|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| File Name | Character | EN | Text |
| Introduction to Human Rights.mp4 | Male | Every day, companies impact human rights. Their actions influence wages and working conditions; local communities and environments and the global climate.  Companies *are* responsible for these impacts. The United Nations defined the responsibility of business to respect human rights in its Guiding Principles on Business and Human Rights. It says that companies must find out how their business could impact human rights and then take action to prevent and remedy any harm.  As a result, many countries have been developing national action plans that place expectations on companies to manage their human rights impacts.  Increasingly, companies are expected to report how they identify and address human rights risks and impacts in their business. Laws in many countries require that companies publicly report how they address the risk of modern slavery, for instance.   And the EU has developed regulations for companies to report how they manage all their human rights impacts.  Human rights abuses can make headlines, turn away customers, damage a company’s reputation and be costly to remedy. When companies report on what they do to respect human rights, the public can hold them accountable. That makes it imperative for companies to find out how they impact the human rights of workers, customers, and communities and take deliberate steps to make sure those impacts are positive.  So let’s explore:  What are human rights? And what’s expected of your company?  Human rights are the rights we’re all entitled to, no matter who we are or where we’re from like the rights to meet our basic needs, enjoy personal freedoms and civil liberties and be treated fairly at work.  We can all agree on these rights. Nearly every country has endorsed the 30 human rights in the Universal Declaration.  And most have also signed agreements on the rights of workers, Women, children, and people with disabilities, and opposing discrimination or degrading treatment for anyone.  To meet basic needs, people have the right to access food and water, housing, social security, education, and leisure time  How could a company impact these rights? For example, suppose a manufacturer of bottled drinks shares a water supply with a community. How could the company’s water use impact people rights to clean water?  If your company uses lots of water, you may be raising prices for the people living nearby, impacting their right to access clean water and maintain an adequate standard of living.  People have the right to freely express their opinions and make decisions about their lives—like the right to liberty, freedom from torture and slavery, to have families and be part of a community.  They should also be free to participate in society—like the freedom to practice their religion, to participate in politics, and maintain privacy.  When at work, people have the right to be treated equally work in healthy conditions, and bargain collectively to ensure conditions are fair.  Human rights like these provide a universal standard for how people deserve to be treated.  Both governments and corporations have authority over people. That gives both the power to uphold or infringe on human rights—and therefore the responsibility to uphold human rights. The United Nations defined the responsibilities of both in “The Guiding Principles on Business and Human Rights”.  It defines the responsibility of governments to **protect** human rights.  Of companies to **respect** human rights.  And of both to **remedy** any negative impacts.  To protect human rights, governments have a duty to avoid directly infringing on human rights themselves. But they’re also expected to use the law to protect people from anyone else who might infringe on human rights, including companies. For example, most countries have some regulations for labor, health and safety and ethical conduct that companies must comply with.  Suppose your company aims to comply with all the regulations in the countries where they do business. Would simply following the laws ensure that human rights are protected?  Complying with regulations can prevent some human rights abuses, but regulations often only cover the bare minimum—like minimum wage, working hours, or pollution levels. And they vary from place to place—some much weaker than others. That’s why simply complying with local regulations will never be sufficient for companies to ensure they respect human rights everywhere they operate.  To respect human rights, companies must go beyond just complying with local regulations. They must proactively commit to respect human rights, identify their impacts, and report on their actions to address them.  First, companies should make a commitment to respecting human rights by developing a human rights policy for the company.  To understand your company’s potential impacts, you need to conduct human rights due diligence. The company must assess its own procedures and systems and those of its suppliers. And you should also engage with workers and communities that could be affected by your operations. This enables you to identify risks and take appropriate steps to mitigate them.  Ask your suppliers how they're addressing their broader impacts. A supplier who doesn't understand your values is unlikely to implement them.  You should also communicate with workers about concerns they may face at work.  For example, suppose that at a supplier facility, some foreign workers are experiencing discrimination, and management hasn’t addressed their concerns. How could you be aware of this issue? Could you rely on the supplier, or would you need a way for workers to report it to you directly?  Workers have the right to be free from discrimination at work.  If workers have concerns about issues that could violate human rights like these, there should be channels for them to reach out to you directly to have their concerns addressed.   Also, communicate with any other stakeholders who could be affected, like local communities, civil society organizations, and relevant authorities. This can give you insights into human rights issues that could be overlooked.  To be aware of possible issues and respond quickly, companies must have grievance mechanisms so that all stakeholders can voice their concerns.  Verify that your objectives are achieved by continuously monitoring and evaluating your efforts.  Companies should then publicly disclose any human rights impacts and plans to address them. Disclosure of information is a fundamental part of communication with stakeholders. If there are any adverse human rights impacts that are directly linked to your operations, products, or services, the company should acknowledge its responsibility and communicate with any stakeholders who could be affected.  According to the Guiding Principles, if a company learns of potential human rights abuses, it must investigate and remediate the harm caused.  For example, suppose that you interview workers at a supplier facility about workplace conditions. Some foreign workers tell you that they had to pay fees to secure their jobs, pushing them into debt. The supplier argues that they weren't aware of this practice by the recruitment agencies and suggests it's not their direct responsibility. How could the company respond? Could you accept the supplier’s explanation, or would you need to work with the supplier to reimburse the workers?  Recruitment fees can burden workers with debts that can lead to forced labor situations. Both your company and the supplier are responsible to remedy any potential harm—in this case, by reimbursing the workers and implementing stricter oversight measures for recruitment agencies. Remediation can involve compensation, restitution, and rehabilitation.  Respecting human rights takes more than just following the law. It’s an ongoing, proactive effort from the company to engage with suppliers, customers, workers and communities—and to be open about what you find. The human rights policy comes from the top, but everyone needs to understand the commitment and how it impacts their daily work. So, check your company’s human rights policy and find out how you can apply it in the work you do. | 企業は日々の業務を通じて、人権に影響を及ぼしています。その影響は、賃金や労働条件、地域社会や環境、そして地球全体の気候にも及びます。  こうした影響について、企業には責任があります。国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」の中で、人権を尊重するという企業の責任を定義しています。 それによると、企業は自社の事業が人権にどのような影響を及ぼしているのかを見つけ出し、負の影響を予防し、いかなる侵害にも対処・救済をしなければなりません。  これを受けて、多くの国が国家行動計画を策定しています。この計画は、企業が人権に影響を及ぼしているかを把握し、課題が特定された際には、対処・是正することを期待しています。  企業は、自社の事業における人権リスクと影響をどのように特定し、対処しているかを報告することをますます求められるようになっています。例えば、企業が現代奴隷制のリスクにどのように対処しているかを公に報告することを、法律により義務付けている国も多くあります。  EUでは、企業があらゆる人権への影響をどのように管理しているか報告することが義務づけられ、法令化への動きが進んでいます。  人権侵害は大きく報道され、顧客離れを招き、企業の評判を落とし、その是正に多額の費用がかかる可能性があります。企業が人権を尊重する取り組みを開示し報告することで、人々は企業が責任を果たしていることを認識することができます。そのため、企業は労働者、顧客、および地域社会の人権に自社がどのような影響を及ぼしているかを把握し、その影響が確実にプラスのものとなるように着実な措置を講じることが不可欠になります。  それでは、詳しく見ていきましょう。  人権とは何でしょうか？そして、あなたの会社に何が期待されているのでしょうか？  人権とは、基本的なニーズを満たす権利、個人の自由や市民的自由を享受する権利、職場で公平に扱われる権利など、私たちが誰で、どこの出身かにかかわらず、すべての人に与えられている権利です。  これらの権利に関しては、私たち皆が同意できます。ほぼすべての国が、世界人権宣言に述べられている30の人権を支持しています。  また、ほとんどの国が、労働者、女性、子ども、障害者の権利に関する協定、および差別や品位を傷つける扱いに反対する協定に署名しています。  人々は基本的ニーズを満たすために、食料と水、住居、社会保障、教育、余暇を利用する権利を持っています。  企業は、これらの権利にどのように影響を及ぼす可能性があるのでしょうか？例えば、あるボトル入り飲料のメーカーが、地域社会と同じ水道を利用しているとします。この会社が水を使用することで、人々が清潔な水を使用する権利にどのような影響が生じるでしょうか？  会社が水を大量に使用すれば、近隣の住民の水道料金が上がり、人々が清潔な水を利用して十分な生活水準を保つ権利に影響を及ぼす可能性があります。  人々は、自由に対する権利、拷問と奴隷制からの解放、家族を持つ権利、地域社会の一員になる権利など、自由に意見を表明し、自分の人生について決定を下す権利を持っています。  また、宗教を実践する自由、政治に参加する自由、プライバシーを守る自由など、社会に参加する自由も与えられるべきです。  職場では、人々は平等な待遇を受け、健康的な環境で働き、公平な条件を確保するために団体交渉を行う権利があります。  このような人権は、人々がどのように扱われるに値するかについての普遍的な基準を提供します。  国家と企業はどちらも、人々に対して権力を持っています。そのため、人権を守る力も侵害する力も両方あり、したがって人権を守る責任も生まれます。国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」の中で、両者の責任を定義しています。  人権を**保護する**国家の義務、  人権を**尊重する企業の**責任、  そして両者に、負の影響に対する救済へのアクセスを整えることを定めています。  人権を守るために、国家には人権そのものを直接侵害することを避ける義務があります。国家にはまた、企業を含め、人権を侵害する可能性のあるあらゆる人物から人々を守るために、法律を利用することも期待されています。例えば、ほとんどの国には労働、安全衛生、倫理的行動に関する何らかの規則があり、企業はこれを遵守しなければなりません。  あなたの会社が、事業を展開している国のあらゆる規則を遵守することを目指しているとしましょう。法律に従うだけで人権は確実に守られるでしょうか？  規則を遵守することで、人権侵害の一部を防ぐことはできますが、多くの場合、規則は最低賃金や労働時間、汚染レベルといった最低限のものしか対象としていません。しかも、規則は場所によって異なり、効力が他と比べてはるかに弱いものもあります。そのため、企業が事業を展開するあらゆる場所で人権を尊重するには、単に現地の規則を遵守するだけでは決して十分ではありません。  人権を尊重するには、企業は現地の規則を遵守する以上のことを行う必要があります。人権の尊重に積極的に取り組み、その影響を特定し、それに対処するための行動を報告しなければなりません。  まず、企業は自社の人権方針を策定し、人権を尊重することを約束するべきです。  自社が及ぼす可能性のある影響を理解するには、人権デューデリジェンスを実施する必要があります。自社およびサプライヤーの手順とシステムを評価しなければなりません。また、事業運営によって影響を受ける可能性のある労働者や地域社会と協働することが望まれます。これにより、リスクを特定し、それを軽減するための適切な措置を講じることができます。  広範な影響にどのように対処しているかをサプライヤーに尋ねてください。あなたの会社の価値観を理解していないサプライヤーが、その価値観を実行に移す可能性は低いです。  また、労働者が職場で直面するかもしれない懸念について、労働者と話し合うことが望まれます。  例えば、あるサプライヤーの施設で外国人労働者が差別を受けており、経営陣がその問題に対処していないとします。あなたはどうすればこの問題に気づくことができるでしょうか？サプライヤーに頼りますか？それとも労働者があなたに直接報告する方法が必要でしょうか？  労働者は職場で差別を受けない権利を持っています。  人権を侵害しかねないこのような問題について労働者が懸念を抱いている場合は、その懸念に対処してもらうために、労働者が直接あなたに連絡できる手段を設けることが望まれます。  また、地域社会、市民社会組織、関係当局など、影響を受ける可能性のあるその他の利害関係者ともコミュニケーションをとってください。そうすることで、見過ごされがちな人権問題について洞察を得ることができます。  起こりうる問題を把握して迅速に対応するために、企業はすべての利害関係者が懸念を表明できる、苦情処理メカニズムを持つ必要があります。  取り組みを継続的にモニタリングして評価することにより、目標が達成されていることを確認してください。  その後、企業は人権への影響と、それに対処するための計画を公表することが望まれます。情報の開示は、利害関係者とのコミュニケーションの基本です。事業運営、製品、またはサービスに直接結び付く人権への悪影響を及ぼす場合、企業は自らの責任を認め、影響を及ぼす可能性のある利害関係者と連絡を取ることが望まれます。  指導原則によれば、人権侵害の可能性があることを知った場合、企業はその被害について調査し、救済を図らなければなりません。  例えば、サプライヤー施設の労働者に職場環境について聞き取りを行ったとします。一部の外国人労働者は、仕事を確保するために手数料を支払わなければならず、借金を負ったと話しました。サプライヤーは、人材紹介会社がこのような慣行を行っていることは知らなかったと主張し、自分たちの直接的な責任ではないと示唆しています。会社はどのように対応できるでしょうか？サプライヤーの説明を受け入れることができますか？それともサプライヤーと協力して労働者に返済する必要があるでしょうか？  採用手数料は労働者に借金を負わせ、強制労働の状況につながる可能性があります。あなたの会社とサプライヤーはどちらも、生じる可能性のある被害の救済を図る責任があります。この場合は、労働者に返済し、人材紹介会社に対してより厳格な監督措置を実施することになります。救済措置には補償、賠償、社会復帰が含まれる場合があります。  人権を尊重するには、単に法律を遵守するだけでは不十分です。これは、サプライヤー、顧客、労働者、地域社会と協働し、発見したことをオープンにするという、企業の継続的かつ積極的な取り組みです。人権方針は経営陣から出されるものですが、誰もがその内容と、それが日常業務にどのような影響を及ぼすかを理解する必要があります。この機会に、あなたの会社の人権方針を確認し、それをどのように自分の仕事に適用できるかを見つけてください。 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |