

第六项议程

## 关于企业倡议实施情况的进展报告

### 文件的目的是

本文件提出企业倡议实施情况的进展报告和国际劳工组织与私营部门更广泛接触的战略，并得出一些教益，以改善实施情况。

现请理事会要求局长根据企业倡议的目标，并在理事会的指导下，继续改进国际劳工组织与私营部门协作的状况(见决定草案：第 43 段)。

相关的战略目标：所有。

主要相关成果/跨领域政策驱动因素：成果 4：推进可持续企业发展和所有跨领域政策驱动因素。

政策影响：私营部门参与，推进国际劳工组织战略目标的进程。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：取决于理事会的决定。

作者单位：企业司(ENTERPRISES)。

相关文件：理事会文件 GB.334/INS/13/1、GB.331/INS/18/1、GB.329/INS/6、GB.328/POL/2、GB.326/INS/3、GB.321/INS/6、GB.320/INS/5/1、GB.320/INS/5/2、GB.320/POL/10 和 GB.319/INS/5(Rev.)。

## 导 言

1. 企业倡议是作为七项百年倡议之一发起的。通过直接和建设性的接触，企业倡议旨在利用企业的经验，确定国际劳工组织可与之合作以实现其目标的领域。
2. 国际劳工组织在其所有战略目标上与世界所有地区的企业接触，并与各种规模的企业合作，以促进双向学习。通过该倡议，国际劳工组织可以更好地了解企业在应对体面劳动挑战方面的现实，同时，企业可以更充分地了解国际劳工组织的相关文书和政策，并能够利用国际劳工组织的专门知识和影响力。
3. 理事会第 321 届会议(2014 年 6 月)核准了关于国际劳工组织扩大与私营部门的接触以实施企业倡议的战略，并制定了国际劳工组织进行接触的方法和内部程序。雇主活动局和工人活动局分别被指定为公司管理层和工会的切入点，由相关政策部门和外地办事处牵头处理其业务范围或区域内的问题或活动。
4. 理事会审查了 2016 年和 2017 年企业倡议实施情况的进展报告。这是关于企业倡议的第三份进展报告，它从关于扩大和深化国际劳工组织与私营部门接触的讨论中得出教益，并介绍劳工局在这方面的的工作。

## 企业倡议介绍

5. 企业倡议确认，国际劳工组织有必要与私营部门接触，以便通过提供可纳入政策制定的见解和教益，帮助实现本组织的目标。与企业接触可以充当国际劳工组织规范职能与确保规范文书在实地产生实际效力所做努力的桥梁。例如，在促进目前国际劳工组织计划和预算的可持续发展企业的专项成果中，分配给这一成果的 76 项国家具体目标中的 65 项具有与国际劳工组织标准相关的内容，72 项具有与社会对话相关的内容。
6. 企业具有多种不同的性质，这既提供了机遇也带来了挑战。与大型企业接触并与其开展活动证明要比与中小型企业接触容易得多，因为后者组织性较低，对正式接触准备不足。
7. 通过雇主和工人组织联系更多的企业特别是中小型企业的做法证明具有成效，有必要成为今后工作的重点领域。此外，所采用的方法越井然有序，取得的成效就越大。例如，通过全球工商网络已经取得了更大的成效，这些网络能够很好地处理劳动世界的未来全球委员会报告所确定的领域，为了更加美好的未来而工作。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 国际劳工组织：《[为了更加美好的未来而工作](#)》，劳动世界的未来全球委员会(2019 年，日内瓦)。

8. 除了全球工商网络之外，国际劳工组织的许多项目，如“更好的工作”计划以及“可持续竞争力和负责任企业”(SCORE)计划等，也为直接且成功地与企业接触提供了一个坚实的平台。
9. 鼓励进行双向学习的做法也取得了成效，在这个学习过程中，国际劳工组织和企业都能从相互接触中学到东西。然而，挑战之一是如何能够开展更多活动，以便在商业网络和国际劳工组织项目之外，通过更好地整合活动取得更好的成果。最近公布的有关工人和雇主活动的内部治理文件已经认识到这一点，并就如何改进提供了指导意见。
10. 在企业倡议之下报告的许多活动都与《全球供应链中的体面劳动》行动计划有关，随着情况的发展，与这项行动计划的一致性将继续加强。
11. 其他一些吸取的教益包括：
  - (a) 国际劳工组织可以通过各种类型的接触，与企业进行合作，扩大规模和影响力。如果能够通过工人组织、雇主组织、工商网络和国家活动以及其他方法传播良好做法，就能创造增强国际劳工组织活动影响力的机会；
  - (b) 一些项目评估报告显示，与公司集团合作可以产生更大的影响和可持续性。与单个公司合作可能会使一些风险(例如缺乏可持续性 or 内部协调不足等)上升。
12. 企业倡议是一个过程，而非结果，国际劳工组织仍处于这一过程的初始阶段。没有哪一种参与方法可以在任何情况下都奏效，所以，进行试验和采取不同的做法将始终是这个过程的一部分。但是，企业倡议已经使部门间内部协调得到改善，持续采取更加综合的做法将促使与企业的接触得到深化，并扩大现有规模，这转而将会产生更大的影响。

## A. 企业与供应链政策和做法

### 全球工商网络

13. 国际劳工局经常通过各种方式，就跨国企业的社会政策与跨国企业进行接触，与此同时，还建立了一些有关具体问题的全球工商网络。
14. 2017年10月，童工劳动平台(CLP)举行了关于企业在消除童工劳动现象方面的作用的第八次全球会议。2017-18年，在巴基斯坦举行了两次工商圆桌会议，会议的一项主要成果是一项扩大合作努力以处理童工劳动问题的计划。2018年，一个童工劳动平台成员公司在巴黎主办了一次会议，讨论制定一项矿物供应联合方针。童工劳动平台还主办了全球网络研讨会，讨论2018年乌兹别克斯坦棉花收获过程中打击童工劳动和强迫劳动现象的措施，并对采矿和回收利用行业的童工劳动现象开展了新的研究。2018年，童工劳动平台在日内瓦举行了其第九次全球会议，印度劳动和就业

部对其进行了高层访问。此外，2018年，童工劳动平台在墨西哥举行会议，分享知识及探讨协调一致的行动，以处理回收利用行业的童工劳动问题。童工劳动平台成员目前包括11家公司、两个行业资助的基金会、联合国两个机构和一个民间团体组织。

15. 2018年6月，**国际劳工组织强迫劳动全球工商网络(GBNFL)**在新加坡向企业和雇主及企业成员组织(EBMOs)开放成员资格。2018年期间，通过在欧洲、亚洲和美国与各公司以及雇主和企业成员组织的磋商，国际劳工组织强迫劳动全球工商网络确定了三个重点领域：(1) 支持所有规模和部门的企业进行协调和协作；(2) 确定和开发旨在调整小企业内部的变革的工具和方法，从而促进变革；(3) 通过加强企业在国家政策和规划制定中的作用，促进结构性变革。成立了一个指导委员会，以指导战略方向和业务活动。2019年，国际劳工组织设在雇主活动局和工作中的基本原则和权利处的强迫劳动全球工商网络秘书处，将在会员增长、协调活动、管理合作以及继续收集会员的反馈信息等方面支持网络的工作。国际劳工组织强迫劳动全球工商网络还将与联盟8.7以及其他多利害关系方倡议保持紧密联系。
16. **国际劳工组织全球企业和残疾人网络**自2010年成立以来持续壮大，现包括27家跨国公司、29个国家和1个区域企业和残疾人网络，8个国际非营利和残疾人组织。在国际劳工组织全球企业和残疾人网络2018年年度会议上，4家全球公司签署了包含10项企业残疾人包容原则的《宪章》。全球网络中国分会成立于2018年7月，全球网络支持印度企业残疾人网络于2019年1月启动。全球网络与联合国全球契约一起，编制了一份《关于残疾人权利的企业指南》，该指南有阿拉伯文、英文、法文、葡萄牙文和西班牙文文本。
17. **全球学徒网络(GAN)**是一个以企业为主导的联盟，其目标是鼓励企业在青年技能和就业机会方面采取举措(尤其是通过学徒制)，并建立举措之间的联系。全球学徒网络是国际雇主组织(IOE)发起的一项举措，国际劳工组织和经济合作与发展组织(经合组织)为其伙伴机构。目前，它拥有15个成员公司，与这些公司的首席执行官保持着联系，并建立了14个跨越四大洲的国家网络。据报道，截至2018年，全球学徒网络为青年创造了930万个机会，建立了一个由244家公司组成的全球网络，发布了15个工具包，并分享了207项最佳做法。
18. **全球社会保护底线企业网络(GBN)**是企业分享社会保护知识的主要平台，也为私营部门积极支持实现《可持续发展目标》1.3及3.8提供了独特机遇。全球社会保护底线企业网络共有80家参与企业和雇主组织。全球社会保护底线企业网络第四次年会2018年10月23日在日内瓦举行，目的是审议企业在为雇员制定保障措施方面取得的成绩，并对促进社会保护的企业案例，为雇主组织开展的能力建设活动，当地全球社会保护底线企业网络的发展和支 持《可持续发展目标》1.3和3.8的国家项目进行审评。成员们致力于在2019年采取以下特定行动并取得以下阶段性成果：编制全球版的有关制定企业社会保护保障措施的良好做法指南；于2019年举办两次专题网络研讨会，为分享知识和交流经验提供便利；再完成两篇关于企业案例的研究论文；

进行一项联合项目，以支持国家社会保护制度和社会保护底线；再开发和启动至少一个国家或区域网络。

19. 劳工局定期与正规企业网络以外的企业接触，包括通过双边会议和参加行业会议。在2017-18年度，局长与公司首席执行官或其他高管举行了多次会议，探讨共同关心或可能开展合作的领域，并经常向各公司的全球劳资关系或可持续发展团队发表讲话。他尤其在一些工商会议上发表讲话，包括2018年国际雇主组织联合举办的“联系工商论坛：通过合作伙伴关系加强合作，以着手解决工商和人权趋势及动态”，2018年联合国工商业与人权论坛，以及关于劳动世界的未来的业务会议，并在会上提出劳动世界的未来全球委员会的建议。

### 国际劳工组织与中小企业和合作社的接触

20. 在创业和中小企业领域，“开创并改善你的企业”(SIYB)的参加人数在过去十年的时间内已达到约1,500万。在过去的12个月中，已经和以下单位启动新的实施协议和项目：多米尼加共和国创业部副部长、格鲁吉亚中小企业机构、埃及政府微型及中小企业发展机构、塞拉利昂新的中小企业机构、突尼斯国家就业机构、乌克兰公共就业服务部以及阿塞拜疆共和国全国企业家(雇主)联合会组织。
21. “可持续竞争力和负责任企业”(SCORE)是国际劳工组织的全球计划，旨在提高中小企业的生产力，并改善其工作条件。2017-18年，该项目为691家中小企业培训了6,621位工人和管理人员。该项目通过“中小企业生产力：政策制定者课程”支持扩大政策制定者和国际劳工组织三方成员的技能和知识，以制定针对中小企业生产力和工作条件的有效干预措施。2017年11月至今，300多名政策制定者已经接受了第三阶段培训。2018年9月，国际劳工组织“可持续竞争力和负责任企业”计划与其都灵国际培训中心和经合组织一起在加纳的阿克拉开设了“中小企业生产力：政策制定者课程”。40多名政府、雇主和工人学员参加了该课程的培训。同样，2018年11月，工人活动局和日本工会联盟(JTUC-RENGO)举办了题为“落实体面劳动，提高生产力，以推动非洲的可持续发展”的讲习班。在这次讲习班上，主要介绍了企业层面的社会对话如何支持公司层面提高生产力的例子和案例研究。
22. “可持续竞争力和负责任企业”计划认识到在哥伦比亚，需要一种工具来帮助主要买家处理供应链发展中的性别问题。新工具有助于发现中小企业的性别偏见，并支持在多民族玻利维亚国、哥伦比亚、秘鲁和土耳其实施性别平等措施。在中国，“可持续竞争力和负责任企业”计划与包括“道德贸易倡议”(ETI)在内的多利益攸关方倡议紧密合作，该倡议鼓励更多主要买家共同作出努力，以提高和改善其供应链中的中小企业的生产力和工作条件。“道德贸易倡议”赞助了17家中国工厂的“可持续竞争力和负责任企业”培训，这些工厂自2017年以来为“道德贸易倡议”的8个成员品牌提供产品。

23. 国际劳工组织**社会融资方案**持续鼓励采取创新方法处理重要社会问题。该方案与包括银行、影响力投资者和小额信贷机构在内的 80 多个组织合作，以帮助它们发展有利于落实体面劳动的创新金融及相关非金融服务。在金融普惠、影响保险和可持续投资方面与行业协会的合作，为影响力衡量框架提供了信息。一些例子有：“社会绩效管理的通用标准：小额信贷行业的综合资源”，以及全球影响力投资网络的金融普惠主题。与 49,000 个利害相关方分享了从前沿解决方案中吸取的教益。
24. 自 2010 年以来，国际劳工组织与**日本消费者合作社联盟(JCCU)**合作，每年为选定的非洲合作社领导人组织一次联合考察，安排他们访问日本，并从日本合作社的各种经验中获益，迄今为止，共有 16 个非洲国家的 38 名高级合作社领导人参加了 9 次考察。2014 年，启动了为期三年的研究与通信组件知识共享技术合作项目。由于日本消费者合作社联盟提供了 100 万美元资金，该项目期限延长，进入第二阶段(2017-20 年)。
25. 国际劳工组织在 21 个国家支持其三方成员促进微型和**小型企业正规化**。根据《可持续发展目标》8.3 和国际劳工组织 2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型的建议书》(第 204 号)，9 个国家对企业的非正规性进行了全国性诊断。一些国家，如佛得角、喀麦隆、加纳、墨西哥、塞内加尔和南非，已经或正在制定国家或区域战略和/或行动计划。企业部开发了一种新方法衡量企业的非正规性并参与政策对话，该方法已在喀麦隆试行。

#### 伙伴关系和国际劳工组织其他项目

26. 目前，有 185 个正在进行的**公私合作伙伴关系(PPPs)**，其中 133 个是与公司的伙伴关系，预算总额为 5,780 万美元。2017-18 年，与企业的伙伴关系占有所有公私合作伙伴关系的 48%(按货币计算为 60%)，以通过与私营部门个体行为者的协议以及联盟和集合举措来处理各个部门的系统性问题。2017-18 年，与企业的新公私伙伴关系侧重于青年就业、供应链中的工作中基本原则和权利以及社会融资。受企业资助的公私合作伙伴关系有三分之一覆盖全球，其次是对亚洲和太平洋区域覆盖(24%)。
27. **“更好的工作”**计划继续与 100 多个品牌和雇用了 220 多万人(其中 80%是妇女)的 1,600 多个供应厂商合作。该计划目前正在八个国家(孟加拉国、柬埔寨、埃塞俄比亚、海地、印度尼西亚、约旦、尼加拉瓜和越南)实施，同时在埃及进行了试点活动，其他国家也在考虑之中。新的“更好的工作”旗舰计划战略的目的是在 2022 年之前大幅增加该计划对三方成员的影响。在 2016 年国际劳工大会第 105 届会议关于全球供应链体面劳动的一般性讨论的指导意见，以及从当年“更好的工作”计划影响评估中吸取的教益的基础上，正在采取举措，以便通过新的伙伴关系，以及通过增强三方成员处理全球供应链体面劳动不足问题的能力和扩充成员国企业一级的活动，扩大影响。

28. 在**职业安全与卫生**领域，劳工局启动了**安全与卫生青年项目**，该项目开始在缅甸、菲律宾和越南试点国家实施，并已扩大到阿根廷、哥伦比亚、科特迪瓦、印度尼西亚和乌拉圭。在全球一级，该项目在 2017 年 9 月第二十一届世界工作中的安全与卫生大会期间在新加坡主办了一次工作中的青年安全问题大会。为纪念 2018 年“世界工作中的安全与卫生日”，该项目开展了专门针对青年工人问题的活动。该项目还与**零伤亡愿景基金**结成伙伴关系。这个基金的指导委员会同意在哥伦比亚、埃塞俄比亚、老挝人民民主共和国、马达加斯加、墨西哥、缅甸和突尼斯采取项目干预行动，最初的重点是服装和农产品部门的企业。零伤亡愿景基金干预措施正在扩大，以便让国际买家和当地供应商都能参与。
29. **全球职业安全与卫生预防行动(OSH-GAP)**旗舰计划包括一个由欧洲联盟(欧盟)资助的联合项目，以评估全球食品和农产品供应链中职业安全与卫生改善的驱动因素。研究结果正在传播，并被用于制定干预模式，以改善全球供应链中的职业安全与卫生。一些公司参与了这项研究，并于 2017 年开发了不同层次的标准化工具包，以向参与评估职业安全与卫生驱动因素和制约因素的从业人员提供项目研究工具。
30. 国际劳工组织继续参加大型体育活动人权平台的会议，最终在 2018 年 6 月成立了**体育运动和人权中心**。2018 年 5 月，国际劳工组织与东京奥运会和残奥会组织委员会签署了一项合作协议，该协议旨在通过 2020 年东京奥运会，在奥运会的交付伙伴中推进对社会负责的劳工做法，从而促进可持续性，尤其是劳工层面的可持续性。
31. 国际劳工组织通过“**为可持续企业创造有利环境**”(E2SE)计划与企业接触，使企业环境更有利于创造就业机会和增长。基于 2007 年关于促进可持续发展的会议结论，该方法已在 40 多个国家得到应用，自 2017 年以来已进行了 14 次新的评估。企业环境评估以在企业内部进行调查的方式进行，关于改革的建议和行动计划侧重于如何改善可持续企业的环境。
32. 此外，企业司提倡采取系统性做法对待**价值链中的工作**。这种快速增长的发展合作组合不仅涉及改善全球供应链(旅游业和农业)的工作条件方面的工作，而且还涉及处理妇女、青年、被迫流离失所者、移徙者及发生童工及强迫劳动现象的家庭的非正规性、收入和就业机会创造等问题。这种做法将价值链作为市场体系的中心，在这个市场体系中，产品和服务的核心交换受到一系列参与者、角色、规则和关系的影响。已有超过 35 个国家积极采用这种做法。

## B. 企业行为方面的国际举措

33. 为了提高对 2017 年修订的《**关于多国企业和社会政策的三方原则宣言**》(《**多国企业宣言**》)的原则的理解，国际劳工组织为就体面劳动优先事项与三方成员和多国企业进行的对话，包括有时就此与多国企业的供应商进行对话提供便利。例子包括越南的电子工业、巴基斯坦的体育用品制造业和加勒比的酒店旅游业。国际劳工组织加强了在科特迪瓦和塞内加尔等国的国家三方成员与企业接触的能力，在这些国家，

一个由法国政府资助的项目旨在动员企业为使人人都能从事体面劳动做出贡献。能力建设活动包括每年在都灵中心安排的课程，以及在区域和国家两级开展的旨在提高认识，并为经验交流提供便利的活动。

34. 2018 年启动的欧盟-国际劳工组织-经合组织**亚洲负责任供应链**伙伴关系项目，通过在亚洲的六个欧盟贸易伙伴中促进企业社会责任/负责任的企业行为，有助于加强对体面劳动、人权和环境可持续性的尊重。这包括更好地理解企业间负责任的行为，支持创建有利的政策和三方+对话平台。此外，欧盟-国际劳工组织-妇女署伙伴关系项目侧重于通过负责任的企业行为促进增强妇女的经济权能，促进七国集团对这一问题的承诺及其增强妇女经济权能路线图。欧盟-国际劳工组织-经合组织-联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)伙伴关系项目于 2019 年在**拉丁美洲和加勒比**启动，涵盖九个国家，重点是制定/执行国家企业和人权行动计划、公司尽职调查以及欧洲公司与该区域公司分享经验的机会。
35. **国际劳工组织国际劳工标准企业服务台**，仍然是公司设法使其政策和做法符合国际劳工标准的可利用的宝贵工具。国际劳工组织企业服务台网站的访问人数不断上升，在过去一年中，平均每月有超过 10,000 名访问者。服务台自成立以来共回答了 1,100 个人询问。在 2017 年 3 月至 2018 年 2 月的上一个报告期内，共回应了 128 项收到的请求。
36. 国际劳工组织还通过参与支持《可持续发展目标》的联合国联盟，与公司建立联系。2017 年，旨在消除强迫劳动、现代奴役、人口贩运和童工劳动的全球伙伴关系-**联盟 8.7** 成立了**供应链行动小组**，通过开展研究、传播知识、开发工具和调动资源，支持国家一级消除供应链中童工劳动和强迫劳动现象的努力。在“为青年创造体面劳动机会全球倡议”，即为支持《2030 年可持续发展议程》而加强青年就业行动和对青年就业的影响的全球努力之下，国际劳工组织与承诺采取行动应对青年就业挑战的公司接触，并参与在国家和区域两级促成伙伴关系的平台，促进基于证据和创新的合作。国际劳工组织与全球交易伙伴关系下的公司开展了一系列活动，包括与法国主要公司的一系列活动，2017 年在日内瓦举行的全球交易公司伙伴计划会议，2018 年 5 月举行的拉丁美洲区域会议以及 2018 年 9 月在孟加拉国举行的圆桌讨论会。
37. 国际劳工组织与**其他国际组织**合作，在与促进包容性、可持续和负责任的企业做法相关问题上提倡国际政策的一致性。这包括：在举办工商企业与人权年度论坛，向人权理事会和大会提交专题报告，以及工商业与人权问题工作组的国别访问方面，与人权高专办和工商业与人权问题工作组开展合作；与经合组织(在尽职调查指导方面)和经合组织负责任企业行为全球论坛开展合作，以及尤其作为《联合国全球契约》专家网络联合主席，并在有关全球供应链体面劳动的联合国全球契约行动平台的背景下，与《联合国全球契约》开展合作。

## C. 知识建设和外联

38. 国际劳工组织对企业的大多数参与都包含知识建设和外联部分的内容，特别是开展研究、探索伙伴关系和参与模式以及召开圆桌会议或讲习班。在研究领域，在 2016 年区域研究项目“东盟转型：技术如何改变就业和企业”的基础上，雇主活动局为柬埔寨、印度尼西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国和越南编写了国家简报，并为 2017-18 年期间在北京、达卡、河内、雅加达和金边举行的一些关于劳动世界的未来的全国对话和首席执行官简报做出了贡献。除了分享雇主和企业成员组织和各国劳工部的报告的主要结论外，国际组织也提出了明确的要求，这些组织包括亚太经济合作组织(亚太经合组织)论坛、联合国贸易和发展会议(贸发会议)、联合国开发计划署(开发署)、区域开发银行和世界银行。总的来说，雇主活动局在约 20 次不同的关于劳动世界的未来的全国对话以及应对劳动力市场面临的挑战的政策会议中，介绍了该报告的调查结果。
39. 雇主活动局正在继续其“工商业和管理层的妇女”(WIBM)的全球计划，该计划利用全球的雇主和企业成员组织和公司为企业提供证据基础，以实现性别多样性为企业本身带来的竞争优势。<sup>2</sup>在 2017-18 年期间，雇主活动局与各不同雇主和企业成员组织一起发布了三份区域报告：加勒比区域报告；东欧和中亚区域报告；以及拉丁美洲和加勒比区域报告。此外，还编写了四份出版物，着重介绍雇主和企业成员组织的良好做法和公司促进妇女担任领导职务的举措。<sup>3</sup>在国家一级，雇主活动局支持洪都拉斯、印度和巴拿马与各自的国家雇主和企业成员组织合作，编写三份关于工商业和管理层妇女的国家报告。这些报告通过对担任领导职务的妇女进行公司调查，提供了针对具体国家的数据，并使雇主和企业成员组织能够更有效地与各部委、教育机构和公司进行政策对话，探讨如何在公司各级创造更大的性别多样性。
40. 在美洲地区，雇主活动局正在与联合国妇女署共同开展一项由欧盟资助的项目，以推广性别平等的商业案例。“双赢：性别平等有利于工商活动”是一项为期三年的计划(2018-20 年)，旨在加强私营和公共部门行为者的能力，以促进性别平等在六个国家(阿根廷、巴西、智利、哥斯达黎加、牙买加和乌拉圭)的雇主和企业成员组织中带来的商业收益。2018 年，阿根廷、智利和哥斯达黎加的伙伴关系雇主和企业成员组织编写了国家一级的“工商业和管理层的妇女”报告。此外，该计划还编制了一份情况报告，该报告列出促进两性平等的雇主和企业成员组织和其他主要组织，

<sup>2</sup> “工商业和管理层妇女”计划有助于关于“妇女充分有效参与政治、经济和公共生活各级决策并享有平等领导机会”的目标 5.5。特别是，它直接与关于“妇女担任管理职位的比例”的《可持续发展目标》指标 5.5.2 相关，国际劳工组织是该指标的监护者。

<sup>3</sup> 国际劳工组织：《全球概况：雇主组织中的女性领导人和管理人员》，2017 年；国际劳工组织：《促进妇女参与商业和管理：国家雇主组织手册》，2017 年；国际劳工组织：《性别多样性之旅公司的经验》，2017 年；国际雇主组织 — 国际劳工组织工人活动局/雇主活动局：《增强妇女经济权能：良好做法》，2018 年。

还编制了一份次区域报告，该报告介绍了缩小两性薪酬差距、消除歧视和防止工作场所骚扰的良好做法。

41. 在同各种形式的企业接触方面开展了很多活动。这方面的一个例子是**国际劳工组织和粮农组织在赞比亚雅帕萨(Yapasa)**执行的一个联合计划。该计划采取了市场系统开发的办法，在2017-18年农业季节，通过与4名农业交易商和4名有相当规模的商品交易商分享开发新商业模式的愿景，将业务扩展到农村地区，同时提高市场渗透率，扩大市场规模，并使服务更易于为小农所获取。
42. 国际劳工组织理事会授权劳工局“保持一份国际劳工组织所有工作人员都能查阅的与国际劳工组织有联系的企业登记册”，为此，劳工局编制了《**国际劳工组织企业登记册**》，以收集国际劳工组织与企业接触的信息，并在国际劳工组织全球所有工作人员之间分享这些信息。《登记册》是国际劳工组织所有政策部门和外地办事处都可以访问的在线平台，它收集了关于每项参与的有限信息(如公司名称、母国、问题和/或感兴趣的国家和地区、协作类型)，并允许国际劳工组织工作人员从国际劳工组织联系人处获得有关该参与的更详细信息。这些条目使用国际劳工组织的标准分类法，并且完全可以搜索，这将使劳工局能够更好地监测和跟踪国际劳工组织与企业的接触情况，并确定改善接触的机会，包括在公司与多个部门或外地办事处进行接触方面，或者在多个公司对相同问题或国家感兴趣方面。

## 决定草案

43. **理事会要求局长考虑到理事会提供的指导意见，继续改进国际劳工组织与私营部门协作的状况。**