



การตรวจสอบการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน
ในช่วงสถานการณ์โควิด-19:
การประเมินตัวเองเบื้องต้นสำหรับภาคธุรกิจ

ภาพรวมการประเมินตัวเองเบื้องต้น

ความตื่นตระหนกทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 เกิดขึ้นในช่วงที่เรากำลังเผชิญหน้ากับความไม่เท่าเทียมกันอย่างเห็นได้ชัดรวมทั้งความเปราะบางด้านนิเวศวิทยา โรคระบาดส่งผลกระทบต่อกลุ่มคนผู้เปราะบางและผู้อยู่ตามชายขอบของสังคมอย่างยิ่ง ทั้งในแง่การมีทรัพยากรน้อยกว่าเดิมในการปกป้องคนเหล่านี้จากความเสี่ยงด้านสุขภาพการให้พวกเขาเข้าถึงบริการสุขภาพ หรือแม้กระทั่งมีเงินซื้อของใช้ที่จำเป็น หากภาคธุรกิจ รัฐบาล และประชาสังคมไม่ร่วมมือกันเพื่อดำเนินมาตรการเชิงรุกในเวลาที่เหมาะสม โรคระบาดโควิด-19 อาจส่งผลทำให้ความคืบหน้าต่างๆ ที่มีต่อวาระ 2030 ว่าด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ชะงักลงได้

ธุรกิจจำนวนมากกำลังเผชิญหน้ากับภาวะล้มละลายในระดับที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ส่งผลให้ผู้คนนับล้านไม่มีงานทำในบริบทนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของเศรษฐกิจระดับโลก เรือไปจนถึงธรรมเนียมปฏิบัติและสถาบันที่สนับสนุนเศรษฐกิจระดับโลก จึงถูกทดสอบอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน วิธีการที่ภาคธุรกิจจะรับมือกับวิกฤตครั้งนี้ โดยเฉพาะบริษัทที่ได้รับ การสนับสนุนจากรัฐให้ดำเนินกิจการต่อ จึงจะเป็นผู้กำหนดทิศทางคตติของผู้คนในสังคมที่จะมีต่อภาคเอกชนในกาลข้างหน้า

หลายธุรกิจได้ลุกขึ้นมารับมือกับความท้าทายที่เกิดจากไวรัสโควิด-19 ด้วยการให้ความช่วยเหลือจัดส่งผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ ริเริ่มโครงการเพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ในบางกรณี ผู้ผลิตปรับเปลี่ยนเครื่องจักรของตนเพื่อผลิตหน้ากากอนามัยและเครื่องช่วยหายใจที่ขาดแคลนเพื่อช่วยชีวิตผู้คน บริษัทเหล่านี้สมควรได้รับคำชมเชยอย่างยิ่ง และเอกสารฉบับนี้ส่วนหนึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากการอุทิศตนและการลงมือทำจริงของภาคธุรกิจ อย่างไรก็ตาม บริษัทชั้นนำเหล่านี้ตระหนักดีว่าพวกเขาต้องไปให้ไกลเกินกว่าแค่การอุทิศความดีเพื่อสาธารณะ และต้องแก้ไขผลกระทบด้านลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นาน จากการค้าเงินธุรกิจของตน บริษัทเหล่านี้เข้าใจว่าการแสดงให้เห็นว่าการเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะท่ามกลางสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เลวร้าย เป็นการสะท้อนค่านิยมหลักที่สำคัญยิ่ง พวกเขาเข้าใจว่าการป้องกัน การบรรเทา และการแก้ปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความมั่นใจของลูกค้า ผู้บริโภค พนักงาน ผู้ถือหุ้น และชุมชนในอนาคตไปอีกนานหลังผ่านพ้นวิกฤตนี้

ด้วยเหตุนี้ UNDP จึงออกแบบเครื่องมือง่ายๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ขึ้นมา เครื่องมือนี้ชื่อ การตรวจสอบการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 การประเมินตัวเองเบื้องต้นสำหรับธุรกิจ (การประเมินตัวเองเบื้องต้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19) (**Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business – C19 Rapid Self-Assessment**) เพื่อช่วยให้ธุรกิจหันมาพิจารณาและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจการของตนรายการต่างๆ ในแง่ของการดำเนินการที่เป็นไปได้ในแบบประเมินนี้ จะช่วยธุรกิจสะท้อนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่หลายอุตสาหกรรมเผชิญ ได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งสำคัญคือ แบบประเมินตัวเองเบื้องต้นในสถานการณ์โควิด-19 นี้ ไม่ถือเป็นเครื่องมือตรวจสอบการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุม ตามที่กำหนดในหลักการชี้แนะ

ของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ในทางตรงกันข้าม แบบประเมินนี้ถูกนำเสนอให้บริษัทได้พิจารณาเพื่อสะท้อนการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนบางด้านที่จะให้ข้อมูลภายใต้บริบทเฉพาะของสถานการณ์โควิด-19 ลิขสิทธิ์รายการการลงมือทำในแบบประเมินนี้มีพื้นฐานจากทบทวนที่เกี่ยวกับของสนธิสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Fundamental Conventions) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอการดำเนินการหรือข้อพิจารณาสำคัญๆ ในช่วงต่างๆ 3 ช่วงขณะเกิดวิกฤติโควิด-19 ได้แก่ ช่วงเตรียมการ ช่วงรับมือ และช่วงฟื้นตัว (Prepare, Respond and Recover) ในขณะที่แบบสำรวจนี้จะให้ข้อมูลที่เป็นเสมือนแนวทางขั้นต้น ทว่า UNDP ขอแนะนำให้บริษัททุกแห่งพิจารณาขั้นตอนที่สามารถทำได้ทันที เพื่อนำไปสู่การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเต็มรูปแบบ ทั้งนี้ เพื่อรับมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในปัจจุบันและในระยะยาวจากสถานการณ์โควิด-19 ที่มีต่อกิจการและห่วงโซ่อุปทานของตน แม้ว่ากิจกรรมบางอย่างในลิขสิทธิ์นี้อาจมีความเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับบริษัทขนาดใหญ่มากกว่าบริษัทขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม ธุรกิจทุกขนาดย่อมมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการชี้แนะ UNGPs สำหรับบริษัทที่ไม่มีนโยบายสิทธิมนุษยชน นี่คือนโอกาสเหมาะที่จะมองหาความเป็นไปได้ในการประกาศความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรให้สาธารณชนทราบ เพื่อป้องกันบรรเทา และรับมือกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันเลวร้าย

แบบประเมินตัวเองเบื้องต้นในสถานการณ์โควิด-19 นี้ ได้ถูกพัฒนาบนกรอบข้อเสนอเพื่อรับมือสถานการณ์โควิด-19 แบบบูรณาการในระดับโลกของ UNDP โดย UNDP ใช้กรอบ “เตรียมการ รับมือ และฟื้นตัว” (Prepare, Respond and Recover) เพื่อสนับสนุนการจัดซื้อและส่งผลิตภัณฑ์สุขภาพที่จำเป็น เพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการวิกฤติและรับมือวิกฤติให้ดีกว่าเดิม และแก้ปัญหาผลกระทบสำคัญๆ ด้านสังคมและเศรษฐกิจทั่วโลก โครงการธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคเอเชีย (Business and Human Rights in Asia: B+HR Asia) เป็นผู้นำเสนอเครื่องมือชุดนี้ ในฐานะผลิตภัณฑ์ร่วมภายใต้โครงการ Enabling Sustainable Economic Growth through the Protect, Respect and Remedy Framework (เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนผ่านกรอบการปกป้อง เคารพ และเยียวยา) ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยสหภาพยุโรป และโครงการ Promoting Responsible Business Practices through Regional Partnerships (ส่งเสริมแนวปฏิบัติของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบผ่านการเป็นหุ้นส่วนในระดับภูมิภาค) ซึ่งได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลสวีเดน

การประเมินตัวเองเบื้องต้นในสถานการณ์โควิด-19

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การดำเนินการ	ช่วง		
	เตรียมการ	รับมือ	ฟื้นตัว
ออกแบบ ทดสอบ และเริ่มดำเนินการตามแผนเตรียมตัวฉุกเฉินที่มีรายละเอียดขั้นตอนการรับมือโรคโควิด-19 อย่างมีประสิทธิภาพ ⁱ	<input type="checkbox"/>		
ดูแลให้พนักงานทุกคนเข้าถึงบริการสุขภาพและอุปกรณ์การแพทย์ รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันตัว เช่น หน้ากากอนามัย โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สัญชาติ ความพิการ สถานการณ์การย้ายถิ่น วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือสมาชิกภาพในกลุ่มสังคมที่ต้องเผชิญกับการถูกกีดกัน/ตีตราโดยสังคมแต่อย่างใด ⁱⁱ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ทำความสะอาด ฆ่าเชื้อสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการและพื้นที่ส่วนรวมทั้งหมด ทั้งในห้องน้ำ หอพัก โรงอาหาร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานและผู้บริหารทุกคน ⁱⁱⁱ	<input type="checkbox"/>		
จัดการให้พนักงานทุกคนมีห้องน้ำที่สะอาด สบู่ และตู้กดน้ำดื่มใช้ รวมถึงสถานที่เก็บอาหารที่ถูกสุขอนามัยด้วย ในกรณีที่เกี่ยวข้อง ^{iv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
จัดหาอุปกรณ์เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS Standards) รวมถึงหน้ากากอนามัย อุปกรณ์ป้องกันในโรงพยาบาลและคลินิก ^v	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมให้กับผู้หญิงตามความต้องการ (ยกตัวอย่างเช่น อุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมกับขนาดตัวของผู้หญิง) รวมทั้งผลิตภัณฑ์ความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง ^{vi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ป้องกันพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานสูงวัย พนักงานที่กำลังตั้งครรภ์ หรือพนักงานที่มีโรคประจำตัว จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือเป็นอันตราย รวมทั้งจากพื้นที่เสี่ยงสูงในการติดเชื้อไวรัสโควิด-19^{vii}

ประเมินความเสี่ยงและเริ่ม โครงการ/แผนขจัดหรือลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยให้กับแม่มีครรภ์หรือสตรีที่กำลังตั้งครรภ์ รวมถึงความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด-19^{viii}

อนุญาตให้พนักงานติดต่อกับครอบครัวและเพื่อนที่ภูมิลำเนาของตน ตลอดจนดูแลไม่ให้พนักงานต้องถูกแยกขาดจากเครือข่ายที่สนับสนุนตนเองในสถานการณ์นี้^{ix}

จับตามมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันมิให้พนักงานวัยรุ่นและพนักงานคนอื่นๆ ที่อาจมีความสามารถจำกัดในการให้ความยินยอม โดยได้รับข้อมูลครบถ้วน ต้องทำงานในสภาพที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย รวมถึงสภาพที่อาจส่งผลให้ติดเชื้อโควิด-19^x

สำหรับบริษัทขายยาหรืออุปกรณ์การแพทย์ ดูแลให้มียาและอุปกรณ์การแพทย์ที่เพียงพอสำหรับสาธารณสุขรวมทั้งกำหนดราคาที่เหมาะสมให้กลุ่มคนเปราะบางสามารถเข้าถึงยาและอุปกรณ์การแพทย์เหล่านี้ได้^{xi}

ดูแลให้สถานที่ทำงานและบ้านพักคนงานที่บริษัทจัดหาให้ เปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมได้^{xii}

ขั้นตอนต่างๆ ที่มีการดำเนินการเพื่อขจัดหรือลดความเสี่ยง ต้องมีการปรึกษากับพนักงาน รวมทั้ง ได้รับคำแนะนำจากพนักงานและ/หรือคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย (หรือตัวแทน) ในช่วงวิกฤติโควิด-19 และ หากเป็นไปได้มีการปรึกษาหารือกับสหภาพการจ้างงานองค์กรประชาสังคม สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้เสียรายอื่นด้วย^{xiii}

มีการสร้างความตระหนักรู้และฝึกอบรมเรื่องนโยบายและแนวปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19 ให้กับพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพนักงานรับจ้าง (contract labor) และคนทำงานอิสระ (gig economy workers)^{xiv}

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

สิทธิของแรงงาน

การดำเนินการ	เตรียมการ	ช่วง รับมือ	ฟื้นตัว
<p>จัดทำแผนเพื่อดูแลไม่ให้มีการไล่นักงานออก หากต้องไล่นักงานออก ให้ดูแลไม่ให้มีการไล่นักงานออกโดยไม่ได้รับเงินชดเชยและ โดยไม่มีการคุ้มครอง (procedural safeguards) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีพนักงานรายวัน^{xv}</p>	<input type="checkbox"/>		
<p>ดูแลให้พนักงานได้รับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างและหลังเหตุการณ์โควิด-19 ตามเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้าง รวมทั้งค่าทำงานล่วงเวลาที่กำหนด ภายใต้ข้อกำหนดที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของท้องถิ่นและระหว่างประเทศ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนกระดุนเศรษฐกิจของรัฐบาลด้วยในกรณีที่เกี่ยวข้อง^{xvi}</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>เมื่อธุรกิจต่างๆ กลับมาดำเนินการเป็นปกติอีกครั้ง บริษัทควรพิจารณาว่าจ้างพนักงานที่ถูกให้ออกในช่วงวิกฤติ หรือหากมีการจ้างพนักงานใหม่ ดูแลไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติตามเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สัญชาติ ความพิการ สถานการณ์การย้ายถิ่น วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือสมาชิกภาพในกลุ่มสังคมที่ต้องเผชิญกับการถูกกีดกัน/ตีตราโดยสังคม^{xvii}</p>			<input type="checkbox"/>
<p>ดูแลไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติเมื่อมีการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผู้ติดเชื้อโควิด-19 ขณะว่างงานหรือระหว่างป่วย^{xviii}</p>			<input type="checkbox"/>
<p>จ่ายค่าจ้างรายวันให้พนักงานตลอดช่วงวิกฤติในอัตราที่ลดลงถ้าจำเป็น แม้ว่ากิจการต้องลดหรือหยุดกิจการก็ตาม^{xix}</p>		<input type="checkbox"/>	
<p>จ่ายค่าจ้างให้พนักงานขณะที่พนักงานป่วยและมาทำงานไม่ได้ รวมถึงในขณะที่พนักงานกักตัวอยู่ที่บ้าน^{xx}</p>		<input type="checkbox"/>	
<p>กรณีมีการหักเงินใดจากค่าจ้างหรือเงินเดือนเพื่อรักษาโรคโควิด-19 หรือความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้อง การหักเงินดังกล่าวต้องไม่หักหากยังไม่บอกกล่าวให้พนักงานทราบหรือหากไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงานก่อน ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่จะนำไปสู่การเป็นแรงงานขังหนี้ (debt bondage)^{xxi}</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ป้องกันมิให้มีการหักเงินเดือนพนักงานเพื่อตรวจสอบและรักษาโรคโค-19 หรืออาการเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องหากพนักงานไม่ทราบ และไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน ^{xxii}	<input type="checkbox"/>	
ดูแลให้ผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมจากการทำงานลักษณะเหมือนกันทั้งในช่วงวิกฤติโควิด-19 และหลังวิกฤติ ^{xxiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ตระหนักถึงสถานะของผู้หญิงที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลคนในครอบครัวโดยไม่ได้รับเงินค่าจ้าง (unpaid caregivers) ตอบสนองความต้องการของผู้หญิงที่อาจต้องมีตารางเวลาที่ยืดหยุ่นหรือทำงานครึ่งเวลาเมื่อมีการเพิ่มกำลังการผลิต ^{xxiv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ดูแลให้พ่อแม่ที่มีเด็กเล็กหรือพนักงานรายอื่นมีความยืดหยุ่นที่จะทำงานจากบ้านเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและปฏิบัติตามระเบียบเว้นระยะห่างทางสังคม ^{xxv}	<input type="checkbox"/>	
ป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กเพื่อเติมเต็มช่องว่างจากการขาดหรือลดแรงงานผู้ใหญ่ที่สุขภาพแข็งแรงเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ^{xxvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
พิจารณาผู้พิการที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 เป็นพิเศษ เพื่อให้คนเหล่านั้นสามารถทำงานหรือกลับเข้ามาทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานอีกครั้ง ^{xxvii}		<input type="checkbox"/>
ดูแลมิให้มีการเก็บเอกสารประจำตัว หนังสือเดินทางและ/หรือเอกสารอื่นๆ ของพนักงาน ไว้กับนายจ้าง อนุญาตให้พนักงานกลับภูมิลำเนาตามที่กฎหมายของประเทศ พระราชกำหนด หรือมาตรการสาธารณสุข/มาตรการฉุกเฉินอนุญาต ^{xxviii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน

การดำเนินการ	ช่วง		
	เตรียมการ	รับมือ	ฟื้นตัว
ดำเนินมาตรการเฝ้าระวังเพื่อไม่ให้สุขภาพของผู้บริโภคหรือประชาชนต้องได้รับอันตรายเพิ่มเติมจากการดำเนินธุรกิจ ^{xxix}	<input type="checkbox"/>		

จัดการให้มีการเปิดเผยข้อมูลเรื่องความเสี่ยงจากโควิด-19 ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะที่มาจาก การดำเนินธุรกิจ ให้ผู้บริหาร โภคและสาธารณชนทราบ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถดำเนินการเฝ้าระวังที่จำเป็นได้^{xxx}

<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

ดูแลให้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนหรือระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดในการทิ้งวัสดุมีพิษและเป็นอันตราย รวมถึงหน้ากากอนามัย อุปกรณ์ป้องกันส่วนตัว (PPE) และถุงมือ สื่อสารให้พนักงานทราบว่า การทิ้งอย่างไม่เหมาะสมยังเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอันดับแรกแม้จะอยู่ในช่วงวิกฤติก็ตาม^{xxxi}

จัดทำการประเมินสถานการณ์หลังวิกฤติว่าชุมชนได้รับผลกระทบอย่างไรจากการถูกเลิกจ้าง และดำเนินการบรรเทาหรือแก้ไขตามที่กำหนด^{xxxii}

ดูแลมิให้มีการละเมิดสิทธิและส่วนได้เสียในทรัพย์สินของชุมชนรอบข้างในช่วงวิกฤติโควิด-19^{xxxiii}

การรักษาความเป็นส่วนตัว

การดำเนินการ

	เตรียมการ	ช่วง รับมือ	ฟื้นตัว
เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคหรือสาธารณชนให้รัฐบาลทราบ ยกตัวอย่างเช่น ผ่านการสื่อสารหรือบทบัญญัติด้านสาธารณสุข เฉพาะในกรณีที่มีการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อรับมือกับการระบาดของโควิด-19 และตามกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ข้อมูลที่เปิดเผยควรจำกัดในขอบเขตและไม่เกินเวลา (time-bound) ที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 ^{xxxiv}		<input type="checkbox"/>	
พัฒนานโยบายเพื่อมิให้มีการเปิดเผยชื่อและข้อมูลติดต่อของพนักงานที่พบว่าติดเชื้อโควิด-19 ให้พนักงานที่เหลือหรือสาธารณชนทราบ เว้นแต่พนักงานจะยินยอมหรือรัฐบาลกำหนดตามกฎหมายที่ใช้บังคับ ^{xxxv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ฝึกอบรมหรือจัดหลักสูตรทบทวนเรื่องสิทธิมนุษยชนตามขั้นตอนการปฏิบัติงานพื้นฐาน (SOP) ให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานคัดกรองโควิด-19 ^{xxxvi}		<input type="checkbox"/>	

ป้องกันการตีตราและการเลือกปฏิบัติ

การดำเนินการ	ช่วง		
	เตรียมการ	รับมือ	ฟื้นตัว
ดูแลว่าเมื่อมีการอนุญาตให้พนักงานกลับมาทำงานที่สถานประกอบการ พนักงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกตีตรา ^{xxxvii}			<input type="checkbox"/>
กำหนดขั้นตอนเพื่อรับมือกับการแพร่กระจายข่าวปลอมหรือข้อมูลเท็จ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสร้าง ความหวาดกลัวหรืออคติต่อแรงงานที่อยู่ในกลุ่มคนชายขอบ ^{xxxviii}	<input type="checkbox"/>		
ดูแลให้พนักงานตระหนักรู้ถึงการใช้สื่อโซเชียลอย่างรับผิดชอบ เพื่อรับมือกับการเผยแพร่ ข้อมูลเท็จ การสร้างความกลัวและอคติในหมู่แรงงาน ^{xxxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ดูแลไม่ให้เกิดการนำชนกลุ่มน้อย แรงงานย้ายถิ่น หรือกลุ่มเปราะบางอื่นๆ ไปเชื่อมโยงในทางลบ กับโควิด-19 ในการโฆษณา แผนการตลาด หรือการสื่อสารองค์กร เพื่อป้องกันการรวม การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ หรือการตีตรากลุ่มคนชายขอบ ^{xl}		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

นโยบายบริษัทและข้อพิจารณาของฝ่ายบริหาร

การดำเนินการ	ช่วง		
	เตรียมการ	รับมือ	ฟื้นตัว
ประกาศให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์ของบริษัทหรือสื่อขององค์กรว่า บริษัทมุ่งมั่นที่จะ เคารพสิทธิมนุษยชน ^{xli}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ร่างนโยบายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและดูแลให้มีการสื่อสารการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิ มนุษยชนนี้ ให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกองค์กรทราบ ^{xlii}			<input type="checkbox"/>
สื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมความโปร่งใสเมื่อองค์กรทำการตัดสินใจ รวมทั้งเมื่อมีการ สื่อข้อมูลเกี่ยวกับโควิด-19 ให้พนักงานทราบ ^{xliii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

จ่ายเงินชดเชยทันที ในจำนวนที่เพียงพอผ่านกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ กรณีมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ โดยมีสาเหตุจากโควิด-19^{xliv}

จัดทำกลไกการร้องทุกข์ที่พนักงานเข้าถึงได้ และ/หรือดูแลให้กลไกการร้องทุกข์ที่มีอยู่ เช่น สายด่วน เป็นช่องทางที่ทุกคนเข้าถึงได้ มีทางเลือกให้รายงานปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากโควิด-19 และจัดการให้พนักงานและผู้บริโภคทุกคนสามารถใช้กลไกและทางเลือกเหล่านี้ได้^{xliv}

ชำระเงินตรงเวลาและ/หรือขยายเครดิตให้กับซัพพลายเออร์และผู้ค้าปลีกขนาดเล็กและขนาดกลาง เพื่อให้ธุรกิจเหล่านี้อยู่รอดตลอดห่วงโซ่อุปทานโควิด-19 โดยสอดคล้องกับนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง^{xlvi}

ยังคงทำงานตามสัญญาต่อเนื่องกับซัพพลายเออร์ โดยเฉพาะที่เป็นกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กครบเท่าที่ทำได้^{xlvi}

ตรวจสอบการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence) ของซัพพลายเออร์รายใหม่ในห่วงโซ่อุปทาน^{xlviii}

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>

ติดต่อเรา

แบบประเมินตนเองเบื้องต้นในสถานการณ์โควิด-19 นี้เป็นเอกสารที่ยังต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะวิกฤติโควิด-19 เป็นวิกฤติที่ยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง และขณะนี้ยังไม่มีการระบุคุณลักษณะและขอบเขตของความเสียหายจากวิกฤตินี้ได้อย่างเต็มรูปแบบ หากท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะใด สามารถติดต่อทีม B+HR ได้

ทีมงาน B+HR เอเชีย พร้อมให้คำชี้แนะและเครื่องมือเพิ่มเติมแก่ท่านได้ โปรดส่งคำถามหรือหากต้องการความช่วยเหลือ สามารถติดต่อ Sophia Areias ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจสัมพันธ์เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Business Engagement Specialist) ทางอีเมล sophia.areias@undp.org

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

Livio Sarandrea ที่ปรึกษาหลัก และ หัวหน้าทีมธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เอเชีย (B+HR Asia)
livio.sarandrea@undp.org

Sean Lees ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน sean.lees@undp.org

Harpreet Kaur ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน harpreet.kaur@undp.org

ติดต่อเว็บไซต์ B+HR in Asia website [ที่นี่](#)



Funded by the
European Union



With support from the
Government of Sweden



เอกสารนี้ได้รับความสนับสนุนทางการเงินจากสหภาพยุโรปและรัฐบาลสวีเดน ความเห็นในเอกสารไม่ถือว่าเป็นการสะท้อนความเห็นอย่างเป็นทางการของสหภาพยุโรป รัฐบาลสวีเดน หรือ UNDP แต่อย่างใด

-
- ⁱ ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ⁱⁱ International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ⁱⁱⁱ International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{iv} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^v International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{vi} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{vii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{viii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998;
- ^{ix} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^x ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
- ^{xi} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.
- ^{xii} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- ^{xiii} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{xiv} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{xv} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xviii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xix} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xx} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxi} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^{xxii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxiii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- ^{xxiv} Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{xxv} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7
- ^{xxvi} ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
- ^{xxvii} Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008
- ^{xxviii} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^{xxix} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxx} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxxi} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- ^{xxxii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxxiii} Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.
- ^{xxxiv} ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- ^{xxxv} ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- ^{xxxvi} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- ^{xxxvii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xxxviii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xxxix} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xl} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

-
- xli UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xliiii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xliv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xliv UN Guiding Principle on Business and Human Rights, 2011
 - xlv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlvii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
 - xlviii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011