

econsense

德国企业可持续发展论坛

## 在您的供应链中尊重人权



附配供应商手册

## 目录

您为什么要尊重人权?	3
1 人权意味着什么?	3
2 企业如何影响人权?	5
3 我的企业为什么要尊重人权?	6
4 我想把人权纳入我的措施之中 - 第一步该怎么做呢?	7

### 出版 / 编辑:

econsense – Forum for Sustainable Development  
of German Business

econsense – 德国企业可持续发展论坛

Oberwallstr. 24、10117 Berlin

电话: +49 (0)30 – 2028-1474、 传真: +49 (0)30 – 2028-2474

电子邮件: info@econsense.de

www.econsense.de

作者: Mike Baab

项目负责人:

Jana Heinze 博士、 Maria Blume、 Karsten Schröder 博士

本手册中使用的所有文字和图像均受版权保护。  
任何形式的再次使用必须经过 econsense 进行明确  
授权。所有采用的外部文本代表了作者的观点。

© 2016 by econsense

econsense — 德国企业可持续发展论坛,是由德国商业领域中领先的且活跃于全球的企业和组织组成的一个联合体,以致力于可持续发展和企业社会责任( CSR)。在联邦德国工业联合会( BDI)的倡议下, econsense 于 2000年成立,旨在为企业之间的对话提供一个平台,发挥智囊团的作用,促进经济的可持续发展以及企业对社会责任履行。

### 成员:

Aareal 银行、埃森哲、安联保险、巴斯夫、拜耳公司、贝塔斯曼公司、宝马集团、博世、Celesio 股份公司、可口可乐德国、大陆集团、Covestro、戴姆勒股份公司、德勤,德国联邦铁路公司、德意志银行股份公司、德意志证券交易所、汉莎航空公司、德国邮政敦豪集团、德国电信、杜邦公司、EnBW 电力、E.ON 能源、安永、赢创工业集团、中意财险德国、通用电气电力、海德堡水泥集团、毕马威、林德集团、普华永道、莱茵集团、SAP、Schaeffler 集团西门子、蒂森克虏伯、化工联合会、大众汽车

## 您为什么要尊重人权?

作为一个跨国公司的供应商,您也许已经听说过人权这个话题,但您并不明白人权对于您工作业务的意义,或者您不知道如何着手开始解决这个问题。

这本手册为您提供了一个如何确保您在业务中尊重人权的概述。人权问题听起来可能像一个复杂的,技术性的和令人害怕的挑战,但是它其实已经是您日常业务中的一部分。遵守法律、提供合理的工作条件和环保工作其实已经是尊重人权的不同方式。这本手册将帮助您加强这方面的工作,并把它们系统化,以便系统性管理您的风险。

这本手册只是说明了您该做的第一步 - 它并不是一本详细的培训资料。econsense的出版物“Respecting Human Rights”<sup>1</sup>里为您准备了更详细的信息。

## 1 人权意味着什么?

简单地说,人权是一组如何待人的定义规则。这其中即包括了政治参与,也包括了与自由有关的权利(平等权、政府参与权、言论自由权);它即牵涉到生活质量,又牵涉到身心健康有关的权利(工作权、食品权、健康权)。在世界人权宣言中,这些原则都得到了定义,并被纳入有法律约束里的公约之中,如儿童权利公约和消除所有形式的种族歧视公约。

这些规则的**第一个**特点是,它们是全球通用的。地球上的每一个人,从道德观念上来说,都应该享受到所有这些权利。不论是非法移民劳工、国家元首还是老年人,所有人的权利都是一样。

人权的**第二个**特点是,它们得到了世界上的一致支持。没有一个国家要求豁免或有权得到豁免。每一个政府都认为,有义务在其境内保护所有人的人权。

人权的**第三个**特点 - 同时也是这本手册的内容关键是 - 虽然这个框架最初是为各国政府创建,但它对企业义务也做出了规定。1948年,在创建人权框架之时,历史上最大的人权侵犯都是由政府造成的。然而,在这之后的几十年里,国际社会也意识到,公司企业也会对业务经营地区环境造成深刻的影响,为此这个框架的规定涉及面一直延伸到私营企业范围。

而在此同时,许多公司表示,企业的义务与国家的义务不同。他们认为,国家政府即作为民意的代表机构,就有责任提供大规模的社会服务,如教育和医疗保健;但一个公司的主要责任是对股东负责,所以他们不应该对任何业务地区国家的个人负责福利。

在2011年,联合国一致通过关于商业和人权的指导原则,结束了这场辩论。

<sup>1</sup> [http://www.econsense.de/sites/all/files/Respecting\\_Human\\_Rights.pdf](http://www.econsense.de/sites/all/files/Respecting_Human_Rights.pdf)

**人权或企业社会责任?**

许多公司把他们的社会承诺作为企业社会责任、企业责任、可持续性发展或社区合作的工作范围之内。但这些工作的框架与人权有何区别呢?

人权和其它私营企业的社会框架之间的主要区别是,人权得到国际社会的支持并被列入众多的法律条文之中。虽然每个企业都可以自由定义,如何实现“可持续发展”;但是与此相比,人权是得到了国际机构的全面定义

和广泛案例的支持。

当然,并不是每一家企业都用同一个术语来描述他的承诺。有些公司把广泛的人权承诺归类在他们的“可持续发展”承诺之中。另外一些公司对人权作出承诺,但缺乏具体行动。无论您采用哪一个术语,关键是您要明确辨认出您企业所造成的社会影响并与受影响的人进行交流磋商。

术语用词并不重要,最重要的是它所代表的原则。

现在我们终于有了一个框架,明确规定了国家和企业的责任范围和如何防止企业业务对人权造成负面影响。它的主导原则是,各国政府都有责任保护人权,确保他们的公民不受到企业的负面影响。另一方面,企业也有责任尊重人权 - 无论他们在何处或如何经营,他们都必须避免侵犯人权。换句话说,政府有责任禁止、调查和惩处其领土内的任何侵权行为。同时,企业必须确保,即使他们有业务的某些国家对人权工作不负责任,他们也不会侵犯任何人的人权。公司企业必须遵循“不伤害”的原则。

就与人权框架一样,它的指导原则得到了国际社会,包括企业的一致承认。自2011年以来,代表企业的组织,如国际商会和国际雇主组织都签署了指导原则,并指示其成员遵守“不伤害”原则。同时,国际知名企业,包括可口可乐、雀巢和壳牌石油也做出了业务中尊重人权的明确承诺。

**联合国“保护、尊重和补救”框架**

**保护**

通过适当的政策、法规和裁决来防止人权受到第三方,包括商业业务造成的侵犯是政府的责任。

**尊重**

尊重人权是企业的责任。这意味着要勤勉尽责,以避免侵犯他人的权利和采取相应措施解决有害的影响。

**补救**

不论庭内调解还是庭外调解,政府和企业都有义务向受害者提供足够的有效赔偿。

**关于企业与人权的联合国指导原则  
框架实施**

## 2 企业如何影响人权?

人权框架涵盖了广泛的题材,从食品和健康一直到公民权益和政治参与。然而,尽管这些权利涉及范围广泛,但它们基本上都会受到企业影响。一些权利,比如说就业权,一个企业对此的影响是

显而易见的;而其它的权利,如家庭生活权利或言论自由,它们与企业的互动关系则是很模糊的。

以下的表格描述了一些公司政策或日常业务,以及它们对范围广泛的人权问题造成的直接和间接影响。

人权	违规情形
不歧视原则 世界人权宣言 <sup>2</sup> , 第2条	招聘广告规定,只招收特定国籍人士。 管理人员对员工有种族歧视,进行骚扰。
保护隐私和名誉 世界人权宣言, 第12条	公司监控员工在公司住房的互联网使用。 企业向政府人员提供员工的人口统计信息,以便对目标个人进行骚扰。
婚姻与家庭权利 世界人权宣言, 第16条	公司向应征者询问家庭计划,为避免支付产假工资费用,拒绝雇用想要孩子的应征者。
和平集会和结社自由 世界人权宣言, 第20条	企业禁止工会成员进入企业场地或向员工分发宣传资料。 企业对参与罢工的员工采取惩罚措施。
食品权 世界人权宣言, 第25条	一个企业及其员工入驻一个农业落后地区,造成当地粮价与水费提升。
知识产权 世界人权宣言, 第27条	某公司采用土著民族药方生产商业药品,但不与土著社区分享盈利。
住房权 世界人权宣言, 第25条	企业强行驱逐他人离其家园及其它有关违规行为。企业的土地利用是最激烈的人权问题之一 - 矿业和农业等行业在土地利用方面造成的影响特别大。
健康权 世界人权宣言, 第25条	涉及使用化学药品的企业,不为员工提供防护设备 - 这侵害了员工的健康权。 企业排放染料、化学品和其它污染物额高于法律规定,这有害于邻近的社区生活。 如一家企业产生的废气排放和噪音超过法定限制,那么它对社区卫生造成了影响。
自由和人身安全的权利 世界人权宣言, 第3条	一家企业没有对其私人保安人员进行足够培训。保安人员携带武器,有可能对员工和社区滥施暴力。人身安全的权利范围包括保护免受人身攻击、人身攻击恐吓和其它严重的骚扰行为。

<sup>2</sup> Universal Declaration of Human Rights (UDHR)

以上情况表明,由于企业业务对人权造成的影响有可能是比较复杂的,而一些企业忽略了许多这些问题,或者甚至对此一无所知。比如说,一个供应商有可能对购买商表示他对员工支付了最低工资,但实际上工资要低过最低工资。地方政府有可能驱逐居民,然后将土地以空地名义提供给投资商。

对各种人权影响采取措施并不表示您要检查与您业务有关的每一家企业和个人,它更不表示您必须解决业务地区里的所有社会和政治问题。然而,这些措施需要您系统性地检查您的影响。许多发展中国家的企业将他们的社会努力集中在一些主题上(通常以教育、健康或环境为主)。从他们的经济和政治现况来看,这是可以理解的,但由于他们与供应商、合作伙伴或所在国家政府关系所造成的最明显影响却也许被忽略了。

人权框架能促使企业明确识别他们造成的,最基本的人权影响以及同时加强他们影响力最强方面的工作和提高效率。也许您对您企业如何影响其他人方面的看法有一定错误;这可能会造成您这方面最大的失误 - 但如您能够正确处理,这也可能是您意想不到的 - 制造良好影响的大好机会。

## 3 我的企业为什么要尊重人权?

采用人权框架管理社会风险看上去像一项艰巨的任务,特别是广泛的人权影响会牵涉到您的公司和引发大量的利益相关者参与;但通过这种途径,您的业务不仅仅能得到极大的收获 - 它更可能是您保持长期可持续发展的关键所在。

### 3.1 守法合规

消费者和投资商们都希望企业能够意识到他们所造成的影响,并采取措施来解决这些问题;同时世界各地政府也通过制定新的法律条文,对企业做出相应的要求规定。

例如,总部设在美国的公司必须出示在刚果民主共和国<sup>3</sup>和缅甸<sup>4</sup>的投资数据。总部设在加利福尼亚州的公司还必须证明,他们的产品不是由奴役劳工<sup>5</sup>生产的。目前,根据1977年通过的《海外腐败行为法》<sup>6</sup>,国际足联涉嫌的腐败行为正在受到起诉 - 这个法律如今越来越广泛的被应用于有外国业务的美国公司身上。英国最近也推出了新的

法律条文,其中的贿赂法案<sup>7</sup>和现代奴隶法<sup>8</sup>就是用来规范有外国业务的英国公司。印度最近通过一项法律,要求所有企业将其利润的百分之二用于企业社会责任工作上<sup>9</sup>。中国政府也要求企业通报他们的业务地点以及他们对所造成影响采取的措施<sup>10</sup>。在国际层次上,联合国也正在考虑制定一项具有法律约束力的条约,用来要求企业防止侵犯人权<sup>11</sup>。

虽然这些法律不一定直接适用于您企业的身上,但您的消费者一直在增加他们的合规性努力 - 他们会期望您在这方面采取有助于他们努力的措施。

### 3.2 生产率的提高

忽略您业务带来的社会影响,不仅仅会给您的外部业务关系带来影响 - 它更可能会对您的企业运作造成实质性的伤害。如果企业给员工提供高薪和优越的工作条件,那他们的员工就不会经常辞职,这样可以节约招聘和培训的费用。如果我们在业务开始运营之前进行社区协商的话,企业就不会经常遇到抗议或业务中的破坏,从而减少费用昂贵的停工现象。一个监视环境影响的企业,也会变得更加节能。

这些都是企业应该尊重人权的重要原因。无论怎样,从整体上看,这方面商务案例的分析不仅仅是具体措施和成本效益的计算这么简单。真正尊重人权的企业必须把自己定义为一个能可持续性得到认可的社会成员,并将尊重人权纳入其长期价值创造的战略中心之内。换言之,全面性的人权保护会给您带来综合效益。

当我们在考虑人权和法律合规之间关联的时候,以上这点是最重要的。光是遵守法律虽然可以避免受到法律惩罚,但不足以发挥出您企业的真正价值。您的员工、客户和社区的关系建设才是

<sup>3</sup> <https://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

<sup>4</sup> <http://www.humanrights.gov/u.s.-government-approach-on-business-and-human-rights>

<sup>5</sup> <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.sec.gov/spotlight/fcpa.shtml>

<sup>7</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>

<sup>8</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

<sup>9</sup> <http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/CompaniesAct2013.pdf>

<sup>10</sup> 中华人民共和国《公司法》: [http://www.saic.gov.cn/zcfg/fl/xxb/201206/t20120612\\_126990.html](http://www.saic.gov.cn/zcfg/fl/xxb/201206/t20120612_126990.html), 中央企业履行社会责任的指导方针:

<http://en.sasac.gov.cn/n1408035/c1477196/content.html>

<sup>11</sup> <https://business-humanrights.org/en/binding-treaty>

您可持续发展和创新的真正来源。从长远来看,如企业可持续发展战略只包括了法律合规的话,他们虽然能够成功地避免受到惩罚,但无法将自己的潜力发挥至尽。

### 3.3 竞争优势

因为来自投资商和客户的压力,世界各地的企业都在解决他们的社会影响问题。虽然每个企业的对应方式各有不同,但这个趋势是不可否认的:各地企业都正在开始解决他们供应链中的工作条件问题和对环境的影响。

作为一个国际企业的供应商,这种趋势对您造成的影响也是一样清楚的:您也应该采取相应努力,从而显示出您对您企业有可能造成的广泛影响采取了措施。随着消费者对人权的认识和对这些权利的重视加深,您如能展示出您企业所造成的正面影响,这将会是您一个显著的竞争优势。另一方面,如果您让客户失望的话,那您的竞争对手就可能会占您的上风。

## 4 我想把人权纳入我的措施之中 - 第一步该怎么做呢?

识别和减轻您的风险和影响的过程被称为人权尽职调查。对于一个有成千上万员工,数十种产品并在不同国家有业务的企业来说,实施人权尽职调查需要超过一年以上的的时间,以及与不同方面的协商。但对于一个只有一家工厂,产品品种不多和员工不到50人的企业来说,它所需要的时间要少很多。

您公司的人权尽职调查和其他企业一样,并不需要在一夜之间完成一个完美记录。它其实更应该是一个持续的过程。无论您的企业有多复杂、规模多大,最关键的一点是要与受影响的人建立沟通渠道,并为了作长期沟通而保留这些渠道。

措施的第二个关键是您对企业造成影响的责任程度。某些人权问题,如与自己工厂生产条件有关的问题是在您的控制范围之内,因此您有纠正这些问题的责任。其他的问题,如您供应商工厂里的工作条件或业务所在国政府政策等问题并不这么容易解决,它们需要通过合作和您进一步的措施来进行解决。

实现减少工作场所事故或实现法律合规需要专门的员工,充足的资源和精心规划的优先次序和战略。人权尽职调查不是一项一次性的活动,它是您业务中一个永久性和不断重复的固定部分。

手册下一部分将向您展示调查过程的第一步。

### 4.1 了解您的员工

您企业对于人权的最大影响(同时因为这些影响也属于您的本身责任,所以它们是您必须解决的重要问题)- 通常都是您企业本身造成的问题。如员工的待遇条件有问题,那是您自己制度造成的(工作时数、工资、招聘方式)- 如果您能开始展开讨论,如何能够改善这些人权情况,那将会给您的企业带来最大的效益。

与人权尽职调查的其他步骤一样,这些对话应该是结构化和系统化的。下表包括了题材范围和问题示例,以便您了解员工们关心的事情。

题材范围	问题示例
工资	您的员工,包括承包商和分包商的员工,如保安和清洁人员,他们是否最起码得到了最低工资标准工资?
工作时间	您是否在不支付国家规定的加班费条件之下,要求员工加班? 分配加班的程序是怎样的?您的员工对此普遍满意吗?
假期	您的员工知道公司的产假和病假政策吗? 您的员工是否知道他们有权获得他们应得的假期并不会为此受到骚扰?
休息	您的企业是否监管保证员工得到他们每周的休息日和班次之间的休息时间?

- 工作健康与安全 您的企业为新员工提供安全培训吗?  
您是否为员工提供个人防护用品,还是他们得自己购买?
- 工会 您的雇员是工会成员吗? 工会代表是否能够按照国家法律规定访问公司的场所?  
如果您的员工不是工会的成员,是否有另一个机构可以代表他们的权益?
- 反歧视 如您的员工不是工会成员,您从别方收到骚扰事件的报道,您如何处理它们呢?

从上面的题材范围可以看出,在工作场所尊重人权并不需要您扩大您的业务领域,也不需要您从头开始设计一个系统。大部分这些题材都与您从事的业务范围有关,而您对这些业务已经有了相应的管理系统和方法。人权框架的最基本要求是将这方面的承诺系统化、直接与您的员工接触、了解他们的忧虑和愿望。

整个过程的另外一个关键因素是,您不能只着眼改善制度规则,而更应该注重规则的实施应用。这方面需要与规则管理人员开会贯彻,并监督会议

的效果。您在生产力和积极性方面获得的效果主要是来自真正的环境改善,而不是单单通过声明和改进规则能得到的。

#### 4.2 了解您的供应商

您对于自己员工的影响是直接性的,并相对容易确认。但最显著的影响有可能是在您供应商的工作场所里,或由您的生意伙伴和承包商造成的。所以,人权尽职调查的下一步是为这些场所的工作条件以及它们对人权造成的影响展开一场对话。

这里首先要回答的问题是：“**谁是我的供应商?**” 贵公司从不同大小企业购买了广泛的商品和服务。所有这些企业都是您的供应商,这其中包括了您的电力公司、您召开会议的酒店以及给您提供原材料的企业。不论是购买商品还是与他方合作,任何商务关系都可能造成您需要关注的人权影响问题。

您当然不可能对每一个供应商的人权影响进行调查或在国家电力公司或您买午餐的餐厅里改善工作条件。所以,接下来的第二个问题就是：“**我的能力何在?**” 您的电力公司也许有数以百万的客户,决定其工作实践的因素也数以百计 - 双方规模等级不一样。即使您关心他们的工作条件,但您也不太可能通过单人行动对其产生任何改变。不过,您至少应该考虑停止与工作条件有问题的供应商进行合作。

不过您可以采用直接或间接的方式对您一些供应商的工作条件进行影响。当一个供应商根据您的要求提供材料或服务的时候(例如服装公司向供应商订购制造的纺织品或一个汽车公司向冶炼厂特定的材料等),即使在磋商时没有把人权话题摆到台上,但您其实已经参与了有关这些产品的生产条件对话。要着手这些问题,首先您得确定,哪一个供应商的大比例业务是依赖您的、或哪一个供应商的工作方式很有可能被您的行动影响。

第三个问题是“**我的行为如何影响到我的供应商?**” 如果您在最后一刻改变或增加订单,那您的供应商就得让他的工人加班,以便准时交货。如您的订单中包括了有害的化学物质,那您的供应商有可能没有为员工提供足够的通风或保护设备,他们也有可能将残留的化学物质随处排放。

无论您的企业规模多大,由于供应链的复杂性,您无法对每一个购买的产品或服务都提供完美条件保证。无论是街边的售货亭还是跨国集团,没有企业是能够提供完美条件的。但不论您是否意识到,在某些情况下,您的行为仍然会影响到您供应商的人权情况。这里的关键问题是要确定谁是这些供应商以及对他们有可能产生改变影响的行为。

当您已经确定了一个工作条件中受到您影响的目标供应商时,您可就这些方面的顾虑与其展开一个讨论。如在此之前,您已与他对其他相关问题和行动计划达成了协议,那这个讨论就会很简单。例如,您正在供应商处进行质量检查,那就应该把童工、强迫劳动和工作标准违规的检查列入您的议程之内。您同时也应该检查工作时间、安全设备、协会自由和合理工资待遇等问题。另外对您的采购方式(如最后期限、利润率、成本计算和与供应商的不稳定关系等)造成的员工权利负面影响进行检查。如您与供应商已有一份包括价格和订货条件的谅解备忘录,那就应该把环境影响和有害物质管理也列入备忘录条文之中。

请注意,您其实已经影响到了您供应商的工作实践;但人权框架对您的要求是要您识别和理解这些过程,并能采用它们,以此确保您的行为不会损害到劳工或社区的安乐。

#### 4.3 对您的影响采取措施

如您已经开始与您的员工和供应商进行讨论,并确定了您对人权影响的范围,那下一步应该是采取提高您表现的系统性行动。

您在这方面努力的规模和持续的时间将取决于您业务的性质。下面的几个要点给您提供了在设计您的人权计划过程中应该考虑的主要步骤和原则。

##### 1. 政策承诺

首先第一步是向所有关心者作出明确表示,您关注自己业务中以及供应商的人权情况。这一步的目的是进行沟通,无论是内部还是外部的业务,这一点应该都是企业的优先事项。这种沟通应该得到高级管理层的支持,并且是专门面向员工、社区成员和社会组织的沟通。

#### 2. 评估您对人权的影响,整合与采取行动

如您与员工和供应商进行确定您业务对人权造成影响讨论,不应该只是您的一个“听力练习”。在对话开始之后,您应该将他们的关注整合到您的内部系统之中,并安排人员和资源解决这些问题。

如您的企业承担对人权造成的直接影响,例如您业务中的工作条件等,您有需要改变您的政策和程序。如对人权造成了间接性影响,那您必须与您的供应商或其他同行企业紧密合作,将条件进行改善。

#### 3. 追踪与报告

在对您的业务创建了评估结果的基础上,您应该在您的业务表现中实现有意义的改进。例如,如果在讨论中员工们提到了无偿加班的问题,首先查清现象发生的规模,接着找出能通过您的哪一些努力(数字化考勤表,加班审批管理)来真正改善这种情况。

对于您打算优先解决的人权影响问题选择出判断指标 - 这些指标能显示出,您是否正在取得进展。将这些结果与更多的员工和供应商讨论相结合,以获得一个对工作成果整体性的定性评估。

#### 4. 乐于沟通

对您业务造成的人权影响进行讨论,同时不要限制您员工和供应商在讨论中的发言权。在这里,您应该努力披露您企业已经取得的人权改善成果。

1. 政策

2. 评估、整合与采取措施

3. 跟踪与评估效果

4. 沟通与报告

5. 进行纠正

果，这一点的作用非常重要。这个披露的形式和性质是由您的业务来决定的。有些企业喜欢与社会组织召开“市政厅”式的协商会议，就他们对于可持续发展的努力进行公开讨论。其他的企业制作国际发行的可持续发展报告。不论形式怎样，重要的是，这些披露要提供给受到影响的利益相关方，同时宣传推广进一步的对话。

## 5. 建立与执行补救机制

在正常情况之下，您工作场所的安全计划并不能保证工厂永远不会出事故 - 同样的道理，您的人权措施也不会完全消除员工的顾虑或完全避免供应商工厂里的人权违规行为。重要的是，如真正发生了人权影响的时候，您要有一套系统，在情况变得严重之前对其进行识别，实施措施弥补影响，同时 - 这也是最重要的一点 - 避免这些影响在未来还会发生。

大多数企业通过建立“操作层面的申诉制度”的方式来解决这一问题。这是使员工、供应商和社区成员能够直接向企业表达他们忧虑的一种简单方式。这里采用的方法可以是在工作场所里设立的一个意见箱或员工热线，两者都允许匿名提交投诉。不论采用什么方式，企业都应该明确表示，投诉者将不会受到惩罚。这些措施会刺激进一步的讨论，并能够作为确定人权影响的一个永久性有效措施，发挥极大的额外效应。

显而易见，这些措施并不会对您的业务操作造成不必要的负担；您只需要确定您业务对人权造成的影响，并针对性地对待它们。您不必在一夜之间完成一个完美记录，但以上的步骤 - 在您不懈的努力之下 - 他们会让您在成功之路上更进一步。

### 4.4 与合作伙伴、客户和民间社会组织合作

人权框架拥有大量的文件、标准、关系网络和组织来提供支持，它们能协助您采取第一步措施，这是它最大的优点之一。

以下是一个资源列表，帮助公司企业进行人权尽职调查。

#### 1. 与同行企业交流

您的公司并不是第一个面对这个挑战的企业。与其他也有类似问题的企业一起集合力量，可

## 人权与发展项目

现在有许多企业在他们的业务社区进行发展项目。这些项目通常包括社区投资和提供奖学金、赞助支持当地的艺术机构和兴建医院和学校等。

这些自发的活动是值得称赞的，但它们并不能取代尊重人权方面的基本义务。

人权框架的核心是“不伤害”原则，企业应该确定并减轻他们对人权的影响。一个工资支付低于最低工资规定和污染附近河流的公司，即使它为员工子女提供奖学金，也没有资格能被评为“年度人权履责公司”。

一个企业的基本义务是提供合理的工作条件和保护环境。每个企业都有自由建立发展计划的权力，但这样的计划并不能代替人权义务。

能是确定您影响力和改善您供应商条件的第一步简单措施。这可以建立在一个双边的基础上、通过一个行业联合会或贸易集团共同推动来实现。请注意：绝对不要违反国家的反垄断限制条约。

## 2. 加入一个业务网络，用以解决您的业务影响

商会、雇主联合会、联合国全球契约和行业联合会一般会有专题会议或地区网络来负责社会影响。您也可以接触驱动业务的不同行业组织，如：

- 化工行业：  
Responsible Care & Together for Sustainability (TfS)
- 制药业：  
Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)
- 电子：  
Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Global e-sustainability Initiative (GeSi) & Joint Audit Cooperation (JAC)

- 汽车制造业:  
European Automotive  
Working Group on Supply Chain  
Sustainability
- 铁路:  
Railsponsible
- 零售商:  
Business Social Compliance  
Initiative (BSCI) & Ethical Trade  
Initiative (ETI)
- 纺织业:  
Global Organic Textile  
Standard, Fair Wear Foundation

### 3. 向您的顾客求助

如您为跨国公司生产产品, 这些顾客公司很有可能已经有了自己公开的人权承诺。如果在您的供应合同中他们列下了人权政策或道德规范内容, 那您应该与他们建立对话, 讨论他们帮助您能力建设和经验分享的事宜。

### 4. 参与民间团体

许多地方性和国际性的非政府组织从事帮助提高企业人权表现的工作。很多这些非政府组织都愿意和渴望能够与企业开展关于如何改善他们工作条件和环境影响的、开放的和建设性的对话。与独立组织的对话不光会为您带来对周围社区顾虑的价值性见解, 他们还会给您提供初步措施和最佳做法的建议。

