

HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)

人权遵守状况评估

速查手册

‘QUICK CHECK’



人权遵守状况评估

速查手册

目录

英文版 2006 年 6 月定稿, V1.1.4 版本

中译版 2006 年 11 月初稿

A. 雇用行为

1. 强迫劳动
2. 童工和未成年工
3. 非歧视
4. 结社自由
5. 工作场所的健康与安全
6. 雇佣和工作条件

B. 社区影响

1. 安全
2. 土地管理
3. 环境健康与安全
4. 腐败与贿赂
5. 公司产品与销售行为

C. 供应链管理

人权遵守状况评估速查手册使用指南

什么是人权遵守状况评估(HRCA)?

人权遵守状况评估 (HRCA) 是为帮助公司检查其经营活动对雇员、当地居民及其他所有利益相关者的潜在的侵犯行为而设计的一种诊断工具。自 1999 年起, 丹麦人权研究中心 (DIHR) 的人权与商业项目就开始着手开发该评估方法。这项研究是丹麦人权研究中心、丹麦工业联合会 (DI)、丹麦发展中国家工业化基金会 (IFU) 等三个机构的合作项目, 并得到了丹麦政府 (DANIDA) 的支持。合作目的是为了建立起一个能广泛适用于各类公司的工具, 帮助他们解决经营活动中出现的人权问题。

该评估工具是如何开发的?

根据《世界人权宣言》、1966 年颁布的两个公约 (《经济、社会、文化权利国际盟约》和《公民和政治权利国际盟约》), 以及 80 多个其它主要的人权条约和公约, 该评估工具设计了一个包含 350 多个问题、涉及 1000 多项人权指标的数据库。2005 年, 该工具的快速检查法以网络程序的形式首次发布, 并允许每个公司选择、修改数据库中的信息, 以便适用于其业务类型与经营领域。根据公司用户和人权组织的反馈, 评估工具的标准和指标每年都会更新, 以确保该评估工具能解决公司遇到的各种现实问题, 并反映出国际人权法的发展与变化。

什么是人权遵守状况评估的快速检测法?

人权遵守状况评估的快速检测法约涉及到人权遵守状况评估数据库中 10% 的问题, 并与公司经营必须考虑的最重要的一些人权问题相关。该检测法由若干发展援助机构合作开发, 以便让公司和投资基金评估进行涉及主要人权议题的概括评估。快速检测法是更为庞大的人权遵守状况评估电脑程序的一部分, 后者包含更广的人权议题和详细的指引。人权遵守状况评估可以通过 www.humanrightsbusiness.dk 网站浏览。

快速检测法中涵盖了哪几种违规情况?

快速检测法所涵盖的违规情况涉及如下三个方面:

1. 雇佣行为——涉及个人可以为公司所雇佣的权利以及个人谋求公司雇佣的权利;
2. 社区影响——涉及容易为公司行为和公司产品所影响的个人社会权利 (包括政治、文化、地理意义上的社会);
3. 供应链管理——涉及容易为商业合作伙伴的经营活动影响的个人权利, 这些个人可能是雇员、当地居民或其他利益相关者。

人权遵守状况评估中如何看待国际法和国家法

人权遵守状况评估的出发点是国际的人权法, 但有一个前提, 那就是公司必须遵守适用的国家法律或本评估工具提及的国际标准中最严格的一个。快速检测法中的每个问题都参考了专门的国际法和有关的国际指南, 并在相应的问题中做了引用。这些被引用的国际法的内

容都是特别针对国家而言的，因此工具对所引用的规定进行了适当修改，以便适用于公司。本评估工具还引用了不同人权机构、研究机构和其它独立团体的指南，只要这些内容能够为公司的人权问题提供有价值的参考。

人权标准与商业是否有关？

无论是从政治的角度看，还是从学术的角度看，人权领域已经得到了很好的发展，联合国、国家机构和国际机构等大量不同的组织不断推出一些条约和公约、国际法决议和报告，提出人权领域的权利和标准。但是绝大多数的标准及其应用一直以来都是为政府而设计，而不是为公司而设计的。为确保我们专门针对公司的对国际人权法的解释能够为公司和人权组织接受，我们在欧盟的资助下开展了为期一年的意见征询。共有来自欧盟 10 个国家的 80 家公司和人权组织参加了意见征询。每个征询小组有一名商业代表和一名人权代表来评估同一项权利议题，以确保最终的标准和指标不仅能够反映实际情况和经济情况，还可以体现出社区/权利的利益。

我能肯定该评估是可行的吗？

在该评估工具的整个开发过程中，研究者得到了大量有关公司和商业组织的信息，从而确保开发工作能够不断地得到商业团体的实质利益与需求的指引。特别是，壳牌国际（Shell International）承担起评估工具试验公司的任务。实地试验在两家截然不同的壳牌公司进行：一家是设在人权状况总体较差的国家的壳牌公司，另一家是设在种族冲突环境中的壳牌公司。2005 年，对快速测试法的深入试验在壳牌国际和葛兰特富公司中实施。

我应如何开始使用该快速检测法？

该快速检测法有 28 个主要问题和 240 项对应指标。在 each 问题后面，您会看到关于该问题的叙述性描写，其所参考的国际法，一系列推荐指标以及备选项（“是”，“否”，“需要进一步关注”，“不适用”，“不知道”）。我们建议您先阅读问题和叙述性段落，然后回答推荐指标的问题，再回答主要问题。

什么是推荐指标？

推荐指标是为了帮助您判断贵公司是否遵守快速测试法中所提出的主要问题而专门设计的指南。在评估工具中共有三种类型的指标：政策类、程序类和表现类。政策指标主要是看公司在主要问题所提到的人权议题上是否有相关的政策或导则。程序指标是为了弄清公司是否有适当、完整的程序来贯彻有关政策。表现指标则是为了确认公司的执行情况。在您回答快速检测法的主要问题之前，应当在回答主要问题前先思考一下有关政策、程序和表现指标，这对评估的有效性至关重要。尽管您一开始会觉得指标的数量过多，但备选项的设计已经提供了足够的灵活性。因此，在初步熟悉了该工具之后，您应该可以毫不费力地、迅速地回答所有指标。

我对指标的回答和主要问题有何关联？

对每个公司而言，该评估工具每项指标的关联性和重要性随其所在行业、风险、国家以

及经营模式的不同而不同。考虑到上述特点以及工具的灵活性，该评估工具允许您来决定指标的关联性和比重，以及对您来说这些指标是如何与主要问题相关联的。一般而言，您可以肯定作答的问题越多，贵公司在主要问题上人权遵守的情况很可能就越好。如果您不能肯定作答全部的问题，也并不一定说明贵公司未能符合人权遵守的要求。不过，您应该尽量去理解指标所指的问题，并努力思索贵公司是否基本上达到了这些要求。举个例子，对于一个具体问题，如果除了一个指标外的所有指标您都能回答“对”（表示遵守），而且贵公司采取了另外的办法去满足这一指标，那么您就应该在这个指标旁边写上贵公司所采用的办法，然后就可以在这个问题上回答“对”（表示遵守）。反之，如果您对所有指标的回答都是“否”（没遵守），却在主要问题上回答“是”（遵守），那么您应该质疑自己的答案，或是写出您的解释——为什么这个问题的所有指标与你们的商业行为都没有相关性？对于那些因贵公司缺乏信息而无法作答的指标，您可以选择“未知”项。但是，您能回答的指标越多，最后得出的评估结果的可信度也就越高。

如何使用备选项？

是/否 和 真/假：您可以选择该选项如果您同意或不同意某个问题或说法。我们鼓励您尽可能在回答主要问题时使用“是/否”，回答指标时使用“真/假”。这样，您就可以很容易地监控和测评该评估的结果以及贵公司每年所取得的进步。

要求进一步关注：您可以选择该选项如果贵公司正在着手解决这一问题，如正在完善某个问题或指标但尚未完成，或者如果选项里没有您想要的答案。

不适用：您可以选择该选项如果问题或指标与贵公司的经营没有关联，因为该问题仅适用于其他行业或者国家而使得。

无信息：您可以选择该选项如果您缺少回答该问题或指标的必须信息。

关于我公司的表现，红、黄、绿三种颜色的分数意味着什么？

红色分数表示公司在某个问题上未能遵守人权规定，在咨询公司律师或有关顾问并得到专门指导后，您应该立刻采取行动对出现的问题进行补救。黄色分数说明您意识到了问题，并且正在着手解决问题的过程中，但是您仍需要进一步提升公司的表现，直到变成绿色。最后，绿色分数表示贵公司完全符合问题中所描述的规定。

通过快速测试法是否能保证公司完全遵守人权规定？

该快速测试法是一个为公司人员或投资者设计的自我评估工具。尽管该快速测试法涵盖了大量重要的人权问题，但它仍不能被视为全部人权遵守状况评估的替代工具，也不能被视为外部审核工具。为了改进结果，我们大力支持公司在使用快速测试法发现问题后能够与当地的利益相关者展开对话，并请第三方进行独立审核，以确保当地居民所关注的所有问题能够得到及时的注意和充分的解决。尽管不能保证完全遵守人权规定，但您所能遵守的评估工具中的条目越多，您就可以对贵公司的人权遵守状况越有信心。

我可以在哪里找到关于该评估工具的更多内容？

关于人权遵守状况评估的目标和进展的更多信息可以查阅《为更好的商业实践建立的工具——人权遵守状况评估》(M.Jungk, 2003)。关于企业责任的论述，以及人权遵守状况评估的理论基础的解释可以查阅《企业人权责任范畴的界定》(M.Jungk,2001)。这些小册子可直接向丹麦人权研究中心订购（联系电话：+45 32 69 88 51），或通过人权商业项目的网站（www.humanrightsbusiness.org）获取。另外，该网站还提供快速检测法的浏览和在线使用。

雇佣行为

A.1 强迫劳动

A.1.1 该公司是否采取了所有必要的措施以确保其没有参与任何形式的强迫劳动（包括抵债劳动、负债担保、强迫囚禁劳动、奴役、惩戒或贩卖人口），或没有从任何强迫劳动中获利？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及强迫劳动和惩戒所制约的人身自由权利和满足生存标准的权利。

该公司必须确保没有使用强迫劳动，即借助惩罚性的威胁来迫使雇员接受其非自愿的工作，公司也必须确保没有签订有关劳动合同或者从使用强迫活动中（直接或间接地）获得利益。涉嫌强迫劳动的公司通常强迫工人加班，贩卖人口，或者强迫负债担保。如果公司在工人拒绝超时加班时采取将工人锁在工作场所内，克扣工资，体罚，或开除等方式来威胁工人，则可以视为强迫或非自愿加班行为。

贩卖人口和强迫负债担保两种情况往往会一并发生。贩卖人口是指通过威胁、强迫、胁迫或欺骗的手段将他人从其生活的地区招募或诱拐到血汗工厂，并迫使其劳动的行为。贩卖人口常常是没有得到当事人同意的，至少是在贩卖过程的某个阶段，没有得到当事人的允许。由于大多数受害者是被劝说或被欺骗的，因此在贩卖过程的最初阶段，强迫现象并不明显。但是，到达目的地后受害人很可能会遭到强迫，如暴力威胁、限制行动自由、让受害人负债、没收证件和拖延工资。

被贩卖的受害人往往因为负有债务而被控制。因为他们亏欠公司债款，而成为抵债劳工，被绑定在工作中。这些公司是人贩子或招聘中介，他们声称已经为工作支付了保证金。在一些抵债劳动的实例中，所有的负债劳动力在偿还债务前，都成为了抵押物。债务人因为得不到收入所以也永远不能偿清债务。在另一些实例中，债务人的工作表面上看来可用于偿债，但通过账目造假和提高利息，债务人想付清所有的债务是不太可能的。如果公司不能支付最低工资（也可参考最低工资问题部分），工人为了基本生活开销被迫从公司借钱或预支工资，工人也会由此而背负债务。这些债务和不断预支的需要将他们牢牢栓在工厂。当儿童被迫偿还其父母或其他亲属所欠债务（或所谓的所欠债务）时，负债担保也会对儿童造成影响。

在外来务工人员聚集的地方，公司需要多加注意行业中可能存在的强迫劳动或抵债劳动的状况。许多国家都有流动性强的劳动力市场，由于工作环境恶劣和工资较低等各种原因，工人常会从一个公司转到另一个公司。为防止工人流动，某些公司向新雇员收取相当于工人半个月工资的押金。如果工人在合同期前离开，公司则会没收抵押金。因此，即使工作环境比较恶劣，外来工会也不愿丢掉他们的押金而一直干到合同期满为止。

为避免涉及债务抵押问题，公司应该确保在雇员开工前就已经与所有雇员签署了雇佣合同，确保雇佣合同的公平和透明，并为雇员所了解。

即使公司自己没有直接参与强迫劳动，但如果靠临时职业中介、供应商、商业伙伴或政

府官员（见关于供应链管理问题部分）使用了被强迫劳动的受害者或从中获利，则公司仍被视为违反了非强迫劳动的权利。公司应该意识到它的雇员中可能包括那些迫于惩罚和债务约束而遭到贩卖的个体。因为在很多发达国家和发展中国家都有很大的地下劳动力市场，公司会间接地遇到这样的问题，和/或无意识地支持了这种问题的继续。有时可能需要一些专门措施以帮助被贩卖的人逃离惩罚和债务抵押的境况。

关于更多有关如何解决强迫劳动和抵债劳动中的不同问题的指南和指导，请参考完整版的《人权遵守状况评估》。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有政策禁止负债担保、强迫非自愿加班、强迫囚禁劳动和贩卖劳动力等各种形式的强迫劳动。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司确保劳动合同的公平、透明，并让工人明白合同内容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在提出合理理由后，所有工人可被允许离开公司。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在完成轮班任务后，所有工人可被允许离开工场。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司须通过适当的调查以确保不使用涉嫌贩卖人口、负债担保或拐骗行为的中介和公司所提供的劳动力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司（或其委托的招聘中介）不向工人索要招聘或受聘费，从而工人不必亏欠公司（或中介）的债务，也不需要通过劳动来抵债。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 公司支付工人足以维生的工资，从而工人不需要为生活基本开销所迫而预支工资，并陷入一个恶性循环。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 公司不能扣发工资，或以扣发工资相威胁，强迫工人加班（或工作）。工资应定期、及时发放。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 公司不应通过威胁或强制手段强迫雇员非自愿加班（或工作）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 公司不能使用监狱劳工，除非法院已经判定囚禁人有罪，并且囚禁人在政府部门的监管下自愿劳动。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 公司不应要求工人存放押金在公司处。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 工人和劳工组织确认该公司遵守工人非强迫劳动的权利。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[以上问题基于下列原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 4 款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966 年）第 8 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 7 款（b）项；《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1990 年）第 11 款第 2 项；《国际劳工组织强迫劳动和奴役劳动公约》（29 号公约，1930 年），第 2.2 款 c 项、第 12、13 款；《国际劳工组织废除强迫劳动公约》（105 号公约，1957 年）；《国际劳工组织劳动基本原则与权利宣言》（1998 年）第 2 款 b 项；《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979 年）第 6 款]

A.1.2 公司是否制止扣押雇员的身份证、旅行证明，以及其它重要的个人证件？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及强迫劳动和惩戒所制约的权利以及自由迁徙的权利

扣押旅行证件和身份证是一种限制雇员自由迁徙权利的不合理的行为，如果公司未能应雇员要求及时返还其证件、证明，可能迫使工人不得不继续为公司从事劳动。扣押重要的个人证件同样也可以限制个人向其他公司申请工作的能力，以及限制个人在非工作时间的行动自由和离开该国的权利。在一些国家，雇员要获得公司签发的离职信才能结束与公司的雇佣关系，因此，如果公司拒不签发离职信，则也可能导致强迫劳动。在这种情况下，公司通过扣押这些重要文件，使雇员不能离开公司或到其他地方工作。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 教导那些负责收集公司雇员个人信息的工作人员不得扣留雇员的旅行证件和身份证。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司管理者不得扣留工人的个人旅行证件或身份证。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 为防止文件的遗失、毁坏、误放，公司可以复印（或手抄）雇员身份证或旅行证件的信息，但不得扣留证件原件，哪怕只有很短的时间。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司的文件记录可以证实，任何时候当雇员需要离职信以便到其他地方就职时，公司都能立刻为其出具离职信。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 4 款和第 13 款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966 年）第 8 款和第 12 款第 2 条；《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1997 年）第 8 款、第 21 款和第 39 款；《国际劳工组织废除强迫劳动公约》（105 号公约，1957 年）第 2 款；《国际劳工组织间接强迫劳动建议书》（第 35 号建议书，1930 年）第 3 款]

A.2. 童工与未成年工

A.2.1 公司是否遵守最小用工年龄标准？

是		否		需要进一步关注		不适用		无信息	
---	--	---	--	---------	--	-----	--	-----	--

涉及受教育权利、工作权利和获得适当有利的工作条件的权利。

儿童享有受教育的基本权利，在其完成义务教育前，不得雇用儿童工作。接受义务教育的年龄和被雇用的最低年龄都是由当地国家政府来决定的。但是，依据国际劳工组织（ILO）的标准，被雇用的最小年龄不能低于 15 岁。如果公司经营所在国政府规定的雇佣最小年龄或接受义务教育的年龄要大于 15 岁，则公司必须遵守所在国的法律要求。如果国家法律的相关规定低于 15 岁的要求，则公司必须遵守国际劳工组织的标准。即使某个孩子比规定的最小雇佣年龄大，公司也必须建立一个体制，确保不干扰到儿童的学习和受教育的义务。

本段所提到的禁令并非是不让公司提供合法的职业培训，或为未成年工提供技术教育项目。可是，不能打着这类培训的幌子来雇用未成年工假装学徒，并支付低于成年工的工资，却让他们承担与成年工相当的工作且未能为他们提供教育培训。真正的学徒培训项目是对儿童有教育作用且有一定期限的，一般通过学校项目的渠道组织（或由劳动部长、劳工组织来监管），公司不得因学徒培训干扰儿童的义务教育。

在少数情况下，发展中国家的政府可以将雇佣的最低年龄定为 14 岁，但这必须与国际劳工组织的第 138 号公约相符，并且必须先征询雇员组织和工人组织的意见。要想在这种情况下依循国家法律，公司必须先检查确认国家法律是与国际劳工组织第 138 号公约相符（该公约请参见：<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>）。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有关于最小用工年龄明确的政策，该政策应与国家法律相符，但不得小于 15 岁。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 在公司雇用应聘者前，应要求应聘者提供出生证明或其他正式的个人身份证明的复印件以核实其年龄。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司的招聘经理应了解在公司经营所在国经常出现的假证件的类型，并能够辨别证件的真伪。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在那些出生证明并不常用或者多数都是假的 国家。公司应制定一套评估年轻应聘者年龄的步骤，如根据平均身高或对历史事件的了解情况进行判断。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司应当对当地的学校及入学儿童的年龄	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

状况有详尽了解，以确保不雇用未超过义务教育年龄的儿童。

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. 当工作会影响当事人受教育权利时，公司不应雇用年龄小于 18 岁的工人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 公司不得将学徒当作劳动力的主要部分，学徒项目是有期限的，并且通过学校项目的渠道组织（或由劳动部长或劳工组织监督）。此类项目应对学生有教育意义，而且不得妨碍儿童的义务教育。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 公司往年的雇员情况记录，可证明公司没有雇用童工。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 当地非政府组织（NGOs）和学校证实公司没有雇用童工。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 24 款和第 26 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 7 款；《儿童权利公约》（1989 年）第 32 款第 2 条；《国际劳工组织最低就业年龄公约》（138 号公约，1973 年）第 3 款]

A.2.2. 如果公司认识到其正雇用学龄儿童，公司是否能够保证该儿童接受教育或辅导，而不是匆忙地将儿童解雇？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及受教育权利、工作权利和获得适当有利的工作条件的权利。

如果公司发现其已经雇用了法定年龄以下的雇员，则必须立即采取行动进行补救。社会救助的缺失与贫困是导致孩童出外打工的主要原因，因此简单地开除童工可能会使他们的生活状况进一步恶化，从而迫使他们从事更加危险的工作、卖淫、流落街头或者挨饿。所以，公司应当努力使童工接受教育并帮助他们完成从工作到上学的转变。公司也可以考虑与其他有类似情况的当地公司合作，共同解决童工问题。

更多关于补救性童工教育的指南与最佳实践，请参考《人权遵守状况评估》完整版。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司为童工的父母、监护人、哥哥或姐姐，或者其他家族中的成年成员提供工作机会。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司建立学徒机制（或其他类似方法）来保障童工在获得基本教育的同时也获得工作经验与经济支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 非政府组织与当地社区代表证实公司没有	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

在发现童工后草率处理问题。

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 26 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 13 款第 1 条；《儿童权利公约》（1989 年）第 28 款第 1 条、第 32 款；《社会政策（基本宗旨和准则）公约》（117 号公约，19615 年）第 3 款]

A.2.3 公司是否能保证不雇用 18 岁以下的未成年人从事危害其健康、安全和精神的有害工作？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及强迫劳动和惩戒所制约的人身自由权利、工作权利和获得适当有利的工作条件的权利。

公司不应雇用 18 岁以下的未成年人从事危害其健康、安全和精神的有害工作，并且还应尽量确保公司没有直接或间接从此类劳动中（参见供应链管理部分的问题）谋利。国家政府负责界定那些被认为对未成年人有毒有害的工种，公司必须参照经营所在国的相关法律作为指导原则。关于此类有害工种的国际导则，公司需参看附在问题后的指标。这些指标源于国际劳工组织关于最恶劣形式的童工劳动的 190 号公约。

有些政府可以制定一些例外条款，允许 16 岁以上的工人从事某些被认为有害的工作，但必须满足下列前提：a) 咨询有关工人组织和雇员组织；b) 未成年人的健康、安全及精神受到保护；c) 确保未成年人在工作前得到专门的指导和培训。公司应当了解国家法律在这一方面的所有例外条款，但必须符合上述前提才能实施。

本问题所涉及的禁止内容不应与最小用工年龄标准混淆。不管工作有害与否，公司都应该遵守最小用工年龄的要求（见最小用工年龄的问题部分）。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有政策或指南说明什么样的工种因为对 18 岁以下工人的健康、安全或精神有毒有害而被禁止。有关说明应包括以下指标中的所有相关元素。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司不允许雇用 18 岁以下的工人从事可能对其有心理、情绪或性侵犯的工作，也不允许签订此类劳动合同。（国际劳工组织第 190 号建议书第 11 条第 3 款 a 项）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司不能雇用 18 岁以下的工人在地下、水下、高空或狭窄场所从事劳动，也不允许签订此类劳动合同。（国际劳工组织第 190 号建议书第 11 条第 3 款 b 项）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司不能雇用 18 岁以下的工人使用危险的机械、设备和工具，不能让其手工搬运	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

重物，也不允许签订此类劳动合同。

(国际劳工组织第 190 号建议书第 11 条第 3 款 c 项)

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5. 公司不能雇用 18 岁以下的工人在接触危害性物质、制剂或生产工艺的环境中工作，不能让其在对健康有害的高温、嘈杂的环境中工作，也不允许签订此类劳动合同。
(国际劳工组织第 190 号建议书第 11 条第 3 款 d 项) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 公司不能雇用 18 岁以下的工人从事长时间或通宵的劳动，不能不合理地让工人局限在一个狭窄的工场中，也不允许签订此类劳动合同。(国际劳工组织第 190 号建议书第 11 条第 3 款 e 项) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 青年工人应接受体检，以确保其能够承担所从事的工作。(国际劳工组织第 77 号公约第 2 款第 1 条，1946 年；国际劳工组织第 78 号公约第 2 款第 1 条，1946 年) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 管理层应表明他们意识到有关 18 岁以下工人工作的上述限制性要求。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 工人代表或非政府组织证明企业没有雇用 18 岁以下的工人从事不利于其健康、安全、教育或精神发育的工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》(1948 年)第 4 款、第 23 款、第 24 款和第 25 款；《经济、社会与文化权利国际公约》(1966 年)第 7 款；《儿童权利公约》(1989 年)第 32 款；《国际劳工组织最恶劣形式的童工劳动公约》(182 号公约，1999 年)第 3 款；《国际劳工组织最恶劣形式的童工劳动建议书》(190 号建议书，1999 年)；《国际劳工组织准许最低就业年龄建议书》(146 号公约，1973 年)第 6 部分]

A.3 非歧视

A.3.1 公司是否确定其补偿政策、福利计划和聘用决策都是依据相关客观的标准来制订的？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及非歧视权利、工作权利和获得适当有利的工作条件的权利。

歧视包括基于个人特点的任何形式的区别、排斥或偏爱，如性别、年龄、国籍、种族、肤色、信仰、阶级、语言、智力或身体缺陷、所属组织、观点、健康状况（含艾滋病）、婚姻状况、性倾向、出生、文化、社会与政治特征等。这些歧视对个人的雇用机会来说会带来

负面的影响，或者即使被录用也会在工作中得不到公正的待遇。

歧视分为直接性和间接性。直接性歧视是指公司根据某一特殊群体的个人特点而制定政策、行动或程序对这一群体实施不好的区别对待。为避免直接性歧视，公司必须在所有的雇佣政策、聘用条件和雇员利益方面公平对待工人，如提升、定岗、培训和报酬。间接性歧视是指公司的政策、程序和行为的实施过程中对一些人造成负面的影响，即便这些政策、程序和行为看上去不带有任何偏见。避免间接歧视的最好的方法是减少政策被有区别地对待的可能，确保依据有关的客观因素（如优点、经历、任务、技能等）做出聘用决定，且在整個决策过程中保持一致。当雇员或应聘者的某些个人信息（如宗教信仰、个人观点、年龄、家庭环境等）与职位要求无关时，公司应避免收集此类信息。这也可以有一些例外。如果该职位对职业资格真有特殊要求，公司可正当地要求雇员提供某些个人信息。例如，政治党派在招聘时需要对接选人的政治信仰提出限制。但是，此类例外比较少见，大多数公司一般是不会遇到的。但如果真是出于职业资格要求的需要，公司向应聘者询问相关的个人信息则不视为歧视。

雇员的报酬必须符合同工同酬的要求，并且工人之间存在的报酬差异应根据客观的工作指标来决定。由于工人的收入水平也与他人的晋升和培训机会相关，公司应注意因自身偏见而给不同雇员不同的晋升机会。

有关具体的歧视问题以及如何处理歧视造成的困境，请参阅《人权遵守状况评估》完整版。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有政策确保雇佣、定岗、报酬、晋升、培训、惩罚、退休，以及终止合同等决定都是基于客观因素而做出的，与工人的性别、年龄、国籍、种族、肤色、信仰、阶级、语言、智力或身体缺陷、所属组织、观点、健康状况（含艾滋病）、婚姻状况、性倾向、出生、公民身份、社会身份或政治身份无关。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司有办法确保以非歧视的方式为工人提供企业福利和服务，如病假、休假、住房、卫生保健、交通等。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 职位要求应能明确界定，供全部招聘经理使用，且内容不断更新，以确保雇员的雇佣和晋升机会都是基于该职位所要求的技能、资格和经验。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 招聘广告不应涉及与招聘无关的特征，如种族，除非出于宣传机会平等的需要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司不应询问应聘者的婚姻状况，是否有生育的打算，以及需要照顾的家庭成员人数这类问题。这类问题常常会导致公司避	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

免聘请女性，因为公司担心女雇员在家庭中的责任会影响工作。

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. 公司不应要求应聘者或雇员做怀孕检测、流产或签署不怀孕的协议。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 公司有方法确保工资根据客观因素计算，并且在执行中没有歧视行为。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 工资记录表明公司对同等工作量给予无差异的报酬。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 公司提供适当的条件，让残疾工人获得工作机会。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 公司提供培训项目的机会，相应的指导应是可获得的、没有歧视的，以帮助工人获得不同层次职位所需的资格。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 招聘经理需接受公司非歧视政策的有关培训。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 工人可以通过投诉机制来反映歧视行为，工人对熟悉有关规定。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 公司有个人或部门负责监督公司非歧视标准和政策的遵守情况。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 工人代表证实公司雇佣行为不存在歧视。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第1款、第2款、和第23款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第7款a项；《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979年）第11款第1项；《国际劳工组织同工同酬公约》（100号公约，1951年）第1款和第2款；《国际劳工组织歧视（就业和职业）公约》（111号公约，1958年）第1款；《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977年）第21款、第22款和第41款；《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号公约，1949年）第1款]

A.3.2. 公司是否着力维护一个尊重文化、体察雇员需求的工作环境？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及工作权利、获得适当有利的工作条件的权利、参与文化生活的权利和非歧视权利

非歧视性和多样性原则不仅应当运用于雇员福利，也应当体现在整体工作的氛围和环境。公司会发现少数民族雇员、女性雇员，或其它族裔雇员思想、信仰或文化常因遭受压制不能有效表达，除非公司有政策确保一个平等的工作环境。类似地，公司还会遇到其它一些情况，即雇员在文化上的自由表达——如穿戴具有文化象征的服饰，可能会在工作场所引发冲突。

在面对一个文化/信仰关系异常紧张的外部环境时，公司可以采取特殊的手段，在内部创造一个信任、包容的环境。

公司可能也会发现，由于政府对一些特殊文化节日的不认可，雇员们被剥夺了参加这些节日的权利。如果公司经营所在地的政府仅以主导文化为“官方”文化，那么公司不应当以此为限，而应该调整自身的政策以确保来自其它文化群体的雇员有同等机会参与他们文化中的独特的活动。

公司应当特别注意对于决定退出所属的少数团体或反对所在少数团体的一些行动、原则或价值的雇员所受到的骚扰或歧视。公司须确保所有雇员能平等参与公司在社会和文化方面的活动，同时公司的政策和培训项目尊重文化的多样性。

推荐指标:

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司福利和休假政策应尊重不同文化或信仰节日的庆祝活动。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司培训项目应尊重文化、性别的多样性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司培训手册和文字材料不使用任何例子或说明对人群进行典型化或分类。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在不影响工作且不增加意外风险的情况下，企业应允许雇员在工作场所穿民族服装。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 工人代表和雇员确认工作环境是尊重文化且非歧视的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第1款、第2款、第23款和第27款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第26款；《消除一切形式种族歧视国际公约》（1965年）第1款；《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979年）第1款；《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1990年）第7款；《国际劳工组织歧视（就业和职业）公约》（111号公约，1958年）第1款至第3款；《国际劳工组织社会政策（基本目标和标准）公约》（117号公约，1962年）第14款e项；《联合国教科文组织国际文化合作原则宣言》（1966年）第1款；《国际劳工组织具有家庭责任的男女劳动公约》（156号公约，1981年）第3、4款；《国际劳工组织分娩保护公约》（183号，2000年）]

A.4. 结社自由

A.4.1 公司是否认识到工人具有结社自由的权利，包括集体谈判的权利？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及和平集会以及结社自由的权利。

出于维护自身雇佣权益的目的，工人应被允许根据意愿自由结社。公司必须尊重工人组织的角色，并允许其发挥职能而不予干涉。在不侵害公司的合法利益的前提下，公司也应该允许工人组织获取所需的信息、资源和设施来行使其代表职能。公司还应尊重工人集体谈判

的权利,这包括尊重关于集体谈判协议的解释与应用的争端解决机制之类的集体谈判规定。无论如何公司都不应因雇员维护权利、提出申诉、加入联合行动或举报违法行为而采取解雇、歧视等措施。

一些国家准许排他性的协议(排外性雇佣协议),该协议是指若要为某一公司工作,工人须成为某一特定工会的成员。尽管世界上许多国家都视这类协议违反了工人的权利,但在一些国家中,相关行为会被视为合法。关于这一问题虽然尚无定论,但不予推荐。

即使公司自身能够尊重雇员自由结社的权利,工会成员仍被非工会成员视为叛徒,因为工会的行动一向被当作有损就业稳定的行为。因此,工会成员在工作场所中可能会受到更大的来自非工会成员的肢体损伤和语言侮辱的风险。这类行为也有可能为政府所容忍或支持。公司应该意识到并非所有雇员都会支持成立工会,工会成员不仅有可能遭到雇主的阻挠,而且还有可能遭到自己同事的骚扰。在这种情况下,公司会被要求采取专门的应对措施以确保营造一个有利于实现结社自由权利的环境。

有关工会和结社自由的各种问题,请参见2005年发行的人权遵守状况评估体系完整版。

推荐指标:

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有政策承认工人结社自由的权利。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司承认以集体谈判为目的而成立的工人组织。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司不应因雇员行使自身权利、参加工会活动或举报可疑的违法行为,而对雇员采取报复性的歧视或敌对行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司参与集体谈判,并就工作环境、工资待遇、争端解决、内部关系等问题,定期与工人代表进行磋商。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司给工人代表印发当前的集体谈判协议,使各方容易了解将要磋商的条款。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司允许工人代表出于履行自身职责目的查阅公司的相关文件资料、与公司谈判、查明公司在相关问题上的表现。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 公司准许工人代表出于履行职责目的接触公司雇员以及使用公司设施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 公司在近期有影响雇员雇用状况的变动时,如合并和停业,应向雇员提供合理通知。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 谈判期间,公司不应采取不适当的手段,将雇员调离,或实行其他强迫性策略对工人代表的协商努力进行不当的干涉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 公司不能使用武力来反对罢工、胁迫工人、干涉雇员履行自身权利的自由。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 公司尽力保护工会工人避免受到非工会	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

工人的骚扰。

12. 工人组织确认公司承认其地位，允许他们接触雇员和使用设施，并真心参与集体谈判。
-

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第20款、第23款第4条；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第22款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第8款；《促进集体谈判公约》（154号公约，1981年）第5款第2条；《工人代表公约》（135号公约，1973年）第1款、第2款；《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977年）第48款至第52款]

A.4.2. 在公司经营所在地，如果不允许成立工会，或只由官方授权的组织才被允许，公司是否有其他措施来确保雇员自由集结共同讨论与工作相关的问题？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及和平集会以及结社自由的权利。

在一些国家，国家法律不允许组建工会和集体谈判，或者只有官方授权的组织才具有这种权利。在这样的境况下，公司仍然有责任去尊重雇员自由联合的权利，并确保其他方式的工人集会、工人代表可被允许。此外，公司还必须针对工作相关问题在管理人员和雇员之间设立顺畅的交流和协商渠道。请注意，上述的替代性措施仅适用于不允许组建工会和集体谈判的国家，否则这类做法会被视为对现有劳工组织的取代或阻挠。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司允许雇员定期召开会议，可以自由讨论有关工作条件的问题。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 会议室可用于仅有雇员参加的会议，以讨论工资和工作环境等问题。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 管理层定期与雇员代表会面商讨工作相关问题，并愿意倾听雇员的投诉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 工人能了解到最近的工人会议的详细情况，会后有会议记录及其它相关文件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 雇员证实获得机会出席有关工作条件的会议，雇员代表能定期与管理层会面讨论与工作相关的问题。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第20款、第23款第4条；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第21款、第22款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第8款第1条c项；《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》（1997年）第26款a项、第40款；《结社自由和保护组织权利公约》（87号公约，1948年）第2款至第5款；《组织权利和集体谈判权利公约》（98号公约，1949年）第1款、第3款、第4款；《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977年）第41、42、43款]

和第 57 款]

A.5. 工作场所的健康与安全

A.5.1. 公司是否保证为雇员提供安全、适用、卫生的工作设施？

是		否		需要进一步关注		不适用		无信息	
---	--	---	--	---------	--	-----	--	-----	--

涉及个人安全与自由的权利和健康权利。

公司必须提供安全、健康的工作设施，并采取预防性措施来保护工作过程中会遇到潜在危险的雇员。实际安全措施的种类以及数量依所属行业及公司自身情况而不同。作业的地点以及弱势工人的特殊情况，如怀孕女工，也应考虑在内。对于危险状况做出的合理应对措施包括增加工作场所的照明、安装摄像头、安装财务保险设备、增加非武装保安人数。在极端的情况下，为了解决健康安全问题，停工也是必要的。公司也需要建立一套应急预案制度，一旦预防措施失效，也可以迅速采取有效措施应对车间事故和健康危险。公司必须采用有关行业标准和国家标准中对其经营活动要求最高的标准。公司至少应遵守以下依据国际劳动公约制定的各项指标。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司制定有效的健康安全预防与补救政策和程序，并且与行业、国家和国际标准相符。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司的健康、安全标准应使用雇员能看得懂的语言。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司制定相关纪律以防止各种违反健康、安全标准的情况的发生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司需对事故做出书面记录，并调整有关程序以防止类似问题的再度发生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司应对生产线、机器和设备的状况进行日常监控，以确保其安全正常运转。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司有一个程序和处理办法来接受和反馈有关健康安全的投诉，如任命一个健康安全的代表或委员会。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 就健康与安全任务的责任向公司的各级职员明确公示，并建立责任监控体系。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 工人和管理层应接受应对紧急情况的培训，同时工作场所要常备快速救援设施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 紧急通道畅通无阻。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 所有的工作场所都配有功能完备的消防设施和紧急通道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. 维护工作厂房和设备, 并保证其清洁。(120号国际劳工组织公约, 第7款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 工作场所的通风良好、空气清新、适宜该行业的生产要求(120号国际劳工组织公约, 第8款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 工作场所温度适宜且保持恒定(120号国际劳工组织公约, 第10款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 工作场所采光充足(120号国际劳工组织公约, 第18款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 为所有工人提供清洁的饮用水(120号国际劳工组织公约, 第12款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 公司提供数量足够的清洗设施和干净卫生的洗手间, 并对相关设施进行适当的维护(120号国际劳工组织公约, 第13款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 公司为工人提供足够的、适宜的、舒适的座椅(120号国际劳工组织公约, 第14款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 如果要求雇员穿工作服, 则公司提供适当的用于更换、存放和烘干衣服的设备(120号国际劳工组织公约, 第15款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 公司为雇员提供清洁卫生的食物储藏设施, 并指定就餐区域(120号国际劳工组织公约, 第5款b项)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 居住或过夜的设施要干净卫生, 并能满足工人的基本需要。(161号国际劳工组织公约, 第5款b项)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 公司为男女雇员提供清洁卫生的洗手间配套设施(161号国际劳工组织公约, 第13款)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 特别关注怀孕妇女、残疾雇员及其他弱势工人的健康和安。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 雇员可以获得有关公司健康、安全的信息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 健康安全检查证实工作场所的安全、清洁、舒适和卫生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题基于以下原则:《世界人权宣言》(1948年)第25款;《公民权利和政治权利国际公约》(1966年)第21款、第22款;《经济、社会与文化权利国际公约》(1966年)第7款b项、第12款第2条b项;《消除对妇女一切形式歧视公约》(1979年)第11款第1条f项;《(商业和办事处)卫生公约》(120号公约, 1964年);《职业卫生设施公约》(161号公约, 1985年)第5款b项]

A.5.2.公司是否给雇员提供安全地进行工作所需的个人防护设施和安全培训?



涉及健康权利。

所有工人在接受新的任务之前必须接受所有与工作内容相关的培训。工人在公司就职期间，公司还须定期对其进行健康、安全培训以确保工人了解最新的情况并能安全地开展工作。一般来讲，工人不应接触有害的工作过程、化学品、其它物质或技术。但是，在无法改变工作环境而且仍然需要执行此项任务时，此类接触有时仍不可避免。如果实在没有办法改变工作环境以避免接触，则必须给所有接触有毒物质和环境的工人提供所需的全套防护用品，但不许向工人收取任何费用。必须的防护用品的种类依据工种的需要来配备，可以包括特殊的防护服、手套、头盔、护目镜、铁靴、安全带、安全绳等。公司不应将负担重或开销大作为不给工人提供适当安全防护用品的理由。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司政策和程序规定，给所有的雇员发放防护用品，并根据各工种的需要进行安全培训。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司关注其所在行业的有害材料和安全设施的科学发展，以确保公司采取的措施能够在该行业存在危险的生产过程中提供适当的保护。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 为防止生产过程、物质和技术对工人造成危害，应对所有工人进行保护。这类危害包括感觉不适、有害健康、有毒、容易造成伤害等情况（国际劳工组织 120 号公约（1964 年）第 17 款），具体如下：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A. 接触有害的化学品或生物制剂					
B. 引发身体、生理、或心理不适的接触					
C. 置身于强噪音环境					
D. 置身于有毒气体、扩散物、烟尘、瓦斯、难闻气味或其它空气污染环境					
E. 置身于强振动环境					
F. 置身于放射性环境					
G. 置身于电击或电流环境					
H. 接触火焰					
I. 接触易燃易爆制剂					
J. 接触冰雪或其它湿滑表面					
K. 置身于高温或低温环境					
L. 置身于有高空落物的环境（如建筑工地或采油井台）					
M. 接触石棉、煤和其它物质，吸入后会					

引发呼吸疾病

- N. 置身于强光或烈日环境
- O. 接触危险设备（如锯床、压榨机）
- P. 接触铅和苯
- Q. 接触香烟或置身于吸烟环境（如酒吧或餐厅）
- R. 接触飞溅的碎片、颗粒或火花
- S. 接触其它有害的化学品、制剂或威胁

4. 公司所提供的安全工具要考虑使用者性别差异和怀孕女工的特殊需要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司雇员有权知道公司在健康安全方面存在的风险，以及相关保护措施的知识。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 在雇员上岗前，知识丰富的专家以简洁易懂的语言向雇员介绍如何使用工作环境中遇到的新机器、新设备、新物质、新技术。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 工人定期接受新的培训来更新其知识和技术。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 对于转换岗位的雇员，在重新上岗前，应有知识丰富的专家以简洁易懂的语言专门为他们进行转岗培训。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 公司应当保留一份详尽的培训记录，包括何人接受了何种技能培训，具体培训形式和内容是什么（如持续时间，教学方法），以及谁培训的（教师的名字）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 如发生事故，公司要对事故进行评估，实施纠正措施，并开展内部教育活动，提醒注意引起伤害事故行为的危险。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 工人未出现因不当接触和缺乏防护工具而导致的工伤和疾病。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 雇员、工会和安全检查员证明公司雇员接受了足够的培训并得到工作所需的防护用品。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第25款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第25款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第7款b项、第12款第2条b、c项；《职业安全与健康公约》（155号公约，1981年）第16款第3条、第21款；《（商业和办事处所）卫生公约》（120号公约，1964年）第17款]

A.6. 雇佣和工作条件

A.6.1. 公司是否采取一系列措施在工作场所，包括决定和执行惩罚措施的时候，保护工人免遭肢体、语言、性、心理方面的骚扰、虐待或威胁？

是		否		需要进一步关注		不适用		无信息	
---	--	---	--	---------	--	-----	--	-----	--

涉及获得适当有利的工作条件的权利、不受歧视的权利、不受虐待及其它残酷、非人道、有损尊严的对待及惩罚的权利

在世界上的许多国家，工作场所的暴力问题不断涌现。这不仅给受害者带来身心伤害，还会造成效率下降、投诉增加、士气下跌、雇员流动频繁、旷工现象严重等问题导致公司经营成本大增。工作场所的暴力行为有许多种类型，包括身体攻击、体罚和性侵犯、恐吓和胁迫。“工作场所的恐吓”是为了侵犯受害人而进行报复性的、残忍的、侮辱性的行为。这种恐吓不仅给受害者造成情绪上的压力，还降低了受害人的工作效率，因为受害人为避开侵犯者和寻求他人的帮助的问题上不得不投入一定的时间。性骚扰包括，但不限于，故意的、未经允许的、非情愿的性挑逗、性侵犯、谈论与性有关的话题、讲黄色笑话、提出性行为的要求或辅助行为、淫荡的目光、挑逗的口哨，以及有同性恋倾向的个人所带来的言行上的性骚扰。为了保护工人免遭其害，公司必须执行防范性政策，促进一个开放的交流环境，提供教育培训，允许通过投诉机制对工人上报的事件展开全面的调查并作出反馈。最后，惩戒性的措施是需要的，也是合法的，但是，公司不得参与或支持使用体罚、身心迫害、辱骂等行为。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司发布有关工作场所暴力、骚扰的预防政策，告知每位雇员有责任制止对他人的暴力、威胁、辱骂行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司有一个机制来接受有关工作场所暴力、骚扰和威胁问题的投诉，能足以处理各种类型的工作场所不当行为，包括性骚扰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司迅速积极调查有关工作场所暴力、骚扰、威胁问题的全部投诉，并采用适当的预防措施和惩戒手段。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 管理者经培训后懂得使用适宜的管理技巧，如正当的惩戒措施，并懂得制止骚扰、暴力威胁和虐待行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司及时解决工作场所中可能导致虐待、暴力、骚扰行为的压力和紧张关系（如种族间的紧张关系）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司推动开放的交流环境，并设立一个阻止、监督、防范报告工作场所暴力事件的问题解决小组。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 公司采用专门的措施保护工人免遭来自外部人员，如消费者、商贩和客户，的骚扰、暴力、威胁行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 当有确凿的证据证明某雇员有暴力行为	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

时，公司向政府机关报告有关当事人。

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 9. 工人代表和雇员证明公司采用适当的措施去保护雇员免遭骚扰、虐待和威胁行为的危害。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 工人代表和雇员证明公司在实施惩戒决定时，未使用体罚、身心压迫和言语侮辱的行为。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第25款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第5款；《国际公民与政治权利公约》（1966年）第7款；《禁止酷刑和其它残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》（1984年）第2款第1条、第4款、第10款；《保护移徙劳工及其家庭公约》（1990年）第10款]

A.6.2. 公司是否有倾听、处理和解决雇员不满的各项机制？

是		否		需要进一步关注		不适用		无信息	
---	--	---	--	---------	--	-----	--	-----	--

涉及工作权利、获得适当有利的工作条件的权利以及隐私权。

工人有权投诉工作场所中遇到的不满，且不会因此遭受雇主的报复或偏见。为了使工人更好地表达自己的不满，公司必须与工人组织/工人代表建立和保持有效的投诉程序，工人可以提出与工作场所相关的问题。投诉的内容可以包括有关工时和休息周期的不满、有关压制胁迫或虐待的报告。公司必须按照预设的投诉解决程序对所有的投诉进行适当调查。任何提出投诉的工人必须能得到公司对其投诉的调查结果以及是否采取纠正措施的通报。如果该工人不同意该决定，他必须可以申请一定形式的独立仲裁或通过争端解决机制与公司共同解决有关问题。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司同意工人代表提出的公正听证的要求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公正听证适用于对公司所提出的所有投诉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司成立委员会来负责听证、处理和解决争端，委员会应有相当的雇主和工人代表。（《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977年）第58款）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 工人了解公司的投诉程序和处理，如有需要可以匿名提交投诉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 工人代表可以和雇员以其参加任何关于投诉问题的听证会。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. 记录表明，公司系统、客观地查阅每份投诉材料和并在必要时采取纠正行动。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 投诉程序没有歧视，并需要考虑与性别有关的问题，如性骚扰。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 公司不应打击报复递交投诉材料的工人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 雇员和工人代表证明他们能使用投诉机制，该机制能以公正、系统的方式来解决他们提出的问题。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第23款至第25款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第7款b项；《国际公民与政治权利公约》（1966年）第7款；《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977年）第57款、第58款；《公司内工人冤情审查建议数》（130好建议书，1990年）第2款]

A.6.3. 公司是否提供满足工人基本生活开支需要的最低工资？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及基本标准生活权利、工作权利和获得适当有利的工作条件的权利。

工人的工资必须能满足工人及其赡养对象的基本生活开销，并且有一些可支配收入。一般来讲，最低工资由国家法律规定，但许多地方几十年的最低工资一直都没有调整过，不管有无通货膨胀，这样的最低工资也因太低而不能保证基本生活。有些国家甚至都没有最低工资的相关立法。因此，公司在制定其薪酬政策时，不能单纯参照当地法律，而必须努力制定一个能确保所有工人及其赡养对象的基本生活开销的最低工资。这些开销不仅包括食物、住房和水，还包括教育和可自由支配的收入。

在一些行业，工资是全部或部分计件支付给工人。计件工资的构成必须经认真估算，确保所支付的全部工资达到工人最低工资的要求；确保每件产品单价不能过低；生产计划不能设得过高，避免工人为达到生产计划而无偿地加班。

即使公司支付了最低工资，它还应该想办法监督旗下的供应商和合作公司最低工资的支付情况。如未能给供应商的产品和服务提供合理的价格，则公司会可能引起低工资的现象并侵犯了供应商工人的人权。

对于更多有关最低工资计算的内容，请参看2005年出版的人权遵守状况评估的完整版。

推荐指标：

- | | 真 | 假 | 需要进一步关注 | 不适用 | 无信息 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 公司政策声明，工人能拿到满足食品、衣服和住房基本需要的最低工资，并且还有一些可自由支配的收入。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © 2006 – Danish Institute for Human Rights | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. 公司知道经营所在国家的最低工资是否可以满足基本生活及可自由支配收入的需要。
3. 如果没有的国家最低工资标准,或如果国家最低工资标准不能满足雇员及其赡养对象基本生活的需要,公司与当地工会、非政府组织、其它公司或负责管理劳动力市场的政府部门进行对话,寻求关于当地合适工资标准的建议。
4. 在执行工资政策前,公司与工会代表集体商议后得出最低工资标准。
5. 公司不设立过多临时性岗位作为避免支付给工人全额工资和福利的一种方法。
6. 公司定期支付工资,不以惩罚手段的名义扣工资,或在未经授权和雇员同意的情况下扣款。
7. 工人无需加班以赚取最低工资。
8. 计件工资要得到监督,以确保整个收入达到最低工资的要求。
9. 公司给供应商设定购买价格时,要考虑到供应商支付工人最低工资的问题。
10. 工人代表或非政府组织证明公司支付给工人最低工资。

[上述问题的依据是基于以下原则:《世界人权宣言》(1948年)第23款至第25款;《经济、社会与文化权利的国际公约》(1966年)第7款a项、第11款第1条;《国际公民与政治权利公约》第23款;《消除所有形式的妇女歧视公约》(1979年)第11款;《保护外籍劳工及其家庭公约》(1990年)第10款;《确定最低工资公约》(131号公约,1970年)第3款;《社会政策(基本目标和标准)公约》(117号公约,1962年)第5款;《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》(1977年)第34款]

A.6.4. 公司是否准许雇员每年有带薪年假和病假,以及为照顾刚出生或刚领养孩子的父母亲假期?

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及工作权利、获得适当有利的工作条件的权利、家庭生活权利和健康权利

公司必须根据经营所在国政府(或有关部门)的规定,准许所有雇员有带薪年假和病假。国际劳工组织的标准要求公司每年要准许所有雇员至少有3周的假期。

国际劳工组织规定最短的产假为14周,虽然许多国家仍达不到这个要求,但还是建议公司准许雇员有14周的产假。如果国家法规要求多于14周,则公司应遵守国家法规。产假不应只适用于女性,如果夫妻希望分享产假,公司也应准许男雇员休假照顾刚出生或刚领养

的孩子。

推荐指标

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 依照国际劳工组织标准，企业每年至少准许雇员有 3 周的带薪假期。（1970 年国际劳工组织 132 号公约，第 4 款第 2 条）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 根据国家法律要求，公司政策规定提供带薪病假。如果国家法律没有明确规定或仅提供有限保护，公司应与集体谈判中的工会代表、工人和当地的非政府组织协商，以确定适宜的带薪病假天数。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司不能强迫雇员用假期来顶替病假。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 依照国际劳工组织标准，企业政策允许女性雇员每生一个孩子至少有 14 周的产假。（2000 年国际劳工组织 183 号公约，第 4 款）。（《生育保护公约》建议产假延长到 18 周）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司准许雇员因照顾最近收养的孩子或为抚养孩子而承担责任所需的父母假。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 兼职人员和临时工按比例享有假期。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 工人代表和工会证明所有员工每年享有带薪假期和病假，及为照顾刚出生或刚领养孩子的父母假。公司相关文件记录对此予以确认。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 16 款、第 23 款、第 24 款；《经济、社会与文化权利的国际公约》（1966 年）第 7 款 d 项、第 10 款第 2 条；《消除所有形式的妇女歧视公约》（1979 年）第 11 款第 2 条 b、c 项；《儿童权利公约》第 5 款；《带薪年休假公约（修订）》（132 号公约，1970 年）第 4 款第 2 条；《生育保护公约》（183 号公约，2000 年）第 4 款；]

A.6.5. 公司是否确保每周工作时限为 48 小时，加班是自愿的、不经常的且每周不超过 12 小时？雇员工作期间是否能够有合理的休息、换班期间是否有充分的休息时间？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及工作权利及获得适当有利的工作条件的权利。

公司必须规定合理的工作时限，让工人有充分的时间休息和娱乐。依照国际劳工组织标准，一般工商业公司雇员每周工作时限为 48 小时，但商业公司雇员每天最多工作 10 小时，工业公司雇员每天最多工作 8 小时。（此外，国际劳工组织建议各国政府将每周工作时限缩短到 40 小时）。

只有在例外情况下，才可以延长国际劳工组织规定的工作时限（每周 48 小时及每天 8 或 10 小时）。在执行国际劳工组织标准工时的规定时，公司应参考国家法律列出的例外情况，因为这些例外情况由政府负责制订，一些管理或机要岗位的雇员可能每周工作时限要超过 48 小时。

加班应为自愿选择且时间每周不应超过 12 小时。如果国家法律限定每周工作时限为 48 小时，则每周加班时间仍不得超过 12 小时。而且，加班不能是经常性的，因为这意味着公司仅因为应对意外情况、例外情况和短期赶货而延长工作时间。最后，加班应按加班工资计算酬劳。

除了对每周工作时限的规定外，国际劳工组织还提出，每工作 7 天必须有不少于连续 24 小时的休息时间。对于那些位于高层管理岗位的雇员，公司经营所在国的政府或机关可以制定关于连续 24 小时休息时间的例外条款。公司应参考国家法律来决定是否在需要将有关例外条款应用到本公司。如果公司所属行业标准或经营所在国法律的要高于国际劳工组织规定的每周 48 小时工作时限或休息时间，则公司必须遵照国家法律或行业标准的要求。当国家法律和行业标准低于国际劳工组织的要求时，公司必须遵守国际劳工组织的要求。

国际劳工组织没有提出工作日中雇员休息时间的一般标准。但是，如果经营所在国没有规定休息时间的次数和长短，则我们建议公司每 4 小时给工人半小时的时间用餐、放松和休息。如果工作劳动强度大、机械重复性强，尤其是当有必要防止因重复劳动的压力或疲劳引起工伤事故时，工人应能得到更经常的休息。对于像司机这类特殊工作群体，国际劳工组织有专门的休息和工作时间标准。更多相关信息请参见《公路运输工时与间休公约》（153 号公约，1979 年）。

推荐指标:

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司在政策上和实际操作中执行每周工作时限 48 小时的规定（如果国家法律或行业标准有更严格的规定，则工作时限还可以缩短）。（国际劳工组织（工业）工时公约）（1 号公约，1919 年）；国际劳工组织（商业）工时公约，第 3、4 款（30 号公约，1930 年）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司确保加班行为是自愿的，非经常性的，并按照加班工资支付加班费，每周加班时间不超过 12 小时。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 允许公司雇员至少每工作 7 天就有 1 天连续 24 小时的休息（如果国家法律或行业标准高于该规定，则雇员可增加休息时间）。（国际劳工组织（工业）每周休息公约（14 号公约，1921 年））。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司雇员每工作 4 小时要有不少于 30 分钟的休息时间，如果工作性质、国家法律	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

或行业标准有更高的要求，则休息时间可增加。

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5. 公司尽量雇用足够数量的工人以使雇员能在国际标准、国家标准和行业标准规定的工作时限内完成工作任务。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 休息安排合理，确保工人在交接班休息时不需要拖延工作时间。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 公司正朝着每周工作时限 40 小时的方向发展。《国际劳工组织四十小时工作周公约》（47 号公约，1935 年）。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 管理者应允许雇员在需要的时候随时使用卫生间，而不论是否在工作休息期间。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 如果公司所在地离食堂较远，或者雇员在用餐前需要特殊准备，如更换试验防护服，则应允许额外时间让雇员就餐。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 公司因疲劳引起的工伤事故不超过行业同类水平。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 公司不通过奖励雇员不休息的方式而鼓励员工放弃休息时间。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 雇员证明公司每天定时提供休息时间以便员工用餐、放松和使用卫生间，并证实每周工作时限为 48 小时。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 23 款、第 24 款、第 25 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 7 款 d 项；《（商业和办事处所）工时公约》（30 号公约，1930 年）第 3、4 款；《国际劳工组织（工业）工时公约》（1 号公约，1919 年）；《国际劳工组织（工业）每周休息公约》（14 号公约，1921 年）第 2 款第 1 条；《（商业和办事处所）每周休息公约》（106 号公约，1957 年）第 6 款第 1 条；《国际劳工组织四十小时工作周公约》（47 号公约，1935 年）]

A.6.6.当搜集雇员个人信息或执行监督措施时，公司是否都能做到尊重雇员的隐私权？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及隐私权。

因出于如纳税、医疗保险和向政府提供有效法律信息等合法目的，公司不可避免要收集雇员个人信息。在收集和保存个人信息时，公司必须保证数据采集出于合法目的，并且雇员了解其所提供的个人信息的用处。雇员的个人信息的采集必须来自雇员本人，除非雇员以书面形式表示同意透过第三方提供个人信息。

几乎所有公司都会通过某种方式对雇员在工作场所的行为进行监督。监督形式是多样

的，可以是周期性的绩效评估，也可以使用电脑对工作产出进行电子监控。不论公司如何监督雇员，这种监督必须合理、适宜以及确实出于经营的需要。公司手册必须准确描述公司如何监督雇员，说明是否进行定期或随机检查，或者只有在公司管理人员对雇员的不当行为有合理怀疑时才能进行监督。有关政策的适用范围也应有所界定，详细说明监督政策的适用情况。例如，是不是只要雇员使用公司设备时即可适用（例如雇员在家使用公司的笔记本电脑），还是只有雇员在工作场所使用公司系统的情况下才能适用。

地区和国家法律通常对隐私问题有严格规定。所有，除了在人权状况遵守评估中的问题外，公司还应当遵守所有适用法律以及国际标准。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有明确的隐私政策，详细说明其搜集信息及监督雇员的措施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司政策或指南中申明受雇雇员的何种个人资料以何种方式保留，存放的地点，何人能够查阅，以及需要这些信息资料的原因。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司告知雇员收集保存雇员个人信息的目的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在没有得到雇员事先书面授权的情况下，公司不得试图从与雇员个人有特别关系的人处获取信息，如配偶、牧师、医生或律师。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 如果雇员被锁定成为特别监督对象，公司应通知其本人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 雇员意识到公司对各个工作场所的监督。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 雇员可查看公司收集到的所有关于自身的个人信息，包括通过监控得到的信息数据。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 对于在监控过程中无意获取的关于雇员的个人信息，公司不能透露、保留或滥用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 公司以非歧视的方式完成数据收集和监控工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 卫生间或更衣室内无摄像头或其他监视设施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 工人组织和雇员证明公司的监督行为尊重个人隐私，并且雇员被告知各种监督行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 雇员证实公司只要求雇员提供恰当的个人信息，并且公司对此行为做出了清晰解释。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第12款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966

年)第17款;《工人个人资料保护实施准则》(1997年)第5节、第6节第14条、第12节第2条b项;《管理电脑处理个人资料指导原则》(1990年)第3款a项;《隐私保护和个人资料跨界流通的指南》(1980年)第9款]

社区影响

B.1. 安全

B.1.1. 公司保安队伍是否接受过关于何时以及用何种最低暴力方式介入安全问题的培训?

是		否		需要进一步关注		不适用		无信息	
---	--	---	--	---------	--	-----	--	-----	--

涉及个人生存、自由和安全的权利。

在需要的情况下,公司可以使用保安以保护公司雇员及财产,但是过度使用暴力会侵犯受害者的自由与人身安全权。一般来说,私人保安应当仅以防御性和预防性方式解决安全问题,在遇到安全纠纷的情况下,也应尽量使用非暴力方式。当需要使用防御性的保卫措施时,保安必须接受相应的培训,使其在遇到各种不同的安全情况时能做出适当的处理。在保卫安全时,仅仅避免对可疑对象使用致命措施仍然是不够的,因为在逮捕嫌疑犯或危险人物时,根据所遇到的风险程度和行为类型,保安所允许采用的保卫措施是不同的。拘留和关押是当地司法机关的专属职能,公司保安绝对不允许干涉这一职能。最后,为了尊重社区成员的言论自由和和平集结自由,保安还应该避免干涉社区成员组织的、抗议某些项目的和平示威活动。

推荐指标:

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司政策手册明确规定保安的角色和责任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司所有保安都接受严谨的培训,了解如何解决不同类型的保卫问题,并充分认识到自己所担负的责任和应采取的合理保卫行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司对通过社区收集到的安全投诉进行调查,对问题进行补救,并对事件做好记录。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 依据过错的严重程度,滥用暴力的保安会因其行为而受到申斥、惩罚或解雇,并将其事件上报给有关政府机关。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 社区代表、地方法律执行官员和其它外部相关方证明公司保安在处理安全情况时使用最小程度的暴力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 3 款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966 年）第 6 款第 1 条、第 9 款第 1 条；《世界保障所有移徙劳工及其家人公约》（1990 年）第 16 款第 4 条；《联合国执法人员使用武力与武器基本原则》（1990 年）第 1、4、5、7、8、9、19、20 款]

B.2. 土地管理

B.2.1 在购买土地前，公司是否与所有相关团体（包括法律上与惯例上的土地所有者）进行磋商以事先达成共识？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及财产权、享有足够住宅的权利以及获取食品的权利。

在某些发展中国家，土地并不属于法定土地所有者。并且，国家土地注册系统通常与传统/惯例上的合法土地所有体系并存。本地人可能缺乏相关文件证明其对土地的所有权，以及/或者他人可能持有非法的、有冲突性的对同一土地的所有权证明，但根据殖民时期、后殖民时期的条约，或当地的传统法律，他们仍拥有这块土地，或拥有土地的使用权。在某些情况下，国家自身就是土地的非所有者，而按照殖民时期或后殖民时期的条约，这些土地实际上是属于原住民的。公司通过剥夺本地人人权的方式，可能迫使本地人向公司出售他们的土地。比如，如果偷猎者猎杀了原住民赖以生存的动物，原住民将被迫离开或出售他们的土地。

另一个问题是某些弱势群体，如单身女性、老年妇女或已婚妇女，常常被剥夺了土地的所有权。在未经他们允许或法律准许的情况下，他们的亲戚或熟人就变卖掉了他们的土地。但当地条规并不认可或保障她们的权益。尽管国家法律或惯例的规定可能不同，但根据国际法，夫妻双方有权平等享有土地，妇女有权管理土地和持有契约。

若在购买前不经详细调查，公司有可能在无意中接受了自称是土地所有者的土地交易，而其土地其实是不正当地从真正所有者那里获得的。因此，公司应该认识到，根据国际或本地人土地权利的规定或根据在殖民时期、后殖民时期当地居民和政府间签订的条约，一些卖家可能并非真正是土地的所有者。所有的土地交易中，公司必须对土地所有权适当地进行调查，并在购买土地前与所有有关团体进行协商。在与原住民处理土地相关问题时，有一点很重要，即强调因为这一群体在历史上曾使用或占有过该土地和领土，因此他们将受到国际法的特殊保护。在上述情况下，国际法规定在任何土地再分配执行之前，他们都可以自由决定是否同意出让所有土地。

如需了解更多有关原住民如何处理土地的问题，请参照 2005 年出版的人权遵守状况评估的完整版。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 根据国家法律，包括殖民时期和殖民后期	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

的条约以及当地的法律和习惯，公司制定一套办法确认土地所有权。

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2. 参照国际人权法或国家法律（选择有利原告的法律），公司承诺澄清和解决现存的土地所有权争议或冲突问题。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 公司制定指南确保不得为获取原住民的土地转让而采取强制性措施。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 公司指南规定，在通过第三方获取土地之前，公司与所有相关方（包括妇女）提前协商，并需获得他们在自由及知情情况下达成的共识。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 非政府组织和原住民代表证明公司在租赁或购买土地时尊重当地人或原住民的土地权。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第17款和第25款；《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979年）第15款第2条、第16款h项；《原住民及部落民族公约》（169号公约，1989年）第14款]

B.2.2. 公司能否保证没有参与不当的强迫迁居行动或从其中获利？公司能否保证在自愿迁居中 对迁移居民进行足够的补偿？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及享有基本生活标准的权利、享有基本住房的权利、财产权和自由迁徙权。

强行迁居必须只能由政府执行，并且必须符合国内法律和国际人权保护条例。需要强调的是，未经居民同意的强行迁居行为仅能在少数出于公共利益考虑的情况下得到准许，如保护国家安全、促进经济发展或保障公众健康。因此，强行迁居不得被誉公共利益无关的私人开发所采用。一旦需要迁居，不论迁居者是否自愿，公司都应对迁居者进行足够的补偿，而不能使其无家可归。公司必须确保强迫迁居行为与上述规定没有冲突。

对于自愿迁居的情况，在土地租赁或购买前，公司应寻求与当前住户进行对话协商，以保证住户出于自愿而迁居，且得到相当的土地和房屋补偿。即使土地交易是通过中间人（例如土地的正式所有者）或政府来实施，公司也需要执行上述要求。

推荐指标：

- | | 真 | 假 | 需要进一步关注 | 不适用 | 无信息 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 公司有相应的程序来确保其没有同谋参与任何的强迫迁居行为，除非这种迁居符合国际法且已考虑过所有其他可替代措施。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 当从政府或大地产商手中购买或租赁土地时，公司应对土地占有的情况进行调 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

查，以确保土地不是通过强行迁居取得，除非这种符合国际法的规定。

3. 即时政府同意且迁居合力，但为减少负面影响，公司应寻求各种措施与相关方进行磋商。
4. 在迁居过程中，公司确保给所有的相关方提供足够的补偿(如住房、土地、货币等)。
5. 相关方和相关非政府组织证明公司已经采取一切可能措施避免强迫迁居，如果迁居情况发生，所有相关方的意见都得到征询，且依据国际法对其进行足够补偿。

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》(1948年)第13款、第17款和第25款；《公民权利和政治权利国际公约》(1966年)第12款第1条；《原住民及部落民族公约》(169号公约，1989年)第15款第2条、第16、17款]

B.2.3. 在公司掌控的土地上，公司是否尊重当地人或原住民耕种、通行和使用土地的权利。

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及财产拥有权、自由迁徙权和拥有食物的权利。

即使当政府大面积将土地转让给私人公司时，当地居民仍拥有进入并使用土地及自然资源的权利。那些在公司投资之前就已经在当地居住的人们应该对该土地的一部分拥有完全的产权或者居住权。游牧生活的人们拥有周期性或季节性经过该土地的权利。他们的权利也可以涉及某些自然资源，譬如绿洲或泉水，迁移的大群牲畜，或只有特定季节可以收获的自然生长的植物。公司必须尽力尊重他们的准入权，并要教导雇员及安全保卫人员尊重他们。公司不得在当地或原住民有权进入的区域进行危险性生产操作。如果公司已有这种行为，则必须与当地就这一矛盾的解决进行坦诚的沟通。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 如果公司在原住民有权进入的区域经营，公司制定了有关出入权和使用权有的指引。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司深入了解所有社区对土地的进入与使用权利，并与相关方协商以寻求各方都可接受的解决方案。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司保卫人员接受有关当地人与原住民进入或使用公司所掌控土地的教育培训。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司雇员和保卫人员接受如何正当地与原住民打交道的培训，允许他们在无骚扰或威胁的情况下安全、无阻地使用土地及	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

资源。

5. 非政府组织和社区代表证明公司尊重当地人和原住民在公司所掌控的土地上的进入和使用权利。

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 13 款、第 17 款和第 25 款；《原住民及部落民族公约》（169 号公约，1989 年）第 14 款]

B.2.4. 公司是否与当地居民进行协商，并采取措施解决和降低公司经营活动对土地、当地社区以及自然资源的破坏性影响？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

涉及享有基本生活的权利、享有住房的权利、享有食物的权利和健康权。

公司必须保持警惕，并减少其经营活动对公司所在地及其周边环境的消极影响，以保证当地居民的健康，并能够得到干净的水和适宜耕作的土地。公司也应该考虑和尊重那些与公司使用同样公共资源（如水和电）的人群的需要。如果当地公共资源紧缺，则公司经营活动对能源的消耗将造成当地居民的资源短缺。公司的其他可能造成破坏的活动也可迫使人们搬迁，这些破坏包括严重的大气、水体以及土地污染并由此危及野生动物、妨害耕养；刺耳的噪声；扰乱自然形成的土地利用方式等。在公司生产经营过程中，公司应对所排放的废物进行监控，并定期检查其工艺流程，以防止有害污染物和其他效应危害土地和邻近住宅区。公司迁离时，应采取各种措施确保土地适宜今后居住和耕作。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有关于包括环境保护在内的土地管理政策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司持续监控污染物排放并执行所在行业的最高环境安全标准。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在启动新的生产项目或变更、扩大经营时，公司与所有相关方和相关专家就生产计划和活动进行讨论，评估其影响，并决定如何避免或减少有害影响。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 如果社区资源紧缺，公司制定一个反映其生产所需资源的数量、地点和时间的进程表，以使得当地有关部门知道什么时候资源需求上升，并有充足的时间去准备。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司持续监督其对本地资源的使用情况，如果有必要公司可从外部获得替代性资源，以确保公司行为没有剥夺本地居民获得基本生活服务的权利，如水和	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

电。

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. 当离开这一地区时，公司要有一系列计划以确保没有给当地遗留有害物和不良影响。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 相关非政府组织和当地居民证实公司与他们商议了所有相关的有害行为和解决他们所提出的有关问题。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 25 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 11 款第 1 条；《社会政策（基本宗旨和准则）公约》（117 号公约，1962 年）第 1、2 款，第 4 款 c 项；《原住民及部落民族公约》（169 号公约，1989 年）第 14、15 款]

B.3. 环境健康与安全

B.3.1. 公司是否有一套应急程序有效防范和解决所有紧急健康事故，以及处理对周围社区造成影响的生产事故？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及健康权。

当遇到紧急情况时，公司有责任尽速通知社区居民经营活动中出现的健康问题并提供建议，采取合理有效的手段应对问题。公司对紧急情况所应采取的防范等级取决于其经营活动的性质及其可能造成危害的情况。公司仅仅在事故发生时才启动紧急程序去应对，是不够的；公司必须同时采取措施制定预防性的方法。例如，一个石油公司不仅有责任在石油泄漏时采取有效的应急措施，还必须积极采取预防措施尽量确保这类事故不会发生。对于事故应急技术的形式和数量可以根据不同行业的要求制定不同的规定。公司必须确保所有应急程序都遵守行业标准的最高等级，如果行业标准不足以提供恰当的保护等级，公司必须努力扩展和完善行业标准。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司政策详细描述了应急处理程序、预防方案和培训项目以预防危险和处理紧急事故。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司制定措施遏制工伤事故（如现场消防员、密封自封闭防爆门等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司安装清晰可听/可视的警报系统，在必要时向附近社区发出潜在危机的警报。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 如果有必要，公司与当地、区域、国家有关机关合作建立紧急事故社区疏散计划，并将这些计划明确告知社区居民，使其熟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

悉计划中制定的紧急疏散程序。

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5. 公司和附近社区、政府有关部门、外部紧急救援服务组织保持密切联系，并且能够在最短的时间内通知他们潜在的紧急事故。 | | | | | |
| 6. 如果公司地点离医院过远，公司有足够的医药资源及合格的医护人员能在工业事故发生后为伤员提供初步治疗，减轻其痛苦。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 公司应急响应程序符合行业标准的最高水平，或在必要时超过这一标准。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 当地政府部门、非政府组织和社区代表证明他们接到公司有关紧急事故社区撤离计划和其中程序的通知。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 当地政府部门、非政府组织、社区代表证明任何有记录的生产工伤事故对当地居民健康的危害都被有效地控制最低水平范围。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第25款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966年）第11款第1条；《预防重大工业事故公约》（174号公约，1993年）第9款，第14款第2条；《工业危害和人权永久宪章》（1994年）第13款]

B.3.2. 公司是否设有机制去倾听、处理和解决当地居民的抱怨和不满？

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及自由和安全的权利以及健康权。

任何受到公司行为影响的人必须可以通过某种投诉机制，在不受歧视、无后顾之忧的状况下表达对公司行为的忧虑。为了更好地与当地社区沟通，公司必须建立和保持一个有效的投诉处理程序，社区居民可借此投诉与公司有关的不满。投诉的范围很广，从对公司产生的噪音污染、空气污染或水污染的不满到对受到公司保卫人员胁迫和滥用职权的申诉均可。公司必须依照事先制定的投诉处理程序检查所有的投诉。公司应与社区代表合作制定投诉处理程序，以反映社区的需求和利益，并由此增强社区民众的主人翁意识和信任感。任何提出投诉申请的个人和组织都能收到公司的反馈意见通知，说明公司的处理结论以及是否将要采取纠正性措施。如果提出投诉的个人和组织对反馈意见不满，他们应该有能力以某种形式的合力的争端解决机制与公司进一步协商解决这一问题，

推荐指标：

- | | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 真 | 假 | 需要进一步关注 | 不适用 | 无信息 |
| 1. 公司政策明确指出要公正听取意见的要 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 求。
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2. 所有相关投诉都能够按照公司政策的要求处理。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 公司设有中立者机制负责听取、处理和解决争端。这一机制应该同时有公司和社区双方代表组成。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 社区居民知晓相关投诉程序，依据他们的愿意，可以采取匿名投诉方式。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 举行关于投诉的任何听证时，准许当地非政府组织或其它代表参加和代表社区民众。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 文件记录表明公司系统、客观地评议了所有提出的投诉，并在必要时采取纠正措施。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 社区成员和当地非政府组织证明他们可以使用投诉机制，且该机制能以公正透明的方式处理相关问题。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948 年）第 25 款；《经济、社会与文化权利国际公约》（1966 年）第 12 款 b 项；《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》（1977 年）第 57、58 款]

B.4. 腐败与贿赂

B.4.1. 公司是否避免以贿赂或其他不正当方式影响政府官员和/或司法公正？



涉及参与治理权利和公平竞争权利。

为了启动或维持公司经营，公司需要频繁与政府官员讨论。在此类讨论中，可能会存在一定分歧，公司也可能要就某一观点向政府陈述并游说政府官员认同公司的立场、计划或政策。带有此类性质的讨论是商业活动中不可避免的一部分，而且一般来说也不会构成对参与治理权利和公正竞争权利的侵犯。然而，如果在一些商业贿赂成风的国家中经营时，公司往往会遇到行贿受贿的问题。

在这些国家经营的公司通常都会认识到贿赂是违法行为且对民主发展与信息公开造成危害，但为了保持在行业中的竞争力他们却不得行贿。因为腐败可能会阻碍个人公平竞争的权利和侵犯个人参与和影响国家政治和政府治理的权利，所以公司在决定是否到这种环境开展商业活动前必须充分考虑到这些障碍并且尽可能抵制这些行为。对上述权利构成直接侵害的一些例子包括，通过行为、物质或金钱影响或贿赂官员；威胁对方将利用公司资源在未来选举中反对该官员或其他在职官员；及其他形式的影响在职官员及其下属正当行使权力的诱惑或威胁。

公司行为必须避免造成对政府官员或政治、司法程序的不公正性影响。这类行为包括：
 (1) 在公众不知情的情况下发生的行为（使公众丧失参与公共事务和行政决策的机会）；或
 (2) 企图（借助贿赂、威胁、事先承诺或其他手段）影响法官、司法人员和其它审判团成员，从而影响法律执行过程中的司法程序或结果。

好处费也被视为贿赂的一种。好处费是指为保障及加速对公司执行的例行工作，公司向有关人员支付小额报酬或礼品。公司应努力消除这种行为，因为它不仅滋长社会的腐败风气，而且公司也可能因此更易遇到索贿要求。当此类行为实在不能避免时，公司必须将这笔款项进行登记，并附上相关的解释说明。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司有书面规定反对不正当影响及贿赂政府官员的行为，或者参与其他形式阻碍正常行政司法程序的行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司制定行为指南，教育雇员如何处理贿赂和腐败问题，所有雇员特别是那些涉及公司法律事务的雇员，都应了解和遵守这一指南。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在一个地区开展商业活动之前，公司调查该地区行贿受贿的状况。对于那些行贿受贿成风的地方，公司采取额外的预防措施使雇员了解问题的存在或避免陷入其中。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司派两个或以上的人与政府官员会谈，从而降低腐败和贿赂行为的可能性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 如果贿赂和腐败现象非常严重，在与政府官员会谈前，公司应告知他们讨论的所有情况都可能被记录，并可能接受独立公司监督员的审查。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 在好处费的支付上，公司保持公开透明，并应努力消除这类现象。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 有关非政府组织和其它外部各方证明公司没有卷入政府官员贿赂和腐败行为。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第6-11款、第21款；《公民权利和政治权利国际公约》（1966年）第25款；《国际商务交易活动反对行贿外国公职人员公约》（1997年）第1款；《跨国公司指南》（2000年）第6部分；《反腐败公约》（2003年），第12款]

B.5. 公司产品与销售行为

B.5.1. 为了避免产品缺陷给消费者或其他受影响人的生命、健康或安全带来危害，公司是否在产品的设计、制造和销售方面做到勤勉尽职？



涉及生命、自由和安全的权利，以及自由权。

公司必须在生产的所有环节包括设计、制造和销售中勤勉尽职，确保产品无缺陷。设计缺陷是根源性的，它在产品生产前就已经存在；制造缺陷则是因为在生产过程中没有能够完全按照设计要求生产时才会出现。销售缺陷的出现是因为产品缺乏正确的使用说明或没有贴上关于与产品有关的对生命、健康和安全的潜在危害和可能风险的警示标签。如果产品使用能够附有正确引导，这类缺陷是可以避免的。

公司必须采取预防性措施，避免因不当使用说明或警示标签引起的产品误用。这种误用可能会导致消费者受伤、带来健康问题乃至失去生命。烟酒等产品会对身体健康造成长期的危害甚至危及生命，所以此类产品必须有足够且清晰的标识让消费者在了解使用这类产品可能导致的结果的情况下做出消费选择。

国家法律对产品责任的问题有严格规定。公司在考虑人权遵守状况评估中提出的相关问题的同时，还须符合所有的可使用的法律以及国际标准的要求。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司遵守相关国家法律、国际指南和行业关于产品制造、加工、设计和销售的标准。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司对开发产品前实施产品风险的评估。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司制定相关体系或程序防止产品设计、制造和销售环节中出现的缺陷。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司为制定相关程序确保产品在一般使用或可预知使用的状况下是安全的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司采取各种措施来消除可能危害人民生命健康的产品成分、设计、缺陷和副作用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司在所有产品的外包装或所有产品上明确标注关于产品危害的警告，并提供正确的使用说明。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 如果有因产品正确使用引发伤亡的报告，公司要立即将危险性告知消费者并召回产品。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 消费者组织证明公司采取各种措施确保所产品未危害到人民生命或健康，并且产品遵照相关法律提供了正确的产品信息和标识。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则：《世界人权宣言》（1948年）第3款、第25款；《公民权利和政治权利国

际公约》(1966年)第6款第1条;《关于跨国公司和社会政策之原则三方宣言》(1977年)第37款]

B.5.2. 在使用当地艺术作品、版权作品,或为一项早已为当地人或原住民使用的、未取得专利的发明申请专利时,公司是否事先获得成果创作者或所有者的同意?

是	否	需要进一步关注	不适用	无信息
---	---	---------	-----	-----

涉及知识产权。

公司可能可能希望为某一先前未取得专利的发明申请专利。即使该项成果已经广泛被使用或者已有几个世纪的历史,依据当地惯例和国家法律,该成果或知识的持有人仍保留其可知识产权,公司必须尊重这种所有权。同样,公司也希望在广告或营销活动中采用当地的艺术作品或其它有著作权的作品。但是,如果公司未获得所有人授权、未得到原创人的认可,那么这种行为可能会对原创艺术家的版权或有关所有权构成侵犯。

在某些知识产权体系中,作者或所有者甚至可能无需通过注册版权把保障他们的成果。因此,为了遵守此类法律,公司应该了解所有现存的知识产权制度。受版权保护的成果包括文学、艺术、建筑、音乐、视听、地图与技术图、数据库、计算机程序等。这些成果大多数能得到至少 50 年的排他产权保护。

推荐指标:

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 对于可能受到版权保护的成果,公司需要谨慎调查其来源、原创作者以及所有者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 在调查知识产权的原创作者及所有者时,公司也应考虑传统的产权所有体系。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 与产权所有人进行商议,获得许可,并支付合理价格。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 即便成果未有正式版权注册,公司仍需和原住民或当地人商议获得许可,并为该项发明成果的商业使用给予补偿。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 非政府组织、当地艺术家和原住民代表证明公司在营销或宣传材料使用版权成果前进行了补偿,并避免把原住民们历史上合法所有的发明成果申请为自己的专利。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[上述问题的依据是基于以下原则:《世界人权宣言》(1948年)第27款第2款;《经济、社会与文化权利国际公约》(1966年)第15款c项;《保护文学艺术作品的伯尔尼公约》(1979年)第7款第2条;《世界知识产权组织版权条约》第7款第2条;《国际劳工组织关于国家土著和部落民族的公约》(第169号,1989年)第2款第2条b项、第4款第1条]

供应链管理

C.1 与供应商、承包商和其他商业伙伴的关系

C.1.1 公司是否就人权或社会事务方面的承诺对所有主要供应商、承包商、二级供应商、合资伙伴以及其它主要商业伙伴进行筛选和监督？

是	<input type="checkbox"/>	否	<input type="checkbox"/>	需要进一步关注	<input type="checkbox"/>	不适用	<input type="checkbox"/>	无信息	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---------	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

商业伙伴的侵权行为常被称为“间接”侵权行为。多数公司都有大量商业伙伴，因此，与公司相关的间接风险也很大，可能成百上千。显然，公司不能一直承受因其合作方违规而带来的责任，因为他们无法对所有不良行为都有足够的预见力和控制力。基本上，公司所能做的事情就是“勤勉尽职”，确保已采取所有合理措施避免与合作方共同违规的行为。在那些人权被侵犯的风险最大的地方，公司应将其对良好人权行为的关注告知当地合作方，将标准人权条款写入合同协议，定期进行问卷调查及现场监督。

推荐指标：

	真	假	需要进一步关注	不适用	无信息
1. 公司制定一套程序，根据对方对人权/社会事务的承诺和表现，评估和选择供应商和商业伙伴。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 公司在所有的合同协议中都加上一条条款，说明公司希望供应商和其它商业伙伴能够在所有的经营范围内遵守人权。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司保留供应商/商业伙伴在人权/社会事务方面所作承诺的记录。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 公司要求每个供应商/商业伙伴签署一份书面协议，声明其将告知公司所有与其有相关业务往来的其它供应商/分包商/商业伙伴的情况。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司要求每个供应商/商业伙伴签署一份书面协议，声明一旦出现违规情况将迅速积极解决。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司要求每个供应商/合作伙伴签署一份书面协议，声明其将参加由公司组织的各种关于人权/社会事务的合规监督检查行动。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 公司通过定期进行问卷调查和现场检查、审核的方式，监督其供应商/商业伙伴在人权/社会事务方面的合规状况。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. 非政府组织证明公司就人权/社会事务方面的承诺对所有主要供应商、承包商、二级供应商、合资伙伴以及其它主要商业伙伴进行筛选和监督。

声明

人权遵守状况评估的快速检测法旨在提供一个帮助公司遵守国际人权标准的一般性指南。快速检查法无意提供法律建议，也不应当被看作是法律咨询的替代品。尽管我们努力确保人权遵守状况评估内容的准确性，但错误难免存在。随着时间的推移，人权遵守状况评估中引用的法律、条约和规则会有变更，有关它们在具体现实情况下的解释和适用性应寻求有关法律咨询。如果您根据人权遵守状况评估，在公司采取了任何行动或对公司政策、行为和程序进行了任何删减和变更，您需要对您自己的行为承担风险。对于以任何方式应用或使用本报告所引发的直接、间接后果、开支、惩戒、刑罚或其他危害，丹麦人权研究所概不负责。