

负责任商业行为手册

促进中国海外投资负责任商业行为
贡献可持续发展目标



关于“促进中国海外投资负责任商业行为，贡献可持续发展目标”项目

2000年以来中国企业加快了走出去的步伐，为中国公司建立一个以负责任商业行为为重点的知识共享网络变得越来越重要，以支持和鼓励在海外运营的中国公司遵守国际公认的规范和标准。

在此背景下，国际劳工组织、联合国开发计划署、联合国儿童基金会、联合国妇女署的中国办事处以及联合国驻华协调员办公室建立了机构间伙伴关系共同开发知识产品，以倡导和推广联合国关于负责任商业行为的标准和企业实践，其共同愿望是在中国和世界各地推广可持续发展目标。这项合作的首要目标是通过提高中国企业对联合国标准和实践的认识并相应改进其实践，促进中国企业对实现可持续发展目标的贡献。

《负责任商业行为手册：促进中国海外投资负责任商业行为，贡献可持续发展目标》是一项作为介绍联合国机构在负责任商业行为领域观点、标准、工具等的学习资料，手册中所使用的公司或行业示例代表了特定主题的潜在的良好实践方法，列入任何特定的例子都不构成上述联合国机构对有关公司或其行业责任绩效的认可。本手册采用的符合联合国惯例的名称及其材料的介绍并不意味着联合国机构对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位或边界发表任何意见。本手册所表达的观点完全由作者负责，手册的出版并不表示联合国机构认可其中所表达的观点。提及公司、商业产品和流程的名称并不意味着联合国机构对其表示认可，未提及特定公司、商业产品或流程也不表示不认可。

作者

张娟、傅兰珂、孙懿琳

项目总顾问及参与人员

梁晓晖博士担任本项目的总协调人和技术顾问，孙立会先生担任资深技术顾问，他们为本项目提供了大量专业技术指导与建议。

其他为本手册提出宝贵建议的专家包括中国政法大学的刘晓楠、对外经贸大学的刘宝成、清华大学的唐晓阳、南开大学的唐颖侠、中国企业联合会的马超。

来自国际劳工组织、联合国开发计划署、联合国儿童基金会、联合国妇女署、联合国驻华协调员办公室的专家为本手册提供了大量专业建议和技术支持，在此对他们的付出表示由衷感谢。

前言

“促进全球供应链中的负责任商业行为。促进工商业在对外经贸合作、投资中，遵循《联合国工商业与人权指导原则》，实施人权尽责，履行尊重和促进人权的 社会责任。建设性参与联合国工商业与人权条约谈判进程。”

《国家人权行动计划（2021 – 2025 年）》

人权是对良善的驱动力，是商业增长和负责任商业实践的驱动力，可以带来更健康、盈利良好的公司、受人尊敬的员工、满意感高的客户，以及促进人类发展和人道精神，最重要的是，它是帮助我们实现《2030 年可持续发展议程》雄心的关键工具。

常启德先生 Siddharth Chatterjee

联合国驻华办公室协调员

《2030 可持续发展议程》呼吁企业积极参与实现消除贫困、不让一个人掉队的社会，并保护子孙后代繁衍的星球。企业落实负责任商业行为至关重要，它将确保企业为实现 2030 议程及其 17 项目标作出有益的贡献。

白雅婷女士 Beate Trankmann

联合国开发计划署驻华代表

联合国儿童基金会呼吁所有企业在其员工以及投资决策和业务活动中纳入儿童权利和家庭友好的观点。儿童是社会中最脆弱的群体，确保企业履行其不伤害儿童的责任，有助于青年人的发展和提升良好的商业声誉，对长期可持续发展至关重要。

桑爱玲女士 Amakobe Sande

联合国儿童基金会驻华代表

在当今变幻莫测的环境中，跨国企业面临着多重挑战。供应链中的企业实施负责任的劳动实践，将有助于积极应对社会风险，有助于让工人及其代表等关键利益相关者参与社会对话，促进和谐劳动关系，从而提高企业的经济绩效。

李昌徽博士 Chang-Hee Lee

国际劳工组织中国和蒙古局局长

作为雇主、生产者和社区成员，私营部门在推进性别平等议程方面发挥着不可或缺的作用。促进妇女在工作场所、市场和社区中的赋权不仅是必要的，而且对企业有好处。

安思齐女士 Smriti Aryal

联合国妇女署中国办公室代表

目录

部分一：走近负责任商业行为

- | | | |
|-----|-----------------------|----|
| 1.1 | 什么是负责任商业行为 | 08 |
| 1.2 | 企业为何要关注负责任商业行为 | 10 |
| 1.3 | 如何将负责任商业行为融入企业运营和业务关系 | 12 |

部分二：负责任商业行为的关键主题

- | | | |
|-----|-----------|----|
| 2.1 | 人权尽责 | 17 |
| 2.2 | 劳工权利 | 34 |
| 2.3 | 儿童权利 | 50 |
| 2.4 | 性别平等与妇女赋权 | 63 |

附录：

- | | | |
|-----|---------------------------|----|
| A.1 | 负责任商业行为关键主题导引 | 78 |
| A.2 | 中国政府颁布的有关海外投资企业负责任商业行为的法规 | 83 |
| A.3 | 中国部分行业有关海外投资企业负责任商业行为的指引 | 87 |

缩写

CSR	Corporate Social Responsibility
ESG	Environmental, Social, and Governance
ILO	International Labour Organization
MNE	multinational enterprise
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
PRI	Principles for Responsible Investment
RBPs	Responsible Business Practices
SDGs	Sustainable Development Goals
UN	United Nations
UNDP	United Nations Development Programme
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
UNICEF	United Nations Children's Fund
WEPs	Women's Empowerment Principles

第一部分

走近负责任商业行为

章节目标

企业可以通过该部分了解负责任商业行为，了解为何要开展负责任商业行为以及如何将负责任商业行为融入自身运营与业务关系。

主要规范

《联合国工商企业与人权指导原则》（《联合国指导原则》）

《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》（《跨国企业准则》）

核心内容

什么是负责任商业行为？

企业为什么要了解和实践负责任商业行为？

企业如何将负责任商业行为融入自身运营和业务关系？

资源平台

联合国工商业与人权平台 <https://www.ohchr.org/en/topic/business-and-human-rights>

国际劳工组织多国企业宣言平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>

国际劳工组织企业援助平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>

经济合作与发展组织负责任商业行为中心 <http://mneguidelines.oecd.org>

什么是负责任商业行为？

从全球经济发展史来看，工商企业是经济发展的引擎。它们创造工作机会、发展技术和技能、提供商品和服务，为经济社会发展做出贡献。同时，人们也意识到，企业活动可能会对人类、环境和社会产生负面影响。

如今，国际上已经达成共识，所有工商企业，无论其位置、规模、行业、运营环境、所有权和结构，均应负责任地运营，识别并管理与运营、产品或服务相关的负面影响的风险，这既包括了企业自身运营，也包括供应链和其他业务关系中的风险。负责任商业行为便表达了这样一种期望，即所有工商企业应避免和解决其运营行为的负面影响和风险，同时为其业务所在国的可持续发展做贡献。

什么是负责任商业行为？

负责任商业行为的关键要义是通过尽责管理降低不利影响的风险，工商企业可以通过制定管理政策和承诺，设立尽责程序以识别、防范和缓解实际和潜在的负面影响，并对如何处理此类影响负责。同时，负责任商业行为强调当企业造成或助长负面影响时需提供补救措施。

负责任商业行为与可持续发展目标（SDGs）有何联系？

2015年，联合国所有成员国通过了《2030年可持续发展议程》和17个可持续发展目标。

企业或许认可可持续发展目标（SDGs），并将它们作为制定可持续发展政策的重要参考。《2030年可持续发展议程》呼吁工商企业积极参与全球发展，实施负责任的商业行为标准对于指导工商企业最大程度地发挥其对可持续发展目标（SDGs）的贡献至关重要。

负责任商业行为（RBPs）包括了SDGs的很多议题，企业通过参考和响应有关负责任商业行为的国际文书负责任地运营，并管理自身活动和业务关系的影响，可以从最低程度上保障企业没有削弱贡献于SDGs的承诺或能力，并为所在国的经济和社会发展作出积极贡献。

为了促进工商企业为可持续发展做出积极贡献，同时帮助企业防范和减轻卷入的负面影响，联合国（UN）、国际劳工组织（ILO）和经济合作与发展组织（OECD）制定了一系列文书，确认对企业负责任行为的期望，并为企业开展负责任商业行为提供指导。

指导企业推进负责任商业行为这三大国际文书是基于国际共识的规范性文件，往往得到了广泛的政府签署或支持，以及/或者雇主组织和工会的认可，因此具有较高的权威性。这三大国际文书包括《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《国际劳工组织多国企业宣言》）、《经合组织跨国企业准则》和《联合国工商企业与人权指导原则》（《联合国指导原则》），这三大文书是负责任商业行为的关键参考点，概述了公司如何能够负责任经营和开展业务合作，同时这三大文书也是相互支持、相辅相成。

点击[此处](#)了解三个国际文书的契合与一致之处。

认识有关负责任商业行为的三大国际文书



《联合国工商企业与人权指导原则》聚焦避免和消除企业相关的负面人权影响。《指导原则》基于三大支柱：1) 国家保护人

权不受第三方，包括工商企业侵犯的义务；2) 工商企业负有尊重人权的独立责任，这意味着它们应避免侵犯其他人的人权，并应在自身卷入时，消除负面人权影响；以及 3) 那些受企业相关活动伤害的受害者需要获得有效补救。这些原则于 2011 年获得联合国人权理事会的一致核可。联合国人权事务高级专员办事处（联合国人权高专办）和联合国工商业与人权工作组（联合国工作组）负责推广《联合国指导原则》及其实施，包括剖析指导原则在实践中对不同人权议题、行业和行为体类型的意义。



《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》是唯一一份为企业（跨国和国内）提供关于社会政策和包容、负

责任以及可持续的工作场所实践的直接指导的国际劳工组织文件。这些原则适用于跨国和国内企业，它们为原籍国和目的地的政府、雇主和工人组织提供指导，涵盖就业、培训、工作和生活条件、劳资关系以及一般政策等各个领域。这些原则牢固扎根于国际劳工标准，并得到了国际劳工组织有关基本原则和权利的声明的支持，该声明涵盖了强迫劳动、童工、非歧视、结社自由和集体谈判等问题。



《经合组织跨国企业准则》是经合组织成员国政府及其他批准国对工商企业提出的有关如何

负责任经营的建议。《准则》承认并鼓励工商企业为经济、环境与社会进步做出积极的贡献，还认为商业活动可能产生与劳工、人权、环境、贿赂、消费者及公司治理相关的负面影响。《经合组织跨国企业准则》建议工商企业开展基于风险的尽责管理以避免并消除上述与自身运营、供应链和其他业务关系相关的负面影响。国家联络点、经合组织负责任商业行为工作组、经合组织负责任商业行为中心等负责落实实施这些准则。

企业为什么要实践负责任商业行为？

联合国以及其他国际组织、公民社会一致认为，工商业对社会、环境和经济发展产生深刻影响，包括了积极的影响，例如，提供大量就业岗位、推动创新技术和服务供给、促进经济繁荣等，同时这种影响也可能是消极的，例如导致冲突、剥夺原住民土地、破坏森林和生态环境、滋生行贿和腐败等。国际上既有的人权保护规范性要求多是针对国家的责任，因此在很长一段时间，人们一直在思考和探索公司应对人权承担哪些责任，这些责任的内容和落实和国家主体的义务有何不同。

负责任商业行为中包含的许多内容正在成为参与全球贸易和投资的基本要求。跨国企业必须注意贸易和投资协定中的相关规定。

根据《国际劳工组织多国企业宣言》的定义，多国企业（MNE）是在一个以上的国家/地区经营的企业，其总部在母国，在另一个东道国至少有一个分支机构。另一有关跨国企业的国际文书——《经合组织跨国企业准则》并未对多国企业给出精确定义，而是提供了一些特征，即跨国公司的义务遍及所有经济部门，通常由设在多个国家的公司或其他实体组成，并且相互关联，可以通过多种不同方式协调其业务。随着跨国公司的快速扩张，跨国经济活动网络变得日益复杂和相互关联。

经济全球化和贸易自由化的推动，不仅促进了社会快速发展，还催生了新的企业组织和分工模式，跨国公司是这个时代新的组织形式的产物，然而，庞大的全球经济网络和企业全球化进程也在一定程度上引发了危机，跨国公司由于其规模成为被关注的核心主体，因对部分弱势群体产生的负面影响逐渐被批评甚至抵制。考虑到人权活动家和受害者的诉求，负责任商业行为现已被纳入国家政府对跨国企业的建议中，如经合组织的成员国和部分非成员国。也正如国际劳工组织文书所体现和跨国企业所期待的那样，负责任商业行为也成为了雇主组织

和工会组织达成的共识。负责任商业行为中的很多要素已经被不同领域的国际组织采用，包括国际金融公司、欧洲投资银行、欧洲复兴开发银行等金融机构，这些国际组织通过制定或者更新持有的工具，为跨国公司、跨国经济投资与贸易提供指导原则。

负责任商业行为也逐渐成为公民社会监督跨国公司治理与影响的整合框架和焦点议题。

全球化不断深入的进程中，非政府组织、社区团体、个人等也正在形成价值联盟，开始使用国际文书和标准等工具来表达对跨国公司负责任行为的要求，这些诉求常表现为对跨国企业负面影响的质询、驱逐跨国企业的人权运动、改善劳工工作条件的罢工活动、以及受害者指控和索赔的法律诉讼案件等。跨国公司需要思考如何处理这些诉求，以及如何获取“社会许可”并进而在所在地获得企业可持续发展的基础。

众多国家采取了与负责任商业行为相关的指导性，甚至是强制性措施，公共治理系统正在逐渐支持和强化工商企业采取负责任商业行为。

各国已经开始在负责任商业行为领域立法，或者制定负责任商业行为国家行动计划、工商业与人权国家行动计划等文件，以指引辖区内的企业推进负责任商业行为，这些法律或相关行动不仅会影响到本国企业，还会影响到其在他国经营的业务合作伙伴。

过去十年里，越来越多的国家通过制定、通过和执行关于工商企业与人权的国家行动计划以对《联合国指导原则》做出承诺。截至 2022 年 8 月，有 26 个国家制定了此类计划，3 个国家在其更广泛的人权战略中加入了关于工商企业与人权的章节，还有 20 个国家正在积极制定专门的计划。

负责任商业行为相关的立法进程也取得重大突破。例如《加州供应链透明度法案》（2010 年）、《英国现代奴隶制法案》（2015）等，除了上述报告或信息披露立法外，还有许多新的强制性尽责管理法律，要求企业管理在整个运营和供应链中的人权风险，例如法国《警戒义务法》（2017 年）、荷兰《童工尽责管理法》（2019）、德国《供应链尽责管理法案》（2021）等。由于这些法律的进步，总部位于特定国家的企业将要求其全球商业合作伙伴和供应商承诺并展示他们在防范和减轻这类风险方面的努力。

在中国，公共治理系统也正在支持负责任商业行为中的重要要素。中国政府重视负责任商业行为在促进可持续投资和发展以及风险管理方面的作用，已颁布了一系列法律法规指导中国企业的海外经营，在海外企业合规体系、企业社会责任、环境保护、保障所在地劳工权益等方面为企业提供行为指导。

企业在不同国家环境中运营，通过开展负责任商业行为来补充既有的公司治理系统，全面识别和管理风险，对业务运营和连续性产生积极影响。

全球经营的企业应该制定一个综合战略和体系，例如集团的整体风险管理体系。跨国企业在不同国家运营，可能因其各种分支机构和子公司的存在而面临更多的风险和责任。对于许多企业而言，“风险”主要是指企业面临的风险，如财务风险、市场风险、运营风险、声誉风险等，但如今，国际社会关注企业造成、助长或与企业直接相关的对人、环境与社会产生的负面影响。企业识别有关负责任商业行为的风险对于健全企业风险管理制度有十分重要的现实意义。

国际有关负责任商业行为文书规定，所有公司均有责任防范和消除自身卷入的负面影响，包括自身活动，以及包括供应链以及其他业务关系中的负面影响。因此，对良好行为的这些期望可能包含在所在国的法律要求中，但也可能超越了所在国的法律要求，被视为适用于在多样地理背景下运营的企业的全球标准。如果企业没有履行，可能会招致法律、财务、和声誉的不利后果，也可能会流失人力资源、降低获得社会许可的能力、以及减少国际投资机构通过贷款申请的可能性，内化为企业自身风险。

负责任商业实践产生的收益也十分明显，例如，帮助企业建立全面的风险预警体系，全方位去识别企业在包括人权、劳工权利、腐败、透明度等议题上的风险，提升公司管理风险的绩效，对确保业务运营稳定和连续性产生积极影响。

企业如何将负责任商业行为融入自身运营和业务关系？

从上文中，我们了解到了三项关于负责任商业行为（RBPs）的国际工具，这些工具为企业提供了将负责任行为整合到其自身运营和业务关系中的框架。此外，国际组织还制定了主题性或特定领域的标准或指南，包括联合国儿童基金会《儿童权利与企业原则》、联合国妇女署《赋权予妇女原则》、联合国全球契约十项原则、负责任投资原则以及国际劳工组织的国际劳工标准、经济合作与发展组织（OECD）在矿产、服装和鞋类、金融和农业等多个领域的供应链尽责管理指南。

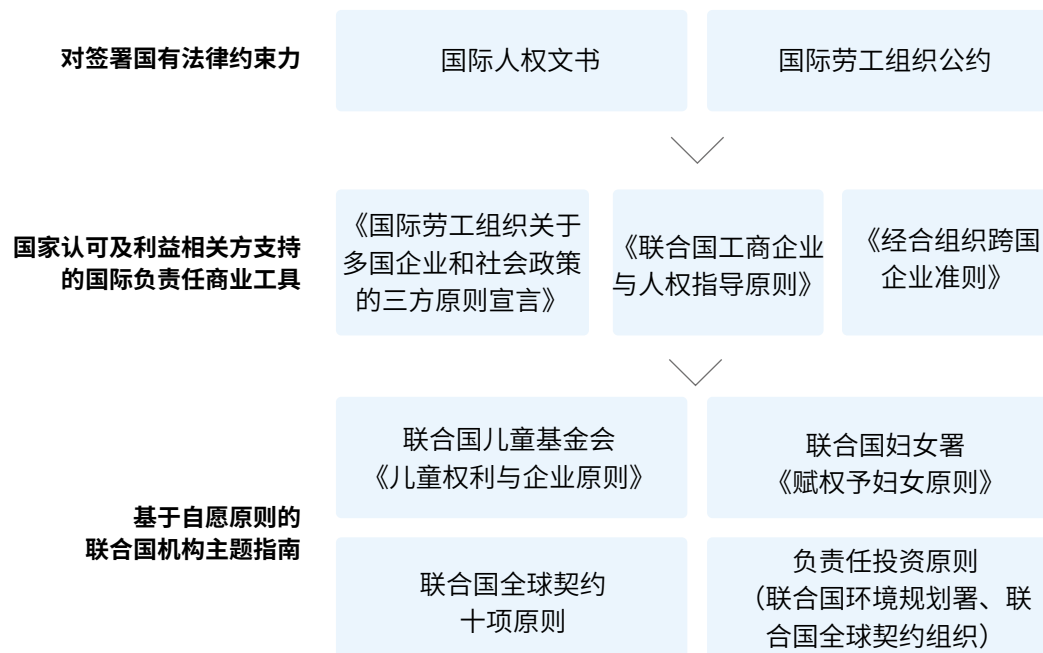
RBPs 涵盖了广泛的主题，包括国际公认的基本人权，以及其他主题，如社区关系、环境保护、诚信和反腐败，以及消费者权利。本手册涵盖了这个广泛领域内的多个主题。

企业如何尊重负责任商业行为涉及的人权及其他权利？

负责任商业行为表明了一种普遍期望，这些期望体现在前述的《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》、《经合组织跨国企业准则》和《联合国工商企业与人权指导原则》中，以及联合国其他机构的文书中（如下图所示）。总体而言，这种期望表现为所有工商企业应避免和解决其自身运营、业务关系的负面影响的的风险，同时为业务所在国的社会、环境和经济发展作为积极贡献。

因此，企业尊重负责任商业行为涉及的人权及其他权利，第一步是从这些国际文书和联合国机构原则中了解应尊重的具体权利。

应根据当地情况或实际情况进行影响评估。应优先考虑最突出的人权和严重影响，并制定行动计划。如果负面影响是由企业的自身运营和业务关系造成或助长的，则应提供补救措施。



跟踪、监控和评估绩效应适应变化。持续改进对于维持企业行为变革使之趋向于负责任商业行为，并在必要时解决系统性根本原因至关重要。

负责任商业行为 (RBPs) 与企业社会责任 (CSR)、环境社会治理 (ESG) 有何区别?

企业社会责任 (CSR)、环境社会治理 (ESG) 和负责任商业行为 (RBPs) 均是驱动或者调动企业实现负责任经营，帮助企业贡献于全球可持续发展目标的内部治理和动力系统。

根据欧盟委员会的[定义](#)，企业社会责任可以定义为“企业对其社会影响的责任，因此，企业社会责任应由企业主导”。因此，在企业社会责任这一话语中，政府和企业的关系体现为企业为主导，政府角色为“通过鼓励自愿行动的政策工具和必要时的补充监管发挥支持作用”。因此，企业社会责任 (CSR) 意味着，企业与政府在角色上有主次之分，性质上也偏向于自愿性的、市场驱动的，一些情况下集中在慈善领域。环境社会治理 (ESG) 则起源于负责任投资和金融行业对“风险”理解的演化，强调企业加强内部管理，通过对外部环境和社会风险的管理从而实现避免或减轻对企业经营的不利影响。

与 CSR 和 ESG 略有区别，负责任商业行为在国家与企业角色上、负面影响的风险的定义上等均有明显不同。RBPs 明确阐述了国家和工商企业之间互不相同但又相辅相成的作用。例如，《联合国指导原则》明确了国家保护人权的义务，并明确了工商企业尊重人权的责任，即使在国家未能履行义务的情况下工商企业也有尊重人权的责任，因此 RBPs 对于企业来说更多体现为问责或追责；虽然 RBPs 部分地体现为法律要求，但也常超越法律要求表现为全球标准，因此企业在不同运营环境中面对更多的社会监督；同时 RBPs 更加关注企业卷入的外部影响（区别于关注外部对企业自身产生的影响）并要求企业对自身运营和业务关系卷入的负面影响采取措施。

同时，三者也有共通之处，并最终致力于可持续发展目标的实现。CSR 关注企业利益相关方的福祉，ESG 重视外部影响的内部化以及相应的治理措施，RBPs 则强调优先处理最显著的外部影响以及对受害者提供补救。三者均是工商企业为社会发展、环境保护和经济增长做出积极贡献的方式，并帮助企业成为实现可持续发展目标的动力系统。

第二部分

负责任商业行为的关键主题

《联合国工商企业与人权指导原则》的规范性贡献并不在于创设新的国际法义务，而在于阐述现有标准和实践对国家和企业的影响，将它们整合到一个统一、一致且广泛适用的框架中，并识别当前制度的不足之处以及提供持续改进的路径。

约翰·鲁杰教授 **Professor John Ruggie**

联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表（2005-2011）

01 人权尽责

章节目标

这一部分旨在帮助企业理解他们尊重人权的责任，制定人权政策，进行人权尽责管理，以及提供应对不利影响的补救措施。它还提供了联合国机构的丰富资源，企业在进行对其经营环境、行业和特定业务特点的具体分析后可以加以利用。

主要规范

《联合国工商企业与人权指导原则》（2011）

《经合组织跨国企业准则》（2011）

《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（2022）

核心内容

企业为什么要了解和尊重人权？

企业为什么要开展人权尽责？

企业运营和业务关系是否会对人权产生影响？

企业运营和业务关系对人权产生哪些影响？

企业如何利用外部资源开展人权尽责？

资源平台

联合国工商业与人权平台 <https://www.ohchr.org/en/topic/business-and-human-rights>

国际劳工组织多国企业宣言平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>

国际劳工组织企业援助平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>

经济合作与发展组织负责任商业行为中心 <http://mneguidelines.oecd.org>

联合国开发计划署工商业与人权平台 <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights>

联合国全球契约 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

联合国负责任投资原则 <https://www.unpri.org/policy/china-policy/stewardship-in-china>

企业为什么要了解和尊重人权？

企业能够对几乎所有国际公认的人权产生影响，因此，企业了解人权、尊重人权至关重要。

人权往往由国际人权条约、习惯法和其他国际法律框架来表明并保障。一般意义上，这些国际文书，例如国际人权条约不会直接对企业提出法律义务，然而，正因为企业对几乎所有的国际公认人权产生影响，相对应地，企业应了解人权，并应避免侵犯人权。

什么是人权？

人权是所有人出生即有的权利，它不分种族、性别、国籍、族裔、语言、宗教或任何其他身份地位。人权包括生命和自由的权利、不受奴役和酷刑的权利、意见和言论自由的权利、获得工作和教育的权利以及其他更多权利。

可通过[点击](#)《释义人权 - 工商企业参考指南》(第二版)了解更多有关企业与人权的知识。

存在哪些国际公认人权？

国际公认的人权，在最低程度上，可理解为《国际人权宪章》、各项国际人权条约以及关于国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》中所阐明的各项人权和基本权利、原则。

《世界人权宣言》于 1948 年由多国代表制定，构成了现代人权法的基石。1966 年颁布的《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》与《世界人权宣言》同时被编入国际法。这三项文书综合在一起，被称为《国际人权宪章》。国际公认人权还体现在联合国有关特定群体或议题的人权文书（见右表）。

在劳工人权领域，国际劳工组织 1998 年的《关于工作中的基本原则和权利宣言》要求其所有成员国致力于四类原则和权利：结社自由和集体谈判权；消除强迫劳动；废除童工；消除就业和职业方面的歧视。2022 年《宣言》将职业健康与安全增加为第五项核心原则和权利，这些均体现在国际劳工组织的 10 项核心公约以及《2014 年强迫劳动议定书》中。

这些文件中所载的权利，共同构成了国际公认人权的最低限度参照点。

背景知识：联合国人权法体系

国际人权法规定了各国政府的义务，规定了政府采取行动或不采取行动以促进和保护人权及个人或团体的基本自由。点击[此处](#)查看所在国的批准情况。

联合国人权法体系的基础

联合国人权法体系的基础是大会于 1945 年通过的《联合国宪章》和 1948 年通过的《世界人权宣言》。此后，联合国逐渐扩大人权法的范围，设立妇女、儿童、残疾人、少数民族以及其他脆弱群体的权利标准，保护他们免受许多社会中长期普遍存在的歧视。

国际人权宪章

（《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》及其两个《任择议定书》（针对投诉程序和死刑）以及《经济、社会及文化权利国际公约》及其《任择议定书》共同构成了《国际人权宪章》。

《世界人权宣言》是人权史上具有里程碑意义的文件。《世界人权宣言》由来自世界各地不同法律和文化背景的代表起草，通过联合国大会于 1948 年 12 月 10 日在巴黎通过的第 217A(III) 号决议宣布，作为衡量所有国家和人民取得成就的共同标准。它第一次规定了人的基本权利应得到普遍保护。自 1948 年通过以来，《世界人权宣言》是许多新独立国家和新兴民主国家的宪法的思想源泉。

《经济、社会及文化权利国际公约》于 1966 年通过，1976 年正式生效。旨在促进和保护以下人权：享受公正和良好的工作条件的权利；享有社会保护、相当的生活水准和能达到的最高的体质和心理健康的标准的权利；获得教育以及享受文化自由和科学进步所产生的利益的权利。

《消除一切形式种族歧视国际公约》（1965 年）、《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979 年）、《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 年）、《儿童权利公约》（1989 年）、《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1990 年）、《残疾人权利公约》（2006 年）、《保护所有人免遭强迫失踪国际公约》（2006 年）。

其他 7 项核心人权公约

《消除一切形式种族歧视国际公约》（1965 年）、《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979 年）、《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 年）、《儿童权利公约》（1989 年）、《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1990 年）、《残疾人权利公约》（2006 年）、《保护所有人免遭强迫失踪国际公约》（2006 年）。

人权理事会

2006年3月15日，由联合国大会建立并直接负责的人权理事会取代了成立60年之久的联合国人权委员会，成为联合国政府间负责人权的主要机构。理事会由47个会员国代表组成，肩负着在世界各地加强促进和保护人权的任务，应对人权突发事件等侵犯人权的状况并就这些问题提出建议。

人权理事会最具创新性的特色是普遍定期审议机制。通过这一独特的机制，理事会每四年对联合国192个会员国的人权状况评估一次。

联合国人权事务高级专员办事处

成立于1993年，联合国人权事务高级专员办事处是联合国人权活动的协调中心，也是理事会，以及特殊程序、普遍定期审议和条约机构的秘书处，担负开展联合国人权活动的主要责任，负责应对严重侵犯人权事件并采取预防行动。

联合国人权事务高级专员办事处汇总了条约机构、普遍定期审议和特殊程序中获取的建议，登录者可以查询不同国家在可持续发展目标（SDG）上的建议分布，这一资源或许可以为企业开展背景评估，了解投资国家在可持续发展进程和状况时提供一些思考。点击[此处](#)了解联合国人权事务高级专员办事处这一资源。

联合国在和平与安全、发展、人道主义援助以及经济和社会事务关键领域的所有政策和方案都会涉及人权这一跨领域主题。因此，在某种程度上，几乎所有联合国机构都参与了保护人权这一工作。每年的12月10日为人权日。

联合国系统提供了了解联合国人权法体系和实施的资源，企业可点击[此处](#)了解这些知识。企业还可以点击[此处](#)了解国际人权条约的实施情况。此外，国际劳工组织制定了190项劳工公约和议定书，一旦国家批准，便具有了法律约束力，成为保障劳工权利的权威文书，这些规则请参考本手册第二项主题“劳工权利”部分的内容。此外，在受冲突影响的环境中开展业务的公司请点击[此处](#)了解更多有关国际人道法的信息。

企业为什么要开展人权尽责?

目前，联合国以及国际各界已经达成共识，企业有尊重人权的责任，实践或者落实这一责任尤其体现在企业人权尽责上。

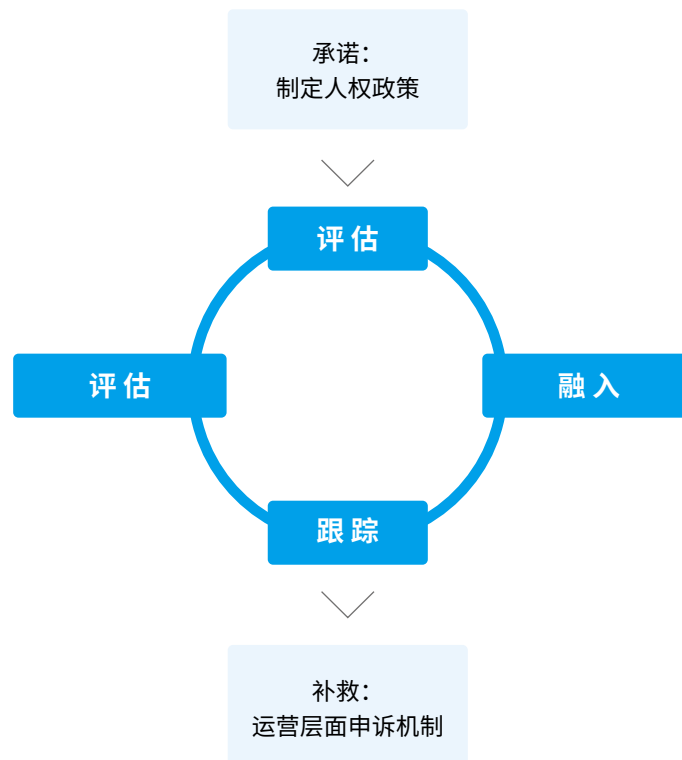
2011年联合国人权理事会核可了《联合国工商企业与人权指导原则》，在此之前，一般来说，保护人权的责任主要由国家承担，当一国签署和批准了某一国际人权条约，则意味着这一条约对国家产生法律约束力。与此同时在人权发展进程中，工商业企业也被确定为尊重人权的主体，并要开展人权尽责以展示对人权的尊重，这体现在《联合国工商企业与人权指导原则》中，也体现在国际劳工组织、经济合作与发展组织中制定的部分文件中，这些文件均不具有法律约束力和强制性，但具有不可否认的道德力量和权威性。

什么是人权尽责?

根据《联合国工商企业与人权指导原则》，人权尽责指的是一个确认、防止、缓解人权影响和对其负责的过程。它包括目前正在出现的实际影响和未来可能出现的潜在影响。与利益攸关方的切实接触是人权尽责的关键组成部分，特别是权利持有人，比如雇员、社区成员、人权维护者、供应链工人和消费者。

人权尽责过程包括了:

- › 制定人权政策与承诺，作为内置于企业管理中并表明尊重人权的责任；
- › 开展人权尽责过程，确认、防止和缓解负面影响，并对如何消除此类影响负责；
- › 在企业造成或助长负面影响时，对受害者进行补救。



背景知识： 国家对人权承担哪些义务？

人权是所有人出生即有的权利，国家有义务保护个人免遭他人，也包括企业，实施的践踏人权行为，这要求国家采取适当步骤，通过有效的政策、法律、条例和裁定，防止、调查、惩治此类践踏行为并予以补救。这项义务往往源于各国批准一项或者多项国际人权条约时承担的人权义务。

批准人权条约是国家向国际社会和国内利益攸关方表明其接受实现人权义务的重要手段。批准或加入表明国家同意接受条约条款的法律约束。批准或加入公约或条约即表示国家接受尊重、保护和实现所述权利的义务，包括通过或更改执行协议条款所需的法律和政策。尊重义务意味着国家必须避免干涉或限制个人或群体享有人权。保护义务要求国家保护个人和群体的人权不受侵犯。实现义务意味着国家必须采取积极行动，促进享有基本人权。缔约国还承诺定期向根据相应条约设立的监督委员会提交报告，说明权利的落实情况。



© UNICEF/UNI405666/Schermbrucker

背景知识： 企业对人权承担哪些责任？

在 2011 年以前，尽管人们已经关注企业对人权产生的巨大影响，但国际人权系统主要是对国家提出增进和保护个人或群体人权的义务，通常不对企业、个人规定直接的法律义务。

国际人权进程中，企业的角色和作用得到关注和重视。2005 年，联合国人权事务委员会请时任联合国秘书长的科菲·安南任命秘书长特别代表约翰·鲁杰来阐明企业和国家对工商业与人权的不同责任和义务。经过 2005 年 -2011 年全球大范围的磋商，2011 年 6 月，特别代表将《联合国工商企业与人权指导原则》呈递给联合国人权理事会，并得到了人权理事会的核定认可。自此，企业有了尊重人权责任的权威框架，以及开展人权尽责、补救和问责的行动蓝图。点击[此处](#)了解企业尊重人权的知识。



《联合国工商企业与人权指导原则》是第一个预防和缓解与企业活动有关的负面人权影响风险的全球人权标准。

企业运营和业务关系是否会对人权产生影响？

企业或许不清楚企业运营和业务关系对人权造成哪些影响，或者不知道企业居然还会对人权产生影响，因此我们在此给予澄清和解释，希望能为企业建立基本理解提供帮助，但需要注意的是，企业对人权产生的具体影响评估，往往还需要结合特定地理环境、行业、企业规模、风险议题等因素进行专业分析。企业对不利影响风险的恰当评估，往往是企业开展人权尽责的重要前提。

举例 1: 以相关方为中心的影响分析方法

企业活动	具体活动举例	负责部门举例	相关利益相关方	哪些企业活动可能对相关方产生负面影响
投资设厂 (在本国或者海外设立子、分公司)	选址建厂	基建部	周边社区、原住民	拆迁移民、文化遗产破坏、原住民迁移
	厂房建设		周边社区	工程 / 厂房建设带来的噪音、粉尘、水体污染
	材料运输	运输队	周边社区	交通拥挤、道路破坏
	工队入驻	基建部	周边社区	偷窃、居民骚扰
原料采购	采购原料和供应商选择	采购部	供应商	采购了由儿童参与加工的原料
化学品采购	采购	采购部	供应商	化学品采购不符合产品质量要求带来的产品隐患
	使用	生产部	员工、消费者	使用不规范导致的员工人身健康安全隐患、遗留量超标导致的消费者人身健康安全隐患
	排放		周边社区	对周边社区民众带来的用水安全隐患
“三废”排放	废水排放	生产部	周边社区、污水处理厂、甚至整个流域	偷排或者超排对周边社区、乃至整个流域的水体污染；大量排放对于处理厂处理能力的压力
	废气排放		周边社区	废气或者有毒气体超标对周边社区民众健康安全的隐患
	固废排放		周边社区、焚烧厂	偷埋对于周边社区土壤污染；超量固废或者分类不规范对于焚烧厂的压力
产品运输	将产品运往港口	销售部、运输部	运输路线周边村落	运输过程中的扬尘、噪音以及交通事故对于周边社区居民正常生活的困扰

举例 2: 以人权影响为中心的分析方法

企业活动	具体活动举例	可能涉及的人权议题	相关利益相关方	可能造成的人权影响举例
人员聘用与辞退	人力招聘	人人有机会凭其自由选择 and 接受的工作来谋生的权利	员工以及特殊群体例如儿童、青年工人、妇女、残疾人、少数民族、移民或农民工等	招聘政策和程序对少数民族或者弱势群体带来的歧视与不公正
	人力使用 (薪资发放、工时计算、假期、社会福利、培训、工伤事故)	同工同酬、歧视、无法休息和获得闲暇	员工及员工家庭	对员工带来歧视、未能提供考虑家庭的薪资福利与工作时间安排、员工无法正常休假
	特殊人力使用方式 例如劳务派遣	人人有权享受公正和良好的工作条件	劳务派遣公司、派遣员工	派遣员工薪资福利、休假等正当权利无法保障
	人力转岗、辞退	工作中的母亲给以带薪休假或者恰当社会保障	女性员工	女性员工孕期被动转岗或被辞退
生产	部分员工从事危险岗位	人人获得安全和卫生的工作条件	员工	因危险源信息提示不足、急救物品提供不足等带来的员工健康安全隐患
分包	将部分订单交给分包商	人人获得安全和卫生的工作条件	分包商以及员工	若分包商生产场所、条件不合规, 则导致员工健康风险
委外加工	指定原料委托加工	人人有机会凭其自由选择 and 接受的工作来谋生的权利; 人人获得安全和卫生的工作条件	委外加工厂	委外加工厂强迫员工超时加班、委外厂生产场所安全条件存在隐患
厂房工程承包	发包给工程承包商 修建厂房	人人有机会凭其自由选择 and 接受的工作来谋生的权利	承包商员工	承包商使用非法移民并强迫员工劳动
工会	自由结社和集体谈判	人人有权组织工会和参加他 / 她所选择的工会	工人	工人无法参与工会活动、无法与企业进行集体谈判
安全保护	聘请安保服务公司、 当地警察等	人人享有生命、自由和 人身安全	安保力量、员工、周边社区	员工被安保人员勒索、安保人员骚扰周边社区居民

有哪些资源帮助企业了解对人权产生的影响？

联合国机构提供了丰富的资源，帮助企业了解企业活动可能对人权产生的影响。例如，联合国全球契约支持开发的《人权影响评估与管理指南》（HRIAM），提供了具体的示例，帮助企业快速了解企业活动与人权之间的关联，点击[此处](#)查看。《落实人权：企业参考指南》（蒙纳士大学、国际工商领袖论坛、人权高专办和联合国全球契约，2008年）以《国际人权宪章》、国际劳工组织核心公约为参考，提供了企业产生人权影响的具体实例。

在冲突或高风险区域运营的企业，还有责任避免在复杂局势下助长人权侵害。红十字国际委员会（ICRC）2006年发布的《企业与国际人道主义法：工商企业在国际人道主义法下的权利和义务导论》，以及日内瓦国际安全治理中心（DCAF）和红十字国际委员会（ICRC）联合开发的《在复杂环境中应对安全和人权挑战工具包》帮助企业促进协作、避免侵权。点击[此处](#)下载工具包。

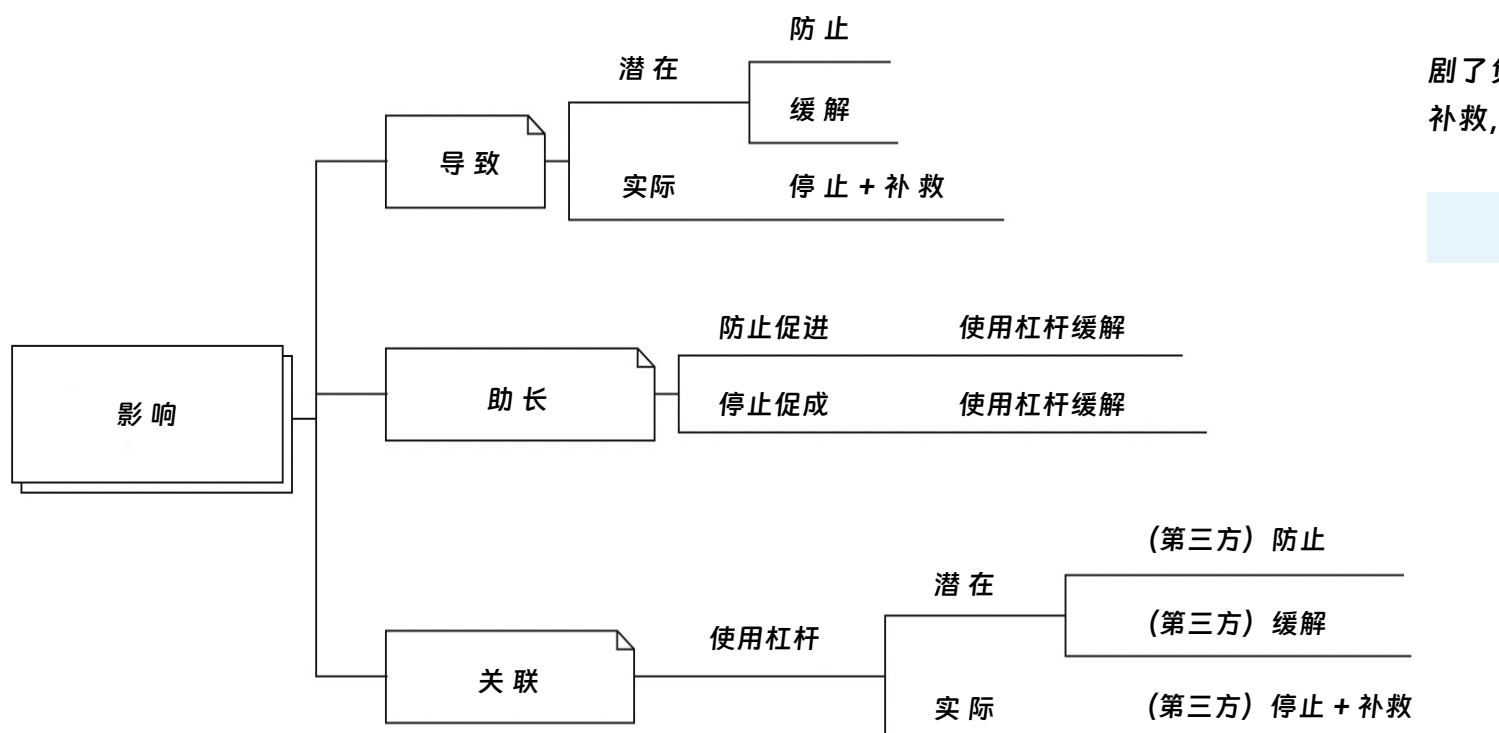
在金融领域，联合国负责任投资倡议对金融机构融资项目提出了开展人权影响评估的建议。点击[此处](#)查看。

还有一些特定行业，如安全服务行业，它们与负面人权影响高度相关，这些行业已经制定了指南来指导安全服务企业。点击[此处](#)查看。

企业运营和业务关系是否会对人权产生影响？

认识企业运营和业务关系卷入人权影响的不同方式十分重要。一些企业认为仅需对企业自身运营担责，例如只关注本公司内部的员工权益保障，然而，人权尽责的范围是国际公认的人权，涵盖广泛的利益相关方，因此除了企业的活动和工作场所，还需要考虑扩展到业务关系中对人权的影响。

企业的人权风险是企业活动和业务关系可能导致负面人权影响的任何风险，包括潜在的人权影响和实际的人权影响，也可分为企业造成的人权影响和企业助长、关联的人权影响（见下图）。另外按照严重程度、可能性也可将负面人权影响分类，“可能性”决定了企业采取处理措施的轻重缓急或者优先排序，而“严重人权影响”根据规模、范围和不可补救性来定义，意味着企业采取尽责程序和行动的规模和复杂性。



“工商企业如果确认它们造成或加剧了负面影响，则应通过合法程序提供补救，或在补救问题上给予合作。”

《联合国工商企业与人权指导原则》
第 22 项原则

常见问题：企业运营和业务关系对人权产生哪些影响？

《尊重人权的公司责任解释性指南》收录了《联合国工商企业与人权指导原则》中有关人权影响的所有关键概念和重要解释。点击[此处](#)下载这一重要文件。

1、企业如何卷入负面人权影响？

企业卷入负面人权影响有三种基本形式：可能通过自身活动造成影响、通过自身活动——直接或经由外部实体（政府、企业或其他）加剧影响、可能既未造成，也未加剧影响，但却卷入了影响，因为影响是与其有商业关系的实体造成的，而且同企业自身的业务、产品或服务相关联。

2、什么是“突出的人权”？

对企业来说，最突出的人权是风险最大的那些人权。这通常视行业 and 经营背景的不同而有所不同。

企业所处行业决定了其所从事的许多活动，其中一些活动可能有特殊的人权风险。例如，农贸企业往往为开展新的农业活动投资于土地，而这可能是某个社群居住或用以维持生计的土地，无论他们是否被承认拥有法律权利。这就对有关个人享有适足生活水准的权利造成了特殊风险。信通技术公司由于数据分享或审查，可能面临侵犯隐私权和知情权的特殊风险。一些日常与有毒产品打交道的行业中的企业，例如化学公司，制造公司，以及矿业公司，可能在安全用水权上面临特殊风险。（以上只是举例说明。在这些行业中，其他权利可能也面临风险。）

企业的经营背景也会有巨大差异。如果国家当局对劳动法的实施和执法不力，则与该区域供应商打交道就会带来卷入侵犯劳动权利的较高风险。如果某个区域受冲突影响，或易于爆发冲突，就有安全、生命权和种族歧视等方面的特殊风险。一个区域如果缺水，则产生安全用水权负面影响的风险就很高。如果受影响社区涉及土著人民，则他们的权利，包括文化权利将可能面临特殊风险。

因此，在确定企业的特定业务中哪些人权面临最大风险时，行业和经营背景因素非常重要。例如，玩具或鞋类公司最典型的风险之一是经由其供应链卷入侵犯劳工权利。饮料或食品公司的典型风险涉及劳工权利，还涉及在水或土地使用和消费者健康方面的影响。对制药公司来说，健康权特别突出，一如对信息和通讯技术公司来说，言论自由和隐私权特别突出。伐木或建筑公司往往在土著人民居住的地区作业，它们尤其需要了解这些人可能受到的影响；电子商品公司，如果产品主要是源于劳动法薄弱或执行不力的国家或地区，必须考虑到这一点；在受冲突影响地区开发新油田的石油公司则需要重点关注与安全有关的风险。

3、什么是“严重的人权影响”？

国际法中对严重侵犯人权行为没有统一定义，但下列做法一般会包括在内，如种族灭绝、奴隶制和类似奴隶制的做法、即决处决和任意处决、酷刑、强迫失踪、任意和长时间拘留，以及系统性歧视。其他类型的侵犯人权行为，包括侵犯经济、社会和文化权利的行为，也可视为严重侵犯人权行为，只要它们是严重的和系统的，例如大规模的或针对特定人口群体的侵权行为。

《联合国工商企业与人权指导原则》的评论根据规模、范围和不可补救性来定义严重人权影响。

视经营环境而定，脆弱性较高或最可能被边缘化群体中的人，例如儿童、妇女、土著民族、属于少数民族或其他少数群体的人，可能面临最严重的人权影响。如果企业决定其需要为自己的人权影响制定轻重缓急，则应考虑到这些群体的脆弱性，以及推迟处理某些影响有可能对这些人产生过大的影响。

阶段一 意识提升

步骤一： 形成认识

企业能够对所有国际公认的人权产生影响，因此企业需尊重人权，虽然这一责任并不是法律强制要求，但确认这一责任的国际文书 [《联合国工商企业与人权指导原则》](#) 具有权威性和强大的影响力。

企业需对人权以及企业角色形成正确认识，这是开展人权尽责的前提。企业区别于国家的角色，意味着这两个重要主体在人权领域的职责和承诺是不同的，[点击此处](#)可以了解有关企业与人权责任的知识。

国际社会对企业开展人权尽责的期望集中体现在《联合国工商企业与人权指导原则》，这是全球范围第一个界定了企业在人权事业中角色的国际文书，建议企业首先了解和学习这一重要文件，亦可参考有关指导原则与人权的[常见问题](#)。

步骤二： 划定范围

企业首先需制定人权政策与承诺，表达对国际公认人权的尊重，在此方面联合国全球契约提供了 [《企业如何制定人权政策指南》](#)。

企业还需开展人权尽责，包括识别显著风险并将人权融入商业管理中，联合国人权高专办和联合国全球契约基于加入“商界领袖人权倡议”的十家企业在落实人权方面积累的经验编制而成的 [《将人权纳入商业管理指南》](#)，提供了具体的讲解。

企业需识别在人权尽责中涉及到的众多利益相关方，既包括内部员工，也包括供应商、工程承包商、委外加工商等在内的业务合作伙伴，也包括了社区团体、少数民族、当地政府等。可参考联合国全球契约德国网络提供的[人权尽责中的利益相关方参与指南](#)。

步骤三： 搜集资源

自 2011 年《联合国工商企业与人权指导原则》核可后，联合国机构以及其他机构提供了实施该原则的丰富资源，例如联合国人权高专办[商业与人权网站](#)及全球契约[工商业与人权学院](#)，联合国开发计划署启动“亚洲工商业 + 人权”（B+HR in Asia）项目并为企业提供了诸如尽责管理的[互动指引](#)、[尽责管理培训指导手册](#)以及相应培训、在受冲突影响区域开展尽责管理的[指引](#)等，负责任投资倡议提供了金融机构开展人权尽责的诸多[资源](#)。此外，经合组织通过[“负责任商业行为中心”](#)帮助矿业、纺织鞋服、农业、金融等多个行业的企业了解包括人权主题在内的尽责管理指南和方法，这些均是企业可加以了解和获取资源的重要知识网络。

开启负责任 商业行为变 革之旅：

企业如何利用外部资源 开展人权尽责？

注：根据资源的代表性、权威性和相关性，这里为企业提供了了解该主题并开展相关工作的部分联合国机构的资源，也可能包括少许非联合国机构提供但比较重要的资源，请注意这些并非有关此议题的全部资源，此外，也建议和欢迎企业了解学习联合国机构以及联合国机构以外的相关资源。

阶段二 开展行动

步骤四： 开展影响评估

企业的活动和业务可能给各类群体造成人权影响，企业识别与评估这些影响至关重要，联合国机构提供了丰富的资源帮助企业来评估影响，例如联合国全球契约、国际工商领袖论坛和国际金融公司支持开发的[《人权影响评估与管理指南》](#)，全球契约德国网络也提供了[“五步骤”](#)帮助企业正确分析人权影响。

步骤五： 优先性分析与 制定行动计划

企业需根据人权影响的严重性和可能性开展行动优先性分析，企业还需考虑所在的国家环境、行业，以及企业规模、所有权、企业结构等要素。结合企业活动和业务关系以及具体的风险议题，联合国全球契约提供的[“人权挑战论坛”](#)在线信息平台，提供了丰富的信息可供查询。

人权尽责程序实际上涉及一系列相互关联的程序，这一系列程序应包含核心组成部分，如风险识别与评估、根据影响制定风险行动计划，跟踪有效性以及利益相关方交流与公布等，企业可具体参考《指导原则》原则 17-21 和人权高专办[《解读指南》](#)制定和实施人权尽责程序。

阶段三 持续改进

步骤六： 跟踪、监测与评估

跟踪企业人权政策和其他措施的有效性十分重要，企业需设立跟踪程序，内置在企业内部管理中，实时或者周期性地监测和评估行动计划的效果。设立一套明确的指标对于帮助跟踪效果至关重要，指标既包括定性和定量指标，也分为不同的人权议题指标，例如健康与安全、环境影响或社区等。例如，联合国高专办制定的[《人权指标—测量和实施指南》](#)，虽并不是专门为企业提供，但由于囊括了国际人权公约中的国际公认人权，因此企业亦可参考。此外，丹麦人权研究所编制了《企业人权指标》，是一个 1000 项指标的开源数据库，人权商业领袖倡议开发的“人权矩阵”（Human Rights Matrix）通过在线数据平台的方式，帮助企业根据企业活动和议题指标开展自我评估。

步骤七： 绩效管理 与持续改进

开展人权尽责并非一次性的尽责管理，企业需要采取措施来保持势能，并在此过程中开展根源分析，以认识企业卷入负面人权影响的方式和原因，取得持续改进。企业应公开人权影响和行动，编制一份内容全面的人权报告是公开的前提。人权报告及审验倡议（RAFI）提供了根据《联合国工商企业与人权指导原则》开发的[报告框架和编制指南](#)。

02 劳工权利

章节目标

企业可以通过本部分了解全球化时代的基本劳工原则和权利，学习与结社自由和集体协商、强迫劳动、童工劳动、消除就业歧视、安全和健康的工作环境相关的国际公约，并知晓外界对企业行为操守的普遍期望。本部分还提供了国际劳工组织等联合国机构的丰富资源，供企业结合实际情况参考使用。

主要规范

《关于工作中基本原则和权利宣言》（1998）

《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（2022）

国际劳工组织十项核心公约以及一项议定书

核心内容

企业需要了解哪些劳工权利？

企业为什么需要了解这些劳工权利？

企业如何在运营和业务关系中促进尊重劳工权利？

企业如何利用外部资源来尊重劳工原则与权利？

资源平台

《国际劳工组织多国企业宣言》平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>

国际劳工组织企业援助平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>

国际劳工组织基本原则和权利网页 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang-en/index.htm>

联合国全球契约十项原则—劳工权利 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/>

联合国全球契约全球供应链体面劳动行动平台 / 可持续采购平台 <https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org>

“经济、环境和社会支柱是相互依存的，必须协同发展。通过一个新的社会契约，可以建立这种整体性方法，实现通往可持续未来的公正转型的社会发展。”

吉尔伯特·洪博
国际劳工组织总干事



© UNICEF/UN0848170/AI Asad

企业需要了解哪些劳工权利？

保障劳工权利、改善工作条件是人们最初对工业革命的反思，在探索中，国际劳工组织得以成立并承担推动劳动世界实现社会正义的使命。第一次世界大战加剧了人们对持久和平的渴望，以社会正义促进和平的实现是当时的普遍诉求。自此，尽管世界经历了经济萧条与衰败、政治纷争与战争、冷战与全球化的重大变革，但人们始终坚持在这百年历程中通过制定适应不同时代背景下的国际劳工标准来维护和促进社会正义。

身处当下，我们需要首先结合当前的全球化背景，方能深刻理解企业需维护的劳工权利和推动实现体面劳动的目标。上世纪 90 年代后期，冷战结束消除了全球市场经济发展的障碍，新兴的通信技术和自由市场经济政策加速了国际贸易及资本流动，随着跨国组织的出现，复杂的全球供应链应运而生。全球化经济带来了经济发展与繁荣，也催生了很多挑战，例如全球生产与分包制带来的童工、强迫劳动、歧视等挑战。

国际劳工组织致力于促进社会公正和国际认可的人权和劳工权利，在众多国际劳工标准中，企业需优先关注和学习《关于工作中基本原则和权利宣言》（1998 年）、《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（2022 年）以及相应的 10 项核心公约。

《关于工作中基本原则和权利宣言》 (1998 年)

该宣言在 1994 年国际劳工大会上提出，并于 1998 年通过。《宣言》提出，所有国际劳工组织成员国均应尊重结社自由、集体谈判权、废除强迫劳动、消除童工劳动和就业和职业歧视的原则。2022 年，国际劳工组织把安全与健康的工作环境也纳入基本权利。这些原则在国际劳工组织的核心公约中得到体现和强化，这类公约一旦被成员国批准，即产生法律义务，而且，根据《国际劳工组织章程》，即便成员国没有批准公约，也有义务尊重这些原则。

点击[此处](#)下载该宣言。

《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》 (2022 年)

《宣言》反映了适用所有企业的良好实践，在五个方面向跨国企业、本国企业，以及投资国、东道国政府提供指导。点击[此处](#)下载该宣言。

1. 总体政策：包括法治和实现工作中的基本原则和权利，尽责管理，与国家发展优先事项保持一致，参与母国与东道国对话；
2. 就业：促进就业、社会保障、消除强迫劳动、有效消除童工劳动、机会均等和待遇平等以及就业保障；
3. 培训：促进技能形成，以提高民众的就业能力，满足企业需要并制定国家政策。
4. 工作条件和生活条件：包括工资、福利和工作条件以及安全和卫生。
5. 产业关系：承认结社自由和集体谈判—多国企业应在经营过程中遵守产业关系标准，并建立协商、审查和解决争议的内部机制。



11 项核心劳工标准文书

批准国家数量
截至 2023 年 5 月 21 日

1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）	157
1949 年《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（第 98 号）	168
1930 年《强迫劳动公约》（第 29 号）	180
1957 年《废止强迫劳动公约》（第 105 号）	178
2014 年《1930 年〈强迫劳动公约〉2014 年议定书》	59
1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号）	175
1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号）	187
1951 年《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第 100 号）	174
1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号）	175
1981 年《职业安全和卫生及工作环境公约》（第 155 号）	76
2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约》（第 187 号）	60

截至 2022 年，中国政府已批准十项核心公约中的七项：

第 29 号公约：《强迫劳动公约》，1930 年

第 100 号公约：《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》，1951 年

第 105 号公约：《废止强迫劳动公约》，1957 年

第 111 号公约：《就业和职业歧视公约》，1958 年

第 138 号公约：《准予就业最低年龄公约》，1973 年

第 155 号公约：《职业安全和卫生及工作环境公约》，1981 年

第 182 号公约：《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》，1999 年

背景知识

国际劳工组织是什么？

国际劳工组织 (International Labor Organization, ILO) 成立于 1919 年，它的成立是结束第一次世界大战的《凡尔赛条约》的一部分，反映了世界持久和平只能建立在社会正义基础上的信念。1946 年它成为联合国负责劳工事务的专门机构。国际劳工组织制定国际劳工标准，促进工作中的权利，提倡体面的就业机会，加强社会保护，并促进开展与工作相关问题对话。国际劳工组织具有独特的结构，将政府、雇主和工人代表汇集一起。国际劳工组织拥有 187 个成员国，秘书处总部设在瑞士日内瓦，并在全球 40 多个国家设立专家网络和当地办公室。点击[此处](#)了解国际劳工组织。

国际劳工标准是什么，有哪些议题？如何制定并实施？

目前已经拥有 190 项有关工作领域各种主题的公约，包括结社自由、集体谈判、童工、就业政策、社会政策、工作时间等。另还有 6 项议定书和 206 项建议书。

一般由国际劳动组织理事会 (Governing Body) 提出议题，由国际劳工局开展研究并制定报告，经由两次国际劳工大会三方代表的充分研讨，国际劳工局起草特定主题的劳工标准并由国际劳工大会三方代表表决，获得 2/3 多数赞同方为通过。国家批准一项国际劳工标准后，对其实施情况的定期监督将会被委托给一个独立机构 (实施公约与建议书专家委员会) 和一个三方机构 (大会标准实施委员会)。另外《国际劳工组织章程》也规定了基于申诉并涉及理事会结社自由委员会的“特别程序”、审查申诉的理事会特设三方委员会以及调查委员会。点击[此处](#)通过在线课程了解更多国际劳工标准的种类、制定和实施的过程。

公约、建议书和议定书的区别是什么？

国际劳工标准是向各国政府提出的法律文书，包括公约、议定书和建议书。公约、议定书是有法律约束力的国际条约，批准条约的国家需确保其国内法律和执法与公约规定保持一致并定期报告其进展。国家每三年报告批准的核心公约的实施情况，每六年报告非核心的公约的实施情况。

建议书不是供国家批准的文书，而是向所有成员国提供一般性指导，因此没有法律约束力，但有权威性和专业性。

点击通过在 [NORMLEX](#) 平台查询以了解所在国家已经批准了哪些劳工公约。点击 [NORMLEX](#) 了解 196 个国家的劳工权利和社会保障立法情况。



**ILO Helpdesk
for business**

🌐 www.ilo.org/business
✉️ assistance@ilo.org

企业为何需要尊重劳工权利规则？

企业可能会产生疑问，既然国际劳工公约的实施主要依靠国家批准和生效，那么企业在其中的角色是什么呢？

劳工权利也是人权，如在人权尽责的章节中所描述，企业需要尊重人权，便包括了尊重劳工权利。

在全球发展进程中，特别是全球化背景下，企业被赋予了更大的期望。国际劳工组织在 1999 年第 87 届国际劳工大会的总干事报告中首次提出“体面劳动”的理念。2008 年通过的《争取公平全球化的正义宣言》在全球化背景下重申了“体面劳动”的价值以及进一步阐释了“体面劳动”的概念。国际劳工组织呼吁实现促进就业、加强社会保护、鼓励社会对话和三方机制、实现工作中的基本原则和权利这四个重要目标，同时将性别平等和发展植入每一个目标中。

联合国全球契约组织的使命：

坚持“十项原则”，通过负责任的企业和促进变革的生态系统来实现可持续发展目标，从而加快和扩大企业对全球的集体影响。

为了实现这一目标，联合国全球契约组织帮助企业：

- 将有关人权、劳工、环境和反腐败的全球契约[十项原则](#)纳入企业战略和运营中，确保负责任地开展业务；
- 以合作和创新为重点，采取战略行动推动[更广泛的社会目标](#)的实现，比如[联合国可持续发展目标](#)。

联合国全球契约原则劳工标准原则包括：

原则三：企业应该维护结社自由，承认集体谈判的权利

原则四：企业应该消除所有形式的强迫性劳动

原则五：企业应该支持消灭童工劳动

原则六：企业应该消除任何在用工与职业方面的歧视行为

加入全球契约的会员承诺履行以联合国公约为基础的，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并每年[报告进展](#)。

点击[此处](#)了解更多有关全球契约的信息，点击[此处](#)了解如何成为企业会员。

遵守所在国的法律要求

多数国家批准国际劳工组织核心公约，并将之转化为本国法律（也有一小部分国家，一经批准便自动生效，意味着法院可以直接援引国际标准进行判决），国际劳工组织的宣言等其它文书不需要成员国批准，但具有指导作用。这些基本原则和权利会通过所在国的立法、执法以及国家行动计划来影响到企业运营。

近些年，劳工权利也成为双边或多边贸易协定的条款，例如美加墨区域贸易协定中对结社自由权利的强调，违反相应要求便会接受相应程序的质询或调查。

企业也可能由于参与了全球供应链而受到一些国家法律的影响。例如，美国《2010年加利福尼亚州供应链透明度法案》要求在加州开展业务，在全球营业收入达到1亿美金的制造商或零售商披露有关解决供应链中奴隶和人口贩卖问题而开展的工作的信息。英国《2015年英国现代奴隶制法案》要求披露六个领域：组织架构、业务和供应链；有关消除奴隶制和人口贩运的政策；在其业务和供应链中关于奴隶制和人口贩运的尽责管理程序；其业务和供应链中存在的风险及其采取的步骤；确保措施的有效性以及绩效指标；向其工作人员提供有关消除奴隶制和人口贩运的培训。越来越多的国家正在制定和出台此类供应链立法。

成为负责任的企业社会公民

全球存在大量监督企业用工行为的社会组织，例如要求企业对侵犯劳工权利作出回应的商业与人权资源中心、列举几十种商品的高风险行业和国家的责任采购平台等。国际性和区域性的工会组织也开展维权运动，通过点名批评、组织罢工等方式要求企业尊重劳工权利。

同时，全球也有不少鼓励企业持续改进和能力提升的组织或平台。这些组织开展负责任商业实践方面的活动，要求参与的企业必须达到某种标准。如果企业申请成为联合国全球契约的会员，那么需承诺遵守十项原则中的劳工原则，并在2023年以后在进展沟通平台上更新进展。近几年也有越来越多的金融机构、投资者要求项目方不得侵害劳工的基本权利，赤道原则、责任投资倡议等举措成为企业获得项目融资的社会基准。而几乎所有的ESG评级体系均将劳工标准视为评估企业的核心内容。

提升商业可持续竞争力

所有企业的正常运营均需要人力资源，人力资源是企业最宝贵的资产之一，维护员工的权利、保障员工的权益，是提升员工生产力和归属感的关键措施，也是避免和预防劳动纠纷的必然举措。

很多企业希望为联合国可持续发展目标作出贡献，并将其作为开展企业社会责任战略目标。国际劳工组织提出的体面劳动既是发展的目标，又是实现可持续发展的动力。在联合国2030可持续发展议程中，目标8和17，特别是目标8“体面劳动与经济增长”，再次确认了企业可以是推动体面劳动的重要发展伙伴。

保障劳工权利还体现在众多客户的审核计划中，例如SA8000，BSCI，ETI等，其劳工权利部分均以国际劳工标准为框架而制定，大量客户的供应商行为守则中涉及的劳工权利内容也以此为基础，例如对强迫劳动零容忍的条款，其对强迫劳动的定义和要求均引自第29号公约和第105号公约。

编制企业社会责任报告、可持续发展报告是很多企业与外部利益相关方沟通的一种方式，国际上指导企业编制报告的指引或指标体系，在劳工权利和工作条件方面也均是参考了国际劳工标准，尊重和践行国际公认的劳工权利标准是全球范围的通用语言。

企业如何在运营和业务关系中促进维护结社自由和集体协商权？

国际劳工公约、建议书以及议定书包括很多的权利主题，例如就业政策、结社自由、童工、平等、职业健康与安全等。不同运营背景、行业、规模、所有制的企业可能想了解应从哪个权利议题开始行动。理论上企业需要关注所有的权利议题，但最优先可关注和实践核心的劳工原则和权利，这包括结社自由和集体协商、强迫劳动、童工、消除就业歧视以及 2022 年国际劳工大会通过的健康与安全的工作环境，并在此基础上逐渐提升和改进管理表现，并持续扩大所尊重的劳工权利范围。本部分重点介绍结社自由和集体协商主题。

结社自由与集体协商

有哪些挑战？

26% 的国家确认工人建立和加入工会的权利。

有哪些标准？

《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）。

其他国际标准包括《对企业工人代表提供保护和便利公约》（第 135 号），《关于工人代表的建议书》（第 143 号），和《集体谈判建议书》（第 163 号）。

是什么？

在工作中，结社自由意味着尊重所有雇主和雇员自由和自愿地组建和加入自己选择的团体以促进和捍卫其职业利益的权利。雇员和雇主都有权建立、参与和运作自己的组织，不受国家或其他实体的干涉。

“结社”包括规则形成、行政管理和选举代表的活动。结社自由包括雇主、工会和其他工人组织可以自由讨论，以共同达成在法律上受认可且有约束力的协议。

集体协商是一个基于自愿的过程，通过这种方式，雇主和员工讨论和协商他们之间的关系，特别是关于工作条款、工作条件以及雇主、员工及其组织之间的关系、申诉机制等内容。集体协商的一个重要原则是“诚信”。雇主在集体协商中应秉承“诚信原则”，但需在自愿的前提下达成协议，双方应自愿接受协商结果（除非国家法律有仲裁方面的规定）。点击查看产业关系的[在线课程](#)。

原因有哪些？

自由结社以及集体协商为开展建设性而非对抗性的对话提供了机会，有益于探索问题的解决方案并最终让企业、利益相关方以及更大范围的社会受益。

集体谈判是一个自愿过程，用于确定工作条款和条件，调节雇主、工人及其组织之间的关系，最终达成集体协议。集体谈判的优势在于通过对话和共识而不是冲突和对抗来解决问题。

本部分关于“有哪些挑战”是作者根据联合国全球契约在[体面劳动网页](#)中的整理而得；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

常见的共性挑战有？

常见的公司做法往往涉及侵犯雇员的结社自由及其参与集体谈判的权利。干涉的形式多种多样，例如建立由雇主或其附属实体控制的工人组织，目的是使这些组织受到雇主的监督和影响。它还可以包括向工人组织提供财务或其他形式的支持。

另外还常表现为排斥，例如，将工人的就业与放弃工会会员身份或不加入工会挂钩，因会员身份或参与工会活动而解雇和伤害工人。

而在业务关系中，企业也可能疏于关注其供应链中的工人的权利，因而导致了侵权。

可采取哪些行动？

在工作场所：

- 为工人代表提供便利，以协助其制定有效的集体协议。这可能包括允许工人代表减少工作时间，并且不会因为履行其代表职能或参加工会会议而被克扣工资或丧失社会福利和附加福利。
- 承认职工代表组织的集体协商地位。如果雇主拒绝承认工会或进行集体协商，工人则无法行使这方面的权利。
- 为有效协商提供必要信息，使职工代表能够了解企业的真实情况。

在谈判时：

- 让工会代表在集体协商时可以接触企业管理层中的真正决策者。
- 诚信地进行协商。只有双方秉承诚信原则，才能进行有效的集体协商。
- 解决符合工人和管理层利益的任何问题或其他需求，包括机构重组和培训、裁员程序、安全卫生问题、申诉争议解决程序以及纪律规定。

在运营社区中：

- 采取措施改善劳动关系氛围，特别是在那些没有对工会和集体协商进行适当制度安排或法律规定的国家。

本部分关于“有哪些挑战”是作者根据联合国全球契约在[体面劳动网页](#)中的整理而得；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

企业如何在运营和业务关系中促进消除童工劳动？

童工风险是工作场所中一项重要的挑战，亟需企业的关注。到 2025 年消除一切形式童工是全球的共同目标，然而目前的发展趋势导致世界离这一目标越来越远，为了能够实现这一目标，全球发展速度需要比过去 20 年要快 18 倍。不论企业规模大小，企业均需确保低于最低工作年龄的儿童不被聘用。对于很多企业来说，自身的童工风险并不明显，但他们的供应链上可能存在童工风险，企业供应链上的主体如果存在童工风险，即便企业并没有存在直接的合同或者业务关系，也会对其产生不利影响。

童工

是什么？

有哪些挑战？

全球有 1.6 亿儿童为童工，意味着每 10 个儿童中接近有一个童工。

有哪些标准？

《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约）

《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号公约）

什么是童工？

童工是损害儿童福祉并阻碍其教育、发展和未来生计的工作。

一般来说，童工是指过早从事工作，剥夺了儿童接受教育的机会或损害了儿童的发展。最低工作年龄通常由国家立法规定因此必须得到尊重。根据国际标准，它至少是 15 岁，这通常是义务教育结束的年龄。作为培训计划的一部分进行的工作或涉及 13 岁以下儿童的轻量工作可以例外，前提是这些工作不干扰他们的教育。作为过渡措施，发展中国家可选择把从事轻量劳动的最低年龄设在 14 或 12 岁。然而，一些国家（例如巴西、中国和肯尼亚）主动选择将最低年龄定为 16 岁。

什么是轻量工作？

轻量工作指儿童可以参与对其健康与安全无害且不会影响其教育和职业培训的工作（通常是周工作 14 小时以内的无害工作）。当一国劳动法允许此种情况时，只有年龄在 13 岁或者以上（或者一些发展中国家暂时性规定 12 岁以上）的儿童才可以从事此类工作。

什么是最恶劣形式的童工？

最恶劣形式童工劳动包括四种形式：

1. 奴役与强迫劳动，包括儿童贩运与强迫雇用参与武装冲突；
2. 在卖淫和色情活动中使用儿童；
3. 在非法活动中使用儿童；
4. 儿童从事的潜在或实际上可能危害或损害儿童健康、安全或道德的活动或工作。

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织 [《2020 童工全球估算》](#)；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及部分参考了国际劳工组织 - 国际雇主组织的 [企业童工指南工具](#)。具体可点击 [此处](#) 查看和了解更多相关问题的信息。

原因有哪些？

近些年，对全球供应链童工问题的关注在提升，这归于国际劳工组织、社会伙伴、非政府组织和媒体的倡导和传播。因此，要求企业采取积极措施来预防和消除童工不利影响的压力也有所提升。

关于消除童工这一问题，国际劳工组织在其《国际劳工组织多国企业宣言》（2022）中陈述，企业应当尊重最低就业或工作年龄，确保在其经营中有效消除童工劳动，并在其职权范围内立即采取有效措施，以确保紧急禁止和消除最恶劣形式的童工劳动。



© Marcel Crozet / ILO

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织《2020 童工全球估算》；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及部分参考了国际劳工组织 - 国际雇主组织的[企业童工指南工具](#)。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

常见的共性挑战有？

全球化进程中，世界在变小，供应链在变长。在快速变化环境中确保道德采购、预防童工风险、支持体面劳动，对于企业来说，是一个共性的挑战，

- 企业可能由于活动或决策导致童工问题；
- 企业可能通过业务关系助长了童工问题的产生，例如供应商、客户或者政府行为等，或者与其他相关方共同导致了这一问题的产生。
- 企业或许并未导致或者助长童工问题的发生，但可能通过业务关系与童工问题相关联。

可采取哪些行动？

从特定行业采购以及供应链分布比较分散的企业尤其需要注意，开展尽责管理工作时，需了解国际劳工组织有关所在国家童工问题的高风险行业的研究，以及其他机构的相关研究。

企业需开展在工作场所中消除童工的行动包括：

- 遵守所在国有关最低工作年龄的法律法规要求。如果所在国法律不完善，应考虑国际标准。
- 招聘时采取充分的措施核验年龄。
- 保持准确和有时效的员工档案。
- 当在工作场所中发现有低于最低法定工作年龄的儿童时，需采取措施将他们从工作场所中转移并最大程度上帮助他们以及他们父母合理的支持或其它可行的替代性支持。
- 对承包商、供应商或其他商业伙伴施加影响力来消除童工现象。
- 考虑提高业务伙伴应对童工问题的能力，例如培训或者提供激励措施。
- 设定一个薪资水平以支持员工得以供养家庭并避免需依靠儿童赚钱。

企业如何在运营和业务关系中促进消除强迫劳动？

强迫或强制劳动仍然是一项重大的全球挑战，尽管一些企业或许错误地认为它们不受这种挑战的影响。在某些国家和地区，社会经济条件和文化规范等系统性因素导致了强迫劳动的普遍存在。一些企业或许对其供应链甚至自身运营中的强迫劳动情况缺乏了解，与劳动中介机构的第三方关系可能会模糊强迫劳动指标，包括债役、恐惧、恐吓策略和其他剥削行为。

强迫劳动

有哪些挑战？

4960 万人处于现代奴役中，其中 2700 万人处于强迫劳动状态

有哪些标准？

《强迫劳动公约》（及其 2014 年《议定书》）、《废止强迫劳动公约》（第 105 号）

是什么？

现代奴役涉及多种形式的剥削，包括强迫劳动、人口贩运，也包括了负债劳役、隔代继承负债劳役、强迫婚姻、童奴等。强迫劳动是指任何人在惩罚的胁迫下非自愿地从事工作或提供服务。强迫劳动违反了自由工作和自由选择工作的基本人权。强迫劳动不包括为器官买卖、强迫婚姻和收养而进行的贩运案件，除非后者做法导致强迫劳动。强迫或强制劳动具备两个特征：

- 惩罚的威胁。惩罚可能包括刑事制裁，例如逮捕或服刑；或者抑制权利或特权，例如拒绝支付工资或禁止工人自由去其他地方。
- 非自愿的劳动或服务。判断工作是否出于自愿通常取决于外部和间接的压力，例如扣留工人部分工资用于部分偿还贷款，或没有工资或报酬，或扣留工人的身份证明文件。

原因有哪些？

强迫劳动主要根源于贫困、不公平和歧视，以弱势和无保护的工人为代价来追求经济利益。立法不足和执法不严使得违法者很少受到指控和处罚。

- 债务导致的强迫劳动：在南亚最为普遍，通常被称为“债务劳动”，也被称为“债务束缚”。在不同经济部门，包括农业、砖窑、矿业和其他行业中都存在，常常是和长期的歧视联系。
- 监狱强迫劳动：国际法一般不认为监狱劳动就是强迫劳动。但是，未经法庭宣判的服刑人员的非自愿的且没有公共机构监督的劳动被认为是强迫劳动。相似地，服刑人员为私营企业提供的非自愿劳动也是强迫劳动。
- 人口贩运导致的强迫劳动：人口贩运，常常和强迫劳动联系在一起。有组织的犯罪网络或个人助长着人口贩运，同时贩运也涉及了以劳动剥削为目的的欺骗性招聘、诈骗和敲诈。

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织《[现代奴役、强迫劳动和强迫婚姻的全球估算](#)》（2022 年）；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

- 与劳动合同体系中的剥削相关的强迫劳动：现在世界上几乎任何一个地方都存在这种现象。比如，移民工人发现因为高额费用的收取，他们被“捆绑”于劳动合同，一旦到达目的国，更换雇主的可能性几乎为零。



图：导致强迫劳动的三方面原因
[点击此处查看报告](#)

常见的共性挑战有？

强迫劳动在全世界都被谴责和禁止。很多人认为这个问题已不复存在，并且强迫劳动已被彻底消除。遗憾的是现实并非如此，有证据显示强迫劳动的状况在一些国家以不同形式继续存在。

- 要求工人支付招聘费用、生产工具费用或其它债务等做法可导致工人囿于强迫劳动困境。同样的，故意不支付工资使工人难以离开，也属于导致强迫劳动的情况；
- 以安全为由限制工人的行动，以保管为由收缴工人证件等导致工人无法自由行动；
- 安保人员对员工进行恐吓、殴打、体罚、搜身、侮辱、勒索等行为；
- 供应链工人无法离开工作场所而不得不加班工作；
- 劳务中介机构欺诈性招募，敲诈勒索以榨取移民工人的劳动所得。

可采取哪些行动？

企业在消除强迫劳动中可以担任重要角色。具体说来，企业可以：

- 确保工人永远随时可以拿到他们的证件，包括护照、身份证明和旅行证件；
- 确保员工无需支付应聘费用或者为此负债，员工可以及时获得他们的工资；
- 制定清晰透明的公司制度和措施以防止强迫劳动和人口贩运。明确这些政策适用于该公司产品和供应链上所涉及的所有企业；
- 认真监测提供合同工的机构，尤其是跨境的情况，将已知的扣留工人身份文件和阻止工人选择自由离开的机构列入黑名单。

欲了解强迫劳动的具体情况，请参考国际劳工组织关于强迫劳动的[指标](#)，以及参考[《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》](#)（2015年更新版）了解如何预防或消除强迫劳动，或者[点击此处](#)查看国际劳工组织梳理出的有关强迫劳动的常见问题。

企业也可以[点击国际劳工组织“全球消除强迫劳动商业网络”](#)。加入其中，或者获取在线课程和资料。

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织[《现代奴役、强迫劳动和强迫婚姻的全球估算》](#)（2022年）；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列。具体可[点击此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

企业如何在运营和业务关系中促进消除就业歧视？

在全球化生产的时代，企业，特别是跨国企业，更倾向于招募有多元化背景的员工，他们通常来自不同国家并一起工作。企业倡导机会均等的文化，会更容易管理这种多元结构的员工队伍。一些零售行业的企业十分推崇员工背景多样化，例如性别、民族、种族、宗教、民族血统、年龄、残疾情况等，因为他们认为员工多元化更加适应市场全球化。

就业与职业非歧视

有哪些挑战？

数以亿计的人因肤色、种族或社会出身、宗教或政治信仰、年龄、性别、性身份或取向、残疾或艾滋病毒感染状况而在工作中遭受歧视。

有哪些标准？

《同酬公约》（第 100 号）、《就业和职业歧视公约（第 111 号）》、《土著和部落人民公约（第 169 号）》、《保护生育公约（第 183 号）》和建议书（第 191 号）；以及《有家庭责任工人公约（第 156 号）》和建议书（第 165 号）等。

是什么？

“就业和职业中的歧视”是指由于种族、肤色、宗教信仰、性别、政治观点、民族血统、社会出身或其他任何与即将从事的工作无关的原因，而使一部分人在劳动力市场或工作场所中处于从属或不利地位的行为。歧视行为分为直接和间接歧视。直接歧视是指由于一种或多种原因明确的区别对待，特惠或排斥行为。间接歧视是指表面中立但实质上对特定人群有负面影响的情况、措施或行为。间接歧视，由于更具隐蔽性，因此更难处理。机会和待遇平等允许所有人按照他们的意愿和偏好充分发挥他们的聪明才智和技能，并享有平等就业和同等工作条件。为了全面实现就业和职业无歧视，仅仅消除歧视行为是不够的，还有必要在就业关系的所有阶段促进在工作场所的机会和待遇平等，包括招聘、留任、晋升、终止劳动关系、报酬、职业培训和技能发展的机会。

原因有哪些？

- 由于种族和 / 或肤色而产生的歧视大量存在于社会经济各方面，通常包括针对某一民族或土著人民或部落居民的歧视。
- 性别歧视包括基于区别生物特征和作用而产生的歧视，和基于男女社会分工不同产生的歧视。
- 宗教歧视包括基于表达宗教信仰或称为某个宗教组织成员而产生的区别，也包括对没有皈依一种特定宗教信仰的人或无神论者的歧视。
- 基于政治见解的歧视包括某一政党的成员，表达出的政治、社会政治或道德观点；或公民承诺。
- 民族血统歧视包括由于一个人的出生地和外国血统而受到的区别对待。
- 社会出身包括社会阶级、社会 - 职业类别和种姓。社会出身可能被用来拒绝某一类人群进入多种工

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自联合国全球契约在[体面劳动网页](#)中的整理；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及部分参考了联合国全球契约对劳工标准内容的释义及资源。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

- › 作类别或把他们限制在特定类型活动。
- › 年龄歧视也被禁止。年纪大的工人经常遇到就业和职业困难，原因是对他们们的能力和学习意愿有偏见。
- › 艾滋病毒感染者 / 艾滋病患者（HIV/AIDS）歧视情况：艾滋病毒感染者 / 艾滋病患者经常在工作场所和社区内受到歧视。
- › 残疾：残疾人由于被排斥在就业岗位之外，或在企业中得不到晋升，往往面临着不成比例的贫困和失业问题。
- › 性取向：男性和女性工人可能因为他们是或被认为是女同性恋、男同性恋、双性人或跨性别者而受到歧视；可能成为雇主、上级或其他工人的语言、心理和身体威胁或暴力行为的对象。
- › 有家庭责任的工人：工业化国家、发展中经济体和转型期经济体目前的工作时间趋势都给承担家庭责任的工人带来了越来越大的压力。
- › 工会成员或活动：因建立和加入工会，并以工会成员或领袖的身份参加工会活动而被歧视。

常见的共性挑战有？

歧视可能发生在雇用前、工作中或离任时。在企业层面，歧视可发生在以下领域：

招聘	工作分配
报酬	绩效评估和晋升
权益	培训机会
工作和休息时间	工作前景
带薪假期	职业安全和健康
保护生育	终止雇佣
任期保障	

点击查看[同劳同酬](#)、[土著人民](#)及其[权利](#)、[残疾人员](#)等不同人群的歧视问题。

可采取哪些行动？

企业应避免因和员工能力、工作要求无关的因素而给予差别化的不利待遇。鼓励企业通过下列措施消除就业中的歧视：

- › 高层领导作出强有力的承诺。当最高级别管理层担负起平等就业问题的责任，展示履行承诺，他们就对其他管理者、监督者和工人释放出一个强烈的信号。
- › 采取评估的办法确定企业内是否发生歧视现象，例如，采用自我评估调查问卷。
- › 建立企业政策，明确非歧视和机会平等的清晰流程，在企业内部和外部都进行交流沟通。
- › 为组织各层面提供培训，特别是参与招聘和选拔的人员，以及各级监督者和管理者，帮助他们提高意识，鼓励大家行动起来反对歧视。
- › 支持正在进行的性别意识提升活动，消除成见。
- › 设立可度量的目标和具体的时间框架以达到目标。
- › 监控和量化进程，以准确认定每次的进展。
- › 完善必要的工作组织和任务分配以避免对特定工人群体的待遇和晋升产生负作用。其中包括允许工人平衡工作和家庭责任的措施。
- › 确保技能水平提升的平等机会，包括允许最大程度参与的安排。
- › 处理投诉和上诉，在认定歧视的情况下为雇员提供资源；
- › 鼓励社区中形成机会平等的氛围（例如，成人教育项目，以及支持健康和儿童保育服务）

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自联合国全球契约在[体面劳动网页](#)中的整理；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及部分参考了联合国全球契约对劳工标准内容的释义及资源。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

企业如何在运营和业务关系中促进建设安全与健康的工作环境？

2022 年第 110 届国际劳工大会上通过了将安全和健康作为一项基本的原则和权利，意味着国际劳工组织所有成员国均需尊重和促进该项权利，不论其是否批准了相关条约。安全健康的工作环境给企业带来很多好处。除了减少事故或死亡人数外，它还有助于降低工人的缺勤率和离职率；降低废品率和提高生产率；提高公司的企业社会责任声誉。职业安全健康管理往往被买方视为公司整体管理的一个好指标。一个好的职业安全健康体系可以是一个有效的信号，表明公司是一个运营良好并且可靠的商业伙伴。

职业安全与健康

有哪些挑战？

每年大约有 290 万工人死于工伤事故和疾病，至少 4 亿 200 万工人是非致命工伤的受害者。

有哪些标准？

《职业安全与卫生公约（第 155 号）》、《职业卫生设施公约（第 161 号公约）》、《关于促进职业安全与卫生框架的公约（第 187 号）》。

是什么？

职业安全与健康意味着企业提供一个安全的工作场所，对工人安全与健康的风险降到最低，并对职业安全健康体系进行良好管理。

职业安全与健康文化（或者简称为安全文化）可以描述为一个组织健康与安全管理体系的承诺、风格和专业度，由个体或者集体价值观、态度、认识、能力以及行为规范等构成和决定。



原因有哪些？

- 缺乏高级管理层的参与；
- 化学、自然和生物物质和药剂对工人的健康产生威胁，暴露在可能危害健康的物质、药剂中；
- 机器、设备和工艺有害于健康；
- 医疗保健和个人防护装备不足，对个人防护装备使用的监管不力，急救包库存不足，没有急救人员；
- 怀孕或哺乳期妇女被要求从事可能对母亲或孩子健康有害的工作；
- 紧急情况 and 意外事故没有足够的急救安排；
- 工人及其代表没有被告知足够的信息，并接受适当培训；
- 环境因素，通风不良、温度控制不良、照明不良；
- 内务管理差，厕所不足或肮脏，更衣室或休息室不适宜；
- 建筑安全因素，缺乏许可证，施工不安全。

企业可点击[此处](#)查看职业安全与健康管理体系的要求，不同具体行业还可以了解更多行业文件获得指导信息，例如农业（包括种植园）行业可点击[此处](#)参考行为守则、[全球 WIND 手册](#)以及职业健康与安全资源网页等相关资源，建筑行业可参考[培训手册](#)、[WISCON](#)，以及[资源网页](#)。

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织《[加强社会对话、建设安全与健康的文化](#)》；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及《职业安全健康管理体系导则》（2001 年）。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

常见的共性挑战有？

- 居高不下的事故发生率或死亡人数；
- 工人的病假、缺勤和离职现象；
- 较高的废品率和较低的生产率

市场或者客户越来越重视职业安全与健康，并将其作为供应链管理的要求，因此全供应链职业安全与健康需要被关注。



© Maxime Fossat / ILO

可采取哪些行动？

一个有效的职业安全健康管理体系应包含以下要素：

雇主经与工人和工人代表协商后，应制定一份书面职业安全健康政策，应该：

- 具体针对本机构情况的，适合其规模和从事业务性质的；
- 简洁，书写清楚，有日期和雇主或机构内最德高望重者的签字或背书生效；
- 与在工作场所工作的所有人沟通并适用于所有人；
- 经检查可长期适用；
- 视情可提供给外部感兴趣的有关各方。

职业安全健康政策应该至少包括，该机构承诺达成的下列关键原则和目标：

- 保护机构所有成员的安全和健康，预防工伤、不健康、疾病和事故；
- 遵守涉及职业安全健康的国家法律法规、有关职业安全卫生的集体协议和机构的其他要求；
- 确保征求工人和工人代表意见，并鼓励他们积极参与职业安全健康管理体系的所有环节；
- 坚持不断完善职业安全健康管理体系。

一个有效的职业安全健康管理体系的基本要素是工人参与：

- 雇主应确保与工人及其安全卫生代表协商，告知并培训他们与职业安全卫生有关的所有事项，包括与之工作相关的应急事件处理。

本部分关于“有哪些挑战”的数据来自国际劳工组织《[加强社会对话、建设安全与健康的文化](#)》；“有哪些标准”来自国际劳工组织的 NORMLEX 系统；对正文四个问题的答案的整理均来自国际劳工组织企业援助平台常见问题系列以及《职业安全健康管理体系导则》（2001 年）。具体可点击[此处](#)查看和了解更多相关问题的信息。

阶段一 意识提升

步骤一： 形成认识

若要和平，匡扶正义。始于对工业革命大规模生产方式中劳资矛盾的反思，人类开始探索如何在实现和平和繁荣过程中改善劳动者权利和工作条件。我们当前身处全球化时代，这一深刻变革既带来了财富和繁荣，也伴随着全球供应链催化和涌现的大量挑战，公平全球化和体面劳动成为这个时代下劳动世界的新追求。企业继续被赋予厚望，是推动工作场所劳工权利保障、改善工作条件的重要角色。企业可参考了解全球化时代下体面劳动的[四个支柱十类指标](#)内涵和要求。

企业最低程度上应优先确保工作场所中员工[最基本的权利](#)，并被鼓励促进体面劳动，以及通过企业社会责任或其他措施对实现 2030 可持续发展目标作出贡献，点击[此处](#)查看体面劳动和可持续发展目标的关系，以及[企业](#)如何通过体面劳动驱动实现可持续发展目标。

步骤二： 划定范围

[《关于工作中基本原则和权利宣言》](#)（1998 年）、[《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》](#)（2022 年）以及核心劳工公约是企业优先需尊重的权利，在此基础上，持续改进并扩大实践范围是对企业更高层次的期望。联合国全球契约制定了[十项原则](#)，其中，有四项劳工原则与国际劳工组织有关基本的原则和权利相关，是企业快速了解基本期望的途径。

步骤三： 搜集资源

联合国机构提供了丰富的资源来指导企业行为。企业可通过登录国际劳工组织的[企业援助平台](#)获取专业支持，企业也可注册空中课堂（[e-campus](#)）获得免费听取体面劳动课程的资格。而在专门议题上，企业还可以通过在国际劳工组织 90 年代便发起的针对童工、强迫劳动现象的“[IPEC+](#)”、[全球消除强迫劳动商业网络](#)等加以了解，或者联合国全球契约的[劳工标准平台](#)、[全球供应链体面劳动行动平台](#)或[可持续采购平台](#)获得指导。

开启负责任 商业行为变 革之旅：

企业如何利用外部资源 尊重劳工权利？

注：根据资源的代表性、权威性和相关性，这里为企业提供了了解该主题并开展相关工作的部分联合国机构的资源，也可能包括少许非联合国机构提供但比较重要的资源，请注意这些并非有关此议题的全部资源，此外，也建议和欢迎企业了解学习联合国机构以及联合国机构以外的相关资源。

阶段二 开展行动

步骤四： 开展影响评估

对不利影响的风险的关注是实践负责任商业行为的基础，企业应掌握自身运营对劳工权利产生负面影响的风险有哪些，同时还应在供应链减少体面劳动赤字。联合国 8.7 联盟在“[理解全球供应链和基本劳工权利](#)”中介绍了全球供应链可能对基本劳工权利产生哪些负面影响和挑战。基于在亚洲开展[供应链项目](#)所积累的经验，编制的[《全球供应链中的劳工标准》](#)识别了在职业健康与卫生、工资和福利、工作时间、童工、强迫劳动、机会和待遇平等、骚扰等方面企业常见的不合规之处，以及建议开展的行动。联合国全球契约在[《多层级供应链中体面劳动的挑战》](#)列举了一些行业在供应链不同环节可能造成对体面劳动有差异的负面影响。

步骤五： 优先性分析与 制定行动计划

2022 年国际劳工组织将《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》开发为[企业自我评估工具](#)，通过 34 个问题帮助企业梳理自己是否有相关的政策和程序，并细化了企业容易理解的指示性行动，企业可借此评估现状和制定改进行动。

联合国全球契约组织提供了十项原则的[自我评估问卷](#)，企业可通过填写该问卷，了解在原则二劳工权利上的五类主要问题，获取基线和掌握主要差距的分布。同时，全球契约也提供了体面劳动和可持续采购的[工具包](#)，帮助企业将可持续采购融入企业管理。

阶段三 持续改进

步骤六： 跟踪、监测与评估

将劳工权利指标化是实现监测的前提，点击[此处](#)查看体面劳动的指标，目前还存在很多针对具体主题的指标工具，例如，在结社自由和集体谈判上，国际劳工组织提供了[指标手册](#)，在强迫劳动议题上，国际劳工组织提供的[《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》](#)中有很具体的指标。

步骤七： 绩效管理与持续改进

只有企业采取的全部行动形成闭环并保持持续改进时，劳工权利才能得到持续保障。联合国全球契约介绍了如何形成这种闭环并持续提升供应链可持续竞争力，并提供了商业案例来引导行动。所建议的措施基于联合国全球契约管理模型，这是一个指导持续改进的灵活的框架。关于如何推动持续改进，请参考[《可持续供应链：力求持续提升的实用指南》](#)。

03 儿童权利

章节目标

企业可以通过该部分了解企业与儿童权利的关系，评估自身运营和业务关系对儿童权利带来的实际和潜在影响并进行相应管理。当企业造成或者助长了不利影响时应提供补救。

主要规范

联合国《儿童权利公约》（1989）

《儿童权利与企业原则》（2012）

《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约，1973）

《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号公约，1999）

核心内容

企业需要了解哪些儿童权利规范？

儿童权利会以哪些形式影响企业？

企业运营和业务关系对儿童权利产生哪些影响？

企业如何尊重和支持儿童权利？

企业如何运用外部资源来尊重和支持儿童权利？

资源平台

联合国儿童基金会工商业平台 <https://www.unicef.org/child-rights-business>

联合国 8.7 联盟 <https://www.alliance87.org>

国际劳工组织童工平台（CLP） <https://www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang-en/index.htm>

“我们不是问题的来源；我们是解决这些问题所需的资源。我们不是成本；我们是投资。我们不仅仅是儿童和青少年；我们是这个世界的人和公民。”

“适合我们的世界” 儿童论坛
联合国儿童问题特别会议 2002 年 5 月



© UNICEF/UNI335345/ Bhardwaj

企业需要了解哪些儿童权利国际规范？

18岁以下的儿童占世界总人口的近三分之一。在许多国家，儿童和青少年几乎占到全国总人口的近一半。各个企业，无论规模大小，都会直接或间接与儿童的生活产生关联或对他们的权利和生活造成影响。近些年来，企业与人权议题在不断演变，但儿童权利视角尚未真正主流化。

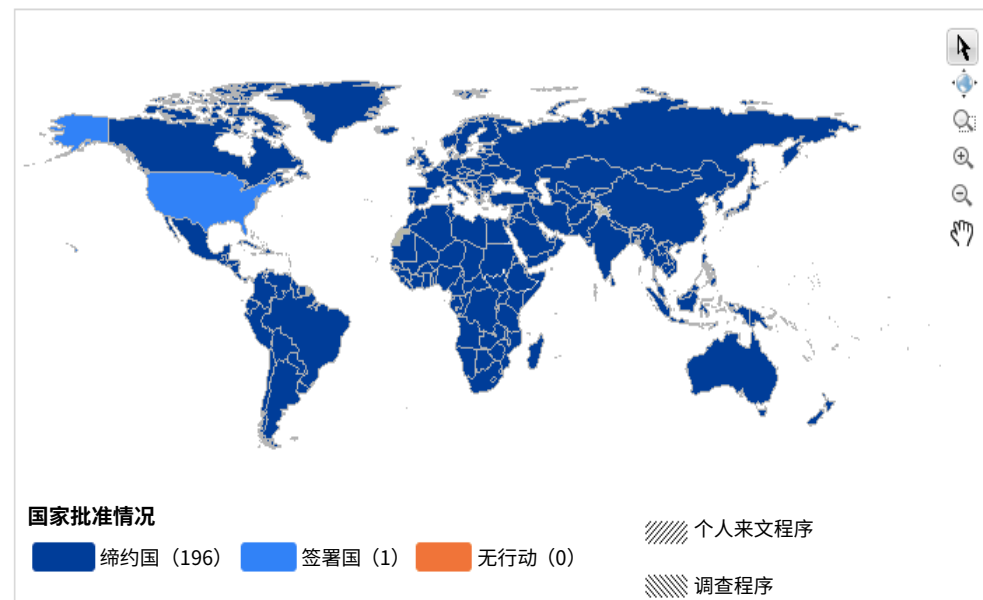
联合国《儿童权利公约》

保障儿童权利是全球各国致力于实现的目标，这一目标通过《儿童权利公约》予以确认。该公约定义了儿童，指的是18岁以下的任何人，除非对其适用之法律规定成年年龄低于18岁。并在第三十二条中明确了缔约国的责任：

- 缔约国确认儿童有权受到保护，以免受经济剥削和从事任何可能妨碍或影响儿童教育或有害儿童健康或身体、心理、精神、道德或社会发展的工作。
- 缔约国应采取立法、行政、社会和教育措施确保本条得到执行。为此目的，并鉴于其他国际文书的有关规定，缔约国尤应：
 - 规定受雇的最低年龄；
 - 规定有关工作时间和条件的适当规则；
 - 规定适当的惩罚或其他制裁措施以确保本条得到有效执行。

企业可点击了解和下载[《儿童权利公约》](#)以及[议定书](#)，并查看[所在国家](#)是否签署或/和批准了该公约。

儿童权利公约



注：本地图并不反映联合国儿童基金会对任何国家、领土、边境的立场。

《儿童权利与企业原则》

《儿童权利与企业原则》（下称《原则》）由联合国儿童基金会、联合国全球契约、救助儿童会共同制定，是第一套用以指导企业在工作场所、市场和社区采取全面行动尊重和支持儿童权利的原则。《原则》于2012年发布，其制定过程经过广泛的多利益相关方协商进程的影响，涉及企业、民间社会、政府、国家人权机构、学术界和儿童。

企业应该如何尊重和支持儿童权利？《原则》根据与工商业和儿童有关的现有标准、倡议和最佳做法，界定了企业对儿童的责任范围。《原则》涵盖广泛的关键问题，例如从雇佣童工到营销和广告实践，再到企业在帮助受紧急情况影响的儿童方面的作用，呼吁企业通过政策承诺、尽责管理和补救措施来实现尊重和支持儿童权利。



企业可点击[此处](#)了解联合国儿童基金会全部人道主义工作有关儿童权利的核心承诺，并点击[此处](#)了解如何和联合国儿童基金会开展合作共同致力于儿童权利保障和可持续目标的实现。还可以通过点击[此处](#)获取更多实践《原则》的技术支持和资源，其中，企业良好实践[案例](#)将会为企业提供启发。

儿童权利体现在联合国《儿童权利公约》，以及《准予就业最低年龄公约》（第138号公约）、《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第182号公约）。

每一个儿童都拥有广泛的基本权利，例如：

- › 受教育权
- › 健康权
- › 玩乐的权利
- › 适足生活水准权
- › 免受经济剥削（如童工）权
- › 表达自己的观点、感情和愿望的权利
- › 让自己的观点得到与年龄、成熟度匹配的对待的权利

上述基本权利在上述的《儿童权利公约》和国际劳工组织的公约中得到确立。尊重和支持儿童权利需要企业防止损害儿童权益并积极保护儿童权益。



© UNICEF/UN0215999



© UNICEF/UN0215792/Viet Hung

“那么，儿童权利被置于负责任商业行为的核心了吗？虽有进展，但尚未实现。”

来源：Charting the Course: Embedding children's rights in responsible business conduct. A Brief (2022). 第3页。

儿童权利会以哪些形式影响企业？

儿童是企业重要的利益相关方，同时儿童也是一个极为脆弱的群体。

保障儿童的人权是国际普遍的价值追求，这一价值体现在多项联合国系统的国际文书、国际倡议、国内立法和执法、跨国投资或者跨国供应链要求及本地社区、公民社会的“社会许可”当中。通过企业内部集体谈判、人力资源管理等形式，企业在将保障儿童权利的价值追求转化为实践的这一进程中发挥着不可或缺的作用。

国际人权运动和价值倡议

消除童工是国际社会的共同目标，为此，围绕联合国《2030 可持续发展议程》中有关儿童权利保障的目标，成立了 8.7 联盟，采取多部门合作的方法致力于实现在 2025 年前消除童工这一目标。国际劳工组织基于多年应对童工问题的经验，发起消除童工现象国际方案

(IPEC+ Flagship Programme) 致力于在 2025 年前消除全部形式的童工，并在近期发布全球消除童工的“德班行动”宣言，呼吁全球开展合作。联合国儿童基金会则通过《儿童权利与企业原则》，鼓励企业参与尊重和支持儿童权利的事业。

所在国立法和执法

企业在某一国家投资之前需要明确这一国家的国际承诺以及相应的法律法规要求。例如，当一国签署和批准了某一国际公约时，便需要在相应的时间内调整法律框架以及完善执法程序。法律环境在很大程度上影响着企业的运营。一些国家对最低工作年龄、有害工作类型、未成年工保护、劳务中介责任以及童工补救、法律责任等以立法的形式加以规定。

例如，批准国际劳工组织《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约）、《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号公约）的政府需每两年报告实施进展，国际劳工组织的专家委员会对其实施进展提供评论，这些可以为企业开展背景分析和尽责管理工作提供信息来源以有效预防侵害儿童权利。

负责任贸易与投资要求

越来越多的下游企业对上游供应商提出行为守则要求，其中，童工是零容忍指标，供应商往往需要以政策承诺、签署责任合同条款等形式预防出现童工，并承诺一旦出现了聘用童工的问题，企业需立即开展补救。未成年工权益保护也是供应商行为守则的普遍要求。

很多金融机构将人权尽责纳入对投资项目的合规审查中，预防和缓解童工风险同样是核心关注。

社会许可

工商企业对经济发展和社会进步作出贡献，但同时也可能加剧了一些社会挑战，例如新能源汽车需求的快速扩大导致了对钴、镍等原材料的消费，产地国的儿童参与这些矿产资源的开采不仅剥夺了儿童接受教育的权利，而且恶劣的工作环境还对儿童身心发展产生不利影响。因此，当地社会组织、社区抵制和排斥这些投资者，极大影响了矿业企业的运营能力和声誉。

工作场所合作与人力资源管理

企业对儿童权利产生直接和间接的影响，因此企业在尊重和支持儿童权利方面被寄予厚望。

在一些国家，企业通过参与社会对话或者履行社会责任的方式，为儿童教育、社会发展、家庭福祉作出贡献。

企业的招聘管理和儿童权利紧密相关，表现在企业对工人进行年龄核实、向劳务中介传达要求、制定童工补救措施、开展未成年工劳动保护等直接影响儿童权利的方面，同时，企业还需考虑产假、母乳喂养支持、技能培训的时间、女性员工权益保护、特殊岗位保护等措施对儿童权利造成的间接影响。



@UNICEF/China/2018/Ma Yuyuan
通过全校参与模式支持社会情感学习和心理健康（中国）

企业运营和业务关系对儿童权利产生哪些影响？

工商业对在儿童福祉和生存发展均作出不可否认的贡献，推动了儿童营养与健康、教育和家庭福利的进步。但工商业也可能对儿童产生不利影响。例如，不健康食品的营销和广告可能导致儿童超重和肥胖，广告和营销中普遍存在的基于性别的刻板印象可能对女童带来不利影响，快速发展的新能源汽车极大扩增了对部分矿产原材料的需求，但同时也可能加剧了手工采矿中的童工问题。

为此，企业需要首先了解企业的运营活动和业务关系对儿童权利产生了哪些不利影响。

企业经营可能对儿童权利产生哪些不利影响？

- 在工作场所内，企业可能对儿童权利产生不利影响。例如母乳喂养支持措施的缺位、职业安全与健康管理体系不健全、薪酬与工时存在问题、企业聘用未成年人的保护措施不到位等；
- 企业生产的产品可能会侵害儿童权利，例如甜味剂对儿童健康的影响。

企业业务关系可能对儿童权利产生哪些不利影响？

- 采购与供应链可能助长了非正规经济对儿童权利的侵害，例如教育权的剥夺。

不同国家背景对儿童权利的影响有不同。

- 贫困和教育系统发展落后影响了儿童受教育的权利；
- 冲突和战争对儿童的生存权、受教育权产生影响。

不同行业可能会对儿童权利产生不同的影响。

- 纺织服装行业存在生产高峰期可能聘用童工的现象；
- 手工和小规模采矿业可能涉及童工问题；
- 广告业面临着儿童数据隐私泄露的风险。



土耳其
一名叙利亚裔的女孩从树上摘棉花。她是许多不得不在通常对儿童不安全的条件下长时间工作的儿童之一。



玻利维亚
13岁和7岁的兄妹俩扛着甘蔗秆准备种植。他们一家住在一个临时搭建的帐篷里，村子里没有学校，也没有去最近学校的交通工具。



孟加拉国
达卡一家铝厂，10岁和11岁的男孩在车间劳作。他们在有害健康的条件下每天工作12小时。



缅甸
在纺织车间的公共大厅里，一个9岁的小女孩在其母亲的织布机上工作。由于新冠肺炎的封锁，开学季推迟了。



刚果民主共和国
南基伍省Luhit村劳作的儿童矿工。联合国儿童基金会的数据显示，约有40,000名儿童-其中许多来自流离失所的家庭-在刚果民主共和国东南部的矿山工作。



阿拉伯叙利亚共和国
13岁的伊马德是一个七口之家的长子。他负责养家糊口，其家庭依靠他每周7美元的收入维持生计。“我没有任何梦想。我工作太忙，没时间做梦或去玩。”

图片来源：世界可持续发展工商理事会，联合国儿童基金会，《应对童工问题，商业领域须知》

除了童工之外，儿童权利其他议题还没有得到企业真正的关注或响应

企业可能会关注童工的指标，包括自身运营和业务关系中的童工问题，但在童工之外，儿童权利的其他议题很大程度上被忽视了或者低估了。

举例而言，尽管童工是服装和鞋类供应链中的一个重要挑战，但儿童在童工之外还受到多种影响，例如他们的父母的工作条件以及工厂周围社区的条件。建议企业关注与儿童权利相关的其他议题，如：

- 孕产保护。孕产保护是一项劳动权利，不仅对性别平等很重要，而且对儿童的健康和发展也很重要。孕产保护包括对产假、陪产假或育儿假的尊重；公平的工资或福利；不因产假或家庭状况而受到歧视；及返回职场的权利。
- 支持母乳喂养。哺乳时间是受国际劳工组织保护的一项劳动权利，支持妇女在产假后重返工作岗位。最佳的母乳喂养方式对婴儿的健康和生存也至关重要。提供带薪哺乳时间和设施，如哺乳室，以支持哺乳工作者，是非常重要的。
- 获得托育服务。优质的托育服务，包括雇主提供的托育服务，对儿童早期发展非常重要，并且通过加强父母平衡工作和家庭生活的能力来降低离职率。
- 工作中的健康、营养和卫生保健。如健康和安全的指标、对孕妇和哺乳期妇女的特殊健康和安全的保护、参加产检的带薪休假、在工作中获得安全饮用水、卫生厕所和洗手设施。
- 工资和工作时间。如生活工资、工作时长、灵活工作安排。
- 妇女赋权。消除性别歧视，防止性别暴力和工作中的骚扰。

% (在全球供应链中工作的童工在该区域儿童中的比例)	地区	% (在产业链上游工作的比例)
26	东亚和东南亚	43
22	拉丁美洲和加勒比地区	40
12	中亚和南亚	38
12	撒哈拉以南非洲	31
9	北非和西亚	28



来源：根据联合国儿童基金会《供应链儿童权利监测与报告矩阵》（2020年）整理而来。

企业如何尊重和支持儿童权利？

始于 2012 年，三种相互依存的、将儿童权利置于负责任商业行为中的方法产生：

第一个是企业自愿采取行动，评估企业运营各个方面产生的影响，建立显著性 (saliency) 并改变做法，以解决儿童面临的最具挑战性的问题。

第二种是对企业经营的“环境”采取更深入、更系统的方法。商业世界不仅仅是单个企业的集合，它是一个由关系、参与者、实践、法律、条件、投资者、资本流动、利益相关者等组成的系统。

第三种方法有意识地寻求将健康、营养、教育、儿童保护或气候行动等领域的更广泛的儿童政策和做法与防止和缓解商业负面影响的举措结合起来。

工作场所

例如，您的员工的工作条件、健康和工资对其子女和家庭有何影响？

市场

例如，您的产品、广告和营销如何影响儿童的健康和价值观，进而影响他们的福祉？

社区

例如，您的企业和生产设施如何影响儿童生活的环境和社区？



来源：关于三种方法的详细信息可以参考联合国儿童基金会：Charting the Course: Embedding Children's Rights in Responsible Business Conduct (2022) 关于三种工作场域的具体内容可参考联合国儿童基金会：Integrating Child Rights into Business-Inspiring Corporate examples

将儿童权利融入商业的案例

1

巧克力 / 可可供应链企业成立国际可可倡议 (ICI) 开展社区和供应链两个层面的工作，在社区层面，该倡议提升家庭对教育重要性的认识，普及儿童健康项目，推广社区行动计划等。在供应链层面，2012 年“针对童工的全面监测和补救体系”项目开始试点，该企业还通过资金开展了行业层面的工作。

2

童工问题是某家具公司儿童权利工作的核心。该公司在确定童工的根本原因方面付出了大量努力。例如，通过与联合国儿童基金会和救助儿童会的长期合作，公司基金会开展了一些项目以增强妇女的能力，从而增加其子女上学的机会。

3

一家国际服装制造商和零售商在一家位于孟加拉国、由美国和孟加拉政府设立的学校中，为曾因年龄小而失去工作的前童工提供职业培训，其培训计划专门为保证毕业生在该公司的工厂担任机器操作员而设计。

4

为了支持其雇用的移民劳工，一家阿根廷葡萄酒厂在其一个农场内开设了一个托儿所和学校，为工人的子女提供保健服务、教育和食物。

5

某国际食品生产商意识到广告在儿童饮食选择中可能发挥的作用，承诺减少针对这一人群的广告，并将广告限制在配方和分量适合 3 至 12 岁儿童的产品上，以符合公共健康优先事项。

6

某大型计算机安全软件公司开展项目旨在帮助教育年轻一代成为安全和有道德的网络公民。该公司通过自己的专业知识和资金支持了世界女童子军协会推出的名为“智慧冲浪”的网络安全课程和澳大利亚维多利亚州教育部的“数字成长”倡议。

案例摘自：联合国全球契约，Children's Rights and Business Principles – Good Practices per Principle
联合国儿童基金会，Integrating Child Rights into Business-Inspiring Corporate examples

阶段一 意识提升

步骤一： 形成认识

开启负责任 商业行为变 革之旅：

企业如何利用外部资源 尊重劳工权利？

注：根据资源的代表性、权威性和相关性，这里为企业提供了了解该主题并开展相关工作的部分联合国机构的资源，也可能包括少许非联合国机构提供但比较重要的资源，请注意这些并非有关此议题的全部资源，此外，也建议和欢迎企业了解学习联合国机构以及联合国机构以外的相关资源。

儿童拥有基本的人权，然而，全球范围内超过 10 亿名 2-17 岁的儿童遭受身体、性或情感上的暴力以及忽视，这是一个令人震惊的数字。免受虐待是每个儿童的权利，保护儿童免受虐待是公司尊重和支持儿童权利的责任之一。企业可以为尊重和支持儿童权利作出杰出贡献，点击了解儿童权利与商业的[联系](#)。

在众多儿童权利挑战中，童工无疑是极其严峻的一种。企业可通过浏览国际劳工组织的[童工知识平台](#)快速了解这一全球挑战。尽管童工是全球范围的挑战，但在不同国家和地区，由于经济、社会和教育发展水平等原因，这一问题的严重程度不同，企业可点击[此处](#)结合所在国家和地区背景，以及所处的[行业](#)了解对儿童权利造成的影响。童工以外，企业为员工提供的产假 / 父母假、哺乳支持、薪酬与工时、健康与安全等措施也均会对儿童权利产生影响。

步骤二： 划定范围

企业尊重和支持儿童权利，可以从工作场所、市场和社区三个场域入手，联合国儿童基金会提供的[企业平台](#)提供了一系列的参考指标。如果企业是在特殊背景下经营，例如在冲突地区，则还需进一步了解国际对企业的具体期望。在 Altas 之外，UNICEF 还为企业提供开展尽责管理的全套的[工具与指南](#)。

步骤三： 搜集资源

全面了解已有的平台和资源，有助于事半功倍的快速提升意识和完善知识。企业可通过了解联合国儿童基金会的[专门平台](#)，国际劳工组织的“[童工平台 \(CLP\)](#)”搜集更多有关儿童权利的专业知识。此外，响应联合国 2030 可持续发展议程所成立的 8.7 联盟，亦提供了专业[平台](#)，帮助包括企业在内的多方共同致力于消除童工这一目标的实现。联合国全球契约在第五项原则框架下发起[商业倡议](#)，呼吁企业的加入来消除童工现象。

阶段二 开展行动

步骤四： 开展影响评估

企业要尊重儿童权利，就必须防止、缓解和补救负面影响。企业对儿童权利产生的影响有所不同，这意味着企业采取的响应措施有所区别，因此开展影响评估是开展具体尽责行动的前提。分析企业运营和业务关系对儿童权利带来的负面影响，这包括造成、助长了不利影响或者与之关联。企业可点击[此处](#)了解如何结合所处的国家和地区背景、行业开展影响评估。另外企业还可了解在[网络空间](#)如何保护儿童权利。

阶段二 持续改进

步骤五： 优先性分析与 制定行动计划



根据企业对儿童权利影响的可能性、严重性和不可补救性，企业需制定有效的行动计划。联合国儿童基金会《儿童权利与商业原则（CRBPs）》及其[实施资源](#)为企业提供了强大的行动指引，帮助企业落实每一项原则，同时也提供了企业开展儿童权利尽责管理的政策承诺、影响评估、相关方参与、报告与补救等具体[步骤建议](#)，将尊重和支持儿童权利融入企业负责任行为。特别是在与企业相关的侵犯和践踏人权行为中，儿童获得有效补救的权利很少受到关注。单击[此处](#)获取联合国儿童基金会关于适合儿童的业务层面申诉机制的知识产品。

全球供应链的扩张和分布保障了经济高效运行，企业如何避免供应链对儿童权利带来不利影响？国际劳工组织发起童工平台（CLP）商业倡议，企业可了解该倡议并加入成为会员，了解与学习[行动指南](#)，并制定行动计划。行动计划需可执行、可测量，并在出现童工问题后能按照既定程序进行补救，国际劳工组织基于对服装行业和足球制造业童工挑战的总结经验，提炼出一套童工识别、移交、保护和预防框架和方法（[CLM](#)）和[培训课件](#)，企业可从中受到有关童工补救的诸多启发。

步骤六： 跟踪、监测与评估



企业一旦设立了尊重和支持儿童权利的目标，便需要制定一系列的操作性指标，跟踪、监测和评估目标落实和绩效。

国际劳工组织为企业开发了一款实用的[app](#)，将消除和防止童工的目标细化为具体的指标，帮助企业相关员工快速、方便地查询和记录。在有关童工问题的媒体事项上，还提供了免费[在线课程](#)。不同行业，例如农业、纺织服装行业、采掘业、信息和通信技术行业（ICT）行业的企业，还可以了解国际劳工组织与联合国粮食及农业组织合作开发的免费[在线课程](#)以及联合国儿童基金会的[行业合作方法](#)和资源。

步骤七： 绩效管理与持续改进

企业如何在尊重和支持儿童权利方面进行持续改进？尽管儿童问题的社会经济根源在不同国家具有其共性，也往往是系统性的挑战，但不同行业的企业所面临的儿童权利侵害问题各有其特点，为此，一些行业和企业通过开展集体行动持续推动问题的解决。例如，针对刚果（金）钴矿业的童工问题，联合国儿童基金会参与发起的[多相关方倡议](#)旨在对刚果（金）钴开采和交易环节的童工问题进行持续改进。再如，国际劳工组织欢迎以[多方参与](#)的方式持续地将儿童从科特迪瓦和加纳的可可农场转移出来，使其免受劳动剥削。

04 性别平等与妇女赋权

章节目标

本部分提供了性别平等和赋权于妇女的工具、倡议和资源。企业可以通过该部分了解企业与性别平等、妇女赋权的关系，发现主要由联合国妇女署提供的资源，更好地理解企业如何为性别平等和妇女赋权作出贡献。

主要规范

- 《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979）
- 《歧视（就业及职业）公约》（第 111 号公约，1958）
- 《同酬公约》（第 100 号公约，1951）
- 《有家庭责任的工人公约》（第 156 号公约，1981）
- 《保护生育公约》（183 号公约，2000）
- 《暴力和骚扰公约》（190 号公约，2019）

核心内容

- 企业需要了解哪些相关国际公约、原则和宣言？
- 性别平等与妇女赋权可以为企业带来什么？
- 企业面临哪些来自外部的关于推动性别平等与妇女赋权的要求？
- 劳动世界中存在哪些社会性别不平等？
- 企业如何推动性别平等和妇女赋权？

资源平台

- 联合国妇女署资源平台 [https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications?f\[0\]=subject_area_publications:1300](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications?f[0]=subject_area_publications:1300)
- 《赋权予妇女原则》工具包 <https://www.weeps.org/about>

“距离 2030 年（全球可持续发展目标计划实现的年份）只有八年的时间，世界在目标 5（性别平等）下的大多数指标方面都落后了。我们必须为妇女和女童加速努力。如果不充分实现她们的权利，和平、发展和人类安全将继续为世界所缺少。”

西玛·巴胡斯 **Sima Bahous**
联合国妇女署执行主任



照片来源：UN Women/Qiu Bi

企业需要了解哪些国际公约？

关于妇女权利的国际公约主要包括联合国九大人权核心公约之一《消除对妇女一切形式歧视公约》和多项国际劳工组织公约。这些公约的签署主体均为国家，它们的具体落实需要企业的努力。

《消除对妇女一切形式歧视公约》

本公约解释了平等的涵义以及如何去实现这一平等，其精神扎根于联合国的各项目标：重申对各项基本人权、对人的尊严与价值及对男女权利平等的信念。本公约不仅确立了一项国际妇女权利宪章，而且还提出了缔约各国保障享受此种权利的行动议程。本公约第十一条明确了缔约国在消除对女性的就业歧视上的目标：

- 缔约各国应采取一切适当措施，消除在就业方面对妇女的歧视，以保证她们在男女平等的基础上享有相同的权利，特别是：
 - (a) 人人有不可剥夺的工作权利；
 - (b) 享有相同就业机会的权利，包括在就业方面相同的甄选标准；
享有自由选择专业和职业，提升和工作保障，一切服务福利和条件，接
 - (c) 受职业训练和再训练，包括实习训练、高等职业训练和经常训练的权利；
 - (d) 同样价值的工作享有同等报酬包括福利和享有平等待遇的权利，在评定工作的表现方面，享有平等待遇的权利；
 - (e) 享有社会保障的权利，特别是在退休、失业、疾病、残疾和老年或在其他丧失工作能力的情况下，以及享有带薪假的权利；
 - (f) 在工作条件中享有健康和安全保障，包括保障生育机能的权利。
- 缔约各国为使妇女不致因为结婚或生育而受歧视，又为保障其有效的工作权利起见，应采取适当措施：
 - (a) 禁止以怀孕或产假为理由予以解雇，以及以婚姻状况为理由予以解雇的歧视，违反规定者得受处分；
 - (b) 实施带薪产假或具有同等社会福利的产假，不丧失原有工作、年资或社会津贴；
 - (c) 鼓励提供必要的辅助性社会服务，特别是通过促进建立和发展托儿设施系统，使父母得以兼顾家庭义务和工作责任并参与公共事务；
 - (d) 对于怀孕期间从事确实有害于健康的工作的妇女，给予特别保护。
- 应参照科技知识，定期审查与本条所包含的内容有关的保护性法律，必要时应加以修订、废止或推广。

中国在 1980 年签署了该公约。

企业可点击了解和下载[《消除对妇女一切形式歧视公约》](#)。

以及[任择议定书](#)，并查看[所在国家](#)是否签署或 / 和批准了该公约。

涉及就业平等的国际劳工组织公约：

《歧视（就业及职业）公约》（第 111 号公约，1958）

《同酬公约》（第 100 号公约，1951 年）

《就业政策公约》（第 122 号公约，1964）

《歧视（就业及职业）公约》规定，个人不得因其性别、种族、肤色、宗教而在就业或职业方面受到歧视。它要求各国制定政策，促进和实现机会和待遇的平等，包括获得职业培训、就业和特定职业的机会，以及就业条款和条件。

中国在 2005 年签署了该公约。企业可点击了解和下载[《歧视（就业及职业）公约》](#)。

《同酬公约》规定了同工同酬，要求国家“以符合现行决定报酬率办法的适当方法促进并在符合这些办法的范围内保证男女工人同工同酬的原则对一切工人适用。”

中国在 1990 年签署了该公约。企业可点击了解和下载[《同酬公约》](#)。

《就业政策公约》的宗旨包括“保证自由选择职业，使每一工人都有最大可能的机会去取得担任他很适于担任的工作的资格，并对该项工作使用他的技能和才能，不分种族、肤色、性别、宗教、政治见解、国籍或社会出身。中国在 1997 年签署了该公约。企业可点击了解和下载[《就业政策公约》](#)。

涉及妇女的生育角色和参与工作生活的国际劳工组织公约：

《有家庭责任的工人公约》（第 156 号公约，1981）

《2000 年保护生育公约》（183 号公约，2000）

《有家庭责任的工人公约》旨在实现男女工人机会和待遇的平等，防止就业权利和家庭责任的冲突。国家“应采取一切符合国情和可能性的措施——(a) 使有家庭责任的工人能够行使其自由选择工作的权利；(b) 考虑到他们在就业条件和社会保障方面的需要。”尽管中国尚未签署该公约，但已出台一系列相关的国家政策。企业可点击了解和下载[《有家庭责任的工人公约》](#)全文。

《2000 年保护生育公约》是对《1952 年保护生育公约的修订》，旨在进一步促进劳动力中的所有妇女享有平等和母子的健康与安全，考虑到女工的处境和需要提供妊娠保护是政府和社会的共同责任。该公约提出了对三期妇女的就业保护和非歧视，比如“保证妇女在其产假结束后返回同一岗位或工资相同的岗位的权利。”尽管中国尚未签署该公约，但已出台一系列相关的国家政策。企业可点击了解和下载[《2000 年保护生育公约》](#)。

企业还需要了解哪些原则、宣言？

在公约之外，国际社会制定了宣言、发展目标或倡议以更好指引多方主体倡导性别平等和妇女赋权，包括政府间的《北京宣言》和《行动纲要》、联合国妇女署和联合国全球契约组织制定的联合国 2030 可持续发展目标及《赋权予妇女原则》。

《北京宣言》和《行动纲要》

1995 年《北京宣言》和《行动纲要》是富有远见的妇女赋权文件，至今仍是实现性别平等和全世界妇女和女童人权最全面的全球政策框架和行动蓝图，也是达成这一事业的指引和灵感的源泉。这一具有里程碑意义的文本是 1995 年 9 月在北京召开的第四次妇女问题世界会议的成果。经过两周的政治辩论、有关优良实践和教训的信息交流以及经验共享，全球 189 个国家的政府代表对当时涵盖范围最广的承诺达成一致。《行动纲要》涵盖了至今仍然十分重要的 12 个重大关切领域：贫困、教育和培训、保健、暴力行为、武装冲突、经济、权力和决策、机制、人权、媒体、环境和女童，并针对每个重大关切领域确定了战略目标。

《行动纲要》战略目标 B “妇女的教育和培训”、战略目标 F “妇女与经济”和战略目标 G “妇女参与权力和决策”均与妇女的就业权利有关。

战略目标 B3：改善妇女接受职业培训、科技教育和进修教育的机会。

战略目标 B4：发展非歧视性教育和培训。

战略目标 F1：促进妇女的经济权利和经济独立，包括就业和获得适当工作条件并控制经济资源。

战略目标 F2：促进妇女获得资源、就业、市场和贸易的平等机会。

战略目标 F3：特别向低收入妇女提供商业服务、培训和进入市场利用资讯和技术的机会。

战略目标 F4：增强妇女的经济能力和商业网络。

战略目标 F5：消除职业隔离和一切形式的职业歧视。

战略目标 F6：促进男女在工作与家庭责任上的调和。

战略目标 G2：提高妇女参加决策和领导的能力。

企业可点击了解和下载 [《北京宣言》](#) 和 [《行动纲要》](#)。

联合国 2030 可持续发展目标第五项： 实现性别平等，增强妇女和女童的权能

具体目标



- › 在全球消除对妇女和女童一切形式的歧视。
- › 消除公共和私营部门针对妇女和女童一切形式的暴力行为，包括贩卖、性剥削及其他形式的剥削。
- › 消除童婚、早婚、逼婚及割礼等一切伤害行为。
- › 认可和尊重无偿护理和家务，各国可视本国情况提供公共服务、基础设施和社会保护政策，在家庭内部提倡责任共担。
- › 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。
- › 根据《国际人口与发展会议行动纲领》、《北京行动纲领》及其历次审查会议的成果文件，确保普遍享有性和生殖健康以及生殖权利。
- › 根据各国法律进行改革，给予妇女平等获取经济资源的权利，以及享有对土地和其他形式财产的所有权和控制权，获取金融服务、遗产和自然资源。
- › 加强技术特别是信息和通信技术的应用，以增强妇女权能。
- › 采用和加强合理的政策和有执行力的立法，促进性别平等，在各级增强妇女和女童权能。

企业可[点击](#)了解有关该目标的更多内容。

赋权予妇女原则 (WEPs)

赋权予妇女原则 (WEPs) 是一系列适用于企业的原则，指导企业如何在工作场所、市场及社区推动性别平等和妇女赋权。它由联合国妇女署和联合国全球契约组织在 2010 年共同发起。

原则 1: 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等

原则 2: 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工

原则 3: 保障所有男女员工的健康、安全和福祉

原则 4: 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展

原则 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

原则 6: 通过社区行动和宣传促进性别平等

原则 7: 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况



企业可[点击](#)了解和下载 [《赋权予妇女原则》](#) 的详细介绍与案例。

性别平等与妇女赋权可以为企业带来什么？

1

经济效益

企业中的性别平等能够提升企业的利润；通过消除对女性工作人员和管理人员的一切形式歧视，每位员工的生产率可以提高 40%；当董事会实现性别平衡时，公司提升经营成果的可能性比没有实现董事会性别平衡的公司高 20%。

2

人才吸引

接受高等教育的女性人数超过男性，提倡性别平等与妇女赋权有利于企业扩充人才库。

3

企业声誉

企业声誉因更大的性别多样性而得到提高。在业内同行的评价中，具有良好声誉的公司，其女性高管的比例要高出一倍。

4

创新能力

在产品和服务的研究、设计、生产和交付方面，女性和男性的视角和想法都至关重要，这可以帮助企业更全面地了解消费者的兴趣和需求。此外，一个更加多样化的劳动力和管理结构可以增强创造力和创新力，使企业更加成功。



照片来源：中国科学院地理科学与自然资源研究所

注：可参考国际劳工组织[网页](#)及[报告](#)，联合国相关数据

企业面临哪些来自外部的有关于性别平等与妇女赋权的要求？

■ 企业面临多种来自外部的有关于性别平等与妇女赋权的要求，包括国际人权运动和价值倡议、所在国国内规范、贸易与投资要求、社会公众期待。

国际人权运动和价值倡议

性别平等与妇女赋权是国际社会的共同目标。性别平等在多项国际人权公约中被反复提及。

所在国法规

企业在向某一国家投资之前，不仅需要识别这一国家法律中与妇女权利相关的内容，还应当了解该国签署了哪些国际公约。又因国家的法规和政策是动态的，企业应当有明确的部门来负责随时将更新的要求纳入企业的合规目标。

负责任贸易与投资要求

越来越多的下游企业对上游供应商提出行为守则要求，其中，反歧视是重要条款。但是，歧视较童工等问题而言更为隐形，证据时常难以被掌握。因此，企业更应当明确反歧视的实施细则。

很多金融机构将人权尽责纳入对投资项目的合规审查中，性别平等和妇女赋权同样是核心关注。

此外，对股东的调查报告显示，他们倾向投资于具有性别多元化董事会和管理层的公司。

社会期待

随着女性受教育程度的提高以及” #me too” 等社会运动的扩大，性别平等的价值观正逐渐深入人心，因而社会公众对企业的期待也在逐渐提高。为了避免面临声誉危机，企业应将推动性别平等和妇女赋权融入其工作的方方面面。



与男性相比，女性的失业率更高。

2020年，就业妇女人数减少了5400万，4500万妇女离开了劳动力市场。

图片来源：<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>



图片来源：UN Women/Qiu Bi

劳动世界中存在哪些社会性别不平等？

工商业促进了妇女的发展，提高了妇女的家庭和社会地位。但是，企业在运营和业务关系中，仍然存在经济权能和职业发展前景方面的性别不平等。

- 妇女在家里从事大部分的无偿照料劳动（即家务、育儿、照料老人等），即使她们也受雇于全职有偿工作。平均每天，妇女花在无偿照料上的时间约为男子的三倍（4.2 小时，1.7 小时）。许多企业运行在不断提供服务的文化中，员工被期望加班、在非工作间接听电话，并在休息使回复邮件，这使得妇女难以与男同事竞争，同时也阻碍了男性分担无偿照料劳动、参与家庭生活。
- 女性比男性更有可能为了抚养孩子或照顾家庭中的老人或病人而中断工作。这意味着，当她们重返工作岗位时，她们很可能在晋升和薪酬方面已经落后于同龄男性。此外，许多女性因为照护家人而不得不从事非全职工作，影响了自身的职业发展。
- 育龄妇女可能会面临失业、解雇或调职。产假和陪产假是一项社会福利，但如果缺乏适当的规定，也会阻碍妇女的就业和职业发展。
- 女性管理人员往往集中在业务支持职能部门，如人力资源、财务和行政。在这些岗位上，女性的决策权有限，在公司中的晋升机会也有限。相比之下，男性经理人在研发、运营方面的人数过多，而这些领域通常被视为更具“战略性”，并且通常会通向更高层次的决策角色。
- 随着职位的上升，妇女的比例往往会下降，这意味着男性继续主导首席执行官职位和董事会。在权力和决策方面，女性在 2019 年仅占全球管理职位的 28%，与 1995 年的比例几乎相同。2020 年，财富 500 强企业中只有 7.4%，即 37 位首席执行官为女性。

- 在全球范围内，身为妇女意味着在劳动力参与方面的机会要少 30%，并往往处于经济阶梯的底层。妇女大多从事低收入工作，在非正式就业和非标准形式就业中所占比例过高。
- 与男性同行相比，女性经常遭遇工资差距，她们从事同等工作但获得的收入却更低。

若想了解更多关于不同性别的收入差异问题，可点击查看[赋权予妇女原则相关报告](#)。



Note: Image from ILO report p.6

传统性别角色定型观念对职业父亲的影响:

照料工作被视为妇女的天然责任。在工作场所，父亲通常被认为更需要收入，因此，与母亲相比，父亲被认为更忠诚、更勤奋，应该得到更高的报酬。人们期望父亲们将工作置于家庭之上。不幸的是，传统的性别观念阻碍了父亲承担更多的家庭责任，即使他们希望花更多的时间陪伴家人。

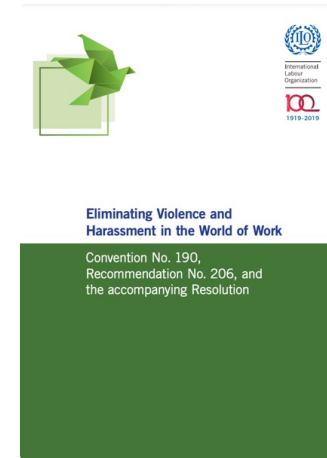
工作场所性骚扰:

工作场所性骚扰，是指发生在招聘期间或工作场所的、违背对方意愿的、具有性含义的言行。该言行损害了求职者或者员工的尊严，使其在工作中处于某种不利地位和 / 或难以忍受的敌意环境。

性骚扰的定义包含以下两个关键因素:

- › 交换条件：任何具有性特征的身体、语言或非语言行为，以及其他基于生理性别的、影响男女尊严的行为，这些行为是不受欢迎的、不合理的，并且对受者具有冒犯性；而且一个人对这种行为的拒绝或服从被明确或隐含地用作影响其工作决定的基础；
- › 敌对的工作环境：为受者创造一个恐吓、敌对或羞辱性的工作环境的的行为。

企业若想更多地了解工作场所性骚扰的详细定义、案例以及防治方式，可点击查看[《防治职场性骚扰指导手册》](#)。



劳动世界中存在哪些社会性别不平等？

格鲁吉亚一家建筑企业制定了一项妇女参与高层管理的行动计划，将妇女在高管层中的占比从 20% 提高到 50%。在 WEPS 行动计划制定时，只有 20% 的建筑工地经理是女性。目前，女性在住宅区的工地经理中占大多数，而这一职位以前被认为是“男性的工作”。

一家意大利跨国企业在筛选简历时会邀请相同数量的男女候选人参加下一轮考核，针对所有职位都是如此。因此，女性入围候选人的比例从 2017 年的 35% 上升到 2019 年的 42%。

瑞典的一家汽车制造企业为所有男女员工提供 24 周的育儿假，且不休即作废，以此鼓励男员工分担家庭责任。

中国的一家跨国会计师事务所正在扩大其现有的供应商数据库，以便从妇女所有的企业采购更多的产品或服务，并将企业在推动性别平等方面的做法纳入供应商评估标准，以便更多地从注重性别平等的企业进行采购。

为了认识到女性初创企业家日益发挥的作用，一家英国的大型银行推出了针对妇女的金融服务、小额金融服务和商业贷款服务，并为经营中小企业的女性初创企业家设立了一个在线资源中心。

一家总部位于美国的服装制造商向增强其运营地区妇女权能的当地社区组织提供财政支持。

中国一家金融公司在其可持续发展报告中披露了女性在领导层的占比、性别薪酬差距、产假后留任率以及按性别分列的离职率和培训时长的信息。

更多信息请见《赋权予妇女原则》的[册子](#)、[资料](#)以及[案例研究](#)。

开启负责任 商业行为变 革之旅：

企业如何利用外部资源促进妇女赋权和性别平等？

注：根据资源的代表性、权威性和相关性，这里为企业提供了了解该主题并开展相关工作的部分联合国机构的资源，也可能包括少许非联合国机构提供但比较重要的资源，请注意这些并非有关此议题的全部资源，此外，也建议和欢迎企业了解学习联合国机构以及联合国机构以外的相关资源。

阶段一 意识提升

步骤一： 形成认识

企业最高管理层的承诺能够促进企业性别平等意识的整体提升，是企业文化变革的关键步骤，同时也是保证性别平等战略落实的第一步。一项推动性别平等的政策应将相应绩效指标放在相关员工和管理者身上，要求其政策的实施负责。该政策可以参考相关的国家法律和国际标准。

步骤二： 划定范围

企业推动性别平等，可以从工作场所、市场、社区三个场域入手。在工作场所中，企业可以建立基线，识别问题，应当了解员工的概况（年龄、性别、教育、技能、家庭责任）以及各个职位的年龄与性别分布；不同层级以及培训、升职的性别分布；调研员工的需求（如培训、工作与生活的平衡）；了解性别薪酬差距；调查员工对性别问题的反馈。在市场营销中，企业应当多层次审核营销材料，杜绝性别刻板印象与性别歧视。在不同社区，企业可能面临不同的性别议题，企业可以与当地政府或国际组织合作，给予社区中的妇女和女童以支持。[《赋权予妇女原则》手册](#)提供了促进性别平等和妇女赋权的框架。

步骤三： 搜集资源

全面了解已有的平台和资源，有助于事半功倍地快速提升意识和完善知识。企业可以通过[《赋权予妇女原则》工具包](#)、[联合国全球契约组织资源平台](#)、[国际劳工组织资源平台](#)浏览与利用有关性别平等和妇女赋权的大量资源。

阶段二 开展行动

步骤四： 开展影响评估

企业可以使用 [《赋权予妇女原则》性别差异分析工具](#) 来分析自身在性别平等和妇女赋权上还有哪些不足，请点击此处在线进行自我评估。企业还可以参考《赋权予妇女原则》中的“怎样取得和评估进展”板块下“需要考虑的事项”，对企业履行七个原则的程度进行评估。应收集员工（包括女性员工）的意见与建议。

步骤五： 优先性分析与 制定行动计划

根据性别差距分析结果和员工反馈，企业应制定 [行动计划](#)。

在行动计划实施过程中，企业可以参与联合国妇女署的 [WEPs 加速营](#) 学习如何落实 WEPs，还可以参与联合国全球契约组织的 [性别平等加速计划](#)，获得支持性别平等商业案例的最新数据和研究，并从联合国合作伙伴和专家处获得关于如何加快性别平等进展的见解。[WEPs 指南页面](#) 也可以用来寻找工具和指导。[联合国全球契约线上课程](#) 能够帮助企业快速了解商业在推进性别平等上发挥的作用，以及企业可以采取什么具体步骤将性别平等纳入战略和业务的主流。[国际劳工组织线上课程](#) 能够帮助企业弥合不同性别收入差距、达成生活与工作的平衡、解决工作场所中的暴力与骚扰。

阶段三 持续改进

步骤六： 跟踪、监测与评估

跟踪、监测企业在性别平等与妇女赋权上的影响，并对潜在或已有的不利影响加以改进，是人权尽责管理的基本要求。因此，建立一个实操性强的监测评估制度很重要，企业可以参考 [《赋权予妇女原则手册》](#) 中的“监测” (Sustain) 章节和“报告” (Report) 章节。为了明确监测和评估结果，一套完整、清晰的指标体系不可或缺。WEPs 的 [《透明度和问责框架》](#) 以及 [《性别平等进展披露指南》](#) 可用于了解如何在 ESG 框架下报告企业在推动性别平等方面的进展。

步骤七： 绩效管理 与持续改进

企业应将跟踪、监测与评估的结果加以指标化、文件化，作为绩效管理的基线材料，在此基础上分析根源、加以问责并持续改进。

附录

附录一：负责任商业行为手册关键主题导引

章节目标

主题 1: 人权尽责	通过这一部分，企业可以了解他们有责任尊重人权的原因，以及他们如何制定人权政策、进行人权尽责管理并为负面影响提供补救措施。
主题 2: 基本劳工权利	企业可以通过本部分了解全球化时代最基本的劳工原则和权利，以及关于结社自由与集体协商、强迫劳动、童工、歧视和安全健康的工作环境方面的规则知识和外界普遍存在的对企业行动的期望。
主题 3: 儿童权利	企业可以通过该部分了解企业与儿童权利的关系，评估自身运营和业务关系对儿童权利带来的潜在影响并进行相应管理。
主题 4: 性别平等与妇女赋权	本部分提供了性别平等和赋权予妇女的工具、倡议和资源。企业可以通过该部分了解企业与性别平等、妇女赋权的关系，发现主要由联合国妇女署提供的资源，更好地理解企业如何为性别平等和妇女赋权作出贡献。

主要规范

主题 1: 人权尽责	《联合国工商企业与人权指导原则》（2011） 《经合组织跨国企业准则》（2011） 《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（2022）
主题 2: 基本劳工权利	《关于工作中基本原则和权利宣言》（1998） 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（2022） 国际劳工组织公约、议定书和建议书
主题 3: 儿童权利	联合国《儿童权利公约》（1989） 《儿童权利与企业原则》（2012） 《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约，1973） 《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号公约，1999）
主题 4: 性别平等与妇女赋权	《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979） 《歧视（就业及职业）公约》（第 111 号公约，1958） 《同酬公约》（第 100 号公约，1951） 《有家庭责任的工人公约》（第 156 号公约，1981） 《保护生育公约》（第 183 号公约，2000）

附录一：负责任商业行为手册关键主题导引

核心内容

主题 1: 人权尽责

- 1、企业为什么要了解和尊重人权？
- 2、企业为什么要开展人权尽责？
- 3、企业运营和业务关系是否会对人权产生影响？
- 4、企业运营和业务关系对人权产生哪些影响？
- 5、企业如何利用外部资源开展人权尽责？

主题 2: 基本劳工权利

- 1、企业需要了解哪些劳工权利规则？
- 2、企业为什么需要了解这些劳工权利？
- 3、企业如何促进运营和业务关系尊重劳工权利？
- 4、企业如何利用外部资源来尊重劳工原则与权利？

主题 3: 儿童权利

- 1、企业需要了解哪些儿童权利规范？
- 2、儿童权利会以哪些形式影响企业？
- 3、企业运营和业务关系对儿童权利产生哪些影响？
- 4、企业如何尊重和支持儿童权利？
- 5、企业如何运用外部资源来尊重和支持儿童权利

主题 4: 性别平等与妇女赋权

- 1、企业需要了解哪些相关国际公约、原则和宣言？
 - 2、性别平等与妇女赋权可以为企业带来什么？
 - 3、企业面临哪些来自外部的有关于性别平等与妇女赋权的要求？
 - 4、劳动世界中存在哪些社会性别不平等？
 - 5、企业如何运用外部资源来促进性别平等和妇女赋权？
-

附录一：负责任商业行为手册关键主题导引

主题 1: 人权尽责

联合国工商业与人权平台 <https://www.ohchr.org/en/topic/business-and-human-rights>
国际劳工组织多国企业宣言平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>
国际劳工组织企业援助平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>
经济合作与发展组织负责任商业行为中心 <http://mneguidelines.oecd.org>
联合国开发计划署工商业与人权平台 <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights>
联合国全球契约 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
联合国负责任投资倡议 <https://www.unpri.org/policy/china-policy/stewardship-in-china>

资源平台

主题 2: 基本劳工权利

国际劳工组织多国企业宣言平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>
国际劳工组织企业援助平台 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>
国际劳工组织基本原则和权利 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang-en/index.htm>
联合国全球契约十项原则—劳工权利 <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/>
联合国全球契约全球供应链体面劳动行动平台 / 可持续采购平台 <https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org>

附录一：负责任商业行为手册关键主题导引

资源平台

主题 3:
儿童权利

联合国儿童基金会工商业平台 <https://www.unicef.org/child-rights-business>
联合国 8.7 联盟 <https://www.alliance87.org>
国际劳工组织童工平台 (CLP) <https://www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang-en/index.htm>
联合国儿童基金会工商业人权尽责工具 <https://www.childrensrighsatlas.org/due-diligence/tools-and-guidance/>

主题 4:
性别平等与妇女赋权

联合国妇女署资源平台 [https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications?f\[0\]=subject_area_publications:1300](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications?f[0]=subject_area_publications:1300)
《赋权予妇女原则》工具包 <https://www.weps.org/about>

附录二：中国政府各部委和行政机关颁布的海外投资企业负责任商业行为法规 (截至 2021 年)

年份	名称和颁布方	摘要
综合类		
2018	《企业境外投资管理办法》 国家发展改革委员会	明确规定，“投资方应 ... 保障员工合法权益、尊重当地公序良俗、履行必要社会责任、注重生态环境保护、树立中国投资者良好形象”。
2017	《民营企业境外投资经营行为准则》 国家发展改革委员会，商务部、外交部、中国人民银行和全国工商联	具体提出加强本地化经营，尊重当地文化传统，增强社会交流和改进信息披露等其他要求。
	《中央企业境外投资监督管理办法》 国资委	规定“中央企业应当树立正确的义利观，坚持互利共赢原则，加强与投资所在国（地区）政府、媒体、企业、社区等社会各界公共关系建设，积极履行社会责任，注重跨文化融合，营造良好的外部环境。”，这是境外风险管理的重要途径。
2014	《境外投资管理办法》 商务部	专门一项条款规定“企业应当要求其投资的境外企业遵守投资目的地法律法规、尊重当地风俗习惯，履行社会责任，做好环境、劳工保护、企业文化建设等工作，促进与当地的融合。”。
2012	《中国境外企业企业文化建设若干意见》 商务部、中央外宣办、外交部、发展改革委、国资委、预防腐败局和全国工商联	意见的主要内容包括：法律合规、社会责任、开放透明、环境保护、促进当地就业等

附录二：中国政府各部委和行政机关颁布的海外投资企业负责任商业行为法规 (截至 2021 年)

年份	名称和颁布方	摘要
环境类		
2021	《对外投资合作绿色发展工作指引》 商务部和生态环境部	该文件规定：推动企业积极履行环保责任，严格遵守东道国法律法规，促进当地经济社会和生态环境协调发展。鼓励企业按照国际通行惯例开展对外投资项目环境评估和尽责管理，识别潜在环境风险。充分挖掘绿色基础设施市场机遇，积极参与高标准绿色工程建设，打造“中国建造”绿色品牌。推动企业在遵守联合国气候变化框架公约、生物多样性公约、2030 年可持续发展目标、“一带一路”绿色投资原则等要求的条件下，开展对外投资合作。
2017	《“一带一路”生态环境保护合作规划》 生态环境部	该文件认识到，“一带一路”生态环保合作可以促进“一带一路”沿线国家实现可持续发展目标的环境目标。促进“一带一路”沿线国家在实施《生物多样性公约》、《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》等国际环境公约和多边环境协定方面的合作。
	《关于推进绿色“一带一路”的指导意见》 生态环境部	该《意见》鼓励企业坚持资源节约、环境友好的原则，将环境保护融入“一带一路”建设的全过程。《意见》还提到，要推进环保信息共享和公开，提供全方位的信息支持和保障。
2013	《对外投资合作环境保护指南》 商务部和环保部	该《指南》的主要精神是倡导中国企业树立环保理念，按照当地法律法规履行责任，履行环境影响评价、排放合规、环境应急管理等环境保护法律义务。
2012	《绿色信贷指引》 中国人民银行业监督管理委员会	在该《指引》中，中国政府要求金融机构关注和防范海外项目的环境和社会问题带来的风险。该《指引》还鼓励海外项目遵守和参考相关国际惯例或国际标准，确保拟建项目符合国际良好实践。

附录二：中国政府各部委和行政机关颁布的海外投资企业负责任商业行为法规 (截至 2021 年)

年份	名称和颁布方	摘要
劳务类		
保护海外中国劳工		
2012	《对外劳务合作管理条例》 国务院	这是规范海外劳务派遣、借调安排等方面层次最高、最全面的法律文件。
2011	《境外中资企业（机构）员工管理指引》 商务部、外交部、国资委、全国工商联	建议中资企业加强员工培训，加深对中国法律和当地法律的理解，建立与派遣员工有效沟通的渠道，谨慎处理与员工的纠纷。
2010	《境外中资企业机构和人员安全管理规定》 商务部、外交部、发展改革委、公安部、国资委、安全监管总局和全国工商联	它对中国企业对工人进行出国前安全培训和应急准备措施作出规定。2012 年，商务部发布《境外中资企业机构和人员安全管理指南》，并于 2018 年发布更新版。
2008	《关于切实做好对外承包工程项下外派劳务管理工作的紧急通知》 商务部	敦促企业遵守现行法律。

附录二：中国政府各部委和行政机关颁布的海外投资企业负责任商业行为法规 (截至 2021 年)

年份	名称和颁布方	摘要
管理中国企业对所在国的劳务影响		
2008	《关于进一步规范我国企业对外投资合作的通知》 商务部、外交部和国资委	要求中国企业“积极推进本地化经营，为当地人创造就业机会……深入了解并尊重当地的风俗习惯，特别是宗教习俗，努力搞好与当地人的关系。”
2017	《对外承包工程管理条例》 国务院	规定中国企业“应遵守建设项目所在国家或地区的法律，信守合同，尊重当地风俗习惯，保护生态环境，促进当地经济社会发展”。

附录三：中国部分行业有关海外投资企业负责任商业行为的指引（截至 2021 年）

年份	名称和颁布方	行业	摘要
2018	《对外劳务合作管理条例》 国务院	农业	该《指引》对境外涉农投资企业进行指导，内容包括建立责任制度、选择投资地点和项目、树立社会责任意识。
	《中国纺织服装行业负责任海外投资指引》 中国纺织工业联合会（CNTAC）	纺织服装	以《可持续发展目标》为框架，参照 PRI、ISO26000 和其他关于负责任商业行为的国际公约，该《指引》适用于中国纺织服装行业海外投资的独特性。
2017	《可持续天然橡胶指引》 中国五矿化工进出口商会	矿产和采矿	该《指引》是在英国国际发展部 (DfID) 的支持下制定的，并得到了商务部、多家研究机构、公司和非政府组织的支持。尽管它未明确适用于国内还是国际，但它可用于天然橡胶投资、种植、加工企业提高可持续治理能力，帮助企业识别、预防和缓解投资和业务经营中的经济、社会和环境风险。
	《中国企业境外可持续基础设施项目指引》 中国对外承包工程商会	基础设施	这是旨在鼓励中国承包商在经济、社会、环境和治理方面提高可持续发展表现的自愿性指引。该《指引》提出了一套广泛的可持续性指标，涵盖从资金、规划、设计、建造、运营和维护到关闭和评估的整个生命周期。
2020	《中国矿产供应链尽责管理指南》 中国五矿化工进出口商会	矿产和采矿	该尽责管理指南在经合组织的帮助下制定，以《联合国工商业与人权指导原则》和《经济合作与发展组织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》为基础。该指南内容详尽全面。

附录三：中国部分行业有关海外投资企业负责任商业行为的指引（截至 2021 年）

年份	名称和颁布方	行业	摘要
2014	《中国对外矿业投资行业社会责任指引》 中国五矿化工进出口商会	矿产和采矿	该《指引》要求企业在采矿和生产经营过程中按照《联合国工商业与人权指导原则》制定人权政策，进行人权尽责管理并提供补救措施。这是中国按照《联合国工商业与人权指导原则》首个全面提出的企业人权管理体系的行业指引，是中国负责任商业行为法规发展的重要里程碑。
2021	《中国对外承包工程行业社会责任指引》 中国对外承包工程商会	基础设施	该《指引》强调员工权利、社区参与与发展、环境保护、经营透明度和道德规范，以及供应链管理等。该《指引》引述参照了多项国际公约，包括《联合国人权宣言》、国际劳工组织公约、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《儿童权利公约》等，而其中一些国际公约在该《指引》内容中有所体现，如消除童工和就业中的性别平等。

联系信息

国际劳工组织 : beijing@ilo.org

联合国开发计划署 : registry.cn@undp.org

联合国儿童基金会 : childrightsbusiness.china@unicef.org

联合国妇女署 : unwomen.china@unwomen.org