



人权理事会

第五十三届会议

2023年6月19日至7月14日

议程项目 3

促进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会及文化权利，包括发展权

开展能力建设，促进实施《工商企业与人权指导原则》

人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告*

概要

本报告根据人权理事会第 17/4 号和第 44/15 号决议提交人权理事会，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组在报告中借鉴了工作组的路线图项目的研究结果，工作组在路线图中为加快实施《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》提出了行动方向，工作组具体谈及了利益攸关方，特别是国家、企业和权利持有人之间长期存在的能力和知识差距，以便理解实践中如何实现商业活动背景下国家保护的义务和企业尊重人权的责任。工作组注意到，路线图项目提出的关键行动领域之一要求“增加并改善国际合作和执行支持”，因此在本报告中，工作组调查和评估了现有的能力建设措施，并就如何规划设计能力建设努力和举措以推进工商企业与人权议程提出了建议。

* 因提交方无法控制的情况，经协议，本报告迟于标准发布日期发布。



一. 导言

1. 自 2011 年《工商企业与人权指导原则》获得人权理事会一致认可以来，在工商企业与人权运动方面，由全球、区域和地方层面各种利益攸关方实行的旨在促进、传播和实施《指导原则》的能力建设措施快速增加。在事关工商企业与人权的监管发展领域，包括在强制性人权尽责立法领域，势头不断增长。就国家、工商企业以及广义的工商企业与人权界如何利用这些机会，支持更好的、持续的努力并为下一个十年中《指导原则》的实施制定宏大愿景而言，这一势头带来了转折点。

2. 《指导原则》第二个十年的议程核心是，需要改善能力建设举措的互补性，同时为实施《指导原则》分配充足的资源，以确保产生变革性的持久影响。实际上，尽管为确保加强《指导原则》相关能力建设举措的一致性、可获得性和可持续性作出了努力，多重利益攸关方、部门和各执行层面之间的协调仍然是重大挑战。其部分原因是，能力建设措施在地域和部门重点、目标受众范围以及所处理的人权问题的类型方面差别很大。

A. 报告的目的、范围和方法

3. 本报告全面评估了与《指导原则》和更广泛的工商企业与人权议程相关的能力建设努力和举措的现状。工作组在报告中探讨了利益攸关方，特别是国家、企业(尤其是中小企业)和权利持有人(包括地方社区和人权维护者)之间长期存在的能力和知识差距，以便了解实践中如何实现商业活动背景下国家保护的义务和企业尊重人权的责任。工作组评估了现有的能力建设努力和举措，以便考察如何将能力建设制度化，以促进《指导原则》的实施。在这一分析的基础上，工作组确定了有效能力建设的关键要素，并探讨了如何实现全球协调努力，在工商企业与人权领域建设和加强能力。

4. 为本报告之目的，能力建设(或能力发展)是指“发展和加强各组织和社区在快速变化的世界中生存、适应和繁荣所需的技能、本能、能力、程序和资源的过程”。¹ 在工商企业与人权议程方面，为促进和支持实施《指导原则》而采取的任何行动不仅必须包含加强和扩大国家和工商企业的能力，还必须包含加强和扩大国家人权机构、民间社会组织和人权维护者等利益攸关方的能力。能力建设的一个核心重点应当是支持特别容易遭受工商企业相关侵犯人权行为的群体，包括老年人、土著人民、非洲人后裔、妇女、移民、残疾人、少数群体成员和儿童。因此，工作组采取了整体视角，评估能力建设措施的现状，并评估确保现有和未来措施符合《指导原则》所载标准方面的需求。

5. 除了这些内容和其他意见，工作组还提出了一个三部分的能力建设方法，其核心是建立由国际、区域和次区域元素组成的机构知识中心，以改善不同利益攸关方群体的获得情况。工作组提议，应在联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)内部设立工商企业与人权服务台职能，作为机构知识中心的补充，服务台负责与工作组密切合作，就《指导原则》提供一致的解釋性咨询意见。

¹ 见 <https://www.un.org/en/academic-impact/capacity-building>。

6. 工作组还赞同设立一个全球基金以支持能力建设措施，着眼于加快实施《指导原则》。² 这一基金将满足大幅增加投资用于发展和加强利益攸关方能力的重要需求。这一方法中的步骤相结合，符合有效能力建设的基本要求，即合作研究和持续监测进展与影响，也满足了任何这类机构采取战略性和协调性的方法并在体制范围内外开展工作的需要。

7. 工作组在编写本报告时参考了多方利益攸关方的协商、专家研讨会以及在各区域与各国、工商企业代表、国际组织、民间社会组织和专家进行的半结构化访谈。本报告也参考了案头研究；根据从多个组织获得的公开资料，工作组得以确认了 45 项在工商企业与人权领域提供能力建设支持的主要举措，以供进一步分析。为了使样本更加多样化，选择所分析的举措时考虑了规模、成员和地域分布方面的差别。

二. 背景

8. 《指导原则》的实施进入第二个十年之际，必须肯定所取得的进展，特别是在实现《指导原则》和与负责任的商业行为相关的主要全球文书之间的政策一致性方面的进展，相关文书包括经济合作与发展组织(经合组织)发布的《经合组织跨国企业准则》、³ 国际劳工组织(劳工组织)的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》。

9. 即便如此，在世界各地，特别是全球南方国家，促进和传播《指导原则》方面仍有大量工作要做，加快并协调执行《指导原则》方面也仍有大量工作要做。在年度和区域工商业与人权论坛上，在多利益攸关方磋商中，以及在工作组举办或共同举办的会议上，利益攸关方经常提出的问题涉及《指导原则》如何在地方层面转化为实践，以及如何加强人权维护者与相关人权机制就工商企业与人权相关问题进行接触的能力。

10. 人权理事会在第 17/4 号决议中请秘书长编写一份报告，说明联合国系统如何能够为推动工商企业与人权议程及传播和实施《指导原则》作出贡献，特别说明如何能够在联合国系统内最好地解决所有相关行为体这一方面的能力建设问题。

11. 根据这一要求，秘书长于 2012 年提交了一份报告，他在报告中指出，为促进相关行为体能力建设的努力提供支持是分配给工作组的任务之一，但是由于任务的规模，工作组认识到，工作组无法单独开展能力建设，需要借助其他努力。⁴ 因此，工作组一向呼吁加强并加快国际合作与协调，以支持《指导原则》的实施，工作组的路线图项目行动领域 8 就与这一号召相关，⁵ 其中强调，需要：

- (a) 将《指导原则》更好地纳入联合国系统(目标 8.1)；

² 见 <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/reports/2010/study-feasibility-global-fund-capacity-building-business-and-human-rights>。

³ 本报告编写之时，有讨论指出，经合组织准则的名称可能略有变化。

⁴ [A/HRC/21/21](#) 和 [A/HRC/21/21/Corr.1](#)。

⁵ 见 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>。

(b) 加强能力建设和协调，以支持更快和更广泛地采纳和实施《指导原则》(目标 8.2)；

(c) 扩大各地域的采纳和实施工作，以推动力争上游(目标 8.3)。

12. 关于能力建设需要做什么以及如何以有效、协调并且维护《指导原则》完整性的方式开展能力建设存在不同的认识，从而令这些挑战更加复杂。与能力建设相关的挑战并不是新挑战，但是需要国家、工商企业以及广义的工商企业与人权界提供新的推动力，以创新的方式应对这些复杂挑战。负责人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表曾于 2011 年建议人权理事会考虑设立一个工商企业与人权自愿基金，基金的主要目的是帮助寻求推动实施《指导原则》的利益攸关方加强能力，但是过去十年中没有持续处理这一问题。⁶ 虽然按理事会要求编写的一份后续报告中提出了下一步步骤，⁷ 但这一问题仍没有得到持续处理。⁸

13. 工作组回顾，路线图项目的研究结果包括承认实地能力建设需要由全球层面具有战略性并且协调一致的方法支持，并确认了加大力度加强协调行动方面以下两个优先事项：

(a) 制定一项有雄心的方针，并提供充足的资源支持，以便通过面向国家、企业、国家人权机构、民间社会和其他利益攸关方的广泛的能力建设举措加强《指导原则》的实施；

(b) 加强多方利益攸关方的协调与合作，包括与联合国系统各实体的协调与合作，提供一致的解释和指导，从而促进更大规模地采纳《指导原则》。

14. 根据上述优先事项，有必要为大规模能力建设措施建立供资和资源基础，使联合国之外的利益攸关方能够积极参与。秘书长指出，类似用于应对其他全球挑战的模式公私伙伴关系模式可为制定满足工商企业与人权领域能力建设需求的战略对策提供参考，⁹ 并指出，鉴于挑战的规模和应对挑战所需资源，应考虑设立一个与联合国挂钩，以多利益攸关方参与为基础的工商企业与人权全球基金。¹⁰

三. 《指导原则》之下的能力建设

15. 能力建设是政策和实践中的一个核心概念，特别是在发展部门，这一概念得到了广泛使用，也经过了广泛辩论。这一术语于 1970 年代在有关财政分权政策的讨论中出现，自 1990 年代以来得到了大量关注。¹¹ 这一时期内，全球南方不利的经济状况少有改善，令人失望，由此令政策界普遍认识到能力建设对于让利

⁶ A/HRC/26/20/Add.1，第 8 段。

⁷ A/HRC/26/20/Add.1。

⁸ 人权理事会第 21/5 号决议。

⁹ A/HRC/21/21 和 A/HRC/21/21/Corr.1，第 74 段。

¹⁰ 同上，第 101 段。

¹¹ 见 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI\(2017\)599411_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI(2017)599411_EN.pdf), p. 2。

益攸关方掌握自主权以及实现制度、组织和个人变革的重要性。¹² 实际上，“能力”本身并非被动状态，而是一个持续过程的一部分，这一过程涉及一个系统、一个组织或一个人执行或生产的能力。¹³ 因此，能力建设必须是持续的迭接进程。

16. 《指导原则》强调了能力建设的重要性，但并没有对这一概念加以明确定义。反而是一些明确和含蓄提及能力建设对于实施《指导原则》的重要意义之处阐明了“能力建设”的含义及其对国家和工商企业义务的影响。例如，根据指导原则 10，国家作为处理企业相关问题的多边机构的成员时，应鼓励这些机构在其各自职责和能力范围内，促使企业尊重人权，应请求帮助各国履行其保护人权免遭工商企业侵犯的义务，包括为此开展技术援助、能力建设和宣传。指导原则 10 的评论进一步强调，通过此类机构进行的能力建设和提高认识活动可发挥巨大作用，帮助各国履行其保护人权的义务。

17. 当然，在《指导原则》的三大支柱框架内，能力建设不限于国家的保护义务。关于公司尊重人权的责任的支柱也提及了能力建设。例如，指导原则 14 的评论强调，相对于大型公司，中小企业可能能力较小，更多非正式的程序和管理结构，因此其各自的政策和程序可能采取不同形式，但中小企业仍可能造成严重的人权影响，这就要求采取相应措施，无论其规模大小。

18. 指导原则 19 的评论进一步提及能力建设，阐述了就已查明的人权影响采取行动这一方面。评注中指出，工商企业如果对防止或缓解不利影响具有影响力，就应行使这一影响力，如果缺乏影响力，则企业可能有办法加强这一影响力。其中提及，协助有关实体进行能力建设或其他激励措施是加强影响力的一种方式。

19. 虽然其他指导原则没有明确提及能力建设，但能力建设对于实现这些原则至关重要，包括在获得补救这一支柱下。指导原则 25 的评论指出，确保获得对企业相关侵犯人权行为的补救还要求国家促使公众意识和了解这些机制，其如何加以运用，以及在此过程中可能获得的任何支持(资金或专家支持)。此外，工作组还发布了关于确保尊重人权维护者的指导意见，其中确认，能力建设是加强考虑到人权维护者的有效的人权尽责的关键。¹⁴

20. 总之，《指导原则》强调了国家的作用，国家可以促进各种利益攸关方群体采取能力建设措施，以这种方法加快《指导原则》的采纳，《指导原则》还进一步明确了工商企业的人权责任。能力建设可以促进《指导原则》的实施，例如，能力建设可以增加人权尽责方面的实际专门知识和提高对应当设置的不同申诉机制的认识。此外，《指导原则》还强调，通过开展能力建设，工商企业可以在其商业关系中建立和发挥影响力，以便根据公司尊重人权的责任，防止或减轻不利的人权影响。关于确保不受阻碍地获得有效补救，有必要加强权利持有人，包括人权维护者和受到企业活动不利影响的社区，与相关人权和申诉机制接触的能力。许多利益攸关方指出，对于多数区域，包括非洲、亚洲及太平洋和拉丁美洲，这是高度优先事项。

¹² 见 <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>；和 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG_PrimerReport_final_web.pdf。

¹³ 见 <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>。

¹⁴ A/HRC/47/39/Add.2，第 24 和第 25 页。

四. 《指导原则》背景下能力建设措施的现状

A. 能力建设的类型

21. 利益攸关方在应对《指导原则》相关能力需求和知识差距方面各具创造性，因此，措施五花八门是对当前为加强相关行为体实施和执行《指导原则》的能力所作的努力最恰当的描述。不同能力建设措施中经常出现的形式包括同行学习举措和企业培训网络研讨会，还包括工具包、风险评估工具和利益攸关方指南。这些措施可以是针对具体部门或问题的措施，包括多方利益攸关方举措中的学习空间，提供咨询意见的国家服务台和提供解释性咨询的全球服务台，例如劳工组织国际劳工标准工商企业服务台。¹⁵ 然而，必须确保这些努力：不只是简单地相互重复，也不会造成知识和信息的碎片化；能够利用组织间和/或机构间合作的机会；符合《指导原则》的精神。

22. 此外，线下集会因 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行暂停时，利益攸关方不得不为举办能力建设项目寻找技术解决方案，并确保在这一领域取得的进展不会减退。自那以后，可以看到，技术(例如视频会议平台)对保持能力建设举措的进展至关重要。《指导原则》与人权尽责数字工具包和知识门户网站的质量也逐步提升，促进了全球各地不同利益攸关方之间的信息共享。但是，虽然技术进步让更广泛的受众能够获得能力建设机会，但权利持有人，特别是位于全球南方的权利持有人的获得情况仍然是一个挑战，这一挑战将削弱全球能力建设措施的效力，并扩大国家之间和国家内部的数字鸿沟。

23. 以下各小节总述了当前的能力建设措施，按目标受众(国家、工商企业、民间社会、国家人权机构和其他行为体)分类。应当指出，此处介绍的对各项举措的考察绝非详尽无遗，而是提供了能力建设努力的示例。¹⁶

1. 国家

24. 面向国家的与《指导原则》有关的能力建设工作大部分在双边场景下开展，包括全球和区域多利益攸关方活动，例如年度工商业与人权论坛，以及在《工商企业与人权国家行动计划》对话框架内开展。能力建设活动通常由联合国各机构和方案和/或非洲联盟、欧洲联盟、劳工组织和经合组织等政府间组织联合举办。对国家而言，能力建设通常在技术援助的框架之下开展，属于提供支持和转让知识以促进有效实施《指导原则》的国别或基于区域项目的努力。

25. 过去数年来，在国家关于《指导原则》的能力建设活动中，一个反复出现的主题是起草国家行动计划。近几年，另一些研讨会和培训主题已证明受到了各国的极大关注，其中包括强制性人权尽责相关努力的影响，例如制定欧盟委员会提议的企业可持续性尽责指令所产生的影响，还包括如何激励企业，特别是中小微型企业参与国家行动计划进程和《指导原则》的实施。

26. 国际组织往往必须调整其培训课程或活动，使之更适合特定区域或国家的背景下普遍的法律和社会政治环境。然而，这意味着，往往只有在当地具备现成的

¹⁵ 见 <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>。

¹⁶ 另见 A/HRC/50/45，第 44-61 段。

专门知识可为设计此类活动提供参考，有区域内相关国家或多个国家的代表参与并提供支持的情况下，能力建设努力才有效力。组织者还可能承受着隐性压力，需要规避潜在的政治敏感度，例如，需要避免明确使用人权语言，或者不能谈及具体人权问题，比如特定群体遭受的侵犯人权行为或域外价值链中发生的侵权行为。为各国提供的能力建设中的另一差距是，国家之间和国家内部同行学习机会很少，特别是在次区域和国家以下各级。

2. 工商企业

27. 过去十年中，面向企业的能力建设举措在数量和复杂程度方面稳步增长。最初只是关于《指导原则》及其应如何运作的介绍性培训，现已发展为更加深入和针对具体情况的培训，由一些实体和法律及咨询公司提供，内容包括一系列复杂问题。根据与利益攸关方的磋商和文献考察，工作组认为，制定一套措施的“巧妙组合”，将国家和国际措施、强制性和自愿措施，包括强制性人权尽责立法相结合，十分有助于增加公司对这类能力建设举措的兴趣和在举措中的参与。

28. 在全球和国家层面，建设工商企业能力的主要方法是使用服务台或知识中心，其职能可包括就《指导原则》的一般方面提供专家咨询意见，以及结合具体背景提供与特定权利、部门或工商企业的运营情况相关的指导。通过互动对话和电子学习课程等线下和线上工具提供此类指导和相关培训的实体可包括国家机构、企业协会、国际组织和非政府组织以及民间社会组织。例如，劳工组织和联合国全球契约为企业制定了一项联合学习计划，其中包括六个单元，涵盖了全球契约劳工原则。¹⁷

29. 企业的能力和知识需求随着工商企业与人权议程的发展而变化，因此一些实体不再进行关于《指导原则》的基础入门培训。这些实体进而扩大了范围，通过定制培训方案、工具包和人权尽责便利指南、¹⁸ 专题圆桌会议和网络研讨会以及让雇员身处实际工作场景(例如当地工厂)的实地培训等方式，向企业提供更高等级的培训。例如，联合国开发计划署工商企业与人权小组独自以及与其他各方一道，为工商企业利益攸关方开发了多种培训资源。¹⁹ 企业对企业模式也越来越受欢迎，其中同行互动和知识交流有助于为企业营造“安全空间”，以分享各自业务领域的良好做法和挑战。²⁰

30. 相关指导和其他活动的设计通常会，也确实应当，参考被确认为能力建设目标受众的企业的性质。例如，政府机构向某一多国公司提供指导时，可以利用在该公司业务所在国拥有强大影响力的全球伙伴关系和网络，以便更好地将指导纳入具体背景，并为同行学习创造机会。相比之下，政府机构向中小微型企业提供指导时一般不需要借助这样广的伙伴关系。

¹⁷ 见 https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--en/index.htm。

¹⁸ 例如，见 <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2021-09/UNDP-RBAP-Human-Rights-Due-Diligence-Training-Facilitation-Guide-2021.pdf>。

¹⁹ 见 <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights/bhr-academy>。

²⁰ 例如，见 <https://www.ohchr.org/en/business/peer-learning-project>；另见 <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/about/>。

31. 企业能力建设活动和知识产品的专题关注领域包括强迫劳动和童工、²¹ 气候变化和环境污染、性别平等、多样性和社会包容以及负责任的退出，特别是在受冲突影响的情况下。一个长期以来的关注领域是人权尽责的做法及其辅助形式，包括加强人权尽责、人权和环境尽责以及供应链尽责。具体而言，近年来企业在强制性人权尽责法律及其影响方面的培训需求也有所增加。一些国家率先采取的工商企业与人权服务台举措就体现了这一点，这些举措向企业和其他利益攸关方提供关于新的人权尽责立法的信息和指导。²² 此外，高级管理人员专门培训方案越来越受欢迎，这反映出需要解决众所周知的许多企业中妨碍高级管理层与下级管理层之间有效沟通的障碍。

32. 目前正在开展的面向亚洲、拉丁美洲、西欧和北美企业的能力建设努力中明显可见这些趋势，非洲、中东欧、中东和太平洋区域的活动也逐步增长。即便如此，全球南方国家仍然依赖国际组织和慈善组织以及全球北方国家的支持和资源，以资助聚集了相关利益攸关方的能力建设举措。在激励企业参与多利益攸关方能力建设活动、长期保持企业的关注以及确保公司不同部门的工作人员（不仅是人权团队）参与能力培训等方面，挑战也依然存在。此外，并非所有向企业提供能力建设举措的组织都一定能够就工商企业与人权事务提供法律或政策解释，因此这些组织的参与范围有限。

3. 民间社会

33. 面向民间社会组织的关于《指导原则》的能力建设举措主要在亚洲和拉丁美洲开展，非洲略少一些，同时为特定次区域提供了定制培训。此类方案通常由民间社会组织领导和/或为其同行组织，由各种来源供资。在这些地理背景下，实地培训已证明是比较受欢迎的方法之一，此外比较受欢迎的是区域或次区域层面由专家主导的讲习班。拉丁美洲和加勒比负责任商业行为项目就是一个实例，该项目包括一系列面向政府官员、司法人员和企业的能力建设活动。该项目之下，还强调了在获得有效补救等关键问题领域为权利持有人和民间社会组织提供支持。²³ 2023 年初，跨国公司研究中心还宣布，计划推出“柜台”这一免费帮助台，为世界各地的社会正义组织提供公司结构和财务方面的专业知识和其他服务。²⁴

34. 然而，民间社会和权利持有人目前可用的能力建设举措的覆盖面与不同区域和次区域层面这一利益攸关方群体对强化《指导原则》专门知识的需求之间差距仍然很大。实际上，工作组通过特别程序来文机制收到的与工商企业相关的侵犯人权指控在区域上分布不均，由此显然体现出这一差距：实施《指导原则》的第

²¹ 例如，见 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/instructionalmaterial/wcms_ipecc_pub_27555.pdf。

²² 例如，见 <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-on-the-due-diligence-act>。

²³ 见 <https://empresasyderechoshumanos.org> (西班牙文)。

²⁴ <https://www.somo.nl/somo-launches-the-counter-a-global-help-desk-for-activists-challenging-corporate-power/>。

一个十年中，不断收到来自亚洲、拉丁美洲、西欧和北美利益攸关方的指控，来自非洲、中欧和东欧、中东和太平洋地区的申诉则少得多。²⁵

35. 根据工作组与后一组利益攸关方的磋商，分布不均并非因为非洲或中欧和东欧发生的工商企业相关侵犯人权行为数量较少，而是因为对《指导原则》的认识程度较低，对人权机制在工商企业领域中的作用的熟悉程度较低。因此，工作组和人权高专办区域办事处多次收到请求，要求在地方层面为权利持有人，特别是人权维护者和受到工商企业相关侵犯人权行为影响的社区提供关于《指导原则》和其他相关标准(例如《经合组织跨国企业准则》)的培训。

36. 为加强民间社会行为体在《指导原则》方面的能力，需要持续进行互动，并需要改善获得资源，包括获得当地语言版本的知识产品的情况，特别是边缘群体以及土著人民、少数群体、人权维护者和一线记者等受侵犯风险较高的群体的成员获得资源的情况。还需要开展“教练培训”，从而让基层组织能够自主掌握能力建设活动并举办包含本土知识内容的培训课程。对于许多民间社会利益攸关方而言，这些活动的核心是“知识共同创造”，这一概念将权利持有人及其需求作为能力建设举措的中心，让权力持有人确认某项活动希望实现的目标并决定当地背景下何种形式效果最佳。

37. 民间社会的能力建设还需要能够产生长期影响的前期投资。例如，旨在加强民间社会组织网络和/或为这些网络之间的持续合作提供多年期资金和资源的努力有助于以更持久和可传承的方式发展能力。此外，通过网络建设加强能力可围绕具体需要，例如法律支助、宣传、技术咨询和资金支助的需要，促进协调、协同增效和一致。支持和发展这类网络还可支持联合战略的制定，从而产生重大影响。

4. 国家人权机构

38. 国家人权机构与国家和工商企业接触，以确保二者履行各自的义务和责任，因此在促进和保护人权方面具有重要作用。国家人权机构还有助于缩小执行过程中全球预期与国内对《指导原则》的理解之间的差距。八十多个国家人权机构已通过《爱丁堡宣言》，该宣言列出了国家人权机构可以开展哪些活动，以便更好地应对工商企业相关人权风险和侵权行为。《爱丁堡宣言》之下采取的措施包括：倡导并建议各国出台符合防止企业侵犯人权的国际最佳做法的国家立法；就如何将人权纳入企业经营行为为企业提供指导；记录侵权行为；审查诉诸司法的条件。²⁶

39. 然而，许多国家人权机构，特别是位于全球南方的国家人权机构，需要更多的能力、资源和支持，以便有效履行任务。虽然多项能力建设举措为国家人权机构提供了一般人权培训，²⁷但是在关于《指导原则》的具体指导，以及关于工商企业与人权的更广泛的指导方面仍然存在差距。然而，国家人权机构正在不断加大努力，在区域间范围内建立国家人权机构之间的知识转让和能力建设机制，

²⁵ 见 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf。

²⁶ 见 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf。

²⁷ 例如，见 A/HRC/50/45，第 51 段。

这些努力应当得到支持。具体努力包括在国家人权机构全球联盟和该联盟的工商企业与人权工作组的主持下开展的工作，²⁸ 还包括区域举措，例如欧洲国家人权机构网络线上平台，该平台为区域国家人权机构之间交流信息和良好做法提供了便利。²⁹ 联合国各实体也与工作组合作开展了联合培训方案。例如，劳工组织与人权高专办和工作组合作，为国家人权机构举办了关于《指导原则》与劳工组织《三方宣言》之间相互关联的能力建设联合培训课程。

5. 其他行为体

40. 在工商企业与人权能力建设领域，一个新出现的趋势是，各大学开始设立关于《指导原则》和工商企业与人权的学位和课程。这些学位和课程一般着眼于教授未来的政策、企业和法律从业人员如何制定人权标准并将之纳入各自的部门和产业，对于打破学科和专业隔绝以及在法学院、商学院和社会/政治科学院系就工商企业与人权议程开展十分需要的对话至关重要。针对不同国情，以不同语言出版工商企业与人权教科书，尤其侧重于全球南方的情况，供学术和从业人员使用的举措是提高认识和传播《指导原则》知识的一种有前景的办法。³⁰

41. 同样值得注意的是，国际组织，包括联合国实体内部如何开展关于《指导原则》的能力建设。例如，人权高专办工商企业与人权股同人权高专办外地和区域办事处一道，为协调人权高专办和联合国系统与实施《指导原则》相关的活动作了大量贡献。具体实例包括为在亚洲、太平洋地区、中东和北非地区工作以及从事这些区域的工作的联合国工作人员举办关于工商企业与人权相关问题的内部圆桌会议和系列培训。³¹

五. 有效能力建设的要素

42. 虽然在工商企业与人权领域，针对企业的能力建设活动仍然占主导地位，但是在面向国家、民间社会成员、国家人权机构和其他行为体的提高认识和能力建设措施方面出现了缓慢却稳定的增长。为增加相关行为体之间的协调一致与合作并提升实施《指导原则》的努力，必须鼓励这一趋势。即便如此，能力建设要取得成功，就必须确保具备某些关键要素，并确保设置评价进程。

43. 根据利益攸关方磋商和访谈过程中收集的投入和信息以及政策文献中已知的能力建设概念框架，³² 工作组确认了三个关键维度：进程、形式和关系，其中共包含 14 个要素，这些要素被认为是在《指导原则》和更广泛的工商企业与人权议程的背景下将有效能力建设制度化的核心。

²⁸ 见 <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/>。

²⁹ 见 <https://ennhri.org/hub/>。

³⁰ 例如，见 <https://rwi.lu.se/2021/06/15/business-and-human-rights-a-tool-for-lecturers/>。

³¹ A/HRC/50/45，第 45 和第 46 段。

³² 例如，见 <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-8-Capacity-Development.pdf>。

A. 进程

44. 如上文所述，能力建设有赖于一个持续的迭接进程。为确保这一进程的完整性，需要下列要素。

1. 可获得性

45. 为确保可获得性，相关行为体必须了解现有的各类能力建设举措，同时必须确保能力建设活动的形式不会给利益攸关方的参与造成障碍，特别是在地方层面。例如，在行政管理层面，曾讨论过培训方案收费是否会令参与者更加用心。然而，收费可能会限制受众范围，因为权利持有人、民间社会、中小企业、某些国家行为体和预算有限的其他组织可能没有资源用于支付费用。

46. 关于面向企业的能力建设，必须确保地方企业行为体，例如价值链中的供应商及其雇员，更容易获得能力建设措施。同样，对国家而言，不仅要向特定部门或机构提供培训机会，也要向所有感兴趣的各方提供培训机会，以防出现筒仓效应。

47. 除了面向国家和企业的能力建设之外，同样重要的是让权利持有人和民间社会成员能够获得能力建设机会。参与磋商的利益攸关方强调，这一利益攸关方群体参与能力建设至关重要，可确保对农业企业、采掘业和基础设施等具体的高影响力部门的人权风险的认识反映当地的实际经验，这些部门的讨论通常缺少民间社会组织的声音。这样，能力建设进程就能够产生相辅相成的动态，使得权利持有人和民间社会成员在加入之后权能得到增强，人权尽责进程得到提升，能力建设举措也更加有效。

2. 可持续性

48. 取得持久影响的关键是确保参与能力建设工作的利益攸关方有助于产生和/或获得实用专门知识和可转让的技能，并且这些知识和技能不断得到评价、更新和实践。为此，能力建设方案的提供方在设计方案时必须着眼于长期愿景，立足于稳定的知识和充足的资源基础，从而便利下一代传承知识和技能。对于负责保证《指导原则》在解释上的连贯性和一致性的服务台而言，这一要素是必须要素。

3. 持续学习

49. 为了便于新教授的内容得到内化并在实际中得到应用，良好做法是，在设计和组织能力建设举措时应考虑到实现持续学习。例如，一个组织介绍称，该组织试行了培训方案要求三个月内定期打卡的做法，在此期间，参加培训者必须报告他们如何在组织内部将培训方案中学到的知识付诸实践。

4. 严格

50. 所有能力建设措施必须具有足够的灵活性，以适应不同利益攸关方的需要，但同时必须立足于权威的解釋性指导。这种指导必须是高质量的，也就是说，不得弱化或削减《指导原则》的要求或一致性。

5. 自下而上和需求驱动

51. 能力建设措施应符合利益攸关方的需要和要求。如上文所述，能力建设措施的内容应立足于自下而上的经验和现实，这有助于提高这些措施与利益攸关方的相关性和对利益攸关方的吸引力。全球知识库如果与区域或地方没有关联，则不大可能被地方利益攸关方认为可获得或有用。实际上，工作组经常收到利益攸关方，包括企业和权利持有人的请求，要求结合背景解释《指导原则》，或要求调整《指导原则》下一个十年的路线图，使之适合不同的区域和国家背景。例如，在这方面，至关重要的一点是，确保针对具体部门或问题的能力培训仍然传达了对《指导原则》的全面理解。

B. 形式

1. 适当性

52. 能力建设方案的形式和内容必须符合“适当性逻辑”。也就是说，方案必须符合其所处环境的普遍规则，并与方案的受众行为体的角色相关。例如，以中小企业为受众的能力建设方针必然不同于对跨国公司使用的方针，因为二者业务规模不同，所以适用于中小企业及其价值链的人权尽责进程可能不同于跨国公司的人权尽责进程。

2. 适应

53. 除了适当性标准外，同样重要的是，能力建设工作需要灵活并能够适应各利益攸关方不同的专业知识水平，多元的观点以及人权风险和伤害的严重程度。具体而言，就企业而言，能力建设工作应考虑到企业规模和业务范围的差异。

3. 考虑背景和符合背景

54. 能力建设措施必须适当考虑到措施执行的地方背景。能力建设工作在设计上必须顾及地方、政治和社会文化背景，并符合这些现实，以便为积极变革创造条件。因此，必须确保能力建设工作不只是简单地复制结构性权力动态或性别规范等。

55. 实际工作中，非常需要将关于《指导原则》的知识和信息(通常是指南和工具包的形式)翻译成多种语文。此外还需要以简单的格式(例如视频或漫画)提供资源，以触及来自不同背景的广泛利益攸关方。另外，能力建设方案应纳入全球南方的观点和实际经验，促进南南交流，并鼓励与当地的组织、团体和社区合作。

4. 侧重具体部门

56. 随着利益攸关方对《指导原则》的理解逐渐加深，能力建设措施的设计者应考虑纳入侧重具体部门的内容，因为《指导原则》对某一部门的影响必然不同于对另一个部门的影响。这样做可以使这种能力建设措施有助于制定部门层面的标准，并有助于确认更有侧重的方式，让运作于该部门内部的利益攸关方参与保障人权。

5. 综合侧重获得补救

57. 能力建设措施应增强人们的权能，并在人们的权利受到不利影响时指引他们获得关于补救措施的信息。具体而言，能力建设举措应包括关于如何利用国家机制(司法和非司法)和非国家机制提供的培训。因此，这类举措应有多利益攸关方的参与，特别是政府、司法机构和国家人权机构的参与，以促进提升对与获得补救相关的地方法律法规的认识。还必须确保就这些事项提供的指导是最新的并且适合当地情况。

C. 关系

1. 合法性

58. 能力建设需要由具有公信力的行为体实施。利益攸关方强调，工作组和人权高专办在推动工商企业与人权议程方面发挥了重要作用，因此，在这方面，国际组织的参与或许有益。关于在这一领域建立一个全球知识中心，许多利益攸关方表示，它们更倾向由某一联合国机构担任东道组织，并表示，由于联合国被认为具有合法性，企业将对这样一个全球知识中心持正面看法。

2. 一致与协调

59. 必须确保能力建设努力不只是简单地相互重复或造成知识和信息的碎片化。因此，能力建设努力应尽可能利用组织间和/或机构间合作的机会，并确保这些合作符合《指导原则》。在提供指导方面，应向利益攸关方明确指出由哪个组织负责哪类咨询意见和哪一主题，以引导利益攸关方向合适的行为体寻求相关信息(例如，向劳工组织寻求关于劳工权利标准的解释性咨询意见)。

3. 多元化

60. 应当请多元的行为体参与能力建设举措的设计、执行和评价。

61. 此外，利益攸关方表示，可能设立的知识中心的管理结构不应过于官僚；加入过多治理层级将令知识中心运作迟缓且复杂。应着重注意的是，决策机构应代表多元的实践群体，而不是由一个群体掌控。组建这种理事机构时应做到透明，理事机构应反映多元的背景、特点和经验。

62. 此外，知识中心应便利利益攸关方群体获取知识，例如，应当让难以通过其他方式发声的民间社会组织能够与政府和企业接触。

六. 未来愿景

63. 对能力建设的“顶尖水平”的调查结果以及利益攸关方的投入表明，尽管在工商企业与人权相关能力的建设方面作出了大量努力，但这一领域仍然处于碎片化状态。这主要是由于各项举措和供资之间协调程度有限，有时是由于参与这一领域的各组织的方法各不相同。此外，特别是考虑到欧洲最近的立法工作，迄今为止的能力建设努力往往主要面向企业，特别是设在全球北方的企业，能力建设领域内，在支持民间社会组织、权利持有人和其他利益攸关方，特别是位于全球

南方的民间社会组织、权利持有人和其他利益攸关方方面仍然存在差距。下文概述的务实观点在如何逐步克服这些挑战方面提供了一些见解。

A. 协调政策和方法

1. 建立知识中心

64. 需要改善工商企业与人权领域内的政策一致性，因此，必须明确界定未来的知识中心和未来的全球基金的范畴，并明确规定其活动任务。这样，新的和现有的行为体将能够更好地弥补知识和能力差距，避免重复。此外，明确界定范畴有助于防止能力建设被误解或误用为批准或认证的印章。

65. 行动领域 8 之下的路线图建议支持三项相辅相成但各不相同的提议：

(a) 在人权高专办设立工商企业与人权服务台职能，以便利用人权高专办在联合国系统内在推进工商企业与人权方面的独特机构作用；

(b) 设立一个全球基金，用于支持工商企业与人权能力建设措施；

(c) 加强国际行为体之间的协调，超越目前的体制界限，以实现必要的一致性和规模，满足能力建设、合作研究和跟踪全球进展的需要。

66. 因此，工作组设想了一个三部分的方法，用于工商企业与人权领域国际层面的能力建设：设立一个全球的多利益攸关方机构或知识中心，并在人权高专办设置服务台职能作为补充，特别是帮助确保就《指导原则》提供一致的解釋性咨询意见，同时设立一个全球基金以提供支持。这样一个雄心勃勃的方法需要与任务相称的充足资源。

67. 虽然中央协调机构将是国际性的机构，但是为了确保一致性和协调性，必须在区域或次区域建立知识中心，以便利所有利益攸关方在本地获取知识。还需要包括线上门户获取和线下获取。虽然知识中心不会发挥直接的实施作用，但它们将作为一种新工具，加强《指导原则》的各项实施努力的协调与合作。知识中心还将进一步补充和加强人权高专办、经合组织和劳工组织等主要规范性和技术性组织的作用。

68. 工作组确认了一些主要职能，知识中心将履行这些职能，从而帮助改进和发展促进尊重权利的商业做法的能力建设举措。具体职能包括：

(a) 建立一个讨论与合作的论坛：以知识中心为平台，定期在区域内和国际上与主要国家和国际机构接触；

(b) 支持相关体制、立法和政策发展，并推广良好做法，包括根据《指导原则》提供独立的专门知识和信息。知识中心还将提供比较经验，并促进开发将研究、政策和实践相关联的指导产品。这些产品可以多种语文向公众提供，可有助于促进国际和区域行为体之间的协调努力和一致性；

(c) 提供互动和建立信任的机会，包括企业、国家和受影响社区之间互动和建立信任的机会，从而促进利益攸关方之间的沟通和交流。

2. 部署知识中心

69. 如上文所述，知识中心将作为支持服务，汇集专家和从业人员，请他们就如何在企业的业务和商业关系中实施和精简《指导原则》的问题向企业提供咨询意见。这种支持可包括协助评估人权风险，在企业的整个价值链中实施人权尽责，并在发生损害时就补救行动提供指导。企业和其他利益攸关方(视中心的任务和范围而定)可以免费获得关于《指导原则》如何适用于企业具体情况的解释性咨询意见或实用咨询意见。

70. 除了作为人权和日常商业活动问题方面的协调中心之外，知识中心还可以提供一系列适合企业和相关行为体需要的产品，包括：

(a) 面向初学者的《指导原则》入门课程：一门线上互动培训课程，介绍三大支柱及其所涉内容；

(b) 针对具体情况的同行学习研讨会：线下/线上会议，让熟悉《指导原则》的企业聚集在一起，分享经验、良好做法和不良做法；

(c) 个性化培训课程：由专家主持的“培训师培训”课程，就如何针对企业的业务或业务领域组织个性化培训课程向企业管理人员/利益攸关方提供指导；

(d) 人权风险检查：利用算法帮助企业列出与企业所提供的产品或服务相关联的以及与企业为之提供产品或服务或为企业提供产品或服务的区域相关联的可能风险；

(e) 个性化咨询：企业可以向服务台的专家发送电子邮件或致电，咨询具体问题，例如如何减轻人权风险，咨询过程保密，同时企业可获得定制的咨询意见；

(f) 一个在线门户网站，内容涵盖经匿名处理的常见问题：在这个可供公众访问的门户网站上，感兴趣的利益攸关方可立即获得对《指导原则》常见问题的一般性答复。

3. 设置服务台

71. 机构知识中心应具有包容性，由主要相关利益攸关方的代表参与，并以人权高专办服务台职能作为补充。秘书长曾强调表示关切的是，对于《指导原则》的解释碎片化，不同利益攸关方群体在理解上存在分歧，³³ 不同行为体试图对《指导原则》作出自己的解释。为解决这一问题，他确认人权高专办为联合国系统内的机构协调中心，负责与工作组以及其他人权机制和机构或组织密切合作，酌情就与《指导原则》的解释相关的问题提供统一指导和澄清。³⁴ 因此，人权高专办的服务台对于建立一致、权威的指导和《指导原则》的解释至关重要。实际上，人权高专办与工作组协商，并考虑到工作组的相关路线图建议，已开始探讨设立这样一个服务台的可行性，并表示希望服务台能够尽快投入运作。

³³ A/HRC/21/21 和 A/HRC/21/21/Corr.1，第 32 段。

³⁴ 同上，第 33 段。

4. 调动全球能力建设基金

72. 建立一个全球基金，着眼于支持诸如上文所列的能力建设措施，将是推动实施《指导原则》的关键。基金应提供充足和持续的资金支助，使相关行为体能够迅速回应对大幅增加投资的关键需求，以便发展和加强全球、区域和地方利益攸关方的能力。

B. 强调包容和支持民间社会和权利持有人

73. 虽然关于工商企业与人权的案例研究或报告中经常着重谈及权利持有人，但迄今为止，在确保所提供的信息与权利持有人相关或对他们有益方面所作努力有限。此外，由于存在结构性不平等以及地方和土著社区使用多种语言和方言，语言仍然是明显障碍。因此，必须听取权利持有人和企业以外的其他利益攸关方群体的声音并解决他们的关切。更好地包容和支持权利持有人以及广大利益攸关方的潜在方式可包括确保一项重大能力建设举措的任何决策机构的管理方式都具有代表性，上文已谈及这一点，确保并随时提供资金和顾问资源，以支持权利持有人和其他利益攸关方，特别是确保获得补救的支柱得到落实。

74. 此外，这种咨询资源必须通过公开和安全的渠道以多种语文提供，同样，关于供资机会的信息也必须以多种语文提供。这些步骤对于建设民间社会组织参与多利益攸关方举措的能力至关重要。实际上，一些组织强调，它们参与多方利益攸关方倡议的能力已枯竭，这一点值得注意。虽然权利持有人经常受邀参加标准制定和更大规模的举措，但他们往往没有足够的资源参与，导致标准没有真正纳入他们的意见。

C. 确保企业采纳

75. 能力建设措施需要工商企业的采纳和执行，才能在工商企业与人权领域产生重要影响；所有受访者都提到，确定任何新举措时需要与私营部门协商。对于负责任的采购和负责任的供应商、可持续风险投资以及需要支持以提升可持续性的小型供应商等领域而言，这一点尤为重要。

76. 由于国家和地方层面缺乏标准化和政策一致性，在许多情况下，企业和其他利益攸关方如果希望发展自身在工商企业与人权方面的能力，必须在高度复杂的局面中前行。企业往往难以区分与各种工商企业与人权举措、国家和区域立法以及已批准的劳工标准相关的期望和要求。因此，所有行为体都必须着眼于加强政策和监管领域的政策一致性，以促进采纳和减少重叠。企业在采纳《指导原则》方面也可能发挥协调作用，认识到这一点之后，发展知识中心和全球基金变得特别重要。这些中心可以与基金一起调整政策，精简各项能力建设举措，例如国家、区域和政府间层面的能力建设举措，从而为企业提供正确指导和实用的工具，并为企业和其他利益攸关方提供更多相互交流的机会。

D. 建立均衡的管理和供资机制

77. 工作组承认，需要特别关注知识中心和新的全球基金的治理和供资计划，以确立合法性，支持传播专家知识，并确保必要的政治自主权，以提供有效的咨询

意见和更广泛的能力建设。各利益攸关方强调，将这些机制与单个国家或政府间组织相关联有利也有弊：一些利益攸关方认为，与官方机构关联增加了合法性，另一些利益攸关方则指出，由于政治原因，这样做可能会限制所提供咨询意见的类型。出于同样的原因，所有利益攸关方都赞成混合供资来源，包括私人供资，以保证任何机制的独立性。

78. 因此，工作组确认，有必要超越目前的体制界限，找到更好的办法，协调与《指导原则》有关的能力建设措施。利益攸关方普遍认为，新设立的实体将是可用于加快实施《指导原则》的机制。利益攸关方还一致认为，适当保障合法性和独立性仍然十分重要，包括保证潜在捐助方和个体项目资源分配的完全透明，并认为，多方利益攸关方治理结构也十分重要，其治理结构中应容纳所有相关行为体及其意见。

79. 由于“保护、尊重和补救”框架的三大支柱相互关联，这一实体的任务显然应当是全面的，同时经过明确界定，并可在每次审评后逐步扩大。新实体还应着眼于鼓励多利益攸关方的进一步合作。在本报告的磋商过程中提出了多样化的意见，涉及多个核心问题，例如这一可能的新实体的范畴，这一实体是否应称为“基金”，以及如何执行所确认的资格和治理标准，以创建一个符合目的的实体。

80. 如上文所述，需要请所有行为体参与更有重点的讨论，以确定该实体的确切任务及决策结构。为此，有针对性的多方利益攸关方磋商进程将有助于为这样一个实体的运作提出切实建议，应当请所有相关利益攸关方群体，包括国家、私营部门、权利持有人、民间社会和基层组织成员，工作组，劳工组织和经合组织的代表参与协商。现有的联合国信托基金、公私伙伴关系和由多方利益攸关方管理结构管理的其他供资模式的经验提供了宝贵的实例，可为相关讨论提供参考。

七. 结论

81. 能力建设是实施《指导原则》的基础。如果没有理解《指导原则》的期望并有能力促进、传播和实施《指导原则》的利益攸关方，全球工商企业与人权运动不会像今天这样存在。

82. 《指导原则》获得核准后，工商企业与人权领域出现了一系列能力建设努力和举措。这些努力的数量和复杂程度逐渐提升，为企业、国家、权利持有人和其他利益攸关方提供了多种选择。然而，数量和复杂程度提升后，各项努力协调一致的程度不一定提升。此外，多数能力建设方案仍然侧重于迎合企业的需要，而国家、民间社会组织和权利持有人需要更多选择。因此，需要采取更多的能力建设措施，以满足利益攸关方的能力需求，特别是边缘化和面临风险最大的利益攸关方，包括妇女、老年人、人权维护者、土著人民、非洲人后裔、移民和非正规部门的工人的需求。

83. 工作组的一项重要任务是为促进相关行为体能力建设的努力提供支持。鉴于这一挑战的规模，并考虑到可持续性和对环境的考虑是有效能力建设所需的关键要素，这一任务最好由所有利益攸关方承担。

84. 因此，各国应考虑，工商企业也应当支持调动资源和资金的方式，以便借助一系列面向国家、工商企业、国家人权机构、民间社会组织、权利持有人和其他

利益攸关方的能力建设举措，加快实施《指导原则》，如路线图项目行动领域 8 所述。这类行动还需要加强多方利益攸关方的协调与合作，包括与联合国系统各机构的协调与合作，以确保提供关于《指导原则》的连贯一致的解释和指导，从而促进更大规模的采纳《指导原则》。

八. 建议

85. 工作组建议各国：

(a) 支持基于工作组路线图的在国际层面开展工商企业与人权领域能力建设的三部分方法，这三部分为：

(一) 一个全球的多利益攸关方机构或知识中心；

(二) 人权高专办的服务台职能；

(三) 一个全球能力建设基金；

(b) 为知识中心的创建和运作提供支持，包括供资；

(c) 支持在人权高专办设立一个服务台并为之提供资源；

(d) 设立一个全球基金，着眼于支持能力建设措施以加速实施《指导原则》。

86. 工作组建议联合国和其他国际行为体：

(a) 确保为实施《指导原则》提供广泛支持，包括提供双边援助和在与多边组织合作的框架内提供支持；

(b) 加强国际行为体之间的协调，以提供一致和充足的能力建设服务，并确保合作研究和改善全球进度跟踪；

(c) 使用三部分能力建设方法支持各国和所有相关利益攸关方，包括推广良好做法，支持政策制定和指导，促进国际行为体之间的协调努力和一致性。

87. 工作组建议企业：

(a) 投资于并持续关注自身能力建设，以履行在本企业在各项活动、业务和商业关系中尊重人权的责任；

(b) 寻求支持，以便根据《指导原则》制定并执行负责任的内部公司政策和做法；

(c) 承认权力不对称可能影响企业与其他利益攸关方，特别是与权利持有人的互动，从而为多利益攸关方知识中心作出建设性贡献，参与这些空间并致力于建设性对话。