

聚焦人权

ICANN 组织首次人权影响评估总结报告

Löning - 人权与责任商业

2019/5/9



目录

“Löning – 人权与责任商业”简介	3
ICANN 简介	3
什么是人权影响评估?	3
执行摘要	4
HRIA 流程概览	5
明确 ICANN 组织的人权影响	6
人权影响评估及 ICANN 组织的当前举措	6
建议	11
结语：不断发展的协作流程	13

“Löning - 人权与责任商业”简介

“Löning - 人权与责任商业”组织成立于 2014 年，是位于柏林的一个人权事务咨询机构和智囊团。Löning 拥有多元化的团队，可为全球各地的企业和组织提供支持，帮助他们逐步将尊重人权的精神融入到其战略和日常运营当中。Löning 制定了人权尽职调查流程结构，可帮助各组织逐一审核其尽职调查流程，并确保流程符合国际标准。Löning 会全面客观地看待事实，为各组织排忧解难，并根据具体情况为各组织提供量身定制、切实可行的措施建议。

项目团队核心成员

- ◎ 马库斯·勒宁 (Markus Löning)，首席执行官兼项目总监
- ◎ 斯蒂芬妮·博罗维奇 (Stephanie Borowiec)，顾问兼项目经理
- ◎ 塞西莉亚·巴勒·迭戈 (Cecilia Barral Diego)，法律顾问兼项目首席分析师

ICANN 简介

ICANN 的使命在于确保全球互联网的稳定、安全与统一。要在互联网上访问另一个人的信息，您必须在电脑或其他设备中键入一个地址——可以是一个名称或是一串数字。这个地址必须是独一无二的，只有这样电脑之间才能互相识别。ICANN 负责协调这些分布在世界各地的唯一标识符并提供相应支持。ICANN 是一个非营利性公益机构，成立于 1998 年，其社群的参与者遍布世界各地。

ICANN 的全球影响力

ICANN 近几年取得了快速发展和壮大，其在全球范围内的业务版图得到了进一步扩张。ICANN 组织的业务涵盖全球 33 个不同国家和地区，共有 397 名员工，其中 318 名员工在同一个办公区工作，而其余 79 名员工在各个区域办公室或合作中心工作。

什么是人权影响评估？

由于全球化和数字化，全人类的生活发生了翻天覆地的变化。思想、商品及人口都在以史无前例的速度迅速在全球范围内流动。得益于全球范围内的劳动分工，知识和技术发展日新月异，更多物美价廉的产品在世界各地推出。但是，对人权的保护并没有跟上发展的步伐。2011 年联合国通过了《工商企业与人权指导原则》，以期通过制定企业标准来预防和解决人权问题，自此以后，尊重人权很快成为了企业必须面对的一项日益迫切的压力。

为履行人权尽职调查义务，组织首先要明确人权影响，然后有效管理这些影响，这一步至关重要。人权影响评估 (HRIA) 流程包括明确组织对人权的影响、确定这些影响的优先级、分析组织对这些影响进行管理的有效性，并制定相应的改善行动计划。

执行摘要

作为一个在全球运营的组织，ICANN 致力于秉承尊重人权的精神开展其日常运营。根据新《ICANN 章程》¹，ICANN 有义务“按照适用法律的要求尊重国际公认的人权”。2016 年 6 月，按照《ICANN 章程》中规定的相应流程，全球多利益相关方社群开始着手制定人权解释框架 (FOI)²，以便为如何理解上述义务提供指导。在开展这些讨论的同时，ICANN 组织意识到有必要积极地对其日常业务运营进行内部评估。

ICANN 组织内部 HRIA 的范围限定在以下四个领域：

- ◎ 人力资源
- ◎ 采购
- ◎ 活动规划
- ◎ 安全运营

以下报告是根据全面的文件审核、与管理人员的访谈、实地考察及员工在线调查编写的。报告中的数据是在 2018 年 2 月至 2018 年 6 月期间收集的。我们的分析旨在明确 ICANN 运营对人权的实际和潜在影响，并评估 ICANN 当前为管理这些影响而采取的措施的有效性。

总体而言，ICANN 组织的流程和政策涵盖了重要的人权问题，例如健康与安全、无差别待遇、获得救助、数据隐私以及工作时间和休假。ICANN 通过专业管理来确保运营安全，进而确保员工和活动参与者的人身安全。此外，面向所有相关利益方开放的 ICANN 公共会议可以通过吸纳资金和引进知识与专业技能来促进当地经济的发展。

但是，ICANN 组织仍然可以在 HRIA 所涵盖的各个领域做出改进。这包括优化相关流程以促进每一位员工享有公平公正的待遇、通过内部申诉机制收集和调查投诉、管理供应链中的人权风险，以及有效管理与 ICANN 公共会议运行有关的人权问题。

在 HRIA 项目期间，我们采访了若干 ICANN 员工，并向其解释了人权影响评估对 ICANN 组织的益处。超过 80% 的 ICANN 员工认为人权是 ICANN 组织的重要核心价值。我们采访的 ICANN 员工都乐于接受新的观点，也非常愿意遵守 ICANN 组织自身制定的高道德标准。本报告总结了 HRIA 流程，包括 ICANN 组织已明确的人权影响及相应的建议。ICANN 组织应将此次 HRIA 视为不断完善其人权保障方面表现的起点。

¹ [《ICANN 章程》](#)

² [人权解释框架 \(HR-FOI\) 最终报告和建议 - 加强 ICANN 问责制跨社群工作组第 2 工作阶段 \(2018 年 3 月\)](#)

HRIA 流程概览

此次评估所依据的法律框架包括《世界人权宣言》³、《核心国际人权公约》⁴，以及国际劳工组织 (ILO) 规定的劳工标准⁵。此次 HRIA 采用了现有的方法以及广泛认可的人权影响评估指导原则，包括丹麦人权研究所制定的《人权影响评估指南与工具箱》⁶以及联合国《工商企业与人权指导原则》⁷。

开展 HRIA 的另外一项重要工作便是采访利益相关方，特别是最有可能受到影响的权利持有人，即 ICANN 员工。下图概要介绍了评估流程。

项目阶段	主要任务
1 准备	<ul style="list-style-type: none">利益相关方分析和采访计划针对四个评估领域分别制定 ICANN 影响评估框架调查和分析特定于每个运营国家和地区的人权状况（研发国家和地区风险登记工具）
2 数据收集和采访	<ul style="list-style-type: none">审核所有相关文件采访负责各相关职能的 ICANN 员工以及所有区域主管实地考察位于洛杉矶、新加坡和伊斯坦布尔的 ICANN 办事处向所有 ICANN 员工发送调查问卷 - 有 183 名 (46%) ICANN 员工答复了在线调查
3 分析影响、绘制影响图以及确定影响优先级	<ul style="list-style-type: none">绘制人权影响图根据影响的严重程度以及 ICANN 组织发挥的作用确定影响的优先级
4 制定建议和报告	<ul style="list-style-type: none">制定改善建议，并与 ICANN 不同部门的重要员工讨论各项建议制定实施路线图宣布结果：HRIA 报告及总结报告

³ [《世界人权宣言》](#)

⁴ [联合国《核心国际人权公约》](#)

⁵ [ILO（基本和技术）公约](#)

⁶ [丹麦人权研究所《人权影响评估：指南与工具箱》](#)

⁷ [联合国《工商企业与人权指导原则》](#)

明确 ICANN 组织的人权影响

以下矩阵图显示了 ICANN 组织已明确的人权影响。根据联合国《工商企业与人权指导原则》，已按以下因素将影响的优先级分为 1、2、3 三个等级：

- ⊙ 影响的严重程度（即可能受影响的人数、影响的严重性，以及受影响后恢复到原样或近似原样的能力）
- ⊙ 产生影响的可能性（适用于潜在影响）
- ⊙ ICANN 组织的作用（即 ICANN 对改善或解决人权影响所具有的影响力）

人权影响的严重程度	ICANN 的作用/影响力（弱）	ICANN 的作用/影响力（强）
高严重程度	2 级影响： ICANN 活动地点及人权影响 ICANN 采购操作及人权影响	1 级影响： 公平和公正待遇 骚扰行为 获得救助 员工/活动参与者的人身安全 获得救助 - 活动，无差别待遇 以及平等有效地参与 ICANN 活动的权利
低严重程度	3 级影响： 私人安保人员/公共安保力量的潜在人权侵犯	2 级影响： 数据隐私管理 工作时间和加班 工作场所的健康与安全 隐私权 - 安全运营

人权影响评估及 ICANN 组织的当前举措

下表展示了各项人权影响，并解释了评估每项影响时所需考虑的事项，还对 ICANN 组织当前为管理这些影响所采取的政策和措施进行了全面的评估。下一部分将总结我们针对需要进一步改进的领域所提出的建议。

1 级影响：人权影响程度高且 ICANN 的影响力强

已明确的人权影响	评估影响时所需考虑的事项	对 ICANN 组织当前采取的影响管理措施的全方位评估
<p>公平和公正待遇</p>	<p>在招聘、员工表彰、员工晋升、个人发展、薪酬福利及纪律处分措施（包括解雇）等方面，待遇是否公平公正以及待遇的公平和公正程度如何？</p> <p>是否采取了相关措施以防止办公场所出现任何形式的歧视？</p> <p>员工对现有举措有什么看法？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织在人事工作方面遵循美国的“平等就业机会”法规，并制定了相关政策以禁止任何形式的歧视，该政策涵盖所有重要的雇主-员工关系，包括晋升、培训、纪律处分、薪酬和招聘。 ⊙ ICANN 组织还采取了一些用于防止歧视的措施，例如在晋升流程中要求进行多方评估以确保流程的公正性，以及根据市场对比情况确定员工薪酬。但是，所采取的措施当前并未涵盖政策中指定的所有领域，根据调查结果，员工认为需要采取进一步措施以确保在所有领域实现公平待遇。 ⊙ 人力资源团队目前正在改进其在招聘、晋升、薪酬等方面的举措，并规范相关流程，以提高一致性、透明度和待遇的公平性。 ⊙ ICANN 组织为员工开展祈祷或者其他宗教或信仰仪式提供了充足的场地和时间。根据“平等就业机会”法规，ICANN 有义务为残障应聘者 and 员工做出合理的安排。
<p>骚扰行为</p>	<p>骚扰行为与无差别待遇的权利密切相关。骚扰行为可能会形成不友好的工作环境，在这样的环境中，受到骚扰的员工会觉得自己不受欢迎，且无法与其他人享有同等的发展机会。</p> <p>在这一方面，评估主要涉及以下问题：</p> <p>是否制定了相关政策以禁止任何形式的骚扰？是否采取了相关措施以防止出现任何形式的骚扰？是否制定了有效的投诉流程？员工对现有举措有什么看法？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织制定了明确的“禁止骚扰”政策以禁止任何形式的骚扰，并设立了相应的举报流程。 ⊙ ICANN 组织定期为员工和管理人员开展与骚扰有关的在线培训，以防止出现骚扰行为。 ⊙ 需要改善骚扰行为的预防和解决流程，特别是需要改进调查和跟进流程以及员工对现有投诉机制的看法。

<p>获得救助 - 申诉机制</p>	<p>有效的申诉机制对于确保员工能够获得救助（即员工面对不利的人权影响时寻求救助的权利）至关重要。目前是否制定了用于接收、处理和解决员工投诉的申诉机制？员工是否能够自由行使其权利和举报涉嫌侵犯其权利的行为而无需担心遭到报复？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织制定了不同的申诉流程，“禁止骚扰”政策和“匿名热线”政策中对各个流程有相应的介绍，并且还明确规定禁止对使用这些申诉机制的员工实施报复行为。为提高灵活性，ICANN 组织还制定了“门户开放政策”，以便任何级别的管理人员都能提出投诉。 ⊙ 但大多数员工从未使用过这些机制。 ⊙ 当前的机制需要改进，以确保有效的调查和跟进。
<p>ICANN 员工的人身安全和 ICANN 活动参与者的人身安全</p>	<p>ICANN 组织特别重视安全，为确保其员工（包括远程办公人员）的人身安全采取了很多安全措施。采取了哪些风险评估、预防措施、应急程序和投诉流程，包括监控和救助措施？针对 ICANN 活动（特别是 ICANN 公共会议）采取了哪些安全措施？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ 为保障 ICANN 员工和活动参与者的人身安全，ICANN 组织制定了明确且管理完善的流程。 ⊙ ICANN 组织会告知员工其所在地区的安全相关事宜（调查结果显示，88% 的员工认为接收到了充足的安全相关信息）。 ⊙ 对于 ICANN 活动，ICANN 组织会提前向活动参与者提供有关安全和健康风险的信息（调查发现，87% 的员工认为接收到了充足的相关信息）。
<p>获得救助 - 安全相关事宜（包括 ICANN 活动）</p>	<p>关于安全措施，采取了哪些投诉流程以允许员工（以及 ICANN 活动参与者）举报任何与安全与健康相关的问题？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织制定了可访问的有效机制，以允许举报安全相关事件或问题。 ⊙ 调查发现，83% 的员工认为收到了与投诉机制相关的充足信息（在 ICANN 会议上，与会者可以通过“健康与安全中心”提出任何问题或担忧）。
<p>无差别待遇以及平等有效地参与 ICANN 活动的权利</p>	<p>ICANN 组织为尽量确保所有相关方均能平等有效地参与 ICANN 活动（特别是 ICANN 公共会议）做出了哪些努力和采取了哪些措施？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织实施了跨社群会议战略工作组 (MSWG) 的建议，包括轮流在不同的地区召开 ICANN 公共会议。ICANN 公共会议是免费开放的，而且有些会议还会进行实况转播。 ⊙ 根据美国于 1990 年通过的《残疾人法案》，ICANN 组织发布了“会议无障碍声明”，我们据此评估了会议召开地点，并询问参会者在存在身体方面限制的情况下是否有必要提供特殊帮助，以及 ICANN 是否提供了相应的支持。 ⊙ ICANN 组织制定了有效的申诉机制（参会者可以向监察官提出任何投诉）。

2 级影响：影响程度高但 ICANN 的影响力弱，或影响程度低但 ICANN 的影响力强

已明确的人权影响	评估影响时所需考虑的事项	对 ICANN 组织当前采取的影响管理措施的全面评估
ICANN 活动地点及人权影响	由于 ICANN 会议在不同的地区轮流召开，员工和参会者的人权可能会遭受风险，例如主办国家和地区的政治和社会环境可能会影响员工和参会者的人权，此类影响的严重程度视当地的情况而定。会议团队是否考虑到这一点？会议团队在多大程度上采取了相应措施来降低一些员工/参会者可能面临的人权风险？	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ 总体上而言，ICANN 组织已意识到需要兼顾在不同地区轮流召开 ICANN 会议的必要性，以及这一举措对员工/参会者的人权产生的潜在影响；如果出现问题，ICANN 组织会提供所需的信息和支持以尽量确保所有人都得到满意的安排；与此同时，一般情况下都允许远程参与（但是，有些时候处于某些地点的 ICANN 员工很难进行远程参与）。
ICANN 采购操作及人权影响	根据供应类别以及货源国家和地区，供应链以及与签约方的关系有可能会引发人权问题。现有的采购操作在多大程度上考虑到了人权问题？	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 制定了管理完善的标准采购操作流程以及指导原则，同时还提供了有关采购的培训。 ⊙ 将近 50% 的 ICANN 员工都参与了采购操作。 ⊙ 目前，ICANN 组织并未将人权问题正式纳入采购流程的考虑范围。
数据隐私管理	员工的数据隐私权是否得到了尊重？例如，是否确保仅出于业务目的来存储、更新和校正所需信息？关于员工的信息请求是否得到了安全管理？是否对员工数据的访问施加了适当的限制？	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 组织制定了与信息请求、数据隐私和员工记录检查有关的隐私政策（调查结果表明，员工对相关政策、存储的数据类型以及有权访问数据的人员了解程度不高）。 ⊙ ICANN 组织当前正在整个组织范围内实施欧盟的《通用数据保护条例》(GDPR)。
工作时间和加班	问题主要涉及以下方面：最低的带薪休假标准是否符合 ILO 标准？ICANN 组织是否考虑到不同的宗教节日和文化节日？员工是否经常加班？每个员工的加班时间是否符合国际标准所要求的每周不能超过 12 个小时？是否提供了病假及产假和陪产假？是否考虑到并提供了一致的弹性工作安排？	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ ICANN 的非豁免员工加班政策、节假日政策及休假政策均符合国际标准。ICANN 组织也考虑到了不同的宗教节日和文化节日。 ⊙ 病假及产假和陪产假都是按相应的国家法规提供的（调查表明，88% 的员工认为自己可以安心地休病假，而不用担心受到惩戒）。 ⊙ 对于豁免员工，不存在加班限制。 ⊙ 调查显示，有员工认为在平衡因加班而引起的工作生活失衡方面存在不一致的情况。

		<ul style="list-style-type: none"> ◎ ICANN 组织制定了明确的“弹性工作安排”指导原则（有员工表示，弹性工作安排的实施不统一，具体实施取决于管理人员）。
工作场所的健康与安全	是否采取了健康与安全保障措施？是否提供了相应的培训？是否提供了可用于报告健康和安全隐患的有效机制？	<ul style="list-style-type: none"> ◎ ICANN 组织为员工采取了适当的健康和安全保障措施（例如培训和指导原则）。 ◎ 目前，精神健康培训仅由外部在线平台提供，而且不是强制性的。 ◎ 需要提高精神健康意识，并改进用于报告精神健康相关问题的流程。
隐私权（安全运营）	安全管理可能会对员工的隐私权造成影响。ICANN 组织目前在对哪些方面进行监控？在监控员工时，是否以适当方式告知员工？	<ul style="list-style-type: none"> ◎ ICANN 安全团队已意识到隐私问题；除了 ICANN 的主要外部安全提供商之外，所有员工也需要签署保密协议 (NDA)。 ◎ 目前，在制定人身安全措施时，ICANN 组织未以书面形式确定任何有关员工隐私权的规定，例如 ICANN 组织并未明确规定何时会对员工进行监控、会对哪些方面进行监控，以及是否会随时进行监控。

3 级影响

已明确的人权影响	评估影响时所需考虑的事项	对 ICANN 组织当前采取的影响管理措施的全面评估
私人安保人员/公共安保力量的潜在人权侵犯	在全球范围内开展业务和组织活动时，ICANN 组织需要聘用私人安保人员和公共安保人员来保障其员工、活动参与者及其资产的安全。在与第三方私人安保人员和公共安保人员合作时，ICANN 组织提出了哪些预期？是否提出了希望安保人员达到的人权相关预期（特别是在存在高风险的情况下）？对于 ICANN 组织而言，此影响的程度可能会很高，但是发生的可能性却较低。	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 在各办事处聘用第三方安保人员之前，ICANN 组织会先对其进行背景调查，并且还会明确其工作职责。 ◎ 对于 ICANN 公共会议，ICANN 组织并未直接与在现场提供安保服务的私人安保人员签订合同。（安全运营团队会向现场的安保人员下达指示，并遵循“软安全方法”，以确保适当运用安保力量，进而实现对人权的尊重）。 ◎ 根据风险级别，如有必要，ICANN 安全运营团队还会与公共安保力量和当地权威机构合作（在高风险的地方，合作会较多）。

建议

开展 HRIA 对于建立有效且符合国际公认标准的人权尽职调查流程是必不可少的一个环节。总体上而言，此次 HRIA 的结果表明，ICANN 组织制定了管理完善的流程和政策。以下建议将帮助 ICANN 组织积极地完善其现有结构，并进一步将尊重人权的精神融入到其日常运营当中。

促进尊重人权的精神进一步融入组织文化

首先，我们建议 ICANN 组织根据其章程拟定并公开发表由 CEO 背书的人权声明，以传达 ICANN 组织对于尊重人权所做出的一般性承诺。通过培训和传播在组织内部提高意识对于创建合规文化、促进对人权的尊重具有重要作用。高层管理人员需要积极参与，身体力行地展示尊重人权对于整个组织的重要意义。ICANN 组织的董事会和高管团队应定期讨论人权相关问题。

建立有效的人权问题管理机制

ICANN 组织应指定一个相关部门，负责监督建议和后续尽职调查流程的实施情况，并且还设立由其他相关部门成员构成的跨职能人权委员会以支持该部门的工作。CEO 应接收由负责监督建议和后续尽职调查流程实施情况的部门定期呈交的报告。

建立持续的人权尽职调查流程

我们建议在本首次评估的实施工作进行一年后，开展一次跟进式 HRIA，以评估人权影响是否有所改进以及风险是否有所缓和。此外，在今后开展的任意评估中，ICANN 组织还应考量新的领域/运营活动（例如全球利益相关方合作、政府合作以及政策制定支持）。ICANN 组织应将人权融入到其现有的组织范围监控或评估流程当中，并以透明的方式定期汇报人权相关情况，进而与外部利益相关方建立信任与合作关系。

增强对 ICANN 员工人权的保障

员工是 ICANN 最有价值的资产。通过进一步改进相关措施，重点是关于员工待遇公平公正性（包括骚扰行为处理流程）和申诉机制的措施，ICANN 组织将可以增强对其员工人权的保障。我们建议 ICANN 采取以下措施：

- ① 制定明确的指导原则并开展培训（例如，开展有关无意识歧视和无差别待遇的培训，以确保员工招聘、晋升和个人发展措施的公正性；开展专门针对特定地区和职位而设计的有关骚扰行为的培训，包括面对面培训）。
- ② 对现有流程（包括纪律处分流程、晋升流程、个人发展流程和薪酬流程）做出清晰说明，以便提高透明度和待遇的公平性。
- ③ 进一步提高员工对现有投诉机制的意识并持续审核现有机制：确保制定明确而有效的跟进流程，积极且毫无隐瞒地向员工介绍投诉机制背后的投诉流程，并为负责处理相关投诉的员工提供培训。
- ④ 考虑在 ICANN 组织管理结构外部另外设立一个举报渠道，以完善现有的申诉机制：这个新设立的举报调查渠道应该拥有足够的权利，能够提出最高级别的问题，并快速采取行动（特别是在存在骚扰和其他形式的歧视行为的情况下）。建立多个沟通渠道，以便员工更有可能找到令其感到舒心的沟通渠道。

关于加班、健康与安全及办公场所隐私，我们已明确可以通过改进以下方面增强现有措施：

- ③ 通过构建弹性工作文化，ICANN 组织可以建立弹性工作安排机制来平衡因加班引起的工作生活失衡，并在组织范围内统一促进弹性工作，进而提高其所能发挥的积极影响。
- ③ ICANN 组织应该提高关于精神健康问题的意识，并建立多个寻求帮助渠道，以便为解决员工的精神健康问题提供更多支持。
- ③ 在实施欧盟《通用数据保护条例》(GDPR) 的同时，ICANN 组织可以趁此机会向员工告知相关信息，以确保员工知晓收集了哪些个人数据和谁有权访问收集的个人数据。此外，ICANN 组织还应告知员工必须要收集哪些类型的数据，或者在哪些情况下员工可以不提供个人数据。

促进 ICANN 组织的文化多样性

ICANN 组织拥有来自多个不同文化背景的员工。为进一步增强工作环境中对不同文化的尊重和对文化差异的敏感度，ICANN 组织应定期开展培训，展开有关文化（和宗教）多样性的开放式讨论，并确保在实施相关政策和开展培训时将文化差异纳入考虑范围。ICANN 组织可以通过开展更多地区性的面对面培训来更好地体现其对文化差异的尊重。

积极管理供应链中的潜在人权风险

ICANN 组织具有多样化的供应商群体和国际化供应链。我们建议 ICANN 组织积极采取措施，正式将人权问题纳入采购流程的考量范围，以便降低潜在的人权风险，并促进其在供应链中发挥积极影响。为此，首先需要根据国际标准制定供应商行为准则 (CoC)，以确定希望供应商在人权方面所达到的预期。⁸最终，应通过以下步骤将这些预期融入到现有的采购流程当中：使供应商 CoC 成为合约关系的一部分；在选择供应商时考虑人权问题（例如，可在提案招标中提出人权要求）；制定一般性的供应商风险审查机制，并监控高风险供应商（例如，可使用包含人权相关考虑事项的平衡记分卡）。

根据内部资源，可以首先从战略供应商入手。然后，可以在中期到长期将范围逐步扩大到其余的供应商群体，同时进一步明确并管理高风险供应商。ICANN 采购团队应将人权融入到现有的采购培训和采购指导原则当中，以确保参与采购操作的 ICANN 员工充分了解所需注意的人权事项。

不断改进措施以确保员工和活动参与者的人身安全

ICANN 组织十分重视保障员工和活动参与者的人身安全。ICANN 组织安全运营团队采用专业化的管理，不仅制定了清晰明确的指导原则，还制定了结构良好的流程。ICANN 组织应在现有良好措施的基础上继续改进，努力提高全员对安全问题的重视。

为在安全管理方面做到精益求精，ICANN 组织应注意以下事项：

- ③ 制定有关工作场所隐私保障的书面规定，以确保 ICANN 组织在进行监控的同时尊重员工及访客的隐私权
- ③ 在存在高风险的情况下，可考虑请求活动场所提供者对现场的安保人员展开背景调查

⁸ 所需遵守的国际标准包括联合国《工商企业与人权指导原则》(UNGPs)、联合国《核心国际人权公约》，以及由国际劳工组织 (ILO) 规定的劳工标准

有效管理 ICANN 活动举办期间的人权相关问题

根据 ICANN 会议战略工作组 (MSWG) 的[建议](#)⁹，ICANN 组织一方面需要在不同的地区轮流召开会议，另一方面又需要处理因会议召开地区的人权相关背景而可能对活动参与者产生的人权影响。积极管理人权风险和影响应正式成为组织活动的一部分。

具体而言，除了进行安全风险评估之外，我们还建议 ICANN 查阅来自可靠来源的已成文人权报告（例如美国国务院发布的年度人权报告¹⁰、企业社会责任 (CSR) 风险检查工具¹¹，或针对特定地区的国家和地区人权与工商企业指导原则¹²），以了解选定会议地点的人权风险，并评估参会者是否会受到影响、有多少参会者可能受到影响，以及受到影响的严重程度。如果已明确参会者面临的潜在人权风险，ICANN 组织需要确定预防措施可以在多大程度上降低这些风险。ICANN 组织应积极地将相关发现和所采取的措施告知所有相关方。总而言之，对于在全球范围内开展 ICANN 公共会议和处理由此带来的潜在人权影响，ICANN 组织需要做到同时兼顾。

ICANN 组织应以书面形式指明，如果有员工因为对特定会议地点的人权相关情况有所不满而不愿参加会议，他们应有权这样做，且无需担心遭到管理人员的惩戒。作为替代方式，ICANN 组织成员应能够通过既定流程以远程方式有效地参加会议。

结语：不断发展的协作流程

ICANN 是独一无二的全球性组织，其使命在于管理与互联网这一全球共享的重要资源密切相关的各方面事宜。通过开展此次 HRIA 项目，ICANN 组织展现了其对增强人权保障的义务和职责，在这一方面，ICANN 从众多全球性组织和企业中脱颖而出。

ICANN 组织将在持续协作、相互理解的基础上不断推进有关人权问题的讨论。除了履行尊重国际公认人权的义务之外，ICANN 组织还应利用其知名度和影响力，努力在组织内外增强人权保障。ICANN 组织、ICANN 社群及 ICANN 董事会应继续支持人权评估，进而促进 ICANN 不断提高其在人权保障方面的表现。

⁹ [ICANN 会议战略工作组 \(MSWG\) 建议](#)

¹⁰ [美国国务院 - 人权报告](#)

¹¹ [CSR 风险检查工具](#)

¹² [国家和地区人权与工商企业指导原则](#)

