



International
Code of Conduct
Association

私人保安服务提供商人权影响评估指南





International
Code of Conduct
Association

私人保安服务提供商人权影响评估指南

本出版物的内容可自由使用和复制，用于教育和其他非商业目的。这些建议并不是指令性建议。由用户来评估它们对公司和运营环境是否可行、有用和合适。ICoCA 对于因依赖本指南而给成员或关联公司或第三方造成的任何损失或损害概不负责。

目录

1. 宗旨	1
2. 人权与尽职调查概论	2
3. 人权影响评估 (HRIA) 的定义和目的	5
4. HRIA 时间选择	9
5. HRIA 的阶段	11
5.1 规划和范围界定	11
5.2 数据收集和基线制定	15
5.3 影响分析	17
5.4 影响缓解和管理	19
5.5 评估和报告	22
结论	24
致谢	25
附件有用的资源。	26

1. 宗旨

在当前关于对社会责任的商业惯例的辩论中，人权尽职调查变得日益重要。在国家与国际层面上，将这一要求作为公司的强制性要求的努力继续得到推动。¹ 根据《守则》第 2 款，所有 ICoCA 成员和关联公司都有义务尽职行事，避免侵犯他人的权利。

本指南的目的是帮助私营保安公司 (PSC) 执行人权尽职调查的第一步，评估提供合同服务是否可能对享有人权产生负面影响，以及在受冲突影响的环境中开展业务的私营保安公司是否可能违反国际人道主义法。该指南概述人权尽职调查，将人权影响评估的要素分开，并根据最佳惯例提出若干建议。

1 在编写本报告时，这些努力包括 2017 年法国关于“警惕义务”的法律；瑞士“负责任的企业倡议”；德国“供应链尽职调查法”；以及欧盟关于“强制性人权和环境尽职调查”的倡议。有关强制性人权尽职调查的最新进展，请参阅：商业和人权资源中心，强制性尽职调查。网址：www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence。

2. 人权与尽职调查概论

人权和尊重他人的企业责任

人权是每个人作为人所固有的权利。它们的存在不受国家承认，也不分权利拥有人的国籍、性别、民族或族裔出身、肤色、宗教、语言或任何其他身份。所有人权都是：

- **普遍的。**它们是每个人与生俱来的，在世界各地，不受时间限制。
- **不可剥夺。**它们不能失去或出售，尽管在某些情况下有些人权可以暂停使用或限制使用。²
- **不可分割。**所有人权同时存在。
- **相互依存。**每一项人权的享有都影响并取决于其他人权的享有。

三份主要的人权参考文件是：

- 1948 年《世界人权宣言》(UDHR)。³
- 1966 年《公民权利和政治权利国际公约》(ICCPR)。⁴
- 1966 年《经济、社会、文化权利国际公约》(ICESCR)。⁵

这三份文件合在一起就形成著名的“国际人权法”。⁶

国家历来负责保护、促进和实现人权。然而，企业（包括私营保安公司业务）如果造成不利的人权影响，也可能要承担责任。[有关不同类型影响的更多信息，请参见第 5.3 节]2011 年通过的《联合国商业与人权指导原则》(UNGP) 建立一个全球公认的权威框架，规定公司尊重人权的责任以及它们为实现人权必须采取的行动。简而言之，企业实体应采取措施避免侵犯人权，并应处理它们所涉及的对人权的不利影响 [UNGP 11]。

联合国人权事务高级专员办事处 (OHCHR) 对 UNGP 11 的评注

“尊重人权的责任是所有工商企业在任何地方经营的一项全球预期行为标准。它独立于各国履行其本身人权义务的能力和 / 或意愿而存在，而且并不减少这些义务。它的存在超越对国家保护人权的法律法规的遵守。

要解决对人权的不利影响，就必须采取适当措施，防止、减轻和酌情补救这些影响。”⁷

除尊重人权外，在受冲突影响的环境中开展业务的私营保安公司应遵守国际人道主义法 (IHL) 的适用规定。⁸

2 永远不能中止或限制的人权称为“不可减损”的人权。一份不详尽的清单包括：禁止酷刑、残忍、不人道和有辱人格的待遇；思想、意识和宗教自由；获得基本初级医疗的权利；以及公平审判的基本原则。在某些情况下可以暂停或限制的人权称为“可减损”的人权。以当前为例，国家可以在卫生紧急情况期间合法限制行动自由。有关可减损和不可减损权利的进一步资料，请参阅：联合国人权事务高级专员办事处 (OHCHR)，两公约中的核心人权，2013。网址：<https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/TreatyBodies/Page%20Documents/Core%20Human%20Rights.pdf>。

3 有多种语言版本：www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx。

4 所有六种联合国官方语言版本：www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx。

5 所有六种官方联合国语言版本：www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx。

6 OHCHR，什么是人权？网址：www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx。

7 OHCHR，商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架，HR/PUB/11/04，纽约和日内瓦，2011，p. 13。网址：www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf。

8 国际人道主义法是适用于武装冲突的法律。其目的是规范敌对行动和保护平民。欲了解关于 IHL 的更多信息，请参见：国际红十字委员会 (ICRC)，国际人道主义法咨询服务，什么是国际人道主义法？，2004。网址：www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what_is_ihl.pdf。

守则和 ICoCA

《私营保安服务提供者国际行为守则》(守则) 根据《联合国商业与人权指导原则》规定了私营保安公司的人权和人道主义法责任, 特别是在复杂环境中开展业务的责任。⁹ 今天, 作为《私营保安服务提供者国际行为守则》(ICoCA) 的治理和监督机制, 手则为具体部门实施 UNGP (《联合国商业与人权指导原则》) 提供最严格的例子。¹⁰

私营保安公司和人权

认识到私营保安在复杂环境中的行动可能对人权产生不利影响, 并违反国际人道主义法准则, 守则载有以下规定:

- 言论、结社及和平集会自由 (第 21 段)。
- 隐私不受任意或非法干涉或财产不受剥夺 (第 21 段)。
- 尊重人的尊严和隐私 (第 28 段)。
- 在尊重生命权和人身安全权的情况下使用武力 (第 29 至 32 段)。
- 根据人身自由和安全权利以及适用的国际人道主义法规定的个人地位和保护进行拘留和逮捕 (第 33 和 34 段)。
- 禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚 (第 35 至 37 段)。
- 性剥削和性虐待以及基于性别的暴力 (第 38 段)。
- 禁止贩运人口 (第 39 段)。
- 禁止奴役和强迫劳动 (第 40 段)。
- 禁止最恶劣形式的童工 (第 41 段)。
- 不受歧视 (第 42 段)。
- 享有安全和健康工作条件的权利 (第 64 段)。
- 获得有效救济的权利 (第 67(a) 段)。

该文件提供私营保安业务如何对享有人权产生不利影响的实例。

人权尽职调查

人权尽职调查 (HRDD) 可定义为“查明、预防、减轻和说明企业所涉不利人权影响的过程”。¹¹ 因此, HRDD 是一个广义的术语, 用来“描述公司为确保尊重人权而进行的过程”。¹²

守则

守则第 2 段提醒私营保安公司:

联合国秘书长商业和人权问题特别代表制定的“尊重、保护、补救”框架颇受联合国人权理事会欢迎, 该框架要求采取尽职调查的行动, 避免侵犯他人的权利。

第 6(d) 段要求各公司切实实现这一期望:

采取措施, 建立和维持有效的内部治理框架, 阻止、监测、报告和有效处理对人权的不利影响。

9 守则有多种语言版本, 网址为: <https://icoca.ch/the-code>。

10 关于 ICoCA 及其工作的更多信息, 请参见: <https://icoca.ch/about>。

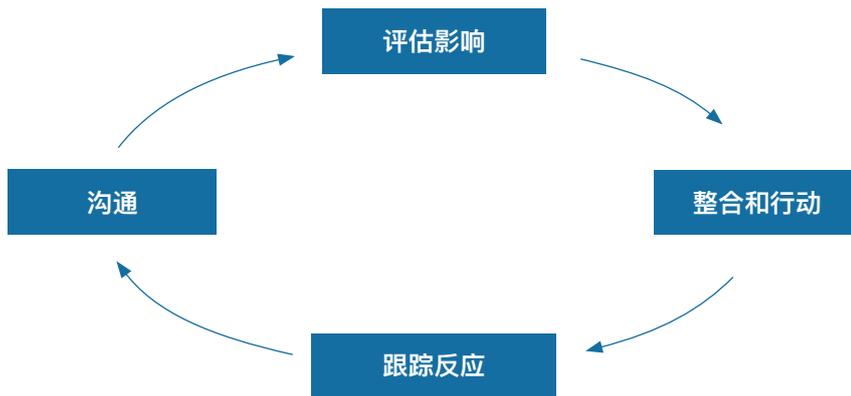
11 丹麦人权研究所 (DIHR), 人权影响评估: 指南和工具箱, 2020, p. 13。网址: www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf。

12 企业社会责任 (BSR), 进行有效的人权影响评估: 指南、步骤和示例, 2013, p. 5。网址: www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf。

HRDD 需要根据公司的业务实际情况和相关的人权风险进行调整 [UNGP 17(b)]。这一相称性原则意味着，公司在受冲突影响的环境中运营时，侵犯人权的风险最大，它们应加强尽职调查，确保尊重人权和国际人道主义法。¹³

无论环境或风险如何，HRDD 的基本阶段是：

1. 查明和评估潜在和实际的不利人权影响。
2. 将有关不利人权影响的调查结果整合到相关的内部职能和程序中，并采取适当行动加以处理。
3. 跟踪为解决这些问题而采取的行动的有效性。
4. 与外部沟通公司是如何解决这些问题的。¹⁴



第 5 节更详细讨论这些阶段，其中介绍人权影响评估 [见第 5.1 至 5.5 节]。

满足 HRDD 预期也会提升私营保安公司业绩

虽然 HRDD 基本目的是确定对人（权利持有者）的潜在和实际不利影响，而不是对公司的风险，但私营保安公司也可以从中获益。HRDD：

1. 使公司能够提供高质量的服务，同时防止和管理不利的人权影响。这可以吸引客户，给公司一个社会经营许可。
2. 降低责任索赔及相关声誉和财务损害的风险。
3. 减少不满和人员流动，以及士气低落和业务中断。
4. 加强社区参与和信任，帮助公司在风险升级之前识别和处理风险。
5. 履行合同义务和行业标准，如 ISO18788 和 PSC.1。

¹³ 有关加强尽职调查及相关触发因素和指标的更多信息，请参见：联合国大会，人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域工作组报告：加强行动，A/75/212，2020。所有六种联合国官方语言均可在以下网址下载：<https://undocs.org/zh/A/75/212>。

¹⁴ 这些阶段载于 UNGP 17 和 UNGP 18–21。请参见：Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 尊重人权的营商环境：公司指导工具，2016，pp. 48–101。网址：https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf。

3. 人权影响评估 (HRIA) 的定义和目的

OHCHR 对 UNGP 18 的评论

“进行人权尽职调查的第一步是查明和评估工商企业可能涉及的实际和潜在不利人权影响的性质。目的是了解在特定操作环境下对特定人员的特定影响。通常包括在可能的情况下，拟议的商业活动之前评估人权情况；确定哪些人可能受到影响；编制有关人权标准和问题的目录；并预测拟议的活动和相关商业关系可能对所确定的人产生怎样的不利人权影响。”¹⁵

人权影响评估 (HRIA) 是“查明、了解、评估和处理商业项目或商业活动对受影响的权利持有者享有人权的不利影响的过程”。¹⁶[关于权利持有者和其他利益相关方的更多信息，请参见第 5.1 节]因此，人权影响评估的根本目的是“为以下问题提供合理、可靠和全面答案：‘该项目如何影响人权？’”。¹⁷要回答这个问题，人权影响评估依赖于实地研究和与利益相关方的有意义的接触。[关于利益相关方参与和数据收集的更多信息，请分别参见第 5.1 节和第 5.2 节。]

人权影响评估要求私营保安公司评估在特定的经营环境下，提供合同服务如何可能对工人、社区、客户和其他利益相关方享受人权的能力产生不利影响。答复澄清公司尊重人权责任的内容，并使其能够采取适当行动处理所查明的不利影响。[有关适当行动类型和分配内部责任的更多信息，请参见第 5.4 节]

HRIA 和 HRRA

HRIA 的目的和特点使其有别于其他形式的评估，特别是有别于通称的人权风险评估 (HRRA)。

人权风险和 인권影响之间的区别

“人权风险”是指可能发生也可能不发生的事件，但如果发生，将对某人的人权产生不利影响。“人权影响”是指不利影响。影响可以是潜在的（如果尚未发生），也可以是实际的（如果已经发生）。UNGP 和 HRIA 使用“人权风险”一词表示潜在的不利人权影响。¹⁸

HRIA 侧重于对人的影响。其评估和处理企业活动 [私营保安公司业务] 对权利持有者潜在和实际的不利人权影响。由于 HRIA 采取以人权为基础的方针，¹⁹ 因此申明五项关键原则：

1. **参与。**权利持有者（其权利可能受到或已经受到某项行动影响的个人）、义务承担者（对权利持有者负有人权义务和责任的个人）以及其他有关各方应在整个过程中积极参与。[有关“有意义的参与”和利益相关者类别的定义，请参见第 5.1 节。]
2. **问责制。**若要问责，公司必须让适当的行为者负责影响评估、缓解和管理。（例如，公司可能让其人权影响评估小组负责影响评估，其他公司部门负责缓解

15 OHCHR, *商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架*, p. 19。

16 丹麦人权研究所, *人权影响评估：Guidance and Toolbox*, p. 10。

17 NomoGaia, *人权影响评估：企业 HRIA 实操人员工具包*, 2012, p. 4。网址：<http://nomogaia.org/tools/#item1>。

18 Global Compact Network Germany, twentyfifty and Deutsches Institut für Menschenrechte, *评估人权风险和影响：来自公司实践的观点*, 2016, pp. 10–11。网址：www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf。

19 以人权为基础的方针是“以国际人权标准为基础，旨在促进和保护人权的概念框架”。欧洲国家人权机构网络, *基于人权的方针*。网址：<http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/>。关于人权和社会行动计划的基本要素和关键标准的全面概述，请参见丹麦人权研究所, *人权影响评估：指南和工具箱*, pp. 24–26 和 28–39。

和管理。) 该公司还必须以透明的方式采取行动, 提供访问信息的权利, 并向受影响的权利持有者提供补救措施。²⁰[关于人权影响评估小组和透明度的更多信息, 请参见第 5.1 节。关于责任分配的更多信息, 请参见第 5.4 节。]

3. **无不歧视和平等。**参与和协商进程必须具有包容性, 并确保利益相关方及其意见在平等条件下得到代表。这意味着各项流程必须对性别问题有敏感认识, 并考虑到处境可能特别脆弱的人(例如妇女和儿童, 或受冲突影响环境中的境内流离失所者)的需要。²¹
4. **赋权。**处境特别脆弱的人很可能发现更难有人倾听。因此, 必须确保人权影响评估建立能力。组织他们的人可以通过几种方式做到这一点。他们可以采取措施, 告知高风险人群其权利和应享待遇; 帮助他们传达他们的需要和期望; 并提供具体形式的支助。例如, 难民营提供安全保障的私营保安公司可以为不讲当地语言的难民安排翻译服务。
5. **合法性。**在国际人权框架的指导下, 人权影响评估考虑到所有国际公认的人权标准和原则。²²

另一方面, 企业进行 HRIA 时, 会考虑哪些人权风险可能成为现实, 以及参与侵犯人权行为对该企业可能产生的法律、声誉和经营后果。²³在这些术语中, 人权风险评估是许多企业风险管理 (ERM) 过程之一, 该过程评估对业务的各种风险, 而不是对人员的影响。

然而, 应当指出, 人权影响评估和人权风险评估之间的区别并没有在所有部门得到统一采用。[关于将人权影响评估纳入私营保安 ERM 程序的更多信息, 请参见第 5.1 节。]

HRIA 的范围

HRIA 评估一项活动或项目对权利持有者人权的影响。审视所有权利, 因为虽然最突出的问题应被列为优先事项, 但企业活动(包括私营保安公司业务)可对包括公民、政治、经济、社会和文化权利在内的所有人权产生影响。²⁴[有关优先级的更多信息, 请参见第 5.4 节。]

20 为了提供有效的救济形式, 建立有效的申诉机制至关重要。私营保安公司与客户和相关分包商协调运作的申诉机制可能更有效。有关如何建立及维持公司申诉机制的详情, 请参阅 ICoCA 手册: 建立和运作公平和易用的公司申诉机制, 提供有效的补救办法, 以及相关解释性指导。网址: <https://icoca.ch/what-we-do>。

21 有关如何将儿童的需要和看法纳入人权行动的信息, 请参阅: DIHR 和联合国儿童基金会 (UNICEF), 影响评估中的儿童权利: 将儿童权利纳入影响评估和为儿童采取行动的指南, 2013。网址: https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf。

22 有关国际公认的人权标准和原则的更多信息, 包括 9 项核心国际人权条约和其他普世人权文书, 请参见 OHCHR, 标准和资源。网址: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx。

23 丹麦人权研究所, 人权影响评估: Guidance and Toolbox, p. 24。还请参见人权目标, 企业人权影响评估工具指南, 2009, p. 7, 网址: www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf。

24 有关《公民权利和政治权利国际公约》(ICCPR) 和《经济、社会、文化权利国际公约》(ICESCR) 所确认的权利的分析, 以及商业活动可能对这些权利产生的影响, 请参见莫纳什大学, 人权翻译 2.0: 商业参考指南, 2017。网址: https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf。

私营保安公司可能负责的不利影响示例

- 私营保安人员故意拖延将其逮捕的人移交公共当局，可能对任意逮捕或拘留负责。
- 私营保安公司在没有必要许可证的情况下经营，也不申报其工作人员的确切人数，可能会侵犯其未登记雇员的社会保障权，这些雇员在失业、怀孕、发生事故等情况下将得不到保护。
- 私营保安人员在他们受雇保护的矿区大门外驱散人群，可能侵犯抗议者和平集会自由权。
- 私营保安公司如果不能证明其招聘过程尽职尽责，就可能雇用低于最低就业年龄的人员，并犯使用童工罪。
- 私营保安人员阻止当地社区成员使用一条通往他们唯一可用水源的步道，可能会侵犯他们享有水和卫生设施的权利。
- 私营保安公司在第三国雇员抵达业务所在国时保留他们的护照，可能构成强迫劳动罪。

除《守则》外，[根据 UDGP 12]，PSC 编目人权的主要参考来源是：

1. 国际人权法案 (UDHR、ICCPR 和 ICESCR)。
2. 1998 年劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》。²⁵

根据行动情况，公司还可以考虑：

3. 区域文书，如 1981 年《非洲人权和人民权利宪章》²⁶ 和 1969 年《美洲人权公约》。²⁷
4. 保护弱势群体的文书，如 1989 年《儿童权利公约》、²⁸ 1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》、²⁹ 2007 年《联合国土著人民权利宣言》、³⁰ 2006 年《残疾人权利公约》³¹ 和 1990 年《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。³²
5. 国家立法中的人权规定。

以下各章节详述应如何进行人权影响评估。

25 有多种语言版本：www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716594/lang--en/index.htm。

26 有多种语言版本：[/www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49](http://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49)。

27 英文版网址：www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm。

28 所有六种联合国官方语言版本：www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx。

29 所有六种联合国官方语言版本：www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx。

30 所有六种联合国官方语言版本：www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html。

31 所有六种联合国官方语言版本：www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx。

32 所有六种联合国官方语言版本：www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx。

时间选择

- 在行动开始前尽早启动 HRIA。
- 在行动的关键时刻和发生重大变化时，回顾 HRIA。

第一阶段计划和范围

- 建立评估参数。
- 确定行动、背景和利益相关者的范围。
- 设计策略以打造有意义的利益相关者参与。
- 制订评估的参考条款 (TOR)。
- 组成 HRIA 小组。

第二阶段收集数据和设定基线

- 选择相关人权指标。
- 收集相关信息和证据。
- 设定评估基线。

第三阶段分析影响

- 确定行动对人权的不利影响。
- 评估影响的规模、范围和可补救性，确定其严重性。
- 建议减轻和管理影响的行动。

第四阶段减轻和管理影响

- 将 HRIA 调查结果整合到相关内部职责中。
- 根据需要，优先采取行动应对更严重的影响。
- 运用或创造杠杆效率，解决公司所造成或直接相关的不利影响。
- 通过制定和实施影响管理计划来采取适当的行动。

第五阶段评估和报告

- 评估 HRIA。考虑评估如何有效地识别不利影响，为解决这些影响而采取的措施的有效性，以及这些措施是否被正确实施。
- 与外部沟通公司是如何识别和处理负面影响的，包括通过正式报告。

4. HRIA 时间选择

时间选择

- 在行动开始前尽早启动 HRIA。
- 在行动的关键时刻和发生重大变化时，回顾 HRIA。

UNGP 17(c) 指出，人权尽职调查应持续进行。认识到这一点的重要性，公司应该在什么时候启动 HRIA？

首先，要遵守 UNGP 16，公司可能会发现，首先应申明其对人權的承诺，并在人权政策中规定其人权目标。³³ 在此基础上，可以发起 HRIA。第二，重要的是要区分在行动开始前发生的 HRIA，并专门关注潜在影响（事前 HRIA）和一旦行动开始后发生的 HRIA，并检查实际和潜在影响（事后 HRIA）。³⁴

由于 HRDD 的基本目标是“预防和减轻”对人权的不利影响，而不是必须加以补救，因此建议尽可能在私营保安行动开始之前启动 HRIA。

OHCHR 对 UNGP 17 的评论的

“在开展新的活动或关系时，应尽早开始对人权作出尽职调查，因为人权风险可以在签订合同或其他协议的阶段增加或减轻，并可以通过合并或收购得以继承。”³⁵

对于一家私营保安公司来说，“尽早”是指在商业过程的最初阶段，即决定竞标合同的时候；最迟应在合同授予时或在项目启动期间开始 HRIA。

虽然在每次行动之前进行人权影响评估可能不可行，但私营保安公司切记，复杂环境下的行动，特别是提供武装服务的行动，会带来更大的人权（和国际人道主义法）风险，需要加强尽职调查。

私营保安公司的挑战

私营保安行动，特别是涉及临时或短期任务时，可能在很短的时间内发生。此外，PSC 经常在同一背景下提供常规或经常性的服务。（例如，他们在同一个机场迎接不同的客户。）这类服务单独进行 HRIA（好像每项服务都是新的业务）通常是不可行或不适当的。这类服务的反复性，意味着公司应能够根据以往经验，以及过去在同一背景下提供类似服务的情况来衡量其人权风险和影响。

相比之下，应评估作为更广泛行动的一部分而进行的经常性活动。在这些情况下，应定期进行和审核专门的 HRIA。

人权影响评估一旦启动，就需要持续不断进行审查，确保立即处理任何新的潜在或实际的人权影响。在项目实施的关键时刻，以及行动的设计或行动环境发生重大变化时，对 HRIA 的审核就尤为重要。这种情况在复杂的环境中可能发生得非常快。³⁶ [有关 HRIA 审核方面的更多信息，请参见第 5.4 和第 5.5 节。]

33 ICoCA 成员和关联公司的人权政策应参照其协会中的地位，以及它们遵守守则的承诺。

34 世界银行，人权影响评估：文献综述，与其他评估形式的差异和与发展的相关性，2013，pp. 8–9。网址：<http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>。

35 OHCHR，商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架，p. 18。

36 丹麦人权研究所，人权影响评估：Guidance and Toolbox，p. 19。

来自 ICoCA 成员公司的反馈

“评估程序必须在公司计划进入新的业务国家时开始。对于现有的运营地点，规划是在战略制定阶段进行的，即公司评估其目标合同、客户和未来运营的阶段。这些计划将在招标 (RFP) 阶段和为特定合同制订业务概念 (CONOPS) 时根据具体情况进一步开发和定制。

早在合同授予之前，公司通常会进行事先考察和市场进入前活动，并进行场所风险评估，评估所有的需求和风险。这在向客户发出要约之前就已经完成。动员阶段通常包括实际执行早期制定的现有计划。这一阶段的活动，包括积极的社区联络活动。公司不能仅在合同授予时就开始这些活动，因为所有这些活动都涉及成本，在制订 CONOPS 和定价时必须将这些成本考虑在内。”

5. HRIA 的阶段

HRIA 可分为以下几个阶段：

1. 规划和范围界定。
2. 数据收集和基线制定。
3. 影响分析。
4. 影响缓解和管理。
5. 评估和报告。³⁷

5.1 规划和范围界定

第一阶段计划 和范围

- 建立评估参数。
- 确定行动、背景和相关利益相关者的范围。
- 设计策略以打造有意义的利益相关者参与。
- 制订评估的参考条款 (TOR)。
- 组成 HRIA 小组。

人权影响评估的第一阶段确定其参数，并获得有关行动、其背景和相关利益相关方的充分信息，以便能够确定数据收集的重点和应分析的影响。这一阶段大多是在办公桌上进行的。

独立 HRIA 与综合 HRIA

在这一阶段，重要的是决定 HRIA 是一项独立的工作，还是纳入其他类型的评估，特别是私营保安公司作为其企业风险管理流程的一部分进行的评估。

没有最好的选择。这两种方法都有利弊，最终要由每个公司根据其业务的性质和背景来决定哪一种是最佳选择。³⁸ 例如，许多私营保安公司在所谓的人权风险和影响评估 (HRRIA) 中结合风险和影响评估。这些措施使他们能够遵守相关的行业标准、优化评审程序和节省资源。

无论 HRIA 是独立还是综合的，重要的是必须满足上文关键标准。特别是，为了符合 HRDD 的预期，公司必须考虑其活动对人们的影响，而不仅仅是公司涉及侵犯人权的潜在后果。

³⁷ 在本文中，不同的模型提出或多或少的阶段。在本指南中，我们遵循丹麦人权研究所采纳的五个阶段模式。请参见 [人权和影响评估：指南和工具箱](#)，pp. 48–115。

³⁸ 要比较独立和综合的 HRIA 的优缺点，请参见丹麦人权研究所，[人权影响评估：指南和工具箱](#)，pp. 26–28。有关受冲突影响环境中的类似比较，请参见 International Alert (国际预警)，[受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南](#)，2018，pp. 21–22。网址：www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf。

HRIA 和企业风险管理

相关的安全行业标准，如 ISO 18788 和 PSC.1，要求公司进行全面的内部和外部风险评估，包括对人权风险的评估。³⁹在这方面，风险评估涵盖私营保安公司的业务对人权的影响，而不是对公司的声誉、财务和业务后果。这种方法意味着将 HRIA 纳入更广泛的 ERM 进程。

OHCHR 对 UNGP 17 的权威性评注明确指出，“人权尽职调查可纳入更广泛的企业风险管理系统，但条件是它不仅限于查明和管理公司本身的重大风险，还应包括权利持有者面临的**风险**”。⁴⁰

当私营保安公司为一个较大的项目提供服务时，他们的 HRIA 可能需要与客户（作为项目所有者）的 HRIA 进行整合，或至少是协调。

行动

在确定 HRIA 的范围时，私营保安公司应首先确定其行动的具体特征。尤其应当问：

- **需要分析哪些安全服务和活动对人权的影响？**还应当确定行动是新行动还是继承性行动。特别是在复杂的环境中，继承性行动可能会带来遗留下来的人权问题。例如，如果以前的安保提供者被指控对当地居民过度使用武力，那么接管其合同的私营保安公司很可能继承社区的怨恨以及相关的人权风险和责任。
- **公司的政策、程序和控制如何应用于其将提供的行动或服务？**还应密切注意其与客户的协议和客户的期望。
- **谁参与到行动或服务中来？**应审查其人员的组成（本国国民、第三国国民、侨民）、他们的性别平衡、他们对环境的了解，以及他们对相关人权风险和挑战的了解。
- **提供服务的地点的性质是什么？**公司在这种情况和类似情况下的经验和过去的业绩是什么？例如，在冲突地区或偏远环境的行动，由于监督有限，可能产生更严重的人权风险以及遵守国际人道主义法的相应责任。

背景

执行行动的背景影响人权风险的发生率和严重性。公司尤其应：

- **设法了解该国和具体行动环境中的人权状况。**例如，在公共安全部队被指控法外处决、即审即决或任意处决的国家或地区必须提供服务的情况下，公司应考虑将嫌疑人移交地方当局是否危及生命权。
- **考虑是否需要进行冲突分析。**在受冲突影响的环境中工作的公司需要了解冲突的根本原因、受影响最大的人口群体，以及其自身的活动，可能如何影响冲突动态，并造成更多的人权影响或违反国际人道主义法的行为。作为这一冲突分析的一部分，公司应确定它可能与冲突的哪些当事方接触，以及他们的人权和国际人道主义法记录。⁴¹
- **绘制行动所在国私营保安业的地图。**这一审核应涵盖当地利益相关方对该行业的看法、相关的人权风险和挑战以及更广泛的遗留问题。⁴²
- **评估地方当局追究侵犯人权行为（和武装冲突情况下违反国际人道主义法行为）肇事者责任的能力，以及旨在补救商业活动不利影响的机制的有效性。**

39 请参见：ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), p. xviii；和 ISO 18788:2015(E), p. viii。

40 OHCHR, *商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架*, p. 18。

41 有关如何进行冲突分析的更多信息，请参见：International Alert, *受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南*, pp. 31-46。请参见：联合国大会，*人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域：走向加强行动问题工作组的报告*, pp. 9-11。

42 日内瓦安全部门管理中心 (DCAF) 和国际红十字委员会 (ICRC), *应对复杂环境下的安全和人权挑战*, 第三版, p. 91。有多种语言版本：www.securityhumanrightshub.org/toolkit。

利益相关方和参与策略

在分析行动和背景之后，作为第三步，有必要确定利益相关方。在这种情况下，利益相关方是指可能受到私营保安业务活动不利影响的任何个人、团体或组织，以及与该业务有利害关系或有能力影响该业务的个人或组织。在人权影响评估的范围内，可以确定三大类利益相关方：

1. **权利持有者**。这些人的人权可能受到或已经受到正在评估的行动的影响。他们可能包括公司人员、客户、当地社区成员、其他居民、公司承包的营地和设施中的工人、海上作业中的海员等。在人权影响评估中，权利持有者是需要考虑的最重要的群体，因为人权影响评估的根本目的是评估和管理对人的不利人权影响。
2. **责任承担者**。这些责任承担者是“对权利持有者负有人权义务或责任的行动者”。⁴³ 他们包括公司本身（各级），也包括其客户、合作伙伴、分包商以及国家和地方政府机构的人员，如与行动合作的公安部队、警察和其他执法机构。
3. **其他相关方**其中包括帮助查明和分析不利的人权影响并提供投入和专门知识的个人和团体。它们可包括人权专家、地方民间社会组织、国家人权机构、相关政府部委和部门、在受冲突影响环境中工作的人道主义组织等。

所有相关利益相关方，特别是权利持有者的有效参与，是人权影响评估的一个基本要素。⁴⁴ 这是因为人权影响评估寻求从员工的角度而不是从公司的角度来识别对员工的实际和潜在影响。虽然利益相关方可能在数据收集阶段最积极地参与 [见第 5.2 节]，但应从一开始就设计和采用有意义的参与战略，并应满足以下标准：

- **及时性和连续性**。与利益相关方的接触应在确定利益相关方后立即开始，并在人权影响评估的所有阶段继续进行。
- **适当性**。参与策略应考虑到每个利益相关方（客户、当地和外国雇员、生活在作业地区的社区、难民、妇女、儿童等）的特点，并对当地环境和文化保持敏感。
- **优先排序**。参与战略应优先考虑权利持有者，特别是受行动影响过大或受冲突影响最直接或更普遍地特别面临风险的权利持有者（例如，妇女、儿童、土著居民）。
- **包容性**。应允许所有确定的利益相关方，特别是权利持有者，不受歧视地参与公司的人权影响评估。在受冲突影响的环境中，某些群体可能很难或不可能这样做；然而，包容性原则要求公司采取措施，消除妨碍或限制利益相关方参与的障碍。它可以通过多种方式做到这一点，例如促进多方利益相关方的协作，执行赋权战略，或视需要采取对性别问题有敏感认识或注重儿童权利的办法。
- **安全性**。与公司的联系不应使利益相关方面临风险。例如，特别是在受冲突影响的环境中，个人可能因参与公司评估进程而面临国家当局、社区成员或其他行为者的报复。
- **基于诚信**。公司的参与方式应该是由了解利益相关方观点的真正愿望驱动的。利益相关方应设法确保公司完全了解与其活动相关的所有不利影响。
- **透明度和无障碍性**。公司应与利益相关方分享相关信息，并使其易于获取，如有必要，可提供翻译和不同形式的信息。⁴⁵ 透明度要求公司传达有关业务及其影响的相关信息，以及用于评估这些影响和取得结果的方法。这意味着公司必须告知利益相关方人权影响评估的不同阶段，以及它所考虑的问题和得出的结论。
- **双向交流**。信息应该双向传递。公司应向利益相关方提供有关其活动的信息。双方都应该有表达自己观点的空间。并应允许利益相关方为人权影响评估进程提供投入。

⁴³ 丹麦人权研究所，[人权影响评估：Guidance and Toolbox](#), p. 118。

⁴⁴ 丹麦人权研究所将利益相关方的参与定义为人权影响评估的“核心交叉组成部分”。有关利益相关方的详细描述以及如何与他们合作，请参阅：[人权影响评估：指南和工具箱](#), pp. 116–153。有关利益相关方参与复杂和受冲突影响环境的更多信息，请参见 International Alert, [受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南](#), pp. 24–28；联合国大会，[人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域工作组报告：加强行动](#), pp. 11–14；日内瓦安全部门管理中心和国际红十字委员会，[应对复杂环境下的安全和人权挑战](#), pp. 148–168。

⁴⁵ 在人权能力有限的情况下，使用无障碍语言尤其重要，不仅用于对外交流，也用于公司内部的交流。公司各部门和人员需要了解他们对权利人的责任，以及期望他们采取什么行动。

私营保安公司的挑战

私营保安公司可能会发现很难做到透明，特别是当它们在复杂的环境中运作时，披露信息可能会使利益相关方面临风险。为了应对这一挑战，企业可以分析透明度对人们(包括客户)的影响的风险和好处。私营保安公司不必披露其与客户的合同或相关安保安排的细节，但应当明确说明其活动对人权的预期或实际影响，以及为应对这些影响而采取的措施。信息披露的方式往往能最大限度减少对利益相关方的风险，例如匿名披露。决定不公布关于可预见或实际影响的信息以及处理这些影响的措施时，应当有适当的理由。

透明度还可使在高风险环境中经营的公司受益，因为它减少错误信息的风险，并使公司能够因利益相关方的反馈而改进其做法。⁴⁶

- **反应能力**公司必须适当考虑利益相关方的意见。这些应该为公司的决策过程提供信息；公司应采取行动解决利益相关方发现的任何不利影响。反应能力意味着权利持有者能够有意义地参与对他们有影响的决策。⁴⁷

私营保安公司的挑战

由于私营保安公司经常在复杂的环境中工作，因此很难与利益相关方进行广泛和直接的接触。此外，安全操作本来就有些保密。然而，私营保安公司应尽一切努力与利益相关方合作，因为他们的参与是成功开展人权影响评估的关键。没有有意义的利益相关方参与，人权影响评估就不可能确定公司经营活动所产生的所有潜在和实际的不利人权影响。

当与权利持有者直接合作不可能或不可取时，方案支助委员会应考虑与能够合法代表权利持有者利益的组织或团体合作。例如，工会可以代表受冲突影响的工人、民间社会组织、地方社区和人道主义组织。

作为项目所有人，客户也可能限制其供应商，包括私营保安公司，与权利持有者或其他利益相关方密切合作。在这种情况下，私营保安公司应尝试参与由客户主持的利益相关方协商，或至少要求充分了解协商结果。

公司可以通过各种方式与利益相关方进行有意义的接触，包括双边会议、调查、团体咨询以及与客户和其他公司等第三方合作。应由私营保安公司在考虑到业务环境和它希望参与的利益相关方类别的情况下，评估哪条道路是最合适的。通过这些形式的参与，公司应寻求全面了解其经营活动对人权的所有潜在和实际不利影响，并参考权利已经或可能受到损害的人所表达的意见。有意义的参与还使公司对合法性有一些要求，并可增强利益相关者的权利，这些利益相关者可以通过参与人权影响评估而更清楚认识到自己的权利和应享权利。⁴⁸

来自 ICoCA 成员公司的反馈

“我们面临的许多挑战与我们作为服务提供者的身份有关，而不是项目所有者的身份。我们认为，这是一个适用于整个行业的挑战。ICoCA 可以发挥宝贵的作用，既提供自己的指导，也提供集体的声音，帮助该行业与雇主接触。

一个关键领域是协商。《联合国指导原则》第 18 条指出，人权尽职调查应包括与潜在受影响群体和其他相关利益相关方进行有意义的协商，视工商企业的规模、业务的性质和背景而定。然而，我们在接受任务之前进行这种咨询，几乎是不恰当的。

一旦我们接受任务，我们将根据“经同意的安全”原则运作，涉及与受影响社区和其他利益相关方的通讯。我们当然对他们的关注保持警觉，并可能在向项目业主传达这些关注方面发挥作用。可以说，这相当于“协商”的形式。然而，我们并没有授权代表项目业主进行正式磋商。”

46 Shift, 高风险环境下的人权尽职调查：商业实用策略，2015, pp. 18–19. 网址：https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf。

47 其中一些标准由经济合作与发展组织 (OECD) 在《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》中列出，2018, pp. 49–50。有多种语言版本：www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm。

48 关于利益相关方参与的好处，亦见：Shift, Oxfam, and Global Compact Network Netherlands, 尊重人权的营商环境：公司指南工具，pp. 95–96。

TOR 和 HRIA 团队

一旦公司对业务、背景和相关利益相关方有了透彻的了解，就可以起草 HRIA 的职权范围 (ToR)。应在一份文件中说明 HRIA 的范围和目的以及完成该评估的计划。职权范围应说明：

1. HRIA 理由。
2. 将使用的方法。
3. 实施单个活动和阶段的时间表以及预算。
4. HRIA 小组的责任。
5. 报告要求。[关于报告的更多信息，请参见第 5.5 节]

在第一阶段的最后一步，组建人权影响评估小组。

人权影响评估小组应具备人权专门知识，熟悉行业和背景（包括任何冲突），并应做到性别平衡，以便能够与所有类别的利益相关方进行有意义的接触。此外，它应尽可能保持独立于公司，以确保它在没有偏见或干涉的情况下确定和评估影响。因此，建议公司不要在人权影响评估小组中安排公司代表（如区域总监或运营经理），而是通过参加包括其他利益相关者和人权影响评估小组成员在内的指导委员会来监督流程。⁴⁹

独立性和客观性

人权影响评估小组必须是独立的，确保其评估尽可能客观。如果公司决定将自己的人员安置在 人权影响评估小组中，他们仍然可以通过采用跨职能的方法来实现客观性。这就增加其他部门和业务部门的人员，也可能增加独立专家或顾问，平衡内部工作人员的人数。

5.2 数据收集和基线制定

第二阶段收集 数据和设定 基线

- 选择相关人权指标。
- 收集相关信息和证据。
- 设定评估基线。

在第二阶段，私营保安公司的人权影响评估小组收集信息和证据，确定公司行动产生的潜在或实际不利影响。为指导数据收集工作，小组应选择相关的人权指标，并采取基于人权的方法。

虽然人权影响评估范围界定主要是案头作业，但数据收集要求小组通过双边会议、调查、小组磋商和以上所列其他方式与利益相关方接触。

应当强调的是，与权利持有者进行有意义的接触至关重要。私营保安公司不能仅仅依靠与客户和合作伙伴的协商来获得人权影响评估所需的信息。

人权指标

由于人权影响评估植根于国际人权框架，因此重要的是使用人权指标来适当查明和评估不利影响。⁵⁰

人权指标可定义为“关于可与人权规范和标准有关的某一物体、事件、活动或结果的状态或状况的具体信息；处理和反映人权原则和关切；并可用来评估和监测促进和落实人

49 丹麦人权研究所，*人权影响评估：指南和工具箱*，pp. 57–61。有关内部评估和第三方评估各自优劣的比较，请参阅 International Alert, *受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南*，p. 23。

50 丹麦人权研究所编制了《企业人权指标》，这是一个 1,000 项指标的开源数据库，涉及范围广泛的问题，包括：(1) 管理；(2) 人力资源；(3) 工作场所健康和安；(4) 产品质量和营销做法；(5) 社区的影响；(6) 安保安排；(7) 法律、政府事务；(8) 承包商和供应链。网址：<https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>。

权的情况”。⁵¹ 人权指标是一种工具，公司可用来确定和评估其活动对权利持有人人权的（潜在和实际）不利影响，并跟踪其为减轻和管理这些影响而采取的措施的效力。⁵²

人权指标可按几种方式分类。⁵³ 在人权影响评估中，既要使用定量指标，也要使用定性指标。量化指标可以用统计术语来衡量。定性指标需要叙述性说明。

定量和定性指标示例

定量指标

- 过去一年收到的指控违反公司人权政策的投诉数量。
- 通过 HRDD 评估的供应商或分包商的百分比。
- 行动背景中性剥削和性虐待或基于性别的暴力的发生率。（例如，通过将登记的病例数与居民数进行比较，可以得到一个数字。）
- 过去一年中，公司人员被指控过度使用武力的登记事件数目。
- 在与具体任务有关的人权风险方面接受培训的业务人员的百分比。

定性指标

- 公司为处理已查明的违反其人权政策行为而采取的纠正行动的进展情况。
- 供应商或分包商与公司的人权政策保持一致。
- 在行动环境中是否有 SEA 或 GBV 报告机制。
- 公司为向人员传播其关于使用武力（RUF）的规则而采取的行动（经常性培训、分发 RUF 卡片等）。
- 人员人权培训的内容（所涉领域）。

数据收集标准

在以人权为基础的数据收集工作中使用了以下标准：

- **参与。**利益相关方应积极参与。
- **数据分解。**数据的组织方式应当能够以相关方式分析不同类别利益相关方，特别是权利持有者的统计信息。⁵⁴
- **自我认同。**应允许个人界定自己（例如，就其是否属于土著社区而言），并允许披露或不披露关于其个人特征的信息（例如，性取向）。
- **透明度。**公司应清楚和透明地说明数据收集的目的、收集数据所使用的方法以及收集的信息类型。利益相关方应能够使用在行动环境中可访问的语言和格式获取已收集的数据（适当匿名）。
- **隐私。**公司必须保护答复和个人信息的机密性，除非有关个人明确同意传播这些答复和个人信息。
- **问责制。**数据应用于收集数据的目的。在这种情况下，公司收集信息是为了使其能够对其可能涉及的不利人权影响负责，并能够评估其为解决这些问题已经（或应当）采取的行动。同时，应追究数据收集者对数据收集活动和数据传播的影响的责任。例如，如果传播利益相关方不同意公布的数据，而这可能使他们面临风险，则应追究其责任。⁵⁵

51 基准与指标相关联。基准是“可基于规范或经验考虑的指标的预定值”。这两个定义来自：OHCHR, 人权指标：衡量和实施指南, HR/PUB/12/5, 2012, pp. 16 and 20. 《指南》有多种语言版本，网址为：www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx。

52 关于人权评估中所用指标的适当特点的更多资料，请参见 *ibid*, pp. 50–51。

53 关于不同类别的指标，请参见 *ibid*, pp. 16–20; 和丹麦人权研究所, [人权影响评估：指南和工具箱](#), pp. 78–81。

54 在人权分析方面，数据一般按被禁止的歧视理由分列。这些理由包括：性别、年龄、经济和社会状况、种族、肤色、语言、宗教、政治或其他观点、民族或社会出身、财产、出生、残疾、健康状况、国籍、婚姻和家庭状况、性取向和性别认同、居住地点和其他状况。

55 OHCHR, 基于人权的数据处理方法：可持续发展 2030 议程不让一个人掉队, 2018. 有多种语言版本：www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx。

人权影响评估基线

一旦收集了相关信息和必要证据，人权影响评估小组就可以为评估制定一个基线，也就是说，一份文件，说明在特定时间、特定背景下享有人权的状况。本文随后将对影响进行分析。

5.3 影响分析

第三阶段分析 影响

- 确定行动对人权的不利影响。
- 评估影响的规模、范围和可补救性，确定其严重性。
- 建议减轻和管理影响的行动。

在收集数据和确定基线之后，人权影响评估小组可以着手查明和分析行动产生的不利人权影响（事前人权影响评估的潜在影响；事后人权影响评估的潜在影响和实际影响）。影响分析必须考虑到以前制定的基线和相关的人权标准。人权影响评估小组应积极让利益相关方参与，以确保其分析反映未来可能遭受影响或过去曾遭受影响的个人的观点。

在其影响分析的基础上，团队可以制定建议，使公司能够制定有效的影响管理计划。[关于减轻影响和管理的更多信息，请参见第 5.4 节]

不利影响的类型

HRDD 应涵盖以下三类（潜在和实际）不利的人权影响 [UNGP 17(a)]:

1. [私营保安] 公司的业务活动直接造成的不利影响。
2. [私营保安] 公司的活动造成的不利影响。
3. [私营保安] 公司的业务、产品或服务因其业务关系而直接受到的不利影响。

在某些情况下，私营保安公司与国家安全部队的合作可能特别重要。在提供武装服务的某些情况下，这种合作是强制性的。然而，国家安全部队有时在保护项目时侵犯人权。即使实施这些行为的公共安全部队是独立运营，拥有完全独立指挥系统，私营保安公司也可视为促成或直接与此种违法行为相关。

“直接联系”和“业务关系”的概念

人权高专办 2014 年的评注有助于澄清“直接联系”和“商业关系”在实践中的含义。该条指出：“‘直接联系’一词是指损害与公司通过另一公司的产品、服务和业务之间的联系（商业关系）[.....]公司的‘商业关系’被广义地界定为包括与商业伙伴、价值链上的实体以及与其商业业务、产品或服务直接联系的任何其他国家或非国家实体之间的关系。这包括第一层以外的供应链中的实体，以及间接和直接的商业关系。”⁵⁶

John Ruggie 教授随后致函进一步澄清。他写道：“在一天结束的时候，需要决定一个具体的实例是属于“贡献”类别还是“链接”类别[.....]多种因素可以决定这一点。它们包括某企业在多大程度上允许、鼓励或驱使另一个企业损害人权；它可以或应该知道这种伤害的程度；以及为解决这一问题而采取的任何缓解措施的质量。而且，公司的介入可能不是一成不变的，而是可以随着时间的推移而变化的。这些因素不应相互孤立地加以考虑，而应作为整个情况的一部分加以考虑。”⁵⁷

区分这三类影响使公司（和其他利益相关者）能够了解它需要采取什么行动来减轻和管理它们。[有关不同类型行动的更多信息，请参见第 5.4 节。]

56 OHCHR, 关于商业与人权指导原则的常见问题, HR/PUB/14/3, 纽约和日内瓦, 2014, p. 32. 网址: www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf.

57 2017 年 3 月 6 日致经合组织负责任商业行为工作组主席 Roel Nieuwenkamp 教授的信函, p. 2. 网址: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD_Workshop_Ruggie_letter_-_Mar_2017_v2.pdf.

造成、促成和直接相关的影响实例

- 私营保安人员过度使用武力控制当地社区的某一成员的行为，可能侵犯该人的人格完整权。
- 私营保安公司承包保护一条输油管的施工，该公司关闭了一条道路，以便利车辆的移动和材料的运送；还有其他道路可供使用，但其他商业活动严重限制通往这些道路的途径。因此，当地社区发现自己处于事实上的飞地，无法离开该地区。私营保安公司可能助长对社区成员行动自由权利的侵犯。
- 私营保安公司将某项业务的一部分分包给另一家私营保安公司。分包商通过征聘机构征聘第三国国民外派，后来发现该机构向申请人收取征聘费用。通过与分包商的业务关系，主承包商可以直接与负责担保联系起来。

影响分析的标准

分析不利的人权影响时，要考虑的主要方面是其（预期或实际的）严重程度。⁵⁸对严重程度的评估有助于公司在采取行动减轻和管理影响时确定优先级。

三个主要因素决定影响的严重程度：

1. **范围。**这说明受到不利影响的人数和概况（例如，一个地方社区的 50 名儿童或 20 名成员）。
2. **规模。**规模说明影响的严重性（从权利持有者的角度）。
3. **可补救性。**可补救性用以评估在多大程度上可能恢复影响发生前的状态，或建立某种相当的状态，以及恢复的难度将有多大。（例如，如果应聘者在公司招聘过程中受到歧视，向该人提供另一份工作、补偿或另一种形式的补救是否可行和适当？）

对影响规模的评估是主观的，因为受到影响的权利人不一定对其严重性有相同的看法。因此，建议人权影响评估小组在评估影响规模时，与利益相关方仔细磋商。

在确定影响的严重程度时，权利持有者的脆弱性也是相关的。并非所有权利持有者都同样受到不利影响；有些群体比其他群体更脆弱。因此，为了分析影响的规模，公司应考虑人口群体在多大程度上受到不同不利影响，以及他们敏感度和适应能力。⁵⁹受冲突影响环境中的权利持有者可能降低复顺应力，从而增加感受到不利影响的严重性。

薄弱的法治使得影响难以补救。⁶⁰

将性别观点纳入影响分析

私营保安公司应在其影响分析中纳入性别观点。公司应考虑其业务在某些情况下可能对妇女和男子产生的不同影响，并相应调整减轻影响和管理战略，确保其采取的补救措施对目标群体适当和有效。⁶¹例如，如果一家公司的安全程序要求访客在公共场合露脸，这可能会对出于宗教原因而遮住脸部的妇女造成不成比例的影响。（在这种情况下，私营保安公司可以安排让妇女在女性保安人员在场的情况下，在单独的房间里谨慎地露出面部。）

对儿童和其他可能易受伤害的人口群体的影响也应以同样的方式处理。

58 影响的严重程度与人们（受影响的权利持有者）的风险突出性的概念有关。突出性 (Salience) 不同于风险重要性 (Materiality)，后者通常关注业务的风险，并在传统的 ERM 评估中使用。有关突出性和重要性区别的更多信息，请参阅：人权报告和保障框架倡议 (RAFI)，联合国指导原则报告框架，突出人权问题。网址：www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues。

59 Dylan Tromp, 评估商业对人权的影响：标准和实践中的指标和基准，发展与和平研究所，Duisburg-Essen 大学，INEF 报告 110/2016, pp. 22–30. 网址：www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf。

60 International Alert, 受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南, p. 40。

61 经济合作与发展组织, 经合组织, 负责任商业行为尽职调查指南, pp. 41–42。亦见，联合国大会，人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域工作组报告：加强行动，p. 14。

风险评估，如人权风险评估，常常考虑风险的可能性。风险可能性是对给定风险实现的概率的估计。估计数是基于几个因素，包括过去在相同的操作环境中发生类似事件的频率。在这种情况下，也将基于私营保安公司的行动操作将在多大程度上促成、促进或防止某一特定风险的发生。在受冲突影响的环境中发生风险的可能性也取决于外部因素，例如冲突的动态。风险可能性显然有助于公司预见和预防未来的影响。然而，在 HRDD 背景下，必须强调指出，它在确定缓解和管理优先事项方面起着次要作用。影响严重程度仍然是首要考虑因素。

5.4 影响缓解和管理

第四阶段减轻和管理影响

- 将 HRIA 调查结果整合到相关内部职责中。
- 根据需要，优先采取行动应对更严重的影响。
- 运用或创造杠杆效率，解决公司所造成或直接相关的不利影响。
- 通过制定和实施影响管理计划来采取适当的行动。

一旦确定和分析不利的人权影响，公司应将这些发现整合到相关的内部职能中，并采取适当行动来解决它们 [UNGP 19]。

优先顺序

OHCHR 对 UNGP 24 的评论的

“虽然工商企业应处理其对人权的所有不利影响，但不一定总能同时处理这些影响。在没有具体法律指导的情况下，如果有必要确定优先顺序，工商企业应从最严重的人权影响开始，认识到反应迟缓可能影响补救能力。在这种情况下，严重性不是绝对的概念，而是相对于工商企业所确定的其他人权影响而言的。”⁶²

必须处理已查明的所有不利的人权影响；但是，由于公司（包括私营保安公司）往往无法同时处理所有的影响，公司缓解和管理战略应优先考虑。影响的严重程度应决定这类决定 [UNGP 24]。换言之，应首先处理影响分析认为范围或规模最大或最不可能补救的影响。（例如，公司应优先处理因武器和弹药管理不善造成的死亡；或虐待案件，这侵犯一项不可减损的权利。）影响的可能性不是确定优先顺序的主要因素。

在受冲突影响的环境中经营的公司，应考虑在处理影响方面的任何拖延可能会在多大程度上加剧冲突、产生更多影响，并相应确定行动的优先顺序。（基于这些理由，在族裔间关系紧张的情况下经营的公司可能会优先采取行动处理歧视当地部落成员的案件。）⁶³

杠杆

此外，公司的杠杆作用决定其应该采取什么行动，来处理它所涉及的不利影响 [UNGP 19 (b.ii)]。

OHCHR 对 UNGP 19 的评论

“如果企业有能力改变造成损害的实体的错误做法，则认为存在杠杆作用。”⁶⁴

62 OHCHR, 商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架, p. 26。

63 International Alert, 受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南, p. 40。亦见，联合国大会，人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域工作组报告：加强行动, p. 11。

64 OHCHR, 商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架, p. 21。

“杠杆”指公司影响第三方行为的能力，在这种情况下是对不利影响负责的第三方。第三方可以是客户、分包商、合作伙伴、供应商、国家安全部队、另一个政府机构等。公司必须确定采取何种行动来应对其促成的或通过其业务关系直接与其业务、产品或服务相关的不利影响时，杠杆作用就变得很重要。再者，优先级决策的关键因素是影响的严重性，而不是杠杆作用。私营保安公司应根据影响的范围、规模和可补救性，而不是更容易管理的影响，确定应对最严重影响的优先行动。⁶⁵

来自 ICoCA 成员公司的反馈

“我认为，最大的实际挑战是评估、监测和确保公司的客户、合作伙伴和供应商采取符合人权的政策，并确保他们具备执行这些政策所需的能力和制度。这需要不断进行监测，有时由于一些公司可利用的资源有限，这可能是一项挑战。”

“在我们提供保安服务的一个地点，负责人（我们的客户）没有按照我们先前在合同中商定的内容，采取充分措施为岗亭提供暖气。我们的雇员已立即通知我们这一情况，与客户采取一切必要措施予以补救，使我们的警卫能够充分享有公正和良好的工作条件的权利。”

“我们通过与合作伙伴的持续合作、提供能力建设支持以及在适用的情况下加入专门的合同条款来发挥杠杆作用。”

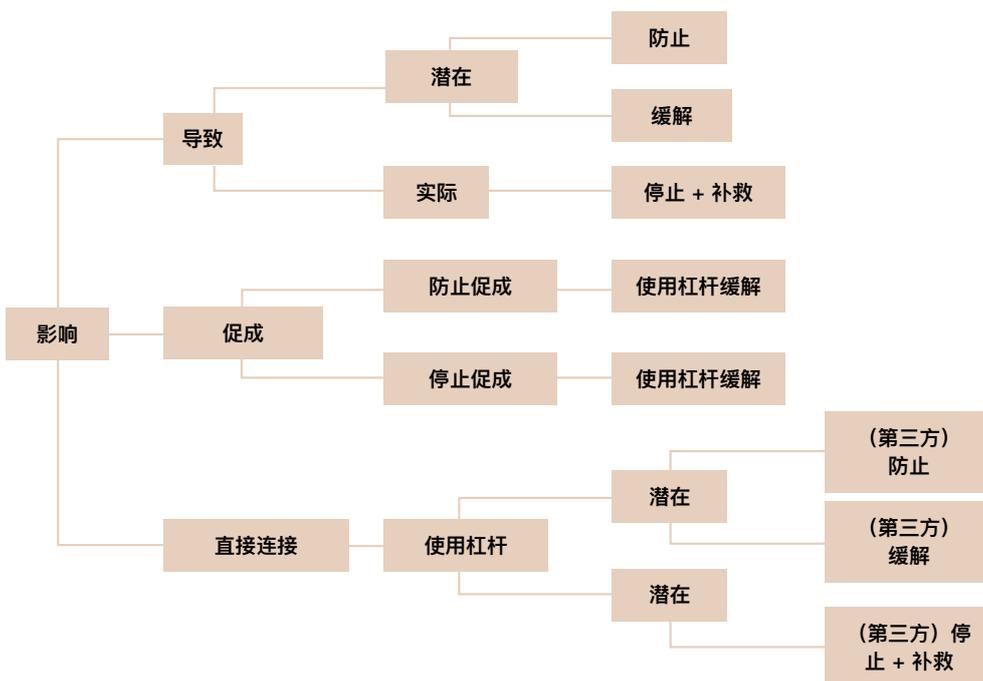
行动类型

上文指出，公司应区分不同类别的影响，了解为解决这些影响而应采取的行动 [UNGP 19(b.i)]。

需要采取不同形式的行动来解决公司造成的影响、促成的影响，以及通过其业务关系与其运营、产品或服务直接相关的影响；以及解决实际影响和潜在影响。

1. 如果公司造成了某种影响，则应防止或减轻该影响（在潜在影响的情况下），或停止并补救该影响（在实际影响的情况下）。
2. 如果公司促成了某种影响，则应阻止或停止其促成作用，并利用杠杆作用尽可能最大限度减轻任何持续或剩余的影响。
3. 如果某一影响通过其业务关系直接与公司的运营、产品或服务相关联，则公司应运用杠杆作用影响造成影响的第三方的行为，促使该第三方防止或减轻影响（在潜在影响的情况下），或停止并补救影响（在实际影响的情况下）。

当私营保安公司促成或直接与不利的人权影响相关时，也可以选择促成影响补救。



65 Dylan Tromp, 评估商业对人权的影响：标准和实践中的指标和基准, p. 12。

当一个公司的杠杆作用有限时，它应该制定战略来增加其影响力，包括通过多利益相关方的办法。使用杠杆作用来影响业务关系通常意味着采取以下操作之一：

- 继续与造成影响的第三方的关系，但采取风险缓解措施。（例如，私营保安公司可向分包商的人员提供人权培训。）
- 在进行风险缓解工作的同时，暂时中止与第三方的关系。
- 解除商业关系。例如，私营保安公司可终止与不遵守其人权政策的任何分包商的关系。解除关系通常视为最后的手段，当公司无法发挥杠杆作用或影响显得过于严重而无法管理时才会使用。在这种情况下，公司应考虑解除关系是否可能加剧已经有害的人权影响或产生新的影响。（例如，可能马上导致分包商的雇员失业。）如果出现这样的结果，公司应该采取缓解措施。⁶⁶ 在受冲突影响的环境中，解除关系可能对冲突的动态产生负面影响。⁶⁷

横向整合与影响管理计划

公司将处理每个所确定影响的责任分配给特定人员时，才会横向整合人权影响评估的调查结果。指派的工作人员应具有适当的职能，并具有足够的资历履行有关职责。在私营保安业务中，根据公司规模的不同，横向整合通常涉及多个部门，包括社区参与、人力资源、合规、员工福利和运营。

OHCHR 对 UNGP 19 的评论

“只有在企业人权政策承诺已纳入所有相关企业职能的情况下，在整个企业横向整合评估人权影响的具体结果才会有效。这样做是为确保评估结果得到适当的理解、适当的重视和采取行动。”⁶⁸

影响管理计划绘制横向整合安排，并描述公司打算如何处理已确定的影响。从本质上说，该计划：

1. 总结公司人权影响评估的结果。
2. 详细描述公司打算实施的措施。
3. 为每一项措施的实施分配具体的责任给具体的人员。
4. 设定时间表和预算。
5. 界定监测和报告程序，用于评估和通报所采取措施的有效性。⁶⁹

私营保安公司实践

由于公司将人权影响评估纳入更广泛的 ERM 流程，遵守相关行业标准[见第 5.1 节]，私营保安公司通常将影响管理计划纳入更广泛的风险管理计划。在出现这种情况时，除了考虑到企业面临的风险外，还考虑到并处理私营保安业务对权利持有者人权的影响。

公司的影响管理计划提供一个路线图，根据商定的优先顺序处理影响。该计划应由人权影响评估小组与公司和相关利益相关方协商制定，确保所设想的行动在目标群体和背景下是可行和适当的。此外，还应定期对其进行审查和更新，考虑到相关变化和新发现的影响。

66 经济合作与发展组织，OECD 负责任商业行为尽职调查指南，pp. 30–31。

67 International Alert, 受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南，pp. 59–60。亦见，联合国大会，人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域工作组报告：加强行动，pp. 14–15。

68 OHCHR, 商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架，p. 21。

69 丹麦人权研究所，人权影响评估：指南和工具箱，p. 95。

5.5 评估和报告

第五阶段 评估 和报告

- 评估 HRIA。考虑评估如何有效地识别不利影响，为解决这些影响而采取的措施的有效性，以及这些措施是否被正确实施。
- 与外部沟通公司是如何识别和处理负面影响的，包括通过正式报告。

UNGP 20 和 21 分别要求公司跟踪其对已确定的影响作出反应的有效性，并对外通报其为解决这些影响而采取的行动。

评估

OHCHR 对 UNGP 20 的评论

“商业企业应作出特别努力，跟踪其对可能处于更大脆弱性或边缘化风险的群体或人口的个人所产生的影响作出的反应是否有效。”⁷⁰

人权影响评估评估是持续的学习活动，帮助公司监测其在满足 HRDD 预期方面的进展情况，计划未来的活动，识别由此产生的潜在不利影响，并防止过去的影响再次发生。评估应确定以下两个方面：

- 评估如何有效地查明对权利持有者人权的潜在和实际不利影响。
- 为应对影响而采取的措施是否有效，以及这些措施是否得到正确执行。（例如，如何执行使用武力训练和分发 RUF 卡片？这些措施是否减少过度使用武力的情况？）

评估应采用先前为人权影响评估选定的人权指标，并应征求和考虑相关利益相关方的反馈意见，特别是权利持有者的反馈意见，包括他们的投诉。

若要评估公司的影响缓解和管理策略的有效性，应考虑以下几个方面：

- **相关性**。这些措施是否准确针对人权影响评估确定的影响？（例如，使用武力训练是否涉及保安人员过度使用武力的原因？）
- **结果**。这些措施是否达到预期效果？（例如，过度使用武力的发生率下降？）
- **效率**。分配的资源是否得到有效利用？（例如，花了多少时间进行使用武力的培训，花费多少资金？）
- **可持续性**。这些措施能否延续到未来，其成果是否长期有效？（例如，人员在使用武力训练中获得的知识保留多久？）
- **灵活性**。这些措施是否能够适应新的或被忽视的影响？（例如，武力训练的使用是否可以适应处理非法逮捕的风险？）⁷¹

报告

完成评估之后，公司应对外通报它是如何处理它所发现的潜在和实际的不利人权影响的。例如，它可以向相关利益相关方解释它是如何处理它（可能）造成的或它（可能）促成的不利影响的。然而，公司在存在严重人权影响风险的情况下经营，或当企业活动本身构成严重风险时，UNGP 21 指出公司应发布正式报告。复杂环境下的私营保安公司行动往往是这种情况。

⁷⁰ OHCHR, *商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架*, p. 23.

⁷¹ 国际商业领袖论坛 (IBLF) 和国际金融公司 (IFC), *人权影响评估和管理指南 (HRIAM)*, 2010, p. 58. 网址: www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf.

OHCHR 对 UNGP 21 的评论

“在存在严重人权影响风险的情况下，企业应提出正式报告，无论是由于企业业务的性质还是由于经营环境。报告应涵盖有关企业如何查明和处理对人权的不利影响的专题和指标。对人权报告进行独立核查可加强其内容和可信度。具体部门指标可提供有益的额外细节。”⁷²

正式报告和其他外部通讯应：

- **可及性。**报告的语言和格式应适合受众。如果提交报告，则报告的位置应该可访问。在联网不便的地方，当地社区可能无法阅读该公司网站上发布的报告；可能需要打印和分发复印件。
- **及时。**公司不应把沟通延迟太久，使其变得无关紧要。
- **详尽无遗。**所提供的信息量必须足以使读者能够评估公司行动的充分性。
- **文化敏感性。**沟通应尊重目标受众的价值观。
- **安全。**沟通不应披露可能对利益相关方构成风险的信息，也不应违反保密标准。

详尽的人权影响评估报告应：

1. **描述用于进行评估的方法。**
2. **列出人权影响评估结果。**
3. **详细说明公司为解决人权影响评估确定的不利影响采取的措施。**
4. **评估流程和从中吸取的任何教训。**
5. **声明公司打算如何监控未来的影响并就此进行沟通。**

传播关于公司如何处理已查明的不利影响的信息，不仅提高了透明度，而且加强了公司对相关利益相关方和其他利益相关方的问责制，使公司能够以其行动表明它致力于尊重人权。⁷³

与受影响或潜在受影响的权利持有者的沟通尤为重要。

72 OHCHR, 商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架, p. 24。

73 丹麦人权研究所, 人权影响评估：Guidance and Toolbox, p. 107。

结论

为避免侵犯他人的人权而进行有力的尽职调查，是对所有 ICoCA 成员和关联公司的明确要求。任何私营保安公司的第一步是，确定和评估可能涉及的实际或潜在的人权影响。人权影响评估是实现这一目的的有效工具。

HRDD 领域正在发展。新的国家和国际条例规定了越来越多的义务和报告要求。ICoCA 认识到，实施严格的人权影响评估可能具有挑战性，特别是对中小型企业而言，因为它们需要能力和人权专门知识。然而，每一家 PSC 都必须制定影响评估程序，并努力按照基于人权的方针不断改进这些程序。ICoCA 将继续与成员和关联公司合作，以实现这一目标，并在必要时为公司提供教育和支持，帮助他们改进 HRDD 实践。

本指南说明公司如何有效履行《国际行为守则》第 2 款和第 6(d) 款规定的义务。本指南旨在作为“动态文件”，随着 HRDD 流程和私营保安公司的实际情况的发展和行业中其他最佳实践的确定，可对其进行更新和进一步调整。ICoCA 欢迎成员、关联公司和其他利益相关方提供反馈意见，以改进在复杂环境中运作的私营保安公司的人权尽职调查工作。

致谢

ICoCA 感谢所有成员和关联公司、民间社会组织 and 政府以及其他专家和利益相关方，他们为制定本指南作出了重大贡献。其建议来自文献研究、对 ICoCA 认证申请的审查以及向利益相关方进行的咨询。

协会感谢英国政府外交、联邦和发展办公室提供的慷慨支持，使该项目得以制定和执行。

ICoCA 秘书处成员 Giuseppe Scirocco 是该指南的首席研究员和作者。

附件有用的资源。

网站

工商业与人权资源中心，强制性尽职调查。www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence

丹麦人权研究所，企业人权指标 (HRIB)。<https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

人权报告和保证框架倡议，联合国指导原则报告框架。www.ungpreporting.org

Verisk Maplecroft 和联合国全球契约，人权和商业困境论坛。<https://hrbdf.org>

指南、工具和方法

人权目标，公司人权影响评估工具指南，2009 年。网址：www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf

企业社会责任 (BSR)，开展有效的人权影响评估：指南，步骤和示例，2013。网址：www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf

欧洲企业社会责任协会，人权影响评估：一个更好的商业问责制工具，2010。网址：<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>

丹麦人权研究所，人权影响评估：指南和工具箱，2020。网址：www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020_eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf

丹麦人权研究所和联合国儿童基金会 (UNICEF)，影响评估中的儿童权利：将儿童权利纳入影响评估和为儿童采取行动的指南，2013。网址：https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf

日内瓦安全部门治理中心 (DCAF) 和国际红十字委员会 (ICRC)，在复杂环境中应对安全和人权挑战，第三版。网址：www.securityhumanrightshub.org/toolkit

Global Compact Network Germany, twentyfifty and Deutsches Institut für Menschenrechte，评估人权风险和影响：从公司实践看问题，2016。网址：www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere-Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf

ICoCA，手册：建立和运作公平和易用的公司申诉机制，提供有效的补救办法，以及相关解释性指导。网址：<https://icoca.ch/what-we-do>

International Alert，受冲突影响环境中的人权尽职调查：采掘业指南，2018。网址：www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf

国际商业领袖论坛 (IBLF) 和国际金融公司 (IFC)，人权影响评估和管理指南 (HRIAM)，2010。网址：www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf

IPIECA，人权尽职调查程序：石油和天然气公司执行实用指南，2012。网址：www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies

莫纳什大学，人权翻译 2.0：商业参考指南，2017。网址：https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf

NomoGaia, 人权影响评估：企业人权影响评估从业人员工具包, 2012。网址：<http://nomogaia.org/tools/#item1>

联合国人权事务高级专员办事处 (OHCHR), 人权指标：衡量和实施指南, HR/PUB/12/5, 2012。网址：www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

经济合作与发展组织 (OECD), 经合组织负责的商业行为尽职调查指南, 2018。网址：www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm

Shift, 高风险情况下的人权尽职调查：企业实用战略, 2015。网址：https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDD_inhighriskcircumstances_Mar2015.pdf

Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 尊重人权的营商环境：公司指导工具, 2016。网址：https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf

世界银行, 人权影响评估：文献回顾、与其他评估形式的区别和与发展的相关性, 2013。网址：<http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>

其它资源

OHCHR, 商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架, HR/PUB/11/04, 纽约和日内瓦, 2011。网址：www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

OHCHR, 关于商业与人权指导原则的常见问题, HR/PUB/14/3, 纽约和日内瓦, 2014。网址：www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf

OHCHR, 基于人权的数据处理方法：可持续发展 2030 议程不让一个人掉队, 2018。网址：www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

Tromp, Dylan, 评估商业对人权的影响：标准和实践中的指标和基准, 杜伊斯堡 - 埃森大学发展与和平研究所, INEF 报告 110/2016。网址：www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf

联合国 (UN), 关于联合国支持非联合国安全部队的人权尽职政策指导说明, 2015。网址：<https://unsdg.un.org/resources/guidance-note-human-rights-due-diligence-policy-un-support-non-united-nations-security>

联合国开发计划署 (UNDP) 和联合国工商业与人权工作组, 工商业与人权指导原则的性别层面。网址：www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

联合国大会, 人权与跨国公司和其他工商企业、商业、人权和受冲突影响区域问题工作组的报告：加强行动, A/75/212, 2020。网址：<https://undocs.org/zh/A/75/212>



www.icoca.ch

