

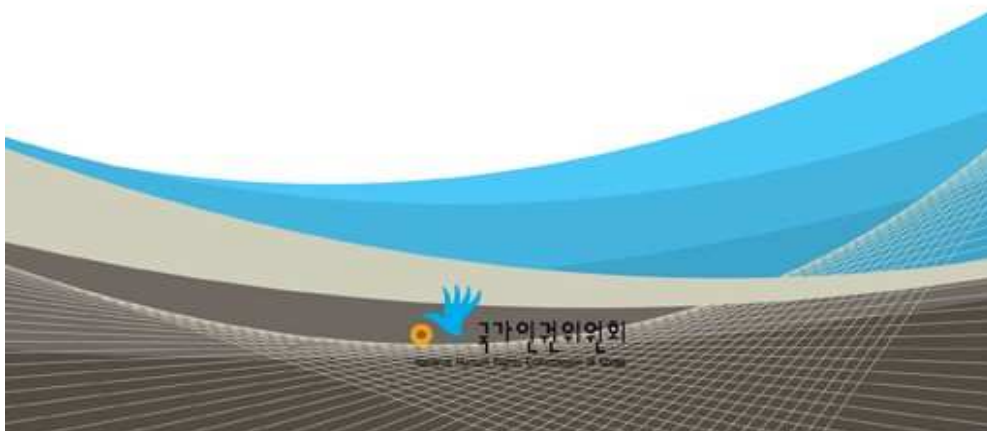
발간등록번호

11-1620000-000313-01

# 기업과 인권 이행지침 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행

National Human Rights Commission of Korea

2011



# 발간사

2010년, 국가인권위원회에서는 2008년 기업과 인권에 관한 정책프레임워크와 두 차례의 경과보고서(09, 10년)를 묶어 번역·발간한 바 있습니다. 그리고 올해 2011년 6월 정책프레임워크(보호, 존중, 구제) 이행지침이 유엔 인권이사회에서 결의안 형식으로 최종 승인됨에 따라 기업과 인권 정책 프레임워크 이행지침 및 그 결의안을 발간하게 되었습니다.

소개할 정책프레임워크 이행지침은 기업에 국제법적 의무를 부여하는 것이 아니라 기존의 표준과 절차 등을 국가와 기업을 위하여 자세히 설명하고, 개선하는 방법을 모색하도록 하기 위한 것입니다. 이 지침에 대한 인권이사회의 승인만으로 기업과 인권의 과제를 해결했다고는 볼 수는 없지만 향후 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 진행을 위한 글로벌 행동기준을 확립했다는 데에 그 의의를 찾을 수 있습니다.

유엔정책프레임워크는 보호, 존중, 구제라는 3대 축으로 구성됩니다. 적절한 정책·규제 및 심사를 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해로부터 보호할 국가의 의무, 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 인권에 부정적 영향을 주는 문제들을 해결하는 등의 인권존중에 관한 기업의 책임, 사법적·비사법적 메커니즘을 포함하여 피해자의 접근성이 확대된 실효성있는 구제책 마련이 바로 그것입니다. 보고서의 부록은 보호, 존중, 구제에 관한 총 31개의 기본지침과 운영지침의태로 구성하고, 각 항목별로 주석을 추가하여 이해도를 제고하고 있습니다.

또한, 6월 17일 유엔인권이사회의 결의안을 함께 수록함으로써, 향후 기업과 인권에 관한 유엔의 정책방향을 가늠해 볼 수 있는 중요한 자료가 될 것입니다. 아무쪼록 이 발간자료가 기업과 인권의 국내 확산을 위한 공감대 형성에 일말의 보탬이 되기를 바랍니다.

2011. 7.

국가인권위원회 위원장

현 병 철

# 총 목 차

국문 (번역본)	1
----------	---

▶ 2011 제17차 회기 유엔 총회 .....	3
▶ 2011 제17차 회기 사전 편집본 .....	13

영어 (원본)	65
---------	----

▶ 2011 Seventeenth session General Assembly .....	67
▶ 2011 Seventeenth session Advanced Edited Version .....	77





국 문  
(번역본)





---

2011 제17차 회기 유엔총회

---

---







유엔 총회

배포 : 제한

A/HRC/17/L.17

2011년 6월 10일

원본 : 영어

인권이사회  
제17차 회기  
안건 항목 3

개발에 관한 권리를 포함한 모든 인간의 권리 및 시민,  
정치, 경제, 사회, 문화에 관한 권리의 보호와 증진

아르헨티나, 오스트리아\*, 캐나다\*, 덴마크\*, 과테말라, 인도\*, 나이지리아,  
노르웨이, 페루\*, 러시아, 스웨덴\*, 터키\*: 결의안 초안

17/... 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업

인권이사회(The Human Rights Council)는,

인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제(human rights and transnational corporations and other business enterprises)에 대한 2005년 4월 20일 인권위원회 결의안 2005/69와 2008년 6월 18일 인권이사회 결의안 8/7을 상기하며,

또한, 2007년 6월 18일 인권이사회 결의안 5/1과 5/2를 상기하며, 임무수행자(mandate holder)는 이와 같은 결의안과 부속서류에 의거하여 그/그녀의 임무를 수행할 것을 강조하며,

국가에게 기본적 자유와 인권을 보호·증진할 의무와 근본적인 책임이 있음을 강조하며,

\* 유엔인권이사회 비회원 국가

다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업에게 인권을 존중할 책임이 있음을 강조하며,

다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업의, 국내법을 포함한 적절한 규제를 지키고 기업의 책임을 다하는 운영이, 인권 존중과 실현, 보호, 증진에 기여할 수 있고, 기업의 이익을 기본적 자유와 인권의 향유에 기여하는데 도울 수 있음을 인정하며,

취약한 국내 법률과 이행은 취약한 경제에 대한 세계화의 부정적인 영향을 효과적으로 경감하거나, 세계화의 이점을 적극적으로 실현하거나, 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 활동의 혜택을 최대한으로 끌어낼 수 없다는 점과, 국내적·지역적·국제적 차원에서 거버넌스 격차를 줄이려는 추가적인 노력이 필요하다는 점을 염려하며,

모든 주체들이 기업과 인권 분야에서 도전과제들을 더 효과적으로 관리할 수 있는 능력을 구축하는 것이 중요하다는 점을 인정하며,

1. 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업에 대한 유엔 사무총장 특별대표(The Special Representative of the Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises)의 임무수행과 공헌을 환영하고, 특별대표의 보고서(A/HRC/17/31)의 부록인 “기업과 인권 이행 지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행(The Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)”을 승인한다.

2. 특히 특별대표가 그의 임무를 수행하는데 있어서, 모든 지역에서 관련되고 관여하고 있는 주체들과 포괄적이고 투명하며 포용적인 자문을 진행하는 폭넓은 활동을 진행한 점과, 모든 이해관계자간에 기업과 인권 도전과제에 대한 이해가 공유되는데 있어서 촉매적 역할을 담당한 점을 환영한다.

3. 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업에 의한 또는 연관된 인권 침해로부터 보호할 국가의 의무(the State duty to protect), 모든 인권을 존중할 기업의 책임(the corporate responsibility to respect), 그리고 적절한 사법적 혹은 비 사법적 제도를 포함한 효과적인 구제책에 접근(access to effective remedies)할 필요 등, 세 가지 중요한 원칙에 기반을 둔 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크(The United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)를 특별대표가 발전시키고, 인식을 향상시킨 것에 대해 높이 평가한다.

4. 기업과 인권 이행 지침의 역할이, 기업과 인권에 대한 기준과 관행을 향상하는데 기여하고, 이를 통해 기업과 인권 기준의 추가적 향상을 포함하여 다른 어떠한 장기 발전을 배제하지 않으면서 사회적으로 지속가능한 세계화에 기여하는 지침을 제공할 뿐만 아니라, 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행에 있어 포괄적인 권고사항을 제공하는 것임을 인정한다.

5. 이제까지 성취된 결과를 유지하고 발전시키고, 기업과 인권에 대한 인권 이사회의 추가적인 심의를 보고하기 위해, 다양한 이해관계자 간의 대화와 분석의 중요성을 강조한다.

6. 제18차 인권이사회 회기에서, 균형 잡힌 지역적 대표성을 고려하여 5명의 독립된 전문가로 구성된 워킹그룹(working group)의 형태로 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 사안에 대한 특별절차의 임무를 3년간 연장하여 임명할 것을 결의한다. 인권이사회는 워킹그룹에게 아래와 같은 임무를 수행할 것을 요청한다.

(a) “기업과 인권 이행 지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행”의 효과적이고 광범위한 확산과 이행을 증진한다.

(b) 이행 지침에서 배운 교훈과 우수 사례를 파악·교환·증진하고, 이에 따라 평가와 권고를 하며, 관련 상황에 있어서 정부와 다국적 기업 및 기타 비즈

니스 기업, 국가인권기구, 시민사회, 권리주체를 포함한 모든 관련 출처로부터 정보를 찾고 제공받는다.

(c) 요청에 따라 기업과 인권에 관련된 국내법과 정책의 발전에 대한 자문과 권고를 제공할 뿐만 아니라, 이행 지침의 사용과 역량 구축을 증진하는 노력을 지원한다.

(d) 국가 방문을 진행하고, 국가의 방문 요청에 신속하게 답한다.

(e) 기업의 활동으로 인해 인권에 영향을 받은 이들에게 효과적인 구제책에 대한 접근성을 높이기 위해 국내적, 지역적, 국제적 차원에서 대안을 모색하고 지속적으로 권고한다.

(f) 위임받은 임무를 수행하는데 있어서 성 평등의 관점을 적용하고, 취약 상황에 거주하는 계층, 특히 아동들에게 특별한 주의를 기울인다.

(g) 인권이사회, 연관된 유엔 및 타 국제기구, 조약기구, 지역 인권 기관 등의 특별 절차 관계 기관 등과 긴밀한 협력과 조정을 통하여 임무를 수행한다.

(h) 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업, 국가인권기구, 원주민 대표, 시민사회단체, 기타 지역 및 지역 산하 국제기구 뿐만 아니라, 관련된 유엔기구, 전문기관, 기금, 프로그램, 특히 유엔인권최고대표사무소(OHCHR), 글로벌 콤팩트(Global Compact), 국제노동기구(ILO), 세계은행(World Bank), 국제금융공사(IFC), 유엔개발계획(UNDP), 국제이주기구(IOM)를 포함해 관련된 모든 주체들과 정부와의 정기적 대화를 발전시키고, 협력 가능한 부분을 논의한다.

(i) 기업과 인권 포럼(The Forum on Business and Human Rights)에 대한 업무를 안내한다.

(j) 인권이사회와 유엔 총회에 매년 보고한다.

7. 민간분야 뿐만 아니라 비정부 기구를 포함해 모든 정부, 관련된 유엔기구와 기금, 프로그램, 조약기구, 시민사회주체에게는 위임받은 임무를 이행하기 위한 워킹그룹의 방문 요청에 호의적으로 응답하고 워킹그룹이 임무를 수행하는데 있어 적극적으로 협조할 것을 독려한다.

8. 국제 및 지역 기구에게는 관련된 정책과 수단을 구축하거나 발전시키고자 할 때, 워킹그룹의 자문을 구할 것을 권유한다.

9. 유엔 사무총장과 유엔 인권최고대표에게는 워킹그룹이 위임받은 임무를 효과적으로 수행하는데 있어 필요한 모든 지원을 제공해 줄 것을 요청한다.

10. 글로벌 콤팩트에게는 그동안의 기업과 인권 분야에서의 기여에 대해 감사하며, 회원들에게 이행 지침의 확산과 이행을 독려해 줄 것을 부탁한다.

11. 또한 기업과 인권과 관련하여, 파리원칙에 의거하여 설립된 국가인권기구의 중요한 역할을 환영한다. 국가인권기구에게는 유엔인권최고대표사무소의 지원과 함께, 기업과 인권에 관련된 국가인권기구의 역할을 효과적으로 이행할 수 있는 역량을 한층 더 개발할 것을 독려한다.

12. 유엔 사무총장에게는 유엔 프로그램과 기금, 전문기관을 포함한 전체적인 유엔시스템이 기업과 인권 사안의 증진과 이행 지침의 실행·확산에 어떻게 기여할 수 있는지에 대한 보고서를 준비하여 유엔인권이사회 제21차 회기에 발표해 줄 것을 요청한다. 특히, 해당 보고서는 이러한 목적을 위해 유엔시스템 내에서 모든 관련된 주체들이 어떻게 가장 효과적으로 역량 구축을 할 수 있는지에 대한 논의가 포함되어야 한다.

13. 우수 사례를 파악하는 것뿐만 아니라 특정 권리 및 집단에 관련되거나 특정 영역과 운영 환경에서 직면하는 도전과제를 포함, 이행 지침을 실행하는데 있어서 관련 동향과 도전과제를 논의하고 기업과 인권에 연관된 사안들에 대한 대화와 협력을 증진하기 위하여, 워킹그룹의 조언 하에 기업과 인권 포럼을 설치할 것을 결의한다.

14. 이 포럼은 국가, 유엔 메커니즘, 유엔 기구, 유엔 전문 기관, 유엔 기금, 유엔 프로그램, 정부 간 기구, 인권분야 지역 기구와 메커니즘, 국가인권기구와 기타 관련된 기구, 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업, 기업 협회, 노동조합, 기업과 인권 분야의 학자와 전문가, 원주민 대표, 경제사회이사회(Economic and Social Council) 자문기관인 비정부기구에게 참여를 개방하기로 결의한다. 또한, 이 포럼은 영향을 받은 개인과 집단을 포함하여, 유엔현장의 정신, 목적, 원칙과 일치하는 목표와 목적을 가진 기타 비정부기구에게도 개방하기로 결의한다. 이는 인권이사회회의 절차 규칙(Rules of Procedure)에 의거한 개방되고 투명한 승인 절차를 통해 만들어진 인권위원회의 선례와 1996년 7월 25일 경제사회이사회 결의안 1996/31와 같은 협의에 기반한다.

15. 포럼은 매년 이틀에 걸쳐서 개최될 것을 추가적으로 결의한다.

16. 유엔인권이사회 의장에게는 각 세션마다 지역적 순차를 원칙으로 지역그룹과 자문을 거쳐 인권이사회회의 회원국과 참관국에 의해 지명된 포럼 의장을 임명할 것을 요청한다. 임명된 의장은 개인의 역량 하에 포럼의 논의 요약본을 준비하여 포럼의 모든 참석자들에게 배포할 책임이 있다.

17. 워킹그룹에게는 보고서에 포럼의 진행에 대한 내용을 반영시켜 줄 것을 요청하며, 인권이사회회의 검토를 위하여 차후 주제 사안에 대한 추천을 해 줄 것을 요청한다.

18. 유엔 사무총장과 유엔인권최고대표에게는 영향 받은 개인과 공동체의 참여를 보장하는데 특별한 주의를 기울이며, 포럼의 소집에 있어서 모든 지역의 관

련된 이해관계자의 참여를 투명한 방식으로 촉진하는데 필요한 지원을 아끼지 않을 것을 요청한다.

19. 인권이사회의 연간 프로그램 업무에 이 문제의 검토를 일치시켜 지속적으로 고려할 것을 결의한다.





---

2011 제17차 회기 사전 편집본

---

---





## 사전 편집본

배포 : 일반

A/HRC/17/31  
2011년 3월 21일

원본 : 영어

인권이사회  
제17차 회기  
안건 항목 3

개발에 관한 권리를 포함한 모든 인간의 권리 및 시민,  
정치, 경제, 사회, 문화에 관한 권리의 보호와 증진

인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한  
사무총장 특별대표 보고서, 존 러기

“기업과 인권 이행 지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행”

### 요 약

본 보고서는 특별대표의 최종보고서입니다. 2005년-2011년 특별대표의 총 업무를 요약하고 “기업과 인권 이행 지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행”을 인권이사회가 검토하도록 제출되었습니다.



## 목 차

이행 지침에 대한 소개 ..... 문단 1-16 쪽 19

부록 :

기업과 인권 이행 지침: 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 실행  
..... 쪽 25



## 이행 지침 소개

1. 기업과 인권 이슈는 초국적 경제활동의 증가와 더불어 세계적인 민간 부분의 눈부신 팽창을 반영하며 1990년대 주요 글로벌 정책 문제로 정착하였다. 이러한 발전은 인권에 미치는 기업의 영향에 대한 사회적 인식의 고조와 함께 유엔의 관심을 끌었다.
2. 초기 유엔 기반 이니셔티브 중의 하나는 인권위원회의 전문가보조위원회에 의해 초안된 ‘다국적 기업과 기타 비즈니스 기업 규범(The Norms on Transnational Corporations and Other Business Enterprises)’이었다. 이 규범의 핵심은 국가가 비준한 조약에 의해 받아들인 동일한 범위의 인권의무를 기업에게 국제법상 직접 적용하려는 시도였다. 여기서 인권의무란 ‘인권을 보호·존중하고, 존중의 실행을 보장하고, 증진한다’이다.
3. 이러한 제안은 각국 정부들로부터 지지를 거의 받지 못한 반면, 기업 공동체와 인권 증진 운동체 간에 깊은 의견 대립을 야기했다. 위원회는 제안을 지지하기를 거부하였다. 대신, 2005년에 새롭게 인권과 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제에 대한 사무총장 특별대표(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises) 위임 권한을 확립하였고, 유엔 사무총장에게 위임 임무 수행자(mandate holder)를 임명할 것을 요청하였다. 이 보고서는 특별대표의 최종 보고서이다.
4. 특별대표의 위임 임무는 세 단계에 걸쳐 전개되었다. 시작부터 임무에 대한 논란이 있었던 점을 고려하여, 초기 기간은 겨우 2년이었으며 주로 현존하는 기준과 관례에 대해 “과약하고 명료하게 하는 것”이었다. 이것이 위임 임무의 첫 번째 단계였다. 2005년에는 기업과 인권 분야에서 각기 다른 이해관계자들 사이

에 공유된 지식이라곤 거의 존재하지 않았다. 그래서 특별대표는 현재까지 진행되고 있는 대규모 체계적 연구 사업을 시작하였다. 수천 페이지의 문서가 특별대표의 인터넷 포털사이트에 게재되어 있다. (<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>): 이 문서는 기업의 인권 침해 패턴 분석과 국제인권법과 국제형법의 발전 기준, 국가와 기업의 최근 사례, 기업이 관련된 인권 침해에 관한 국가의 의무에 대한 유엔조약기구의 논평, 국가와 기업의 인권정책에 관한 투자 협정과 회사법, 보안 규제, 이외에 관련된 주제 등을 포함하고 있다. 이 연구는 유엔인권이사회를 포함하여 대대적으로 배포되었다. 또한 이 연구는 진행 중인 기업과 인권 담론에 있어 폭 넓고 견고하고 실제적인 기반이 되었고, 이 보고서의 부록인 이행 지침에 반영 되어 있다.

5. 인권이사회는 2007년 특별대표의 위임 기간을 1년 더 연장하여 권고사항을 제출할 것을 권유하였다. 이는 위임 임무의 두 번째 단계에 해당된다. 특별대표는 기업과 인권을 다루는 공공부문·민간부문의 다양한 이니셔티브를 주목하였다. 그러나 어떤 이니셔티브도 시장에 어떤 영향력을 미칠 수 있는 충분한 단계에 이르지 못하였고, 분리된 개체로 존재하여 통합되고 상보적인 체계로 발전되지 못하였다. 한 가지 큰 이유는 관련된 이해관계자들의 기대와 활동을 수렴할 수 있는 신뢰할 만한 구심점이 없었기 때문이다. 따라서 특별대표는 2008년 6월, 인권이사회에게 특별대표가 3년간의 연구와 자문을 걸쳐 발전시킨 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 지지해줄 것을 요청하는 단 한 가지의 제안사항을 제출하였다. 이에 이사회는 결의안 8/7을 통해 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 만장일치로 환영하였고, 이로서 신뢰할 만한 권한을 가진 구심점이 마련되었다.

6. 프레임워크는 세 가지 분야로 구성된다. 첫 번째는 적절한 정책 및 규제, 심사를 통해 기업을 포함한 제삼자에 의한 인권 침해로부터 보호할 국가의 의무(The State Duty to Protect), 두 번째는 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 부정적 영향을 주는 문제를 해결하기 위하여 상세한 주의(due diligence) 의무를



충실히 하는 활동을 뜻하는 인권을 존중하는 기업의 책임(Corporate Responsibility to Respect), 세 번째는 사법적, 비사법적 방식을 포함한 효과적인 구제책에 대한 피해자의 접근성 확대(Access to Effective Remedy)이다. 각 분야는 예방 및 구제 수단을 통해 상호 보완적이고 역동적인 시스템을 이루는 필수적 요소이다. 국제인권체제의 가장 핵심에 자리 잡고 있는 국가의 인권 보호 의무와, 사회가 기업에게 기대하는 기업의 인권 존중 책임, 어떤 공동 노력으로도 모든 침해를 완벽하게 방지할 수는 없지만, 그렇게 때문에 더 필요한, 구제책에 대한 접근성 향상이다.

7. 인권이사회 외에도, 각 정부와 기업, 시민사회와 노동조합, 국가인권기구, 투자자들은 프레임워크를 승인하고 채택하였다. 국제표준화기구(International Organization for Standardization: ISO)와 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development: OECD)와 같은 다자간 기구는 기업과 인권 분야의 자체적 이니셔티브를 개발하는데 있어서, 프레임워크를 참고하였다. 기타 유엔 특별절차들도 프레임워크를 광범위하게 적용하였다.

8. 프레임워크의 본질적인 실용성과는 별도로, 특별대표의 위임 임무에 의해, 또한 위임 임무를 위해, 광범위하고 포괄적인 많은 이해관계자 자문이 실시되어 위임 임무에 대한 폭넓은 긍정적인 수용에 기여하였다. 실제로, 2011년 1월까지 위임 임무와 관련하여 전 대륙에서 47차례의 국제자문회의가 개최되었고 특별대표와 그의 팀은 20개국 이상에서 기업 활동과 지역 이해관계자에 대한 현장방문을 실시하였다.

9. 인권이사회는 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크를 환영하는 결의안 8/7에서 특별대표의 위임 임무를 2011년 6월까지 연장하면서, 프레임워크를 실제로 “운영화하기 위한” 구체적이고 실용적인 권고안을 만들어 줄 것을 요청하였다. 이는 위임 임무의 세 번째 단계에 해당된다. 2010년 6월 인권이사회 회의에서 대표단은 권고가 “이행 지침”의 형태가 될 것에 동의하였고, 이행 지침은 본 보

고서의 부록이다.

10. 인권이사회는 특별대표가 이행 지침을 개발하는데 있어, 이제까지 그의 위임 임무의 특성인 연구기반과 자문 방식을 유지할 것을 요청하였다. 그래서 이행 지침에는 국가, 기업, 기업 협회, 세계의 다양한 지역에서 기업의 활동에 직접적으로 영향을 받은 개인과 공동체, 시민사회, 이행 지침이 언급하는 다양한 법과 정책에 대한 전문가를 포함한 모든 이해관계자 집단과의 폭넓은 토론이 반영되었다.

11. 이행 지침의 일부분은 실제 상황에 적용해 보기도 하였다. 예를 들면, 기업과 공동체와 관련된 비사법적 고충처리제도(non-judicial grievance mechanisms)의 정교하고 효과적인 기준 적용성을 파악하기 위해 각기 다른 국가의 5대 업종 분야에서 시험 진행하였다. 또한, 이행 지침의 인권에 대한 상세한 주의 과정의 실현가능성은 10개 기업에서 내부적으로 시험되었으며, 40여개 법적 관할권에 대한 전문성을 가진 20여개 국가의 회사법 전문가들이 실시한 상세한 토론의 주제가 되었다. 또한 이행 지침은 분쟁지역에서 자주 일어나고 있는 기업에 의한 인권 침해를 국가가 방지하고 어떻게 기업을 도울 수 있는지에 대한 논의도 다루고 있다. 이러한 논의는 기업에 의한 인권 침해를 다룬 실제적인 경험이 있는 국가 기관의 공무원들과의 비공식·상황별 워크숍에서 다루어 졌다. 요컨대, 이행 지침은 실용적일 뿐만 아니라, 실제 상황에 근거하는 지침을 제공하는 것을 목표로 한다.

12. 또한, 이행 지침의 내용 자체는 광범위한 자문의 결과물이다. 2010년 10월, 인권이사회 대표단, 기업, 시민사회단체들이 별도로 가진 중일 회의에서 주석이 포함된 개요가 논의 되었다. 또한 동일한 문서가 국가인권기구 국제조정위원회(ICC: International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions) 연례회의에서 발표되었다. 특별대표는 다양한 의견을 수렴하여, 이행 지침과 주석의 초안을 작성하였고, 이를 2010년 11월 22일 각 회원국에 보냈고, 2011년 1월 31일까지 인터넷에 온라인으로 게재하여 공개적으로 관련된 의견을 받았다. 온라인 자문에는 120여개의 국가와 영토에서 3,576명의 방문자들이 참여

하였다. 정부를 포함하여 100여개의 서신 제안서가 특별대표에게 직접 전달되었다. 더욱이, 이행 지침의 초안은 2011년 1월에 전문가와 다양한 이해관계자 회의에서, 또한 이사회 대표단 회의에서 논의되었다. 이사회에 제출된 최종 내용은 이러한 광범위하고 포괄적인 과정의 결과이다.

13. 이행 지침은 무엇을 할 수 있나? 어떻게 이해되어야 하는가? 이행 지침에 대한 인권이사회의 승인 자체로 인권과 기업의 도전 과제를 종식시킬 수는 없다. 그러나 이행 지침은 다른 유망한 장기적 발전을 배제하지 않으면서도 점진적이고 공통적인 글로벌 행동 기반을 확립한다는 의미에서 시작의 끝은 장식할 수는 있을 것이다.

14. 이 지침은 새로운 국제법적 의무 생성이 아니라, 기존의 기준과 절차의 의미를 국가와 기업을 위하여 자세히 설명하고, 그것을 일관적·포괄적인 단일 템플릿 안에 통합하며, 현 체제의 부족한 부분과 이를 개선하는 방법을 식별함으로써 규범적 기여를 한다. 지침의 각 조항에는 주석이 첨부되어 그 의미와 관계를 더욱 명확히 한다.

15. 동시에 이행 지침은 단순히 책장에서 꺼내어 코드를 쫓는다고 작동하는 도구가 아니다. 전 세계에서 이행 지침을 사용할 수 있기는 하지만 이를 구현하는 방법은 우리가 살고 있는 이 세계의 192개의 유엔회원국과 8만여 개의 초국적기업, 그 10배에 해당하는 지사와 헤아릴 수 없이 많은 국내 기업들, 그들의 대부분이 중소기업인 현실을 반영해야 한다. 즉, 이행 지침을 실행하는 방법은 하나로 설명될 수 없다.

16. 특별대표는 이행 지침을 인권이사회에 제출하게 된 것을 영광으로 생각하며, 이를 기회로 사회와 산업에서 각 분야를 대표한 전 세계 수백 명의 개인과 단체, 기관에 그들의 특별한 기여에 대해 감사를 표하고자 한다. 그들은 기업과 관련된 인권 침해를 효과적으로 예방하고 해결책을 제시하기 위해 전

세계적으로 적용할 수 있으면서도 실용적인 이행 지침을 개발하는 특별대표의 성공적 위임 임무 수행을 위하여 아낌없이 시간을 투자하고 솔직히 자신들의 경험을 공유했으며 가능한 방안에 대하여 토의해주었다. 이들의 노력을 통해 특별대표의 위임 업무는 성공할 수 있었고 세계적인 움직임으로 구현될 수 있었다.

## 부록

기업과 인권 이행 지침: 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 실행

### 일반 지침

이행 지침은 다음을 인정하는 것을 근거로 한다:

- (a) 국가는 인권과 기본적 자유를 존중, 보호, 충족할 기본적 의무를 가지고 있다.
- (b) 기업은 전문적 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서 모든 해당 법률을 준수하고 인권을 존중하는 사회적 기대에 부응하는 역할을 가진다.
- (c) 인권이 침해되었을 때는 적절하고 효과적인 구제책을 요구할 권리와 제공할 의무가 있다.

이행 지침은 모든 국가는 물론, 모든 규모, 업종, 소유 형식이나 구조를 막론한 초국적 기업과 기타 비즈니스 기업에게 적용된다.

이행 지침은 일관된 전체로서 이해되어야 하며, 기업과 인권에 관한 기준과 활동을 강화하려는 목표에 대해 개별적으로 또 총체적으로 판단되어야 한다. 이는 피해를 입은 개인 및 지역사회를 위한 가시적 결과를 달성하고 사회적으로 지속가능한 세계화에 기여하기 위함이다.

이행 지침은 인권과 관련하여 새로운 국제법적 의무를 만들거나 또는 국가가 수행하거나 따라야 할 국제법에 대한 법적 의무를 제한하거나 저해하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

이행 지침은 비차별적 방식으로 구현되어야 하며, 남녀가 직면할 수 있는 다른 위험

들을 고려하여야 하며, 취약 및 소외 집단으로 전락될 위험이 높은 집단이나 인구의 개인의 권리와 필요, 직면 과제에 특별히 주의를 기울이며 이행 되어져야 한다.

## I. 국가의 인권 보호 의무

### A. 기본 지침

1. 국가는 영토 및/또는 관할권내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권 침해를 방지해야 한다. 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통하여 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있다.

#### 주석

국가의 국제인권법적 의무는 국가의 영토 및/또는 관할권 내에서 개인의 인권을 존중, 보호하고 충족할 것을 요구한다. 이는 기업을 포함한 제삼자에 의한 인권 침해로부터 보호할 의무를 포함한다.

국가의 인권 보호 의무는 행동의 기준이다. 따라서 민간 주체의 인권 침해에 대하여 그 자체로 국가는 책임이 없다. 그러나 그런 침해를 예방, 조사, 처벌, 시정하기 위한 적절한 단계를 거치지 않는다면 국가가 국제인권법적 의무를 위반할 수도 있다. 국가는 이러한 단계에 대해 결정하는 재량권을 가지고 있지만 정책, 법률, 규제, 판결 등을 포함한 예방 및 구제 수단에 대하여 전체적 허용범위를 고려해야 한다. 국가는 또한 절차적, 법적 투명성과 법적 명확성, 적절한 책무성을 제공함과 조치를 적용함에 있어서 법적 평등성과 공정성을 보장해야 하고 법치를 보호하고 권장할 의무를 가지고 있다.

이 장에서는 예방 대책에 집중한다. 구제책에 대해서는 3장에서 다룬다.

2. 국가는 해당 영토 및/또는 관할권에 소재한 모든 기업들이 사업 운영에 있어 인권을 존중하도록 하는 기대를 명확히 설정하여야 한다.

#### 주석

현재 국제인권법은 일반적으로 국가가 자국의 영토 및/또는 관할권 소재 기업의 치외법권 활동을 규제하도록 규정하지 않는다. 하지만 만약 그 행사가 사법적으로 정당한 경우 규제를 금지하지는 않는다. 이러한 요소 안에서 일부 인권조약기구는 본국이 해외에서 본국 관할권 소재 기업의 인권 침해를 예방할 수 있도록 하는 역할을 하도록 권고하고 있다.

실제로 본국이, 특히 국가가 기업의 사업에 관련되어 있는 경우, 기업으로 하여금 해외에서 인권을 존중하도록 장려할 만한 정책적 동기가 있다. 그렇게 하는 이유 중의 하나는 한 국가의 통일되고 일관된 메시지를 전달하고 해당 국가의 명성을 보존함으로써 관련된 비즈니스 기업에 대한 예측 가능성을 보장하는 것이다.

국가는 이러한 면에서 여러 접근방법을 채택하였다. 몇 가지 방법은 치외법권의 의미를 가지는 국내 조치이다. 그 예로는 ‘모기업’에 글로벌 사업 활동에 대한 보고 요구, OECD 다국적기업 가이드라인과 같은 다자간 연성법적 규약 이행, 해외투자를 지원하는 기관이 요청하는 성과 기준 요구 등이다. 다른 접근방법은 직접적 치외법권 법률과 그 집행이 해당된다. 범죄 행위가 일어난 위치에 상관없이 범죄자의 국적에 따르는 형사제도처럼 치외법권 관할권을 직접 행사하는 것도 포함한다. 다른 요소들은 다자간 협정에 기초하고 있는지 등과 같은 국가 행동의 암묵적, 실질적 정당성 여부도 포함한다.



## B. 운영 지침

### 일반적 국가 규범과 정책 기능

#### 3. 국가의 인권 보호 의무를 달성하기 위해:

- (a) 기업에게 인권 존중을 요구하고 그러한 결과를 가져오는데 목표를 두는 법을 시행하고 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하여 그 결함을 개선한다.
- (b) 회사법과 같이 기업의 설립과 현행 활동을 통제하는 법과 정책이 기업의 인권 존중을無理하게 강요하지는 않되 인권을 존중하도록 보장한다.
- (c) 기업에게 사업 활동에 있어서의 인권 존중 방법에 대한 효과적인 지침을 제공한다.
- (d) 기업이 인권에 대한 영향력 하에서 할 수 있는 인권 존중 노력에 대하여 적절한 커뮤니케이션을 하계끔 장려하고 필요시 요청한다.

#### 주석

국가는 기업이 국가가 인권을 보호하는 활동을 하지 않는 것을 선호하거나 그것으로부터 이득을 본다고 추측해서는 안 된다. 또한 국가는 기업의 인권 존중을 육성하기 위해 국내외적, 자발적, 강제적 수단을 효과적으로 결합하는 것을 고려해야 한다.

기업의 인권 존중을 직·간접적으로 규제하는 현행법 시행의 실패는 현 국정 실행에 커다란 법적 결함을 남겼다. 이 중에는 차별금지법과 노동법, 환경법, 재산법, 사생활보호법, 뇌물수수방지법 등 범위가 다양하다. 따라서 국가는 어떤 관련법이 효과적으로 시행되지 못하는지, 그 이유는 무엇인지, 그러한 상황을 바로잡기 위한 적절한 방책은 무엇인지 고려하는 것이 중요하다.

또한 국가는 그런 노력과 함께 그러한 법들이 과연 발전하는 기업 환경에서 요구되는 필요한 범위를 제공하는지, 그리고 관련된 정책과 더불어 그러한 법들이 실질적으로 기업의 인권 존중 환경을 조성하는데 도움이 되는지 평가해야 한다. 예를 들면, 토지소유법처럼, 토지소유자와 기업을 모두 보호하기 위해서는, 토지소유와 활용 관계를 명확하게 하는 토지 지배 접근성과 관련된 기타 관련법과 정책을 더 명확하게 만들 필요가 있다.

회사법, 증권거래법과 같이 기업의 설립과 현행 활동을 통제하는 법과 정책은 기업 행동에 직접적 영향을 미친다. 그러나 이 법들과 인권이 관련된 의미에 대해서는 아직 이해도가 낮은 상태이다. 예를 들어 회사법과 증권거래법에는 기업과 그 직원들에게 인권과 관련하여 요구되는 것이 무엇인지와 그들에게 허가된 것이 무엇인지에 대한 명확성이 부족하다. 이 분야에서의 법과 정책은 기업 이사회와 같이 현행 경영구조의 역할을 포함하여 기업이 인권 존중을 가능하게 할 수 있는 지침을 충분히 제공해야 한다.

기업의 인권 존중에 대한 지침은 예상되는 결과와 우수 사례 공유를 장려해야 한다. 인권에 대한 상세한 주의 과정을 포함한 적합한 방법에 대한 조언을 포함해야 하며, 원주민과 여성, 민족 혹은 인종 소수집단, 종교적 그리고 언어적 소수집단, 아동, 장애인, 이주 노동자와 그 가족이 직면할 특정 도전과제들을 인식하고 성, 취약계층 그리고/또는 소외계층 문제를 효과적으로 검토할 수 있는지가 포함되어야 한다.

파리원칙에 의거한 국가인권기구는 국가가 관련법을 인권 의무에 일치시키는지, 효과적으로 집행하는지 파악하는 것을 지원하고, 기업과 다른 비국가주체에게 인권에 대한 지침을 제공하는데 있어서 중요한 역할을 담당한다.

인권에 대한 영향력에 대한 기업의 대응 및 관리에 관한 기업 커뮤니케이션은 영향을 받는 이해관계자들과 비공식대화를 하는 것부터 공식적으로 하는 보고 방식까지 다양하다. 기업으로 하여금 그들의 인권 존중 활동 발표를 장려하고 필요시 요청하는 것도 기업의 인권 보호 욕성에 있어서 중요하다. 기업이 적절한 정보를 발표하였을 때 인센티브를 제공하는 것은 행정·사법적인 절차에 있어서 자율적인 발표를 장려하는 방안으로 포함될 수 있을 것이다. 인권에 대한 커뮤니케이션을 요청하는 것은 특히 기업의 사업 성격 혹은 사업 영역 상 인권 침해 리스크에 노출되어 있는 분야에도 적절하게 적용될 수 있을 것이다. 또한 이 분야의 정책 또는 법은 기업이 어떻게 그리고 무엇을 커뮤니케이션해야 할지를 명확하게 하여 커뮤니케이션의 소통과 정확성을 보장할 수 있도록 도울 수 있을 것이다.

충분한 커뮤니케이션을 구성하는 조건에는 개인 및 시설에 대한 안전과 보안, 상업적 기밀유지를 위한 적법한 요구, 기업의 규모 및 구조의 다양성으로 달라지는 리스크 등이 고려되어야 한다.

회계보고의 필요조건으로는 인권에 미치는 영향이 기업의 재무적 성과에 ‘구체적’이거나 ‘중요’할 수도 있다는 것을 명확히 하여야 한다.

#### 국가와 기업의 관계

4. 국가는 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 상세한 주의 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다.

#### 주석

국가는 개별적으로는 국제인권법에 따른 일차적 의무의 소유자이며, 집단

적으로는 국제인권제도의 수호자이다. 국가가 통제하는 기업이나 기업의 활동이 국가에 기여하는 부분에서 기업의 인권 침해는 국가의 국제법적 의무의 위반을 초래할 수 있다. 더욱이, 기업이 국가와 가까울수록 또는 기업이 사법당국이나 납세자의 지원에 의존할수록, 기업의 인권 존중 보장을 위한 국가의 정책적 토대는 더 굳건해 진다.

국가는 공기업이나 국가에 의해 운영되는 기업들이 인권 존중에 관련된 정책, 법률, 규제를 이행하는 것을 보장하기에 가장 유리한 위치에 있다. 고위경영진은 일반적으로 국가기관에 보고하기 마련이고 관련 정부 부처는 인권 존중을 위한 효과적인 상세한 주의 과정을 이행하는 것을 확실시하는 것을 포함하여 세밀한 조사와 감시를 위한 더 넓은 범위를 갖게 되는 것이다. (이들 기업은 2장에서 언급된 것과 같이 독립적으로도 인권을 존중할 기업의 책임을 적용받는다.)

공식적으로 또는 비공식적으로 국가와 연결된 많은 기관들이 기업의 활동에 지원과 편의를 제공할 수 있다. 이는 수출신용기구, 공적투자보험이나 보증기구, 개발원조기관, 발전자금기관과 같은 기관들을 포함한다. 이들 기관들은 그들의 투자대상이 미칠 수 있는 인권 영향에 대해 공개적으로 주의를 기울이지 않는다면, 그들이 지원하는 기업 활동이나 관계가 다른 국가에서의 인권 침해에 기여하는 경우, 명성과 재정, 정치적, 그리고 잠재적으로는 사법적 영향권에 그들 자신을 노출시키는 리스크를 안게 된다.

이러한 위험을 고려할 때, 국가는 필요시 그들이 지원하는 사업이나 기업, 기관이 인권에 대한 상세한 주의 과정을 실행할 것을 장려하여야 한다. 인권에 대한 상세한 주의 과정은 사업의 운영 성격이나 운영되는 환경에 있어서 인권 침해 위험에 노출되어 있는 경우에 가장 적절하다.

5. 국가는 국제 인권 보호 의무를 다하기 위해서, 인권을 향유하는데 있어서 기

업이 영향을 줄 수 있는 계약을 맺거나 법률을 제정할 때 적절한 감시활동을 해야 한다.

#### 주석

국가가 인권의 향유에 영향을 줄 수 있는 업무에 대해 민영화를 추진하더라도 국가의 국제 인권 보호 의무에 배제되지는 않는다. 국가의 업무를 위임 받은 기업의 인권 존중을 보장할 수 없을 경우, 인권 보호 의무를 지속적으로 다해야 하는 국가 자체의 명성과 사법제도는 영향을 받게 된다. 필요한 절차로, 관련 업무 계약이나 사용 법안에는 국가가 이들 기업이 인권을 존중할 것을 기대한다고 명시해야 한다. 국가는 적절한 독립적 모니터링 및 책임 제도에 대한 규정을 마련하는 것을 포함하여, 기업의 활동을 효과적으로 감독할 수 있도록 보장해야 한다.

6. 국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권을 존중하도록 증진하여야 한다.

#### 주석

국가는 기업과, 그 중에서도 조달활동을 통하여, 다양한 상거래를 맺는다. 이로 인해 국가는 단독적으로 또한 집단적으로, 계약 조건과 국내법, 국제법 상의 국가의 의무를 고려하는 것을 포함해 이들 기업이 인권을 인식하고 존중하도록 증진할 수 있는 특별한 기회를 갖게 된다.

#### 분쟁지역에서의 기업의 인권 존중 지원

7. 심각한 인권 침해의 위험도는 분쟁지역에서 더 높아지므로, 국가는 이러한 지역에서 활동하는 기업이 다음과 같은 행동으로 인해 인권 침해에 관련되지 않도록 보장하는 것을 지원하여야 한다.

- (a) 기업과 가능한 빠른 초기 단계에서부터 협력하여 기업 활동과 사업관계에서 존재하는 인권 관련 리스크를 파악하고 경감시키는 것을 돕는다.
- (b) 성폭력과 성별 차이에 기반을 둔 폭력에 특별히 관심을 기울여, 기업이 고조되는 인권 침해 위험을 평가하고 처리하는데 필요한 지원을 한다.
- (c) 심각한 인권 침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 허용되던 공적 지원과 서비스 제공을 중단한다.
- (d) 현 정책과 법률, 규제, 집행 조치가 심각한 인권 침해에 기업이 연루될 수 있는 위험을 예방하는데 효과적인지 확인한다.

### 주석

기업과 관련된 최악의 인권 침해 중 어떤 경우는 영토, 자원, 또는 정부 자체에 대한 지배력을 사이에 둔 무력 충돌이 한창일 때에, 인권 제도가 소기의 목적대로 기능할 수 없는 곳에서 발생한다. 이러한 난해한 환경에서 인권 침해에 기여하는 것을 피하는 방법에 대해 국가에게 적절한 지도를 요구하는 책임 있는 기업들이 점점 늘고 있다. 혁신적이고 실질적인 접근방법이 필요하다. 특히, 분쟁 기간에 빈번하게 일어나는 성폭력과 성별 차이에 기반을 둔 폭력에 특별한 주의를 기울이는 것이 중요하다.

현지 상황이 악화되기 전에 모든 국가가 일찌감치 이 문제를 다루는 것이 중요하다. 분쟁 국가에서 ‘유치국’은 효과적으로 통제할 수 있는 능력의 부족으로 인권을 적절히 보호할 수 없을 수도 있다. 그런 상황에서 ‘본국’은 이와 관련하여 기업이 인권 침해에 연루되지 않도록 초국적기업과 유치국 모두를 도울 수 있는 특정한 역할을 맡게 되며, ‘인접국’들은 중요한 추가적 지원을 제공할 수 있다.

정책 일관성을 성취하고 이러한 상황에 처한 기업에게 적절한 지원을 제공하기 위하여, 국가는 본국의 수도와 대사관에 있는 개발원조기구와 외교

통상부, 수출금융기관들과 유치국 정부 활동가 사이에서는 물론, 이들 기관들 간의 긴밀한 협력을 도출해야 한다. 또한 정부기관과 기업에 경보를 발할 조기경보지표를 개발하고, 이러한 내용의 협력을 거절하는 기업에게는 공적 지원이나 편의를 취소하거나 철회하거나 이러한 조치가 어려울 경우 향후 지원을 거부하는 등 그에 합당한 결과를 부여해야 한다.

국가는 분쟁지역에서는 국제 범죄를 저지르거나 기여할 위험이 높아진다는 것을 기업들에게 경보하여야 한다. 국가는 기업의 정책과 법률, 규제, 법 집행 조치가 인권에 대한 상세한 주의 절차를 포함해 이와 같이 증가하는 리스크도 효과적으로 다룰 수 있는지 검토해야 한다. 국가는 그렇지 않은 분야에서 결함을 개선하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다. 이는 자국의 영토 및/또는 관할권 내 소재하거나 활동하는 기업 중 인권 침해를 저지르거나 기여한 기업에 대한 민사상, 행정상, 또는 형사상 책임 조사를 포함한다. 또한 국가는 효과적인 공동 이니셔티브를 지원하는 것은 물론 그러한 활동을 방지하고 다루기 위한 다각적 접근방식을 고려해야 한다.

이러한 모든 조치는 국제형법과 무력충돌의 상황에서 국제인도법에 의거한 국가의 의무에 더한 추가적인 조치라고 할 수 있다.

#### 정책의 일관성 확보

8. 국가는 기업의 활동을 형성하는 각 정부 부처와 기구 및 기타 정부 기반 기관으로 하여금 정부의 인권 보호 의무를 인식하고 각 의무에 대한 역할을 실행하도록 해야 한다. 이를 위해 정부는 관련 정보와 교육 및 지원을 제공해야 한다.

## 주석

국가의 인권 의무와 기업의 활동을 구체화하는데 적용된 법과 정책 간에는 필연적인 긴장감이 존재한다. 그러나 때로 정부는 각기 다른 사회의 필요조건을 조화시켜 난해하더라도 균형 잡힌 결정을 내려야 한다. 적절한 균형을 이루기 위해, 정부는 기업과 인권 문제를 처리함에 있어 국내 정책의 수직적, 수평적 일관성 보장을 목표로 하는 폭넓은 접근방법을 채택해야 한다.

정책의 수직적 일관성은 국가가 국제인권법 의무 실행을 위해 필요한 정책, 법규, 절차를 가지고 있을 때 이루어 질 수 있다. 수평적 일관성이란 회사법, 증권거래법, 투자, 수출신용 및 보험, 무역, 노동 등, 기업 활동을 형성하는 국내 정부 혹은 하위의 부처와 기관이 정부의 인권 보호 의무에 대한 정보를 받고 그에 합당한 활동을 하도록 지원하는 것을 의미한다.

9. 국가는 타국 또는 기업과 함께 기업 관련 정책 목표를 추구함에 있어서, 특히 투자조약 또는 계약 체결의 경우, 인권 보호 의무를 다하기 위해 국내 정책에 적절한 수준의 공간을 유지해야 한다.

## 주석

양자투자조약, 자유무역협정, 투자사업 계약과 같이 국가가 타국이나 기업과 맺는 경제 협정은 국가에게 있어 경제적 기회를 창출한다. 그러나 이는 동시에 정부의 국내 정책적 여지에 영향을 미친다. 예를 들면, 국제투자협정 조건은 국가가 새로운 인권 법률을 온전히 이행하는데 제약을 줄 수도 있으며, 또는 만약 국가가 그렇게 할 경우 국제중재 상황에 처할 수도 있다. 따라서 국가는 투자자에게 필요한 보호를 제공함과 동시에 국제투자협정 조건에서 인권 보호를 위한 적절한 정책적, 규제적 능력을 보유할 수 있도록 해야 한다.



10. 국가가 기업과 관련된 문제점을 다루는 다국적 기구의 일원으로 활동하는 경우, 다음의 행동을 수행해야 한다.

- (a) 다국적 기구는 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않으며 기업의 인권 존중 능력을 방해하지 않는다.
- (b) 다국적 기구는 각각의 역할과 역량 내에서 기술적 지원과 능력 개발, 이해도 증진 등의 방법을 통하여, 필요하다면, 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업과 관련된 인권 보호 의무 수행을 돕도록 지원해야 한다.
- (c) 이행 지침에 대한 공통된 이해를 촉진하고 기업과 인권에 대한 도전 과제를 다룸에 있어 국제 협력을 증진한다.

#### 주석

국제무역기구 및 금융기구와 같이 기업 관련 문제를 다루는 다국적 기구에 국가가 참여하게 될 때 국제적 수준에서도 폭넓은 정책적 일관성이 필요하다. 국가는 이러한 상황에 참여할 때 국제인권법 준수에 대한 의무를 지켜야 한다.

그러한 기구를 통한 능력 개발과 이해도 증진은 모든 국가가 인권 보호 의무를 수행하는 것을 돕고, 더 일관성 있는 접근방식을 향상시키고, 우수 사례를 공유하고, 도전과제를 해결하는데 중요한 역할을 담당한다.

다국적 기구를 통한 단체 행동은 국가로 하여금 기업의 인권 존중에 대한 활동 분야의 수준을 고르게 맞추는데 도움을 준다. 이 때, 목표 수준은 후발자의 성과를 향상시키는 것으로 맞춰져야 한다. 국가와 다국적 기구와 기타 이해관계자간의 협력 또한 중요한 역할을 담당할 수 있다.

이런 맥락에서 이행 지침은 일반적 기준점을 제공하고 모든 이해관계자 각각의 역할과 책임을 고려한 점증적, 긍정적 결과를 낳기 위한 유용한 기반 역할을 할 수 있다.

## II. 기업의 인권 존중 책임

### A. 기본 지침

11. 기업은 인권을 존중해야 한다. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다.

#### 주석

기업의 인권 존중 책임은 모든 기업의 활동에서 장소에 상관없이 기대되는 글로벌 기준이다. 이는 국가의 인권 보호 의무를 수행하는 능력 및/또는 의지와는 독립적으로 존재하며 그 의무는 축소되지 않는다. 그리고 이러한 책임은 인권을 보호하는 국내법과 규제를 준수하는 것 이상으로 존재한다.

인권에 대한 부정적인 영향을 다루는 것은 그러한 영향의 방지, 진정, 구제를 위한 적절한 조치를 취하는 것을 수반한다.

기업은 권리의 향유에 기여할 수 있는 인권을 지원하고 증진하는 신념과 활동을 실행해야 한다. 그러나 이러한 바람직한 활동이라도 기업이 사업 운영에 있어서 인권 존중에 태만한 것을 상쇄할 수는 없다.

기업은 사법절차의 완전성을 약화시킬 수 있는 활동을 포함하여 국가가 인권의무를 이행하는 능력을 훼손해서는 안 된다.

12. 기업의 인권 존중 책임은 국제적으로 인정된 인권을 참고한다 – 최소한 국제 권리장전(International Bill of Human Rights)과 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 ‘노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언’에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함한다.

## 주석

기업은 사실상 국제적으로 인정된 인권 전체 범위에 영향을 미칠 수 있기 때문에 기업의 인권 존중 책임은 모든 인권에 적용된다. 실제로, 특정 산업이나 환경에서는 일부 인권이 다른 인권보다 더 큰 침해의 위험에 처해질 수 있기 때문에 더 큰 관심을 기울여야 한다. 그러나 상황은 변할 수도 있으므로, 모든 인권은 정기적 검토의 대상이 되어야 한다.

국제적으로 인정된 핵심 인권의 공식적 목록은 국제권리장전과 노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언의 바탕이 된 ILO의 8개 핵심 규약에 관계된 기본적인 권리 원칙에 포함되어 있다. 국제권리장전은 세계인권선언과 이것이 성문화된 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약과 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약으로 이루어져 있다. 여기서 말하는 권리들은 다른 사회적 주체들이 기업의 인권에 대한 영향을 평가하는 핵심 기준이다. 인권을 존중할 기업의 책임은 관련 관할권내 국내 법규에 광범위하게 정의되어 있는 법적 책임의 질문과는 다르다.

상황에 따라, 기업은 추가적 기준을 고려할 필요가 있다. 예를 들어, 기업은 부정적인 영향을 미칠 수 있는 특정 집단이나 인구에 속하는 개인의 인권에 특별히 주의를 기울여 존중하여야 한다. 이에 관련하여, 유엔 기구는 원주민, 여성, 민족적·인종적·종교적·언어적 소수, 어린이, 장애인 그리고 이주 노동자와 그 가족들의 권리들을 자세히 설명하고 있다. 또한, 기업은 무력분쟁지역에서 국제인도법 기준을 존중하여야 한다.

13. 기업의 인권 존중 책임은 다음과 같은 책임도 포함한다.

(a) 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룬다.

- (b) 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력하여야 한다.

#### 주석

기업은 기업 자신의 활동이나 다른 집단과의 사업 관계의 결과로 인해 인권에 대한 부정적인 영향에 연루될 수 있다. 이행 지침 19번은 기업이 이러한 상황을 어떻게 다루어야 하는지에 대해 더 자세히 설명해 주고 있다. 이 이행 지침을 설명하기 위해서, 기업의 ‘활동’은 행위와 비 행위를 모두 포함하고, ‘사업 관계’는 사업 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 파트너, 가치 사슬 내에 존재하는 기관, 다른 비 정부, 정부 기관 등과의 관계를 포함하는 것으로 이해한다.

14. 기업의 인권 존중 책임은 규모, 업종, 운영 환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 그럼에도 불구하고, 기업의 인권 존중을 보장하기 위한 수단의 규모와 복잡성은 그러한 요소와 기업이 인권에 미치는 영향의 심각도에 따라 달라진다.

#### 주석

기업이 인권 존중 책임을 다하는 수단은 특히 기업의 규모에 비례할 것이다. 중소기업은 대기업에 비해 약식 절차와 경영구조는 많지만 능력은 적기 때문에 대기업과 중소기업의 정책 및 절차는 다른 형태를 띠 수 있다. 그러나 일부 중소기업은 인권에 심각한 영향을 미치므로 그 규모에 상관없이 그에 따르는 조치가 필요하다. 영향의 심각성은 규모, 범위, 구제가 불가능한 특성에 따라 판단되어질 것이다. 기업의 인권 존중 책임을 충족하는 수단은 법인 단체 혹은 개인 단위로 사업을 하느냐에 따라

달라질 것이다. 하지만, 기업의 인권 존중 책임은 모든 기업에 온전히 평등하게 적용된다.

15. 인권 존중 책임을 다하기 위해, 기업은 자신의 규모와 환경에 맞는 아래와 같은 정책과 절차를 마련해야 한다.
  - (a) 인권 존중 책임을 충족시키는 정책적 의지
  - (b) 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고, 인권에 영향을 주는 활동에 대한 책임을 지게 하는 인권에 대한 상세한 주의 절차
  - (c) 기업이 야기하였거나 기여한 인권에 미친 어떠한 부정적인 영향이라도 구제가 가능하도록 하는 과정

#### 주석

기업은 그들이 인권을 존중한다는 것을 알고 보여줄 필요가 있다. 관련된 정책과 절차를 마련하지 않는 한 기업이 인권을 존중하고 있다는 것을 가시화할 수는 없다. 지침 16번에서 24번까지는 이에 대하여 설명하고 있다.

#### B. 운영 지침

##### 정책적 서약

16. 기업의 인권 존중 책임을 실천하는 토대로, 기업이 서약하는 정책 성명은 다음과 같은 성격을 지녀야 한다.
  - (a) 기업의 최고위 수준에서 승인된다.
  - (b) 기업 내부와 외부 전문가와의 적절한 자문에 의해 구성된다.

- (c) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 직원, 비즈니스 파트너, 다른 관계자에게 기업의 인권 존중에 대해 기대하는 바를 명시한다.
- (d) 공개적이어야 하며 모든 직원과 비즈니스 파트너, 관련 이해관계자와 기업 내부 및 외부에 커뮤니케이션 되어야 한다.
- (e) 기업 전체에 적용하기 위해 적절한 운영 정책과 절차에 반영되어야 한다.

#### 주석

‘성명’이라는 말은 기업이 일반적으로 어떤 방식으로든 기업의 책임과 서약, 기대를 공개적으로 발표하는 것을 말한다.

정책 성명이 적절히 공지되도록 필요한 전문성의 수준은 기업 운영의 복잡성에 따라 달라질 것이다. 그러한 전문성은 신뢰할 수 있는 온라인 혹은 인정받는 전문가의 자문을 통한 서면 자료 등 다양한 출처에서 얻을 수 있다.

성명의 서약은 공개적으로 알려져야 한다. 기업은 계약상 관계를 맺고 있거나, 국가 안보군을 포함해 운영에 직접적으로 연관된 타 기업이나 투자자에게 적극적으로 커뮤니케이션을 하여야 한다. 특히, 기업 운영에 있어 이해관계자들에게 상당한 인권 리스크의 영향을 미칠 수 있을 때는 특히 그러하여야 한다.

성명과 관련 정책 및 절차가 내부적으로 소통될 때에는 책임의 분야와 체계가 어떤지 명확히 해야 하며 관련 직무를 담당하는 직원을 위한 교육이 필수적으로 지원되어야 한다.

국가가 정책 일관성을 이루어야 하는 것처럼, 기업도 인권 존중 책임과 그들의 활동과 관계를 운용하는 정책 및 절차 사이에서 일관성을 지닐

수 있도록 노력하여야 한다. 예를 들어, 직원들에게 금전적, 혹은 다른 활동 동기를 부여하는 정책 또는 절차, 조달 활동, 인권 위기상황에서의 로비활동 등의 내용들도 포함해야 한다.

이렇게, 또는 다른 적절한 방식을 통하여, 정책 성명은 기업의 수뇌부에서부터 모든 기업 조직과 역할에 걸쳐 반영되어야 한다. 그렇지 않으면 인권에 대한 이해나 존중이 없이 실행되어 버리게 된다.

#### 인권에 대한 상세한 주의

17. 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권에 대한 상세한 주의를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며, 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 커뮤니케이션하는 것을 포함한다. 인권에 대한 상세한 주의를 다음과 같은 특징을 가진다.

- (a) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 관계 혹은 기업 활동이 인권에 부정적인 영향을 야기하였거나 기여한 것을 다뤄야 한다.
- (b) 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업 운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다.
- (c) 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

#### 주석

이 지침은 이행 지침 18번부터 21번까지 인권에 대한 상세한 주의 절차의 핵심요인을 자세히 설명하면서 변수를 정의하고 있다.

인권 리스크는 기업이 인권에 대해 잠재적으로 부정적 영향을 미치는 것으로 이해될 수 있다. 이미 일어난 실제적인 영향은 구제의 대상이 되어야 하며, 잠재적 영향은 방지와 완화를 통해 다뤄져야 한다. (지침 22번)

인권에 대한 상세한 주의가 단순히 기업 자신의 물질적 리스크를 파악하고 관리하는 것을 넘어서 권리주체에게 미칠 수 있는 리스크를 포함한다면 인권에 대한 상세한 주의는 광범위하게 기업의 리스크 관리 체계에 포함될 수 있다.

인권 침해의 리스크가 계약서나 다른 협정을 맺는 단계에서 증가되거나 완화될 수 있고, 합병이나 흡수를 통하여 전달될 수 있음을 고려할 때, 인권에 대한 상세한 주의는 새로운 활동이나 관계를 형성할 때 가능한 빨리 시작되어야 한다.

기업이 많은 협력업체와 일하고 있다면 그들 모두에 대해 인권에 대한 상세한 주의를 실행하는 것이 불가능할 수도 있다. 이런 때에는, 기업은 특정 협력업체이나 고객의 운영 환경이든지, 특정 운영, 제품, 서비스가 관련되어 있든지, 아니면 다른 관련 문제이든지 상관없이 인권 침해의 리스크가 높은 보편적 영역을 파악하여, 그러한 영역의 협력업체에 대해 인권에 대한 상세한 주의를 우선 실행시켜야 한다.

기업이 다른 집단의 인권에 부정적 영향을 미치는 데 기여하거나, 기여하는 것처럼 보일 때 연루의 문제가 발생할 수 있다. 연루란 사법적·비사법적 의미를 모두 갖는다. 비사법적인 사안으로서 기업이 다른 집단의 활동에 ‘연루’되는 것은, 예를 들어 다른 집단이 행한 인권 침해로부터 이익을 얻었다고 보일 때이다.

사법적인 사안으로는 많은 국가의 관할권에서 범죄에 있어 연루를 금지



하고 있다. 일부 국가에서는 그러한 경우 사법기관이 기업에게 형사책임을 묻고 있다. 인권 분야 용어로는 적용되지 않더라도, 통상적으로 민사 소송은 기업이 피해에 기여했다고 주장할 수 있다. 국제적인 형법 판례는 이러한 범죄를 돕고 선동하는 관련 기준이 고의적으로 범죄를 저지르는데 커다란 영향을 미치는 실질적인 지원이나 자극이라고 밝혔다.

인권에 대한 상세한 주의를 적절하게 실행하는 것은, 기업이 인권 침해라고 주장되는 활동에 연루되지 않기 위해 모든 적당한 조치를 취했음을 보여줌으로써, 기업에 대한 법적 배상 리스크를 예방할 수 있도록 돕는다. 그러나 이러한 상세한 주의를 실행한다고 해서 기업이 그 자체로 인권 침해를 저지르거나 기여하는 책임으로부터 자동으로 그리고 완전히 면제되었다고 생각해서는 안 된다.

18. 인권 리스크를 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적 그리고/또는 잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.

- (a) 내부 및/또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용한다.
- (b) 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함한다.

#### 주석

인권에 대한 상세한 주의를 실행하는 첫 단계는 기업이 연관되어 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악하고 평가하는 것이다. 이 목적은 특정한 운영 상황에서 특정한 사람들에게 미치는 특정한 영향을 이해하는 것이다. 일반적으로 이것은 전개될 기업 활동에 앞서 가능한 내에서 인권과 관련된 환경을 평가하고, 인권 침해를

받을 수 있는 대상을 파악하며, 관련 인권 기준과 문제를 분류하고, 전개 될 기업 활동과 관련된 사업 관계가 인권에 어떻게 부정적으로 영향을 미칠 수 있는지 예측하는 것을 포함한다. 이러한 절차에서는, 특히 여성 과 남성이 직면하는 리스크가 다름을 상기하며 높은 인권 리스크에 직면 할 수 있는 소외 및 취약 집단에 대한 실제적, 잠재적 인권 영향을 파악 하는 것에 관심을 기울여야 한다.

인권 영향 평가 절차는 리스크 평가 또는 환경 및 사회 평가와 같은 다 른 절차에 포함될 수 있지만 그러한 경우에는 반드시 국제적으로 인정된 모든 인권을 참고하도록 하여야 한다. 그 이유는 기업은 모든 부분의 권 리에 실질적으로 영향을 줄 수 있기 때문이다.

인권 상황이 역동적이기 때문에 인권에 미치는 영향은 기업이 새로운 활동 이나 관계를 시작하기 전에, 시장진입, 제품 시판, 정책 변경, 또는 기업의 폭넓은 변화 등 운영 상 주요 결의나 변화를 결정하기 전에, 사회적 긴장 감 증대 등 운영 환경에의 변화에 대한 대응으로, 혹은 이러한 변화가 예 상될 때, 활동이나 관계가 지속되는 내내 정기적으로 평가되어야 한다.

기업이 인권에 미치는 영향에 대한 정확한 평가를 가능하게 하기 위해, 기업은 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들에게 직접적으로 자문을 구함으로써 그들의 고민을 이해하도록 노력해야 한다. 자문을 구 할 때, 이해관계자가 효과적으로 참여하는데 있어 언어적 장벽이나 다른 잠재적 장벽이 고려되어야 한다. 이러한 자문이 불가능한 상황에서는 기 업은 인권운동가나 시민사회 등, 신용할 수 있고 독립적인 전문 자원의 자문을 구하는 등 적절한 대안을 고려해야 한다.

인권 영향 평가는 인권에 대한 상세한 주의의 다음 단계를 알려준다.

19. 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 영향 평가로부터 발견한 사실을 관련 내부 역할과 절차 전체에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 취해야 한다.
- (a) 효과적인 통합은 다음을 필요로 한다.
- (i) 영향에 대한 문제를 다루는 책임을 기업의 적절한 직급과 역할 담당자에게 준다.
  - (ii) 내부적 의사결정, 예산할당, 감시절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응하도록 한다.
- (b) 적절한 조치는 다음에 따라 달라질 것이다.
- (i) 기업이 인권에 부정적인 영향을 야기 또는 기여 하였는가 또는 부정적인 영향이 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스에 직접적으로 연관이 되어있기 때문에 기업이 단독적으로 연루되어 있는가의 여부
  - (ii) 부정적인 영향을 다루는데 있어 기업의 영향력의 정도

#### 주석

인권 영향 평가로부터 도출된 특정한 발견을 기업 전체에 수평적으로 통합하는 것은 근거가 되는 인권 정책 서약이 기업의 모든 관련 기능에 반영되었을 때만이 효과적이 될 수 있다. 이것은 평가에서 비롯된 발견이 정확히 이해되고 적절히 중요성이 부여되어 실행되는 것을 보장하기 위해 필요하다.

인권 영향 평가에 있어 기업은 실제적, 잠재적 영향을 모두 찾을 것이다. 잠재적 영향은 기업 전체에 평가 결과를 수평적으로 통합시키는 절차를 통해 방지되거나 완화될 수 있는 반면, 이미 발생한 실제적 영향은 구체적 대상이 되어야 한다. (지침 22 참고)

기업이 인권 침해에 기여한 것을 확인했을 경우 기업은 그 영향을 중단하거나 방지하는 필요한 조치를 취해야 한다.

기업이 인권에 대한 부정적 영향에 기여하였거나 기여할 가능성이 있을 때, 그러한 기여를 방지하거나 막고, 영향력을 이용해서 가능한 최대한 부정적 영향을 최소화하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 기업은 침해의 원인을 제공하는 개체의 잘못된 행동을 바꿀 수 있는 능력을 가지고 있을 때 영향력이 존재한다고 본다.

기업이 직접적으로 인권에 부정적인 영향을 미치는데 기여하지 않더라도 그 부정적인 영향이 기업의 다른 개체와의 관계에서 기업의 운영과 생산, 또는 서비스와 관련이 되어있을 때, 상황은 더 복잡하다. 그러한 상황에서 기업의 적절한 행동은 여러 요인에 의해 결정될 것이다. 그러한 요인은 관계된 개체에 대한 기업의 영향력과 기업에게 있어 그 관계의 중요도, 침해의 심각도, 그 개체와 관계를 종식하는 것이 부정적 인권 결과가 있는지 여부이다.

기업에게 있어, 상황과 인권에 대한 예상되는 결과가 더 복잡할수록, 기업은 대응 방법을 강구하기 위해 더욱 더 독립적 전문가 견해에 의지할 것이다.

만약 기업이 그 부정적 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력을 가지고 있다면, 기업은 반드시 영향력을 사용하여야 한다. 기업에게 그러한 영향력이 부족하다면, 강화할 수 있는 방안이 있을 것이다. 예를 들면, 기업의 영향력은 다른 주체와 협력하거나 관계된 개체에게 역량 강화 또는 다른 인센티브를 제시하여 강화할 수 있을 것이다.

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력

이 부족하고, 그러한 영향력을 강화할 수 없는 상황에 있을 수도 있다. 그러한 상황에서는 기업은 잠재적인 인권에 대한 부정적인 영향을 확실한 평가하여, 기업은 그러한 사업 관계를 종식할 것을 반드시 고려하여야 한다.

기업에 있어 그 개체와의 관계가 “매우 중요한” 경우, 관계를 종식하는 것이 기업에게 있어서는 매우 어려울 것이다. 적당한 대체 공급원이 존재하지 않는 상황에서 그 개체가 기업의 사업에 있어 핵심적인 생산이나 서비스를 제공한다면, 그 관계는 기업에게 매우 중요할 수 있다. 여기서 인권에 대한 부정적 영향의 심각도는 반드시 고려되어야 한다. 인권 침해가 심각할수록, 기업은 개체와의 관계를 종식할지 여부를 결정하기 전에 더욱 빨리 변화를 살펴볼 필요가 있을 것이다. 어떠한 경우에도, 침해가 계속되고 기업이 개체와의 관계를 지속하는 한, 기업은 반드시 그 부정적 영향을 완화하는 기업의 지속적인 노력을 증명해야 하고, 계속되는 관계로 인한 기업의 평판과 재정적, 법적 결과를 포함한 어떠한 결과도 받아들일 수 있는 준비가 되어 있어야 한다.

20. 인권에 미친 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 기업은 대응의 효과성을 돌아봐야 한다. 아래와 같은 방식으로 추적한다.
  - (a) 적절한 정성적, 정량적 지표를 활용한다.
  - (b) 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내부와 외부 모두의 이해관계자로부터 의견을 듣는다.

#### 주석

기업의 인권 정책이 최선으로 실행되는지 알기 위해, 파악된 인권 영향에 효과적으로 대응하고 있는지 이해하기 위해, 지속적으로 개선을 추진하기 위해 기업은 효과성을 추적해야 한다.

기업은 취약 및/또는 소외의 높은 위험에 노출된 집단이나 인구의 개인의 영향에 대한 기업의 효과적인 대응을 추적하는데 특히 노력해야 한다.

인권 효과성 추적은 관련된 내부 보고 절차에 통합되어야 한다. 기업은 기타 문제에 대한 활동 추적에 이미 사용하고 있는 도구를 채택할 수도 있다. 이는 필요하다면 성별 분리 데이터 자료 분석을 사용하여 성과 계약, 검토 뿐만 아니라 조사 및 감사를 포함할 수 있다. 또한 고충처리제도 운영을 통해 영향을 직접적으로 받은 피해자들로부터 기업의 인권에 대한 상세한 주의 절차의 효과성에 대한 중요한 의견을 제공받을 수 있다 (지침 29번 참고).

21. 기업의 인권 영향 대응에 대해 책임감 있는 설명을 하려면, 기업은 관련 이해관계자들이 그에 관해 우려를 제기하였을 때 기업의 자체적 대응을 공개적으로 발표할 준비가 되어 있어야 한다. 상당한 인권 침해 리스크를 가지고 있는 기업은 그들의 활동에 대해 공개적으로 보고해야 한다. 모든 경우에, 활동 보고는 다음의 특성을 가져야 한다:

- (a) 기업의 인권 영향 내용을 반영하는 일정한 형식과 빈도를 가지고 관심 있는 청중들에게 접근하기 쉽도록 한다.
- (b) 특정한 인권 영향에 관련되어 있는 기업의 대응의 적절성을 평가하기에 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 정보 공개가 인권 영향을 받은 이해관계자, 직원, 상업적 기밀유지를 위한 적법한 요구에 대해 영향을 끼치면 안 된다.

#### 주석

인권 존중 책임은 기업으로 하여금 그들이 실제로 인권을 존중한다는 것을 알리고 보여줄 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것을 필요로 한다. 여기에서 보여준다는 것은 커뮤니케이션을 포함한다. 영향을 받는 집단 또

는 개인과 투자자를 포함한 기타 관련 이해관계자들에게 책임성 있고 투명성에 입각한 보고를 하여야 한다.

커뮤니케이션은 대면 회의, 온라인 대화, 영향 받는 이해관계자 자문 회의, 공식 보고서 등 다양한 종류의 형태를 가질 수 있다. 공식 보고서는 전통적인 연간 보고서와 기업책임/지속가능성 보고서에서부터 통합된 재무 혹은 비재무보고서 또는 온라인 업데이트를 포함하는 것으로 발전되고 있다.

업종의 특성 때문이든 사업 운영 환경 때문이든 간에, 기업 활동이 인권에 심각한 영향을 주는 경우, 기업은 공식 보고를 하도록 요구된다. 기업 보고 내용에서는 기업이 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 반영한 주제와 지표를 포함해야 한다. 기업의 인권 보고가 독립적 검증과정을 거친다면, 보고 내용에 대한 만족도와 신뢰도를 강화시킬 수 있다. 특정 산업에 대한 지표는 추가적 세부 사항을 제공하는데 유용하다.

#### 개선

22. 기업이 부정적 영향을 야기하거나 기여하였다고 파악한 경우, 기업은 정당한 과정을 통해 개선을 제공하거나 협력해야 한다.

#### 주석

최선의 정책과 절차를 갖추었다고 하더라도, 기업은 예견하지 못했거나 방지할 수 없었던 인권에 대한 부정적 영향을 일으키거나 이에 기여하는 경우가 생길 수 있다.

인권에 대한 상세한 주의 과정이나 다른 수단을 통해 이러한 상황을 확인한 경우, 기업은 인권 존중 책임에 따라 다른 주체와의 협력 혹은 단독으로 그 영향이 개선 될 수 있도록 적극적으로 참여하여야 한다. 기업 활동으로 인해 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 사람들을 대상으로 하는 운영 기반의 고충처리제도(Operational-level grievance mechanisms)는 구제를 가능케 하는 효과적인 수단이 될 수 있다. 고충처리제도(grievance mechanisms)는 지침 31에서 설명하는 대로 핵심 기준에 부합하여야 한다.

기업이 인권에 대한 부정적 영향을 야기하였거나 기여하지 않았지만, 사업 관계를 통한 기업의 운영과 생산 또는 서비스에 직접적으로 관련이 되어 있는 경우가 있다. 이러한 경우에, 인권 존중에 대한 책임 하에 체계적으로 개선책을 마련할 책임은 해당 기업에게 부과되지는 않으나, 개선책을 마련하는데 소정의 역할을 담당할 수는 있다.

특히, 인권에 대한 범죄가 발생한 경우에는 기업에게 사법기구와 협력할 것이 요구될 것이다.

인권에 대한 부정적 영향에 대한 주장에 논란이 있을 수도 있다. 이러한 경우에 적용하여 개선을 추구할 수 있는 더 자세한 제도에 대한 지침은 3장 구제책에의 접근에서 다루어 질 것이다.

#### 사업 환경에 대한 문제

23. 기업은 모든 경우에 다음을 준수해야 한다.

- (a) 기업이 활동하는 모든 곳에서 적용되는 법과 국제적으로 인정된 인권을 준수하여야 한다.
- (b) 상반되는 규제에 직면하였을 때, 국제적으로 인정된 인권 규범을 지킬 수 있는 방법을 찾는다.



(c) 심각한 인권 침해를 일으키거나 기여할 수 있는 리스크는 기업이 활동하는 모든 곳에서 법률 상 준수 문제로 다룬다.

## 주석

기업의 인권 존중을 보장하기 위한 정책과 절차의 규모와 복잡성은 기업의 규모와 기업이 인권이 미치는 영향의 심각성에 따라 다양하다. 하지만, 특정 국가와 지역 상황이 기업의 활동과 사업 관계의 인권 리스크에 각기 다르게 영향을 미칠 수 있다고 하여도, 모든 기업은 그들이 어디에서 활동하든 상관없이 인권을 동일하게 존중할 책임을 가진다. 국내적 상황이 이러한 책임을 충족하기에 불가능한 곳에서도, 기업은 상황이 허락하는 최대한, 국제적으로 인정된 인권의 원칙을 준수해야 하며, 또한 이에 대한 노력을 증명할 수 있어야 한다.

분쟁지역처럼 일부 운영 환경에서는, 예를 들어, 보안군에 의한 인권 침해와 같이 다른 주체에 의한 심각한 인권 침해에 기업이 연루될 위험이 높아질 수 있다. 치외법권 민사소송에서 비롯되는 잠재적 기업의 법적 책임에 대한 범위가 확대된 것과, 형사 영역에서 국제형사재판소 설립을 위한 로마 규정의 조항을 기업의 범죄적 책임을 규정하는 관할권에 편입시킨 것을 볼 때, 기업은 이러한 리스크를 법률 상 준수 문제로 신중하게 다루어야 한다. 또한, 기업의 이사나 임원, 직원들은 심각한 인권 침해 행동에 대한 개인적 책임을 져야 할 수도 있다.

이처럼 복잡한 사업 환경에서 기업은 그러한 상황이 악화되지 않도록 주의 기울여야 한다. 이러한 사항을 제대로 다루기 위해서는 기업 내부의 여러 직무 전문가로부터 자문을 구할 뿐 아니라 정부, 시민사회, 국가 인권기구, 관련된 다양한 이해관계자 이니셔티브로부터 믿을 만한 외부의 독립적 전문가의 자문을 구해 최선의 대응책을 마련하여야 한다.

24. 실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 다루는 활동에 있어서 우선 순위를 정할 때, 기업은 가장 심각하거나, 대응이 지체되었을 때 구제가 불가능 할 수도 있는 영향을 제일 먼저 찾고 완화시키도록 노력해야 한다.

#### 주석

기업은 기업의 인권에 대한 모든 부정적인 영향을 다뤄야 하지만, 기업에게는 그 영향들을 동시에 다루는 것이 항상 가능하지 않을 수도 있다. 특정한 법적 지침이 없는 경우, 우선 순위를 결정해야 한다면, 기업은 인권 영향이 가장 심각하거나 대응이 늦었을 때 구제할 수 없는 영향을 미치는 위험도가 높은 분야부터 시작해야 한다. 이 맥락에서의 심각성은 절대적 개념이 아니라, 기업이 파악한 다른 인권 영향에 있어서 상대적으로 평가한다.

### III. 구제책에 대한 접근성

#### A. 기본 지침

25. 기업과 관련된 인권 침해를 막는 국가 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적당한 조치를 취해야 한다.

#### 주석

기업과 관련된 인권 침해가 일어났을 때 국가가 조사, 처벌, 구제를 위한 적절한 조치를 취하지 않는다면 국가의 인권 보호 의무는 취약하거나 나아가 무의미해 질 수 있다.

효과적 구제책에 대한 접근은 절차적, 본질적 관점을 모두 가진다. 이 단락에서 논의하는 고충처리제도에 의한 구제는 일반적으로 이미 발생한 인권 피해 영향을 없애거나 그에 대해 보상을 하는 다양한 현실적 형태를 가질 수 있다. 구제책에는 되풀이하지 않겠다는 보장과 같이 침해를 방지하는 것 뿐만 아니라, 사죄, 배상, 자활, 금전적 또는 비금전적 보상과 벌금과 같이 형사상 또는 행정상의 징계 제재를 포함한다. 구제책을 제공하는 절차는 공평하여야 하며, 부정부패로부터 보호되고, 정치적 혹은 다른 어떤 결과에 대한 영향력으로부터도 자유로워야 한다.

이행 지침의 목적을 위해서, 고충(grievance)은 법적, 계약적, 명시적 또는 암묵적 약속, 관습 절차, 또는 억압된 지역사회의 공평함에 대한 일반적인 개념을 기본으로 하여 주어진 권리에 대한 개인적 혹은 집단적 의식을 불러일으키는 공공연한 불의로서 이해되어야 한다. 고충처리제도(grievance mechanisms)란 기업의 인권 침해와 관련된 고충이 제기되고 구제 수단을 모색할 수 있도록 관례화된 정부·비 정부 기반의 사법적·비 사법적 절차를 가리킨다.

정부 기반의 고충처리제도(State-based grievance mechanisms)는 국가의 한 부처 또는 기구에 의해 운영되거나, 법적 혹은 헌법적 기준에 의한 독립 기구에 의해 운영될 수 있다. 이들은 사법적일 수도 있고 비 사법적일 수도 있다. 어떤 제도에서는 구제책을 피해자가 직접 찾는 경우도 있고, 피해자를 대신해서 중재자가 구제책을 찾아주기도 한다. 예를 들면 형사 혹은 민사 법정, 노동재판소, 국가인권기구, OECD 다국적기업 지침하의 국가연락사무소, 수많은 고충처리 관공서, 정부가 운영하는 진정 접수처들이 있다.

또한 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책에 대한 접근성을 보장하려면 국가는 어떻게 이러한 제도에 접근할 수 있는지, 이를 위해 어떤

금전적, 전문적 지원을 받을 수 있는지 등에 대한 대중의 인식과 이해도를 높여야 할 필요가 있다.

정부 기반의 사법적·비사법적 고충처리제도(State-based judicial and non-judicial grievance mechanisms)는 기업과 관련한 인권 피해를 구제할 수 있는 폭넓은 체계에 입각한 토대로서 만들어져야 된다. 이러한 체계 내에서 고충처리제도의 운영은 초기 소구권과 가능한 해결책을 제공할 수 있다. 국가 기반에서 운영되고 있는 제도는 국제적, 지역적 인권 기구의 구제 역할은 물론 상호 협력 이니셔티브의 구제 역할에 의해 보충되거나 강화될 수 있다. 이러한 제도에 관한 추가적인 지침은 이행 지침 26번에서 31번까지 설명되어 있다.

## B. 운영 지침

### 정부 기반의 사법적 고충처리제도

26. 국가는 기업에 대한 인권 관련 소송을 다룸에 있어 국내 사법 제도의 효과성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다. 이것에는 구제책으로의 접근을 막을 수 있는 법적, 실질적, 기타 관련 장벽을 줄이는 방법을 고려하는 것도 포함된다.

### 주석

사법 제도의 효과성은 구제책으로의 접근성을 보장하는 핵심이다. 사법 제도가 기업 관련 인권 침해를 다룰 수 있는 능력은 그 제도의 공평성과 완전성, 적법한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달려있다.

국가는 사법적 소구권의 행사가 구제책의 필수적 부분이거나 다른 효과적인 구제책을 얻을 수 없는 상황에서, 정당한 사건이 법원에서 다루어

지는 것을 막는 장벽을 확실히 없애야 한다. 정의를 구현하기 위해서는 사법적 절차가 부패하지 않도록 예방하여야 하고, 법원은 다른 국가 기구와 기업 주체로부터의 경제적, 정치적 압력으로부터 독립적이어야 하며, 인권 수호자들의 합법적이고 평화적 활동을 방해받지 않게 하는 것이 특히 중요하다.

기업과 관련된 인권 피해 사안에 있어서 사법적 구제책에 접근하는 것을 방해하는 사법적 장벽은 다음과 같은 경우들이 있다:

- 국내 형사법 및 민사법 상 법적 책임이 법인 단체 회원들에게 돌려지는 방식으로 합당한 책무를 회피하는 것을 조장하는 경우.
- 요구인이 해당 국가에서 정의에 대한 접근을 거부당하고 소송의 가치와는 상관없이 본국의 법정에 접근할 수 없는 경우.
- 포괄적인 국민에게 적용되는 인권의 사법적 보호가 원주민, 이주민과 같은 특정집단에게 동일한 수준으로 보장되지 않는 경우.

사법적 구제책에 접근하는 것을 막는 실질적, 절차적 장벽은 다음과 같은 상황에서 발생할 수 있다.

- 소송 진행 비용이 해당 사건에 대해 적합한 제재 수단이 되는 수준을 벗어나고/거나, 정부의 지원, 소송보험과 법률비용 구조와 같은 '시장주도' 제도, 또는 다른 방법을 동원해서도 적정 수준으로 떨어뜨릴 수 없는 경우.
- 자원 부족이나 해당 분야에 대해 요구인을 조언할 변호사를 구하기 힘들어 요구인이 법정 대리인을 확보하는데 어려움을 겪는 경우.
- 집단 소송이나 기타 단체 행동 절차 등과 같은 대표적 절차를 부적절하게 선택함으로써 인해서 개별적 소송에 대한 효과적 구제책 접근이 곤란한 경우.
- 인권 관련 범죄에 연루된 개인과 기업을 조사할 국가의 의무를 다하는데 있어서 국가 검찰이 자원, 전문성, 지원을 제대로 가지고 있지 않은 경우.

기업과 관련된 인권 소송에의 접근을 막는 추가적 장애는 기업에 관련된 인권을 주장하는 주체 간에 재정과 정보와 전문지식에 대한 접근성이 불균형한 상태에 있는 경우이다. 또한, 차별 행동을 통해, 혹은 사법제도가 만들어지고 운영되는 방법에 의한 고의가 아닌 결과로, 취약하고 소외된 집단이나 인구 집단의 개인들은 이러한 고충처리제도에 접근, 이용, 혜택을 받는 데 있어 문화적, 사회적, 육체적, 금전적 장애를 겪는다. 따라서 접근과 절차, 결과라는 구제 절차의 각 단계마다 이러한 집단의 권리와 특정 요구사항에 특별한 관심을 기울여야 한다.

#### 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도

27. 국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기반의 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다.

#### 주석

행정적, 입법적, 기타 비 사법적 제도는 사법적 제도를 보충하고 보완하는 중요한 역할을 한다. 사법적 제도가 효과적으로 잘 운영되고 있다고 하더라도 사법적 제도만으로 모든 인권 침해에 대한 해결을 하기는 힘들다. 또한 사법적 구제가 항상 요구되거나 필수적인 것도 아니며, 모든 신청인들이 항상 선호하는 접근 방법도 아니다.

기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책 제공에 있어서의 결함은 적당한 곳에 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하고/거나 새로운 제도를 추가하는 것으로써 채울 수 있다. 이 제도들은 관련 문제와 영향력을 미치는 공적 이해관계, 관련 당사자들의 요구에 따라, 중재를 바탕으로 하거나, 판결에 의하거나, 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따를 수도 있으며, 이 모든 것을 조합한 것일 수도 있다.

이러한 맥락에서 국가인권기구는 특히 중요한 역할을 담당한다.

사법적 제도와 마찬가지로, 국가는 기업에 관련된 인권과 관련하여 주장하는 당사자들 간에 불균형을 다루는 방법을 고려하여야 한다. 또한 취약하고 및 소외될 위험성이 큰 집단과 인구에 속한 개인들이 겪는 추가적인 장벽도 고려하여야 한다.

#### 비 정부 기반의 고충처리제도

28. 국가는 기업과 관련된 인권 문제를 다룸에 있어 비 정부 기반 고충처리제도에 효율적으로 접근할 수 있는 방법을 고려해야 한다.

#### 주석

비 정부 기반 고충처리제도(non-State-based grievance mechanisms)의 한 분야는 기업이나 이해관계자, 산업협회, 또는 다방면의 이해관계자 집단에 의해 운영되는 제도들을 포함한다. 이들은 비사법적 제도이지만, 판결에 의거하거나 대화에 기반을 두거나, 또는 기타 문화적으로 적합하고 권리가 모순되지 않는 과정을 따르기도 한다. 이 제도들은 접근과 구제의 속도, 비용 감소, 그리고/또는 초국적 영향력과 같은 특정 이득을 제공하기도 한다.

또 다른 분야는 지역적·국제적 인권기구를 의미한다. 인권기구는 주로 국가의 인권 보호 의무에 반한다고 추정되는 인권 침해를 다룬다. 그렇지만, 그들 중 일부는 기업에 의해 일어난 인권 침해 문제를 해결하는데 있어서 인권 보호 의무를 다하지 못한 국가의 실패 또한 다룰 수도 있을 것이다.

국가는 제공하는 고충처리제도와 더불어 이러한 선택권에 대한 인식이나 접근성을 높이기 위해 도움을 줄 수도 있다.

29. 제기된 문제가 빠르게 논의되고 곧바로 구제될 수 있도록 기업은 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영될 수 있는 고충처리제도를 설립하거나 참여해야 한다.

#### 주석

기업에 의해 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회는 운영 기반의 고충처리제도(Operational-level grievance mechanisms)를 직접 이용할 수 있어야 한다. 운영 기반의 고충처리제도는 주로 기업 단독적으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영된다. 또한 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 처음으로 진정을 제기하는 사람들에게는 다른 구제책을 이용할 것을 요구하지 않는다. 어떤 피해에 대해 제기된 문제를 평가하고 구제책을 찾을 때는 기업과 직접적으로 해결할 수 있다.

운영 기반의 고충처리제도는 기업의 인권 존중 책임과 관련해 두 가지 중요한 기능을 수행한다.

- 첫째, 이 제도는 기업의 인권에 대한 상세한 주의 과정의 한 부분으로서 인권에 대한 부정적인 영향을 파악하는 것을 지원하고 있다. 기업 활동에 직접적으로 영향을 받은 사람들이 피해를 당하고 있거나 당할 것이라고 믿는 문제를 제기할 수 있는 경로를 제공하는 것이다. 기업은 고충처리 진정에 대한 경향과 추세를 분석함으로써 시스템적인 문제를 파악하고 그에 따라 운영을 조절할 수도 있다.



- 둘째로 이 제도는 일단 상황이 파악되면 기업이 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 그리고 직접 다룰 수 있게 해주며 인권 피해가 더 복잡해지고 심화되는 것을 막을 수 있다.

이 제도가 기능하기 위해 진정이나 고충이 인권 침해가 주장될 수 있을 만큼 심화될 필요는 없다. 이 제도는 부정적 영향을 받을 수 있는 사람들의 고민이 정당한 것인지를 파악하는 것을 목표로 한다. 그들의 주장이 확인되었지만 문제가 해결되지 않을 경우, 그 문제는 시간이 지날수록 더 심각한 논쟁 및 인권 침해로 확대될 수도 있다.

운영 기반의 고충처리제도를 실행함에 있어 효과성을 보장하기 위해서는 특정 기준이 반영되어야 한다(지침 31번 참고). 이 기준은 규모와 자원, 산업, 문화, 기타 변수의 수요에 따라 다양한 형태의 고충처리제도를 통해 충족되어 질 수 있다.

운영 기반의 고충처리제도는 폭넓은 이해관계자의 참여와 집단적 교섭과정을 보완하는데 중요할 수 있지만, 이 두 가지 제도를 대신할 수는 없다. 운영 기반의 고충처리제도는 노동 관련 분쟁을 해결함에 있어 노동조합의 정당한 역할을 훼손하거나 사법적, 비사법적 고충처리제도에 대한 접근을 배제해서는 안 된다.

30. 인권 관련 기준의 존중에 기반을 둔 산업과 다분야 이해관계자, 기타 협력적 이니셔티브는 효과적인 고충처리제도가 마련되는 것을 보장하여야 한다.

주석

산업 기구와 다분야 이해관계자 집단, 기타 협력적 이니셔티브가 행동강령과 활동기준, 노동조합과 초국적기업 간의 글로벌 프레임워크 협약, 또

는 비슷한 절차를 통하여 약속하는 공약의 내용에는 인권 관련 기준이 점점 더 많이 반영되고 있다.

이러한 협력적 이니셔티브는 공약이 지켜지지 않았다고 판단되었을 때 피해자 집단이나 그들의 적법한 대표자가 문제를 제기하기 위한 효과적인 제도를 사용할 수 있도록 보장해야 한다. 그러한 제도가 수반되지 않는다면 이러한 이니셔티브의 정당성은 위태로워질 수 있다. 그 제도는 개인적 수준이나 협력적 이니셔티브 수준에 있을 수도 있고, 혹은 이들 모두에 존재할 수도 있다. 그 제도는 책임성을 부여하고 부정적 인권 영향의 피해 구제를 보장할 수 있어야 한다.

비 사법적 고충처리제도에 대한 효과성 기준

31. 정부 기반과 비 정부 기반의 비 사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해, 비 사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.
  - (a) 정당성 : 이해관계자들을 위한 고충처리 절차를 공평히 진행하는 것을 보장하고 이해관계자 집단으로부터 신뢰를 얻어야 한다.
  - (b) 접근성 : 특정한 장벽에 부딪힌 피해 집단에 알맞은 도움이 제공되어야 하고 절차에 관련된 모든 이해관계자들에게 공표되어야 한다.
  - (c) 예측성 : 각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행 절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 한다.
  - (d) 형평성 : 피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식에로의 접근성을 보장한다.

- (e) 투명성 : 문제가 되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제도의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위하여, 고충제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- (f) 권리의 적합성 : 결과와 구제책이 국제적으로 인정된 인권기준과 일치하도록 보장해야 한다.
- (g) 지속적인 학습의 자료 : 차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 파악하는 조치를 마련해야 한다.  
또한 운영 기반의 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.
- (h) 대화와 참여에 기반 : 고충을 다루고 해결하기 위한 방법으로의 대화에 초점을 맞추고 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 한다.

#### 주석

고충처리제도는 대상자들이 그것에 대해 알고, 신뢰하고, 이용할 수 있을 때에만 그 소기의 목적을 다할 수 있다. 이들 기준은 비사법적 고충처리 제도가 효과적 실행을 보장하는데 도움이 될 수 있도록 계획, 개정, 평가하는 척도를 제공한다. 어설프게 계획되거나 시행된 고충처리제도는 실행 과정에서 이해관계자들에게 무능력하고 존중받지 못한 느낌을 증대시켜 그들 사이에서 오히려 고충을 복잡하게 하는 위험을 초래할 수 있다.

첫 일곱 개의 평가기준은 모든 정부 기반 혹은 비 정부 기반, 판결 혹은 대화 기반 제도에 적용된다. 여덟 번째 평가기준은 특히, 기업이 관리를 지원하는 운영 기반의 고충처리제도에 특징적으로 적용된다.

고충처리제도(grievance mechanisms)란 용어는 여기서 특수적인 의미로 사용된다. 특정한 제도에 적용했을 때, 항상 적절하거나 도움이 되는 것

은 아닐지라도, 효과성을 평가하는 기준이라는 점은 달라지지 않는다. 특정한 기준에 대한 주석은 아래와 같다:

- (a) 이해관계자들이 제도를 이용하기로 하였다면 반드시 신뢰하여야 한다. 고충처리 과정의 당사자들이 정당한 진행 과정에 있어 관여하지 않을 것을 보장하는 책임성은 이해관계자 간의 신뢰를 구축하는데 있어 중요한 요인 중의 하나이다.
- (b) 제도의 접근에 대한 장벽은 제도에 관한 이해도 부족, 언어, 읽기·쓰기 능력, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등이 해당된다.
- (c) 제도가 신뢰를 얻고 이용되기 위해서는, 제도의 과정 및 절차에 대한 정보를 공개해야 한다. 유연성을 허용하기는 하지만 각 절차 과정에 소요되는 기한은 가급적 지켜져야 한다.
- (d) 기업과 영향 받은 이해관계자 간 고충 처리 혹은 논쟁에서는, 흔히 영향 받은 이해관계자들의 정보와 전문가 자원, 재정적 지원에 대한 접근성이 낮다. 이러한 불균형이 시정되지 않는다면, 공정한 과정에 대한 성과와 인식이 낮아지게 되며, 지속가능한 해결책에 도달하는 것이 훨씬 더 어렵게 된다.
- (e) 개인의 고충에 대해 당사자들과 정기적으로 커뮤니케이션하는 것은 이 과정에서 신뢰를 유지하는데 핵심적인 역할을 한다. 통계, 사례 연구 혹은 특정한 사례를 다루는데 있어 좀 더 자세한 정보 등을 통해 넓은 범위의 이해관계자들에게 제도와 성과에 관한 투명성을 제공하는 것은 그 정당성을 시사하고 폭넓은 신뢰를 유지하는데 있어서 중요하다. 동시에 대화에 있어서 당사자와 개인의 신원 정보 등에 대한 비밀성은 필요하다면 보장되어야 한다.

- (f) 고충은 흔히 인권과 관련된 용어로 구성되지 않고 많은 경우, 초기에는 인권에 대한 우려도 제기되지 않는다. 하지만 그와 관계없이, 그 결과가 인권과 연관이 되어있을 때는 국제적으로 인정된 인권기준을 따르도록 보장되어야 한다.
- (g) 제도를 관리하는 기관은 고충의 원인, 방식, 주기성을 정기적으로 분석하여 차후 침해를 방지하기 위한 정책, 절차, 실행을 개선해 나갈 때 파악하고 참조할 수 있도록 해야 한다.
- (h) 운영 기반의 고충처리제도를 영향 받는 이해관계자 집단들의 필요에 맞도록 해당 이해관계자 집단을 그 설계와 성과에 참여시켜 실제로 적용한다면, 그들은 그 제도의 성공을 보장하기 위해 공동으로 노력할 것이다. 기업은 합법적으로 그리고 단독적으로 진정의 대상과 결과를 결정할 수 없기 때문에, 고충처리제도는 대화를 통해 합의를 도출하는데 집중되어야 한다. 또한 판결이 필요하다면 정당하고 독립적인 제삼자 제도에 의해 결정되어야 한다.

영 어  
(원 본)





---

2011 Seventeenth session  
General Assembly

---

---







General Assembly

Distr.: Limited  
10 June 2011

Original: English

---

**Human Rights Council**

**Seventeenth session**

Agenda item 3

Promotion and protection of all human rights, civil,  
political, economic, social and cultural rights,  
including the right to development

Argentina, Austria\*, Canada\*, Denmark\*, Guatemala, India\*, Nigeria, Norway,  
Peru\*, Russian Federation, Sweden\*, Turkey\*: draft resolution

17/... Human rights and transnational corporations and other  
business enterprises

*The Human Rights Council,*

*Recalling* Human Rights Council resolution 8/7 of 18 June 2008 and  
Commission on Human Rights resolution 2005/69 of 20 April 2005 on the  
issue of human rights and transnational corporations and other business  
enterprises,

*Recalling also* Human Rights Council resolutions 5/1 and 5/2 of 18 June  
2007, and stressing that the mandate holder shall discharge his/her duties  
in accordance with those resolutions and the annexes thereto,

---

\* Non-Member State of the Human Rights Council.

*Stressing* that the obligation and the primary responsibility to promote and protect human rights and fundamental freedoms lie with the State,

*Emphasizing* that transnational corporations and other business enterprises have a responsibility to respect human rights,

*Recognizing* that proper regulation, including through national legislation, of transnational corporations and other business enterprises, and their responsible operation can contribute to the promotion, protection and fulfilment of and respect for human rights and assist in channelling the benefits of business towards contributing to the enjoyment of human rights and fundamental freedoms,

*Concerned* that weak national legislation and implementation cannot effectively mitigate the negative impact of globalization on vulnerable economies, fully realize the benefits of globalization or derive maximally the benefits of activities of transnational corporations and other business enterprises and that further efforts to bridge governance gaps at the national, regional and international levels are necessary,

*Recognizing* the importance of building the capacity of all actors to better manage challenges in the area of business and human rights,

1. *Welcomes* the work and contributions of the Special Representative of the Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises, and endorses the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, as annexed to the report of the Special Representative;<sup>1</sup>

2. *Also welcomes* the broad range of activities undertaken by the Special Representative in the fulfilment of his mandate, including in

particular the comprehensive, transparent and inclusive consultations conducted with relevant and interested actors in all regions and the catalytic role he has played in generating greater shared understanding of business and human rights challenges among all stakeholders;

3. *Commends* the Special Representative for developing and raising awareness about the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework based on three overarching principles of the State duty to protect against human rights abuses by, or involving, transnational corporations and other business enterprises, the corporate responsibility to respect all human rights, and the need for access to effective remedies, including through appropriate judicial or non-judicial mechanisms;

4. *Recognizes* the role of the Guiding Principles on Business and Human Rights in providing comprehensive recommendations for the implementation of the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework, as well as guidance that will contribute to enhancing standards and practices with regard to business and human rights, and thereby contribute to a socially sustainable globalization, without foreclosing any other long-term development, including further enhancement of standards;

5. *Emphasizes* the importance of multi-stakeholder dialogue and analysis to maintain and build on the results achieved to date and to inform further deliberations of the Human Rights Council on business and human rights;

6. *Decides* to extend the mandate of the special procedure on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises as a working group of five independent experts, of balanced geographical representation, for a period of three years, to be appointed by

the Human Rights Council at its eighteenth session, and requests the Working Group:

(a) To promote the effective and comprehensive dissemination and implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework;

(b) To identify, exchange and promote good practices and lessons learned on the implementation of the Guiding Principles and to assess and make recommendations thereon and, in that context, to seek and receive information from all relevant sources, including Governments, transnational corporations and other business enterprises, national human rights institutions, civil society and rights-holders;

(c) To provide support for efforts to promote capacity-building and the use of the Guiding Principles, as well as, upon request, to provide advice and recommendations regarding the development of domestic legislation and policies relating to business and human rights;

(d) To conduct country visits and to respond promptly to invitations from States;

(e) To continue to explore options and make recommendations at the national, regional and international levels for enhancing access to effective remedies available to those whose human rights are affected by corporate activities;

(f) To integrate a gender perspective throughout the work of the mandate and to give special attention to persons living in vulnerable situations, in particular children;

(g) To work in close cooperation and coordination with other relevant special procedures of the Human Rights Council, relevant United Nations and other international bodies, the treaty bodies and regional human rights organizations;

(h) To develop a regular dialogue and discuss possible areas of cooperation with Governments and all relevant actors, including relevant United Nations bodies, specialized agencies, funds and programmes, in particular the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, the Global Compact, the International Labour Organization, the World Bank and its International Finance Corporation, the United Nations Development Programme and the International Organization for Migration, as well as transnational corporations and other business enterprises, national human rights institutions, representatives of indigenous peoples, civil society organizations and other regional and subregional international organizations;

(i) To guide the work of the Forum on Business and Human Rights;

(j) To report annually to the Human Rights Council and the General Assembly;

7. *Encourages* all Governments, relevant United Nations agencies, funds and programmes, treaty bodies, civil society actors, including non-governmental organizations, as well as the private sector to cooperate fully with the Working Group in the fulfilment of its mandate by, inter alia, responding favourably to visit requests by the Working Group;

8. *Invites* international and regional organizations to seek the views of the Working Group when formulating or developing relevant policies and instruments;

9. *Requests* the Secretary-General and the United Nations High Commissioner for Human Rights to provide all the necessary assistance to the Working Group for the effective fulfilment of its mandate;
10. *Welcomes* the contributions of the Global Compact in the area of business and human rights, and invites it to promote the dissemination and implementation of the Guiding Principles among its members;
11. *Also welcomes* the important role of national human rights institutions established in accordance with the Paris Principles in relation to business and human rights, and encourages national human rights institutions to further develop their capacity to fulfil that role effectively, including with the support of the Office of the High Commissioner and in addressing all relevant actors;
12. *Requests* the Secretary-General to prepare a report on how the United Nations system as a whole, including programmes and funds and specialized agencies, can contribute to the advancement of the business and human rights agenda and the dissemination and implementation of the Guiding Principles, addressing in particular how capacity-building of all relevant actors to this end can best be addressed within the United Nations system, to be presented to the Human Rights Council at its twenty-first session;
13. *Decides* to establish a forum on business and human rights under the guidance of the Working Group to discuss trends and challenges in the implementation of the Guiding Principles and promote dialogue and cooperation on issues linked to business and human rights, including challenges faced in particular sectors, operational environments or in relation to specific rights or groups, as well as identifying good practices;

14. *Also decides* that the Forum shall be open to the participation of States, United Nations mechanisms, bodies and specialized agencies, funds and programmes, intergovernmental organizations, regional organizations and mechanisms in the field of human rights, national human rights institutions and other relevant bodies, transnational corporations and other business enterprises, business associations, labour unions, academics and experts in the field of business and human rights, representatives of indigenous peoples and non-governmental organizations in consultative status with the Economic and Social Council; the Forum shall also be open to other non-governmental organizations whose aims and purposes are in conformity with the spirit, purposes and principles of the Charter of the United Nations, including affected individuals and groups, based on arrangements including Economic and Social Council resolution 1996/31 of 25 July 1996, and practices observed by the Commission on Human Rights, through an open and transparent accreditation procedure in accordance with the Rules of Procedure of the Human Rights Council;

15. *Further decides* that the Forum shall meet annually for two working days;

16. *Requests* the President of the Human Rights Council to appoint for each session, on the basis of regional rotation, and in consultation with regional groups, a chairperson of the Forum, nominated by members and observers of the Council; the chairperson serving in his/her personal capacity shall be responsible for the preparation of a summary of the discussion of the Forum, to be made available to all participants of the Forum;

17. *Invites* the Working Group to include in its report reflections on the proceedings of the Forum and recommendations for future thematic subjects for consideration by the Human Rights Council;



18. *Requests* the Secretary-General and the High Commissioner to provide all the necessary support to facilitate, in a transparent manner, the convening of the Forum and the participation of relevant stakeholders from all regions in its meetings, giving particular attention to ensuring participation of affected individuals and communities;

19. *Decides* to continue consideration of this question in conformity with the annual programme of work of the Human Rights Council.

---

2011 Seventeenth session  
Advanced Edited Version

---

---





Advance Edited Version

Distr.: General  
21 March 2011

Original: English

---

**Human Rights Council**

**Seventeenth session**

Agenda item 3

**Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development**

Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie

Guiding Principles on Business and Human Rights:  
Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework

*Summary*

This is the final report of the Special Representative. It summarizes his work from 2005 to 2011, and presents the “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework” for consideration by the Human Rights Council.



## Contents

	<i>Paragraphs</i>	<i>Page</i>
Introduction to the Guiding Principles .....	1-16	83
Annex		
Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework .....		89



## Introduction to the Guiding Principles

1. The issue of business and human rights became permanently implanted on the global policy agenda in the 1990s, reflecting the dramatic worldwide expansion of the private sector at the time, coupled with a corresponding rise in transnational economic activity. These developments heightened social awareness of businesses' impact on human rights and also attracted the attention of the United Nations.

2. One early United Nations-based initiative was called the Norms on Transnational Corporations and Other Business Enterprises; it was drafted by an expert subsidiary body of what was then the Commission on Human Rights. Essentially, this sought to impose on companies, directly under international law, the same range of human rights duties that States have accepted for themselves under treaties they have ratified: "to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights".

3. This proposal triggered a deeply divisive debate between the business community and human rights advocacy groups while evoking little support from Governments. The Commission declined to act on the proposal. Instead, in 2005 it established a mandate for a Special Representative of the Secretary-General "on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises" to undertake a new process, and requested the Secretary-General to appoint the mandate holder. This is the final report of the Special Representative.

4. The work of the Special Representative has evolved in three phases. Reflecting the mandate's origins in controversy, its initial duration was only two years and it was intended mainly to "identify and clarify"



existing standards and practices. This defined the first phase. In 2005, there was little that counted as shared knowledge across different stakeholder groups in the business and human rights domain. Thus the Special Representative began an extensive programme of systematic research that has continued to the present. Several thousand pages of documentation are available on his web portal (<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>): mapping patterns of alleged human rights abuses by business enterprises; evolving standards of international human rights law and international criminal law; emerging practices by States and companies; commentaries of United Nations treaty bodies on State obligations concerning business-related human rights abuses; the impact of investment agreements and corporate law and securities regulation on both States' and enterprises' human rights policies; and related subjects. This research has been actively disseminated, including to the Council itself. It has provided a broader and more solid factual basis for the ongoing business and human rights discourse, and is reflected in the Guiding Principles annexed to this report.

5. In 2007, the Council renewed the mandate of the Special Representative for an additional year, inviting him to submit recommendations. This marked the mandate's second phase. The Special Representative observed that there were many initiatives, public and private, which touched on business and human rights. But none had reached sufficient scale to truly move markets; they existed as separate fragments that did not add up to a coherent or complementary system. One major reason has been the lack of an authoritative focal point around which the expectations and actions of relevant stakeholders could converge. Therefore, in June 2008 the Special Representative made only one recommendation: that the Council support the "Protect, Respect and Remedy" Framework he had developed following three years of research

and consultations. The Council did so, unanimously “welcoming” the Framework in its resolution 8/7 and providing, thereby, the authoritative focal point that had been missing.

6. The Framework rests on three pillars. The first is the State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business enterprises, through appropriate policies, regulation, and adjudication. The second is the corporate responsibility to respect human rights, which means that business enterprises should act with due diligence to avoid infringing on the rights of others and to address adverse impacts with which they are involved. The third is the need for greater access by victims to effective remedy, both judicial and non-judicial. Each pillar is an essential component in an inter-related and dynamic system of preventative and remedial measures: the State duty to protect because it lies at the very core of the international human rights regime; the corporate responsibility to respect because it is the basic expectation society has of business in relation to human rights; and access to remedy because even the most concerted efforts cannot prevent all abuse.

7. Beyond the Human Rights Council, the Framework has been endorsed or employed by individual Governments, business enterprises and associations, civil society and workers’ organizations, national human rights institutions, and investors. It has been drawn upon by such multilateral institutions as the International Organization for Standardization and the Organization for Economic Cooperation and Development in developing their own initiatives in the business and human rights domain. Other United Nations special procedures have invoked it extensively.

8. Apart from the Framework’s intrinsic utility, the large number and inclusive character of stakeholder consultations convened by and for the

mandate no doubt have contributed to its widespread positive reception. Indeed, by January 2011 the mandate had held 47 international consultations, on all continents, and the Special Representative and his team had made site visits to business operations and their local stakeholders in more than 20 countries.

9. In its resolution 8/7, welcoming the “Protect, Respect and Remedy” Framework, the Council also extended the Special Representative’s mandate until June 2011, asking him to “operationalize” the Framework – at is, to provide concrete and practical recommendations for its implementation. This constitutes the mandate’s third phase. During the interactive dialogue at the Council’s June 2010 session, delegations agreed that the recommendations should take the form of “Guiding Principles”; these are annexed to this report.

10. The Council asked the Special Representative, in developing the Guiding Principles, to proceed in the same research-based and consultative manner that had characterized his mandate all along. Thus, the Guiding Principles are informed by extensive discussions with all stakeholder groups, including Governments, business enterprises and associations, individuals and communities directly affected by the activities of enterprises in various parts of the world, civil society, and experts in the many areas of law and policy that the Guiding Principles touch upon.

11. Some of the Guiding Principles have been road-tested as well. For example, those elaborating effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms involving business enterprises and communities in which they operate were piloted in five different sectors, each in a different country. The workability of the Guiding Principles’ human rights due-diligence provisions was tested internally by 10 companies, and was the subject of detailed discussions with corporate law professionals from more than 20

countries with expertise in over 40 jurisdictions. The Guiding Principles addressing how Governments should help companies avoid getting drawn into the kinds of human rights abuses that all too often occur in conflict-affected areas emerged from off-the-record, scenario-based workshops with officials from a cross-section of States that had practical experience in dealing with these challenges. In short, the Guiding Principles aim not only to provide guidance that is practical, but also guidance informed by actual practice.

12. Moreover, the text of the Guiding Principles itself has been subject to extensive consultations. In October 2010, an annotated outline was discussed in separate day-long sessions with Human Rights Council delegations, business enterprises and associations, and civil society groups. The same document was also presented at the annual meeting of the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions. Taking into account the diverse views expressed, the Special Representative then produced a full draft of the Guiding Principles and Commentary, which was sent to all Member States on 22 November 2010 and posted online for public comment until 31 January 2011. The online consultation attracted 3,576 unique visitors from 120 countries and territories. Some 100 written submissions were sent directly to the Special Representative, including by Governments. In addition, the draft Guiding Principles were discussed at an expert multi-stakeholder meeting, and then at a session with Council delegations, both held in January 2011. The final text now before the Council is the product of this extensive and inclusive process.

13. What do these Guiding Principles do? And how should they be read? Council endorsement of the Guiding Principles, by itself, will not bring business and human rights challenges to an end. But it will mark

the end of the beginning: by establishing a common global platform for action, on which cumulative progress can be built, step-by-step, without foreclosing any other promising longer-term developments.

14. The Guiding Principles' normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for States and businesses; integrating them within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it should be improved. Each Principle is accompanied by a commentary, further clarifying its meaning and implications.

15. At the same time, the Guiding Principles are not intended as a tool kit, simply to be taken off the shelf and plugged in. While the Principles themselves are universally applicable, the means by which they are realized will reflect the fact that we live in a world of 192 United Nations Member States, 80,000 transnational enterprises, 10 times as many subsidiaries and countless millions of national firms, most of which are small and medium-sized enterprises. When it comes to means for implementation, therefore, one size does not fit all.

16. The Special Representative is honored to submit these Guiding Principles to the Human Rights Council. In doing so, he wishes to acknowledge the extraordinary contributions by hundreds of individuals, groups and institutions around the world, representing different segments of society and sectors of industry, who gave freely of their time, openly shared their experiences, debated options vigorously, and who came to constitute a global movement of sorts in support of a successful mandate: establishing universally applicable and yet practical Guiding Principles on the effective prevention of, and remedy for, business-related human rights harm.

## Annex

### **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**

#### **General principles**

These Guiding Principles are grounded in recognition of:

- (a) States’ existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms;
- (b) The role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights;
- (c) The need for rights and obligations to be matched to appropriate and effective remedies when breached.

These Guiding Principles apply to all States and to all business enterprises, both transnational and others, regardless of their size, sector, location, ownership and structure.

These Guiding Principles should be understood as a coherent whole and should be read, individually and collectively, in terms of their objective of enhancing standards and practices with regard to business and human rights so as to achieve tangible results for affected individuals and communities, and thereby also contributing to a socially sustainable globalization.

Nothing in these Guiding Principles should be read as creating new

international law obligations, or as limiting or undermining any legal obligations a State may have undertaken or be subject to under international law with regard to human rights.

These Guiding Principles should be implemented in a non-discriminatory manner, with particular attention to the rights and needs of, as well as the challenges faced by, individuals from groups or populations that may be at heightened risk of becoming vulnerable or marginalized, and with due regard to the different risks that may be faced by women and men.

## **I . The State duty to protect human rights**

### A. Foundational principles

**1. States must protect against human rights abuse within their territory and/or jurisdiction by third parties, including business enterprises. This requires taking appropriate steps to prevent, investigate, punish and redress such abuse through effective policies, legislation, regulations and adjudication.**

#### *Commentary*

States' international human rights law obligations require that they respect, protect and fulfil the human rights of individuals within their territory and/or jurisdiction. This includes the duty to protect against human rights abuse by third parties, including business enterprises.

The State duty to protect is a standard of conduct. Therefore, States are not per se responsible for human rights abuse by private actors. However, States may breach their international human rights law obligations where

such abuse can be attributed to them, or where they fail to take appropriate steps to prevent, investigate, punish and redress private actors' abuse. While States generally have discretion in deciding upon these steps, they should consider the full range of permissible preventative and remedial measures, including policies, legislation, regulations and adjudication. States also have the duty to protect and promote the rule of law, including by taking measures to ensure equality before the law, fairness in its application, and by providing for adequate accountability, legal certainty, and procedural and legal transparency.

This chapter focuses on preventative measures while Chapter III outlines remedial measures.

**2. States should set out clearly the expectation that all business enterprises domiciled in their territory and/or jurisdiction respect human rights throughout their operations.**

*Commentary*

At present States are not generally required under international human rights law to regulate the extraterritorial activities of businesses domiciled in their territory and/or jurisdiction. Nor are they generally prohibited from doing so, provided there is a recognized jurisdictional basis. Within these parameters some human rights treaty bodies recommend that home States take steps to prevent abuse abroad by business enterprises within their jurisdiction.

There are strong policy reasons for home States to set out clearly the expectation that businesses respect human rights abroad, especially where the State itself is involved in or supports those businesses. The reasons



include ensuring predictability for business enterprises by providing coherent and consistent messages, and preserving the State's own reputation.

States have adopted a range of approaches in this regard. Some are domestic measures with extraterritorial implications. Examples include requirements on "parent" companies to report on the global operations of the entire enterprise; multilateral soft-law instruments such as the Guidelines for Multinational Enterprises of the Organization for Economic Cooperation and Development; and performance standards required by institutions that support overseas investments. Other approaches amount to direct extraterritorial legislation and enforcement. This includes criminal regimes that allow for prosecutions based on the nationality of the perpetrator no matter where the offence occurs. Various factors may contribute to the perceived and actual reasonableness of States' actions, for example whether they are grounded in multilateral agreement.

## **B. Operational principles**

### **General State regulatory and policy functions**

#### **3. In meeting their duty to protect, States should:**

- (a) Enforce laws that are aimed at, or have the effect of, requiring business enterprises to respect human rights, and periodically to assess the adequacy of such laws and address any gaps;**
- (b) Ensure that other laws and policies governing the creation and ongoing operation of business enterprises, such as corporate law, do not constrain but enable business respect for human rights;**
- (c) Provide effective guidance to business enterprises on how to respect human rights throughout their operations;**

**(d) Encourage, and where appropriate require, business enterprises to communicate how they address their human rights impacts.**

*Commentary*

States should not assume that businesses invariably prefer, or benefit from, State inaction, and they should consider a smart mix of measures – national and international, mandatory and voluntary – to foster business respect for human rights.

The failure to enforce existing laws that directly or indirectly regulate business respect for human rights is often a significant legal gap in State practice. Such laws might range from non-discrimination and labour laws to environmental, property, privacy and anti-bribery laws. Therefore, it is important for States to consider whether such laws are currently being enforced effectively, and if not, why this is the case and what measures may reasonably correct the situation.

It is equally important for States to review whether these laws provide the necessary coverage in light of evolving circumstances and whether, together with relevant policies, they provide an environment conducive to business respect for human rights. For example, greater clarity in some areas of law and policy, such as those governing access to land, including entitlements in relation to ownership or use of land, is often necessary to protect both rights-holders and business enterprises.

Laws and policies that govern the creation and ongoing operation of business enterprises, such as corporate and securities laws, directly shape business behaviour. Yet their implications for human rights remain poorly understood. For example, there is a lack of clarity in corporate and securities law regarding what companies and their officers are permitted,

let alone required, to do regarding human rights. Laws and policies in this area should provide sufficient guidance to enable enterprises to respect human rights, with due regard to the role of existing governance structures such as corporate boards.

Guidance to business enterprises on respecting human rights should indicate expected outcomes and help share best practices. It should advise on appropriate methods, including human rights due diligence, and how to consider effectively issues of gender, vulnerability and/or marginalization, recognizing the specific challenges that may be faced by indigenous peoples, women, national or ethnic minorities, religious and linguistic minorities, children, persons with disabilities, and migrant workers and their families.

National human rights institutions that comply with the Paris Principles have an important role to play in helping States identify whether relevant laws are aligned with their human rights obligations and are being effectively enforced, and in providing guidance on human rights also to business enterprises and other non-State actors.

Communication by business enterprises on how they address their human rights impacts can range from informal engagement with affected stakeholders to formal public reporting. State encouragement of, or where appropriate requirements for, such communication are important in fostering respect for human rights by business enterprises. Incentives to communicate adequate information could include provisions to give weight to such self-reporting in the event of any judicial or administrative proceeding. A requirement to communicate can be particularly appropriate where the nature of business operations or operating contexts pose a significant risk to human rights. Policies or laws in this area can usefully clarify what and how businesses should communicate, helping to ensure both the accessibility and accuracy of communications.

Any stipulation of what would constitute adequate communication should take into account risks that it may pose to the safety and security of individuals and facilities; legitimate requirements of commercial confidentiality; and variations in companies' size and structures.

Financial reporting requirements should clarify that human rights impacts in some instances may be "material" or "significant" to the economic performance of the business enterprise.

The State–business nexus

**4. States should take additional steps to protect against human rights abuses by business enterprises that are owned or controlled by the State, or that receive substantial support and services from State agencies such as export credit agencies and official investment insurance or guarantee agencies, including, where appropriate, by requiring human rights due diligence.**

*Commentary*

States individually are the primary duty-bearers under international human rights law, and collectively they are the trustees of the international human rights regime. Where a business enterprise is controlled by the State or where its acts can be attributed otherwise to the State, an abuse of human rights by the business enterprise may entail a violation of the State's own international law obligations. Moreover, the closer a business enterprise is to the State, or the more it relies on statutory authority or taxpayer support, the stronger the State's policy rationale becomes for ensuring that the enterprise respects human rights.

Where States own or control business enterprises, they have greatest means within their powers to ensure that relevant policies, legislation and regulations regarding respect for human rights are implemented. Senior management typically reports to State agencies, and associated government departments have greater scope for scrutiny and oversight, including ensuring that effective human rights due diligence is implemented. (These enterprises are also subject to the corporate responsibility to respect human rights, addressed in Chapter II.)

A range of agencies linked formally or informally to the State may provide support and services to business activities. These include export credit agencies, official investment insurance or guarantee agencies, development agencies and development finance institutions. Where these agencies do not explicitly consider the actual and potential adverse impacts on human rights of beneficiary enterprises, they put themselves at risk - in reputational, financial, political and potentially legal terms - for supporting any such harm, and they may add to the human rights challenges faced by the recipient State.

Given these risks, States should encourage and, where appropriate, require human rights due diligence by the agencies themselves and by those business enterprises or projects receiving their support. A requirement for human rights due diligence is most likely to be appropriate where the nature of business operations or operating contexts pose significant risk to human rights.

**5. States should exercise adequate oversight in order to meet their international human rights obligations when they contract with, or legislate for, business enterprises to provide services that may impact upon the enjoyment of human rights.**

*Commentary*

States do not relinquish their international human rights law obligations when they privatize the delivery of services that may impact upon the enjoyment of human rights. Failure by States to ensure that business enterprises performing such services operate in a manner consistent with the State's human rights obligations may entail both reputational and legal consequences for the State itself. As a necessary step, the relevant service contracts or enabling legislation should clarify the State's expectations that these enterprises respect human rights. States should ensure that they can effectively oversee the enterprises' activities, including through the provision of adequate independent monitoring and accountability mechanisms.

**6. States should promote respect for human rights by business enterprises with which they conduct commercial transactions.**

*Commentary*

States conduct a variety of commercial transactions with business enterprises, not least through their procurement activities. This provides States – individually and collectively – with unique opportunities to promote awareness of and respect for human rights by those enterprises, including through the terms of contracts, with due regard to States' relevant obligations under national and international law.

Supporting business respect for human rights in conflict-affected areas

7. Because the risk of gross human rights abuses is heightened in conflict-affected areas, States should help ensure that business enterprises operating in those contexts are not involved with such abuses, including by:

- (a) Engaging at the earliest stage possible with business enterprises to help them identify, prevent and mitigate the human rights-related risks of their activities and business relationships;
- (b) Providing adequate assistance to business enterprises to assess and address the heightened risks of abuses, paying special attention to both gender-based and sexual violence;
- (c) Denying access to public support and services for a business enterprise that is involved with gross human rights abuses and refuses to cooperate in addressing the situation;
- (d) Ensuring that their current policies, legislation, regulations and enforcement measures are effective in addressing the risk of business involvement in gross human rights abuses.

*Commentary*

Some of the worst human rights abuses involving business occur amid conflict over the control of territory, resources or a Government itself – where the human rights regime cannot be expected to function as intended. Responsible businesses increasingly seek guidance from States about how to avoid contributing to human rights harm in these difficult contexts. Innovative and practical approaches are needed. In particular, it is important to pay attention to the risk of sexual and gender-based violence, which is especially prevalent during times of conflict.

It is important for all States to address issues early before situations on the ground deteriorate. In conflict-affected areas, the “host” State may be

unable to protect human rights adequately due to a lack of effective control. Where transnational corporations are involved, their “home” States therefore have roles to play in assisting both those corporations and host States to ensure that businesses are not involved with human rights abuse, while neighboring States can provide important additional support.

To achieve greater policy coherence and assist business enterprises adequately in such situations, home States should foster closer cooperation among their development assistance agencies, foreign and trade ministries, and export finance institutions in their capitals and within their embassies, as well as between these agencies and host Government actors; develop early-warning indicators to alert Government agencies and business enterprises to problems; and attach appropriate consequences to any failure by enterprises to cooperate in these contexts, including by denying or withdrawing existing public support or services, or where that is not possible, denying their future provision.

States should warn business enterprises of the heightened risk of being involved with gross abuses of human rights in conflict-affected areas. They should review whether their policies, legislation, regulations and enforcement measures effectively address this heightened risk, including through provisions for human rights due diligence by business. Where they identify gaps, States should take appropriate steps to address them. This may include exploring civil, administrative or criminal liability for enterprises domiciled or operating in their territory and/or jurisdiction that commit or contribute to gross human rights abuses. Moreover, States should consider multilateral approaches to prevent and address such acts, as well as support effective collective initiatives.

All these measures are in addition to States’ obligations under international humanitarian law in situations of armed conflict, and under international criminal law.



## Ensuring policy coherence

**8. States should ensure that governmental departments, agencies and other State-based institutions that shape business practices are aware of and observe the State's human rights obligations when fulfilling their respective mandates, including by providing them with relevant information, training and support.**

### *Commentary*

There is no inevitable tension between States' human rights obligations and the laws and policies they put in place that shape business practices. However, at times, States have to make difficult balancing decisions to reconcile different societal needs. To achieve the appropriate balance, States need to take a broad approach to managing the business and human rights agenda, aimed at ensuring both vertical and horizontal domestic policy coherence.

Vertical policy coherence entails States having the necessary policies, laws and processes to implement their international human rights law obligations. Horizontal policy coherence means supporting and equipping departments and agencies, at both the national and sub-national levels, that shape business practices – including those responsible for corporate law and securities regulation, investment, export credit and insurance, trade and labour – to be informed of and act in a manner compatible with the Governments' human rights obligations.

**9. States should maintain adequate domestic policy space to meet their human rights obligations when pursuing business-related policy**

**objectives with other States or business enterprises, for instance through investment treaties or contracts.**

*Commentary*

Economic agreements concluded by States, either with other States or with business enterprises - such as bilateral investment treaties, free-trade agreements or contracts for investment projects - create economic opportunities for States. But they can also affect the domestic policy space of governments. For example, the terms of international investment agreements may constrain States from fully implementing new human rights legislation, or put them at risk of binding international arbitration if they do so. Therefore, States should ensure that they retain adequate policy and regulatory ability to protect human rights under the terms of such agreements, while providing the necessary investor protection.

**10. States, when acting as members of multilateral institutions that deal with business-related issues, should:**

- (a) Seek to ensure that those institutions neither restrain the ability of their member States to meet their duty to protect nor hinder business enterprises from respecting human rights;**
- (b) Encourage those institutions, within their respective mandates and capacities, to promote business respect for human rights and, where requested, to help States meet their duty to protect against human rights abuse by business enterprises, including through technical assistance, capacity-building and awareness-raising;**
- (c) Draw on these Guiding Principles to promote shared understanding and advance international cooperation in the management of business and human rights challenges.**

*Commentary*

Greater policy coherence is also needed at the international level, including where States participate in multilateral institutions that deal with business-related issues, such as international trade and financial institutions. States retain their international human rights law obligations when they participate in such institutions.

Capacity-building and awareness-raising through such institutions can play a vital role in helping all States to fulfil their duty to protect, including by enabling the sharing of information about challenges and best practices, thus promoting more consistent approaches.

Collective action through multilateral institutions can help States level the playing field with regard to business respect for human rights, but it should do so by raising the performance of laggards. Cooperation between States, multilateral institutions and other stakeholders can also play an important role.

These Guiding Principles provide a common reference point in this regard, and could serve as a useful basis for building a cumulative positive effect that takes into account the respective roles and responsibilities of all relevant stakeholders.

## **II. The corporate responsibility to respect human rights**

### A. Foundational principles

**11. Business enterprises should respect human rights. This means that they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.**

*Commentary*

The responsibility to respect human rights is a global standard of expected conduct for all business enterprises wherever they operate. It exists independently of States' abilities and/or willingness to fulfil their own human rights obligations, and does not diminish those obligations. And it exists over and above compliance with national laws and regulations protecting human rights.

Addressing adverse human rights impacts requires taking adequate measures for their prevention, mitigation and, where appropriate, remediation.

Business enterprises may undertake other commitments or activities to support and promote human rights, which may contribute to the enjoyment of rights. But this does not offset a failure to respect human rights throughout their operations.

Business enterprises should not undermine States' abilities to meet their own human rights obligations, including by actions that might weaken the integrity of judicial processes.

**12. The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.**

*Commentary*

Because business enterprises can have an impact on virtually the entire spectrum of internationally recognized human rights, their responsibility to

respect applies to all such rights. In practice, some human rights may be at greater risk than others in particular industries or contexts, and therefore will be the focus of heightened attention. However, situations may change, so all human rights should be the subject of periodic review.

An authoritative list of the core internationally recognized human rights is contained in the International Bill of Human Rights (consisting of the Universal Declaration of Human Rights and the main instruments through which it has been codified: the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), coupled with the principles concerning fundamental rights in the eight ILO core conventions as set out in the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. These are the benchmarks against which other social actors assess the human rights impacts of business enterprises. The responsibility of business enterprises to respect human rights is distinct from issues of legal liability and enforcement, which remain defined largely by national law provisions in relevant jurisdictions.

Depending on circumstances, business enterprises may need to consider additional standards. For instance, enterprises should respect the human rights of individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, where they may have adverse human rights impacts on them. In this connection, United Nations instruments have elaborated further on the rights of indigenous peoples; women; national or ethnic, religious and linguistic minorities; children; persons with disabilities; and migrant workers and their families. Moreover, in situations of armed conflict enterprises should respect the standards of international humanitarian law.

**13. The responsibility to respect human rights requires that business enterprises:**

- (a) Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;**
- (b) Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts.**

*Commentary*

Business enterprises may be involved with adverse human rights impacts either through their own activities or as a result of their business relationships with other parties. Guiding Principle 19 elaborates further on the implications for how business enterprises should address these situations. For the purpose of these Guiding Principles a business enterprise's "activities" are understood to include both actions and omissions; and its "business relationships" are understood to include relationships with business partners, entities in its value chain, and any other non-State or State entity directly linked to its business operations, products or services.

**14. The responsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size, sector, operational context, ownership and structure. Nevertheless, the scale and complexity of the means through which enterprises meet that responsibility may vary according to these factors and with the severity of the enterprise's adverse human rights impacts.**

*Commentary*

The means through which a business enterprise meets its responsibility to respect human rights will be proportional to, among other factors, its size. Small and medium-sized enterprises may have less capacity as well as more informal processes and management structures than larger companies, so their respective policies and processes will take on different forms. But some small and medium-sized enterprises can have severe human rights impacts, which will require corresponding measures regardless of their size. Severity of impacts will be judged by their scale, scope and irremediable character. The means through which a business enterprise meets its responsibility to respect human rights may also vary depending on whether, and the extent to which, it conducts business through a corporate group or individually. However, the responsibility to respect human rights applies fully and equally to all business enterprises.

**15. In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:**

- (a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights;**
- (b) A human rights due-diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;**
- (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.**

*Commentary*

Business enterprises need to know and show that they respect human

rights. They cannot do so unless they have certain policies and processes in place. Principles 16 to 24 elaborate further on these.

## B. Operational principles

### Policy commitment

**16. As the basis for embedding their responsibility to respect human rights, business enterprises should express their commitment to meet this responsibility through a statement of policy that:**

- (a) Is approved at the most senior level of the business enterprise;**
- (b) Is informed by relevant internal and/or external expertise;**
- (c) Stipulates the enterprise's human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services;**
- (d) Is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties;**
- (e) Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.**

### *Commentary*

The term “statement” is used generically, to describe whatever means an enterprise employs to set out publicly its responsibilities, commitments, and expectations.

The level of expertise required to ensure that the policy statement is adequately informed will vary according to the complexity of the business enterprise's operations. Expertise can be drawn from various sources,



ranging from credible online or written resources to consultation with recognized experts.

The statement of commitment should be publicly available. It should be communicated actively to entities with which the enterprise has contractual relationships; others directly linked to its operations, which may include State security forces; investors; and, in the case of operations with significant human rights risks, to the potentially affected stakeholders.

Internal communication of the statement and of related policies and procedures should make clear what the lines and systems of accountability will be, and should be supported by any necessary training for personnel in relevant business functions.

Just as States should work towards policy coherence, so business enterprises need to strive for coherence between their responsibility to respect human rights and policies and procedures that govern their wider business activities and relationships. This should include, for example, policies and procedures that set financial and other performance incentives for personnel; procurement practices; and lobbying activities where human rights are at stake.

Through these and any other appropriate means, the policy statement should be embedded from the top of the business enterprise through all its functions, which otherwise may act without awareness or regard for human rights.

Human rights due diligence

**17. In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should**

**carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:**

- (a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;**
- (b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations;**
- (c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve.**

*Commentary*

This Principle defines the parameters for human rights due diligence, while Principles 18 through 21 elaborate its essential components.

Human rights risks are understood to be the business enterprise's potential adverse human rights impacts. Potential impacts should be addressed through prevention or mitigation, while actual impacts – those that have already occurred – should be a subject for remediation (Principle 22).

Human rights due diligence can be included within broader enterprise risk-management systems, provided that it goes beyond simply identifying and managing material risks to the company itself, to include risks to rights-holders.

Human rights due diligence should be initiated as early as possible in the

development of a new activity or relationship, given that human rights risks can be increased or mitigated already at the stage of structuring contracts or other agreements, and may be inherited through mergers or acquisitions.

Where business enterprises have large numbers of entities in their value chains it may be unreasonably difficult to conduct due diligence for adverse human rights impacts across them all. If so, business enterprises should identify general areas where the risk of adverse human rights impacts is most significant, whether due to certain suppliers' or clients' operating context, the particular operations, products or services involved, or other relevant considerations, and prioritize these for human rights due diligence.

Questions of complicity may arise when a business enterprise contributes to, or is seen as contributing to, adverse human rights impacts caused by other parties. Complicity has both non-legal and legal meanings. As a non-legal matter, business enterprises may be perceived as being "complicit" in the acts of another party where, for example, they are seen to benefit from an abuse committed by that party.

As a legal matter, most national jurisdictions prohibit complicity in the commission of a crime, and a number allow for criminal liability of business enterprises in such cases. Typically, civil actions can also be based on an enterprise's alleged contribution to a harm, although these may not be framed in human rights terms. The weight of international criminal law jurisprudence indicates that the relevant standard for aiding and abetting is knowingly providing practical assistance or encouragement that has a substantial effect on the commission of a crime.

Conducting appropriate human rights due diligence should help business enterprises address the risk of legal claims against them by showing that

they took every reasonable step to avoid involvement with an alleged human rights abuse. However, business enterprises conducting such due diligence should not assume that, by itself, this will automatically and fully absolve them from liability for causing or contributing to human rights abuses.

**18. In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should:**

- (a) Draw on internal and/or independent external human rights expertise;**
- (b) Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation.**

*Commentary*

The initial step in conducting human rights due diligence is to identify and assess the nature of the actual and potential adverse human rights impacts with which a business enterprise may be involved. The purpose is to understand the specific impacts on specific people, given a specific context of operations. Typically this includes assessing the human rights context prior to a proposed business activity, where possible; identifying who may be affected; cataloguing the relevant human rights standards and issues; and projecting how the proposed activity and associated business relationships could have adverse human rights impacts on those identified. In this process, business enterprises should pay special attention to any particular human rights impacts on individuals from groups or populations

that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization, and bear in mind the different risks that may be faced by women and men.

While processes for assessing human rights impacts can be incorporated within other processes such as risk assessments or environmental and social impact assessments, they should include all internationally recognized human rights as a reference point, since enterprises may potentially impact virtually any of these rights.

Because human rights situations are dynamic, assessments of human rights impacts should be undertaken at regular intervals: prior to a new activity or relationship; prior to major decisions or changes in the operation (e.g. market entry, product launch, policy change, or wider changes to the business); in response to or anticipation of changes in the operating environment (e.g. rising social tensions); and periodically throughout the life of an activity or relationship.

To enable business enterprises to assess their human rights impacts accurately, they should seek to understand the concerns of potentially affected stakeholders by consulting them directly in a manner that takes into account language and other potential barriers to effective engagement. In situations where such consultation is not possible, business enterprises should consider reasonable alternatives such as consulting credible, independent expert resources, including human rights defenders and others from civil society.

The assessment of human rights impacts informs subsequent steps in the human rights due diligence process.

**19. In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact**

**assessments across relevant internal functions and processes, and take appropriate action.**

- (a) Effective integration requires that:**
  - (i) Responsibility for addressing such impacts is assigned to the appropriate level and function within the business enterprise;**
  - (ii) Internal decision-making, budget allocations and oversight processes enable effective responses to such impacts.**
- (b) Appropriate action will vary according to:**
  - (i) Whether the business enterprise causes or contributes to an adverse impact, or whether it is involved solely because the impact is directly linked to its operations, products or services by a business relationship;**
  - (ii) The extent of its leverage in addressing the adverse impact.**

*Commentary*

The horizontal integration across the business enterprise of specific findings from assessing human rights impacts can only be effective if its human rights policy commitment has been embedded into all relevant business functions. This is required to ensure that the assessment findings are properly understood, given due weight, and acted upon.

In assessing human rights impacts, business enterprises will have looked for both actual and potential adverse impacts. Potential impacts should be prevented or mitigated through the horizontal integration of findings across the business enterprise, while actual impacts – those that have already occurred – should be a subject for remediation (Principle 22).

Where a business enterprise causes or may cause an adverse human rights impact, it should take the necessary steps to cease or prevent the impact.

Where a business enterprise contributes or may contribute to an adverse human rights impact, it should take the necessary steps to cease or prevent its contribution and use its leverage to mitigate any remaining impact to the greatest extent possible. Leverage is considered to exist where the enterprise has the ability to effect change in the wrongful practices of an entity that causes a harm.

Where a business enterprise has not contributed to an adverse human rights impact, but that impact is nevertheless directly linked to its operations, products or services by its business relationship with another entity, the situation is more complex. Among the factors that will enter into the determination of the appropriate action in such situations are the enterprise's leverage over the entity concerned, how crucial the relationship is to the enterprise, the severity of the abuse, and whether terminating the relationship with the entity itself would have adverse human rights consequences.

The more complex the situation and its implications for human rights, the stronger is the case for the enterprise to draw on independent expert advice in deciding how to respond.

If the business enterprise has leverage to prevent or mitigate the adverse impact, it should exercise it. And if it lacks leverage there may be ways for the enterprise to increase it. Leverage may be increased by, for example, offering capacity-building or other incentives to the related entity, or collaborating with other actors.

There are situations in which the enterprise lacks the leverage to prevent or mitigate adverse impacts and is unable to increase its leverage. Here, the enterprise should consider ending the relationship, taking into account credible assessments of potential adverse human rights impacts of doing so.

Where the relationship is “crucial” to the enterprise, ending it raises further challenges. A relationship could be deemed as crucial if it provides a product or service that is essential to the enterprise’s business, and for which no reasonable alternative source exists. Here the severity of the adverse human rights impact must also be considered: the more severe the abuse, the more quickly the enterprise will need to see change before it takes a decision on whether it should end the relationship. In any case, for as long as the abuse continues and the enterprise remains in the relationship, it should be able to demonstrate its own ongoing efforts to mitigate the impact and be prepared to accept any consequences - reputational, financial or legal - of the continuing connection.

**20. In order to verify whether adverse human rights impacts are being addressed, business enterprises should track the effectiveness of their response. Tracking should:**

- (a) Be based on appropriate qualitative and quantitative indicators;**
- (b) Draw on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders.**

*Commentary*

Tracking is necessary in order for a business enterprise to know if its human rights policies are being implemented optimally, whether it has responded effectively to the identified human rights impacts, and to drive continuous improvement.

Business enterprises should make particular efforts to track the effectiveness of their responses to impacts on individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization.



Tracking should be integrated into relevant internal reporting processes. Business enterprises might employ tools they already use in relation to other issues. This could include performance contracts and reviews as well as surveys and audits, using gender-disaggregated data where relevant. Operational-level grievance mechanisms can also provide important feedback on the effectiveness of the business enterprise's human rights due diligence from those directly affected (see Principle 29).

**21. In order to account for how they address their human rights impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders. Business enterprises whose operations or operating contexts pose risks of severe human rights impacts should report formally on how they address them. In all instances, communications should:**

- (a) Be of a form and frequency that reflect an enterprise's human rights impacts and that are accessible to its intended audiences;**
- (b) Provide information that is sufficient to evaluate the adequacy of an enterprise's response to the particular human rights impact involved;**
- (c) In turn not pose risks to affected stakeholders, personnel or to legitimate requirements of commercial confidentiality.**

*Commentary*

The responsibility to respect human rights requires that business enterprises have in place policies and processes through which they can both know and show that they respect human rights in practice. Showing involves communication, providing a measure of transparency and accountability to individuals or groups who may be impacted and to other relevant stakeholders, including investors.

Communication can take a variety of forms, including in-person meetings, online dialogues, consultation with affected stakeholders, and formal public reports. Formal reporting is itself evolving, from traditional annual reports and corporate responsibility/sustainability reports, to include on-line updates and integrated financial and non-financial reports.

Formal reporting by enterprises is expected where risks of severe human rights impacts exist, whether this is due to the nature of the business operations or operating contexts. The reporting should cover topics and indicators concerning how enterprises identify and address adverse impacts on human rights. Independent verification of human rights reporting can strengthen its content and credibility. Sector-specific indicators can provide helpful additional detail.

## Remediation

**22. Where business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes.**

### *Commentary*

Even with the best policies and practices, a business enterprise may cause or contribute to an adverse human rights impact that it has not foreseen or been able to prevent.

Where a business enterprise identifies such a situation, whether through its human rights due diligence process or other means, its responsibility to respect human rights requires active engagement in remediation, by itself or in cooperation with other actors. Operational-level grievance mechanisms

for those potentially impacted by the business enterprise's activities can be one effective means of enabling remediation when they meet certain core criteria, as set out in Principle 31.

Where adverse impacts have occurred that the business enterprise has not caused or contributed to, but which are directly linked to its operations, products or services by a business relationship, the responsibility to respect human rights does not require that the enterprise itself provide for remediation, though it may take a role in doing so.

Some situations, in particular where crimes are alleged, typically will require cooperation with judicial mechanisms.

Further guidance on mechanisms through which remediation may be sought, including where allegations of adverse human rights impacts are contested, is included in Chapter III on access to remedy.

Issues of context

**23. In all contexts, business enterprises should:**

- (a) Comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever they operate;**
- (b) Seek ways to honour the principles of internationally recognized human rights when faced with conflicting requirements;**
- (c) Treat the risk of causing or contributing to gross human rights abuses as a legal compliance issue wherever they operate.**

*Commentary*

Although particular country and local contexts may affect the human rights risks of an enterprise's activities and business relationships, all business

enterprises have the same responsibility to respect human rights wherever they operate. Where the domestic context renders it impossible to meet this responsibility fully, business enterprises are expected to respect the principles of internationally recognized human rights to the greatest extent possible in the circumstances, and to be able to demonstrate their efforts in this regard.

Some operating environments, such as conflict-affected areas, may increase the risks of enterprises being complicit in gross human rights abuses committed by other actors (security forces, for example). Business enterprises should treat this risk as a legal compliance issue, given the expanding web of potential corporate legal liability arising from extraterritorial civil claims, and from the incorporation of the provisions of the Rome Statute of the International Criminal Court in jurisdictions that provide for corporate criminal responsibility. In addition, corporate directors, officers and employees may be subject to individual liability for acts that amount to gross human rights abuses.

In complex contexts such as these, business enterprises should ensure that they do not exacerbate the situation. In assessing how best to respond, they will often be well advised to draw on not only expertise and cross-functional consultation within the enterprise, but also to consult externally with credible, independent experts, including from governments, civil society, national human rights institutions and relevant multi-stakeholder initiatives.

**24. Where it is necessary to prioritize actions to address actual and potential adverse human rights impacts, business enterprises should first seek to prevent and mitigate those that are most severe or where delayed response would make them irremediable.**

*Commentary*

While business enterprises should address all their adverse human rights impacts, it may not always be possible to address them simultaneously. In the absence of specific legal guidance, if prioritization is necessary business enterprises should begin with those human rights impacts that would be most severe, recognizing that a delayed response may affect remediability. Severity is not an absolute concept in this context, but is relative to the other human rights impacts the business enterprise has identified.

**III. Access to remedy**

## A. Foundational principle

**25. As part of their duty to protect against business-related human rights abuse, States must take appropriate steps to ensure, through judicial, administrative, legislative or other appropriate means, that when such abuses occur within their territory and/or jurisdiction those affected have access to effective remedy.**

*Commentary*

Unless States take appropriate steps to investigate, punish and redress business-related human rights abuses when they do occur, the State duty to protect can be rendered weak or even meaningless.

Access to effective remedy has both procedural and substantive aspects. The remedies provided by the grievance mechanisms discussed in this section may take a range of substantive forms the aim of which, generally speaking, will be to counteract or make good any human rights harms that

have occurred. Remedy may include apologies, restitution, rehabilitation, financial or non-financial compensation and punitive sanctions (whether criminal or administrative, such as fines), as well as the prevention of harm through, for example, injunctions or guarantees of non-repetition. Procedures for the provision of remedy should be impartial, protected from corruption and free from political or other attempts to influence the outcome.

For the purpose of these Guiding Principles, a grievance is understood to be a perceived injustice evoking an individual's or a group's sense of entitlement, which may be based on law, contract, explicit or implicit promises, customary practice, or general notions of fairness of aggrieved communities. The term grievance mechanism is used to indicate any routinized, State-based or non-State-based, judicial or non-judicial process through which grievances concerning business-related human rights abuse can be raised and remedy can be sought.

State-based grievance mechanisms may be administered by a branch or agency of the State, or by an independent body on a statutory or constitutional basis. They may be judicial or non-judicial. In some mechanisms, those affected are directly involved in seeking remedy; in others, an intermediary seeks remedy on their behalf. Examples include the courts (for both criminal and civil actions), labour tribunals, National Human Rights Institutions, National Contact Points under the Guidelines for Multinational Enterprises of the Organization for Economic Cooperation and Development, many ombudsperson offices, and Government-run complaints offices.

Ensuring access to remedy for business-related human rights abuses requires also that States facilitate public awareness and understanding of these mechanisms, how they can be accessed, and any support (financial or expert) for doing so.

State-based judicial and non-judicial grievance mechanisms should form the foundation of a wider system of remedy. Within such a system, operational-level grievance mechanisms can provide early-stage recourse and resolution. State-based and operational-level mechanisms, in turn, can be supplemented or enhanced by the remedial functions of collaborative initiatives as well as those of international and regional human rights mechanisms. Further guidance with regard to these mechanisms is provided in Guiding Principles 26 to 31.

## B. Operational principles

### State-based judicial mechanisms

**26. States should take appropriate steps to ensure the effectiveness of domestic judicial mechanisms when addressing business-related human rights abuses, including considering ways to reduce legal, practical and other relevant barriers that could lead to a denial of access to remedy.**

#### *Commentary*

Effective judicial mechanisms are at the core of ensuring access to remedy. Their ability to address business-related human rights abuses depends on their impartiality, integrity and ability to accord due process.

States should ensure that they do not erect barriers to prevent legitimate cases from being brought before the courts in situations where judicial recourse is an essential part of accessing remedy or alternative sources of effective remedy are unavailable. They should also ensure that the provision of justice is not prevented by corruption of the judicial process,

that courts are independent of economic or political pressures from other State agents and from business actors, and that the legitimate and peaceful activities of human rights defenders are not obstructed.

Legal barriers that can prevent legitimate cases involving business-related human rights abuse from being addressed can arise where, for example:

- The way in which legal responsibility is attributed among members of a corporate group under domestic criminal and civil laws facilitates the avoidance of appropriate accountability;
- Where claimants face a denial of justice in a host State and cannot access home State courts regardless of the merits of the claim;
- Where certain groups, such as indigenous peoples and migrants, are excluded from the same level of legal protection of their human rights that applies to the wider population.

Practical and procedural barriers to accessing judicial remedy can arise where, for example:

- The costs of bringing claims go beyond being an appropriate deterrent to unmeritorious cases and/or cannot be reduced to reasonable levels through government support, 'market-based' mechanisms (such as litigation insurance and legal fee structures), or other means;
- Claimants experience difficulty in securing legal representation, due to a lack of resources or of other incentives for lawyers to advise claimants in this area;
- There are inadequate options for aggregating claims or enabling representative proceedings (such as class actions and other



collective action procedures), and this prevents effective remedy for individual claimants;

- State prosecutors lack adequate resources, expertise and support to meet the State's own obligations to investigate individual and business involvement in human rights-related crimes.

Many of these barriers are the result of, or compounded by, the frequent imbalances between the parties to business-related human rights claims, such as in their financial resources, access to information and expertise. Moreover, whether through active discrimination or as the unintended consequences of the way judicial mechanisms are designed and operate, individuals from groups or populations at heightened risk of vulnerability or marginalization often face additional cultural, social, physical and financial impediments to accessing, using and benefiting from these mechanisms. Particular attention should be given to the rights and specific needs of such groups or populations at each stage of the remedial process: access, procedures and outcome.

State-based non-judicial grievance mechanisms

**27. States should provide effective and appropriate non-judicial grievance mechanisms, alongside judicial mechanisms, as part of a comprehensive State-based system for the remedy of business-related human rights abuse.**

*Commentary*

Administrative, legislative and other non-judicial mechanisms play an essential role in complementing and supplementing judicial mechanisms.

Even where judicial systems are effective and well-resourced, they cannot carry the burden of addressing all alleged abuses; judicial remedy is not always required; nor is it always the favoured approach for all claimants.

Gaps in the provision of remedy for business-related human rights abuses could be filled, where appropriate, by expanding the mandates of existing non-judicial mechanisms and/or by adding new mechanisms. These may be mediation-based, adjudicative or follow other culturally-appropriate and rights-compatible processes – or involve some combination of these – depending on the issues concerned, any public interest involved, and the potential needs of the parties. To ensure their effectiveness, they should meet the criteria set out in Principle 31.

National human rights institutions have a particularly important role to play in this regard.

As with judicial mechanisms, States should consider ways to address any imbalances between the parties to business-related human rights claims and any additional barriers to access faced by individuals from groups or populations at heightened risk of vulnerability or marginalization.

Non–State–based grievance mechanisms

**28. States should consider ways to facilitate access to effective non-State-based grievance mechanisms dealing with business-related human rights harms.**

*Commentary*

One category of non-State-based grievance mechanisms encompasses those administered by a business enterprise alone or with stakeholders, by an

industry association or a multi-stakeholder group. They are non-judicial, but may use adjudicative, dialogue-based or other culturally appropriate and rights-compatible processes. These mechanisms may offer particular benefits such as speed of access and remediation, reduced costs and/or transnational reach.

Another category comprises regional and international human rights bodies. These have dealt most often with alleged violations by States of their obligations to respect human rights. However, some have also dealt with the failure of a State to meet its duty to protect against human rights abuse by business enterprises.

States can play a helpful role in raising awareness of, or otherwise facilitating access to, such options, alongside the mechanisms provided by States themselves.

**29. To make it possible for grievances to be addressed early and remediated directly, business enterprises should establish or participate in effective operational-level grievance mechanisms for individuals and communities who may be adversely impacted.**

*Commentary*

Operational-level grievance mechanisms are accessible directly to individuals and communities who may be adversely impacted by a business enterprise. They are typically administered by enterprises, alone or in collaboration with others, including relevant stakeholders. They may also be provided through recourse to a mutually acceptable external expert or body. They do not require that those bringing a complaint first access other means of recourse. They can engage the business enterprise directly in assessing the issues and seeking remediation of any harm.

Operational-level grievance mechanisms perform two key functions regarding the responsibility of business enterprises to respect human rights.

- First, they support the identification of adverse human rights impacts as a part of an enterprise's on-going human rights due diligence. They do so by providing a channel for those directly impacted by the enterprise's operations to raise concerns when they believe they are being or will be adversely impacted. By analyzing trends and patterns in complaints, business enterprises can also identify systemic problems and adapt their practices accordingly
- Second, these mechanisms make it possible for grievances, once identified, to be addressed and for adverse impacts to be remediated early and directly by the business enterprise, thereby preventing harms from compounding and grievances from escalating.

Such mechanisms need not require that a complaint or grievance amount to an alleged human rights abuse before it can be raised, but specifically aim to identify any legitimate concerns of those who may be adversely impacted. If those concerns are not identified and addressed, they may over time escalate into more major disputes and human rights abuses.

Operational-level grievance mechanisms should reflect certain criteria to ensure their effectiveness in practice (Principle 31). These criteria can be met through many different forms of grievance mechanism according to the demands of scale, resource, sector, culture and other parameters.

Operational-level grievance mechanisms can be important complements to wider stakeholder engagement and collective bargaining processes, but

cannot substitute for either. They should not be used to undermine the role of legitimate trade unions in addressing labour-related disputes, nor to preclude access to judicial or other non-judicial grievance mechanisms.

**30. Industry, multi-stakeholder and other collaborative initiatives that are based on respect for human rights-related standards should ensure that effective grievance mechanisms are available.**

*Commentary*

Human rights-related standards are increasingly reflected in commitments undertaken by industry bodies, multi-stakeholder and other collaborative initiatives, through codes of conduct, performance standards, global framework agreements between trade unions and transnational corporations, and similar undertakings.

Such collaborative initiatives should ensure the availability of effective mechanisms through which affected parties or their legitimate representatives can raise concerns when they believe the commitments in question have not been met. The legitimacy of such initiatives may be put at risk if they do not provide for such mechanisms. The mechanisms could be at the level of individual members, of the collaborative initiative, or both. These mechanisms should provide for accountability and help enable the remediation of adverse human rights impacts.

Effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms

**31. In order to ensure their effectiveness, non-judicial grievance mechanisms, both State-based and non-State-based, should be:**

- (a) **Legitimate:** enabling trust from the stakeholder groups for whose use they are intended, and being accountable for the fair conduct of grievance processes;
- (b) **Accessible:** being known to all stakeholder groups for whose use they are intended, and providing adequate assistance for those who may face particular barriers to access;
- (c) **Predictable:** providing a clear and known procedure with an indicative timeframe for each stage, and clarity on the types of process and outcome available and means of monitoring implementation;
- (d) **Equitable:** seeking to ensure that aggrieved parties have reasonable access to sources of information, advice and expertise necessary to engage in a grievance process on fair, informed and respectful terms;
- (e) **Transparent:** keeping parties to a grievance informed about its progress, and providing sufficient information about the mechanism's performance to build confidence in its effectiveness and meet any public interest at stake;
- (f) **Rights-compatible:** ensuring that outcomes and remedies accord with internationally recognized human rights;
- (g) **A source of continuous learning:** drawing on relevant measures to identify lessons for improving the mechanism and preventing future grievances and harms;

Operational-level mechanisms should also be:

- (h) **Based on engagement and dialogue:** consulting the stakeholder groups for whose use they are intended on their design and performance, and focusing on dialogue as the means to address and resolve grievances.

*Commentary*

A grievance mechanism can only serve its purpose if the people it is

intended to serve know about it, trust it and are able to use it. These criteria provide a benchmark for designing, revising or assessing a non-judicial grievance mechanism to help ensure that it is effective in practice. Poorly designed or implemented grievance mechanisms can risk compounding a sense of grievance amongst affected stakeholders by heightening their sense of disempowerment and disrespect by the process.

The first seven criteria apply to any State-based or non-State-based, adjudicative or dialogue-based mechanism. The eighth criterion is specific to operational-level mechanisms that business enterprises help administer.

The term “grievance mechanism” is used here as a term of art. The term itself may not always be appropriate or helpful when applied to a specific mechanism, but the criteria for effectiveness remain the same. Commentary on the specific criteria follows:

- (a) Stakeholders for whose use a mechanism is intended must trust it if they are to choose to use it. Accountability for ensuring that the parties to a grievance process cannot interfere with its fair conduct is typically one important factor in building stakeholder trust;
- (b) Barriers to access may include a lack of awareness of the mechanism, language, literacy, costs, physical location and fears of reprisal;
- (c) In order for a mechanism to be trusted and used, it should provide public information about the procedure it offers. Timeframes for each stage should be respected wherever possible, while allowing that flexibility may sometimes be needed;
- (d) In grievances or disputes between business enterprises and affected stakeholders, the latter frequently have much less access to information and expert resources, and often lack the financial resources to pay for them. Where this imbalance is not redressed, it can reduce both the achievement

and perception of a fair process and make it harder to arrive at durable solutions;

(e) Communicating regularly with parties about the progress of individual grievances can be essential to retaining confidence in the process. Providing transparency about the mechanism's performance to wider stakeholders, through statistics, case studies or more detailed information about the handling of certain cases, can be important to demonstrate its legitimacy and retain broad trust. At the same time, confidentiality of the dialogue between parties and of individuals' identities should be provided where necessary;

(f) Grievances are frequently not framed in terms of human rights and many do not initially raise human rights concerns. Regardless, where outcomes have implications for human rights, care should be taken to ensure that they are in line with internationally recognized human rights;

(g) Regular analysis of the frequency, patterns and causes of grievances can enable the institution administering the mechanism to identify and influence policies, procedures or practices that should be altered to prevent future harm;

(h) For an operational-level grievance mechanism, engaging with affected stakeholder groups about its design and performance can help to ensure that it meets their needs, that they will use it in practice, and that there is a shared interest in ensuring its success. Since a business enterprise cannot, with legitimacy, both be the subject of complaints and unilaterally determine their outcome, these mechanisms should focus on reaching agreed solutions through dialogue. Where adjudication is needed, this should be provided by a legitimate, independent third-party mechanism.