

赋权予妇女 原则



性别平等带来经济发展

- 1 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等
- 2 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工
- 3 保障所有男女员工的健康、安全和福祉
- 4 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展
- 5 推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式
- 6 通过社区行动和宣传促进性别平等
- 7 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况



联合国资料图片 斯黛芬尼·赫利曼



United Nations Global Compact



联合国促进性别平等和增强妇女权能署

致谢

发起于2010年3月的“赋权予妇女原则——性别平等带来经济发展”行动倡议，对来自商业领域、民间组织、国际组织以及各国政府的利益相关者深表感谢，正是他们的努力使得这一行动倡议在众多企业与支持者中间深入人心。

赋权予妇女原则合作小组成员包括：

琼·利比-霍克
特别顾问，
联合国妇女署及联合国全球契约

乌苏拉·万诺文
总顾问，
联合国全球契约办公室

拉莱恩·米尔斯
私营部门合作事务专员，
联合国妇女署

劳伦·古拉，
人权及赋权予妇女项目负责人，
联合国全球契约办公室

赋权予 妇女 原则

性别平等带来经济发展

一项由联合国妇女署与联合国全球契约办公室共同发起的行动倡议



2011年第二版

引言

赋权予妇女，使其能够全面参与到经济生活的各个部门和经济活动的各个层面中，对于达成以下几点来说是必不可少的：

- 建立强有力的经济体；
- 建设更加稳定和公平的社会；
- 实现国际社会公认的有关全球发展、可持续发展及人权的目标；
- 提高所有女性、男性、家庭和社区的生活质量；
- 促使企业运转良好并实现目标。

然而，确保女性的才能、技能、经验和精力得到充分发挥需要目标明确的行动和审慎周密的政策。妇女赋权原则是一项由联合国妇女署与联合国全球契约办公室共同发起的行动倡议，该原则提出了一系列为实现上述目标所要考虑的相关事宜，以帮助私营部门重点关注一些关键问题，来促进性别平等在工作场所、市场竞争和社区生活等方面的实现。通过企业的政策和行动来增强开放性和包容性需要切实有效的技术、方法和具体实践。赋权予妇女原则通过一项由各方利益相关者参与的国际协商进程逐步发展壮大，这些原则为我们提供了一面“性别透镜”，透过这面镜子，企业可以纵览并分析当前针对这一问题的具体实践、基本准则和行动报告。

赋权予妇女原则可以帮助企业根据当前各种商业活动的实际情况对现行政策和规划进行调整，或依据需要实行全新的政策，从而真正做到赋权予妇女。本原则同时也代表了各国政府和整个公民社会的利益。正是由于实现性别平等需要各方的积极参与，因此赋权予妇女原则鼓励所有利益相关者之间进行互动合作。此次行动倡议是联合国妇女署与联合国全球契约共同努力的成果。作为促进性别平等事业的领导

者，联合国妇女署积累了长达几十年的相关经验，而联合国全球契约是世界上最大的企业公民行动倡议，目前已有来自135个国家的超过8,000家企业和其他利益相关者参与其中。

在这个全球联系日益紧密的世界中，利用一切有价值的社会和经济资源是获得成功的关键。虽然性别平等事业已经取得了一些进展，男女平等也已被国际社会公认为一项根本的不可侵犯的人权，但妇女却依然处于被歧视、被边缘化和被排斥的境地。几乎所有国家都通过认可国际人权条约中的相关条款确认了男女平等这一准则，这些条款阐明了公民应享有的广泛权利，包括公民权利、政治权利、经济权利、社会权利以及文化权利。一些特别文件还突出强调了国家为妇女、儿童、工人、土著居民及残障人士提供人权保护的责任。此外，一些国际公认的文件，如1995年在联合国第四届世界妇女大会上由全部189个成员国共同通过的《北京行动纲领》和2000年通过的《千年宣言》等，均为建立一个全面的人权框架做出了有益贡献。

所有这些国际规范和准则如同一盏明灯，照亮了我们长久以来共同的心愿。是的，我们都渴望过上这样一种生活：机会之门向所有人敞开；身边不再有暴力；人们应享有的权利能够得到法律补救；国家能够履行其职责，尊重并保护人权，不论男性、女性还是儿童；政府能够为人们的教育、医疗等提供适当的服务。

所有这些国际惯例和准则已成为国家立法的依据，同时也有助于全世界各个组织和机构形成共同的价值理念。企业领导者与同行、政府、非政府组织和联合国建立了密切的

联系，试图通过制定具体的政策和计划将维护个人权利的国际规范与准则付诸实践。企业宗旨反映了企业对社会的承诺，这种承诺又通过公开的政策和行动报告进一步得到深化，同时也表明企业逐渐认识到了这些国际准则和价值观对于自身和整个企业界的重要性。

尽管性别平等通过整合企业责任、企业多样性及包容性等方面的原则和行动取得了巨大成就，但是妇女在私营部门的充分参与——从总裁办公室到工厂车间再到供应链——仍然没有实现。有研究表明，性别差异能够帮助企业运转得更加良好，这就向人们传达了这样一个信息：员工个人利益与企业共同利益是可以两者兼顾的。联合国妇女署、联合国全球契约、联合国其它相关机构、世界银行以及世界经济论坛等许多组织都认可了这些结论。各国政府也开始认识到妇女参与经济活动对于发展的重要性，一致认为实现千年发展目标和国家经济社会发展计划需要加快性别平等的步伐。

在当今这样一个全球相互依存的政治、社会和经济大环境下，合作发挥着日益重要的作用：

促使各国政府、国际金融机构、私营部门、投资者、非政府组织、学术界和专业组织等各方积极参与，加强互动与合作。

- 创造一个充满活力的商业环境，为各方参与者、合作者、贡献者以及创新者提供一个广阔的空间，向所有男性和女性敞开机会的大门；
- 促使各国政府、国际金融机构、私营部门、投资者、非政府组织、学术界和专业组织等各方积极参与，加强互动与合作。

本着携手合作的精神，联合国妇女署与联合国全球契约共同发起了赋权予妇女原则行动倡议，希望本原

则成为一面有针对性的“性别透镜”，激励并且进一步加强让所有妇女参与企业各个层面的努力。
性别平等必将带来经济发展。



赋权予妇女原则

1 企业领导者促进性别平等

- 确立企业高层对性别平等和人权的支持及政策指导。
- 确定整个企业的性别平等目标和指标，将相关工作进展作为一个考察因素纳入管理者业绩评价体系。
- 使企业内外利益相关者通过制定企业政策、企业计划和实施方案参与到推动性别平等工作中。
- 确保各项相关政策做到注重性别差异，尤其注意一些会对女性和男性造成不同影响的因素，建设有助于增进性别平等和包容性的企业文化。

2 机会平等，包容和非歧视

- 男女同工同酬，包括福利，力争向所有员工支付能维持其基本生活的工资。
- 确保工作场所的政策和规范不存在性别歧视。
- 人才招聘和保留等行为要注重性别差异，主动招聘和任命女性担任管理和行政职务或进入企业董事会工作。
- 保证妇女充分参与企业各个层面和各个领域的管理与决策，女性人数应占到30%或更多。
- 对于同等报酬和级别的职位，提供灵活的工作选择和离职及再雇佣的机会。
- 支持妇女生育、抚养孩子的权利，为所有女性和男性员工提供相关服务、资源和信息。

3 健康，安全 and 不受暴力侵害

- 顾及某些工作对女性和男性造成的不同影响，为员工提供安全的工作环境，避免员工暴露于危险物质之下，向员工公开可能的健康隐患，包括对生殖健康的潜在威胁。
- 对于在工作中出现的所有形式的暴力，包括语言和身体侮辱，实行零容忍政策，并防止性骚扰的发生。
- 努力为员工提供健康保险或其他需要的服务，如为家庭暴力的受害者提供帮助，保证所有员工机会均等。
- 尊重员工请假为自己和家属进行医疗保健和咨询的权利。
- 与员工进行沟通协商，发现并解决员工的安全问题，确保女性员工在上下班途中以及从事与企业有关的业务时的安全。
- 对安保人员和管理人员进行培训，使其能够及时发现针对妇女的暴力行为的迹象，并了解有关贩卖人口，劳动剥削和性剥削的法律规定和企业政策。

4 教育和培训

- 确保工作场所实行的政策和计划能够为妇女提供在企业各个层面和各个领域晋升发展的机会，并鼓励妇女进入非传统领域工作。
- 确保妇女获得平等机会参加公司举办的教育和培训计划，包括扫盲班、职业培训和信息技术培训。
- 为员工提供平等机会参与正式与非正式的交流及接受正式和非正式的指导。
- 展现企业促进赋权予妇女的商业案例，以及企业包容性对女性和男性员工的积极影响。

5 企业发展，供应链和营销方式

- 拓展同女性企业家及其企业的业务关系，无论规模大小。
- 鼓励注重性别差异的信贷障碍解决方案。
- 要求业务伙伴和同行尊重企业推动性别平等和包容性的努力。
- 维护女性在所有营销及其他业务场合的尊严。
- 保证企业产品、服务和设施不用于人口贩卖、劳动剥削和性剥削。

6 企业的社区领导力和社区参与

- 以身作则——向公众展示企业为推动性别平等和赋予妇女权利所作出的努力。
- 利用自身影响或与其他企业一道倡导性别平等，与商业伙伴、供货商及社区领导进行合作，扩大包容性。
- 与社区利益相关者、有关官员和其他人一道为消除歧视和剥削作出努力，为妇女和女孩提供机会。
- 鼓励并认可妇女对社区的领导和贡献，确保妇女在社区协商机制中有充分的代表权。
- 开展慈善和补助项目，以支持企业在增强包容性、推动性别平等和人权等方面所做的努力。

7 透明度，评估和报告

- 向公众公开企业促进性别平等的政策和实施计划。
- 建立妇女在企业各个层面参与程度的量化标准。
- 评估和通报相关工作在企业内外的进展情况，使用按性别分类数据。
- 将性别标签纳入现行的报告程序当中。

从原则到行动：企业范

全世界各地的企业已经采取了许多具体的措施来促进赋权予妇女事业的发展。以下所列范例与赋权予妇女原则的七条具体原则一一对应，向我们展示了可供学习和借鉴的具体做法和政策。这些范例全部来自《企业的引领示范：将原则化为行动》一书，该书收录了由企业提供的大量赋权予妇女的具体实例。

1 企业领导者促进性别平等

■ 一家总部位于英国的国际矿业集团制作了一部关于加强女性和社区团体参与的方法指南，并将其作为一项主要的政策指令运用于企业运作之中。

■ 一家全球性的会计咨询公司通过一项企业高层评估发现，如果企业不能吸引并留住高水平的女性专业人士，对企业来说就意味着失败。基于这点发现，该公司领导层和董事会努力改善其企业文化和企业政策。

■ 东亚一家服装生产商的领导层通过一套完整而全面的方法来实现赋权予妇女，主要利用大范围的教育、培训和安全倡议等手段在公司开展各类项目，以让女性

2 机会平等，包容和非歧视

■ 为了留住并吸引更多的女性人才，东欧一家小额信贷集团发起了一项具有广泛群众基础的数据收集和分析行动，并借此找到了提高女性员工待遇的方法。

■ 一家全球保险集团为了努力消除由性别造成的工资差异，三年之内共投资了125万欧元。

■ 澳大利亚一家大型金融服务公司为需要照顾新生儿的员工提供长达两年的育儿假，并可以分时休假，而不必一次性休完两年。

■ 一家跨国钢铁公司为了增进企业多样性和包容性，成立了一个由管理人员和女性工人组成的特别委员会，以便了解女性员工关心的问题并开展相应的培训和其他

3 健康，安全和不受暴力侵害

■ 一家大型服装公司对关心员工健康与公司经济效益的关系展开了研究，在此基础上，该公司与健康教育专家共同合作，为员工提供生殖健康、产妇保健、疾病预防等方面的培训以及医疗护理。

■ 肯尼亚一家通信公司充分认识到帮助在职父母的必要性，不仅提供免费的上门日托服务，在公司内部安排医生，还提供非常全面的包括产前和产后护理在内的医疗保险。

■ 西班牙两家企业帮助家庭暴力受害者寻求就业机会，并根据其具体需求减轻从家庭到职场过渡的压力。

■ 斯里兰卡一家服装生产商通过

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_22223

