

**UN Women's Empowerment Principles –  
Gender-Responsive Procurement Assessment Tool**  
**Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ của UN Women –  
Công cụ Đánh giá Mua sắm có Trách nhiệm giới (GRP)**

Guidance Note

**Tài liệu Hướng dẫn**

The UN Women's Empowerment Principles – Gender-Responsive Procurement (GRP) Assessment Tool allows companies to assess current progress on their policies and practices on gender-responsive procurement. This self-assessment tool is available to all WEPs signatories.

Consisting of 31 questions, the tool identifies gaps and areas for improvement based on inputs provided by the company.

The tool – guiding companies to work towards implementing WEPs Principle #5: *Enterprise development, supply chain and marketing practices* – was developed in consultation with companies from Asia and the Pacific and the European Union to ensure that the questions reflect real-life company practice and adhere to international standards and indicators. Upon completion of the tool, you will receive an individual score card and resources to consider next steps for advancing GRP in your company and its supply chain.

The questions cover five main themes, namely:

1. Gender equality commitments
2. Procurement policy and strategy
3. Internal procurement and supply chain management department
4. Supplier database and data reporting
5. Supplier engagement and diversification.

You will be assigned a specific score based on each response to the questions. All the questions are weighted equally.

Once you complete the assessment, you will receive numerical scores for each of the five themes along with the highest possible score for reference. You will also receive an overall score with an indicator of your progress as being a Beginner, Improver, Achiever or Leader. The highest possible numerical score is 78. The following are the ranges for each score level: Beginner (0 – 20), Improver (21-40), Achiever (41-50), Leader (51-78).

Gender-responsive procurement (GRP) is the sustainable selection of services, goods or civil works that takes into account the impact on gender equality and women's empowerment. It is founded on international standards, agreements and principles relevant to improving gender-responsive working conditions and essential for upholding women's basic rights in the supply chain.[1]

Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ của UN Women – Công cụ Đánh giá Mua sắm có Trách nhiệm giới (GRP) cho phép các công ty đánh giá tình hình hiện tại về chính sách và thực tiễn của họ liên quan đến hoạt động mua sắm có trách nhiệm giới. Công cụ tự đánh giá này đã có sẵn cho tất cả các bên kí kết WEPs.

Bao gồm 31 câu hỏi, công cụ xác định các lỗ hổng và lĩnh vực cần cải thiện dựa trên các thông tin đầu vào do công ty cung cấp.

Công cụ này – hướng dẫn các công ty hướng tới việc thực hiện Nguyên tắc số 5 của WEP: *Phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và thực tiễn tiếp thị* – được phát triển với sự tư vấn của các công ty từ Châu Á, Thái Bình Dương và Liên minh Châu Âu để đảm bảo rằng các câu hỏi phản ánh thực tiễn và hoạt động thực tế của công ty, tuân thủ các tiêu chuẩn và chỉ số quốc tế.

Sau khi hoàn thành công cụ, công ty sẽ nhận được một thẻ điểm và các nguồn lực để xem xét các bước tiếp theo nhằm nâng cao mua sắm có trách nhiệm giới và chuỗi cung ứng của công ty.

Các câu hỏi bao gồm năm chủ đề chính, cụ thể là:

1. Cam kết bình đẳng giới
2. Chính sách và chiến lược mua sắm
3. Phòng mua sắm nội bộ và quản lý chuỗi cung ứng
4. Cơ sở dữ liệu nhà cung cấp và báo cáo dữ liệu
5. Sự tham gia và đa dạng hóa nhà cung cấp.

Công ty sẽ nhận được điểm số cụ thể dựa trên mỗi câu trả lời cho các câu hỏi. Tất cả các câu hỏi đều có trọng số như nhau.

Sau khi công ty hoàn thành đánh giá, công ty sẽ nhận được điểm số cho từng chủ đề trong số năm chủ đề cùng với điểm số cao nhất có thể để tham khảo. Công ty cũng sẽ nhận được điểm tổng thể với chỉ số về sự tiến bộ của bạn với tư cách là Mới bắt đầu, Cải thiện, Thành đạt hoặc Dẫn đầu. Điểm số cao nhất có thể là 78. Sau đây là các phạm vi cho mỗi mức điểm: Mới bắt đầu (0 – 20), Cải thiện (21-40), Thành đạt (41-50), Dẫn đầu (51-78).

Mua sắm có trách nhiệm giới (GRP) là lựa chọn bền vững các dịch vụ, hàng hóa hoặc công trình dân dụng có tính đến tác động đối với bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Mua sắm có trách nhiệm giới được thiết lập dựa trên các tiêu chuẩn, thỏa thuận và nguyên tắc quốc tế liên quan đến việc cải thiện điều kiện làm việc có trách nhiệm giới và sự cần thiết của việc duy trì các quyền cơ bản của phụ nữ trong chuỗi cung ứng.[1]

## Sourcing from Women Owned Business

### Tìm nguồn cung ứng từ các Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

GRP involves sourcing from women-owned businesses (WOBs) and from gender-responsive enterprises (GREs). Currently, only one percent of corporate worldwide purchasing goes to women's businesses [2], and to date little systematic data has been collected on what proportion of procurement spending is on gender-responsive enterprises.

A business qualifies as a woman-owned business if it meets the following criteria: [IFC Definition]

(A)  $\geq$  51 per cent owned by woman/women;

OR (B)  $\geq$  20 per cent owned by woman/women; AND (i) has  $\geq$  one woman as CEO/COO/President/Vice President; AND (ii) has  $\geq$  30 per cent of the board of directors composed of women, where a board exists.[3]

Mua sắm có trách nhiệm giới liên quan đến việc tìm nguồn cung ứng từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ (WOB) và từ các doanh nghiệp có trách nhiệm giới (GRE). Hiện tại, chỉ có một phần trăm doanh số mua sắm của các công ty trên toàn thế giới dành cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ[2] và cho đến nay số liệu về tỷ lệ doanh số mua sắm dành cho các doanh nghiệp có trách nhiệm giới là rất ít.

Một doanh nghiệp đủ điều kiện là doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ nếu đáp ứng các tiêu chí sau: [Định nghĩa của Tổ chức Tài chính quốc tế - IFC]

(A)  $\geq$  51 phần trăm thuộc sở hữu của một phụ nữ/nhiều phụ nữ;

(B) HOẶC (B)  $\geq$  20 phần trăm thuộc sở hữu của một phụ nữ/nhiều phụ nữ; VÀ (i) có  $\geq$  một phụ nữ giữ vị trí Giám đốc điều hành/Giám đốc vận hành/Chủ tịch/Phó Chủ tịch; VÀ (ii) có  $\geq$  30 phần trăm thành viên hội đồng quản trị là phụ nữ, nếu có hội đồng quản trị.[3]

## Sourcing from Gender-Responsive Enterprises

### Tìm nguồn cung ứng từ các Doanh nghiệp có trách nhiệm giới

A gender-responsive enterprise would meet rigorous criteria for integrating gender equality and women's empowerment principles in policies and practices in the workplace, marketplace and community to have systemic impacts.[4] As a starting point, this means: working towards gender balance in terms of employees, senior management and board members; closing the gender pay gap; incorporating gender equality in into recruitment, promotion and career opportunities; retaining both women and men full-time employees who take parental leave; and having a confidential grievance, resolution, reporting and non-retaliation mechanism and procedure to address and respond to incidents of violence and harassment.

This tool will benefit your company by:

- ✓ Enhancing brand reputation, customer and staff loyalty
- ✓ Increasing innovation, resilience and productivity in supply chains
- ✓ Providing a positive impact in communities where you do business by including competitive women-owned businesses in all bid opportunities
- ✓ Reducing costs through increased competition with gender inclusive sourcing efforts
- ✓ Demonstrating compliance to reporting commitments, such as ESG measures and legislation on due diligence in supply chains.

Một doanh nghiệp có trách nhiệm giới là doanh nghiệp đáp ứng các tiêu chí khắt khe trong việc lồng ghép bình đẳng giới và các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ vào các chính sách và thực tiễn tại nơi làm việc, tại thị trường và cộng đồng để có tác động mang tính hệ thống.[4] Như một điểm khởi đầu, điều này có nghĩa là: hoạt động hướng tới cân bằng giới tính giữa các nhân viên, cán bộ quản lý cấp cao và thành viên hội đồng quản trị; thu hẹp khoảng cách về tiền lương liên quan đến giới tính; lồng ghép bình đẳng giới vào các cơ hội tuyển dụng, thăng tiến và nghề nghiệp; không thay đổi nhân sự khi lao động nữ cũng như lao động nam toàn thời gian nghỉ chế độ chăm sóc con nhỏ; có cơ chế và thủ tục khiếu nại bảo mật, giải quyết khiếu nại, báo cáo sự việc và không bị trả thù nhằm giải quyết và ứng phó với các vụ bạo lực và quấy rối.

**Công cụ này sẽ có lợi cho công ty của bạn vì:**

- ✓ Nâng cao uy tín thương hiệu, sự trung thành của khách hàng và nhân viên
- ✓ Tăng cường đổi mới, khả năng chống chịu và năng suất trong chuỗi cung ứng
- ✓ Mang lại tác động tích cực trong cộng đồng nơi bạn thực hiện kinh doanh thông qua việc đưa các doanh nghiệp cạnh tranh do phụ nữ làm chủ vào tất cả các cơ hội đấu thầu
- ✓ Giảm chi phí thông qua tăng cường cạnh tranh với các nỗ lực tìm nguồn cung ứng bình đẳng giới
- ✓ Thể hiện việc tuân thủ các cam kết về chế độ báo cáo, như các biện pháp liên quan đến Môi trường, Xã hội và Quản trị (ESG) cũng như pháp luật về thẩm định trong chuỗi cung ứng.

This Tool can be used by any business or company seeking to assess the gender-responsiveness of its procurement mechanisms and supply chain, and to develop a clear Action Plan on how to implement GRP. This Tool also helps companies to implement the Women's Empowerment Principles [5] - specifically Principle 5, on enterprise development, supply chain and marketing practices.[6]

### **How to use the Tool:**

**Step 0:** Sign up to the WEPs if you haven't done so already at [www.weps.org/join](http://www.weps.org/join)

**Step 1:** Familiarize yourself with the questions contained in the GRP Assessment Tool

**Step 2:** Assemble a team of assessors, ideally procurement staff with full access to information on suppliers and corporate policies and practices

**Step 3:** Gather relevant documents (e.g., procurement policies, supplier database, corporate gender equality policies or commitments, if available)

**Step 4:** Fill the Assessment Tool

**Step 5:** Review the score

**Step 6:** Develop a tailored Action Plan based on the results of the Tool

The Tool can also be complemented by the Supplier Questionnaire, which can be tailored and amended to the needs of the company which can be distributed to suppliers to learn more about the supply chain. However, it also works as a stand-alone tool.

### End notes

[1] UNGM, UN Women, Gender Responsive Procurement [https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/PT\\_GRP](https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/PT_GRP) (accessed 3 February 2023) See also, UN Women, 2020. Guidance Note on Gender-responsive Procurement. [www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement](http://www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement) (accessed 3 February 2023).

[2] E. Vazquez and A. Sherman. 2013. Buying for Impact: How to Buy from Women and Change Our World.

[3] In March 2021, the ISO published a new standard on definitions and criteria of women's entrepreneurship. This enhances the IFC definition by adding clarity and more detailed information on the issues of management, control and independence. ISO. March 2021, IWA 34:2021(en), Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:iwa:34:ed-1:v1:en>

[4] ILO-UN WOMEN brief, 2021, “Rethinking Gender-Responsive Procurement: Enabling An Ecosystem For Women’s Economic Empowerment”, p.9. [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/07/rethinking-gender-responsive-procurement](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/07/rethinking-gender-responsive-procurement) (accessed 3 February 2023).

[5] The Women’s Empowerment Principles (WEPs) are a set of Principles offering guidance to business on how to advance gender equality and women’s empowerment in the workplace, marketplace and community. Established by UN Global Compact and UN Women, the WEPs are informed by international labour and human rights standards and grounded in the recognition that businesses have a stake in, and a responsibility for, gender equality and women’s empowerment. Learn more about the WEPs at [www.weps.org](http://www.weps.org)

[6] [UN Women, Women’s Empowerment Principles, Principle 5 on Enterprise Development, supply chain and marketing practices. https://www.weps.org/principle/enterprise-development-supply-chain-and-marketing-practices](https://www.weps.org/principle/enterprise-development-supply-chain-and-marketing-practices)

Bất kỳ doanh nghiệp hoặc công ty nào muốn đánh giá mức độ trách nhiệm giới của cơ chế mua sắm và chuỗi cung ứng của mình, cũng như xây dựng Kế hoạch hành động rõ ràng về cách triển khai hoạt động mua sắm có trách nhiệm giới đều có thể sử dụng công cụ này. Công cụ này cũng giúp các công ty thực hiện các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ[5] - cụ thể là Nguyên tắc 5, về phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và thực tiễn tiếp thị.[6]

Cách sử dụng Công cụ:

Bước 0: Đăng ký WEP nếu công ty chưa đăng ký tại [www.weps.org/join](http://www.weps.org/join)

Bước 1: Làm quen với các câu hỏi trong Công cụ đánh giá GRP.

Bước 2: Tập hợp một nhóm chuyên gia đánh giá, lý tưởng nhất là nhân viên phụ trách mua sắm có đầy đủ quyền truy cập thông tin về nhà cung cấp cũng như các chính sách và thông lệ của công ty

Bước 3: Thu thập các tài liệu liên quan (ví dụ: chính sách mua sắm, cơ sở dữ liệu về nhà cung cấp, chính sách hoặc cam kết bình đẳng giới của công ty, nếu có)

Bước 4: Điền thông tin vào Công cụ Đánh giá

Bước 5: Xem lại điểm đánh giá

Bước 6: Xây dựng Kế hoạch hành động phù hợp dựa trên kết quả đánh giá từ Công cụ

[1] UNGM, UN Women, Mua sắm có trách nhiệm giới [https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/PT\\_GRP](https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/PT_GRP) (truy cập ngày 3 tháng

2 năm 2023) Xem thêm, UN Women, 2020. Hướng dẫn Mua sắm có trách nhiệm giới. [www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement](http://www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement) (truy cập ngày 3 tháng 2 năm 2023).

[2] E. Vazquez và A. Sherman. 2013. Mua sắm để tạo tác động: Làm thế nào để mua hàng từ phụ nữ và thay đổi thế giới của chúng ta. (truy cập ngày 11 tháng 10 năm 2020)

[3] Vào tháng 3 năm 2021, ISO đã công bố một tiêu chuẩn mới về định nghĩa và tiêu chí về tinh thần kinh doanh của phụ nữ. Điều này củng cố định nghĩa của IFC bằng cách thêm thông tin rõ ràng và chi tiết hơn về các vấn đề quản lý, kiểm soát và độc lập. ISO. Tháng 3/2021, IWA 34:2021(en), Tinh thần kinh doanh của phụ nữ — Các định nghĩa chính và tiêu chí chung <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:iwa:34:ed-1:v1:en>

[4] Báo cáo tóm tắt của ILO-UN WOMEN, 2021, “Tư duy lại về mua sắm có trách nhiệm giới: Tạo điều kiện cho hệ sinh thái trao quyền kinh tế cho phụ nữ”, tr.9 (truy cập ngày 3 tháng 2 năm 2023)

[5] Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPs) là một bộ Nguyên tắc hướng dẫn doanh nghiệp về cách nâng cao bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc, tại thị trường và trong cộng đồng. Được Hiệp ước toàn cầu LHQ (UN Global Compact) và UN Women xây dựng, Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ là tập hợp các thông tin theo các tiêu chuẩn lao động và nhân quyền quốc tế và dựa trên sự công nhận rằng các doanh nghiệp có nguyên tắc và trách nhiệm đối với công tác bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Tìm hiểu thêm về các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ tại [www.weps.org](http://www.weps.org)

[6] UN Women, Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, Nguyên tắc 5 về phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và thực hành tiếp thị <https://www.weps.org/principle/enterprise-development-supply-chain-and-marketing-practices>