



European  
Commission



# 我的企业 与人权

中小企业专用人权指南



## **免责声明**

本指南由一个来自 GLOBAL CSR 和 BBI International 的小组所撰写, 由欧盟委员会 (企业与工业总局) 资助。本指南不一定反映欧盟委员会的官方意见。

# 前言

---



欧盟委员会希望支持欧洲中小企业以充分实现其潜力。我们想要创造条件,让他们尽其所能:工作岗位和财富的革新者、创造者,商务实践和至臻卓越的全球领头羊。

我们知道绝大部分小型企业的企业主和管理人员意在尊重其雇员以及与他们有联系的其他人。在现代市场中,这是一个企业卓越、有竞争力的基础之一。

然而,即使您想确保您的公司尊重别人,有时在实际操作中却会搞不清楚该怎么做。本人权指南有助于填补这一空白。它以《联合国企业与人权指导原则》为基础,并把那些原则转化成在欧洲中小企业的背景下。

在指南的末尾,您会发现一个列出了许多花时间对先前的草案做过评论的个人和组织的列表。我们非常感谢他们所有人。

我们希望本指南对于在欧盟内外正在寻求将人权更明确地融入他们的所作所为之中的企业来说将既是一个启示又一个实践参考。



Joanna Drake  
欧盟委员会  
中小企业副特使

# 1 引言

## 我管理着一家公司, 为什么我应该关注人权?

因为要成为一个现代化的、成功的企业管理人员, 就不得不关注人权。像大多数管理人员一样, 您可能打算恭恭敬敬地来对待您的员工和客户。通过积极处理人权问题, 您可以确保这不在话下。确保您的企业以人为本并且让您真正引以为傲的好机会就是它。

社会和市场以复杂的方式不断变化着, 所有企业都不得不对新的游戏规则。新的期望冒出来了, 它们重新定义我们通过良好的管理所理解的东西。对人权的尊重是这种发展的一部分。

所有企业都应该尊重人权, 这是一个全球性的期望。这个期望被包含在《联合国企业与人权指导原则》之中, 该指导原则受到联合国、欧盟和世界各地的政府的支持, 也受到雇主组织、工会和民间社会的支持。

**"作为中小企业, 我们非常忙碌, 并且非常专注于我们的业务、专注于赚钱——但是, 如果不关注外面的世界, 我们就成不了事。看看外面、看看自己周围是至关重要的。"**

- Jean-Marc Barki

执行董事, 希洛克公司 (Sealock), 法国

## 然而什么是人权?

人权就是人, 因其为人而应享有的权利。它们代表了受到普遍认同的使所有人都保持自己的尊严的最起码条件。人权是我们所有人所固有的, 无论国籍、居住地、性别、民族或种族出身、肤色、宗教、语言或任何其他状态。

我们也应该尊重他人的人权。本指南将帮助您确保您的企业尊重人权。这意味着避免可能产生的对人

权的负面影响, 以及解决这类影响 (如果您的企业牵涉其中的话)。

## 那么, 尊重人权会使我的企业更有利可图吗?

越来越多的答案是肯定的, 但并非总是如此, 而且也许不会产生立竿见影的效果。明确地处理人权可以作为一个雷达或预警系统。它使您能够识别潜在的问题并在这些问题变得更严重、更烧钱之前就把这些问题解决掉。重视人权也可改善客户关系和声誉, 并提高员工的工作满意度, 对生产力和效率产生积极的影响。对于您吸引和留住合适的员工、获得许可或者处理公众对您可能持有的全新经营理念的异议, 它可以帮助您避免相关的额外费用。您可能会发现, 您的客户和顾客想知道您如何管理各种问题, 包括人权。避免和解决对人权的负面影响也可以激发创新的解决方案和改进, 帮您打造出一个更强大、更富有活力的企业。

最后, 尊重人权无非关乎做正确的事以及做您被寄予期望的事。底线是, 您有责任尊重人权, 不论其是否为您的企业带来经济利益。

**"有两种管理方式: 只看结果的管理方式或者看所获成果的价值管理方式。尊重人权是一种生活方式。"**

- Marek Jurkiewicz

常务董事, StartPeople, 波兰

## 处理人权不是主要是政府的工作吗?

是。但是作为一家企业, 您也有责任。政府有责任通过适当的法律和政策保护人权。企业有责任尊重人权, 这意味着您应该将一个流程落到实处, 以避免和解决对人权的负面影响。不管政府是否履行其保护人权的职责, 企业都有责任。

## 本指南适用于什么类型的企业？

本指南是为欧盟内部中小企业所撰写的。欧盟内部有着各种各样大量的中小企业，而且本指南内所包含的示例和建议并不是同等地适用于所有那些企业。

所有企业，从中小型企业到大型跨国公司，都有责任尊重人权。有越来越多的人权指南是为较大的跨国公司制定的，但没有太多的资源可用于规模较小的公司。本指南应该有助于填补这一空白。

虽然我们本来打算为欧盟企业撰写本指南，但是本指南对于世界其他地方的企业来说也可能是有用的。因此，该指南也同时以其他各种语言出版。

## 但是，人权不是只跟大型企业有关吗？

否。各种规模的企业都面临着对人权造成负面影响的风险。您的企业所面临的特定风险取决于许多因素，包括您在哪里运作、您在哪一个业务部门，以及谁是您的业务合作伙伴。但是，仅仅因为您是一家小企业并不意味着您没有面临人权风险。

## 我的公司在欧盟范围内运作。那么，我的公司是否仍然面临着对人权造成负面影响的风险？

是，您可能仍然面临着对人权造成负面影响的风险。不因民族或种族出身、性别、残疾、年龄或其他差异而遭受歧视的权利就是一个可能在欧盟频繁处于险境的典型人权例子。

不过，您假定对人权最严重的影响更可能发生在法律薄弱或执法不当的地方是正确的。这常常——但绝不是总是——与经济欠发达的国家/地区（如发展中经济体和新兴经济体）相对应。即使您的公司主要在欧盟范围内运作，您也可能在世界其他地区有客户或供应商，这可能会使您面临与那些地方相关的人权风险。

**"尊重人权不仅是欧洲以外的事——我们也需要向内看。"**

- Michel Van Bavel

常务董事，Van Bavel Business Gifts，比利时

## 我的公司遵守法律。这还不够吗？

如果您的公司正在欧盟范围内运作而且遵守法律，您通常要走完很长的路，才能确保您不对人权造成负面影响。这是因为在许多情况下，人权被反映在国家法律和欧盟法律之中。例如，遵守健康安全法规有助于避免对生命权、安全工作环境权、身心健康权造成负面影响。

但是，即使您的活动遵守相关法律，您也可能具有对人权的负面影响，因为法律往往只规定了最低限度的保护。此外，即使您自己的企业没有做过任何违法的事情，您也可能通过您的供应商、客户或其他业务合作伙伴的行动而被卷入对人权的负面影响。

将一个流程落在实处以避免和解决对人权的负面影响，会帮您辨别出遵守法律本身并不能保证您的公司尊重人权的可能的领域。因此，这样的流程应该让您知道，您可能需要在何时何地采取法律规定以外的行动。

## 那么，《联合国企业与人权指导原则》究竟是什么？

《联合国企业与人权指导原则》界定了政府和企业为避免和解决企业对人权造成的负面影响而应该做的事情。其中，政府被寄予的期望和企业被寄予的期望之间有着明确的区分。还包括“补救措施”的原则——如果企业还是被卷入对人权的负面影响的话，该怎么办。

本指南重点介绍企业被寄予的期望。《联合国企业与人权指导原则》给所有企业——小型和大型——制定了尊重人权的方案。它们代表了在该领域内被期望的行为的全球标准，并适用于在所有情况下的所有企业。

## 我的企业对人权的正面影响如何？

您的企业几乎肯定对人权具有正面影响。通过提供商品或服务、通过雇人以及通过对促进经济发展和社会发展作贡献，您可能有助于使人权对他人来说成为现实。您可能想思考如何能最大限度地提高您对人权的积极贡献。但是，本指南只限于描述如何避免和解决负面影响，因为这是对您的企业的最低期望。

## 我可以我现有的管理流程和系统内处理人权问题吗？

通常情况下，您应该能够通过调整现有的流程和系统来尊重人权。例如，如果您进行风险分析，您也许可以将其扩大到包括对人权的负面影响的风险识别。这样的系统可以被用来帮助您避免和解决可能产生的对人权的负面影响。

如果您有一项企业社会责任（CSR）政策，您会发现这提供了一个很好的起点。但是您应该知道，虽然许多企业已经以不同的方式把握企业社会责任和人权要素，但对那些需要企业落在实处以尊重人权的流程，《联合国企业与人权指导原则》提供了新的、权威性的期望。

**"在阅读《联合国企业与人权指导原则》时，我其实在想，这是我已经在做的事！不过当然有些要素是新的，我们要留意一下。"**

- Marjonka Veljanovska  
执行董事，Farmahem，马其顿

## 要我依靠自身的能力做到这一点吗？

是也不是。责任在您，但是您可能会发现在与他人合作的过程中它很有用，用来找到共同的解决方案、受到良好做法的启发并从经验教训中受益。

## 本指南的其余部分是什么？

在本指南的其余部分中，您会发现：

第二部分： 根据《联合国企业与人权指导原则》对您寄予期望的六个基本步骤的简介；

第三部分： 在 15 种可能会带来对人权的负面影响的风险的企业情况下自己问自己的问题；

第四部分： 人权列表，带有简单的例子，有关企业可能会如何在每一方面造成负面影响（如果他们不小心的话）；

第五部分： 相关参考文献的列表。

您可以按任何顺序翻阅这些部分。如果您不完全明白什么是人权，那么最好从第四部分的人权列表开始看。

## 我们期待您的来信

我们已经尽全力使本指南尽可能有用。我们将很高兴收到使用过它的企业或顾问的来信。我们随时欢迎有关改进的意见和建议，并请将其发送到欧盟委员会（企业与工业总司）的企业社会责任团队：

[entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu)



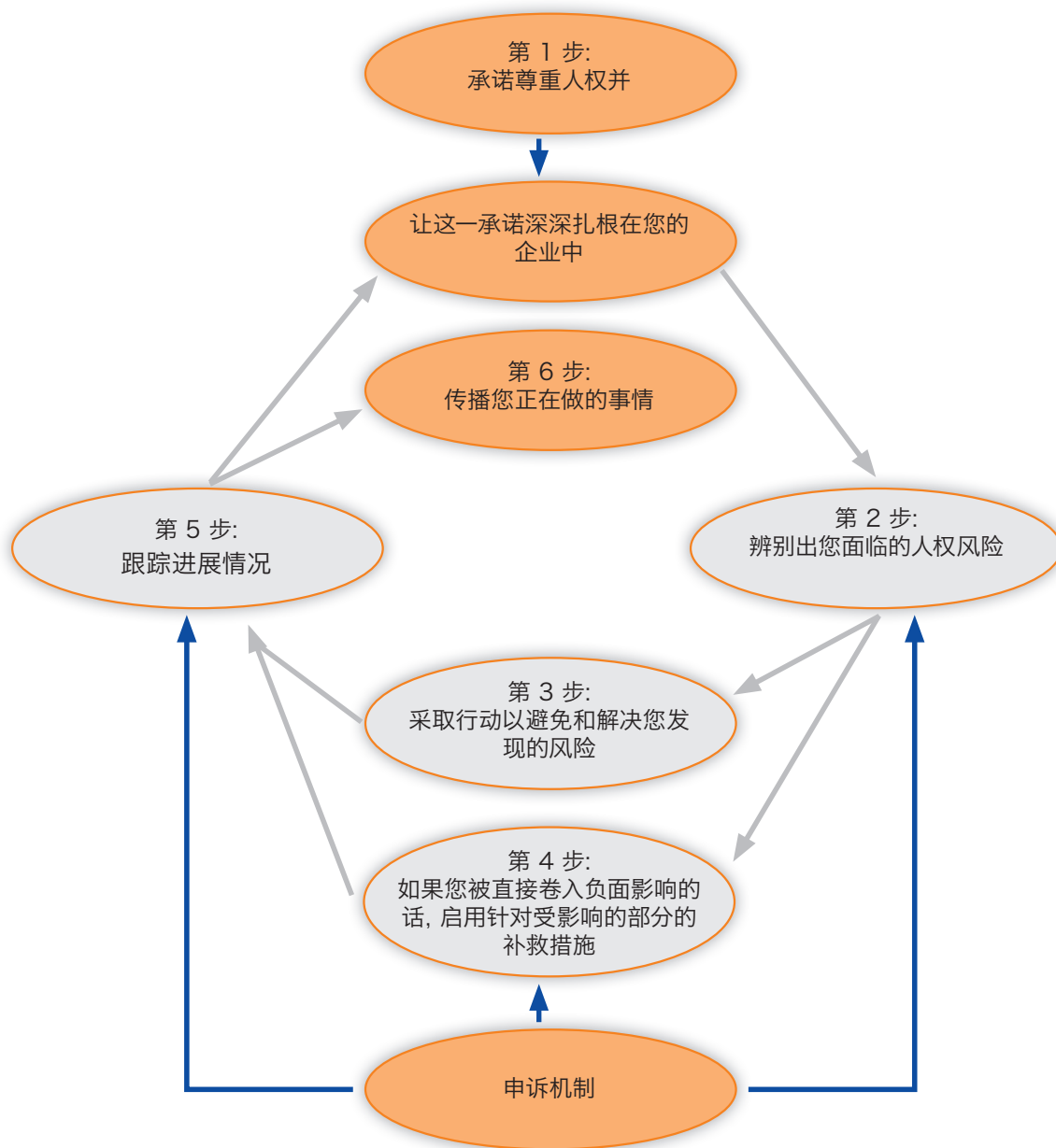
## 2 通过六个基本步骤尊重人权

本节将介绍您应该采取的六个步骤，以了解您面临的对人权的负面影响的风险，并避免和解决这些影响。分别是：

- 1 承诺尊重人权并让这一承诺深深扎根在您的企业中
- 2 辨别出您面临的人权风险
- 3 采取行动以避免和解决您发现的风险

- 4 如果您被直接卷入负面影响的话，启用针对受影响的部分的补救措施
- 5 跟踪进展情况
- 6 传播您正在做的事情

在大多数情况下，这六个步骤可以被纳入您现有的政策和程序。但是，请记住，一次只经过这六个步骤是不够的。确保尊重人权需要持续不断的行动；见下面示意图。





## 第 1 步：承诺尊重人权并让这一承诺深深扎根在您的企业中

第一步是公开承诺尊重人权，说明您打算尊重所有人权并期望那些与您做生意的公司也如此。

通过这样做，您还向员工和利益相关者提供有关理想经营方式的明确指导。

然后，您需要让这一承诺嵌入或融入相关的内部系统，使它被转化为实践、转化为您的企业文化，以适当的方式被传达给全体员工。

### 我如何才能做到这样？

- 确保这一承诺来自企业主或高层管理人员。
- 决定如何做出承诺。您可以选择做出书面承诺。但是根据您的企业规模，做出口头声明对您来说也许更有意义。重要的是充分告知需要知道的人，例如，可能受影响的人、员工和业务合作伙伴。
- 书面承诺可以是一份独立的声明或者是企业愿景、价值观声明或企业社会责任政策的一部分。您可能还希望包括或参考员工手册、销售条款、员工行为守则、供应商行为守则或品质政策中的承诺。
- 在您的承诺中，确保您的员工明白他们被寄予了什么期望，并让与您合作的业务合作伙伴和其他企业知道您还期望他们尊重人权。
- 考虑通过您的网站（如果您有的话）传播您的承诺。
- 无论您做出书面承诺还是口头承诺，确保该“态度”在您整个企业中反映出来。这应当包括审查其他政策和程序与您尊重人权的承诺不一致的情况，确保将适当的激励结构落在实处，并提供培训，以确保员工和合作伙伴理解您的承诺以及这对他们的日常工作来说意味着什么。

**"尊重人权需要从管理层出发——它是一种需要在公司内部从上到下推行的理念。"**

- Michel Van Bavel

常务董事，Van Bavel Business Gifts，比利时

## 第 2 步：辨别出您面临的人权风险

下一步是了解您的潜在影响——意思是指您面临的对他人人权造成负面影响的风险。

您必须辨别出您的企业可能对人权产生负面影响的地方。在此，需要做一个重要的区分。首先，您可能会因为自己的活动而被直接卷入对人权的负面影响。例如，您可能会面临在招聘过程中歧视某些人的风险。但此外，您可能被间接卷入对人权的负面影响，只是因为与您有某种业务关系的别家公司或其他类型的组织所做的一些事情。

情况可能会变，所以您应该定期更新对潜在负面影响的识别，包括，例如，在发布新产品或启动新项目时，进入新市场或建立新的业务关系时。

### 我如何才能做到这样？

- 阅读本指南的第三节和第四节，您就会知道什么是人权并对您可能会辨别出的这种影响有更好地了解。最初，您需要在辨别出您对人权的潜在负面影响时考虑所有人权。
- 考虑修改现有流程，包括人权影响评估。这可能是一个风险管理系统、健康安全系统、环境影响和社会影响评估或者多样性管理系统。您还应当考虑供应链管理系统，以反映出您期望供应商尊重人权。某些管理体系认证——例如 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001 或 SA8000——要求流程经过改进，以包括对所有的人权的负面影响的评估。ISO 26000 社会责任指南标准包括一个反映尊重人权的责任的章节。
- 考虑创建一个向员工开放也向外部人士开放的投诉制度。这可以帮助您识别对人权的潜在负面影

响，避免它们成为更大的问题。（见下面第 4 步以了解与此相关的更多信息。）

- 定期与您可能影响到的人对话，如员工、当地社区、客户——了解他们怎么看待您可能造成的影响。
- 如果有必要，从人权专家、非政府组织、工会以及相关的多方利益相关者倡议那里寻求关于人权的建议和消息。联系您的商业协会也可能是有用的。
- 在考虑与其他公司有关的风险时，使用本指南中列出的六个步骤。如果他们声称尊重人权，他们应该能够通知您他们已辨别出的负面风险以及他们如何处理了这些风险。如果他们声称已经确定没有或很少有潜在影响，您可能会发现讨论他们的发现成果是值得的。在诸如此类的讨论中，您可以关注那些众所周知在特定领域或国家的企业内形成风险的对人权的影响。

**"我的公司把临时工安排在客户公司里。与我们的活动最相关的权利基本上是工作权、同工同酬权、不歧视权、隐私权和家庭生活权……也有一些人权风险可能不在我的公司里——但它们可能在我的市场里、在我所处的行业里。"**

- Marek Jurkiewicz

常务董事，StartPeople，波兰

### 第 3 步：采取行动以避免和解决您发现的风险

您需要采取行动，以处理那些您已经识别的人权风险。尤其是在规模较小的公司，这样的行动可能是非正式的而且旨在改变态度和组织文化。

如果人权风险是贵公司活动的结果（这意味着是您造成或促成了它），您应当能够采取具体的行动来解决它。

如果对人权的负面影响的<sup>1</sup>风险是由客户、供应商或其他业务合作伙伴的所作所为而引起的，而不是由您的公司本身的所作所为而引起的，情况就比较复杂一点。在那种情况下，您应该尝试使用任何杠杆作用，或力量，您得防止对人权的负面影响发生，即使您无法完全阻止它。如果其他组织是一个像您的企业这样的小企业，您可能会发现您拥有适量的杠杆作用。如果它是一个比您的企业更大的组织，您自身可能没有足够的杠杆作用让任何事情发生。在这种情况下，它可能有助于您跟也许有共同利益的其他人组队。

### 我如何才能做到这样？

- 在您的公司里指定某人带头并确定其他那些应该参与解决您已识别的每个特定风险的人员。为他们提供足够的人力资源——在需要时还包括外部专业知识——和所需经费。
- 包括在工作人员绩效奖励和/或处罚方面的人权表现。例如，生产线主管的奖金可以按工伤数量减少的情况来算。
- 包括对人权的尊重，特别侧重于从第 2 步所识别的风险，以及销售条款、采购和承包做法、您的协议条款中所识别的风险。
- 当您的业务关系中存在着这类风险时，利用您的杠杆作用，可能是通过分享自己在运营过程中的经验和良好习惯做法。跟别人组队——例如，客户、供应商、商业协会、工会或公共机构——如果您对业务合作伙伴的杠杆作用不足以促成变化的话。
- 作为最后的手段，如果您无法建立足够的杠杆作用令与您有业务关系的组织解决对人权的负面影响，那么您可能需要考虑终止与该组织的业务关系。

### 什么是“杠杆作用”？

在这种情况下，杠杆作用是指您令别家组织解决由其造成或促成的对人权的负面影响的力量或能力。您是否有杠杆作用并不决定您是否对一项人权负面影响负有责任。例如，如果供应商不尊重人权，那么，即使您没有杠杆作用令供应商改变其行为，您依然对这种人权负面影响负有责任。

**"在我们的招聘过程中，我们的政策是**

不歧视不同种族、不同性别或不同宗教的人。我认为这对一个多种族的社会（如马其顿）来说是非常重要的，而且我也相信这对我们的业务有好处。”

- Marjonka Veljanovska  
执行董事, Farmahem, 马其顿

#### 第 4 步：如果您被直接卷入负面影响的话，启用针对受影响的部分的补救措施

如果事情出错而且某人的权利没有得到尊重，您可能需要做出努力以制止这种影响，如果这是贵公司造成或促成的，就找出办法为受害者纠正这种情况。挽救出错的事情可能涉及道歉、财务或非财务赔偿，或经过受害者和您的企业同意，作为适当反应的任何其他补救措施。它还必须涉及确保负面影响不再发生的措施。对于什么才是有效的补救措施，除了企业自身的观点以外，重要的是了解那些受影响人士的观点。

#### 我如何才能做到这样？

- 开诚布公：跟那些感觉受到您的企业影响的个人谈谈。这可能会有助于早点直接解决投诉，为您的企业和受影响的人限制问题的蔓延。
- 将投诉制度落在实处，让那些觉得自己或他人已经或将要受到您的企业的负面影响的人们可以放心地表达忧虑。要不然就启用由外部组织（例如，由行业协会或多方利益集团）管理的诸如此类的一个系统。这样就可以在冲突变得难以管理之前采取有效的行动纠正损害。
- 在涉及员工的情况下，与正当选出的员工代表进行集体谈判和确定建设性关系，往往可以为有效的补救措施提供一个良好的基础。有些公司还充分利用员工意见专线或意见箱。
- 对于公司外部的个人，您可以考虑设立一个公共的电子邮件地址或电话专线以处理投诉和反馈。

“我们公司设立了一个匿名信箱，让员工提出自己的建议、批评以及他们可能观察到的可能侵犯人权的所有事情。”

- Tina Lund  
Danimex Communication A/S, 丹麦

#### 什么是“补救措施”？

提供补救措施是指纠正错误，或者在这种情况下“补偿”对某个人的人权造成的负面影响。它本质上是指照顾受害者。如果您将各种体系落在实处，让那些受影响的人可以联系上您并启动对话的话，那么对负面影响进行补偿则容易得多。

#### 第 5 步：跟踪进展情况

为了确保管理好您对潜在的和实际的对人权的负面影响的反应，您需要跟踪和记录您是如何对它们进行处理的。您是如何防止潜在负面影响的，您成功了吗？如果负面影响已成既定事实的话，您有没有为受影响的人士纠正这种情况？

这可能会要求您使用相关指标：既包括那些可以被测量的定量指标，也包括那些揭示人们的观念和态度的定性指标。这些努力应该能让别人来评价您的行为。

#### 我如何才能做到这样？

- 考虑让您的跟踪工作基于您已经用在工作场所健康安全评估、员工绩效审核或员工调查之中的工具和指标。您还可以将相关指标整合在现有的质量管理体系或环境绩效跟踪系统之中，并采用消费者、客户或供应商意向调查。
- 它也可以有助于评估您的投诉制度的结果。它们完全解决问题了吗？
- 考虑让利益相关者特别是受影响的个人参与您的跟踪工作，以提供关于您在避免和解决对人权的负面影响方面所做努力的有效性的反馈。

**"比起我们启动这个直接处理人权问题的流程之前，我的公司如今真是强大了。我们已经展开了更好的内部沟通。我们过去一般不交谈，而且等级森严。"**

**- Jean-Marc Barki**

执行董事，希洛克公司 (Sealock)，法国

## 第 6 步：传播您正在做的事情

此步骤目的是展示为您尊重人权所做的工作。您不必透露所有已识别的风险或影响以及您是如何一个个处理的。

但是，如果被要求的话——特别是受影响的个人或他们的代表要求的话——您应该准备披露有关对人权的具体影响的信息，同时确保有足够的对私人或商业信息的保护以及对您的员工（如果相关的话）的保护。

### 我如何才能做到这样？

- 确保传播您对潜在或实际受影响的个人所做的事情。考虑会见与咨询受影响的利益相关者，以此作为您的沟通方式的核心要素。人权报告受到独立核实或认可或者纳入受影响的个人的意见可以增强您的沟通的内容和可信度。

- 此外，决定您想怎样沟通。您的沟通可以是非正式的，包括定期与员工、供应商、客户或社区代表开会和讨论，也可以是正式、公开地作报告。
- 包括年度报告、企业社会责任报告或可持续发展报告中的相关信息。有关环节可以出现在定期的健康安全表现报告之中。如果您的企业参与了国家或国际活动，如联合国全球契约或道德贸易倡议，您就已经被寄予期望传达某些信息。您尊重人权的有关信息可以被整合到其中。
- 记得要通知其他的利益相关者。信息可能是被要求提供，或者只是被您的客户中那些参与负责供应链管理或可持续采购的人所了解一下。
- 考虑利用在您的网站或通过社交媒体发布的简短更新。

**"Danimex 通过发布一份进展通报来传达我们的人权承诺。我们每年发布一次该报告，这与我们参与联合国全球契约有关……但是我们在告知客户和供应商我们所做之事这方面做的确实不够好。因此，在日后就我们所做之事更好地进行沟通这方面，我们面临严峻挑战。"**

**-Tina Lund**

丹麦 Danimex Communications 公司联合国伙伴关系经理



## 3 在日常商务情况下需要考虑的问题

下面您会发现一份列有 15 种很常见的商务活动或商务情况的列表。每一个都有可能带来对人权的负面影响的 风险。对于每种情况，也都有一组简短的问题，提示您为了避免或解决这些影响可采取的行动。

不是所有的情况都会与您的特定商务相关，但是很可能您会从中发现自己的问题。人权风险可能会出现在大多数企业施行的相当普通的商务活动中。

这些问题并不详尽，所以关于每个所描述的情况，它们并不能涵盖所有可能出现的对人权的负面影响的 风险。希望您对许多问题的答案是“是的，我已经做到这一点”。如果是这样的话，那就说明您已经做了许多事情， 以确保您的企业尊重人权。不过，您可能会发现以前不曾想过的新东西。

大多数所描述的情况是有法可依的。因此，当您读到这些情况时，请记住，您必须始终确保您知晓并遵守相关 法律和集体协议。当您开展业务时，始终确保您的活动是在遵守适用于这些活动的法律和体制框架的情况下 进行的。如果您雇人的话，只采用法律上承认的雇佣关系。并检查您是否只与那些在法律范围内经营的组织和 个人有业务关系。通过这样做，您通常要走完很长的路，才能确保尊重人权。

有些问题提示您可能在任何情况下都在法律上有义务采取的行动。它们作为问题被呈现在这里的事实绝不意 味着企业可以选择是否遵守法律。

### 在自身活动中的人权方面的考虑

#### 1. 当您招聘员工时……

在评估要雇谁时，您是否只考虑能力和经验？

您是否只问与工作相关的要满足的信息？

您是否作出合理安排，以使残疾雇员有在您的企业工作的机会？

是否参与招聘过程的所有员工都了解您的企业对待歧视的方式？

您是否做出有关多样性的公开承诺，例如通过签订一份《多样性宪章》<sup>1</sup>？

您是否保持求职者的私人信息被安全存储？

面临风险的权利：

- 工作权
- 不歧视权
- 隐私权

#### 2. 一旦您已经聘用员工，而且他们正在为您效力……

您是否支持一个人们相互尊重的工作环境？

您有没有落实措施以避免和制止工作场所的歧视？

您有没有采取措施保护员工免受欺凌、性骚扰和其他各种骚扰，无论是来自其他员工或者是来自客户、供应商等 闲杂人等？

您是否支持那些声称已经遭遇欺凌、性骚扰或类似事件的员工？

您是否确保定期并及时支付工资？

<sup>1</sup> 详见 [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

- 面临风险的权利:
- 免于有辱人格的待遇
  - 不歧视权
  - 安全健康工作环境权
  - 身心健康权
  - 公正合适报酬权

### 3. 当设定薪水并决定提拔谁时……

您是否确保同工同酬？

您是否基于客观因素、避免歧视地涨工资、提供津贴？

您是否确保公平、透明的晋升机会和职业发展机会？

如果您的企业雇用低技能、移民或季节性的劳工，您是否知道所涉及的工人收到的整体收入足以满足他们的基本需要（算上国家可能会提供的任何额外的工资补贴）？

- 面临风险的权利:
- 同工同酬权
  - 不歧视权
  - 工作权
  - 公正合适报酬权

### 4. 如果员工想加入工会并参与集体谈判……

您是否允许您的员工自己选择加入或组建工会？

您是否与您的员工进行对话，例如通过与员工代表的定期会议？

您是否与您的员工所参加的工会之间有健康的对话并进行有诚意的谈判？

- 面临风险的权利:
- 组织和参与集体谈判权
  - 结社自由

### 5. 当有一位员工怀孕或者有一位员工的配偶怀孕时……

您是否鉴于产假或陪产假而改变这类员工的工作计划？

您是否向您的员工简要介绍如何管理和处理与同事怀孕相关的事宜？

您是否确保您不歧视怀孕的雇员或年轻女性，例如，在关系到招聘或晋升时？

您有没有同样的方法来对待女性产假或男性陪产假？

- 面临风险的权利:
- 家庭生活权
  - 不歧视权
  - 安全健康工作环境权
  - 身心健康权

### 6. 如果您为产品打广告……

- 您是否在您的广告中避免加重偏见并避免侮辱人或群体？
- 您是否确保在广告中不提倡儿童不宜的内容？
- 您是否确保您的广告对女性没有性别歧视？
- 您是否落实一个反馈渠道，让公众可以评论您的广告？

面临风险的权利：

- 不歧视权

### 7. 如果您直接销售产品给消费者……

- 您的员工是否受过有关不歧视客户的培训，例如，他们是否被告知与表达歧视或贬损相关的风险？
- 消费者信息是否被安全存储以及消费者是否知道您将如何使用这类信息？
- 您是否提供有关危险产品的明确使用说明和警告？

面临风险的权利：

- 不歧视权
- 隐私权
- 生命权
- 身心健康权

### 8. 如果您的员工工作在高度紧张的环境下……

- 您是否非常注重员工在压力特别大的时候的幸福感？
- 您是否尝试，在可能的范围内，预先安排好工作以避免您的员工总是工作压力太大？
- 您是否创造一个开放的氛围，让员工在谈论压力或与压力有关的症状时觉得有信心？
- 您是否确保您和您的员工都知道压力的早期症状？

面临风险的权利：

- 安全健康工作环境权
- 休息休闲权
- 身心健康权

### 9. 如果您的员工使用互联网工作……

- 您是否告诉您的员工在什么情况下您将访问他们的电子邮件？
- 您是否告诉您的员工对他们能公开谈论的内容或就您的业务能谈论的内容有哪些限制？
- 您是否确保您的员工不为了个人或企业的收益而抄袭别人的成果？
- 您是否做出合理的调整使残疾（如视力缺陷）雇员可以上网？

面临风险的权利：

- 隐私权
- 持有主张的权利
- 情报自由和表达自由
- 不歧视权
- 参加文化生活权、科学进步带来的好处、保护作者权益



### 10. 如果您的员工工作时接触到有害物质……

您是否确保您的员工拥有关于如何处理有害物质以及如果发生事故该怎么办指示并受过相关方面的培训？

您是否确保员工获得急救设备？

您是否经常进行检查，确保健康安全要求得到满足？

您是否确保有害物质在使用后以安全的方式处理或存放？

面临风险的权利：  
· 安全健康工作环境权  
· 身心健康权

### 11. 如果您的企业使用机器或车辆……

您的企业中所用的机器或车辆是否操作起来很安全，您是否定期检查它们的安全性能？

是否使用机器或车辆的所有员工都受过充分的培训并被授权操作它们？

员工是否受过关于如何应对机器损坏或故障的培训？

使用机器或开车的员工是否被提供足够的休息时间，以避免与疲劳有关事故？

面临风险的权利：  
· 安全健康工作环境权  
· 身心健康权

## 在业务关系中的人权方面的考虑

### 12. 如果您下订单给供应商并对交货时间要求得很紧……

您的供应商是否知道您希望他们尊重人权，例如在您的合同或供应商协议中提到可能的风险？

您是否对您的销售额和订单做出安排以尽可能避免让供应商的交货时间太紧？

您是否考虑并与您的供应商讨论在交货时间很紧的情况下他们的员工的工作条件？

面临风险的权利：  
· 安全健康工作环境权  
· 休息休闲权

### 13. 如果您与另一家公司签合同要对方提供保安服务……

您是否让服务供应商明了您希望他们尊重人权，例如通过将这一点纳入您的采购条件？

您是否确保您的服务供应商经过充分授权？

您是否确保您的服务供应商就相关人权问题（如适当使用武力和不歧视）训练他们的人员？

您是否确保您的服务供应商尽可能降低可能因监视或搜身引起的对员工或客户隐私权的负面影响？

面临风险的权利：  
· 隐私权  
· 生命权、人身自由安全权  
· 免于有辱人格的待遇  
· 和平集会权  
· 不歧视权

**14. 如果您从您怀疑使用童工的低成本国家或地区购买产品……**

您是否让供应商明了您希望他们尊重人权, 包括不用童工?

您是否曾经就可能使用童工的特定风险的产品或国家寻求过专家的建议, 例如从一个非政府组织?

您是否在您意识到一家供应商不尊重人权的情况下将一套程序落在实处?

您是否考虑过加入一个有关负责任供应链管理的合作计划(如道德贸易倡议或商业社会责任倡议)的可能性?

面临风险的权利:   · 废除童工  
                          · 受教育权

**15. 如果您销售的产品或服务可能被用在受冲突影响的地区, 或者您购买在受冲突影响的地区制造的产品……**

您的客户或供应商是否知道在受冲突影响的地区, 由于人权风险增大, 因而您希望他们特别注意尊重人权?

您是否向政府和人权专家寻求与如何在受冲突影响的地区尊重人权有关的可靠的、独立的意见?

您是否与其他企业或民间社会组织合作管理已识别的风险?

您是否特别注意成为任何种族、宗教或文化分歧或者区域冲突的一部分的风险?

许多人权在受冲突影响的地区可能面临着日益加剧的风险, 包括:

- 生命权、人身自由安全权
- 免于酷刑或者残忍、不人道或有辱人格的待遇
- 不歧视权
- 自决权
- 人道法

## 4 有关对人权的负面影响的简短例子

企业可能有潜在的对所有国际公认的人权的负面影响。因此，您的企业应考虑所有这些权利，例如当辨别出您面临的人权风险的时候（见第二节第 2 步）。

下面列出了 29 种人权，都被包含在《国际人权宪章》和《国际劳工组织核心公约》<sup>2</sup> 之中。在介绍每种权利的时候，都会举一个例子，关于企业如果不小心的话可能会如何造成、促成或被卷入负面影响。

一些例子在欧洲国家和其他地区是非法行为。在这些情况下，涉及的企业可能面临法律后果，而遵守法律也许本可以避免这种负面影响。其他例子处于“灰色地带”，搞不清楚行为是否违反法律。

然而，它们都是需要避免和解决的对人权的负面影响的例子，如果它们发生在您的企业里的话。注意，对于到底什么是对人权的负面影响，不是每个人都意见一致。本列表试图使用那些相当明确的例子。

### ○ 结社自由

一批员工在工作时间以外会合并采取步骤加入工会。公司雇佣一名律师故意恐吓员工，希望他们不会继续实行加入工会的计划。

### ○ 同工同酬权

一家公司将一名来自一个新兴经济体国家的移民招聘为新员工。由于国籍原因，他的薪水比同事的薪水少，因为管理层认为他的薪水仍远远超出他在自己祖国所能挣到的。

### ○ 组织和参与集体谈判权

在一个法律框架允许针对就业条款和条件进行集体谈判的国家里，一家公司直接或间接通过雇主组织（例如地方级、地区级或国家级）拒绝跟一家受法律认可的员工组织的员工代表进行这种谈判。

### ○ 工作平等权

一家小公司的管理人员决定提拔一名员工，不是基于绩效，而是因为他是男性，所以不会休产假，而另一名候选人是女性，有可能休产假。

### ○ 不歧视权

一家小企业的管理人员开始招聘店铺的销售助理。几个合格、合适的候选人申请该职位，包括少数民族。管理人员决定不面试那些少数民族背景显而易见的候选人，因为过去顾客常常抱怨受到少数民族身份一目了然的店员的招待。

### ○ 公正合适报酬权

一家公司根据佣金制度支付工资给全职员工。然而，没有保证基本工资，而且工资的支付也跟销售额的波动不一致。

### ○ 废除奴役和强迫劳动

一家公司作为中介，提供技术不熟练的工人务农。公司物色那些愿意在田间承受相对较差的工作条件并愿意接受低工资的移民。根据整季呆在雇主那里的工人的数目，公司获得一笔奖金。由于工人流动性强，公司决定扣他们的护照一整季，而且如果工人希望在季末之前取回护照的话，就收取高昂的“咨询费”。

### ○ 安全工作环境权

一家公司的采购官拜访一家在东亚的主要供应商。在拜访该公司期间，他很高兴地看到所有工人都戴安全头盔。后来他忘了拿自己的公文包，当他回去取公文包的时候，他注意到所有工人都已脱下头盔。因为这家供应商对他的公司来说至关重要，他选择对自己所见到的情况保持沉默，还完成了交易。

<sup>2</sup> 《国际人权宪章》和《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》的规定源于“尊重、保护和补救：一个关于企业和人权的框架”，秘书长特别代表 John Ruggie 关于人权与跨国公司和其他工商企业问题的报告，2008: p. 15-16

○ **废除童工**

一家公司从一家相当大的供应商那里购买促销品，如印有他们公司标志的笔、钥匙扣和打火机。在拜访供应商并谈判下一份订单的价格和质量的时候，采购经理注意到几个小孩子似乎正在组装小零件。因为她代表的是一个小企业（相对供应商而言），她选择忽略她所看到的情况并下了订单。

○ **休息休闲权**

由于一份来自于重要客户的紧急订单，一家小企业的老板要求其供应商在一份现有订单的计划交付期限内将物品产量翻一番。因此，供应公司的员工不得不整个星期甚至包括整个周末都工作很长时间，以赶上最后期限。员工们怨声载道，而老板一怒之下威胁他们说如果他们拒绝加班就解雇他们。

○ **工作权**

一家公司拒绝对新雇用的员工采用合同或工作证明。

○ **家庭生活权**

一名员工向她的经理宣布她怀了二胎。这名经理从该员工以前的雇主那里听说她在第一次怀孕时频频旷工。于是决定立马解雇该员工。

○ **生命权、人身自由安全权**

由于经济困难，公司老板延迟修复公司货车。因此，刹车失灵，有一个人出车祸死了。

○ **和平集会权**

当地工会在一家中型企业经营场址外组织一起和平的、合法授权的抗议该公司工作条件的示威活动。公司变得不耐烦并雇用一家保安公司驱散示威者。

○ **适当生活水准权（包括充足的食物、衣服和住房）**

一个农场主在旺季为外来员工提供宿舍。为了降低成本，宿舍过于拥挤、缺乏卫生设施而且很少进行清洁。员工们怨声载道，因为他们没有别的地方可以睡觉。

○ **免于酷刑或者残忍、不人道或有辱人格的待遇**

一位办公室管理人员蓄意骚扰雇员，例如当她对他们的工作表现不满意时就用蔑称骂他们。

○ **结婚权和组建家庭权**

一家公司鼓励一名员工推迟一年结婚，以避免在繁忙时期不必要的干扰。她被告知，如果她实施婚礼计划的话，公司可能就不会容她。

○ **身心健康权**

一个小零售商销售冷冻肉类及家禽肉。店主得到一份非常有利的冷冻肉类报价并买了一大批货。报价划算是因为冷冻肉类只有三个月有效期。他设法在到期前只销售一小部分肉，然后更改其余包装袋上的到期日。

○ **受法律平等认可和保护**

一家公司利用外来工人不受国家劳动法平等保护的事实，为他们提供低于国家标准的工作条件。

○ **思想、良知和宗教自由**

公司老板注意到一些员工穿戴宗教象征物并在他们休息的时候实践他们的信仰。作为无神论者，他被他们的信奉活动所激怒。尽管这些信奉活动并不引发对他人健康安全的任何风险，也不妨碍员工履行自己职责的能力，但是他还是要求他们停止。

○ **受教育权**

一家公司的管理层发现，员工在工作时间外参加了一个由当地工会分支机构提供的培训计划之后表达太多关于员工权利的想法。公司知会员工，如果他们继续上课的话就会遇到“麻烦”。

○ **公正审判权**

一家公司采用产品分销商。在一次晚宴上，分销商的首席执行官夸口说他“说服”了法官驳回来自一名前员工的诉讼。

○ **持有主张的权利，情报自由和表达自由**

一家中型公司销售 ICT 解决方案给公共机构。公司意识到一些公众客户使用这些产品跟踪和迫害别人，与政府政策相悖。企业主推断小公司无法影响这类使用情况，而且如果他的公司不干这种事的话，其他企业也会做这种有利可图的生意。

○ **参加文化生活权、科学进步带来的好处、保护作者权益**

一家小型工程公司在全球范围内就建筑工程提建议。在他们目前的一个任务之中，他们向一个大客户对一个大厂的施工提出建议。由于这次施工，当地人将无法探访一处对他们来说很重要的文化遗址。工程公司了解该问题，但觉得不关自己的事并决定什么也不做。

○ **自决权**

一家公司买了一块地，尽管知道一个土著人群可能声称他们才是惯用同一块地的人。该公司利用了这个土著人群政治关系很差并且没有这片土地的地契的事实。它忽略了他们的抗议，最后要警察驱逐那些生活在这片土地上的人。

○ **政治生活权**

一名员工正在参加地方竞选。同一家公司的董事总经理支持另一方，还开始质疑该员工的专业能力并取消他的部分职责。

○ **社会保障权**

一家公司采用会计骗局以避免为国家社会保障制度作贡献。

○ **活动自由**

一家小公司主要从偏远的农村地区的一家酿酒厂进口葡萄酒，离最近的城镇尚有超过两小时的车程。当在丰收季节拜访供应商时，公司老板得知葡萄酒酿造厂禁止农场工人在工作结束后离开酒厂，因为它的经验是，一些工人会在晚上回来得太晚，从而影响第二天上午的工作。

○ **隐私权**

一家公司的董事总经理为私下帮助来自另一家企业的一个朋友，将有关所选客户的私人信息传了出去，而没有经过客户的事先同意。

## 5 参考资料

下面列出的一些权威的人权信息来源。

请记住, 这些参考资料可能并不是针对企业而写的, 而且也不是特定专为中小企业而写。因此, 您可能需要专家的协助以使这些信息可行, 例如来自以下组织的协助: 国家人权机构、专注于人权问题的民间社会组织、商业协会、商会或多方企业社会责任倡议组织。

### 全球参考文献与资源:

- **联合国指导原则 (UNGP):**  
《联合国企业与人权指导原则》, 联合国人权事务高级专员办事处, 2011:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **联合国指导原则的解释性指南:**  
企业在尊重人权方面的责任: 一份解释性指南, 联合国人权事务高级专员办事处, 2011:  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **联合国全球契约:**  
全球契约是联合国的全球企业社会责任倡议。要了解该倡议, 请访问 [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)。要了解有关《联合国企业与人权指导原则》和全球契约之间的关系的信息, 请参阅:  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- **国际人权宪章:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **联合国人权事务高级专员办事处:**  
<http://www.ohchr.org>
- **国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **国际劳工组织**  
网上权威的劳工权利信息: <http://www.ilo.org>. 国际劳工组织国际劳工标准业务服务台: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### 欧盟参考文献:

- **欧盟基本权利宪章:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **欧洲人权公约:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **欧盟委员会 2011-14 企业社会责任战略**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Acknowledgments

欧盟委员会与来自 GLOBAL CSR 和 BBI International 的项目团队在此感谢对本指南先前的草案提供过意见的许多人士, 包括:

### 由欧盟委员会组建的对这个项目提供意见的专家咨询委员会的成员

- Jim Baker, 全球工会
- Alexandra Guáqueta, 联合国企业与人权问题工作组
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, 负责任企业中心, 印度
- Geneviève Paul 和 Elin Wrzoncki, 国际人权联合会
- Brent Wilton, 国际雇主组织

### 为本指南的草案提过意见的其他个人和组织:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services 公司
- 丹麦工业联合会
- Sebastien Coquoz, 挪威人权中心
- 丹麦道德贸易倡议组织 (DIEH), 道德贸易倡议组织 (ETI), 挪威道德贸易倡议组织 (IEH)
- Andres Dochao, 自雇人士和企业家联盟 (UATAE) ENDESA
- 欧洲企业社会责任和残疾网络 (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda (研究所)
- 爱尔兰企业与雇主联合会
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute (研究所), 斯洛文尼亚社会责任网络
- Amanda Ortega, Lavola 公司
- Repsol (雷普索尔)
- Gabriel Spaeti, 瑞士伯尔尼人类安全部联邦外事处
- Nicolas Zambrana Tévar, 国际私法和人权研究组织
- Mika Vehnämäki, 芬兰外交部
- Neill Wilkin, 人权与商业研究所

在 年 9 月 12 日由欧盟委员会主办的圆桌讨论的其他参加者：

- Signe Andreasen, 全球企业社会责任, 丹麦
- Jean-Marc Barki, 希洛克公司 (Sealock), 法国
- Ajnacska B. Nagy, 欧盟委员会企业总司
- Peer Bondevik, 挪威道德贸易倡议组织
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), 德国
- Mile Boshkov, 马其顿商业联合会
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, 比利时
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), 罗马尼亚
- Daniele Cavallotti, La Fucina, 意大利
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), 法国
- David Connor, Coethica, 英国
- Rachel Davis, Shift, 美国
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, 欧盟委员会企业总司
- Kirsty Drew, 经济合作与发展组织工会咨询委员会 (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), 比利时
- Evie Francq, 国际和平信息服务 (Ipsis), 比利时
- German Granda, Foretica, 西班牙
- Jana Heinze, Ecosense (德国企业可持续发展论坛)
- Luc Hendrickx, 欧洲手工和中小型企业协会 (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, 丹麦中小型企业联合会
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, 波兰
- Jutta Knopf, Adelphi, 德国
- Ales Kranjc, 社会责任网络, 斯洛文尼亚
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, 西班牙
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, 丹麦
- Andrew Marshall Roberts, 苏格兰企业与社区
- Alan Miller, 国家人权机构欧洲集团——苏格兰人权委员会
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), 马其顿
- Jurgen Noack, 欧洲商会
- Vladimir Petkovski, 马其顿企业社会责任组织
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, 波兰
- Anna-Elina Pohjolainen, 欧盟委员会司法总司
- Veronica Rubio, 商业社会责任倡议组织 (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, 欧盟委员会司法总司
- Emily Sims, 国际劳工组织 (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, 全球企业社会责任, 丹麦
- Mariya Stoyanova, 欧洲企业社会责任组织
- Damla Taskin, 联合国工业发展组织 (UNIDO), 土耳其
- Matthias Thorns, 国际雇主组织 (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, 比利时
- Marjon van Opijnen, CREM, 荷兰
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, 马其顿
- Juan Villamayor, 企业可持续发展顾问, 西班牙
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), 法国



### 援引中小企业员工之言

本指南突出显示的部分系援引五家欧洲小型或中型企业的管理人员或工作人员之言。来自 GLOBAL CSR 和 BBI International 的项目组联系过这些公司, 让他们评估其与《联合国企业与人权指导原则》的期望相关的现行政策和做法。引用的是有关人士的个人意见。对于相关公司的案例研究, 请访问 [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)。

