



将性别观点纳入供应链尽职调查

本说明由经济合作与发展组织(经合组织)和联合国粮食及农业组织(联合国粮农组织)根据《经合组织-联合国粮农组织负责任农业供应链指南》和经合组织《负责任商业行为尽职调查指南》编写。本说明提供说明性的例子和建议,说明农业供应链上的企业如何将性别观点纳入尽职调查行动。

妇女占全球农业部门劳动力的近37%

妇女占全球农业部门劳动力的近37%(劳工组织, 2020)。在供应链的特定环节或特定商品链中, 女性占劳动力的绝大多数。在各个区域, 来自不同社会阶层的妇女面临根深蒂固的社会文化规范所造成的重大性别限制。这些规范限定妇女的行为和角色, 进而限制她们作为经济参与者的潜力和她们实现自身贡献的全部好处的能力(粮农组织, 2020)。

妇女承担的许多工作可以被描述为不被认可和脆弱(粮农组织, 2018a)。在农业部门, 妇女更有可能集中从事不稳定的工作, 其特点是报酬不平等、工作条件差、没有社会保障和参与决策的水平较低。在农业供应链中, 妇女往往受到多种形式性别歧视的影响, 包括对土地和自然资源的所有权和支配权有限、在获得金融服务和进入正规市场方面面临障碍、缺乏获得救济的机会以及许多基本人权受到侵犯。

因此, 农业部门经营者有巨大机会促进性别平等, 改善妇女在该领域的前景, 并为实现可持续发展目标作出贡献, 特别是关于实现性别平等和增强所有妇女和女童权能的可持续发展目标5。





可持续发展目标5:实现性别平等,增强所有妇女和女童的权能

可持续发展目标

- 全球农业劳动力中有**37%**是妇女
- 从事林业、渔业和农业的妇女得到农业总投资的**7%**
- 妇女占农业领域管理职位的**14%**
- **5%**发展中国家农业部门的妇女有机会获得农业技术推广服务(粮农组织,2013)
- 全世界农业土地所有者中只有不到**15%**是女性(粮农组织,2018b)



根据《经合组织-联合国粮农组织负责任农业供应链指南》(以下简称《指南》)的建议,供应链尽职调查可以使企业制定和实施应对这些不利影响的行动,查明、预防和减轻农业部门的风险。将性别观点纳入供应链尽职调查可以支持企业积极主动地采取系统性风险管理方法,同时确保行动不损害性别平等(经合组织/粮农组织,2016)。尽职调查超越个别企业的经营,延伸到整个供应链,有助于以可衡量方式展示企业对可持续发展目标5的贡献。

经合组织-联合国粮农组织负责任农业供应链指南和性别

《指南》帮助企业遵守现有的负责任商业行为标准,包括《经合组织跨国企业准则》、世界粮食安全委员会《农业和粮食系统负责任投资原则》以及《联合国工商业与人权指导原则》,也帮助企业为可持续发展目标做贡献。《指南》为企业提供切实可行的框架和一系列建议,以开展具有性别敏感性的尽职调查,并应对可能针对女性的风险。使用《指南》,企业可以了解并表明自己正在采取措施处理自身业务和供应链中与性别有关的风险,并表明自己正在考虑业务决定对可持续发展目标5性别平等的影响。

性别是跨领域的负责任商业行为考虑因素

《指南》强调该领域的共同风险,包括人权、劳工权利和自然资源权属权利和获取。性别是一种跨领域的负责任商业行为风险,企业应将其纳入负责任商业考虑。这些对风险的考虑可以作为企业风险管理策略的一部分纳入现有负责任商业行为政策。全面政策和管理系统到位是企业根据《指南》建议实施基于风险的尽职调查的第一步。明确的政策承诺和强有力的管理系统使企业能够清晰地表达在性别平等方面的企业愿景和战略。这包括分配责任,支持相关业务单位的实施,并确保问责。



图1:经合组织-联合国粮农组织指南对企业的建议



资料来源: (经合组织/粮农组织, 2016)

《指南》还建议企业在供应商合同和商业伙伴协议中传播并纳入对性别问题有敏感认识的政策。企业可以利用自身或与他人合作的影响力, 鼓励商业伙伴采取对性别问题有敏感认识的政策和行动。企业也可以利用自己的影响力促使商业伙伴参与提供救济措施的进程。

促进性别平等的基于风险的尽职调查

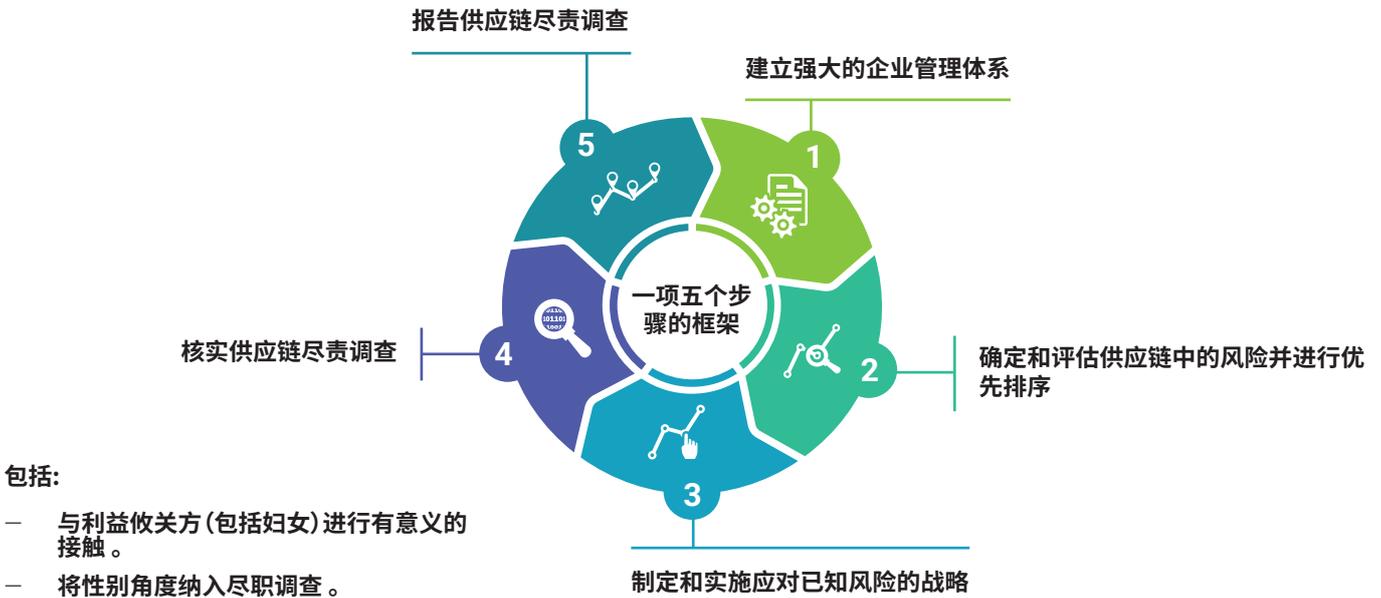
尽职调查是企业应该执行的程序, 以识别、预防、减轻和说明如何处理企业经营、供应链和其他业务关系中这些实际和潜在的不利影响。

想透实际或潜在不利影响对妇女有何不同或如何仅涉及妇女。

《指南》建议对尽职调查采取一种迭代的、基于风险方法。这涉及针对具体风险调整做法, 并考虑农业部门的风险 (例如高风险环境或供应链) 如何影响妇女和女童, 并因性别等交叉身份造成进一步歧视。



图2: 基于风险的尽职调查五步框架



资料来源: (经合组织/粮农组织, 2021)

尽职调查通过与包括妇女在内的利益相关方接触得到信息。有意义的利益相关方参与是尽职调查过程的关键组成部分。女性可能比男性受到企业活动的影响更大, 或者受到不同影响, 并且在利益相关方接触活动中可能需要额外关注。识别并寻求消除妇女参与的潜在障碍(例如识字率、文化、性别和权力不平衡、社区内部分歧等), 对于确保参与的有效性至关重要。在制定和实施有性别敏感性的尽职调查行动时, 企业也可能希望咨询性别问题专家的意见。

在尽职调查中应用性别视角

想透实际或潜在不利影响对妇女有何不同或如何仅涉及妇女。

在妇女可能受到不成比例影响的情况下, 要意识到性别问题和妇女的人权:

- 在妇女面临严重歧视的情况下。
- 在企业活动严重影响当地经济、环境以及获得土地和生计的情况下。
- 在冲突和冲突后地区。
- 在雇用大量妇女的部门和全球供应链中, 如农业、鲜花业、家务等。

适当调整企业为识别、预防、减轻和应对这些影响所采取的行动, 以确保行动有效、适当。

- 收集和评估按性别分解的数据, 了解企业活动对男女的影响是否不同。
- 制定、设计和评估具有性别问题敏感性和考虑到性别问题的政策和计划, 以减轻和处理已经识别出来的实际和潜在不利影响。
- 识别重叠/累积的弱点(例如土著、文盲、女性工人)。
- 发展对性别问题敏感的警告系统和保护举报人。
- 支持妇女平等和有意义地参与协商和谈判。



- 评估妇女是否在补偿金或其他形式的赔偿方面获得公平利益。
- 在没有男性在场的情况下询问妇女意见,为妇女表达意见和就商业决策发表观点提供单独空间。
- 确定在尽职调查过程中被忽视的实际或潜在不利影响的性别趋势和模式。
- 评估申诉机制是否对性别问题有敏感认识,同时考虑到可能妨碍妇女利用这些机制的障碍。



农业供应链中对性别问题敏感的尽职调查行动示例

以下举例说明将性别考虑纳入尽职调查五步框架的方法(图2)。这些例子并非详尽的尽职调查行动清单。

第1步:为负责的农业供应链建立强有力的企业管理体系

强大管理体系有助于将采取尽职调查行动促进性别平等的责任纳入各部门主流,并在董事会一级实行问责。企业也可以在其企业政策中提及可持续发展目标5性别平等,并强调尽职调查如何帮助识别和处理与性别相关的风险。

尽职调查行动举例:

- 根据《经合组织-联合国粮农组织指南》的建议,采用或纳入现有程序,供应链各环节的企业性别政策(图1)。
- 做出内部管理结构安排,以支持对性别问题敏感的供应链尽职调查。
- 建立供应链控制和透明系统,以监测企业性别政策的执行情况。
- 加强与商业伙伴的合作,包括培训,以鼓励制定实施企业性别政策。
- 与利益可能受企业活动影响的妇女或其代表团体协商和合作,建立业务层面的申诉机制。

第2步:识别、评估供应链中的风险,并确定风险的优先级

通过分析其运营情况和业务关系,企业可以了解与性别有关的风险是什么和在哪里,以及这些风险如何影响妇女进而影响可持续发展目标5性别平等。通过评估确定的风险,企业可以优先处理针对女性的最重大风险。

尽职调查行动举例:

- 梳理企业供应链,厘清涉及的各种参与方,包括直接供应商和商业伙伴的名称及经营场所。例如,企业可能要求提供高风险商业关系的详情,以便进一步评估,包括不同性别工人的数量、风险管理方法清单、已开展的风险评估等等。
- 对企业及其经营伙伴整个经营周期期间的各种业务、流程、商品和服务的风险情况进行评估,以便查明包括妇女在内的有关权利所有人和利益相关者。



第3步:设计和实施应对确定风险的策略

设计和实施性别敏感的策略使企业能够将语言转变为行动。预防和缓解性别相关风险的积极措施,包括消除根源问题,有助于在实现可持续发展目标5(性别平等)方面取得进展。

尽职调查行动举例:

- 在对环境、社会、人权、健康和安全风险进行影响评估时考虑对妇女的影响,其中适当关注妇女作为粮食供应者、生物多样性保护者和传统知识持有者的作用。
- 认识到妇女各自的处境、限制和需求,确保妇女受到公平对待。
- 承认妇女在农业部门发挥的作用,并采取适当措施消除对妇女的歧视,帮助确保她们的充分专业发展和进步,包括促进平等获得和支配自然资源、投入品、生产工具、咨询和金融服务、培训、市场和信息。
- 不得以性别认同或其他状况为由在就业或职业方面歧视工人,除非对工人特征的选择促进专门促进就业机会更加平等的既定政府政策或与工作的内在要求有关。
- 促进妇女接受培训。
- 查明妇女等权利持有人,不仅要考虑官方承认的权属权利持有人,而且要考虑可能没有经过正式登记和获得所有权凭证的公共、私人、社区、集体、土著和习惯性权属权利的持有人,包括通过地方和公开协商。



第4步:验证供应链尽职调查

验证使企业能够评估其尽职调查行动的有效性和影响,进而衡量实现可持续发展目标5(性别平等)的进展。

尽职调查行动举例:

- 确保在验证企业尽职调查做法是否有效以及风险是否得到充分识别、减轻或预防的过程中充分体现妇女的声音。



第5步:报告供应链尽职调查

公开报告(包括对外宣传)发现的性别相关风险和所采取行动的结果。这种做法有助于建立对企业负责任商业行为和实现可持续发展目标5(性别平等)承诺的信任和信誉。

尽职调查行动举例:

- 向受影响的妇女和商业伙伴提供明确、准确和及时的信息,以对性别问题有敏感认识和易于获取的方式说明已查明的风险及为减轻或预防这些风险而采取的步骤和措施。例如,企业可以利用指导性问题的适当形式,包括某些边缘化或弱势群体在获取信息方面可能面临的障碍及受众的基本情况(语言、识字率、地点、时间、是否到场、技术能力)。



参考书目

粮农组织。2013。气候变化背景下平等享有资源和权利实现粮食安全。<http://www.fao.org/assets/infographics/FAO-Infographic-Gender-ClimateChange-en.pdf>

粮农组织。2018a。打造性别敏感型价值链 – 操作指南。罗马。<http://www.fao.org/3/i9212en/I9212EN.pdf>

粮农组织。2018b。土地权利中的性别鸿沟。<http://www.fao.org/3/i8796en/I8796EN.pdf>

粮农组织。2020。粮农组织性别平等政策2020-2030。<http://www.fao.org/3/cb1583en/cb1583en.pdf>

劳工组织。2020。世界就业与社会展望。瑞士日内瓦。<http://ilo.org/wesodata>

经合组织。2018。经合组织负责任营商行为尽职调查。<https://mneguidelines.oecd.org/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

经合组织/粮农组织。2016。经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南。经合组织出版社。巴黎。
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264251052-en>

经合组织/粮农组织。2021。经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南 – 帮助实现可持续发展目标。经合组织出版社。巴黎。<https://www.fao.org/3/ca7970en/ca7970en.pdf>

文献目录

国际行动援助组织。2020。我们动真格：在全球供应链中保护妇女权利。国际行动援助组织发表的一份文件，阐述了各个国家和企业如何可以把性别敏感型人权尽职调查纳入营商和人权领域的现有和新出现的努力。<https://actionaid.org/publications/2020/we-meanbusiness-protecting-womens-rights-global-supply-chains#downloads>

商务社会责任国际协会。2019。性别数据和影响工具。商务社会责任国际协会开发的一个工具，旨在帮助品牌和供应商在其供应链和自身运营中开展性别敏感型尽职调查。该工具的设计特别关注在服装行业的应用，以进行工厂评估，了解工人结果中是否以及何处存在性别差异。但这个工具也可以跨部门使用，重点是制造业环境，也可以经调整后用于农业环境。<https://www.bsr.org/en/ourinsights/report-view/making-women-workers-count-gender-responsive-due-diligence-report>

公平劳工协会。2018。关于季节性农业工人与农业领域工人反馈和申诉机制的摸底研究。公平劳工协会发表的一份研究报告介绍了良好做法和案例研究，以便为建立工人反馈和申诉机制提供参考。<https://www.fairlabor.org/report/mapping-studyseasonal-agricultural-workers-and-worker-feedback-and-grievance-mechanisms>

日内瓦国际人道主义法与人权学院。2018。工商业主体性别敏感型尽职调查：基于人权的方法。日内瓦国际人道主义法与人权学院发表的论文，就企业如何开展人权尽职调查以更有效地预防、缓解、问责和补救与性别有关的不平等问题提出了建议，并举例说明在基于土地的农业投资方面开展性别敏感型尽职调查的情况。<https://www.geneva-academy.ch/research/publications/detail/439-briefingno012-gender-responsive-due-diligence-for-business-actors-human-rights-based-approaches>



劳工组织。2019。C190 – 2019年《暴力和骚扰公约》(第190号)。2019年6月通过的关于在工作场所消除暴力和骚扰的国际公约,2021年6月生效。https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

人权高专办和联合国开发署。2019。工商业与人权指导原则的性别维度。联合国开发计划署和联合国工商业与人权工作组编写的小册子,用于支持所有相关利益攸关方更好地将性别观点纳入工商业与人权领域。<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>

SheDil。2020。妇女与发展论坛开发的一个工具,目的是支持企业实施性别敏感型尽职调查,以便在企业经营中保障妇女和女童的人权。试点版本适用于包括农业在内的三个部门和四种类型的营商关系——直接雇用、供应商、代理商和招聘人员以及外部利益攸关方。www.shedil.org

Shift。2018。人权机遇:企业通过以人为本促进实现可持续发展目标的15个真实案例。“SHIFT”组织与世界可持续发展工商理事会合作编写的案例研究报告,阐述企业尊重人权的行动如何能够对实现可持续发展目标下各项具体目标和指标作出关键贡献。其中包括三个以性别平等为重点的案例研究。<https://shiftproject.org/resource/thehumanrights-opportunity-in-collaboration-with-wbcscd/gender-equality/>

联系方式

Ms. Shivani KANNABHIRAN 女士

负责人农业供应链部门领导
金融与企业事务总司
负责任商业行为中心

Ms. Rena HINOSHITA 女士

政策分析师
金融与企业事务总司
负责任商业行为中心

rbc@oecd.org

<http://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

经济合作与发展组织 (经合组织) 巴黎, 法国

Mr. Pascal LIU 先生

负责任全球价值链团队负责人
市场及贸易司

Mr. Tomislav IVANČIĆ 先生

负责人商业和投资顾问
市场及贸易司

Ms. Susan KAARIA 女士

高级性别官员
包容性农村转型及性别平等司

Ms. Martha OSORIO 女士

性别和农村发展官员
包容性农村转型及性别平等司

responsible-business-conduct@fao.org

www.fao.org/responsible-business-conduct-in-agriculture

www.fao.org/economic/est/issues/investment/guidance/oecd-fao

联合国粮食及农业组织 (粮农组织) 罗马, 意大利

本文件及其所包含的任何地图均不影响任何领土的状态或主权、国际边界或界限的划定以及任何领土、城市或地区的名称。

提及具体企业或厂商产品, 无论是否含有专利, 并不意味着这些企业或产品得到联合国粮农组织或经合组织的认可或推荐, 也不意味着优于未提及的其它类似企业或产品。

引用此内容时, 请采用以下格式:

经合组织/联合国粮农组织 (2021年), 将性别观点纳入供应链尽职调查, 经合组织出版社, 巴黎, <https://mneguidelines.oecd.org/Integrating-a-gender-perspective-into-supply-chain-due-diligence.pdf>

允许为个人使用目的, 复制、下载或打印此内容, 也可在自己的文件、演讲文稿、博客、网站和教材中引用, 但需适当注明经合组织和联合国粮农组织为资料来源和版权所有。所有公共或商业用途授权及翻译权申请, 应发送电子邮件至 pubrights@oecd.org。



联合国
粮食及
农业组织



保留部分权利。本作品根据署名-非商业性使用-相同方式共享3.0政府间组织许可公开。