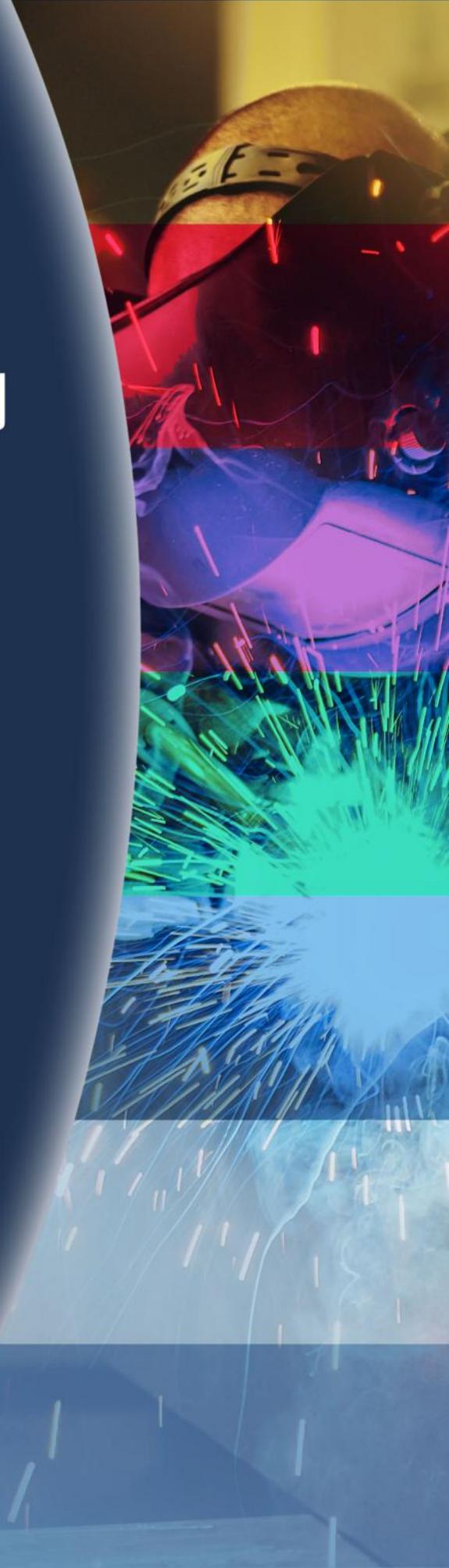




United Nations
Global Compact

**联合国全球契约十项原则
在“一带一路”倡议下
基础设施行业的应用
—— 企业实践指导手册：
人权和劳工原则**



出版目的和致谢

本出版物是联合国和平与发展基金支持的“通过联合国全球契约组织‘一带一路’行动平台，助力实现可持续发展目标”项目（项目编号：PDF-SDG-2021-8）的主要成果。

2019年，联合国秘书长古特雷斯在第二届“一带一路”国际合作高峰论坛的致辞中强调，“一带一路”所聚焦的政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通、民心相通这五大支柱，同2030年可持续发展议程下的17个可持续发展目标本质相通，“世界将受益于一个致力于推动实现可持续发展目标的‘一带一路’倡议。”

在《第二届“一带一路”国际合作高峰论坛领导人圆桌会议联合公报》中，近40位国家元首和国际组织代表表示：“为实现项目可持续性，我们支持各国在项目准备和执行方面加强合作，确保项目可投资、可融资、经济可行及环境友好。我们呼吁“一带一路”合作的所有市场参与方履行企业社会责任，遵守联合国全球契约。”

在联合国和平与发展基金的支持下，联合国全球契约组织组织编写了此报告，旨在为参与“一带一路”基础设施项目建设的企业提供参考，使其运营与可持续发展目标保持一致，从而通过负责的商业活动为人类和地球的繁荣作出贡献，挖掘企业最大潜力，加速实现可持续发展目标。

联合国全球契约组织对联合国开发计划署、联合国儿童基金会、联合国妇女署、国际劳工组织、联合国驻华协调员办公室、智库组织和个人¹为编写本报告提出的洞察表示感谢。

我们谨对联合国和平与发展基金为出版本出版物所提供的宝贵支持表示感谢。

¹ 梁晓辉、蒋姮、刘飞琴、付兰珂、周日旺、施俊凯等研究人员

序言

基础设施：实现可持续未来的关键

当今世界互联互通、日新月异、挑战迭出，而基础设施行业正反映了我们的愿景，同时承载着我们共同的未来。把目光投向可持续发展，我们会发现，基础设施行业展现出一幅机遇与挑战并存的全景图，也正是在这一领域，我们才有机会打造出敬畏地球、有益民众、万众一心的计划。

联合国全球契约是全球最大的企业可持续发展倡议。我们致力于支持企业通过履行全球契约十项原则来增强并扩大全球集体影响力，以及支持负责任的企业并打造有利于变革的生态系统从而实现可持续发展目标。为此，联合国全球契约十项原则可以通过提供务实见解和最佳实践，推动基础设施行业的变革，使其不再局限于建造实物，而是转向全面且可持续的新尝试，进而促进基础设施行业的可持续性。

报告深入探讨了基础设施发展所具有的颠覆性潜力以及我们在这一发展中应负的责任。当我们航行在全球基础设施发展的汪洋大海，这篇报告可以作为一座灯塔，指引我们向负责任且可持续的道路远航。

该报告将联合国全球契约的十项原则与基础设施行业自然地结合起来，为企业和利益相关方指明了前进方向，强调基础设施项目不仅要助推经济强劲发展，而且还要合乎道德准则、具有环保意识，并在创造就业等方面有益于社会。

随着“一带一路”倡议扩展到各大洲，遵守这些原则变得至关重要。因为这些原则可以确保“一带一路”的成果是可持续的、具有包容性的，并且是全球合作的结果。

报告所涉之深、所达之广正体现出写作过程中孕育出的协作精神。报告摘选了很多案例、听取了专家的意见和建议，描绘出负责任基础设施发展应有的模样。我非常感谢为这项工作提供意见和专业知识的作者、贡献者和众多利益相关者，是你们的集体智慧让报告变得更加充实，同时也彰显出基础设施行业在全球可持续发展征途上发挥的关键作用。

此外，从气候变化到社会经济鸿沟，全球面临紧迫挑战。站在这一十字路口上，本报告可以被视作罗盘，指引每一个项目成为可持续性、包容性和崇高道德的标杆。

报告同时也是在呼吁企业、政策制定者及其他群体采用整体且前瞻的思路来处理基础设施问题。报告呼吁，我们不仅要努力建造实物，同时要推动社区的发展，保护我们的星球，并坚持最高标准的治理和透明度。

言而总之，这一报告也表达了我们对未来的愿景，每个基础设施项目，无论大小，都是我们共同拥有的价值观的明证，都是我们对实现更美好的未来立下承诺的明证。报告同时也是一份邀请函，邀请我们所有人去建设可持续的未来，这不仅为了今天，更是为了下一代。

怀着希望和决心的，



桑达·奥佳博
联合国助理秘书长、
联合国全球契约组织总干事

目录

缩略语	6
前言	7
I. 工商业与人权简介	7
II. “一带一路”国家的基础设施产业和全球工商业与人权议程	8
III. 关于本指南	10
(1) 目标	10
(2) 概念框架	10
(3) 研究范围	11
(4) 数据来源	12
(5) 《指南》纲要	12
第一章 国际劳工权利、人权标准与工商业	15
1.1 什么是人权？	16
1.1.1 人权的定义	16
1.1.2 人权的发展	18
1.2 国际人权规范	19
1.2.1 联合国宪章	19
1.2.2 世界人权宣言	20
1.2.3 国际人权宪章	20
1.2.4 核心国际人权公约	22
1.2.5 联合国人权条约体系和相关机制	24
1.3 国际劳工标准	27
1.3.1 国际劳工组织及其治理	27
1.3.2 公约和建议	27
1.3.3 核心文件	28
1.4 工商业国际劳工权利和人权标准	30
1.4.1 联合国工商企业与人权指导原则	30
1.4.2 国际劳工组织标准	34
1.4.3 《赋权予妇女原则》、《儿童权利与企业原则》和《负责任投资原则》	36
1.4.4 经合组织标准	39
第二章 联合国全球契约原则一——尊重人权的责任	43

2.1	本原则的含义	44
2.2	为什么这条原则对企业很重要?	44
2.3	人权政策	46
2.3.1	什么是人权政策?	46
2.3.2	为什么制定人权政策?	47
2.3.3	关键步骤——制定政策的流程	47
2.3.4	人权政策的关键组成部分有哪些?	48
2.3.5	后续步骤——实施路径.....	51
2.4	人权影响评估	54
2.4.1	评估人权影响和后果	55
2.4.2	界定评估范围.....	56
2.4.3	评估人权风险和影响	60
2.4.4	分析评估结果.....	61
2.5	利益攸关方的参与和报告	64
2.5.1	利益攸关方范围.....	65
2.5.2	报告范围	66
2.6	人权补救	70
第三章	联合国全球契约原则二——避免共谋	75
3.1	什么是“共谋”?	77
3.2	处理与地方政府的关系	82
3.2.1	企业的长期利益	82
3.2.1	和平建设和可持续发展.....	84
3.2.1	预防腐败	85
3.3	避免共谋的技巧	86
第四章	联合国全球契约原则三——结社自由和集体谈判	93
4.1	概念和关键可参考材料	94
4.1.1	“结社自由”的含义	94
4.1.2	“集体谈判”的含义	98
4.2	关键标准和对企业的影响	99
4.2.1	关键规范和标准	99
4.2.2	对企业的影响.....	100
4.3	管理实践建议	104
4.4	关键参考和工具	111

第五章 联合国全球契约原则四——消除强迫劳动	115
5.1 概念和关键可参考材料	116
5.2 关键标准和对企业的影响	120
5.2.1 关键规范和标准.....	120
5.2.2 对企业的影响.....	123
5.3 管理实践建议	124
5.4 关键参考和工具	128
第六章 联合国全球契约原则五——消灭童工制	133
6.1 概念	134
6.2 关键标准和对企业的影响	138
6.2.1 关键规范和标准.....	128
6.2.2 对企业的影响.....	142
6.3 管理实践建议	143
6.4 关键参考和工具	152
第七章 联合国全球契约原则六——杜绝歧视	157
7.1 概念	160
7.1.1 “歧视”的含义.....	160
7.2 关键标准和对企业的影响	164
6.2.1 关键规范和标准.....	164
6.2.2 对企业的影响.....	165
7.3 管理实践建议	167
7.4 关键参考和工具	180

缩略语

UN	联合国
UNGPs	联合国工商企业与人权指导原则
ILO	国际劳工组织
OECD	经济合作与发展组织
UNGC	联合国全球契约
MNE	跨国企业
TNC	跨国公司
WEPs	《赋权予妇女原则》
PRI	《负责任投资原则》
UDHR	《世界人权宣言》
BRI	“一带一路”倡议
BHR	工商业与人权
NGO	非政府组织
ILS	国际劳工标准
CRBP	《儿童权利与企业原则》
WBCSD	世界可持续发展工商理事会

前言

一. 工商业与人权简介

企业对人权有各种各样的影响。人们期望所有企业都能避免和解决其业务和供应链中的负面影响和风险，同时为其业务所在国家和地区的人权发展做出贡献。许多国际规范和标准阐述了工商业与人权的原则，如联合国《工商企业与人权指导原则》（下称《指导原则》）、国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）、经合组织《跨国企业准则》、联合国全球契约、《儿童权利与企业原则》、《赋权予妇女原则》（WEPS）和《负责任投资原则》（PRI）。其中，联合国人权理事会于 2011 年核可的《指导原则》为国家和企业提供了一个全球公认的权威框架，以便在所有商业环境中保护和尊重全部人权，并为企业侵犯人权行为的受害者提供补救途径。《指导原则》有助于企业将焦点从慈善事业转移到负责任商业中的问责制。

联合国全球契约十项原则中的六项人权和劳工权利原则主要来自于《世界人权宣言》¹ 和国际劳工组织的《关于工作中基本原则和权利宣言》。同时，联合国全球契约原则呼应了《指导原则》的第二个支柱，即企业对于人权的“尊重的责任”。

《指导原则》中的一个关键方法是进行人权尽责管理，通过这一过程，企业应识别、预防和减轻其实际和潜在的负面影响，并说明如何处理这些影响。企业可以利用人权尽责管理，在其自身活动、商业关系和价值链中预防和解决与联合国全球契约原则相关的负面人权影响。当企业将人权纳入其业务和整个价值链时，也可以为实现可持续发展目标（SDG）做出重大贡献，如体面工作和经济增长（SDG 8）和减少不平等（SDG 10）。

1 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

二. “一带一路”国家的基础设施产业和全球工商业与人权议程

2013年，习近平主席提出共建“一带一路”倡议，旨在弘扬丝路精神，共建开放合作平台，为共同合作发展提供新动力。从2013年到2020年，中国对“一带一路”沿线国家累计直接投资达到1,360亿美元，“一带一路”沿线国家有2.7万家企业在中国落户，累计实际投资约600亿美元。²截至2022年7月，中国已与149个国家和32个国际组织签署了200多份合作文件，共建“一带一路”。³2021年，中国企业在“一带一路”参与国的非金融类直接投资达到203亿美元。主要投资目的地包括新加坡、印度尼西亚、马来西亚、越南、孟加拉国、阿联酋、老挝、泰国、哈萨克斯坦和柬埔寨。在“一带一路”参与国的所有直接投资中，基础设施投资占了很大一部分。在国际工程承包方面，仅在2021年，中国就与60个“一带一路”参与国签署了6,257份新的工程承包合同。中国是非洲基础设施建设最重要的承包商和出资方。

“一带一路”给参与国及其人民带来了巨大的经济利益。世界银行在2019年发表的一份报告中估计，全面实施“一带一路”倡议可以帮助760万人摆脱极端贫困（每天收入低于1.9美元），帮助3,200万人摆脱中等贫困（每天收入低于3.2美元），并使全球贸易和“一带一路”参与国经济分别增长6.2%和9.7%，从而使全球收入增长2.9%。⁴

基础设施项目可能与负面人权影响有关。与基础设施行业有关的程序性和实质性人权有很多，包括职业健康安全、与透明度、参与和问责制有关的权利，思想、言论、集会和结社自由的权利，获取信息和参与公共事务的权利，以及获得补救的权利。有时人们从一开始就被排除在外，很少参与整个项目。以儿童权利为例，通常，在对大规模基础设施项目进行投资和开发时，环境和社会尽责管理过程中仅关注童工议题，很少将儿童作为一个特别关注的群体来细分。低透明度导致问责不力，这往往导致权利受到影响的人缺乏补救措施。⁵因此，除了带来经济利益外，“一带一路”还应符合人权和劳工权利标准，并促进权利的发展，正如联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯在2019年4月26日“一带一路”国际合作高峰论坛开幕式上所说：“我们必须重新想象和重建我们的世界，使其为每个人服务，使妇女成为未来经济的领导者，扩大年轻人的机会。现在，正是在这种情况下，‘一带一路’倡议具有显著和紧迫的重要性。由于其计划的投资规模，其提供了一个有意义的机会，以促进为所有人创造一个更加公平、繁荣的世界，并扭转气候变化的负面影响。”⁶企业尊重和支持人权的责任也得到了中国政府的倡导。中国政府从2011年开始支持《指导原则》，并在政策中推动企业承担尊重人权的责任。习近平主席在2018年推进“一带一路”建设工作五周年座谈会和2021年第三次“一带一路”建设座谈会上的讲话中强调了

2 <http://english.mofcom.gov.cn/article/pressconferencehomepage/beltandroad/202111/20211103219229.shtml>

3 <https://www.yidaiyilu.gov.cn/xwzx/roll/77298.htm>

4 <https://www.worldbank.org/en/topic/regional-integration/publication/publication/belt-and-road-economics-opportunities-and-risks-of-transport-corridors>

5 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Baseline-Study-on-the-Human-Rights-Impacts-and-Implications-of-Mega-Infrastructure-Investment.pdf>; ILO, Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects, see https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_416378.pdf.

负责的商业行为。⁷ 2021年9月发布的第四个《国家人权行动计划》也提到了负责的商业行为对促进可持续投资的重要性。⁸ 其中明确指出，中国将致力于促进全球供应链中负责的商业行为，鼓励中国企业遵守联合国《指导原则》。

中国政府的举措表明了其在“一带一路”投资中承担人权责任的决心。然而，中国政府还没有制定一个全面的手册来指导企业在海外经营时尊重人权。

6 <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-04-26/secretary-generals-remarks-the-opening-ceremony-of-the-belt-and-road-forum-for-international-cooperation>

7 CGTN, 'Xi Jinping urges continuous efforts to promote high-quality BRI development.' Nov 19, 2021. <https://news.cgtn.com/news/2021-11-19/Xi-Jinping-addresses-symposium-on-Belt-and-Road-construction-15jUcnDceeQ/index.html>

8 The State Council of PRC, Human Rights Action Plan of China (2021-2025), 9th September 2021.

三 . 关于本指南

(1) 目标

本指南的总体目标是提高“一带一路”基础设施企业对人权和劳工权利的认识，并通过提供国际公认的与工商业有关的人权知识和建议来促进企业的人权实践。为此，本指南以联合国全球契约中的人权和劳工原则为概念框架，概述了现有的重要规范和相关实践。

具体而言，本指南旨在实现以下目标：

(1) 盘点关于工商业与人权的重要指导性和实用性文件，包括联合国公约和联合国不同机构（如国际劳工组织、联合国儿童基金会和联合国妇女署）的文件，及其他政府间国际组织（如经合组织）的文件。其他组织（包括非政府组织）的实用指南也被提及。

(2) 详细介绍联合国全球契约的人权和劳工权利原则。指出企业可利用的现有工具和指南，以促进企业更好地开展相关工作。企业对这些原则的掌握将有助于实践。

(3) 向企业提出切实可行的建议，并介绍基础设施企业的现有做法。

本指南对指导性和实用性文件的盘点可能离全面尚有距离，也并不试图提出一套新的准则来替代现有的准则。相反，它的目的是提供有用的背景信息，帮助“一带一路”国家基础设施企业充分了解工商业与人权的发展，以及企业可以做些什么来保护人权，并使本企业的实践与基础设施行业的其他企业一致。

(2) 概念框架

本指南采用了联合国全球契约的六项人权和劳工原则作为其概念框架，以组织和提出详细的国际公认的规范和实践建议。这六项原则是：⁹

⁹ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

人权

原则一：企业应该尊重和维护国际公认的各项人权

原则二：企业决不参与任何漠视与践踏人权的行為

劳工

原则三：企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利

原则四：企业应该消除各种形式的强迫性劳动

原则五：企业应该支持消灭童工制

原则六：企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为

(3) 研究范围

本指南主要涉及在“一带一路”国家的中资基础设施企业的人权和劳工权利保护。本指南的议题重点包括就业和职业中的结社和集体谈判自由、反强迫劳动、反童工和反歧视。

在本指南中，跨国企业（MNE）被定义为在一个以上的国家/地区经营的企业，其总部在母国，至少有一个分支机构在不同的东道国。¹⁰ “一带一路”国家的中国企业是总部设在中国的跨国企业。为了给中国的基础设施企业提供实践的例子，本指南也引用了总部在其他国家的基础设施行业跨国企业的案例。

本指南无意评论、分析或评价跨国企业的做法。不同的跨国企业可以有自己的方式来阐释本指南，并根据自身情况利用任何实用素材。

¹⁰ For a description of a multinational enterprise (MNE), please refer to paragraph 6 of the ILO MNE Declaration.

(4) 数据来源

本指南基于对公开资料的桌面研究，包括多种联合国规范、准则、原则、报告，以及经合组织和非政府组织的文件。

跨国企业的公开资料是本指南的另一个重要来源。跨国企业的案例通常来自其网站。

(5) 《指南》纲要

本指南的其余部分组织如下。第一章简要介绍了人权，包括人权的定义和演变，还介绍了国际人权规范和劳工标准以及它们与企业的关系。第二章至第七章是基于联合国全球契约十项原则中的六项人权和劳工权利原则。这六章介绍了这些原则的定义，提到了相关的国际、国家标准与实用工具，阐述了跨国企业遵守或不遵守这些原则的影响。各章还给出了实践的提示和建议，以帮助跨国企业履行其尊重人权和劳工权利的责任。基础设施行业中的跨国企业案例贯穿《指南》通篇。



第一章

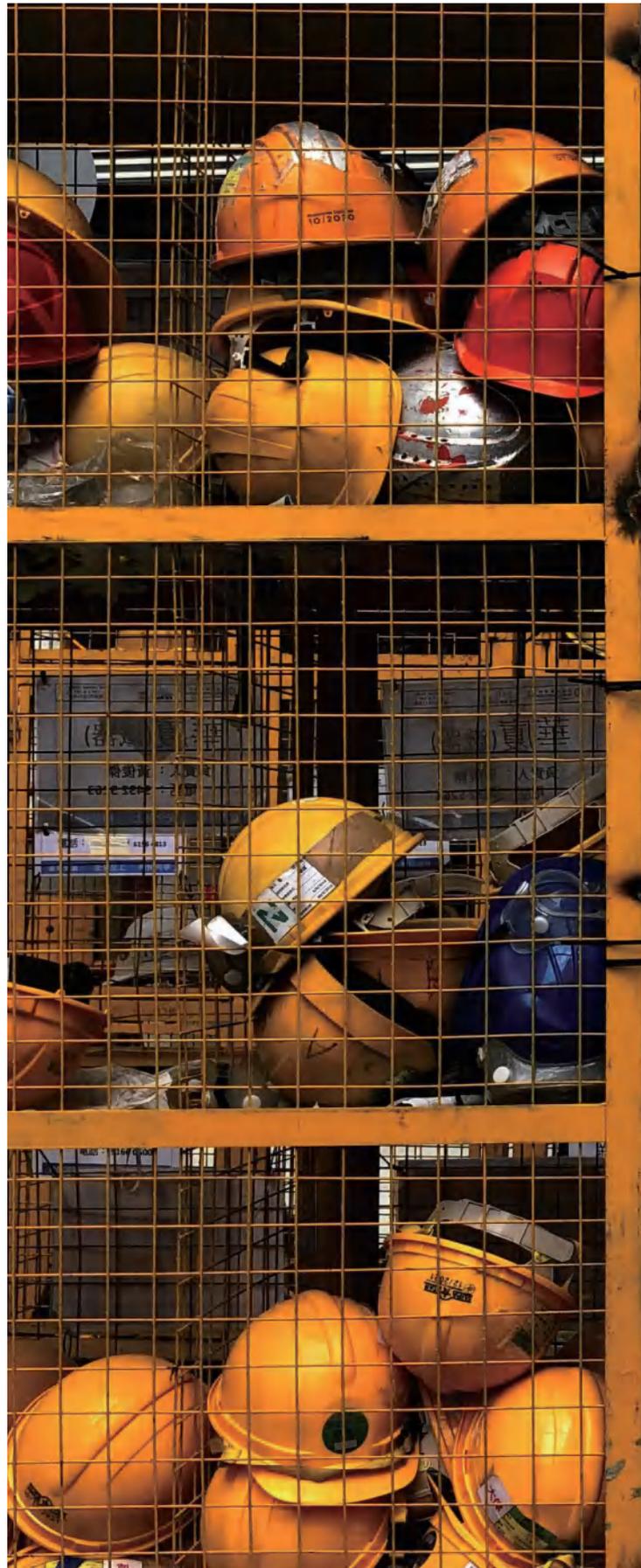
国际劳工权利、人权标准与 工商业

1.1 什么是人权？

1.1.1 人权的定义

人权是所有人固有的权利，不分种族、性别、国籍、民族、语言、宗教或任何其他身份。人权包括生命和自由的权利、不受奴役和酷刑的自由、意见和言论自由、工作和教育的权利，以及其他许多权利。每个人都有权享受这些权利，不受歧视。¹¹

由于企业在各方面影响人们的生活，人权也很可能受到企业的影响。与其他行业一样，跨国基础设施企业也有行业重点人权风险。例如，基础设施企业可能存在性别歧视，性别比例明显不平等；如果项目没有严格的用工流程，且东道国国内缺乏对童工的监管，那么童工就很有可能参与基础设施建设；建筑业的移民工人可能面临强迫劳动、健康问题和安全事故，如过度加班和招聘机构的剥削。



¹¹ United Nations, “Human Rights”, see <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>.



前联合国秘书长布特罗斯·布特罗斯-加利的报告（1995年）摘录¹²

“跨国企业¹³的活动和工作方法对有效享受一些人权有影响。这些权利包括人民的自决权和对其自然财富和资源的永久主权；发展权；人人享有足以维持自己和家人的健康和福祉的生活水平并不断改善生活条件的权利；人人享有可达到的最高标准的身心健康的权利。充分和生产性就业的权利；人人享有公正和良好的工作条件的权利；组织和参加工会的权利、罢工的权利和集体谈判的权利；人人享有社会保障的权利；人人享有科学进步及其应用带来的好处的权利；以及人人享有社会和国际秩序的权利。跨国企业的实践还影响到某些群体和人民的权利，包括妇女、儿童、移民工人和土著人民。”

特别代表的研究报告（2008年）摘录¹⁴

“企业被认为影响了广泛的人权——包括公民和政治权利；经济、社会和文化权利；以及劳工权利。”

12 Boutros Boutros-Ghali, “The relationship between the enjoyment of human rights, in particular, international labour and trade union rights, and the working methods and activities of transnational corporations”, E/CN.4/Sub.2/1995/11, 24 July 1995, p.20, see <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G95/130/59/PDF/G9513059.pdf?OpenElement>.

13 本指南没有区分跨国公司和跨国企业。跨国公司同样在一个以上的国家/地区开展业务，总部设在母国，在不同的东道国至少有一个分支机构。

14 Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, “Corporations and Human Rights: A Survey of the Scope and Patterns of Alleged Corporate-related Human Rights Abuse”, A/HRC/8/5/Add.2, 23 May 2008, p.12, see <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/61/PDF/G0813661.pdf?OpenElement>.

1.1.2 人权的发展

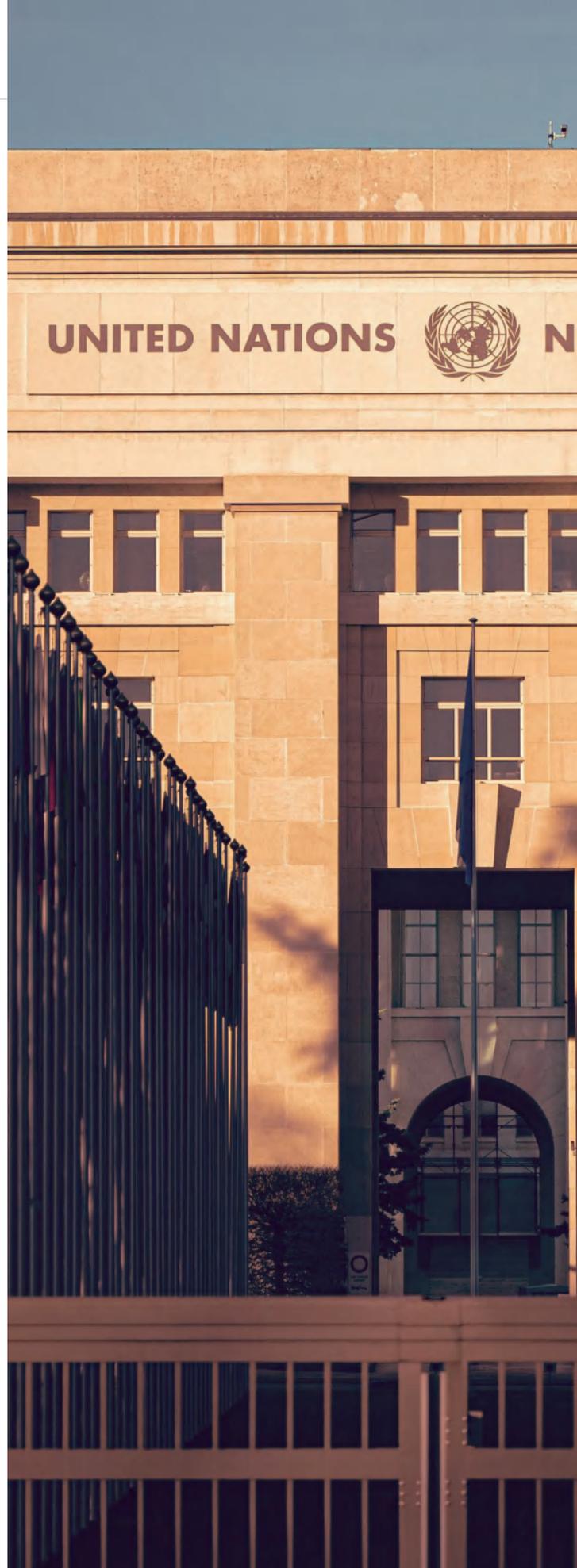
自 1948 年通过《世界人权宣言》以来，联合国在人权领域的规模和活动都在不断增长。如今，国际人权法体系继续扩大，新的人权标准正在《世界人权宣言》的基础上建立，以解决新出现的人权问题。

区域人权机制也已建立。例如，在非洲，有非洲人权和人民权利委员会、非洲儿童权利和福利专家委员会、非洲人权与民族权利法院等。¹⁵

在 21 世纪，联合国人权机制帮助实现了对弱势群体，如原住民、老年人和残疾人的权利的更强有力的保护。

现在，人们愈发认识到，企业也有尊重人权的责任。2011 年，联合国人权理事会核可了《指导原则》，以实施“保护、尊重和补救”框架。这是第一个预防和解决与工商业活动有关的对人权不利影响的全球标准。¹⁶

虽然这一演变主要是由权威部门主导，但其对企业的影响也在增加。负责任的商业行为已成为吸引和接受投资与融资、赢得客户支持和提高生产率的先决条件。企业界也越来越认识到，尊重人权对企业的重要性和益处。因此，现在正是“一带一路”基础设施企业参与人权规范发展并关注国际人权规范的最佳时机。



15 United Nations, “Websites Regional Human Rights Mechanisms and Arrangements”, see <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/websites-regional-human-rights-mechanisms-and-arrangements>.

16 United Nations, “Brief history of UN Human Rights”, see <https://www.ohchr.org/en/about-us/brief-history-un-human-rights>.



1.2 国际人权规范

1.2.1 联合国宪章

《联合国宪章》是联合国的创始文件。¹⁷ 它概述了联合国的原则和目标，包括促进经济和社会进步、维护国际和平与安全以及保护人权，因此对工商业具有重大影响。

¹⁷ United Nations, “United Nations Charter”, see <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>.
United Nations, “United Nations Charter, Chapter I: Purposes and Principles”, see <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/chapter-1>. United Nations, “United Nations Charter, Chapter IX: International Economic and Social Cooperation”, see <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/chapter-9>.

1.2.2 世界人权宣言

《世界人权宣言》是人权历史上的一个里程碑式的文件。它由来自世界各地具有不同法律和文化背景的代表起草，首次提出了应受到普遍保护的基本人权。人们普遍认为，《世界人权宣言》促进了 70 多个人权条约的通过，并为其铺平了道路，这些条约在全球范围长期适用（所有条约都在序言中提到了《世界人权宣言》）。¹⁸

《世界人权宣言》也被企业普遍接受。许多企业在其人权政策中引用了《世界人权宣言》。

案例 1.1 一家法国能源管理和自动化企业的人权全球政策摘录¹⁹

在法律之外，本政策主要以《世界人权宣言》、国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》、经合组织《跨国企业准则》、联合国全球契约、《联合国工商企业与人权指导原则》和《联合国儿童权利宣言》所包含的国际人权原则为指导。

1.2.3 国际人权宪章

1966 年 12 月，联合国大会通过了两项进一步塑造国际人权的国际条约：《经济社会文化权利国际公约》（ICESCR）和《公民及政治权利国际公约》（ICCPR）。这些条约通常被称为“国际公约”。²⁰

18 United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, see <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

19 Schneider Electric, “Human Rights Global Policy”, p.2, see https://download.schneider-electric.com/files?p_enDocType=Brochure&p_File_Name=Human+Rights+Global+Policy.pdf&p_Doc_Ref=Human_Rights_Policy&ga=2.203118356.485709037.1657193633-1090027147.1657193633.

《世界人权宣言》和这两项公约合在一起，被称为“国际人权宪章”。

《经济社会文化权利国际公约》和《公民及政治权利国际公约》规定了每个人都应享有的公民、政治、经济、社会和文化权利，其中所列的许多权利与企业密切相关，如不受歧视的自由、性别平等、享有公正和有利的工作条件的权利以及组织工会的权利。因此，一些企业在其人权政策中声明它们尊重这两项公约。这两项公约提到的部分权利列举如下：

《经济社会文化权利国际公约》

- 免受歧视
- 男女平等的权利
- 工作权
- 选择和接受工作的自由
- 享受公正和有利工作条件的权利
- 组织工会的权利
- 罢工权
- 母亲在生产前后获得特殊保护的權利
- 儿童免受社会和经济剥削的自由
- 适当生活水准权
-

《公民及政治权利国际公约》

- 免受歧视
- 男女平等的权利
- 生命权
- 免遭酷刑
- 免受奴役
- 人身自由和安全权
- 在拘留中受到人道待遇的权利
- 表达自由
- 和平集会权
- 结社自由
- 参与公共事务的权利
-

20 United Nations, “International Bill of Human Rights”, see <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>.

1.2.4 核心国际人权公约

目前有九项核心国际人权公约。每项公约都设立了一个专家委员会，以监测缔约国对条约规定的执行情况。²¹ 虽然条约的传统参与者是国家，但企业承诺尊重条约是一个常见的现象。

条约名称

通过时间

缔约国数量 (个)

中国批准阶段

● 签署 ● 生效 /

21 United Nations, "The Core International Human Rights Instruments and their monitoring bodies", see <https://www.onchr.org/en/core-international-human-rights-instruments-and-their-monitoring-bodies>.

条约名称

182	《消除一切形式种族歧视国际公约》	1965 CERD	
173	《公民及政治权利国际公约》	1966 CCPR	
171	《经济社会文化权利国际公约》	1966 CESC	
189	《消除对妇女一切形式歧视公约》	1979 CEDAW	
173	《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》	1984 CAT	
196	《儿童权利公约》	1989 CRC	
57	《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》	1990 CMW	
68	《保护所有人免遭强迫失踪国际公约》	2006 CED	
185	《残疾人权利公约》	2006 CRPD	
26	《经济、社会、文化权利国际公约任择议定书》	2008 CESC	
116	《公民及政治权利国际公约任择议定书》	1966 CCPR	
90	《旨在废除死刑的〈公民及政治权利国际公约〉第二项任择议定书》	1989 CCPR	
114	《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》	1999 CEDAW	
172	《儿童权利公约关于儿童卷入武装冲突问题的任择议定书》	2000 CRC	
177	《儿童权利公约关于买卖儿童、儿童卖淫和儿童色情制品问题的任择议定书》	2000 CRC	
48	《儿童权利公约关于设定来文程序的任择议定书》	2011 CRC	
92	《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约任择议定书》	2002 SPT	
100	《残疾人权利公约任择议定书》	2006 CRPD	

数据截至 2022 年 7 月 8 日



1.2.5 联合国人权条约体系和相关机制

联合国人权条约体系是以九项核心国际人权文书为基础。

条约机构是由独立专家组成的委员会，负责审查缔约国关于其适用核心人权条约条款的报告。每个委员会都由在人权方面具有公认能力的独立专家组成，他们由缔约国提名和选举，任期四年，可以连任。大多数条约机构可以审议个人提出的指控其权利受到缔约国侵犯的申诉或来文，只要该国选择了这一程序。有些机构还可以进行调查并审议国家间的投诉。除了有义务执行条约的实质性条款外，每个缔约国还有义务向相关条约机构提交定期报告，说明这些权利是如何被落实的。这些报告必须列出国家为落实条约而采取的法律、行政和司法措施，并应提及在落实权利方面遇到的任何因素或困难。

个人投诉或来文来自那些认为自己的权利被缔约国侵犯的人。该程序对缔约国来说是可选的：条约机构不能审议与缔约国有关的投诉，除非该国通过根据条约相关条款发表声明或接受相关任择议定书，明确承认条约机构在这方面的权限。²²

22 United Nations, “The United Nations Human Rights Treaty System”, see <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet30Rev1.pdf>.

人权理事会的特别程序是独立的人权专家履行从专题或具体国家的角度就人权问题提出报告和建议的任务。他们无偿工作，经选举产生，任务期限为3年，可再连任3年。截至2021年10月，共有45项专题任务和13项国别任务。²³ 他们的工作方法包括：通过与各国政府的直接沟通，就个别案件或更普遍的人权问题采取行动；向各国派出实况调查团，并发布附有建议的报告；编写专题研究报告，提供有关情况的信息，澄清相关规范和标准，并就其实施提供指导；通过就其任务范围内的问题开展各种宣传活动，提高公众认识。作为一个基于《联合国宪章》的人权保护机制，特别程序与条约机构不同，即使一个国家没有批准任何相关的文书或条约，也可以启动特别程序，而且不一定要用尽国内救济措施才能进入特别程序。²⁴



人权与跨国企业和其他工商企业问题工作组是45项专题任务之一。工作组的任务是促进、传播和实施《联合国工商企业与人权指导原则》。工作组还负责交流和推广实施《指导原则》的良好实践和经验教训，并就此进行评估和提出建议。²⁵

普遍定期审议（UPR）是一个独特的过程，涉及对所有联合国会员国的人权记录进行审查。普遍定期审议是一个由国家推动的进程，在人权理事会的主持下，它为每个国家提供机会，宣布他们采取了哪些行动来改善其国家的人权状况和履行其人权义务。²⁶ 审查所依据的文件为：1) 被审查国家提供的信息，可以采取“国家报告”的形式；2) 独立人权专家和团体（称为特别程序）、人权条约机构和其他联合国实体的报告中所载的信息；3) 来自其他利益攸关方，包括国家人权机构和非政府组织的信息。²⁷

在2019年的普遍定期审议中，一些国家建议中国在国际商业与人权方面采取进一步措施，确保在中国境外经营的企业遵守国际人权标准。评论间接提及“一带一路”企业，因为其属于“在中国境外经营”（28.135），并且大量的“一带一路”企业“在高风险或冲突地区经营”（28.133），包括许多基础设施行业企业。



23 United Nations, “About special procedures”, see <https://www.ohchr.org/en/special-procedures-human-rights-council>.

24 United Nations, “The United Nations Human Rights Treaty System”, see <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet30Rev1.pdf>.

25 United Nations, “Working Group on Business and Human Rights”, see <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>.

26 United Nations, “Universal Periodic Review”, see <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/upr-main>.

27 United Nations, “Basic facts about the UPR”, see <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/basic-facts>.



2019 年普遍定期审议工作组报告中的中国表态摘录²⁸

28. 中国将审查以下建议，并在适当时候，但不迟于人权理事会第四十届会议，作出答复。

28.132 根据《经济社会文化权利国际公约》和《工商业与人权指导原则》，加强努力，减少工业化对环境的不利影响，包括空气污染（韩国）。

28.133 根据其国际义务采取进一步的工商业与人权措施，确保在高风险或冲突地区经营的企业根据《工商业与人权指导原则》进行人权方面的尽责管理（巴勒斯坦国）。

28.134 建立一个监管框架，评估总部设在中国的企业对人权和环境的影响，以促进和尊重人权，落实在第二周期内接受的、工作组报告第 186.185、186.193、186.224 和 186.251 段所载的建议（海地）。

28.135 继续将中国的法律、法规和标准（如《工商业与人权指导原则》）推广到在中国境外经营的中国企业（肯尼亚）。

28 United Nations, A/HRC/40/6, “Report of the Working Group on the Universal Periodic Review - China”, see <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/446/59/PDF/G1844659.pdf?OpenElement>.

1.3 国际劳工标准

1.3.1 国际劳工组织及其治理

劳工权利是人权且与工商业密切相关。国际劳工组织通过制定标准成为引领人权的先锋，甚至比联合国的诞生还要早。自 1919 年国际劳工组织成立以来，其国际劳工标准一直试图提出与劳工有关的愿望、价值观和权利，而这些最终在《联合国宪章》（1945 年）和《世界人权宣言》（1948 年）中得以表达与宣告。²⁹

国际劳工组织是联合国系统中唯一的三方机构。自 1919 年以来，国际劳工组织将 187 个成员国的政府、雇主和工人聚集在一起，制定劳动标准、设计政策和拟定计划，促进所有女性和男性劳动者的体面工作。³⁰

国际劳工组织通过由政府、雇主和工人代表组成的三个主要机构完成其工作。³¹

1.3.2 公约和建议

国际劳工标准是由国际劳工组织的成员（政府、雇主和工人组织）起草的法律文书，规定了工作的基本原则和权利。它们要么是公约（或议定书），是具有法律约束力的国际条约，由成员国批准；要么是建议，作为无约束力的准则。在许多情况下，公约规定了批准国应实施的基本原则，而相关的建议书则是对公约的补充，就如何应用公约提供更详细的指导。建议书也可以不与公约挂钩。³² 本文件进一步审查的现有国际公认的负责任商

业行为框架都是以国际劳工标准为基础的。

当一个国家批准一项公约时，就有义务将该公约的规定纳入本国法律。因此，受该国监管的公司必须遵守实施国际劳工标准的国内法律法规。在国家法律规定的标准不完善或执行不力的情况下，国际劳工标准可以为公司提供指导。

许多集体协议和全球框架协议都

29 ILO, “International labour standards and human rights”, see https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_839267/lang-en/index.htm.

30 ILO, “About the ILO”, see <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>.

31 ILO, “How the ILO works” - “Main Bodies”, see <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>.

32 ILO, “Conventions and Recommendations”, see <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>.

包含基于国际劳工标准的条款。通过在集体协议和全球框架协议中纳入基于国际劳工标准的条款，公司可以表明其对促进体面工作和保护工人权利的承诺，并有助于对其供应链和所在社区产生积极影响。

1.3.3 核心文件

国际劳工组织理事会确定了 11 个核心文件，包括 10 个公约和《〈强迫劳动公约〉议定书》。文件涵盖的主题包括国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》（1998 年）所涵盖的五项基本原则和权利。³³ 在考虑“一带一路”国家基础设施行业的劳工权利保护时，工作中的五项基本原则和权利极为重要。



³³ ILO, “Conventions and Recommendations” - “Fundamental Conventions”, see <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>. ILO, “Fundamental Principles and Rights at Work Branch”, see <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang-en/index.htm>.

ILO 11 个核心文件³⁴

87	《结社自由和保护组织权利公约》	1948 /
98	《组织权利和集体谈判权利公约》	1949 /
29	《强迫劳动公约》	1930 2022
P29	《〈1930年强迫劳动公约〉2014年议定书》	2014 /
105	《废除强迫劳动公约》	1957 2022
138	《准予就业最低年龄公约》	1973 1999
182	《最恶劣形式的童工劳动公约》	1999 2002
100	《同工同酬公约》	1951 1990
111	《歧视（就业和职业）公约》	1958 2005
155	《职业安全与健康公约》	1981 2006
187	《促进职业安全与卫生框架公约》	2006 /

通过时间

序号

中国批准情况³⁵

中国批准年份

生效

数据截至 2023 年 8 月 31 日

34 ILO, "Ratification by Convention", see <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:::NO%20NO::>

35 ILO, "Ratifications for China", see https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404.

1.4 工商业国际劳工权利和人权标准

1.4.1 联合国工商企业与人权指导原则

2011年，联合国人权理事会一致核可了《指导原则》（指《联合国工商企业与人权指导原则》），这是一套供国家和企业预防和处理商业运营中的侵害人权行为的准则。

《指导原则》是由当时的联合国秘书长特别代表约翰·鲁格教授经过三年的研究，并与全球范围内的企业、民间社会、政府和企业侵害人权行为受害者的广泛协商后制定的。

36

《指导原则》以三大支柱为基础：

国家	国家尊重、保护和实现人权和基本自由的现有义务。
企业	工商企业作为社会专门机构，履行专门职责的作用，需要遵守所有适用的法律并尊重人权。
补救	权利和义务需要在被违反时获得适当和有效补救。

提供获得有效补救的机会是国家和公司的共同责任。如果公司没有提供适当的补救措施，国家必须采取措施，确保受影响者获得有效补救。

36 The UN Working Group on Business and Human Rights, “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights - An Introduction”, see https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf

《指导原则》适用于所有商业企业，包括基础设施企业，不论是跨国企业和其他企业，也不论企业的规模、行业、地点、所有权和结构如何。³⁷ 为了履行尊重的责任，企业必须有必要的政策和程序。《指导原则》确定了这项责任的三个组成部分：³⁸

人权政策	公司必须制定政策承诺，以履行尊重人权的责任。
人权尽责	公司必须进行持续的人权尽责，以识别、预防、减轻和说明其人权影响。
人权补救	公司必须制定程序，以便对其造成或加剧的任何负面人权影响进行补救。

《指导原则》在促进企业尊重人权方面取得了重大进展。它明确阐述了国家和企业在预防和解决与企业有关的人权影响方面的不同但互补的作用。它提醒国家与企业有关的人权义务，并明确了企业本身尊重人权的责任，即使国家可能没有履行自己的义务。即使经营所在地位于冲突地区或法律不健全的国家，“一带一路”基础设施企业仍然有责任尊重人权，遵守国际人权标准。通过将受害者获得更多有效补救的需求定位为核心支柱，《指导原则》也有助于将焦点从企业慈善事业转向问责，后者为负责任企业的一个基本特征。³⁹ 对于“一带一路”基础设施企业来说，企业参与慈善事业是相当普遍的，比如捐赠卫生用品和建设医院。然而，仅有慈善事业是不够的。企业应更加重视问责制。

在过去的十余年中，越来越多的企业公开承诺遵守《指导原则》，并在其人权政策中引用了它。

37 UNGPs, p.1, see https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

38 The UN Working Group on Business and Human Rights, “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights - An Introduction”, see https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf.

39 “Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking Stock of the First Decade”, Executive summary, see <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf>.

案例 1.2 一家中国基础设施企业的人权政策摘录⁴⁰

本政策以《世界人权宣言》所包含的国际人权原则为指导，包括《国际人权宪章》和国际劳工组织 1998 年《关于工作中基本原则和权利宣言》中的原则。此外，本集团也尊重《联合国工商企业与人权指导原则》中的国际人权原则。

案例 1.3 一家瑞士数字技术企业的承诺摘录⁴¹

联合国《指导原则》是我们人权培训的核心。一项针对高级管理人员的全球提高认识计划侧重于了解企业如何对人权产生潜在影响、尽责管理的重要性以及企业如何在业务流程中嵌入人权，一项全球能力建设计划也正在进行中，以在关键国家建立专家网络。

《指导原则》以国际劳工标准和《关于工作中基本原则和权利宣言》中有关劳工规定的原则为基础。《指导原则》的原则 12 直接提到了国际劳工组织的《关于工作中基本原则和权利宣言》⁴²



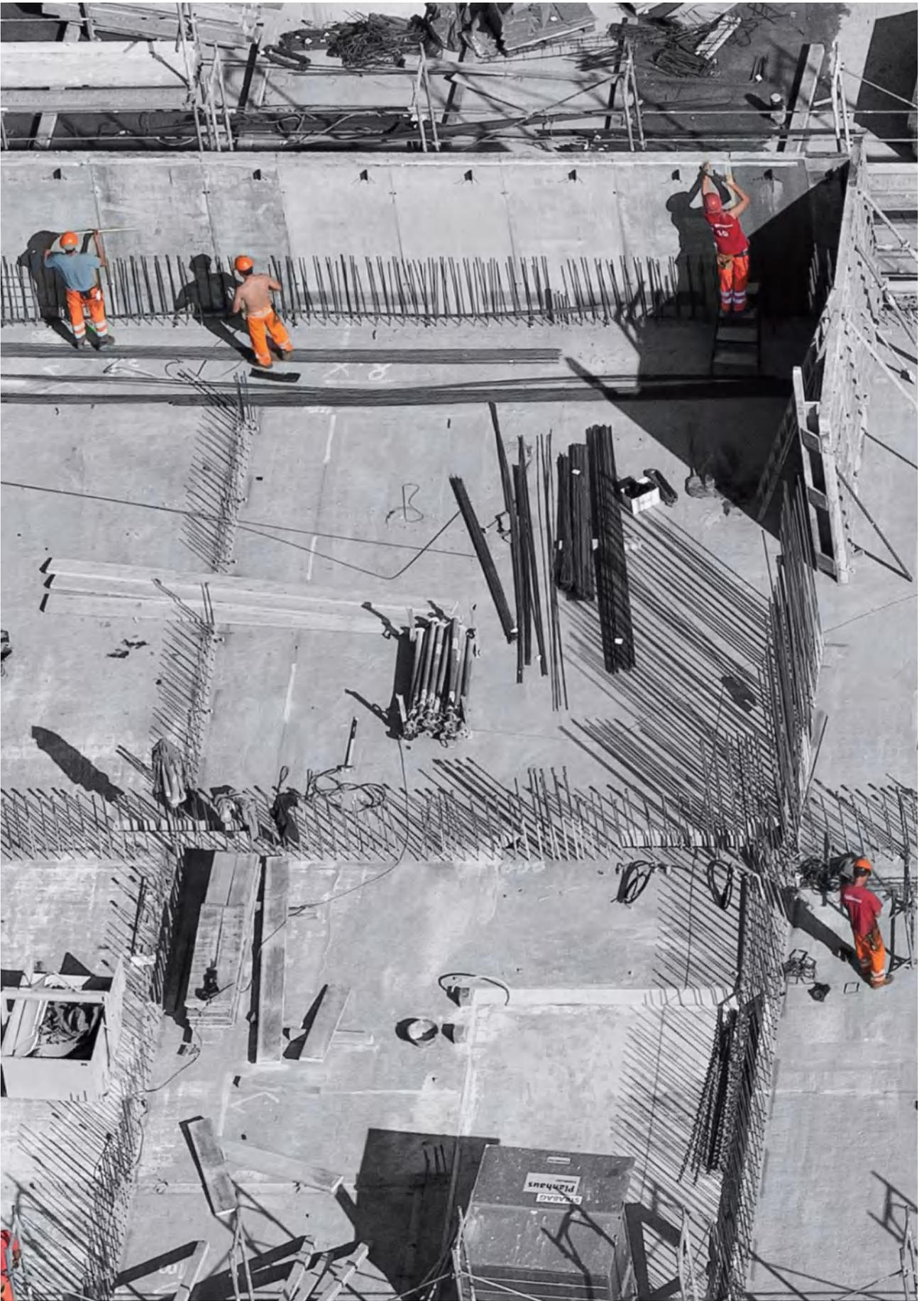
《指导原则》原则 12

工商企业尊重人权的责任指的是国际公认的人权，在最低限度上，可理解为《国际人权法案》以及国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中所载明各项基本权利的原则阐明的那些权利。

40 https://www.cki.com.hk/english/PDF_file/sustainability/sustainability_policy/human_rights_policy.pdf

41 <https://new.abb.com/sustainability/society/human-rights>

42 UNGPs, principle 12, see https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf.



1.4.2 国际劳工组织标准

《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）是国际劳工组织为企业（跨国和国内）的社会政策和包容性、负责任和可持续的工作场所实践提供直接指导的唯一文书。⁴³

《关于工作中基本原则和权利宣言》和《多国企业宣言》共同构成了实现人人享有体面工作这一目标的关键。

案例 1.4 一家法国建筑企业的供应商和分包商企业社会责任宪章摘录⁴⁴

- 结社自由和集体谈判的权利：供应商承诺遵守国际劳工组织《第 87 号公约》的原则，即结社自由、保护工会权利和集体谈判的权利，并符合当地法律。
- 使用强迫或强制劳动：供应商承诺不使用国际劳工组织《第 29 号公约》和《第 105 号公约》所定义的强迫或强制劳动。国际劳工组织《第 29 号公约》将强迫或强制劳动定义为在任何制裁的威胁下要求任何人从事的所有工作或服务，而该人并不是自愿参加的。严禁把扣留任何身份证件、护照、培训证书、工作许可证或任何其他形式的身份证明作为就业条件。同样，工人也没有义务支付押金或财务担保。所有招聘费用（护照、签证、保险、旅行、体检费用等）必须由雇主而非雇员承担。
- 童工：供应商承诺适用国际劳工组织公约中规定的有关消除童工和保护儿童的规则。特别是，它承诺不雇用未达到国际劳工组织《第 138 号公约》和《第 182 号公约》规定的最低工作年龄的人。
- 歧视：根据国际劳工组织《第 111 号公约》规定的条件，供应商承诺不以种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统或社会出身为由实行任何区别对待、排斥或特惠，从而取消或损害就业或职业方面的机会或待遇平等。根据国际劳工组织《第 111 号公约》，基于特定工作的内在要求的区别、排斥或特惠，以及旨在满足因性别、年龄、残疾、家庭责任或社会或文化地位等原因而被普遍认为需要特殊保护或援助的人的特殊要求的特别措施（积极歧视），不被视为歧视。供应商将遵守当地有关残疾人就业的法律。
- 工作时间：供应商将遵守当地关于工作时间（包括加班）的立法。在没有国家法律的情况下，必须适用国际劳工组织的标准，即工作时间不能超过每天 8 小时，每周 48 小时。除特殊情况外，每个工人在七天内必须有至少连续 24 小时的休息时间。
- 报酬：供应商将遵守当地关于最低工资的立法，并承诺定期向员工支付工

43 ILO, “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)”, see <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>.

44 Bouygues, “CSR Charter for Suppliers and Subcontractors”, see https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2022/05/2022-charte_rse_ang_bat.pdf.

资。供应商承诺按照当地现行法律规定的标准支付加班费。在没有国家法规的情况下，根据国际劳工组织关于确定最低工资的《第 131 号公约》，薪酬必须足以满足基本需求。报酬条件必须明确地传达给工人。



1.4.3 《赋权予妇女原则》、《儿童权利与企业原则》和《负责任投资原则》

随着企业可能对人权产生影响并应尊重人权这一理念的普及，不同的联合国机构和联合国全球契约开发或支持涵盖特定人群和行业的工商业与人权标准。⁴⁵

《赋权予妇女原则》

《赋权予妇女原则》是一系列适用于企业的原则，指导企业如何在工作场所、市场及社区赋权女性。《赋权予妇女原则》由联合国全球契约和联合国妇女署制定，以国际劳工和人权标准为基础，承认企业在性别平等和妇女赋权方面的利益和责任。通过加入《赋权予妇女原则》，首席执行官表明了公司最高层对这一议程的承诺，并将在多利益攸关方网络中开展合作，以促进赋权妇女的商业实践。7个原则是：

1. 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等。
2. 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工。
3. 保障所有男女员工的健康、安全和福祉。
4. 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展。
5. 推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式。
6. 通过社区行动和宣传促进性别平等。
7. 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况。



⁴⁵ WEPs, “About”, see <https://www.weps.org/about>; UNICEF, “Children’s Rights and Business Principles”, see <https://www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles>; PRI, “What are the Principles for Responsible Investment?” see <https://www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment>



《儿童权利与企业原则》

该原则由联合国儿童基金会、联合国全球契约和救助儿童会共同制定。这是第一套指导企业在工作场所、市场和社区采取全方位行动以尊重和支持儿童权利的综合原则。这些原则以与企业 and 儿童相关的现有标准、倡议和最佳实践为基础，旨在界定政府和企业对儿童的责任范围。这些原则涵盖了广泛的关键问题——从童工到营销和广告实践，再到企业在援助受紧急情况影响的儿童方面的作用——呼吁各地的企业通过其核心业务行动，同时也通过政策承诺、尽责管理和补救措施来尊重儿童权利。

约翰·鲁格认为：“《儿童权利与企业原则》是探索联合国全球契约对儿童人权影响的重要努力。儿童是社会中最边缘化和最脆弱的成员，可能会受到企业活动、运营和关系不成比例、严重和永久的影响。”⁴⁶

10 个原则是：

实现尊重儿童权利的责任，致力于支持儿童人权。

帮助消除包括所有企业行为和业务关系中的童工。

为青少年工作者、父母和看护者提供体面的工作。

确保所有企业活动和场所中儿童的保护和安全。

确保产品和服务的安全性，力求通过产品和服务支持儿童权利。

使用尊重并支持儿童权利的营销方式和广告。

在与环境有关的活动中及土地收购和使用活动中尊重和支持儿童权利。

在安保措施中，尊重并支持儿童权利。

帮助保护受紧急事件影响的儿童。

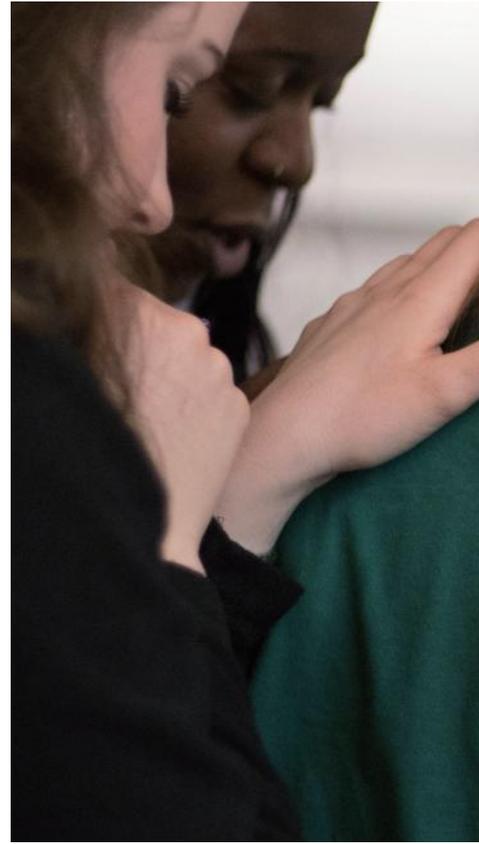
加大社区和政府保护和实现儿童权利的力度。

46 https://sites.unicef.org/csr/files/FINAL_Investor_Guidance_UNICEF_Sustainalytics.pdf

《负责任投资原则》

《负责任投资原则》为将环境、社会和公司治理问题纳入投资实践提供了一系列可能的行动。该原则由投资者制定，为投资者服务。通过实施这些原则，签署方有助于建立一个更具可持续性的全球金融体系，即一个在投资前考虑基础设施公司人权表现的融资机构。签署方承诺：

1. 将 ESG 问题纳入投资分析和决策过程。
2. 成为积极的所有者，将 ESG 问题纳入所有权政策和实践。
3. 寻求被投资实体对 ESG 相关问题进行合理披露。
4. 推动投资业广泛采纳并贯彻落实《负责任投资原则》。
5. 齐心协力提高《负责任投资原则》的实施效果。
6. 报告《负责任投资原则》的实施情况和进展。





1.4.4 经合组织标准

经合组织是一个国际组织，目前有 38 个成员国和五个关键伙伴。关键伙伴包括中国。经合组织国家和主要合作伙伴代表了世界贸易和投资的大约 80%。⁴⁷ 它制定了关于工商业与人权的标准和指导。这些标准和指南已经得到了许多企业的认可，并在一些正式场合与联合国标准一起被引用。

经合组织制定了普遍适用的和行业性的指南，可供基础设施行业和投资者参考：⁴⁸

47 OECD, “Our global reach”, see <https://www.oecd.org/about/members-and-partners/>

48 OECD, “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct”, see <https://www.oecd.org/investment/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

- 经合组织《跨国企业准则》⁴⁹
- 经合组织《负责任商业行为尽责管理指南》
- 负责任的企业借贷和证券承销的尽职调查
- 机构投资者的负责任商业行为
- 《采掘行业有意义的利益攸关方参与尽责调查指南》
- 《关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》
- 企业识别和解决矿产供应链中最恶劣形式的童工问题的实用行动

案例 1.5 一家意大利金融机构的人权承诺摘录⁵⁰

企业的人权承诺受到普遍接受的国际宣言和公约、标准、原则、指导方针和建议的启发，其中包括：

- 《世界人权宣言》
- 《公民及政治权利国际公约》
- 《经济社会文化权利国际公约》
- 国际劳工组织的核心人权公约（第 29、87、98、100、105、111、138 和 182 号）
- 《工商业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》
- 经合组织《跨国企业准则》（2011 年版）
- 联合国全球契约原则
- 联合国《负责任投资原则》
- 国际金融公司绩效标准
- 《世界银行集团环境、健康和安全管理准则》
- 《联合国环境规划署金融倡议 - 金融机构关于环境和可持续发展的声明书》
- 《赤道原则》
- 《赋权予妇女原则》

49 The Guidelines are different in nature from other OECD documents listed here. They include a governmental consensus on responsible business conduct and provide for establishment of national contact points in adhering governments.

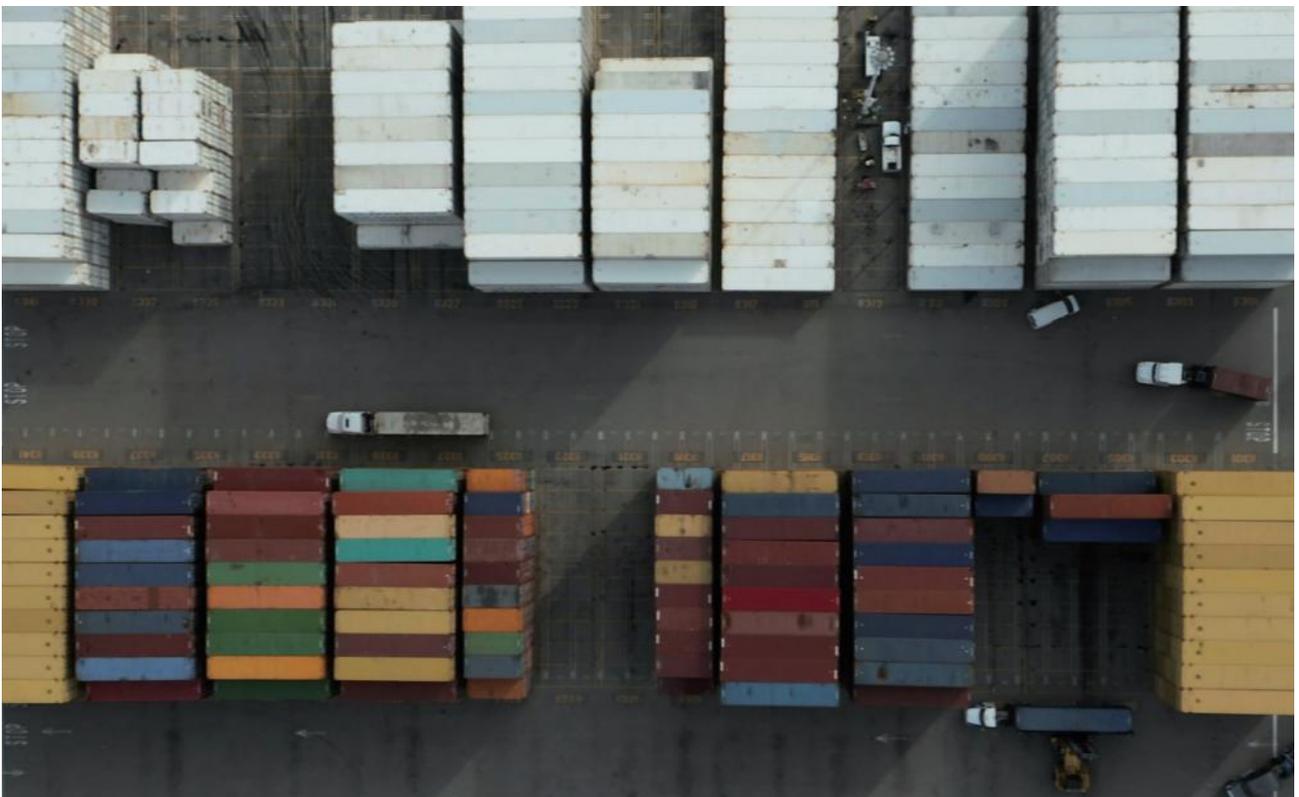
50 UniCredit, “Human Rights Commitment”, p2, see https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/our-vision-of-a-sustainable-bank/policies-and-guidelines/Human-Rights-Commitment_vers.1.pdf.

案例 1.6 格鲁吉亚一家建筑公司关于《赋权予妇女原则》的实践⁵¹

格鲁吉亚一家建筑公司制定了一项女性参与企业行动计划，将高级管理层中的妇女比例从 20% 提高到 50%。在 10 个最高管理职位中，5 个由妇女担任。在制定赋权予妇女原则行动计划期间，只有 20% 的施工现场管理人员是女性。目前，妇女在住宅小区的工地经理中占多数，而这一职位以前被认为是“男人的工作”。

案例 1.7 一家日本电气企业的“供应链管理”摘录⁵²

我们的目标是提高采购供应链的透明度，以避免与以冲突矿物为资金来源的武装团体有任何关联。我们也认识到，在钴矿区恶劣的劳动条件下发生侵犯人权的可能性是一个大问题。本集团遵守经合组织的《关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》，在采购某些矿产会鼓励或助长严重侵犯人权或破坏环境的情况下，将这些矿产从采购供应链中剔除。



51 WEPS BROCHURE (March 2022), p29, [https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/WEPS%20BROCHURE%20\(March%202022\).pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/WEPS%20BROCHURE%20(March%202022).pdf)

52 Mitsubishi Electric, “Supply Chain Management (Procurement)”, see <https://www.mitsubishielectric.com/en/sustainability/social/supplychain/index.html>.

第二章

联合国全球契约原则一——尊重人权的责任

**联合国全球契约原则一
企业应该尊重和维持国际公认的各项人权。**

2.1 本原则的含义

虽然政府有保护、尊重和实现人权的主要责任，但企业在尊重和支持人权方面也有重要的补充作用。世界各地的所有企业，无论其规模或行业如何，也无论其是否为联合国全球契约的参与者，都有尊重人权的基本责任。

该原则规定了联合国全球契约对企业的首要人权期望，即尊重和维护人权。尊重人权意味着企业应尽责，避免侵害人权（“不伤害”），并应解决它们所涉及的负面人权影响。除了尊重人权外，还鼓励企业采取行动尊重人权。这意味着，企业可以采取自愿行动，为保护和实现人权做出积极贡献。企业应特别关注弱势群体的权利，包括妇女、儿童、残疾人、原住民、移民工人和老年人等。⁵³

2.2 为什么这条原则对企业很重要？

不尊重人权会给企业带来许多风险，包括企业声誉受损、消费者抵制、面临法律责任、投资者离开、商业伙伴终止合作、生产力下降和员工流失。对于“一带一路”国家的基础设施企业来说，不尊重人权也会对中国和东道国的关系造成损害，对“一带一路”的声誉造成损害，甚至伤害中国的国际形象。

尊重和维护人权可以为企业带来许多好处。例如，受到尊重的工人更有可能提高生产力，并对其雇主保持忠诚。求职者越来越多地考虑企业的人权记录，因此，在招聘市场上，尊重人权的企业比其他企业更有吸引力。尊重人权和具有包容性的商业模式也可以成为新产品或服务的创新来源，帮助企业进入新的市场。⁵⁴

53 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>

54 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>



2.3 人权政策⁵⁵

2.3.1 什么是人权政策?

人权政策是一个企业公开表达的承诺，以履行其尊重国际公认的人权标准的责任。人权政策中的人权标准至少应涵盖《国际人权宪章》中规定的权利和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的有关基本权利的原则。

人权政策也可以被命名为“人权承诺”“人权声明”等。

案例 2.1 一家英国技术通信企业的政策摘录⁵⁶

我们采取了结构化和合作的方式来制定我们的人权政策。

我们的政策是：

- 根据国际文书和标准以及特定行业的原则制定
- 以内外部专业知识为依据
- 旨在解决我们最显著的影响
- 在内部进行沟通并公开发布
- 定期审查以反映重大变化
- 由集团执行委员会和集团首席执行官批准和签署

55 https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide.pdf

56 <https://www.vodafone.com/sustainable-business/operating-responsibly/human-rights/our-policy>

2.3.2 为什么制定人权政策？

制定人权政策的原因包括：

- 为将尊重人权的责任嵌入所有业务职能提供基础；
- 对利益攸关方的期望作出回应；
- 识别政策差距，启动一个程序，提醒企业注意新的人权风险领域；
- 阐述企业对尊重和维持人权的承诺；
- 与外部利益攸关方建立更多的信任，理解和解决他们的关切；
- 在内部开展与人权问题相关的培训，提升管理能力和领导力；
- 展示国际上的优秀商业实践。

2.3.3 关键步骤——制定政策的流程

制定人权政策是一个动态和渐进的过程。许多企业在积累识别和处理人权影响的经验后，会更新他们的政策。

为了制定自己的人权政策，一个基础设施企业应：

- 指派高级管理人员负责推动这一进程
- 让不同部门的人（人力资源、法律、采购、安保等）参与这个过程，以提升理解、分享知识和建立共同目标
- 识别并利用内外部人权专业知识
- 梳理现有的企业政策，以识别现有的人权政策覆盖面和差距
- 对企业的主要潜在人权影响进行基本梳理
- 与内外部利益攸关方磋商，以识别并回应他们的期望
- 在内外部传达人权政策
- 在业务政策和程序中反映人权政策

2.3.4 人权政策的关键组成部分有哪些？

人权政策至少应包括以下内容：

- 明确承诺尊重所有国际公认的人权标准，至少包括《国际人权法案》和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》
- 企业对员工、商业伙伴和其他相关方的期望
- 企业将如何履行其承诺

人权政策还可以包含：

- 为制定该政策而采取的步骤
- 企业的人权优先领域
- 企业将如何处理国际人权原则与东道国法律要求之间的冲突
- 企业对“支持”（即促进积极实现）人权的承诺
- 尽责管理程序可以是人权政策的一部分，例如，企业可说明如何识别可能对其业务最为重要的人权（包括劳工权利和其他权利），以及如何履行尊重人权责任的行动



案例 2.2 一家中国 ICT 企业的人权承诺摘录⁵⁷

我们自 2004 年以来一直是联合国全球契约（UNGC）的成员和签署者。

我们已经签署了支持联合国全球契约的十项指导原则。它也是负责任商业联盟（RBA）的成员，其行为准则支持《世界人权宣言》。

.....

我们知道，人权尽责是一个持续的过程，在我们业务活动的某些阶段，如我们开始新项目或进入新市场时，需要特别注意。

我们在 170 多个国家和地区开展业务，为全球 30 多亿人服务。我们正在继续提高我们的员工对人权事务的认识和了解。

我们的员工有权享受一个受尊重的工作环境。

为此，提供与工作机会和晋升有关的平等机会是一项基本原则，在任何时候都确保人们不会因为性别、种族、年龄、宗教、出身、残疾、婚姻状况、怀孕、性取向或社会地位而受到歧视。我们还承诺维持一个没有骚扰、虐待、恐吓或暴力的工作环境。此外，在世界各地，许多人面临着特殊形式的歧视和劣势，缺乏获得技能和培训的机会，并在积极参与经济方面面临障碍。

多样性是我们业务的组成部分。我们寻求管理和发展一个有社会责任感的公司，让每个人都能平等地参与。我们相信，多样性和经济包容性是优先事项。

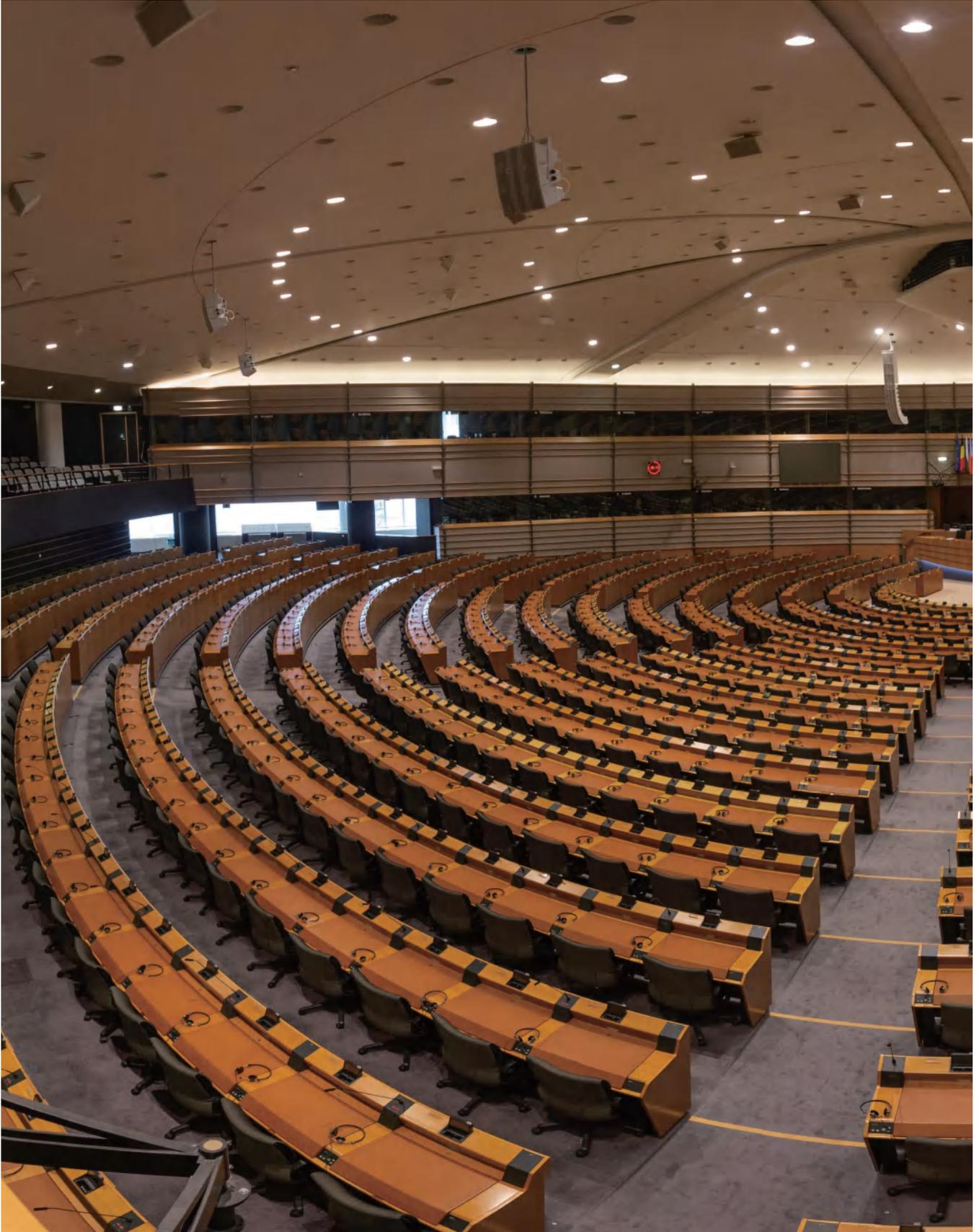
我们的方法包括公平推广，以及帮助发展技能和开辟机会，在我们自己的业务和更广泛的伙伴关系中都是如此。

我们禁止使用强迫、抵押或契约劳动。

我们有详细、公平的规定，涵盖员工与企业关系的每个主要阶段，包括招聘、就业和离职。在我们的历史上，从未发生过强迫劳动的事件。

.....

57 <https://www.huawei.com/uk/declarations/huawei%20human%20rights%20commitment>



2.3.5 后续步骤——实施路径

尽责是公司执行人权政策的一种方式。

评估

评估公司的人权影响和风险领域，包括国家分析、新业务评估和利益攸关方磋商。

嵌入

将人权嵌入整个公司，包括业务流程、培训、沟通、管理系统等。

行动跟踪

采取行动并跟踪绩效，包括确定进度测量指标。

传达

传达影响如何得到解决。

救济

通过合法程序对公司造成或助长的不利人权状况进行补救，或进行合作。

《指导原则》中的人权尽责管理

原则 17: 为确认、防止和缓解负面影响, 并对如何消除此类影响负责, 工商企业应恪守人权责任。此一过程应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, 跟踪有关反映, 并通报如何消除影响。人权尽责:

- (a) 应涵盖工商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) 随工商企业的规模、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工商企业的业务和经营背景的变化而起变化。

原则 18: 为衡量人权风险, 工商企业应确认和评估通过其自身活动或作为其商业关系的结果可能参与造成的任何实际或潜在的负面人权影响。此一过程应:

- (a) 借助内部和 / 或独立的外部人权专门知识;
- (b) 根据工商企业的规模及其经营的性质和背景, 酌情与可能受影响的群体和其他利益攸关方进行切实磋商。

原则 19: 为防止和缓解负面人权影响, 工商企业应联系各项相关内部职能和程序, 吸纳影响评估的结果, 并采取适当行动。

- (a) 有效的吸纳要求:
 - (一) 责成工商企业内适当层级负责消除此类影响;
 - (二) 内部决策、预算拨款和监督程序有助于切实应对此类影响。
- (b) 有关行动将因下列因素而有所不同:
 - (一) 工商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;
 - (二) 消除负面影响的力度。

原则 20: 为核实是否消除了负面影响, 工商企业应跟踪其对策的有效性。跟踪应:

- (a) 基于适当的定量和定性指标;
- (b) 借助内部和外部反馈, 包括受影响利益攸关方的反馈。

原则 21: 工商企业为就其如何消除其人权影响负责, 应准备对外公布有关情况,

尤其是在受影响利益攸关方或以受影响利益攸关方名义提出其经营或经营背景可能带来严重人权影响的工商企业，应正式报告其如何应对这些影响。在所有情况下，通报应：

- (a) 采取与企业人权影响相当的形式和频度，并可供其目标受众获取；
- (b) 提供充分信息，用以评估企业是否就特定人权影响采取了适当对策；
- (c) 不会给受影响利益攸关方和人员带来进一步风险，或违反合法的商业机密要求。





2.4 人权影响评估⁵⁸

58 Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)

2.4.1 评估人权影响和后果

识别和评估对人权的不利影响是采取行动的先决条件。建议基础设施企业探索一系列技术，并与专业的人权从业者接触，以评估人权影响和后果。例如，企业可以：研究过去的社会影响评估，这些评估可能产生关于企业商业活动的人权影响的重要信息，包括公司本身的活动及其与商业伙伴和供应商的活动。这些影响发生地可能为东道国和该企业经营过的其他国家。

- 咨询曾在类似商业活动中工作过的员工，无论是在同一东道国还是另一个国家。
- 审查关于企业在过去可能未能充分减轻人权影响的反馈。
- 咨询适当的非政府组织和社区组织的有经验的从业人员。对当地的人权风险和影响有深刻了解的当地从业人员可能会有帮助。

大型基础设施项目中的移民工人⁵⁹

在大型基础设施项目的施工阶段，由于缺乏熟练或训练有素的当地劳动力，劳动力可能包括许多移民工人。

基础设施行业面临的关键问题包括：

- 由于对来自其他文化或种族的工人的歧视，移民工人可能会受到有辱人格或危及生命的待遇，或缺乏平等的晋升机会。
- 在工作时间、工资标准、适当的培训、住房条件和获得医疗保健或教育方面也可能存在歧视。
- 雇主可能扣留移民和移民工人的旅行证件作为雇用条件。即使雇主的出发点是好的（防止证件丢失或被盗），这种做法也侵犯了工人的行动自由权。
- 移徙工人和移民工人还经常被要求向劳务中介借钱，以支付高昂的招聘费和旅费，造成债役。

59 <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/infrastructure.php>

2.4.2 界定评估范围

虽然没有关于如何评估人权风险和影响的强制性规范，但有一个普遍的共识，即应根据国际商定的人权标准进行与人权有关的影响评估。

以下的人权影响评估和管理表以《国际人权宪章》为基础。企业可以根据此表评估商业活动的影响，并根据自身情况对人权风险进行优先排序。

人权影响评估表

1 生命权	7 不受战争宣传影响的权利，以及不受种族、宗教或民族仇恨煽动的自由
2 自由和安全权	8 获得有效救济的权利
3 不遭受奴役、劳役或强迫劳动的权利	9 隐私权
4 不受酷刑、残忍、不人道和 / 或有辱人格的待遇或处罚的权利	10 迁徙自由权
5 在法律面前被承认为人的权利	11 拥有国籍权
6 法律面前人人平等，受法律平等保护，不受歧视的权利	12 少数群体的权利

13 不因无力履行合同而被监禁的权利	22 享受公正和良好的工作条件的权利
14 保护儿童的权利	23 组织和加入工会的权利以及罢工的权利
15 拥有财产的权利	24 享有适当生活水平的权利
16 意见、信息和言论自由权	25 健康权
17 集会自由权	26 受教育权
18 结社自由权	27 参加文化生活的权利，从科学进步中受益，作者和发明者的物质和精神权利
19 参与公共生活的权利	28 结婚和组建家庭的权利
20 社会保障权，包括社会保险	29 思想、良心和宗教自由的权利
21 工作权	

基础设施企业在评估商业活动的人权风险和影响之前，需要确定评估的范围。人权风险和影响评估的范围至少应考虑到：

- 与东道国有关的主要人权风险；
- 关键业务关系的人权风险，包括供应商、商业伙伴和招聘机构；
- 与商业活动本身有关的人权风险和影响；
- 直接或间接受商业活动影响的利益攸关方（潜在和实际）的范围，如通常被忽视的儿童；
- 在项目生命周期的不同关键阶段，风险和影响的性质和程度。

企业可以将被评估的人权归为几类。
下面是一个企业将其人权影响分为三类的例子。

案例 2.3 例子：一家中资厄立特里亚矿业企业的人权影响分类⁶⁰

该企业列出了三种类型的人权影响：劳工权利和工作条件、与当地社区有关的人权和交叉性人权问题。

劳工权利和工作条件

- 强迫劳动
- 工作场所健康和安全
- 工资、工时、福利和休假
- 结社自由
- 不歧视
- 骚扰
- 童工

与当地社区有关的人权

- 人权与环境，重点是享有水和卫生设施的人权
- 社区发展
- 土地管理

交叉性人权问题

- 安全和人权
- 申诉机制

60 Human Rights Impact Assessment of the Bisha Mine in Eritrea https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Nevsun_HRIA_Full_Report__April_2014_.pdf



注：紫金矿业投资的 Bisha 铜锌矿⁶¹

案例 2.4 一家丹麦综合物流企业的承诺书摘录⁶²

在我们有可能造成、助长或关联人权不利影响，我们已将人权尽责纳入负责任商业行为的关键业务流程。我们的业务有许多方面触及人权。相关的权利和业务包括：

- 安全：生命权和享有可达到的最高健康标准的权利。
- 雇员关系：人权原则和标准与劳工有关，例如结社自由和集体谈判、平等待遇、童工、强迫劳动、工作时间、补偿、隐私、休息和休闲。
- 多样性和包容性：不受歧视的权利和家庭生活的权利。
- 负责的采购：与劳工有关的人权原则和标准，见上述例子。
- 船舶回收：与劳工有关的人权原则和标准，特别是生命权和可达到的最高健康标准的权利。
- 空气排放：可达到的最高健康标准的权利。

61 <https://www.zijinmining.com/global/program-detail-71760.htm>

62 <https://www.maersk.com/news/articles/2019/04/03/human-rights>

2.4.3 评估人权风险和影响

在进行评估时，企业应考虑：

- 无意的影响：企业应寻找商业活动产生的任何意外影响，无论这些影响是积极的还是消极的；
- 长期影响：企业的目光应超越直接权利，识别权利丧失的长期影响；例如，受教育机会的减少或持续的区域冲突；
- 区域 / 区位 / 商业活动的特点：企业应寻找东道国、地区、行业部门或商业活动中的人权风险证据，这可能反映出企业商业活动中的人权影响模式。

为了评估商业活动如何影响受影响的利益攸关方的权利，企业应该考虑：

- 与每项相关人权有关的商业风险和影响以及任何商业机会；
- 风险和影响的来源：企业应确定风险和影响的根源、触发点和关键行为者（例如，商业活动本身、可能的承包商、供应商和 / 或政府的参与等）；
- 受影响的利益攸关方：受到实际或潜在商业活动相关风险和 / 或负面人权影响的个人和群体；
- 商业活动生命周期的阶段：企业应识别项目生命周期中可能已经发生或将发生人权风险和影响的关键阶段（例如，设计、施工、运营、退役和关闭等）。

示例：人权评估工具



人权

组织和加入工会的权利以及罢工的权利



风险和影响的来源



受影响的利益攸关方



项目生命周期的阶段

2.4.4 分析评估结果

2.4.4.1 对关键的人权风险进行优先排序

对关键人权风险和影响的优先排序应取决于表明风险和影响程度的证据。

在有可靠证据的情况下，企业应查明：

- 人权风险和影响的数量和类型；
- 与商业活动有关的风险和影响的确切性质；
- 人权影响的状况（即过去的 / 正在发生的 / 潜在的）；
- 受影响的利益攸关方的数量；
- 风险和影响的潜在条件（例如，缺乏执法、监督或培训不足等）。

案例 2.5 一家德国企业集团 2020 年可持续发展信息的摘录⁶³

我们认为，将关键风险领域纳入我们的尽责管理程序是非常重要的。以下评估已被考虑：

- 从 2019 财年开始，人权领域的重要性评估的结果。我们在线调查了 500 个利益攸关方，包括供应商、客户、非政府组织、智库、投资者、股东、政府代表和员工。
- 我们处理关键 / 争议性项目的经验。
- 外部人权专家提供的专业知识。
- 与投资者、我们的股东、非政府组织和同行团体对话的结果。

在 2020 财年末，我们在上述重大风险领域的基础上引入了一个新的风险尽责管理数字工具（ESG Radar）。这样做的目的是帮助我们在客户做出商业决定的情况下，更早、更全面地识别和评估可能的环境和社会风险，以及相关的人权和声誉风险。该工具可用于检查单个业务活动的 60 多个不同的风险指标。与外部人权专家一起，根据风险状况的显著程度和影响类型，确定有针对性的缓解措施。

2.4.4.2 处境不利的群体和弱势群体

如果处境不利和弱势的个人、群体或社区被识别为受到商业活动的严重负面影响，则应进行进一步的评估，以确保企业在未来的政策或实践中不会加剧现有情况。

要解决的关键问题包括：

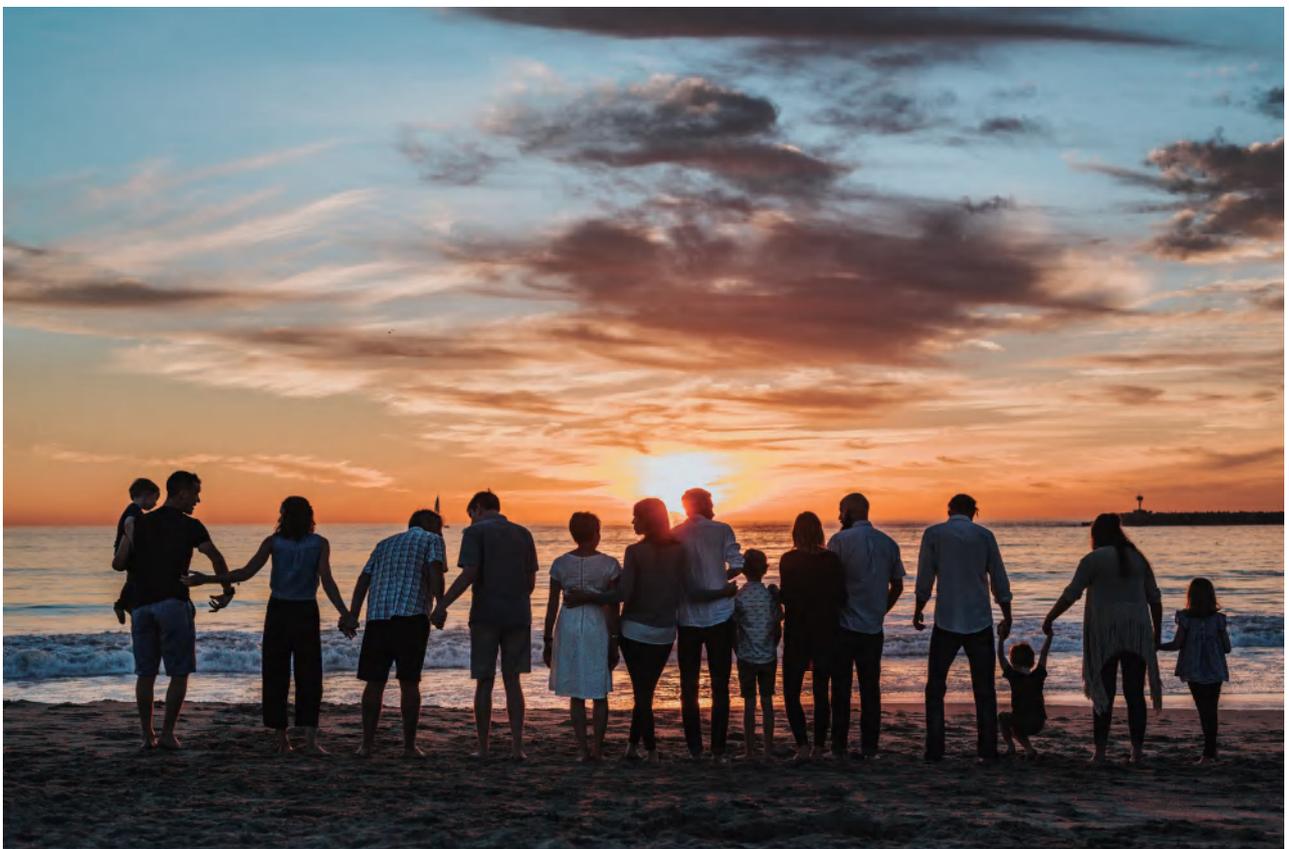
- 他们的总体经济状况和生活条件与该地的一般人口相比如何？
- 他们的就业率与社区的其他成员相比如何？
- 他们是否有平等的机会接受该地区的教育和就业培训计划？

63. https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:d3a32709-674e-4d3f-92a3-8261402fb27d/Siemens-AG-NB-EN.pdf?ste_sid=8685fe6254ca8e6fdd48629ea85da11e#page=51

基础设施对儿童权利影响的高级评估清单

- 儿童是否可能受到基础设施建设或项目开发的影响？比如，使用童工或最恶劣形式的童工及使用公共和私人安保时对受教育权的影响（受教育机会、可获得性、可负担性）；再比如，改变土地用途（包括重新安置）或增加交通流量对儿童健康和福祉的影响
- 现有数据是否表明，生活在基础设施建设当地社区的儿童面临诸多风险：
 - 流离失所——移民、国内流离失所者、难民
 - 冲突 / 冲突后——包括卫生 / 教育 / 社会服务基础设施的破坏、受伤和残疾、征兵 / 复员
 - 自然灾害和流行病（包括艾滋病毒 / 艾滋病、埃博拉病毒）——包括由此造成的孤儿和单亲家庭

鉴于儿童在发育和心理上的特殊脆弱性，对成年人（包括妇女、父母和照顾者）的影响会如何间接影响儿童？这种影响的代际影响是什么？



2.5 利益攸关方的参与和报告⁶⁴

《指导原则》原则 18 的评论摘录

工商企业为准确评估其人权影响，应努力了解可能受影响利益攸关方的关注，应与他们直接磋商，并考虑到为进行有效接触面临的语言和其他潜在障碍。在不可能进行此类磋商时，工商企业应考虑合理的替代办法，例如请教可靠的独立专家，包括人权维护者和其他民间社会团体。

与利益攸关方接触的一个关键目的是确保充分了解企业的行动和决定如何影响个人和群体。因此，重点是那些人权可能受到负面影响的利益攸关方。

在相关项目信息的基础上，与所有利益攸关方进行磋商和接触，有助于提出一系列观点，为选择提供信息和框架，改善项目设计和对规划的基础设施的信心，并确保人们的权利优先于其他冲突性利益。⁶⁵



64 <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/stakeholder-engagement/>

65 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/TheOtherInfrastructureGap_FullLength.pdf p.32.

2.5.1 利益攸关方范围

利益攸关方是指那些能够影响或受企业行动和决策影响的个人或组织。为确保有效性，与利益攸关方磋商应贯穿基础设施的整个生命周期，并通过全面的利益攸关方分析，确定所有直接或间接影响的潜在用户、非用户群体。尤其重要的是，要包括妇女、残疾人、老年人、青年、原住民、少数民族和其他更弱势、边缘化或处境不利的群体，以确保基础设施满足他们的需求。⁶⁶



案例 2.6 一家德国能源企业的人权政策声明⁶⁷

尊重我们的利益攸关方

我们知道，我们的业务运营对我们周围的人有影响。作为一家国际能源企业，我们的部分企业责任是认识到我们在社会中扮演的角色。这意味着我们必须通过我们的业务尽量减少负面影响，并增加我们可以产生的积极影响。这指的是我们的员工以及求职者，但也包括我们业务中和供应链上的众多商业伙伴。此外，我们对人权的承诺显示了对我们提供产品和服务的客户、对我们共同生活的社区以及对地方和国家政府的尊重，我们寻求与他们建立公开和透明的关系。我们了解到，仅靠我们自己无法确保对人权的

保护，我们也在与我们的供应商、承包商和其他业务伙伴的关系中促进对人权的保护。

⁶⁶ https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34853/GPSI_CH.pdf

⁶⁷ https://www.eon.com/content/dam/eon/eon-com/Documents/en/compliance-and-integrity/documents-guidelines/EON_Human_Rights_Policy_Statement.pdf

2.5.2 报告范围

报告应尽可能的详细。它需要向所有读者解释企业是如何在适当的利益攸关方参与下发现和处理突出的人权问题的。

一份好的报告应包括以下内容：

- 企业的观点和政策
报告可以从企业对与利益攸关方接触的作用和相关性的看法开始，以努力履行其尊重人权的责任，以及梳理与内外部利益攸关方接触的政策。
- 目标
为参与过程设定什么目标（例如，传达信息、听取意见、合作、达成协议等）。
- 识别利益攸关方
报告企业如何识别利益攸关方，包括可能受影响和间接受影响的利益攸关方（例如，根据内部或外部指引开展梳理流程）。
- 与利益攸关方接触的起始点
企业在什么场合 / 什么时间 / 多长时间与利益攸关方就显著的问题进行接触，例如，是否在项目或业务流程的某些节点，定期（例如通过磋商小组、管理层与工会的对话或社区对话），响应法律或其他要求，回应利益攸关方的要求。
- 介绍实践
阐述企业与利益攸关方接触的实践，特别是那些人权可能因企业的活动或商业关系而受到直接影响的利益攸关方。介绍内容可包括利益攸关方的意见和具体投入、参与的一般理由、不同参与的具体目的和这些目的的实现或推进程度，以及是否向利益攸关方通报最新情况。企业也应具体说明决定不针对利益攸关方对某一显著问题的重要反馈点进行改变的原因。
- 正式的安排
介绍企业参与的、提供利益攸关方参与形式的任何外部程序（例如，国家或国际多利益攸关方倡议或当地行业 - 工会或行业 - 社区对话），以及企业在企业或业务层面为与利益攸关方就所确定的显著问题进行接触而作出的任何其他永久性安排（例如，对话桌、利益攸关方磋商委员会、协商小组）。
列出企业与全球工会联合会签订的全球框架协议，或与代表雇员或合同工的工会就显著问题进行接触的其他正式安排。
- 与前次报告相比的变化
描述报告期内利益攸关方参与过程中的任何变化（例如，新的参与形式、新的参与主题、企业接触的新团体）。

- 内部能力建设
介绍企业提供的培训或能力建设，帮助员工与不同的利益攸关方进行适当的、有成效的接触。
- 利益攸关方的主动性
利益攸关方或利益攸关方团体，包括可能受影响的利益攸关方或其合法代表，是否及如何就任何或所有显著的问题主动与报告企业接触。



案例 2.7 一家墨西哥建材企业的公共事务和利益攸关方参与政策摘录⁶⁸

为了让利益攸关方参与，企业将：

- 识别与我们外部环境最相关的业务问题（风险或机会），并建立一个问题议程（公共事务议程），为每个问题制定一套目标。
- 在考虑到对我们业务目标的潜在影响、利益攸关方的利益和他们与我们企业接触的意愿的情况下，对利益攸关方进行识别、优先排序和梳理。
- 通过积极的研究和磋商，分析利益攸关方的利益和期望，并为制定参与计划提供意见，以寻求解决企业和利益攸关方的立场和目标。
- 对于每个议程目标和利益攸关方，建立一个参与计划，包括一个可衡量的绩效目标、具体行动、时间框架和负责人。
- 对照目标和行业最佳实践，监测、审查和评估我们的参与绩效，以推动持续改进，并公开报告取得的成果。每月在高级管理层会议上对业务部门的参与计划进展进行跟踪。每季度向执行委员会提交全球计划的结果。国别经理每季度向区域总裁提交参与结果。
- 根据参与结果和利益攸关方的反馈意见，每年更新业务议程、优先利益攸关方和参与计划。在国家战略业务计划中引入更新的议程和计划。每年向执行委员会和区域总裁分别提交更新的全球和国别议程。
- 为企业业务部门和运营场所提供充分的指导、培训和工具，以有效促进利益攸关方的参与。
- 建立企业的全球立场，并指导对企业面临的最相关的商业和社会议题的宣传。
- 培养强大和持续的关系，支持我们的长期经营。
- 确保利益攸关方参与的实践符合企业政策和程序以及所有适用的当地法律和法规。
- 为我们的利益攸关方提供一个积极的机制来传达不满、投诉或可能的冲突。

68 <https://www.cemex.com/documents/20143/160187/CemexStakeholderEngagementPolicy.pdf/59087805-f1f4-5f42-006c-de345b2049d4?t=1495036345674>



2.6 人权补救

有效的人权补救措施是公司可用于解决与其运营、产品或服务有关的人权影响的程序。有效的公司补救措施可包括以下内容：

- 框架：公司应制定明确而全面的框架，用于识别和处理人权影响，包括明确的政策、程序和准则。
- 利益攸关方的参与：公司应与利益攸关方接触，了解人权影响的性质和程度，并确定有效的补救措施。
- 实施：公司应制定明确的补救措施实施流程，包括明确的责任人、时间框架、问责机制和绩效指标。
- 跟踪：公司应建立一种机制，对补救措施的有效性进行长期监控和评估。
- 沟通：公司应宣传其实施的补救措施，包括所遵循的程序、取得的成果和汲取的教训。沟通应公开、透明，并对利益攸关方的需求和利益做出回应。
- 持续改进：公司应从实践经验和利益攸关方的反馈中不断改进补救过程和结果。

企业补救和国家补救是相辅相成的，应被视为更广泛的多利益攸关方人权保护方法的一部分。企业补救在解决与公司运营相关的人权影响方面可发挥关键作用，而国家补救在确保公司对其人权影响负责，以及受影响的个人和社区可获得有效补救和伸张正义方面也很重要。

《指导原则》原则29

为使申诉得到及时处理和直接补救，工商企业应针对可能受到不利影响的个人或社群建立或参与有效的业务层面申诉机制。

评论

可能受到工商企业不利影响的个人或社群可直接诉诸业务层面的申诉机制。这些机制一般由企业独自或与其他方，包括利益攸关方协同实施。这些机制的提供，可借助各方接受的外部专家或机构。它们并不要求申诉者首先诉诸其他求助手段。它们有助于工商企业直接评估问题，寻求对任何伤害作出补救。

业务层面的申诉机制在工商企业尊重人权的责任方面履行两个关键职能。

- 首先，作为企业持续的人权尽责过程的一部分，它们支持确认负面人权影响。它们为此提供了一个渠道，帮助受企业活动直接影响者在据认为受到或将受到负面影响时提出其关注。通过分析申诉的趋势和模式，工商企业可确定系统性问题，并相应调整其做法。
- 其次，这些机制使申诉一旦得到确认，工商企业即可加以解决，并对负面影响及时和直接给予补救，从而防止伤害加剧，怨愤情绪不断加深。

此类机制并不要求申诉必须等同于指控侵犯人权时方可提出，其目的仅在确认可能受到不利影响者的任何合法关注。这些关注如果不能得到确认和解决，可能会随着时间演化成为更严重的争端和侵犯人权行为。

业务层面的申诉机制应遵循某些标准，以确保其在实践中的有效性（原则31）。根据对规模、资源、部门、文化和其他参数的要求，这些标准可通过许多不同的申诉机制形式得到满足。

业务层面的申诉机制可成为更广泛的利益攸关方参与和集体讨价还价进程的重要补充，但不可以取代二者。它们不应当用来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。

案例2.8 一家瑞士建材企业的人权和社会政策摘录⁶⁹

我们认识到有必要积极参与和合作，解决并酌情补救我们通过自己的活动造成或助长的不利影响。我们采取适当的措施，防止其再次发生，改善未来的实践，并考虑到《联合国工商企业与人权指导原则》中概述的其他补救措施。我们还努力发挥我们的影响力，通过我们的商业关系来解决这些问题。此外，我们承诺在提供补救途径的倡议中积极合作，如经合组织国家联络点和类似机制。我们通过全球诚信热线以及一些现场和社区层面的申诉机制来处理收到的投诉和申诉。

案例2.9 一家法国建筑企业的2021年警戒计划摘录⁷⁰

Alert Mechanisms For Raising Concerns

集团通过提供多种渠道让员工报告所关注的问题来维护其承诺。申诉程序包括联系人力资源部门、健康和安全管理代表、部门经理或员工代表机构。

如果担心保密问题，员工也可以与集团业务线和部门或集团层面的道德规范部门联系。

虽然集团已有一个系统，但鉴于其多地方组织和活动的性质，也鼓励实施地方申诉渠道。集团认为，申诉程序，包括那些由终端用户或当地居民发起的申诉程序，如果是在当地，就会更加有效，因为企业、项目或工地就能更好地主动处理报告，找出任何薄弱环节，改善流程并加强预防。集团的一些企业在层级渠道之外还建立了警报机制，以报告存在风险的行为或情况，如人权风险。其他警报机制包括专门的电子邮件地址、热线或数字解决方案。

69 https://www.holcim.com/sites/holcim/files/documents/21062021_holcim_sustainability-human-rights-social-policy.pdf

70 https://www.vinci.com/publi/vinci/extract/vinci-2021_duty_vigilance-plan.pdf



第三章

联合国全球契约原则二

避免共谋

联合国全球契约原则二
企业决不参与任何漠视与践踏人权的行。



3.1 什么是“共谋”？⁷¹

共谋是指与另一企业、政府、个人或其他团体造成的侵害人权行为有关联。共谋通常由两个要素组成：

一家公司或代表一家公司的个人的作为或不作为，以某种方式“帮助”（便利、合法化、协助和鼓励等）另一家公司进行侵害人权的活动。

公司知道其作为或不作为可以提供这种帮助。

在治理不力和/或侵犯人权现象普遍的地区，共谋侵害人权的风险可能特别高。

71 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

关于作为基础设施供应链一部分的建筑材料的主要人权风险⁷²

建筑材料，包括金属和骨料，是基础设施供应链的一个主要部分。

与人权有关的主要风险：

- 工作场所条件，包括结社/集体谈判的自由
 - 健康和安全
 - 使用强迫劳动和童工
 - 劳动力和当地社区的安全
 - 垄断资源（包括土地和当地居民赖以生存的其他自然资源）和将社区迁离传统生活方式而对生计造成的威胁
 - 矿场关闭后的收入损失
 - 大量的移民人口，主要是男性，会破坏社会凝聚力，并可能导致疾病（如艾滋病）向现有人口传播
 - 冲突地区的安全承包商可能与军事/准军事团体有关
 - 政府官员对收入的滥用（腐败）可能会减少当地居民获得服务的机会
- 当地的基础设施（包括卫生设施和供水）可能会因为矿山开发而过度紧张

东道国政府的侵犯人权行为

这包括由政府或代表政府进行的侵犯人权行为。采矿和金属企业可能与控制矿山所在地区的政府有联系。

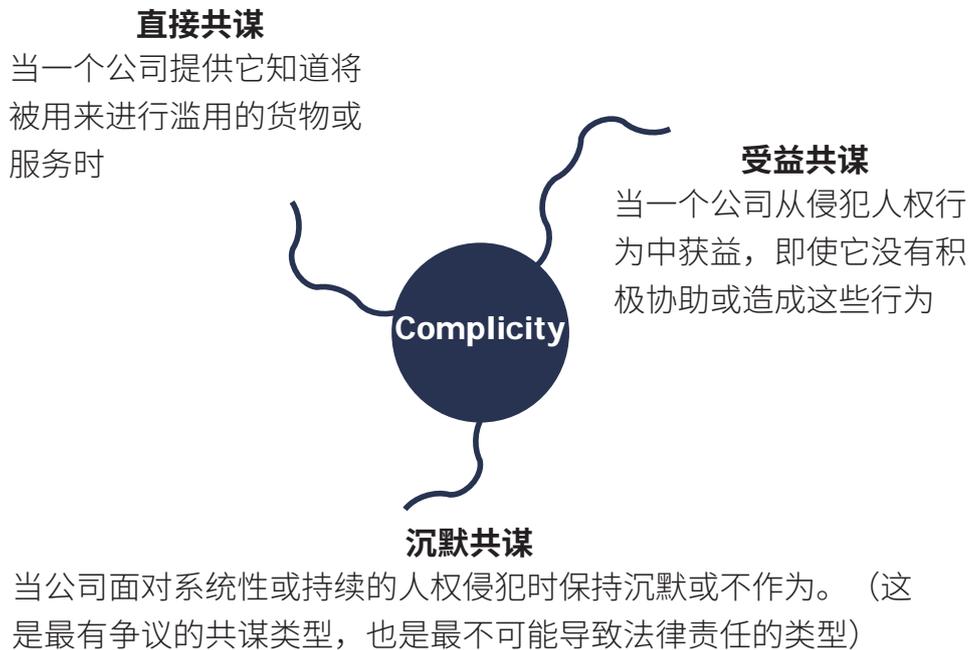
采矿和金属行业的关键问题：

任何从政府的侵权行为中获得的利益（直接或间接），都可能导致该企业被认为是侵权行为的共谋。由于采矿作业的足迹庞大以及金属和矿产资源对国家经济的重要性，可能会出现以下情况：

- 政府使用强迫或抵押劳工来开采和实现国家重要资源。
- 政府或其代理人暴力驱赶、严厉镇压或逮捕抗议者和反抗的土著群体。

72 <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/infrastructure.php>; <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/mining.php>

对共谋的指控可能出现在以下一些情况下：



举例而言：⁷³

- 企业可能会因与之有商业关系的压迫性政权的行动而被指控为侵犯免受酷刑权利的共谋，如与政府合资或雇用国家安全部队来保护企业设施。
- 如果企业直接使用奴隶、强迫、抵押或非自愿监狱劳工，或从供应商、分包商和其他商业伙伴使用这种劳工中获益，就有可能被指控侵害这些权利。

注：这些基础设施企业面临的挑战和机遇更大：

- 通过合资，与政府有重大或持续的互动关系的企业。
- 提供大量的税收。这样一来，该企业就被视为暗中支持政府，从而成为代理目标。

案例3.1 一家法国建筑材料企业被指控为共谋

该公司面临反人类罪同谋的指控，因为它在叙利亚内战期间参与支持和资助叙利亚境内的武装组织，包括那些对反人类罪和战争罪负有责任的组织。据说，该公司通过其子公司向包括“伊斯兰国”在内的多个武装组织支付了多达1,300万欧元，以维持其叙利亚水泥厂的运转。⁷⁴

案例3.2 一家美国石油和天然气企业因侵犯人权而被起诉

一家石油和天然气巨头因印度尼西亚士兵侵犯人权，包括性侵犯、殴打和非正常死亡而被起诉。该诉讼最初于2001年6月在美国哥伦比亚特区的地方法院提起。

该企业在印度尼西亚的亚齐有一家工厂。1989年，亚齐被正式宣布为“特别军事行动区”，印尼军队被派去镇压民间动乱。在20世纪90年代末和21世纪初，该省经常爆发暴力事件，导致该企业雇用印尼士兵保护其工厂和员工免受攻击。原告称，正是在这个时候，与该企业签订合同的士兵也进行了袭击，对被他们错误地指控为分离主义分子的村民进行拷打，使该企业可能对他们犯下的任何侵犯人权行为负责。⁷⁵

2022年4月，法院裁定该企业向原告律师支付288,900.78美元的法律费用和开支。⁷⁶

案例3.3 一家日本石油企业退出了缅甸的天然气项目⁷⁷

这家日本企业决定从缅甸的一个天然气项目中撤出，因为有人批评该项目在资助缅甸军政府。

然而，非政府组织关注该企业是否会以负责任的方式进行撤离，敦促该企业及其合作伙伴以负责任、透明的方式离开，并与当地社区和民间社会利益攸关方协商。⁷⁸

74 <https://www.asso-sherpa.org/charges-confirmed-against-lafarge-complicity-crimes-against-humanity>

75 <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Society/ExxonMobil-Indonesia-lawsuit-heads-for-trial-after-20-years>

76 <https://www.aljazeera.com/economy/2022/4/20/exxonmobil-issued-rare-penalty-in-ongoing-indonesian-rights-case>

77 https://www.hd.eneos.co.jp/english/newsrelease/upload_pdf/20220502_01_02_0960492.pdf

78 <https://www.justiceformyanmar.org/press-releases/ngos-cautiously-welcome-eneos-withdrawal-from-myanmar-call-for-responsible-disengagement-and-decommissioning-of-yetagan-gas-project>

《指导原则》中的“共谋”

《指导原则》原则17的评论指出：

- 如果工商企业加剧或据认为加剧了其他方造成的负面人权影响，就可能引起共谋的问题。共谋既有非法律含义也有法律含义。在非法律含义上，工商企业可能被视为在其他方的行为中“共谋”，例如，据认为它们从该其他方的侵权行为中获益。
- 在法律意义上，大多数国家管辖范围禁止共谋犯罪，一些则规定工商企业在此类案件中负有刑事责任。一般而言，可就企业据指称加剧伤害提起民事诉讼，虽然这些诉讼可能不处在人权框架内。国际刑法判例的重点表明，帮助和唆使的相关标准在于有意提供切实援助或鼓励，对犯罪产生重大影响。

案例3.4 一家法国能源企业的人权承诺摘录⁷⁹

集团在与供应商、承包商和合作伙伴的合同中加入了一项条款，要求他们尊重集团的人权承诺。

集团要求其主要供应商和承包商以同样的方式对其参与业务关系的供应商和承包商作出承诺，并避免使用许多供应商而使控制失效。

集团不会要求与集团有业务关系的第三方实施侵犯人权的行为，也不会故意从中获益。

集团努力核实其供应商、承包商和合作伙伴的诚信和声誉。

集团致力于帮助其供应商、承包商和合作伙伴改善他们的实践。

79 <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2022-05/Human%20Rights%20Policy%20EN.pdf>

3.2 处理与地方政府的关系⁸⁰

3.2.1 企业的长期利益

一个海外基础设施项目通常需要得到当地政府的支持。这在和平地区并不难实现，但在受冲突影响的地区和后冲突地区，企业与当地政府的关系可能会因为没有明确或得到大部分人支持的政府而变得复杂。因此，仔细考虑政府关系可能是企业的一个有效手段,从而:

- 避免实际或被认为是政府侵犯人权的共谋。
- 通过减少企业成为社区投诉目标的风险，为成功的风险管理做出贡献。
- 保护声誉。
- 培养可能转化为竞争优势的建设性关系。
- 促进强有力的治理实践。

80 Guidance on Responsible business in conflict-affected and HiGH-Risk aReas: a ResouRce foR companies and investors, see https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FPeace_and_Business%2FGuidance_RB.pdf

案例3.5 一家美国能源企业在安全和人权方面的实践摘录⁸¹

自2016年以来，我们已经帮助培训了近29,000名安保人员，让他们了解《安全与人权自愿原则》，这是一项多利益攸关方倡议，重点是如何在尊重人权的同时维护行动的安全和安保。使用《自愿原则》来培训实地安保人员，有助于减少人权风险。

在某些情况下，东道国政府要求我们与他们的保安部队接触。在这些情况下，我们与政府签署了协议，其中包括对尊重人权的期望，与《自愿原则》一致，并遵守当地、联合国和其他与安全相关的框架。我们在乍得、哥伦比亚、印度尼西亚、莫桑比克和巴布亚新几内亚都签订了协议。

我们在2019年为我们在有东道国政府安全部队参与的全球分支机构的人员开发了有针对性的培训模块。培训的重点是我们对东道国政府安全部署的期望，包括识别社区中与安全有关的人权影响的风险。

81 <https://corporate.exxonmobil.com/Sustainability/Sustainability-Report/Social/Human-Rights#Securityandhumanrights>

3.2.2 和平建设和可持续发展

鼓励基础设施企业探索企业与政府进行建设性接触的所有机会，并在与政府的交往中树立良好的榜样，以支持和平。对跨国企业来说，出于对他们的行动被视为不受欢迎的干预的担忧，就与冲突有关的问题与政府接触可能更加敏感。

参与的机会可能出现在项目周期的不同阶段，也可能与具体事件有关。企业可以选择采用这些策略的任何一种或多种组合：⁸²

1. 直接与政府接触，表达企业的关切。
2. 通过与第三方接触，寻求间接解决企业的关切。
3. 参与支持治理能力的努力，并支持资源治理方面的国际最佳实践，在可能的情况下，加入提供企业-政府参与透明度和问责制论坛的倡议。
4. 促进政治解决冲突的“和平红利”，例如通过当地企业或多利益攸关方联盟，如全球契约地方网络。
5. 汲取外界的政治和物质资源。
6. 鼓励政治机构和治理机制的发展。
7. 解决或防止推动冲突的经济、政治和社会怨恨。
8. 支持透明和负责任的机制来管理水、土地和其他资源的分配、转让和使用。
9. 鼓励制定和执行有效的劳动法、税法和其他商业法规。
10. 采取消除民族或种族隔阂的雇用和工作场所政策。

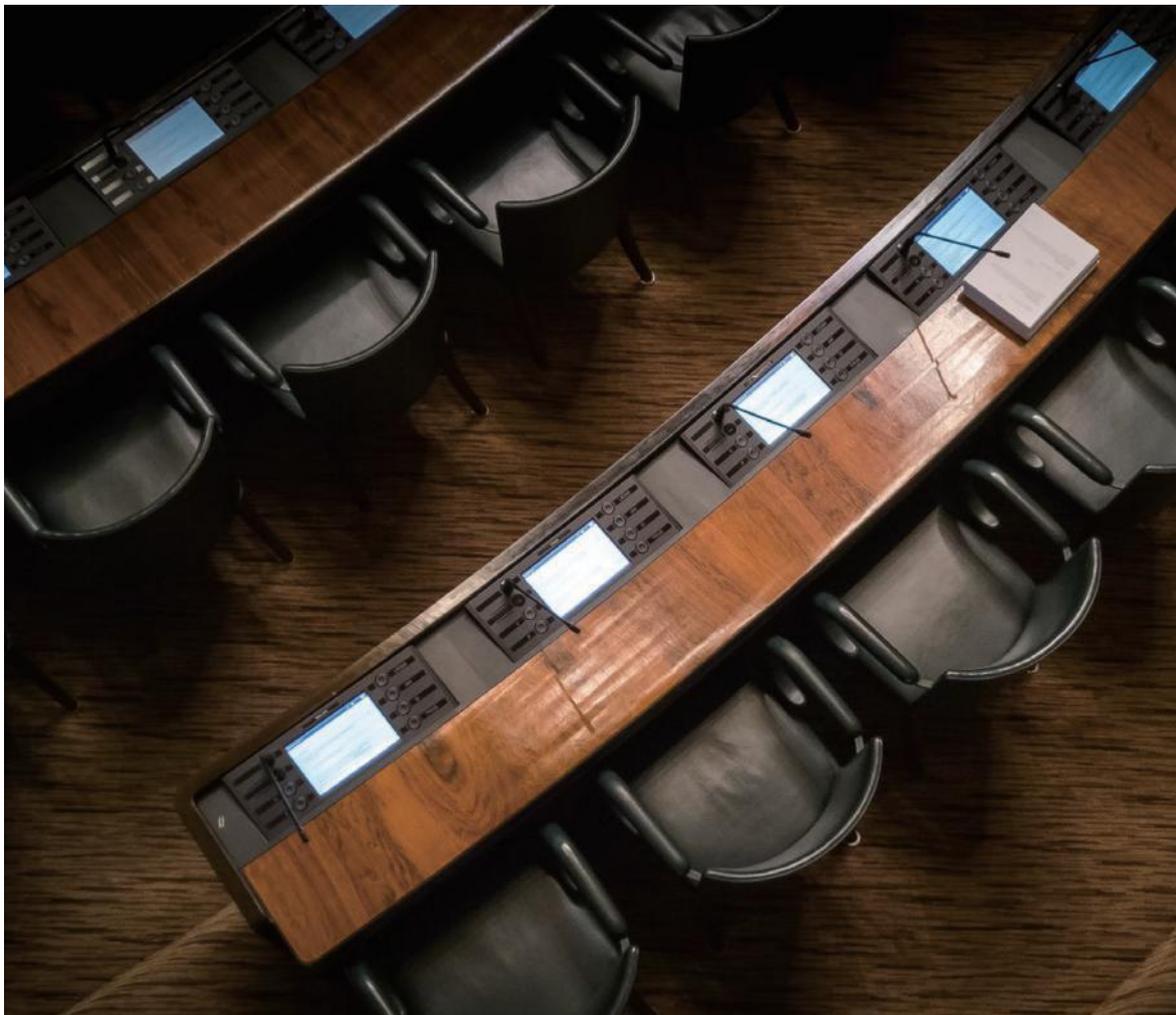
82 Guidance on Responsible Business in Conflict-affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, see https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FPeace_and_Business%2FGuidance_RB.pdf

3.2.3 预防腐败

鼓励企业制定明确的政策和强有力的管理措施，以防止各种形式的腐败，包括与政府官员的腐败关系。鼓励企业在海外运营时促进东道国政府的透明度，并就政府关系议题向其他利益攸关方尽可能保持透明。缺乏透明度可能会助长人们对该企业与政府的腐败关系的看法。

对政府的渎职行为保持沉默也可能是一种糟糕的沟通策略，因为企业有可能被视为无动于衷，从而可能成为冲突各方的目标。

企业也可以提高财务会计机制方面的重要专业知识。这种专业知识可以有助于加强问责机制。⁸³



83 https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FPeace_and_Business%2FGuidance_RB.pdf

3.3 避免共谋的技巧

为避免共谋，基础设施企业应采取有效的人权政策和适当的人权尽责管理制度，这将有助于企业防止或减少参与侵犯人权的风险。

此外，还建议企业：⁸⁴

- 评估企业开展或计划开展业务的国家的人权状况，以确定参与侵犯人权的风险以及企业对这种状况的潜在影响。
- 识别企业内部那些最容易与侵犯人权行为发生联系的职能部门，时间甚至可能是在投资前/项目探索和规划阶段，以及识别可能有机会促进人权的部门。
- 进行人权影响评估，包括分析拟议投资的作用和它们可能对社区或地区产生的人权影响（有意的和无意的）；并确定投资后的内部“功能风险”。这可能涉及到考察诸如采购、物流、政府关系、人力资源管理、HSE（健康、安全和环境）、销售和营销等职能。
- 制定明确的政策，保护其直接雇用和整个供应链的工人的人权。
- 制定明确的政策，确保其安保安排不会助长侵犯人权行为。这一点适用于企业自身提供安保、将安保承包给他人、由国家提供安保等情形。如果向安保部队提供财政或物质支持，企业应建立明确的保障措施，以确保这些支持不会被用来侵犯人权，并在与安保部队的任何协议中明确指出，企业不会容忍任何违反国际人权法的行为。
- 尊重使用武力的国际准则和标准（如联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》和联合国《执法人员行为守则》）。例如，一家西班牙能源企业在其人权政策中承诺：“在与公共或私人安保部队建立关系的具体情况下，我们将按照《关于安全和人权的自愿原则》的建议行事。”⁸⁵
- 建立一个监测/跟踪系统，以确保其人权政策得到执行。
- 积极与包括民间社会组织在内的利益相关团体进行公开对话。
- 利用其对实施人权侵犯的行为者的影响力。如果企业没有足够的影响力，尝试找到一种方法来增加这种影响力（例如，通过能力建设或其他激励措施，或通过与其他行为者合作）。

84 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

85 https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/en_gb/sostenibilidad/policias/human-rights-and-community-relations-policy.pdf

- 考虑终止商业关系的后果，包括这样做对人权的潜在不利影响。
- 私下和公开谴责系统和持续的侵犯人权行为。
- 在企业内部提高对企业影响范围内已知人权问题的认识。

案例3.6 一家法国能源企业对新业务发展的承诺⁸⁶

与人权有关的标准被纳入整体初步分析中：

- 对任何新项目的分析；
- 任何新的商业关系；
- 发展一项新的活动；
- 当在一个新的国家设立时。

这些分析必须包含尽早确定与人权有关的潜在影响，以及有关的利益攸关方，并为项目管理制定预防或缓解措施。

在整个有关活动中，必须有一个监测所实施措施的程序。

在整个项目中建立与利益攸关方的对话和协商机制，使他们能够表达他们对人权的期望和关注。

必须特别注意对当地项目管理者进行人权方面的宣传和提高他们的认识。

已经为这些项目制作了一份检查表形式的实用表格。它的目的是为管理人员提供在其活动中需要考虑的人权关键点。

还为实体和项目管理者提供了一个国家评级工具。对于全球风险低于5级的国家（编为红色或橙色），将进行专门的研究并确定预防措施。这项研究和相关的预防措施将被纳入投资文件中。

86 <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2022-05/Human%20Rights%20Policy%20EN.pdf>

案例3.7 一家挪威能源企业对《关于安全和人权的自愿原则》倡议的承诺摘录⁸⁷

我们是《关于安全和人权的自愿原则》倡议的积极参与者，并努力在我们的业务中尊重和执行这些原则。

我们对这些原则的承诺反映在我们对高风险地区的私人和公共安保提供者的风险评估、部署、培训和后续工作的政策和程序中。

我们在巴西和尼日利亚使用武装安保服务；在每种情形下都提供人权培训。此外，我们还为了保护我们在阿尔及利亚、安哥拉和坦桑尼亚业务的非武装警卫和安保人员提供此类培训。

对发展融资机构在投资海外基础设施时避免共谋的建议⁸⁸

发展融资机构在海外基础设施中发挥着巨大的作用。除非进行适当的人权尽责管理，否则它们很容易成为侵犯人权的帮凶。以下是对这些机构如何避免共谋的建议：

- 1** 在没有经过充分的公众审议的情况下，他们不得为任何重大的基础设施项目提供资金。必须与直接受影响的社区进行磋商。
- 2** 他们应该制定政策，公开承诺尊重国际人权法。如果国家和国际法律规定了不同的标准，应采用较高的标准。
- 3** 他们在进入前应展开人权尽责管理，包括对公民社会空间和报复风险的基线分析，并有明确的人权指标和针对不断变化的人权状况采取行动的触发点。
- 4** 他们应该有明确、透明和可执行的政策和程序来管理对恐吓和报复风险的评估和回应。
- 5** 他们应系统地、持续地收集和公布与他们的活动有关的恐吓、胁迫和报复的数据。
- 6** 他们应该建立独立、便利和有效的申诉机制，以确保权利受到侵犯的人得到及时和公平的补救。问责制和补救措施必须成为投资合同以及发展政策对话和技术援助的核心内容。

⁸⁷ <https://www.equinor.com/sustainability/our-approach-to-human-rights#human-rights-cases-and-examples>

⁸⁸ <https://www.ohchr.org/en/opinion-editorial/2017/03/human-rights-trampled-push-build-infrastructure>

案例3.8 一家德国金融机构的环境和社会政策框架摘录⁸⁹

除了遵守国家法律和拥有所有适用的许可证之外，我们还将考察一些行业特定因素，包括客户的管理系统和业绩记录。我们审查的一个重要因素是认证的状况，特别是：

- 对于棕榈油，我们要求客户至少是可持续棕榈油圆桌倡议（RSPO）的成员。

此外，我们希望客户的经营活动按照RSPO进行认证，或者客户承诺在合理的时间范围内但不迟于2025年取得RSPO认证。

- 对于木材，我们希望客户按照森林管理委员会（FSC）（首选）或森林认证认可计划（PEFC）进行认证。

- 对于大豆，我们希望客户能够通过负责任大豆协会的认证，或者能够证明对负责任大豆生产的巴塞尔标准（Basel Criteria for Responsible Soy Production）或大豆禁令（Soy Moratorium）的承诺；以及

- 对于其他商品，如牛肉或棉花，我们希望客户以行业最佳实践和倡议为指导，如全球可持续牛肉圆桌会议（Global Roundtable for Sustainable Beef）、养牛协议（Cattle Agreement）或更好棉花倡议（Better Cotton Initiative）。



图片来源：PRI⁹⁰

89 <https://www.db.com/files/documents/db-es-policy-framework-english.pdf>

90 <https://www.unpri.org/pri-blog/the-case-for-infrastructure-investors-to-go-further-on-human-rights/7001.article>

案例3.9 一家西班牙建筑企业关于人权的企业尽责管理议定书摘录⁹¹

该议定书基于联合国《指导原则》的“保护、尊重和补救”支柱，促进识别、预防、减轻、监测和补救与集团活动有关的对人权和环境可能产生的不利影响（通过直接或间接原因、助长或联系），并确定处理任何受上述行为影响的人和/或其合法代表提出的投诉或索赔的程序。

其适用范围包括我们和我们的集团企业直接开展的所有活动，通过全球价值链间接开展的活动以及与我们保持稳定商业关系的商业伙伴。

尽责管理的跨领域整合

不同的集团企业必须将本议定书所述的尽责管理概念纳入其自身的政策和管理系统，明确并公开采用本议定书和/或同等标准，具体涉及企业可持续发展事项中的尽责管理原则和要求，以及为其正确实施而建立的程序，并每年审查这一标准。

对人权和环境的不利影响的评估

集团企业必须采取适当的措施，以确定和评估因其自身或其子企业的活动以及既定的商业关系而对人权和环境产生的现有和潜在的不利影响。

对潜在的不利影响或后果的评估必须从受影响群体和/或环境的角度出发，根据其严重性和可能性进行，并且必须依靠详尽的文件审查，在该领域的专家的协助下，利用利益攸关方提供的信息。对不利影响或效果的评估不仅要考虑集团的员工和商业伙伴，还要考虑当地社区，特别要关注那些可能会受到更多影响的群体，如儿童、移民工人、原住民群体和任何其他可被视为弱势群体的群体。

当考虑合并或收购，或在一个新的国家开展业务时，应每年临时对潜在影响进行审查。如果业务环境发生重大变化，也应进行审查。

91 https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/05_Compliance/Pol%C3%ADticas/21_Protocolo%20corporativo%20DH_ENG.pdf

预防、减轻和管理措施

根据不利影响评估的结果，应采取适当的措施来预防，或在不可能预防或不可能立即预防的情况下，减轻所确定的潜在不利影响。

在确定预防和减轻措施时，将考虑到人权、环境因素和可能受影响的群体及其严重程度和可能性，并考虑到具体案例的情况，必须足以实现本议定书的目标。

为了确保这些措施的有效性，负责业务和运营的人将把预防和减轻的资源 and 责任分配给组织内适当的级别和职能部门。同样，必须引入监测机制，以评估所采取的预防和减轻措施的应用和有效性。这两个要素都必须以纠正-预防行动计划的形式进行阐述，这些计划必须酌情与相关的利益攸关方协商制定，并包括合理的行动时间框架，以及衡量其有效性的定性和定量指标。

投诉和补救机制

当评估显示不利影响已经造成或助长时，将启动投诉、补救和后续机制，按照以下准则纠正损害。负责人将建立索赔机制，以便潜在的受影响群体可以报告或提交有关人权或环境的任何事项的投诉，从而毫不拖延地实施补救机制。

与商业伙伴执行本议定书

为确保最佳地遵守人权和环境尽责标准，并将整个价值链的不利影响风险降至最低，本程序中规定的活动构成了集团商业伙伴行为准则的要求和基本原则的一部分，对所有商业伙伴具有约束力，无论其地理位置或与之有合同关系的集团企业。

监督和标准化

集团内不同公司的管理机构将向承担合规职能的机构报告人权和环境，这取决于集团内公司的不同管理机构。

报告和问责

集团在集团外部建立了一个沟通系统和信息程序，涉及到本议定书的传播以及在所有活动中为保护人权和环境所采取的行动。该报告响应了国际法和各国规定的法律要求。

在合规职能部门的监督下，集团董事会与负责在集团企业执行该议定书的人员一起，将公开（对外）报告在出现实际不利影响时采取的应对和纠正措施。

第四章

联合国全球契约原则三 结社自由和集体谈判

**联合国全球契约原则三
企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利。**

4.1 概念和关键可参考材料

4.1.1 “结社自由” 的含义

“结社”包括规则的形成、管理和代表的选举等活动。结社自由是指工人和雇主有权自由创建和加入自己选择的组织，而不必担心遭到报复或干涉。⁹² 政府应避免任何会限制这一权利或妨碍其合法行使的干涉行为。公司也应尊重工作场所的结社自由，不干涉雇员结社的决定，确保防止基于工会会员身份或活动的歧视，不干涉工人代表在不影响公司正常运营的情况下履行职责的活动。⁹³

92 <https://academy.unglobalcompact.org/opencourses/learn/course/4331/play/15583:519/the-freedom-of-association-and-the-effective-recognition-of-the-right-to-collective-bargaining;lp=231ILO C87, art.2, see https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/freedomofassocandrighttoorganise087.pdf>.

93 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm

什么是“干涉”⁹⁴

“干涉”是指任何旨在推动建立受雇主或雇主组织控制的工人组织，或通过财政或其他手段支持工人组织，以达到将其置于雇主或雇主组织控制之下的目的的行为。国际劳工组织《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）包括防止反工会歧视和干涉。此种“干涉”可以出现在雇用关系的所有阶段，从开始雇用到终止雇用关系。



结社自由是《世界人权宣言》中宣布的一项基本人权，也是《国际劳工组织章程》《国际劳工组织费城宣言》和《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》（1998年）规定的一项基本人权。它使非国家行为者能够有效参与经济和社会政策。这种参与也是民主和法治的核心。因此，确保工人和雇主有发言权和适当的代表权，对劳动力市场的有效运作和国家的整体治理结构均至关重要。工人和雇主出于自己的意愿组建和加入组织的权利是自由和开放社会的一个组成部分。⁹⁵

94 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm

95 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/freedom-of-association/definition-legal-instruments/>

案例4.1 一家丹麦电力企业的结社自由政策摘录⁹⁶

根据对联合国全球契约原则三的承诺，国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》（第87号）和《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）中规定的雇员结社自由和集体谈判的权利，不干扰，不歧视。企业将在与商业伙伴的关系中促进这些权利，如企业的行为准则中所述，并将寻求防止或减轻商业伙伴对这一权利的任何不利影响，这些影响与企业的业务、产品或服务直接相关。企业将遵守所有适用的法律、法规和集体谈判协议。若当地法律和法规规定的标准较低，但不禁止适用超过当地法律和法规的国际标准时，企业将适用国际标准。企业将：

- 允许员工自由选举自己选择的工人代表；
- 为工人代表提供适当的便利，使他们能够迅速有效地履行其职责，并且不影响企业设施的有效运作；
- 允许工人代表通过参加工人理事会和合作委员会，就工作场所的程序与管理层进行协商；
- 承认工人代表并与他们展开真诚的集体谈判；
在结社自由和集体谈判权利受到法律限制的情况下，允许工人自由选举自己的工人代表；
- 开展尽责管理，以确定结社自由和集体谈判权利可能受到威胁的业务；本政策将通过向员工提供本政策和相关标准来传达给他们，并通过向内部和外部传达承诺的实施进展来传达给其他利益攸关方。

96 <https://www.vestas.com/content/dam/vestas-com/global/en/sustainability/policies/Freedom%20of%20Association%20Policy.pdf>.
coredownload.inline.pdf

为确保本政策的有效实施，企业将：

- 制定符合本政策的、适合当地条件和法规的程序和准则；以及
- 确保有一个申诉机制，如企业的“道德热线”，用于接受和处理对本政策的投诉或违反，并传达给所有相关的利益攸关方。

首席执行官将负责在企业拥有或管理的所有业务中有效执行本政策。



4.1.2 “集体谈判”的含义

工人与雇主自由谈判的权利是结社自由的一个基本要素。⁹⁷

“集体谈判”指一雇主、一些雇主或一个或数个雇主组织为一方同一个或数个工人组织为另一方之间就以下目的所进行的所有谈判：

- (a) 确定劳动和就业条件，和（或）
- (b) 解决雇主和工人间的关系，和（或）
- (c) 解决雇主或其组织同一个或数个工人组织之间的关系。⁹⁸

工作条件和就业条款可包括工资、工时、年终奖、年假、产假、职业安全和健康及其他事项。与双方关系有关的问题可包括为工会代表提供便利、解决争端的程序、协商、合作和信息共享等。⁹⁹



什么是善意谈判？¹⁰⁰

善意原则体现在以下行为中：

- 承认集体谈判的代表组织；
- 参与真正和建设性的谈判；
- 努力达成协议；
- 避免无理拖延谈判；
- 尊重做出的承诺；

一旦达成集体协议即予以执行。

对于海外中资基础设施企业来说，善意的集体谈判是了解外国工人需求的最重要方法之一。

97 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/freedom-of-association/>

98 ILO C154, art.2, see https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312299,en:NO.

99 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf

100 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf

4.2 关键标准和对企业的影响

4.2.1 关键规范和标准

确认和保障结社自由和集体谈判权利的国际标准示例

《世界人权宣言》第二十三条第四款
 《公民及政治权利国际公约》第二十二条
 《经济社会文化权利国际公约》第八条
 《保护所有移徙工人权利国际公约》第40条

国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》，1948年（第87号）
 国际劳工组织《组织权利和集体谈判权利公约》，1949年（第98号）
 国际劳工组织《工人代表公约》，1971年（第135号）
 国际劳工组织《集体谈判公约》，1981年（第154号）

国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》（第87号）和《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）是国际劳工组织的十大基本公约之一。国际劳工组织关于这些权利和自由的其他国际标准包括《工人代表公约》（第135号）、《工人代表建议书》（第143号）、《集体谈判公约》（第154号）和《集体谈判建议书》（第163号）。

有关社会对话¹⁰¹的国际标准包括《雇主与工人在企业层面协商合作建议书》（第94号）和《企业内管理层和工人间沟通建议书》（第129号）。此外，国际劳工组织的大多数公约和建议都包括了支持社会对话的条款，要求与有代表性的雇主和工人组织进行协商。

101 The ILO defines social dialogue as all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest. It encompasses bipartite or tripartite consultations and negotiations taking place at all levels, see <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm%20%20a>



4.2.2 对企业的影响

结社自由和集体谈判的好处

企业支持和鼓励在其业务和供应链中实现结社自由和集体谈判的权利的益处如下。¹⁰²

¹⁰² https://www.ilo.org/emment/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang-en/index.htm#Q1
<https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/freedom-of-association/>

结社自由和集体谈判的好处

更好的生产力

通过结社和集体谈判，工人们往往能获得更大份额的生产收益作为工资。这反过来可以促进合作，提高企业的生产力，并有助于提高经济中的需求。

建设性对话

结社自由和行使集体谈判为建设性的而非对抗性的对话提供了机会。与自由选择的工人代表建立真正的对话，使工人和雇主都能更好地了解对方的问题，并找到解决问题的方法。真诚参与谈判过程的结果是，集体谈判的结果更有可能被认为是公平的，而且比通过个人谈判或单边合同达成的结果更公平。

雇员参与和留存

在单个公司层面，尊重工人的组织权和工作场所的良好劳资关系有助于提高工人的参与度、降低工人的离职率。

健全的劳动关系

集体谈判通过提供解决冲突的制度化 and 协商的方式来改善劳资关系氛围。集体协议内容包括协议期间的和平条款和申诉程序。这可以提供更稳定和健全的劳资关系。集体谈判还可以使规范劳动关系的规则具有合法性。如果工作和就业的条款和条件经过谈判，它们更有可能得到遵守。

适应性

结社和集体谈判使各方能够根据其特定行业或企业的情况来制定管辖雇用关系的集体协议。它还允许各方解决可能是其行业或工作场所的具体问题。众所周知，各方通过谈判达成的协议，可以促进企业在经济衰退期间的适应性，或以保护工人免受风险和实现预期结果的方式引入技术和组织变革。

公民自由

结社自由使工人和雇主能够联合起来，不仅保护经济利益，而且保护他们的公民自由，如生命权、安全权、个人和集体自由。作为民主的一个组成部分，结社自由对于实现工作中的所有其他基本原则和权利至关重要。

限制结社自由和集体谈判的不利影响：¹⁰³

不尊重结社自由和集体谈判权利会对企业的运作产生严重影响。

工人的积极性和忠诚度

被剥夺了某些权利的工人肯定会比享有这些权利的工人更不愿意工作，更不愿意对雇主负责。

可预测性

可预测性对于稳定和富有成效的商业运作至关重要。剥夺基本的劳工权利会导致劳工冲突，随之而来的是生产的中断和对公司业绩及其与当地社区关系的不利影响。

劳资关系和生产率

结社自由和集体谈判权利对良好的劳资关系非常重要，商品和服务的有效生产部分取决于和谐的劳资关系的存在。

品牌形象

一个公司的形象是其最有价值的资产之一，对侵犯基本权利的指控会造成重大损失。就拥有广泛供应链的跨国企业而言，仅一个商业伙伴的侵权行为就会损害品牌形象，并对利润和股票价值产生强烈影响。

股东的关切

如今，越来越多的投资者在决定投资哪个企业时会考虑到社会标准。这些标准通常包括工作中的基本原则和权利，包括结社自由和集体谈判权利。

103 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang--en/index.htm#ENQCB22



4.3 管理实践建议

结社自由¹⁰⁴

- **不干涉：**企业不得干涉员工结社的决定。请记住，所有工人都可以自由组建和/或加入他们选择的工会。当工人代表以不破坏企业正常运作的方式履行其职能时，企业不得干涉他们的活动。
- **没有与工会相关的歧视：**企业必须确保企业的政策、程序和实践不因个人对工会的看法或工会活动而对个人加以歧视。
- **为员工代表提供便利：**考虑到工人组织的规模和能力，还应向工人代表提供设施，使他们能够迅速有效地履行其职能。

案例4.2 一家中国ICT企业的人权和劳工权利政策摘录¹⁰⁵

企业认识到，在其运营地点，员工有自由加入或不加入第三方机构的权利，包括工会组织、集体谈判的权利等。企业尊重员工的这些权利，包括根据当地法律自由结社，加入或不加入工会，选取员工代表的权利。企业承诺创造一个开放的沟通环境，员工可以与管理层沟通他们的想法、疑虑或问题，共同解决工作场所问题。企业鼓励员工分享他们的想法、问题或建议。

104 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm

105 https://res-www.zte.com.cn/mediares/zte/Files/PDF/white_book/20200702HumanRightsandLabourRightsPolicy.pdf

集体谈判¹⁰⁶

- **自愿、自由和善意：**集体谈判应自愿、自由和善意地进行。各方可以自由进行谈判，当局不应干涉他们这样做的决定。善意原则意味着各方应尽一切努力达成协议，进行真正的、建设性的谈判，避免无故拖延谈判，尊重达成的协议并善意适用，并允许有足够的时间讨论和解决集体争端。谈判过程中不应使用恐吓或威胁手段。
- **集体谈判的主题：**由参与集体谈判的各方来决定谈判的内容。国际劳工组织结社自由委员会确定的一些集体谈判议题包括：工资、福利和津贴、工作时间、年假、裁员情况下的选择标准、集体协议的覆盖范围以及授予工会设施。
- **选择代表的权利：**工人有权为集体谈判的目的选择他们的代表。
- **为代表提供便利：**为了促进对谈判过程的真正参与，应向工人代表提供准备谈判的设施。还应向他们提供有意义的谈判所需的信息，包括使他们能够真实、公正地了解企业业绩的信息。
- **企业的适当代表：**为确保谈判有意义，应与有能力就谈判事项作出决定的企业代表进行谈判。
- **争端解决机制：**集体协议应纳入一个机制，以解决因其解释或应用而产生的争端，并确保相互尊重权利和责任。

案例4.3 一家英国技术通信企业的人权政策声明摘录¹⁰⁷**结社自由、集体谈判和雇员的声音**

我们承认员工有权根据当地法律加入工会和参与集体谈判。我们也认识到，员工有一个健全的渠道向管理层提出重要事项的重要性。在欧洲，我们通过欧洲员工咨询委员会与员工协商，该委员会每年召开两次会议，让员工代表有机会向我们的执行管理团队提出任何关切。同样，在南非，我们通过全国协商委员会与我们的员工进行协商。我们的高级独立董事每年都参加欧洲和南非机构的会议，并将他们的评论意见反馈给我们的董事会，作为我们与“员工声音”接触的一部分，以符合英国企业治理准则。



图片来源：Foreign Policy¹⁰⁸

107 <https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/sustainability/pdfs/vodafone-group-human-rights-policy-statement-december-2019.pdf>

108 <https://foreignpolicy.com/2018/08/31/chinese-aid-and-investment-are-good-for-africa/>

在协商和集体谈判中，应与工人代表分享哪些信息？¹⁰⁹



薄弱的透明度实践导致了薄弱的问责制，从而导致权利受到影响的人缺乏补救措施。¹¹⁰ 以下清单为管理层应与工人代表分享的用于协商和集体谈判的信息示例：

- 一般就业条件，包括聘用、调动和终止就业；
- 工作描述和特定工作在企业结构中的地位；
- 培训的可能性和晋升的前景；
- 一般工作条件；
- 职业安全和健康条例以及预防事故和职业病的指示；
- 审查申诉的程序，以及管理其运作的规则和做法，以及求助于它们的条件；
- 人事福利服务，如医疗、食堂和住房；
- 社会保障或社会援助计划；
- 工人必须遵守的国家社会保障计划的规定；
- 对可能直接或间接影响工人处境的决定的解释；以及
- 管理层和工人之间的协商、讨论和合作方法。

109 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang-en/index.htm

110 OHCHR, “Baseline Study on the Human Rights Impacts and Implications of Mega-Infrastructure Investment”, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Baseline-Study-on-the-Human-Rights-Impacts-and-Implications-of-Mega-Infrastructure-Investment.pdf>.

案例4.4 一家俄罗斯石油企业的集体谈判和工会制度¹¹¹

集体谈判

我们承诺遵守国际劳工组织公约所规定的原则和标准。我们尊重员工由其选择的工会组织代表的权利，以及与结社自由、工会自我组织和集体谈判有关的所有其他基本权利。

企业的《社会准则》中规定的企业对其员工的义务，在与工会组织的集体谈判过程中得到了具体体现，并被载入企业与工会协会的协议以及企业条例中。根据这些协议，企业应保证在俄罗斯进行集体谈判的自由并

- 为工会组织的代表提供参与集团企业管理活动的机会；
- 根据《俄罗斯联邦劳动法》、《行业协议》、雇主与工会协会之间的协议以及集团企业的集体谈判协议的要求，考虑工会组织的意见。

工会

企业的国际工会组织协会（IATUO）是一个非营利性组织，它保护集团员工的劳动、职业、社会和经济利益，并联合员工的努力来应对运营挑战。

IATUO与我们企业运营所在国家的工会合作，作为国家行业工会的一部分运作。

IATUO的重点领域：

- 保护社会、经济权利、劳动和职业利益
- 社会伙伴关系
- 人权宣传和对劳动法规遵守的控制
- 健康、安全和环境保护
- 交流、宣传、分析
- 行政管理
- 全球业务

工会组织和IATUO作为员工的授权代表。在与企业管理层的定期谈判和磋商中，他们代表并传达员工对与他们的权利和管理层采取的行动有关的问题的意见。

¹¹¹ <https://www.lukoil.com/Sustainability/Ouremployees/Socialpartnership>

案例4.5 一家刚果民主共和国中资企业的工会管理实践¹¹²

企业工会选举成立后，项目企业正式建立起了“企业-工会-员工”的劳资关系管理模式，支持这一管理模式运行的核心是一份协议和两个机制。一份协议指《劳资协议》，两个机制指工会工作机制和协商谈判机制。

1. 签订《劳资协议》，制定属地《员工管理指导手册》

作为刚果（金）劳动法在企业内部的延伸，《劳资协议》在员工职位管理、薪酬福利、劳动纪律、游行罢工及职业健康等进行了全面的补充及细化。《劳资协议》的签订，提升了企业在属地员工管理上的合法合规性，完善了属地员工的各项管理制度，是企业与工会合作的一项重要成果，为员工日常管理提供一部综合规章制度。

2. 建立工会工作机制和协商谈判机制，充分发挥工会职能

工会工作机制是企业工会参与管理属地员工的工作程序和规则。项目企业工会受理员工投诉的一般工作程序为，员工投诉先到工会，工会听取员工意见后，代表员工与企业沟通协商，反映员工需求，提出解决方案。企业工会协助企业人事管理的一般工作程序为，企业提议开展某项属地员工人事管理工作或做出某项处理决定，听取工会意见，获得工会认可和支持后联合执行。同时，项目企业为工会代收会费并提供会议费用，满足工会开展活动的资金需要，提供独立的工会办公室和会议场地供工会代表和工人代表们开展工会建设和处理日常员工管理事务。

协商谈判机制是工会与企业就涉及较复杂的劳资关系事项，如工作环境、工资、补贴福利、重大节日活动等，为形成共识而进行的沟通和协商谈判的管理方式。涉及企业职工权益的事件，基本都是通过协商谈判的办法来解决的。项目《劳资协议》规定每个季度召开一次企业工会会议，讨论涉及员工利益的重大事项，如有特殊紧急情况，可组织召开工会特别会议。

3. 切实做好职工合法权益保障，履行中资企业社会责任担当

2017年初，钴价持续上涨，企业顺利实现2016年投产目标，企业工会刚刚成立急需发挥作用取得工人支持，在上述背景下，企业工会向企业提出了涨薪要求，并且一次性实现50%的涨幅。企业行政人事部认真了解了工会及员工的需求，考虑到企业招工

112 董世永，高翔，于鸣燕，李仪，“中资企业非洲项目工会管理实践与探索——以刚果(金)某矿山项目为例”，《中国金属通报》，2021年第10期。

之初定薪较低，2016年经营发展效益良好，为保证属地员工队伍稳定，激励员工持续努力工作，建议企业可适当提高属地员工工资标准，同时避免带来较高人工成本。随后，行政人事部及时与工会代表沟通，提议涨薪一事要通过召开会议进一步协商，在会议协商之前及协商中，工会不能因任何原因在员工中散布消息，煽动、组织员工进行消极怠工、罢工等影响企业正常生产的过激行为。在获得工会承诺后，双方如期开展谈判，经过多次协商，企业向工会、工人代表耐心说明项目刚起步面临的投资回收、属地人工成本增加以及二期持续建设发展等压力和困难，希望工会和工人们与企业站在一起，通过持续的创造盈利来实现收入的逐步提高，最终成功使得工会在涨薪问题上做出大幅让步，接受了工资15%的涨幅。

4.4 关键参考和工具

参考

作者	名称	简介
联合国全球契约	原则三 ¹¹³	联合国全球契约官方网站上对该原则的阐释。
联合国全球契约	工商业与人权导航： 结社自由 ¹¹⁴	指导世界各地的公司更好地了解 and 应对其运营和供应链中的人权影响。
国际劳工组织	企业服务台： (1) 工商业与结社自由 ¹¹⁵ (2) 工商业与集体谈判 ¹¹⁶ (3) 关于工商业与成熟劳资关系的问答 ¹¹⁷	国际劳工组织服务台为企业提供了大量有用的实用信息。企业可以在网页上寻求有关国际劳工标准的帮助。

参考

作者	名称	简介
联合国全球契约	线上学习模块 ¹¹⁸	联合国全球契约和国际劳工组织开发的线上学习模块，帮助企业了解联合国全球契约劳工原则及其相关概念和最佳实践，并分享实际行动步骤。

113 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>

114 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/freedom-of-association/>

115 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_EN/lang--en/index.htm

116 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang--en/index

117 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q5

118 https://academy.unglobalcompact.org/opencourses/learn/public/learning_plan/view/231/advancing-decent-work-in-business-through-the-un-global-compact-labour-principleshttps://academy.unglobalcompact.org/learn/lp/231/Advancing%2520decent%2520work%2520in%2520business%2520through%2520the%2520UN%2520Global%2520Compact%2520Labour%2520Principles

作者	名称	简介
国际劳工组织	《结社自由与发展》 ¹¹⁹	本出版物旨在强调结社自由在促进和维护可持续发展方面的关键作用。它试图为政府、工会和雇主组织提供关于如何合作以实现真正和具体的发展成果。
国际劳工组织	《集体谈判——政策指南》 ¹²⁰	本政策指南面向负责制定促进集体谈判的政策和机构或提高其效力的公共当局。它就促进集体谈判政策的基本要素、制定此类政策的程序以及增强集体谈判机构包容性的一些考虑因素提供了指导。它适用于各种机构背景和国家传统。它支持通过三方社会对话制定促进集体谈判的政策。
道德贸易倡议 (ETI)	《企业供应链中的结社自由——实用指南》 ¹²¹	本指南为企业提供实际帮助，以确定和了解其业务对结社自由和集体谈判等基本权利的影响。它是一本关于不同地区和文化的劳资关系的多方面指南。 除了展示企业如何建立一个监测和保护这些权利的实用框架外，该指南还建议通过支持工人建立和加入工会以及和雇主进行集体谈判的权

119 https://www.ilo.org/declaration/info/publications/freedomofassociation/WCMS_160208/lang--en/index.htm

120 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf

121 https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/foa_in_company_supply_chains.pdf

		<p>利来改善供应链中工人的状况。在这些问题上采取行动将构成许多企业人权尽责管理的一个重要内容。</p> <p>该指南涵盖了结社自由和集体谈判的权利；什么是工会；国际劳工组织核心公约；企业如何在其供应链中推动变革；以及对结社自由的挑战。它还提供了一些相关的工具和资源。</p>
<p>道德贸易倡议 (ETI)</p>	<p>《结社自由与工人代表：企业指南》¹²²</p>	<p>该指南为企业促进结社自由和工人代表权提供了一个五个步骤的路线图。这五个步骤包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 审查和完善政策 ● 识别风险 ● 制定策略 ● 沟通和补救 ● 行动、嵌入和巩固
<p>责任商业平台 (Sedex)</p>	<p>《供应商工作手册》第1.3章 结社自由与集体谈判¹²³</p>	<p>本手册旨在帮助供应商了解满足ETI和其他守则要求的“良好实践”是什么样子，以及如何满足要求的步骤。本手册提供了一个实用的风险管理工具，用于在业务流程中建立控制。</p>

122 <https://www.ethicaltrade.org/resources/foa-worker-representation-company-guidance>

123 <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2016/09/Sedex-Supplier-Workbook-2014-version-Web.pdf>

第五章

联合国全球契约原则四

消除强迫劳动

联合国全球契约原则四
企业应该消除各种形式的强迫性劳动。

5.1 概念

“强迫或强制劳动”是指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳务或服务。¹²⁴ 即使支付了工资，也不一定表明该劳动不是强迫或强制的，雇员应该可以根据既定规则自由离开。

强迫劳动情况通常有两个特点：

124 ILO, C29, art.2(1), see https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

- **不同意工作（是进入强迫劳动的途径）**
- **惩罚的威胁（使某人处于强迫劳动状态的一种手段）**

虽然合法经营的基础设施企业通常没有此种做法，但由于企业与其他实体（如承包商和供应商）的业务联系，强迫劳动可能与企业有关。因此，所有基础设施企业都应了解强迫劳动的形式和原因，以及它可能发生的方式。¹²⁵ 例如，一家美国金融机构希望其供应商“识别并设法防止构成强迫劳动或人口贩运的做法，包括收取非法或过高的招聘费用、少付工资、延迟或扣留工资、强迫或非自愿加班超过法定限度以及扣留身份证件”。¹²⁶

强迫劳动的形式¹²⁷

- 奴隶制（即通过出生/血统成为“奴隶”或债役地位）。
- 奴役劳动或债务奴役。成人和儿童被要求在类似奴隶的条件下工作，以偿还自己或其父母或亲戚的债务。
- 童工被雇用在特别恶劣的条件下工作，而且儿童对是否工作没有选择权。
- 诱拐或绑架。
- 贩卖人口。
- 身体被禁锢（监狱或私人拘留）。
- 囚犯的工作或服务，如果他们被非自愿地雇用或置于私人、企业或协会的处置之下，并且没有公共当局的监督。
- 当局为发展目的而要求的劳动，如协助建筑、农业和其他公共工程。
- 为惩罚反对既定政治、社会或经济制度的意见或意识形态表达而要求的工作。
- 强制加班等剥削性做法。
- 雇主收取押金或扣留个人文件。
- 以身体或心理（包括性暴力）暴力为手段，使一个人处于强迫劳动的状态（直接或通过威胁工人、家庭成员或亲密伙伴）。
- 完全或部分限制行动自由。
- 扣留和不支付工资（与操纵的债务支付、剥削和其他形式的敲诈有关）。

125 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

126 https://www.citigroup.com/citi/citizen/data/citi_statement_on_human_rights.pdf?ieNocache=129

127 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

- 剥夺食物、住所或其他必需品。
- 对工作条件和类型进行欺骗或作出虚假承诺。
- 诱导债务（通过伪造账目，收取虚高的价格，降低所生产的商品或服务价值，收取过高的利息等）。
- 威胁要向当局告发处于非正常情况下的工人。

案例5.1 一家中国ICT企业的人权承诺摘录¹²⁸

我们有详细、公平的规定，涵盖员工与企业关系的每个主要阶段，包括招聘、雇用和离职。在我们的历史上，从来没有发生过强迫劳动的事件。

我们不会容忍强迫劳动、抵押劳动或契约劳动、非自愿监狱劳动、奴役或贩卖人口。这包括通过威胁、武力、胁迫、绑架或欺诈等手段运输、窝藏、招募、转移或接收人员以获得劳动或服务。

我们认识到，由于信息和通信技术行业全球供应链的复杂性，存在现代奴隶制的风险，并已采取措施，确保在业务中或在货物或服务供应商的业务中不发生这种做法。

案例5.2 一家瑞典ICT企业的现代奴隶制和人口贩运声明（2021年）摘录¹²⁹

现代奴隶制风险的类型和严重程度取决于供应商类别。硬件和零部件制造领域的现代奴隶制和人口贩运风险通常与移民劳工以及招聘费、债役、扣留身份证件和低工资等问题有关。现代奴隶制和人口贩运风险也存在于这些供应链的更上游，即采掘业，那里的童工和强迫劳动可能与来源国的持续武装冲突和不稳定有关。

对于物流供应商来说，低工资、过度加班和移民劳工等问题已知与潜在的强迫劳动有关。此外，人口贩运的风险也与物流业有关。

商业支持服务包括与雇用清洁、保安和食堂工作人员有关的风险，这些工作人员往往包括移民工人等弱势群体。此外，商务旅行可能包括现代奴隶制和人口贩运的风险，在特定的国家，这种风险在酒店业很普遍。

关于企业自身的运营，现代奴隶制和人口贩运的主要风险与通过招聘机构使用临时劳动力有关。特别是在高风险国家招聘劳动力时。

128 <https://www.huawei.com/uk/declarations/huawei%20human%20rights%20commitment>

129 <https://www.ericsson.com/492c0a/assets/local/about-ericsson/sustainability-and-corporate-responsibility/documents/2021/modern-slavery-and-human-trafficking-statement.pdf>

商业支持服务包括与雇用清洁、保安和食堂工作人员有关的风险，这些工作人员往往包括移民工人等弱势群体。此外，商务旅行可能包括现代奴隶制和人口贩运的风险，在特定的国家，这种风险在酒店业很普遍。

关于企业自身的运营，现代奴隶制和人口贩运的主要风险与通过招聘机构使用临时劳动力有关。特别是在高风险国家招聘劳动力时。

案例5.3 一家美国建筑工程企业的反人口贩运/现代奴隶制政策摘录¹³⁰

被禁止的活动包括从事或参与人口贩运，购买商业性行为，使用强迫劳动，拒绝员工获得身份或移民文件，从事欺诈或误导性的招聘行为，使用未声明遵守当地劳动法的第三方招聘人员，向员工收取招聘费用，提供不符合东道国标准的住房，以及未能以员工理解的语言及时向员工提供就业文件。

我们所有人员都有责任确保遵守这一政策及其相关程序。如有必要，我们的运营单位将根据具体项目和业务的需要，制定、沟通和维护额外的反人口贩运合规计划。在必要的情况下，这些计划应涉及培训、认证、尽责管理、定期风险评估和法定报告等要求。



130 http://aecom.com/wp-content/uploads/documents/policies/AECOM_Anti_Human_Trafficking_Policy.pdf

5.2 关键标准和对企业的影响

5.2.1 关键规范和标准

禁止强迫劳动的规定可以在大量的国际规范中找到。下表列出了一些关键规范：

有关消除强迫劳动的国际标准示例

《世界人权宣言》第四、二十三（一）和二十四条；
 《公民及政治权利国际公约》第七、八条；
 《经济社会文化权利国际公约》第六、七条；
 国际劳工组织《强迫劳动公约》，1930年（第29号）
 国际劳工组织《废除强迫劳动公约》，1957年（第105号）
 国际劳工组织《〈强迫劳动公约〉2014年议定书》

一些国家和地区已经制定了国内法律，禁止其全球供应链中的强迫或强制劳动，例如：

规范	介绍
英国《现代奴隶制法案》（2015年）	该法案要求年营业额达到或超过3,600万英镑且在英国运营的公司发布年度现代奴隶制声明。该声明必须说明公司在该财政年度为确保其运营和供应链中不发生奴役和人口贩运而采取的措施。
澳大利亚《现代奴隶制法案》（2018年）	该法案要求总部设在澳大利亚或在澳大利亚运营、年综合收入超过 1亿美元的实体每年报告其运营和供应链中的现代奴隶制风险，以及应对这些风险的行动。
加利福尼亚州《供应链透明度法案》（2010年）	该法案要求公司披露其在消除直接供应链中的奴隶制和人口贩运方面所做的努力。该法案适用于在加州开展业务且全球年总收入超过 1亿美元的零售商和制造商。



5.2.2 对企业的影响

企业在运营和供应链中可能会在许多方面受到强迫劳动风险的影响。¹³¹



声誉和品牌风险

非政府组织（NGO）、工会、消费者和其他利益攸关方针对跨国公司的运动可能导致品牌声誉的削弱。这也会使公司对员工的吸引力下降，导致员工流失率上升。



财务风险

消费者抵制那些被指称或被发现在其供应链中存在强迫劳动的公司，会导致销售量下降。投资者在决策中越来越多地采用环境、社会和治理标准。“社会”绩效低的公司可能面临投资者的撤资和回避。



法律风险

关于现代奴隶制的立法可能包括强制性报告。如果公司不履行这种报告义务，可能会受到惩罚。新出现的针对价值链中强迫劳动的全球立法增加了不合规公司的法律风险。



运营风险

为应对强迫劳动的存在而对公司的供应链做出的改变可能会导致混乱。例如，公司可能认为有必要终止供应商合同（可能导致更高的成本和/或中断），并将采购活动转向低风险地区。此外，内部资源将需要专门用于处理指控。

131. <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/forced-labour/>

5.3 管理实践建议

基础设施企业需要确定其业务中是否存在强迫劳动。

强迫劳动是一个全球性问题，在发展中国家和发达国家都存在。在发现强迫劳动的情况下，应立即将强迫劳动者调离工作岗位并提供后续服务。一般来说，需要一套全面的干预措施，包括工作场所和社区行动，以确保消除强迫劳动。

以下是基础设施企业可以采取的一些行动：¹³²

在工作场所

- 制定明确的政策，不使用强迫劳动，不共谋，也不从中获益。
- 如果当地法律对强迫劳动的规定不足，企业可以借鉴国际标准。
- 确保企业的管理层充分了解强迫劳动。
- 向所有员工提供就业合同，说明服务条款、就业的自愿性、离职自由（包括根据国家法律规定的离职程序），以及可能与终止雇用相关的任何处罚。
- 禁止没收雇员的身份文件。
- 禁止向员工收取招聘费用。
- 用员工容易理解的语言编写雇用合同，说明离职的程序。
- 注意那些更可能发生强迫劳动的国家和地区。
- 确保不雇用债役或其他形式的强迫劳动的工人，一旦发现这种雇用，应立即终止雇用，并提供可行的替代方案。
- 特别关注移民工人。
- 制定政策和程序，禁止企业向员工收取押金。
- 仔细监测供应链和分包安排。
- 仔细监测提供合同工的机构，特别是跨境提供合同工的机构，并将那些已知扣留工人身份文件和阻止工人自由离开的机构列入黑名单。¹³³

132 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

133 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

仔细监测提供合同工的机构，特别是跨境提供合同工的机构，并将那些已知扣留工人身份文件和阻止工人自由离开机构列入黑名单。¹³⁴



案例5.4 一家芬兰能源企业对奴隶制和人口贩运的尽责管理程序¹³⁵

作为我们识别和减少风险的举措的一部分，我们已经制定了内部报告以及供应商评估程序，以确保我们的政策和行为准则得到遵守。我们特别关注在风险国家经营的供应商。我们的风险国家分类是基于世界银行的全球治理指标和国际劳工组织的国家报告。该风险国家名单最近一次更新是在2022年。

我们有相应的系统来：

- 识别和评估我们供应链中的潜在风险领域
- 监测我们供应链中的潜在风险领域
- 减轻我们供应链中发生的奴役和人口贩运的风险
- 确保报告潜在的不当行为和虐待行为

134 https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_681534/lang--zh/index.htm#Q2

135 https://www.fortum.com/sites/default/files/documents/fortum_modern_slavery_statement_2021_4_.pdf

在运营社区

在地方或国家层面上，在企业具有代表性的雇主组织中建立或参加一个关于强迫劳动的工作组或委员会。

与其他企业、行业协会和雇主组织合作，制定一个全行业的方法来解决这个问题，并与工会、执法部门、劳动监察部门等建立桥梁。

支持并帮助设计教育、职业培训和咨询方案，帮助儿童脱离强迫劳动。

为脱离强迫劳动的成年人提供技能培训和创收计划，包括小额信贷融资计划。

为离开危险强迫劳动的工人提供补充健康和营养方案，为因非自愿工作而患职业病和营养不良的人提供医疗服务。¹³⁶

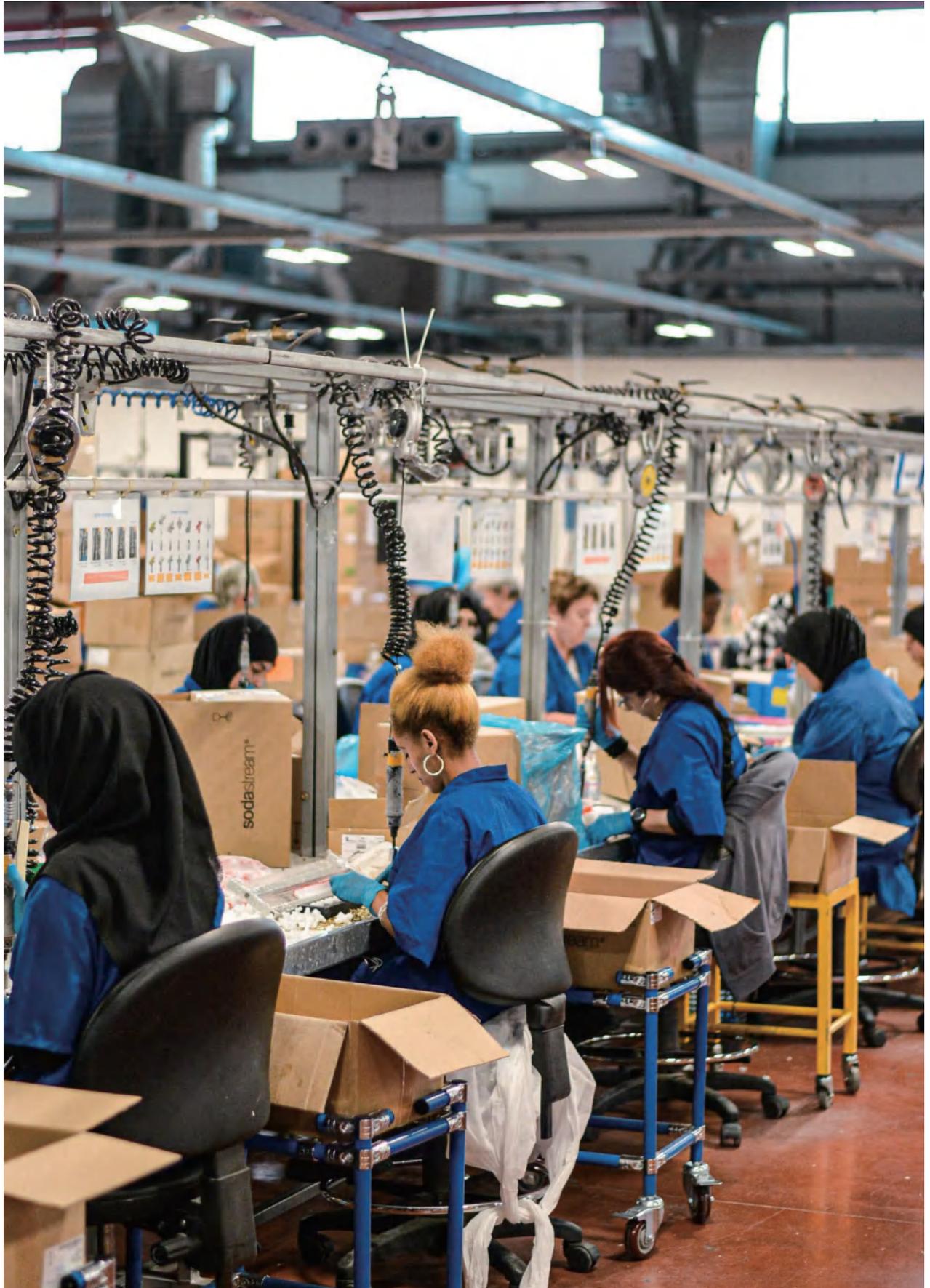
案例5.5 一家美国ICT企业的2021年目的报告摘录¹³⁷

维护工人不受任何形式的强迫劳动的权利已被纳入我们的《供应商行为守则》，它与国际劳工组织的强迫劳动指标相一致。在电子行业中有时会发现一种强迫劳动的形式，那就是债役，当工人为与他们的工作有关的费用，如招聘费、旅行或住房而负债时就会发生。债务反过来又使工人容易受到其他形式的剥削。我们让供应商配合我们对联合国《指导原则》的承诺来解决这个问题。我们不仅致力于识别供应链中的强迫劳动风险，而且还与供应商合作，停止剥削行为，对受影响的工人进行补救。

在2021财年，我们继续在招聘机构向外国移民工人收取费用合法的国家识别债役的风险。在这些情况下，工人支付的招聘费相当于他们一个月的总工资或更多。然而，我们的评估没有发现其他强迫劳动条件的证据，如侵犯工人的行动自由、扣留文件、合同替换或不人道的待遇。作为我们正常程序的一部分，我们要求供应商承担转移给工人的招聘费用，并对受影响的工人进行补救和偿还。解决这些问题可能需要时间，我们在这个领域的努力正在进行。

136 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

137 https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/about/csr/esg-hub/_pdf/purpose-report-2021.pdf



5.4 关键参考和工具

参考

作者	名称	简介
联合国全球契约	原则四 ¹³⁸	联合国全球契约官方网站上对该原则的阐释。
联合国全球契约	《工商业与人权导航：强迫劳动》 ¹³⁹	指导世界各地的公司更好地了解 and 应对其运营和供应链中的人权影响。
国际劳工组织	有关工商业和强迫劳动的问题 ¹⁴⁰	有关强迫劳动的实用问题。
国际劳工组织	强迫劳动问题全球商业网络 ¹⁴¹	企业可以从在线图书馆了解强迫劳动的相关信息，并加入该网络。

工具

作者	名称	简介
联合国全球契约	线上学习模块 ¹⁴²	联合国全球契约和国际劳工组织开发的线上学习模块，帮助企业了解联合国全球契约劳工原则及其相关概念和最佳实践，并分享实际行动步骤。

138 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>

139 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/forced-labour/>

140 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_FAQ_EN/lang--en/index.htm

141 <https://flbusiness.network/library-publication/>

142 <https://academy.unglobalcompact.org/learn/lp/231/Advancing%20decent%20work%20in%20business%20through%20the%20UN%20Global%20Compact%20Labour%20Principles>

国际劳工组织和国际雇主组织	《打击强迫劳动：雇主和企业手册》 ¹⁴³	<p>本手册由国际雇主组织（IOE）和国际劳工组织联合编制。它为雇主提供指导，说明什么是强迫劳动，如何发现强迫劳动，以及打击强迫劳动的有效方法，从而确保企业在自己的业务和全球供应链中保持无强迫劳动。该手册由以下内容组成：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主常问的问题 • 打击强迫劳动的指导原则 • 评估合规性的核对表和指南 • 采取行动的指南 • 采取行动的建议 • 案例研究
国际劳工组织	消除和防止强迫劳动：检查应用程序 ¹⁴⁴	<p>该手机应用程序允许企业管理者和审计人员创建交互式检查表，以帮助确保无强迫劳动的运营。共有 38 个检查点。每个检查点都提供了最佳实践建议，以便采取行动。</p>
国际劳工组织	《强迫劳动的指标》 ¹⁴⁵	<p>这本小册子介绍了国际劳工组织的11项强迫劳动指标。这些指标代表了表明可能存在强迫劳动的最常见现象。在某些情况下，一个指标的存在可能意味着强迫劳动的存在。然而，在其他情况下，需要几个指标来识别强迫劳动的情况。这些指标是：</p>

143 https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm

144 https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm

145 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

道德贸易倡议
(ETI)

《基本准则指南：现代
奴隶制》¹⁴⁶

- 滥用弱势地位
- 欺骗
- 限制行动
- 隔离
- 身体暴力和性暴力
- 恐吓和威胁
- 扣留身份证件
- 扣留工资
- 债务束缚
- 虐待性的工作和生活条件
- 过度加班

本指南可以帮助企业了解关键概念、法律定义以及他们应对现代奴隶制的责任。它提供了一些例子和实际步骤，以协助企业禁止强迫劳动，并就如何在商业实践中嵌入现代奴隶制意识和尽责管理向企业提供建议。该指南包括：

- 关于识别供应链和商业运作中的现代奴隶制风险以及利益攸关方参与的建议；
- 如何防止供应链中的现代奴隶制；
- 补救的过程；
- 关于与强迫劳动高风险有关的选定地域的信息，以及关于解决现代奴隶制战略的常见问题。

146 <https://www.ethicaltrade.org/resources/base-code-guidance-modern-slavery>

第六章

联合国全球契约原则五

消灭童工制

联合国全球契约原则五
企业应该支持消灭童工制。

6.1 概念

童工¹⁴⁷

根据国际劳工组织的定义，“童工”一词是指剥夺儿童的童年、他们的潜力和尊严的工作，以及对他们的身体和精神发展有害的工作，具体包括下列工作：

¹⁴⁷ <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang-en/index.htm>



在精神上、身体上、社会上或道德上对儿童有危险、有害；和/或

干扰他们的学业，剥夺他们的上学机会；迫使他们过早地离开学校；或要求他们努力将学业与过长、过重的工作负担结合起来。

最低工作年龄

根据国际劳工组织《准予就业最低年龄公约》，最低工作年龄不应低于完成义务教育的年龄，一般不低于15岁。然而，经济和教育设施不太发达的国家，起初可以将最低年龄定为14岁，作为一项过渡措施。儿童可以从13岁（或作为过渡措施的12岁）开始从事轻度工作，只要不影响他们的教育或职业培训，且不对他们的健康产生负面影响。

最恶劣形式的童工劳动

所有18岁以下的儿童都被禁止从事最恶劣形式的童工劳动。根据国际劳工组织《最恶劣形式的童工劳动公约》第三条，最恶劣形式的童工劳动包括：

1

所有形式的奴隶制或类似奴隶制的做法，如出售和售卖儿童、债务劳役和奴役，以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制招募儿童，用于武装冲突；

2

使用，招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演；

3

使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生产和贩卖有关国际条约中界定的毒品；

4

其性质或是在其中工作的环境可能损害儿童健康、安全或道德的工作。

有害童工

国际劳工组织《最恶劣形式的童工劳动公约》第三条（d）项也被称为“有害童工”。¹⁴⁸ 有害童工的例子包括：虽然合法经营的基础设施企业通常不从事这种做法，但由于企业与其他实体（如承包商和供应商）的业务联系，童工可能与企业有关联。在建筑部门工作可能使儿童面临危险的工作，如在危险的高处工作，使用危险的机器，以及运输重物。

使儿童遭受身体、心理或性虐待的工作。

在地下、水下、危险的高处或密闭空间中工作。

从事危险机器、设备和工具的工作，或涉及人工搬运或运输重物的工作。

在不健康的环境中工作，例如，儿童可能暴露在危险物质、制剂或工艺中，或暴露在对其健康有害的温度、噪音水平或振动中。

在特别困难的条件下工作，如长时间工作或在夜间工作，或儿童被不合理地限制在雇主的场所内工作。

6.2 关键标准和对企业的影响

6.2.1 关键规范和标准

国际公约

国际劳工组织的两项公约和联合国《儿童权利公约》为国家法律提供了一个框架，明确规定什么是可接受的，什么是不可接受的儿童就业。

国际劳工组织《准予就业最低年龄公约》（第138号，1973年）	它规定一般最低就业年龄为15岁，但对发展中国家有一些例外。
国际劳工组织《最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号，1999年）	它禁止最恶劣的童工形式，包括18岁以下青年工人的有害工作。
联合国《儿童权利公约》	它禁止童工，并要求签署国规范儿童的最低年龄和工作条件。

国际劳工组织《第182号公约》已得到所有187个国际劳工组织成员国的批准（它是唯一实现普遍批准的国际劳工组织公约）。联合国《儿童权利公约》也得到了除美国以外的所有国家的批准。此外，大多数国家已经批准了国际劳工组织《第138号公约》。这意味着绝大多数国家都应制定关于童工的法律，以执行这些国际法律文书的规定。但是，批准这些公约并不能保证在这些国家完全消除童工现象。¹⁴⁹

国内立法

一些国家和地区已经制定了国内法律，禁止在其全球供应链中使用童工，例如：¹⁵⁰

149 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/child-labour/definition-legal-instruments/>

150 <https://ohrh.law.ox.ac.uk/dutch-child-labour-due-diligence-law-a-step-towards-mandatory-human-rights-due-diligence/>
<https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies;> <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title19/chapter4&edition=prelim>
<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11360>

<p>荷兰《童工尽责管理法》</p>	<p>该法涵盖了向荷兰终端用户销售或供应货物或服务公司，包括在荷兰以外注册的公司。受该法管辖的公司一般必须准备一份声明，表明它已尽职尽责，防止在向荷兰终端用户销售或供应的商品和服务的生产中使用童工。</p>
<p>美国《1930年关税法》 第307条 (19 U.S.C. § 1307)</p>	<p>该法禁止进口任何全部或部分由强迫劳动，包括强迫或契约童工开采、生产或制造的产品。美国海关和边境保护局 (CBP) 负责执行该禁令。</p>

其他立法规定与童工有关的报告的例子包括英国《2015年现代奴隶制法案》、澳大利亚《2018年现代奴隶制法案》、加利福尼亚州《供应链透明度法案》、法国《企业警戒义务法》、德国《供应链中的企业尽责义务法》和挪威有关企业透明度和基本人权及体面工作条件的法律。¹⁵¹

案例6.1 一家中国材料企业的可持续发展报告摘录¹⁵²

我们承诺坚决禁用童工并限制未成年劳工就业，制定了《禁用童工程序》《招聘管理规定》，在员工招聘、入职审批、入职报到等环节通过多种方式审核确认应聘者的有效身份证明，确保不招聘童工。一旦发现雇用童工的情况，我们规定应立即采取拯救措施，包括立即停止其工作、足额发放所有薪资、派人护送其回家，并交其监护人，一切旅程费用由企业承担。严查误用童工事件原因，对于疏忽职守者，企业将按厂规作出相关处理。

151 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/child-labour/definition-legal-instruments/>

152 <https://www.dingshengxincai.com/upload/files/2021/9/332fc7f47736a6f0.pdf>

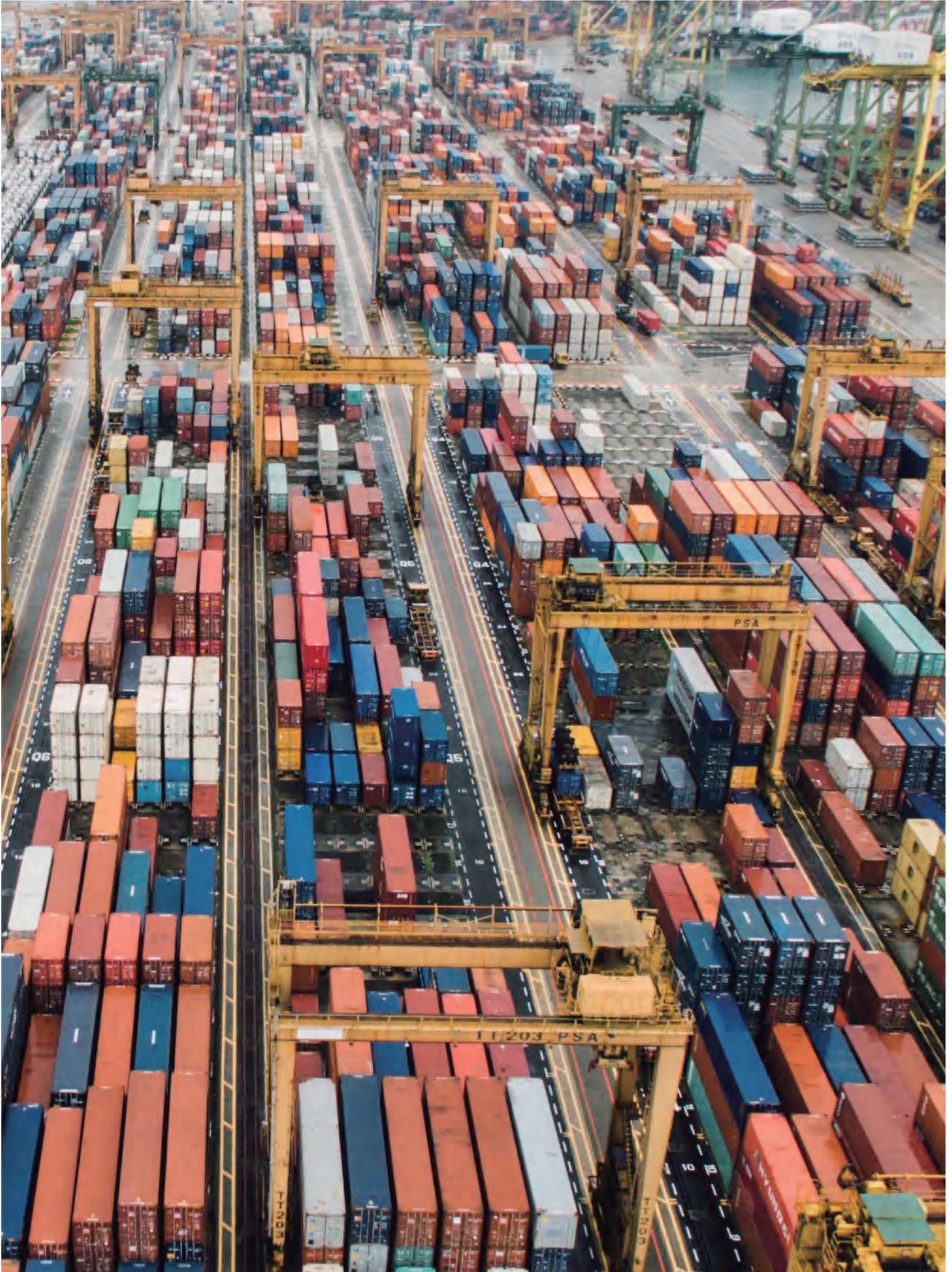
案例6.2 一家俄罗斯能源企业的人权政策摘录¹⁵³

我们的行为符合国际和跨境原则和法规，包括《现代奴隶制法案》（英国，2015年）和《供应链透明度法案》（美国加州，2010年）。我们声明并完全承诺，本企业及其子企业不允许任何形式的奴役和强迫劳动，无论在什么地区和什么类型的业务。

我们不接受任何形式的强迫和/或强制劳动的做法，包括童工，并强烈支持消除这些做法。我们从未在企业 and 集团子企业使用童工，并将这一做法应用于企业的供应链。

我们完全遵守国际劳工组织第138号《准予就业最低年龄公约》和我们业务所在地区的立法来运作。

153 https://www.rosneft.com/upload/site2/attach/3/02/Human_rights_Rosneft_eng.pdf



6.2.2 对企业的影响

企业在运营和供应链中可能会在许多方面受到童工风险的影响。¹⁵⁴



声誉和品牌风险

非政府组织（NGO）、工会、消费者和其他利益攸关方针对跨国公司的运动可能导致品牌声誉的削弱。这也会使公司对员工的吸引力下降，导致员工流失率上升。



财务风险

消费者抵制那些被指称或被发现在其供应链中使用童工的公司，会导致销售量下降。投资者在决策中越来越多地应用ESG标准。“社会”绩效低的公司可能面临投资者的撤资和回避。



法律风险

可以对公司提出法律指控，甚至包括刑事指控，这在一些国家可能导致监禁，通常涉及巨额罚款和/或交出由童工生产的货物。以前的童工也可以起诉他们的剥削性雇主，可能包括供应链上的上游公司。



运营风险

为应对发现的童工问题而对公司的供应链做出的改变可能会导致混乱。例如，公司可能认为有必要终止供应商合同（可能导致更高的成本和/或中断），并将采购活动转向低风险地区。此外，内部资源将需要专门用于处理指控。

154 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/child-labour/>

6.3 管理实践建议



如果项目没有严格的童工管理程序，且东道国国内缺乏对童工的监管和监督，那么童工很可能会参与基础设施建设，这既包括移民劳工的子女，也包括更广泛的童工。此外，不安全的工作条件可能会给从事大型基础设施建设或运营的年轻工人和家庭带来更广泛的风险。

培养对童工的原因和后果的认识和理解，是基础设施企业在打击童工方面可以采取的第一步。这意味着识别问题，并确定童工是否是企业内部的问题。需要特别警惕地理上相距甚远的供应商。

发现是否存在童工可能很困难，例如在没有文件或记录的情况下，企业可以考虑利用当地非政府组织、发展组织或联合国机构的协助。

如果发现存在童工现象，需要将儿童从工作场所转移出来，并为其提供可行的替代方案。这通常包括让儿童入学，为父母或超过工作年龄的家庭成员提供创收途径。企业需要意识到，如果没有支持，儿童可能会被迫陷入更糟糕的境地，如卖淫，而且在某些情况下，如果儿童是家庭中唯一的收入来源，立即让他们离开工作场所可能会加剧而不是缓解困难。¹⁵⁵

建议企业：

155 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>

在工作场所

- 了解哪些国家和地区更有可能出现童工，并通过政策和程序做出相应的反应。
- 遵守国家劳动法律法规中的最低年龄要求，并在国家法律不完善的情况下考虑国际标准。例如，一家中国企业在其可持续发展报告中声明：“企业严格遵守国家《禁止使用童工规定》，以及海外作业地国家和地区关于禁止雇用童工的法律要求。2021年，企业未发生雇用童工及强迫和强制劳动事件。”¹⁵⁶
- 在招聘过程中使用适当的、可核实的年龄核查机制。
- 避免采用禁止雇用18岁以下儿童的一揽子政策，这将使超过法定就业年龄的儿童无法获得体面的工作机会。
- 如果在工作场所发现低于法定工作年龄的儿童，应采取措施将他们赶出工作场所。
- 帮助寻找可行的替代方案，并为儿童及其家人提供适当的服务。
- 影响分包商、供应商和其他企业附属机构，以打击童工。
- 制定和实施甄别童工的机制。
- 如果工资不是由集体决定或由最低工资条例决定，采取措施以确保支付给成年人的工资考虑到了他们和他们家庭的需要。



156 http://file.finance.sina.com.cn/hkdata98/hk/hk_realtime_announcement/news/20220327/10174422-0.PDF

基础设施企业如何拯救其矿产供应链中的处于危险的儿童？

采矿业往往与基础设施有关。采矿业的投资有时与基础设施的投资一并进行，如用于运输的铁路和港口。此外，矿物也是基础设施部门的重要材料。儿童在采矿业工作是一个普遍现象。这里有一些建议，供需要在自身矿产供应链中拯救儿童的企业参考。¹⁵⁷

制定监督制度

在没有检查或监督的情况下，如果童工问题的根本原因依然存在，那么儿童很有可能迟早会重返危险工作岗位。与劳动监察部门或矿业监察员沟通，了解是否可以加强对该地区的监督，并确保他们了解有关童工的法律。如果正式监察部门无法提供额外帮助，则应支持建立与监察部门相关联的社区观察或社区监督系统。向检查员和/或监督员提供一份儿童在采矿中面临的危险清单，其中包括心理和道德风险。

提供即时关怀

企业应评估童工是否需要即时护理，如食物、急救和咨询。儿童可能患有营养不良或脱水，也可能有需要注意的伤口。企业可以聘请主管部门和合格的儿童福利专家，他们可以建立信任并制定有针对性的计划，以促进儿童的最佳利益。

尽快让儿童脱离危险工作

如果儿童从事危险工作，如处理汞、进入地下或带着呼吸管在水下潜水，应让他们离开工作岗位，并让他们参加学校或其他教育计划。可能还需要社会服务或咨询。这就需要说服父母或其他照顾者，为了孩子的利益必须采取这种行动。公司可以考虑为儿童家中的成年成员提供工作，或为家庭提供现金支持，以补偿收入损失。

157 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_720743.pdf

支持提供教育

年幼的儿童必须有机会接受教育。他们可能需要得到支持以支付学校教育的直接和间接费用。可能需要非正规教育，以使他们能够重新融入正规学校系统。还可能需社会服务或咨询。这将需要说服父母或其他照护者，为了孩子的利益必须采取这一行动。企业可以考虑为儿童家庭的一名成年成员提供就业，或向家庭提供现金支持以补偿收入损失。



注: 共同使用与采矿有关的基础设施（铁路、港口、电力、水和信通技术）¹⁵⁸

158 <https://csi.columbia.edu/content/leveraging-mining-related-infrastructure-investments-development-rails-port-power-water-and>



在经营社区

- 与其他企业、行业协会和雇主组织合作，制定全行业解决该问题的办法，并与工会、执法部门、劳动监察部门和其他部门建立联系。
- 在有代表性的雇主组织中，建立或参与地方或国家层面的童工问题工作组或委员会。
- 支持并帮助设计教育/职业培训，以及针对工作儿童的咨询项目，并为工作儿童的父母提供技能培训。
- 鼓励并协助为脱离危险工作的儿童启动补充健康和营养计划，并提供医疗服务，治愈儿童的职业病和营养不良。¹⁵⁹

159 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>

示例：《负责任的云母倡议》¹⁶⁰

云母被用于各种行业，如汽车、电子和化妆品。云母在印度东部的比哈尔邦和贾坎德邦被广泛开采。这些地区很贫穷，家庭面临经济压力。因此，许多儿童为了养家糊口而采集云母，这导致了危险的童工。当地政府缺乏可用于监督云母开采业的法规。

《负责任的云母倡议》（RMI）是一个跨行业平台，旨在消除印度云母供应链中的童工和不可接受的工作条件。RMI成员认为，为了实现其目标，他们必须解决导致恶劣工作条件和使用童工的所有潜在因素。他们认为，这些因素也需要同时得以解决。只有整体和同时进行的方法才能带来长期和可持续的变化。该方法包括以下行动：

1. 绘制云母供应链图，制定云母收集和加工的工作场所标准

RMI成员必须绘制其产品中云母的来源，以了解印度的出口商、加工商和矿场。然后，每个成员的供应链参与者必须采用工作场所的环境、健康、安全和公平劳动的做法，包括禁止使用童工。

2. 在提供云母劳动力的村庄进行社区赋权

增强为云母矿和加工厂提供劳动力的村庄的能力，使当地人有机会获得更好的儿童教育资源、更好的医疗保健、替代生计手段以减少对云母的经济依赖，以及政府的社会计划。

3. 云母产业的法律框架

RMI鼓励建立法律和法规以及相关的执行机制，以管理云母行业的所有方面，并建立一个负责任和可持续的云母供应链。

160 <https://humanrights.wbcsd.org/project/responsible-mica-initiative/>

案例6.3 一家中国钴供应商对打击刚果民主共和国贫困地区 钴手工开采中的童工现象的思考和实践

两难

我们关切全球钴供应链上存在的人权挑战，并严厉谴责使用童工等侵犯人权的做法。但是，手采矿是刚果民众的主要生计来源，手采矿工极其贫穷，这使他们对收入的冲击不堪一击，停止从手采矿工那里收购，即使是暂时的，这也将直接影响到数以万计依靠手采矿的家庭，并且还会间接影响到其他成千上万的家庭。许多非政府组织、民间团体以及国际上的发展专家都反对对手采矿的简单禁止。¹⁶¹

社区改善

加州大学伯克利分校的CEGA研究中心有关这一地区童工产生的原因的研究报告显示，贫穷是造成当地童工等人权侵犯的根本原因，我们在当地经营多年，深刻认识到我们在积极建设钴供应链尽责管理体系和模板矿山体系的同时，更要为社区建设、教育培训等现场落地项目出一份力，改善当地人们的生计。

我们从十多年前开始与浙江大学、卢本巴希大学沟通合作事宜，并出资800万美元投资建设了刚果（金）农业技术示范园区项目，如今，在这片原卢大农场上已建成近1,700亩的现代化农业园区，包括5,000平方米连栋智能玻璃温室、100亩连栋大棚、七大产业功能小区和13项重点农业工程。引入中国的水稻、蔬菜、鸡、猪等农牧业产品，教当地农民种养技术和方法，以提升当地农业发展水平，为区域性的粮食、蔬菜自给建设提供示范和保障。¹⁶²

标准化、尽责管理和机械化开采

2020年4月起，企业刚果（金）冶炼厂正式暂停使用钴手采矿作为原料。暂停期间，企业投入人力物力，继续与下游相关方合作的负责任钴手采矿规范项目。

加大企业自有机械化矿山（LSM）的开发力度。企业严格按照尽责管理要求管理，机械化开采，严禁童工进入矿区，同时对人权侵犯、职业健康安全等方面进行管控，并不断完善现场环境，风险相对较小。

161 <https://www.huayou.com/news/345.html>

162 <https://www.huayou.com/social111.html?introid=64>

对外购机械化开采（LSM）的钴原料加强尽责管理。通过KYS（了解你的供应商）等文件收集信息并评估，机械化开采的钴供应商一般都拥有自己的矿山，通过机械化手段开采矿料，在人权、职业健康和环境等方面有自己的政策。矿区现场的管理相对较好，童工和人权侵犯等风险较小。¹⁶³

童工救助计划

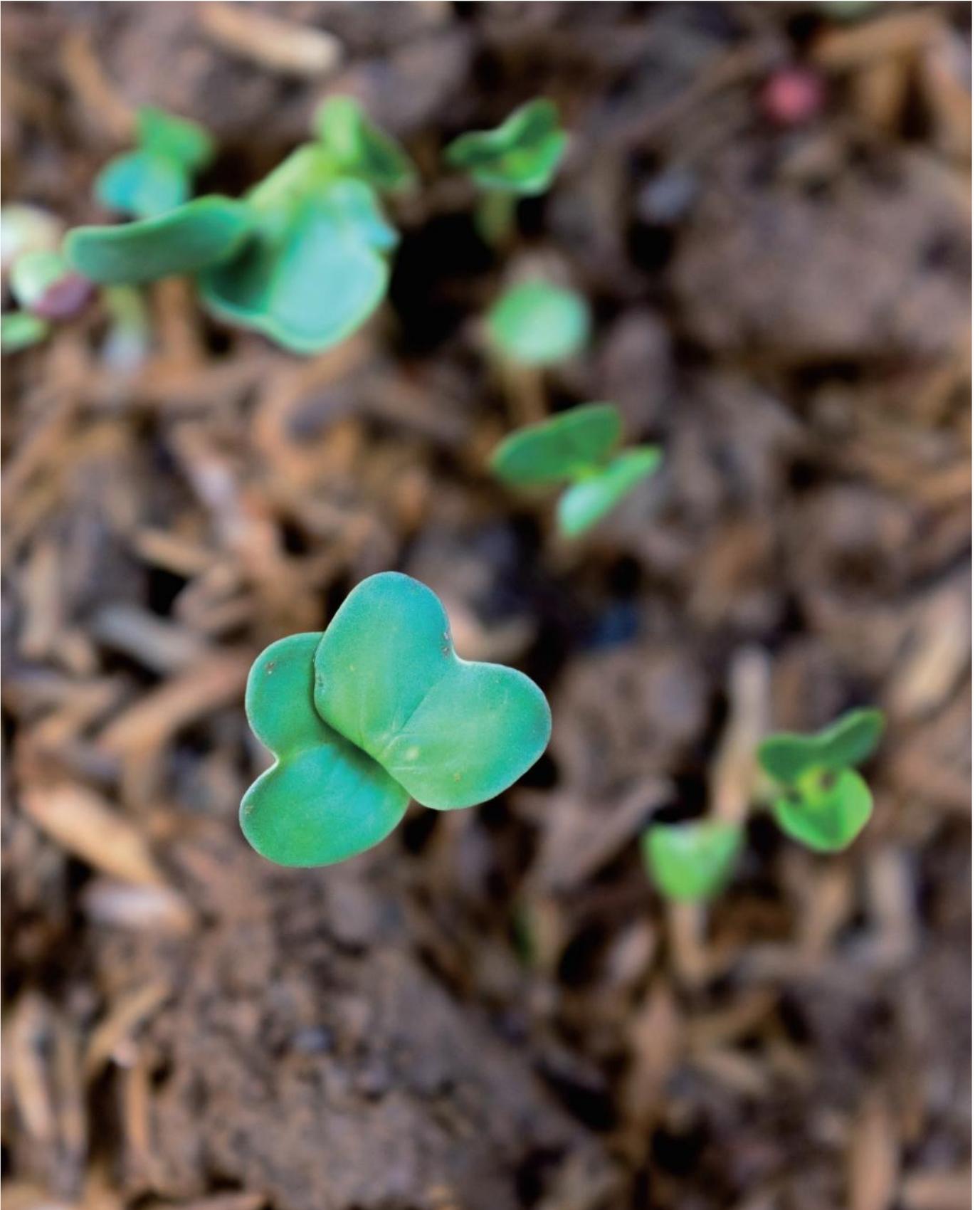
矿业童工救助。企业与国际 NGO 合作，对其在刚果（金）的矿区童工救助项目进行合作与资助，将救助的童工返回学校或者职业技能学校。项目在 2016-2017 年的救助人数是 800-1,000 名。¹⁶⁴

企业和金融机构必须认识到，有效的童工预防战略能够从根本上解决童工问题，有助于改善一系列儿童权利，如受教育权、言论自由权、游戏和娱乐权、健康权、受保护权和享有适当生活水平权。下文概述了除预防童工现象外，基础设施还能对儿童权利产生的一些积极影响。

- 交通基础设施为偏远地区和农村社区创造了通达条件，从而使人们能够更方便地使用各种社会和经济基础设施，包括医疗保健和教育设施。
- 健康和卫生基础设施有可能促进在妇幼保健、精神健康、慢性病相关残疾和非传染性疾病以及医疗援助和紧急医疗救助方面加强区域合作与协调。
- 电力基础设施有可能使人们获得更便宜、更清洁和更可持续的能源。
- 数字基础设施可以让更多人以负担得起的价格获得各种数字机会，特别是在 COVID-19 大流行期间，让最弱势的儿童获得这些机会。
- 投资较小的本地化社会基础设施项目，如学校、医疗诊所、图书馆或社区中心，往往与大型基础设施建设同步进行。这些项目可以作为与当地社区建立信任的一种手段，并在地方一级巩固连通性基础设施投资的实际效益。

163 https://v1.cecdn.yun300.cn/100001_1903055003/%E5%8D%8E%E5%8F%8B%E9%92%B4%E4%B8%9A2020%E5%B9%B4%E9%92%B4%E4%BE%9B%E5%BA%94%E9%93%BE%E5%B0%BD%E8%B4%A3%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%8A%A5%E5%91%8A1.pdf

164 https://v1.cecdn.yun300.cn/100001_1903055003/%E5%8D%8E%E5%8F%8B%E9%92%B4%E4%B8%9A2020%E5%B9%B4%E9%92%B4%E4%BE%9B%E5%BA%94%E9%93%BE%E5%B0%BD%E8%B4%A3%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%8A%A5%E5%91%8A1.pdf



6.4 关键参考和工具

参考

作者	名称	简介
联合国全球契约	原则五 ¹⁶⁵	联合国全球契约官方网站上对该原则的阐释。
联合国全球契约	《工商业与人权导航：童工》 ¹⁶⁶	指导世界各地的公司更好地了解 and 应对其运营和供应链中的人权影响。

工具

作者	名称	简介
联合国全球契约	线上学习模块 ¹⁶⁷	联合国全球契约和国际劳工组织开发的线上学习模块，帮助企业了解联合国全球契约劳工原则及其相关概念和最佳实践，并分享实际行动步骤。
国际劳工组织	童工平台 ¹⁶⁸	该平台旨在识别供应链和周边社区执行国际劳工组织公约的障碍，识别克服这些障碍的实际方法，并促进集体行动。

165 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>

166 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/child-labour/>

167 https://academy.unglobalcompact.org/opencourses/learn/public/learning_plan/view/231/advancing-decent-work-in-business-through-the-un-global-compact-labour-principles

168 <https://www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm>

国际劳工组织	消除和预防童工现象： 检查应用程序 ¹⁶⁹	这款手机应用程序允许企业管理者和审计员创建交互式检查表，帮助他们确保无童工运营。总共有18个检查点，每个检查点都提供了最佳实践建议，以便采取行动。
国际劳工组织	《雇主和工人有害童工手册》 ¹⁷⁰	本手册介绍了雇主和工人如何在农业、建筑业、采矿业和制造业等关键行业联合打击有害童工现象，并就今后如何加强这种合作提出了建议。
国际劳工组织和国际雇主组织	《为企业提供的童工指导工具》 ¹⁷¹	<p>这个童工指导工具可以作为企业满足联合国《指导原则》中规定的尽责管理要求的资源。尽责管理系统的步骤包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 制定政策承诺，并将其纳入整个组织中 • 评估童工的影响 • 对童工影响进行整合并采取行动 • 追踪童工问题的表现 • 传达关于童工的表现 • 利益攸关方参与 • 补救措施和申诉机制

169. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang--en/index.htm

170. https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_164573/lang--en/index.htm

171. <https://unglobalcompact.org/library/3881>

<p>联合国儿童基金会</p>	<p>《童工和负责任商业行为——行动指南》¹⁷²</p>	<p>本报告概述了私营部门如何更有效和可持续地应对童工问题。它包括对钴、可可和棉花这三个关键部门的商业政策和实践的深入分析。在此分析的基础上，报告为将童工战略建立在以儿童权利为基础的方法上提供了指导，重点是预防和整合核心商业惯例和战略。本报告还探讨了新出现的强制性人权尽责立法以及此类法律应包括的标准，以有效保护儿童免受包括童工在内的不利商业影响。</p>
<p>联合国儿童基金会和世界企业永续发展委员会</p>	<p>解决童工问题：向商业领袖介绍¹⁷³</p>	<p>本资料以国际劳工组织和联合国儿童基金会的最新数据和见解为基础，阐述了企业领导者可以采取的切实步骤，以确保其公司充分发挥潜力，支持在企业运营和供应链中消除童工现象。本报告重点关注企业领导者可以采取有意义的行动支持消除童工现象的三个关键领域。本报告强调了以下方面的重要性：(1) 将儿童权利方法纳入企业战略和活动；(2) 投资于公司系统和社区复原力；(3) 激励他人采取有意义的行动。</p>

172 <https://www.unicef.org/reports/child-labour-and-responsible-business-conduct>

173 <https://www.wbcsd.org/Imperatives/Equity-Action/News/WBCSD-UNICEF-launch-Tackling-Child-Labor-An-Introduction-for-Business-Leaders-in-German-Spanish-and-French>

道德贸易倡议 (ETI)	《基本准则指南：童工》 ¹⁷⁴	<p>本指南为企业提供建议，说明他们可以 and 应该如何识别、管理、减轻、预防并持续监测和改善他们对童工的处理方式。</p> <p>它的结构如下：第一部分包含一些关于童工的重要基本信息，企业面临的挑战，以及ETI基本守则中规定的最低标准。第二部分描述了应用尽责管理方法所涉及的步骤，并载有关于企业如何识别童工、管理发现的童工以及如何在其供应链中防止童工的建议。最后一节包含定义、国际标准的信息以及有用的参考资料和资源。</p>
-----------------	----------------------------	--

174 https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_guidance_-_child_labour_web_0.pdf

第七章

联合国全球契约原则六

杜绝歧视

联合国全球契约原则六
企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为。





7.1 概念

“歧视”的含义

国际劳工组织（ILO）指出，“歧视”一词包括：

(a) 基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠；

(b) 有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的、具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他此种区别、排斥或优惠。¹⁷⁵

就业中的非歧视是指雇员凭借其工作能力获得机会，不因其他原因而受到区别对待、排斥或特惠。例如，一家俄罗斯石油企业在其人权政策中声明：“在为企业管理层（包括执行机构）挑选候选人时，企业尽一切努力确保在性别、年龄、教育、技能和其他方面的多样性，以促进更好的企业管理。董事会成员的当选是基于他们深厚的经验和出色的工作表现、无可挑剔的声誉、专业成就和个人技能。这些特点是一个多元化和高绩效的董事会的根本”¹⁷⁶。歧视不仅侵犯了员工的基本人权，也影响了社会的公平价值观。¹⁷⁷ 基于不同理由的歧视可能发生在各种与工作有关的活动中，如：¹⁷⁸

- 招聘
- 薪资待遇
- 工作时间和休息/带薪休假
- 产妇保护
- 任职保障
- 绩效评估和晋升
- 培训和机会
- 工作前景
- 社会保障
- 职业安全和健康
- 终止就业

175. ILO, C111, art.1(1), see https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

176. https://www.rosneft.com/upload/site2/attach/3/02/Human_rights_Rosneft_eng.pdf

177. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

178. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

歧视可能是直接或间接的。间接歧视是指表面上的中性行为，实际上导致了对特定人群的不公平待遇。例如，在工作日结束后很晚才组织培训课程，可能将那些有兴趣但因家庭责任而无法参加的人排除在外。接受较少培训的工人可能在未来的工作分配和晋升中处于不利地位。¹⁷⁹

案例7.1 一家中国能源企业的ESG报告摘录¹⁸⁰

企业对不同国籍、民族、种族、性别、宗教信仰和文化背景的员工一视同仁，平等对待。注重促进当地居民、女性、少数民族和大学生就业，努力增加当地社区的就业机会。严格落实女性员工孕产期、哺乳期休假规定，保障女性员工权益。企业向社会公开招聘，不设置种族、性别、宗教信仰等条件限制。



179. https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_681340/lang--zh/index.htm#Q7

180. <http://www.petrochina.com.cn/pechina/xhtml/images/shyhj/2021esgcn.pdf>

提示：基于某项工作的内在要求而进行的任何区别、排斥或优惠，都不应被视为歧视。¹⁸¹

基于特定工作的固有要求的区别、排斥和优惠不被认为是歧视。然而，这种例外情况要受到严格审查。通常情况下，很难界定某项工作的资格要求是善意和真正的要求，还是旨在排除某些特定类别工人的特有要求。¹⁸²

在性别方面，一些工作可能需要特定的性别，如用手搬运重物。¹⁸³ 然而，所有的区别都应该客观地判断，应该考虑不同个人的能力，而不是特定群体的能力。例如，技术进步使体型较小的妇女完全能够胜任许多从前主要由男性承担的工作。¹⁸⁴

哪些区别不被认为是歧视性的？¹⁸⁵

- 基于技能或努力的区分。
- 由于受教育年限或就业年限的不同而反映在薪酬上的差异。
- 基础设施企业遵守政府的政策，纠正历史上形成的歧视观念，从而扩大就业中的机会和待遇平等。
- 国家法律中规定的特别保护或援助措施，如关于健康和生育的重要规定。
- 平等待遇原则的实施可能需要特别措施的支持和对差异的包容，例如在与残疾人有关的事项上。

181 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

182 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) para.118

183 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) para.120

184 https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_681340/lang--zh/index.htm#Q15

185 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q3

什么是性骚扰？

性骚扰指具有性含义的、影响尊严的、违背意愿的、不可接受的、不适当的和冒犯性的，并造成威胁性、敌意性、不稳定或冒犯性工作环境的¹⁸⁶行为。

工作场所中的性骚扰行为包括：¹⁸⁷

- 身体：身体暴力、触摸、不必要的亲密接触
- 言语：对外形、生活方式、性取向的评论和问题，冒犯性电话
- 非言语：吹口哨、有性暗示的手势、展示和性相关的素材

性骚扰是一种歧视吗？

是的，性骚扰是一种基于性别的歧视。¹⁸⁸

建筑业，尤其是大型基础设施项目，可能是性骚扰的一个高风险环境。骚扰主要是由同事或建筑主管实施的，很大程度上是由于对女性建筑工人的性可能存在性别刻板印象。¹⁸⁹



186 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_371182.pdf

187 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

188 https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q11

189 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/62316c4d-6518-4a7b-881d-461c219c46a5/SectorBrief_AddressingGBVH_Construction_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddoFUn



7.2 关键标准和对企业的影响

7.2.1 关键规范和标准

除了上述国际劳工组织的《歧视公约》之外，还有一些关于消除歧视的重要国际规范。如下所示：

有关消除歧视的国际标准示例

《世界人权宣言》，第一、二十三（二）条

《消除对妇女一切形式歧视公约》，第11条第1款

《残疾人权利公约》，第二十七条

国际劳工组织《同酬公约》，1951年（第100号）

7.2.2 对企业的影响

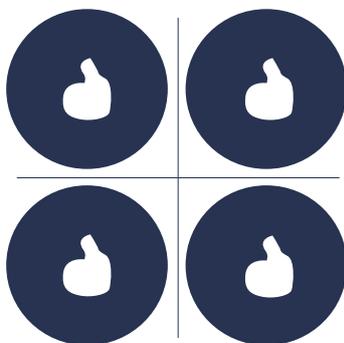
人们普遍认为，工作场所的平等对企业的业绩有积极影响。对企业的益处包括：¹⁹⁰

生产力的提高

当机会平等时，员工会有一种公平感，并有更好的工作前景。当员工清楚地知道他们的努力会得到回报，如晋升和加薪，他们就会更有动力投入工作，从而提高生产力。

更好的匹配和效率

当公司使用更加客观和制度化的标准来选择员工时，个人和工作之间会有更好的匹配，因此劳动力分配会更加有效，人力资本的质量和积极性也会提高，从而提高组织效率。



更低的员工离职率

反歧视的工作环境会使工作压力减少，这也有利于员工的身心健康。一个压力较小的工作场所、职业动机和组织效率的结合能够降低员工的离职率。

在预测客户需求时，更好的多样性是一种竞争优势

就业平等意味着劳动力的多样性，如性别、性取向、国籍、民族、种族、宗教、年龄、残疾状况等的差异。这使公司能够更好地预测其客户的多样化需求。

¹⁹⁰ https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_681340/lang--zh/index.htm#Q8; https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_681340/lang--zh/index.htm#Q9

基础设施企业在运营和供应链中可能在许多方面受到歧视的不利影响。¹⁹¹

声誉和品牌风险

非政府组织（NGO）、工会、消费者和其他利益攸关方针对跨国公司的运动会导致品牌声誉的减弱。

高离职率

工作场所的歧视会导致工人离开公司，并使新的人才不愿意加入公司。这可能导致劳动力的多样性和技能的降低。

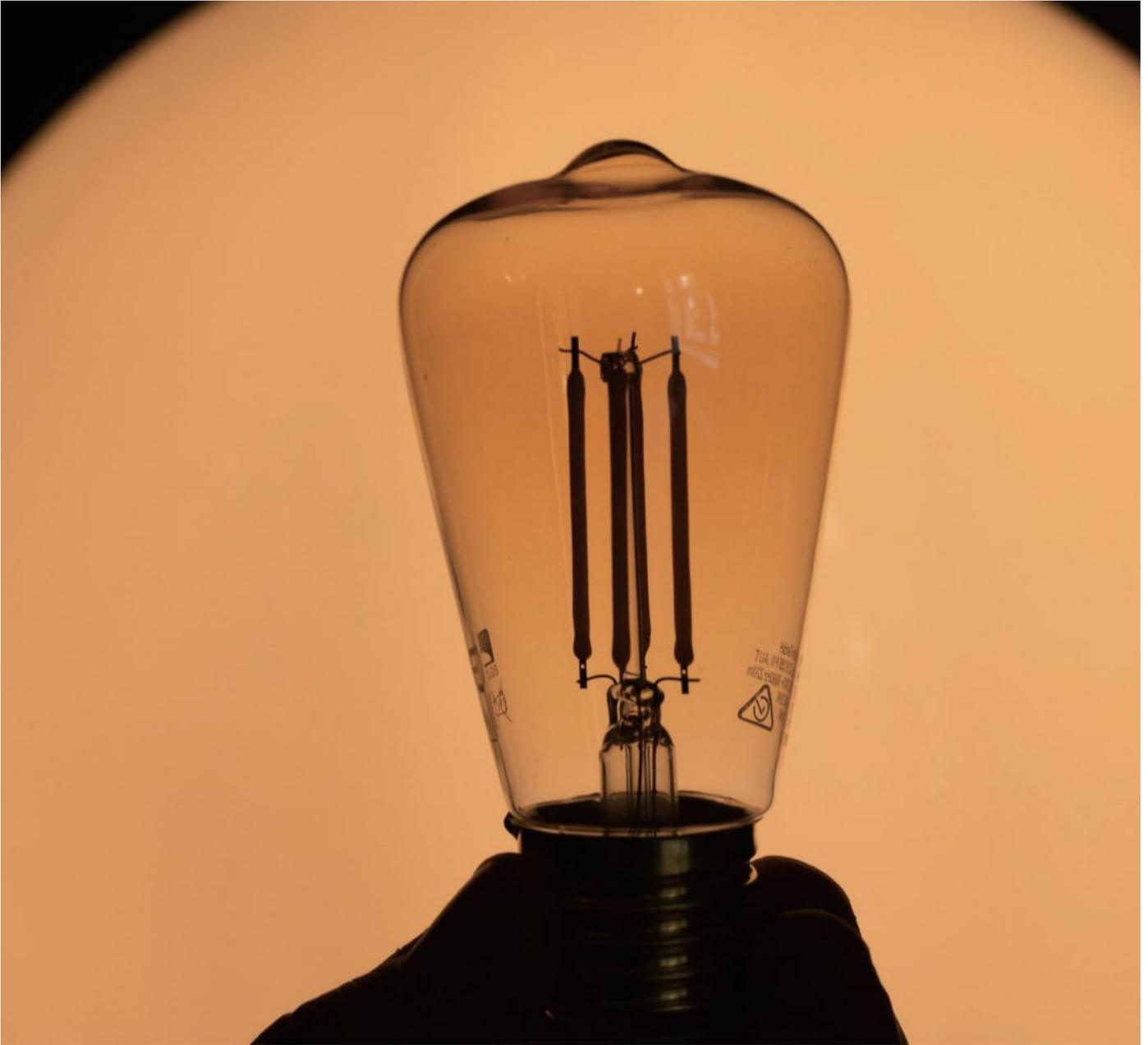
财务风险

消费者抵制那些被指称或被发现在其供应链中存在歧视的公司，会导致销售量下降。投资者在决策中越来越多地应用环境、社会和治理标准。“社会”绩效低的公司可能面临投资者的撤资和回避。

法律风险

如果公司不履行这种消除歧视的法律义务，可能会受到惩罚。新兴的针对价值链中的歧视的全球立法增加了不遵守规定的公司的法律风险。

191 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/discrimination/>



7.3 管理实践建议

首先，基础设施企业应尊重所有相关的地方和国家法律。任何引入促进平等措施的企业都需要意识到员工队伍中可能存在的语言、文化和宗教的多样性。经理和主管人员尤其应努力了解不同类型的歧视，以及它对劳动力的影响。¹⁹² 以下是对企业解决工作场所歧视问题和消除歧视的建议。

192 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

在工作场所

- 制定企业政策和程序，将资格、技能和经验作为招聘、安置、培训和晋升各级员工的基础。通过认识到无意识偏见、开展有针对性的培训、提供安全的讨论空间等方式，消除无意识偏见。¹⁹³
- 通过收集和分析职位、性别、绩效等方面的统计数据；利用集体谈判；制定明确的晋升和薪酬政策，确保同工同酬。¹⁹⁴
- 向特定高层管理人员分配平等就业问题的责任，发布明确的全企业政策和程序，以指导平等就业的做法，并将晋升与该领域的预期表现挂钩。
- 逐一评估某项工作是否存在固有的区别，避免采用会使某些群体系统地处于不利地位的工作要求。
- 保持关于雇用、培训和晋升的最新记录。这些记录应该是透明的，员工可以查看。
- 对所有员工进行无意识偏见培训，特别是对管理层和人力资源部门。
- 制定申诉程序，解决投诉，处理上诉，并在发现歧视的情况下为员工提供求助方式。
- 意识到正式的结构和非正式的文化问题会阻止员工提出关切和申诉。
- 向员工提供关于非歧视政策和实践的培训。

193 <https://unglobalcompact.org/library/3261>

194 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf



基础设施企业应考虑工作场所的男女比例

基础设施部门缺乏性别多样性。在该部门工作的男女比例远远高于其他许多部门。根据美国一所大学的报告，该国90%的基础设施岗位都由男性担任。¹⁹⁶ 然而，对于许多工作来说，性别偏好并不是基于固有的要求，而是造成了性别歧视。

如今，男性和女性之间的体力差距被机器弥补。因此，大多数职位都适合两性。基础设施企业应该为妇女提供更多的工作和培训机会，以减少该行业的性别歧视。

案例7.2 一家法国航运集团的性别薪酬指数¹⁹⁷

性别薪酬指数通过几个指标评估了男女之间的薪酬差异，指标包括：

- 薪酬差距
- 增长和晋升差距
- 产假后的增长
- 女性在十大高薪职位中的比例

案例7.3 一家挪威能源企业的平等实践¹⁹⁸

在一个男性所主导的行业中实现性别平等

该企业对多样性的关注始于几十年前，当时便已开始在一个以男性为主的行业中努力实现性别平等。多年来，他们一直有意提高女性在运营和领导岗位上的比例。在过去的几年里，他们通过在企业层面为多样性和包容性设定关键绩效指标，并通过关键的人力资源流程，如招聘、继任计划、绩效管理和领导力发展，更加系统地开展工作，正式确立了他们对多元化和包容性企业的雄心。

196 <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/infrastructure/>

197 https://www.cmacgm-group.com/api/sites/default/files/2022-07/CMACGM_Rapport_2021_Web_UK_BAT_0.pdf

198 <https://shecommunity.com/2021/03/05/equinor-the-winner-of-she-index-2021-in-norway/> <https://www.equinor.com/careers/our-culture>

- 企业有计量结果目标，包括在招聘毕业生和学徒进入企业时的性别目标。
- 企业通过实施至少16周的全球带薪育儿假，以及灵活的工作安排，承担了超越国界的责任。
- 企业已经为他们的合作伙伴（例如律师事务所）设定了明确的期望，即要有高度的平等和多样性。

如今，企业所有团队中的47%是多元化的。

企业的目标是，到2025年，所有的团队都要实现多元化和包容性。多元化的团队在性别、经验、国籍、背景和年龄方面都是均衡的。多样性促进了创造力、创新和新的思维方式。包容性同样重要，企业希望每个人都能感到安全，把他们的全部自我和他们的想法带到工作中。

那么，像这家这么大的企业，如何在企业内部加强多样性和包容性呢？

- 加强多样性和包容性始于领导层的承诺和榜样作用。
- 企业努力提高对无意识偏见的认识，并在业务和人员决策中减少偏见。
- 企业努力在各级领导团队中实现性别平衡，近年来，女性在高级领导岗位上的比例已逐渐增加。
- 每年，企业都会对所有团队的整体多样性和包容性水平进行衡量。

2021年，企业的执行委员会实现了性别平衡。

案例7.4 一家法国建筑企业2021年通用注册文件的摘录¹⁹⁹

作为其承诺的一部分，该企业寻求在其业务中促进机会平等并防止一切形式的歧视。为了确保这一政策的实际应用，企业建立了一个包容和多样性协调员网络，共有约600名员工。

促进性别多样性（特别是在管理层）的承诺得到了加强。2021年，女性在管理岗位上的比例为21.6%（法国为24.4%），10年内增加了6个百分点（2011年为15.8%）。性别平等指数（在国际上推广）被企业用作评估同工同酬和获得晋升的通用工具。

199 https://www.vinci.com/publi/vinci/extract/2021_annual_report_extract-sustainability.pdf

该企业还通过与另一个组织的合作，积极开展举措，鼓励当前和未来的女学生从事工程和企业业务领域的职业。在法国和国际上有近700名女性员工参与了消除企业业务部门和职业中的性别偏见的行动。

案例7.5 一家法国能源企业的性骚扰和性别歧视行为实用指南摘录²⁰⁰

无论是人力资源部门、道德官员、经理、证人还是受害者，都可以做两件事：预防和行动。作为集团对员工的总体健康和安全的承诺的一部分，管理层在风险预防方面发挥着关键作用。

在实施本指南的现阶段，我们建议当地的人力资源部和道德规范官员在国别管理层的领导下，或者在无法做到的情况下也可以在相关区域中心的监督下，实施以下行动：

预防

在工作环境和改变观念方面的上游努力可以防止性别歧视行为和性骚扰。为了实现这一目标，可以采取以下行动：

- **提高员工的认识**（这种认识可以有多种形式，如：备忘录、电子邮件、海报等）。
- **培训管理层**，他们在打击性骚扰和性别歧视行为方面发挥着核心作用。这是部署预防政策和发现性骚扰和性别歧视行为的一个重要环节。
- **建立没有性别陈规定型观念的内外部交流。**
- **定期评估**员工对该问题的看法（晴雨表、调查等）。

还可以指定一个“性别歧视推荐人”。他们将成为该方法的关键参与者之一，负责反复向所有工作人员告知所建立的机制和他们可以使用的手段，引导相关人员找到正确的联系人，并在收集相关人员的陈述时为他们提供支持，直到事情结束。

“性别歧视推荐人”也可以参加由人力资源部门和企业道德、合规和隐私部门举办的关于这一主题的经常性研讨会。

行动

无论是性骚扰或性别歧视行为的目击者还是受害者，都必须迅速采取行动。解决方案包括：

- **报告所发生的事情**

你可以用法语、英语、西班牙语或葡萄牙语进行报告。以其他语言书写的信息需要被翻译。

联系方式是：XXX

收集到的任何信息的机密性必须由该信息的持有者保证。警报可以是匿名的。

- 一定要对性骚扰或性别歧视行为的**报告做出反应**
- **确保如果收到报告，一定要进行调查**
- 如果调查证明肇事者有责任，**确保对其进行制裁**
- **对受害者负责，并长期跟踪事态的发展**



案例7.6 一家美国能源企业关于平等就业机会和平权行动的政策摘录²⁰¹

我们致力于为所有合格的求职者和雇员在所有就业条款和条件方面提供平等就业和平权行动的原则。这项政策适用于招聘、雇用、晋升、补偿、员工福利、调职、裁员、裁员后的返回、解雇、企业赞助的培训、教育、学费援助以及所有其他就业条款和条件。主管的工作表现部分是根据他们的平等就业机会（EEO）的努力和结果进行评估的。

我们也是一个平权行动的雇主，并维持平权行动计划、程序和做法以实现这一政策的目标。企业的平等就业机会和平权行动政策和义务，包括首席执行官的全力支持。最高级的人力资源执行官负责指导和监督企业的平权行动方案，并设计和实施审计和报告系统，使管理层至少每年一次了解企业平权行动方案的状况。我们将按照第11246号行政命令的要求，采取平权行动，确保申请者得到雇用，雇员在雇用期间不受种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同或国籍的影响。我们还将按照1973年《康复法案》第503条和经修订的《越南战争时期退伍军人重新调整援助法》的规定，采取平权行动，雇用、提升就业，并以其他方式对待有资格的残疾人、残疾退伍军人、最近离职的退伍军人、武装部队服务勋章退伍军人或现役战时或战役徽章退伍军人。申请人和雇员将被要求确认自己是受保护群体的成员，作为企业遵守其平权行动计划的一部分。认为自己有受保护的残疾或退伍军人身份的人可以自愿将这些信息作为其就业记录的一部分，并告知人力资源部任何此类残疾或受保护退伍军人身份的存在。这些信息可以在任何时候更新，并将被保密。

我们禁止对善意报告违反本政策的员工进行报复。被禁止的报复行为包括但不限于：解雇、降级、停职、不雇用，以及在作出雇用决定时不给予平等考虑。若发现存在报复行为，请立即向人力资源部报告。

与我们的平权行动方案有关的文件，可在正常工作日通过提前预约在人力资源部查阅。

201 <https://www.valero.com/eo>



在运营社区²⁰²

- 鼓励和支持努力建立宽容的氛围和平等获得职业发展的机会，如成人教育计划和健康及儿童保育服务。
- 在国外经营时，企业可能需要适应文化传统，并与工人代表和政府当局合作，以确保妇女和少数民族平等获得就业机会。

案例7.7 一家中国建筑企业的可持续发展报告摘录²⁰³

企业严格遵守项目所在地的相关法律、法规和政策，遵循国际人权和劳动公约，坚持平等、规范用工，坚决杜绝使用童工和强迫劳动，倡导多元化，禁止一切形式的就业歧视，实现跨文化融合。

● 倡导多元化

在选人、用人、培训、留任的整个过程中，全面落实多元化目标，包括员工的国籍、性别、年龄、种族和宗教信仰。

● 注重性别平等

确保男女就业公平，不断平衡员工的性别比例，注重提升女性的职业价值。

● 促进跨文化融合

营造平等和尊重的企业文化，通过各种文化活动促进员工的跨文化融合。

案例7.8 一家中国清洁能源企业的企业社会责任案例摘录²⁰⁴

在过去几年中，该企业与一个名为“马来西亚妇女意志”的马来西亚组织携手合作，通过创业发展计划和技能培训计划等培训项目，帮助弱势妇女走上自给自足和创业之路。受益人将在“马来西亚妇女意志”组织学习财务管理、营销、推广和其他基本生活技能。此外，每个受益人都有一个长达6个月的商业导师，以确保她们有足够的支持来发展一个可持续的企业。

202 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

203 <http://www.sasac.gov.cn/n4470048/n13461446/n14398052/n14398164/c14454766/part/14454777.pdf>

204 <https://mp.weixin.qq.com/s/IRaa0aleRkQqr-SzwaXIAQ>

在马来西亚的文化庆祝活动中，流行赠送美味的饼干和点心。作为回应，该企业提供了烘焙工作坊，邀请专业烘焙师向弱势妇女传授技能。迄今为止，烘焙工作坊在4,500个生产小时内生产了超过11万块饼干。为了增加销售，该讲习班还教授了礼品篮包装等技能。

在2019年开斋节之际，该企业购买了受益妇女制作的礼品篮，作为开斋节礼物送给企业的穆斯林员工和商业伙伴。活动当天，25名受益妇女与企业员工一起包装和装饰礼品篮，充分展示了她们通过培训项目学到的技能，为自己的生计创造收入。

案例7.9 一家英国金融机构的声明（2020年）摘录²⁰⁵

防止歧视和骚扰

我们对在工作场所尊重人权的承诺已嵌入我们的价值观中，并在全球政策中有所规定。我们要求所有员工以尊严和尊重对待同事，创造一个包容性的环境。我们不容忍基于任何理由的非法歧视、欺凌或骚扰，包括年龄、种族、民族或国籍、肤色、精神或身体健康状况、残疾、怀孕、性别、性别表达、性别认同、性取向、婚姻状况或其他家庭情况、就业状况、工作时间或其他弹性工作安排，或宗教或信仰。

我们的员工通过各种渠道了解他们的就业权利，包括书面就业合同和政策，以及员工手册和员工网站中的程序。

员工接受各种人权相关问题的培训，包括但不限于：多样性和包容性；欺凌、骚扰和种族主义；反洗钱；数据隐私以及贿赂和腐败。

2020年，我们扩大了监督骚扰案件的专业团队的职权范围，以涵盖所有工作场所欺凌的案件。通过这个团队，我们对如何调查欺凌和骚扰指控适用全球统一的标准。

我们的监督模式确定了骚扰案件的主题，包括工作中的个人关系、工作场所的社交活动和社交媒体沟通，作为回应，我们更新了我们的政策。

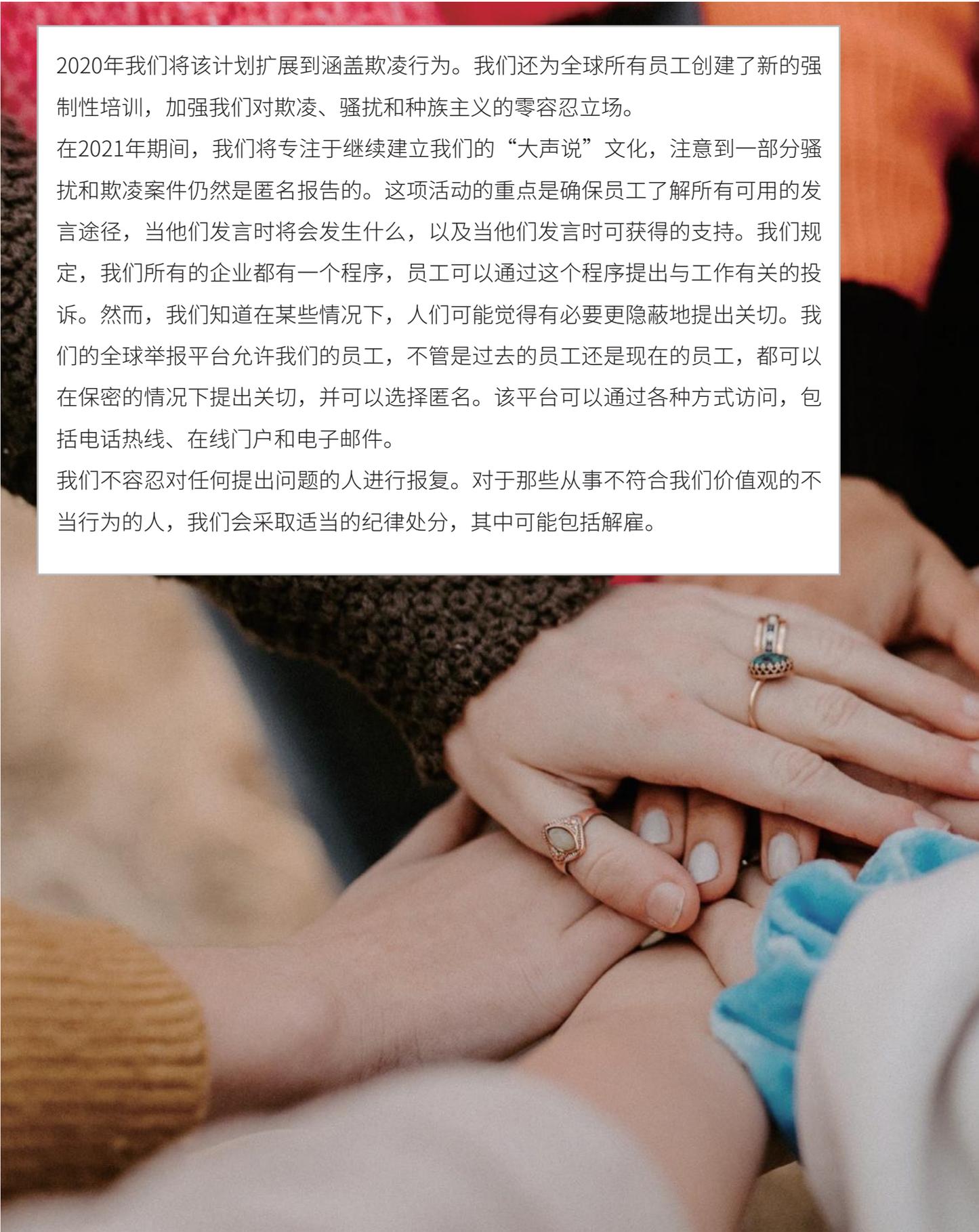
在我们2019年向高级领导人提供的关于工作场所骚扰基本原理的培训计划的基础上，

205 <https://www.hsbc.com/-/files/hsbc/investors/hsbc-results/2020/annual/pdfs/hsbc-holdings-plc/210223-hsbc-modern-slavery-and-human-trafficking-statement-2020.pdf?download=1>

2020年我们将该计划扩展到涵盖欺凌行为。我们还为全球所有员工创建了新的强制性培训，加强我们对欺凌、骚扰和种族主义的零容忍立场。

在2021年期间，我们将专注于继续建立我们的“大声说”文化，注意到一部分骚扰和欺凌案件仍然是匿名报告的。这项活动的重点是确保员工了解所有可用的发言途径，当他们发言时将会发生什么，以及当他们发言时可获得的支持。我们规定，我们所有的企业都有一个程序，员工可以通过这个程序提出与工作有关的投诉。然而，我们知道在某些情况下，人们可能觉得有必要更隐蔽地提出关切。我们的全球举报平台允许我们的员工，不管是过去的员工还是现在的员工，都可以在保密的情况下提出关切，并可以选择匿名。该平台可以通过各种方式访问，包括电话热线、在线门户和电子邮件。

我们不容忍对任何提出问题的人进行报复。对于那些从事不符合我们价值观的不当行为的人，我们会采取适当的纪律处分，其中可能包括解雇。





7.4 关键参考和工具

参考

作者	名称	简介
联合国全球契约	原则六 ²⁰⁶	联合国全球契约官方网站上对该原则的阐释。
联合国全球契约	《工商业与人权导航：歧视》 ²⁰⁷	指导世界各地的公司更好地了解 and 应对其运营和供应链中的人权影响。
国际劳工组织	《工作中的平等：持续的挑战——国际劳工组织〈关于工作中基本原则和权利宣言〉后续行动下的全球报告》 ²⁰⁸	<p>本报告分为四个部分。</p> <p>第一部分概述了危机对某些更容易受到歧视的工人群体的影响。它强调了在批准和实施国际劳工组织处理歧视问题的基本标准方面的进展，并考虑了过去四年中关键领域的一般趋势。</p> <p>第二部分阐述了基于不同理由的歧视，包括基于以下理由的歧视：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 性别 · 种族和族裔 · 国籍和移民工人的情况 · 宗教 · 政治观点 · 社会出身 · 艾滋病状况 · 残疾 · 年龄 · 性取向

206 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

207 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/discrimination/>

208 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf

		<ul style="list-style-type: none"> · 遗传学 · 生活方式 <p>第三部分重点介绍了国际劳工组织外地办事处和总部单位在国家、区域和全球各级开展的方案和活动，这些方案和活动取得了积极的成果，可以被视为良好的做法，并可为未来提供经验。</p> <p>第四部分推荐了优先主题和领域，以及劳工组织及其成员未来行动的适当战略。</p>
--	--	--

工具

作者	名称	简介
联合国全球契约	线上学习模块 ²⁰⁹	联合国全球契约和国际劳工组织开发的线上学习模块，帮助企业了解联合国全球契约劳工原则及其相关概念和最佳实践，并分享实际行动步骤。
联合国全球契约、联合	《赋权予妇女原则差距分析工具》 ²¹⁰	联合国全球契约和国际劳工组织开发的线上学习模块，帮助企业了解联合国全球契约劳工原则及其相关概念和最佳实践，并分享实际行动步骤。

209 https://academy.unglobalcompact.org/opencourses/learn/public/learning_plan/view/231/advancing-decent-work-in-business-through-the-un-global-compact-labour-principles

210 <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

<p>国际劳工组织</p>	<p>《性别平等带来经济发展》（《赋权予妇女原则手册》）²¹¹</p>	<p>本手册旨在为《赋权予妇女原则》的参与方（从初次了解《赋权予妇女原则》的公司到希望推进其性别平等和妇女赋权工作的现有签署方）提供工具包。</p> <p>本手册的每个部分都重点介绍了关键步骤和推荐做法，供有意加入《赋权予妇女原则》社区的公司参考。本手册还为有意重新启动其承诺并确保可持续实践的当前《赋权予妇女原则》签约方提供支持。</p>
<p>国际劳工组织和联合国全球契约</p>	<p>《残疾人权利商业指南》²¹²</p>	<p>本指南旨在帮助提高企业对残疾人权利的理解，包括如何根据相关的联合国公约和框架，尊重、支持残疾人并为其提供机会，以提高竞争力和可持续性。第一章介绍了残疾人的权利，并解释了企业如何在工作场所、市场和社区对他们产生消极或积极的影响。它还强调了雇用残疾人可以对企业的业绩和可持续性产生积极影响。第二章提出了企业可以采取的具体行动和措施，以便在工作场所、市场和社区实施包容残疾人的良好做法。为了说明问题，还包括了全球各地企业的例子。</p>

211 https://www.weps.org/sites/default/files/2022-12/WEPS%20BROCHURE%20%28december%202022%29_0.pdf

212 <https://www.unglobalcompact.org/library/5381>

国际劳工组织	《促进公平——工作场所的种族多样性：循序渐进的指南》 ²¹³	<p>本指南概述了起草工作场所政策的参与过程，以消除工作场所的种族歧视和拥抱种族多样性。工作场所多样性政策的成功取决于其有效规划。本指南提供了关于制定和实施种族多样性政策的分步信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 进行种族多样性审计 ▶ 起草工作场所的种族多样性政策 ▶ 实施种族多样性政策 ▶ 监测和审查种族多样性政策 <p>它涵盖了来自不同种族背景的各类工人，包括难民、寻求庇护者、原住民和部落居民以及移民工人，而不考虑他们的合同类型，如季节性工人和合同工。</p>
国际劳工组织	《性别平等：集体谈判指南》 ²¹⁴	<p>本指南提供的材料可供妇女在集体谈判中使用，以克服性别歧视并在工作场所获得平等机会。该指南为谈判、讨论、激励、提高认识、培训、教育、雇主和工人之间的互动以及与其他相关机构/网络建立联盟提供了有用的信息和良好的起点。</p>
责任商业平台 (Sedex) 等	《供应商工作手册》第1.8章 ²¹⁵	<p>本章对“歧视”作了明确的介绍，并为企业预防和消除歧视提供了建议。本章由以下几部分组成：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ “歧视”的含义 ▶ 消除歧视的好处 ▶ 国际规范的要求 ▶ 尽责管理的实际步骤

213 https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_guidance_-_child_labour_web_0.pdf

214 https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221105555_EN/lang-en/index.htm

215 <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2016/09/Sedex-Supplier-Workbook-2014-version-Web.pdf>

道德贸易 倡议 (ETI)	《基本准则指南：性别平等》 ²¹⁶	<p>本指南由两部分组成。</p> <p>A部分阐述了解决供应链中性别问题的理由。它概述了影响妇女在工作场所的关键因素，以及这些因素相互联系的方式，并解释了性别平等对企业、妇女和更广泛的社会有益的原因。它还概述了企业在从性别角度遵守ETI基本准则中所规定的原则时所面临的各种挑战。它说明了性别平等和公正是如何成为体面工作的促进因素。</p> <p>B部分就如何解决供应链中的性别问题提供了具体指导。作为一个路线图，B部分解释了企业如何采取渐进和长期的人权尽责方法，将性别平等因素和妇女权利纳入他们自己的组织和供应链中。它还包括实例和案例研究，旨在帮助企业学习其他与性别有关的举措的经验、教训和见解。</p>
------------------	------------------------------	---

216 <https://www.ethicaltrade.org/resources/base-code-guidance-gender-equality>

联合国全球契约组织简介

作为联合国秘书长的一项特别倡议，联合国全球契约组织（The United Nations Global Compact）呼吁世界各地的公司将涵盖人权、劳工标准、环境和反腐败领域的全球契约十项原则纳入其战略和运营。联合国全球契约组织成立于 2000 年，其使命是通过倡导并促进负责任的企业实践，指导和支持全球工商界推进联合国的价值观和全人类的目标的实现。联合国全球契约组织是当前世界上最大的推进企业可持续发展的国际组织，截止 2023 年 10 月，联合国全球契约组织已拥有来自约 170 个国家的超过 24,000 家参与企业，并在约 70 个国家设立了国家级联系网络。

联合国全球契约组织凭借无可比拟的能力，将企业与每个致力于推动可持续发展的相关方团结起来，包括联合国、各国政府、民间组织、投资者和学术界。通过社会各界的积极行动与合作，我们可以消除极端贫困与饥饿、打击不平等现象并应对气候变化，确保不让任何一个人掉队。

如欲了解更多信息，请访问 unglobalcompact.org.

联合国全球契约组织“可持续基础设施建设助力‘一带一路’，加速实现可持续发展目标”行动平台简介

该行动平台于 2020 年 6 月 16 日在联合国全球契约领导人峰会期间正式启动，旨在成为“一带一路”倡议框架下，将企业行动与联合国可持续发展目标相统一的主要国际机制。该行动平台以行业划分，调动主要基础设施领域的企业参与，确保企业的战略和行动遵循全球契约十项原则，促进“一带一路”倡议可持续发展的同时，真正加快实现联合国可持续发展目标。

更多参与信息，请访问 <https://cn.unglobalcompact.org/BRIActionPlatform.html>

或联系：bri@unglobalcompact.org

联合国全球契约十项原则

人权

- 1 企业应该尊重和维持国际公认的各项人权；
- 2 企业决不参与任何漠视与践踏人权的行
为。



劳工标准

- 3 企业应该维护结社自由，承认劳资集体
谈判的权利；
- 4 企业应该消除各种形式的强迫性劳动；
- 5 企业应该支持消灭童工制；
- 6 企业应该杜绝任何在用工与职业方面的
歧视行为。



环境

- 7 企业应对环境挑战未雨绸缪；
- 8 企业应该主动增加对环保所承担的责任；
- 9 企业应该鼓励开发和推广环境友好型技
术。



反腐败

- 10 企业应反对一切形式的贪污，包括敲诈
勒索和行贿受贿。

关于联合国全球契约组织

作为联合国秘书长的一项特别倡议，联合国全球契约组织 (The United Nations Global Compact) 呼吁世界各地的公司将涵盖人权、劳工标准、环境和反腐败领域的全球契约十项原则纳入其战略和运营。我们的全球战略目标是支持企业通过履行全球契约十项原则来增强并扩大全球集体影响力，以及支持负责任的企业并打造有利于变革的生态系统从而实现可持续发展目标。联合国全球契约组织是当前世界上最大的推进企业可持续发展的国际组织，在约170个国家拥有超过24,000多家企业，并在约70个国家设立了国家级联系网络——持守同一个全球契约，团结全球企业创建更好世界。

如欲了解更多信息，请访问：www.unglobalcompact.org
(全球官网) cn.unglobalcompact.org (中文官网)
关注社交媒体 @globalcompact 和中文官方微信公众
号：UNGC联合国全球契约组织



United Nations
Global Compact

联合国全球契约十项原则来自于《世界人权宣言》、国际劳工组织的《关于工作中的基本原则和权利宣言》、《里约热内卢环境与发展宣言》以及《联合国反腐败公约》。

版权所有 © 2023年10月16日 联合国全球契约组织
美国纽约州纽约市第三大道685号，邮编10017