

# Operationalizing PSCI Human Rights Principles

Samah Abbasi

Human Rights Manager

GSK

Peter Nestor

Human Rights Manager

Novartis

# 实施PSCI人权原则

Lin Wang,  
Director, BSR

该演讲内容由Samah Abbasi ( GSK ) 和 Peter Nestor ( Novartis ) 准备

# 议程

1. 关于企业与人权的问题有哪些？
2. 实施联合国指导原则的四个步骤
3. 信息资源
4. 个案研究
5. 问题与回答

# Speaker bio 嘉宾介绍

王林，**BSR**商务社会责任总监，中国区

**BSR**—以商业会员制为主旨的可持续发展咨询公司，涵盖欧美，亚洲各地区，引领气候变化，可持续发展，供应链管理，包容经济发展。**BSR**中国业务主要关注供应链管理，可持续采购，包容经济和员工能力建设，以及企业可持续发展管理体系以及相关利益方合作。

本人从事可持续发展，企业社会责任管理工作**20**多年，早年在瑞士日内瓦联合国国际劳工组织雇主部任职，并以国际劳工组织首先技术顾问身份主持由瑞士经济部资助的构建和谐工作环境项目，致力于推进企业社会责任在中国经济开发区企业中的推进和实施，从标准制定，落实，到企业管理机制设定和能力建设各方位着手推进供应管理。

自**2005-2014**年，任职于宜家亚洲采购部，负责宜家供应链可持续发展工作，包括制定公司标准，供应链社会，环境问题风险管控，原材料采购追溯，资源有效利用和管理以及供应商社会责任体系建立和实施。



# 预热议题一：谁的责任？

一个国家的最低工资低于“生活工资”，不足以支持工人及其家人的生活开支。

- 政府的责任？
- 公司的责任？
- 两者皆是？

# 预热议题二：谁的责任？

一个国家缺乏国民负担得起的基础教育。

- 政府的责任？
- 公司的责任？
- 两者皆是？

# 预热议题三：谁的责任？

缺乏价格合理且安全可靠的交通运输工具前往上班地点，尤其针对需要上晚班的女性。

- 政府的责任？
- 公司的责任？
- 两者皆是？

# 预热议题四：谁的责任？

一些试图组织工会的工人被解雇了。

- 政府的责任？
- 公司的责任？
- 两者皆是？



# 预热议题五：谁的责任？

国家法律对于加班时限没有作出任何相关规定。

- 政府的责任？
- 公司的责任？
- 两者皆是？

# PSCI原则中关于人权的内容

“这些原则中的‘人权’一词，是根据《联合国企业与人权指导原则》所定义的，我们将其视为企业责任尊重人权的企业责任国际公认准则。PSCI支持联合国指南原则，并会为成员和制药行业提供并提倡实施指南，以鼓励其被广泛采用。”



## THE PSCI PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

This document outlines the PSCI Principles for Responsible Supply Chain Management (the "Principles") for human rights\*, ethics, labor, health and safety, environment and related management systems. The Principles may be voluntarily supported by any business in the pharmaceutical industry.

Companies supporting the Principles:

- will integrate and apply these Principles in a manner consistent with their own supplier programs.
- understand that society and business are best served by responsible business behaviors and practices. Fundamental to this understanding is that a business must, at a minimum, operate in full compliance with all applicable laws, rules and regulations.
- are aware of differences in culture and the challenges associated with interpreting and applying these Principles globally. While companies supporting the Principles understand that what is expected is universal, it is understood that the methods for meeting these expectations may differ dependent on size and location.
- understand the Principles are best implemented through a continual improvement approach that advances supplier performance over time.

The [PSCI Implementation Guide](#) provides examples of business practices and performance related to the Principles.

\*The term "human rights" in these Principles is defined in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, which we accept as the internationally agreed standard for the corporate responsibility to respect human rights. The PSCI supports the UNGPs and will offer and promote implementation guidance to members and the pharmaceutical sector to encourage their widest adoption.

# 在现实操作层面，什么是人权？

污水排放



低于消费水平的工资



弱势务工者



对社区健康的影响



工作环境的健康与安全



骚扰



童工



个人隐私



# 人权是什么？

## 人身的完整性

生命 - 自由 - 安全 - 活动 - 奴役 - 折磨

# 人民权益

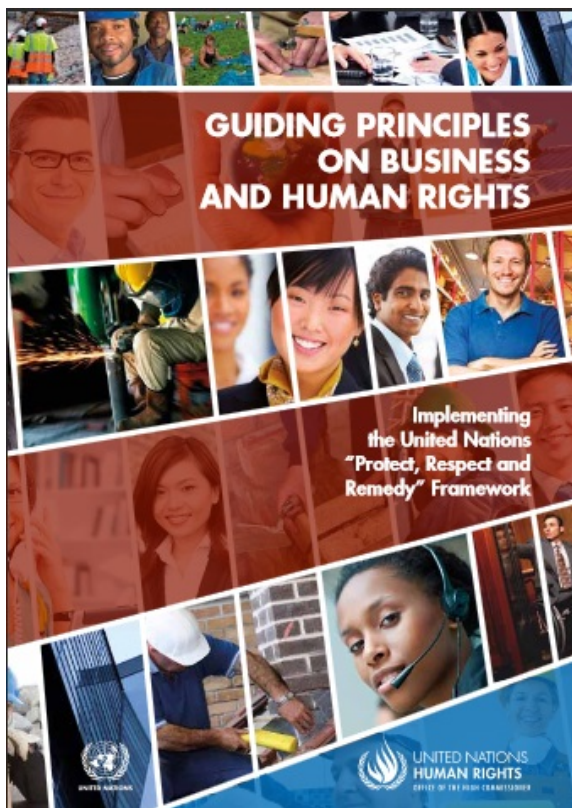
## 基础需求

食物 - 水 - 健康 - 住房供给 - 教育 - 工作

## 公民自由

公正的审判 - 意见和表达 - 集会 - 信仰与宗教 - 协会 - 文化 - 政治参与 - 隐私

# 联合国企业与人权指导原则



支柱一  
国家有义务 **保护** 人权  
政策，法律，法规和裁决

支柱二  
企业有责任 **尊重** 人权  
(无论大小)  
避免违规  
尽职调查

支柱三  
当个人权利受到损害时必须得到帮助  
(国家和企业共同的责任)  
司法 / 非司法

# 议程

1. 关于企业与人权的问题有哪些？
2. 实施联合国指导原则的四个步骤
3. 信息资源
4. 个案研究
5. 问题与回答



# 如何管理人权风险

联合国指导原则提出了管理人权的一系列核心环节，涵盖了以下这些方面：

1

**承诺致力于人权的尊重**

2

**了解风险并减弱影响**

3

**提供解决和补救途径**

4

**向内外沟通您所做的努力**

# 1. 承诺致力于人权的尊重

## 你能做些什么？

- 若将贵公司对于尊重人权的承诺的表达呈现在一份独立的文件中能使其更为正式化，可考虑制定**人权政策**。
- **将人权纳入相关政策和程序**：人力资源政策，EHS政策，合规政策和程序，采购政策和程序
- 通过全员/团队会议，**提高员工对与人权相关的期望的意识**。

## SODEXO STATEMENT OF RESPECT FOR HUMAN RIGHTS



### LINKAGE TO OTHER POLICIES AND PRACTICES

As an essential element of Sodexo's broader commitment to Responsible Business Conduct, this Statement of Respect for Human Rights informs and is supported by the following Sodexo policies, statements, and agreements:

- Sodexo Human Rights Guide for Managers (forthcoming)
- Sodexo Human Rights Guide for Employees (forthcoming)
- Sodexo Statement of Business Integrity
- Sodexo Business Integrity Guide (forthcoming)
- Sodexo Fundamental Rights at Work Charter and Guide
- International Framework Agreement with International Union of Food and Allied Workers (IUF)
- Sodexo-IUF Joint Commitment on Preventing Sexual Harassment
- Sodexo Global Diversity & Inclusion Guidelines
- Sodexo Supplier Code of Conduct

## 索迪斯案例

© ISS A/S 2013



## ISS Supplier Code of Conduct

### Background, scope and compliance

ISS is a signatory to the United Nations Global Compact and is committed to its principles. ISS respects, supports and promotes human rights as stated in the United Nations Declaration of Human Rights and the Core Conventions of the International Labour Organization ("ILO"). ISS operates according to principles of good corporate governance and acts as a good corporate citizen in all societies where we operate and we expect our Suppliers to do the same.

This ISS Supplier Code of Conduct (the "Code") contains ISS's key principles and requirements to our suppliers, contractors and other providers ("Suppliers") with respect to responsible social, environmental and ethical practices.

All Suppliers – and their sub-suppliers – must comply with this Code and ISS expects all Suppliers to communicate the obligations set out herein and ensure compliance with the Code throughout their organisations and supply chains.

### Key compliance principles

#### 1. Workplace standards, health and safety

Proper working conditions that protect the health of and provide safety for employees are a top priority at ISS.

Our Suppliers shall:

- Ensure proper, safe and healthy working conditions for their employees;
- Take adequate steps to prevent accidents and injuries;
- Ensure access to fire exits and essential safety equipment;
- Ensure access to emergency medical care;
- Ensure access to clean toilet facilities and to drinkable water;
- Provide appropriate and effective personal protective equipment; and
- Provide sufficient training of employees and management in handling and disposal of chemicals and other dangerous materials.

#### 2. Compensation and working hours

ISS is committed to ensuring that work performed shall be on the basis of a recognised employment relationship established in compliance with applicable laws, regulations and practices as well as international labour standards.

In this regard, our Suppliers shall:

- Ensure that work performed is on the basis of a recognised employment relationship established in compliance with applicable laws, regulations and practices as well as international labour standards;
- Compensate all employees by providing wages, overtime pay, benefits and paid leave which as a minimum comply with the requirements set out in applicable laws, regulations and collective bargaining agreements;
- Comply with all applicable laws, regulations and mandatory industry standards pertaining to working hours;
- Ensure that overtime is voluntary and infrequent; and
- Ensure that no one is working more than six consecutive days without at least one day off.



## 2. 了解风险并减弱影响

### 你能做些什么？

- **识别出能够帮助您了解有关活动影响的利益相关者：**  
权利持有者(员工、社区)、相关内部职能部门、外部利益相关者(供应商、非政府组织.....)
- **识别出与您业务操作相关的潜在人权风险：**  
您的员工是否经常加班并有上夜班情况？  
他们使用对人体有危害的化学物品吗？  
贵公司的生产基地/工厂是否位于居住社区附近？
- **识别出弱势和边缘化群体：**  
如妇女、残疾人、宗教少数群体或者少数民族？

### 外部资源：

- [实施PSCI原则指南](#)
- [联合国全球契约自我评估工具](#)
- [丹麦人权研究所人权遵守情况评估快速检查](#)
- [M&S 给供应商和合作伙伴的现代奴役制工具包](#)
- [BSR\(企业社会责任\)对卫生保健部门的十大人权优先事项](#)
- [BSR \(企业社会责任\) 对运输和物流部门的十大人权优先事项](#)
- [BSR \(企业社会责任\) 对信息和通信技术部门的十大人权优先事项](#)

## 2. 了解风险 – 需要采访谁？

为了帮助你更好的了解风险及其影响，以下核心问题适用于向不同职能部门同事提出：



- 我们是否雇佣外地/外国工人或者其他弱势务工者？
- 我们的加班制度是什么样的？
- 我们公司的最基础工资是多少？这些足够保障员工及其家人过上体面的生活吗？



- 谁是我们的高风险供应商？(按采购国家和类别划分)
- 我们对供应商有怎样的人权方面的期望？如何与他们沟通这些期望？
- 我们如何监控他们的实际操作？如果哪里出了问题，我们怎么知道？



- 我们是否有员工执行高风险任务？(如高空作业，密闭空间等)
- 他们是否曾经接受过降低风险程序的培训？他们是否配备了个人防护装置，并且是否正确地穿戴防护装备？
- 我们对环境造成的影响是什么？我们又是如何管理这些影响的？



- 我们与某些商业伙伴打交道的过程中是否面临贿赂/贪污这样的风险？如果是，我们如何管理这些风险？
- 当涉及到这些问题的风险出现时，我们团队的警觉意识水平如何？
- 我们是否拥有有效渠道来保障当有关贪污，利益冲突，疏通费这类的挑战发生时，它们会引起我们的注意？



- 你每月的工资是否准时发放并且与你工作的时间是否对等？
- 如果对于你的工作有所担忧，谁会是你想要交谈的第一个人？
- 如果能在你工作上改进一件事情，那会是什么？

## 2. 提供解决和补救途径

当地法规并非总是符合国际人权标准以及客户买家的期望



### 美国

正如没有带薪年假或最长工作时间的权利一样，美国联邦法律中也不包括享有带薪育儿假或探亲假或病假的权利。在某些州，只有最低限度的权利。大多数的集体协议和许多个人合同都提供带薪休假，但对于缺乏议价能力的员工来说往往得不到任何休假。



### 海湾合作委员会

在卡法拉体制下，跨国务工者的移民身份在合同期内受雇主或担保人法律的约束。务工者在没有事先获得雇主的明确书面许可的情况下，不能以任何理由进入该国、就业转移或者离开该国。



### 中国

虽然法律允许劳资双方进行集体谈判，但唯一合法的工会仍将是隶属于中国共产党官方工会组织的中华全国联合会贸易联盟。



### 印度

虽然宪法明确规定在政府的工作场所不允许任何形式的歧视，但并没有一个总体的反歧视的法律来规范私人工作场所。

# 3. 提供解决和补救途径

## 你能做些什么？

- 考虑提供**不同的申诉渠道**：
  - **正式的**: 道德热线、客户投诉、人力资源、管理层、工人委员会、员工资源小组等
  - **非正式的**: 非正式的对话(团队会议, 员工全员大会)
  - **第三方**: 工会、员工申诉App、审计、非政府组织报告、媒体报道
- 定期就员工/社区/业务合作伙伴**就可用的渠道进行沟通**
- **评估这些渠道的有效性**: 各种渠道在提出问题方面是否有效? 使用联合国指导原则第31号“有效性标准”作为指南。

### LI & FUNG 香港利丰集团

为了保护工人免受剥削，利丰正在其泰国的工厂测试一款名为“**Apprise Audit**”的创新语音应用。“Apprise Audit”的目标是，通过提高频率、包容性、保密性和一致性来提高对工人进行筛选的能力，从未在社会审计过程中加强对工人的采访。该应用程序允许通过录音以多种语言进行提问，通过智能手机回答，并保存在服务器上。该应用程序的测试得到了全球企业VF公司和利丰公司的支持。

# 4. 向内外沟通您所做的努力

## 你能做些什么？

- **重点放在**与公司运营和价值链相关人员面临的**最大风险上**，并利用这些呈现出的问题来对公司的报告以及相关举措进行指导。
- **分享一些**有意义的工作案例，并将其见解用于实施政策和流程的实践层面上。
- **识别并解释**公司在尊重人权的工作中所面临的**挑战和困境**。
- **针对公司**理解和处理人权风险的方法进行**清晰的叙述**。

### OUR STRATEGY

#### Phase I

**Setting our Social Sustainability Ambition:** We set our social sustainability ambition, created a new human rights pillar – Fairness in the Workplace, for our USLP and strengthened Unilever’s Human Rights policy framework across functions and geographies to include new policies aimed at guiding our relationships with Unilever employees, suppliers, partners and stakeholders.

Status: **Achieved**

#### Phase II

**Building Capacity and Public Reporting:** The focus is on creating awareness, engagement, training, effective implementation of our expanded Human Rights policy framework and related programmes across functions and geographies and delivering our commitments including public reporting under the UN Guiding Principles Reporting Framework.

Status: **Advanced**

#### Phase III

**Moving from Do No Harm to Do Good:** Once the foundational human rights work is well-established, our focus shifts to promoting and driving best practices across industries where we operate with target areas that we believe are critical but in no way exhaustive and in partnership with others.

Status: **In progress**

### OUR FIVE FOCUS AREAS

We continue to have five areas of focus for our work in embedding human rights across our business:



信息资料来源:联合利华人权进展报告

# 议程

1. 关于企业与人权的问题有哪些？
2. 实施联合国指导原则的四个步骤
3. 信息资源
4. 个案研究
5. 问题与回答



# 信息资源

## 不同国家人权风险

- [人权以及企业国家指南](#)
- [国际工会联合会\(ITUC\)全球务工者人权指标](#)
- [大赦国际国家概况](#) , [Human Rights Watch国家概况](#)
- [Verite负责的采购渠道](#)

## 工作时长

- [ILO - 适当的工作时间](#) , [平衡务工者的需要和企业的要求](#)

## 薪资

- [Wageindicator基金会](#)

## 童工

- [美国国务院列出的由童工或受强迫劳工生产的商品](#)
- [《全球云母采矿及其对儿童权利的影响》](#) , SOMO , [Terre des Hommes](#) , 2018年

## 流动务工者, 招聘

- [建筑业负责任指南](#)
- [Verite公平招聘工具](#)
- [欧盟就业及招聘机构指南](#)

## 社区

- [国际金融公司 \(IFC\) 绩效标准4 - 社区卫生、安全及保障](#)
- [国际金融公司 \(IFC\) 良好的实践手册 - 使用保障能力:评估及管理风险和影响](#)

# 议程

1. 关于企业与人权的问题有哪些？
2. 实施联合国指导原则的四个步骤
3. 信息资源
4. 个案研究
5. 问题与回答





## 我们公司生产用于药品上的颜料...



**我们如何将这四项原则  
运用在管理这个问题上呢？**

我们从印度采购云母。我读过几篇关于印度云母矿使用童工的文章。我是否应该对此感到担心呢？

# 云母和解决方案

直到近年来彩妆需求暴涨，更多的云母进入化妆品供应链，云母矿的童工问题才逐渐引起各界关注。

一部分化妆品公司相信，**没有买卖就没有伤害**，使用合成云母替代天然云母。模拟天然云母制成的新型材料，同样具有云母的光泽特性。

而另一部分公司，认为禁止云母买卖不能解决问题，因为云母通常是一家老小的全部生活来源。

2017年，**负责任的云母计划 (responsible Mica Initiative)** 在法国诞生，该计划致力于建立透明的，可追溯的云母供应链，在云母矿区建立学校，提供清洁的食物，饮水，厕所，让孩子从云母矿回归学校。他们的目标是在2022年消除云母矿的童工现象。

目前已经有很多化妆品公司加入了这一计划（以下是不完全名单）：



# 人权管理的方法

## 目前首要的人权风险

- 采矿业中的童工使用被国际劳工组织（ILO）认为是最恶劣的童工形式之一。

## 承诺致力于人权的尊重

- 制定和采用供应链中童工相关的政策
- 培训采购团队识别出高风险供应商，并与他们就这个问题进行充分沟通
- 利用供应商行为准则，将您的期望和要求传递到整个供应链（一级供应商及更上游供应商）中，并考虑采用明确的合同条款，为高风险供应商提供适当的培训

## 了解风险并减弱影响

- 根据采购国家及这些国家中已知的童工风险绘制高风险供应商地图
- 考虑与民间社会组织合作，进一步来了解与云母采购相关的风险
- 考虑对1-2个高风险供应商进行现场风险评估

## 提供解决和补救途径

- 如果您或您的供应商发现有童工的现象，请不要在没有提供支持的情况下立即解雇他们，以避免对孩子造成进一步的潜在伤害
- 与高风险供应商合作，识别其员工可以使用的相关申诉渠道，并与他们自己的供应商共享

## 向内外沟通您所做的努力

- 对采购团队是如何接受培训，以及您的公司在这个问题上是如何建立供应商的能力进行报告
- 对对于供应商进行的风险评估进行报告
- 以透明化的方式报告在您的供应链中发现的童工案件，以及在发现此类案件时对供应商采取的行动

# 议程

1. 关于企业与人权的问题有哪些？
2. 实施联合国指导原则的四个步骤
3. 信息资源
4. 个案研究
5. 问题与回答



# 谢谢

王林: [lwang@bsr.org](mailto:lwang@bsr.org)

