

殊途企察 | 企业真的在推动性别平等吗？

Yunmei | GPTE殊途同行 2020-11-20



如果不想让我们淹没在你的列表里
请把我们 [置顶](#)
共同[持续](#)关注全球性别平等实践



微信扫一扫
关注公众号

关注我们 和女孩们对话世界 共同实践

我们是谁

GPTE殊途同行(Global Practice towards Equality)是国际女性领导力发展项目下的性别平等实践平台。我们面向所有对性别议题感兴趣的朋友，分享全球平权实践，带着性别视角观察世界。

大家好，我是「殊途同行」发起人Yunmei。

我想问一个问题：你们找工作的时候，除了工作内容、个人兴趣、发展前景和薪资福利，你是否在乎雇主在性别平等方面的态度？比如：

- 是否承诺推动职场性别平等？
 - 是否有性别友好和防治性骚扰的政策？
 - 是否重视女性领导力，将职场多元化发展作为战略目标？
 - 是否给予女员工平等的培训、外派、资源和机会？
 - 是否鼓励父亲的育儿参与和员工的灵活办公？
-

如果你的回答是YES。我特别邀请你关注「殊途同行」新开的专栏——「殊途企察」。

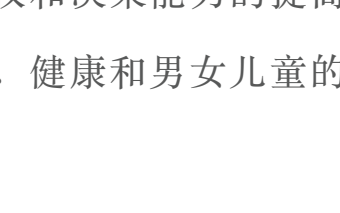
这是我和八位朋友一起发起的《中国企业性别平等实践调研》的传播栏目，月更一篇，从企业社会责任的角度为中国企业的性别意识进行定性定量化的探索，梳理目前在性别平等方面领军企业所做出的行动，树立最佳实践范本，以期带动更多的企业以自行行动和影响力赋能更广大的女性群体。同时，也为在手上面几个问题的你，提供一些企业的解析。

我观察到大家对于【性别】议题的关注，多聚焦于【暴力】【骚扰】和【歧视】。而长久以来，人们眼中的企业似乎都是追求经济利益最大化的主体，员工谋生，企业谋利，看起来和谐共生，各取所需。企业对性别平等的追求和责任，反而似乎被边缘化了。

在可持续发展背景下，商业主体需对与自己相关的利益相关方负责——**企业不是股东的企业。而是所有利益相关方的企业。**企业价值由所有员工、供应商、社区、政府共创。自然，企业作为第二部门和行为主体，在推动社会实现性别平等的作用是不容忽视的。

以此为启发，《中国企业性别平等实践调研》诞生了。我们九位调研志愿者探索了各个行业不同规模的企业，从12月起，我们会每次更新一家企业的深度剖析，带你系统地看企业在性别上的方方面面。

商业的力量是强大的，但并非所有的企业都是负责任的企业，并非所有的企业都有着出色的性别视角和行动。**我们希望比自己更强大的主体能够承担起对性别平等的责任。毕竟，同盟关系中也需要有资本和商业力量。**

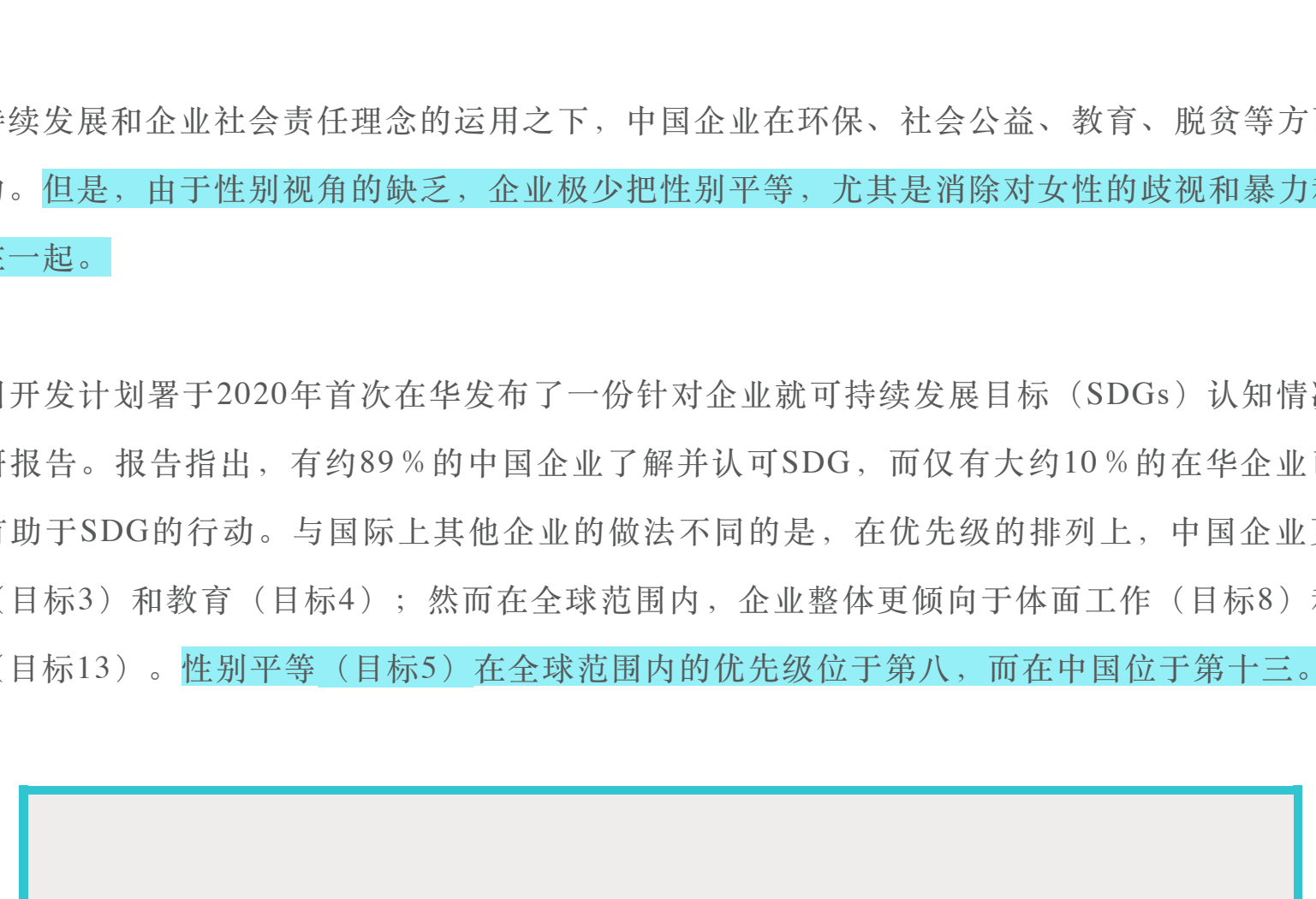


「为什么我们要关注企业在性别领域的作为？」

性别平等首先是基本人权的问题。尽管目标是消除基于性别的歧视，但与男性相比，女性仍然处于不利地位，尤其是边缘化人口，土著和部落女性，她们受到多种形式的歧视和不平等，进而被剥夺了就业选择权等一系列基本人权。

其次，性别平等是经济效率的推手。**女性作为经济行为主体可以发挥关键作用**，有助于实现经济增长、社会发展和脱离贫困。女性的话语权和决策能力的提高，以及她们地位和收入的改善，还会引起一些积极的次生效应，如改善儿童营养、健康和男女儿童的教育、更好的儿童养育、降低婴儿死亡率 and 减少童工。

2015年，联合国可持续发展峰会在纽约总部召开，正式通过了17个可持续发展目标(SDGs)，旨在以综合方式彻底解决社会、经济和环境三个维度的发展问题，转向可持续发展道路。**在可持续发展目标中，第五个目标是实现性别平等、增强所有妇女和女童的权能，并强调性别平等与应对全球气候变化之间的相关性。**



17个可持续发展目标 (SDGs)

与联合国千年发展目标不同的是，可持续发展目标明确地呼吁所有企业利用它们的创造力和创新能力来应对可持续发展的挑战。时任联合国秘书长潘基文指出：“企业是实现联合国可持续发展目标的重要合作伙伴。企业可通过其核心业务为联合国可持续发展目标的实现做出自己的贡献。”

在可持续发展和企业社会责任理念的运用之下，中国企业在环保、社会公益、教育、脱贫等方面做出了努力。但是，**由于性别视角的缺乏，企业极少把性别平等，尤其是消除对女性的歧视和暴力和自身联系在一起。**

联合国开发计划署于2020年首次在华发布了一份针对企业就可持续发展目标 (SDGs) 认知情况的基线调研报告。报告指出，有约89%的中国企业了解并认可SDG，而仅有大约10%的在华企业已经采取了有助于SDG的行动。与国际上其他企业的做法不同的是，在优先级的排列上，中国企业更注重健康（目标3）和教育（目标4）；然而在全球范围内，企业整体更倾向于体面工作（目标8）和气候行动（目标13）。**性别平等（目标5）在全球范围内的优先级位于第八，而在中国位于第十三。**



17个可持续发展目标优先级选择情况

联合国开发计划署

对于企业来说，实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能不仅是公正的做法，更能带来经济发展和更好的商业表现。国际劳工组织最近的一份报告显示，57%的受访企业认为性别多元化举措提升了商业表现：其中60%的企业提高了利润率和生产力；57%的企业提高了吸引和留住人才的能力，54%的增强了企业创造力和创新能力。在关注管理层性别多元化的公司中，近四分之三的公司报告利润增长了5%至20%，大多数公司的增长率在10%至15%之间^[1]。

联合国契约组织认为：“**企业在尊重女性权利方面应至少承担最基本的责任。例如制定推行非歧视和性骚扰防范政策，创建具有包容性的商业模式，并对女性经济赋权项目投资。企业还能够与各组织进行合作，共同推进女性权力和倡导性别平等政策。**”

表1 家务劳动时间中的性别差异													
类别	1996年				2014年								
	男 (小时 : 分钟)	女 (小时 : 分钟)	差值 之比 (%)	男性 占比 (%)	男 (小时 : 分钟)	女 (小时 : 分钟)	差值 之比 (%)	女性 占比 (%)	男 (小时 : 分钟)	女 (小时 : 分钟)	差值 之比 (%)	女性 占比 (%)	
周平均	1:24	2:16	0:52	38.18	1:18	2:10	0:52	37.50	1:24	2:16	0:52	38.18	
类型	工作日	1:02	1:47	0:45	36.69	0:31	0:53	33.66	1:02	1:47	0:45	33.66	
休息日	2:21	3:29	1:08	40.29	59:71	2:20	3:37	1:17	39:22	60:78	2:09	39.22	
初中及以下	2:15	3:29	1:14	39.24	40:76	1:41	3:13	1:32	34:35	65:65	3:10	34.35	
	高中	1:28	2:36	1:08	36.07	63:93	1:35	2:37	1:02	37:70	62:30	3:38	37.70
大学及以上	1:47	2:11	0:24	44.96	55:04	1:10	1:50	0:40	38:89	61:11	2:22	38.89	
年龄	20-24岁	0:40	1:29	0:40	35.51	64:49	0:42	1:05	0:23	29:25	49:25	2:00	29.25
	25-29岁	1:04	1:47	0:43	37.43	62:57	0:58	1:37	0:39	27:42	62:58	3:51	27.42
	30-39岁	1:31	2:48	1:17	35.14	64:86	1:23	2:14	0:51	38:25	61:75	2:37	38.25
	40-49岁	1:58	3:15	1:17	37.70	62:30	1:04	2:07	1:03	33:51	66:49	3:18	33.51
	50-59岁	2:22	3:13	0:51	42.39	57:41	1:51	2:25	1:34	35:13	64:87	2:52	35.13
60岁以上	2:18	5:28	3:10	29.61	70:39	2:00	3:39	1:39	35:40	64:60	2:54	35.40	
婚姻	已婚	2:14	3:11	0:57	41.23	58:77	1:54	3:23	1:29	35:96	64:04	3:27	35.96
单身	未婚	2:07	2:16	0:09	48.29	51:71	0:36	1:37	0:41	56:60	63:40	0:79	56.60

注：差值为男性家务劳动时间减去女性家务劳动时间的差值；男性占比=男性平均家务劳动时间/（男性平均家务劳动时间+女性平均家务劳动时间）；女性占比=女性平均家务劳动时间/（男性平均家务劳动时间+女性平均家务劳动时间）。下同。

家务劳动时间中的性别差异

注：差值为男性家务劳动时间减去女性家务劳动时间的绝对值；男性占比=男性平均家务劳动时间/（男性平均家务劳动时间+女性平均家务劳动时间）；女性占比=女性平均家务劳动时间/（男性平均家务劳动时间+女性平均家务劳动时间），下同。

家务劳动时间中的性别差异

根据世界银行和国际劳工组织劳动市场数据库的关键指标，中国女性的劳动参与率高于60%，全球领先，并为中国的发展做出了不可磨灭的贡献。然而，在长期男尊女卑的文化之下，**女性作为经济、社会和可持续发展的变革力量的潜力还未得到充分开发。**

根据民间机构的观察和学术调研，明确在招聘广告中“限男性”或“男性优先”屡有发生，甚至在每年的国家公务员招考中也存在严重的性别歧视，国考偏好男性报考岗位的比例连续四年超过10%，最高时甚至达到22.36%，女性报考机会长期少于男性^[3]。

在求职时，近六成女性被问及婚姻生育状况，近三成女性遭遇用人单位限制岗位性别，职场女性平均整体薪酬低于男性17%^[4]。进入职场后，性别薪酬差异还会随经验增长而持续扩大。初入职场的新人性别薪酬差异最小，到5年以上时，女性由于面临婚育、家庭等多重因素，职场晋升难度陡然增加，工作年限的薪酬回报率明显低于男性，且这种分化会随着年龄增长进一步加快^[5]。

到管理和决策层面，女性还会面临着更多的问题。**职业生涯发展相关领域的研究者发现，女性职业生涯发展过程中还存在一些特殊现象，如“玻璃天花板”“玻璃悬崖”和“泄漏管道”效应。**

“玻璃天花板”是指一种职场中无形的、不被承认的晋升障碍，其影响对女性和少数群体尤为显著。

“玻璃悬崖”是指女性领导者临危受命，却发现自己正站在悬崖边上，而面临着具有极高失败可能的危险状况，在领导职位上面临更大的困难。

“泄漏管道”效应，根据麦肯锡的数据，企业中从基础的职位到高端的职位，女性所占的比重越来越低。

在生育方面，职业女性除了孕期、哺乳期必须付出时间和精力之外，还要承担更多日常的家庭琐事、教育孩子等责任，往往会因为生育而中断工作或者失去晋升机会。生育不仅会导致职业女性遭遇职业中断和向下的职业流动，还会让重新回到劳动力市场的职业母亲面临“生育惩罚”，从而降低了职业女性的人力资本积累，加重就业中的各类性别歧视^[6]。根据《人民政协报》的报道，女性就业歧视及职业发展受限问题还随着近年来二孩政策的实施变得更加严峻。



女性因二孩政策面临的就业歧视

女性因为传统的性别角色定位而遭受就业歧视；而就业中的性别歧视是人力资本投资性性别取向的原因。人力资本投资性性别取向的结果又反过来强化了性别歧视。如此一来，女性的职业发展便陷入恶性循环之中^[7]。

END

[点击下方链接，回顾往期精彩内容。](#)

[▽看海外回信▽](#)

做贼：属于女性自己的身体？还是他们孕育生命的载体？



[▽速览本周要闻▽](#)



参考文献

[1] International Labour Organization. (2019). Women in Business and Management: The Business Case for Change. Geneva: Inter-national Labour Organization, p. 15.

[2] 参见《世界妇女2020：趋势和数据》，<https://news.un.org/zh/story/2020/10/10609702>

[3] 参见《国家公务员招考性别歧视调查报告（2017-2020）》，就业性别歧视监察大队发布

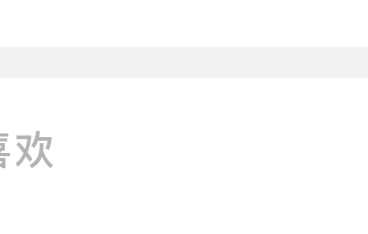
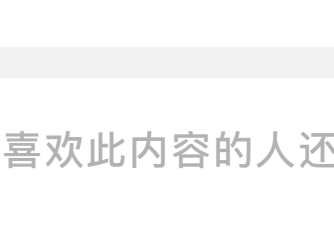
[4] 参见《2020中国职场性别现状调查报告》，智联招聘、宝宝树联合发布

[5] 参见《2019中国职场性别差异报告》，BOSS直聘发布

[6] 张霞、茹雪：中国职业女性生育困境原因探究——以“全面二孩”政策为背景[J].贵州社会科学，2016，(152).

[7] 张抗私：社会排斥与劳动力市场分割——以性别歧视为例[J].财经问题研究，2009a，(5).

编译 | Yunmei
排版 | Jin
图片 | 见图注



分享全球实践
性别平等

做双重视角直播对话性别实践者

微信扫一扫 / 微博 / Bilibili
@GPTE殊途同行

「和我们共同行动」

点赞+在看
身体自由，思想自由

喜欢此内容的人还喜欢

活动 | 亚太性别暴力防治工作坊：Girl Up × 风裂在行动

GPTE殊途同行

四部门发文：进一步扩大增值税电子发票电子化报销、入账、归档试点

国家税务总局

货拉拉女孩跳窗的背后原因，细思极恐。

少女兔