bối cảnh, tham khảo ý kiến của các bên liên quan và lập bản đồ. Sau khi lập danh mục các rủi ro về quyền con người liên quan, chúng ta sẽ đánh giá các rủi ro này để sắp xếp thứ tự ưu tiên. Ưu tiên yêu cầu chúng ta đưa ra đánh giá về mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra rủi ro. Loại hành động đầu tiên này có thể được coi là các biện pháp dựa trên rủi ro để ngăn chặn/giảm thiểu các tác động đến quyền con người. Loại hành động thứ hai có thể được xem xét là các biện pháp định hướng theo quy trình để đưa HRDD vào hoạt động kinh doanh.

Sau khi xác định các vấn đề ưu tiên về quyền con người, chúng ta cần đưa các kế hoạch hành động vào quy trình kinh doanh của mình. Điều này liên quan đến việc tích hợp các phát hiện vào các bộ phận chức năng và quy trình nội bộ có liên quan (Nguyên tắc Hướng dẫn 19).



❖ Việc tích hợp và hành động dựa trên phát hiện yêu cầu gì?

Theo Nguyên tắc 19, để ngăn chặn và giảm thiểu các tác động tiêu cực đến quyền con người, các doanh nghiệp kinh doanh nên:

- + Tích hợp các phát hiện từ đánh giá rủi ro quyền con người của họ vào các bộ phận chức năng và quy trình nội bộ có liên quan
- + Thực hiện hành động thích hợp

Việc tích hợp yêu cầu hai điều:

- + Giao trách nhiệm xử lý rủi ro, tác động cho đơn vị phù hợp trong doanh nghiệp kinh doanh
- + Đảm bảo các nỗ lực giải quyết rủi ro và tác động:
 - Được bố trí ngân sách thực hiện

- Chịu sự giám sát và đảm bảo các biện pháp tuân thủ
- Phù hợp với quy trình ra quyết định nội bộ.
- Tích hợp có thể diễn ra tự nhiên hơn đối với các doanh nghiệp nhỏ không bị cản trở bởi nhiều phòng ban, đơn vị hoặc quy trình. Các doanh nghiệp lớn sẽ yêu cầu một cách tiếp cận hệ thống hơn. Điều này có thể yêu cầu:
 - + Phối hợp giữa các phòng ban
 - Ví dụ 1: bộ phận nhân sự làm việc với bộ phận pháp chế về các vấn đề liên quan đến hợp đồng với các đơn vị tuyển dụng
 - Ví dụ 2: đơn vị CSR/bền vững làm việc với các nhóm phát triển tham gia đầu tư vào lĩnh vực xanh
 - + Xây dựng các yêu cầu báo cáo rõ ràng, tổ chức tương tác thường xuyên với các chuyên gia bên ngoài và tăng cường hành động tập thể với các hiệp hội ngành và các cơ quan chính phủ
 - + Tạo động lực cho các nhà cung cấp và các doanh nghiệp khác cũng tôn trọng quyền con người
 - Ví dụ 1: soạn thảo các hợp đồng giảm thiểu nguy cơ xảy ra rủi ro về quyền con người
 - Ví dụ 2: tiến hành đào tạo với nhà cung cấp về các kỳ vọng liên quan đến tôn trọng quyền con người

Tình huống

Sau khi quy trình xác định và đánh giá các rủi ro về quyền con người được hoàn thành, một công ty khai thác mỏ nhận thấy công ty này đã gây ra rủi ro đối với quyền tiếp cận nước sạch, mức sống thỏa đáng và môi trường lành mạnh và quyền tự do lập hội. Ngoài ra, họ thấy rằng công ty không cung cấp quyền tiếp cận các cơ chế khiếu nại phù hợp.

Công ty đã tích hợp các biện pháp ứng phó với những rủi ro này thông qua các biện pháp sau:

1) điều chỉnh cụ thể đối với các nguyên tắc và quy trình của công ty, bao gồm quy trình đấu thầu và tuyển dụng, để đảm bảo không phân biệt đối xử;

2) thêm các nghiên cứu chuyên sâu hơn được thực hiện về tác động của dòng người lao động đến quyền của cộng đồng địa phương;

3) tăng cường đào tạo và cung cấp thông tin, nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp của nhân viên an ninh tại các địa điểm;

4) đào tạo cho cộng đồng địa phương về các tác động môi trường tiềm ẩn;

5) cải thiện việc kiểm tra nhà cung cấp và các dự án cụ thể về các khía cạnh quyền con người, chẳng hạn như phòng chống bạo lực tình dục và; 6) đề xuất cải tiến cơ chế khiếu nại.

Nguồn: Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu Đức, Viện Nhân quyền Đức & twentyfifty, Đánh giá tác động và rủi ro nhân quyền: Quan điểm từ thực tiễn doanh nghiệp, (2016), truy cập tại :

www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

❖ **Mức độ hành động nào là cần thiết khi một tác động tiêu cực về quyền con người được phát hiện?**

UNGPs quy định rằng biện pháp ứng phó hoặc hành động thích hợp sẽ thay đổi tùy theo:

- + Liệu doanh nghiệp kinh doanh có gây ra hoặc góp phần gây ra tác động tiêu cực hay không, hoặc liệu doanh nghiệp đó có liên quan hay

không vì tác động đó có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp đó thông qua mối quan hệ kinh doanh

- + Mức độ đòn bẩy trong việc giải quyết các tác động tiêu cực

Có ba cách mà một doanh nghiệp có thể liên đới vào các tác động tiêu cực đến quyền con người:

- + Có thể gây tác động thông qua hoạt động của chính mình
- + Có thể góp phần gây ra tác động thông qua các hoạt động trực tiếp của chính doanh nghiệp hoặc thông qua một số chủ thể bên ngoài
- + Có thể không gây ra cũng không đóng góp nhưng liên quan trực tiếp đến tác động

❖ **Một công ty GÂY RA tác động về quyền con người trong trường hợp nào?**

Một hoạt động kinh doanh là một nguyên nhân khi hoạt động này tự chịu trách nhiệm trực tiếp về tác động tiêu cực. Ví dụ về các hoạt động kinh doanh gây tác động đến quyền con người:

- + Sự phân biệt đối xử thông thường của nhà hàng trong cách đối xử với khách hàng
- + Công nhân nhà máy tiếp xúc với điều kiện làm việc độc hại
- + Tiến hành các hoạt động khai thác gỗ trên đất dành cho người dân bản địa thụ hưởng

Khi một doanh nghiệp gây ra hoặc có thể gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người, thì doanh nghiệp đó phải thực hiện các bước cần thiết để chấm dứt hoặc ngăn chặn tác động đó.

❖ **Một công ty GÓP PHẦN gây ra tác động về quyền con người trong trường hợp nào?**

Doanh nghiệp góp phần gây tác động trong một trong hai trường hợp:

- + Khi hoạt động kinh doanh có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền con người bên cạnh các đối tượng gây ảnh hưởng khác
- + Khi hoạt động kinh doanh có tác động gián tiếp thông qua các đối tượng khác

Ví dụ về các doanh nghiệp góp phần gây ra tác động tiêu cực về quyền con người:

- + Cung cấp dữ liệu về người sử dụng dịch vụ internet cho chính phủ để theo dõi và truy tố những người bất đồng chính kiến
- + Nhắm mục tiêu quảng cáo thức ăn, đồ uống có hàm lượng đường cao cho trẻ em để dẫn đến béo phì ở trẻ em
- + Liên tục thay đổi yêu cầu sản phẩm đối với nhà cung cấp mà không điều chỉnh thời hạn sản xuất, giá cả khiến nhà cung cấp vi phạm tiêu chuẩn lao động để giao hàng đúng hạn.

❖ Một công ty CÓ LIÊN QUAN tới tác động về quyền con người thể hiện như thế nào?

Một doanh nghiệp có thể không gây ra cũng như không đóng góp vào việc gây ra tác động nhưng có liên quan tới tác động được gây ra bởi một đối tượng mà doanh nghiệp đó có mối quan hệ kinh doanh và được liên kết với các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của chính doanh nghiệp đó.

Trong trường hợp này, một công ty có liên quan đến tác động tiêu cực về quyền con người.

Ví dụ về các doanh nghiệp có liên quan đến các tác động tiêu cực về quyền con người:

- + Cung cấp các khoản vay tài chính cho một doanh nghiệp để thực hiện các hoạt động kinh

doanh vi phạm các tiêu chuẩn đã thỏa thuận dẫn đến việc một cộng đồng bị trục xuất

- + Chi tiết trên sản phẩm quần áo của một công ty bán lẻ được nhà cung cấp ký hợp đồng phụ với lao động trẻ em tại gia, trái với nghĩa vụ hợp đồng



Bài kiểm tra

Gây ra, góp phần gây ra hay có liên quan? Học viên được yêu cầu làm việc theo nhóm để thảo luận xem liệu một công ty có gây ra, góp phần gây ra hoặc có liên quan đến một rủi ro về quyền con người cụ thể hay không và tại sao.

Đọc qua mô hình thực tế dưới đây. Chia học viên thành các nhóm nhỏ để đọc tình huống và báo cáo lại cho nhóm lớn hơn. Hoặc thay vào đó, có thể đưa các câu hỏi bên dưới vào phần mềm khảo sát để đánh giá câu trả lời.

Sau mỗi câu trả lời, hãy hỏi xem có ý kiến nào khác không hoặc liệu học viên có cần bổ sung thêm điều gì không.

Nếu học viên làm việc theo nhóm, nên đảm bảo các nhóm tiếp tục giữ ổn định cho phiên sau để theo dõi tính hiệu quả.

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 2, Phiên 4. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Đọc to tình huống thực tế sau ¹²(phát tài liệu đối với lớp học trực tiếp)

Vụ cháy nhà máy:

¹² Tình huống này tham khảo từ tài liệu do Hiệp hội luật sư quốc tế biên soạn tại www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

Nhà bán lẻ quần áo quốc tế (ICR) đã ký hợp đồng vào năm ngoái với Các nhà cung cấp quần áo đáng tin cậy (RCS). RCS đã đồng ý cung cấp chất liệu cho ICR cho các bộ sưu tập xuân, hạ, thu, đồng tiếp theo. RCS đã làm việc với Factory Owners Inc (FOI) để thuê các nhà máy. Cơ quan tuyển dụng lao động (WRA) đã cung cấp người lao động thực hiện các công việc liên quan.

Với xu hướng thời trang thay đổi nhanh chóng với chu kỳ ngày càng ngắn hơn, mối quan hệ của ICR với RCS bị ảnh hưởng. ICR đã cố gắng áp đặt những thay đổi thường xuyên trong các đơn đặt hàng với RCS.

Khi tiến hành kiểm toán sau nhiều tháng thực hiện hợp đồng, ICR phát hiện ra WRA đã cung cấp thông tin sai lệch trong việc đảm bảo hợp đồng lao động cho 300 phụ nữ. Những phụ nữ này tin rằng họ sẽ được làm việc trong các nhà máy hiện đại đáp ứng tiêu chuẩn an toàn lao động quốc tế. Nhiều tháng sau, nhà máy bị cháy và hàng trăm người, trong đó chủ yếu là phụ nữ trẻ, đã thiệt mạng.

Theo một số bài báo, số người thiệt mạng cao như vậy là do các điều kiện an toàn và y tế quá tồi tệ tại nhà máy, bao gồm việc tập trung mật độ công nhân quá cao và thiếu lối thoát hiểm. Tệ hơn, một số lối thoát hiểm đã bị ban quản lý nhà máy tự ý chặn.

Theo các điều tra viên tại hiện trường, công nhân tại nhà máy đã tham gia may mặc cho một số thương hiệu nổi tiếng, bao gồm cả các thương hiệu thuộc sở hữu của

Công ty nào có khả năng GÂY RA các tác động tiêu cực về quyền con người? Chọn câu trả lời chính xác nhất.

A. Nhà bán lẻ quần áo, ICR do họ đã thực hiện kiểm toán và đáng lẽ phải phát hiện tình trạng không an toàn của nhà máy

- B. Nhà cung cấp quần áo, RCS, vì họ nắm quyền kiểm soát của các cơ sở và đã chặn lối thoát hiểm
- C. Chủ sở hữu nhà máy, FOI, vì họ sở hữu nhà máy và chịu trách nhiệm về các điều kiện của nhà máy
- D. RCS và FOI vì hai chủ thể này trực tiếp chịu trách nhiệm về an toàn cấu trúc và an toàn nơi làm việc

Câu trả lời đúng là D. RCS và FOI trực tiếp chịu trách nhiệm về an toàn cấu trúc hoặc an toàn nơi làm việc

Công ty nào GÓP PHẦN vào các tác động tiêu cực đến quyền con người? Chọn câu trả lời chính xác nhất.

- A. Nhà bán lẻ quần áo, ICR, vì họ đã đặt hàng với RSC khi không nên đặt hàng dựa trên kết quả kiểm toán
- B. Cơ quan tuyển dụng, WRA, vì ngay từ đầu đã sử dụng chiến thuật đánh lừa để đưa phụ nữ vào làm việc trong nhà máy
- C. Chủ sở hữu nhà máy, FOI, vì họ sở hữu nhà máy và bất cứ điều gì tồi tệ xảy ra trong các cơ sở của nhà máy đều do họ góp phần gây ra
- D. WRA và có thể cả ICR

Câu trả lời chính xác nhất là D. Cơ quan tuyển dụng, WRA, vì ngay từ đầu họ đã sử dụng các chiến thuật đánh lừa để đưa phụ nữ vào làm việc trong một nhà máy không an toàn. ICR cũng có thể cũng góp phần nếu xét đến việc không có động thái gì sau khi kiểm toán đã cho phép hoạt động sản xuất diễn ra như bình thường. Hơn nữa, ICR cũng có thể đã góp phần dẫn đến vụ việc nếu việc ICR thường xuyên thay đổi các đơn hàng dẫn đến các hành vi bóc lột, nguy hiểm hoặc lạm dụng tại nơi làm việc.

Những công ty nào có LIÊN KẾT trực tiếp với các tác động tiêu cực về quyền con người?

- A. RCS vì được ký hợp đồng từ nước ngoài
- B. RCS và ICR vì các thỏa thuận cung cấp và thỏa thuận thầu phụ của
- C. WRA vì họ đã ký hợp đồng với những người lao động đã thiệt mạng
- D. FOI vì họ chỉ là chủ sở hữu nhà máy, không phải công ty sử dụng lao động nữ

Câu trả lời chính xác nhất là **B** xét đến mối quan hệ kinh doanh và các thỏa thuận cung cấp và hợp đồng phụ mà họ đã sử dụng.

❖ “Đòn bẩy” là gì và tại sao nó lại quan trọng?

Khi công ty đã góp phần hoặc có liên quan đến tác động tiêu cực đến quyền con người thì công ty phải sử dụng đòn bẩy của mình để giảm thiểu mọi tác động còn lại ở mức độ lớn nhất có thể. Theo Bản diễn giải của OHCHR cho Hướng dẫn về Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng quyền con người, “đòn bẩy được coi là có mặt khi doanh nghiệp có khả năng tạo ra sự thay đổi trong các hành vi sai trái của một đối tượng gây hại.”

Có nhiều cách đo lường đòn bẩy:

- + Doanh nghiệp có mức độ kiểm soát trực tiếp đối với đơn vị hay không
- + Các điều khoản trong hợp đồng giữa doanh nghiệp và đơn vị
- + Tỷ trọng kinh doanh mà doanh nghiệp đại diện cho đơn vị
- + Khả năng doanh nghiệp khuyến khích đối tượng cải thiện hoạt động thực thi quyền con người về mặt kinh doanh trong tương lai, lợi thế về uy tín, hỗ trợ nâng cao năng lực, v.v.
- + Lợi ích khi làm việc với doanh nghiệp đối với uy tín của đơn vị và tác hại đối với uy tín nếu ngừng mối quan hệ đó
- + Khả năng của doanh nghiệp trong việc khuyến khích các doanh nghiệp hoặc tổ chức khác cải thiện hoạt động thực thi quyền con người của

chính họ, bao gồm thông qua các hiệp hội doanh nghiệp và các sáng kiến của nhiều bên liên quan

- + Khả năng doanh nghiệp tham gia với chính quyền địa phương hoặc trung ương trong việc yêu cầu các chủ thể cải thiện hoạt động thực thi quyền con người thông qua việc thực hiện các quy định, giám sát, xử phạt, v.v.

❖ *Làm thế nào để sử dụng đòn bẩy với các nhà cung cấp và những đối tượng khác khi sản phẩm hoặc dịch vụ của họ rất quan trọng đối với doanh nghiệp của bạn?*

Rõ ràng, mối quan hệ với các nhà cung cấp là chìa khóa cho khả năng cạnh tranh, năng suất và lợi nhuận. Vì vậy, doanh nghiệp không muốn sử dụng đòn bẩy để khiến nhà cung cấp thay đổi hành vi mà không cân nhắc kỹ lưỡng. Trong một số trường hợp, đặc biệt là với các nhà cung cấp được nhiều bên lựa chọn, không thể sử dụng đòn bẩy.

UNGPs ghi nhận những trường hợp này và đề xuất một cách tiếp cận kép:

+ Với các mối quan hệ kinh doanh không trọng yếu: Sử dụng đòn bẩy để giảm thiểu rủi ro. Nếu không thành công, hãy chấm dứt mối quan hệ.

+ Với các mối quan hệ mang tính quyết định đối với doanh nghiệp: Sử dụng đòn bẩy để giảm thiểu rủi ro. Nếu không thành công, hãy cân nhắc việc chấm dứt mối quan hệ hoặc thể hiện những nỗ lực đã thực hiện để giảm thiểu tình trạng lạm dụng, ghi nhận những hậu quả có thể xảy ra nếu tiếp tục mối quan hệ.

Nếu thiếu đòn bẩy, hãy xem xét các khả năng tăng cường đòn bẩy để giảm thiểu rủi ro đang vẫn tiếp diễn. Nếu có thể và khả dĩ, hãy tăng cường đòn bẩy thông qua các biện pháp tập thể, hợp tác với những bên mua khác để có nhiều đòn bẩy tập thể hơn. Tăng cường đòn bẩy cũng có thể thông qua việc tham gia các sáng kiến của nhiều bên liên quan/ngành để tác động đến chính sách và việc thực thi quy định.

Nếu tất cả những nỗ lực này không dẫn đến kết quả gì, hãy tìm cách kết thúc mối quan hệ kinh doanh một cách có trách nhiệm.

Phiên 5: Theo dõi hiệu quả



50 phút



Học viên hiểu được cách theo dõi hiệu quả các biện pháp ứng phó với rủi ro và tác động về quyền con người.



Phần này bắt đầu với bài giảng, bao gồm tham khảo nhanh một số tình huống và kết thúc bằng một bài kiểm tra.



Đến thời điểm này trong khóa đào tạo, học viên sẽ được tiếp xúc với rất nhiều tài liệu về HRDD. Để giúp học viên tiếp thu tài liệu, điều quan trọng là giảng viên phải tham khảo lại các khái niệm được đề cập trong các phần trước.

Nhắc lại các tình huống đã nghiên cứu trước để phân tích tài liệu về theo dõi tiếp theo.



1. Thông báo cho học viên rằng phần này sẽ kéo dài 50 phút và có một bài tập ngắn cuối buổi.
2. Giải thích rằng theo dõi hiệu quả là bước thứ ba trong bốn bước về HRDD.
3. Thông báo cho những học viên phần này sẽ bắt đầu với việc ôn tập ngắn gọn phần trước về tích hợp
4. Giới thiệu tài liệu phía dưới

🌟 Ôn tập ngắn gọn về phần trước về tích hợp các rủi ro về quyền con người

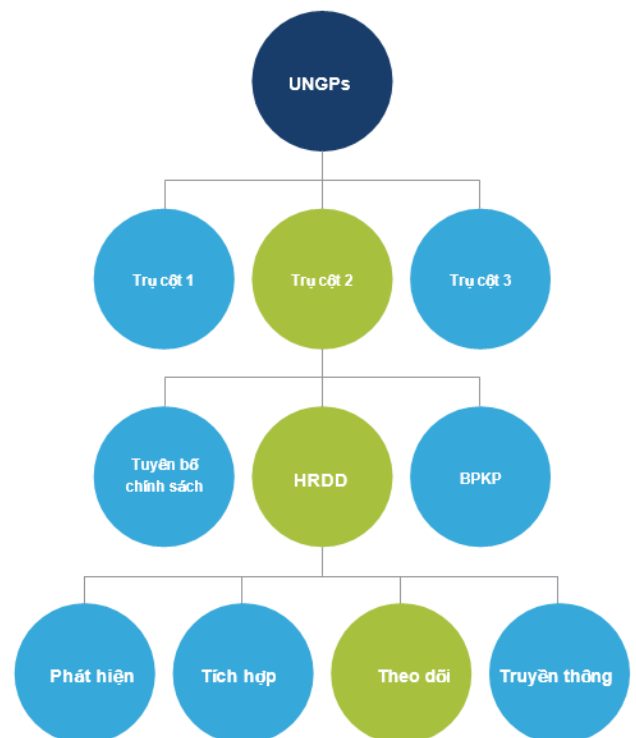
Chúng ta đã được học rằng để tích hợp các biện pháp ứng phó với rủi ro và tác động về quyền con người, chúng ta nên kết hợp các phát hiện từ đánh giá rủi ro quyền con người vào các chức năng và quy trình nội bộ có liên quan. Điều này đòi hỏi phải

giao trách nhiệm giải quyết các rủi ro và tác động cho đơn vị thích hợp trong doanh nghiệp kinh doanh và cung cấp hỗ trợ cần thiết để thực hiện các vai trò đó.

Cụ thể hơn, đơn vị có thể được giao nhiệm vụ xây dựng các kế hoạch hành động với các mục tiêu, biện pháp rõ ràng, trách nhiệm cụ thể, KPI, thời hạn, v.v.

Chúng ta cũng biết rằng hành động mà các đơn vị này thực hiện phụ thuộc vào việc liệu doanh nghiệp đó có gây ra, góp phần hoặc có liên quan đến bất kỳ tác động tiêu cực nào đến quyền con người hay không. Thực hiện tròn bẫy là rất quan trọng khi doanh nghiệp có liên quan đến vi phạm quyền con người thông qua các mối quan hệ kinh doanh.

Bây giờ, sau khi xác định và tích hợp các biện pháp ứng phó liên quan đến rủi ro và tác động về quyền con người, chúng ta cần xác minh xem chúng có được giải quyết hiệu quả hay không. UNGPs quy định rằng ở bước thứ ba trong việc tiến hành HRDD,



chúng ta phải theo dõi hiệu quả của các giải pháp được tiến hành (Nguyên tắc Hướng dẫn 20).

❖ Tại sao việc theo dõi hiệu quả lại quan trọng?

Theo dõi hiệu quả của các biện pháp khắc phục cần phải được tiến hành nếu nhân viên của một công ty muốn thể hiện thành công của họ trong việc tôn trọng quyền con người và liên tục học hỏi từ các thiếu sót. Theo dõi các vấn đề và các biện pháp ứng phó liên quan đến quyền con người cũng giúp doanh nghiệp xác định các xu hướng và mô hình cũng như hình dung được các thách thức mang tính hệ thống. Theo dõi cũng có thể cho phép xác định các phương pháp phù hợp nhất và giúp cải thiện hiệu quả kinh doanh. Trong hầu hết trường hợp, việc theo dõi là rất quan trọng để ngăn chặn hoặc giảm thiểu việc tiếp tục hoặc tái diễn các hành vi vi phạm quyền con người.

❖ Cần phải làm gì để theo dõi hiệu quả?

Theo Nguyên tắc 20 của UNGPs, việc theo dõi yêu cầu:

- + Xây dựng các chỉ tiêu định tính và định lượng phù hợp
- + Rút ra từ thông tin phản hồi từ cả nguồn bên trong và bên ngoài

Mặc dù các thông tin đầu vào định lượng và định tính là bắt buộc, các nỗ lực theo dõi chỉ nên đơn giản. Theo dõi chỉ đơn thuần là quy trình xem xét doanh nghiệp xử lý như thế nào với bất kỳ tác động tiềm ẩn nào được xác định.

Không có các phương pháp được xác định trước để theo dõi hiệu quả, ngoài trừ xét xem quy trình này có ý nghĩa gì đối với các hệ thống và văn hóa rộng lớn hơn của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có thể xem xét các hệ thống theo dõi và báo cáo nội bộ sẵn có để được hướng dẫn, chẳng hạn như về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp. Việc tích hợp các hệ thống theo dõi về quyền con người vào các

nỗ lực, công cụ hoặc mô hình theo dõi đã có từ trước có thể giúp bình thường hóa hoặc nâng cao nhận thức về tôn trọng quyền con người. Điều này cũng có thể bao gồm việc đưa các chỉ số vào:

- + Báo cáo thực hiện hợp đồng
- + Khảo sát, kiểm toán
- + Phương pháp thẻ điểm cân bằng
- + Thông tin cơ chế khiếu nại
- + Quy trình đảm bảo nội bộ

Lý tưởng nhất là việc theo dõi diễn ra sau khi chính sách về quyền con người được áp dụng để đảm bảo sự đồng thuận và nhận thức. Một chính sách có thể tăng cường kế hoạch giám sát và theo dõi sẽ đòi hỏi đầu vào từ nhiều đơn vị hoặc phòng ban chức năng. Trách nhiệm theo dõi nên được giao cho các cá nhân và/hoặc bộ phận cụ thể

❖ Kế hoạch theo dõi là gì?

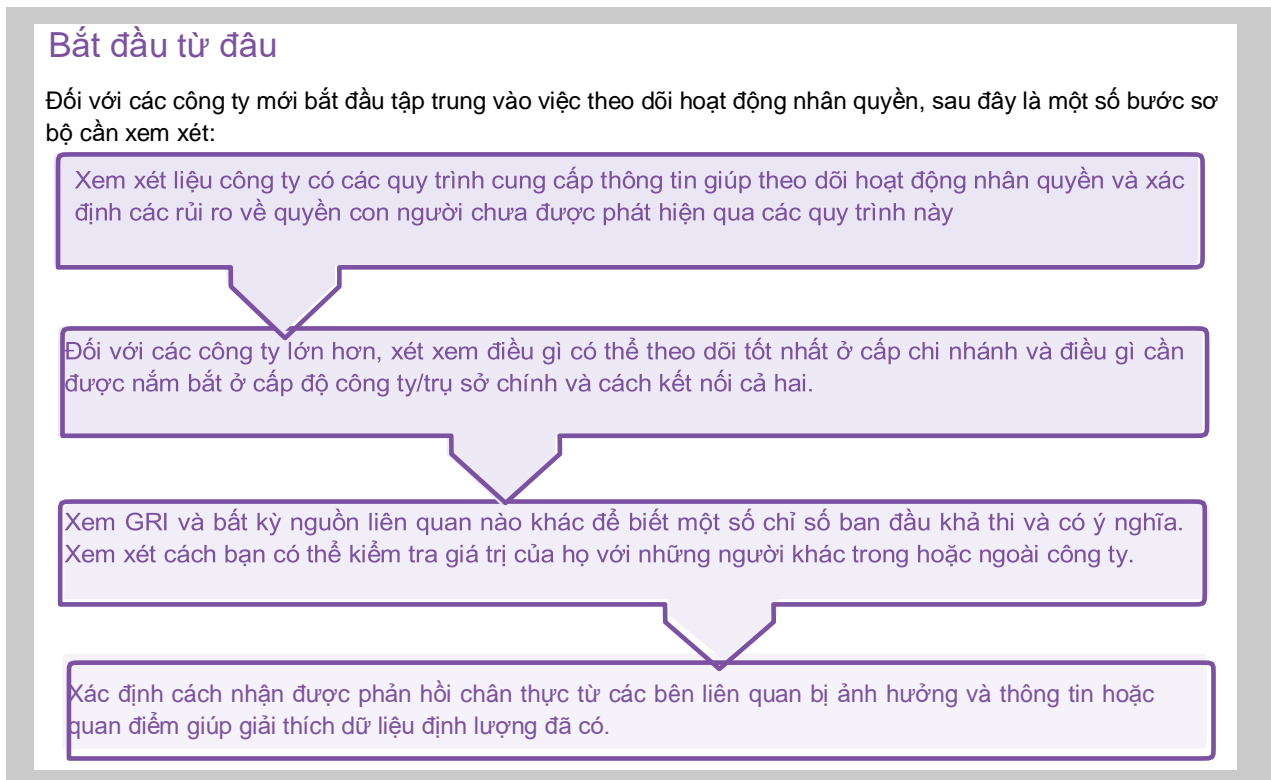
Một kế hoạch theo dõi thành công sẽ nhận được sự hỗ trợ từ ban quản lý cấp cao, sự ủng hộ của nhân viên và ý kiến đóng góp từ các cộng đồng bị ảnh hưởng. Các cấp quản lý nên xác định các mục tiêu thực thi liên quan đến HRDD để khuyến khích việc thực thi. Khi thiết kế một kế hoạch theo dõi, hãy cân nhắc những điều sau:

- + Đảm bảo những nỗ lực theo dõi hiệu quả được quản lý cấp cao nhất hiểu rõ để tăng cường cộng tác và hợp tác từ các đơn vị kinh doanh khác nhau.
- + Tăng mức độ phù hợp của các nỗ lực được thực hiện bằng cách lập kế hoạch theo dõi dựa trên các ưu tiên rủi ro về quyền con người được xác định trong bước đầu tiên của quy trình HRDD. Việc những rủi ro về quyền con người này đã được xác định với nhiều thông tin đầu vào từ các bên liên quan bên trong và bên ngoài sẽ đem lại kỳ vọng đảm bảo sự ủng hộ từ các bên.

- + Dự thảo các chỉ số dựa trên các ưu tiên đã thiết lập. Tìm kiếm sự đánh giá từ các chuyên gia bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Cân nhắc chia sẻ với các bên liên quan bên ngoài bao gồm cả các cộng đồng bị ảnh hưởng để lấy ý kiến đóng góp của họ.
- + Thu thập thông tin để bổ sung vào các chỉ số này từ các kênh khiếu nại hiện có, khảo sát nhân viên, khảo sát phản hồi của đại diện công đoàn và từ quy trình kiểm toán. Tham khảo các báo cáo do giám đốc quốc gia hoặc văn phòng khu vực chuẩn bị để biết thông tin liên quan về tình hình quyền con người quốc gia và mối liên hệ

với doanh nghiệp. Tham vấn thêm với các nhóm dễ bị tổn thương. Đảm bảo tiếng nói của phụ nữ được lắng nghe trong quá trình tham vấn.

Hướng dẫn sau đây được Ủy ban Châu Âu cung cấp cho các công ty việc làm và tuyển dụng để giúp những công ty này nỗ lực theo dõi việc thực thi quyền con người:



Nguồn: Ủy ban Châu Âu. Hướng dẫn ngành về việc thực hiện các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người (2012), truy cập tại:

www.ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Các khoản khấu trừ đánh giá Lao động và Quyền con người

	Vị phạm chính	Vị phạm	Không tuân thủ quy định hành chính	Tổng khấu trừ
Giữ làm việc	-0.1	-3.4	-0.4	-3.9
Tiền lương, phúc lợi và hợp đồng	-	-3.3	-0.2	-3.5
Ngân chặn Lao Động Không Tự Nguyên	<0.1	-0.6	-0.6	-1.2
Chống phân biệt đối xử	-	-0.6	<0.1	-0.6
Cơ chế khiếu nại	-	-0.2	-0.3	-0.5
Grievance Mechanism	-	-0.3	-0.1	-0.4
Chống quấy rối là lạm dụng	-	<0.1	-0.2	-0.2
Phòng chống lao động vị thành niên	<0.1	<0.1	-0.1	-0.2
Tự do lập hội và thương lượng tập thể	-	<0.1	<0.1	-0.1

Tổng điểm trung bình: 89

Tracking example, found in Apple's Supplier Responsibility report, available at www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

• Những chỉ số nào quan trọng?

Có rất nhiều chỉ số hữu ích và quan trọng cũng như nhiều nguồn khác nhau để có được các chỉ số này. Yếu tố quan trọng nhất là sự liên quan của các chỉ số này với doanh nghiệp. Các chỉ số có thể được nhóm thành các chỉ số quy trình/đầu vào hoặc các chỉ số tỷ lệ/tác động. Dưới đây là một số ví dụ của từng loại:

Các chỉ số quy trình/đầu vào: Trong khoảng thời gian ## tháng

- + Tỷ lệ người lao động được đào tạo về chính sách quyền con người
- + Tỷ lệ người lao động được tiếp cận với các cơ chế khiếu nại hiện tại
- + Số lượng đánh giá tác động quyền con người được thực hiện

Sự cố/chỉ số tác động: Trong khoảng thời gian # tháng

- + Số vụ quấy rối tình dục được xác định
- + Số trường hợp dữ liệu người dùng internet được chuyển cho chính phủ và trên cơ sở nào

- + Số công nhân bị thương
- + Số vụ lao động trẻ em được báo cáo
- + Tỷ lệ vụ việc khiếu kiện của người lao động thông qua cơ chế khiếu nại đang hoạt động chia theo giới tính
- + Số vụ vi phạm quyền sử dụng đất được báo cáo cho chính quyền địa phương nơi nhà cung cấp đang hoạt động

Một số ấn phẩm cung cấp mẫu chỉ số từ các tổ chức quốc tế. Ví dụ:

- + Shift và Mazars, 'Khuôn khổ Báo cáo Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ'
- + 'Tiêu chuẩn báo cáo phát triển bền vững của GRI'
- + Viện Nhân quyền Đan Mạch, 'Các chỉ số quyền con người cho doanh nghiệp'
- + Viện Nhân quyền Đan Mạch, 'Đánh giá Tuân thủ quyền con người'

Các chỉ số hoạt động chính

ĐÀO TẠO VÀ AN NINH	2017	2018	2019
Số giờ đào tạo về quyền con người (number)	7,805	10,653	25,845
Trực tiếp	52	164	108
Từ xa	7,753	10,489	25,737
Số người tham gia các khóa đào tạo về quyền con người	2,084	10,557	44,396
Nhân viên được đào tạo về quyền con người	1,360	8,512	19,745
Nhân viên được đào tạo về quyền con người (a) (%)	74	91	97
Đội ngũ an ninh được đào tạo về quyền con người (b)	308	73	696
Đội ngũ an ninh (chuyên nghiệp) được đào tạo về quyền con người (c) (%)	88	96	92

(a) TI là phần trăm này được tính dựa trên tỷ lệ nhân viên đăng ký đã hoàn thành khóa học trên tổng số nhân viên đăng ký.
 (b) Các bên thể của KPI Tài nguyên an ninh được đào tạo về nhân quyền, trong một số trường hợp cũng rất quan trọng, có thể được phát hiện giữa năm này và năm tiếp theo, có liên quan đến các đặc điểm khác nhau của các dự án đào tạo và các tình huống vận hành.
 (c) Dữ liệu này là tỷ lệ phần trăm của giá trị tích lũy. Sự thay đổi so với năm 2018 (%) là do thay đổi phạm vi hợp nhất, do đưa nguồn lực mới vào đào tạo và loại bỏ nguồn lực đã đào tạo.

Eni đã phát động một chiến dịch nhân quyền lớn từ năm 2016 đến 2017, và trong năm 2018 và 2019, chương trình nhân quyền tiếp tục với các phần tiếp theo theo chủ đề.

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

Tại sao các chỉ số định tính lại quan trọng?

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 2, Phiên 5. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Để nâng cao độ tin cậy và tính thiết thực của việc theo dõi, các chỉ số định tính đặc biệt quan trọng. Chỉ số định tính có thể yêu cầu thông tin đầu vào từ cả các nhà quan sát chuyên gia và các nhóm liên quan bị ảnh hưởng để có đánh giá chính xác hơn về ý nghĩa của các số liệu định lượng. Trên thực tế, sự tham gia của các bên liên quan có thể được sử dụng ở giai đoạn sớm nhất của các giai đoạn lập kế hoạch theo dõi, bao gồm cả thông tin đầu vào để hình thành các chỉ số. Việc lồng ghép các bên liên quan, đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương, trong việc theo dõi hiệu quả sẽ tạo cơ hội cho những người hưởng quyền và những người có nghĩa vụ học hỏi từ quy trình HRDD.

Khi phát hiện ra tác động trong quy trình theo dõi và kiểm soát, bạn nên thực hiện điều gì?

Bất cứ khi nào xác định được tác động tiêu cực về quyền con người, doanh nghiệp nên tiến hành phân tích nguyên nhân gốc rễ hoặc quy trình tương đương để hiểu cách thức và lý do tác động đó xảy ra.

Phân tích nguyên nhân gốc rễ có thể xác định chính xác những hành động nào liên quan đến doanh nghiệp, đóng vai trò trong việc tạo ra tác động và tác động như thế nào. Hiểu rõ hơn về nguyên nhân gốc rễ cũng có thể giúp phát hiện ra yếu tố khuyến khích và không khuyến khích việc tôn trọng quyền con người.






Điều nào sau đây KHÔNG phải là lý do tại sao theo dõi hiệu quả được coi là quan trọng?

- A. Giải thích sự thành công trong việc tôn trọng quyền con người và rút kinh nghiệm từ các thiếu sót nào
- B. Giúp xác định và đánh giá rủi ro về quyền con người
- C. Xác định các xu hướng và mô hình, đồng thời giúp xác định các thách thức mang tính hệ thống
- D. Ngăn chặn hoặc giảm nhẹ việc tiếp tục hoặc tái diễn các vi phạm quyền con người

Đáp án đúng là **B**. Nhận biết, đánh giá là bước đầu tiên của quy trình HRDD và là bước quan trọng để ưu tiên các rủi ro và tác động, không tính đến sự tiến triển.



Phiên 6: Truyền thông

	50 phút
	Học viên sẽ hiểu cách các doanh nghiệp có thể truyền thông về các động thái xử lý rủi ro và tác động về quyền con người
	Phần này được trình bày dưới dạng bài giảng với phần nghiên cứu ngắn gọn một số tình huống thực tế.
	Đây là học phần cuối cùng của khóa đào tạo về BHR và HRDD. Cần phải kết thúc ấn tượng và quan tâm đến việc học viên có thể mệt mỏi sau cả khóa học dài.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Thông báo cho học viên rằng phần này sẽ kéo dài 50 phút. 2. Giải thích truyền thông về các tác động là bước cuối cùng trong bốn bước của HRDD. 3. Thông báo cho học viên buổi học sẽ bắt đầu bằng việc ôn lại bài trước về theo dõi hiệu quả.

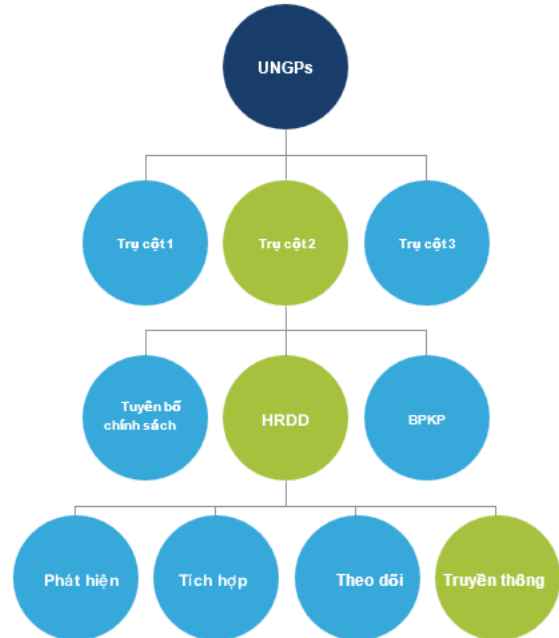
❖ Ôn tập ngắn gọn phần trước về theo dõi hiệu quả

Chúng ta đã biết để xác minh liệu các tác động tiêu cực lên quyền con người có đang được giải quyết hay không, các doanh nghiệp kinh doanh nên theo dõi hiệu quả của các biện pháp xử lý.

Chúng ta cũng học được rằng việc theo dõi phải dựa trên các chỉ số định tính và định lượng phù hợp và dựa trên phản hồi từ các nguồn bên trong và bên ngoài, bao gồm cả các bên liên quan bị ảnh hưởng.

Giờ đây, sau khi theo dõi tiến độ trong việc giải quyết các tác động về quyền con người, các doanh nghiệp cần thông báo công khai các hoạt động mà họ đã thực hiện hoặc dự định thực hiện. Theo UNGPs, là

bước thứ tư trong việc tiến hành HRDD, truyền thông là rất quan trọng đối với việc tự chịu trách nhiệm của các doanh nghiệp (Nguyên tắc Hướng dẫn 21)



❖ Cần phải làm gì để truyền thông các hành động tuân thủ theo UNGPs?

Để giải thích cách giải quyết các tác động lên quyền con người của mình, các doanh nghiệp kinh doanh nên chuẩn bị sẵn sàng để truyền thông về hoạt động của mình.

Các doanh nghiệp kinh doanh có hoạt động hoặc bối cảnh hoạt động có nguy cơ gây ra các tác động nghiêm trọng đến quyền con người nên báo cáo chính thức về cách xử lý các tác động đó (Nguyên tắc 21).

Truyền thông nên:

- + Có hình thức và tần suất phản ánh tác động của doanh nghiệp lên quyền con người
- + Có thể tiếp cận được với đối tượng mục tiêu
- + Cung cấp thông tin đủ để đánh giá mức độ phù hợp của biện pháp ứng phó của doanh nghiệp

đối với tác động về quyền con người cụ thể có liên quan

- + Không gây rủi ro cho các bên liên quan hoặc những người có thể bị ảnh hưởng; không bao gồm tên/địa điểm có thể tiết lộ danh tính của người hưởng quyền để tránh bị trả đũa
- + Không gây rủi ro đối với các yêu cầu chính đáng liên quan đến bảo mật thương mại

❖ **Một doanh nghiệp phải chuẩn bị gì để truyền thông về hoạt động của mình?**

Để truyền đạt các hoạt động liên quan đến tác động về quyền con người, doanh nghiệp nên phát triển hoặc tận dụng các hệ thống thu thập thông tin và sự chịu trách nhiệm nội bộ hiện có. Điều này cho phép doanh nghiệp phản ứng hiệu quả khi có cáo buộc vi phạm quyền con người

Doanh nghiệp cũng phải có sự chuẩn bị tốt để trao đổi thông tin về các phương pháp tiếp cận chung của doanh nghiệp nhằm giải quyết các rủi ro về quyền con người hoặc nếu có liên quan, bất kỳ hệ thống nào mà doanh nghiệp có để giảm thiểu những rủi ro đó và giải quyết mọi tác hại có thể xảy ra. Tuy nhiên truyền thông về quy trình chỉ là một cấp độ truyền thông.

Doanh nghiệp cũng phải sẵn sàng trao đổi thông tin về các vấn đề quyền con người cụ thể và các hành động ngăn chặn/giảm nhẹ các vấn đề đó. Những vấn đề này nhất thiết phải bao gồm những vấn đề đã được xác định là rủi ro quyền con người ưu tiên. Tất cả các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp hoạt động trong các ngành có rủi ro cao, sẽ có thể thông báo ngay lập tức về các biện pháp ứng phó cụ thể đối với một tác động về quyền con người cụ thể.

❖ **Một số hình thức truyền thông doanh nghiệp có thể cân nhắc**

Bất kỳ hoạt động truyền thông nào cũng phải phù hợp với mục đích của nó. Điều này có nghĩa một trong những vấn đề quan trọng là tài liệu phải có thể dễ dàng tiếp cận với đối tượng mục tiêu.

Các hình thức giao tiếp có thể bao gồm:

- + Thường xuyên gửi email cho nhân viên về các vấn đề quyền con người có thể phát sinh
- + Đưa các vấn đề và hành động về quyền con người vào báo cáo phát triển bền vững hàng năm

Những nguyên tắc chính nào định hướng cho mối quan hệ với các bên liên quan của chúng tôi?

Các nguyên tắc hướng dẫn cách phát triển quan hệ với các bên liên quan của chúng tôi là:

- Những người bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của Tập đoàn Adidas có quyền được thông báo về các hoạt động của Tập đoàn, tham gia vào quy trình minh bạch thu hút sự tham gia của các bên liên quan và tham gia vào các vấn đề cũng như cơ hội ảnh hưởng đến họ.
- Các bên liên quan sẽ được cung cấp thông tin chính xác và kịp thời về hoạt động kinh doanh của Adidas và chúng tôi sẽ tính đến nhu cầu và mối quan tâm của các bên liên quan khi đưa ra quyết định thay mặt công ty.
- Chúng tôi sẽ tích cực tìm kiếm ý kiến đóng góp và phản hồi của các bên liên quan về các quyết định kinh doanh của mình và sẽ phản hồi những gì chúng tôi tìm hiểu được.

- Chúng tôi sẽ khuyến khích các bên liên quan xác định cách thức mà họ muốn được tư vấn và sẽ cố gắng duy trì sự linh hoạt và đáp ứng các ưu tiên của các bên liên quan.
- Chúng tôi xác định, đánh giá và giải quyết các rủi ro tiềm ẩn từ phía các bên liên quan và Tập đoàn adidas để đảm bảo quy trình và kết quả hợp tác có chất lượng cao.
- Những người đại diện cho Tập đoàn adidas phải sẵn sàng chịu ảnh hưởng của các bên liên quan và khi thích hợp, hành động dựa trên ý kiến đóng góp ngay cả khi điều đó có nghĩa là thực hiện các thay đổi đối với kế hoạch kinh doanh của công ty.

Xem 'Hướng dẫn quan hệ các bên liên quan' của Adidas để biết cách tiếp cận truyền thông, truy cập tại:

www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

Hướng dẫn thẩm định của OECD về thực hành kinh doanh có trách nhiệm cũng khuyến nghị:

- + Gặp mặt trực tiếp
- + Đối thoại trực tuyến
- + Tham vấn với những người có quyền bị ảnh hưởng hoặc có khả năng bị ảnh hưởng
- + Báo cáo công khai chính thức
- + Việc chia sẻ kết quả kiểm toán hoặc đánh giá với công đoàn
- + Truyền thông qua trung gian

Khi mục đích của truyền thông là tiếp cận các bên liên quan bị ảnh hưởng, các rào cản về ngôn ngữ và văn hóa cần được xem xét cẩn thận. Trao đổi bằng lời nói trong khi gặp mặt trực tiếp có thể phù hợp hơn. Có thể sẽ cần trao đổi trực tiếp với các bên

khuyến nghị rằng họ bị ảnh hưởng trực tiếp hoặc họ đại diện cho những lợi ích của chính mình.

Trong trường hợp doanh nghiệp gây ra rủi ro vi phạm quyền con người nghiêm trọng, doanh nghiệp nên đưa ra các báo cáo công khai chính thức về các hành động mà doanh nghiệp đang thực hiện.

Các báo cáo chính thức có thể bao gồm:

- + Báo cáo độc lập về quyền con người của doanh nghiệp
- + Một phần của báo cáo rộng hơn về việc thực thi các vấn đề phi tài chính bao gồm các vấn đề xã hội và môi trường
- + Một phần của báo cáo tổng hợp về cả hiệu quả tài chính và phi tài chính

Để tạo thuận lợi cho việc báo cáo, nhiều công ty sử dụng các tiêu chuẩn báo cáo của Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI); khuôn khổ Truyền thông về Tiến độ của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc hoặc; Khung báo cáo của UNGP. Đáng chú ý, cả GRI và khung báo cáo của Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc đều không được coi là hoàn toàn phù hợp với UNGPs.

Lợi ích của tính minh bạch và công khai thông tin cũng cần được cân nhắc cẩn thận vì sự trung thành của người tiêu dùng, sự khác biệt của thương hiệu hoặc hồ sơ ESG sẽ được nâng cao hoặc bị ảnh hưởng tiêu cực tùy theo chất lượng báo cáo về bất kỳ tác động tiêu cực nào lên quyền con người.

Truyền thông mạnh mẽ có thể thu hút sự chú ý và kêu gọi sự đóng góp từ các bên liên quan khác (chính phủ và các nhà lãnh đạo ngành khác) hoặc tạo điều kiện tổ chức các diễn đàn đối thoại với các tổ chức xã hội dân sự, Cơ quan Nhân quyền quốc gia và công đoàn.

Các chỉ số chất lượng của báo cáo nhân quyền doanh nghiệp tốt⁷⁸

1. Quản trị: Báo cáo có giải thích cơ cấu quản trị của công ty hỗ trợ việc quản lý rủi ro quyền con người như thế nào không?

2. Các quy trình cụ thể: Báo cáo có vượt ra ngoài các tuyên bố cấp cao về chính sách và cam kết và thảo luận các quy trình cụ thể để thực hiện tôn trọng quyền con người?

3. Các tác động cụ thể: Báo cáo có đề cập đến các tác động cụ thể xảy ra trong

kỳ báo cáo và có liên quan đến hoạt động hoặc chuỗi giá trị của công ty không?

4. Các ví dụ rõ ràng: Báo cáo có cung cấp các ví dụ rõ ràng, phù hợp về cách các chính sách và quy trình của công ty ảnh hưởng đến thực tiễn và kết quả trong kỳ báo cáo không?

5. Quan điểm của các bên liên quan: Báo cáo có giải thích cách công ty có được quan điểm của các bên liên quan trong khi các bên này có thể bị tác động tiêu cực không?

6. Khó khăn: Báo cáo có thảo luận về những khó khăn phức tạp hoặc mang tính hệ thống về quyền con người và cách công ty giải quyết những khó khăn này không?

7. Số liệu: Báo cáo có bao gồm dữ liệu cụ thể, các chỉ số hiệu suất chính hoặc các thông tin khác cung cấp bằng chứng rõ ràng và có liên quan để hỗ trợ báo cáo không?

8. Trọng tâm trước mắt: Báo cáo có bao gồm thông tin về các kế hoạch của công ty nhằm thúc đẩy nỗ lực tôn trọng quyền con người không?

9. Các sáng kiến chiến lược: Nếu báo cáo đề cập đến các sáng kiến cụ thể, ví dụ như các dự án, đánh giá của bên thứ ba hoặc sự tham gia vào các tổ chức ngành hặc nhiều bên liên quan, báo cáo có làm rõ cách thức các sáng kiến này giúp công ty nâng cao khả năng quản lý rủi ro quyền con người của chính mình không?

10. Cải thiện công bố thông tin: Nếu đây không phải là năm đầu tiên công ty thực hiện báo cáo quyền con người, báo cáo có cho thấy chất lượng công bố thông tin được cải thiện so với các năm trước, có tính đến các chỉ số nêu trên không?

Nguồn: Shift, Các chỉ số chất lượng từ Khung Báo cáo của UNGPs, từ Kinh doanh trên tinh thần Tôn trọng quyền con người: Công cụ Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp (2016), tr. 58, aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Phiên 7: Bài tập cuối khóa



15 phút



Phần cuối cùng chủ yếu nhằm thu thập thông tin đầu vào về tính hiệu quả của khóa đào tạo. Tuy nhiên, phần này cũng có thể được sử dụng để truyền tải thông điệp cuối cùng hoặc bài học quan trọng.



Phần này bắt đầu với phần ôn tập ngắn gọn về nội dung khóa đào tạo và kết thúc với các phản hồi ngẫu nhiên từ học viên. Cuối cùng sẽ là một khảo sát để phân loại các ý kiến.



Khi trình bày phần tóm tắt này, giảng viên không nên đi sâu vào chi tiết mà nên lướt qua các tiêu đề và chỉ nhắc nhở học viên những gì đã được trình bày. Có thể tổ chức một buổi lễ trao chứng chỉ (nếu có).



1. Thông báo cho học viên phiên này là phiên cuối cùng và chủ yếu là để tổng kết và thu nhận một số phản hồi.
2. Chúc mừng học viên hoàn thành khóa đào tạo.
3. Thông báo cho học viên phần này sẽ bắt đầu với một tóm tắt nhanh về khóa đào tạo, sau đó cuộc khảo sát trực tuyến.
4. Chuyển sang thảo luận có hướng dẫn dựa trên các câu hỏi bên dưới.
5. Cuối cùng, cảm ơn các học viên đã tham gia. Cấp chứng chỉ hoàn thành nếu có.

Nội dung khóa đào tạo này là gì?

Trong Phần I, khóa đào tạo đã cung cấp những hiểu biết cơ bản về các UNGPs, bao gồm cả lịch sử hình thành.

Chúng ta đã thảo luận về các tình huống kinh doanh để áp dụng thực hành kinh doanh có trách nhiệm và kỳ vọng ngày càng tăng đối với doanh nghiệp trong quản lý rủi ro về quyền con người

Trong Phần I, chúng ta đã thảo luận về ý nghĩa của quyền con người và sự khác biệt giữa Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp và chương trình nghị sự của BHR. Chúng ta cũng đã thảo luận về khái niệm quyền con người và các loại vi phạm xảy ra trong hoạt động kinh doanh.

Phần đầu tiên của khóa đào tạo cũng đề cập đến ba trụ cột của UNGPs, cung cấp cái nhìn về: 1) nghĩa vụ bảo vệ của quốc gia; 2) nghĩa vụ tôn trọng của doanh nghiệp và; 3) yêu cầu đối với cả quốc gia và doanh nghiệp trong cung cấp khả năng tiếp cận biện pháp khắc phục.

Trong Phần II, khóa đào tạo đi sâu vào phần cấu thành của Trụ cột 2 và tập trung vào HRDD. Chúng ta đã ôn tập tóm tắt về bốn bước của HRĐ, bao gồm:

- 1) xác định và đánh giá rủi ro quyền con người;
- 2) tích hợp và hành động dựa trên những phát hiện; theo dõi hiệu quả;
- 3) truyền thông.

Trong bước đầu tiên, chúng ta cũng đã được giới thiệu Công cụ đào tạo tự đánh giá HRDD.

Nếu anh/chị có tài khoản Mentimeter, anh/chị có thể sao chép các hình chiếu cho các câu hỏi sau bằng cách truy cập trực tuyến phần trình bày Phần 2 – Học phần 2, Phiên 7. Có thể quét mã QR bên cạnh.



Anh/chị thấy điều gì hữu ích nhất trong khóa đào tạo? Những phần nào là hiệu quả nhất? Xếp hạng như sau:

Trong Phần I, phần thảo luận liên quan đến những vấn đề nào sau đây là hiệu quả nhất:

- + Phiên thảo luận về kỳ vọng tăng cao đối với doanh nghiệp
- + Phiên thảo luận về COVID-19 và biện pháp ứng phó với các rủi ro toàn cầu khác
- + Phiên giới thiệu về quyền con người
- + Phiên thảo luận về sự khác biệt giữa CSR và BHR
- + Phiên giới thiệu về UNGPs

Trong Phần II, phần thảo luận liên quan đến những vấn đề nào sau đây là hiệu quả nhất:

- + Giới thiệu về HRDD, Phần A
- + Giới thiệu về HRDD, Phần B
- + Phiên nhận định và đánh giá rủi ro
- + Phiên về tích hợp và hành động dựa trên kết quả
- + Phiên theo dõi hiệu quả
- + Phiên truyền thông hành động



Thảo luận

1. Anh/chị đã học được điều gì trong khóa đào tạo mà trước đây bạn chưa biết?
2. Dựa trên những gì đã học được, anh/chị sẽ làm gì khác đi trong tương lai?
3. Anh/chị muốn học gì nữa và khi nào?
4. Nếu có thể mời bất kỳ ai khác từ tổ chức của mình tham gia khóa đào tạo này, anh/chị sẽ mời ai và tại sao?
5. Anh/chị sẽ làm gì để cải thiện việc đào tạo?



Giảng viên có thể muốn thêm các câu hỏi bổ sung/bài tập kết thúc phù hợp với học viên và phù hợp với việc truyền tải nội dung.

Giảng viên có thể mời học viên chia sẻ những điều quan trọng nhất mà họ học được.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Viện Nhân quyền Đan Mạch (2020). Quyền con người

Hướng dẫn và Bộ công cụ đánh giá tác động. Truy cập tại www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

Ủy ban Châu Âu (2012). Cơ quan Tuyển dụng & Việc làm, Hướng dẫn Ngành về Thực hiện các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người. Truy cập tại ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agency.pdf

Gap, Inc. (2020). Chính sách quyền con người. Truy cập tại: www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

Tập đoàn H&M (2018). Báo cáo Phát triển Bền vững 2018. Truy cập tại: about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

McManus, Cha Sean (1997). Nguyên tắc MacBride. Truy cập tại hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OECD (2011). Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia. Truy cập tại www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf

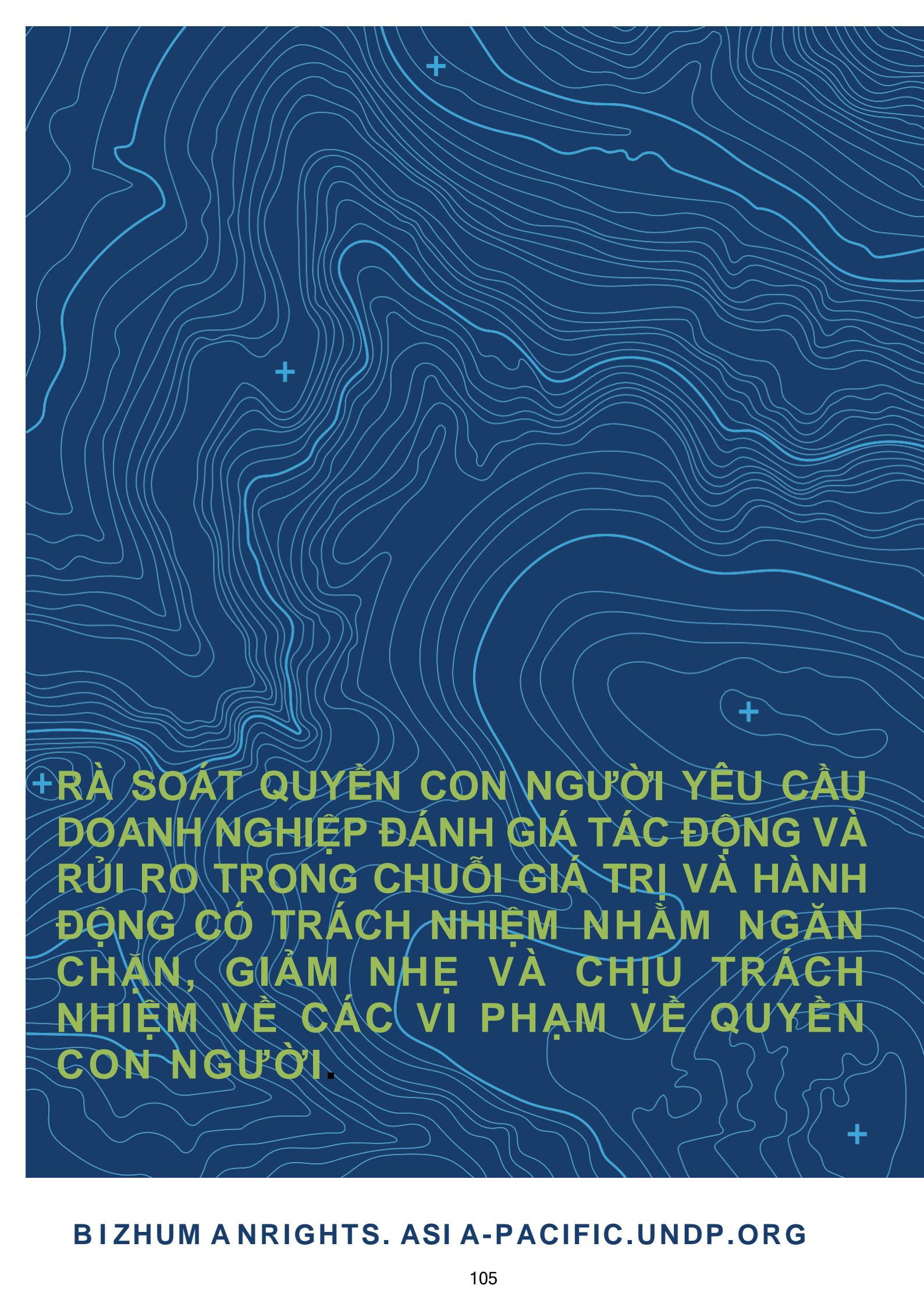
Liên minh Doanh nghiệp có trách nhiệm (2018). Hướng dẫn thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng. Truy cập tại www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf Ca (2014).

Tác động đến Doanh nghiệp và quyền con người: Xác định và Ưu tiên các Rủi ro về quyền con người. Báo cáo Hội thảo. Truy cập tại www.shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_detectHRrisks_2014.pdf

Nguyên tắc Sullivan toàn cầu (n.d.). Truy cập tại www.hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

Văn phòng Nhân quyền của Cao ủy Nhân quyền Liên Hợp Quốc (OHCHR) (2011). Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người. Truy cập tại www.ohchr.org/documents/publications/guideprinciplesbusinesshr_en.pdf

Văn phòng Nhân quyền của Cao ủy Nhân quyền Liên Hợp Quốc (OHCHR) (2012). Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng Quyền con người: Hướng dẫn Diễn giải. Truy cập www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



+ RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI YÊU CẦU DOANH NGHIỆP ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG VÀ RỦI RO TRONG CHUỖI GIÁ TRỊ VÀ HÀNH ĐỘNG CÓ TRÁCH NHIỆM NHẪM NGĂN CHẶN, GIẢM NHẸ VÀ CHỊU TRÁCH NHIỆM VỀ CÁC VI PHẠM VỀ QUYỀN CON NGƯỜI.