

# 设计您的 人权和环境 尽职调查方法



## 译本出版方

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

## 德国办事处

Bonn and Eschborn, Germany

## 金边国家办事处

柬埔寨金边万景岗一分区 360 路 Oval Office Tower 大厦 10 楼

电话: +855 23 860 110

电子邮件地址: giz-kambodscha@giz.de

网址: <http://www.giz.de/cambodia>

## 项目

FABRIC Cambodia

## 作者

Piseth Duch, Vanndy Buth (商业与人权法团队 Business & Human Rights Law Group)

Puthirith Sari, Phat Phan (柬埔寨纺织服装制鞋箱包协会 TAFTAC)

Madeleine Koalick, Tatiana Kurancheva (可持续链接 Sustainable Links)

## 设计/排版

Melon Rouge Agency, 金边

## URL 引用

引用的外部页面的内容完全由各自的提供者负责。GIZ 对该等内容不承担任何责任。

## 委托方

德国联邦经济合作与发展部 (BMZ),

第120部——可持续供应链

柏林

金边, 2024 年

本指南能够帮助贵组织准备好实施人权和环境尽职调查 (HREDD)。本指南适用于：

1. 工厂管理层和高级决策者
2. 法律与合规、人力资源和/或运营负责人，具体视实际适用情况而定

本指南重点解决“**什么是人权和环境尽职调查**”和“**为什么在您的组织实施人权和环境尽职调查**”这两个问题。此外，您还将看到有关**工具和资源**的概述，这些工具和资源可以帮助您**了解如何进行人权和环境尽职调查**。

人权和环境尽职调查并没有“放之四海皆准”的统一实施方法。没有人能告诉您具体该怎么做，因为您的组织所面临的风险状况具有独特性，只有您自己才知道最适合的方法是什么。因此本指南并非按步骤讲述如何开展人权和环境尽职调查的检查清单，因为人权和环境尽职调查是一种持续性的过程，永远不会完成，也永远不可能完美。但也没关系。我们的目标帮助您制定出适合您、您的业务以及可能受您的运营影响的人员的人权和环境尽职调查方法。

## 01

### 第一部分-掌握基本知识

- 1.1 什么是人权和环境尽职调查
- 1.2 实施人权和环境尽职调查对您有什么好处
- 1.3 人权和环境尽职调查的核心要素
- 1.4 与买家共同承担对人类和环境的责任

## 02

### 第二部分-设计您的人权和环境尽职调查方法

- 2.1 了解您的组织
- 2.2 识别风险、确定优先次序并持续审查风险
- 2.3 应对风险, 制定人权和环境尽职调查实施计划
- 2.4 反思和改进

## 03

### 结论:关键信息

## 04

### 附录术语表、工具/资源和参考资

- 术语表
- 工具/资源
- 模版人权和环境尽职调查实施计划
- 参考文献

## 说明

注释<sup>1</sup>

参考文献 

术语表 

附件 



# 01

**第一部分 -  
掌握基本  
知识**

# 01

## 第一部分 -掌握基本知识

本指南的第一部分将重点讲述人权与环境尽职调查 (HREDD) 的基本要素。通过本部分内容, 您将了解实施人权和环境尽职调查的优势, 以及需要考虑哪些核心要素。您还将了解更多相关法律要求, 而这些法律要求又决定了国际买家可能向您提出的期望和要求。然后您还将了解共担责任的概念, 以及负责任的采购做法是如何提高服装、鞋类和旅行用品 (GFT) 价值链的整体可持续发展绩效的。

?

凡是带问号的术语, 您可参阅本文件末尾的术语表中给出的定义

1

人权是每个人与生俱来、不受歧视地享有的基本权利和自由, 例如生命权或言论自由。人权与环境密切相关, 例如享有清洁、健康和可持续环境的权利。结社自由或职业安全与健康等劳动权利也是人权。

2

权利持有人是指其人权可能受到商业活动导致的负面影响的人。

### 1.1 →

## 什么是人权和环境尽职调查

人权与环境尽职调查<sup>?</sup> (HREDD) 是负责任、有竞争力和复原力的商业实践的关键要素。实施人权和环境尽职调查<sup>1</sup> 能够帮助企业更好地应对自身商业业务和价值链<sup>?</sup> 中存在的<sup>1</sup> 人权和环境风险。立法、审计和客户期望反映了人权和环境尽职调查在全球范围内重要程度日益增长。您应该了解在业务过程中要尊重人和环境, 但人权和环境尽职调查是要求您从权利持有人<sup>2</sup> 的角度进行战略性思考和采取行动。本指南能够帮助您将人权和环境尽职调查视角融入现有的风险、负面影响、社会合规、企业社会责任 (CSR) 等工作中。

3

在本指南中,我们使用“员工”一词来指代履行任何商业相关职责或文书工作的人员(包括兼职或全职),以及从事体力劳动的工人。

服装、鞋类和旅行用品行业的任何阶段都存在人权和环境风险。您、您的**员工**<sup>3</sup>、社区和供应商可能面临不同类型的风险。这些风险可能涉及职业安全与健康(osh)、工作时间或废物管理等(更多内容详见第二部分第2章)。能够帮助您了解和应对这些风险及其负面影响,避免造成损害人和环境,同时也避免影响您的业务。它是一种持续性的风险管理和**问责制度**<sup>2</sup>。要取得成效,必须将人权和环境尽职调查纳入商业战略中。

人权和环境尽职调查不仅仅是要求您管理风险,还要求您实际造成负面影响负责。下面举例说明风险和负面影响之间的区别:

## 人权和环境风险

是指有可能发生不好的事情

人力资源部门不审核新员工的年龄

生产车间通风不畅

工厂未经任何审核采用了**分包商**<sup>2</sup>和**家庭工人**<sup>2</sup>

未建立废物管理协议

未制定有效的**申诉机制**<sup>2</sup>

## 对人类和环境的负面影响

是指已经发生了或正在发生不好的事情

工厂里有童工

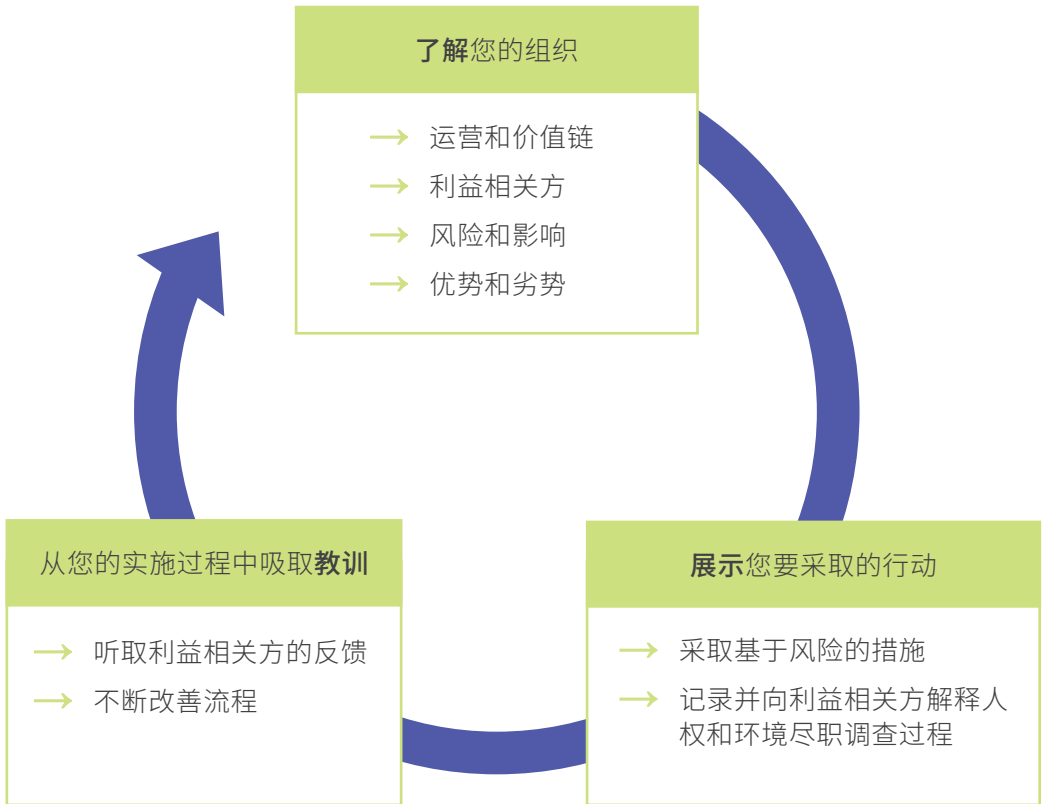
空气质量恶劣和高温损害了工人的健康

分包工人的待遇低于最低工资或社会保障福利标准

肆意焚烧或倾倒废物,造成污染,影响社区环境

劳资纠纷得不到解决,发生了抗议活动

归根结底, 人权和环境尽职调查意味着**了解**您的组织、组织面临的**风险和影响**, 向您**展示**要采取哪些措施应对**风险和影响**, 以及您所面临的挑战, 并利用**利益相关方**<sup>2</sup>提供的反馈不断改进您的风险管理流程, 从您的实施过程中以及向利益相关方进行**学习**。



事实上, 您可能已经非常了解“负责任的商业”、“可持续发展”或“企业社会责任”(CSR)等等概念。履行企业社会责任是个很好的开端, 但人权和环境尽职调查能让企业发展的更为深远(详见下文概述)。您的组织可能已经根据企业社会责任的概念采取相关措施, 本指南可以帮助您将这些措施简化为人权和环境尽职调查方法。



## 企业社会责任

## 人权与环境尽职调查

通常是相互独立的举措

融入业务运营和战略

大部分是自愿性质

法律强制要求的情况越来越多

由公司确定

根据对人类和环境造成的风险确定

注重预期成果

注重持续进程,防止对人类和环境造成负面影响

考虑业务运营要素,例如制造,改善特定领域

考虑整个价值链,改善总体工作条件、尊重人权和保护环境

从决策者和投资者的角度出发

从权利持有人的角度出发

您可以在现有流程和计划的基础上,融入从人权和环境尽职调查角度考虑的因素。扩展现有流程或开发新流程可能需要额外的资源或成本,但扩展之后将会获得一个更强大、更具竞争力的企业。您可以视为是在投资建设更好、更有弹性的组织的投资。

### 柬埔寨负责任商业中心可以向您提供支持

如果您希望了解更多有关人权和环境尽职调查方面的信息,或者需要关于本指南中概述的某些步骤和措施方面的帮助,您可以联系柬埔寨负责任商业中心(RBH),获取更多支持。柬埔寨负责任商业中心是免费提供关于尽职调查方面的定制化信息和咨询服务,向希望提高可持续发展绩效、满足人权和环境尽职调查领域日益增长的要求的本地企业提供帮助的服务平台。



<https://rbh-eurochamcambodia.com>

## 1.2 →

### 实施人权和环境尽职调查对您有什么好处

我们将人权和环境尽职调查相关因素作为**关键绩效指标**<sup>2</sup> (KPI) 纳入供应商评估流程, 以此向工厂表明, 对于我们这些买家而言, 良好的工作条件与工厂的整体绩效同样重要。

国际买家

- 实施人权和环境尽职调查能够防止侵犯人权行为和环境的问題, 向受影响者提供**补救途径**,<sup>2</sup> 维护您的经营执照
- 奠定成为具有良好工作条件的不断增长、有弹性、可持续和合乎道德的企业的基础
- 开创良好实践, 成为同行楷模, 提高您作为首选供应商和雇主的声誉
- 以可扩展和有意义的方式满足买家要求, 保留市场准入权限, 杜绝一刀切式满足所有要求
- 持续达到公众对于工厂了解和实施人权和环境尽职调查的期望, 持续保持竞争力
- 建立员工、员工代表和工会之间相互信任、稳定而持久的关系, 提高士气、留住员工并促进稳健合作
- 降低缺勤率和员工流失率, 使供应链和生产规划更具弹性, 从而从中获益
- 避免声誉受损、罚款、诉讼、客户流失或生产流程中断
- 收集和管理人和环境相关的数据, 以便更好地了解和改进业务运营
- 监管趋势正在不断演变和扩大, 为未来可能出台的法律做好准备

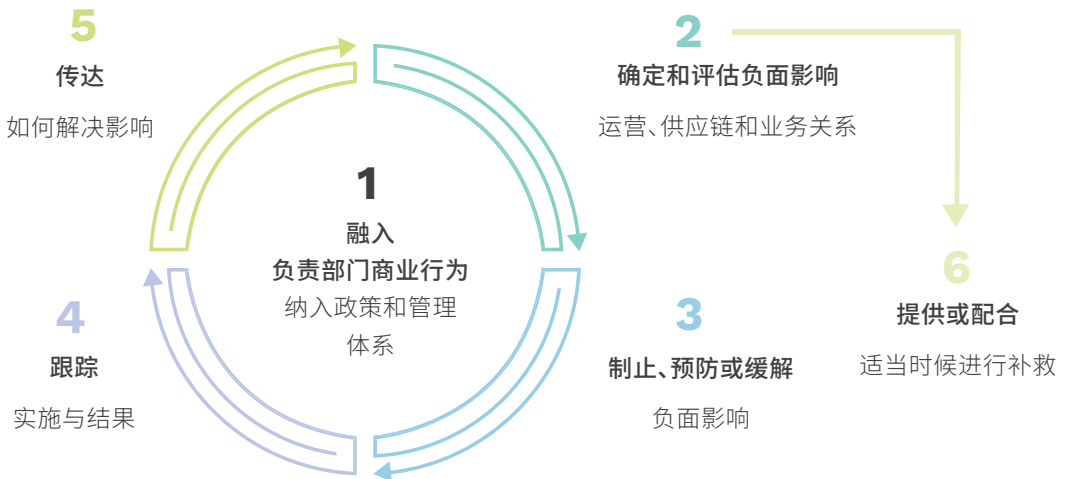
## 应对风险,改善工作条件以及节省资金

英国的研究表明,企业每在改善职业安全与健康(osh)流程方面投入1美元,就能节省9美元的资金。优化职业安全与健康流程能够减少可能导致长期健康问题、缺勤和生产率下降的工伤和工作有关疾病。<sup>1</sup>

### 1.3 → 人性和环境尽职调查的核心要素

从人性和环境尽职调查角度审视您所面临的风险和负面影响,将有助于您提高风险和负面影响管理效率,确保持续改进相关流程。您的组织可能在人性和环境尽职调查的某些领域已经做得很好,但也有些领域仍需改进。

人性和环境尽职调查以《联合国商业与人权指导原则》、经合组织《负责任商业行为尽职调查指南》中概述的原则为基础,更贴合经合组织《服装、鞋类和旅行用品行业负责任供应链尽职调查指南》中关于服装、鞋类和旅行用品行业的规定<sup>4</sup>。为了说明人性和环境尽职调查的概念,经合组织制定了以下尽职调查周期:



每当您看到这本书的图标时,您可以看到更多信息在本文件末尾的附件

<sup>4</sup> 请参见附件中提供的资源--如果您以这些资源为指南,就能很好地满足人性和环境尽职调查方面的期望!

来源:经合组织《负责任商业行为尽职调查指南》

下表深入讲解了尽职调查实施过程中所涉及的人权和环境尽职调查核心要素。本文件中提供了关于以下某个或多个人权和环境尽职调查要素的直观参考资料，指南末尾处还提供了一些[资源](#)和[工具](#)，能够向您提供各种实用的实施支持。



## 整合

### 它代表什么含义？

确保高级管理层的承诺、资源分配及充分培训；分配人权和环境尽职调查责任，制定承诺尊重人权和保护环境的政策；结合和利用例如职业安全和健康政策、企业社会责任委员会或招聘程序等现有程序，将人权和环境尽职调查纳入整个业务流程，确保全面和持续识别和处理人权和环境风险。

### 它为什么是必要因素？

只有将人权和环境尽职调查纳入日常决策，将其融入企业战略和管理思想，才能保障人权和环境尽职调查发挥作用。



## 风险评估

### 它代表什么含义？

识别和了解商业运营和价值链相关的人权和环境风险。

### 它为什么是必要因素？

利用您的资源，重点管理您的组织以及供应商和业务合作伙伴最[突出风险](#)。



## 风险缓解

### 它代表什么含义？

通过规划和实施有效的风险应对措施，预防和[缓解](#)已识别的风险，使其不会造成实际的负面影响。

### 它为什么是必要因素？

预防对人类和环境的负面影响能够创造更好的工作和生活条件；预防比处理已发生的问题更容易。



## 申诉机制

### 它代表什么含义？

您所有的价值链相关员工及利益相关方都必须有渠道匿名向您反映问题和疑虑，而不必担心会被歧视或报复。

### 它为什么是必要因素？

只有先了解问题，才能解决问题，要让大家感觉到自己能够在保障自身安全的前提下报告问题，而且知道您会尽最大努力找到解决方案。



## 补救措施

### 它代表什么含义？

如果已经对人类或环境产生负面影响，则需要采取措施制止负面影响，并找到解决方案，尽可能将人类和环境恢复到影响发生前的状态。

### 它为什么是必要因素？

如果能够善意做好补救工作，就能够避免发生如诉讼或罢工等免进一步升级；您还可能会有提供补救途径的法律义务。



## 培训

### 它代表什么含义？

针对经理、主管或员工的不同需求开展定期培训；不同部门所面临的风险或承担的职责可能各不相同；新员工可能需要了解所有流程，而现有员工则需要定期更新知识。

### 它为什么是必要因素？

培训能够确保员工了解其需要了解的权利和责任相关信息，有效应用各种程序，支持人权和环境尽职调查程序的整合与传达。



## 监测与评估

### 它代表什么含义？

邀请员工、员工代表和其他利益相关方提供反馈意见；您还可以定义和比较关键绩效指标 (KPI)，以确保您的人权和环境尽职调查流程能够取得预期结果。

### 它为什么是必要因素？

人权和环境尽职调查是一种永远不会结束的持续性过程——因此您需要知道哪些措施是有效的，哪些措施是无效的，以便进行调整和改进。



## 利益相关方的参与

### 它代表什么含义？

接触权利持有人和其他利益相关方，包括员工及其代表、工会、社区、非政府组织和政府机构，了解和处理他们的问题和疑虑，以及共同制定适当的应对措施。

### 它为什么是必要因素？

人权和环境尽职调查程序的目的是减少对人类和环境的负面影响——您的利益相关方，特别是是权利可能受到影响的权利持有人，才是最了解(潜在的)问题和解决方案的人。



## 传达

### 它代表什么含义？

分享人权和环境尽职调查过程方面的信息，例如面临的风险、所采取的措施、针对所报告的申诉及其相应补救措施开展的调查；可以通过定期发布最新信息(包括从简单传单到全面报告等等)、与买家沟通以及直接与受业务影响的人员分享信息等方式实现上述目的。

### 它为什么是必要因素？

透明度有助于建立信任，包括买家在内的利益相关方会看到您对人权和环境尽职调查的重视。

## 1.4 →

# 与买家共同承担对人类和环境的责任

“

没有一家工厂能避免事故、工人与管理层存在意见分歧或某个人以不当方式对待他人等情况。所有人都明白这一点，包括买家。这就意味着，明确承诺实施人权和环境尽职调查，并且实现高透明度，是建立信任的关键，而信任又能促成良好的商业关系。

”

国际买家

近年来，世界上许多国家开始通过行动计划和立法强制要求企业开展人权和环境尽职调查。柬埔寨还批准了许多促进工人福利和保护环境的国际法律文书<sup>15</sup>。所有的人权和环境尽职调查方法都是以我们前文讨论的原则和指南为基础的。

### 人权和环境尽职调查法鼓励合作

《欧盟企业可持续发展尽职调查指令》(CSDDD)和《德国供应链企业尽职调查义务法》明确规定，有义务遵守相关法律和实施人权和环境尽职调查的企业应与其供应商合作。德国政府还发布了一份指南，<sup>20</sup> 指南解释了企业要如何处理实施人权和环境尽职调查措施所需的资源和成本。适用相关法律的买家不能简单地将责任转嫁给供应商，而是需要支持供应商应对人权和环境风险及负面影响。

您对此了解得越多，展示得越多，买家就越能理解并支持您的商务和人权和环境尽职调查工作。这些法律都强调买家和供应商要**共担尊重**<sup>21</sup>人权和保护环境的责任。同时，买家面临着遵守法律的压力，需要供应商了解人权和环境尽职调查。如果工厂不采取措施实施人权和环境尽职调查，买家就得解决这个难题。

下面举例说明买家和供应商之间要如何共担责任，实施有效的人权和环境尽职调查流程：

- 买家不仅需要向供应商提供并要求其遵守《行为准则》，还应提供免费培训，教会供应商要如何共同执行《行为准则》中的要求。
- 如果买家在审计过程中发现工厂存在可能危及人类或环境的问题，就应当与工厂合作实施必要的变更，以及在必要时适当分担成本。
- 达成多方利益相关方倡议能够促进合作，帮助买家和工厂共同实现特定目标。

“

*我们与供应商密切合作，确定主要的社会和环境风险，并指导他们需要重点关注哪些领域。这种突出重点的方法能够确保实现明智地按需分配资源，确保长期可持续性，并致力于改善人类和我们的地球的环境。*


”

国际买家

虽然柬埔寨制造商并不直接受人权和环境尽职调查法律约束，但许多国际买家所适用的法律都要求实施人权和环境尽职调查。因此您就有可能受到间接影响。买家必须通过上述的人权和环境尽职调查核心要素，了解其运营和价值链可能关联的风险和负面影响。您作为他们的供应商，是他们的直接供应链的一部分。这就意味着买家可能会向您提出请求，希望了解更多关于您是如何处理人权和环境风险的方面的信息。

人权和环境尽职调查法律规定的共担责任的另一个重要方面是**负责任的采购做法**<sup>9</sup>。这就意味着，任何组织在向其他组织购买产品时都应考虑对其他企业的影响。负责任的采购做法多利益相关方倡议工作组制定了《负责任的采购做法共同框架》<sup>10</sup>，其中确定了负责任采购的五项核心



原则 : 整合与报告; 平等合作伙伴关系; 合作生产规划; 公平付款条件; 可持续成本核算。各组织只要遵守原则就能确保对其采购流程可能对人类和环境造成的影响承担责任, 并采取行动降低风险和共同解决问题。您可以利用《共同框架》与买家讨论其采购行为及其可能产生的影响。

“

*如果买家确实认真对待人权和环境尽职调查, 他们就应该加大投入, 为其采购的产品支付更多的费用——而不是一味地把成本推给供应商承担, 要知道要提高人权和环境尽职调查的实施效率不能仅仅靠供应商实现。品牌方还需要监督进展情况, 确保在帮助供应商的同时, 也要想方设法帮助供应商解决人权和环境问题。*

”

劳工权利非政府组织

请牢记, 人权和环境尽职调查是灵活的, 不同厂家适用的调查方法各不相同。它必须与您对人类和环境造成的风险相匹配, 且对您而言具有合理性——然后自然也会对您的买具有合理性。如果买家向您提供的人权和环境尽职调查相关要求与您自身所面临的风险状况不完全匹配, 或者对您的组织而言不合理, 就需要和买家及其人权和环境尽职调查团队进行沟通, 解释您的立场。如果您计划能够改进申诉机制或环境管理系统, 为什么不要求买家提供能力建设或资金支持呢?

# 02

## 第二部分 - 设计您的人权和 环境尽职 调查方法

# 02

## 第二部分 -设计您的人权和 环境尽职调查方法

本指南的这个部分将深入探讨如何在贵组织启动实施人权和环境尽职调查——从了解现有流程到识别风险并确定优先次序开始,再到制定改进方法的战略计划。本部分各章分别介绍不同的人权和环境尽职调查主题,并在 **接下来要做什么** 章节提出了可供尝试的实践建议。您可能已经采取了很多应对人类和环境风险的措施。那么现在就需要根据人权和环境尽职调查的逻辑整合您的流程,并且从长远角度出发,提高相关流程的有效性。

在制定实施人权和环境尽职调查的计划之前,请先暂缓冒进,而要先在人权和环境的背景下了解您的组织和价值链。设计您的人权和环境尽职调查方法是一种重复性的过程,需要根据贵组织的具体情况量身定制。这就类似于设计、打样、生产和升级一件服装。接下来我们将通过这种直观比喻引导您阅读以下章节。

### 2.1 → 了解您的组织

想象有一张白纸,您要以现有信息为灵感,开始进行设计。您希望得到什么样的结果?您手头已经有哪些材料,还需要采购哪些材料?...



## 接下来要做什么

### 了解您现有的人权和环境尽职调查基础设施

**关键结果:**首先了解您的现状以及可能与预期结果之间的差距,以此作为制定您的人权和环境尽职调查实施计划的基准

下面举例说明您应该与组织中的哪些部门进行交流,以及您可以提出哪些问题。提出这些问题能够帮助您了解您当前正在执行的,涵盖人权和环境尽职调查核心要素的工作(参见第一部分第3章),还需要开展哪些工作以及您的组织希望实现的结果是什么。另外还能帮助您从运营相关人员和环境的角度加深对于您的组织的了解。

需要组织内多个职能部门单独和共同发挥各自的作用,才能让人权和环境尽职调查行之有效。非常关键的一点是,要合理配置提出和分析问题的人员。您可能需要成立一个工作组,由一名或多名负责人权和环境主题的员工领导工作。工作做需要向工厂管理层提交和讨论工作成果,包括潜在问题或挑战。

请注意这都只是示例,并未详尽列出可能存在的问题——您实际提出的问题必须符合贵组织的实际情况。有些问题与人类和环境存在间接联系,也有些问题则更为直接。您可以在列表中添加您自己的问题,或删除不适合您的问题。请务必写下您的回答。

以下问题都与我们在第一部分第3章中介绍的一个或多个个人权和环境尽职调查核心要素相关的问题。图标展示了每个问题是与哪个元素之间的关联最紧密。

## 管理

贵组织制定了哪些确保尊重人权和保护环境的政策？



员工、买家或其他利益相关方是否曾向您提供过关于人与环境相关主题的反馈意见？



您是如何管理买家提出的人权和环境尽职调查相关的要求或期望的？




您是否了解最近一次审计的主要结果及相关的**纠正行动计划 (CAP)**<sup>2</sup>？向您反映了哪些问题？



您是否发布了关于人和环境方面的信息，或是否主动与利益相关方分享了此类信息？



..... 

## 人力资源

您对新员工进行哪些培训？您定期对所有员工进行哪些培训？培训是否包括与人权和/或环境相关的内容？



您是如何评估员工绩效并提供反馈的？您是如何确保绩效考核过程的公平性的？



是否有供员工和利益相关方报告其不满、疑虑或冲突的程序？您是如何处理这些报告的？



您是如何与员工代表和/或工会接触的？



您采取了哪些确保工作场所的多样性和包容性并避免发生歧视的措施？



您是如何核查员工年龄，确保遵守最低工作年龄限制的？



您是如何确保及时、正确支付工资的？




您采取了哪些避免和解决工作时间过长的问题的措施？



您是否为员工提供额外支持或非经济福利，如托儿服务、膳食补贴、交通等？



..... 

## 法律/合规

您是如何保持遵守人和环境相关的法律要求的？



您如何根据买家需要遵守的法律处理他们提出的人权和环境尽职调查要求？



您如何是核查业务伙伴和供应商在人权和环境方面的诚信和表现的？



..... 

## 生产规划

您是如何向员工传达关于质量和交付周期方面的期望的？您是如何考虑他们的能力的？



您是如何在尽量降低生产成本、保证质量的同时，考虑工资和工作时间的？



您是如何评估供应商的生产能力，确保您的期望不会导致人类和环境受到负面影响的？



.....

## 运营

您制定了哪些职业安全与健康 (OSH) 流程？您是如何向员工传达的？



您是如何衡量职业安全健康流程的有效性的？




您是如何实施环境可持续发展实践，如核算温室气体、管理废物和用水的？



您是如何考虑可能受环境影响的人群的观点的？



..... 

参考您的调查结果和第一部分第3章中的人权和环境尽职调查核心要素清单。以下问题能够帮助您深入分析现有流程,并确定下一步要采取的措施:

- 哪些人权和环境尽职调查要素可以改进?
- 我对自己所面临的风险和影响了解多少?
- 我要如何采纳员工及其代表的观点?
- 我现在有哪些能够用来设计、实施和改进我的人权和环境尽职调查流程的资源和信息?
- 我现在有哪些财力和人力资源,还需要哪些额外支持?

将您的想法和分析添加到成文的调查结果中。您制定人权和环境尽职调查实施计划(第二部分第3章)时需要用到调查结果。为了确保计划的全面性和针对性,您还需要了解如何识别风险并确定其优先次序(参见下一章内容)。接下来,我们将深入探讨如何确定合理的衡量标准和下一步要采取的措施。

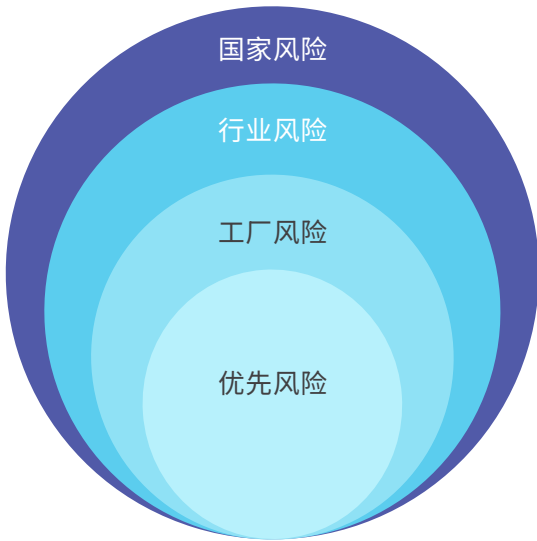
非常关键的一点在于,您作为工厂管理层必须明确标识您希望识别和应对风险以及对人类和环境的影响。🗨️🗨️ 您可以安排召开一次员工大会,说明组织正在实施人权和环境尽职调查,而且您将会提供必要的支持和资源。您还应该鼓励和邀请您的员工参与调查过程,联系负责人权和环境尽职调查的同事,分享其想法、问题或疑虑。

## 2.2 → 识别风险、确定优先次序并持续 审查风险

...在最初想法的基础上,继续为您心目中的设计添加细节。您会选择使用什么面料?这件服装最适合哪种饰边?越来越接近结果,包含各种使其具有特殊性的要素...



在不断深入了解组织的同时，您还需要了解与组织及其价值链相关的人权和环境风险。每个国家的每个部门都存在人权和环境相关的风险。通常情况下，工厂所面临的风险是部门风险和国家风险的组合。每个工厂都面临特殊的风险状况。有些风险的紧迫程度其他风险要高，需要优先解决。您需要决定首先、其次、再次等处理哪些问题，因为您不可能同时关注每一个问题（下文将详细介绍如何确定优先顺序）。🔍



例如，该行业可能普遍存在薪资达不到最低工资标准的风险。但这并不意味着每家工厂支付的薪资都达不到最低工资标准。但有些工厂确实达不到。这些工厂就要重点解决这个问题。

另一个例子是危险废物管理。从整个行业而言，这个问题可能并不严重，但也有些工厂存在危险废物管理方面的问题。这些工厂就要重点解决这个问题。

## 接下来要做什么

### 定期分析风险

关键结果：了解您可以利用哪些信息和投入更好地了解您的风险

您需要定期进行风险评估，识别和了解工厂风险。评估的目的是揭示您的商业活动或关系如何可能危害人类和环境的。您可以考虑许多不同的内部和外部信息来源（见下文示例）。收集的信息越有合理意义，风险评估就越准确。工厂风险可能会随着时间的推移而发生变化，因此必须不断进行审查。例如您可以每年或每当收到利益相关方报告您尚未察觉的风险时，进行风险评估。您可以使用附件 1 中所列的资源 and 工具来了解更多信息，以及制定适于为您的组织的风险评估流程。



## 内部信息来源

- 员工、员工代表和工会
- 报告的申诉或疑虑
- 专题专家, 如职业安全与健康经理、安全经理、环境经理
- 往期内部评估
- 考察到访的供应商

## 外部信息来源

- 非政府组织或政府机构发布的研究和统计数据
- 行业协会
- 专门从事人权和环境尽职调查的咨询机构或专家
- 风险评估工具范例
- 审计结果, 例如买家的审计结果

不同的研究<sup>4</sup> 结果显示, 柬埔寨服装、鞋类和旅行用品行业存在15种行业风险, 即结社自由和集体谈判、职业安全与健康(OSH)、工资和报酬、基于性别的暴力和性骚扰、童工、强迫劳动、劳动条件(合同、工时)、腐败、温室气体排放、气候变化、用水、水供应、水污染、废物和危险化学品。

根据参与制定本指南的利益相关方的反馈意见, 选定了以下5种目前与柬埔寨服装、鞋类和旅行用品行业特别相关的**行业风险**问题。

## 结社自由



员工组建或加入工会或其他类型的工人代表机构，表达集体意见或就工作条款和条件进行谈判的权利可能会被拒绝，或者遭遇歧视。

## 职业安全与健康 (OSH)



工厂可能没有适当的职业安全与健康管理和监测系统，因此就有可能导致事故和伤害。员工可能没有接受足够的安全程序培训，从而面临发生事故和长期健康问题的风险。

## 基于性别的暴力和歧视



柬埔寨服装、鞋类和旅行用品行业劳动力大多数都是妇女，但她们经常面临性暴力、骚扰和不公平的工作条件，如工资较低以及在职业晋升方面受到歧视。

## 废物管理



服装生产会产生大量废物，包括布料碎屑、塑料、危险废物和废水，如果管理不当，就会对环境造成破坏。填埋或焚烧等处理方法会对环境和人们的健康造成不利影响。

## 分包和短期合同



分包工人通常都是采用计件，或者是分包工厂业务旺季时聘用的方式。短期合同影响工作保障和获得社会保护、代表权、最低工资或其他劳动权利。分包会导致工人处于易受损的境地，工作条件普遍更为恶劣，而且很少受到关注。

同时应对所有已识别的风险难度高，可能会令人望而生畏。如果需要对已识别的风险进行优先排序时，您就应该按照“可能性”和“严重性”得标准确定重点风险。

## 可能性

可能性指的是您已发现的风险对人类或环境造成负面影响的几率或概率。换言之，“可能性”是向您表明对人类或环境不利的事情发生的可能性有多大。

“对人类/环境造成负面影响的可能性有多大？”

## 严重性

严重性是指负面影响的程度或严重性。换言之，严重性是向您表明从受影响的人或环境的角度来看，某件事情可能造成的后果有多严重。

“对人类和环境的影响有多大？影响有多严重？纠正伤害的难度有多大？”

每个案例和每种风险的严重性和可能性各不相同。因此，无法对所有部门的风险进行普遍性评估。下面举例说明四种风险，以及如何从工厂一级评估其严重性和可能性。蓝色代表各自的优先级别。



## 01 无薪加班风险

### 可能性-低

此类事件在业内很普遍,但是该工厂以前未曾发生过/未报告过

工厂有一套健全的计时系统

可以通过学习改进控制系统

### 严重性-低

预计仅在个别情况下存在

这种损害很容易纠正,只要及时向受影响的员工支付拖欠的工资,

受影响的员工不会遭受长期影响

## 02 性暴力风险

### 可能性-高

该行业和该工厂都曾报告过基于性别的暴力事件

没有制定防止发生此类事件的强有力政策和程序

管理者和监督者尚未认识到此类事件的风险

### 严重性-高

事件可能影响某一类的员工

一旦发生暴力事件,即使能够纠正,也很难纠正因此造成的伤害

受影响的员工可能会出现长期健康问题

## 03 侵犯结社自由风险

### 可能性-中等

限制成立工会的情况一般发生于以下行业

工厂政策规定,员工可以组织或加入工会

曾有一名员工声称其因加入工会而受到歧视

### 严重性-中等

违规可能影响某一类的员工

随着时间推移,前期受影响的员工组建或加入工会后相关伤害可能会得到纠正

受影响的员工可能遭受歧视、恐吓或其他负面影响

## 04 危险化学品管理不当风险

### 可能性-中等

涉及危险化学品事故一般发生于以下行业

工厂有管理危险化学品的标准作业程序 (SOP)

工厂缺乏确保正确实施标准化作业程序的专家和监督机制

### 严重性-高

违规可能影响某一类的员工

如果人们的健康或环境受到了不可逆损害,即使能够纠正,也很难纠正因此造成的伤害

受影响的员工可能会出现长期健康问题

随着您不断深入了解您的组织和风险,就能了解如何以更系统化的方式应对这些风险。需要首先解决最优先、突出,而且有可能是需要最多资源的风险。随着时间推移,需要采取适当的措施应对所有已确定的风险。这个过程将构成您的人权和环境尽职调查实施计划的一部分,具体我们将在下一章详细讨论。

### 2.3 → 应对风险,制定人权和环境尽职调查 实施计划

...开始绘制服装草图,边画边新增和删除某些细节。如果在设计构思投入生产前需要更换某种织物或装饰物,您可能需要更改设计。首先,您要做一件样品,以便检查结果并调整分级。一旦您对结果感到满意,就可以开始批量制造过程了...



在本章中，我们将介绍一种能够帮助您制定自己的人权和环境尽职调查实施计划的模板。您可以在计划中加入应对已识别和需要优先考虑的风险的措施，以及改进整体人权和环境尽职调查方法所需的所有活动。但在使用模板之前，让我们首先审查一下应对您已发现的风险的可行措施有哪些，其次再看看您目前和希望在实施人权和环境尽职调查方面达到什么样的预期结果。

## 接下来要做什么

### 处理工厂风险

关键结果：展示如何确定和制定充分有效的措施来应对已识别的风险

在识别风险并确定其优先次序的同时，还应制定持续应对这些风险的具体措施。根据自身优先风险制定措施时需要考虑以下问题：


- 造成风险的根本原因是什么？是缺乏知识、缺乏程序或工具，还是因外部因素导致的等等。这就是您需要有针对性地采取应对措施的地方。
- 我们的主要目标是什么，我们想改变什么或实现什么？
- 是否有可以改进的措施？还是需要采取新的措施？
- 需要让哪些内部和外部利益相关方参与进来才能有效应对风险？
- 谁在推动措施的制定和实施？确保制定明确的职责和责任、时间表和 **SMART目标**<sup>?</sup>。
- 我们需要多少时间才能实现目标？
- 我们制定和实施这些措施需要哪些财政支持或投资？我们的买家能否能向我们提供这方面的支持？
- 我们要如何知道我们的措施是否有效？我们如何才能对这些措施进行长期监测和评估，以便根据需要进行调整和改进？
- 是否存在潜在的挑战或障碍？我们应该如何尽量减少潜在的挑战或障碍？

以书面形式记录您对潜在措施的想法。人权和环境尽职调查实施计划模板详见附件<sup>16</sup>，您可以在其中加入以及进一步确定您的想法和必要的后续措施。

## 关于工厂如何实施培训措施的范例

一家柬埔寨服装、鞋类和旅行用品工厂首先开展了培训，培训目的是确保员工了解其权利和相关现有流程。他们采取的措施包括：

- 根据风险评估和员工反馈，选择与员工相关的主题，如劳动法合规和职业安全与健康
- 与人权和环境专家合作开发培训内容
- 针对不同职责设计模块化培训计划
- 融入案例研究和模拟等互动元素

下文提供了关于工厂如何应对指定行业风险的三个范例，列出了工厂可以采取的一系列措施。您可以其为灵感来源自行确定您自己的措施，同时您需要确保您的措施对您的组织有意义且有效。更多具体的措施范例详见附件  中的实施计划模板。



### 结社自由和集体谈判

*“必须将工会视为人权和环境尽职调查的合作伙伴，了解雇主和工会如何是如何合作的。但同时也要考虑如何共同游说，完善人权和环境尽职调查。这对工厂管理层和工会而言，都是改善工作条件的好机会。”*

国际工会组织

- 首先，必须先理解，大家的目标是一致的：创建成功的企业，让员工因为工作而感到自豪和快乐。
- 通过营造开放的氛围，努力找到适当接触员工、员工代表和/或工会的建设性方式。
- 组织员工大会，明确表示允许所有员工组建工会或加入任何工会。

- 向员工分配适当的工会会议时间。
- 不得歧视加入工会的员工。
- 承诺与员工、员工代表和/或工会定期举行会议——每家工厂的具体利益相关方可能有所不同。
- 与工会签订集体谈判协议或双边协议，提升劳资关系。
- 成立联合决策小组或委员会。您可以从比较简单的话题开始，例如食堂提供哪些食物。然后再继续讨论一些更复杂但对员工很重要的话题。例如上班的交通、休息和加班、通风或高温天气的工作时间等待。每个工厂需要涉及的话题都不尽相同。
- 您的工厂可能有多个工会代表，因此很难满足所有人的所有意见——共同制定可行的解决方案。



## 废物管理

*“我们愿意遵守和遵循与废物管理相关的规定，但我们也需要适当的政策，以及比如工人代表和工会等其他利益相关方的支持。”*

柬埔寨服装、鞋类和旅行用品工厂

- 开展评估确定废物类型和数量，并对其进行适当分类。
- 优化图案布局，有效管理库存，对员工进行关于减少浪费的培训。
- 遵守当地的废物和环境法规，并与官方废物管理公司合作。尝试找到比焚烧和填埋更有价值的废物处理方法，尽量回收利用，特别是布屑，也包括塑料、纸张等。



- 定期开展废物管理培训；让员工参与反馈会议，以便更好地了解运营方面的挑战和机遇。培训可包括如下内容：
  - 了解废物类型：了解各类废物（包括一般废物、可回收废物、有害废物、电子废物和有机废物）之间的区别对有效管理废物至关重要。
  - 危险废物处理：妥善管理危险废物，包括其识别、处理、储存和处置。
  - 废物管理条例和合规：确保废物管理做法环保且符合法律规定。
- 定期跟踪废物管理成果，向利益相关方报告，并根据反馈调整做法。
- 与认证组织和其他企业合作，分享良好做法和有用资源，共同改善废物管理系统。



## 分包和短期合同

“鉴于分包商工厂的工作条件，以及对于基本劳工权利的尊重，特别是结社自由权利的尊重程度，通常都比较差，因此主要制造商和国际买家都必须建立持续透明的监测机制，用于监测其全球供应链中分包商工厂的表现，特别是未经授权的分包商工厂的表现。”

### 工会

- 与买家公开讨论您的生产能力，建立长期稳定的商业关系，并制定明确、现实的生产计划。
- 及时有效地与买家和员工沟通订单、生产要求和任何变更等问题。
- 通过签订长期或无限期雇佣合同的方式留住员工，提高生产率并保持生产能力。
- 确保在与分包商工厂合作时采用负责任的采购做法，例如按时足额付款，避免对其工人造成负面影响。
- 公开披露您授权分包给注册工厂的信息并列出分包清单。

- 明确承诺不会使用可能对员工造成伤害的未经授权分包合同或未经注册的工厂。
- 要求并鼓励您的分包商工厂让其员工建立代表机构, 加入或组建工会, 并定期倾听他们的顾虑。
- 出台并实施鼓励分包商工厂保证遵守劳动法并保护工人权利, 特别是女工权利的政策。
- 与分包商工厂讨论所面临的挑战和潜在风险, 以及要如何支持其在工作场所遵守最低劳动标准, 包括根据其需求进行能力建设。
- 倡导并激励分包商工厂采取人权和环境保护方面的良好做法和合规。例如向人权和环境绩效记录良好的分包商工厂下更多订单。

基于对于现状的初步评估(第二部分第1章), 以及加深对于风险评估流程和可能的基于风险的措施的理解后, 您就可以确定当前的整体人权和环境尽职调查实施级别。它能够帮助您决定需要改变或增加哪些内容来改进您的人权和环境尽职调查流程, 并根据结果制定实施计划。下表概括了各组织可能处于的人权和环境尽职调查实施级别。这些都是用于帮助您确定自身级别, 找到自身差距, 并制定必要的下一步改进措施的一般性范例。

## 已启动



管理层传达其对人权和环境尽职调查的承诺



制定基本政策,如职业安全与健康政策



对自身业务进行首次风险评估,发现并了解要风险



制定风险应对计划,明确分配职责和责任



设立基本申诉机制,如投诉箱或指定员工负责



出现负面影响时加以解决

## 已建立



已启动除外



管理层定期和持续与员工/员工代表进行对话



记录人权和环境尽职调查的政策和程序并形成文档,并提供/传达给员工



每年至少开展一次有员工和其他利益相关方参与的风险评估



采用适当的关键绩效指标衡量人权和环境尽职调查措施的进展和成效



绘制直接供应商图表,并确定潜在风险



为内部和外部利益相关方建立匿名、安全和便捷的申诉机制

# 已整合

已建立除外



提供面向新员工和现有员工的员工权利培训计划



建立(数字)数据管理系统,收集和分析与人类和环境相关的信息



制定人权和环境尽职调查方法,并向员工和外部利益相关方分享



定期公开报告风险、影响和进展情况



对已知风险领域的直接供应商和供应链中更深层次的供应商进行风险评估



制定缓解已查明风险的计划



建立有效和透明的申诉处理程序并提供补救途径

# 领导

已整合除外



工厂管理层主动征求反馈意见,并根据员工需求改善工作条件



利益相关方参与现有流程,建立促进实现行业倡议的关系



制定负责的采购战略,支持自有供应商实施人权和环境尽职调查,并评估其进展情况



工厂定期(至少每年一次)披露关于人权和环境尽职调查实践的详细信息,包括风险评估结果、风险缓解措施、补救案例、关键绩效指标等

## 接下来要做什么

### 评估您的人权和环境尽职调查实施级别

关键结果：了解您目前所处的级别以及您希望达到的级别

回顾您在前文“接下来要做什么”练习章节中所做的笔记，尤其是与“了解您的组织”（第二部分第1章）相关的笔记。根据迄今为止收集到的信息和上文对人权和环境尽职调查实施级别的回顾，您就能评估每一个人权和环境尽职调查核心要素（详见第一部分第3章中的描述），并确定哪个级别（启动/整合/高级/领导）最匹配您当前的实施情况。请注意，这不是一门精确科学——只需要根据您当前情况选择最合适的级别即可。通过上述步骤，您就能确认您当前的实施级别。您还可以记下您需要达到的实施级别。这样有助于您了解当前状况，以及为了达到预期实施级别，您下一步应当采取的措施。您可以在实施人权和环境尽职调查的过程中不时审查自身所处的级别。

需要注意的是，达到一定的实施级别并不意味着您的人权和环境尽职调查过程已经完成或结束。还需要不断努力，并且按需进行更新才能保持特定级别。这些级别是帮助您制定计划的工具，但它们也只是您的整体人权和环境尽职调查战略的一部分，而且需要持续根据您的组织的发展情况进行相应的调整。

## 接下来要做什么

### 确定您的下一步措施

关键结果：制定实施计划应对风险并改进人权和环境尽职调查方法

您可以使用附件 中提供的模板制定和跟踪您的人权和环境尽职调查实施计划。模版既包括应对某些优先风险的措施，也包括改进人权和环境尽职调查方法的整体措施。例如，您可能通过练习发现您的申诉机制需要改进，或者您想继续实施一项应对您识别的风险的具体措施。模板能够帮助您确定目标、活动和责任，以实施必要的变革并跟踪进展情况。您的计划需要保持灵活性，而随着人权和环境尽职调查的实施日趋成熟，您可能还需要定期修改计划。

需要有人牵头制定、实施和不断改进贵组织的人权和环境尽职调查流程,并指导人权和环境尽职调查实施计划。与此同时还可能多部门合作。每个人都必须明确自身的职责和责任。为此,您可能需要调整员工针对不同工作任务分配的时间。您可能还需要聘用新员工和/或寻求外部顾问的帮助。不能把人权和环境尽职调查安排成员工的额外附加工作。贵组织中负责人权和环境尽职调查的人员必须接受培训,确保掌握关于相关主题的知识和专业技能。👤 他们需要完成工作所需的工具和资源。例如,您可以组织参加柬埔寨服装培训学院(CGTI)或经合组织(OECD)的线上培训📖。

人权和环境尽职调查工作的协调方式多种多样,通常在现有组织结构的基础上进行协调。下面是柬埔寨一家服装、鞋类和旅行用品工厂的做法示例。

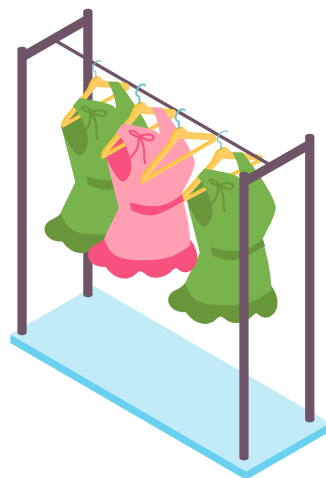
## 关于如何指导实施的示例

一家柬埔寨服装、鞋类和旅行用品公司通过其投诉箱、Telegram连接链接和脸书页面等沟通渠道,调查访问了包括员工、客户、供应商和非政府组织、👥 在内的利益相关方。他们所提出的问题之一就是:“您在我们公司运营过程中遇到了哪些涉及《劳动法》的挑战?”工厂根据反馈意见成立了一个由工厂各部门代表组成的委员会,其中包括工人代表和当地工会。

委员会每月召开一次会议,听取员工报告的问题。委员会将经工人代表批准的报告问题调查流程制成文件。📄📌 委员会还为新员工举办了职业安全和健康培训,并为所有员工举办了劳动法培训。👤

## 2.4 → 反思和改进

..您设计的款式每一季都会更新,然后您就会获得灵感,添加新的细节和使用新的面料,确保随着时间的推移您的作品会变得越来越精致。



人权和环境尽职调查需要不断更新，保持其相关性和适用性，它永远不会完成或完美-但没关系！您应当定期衡量和评估您的人权和环境尽职调查流程，设定好目标并确保持续改进。

- 定期收集数据并使用关键绩效指标，以了解哪些工作做得好，哪些做得不好，从而集中精力和资源予以解决。认真思考您希望衡量哪些指标，并把衡量重点放在发生的变化和积极的影响上。
- 每个组织都必须确定其与人权和环境尽职调查的措施和方法挂钩的关键绩效指标，以确保这些措施和方法都运行良好。关键绩效指标的范例如下：

### 缺席率和员工流失率



随着时间的推移，良好的工作条件应当能减少缺勤率，提高员工保留率。随着时间的推移，良好的工作条件应当能减少缺勤率，提高员工保留率。

### 接受人权和环境主题培训的员工人数和比例



随着风险和责任意识提高，您应该看到有更多员工参与人和环境相关的主题，包括主动改进流程、报告问题和疑虑等。

### 培训带来的可衡量的行为变化


### 收到的申诉和补救措施



申诉很多，并不意味着您的人权和环境尽职调查流程没有发挥作用，恰恰相反，您收到并成功补救的申诉越多，往往意味着您越能让员工信任您，从而愿意提出问题。如果您解决问题和预防风险的流程运行良好，随着时间的推移，您的申诉数量应该会再次减少。

### 加热和蒸煮用林木和替代能源使用比例对比



服装、鞋类和旅行用品行业的洗涤、熨烫和染色工序中会使用大量森林木材，从而会导致砍伐森林和排放温室气体。过渡到替代能源，如种植园木材、电锅炉或稻壳煤球，可以减少对环境的负面影响。

- 对人权和环境尽职调查实施过程中的不足负责，并出台具体措施加以改进。
- 公布人权和环境尽职调查过程的相关数据和信息，对利益相关方保持透明。
- 不断加深对更深层价值链的理解并提高其可见度——这将有助于您规划生产和降低风险。

## 接下来要做什么

### 共同讨论和学习

关键结果：建立定期交流渠道，改进人权和环境尽职调查方法

定期与所有参与人权和环境尽职调查流程的员工和利益相关方举行会议，讨论哪些工作有效，哪些工作还需要改进。您可以展示您所衡量的数据，并共同反思这些数据的意义。例如，如果您收到更多的申诉，并不一定意味着是件坏事。也可能意味着员工更乐于分享问题，并相信您会努力找到解决方案。

“

*要积极主动。传达您正在采取的措施，因为您现在确实已经做了很多努力了。撰写一份2-3页的文件，总结您的人权和环境尽职调查方法，主动发送给您的买家。他们会很高兴收到您的信息的。为自己感到骄傲吧！*

”

柬埔寨商业协会



03

**结论：  
关键信息**

# 03

## 结论： 关键信息

对企业而言，人权和环境尽职调查是一种良好和必要的投资



确保采用战略性和持续性方法在组织内实施人权和环境尽职调查 —  
—首先了解已经制定哪些针对人员和环境的流程，然后在此基础上缩小与预期目标的差距

人权和环境尽职调查的目的是**了解**和应对人类和环境面临的风险——从受影响者的角度出发，**重点关注风险严重性最高和发生率最高的风险**



**做到开放、透明**——所有利益相关方都会欣赏您的**坦诚**，即使这意味着要谈论相关问题



**大胆寻求帮助和支持**，您并不需要孤军奋战！

# 04

**附录术语表、  
工具/资源和  
参考资料** 

# 术语表

术语的定义根据以下资料来源制定：

- [《欧盟企业可持续性尽职调查指令》](#)
- [《德国供应链企业尽职调查法》](#)
- [《经合组织与尽职调查相关的技术术语表》](#)
- [《联合国发展集团报告框架术语表》](#)
- [《联合国人权理事会OEIGWG2023年具有约束力的条约文书最新版草案》](#)

## 采取补救措施

采取补救措施是指组织必须向正在遭受或者曾经遭受过人权和环境相关伤害的人提供可接受的解决方案或解决办法。

## 问责制度

问责制度是指一种要求个人和组织对其行为负责，确保其符合一套标准，并以透明的方式报告其行为的制度。

## 纠正行动计划

纠正行动计划是指需要在特定时间内采取的，用于处理审计过程中发现的问题或解决问题的一系列措施。

## 尽职调查

尽职调查是指组织识别、评估、预防和/或减轻、补救并说明如何处理自身运营、供应链和业务关系中实际发生或潜在的负面影响的过程。

## 申诉机制

申诉机制是指允许个人或社区因其认为某组织造成的伤害表达诉求并寻求补救措施的正式方式。

## 家庭工人

家庭工人是指在个人住所，而不是在非集中工作场所执行工作任务的个人。此类工人可能属于非正规部门，而且聘用方式通常是分包合同。

## 人权和环境风险

人权是每个人与生俱来、不受歧视地享有的基本权利和自由，例如生命权或言论自由。结社自由或职业安全与健康等劳动权利也是人权。人权与环境密切相关，例如享有清洁、健康和可持续环境的权利。国际公认的最低核心人权主要包括[《国际人权宪章》](#)和国际劳工组织[《工作中的基本原则和权利宣言》](#)中规定的权利。

## 关键绩效指标 (KPI)

关键绩效指标 (KPI) 是指用于评估一个组织、部门或流程在实现关键目标方面是否成功的可量化指标。关键绩效指标为公司和个人提供了一种根据预定目标评估其行动和战略有效性，以便其按需做出明智决策和调整的方法。

## 缓解/减轻

缓解对人权或环境的负面影响是指采取行动，降低影响程度或潜在负面影响发生的可能性。

## 负责任的采购做法

《负责任的采购做法共同框架》中将“采购做法”定义为“采购公司为了从供应企业购买产品或服务（全部或部分）而采取的行动”。采购做法包括设计和产品开发、规划和预测、关键路径管理、合同、技术规格、订单安排和交付周期、成本和价格谈判、付款条件，以及影响供应公司和最终影响工人生活的采购人员的基本行为、价值观和原则。实施“负责任”采购做法能够支持“供应商有效规划生产、管理工时、公平支付工人工资和投资改善劳动条件的能力，而这些又有助于提高生产率、稳定供应商的员工队伍和建立供应链的弹性”。

## 权利持有人

权利持有人是指其人权可能受到商业活动导致的负面影响的人。权利持有人通常也被称为“受影响的利益相关方”（参见利益相关方的定义）。各组织应从权利持有人的角度考虑问题，特别是其中的最弱势群体（根据具体情况，可能是儿童和青少年、妇女、老年人、少数民族、残疾人、移民等）。

## 突出风险

突出风险是指可能对人类和环境造成的影响严重性最高和/或可能性最高的人权和环境风险。

## 共担尊重

共担尊重是指由多方分担职责、义务或责任的框架或原则。一项行动或其结果并非由一方单独担责，而是由多个利益相关方分担责任，每个利益相关方都要承担总体责任的一部分。

## SMART目标

SMART目标是指具体性可衡量性、可实现性、相关性和时限性的目标

## 利益相关方

利益相关方是指任何可能影响公司行动和决策或受其影响的个人或组织。人权和环境尽职调查特别相关的利益相关方是权利持有人及其合法代表，包括工会，以及民间社会组织和其他拥有企业对人权的影响方面经验和专业知识的组织。

## 分包商

分包商是指第三方运营商，通常是受雇于某个组织，在大型项目中执行特定任务较小的企业或个人。

## 价值链

一个组织的价值链包括其通过增值将投入转化为产出的活动。价值链包括与组织有直接或间接商业关系，(a) 提供有助于组织自身产品或服务的产品或服务的，或 (b) 接受组织提供的产品或服务的实体。

# 工具/资源

## 关键总体框架和工具

- [《联合国工商业与人权指导原则》](#), 联合国人权事务高级专员办事处
- [《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》](#), 经济合作与发展组织 (经合组织)
- [《经合组织服装和鞋类行业负责任供应链尽职调查指南》](#)
- [《经合组织服装和鞋类行业负责任供应链尽职调查指南》](#) (高棉语和中文普通话翻译版)
- [经合组织服装和鞋类行业负责任供应链《尽职调查对齐评估工具》](#)
- [《经合组织服装和鞋类行业尽职调查表》](#)

## 关于人权和环境尽职调查立法方面的信息

- [服装供应商指南: 欧盟、美国和英国的主要可持续发展立法](#), Epic Group、Simple Approach、Shahi Exports和Norlanka 编制, Transformers Foundation和GIZ-FABRIC 提供支持

## 整合

- [《企业中的人与地球——关于小型和微型公司要如何开始或加强尽职调查的简易指南》](#), Fairtrade International
- [《关于将人权纳入企业管理的指南》](#), 联合国全球契约组织和联合国人权事务高级专员办事处
- [《商业指南: 如何制定人权政策》](#), 联合国全球契约组织和联合国人权事务高级专员办事处
- [《负责任的采购做法共同框架》](#), 多方利益相关方倡议负责任采购做法工作组
- [《人权尽职调查与环境: 商业指南》](#), 联合国开发计划署 (UNDP)

## 风险评估

- [中小企业Compass风险分析工具](#), 企业与人权服务台提供
- [供应链制图、透明度和可追踪性1.0: 公司和供应商实用指南](#), 美国公平劳动协会
- [《从企业实践视角评估人权风险和影响》](#), 联合国全球契约组织网络德国分部和人权研究所

## 申诉机制和补救措施

- [《柬埔寨纺织和服装行业的申诉机制》](#), 柬埔寨负责任商业中心 (RBH)
- [《商业相关侵犯人权案件中采取的补救措施: 解释性指南》](#), 联合国人权事务高级专员办事处

## 培训

- [柬埔寨服装培训学院](#) (尽职调查认知课程)
- [经合组织负责任商业行为电子学习学院](#)

## 监测与评估

- [为贵公司的供应链建立有效的监控系统-了解并履行尽职调查义务](#), 可持续纺织品伙伴

## 利益相关方的参与

- 经合组织关于服装和鞋类行业工人代表和工会有意义参与的尽职调查的期望 (即将发布)
- [是什么让利益相关方的参与变得有意义? 5 大实践洞见](#), 联合国全球契约组织网络德国分部

## 沟通


- [《联合国指导原则报告框架》](#) Shift Project和Mazars
- [《基本生活工资公共报告》](#), 美国公平劳动协会

## 供应商指南

- [相关公司与其供应商之间的供应链合作中小企业最关心的问题解答](#), 德国联邦经济事务和出口管制局 (BAFA)
- [相关公司与其供应商之间的供应链合作中小企业最关心的问题解答](#) (高棉语和中文翻译版)
- [《供应链尽职调查——国际供应商入门指南》](#)  
巴伐利亚州环境局



# 模版人权和环境尽职调查实施计划

人权和环境尽职调查的核心要素或风险主题	目标	活动	谁参与	谁领导	时间表	关键绩效指标	状态
核心要素示例: 培训	提高员工对自身权利的认识, 鼓励举报风险和违规行为	新员工入职培训 所有员工每年进修培训	人力资源部门 法务部门	员工姓名	2024年第一季度 启动首次培训	每年接受培训的员工人数	推出培训
核心要素示例: 申诉机制	允许内部和外部利益相关方匿名举报其疑虑	启动利用短信方式举报的新报告系统 利用海报、社交媒体、员工大会等宣传新系统。	人力资源部门 信息技术部门 雇员 (其代表/工会)	员工姓名	2025年1月至 10月	接收、调查、结案或补救的申诉	项目于2025年1月启动
风险主题 示例: 结社自由	确保员工了解他们有权自由组建或加入自己选择的工会	向人力资源、法务和员工提供关于结社自由权利的法律框架和原则方面的培训 推出新的结社自由政策	人力资源部门 法务部门 员工 (其代表/工会)	员工姓名	2025年1月至 12月	成立的工会的数量; 加入工会的员工人数	项目于2025年1月启动
风险主题 示例: 废物管理	明确和促进员工在废物管理方面的责任	在培训和指导材料等适当支持下, 推出并监测回收计划 成立委员会, 负责跟踪和衡量废物管理活动, 定期向管理层报告	运营部门 法务或合规部门 管理层	员工姓名	2024年11月至 2025年6月	废物收集费; 接受培训的员工人数; 各类废物的数量; 可再利用材料所占比例	项目于2024年11月启动
..... 	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

## 参考文献

### 来源

1. <https://aim-progress.com/resource/business-toolkit-for-suppliers>
2. [https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/EN/Supply\\_Chain\\_Act/guidance\\_cooperation\\_supply\\_chain.html](https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/EN/Supply_Chain_Act/guidance_cooperation_supply_chain.html)
3. <https://static1.squarespace.com/static/636ba8ae2fd47349a887dd92/t/642ecf75bca27075443eac29/1680789366782/CFRPP+-full+Framework.pdf>
4. Florence Münch,《服装业的采购实践:恶劣工作条件的根源》,国际劳工组织《改善柬埔寨工厂》,2022年8月<https://betterwork.org/wp-content/uploads/Discussion-Paper-45.pdf>;

Sophie Hardefeldt和Brandais York,《受压迫的纺织工:柬埔寨制衣业的长期工资损失》,援助行动组织,2023年9月<https://cambodia.actionaid.org/publications/2023/stitched-under-strain-long-term-wage-loss-across-cambodian-garment-industry#downloads>;

Him等人,《柬埔寨服装行业的空气污染与工人健康》,斯德哥尔摩环境研究所,2023年3月, <https://www.sei.org/wp-content/uploads/2023/03/air-pollution-garment-workers-cambodia-sei2023.017.pdf>;

Tula Connel,《报告:柬埔寨制衣工人遭受气候变化导致的影响》,国际团结中心,2022年8月16日, <https://www.solidaritycenter.org/report-cambodia-garment-workers-suffer-the-effects-of-climate-change/>;

Jaspreet Chahal,《柬埔寨服装业中侵犯人权的现象》,杜伦亚洲法学报,2022年1月21日 <https://www.durhamasianlawjournal.com/post/human-rights-violations-in-cambodia-s-garment-industry>;

Profundo,《创造提高柬埔寨服装行业工资的理由》,CNV Internationaal,查阅于2024年4月16日<https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/alarm-bells-for-garment-workers-in-cambodia-an-urgent-call-to-action-for-improved-living-conditions>;

《关于侵犯工会权利现象的调查》,国际工会联合会,查阅于2024年4月16日<https://survey.ituc-csi.org/Cambodia.html?lang=en#tabs-3>;

商业与人权资源中心,《工会受挫和不公平解雇:新冠肺炎疫情期间的服装行业工人》,2020年8月4日<https://www.bhrrc.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/>;

人权观察,《仅剩速食面工会尚存:柬埔寨服装业和旅游业工会受挫》,2022年11月21日<https://www.hrw.org/report/2022/11/21/only-instant-noodle-unions-survive/union-busting-cambodias-garment-and-tourism>,

以及Dennis Arnold博士,《转型中的柬埔寨服装业:外部冲击、政治空间和供应商整合》,CNV Internationaal,2021年[https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/a/9/3/5/a9351254dc6dfa56573c-6f0a455403a1402867ad/2021%20Cambodia%27s%20Garment%20Sector%20in%20Transformation\\_Researchreport.pdf](https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/a/9/3/5/a9351254dc6dfa56573c-6f0a455403a1402867ad/2021%20Cambodia%27s%20Garment%20Sector%20in%20Transformation_Researchreport.pdf)。

5. <https://aim-progress.com/resource/responsible-sourcing-journey-rsj>
6. [https://www.geres.eu/wp-content/uploads/2019/10/Brochure\\_Garment\\_EN-1.pdf](https://www.geres.eu/wp-content/uploads/2019/10/Brochure_Garment_EN-1.pdf)

## 相关法律

### 选择与多数买家相关的国家法律：


- 《欧盟企业可持续性尽职调查指令》
- 《德国供应链企业尽职调查义务法案》
- 《德国供应链企业尽职调查义务法案》(高棉语和中文普通话翻译版)
- 《法国企业警惕义务法》

### 柬埔寨已批准的国际法：

- 《公民权利和政治权利国际公约》
- 《经济、社会及文化权利国际公约》
- 国际劳工组织《强迫劳动公约》
- 国际劳工组织《结社自由和组织权利保护公约》
- 国际劳工组织《组织和集体谈判权利公约》
- 国际劳工组织《同酬公约》
- 国际劳工组织《废止强迫劳动公约》
- 国际劳工组织《就业和职业歧视公约》
- 国际劳工组织《准予就业最低年龄公约》
- 国际劳工组织《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》

## 柬埔寨法律：

- 《柬埔寨王国宪法》
- 《劳动法》
- 《工会法》
- 《最低工资法》
- 《社会保障计划法》
- 《环境与自然资源法典》
- 《水污染控制次级法令》
- 《空气和声音污染控制次级法令》
- 《废水和固体废物管理次级法令》
- 《塑料袋管理次级法令》
- 《排水与废水处理系统控制次级法令》



# 关于柬埔寨服装、鞋类和旅行用品 制造商人权和环境尽职调查重要的 原因以及调查方法的指南

**Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

金边国家办事处

柬埔寨金边万景岗一分区 360 路 Oval Office Tower 大厦 10 楼

电话: +855 23 860 110

电子邮件地址: [giz-kambodscha@giz.de](mailto:giz-kambodscha@giz.de)

网址: <http://www.giz.de/cambodia>