



人权理事会

第四十一届会议

2019年6月24日至7月12日

议程项目3

促进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会及文化权利，包括发展权

《工商企业与人权指导原则》之性别层面

人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告*

概要

人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组在依照人权理事会第 17/4 号和第 35/7 号决议提交的这份报告中，突出强调了商业活动对妇女和女童不成比例的差异化影响，拟订了“《工商企业与人权指导原则》性别平等框架”，并针对 31 项指导原则的每一项提出了具体的性别问题指导。无论国家还是工商企业，在执行《指导原则》时都应考虑本报告及其附件所载的“性别平等框架和性别问题指导”。

* 因提交方无法控制的情况，经协议，本报告迟于标准发布日期发布。



一. 导言

A. 背景

1. 在本报告中，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组就如何将性别观点纳入《工商企业与人权指导原则》的执行工作向各个国家和工商企业提供了指导，以便在企业相关侵犯人权的情况下，利用“保护、尊重和补救”框架实现妇女权利。本报告中提到的“妇女”一词均应理解为包括女孩、变性妇女及双性妇女。

2. 本报告的整体内容涵盖三个主要因素。首先，正如工作组在提交大会第七十二届会议的报告中指出的那样，权利持有人不是一个一成不变的群体。¹ 因此，以法律、法规、政策、计划、惯例和决定形式存在的《指导原则》执行措施必须考虑权利持有人之间的差异。妇女不同程度、不成比例地遭受着商业活动的不利影响。她们在寻求有效补救方面还可能面对额外障碍。此外，由于多种形式的交叉歧视，不同妇女可能会因年龄、肤色、种姓、阶级、族裔、宗教、语言、读写能力、获得经济资源的渠道、婚姻状况、性取向、性别认同、残疾状况、常住农村的地位以及移民、土著或少数民族身份，而在商业活动中受到不同影响。

3. 其次，妇女的人权是普遍性人权当中不可剥夺和不可分割的一个组成部分，² 国家和工商企业都应采取具体步骤，在生活所有领域查明、防止和补救基于性别的歧视和不平等。本着这一精神，如下文所述，《指导原则》多次提到性别问题和妇女人权。然而，无论是国家还是工商企业，在根据《指导原则》履行各自义务和责任时，均未充分重视性别平等。说明这一事实包括：现有各国的《工商企业与人权国家行动计划》³ 仅有限纳入了性别观点，而现行《现代奴役法案》具有性别中立性。⁴ 工作组举行的磋商显示，许多工商企业将性别问题归为一种“打勾活动”，从未切实解决不平等的结构形式。因此，各个国家和工商企业在执行《指导原则》时都可以从具体的切实性别问题指导中受益。

4. 最后，根据人权理事会第 17/4 号决议，工作组有一项明确任务是在其工作中始终纳入性别观点。根据这项任务，工作组在其报告中以及国别访问期间始终关注性别平等问题。⁵ 本报告以 2017 年启动的性别视角项目为契机而编写，旨在将性别平等作为一个交叉问题纳入工商企业与人权领域。⁶

¹ A/72/162, 第 26 段。

² 《维也纳宣言和行动纲领》，第一部分，第 18 段。

³ 见 <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>。

⁴ Surya Deva, “奴役与无视性别的监管对策”，Cambridge Core blog (2019 年 3 月 8 日)。可查阅 <http://blog.journals.cambridge.org/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>。

⁵ 见，如 A/72/162、A/HRC/41/43/Add.1 和 A/HRC/38/48/Add.1。

⁶ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx。

B. 目标

5. 在本报告中，工作组力求实现一项主要目标和两项次要目标。主要目标就是将性别观点纳入《工商企业与人权指导原则》执行工作向各个国家和工商企业提供指导。工作组提出了一个“三步骤性别平等框架”——促进性别平等的评估、转变性别观念的措施和转变性别观念的补救——并运用这一框架，针对 31 项指导原则的每一项提出了具体的性别问题指导(见附件)。

6. 报告相互关联的两个次要目标是：(a) 强化认识将性别问题纳入工商企业与人权领域的必要性；(b) 突出强调各个国家和工商企业纳入性别观点的良好做法。⁷

C. 方法

7. 本报告及其附件提出的“性别平等框架和性别问题指导”以现有性别平等标准为基础。《消除对妇女一切形式歧视公约》、《维也纳宣言和行动纲领》和《北京宣言和行动纲要》的通过反映了采取具体措施、实现实质性性别平等的必要性。工商企业与人权领域的标准对性别平等和妇女权利越来越敏感。“增强妇女权能原则”和《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》就是这一趋势的例子。⁸

8. 本报告的编写及良好做法的汇编还参考了：(a) 各国际组织及联合国各机构、条约机构和特别程序的工作；(b) 各个国家、工商企业、行业协会、民间社会组织和学术界响应工作组公开征求资料的号召而提交的材料；⁹ (c) 工作组在曼谷、日内瓦、墨西哥城、内罗毕、新德里、渥太华、苏瓦和悉尼举行的多方利益攸关方区域磋商提出的真知灼见。¹⁰

D. 范围和局限

9. 本报告就《指导原则》所有三大支柱为各个国家和工商企业提供性别问题指导。“性别”一词是指所有可能受到商业活动不同影响的男性、女性和非二元性别人之间的社会建构角色和权力关系。然而，考虑到妇女历来因父权规范和权力结构而遭受的歧视，报告中的“指导”仅关注妇女，但这里所提出的性别平等框架可用于任何权利持有人群体。“指导”应与其他相关标准一并解读，如联合国人权事务高级专员办事处出版、旨在打击对男女同性恋、双性恋，变性人和双性人的歧视行为的“工商业行为标准”，以及《儿童权利与企业原则》。

⁷ 这些良好做法的部分例子将在工作组网站上公布。见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx。

⁸ 另见“关于实施促进性别平等尽职调查和确保矿物供应链上妇女人权的利益攸关方声明”。可查阅 <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf>。

⁹ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx。

¹⁰ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx。

10. 本报告所提供的性别问题指导具有通用性：适用于所有国家和所有工商企业，不论其规模、所属部门、地点、业务范围、所有制和结构如何。但是，为不同类型工商企业(例如非正规企业、中小型企业和跨国公司)制订具体指导将大有裨益。同样，从事不同部门业务的工商企业也可从针对其所面临的具体挑战而制订的补充指导中受益。

二. 妇女、工商企业与人权：挑战

11. 妇女几乎占世界人口的一半。尽管许多国家的宪法和法律中都有不歧视规定，但实际上，由于歧视性社会规范、父权结构和性别成见的存在，妇女在生活的各个领域仍然遭受着各种形式的歧视和暴力。例如，世界银行最近报告称，“妇女、商业和法律”指数的全球平均得分为 74.71，这表明在所衡量的各个领域，一个典型经济体赋予妇女的权利仅为男子合法权利的四分之三。¹¹ 截至 2019 年 1 月 1 日，全球只有 24.3% 的国会议员是妇女。¹² 2018 年，《财富》500 强公司的首席执行官中只有 4.8% 为女性，¹³ 而在好莱坞票房最高的 250 部电影的导演中，妇女仅占 8%。¹⁴ 在世界范围内，较之于 72% 的男性，只有 65% 的妇女拥有银行账户，¹⁵ 而妇女拥有的土地不到全球土地的 20%。¹⁶ 全球 20 至 24 岁的妇女中，约 21% 的人在儿童时期便结婚了，¹⁷ 而在现代奴役估计人数中，妇女占 71%。¹⁸ 全世界拥有智能手机、可移动上网的妇女人数比男子人数少 3.27 亿。¹⁹

12. 妇女对经济的贡献要么得不到承认(例如家务劳动)，要么被低估(例如女性化职业和行业中)。妇女承担了大多数照顾工作(例如照顾家中的儿童、老人、病人和残疾人)，但大多数妇女的这一工作并无报酬。在世界范围内，妇女在非正式工作、临时工作和非全日制工作中以及在许多行业的供应链中所占比例过高，更容易受到剥削和虐待。²⁰ 此外，妇女面临着妊娠和生育相关的歧视，任管理职位的人数不足，而且全世界妇女的平均薪酬比男子低 20% 左右。²¹

¹¹ 世界银行，《2019 年妇女、商业和法律：改革十年》(华盛顿特区)，第 3 页。

¹² 各国议会联盟，“各国议会中的妇女”。可查阅 <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>。

¹³ 见 <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>。

¹⁴ Martha M. Lauzen, “透明天花板：2018 年票房最高的 100、250 和 500 部电影幕后妇女就业状况”(2019 年)。可查阅 https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf。

¹⁵ 见 <https://globalindex.worldbank.org/basic-page-overview>。

¹⁶ 见 www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/。

¹⁷ 联合国儿童基金会(儿基会)，“童婚：最新趋势与未来前景”(2018 年)，第 2 页。

¹⁸ 见 www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/。

¹⁹ 经济合作与发展组织(经合组织)，《弥合数字性别鸿沟：包容、提高技能、创新》(2018 年)，第 13 页。

²⁰ 丹麦人权学会，《商界妇女与人权》(2018 年)，第 14-18 页。

²¹ 国际劳工组织，《2018-2019 年全球工资报告：性别工资差距背后的原因》(日内瓦，2018 年)，第 23 页。

13. 在保护妇女权利和打击有组织的工作场所歧视方面，工会可以发挥关键作用。但是，由于若干因素(例如父权价值观和家庭责任)，许多女工无法在工会中发挥积极作用。此外，由于妇女在大多数工会决策职位上仍然处于边缘地位，她们的人权关切往往遭到忽视或得不到认真对待。这些因素削弱了工会促进职场性别平等的潜力。

14. 工作组的磋商证实，生活的各个领域普遍存在性骚扰和基于性别的暴力，包括：家庭、教育机构、工作、体育、市场、公共交通、社交聚会、网络空间和广大社区。磋商结果显示，要求用性好处换取更好工作条件的情况屡见不鲜，采掘业特有的一个问题就是保安人员实施的性暴力。然而，在接受调查的 189 个经济体中，45 个没有关于家庭暴力的法律，59 个没有保护妇女免遭职场性骚扰的法律。²² 对社会污名化、失业和进一步受害的恐惧构成了多重障碍，阻碍着妇女举报性骚扰和基于性别的暴力。

15. 在产品和服务的营销和交付过程中，许多工商企业倾向于维持性别成见，将歧视性社会规范正常化，将妇女身体物化和性别化，从而将妇女商品化。这一点反映在广告对女性形象的数字化处理中，其目的是树立一种不切实际的美丽理想，给妇女施加压力，迫使她们过多使用化妆品，采取不健康节食，或接受整容手术。²³ 工商企业甚至以一些极端方式参与贩运妇女，用于性剥削，²⁴ 包括生产色情制品。

16. 在冲突和冲突后局势下，妇女在工商企业经营业务、做出贡献或牟取利益的环境中往往也受到不成比例的人权影响。²⁵ 例如，在冲突中，性暴力被当作显示男性权力和主导地位的工具。此外，建设和平及过渡期正义的对策并未切实解决对冲突中妇女人权的不利影响，因为妇女的经历未得到充分考虑。

17. 贸易和投资政策通常保持性别中立，往往却加剧了现有的妇女歧视。妇女们还不同程度、不成比例地遭受着自然资源开发、逃税、紧缩措施²⁶ 及公共服务私有化²⁷ 的不利影响。此外，如果监管对策不促进性别平等，那么“第四次工业革命”可能对妇女产生更不利的影响，如目前主要由妇女完成的任务实现自动化所产生的影响。²⁸

18. 环境污染、气候变化和土地征用的影响亦非性别中立。如果水源受到商业活动污染，这可能意味着农村地区受影响妇女每天要走更远的路去取水。同样，为基础设施和采矿项目或为建造水坝征用土地时，极少问及依靠这些土地维持生计和(或)生存的妇女的意见，特别是极少让她们参与决策过程。因此，她们从发展项目得到的份额可能并不公平，也不会因丧失生计而得到补偿。

²² 世界银行，《2018 年妇女、商业和法律》(华盛顿特区)，第 19-20 页。

²³ 一般见 A/HRC/32/44，第 65-66 段。

²⁴ A/67/261，第 9-11 段。

²⁵ 见 www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx。

²⁶ 见 A/73/179。

²⁷ 丹麦人权学会，《商界妇女》，第 32-40 页。

²⁸ 见妇女政策研究所，《妇女、自动化和工作未来》(2019 年)。

19. 受商业活动不利影响的妇女在寻求有效补救方面还面临着更多障碍。²⁹ 即使受影响妇女能够诉诸某些司法、非司法或业务层面的机制，她们也无法强制执行适当补救措施，因为这些补救机制通常采用性别中立程序，或者更糟的是，在现有父权准则框架内运作。

20. 妇女人权维护者——在挑战企业相关侵犯人权中以及在促进和保护包括有效补救权在内的人权方面发挥着至关重要的作用——经常面临着额外的不同风险，³⁰ 如性暴力、歧视女性的公开羞辱、在线骚扰和家庭暴力。

21. 上述各种形式的歧视反映了性别观点未纳入法律、条例、政策、计划、惯例、程序和决定的状况。性别中立人权尽职调查的现行一般商业惯例就是明证。³¹ 各个国家和工商企业的性别平等决策方法还应考虑到歧视的交叉性质。例如，单亲母亲、移民妇女、女同性恋者、有色人种妇女和残疾妇女在工作中可能会以各种方式遭受歧视和性骚扰。

三. 现有标准摘选

《消除对妇女一切形式歧视公约》

22. 《消除对妇女一切形式歧视公约》确立了消除对妇女一切形式歧视、实现实质性性别平等的目标，从而对《国际人权宪章》进行了转变性别观念的阐释。

《公约》宽泛地界定了“对妇女的歧视”(第一条)，要求缔约国采取一切适当措施，消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视(第二条(e)项)。这可能包括采取临时特别措施——亦称平权行动——以实现实质性平等(第四条)。

23. 消除对妇女歧视委员会对《公约》若干条款的含义进行了进一步阐述。委员会在关于同工同酬的第 13 号一般性建议(1989 年)中建议了多种途径来克服劳动力市场上划分男女的状况。在采掘业等某些男性主导的部门以及在服装业等大部分工人为妇女的行业，这种划分仍是一个令人关切的问题。委员会关于城乡家庭企业中的无酬女工的第 16 号一般性建议(1991 年)和关于妇女无偿家务活动的衡量和量化及其在国民生产总值中的确认的第 17 号一般性建议(1991 年)分别讨论了家庭企业无酬女工的状况和无偿家务活动。委员会在关于移民女工的第 26 号一般性建议(2008 年)中，为原籍国和目的地国提出了若干保护移民女工权利的建议。委员会在关于对妇女的暴力行为的第 19 号一般性建议(1992 年)以及关于基于性别的暴力侵害妇女行为的第 35 号一般性建议(更新第 19 号一般性建议)(2017 年)中，建议各国采取措施处理基于性别的暴力行为，包括非国家行为体实施的暴力行为。委员会在其关于妇女获得司法救助的第 33 号一般性建议(2015 年)中概述了一系列措施，促进妇女在人权遭受侵犯时获得司法救助。

²⁹ A/72/162, 第 30 段；消除对妇女歧视委员会，关于妇女获得司法救助的第 33 号一般性建议(2015 年)，第 3 段、第 8-10 段和第 13 段。

³⁰ A/HRC/40/60, 第 6 段。

³¹ 见 Joanna Bourke Martignoni 和 Elizabeth Umlas, 《商业行为体促进性别平等尽职调查：基于人权的方法》(日内瓦国际人道主义法和人权学院, 2018 年)。

24. 《公约》所载标准适用于所有工商企业，作为按照《指导原则》尊重人权的责任的一部分。在此简要说明《公约》各项规定与工商企业的相关性。为了遵守第五条，企业广告应避免宣扬性别成见，而为了遵守第六条，工商企业不应为贩运妇女(包括为了性剥削)提供便利。为遵循第十条，私立教育提供方应确保妇女平等获得教育和职业培训。所有工商企业都应消除在就业各个方面对妇女的歧视，包括在性别工资差异、基于妊娠的歧视和工作与家庭生活平衡的缺乏方面(第十一条)。如果妇女不能与男子平等地获得银行贷款和其他形式的金融信贷，这可能违反《公约》第十三条。要求妇女接受妊娠检测的企业做法以及在就业期间对结婚的限制将违反第十六条。

《北京宣言和行动纲要》

25. 《北京宣言和行动纲要》标志着重要一步，因为其中请各国政府、私营部门和民间社会组织，包括妇女团体，采取具体行动，以实现性别平等，并增强妇女在生活各个领域的权能。《北京宣言》重申，赋予妇女权力和她们在平等基础上充分参与社会所有领域是实现平等、发展与和平的基础(第 13 段)，并鼓励男子充分参加所有致力于平等的行动(第 25 段)。

26. 在《行动纲要》(第 44 段)中，除其他外，吁请各国政府和私营部门在下列关切领域采取战略行动：妇女持续且日益沉重的贫穷负担；教育和培训不平等和不足，而且不能平等接受教育和培训；对妇女的暴力；经济结构和政策不平等；以及在管理自然资源和保护环境方面两性不平等。此外，请各区域开发银行、各区域商业协会和其他区域机构在其贷款和其他活动中出力协助《行动纲要》的执行工作，并为此目的帮助调集资源(第 351 段)。

增强妇女权能原则

27. “增强妇女权能原则”于 2010 年发布，由旨在促进工作场所、市场和社区性别平等的七项原则组成。来自世界各地不同部门的 2,000 多家公司的代表签署了支持这些原则的声明。³² 参与公司的数目虽然不少，但在全球范围内却仍然有限。

28. 2017 年 3 月，“增强妇女权能原则性别差距分析工具”正式启用，旨在帮助各个公司根据那些原则评估自身政策和实践，进而制订实现性别平等的进一步措施。《2018 年全球趋势报告》显示，在使用该工具的公司中，尽管 69% 都做出了性别平等和妇女赋权方面的领导承诺，但只有 30% 设定了通过这些原则实现性别平等的限时、可衡量目标和指标。³³ 只有 16% 使用该工具的公司确保男女平等参与社区协商。³⁴ 这表明，为了拓展工商企业执行这些原则的广度和深度，还有更多工作要做。

³² 见 www.empowerwomen.org/en/weps/companies。

³³ 《增强妇女权能原则：2018 年全球趋势报告》，第 4 页。

³⁴ 同上。

可持续发展目标

29. 《2030 年可持续发展议程》将性别问题视为一个独立、交叉问题，除其他外，特别力求实现所有人的人权，实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能。³⁵ 目标 5 通过具体目标 5.1 和具体目标 5.2 来实现这一共同愿望，旨在消除公共和私营领域针对任何地方所有妇女和女童的一切形式歧视和暴力(包括贩运和性剥削)。该目标下的其他具体目标包括认可通常由妇女和女童承担的无偿护理和家务的具体目标 5.4，以及确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策并享有进入以上各级决策领导层的平等机会的具体目标 5.5。

30. 具体目标 5.a 至 5.c 鼓励利用立法、政策、改革和技术增强妇女和女童权能，从而促进实现实质性性别平等。《2030 年议程》设想工商企业发挥关键作用。³⁶ 但是，如果各个国家和工商企业在落实可持续发展目标时采取性别中立的态度，或者认为性别问题仅与目标 5 相关，那么最终可能会让世界一半人口落后。因此，应将性别观点纳入实现《2030 年议程》下所有目标和具体目标的工作。例如，旨在消除贫困和饥饿(目标 1)、促进人人获得体面工作(目标 8)、减少国家内部和国家之间的不平等(目标 10)、应对气候变化(目标 13)、让所有人都能诉诸司法(目标 16)以及加强公私伙伴关系(目标 17)的措施都应促进性别平等。

《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》

31. 《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》为企业实施《经合组织跨国企业准则》的尽职调查部分提供了实际指导。该指南载有敦促工商企业将性别观点适用于风险尽职调查的建议，是实施工作的重要一步。³⁷ 经合组织建议，工商企业在评估不利影响时，应特别注意“男女可能面临的不同风险”。³⁸ 工商企业还应“在妇女可能受到不成比例影响的情况下，关注性别问题和妇女人权”。³⁹ 经合组织还建议“酌情将性别观点适用于尽职调查”。⁴⁰ 为了避免疑问，应该强调，性别观点在所有情况下始终适用于所有国家和工商企业。

32. 经合组织建议工商企业应采取若干对性别问题敏感的措施，如收集和评估按性别分类的数据，制订和评价对性别问题敏感且促进性别平等的政策，查明重叠或累积脆弱性，评估申诉机制是否对性别问题敏感。⁴¹ 经合组织还提醒工商企业，就利益攸关方参与活动而言，妇女等利益攸关方“可能需要更多关注”。⁴² 虽然未就国家联络点具体提及性别问题，但负责任商业行为工作组举办的性别问

³⁵ 大会第 70/1 号决议，序言。

³⁶ 第 28、第 39、第 41、第 52、第 60、第 62 和第 67 段，及目标 17。

³⁷ 另见“部门尽职调查指南”，可查阅 <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>。

³⁸ 《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》，第 27 页。

³⁹ 同上，第 41 页。

⁴⁰ 同上。

⁴¹ 同上。

⁴² 同上，第 51 页。

题讲习班则明确承认性别问题与提供补救相关。⁴³ 更多这种提升认识和能力建设讲习班有助于将性别观点纳入《经合组织准则》所有组成部分的执行工作主流。

国际劳工组织标准

33. 多年来，国际劳工组织制订了若干性别平等标准：

(a) 对男女工人同等价值的工作付予同等报酬原则(《1951 年同酬公约》(第 100 号))；

(b) 除其他外，禁止基于性别的歧视(《1958 年就业和职业歧视公约》(第 111 号))；

(c) 为有家庭责任的男女工人提供同等机会同等待遇(《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号))；

(d) 关于支持妇女生育权的规定(《1952 年保护生育公约(修订本)》(第 103 号)和《2000 年保护生育公约》(第 183 号))。

34. 2017 年最新修订的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》在就业、培训、工作条件和生活条件以及劳资关系等领域为多国企业和政府提供了指导。尽管《宣言》未将性别平等列作一个贯穿各领域的问题，但要求各国政府“促进就业机会均等和待遇平等”，消除特别是基于性别的歧视(第 28 段)，“促进从事同等价值工作的男女同工同酬”(第 29 段)，采取“打击侵害妇女和男子的工作场所暴力的措施”(第 43 段)。多国企业还应“在其整个经营中遵循不歧视原则”(第 30 段)。

35. 此外，2019 年 6 月举行的第 108 届国际劳工大会将讨论一项关于工作场所针对妇女和男子的暴力和骚扰问题的拟议公约案文。⁴⁴

四. 《指导原则》性别平等框架

36. 《指导原则》多次涉及性别问题和妇女问题。这些内容可归纳为三个“性别平等窗口”。第一个窗口以不歧视的一般原则为框架：这些指导原则应以非歧视性方式加以执行，并适当顾及妇女和男子面临的不同风险。⁴⁵ 这是一项重要的交叉原则，可用来拟订对《指导原则》的促进性别平等解读。

37. 第二个窗口由明确强调需要在某些地方纳入性别观点的规定形成。对指导原则 3 的评论规定，各个国家应就如何切实考虑特别是性别问题，向工商企业提供适当指导，承认妇女可能面临的特殊挑战。指导原则 7 强调，各个国家应向在受冲突影响地区经营的工商企业提供适当援助，以评估和解决不断加剧的侵权风险，尤其应关注基于性别的暴力和性暴力。指导原则 18 的评论强调，工商企业

⁴³ 经合组织，“负责任商业行为与性别问题讲习班：主席的总结”，2019 年 3 月 20 日，第 5-6 页。

⁴⁴ 见 www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm。

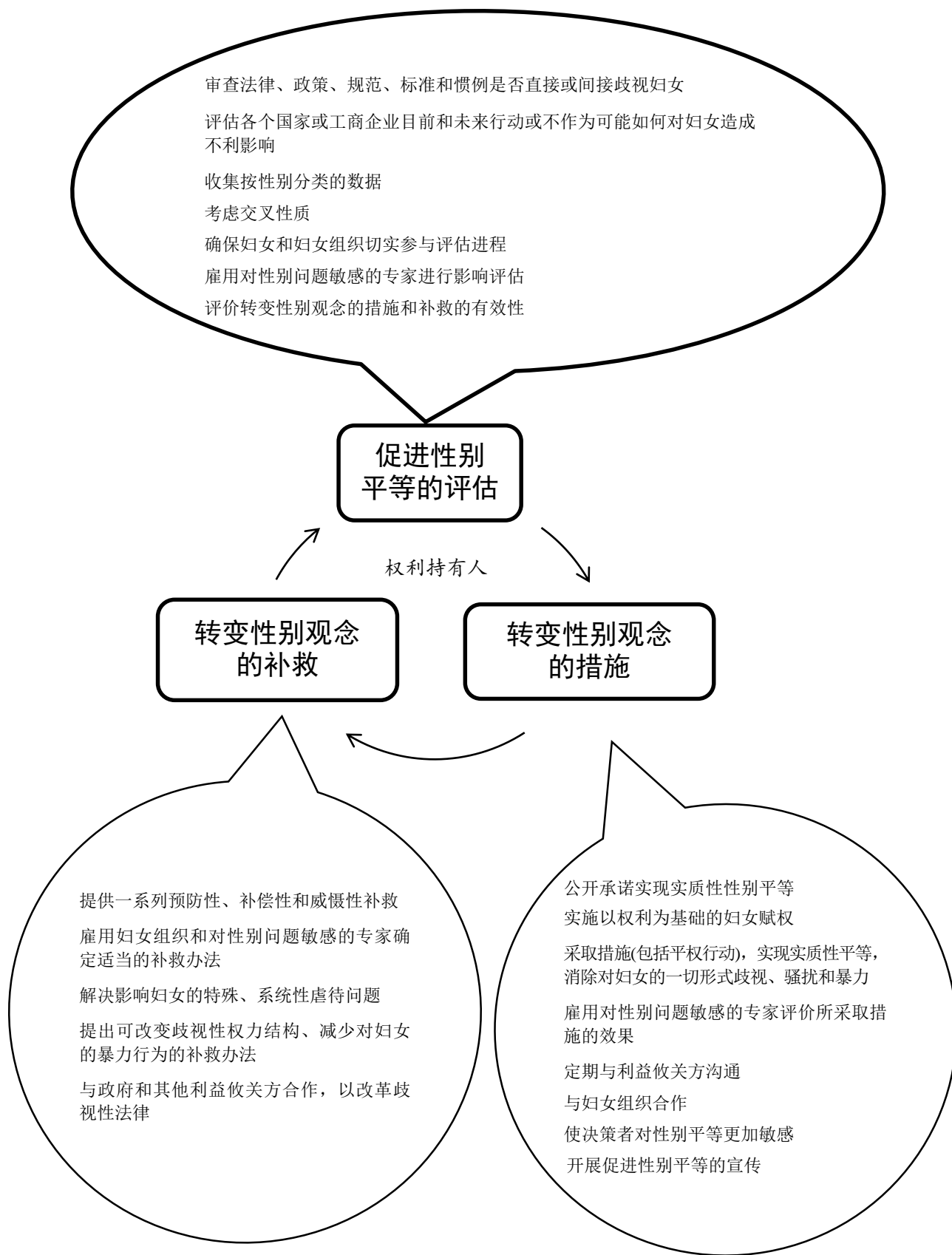
⁴⁵ A/HRC/17/31，第 6 页。

在确定任何不利人权影响时，应注意妇女和男子可能面临的不同风险。最后，对指导原则 20 的评论提出，工商企业应做出特别努力，跟踪针对脆弱性或边缘化风险加剧的群体或人口中个体所受影响采取的对策的有效性，强调必要时使用按性别分类数据的重要性。

38. 第三个性别平等窗口以对指导原则 12 的评论为基础，其中规定，工商企业视情况不同，可能需要考虑一些补充标准。例如，企业应当尊重属于需要特别关注的特定群体或人口的个人人权。特别提到了进一步阐述妇女等群体权利的各项文书。《消除对妇女一切形式歧视公约》应成为工商企业在任何时候都应考虑的额外标准的一部分，因为在任何情况下都应采取性别观点。

39. 基于这三个性别平等窗口和上文第三节讨论的有关妇女权利的国际标准，工作组拟订了“《指导原则》性别平等框架”，包括有关三大支柱的三步骤循环周期：促进性别平等的评估、转变性别观念的措施和转变性别观念的补救(见图)。评估应促进性别平等：应该能够对妇女人权所受到的不成比例的差异化、交叉不利影响、以及对歧视准则和父权结构产生作用。因此而采取的措施和补救应该能够改变作为歧视、基于性别的暴力和性别成见基础的父权准则和不平等权力关系，从而应产生转变性别观念的作用。

《工商企业和人权指导原则》性别平等框架



40. 各个国家和工商企业应定期对法律、政策、规范、惯例和活动领域进行促进性别平等的评估，以查明现有的性别不平等状况和歧视，以及各自当前和未来行动或不作为对这一领域的影响。这种评估过程应利用按性别分类的数据，雇用对性别问题敏感的专家参与，且涵盖与妇女组织(包括基层妇女组织)进行磋商。评估结果应为各个国家和工商企业提供参考，供其采取全方位转变性别观念的措施，在生活所有领域实现实质性性别平等。如果这些措施未能实现这一目标，应向受影响的妇女提供转变性别观念的补救。补救应将预防性、补偿性和威慑性结合起来，⁴⁶ 改变歧视妇女的现有权力结构。

41. 工作组运用性别平等框架，针对 31 项指导原则的每一项提出了具体的性别问题指导(见附件)。对每一项指导原则的指导都包括精选的说明性行动，介绍了国家和工商企业能够如何将性别观点纳入其整个经营过程中。工作组网站将公布良好做法的例子，为这一整合过程提供进一步的实际帮助。

42. 旨在促进执行《指导原则》的所有倡议和报告框架都应纳入拟议的“性别平等框架和性别问题指导”。此外，工商企业与人权领域的任何未来标准都应在妇女切实参与下制订，并应根据《促进性别平等标准和标准制定宣言》提出促进性别平等的措施。

五. 结论和建议

结论

43. 尽管多年来在实现实质性性别平等方面取得了很大进展，但仍然存在许多挑战。妇女在生活所有领域继续面临着多种形式的歧视、劣势、排斥和暴力。她们在决策职位上的人数不足，经常不同程度、不成比例地受到商业活动影响，在寻求有效补救方面还面临更多障碍。新技术也可能对妇女产生更不利的影响。

44. 有一些证据表明，工商企业与人权标准近年来越来越多地采用了性别观点。但是，大多数国家和工商企业在履行《指导原则》规定的各自职责和责任时仍然很少关注妇女的多样化经历或关注不够。“性别象征主义”的这一惯例必须改变。为了消除对妇女一切形式的歧视，并实现实质性性别平等，各个国家和工商企业应共同努力，与妇女组织和所有其他相关行为体合作，确保系统改变歧视性的权力结构、社会规范和有敌意的环境，这些都是妇女在所有领域平等享有人权的障碍。拟议的“性别平等框架和性别问题指导”为如何做到这一点提供了具体步骤。

建议

45. 工作组建议：

(a) 国家在制订或修订旨在执行《指导原则》的所有倡议和措施，包括《工商企业与人权国家行动计划》时，应适用“性别平等框架和性别问题指导”；

⁴⁶ A/72/162, 第 40 段。

(b) 国家应通过一系列有效的激励和抑制措施，鼓励工商企业将“性别平等框架和性别问题指导”纳入其根据《指导原则》履行人权责任的工作；

(c) 工商企业应将“性别平等框架和性别问题指导”适用于其尊重人权责任的所有方面，即做出坚定政策承诺，切实开展人权尽职调查，提供有效补救或在这方面展开合作，以及促进实现实质性性别平等；

(d) 工商企业应确保可能受影响的妇女、妇女组织、妇女人权维护者和性别问题专家切实参与人权尽职调查的所有阶段；

(e) 工商企业应提供支持并利用其影响力，确保其所有商业伙伴在经营中适用“性别平等框架和性别问题指导”，尊重妇女人权；

(f) 为工商企业执行《指导原则》提供咨询意见的专家和顾问应采取促进性别平等的方法，并提出转变性别观念的措施和补救建议；

(g) 证券交易所、行业协会和投资者应采取有效措施，鼓励工商企业根据拟议的“性别平等框架和性别问题指导”以及其他相关标准，促进实现实质性性别平等；

(h) 国际金融机构应将“性别平等框架和性别问题指导”纳入各项工作，包括开展人权尽职调查、批准对项目的任何财政支助、监测此类项目和处理有关所支助项目的投诉；

(i) 国家人权机构、民间社会组织、工会、妇女组织、人权维护者、律师、律师事务所、法官、记者和学者在促进实质性性别平等和落实《指导原则》方面发挥各自作用时，应充分利用“性别平等框架和性别问题指导”；

(j) 为支持各个国家和(或)工商企业传播和落实《指导原则》的项目提供资金的机构、组织和基金会应根据拟议的“性别平等框架和性别问题指导”，将性别观点明确纳入这类项目。

附件

《工商企业与人权指导原则》性别问题指导*

指导原则 1

1. 国家必须采取适当步骤，确保在其领土和(或)管辖范围内经营的所有工商企业尊重妇女人权。防止、调查、惩治和补救对妇女的一切形式歧视、骚扰和暴力行为的所有国家政策、法律、条例和裁定都应纳入“《工商企业与人权指导原则》性别平等框架和性别问题指导”。

2. 说明性行动：

(a) 国家应解决不利于妇女且妨碍所有领域实现实质性平等的歧视性权力结构的根源，包括通过临时特别措施；

(b) 国家应修订直接或间接歧视妇女的现行立法，并采取有效措施消除对妇女的性骚扰和基于性别的暴力，使妇女能够与男子平等地获得机会；

(c) 国家应鼓励并激励工商企业促进实现实质性性别平等，使企业能够履行其尊重妇女人权的责任；

(d) 国家应确保妇女和妇女组织参与采取法律和政策执行《指导原则》，包括通过国家行动计划和其他此类手段；

(e) 国家应将性别观点纳入强制性人权尽职法律，包括有关现代奴役和供应链透明度的法律；

(f) 各国应确保以国家为基础的司法和非司法机制处理妇女因企业相关侵犯人权行为而寻求有效补救时所面临的额外障碍。

指导原则 2

3. 国家不仅应提供指导，而且应制订激励和抑制措施，鼓励在其领土和(或)管辖范围内的所有工商企业在其整个经营中(包括在供应链上)尊重妇女人权。

4. 说明性行动：

(a) 国家应共同努力建立国际框架，要求工商企业尊重妇女人权，并在其经营的任何地方消除歧视、性骚扰和基于性别的暴力；

(b) 国家应鼓励工商企业为其董事会任命一定比例的妇女，并报告整个经营过程中的性别工资差异；

(c) 国家应利用其外交和贸易使团，就面临歧视性规范或惯例时如何尊重妇女人权向在海外经营的工商企业提供指导和支持；

(d) 国家应考虑奖励在整个经营中采取可衡量措施实现实质性性别平等而表现出领导作用的工商企业；

* 本指导中提到的“妇女”一词均应理解为包括女孩、变性妇女及双性妇女。

(e) 国家应要求在其领土和(或)管辖范围内注册的工商企业在整个经营过程中尊重妇女人权维护者和举报人的权利。

指导原则 3

5. 国家应评估和处理现行法律和政策对妇女人权的直接和间接歧视影响。在指导工商企业如何在整个经营过程中尊重人权方面，各国应考虑“《指导原则》性别平等框架和性别问题指导”。

6. 说明性行动：

(a) 国家在起草、修订和评估影响促进和确保工商企业尊重人权的所有法律和规章时，应将性别平等作为一个交叉主题；

(b) 国家应采取积极措施，确保妇女和妇女组织切实参与制订或更新法律和政策；

(c) 国家应考虑和处理各种法律对妇女的差异化影响，例如，关于消费者安全、公司、劳工、人权、环境、广告、娱乐、投资、银行、金融、税收和反竞争的法律如何影响妇女；

(d) 国家政策，包括关于落实可持续发展目标的政策，应转变性别观念。例如，有关贫穷、健康、住房、教育、卫生、体面工作、土地和气候变化的政策应处理歧视妇女的根源。

指导原则 4

7. 国家应确保国家拥有或控制的工商企业和国家机构不仅在实现实质性性别平等方面以身作则，而且利用其影响力要求其商业伙伴也这样做。

8. 说明性行动：

(a) 国家应要求接受财政支助或得到认可的教育机构加强对实质性性别平等的认识，并培养相关利益攸关方实现这一目标的能力；

(b) 国家应要求所有国家拥有或控制的工商企业在开展人权尽职调查和收集按性别分类的数据时遵循“性别平等框架和性别问题指导”；

(c) 国家应要求处理发展援助、出口信贷、养恤金和主权投资基金的机构将性别平等政策纳入其任务；

(d) 国家应要求所有国家拥有或控制的工商企业为其董事会任命一定比例的妇女，并每年公布实现就业性别均等的进展数据；

(e) 国家应要求所有国家拥有或控制的工商企业采取有效措施，保护妇女的性和生殖健康及权利；

(f) 国家应要求其机构以及国家拥有或控制的工商企业制订政策和机制，解决性骚扰、基于性别的暴力、基于妊娠和生育/育儿的歧视及性别工资差异问题；

(g) 国家应要求所有国家拥有或控制的工商企业建立有效促进性别平等的申诉机制。

指导原则 5

9. 国家应确保将性别观点纳入与工商企业的合同，包括与公共服务私有化和公私伙伴关系有关的合同。

10. 说明性行动：

(a) 在将公共服务私有化之前，国家应进行性别影响评估，以了解这种决定对妇女的差异化影响；

(b) 在授予公共服务合同时，国家应优先考虑那些在整个经营过程中采取实现实质性性别平等措施的工商企业；

(c) 国家应在与提供公共服务的工商企业签订的合同中加入性别平等条款，包括对违反此类条款行为的补救措施；

(d) 国家应建立公私伙伴关系，促进赋予妇女经济权力，例如通过与银行合作，让妇女更方便获得创业或接受高等教育的资金。

指导原则 6

11. 国家应将性别观点纳入其管辖与工商企业的商业交易(包括公共采购)的法律和政策中。

12. 说明性行动：

(a) 国家以及政府间机构应从妇女拥有的工商企业采购一定比例的产品和服务；

(b) 国家应仅与具备适当政策和机制处理性骚扰、基于性别的暴力、基于妊娠和生育/育儿的歧视、性别工资差异以及妇女在领导和管理职位上人数不足等问题的工商企业进行商业交易；

(c) 国家应确保出口加工区和经济特区促进而不是损害妇女人权，并有助于加强其经济权能。

指导原则 7

13. 国家应采取额外措施，防止受冲突影响地区的工商企业实施侵犯妇女人权行为，包括性骚扰和基于性别的暴力，且应促进妇女参与建设和平及过渡期正义进程。这些措施应由东道国和所属国单独和集体采取。

14. 说明性行动：

(a) 国家应促进多利益攸关方的合作伙伴关系，以改变对性别歧视或性骚扰及基于性别的暴力予以容忍、正常化和合理化的社会规范；

(b) 国家应建设工商企业、特别是在受冲突影响地区经营的工商企业的能力，使其能查明、防止和缓解与性骚扰和基于性别暴力有关的风险；

(c) 国家应在适当情况下警示在其领土和(或)管辖范围内注册的工商企业，不要在性骚扰和基于性别的暴力方面的风险不可防止或缓解的受冲突影响地区经营业务；

(d) 国家应采取抑制措施，包括撤消经济外交和财政支助，以阻止在其领土和(或)管辖范围内的工商企业在受冲突影响地区或其他地区造成、加剧或直接牵涉性骚扰和基于性别的暴力；

(e) 国家应确保向遭受性骚扰和基于性别的暴力的妇女提供有效转变性别观念的补救，且应确保迅速对造成、加剧或直接牵涉性骚扰和基于性别暴力的工商企业追究责任；

(f) 国家应让妇女和妇女组织在解决冲突及建设和平进程中发挥核心作用。

指导原则 8

15. 国家应根据其国际人权义务，将性别平等视为一个交叉问题，纳入所有政府部委、部门、机关和机构的战略、政策、方案和行动之中，以形成商业惯例。

16. 说明性行动：

(a) 国家应考虑设立一个部际机构，根据所有政府机构的国际人权法和政策框架，协调促进实质性性别平等的努力；

(b) 国家应组织讲习班和同行学习会议，以增强其官员和决策者对性别问题的敏感度；

(c) 国家应对所有法律和政策，包括与税务和预算有关的法律和政策，进行性别影响评估；

(d) 国家应确保省级和市级政府当局了解妇女人权，并有能力尊重、保护和履行这些权利。

指导原则 9

17. 国家应定期对其贸易和投资协定进行事前和事后促进性别平等影响评估。国家应在这些协定中明确规定投资者根据国内法和国际法尊重妇女人权的具有约束力的义务。

18. 说明性行动：

(a) 国家应确保在贸易和投资协定谈判之前和谈判期间让妇女和妇女组织有效参与；

(b) 国家应将贸易和投资协定作为保护和促进妇女人权、增加妇女经济机会的战略工具；

(c) 国家应在其贸易和投资协定中列入就企业相关侵犯人权行为获得补救的规定。

指导原则 10

19. 国家应鼓励多边机构在履行各自任务时采取性别观点。国家还应确保在多边环境中谈判达成的协议和政策框架促进实质性性别平等，并避免加剧妇女目前所面临的歧视。

20. 说明性行动：

(a) 国家应考虑在劳工、贸易、财政、投资、知识产权、发展、能源、环境、气候变化、健康、人口、裁军、和平与安全等所有相关领域通过的国际协定和政策框架的性别影响；

(b) 国家应解决多边机构领导职位上的妇女人数不足的问题；

(c) 国家应鼓励多边机构通过诸如征聘、工作环境和采购等方面的政策促进性别平等。

指导原则 11

21. 工商企业有责任避免侵犯妇女人权，并处理其所牵涉的不利人权影响。为了履行这一责任，工商企业应促进实现实质性性别平等，并避免在整个经营过程中加剧现有对妇女的歧视或让这种歧视再次发生。

22. 说明性行动：

(a) 工商企业应创造有利环境，让妇女能够与男子平等地获得一切机会。例如，性骚扰、性别工资差异、缺乏个人卫生设施和让妇女经期不便的工作环境等可能会阻碍妇女接受工作机会或继续工作；

(b) 工商企业应采取措施，支持女工组织工会并担任工会领导职务；

(c) 工商企业应探索促进妇女权利的创新途径，倡导改变歧视性的法律和社会惯例；

(d) 工商企业应设法向妇女提供贷款和融资渠道，其中包括因歧视性法律或社会惯例可能没有财产的妇女；

(e) 工商企业应确保其土地征用和补偿过程既不强化具有性别歧视的土地所有权惯例，也不对妇女生计和生存造成不利影响；

(f) 工商企业不应在与其产品或服务有关的任何过程中，包括销售和营销过程中，固化性别成见，或将妇女身体物化和性特征化；

(g) 工商企业应采取一系列措施(例如，平权行动和专业发展支助)，确保妇女在各级工作人员中，包括在董事会中享有平等代表性，并且应促使和激励其商业伙伴也这样做；

(h) 工商企业应采取有效措施，确保妇女在网络空间不受骚扰、欺凌或恐吓，确保她们可以在不用害怕歧视或暴力威胁的情况下使用社交媒体平台；

(i) 工商企业应采取尊重妇女的性和生殖健康及权利，例如，提供带薪育儿假，为新手父母提供灵活的工作时间或在家工作的选择，以及在工作场所提供哺乳室。工商企业还应终止强制妊娠检测的做法。

指导原则 12

23. 为了尊重国际上公认的妇女权利，工商企业应认为，在所有情况下以及在其整个业务过程中，除其他文书外，特别是《消除对妇女一切形式歧视公约》和《儿童权利公约》都意义重大。

24. 说明性行动:

(a) 工商企业应尊重妇女人权并促进实现实质性性别平等，虽然可能也有商业理由这样做，但仍应将此作为一项规范性原则；

(b) 工商企业应将各部门和整个运营中的性别平等政策落实到对其尊重妇女人权职责的履行中。这可能需要就妇女人权和性别平等问题对工作人员和商业伙伴进行能力建设；

(c) 工商企业应该依靠、并在其规范中援引《消除对妇女一切形式歧视公约》和《儿童权利公约》，以避免对《国际人权宪章》规定的人权进行性别中立解读的风险；

(d) 工商企业应该意识到，妇女会因多种因素的交叉性质而面临层层叠叠、相互交织的歧视：不同妇女可能会因年龄、肤色、种姓、阶级、族裔、宗教、语言、读写能力、获得经济资源的渠道、婚姻状况、性取向、性别认同、残疾状况、常住农村的地位以及移民、土著或少数民族身份等变化因素，而在商业活动中受到不同影响；

(e) 工商企业可能对土著妇女产生不利影响时，应考虑国际劳工组织《1989年土著和部落居民公约》(169号)和《联合国土著人民权利宣言》规定的各项权利，包括自主权以及事先自由知情同意权。

指导原则 13

25. 工商企业不应造成或加剧对妇女人权的不利影响，并应在发生这种影响时加以处理，且应采取适当措施，预防或缓解经由其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的对妇女人权的不利影响。

26. 说明性行动:

(a) 工商企业应避免哪怕是最低限度地损害妇女人权，并通过在其整个经营过程中采取和实际适用性别平等政策来促进妇女人权；

(b) 工商企业应鼓励其所有商业伙伴尊重妇女人权，例如通过交流性别平等期望和在此基础上评价实现程度、提供咨询意见、进行能力建设以及提供激励；

(c) 工商企业应确保人工智能和自动化等新技术不会对妇女人权产生不成比例的不利影响。

指导原则 14

27. 所有工商企业，包括微型企业和中小企业，都应按照《指导原则》采取适当步骤，尊重妇女人权，包括从事非正规经济部门工作的妇女人权。

28. 说明性行动:

(a) 根据《指导原则》确定不利人权影响的严重程度和不可挽回性时，应采用性别观点；

(b) 工商企业应利用其对商业伙伴的影响力，鼓励其尊重妇女人权；

(c) 工商企业应图解其供应链上非正规经济部门工作人员状况，查明具体性别问题，并采取适当步骤解决这些问题；

(d) 包括微型和小型企业协会在内的商业协会应提高其成员的认识，并为践行性别平等对这些成员进行能力建设。

指导原则 15

29. 工商企业应将“性别平等框架和性别问题指导”纳入为根据《指导原则》履行方方面面尊重人权责任而制订的所有政策和程序，即做出政策承诺，进行人权尽职调查，并补救所造成或加剧的任何不利人权影响。

30. 说明性行动：

(a) 工商企业应利用“增强妇女权能原则性别差距分析工具”等工具，评估其整个经营过程中的性别歧视性质和范围，以及性别平等措施的有效性；

(b) 工商企业应将性别平等作为一个交叉问题纳入所有部门的全部政策、程序和战略中，而不是将其视为仅仅与人力资源部门相关的多样性或包容性问题。

指导原则 16

31. 工商企业应以参与性方式自下而上制订性别平等政策，但由最高层通过，且应在政策中纳入尊重妇女人权、促进实现实质性性别平等的承诺。这种政策可以是独立文件，也可以纳入工商企业的一般人权政策中。

32. 说明性行动：

(a) 工商企业应与妇女、妇女组织、妇女人权维护者和性别问题专家切实磋商，制订并定期审查性别平等政策；

(b) 性别平等政策应：

(一) 参照《消除对妇女一切形式歧视公约》、《儿童权利公约》等相关国际标准，借鉴“《指导原则》性别平等框架和性别问题指导”；

(二) 考虑歧视的交叉性质；

(三) 列入可衡量目标和指标，并清晰概述对商业伙伴的期望；

(四) 以易于了解的语言和格式与所有内部和外部利益攸关方沟通，包括女雇员和女工；

(五) 纳入各部门的业务流程；

(c) 工商企业应当划拨必要资金，确定实施性别平等政策的负责人；

(d) 工商企业应按性别平等政策所列各项指标，每年公布整个经营过程中所取得进展的按性别分类的数据。

指导原则 17

33. 工商企业应按照《指导原则》，在开展人权尽职调查的所有步骤中明确纳入性别观点。现行人权尽职调查应涵盖一个工商企业可能造成或加剧、抑或可能经由其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的对妇女人权的实际和潜在不利影响。

34. 说明性行动：

(a) 除非工商企业采取性别观点，否则将无法确定其业务可能对妇女产生的不成比例的差异化不利影响；

(b) 工商企业应将性别问题内化为平等问题，而不是将其视为一项“打勾活动”或视为人权尽职调查的附加内容；

(c) 如果一个工商企业需要确定不利影响风险最大的优先领域，则应在可能受影响的社区(包括妇女和妇女组织)的参与下这样做；

(d) 工商企业应始终将性骚扰和基于性别的暴力视为严重影响人权的风险，在其整个经营过程中对这种影响保持零容忍。

指导原则 18

35. 在确认和评估任何实际或潜在的不利人权影响时，工商企业应采取促进性别平等的方法，利用性别问题专家，并同可能受影响的妇女、妇女组织(包括基层组织)和妇女人权维护者进行切实磋商。

36. 说明性行动：

(a) 为克服可能阻碍潜在受影响妇女参与影响评估过程的实际障碍、父权规范或暴力威胁，工商企业应采取积极主动的态度并采用创新手段(例如，在会议期间提供托儿服务或单独为妇女举行会议)；

(b) 受影响社区仅在下列条件下才视磋商参与具有实质意义：在项目开始之前参与磋商；以方便、及时的方式获得有关项目的充分资料；社区表达的关切得到认真对待和处理；保持了持续、透明的沟通。

(c) 工商企业应采用按性别分类的数据和结果指标来评估其活动对妇女的真实影响，并考虑到由于歧视的交叉性质，不同妇女可能受到不同影响；

(d) 妇女组织和(或)工会参与磋商进程，可解决工商企业与受影响社区之间普遍存在的权力不对称问题。

指导原则 19

37. 为防止和缓解不利影响，工商企业应将其影响评估结果纳入所有相关程序，并根据《指导原则》采取一系列转变性别观念的措施。

38. 说明性行动：

(a) 根据影响评估结果，转变性别观念的措施可包括：

(一) 修订性别平等政策、管理程序和惯例，以解决对妇女人权的不利影响的系统性关切；

- (二) 修改正在进行的项目，以防止或尽量减少对妇女的不利影响；
 - (三) 增强所有部门企业人员对性别问题的敏感度，支持商业伙伴开发促进性别平等的管理系统；
 - (四) 建立企业内部人员和商业伙伴有效处理性骚扰和基于性别的暴力行为的能力；
 - (五) 采取平权行动政策，克服妇女在管理职位和董事会任职人数不足的问题；
 - (六) 与妇女组织发展合作伙伴关系；
 - (七) 为已经发生的不利影响提供转变性别观念的有效补救，或在补救方面展开合作；
- (b) 在适当的情况下，工商企业还应开展支持性别平等的宣传。

指导原则 20

39. 工商企业应采用以基于人权的方法收集的按性别分类的数据以及与受影响妇女、妇女组织和性别专家协商制订的结果指标，跟踪其对策的有效性。

40. 说明性行动：

- (a) 工商企业应确保指标促进性别平等，否则跟踪过程可能无法反映对妇女的差异化影响；
- (b) 工商企业应跟踪针对其整个经营过程(包括供应链)的对策的有效性；
- (c) 工商企业应让妇女、妇女组织和当地社区团体参与，以评估其转变性别观念的有效性。

指导原则 21

41. 工商企业应定期向受影响利益攸关方通报充分而易于获取的信息。信息和通讯手段均应针对性别歧视和妇女所经历的差异化影响。

42. 说明性行动：

- (a) 工商企业应采取适当步骤，确保信息传播手段可供潜在受影响妇女获取；
- (b) 如果所通报信息涉及性骚扰和基于性别的暴力，工商企业应尊重受害者的隐私权，不应披露受害者的身份或其他可识别个人信息，以避免社会污名化和进一步受害；
- (c) 在所提供资料中，应酌情使用按性别分类的数据；
- (d) 对于商业机密例外情形，应予以狭义解释，并适当考虑缺乏信息披露会如何使处境不利、边缘化或脆弱个人和社区的情况恶化。

指导原则 22

43. 工商企业应提供或合作提供转变性别观念的补救，以确认其已造成或加剧的不利人权影响。

44. 说明性行动:

(a) 根据人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组向大会第七十二届会议提交的报告(A/72/162), 当提供一套补救措施来补救不利影响时, 工商企业应铭记对妇女及其人权的差异化交叉影响;

(b) 工商企业对性骚扰和基于性别的暴力所提供的补救应适合妇女的经历。例如, 赔偿办法绝不应排除诉诸司法或非司法机制的机会, 除非受影响妇女提出要求, 否则不应采用保密协议;

(c) 除补救具体不利影响之外, 在适当情况下的补救也应旨在系统地改变歧视性的权力结构。例如, 如果由于妇女在管理职位任职人数不足而未认真对待厂内性骚扰投诉, 则应解决这种不平衡;

(d) 如果不利影响(包括对妇女人权的不利影响)直接牵涉工商企业的供应商, 企业虽然不必根据《指导原则》自行提供补救, 但仍应要求和激励其供应商提供有效补救;

(e) 工商企业在通过合法程序履行合作补救不利影响的责任时应一以贯之。例如, 企业应遵守这些程序形成的决定, 并避免因寻求合法补救而针对受影响社区, 包括妇女人权维护者和工会领导人。

指导原则 23

45. 在任何情况下, 工商企业均应遵守所有相关国家法律及有关妇女人权的区域和国际标准, 并促进实现实质性性别平等。

46. 说明性行动:

(a) 如果一个国家的规范或社会惯例歧视妇女, 工商企业应探索创新途径来维护妇女的国际人权, 并利用其影响力积极改变这些歧视性规范;

(b) 在造成或加剧性骚扰和基于性别的暴力的情况下, 工商企业应认识到法律责任。

指导原则 24

47. 在优先采取行动处理那些最严重或不可挽回的不利人权影响时, 工商企业应认识到性别歧视、性骚扰和基于性别的暴力具有严重和不可挽回的影响。

48. 说明性行动:

(a) 工商企业应将性别歧视、性骚扰和基于性别的暴力作为需优先防止、缓解和补救的不利影响;

(b) 工商企业应确保确定行动优先次序的任何决定都参照可能受影响妇女和妇女组织的切实参与情况。

指导原则 25

49. 国家必须确保其为了就企业相关侵犯人权行为向受影响者提供有效补救而采取的所有必要司法、行政、立法或其他步骤均具有转变性别观念的作用。

50. 说明性行动:

(a) 国家应确保妇女和妇女组织参与实施立法、行政或司法改革,以改善就企业相关侵犯人权行为获得有效补救的机会;

(b) 国家应采取有效步骤,调查、惩治和补救在其领土和(或)管辖范围内发生的企业相关侵犯妇女人权的不利影响,包括性骚扰和基于性别的暴力;

(c) 国家应建立机制和程序,补救在其领土和(或)管辖范围内注册的工商企业所造成或加剧的治外法权不利影响,并在具有跨国性质的案件中加强跨境合作;

(d) 国家应确保司法机构和非司法机构能够提供转变性别观念的补救,促进实现实质性性别平等;

(e) 国家应进行法官、检察官、警察和其他有关行为体能力建设,以确保其处理有关对妇女人权的不利影响投诉时,对性别问题保持敏感,不带有歧视性的性别成见。

指导原则 26

51. 国家采取步骤减少企业相关侵犯人权案件诉诸国内司法机制的法律、实践和其他障碍时,应注意妇女在寻求有效补救方面所面临的额外障碍。

52. 说明性行动:

(a) 根据消除对妇女歧视委员会关于妇女获得司法救助的第 33 号一般性建议(2015 年),国家应采取有针对性的积极措施,减少妇女就侵犯人权行为追究企业责任时所面临的额外障碍,例如读写能力水平低下、经济资源有限、性别成见、歧视性法律、父权文化规范和家庭责任;

(b) 国家应启动系统化改革,以解决性别偏见和歧视性权力结构的问题,因为这些问题让妇女在就企业相关侵犯人权行为寻求有效补救时处于不利地位。例如,性别工资差异会导致妇女寻求补救的资源更少;

(c) 国家应建立机制,确保不会针对寻求补救的妇女(包括妇女人权维护者和工会领导人)实施报复或报复性行动;

(d) 国家应考虑如何利用技术革新来减少妇女诉诸法院所面临的实践障碍,包括实际出入法院和因反复作证而造成额外受害方面;

(e) 法律援助方案对于向寻求补救的受影响妇女提供支助,可采用差别化资金限额,同时应向所有性骚扰和基于性别暴力的受害者提供支助。

指导原则 27

53. 国家应明确授权非司法申诉机制,授予其充分权力并为其提供充足资源,以便处理企业相关侵犯人权行为,包括针对工商企业的性别歧视和性骚扰投诉。

54. 说明性行动:

(a) 国家应赋予非司法申诉机制必要的权力,以便在涉企业的性别歧视和性骚扰案件中提供有效转变性别观念的补救;

(b) 在为国家人权机构和国家联络点等非司法申诉机制任命人员时，国家应考虑性别均衡；

(c) 国家人权机构的全球和区域协会应建设其成员能力，将性别平等作为一个交叉问题贯穿到经营过程中，包括处理投诉的过程；

(d) 国家联络点应查明和处理妇女投诉时面临的额外障碍，且应在审查投诉时采取促进性别平等的方法，在促进当事各方之间和解、调解或对话时以及在最后陈述中提出建议时采取转变性别观念的方法；

(e) 国家应确保习惯法或土著司法制度的运作符合妇女国际人权标准。

指导原则 28

55. 国家应单独或集体采取必要步骤，确保所有处理企业相关侵犯人权行为的非国家申诉机制，不论是工商企业、行业协会、多利益攸关方机构下辖的机制，还是国际金融机构管理的机制，均适用“《指导原则》性别平等框架和性别问题指导”。

56. 说明性行动：

(a) 国家应指导工商企业建立业务层面申诉机制，并对这一进程进行监督，以弥合工商企业与包括妇女在内的受影响社区之间存在的各种不对称；

(b) 国际金融机构建立的申诉机制应采取具体措施，使可能受影响的妇女了解这些机制，吸收妇女组织的投入，在投诉过程的所有阶段采取促进性别平等的方法，并建议转变性别观念的补救措施。

指导原则 29

57. 工商企业建立的业务层面申诉机制应按照“《指导原则》性别平等框架和性别问题指导”纳入性别观点。

58. 说明性行动：

(a) 工商企业应确保可能受影响的妇女、妇女组织和妇女人权维护者切实参与建立和管理业务层面申诉机制。此外，投诉处理机构的人员组成应保持性别均衡；

(b) 业务层面申诉机制应考虑受影响妇女寻求补救时所面临的各种形式歧视、不利条件和障碍，并采取适当措施克服这些限制；

(c) 工商企业不应要求受影响个人或社区放弃就侵犯人权行为寻求司法或非司法补救的权利；

(d) 工商企业应确保提出投诉的妇女不会受到任何恐吓或报复。

指导原则 30

59. 根据行业协会、多利益攸关方机构或其他合作倡议的人权相关标准建立的申诉机制应以促进性别平等的方式发展，并且应该能够提供转变性别观念的补救。

60. 说明性行动:

(a) 应让妇女代表参与建立这种申诉机制并审查其有效性的整个过程, 应利用按性别分类的关于对妇女人权不利影响的数据, 并考虑妇女诉诸申诉机制所面临的额外障碍;

(b) 行业或多方利益攸关方申诉机制提供的这些补救, 不仅应纠正具体的侵犯人权行为, 而且应纠正歧视妇女的系统性根源。

指导原则 31

61. 非司法申诉机制的全部有效性标准均应以促进性别平等的方式加以解释, 特别是考虑到妇女诉诸这些机制时以及针对工商企业强制执行有效补救时所面临歧视的交叉性质。

62. 说明性行动:

(a) 非司法申诉机制应采取有针对性的措施:

(一) 确保潜在受影响妇女能够诉诸非司法申诉机制并予以信任;

(二) 处理受影响社区(包括妇女)所面临的权力、信息、财政资源和法律专门知识的不均衡;

(b) 非司法申诉机制处理有关对妇女的不利影响投诉时应促进性别平等, 并确保根据妇女国际人权标准予以补救;

(c) 非司法申诉机制应收集按性别分类的数据, 并与妇女组织和妇女人权维护者协商, 以便能够持续学习促进性别平等。

