
大豆供应链中的性别考量： 通过负责任采购解决 性别不平等

大豆工具包讨论稿



1.2 版本



这份由 Proforest 编写的大豆工具包，是 Good Growth Partnership 负责任消费项目的一部分。感谢全球环境基金（GEF）通过世界自然基金会（WWF）对本项目的资助。



GOOD
GROWTH
PARTNERSHIP



proforest



五要素方法



图1 负责任大豆采购的五要素方法

关键点

- 男女两性从农业供应链（包括大豆）中获益的性别差距依然很大。
- 企业应该在内部运作和第三方供应商运作中解决性别问题。在负责任采购办法的不同阶段必须考虑到性别因素。
- 企业采购政策如果不积极推进性别平等，则可能固化某些为了个别人利益而忽视其他人利益的体系。
- 大豆采购公司可以通过其承诺和政策来促进农业产业当中的性别平等，并积极与供应商接触，以解决生产中的性别不平等问题。

目的

本稿是《负责任大豆采购工具包01》1的一部分，它提出了在负责任大豆采购中纳入性别考量的理由及建议，并确保将性别平等纳入到供应链的所有阶段，（包括生产阶段）。本文概述了大豆采购公司可以采取的不同层次办法，来实施其政策中的关键步骤。关于如何在一系列商品供应链中解决性别平等问题的讨论至今仍在持续，本文旨在推动这些对话走向深入。基于各领域的进展，该问题还将被不断讨论。

为什么性别平等在大豆采购中如此重要？

在全球范围内，女性大约占农业人口的48%²；在其余52%的男性劳动力中，为男性工作提供无薪劳动支持（如家务、照看孩子等）的女性人数可能很高。尽管两性都会在供应链中面临重重挑战，但在农业产业供应链中的受益结果仍存在较大的差距。人们普遍认为，女性因社会中的歧视、行为、规范以及特殊的社会角色所受到的影响更为突出，使其无法获得与男性同等的资源，也没有太多的机会和决策权。女性在从事农业生产和加工过程中可能面临的诸多障碍和限制包括：

- **缺乏获取生产要素的平等机会**，如土地、信贷、社会网络、基础设施和教育等；
- **缺乏获得经济激励的时间**（例如参与农业发展项目），因为女性所承担的角色和责任基本都是无薪的，也即无酬照护经济；
- **在社区、市场和体制结构中，普遍存在的性别歧视准则**更有利于男性参与，却阻碍了女性在决策中获得平等的话语权。

从全球来看，根深蒂固的性别规范始终钳制着供应链中的女性群体，其具体影响包括拥有自己土地的权利、参与工会的权利、薪酬及职务晋升歧视以及工作环境中的性骚扰和暴力威胁等³。所有商品供应链中的女性都无以幸免，不过每种商品及其地理环境都有特殊性，以上问题亦可通过针对特定情境的干预措施来解决。以巴西大豆为例：

巴西是全球最大的大豆生产国之一，其女性劳动力占全国大豆劳动力的10%⁴。然而，女性的收入却比男性的收入少约四分之一，且还需匀出多于男性约75%的时间来从事家务和照护工作⁵。而且，巴西只有不到15%的土地权益属于女性，在全国1500万无地人口中占大多数⁶。

农业企业有能力来解决这些问题，也应该这样做。不仅因为这是正确的做法，也因为这是法律之规定，而且在更广泛的意义上属于大豆采购企业人权政策的一部分。工商界领导者应考虑其业务对两性在机会和障碍方面所产生的不同影响，以确保他们都能平等地从供应链参与中获益。

如今，许多企业致力于在其内部和负责任采购政策中纳入同工同酬以及防止骚扰和歧视的问题，这体现的是对国际公约的遵守（例如《联合国工商业与人权指导原则》和《消除对女性一切形式歧视公约》）。其中，许多关于女性权利和性别平等的要求也已上升为国家立法。无论该国的执法水平如何，这些法律都必须得到尊重。巴西的情况便是如此，该国法律禁止在薪酬、专业培训和职业发展等方面的性别歧视，但这些法律的执行范围各不相同⁷。

企业可以采取更多的激励措施来促进性别平等，以此作为其自身业务之外供应链中良好做法的一部分。例如，促进性别平等和为女性赋权，是联合国粮农组织（FAO）所提出的世界粮食安全委员会《农业和粮食系统负责任投资原则》的关键原则之一⁸。基于尊重人权的承诺推动供应商实现性别平等，可以帮助企业改善其赖以获取资源的国家及社区农村生计的整体状况，同时也能提高生产量。

履行供应链性别敏感性的承诺和做法也具有很强的商业价值。人们发现，让女性获得与男性均等的农业资源，可使发展中国家女性的农业生产量增加20%–30%⁹。此外，消费者对性别平等重要性的认识逐渐加强，这对企业而言也是一种有效的风险减缓策略，防止其信誉受损情况的发生。

根据联合国2030可持续发展议程，商品供应链的性别化方法可直接助力于可持续发展目标（SDG）之目标五的实现。该目标旨在“实现性别平等，增强所有妇女和女孩的权能”，并贡献于SDG其它八个目标：

目标1：无贫困

目标2：零饥饿

目标3：良好健康与福祉

目标4：优质教育

目标8：体面工作和经济增长

目标12：负责任消费和生产

目标13：气候变化行动

目标15：保护、恢复和促进陆地生态系统可持续性

来源：联合国开发计划署（UNDP）.《在全球农业供应链中纳入性别主流化以加快良性增长：何以奏效以及为了谁？》，2019年.

在大豆采购中解决性别平等问题的关键步骤、工具和方法

01 制定对性别问题敏感的承诺、政策和执行计划

承诺

对于一家想要解决供应链中性别不平等问题企业来说，第一步是获得最高层对实现性别平等的承诺。这将保证企业内外共事的所有利益相关者都认清其立场，并有权在必要时采取行动。这些高级别的承诺应在员工和供应商之间公开，并予以充分沟通；其形式可以是一个完整的实现性别平等的既定目标，或者是呼吁采取行动解决性别不平等问题（见表1）。

表1. 大豆采购公司所制定的承诺和/或目标举例

1

联合利华 (Unilever)	“我们希望帮助创造一个这样的世界，在其中的每一位女性都能够创造自己主导的生活，不受那些有害的陈规陋俗的约束。我们相信，在经济上赋予女性权力的世界将是一个更公平、更幸福和更繁荣的地方，而我们的业务也将在其中蓬勃发展。到2020年，我们将为500万女性赋权。”
——联合利华可持续生活计划 ¹⁰	
玛氏 (Mars)	“我们的目标是在工作场所、市场和供应链中为女性打开机会。”
——可持续代际计划 ¹¹	
雀巢 (Nestlé)	“我们承诺：加强劳动力中的性别平衡，并在整个价值链中为女性赋权。”包括到2020年在五个优先采购地点改善女性生计等目标。
——雀巢性别平衡 ¹²	

企业还应制定一项更为详细的行动计划，说明其如何实现承诺或目标，以避免这些承诺或目标过于泛化而难以被理解和执行。女性会以不同的角色参与供应链互动，因此应制定相应的战略来确保公平。例如，玛氏公司将他们在性别平等方面的工作细分为解决工作场所、市场和供应链问题的方法。联合利华则对其方法做了更详细的阐释，制定出具体的干预措施，以应对挑战性的不良性别规范、促进多样性和包容性、增强女性的安全、增加女性获得培训和技能的机会、提高生活技能和创业能力，并扩展她们在零售价值链中的机会¹³。

政策

企业应制定出更为详细的政策来履行承诺，并将性别平等纳入到供应链各个阶段。这些政策应该：

- 1. 覆盖企业内部运作和第三方供应商**，在负责任采购政策中纳入性别平等。虽然许多公司通常已为其员工制定了内部性别准则，但这并不总是或具体适用于其供应商。如果该公司是一家贸易商或自营商，它应保证其内部业务和其提供的生产商业业务，都能确保对性别问题具有敏感的认识。处于供应链下游的买方，则应相应从那些基于负责任采购政策已考虑到性别平等的供应商那里采购。
- 2. 专门针对女性**。应以“性别视角”来审查现有政策。基本上应涵盖审查政策中所提到的工人或社区的内容，并将其改为“男女工人或社区成员”。用词方式的改变是首要之举，这将使人们认识到差异的存在以及解决不平等问题的必要性。
- 3. 为供应链中的弱势群体（如农民工等）制定明确的条款**。将地方社区纳入承诺也是女性包容性考量的重要方面，因为在大豆生产中，女性多数时候并不直接参与供应链，而是为男性创造劳动条件。企业可为女性提供包括大豆价值链之外的机会，作为减少性别不平等的一种方式。更接近生产端的企业，比如独立拥有或直接从仓库或农场采购粮食的公司，有着更多的优势和权力改进实地运营，并制定更多可直接落地实施的操作性政策

表2. 确保负责任采购中性别平等的政策要求

- 提供平等、正当的工作机会，没有性别歧视或威胁。
- 确保男女薪酬平等，并确保所有员工都有平等的工作机会，包括高级岗位在内。
- 预防工作场所发生性骚扰、剥削和虐待等，并设立明确的系统和流程来处理已发生的事件。
- 在工作场所实行对家庭友好的做法，包括确保孕妇拥有安全、休产假的权利，且不会因此而失去工作或在返回工作时被减薪。同样，也要确保父亲享有休产假的权利。
- 确保男性和女性都可参与受影响社区的协商过程。
- 在当地社区开展的任何征地或项目中，应考虑到受影响女性的土地可及其资源或土地的所有权，以尊重其土地权益。

任何情况下，企业都应从审查其已制定的政策和承诺开始，评估其中是否涉及性别问题。一旦发现差距就应修订政策以加强其性别敏感性。所有政策概不例外，因为性别差异可能存在于这些政策所涉的诸多方面，例如工资、招聘、工作安全、工作福利、结社自由、土地权、申诉机制等。

执行计划

在将政策转化为实际行动并履行环境及社会承诺的过程中，执行计划都至关重要。

在制定计划时，必须考虑到具体的社会背景。性别问题和规范因地而异，对女性和男性的影响也不尽相同。如果不加以适当处理，则可能导致某个群体（通常是女性）被排除在本来自旨在服务于他们的举措之外，甚至适得其反（见表3）。

一些较好的制定执行计划的做法包括：

- 争取当地（或国际）组织的支持，该组织具有在国家或区域内促进和落实女性权利和性别平等的专门知识；
 - 制定对性别问题敏感的关键业绩指标，并收集按性别分列的数据，以确保在男性和女性两方面都取得进展；
 - 探索无薪工作在企业及其供应链中的作用；
 - 制定有时限性的路线图，以达成这些特定的指标。
-

乐施会（Oxfam）、联合利华及其旗下的洗衣品牌Surf为了解决无偿护理工作的问题，合作开发了一项史无前例、为期三年的WE-Care项目。该项目实施地点位于菲律宾和津巴布韦，旨在确认、减少并重新分配当地妇女和女孩花在无偿照护工作中的时间。

他们携手而行，与世界各地的社区和消费者分享其从无偿照护和家政工作中习得的补充性经验和认识，并与企业及品牌商分享最新的良好实践及其过程记录。

来源：https://www.unilever.com/Images/web_business_briefing_v7_tcm244-537490_en.pdf

执行工作应包括：通过内部培训和辅导等开展学习活动，激发员工对性别平等问题的反思，无论是公司业务相关，还是基于个人。推动员工对那些歧视性的性别规范、企业业务对两性的不同影响以及企业文化和品牌意义的反思，增加他们对这项工作的理解，并落实到公司内部工作以及供应商的合作当中。

表3. 执行计划如何对女性产生不良影响的实例

A公司希望在其大豆供应链当中为女性提供平等的就业机会，于是实施了一项倡议：提倡雇用更多的女性在其大豆压榨厂（或其供应商工厂）工作，同时保证其以与男性相同的合同来雇用她们，支付同样的工资，并保护女性免受工作场所的性骚扰。

然而，该公司没有就女性的利益、所关注的问题及其目前的角色/责任等问题征求意见。基于工人文化背景下的歧视性性别规范，女性需要承担所有家务，从打扫清洁到照顾孩子，还要种植自己所需的作物。该公司也不了解发生在她们身上的性骚扰事件，而当事人恰好是与她们一起工作的男性管理者们。

因此，尽管女性渴望就业，但接起这份工作不易。工作时间不够灵活、较少的轮班或是缺少托儿设施，这样的工作条件对她们而言并不友好。结果是，几乎没有女性接受就业机会，该公司自然认为她们无意为其工作。

如果事前先与当地女性及其组织开展咨商，帮助她们一起制定计划，就能增加其就业成功的机率，也将避免此类情况的发生。

02 在风险评估中纳入性别问题

作为企业供应基地风险评估过程的一部分（负责任采购五要素方法的要素二），大豆采购公司还应在其性别平等政策之外，注意到其供应商的政策，并评估它们如何妥善解决性别歧视和保护问题。

这一步骤可纳入现有的风险评估和供应商业绩核查制度。例如核查员工的性别比例，特别是高级别职务员工的性别比例，以及他们是否获得同等的薪酬；检查是否有人就性骚扰、剥削和虐待等性别问题对供应商提出任何不满。歧视有时并不会凸显，而是隐藏在某些做法之中。例如，女性或许只能分配到贫瘠的土地，或只能获得临时工合同。在既定的时期内，只要多加检查便可发现供应链中潜在的问题或苗头，并了解这些歧视和骚扰何以发生以及易发之地何在¹⁴。这些信息可用于监测那些尚待解决的改进之处或问题场景。

此外，企业还应评估供应商所在地的女性权利和性别平等。我们可以采用一些常见的工具，对特定供应商采取更有针对性的研究来收集这些信息（部分资源详见表4）。该评估还需综合考虑两性参与工会、行业组织和民间社会组织比例等数据、该领域的性别动态和立法情况，以及对性别平等的影响机制等。性别分析数据收集完成后，应结合其它风险指标来确定哪些供应商参与者可被纳入，并根据其风险状况针对性地解决相关问题。当风险评估完成之后，还应结合评估意见回顾执行计划。

“森林500”评估体系涵盖了企业性别承诺的具体指标，既包括劳工权利，也包括在平等条件下将女性纳入供应链的承诺。该工具可用于分析与企业供应商相关的风险。

来源：<https://forest500.org/rankings/companies>

03 推动性别平等中的供应商参与

4

表4. 性别数据和分析资源

- 性别发展指数– <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>
- 世界银行性别数据门户网– <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- 社会制度和性别指数– <https://www.genderindex.org>
- 联合国粮农组织（FAO）性别与土地权数据库 – <http://www.fao.org/gender-landrights-database/en/>
- 国际土地联盟学习中心 – <http://www.landcoalition.org/learn>
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》政府报告（另附NGO影子报告）
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

在供应商参与活动中纳入性别议题

为确保性别不平等问题得到妥善解决，性别议题应纳入供应商参与过程的各个阶段。也即，确保参与过程本身是以具有性别敏感性的。具体如下：

在与供应商接触之前：大豆采购企业可采取以下步骤来确保其做法对的性别敏感性：

- 使用第2节所述的工具和技术进行桌面风险分析；
- 收集补充资料以了解其高风险供应商所涉具体领域的性别问题，包括男性和女性在当地环境中的作用和责任、获得和控制资源的机会、可能妨碍其参与供应链或从参与供应链中获益的歧视性性别规范，并查明一切不平等的根源。这可能需要对供应商代表性的员工群体进行访谈或焦点小组访谈，以便理解与他们具体相关的问题（关键议题和示例问题，请参见表5）；
- 将收集到的性别平等相关信息纳入供应商参与计划，例如计划与管理层讨论的主题，或是所需看到的关于各方面工作的第一手资料。

5

表5. 性别分析的关键议题及问题

一项简单的性别分析应当系统地识别出特定人口中男女差异的问题，主要体现在以下方面：

- 角色和活动。例如：谁做什么、什么时候做、怎么做，以及这些不同角色的价值是什么？
- 资源和限制。例如：谁拥有和把控资源，谁来决定什么样的决策？
- 利益和激励。例如：谁来把控活动、谁会受益、谁得到收入或非收入的激励？

更多信息请参阅国际劳工组织（ILO）发表的《将性别分析纳入价值链发展主流实用指南》。
网站：https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_106538/lang--en/index.htm

在供应商访问、会晤或其他类型的接触中,重要的是要考虑到性别平等问题,同时应确保这些参与过程能够解决而非加剧或忽略任何问题:

- 在适当的条件下,应在与有关供应商举行管理层会议时,提出在风险评估或聘用前面谈中所识别的潜在性别问题。例如,询问如何解决性别问题,以及如何收集和分析按性别分类的工人数据。确保担任管理职务的女性能够参加这些供应商参与会议;
- 如果参与过程涉及对供应商可持续性绩效进行实地考察或评估,应确保(如果有空间的话)该项工作的准备和执行策略关注到性别不平等(见表6);
- 在与供应商、工人、当地人和其他利益相关方的一应协商过程中,应确保两性都能有效参与进来¹⁵;
- 确保两性均等参加所有的能力建设活动,并可直接解决性别问题(可能需要为男性和女性分设活动环节),同时对文化规范保持敏感度;
- 建议不要将女性权利和性别平等问题作为独立活动予以处理,而应纳入工作坊或培训项目不同主题的相关活动和环节中,帮助他们以不同的方式理解新的信息。
- 必要时,应协助供应商自行制定性别敏感性的政策,并就此与所有员工及其他利益相关方进行沟通,同时予以适当的培训和支持。

在与供应商直接接触之后: 确保所发现和讨论的问题今后可以得到适当的解决,任何旨在改善性别平等的行动计划或活动都能得到落实:

- 确保在监测供应商进展情况时考虑到性别平等问题(见第5节);
- 确保在组织任何后续活动或核实情况时,要特别征求女性的意见;
- 如果发现性别问题,则制定后续访问计划和持续改进计划。



表6. 确保在实地访问/评估中的性别平等

在实地访问或对生产者进行评估的前期、中期和后期分别采取措施，以确保关注到性别问题。这些措施包括：

- 与受聘组织一同考察时，应确保该组织了解性别议题，并特别要求考察中应调查性别问题。最好聘请一个在性别平等议题方面经验丰富的团队；
- 确保对工人和当地社区成员的访谈包括不同性别，并考虑性别会如何影响受访者给出的答案及其背后潜藏的问题。为此，还需要针对女性和男性分别开展焦点小组讨论。一旦获悉有女性遭受了暴力（通常来自男性），应确保可为她们提供现成的社会性支持服务指导；
- 与已有的当地女性团体对话（如有），设法了解她们的社会角色以及该角色对其参与生产的影响；
- 不仅要关注性骚扰和性别歧视问题，还要调查男女两性是否感受到其它方面的差别以及感受如何，例如生产对周边公共服务的影响；
- 确保开展实地工作的两性均可获得保障措施；
- 按照性别分别呈现调查结果，并充分展现所识别的问题何以对两性产生不同的影响。

更多信息请参阅国际劳工组织（ILO）发表的《将性别分析纳入价值链发展主流的实用指南》请访问 https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_106538/lang--en/index.htm

尽管供应链中的所有大豆采购企业都应开展供应商参与，但相比那些直接购买大豆的贸易商、压榨厂及其它企业来说，离生产地点更远的企业——如国际零售商、饲料和食品行业等只能采取更为间接的做法。为此，企业可以与直接供应商合作，将性别平等的要求传递给供应链中的生产者，并帮助供应商将性别平等的企业文化纳入其业务管理之中。企业还可对供应商乃至整个供应链开展性别分析，并提供支持或资助，以对供应商以及后端的生产者开展性别培训（详见表7中的可可实例）。

表7. 亿滋公司在全球可可供应链中为女性小农赋权

亿滋 (Mondelez) 认识到, 它们可可原料的长期供应面临危机, 供应农场的可可产量正在减少。可可种植工作被视为一项不受欢迎的职业。研究表明, 女性的从业状况是该行业可持续性的一个重要指标, 生产国的女性收入明显低于男性, 可耕种土地面积较少, 产量也较低。此外, 女性没有太多学习种植技术知识的机会, 参与到当地决策过程以及领导团队中的女性数量也偏低。

因此, 亿滋于2020年启动了可可生活方案。该方案将通过4亿美元的投资, 到2022年为6个国家的20万可可农户持续赋权, 使种植区域的100万人口获益。其目标是通过精准邀请女性参加培训课程, 包括有效的种植技术、财务知识和管理方法来让女性参与进来。“培训师培训”方案推动了女性互助, 并未可可供应链中的其他女性树立了榜样。为了使女性更多地参与社区的决策过程, 该方案还将增加女性在可可合作社中的成员资格作为目标, 并追加对社区行动计划的设计有更多的投入, 该计划主要为地方社区规划可可种植, 服务地方总体发展。

虽然传统的性别角色变化缓慢, 但女性已经在土地所有权和独立种植可可方面取得初步成功。亿滋每年通过分别测评男女收入和生产力等指标, 来衡量该方案是否成功。

来源: <https://ir.mondelezinternational.com/news-releases/news-release-details/mondelez-international-expands-womens-empowerment-plans-cocoa>

04 监测并核实性别平等问题的进展情况

为确保长期影响的实现, 大豆采购商应继续验证和监测其供应商和内部运作的进展情况, 从而识别出两性在供应链所有阶段受到大豆生产、加工或企业流程及文化影响的差异 (正面或负面)。企业可以制定性别敏感性的关键业绩指标, 尽可能按照性别分列进展性数据¹⁶。例如:

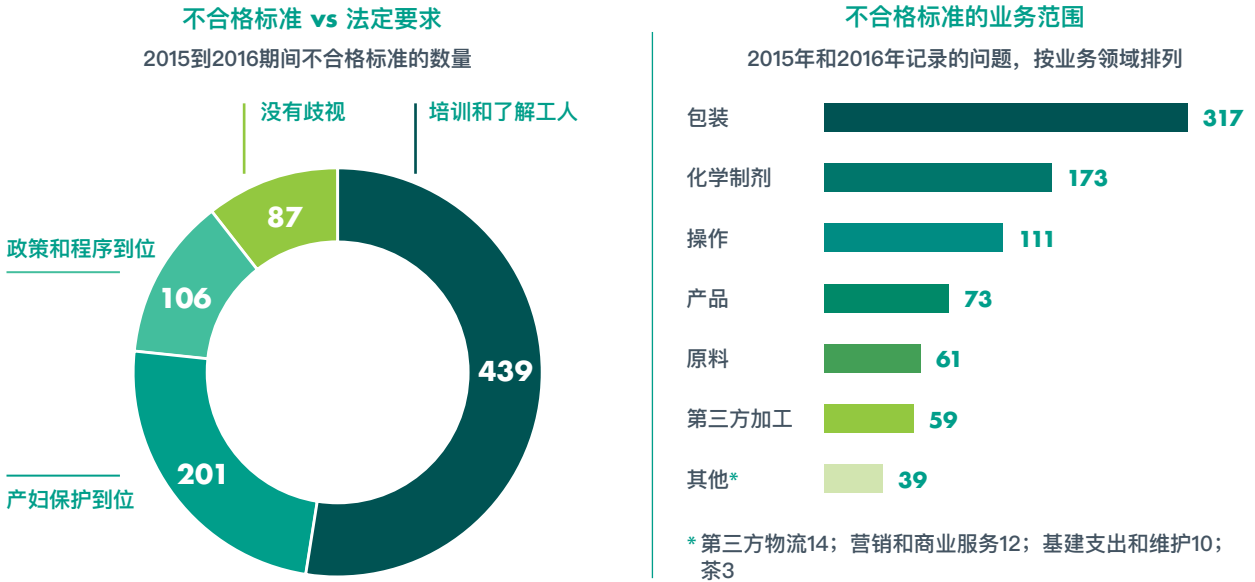
- 男女工人的比例
- 按性别分列的管理岗位数量和百分比
- 按性别分列的灵活工作安排的使用率
- 产假/陪产假返回率
- 按性别分列的机构主要雇员类别晋升百分比
- 男女两性小农的存在
- 以女性为本的社区参与/投资项目数量
- 报告性别平等政策和实践的供应商所占百分比

对于将要退出生产的企业来说, 这意味着不仅它们的一级供应商定期提供关于性别平等绩效的信息, 二级供应商亦然。企业还要确保供应商的持续改进规划包含关于性别平等的具体指标和目标。

雇用当地工作人员 (包括女性) 担任公司道德和合规部门职位, 而非从总部空降。这些受雇的当地员工, 更能够了解价值链中可能存在的性别不平等, 也更了解女性一般会参与到哪些生产活动当中¹⁷。

表8. 公司性别进展报告和KPI实例：联合利华（Unilever）

数据取自RSP（注：审核管理权）基本原则三有关的审计结果：“所有工人都应被平等、尊重和有尊严的对待”。联合利华在审核中发现，关于是否遵守负责任采购政策对歧视和骚扰的要求（“所有工人都应被平等、尊重和有尊严的对待”），其2084个网点当中竟有833个网点不合格。该公司直观呈现如下：



联合利华利用以上数据与供应商合作，以提高认识、制定政策和开展培训，并支持建立有效的申诉机制。结果显示，2015-2016年期间，得到改善的不合格网点数量从78%上升至93%。

资料来源: https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf

表9. 国际金融公司（IFC）的建议：将性别问题纳入可持续性报告

机构目标	评估		
	初级	中级	高级
与尊重性别平等的组织合作	采购政策和计划中性别平等的说明	拥有性别平等政策或项目的供应商比例	采购政策和计划中性别平等的说明
			供应商劳动力性别构成 按性别分列的供应商管理职位百分比
促进女性创业和供应商多元化			按性别和供应商类型分解成的财务价值及按供应商公司和商品或服务类型分列的采购总额的百分比
			按性别分列的供应商股东百分比

■ 定性评估示例 □ 定量评估示例

了解更多并帮助我们改进

可通过查看下文文献内容以及点击以下链接查看更多信息:

www.soytoolkit.net

欢迎与我们分享您的看法, 帮助我们进一步完善此讨论稿。(发邮件至 soytoolkit@proforest.net)

致谢

Proforest 感谢Kanwal Ahluwalia 对本讨论稿和初稿所做的投入及反馈。

参考文献

- 1 关于大豆工具包及其它简报的概览，请访问：
www.proforest.net/soytoolkit
- 2 <http://www.fao.org/gender/background/en/>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-integration/documents/publication/wcms_119142.pdf
https://www.unilever.com/Images/web_business_briefing_v7_tcm244-537490_en.pdf
- 3 乐施会 (Oxfam) :
https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/cr-ripe-for-change-supermarket-supply-chains-210618-en.pdf
- 4 《2018性别和商品供应链交叉——良好增长伙伴关系负责任需求项目的背景分析》。世界自然基金会-美国委托编写的报告。
- 5 2018年巴西女性性别统计社会指标：
<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101581>
- 6 <https://www.habitatforhumanity.org.uk/what-we-do/advocacy-land-and-inheritance-rights/land-tenure-brazil/>
- 7 <https://www.hrw.org/news/2018/03/08/working-less-brazil>
- 8 <http://www.fao.org/cfs/home/activities/rai/en/>
- 9 <http://www.fao.org/news/story/en/item/52011/icode/>
- 10 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-for-women/>
- 11 <https://www.mars.com/global/sustainable-in-a-generation>
- 12 <https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/gender-balance>
- 13 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-forwomen/>
- 14 https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/bfb07-gender-equality-its-your-business-060312-en_3.pdf
- 15 这应要求在设计女性参与的活动时，事先与她们本身进行协商。因为那些围绕女性的不平等的时间负担和参与公共会议/空间的歧视性规范，所以协商应在女性方便的时候，且以鼓励她们参与的方式进行。
- 16 可持续发展目标 (SDG) 指南指导企业如何调整战略，以衡量和管理其对实现可持续发展目标的贡献。关于目标5“实现性别平等，为所有女性和女童赋能”，该指南采用了GRI可持续发展报告标准和世界银行WDI关于如何衡量可持续发展目标性别的几个有用指标。来源：<https://sdgcompass.org/>
- 17 来源：https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/bfb07-gender-equality-its-your-business-060312-en_3.pdf

图片来源

第1页 PointImages

第10页 Proforest



GOOD
GROWTH
PARTNERSHIP



proforest



这份文件由Proforest编写，并已获得Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareA like 4.0 国际许可。
欲查阅本许可证，请 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>