



人权理事会
第四十七届会议
2021年6月21日至7月9日
议程项目5
人权机构和机制

工商业与人权论坛第九届会议

人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告

概要

在本报告中，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组概述了2020年11月16日至18日以虚拟方式举行的工商业与人权论坛第九届会议上提出的主要意见和信息。论坛第九届会议的主题是“防止与工商业有关的侵犯人权行为：人类和地球可持续未来的关键”。



一. 导言

1. 自 2012 年第一届会议以来，工商业与人权论坛已成为全球工商业与人权领域的最大盛事。该论坛是由人权理事会第 17/4 号决议设立的，人权理事会在该决议中还核可了《工商业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》(A/HRC/17/31, 附件)。论坛的任务是：讨论在实施《指导原则》方面的趋势和挑战；促进就与工商业和人权有关的问题开展对话与合作，包括针对特定部门或业务环境面临的挑战或与特定权利或群体有关的问题开展对话与合作；确定良好做法。

2. 论坛由联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)主办，由人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组引导和主持。本报告由工作组根据人权理事会第 44/15 号决议编写，理事会在该决议中请工作组向理事会提交关于论坛开会情况和专题建议的报告，供理事会审议。

3. 论坛日程包括由工作组、人权高专办和外部伙伴组织的 2 场全体会议和 26 场平行会议。¹ 在本报告中，工作组简要概述了论坛的情况以及在为期三天的讨论中产生的关键信息。本报告应与论坛日程、会议概念说明、发言稿和会议网络录像一并阅读，可在论坛网站² 上查阅上述资料。由于冠状病毒病(COVID-19)疫情，论坛以虚拟形式举行。

4. 论坛的主题是“防止与工商业有关的侵犯人权行为：人类和地球可持续未来的关键”。COVID-19 疫情危机的人权和经济后果，以及气候危机和日益严重的经济不平等等其他严峻的全球挑战，为讨论提供了背景。论坛侧重于确定国家和工商企业能够采取何种行动，才不至于回到一切照旧，而是以负责任的方式从当前和以后的危机中恢复。

5. 日程包括关于联合国各区域的趋势、挑战和新做法的专场会议，以及与移民工人、土著人民和非正规部门等一些特别脆弱群体和部门有关的专场会议。论坛还包括一些专门讨论具体问题的专题会议，包括气候危机与工商业和人权之间的联系；人权维护者的关键作用；使工商业与人权议程同反腐败议程相一致；如何在受冲突影响的环境中更好地防止和解决与工商业有关的侵犯人权行为；公司在预防和解决仇外现象和种族主义方面面临的挑战和前进方向；努力改善与工商业相关的侵犯人权行为的受害者获得有效且顾及性别特点的补救办法的途径。由于 2021 年也是《指导原则》通过十周年，论坛还为工作组“《指导原则》10+”项目做出了贡献，希望确定在未来 10 年实施《指导原则》方面的进展和挑战，并制定在下一个 10 年扩大实施工作的愿景和路线图。³

¹ 亚洲原住民联盟、亚洲人权与发展论坛、位于乌克兰雅罗斯拉夫·穆德里国家法律大学的工商业与人权实验室、企业与人权资源中心、欧洲企业司法联盟、森林民族方案、前线卫士、国家人权机构全球联盟、土著人民文献、研究和信息中心、土著人民权利国际组织、国际人权联合会、国际劳工组织、国际人权服务社、土著事务国际工作组、亚洲移民论坛、Migrant-Rights.org、经合组织观察、乐施会、厄瓜多尔常驻联合国日内瓦办事处和日内瓦其他国际组织代表团(跨国公司和其他工商企业与人权的关系问题不限成员名额政府间工作组主席兼报告员)、国际和平团、波兰人权与工商业研究所、“公布支付数额”倡议、Shift 项目、瑞典观察、B 团队和联合国开发计划署。

² www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020ForumBHR.aspx.

³ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx。

6. 来自 140 个国家和不同背景的 4,000 多名与会者登记参加论坛(见下表)。此外,来自世界各地的其他人也收看了论坛会议的实况转播。虚拟形式有助于确保来自所有区域的更广泛、更多样化的利益攸关方能够关注和参与会议。

与会的利益攸关方类别	百分比
学术机构	13
民间社会组织、受影响的利益攸关方、工会及土著人民团体	24
多方利益攸关方举措	2
国家人权机构	3
私营部门(工商企业、企业/行业协会、咨询机构、律师事务所、投资者)	30
国家	8
工会	1
联合国实体/政府间组织	9
其他	10

7. 论坛开幕之际举行了一场全体会议,召集了来自联合国和其他国际组织以及来自不同区域各国政府的高级领导人。全体会议旨在为论坛为期三天的建设性和注重解决办法的对话提供灵感并帮助定下基调。⁴

二. 开幕全体会议上的主旨发言

8. 联合国人权事务高级专员、人权理事会主席和工作组主席宣布论坛开幕。在开幕致辞中,她们承认疫情造成的特殊和困难局面,影响到全世界的人权状况。与此同时,她们欢迎世界各地的与会者通过虚拟的方式参会,扩大了论坛的覆盖面。

9. 高级专员对目前面临的严峻挑战表示关切,包括疫情、不平等、结构性歧视、散布虚假信息以及不断加速的气候紧急情况。她还对各国政府使用 COVID 应对措施压制异见并引入限制人权和基本自由的措施表示关切。她指出,在 COVID-19 期间,无原则的商业做法继续造成可预防和不可接受的人类痛苦,特别影响到工人和土著人民。她指出,COVID-19 危机对女性造成不成比例的影响;在整个供应链中,非正规部门就业人员尤其面临困难,其部分原因是缺乏社会保障。高级专员强调了多方利益攸关方合作建设更美好未来的重要性。

10. 人权理事会主席指出,全球经济日益相互依存。虽然各国仍然有边界,但企业、平台和零工经济已经学会了在大部分时间里超越这些边界运作,最大的挑战仍然是避免在人权方面陷入逐底竞争。她指出,实体市场日益转向数字市场,也改变了工作世界,这就要求对新世界需要什么样的劳工标准加以分析。主席强调,事实证明,COVID-19 疫情是一面“放大镜”,放大了许多先前存在的人权问题,例如医疗和经济问题——特别是对于弱势群体和边缘化群体而言。她强

⁴ 见 <http://webtv.un.org/search/high-level-plenary-forum-on-business-and-human-rights-2020/6210118752001/?term=&lan=english&cat=Meetings%2FEvents&page=3> 和 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020_BHR_Statements.aspx。

调，论坛提供了一个极好的机会，可用来探讨今后的机遇，并展示可以实实在在地帮助人们的最佳做法和切实解决方案。

11. 工作组主席指出，《指导原则》是防止对人权造成负面影响的关键工具，因此对有韧性的恢复战略至关重要。她指出，疫情危机突显了世界各地劳动力和价值链中许多人的脆弱性；并对企业中不断上升的仇外现象和种族主义、持续的气候和环境危机、不断缩小的公民空间、民粹主义、腐败、冲突和脆弱性以及技术颠覆对人类造成的未知后果表示关切。

12. 工作组主席还指出，2021 年将是《指导原则》通过十周年，这将使工作组能够在 2021 年 6 月向人权理事会提交总结盘点报告和下一个十年的路线图。

13. 工作组主席指出，虽然《指导原则》提出的企业人权尽职调查概念业已成为欧洲监管动向的中心内容，但需要承认的是，造成需要处理工商业与人权问题的治理差距仍然允许所有部门和区域发生太多与工商业相关的侵犯人权行为。此类侵权行为包括在全球供应链上实施强迫劳动，对包括工会代表在内的人权维护者进行暴力攻击和法律骚扰，或者在 COVID-19 疫情期间没有为工人提供适当设备而导致死亡。她还指出，预防与工商业相关的侵犯人权行为方面各地的情况参差不齐，因与工商业相关的损害而获得补救仍然是一项重大而紧迫的挑战，尽管负责任商业的关键标准与《指导原则》保持了密切一致性，但政策一致性仍然是一项艰巨的挑战。主席最后罗列了工作组确定的一些关键改革驱动因素，包括《指导原则》规定的“巧妙组合”的强制性层面、政府就强制性人权尽职调查倡议采取的行动以及金融系统在确保尊重人权方面的作用、责任和杠杆效应。

14. 前人权事务高级专员兼国际长者会主席玛丽·鲁滨逊发表了主旨演讲，她在讲话中强调，人们正日渐认识到，企业作为确保气候正义的积极力量可以发挥至关重要的作用，重点是向更可持续的经济公正过渡。与此同时，她指出，对人权行动的承诺仍然太慢，而且到目前为止仍然太少。她呼吁商界领袖挺身而出，更有力地发表意见，并呼吁行业协会要求政府超越所感知的短期利益，建立保护地球和子孙后代的监管环境，并认识到工商界也必须对自己的行为负责。她还呼吁投资者加大力度采取措施，加快向负责任和可持续的商业模式转变，并不再对化石燃料和其他不可持续行业进行长期投资。她还强调了人权维护者的作用，提醒与会者注意世界各地不断缩小的公民空间，并回顾了新闻自由和工会运动的重要性，二者仍继续面临严重威胁。

A. 国际层面的政策一致性

15. 主旨演讲之后，就全球治理和政策一致性问题举行了全体会议，一组高级领导人汇聚一堂参加小组讨论，其中联合国领导人包括联合国开发计划署(开发署)助理署长兼危机局局长、联合国儿童基金会(儿童基金会)方案主任、国际劳工组织(劳工组织)总干事、联合国全球契约首席执行官兼执行主任，其他国际组织领导人包括经济合作与发展组织(经合组织)负责任商业行为工作组主席。小组讨论的主要目标是加强呼吁各国政府和企业当前在危机和危机之后履行各自的人权义务和责任，并表明国际组织如何支持它们在当前情况下向前迈进。小组讨论嘉宾一致承认 COVID-19 危机的破坏性影响，并强调需要共同承诺和参与，以重建得更好。

16. 发言者指出，COVID-19 危机表明，大多数公司尚未走出政策承诺阶段，企业在人权方面的期望、抱负和真正的行动之间仍存在差距。关于疫情危机造成的挑战，发言者强调了由此造成的脆弱性和无保障情况、危机对儿童的重大影响(包括童工增加)，以及强迫劳动和工作场所歧视情况的恶化。他们指出，这场危机为所有利益攸关方提供了一个新的做得更好的机会，为此需要建立真正的伙伴关系，确保更公平和更具包容性的利益分配，并为防止社会陷入进一步的危机进行投资。

17. 发言者同样强调，为了在妥善实施《指导原则》的基础上实现负责任和有韧性的恢复，需要在国家和国际层面采取自愿性和强制性政策和监管措施的巧妙组合，需要在利益攸关方之间建立信任，需要建立明确、一致和可信的标准，将人和地球放在核心位置。

B. 欧洲联盟及各国政府

18. 在关于国际层面政策一致性的全体会议之后，来自不同区域(哥斯达黎加、德国、日本、荷兰、卡塔尔、乌克兰和欧洲联盟)的区域组织和政府的高级代表进行了小组讨论，交流从实施《指导原则》的工作中吸取的经验教训，包括在应对 COVID-19 疫情和恢复工作中的经验教训。

19. 欧洲联盟司法专员 **Didier Reynders** 指出，非正规部门中没有社会安全网的人受到 COVID-19 的沉重打击。他强调，在从危机中恢复时，需要保护和尊重人权，以确保经济变得更具韧性。专员表示，2020 年，欧洲联盟通过了关于受害者权利的第一项国际战略，并将在 2021 年通过一项关于可持续公司治理的提案，要求各公司制定程序，确定和减轻其供应链中的环境、社会和人权风险，并在整个欧洲联盟引入强制性尽职调查制度。⁵ 专员强调，世界需要一个更加平等、公正、可持续和有韧性的新型全球商业模式。

20. 在讨论其他问题时，乌克兰代表承认，COVID-19 危机对医疗保健系统造成了沉重打击；日本代表称，它对劳工条件产生了负面影响；哥斯达黎加代表表示，它加剧了贫穷和排斥；荷兰和卡塔尔代表指出，与工商业有关的侵犯人权行为的后果大多由妇女、老年人和移民工人等最弱势群体承受。关于 COVID-19 后的复苏，德国代表强调需要制定工商业与人权方面的强制性规则。各国政府代表重申致力于落实《指导原则》，并赞同公司不能回到一切照旧的模式(下文第三节概述了各国政府代表所介绍的在国家立法和国家行动计划方面采取的步骤)。

C. 多方利益攸关方对话

21. 全体会议之后，国际工会联合会秘书长、国际人权联合会主席、国际雇主组织秘书长、国际商会秘书长以及跨国公司研究中心和经合组织观察的一名高级研究员讨论了联合多方利益攸关方努力促进防止与工商业有关的侵犯人权行为的强大力量。

22. 在讨论中，与会者强调了 COVID-19 危机的后果，特别是其对非正规部门工人的影响，缺乏社会保护，以及供应链中强迫劳动和童工增加等问题。关于确定

⁵ 见 [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf)。

今后负责任恢复的路径，发言者指出了有效和真正的多方利益攸关方对话及随后采取后续行动的重要性。

23. 关于监管措施，一些发言者指出了国际和国家层面现有监管框架的价值，另一些发言者则呼吁作出更多集体努力，通过巧妙组合国际和国内的自愿和具有法律约束力的文书，实现强制性人权尽职调查、有效问责和获得有效补救。发言者还指出，政府和企业应处理诸如尊重结社自由和集体谈判等问题；人权尽职调查需要更有效地植根于企业行为并嵌入整个价值链；企业需要有利的环境、更多的激励措施和更强有力的监督机制。

24. 以下各节介绍了论坛期间举行的各场会议和讨论中审议的一些关键问题。⁶

三. 与 COVID-19 危机相关的国家行动：如何“重建得更好”

A. 监管和政策方面的动态

1. 国家立法和国家行动计划

25. 在论坛上着重指出的各国最近的监管和政策动态包括：

(a) 出现了对一定规模的公司作出广泛人权尽职调查规定的法律，其连锁效应也影响到子公司(包括法国关于警惕义务的法律)；

(b) 出台了旨在提高公司如何应对具体人权风险的透明度的法律，即旨在防止使用强迫劳动或童工劳动生产的商品和服务交付给消费者的立法(例如，澳大利亚的《现代奴役法》，波兰将强迫劳动定为刑事犯罪，荷兰的童工尽职调查法案草案和美国的《关税法》)；

(c) 计划引入强制性国家人权尽职调查立法和监测程序(特别是在芬兰、德国、荷兰、挪威、墨西哥、瑞典、瑞士和大不列颠及北爱尔兰联合王国等国)；

(d) 制定了新的工商业与人权国家行动计划，或正在为公布工商业与人权国家行动计划开展工作(特别是，最近日本公布了国家行动计划，阿塞拜疆、巴西、加纳、拉脱维亚、马拉维、墨西哥、蒙古、莫桑比克、纳米比亚、尼日利亚、南非和坦桑尼亚联合共和国正在进行协商或起草过程，比利时、中国、哥伦比亚、德国、立陶宛和荷兰对已经公布的计划进行了修订)；

(e) 分析国家行动计划的执行情况(例如，德国正在对执行情况进行分析，斯洛文尼亚正在对执行情况作出调整)；

(f) 在国家人权行动计划中单列关于工商业与人权的一章(墨西哥和摩洛哥已经采用这种做法，乌克兰正在编拟)。

26. 论坛各场会议和讨论还谈及了与执行工商业与人权方面的国家立法和国家行动计划有关的问题。

27. 对法国、澳大利亚和美国的尽职调查立法执行情况的分析表明，可以进一步完善其各自的法律，以在公司责任、申诉机制、补救程序和制裁方面纳入更有力和更可强制执行的措施。联合王国诺丁汉大学对西欧和其他国家集团若干司法

⁶ 见 <https://2020unforumbhr.sched.com/grid/>。

辖区内工商业与人权有关立法进行的独立审查表明，这些立法在适用范围方面存在重大差异；缺乏有效的补救机制和补救程序；虽然规定了企业披露信息的义务，但往往没有规定采取行动的义务。

28. 作为实施国家行动计划的一个例子，德国介绍了 2018 年至 2020 年期间对总部设在德国、雇员超过 500 人的企业实施国家行动计划尽职调查内容的情况开展的一次调查的结果。调查结果显示，到 2020 年，只有不到 20% 的受调查企业纳入了人权尽职调查标准。在分析了上述结果之后，德国政府决定在国家和欧洲联盟层面采取强制性立法措施。

29. 与会者指出，需要更好地实施《指导原则》；显然，有效的“巧妙组合”措施必须包括国家、区域和国际层面的自愿性和强制性办法。关于国际层面的强制性措施，论坛议程中包括讨论欧洲联盟即将出台的强制性尽职调查立法以及目前正在制定的具有法律约束力的工商业与人权问题文书的专场会议。

2. 区域和国际层面的强制性人权尽职调查

30. 欧洲联盟提议于 2021 年引入强制性人权尽职调查立法，提议受到发言者的欢迎，因为它有可能带来透明度并创造一个更公平的竞争环境。发言者的期望包括，它应涵盖所有公司和所有国际公认的人权，适用于整个供应链和投资者，要求公司制定有效的业务层面的申诉机制，处理未开展尽职调查和造成损害的责任（包括由主管公共机构进行监测）；并涵盖对违规行为的有效劝阻性制裁。发言者强调，举证责任应有利于权利人，需要处理转移责任的战略，例如向供应链中的非欧盟企业转移责任。关于强制性尽职调查对欧洲以外利益攸关方的影响，发言者指出，这将为与非欧盟国家的讨论加入新的内容，并将为已经遵守规则的欧洲公司提供“先发优势”。但以下方面仍存在关切：涵盖的人权风险的范围如何；强制性尽职调查如何能够将保护人权与保护环境结合起来；法律责任设计不周密，将造成意想不到的后果；如何最有效地激励公司；与论坛规则和集体诉讼相关的问题；以及强制性尽职调查立法是否应该适用于只在欧洲拥有供应链的公司。

31. 关于联合国正在拟订的具有法律约束力的工商业与人权问题文书，与会者对跨国公司和其他工商企业与人权的关系问题不限成员名额政府间工作组编写的二稿修订版⁷ 发表了评论意见。在不成员名额政府间工作组主席介绍的二稿修订版中，工作组力求进一步使其规定与现有文书和框架保持一致。会议与会者一致认为，未来具有法律约束力的文书和《指导原则》应相辅相成，相互促进。提出的建议包括：(a) 工商业与人权问题方面的标准随着时间的推移而演变，新的时代需要新的监管制度；(b) 二稿修订版更符合《指导原则》支柱二，因为它涵盖了人权尽职调查程序和包括国有企业在内的所有工商企业；(c) 由于《指导原则》与具有法律约束力的文书相一致，支持《指导原则》的利益攸关方应同样支持具有法律约束力的文书；(d) 如果要认真对待与工商业有关的侵犯人权问题上的司法互助和国际合作，就应制定一项具有法律约束力的文书。另一些发言者认为，未来具有法律约束力的文书所带来的附加值将是，它可以在跨国背景下提供有效的补救途径，涵盖公司的行政、民事和刑事责任，涵盖公司实际控制下的所有活动，反转举证责任，取消诉讼时效，甚至取消民事机制的诉讼时效。与此同

⁷ 见 www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx。

时，另一些与会者强调指出了仍然存在的问题，涉及一项全面的具有法律约束力的文书的范围和实用性。

32. 在整个论坛期间，发言者一直呼吁制定强制性人权尽职调查立法。

3. 国际投资协定与人权义务

33. 在关于国际投资协定的专场会议上，与会者审议了如何使这些协定符合国际人权义务。发言者强调需要对这些不对称协定进行改革，回顾了现有机制的价值，并指出了相关动态，例如经合组织中的相关动态。与会者指出，各国应努力避免“选购条约”，并解决不同条约人权条款之间的不一致问题。

34. 虽然发言者一致认为各国有责任为解释带有人权条款的国际投资协定创造有利于人权的环境，但对于哪些具体办法最有效，意见不一。发言者赞同，各国之间的技术合作将有助于加强政策一致性，同时还应辅之以多方利益攸关方对话。悬而未决的问题包括：国际投资协定中是否需要特别人权条款，或者依靠现有的优惠待遇做法是否足够，以及是否将人权和尽职调查设为条约保护的先决条件。虽然与会者一致认为人权应超越企业社会责任，但对应纳入的人权的范围意见不一。与会者赞同，有必要制定切实和可强制执行的人权条款，并确保受害者获得有效补救。

B. 实现获得有效补救的途径

35. 几场会议谈及了有效的公司问责在防止与工商业有关的侵犯人权行为方面的作用，特别是在跨国的情况下。发言者强调了与声称“非适宜法院”有关的挑战，挑选法庭案件和反转举证责任的必要性，为了受害者的利益进行保密和解与为了公共利益进行披露之间的矛盾，以及缺乏强制性人权尽职调查。发言者介绍了不同的公司问责途径，包括南非、联合王国、美国和欧洲联盟的诉讼案件，澳大利亚和联合王国的和解案件，以及澳大利亚综合适用的不同问责工具。几位发言者强调，为了确保有效的企业问责，需要多种工具，从与受影响社区合作制定战略到强制性人权尽职调查，不一而足。

36. 在问责和补救项目的第三阶段，人权高专办分析了与各种非国家申诉机制有关的挑战、机遇、最佳做法和经验教训。⁸ 2020年7月，人权高专办向人权理事会提交了结论，并依托在为期两年的项目中发现的良好做法经验，就提高此类机制的有效性提出了几项建议。⁹ 其中一个重要结论是，非国家申诉机制的开发者 and 运营者需要更加重视这些机制的使用者的需求、期望和视角。其中一部分涉及确保寻求补救的人免遭报复，人权高专办在论坛上组织了一场会议，专门讨论通过非国家申诉机制防范报复行为的问题。

37. 发言者指出，广泛的报复和恐吓是权利人因与工商业有关的侵犯人权行为寻求补救的主要威慑因素，并强调，非国家申诉机制只有符合国际公认的人权，才会有效。人权高专办介绍了与此类机制中的报复行为有关的结论，并强调了问责和补救项目第三阶段报告可以何种不同方式作为各国以及设计和运作非国家申诉

⁸ 见该项目网页：www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx。

⁹ A/HRC/44/32 和 A/HRC/44/32/Add.1。

机制的各方更好地应对报复风险的有用工具。¹⁰ 这方面努力的另一个例子是由美洲开发银行编写并由欧洲复兴开发银行代表介绍的关于在申诉管理中处理报复风险的措施的独立问责机制指南，其中包括可用于更高效和更有效地评估和处理报复问题的实例和工具。¹¹

38. 发言者指出，在设计非国家申诉机制时，往往没有充分吸收利益攸关方参与，这使得权利人在补救过程之前和期间处于孤立和不知情的状态。另一方面，与受影响的工人和社区进行更有意义的协商，并致力于采取集体办法，将提高这些机制的包容性，并帮助它们达到《非司法机制指导原则》的有效性标准。¹²

四. 企业尊重人权：COVID-19 期间迈向有效的人权尽职调查，超越“一切照旧”

39. COVID-19 疫情的人权和经济后果表明，企业需要确保它们正在做出的决策尊重人权，并建立强有力的人权保障，预见并防止对工人和社区产生负面影响。论坛期间，与会者强调，虽然一些“先行者”正在围绕人权尽职调查的各个组成部分建立积极做法，但仍需要做出相当大的努力，将企业尊重人权纳入主流。

40. 正如来自公司、投资界和民间社会的发言者指出的那样，COVID-19 对世界各地已经面临更高侵权风险的群体产生了毁灭性的影响，特别是对移民工人、临时工、非正规部门的工人、妇女和少数群体。与此同时，一些积极的例子表明，在疫情期间加大了使用技术的力度，包括对供应链合作伙伴进行远程人权尽职评估，远程接触工人以了解 COVID-19 的影响，以及虚拟尽职审计解决方案。

41. 发言者强调需要多方利益攸关方和社会对话，也需要企业对企业的伙伴关系，以应对 COVID-19 背景下与工商业相关的人权挑战。

42. 发言者一致认为，由于可持续发展目标 90% 以上的具体目标与国际人权标准挂钩，企业必须将尊重人权纳入其战略和活动，以实现一个平等、公正的世界。大家一致赞同，疫情过后，将需要避免回到一切照旧的状态，还需要改变心态，将视角从企业面临的风险转移到人面临的风险上。会议还一致认为，负责任的工商业有赖于富有韧性的劳动力，需要在整个供应链所有企业的日常运作中嵌入强有力的人权尽职调查框架作为预防措施，以便更好地做好准备，在 COVID-19 和今后危机发生时应对人们面临的风险。

五. 《联合国工商企业与人权指导原则》十周年：总结盘点并展望下一个十年

43. 2021 年《指导原则》即将迎来十周年之际，论坛为汇报工作组“《指导原则》10+”项目提供了契机。该项目正在总结盘点十年《指导原则》的实施情况，并正在制定今后十年改进实施工作路线图。论坛总体上充当了全球多方利益

¹⁰ 见 www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARPIII-retaliation.pdf。

¹¹ Inter-American Development Bank, *Guide for Independent Accountability Mechanisms on Measures to Address the Risk of Reprisals in Complaint Management: a Practical Toolkit* (January 2019).

¹² 原则 31。

攸关方对话，为该项目提供信息。议程还包括为“《指导原则》10+”盘点工作提供信息而设计的专场会议。

44. 企业人权基准收集的关于一些高风险部门(例如农产品、服装和汽车、采掘和电子制造部门)大型公司采用《指导原则》的数据表明，越来越多的公司有尊重人权的政策承诺，但承诺和人权尽职调查之间仍然存在脱节现象，特别是在供应链方面。标准普尔全球公司(S&P Global)基于对 3,500 家公司的评估也得出了类似数据。数据显示，政策承诺的数量在不断增加，但能够证明自己有强有力的尽职调查程序的公司相对较少。发言者在发言中还强调，投资者对可持续金融、环境、社会和公司治理的日益重视与《指导原则》之间仍普遍存在脱节现象，因为人们普遍不理解社会标准和许多环境和治理指标反映出人权问题。

45. 全球和各国工会的代表指出，虽然公司越来越多地承认他们有责任尊重人权，但申诉机制仍然薄弱。几乎所有行业中都很少有工会代表，对结社自由和集体谈判权的尊重程度也普遍很低。对工人的错误分类，特别是零工经济工人的错误分类，更加大了劳工剥削和社会保障真空的挑战。发言者强调，为了更好地实施《指导原则》，各级都需要强制性人权尽职调查和强有力的执行机制，并需要开展合作努力或三方努力，以加强社会对话和赋予工人自由结社和集体谈判权；他们还强调，给予工人就业身份是一项基本权利。

46. 几个全球工商业组织还介绍了它们对《指导原则》头十年的看法，以及在今后十年实现更广泛和更全面实施的挑战。发言者强调，为了更好地加以实施，政府、企业和民间社会需要在各级作出更多协作努力，必须更加重视供应链，特别是中小企业。现在是政府、国际机构和企业将《指导原则》纳入实施可持续发展目标和摆脱 COVID-19 危机之中的时候了，因为《指导原则》为预防和处理对人们的影响提供了权威和实用的框架。

六. 区域视角

47. 论坛包括专门讨论特定区域的趋势和挑战的几场会议。¹³

48. 代表拉丁美洲和加勒比区域不同类组的发言者强调，必须吸收多方利益攸关方参与涉及其活动的公共政策和商业决定。土著人民遭受与工商业有关的侵犯人权行为，该区域从事与工商业有关人权工作的人权维护者受到攻击的事件日益增加，因此必须批准《拉丁美洲和加勒比关于在环境问题上获得信息、公众参与和诉诸法律的区域协定》——一项旨在促进获得信息、有意义的协商和补救以及保护人权维护者的文书。¹⁴ 采掘业、可再生能源和农业领域长期存在挑战。利益攸关方呼吁各国政府通过加强法治框架、采取行动打击有罪不罚现象，为预防和解决与工商业有关的侵犯人权行为创造有利环境。

49. 在中欧和东欧，采用和实施《指导原则》的公司还很少。发言中强调的主要差距和挑战包括：国家对经济实体和进程的所有权和控制缺乏透明度，其后果便

¹³ 本节重点介绍主要的区域性挑战和趋势，但在报告的其他部分可以找到更多具体国家的动态。

¹⁴ 见 https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXVII-18&chapter=27&clang=_en。

是国家在其作为经济行为体的作用方面没有以身作则；提出人权问题时经常出现政治化叙事，公民社会空间日益缩小；只有很少几个多方利益攸关方对话与协作平台有可能逐步走向包容性办法，以确定和解决共同关心的相关问题，并重建对新型社会契约的信任。

50. 亚洲及太平洋专场会议展示了印度、日本和蒙古等正在推进国家行动计划的各国取得的显著进展。发言者强调的关键挑战是缺乏实施《指导原则》的明确指标和衡量标准，国家监测能力薄弱，工会缺乏能力或有利环境。

51. 关于非洲趋势和挑战的讨论指出，各国政府需要加紧努力制定国家行动计划。强调的主要挑战包括腐败、庞大的非正规部门、治理差距、许多国家的司法系统能力以及妇女、儿童、土著人民和人权维护者的脆弱处境。

52. 西欧和其他国家集团专场会议主要讨论了监管和政策创新，包括实施强制性公司人权尽职调查的努力(法国关于警戒义务的法律)、从落实国家行动计划中吸取的经验教训以及加强获得补救方面的努力(美国的《关税法》)。

七. 焦点问题

A. 面临风险的群体

53. 论坛日程包括讨论面临更高脆弱性或边缘化风险的个人和群体面临的挑战的几场会议。

54. 与会者就 COVID-19 危机对移民工人的影响进行了专题讨论。例如，在印度，国内移民工人已经受到城市贫困和无法获得有限的公共福利的严重影响，COVID-19 进一步放大了剥削和失业的挑战。据称，该国为了创造更有利于投资的环境而对劳动法进行了改革，更恶化了他们的处境。另一个例子突出了海湾合作委员会区域数十万亚洲和非洲移民工人的困境，他们失去了工作，被迫无薪休假，行动受到多方面的限制，并经常遭受种族歧视，因为大流行病法律和一揽子金融计划大多偏向于海湾合作委员会国家的国民。发言者还指出，该地区女性移民在疫情期间受到的影响尤其大，因为人员流动限制使她们本已孤立的工作环境雪上加霜。有人指出，由于移民工人缺乏有效的工会代表，他们往往甚至不知道他们可以使用医疗保健计划。发言者强调，需要制定法律来实现本国工人和移民工人之间的平等，以避免歧视；原籍国和目的地国需要更加密切地合作，保护移民工人；工会需要制定包容性政策和程序，支持移民工人的代表性；国家人权机构需要发挥作用，支持政府执行保护移民工人权利的法律和政策；还需要自由的媒体，包括社交媒体，并努力提高人们对移民工人的权利的认识。

55. 土著人民代表指出，在通过影响其土地权、领地权、生计权和资源权的立法或项目之前获得他们的自由、事先和知情同意仍然是一个主要关切，发言者重点介绍了孟加拉国、印度、肯尼亚和菲律宾等国的事态发展。论坛表明，对土著领袖和代表他们行事的人权维护者进行攻击、杀害、定罪和迫害的令人震惊的趋势仍在持续。这方面的例子包括哥伦比亚的案例，发言者特别提到经常侵犯妇女和儿童权利的情况，还包括秘鲁采掘业的案例，据称，在这些行业，与集体、环境和健康有关的权利面临很高的风险。

56. 土著人民在 COVID-19 期间经历的影响是广泛的，例如侵占土地行为增加，对进入其传统土地和领地及使用其传统资源加以限制，以及继续无视他们的自决权和自治权。这导致粮食无保障的现象加剧，生计丧失，人权维护者、包括致力于土地和环境问题的人权维护者遭恐吓、定罪、暴力和杀害的情况不断增加，令人痛心疾首。发言者指出，世界各地的国家和企业都投机取巧地利用 COVID-19 规避环境和人权责任，包括自由、事先和知情协商和同意的权利，以利经济增长。

57. 发言者强调，土著人民的集体权利总体上仍未得到尊重，需要改进并扩大《指导原则》的实施，包括将自愿性和强制性措施巧妙地结合起来，并增加与土著人民的对话，让他们更多地参与决策。发言者强调了在商业活动中加强对土著人民权利的尊重的建议，包括在土著人民、国家和企业之间建立和维持相互尊重的对话的持续进程。这项工作的基本内容包括清点商业业务区的土著人民，就土著人民的自由、事先和知情同意与其协商，并吸收他们参与决策进程。

58. 与会者还讨论了性别暴力这一具有文化敏感性、交叉性和多层次性的问题，性别暴力影响到土著人民、移民工人、贩运受害者、性工作者、家政工人、残疾人和难民等弱势群体中的妇女、女童以及男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者。与会者强调，COVID-19 疫情加剧了妇女、女童以及男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者面临的性别暴力状况，因为他们被迫在家工作，与施虐者同居一室，而且人员流动限制使其难以举报暴力行为。

59. 作为最近批准劳工组织《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)的国家，斐济代表赞扬了这项新条约为其全面综合方针带来的附加值，因为该条约为性别暴力规定了明确的定义，并特别包括了正规部门和非正规部门的工人。作为预防和打击性别暴力国家战略的一个例子，加拿大代表概述了该国的联邦战略，旨在解决性别暴力的根本原因以及受害者和幸存者面临的障碍，以防范工作场所的骚扰和暴力，并防止儿童在数字环境中遭受性剥削。作为企业举措的一个例子，沃达丰介绍说，该公司的全球政策承认，所有形式的家庭暴力和虐待、胁迫控制、财务和经济滥权行为以及身体和其他形式的暴力都是工作场所问题，并制定了一系列应用，为幸存者提供支持。

60. 发言者一致认为，要有效解决性别暴力问题，必须通过政府、企业、民间社会和工会的共同努力改变心态和观念。

B. 非正规部门

61. 论坛议程包括关于将《指导原则》嵌入非正规经济的当前障碍和可能的解决办法的讨论。非正规经济仍然是全球经济的重要组成部分，特别是在发展中国家。¹⁵ 发言者指出，非正规部门面临的主要挑战是工人缺少社会保护，以及长期存在的边缘化、污名化、债役工、现代奴役和童工问题。对妇女来说，情况尤其艰难，她们面临非正规部门就业和托儿工作的双重挑战，而且经常遭受家庭暴力。¹⁶ 发言者最后得出结论认为，要解决非正规经济问题，首先各国应采取步

¹⁵ 根据劳工组织的估计，20 亿男女(15 岁及以上)从事非正规工作，占世界就业人口的 60% 以上，世界经济单位中约 81% 为非正规。

¹⁶ 乐施会代表提醒与会者，印度 90% 以上的劳动力在非正规部门就业，其中 95% 是妇女。

骤创造有利的法律环境，为此可根据劳工组织 2015 年就《关于多国企业和社会政策以及从非正规经济过渡到正规经济的三方原则宣言》提出的建议(第 204 号)，将非正规经济正规化，并随后通过一系列法律、政策、战略和支持方案以及宣传教育，并对经济行为体采取激励措施。正如“非正规就业妇女：全球化和组织化”代表所强调的那样，向正规部门过渡本质上应该意味着社会包容，以便赋予工人权力并让工会参与这一进程。

C. 应对种族主义和仇外现象

62. 论坛一场会议的与会者审查了《指导原则》所述的期望如何能够支持解决工商业中的种族主义和仇外现象的努力，包括在“黑人的命也是命”运动和反对种族歧视和不公正的抗议活动背景下。

63. 非洲人后裔问题专家工作组主席指出，种族主义具有全球性，往往被合法化、系统化，发言者指出，还存在很多进一步的挑战，包括歧视的交叉性。他们还指出，公司尊重人权的责任不应仅限于反对种族主义的声明，还应在内部解决基于种族的歧视问题。企业做法的例子包括就招聘制定内部政策。

64. 发言者一致认为，由于工商业以往在建构种族概念和为牟利剥削人民方面发挥过作用，它应通过与民间社会和代表受影响利益攸关方的团体合作，在解决奴隶制遗留问题及其起源和解构种族主义方面发挥重要作用，使公司“看起来像它们所属的世界”。

D. 气候变化和环境挑战

65. 危险物质及废物的无害环境管理和处置对人权的影响问题特别报告员在关于气候变化的专场会议上发言强调，气候变化是各国义务加以应对的严重的、迫在眉睫和事关生存的人权风险。他还指出了气候变化对各个社群生活的负面影响，化石燃料的生命周期已经受到很大影响。特别报告员呼吁做出知情的决定并进行包容各方的对话，以防止对环境造成更大的破坏。

66. 菲律宾人权委员会的代表举例说明了在国家层面呼吁政府为企业引入透明度措施以及强制性人权和环境尽职调查的努力。

67. 多位发言者强调，作为政府 COVID-19 应对措施的一部分，许多国家出台了对环境产生严重影响的立法，包括放松环境标准的新法案或法律修正案，以及减轻了环境法执行力度和减少了获取环境保护有关信息的途径的措施，或者通过救助高污染行业允许某些公司加剧环境方面的放松管制。与会者一致认为，各国必须以更具环境可持续性的方式调整经济结构，并改善监管，以创造有利环境并拥抱绿色经济。有与会者呼吁负责任的恢复和以多方利益攸关方方针为基础的新型社会契约、全民社会保护和不让任何人掉队的公正、公平转型。

E. 受冲突影响环境中的工商业与人权

68. 工作组 2018 年启动了一个项目，以说明各国和工商企业应采取哪些实际步骤，在冲突和冲突后环境中实施《指导原则》，以防止和处理与工商业有关的侵

犯人权行为。2020年10月提交大会的一份报告¹⁷中介绍了本项目的结论，论坛为利益攸关方之间开展进一步对话提供了空间。

69. 工作组主席介绍了报告中的重要见解，报告中确定了一系列政策和工具。主席澄清说，各国(单独或作为多边组织的成员)以及企业可在冲突多发地区采用这些政策和工具，以帮助确保工商业活动不会导致侵犯人权，进而刺激或加剧冲突或对建设和平产生负面影响。讨论的主要方面包括：

(a) 不断演变的人权和人道主义法规范环境；

(b) 应导致国家、企业(以更好的企业人权尽职调查的形式)和联合国系统加强行动的触发因素和指标；

(c) 冲突后局势中的具体挑战(重建和建设和平)，包括获得补救和过渡期正义等关键问题；

(d) 网络时代的挑战。

70. 工作组指出，对企业和各国在受冲突影响地区的期望是明确的，但需要采取更果断的行动，将企业人权纳入和平与安全框架。

71. 政府代表强调了在实地面临的实际挑战。哥伦比亚总统人权和国际事务专员指出，非法企业普遍存在，存在非法使用自然资源的现象和非法出口链，当地土著社区面临暴力压力，无法接触到非国家行为体，非正规部门规模巨大。塞拉利昂政府代表强调了与侵犯经济、社会及文化权利有关的挑战。

72. 发言者一致认为，采取全面、系统、具体情况具体分析的多方利益攸关方办法并开展集体和广泛的对话至关重要，并应辅之以有效的激励措施，以吸收相关行为体参与进来。发言者还指出，必须在《指导原则》和多方利益攸关方治理倡议之间以及联合国促进预防冲突和可持续发展的其他努力(如开发署牵头开展的工作)之间建立起联系，并加强国家人权机构和民间社会支持受影响利益攸关方和推动问责的能力。

F. 腐败

73. 继工作组向人权理事会第四十四届会议提交报告后，论坛一场会议的与会者讨论了工商业和人权议程与反腐败议程之间的一致性问题。¹⁸

74. 本场会议的与会者重点讨论了可处理侵犯人权案件和腐败案件的问责机制，如有针对性的制裁、冻结资产和拒发签证。发言者表示，美国全球马格尼茨基制裁方案就是这样一个例子。¹⁹与会者还指出，必须建立相关的证据档案，开展积极的宣传运动，提起战略诉讼，在政策和立法层面进行参与，并制定全面和有针对性的制裁和强制执行机制。

75. 这场会议还重点讨论了腐败造成的或与腐败有关的工商业侵犯人权行为的受害者的补救问题。民间社会代表指出，有必要对腐败受害者作出定义，承认腐败

¹⁷ A/75/212.

¹⁸ A/HRC/44/43.

¹⁹ 见 www.state.gov/global-magnitsky-act/。

对他们享有人权的影响程度，这将有助于确保获得补救。此外，各国直接和/或间接参与腐败商业活动，导致侵犯人权，被认为是一项重大挑战，特别是对全球武器贸易业而言。关于该行业，与会者讨论了工商企业如何与国家紧密交织在一起，这往往导致法律上的有罪不罚。

G. 国家人权机构在防止与工商业有关的侵犯人权行为方面的作用

76. 论坛还展示了国家人权机构如何致力于吸收政府、工商企业和民间社会组织参与，防止与工商业有关的侵犯人权行为，并审议了这些机构为克服在此过程中面临的挑战而采用的工具。例如，一些与会者提出了与印度和大韩民国的国家人权机构有关的管辖权限制问题，还有人提出了就处理与工商业有关的案件对刚果民主共和国国家人权机构开展能力建设的必要性。

77. 各国家人权机构举例说明了它们如何处理与工商业有关的侵犯人权行为，包括格鲁吉亚公设辩护人办公室(监察员)对私营公司提供的公共服务进行监测；刚果民主共和国国家人权机构对矿业公司涉嫌侵犯劳工权利的行为进行调查；新西兰人权委员会在监测劳工政策和涉及私营公司的现代奴役行为方面开展工作；尼日利亚国家人权委员会在赋权当地社区处理一家影响当地生计的国际公司漏油事件方面发挥作用；印度国家人权委员会就拉贾斯坦邦矿工患上矽肺病后享有的权利开展工作。大韩民国国家人权委员会介绍了其关于在国有企业方面开展的工作中吸取的经验教训，在此过程中该委员会建议 988 家国有企业和公共组织通过工商业与人权实施计划，以便对私营公司产生涓滴效应。拉丁美洲的一项区域倡议展示了阿根廷、多民族玻利维亚国、巴西、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、墨西哥、巴拉圭和秘鲁等国的国家人权机构在监测该区域采矿项目的人权影响方面开展的合作。

78. 在 2019 年与国家人权机构全球联盟合作组织了一次全球协商之后，工作组目前正在起草一份报告，讨论国家人权机构在促进实施《指导原则》和便利因工商业相关侵犯人权行为获得补救方面的作用，拟于 2021 年 6 月提交人权理事会。

H. 人权维护者在 COVID-19 疫情中的作用

79. 论坛还讨论了人权维护者面临的严峻形势、他们在 COVID-19 疫情期间的的作用以及他们需要以何种方式参与恢复进程。人权维护者处境特别报告员在开幕发言中回顾说，许多袭击、杀戮、威胁和其他类型的恐吓都与全球各地的商业活动有关，公司与可能受到影响的维护者社区之间仍然缺乏真正的接触。她呼吁各国和企业“重建得更好”的过程中重视人权和人权维护者，因为人权维护者可以帮助企业了解当地情况。

80. 人权维护者在本场会议期间所作的发言表明，COVID-19 疫情期间，许多国家的政府采取了加强对民间社会组织活动的限制的政策，包括柬埔寨和印度的例

子，以及据报告在巴西、柬埔寨和南非等地发生的袭击人权维护者的令人震惊的案件。²⁰

81. 挪威政府介绍了其立法提案，重点关注商业和供应链中的基本人权和体面工作问题，这也可能帮助民间社会要求企业提供有关人权维护者面临的风险信息。保护人权维护者的更多例子包括：国际金融公司就报复问题采取公开立场；正义和国际法中心 2016 年推出《埃斯佩兰萨规程》，为各国如何调查对人权维护者的攻击提供了指导方针。²¹

82. 人权与商业奖基金会在论坛上发表了演讲，表彰来自全球南方的人权维护者的工作，并将 2020 年奖项颁发给泰国的移民工人权利网络。²² 在颁奖仪式上，该基金会强调了民间社会组织和倡导者冒着极大的风险支持受影响社区的勇气。

83. 企业与人权资源中心的代表在总结发言中强调，若要更好地保护人权维护者，就必须进行强制性人权尽职调查，并需要以更大程度的共同繁荣、平等和安全为前提，建立新型社会契约。瑞典的一家公司“绿色食品”(Greenfood)介绍了该公司支持厄瓜多尔的一名人权维护者的故事。该公司表示，“在不能将尊重人权视为理所当然的地方，公司与民间社会之间的联合行动以及国际压力在支持人权维护者的工作方面发挥了至关重要的强大作用。”

I. 技术

84. 人权高专办 B-Tech 项目为推动在技术领域实施《指导原则》提供了权威指南和资源。²³ 在该项目的支持下，各利益攸关方讨论了在数字技术背景下符合国家保护人权义务的“巧妙组合措施”。疫情表明，技术可以在管理公共卫生方面发挥至关重要的作用，但技术解决方案也带来了需要负责任地加以管理的若干挑战。发言者指出，技术公司的责任与国家防止侵犯人权行为的义务之间需要协调一致，特别是在法治有限和/或数据保护制度薄弱的国家。

85. 讨论的例子包括撒哈拉以南非洲电信业务中有关技术的人权保护方面的挑战，国家人权机构就技术行业中的人权开展工作的日益重要性，以及工商业与人权国家行动计划如何能够在开发、部署和使用数字技术方面推动《指导原则》得到采纳。²⁴

²⁰ 有关人权维护者在 COVID-19 疫情期间的作用的更多背景资料和提交论坛的材料可查阅 https://static.sched.com/hosted_files/2020unforum/bhr/64/HRDs%20session%20-%20background%20documents.pdf。

²¹ 根据企业与人权资源中心的数据，2020 年，在 604 起袭击从事与工商业相关人权工作的人权维护者事件中，194 起针对拉丁美洲和加勒比区域的人权维护者。见 www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database/。

²² 见 www.humanrightsandbusinessaward.org/award-recipient/migrant-workers-rights-network/。

²³ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx。

²⁴ See Danish Institute for Human Rights and Global Partners Digital, *The Tech Sector and National Action Plans on Business and Human Rights. A Thematic Supplement to the National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit 2017 Edition* (Copenhagen and London, July 2020).

86. 与会者一致认为，政策制定者应进一步强调技术领域的人权保护，例如，为促进人权尽职调查推出自愿性和强制性措施的平衡组合，并加强国家人权机构在监测人权影响和确保为人权损害获得补救方面的作用。

八. 闭幕全体会议：关键信息

87. 在论坛闭幕全体会议上，《赢者通吃：改变世界的精英骗局》(Winners Take All: The Elite Charade of Changing the World)一书的作者阿南德·吉里达达斯(Anand Giridharadas)和 Shift 项目的卡罗琳·里斯(Caroline Rees)两人首先进行了“虚拟围炉座谈”，讨论如何对资本主义进行真正的改革。发言者表示，需要通过强制性政策和工商业部门规章制度，“开启一个在作为公司所享有的非凡特权方面附加许多条件的时代”，因为“自愿性企业美德的时代已经终结”。

88. 论坛结束时，来自不同背景的发言者进行了反思，分享了他们对论坛的主要印象，以用于“《指导原则》10+”总结盘点和路线图进程。与会者强调了两点共同信息：(a) 应以 COVID-19 疫情的影响为契机，加倍努力，“重建得更好”；(b) 迫切需要在扩大《指导原则》的强制性层面方面取得更快、更广泛的进展，以防止工商业对人类和地球造成伤害，并在伤害发生时追究责任。

89. 土著人民核心小组的代表回顾说，人民和地球的可持续未来的关键与尊重土著人民的权利有着内在联系。该代表呼吁为土著人民建立或加强联合国工商业与人权监测和报告机制，并指出必须作出更多努力来支持土著人民，因为他们在疫情中遭受了不成比例的影响。

90. 国际运输工人联合会的代表强调，疫情暴露了企业和国家普遍未能为工人提供安全的工作场所和充足的防护设备，限制了工人的结社自由，对妇女、青年工人、移民工人和有色人种造成了不成比例的影响。作为紧急事项，企业必须改进其尽职调查和补救措施，包括在与不利影响相关的业务关系中运用杠杆效应。

91. 非洲企业问责联盟的代表强调，应更多地关注冲突和冲突后局势中的工商业与人权、对人权维护者的保护、非正规经济的状况和具有法律约束力的措施的制定工作。该代表指出，非洲在制定国家行动计划方面处于落后状态。

92. 国际人权联合会的代表指出，过去十年各国在工商业与人权方面的行动并不有效，需要开展更多工作。该代表请工作组进一步解释《指导原则》的影响。

93. 全球企业人权倡议的代表强调，必须通过创建新的商业模式，在全球价值链的所有部分建立人的韧性。该代表指出，需要更好、更明智的法规来激励公司从被动转向主动。

94. 一家泰国公司的代表指出，对企业的激励措施和能力建设以及企业部门的承诺是实施《指导原则》的关键，使用适当的衡量标准和指标以及全球议程之间政策一致性的互补也很重要。

95. 一家资产管理公司的代表指出，为了确保更好地开展人权尽职调查，投资者需要询问各大公司实施《指导原则》的情况，并将目光投向他们所投资的公司之外，在所有利益攸关方群体中寻求合作伙伴，以支持人权尽职调查立法的呼吁，从而帮助为公司创造更公平的竞争环境，并进一步推动改进。

96. 国家人权机构全球联盟的代表强调，需要加强国家人权机构的能力，使它们能够更广泛地发挥《指导原则》为其规定的作用，即在工商业中促进和保护人权。该代表指出，国家人权机构还将能够很好地支持战略制定进程，以便在应对气候变化、数字领域的人权保护和解决经济中的系统性种族主义等当前主要挑战的工作中纳入《指导原则》。

97. 开发署的代表表示，从 COVID-19 危机中恢复过来的挑战为审查所有机构和社会解决工商业与人权问题的能力提供了契机。工商业与人权问题与更广泛的社会和经济不平等及脆弱性密切相关。

98. 工作组主席总结了论坛讨论中产生的主要信息，其中包括以下意见：

(a) 世界正面临多重危机——从气候变化到经济崩溃，到全球疫情的惊人影响，再到种族主义的祸患，现在是时候采取行动并在解决如何吸收工商界参与尊重人权方面取得进展了；

(b) 《指导原则》是危急时刻的路标。包括 COVID-19 危机、气候危机和世界各地持续存在的种族主义危机在内的多重危机表明，不把人民的基本福利和尊严放在核心位置的制度是多么脆弱。如果世界要真正适应未来，就需要在从这些危机中恢复过来的同时继续关注人权，并打击侵犯人权行为；

(c) 未来属于强制性措施。现在有强有力的证据表明，自愿性措施无法让世界抵达它需要抵达的地方。工会、民间社会团体和其他方面孜孜不倦地倡导在国家、区域和国际层面采取具有约束力的措施。企业和投资者越来越认同这一点，他们呼吁采取统一的方法，创造公平的竞争环境，并将人权尽职调查定位为竞争优势。与会者广泛认同，强制性措施应以《指导原则》为基础，在制定这些措施时，权利持有人应在谈判桌上占有一席之地。至于各国，世界不能永远等待公平竞争环境的出现；

(d) 对地球的影响就是对人的影响。环境工作和人权工作经常被孤立对待，这种情况必须改变。整合这些问题对于可持续的未来不可或缺。人权维护者在这方面发挥着关键作用，因为他们了解环境、发展和权利之间的联系；

(e) 未来属于金融。现在人们日益关注投资者、发展融资机构和商业银行在《指导原则》之下的责任和问责。《指导原则》明确了金融行为体在其整个核心活动中承担的尊重人权的责任；

(f) 未来的驱动力是数据。企业人权基准的最新结果向所有公司提出挑战，要求大家都做得更好。在 230 家被评估的公司中，79 家在人权尽职调查中得分为零。论坛还听取了与会者阐述如何需要更好和更一致的数据，来推动有意义的人权做法，并将对人产生的成果放在核心位置；

(g) 治理和商业模式是关键。人权需要嵌入到每家公司的 DNA 中。负责任的工商业即是有韧性的工商业，除非将人权融入企业的产权和增长方式，否则不可能取得真正的进步；

(h) 补救措施是最重要的预防手段之一。补救并不仅仅是被动的应对，而是有助于防止进一步的伤害，影响企业做法的改善，并有可能通过认识到哪里出了错并予以纠正来改善关系。世界必须始终牢记《指导原则》的支柱三，并将有效补救放在工作的核心；

(i) 最后，各国需要在《指导原则》提出的“巧妙组合”的所有层面采取行动。在这方面，一些司法辖区目前采取的强制性尽职调查令人鼓舞。

99. 主席最后指出，他提到的所有主题和更多主题都是工作组“《指导原则》10+”项目的重要投入，该项目将总结盘点《指导原则》的头十年，并为今后十年制定基于证据的路线图。路线图拟于2021年6月推出。
