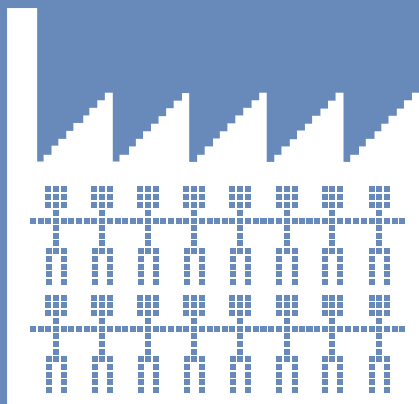


如何将联合国有关商业和人权的 指导原则应用于企业研究与倡导

公民社会组织指南



Mariëtte van Huijstee 跨国公司研究中心(SOMO)

Victor Ricco 人权与环境中心 (CEDHA)

Laura Ceresna-Chaturvedi 印度发展与和平民间计划 (Cividep India)



CEDHA

Cividep India
Workers' Rights & Corporate Accountability

如何将联合国有关商业和人权的指导原则应用于企业研究与倡导
公民社会组织指南

2013年3月

此报告是荷兰跨国公司研究中心针对联合国“指导原则”的实际应用进行研究的成果，研究资金由荷兰外交部提供。感谢荷兰跨国公司研究中心授权社会资源研究所翻译，并在中国推广本报告。感谢乐施会为报告翻译和印制提供资金支持。此报告原文为英语，如有因翻译造成的理解差异，请以英文报告内容为最终依据。如需英文原版报告，请登录：www.somo.nl

关于跨国公司研究中心 (SOMO)：跨国公司研究中心 (SOMO) 是一家位于荷兰阿姆斯特丹的独立研究机构，成立于 1973 年，通过开展独立研究为公民社会组织 (CSOs) 提供与跨国企业组织结构有关的信息。SOMO 在以下领域积累了大量专业知识：企业社会责任、金融与贸易法规、发展中国家在金融行业与贸易协议中的处境。SOMO 还开展行业研究，积累了大量来自不同商业领域的知识。

关于人权与环境中心 (CEDHA)：人权与环境中心 (CEDHA) 是一家成立于 1999 年的非营利组织，旨在建立人与环境的和谐关系。CEDHA 位于阿根廷的科尔多瓦。

关于印度发展与和平民间计划 (Cividep)：印度发展与和平民间计划 (Cividep) 是一家位于印度班加罗尔的非政府组织。Cividep 研究企业活动对社区和环境的影响、组织劳工活动，与更多其他机构和个人一起争取劳工权利，督促企业履行责任。成衣与电子产品制造业已经采用了 Cividep 的劳工权利计划。

社会资源研究所 (SRI) 是一家非营利性的智库和咨询机构，创立于 2008 年。社会资源研究所与致力于推动社会变革的非营利组织、企业和政府合作，研究社会问题的原因，评估社会项目的策略和成效，探索社会问题的有效解决方案。社会资源研究所生产和传播知识，与行动者共同构建一个自由、公正和广泛参与的社会。

本作品按照知识共享署名 – 非商业使用 – 禁止改作 3.0 通用许可授权。



樂施會
OXFAM
Hong Kong

目录

1	致谢
2	缩写
3	术语表
5	指南介绍与解释
5	介绍
5	“保护、尊重与补救”框架与“指导原则”
6	优点
6	缺点
8	本指南的目标
9	本指南的开发
9	如何使用本指南
10	方法建议
12	第一部分：一般性人权审核
12	第一步：人权政策审核
15	第二步：人权尽职调查
23	第三步：检查补救流程
26	第四步：检查是否遵守法律和规范
29	第二部分：应对不利人权影响
31	根据对不利影响的卷入程度而划分责任
32	不同情景的重合部分
35	第一步：确认责任场景
39	第二步：评估企业对不利人权影响所做的回应
49	跟进策略
49	与企业对接
50	法庭
51	国内政府
51	经合组织的国家联络点
53	国家人权机构与监察员
53	联合国：商业与人权、以及有关其他机制的工作小组
54	区域性人权保护机制
54	公众意识提升
55	金融机构和股东
55	其他业务关系
55	联合国全球契约
57	其他国际与政府间申诉机制
58	结语
60	更多资料
61	注解

致 谢

作者由衷地向所有审阅了本指南初稿的工作人员和专家们表达感谢，他们是：**Peter Bakker**（国际可持续发展商业委员会）、**Aukje Berden**（尼德拉公司）、**Claire Methven O’ Brien**（丹麦商业与人权研究所）、**Robert Finch**（柬埔寨人权中心）、**Audry Gaughran**（国际大赦组织）、**Michiel van Gelderen**（联合国人权高专办公室）、**Filip Gregor**（环境法服务中心）、**Carlo s Lopez**（国际法律专家委员会）、**Amol Mehra**（企业责任国际圆桌会议）、**Dominique Muller**（清洁成衣运动）、**Pia Navazzo**（国际人权联合会）、**Gabriela Quijano**（国际大赦组织）、**Caroline Rees**（Shift 商业与人权活动中心）、**Jan-Willem Scheijgrond**（荷兰皇家飞利浦电子公司）、**Julieta Sullivan**（尼德拉公司）、和 **Lene Wendland**（联合国人权高专办公室）。他们为指南形成、发展为现有的结构和内容提供了宝贵的评论与意见，并做了大量的改进工作。但这并不意味着本指南的内容可以代表个别审阅者的观点，也不能将审阅者所做的贡献等同于对全文内容的肯定。

除了外部审阅者，每位作者同样还要感谢许多帮助本指南创作的同事们：

Victor Ricco（人权与环境中心）要感谢为本刊物做出贡献的实习生们，他们是：**Sol Delamer**、**Anna Naimark**、**Willow Batista**、**Emily Cohen** 和 **Sol Herrera Prieto**。特别感谢 **Caspar Plomp** 对本指南所做的工作和支持。

Mariëtte van Huijstee（跨国公司研究中心）要感谢 **Joris Oldenziel**、**Tim Steinweg** 和 **Marije Brouwer** 提供了有洞见的评价和有建设意义的反馈。

Laura Ceresna-Chaturvedi（印度发展与和平民间计划）要感谢 **Gopinath K. Parakuni** 和 **Suhasini Singh** 在项目中的支持工作。

缩写

CEDHA	人权与环境中心
Cividep	印度发展与和平民间计划
COP	进展情况通报
CSO	公民社会组织
CSR	企业社会责任
FIDH	国际人权联盟
ILO	国际劳工组织
NCP	国家联络点
NGO	非政府组织
NHRI	国家人权机构
MSI	多方利益协作机制
OECD	经济合作与发展组织
SOMO	跨国公司研究中心
UN	联合国
UNDRIP	《联合国原住民权利宣言》

术语表¹

人权尽职调查 (Due diligence)：在“人权尽职调查”这一项业务过程中，企业积极地确认、防止、和缓解负面人权影响，并对如何应对此类影响负责，无论是可能的或是实际发生的。这个过程应当包括：评估实际和可能的影响、综合评估结果并采取行动、跟踪相关反映、并就如何应对影响进行通报。“人权尽职调查”不仅是一项企业风险评估，其目的也是为了理解并应对企业活动（包括供应链以及其他业务往来）对人权主体会造成的风险和侵害。

申诉机制 (Grievance mechanism)：“申诉机制”是一项非司法程序，它提供了一种正式手段，借由此，个人或团体能够就企业造成的人权（但不仅限于人权）影响，唤起关注、并寻求补偿。申诉机制可以使用仲裁、对话或其他程序，适应于不同文化背景，包容不同权利诉求。联合国认为，有效的“申诉机制”必须满足合法、可获得、可预测、平等、透明、权利相容的要求，并为持续学习提供原始资料。

影响力 (Leverage)：“影响力”是一种优势，拥有影响其他人的力量；这意味着有能力改变商业伙伴造成或加剧负面影响的错误行为。

有意义的利益相关方参与 (Meaningful stakeholder engagement)：2 此活动旨在为一个机构与其单个或更多利益相关者之间创造对话，以便为机构决策提供充足的信息。

缓解 (Mitigation)：“缓解”指的是在能力范围内尽一切力量预防或中止会造成或加重负面人权风险或影响的错误做法。减轻人权风险与减轻人权影响的差别如下：减轻人权风险指的是为减少产生不利影响的某种可能而采取的行动；减轻人权影响指的是采取行动来减小第三方所导致的影响的程度，包括任何遗留下来，需要加以补救的影响。这并不意味

着工商企业可以只在一定程度上减少第三方造成的人权影响，而同时忽视另一些侵害行为。企业应尽一切努力，停止第三方在人权影响上做出的侵害行为，但考虑到公司并不完全控制第三方，公司可能无法承诺完全彻底地停止人权侵害行为。

多方利益协作机制 (Multi-stakeholder initiative)：“多方利益协作机制”指的是商业、公民社会组织及其他利益相关团体相互影响的互动过程，以促使商业活动在社会和 / 或者环境方面更可持续。

补救 (Remediation)：“补救”指的是为受到不利人权影响的受害者 (们) 提供补偿的行为或过程。补偿的形式众多，可以包括道歉、恢复原状、康复治疗、经济或非经济赔偿以及惩罚性制裁 (不论是刑事上或行政上的制裁，例如罚款) 以及通过一些手段来避免伤害 (诸如禁止令或保证下不为例)。需要强调的是，公司并非是承担补救责任的唯一主体，国家也需要在补救中扮演明确的角色。国家有责任保障人权得到补救。企业不应当对国家提供的合法补救程序造成阻碍，同时国家应当积极地监督企业的补救行为。

权利主体 (Rights holder)：每一个人都是权利主体，同时每一项人权都有相对应的“责任承担者”。一位权利主体：

- 有权享有权利；
- 有权主张权利；
- 有权对责任承担者问责；
- 有责任尊重他人的权利。

责任承担者 (比如：公司或者国家)³ 有义务尊重、保护并满足权利主体的权利要求。

指南介绍与解释

介绍

本指南旨在就如何利用联合国指导原则（以下略称“指导原则”）为公民社会组织提供具体的支持、指导以及统一的参考框架，以促使企业承担尊重人权的责任，支持本地社区、劳工以及其他权利主体实现人权。指南为公民社会组织如何利用“联合国用于企业研究与倡导的商业和人权指导原则”提供方法，并帮助它们向企业问责，使得企业能够在企业责任中尊重普适人权观点。

过去 30 年，私营部门在全球扩张的同时，带来的社会影响也急剧增大，其影响有正面，也有负面。贡献体现在提高了社会经济福利以及就业水平。与此同时，它们也在全球范围造成了对人权的负面影响：比如，导致原住民背井离乡、污染了社区赖以生存的环境、伤害了劳工权利、或与当权者勾结侵害民众权利。这些负面人权影响在当下的全球化经济中屡见不鲜。权力结构极不平等，时常令弱势群体无法保护自己，继而沦为强大的企业及其股东们的牺牲品。

“保护、尊重与补救”框架与“指导原则”

联合国已经认识到工商企业的活动可能会对人权造成负面影响。2005 年，针对人权和跨国企业及其他工商企业这一问题，联合国秘书长任命约翰鲁格教授（Prof. John Ruggie）为商业与人权特别代表，并在 2008 年完成了“保护、尊重和补救”框架。该框架概述了国家与企业就解决商业相关的人权侵害所肩负的任务和责任。其后，联合国在 2011 年正式通过了“指导原则”，并概述了国家与企业应当如何实施联合国的上述框架。

“保护、尊重与补救”框架建立在三大支柱上：第一，国家有义务通过

政策、监管和裁定提供保护，防止第三方包括工商企业侵害人权；第二，企业有责任尊重人权，这就意味着工商企业应当采取切实行动⁴，避免侵犯其他人的权利，并消除企业卷入其中所产生的负面影响；第三，需要增加受害者获得有效司法和非司法补救的机会。“指导原则”为公民社会组织提供了有用的参考框架，使其能与企业社会责任对接，并敦促企业选择更负责的商业行为。

优点

“联合国框架”和“指导原则”既有优点也有缺点。主要优点在于拥有联合国会员国政府的支持，它基于与众多利益相关方超过六年的广泛商榷而确立，是最为权威并得到国际认可的商业和人权框架。“指导原则”阐明的企业规范行为符合联合国成员国企业的期望，并获得了众多商业和产业协会的支持。

此外，“指导原则”中概述了企业须遵守的社会责任，极大地推进了与企业尊重人权责任相关的讨论。由于“指导原则”的出现，一些工商企业回避和拒绝解决负面人权影响的辩解再也站不住脚，比如否认对供应链负有责任。“指导原则”有效地澄清了工商企业有责任解决在自身经营活动中、或是在与其他方面的商务关系中、包括在供应链中所引发的负面人权影响。

缺点

许多公民社会组织认为“框架”与“指导原则”也存在一大缺点：没有创造可以强制公司实施的国际性法律义务，也没有附上能帮助与商业相关的人权受害者的申诉或投诉机制。

此外，在国家跨越国境（比如领土外职责）对工商企业人权影响进行规定时，虽然该指南在其他领域（比如色情观光业）里得到了国际认可，

并且在几个国家层面的法律制度上（比如美国的《外国人侵权法》）也发挥了明显作用，但总体而言仍然缺乏力度。

“指导原则”的第三个缺点是，在评估企业尊重人权责任时，未能纳入清晰的人权法律和规范参考。换言之，企业执行“指导原则”，并不必然等于尊重所有国际认可的人权。

在“指导原则”中，“国际认可的人权至少被理解为《国际人权宪章》中所表达的人权以及《国际劳工组织关于工作的基本原则和权利宣言》中的基本权利”。尽管“指导原则”指出，商业几乎能影响到所有的人权、同时企业还需要根据外部环境差异考虑到更多的其他权利，但这些内容并没有得到清晰的界定。一些国际认可的人权法律和规范直接与评估企业责任相关，比如《联合国原住民权利宣言》（附加的相关国际人权法律和规范参考方框 1），但并未被纳入到“指导原则”中。

因此，有些基本的人权条约和宣言没有在“指导原则”中得到明确引用，从而为企业逃避原则所规定的责任留下了空子。但第十二项原则的注释已经清楚说明：“企业应当尊重需要特别关注的特定群体或人口的个人权利，因为它们可能对这些产生负面人权影响。在这一点上，联合国文书进一步阐述了关于原住民；妇女；民族或种族；宗教和语言少数；儿童；残疾人以及移民工人和其家庭成员的权利。此外，在武装冲突下，企业应遵守国际人道主义法的标准。”

如果公民社会组织能够证明某些情况与原则中追加的国际人权法律和规范相关，“指导原则”第十二项的注释为公民社会组织提供了由此向企业问责、促使其遵守这些法律和规范的机会。因此，我们建议使用这项指南的公民社会组织考虑国际人权法规、《国际人权宪章》标准以及国际劳工组织核心公约，与那些可能有问题的企业以及 / 或者案件的相关度，并且在评估中包含这些内容。

方框 1

相关的附加国际人权法律和规范

其他相关的国际人权法律和规范包括、但并不仅限于（由联合国人权高专办公室 5 所定义的）联合国人权公约核心内容以及联合国宣言，如《联合国原住民权利宣言》（UNDRIP）。建议公民社会组织结合联合国专家机构的工作（诸如联合国的条约机构和特别程序）进行阅读，它们就如何遵守以及执行这类法规提供了有用的阐释和指导。

本指南的目标

本指南的目标是帮助公民社会组织进行针对企业和政府的研究、活动、参与和倡导。公民社会组织能够成为一种不可或缺的抗衡力量，促使企业尊重国际认可的人权责任，并确保其履行责任并改善行为，从而使得“指导原则”能够为那些受到企业活动不利影响的人做出真正的贡献。此外，通过在研究、倡导和获取专业知识中使用“指导指南”，公民社会组织可以就“指导原则”的利弊为国家和国际官方机构提供有益的真知灼见，并及时地帮助改进国际商业活动和人权框架。

本指南的开发

本指南的开发历经数个阶段，并且嵌入了协作和参与式过程。2012 年上半年，跨国公司研究中心（SOMO）、人权与环境中心（CEDHA）和印度发展与和平民间计划（Cividep）开发了本指南的草稿。2012 年联合国可持续发展大会（里约 +20）期间，合作伙伴们组织了一场参与式

工作坊，作为独立的公民社会组织边会。工作坊的重点是推广和传播“指导原则”，并为“指导原则”的使用进行能力建设，同时也对指南草稿进行测试和改进。根据工作坊提出的改进意见，来自不同利益相关团体、对“指导原则”持不同视角的专家和业界人士受邀审阅本指南。与此同时，指南针对两起公司案例（分别来自印度和阿根廷）进行了试点。根据审阅和试点的结果，本指南于 2012 年下半年完成。

笔者认为，通过审阅和试点，提供了许多有价值的真知灼见，对本指南做出了极大改进，使其与目标群体更具相关性和实用性。即，公民社会组织期望在企业责任中嵌入人权，从而支持本地社区、劳工和其他权利主体，以保证他们的权利得到实现。此外，一旦公民社会组织在使用“指导原则”过程中积累了经验，在公司研究和倡导中发现了有价值的方法，并根据“指导原则”向企业问责，本指南便会得到不断改进。因此笔者邀请本指南的使用者们分享经验并给与反馈。联系方式见版权页说明。

如何使用本指南

本指南提供了用行为指标和问题评估来审核跨国公司 6 与“指导原则”相关表现的方法体系。有些使用者喜欢指标；有些喜欢使用问题；其他人则两者兼用。

本指南根据使用者需求分成两部分：

- 1 第一部分将综合地审核公司的人权政策、程序和行为是否有效地表明了人权风险，并根据“指导指南”来预防不利人权影响。在尚不清楚公司是否有人权侵害时、以及在尚未与人权主体建立联系前，建议公民社会组织使用本指南的这一部分。另外，若公民社会组织发现了某公司有侵害人权的现象，那么，建议公民社会组织使用指南的这一部分来评估该公司是否在此前已竭尽所能防止不利人权影响的发生。

2 第二部分为已经确定的、实际发生的产生恶性人权影响的案例提供具体的评估工具。这意味着要评估公司是否充分地依据“指南原则”来解决影响事件。并且，评估活动须将执行评估的公民社会组织和人权主体紧密结合起来。第一部分的方法对确定与企业相关的不利人权影响做出指导。在这之后，使用者可以使用指南的第二部分继续对具体案例进行调查。

本章剩余部分包括了对公民社会组织从事企业人权行为评估的一些基本方法上的建议。后一章节概述了公民社会组织在传达其评估结果时可能用到的一些策略。这一章节还包括了诸多公民社会组织进行企业人权行为评估的理由。本指南最后分别有结语、供进一步指导的文件、手段和工具。

方法建议

本指南介绍的评估方法经常涉及未公开的研究和资料。这样的研究需要良好的研究方法、合适的研究技术与技巧。更多有关研究方法和技术的指导，请公民社会组织参考与本主题相关的学术文献。本章节将提供若干针对材料收集的建议，特别是和本指南背景相关的材料。

在呈现人权侵害行为上，和那些（可能）受到影响的人权主体（如劳工、企业作业设备周边的原住民社区等）所呈现的情况相比，企业公布的信息很可能要好看得多。因为人权主体是企业人权责任的受益人，所以如果要评估企业在这方面的表现，就必须包括人权主体们的视角和经验。通常来说，公民社会组织要深刻理解企业的人权行为，应当尝试从一种以上的信息来源以及尽可能多的角度来获取真知灼见，避免单一立场。

就如何获取可靠信息的一些建议：

- 宏观了解企业运作所在的国家 and 行业，能够全面地评估企业在人权方面的风险以及企业对不利人权风险和影响所做的反应。

- 与（可能）受到影响的人权主体和其他利益攸关方合作或协商。
- 经常性地核实公司官方网站。
- 明确企业内部功能和职能，选择合适的人员来获取信息。要注意相关的信息和人员也许散布在公司的不同部门（比如合规管理、审计、采购或企业社会责任部门），同时公司也有可能对索取信息的要求不做回应。
- 通过邮件、电话、访谈邀约等方式向企业索要其和 인권影响相关的信息和回应。本指南中特别撰写有评估问题，能便捷地用于公司调研和 / 或访谈提纲的起草。
- 为了获取用于评估的数据，重要的是公司有意愿就如何寻求避免、通报不利人权影响的方法进行沟通。“指导原则”第二十一条要求所有企业就如何应对被指控的人权影响，向外部团体的合法要求做出回应。尤其在质疑公司的外部团体自身直接受到影响或是作为受影响的个人和团体的合法性被提出质疑时，企业更应要做出回应。若公民社会组织能够说明自己代表受影响的人权主体，便能在实施评估时更有力量要求公司提供信息。
- 向官方机构如工会、（本土）记者、国家人权机构或督查专员，以及其他相关媒介索要信息。
- 通过正式的官方反馈来获取信息，如来自环境部门、经济和 / 或工业部门、人权机构或督查专员以及行业监督部门的信息。例如，你可以向公司索要在其业务开展前针对不同情况所做的社会和环境影晌评估，以及这些活动的官方授权，持续性或阶段性地对这类影响评估进行审阅。
- 与国会合作，通过国会向政府索要正式信息。

第一部分： 一般性人权审核

本指南第一部分用于评估企业的政策、流程以及行为，看其是否符合“指导原则”，是否有预防人权风险，以及在侵害发生时消除不利人权影响的能力。它为评估企业人权行为提供了一般性的商业和人权审核。审核过程中很有可能揭露出在过去实际发生但未浮出水面的侵害案例，这时可以使用到本指南的第二部分。如果某个公民社会组织要处理一个曾经造成过负面人权影响的企业案例，也建议该组织使用本指南的第二部分，其中提供了指标，用以评估企业是否有能力根据“指导原则”解决实际影响。

在许多情况下，需要公民社会组织评估某企业人权风险。比如：

- a. 企业在某国开展业务前，尚没有有关其活动影响的信息，或者信息不足时；
- b. 当标杆企业之间相互校准时；
- c. 在考虑是否要与企业合作时；
- d. 在统计出投资于该国的企业类型时；
- e. 在做某公司的介绍或研究报告时。

第一步：人权政策审核

工商企业履行其尊重人权的责任，最基本的是履行其公开发布的人权政策声明中所承诺的责任。

方框 2

指导原则 第十六条

“指导原则” 第十六条规定了人权政策声明应当：

- a. 得到企业高层的批准；
- b. 获得有关内部和 / 或外部专门人士的知情；
- c. 规定企业对个人、商业伙伴和与其业务、产品或服务直接关联的其他方的人权预期；
- d. 公布并传达给内部和外部所有个人、商业伙伴和其他有关方；
- e. 体现在整个企业的业务政策和程序中。

为了审核企业对本条原则的执行：

- 检查企业的人权政策是否能从其公开的通讯物中（比如网站、外部报告）检索到，而且是否容易找到。
- 评估人权政策是否说明具体由公司的哪个人或者部门批准，以及由谁负责实施。如果政策中没有说明，建议和公司取得联系，引用“指导指南”索要该信息。
- 通过联系公司不同部门、公司的商业伙伴以及可能受到影响的人权主体和其他利益相关方，反复核对，确认相关方是否都知晓该政策。
- 检查公司的其他文件，例如年报或企业社会责任报告，以找出公司的人权政策是否也在其中得到反映，可能也会有帮助。

行为指标

- 企业的公开声明或政策，至少最低限度地拥护《国际人权宪章》，以及国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中的八项核心公约（“指导原则”第十二条）。
- 企业在其人权政策中支持与其特定业务情况相关的其他国际人权规范。这些规范可以应用到可能发生不利影响的特殊区域、部门或人群（比如原住民）（“指导原则”第十二条注释）。企业的人权声明或政策是由企业的最高执行长官或理事会批准的（“指导原则第十六条”）。
- 向所有与企业作业、产品和服务直接相关的人员、供应商、商业伙伴以及其他方传达人权政策，确保他们对人权的理解（“指导指南”第十六条）。

供核查的问题指引

- 是否能获得人权政策，比如从公司的网站上获得或通过索取可得？提到了哪些国际人权规范？是否满足了这些规范的最低要求？针对企业业务所在部门和地区，该政策是否恰当地涵盖了所有相关标准？
- 人权政策是否规定了企业对个人、商业伙伴和与其业务、产品或服务直接关联的其他方的人权预期？
- 是否得到企业最高层（比如，最高执行长官 / 总经理 / 理事会）的批准？
- 其他的政策和商业流程是否与人权声明相一致，比如，公司是否确保其税务、法律和采购政策没有损害到对人权的尊重？企业是否和其商业伙伴就人权条款定有协议？

第二步：人权尽职调查

除了承诺人权外，企业还应当采纳一项被称作为人权尽职调查的业务流程。在这个过程中企业主动确认、预防、缓解并对可能的和实际发生的不利人权影响负责。因此公司应当拥有恰当的持续流程，帮助他们辨认可能的人权侵害，并及时采取预防措施。这一流程可能会揭露出那些和商业业务相关的人权侵害。公司应当设立恰当的流程来解决这些侵害。

公司除了要保证其行为不与人权相冲突外，还应当积极地采取预防措施以避免可能会在未来发生的负面人权影响。人权尽职调查不仅适用于公司自身的业务，也适用于任何由公司业务造成的，或者相关的影响、或是与公司的供应链和商业伙伴，诸如分包商、顾客、政府和合资商们直接相关的影响。

人权尽职调查首先在公司自身的活动中执行，同时包括公司商业伙伴、顾客、客户和包括政府在内的其他利益相关方关系的活动。其次，调查适用于所有的商业职能，包括业务、招聘、培训和评估，以及对不同业务环境保持的敏感度。

公司有必要遵循人权尽职流程以预防负面人权影响的发生。调查要求公司最大限度地预防影响、并且理解和显示这一点。正如“指导原则”第十二条注释所规定：“所谓显示，涉及通报，向可能受影响的个人或群体，并向有关利益相关者，包括投资者提供一定的透明度和问责手段。”

方框 3

“指导原则” 第十七条

“指导原则” 第十七条规定：

为确认、防止和缓解负面影响，并对如何消除此类影响负责，企业应恪守人权责任。此过程应当包括评估实际和可能的人权影响，综合评估结果并采取行动，跟踪有关反应，并通报如何消除影响。人权尽职：

- a. 应涵盖企业通过其自身活动可能造成或加剧或因商业关系而与其业务、产品或服务直接相关的负面人权影响；
- b. 随企业的规模、产生严重人权影响的风险以及业务性质和背景的不同而在复杂性上有所不同；
- c. 应是持续的，承认人权风险可能随时会因企业的业务和经营背景的变化而起变化。

评估人权风险

为了进行人权尽职调查，企业需要评估包括正在发生、已经发生（本指南的第二部分将涉及这一情况的更多细节）、或是将来可能发生的人权风险。这样的评估会帮助企业中止现有的负面影响，并帮助他们预防未来可能的负面影响，并弥补任何已经造成的伤害。

要评估一家企业的人权尽职流程是否真正有效地解决了可能和实际发生的人权影响，要求公民社会组织找出该企业的结构、价值链、业务关系和在这个范围内会产生的人权风险。这部分工作极度复杂、耗时，特别是针对那些在全球有众多子公司和业务活动的跨国企业。尽管这对企业自身来说也是一项复杂的工作，但仍希望企业遵照联合国人权理事会支持的“指导指南”来行事。

方框 4

指导原则第十八条

指导原则第十八条规定评估应当：

- 吸纳内部和 / 或独立的外部人权专门知识；
- a. 根据企业的规模和业务的性质与环境，结合
- b. 与可能受到影响的团体和其他利益相关方的有意义的协商。

检查企业投资地的人权环境是很重要的。若企业在协商和开展人权影响评估时，没有在第一时间就评估项目咨询社区的意见，则企业未能真正地负起尊重人权的责任。比如，在采掘行业中，企业一旦进入某一地区，通常要为其作业空间收购土地，这可能使得土地的拥有者面临失去生计的可能。所有这些问题都应当在先前进行的人权影响评估中予以处理。

公民社会组织根据人权尽职开展企业行为评估，将与人权风险有关的（本地）知识和专业技能应用于业务所在的特定国家、环境和部门，审核企业是否确认和处理了这些风险。具体做法可以在企业网站上的尽职调查报告或企业报告寻找到。另外可以联系企业，访问企业人权尽职负责人，并直接向有关个人或部门询问企业尽职调查所采取的方法。

有时根据法律，企业需要进行环境和社会影响评估，才能获得相关政府对其业务的行政许可。但根据“指导原则”，公司不仅要在业务开始前评估人权影响，还应当持续地在项目中进行。若一项影响评估是公开的，建议复核影响评估的类型（影响评估是关于环境的、还是环境和社会的、或是人权的），以及是否考虑或解决了可能受到影响的权利主体的意见。若有计划采取缓解或预防性行动，则（同时向企业、受影响的权利主体以及其他利益相关方）核实这些行动是否真正得到实施，以及实施结果是怎么样的，这至关重要。

若没有公开的影响评估文件，则建议直接向公司索要信息，比如包含有效保护人权（比如获得水、健康或健康环境的权利）关键信息的非公开文件。另一种选择是核实公司是否有递交过国家要求的影响评估报告，并联络相关管理机构或监察机构（比如，环境部和其他的环境机构、劳工监察机构、污染控制中心）。

公民社会组织要确认公司是否依据要求在其风险评估中包含了可能受到影响的利益相关方，应将企业信息与权利主体（比如社区、劳工和其他个人）的观点进行核实。另外，可以向权利主体咨询，企业业务是否会产生风险、以及有什么样的（可能）人权风险、他们是否感到这些风险得到了充分解决。公民社会组织可以要求企业与这些团体开展对话，“指导指南”对此提供了权威支持。

方框 5

有意义的利益相关相关方参与 7

企业时常因为不理解本地社区动态，或无法关注所有受到影响的本地利益相关方，而使处理利益相关方关系的努力功亏一篑。利益相关方有效参与，体现在企业决策中将利益相关方的利益考虑其中，并确保受到影响的利益相关方权利得到尊重。

这包括：

1. 在参与之前，为社区提供充分的信息渠道，以及独立的法律和技术顾问。
2. 判断利益相关方的参与需要何种程度的信息、协商或交涉。仅仅只是告知利益相关方而不与其建立对话是不恰当的。因而在大多数情况下，有效的参与应在决策前咨询社区意见，让他们有机会分享观点。有些情况下，企业需要就某些特定问题与社区交涉，达成一致。
3. 针对计划开展业务项目的地区，要从居住的土著人民那取得不受限制的、事先的、知情的同意，也就是说，在项目活动开始前取得的、不强迫的同意。知情是指有权取得所有必要的决策信息，包括关于法律权利和项目影响的知识。
4. 在项目周期的每一个阶段都要整合进社区的参与，由于人权风险变动不居，所以要保证利益相关方的参与不仅只发生在项目的开始，而是持续的进行。

5. 包含传统上被排除在外的利益相关方，比如青少年、妇女和少数群体，他们也许会要求企业与不同利益相关方召开另外的会议，从而使边缘群体发声。同时，这也让公司对可能的风险和影响形成更全面的了解。所有的会议要使用本地语言，并符合文化习俗。
6. 通过对话解决社区的不满（申诉）。企业无法在规划初期预见到所有的问题，因此需要有机制来解决营运过程中出现的不满。企业需要判断申诉机制的适用范围和所能提供的补救，保证社区参与到机制的设计和阶段性地修订工作中，确定解决申诉的权威决策者以及在整个过程中与申诉人保持联络的雇员。企业需要为申诉建立流程——调查申诉、在合理的时间表内解决申诉，并且申诉机制是易得的（免费、透明以及有本地联络处）。另外，在申诉得不到解决，需要交付外部独立机构（诸如协调机构、仲裁机构、巡视员或法庭）的情况下，要明确公司层面的申诉机制与其他（国家或非国家）层面的申诉机制的关系。
7. 鼓励本地社区参与到对申诉机制的监督中。这也许是一种能够有效满足社区需求和鼓励透明的方式。企业可以通过资金资助以及培训社区成员的方式来支持参与式监督。

行为指标

- 企业有恰当的人权尽职政策和流程（“指导原则”第十五条 / “指导原则”第十七条）。
- 企业确认可能由其自身的活动造成或加剧的风险和影响，或可能是与业务关系中的作业、产品或服务直接相关的风险和影响（“指导原则”第十五条 / “指导原则”第十七条）。
- 企业定期评估潜在影响（“指导原则”第十八条）。
- 企业借助内部和/独立的外部人权专业人士来评估影响（“指导原则”第十八条）。
- 企业在开展业务前与可能受到影响的群体进行协商，以确认和防止负面影响（“指导原则”第十八条）。
- 由于人权风险可能随着时间以及企业业务而变化，故企业要经常性地向可能受到影响危害的人们咨询意见（“指导原则”第十七条 / “指导原则”第十八条）。
- 权利主体证实他们已参与到人权尽职流程中，而且其获得的信息是使用的他们熟知的语言，他们被给予充足的时间做出知情的决策，并且他们参与了所有的会议和听证会（“指导原则”第十八条）。
- 企业就如何解决人权风险和如何采用预防策略，与权利主体进行沟通（“指导原则”第二十一条）。
- 在严重的人权风险存在的地方，企业就如何消除人权风险和将采取的预防策略做出正规的报告（“指导原则”第二十一条）。
- 企业整合尽职调查结果，并对此采取行动，比如更改业务（修改合同条例、在供应链中增加监督、实施“安全和人权自愿原则”），以及在某些情况下中止运营（“指导原则”第十七条）。
- 权利主体确认企业的措施能够避免可能的不利影响，中止实际的不利影响，并对产生的损害进行了有效的补救。

供核查的问题指引

- 作为具备专业技术和知识的公民社会组织，你可以预见什么样的人权影响？企业是否承认这些风险？
- 企业的哪个部门对人权尽职调查负责？
- 企业是否为评估人权影响开发了流程？
- 如果有，企业是如何回应针对可能的人权影响和预防策略的问询？
- 企业是否愿意就可能的人权风险进行沟通？
- 评估是否能确认受到企业业务影响的权利主体和其他利益相关方？
- 有没有任何利益相关方被排除在外了？
- 企业是否在影响评估过程中与那些可能受到影响的人们协商，并告知可能的影响？
- 企业是否持续性地与他们协商意见？
- 就如何预防任何负面影响，企业和人们做了什么的沟通？
- 可能受到影响的权利主体以及其他利益相关方是否参与到影响评估的设计和预防 / 缓解措施的实施中来？
- 企业是如何吸纳人权影响评估的结果并对此采取行动的？
- 对可能受到影响的权利主体以及其他利益相关方来说，人权尽职调查是否充分地考虑了他们的意见？

第三步：检查补救流程

即使有了最佳的、合适的政策和实践，以及人权尽职流程，企业还是有可能造成或加剧那些未能预防的不利人权影响。若发现了这样的情况，企业尊重人权的责任要求其积极地参与到补救工作中。企业应当独立提供补救，或通过诸如国家官员、劳工巡查员或其他官方的补救机制合作来进行补救。若人权侵害行为在国家法律内构成了犯罪，企业还必须遵守执法程序。

原则上，为（与企业相关的）人权受害人提供救济是国家的责任。然而，企业有首要的责任来预防这样的侵害发生，建立流程，并在侵害发生时提供补救。

方框 6

指导原则第十五条

指导原则第十五条规定：

为尽到尊重人权的责任，企业应制定与其规模和环境相适应的政策和程序，包括：

...

- c. “补救其所造成或加剧的任何负面人权影响的程序。”

根据“指导原则”，企业提供补救的一种办法（但并不是唯一的办法）是营运层面的申诉机制。倘若符合一定的标准（见方框 7），机制能帮助企业有效地解决申诉，还能作为一种早期预警系统，在问题升级为人权侵害前予以警示。申诉机制因而是人权尽职的重要组成部分，它能够在早期阶段确认出不利人权影响并监督到对策的有效性。

方框 7

营运层面的申诉机制

指导原则第二十九条规定：为了使申诉得到及时处理和直接补救，企业应针对可能受到不利影响的个人和社区建立或参与有效的营运层面申诉机制。

非司法申诉机制的效力标准

指导指南第三十一条规定：为了保证其有效性，国家或非国家层面的非司法申诉机制应是：

- a. 合法的：以得到其所面对的利益相关集团的信任，并对申诉过程的公正性负责；
- b. 可获得的：得到其所面对的所有利益相关群体的了解，并向在获得时可能面临特殊壁垒者提供适当援助；
- c. 可预测的：提供清晰和公开的流程，附带每一阶段的指示性时间框架，明确申述类型、可能的结果以及监测执行情况的手段
- d. 平等的：努力确保申诉方有合理的途径获得信息、咨询意见和专门知识，以便在公正、知情和受尊重的条件下参与申诉进程；
- e. 透明的：随时向申诉各方通报进展情况，提供充分信息，说明该机制如何建立对其有效性的信任，满足任何有关的公共利益；
- f. 权利兼容的：确保结果和补救与国际公认的人权相一致；
- g. 有持续学习的来源：利用有关措施，汲取经

验教训以改进机制，同时，预防今后的冤情和伤害

营运层面的机制应：

h. 基于参与和对话：就机制的设计和运作预期与所面对的利益相关者团体磋商，侧重以对话为手段，处理和解决申诉。

即使没有不利的人权影响发生，也需检查被质疑企业是否已设立了恰当的流程，用来解决申诉并有效和及时地为受影响的权利主体提供补救途径。

行为指标

- 企业已有清晰的流程和结构来回应不利人权影响并给予补救（“指导原则”第十五条）。
- 企业已指派雇员负责在不利人权影响情况下启动补救程序（“指导原则”第十五条）。
- 企业与可能受到影响的权利主体和其他利益相关方共同开发合适的流程来回应人权影响，并经常性地修订（“指导原则”第三十一条）。
- 企业遵循“指导原则”第三十一条的有效性标准（见方框7），在营运层面建立或参与到针对可能受到不利影响的个人和社区的申诉机制中。
- 若企业属于多方利益协作机制的一部分，则多方利益协作机制（MSI）能提供有效的申诉机制（“指导原则”第三十条）。
- 使用者易于启动申诉机制，并认可其为合法、有效的机制。（“指导原则”第三十一条）。
- 企业曾经与执法机构或其他官方的权利救济机制合作，开展了补救。（“指导原则”第二十二条）。

供核查的问题指引

- 企业是否已有在营运层面的申诉机制？
- 权利主体是如何评估申诉机制的？他们是否使用且信任申诉机制？为什么（不）？
- 企业中谁来处理申诉？
- 可能受到影响的权利主体是否知晓企业在营运层面的申诉机制？权利主体是否参与到机制的开发和修订中了？
- 营运层面申诉机制的设计是否能提供公平、独立以及不偏不倚的流程和结果？
- 针对其他合法申诉机制中提出的人权意见，企业是否有现成的补救流程？在人权影响发生时，企业中由谁来负责开展补救？
- 若曾经造成不利人权影响，企业在什么样的程度上开展了有效行动来阻止和消除不利影响？
- 企业是否曾经阻碍过人们获得补救（比如补偿和赔偿）？
- 企业是否参与到多方利益协作机制中？在这样的机制中企业扮演了什么角色？多方利益协作机制是否能确保申诉机制的有效性？

第四步：检验是否遵守法律和规范

企业需要遵守国家法律，以及国际人权规范。

方框 8

指导原则第二十三条

“指导原则”第二十三条规定在任何情况下，企业应当：

- a. 遵守所有适用的法律并尊重国际认可的人权，无论其在何处经营；
- b. 在遇有互相抵触的要求时，设法信守国际公认的人权原则；
- c. 在其经营地，将造成或加剧严重侵害人权的行
为视为是否守法的问题。

企业必须遵守国家法律，即使企业业务所在国家执法能力较弱。若国家法律达不到国际人权规范的要求，则建议企业遵守国际规范。即使国家法律未明确要求，也不阻碍企业这样做。

当国家法律与国际人权规范因规定不同而发生冲突时(例如，自由结社)，建议企业遵守国家法律，同时尊重国际人权规范的精神，尽一切最大的可能履行人权规范。当某公民社会组织确认业务环境里有相冲突的规定时，该组织可以询问企业在这样的情况下，为遵守国际认可的人权采取了什么努力。

为了确定公司是否遵守了国家法律和国际认可的人权规范，第一步要评估适用的国家法律，因为不同行业的法律是不同的。同时参考针对该行业的国际规范。此外，应当收集的资料有：**诉讼案件、行政警告/程序、检验标准、起诉书和媒体报道**。至关重要的是向可能受到影响的权利主体（比如劳工或社区）核实他们观察到的任何侵害。

根据“指导原则”，在治理较弱的地区（诸如冲突地区）作业时，就如同在这些地区避免牵连进恶性人权侵害事件，企业应当向可靠的独立专家，例如政府、公民社会组织、国家人权机构和多方利益协作机制，咨询意见。公民社会组织应当**核实，企业是否咨询了这些专家意见**。

行为指标

- 无任何执法、管理或行政机构发现企业违反国家法律和法规（“指导原则”第二十三条）。
- 在面对冲突的情况下，企业应最大限度地遵循国际认可的人权规范（“指导原则”第二十三条）。
- 若在受冲突影响地区作业，企业要汇报采取了什么样的措施，以避免牵连进恶性人权侵害。（“指导原则”第二十三条）。
- 企业若在受冲突影响地区作业，就如何在这些地区避免牵连进恶性人权侵害，应当向可靠的独立专家咨询意见，例如政府、公民社会、国家人权机构和多方利益协作机制。（“指导原则”第二十三条）。

供核查的问题指引

- 是否有任何执法、管理或行政机构发现企业在业务所在国内违反了任何国家法律和法规（包括人权的、劳工的、环境的和投资的法律）？
- 权利主体是否有报告过或观察到任何企业违反法律和国际规范行为？
- 企业是否遵守国际认可的人权规范，即使国际规范比国家法律规定更严？
- 若企业知晓其业务所在地存在与国际规范相冲突的规定时，应当如何遵守国际认可的人权规范？
企业是否在受冲突影响的地区作业？若是，企业如何管理被牵连进恶性人权侵害的风险？是否已经邀请独立专家参与？

第二部分： 应对不利人权影响

本部分的设计是应用于当公民社会组织确知某企业的确发生了与其业务相关的不利人权影响的情况。尽管企业实施“指导原则”的主要目的是预防不利人权影响在早期发生，但在上述情况下，不利人权影响未能被成功预防。使用本指南的这一部分，公民社会组织可以支持受到影响的权利主体，搜集证据和依据，证明企业未能在尊重人权上履行其企业责任。评估结果可以在许多后续策略中使用，这点会在下一章中继续探讨。

本指南的第一部分集中在评估企业如何通过人权尽职来管理其人权风险，这一部分则提供方法来评估企业如何消除其实际的不利人权影响。

方框 9

指导原则第十一条

指导原则第十一条规定：

企业应当尊重人权。这意味着它们应避免侵害其他人的人权，并应在自身卷入时，消除负面人权影响。

“指导原则”中尊重人权的規定，不受企业业务所在地限制，是所有工商企业据以行动的国际标准。这意味着公司必须始终尊重国际认可的人权，并应尽最大可能预防侵害的发生（见第一部分，第二步）。然而，若公司造成或加剧了人权侵害，或是和企业业务关系上的作业、产品或服务直接有关，企业应当采取行动消除负面人权影响。根据“指导原则”，企业应当根据不利人权影响的类型来选择合适的行动措施。（见“指导原则”第十三条和第十九条 b）。

“指导原则”描述了三种企业参与到负面人权影响的方式：造成了负面人权影响、加剧了负面人权影响、与负面人权影响有直接联系。这三种不同情况最重要的差异如下：

- 在造成了负面人权影响的情况下，企业所肩负的尊重人权责任要求企业中止这样的影响，独立的或与他方合作来积极地通过法律程序参与到补救中。
- 在加剧了负面人权影响的情况下，企业所肩负的尊重人权责任要求企业停止促成这样的影响。此外，对于由第三方造成的负面影响，
- 企业必须缓解这样的影响，也就是说企业应当动用它的力量来中止造成危害的错误做法（更多解释见“术语”）。另外，亦要求企业独立或与他方合作，积极地通过法律程序参与到补救中。
- 在与负面人权影响有直接联系的情况下，企业所肩负的尊重人权责任要求企业缓解由第三方造成的影响。

方框 10

指导原则第十三条和第十九条 b

指导原则第十三条规定：

尊重人权责任要求企业：

- a. 避免在自身活动中造成或加剧负面人权影响，并消除已经产生的影响；
- b. 努力预防或缓解经由其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的负面人权影响，即使这些影响并非由该企业造成。

指导原则第十九条 b 规定：

- b 恰当的行动会根据以下情况变化：
 - (i) 企业究竟是造成还是加剧了负面影响，或其卷入是否仅仅因为此类影响是由于商业关系而与其业务、产品或服务直接关联；
 - (ii) 消除负面影响的程度。

根据对不利影响的卷入程度而划分责任

“指导原则”中列举了企业参与到人权侵害的不同情况：造成、加剧、或与不利人权影响直接有关联，以及根据这些不同情况，企业应承担的相应责任，包括采取措施中止、缓解以及 / 或者补救 / 合作来消除影响。不过在实践中这些差别并不总是那样清晰，并且不同的利益相关方对于具体的情况也有不同的解释。在许多案例中，侵害的发生与企业的行为或疏忽可能有因果关系，然而企业也有可能是通过第三方或其他方而参与到侵害中的（见图形，第 34 页）。在这样的情况下，企业是否造成

或加剧了侵害还有待商榷。同样的，对于是加剧侵害还是与侵害有直接关联也有各自解释。这就需要根据关联的确切性质、企业和其业务关系，对企业的行为或疏忽进行仔细、逐一地评估。对相同的案例，商业与人权领域的专家有不同的评估。这对于确定企业和侵害案的关系，以及由侵害案产生的责任来说是一项挑战。对特定情况 ---- 比如确定涉嫌侵害的企业和其他方之间的确切角色和关系 ---- 的信息严重不足时，公民社会组织遇到的困难会更大。

本部分的第一步会提供指标，帮助阐明因果联系，以及相应的责任，但不会对每种具体的情况提出确切的答案。造成还是加剧人权侵害，或是与此直接相关联，它们之间的区别将会根据具体案例和专家讨论不断得到阐明。在这样的讨论中，公民社会组织能扮演重要的角色，用广泛而坚实的论证，为企业指明责任，以解决企业供应链中、和业务关系直接有关联的人权侵害。

不同情境的重合部分

在“指导原则”规定中，企业以何种方式卷入负面人权影响决定了企业需要采取什么样的措施来消除影响。因此，本指南会谈及不同的责任场景。这些不同场景间可能会有相当大的重合。

“加剧”场景结合有“造成”和“直接关联”两种情况。事实上，这包含了两种子情况：企业可能与第三方一起、或是通过第三方参与了负面人权影响（见图形，第 34 页）。企业与第三方一起造成负面人权影响的例子有：一家石油公司在污染河道以及农田时，相同地区的其他石油企业也参与了污染。企业通过第三方参与负面人权影响的例子有：企业通过供应商采购产品，供应商为了在交货截止日期前处理完订单而迫使其员工无偿加班。

因此企业若要就加剧不利人权影响给出恰当回应，需同时解释“造成”和“直接关联”的情况。若企业与第三方一起直接造成了侵害，则企业应当中止这样的情况（如“加剧”情况所示）。回到刚才的例子，这意味着该石油企业应当停止污染行为，此外，企业应当使用其影响力中止第三方的行为（如“直接关联”情况所示），比如与区域内所有石油企业制定一项中止污染的联合行动计划。企业还应当对任何遗留影响做出处理（如“造成”情况所示）。

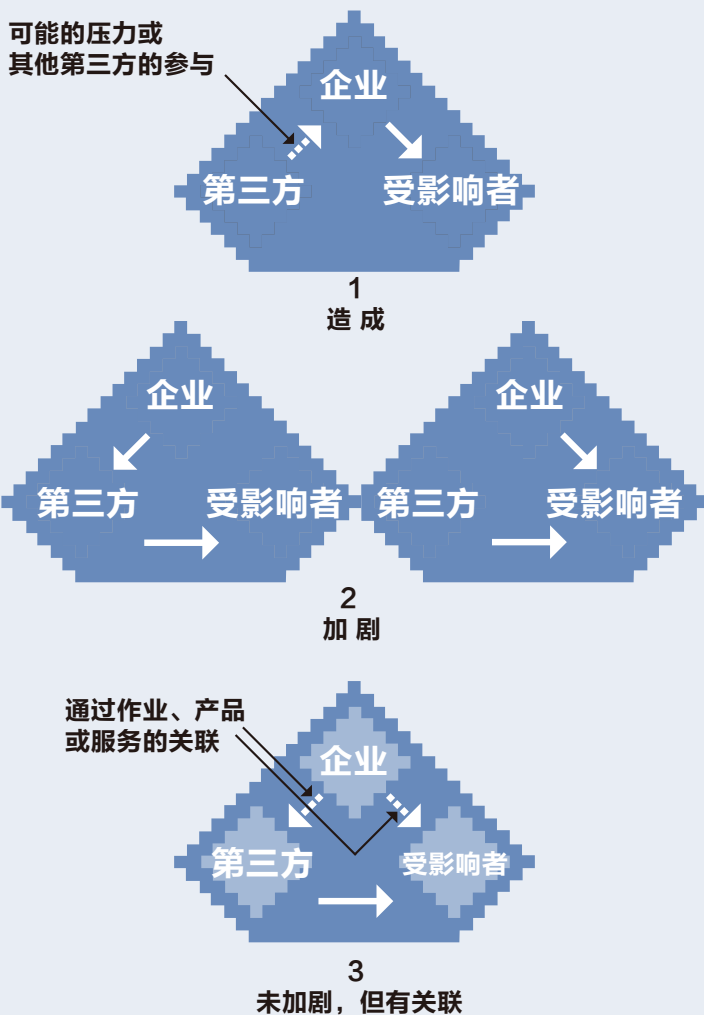
在企业通过第三方参与影响的情况中，应当停止允许、鼓励、加剧或促进第三方造成这样影响的行动（这是一种独特的“加剧”情况）。回到例子中，采购方应当放缓交货期限并支付公平的价格。此外，企业应当动用影响力尝试令第三方中止其行为（如“直接关联”情况所示），例如与供应商建立合同协议避免无偿加班；并对任何遗留影响做出补救（如“造成”情况所示），例如与供应商协议对未支付的加班时间给予赔偿。

方框 11

人权侵害同谋

如果加剧人权侵害的企业发现自己与造成侵害的实体构成了同谋，便有了清楚的动机停止参与并解决影响。同谋既有法律也有非法律含义。非法律意义上的同谋情况有：企业从他方造成的侵害中获利，如供应商通过奴役劳工减低成本；或是企业在涉及其作业、产品或服务的侵害上知而不语，即使企业有重大的理由这么做。当法庭依法判决企业共同侵害不成立，公众却对此有不同意见时，可能会使企业遭受严重的损失。人权尽责调查应当揭露非法律（或是舆论上的）以及法律意义上同谋的风险，并给出恰当的回应。⁸

公司卷入负面人权影响的不同形式 9



第一步：确认责任场景

期待企业对人权侵害采取何种行动，取决于不同责任场景。评估的第一步是尝试确认问题企业的责任场景，也就是说，确定问题企业是造成、加剧或是与负面人权影响有关。

不论是通过其行为或疏忽，若企业在侵害中扮演主要角色（直接实施了侵害），就视其造成了人权侵害。人权侵害也许发生在公司职员、受影响社区或普通人群身上，也有可能包括对环境的影响——只要阻碍了对人权的享有。

方框 12

企业“造成”场景的解释和示例

企业人权责任的解释性指南（由联合国人权高专办公室发布）规定，在如下案例中，企业被视作造成了不利人权影响：

- 餐厅在日常招待顾客时，抱有种族歧视；
- 劳工被暴露在缺乏充足安全设施的危险工作环境中；
- 生产过程中的化工废水成为了社区饮用水的唯一或主要污染源。

当第三方造成或加剧了不利人权影响，而企业的行为或疏忽对此产生了至关重要的作用，则视企业**加剧了**不利人权影响。比如企业允许、鼓励、加剧或促进了第三方造成负面人权影响；企业有可能与第三方一起，或者通过第三方加剧了负面人权影响。

方框 13

企业“加剧”场景的解释和示例

企业尊重人权责任的解释性指南（由联合国人权高专办公室发布）提供了企业被视作为加剧了不利人权影响的情况，例子如下：

为政府提供网络用户资料，用于其反人权地追踪和迫害政治异见者；

在对犯人进行非人性对待的拘押中心开展建筑和修缮工程；

将儿童作为高糖食品和饮料的市场目标，对儿童肥胖症产生影响；

在最后一刻对供应商改变产品要求，而不调整生产截止日期和价格，迫使供应商为了完成交货而违反劳工规范。

第三种情况是企业既没有造成也没有加剧影响，而是与其业务关系中的作业、产品和服务直接相关联的。

方框 14

企业“直接关联”场景的解释和示例

企业尊重人权责任的解释性指南（由联合国人权高专办公室发布）提供了与企业业务关系中的作业、产品和服务直接相关联的不利影响、而企业自身可能没有参与其中的情况，例子如下：

为企业提供资金贷款，用于违反约定规范的业

务活动，导致被社区逐出；
 零售服装产品的刺绣活被供应商分包给童工在家工作，违反了合同规定的责任；
 医院使用 B 超设备拍摄孕妇胎儿，助长了其因为偏好男孩而进行流产。

图解不同的情况，见第 34 页图形。

✦ 企业造成人权侵害的指标

- 企业的行为或疏忽与不利影响之间有因果关系。若没有企业的行为或疏忽，不利影响则不会发生。
- 不利人权影响直接起因于企业员工在企业生产设备或周边环境的行为。

供核查的问题指引

- 造成负面人权影响的行为或疏忽可否归咎于企业自身的活动？
- 侵害人权的个人是否是企业的员工？
- 是否由于企业管理层的决定造成了负面影响的产生？
- 侵害是否在企业自己的工作场所、周边环境或自己的设备上造成？

✦ 企业参与人权侵害的指标

- 企业与第三方活动一起制造了负面人权影响。
- 企业的行为或疏忽对第三方造成侵害起决定作用；企业允许、鼓励、或促进了第三方造成负面人权影响。
- 企业的行为或疏忽增加或加剧了不利影响；若没有企业的行为或疏忽，影响也许依然会产生，但程度或严重性则较小。
- 企业自己的政策（诸如与价格和交货时间有关的采购政策）有理由被视作鼓励了其业务关系中的人权侵害。

供核查的问题指引

- 企业是否意识到加剧了负面人权影响？
- 影响是否（部分地）由第三方造成？
- 企业是否允许、鼓励、助长、促成、增加或加剧了负面人权影响？
- 企业与造成负面人权影响的一方之间有什么样的业务关系？
- 企业是否从人权侵害中获利？

✦ 企业与人权侵害直接相关联的指标

- 企业并未通过其自身的活动造成或参与人权影响，但该影响却与企业业务关系中的作业、产品或服务有关。
- 负面人权影响在没有任何来自企业有意或无意的压力下产生。

供核查的问题指引

- 负面人权影响是否与企业业务关系中的作业、产品或服务有关系？
- 是否有迹象表明，企业允许、鼓励、助长、促成、增加和 / 或加剧了由第三方造成的不利人权影响？

一旦确定了责任场景，下一步便是评估企业在意识到侵害时是如何回应的、以及企业的回应是否符合“指导原则”。人权尽责的概念在这里再次被提及，它指的是业务过程应该既消除潜在影响又消除实际影响（见方框 3）。“指导原则”明确了企业回应中应当包括的下述七个要素：

1. 评估人权影响。
2. 与受到影响的权利主体和其他利益相关方（诸如受到影响的劳工、社区、弱势群体和 / 或个体）展开有意义的协商。
3. 在制定针对不利影响的恰当的回应在中吸纳评估结果。
4. 制定具体的、带有清晰实施指标的行动方案，以中止或缓解不利影响。

5. 跟踪回应的有效性。
6. 积极地参与到对负面人权影响的补救工作中。
7. 对企业如何消除负面影响，权利主体以及其他利益相关方如有知情的意愿，企业应及时回应。

除了以上这些企业如何消除影响的评估内容外，企业为阻止侵害发生采取了什么样的措施，同样值得评估。企业是否主动地尝试在第一时间预防侵害的发生，或是对防止不利人权影响发生的责任置若罔闻？公民社会组织可以使用本指南的第一部分评估这些预防性措施。

第二步提供了针对以上提到的三种情况的评估工具。

第二步：评估企业对不利人权影响所做的回应

评估企业对人权侵害的回应是否恰当，包含了相当复杂的一组指标和问题指引。为了先有一个宏观了解，这些内容被分类归到需要就上述问题进行有效回应的要素的标题下。每一个标题下，列出了与每一种场景相关联的指标。比如，企业人权影响评估是否恰当这一指标就适用于所有的场景，而补救的行为指标只和“造成”与“加剧”场景有关。为便于确认，每一种场景都在页边空白部分以符号标示来表示对应。

行为指标

评估

根据“指导原则”，企业需通过人权尽责程序来评估其人权影响，这意味着企业需要标示出他们的业务结构、价值链和业务关系，并检验在该范围内可能产生的人权影响。

以下指标与所有三种场景（指上文“造成”、“加剧”、“直接关联”三种场景，下同）的评估皆有关系：

- 企业通过尽职调查程序确认了其不利人权影响的发生（指导原则第十三条和指导原则第十七条）。
- 企业通过与受到不利影响危害的权利主体协商，确认了该不利人权影响的性质（指导原则第十三条和指导原则第十七条）。
- 不利影响受害人的权利主体确认企业已就不利人权影响的性质与他们进行了协商（指导原则第十八条 b）。

有意义的协商

有意义的利益相关方指的是企业应当在决策中考虑到利益相关方的利益，并确保受到影响的利益相关方的权利得到尊重。（见方框 5 中的“有意义的利益相关方参与”。）

以下指标与所有三种场景的评估有关：

- 企业与受到影响的权利主体协商，采取明确且能被接受的行动来消除影响（“指导原则”第十八条 b 与“指导原则”第二十条 b）。
- 受到影响的权利主体认为协商是有意义的，企业对人们的关切表现出理解（“指导原则”第十八条 b）。
- 受到影响的权利主体认为他们的观点和尊严、福利和人权得到足够重视且被体现在行动方案中（“指导原则”第十八条 b）。

整合

对大型跨国企业来说，负责评估人权影响的人员与那些具体造成了人权影响的工作人员或审查此关系的工作人员，往往是分开的。因而，评估

影响的人并不能掌控可以预防、缓解以及补救影响的决策和行动。因此，掌控这些决策和行动的相关部门必须参与到确认和解决方案的执行中来。要做到这点靠的是整合¹⁰。







以下指标与所有三种场景的评估有关：

- 企业内所有与人权影响有关的部门要了解并参与到对负面人权影响的回应中（“指导原则”第十九条）。

行动方案

根据“指导原则”，在确认了负面人权影响后，企业需要制定有效的行动方案来消除影响，这意味着为中止或缓解负面影响，企业应使用清晰的实施指标来制定策略。

行动方案中的行动应当视三种场景而有不同：

-  □ 企业若造成了影响，则应当制定行动方案中止这样的不利影响（“指导原则”第十三条、第十九条）。
-  □ 企业若加剧了影响，则应当制定行动方案中止加剧不利影响，并缓解任何遗留影响（“指导原则”第十三条、第十九条）。
-  □ 企业没有造成或加剧影响但是与影响直接相关，则应当制定行动方案缓解由第三方造成的影响（“指导原则”第十三条、第十九条）。
-  以下指标仅与企业加剧人权侵害或与此直接相关联的场景有关：
 -  □ 企业动用影响力要求造成人权侵害的第三方停止负面影响（“指导原则”第十九条 b ii），与第三方共同解决影响（“指导原则”第十三条、第十七条与第十九条）。
 -  □ 在影响力无效的情况下，企业应当采取行动增加影响力（比如通过与其他参与方联合力量，“指导原则”第十九条）。

- 若未能成功增加影响力并且对企业来说这种关系并不是至关重要，则企业应当中止与的业务关系，或仔细考虑继续业务关系的后果（“指导原则”第十九条）。
- 供应商造成人权影响的情况下，企业应与其他向该供应商采购的企业合作，为该供应商提供人权方面的能力建设，（例如通过监督和独立验证）要求和确保该供应商尊重人权。若侵害持续发生、或该供应商未能回应或表达意愿解决影响，则企业应当中止与的业务关系，或仔细考虑继续业务关系的后果（“指导原则”第十九条）。

方框 15

影响力¹¹

在这样的情况下，一个（商业、政府或非政府）实体的“影响力”包含一种或多种因素，诸如：

- a. 企业是否对该实体有一定程度的直接掌控；
- b. 企业与该实体之间的合同条款；
- c. 企业代表该实体的业务比例；
- d. 从未来的业务、信誉优势、能力建设帮助等方面来说，企业促使该实体改善人权行为的能力；
- e. 该实体与企业合作对其信誉的好处，中止与企业关系对其信誉的坏处；
- f. 企业激励其他企业或机构改善他们自身人权行为的能力，包括通过业务联系和多方利益协作机制；
- g. 企业与本地或中央政府合作来要求该实体改善人权行为的能力。

以下指标与所有三种场景的评估有关：

- 就实施行动方案以及定期审核结果，企业指派了相应职责（“指导原则”第十九条）。
- 若该不利人权影响牵涉到的个人属于需要特别关照的团体或人群，则企业要尊重其他相关的联合国标准和手段（例如，在企业对土著人民造成负面影响时要遵守《联合国土著人民权利宣言》，“指导原则”第十二条）。

跟踪

对于已经确认的人权影响，“指导原则”要求企业跟踪其对策的有效性。这意味着企业必须衡量自己如何回应不利人权影响，并将尊重人权的成果纳入到业绩之中。

以下指标与所有三种场景的评估有关：

- 用定量和定性指标说明企业跟踪对策的有效性并区分诸如妇女、儿童、原住民等不同受到影响的团体（“指导原则”第二十条）。
- 企业与受到影响的权利主体一起跟踪对策，根据追踪结果整合并行动，以保证人权影响得到有效的回应（“指导原则”第十九条和第二十条）。
- 受到不利影响的权利主体表明他们有定期得到来自企业的协商，以确保企业为消除负面人权影响做出回应的有效性（指导原则第十八条 b）。

补救

要求造成或加剧人权侵害的企业进行补救，指的是为受到不利人权影响的受害者（们）提供补救。补救可以采取一系列的形式（例如道歉、恢复原状、保证不重犯）。

以下指标仅与企业造成或加剧人权侵害的场景有关：

- 企业为补救不利人权影响做了准备，或是协作参与其中（“指导原则”

第十五条 c 和第二十二条)。

- 企业与提供补救给不利影响受害者的官方机构合作 (“指导原则”第二十二条)。
- 企业有现成的补救流程 (“指导原则”第十五条)。
- 企业依据 “指导原则”第三十一条的有效性标准，建立了或参与到业务层面的有效机制 (“指导原则”第十五条，二十九条，三十一条，见方框 7)。
- 受到影响的权利主体依据 “指导原则”第三十一条的有效性标准来判断补救措施是否有效 (方框 7)。

方框 16

“指导原则”第二十二条

“指导原则”第二十二规定：

企业如果确认它们造成或加剧了不利影响，则应通过合法程序提供补救，或在补救问题上给予合作。

及时回应

企业及时回应，指的是企业寻求预防和解决不利人权影响的意愿，以及所采取的方式。

以下指标与所有三种场景的评估有关：

- 搜集被影响的权利主体和其合法代表们请求的信息，以评估企业是否充分回应了其行为产生的不利人权影响 (“指导原则”第二十一条)。
- 企业就人权影响评估的实施和结果与受害者进行沟通，其回应的充分性应当是能被外部评估的 (“指导原则”第二十一条)。

- 在严重的负面人权影响事例中，企业要就如何应对这些影响给出一份正式的对外报告（“指导原则”第二十一条）。

供核查的问题指引

评估

以下问题与所有三种场景有关：

- 企业是否通过与受影响的权利主体进行了有意义的协商，从而确认了不利人权影响的性质（比如，受到不利影响的劳工、社区以及/或者个人）？

有意义的协商

以下问题与所有三种场景有关：

- 企业是否能直接与受到影响的群体对接？
- 若不能，企业仰仗什么其他可靠资源来理解社区的视角和意见？
- 若能做到，企业是否与受影响的权利主体对接以理解他们的意见？
- 权利主体是否认识到协商的意义？以什么样的方式？

整合

以下问题与所有三种场景有关：

- 企业内所有与人权影响有关的部门是否都知情，并且是否都参与到回应负面人权影响了？

行动方案

以下问题与所有三种场景有关：

- 行动方案是否涉及了导致不利人权影响的所有原因，以便预防不利影响的延续？

有关行动方案的问题视三种情况而有所不同：

- 若造成了不利人权影响，企业是否制定了具体的行动方案来中止这样的不利影响，并预防在未来发生这样的影响？
- 若加剧了不利人权影响，企业是否制定了具体的行动方案来中止加剧不利影响，缓解任何遗留影响，并预防在未来发生这样的影响？
- 若与不利人权影响直接相关联，企业是否制定了具体的行动方案来缓解人权影响，并预防在未来发生这样的影响？

若企业加剧或与影响直接有关，则可以使用以下问题：

- 一旦企业确认了造成侵害的一方，企业是否对该方提供必要的帮助？这种帮助包括针对员工进行人权尊重的培训，以及如何遵守企业行为规范或寻求其他不违反人权的业务途径。
- 企业是否与该方接洽，以警告或中止不利影响？
- 企业是否对该方动用了影响力来中止影响？
- 若企业没有足够的影响力来缓解影响，是否为增加影响力做出了努力？
- 若企业缓解侵害的努力无效，且中止与该方的关系不会产生不利人权影响，企业是否依然延续与该违反人权的实体之间的关系？

跟踪

以下问题与所有三种场景有关：

- 企业是否跟踪消除不利影响的行动方案的有效性？
- 企业是否跟踪对特定群体（妇女 / 儿童、土著人民）的影响？
- 评估是否考虑了受影响的权利主体的观点？
- 企业是否根据评估结果修改行动方案？

补救

以下问题可以在企业造成和加剧影响时使用：

- 企业是否参与了任何补救程序？
- 企业是否为受影响的权利主体提供直接和及时的补救？
- 补救包括了什么（道歉、经济或其他方面的赔偿、活动或关系的中止）？
- 受影响的权利主体是否接受补救？
- 企业是否有现成的营运层面申诉机制，用于处理受到企业活动影响的人们的申诉？
- 营运层面的申诉机制是否符合“指导原则”第三十一条的有效性标准？（见方框 7）
- 针对回应的有效性，企业是否遭遇过来自受影响的权利主体以及 / 或其他利益相关方的批评？若有，企业是否采取措施解决该批评？
- 受到影响的权利主体以及 / 或其他利益相关方是如何评估补救程序的？
- 补救程序是否引发了公司整体人权政策的变化？



及时回应

以下问题与所有三种场景有关：

- 企业是否愿意就如何解决人权影响做出沟通？
- 对受到影响的权利主体以及他们的法律代表提出的有关如何解决人权问题的信息请求，企业是否予以回应？
- 企业是否给出如何消除严重的人权影响的报告？

跟进策略

我们鼓励公民社会组织在尽可能多的相关场合上使用和分享他们进行人权侵害评估的结果以及“指导原则”欠缺执行的情况。跟进策略将有助于企业尊重人权，让全世界的企业、国家和公民社会组织了解“指导原则”的存在和意义，而企业有责任去尊重人权。

不建议公民社会组织一次性地实施所有提到的策略，因为有些步骤也许会影响其他步骤。建议公民社会组织与人权主体密切协商，考虑何种策略能最好地服务于他们的利益。此外，公民社会组织应当检验哪一种策略最好地适用于其机构身份和能力，以及以什么样的顺序采取措施，以制造出最大的影响力。实现后者的一个方法是设计一项升级策略，公民社会组织只有在前一个策略未能达成期望时才能再继续下一个策略。

与企业对接

应该首先将评估结果告知被调查企业。在大多数情况下，公民社会组织在调查过程中索要信息时，已经和该企业有所接触。但是否能引出对话，则取决于企业是否给予及时回应。若能引出对话，这对公民社会组织来说是个机会。我们可以提醒企业尊重人权的责任，并警告（可能的）负面人权影响，鼓励企业采取措施预防和/或消除这些（潜在）影响。联合国支持的“指导原则”能帮助公民社会组织证明其要求的合理性。采取这种方式，公民社会组织也许能成功地改善企业的人权表现。并不是所有企业都不愿意参与到改善行为的建设性对话中，但也并不是所有的企业都愿意倾听意见。要想提升企业意识，提出问题是第一步。若公民

社会组织计划发布某例不利人权影响的报告，在其中包含审阅程序将会有所帮助。这给了企业在报告出版前回应的机会。

尊重人权，除了涉及权利主体利益，也同样符合商业原则。从商业角度来说，恰当的人权尽责应当：有助于企业改善管理，缓解涉嫌人权侵害的企业业务、法律、信誉和财政方面的风险；对企业的可持续性有所帮助；提升员工满意度和积极性；避免因诸如员工罢工这样的业务中断而付出昂贵成本；采取一切合理手段，避免受到人权侵害指控，以及应对法律指控的风险。但人权尽责并不意味着自动免除企业的责任问题，在有些情况下，尽管企业已经执行了人权尽责调查，但依然需要对侵害负责，并被判处负有法律责任。

由于“指导原则”汇聚了一系列其他的指导商业行为的框架、标准和工具，因此坚持这个全球性标准还可以降低成本。

法庭

由于得到联合国人权委员会的认可，“指导原则”可以被视作为软法。国家法律和法规被视为硬法，违反这些法律将可以被告到法庭。“指导原则”中的大部分内容都在国家法律和法规中有所体现，因而在国家法制系统下，企业面临的人权侵害指控也许会涉及犯罪、侵害或其他形式的非法行为，而被告到法庭。若公民社会组织在企业人权行为评估中发现了人权侵害指控，建议检查是否构成犯罪、违法行为或违反了具有法律约束力的条款。若违反国家法律的行为确有存在，在证据确凿的情况下，公民社会组织可以首先适用国家法律，然后适用“指导原则”。

“指导原则”中还有些规范和原则未在国家法律和法规中得到体现，如果在诉讼案件被引用，则有希望通过判例法成为硬法。在企业人权侵害

案件的诉讼中，“指导原则”可以帮助法官阐释符合国际认可的人权规范行为。法律专家普遍认为，在法庭以及其他非司法论坛、公众与私人政策中越多地使用和引证“指导原则”，它就越有可能成为国际习惯法的一部分。

国内政府

在培育企业尊重人权责任方面，国内政府的行政与法律机构起着举足轻重的作用。行政部门要执行政策并履行行政职能。许多面向商业的行政监管机构（诸如劳动部门、环境监管部门或特定部门和行业的监管机构）依赖于行政部门，也能在监督和培育负责任的企业行为方面起到积极的作用。法律部门能调查和立法规定企业对人权的尊重，并起到平衡行政部门的作用。

企业人权行为调查的结果可以与政府的这两个部门共享，为理解企业责任所面临的挑战提供具体的洞见，同时也为劝说建立培育企业责任行为的立法和监管提供了支持。另外，被指控的企业若得到了政府的财政资助，评估结果会是至关重要的 ---- 认识到通过倾斜性贷款或投资承诺也可能造成人权侵害，或和人权侵害产生直接联系 ---- 这样能推动政府对企业采取相应措施。

世界经合组织（OECD）的国家联络点

《世界经合组织的跨国企业指导方针》是被成员国接受的，并建议国内或从相关国从事业务的跨国企业实施的。这些方针就什么是负责任的企业行为，给出了国际认可的“软法”层面的原则和法规，涉及的领域有劳资和就业关系、人权、环境、信息公开、打击贿赂、消费者权益、科学与技术、竞争和税收。该指导方针可以在世界经合组织主页 12 上下载。

2011年修订的《世界经合组织指导方针》根据联合国“保护、尊重和补救”框架以及“指导原则”增加了人权章节。因而在世界经合组织指导方针的申诉机制下，根据本指南搜集的信息也可以为提出的指控建立证据基础。如果评估得出结论，涉事的公司违反了“指导原则”，那么这家公司很可能也违反了《世界经合组织的跨国企业指导方针》。

《世界经合组织指导方针》建立的争端处理机制是一个独特的处理企业行为的工具。非营利组织、工会以及其他利益相关方可以对违反《世界经合组织指导方针》的跨国企业的行为提出申诉。遵守世界经合组织及其指导方针的政府须建立国家联络点（NCP），推广指导方针并处理针对企业不当行为中“特定情况”的投诉。

“特定情况”的投诉程序关注的是通过协商对话为各方寻找解决方案。若协商成功，国家联络点可以发布声明来支持所达成的协议。若协商失败，国家联络点也可以发表声明来明确这种情况是否违反了指导方针，并提出遵守指导方针的建议。此外，有关程序的说明指出，国家联络点有关进程结果的公开声明和报告对政府执行的项目和政策也有重大作用。因而鼓励国家联络点将这些告知政府机构¹³以培育政策的一致性，这将对企业产生重要影响。

世界经合组织主页中附有国家联络点名单。¹⁴世界经合组织观察（OECD Watch）——一个通过世界经合组织指导方针来推广企业责任的全球非营利机构的网络——制定了一份详细的指引，指导公民社会组织如何在此机制下投诉。¹⁵

国家人权机构与监察员

有些国家指派监察员去倾听人们关于企业人权侵害案的意见，并以此向政府施压，要求其履行责任，保护那些遭到企业侵害的权利主体。

有些国家设有国家人权机构(NHRIs)。16 所有的国家人权机构都有授权，授权包括在联合国巴黎原则下对商业与人权的监督、建议、教育与研究。有些国家人权机构拥有在本国法律内处理跨国企业人权侵害的法律权力。17 这可以在未来成为分享评估结果以及推广有效企业责任行为的良好平台。

联合国：商业与人权、以及有关其他机制的工作小组

公民社会组织可以使用通过本指南搜集到的信息与联合国工作小组对接并用于应对执行“指导原则”中的挑战。联合国“指导原则”于 2011 年正式通过时，联合国人权委员会决定成立一个针对人权事件和跨国企业以及其他企业的工作小组，包含五位能均衡代表各地的独立专家，为期三年。工作小组的职责是广泛地传播和实施商业和人权“指导原则”，实施联合国“保护、尊重和补救”框架。委员会还决定了在工作小组指导下建立一个有关商业与人权的讨论会，旨在讨论“指导原则”实施过程的趋势与挑战，推广和商业与人权事件有关的对话和合作，包括应对特定部门、业务环境或与特定权利或团体磋商时的挑战，并且确认出最佳实践。此讨论会每年举行一次。公民社会组织还可以使用通过本指南搜集到的信息与联合国工作小组对接，并提出“指导原则”实施过程和内容中的差距、不足或挑战，并通过讨论会参与提出这些挑战。

工作小组在其工作方法说明中指出，“它并没有资格调查个别的被指控的商业人权侵害案件。”因而，联合国工作小组的工作方法与许多其他

联合国特殊流程方法不同。另一方面，工作小组也指出“除了肩负官方使命和对成员国家的访问以外，工作小组的目标是在授权范围内履行职责，包括大量额外的相关实地考察，经常性地与个人、社区、企业和协会、政府人员、国家人权机构和其他各个领域的利益相关者直接接触、咨询意见和对接工作，向其通报工作并确保任何调查结果和建议符合实地的实际情况。¹⁸因而公民社会组织有机会邀请联合国工作小组前往实地考察并向他们提出个别侵害案件。实际中，工作小组实地考察的成果仍拭目以待，因而公民社会组织应该积极寻求不同方法来解决问題。

联合国拥有许多不同的“特殊流程”，其授权命令针对特定权利或团体，能为国家和一些公司案例提供意见。这些流程包括“特别专员”、针对不同人权条约而设立的委员会等。评估的结论也许也会与这些特殊流程相关。

区域性人权保护机制

区域层面也有许多不同的法庭处理人权侵害案件。一般来说，针对国家的侵害案可以在这些区域机制下向国家提出指控，但公司评估结果可以帮助这些区域机制理解国家行为与企业表现，以进一步劝告或谴责某国在其管辖下违反的国际人权责任。诸如欧洲人权法庭、美洲人权委员会和法庭、非洲人类与人民权利委员会，这类法庭很适合分享对这些机制下案例或公众听证会评估的真知灼见。

公众意识提升

公民社会组织可以在违规行为发生的国家（东道国），也可以在该企业总部所在国（母国）将企业不遵守尊重人权责任的案例作为公众意识提升工作的依据。若公民社会组织能够证明该企业未能履行“指导原则”，有联合国人权委员会支持的“指导原则”能帮助公民社会组织提出主张，要求企业尊重人权责任。通常企业不太可能愿意为违反联合国规范和原则而蒙羞于公众，因而更可能努力消除负面人权影响，以免信誉负面受损，或伤害利益相关方的安全。

金融机构和股东

评估结果还能帮助到涉及金融机构的案例。许多国际金融机构都有现成的检查流程，在提供项目贷款时检查企业是否遵守了他们的政策。例如，在世界银行集团的内部机制，设有面向国际金融企业和跨国投资担保机构的合规咨询监察员及视察工作组。美洲发展银行集团设有独立咨询和调查机制。即便是国家性质的发展银行也会有这样的规范，将贷款发放与企业人权表现的评估结果相挂钩。强烈建议在开展评估的区域内寻找这样的机制，以在这个平台上发布评估结果。

其他业务关系

还有另一项针对评估的跟进策略，向问题企业的业务伙伴通报该企业的负面人权影响。这也许能形成影响力，推动相关企业改变行为，另外也能为涉及业务关系的尽职调查提供有用的信息。例如，为大品牌提供商品的企业可以联系那些品牌商，倡导大品牌使用其采购商的影响力来影响供应商表现。对于那些明确承诺供应商责任的 品牌企业，这项策略卓有成效。

联合国全球契约

拥有超过 6 千名企业参与者的联合国全球契约是全世界最大的企业责任自愿倡议。企业会员承诺执行全球协议在人权、劳工、环境和反腐败领域的十条原则。¹⁹

全球契约强调：人权原则中所表达的承诺与联合国“指导原则”中阐明的“尊重责任”互为关联。成员企业要求每年发布一份“进展情况通报”。公民社会组织应当对十条原则的实施进展予以描述。但这些报告的内容不会被核查。

2005 年，全球契约签署五年后又通过了一系列“整合措施”。“整合措施”包括发起对话的流程，对话围绕着“对系统性或严重侵害全球协议总体目标和原则的指控”开展。²⁰类似“系统性或严重侵害”的例子包括有充足证据地指控企业涉足以下活动：

- 谋杀、虐待、剥夺自由、强迫劳动、用最糟糕的方式使用童工和剥削儿童；
- 战争或冲突中严重的个人权利侵害；
- 严重环境破坏；
- 严重腐败；以及
- 其他特别严重的对基本道德规范的侵害。²¹

当某事件以书面形式递交给全球契约办公室时，办公室会转呈给有关的企业会员，要求就解决此事采取的任何行动给予意见和反馈。全球契约办公室同时也可以为相关企业所采取的补救行动提供指导和协助。若企业在接到全球契约办公室联络后的两个月内拒绝就该事件开展对话，则该企业可被视为“不沟通的”，并在全球契约的主页上被标示出来。若企业会员长期被列在全球契约网页的这个名单中，将被视作对全球契

约声誉和正直的伤害，全球契约办公室保留将企业从成员名单中开除并在网站上公示的权利。

其他国际与政府间的申诉机制

对于涉嫌人权侵害事件的企业，公民社会组织可以根据事件性质、侵害发生的行业与地区的不同，向各种国际与政府间申诉机制提出控诉。通常这些机制的人权条款参考的是《世界人权宣言》、世界劳工组织的核心惯例或其他国际认可的人权框架。“指导原则”也建立在相同的人权框架上，由于针对企业行为的全球框架和“指导原则”的相似性，如果公民社会组织确立涉嫌商业相关的人权侵害案且 / 或无法实施“指导原则”时，可以考虑使用其他合适的申诉机制来解决涉嫌的侵害。

企业也许参加了行业内或多方利益协作机制中所包括的责任机制（比如公平劳动协会，可持续棕榈油圆桌会议）。即使目前还不存在任何问责机制，企业仅仅只是这类计划的成员，这却也是一个额外的可以用作倡导的切入点。

结语

在这份指南中，跨国公司研究中心、印度发展与和平民间计划以及人权与环境中心旨在促进“指导原则”在公民社会组织中的传播和使用，帮助公民社会组织使用“指导原则”来更有效地促进企业尊重人权。使用“指导原则”与企业对质，并要求企业极力吸纳“指导原则”，使得“指导原则”对人权主体的生活有积极的作用。

此外，本指南中提供的方法将帮助公民社会组织找出“指导原则”本身潜在的差距和弱势，并为发展和 / 或强化企业人权责任规范提供真知灼见。

在开发本指南过程中，我们日益明确，使用“指导原则”来评估企业人权表现，真是说来容易做起来难。评估所需要的信息常常很难获得。这也就是说我们尚不能依赖企业自发地提供所需信息。不过，向企业索要信息的行动本身是有价值的，因为就尊重人权的责任与企业对质，也许能激发对国际认可的企业尊重人权责任的意识。实际上，如果企业对如何解决人权风险和影响的合法信息请求不予回应，这可被视为违反“指导原则”。归根结底，“指导原则”强调的是企业需要“理解并表现出”企业是如何尊重人权，而公民社会组织在要求企业负责方面扮演重要角色。

对于那些致力于支持本地社区、劳工和其他权利主体，保证其人权得到尊重的公民社会组织，本指南意在方便它们理解和使用“指导原则”。只要公民社会组织在使用“指导原则”

上有了经验，便能发现指南所提供的方法和指导有哪些改进之处。因而作者邀请指南的用户群通过出版说明页中的联系信息与我们分享案例、经验，进行个案研究和反馈。我们想通过这个方式在不久的将来形成一个改进的版本。

更多资料

还有不少机构、中心、参考文件、指南和指导工具会对指南使用者有所帮助。下面是一些推荐的资料（但此清单并非详尽）。

相关中心和机构

国际大赦组织（Amnesty International）：<http://www.amnesty.org>

商业与人权资源中心（Business & Human Rights Resource Centre）：<http://www.business-humanrights.org>

商业与社会探索解决方案（Business & Society Exploring Solutions）：<http://www.baseswiki.org>

丹麦人权研究所（Danish Institute for Human Rights）：
<http://www.humanrightsbusiness.org>

国际人权联盟（International Federation for Human Rights (FIDH)）：<http://www.fidh.org>

世界经济合作与发展组织观察网络（OECD Watch）：<http://www.oecdwatch.org>

联合国人权高专办公室（United Nations Human Rights Office of the High Commissioner）：<http://www.ohchr.org>

相关出版物

国际人权联盟：《人权侵害的企业责任——受害者和非政府组织追索机制指南》，2012年。

<<http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258>>.

联合国人权高专办公室：《商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重与补救”框架》，2011年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>.

联合国人权高专办公室:《企业尊重人权责任的解释性指南》, 2012年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf>.

乐施会美国和权力和民主:《社区层面的人权影响评估:实践课程》, 2010年。

<<http://www.oxfamamerica.org/files/community-based-human-rights-impactassessments-practical-lessons.pdf>>.

世界经济合作与发展组织观察网络:《号召企业责任:面向跨国企业的世界经济合作与发展组织观察网络指导方针指南(预计2013年开始)》。

www.oecdwatch.org

注解

1 术语表中概念的定义和描述是结合了联合国商业与人权指导原则，联合国人权高专办公室出版的企业尊重责任的解释性指南，以及作者自己的解释和翻译而作。

2 来源：ISO 26000:2010 社会责任指导。

3 来源：J. KirkemannBoesen & Tomas Martin：《使用权利为基础的手段：一份鼓舞人心的公民社会指南》。哥本哈根：丹麦人权研究所。2007年。

4 见术语表。本指南中斜体字标示出的词语见术语表。

5 见：<http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>

6 请注意，尽管“指导原则”适用于全球所有大大小小的企业，但指南针对的是跨国企业。

7 来源：全球资源研究所：《突破：采掘与建筑项目的社区参与》。华盛顿：2009年，第2页。

8 联合国人权高专办公室：《企业尊重人权责任的解释性指南》，第4页，2012年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

9 联合国人权高专办公室：《企业尊重人权责任的解释性指南》，第16页，2012年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

10 联合国人权高专办公室：《企业尊重人权责任的解释性指南》，第4页，2012年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

11 联合国人权高专办公室：《企业尊重人权责任的解释性指南》，第 4 页，2012 年。

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

12 世界经济合作与发展组织：世界经济合作与发展组织观察网络跨国企业指导方针，2011 年。

<http://www.oecd.org/ataoecd/43/29/48004323.pdf>

13 世界经济合作与发展组织：《世界经济合作与发展组织观察网络跨国企业指导方针》，第 87 页，2011 年。

<http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>

14 世界经济合作与发展组织：国家联络点，2012 年 8 月。

<http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf>

15 更多信息以及世界经济合作与发展组织观察网络的指导方针指南请参考：www.oecdwatch.org

16 全球范围的国家和人权机构地图，请见：

http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Documents/NHRI_May2012_map_web2%20rev2.pdf

17 国际协调委员会的国家促进和保护人权机构 (ICC) 的商业和人权工作组概述了这个领域内特定的机构采取的行动：

<http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>

其他相关网站：

<http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>. The following provides a list of NHRIs:

<http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Pages/default.aspx>.

Pages on business:

<http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>.

aspx

18 来源：联合国商业与人权工作组网页：

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx> 【访问时间：2012年10月22日】。

19 联合国全球协议：《进展情况通报的人权补充指导》，无日期。

20 联合国全球协议网页：整合措施——常见问题。

http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/IntegrityMeasures/Integrity_Measures_FAQs.html 【访问时间：2012年10月11日】。

本指南旨在就利用联合国商业和人权指导原则为公民社会组织提供具体的支持、指导以及统一的参考框架，以促使企业承担尊重人权的责任，支持本地社区、劳工以及其他权利主体人权的实现。指南为公民社会组织如何利用“联合国用于企业研究与倡导的商业和人权指导原则”提供方法，并帮助它们就企业尊重国际认可的人权责任向企业问责。

