



工商企业与人权指导原则 常见问题



联合国



联合国
人权

高级专员办事处

工商企业与人权指导原则 常见问题



联合国

2014年，纽约和日内瓦



联合国
人权
高级专员办事处

说明

本出版物所用名称及其材料的编制方式并不意味着联合国秘书处对于任何国家、领土、城市或地区或其当局的法律地位或对于其边界或界线的划分表示任何意见。

*

**

联合国文件都用英文大写字母附加数字编号。凡是提到这种编号，就是指联合国的某一个文件。

HR/PUB/14/3

联合国出版物

© 2014 联合国

版权所有

目录

导言	1
章次	

一. 一般性问题 3

问题1.	何为人权?	3
问题2.	人权与工商企业有何关系?	4
问题3.	何为《指导原则》，它们是怎么制订的?	5
问题4.	为什么《指导原则》很重要?	6
问题5.	《指导原则》都讲了什么?	7
问题6.	《指导原则》具有何种法律地位?	8
问题7.	《指导原则》如果不是一项法律文书，那是自愿的吗?	9
问题8.	《指导原则》如何处理国家责任和公司责任之间的关系?	9
问题9.	《指导原则》与公司的社会责任有何关系?	10
问题10.	《指导原则》会妨碍未来的法律发展吗?	11
问题11.	《指导原则》对于公司践踏人权行为的受害者意味着什么?	11
问题12.	《指导原则》如何对待可能特别容易受到负面影响的群体?	13
问题13.	《指导原则》的重点是工商业和国家——其他行为者发挥何种作用?	14
问题14.	《指导原则》如何影响了关于工商企业与人权的其他全球标准?	15
问题15.	人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组是什么?	16
问题16.	工商业与人权论坛是什么?	17
问题17.	在哪里能找到关于如何落实《指导原则》的指导?	18

二. 国家的保护义务 19

- 问题18. “国家的保护义务”指的是什么? 19
- 问题19. 国家的保护义务是否主要只是要求加强监管? 20
- 问题20. 国家是否应该对在国外经营的公司施加人权要求? 21
- 问题21. “政策一致性”是什么意思, 对各国有什么影响? 22
- 问题22. 在受冲突影响地区有什么不同? 23
- 问题23. 国家必须拟订落实《指导原则》的国家行动计划吗? 24

三. 公司的保护责任 25

- 问题24. 什么是公司尊重人权的责任? 25
- 问题25. 这种责任源于何处? 26
- 问题26. 期望公司在尊重人权方面采取哪些措施? 26
- 问题27. 《指导原则》实际上会把国家的国际人权法义务强加给公司吗? 28
- 问题28. 与哪些人权有关, 为什么? 28
- 问题29. 公司也必须促进和落实人权吗? 29
- 问题30. 尊重责任与公司的影响(范围)有何关系? 29
- 问题31. 应当只要求公司遵守国内法吗? 30
- 问题32. 造成或促成影响与公司业务、产品或服务“直接关联”的影响有什么区别? 31
- 问题33. 中小型企业责任是否与大型跨国企业的责任有所不同? 32

四. 获得补救

34

- | | | |
|-------|---------------------|----|
| 问题34. | 《指导原则》对获得补救都讲了些什么? | 34 |
| 问题35. | 矫正践踏人权行为难道不是国家的责任吗? | 35 |
| 问题36. | 什么是非司法申诉机制? | 36 |
| 问题37. | 司法补救与非司法补救之间有什么关系? | 37 |
| 问题38. | 公司应当在何时做出纠正? | 38 |
| 问题39. | 业务层面的申诉机制有什么作用? | 38 |
| 问题40. | 有效的非司法申诉机制应当具备什么特点? | 39 |

附件

- | | | |
|------|----------------|----|
| 附件一. | 《指导原则》的主要概念 | 41 |
| 附件二. | 《指导原则》及其他国际框架 | 46 |
| 附件三. | 联合国系统——更多指导的来源 | 47 |
| 附件四. | 外部指导来源 | 49 |

导言

2011年6月，联合国主要负责促进和保护人权的政府间机构人权理事会，认可了《工商企业与人权指导原则》。《指导原则》由当时的人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表约翰·鲁格编写。¹

这一认可标志着数十年有关人权如何适用于工商企业的辩论的里程碑。它确定《指导原则》是处理工商企业对人权影响问题的第一个权威全球框架，可适用于国家与工商企业，阐明了它们各自处理商业活动所涉人权风险的义务和责任。

《指导原则》也得到了许多公司、企业组织、民间社会组织、工会、国家和区域机构及其他利益攸关方团体的认可。这进一步巩固了《指导原则》作为工商企业与人权主要全球规范框架的地位。

《指导原则》编写的基础是特别代表六年的工作，包括深入研究及与公司、政府、民间社会、受影响的个人和社区、律师、投资者及其他利益攸关方的广泛磋商；还有实际的检验。

《指导原则》常见问题

本出版物载有常见问题，旨在解释《指导原则》的背景和内容，阐明《指导原则》与更广泛的人权系统和其他框架的关系。

本出版物并非业务指南，但在附件三和附件四中列出了此类指南和其他支持实际执行的资源。

此外，联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)已经编写了关于公司尊重人权的责任的解释性指南，解释了那些针对公司的指导原则的意

¹ 《人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表约翰·鲁格的报告》(A/HRC/17/31)。另见《工商企业与人权指导原则：实施联合国的“保护尊重和补救”框架》(联合国出版物，出售品编号：13.XIV.5)。

义、意图和影响。² 本出版物列出了常见问题，旨在成为《指导原则》和《解释性指南》的说明手册，其中提供了《指导原则》的背景，希望有助于从业人员和新手驾驭《指导原则》，加深对《指导原则》的理解。

手册面向广泛的受众，从人权工作者、政府、民间社会、工会和公司到有意了解这项商业活动所涉人权风险重要管理框架的普通大众，无所不包。

本出版物涵盖了在编写《指导原则》期间广泛磋商的许多问题，回答了利益攸关方在人权理事会认可《指导原则》前后提出的种种问题。本出版物丝毫没有改变或增加《指导原则》的条款，也没有改变或增加其对国家和工商企业提出的期望。

许多以具体部门或问题为重点的组织也提供了宣传和执行《指导原则》的工具和指导。其中有些组织列示于下文附件三和四。

² 《尊重人权的公司责任：解释性指南》（联合国出版物，出售品编号：13.XIV.4）。

一. 一般性问题

问题1. 何为人权？

人权理念简单而有力：人人有权获得有尊严的待遇。人权是所有人固有的，无论其国籍、居住地、性别、民族或族裔、肤色、宗教、语言，或任何其他身份。人人均有资格不受歧视地享有人权。这些权利相互关联，相互依存，不可分割。

人权往往由法律以条约、习惯国际法、一般原则和其他国际法渊源的形式来表示并保障。国际人权法规定国家有义务以某种方式采取行动或不采取某些行为，从而增进和保护个人或群体的人权和基本自由。

人权标准

1948年的《世界人权宣言》是由许多欲避免第二次世界大战惨祸重演的国家的代表制定的，是现代人权法的基石。在1993年召开的维也纳世界人权大会上，所有171个与会国重申了对《世界人权宣言》所载理想的承诺。

通过在1966年同时订立的《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》，《世界人权宣言》被编入国际法。这三份文书合称《国际人权宪章》。上述两项国际公约又有七份其他“核心”国际人权条约加以补充。

国家成为国际条约的缔约国，就要承担国际法规定的尊重、保护和落实人权的义务。尊重义务系指国家不得干涉或妨碍人权的享有。保护义务要求国家保护个人和群体的人权免遭践踏。落实义务系指国家必须采取积极行动，促进享有基本人权。所有国家都批准了九项核心人权条约中至少一项，80%的国家批准了四项或四项以上的核心人权条约。有些基本人权规范也享有习惯国际法的保护，超越了所有国界和文明界限。

所有人权，不管是公民权利、文化权利、政治权利，还是社会权利，都是不可分割，相互关联，相互依存的。这也就是说，改善其中一项权利有利于推进其他权利。同样，剥夺某项权利也有损于其他所有权利。

欲阅读更多有关人权、国际人权运动的发展以及人权问题与人权机制的材料，可访问联合国人权事务高级专员办事处的网站：www.ohchr.org。

何为劳工权利？

劳工权利是劳动者的权利，庄严载入了国际劳工组织(劳工组织)起草的国际劳动标准。特别是，劳工组织的《关于工作中的基本原则和权利宣言》要求其所有成员国致力于践行四类原则和权利：结社自由和集体谈判权；消除强制劳动；废除童工；消除就业和职业方面的歧视。这些权利均载于劳工组织的八项核心公约。

欲了解劳工权利和国际劳动标准，包括劳工组织八项核心公约的详情，可访问：www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm (2014年8月28日上网访问)。

问题2. 人权与工商企业有何关系？

人们早就承认，工商企业可对人权产生深刻的影响。这种影响可以是积极的影响，例如，提供创新和服务，以提高世界各地人民的生活水平。这种影响也可能是消极的影响，例如，工商业活动破坏人民的生计、剥削工人或使有些群体流离失所。公司也可能与包括国家在内的其他行为者共

谋践踏人权——例如与安全部队勾结，以暴力镇压抗议或向国家提供有关客户的信息，然后国家利用这些信息追踪和惩罚不同政见者。

然而，国际人权条约通常不对公司等私人行为者规定直接的法律义务。相反，国家有责任颁布和执行可要求公司尊重人权的国内立法——例如规定最低工作年龄的法律。不同的法律领域有某些例外，例如，国际人道主义法也为个人和公司等私人行为者规定了的义务。然而，一般都认为，人权条约义务只落在国家的肩膀上。鉴于国际人权法规定公司的法律义务与国家不同，所以长期以来人们一直都在辩论公司应对人权负有何种责任。拟订《工商企业与人权指导原则》是为了阐明国家和公司在处理工商业对人权的影响方面承担的不同作用和责任。

问题3. 何为《指导原则》，它们是怎么制订的？

《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》是一套针对国家和公司的原则，有31项，阐明了它们的义务和责任，即在商业活动背景下保护和尊重人权，确保受商业活动影响的个人和团体获得有效补救。

《指导原则》由哈佛大学教授兼人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表约翰·鲁格于2005年至2011年编写。特别代表的任务由联合国人权事务委员会于2005年确立，因为考虑到人们越来越关切工商业活动对人权的影响，越来越关切工商业的人权责任不明确的问题。

人权事务委员会请秘书长任命一名特别代表，以阐明工商业和国家对工商业和人权的义务和责任标准。

特别报告员随后启动了一个宏伟的研究和磋商方案，特别着重于在世界所有区域进行多重利益攸关方磋商，目的是确保在他本人的意见和建议中吸收广泛的观点和经验。在六年时间里，特别报告员与所有利益攸关方群体，包括来自各国政府、工商业、民间社会和人权受到工商业活动影响的社区的社区的代表，举行了总共47次磋商和专家会议。此外，特别报告员2010

年还就一套指导原则草案举行了全球在线磋商。这一在线磋商引来了100多个国家的利益攸关方的数千个回应。

2008年，特别代表在第一个三年期任务完成之时，向人权理事会提交了“保护、尊重和补救”框架。该框架明确指出，国家有义务保护个人免遭与工商业有关的践踏人权行为，而且必需加强与工商业有关的践踏人权行为的受害人获得适当有效补救的力度。理事会欢迎这个框架，接着把特别代表的任务期限又延续了三年，并请他“实施”这一框架。

2011年6月，特别代表把《联合国工商企业与人权指导原则》呈递给人权理事会，得到了理事会的认可。

问题4. 为什么《指导原则》很重要？

《指导原则》提供了行动蓝图，界定了国家和公司根据各自的角色和具体情况拟订政策、规则和程序应使用的参数，对国家阐明了国家保护人权免受公司所致负面影响的现有义务的涵义，包括涉及确保受工商业活动影响的个人有机会获得有效补救的涵义。《指导原则》也为公司提供了实际指导，说明公司应当采取哪些步骤确保自身遵守国际公认的人权，并消除任何影响。《指导原则》确立了一个全球框架，从而创建了一个行动与问责的共同平台，可以凭借该平台评估国家和公司的行为。《指导原则》已成为一项全球标准，并越来越多地反映在其他国际治理框架中(见附件二)。

问题5. 《指导原则》都讲了什么？

《工商企业与人权指导原则》借鉴了2008年“保护、尊重和补救”框架的结构，并为落实该框架提出了31项原则。根据这个框架：

- 所有国家都有义务保护其法域内每个人的人权免遭公司的践踏。
- 公司有责任保护人权——即不管在何地经营业务，也不论大小或行业，都应避免践踏他人的权利，并消除已经产生的影响。这种责任独立存在，无论国家是否履行其义务。
- 当发生侵权情形时，受害人必须有机会通过司法和非司法申诉机制获得有效补救。

无论在哪种情况下，国家和公司都负有这些有区别但互为补充的责任。

国家的保护义务

《指导原则》规定，国家有义务保护个人免遭公司实施的践踏人权行为，这要求国家采取适当步骤，通过有效的政策、法律、条例和裁定，防止、调查、惩治此类践踏行为并予以补救。这项义务源于各国批准一项或多项国际人权条约时承担的现有人权义务，也有强大的政策依据。另见第二章。

工商业的尊重责任

《指导原则》阐明了工商业在人权方面的责任标准就是尊重人权，并阐明了公司为了“了解并表明”自己尊重人权而必须采取的步骤。这项责任意味着，公司必须了解其影响，避免侵犯人权，并消除任何潜在或实际影响。如果公司发现践踏人权行为已经造成或促成损害，就必须提供或参与有效补救进程。

《指导原则》明确规定，公司尊重人权的责任不受国家履行其人权保护义务的能力或意愿的影响。³（另见第三章。）

受害人获得补救

各国都有义务杜绝与工商业相关的践踏人权行为，其中一部分义务就是必须采取适当措施，确保受影响的人有机会通过法院系统或其他适当的非司法或行政手段获得有效的补救。

除了在发现已经造成或促成损害时通过合法程序提供补救之外，公司理当为可能受到负面影响的个人或社区建立有效的业务层面的申诉机制，或者参与该申诉机制。（另见第四章。）

问题6. 《指导原则》具有何种法律地位？

《指导原则》既不是一项可由各国批准的国际文书，也不会产生新的法律义务。相反，《指导原则》阐明和阐述了现有国际人权标准相关条款（其中有些条款对各国具有法律约束力）的影响，并就如何予以落实提供了指导。《指导原则》参考并源于各国依国际法承担的现有义务。通常在已经存在或者可能要求制定国家立法的情况下，才能确保这些义务得到有效履行和强制执行。反过来，这就意味着《指导原则》的各项要素可能会反映在关于工商业活动的国内法中。

³ 欲了解公司的尊重责任的详细信息，见《尊重人权的公司责任》。

问题7. 《指导原则》如果不是一项法律文书，那是自愿的吗？

不是。保护人权免遭工商业相关践踏是对所有国家的期望，而且在多数情况下，是由于各国批准了载有申明此意的条款、具有法律约束力的国际人权条约而成为一项法律义务。《指导原则》所指的国家保护义务源于这些义务。

尊重人权的责任是对所有公司的一项最低期望。在许多国家里，这项责任——完全或部分——反映在有关公司的国内法或条例中。公司受此类国内法的约束。

尊重人权的责任，也可以被载入公司与其法人客户和私人客户及供应商之间具有约束力的契约要求中。此类要求多数情况下可以通过司法手段强制执行。《指导原则》申明，公司应始终将造成或促成严重践踏人权行为的风险作为一个遵守法律的问题来对待。

此外，人权尽责和补救损害可能并非总是出于法律的规定，但如果公司要了解 and 表明自己正在履行尊重人权的责任，人权尽责和补救损害就不可或缺。如果不这么做，公司就会被送上“公众舆论法庭”——由雇员、社会、消费者、民间社会和投资者组成的法庭。所以，如果公司不照《指导原则》所述尊重人权，可能产生法律和经济后果，累及声誉。

问题8. 《指导原则》如何处理国家责任和公司责任之间的关系？

《指导原则》反映了国家和公司在人权方面有区别但互为补充的作用。《指导原则》阐明，要确保公司尊重人权，不仅要求公司本身采取行动，而且也要求国家提供适当的政策和管理环境，促进工商业尊重人权，追查造成负面影响的责任。

《指导原则》明确指出，公司受到业务所在国法律的制约；但也承认，国家机构缺乏强制执行国家法律和条例，对公司、特别是跨国公司进行处罚的能力，或者不愿意这样做。在某些情况下，国家的法律环境可能与国际人权标准，包括国家承担的义务相冲突。《指导原则》提供了一个框架，帮助国家、公司和其他方理解各自有区别但互为补充的作用，理解为有效防止和消除与工商业活动有关联的消极影响而必须采取的行动。

问题9. 《指导原则》与公司的社会责任有何关系？

公司的社会责任有不同的理解。传统的理解一直侧重于公司自愿对社会发展、慈善及其他的社会和环境事业做出贡献。尽管此类贡献可能涉及、符合或支持《指导原则》的落实，但这种对公司的社会责任的传统理解与《指导原则》的根本区别在于，执行《指导原则》是对所有公司的一项全球期待，而不是公司出于对自己的其他目标和优先事项的考虑，和(或)为了得到社会或法律许可在特殊情况下开展业务而决定参与的自愿行为。

《指导原则》明确承认，公司可能会做出承诺或开展活动，支持和增进人权，为享有人权做出贡献。不过，这样做并不能抵消其在各项业务中不尊重人权的行為。

近年来出现了对公司社会责任的不同理解，其重点是公司有责任了解和处理其业务对社会的影响，避免造成消极影响，实现利益最大化。这是欧洲联盟等采用的公司的社会责任定义。这一定义可以包含《指导原则》阐明的公司尊重人权的責任。《指导原则》阐明的公司尊重人权的責任也从概念和实施层面阐明了联合国全球契约的前两项原则，这两项原则呼吁公司承诺尊重(和支持)人权，避免共谋践踏人权。

问题10. 《指导原则》会妨碍未来的法律发展吗？

《指导原则》不妨碍任何未来规范或法律的发展。其序言部分指出，《指导原则》的任何内容不得解读为限制或破坏国家根据国际人权法承担的任何法律义务。《指导原则》还指出，“国家不应假定，工商企业必然倾向国家不作为，或从中受益，国家应考虑采取一系列高明的国家或国际措施，或是强制性的，或是自愿的，促使企业尊重人权。”

《指导原则》进而规定，各国应定期评估旨在要求公司尊重人权和“弥补差距”的国内法或者具备这一效果的国内法是否充分(指导原则3)。这就是说，如果没有出台确保工商业尊重人权的相关法律或此类法律无效，国家应弥补此类管理空白或不足。

因此，《指导原则》丝毫不妨碍国际社会为在工商业活动中加强对人权的保护和尊重而促进相关规范或法律的发展。

问题11. 《指导原则》对于公司践踏人权行为的受害者意味着什么？

《指导原则》要求各国根据各自的人权义务，采取适当步骤，确保受工商业相关践踏人权行为影响的人通过司法或适当的非司法手段获得有效补救。《指导原则》还规定，如果公司发现已经对人权造成或促成负面影响，就应当通过合法程序提供补救或配合进行补救。《指导原则》进而确立了衡量有效申诉机制的标准，并就如何克服障碍获得此类补救障碍提供了指导。

这些规定构成了一个框架，借助该框架，民间社会和受害者及其代表可以衡量国家和公司是否已经采取了确保尊重人权的必要措施，是否

为受害者提供了获得有效补救的机会。自2008年以来，民间社会组织和其他机构一直在采用联合国的“保护、尊重和补救”框架，后来则采用《指导原则》，以这种方式代表受害者。例如，民间社会组织以《指导原则》为框架，分析了特定部门的人权风险和责任，然后提出行动建议，给出更完善的标准。它们还利用《指导原则》倡导设立或改善申诉机制或分析现行补救机制的有效性。其他组织利用《指导原则》分析国家是否采取了适当的步骤，通过立法、政策措施和管理来防范与工商业有关的侵权行为。

有几个组织为公司践踏人权行为的受害者和民间社会编写了指南，包括说明在研究和宣传中如何利用《指导原则》。（详情见附件四。）

《指导原则》本身没有为工商业相关侵权行为的受害人规定申诉机制或补救措施。此类机制必须由国家和公司各自实施，以确保受害者获得补救。

然而，值得注意的是，尽管《指导原则》没有提出专门的问责机制，但还有其他国际机制可以审议对工商业影响人权的关切。例如，《经济合作与发展组织(经合组织)跨国企业准则》规定，每个加入国都要设立国家联络点，通过“具体审理”程序听取对公司践踏人权行为的申诉。这些准则适用于所有经合组织成员及所有其他加入《经合组织国际投资和多国企业宣言》的成员。（另见问题14。）

民间社会组织、受影响的利益攸关方及其他有关方，也可以利用《指导原则》向联合国机构提出意见。例如，有些民间社会组织就各国在确保某些国家的工商业尊重人权方面的作用，向人权理事会的普遍定期审议提出了意见。⁴

⁴ 更多关于此次审议和如何提交意见的信息，见www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx(2014年8月27日查阅)。

问题12. 《指导原则》如何对待可能特别容易受到负面影响的群体？

有些群体遭受工商业活动消极影响的风险可能更大。特别是在社会中被边缘化或受到排斥的群体，例如妇女、少数群体、移民、残疾人或土著人民就常常被边缘化或遭受排斥，可能更容易遭受负面影响或者可能对影响的感受不同。其他群体，如儿童，在某些情况下可能也很脆弱，需要获得不同的保护。《指导原则》明确规定，这些原则应当一视同仁地执行，并特别关注来自此类群体的个人的权利和需要。

国家防范工商业活动对人权的负面影响的义务，已扩大到一国人权义务的所有方面，包括与妇女权利和性别有关的义务，此外还扩展到包括不歧视原则。《指导原则》特别强调，处理好受冲突影响地区的基于性别的暴力和性暴力风险很重要。《指导原则》也特别指出，在确保获得补救方面，国家的义务包括采取步骤减少或排除在利用司法补救机制方面的障碍，包括土著人民或移民等特定群体在诉诸法院时可能面临的阻碍。

公司的尊重责任包括评估对人权的潜在或实际影响，要特别注意对脆弱和边缘化风险可能很大的群体或人口中的个人的影响。更明确地讲，《指导原则》规定公司应当尊重可能需要特别关注的特殊群体或人口的权利。这就是说，公司可能需要考虑附加的人权标准和文书，如涉及土著人民；妇女；民族或族裔、宗教和语言上的少数群体；儿童；残疾人；移徙工人及其家人的标准和文书。公司也应当考虑男女如何面对不同风险或以不同方式受到影响。

问题13. 《指导原则》的重点是工商业和国家——其他行为者发挥何种作用？

一系列组织和团体，包括投资者、行业协会、多重利益攸关方组织、国家人权机构、工会和民间社会组织都可以，而且其中许多也已经利用《指导原则》来制定自身的工商业与人权政策和程序，包括开展游说和倡导工作。例如，许多国家人权机构宣传有关工商企业与人权的信息，或倡导拟订旨在落实《指导原则》的国家行动计划，有些甚至负有为涉及工商业的人权申诉提供申诉机制的任务。

附件三和附件四介绍了有关的倡议和指导，例如来自联合国各机构、区域组织、国家人权机构、工会网络及民间社会组织的倡议和指导。在下文的问题14中提供了实例，具体说明了其他国际和区域组织为支持落实《指导原则》而采取的行动。

通过多边机构采取的集体行动可以帮助确保所有国家更加一致地推行必要措施，要求和鼓励工商业尊重人权。2012年7月，秘书长向人权理事会提交一份关于如何将《指导原则》有效地纳入联合国各种方案与活动的报告(A/HRC/21/21)。秘书长特别建议将《指导原则》纳入现有的全系统协调与政策架构中。鼓励联合国驻地协调员——秘书长派驻某个国家，负责协调当地联合国业务活动的代表——和联合国国家工作队与人权高专办协作，带头确保把《指导原则》纳入国家层面的规划与宣传工作中。人权理事会已经指派人权高专办开展一项任务，即，在联合国系统内率先把《指导原则》纳入有关机制与方案的主流。

问题14. 《指导原则》如何影响了关于工商企业与人权的其他全球标准？

《指导原则》已经得到联合国会员国的认可，并且以联合国基本人权和劳工标准为基础。因此，《指导原则》不只是另立一项自愿执行的标准。确实，事实已经证明其规范性价值，即，全球关于或涉及工商企业与人权的标准和倡议都已聚合在《指导原则》周围，并将继续聚合。

例如，《指导原则》已经被纳入2011年更新的《经合组织跨国企业准则》——一套适用于所有加入《经合组织国际投资和多国企业宣言》的国家的准则。更新版新增了符合《指导原则》的人权章节。该版还将《指导原则》的核心内容——尽责程序——适用于《准则》涵盖的所有领域。所有加入国都承诺建议在其领土上或从其领土上经营的公司适用《准则》。根据《准则》的规定，各国还承诺设立国家联络点；联络点将促进工商业理解和适用《准则》，并为指控公司不遵守《准则》的具体事例提供了调解与和解的平台。（另见问题11。）

区域组织，包括欧洲委员会、欧洲联盟(欧盟)和美洲国家组织(美洲组织)，都表示支持《指导原则》，并呼吁落实《指导原则》。欧洲联盟的执行机构欧洲联盟委员会已经通过了一项反映《指导原则》的公司社会责任战略。欧洲委员会和欧洲联盟委员会都要求其成员国制订国家行动计划落实《指导原则》，而且欧洲委员会已经启动一项程序，以《指导原则》为基础起草一项不具约束力的文书。东南亚国家联盟(东盟)和非洲联盟已经开始探讨种种途径，使各自的工商企业与人权议程与《指导原则》保持一致。

《指导原则》也影响了其他涉及工商企业与人权的全球标准。例如世界银行的私营部门贷款机构国际金融公司的环境和社会可持续性业绩标准，该标准于2011年更新，在重要方面都与《指导原则》阐明的公司的尊重责任相呼应。《指导原则》反映在联合国粮食及农业组织(粮农组织)《国家粮食安全范围内土地、渔业及森林权属负责任治理自愿准则》的有关部分中。作为联合国关于负责任企业的一项政策倡议，联合国全球契约已经申明《指导原则》提供了全球契约前两项原则的内容，影响了其参与者做出的承诺。国际标准化组织已经在其社会责任指导中载入了一个人权章节，该章节与联合国的“保护、尊重和补救”框架完全一致。

问题15. 人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组是什么？

2011年6月16日，人权理事会认可《指导原则》之时，也决定任命一个人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，以便在世界各地促进《指导原则》的宣传与落实。工作组由五位独立专家组成，符合地域均衡原则。这些专家最长可以服务六年。工作组是人权理事会特别程序制度的一部分。

而且，工作组的任务是与一切有关的利益攸关方进行协商，查明并促进“良好做法”与所得经验。它还有一项任务，就是促进能力建设，就涉及工商企业与人权的立法和政策提出建议，并应国家邀请进行正式国家访问。工作组还受命把两性平等观点纳入其全部工作中，并特别关注土著人民和儿童等潜在脆弱群体。与执行人权理事会的其他特别程序任务一样，工作组可以接收受影响个人或代表提交的资料，并把来函传给各国和其他利益攸关方，以咨询与其任务有关的人权关切。

工作组也指导每年在日内瓦开会的工商业与人权论坛(关于论坛的详情, 见问题16)。

工作组每年向人权理事会和联合国大会报告其活动。

有关工作组的任务、构成、活动及报告的信息, 可以在人权高专办的网站上找到。

问题16. 工商业与人权论坛是什么?

工商业与人权论坛2011年根据人权理事会第17/4号决议设立。论坛的任务包括讨论《指导原则》实施过程中的趋势和挑战, 促进对话与合作, 探讨某些行业或经营环境面临的挑战或者与特定群体有关的问题, 并查明最佳做法。人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组为论坛提供指导(见问题15)。

论坛是开放的, 一切有关的利益攸关方, 包括各国、联合国其他机构、国际组织、国家人权机构、公司、工商协会、劳工联合会、学者和非政府组织都可以参加。每年, 人权理事会主席在区域轮换的基础上任命一位论坛主席。论坛主席编写论坛讨论报告。

论坛每年举行一次, 为时两个工作日。有关论坛的全部任务及往届与未来会议的信息, 可以在人权高专办的网站上找到。

问题17. 在哪里能找到关于如何落实《指导原则》的指导？

人权高专办已经根据秘书长前任特别代表约翰·鲁格在接受任务期间所做的研究，针对公司尊重人权的责任，发布了一份解释性指南。⁵

许多组织已经颁布了自己的指南，说明在采掘等特定部门或涉及土著人民的权利等特殊问题上，如何落实《指导原则》。此类指南特别针对公司。不过，一些组织和倡议也拟订了对国家的指南，例如，关于如何制订落实《指导原则》的国家行动计划的指南。附件四有选择地列出了进一步指南的来源。

⁵ 见脚注2。

二. 国家的保护义务

问题18. “国家的保护义务”指的是什么？

《指导原则》的第一支柱涉及国家的保护义务。其基本原则申明，根据现行国际人权法，各国**必须**防范包括公司等私人行为者践踏人权的的行为。这就是说，各国必须防止、调查、惩治和补救国内商业活动中发生的践踏人权行为。《指导原则》还规定，国家应清楚阐明其对在其领土和(或)管辖范围内注册的公司的期望，即，公司在任何国家、任何环境下开展业务时都应当尊重人权。

除了上述第一支柱的各项基本原则外，还有五项实施原则，其中提出了各国在工商业经营的背景下履行其人权保护义务的具体行动。这些行动涵盖了广泛的法律和政策，可分为以下几大类：

1. **国家的一般监管和政策职能。**这包括颁布和强制执行要求公司尊重人权的法律；创造便利工商业尊重人权的监管环境；为公司提供关于其责任的指导。
2. **国家—企业关联关系。**这包括由国家拥有或受国家控制的公司的情况，或者国家与公司订立合同或以其他方式与公司约定要提供可能影响享有人权的的服务的情况。最后，其中还涵盖了国家的商业交易，特别是采购。
3. **在受冲突影响地区支持企业尊重人权。**由于在受冲突影响地区，严重践踏人权的风险，包括公司践踏人权的风险加大，因此《指导原则》做出规定，要求国家(本国和东道国)提供指导、援助和执行机制，以确保公司不会卷入受冲突影响地区的践踏人权行为。
4. **确保政策的一致性。**这包括确保政策一致，不因政府部门、职能和身为多边机构成员而改变；确保外部合作协定与条约(如双边投资条约)与其人权义务一致。

国家保护义务在实践中意味着什么？

为工厂制订健康和​​安全标准就是颁布法律条例的一个实例，具有要求公司遵守人权的​​效果。此类标准保护工人不受可能置其生命或健康于危险境地的情况的伤害。国家可以强制执行这项立法，例如，设立监督机构，如劳动监察办公室，监测工厂的履约守法情况，在公司不达标时予以制裁。许多国家也为公司如何达到这些标准提供了全面指导。国家可以要求公司做到商业关系尽责，例如监督供应商，比如要求供应商在全球报告其如何在供应链中确保遵守劳动标准，或者把尽责作为接受某些类型的国家支持(如出口信贷)的条件。

问题19. 国家的保护义务是否主要只是要求加强监管？

适当的监管、立法和强制执行，是防范第三方包括公司践踏人权的国家义务的重要且不可或缺的部分。《指导原则》明确要求各国采取“适当步骤，防止、调查、惩治和补救”与工商业有关的践踏人权行为(指导原则1)，并阐明这意味着强制执行要求公司尊重人权的适当法律和条例。既可以通过行政行动予以强制执行，也可以酌情通过裁决予以实施。

在关于指导原则3的评论中，清楚指明鉴于“情况不断变化”，各国应当审查其法律和条例是否提供了必要覆盖面可用于防止和防范与工商业有关的侵权行为，并确保营造一个有助于工商企业尊重人权的政策、立法和监管环境。如果立法没有适当保护人权，就可能需要予以修订或者可能需要制订新的立法。换句话说，国家的保护义务不只是要求加强监管本身，而且要求着重推出适当类型的监管，从而适当而有效地要求公司尊重人权。

《指导原则》不只是着重监管与强制执行。它们也承认，国家掌握多种法律、政策和经济工具确保企业尊重人权。关于国家遵守义务的原则要求奖惩分明，同时留出余地，在必要时，一方面指导、支持、开展建设能力，另一方面采取监管和惩罚办法。在适宜的情况下，各国应当结合利用各种相关措施，确保充分和有效。这就是所谓的高明措施组合。

有些国家要求公司，特别是大型多国公司，公开报告它们在世界各地的社会和环境表现。国家要求公司这样做，就可推动透明，有助于官方和公众仔细审查公司的表现。这可成为确保公司尊重人权，并报告其所做努力的组合措施之一。

问题20. 国家是否应该对在国外经营的公司施加人权要求？

《指导原则》规定，国家应明确规定对在其领土和(或)管辖范围内的公司在其全部业务中尊重人权的预期。《指导原则》指出，目前，国际人权法一般不要求国家监管在其领土和(或)管辖范围内的公司的域外活动，但也不禁止国家这么做，只要有公认的“管辖依据”并且管辖权的行使合理(见指导原则2)。

鉴于《指导原则》要求采取高明组合措施，各国有多种相关的政策、监管和强制执行选择，不仅涉及直接域外管辖(对公司在国外的行为进行管辖)，也涉及具有域外影响的国内措施(具有不鼓励、不刺激或以其他方式影响公司全球行为的效力的国内措施)。

《指导原则》承认可能有充分的理由进行域外管辖。例如，《指导原则》指出，受冲突影响的地区发生严重践踏人权行为的风险最大。在这种地区，“东道”国可能无法或不愿保护人权，并且这种地区可能不受国家

控制或管制。在这些情况下，“本”国要发挥特殊作用，提供意见、援助和指导，要求在这些地区经营的公司确保自身不参与践踏人权行为。

大家也承认，这是国际法的一个不断演变的领域，有些人权条约机构越来越多地建议由本国采取措施防止所辖公司在国外侵权。

作为《公民权利和政治权利国际公约》的专家委员会，人权事务委员会在给各缔约国的结论性意见中确认，从《公约》规定的人权义务中，可以推导出国家有义务针对其领土和/或管辖范围内的所有工商企业，明确规定对其在全部业务中尊重人权的预期。人权事务委员会还鼓励各国确保人权遭到此类在国外经营的公司践踏的人获得补救(CCPR/C/DEU/CO/6)。

问题21. “政策一致性”是什么意思，对各国有什么影响？

《指导原则》在国家的保护义务的背景下提到了“政策一致性”概念。任何国家都会有一系列政府部门、机关和其他机构参与规范企业的行为。这些部门可能是劳动部门，负责监督公司法或证券监管、投资、出口信贷和保险机构的机构，贸易机构等。国家应当确保所有机构在履行其各自职能时，都了解并遵守国家的人权义务，包括为它们提供有关信息、培训和支持。

有时，国家也不不得不在不同的社会需要之间艰难地保持平衡——在这种情况下，国家应当确保做到政策一致，从而履行其人权义务。

在实践中，政策一致性要求确保对公司的设立与经营进行监管的部门不会在无意之中遏制企业尊重人权。例如，公司法通常不会激励公司管理

人员考虑人权问题；然而，国家可以修改公司法，创立尊重人权的激励措施和要求。再比如对于出口促进机构，它们应当了解国家有责任清楚阐明对其领土(或)管辖范围内的公司在其全部业务中尊重人权的期望。这就意味着要采取适当步骤，确保接受信贷或支持的企业业务或项目积极地查明和减轻由其造成的人权风险。

问题22. 在受冲突影响地区有什么不同？

企业卷入严重——即大规模、严重或系统地——践踏人权行为的风险，在受冲突影响地区特别大。在这种情况下，人权制度很少能按照预期发挥作用——例如，因为国家对冲突地区缺乏有效控制或者没有能力或不愿意保护或尊重人权，或者因为冲突地区事实上为各武装团体所控制。确实，严重践踏人权行为通常都表明已经发生或者有可能发生冲突。

这种加大的风险就要求在此类冲突区开展经营活动的公司更加尽责，也要求国家特别注意帮助确保公司不会实施或助长此类侵权行为。在缺乏有效政府机构或法律保护的情况下，要做到这一点可能会带来特别的挑战，受冲突影响的地区往往也属于这种情况。即使“东道”国(业务国)在冲突情况下坚持履行保护人权的义务，但如前所述，它们通常也做不到。

在这种情况下，“本”国(公司注册成立地国或公司总部或主要中心所在国)有责任与此类公司接触，帮助公司查明、预防和减少人权风险，包括这些公司的活动及其商业关系招致的人权风险。国家也应当拒绝为卷入严重践踏人权行为且拒绝予以补救的公司提供公共支持或服务。

有些国家已经采取了这方面的行动，例如，对于使用可能来自受冲突影响地区的原材料或商品(例如，所谓的冲突矿产)的公司，要求其披露此类材料的供货渠道与用途。其他国家则向企业发布了关于特定冲突地区的人权风险的具体指导与警告。

问题23. 国家必须拟订落实《指导原则》的国家行动计划吗？

《指导原则》没有具体阐明国家应当如何落实《指导原则》。然而，有几个国际和区域机制却建议，国家应当制订关于工商企业与人权的国家行动计划，以确保落实《指导原则》。国家可以凭借国家行动计划，改善与落实《指导原则》有关的不同政府部门之间的协调，并在国家一级开展多方利益攸关方讨论。有人认为，国家行动计划也为确定国家政策和监管选择方案、创造透明和审查进度提供了一种灵活而结构化的手段。例如，工商企业与人权问题工作组已经建议，国家应当制订此类计划。欧洲联盟委员会已经请欧洲联盟所有成员国制订国家行动计划，欧洲委员会也呼吁其成员制订国家行动计划。

各国落实《指导原则》的方式很多，实施《指导原则》的活动可以根据现有的倡议开展(例如，有些国家把落实《指导原则》的倡议纳入其关于人权的总体国家行动中)，也有可能无法在一次努力中加以协调。主导原则是，各国必须履行其国际人权义务，采取必要步骤，确保国家有效地防止、调查和惩治公司的践踏人权行为。各国可能会发现，为努力确保国家有效防止、调查和惩治公司的践踏人权行为，并把国家的意图和措施传达给公司和其他利益攸关方，制订一项总体计划，既必要，又有用。

许多国家已经采取行动在全国落实《指导原则》。有几个国家落实《指导原则》的办法是在国家战略或行动计划中阐明本国打算如何落实《指导原则》的不同内容。有关各国的国家行动计划的详情，可以在人权高专办的网站上找到(www.ohchr.org)。

三. 公司的保护责任

问题24. 什么是公司尊重人权的责任？

《指导原则》的第二支柱阐明了公司尊重人权的责任。根据《指导原则》，这种责任系指避免践踏他人的权利，消除已经产生的负面人权影响。换言之，公司的经营方式不得干涉他人——不管是雇员、社区成员、消费者还是其他人——的人权或对他人人权造成负面影响。这种责任得到了人权理事会的肯定，也得到了国际劳工组织、经济合作与发展组织及联合国全球契约等机构的承认，并且也越来越多地体现在公司本身的言论中。

尊重人权的责任要求公司实施各种政策和程序，防止和降低任何造成或促成对人权的负面影响的风险。如果公司查明自身已经造成或促成了负面影响，就应当提供补救或配合进行补救。公司也应当力求防止和减轻借由其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的负面影响。

尊重责任起码适用于《国际人权宪章》和劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》所述的所有国际公认人权，但公司可能也需要考虑附加的人权标准，要视具体情况而定。尽管公司为履行尊重责任而采取的行动取决于其规模大小和复杂程度，但这项责任本身却适用于所有公司——不论其大小、所在部门或地理位置。

2012年，人权高专办出版了一项关于公司尊重责任的解释性指南，⁶就适用于公司的《指导原则》的涵义和意图提供了详细指导。解释性指南提供了关于公司尊重人权的责任的详细信息，也阐明了在本章发现的许多问题。

⁶ 见脚注2。

问题25. 这种责任源于何处？

《世界人权宣言》吁请社会的“每一个机构”推动实现所有人的¹人权。在国际上，公司尊重人权的责任几乎是每项涉及公司责任的自愿和软法文书承认的一项预期行为标准。由于人权理事会认可了《指导原则》，这项责任已经得到了联合国会员国的肯定。

第二章已经探讨过，国家负有颁布和强制执行要求公司尊重人权的法律和政策的主要责任。如果一国履行和执行其人权义务，包括防范公司践踏人权的义务，尊重人权通常就成为一个遵守法律的问题。

然而，《指导原则》申明，即使在缺乏此类立法或实施不得力的地方，也适用尊重人权的责任。因此，公司尊重人权的责任独立于第一支柱规定的国家保护人权的义务。

问题26. 期望公司在尊重人权方面采取哪些措施？

公司必须了解并表明其尊重人权。除非实施某些政策和程序，否则公司无法做到这一点。首先，公司必须做出履行尊重人权责任的**政策承诺**。其次，公司必须不断做到**人权尽责**，以查明、防止、减轻和说明其人权影响。最后，公司必须出台相关程序，使其能够**补救**其对人权造成或促成的任何负面影响。

人权政策声明

作为在内部推行尊重人权的责任的基础，公司应当发布可公开查阅的政策声明，在其中表明其承诺。此类声明应由公司最高管理层批准，并阐明公司对人员、商业伙伴和与其业务、产品或服务直接关联的其他方的期望。它不必是一项单独的声明，但要可以纳入现行的公司声明和商业伙伴行为守则。从公司最高层到公司的各个职能部门，都必须接纳该声明，必要时应在业务政策与程序中予以体现。

人权尽责

“人权尽责”系指在公司的业务与产品中及在公司的供应商与商业伙伴网络中查明和消除公司人权影响的连续过程。人权尽责应当包括评估内部程序和制度，以及评估与可能受公司业务影响的群体的外部接触。

《指导原则》明言，公司应当将其人权尽责过程调查结果纳入适当层次的政策与程序中，相应地配给资源，赋予权威。目的是查明、预防和减轻公司造成的负面人权影响，公司应当追查其实现这一目的的实效。最后，公司应当准备对外宣传其承诺与行动，包括向可能受其业务影响的群体开展宣传。由于业务、背景和影响都可能变化，所以公司应当定期评估对所有人权的潜在或实际影响，以此作为其尽责过程的一部分。

纠正

如果公司查明自身已经造成或促成负面影响，就应当通过合法程序提供补救或配合进行补救。在某些情况下，最好通过司法机制予以纠正，公司应当配合这些程序。在其他情况下，对话、调解、仲裁或其他的非司法机制可能最适合提供有效补救。采取哪种补救比较适合，将主要由受影响方决定。（欲了解详情，见第四章。）

问题27. 《指导原则》实际上会把国家的国际人权法义务强加给公司吗？

不会。尊重“责任”，而不是尊重“义务”，这表明尊重人权不是现行国际人权法通常直接施加给公司的一项义务，但这种责任的要素应当常常反映在国内法中。《指导原则》论及防止和消除工商业对人权的影响时，反映出国家与公司的有区别但互为补充的责任。第二章已经探讨过，国际人权法规定国家有义务采取适当步骤保护人权免遭公司的负面影响。相反，公司所承担的涉及公司尊重人权的责任的任何法定义务，通常都是由各国在国家层次推行的，在某些情况下是因国家的人权义务所致。可《指导原则》确实规定，不论国家是否履行其保护人权的义务，公司都有尊重人权的独立责任。

问题28. 与哪些人权有关，为什么？

因为公司可能对几乎整个一系列国际公认的人权产生影响，其尊重责任适用于所有这些权利。至少，这是指庄严载入《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》以及载有八项劳工组织核心公约的《劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》的人权。视有关背景，包括公司对属于需要特别关注的特定群体或人口的个人构成风险的情况，公司可能需要考虑其他的国际人权标准。例如，可能影响儿童权利的公司也应当注意庄严载入《儿童权利公约》的具体权利。

实际上，在特定行业或背景下，某些人权比其他人权更容易遭到公司侵犯。不过，这并不会改变尊重的责任适用于所有人权的事实。

问题29. 公司也必须促进和落实人权吗？

不必。国际人权法规定国家有促进和落实人权的法律义务。公司尊重人权的责任要求公司不得践踏人权，但没有要求它们更进一步去促进和落实人权。

这并非阻止公司在能够且选择促进和帮助落实人权的情况下去这么做。此类活动可以是自愿承诺，或者在某些情况下，可能是通过合同对公司提出的要求。但此类额外活动不是所有公司必须尊重人权这一普遍基准责任的一部分，而且也不可以用来抵消或补救不履行这项责任的过失。

尽管如此，许多公司还是选择支持人权。全球契约的签署方都按照全球契约十项原则的第一项所述，承诺“支持和尊重”人权。欲了解企业如何支持人权的实例，见联合国全球契约网站：www.unglobalcompact.org。

问题30. 尊重责任与公司的影响(范围)有何关系？

有时使用公司的影响力范围这一概念来界定公司的社会责任界限，但《指导原则》中没有使用该概念。在考虑公司可以如何促进人权或支持其他社会目标时，这个概念可能有用。但在《指导原则》中，影响力不是认定公司人权损害责任的根据。相反，决定责任的是公司的活动产生的负面人权影响：不论这是由公司造成或促成的，还是因为借由商业关系导致公司的业务、产品或服务与负面影响产生了直接联系。因此，公司的影响力——在此理解为公司的手段——在确定公司理当如何消除负面人权影响方面就变得很重要了，并且在这些背景下通常有各种形式。如果公司本身没有造成负面人权影响，那么它对侵权者的影响力越大，

它在防止或减轻该影响方面的可选择手段越多，但这并不会改变责任范围本身。

如果必须确定处理人权风险的行动的优先顺序，公司应依据所查明的潜在或实际影响的严重程度，包括推迟做出反应是否会导致无法挽回影响。⁷

问题31. 应当只要求公司遵守国内法吗？

如果以要求公司尊重所有国际公认人权的方式颁布和执行国内法，尊重人权就将是一项法定义务。但公司尊重人权的责任不仅限于必须遵守保护人权的国家法律法规，在国内法无力、缺乏或得不执行的情况，它也同样适用。就典型情况而论，当国内法与国际人权标准直接冲突或者不完全遵照国际人权标准时，会出现一些最令公司感到棘手的情况。例如一个国家的国家立法可能没有规定男女权利平等，或者可能限制言论自由和结社自由的权利。如果国家的立法环境让公司无法充分履行其尊重人权的责任，则期望公司想方设法尊重国际公认的人权原则，并继续展现其这么做的努力。这可能意味着，比如说，抗议政府的要求，设法与政府开展人权问题对话，或者寻求豁免，不执行可能对人权造成负面影响的法律条款。但如果有关国家环境渐渐导致无法防止或减轻负面的人权影响，公司虑及关于开展业务的可信的人权影响评估，可能需要考虑结束在那里的业务。

⁷ 欲了解详情，见《尊重人权的公司责任》。

问题32. 造成或促成影响与公司业务、产品或服务“直接关联”的影响有什么区别？

公司的尊重责任要求公司：

- (a) 避免通过其本身活动造成或促成任何负面人权影响，并消除已经产生的影响；
- (b) 努力预防或减轻通过其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的任何影响。

例子

公司如果不承认工作人员的组织权，就可能造成负面影响。如果公司资助的建筑项目将导致强迫迁离，或者公司与某供应商谈妥采购订单，但完成订单的时间有限，导致供应商无法遵守国际劳动标准，就可能促成负面影响。如果公司的某个供应商，在公司事先不知情的情况下，把工作分包给使用强迫劳动的承包商，那么公司的业务、产品或服务就可能借由商业关系与负面影响直接关联。在最后一个例子中，公司虽然没有造成或促成负面的人权影响，但一旦意识到存在问题，公司仍有责任采取行动，力求防止或减轻这种情况。

对于卷入负面人权影响的不同情形，要求采取不同的对策。公司通过人权尽责过程，评估其卷入负面人权影响的性质，即评估属于上文所述的(a)类还是(b)类性质。如果公司造成或可能造成负面人权影响，则应采取必要步骤，结束或防止此类影响。如果公司促成或可能促成负面人权影响，则应采取必要步骤，结束或防止其在这方面的作用，并利用其影响力，尽最大可能减轻任何遗留影响。如果人权影响借由商业关系而与公司的业务、产品或服务直接关联，即使公司没有促成这种影响，也应当力求防止和减轻这种影响。

“直接关联”一词系指借由另一公司(商业关系)而导致在损害与公司的产品、服务或业务之间形成联系。公司的活动与负面影响之间的因果关系不是决定这部分《指导原则》的适用范围的一项因素。

公司的“商业关系”泛指与商业伙伴、价值链中的实体以及与其业务、产品或服务直接关联的任何其他国家或非国家实体的关系。这包括公司供应链中第一层级以上具有间接商业关系以及具有直接商业关系的实体。⁸

问题33. 中小型企业 的责任是否与大型跨国企业的责任有所不同？

不。尊重人权的责任是对所有公司的一项基本期望，不论大小、经营背景、部门或行业。不应当假定小公司对人权的潜在或实际影响必然小于大的实体。然而，一个公司的大小常常影响它为履行责任而采取的方式的种类。

与小公司相比，大公司有可能从事更广泛多样的活动，商业关系更多，供应链更长更复杂。大公司也可能实行更复杂的决策、通信、控制与监督程序及制度。因此，大公司为了确保了解并表明尊重人权而需要采取的政策和程序，势必反映所有这些因素。在多数情况下，大公司需要出台更正式和更复杂的制度，在其业务与活动中体现对人权的尊重。小公司可能沟通方式不那么正式，雇员较少，管理结构也不那么正规。因此，内部制度和监督可能也不那么正式化，不那么复杂。然而，尽管雇员少的公司通常可能不需要很复杂的制度，但决不当根据公司的规模大小来决定解除人权风险的必要程序的性质和规模——应当始终把公司的业务、产品、服务和商业关系对人权构成的风险作为主要的决定因素。

⁸ 欲了解详情，见《尊重人权的公司责任》。为答复外部组织的具体问题，人权高专办也就《指导原则》提出的不同类型影响，特别是涉及金融部门的影响，给出了指导。可查阅以下网站了解这些指导说明www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf和www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf(2014年8月28日查阅)。

一个黄金贸易公司，有20名雇员，其购买的黄金来自受冲突影响的国家，并且该国的践踏人权行为与采矿有关或者普遍存在践踏人权行为，则该公司的产品、业务或服务很有可能借由商业关系与负面人权影响产生关联。该公司确保自身不卷入此类践踏人权行为的政策和程序就需要与这种风险相称。因此，可能需要全面而正式的制度。该公司也可能，比如说，需要引入外部人权和人权尽责程序方面的专门知识，因为其内部不可能拥有此类专门知识。

欲了解关于中小型公司的资料资源，见附件四。

四. 获得补救

问题34. 《指导原则》对获得补救都讲了些什么？

国际人权制度的基本原则之一就是，受害人在人权遭到侵犯后，必须得到有效补救。人权损害补救措施系指对负面的人权影响加以补救的过程，以及抵消或补偿负面影响的实际结果。《指导原则》申明，国家保护权利的义务包括确保，如果公司践踏人权，在侵权行为发生在其领土和(或)管辖范围内之时，国家就要通过司法、行政、立法或其他适当手段，为受害人提供实在而适当的补救。

有效的司法机制是确保获得补救的核心；国家提供有效补救手段的义务包括采取适当步骤，确保国家的国内司法机制有权处理涉及企业的践踏人权行为。这就意味着采取步骤，排除可能妨碍受害人呈交其案件的法律障碍、实际障碍或其他障碍(如行政费用或语言障碍)。

诉诸国内法院的障碍

少数群体或土著群体可能不讲语言多数群体的语言。如果法院只使用多少语言，那么即使法院设在少数群体或土著地区，也可能妨碍受害人向法院申诉。在这种情况下，国家确保获得司法补救的义务就可能意味着雇用口译人员，使少数群体能够理解法院程序，用他们自己的语言阐述其冤情，并在法庭上为其案件辩护。

尽管如此，确保获得有效补救的义务并非仅意味着国家应当加强其法律框架和法院系统。国家也应当确保，酌情提供有效的非司法补救办法以进行听审并裁决涉及企业的人权申诉。行政、司法和其他非司法机制在充

实和增补司法机制方面发挥着重要作用。非司法机制可能是负责审查案件和做出制裁的监察员、劳动和就业机制，也可以是国家人权机构。它们可能有裁决权——例如，有些国家人权机构主要在当事方之间进行调解，而其他国家人权机构则拥有授权，可以听审案件，做出裁决，并决定予以制裁和提供其他形式的补救。

获得补救的原则并非仅是适用于国家。这些原则也规定，公司应当与司法机制合作，并且提供业务层面的机制或者配合这种机制，以现场答复和处理可能受到公司业务负面影响的个人和群体的申诉。然而，业务层次的申诉机制不应用于削弱合法工会在解决劳资争端方面的作用，或排除诉诸司法或其他非司法申诉机制的机会。多方利益攸关方和其他基于人权相关标准的合作举措也应确保建立有效的申诉机制。

《指导原则》制订了一份国家和非国家非司法申诉机制效力标准清单。这些标准规定，有效的非司法申诉机制应当合法、便于利用、可以预测、公平、透明、与权利相容。简而言之，它们必须为人权遭受公司践踏的人提供真正的有效补救渠道，不得仅成为一场公关活动。业务层面的申诉机制还应当以与这些利益攸关方群体的接触和对话为基础。

问题35. 矫正践踏人权行为难道不是国家的责任吗？

在其管辖范围内发生践踏人权行为时，确保受影响的人通过司法、行政、立法或其他适当手段得到有效补救，这是国家保护人权义务的一部分。《指导原则》清楚阐明了这一点。国家的司法和非司法机制应当成为补救与企业有关的践踏人权行为的更广泛制度的基础。

但是，当公司发现自身已经造成或促成负面人权影响时，公司也宜直接进行补救，或者通过配合其他基于国家的补救和非国家的补救机制进行补救。这构成了公司自身问责制的一部分：公司如查明自身已经造成或促

成负面人权影响，又不能加以补救，那么从定义上讲，就是没有履行其尊重人权的责任。在许多情况下，公司可能最适合提供补救，如果能及早查明影响和予以补救，则更是如此。

问题36. 什么是非司法申诉机制？

尽管司法机制是确保获得补救的核心，但基于国家和非基于国家的非司法机制可以在充实和增补司法机制方面发挥重要作用。在某些情况下，受害人可能更喜欢非司法机制，而不是司法机制。《指导原则》中使用了非司法申诉机制一词(有时只称作“申诉机制”)，旨在涵盖范围广泛的一系列处理涉及公司或其利益攸关方的投诉或争议的机制。非司法申诉机制可以是任何程序或进程，凭借它，受影响的人可以对公司提出控诉，提出的控诉能够得到审理，并且有处理诉讼的程序。此类机制可以是调解，可以是裁决，也可以遵循其他文化上适当且与权利相容的程序，或者是三者兼备，这要看具体情况、所涉问题、涉及的公共利益和当事方的潜在需要。

业务层面的申诉机制是一种非司法申诉机制，由公司设立或规定，或者以其他方式与公司有关联，并且设立在公司在当地的业务层面。

所有基于国家和非国家的非司法申诉机制都应符合指导原则31所述的效力标准。

问题37. 司法补救与非司法补救之间有什么关系？

有效的司法机制是确保获得补救的核心，确保受害者通过法院系统有效获得补救是国家的一项核心义务。非司法补救有可能在任何情况下都不合适。有些践踏人权行为，如引起潜在刑事责任并且(或)相当于严重践踏人权行为的行为，但凡可能，都应当通过司法机制予以补救。在其他情况下，例如，如果法院程序正在进行，那么通过法院程序而不是非司法机制寻求补救，可能更为合适。

然而，在某些情况下，受害者本人可能更喜欢非司法机制。这可能是因为在非司法程序或许办事更快，费用也可能较少；或者是因为申诉的性质适合不经过法院程序予以补救(例如，迅速解决本身不构成践踏人权的轻微不满)；但也可能出于其他原因，例如，如果受影响的人觉得与公司进行对话受益最大。公司不可能提供运转良好的司法系统——在某些情况下，受害者觉得司法系统可能软弱无力或带有偏见，认为通过司法系统实现补救对自己来说是不切实际的想法。于是，非司法机制就成为一个重要的选择，甚至有可能用于处理较严重的践踏人权行为。

司法和非司法补救机制不是互相排斥的。有时，受害者可能先通过非司法机制寻求补救，如果得不到满足，后来就转而向法院申诉。司法和非司法程序也可以同时进行。有些非司法机制有司法“升级”选择，例如，有能力使其结果得到法院的强制执行。

《指导原则》指明，有必要更好地发展所有补救渠道，提高其效率，使其被潜在的用户所知、所用。但凡可能，受影响的人都应有机会根据他们对各种选择的明确理解，就他们所希望的补救方式做出知情决定。上文已经提到（见问题34），《指导原则》也已阐明，非司法机制不得用于削弱合法工会在解决劳资争端方面的作用，或排除诉诸司法或其他非司法申诉机制的机会。

问题38. 公司应当在何时做出纠正？

公司如果已经造成或促成负面人权影响，就应当予以纠正或配合进行纠正。公司可能有能力在提供及时、有效补救方面发挥直接作用。视具体损害则定，补救可以采取多种形式，包括道歉、（经济或其他方面的）补偿、停止某一活动或关系、作出安排确保不再发生损害、或当事方商定且满足指导原则31所述效力标准的其他形式。在其他情况下，可以由公司以外的实体提供补救。例如，如果涉及刑事控告，公司就应当遵从司法或基于国家的诉讼，而不是寻求直接补救。

问题39. 业务层面的申诉机制有什么作用？

业务层面的申诉机制是一种正式化的手段，由公司设立或提供，个人或群体可以就公司对他们造成的影响——包括但不专门指对他们人权的任何影响，利用这种手段提出关切。在《指导原则》中，业务层面的申诉机制一词包括公司层次的申诉机制和现场或项目层次的机制。业务层面的申诉机制应当能直接为可能受到公司负面影响的个人和群体所用。它们通常由公司或公司的代表进行管理，单独设立，或与其他方包括有关外部利益攸关方合作设立。凭借业务层面的申诉机制，受影响的人能让公司直接参与评估该问题并寻求对任何损害的补救。

业务层面的申诉机制的主要目的是提供早期切入点，以查明和处理受影响的利益攸关方的关切，避免任何负面影响升级或造成损害。

因此，业务层面的申诉机制可以充当预警系统。在问题复杂化并升级为重大争议和践踏人权行为之前，受影响的利益攸关方选择让公司注意到其关切，就可以从中受益。对所有当事方来说，这可以帮助建立更牢固、更可持续的关系。然而，此类机制不能替代与利益攸关方的切实接触或集体谈判协定，也不应用于破坏通过法院获得司法补救的机会。

在跟踪公司处理负面人权影响的效力方面，业务层面的申诉机制也可以发挥重要作用。此类机制可以提供一个反馈渠道，从受影响的利益攸关方的角度来说明是否正在解决负面的人权影响。

在所有情况下，业务层面的申诉机制都应当符合指导原则31所述的效力标准。

问题40. 有效的非司法申诉机制应当具备什么特点？

重要的是，应当妥善设计和管理基于国家的申诉机制和业务层面的申诉机制，以免扭曲对人权风险管理妥善程度的评估。《指导原则》建议，有效的申诉机制应当具备以下特点：合法、便于获取、可以预测、公平、透明、与权利相容，并且促进不断学习和改进。业务层面的申诉机制，即公司设立的机制，也应当基于接触与对话。这些标准旨在确保利益攸关方能够相信非司法机制在根据国际公认人权提供补救方面是有效的。只符合其中某些标准的机制不会有能力提供适当补救——一项申诉机制，不论其程序是否透明、可以预测和公平，如果不提供与权利相容的结果，就不可能名符其实地有效补救已经发生的损害。同样，业务层面的申诉机制，如果不能促成不断的学习——也就是说，如果经这个机制处理的索赔和案件

不能影响公司今后管理人权风险的办法——那么从长远来看，也不会真正有效。因此，所有这些标准都互相依存、相辅相成的，因此应当作为一个整体予以执行。

附件

附件一. 《指导原则》的主要概念

负面人权影响

在《指导原则》的语境中，某一行动如果消除或削弱了个人享有其权利的能力，即产生了“负面人权影响”。

商业关系

商业关系是指工商企业与其商业伙伴，其价值链中的实体以及直接与其商业活动、产品或服务相关联的非国家或国家实体的关系。其中包括价值链中第一级以上的间接商业关系，以及在合资企业中的少数股权或绝对控股地位。

共谋

共谋有其法律和非法律含义。在法律意义上，大多数国家的法律都禁止共谋犯罪，一些国家的法律准许追究工商企业在此类案件中的刑事责任。国际刑法判例的重要性表明，关于帮助和唆使的标准是“有意提供对犯罪产生重大影响的切实援助或鼓励”。

非法律含义上的“共谋”的例子见之于从他人的侵权行为中获益，例如由于供应链中的类似奴隶制的做法而降低成本，或在面对与自身业务、产品或服务有关的侵权行为时，尽管企业有原则性的理由予以拒绝，但却保持沉默。即使法院没有判决企业共谋参与此类侵权行为，但公共舆论的容忍度更低，可能给企业带来重大损害。

人权尽责程序应揭示非法律的(或感觉到的)和法律意义上的共谋风险，并拿出相应的对策。

尽责

所谓尽责，定义为“在特定情况下，可以预期一个理性或审慎[的人]具有，并通常会表现出的某种程度的谨慎、行动或关切；没有任何绝对的衡量标准，但取决于具体情况中的有关事实。”^a 在《指导原则》中，人权尽责是一个持续管理过程，在此过程中，理性和审慎的公司应根据其自己的情况(包括部门、经营背景、规模和类似因素)，履行其尊重人权的责任。

严重侵犯人权行为

国际法中对严重侵犯人权行为没有统一定义，但一般会涵盖下列做法：种族灭绝、奴隶制和类似奴隶制的做法、即决处决和任意处决、酷刑、强迫失踪、任意和长时间拘留，以及系统性歧视。其他类型的侵犯人权行为，包括侵犯经济、社会和文化权利的行为，只要是严重且和系统行为，也可视为严重侵犯人权行为，例如大规模侵权行为或针对特定人口群体的侵权行为。

人权与国际罪行

一些最严重的侵犯人权行为可构成国际罪行。缔约国在《国际刑事法院罗马规约》中定义了国际罪行。其中包括灭绝种族罪(“蓄意全部或局部消灭某一民族、族裔、种族或宗教团体的行为”)、危害人类罪(广泛或有系统地针对任何平民人口进行攻击，包括谋杀、奴役、酷刑、强奸、歧视性迫害等等)、战争罪(如国际人道主义法所规定)和侵略罪。

^a *Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

践踏人权行为与侵犯人权行为

在《指导原则》中，“践踏人权行为”一词用来指非国家行为者——在本文中系指工商企业——造成的负面人权影响。“侵犯”一词通常适用于国家造成的负面人权影响——不履行其保护、尊重及落实人权的义务。因为非国家行为者通常不承担国际人权法规定的相同义务，所以《指导原则》用“践踏行为”来指此种影响，不用“侵犯行为”。

人权风险

工商企业的人权风险是指企业的业务可能导致一或多种负面人权影响的任何风险。因此，这些风险与企业潜在的人权影响有关。在传统风险评估中，对风险的考虑在于事件后果(严重程度)及其或然性。在人权风险问题方面，严重程度是主要因素。或然性或许有助于确定在一些情况下处理潜在影响的轻重缓急(见下文的“严重人权影响”)。

重要的是，企业的人权风险是其业务对人权造成的风险。这与卷入践踏人权行为给企业带来的风险(例如，法律责任或名誉损害)有区别，但二者常常交织在一起(例如公司卷入践踏人权行为引起法律责任或业务费用)。

影响力

影响力是指有能力施加影响。在《指导原则》中，它指的是工商企业在发现另一方的错误行为造成或加剧负面人权影响的情况下促成其改变的能力。

缓解

缓解负面人权影响是指采取行动，减轻影响程度，随之对遗留影响进行补救。缓解人权风险指的是采取行动，降低发生某些负面人权影响的可能性。

政策一致性

政策一致性适用于国家保护人权的义务的情形。政策一致性系指国家不同部门、机关和机构的政策与条例的一致性。规范指导企业行为的所有机构——例如，负责就业与劳动条件、企业注册、促进出口、国际贸易、环境保护和基于国家的出品信贷机构的部门，虽然各自授权迥然有别，但都应当了解和遵守国家在杜绝商业活动的消极人权影响方面的义务。

潜在人权风险

“潜在人权风险”是指可能发生但尚未发生的负面影响。

防止

防止负面人权影响是指采取行动，确保此类影响不会发生。

纠正/补救

纠正和补救是指对负面人权影响加以补救的过程，以及消除或纠正负面影响的实际结果。这些结果可能呈现不同形式，例如道歉、恢复原状、康复、财政或非财政赔偿和惩罚性制裁（刑事或行政制裁，例如罚金），以及通过禁令或保证不再重犯的方式防止伤害。

突出的人权

对工商企业来说，最突出的人权是风险最大的那些人权。这通常视部门和经营背景的不同而有所不同。《指导原则》清楚显示，企业不应只侧重于最突出的那些人权问题，而忽略可能发生的其他问题。但当然应集中主要精力于最突出的权利。

严重人权影响

《指导原则》的相关评论从规模、范围和不可补救性这几个方面对严重人权影响做出了界定。这意味着相关考虑因素包括其严重程度以及已经受到影响或将会受到影响的人数(例如,因环境损害的滞后效应而受到影响的人数)。“不可补救性”是第三个相关因素,在《指导原则》中,系指导致能力受到限制,妨碍将受到负面影响后的状况恢复到至少类似或等同于负面影响发生之前的状况。

利益攸关方/受影响利益攸关方

利益攸关方是指可能影响某个组织的活动或受该组织活动影响的任何个人。受影响利益攸关方在这里专指人权受到企业业务、产品或服务影响的个人。

与利益攸关方的接触/磋商

与利益攸关方的接触或磋商在这里指的是企业与其潜在受影响利益攸关方之间的互动和对话,这使企业得以听取、理解和回应后者的利益与关切,包括通过协作办法来做到这一点。

价值链

工商企业的价值链涵盖了通过增加价值而将投入转化为产出的各项活动。其中包括与价值链有直接或间接商业关系的那些实体,这些实体或者是(a) 供应产品或服务,为企业自身的产品或服务作出贡献,或者是(b) 接受该企业的产品或服务。

附件二. 《指导原则》及其他国际框架

ISO 26000国际标准

关于社会责任指导的ISO 26000是公共和私营组织自愿奉行的一项标准。它载有涉及社会责任的七个“核心问题”，其中包括对人权的指导。ISO 26000 国际标准有别于特别代表的工作。而其中关于人权的一章则显然是建立在“保护、尊重和补救”框架之上，并且反映了公司尊重人权责任的核心内容。www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

《经合组织准则》

经济合作与发展组织(经合组织)已经发布了《跨国企业准则》(2011年修订)。2011年修订版包含符合《指导原则》的人权章节。《准则》也对公司责任全面适用了《指导原则》的尽责概念。《经合组织准则》规定要设立国家联络点，来听取对公司违犯《准则》行为的控诉。www.oecd.org/daf/inv/mne/

联合国全球契约

全球契约是联合国秘书长提出的一项自愿倡议，其中要求企业支持和尊重人权，以此作为公司在签署全球契约时承诺遵守的10项原则的一部分。《指导原则》为全球契约拥护的两项广泛的人权原则提供了实质性内容。《指导原则》也加强了全球契约的期望，即参与公司要出台稳健的政策与程序，并每年就其进度与其利益攸关方沟通。全球契约已经为公司编制了一系列广泛的工具和指导。www.unglobalcompact.org

附件三. 联合国系统——更多指导的来源

- 《尊重人权的公司责任：解释性指南》以联合国所有六种正式语文提供。
- 人权高专办以英文、法文和西班牙文对《指导原则》的深入指导和介绍，可查阅www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx(2014年8月28日查阅)。
- 工商企业与人权问题工作组已经为《工商企业与人权指导原则》编写了一份简短的非正式介绍，查阅可登录www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf(2014年8月28日查阅)。
- 《参与联合国人权方案：民间社会手册》，为民间社会组织提供信息，具体说明如何与人权高专办及联合国人权机构，包括人权理事会的机制接触。
- 联合国全球契约是联合国吸引工商部门参与的平台(www.unglobalcompact.org)。
- 全球契约主要工具，可登陆以下网站查阅www.unglobalcompact.org/About-TheGC/tools_resources/index.html(2014年8月28日查阅)。
- 全球契约、联合国儿童基金会(儿基会)和救助儿童会已经制订了一套儿童权利与工商企业自愿原则：《儿童权利与工商企业的原则》，查阅可登录www.unglobal-compact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html(2014年8月28日上网访问)。
- 来自国际劳工组织的指导，查阅可登录www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm
www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang-en/index.htm。
- 联合国粮食及农业组织，《国家粮食安全范围内土地、渔业及森林权属负责任治理自愿准则》。查阅可登录www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/(2014年8月28日查阅)。

- 国际金融公司修订了其可持续性框架(2012年)。查阅可登录www.ifc.org/sustain-abilityframework(2014年8月28日查阅)。
- 人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组已经开发了一个信息库，收集国家行动计划和关于国家执行《指导原则》情况的其他相关信息，见www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx(2014年8月28日上网访问)。

附件四. 外部指导来源

本清单概述了有可能提供更多工商企业与人权相关指导的来源。收录进入本清单不应视为获得人权高专办的认可，人权高专办不承担确保外部来源准确的责任。

国家人权机构

人权高专办保持了一份世界各地经认可的国家人权机构名单：www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf(2014年8月28日查阅)。

《关于国家人权机构在处理工商业和人权方面的作用的爱丁堡宣言》(2010年)，查阅可登录www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris(2014年8月28日查阅)。

增进和保护人权国家机构国际协调委员会工商业与人权工作组已为国家人权机构开发了一项电子学习工具和手册，查阅可登录www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris(2014年8月28日查阅)。

其他政府间机制、工具和指导

欧洲联盟委员会的中小型企业人权指南，“我的工商业和人权”，查阅可登录http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf(2014年8月28日查阅)。

欧洲联盟委员会公司社会责任战略(2011年)。http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm(2014年8月28日查阅)。

欧洲联盟委员会工商业与人权问题部门指南：就业和招聘机构；信息和通信技术；以及石油和天然气，查阅可登录http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm(2014年8月28日查阅)。

关于《指导原则》的非政府机制、工具和指导(非详尽清单)

工商企业与人权资源中心建立了关于联合国《指导原则》和该工作组的门户网站：www.business-humanrights.org和www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home(2014年8月28日查阅)。

转变项目的工商业学习方案出版了关于工商业执行《指导原则》的指导与报告：www.shiftproject.org/resources(2014年8月28日查阅)。

跨国公司研究中心、人权与环境中心及发展与和平民间计划，已经编写了《关于在公司研究与宣传中如何利用〈联合国工商企业与人权指导原则〉：民间社会组织指南》(2012年)。查阅可登录http://somo.nl/publications-en/Publication_3899(2014年8月28日查阅)。

国际企业责任圆桌会议，除编写其他资源外，还编写了关于执行《指导原则》的国家行动计划的指导，开展了关于获得补救的研究(<http://accountabilityroundtable.org/>)。

国际雇主组织(雇主组织)为雇主编写了一份《工商企业与人权指导原则》指南(2012年)。查阅可登录www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02__UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers__Guide.pdf(2014年8月28日查阅)。

关于工商企业与人权的非政府机制、工具和指导(非详尽清单)

国际人权联合会(人权联合会)为受害者和非政府组织编写了一份公司问责机制指南,即《公司践踏人权行为问责制:受害者和非政府组织追索机制指南》,查阅可登录www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258(2014年8月28日查阅)。

人权与企业研究所(人企所)与Calvert投资和宗教间共同责任中心合作编写了《投资人权之路:工商企业投资者与人权指南》。查阅可登录www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html(2014年8月28日查阅)。

欧洲企业社会责任组织设有一个投诉管理评估处,并且编写了公司申诉机制效力评估报告(2013年)。查阅可登录www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members和www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html(2014年8月28日查阅)。

乐施会编制了一系列关于企业问责制的指南和工具: www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/(2014年8月28日查阅)。

赤道原则是金融机构用于确定、评估和管理项目资金环境与社会风险的风险管理框架,其中提到了《指导原则》,查阅可登录www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep(2014年8月28日查阅)。

安全和人权问题自愿原则,可登录www.voluntaryprinciples.org/查阅。

《私营保安服务提供商国际行为守则》,可登录www.icoc-psp.org/查阅。

关于采掘工业透明度倡议的有关信息，可登录<http://eiti.org/>查阅。

关于道德贸易倡议的有关信息，可登录www.ethicaltrade.org/查阅。

关于公平劳工协会的有关信息，可登录www.fairlabor.org/查阅。

关于社会问责制国际和社会问责制认证服务的有关信息，可以分别登录www.sa-intl.org/和www.saasaccreditation.org/查阅。

石油工业环保协会是全球石油和天然气工业环境与社会问题协会，它编制了一项人权培训工具包。查阅可登录www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit (2014年8月28日查阅)。

国际采矿和金属理事会是研究采矿和金属工业可持续性问题的行业协会，该协会编写了几份关于采矿和金属部门的人权问题的出版物，包括一份业务层面的申诉机制指南。查阅可登录www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues(2014年8月28日查阅)。



Photos: © shutterstock.com

Designed and Printed at United Nations, Geneva
1415471 (C) – March 2016 – 346

HR/PUB/14/3

United Nations Publication