



Kinh doanh và quyền con người

Bộ câu hỏi thường gặp dành
cho doanh nghiệp

Tháng 5/ 2021



A powerful
and balanced
voice for business

Tại Tổ chức Người sử dụng lao động Quốc tế (IOE), chúng tôi nhận được rất nhiều câu hỏi từ các doanh nghiệp về kinh doanh và quyền con người. Chúng tôi đã xây dựng tài liệu Bộ câu hỏi thường gặp để giúp doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ hiểu được ý nghĩa của quyền con người và tìm cách quản lý rủi ro về vấn đề này.

Quyền con người liên quan đến sự vận hành của doanh nghiệp. Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGP) là khuôn khổ toàn cầu có thẩm quyền quy định những điều các Chính phủ và doanh nghiệp nên thực hiện để giải quyết các tác động tiêu cực của kinh doanh đối với quyền con người. UNGP sẽ cung cấp cấu trúc theo nguyên tắc và cách ứng phó với các tác động của doanh nghiệp đối với con người. Việc đáp ứng các kỳ vọng trong UNGP cũng sẽ giúp doanh nghiệp trả lời các câu hỏi ngày càng gia tăng từ người tiêu dùng, người lao động, cơ quan quản lý, đối tác kinh doanh, nhà đầu tư, các tổ chức xã hội dân sự và các đối tượng khác về chủ đề này.

Theo các Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (UNGP), doanh nghiệp phải tôn trọng quyền con người được quốc tế công nhận. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp phải thực hiện các bước chủ động tránh bị liên quan đến các tác động tiêu cực về quyền con người và giải quyết các tình huống nếu vấn đề đó xảy ra. UNGP hướng dẫn các doanh nghiệp ưu tiên các vấn đề về quyền con người và những tác động tiềm ẩn 'nổi bật' nhất trong loại hình kinh doanh, lĩnh vực hoặc khu vực địa lý (xin xem thêm phần này trong tài liệu Bộ câu hỏi thường gặp).

Dựa trên UNGP chúng tôi đã biên soạn câu trả lời cho những câu hỏi mà chúng tôi thường xuyên nhận được nhất. Chúng tôi cũng đã đưa vào một số gợi ý dựa trên kinh nghiệm làm việc với nhiều doanh nghiệp tại nhiều diễn đàn, hội thảo. Mặc dù không thể trình bày tất cả nội dung của UNGP tại đây, chúng tôi cũng đã đưa vào một số tài liệu hữu ích. Hãy liên hệ với chúng tôi nếu có bất kỳ câu hỏi nào, chúng tôi có thể trả lời trực tiếp và bổ sung sửa đổi tài liệu này với những câu hỏi khác trong tương lai.

Xin lưu ý rằng việc phát hiện các vấn đề về quyền con người liên quan đến vận hành doanh nghiệp có thể là một bước phát triển tích cực: Có nghĩa là doanh nghiệp đã thành công trong việc hiểu những tác động có thể xảy ra đến con người, và kết quả là loại bỏ hoặc giảm trừ rủi ro của các tác động tiêu cực. Doanh nghiệp bạn không đơn độc trong việc tìm cách giải quyết các vấn đề có thể nảy sinh trong kinh doanh và chuỗi cung ứng. Cũng nên nhớ rằng có một số vấn đề rất phức tạp và đòi hỏi được chung tay giải quyết. . Người sử dụng lao động và tổ chức người sử dụng lao động có thể hướng dẫn xác định và giải quyết mọi tác động tiêu cực về quyền con người.

Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và quyền con người





Mục lục các câu hỏi thường gặp:

- 5 Quyền con người có phải là vấn đề của Chính phủ?
- 6 Quyền con người có liên quan gì đến Doanh nghiệp?
- 8 Tôi đã quản lý rủi ro về an toàn và sức khỏe – điều này khác biệt như thế nào?
- 11 Tôi đã tuân thủ pháp luật và yêu cầu các đối tác kinh doanh thực hiện tương tự – điều này có khác biệt như thế nào?
- 13 Giải quyết các tác động tới đến quyền con người mang lại giá trị gì cho doanh nghiệp?
- 15 Những bước cần thực hiện để tôn trọng quyền con người trong thực tế?
 - 15 1. Doanh nghiệp đã có cam kết rõ ràng về tôn trọng quyền con người chưa?
 - 16 2. Doanh nghiệp đã thực hiện biện pháp để xây dựng văn hóa tôn trọng quyền con người chưa?
 - 17 3. Doanh nghiệp đã thực hiện rà soát quyền con người chưa?
 - 19 4. Doanh nghiệp đã thực hiện các biện pháp khắc phục khi cần thiết chưa?
- 21 Quyết định thực hiện hành động nào khi phát hiện vấn đề liên quan đến quyền con người?
- 23 Doanh nghiệp nên có những hành động gì?
- 25 Doanh nghiệp có thể tìm kiếm thông tin tham khảo ở đâu?

Ấn phẩm này được xây dựng với sự tài trợ của Liên minh Châu Âu. Tổ chức Quốc tế Người sử dụng lao động (IOE) chịu trách nhiệm nội dung và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Liên minh Châu Âu.



Co-funded by the European Union

Quyền con người có phải là vấn đề của Chính phủ?

Các Quốc gia có nghĩa vụ tuân thủ các quy định luật pháp quốc tế về vấn đề quyền con người thông qua việc tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người. **Đây là lý do vì sao chúng ta thường nghĩ đến ‘Chính phủ’ khi nghe đến thuật ngữ ‘quyền con người’.**

Quyền con người thường xuyên được thảo luận trên chính trường. Ví dụ, các chính trị gia có thể tranh luận cách cân bằng an ninh quốc gia với quyền riêng tư, hoặc làm thế nào cân bằng quyền lợi sức khỏe với quyền làm việc như chúng ta đã thấy các Chính phủ đang làm trong đại dịch Covid-19. **Đó là lý do vì sao chúng ta thường nghĩ đến khía cạnh chính trị khi nghe đến thuật ngữ ‘quyền con người’.**

Quyền con người thường được đề cập đến khi có sự vi phạm hàng loạt về quyền con người, như các cuộc đàn áp của Chính phủ đối với một cuộc biểu tình quy mô lớn, hoặc một cuộc nội chiến hoặc thảm sát. **Đây là lý do vì sao chúng ta thường nghĩ đến ‘hành động tàn bạo hàng loạt’ khi nghe đến thuật ngữ ‘quyền con người’.**

Vì vậy, trên thực tế, quyền con người có thể được đề cập đến khi bàn luận về nhiệm vụ chính trị của Chính phủ hoặc hành động tàn bạo hàng loạt.

Nhưng khi đề cập đến vấn đề ‘quyền con người’ trong bối cảnh các hoạt động kinh doanh, thì lại có ý nghĩa khác. **Thay vào đó vấn đề này đề cập đến trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền của những người bị ảnh hưởng dưới sự tác động của doanh nghiệp – cụ thể là trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp**

GỢI Ý:

Hãy suy nghĩ trong một phút về những gì bạn nghĩ đến khi nói đến “quyền con người” bằng cách xem xét doanh nghiệp có thể tác động, hoặc đã tác động đến con người trong quá trình hoạt động kinh doanh. Một số tác động này có thể tăng mức độ ảnh hưởng đến quyền con người.

Quyền con người có liên quan gì đến doanh nghiệp?

Doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến con người – theo mặt tích cực và tiêu cực.

Doanh nghiệp có thể tác động **tích cực** đến quyền con người, ví dụ tạo việc làm thỏa đáng cho người lao động, cung cấp dịch vụ có giá trị tới người tiêu dùng và hỗ trợ các dự án cộng đồng.

Nhưng doanh nghiệp có thể tác động **tiêu cực** đến quyền con người, ví dụ như môi trường làm việc không an toàn, gây ô nhiễm nguồn nước mà cộng đồng lân cận đang sử dụng hoặc bán sản phẩm không an toàn.

GỢI Ý:

Xem xét những hành động đang thực hiện có ảnh hưởng đến người lao động, nhân viên, chuỗi cung ứng và cộng đồng lân cận không. Hành động nào được thiết kế để ngăn ngừa những tổn hại này? Có hành động nào thúc đẩy quyền con người không?

Khi nói đến ‘kinh doanh và quyền con người’, thực tế chúng ta đang đề cập đến cách doanh nghiệp quản lý các **tác động tiêu cực tiềm ẩn có thể xảy ra**. Tất nhiên, bằng cách quản lý những tác động tiềm ẩn này, các doanh nghiệp có thể có ảnh hưởng tích cực lâu dài và quy mô lớn.

Điều này có nghĩa là quản lý các tác động tiêu cực đến quyền con người thông qua kinh doanh là việc cần làm, trong khi các công việc từ thiện là việc nên làm. Ví dụ, tập trung cân nhắc các khoản phúc lợi cho người lao động, và đảm bảo cộng đồng địa phương không bị tổn hại bởi sự hiện diện của doanh nghiệp, là điều cần làm, trong khi đó quyết định đóng góp từ thiện hoặc hỗ trợ trại trẻ mồ côi tại địa phương là việc nên làm.

Quyền con người là quyền cơ bản và tự do thuộc về mọi đối tượng. Chúng dựa trên các giá trị như bình đẳng, nhân phẩm, công bằng, tôn trọng và độc lập. Đôi khi có thể bị hạn chế bởi luật pháp, nhưng không bao giờ có thể bị tước bỏ. Các khía cạnh của quyền con người mà doanh nghiệp được yêu cầu xem xét được liệt kê trong các công cụ nhân quyền quốc tế, bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền con người, 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 và Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc. Chúng tôi đưa ra một số ví dụ về quyền con người tại đây.

CÁC VÍ DỤ VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

- Quyền bình đẳng
- Không phân biệt đối xử
- Quyền sống, quyền tự do cá nhân và an toàn cá nhân
- Không bị bắt làm nô lệ
- Không bị tra tấn hoặc đối xử vô nhân đạo.
- Quyền về sức khỏe
- Quyền được học tập
- Quyền riêng tư
- Quyền kết hôn và xây dựng gia đình
- Quyền sở hữu tài sản của riêng mình
- Quyền tự do tín ngưỡng và tôn giáo
- Quyền tự do quan điểm và thông tin
- Quyền tự do hội họp và lập hội một cách hòa bình
- Quyền gia nhập tổ chức công đoàn
- Quyền nghỉ ngơi và thư giãn
- Quyền được hưởng mức sống thích đáng
- Quyền tham gia vào đời sống văn hóa của cộng đồng

Tôi đã quản lý các rủi ro về sức khỏe và an toàn – điều này có khác biệt như thế nào?

Xin chúc mừng khi doanh nghiệp đã quản lý về rủi ro liên quan đến quyền con người!

Doanh nghiệp thường không nhận ra mình đã và đang tìm kiếm cách thức quản lý tác động liên quan đến quyền con người ở một mức độ nhất định.

Bằng việc bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động, doanh nghiệp đang tìm cách giảm thiểu rủi ro những ảnh hưởng đến quyền về sức khỏe và cuộc sống của họ. Một ví dụ khác, việc ngăn chặn ô nhiễm từ các hoạt động thể hiện rằng doanh nghiệp đang tìm cách đảm bảo không tác động tiêu cực đến quyền có mức sống đầy đủ của những người xung quanh.

Tuy nhiên, cách tiếp cận này vẫn chưa đủ. Người sử dụng lao động được kỳ vọng sẽ có nhiều hành động hơn. Phần phía dưới sẽ thể hiện những giá trị có thể đem lại cho người sử dụng lao động.

Ban được yêu cầu **xem xét toàn bộ quyền con người mà doanh nghiệp có thể ảnh hưởng ngoài sức khỏe và môi trường.**

Bạn được yêu cầu xem xét tất cả những người ngoài người lao động trong doanh nghiệp, bao gồm những người có liên quan trong chuỗi cung ứng ví dụ như nhà thầu, người lao động của nhà cung ứng cấp 2, hoặc các cộng đồng lân cận.

Đầu tiên, điều này có thể khó khăn - hoặc thậm chí có thể không thực tế hoặc không thể. **Nhưng bạn có thể quyết định tập trung nỗ lực vào một số tác động nhất định.** Doanh nghiệp có thể tập trung nỗ lực vào việc quản lý những tác động đặc biệt nghiêm trọng trong hoạt động và chuỗi giá trị của mình. **Nói cách khác, hãy tập trung vào nơi mà nhiều người có thể bị ảnh hưởng nhất, theo cách có hại nhất và khu vực thách thức nhất.**

HAI PHƯƠNG PHÁP PHÁN ĐOÁN TÌNH HUỐNG:

Doanh nghiệp có thể gặp khó khăn khi tìm kiếm tất cả các tác động tiêu cực tới quyền con người trong hoạt động của mình - áp dụng phương pháp tiếp cận chuỗi giá trị đầy đủ - để lần lượt ưu tiên những tác động có thể là nghiêm trọng nhất.

1. Một phương pháp phán đoán để đánh giá tác động và xác định mức độ nghiêm trọng là xem xét nội bộ và hoạt động kinh doanh cũng như đối tác kinh doanh của doanh nghiệp, đánh giá nơi có nguy cơ cao nhất hoặc dễ bị tổn thương. Điều này có thể là do giới tính, tôn giáo hoặc xu hướng tình dục, độ tuổi - cũng như một loạt các yếu tố có thể xảy ra khác. Xem xét khu vực mất cân bằng quyền lực lớn nhất. Ví dụ như có thể là trường hợp một người lao động nhập cư có thu nhập thấp nhiều khả năng bị tác động nặng nề hơn so với một người lao động có thu nhập cao, mang lại lợi ích riêng cho doanh nghiệp.
2. Một phương pháp phán đoán khác là tập trung nỗ lực vào việc xây dựng các kênh để người lao động có thể phản ánh những băn khoăn, khiếu nại đến doanh nghiệp cũng như việc yêu cầu các đối tác kinh doanh làm tương tự. Bằng cách này, doanh nghiệp có thể tìm hiểu về các tác động khi chúng phát sinh và giải quyết vấn đề ngay từ đầu trước khi chúng leo thang.

Bắt đầu từ đâu? Trước tiên, xem xét mức độ nghiêm trọng của các tác động nếu xảy ra

Có ba câu hỏi cần xem xét để giúp doanh nghiệp ưu tiên các tác động đến quyền con người

Điều này sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng danh sách các tác động đến quyền con người cần ưu tiên quản lý, được gọi là 'các vấn đề về quyền con người nổi bật' của doanh nghiệp



Bắt đầu từ đâu? Thứ hai, xem xét khả năng tác động xảy ra

Tác động có nhiều khả năng xảy ra trong một số bối cảnh nhất định và khi thiếu các biện pháp giảm thiểu hiệu quả



Tôi đã tuân thủ pháp luật và yêu cầu đối tác kinh doanh làm tương tự - điều này có khác biệt gì?

Việc tuân thủ pháp luật đã giúp doanh nghiệp quản lý một số rủi ro về quyền con người. Các quy định pháp luật quy định độ tuổi làm việc tối thiểu, cấm phân biệt đối xử và quy định việc xử lý chất thải của doanh nghiệp đều giúp quản lý rủi ro về vấn đề này.

Đồng thời, chúng ta đều biết rằng không phải lúc nào cũng dễ dàng đáp ứng các tiêu chuẩn pháp luật. Ví dụ, văn hóa chiếm ưu thế trong một bối cảnh vận hành cụ thể có thể khiến việc tuân thủ các quy định pháp luật về an toàn lao động trở nên đặc biệt khó khăn. Hoặc các hành vi tham nhũng tồn tại trong một lĩnh vực có thể khiến việc bảo vệ cộng đồng trong một dự án quy mô lớn trở thành một thách thức. **Do đó, chúng ta không thể cho rằng các đối tác kinh doanh, và thực sự là doanh nghiệp của chúng ta, luôn tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến nhân quyền.**

Mặc dù các tiêu chuẩn về quyền con người được Chính phủ chấp thuận và phê chuẩn như một phần của sự tham gia vào quá trình xây dựng các điều ước quốc tế, nhưng không phải tất cả các Chính phủ đều tiếp tục hoặc có thể đáp ứng các tiêu chuẩn đã ký kết. Ví dụ một số Quốc gia đã thông qua luật pháp Quốc gia ít mang tính bảo vệ hơn các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế. Một số Quốc gia đã thông qua luật quốc gia trái với các tiêu chuẩn này. Ví dụ, hãy xem xét các luật cho phép phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tôn giáo hoặc xu hướng tình dục; cho phép lao động trẻ em làm việc trong điều kiện nguy hiểm; hoặc hạn chế quyền tự do liên kết.

Đây là lý do tại sao, ngay cả khi doanh nghiệp muốn tuân thủ luật pháp sở tại, cũng nên biết rằng nếu chỉ tuân thủ pháp luật là không đủ. **Tùy thuộc vào hoàn**

cảnh và các vấn đề nổi bật của doanh nghiệp, chỉ riêng việc tuân thủ pháp luật có thể không giúp doanh nghiệp tự tin nói rằng mình tôn trọng quyền con người trong doanh nghiệp và chuỗi giá trị.

GỢI Ý:

Có thể dễ dàng tìm ra lĩnh vực pháp luật nào đặc biệt có ảnh hưởng đến vấn đề nhân quyền tại doanh nghiệp bằng cách trao đổi với tổ chức xã hội dân sự tại địa phương và/hoặc quốc tế hoặc người sử dụng lao động tại địa phương/quốc gia hoặc quốc tế và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và mang lại những hiểu biết mới. Ngoài ra cũng có thể học hỏi từ các doanh nghiệp khác cách thức giải quyết những khác biệt giữa việc tuân thủ pháp luật và sự tôn trọng các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế.

Có thể xem xét xác định một lĩnh vực mà trên thực tế, việc tuân thủ pháp luật có thể làm tăng khả năng tác động tiêu cực đến con người và tập trung vào việc tìm cách giải quyết vấn đề này. Khi đối mặt với các yêu cầu pháp lý xung đột, các mong đợi quốc tế là các doanh nghiệp tìm cách tôn trọng các nguyên tắc nhân quyền trong khi tuân thủ luật pháp.

Pháp luật liên quan đến quyền con người

(ví dụ: phân biệt đối xử, sức khỏe và an toàn, môi trường, sở hữu đất đai, tự do liên kết)



Giải quyết các tác động tới quyền con người mang lại giá trị gì cho doanh nghiệp?

Trong những năm qua, các doanh nghiệp đã chia sẻ kinh nghiệm rằng họ đã đạt được **một số lợi ích** khi áp dụng vấn đề tôn trọng quyền con người vào các chính sách và quy định.

Những lợi ích đạt được này phụ thuộc vào một số yếu tố như cách tạo ra sản phẩm, cách vận hành và cung cấp dịch vụ; các đối tượng người lao động tham gia quá trình vận hành và chuỗi cung ứng; mức độ phụ thuộc vào đất, nước, và các tài nguyên thiên nhiên.

Các doanh nghiệp có văn hóa mạnh mẽ nhận định rằng việc chú ý đến vấn đề quyền con người giúp họ xây dựng **giá trị doanh nghiệp**. Doanh nghiệp muốn thích ứng và tuân thủ **quy định bắt buộc** cho rằng việc chú ý đến vấn đề quyền con người giúp họ chuẩn bị sẵn sàng cho những thay đổi trong tương lai. Khi hoạt động của các doanh nghiệp ngày càng bị gián đoạn do **biến đổi khí hậu**, chú ý đến vấn đề quyền con người có thể giúp doanh nghiệp dự đoán những gián đoạn trong tương lai và lập kế hoạch phù hợp.

Các doanh nghiệp dựa vào lực lượng lao động chân tay chia sẻ về việc nâng cao **năng suất**, nâng cao phúc lợi và sự hài lòng của người lao động. Các doanh nghiệp hoạt động cạnh cộng đồng, hoặc phụ thuộc vào nguồn tài nguyên mà cộng đồng cũng đang sử dụng (ví dụ. nước, đất, gỗ) cũng nhận thấy **mối quan hệ chặt chẽ hơn** với cộng đồng.

Các doanh nghiệp đang tìm kiếm **các nhà đầu tư** nhận định rằng khả năng tiếp cận đầu tư và tài chính dễ dàng hơn.

Các doanh nghiệp đang tìm kiếm **khách hàng** quốc tế cho biết có nhiều khả năng trở thành một phần của chuỗi cung ứng toàn cầu.

Chúng ta thấy việc số lượng **vụ kiện** doanh nghiệp dựa trên sự không tuân thủ các tiêu chuẩn về quyền con người đang gia tăng. Mặc dù bản thân doanh nghiệp bạn có thể không phải đối tượng của các vụ kiện, nhưng một trong số những đối tác kinh doanh bị kiện về những ảnh hưởng có thể xảy ra trong quá trình hoạt động. **Luật pháp** đang phát triển rất nhanh ở lĩnh vực này!

GỢI Ý:

Dành thời gian suy nghĩ điều gì có thể là lý do chính để doanh nghiệp chú ý nhiều hơn đến các rủi ro về quyền con người. Doanh nghiệp có muốn nâng cao năng suất của lực lượng lao động không? Doanh nghiệp có muốn giữ chân những lao động có kỹ năng thấp hơn trong thời gian dài hơn không? Doanh nghiệp có muốn mở rộng tăng trưởng và tìm kiếm khách hàng mới không? Có thể có một số lý do để doanh nghiệp muốn tập trung nhiều hơn vào các chính sách về quyền con người. Đồng thời, hãy nhớ rằng áp dụng cách tiếp cận quyền con người có nghĩa là tập trung vào rủi ro đối với con người, không chỉ rủi ro đối với doanh nghiệp và danh tiếng của doanh nghiệp.

Tôn trọng quyền con người mang lại những giá trị gì cho doanh nghiệp

Tôn trọng nhân quyền trong doanh nghiệp của tôi:



Những bước cần thực hiện để tôn trọng quyền con người trong thực tế?

Bốn câu hỏi sau đây sẽ hữu ích khi thực hiện việc tôn trọng quyền con người trong thực tế

1. Doanh nghiệp đã có cam kết rõ ràng về việc tôn trọng quyền con người chưa?

Cam kết chính thức về tôn trọng quyền con người - thường được gọi là 'cam kết chính sách'

– giúp thiết lập quan điểm và đặt nền tảng cho văn hóa tôn trọng quyền. Cam kết không cần phải là một chính sách về quyền con người riêng biệt, nhưng là báo hiệu cho người lao động, đối tác và các bên liên quan khác rằng doanh nghiệp - và ban lãnh đạo - rất nghiêm túc trong việc tôn trọng quyền con người và kỳ vọng những đối tượng làm việc với doanh nghiệp cũng như vậy.

Cam kết tôn trọng nhân quyền: một số câu hỏi gợi mở

- Trước khi thực hiện cam kết, phải tìm hiểu rõ các vấn đề sau:
Đối tượng nào chịu tác động nặng nề nhất trong doanh nghiệp và như thế nào?,
Câu trả lời thay đổi như thế nào nếu xem xét con người và những tác động trong chuỗi cung ứng? Chính sách hiện tại của doanh nghiệp giải quyết những tác động này như thế nào, nếu có?
- Đối tượng nào doanh nghiệp muốn trao đổi về tác động và vấn đề tiềm ẩn?
Làm cách nào tập hợp ý kiến và băn khoăn của người lao động?
Đối tác kinh doanh có kiến thức gì về vấn đề con người?

- Kỳ vọng của doanh nghiệp khi đề cập đến vấn đề này - trong nội bộ và với các đối tác kinh doanh? Doanh nghiệp có nói rõ rằng họ mong muốn mọi người được đối xử một cách tôn trọng - như một phần của cách thức kinh doanh đang diễn ra không? Tài liệu chính sách cấp cao nào có thể phù hợp để truyền tải thông điệp này tới người lao động trong nội bộ? Đó có phải là tài liệu tương tự được sử dụng để truyền tải đến các đối tác kinh doanh không?
- Những người sáng lập, lãnh đạo cấp cao và các cá nhân quan trọng khác trong doanh nghiệp có đứng đằng sau kỳ vọng này không? Liệu họ có thể chính thức phê duyệt để củng cố tiếng nói từ phía trên không?

2. Doanh nghiệp đã thực hiện biện pháp để xây dựng văn hóa tôn trọng quyền con người chưa?

Văn hóa có thể được định nghĩa là một tập hợp các chuẩn mực xã hội chi phối hành vi và thái độ của các thành viên trong nhóm. Mỗi doanh nghiệp sẽ có văn hóa doanh nghiệp của riêng mình. Người lao động có tin tưởng rằng hoạt động kinh doanh nên diễn ra theo cách tôn trọng mọi người không? Hay cam kết tôn trọng quyền con người chỉ được xem là những lời nói trên giấy mà không có những hành vi và thái độ để biến nó thành hiện thực?

Xây dựng văn hóa tôn trọng quyền con người đòi hỏi phải sử dụng một số biện pháp để đưa cam kết này vào văn hóa doanh nghiệp. Điều này cũng đòi hỏi phải xem xét văn hóa doanh nghiệp hiện tại có thể vô tình cản trở việc xây dựng văn hóa tôn trọng quyền con người không. Vấn đề này rất phổ biến. Các mệnh lệnh kinh doanh, như cân nhắc về giá cả và thời gian, có thể dẫn tới việc đối xử tôn trọng với đồng nghiệp, tuân thủ các quy tắc về sức khỏe và an toàn, hoặc đối với các nhà cung cấp như trả lương xứng đáng và đúng hạn cho người lao động trở nên khó khăn hơn.

Xây dựng

**văn hóa
tôn trọng
quyền:** một số
câu hỏi gợi mở

- Xác định văn hóa doanh nghiệp là như thế nào? Các giá trị như tôn trọng, công bằng, đa dạng và khoan dung có đặc trưng trong văn hóa doanh nghiệp không?
- Chủ doanh nghiệp, và đội ngũ lãnh đạo cư xử thế nào trong doanh nghiệp? Họ nói gì về vấn đề này?
- Điều gì chi phối cách người lao động làm việc? Làm thế nào để củng cố quy trình cân nhắc con người là một phần của vấn đề kinh doanh? Có thể xem xét các biện pháp khuyến khích để khuyến khích các hành vi tôn trọng quyền? Có thể xem xét việc đào tạo để làm rõ những gì mong đợi không?
 - Người lao động và đối tác kinh doanh được lựa chọn như thế nào? Bằng chứng cân nhắc về các lựa chọn này? Sức khỏe, an toàn và các vấn đề về quyền con người có được đưa vào các trao đổi liên quan đến việc kinh doanh?

• Doanh nghiệp đã thực hiện rà soát quyền con người chưa?

Rà soát quyền con người là quá trình các doanh nghiệp xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu các tác động tiêu cực về quyền con người - trong quá trình vận hành và các mối quan hệ kinh doanh. Tóm lại, điều này phản ánh cách doanh nghiệp nhận biết và quản lý những tác động tiêu cực với quyền con người có thể xảy ra thông qua cách điều hành hoạt động kinh doanh của mình.

Kết nối với các đối tác – bao gồm các đối tác liên quan có thể bị tác động bởi doanh nghiệp (được gọi là "các bên liên quan có khả năng bị ảnh hưởng") là một phần quan trọng của quá trình rà soát quyền con người. Nếu có thể, doanh nghiệp có thể lắng nghe ý kiến của người lao động trong doanh nghiệp, người lao động trong chuỗi cung ứng, các thành viên cộng đồng. Hoặc có thể tìm hiểu thông qua đại diện của họ, cũng như những người có hiểu biết và kinh nghiệm.

Thiết lập các kênh cho phép các bên liên quan nêu lên những bất bình và tiếp cận các biện pháp khắc phục các tác động đã xảy ra, cũng rất hiệu quả với rà soát quyền con người. Làm thế nào doanh nghiệp có thể biết nơi những tác động đến quyền con người có thể xảy ra nếu không ai thông báo cho doanh nghiệp về vấn đề này?

Gắn kết các bên như một phần của HRDD:
một số câu hỏi gợi mở

- Người lao động trong doanh nghiệp có nơi để đưa ra vấn đề, băn khoăn, hay khiếu nại không? Họ biết mình được làm như vậy – và doanh nghiệp có coi trọng việc lắng nghe ý kiến từ họ? Nếu không, làm thế nào để xây dựng những kênh trao đổi và khuyến khích người lao động sử dụng?
- Có các tổ chức chính trị xã hội, công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động có thông tin chi tiết về cách doanh nghiệp có thể tác động đến con người để trao đổi không?
- Cách tiếp cận của doanh nghiệp với vấn đề tự do liên kết và thương lượng tập thể? Có thể làm rõ quan điểm của doanh nghiệp về vấn đề này không?
 - Làm thế nào để lắng nghe mọi người (ví dụ. người lao động, thành viên cộng đồng) về những vấn đề họ nhận thấy hoặc tác hại thực sự mà họ đã trải qua?

Đánh giá rủi ro và tác động như một phần HRDD: một số câu hỏi gợi mở

- Doanh nghiệp đã làm gì để thu thập các ý kiến về các tác động có thể xảy ra (ví dụ: đánh giá, khảo sát, kiểm toán)? Doanh nghiệp đã học được gì từ những nỗ lực này?
- Doanh nghiệp có thể làm gì để nâng cao hiểu biết về những gì đang diễn ra trong hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng? Có quy trình nào hiện có để đưa vấn đề quyền con người vào (ví dụ cuộc họp với các nhà cung cấp, cuộc họp thẩm định hàng năm với người lao động)?
- Làm thế nào để bổ sung các nỗ lực đánh giá dựa trên sự tuân thủ (ví dụ: kiểm toán, đường dây nóng) với các cách tiếp cận khác tập trung vào đối thoại?

Ưu tiên các Rủi ro và tác động để hành động như một phần của HRDD: một số câu hỏi gợi mở	• Vấn đề quyền con người nào được ưu tiên hành động? • Việc ưu tiên này dựa trên rủi ro đối với doanh nghiệp, chẳng hạn như ảnh hưởng nhiều về tài chính của doanh nghiệp nếu không quản lý được rủi ro? Nếu vậy hãy xem xét cách đưa ra mức độ ưu tiên dựa trên rủi ro đối với con người, chẳng hạn con người có thể bị tổn hại đặc biệt nghiêm trọng
Thực hiện hành động gắn với phát hiện: một Số câu hỏi gợi mở	• Những thay đổi nào cần thực hiện để ngăn chặn các tác động tiêu cực xảy ra? Làm thế nào để gây ảnh hưởng đến đối tượng khác nhằm ngăn chặn tác động xảy ra? • Nếu tác động xảy ra, làm thế nào để chấm dứt? Làm thế nào để gây ảnh hưởng đến đối tượng khác nhằm chấm dứt tác động và chắc chắn vấn đề này không xảy ra nữa? • Làm thế nào giúp giải quyết vấn đề cho đúng những người bị ảnh hưởng? • Doanh nghiệp có ảnh hưởng gì đối với đối tác? Có cần tạo thêm ảnh hưởng trong việc phòng ngừa và giảm thiểu? Làm thế nào để tạo thêm ảnh hưởng (ví dụ cung cấp các đơn hàng lớn hơn, hoặc làm việc với các doanh nghiệp đồng cấp, hoặc yêu cầu chính quyền địa phương can thiệp?)
Theo dõi hiệu quả của các hành động thực hiện: một số câu hỏi gợi mở	• Doanh nghiệp đã có những quy trình nào để giảm thiểu tác động đến con người? Doanh nghiệp có biết rằng thực hiện những hành động đó sẽ thực sự giảm thiểu tác động đến con người không? Có chỉ số hoặc đo lường nào để theo dõi và báo cáo về vấn đề này? • Làm thế nào để đưa khía cạnh định lượng vào theo dõi, ví dụ dựa trên quan điểm của các bên có thể có liên quan, để hoàn thành việc theo dõi theo số lượng? • Doanh nghiệp rút ra được kinh nghiệm gì?
Trao đổi về việc rà soát quyền con người: một số câu hỏi gợi mở	• Doanh nghiệp chia sẻ thông tin gì đến các bên liên quan để hiểu được cách tiếp cận của doanh nghiệp trong quản lý rủi ro về quyền con người? • Hình thức giao tiếp nào để tiếp cận các nhóm cụ thể? • Làm thế nào để xây dựng uy tín và lòng tin bằng cách chia sẻ cách tiếp cận quá trình thực hiện quyền con người tại doanh nghiệp, bao gồm những thách thức và bài học thu được?

4. Doanh nghiệp đã thực hiện các biện pháp khắc phục khi cần thiết chưa?

Trong trường hợp quyền con người bị ảnh hưởng tiêu cực, những đối tượng đó cần được hưởng các biện pháp khắc phục hiệu quả. Việc một biện pháp khắc phục có được coi là hiệu quả hay không không chỉ phụ thuộc vào những gì doanh nghiệp tin là công bằng mà còn phụ thuộc vào việc các cá nhân hoặc nhóm người bị ảnh hưởng có xem biện pháp đó là công bằng hay không. Miễn là điều kiện này được đáp ứng, biện pháp khắc phục hiệu quả có thể có nhiều hình thức, chẳng hạn như xin lỗi, điều khoản đảm bảo thiệt hại không xảy ra lần nữa, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, chấm dứt một hoạt động cụ thể hoặc chấm dứt mối quan hệ, hoặc bất kỳ hành động nào khác được cả doanh nghiệp và những người bị ảnh hưởng đồng ý.

Trong trường hợp doanh nghiệp có vai trò trong tác động, ví dụ như gây ra tác động hoặc góp phần gây ra tác động cùng với đối tác kinh doanh khác, họ phải đưa ra biện pháp khắc phục.

Trong trường hợp doanh nghiệp không có vai trò trong tác động, tuy nhiên, tác động xảy ra trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp thì doanh nghiệp cần đảm bảo tác động có thể được giải quyết. Mức độ nghiêm trọng của tác động càng lớn, doanh nghiệp càng phải tìm cách khắc phục tình hình.

Quy trình khiếu nại tại doanh nghiệp, như cơ chế khiếu nại và kênh phản hồi, có thể giúp doanh nghiệp xác định và giải quyết các vấn đề trước khi chúng leo thang.

Các quy trình này có thể đóng góp hiệu quả vào quá trình rà soát quyền con người của doanh nghiệp và giúp xây dựng lòng tin với các bên liên quan.

Các biện pháp cần xem xét bao gồm xin lỗi, bồi thường, hỗ trợ tiếp cận các dịch vụ sức khỏe tinh thần hoặc thể chất và thực hiện các bước để ngăn chặn vấn đề tái diễn. Tạo cơ hội chia sẻ kinh nghiệm - và để được lắng nghe - có thể là một phần quan trọng của biện pháp khắc phục trong một số tình huống.

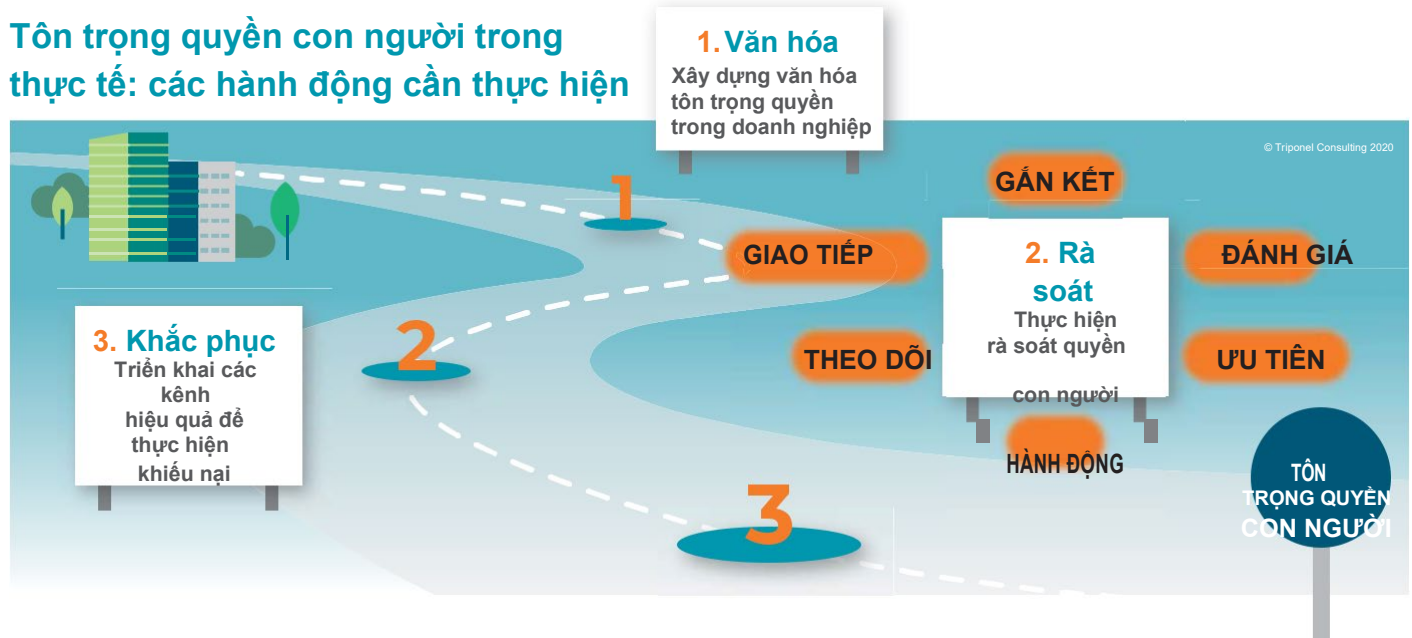
Quy trình khiếu nại hiệu quả bao gồm:

- ✓ Hợp pháp
- ✓ Có thể tiếp cận
- ✓ Có thể đoán trước
- ✓ Công bằng
- ✓ Minh bạch
- ✓ Tương thích với các quyền
- ✓ Nguồn tài liệu học tập liên tục
- ✓ Dựa trên sự tham gia và đối thoại

**Đưa ra cách
khắc phục:
một số câu hỏi
gợi mở**

- Ở những nơi con người đã bị tác động tiêu cực, đã có những nỗ lực để giải quyết tình hình chưa? Nếu chưa, có thể làm gì để đảm bảo thực hiện?
- Có sẵn các kênh cho phép mọi người nêu lên những bất bình lo ngại hay không? Trường hợp doanh nghiệp có thể đã gây ra hoặc góp phần gây ra tác động, có sẵn hệ thống ứng phó và đưa ra biện pháp khắc phục không?
- Các đối tác kinh doanh có được yêu cầu xem xét các kênh khiếu nại và đưa ra cách khắc phục? Cần làm gì để yêu cầu họ xây dựng các kênh như vậy?
- Tưởng tượng bạn là người lao động trong doanh nghiệp – hoặc thành viên cộng đồng địa phương. Bạn sẽ tìm đến đâu nếu có băn khoăn khiếu nại? Bạn có tự tin rằng yêu cầu của mình sẽ được giải quyết công bằng không? Bạn có nhận được thông tin minh bạch về trạng thái và kết quả khiếu nại trong suốt quá trình không? Bạn có thể hỏi người lao động của mình hoặc các bên khác những câu hỏi này – sau đó xem xét những phản hồi khi xây dựng cơ chế mới và xem xét tính hiệu quả của cơ chế hiện có.

**Tôn trọng quyền con người trong
thực tế: các hành động cần thực hiện**



Quyết định thực hiện hành động nào khi phát hiện vấn đề về quyền con người?

Các hành động có thể thực hiện để đối phó với vấn đề quyền con người sẽ phụ thuộc vào ba cân nhắc chính: (1) liệu tác động có xảy ra hay không, (2) doanh nghiệp liên quan đến tác hại như thế nào và (3) tác hại nghiêm trọng như thế nào.

	CÁC CÂU HỎI CẦN CÂN NHẮC KHI PHÁT HIỆN VẤN ĐỀ VỀ QUYỀN CON NGƯỜI	TẠI SAO LẠI HỮU ÍCH
Tác hại xảy ra chưa?	- Vấn đề có ảnh hưởng đến quyền con người của một người (hoặc một nhóm người) chưa? Nếu có chúng ta đang nói đến tác động đã xảy ra. - Tác động của vấn đề trong tương lai? Nếu có là chúng ta đang nói đến nguy cơ xảy ra đối với quyền con người	Các hành động cần thực hiện sẽ phụ thuộc vào tổn hại đã xảy ra hay chưa

Doanh nghiệp có liên quan đến tác hại như thế nào?	• Chỉ riêng hành động hoặc thiếu sót làm giảm khả năng một người hưởng quyền con người? Đây là tình huống doanh nghiệp tự 'gây ra' tác động. • Những hành động và thiếu sót có tạo điều kiện hoặc khuyến khích một bên khác hành động (hoặc không hành động) gây ra tác hại không? Hoặc hành động hoặc thiếu sót góp phần tạo ra tác động cùng với các thực thể khác? Hai tình huống này đều là 'sự góp phần'. • Có thể nói rằng doanh nghiệp không góp phần gây ra tác động, nhưng lại có liên quan đến hoạt động, sản phẩm và giá trị trong chuỗi giá trị? Đây là tình huống 'liên kết trực tiếp'.	Hành động cần thực hiện phụ thuộc vào cách doanh nghiệp xem xét các tác hại
Tác động nghiêm trọng không?	• Bao nhiêu người có thể bị ảnh hưởng? Số lượng càng lớn, tác động càng nhiều. Đây được gọi là 'phạm vi'. • Tác động có hại như thế nào? Càng gây tổn hại, tác động càng nặng nề. Đây gọi là 'quy mô'. • Tác hại này giải quyết như thế nào? Có thể thực hiện hành động nào để khắc phục tình hình theo cách có thể chấp nhận được. Đây gọi là 'khả năng khắc phục'.	Mức độ nghiêm trọng của tác động đang đối phó càng lớn thì kỳ vọng giải quyết được điều đó càng cao.

Hành động nào cần thực hiện?

Khi đã hiểu rõ hơn về tác động có xảy ra, làm thế nào kết nối với vấn đề này và mức độ nghiêm trọng có nghĩa doanh nghiệp đã sẵn sàng xem xét các hành động của mình.

Khi một tác động chưa xảy ra, hãy tập trung **ngăn chặn** tác động, cũng như xây dựng và tạo ảnh hưởng với những đối tượng khác để đảm bảo vấn đề không xảy ra - hoặc để đảm bảo tác hại sẽ ít nghiêm trọng hơn nếu xảy ra.

Khi tác động đã xảy ra, trọng tâm là ngừng tác động (nếu có liên quan), xây dựng và tạo ảnh hưởng để đảm bảo những đối tượng khác cũng ngừng gây tác động (nếu có liên quan). Trọng tâm cũng là cung cấp biện pháp **khắc phục** cho những người đã bị tổn hại. Nếu doanh nghiệp đã gây ra hoặc góp phần vào tác động, thì doanh nghiệp phải đưa ra biện pháp khắc phục. Hoặc góp phần xây dựng và sử dụng ảnh hưởng để đảm bảo các đối tác kinh doanh khắc phục các tác động.

Khi hành động (hoặc thiếu sót) **dẫn đến tác động, doanh nghiệp hoặc cùng các đối tác kinh doanh** khác phải thực hiện các hành động để chấm dứt, ngăn chặn và khắc phục.

Doanh nghiệp nên nỗ lực xử lý các tác động nghiêm trọng hơn để tìm cách ngăn chặn, chấm dứt và khắc phục.

Ví dụ về các hành động đã được doanh nghiệp cân nhắc và thực hiện khi đối mặt với một tác động cụ thể hoặc nguy cơ xảy ra tác động bao gồm:

- *Tìm hiểu nguyên nhân gốc rễ tại sao tác động lại xảy ra ngay từ đầu và thực hiện các bước để giải quyết nguyên nhân gốc rễ này - ví dụ: thay đổi các chính sách và quy trình của doanh nghiệp hoặc đào tạo cho đồng nghiệp hoặc đối tác kinh doanh để đảm bảo rủi ro được cân nhắc khi đưa ra quyết định kinh doanh*
- *Làm việc với người sử dụng lao động hoặc tổ chức người sử dụng lao động hoặc bên thứ ba độc lập khác, như tổ chức phi chính phủ để tập hợp các doanh nghiệp ngang hàng thảo luận về tác động và tìm hiểu những hành động mà các doanh nghiệp riêng lẻ hoặc trong cùng lĩnh vực có thể thực hiện để giải quyết - ví dụ: giải quyết các vấn đề chung như việc thanh toán phí tuyển dụng*
- *Khởi động đối thoại với các quan chức chính phủ có liên quan để hỏi liệu họ có thể dành nhiều nguồn lực hơn để giải quyết vấn đề hay không - ví dụ, một quốc gia có thể có luật lao động tốt, nhưng có thể cần thực thi nhiều hơn để đảm bảo luật pháp được thực thi một cách hiệu quả*
- *Chỉ định một tổ chức xã hội dân sự đáng tin cậy để xem xét thêm tác động và đề xuất cách giải quyết - đôi khi, các tổ chức này sẽ có chuyên môn hơn với một thách thức về quyền con người cụ thể, và có thể đã có mối quan hệ tin cậy với các nhóm bị ảnh hưởng; kiến thức chuyên môn của họ có thể giúp giải quyết vấn đề tốt hơn và nhanh hơn*
- *Khởi động việc lắng nghe từ bên khiếu nại về biện pháp khắc phục tương xứng với tác động tiêu cực gây ra - đôi khi, các tác động về quyền con người sẽ ảnh hưởng theo những cách phức tạp; điều quan trọng là phải hiểu trải nghiệm sống của từng người để giải quyết đầy đủ và khắc phục sự cố.*

Quyết định thực hiện hành động thích hợp khi doanh nghiệp nhận thấy có tác động đến quyền con người

TÁC ĐỘNG CÓ XÂY RA KHÔNG?

CÓ? < | > KHÔNG?

Dừng lại

...nếu doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra

Xây dựng và sử dụng ảnh hưởng để đảm bảo các bên khác dừng lại

...nếu góp phần gây ra, hoặc có liên quan trực tiếp

Giải quyết đúng

... nếu gây ra hoặc góp phần gây ra, và tạo ảnh hưởng để các bên cũng giải quyết như vậy nếu trực tiếp liên quan

Ngăn ngừa

...nếu có thể gây ra hoặc góp phần gây ra

Xây dựng và sử dụng ảnh hưởng để đảm bảo các bên khác ngăn ngừa

...nếu có thể góp phần gây ra, hoặc có liên quan trực tiếp

Tài liệu tham khảo



*Xin xem thêm video sau đây để tìm hiểu thêm **Tổng quan về Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền**:*

Để biết tổng quan về mức độ ưu tiên các tác động quyền con người dựa trên sự nghiêm trọng và khả năng có thể xảy ra, xin xem thêm video này:

Một số tài liệu hữu ích cho doanh nghiệp bao gồm:

Tiêu chuẩn quan trọng và các kỳ vọng

- Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (2011)
- Văn phòng Cao ủy nhân quyền của Liên hợp quốc (OHCHR), Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người: Hướng dẫn thực hiện
- Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (2017)
- Tổ chức hợp tác phát triển kinh tế (OECD) Hướng dẫn cho các doanh nghiệp đa quốc gia
- OECD Hướng dẫn rà soát của OECD về thực hiện trách nhiệm xã hội
 - OECD xây dựng rà soát cho một số ngành cụ thể bao gồm khai khoáng, dệt may, da giày và nông nghiệp, cùng với hướng dẫn thực hiện

rà soát lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng ngành khai khoáng và gắn kết các bên trong lĩnh vực khai khoáng.

Thông tin về kinh doanh và các vấn đề quyền con người

- Cổng thông tin nhân quyền trên trang web IOE
- Trách nhiệm xã hội tại Đức
- Trung tâm thông tin về Kinh doanh và con người (xuất bản các báo cáo và bài báo, phản hồi của doanh nghiệp và phân tích về các vấn đề chính về kinh doanh và nhân quyền)
- Bộ phận trợ giúp của ILO dành cho doanh nghiệp về các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Thông tin về phát triển luật pháp và chính sách

- Clifford Chance LLP và Sáng kiến Kinh doanh Toàn cầu về Kinh doanh và Quyền con người: Điều hướng bối cảnh pháp lý đang thay đổi (2020)
- BHR in Law, Bản đồ phát triển chính

- [Dữ liệu hành động quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người](#)

Một số tài liệu hữu ích cho doanh nghiệp

- [Video của Mike Baab, Viên nghiên cứu quyền con người của Đan Mạch: Giới thiệu các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người \(2015\)](#)
- [Kết nối các chương trình nghị sự chống tham nhũng và quyền con người: Hướng dẫn IOE-BIAC cho các doanh nghiệp và tổ chức người sử dụng lao động](#)
- [Trao đổi về các vấn đề bền vững: khóa học IOE-GRI gồm ba phần dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ](#)
- [Sổ tay Báo cáo Bền vững cho các Tổ chức NSDLĐ](#)
- [Kinh doanh và quyền trẻ em: Công cụ hướng dẫn về lao động trẻ em của ILO-IOE dành cho doanh nghiệp](#)
- [Khung báo cáo các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc](#)
- [Sáng kiến Kinh doanh Toàn cầu trên Cổng Thông tin Thực hành Kinh doanh và Nhân quyền](#)
- [Mạng lưới hiệp ước toàn cầu của Hà Lan, Oxfam và dự án Shift, Kinh doanh tôn trọng quyền con người](#)
- [Sarah Joseph, Ursula Wynhoven và Shubha Chandra, Trung tâm Castan về pháp luật nhân quyền, Đại học Monash, Quyền con người 2.0: Hướng dẫn tham khảo trong kinh doanh](#)
- Video đào tạo về quyền con người cho doanh nghiệp:
 - [ABinBEV: Đạo đức chuỗi cung ứng](#)
 - [Video tập huấn của BHP Billiton cho các doanh nghiệp trong ngành khai khoáng](#)
 - [Video tập huấn của Nestlé cho các doanh nghiệp trong ngành thực phẩm và đồ uống](#)
- [Triponel Consulting, Đánh giá rủi ro về quyền con người trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp \(2020\)](#)
- [BSR, Bộ công cụ 5 bước tiếp cận các bên tham gia \(2019\)](#)
- [Francis West \(Shift\), Doanh nghiệp vừa và nhỏ, và trách nhiệm xã hội về tôn trọng quyền con người](#)
- [Baker McKenzie Lao động và nhân quyền quốc tế](#)
- [Eversheds Sutherland Trung tâm Kinh doanh và Nhân quyền](#)
- [Fasken – Lao động, Việc làm và Quyền con người](#)
- [Fragomen – Di cư và Quyền con người](#)
- [Littler - Tài liệu về kinh doanh và quyền con người](#)



A powerful
and balanced
voice for business



© IOE 2021