社会审计指南中的性别平等

由荷兰外交部资助

BSR®

Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

第二节
在审计评估中加入性别敏感的核查措施

社会审计旨在核查

存在

认识

效力

变革

第二节 在审计评估中加入性别敏感的核查措施

BSR在其《行为准则中的性别平等》指南提出了性别平等层面的建议。为确保建议不仅在现有的保障方法中得到落实，也融入公司和制定准则的组织的行为准则中，本章提出了相关的意见和指南。

现有的审计方法已经包含了几个检查要点。检查要点旨在核查，在雇佣关系中，是否存在歧视性和危险的做法。检查要点主要与女性的生育能力有关，包括：

- 将强制孕检作为雇佣条件
- 强迫使用避孕药具
- 因怀孕终止工人雇佣关系
- 怀孕的工人执行危险或不合适的任务
- 女工面临危害生殖健康的卫生和安全风险
- 女工必须接受男性安保人员搜身
- 产后返岗的工人降低工资或收入

然而，在性别平等问题上，社会审计应探讨并核查更广泛的性别层面问题，并应按照《行为准则中的性别平等》指南的建议，从行为准则中的传统原则出发，进行审计。实际上，虽然大多数人认为，性别歧视只与一项原则（禁止歧视）有关，但性别歧视可能是与就业关系、工资、工作时间和强迫劳动等其他原则有关的不合规行为的根源。

此外，要想真正确保社会审计的有效性和性别敏感性，必须做到不仅确保有政策或机制存在，且成功实施，还应关注社会审计如何在工作场所为女性带来积极影响，并改变性别不平等的现状。因此，审计必须努力核查：

- **存在：**存在政策、流程、服务或机制，促进性别平等和解决突出的女性问题
- **认识：**女性和男性对政策、流程、服务或机制的认识
- **效力：**政策、流程、服务或机制的实际执行和效力，以推动对女工的积极影响
- **变革：**政策、流程、服务或机制在改变工作场所及其他方面性别规范的影响力

全面纳入上述要素将有助于改变社会审计的目的。让社会审计侧重于更广泛的根源分析和对工人的影响。鉴于当前社会审计的范围和性质，这样做具有挑战性。当然，审计也是为了帮助公司亡羊补牢，并在性别平等问题上为更广泛的变革方案提供信息，这些都是基本目标。

[20] 请参阅BSR的《行为准则中的性别平等》指南，了解对此的进一步分析。

下面这节提供了具体的核查措施和详细的工人面谈情形，帮助公司以性别敏感的方式评估九项传统行为准则：

2.1 歧视	第 38 页
2.2 工资和福利	第 43页
2.3 强迫劳动	第 49页
2.4 工作时数	第 54 页
2.5 骚扰与虐待	第 60 页
2.6 健康和安全	第 66 页
2.7 结社自由和集体谈判	第 72 页
2.8 雇佣关系	第 77 页
2.9 管理系统	第 82 页

本节的核查措施建议可分为两类：

- 与性别问题直接相关的核查措施（如基于怀孕或婚姻原因的歧视）
- 核查措施与女性和男性均相关，但对女性的影响显著大于男性[20]，且是改善女性工作条件和全面赋权的根本（例如，包括获得有效的申诉机制，提供能够维持生活的工资）

对于每项原则，按照以下维度对核查措施进行分类：

治理和政策

这些措施和检查重点在于，核查组织和高层是否明文禁止在工作场所对女性有显著危害的做法。

将流程融入业务

这些措施和检查重点核查企业是否拥有有效的流程、实践和管理系统，以防止、应对和解决显著影响女性的问题。审计人员还应关注，是否有证据表明已将此承诺融入公司文化，包括开展增强认识的活动，向关键职位、主管和其他工作人员传达性别平等的理念，并对其进行培训。

工人影响力和性别规范

这些措施和检查重点在于，核查政策、流程和实践是否有效改善女性的工作环境，或（至少）避免对女性的主动危害。

本节全面概述了每项原则所评估的性别平等考量。鉴于原则的相互联系（如工资和工作时间），一些措施可能涉及若干原则。本节还为审计人员提供实用的提示、案例研究和对性别敏感的线索，所有这些都应有助于审计人员在社会审计过程中识别与性别相关的问题。

2.1 歧视

从招聘到薪酬、福利、培训、晋升和解雇，在雇佣关系的各个方面，女性和男性面临不同的歧视做法。

其中某些性别相关的做法可能非常微妙，如果不对背景和根源进行深层次分析，很难确定。另一些做法则相对明显，并与女性特有的事项相关，如孕产或育儿。以下核查措施旨在，揭露在就业状况、培训和晋升方面与职业性别隔离、招聘和终止雇佣关系中的性别偏见、剥夺孕产福利、同工同酬和歧视相关的问题。

审计人员的经历

“在审查申请表时，越南的一名审计人员指出，申请表格要求女性申请人透露其结婚日期。当经理们被问及这个问题时，他们表示，收集这项信息是为了在女工结婚纪念日送一个电饭煲做礼物。进一步调查显示，过去一年结婚的女性申请人由于可能怀孕而被淘汰，无法进入面试环节。

“当女性领导者表现出紧张或采取严厉的行动时，每个人都认为她是在经期。但当男性作出同样表现时，人们觉得这很正常，认为他坚定、果断。

2.1.1 核查措施

歧视	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查是否有反歧视政策，以及政策如何处理（除其他理由外）性别、婚姻状况和怀孕等因素。特别是，注意是否有任何提及或明文禁止询问怀孕状况或进行怀孕测试，或将其作为雇佣或继续就业的条件。 ■ 同时要检查反歧视政策是否提及现有可用渠道，以便工人在碰到歧视时提出问题和投诉。 ■ 检查雇佣和解雇政策，包括歧视性做法的合同终止条件。 ■ 检查工厂墙上张贴的行为准则是否明确提及反歧视条款。 **标杆供应商**应该能够展示关于多元化政策的证据，包括制定目标和监控目标落实情况等。
将流程融入业务	应采取下列措施，以核查性别平等观点是否纳入业务流程： ■ 记录基于性别的国家和地方法律法规，看对于女性与男性工作的影响是否相同，并记录公司如何管理相关事宜。 ■ 检查是否存在对女性的程序性歧视，特别是在工资、奖金和与工作时数、婚姻状况、怀孕或产假相关的其他福利计算方面。 ■ 检查以下各项招聘和解雇流程和管理系统：广告和招聘、面试选择、典型的面试过程、面试问题和解雇。这应包括： – 招聘程序（包括体检，如怀孕测试）、申请表所要求的信息、与婚姻状况或怀孕有关的合同条款 – 之前辞退或解雇的理由，包括对工人的纪律处分和通知，着重检查任何歧视倾向（包括女工档案内预先签署在结婚或怀孕情况下的辞职信） ■ 检查现有的培训课程（提高权利认识和/或专业发展培训）及提供依据和对象。上述信息以何种方式宣传给员工？培训方式（地点、时间等）是否导致女性很难参与？

工人影响力和性别规范

应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析：

- 通过文档检查进行趋势分析，以记录事实，例如：
  - 比较按工人类别分列的劳动力构成（主管/管理人员与普通工人）
  - 比较入围面试的女性人数与女性申请人的人数
  - 正在休产假/休完产假的女性人数
  - 按性别分列的评估培训的培训记录
  - 过去18个月中晋升的女性人数
  - 计时、计件付薪等支付与按工资付薪（包括按性别、婚姻状况等分列的对劳动力总数的总体百分比比较）
  - 因家庭责任、婚姻状况或怀孕而被解雇/辞职的人数，包括离职面谈记录和反馈环路

- 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）：
  - 检查对政策、流程和投诉机制的了解。工人是否知晓反歧视政策？工人如何提出自己关注的问题，补救程序是什么？
  - 工人是否曾在就业的任何阶段感觉受到歧视（招聘、获得培训、晋升、产后返岗、获得福利、解雇）？
  - 有家庭责任的工人是否认为自己与其他工人享受相同待遇，并能够获得所有同等福利、培训和发展机会？
  - 工人是否认为组织内的文化或性别规范影响自身的工作机会和福利？

2.1.2 工人. 谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于机会均等的工人面谈情景问题流程示例，以及可能的相关发现。此外，表中强调了提问时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

歧视/机会均等：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 我碰巧参观了工业园区周围的几个社区。你住在其中某个社区吗，还是住在更远的地方？你在那里住了多久了？ 2 我听说找工作不容易。你觉得很多人都这么想吗？ 3 人们是如何了解招聘信息？他们会到企业上门询问吗，还是通过报纸了解？ 4 据说，有些工作是不招聘女性。这种说法听起来耳熟吗？怎么会这样？	从社区层级来看，男性和女性在一般工作机会方面的明显差异	**建立融洽的关系** **问题类型：** 间接问题和开放式问题的组合 **技巧：** 巧妙加入 **表达方法：** 问题流从高层级问题逐渐过渡到细节层级
5 这很有意思（从上面的问题集继续）。关于这家工厂，人们是如何得知工作机会的呢？[如果没有答案，请举例说明，如张贴招聘信息或通过大广播宣布。] 6 想要获得新工作机会的人肯定需要新的技能来胜任新岗位。如何获得这些新技能呢？[让工人提出培训的话题。] 7 所有人都可以参加你提到的这些培训吗？怎么报名呢？工人如何知道培训时间和地点呢？	向所有工人提供平等（或不平等的）培训和工作机会	**大量问题** **问题类型：** 开放式 **技巧：** 背景设定（基于建立融洽的关系章节） **表述方法：** 以前一节为基础，细节层级的问题
8 哦，所以工人可以报名参加。你去谁那里报名呢？他/她是你唯一可以联系的人吗？ 9 我曾经有这样的经历，我记得我很害怕上班的地方某个位高权重的人，他喜欢跟他混得熟或是给他好处的人。你是否也曾因类似的情况感到害怕？ 10 是否有些工人觉得自己没有机会被考虑升职？	是否有偏袒的情况？ 女工是否处于弱势，为了晋升是否不得不提供某些服务？	**稍微深入挖掘** **问题类型** 开放式 **技巧：** 巧妙加入 **表述方法：** **熟悉的措辞**

问题	可能的发现或结论	方法和结构
11 你觉得很多工人希望升职吗？男性女性都有吗？ 12 你认为已经成家的女性可以追求升职吗？还是觉得在工作中承担更多责任压力太大了？ 13 你认为女性应该追求晋升，还是认为男性更适合晋升？ 14 你认为你所在组织是否支持或愿意支持女性晋升？	是否有晋升的职业抱负？ 对于表现出晋升追求的女性和男性，其他人一般持何态度？	**如果时间允许：** 用总结性问题在积极正面的基调中结束面谈。 **问题类型：** 间接问题

性别视角整合的示例

社会与劳工融合项目评估工具 | 歧视

社会与劳工融合项目(SLCP)旨在汇集独特的视角，为社会审计创造高效、可扩展和可持续的解决方案。SLCP 的目标是成为首个评估社会和劳工状况的全行业框架。此框架包括多重标准工具和核查方法，用以收集客观的社会和劳工数据，以便利益相关方识别改进机会并追踪进展。SLCP已将关键的性别特定问题和检查点纳入其新的评估工具：

分项	类别	编号	问题	回答
歧视	**怀孕**	Disc-3	设施是否遵循与工人怀孕有关的下列任何做法（选择所有适用项）	■ 设施要求在雇用时或工作期间随时进行怀孕测试 ■ 设施要求工人（口头或书面）承诺不会怀孕 ■ 设施要求使用避孕药具或其他形式的节育措施 ■ 以上均无

2.2 工资和福利

[21] www.capturingthegains.org/pdf/ctg_briefing_note_6.3.pdf

女性从事与男性相同的工作或同等价值的工作时，不仅获得的工资少，奖金也少，并且按小时计酬的比例也更高。[21]

这不仅因为社会认为女性和男性从事的工作有不同的价值，而且不稳定的工作类型（兼职、短期工、临时工、计件工、小时工）往往都是由女性承担。这类工作导致女性工作时间更长但收入更低。除了这些问题之外，女工普遍缺乏财务知识，这也助长了供应商错误付薪的风气。

在福利方面，产假和病假造成具体的挑战。即使在法律保障产假的情况下，女性也可能面临歧视和就业问题。下列各页的核查措施将有助于查明这些考量因素。

审计人员的经历

> 在制造业（如塑料和电子产品）的包装和质量控制部门，尽管主要工序通常由机器和男工执行，但具体的手工作业（如包装和最终质量控制）则由女工执行。这样的作业对于防止浪费和投诉具有重大价值。但是，由于这些作业不需要技术知识且有些单调，她们的工资往往很低。从事此类工作的女性感到沮丧，因为她们了解自己工作的价值和影响力。

> 在对管理层的一次采访中发现，高价值商品是在晚上或夜班生产的，而女性不被允许在夜间工作。工作和相关奖金的设计将女工排除在外。

2.2.1 核查措施

工资和福利	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查是否存在对女性的程序性歧视，特别是在与工作时数（包括加班）、婚姻状况或产假相关的工资、奖金和其他福利计算方面。 ■ 检查政策和工人合同，以确保工人能够获得诸如产假、育儿津贴、病假工资或灵活工作等福利，而不受歧视或扣减等 。 ■ 检查工厂墙上张贴的行为准则是否明确提到男女同工同酬、福利等。 **标杆供应商**应制定最低生活工资政策。
将流程融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查工作场所的一般职务结构，以检查职务说明中的差异或不一致之处。这样的差异和不一致之处可能被用于按性别区分同一份工作，从而证明降低工资的合理性。交叉核对合同和支付记录。 ■ 检查临时和/或计件工人（她们往往是女性）的工资计算方法。 ■ 检查合同和休假记录，以确保所有可获得的福利（如育儿和休假）同等适用于男性和女性。 ■ 检查做法是否一致，以确保工人能够获得诸如产假、病假工资和育儿津贴等福利，而无需扣减；包括： – 不拒绝病假（审计人员应注意与怀孕和育儿责任有关的事项） – 无未经授权扣减（例如，由于病假、医疗预约等） **标杆供应商**应能证明他们如何确保工人收到并理解他们的工资单。记录哪些工厂提供与了解工资和福利有关（包括更广泛的金融知识）的具体培训。

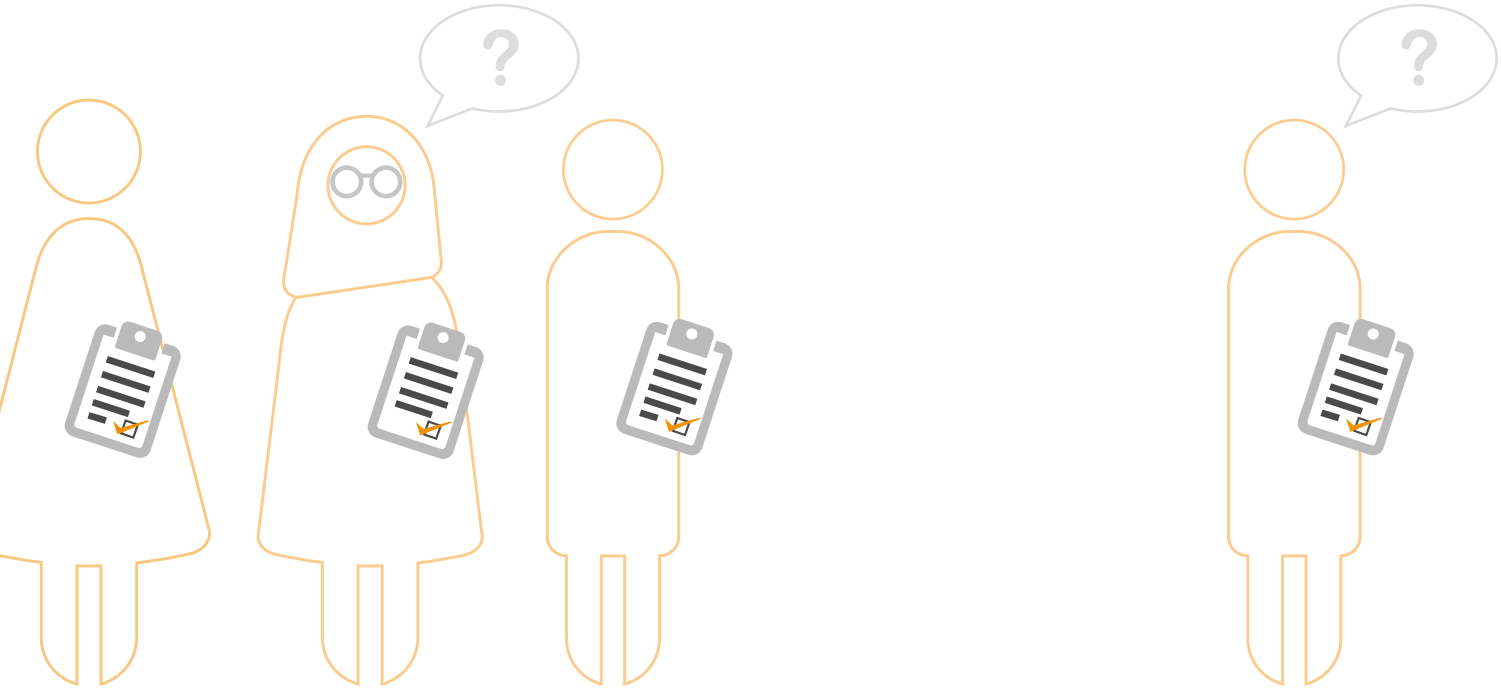
工资和福利	核查措施
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析，以记录事实，例如： – 按工种比较男女之间的工资（如果工资高低不同，则比较职务说明） – 比较小时费率/计件工资和薪金（按性别和婚姻状况等其他因素分列） – 检查是否支付加班津贴，判断是否存在性别歧视 – 标准时间最低工资和生活工资基准（不包括加班）。如当地规定可接受的生活工资标准，审计人员应清晰报告具体数额及计算方法。 – 将计件工资（不包括加班）与最低工资和生活工资基准进行比较，以及对获得福利的任何相关影响。 – 检查工厂目前或以前是否有任何女工休产假，是否有福利，有哪些福利及薪酬如何。 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 女工是否能读懂工资单，是否清楚自己的工资计算方法（特别是对于临时/计件工资工人）？ – 女工是否认为她们的工资能满足基本需要，并可应付紧急情况？ – 女工是否认为她们生完孩子后能以同等报酬返回相同或类似的职位？ – 女工是否知道自己有权享受哪些福利？是否能坦然享受这些福利？ – 评估病假获批或被拒的程度（特别是孕妇或哺乳期妇女及计件工资工人等弱势工人群体，他们可能因病假损失严重，造成自己或其受抚养人生活困难）。

2.2.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于工资和福利的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中强调了提问时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

工资和福利：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 看起来工厂里的新工人和资深工人比例不错。你认为情况是这样吗？还是新工人更多一些？ 2 你认识这些新工人吗？你觉得自己在工厂里有一群不错的朋友吗？你什么时候认识他们的？	工人对于新工人的流程是否了解，可以提出与起薪和期望值相关的问题？	**建立融洽的关系** **问题类型：** 间接问题和开放式问题
3 应聘新工厂和开始工作可能很困难；很少有工厂拥有完善的制度。从你的新工人朋友的经历来看，这个过程是什么样子的？ 4 当工人做一份工作时，他们往往对工作的内容和期望值有一定的了解。你觉得有工人会对招聘过程/阶段感到吃惊吗？ 4a **否定回答：**所以你觉得你朋友的经历与期望值完全相符？对于一切都没有任何疑惑？ 4b **肯定回答：**请与我讲讲你朋友的经历。	起薪流程。是否向每个人都传达了相同的工资信息，这些信息是否包括实际工资？	**大量问题** **问题类型：** 开放式 **技巧：** 巧妙加入 **表述方式：** 细节层面并建立对话



工资和福利：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
5 如何公布所有职位的起薪？是否只在工人申请职位时告知他们？还是将薪资信息张贴在工厂内？ 6 你觉得新工人的工资起薪都一样吗？是否有些人级别相同、工作相同，但薪酬不同？ 6a **肯定**或**否定**回答包含完整解释 7 每个月谁发钱？是直接转到账户还是发现金？ 8 是否有一人或多人负责发放月薪？具体怎么做？请告诉我整个流程。	是否达到薪资期望，还是在招聘过程中有一定差距？ 起薪是固定的，还是有些工人的起薪点较高（或较低）？ 工人为了获得月薪或提高薪资，是否被迫提供某些服务？	**稍微深入挖掘** **问题类型：** 开放式 **技巧：** 背景设定 **表述方法：** 细节层面并建立对话
9 你觉得工人们一般相处得好吗？容易交朋友吗？ 10 你见过工人们打架或争吵吗？他们通常争论什么？你能给我举一个可能引发争端的例子吗？	核查以上问题集。如果工人们争吵，薪资可能是根本原因。间接探讨是否存在薪资差异。	**结论** **问题类型：** 间接 **技巧：** 背景设定 **表述方法：** 熟悉的措辞

案例研究

2.2.3 印度泰米尔纳德邦蒂鲁布尔市区生活工资报告

这项研究由全球生活工资联盟(GLWC)委托，汇集了以下七个可持续发展组织：国际公平贸易组织(Fairtrade International)、森林管理委员会(FSC)、GoodWeave International、雨林联盟(RA)与UTZ联合、社会责任国际组织(SAI)以及可持续农业网络(SAN)、ISEAL联盟、Richard Anker和Martha Anker合作体。

报告提供了详细的假设和计算，以便使用Anker方法确定蒂鲁布尔市一名服装工人的生活工资估计数。下表提供了蒂鲁布尔市生活工资估计数的细节，以及生活工资估计数使用的一些关键假设。

*膳食模型中的大米和小麦成本假设，工人们从公共分配系统(PBS)免费或以每公斤极低的价格购买相当大一部分大米和小麦。

资料来源: https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2018-05/Tiruppur%20Living%20 Wage%20Report%20%28FINAL%29%20May%2017.pdf

蒂鲁布尔市生活工资计算摘要

家庭开支	费用（当地货币，卢比）	费用（美元）
参考家庭每月食品开支(1)	7,792	117
每人每日食品开支	64.04*	0.96
每月住房开支&0'	4,788	72
房租	4,000	60
公用事业（水、电、液化石油气）	548	8
预付6个月租金所需贷款支付的利息	240	4
检查后每月非食品非住房开支(NFNH)(3)	5,353	80
非食品非住房开支初步估计	5,353	80
检查后调整医疗保健	0	0
检查后调整教育	0	0
可持续发展和紧急情况额外5% (4)	897	13
参考家庭基本的体面生活水准每月家庭开支总额(5) [5=1+2+3+4]	**18,830**	**281**
实得工资中用于每月生活工资净额(6) [6=5/每个家庭的全职工人人数]	**11,918**	**178**
强制性薪酬扣减(7)的13.75%（12%公积金和1.75% ESI）	**1,900**	**28**
每月生活工资所需的工资总额(8) [8=6+7]	**13,817**	**207**

主要参数和假设

(1) 印度卢比与美元的汇率	66.88卢比
(2) 每对夫妻的全职工人人数	1.58
(3) 每月全职工作天数	26
(4) 每周正常工作小时数	48
(5) 参考家庭人数	4
(6) 参考家庭子女数	2
(7) 非食品非住房与食品的初始比率	0.687

2.3 强迫劳动

妇女和女童占全球现代奴隶制受害者的70%以上，全世界有近3000万名女性受害者。[22] 现代奴隶制受害者的一半以上是强迫劳工。

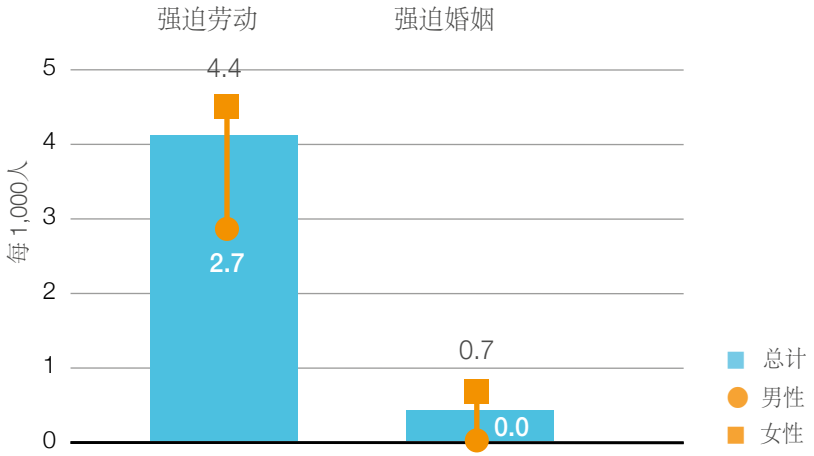
性别是决定被强迫劳动可能性的一个重要因素，特别是在特定的经济活动中。与其他经济活动中的强迫劳动相比，女性通常与强迫性剥削和家务劳动相关。但是，事实上，女工集中在非正规劳动部门，在工资最低的工作中无法获得法律保护。她们是社会内部失衡的受害者（特别是与性虐待和生育有关）。因此，女性特别容易遭受强迫劳动。去年，国际劳工组织(ILO)报告显示，在私营部门（包括制造业、农业和渔业）从事强迫劳动剥削的工人中，女性占58%。[23]

这主要是因为：

- 女性集中在强迫劳动较为普遍的正规劳动部门：
  在女工人数超过男工的部门（如服装部门），强迫劳动的情况报告甚多。这些案件往往涉及债务质役和非法没收个人身份证件等做法，特别是在涉及招聘机构的情况下，比如马来西亚的电子业。[24]但是，性暴力和身体虐待也是强迫劳动的手段，例如在印度农业部门。[25]

- **越来越多的女性外出务工：**还有巧作名目造成女性强制劳动的形式，例如，出于安全理由限制女工的行动自由。在外来务工人员中，这种做法特别普遍，她们很难找到住房，于是公司提供住处并限制和/或不断监视她们的行动。

图表 | 2016年欧洲和中亚按性别细分的现代奴隶制发生率



图表说明：现代奴隶制在女性中的发生率远远高于男性。每1,000人中有5.2名女性受害者，而每1,000人中男性受害者人数为2.7名。在关于强迫婚姻和强迫劳动的测量中均存在这种总体性别差距。强迫劳动的胁迫手段也有很大的性别差异；例如，性暴力几乎仅限于女性受害者。

资料来源: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_597874.pdf

[22] https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm

[23] www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm

[24] www.verite.org/research/electronicsmalaysia

[25] traffickingresourcecenter.org/sites/default/files/Women%20and%20Forced%20Labor%20-%20GFC.pdf

虽然本节讨论的主要主题不一定针对性别，但它们对于帮助确定与影响女性的强迫劳动有关的问题至关重要。我们必须确保：

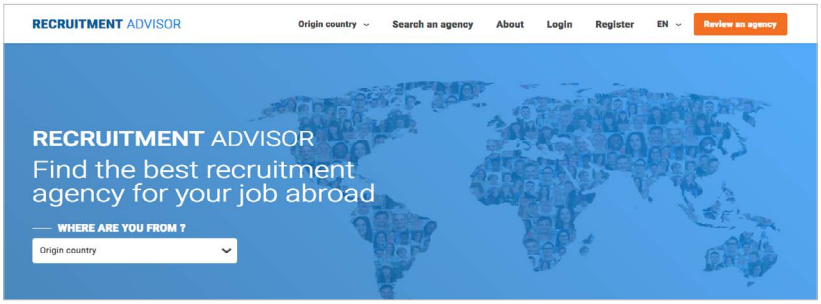
- 外来务工人员与当地雇员的平等权利以及对外来务工人员行动自由的额外保护，包括雇主支付费用的原则、禁止要求缴纳押金、禁止扣留身份证件，并在供应链各个环节贯彻这一准则。
- 禁止限制工人行动自由或终止雇佣能力的做法。
- 禁止要求男女工人缴纳押金和/或经济担保或扣留身份证件 。

本节中的核查措施将有助于确定这些考量因素。

你知道吗?

RECRUITMENT ADVISOR

外来务工人员“招聘顾问”平台



招聘顾问平台是由ITUC在ILO公平招聘倡议的支持下开发的，列出在尼泊尔、菲律宾、印度尼西亚、卡塔尔、沙特阿拉伯、香港、马来西亚、新加坡和其他国家及地区的数千家机构。该平台允许工人对自己的经历进行评论，对招聘机构进行评级，并了解他们的权利。

各国政府提供了持牌机构名单，所有目标国家的工会和民间社会组织网络通过接触工人来确保平台的可持续性。最终，该系统将根据ILO的“公平招聘一般原则和业务准则”，宣导遵循公平招聘程序的招聘人员，并将就持牌招聘机构的实践向各国政府提供有用的反馈，作为传统监测系统的补充。

资料来源: www.ituc-csi.org/ituc-launches-migrant-worker

2.3.1 核查措施

强迫劳动	核查措施
治理和政策 [26]www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查有关招聘费用和押金支付的政策，包括与劳工中介签订的合同，并确保对各 项政策进行级联和监测。公司应制定负责任的招聘政策，包括禁止收取招聘费。该政策应扩大到劳工中介，以确保没有工人根据*雇主支付原则*付钱以获得工作。[26] ■ 检查辞职和离职程序，以确定从合同角度来看，工人可以在无需缴纳罚金的情况下自愿离职。检查合同的法律条款和处罚、金融或贷款协议（与债役有关）或其他防止工人离职的机制。是否有任何条款（合同、经济）或恐吓（对工人或受抚养人的威胁）会限制工人离职？
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 审查招聘流程，确定任何中介机构（包括非正式中介机构）的情况。如果正在使用劳工中介，是否有任何关于其做法的尽职调查程序（例如，雇主或劳工提供者审查招聘广告，特别是需要移徙的工作）？检查提供的条款是否与合同中的条款一致。工厂或相关劳工提供者通过哪些系统管理这一点？ ■ 在允许扣减的情况下，如果适用的话，检查任何还款条款（并寻找任何条款上的歧视）。检查现有的合同，检查工人是否理解和同意合同内容。 ■ 如进行“搜身”或手提包搜查，应由与工人相同性别的安保人员执行。 **标杆供应商应：** ■ 建立流程，积极监测外部劳工中介和其他中介机构的程序，以确保不收取/扣留任何费用或押金以获得工作。 ■ 为安保人员提供关于对待工人和防止与惩戒、骚扰或限制行动自由有关问题的培训。

强迫劳动	核查措施
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 在记录检查中，审计人员应交叉比对按性别/外来务工人员身份划分的样本记录，以检查是否存在可能与强迫劳动有关的任何潜在违规行为（例如工资、工作时间、福利、行动自由）。 – 检查工人（直接或间接通过劳工经纪人或其他中介机构）是否需要支付招聘费才能获得工作。 – 检查是否因为个人防护用品、身份证号、住宿、食品、衣物、交通费用（包括招聘过程中的迁移旅费，或从提供的住宿中收取经常性费用）、健康检查、工作文件和作为招牌或持续就业过程中的必需品等向工人收取任何扣减费用。 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识和机构，以及影响女性的工作场所做法）： – 工人是否审阅、签署并理解合同条款？ – 工人是否被工厂或劳工提供者强迫长时间工作、超时工作或在不愿意的情况下增加工作天数？ – 是否允许工人保留身份证件？如该国法律有相关规定，工人可以随时查阅他们的文件吗？ – 评估工人的行动自由，包括： *- 工人可以在休息期间或下班后自由离开工地吗？* *- 工人可以不受限制地进入洗手间、饮水和使用医疗设施吗？* *- 消防通道是否一直畅通？* *- 如果工人愿意的话，他们可以自由且无人陪伴地离开雇主提供的住所吗？* – 如需进行安保检查，是否以尊重且不恐吓（工人或其受抚养人）、无拘留/涉及限制行动自由的重大拖延的形式进行？是否规定只能由同性安保人员对女工进行“搜身”或搜查？ – 安保人员是否针对安保检查期间对待员工的方式接受了培训？ **标杆供应商应：** 执行或要求进行审计检查，对工人受第三方控制的强迫劳动的迹象进行更多的法医检查： – 检查是否有多名工人被第三方控制的迹象（例如共享银行帐户、地址、电话号码等）。 – 检查每个员工是否只有一个银行帐户，并且该员工有访问该帐户的权限。 – 检查是否有迹象表明，工人通过非正式中介渠道被迫支付部分工资，哪怕工人是通过合法劳工中介被雇佣的。工人（或其亲属）是否必须捐出一部分工资，或是否由于抵达或者为国外或本国的任何其他代理工作而欠债？

2.3.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于强迫劳动的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中强调了提问时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

强迫劳动：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 你住在这附近吗？哪里?你老家就在这里吗？你以前住在哪里？ 2 我听说这个地区的一些工人是通过劳工经纪人招聘的。这个工厂是这样的吗？你觉得这份工作和条件大致符合经纪人的描述吗？ 3 这些工人能否融入工作场所？我听说如果不是这里人，需要付定金或保证金。这种说法听起来耳熟吗？	工人原本就来自这个地区吗？ 工人是通过劳工经纪人雇用的吗？ 是否被收取招聘费及其他费用？	**建立融洽的关系** 背景设定 巧妙加入
4 你进工厂时签合同了吗？你签合同的时候，觉得自己理解合同的所有内容吗？如果能，合同条款是什么？你对合同内容满意吗？ 5 你有否向工厂管理层或劳工经纪人提交任何身份证或工作许可证的原件？如果因法律要求或其他原因被扣留这些证件，你能自由查看吗？ 6 你可以自由辞职吗？ 7 我有时听说工人不能在工作场所和外面自由活动。你觉得这里会发生这种事吗？ 8 加班是很常见的事，特别是在交货日期之前。当工人拒绝加班时会发生什么？ 9 你了解工厂的申诉和投诉程序吗？你觉得所有的工人都会使用这些程序吗？	工人签合同了吗？如果签了，与谁签的（工厂或劳工经纪人）？他们是否被威胁同意所有条款？ 工厂或劳工经纪人是否扣留证件，阻止工人辞职或限制活动自由？ 工人是否被迫加班或受到不公平的纪律处分？ 外来务工人员是否了解申诉机制，是否有平等的申诉机会？	**大量问题** 巧妙加入
10 你觉得有些工人的工作条件比你更困难吗？怎么会这样？ 11 你与说其他语言的工人相处融洽吗？你与他们中有些人是朋友吗？	用一般性问题结束对话，评估工人本身是否歧视外来务工人员。	**结束**

2.4 工作时数

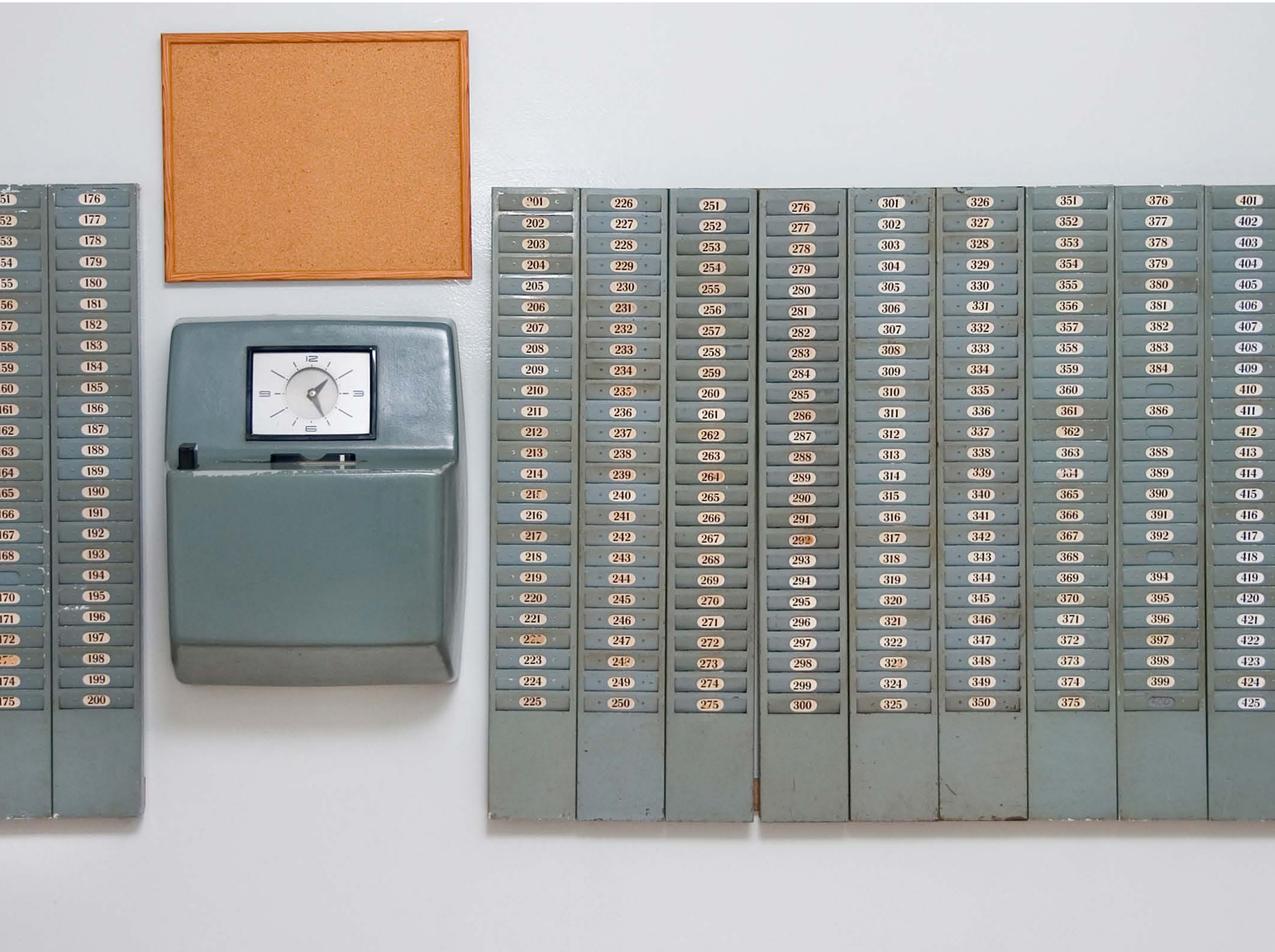
女性的工作时间往往比男性长，她们在就业条件上往往处于更弱势的地位。在长时间工作和加班时，她们所受到的影响也与男性不同。工人们有时别无选择，只能接受加班，并且加班的要求往往是最后一刻临时提出的。

这可能特别让女工陷于困难的境地，她们也许会面临语言威胁、身体暴力甚至是性虐待。由于需要努力平衡工作和照料家人及家庭责任，这可能增加她们的压力。加班也会给女性带来安全问题，因为凌晨上班或深夜下班可能会使她们在工作场所以外受到虐待和暴力侵害。[27]在发展中国家，依靠计件工资的工人往往是工人中的弱势群体，其中许多人在非正规经济部门工作。这些工人中很大部分是女性。某些行业或职业的工作具有重复性，员工对结果有很高的控制力，往往采取计件工资形式。计件工资在纺织、服装、鞋类和皮革行业很常见，在农业（如采茶和修剪果树）中也是如此。[28]

本节中的核查措施将有助于确定是否存在这些问题。

[27] www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Codes_of_Conduct_Guidance.pdf

[28] www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439067/lang--en/index.htm



2.4.1 核查措施

工作时数	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查有关规定的正常工作时间和加班限制的政策。 ■ 检查提供法定休息时间和每周休息日的政策承诺。 ■ 检查对于需要离岗的特殊假期或其他类型假期未涵盖情况（如产假/陪产假或病假）的政策承诺，如照顾受伤或生病的受抚养人、特殊医疗预约等 ■ 记录对于特殊类型工人（如计件工人）的政策，尤其是关于工作时数、法定休息时间、休息日等 **标杆供应商应：** ■ 制定政策，允许灵活的工作安排，特别是对负有家庭责任的女性和男性。 ■ 提供机会，支持负有家庭责任的工人，例如通过共同的产假和陪产假政策或获得儿童保育支助计划。
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查合同，以确保明确标准工作时间和自愿同意加班的方式。核实是否有书面证据证明所有工人都理解并同意了条款。 ■ 了解如何管理工作时数，核实雇主是否对各类工人的生产水平和工作时数保持准确且最新的记录。核实记录系统中是否存在任何歧视（例如，所有的工人都是自己计时吗？如果不是，谁负责计时？以什么为依据？） ■ 检查是否存在计件生产的计量和报酬系统（包括返工等要素）以及： – 计件工资工人不必加班以达到最低工资水平 – 如果已有系统，则检查生产目标是否符合实际，且可以实现（将目标与工厂在淡季、平时和旺季按标准工作时间工作的工人平均产出进行比较）。记录总体和按性别分列的法律合规情况和差异。 ■ 检查分配和同意加班的过程（包括计件工资工人）。目标针对谁？是自愿的吗？不接受有什么惩罚吗？管理层是否将女性排除在加班时间之外？如果要求女性在特定时间之后加班，是否使用征求同意书？ ■ 审查现场生产规划系统，了解可能导致过度加班的客户采购行为。

工作时数	核查措施
融入业务（续）	**标杆供应商应：** 持续审议和提供培训或指导机会，以使工人提高他们的技能。这些机会应有助于工人更好地完成生产目标或学习新技能，使他们能够胜任不同岗位的工作。反过来，这也有助于提高生产的灵活性和效率。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 如审计人员记录到与工作时数有关的不一致情况时，应按工人类型和性别对不一致之处进行筛查，以找出任何潜在的歧视性根源（工时过长，与计件工资有关的问题，与工资有关的问题，加班费分配的过程等） – 对从事同一工种的男女工人而言，生产目标应保持一致 – 如果有特别休假政策，工人应可从中受益 – 任何与有效工作时间有关的扣减不应导致特定类别工人的收入低于法定最低工资水平 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 工人认为生产目标是否现实？ – 是否所有加班都是自愿提供的，在工人之间分配加班的程序是什么？女性是否认为她们必须加班才能获得可接受的收入水平或达到她们的目标？（这与男性相比如何？） – 工人能在标准轮班结束后自由离开工地吗？（例如，出口是否时刻畅通；安保程序是否合理、及时且尊重被检查人？）是否有骚扰或限制行动自由的任何迹象，导致工人难以拒绝加班？（例如，只在加班结束时提供交通；威胁解雇；是否继续雇用与是否愿意加班挂钩。） – 工人们对接受加班有何顾虑？（例如，家庭责任；加班后回家时的人身安全。） – 是否允许工人在非紧急就医或特殊情况下带薪或无薪休假？

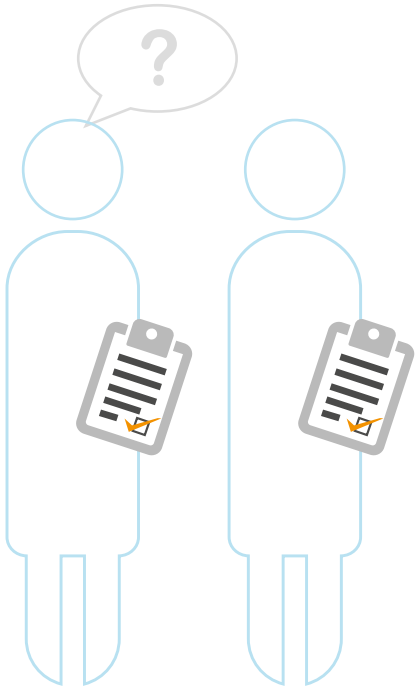
2.4.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于工作时数的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中强调了提问时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

工作时数：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 你在工作时间以外（早上和晚上）从事哪些活动？你一个人做这些吗？ 2 有孩子的女性还有更多的责任吗？怎么会这样？ 3 男性做家务吗？	了解工人所在社区的传统。 这将决定你提问的细致度/在下面的“大量问题”部分。	**建立融洽的关系** **问题类型：** 间接
对于女工 4 你的一天一般怎样过？你什么时候起床？你有时间吃早餐吗？ 5 你是乘公共汽车去上班还是走路上班？路上要花多长时间？ 6 你必须几点前到？ 7 你通常几点完成一天的工作？ 8 回家后，你会做什么？你有时间做饭和照顾家人吗？ 9 你一般有时间在下班路上买点东西或接小孩吗？还是太晚了？ 10 你周末工作吗？周六和周日？	判断工人是否过度劳累。 在工作之外是否有足够时间（取决于通勤时间）做其他事？	**大量问题** **问题类型：** 间接 **表述方法：** 细节层面并建立对话
对于男工 11 你的一天一般怎样过？你什么时候起床？你有时间吃早餐吗？ 12 你是乘公共汽车去上班还是走路上班？路上要花多长时间？ 13 你必须几点前到？ 14 你通常几点完成一天的工作？ 15 你几点到家？你一般有时间在路上停留（如拜访朋友）吗？还是太晚了？	判断工人是否过度劳累。 在工作之外是否有足够时间（取决于通勤时间）做其他事？	**大量问题** **问题类型：** 间接 **表述方法：** 细节层面并建立对话

问题	可能的发现或结论	方法和结构
16 你的午休时间是什么样子？（你有时间吃饭吗？）	探讨加班的规律，工时分配的过程，是否自愿，或者对某些工人来说必须如此。	**进一步挖掘** **问题类型：** 开放式
17 你经常加班吗？谁会加班？有些工人觉得他们不得不接受较长的工作时间吗？为什么？工人们在周六经常加班吗？周日呢？夜班呢？		
18 你觉得工人们有时会为了达标延长工作时间吗？为什么？	判断目标是否现实。	
19 如果你必须参加葬礼或需要去看医生怎么办？管理层会对此表示不妥吗？同事们呢？	评估如何处理特殊请假。	
20 你觉得工人们认为自己在工作日的工作时间之外可以做其他事情吗？	核实并结束话题	**结论** 用比较轻松的问题结束提问
21 你闲暇时做什么？		



性别视角整合的示例

社会与劳工融合项目评估工具 | 工作时数

社会与劳工融合项目(SLCP)旨在汇集独特的视角，为社会审计创造高效、可扩展和可持续的解决方案。SLCP的目标是成为首个评估社会和劳工状况的全行业框架。此框架包括多重标准工具和核查方法，用以收集客观的社会和劳工数据，以便利益相关方识别改进机会并追踪进展。

如下所示，SLCP已将关键的性别特定问题和检查点纳入其新的评估工具：

分项	类别	编号	问题	回答
工作时数	自愿加班	WH-15	加班是自愿的吗？（选择所有适用项）	■ 雇员可因病拒绝加班 ■ 雇员可因家庭紧急情况而拒绝加班 ■ 雇员可因亲子责任（即母乳喂养和育儿）而拒绝加班 ■ 雇员可以任何理由拒绝加班 ■ 其他 – 雇员可以在其他情况下拒绝加班 ■ 无论有何原因，雇员都必须根据要求加班

2.5 骚扰和虐待

性骚扰是很多女工的日常经历，她们忍受着虐待行为，包括冒犯性和露骨的性语言，暗示她们可以出卖肉体，以及拳打脚踢等肢体行为。许多女工在社区也经历了不受欢迎的性挑逗和亲密伴侣的暴力行为。性骚扰与女性在工作场所面临的其他问题密切相关。

由于女性通常承担了大多数不稳定的工作（如短期合同职位），而且因为她们更有可能处于初级职位和/或试用期，所以女工更容易受到骚扰。当她们未达到生产目标、犯错、请假、迟到或生病时，尤其容易受到骚扰。她们在上下班途中也可能受到骚扰。

女性还面临不利的社会规范。在这种情况下，性骚扰成为一种权力主张，被用来恐吓、胁迫或贬低其他工人。虽然审计人员可能未发现，但这一普遍存在的问题让女性总是感觉非常脆弱。但是，为了继续正常生活，女性在一定程度下对性骚扰和不受欢迎的性挑逗采取隐忍态度。由于性侵幸存者经常蒙受社会污名，工人们往往保持沉默，而不是冒着工作和名誉风险，破坏自己的婚姻前景或令自己的伴侣不快。在社会审计方面，性骚扰经常是无形和未报告的问题，在与工人面谈和现场观察期间尤其难以查明。下列各页的核查措施将有助于查明这些考量因素。

定义

国际劳工组织* 将性骚扰定义为不受欢迎和冒犯接收方的性行为。这两个要素是性骚扰成立的必要条件。性骚扰可能有两种形式：

- 交换条件，以受害者同意从事某种形式的性行为要求为条件换取工作福利（如加薪、晋升甚至继续就业）
- 恶劣的工作环境，骚扰行为构成恐吓或羞辱受害者的条件

*www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

审计人员的经历

在莫桑比克农村，女性如果外出工作，往往会被拒之门外，因为她们的传统角色是在家里耕作或取水。女性在工作时经常受到骚扰：例如，她们在发薪日遭受攻击，她们的现金工资被偷。

雇主开始在随机的、未公开的日期支付女工薪水，这样社区其他人就不知道具体的“发薪日”，从而克服了这个问题。

2.5.1 核查措施

骚扰和虐待	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查与禁止骚扰和虐待条款相关的行为准则和政策，并检查它们是否充分解决了语言、身体、性和心理暴力等因素。检查是否规定了关于性骚扰的完整定义（国际劳工组织的定义），并检查其中是否包括具体的例子，例如不受欢迎的性挑逗；不受欢迎的拥抱和触摸；暗示性或淫秽的言论；要求提供性好处；或展示不雅、下流或色情的图片、海报、图画或录像。 ■ 确保政策适用于往返工作场所、医疗设施和住宿设施的交通运输，包括现场分包商（例如，餐厅、安保）。 ■ 核实是否存在申诉机制，并确保该机制符合任何现行的地方法律和国际公认的最佳做法标准（例如，联合国工商业与人权指导原则）。核实其是否保密和公正，并具体包括不报复条款（例如匿名、在需要时提供免遭报复的保护）。 **标杆供应商应：** ■ 注重预防措施，鼓励尊重他人的行为。这可能包括对积极行为的定期奖励，如“工作尊严计划”或“尊敬的传播者奖”。 ■ 将政策扩大到遭受亲密伴侣暴力侵害的工人（例如健康机构和社会福利组织转介，为幸存者提供休假）。
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： 工作场所文化：关注可能恐吓、威胁或侮辱女性的工厂文化迹象或不当材料/行为的证据。这些可能包括淫秽图片/海报或公开张贴面临纪律处分的工人姓名。 组织结构：检查组织结构图和层级结构，包括根据每个工作类别的性别比例、相关责任和查明潜在的工作场所霸凌情况的激励措施类型。特别注意监管人员和工人之间的激励措施不一致的情况。 特定程序：检查是否有迹象表明，现行的雇佣机制（不足三个月的短期雇佣）可能导致工人为获得或保住就业岗位不择手段，且此种行为被滥用。 记录在公司运营的交通车辆和宿舍为女性提供的任何保障措施（这些区域包括在巡厂/现场审查中）。 沟通和培训：检查是否沟通过政策和程序，是否在整个组织内提供培训并确保工人理解相关事项。培训和信息传播应包括使用多种机制（如海报、培训研讨班、手册、在线学习和以可理解的语言进行的现场讲座）。检查材料和培训的范围是否扩展到提供的运输和住宿。 监督对包括经理、主管、工人和其他现场和运输服务提供商在内的关键群体进行禁止骚扰行为培训的情况。

骚扰和虐待	核查措施
融入业务（续）	申诉机制：检查申诉机制的设计方式及开放群体（例如，工地工人、业务合作伙伴、社区、代表本人或他人）。 检查申诉机制是否有充足的资源，谁监督和监控申诉机制。是由高层人员负责吗？负责人拥有哪些技能，接受过哪些培训？处理投诉的申诉机制机构是否性别平衡？ 分包商：审查安保和医疗专业人员的合同和职务说明，以发现任何可能引起骚扰或不必要严厉纪律的条款。 如果在工作场所或工作人员宿舍进行安保检查，其执行过程是否尊重（工人或其受抚养人）并确保其不受恐吓？对女工执行“搜身”或搜查的安保人员是否为同性？ **标杆供应商应：** 组织性别均衡的申诉委员会，包括管理层和工人代表，以更公平地处理骚扰和虐待问题。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 整理通过现场机制提出申诉的统计数据。（提出的常见申诉是什么？是由男性还是女性提出的？是否进行了处理？这类问题是否符合国家/行业基准？） – 检查记录是否涵盖了必要的细节，突出了骚扰的类型和严重程度，并说明了从提出申诉到采取纠正行动之间的时间框架。 – 将申诉问题与之后解雇/辞职事件的时间点进行交叉比对，发现潜在的报复情况。 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 在审查文件期间，将工会工人或工人代表列入“关键人员”名单，并在可能的情况下将他们纳入工人面谈。 – 女性在工作中感到安全吗？检查是否有任何行为使女性感到不自在，包括女性是否理解性骚扰的含义。 – 工人是否对上司（尤其是计件工资工人和被下达生产目标的工人）感到害怕？ – 在适用情况下，工人在安保检查期间（包括通过不适当的身体接触）感到害怕？ – 工人（包括工会工人）是否接受了关于性骚扰和提出申诉机制的适当培训？ – 工人是否认为有足够的机制（保密和公正）来保护他们免受骚扰或虐待？工人知道如何利用这些机制吗？在提出申诉时，他们觉得自己受到保护，不会被报复吗？ – 在提出申诉后，工人觉得相关方是否因此采取了后续行动？ – 如果工人直接向他们提出问题，工会工人知道如何作出反应吗？

2.5.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于骚扰和虐待的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中强调了提问时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

骚扰和虐待：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 在你居住的社区，女性在家里发表意见是否普遍或可以接受？ 2 社区和家里一般由谁做决定？是否允许女性参与？女性表达与男性不同的观点时，一般会怎么样？她们会因此被骂吗？男性有时会对女性动手吗？这种现象可以接受吗？	从言语、情感和身体虐待角度，了解女性的接受程度	**建立融洽的关系** **问题类型：** 间接 **表述方法：** 巧妙加入
3 我听说被骂很常见。你觉得这种事情经常发生吗？经常都是男性骂女性吗？都是男性对女性吗？曾经有女性骂男性的吗？ 4 在工作场所，你觉得工人们相互之间友善吗？具体有哪些表现？ 5 如果工人之间关系不好，他们如何表达？他们会发生口角吗？他们会提高音量吗？他们会动手吗？ 6 上下班通勤或安保检查过程中的情况如何呢？你觉得（相关的）安保人员尊重工人们吗？在宿舍或员工住宿地的情况又如何呢？	了解工人之间的言语和肢体虐待问题。这在同事之间是否为可以接受的行为？	**大量问题：** 虐待 **问题类型** 间接
7 工人们与主管相处融洽吗？与管理层呢？ 8 主管之间相处融洽吗？主管关系不好的时候，会有什么表现？ 9 主管与工人关系不好的时候，会怎么做？	了解工人之间的言语和肢体虐待问题。这在同事之间是否为可以接受的行为？	**进一步挖掘 – 虐待** **问题类型：** 间接
10 你觉得，如果女工遇到感觉不好的事（比如被骂），能在其他地方寻求安慰吗（同事、咨询、家庭）？ 11 你对这些渠道满意吗？它们如何运作？你认为这些渠道足够吗？	女性是否有渠道或能够求助他人处理这些问题？是否有效？	**结论** 用比较轻松的问题结束提问 **问题类型：** 开放式

实用提示

服装行业中的性骚扰-识别线索

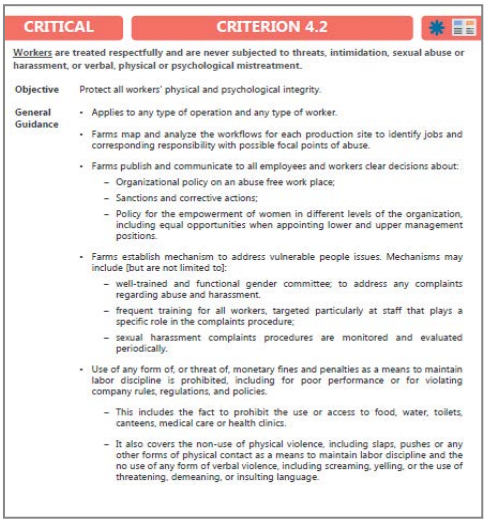
在评估性骚扰可能性时要考虑的因素包括性骚扰的“倾向”和得逞的“机会”。这可能关系到工厂的经营结构和权力关系、保障就业的方法以及确定工资的方法。

- 在工厂管理层不予承认，或工人没有机会或没有渠道表达他们的顾虑时，最有可能发生性骚扰。
- 未经过培训的主管更有可能以口头或肢体虐待的方式来管理工人或要求他们出力，证据显示这有可能发展为性骚扰。
- 每日必须达到固定生产目标的工人提出对性骚扰担忧的可能性增加50%，尤其是当他们的主管拿固定工资且有权证明工人是否达到生产目标时。
- 被孤立或行动能力受限的工人，如外来务工人员或无法获得技术的工人，更有可能面临性骚扰担忧。

资料来源: https://betterwork.org/blog/portfolio/garment-factory-characteristics-and-workplace-sexual-harassment/

性别视角整合的示例

可持续农业网络(SAN)：对女性性暴力和心理暴力的附加社会审计方法



CRITICAL	CRITERION 4.2
Workers are treated respectfully and are never subjected to threats, intimidation, sexual abuse or harassment, or verbal, physical or psychological mistreatment.	
Objective	Protect all workers' physical and psychological integrity.
General Guidance	• Applies to any type of operation and any type of worker. • Farms map and analyze the workflows for each production site to identify jobs and corresponding responsibility with possible focal points of abuse. • Farms publish and communicate to all employees and workers clear decisions about: – Organizational policy on an abuse free work place; – Sanctions and corrective actions; – Policy for the empowerment of women in different levels of the organization, including equal opportunities when appointing lower and upper management positions. • Farms establish mechanism to address vulnerable people issues. Mechanisms may include (but are not limited to): – well-trained and functional gender committee; to address any complaints regarding abuse and harassment. – frequent training for all workers, targeted particularly at staff that plays a specific role in the complaints procedure; – sexual harassment complaints procedures are monitored and evaluated periodically. • Use of any form of, or threat of, monetary fines and penalties as a means to maintain labor discipline is prohibited, including for poor performance or for violating company rules, regulations, and policies. – This includes the fact to prohibit the use or access to food, water, toilets, canteens, medical care or health clinics. – It also covers the non-use of physical violence, including slaps, pushes or any other forms of physical contact as a means to maintain labor discipline and the no use of any form of verbal violence, including screaming, yelling, or the use of threatening, demeaning, or insulting language.

2017年，在女性性暴力和心理暴力非常普遍和占主导地位的高风险国家（布隆迪、埃塞俄比亚、肯尼亚、马拉维、莫桑比克、卢旺达、坦桑尼亚、乌干达、津巴布韦），可持续农业网络(SAN)为单个茶园和作为单一组织运作的茶园群体制定了关于针对女性的性暴力和心理暴力附加社会审计方法指南。

资料来源: www.rainforest-alliance.org/business/sas/wp-content/uploads/2017/11/14_sexual-harassment_en.pdf

案例研究

农业工作场所性骚扰的促成和保护因素 + 华盛顿雅基玛谷

对农业女工的工作场所性骚扰已成为美国日益关注的问题。农业女工大多是低收入和拉丁裔群体，在以男性为主的环境中工作，增加了遭受性骚扰的风险。一项定性研究聚焦农业女工，凸显了延续或预防工作场所性骚扰的一些个人和工作环境相关风险和保护因素。

促成因素

缺乏经济保障、英语素养和法律文件。大多数工人依靠工头的双语语言技能来沟通和保住工作，使他们容易受到性骚扰。

权力失衡。 工头有权雇用或解雇工人，甚至威胁和破坏工人的信誉，声称即使他们提出申诉，也不会被采信。在某些情况下，工头与农场主和业主有关联，给女工组织骚扰造成更多挑战。

物理隔离。这种问题在田间尤其严重，工头经常将女工与其丈夫和同事隔离，把她们单独留在偏僻地区。

缺乏凝聚力。女工之间缺乏凝聚力和支持，阻碍了女性举报骚扰行为。女性还表示，遭受性骚扰是情感和社会两方面被孤立的经历。女同事经常对遭受性骚扰的同伴有成见。她们甚至会指责同伴“勾引”男性，尤其是对于单身女性而言。她们说三道四，甚至无端造谣。女工对女同事如何看待自己非常敏感。

保护因素

- **身份。**在两个案例中，单身或异性恋的女性分别假装已婚或是异装癖。她们觉得这样可避免男性同事和工头骚扰自己。
- **工人权利教育。**一些女性主张曝光并鼓励其他参与者大胆说出这个问题。她们讨论了向高层举报工作场所性骚扰的策略，例如绕过工头并直接向农场主和业主举报。她们把自己看作是促成改变的积极力量。
- **工作场所培训和政策。**一些女性表示，也有能够支持女性的工头，他们在接受相关培训后能更多响应投诉的问题。

资料来源: **https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/27163/Kim_ washington_0250O_13202.pdf?sequence=1**

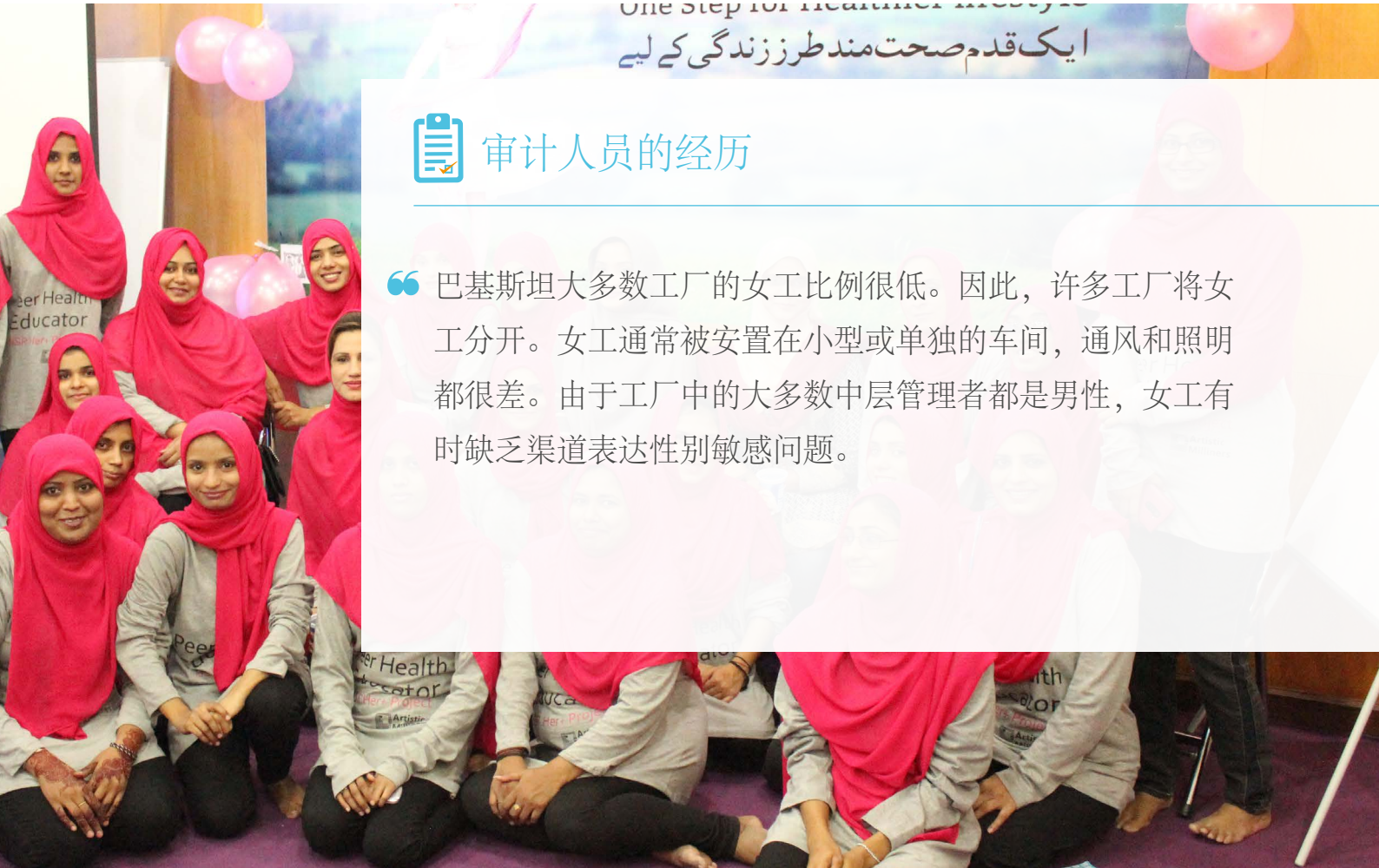
2.6 健康和安全

按性别分配工作和任务意味着女性和男性普遍面临与工作有关的各种危险。此外，与女性生殖系统相关的特定脆弱性至关重要，特别是在怀孕和哺乳期间，包括妇女接触的工作类型和物质。

除了职业安全和工作场所的角色外，还应了解女性和男性之间的生理和社会差异对女工和工作生活产生更大的影响力。女性通常需要兼顾长时间工作以获得体面的薪水以及作为家庭照料者、家长和提供者的家庭责任。

这通常会导致疲劳、压力和无心工作，例如较少参与工作场所健康和安全培训或职业发展计划。这还意味着在工作之外，女性处理健康问题的时间比男性少。女性面临特定的保健需求和问题（包括性健康和生殖健康），这也与男性不同。工作单位在认识上述差异并解决女性问题方面做得越好，就越有可能为女工创造平等环境。当小的健康问题得不到解决时，会导致情况恶化，比如造成员工旷工和离职。

在工厂和社区内使用保健或其他设施（保健服务、厕所、儿童保育设施、母婴室等）对于女性的影响更大。这在行为准则中属于交叉问题，主要涉及职业健康和安全章节。以下各页的核查措施旨在促进更深入地了解健康在女性生活中的作用，并支持确定重要的工作场所考量。如有需要，审计人员在审计过程中应与医生、护士和其他卫生工作人员面谈。



审计人员的经历

> 巴基斯坦大多数工厂的女工比例很低。因此，许多工厂将女工分开。女工通常被安置在小型或单独的车间，通风和照明都很差。由于工厂中的大多数中层管理者都是男性，女工有时缺乏渠道表达性别敏感问题。

2.6.1 核查措施

健康和安全	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别平等观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查政策是否为满足女性需要并保护女性健康提供了框架，包括以下政策： – 采取适当步骤确保生殖健康，保护孕妇免受危险物质和职业事故的影响 – 确定休息、喝水、如厕的权利，或在需要时就医，特别关注孕妇和哺乳期妇女 – 确保工人能够在工作场所以外获得非紧急医疗保健服务 ■ 检查工作场所是否根据法律要求，为所有符合条件的工人提供健康保险。 ■ 检查工作场所政策是否给予男女工人要求灵活工作安排以适应健康和福利问题的权利。如果有，检查这些安排是否有限制条件。 ■ 检查政策，确保不拒绝病假要求（审计员应注意拒绝病假要求是否与怀孕或育儿责任有关）。 ■ 检查工作场所是否制定向工人传播和展示重要健康信息的流程，其语言和格式能否确保工人（包括外来务工人员）理解。 ■ 检查工作场所是否有政策或管理制度，以确保其医务室满足清洁、保密和护理质量的基本标准。 ■ 检查工作场所数据系统是否包含按性别分列的健康信息，是否包括工作场所医务室或工作场所伤害和暴露以外的健康功能数据。 **标杆供应商应：** ■ 提出更广泛的工作场所健康政策，包括更广义的工人福利和健康倡导概念，寻求在工作场所的OHS标准与解决具体性别问题的国际公认健康权利之间更大的一致性。 ■ 传达高层对员工福利政策和计划的承诺。
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查工厂是否有负责健康和安全事务的经理。经理的职责是否包括更广泛的员工福利和健康促进措施？他/她有哪些权力来实施变革？经理与医务室的员工多久碰一次面？ ■ 检查工厂是否进行健康和安全风险评估，此项评估是否涵盖性健康和生殖健康等性别特定规定。 ■ 检查提供的培训：它是否超越了OHS的范围？提供给谁？培训记录是否已更新？是否涵盖危险材料的潜在风险，包括对生殖健康的风险？ ■ 检查现场的医疗设施在清洁、保密、隐私、健康信息、质量、未过期药品以及转诊方面是否符合最低基本公共卫生标准（基于“可及、可得、可接受和高质量”的AAAQ框架）。

健康和安全	核查措施
融入业务（续）	■ 检查健康设施是否收集按性别分列的数据，说明向男女工人提供的服务类型和信息。进行分析，以确定健康问题趋势和可能存在差异的工人健康需求。 ■ 检查工人能否获得符合他们特定需要的医疗保险。是否作为工作场所福利提供给工人？ ■ 评估诊所针对经期卫生和女性的健康需求提供哪些产品和信息。 ■ 检查在工作地点的合理距离内，是否有按性别区分且符合法定要求的清洁、卫生的厕所。 ■ 检查工厂是否有医护人员。他们有哪些资质？他们是否有明确的职务说明，已界定了权力和责任？ ■ 检查法律是否规定应要求向男女工人提供灵活的工作安排。工地是否为怀孕或哺乳等需求提供条件？ ■ 检查工作场所是否根据法律要求向孕妇或哺乳妇女提供所有福利，例如，休息和假期、医疗预约、哺乳假和合适的私密、安静的空间。（检查任何幼托设施是否合法，并符合任何地方法律法规。如提供外部幼托服务，核实其是否达到地方法律法规要求。） **标杆供应商应：** ■ 确保建立系统和流程，将员工福利和性别特定的卫生和安全要求融入到业务运营中，并展现高层领导的承诺。 ■ 要求经理对达到卫生和安全要求负责，包括性健康和生育健康权利以及使用哺乳或幼托设施（无论法律要求如何）。 ■ 将工人福利和健康促进纳入OHS培训方案，以全面满足工人对一般健康的需求，特别包括性健康和生育健康等问题；计划生育支持；促进身体、精神、经济和社会福利等健康事宜。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 检查女工缺勤是否与健康问题相关（例如，因经期缺勤的人数占缺勤总人数的百分比是多少？）。 – 检查之前女性员工的离职/辞职记录，了解趋势：尤其是与经期健康、怀孕或母乳喂养有关的情况。 – 检查是否有未经授权扣工资的情况（例如，因病假、医疗预约）。这对于计件工人等弱势工人群体尤其重要，因为他们可能无法收回与自己或受抚养人有关的病假费用。

健康和安全	核查措施
工人影响力和性别规范（续）	■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 工人们是否认为他们的健康和福利需求在工作中得到了充分的满足？ – 工人是否知道工厂可用的医疗设施？他们了解自己的健康权利吗？ – 女性是否有机会获得和使用现代计划生育产品？ – 女工是否了解良好的经期卫生方法，她们是否有机会在工作中获得女性卫生产品？ – 女性和男性工人能否很容易接触医生/护士/工厂诊所或外部卫生服务提供者，以满足他们所有的健康和福利需求（包括OHS、性健康和生育健康及一般福利）？ – 工厂医疗专业人员能否解决男女工人一般的健康问题，并在需要时向高质量的外部服务机构转诊？ – 当工人有需要时，他们能否轻松使用工厂的医疗设施？ – 工人是否觉得自己受到医护人员的尊重？ – 工人是否意识到并被告知任何生育健康的风险以及防止接触有害物质的方案？他们了解特殊情况的妥善应对方法吗？ – 工人是否知晓在上班时间因如厕或医疗保健需要请假而遭受骚扰或纪律处分的情况？ – 工人是否因经期或其他生育健康问题而缺勤？ – 女性在怀孕期间或之后能否自在地寻求医疗照顾？例如，检查符合条件的员工享受福利的水平（百分比）。 – 工人能否自在地申请享受灵活工作安排？ – 工人觉得幼托安排能否满足其需求？ – 工作场所是否提供专门针对女性需求（例如与女性生育健康、性骚扰有关的卫生和安全事宜）的额外委员会（如相关）？ **标杆供应商应：** ■ 将女性健康问题更全面地纳入工作场所评估。 ■ 通过与工人接触并识别和执行响应性健康政策、做法、方案或服务，对评估结果作出回应。 ■ 关于更详细的工人问卷，请参阅关于将女性健康纳入工作场所评估的UL/BSR报告中的“雇员调研”部分（附录1）。 **资料来源: www.bsr.org/reports/BSR_UL_Incoporating_Womens_Health_Workplace_Assessments.pdf**

2.6.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和/或揭露严重违规行为的关键。下表是关于卫生和安全的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中重点强调了提出这些问题时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

健康和安全：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 你能在家里完成所有基本的清洗任务吗？比如洗碗、洗手、洗澡等？ 2 你需要上厕所怎么办呢？有私密、干净的地方吗？距离远吗？无法进入吗？	关注家庭/社区卫生设施状况	**建立融洽的关系** **问题类型：** 开放式和间接问题
3 与你描述的家中的设施相比，你如何评价工作场所的厕所？ 4 当你去工作的时候，你觉得有完成工作所需的必要装备吗？你的装备从哪来的？ 5 有诊所吗？	工人能否在他们所处的条件下使用厕所设施（至少与家里相比）？ 工人能否拿到自己的防护装备？是否需要提供任何好处来交换防护装备？ 确定工人在工作场所可用的健康基础设施（如诊所）。	**大量问题** **问题类型：** 间接
6 你能用厕所吗？如果不能，是什么原因导致你不能用厕所？是否有通往厕所的特殊路线/路径？还有别的路能过去吗？如果有，为什么不走那条路呢？ 7 你觉得每个人都能用厕所吗？还是只有少数人？怎么会这样呢？ 8 在去厕所/更衣室的路上，有什么困难吗？具体是什么？请详细说明。 9 在领取个人防护设备途中，是否有任何障碍？你从谁那里领取？规定的领取流程是怎么样的？ 10 你怎么去诊所（如果有）？你能方便前往诊所吗？有什么原因导致你不愿去诊所吗？	工人如何前往厕所/更衣室/诊所？路径是否被封堵？如果是，具体是什么障碍？ 工人使用厕所/更衣室是否有特权？	**详细程度** **问题类型：** 间接问题和开放式问题

案例研究

BSR® | HERproject®

BSR HERproject的发现

埃塞俄比亚

在埃塞俄比亚的一个花卉农场，研究人员发现女性刻意不上厕所。她们选择不喝水或外出方便，而不使用现成的厕所。

研究发现，女工们这样做是因为男工经常聚在厕所周围，对上厕所的女工出言不逊。因此，女工会寻找专门区域之外的其他选择，而这样做往往是不符合卫生条件的。

印度

同样，在印度某服装厂开展的研究表明，女性避免使用厕所，是置自己的卫生和安全于危险之中的做法。在此例中，女工们刻意不喝水，避免如厕，因为厕所不干净和/或不安全（经常因乱堆杂物被堵塞）。

2.7 结社自由和集体谈判

在评估结社自由和集体谈判机制是否具备性别敏感性时，应考虑到若干性别因素。

首先，工作场所代表可能不与女性联系（因为她们从事的工作类型及缺乏对自身权利的了解），委员会/工会可能未采取适当措施纳入、包含和代表女性及其具体需要。其次，文化规范可能限制女性表达关切和出席会议的能力和愿望。这些会议组织的地点和时间可能与女性的额外职责（如无报酬的照护工作）相冲突。第三，为了使工会充分解决女性的需要和优先考虑事项，女性必须在工会结构和委员会中有适当的代表席位，包括担任领导职务。目前做到这一点的非常少。

最后，由于害怕基于性别的报复，女性可能难以参与工作场所委员会或工会，也未能充分利用申诉机制。此外，根据孟加拉国Shrama研究所的最新研究"女性参加工会和劳工组织的障碍"，孟加拉国17个注册工会的女工向研究人员透露，她们曾遭受工会领导人的性骚扰，这一事实进一步阻碍了女性加入工会。[31]

以下核查措施有助于识别这些类型的问题。

[31] www.newagebd.net/print/article/40175

2.7.1 核查措施

结社自由和集体谈判	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查是否有任何指导方针确保男性和女性均可成为委员会成员和工人代表。 ■ 检查是否有证据表明高级官员致力于在一般工作场所的问题上推动女员工的参与（包括更多性别特定的问题）。 **标杆供应商应：** ■ 允许和鼓励各类工人（女性和男性，包括临时工、代理和在家工作人员）的代表参加工会或工人委员会代表的选举。 ■ 与同侪组织合作，改善其区域/部门内的社会对话，包括针对性别特定挑战的对话。

结社自由和集体谈判	核查措施
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查工厂有哪些类型的工会、委员会或协会。 ■ 检查在没有工会的情况下，工厂是否对所有工人进行培训，让他们认识到自由选举产生的工人委员会的重要性。 ■ 记录工人代表是否是自愿产生以及他们当选的过程。 ■ 检查男女工人能否平等地担任委员会成员和工人代表的角色。 ■ 检查工会/委员会的会议记录，判断会议举行的时间和地点是否对女性参与造成困难（出于与非工作时间出行的安全考虑或出于家庭责任考虑）。 ■ 在工会领导人/代表是男性且接受性别特定申诉的情况下，评估其是否公平有效地处理了此等申诉及具体方式。 ■ 检查管理层可通过哪些其他渠道收集工人意见，以及女性能否使用这些渠道。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 按性别记录工会/工人委员会的领导或代表角色及成员情况。记录人数，并按性别和劳动力类别（临时、兼职等）比较劳动力的组成百分比。 – 检查提出的性别特定申诉及采取的后续行动。 – 审查并记录积极参加工会/委员会会议的女性人数。 – 审查会议记录，判断是否讨论了女性相关问题。 – 审查和记录集体谈判协议中任何性别特定/女性友好的条款。 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 工人觉得管理层是否鼓励员工透过不同的渠道表达他们对工作场所问题的意见？他们相信这些渠道吗？ – 工人是否知道和他们的权利，他们是否知道工会/工人代表是谁？他们是否知道可以提出什么样的问题？ – 女性是否有足够的信心考虑参与竞选（与男性相比）？ – 女性是否有足够的信心就她们在工作场所面临的问题向工会/工人代表发表意见？ – 女性认为工会/工人委员会是否代表了她们的意见？ – 女性能否参加工会/委员会会议（考虑到地点、时间）？ – 谈判达成的地方工作场所协议是否反映了性别特定问题？

2.7.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于结社自由和集体谈判的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中重点强调了提出这些问题时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

结社自由和集体谈判：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 你觉得女性能够参加社区集会吗？ 2 女性是否平等地参加社区对话？女性和男性人数一样多吗？ 3 女性能在多大程度上提出观点/问题？女性是否需要按照特定顺序发言？	女性参加社区对话有哪些文化性别规范？	**建立融洽的关系** 巧妙加入
4 在工作中，当有问题时，你会去找谁？ 5 是否有代表你（工人）最佳利益的团体或委员会？具体是什么？ 6 你知道现在的工人代表是谁吗？ 7 你知道有多少女性（与男性相比）是工人代表吗？有多少？ 8 你认为相关方能有效听取女性意见吗？为什么能或为什么不能？	工作场所是否有工会/工人团体和委员会？ 工人们是否了解情况？ 委员会代表的性别比例是否相对均衡？	**大量问题**
9 你有办法加入这些团体吗？ 10 你如何成为工人代表？你是自己想成为工人代表的吗？如果不是，为什么？ 11 我听说有些工人无法融入？你要如何融入？你需要跟谁反映？ 12 要提出问题需要遵守什么流程？问题如何解决？你信任这个流程吗？时间框架是怎样的？	工人委员会是否具有包容性？ 工人要想参与或提出问题是否需要提供利益交换？	**进一步挖掘** **问题类型：** 开放式和间接问题 **表述方法：** 巧妙加入

性别视角整合的示例

性别敏感的集体谈判协议

全国集体谈判协议

- 澳大利亚关于基于性别的暴力的集体谈判协议条款
- 约旦纺织品部门集体谈判协议
- 切花部门UFEA和UHAWU/NUPAWU集体谈判协议
- 加纳公共部门SSSS岗位评估系统
- 乌拉圭国内工人协议
- PSI秘鲁水务局岗位评估系统

全球框架协议

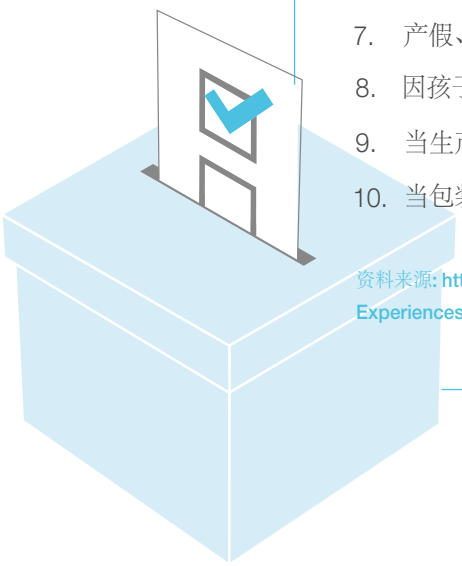
- 家乐福/UNI关于平等的全球框架协议
- Chiquita和Colsiba/IUF关于性骚扰的全球框架协议
- GDF-Suez/EPSU关于性别平等的全球框架协议
- Inditex / IndustriALL服装部门全球框架协议

资料来源: Presentation by Jane Pillinger: *"Why Gender Matters! International Labour Standards, Collective Bargaining and Gender Equality"*

案例研究：集体协议中的性别平等条款

2004年，拉丁美洲香蕉种植园的女工建立了《拉丁美洲香蕉部门女性行业行动纲要》(PRMB)。这一纲要为支持她们在地方一级的各种集体谈判提供了区域议程，以便将性别考量纳入这些集体协议。以下是危地马拉Izabal香蕉种植园工人工会(SITRABI)多年来与DEL MONTE公司（即BANDEGUA）谈判达成的具体条款。

1. 集体协议中的公平做法（与女工协商）。
2. 为生下双胞胎或三胞胎的妇女提供两个小时的母乳喂养假。
3. 在法定权利基础上，为剖腹产的妇女增加一周的带薪假。
4. 国际妇女节提供一餐饭。
5. 当女性在试用期因身体原因跟不上工作被解雇时，她们有机会被重新雇佣。
6. 为女性在工作中使用的帆布围裙支付清洗报酬。公司以前为每条围裙清洗支付外部承包商50.00格查尔（6.50美元），现在对每位工人自行清洗围裙支付2.58格查尔（0.34美元）。
7. 产假、常见病或意外事故时的工资调整率为25%。
8. 因孩子生病而休无薪假不会影响她们的出勤记录。
9. 当生产停产时，女工可转到水果测量和成熟度测试工作。
10. 当包装部门招聘时，应优先考虑女性申请者。



资料来源: http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/COLSIBA%20Collective%20Bargainning_Experiences%20and%20Strategy%202016.pdf

案例研究

泰米尔纳德邦纺织和普通劳动者联盟(TTCU)

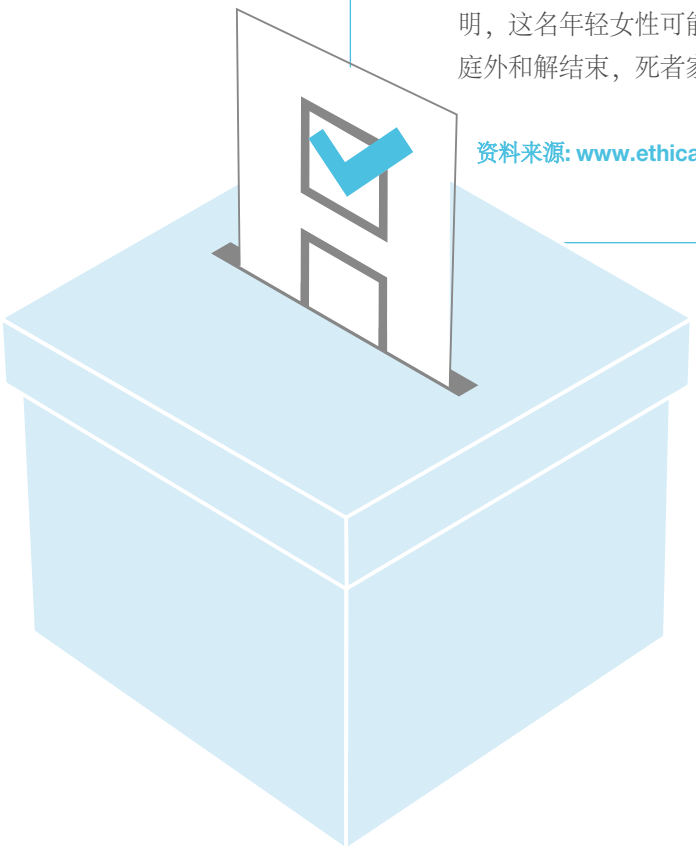
2010年，一个名为“宁静世俗社会服务协会”(Serene Secular Social Service Society)的印度社区团体在泰米尔纳德丁迪加尔区(Dindigal District)启动了一个社区外联项目。在妇女发展权利协会(AWID)的帮助下，由53名成员组成了一个农村妇女委员会，最初的工作重点是终止少女沦为童工的现象。在快速扩大后，这些委员会成员开始专注于与就业有关的正式讨论，因为大多数成员发现自己从事低收入工作（80%是纺织工人）。

2013年，这个组织成为泰米尔纳德纺织和普通劳工联盟(TTCU)，即为解决纺织和其他行业女工具体关注问题而成立的工会联盟。TTCU是“在无数工人阶级妇女遭受虐待、剥削、边缘化和歧视的背景下成立的。”

TTCU在下列案例中成功采取了行动：

- 由于运送工人往返当地工厂的小巴车发生一系列致命事故，工厂老板介入。经过长时间的谈判，工厂老板投资购买九辆新的小巴车。之前的司机均为外包人员，现在则是工厂正式员工担任，并按照相关可接受标准进行培训。
- 据称，一名年长的女工因被迫操作不熟悉的机器并加班工作发生事故，造成4根手指被截断。TTCU帮助她获得一次性补偿金和应得的养老金。
- 某受雇于当地纺织厂的家庭，其中一个女儿被发现死在工厂餐厅。工厂最初报告称这位年轻工人是窒息而亡，但目击者称她遭到残酷殴打。TTCU收集的证据还表明，这名年轻女性可能还遭到强奸。经过多次与工厂交涉及法律代理谈判，最终以庭外和解结束，死者家人获得赔偿。

资料来源: www.ethicaltrade.org/blog/charting-rise-women-only-trade-union-in-india



2.8 雇佣关系

全球供应链中较不了解自己权利和更容易受到不公平就业做法影响的女性往往集中从事不稳定的工作（通常是临时或短期工作）。女性在工作场所面临的许多问题在一定程度上取决于她们所从事的工作类型。

某些雇主利用不稳定的工作安排逃避与社会保障、养老金、产假和家庭假、加班费、假期和假日、职业健康与安全等有关的义务。从性骚扰和歧视的可能性到薪酬和福利规定，就业类型将影响女性在工作场所受到的待遇。如果女性通过招聘机构找工作，她们可能更容易受到歧视性做法和强迫劳动的伤害。

此外，在全球各国非正规部门任职人数过多的女性往往是家庭佣工，无法获得任何类型的工作保障、福利或卫生和安全标准。女性家庭工人通常自行承担大部分的运营成本，例如电力和设备、部件和维护等。以下核查措施揭示了这些具体情况。

2.8.1 核查措施

雇佣关系	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查是否存在关于分包和在家工作的政策。 ■ 检查解雇政策和做法，包括合同终止条件，不得使弱势工人受到歧视。（见第38页的歧视部分。） ■ 检查与职业介绍所签订的标准合同内容，确保其具体赋予雇主审核职业介绍所做法的权力，确保其为男女工人提供平等的报酬和工作场所标准。 **标杆供应商应：** ■ 积极寻求使用合乎道德的招聘机构，并倡导改善对外来务工人员的保护（见招聘顾问平台）。 ■ 积极促进机构、合同工和家庭工人的正规就业和职业发展机会。

雇佣关系	核查措施
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查未经授权分包的证据，如产品数量超过工人能力；部分成品交付（检查订单记录）。 ■ 检查直接和间接雇佣的工人（代理和合同工）都有法律规定的文件。 ■ 检查工人是否签署合同（相关的）。 ■ 审查适用于监督机构管理系统和核实第三方雇佣工人条款和条件的制度（包括工资支付方法）。 ■ 检查所有工人（包括临时工和代理工）可使用哪些类型的工人意见机制和培训。 ■ 检查通过哪些类型的系统监控家庭工人的工作条件。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响，以便进行更深入的根源分析： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 检查在报酬、福利和工作场所标准平等方面的差异和任何歧视，以及不同类型工人（长期工、代理工、临时工和外来务工人员）的工作时间是否正常。此项检查应通过合同和工资单审查执行，并按性别划分。 – 检查合同，特别是用于避免永久员工身份的定期合同。寻找基于婚姻状况或怀孕原因的性别歧视做法，如固定期限合同。 – 检查家庭工人的记录，包括检查工资和福利是否符合当地法律。 ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 工人是否认为，在报酬、工作场所标准和工作场所待遇方面，对永久和代理工人一视同仁（包括面试选择的所有工人类型）？ – 多年以来是否系统性地延长临时工人合同？ – 招聘时是否向女性提供临时合同？基于什么理由？ – 工人们是否有工作被外化的感觉？如果是，频率如何？ – 家庭工人（在面谈时）是否了解和被告知合同权利、工资和福利？

2.8.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于雇佣关系的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中重点强调了提出这些问题时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

雇佣关系：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 你住在这附近吗？哪里?你原来是从那里来的吗？你以前住在哪里？ 2 有些工人原本不是这里人吗？他们住在哪里？ 3 这个工厂多数工人在这里工作多久了？这在这个地区很常见吗？ 4 我听说这个地区很难找工作。工厂之间的工人流动很多吗？	工人原本就来自这个地区吗？ 有很多工人来自外地（甚至是国外）吗？ 多数工人是长期工还是临时工，这与地区趋势一致吗？ 工厂之间是否有大量的人员流动和交换？	**建立融洽的关系** 开放式 背景设定 巧妙加入
5 你最近什么时候签过合同？进工厂的时候还是最近？ 6 我听说并非每个工人在工资、工作时间和其他福利方面都能享受到同样的待遇。这是怎么回事？工厂里的每个人都能升迁吗，还是取决于每个人的合同类型？ 7 所有工人都能享受同样的培训吗？ 8 短期合同经常续签，这种做法在这个地区非常常见。这里的一些工人也是这种情况吗？ 9 工人有时需要非常努力才能按时向客户交付产品。工厂生产的所有产品都是在现场生产吗？	在工厂层级有哪些类型的合同？ 代理工和合同工是否享受平等机会和相同的培训？ 是否有供应商规避特定的就业福利？ 是否使用分包或家庭工人？	**大量问题** 巧妙加入
10 你与来自其他地区或使用其他语言的工人相处融洽吗？你与他们中有些人是朋友吗？	用高层级问题结束对话，判断工人是否平等看待彼此，是否歧视和鼓励外来务工人员。	**结束**

案例研究

秘鲁

2010年，Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES)和Water Witness International进行的一项研究发现，在秘鲁最大的农业出口商之一、生产芦笋、红辣椒、鳄梨和其他食品的Camposol公司，一个种植园雇佣了12,000名工人（大部分是女性），其中只有500名是长期雇员。雇主利用多次延长的短期合同，可随时暂停工人工作，并在没有通知的情况下终止合同。工人们感觉雇主掌握一切权力。如果工人加入工会或举报恶劣的工作条件，会被终止或不再续签合同。

资料来源: http://www.progressio.org.uk/sites/default/files/Drop-by-drop_Progressio_Sept-2010.pdf

印度

2010年，由Labour Behind the Label和War on Want在印度古尔冈进行的一项实地研究显示，以女性为主的服装行业越来越多地被劳工承包商或代理控制，广泛蔑视法律要求。研究发现，绝大多数工人是通过三、四个不同的劳工承包商受雇的。参加面谈的女性很清楚雇主转而使用合同工是为了规避责任，因为合同工不享受带薪年假、奖金等权利。所有工人都没有参加工会的权利。所有与恶劣工作条件和严苛生产目标有关的问题都由不再是“官方”雇主的厂主控制。现在的实际雇主是劳动承包商，对工作场所的条件几乎没有控制权，工人们也很少见到实际雇主本人。

资料来源: https://waronwant.org/sites/default/files/Taking%20Liberties.pdf

你知道吗?

以下雇佣做法往往与不稳定的工作有关:

- 直接雇佣临时劳动合同工
- 通过职业介绍所或劳工经纪人雇佣劳工
- 将职能外包给其他公司
- 个人劳动合同冒充“自雇”工人
- 滥用试用期
- 变相就业培训合同
- 随叫随到/按天雇佣
- 非法或非自愿的兼职工
- 家庭工

资料来源: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/migration/imf/RelatedFiles/07032015092779/WEB_spotlight_0107-2.pdf

2.9 管理系统

对性别问题有敏感认识的管理系统对于实现工作场所的性别平等和为女性工人实现有意义的长期变革至关重要。

应从性别角度设计程序、培训、申诉机制和记录保存系统，以确保将对性别敏感的政策和承诺有效地转化到工作场所实践。现有系统应通过定期监测其影响力（或缺失），支持执行对性别敏感的政策及其有效性。供应商应根据既定的反馈回路机制审查其政策和做法。

为管理系统的实施和效力建立明确的问责机制至关重要；分配足够的资源，以成功地建立体系，并根据工人的反馈进行审查同样重要。如果要改善工作条件并对其进行微调以满足女性的具体需要和在特定工作场所面临的挑战，应确保现有的系统自动收集按性别分列的数据。以下核查措施可支持更好地识别这些考量因素。

2.9.1 核查措施

管理系统	核查措施
治理和政策	应采取下列措施，核查将性别观点纳入企业治理和政策的情况： ■ 检查高级管理层是否承诺并制定了支持和促进工作场所性别平等的战略/计划。 ■ 检查是否确定了负责人来监督执行承诺和政策并对其进行定期审查。 ■ 检查工厂是否有性别敏感的政策（如不歧视、反性骚扰、同工同酬、产假和陪产假政策、育儿福利等）。
融入业务	应采取下列措施，以核查将性别观点纳入业务流程的情况： ■ 检查是否有足够的资源（人员和预算）用于性别敏感的政策执行以及持续监测和测评。 ■ 检查是否有流程在工厂内及招聘时以工人的母语向其传达性别敏感的政策和标准（无论是直接还是间接雇佣的工人）。 ■ 记录关于性别平等权利、政策和流程（包括申诉机制）的培训和增强认识活动的已有系统。检查如何适用于所有工人（包括文化水平低或母语与就业地点语言不同的工人）和供应商/分包商。这应包括程序、频率和任何（采取的）有效措施。 ■ 检查是否定期审查和更新政策、流程以及沟通和培训机制，以提高效率并纳入员工的反馈意见。 ■ 检查工地是否收集按性别分列的数据，并将它与其他可能触发歧视的因素（如种族、残疾和移民身份）相关联。

管理系统	核查措施
融入业务（续）	■ 如果存在申诉机制，确认系统的类型（正式或非正式、渠道、响应程序）、主要标准（合法、可获取、可预测、公平、透明、权利兼容、基于持续学习、基于参与和对话）及其管理方式（内部、独立第三方等）。 ■ 在内部管理申诉机制的情况下，关注处理投诉的机构人员组成是否注意到了平衡性别。 ■ 检查供应商记录、报告收到的反馈或通过投诉系统确定的影响并采取行动的流程和时间框架（尤其是在报告性别特定问题的情况下）。 ■ 记录工人和管理层之间的正式沟通渠道，包括工会和工人组织，如工人委员会或工人代表。注意这些渠道是否涵盖报告和处理申诉。 ■ 如有可能，参加工会/委员会会议或培训活动，以评估其有效性和影响力。 **标杆供应商应：** 展示高级管理层致力于推动性别平等的证据。具体形式可以是与整个工厂/农场进行沟通；参加培训、性别委员会或机制，与女性互动（除了现有的工人委员会或工会论坛之外）；以及适当分配资源，以执行计划并赋予工人权力（例如专门处理与性别有关问题的人员）。
工人影响力和性别规范	应采取以下措施，以核查政策、实践和工作场所文化如何有效地转化为对女性和性别规范的影响： ■ 通过文档检查进行趋势分析： – 评估政策和制度（包括申诉机制）的有效性，具体包括量化指标（例如通过正式申诉机制报告的案件数量、已处理和结案的案件数量、重复/反复发生的案件数量、工人更替情况等）。请注意，申诉报告增加可能反映出补救渠道的有效性，并不一定意味着发生了更多的违规行为。同样，无申诉报告也不一定意味着没有发生任何违规行为，也有可能是工人不信任现有申诉机制的有效性及害怕举报发生的问题。

管理系统	核查措施
工人影响力和性别规范（续）	■ 分析系统信息捕获的按性别分列的数据（如有），这可能有助于找出根本原因。交叉比对按性别分列的样本记录，检查一系列因素（以下为非详尽清单）的差异，以了解问题和结构性歧视可能性之间潜在的相互联系： *– 总劳动力的平衡/分配（按资历级别、职务类别和薪酬等级）* *– 年龄* *– 服务年资* *– 人员流动率* *– 工作时数（标准和加班）* *– 工资和奖金* *– 获取和享受福利* *– 病假（与自己/受抚养人相关）* *– 旷工* *– 事故率* *– 职业健康问题* *– 提出的申诉（和类型）* *– 工人代表的性别* ■ 通过面谈衡量工人的影响力和赋权（评估女性的认识及影响女性的机构和工作场所实践）： – 工人是否知道工厂的性别平等承诺？ – 女性在工作中的总体福利和安全状况怎么样？ – 工人是否接受过与性别相关的政策和实践的沟通和/或培训（包括政策和流程更新时的新培训）？它是如何交付的？ – 工人（包括男性）是否了解性别敏感政策以及与自己的关系？ – 工人沟通问题和提出建议有哪些可用渠道（工人心声工具、意见箱、面对面、主管等），他们一般选择哪种渠道？工人了解这些渠道吗？他们知道如何使用这些渠道并报告问题吗？ – 工人已经提出了哪些问题？他们觉得这些问题及时得到圆满的解决了吗？ – 是否为处理申诉的小组/委员会成员提供培训？他们是否觉得有足够的能力来解决性别特定问题？ – 工人能否使用保密举报并公正处理问题的系统，而不必担心被报复？ – 工人是否就性别敏感的政策和程序提供反馈？工人是否认为管理层通过定期改进政策和程序来响应这些反馈意见？

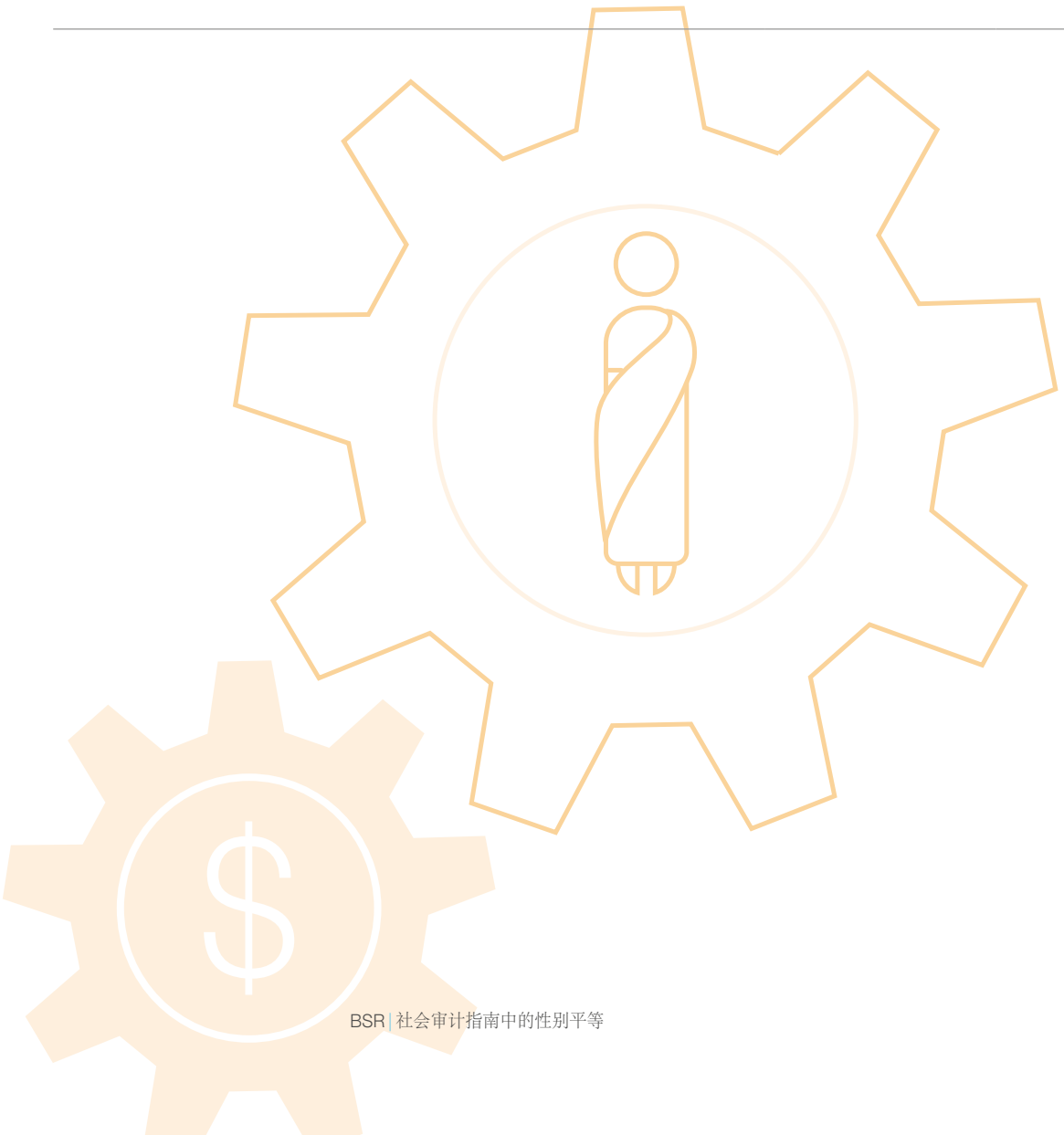
2.9.2 工人面谈情景示例

工人面谈是证实和揭露严重违规行为的关键。下表是关于管理系统的工人面谈情景问题流示例，以及可能的相关发现。此外，表中重点强调了提出这些问题时可采用的不同表达技巧（另见工人面谈章节）。

管理系统：工人面谈情景示例

问题	可能的发现或结论	方法和结构
1 大多数女工都会遇到一些问题。例如，往往都是男性让女性感到不自在，而不是反过来。你对此有何想法？你同意吗？ 2 对着这种对女性的影响比男性更大的问题，所有工人都应有所了解。你能举几个例子说明男性可能让女性感到不自在的情况吗？ 3 你觉得工人们意识到这些问题了吗？你觉得自己不得不接受这种不自在的情况（例如一个男人突然抓住你）吗？	面谈的工人知道性骚扰吗？其他工人呢？ 这种行为可以接受吗？判断她们会提出问题还是默默忍受。	**建立融洽的关系** **问题类型:** 间接问题和开放式问题的组合
4 你曾经受过关于这些问题的培训吗？什么时候？多久一次？哪里? 5 如果某位女工感觉有男性让自己感到不自在或受到威胁时，她会怎么办？她会求助于谁？请从头开始告诉我会发生什么，投诉的过程是什么？ 6 工人如何获取求助部门/人员及程序的必要信息？ 7 谁可使用这项机制？它仅仅向少数工人开放吗？新员工和临时工可以使用吗？讲其他语言的工人可以使用吗？	对于这些类型的问题，工人容易倾向于回答“是”。请进一步深入提问，看他/她能否给出培训时间、地点的完整答案。 是否有申诉机制，如果有，工人是否了解？他们从哪里得到信息？ （关于使用申诉机制的方式），所有工人都已知悉吗？	**大量问题** 间接问题和开放式问题的组合

问题	可能的发现或结论	方法和结构
8 我听说有些工人使用了申诉机制。你曾听过哪个工人使用吗？有用吗？请与我分享一下。 9 工人使用这个系统处理敏感问题的可能性有多高？他们会担心自己的主张引起反应吗？如果他们提出的主张是针对某位主管，会使他们的工作陷入危险吗？	根据工人的讲述，这个系统是如何运作的？公平吗？问题得到解决了吗？ 工人们信任这个系统吗？他们真的会接触/使用这个系统吗？ 他们担心被报复吗？	**详细程度** **问题类型：** 间接 **表述方法：** 巧妙加入
10 如何使系统更有效？为了确保它更好地运作，还可以做些什么改变呢？ 11 你认为管理层对于改善现有系统做得如何呢？	管理层是否接受员工的建议并将其整合到流程中？	**结束**



你知道吗?

WDi Workforce Disclosure Initiative

为什么在供应链中整理按性别分列的数据对公司而言的重要性超越以往

“员工披露倡议”(The Workforce Disclosure Initiative)将投资者聚在一起，通过年度审核，要求公司提供可比较的劳动力数据（直接和间接）。它的最终目标在于改善跨国公司运营及其供应链的工作岗位质量。

2017年7月，76家全球公司收到2017年员工披露倡议调查问卷。45%的公司在试点年度披露了信息，这些公司来自于广泛的行业和地域。2018年的调研对象则扩大到500家全球公司。2018年的调研对象则扩大到500家全球公司。

根据对问卷回答的分析，报告显示：

- 2家公司报告了其关键供应链劳动力的性别构成情况。
- 23家公司表示，他们没有收集性别数据；大多数公司表示，这些信息无法获得或没有记录。
- 3家公司表示，他们将在未来收集性别数据。另外4家公司表示，他们收集了一些性别数据，但没有进行汇总。
- 在高资历级别收集的数据有助于识别公司需要与供应商加强合作的领域：例如，增加担任高级职务的女性人数；确定应该奖励哪些供应商改善工作场所性别平等的努力。

虽然在收集性别数据方面肯定存在挑战，但公司可在供应商入职流程中特别要求将性别数据作为其必须提供信息的一部分。从而克服这一挑战。公司不需要在整个供应链中收集数据，而是侧重于性别歧视风险最严重的地方。供应商群体多变的公司可从整体上记录供应商的性别差异，而无需记录具体合同雇佣工人的性别构成。

资料来源: shareaction.org/wp-content/uploads/2018/04/WDI-Pilot-Year-Report.pdf

性别视角整合的示例

公平成衣基金会审计报告

	总人数	女性人数	男性人数
雇员总人数			
管理人员和职员			
生产工人			
学徒			
未成年工			
外来务工人员			
孕产假			
计时工资雇员			
计件工资雇员			
永久员工			
固定期限员工			
临时代里工			
受雇于分包商的工人			
家庭工			
其他：临时工			

SMETA 6 审计报告

7 禁止歧视 *(点击此处返回 NC-表格)*	
ETI 7.1 在雇佣、报酬、获得培训、晋升、解雇或退休方面不存在基于种族、种姓、民族血统、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会成员身份或政治派别的歧视 。	
A: 管理层+主管（包括作为合并组别）	男性:_____% 女性:_____%
B: 担任技术或技术职务的女性人数，例如需要具备特定资格，如机械工程师、实验室分析员	#:_____

第三节
关注工人面谈：更具性别敏感性的技巧

第三节 关注工人面谈：更具性别敏感性的技巧

长期以来，员工面谈一直被作为社会审计过程中的三角校正技巧之一，对于识别较为隐形的问题，尤其是往往与社会规范联系在一起的问题至关重要。

如能有效进行，员工面谈可带来有洞察力的发现并提供关键信息，以便对性别问题进行更深入的根本原因分析。这对于建立成功的补救计划及创建更具性别敏感性的工作场所至关重要。

本节将探讨增强员工面谈的性别敏感度的不同要素，包括抽样方法、面谈类型和面谈技巧等。

员工面谈：需要考虑的方面

3.6.2 通过工人收集信息的最佳做法，包括：

3.6.2.1 面谈技巧；

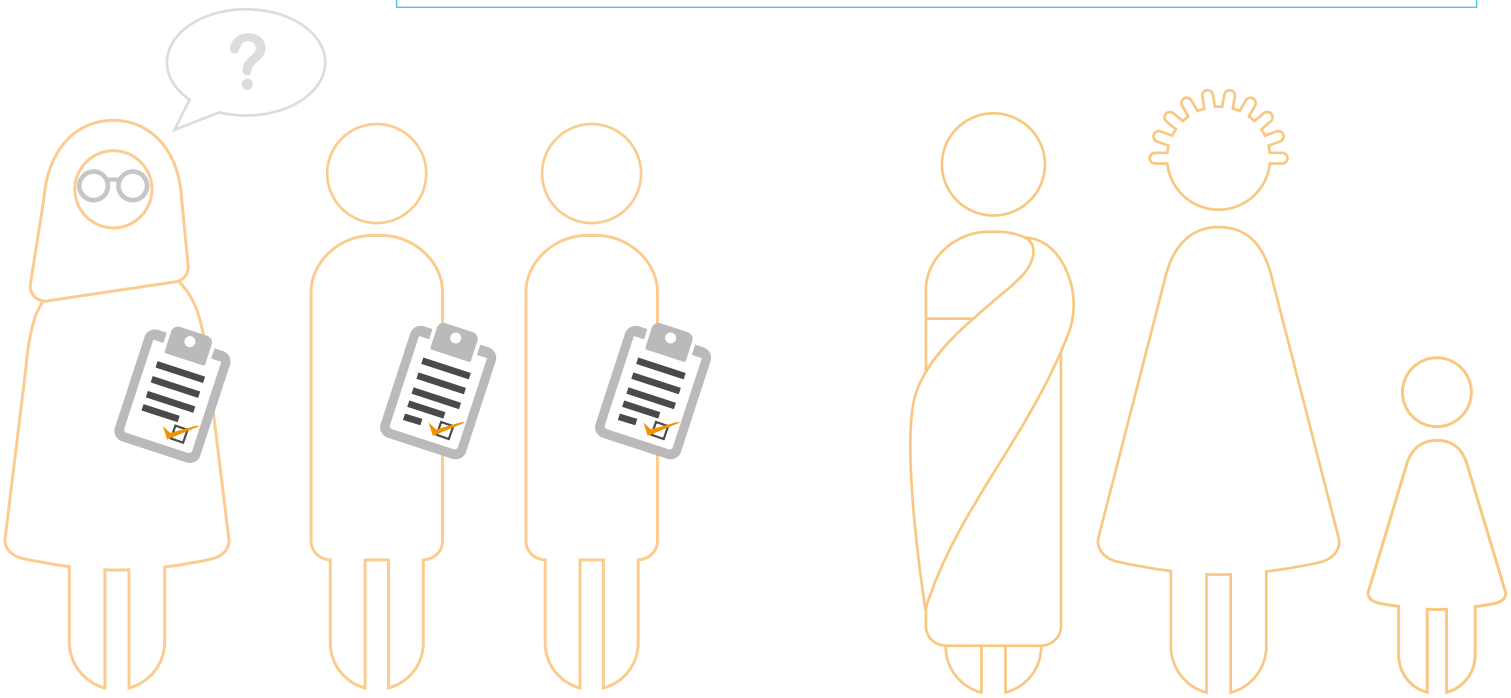
3.6.2.2 最能代表工人和工厂工作条件的工人抽样方法；

3.6.2.3 根据文化环境，团体访谈与个人面谈的适宜性；

3.6.2.4 开展场外工人面谈；

3.6.2.5 识别对工人事先指导和恐吓的方法。

资料来源: **http://www.ipai.pt/fotos/gca/social_auditor_standards__final_1271013426.pdf**



3.1 抽样

从社会审计最佳实践角度出发，工人面谈必须包含生产现场有代表性的人员和工人类别样本，包括长期工、代理工、合同工、计件工和外来务工人员。

审计人员在确定面谈的雇员人数时，可根据每项计划审计方法指引酌情判断，并考虑行业、地点和关于各处设施的了解。现场抽样至关重要。抽样方法因审计人员和情况而异：可随机选择工人；根据员工档案进行选择；或是在巡厂时识别弱势的工人。总而言之，我们建议在审计流程中尽可能推迟选择工人的时间点（最好就在面谈开始之前选择），以减少工人事前被事先指导或恐吓的风险。

此外，无论是一般社会审计还是特定问题的跟进社会审计，为确保抽样的性别敏感性，还应考虑某些特定方面：

- **运用能够代表工人群体的抽样方法。** 从传统做法来看，社会审计方法建议选择一个代表特定生产现场工人的样本，包括外来务工人员和持有不同类型合同的工人。这被称为分层随机抽样技术。在此过程中，应考虑具体生产现场的性别划分。

- **运用能代表女性工人群体的抽样方法。** 从性别角度来看，我们建议识别女性工人群体中的不同组别，她们可能会提出不同的观点。《行为准则中的性别平等指南》表明女性经常面临双重歧视：第一，性别歧视，这可以转化为她们的工作类型/层级和/或合同类型（临时工、兼职工、计件工）；第二，与族裔和国籍等问题有关的歧视。因此，在面谈样本中，社会审计人员应确保涵盖特别弱势的女工群体，她们的权利更容易受到侵犯。然而，这些工人很有可能透明度较低，她们更有可能害怕因为直言不讳遭受报复和失去工作。从性别角度来看，我们的关键是在现有抽样技术基础上增加额外筛选机制，以最大限度地增加发现性别敏感问题及其根本原因的机会。这特别适用于调查审计或后续审计，其具体目标可能是集中关注歧视和性骚扰等性别敏感问题。根据所调查的具体问题和员工的范围，审计人员需要判断并选择最合适的样本。这就需要对不同类型的性别问题背后的潜在根源有深入的理解。它还需要对当地性别特定文化规范有一定程度的认识。

[33] medium.com/laborlink-insight/how-many-questions-does-it-take-to-identify-gender-disparities-17177794f624

[34] www.bsr.org/reports/bsr_female_factory_workers_china_en.pdf

- **了解具体国家的性别差异和与抽样目的特定主题的相关性（当审计性别特定主题时）。**确保在了解特定背景信息之后再作出抽样决定，这可能有助于增加社会审计人员揭示更微妙发现的机会。在决定特定国家/省份参加面谈的女性类型时，特定背景信息可帮助审计人员采取更细致的抽样方法。在每一种情况下，女性工人的需要和愿望往往因年龄、教育和家庭状况而不同。这些差异可能会影响在面谈过程中分享的信息类型和答案的公开性。反映和明确一个国家（和某一特定行业）内的性别差异对抽样目的同样重要。例如，在中国，根据年龄对女工进行分析对于了解女工工作满意度的强烈差异非常有用。[33]老一辈人倾向于重视家庭生活和稳定的工作，而年轻一代则倾向于重视职业机会、教育和培训。

图表 | 基于年龄组的中国女性工人概况[34]

16–22岁年龄组	■ 学习新技能的动机 ■ 适应当地社区的愿望 ■ 寻找个人发展/职业道路
22–28岁年龄组	■ 婚姻问题/个人发展 ■ 寻找伴侣 ■ 职业生活发展
28–35岁年龄组	■ 家庭关系/子女教育 ■ 希望有更多时间陪孩子 ■ 努力平衡生活和工作
35岁以上年龄组	■ 有一份稳定的工作 ■ 缺乏学习新技能的动力 ■ 在工厂里很难找到新工作

这种类型的社会侧写和识别性别内部的差异有助于社会审计人员评估哪类女工更有可能坦诚表达工作中的不满并为特定工作场所的女性面临的违规和性别特定问题提供见解。

社会审计方法中性别敏感的主要问题

如果要实现发展层面目标，在考虑社会审计过程中采用的方式方法的性质时，发展中国家女工常见的以下特征至关重要：

- 识字率低
- 对其作为民间社会工人的权利缺乏认识
- 规定女性在社会中处于从属地位的文化规范和想法。

资料来源: https://www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp237.pdf

[36] www.sustentables.org/Documentos/RA2017/RA-P-SP-1-V1.2%20Sexual%20Harassment%20Policy.pdf

[37] slconvergence.org

[38] https://www.rainforest-alliance.org/business/sas/wp-content/uploads/2017/06/12_freedom-association_en.pdf

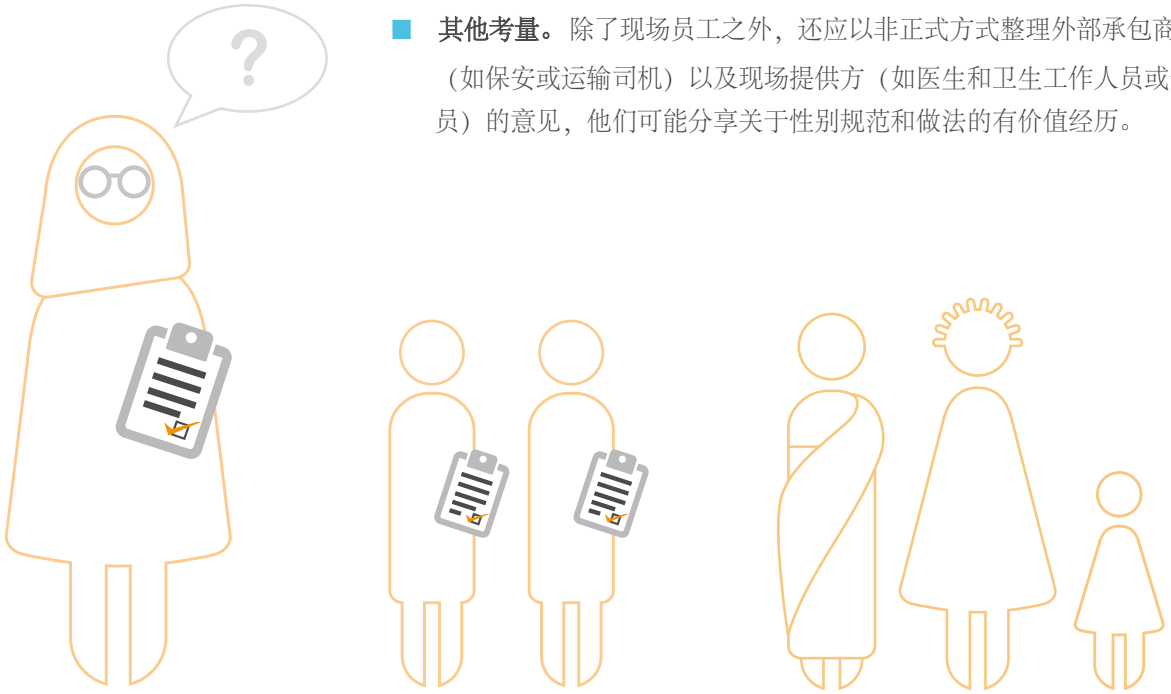
根据BSR审计人员调研，年纪较轻、赋权程度较高的女性通常比年长、固定的女性工人更直言不讳。但是，这项发现可能因当地环境和文化差异而有所变化，这些都会影响女性工人的开放度。事实上，许多其他因素被认为是收集见解的决定条件：教育背景、设施位置（城市与农村）、在工厂的时间，以及婚姻状况。

另外还经常有报告显示，男性有时比女性更坦率地回答性别敏感问题。这可能是因为，大多数已经融入并接受不公平（和本人作为受益方的）性别规范的男性认为自己处于主导地位，因此认为回答这些问题无妨。由于女性在男性主导的社会中所处的弱势地位，女性可能会觉得同样类型的问题更具威胁性（参阅第102页，了解可能被视为“威胁性”的问题，了解更多详细例子）。

此外，在调查性骚扰等具体问题时，必须在抽样中纳入被认为背负社会污名的女性。例如，除了外来务工女工等弱势工人群体之外，寡妇、孕妇和离婚妇女比已婚女工更容易成为性骚扰的目标。由于其社会地位可能造成她们背负来自于社会（包括其同侪的）污名，这类女性往往不太可能举报性骚扰问题。可持续农业网络(SAN)关于针对女性的性暴力和心理暴力的补充社会审计指南（见下页）在其抽样方法中规定面谈“怀孕、离婚、分居或丧偶的女性以及年轻和单身女性、临时工、非正规工人和外来务工人员或感染艾滋病毒的工人。”[36]

- **与工会/工人代表和性别平等委员会成员面谈。**“社会和劳工融合核查协议”要求在核查过程中与工会和工人代表进行面谈（如有）。[37] 如果工会和工人代表也参与支持面谈组织事宜，审计人员不应选择工会/工人委员会提议的工人，特别是在其怀疑工会/工人委员会受到供应商管理层影响的情况下。2017年7月，可持续农业网络针对特定高风险国家（伯利兹、哥伦比亚、哥斯达黎加、厄瓜多尔、尼加拉瓜、洪都拉斯、危地马拉、巴拿马）香蕉和菠萝部门调查结社自由问题的方法发布了补充指南。[38] 这份指南包括如何核实是否存在有效且独立的工会/工人委员会的建议。如存在性别委员会或指定人员，工人面谈中也应包括这些代表，以更好地了解与性别有关的问题和采取的行动。

- **其他考量。**除了现场员工之外，还应以非正式方式整理外部承包商或服务提供方（如保安或运输司机）以及现场提供方（如医生和卫生工作人员或食堂和清洁人员）的意见，他们可能分享关于性别规范和做法的有价值经历。



抽样指南示例

SAN

SAN对女性性暴力和心理暴力的补充社会审计方法

作物： 茶叶

国家： 布隆迪、埃塞俄比亚、肯尼亚、马拉维、莫桑比克、卢旺达、坦桑尼亚、乌干达和津巴布韦

2.2 选择面谈者的代表性样本

a. 面谈对象的样本应根据分层随机抽样技术进行选择，基于向CB申请的运营机构所提供人力资源数据显示的员工人数确定。

b. 在确定高风险地区社会话题面谈的受访者样本时，应考虑以下能够检测弱势群体的抽样参数：

- *年龄*
- *族裔，包括血统和族裔群体（同一国家内不同出身的工人、外国人、来自不同部落的土著人民）*
- *性别：女性和男性-按工作职能*
- *就业状况：长期工、临时工、兼职工、计件工*
- *层级：运营、主管、管理层*
- *从事的工作类型*
- *在该组织工作的时间*
- *对于性骚扰的风险情形，应将怀孕、离婚、分居或丧偶的女性以及年轻和单身女性、临时工、非正式工人、外来务工人员或感染艾滋病毒的工人包含在内。*
- *为完成关于性别歧视、暴力和性骚扰的审计调查，还应面谈现场分包商和供应商，如清洁工、食堂工作人员、建筑工人、诊所护士和医生、宿舍和保安以及运输服务提供者。*

c. 审计小组应将约50%的审计时间用于与工人的面谈。

d. 在个别面谈之后还可另外进行小组面谈，以确定潜在违规行为的证据。

资料来源: www.sustentables.org/Documentos/RA2017/RA-P-SP-1-V1.2%20Sexual%20 Harassment%20Policy.pdf

3.2 面谈地点和保密性

[39] https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-005-3415-y

社会审计面谈一般在供应商的场地进行，受到时间、经济和后勤方面的限制。工人面谈应在私密、安静的空间内进行，远离管理层办公室，以避免干扰并确保所讨论主题的保密性。

根据对运动鞋类、服装和零售部门的研究，如能做到供应商管理层不参与工人选择流程且在工作场所之外进行面谈以确保保密性，则工人面谈的效果最佳。[39] 例如，公平成衣基金会审计人员在宣布的审计活动之前进行场外面谈，以避免事先对工人进行指导，并更好地为审计本身做好准备。面谈活动应在适当地点进行，如当地咖啡馆或商场等公共场所，或可能在工人家中（如果对工人安全更有利）。有些面谈在工厂周围以非正式形式进行，或在多个不同工厂公共的场地进行。在任何情况下，在安排对女性员工的面谈时，审计人员应调整地点和时间，以适应工人的"家庭责任"。事实证明，场外面谈对于收集准确、敏感的见解极为有用，从而更好地为审计的进行和重点提供了信息，尤其是对于：

- 了解性别规范和做法
- 突显工作场所与社区之间的联系

然而，除非审计人员能够正式地将受访工人与接受审计的特定工厂/工作场所联系起来，否则通过非正式讨论在场外收集的大部分信息都不能在现场审计期间作为证据记录在案。在观察现场的过程中或通过午餐或工人休息期间的非正式讨论也可进行非正式面谈。

最后，审计人员通常会留下联系电话（最好是直线电话），以便接受面谈的工人在遇到任何报复或恐吓企图的时候求助。

场外面谈程序示例

> 根据工厂的规模，在工厂检查前会进行不同数量的面谈。例如，对于50-500名工人的工厂，理想情况应面谈10名工人和一至两名当地利益相关方。面谈结束后两天内，面谈官应通过一份简短的报告对所有面谈结果进行综合（且详细的）概述。面谈报告交给审计主管（且不进一步分发）。在审计小组的筹备会议期间，负责工人面谈的人员应向小组其他成员通报面谈发现的最重要关注领域。在工厂检查过程中，审计小组将这些问题与其他信息来源（管理层面谈、公司账簿、工作场所检查、与当地利益相关方磋商）进行交叉检查。

资料来源: www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/FWFauditmanual-march2012.pdf

3.3 面谈(SSIs)与焦点小组讨论(FGD)

面谈是指与工人进行的一对一面对面谈话。小组面谈或焦点小组讨论是指由一名审计人员主持的非正式小组对话，可进行三方流动讨论：即审计人员与参与人员之间以及参与人员本身之间的对话。

如果能够确保参与者在焦点小组内安全“匿名”状态下更自由地发言和讨论问题，往往能激发更积极的参与和更开放的态度。更重要的是，这样还能增强凝聚力，帮助工人意识到“小组”为集体谈判带来的潜力。因此，请务必确保焦点小组讨论期间没有主管人员在场，因为他们在场可能影响工人的发言。这种做法通过比较不同的观点和认识（包括不同性别人员的观点和认识），还有助于为面谈官提供对于同一问题的多角度理解。这可能有助于更有效地确定问题的根源。焦点小组讨论也更倾向于收集关于常见问题的更大数据集。与混合性别群体相比，单性群体倾向于提供更多关于特定问题的深入信息，因为女性在男性在场和男性主导讨论情况下可能对于披露信息不太自在。但是，混合性别群体的讨论有助于了解劳动力中的性别规范和权力不平衡。除了识别问题的目的之外，它们还有可能促进不同性别之间更好的相互理解（通过提供对他人的感知、处境和需求的见解）。

在社会审计过程中，由于某些工人在面谈和/或焦点小组讨论中可能不会披露同种类型的信息或准确信息，因此可通过两种类型的面谈交叉核对得到的信息。当然，审计人员应有能力解读并应对工人发出的隐秘暗示和讯息。例如，如果工人感觉一对一谈论某些问题更自在，审计人员就应安排面谈；如果面谈似乎无法带来对问题的任何有意义的探讨，则应将计划的面谈转为焦点小组讨论。

非洲园艺部门的一项研究发现，男性在接受面谈时往往否认工作场所存在性骚扰，但在焦点小组讨论中却公开讨论这一话题。[40]（有关研究“男性和女性参与不同类型面谈的结果”的更多信息，请参见以下页面。）同一研究还揭示了男女在两种面谈类型中感知和行为方面有趣的性别差异。当然，对这两种面谈方式的不同反应不仅与性别相关，还受到文化影响。尽管如此，这些研究结果对于理解特定情况下女性和男性如何对某些面谈结构作出不同反应具有高度的相关性。在本例中，这一经验可作为程序性建议，在安排面谈顺序时值得考虑：例如，在焦点小组讨论之前进行面谈有助于审计人员熟悉当地情况。然后，这些知识可帮助审计人员在焦点小组讨论过程中推动小组成员之间的讨论。同样，场外面谈也有助于审计人员在焦点小组讨论之前收集见解。

大多数供应链倡议审计方法将个人面谈和团体面谈结合起来，从而得出不同类型的见解，并为不同的目的服务。考虑到这一点，在规划工人面谈之前，审计人员应确定哪些面谈方法更好地适用于目标、环境和文化以及审计人员自身对该地区和工地的了解。据称，审计人员经常倾向于选择面谈，因为焦点小组讨论需要不同的技巧组合，审计人员对于主持小组讨论不太自在。

[40] https://www.ids.ac.uk/publication/participatory-social-auditing-a-practical-guide-to-developing-a-gender-sensitive-approach

案例研究

非洲园艺部门研究
男性和女性参与面谈和焦点小组讨论的经验

面谈

男性和女性都自愿参与面谈并提供充足的个人数据，但是：

- 女性比男性需要更长时间放松和开放地回答问题，有时是因为害羞或对被问到的问题缺乏了解；但当她们建立了一些信心之后，女性就能够提供优质的深度数据。
- 女性比男性需要更长时间建立对主持人的信任。尤其是当主持人是男性时，女性需要主持人进行更多提示和探究才能在面谈中获得信息，对于年轻女性而言更是如此。
- 女性对于提供骚扰等问题的相关信息感到不自在。

焦点小组讨论

尽管男性和女性都能很好地参与小组讨论，但女性比男性更喜欢这种形式。但是，根据小组结构的不同，情况也有所差异，全部成员均为女性的小组参与度最高。年长和年轻女工对两性问题的讨论最为充分，与其工作类别无关。一般而言，焦点小组讨论：

- 能让大家积极参与，产生深入和广泛的信息，全女性小组和全男性小组都能开放地讨论相关的性别敏感问题。
- 大多数女性参与者也倾向于全女性小组，年长女性在男女混合小组中很难放松和回应。
- 大多数女性面谈者更喜欢参加焦点小组讨论，而不是面谈，因为她们觉得一起讨论更有信心，可以相互提醒，核实信息和相互纠正。
- 健谈的参与者（通常等同于拥有更高工作地位/受过更高教育的人员，例如长期工）能贡献更多信息。
- 混合性别小组中的男性参与者更喜欢焦点小组讨论，而不是个别面谈。
- 单一性别小组中的非长期、男性工人小组非常健谈，能开放、自由地表达观点，而女性小组则需要更多鼓励和时间才能做到一样。
- 在混合性别小组中，男性是否占主导地位在很大程度上取决于该群体中女性的年龄和年资（服务年限）。年轻、受过良好教育的女性在混合性别小组中表现得很积极。

资料来源: https://www.ids.ac.uk/publication/participatory-social-auditing-a-practical-guide-to-developing-a-gender-sensitive-approach

3.4 工人面谈方法

工人面谈中使用的技巧往往忽视了性别。因此，工人面谈往往无法收集到有价值的见解，特别是关于性别问题的见解。审计人员开展性别敏感面谈的能力在一定程度上决定了获得有价值见解的可能性。

从一开始就认识到审计人员和工人的偏见

进行面谈，无论是作为审计工作的一部分还是为了研究目的，都不是一项中立的工作。审计人员的价值观和意见影响到其观察到的性别差异、识别并由此报告的违规行为。甚至审计人员本身在社会中的地位（性别、阶级、种族和年龄方面）也可能影响面谈的方式、信息的分析方式和结果的解读方式。判断信息的相关性和是否应该报告该信息并非一个客观的过程。例如，边缘化群体提供的本地知识和信息往往比决策者、科学家或类似人员提供的信息少。尽管女性在大多数轻工业和农业供应链中占有更大比例，但与男性主管相比，女性工人的意见和陈述往往不被重视。为了尽可能客观地进行评估，必须承认自己的偏见、偏好、价值观和社会文化背景，并时刻意识到这些因素会影响研究的过程和结果。

正如社会科学研究中普遍承认的那样，“社会期望偏差”是理解工人面谈过程中动态变化复杂性的关键。社会期望偏差指的是工人面对敏感话题的问题过分采取对社会有利的态度和行为的倾向。例如，印度女性往往被迫担负相互矛盾的角色。激发女性的力量是为了确保女性有效地发挥她们作为女儿、母亲、妻子和儿媳的传统养育作用。这可能导致她们作为家庭主妇和照料者的唯一责任感，影响女性在有报酬和无报酬工作中对自己的定位。然后又进一步影响获得工作的机会和工作时间。另一方面，社会又继续塑造“软弱无助的女人”的刻板印象，确保女性完全依赖于男性。[42]这可能影响到低工资和针对性别规范的有害态度（包括基于性别的暴力行为的正常化）被纳入社会的方式。这类行为大多未被举报，因为它们被视为“可以接受”的行为。理解这些构成一个社区、地区和国家文化规范的不同维度是解读工人面对特定性别敏感问题时自我定位的基础。对于传统社会规范持有不同态度的工人可能即使在相对匿名的调研环境中也不愿承认，更何况是在相对开放、保密性较低的面谈环境中了。

为了克服这种根深蒂固的偏见，我们建议采取必要的措施，尽量减少审计人员无意中给审计带来的偏见，因为这可能妨碍他们准确发现性别敏感问题的能力。例如，可以考虑组织无意识偏见培训，揭示性别角色和态度，确保审计人员定期交流他们在审计过程中遇到性别问题的经验。

[42] www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4462781

社会期望偏差

> 最常见的偏见来源可能是回答者倾向于取悦主持面谈的人。他们会给出自己认为对方想要的答案，而不是事实真相。或者，他们会掩盖让自己难堪的现实。这是一种常见的人类反应，在社会学中被称为“社会期望的反应”。用淡化自我的措辞提问往往足以解决这个问题。

资料来源: https://www.sbs.ox.ac.uk/sites/default/files/research-projects/GBCWEE/RES-0054-GBCWEE-Report-171123.pdf

与性别有关的问题可以被认为是“敏感”问题

[43] jrp.icaap.org/index.php/jrp/article/view/277/250

研究表明，在讨论敏感问题时，回答者可能拒绝：

- 配合调研（导致“单元无回答”）
- 拒绝回答特定问题（导致“项目无回答”）
- 倾向于不诚实回答[43]

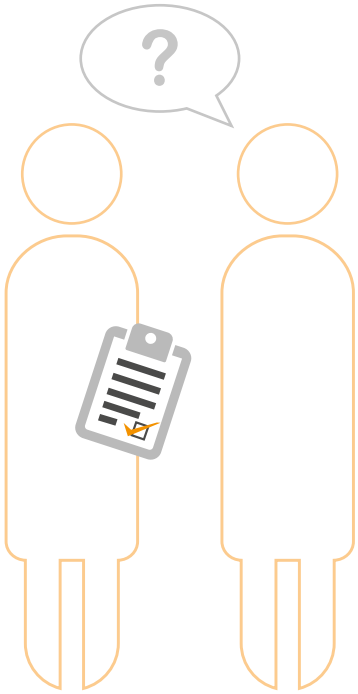
面对面的工人谈话比问卷调研的匿名性更低，因此更有可能产生这种反应。

可归类为敏感问题的类型包括：私人信息（如收入）、非法行为（如使用受控物质）和社会污名化行为或观点（如性骚扰）。在特定社会中，两性话题可能尤其是忌讳，潜在的污名可能让女性感觉“羞于”报告某些问题。因此，对于社会审计人员而言，要想在特定工厂或农场收集关于性别做法和规范的准确、有效信息可能充满挑战。

此外，越来越多的文献和证词表明，某些供应商为帮助工人准备这类社会审计面谈进行了投资。这种做法包括工厂经理训练工人在审计面谈中提供“正确”信息，防止不“顺从”的工人在面谈抽样过程中入选。工人们由于害怕失去工作或遭受其它形式的报复，往往处于弱势地位，不得不同意这种做法。这种做法对于完成原本就困难的任务（即真实反映性别规范、歧视做法和性骚扰等问题）带来了又一重障碍。

为拟定能够让工人感觉自在并诚实回答的问卷，应考虑不同程度的敏感性。如果在问题设计方面不考虑这些敏感性层次，误报和不回答的比率会显著提高。根据提问和/或潜在答案包含的威胁程度对问题进行评估，这一点至关重要：

- （无论答案如何），提出某些特定问题就可能被视为具有威胁性
- （由于工人的答案可能引起的后果），回答某些特定问题可能被视为具有威胁性。



[46] books.google.fr/books id=HN4KzlG8q7wC&pg=PA312&lpg=PA312&dq=building+rapport+audit+sensitive+questions&source=bl&ots=B_2wd1yt4V&sig=eE7oO6kW6m81GTC8pmn2TNkSMpk&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwijgI_s3u_VAhVJWBoKHUW0Ai8Q6AEILTAB#v=onepage&q&f=false

下面我们将举例说明，（由于普遍存在的性别规范和污名），无论答案如何，都可能被工人视为威胁的性别相关问题以及由于潜在的相关后果（失去工作或遭受其它形式的报复），工人可能害怕诚实回答的问题：

让男性感觉到威胁性的问题：

可能对男性工人作为男性的传统角色构成威胁的话题：

- “是否有女性（超过你并）被提拔？”
- “是否曾有女性主管质疑你的技术能力？”
- “你挣得比你的妻子少吗？”

让女性感觉威胁性的问题：

对生活在男性主导社会中的女性而言敏感的话题：

- “你认为男性有权打自己的妻子吗？”
- “你进工厂时是否被要求做孕检？”

让女性和或男性都感觉到威胁性的问题：

- “是否曾有主管或经理呵骂你？打你？触摸你，让你感觉不自在？”
- “男性/女性主管比女性/男性主管更好吗？”

建立融洽的关系

审计人员在面谈开始时必须介绍自己并说明面谈的目的。此外，审计人员还必须向工人保证对其答案保持匿名。

一般而言，在提出特定的问题之前（包括但不仅限于性别敏感问题），建立融洽的关系是审计人员的重中之重。社会审计人员应抓住面谈前的机会找出相似的经历并与工人建立某种类型的同理心。46了解工人的生活和他们每天面对的现实是与他们进行真诚交流的必要条件。因此，我们建议审计人员以能够建立双方融洽关系的问题开始面谈。

例如，这类问题包括：

- “你感觉怎么样？你需要喝点什么吗？”
- “我听说上周有个[节日]。办得怎么样？”
- “你的耳环很漂亮，在哪里买的？”

建立融洽关系的建议

- **放下诱饵：**了解上个月（周围社区、工作场所和全国）有什么重大活动，以便打开话题并打破僵局。
- **不要问无聊的问题：**像“你喜欢住这里吗？”这类问题不会建立你与工人之间的联系。询问一般而言女性喜欢的食物或活动。审计人员应充分了解当地情况，以便与工人建立联系！
- **不要问太多背景问题：**尽管提问是建立融洽关系的关键，但问题太多可能让你显得多管闲事，所以应注意点到为止。
- **尽量让工人多说话：**“80/20原则”同样适用于建立融洽关系。提合适的问题(20%)，让回答者多说话(80%)。
- **在对话基础上拓展：**根据工人的回答提问，让他们觉得你在仔细聆听。
- **被认为具有威胁性的问题是一种耻辱，可能招致报复的答案也会被视为具有威胁性。**请参阅性骚扰（第2.5节）和歧视（第2.1节）的样本情形，了解如何使用背景设定和巧妙加入的技巧。

特定技巧：背景设定和巧妙加入

在面谈过程中，由于性别敏感问题得到不准确回答的可能性很高，审计人员在向工人提问时应注意一些有用的建议。为了缓解性别导向问题的敏感性并提高发现新的或确认疑似性别相关问题的概率，在准备工人面谈过程中拟定问卷时应考虑以下技巧。

- **背景设定：**提问之前设定背景至关重要。社会审计人员应努力营造背景，不着痕迹地消除社会期望。最好成组提出这类“背景设定”问题。
- **巧妙加入：**可通过这项技巧提及性别敏感话题，巧妙地让它听起来随意、可以接受并且不具威胁性。

这两项技巧侧重于用中立方式开启敏感问题，消除与这类话题相关的污名，让它听起来和感觉起来可以接受。这种技巧也是为了传达并不存在任何预期答案或错误答案。

对于**背景设定**而言，问题应成组出现，前面的问题完全作为对审计人员有价值的问题的铺垫。背景设定问题的形式如下：

举例 | 背景设定 | 歧视

- “对于你所在的社区而言，你觉得女性找工作比男性难吗？”
- “你听说有女性找不到工作吗？为什么？”
- “你觉得这是个常见问题吗？这里的情况也是这样吗？”

对于**巧妙加入**而言，审计人员应在比较笼统的问题被接受之后再尝试询问细节的问题。

具体做法可以是：

- 承认存在特定做法/问题，消除工人感觉公开谈论这些问题的危险或威胁感
- 做出陈述，表现出审计人员对于困难情况或做法有一定了解和同情

举例 | 巧妙加入 | 歧视

- “很多人告诉我们，有些工作不允许女性申请：这听起来耳熟吗？为什么会这样？”
- “当出现新的空缺职位时，可能很难让每个人都知晓。你觉得这里也有这样的情况吗？是不是男性或女性要获知这类信息更为困难？”

这些技巧对于拟定问卷，用中立方式触及性别敏感话题非常有用。问题的具体构成（从问题类型、措辞到翻译为不同语言）对于为工人营造更安全的空间，以便其坦诚分享个人见解至关重要。

问题类型：间接和开放式问题

区分使用间接和开放式问题与有效实施上述背景设定和巧妙加入的技巧存在错综复杂的关系，对于架构工人面谈非常重要。

使用**间接问题**是避免过于直接、唐突地涉及调查主题的基础，尤其是牵涉到个人敏感问题的情况下。此外，使用**开放式问题**可促成审计人员与工人之间的实际对话，避免简短的是非回答。

间接问题：使用间接问题有助于审计人员避免强求工人回答特定问题。这可以淡化与特定话题相关联的污名。因此，它可以降低出于社会期望偏差给出答案的可能性，引导出更诚实的回答。

举例 | 间接问题 | 工作时数

不要问：“你工作几小时？”

而是问：

- 对于女性：“你的一天一般怎么过？你什么时候起床？乘公交车上班还是步行上班？下班回家后，有时间照顾孩子或家人吗？有时间做饭吗？家离上班的地方远吗？”
- 对于男性：“你的一天一般怎么过？你几点到家？回家前还做其他事吗？回家路上会顺便去拜访朋友吗？家离上班的地方远吗？”

[47] 改编自密歇根大学课程：调研数据收集和分析专业化

开放式问题：开放式问题的建议用途一般都是为面谈者提供自由发言的空间。开放式问题需要工人思考、回忆并给出观点和感受，而不是针对事实或封闭式问题给出肯定或否定的答案。开放式问题的答案往往比较长。

但是，间接和开放式问题有时需要审计人员做出一些关联和删减，以便为实际的“调查”提供答案。

举例 | 开放式问题 | 健康和安全

不要问：“你知道消防出口在哪里吗？”

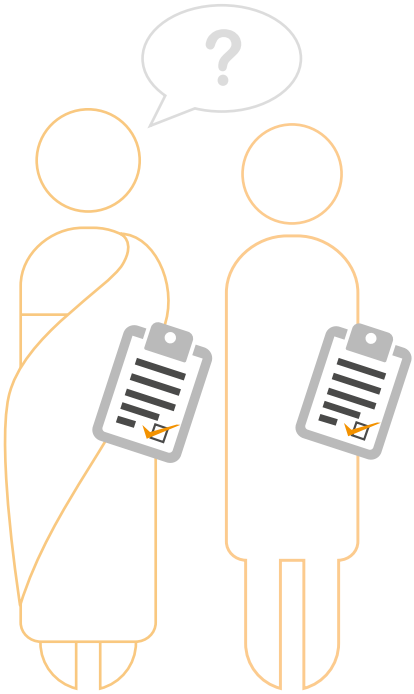
而是问：

- “如有紧急情况需要离开场所/设施，你选择哪条路线？”
- “还有其他出口吗？你为何使用这个特定出口？”

架构问题

尽可能让工人面谈简单化，保证对话的流畅性。以下是架构问题时需要考虑的一些要素：

- **熟悉的措辞：**使用术语行话可能对工人面谈产生不利影响：
  - 使用工人了解的词汇是获取信息必不可少的要素。审计人员应不是检查工人是否理解整个面谈过程中使用的术语（即使他们并未要求进行解释），而不是假设他们肯定理解。对于审计人员来而言显而易见的语言对工人来说可能是陌生语言，尤其是当审计人员使用的语言不是工人的母语，当该地区识字率特别低，或者审计人员在讨论技术术语时。此外，某些术语可能无法翻译成某些语言。
  - 工人能与他们熟悉的措辞和情况建立联系，因此，使用当地语言和熟悉的措辞有助于审计人员缩小一些面谈的人为练习产生的距离。
- **详细程度：**审计人员在提问时要求的细节越多，就越可能令回答者感到疏远。最好从高层级类别或回复尺度开始，然后在此基础上了解更多细节。[47]



举例 | 熟悉的措辞 | 骚扰

BSR询问印度某工厂的女工申诉机制的存在和采用情况。所有女工都知道这一制度，但她们不懂ICC（内部投诉委员会）等法律术语，也不懂“培训”一词。BSR代表必须进行解释，以便女工们回答相关问题。

不要问：“你知道有内部投诉委员会(ICC)吗？”

而是问：“当有人需要投诉或举报某一问题时，他们去找谁？”

不要假设工人理解这个问题：一定要检查问题、词语和措辞是否清晰，面谈者和面谈官对于它们的理解是否相同。

而是问：“明白了吗？”

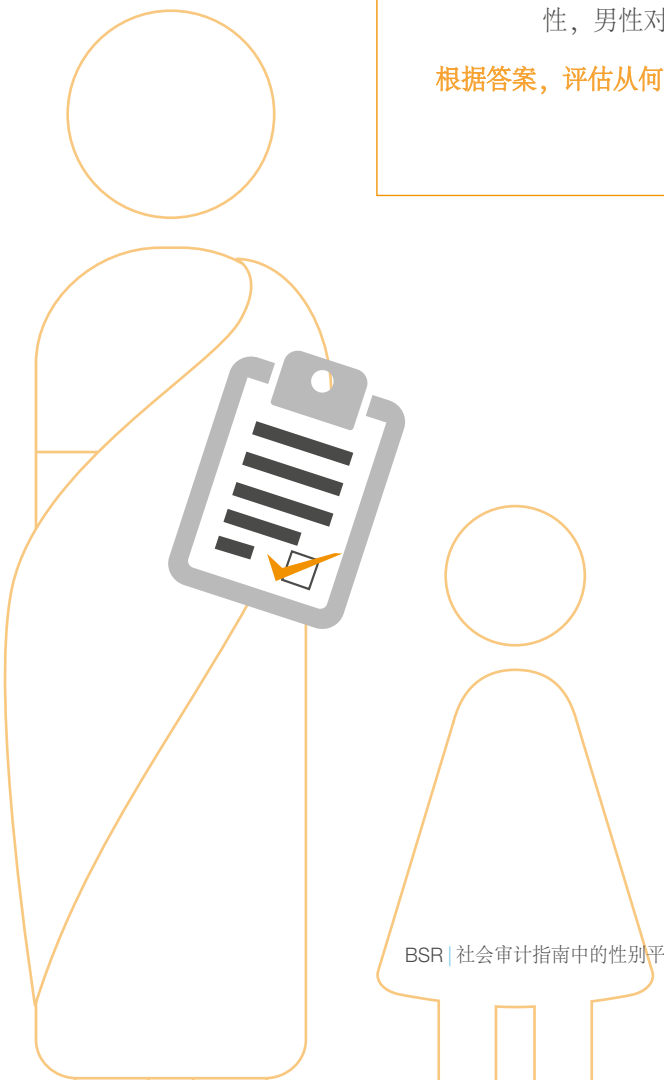
举例 | 细节程度 | 骚扰

不要问：“你曾被主管呵骂过吗？”

而是问：“我听说员工之间相互呵骂并不少见。”

- “你听说社区里有人在公共场合被呵骂吗？”（问问具体的事情以及谁被谁呵骂。）
- “你听说附近的工厂也有这类事情吗？”
- “工作中有时会出现呵骂现象吗？经常发生吗？一般是谁呵骂谁（女性对女性，男性对男性，男性对女性）？是否有工人相互呵骂或主管呵骂工人？”

根据答案，评估从何提问。



第四节
从风险管理到影响力管理：将工人参与置于变革的中心

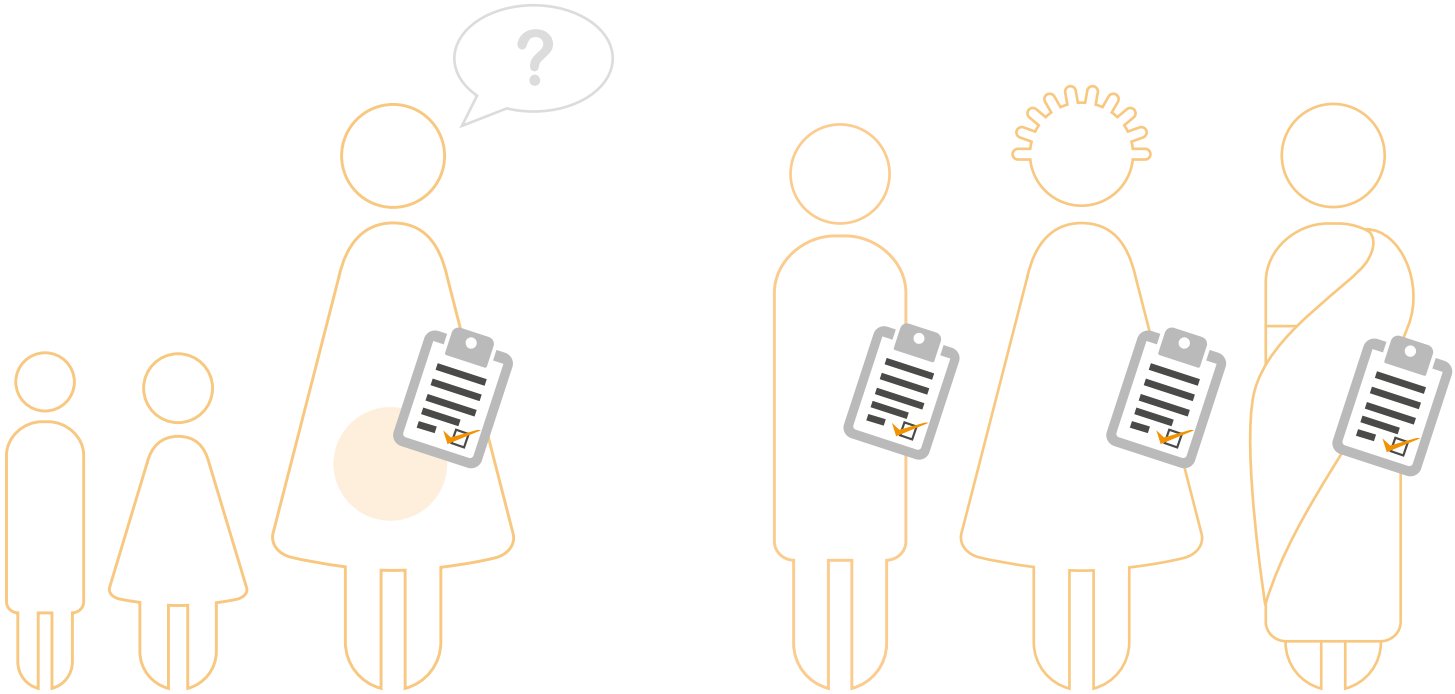
第四节 从风险管理到影响力管理：将工人参与置于变革的中心

近几年来，“超越审计”的势头越来越明显，将工人参与置于辩论的中心。因此，越来越多的公司和组织将精力集中在工人参与项目上，其目标一方面是更好地了解工人的福利状况，另一方面是支持供应商推动工作场所改善的努力。

最终，主要目标仍然是投资于导致实际转型变化的补救活动，以支持工作场所实现保护人权和确保工人参与的总体愿景。利益相关方一致认为，为了更深入、更具体地了解工作场所问题以及解决这些问题的最佳方法，必须把工人置于中心。工人不仅是更清楚确定问题的关键，也是解决方案的一部分。在供应链从“知道”问题到“改变”问题，从“合规”到“转型”的持续转变中，工人是这一过程的基础。

通过一系列创新的工具和方法，可以实现向工人参与的过渡，例如焦点小组、工作场所合作小组和技术支持的信息收集小组等。在这个过程中，供应商对于对话同样重要，因为没有他们的参与和对问题的积极掌控，几乎不可能实现有意义的改变。供应商必须开始将工人参与方法的研究结果与具体的工作场所干预联系起来，以便“超越合规”方法取得成功。

本节确定了不同的工人参与方法，评估有可能纳入审计过程的方法，可以对社会审计形成补充的方法，以及可以部分取代审计的方法。



4.1 工人参与的方法和工具

本章确定了三种广泛的工人参与方法并将重点讨论：

4.1.1 传统工人发声机制

4.1.2 技术支持的工人发声解决方案

4.1.3 参与式学习和行动(PLA)方法

传统工人发声机制

最传统的工作场所工人发声机制，如能无障碍正常运作，是维护工作场所良好实践的最有效方法。从工会或工人委员会到申诉机制，这些渠道和结构的有效性取决于工人（或其代表）和管理层之间持续、开放的双向交流，最终目的是找到解决工作场所问题的办法。其效率取决于几个条件：基于不报复原则的社会对话；及时处理工作场所问题的坚定管理职能；有能力、有信心表达自身顾虑的工人。但是，研究表明，即使工人能够诉诸申诉机制，他们中的多数人对如何使用申诉机制知之甚少，对它们在解决工作场所问题方面的有效性和及时性也不够信任。此外，合同工（其中大多数是女性）无法享受平等待遇，常常无法利用这些机制。最后，即使工会是合法的，它们也很少能够表达和解决女性的具体需要和问题。

技术支持的工人发声解决方案

如果传统的社会对话工作场所机制无效或受到地方司法机构阻碍，或者审计无法触及工人需求的核心，公司已将注意力转向利用工人调研来了解工人的满意度和福利情况。利用交互式语音应答(IVR)平台、基于短信的平台、书面调查问卷和微信平板电脑调研问卷（脱机）等可扩展的技术驱动解决方案收集工人反馈，平台的选择通常取决于具体的实施地点。

需要注意的是，社会障碍（文化、基础设施和教育）可能妨碍获取数字技术，尤其是在女性赋权方面，技术和相关的社交媒体渠道的力量尚未完全得以发挥。《2018移动互联网差距报告》(The Mobile Gap Report 2018)揭示了低收入和中等收入国家在移动互联网使用方面存在的巨大差距，包括手机拥有情况的差距。[48] 尽管如此，移动技术是比较可靠且具备成本效益的数据整理方法，因为它提供了表达意见和提供见解的匿名环境，更有可能收集更多坦率、及时的反馈，特别是来自于女性工人的反馈。由于此工具可以定制，整理的信息多种多样，最常见的侧重于工人和管理人员之间的关系、工作条件和工作满意度，也可以扩展到评估培训和申诉机制。

[48] www.gsma.com/mobilefordevelopment/programmes/connected-women/the-mobile-gender-gap-report-2018

[49] westprinciples.org/about

[50] idp-key-resources.org/documents/0000/d04267/000.pdf

[51] www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp237.pdf 参阅在非洲园艺部门进行的研究。

[52] 根据孟加拉国Shrama研究所的最新研究"女性参加工会和劳工组织的障碍"，孟加拉国17个注册工会的女工向研究人员透露，她们曾遭受工会领导人的性骚扰。

最常用的工具是技术支持的调研。通过调研生成的数据可以帮助诊断热点并确定需要改变的问题。人口数据可以按性别分列，以便按性别对调研结果进行分析，并考虑各项独立因素之间的相关性。但是，这些工具不一定能产生精心组织的焦点小组讨论（审计组成部分或审计之外的活动）或其他工人参与方法所提供的同种类型定性信息。数据研究需要对于背景的特定了解，才能对挖掘根本原因起到作用。问卷结果则无法提供这种背景信息。

能否设计高质量的问卷（问题的相关性，措辞的细致度及女工能否理解问题的含义）以及女工对于问卷调研的参与度和信任度对于能否收集有洞察力的结果至关重要。另一个障碍在于，与焦点小组讨论中面对面的互动不同，在使用技术解决方案时，往往不容易进一步澄清问题和回答。一方面，这些工具仍然是单向的匿名沟通渠道，因此不应被视为工会和工人委员会等工人代表机制的替代。另一方面，这些工具还可用于提供对女性有益的其他类型的服务，如扫盲计划、获取保健信息、安全援助和法律权利通知等。

为了规范这些新开发的技术驱动工人参与活动的质量和影响力，一些组织和行业专家共同撰写了《技术支持的工人参与(WEST)原则》(Worker Engagement Supported by Technology (WEST) Principles)，以开发设计和实施此类技术的最佳实践.[49]

参与式学习和行动(PLA)方法

从传统情况来看，PLA方法并未在社会审计中使用或作为其补充。它们更常用于发展工作，重点是通过与社区的接触来进行学习。PLA方法是参与式和可视化方法与自然面谈和辅导技术相结合的一种方法，其主要目的是支持集体分析过程和通过面对面的小组练习进行学习。[50] 这种方法在社区中比在工作场所中使用得更多，可用于不同的目的，包括确定需求、监测或评价项目和方案。因此，PLA方法可作调整，以监测和评估供应链中女性工人所面临的工作条件和问题。

这些方法对于让女工自己找出工作场所所面临问题的可能解决方案特别有效，因此PLA是设计补救行动计划的利器。在焦点小组讨论中，PLA工具可整合到小组练习中，针对特定部门的研究显示某些PLA工具存在一定的性别偏好。[51] 与匿名反馈渠道相比，这些类型的活动可以更好地评估性别规范和权力动态的细微差别。但是，PLA方法更耗费时间，依赖积极和开放的工人参与，并在很大程度上受到主持人质量的影响。

以下几页归纳了上述三种广泛的工人参与方法的相关工具，包括传统工人发声机制、技术支持的工人发声解决方案和参与式学习和行动(PLA)方法。归纳的图表描述了这些工具及其对于识别性别相关问题的现有和潜在价值。

4.1.1 传统工人发声机制

渠道、机制和工具举例	工具描述
工会	工会为工人和雇主之间提供了一项对话机制，这有助于在员工之间建立信任和承诺，并有可能确保迅速而公正地查明和解决问题。工会本身是一项运作层面的申诉机制。它们代表其成员与管理层进行讨论，并在工作中出现问题时向其成员提供咨询意见。工会通常会选出“工会管事”或“代表”来代表工会成员发言，并与管理层讨论他们所关心的问题。从这个意义上说，工会有可能真正听取和代表工人的心声，并为变革作出贡献。如果工作场所建立了切实有效的工会，工人们确实可受益于更好的工作条件。如果工会不合法，不愿意或没有能力代表全体工人，则应采用其他形式的工人委员会。
性别视角	工会对于女性在工作场所的发声而言具备巨大的未开发潜力。它们是女性在工作场所收集和分享经验的渠道。为确保工会充分满足女性的需要和优先事项，1) 女性在工会结构（包括领导职位）中必须有适当的代表权（这也有助于避免最近的BASHI研究报道的工会领导人对女工进行性骚扰的问题[52]）；2) 应在工会内设立妇女工作组，以确保在工会议程中代表女性的需要；及3) 工会活动和会员要求应加以调整，提供灵活的参与选择，认识到女性照顾家庭的责任。
工人委员会	由不同劳动力级别的代表组成的工人委员会或委员会可成为有效的管理系统工具，提供“持续监测”并确保在工作场所（包括在审计人员离开设施之后）维护包容性别的政策和做法。
性别视角	性别平等委员会应包括男性和女性员工，并在监督性别政策和/或性别方案的执行方面发挥重要作用。但是，如存在有效运作的工会代表，性别平等委员会在任何情况下都不应取代此等工会。委员会应发挥预防作用，提高工作人员对性别问题的认识，并为处理与性别有关的问题提供平台。这可以通过内部研讨会/聚会、与外部组织和社区建立伙伴关系以及分发教育和辅助材料来实现。委员会还可在处理性骚扰投诉、进行适当调查以及向受害者提供援助和补救方面发挥作用。特定职能的委员会（如卫生和安全委员会）也可能在代表女性对工作场所具有重要意义的特定主题发声方面发挥作用。
运营层级申诉机制 (OLGM)	通过积极采用有效的运营层级申诉机制，工人可很好地传达自己的心声。工厂应建立透明、保密、公正、禁止报复的申诉程序，允许女性和男性员工针对在工作场所的遭遇（包括性别平等问题）提出评论、建议、举报或投诉。
性别视角	设计有效的机制是关键。但是，使这些机制对工人（包括女性等边缘化和弱势工人）发挥作用充满挑战。确保积极采用是一切的基础。对这些机制的信任取决于是否和如何处理问题（包括处理问题的速度）以及工人在提出投诉时是否会遭受报复。建立以工人为主导、性别平衡的机构来处理投诉，也可能有助于女性建立对这些机制的信任，相信会以更具性别敏感度的方式处理投诉结果。

案例研究

公平食品计划中工人主导的投诉机制

计划内容

伊莫卡利工人联盟(CIW)在1993年以来佛罗里达州组织的一个农工社区基础上建立，它于2011年制定了公平食品计划(FFP)。CIW、参与此计划的农场的农工、农民和零售食品公司实施FFP计划。公平食品标准理事会(FFSC)是该计划的独立监督机构，也是美国唯一一个致力于农业的第三方监督组织。FFP“利用消费者需求的力量，让农场工人在影响他们生活的决策中有发言权，并消除（性骚扰、暴力、歧视和虐待等）长期困扰农业的滥用问题”。FFP目前有14家参与的买方公司，包括Yum Brands（包括Taco Bell）、沃尔玛、Chipotle、Trader Joe’s、赛百味、Whole Foods、汉堡王和麦当劳等。代表佛罗里达州90%番茄产量的种植者已经签署了该计划。FFP还包括佛罗里达州的草莓和甜椒种植者，以及佐治亚州、南卡罗来纳州、北卡罗来纳州、弗吉尼亚州、马里兰州和新泽西的番茄种植者。

2018年中期，FFP将扩展到德克萨斯州的其他作物。FFP的组成要素构成所谓的“工人驱动的社会责任”(WSR)模式。FFP的关键机制包括参与的买家和CIW之间具有法律约束力的公平食品协议、工人教育、市场执法规则、独立审计和投诉解决机制。所有这些都有助于结束公平食品计划农场对性暴力和其他形式性骚扰的包庇现象，自第一季实施FFP标准以来，没有出现任何强奸或强奸未遂的案件。

投诉机制

FFP包括一个由FFSC独立运作的保密投诉系统。该系统的核心是一条免费双语投诉热线，了解相关农场的FFSC调查人员每周7天、每天24小时接听该热线。热线信息为随后的审计面谈和工人教育计划提供信息。自该计划开始以来，目前已涵盖七个种植季，解决了2000多起投诉。多数投诉在两周内解决，绝大多数在一个月内解决。在接到热线投诉后，FFSC会根据具体情况，单独或与有关种植者合作进行调查，然后在FFSC的支持下，制定一项由农民实施的纠正行动计划。在可能的情况下，向其他工人公布投诉的解决办法，以表明提出不会遭受报复，并再次确认种植者对该方案的承诺FFSC针对投诉和采取的纠正行动建立了详细数据库；该系统还制定了上诉机制。被FFSC发现存在身体接触类性骚扰的主管将被立即解雇并在两年内禁止在其他FFP农场就业。参与的种植者必须执行此类解雇决定，否则将面临被FFP吊销许可，无法向参与FFP计划的买方销售产品。因其他情节较轻的骚扰或歧视行为被解雇的主管同样面临整个计划范围内的禁令。对于性骚扰指控的调查和解决速度都极快，通常不到三周。

资料来源: https://www.shiftproject.org/sdgs/

4.1.2 技术支持的工人发声解决方案

技术支持的工人发声解决方案

科技可以为工人提供一个安全、匿名的渠道，让他们可以在随时随地通过自己的手机分享信息，为表达申诉或提出敏感顾虑创造一个更自在的环境。

调研

随着各种新技术的出现，在过去的十年里，信息技术支持的工人调研蓬勃发展，它被用于通过民意调查和工作满意度及福利调查问卷来收集直接员工见解，涵盖卫生和安全、管理风格和薪酬结构等问题。这些主要被用作品牌社会合规计划的补充工具。习惯于通过审计方案进行管理的工厂可能无法立即理解测评工人看法的商业价值。这有时可能导致试图操纵调研结果。

但是，通过技术进行调研可以检测到各种显示存在伪造数据和干扰调研结果的模式。相对而言，这类干扰调研和事前指导的情况如果在审计的面谈环节中出现，是很难被发现和证明的。这些工具还可提供数据分析，但仅以调研期间收集的数据为基础，如果缺乏背景和本地知识，可能导致误导性结论。

在与热线电话和面谈的并排比较中，某手机调研提供商表示，对于性骚扰或歧视等话题的敏感问题，手机调研的信息披露量高八倍。

性别视角

这种方法可用于揭示歧视和性虐待等性别敏感问题的普遍性。它还可用于逐年跟踪特定工作场所的趋势和进展情况。

热线

热线电话在危机时使用，能直接、即时建立电话连接。工人们可由此匿名完整说出自己的顾虑或问题。热线电话可用于任何规模的组织，从家庭经营的小型组织到大型跨国公司不一而足。

热线电话成功的关键在于雇员能够放心确保说出问题不会遭到报复，更重要的是，有权在热线电话中保持匿名。这两项承诺都是成功执行此项方案不可或缺的组成部分。

性别视角

这项工具通过向工厂和农场经理提供信息来支持有效的申诉机制，以便在问题扩大之前有机会采取行动并解决小问题。其他较为传统的申诉环境中可能不经常被举报的特定性别相关申诉（如性骚扰），在此等渠道中可能更容易显露出来。但是，鉴于这项工具的匿名性质，它可能无法采取特定的个别补救措施。

社交媒体

有助于建立人与人之间的连接，以创建和共享信息。它是以人为动力的沟通方式，随着社交媒体的成熟，人们以公共方式表达自身作为工人、客户和消费者意见的能力也逐渐成熟。

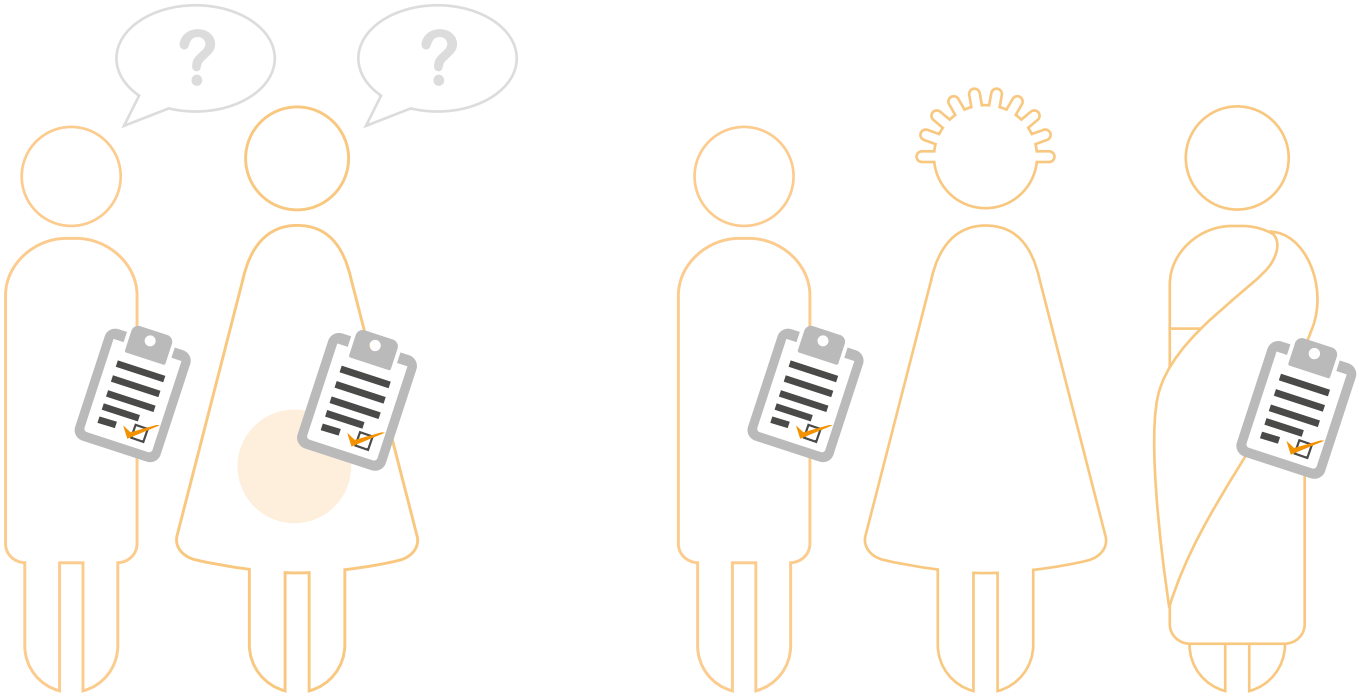
Facebook、Instagram、SnapChat等应用程序

移动论坛和留言板有助于工人表达顾虑，但前提是管理层保证其免遭报复的自由。

具体做法很简单，比如创建一个专用的Facebook页面，或者开发一个个人工作场所应用程序，让工人表达自己的顾虑。这可能会打开人力资源/管理层与工人之间的沟通渠道。

性别视角

允许员工在数字留言板上发布工作场所问题，可以对工作场所的关切事项进行更密切的持续监测。由于这些工具全年开放，可实时提出可能出现的疑问和问题，而不是等到审计时再进行回顾。这使人们对所提出的问题有了更深入的了解（因为它们可能是由特定的时期/季节而引起的问题），并有助于对工作场所有更及时的了解。但是，使用社交媒体也可能导致网络欺凌等适得其反的行为，并可能助长谣言传播。如果女性面临不利的社会规范，可能受污名化的影响更大，因此也不愿意通过社交媒体平台说出顾虑。社交媒体还对管理层处理所提问题的责任以及如何防止工人报复案件的发生提出了疑问。



4.1.3 参与式学习和行动(PLA)方法

PLA是一系列的方法、态度、行为和关系，使人们有能力、有权力分享、分析和增进对自己生活和条件的了解，并进行规划、行动、监督、评估和反思。由于它们基于工人互动，所以一切都需要一名熟练辅导者的干预。

第4.1.3节讨论了五种PLA方法：

图解/制图活动 | 摄影活动 | 排序或打分工具 | 讲故事/角色扮演 | 参与式观察

图解/制图活动

图解/制图活动可帮助工人评估和讨论如何看待自己所处的工作场所；对性别规范的感受；可用的资源/设施；允许/不允许去的地方；所处环境中对自己而言重要的要素。这类活动有助于“局外人”开始通过工人的视角观察工作场所。

图解/制图活动

态度制图

这项工具需要读出每项说法并了解参与者是否同意该说法。这些说法可调整为包含性别因素的不同工作场所做法（如晋升机会、招聘/雇佣做法、加班等）

性别视角

这种方法假设对性别角色根深蒂固的态度会导致工作场所的性别偏见。这种技巧尤其关注更好地了解和定位工人对工作场所规范的感受。它可用于了解工作场所文化是存在性别歧视、中立，还是敏感、变革性。[53]

案例研究

在评估安德拉邦马赫布卜纳加尔某减贫项目过程中使用了态度制图方法。该图谱旨在评估女性对一系列与性别和性有关的问题（如婚姻、继承、行动自由和虐待）的态度。

向女性宣读的说法包括：

- “男性可以做家务，如做饭、打扫卫生、照顾孩子。”
- “女性和男性一样，有权去任何地方。”
- “如果妻子饭做得不好，丈夫有权打妻子。”

态度制图发现，女性对女孩的教育、女性的流动性、财产权、女性参与政治和伴侣不得殴打女性的权利有着性别敏感态度。但是，态度制图还发现，女性持有某些不符合女性平等权利的想法。

资料来源: www.isstindia.org/publications/Ranjani_ toolkit.pdf

性别流动性和资源制图

性别流动性和资源制图要求女性描绘设施、产品和服务情况，并评估自己获取的程度。它的目的是了解谁可以去哪些地方、随行同伴和持续时长。此外，它还会了解工作场所获取不同产品和服务的能力和控制程度是否平等。

性别视角

这类练习可用于突显女性不被允许或故意规避的工作场所实体地点，进一步深入认识存在威胁分量或可能造成和/或持续工作场所中两性不平等现象的实体地点。它可能有助于揭示流动性与性骚扰等性别问题之间的相互关系。它还可能有助于评估无偿照护工作和其他社区责任对工作时间的影响。

流程举例

1 要求参与者用粉笔在地上或用水笔在图画纸上画出同心圆。每个同心圆代表与工作站的距离。

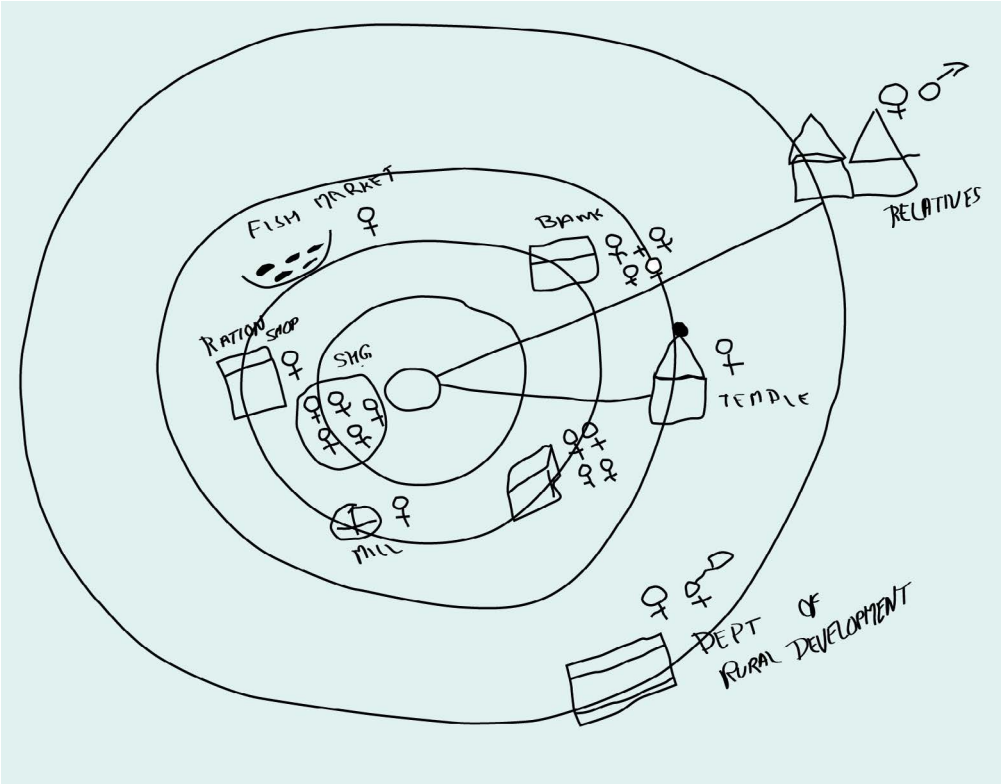
2 要求参与者画出工作场所中她可步行前往的重要地点和她经常前往的机构，其中最近的一个放在适当方向上最近的同心圆中。

3 要求她根据地点/机构对她的重要性来画出它的大小（越大代表越重要）。

4 要求她在从中心到前往的地点/机构之间画一条线。

5 要求她用符号来表示一同前往目的地的同伴：同事、朋友、家人、伴侣、团体成员（团体）或单独前往。

图表 | Nagaualli流动性图示 (Agri AP Work)



资料来源: http://www.isstindia.org/publications/Ranjani_toolkit.pdf

授权领导图

传统的圆圈图（又称为文氏图或chapati图）用重叠的圆圈表示不同元素之间的共同和不同特征。它们用于分析相互关系和权力关系。更进一步，授权领导图关注支持网络和权力关系，以规划和跟踪同侪共享。

例如，通过以下问题可确定**决策网络**：“你在需要做出重要决定时经常去找谁帮忙？”

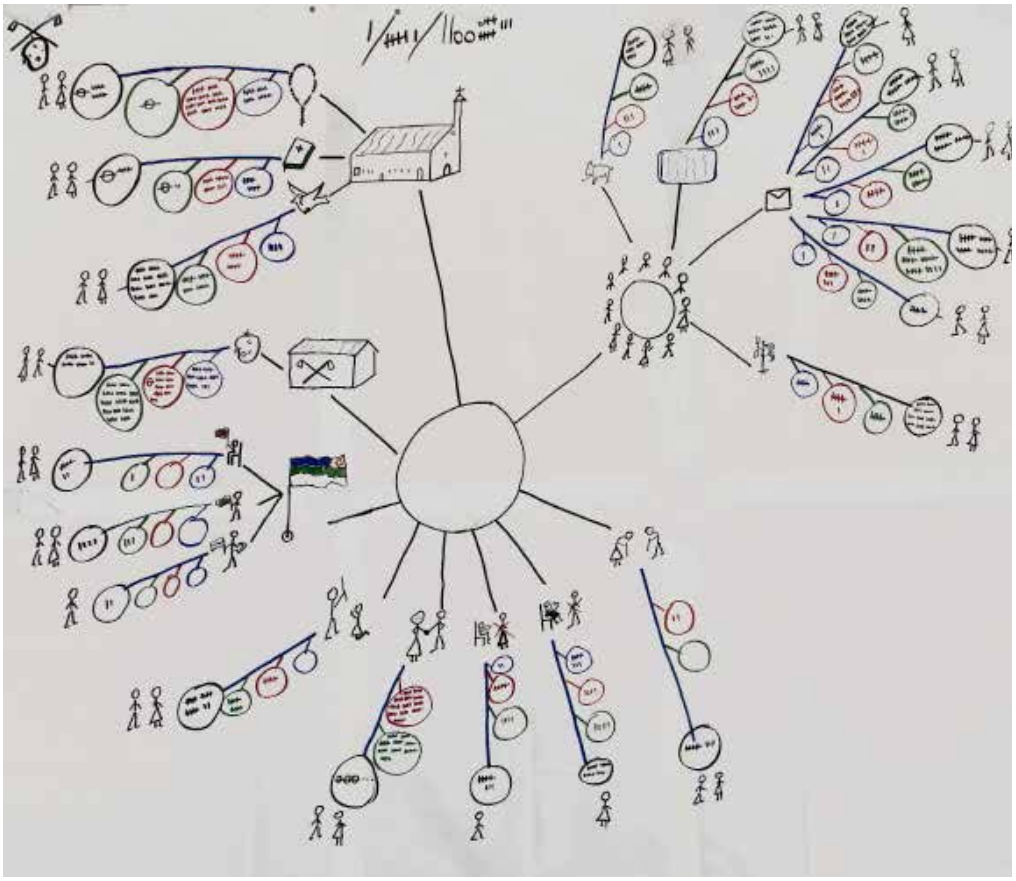
通过以下问题可确定信任网络：“你认为在面对困难的时候，这个组织里的谁会支持你？”[54]

性别视角

这项工具可用于评估工作场所内外增强女性权能的障碍或支持网络。通过了解哪些人融入了工人的网络，也就有可能理解是否存在无意识的偏见，即员工下意识地优先考虑与自己性别相同的员工的观点和意见。

[54] https://gamechangenetwork.org/wp-content/uploads/2016/09/GALS@Scale_1_4_EmpowermentLeadershipMap.pdf

图表 | 授权领导图示例



图片来源: https://gamechangenetwork.org/empowerment-mainstreaming/livelihoods-and-value-chain/. Image © Linda Mayoux.

授权领导图（续）

方法

授权领导图方法示例包括回答以下问题，从中心的人物个体出发，用射线图表示不同的利益相关方团体：

第1步：我是谁？ 首先将自己画在一张纸的中心。你是开心还是悲伤，是自信还是恐惧，是健康还是生病，是否受过教育，是否从来没有机会上学，你从事什么工作？

第2步：谁对于我的生活非常重要？ 然后在你周围画上对你的生活“重要”的各种人和机构，从中心向外画，把最重要的画在最靠近自己的位置。“重要的人”不一定仅仅包含你的直系亲属或大家庭的成员。它还可包括银行，甚至是总统。

男性用一种颜色，女性用另一种颜色。注意用不同的颜色、形状、大小区分，以便稍候辨认。

第3步：他们为什么重要？ 现在，用向外或向内的箭头表示自己与他人之间或他人与他人之间的社会/情感关系和经济和权力关系。用不同颜色线条和符号表示：

- ***社会/情感关系（红色）：***
  我觉得和谁最亲近？
  我最爱谁，谁爱我？
- ***经济关系（绿色）：***
  谁拥有金钱和资源，他们会给我吗？
  还是我给他们？
- ***权力关系（蓝色或黑色）：***
  谁最有权？我害怕他们吗？

第4步：我能改变什么？

- ***我喜欢和想要更多的是什么？*** *对于自己的处境，你真正喜欢的是什么？你想增加什么？用1-3个笑脸标记这些项目。*
- ***我想改变什么？*** *对于自己的处境，你真正讨厌的是什么？你想改变什么？用1-3张哭脸标记这些项目。*

第5步：我该如何改变它们？

- 我想帮谁？
- 我需要改变谁？

资料来源: www.galsatscale.net/_documents/GALSCatalyst4EmpowermentLeadershipMap.pdf

路线图

路线图要求参与者画一条路连接两个圆圈，在起始圆圈内写上目前的限制和障碍程度，在结束圆圈内写上职业梦想和抱负。路线可以呈上升状态（如有改善），下降状态（如有退化）或水平状态（如无变化）。

路线图可以是直线（如果是朝一个方向变化）或曲线（如果有改善和退化）。路线图还需要追踪改善或退化的原因并在路线上画出/写出。

性别视角

这类练习尤其有助于了解在招聘和职业发展过程中的歧视性因素，例如，尤其是每一步对女性工人的影响。女性和男性都可通过它来理解他们在工作场所面临的挑战和机会以及性别规范。

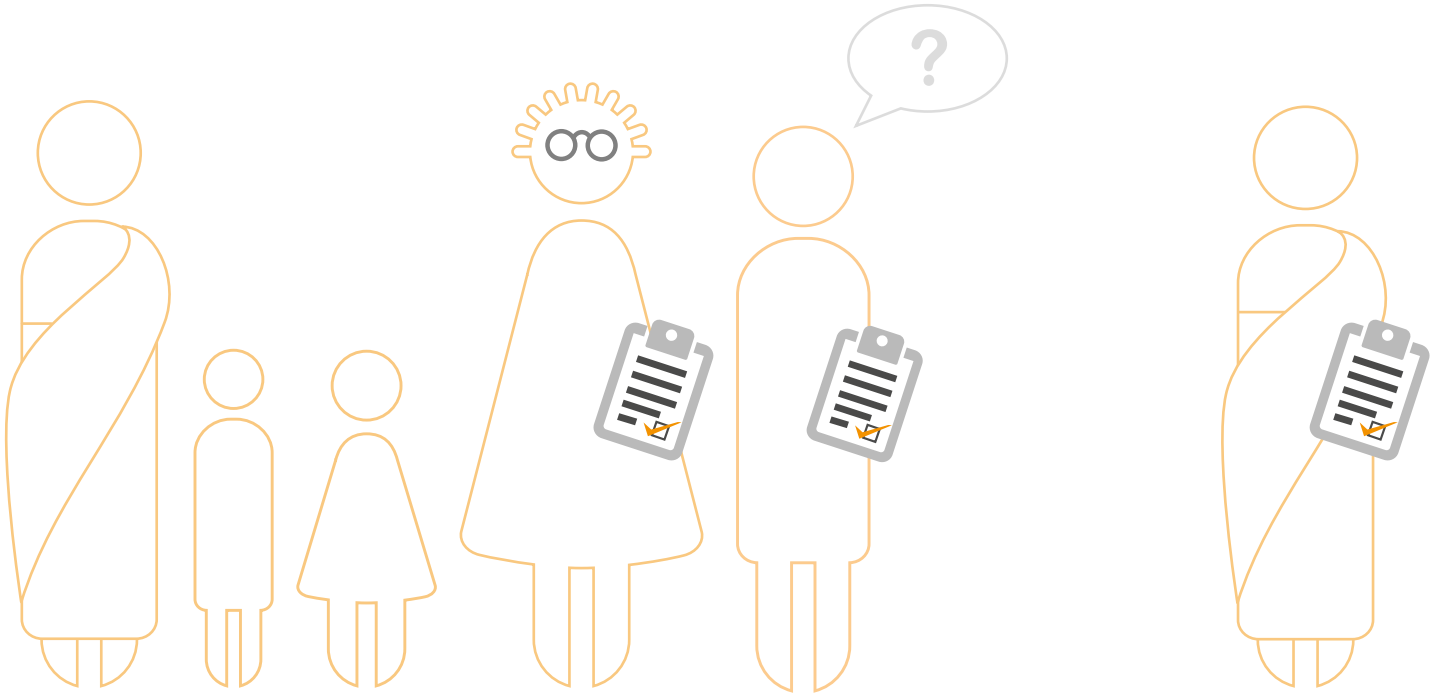
案例研究

孟加拉国迈门辛地区某团体一位三十岁女性领导人的性别敏感路线图案例研究。她和她的公公、丈夫和两个孩子住在一起。

她的路线图逐渐上升。她说她和丈夫没有土地，但是岳父和他们住在一起，岳父拥有四英亩的土地。在加入2005年边缘小型农户微型贷款项目(Microfinance for Marginal and Small Farmers Project)下成立的一个小组之前，这个家庭由于无法获得小额信贷并购买相关物资，因此无法耕种全部四英亩土地。现在，他们可耕种全部四英亩土地，低洼地区的土地已播种两次。她和丈夫建了自己的房子。

因此，随着家庭逐渐脱贫，以及在增强权能方面取得的进展，她的路线图逐渐上升。但是，女性脱贫仍然取决于她是否已进入婚姻。

资料来源: www.isstindia.org/publications Ranjani_toolkit.pdf



性别平衡树

性别平衡树从树干开始，代表家庭、社区或工作场所等问题或机构。然后，投入表示为树根，产出表示为树枝。

在性别行动学习系统(GALS)中，树木还有成果或具体的行动承诺。树枝和树根之间可能还有环形连接，表示交叉施肥的周期。“性别平衡树”确定了家庭/工作场所在工作贡献和支出福利方面的性别不平等，以及实现性别平衡所需的改变，以便让树长得更直。

这项工具让参与者自己对严重失衡进行可信的量化，而不是对人们已经知道的情况进行模糊的估计。它可以说服社区领袖或雇主采取行动。

性别视角

这项工具有助于提高人们对薪酬不平等和无酬照护工作挑战的认识，以及对女性参与劳动力队伍的影响。它还可支持确定工作场所从征聘到晋升和整体工作条件的总体性别不平衡现象。这项活动也可用于供应商管理。

案例研究

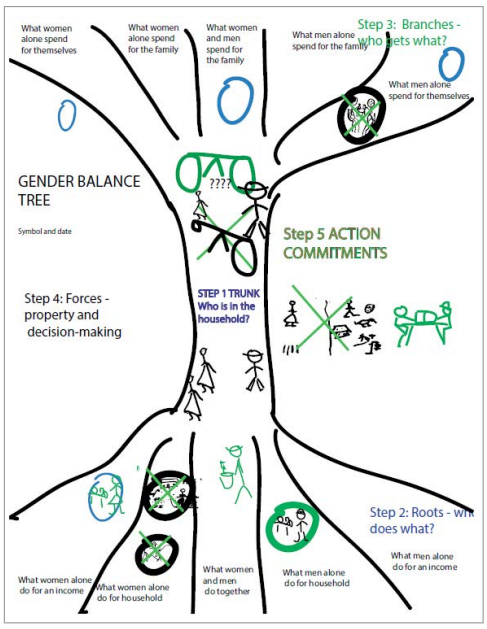
乐施会(Oxfam)认为性别平衡树“被证明能有效突显性别不平衡的频率：女性承担大部分工作，而男性控制和花费大部分收入。对女性来说，无报酬家务劳动的负担和无法控制自己所从事有偿活动取得的收入，阻碍了她们提高经济效率，将收入用于生产性投资或她们自己或家庭的福利。

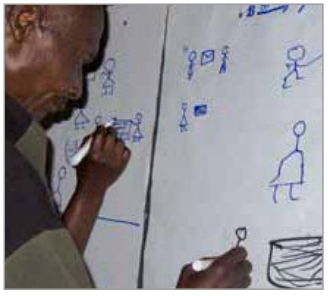
对男性和女性来说，性别行为规范和同龄人压力（例如男性酗酒）往往会阻碍他们有效地利用收入。很多男性会吃惊地意识到妻子承担的工作量和自己浪费的金钱，再想想这些钱本可用来有效地帮助家庭发展。”

资料来源: www.oxfamnovib.nl/redactie/Downloads/English/SPEF/140701_RRDD_manual_July_small(1).pdf

图片来源（以下）: https://gamechangenetwork.org/empowerment-mainstreaming/livelihoods-and-value-chain/. Images © Linda Mayoux.

图表 | 性别平衡树





性别公正宝石

这项工具有助于探索、识别和比较男女关于性别公正和/或赋权和/或对财富和幸福的性别观念的标准。它确定的问题可以被列为个人、集体和组织行动的优先事项。

流程示例

在一项创建“性别公正宝石”的有记录的研究中，参与者被问到“你认为当女人或男人最好的/最坏的的三个方面是什么，特别是在价值链问题方面？它可以是家庭中影响你的经济活动的问题，也可以是与价值链中其他行为者和/或机构关系中的问题。”

然后，每个人都将这些不同的元素放在宝石形状中，其中上半部分代表积极方面，下半部分代表消极方面。然后，小组就不同的元素进行投票，决定排序和分组方法。

资料来源: gamechangenetwork.org/wp-content/uploads/2016/09/GENVAD_2015final_comp.pdf

图表 | 性别公正宝石

图片来源: https://gamechangenetwork.org/diamonds/. Image © Linda Mayoux.

摄影活动

摄影活动可以一种特定的方式捕捉现实的某些细节。照片不一定是客观事实的记录，而是摄影师所重视的事物的证据。摄影记录现实的能力仍是传递相关问题信息的重要力量。

摄影心声

摄影心声是一项长时间的练习，要求参与者通过拍摄照片表达自己对某一主题的观点、想法和感受。例如，主题可以是“妨碍你提高工作效率的事情”或“有助于你工作的事情”。 然后，给参与者一台照相机和一段特定的时间拍摄照片并打印出来，参与者选择几张照片作为小组讨论的材料。

讨论的重点是选择这些照片的原因，照片的意义以及参与者对彼此照片的看法。一般而言，参与者可通过照片展示研讨会与管理层分享自己拍摄的照片，打开参与者与管理层之间的对话。

案例研究

在一项对大学管理员进行的研究中，摄影心声流程被用于评估工作场所的卫生和安全。通过这项活动，管理员们对危险任务和暴露进行了图片描述，管理层主要关注在不当或不安全的设备、不雅姿势、起重危险和电气危险。

摄影和照片展示的过程在工人和管理层之间就改变和改进流程的必要性进行了持续的讨论，提高了工人对职业健康的兴趣和活动。

资料来源: www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2957512/#R12

性别视角

这类活动为女工展示日常影响其工作满意度的障碍和阻碍提供了良好的基础，相对于在没有任何道具情况下直接向更广泛群体表达心声而言，这种方法的威胁性感觉更小。要想让这项活动发挥作用，女性必须非常自在地在工作场所拍摄照片。此外，由于性别问题不一定会立即显现出来，应鼓励女性拍摄可能象征性代表所涉问题的要素。但是，拍摄照片时必须注意，因为管理层可能觉得拍摄照片证据的做法特别具有威胁性，尤其是对于知识产权和保密目的而言。

排序或打分工具

排序或打分工具为活动参与者提供了对项目或问题之间的关系或标准进行权衡/排序的工具。

排序工具

排序活动要求工人（作为一个团体）确定挑战和机遇的优先次序。一般而言，这类活动可能需要创建一个矩阵，用于在工作场所衡量女工对问题的理解、意见或优先次序。

性别视角

它可以根据各种不同目的和时间限制进行调整，是一项极具价值的工具：

a) 按照对于女工的显著性或重要性，评估对预先确定的问题/行动清单的理解/优先次序（跳过头脑风暴阶段）

b) 要求女性在头脑风暴阶段确定对她们而言最重要的问题，评估她们对这些问题的理解，然后再要求对其进行打分。

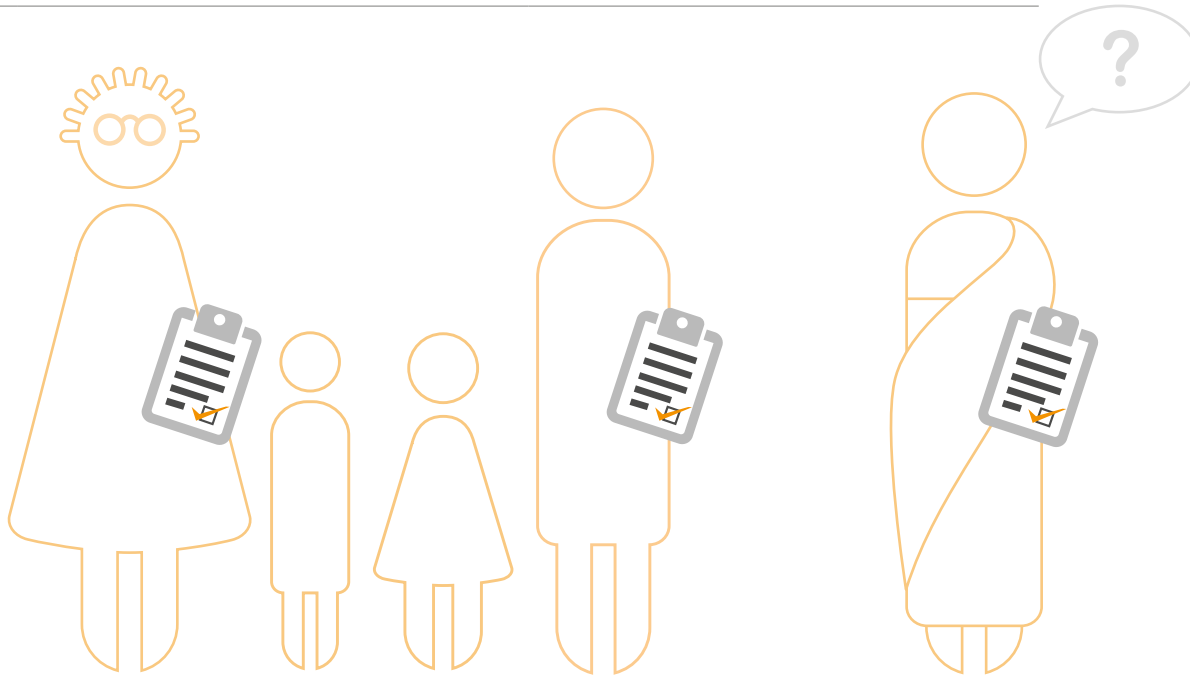
在方案b)中，需要精心组织头脑风暴阶段活动，确保女性自由提出她们真正关心的问题。

案例研究

在BSR的HERproject过程中，奈瓦沙的六名男性农场工人通过排序工具收集关于他们健康需求的基线数据。参与者透露了主持人之前未曾预料或发现的新健康问题（如压力）。对于其他一些问题，之前也未曾记录其对于参与者的影响程度（如关节痛）。

这项活动暴露了参与者之间的知识差距和错误信息（男性认为结核病是由寒冷天气或吸烟引起的）。这项活动还确定了农场和社区的现有资源和服务为何不符合需要（大多数可用的方案都侧重于工人的安全或HIV/AIDS，但男性希望获得更多关于压力和关节疼痛的信息以及治疗方案）。

资料来源: herproject.org/files/toolkits/HERproject-Participatory-Learning.pdf



讲故事/角色扮演

这种方法用于捕获性别敏感的问题。通过一个适合当地文化的故事突显歧视性做法，然后询问参与者是否与故事中受歧视的人物有相似经历。

讲故事研讨会

这类研讨会与一组工人共同完成，通过讲述一个涉及敏感主题（如歧视）的适当故事，询问参与者是否觉得自己就像故事中受歧视的人物/动物。

在整个研讨会中，持续不断的隐喻突出了虚构的场景，使主持人能够在参与者真实的故事和叙述的故事之间保持安全的距离，同时也可以测评参与者的感受和经历。

性别视角

以讲故事为基础的参与方法可成为一种有效的方式，使女工能够对她们所面临的问题敞开心扉。当故事去人格化并中和与之关联的污名之后，工人们更有可能对自己的个人经历或他们所认识的其他女性的经历作出反应，分享他们自己的想法和见解。

> 尽管从调研中获得的定量和统计数据是一项有价值的资源，但不能只以调研为基础进行评价，因为回答者可能被灌输信息，不得不从研究者先入为主的观念中选择答案。由于我们在很大程度上脱离了被调查群体或社区的文化现实，听取工人的心声可能会发现我们从未想过的细节。

资料来源: http://www.the4thwheel.com/Storytelling4Evaluation.pdf

情境制造力

情境制造力是一种基于叙事的研究方法，它通过捕捉和分析大量的故事，以理解复杂的变化。这些故事共同构成关于特定主题的细致图片，就像许多像素聚集在一起产生清晰的图像一样。

这项工具可以帮助人们及早认识到社会动态变化的微弱迹象。它可以发现隐藏的问题，并可用于识别新出现的或偏离正常趋势和模式的异常因素。开放性提示允许讲故事的人分享自己选择的故事，使研究人员能够从不同角度收集关于同一主题的叙述。

性别视角

与传统的问卷或调研不同，情境制造力方法不会事先决定女性应该谈论的话题或这些话题最重要的方面。相反，被调查者被要求就任何话题讲述一个故事。情境制造力方法可能鼓励女性分享她们在标准面谈或审计中可能隐瞒的虐待和性骚扰故事。

案例研究

道德贸易倡议(Ethical Trading Initiative)和乐施会(Oxfam)希望更好地了解Better Strawberries倡议的工作环境，该倡议旨在帮助超市和食品零售商解决其摩洛哥供应链中出现的劳工问题。在此过程中，他们用到了情境制造力。

他们要求工人讲述自己选择的故事，唯一的要求是故事应反映他们认为应该改变的工作相关问题。

然后，他们围绕故事向每个草莓女工提问。这个故事的主题是什么？涉及到哪些人？是正面的还是负面的？它让你有什么感觉？涉及到的人有意愿和/或权力改变现状吗？

这些故事中有很大一部分与辱骂和性骚扰相关。还有很多故事与工作中的身体伤害有关。

ETI和Oxfam已经知晓，由于劳工中介过去用来往返村庄运送工人的卡车过于拥挤造成女工发生事故。但是，他们不知道由于此类事故频繁发生，使工人们损失了多少工资和她们在医疗方面获得的微薄补助。他们还了解到工作中发生的其他事故，其中许多都是由货物托盘倾倒造成的伤害。

资料来源: www.ethicaltrade.org/blog/international-womens-day-what-moroccan-women-workers-really-really-wantand-feel

参与式观察

这是人类学家和社会学家使用的一种方法。这种方法由评估员作为参与成员加入一个小组，获得关于小组及其活动的第一手的观点。评估员并不是作为局外人进行观察，而是同时扮演客观观察者和主观参与者两种角色。

排序或打分工具

样线调查

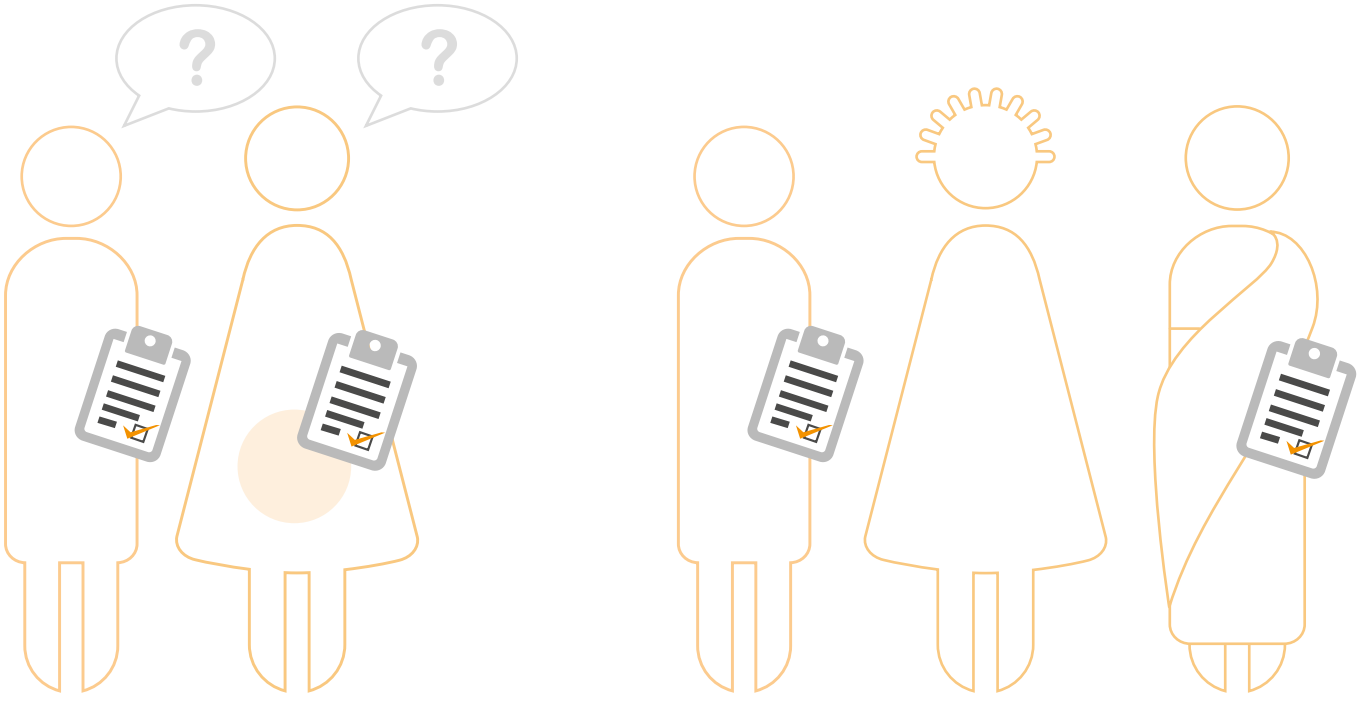
样线调查是指与相关个别人员一同在相关空间内沿着事先确定的路线（样线）进行系统走访。

在审计方面，这意味着在工作场所的工作和/或生活区域穿行，调动女性就工作场所的各个群体之间存在的多样性和差异分享自己的见解。除其他目的外，样线调查还可以对收集到的口头数据进行交叉核对。

性别视角

样线调查可作为“倾听式调研”，更深入了解工作场所的社会关系、态度和性别规范。此外，它可帮助女工拓展或强调在面谈和焦点小组讨论中都已经出现、并且对她们而言特别重要的问题。这项活动尤其有助于帮助女工建立成功参与审计流程的信心。

资料来源: www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp237.pdf



4.2 关于工人参与工具和社会审计的观点

下表显示了两种最常用的工人参与方法的主要优点和不足：工人心声调研与参与式学习和行动(PLA)。

工人心声调研

优点	不足/风险
■ 匿名反馈：可能提供更坦诚的回答 ■ 可定制问卷，以评估女性特定需求和问题 ■ 按性别分列数据 ■ 时间和成本效率 ■ 容易比较结果/进步 ■ 容易扩大规模 ■ 更适合定量数据收集	■ 匿名反馈：无法用于跟进特定情况 ■ 对于收集到的数据进行分析需要人为干预 ■ 女性获取技术的能力有限 ■ 由于无法澄清问题的含义，回答可能有偏误 ■ 问题预先确定 ■ 成功与否依赖于问卷的质量 ■ 单向沟通渠道

PLA方法

优点	不足/风险
■ 可能提供关于解决方案的见解 ■ 工人为主 ■ 灵活性：可根据工人的互动进行调整 ■ 可进行更深入的根源分析 ■ 有潜力收集关于更广社会背景信息的线索和见解 ■ 双向沟通渠道（尤其是将管理层纳入焦点小组时） ■ 更适合定性数据收集	■ 依赖于良好的主持引导技巧 ■ 答案可能受到其他人/环境的影响 ■ 产出内容需要被翻译为可理解的信息，依赖于主持引导者的分析技巧 ■ 依赖于女性工人的积极参与 ■ 本身无法用于比较目的 ■ 扩大规模比较复杂

我们必须评估将这些工具纳入现有社会审计进程的实际影响。下一页的图表基于五项标准评估了将技术支持的解决方案和PLA工具整合到社会审计过程中的潜力：

- 这些工具是否已在工作场所试用过
- 在传统审计的时间限制内能否将它们进行整合
- 它们是否需要大量额外资源和/或后勤调整才能实施
- 这些工具最有可能生成哪些类型的数据
- 需要哪种类型的额外能力或外部干预

在社会审计中整合工人参与方法的机遇和挑战

方法	工具类别	是否已测试*	时间分配:**	资源和或后勤†	收集的数据类型‡	其他要求
技术支持的解决方案	热线			额外成本	定性	外部干预/提供者
	调研		一般而言没有，但有可能存在（参阅Labour Link/Elevate案例研究）	额外后勤和成本	定量和定性	外部干预/提供者
	社交媒体			额外成本和资源监测应用程序	定性	可能需要外部服务提供方
参与式学习和行动(PLA)方法	图解/制图活动		某些比常规面谈更耗时		定性	需要更高的主持推进技巧
	摄影活动			额外后勤和成本	定性	需要更高的主持推进技巧
	排序/打分工具		根据活动范围，可能比较耗时		定量和定性	需要更高的主持推进技巧
	讲故事			情境制造力需要额外成本，但讲故事研讨会不需要	情境制造力可收集定性和定量数据	需要更高的主持推进技巧/外部干预/提供者(情境制造力)
	参与式观察				定性	

注意: *是否已测试：之前是否曾在工作场所试点测试？
**时间分配：能否在常规审计的时间限制内开展？
† 资源和/或后勤：是否需要大量额外资源和/或后勤调整才能实施？
‡可以是定性和/或定量数据

图例

实施简便

可行，但有一定影响

困难

加强社会审计过程中的工人心声

在现有社会审计实践中纳入更强的工人参与元素的最大制约条件是时间和成本，这两项都是相关因素。此外，在审计中加强工人心声方面的理念产生了以下问题：

- 如何有效收集见解，包括对工作场所问题的补救建议，这些建议不一定符合现有报告格式的不合规、观察和良好实践框架。处理来自各种来源的大量（定性和定量）数据对大多数公司来说也是一项挑战（对供应商来说更是如此），从数据的收集和分析到根据数据设计相关方案或更正其过程。
- 如何让工人更积极地参与审计过程，并进一步实施“持续监控”和工人主导的主动补救措施。
- 如何转向更多以供应商为中心的模式，由（成熟）供应商将自身的工人参与模式作为业务优先事项，而不是采用自上而下的合规方法。

整合、补充或取代社会审计？

根据前面的图表，我们可以得出以下结论：通过改进信息收集方式或审计人员观察现场的方式，可使用一些方法来改进社会审计过程中的见解收集工作。其他方法依赖匿名的外部渠道，可以提供有用的见解，但不能完全融入社会审计报告的调查结果，因为它们会被归为未经证实的匿名发现。

参与式学习和行动方法最有可能有效地纳入现行审计办法，以提高现有工人面谈过程的有效性，收集更优质的工人见解。PLA方法将“调查员”转变为“主持推进者”，可能打破主持人和工人之间的权力障碍。某些特定工具（如样线调查和态度制图）容易整合，不需要大量后勤和能力调整。后者目前用于工厂和农场的HERProject工作场所需求评估（见下页的案例研究）。

但是，如果考虑在审计过程中整合更复杂的PLA方法，则需要针对此类活动对审计人员进行培训。例如，成功举行讲故事或问题排序的研讨会需要强大的主持推进和人际关系技巧，而这并不是目前主流审计人员培训课程的一部分。它还要求主持人认识到性别和社会关系的复杂性，以及形成这些关系的经济和地方背景。某些图表工具（如历程和性别平衡树）可能对于提高认识并吸引供应商管理层（而不仅仅是工人）参与工作场所的性别规范及其对业务影响。这将有助于为就这一问题采取纠正行动奠定基础。

审计报告的格式目前侧重于反映不合规行为、意见和某些良好实践范例，也应该加以修订，以反映PLA活动产生的大量背景化性别平等信息。

技术支持的解决方案（如手机或平板电脑调研）可实时纳入审计过程，并可能对工作场所的规范和问题提供一些有用的见解（参阅第133页案例研究）。但是，将调研结果完全整合到不合规报告存在一些挑战，因为不合规报告必须基于确证的调查结果，调研结果发现则无法达到这一要求。

在某些情况下，将某些方法整合到审计过程本身可能是不实际的或不可取的。尽管如此，审计人员可在常规流程之外使用这些方法，或作为审计准备工作的一部分，或作为对审计收集到的见解的补充。

- 例如，除了通过与当地妇女组织、非政府组织或工会进行磋商，了解当地社区性别问题的一般情况之外，还可以进行以技术为基础的调研（专为评估性别规范而设计的），以便有效收集关于具体工作场所的更详细信息，增强审计工作的针对性。

- 讲故事研讨会和情境制造力等方法最好在常规审计之外实施。根据供应商的成熟度和参与水平，它们可作为审计或后续升级的补充甚至替代。

案例研究　BSR | HERproject

HERproject基线评估：态度制图

理解社会性别规范的复杂性对于有效理解工作场所的暴力和骚扰至关重要。衡量干预措施对于改变某一特定工作场所社会规范的效果对于展示所取得的影响力同样重要。然而，社会规范本身很难测评。

尽管我们建议谨慎尝试测评性别规范，但可以评估行为和态度。HERproject采用态度制图方法进行基线、中线和终线调研，以了解、审议和测评工作场所方案对转变性别规范的影响。这项调研评估工人在面对特定情况时的态度和行为。HERproject需求评估通常会询问工人同意还是不同意以下说法（使用四点量表：强烈赞同、赞同、反对、强烈反对），以测量工作场所文化：

- “我认为，如果女工/男工做了错事，主管有权惩罚他们”
- “女工/男工应忍受工作场所严苛的纪律，以保住工作”
- “家里的决定最后都应有男人说了算”
- “男人应比女人享受更多尊重”
- “我的社区认为女人应该永远服从她的丈夫”

HERproject在孟加拉国某试点项目的中线调研显示对家庭暴力和工作暴力的接受程度和正常化程度下降。我们还观察到，在制止对女性的暴力行为、性别平等态度和更强烈的个人责任感方面有所提高，例如：

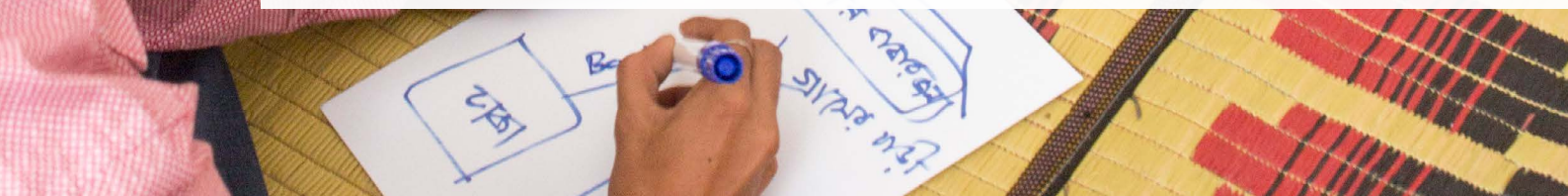
- 认为有时候女性应该挨打的参与者比例从54%降至1%。
- 认为有责任制止暴力侵害女性行为的参与者比例从4%增加到99%。
- 认为育儿是母亲的责任的参与者比例从43%降至13%。

案例研究

态度制图：测评对情感、身体和性暴力的看法和经历

调研问题	建议答案
一位23岁的女性在城市的一家BPO工作。她的工作时间是下午3点到晚上11点。下班后，一辆公司班车把她和其他同事一起送回家。按照公司政策的要求，她上班时穿一条正式的裙子。她认为，与同事乘坐公司提供的交通工具可以防止上下班途中遇到骚扰。一天，下班时，公司班车没来，这位女士和另一位男同事一起搭了一辆出租车。出租车司机和他的助手殴打了她的朋友后对她进行了性骚扰。	1 = 强烈赞成 2 = 赞成 3 = 比较赞成 4 = 反对 5 = 强烈反对 6 = 不知道
根据上述事件回答以下问题：您是否同意这位女士对此事件负有责任？	
你同意下列哪一项？[标记所有适用项。读出各选项] • 这位女士在任何方面都不应承担任何责任。 • 这位女性选择的工作导致她深夜不能回家。 • 这位女士的裙子有挑逗性。 • 陪同这位女士的人不是她的丈夫或亲戚。 • 这位女士选择出租车时应更当心。 • 不知道。	0 = 反对 1 = 赞成
你认为这位女士在出事后应该怎么做？	1 = 向警察、媒体、女性团体报告 2 = 向家人报告，让他们做决定 3 = 对事情保密
你认为应该如何减少此类事件？[标记所有适用项] • 女性应避免在这些时段工作。 • 家人应禁止女性穿裙子。 • 家人应禁止女孩深夜不回家。 • 政府应加大对罪犯的惩罚力度。 • 政府应开展提高认识活动，促进性别平等。 • 不知道。	0 = 反对 1 = 赞成

资料来源: https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/resources/practical-guide-to-measuring-women-and-girls-empowerment-appendix1.pdf#page=51



案例研究

综合评估+工人调研：用于发现敏感见解的匿名渠道

ELEVATE将屡获殊荣的Laborlink手机技术嵌入其评估方法，为包括女性在内的所有工人提供匿名渠道，与雇主和客户分享其经历。Laborlink团队发现，与面对面访谈或通过呼叫中心现场接线员获得的信息相比，通过手机披露的敏感话题信息要多出9倍。

ELEVATE综合评估+工人调研方法从一项包含17个问题的调研开始，这些问题涵盖性别等基本人口统计问题以及关于骚扰、公平报酬和对孕妇的特别保护等具体问题。例如，“在过去的12个月内，同事或上级是否对你或其他人做出了不受欢迎的性言论或身体接触？”

在不增加标准审计所需时间的前提下，审计人员只需不到一小时便可教会工人如何参与匿名手机调研。工人可在48小时内通过自己的手机回答问卷，调研得到的见解将被纳入最终审计交付内容，发送给客户，并且越来越多地发送给工厂，以利用工人见解推动工厂改进。

这种方法已在中国、印度、孟加拉国和美国的200余处设施进行测试，并被纳入ELEVATE在中国开展的每项审计，计划扩展到ELEVATE的全球审计活动（每年大约开展14,000项审计活动）。

根据来自供应链中女性人员的新见解，供应商可以采取更有针对性的措施来应对她们的需求，买家对影响不同区域女性的问题有了更可靠的了解，以便为风险和能力建设战略提供依据。

“一刀切”的方法

多年来，公司一直对社会审计作为其主要的供应链监控工具表示失望，然而，由于公司一直难以找到实用、可测评、可扩展的解决方案来提供更优质的信息及推动供应商改进，因此摒弃审计的过渡一拖再拖。多年来，公司一直对围绕社会审计的管理系统机制发展和改进进行投资，从确定能够监测和测评改进情况的KPI（包括供应商之间的基准），到将审计结果与计分卡和采购决定相关联。这些系统和指标尚未针对替代方法进行系统开发，而公司要想测试和评估其他方法与社会审计相比对于推动供应链改进的有效性，这一点必不可少。

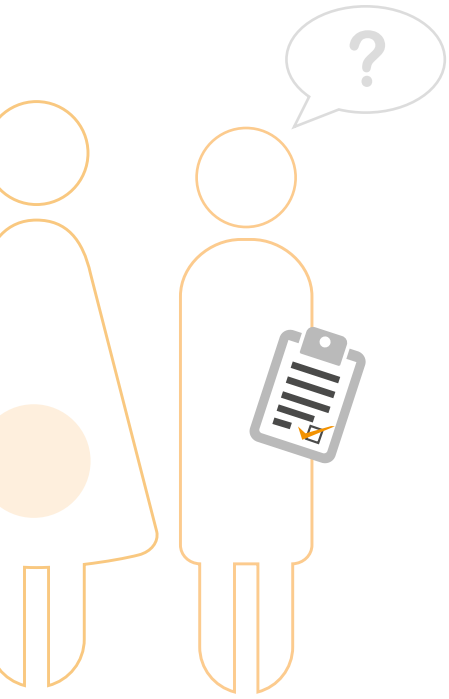
如果要在整个行业中采用其他方法，行业参与者就需要进行大规模的投资，以展示其影响力。只有当相当数量的公司开始将其战略和预算转向多样化的方法来监测供应链中的社会问题时，这种情况才会发生。公司必须考虑如何在内部管理这种渐进的转变，因为它也可能伴随着负责任采购预算的大幅下降。不一定要将资金重新分配给以影响力为主的方法（包括替代的工人参与工具）。

“一刀切”的方法可能不是监测问题和推动公司供应链中性别平等进展的最佳途径。选择的方法将在一定程度上取决于公司的主要驱动因素，从仅仅管理业务风险到与供应商开始更具变革性的旅程，以更真实的方式处理工人的风险和需要。

根据供应商的类型及其成熟度，还应考虑不同的战略。目前的审计方法侧重于评估政策、程序或机制的存在，但尚未有效评估其有效性和对工人的影响力。

在供应商监测办法中应考虑到激励因素：供应商越成熟，对自己的劳动力监管就越少，对自己劳动力的责任也就越大。

- 对于高风险供应商，强化的传统合规方法仍可发挥作用。工人调研更有可能被用作对传统改进过程偶尔的补充，以确保没有遗留任何高风险问题。
- 对于表现较好的低风险供应商，公司可以较为轻松地逐步用其他类型的系统化工人参与方法完全替代审计活动。这些方法还可以为公司及其供应商提供不同的视角。公司不妨将此方法作为与低风险工厂建立信任的一种方式，逐步减少定期以合规为重点的审计需要，鼓励供应商对自己工厂的工作条件进行管理。作为其中的一部分，供应商可将工人参与的结果作为定期反馈，以促进有意义的变化。
- 对于在工作场所问题的透明度、成熟度和自律性方面已经达到一定程度，且能够对工作场所的管理开发出更全面、进步观点的先进供应商，可能倾向于使用参与式学习和行动方法，并可能全面替代传统审计活动。只有当其他买方作出同样的转变时，供应商才能充分受益于向工人参与方式的转变。否则，其他客户仍需要进行现有的审计，供应商将把PLA方法视为额外的负担。



建议

- 自愿倡议和认证计划应审查其审计方法，纳入关于收集工人心声的具体要求，确保能够代表女性的心声。
- 审计公司在社会审计期间开展焦点小组讨论时，应考虑如何最好地整合、调整和系统化一些PLA工具，以收集关于性别规范和具体问题的见解。
- 审计人员应接受额外培训，了解PLA方法的具体内容并加强主持推进技巧，以便根 据具体情况自然选择焦点小组讨论（而不是个别面谈）。这项培训应成为审计培训课程的核心组成部分。
- 公司应考虑使其监测供应链的战略多样化，在改进过程的不同阶段使用不同的工 具，并通过调整方法以适应供应商群体的成熟度。
- 公司应鼓励更成熟的供应商将工人参与模式作为业务重点，而不依赖于客户的期 望。
- 工人参与方法要想成为可行的社会审计替代方法，则应重点关注展示规模化的影 响和成本效益。

BSR

关于BSR

BSR是一家国际性的非营利机构，我们的办公室分布在亚洲、欧洲和北美，通过咨询、调研和跨行业合作，和超过250家会员公司一起合作，共建公平可持续发展的世界。

需要了解更多关于BSR25年的可持续发展领导经验，请访问：www.bsr.org。