



**FORWARD
FASTER**

加速前进， 推进性别平等

行动指南

简介

加速前进倡议的行动指南为已经承诺或正在考虑承诺的企业提供了有关关键定义、行动范例和关键绩效指标 (KPI) 的更多具体目标细节, 包括中期目标、资源和选择, 供企业在制定在2030年之前实现目标的战略时使用。

背景

性别平等是一项基本人权, 增强对妇女和女童的赋权不仅对于实现目标5: 性别平等, 而且对于实现所有17个可持续发展目标 (SDG) 都至关重要, 包括促进消除贫困、减缓和适应气候变化、保护生物多样性和发展可持续经济。然而, 世界各地的妇女和女童仍未充分享有平等权利, 按照目前的进度, 还需要160多年才能实现妇女在经济赋权和参与方面的平等。妇女作为经济、社会 and 可持续发展变革推动者的巨大潜力仍未得到发掘, 实现平等的障碍必须得到解决。

私营部门在通过消除性别歧视和促进妇女权利来加速推动性别平等方面必须发挥重要作用, 因为妇女在企业中的代表性仍然严重不足。全球仅有5%的公司由女性担任首席执行官 (根据2022年Equileap报告)。此外, 根据国际劳工组织 (ILO) 的数据, 女性的薪酬比男性低约20%¹。遗憾的是, 尽管企业领导者越来越多地承诺实现性别平等, 但只有不到30%的公司制定了有时限、可衡量的目标和指标。

在此背景下, 企业应立即践行诺言——制定雄心勃勃的目标, 采取负责任的措施, 以实现性别平衡和同工同酬。企业可以而且应该通过消除阻碍妇女加入劳动力队伍的障碍, 为所有员工营造相互尊重和赋权的环境, 从而创建包容的工作场所。如此一来, 企业不仅能在所有可持续发展目标方面取得重大进展, 还能带来新的商机——研究表明, 女性比例高的企业年回报率要高出三个百分点², 而且女性的商业领导力与更好的可持续发展绩效相关 (包括减少温室气体排放、加强劳动者关系以及减少欺诈、内幕交易和其他不道德行为的发生)。

以职场女性领导力为目标

到2030年, 在各级管理层实现代表权、参与权和领导权平等。

目标的关键术语和要素的定义

各级管理层: 从高层到中层管理人员和董事会。职业的分类和定义与国际劳工组织制定的《国际标准职业分类》(ISCO 08) 一致。完整的定义可查阅WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM。

¹ 国际劳工组织, “缩小性别薪酬差距刻不容缓” (Closing gender pay gaps is more important than ever), 2022年9月18日。

² 摩根士丹利, “为什么性别视角投资可能带来更好的回报” (WHY GENDER LENS INVESTING MAY LEAD TO BETTER RETURNS), 2023年2月21日。

报告

承诺实现该目标的公司每年将通过回答以下问题向联合国全球契约组织报告：

企业进展情况通报 (COMMUNICATION ON PROGRESS, COP) **所要求的问题：**

G11. 公司董事会/最高管理机构中按性别分列的个人所占百分比：(男/女)

承诺相关问题：

1. 在报告期内，贵公司不同级别员工的平均性别比例是多少？

	性别比例		
	男性%	女性%	其他%
总计			
高级管理人员			
中级管理人员			
专业人员			

2. 在报告期内，新聘员工、离职员工、升职员工和休育儿假员工的平均性别比例是多少？

	性别比例		
	男性%	女性%	其他%
新聘员工			
离职员工			
升职员工			
休育儿假员工			

3. 在报告期，与工作有关的性别歧视事件总数是多少？是否有可能披露事件和/或投诉的情况以及所采取的纠正措施。

4. 您是否制定了全组织范围的性别平等战略，以确定有待进一步改进的具体优先领域？

5. 在报告期内，公司为促进平等代表权、参与权和领导权采取了哪类行动？(请选择所有适用的选项)：

- a) 审查对董事会、其他管理机构和委员会成员的要求，消除对妇女的歧视或偏见。
- b) 同工同酬，包括福利和奖金，并确保所有男女员工至少获得最低工资保障。
- c) 实施性别敏感的招聘和留用措施，积极主动地招聘和任命女性担任管理和行政职位以及公司董事会成员。

- d) 提供灵活的工作安排、支持家庭的做法、休假和重返同工同酬岗位的机会。
- e) 通过提供服务、资源和信息，支持子女和受抚养人得到照顾。
- f) 制定内部政策、培训和程序，防止一切形式的职场暴力和性骚扰。
- g) 投资于职业发展机会、人脉搭建、职业辅导以及为妇女在各个级别和各个业务领域的晋升开辟途径的计划。
- h) 就企业性别平等政策和行动计划开展无意识偏见培训和认知提升活动。
- i) 收集、分析和使用性别统计数据以及按性别分列的数据和基准，以衡量和报告各级成果。
- j) 在报告期内，公司未采取任何行动来促进平等代表权、参与权和领导权。

企业为推动进展可采取的行动

(注意:这些行动并不全面,只是作为建议行动或想法,为实现“2030年之前,在各级管理层实现代表权、参与权和领导权平等”提供更多机会。)

要推进性别平等,企业可以:

1. **获得高层支持:** 签署赋权予妇女原则,并承诺在职场、市场和社区践行七项原则。
2. **进行绩效分析:** 使用WEPS性别差距分析工具,找出组织内部的差距和需要改进的方面。
3. 在性别平等目标加速器项目(TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR)项目中**作出承诺**,在此过程中,您将制定一项行动计划,在组织的各个层面进一步实现性别平衡。

认识 and 了解:

- 了解有关性别平等的基本概念以及多样性和包容性的益处。
- 进行整体评估,了解有待进一步改进的具体优先领域。
- 制定全组织范围的性别平等战略,其中包括与更广泛的业务战略相关联的性别平等投资商业案例或理由。该战略应与员工和外部利益相关者协商制定。
- 定期进行无意识偏见培训,以发现盲点。

方法:

- 建立责任明确的委员会、理事会或类似机制,以跟踪性别平等战略和目标的进展情况。这些职责不应是志愿性的,而应在职位说明和工作计划中明确承认。
- 建立工作组、员工资源小组或类似机制,以确保定期反馈循环和“现状核实”,了解所做的努力是否转化为行为改变和包容性职场文化。

人才管理流程:

- 制定禁止歧视和机会均等政策,专门解决招聘中的性别多样性问题。
- 采取积极主动的措施,招聘妇女担任传统上代表性不足的职位。
- 在招聘过程中确保面试小组的性别平衡,确保面试入围名单的性别平衡,并确保职位描述使用性别中立的语言和视觉效果。

- 提供领导力辅导、职业辅导计划、专业人脉触达、发展培训、轮换计划和教育机会，为妇女提供具体支持。采取措施，确保职业发展计划的时间安排能满足所有性别的时间安排需求（例如考虑到照顾责任）。

消除其他障碍：

- 提供灵活的工作安排、支持家庭的做法、休假和重返同工同酬岗位的机会。确保以按性别分列的方式跟踪谁在利用企业提供的福利，并定期进行调查，以确定福利是否满足员工的需求。
- 通过提供服务、资源和信息，支持子女和受抚养人得到照顾，并在工作场所建立母乳喂养设施。
- 制定内部政策、培训和程序，防止一切形式的职场暴力和性骚扰。
- 考虑到并非所有妇女都有相同的经历，有些群体由于其背景、种族、年龄、性取向、原住民或残疾状况，往往会面临更多障碍，因此应关注多重障碍，建立包容性的工作场所实践。

设定目标并监测进展情况：

- 在制定性别平衡目标时，考虑外部和内部因素。内部因素可能包括人口统计、按性别划分的聘用/留用/晋升率、现行政策和做法、对变革的开放性以及更广泛的业务目标。外部因素可能包括市场或社区的多样性、行业劳动力的整体构成、地区或行业的毕业率以及随时间变化的人口结构。
- 制定目标，在宏愿与可实现/现实之间取得平衡，将实现2030年目标的步骤分解为年度目标，并使其与业务周期中的其他里程碑相吻合。
- 制定有时限、可衡量的目标和指标，为管理层职位培养合格的女性人才，并为人才管理流程的不同方面制定子目标。

为实施战略提供资源的资源

- 线上学习工具：性别平等目标设定和进展途径介绍 (Introduction to Target Setting for Gender Equality and Pathways for Progress) (即将于9月上线)
- 赋权予妇女原则
- WEPS性别差距分析工具
- 商业与管理领域的女性：变革的商业案例 (WOMEN IN BUSINESS & MANAGEMENT: THE BUSINESS CASE FOR CHANGE)
- 国际妇女节倒计时：性别平等学习之旅 (COUNTDOWN TO INTERNATIONAL WOMEN'S DAY: A GENDER EQUALITY LEARNING JOURNEY)
- 职场多样性的商业案例跟踪器 (BUSINESS CASE TRACKER FOR DIVERSITY IN THE WORKPLACE)
- 打破人才流程中的偏见 (INTERRUPTING BIAS IN YOUR TALENT PROCESSES)
- WEPS透明度和问责制框架 - 参考指南 (WEPS TRANSPARENCY & ACCOUNTABILITY FRAMEWORK — A REFERENCE GUIDE)
- 各级管理层性别平衡的可持续发展目标雄心基准 (SDG AMBITION BENCHMARK ON GENDER BALANCE ACROSS ALL LEVELS OF MANAGEMENT)

联合国全球契约组织指导实施的计划

- **联合国全球契约学院:** 该学院是联合国全球契约组织的主要学习平台, 为企业领导者和从业人员提供技能和知识, 帮助他们快速实施可持续发展战略。自定进度的学习帮助企业熟悉“女性领导力”这一主题, 并准备好按照自己的进度采取行动。
 - 性别平等: 企业如何加快变革步伐
- **性别平等目标加速器项目:** 联合国全球契约组织提供为期六至九个月的“加速器”项目, 旨在从地方层面促使大量企业改变行为。性别平等目标加速器项目支持企业制定并实现女性代表方面的企业宏伟目标, 并确保同工同酬。您可以在[此处](#)了解您所在的地方网络是否正在开展加速器项目。
- **学习小组: 女性领导力:** 联合国全球契约组织提供学习小组, 为企业创造一个安全的空间, 与志同道合的专业人士分享他们在可持续发展关键问题上的最佳实践和挑战。学习小组与全球契约地方网络合作开展活动, 为参与企业提供机会, 通过辅导课程、精心策划的资源 and 小组讨论了解最新的最佳实践。您可以在[此处](#)了解您所在的地方网络是否正在开展学习小组活动。

以同工同酬为目标

在2030年之前实现同工同酬。

目标的关键术语和要素的定义

- **国际劳工组织对同工同酬的定义是:** “男女劳动者都有权利在从事同等价值工作的情况下获得同等报酬, 不得有性别歧视”。同等价值的概念指的是需要同等技能、努力和责任, 并在相似工作条件下完成的工作。
- **报酬:** 报酬指因劳动者就业而由雇主直接或间接以现金或实物向其支付的常规、基本或最低的工资或薪金, 以及任何附加报酬。
- **性别薪酬比率:** 对于每个职位级别或类别, 企业应计算支付给女性和男性员工的每小时总收入的比率, 并以百分比的形式报告各职位类别的平均收入比率。例如, 如果女性在各个职位类别中的平均收入比男性少1%, 那么答案就是99%。

(男性员工的平均每小时总收入 — 女性员工的平均每小时总收入)

$$\frac{\quad}{\text{男性员工的平均每小时总收入}} = 100\%$$

报告

承诺实现该目标的公司每年将通过回答以下问题向联合国全球契约组织报告：

企业进展情况通报 (COMMUNICATION ON PROGRESS, COP) **所要求的问题：**

L8.在报告期内，基本工资和薪酬（比较同等价值的职位）的平均性别比例是多少？

承诺相关问题：

1. 贵公司为实现同工同酬采取了哪类行动？（请选择所有适用的选项）

- a) 根据国家法规要求和/或国际劳工组织1951年《同酬公约》（第100号），制定了一项政策或在更广泛的企业政策中做出承诺，解决同工同酬问题。
- b) 成立了薪酬委员会，其中包括大量员工。该委员会接受了培训，全面了解整个企业的职位情况。该委员会负责审查晋升和招聘决定，处理员工的疑虑和投诉，同时发展平等和职位评估领域的内部专业知识。
- c) 建立了性别中立的职位评估，以利于建立公平的薪酬结构，包括确定男女从事同等价值工作的职位，并比较他们的薪酬。
- d) 估算了同等价值职位的工资差距，并在必要时进行薪酬调整。
- e) 在过去五年中，由内部或外部各方进行了客观的性别薪酬差距审计或评估，以确保同等价值的职位获得同等报酬。
- f) 落实了纠正薪酬不平等的程序（包括与工会或员工代表合作）。
- g) 向公司利益相关者公开披露了按性别划分的基本工资和薪酬的总体比例和按员工级别划分的比例。
- h) 在报告期内，公司未采取任何行动保证同工同酬。

2. 请具体说明您在衡量薪酬（包括直接或间接以货币或实物形式支付的薪金或普通工资及其他基本费用和福利）时所采用的性别中立的职位评估方法。

企业为推动进展可采取的行动

（注意：这些行动并不全面，只是作为建议行动或想法，为实现“同工同酬”提供更多机会。）

要推进性别平等，企业可以：

1. **获得高层支持：** 签署赋权予妇女原则，并承诺在职场、市场和社区践行七项原则。
2. **进行绩效分析：** 使用WEPS性别差距分析工具，找出组织内部的差距和需要改进的方面。
3. 在性别平等目标加速器项目 (TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR) 项目中**作出承诺**，在此过程中，您将制定一项行动计划，在组织的各个层面进一步实现性别平衡。

认识和了解:

- 熟悉有关报酬平等和同等报酬的主要概念和问题。“同工同酬”与“报酬平等”有什么区别?在决定怎么做之前,了解事物的本质和原因非常重要。可以从同工同酬国际联盟 (EPIC COALITION) 网站和联合国全球契约组织同工同酬可持续发展目标雄心基入手。
- 根据国家法规要求和/或国际劳工组织1951年《同酬公约》(第100号),制定一项独立政策或在更广泛的企业政策中做出承诺,解决同工同酬问题。

方法:

- 成立薪酬委员会:建议该薪酬委员会包括大量员工,包括来自不同级别的劳动者代表和50%的女性代表。该委员会应接受培训,全面了解整个企业的职位情况。其职责包括审查晋升和招聘决定,处理员工的疑虑和投诉,同时发展平等和职位评估领域的内部专业知识。
- 建立性别中立的职位评估:性别中立的职位评估应能准确、有意识地捕捉和评价与男性和女性职位类别相关的技能、努力、责任和工作条件等内容。职位评估由几个步骤组成:
 1. 选择要比较的职位:列出企业中的职位清单,然后确定这些职位是以男性为主还是以女性为主,以确定企业中哪些职位是以女性为主的,因为这些职位很可能受到工资歧视。
 2. 选择一种性别中立的职位评估方法,根据共同标准对企业内的职位特点进行评估,以确定其相对价值。
 3. 根据选定的因素,收集有关每个职位内容的信息。可以通过在所有员工中分发调查问卷,收集有关任务说明和职责的信息。
 4. 确定职位的价值:构建加权网格并为职位分配分数。评估因素的加权包括确定其相对重要性,并为每个因素分配一个数值。

找出并消除薪酬差距:

- 估算同等价值工作的工资差距。
- 制定缩小薪酬差距的战略和行动计划。
- 落实纠正薪酬不平等的程序(包括与工会或员工代表合作)。
- 在审查薪酬时,评估其他经济福利,包括保险福利、奖金和退休金。
- 至少每五年一次,由内部或外部各方进行客观的性别薪酬差距审计或评估,以确保同等价值的职位获得同等报酬。

消除其他障碍:

- 建立以人力资源为主导的相关举措和管理机制,以解决整个人才生命周期中的性别偏见问题。这可以包括:
 - 重新评估招聘程序中的偏见——选择结构化面试、基于技能和经验的评估以及薪资决定。
 - 审查晋升政策(例如,将多名女性纳入晋升候选名单,并通过多样性工作组做出人才决定)。
- 定期向更广泛的生态系统披露同工同酬的进展情况,培养透明文化。
- 在年度报告中公布薪酬差距指标,宣传进展情况以及对公司和文化的积极影响。
- 在对外发布招聘信息时公布薪酬范围。

- 在全球或本国建立一个或多个合作伙伴关系，动员合作伙伴和利益相关者共同努力。
- 与劳动者协会和政府机构一起，推动关于工资透明度的强有力立法。

为实施战略提供参考的资源

- 可持续发展目标雄心基准：同工同酬 (SDG AMBITION BENCHMARK: EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE)
- 赋权予妇女原则：缩小性别薪酬差距，实现工作中的性别平等 (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES: CLOSING GENDER PAY GAP TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK)
- 同工同酬国际联盟网站
- 国际劳工组织：了解性别薪酬差距 (UNDERSTANDING THE GENDER PAY GAP)
- 国际劳工组织：EW@W：职业女性赋权平台 (EMPOWERING WOMEN @ WORK PLATFORM)

联合国全球契约组织指导实施的计划

- 联合国全球契约学院：该学院是联合国全球契约组织的主要学习平台，为企业领导者和从业人员提供技能和知识，帮助他们快速实施可持续发展战略。自定进度的学习帮助企业熟悉“同等报酬”这一主题，并准备好按照自己的进度采取行动。
- 性别平等目标加速器项目：联合国全球契约组织提供为期六至九个月的“加速器”项目，旨在从地方层面促使大量企业改变行为。性别平等目标加速器项目支持企业制定并实现女性代表方面的企业宏伟目标，并确保同工同酬。您可以在[此处](#)了解您所在的地方网络是否正在开展加速器项目。
- 学习小组：同等报酬：联合国全球契约组织提供学习小组，为企业创造一个安全的空间，与志同道合的专业人士分享他们在可持续发展关键问题上的最佳实践和挑战。学习小组与全球契约地方网络合作开展活动，为参与企业提供机会，通过辅导课程、精心策划的资源 and 小组讨论了解最新的最佳实践。您可以在[此处](#)了解您所在的地方网络是否正在开展学习小组活动。

有利的环境

为了扩大实现可持续发展目标的行动，企业可以倡导本国政府实施有利政策，支持企业实现加速前进倡议下的宏伟目标，并为企业提供催化进一步投资所需的明确战略和坚定信心。

缩小性别差距需要一个社区内各方面的共同努力。为了实现有益于社会的有意义的法律改革，跨行业方法是最有效的战略。企业可以与劳动者协会和工会等民间社会组织一起，积极游说并与政府合作，引入立法和支持性生态系统，以推动整个私营部门遵守法律并取得成果。与改革社会规范和价值观不同，法律改革更容易在短期内实现。因此，企业应呼吁政府：

- 为公司董事会和行政职位中的女性代表设定配额或目标。这些措施可激励企业积极招聘和提拔女性。
- 制定平权措施政策，在招聘、晋升和培训计划中优先考虑女性，以解决性别差异问题。
- 支持弹性工作安排、育儿假和托儿援助，以支持妇女平衡工作和家庭责任。

2023年,全球在性别平等立法方面取得了重大进展,但挑战依然存在。目前,已有119个国家实施了包含同工同酬原则的劳动法。这一全球认可凸显了解决性别薪酬差距和薪酬透明度问题以及促进职场性别平等的重要性。加强这些法律框架,促进职场性别平等,是实现所有个人(无论其性别如何)获得公平公正薪酬的关键步骤。

注:联合国全球契约组织认识到个人有不同的性别认同,我们努力在工作中使用性别包容的语言。在本指南中,全球契约组织使用“女性”和“妇女”来描述出生时性别被指定为女性的个人,无论他们的性别认同是女性、男性还是其他。欲了解更多信息,请参阅联合国性别包容性语言指南(UN GUIDELINES FOR GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE)。

《联合国全球人权契约》的十项原则

人权

- 1 企业应该支持和尊重保护国际公认的人权；并
- 2 确保自己不成为侵犯人权的同谋。



劳工标准

- 3 企业应维护结社自由并有效承认集体谈判权；
- 4 消除一切形式的强迫和强制劳动；
- 5 有效地废除童工；以及
- 6 消除就业和职业方面的歧视。



环境

- 7 企业应支持采取预防措施，以应对环境挑战；
- 8 采取措施，加强环保责任；以及
- 9 鼓励发展和推广对环境友好的技术。



反腐败

- 10 企业应反对各种形式的腐败，包括敲诈勒索和贿赂。

《联合国全球人权契约》的十项原则源自：《世界人权宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、国际劳工组织的《工作中基本原则和权利的宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、《里约环境与发展宣言》(Rio Declaration on Environment and Development)和《联合国反腐败公约》(United Nations Convention Against Corruption)。

设计：Laura Turlybekova

关于联合国全球契约组织 (UNGC)

《联合国全球契约》作为联合国秘书长提出的一项特别倡议，旨在号召全球企业人权、劳工标准、环境和反腐败领域将其运营和战略与十项基本原则保持一致。我们的目标是，通过坚定维护十项原则并借助负责任的企业和促成变革的生态系统来实现可持续发展目标，加快并扩大企业对全球集体影响所做的贡献。《联合国全球契约》是全球最大的企业可持续发展倡议，拥有来自 160 多个国家/地区的超过 1.8 万家企业和 3800 多家非企业签署者，以及 62 个地方网络。一份全球契约，团结全球企业，共创美好世界。

如需了解详情，请在社交媒体上关注 @
globalcompact 并访问我们的网站：
UNGLOALCOMPACT.ORG。



United Nations
Global Compact

2023 年 7 月 18 日版权所有。联合国全球契约组织 (UNGC)
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA