

BẢN RÚT GỌN

BỘ HƯỚNG DẪN DÀNH CHO CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI DÂN SỰ TRONG TƯƠNG TÁC VỚI CÁC DOANH NGHIỆP CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG (ICT) HOẠT ĐỘNG TẠI KHU VỰC BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI XUNG ĐỘT VÀ CÓ RỦI RO CAO [2025]

GIỚI THIỆU TỔNG QUAN

PHẦN I: KHU VỰC BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI XUNG ĐỘT VÀ CÓ NGUY CƠ CAO (CAHRA), *không bao gồm xung đột vũ trang*

Giới thiệu

HƯỚNG DẪN 1: Xây dựng chiến lược tiếp cận có cơ sở đối với các doanh nghiệp Công nghệ Thông tin và Truyền thông (ICT) hoạt động tại các Khu vực bị Ảnh hưởng bởi Xung đột và có Nguy cơ cao [CAHRA], đồng thời triển khai phương thức tương tác hiệu quả với đại diện có thẩm quyền của doanh nghiệp.

1. Xác định các mục tiêu chung một cách chiến lược; đồng thời đặt ra các kỳ vọng phù hợp và khả thi đối với từng hoạt động phối hợp để tránh thất vọng hoặc từ bỏ chiến lược ở những giai đoạn đầu.
2. Chủ động nghiên cứu, cập nhật và nắm rõ hệ thống pháp luật, quy định, chính sách và các văn bản quy phạm pháp luật của chính quyền địa phương liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp, cũng như ảnh hưởng đến quyền con người của cộng đồng.
3. Thu thập, phân tích thông tin về doanh nghiệp mục tiêu và nhân sự chủ chốt; đánh giá đầy đủ bối cảnh hoạt động nhằm thiết lập chiến lược phù hợp và có tính khả thi cao.
4. Tiến hành đánh giá rủi ro toàn diện đối với chiến lược tương tác trước khi triển khai thực tế.

HƯỚNG DẪN 2: Thiết lập và duy trì mối quan hệ chuyên nghiệp, đồng thời xây dựng nền tảng hợp tác cá nhân với doanh nghiệp và các đại diện có liên quan.

1. Tương tác với tinh thần xây dựng và trân trọng, nhằm hướng đến cơ hội hợp tác hiệu quả giữa các bên.
2. Tích cực xây dựng lòng tin với đại diện doanh nghiệp.
3. Công nhận vai trò của tổ chức xã hội dân sự (CSO) như một chuyên gia địa phương và đại diện cộng đồng, có khả năng cung cấp thông tin thực tế tại địa phương đến với doanh nghiệp.

HƯỚNG DẪN 3: Trở thành nguồn lực đáng tin cậy và không thể thiếu của doanh nghiệp thông qua việc tham gia vào các quy trình thẩm định nhân quyền tăng cường (eHRDD), đánh giá tác động nhân quyền (HRIA) hiện hành, cung cấp dữ liệu, và giám sát tiến độ thực thi của doanh nghiệp trên tất cả các phương diện.

1. Trong trường hợp doanh nghiệp chưa thiết lập cơ chế tham vấn hiệu quả trong các quy trình thẩm định nhân quyền tăng cường (eHRDD), CSOs có thể cân nhắc chủ động thực hiện các đánh giá tác động nhân quyền độc lập hoặc do cộng đồng khởi xướng, nhằm cung cấp các phân tích khách quan phục vụ cho cả doanh nghiệp và công chúng.

HƯỚNG DẪN 4: Tăng cường và tận dụng sự đoàn kết giữa các bên liên quan ngoài doanh nghiệp có chung mục tiêu và định hướng. Xây dựng mạng lưới giữa CSOs cùng chí hướng và phối hợp với các bên liên quan khác để *cùng nhau* vận động doanh nghiệp.

1. Mở rộng phạm vi tiếp cận và chủ động kết nối, xây dựng liên minh với các bên liên quan khác ngoài doanh nghiệp có cùng định hướng hoạt động.
2. Phối hợp và tổ chức cùng với các CSOs khác thông qua các mạng lưới và liên minh.
3. Việc phối hợp với CSOs và các bên liên quan không nhất thiết phải đạt đến sự đồng thuận hay thống nhất chung trong mọi vấn đề.
4. Những nỗ lực phối hợp thông qua các liên minh và mạng lưới với các tổ chức hoặc các bên liên quan khác đều mang lại nhiều lợi ích.

PHẦN II: TRONG BỐI CẢNH XUNG ĐỘT VŨ TRANG

Giới thiệu

HƯỚNG DẪN 1: CSOs cần rà soát, điều chỉnh và tăng cường các quy trình bảo đảm an ninh cho tổ chức, bao gồm cả nhân sự, trong bối cảnh xung đột leo thang; đồng thời, đánh giá và thúc đẩy trách nhiệm bảo vệ người dùng và cộng đồng chịu ảnh hưởng từ các sản phẩm và dịch vụ của các doanh nghiệp ICT đang hoạt động trong bối cảnh xung đột vũ trang.

1. Đặt ưu tiên hàng đầu cho sự an toàn của nhân sự, cơ sở hạ tầng và các cộng đồng thụ hưởng của tổ chức. Áp dụng các biện pháp phòng ngừa và ứng phó phù hợp với tình hình thực tế tại khu vực xung đột.

HƯỚNG DẪN 2: Xác minh hoặc vận động các doanh nghiệp hoạt động trong xung đột vũ trang thực hiện đầy đủ quy trình thẩm định nhân quyền tăng cường (eHRDD) có sự tham vấn từ các chuyên gia địa phương trong việc cung cấp các phân tích nhạy cảm với xung đột, đánh giá rủi ro và các quy trình khác.

1. Đảm bảo các doanh nghiệp có chính sách thẩm định nhân quyền “nâng cao” (eHRDD) không chỉ bao gồm các chuẩn mực về nhân quyền mà còn tích hợp các quy định của Luật Nhân đạo Quốc tế

(IHL).

2. Tham gia hỗ trợ doanh nghiệp trong mọi giai đoạn của quy trình eHRDD do hoàn cảnh cấp bách.
3. Khuyến nghị doanh nghiệp ICT ngăn ngừa việc sản phẩm, dịch vụ hoặc nền tảng của doanh nghiệp bị lợi dụng để thực hiện các hành vi vi phạm nhân quyền và IHL. Đồng thời, ngăn chặn người dùng thúc đẩy, thực hiện hoặc góp phần thực hiện các hành vi vi phạm nhân quyền và IHL.
4. Chủ động liên hệ với doanh nghiệp và cung cấp ý kiến đóng góp mang tính xây dựng đối với thực tiễn triển khai chính sách eHRDD, đặc biệt là các biện pháp bảo vệ theo IHL.

HƯỚNG DẪN 3: Vận động doanh nghiệp áp dụng phương pháp tiếp cận công lý, công bằng và nhất quán khi hoạt động trong bối cảnh xung đột và khủng hoảng nhằm tránh thể hiện sự thiên vị hay ủng hộ bất kỳ bên tham chiến nào.

1. Khi tương tác với các doanh nghiệp ICT trong bối cảnh xung đột, các CSOs nên khuyến nghị, các doanh nghiệp cần thực hiện các biện pháp cần thiết, trong phạm vi có thể, nhằm tránh tham gia trực tiếp vào các hành động thù địch hoặc gây hại cho dân thường.
2. CSOs kỳ vọng doanh nghiệp sẽ chuẩn bị trước quy trình ứng phó với khủng hoảng và xung đột được tiêu chuẩn hoá và đảm bảo tính nhất quán.
3. Các CSOs cần chủ động nghiên cứu, tìm hiểu cách thức doanh nghiệp đã từng ứng phó một cách công bằng và hiệu quả trong các cuộc xung đột gần đây tại những khu vực khác, từ đó kiến nghị doanh nghiệp triển khai các biện pháp tương tự trong bối cảnh hiện tại.

HƯỚNG DẪN 4: Luôn sẵn sàng tham gia vào các cuộc trao đổi thiết thực, trực tiếp và liên tục với doanh nghiệp đang hoạt động trong giai đoạn xung đột vũ trang, kể cả ngoài khuôn khổ eHRDD.

1. Luôn duy trì kênh liên lạc chủ động và thường xuyên với doanh nghiệp, bất kể hoàn cảnh.
2. Nỗ lực thiết lập liên lạc với Ủy ban Chữ thập đỏ Quốc tế (ICRC), tổ chức có kinh nghiệm hoạt động tại các vùng xung đột trên toàn thế giới.
3. Xây dựng và phát triển các mối quan hệ hợp tác với các CSOs khác, cùng nhau phối hợp với doanh nghiệp trong thời kỳ khủng hoảng, đồng thời thể hiện lập trường thống nhất trong các chiến dịch vận động.
4. Cân nhắc thiết lập nền tảng đối thoại liên tục nhằm phục vụ cho việc cập nhật tình hình hoặc kêu gọi hợp tác.
5. Xây dựng chiến lược phù hợp để cân đối giữa các cuộc trao đổi riêng với doanh nghiệp và các chiến dịch vận động công khai.

PHẦN III: HẬU XUNG ĐỘT HOẶC KHỦNG HOẢNG

Giới thiệu

HƯỚNG DẪN 1: Vận động doanh nghiệp tiếp tục áp dụng các chính sách đã thực thi trong thời kỳ xung đột cho giai đoạn chuyển tiếp, nhằm đảm bảo tính ổn định và công bằng trong giai đoạn hậu xung đột.

1. Tích cực phối hợp với doanh nghiệp nhằm tác động và hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình xây dựng các chính sách hướng đến công lý hậu xung đột.

HƯỚNG DẪN 2: Khuyến nghị doanh nghiệp tiếp tục triển khai eHRDD xuyên suốt chu kỳ của xung đột và khủng hoảng nhằm xác định, giảm thiểu và khắc phục các tác động tiêu cực về nhân quyền.

HƯỚNG DẪN 3: Khuyến khích doanh nghiệp phối hợp cùng với các cơ chế tư pháp nhằm truy cứu trách nhiệm, đồng thời hỗ trợ các sáng kiến công lý chuyển tiếp nhằm đảm bảo nghĩa vụ bồi thường và ngăn ngừa tái diễn xung đột vũ trang.

HƯỚNG DẪN 4: Xem xét và đánh giá hiệu quả của các biện pháp ứng phó đã thực hiện trong giai đoạn khủng hoảng; đồng thời xác định cách thức hỗ trợ các chính sách và thực tiễn giúp ngăn chặn xung đột tái diễn.