

# 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



# 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，安全和不 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如何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，以认可女性员工取得的成就并支持女性的进步和发展。

## 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活动。

## 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一系列有针对性的政策和方案，努力为员工创造并维护一个安全健康的工作环境，并充分顾及男女员工的不同需要，包括为怀孕女员工提供特殊护理、进行系统的风险评估，以及对工厂、流程和设备进行实时监控。



# 例

## 4 教育和培训

- 一家总部设在美国的跨国技术公司为给予女性在信息技术领域更多的职业发展机会，与其业务所在国家的当地妇女组织建立了战略伙伴关系，以促进女性员工的教育和培训，认可其在信息技术领域的成就。
- 欧洲一家大型航空公司通过相关教育项目主动与青年人接触，打破了该行业领域某些特定工作对女性和男性的传统限制。
- 澳大利亚一家大型金融服务公司提出了众多帮助商界女性的倡议，包括提供一个网络平台，支持澳大利亚女性与世界其他国家的职业女性相互联系，分享信息、研究成果和职场建议。
- 中国一家国际运输公司成立了女性职工委员会，旨在根据女性员工的不同需要和利益制定并设计相关方案和信息。

## 5 企业发展, 供应链和营销方式

- 一家总部设在英国的大型银行认识到女性企业家扮演着越来越重要的角色，推出了专门针对女性的金融服务、小额信贷服务和商业贷款服务，还为经营中小型企业的女企业家设立了一个在线资源中心。
- 瑞典一制造商帮助发展中国家的女性原料供应商直接与制造商进行交易，减少了供应链上的中间环节，从而提高了她们的收入。
- 一家全球性的广告公司与一个联合国组织进行合作，利用电视和网络开展了一项提高公众意识的运动，帮助国际公众充分了解针对女性的暴力范畴。

## 6 企业的社区领导力和社区参与

- 一家大型国际化妆品公司将出售产品所得用来为致力于消灭家庭暴力的当地社区组织筹集资金。
- 加纳一家跨国矿业公司推广了一项将性别平等纳入主流的活动，鼓励女性员工在公司内承担更大的责任，并同当地社区建立更多的联系。
- 总部设在美国的一服装生产商向其业务所在地区的致力于赋权予妇女事业的社区组织提供资金支持。

## 7 透明度, 评估和报告

- 以色列一家中型时尚公司是该国同规模企业中第一个自愿公布《企业社会和环境责任报告》的公司，体现了该公司促进性别平等的努力。
- 西班牙一家金融机构在其网站上公布了该机构为促进机会平等和包容性作出的努力，并且定期接受一家自治政府机构批准的性别平等情况鉴定。
- 南非一家矿业公司在其可持续发展报告中按照性别和种族分类详细分析了每种职业的就业情况。
- 澳大利亚一家银行和一家咨询公司将其赋权予妇女七条原则作为起草性别平等报告的指导原则。



# 怎样取得和评估进展

以下所列建议配合赋权予妇女原则的七条具体原则，指出了取得进展和评估进展的方法。然而，最强大有效的评估工具应来自一个企业或组织的内部文化和目标，并配以明确的评估框架。我们肩负的使命是一致的，但完成使命的方法必然会多种多样的。

## 1 企业领导者促进性别平等

明确界定企业内部和企业所在领域促进性别平等的战略举措。

成立一个特别工作小组来确定需要优先考虑与解决的问题、确立政策标准并监督企业相关工作进展情况。

将全公司促进性别平等的进展目标作为职位说明和绩效评估的一部分。

**需要考虑的事项：**

- 推动和促进性别平等、非歧视和公平的承诺是否出现在公司网站、招聘材料和企业可持续发展报告的显著位置上？
- 是否指定了董事级别的专人来掌管企业性别平等政策和计划？
- 是否组织男性领导者及其他员工参加关于女性员工包容性的培训？
- 企业的年度报告或可持续发展报告中是否包含了关于实现性别平等目标的领导声明？

## 2 机会平等, 包容和非歧视

在公司声明中明确宣布禁止一切基于性别的歧视，包括招聘、保留政策、升职、工资和福利等方面。

倡导能够接纳更多女性的招聘政策。

根据性别、雇员类别和职位重新检查并分析所有员工的薪酬状况。

确保女性获得平等的机会主持及领导重要的任务和工作团队。

对员工进行调查，征求女性和男性员工对公司给予平等机会、增进包容、消除歧视和保留政策等方面的意见。

制定供员工申诉并为其保密的政策和程序，处理歧视、性骚扰和基于性别的暴力事件。

**需要考虑的事项：**

- 是否对公司董事会和高级管理人员的性别组成进行了详细的分析？
- 是否根据性别、雇员类别和职位跟踪并分析晋升情况？
- 是否定期对薪酬公平情况进行考核？
- 被录用和接受面试的女性数量是否占到30%或更多？面试小组是否有足够数量的女性参与？
- 与男性员工相比，按雇员类别和职位分类的女性员工的保留率是多少？
- 是否根据女性和男性员工的具体需要提供灵活的工作选择？
- 是否提供了有效的申诉渠道适用于性别歧视、性骚扰和针对女性的暴力？

## 3 健康, 安全和不受暴力侵害

明确宣布公司的零容忍政策并长期开展相关培训。

开列一张注重性别差异的员工健康和安安全情况清单。

对员工进行调查，以征求男女员工对健康、安全和安保问题的意见。

调整公司的健康和安安全政策，服务于女性和男性员工各自关心的问题和其他弱势群体，并采取措施将政策化为实际行动。

**需要考虑的事项：**

- 安全设施和其他设备的尺寸大小是否适合所有女性和男性员工？
- 是否有单独的厕所？必要时是否会为女性和男性员工改进设施？
- 公司各处是否配备了完备的照明系统？
- 公司的健康服务是否有专业人士为女性员工提供健康护理？

## 4 教育和培训

企业员工，特别是男性员工，应当接受相关教育和培训，了解企业关于赋予女性权利的具体做法。

为女性员工职业发展的各个阶段提供职业培训和指导。

推广专门针对女性员工的培训计划。

### 需要考虑的事项：

- 女性员工是否得到与男性员工相同的培训机会和职业发展机会？
- 根据工作类别和职位计算女性和男性员工每年参加多少个小时的培训？
- 安排培训和教育时间时是否照顾到了员工具体的家庭角色？

## 5 企业发展，供应链和营销方式

在企业高层的政策声明中明确表示公司支持在其供应链上推行促进男女平等的做法。

在公司成立“女性企业声援会”，针对女性拥有的企业，帮助其发展成为优质的供应商。

要求当前的和潜在的供应商提供有关其性别和多样化政策的信息，并将这些情况作为选择商业伙伴的条件之一。

### 需要考虑的事项：

- 是否对公司现有的供应链进行了分析，确保供应商中有一定数量的女性拥有的企业？
- 公司的供应商中有多少实行了性别平等政策和计划？
- 供应商中女性拥有的企业占多少比例？
- 如何记录公众针对企业营销材料和其他公共材料中女性形象的投诉？企业是如何处理这些投诉的？

## 6 企业的社区领导力和社区参与

制定公司参与社区赋权予女性行动的计划。

鼓励公司高层与当地领导人——无论男女——一起参与社区协商，与社区建立紧密联系，制定相关计划，惠及社区所有成员。

在一个社区开展或扩展公司业务时，认真进行社区影响分析，了解企业业务会对当地妇女和女孩造成的具体影响。

### 需要考虑的事项：

- 公司支持了哪些社区推动性别平等的行动？帮助了多少成年以及未成年男女？
- 是否通过重点团体或书面反馈意见对参与者进行了调查？
- 是否根据结果和社区反馈重新审视其参与社区活动的前提条件和政策？
- 女性对社区的贡献是否得到认可和宣传？

## 7 透明度，评估和报告

对照既定的标准，分部门对公司的性别平等计划和政策进行年度报告。

通过一切适当的渠道和现有的报告程序公布公司努力增进包容性、促进女性发展取得的成果。

将监督和评价公司性别平等目标永久性地纳入绩效评估指标。

### 需要考虑的事项：

- 对照促进女性发展的标准，公司是否正沿着正确的方向前进？
- 公司上下存在着哪些绩效考核、分析和讨论的良机？



# 全球女性现状： 事实和数据

## 女性的不利处境

- 与之前500年相比，过去50年里更多的人摆脱了贫困，然而世界上仍有超过12亿人每天只靠不到1美元来维持生活。<sup>1</sup> 据估计，世界贫困人口中女性占到了70%。
- 据国际农业发展基金会 (IFAD) 报告，发展中国家女性只拥有不到2%的土地。<sup>2</sup>
- 根据美国政府2006年发起的一项研究，全世界每年大约有八十万人被贩卖出国，受害者中大约80%为妇女和女孩，50%是未成年儿童。<sup>3</sup>
- 全世界3300万难民中大约72%是妇女和儿童。<sup>4</sup>
- 全世界每分钟都有妇女在怀孕或分娩过程中因并发症死亡。<sup>5</sup>

## 针对女性的暴力

- 全球女性经受的最常见的暴力形式是来自关系亲密的男性伴侣实施的残害。每10名女性中平均至少有6名在其一生中遭到殴打、强迫发生性行为或遭受其他形式的虐待。<sup>6</sup>
- 据统计，全世界每5名女性中就有1名会在其一生中成为强奸或强奸未遂的受害者。<sup>7</sup>
- 女性在一生中都会经历性骚扰。大约40%到50%的欧盟国家的女性在工作场所遭到过各种形式的性骚扰。<sup>8</sup>
- 在美国，每年因为亲密男性伴侣实施暴力造成的经济损失超过59亿美元，其中41亿美元用于直接的医疗和健康护理费用，带来的生产力损失将近18亿美元。<sup>9</sup>

- 加拿大一项1995年的研究估计每年针对女性暴力带来的直接损失大约为11.7亿加元。英国一项2004年的研究表明，家庭暴力造成的直接和间接损失，包括身体和心灵上的痛苦在内，每年高达23亿英镑，相当于每个人每年440英镑。<sup>10</sup>

## 女性与艾滋病

- 鉴于女性的社会角色和其极易感染艾滋病病毒的生理特征，艾滋病对女性有着不一般的负面影响。全世界3300万艾滋病病毒携带者中有超过一半的人是女性。<sup>11</sup>
- 艾滋病的蔓延与普遍存在的暴力是相互关联的。女性无力向男性伴侣要求安全的性行为或拒绝其不想进行的性行为，这与艾滋病的迅速蔓延有着密切联系。遭到男性伴侣殴打的女性感染艾滋病的几率较常人高出48%。<sup>12</sup>

## 女性与经济发展

- 德勤公司2011年发布的一项报告指出，对女性的投资所产生的“性别回报”相当丰厚，并呼吁公共部门和私营部门通过对女性的投资、以及帮助女性走上领导职位来获得收益。这份报告重点强调了女性消费者日益增长的商业影响力——女性大约控制着全球消费性开支中的20万亿美元，并对80%的购买决策产生影响。<sup>13</sup>
- 一份来自国际劳工组织 (ILO) 和亚洲开发银行 (ADB) 的报告显示，在亚洲，有45%的女性依然徘徊在职场之外，而男性的比例只有

19%，女性与男性在就业率方面的巨大差异每年给亚洲国家带来的损失高达470亿美元。<sup>14</sup>

- 高盛公司2007年在报告中表示，世界上不同国家和地区只要缩小男女性之间的就业率差距，就能大幅度提高国民生产总值：欧盟地区可以提高13%，日本提高16%，而美国可以提高9%。<sup>15</sup>

## 女性与教育

- 全世界大约有7.76亿成年人不具备基本的识字能力，其中有三分之二是女性，占全世界成年人口16%。在发展中国家，几乎每5个上小学的女孩里就有1人无法完成基础教育。
- 据女性学习合作组织 (WLP) 估计，四年级以上女生每多上一年学，女性的工资就会提高20%，全世界每年儿童死亡率降低10%，家庭规模缩小20%。<sup>17</sup>

# 性别平等专有名词

## 赋权

赋权指的是每个人，不论男女，都有掌控自己生活的权利，包括安排自己的日程、获得技能（或使自己的技能和知识得到认可）、增强自信、解决问题以及增强独立自主能力。它既是一种过程又是一种结果。

## 社会性别

社会性别（gender）指的是男性和女性在不同的基础上形成的一系列社会角色、社会关系、人格特质、态度、行为、价值观、相对权利和影响力。生理上的性别是由遗传基因和身体结构特征决定的，而性别平等中的性别是指人通过后天学习获得的一种身份，其具体表现会随着时间发生改变，在不同文化之间甚至一种文化内都会有很大的差异。性别是用来描述一种关系的，它不仅仅指女人或男人，更多时候指的是二者之间的关系。

## 性别

性别（sex）指的是能够定义女性或男性的生理特征。由于有些人同时具有两种生理特征，因此这些特征并不是相互排斥的，但它们大体上将人类区分为女性和男性。

## 性别平等

性别平等（gender equality）概念指的是所有人类，不论男女，都自由发展个人能力的权利，以及不受陈规旧俗、死板的性别角色观念和社会偏见限制的自由选择的权利。性别平等意味着女性与男性的不同行为、愿望和需求得到平等的关注、重视和支持。它并不意味着女性与男性要完全相同，而是一个人的应享有的权利、责任和机会绝不由这个人是男还是女来决定。

## 性别平等

性别平等（gender equity）意味着女性和男性按照其不同的需求得到公正的对待，包括完全相同的对待，或者有区别的对待，但这种有区别的对待从权利、利益、义务和机会等方面来说是等效的。就发展意义而言，一个性别平等目标通常要求采取内在的措施来补偿女性历史性和社会性的不利地位。

## 性别视角或“性别透镜”

性别视角或“性别透镜”可被定义为能够形成一套分析框架的焦点，用以评估女性和男性怎样分别影响相关政策、方案、项目和活动的制定，并因此怎样受到不同的影响。它认可女性和男性的关系在不同情况下会有所变化。性别观点关注性别角色、社会经济关系和需求、获得资源的权利以及由不同社会或文化、年龄、宗教信仰和民族特征赋予女性和男性的限制和机会。

## 性别分析

性别分析是针对发展、政策、方案和立法给女性和男性带来的不同影响进行系统的分析。性别分析最主要的功能是采集根据性别分类的数据并收集注重性别差异的关于人口的信息。性别分析还包括检查女性和男性是否作为社会一员通过多种途径参与制定转变现有角色和关系的策略，是否根据自己或他人的利益对策略进行调整。

## 注重性别差异指标

指标就一种指示物，它可以是一项测量、一个数字，也可以是一个事实、一种意见或看法。指标关注的是一个特定的条件和情况，并衡量在该条件或情况下事物随时间发生的变化。指标与统计数据的不同之处在于指标涉及与特定标准进行比较。注重性别差异指标对随时间推移社会产生的与性别相关的变化进行衡量，供人们仔细研究基于性别的有针对性的倡议和行动产生的结果。

## 按社会性别分类数据

按社会性别分类数据指的是按女性和男性的分类分别收集和呈报的数据，是显示女性和男性之间差异和不平等的定量的统计信息。长期以来人们经常混淆并误用“按社会性别分类（gender-disaggregated）数据”和“按性别分类（sex-disaggregated）数据”这两个概念。如果数据是根据男女生理差异而不是根据社会行为统计的，就必然属于按性别分类而不属于按社会性别分类。尽管“按社会性别分类（gender-disaggregated）数据”一词被频繁使用，但通常情况下应将其理解为“按性别分类（sex-disaggregated）数据”。

## 性别问题主流化

性别问题主流化指的是评估任何领域和所有级别的任何拟计划采取的行动（包括立法、政策或规划）对女性和男性影响的过程。这是一种战略，目的是使妇女和男子关注的问题和经验成为制定、实施、监测和评价一切政治、经济和社会领域内政策和规划时的一个组成部分，以便使男女之间的不平等现象不能永久地存在下去。

来源：提高妇女地位国际研究训练所，2004年；联合国教科文组织“教育中的性别问题亚洲地区网络”；国际贸易中心-国际劳工组织培训模块：性别问题学校关于性别分析和注重性别差异指标的介绍，2009年。

<sup>1</sup> 自联合国成立以来,性别平等就已被确认为是一项人权。1948年的《世界人权宣言》(UDHR),1976年的《公民权利和政治权利国际公约》(ICCPR)以及《经济、社会、文化权利国际公约》(ICESCR)等文件早已明确提出妇女享有不受歧视的权利。1979年联合国大会通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW)要求缔约国采取行动保证私人及公共领域的性别平等,以及消除传统的性别角色陈旧观念。在1995年北京举行的第四届联合国世界妇女大会上,各国政府通过《北京行动纲领》提出了具体的行动计划,以实现《消歧公约》确立的性别平等和妇女赋权目标。更多关于妇女人权和性别平等的重要国际文件和相关国际准则,参见:<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>。

<sup>2</sup> 国际劳工组织(ILO)针对雇员和工人的权利问题提出了许多国际准则、国际公约和建议。国际劳工组织出台的文件对女性和男性都适用,但其中一些文件专门针对女性工人的利益而颁布。参见国际劳工组织性别平等部门和国际劳工组织图书馆在线资源——《工作世界中的性别平等》:<http://www.ilo.org/public/english/support/llb/resource/subject/gender.htm>

联合国全球契约成立于2000年,是一项战略性的政策行动倡议,它倡导企业按照该契约中被普遍认可的十项关于人权、劳工、环境和反腐败的原则来制定企业发展计划和策略。[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)。

2005年,时任联合国秘书长的科菲·安南任命约翰·鲁格教授为跨人权和公司和其他工商企业问题秘书长特别代表,其职责包括提出并确立企业在人权问题上应承担的责任和问责标准。<https://www.un.org/>。

<sup>3</sup> 在过去十年中,通过各类机制和渠道提交的报告显示,商界越来越注重企业社会责任和问责问题。联合国全球契约中所要求的年度进展情况通报便是其中一项机制之一。(参见:<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>)其他机制还包括由全球倡议报告组织(GRI)发起的全球可持续发展报告框架,为各类组织评估和报告其经济、环境和社会业绩提供了一系列原则和指标。2008年到2009年间,全球倡议报告组织与国际金融公司(IFC)一同开展了一项研究和协商计划,旨在解决性别问题与可持续发展报告脱节的问题。双方共同发布了一份题为《将性别问题纳入可持续发展报告——实践指导》的重要文件,以帮助全世界的组织为妇女创造机会,采取可持续发展报告中的最佳实践行动,并且提高公司的最低标准。参见:<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

麦肯锡公司于2010年1月发布了一份题为《赋权予妇女的经济收益》的报告,该报告阐述了发展中国家和新兴市场的私营部门为什么及怎样做才能增强企业赋予妇女经济权利的责任感。这份报告收集了超过50多位来自私营和社会部门的妇女赋权领袖和专家的采访观点,并包含了通过对全球2300多名企业资深高管进行调查取得的研究发现。参见:[http://www.mckinsey.com/clientservice/Social\\_Sector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_Highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx)

伦敦商学院商业界妇女研究中心研究发现,性别分布平均的团队往往会产生更多创新,为性别多样化提供了一个很好的成功案例。

参见《创新潜力:团队中的男性和女性》(2007年)一书:[http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_NOV\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf)。

<sup>4</sup> 其他有关性别平等的商业案例包括麦肯锡公司最近与世界女性经济与社会论坛共同合作的关于性别多样化和企业业绩的研究。该项研究解释了女性管理企业与企业组织和金融业绩的联系,指出董事会和高层管理中女性参与越多,企业业绩就越好。对女性领导的研究还发现,女性员工的参与往往能够强化企业在多个方面的业绩,这对于企业成功应对今后面临的挑战至关重要。参见《女性问题:性别多样化——提高企业业绩的重要因素》(2007年)以及《女性问题2:女性领导——企业发展的竞争优势》。

关于世界经济论坛女性领导和性别多样化项目的研究和资源,参见:<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>。更多关于世界银行开展的性别工作,包括《性别平等促进经济发展——世界银行行动计划》,参见:[http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,0\\_0.html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,0_0.html)

<sup>5</sup> 性别平等带来的“倍数效应”已得到越来越多的认可。研究表明,减少女性在社会、经济和政治领域面临的障碍能够普及教育,降低儿童死亡率和艾滋病感染率。女性可以通过加入劳动力市场,提高生产力,增加收入,从而减少贫困。反之,大规模歧视女性只能使得达到《千年发展目标》关于贫困和其他相关指标成为不可能完成的任务。2000年,189个国家通过了根据《千年宣言》拟定的八个千年发展目标,其中目标之三便是促进性别平等并赋权予妇女。《千年发展目标》旨在应对世界发展面临的主要挑战,制定了有时间限制、可衡量的目标以及监督进展情况的指标,力求到2015年实现既定目标。尽管越来越多的人对千年发展目标的实现存有疑虑,但与此同时也有越来越多的人认识到实现性别平等对于实现其他千年发展目标的重大意义。参见:[http://www.un.org/millenniumgoals/andhttp://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/andhttp://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf)。

还可以参见2006年4月号《经济学家》“性别的重要性”一文,和《支持性别平等就是支持发展》,联合国妇女发展基金会讨论书,2008年。

<sup>1</sup> 女性基金网络,2007年,《世界贫困日:投资女性——解决贫困难题》,贫困统计。<http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>。

<sup>2</sup> 国际农业发展基金会网站(关于女性的信息文件),2009年2月27日访问:[http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf)

<sup>3</sup> 美国国际发展署网站,2009年2月27日访问:[http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html)。

<sup>4</sup> 同上。

<sup>5</sup> 联合国儿童基金会,2009年,《世界儿童现状:产妇和新生儿健康》:<http://www.unicef.org/sowc09/>

<sup>6</sup> 联合国,2008年,《团结起来消灭针对女性的暴力》文件:<http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>。以及联合国妇女发展基金会,2008年,《针对女性的暴力:事实和数据》[http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf)。

<sup>7</sup> 同上。

<sup>8</sup> 同上。

<sup>9</sup> 联合国,2008年,《团结起来消灭针对女性的暴力》文件:<http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>

<sup>10</sup> 同上。

<sup>11</sup> 联合国艾滋病规划署,2008年,《艾滋病传播全球报告》:[http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/ic1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/ic1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf)

<sup>12</sup> 全球妇女与艾滋病联盟网站,2009年2月27日访问:<http://womenandaids.unaids.org/>;以及联合国艾滋病规划署2008年《艾滋病传播全球报告》:[http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/ic1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/ic1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf)

<sup>13</sup> 《性别回报:投资于女性的充分理由》,2011年,参见:<http://www.deloitte.com/investinginwomen>

<sup>14</sup> 《亚洲的女性与劳动市场:重新恢复性别平等》,2011年,参见:[http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS\\_154846/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm)

<sup>15</sup> 高盛集团,2007年,《性别不平等、经济增长与全球老龄化》。

<sup>16</sup> 联合国教科文组织,2008年,《面向所有人的教育——2009年全球监督报告》:<http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>

<sup>17</sup> 妇女权利、发展与和平学习合作组织网站,2009年2月27日访问:<http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>。

# 赋权予妇女原则

## 首席执行官支持声明，期待商界领袖和众多企业的参与

《赋权予妇女原则首席执行官支持声明》(见下文)能够帮助商界领袖致力于将企业政策与推进性别平等相结合。签署这份支持声明，就意味着各位首席执行官愿意将赋权予妇女原则与企业运转的各个环节融为一体，并将有效地贯彻执行这一系列原则——不论在企业管理者还是在普通员工中间，同时随着供应链延伸到社区层面。

作为全球商业界的领导者，我们通过以下行动来表达我们对性别平等的支持：

- 努力建立最广泛的人才库；
- 进一步提高企业竞争力；
- 履行企业社会责任和可持续发展承诺；
- 在公司内部进行推广示范，将企业打造成为一个员工、同胞和家庭都向往的社会；
- 努力创造经济和社会条件，为女性和男性以及女孩和男孩提供机会；
- 推动企业业务所在国家的可持续发展。

因此，我们十分欢迎联合国促进性别平等和增强妇女权能署（联合国妇女署）与联合国全球契约共同发起并推广的“赋权予妇女——性别平等带来经济发展”行动倡议。该原则为企业和其他部门支持女性、赋权予妇女提供了七项具体的原则。

平等对待女性和男性不仅是我们应该做的正确的事情，它同时还有益于企业的发展。

无论现在还是将来，女性和更大范围内的全面参与对企业和经济发展都具有重大意义。我们每个人都将从可持续发展理念及以赋权予妇女为主要目标的企业责任中受益。

赋权予妇女原则中的七项具体措施必将为我们带来成功的机会。

我们欢迎各位企业领导者加入我们，以赋权予妇女原则为指导，在工作场所、市场和社区采取行动赋予妇女权利，使我们的企业和社会从中受益。我们将努力在可持续发展报告中按性别分类数据，向企业内部利益相关者通报我们的进展。

请您加入我们吧！

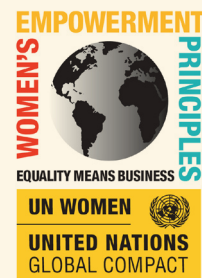
1A Consultores, S. Coop  
AA K - AarhusKarlshamn AB  
AC Servicios, E.I.  
Accenture  
Access Bank plc  
Acovisa Industria e Comercio de Acos Especiais Ltda.  
Aitken Spence PLC  
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto  
Alcatel-Lucent  
Alguas, S.L.  
Allens Arthur Robinson  
Andaluza de Montajes Electricos y Telefonicos, S.A. (Ametel, S.A.)  
AREVA  
Arla Foods amla  
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)  
Atlantic Grupa d.d.  
Aviva plc  
Avon Products, Inc.  
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale  
AY Marka Mag' azacilik A.Şİ .  
Banca Civica  
Banco do Brasil  
BB K - Bilbao Bizkaia Kutxa  
BBVA  
Belcorp  
Berlitz International, Inc.  
Bianchi Marketing, Comunicacoes e Eventos, Ltda.  
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.  
Bianchi Institute  
BMC Maderas S.A.  
BNP Paribas  
Bodegas Emilio Moro S.L.  
BolsaCheia.com  
Boyer Holding  
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.  
Byr  
Cairo Scientific Company  
Caixa Economica Federal  
Caja de Ahorros de Valencia, Castellon y Alicante, BA NCA JA  
Caja Navarra  
CA JAMA R Caja Rural  
Calvert Group, Ltd.  
Capgemini  
Carlson  
Carnival Australia  
CB Richard Ellis  
CC P hf  
Cebu Magazine Exchange Incorporated  
Central Dock Sud S.A.  
Charles & Keith International Pte Ltd.  
Chilectra S.A.  
Chuo Labor Bank  
C.I.D. (Chemical Industries Development)  
Cinde Soluciones S.L.

CI NQ Technologies  
Coca-Cola HBC Croatia  
Cognitis Group  
comme il faut  
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)  
Copel (Companhia Paranaense de Energia)  
Corporacio de Salut del Mesresme I La Selva  
Dainetsu Co., Ltd  
Dean's Beans  
Deloitte Croatia  
Deloitte Iceland  
Deloitte Touche Tohmatsu  
Dentsu Inc.  
The Dow Chemical Company  
Edegel S.A.A.  
Edelnor S.A.A.  
Edesur S.A.  
Efectivamente Comunicacion, S.L.  
EGA MA STE R S.A.  
Elektrobras (Centrais Electricas Brasileiras, S.A.)  
Elektrobras Amazonas Energia  
Elektrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Electrica)  
Elektrobras Chesf (Companhia Hidro Eletrica do Sao Francisco)  
Elektrobras Distribuicao Acre  
Elektrobras Distribuicao Alagoas  
Elektrobras Distribuicao Piaui  
Elektrobras Distribuicao Rondonia  
Elektrobras Distribuicao Roraima  
Elektrobras Eletronorte (Centrais Eletricas do Norte do Brasil, S.A.)  
Elektrobras Eletronuclear (Elektrobras Termonuclear, S.A.)  
Elektrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eletricas, S.A.)  
Elektrobras Furnas (Furnas Centrais Electricas, S.A.)  
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuaria (Embrapa)  
Endesa S.A.  
Endesa Ampla  
Endesa Brasil  
Endesa Cachoeira  
Endesa Chile S.A.  
Endesa CIE N  
Endesa Coelce  
Endesa Costanera S.A.  
Endesa Fortaleza  
Endesa Group Colombia (Codensa & Emngesa)  
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.  
Ernst & Young  
Eskom Holdings Limited  
ESTRATEGIA Consulting  
Euskaltel, S.A.  
FCC Construccion  
Fersol Industria e Comercio S.A.  
Finnair plc

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)  
Gamesa Corporacion Tecnologica, S.A.  
Geolog International B.V.  
Gesproenergia S.L.  
Gevaram Quality Envelopes Limited  
Grameen Solutions Ltd  
Groscon Administradora de Consorcio Ltda  
Grupo Gesor  
Grupo Lacera  
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)  
Gutierrez Rozos y Asociados  
Hartmann, Ltd.  
Heidrick & Struggles  
Hidroelectrica El Chocon S.A.  
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.  
Hospital Moncloa, S.A.  
Hospital Plato  
Hrvatski Telekom  
INCCA Sistemas Ltda - ME  
Indra  
Infosys Technologies Limited  
INGECAL, Ingenieria de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.  
Instituto de Credito Oficial  
Islandsbanki  
Itaipu Binacional  
Jardcan S.L.U.  
JSL Stainless Ltd.  
Kaffitar  
The Kansai Electric Power Co., Inc.  
Kao Corporation  
Kowa Co., Ltd.  
KPMG Spain  
La Poste  
Landsvirkjun  
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)  
Levi Strauss & Co.  
Lyfja hf  
Macrosad SCA  
Maeda Confectionery Co., Ltd.  
Maplecroft  
Marel hf  
Merck  
MicroLife Informatica de Franca Ltda.  
Microsoft Corporation  
Mountain Equipment Co-op  
N1 hf  
NAT U'SFRAN  
New Space Processamento e Sistemas Ltda.  
Novartis International AG  
Novo Nordisk A/S  
Oikon - Institute for Applied Ecology  
Olympic Group  
OMV Aktiengesellschaft  
Orascom Telecom Holding S.A.E.  
Organismo Autonomo de Gestion Tributaria  
Osaka Gas Co., Ltd.  
Ostos y Sola

Parsons Brinckerhoff Australia  
PARTICI P GmbH  
Pax World Management LLC  
PepsiCo  
Petrobras  
Poppins Corporation  
Pottinger  
PPR  
Procter & Gamble Japan K.K.  
PT Rajawali Corpora  
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.  
PwC Australia  
Rabutec  
Resona Holdings, Inc.  
Ricoh Company, Ltd.  
Roadmap Excelencia y Responsabilidad  
Rodvalho Advogados  
Rosy Blue  
Sabanci Holding A.Şİ  
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.  
SATEC  
SEKEM Group  
Servico Federal de Processamento de Dados (SERPRO)  
Sharp Corporation  
Shimano, Inc.  
Shiseido Co., Ltd.  
Skats Leadership Development Consult, Ltd.  
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.  
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"  
Sungjoo Group / MCM  
Symantec Corporation  
Takashimaya Co., Ltd.  
TDC A/S  
Teijin Limited  
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.  
Thai Airways International Public Company Ltd.  
TIMA International GmbH  
The Tokyo Electric Power Company, Inc.  
Total  
Tryg  
United Nations Federal Credit Union  
Unitronics  
Val Rocha Engenharia Ltda  
VIS Insurance Ltd.  
The Westpac Group  
World Bank Group  
Yves Saint Laurent

签署赋权予妇女原则的企业数量正在持续增加中。如想获取不断更新的企业名单，请访问：<http://goo.gl/dbVo8>  
如想获取《首席执行官支持声明》或者关于如何加入我们的信息，请发邮件到：[womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org](mailto:womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org)



“我们需要所有利益相关者的参与，尤其要与私营部门保持密切联系，因为它们能够推动创新、提供必要的资金支持、并且创造大量就业机会。由联合国妇女署和联合国全球契约共同发起的‘赋权予妇女原则’行动倡议，旨在提供一个具体的行动计划，以帮助企业通过七个步骤来促成赋权予妇女在工作场所、市场竞争、以及社区生活等方面的实现。这一原则不仅成为联合国妇女署与国内外工商业界建立结果导向型伙伴关系的重要渠道，还表明了这样一个事实：赋权予妇女是使企业运转更加良好的一种有效策略。”

米歇尔·巴切莱特，联合国妇女署执行主任

“赋权予妇女原则之所以以‘性别平等带来经济发展’为副标题，是因为女性的参与不仅能够使企业受益，也能为我们每个人带来好处。受到全世界不同部门企业先行政策和做法的启发，赋权予妇女原则提供了一条促进妇女发展的有效途径，为我们指明了建设一个更加繁荣和公平的未来的道路。”

乔治·凯尔，联合国全球契约办公室执行董事

联合国妇女署是隶属于联合国系统的组织，致力于促进性别平等和赋权予妇女的实现。作为全球妇女和女孩权利的捍卫者，联合国妇女署的成立旨在加速使全世界女性需求得到满足的工作进展。联合国妇女署将在各成员国建立促进性别平等全球标准的过程中给予支持，并与各国政府和民间组织密切合作，制定一系列法律、政策、行动计划以及相关服务，以确保这些标准得到有效执行。为实现女性在社会生活各个方面的公平参与，联合国妇女署的工作重点集中在以下五个方面：加强女性的领导力和参与程度；消灭针对女性的暴力；促进女性在维护世界和平与安全进程中的全面参与；提高女性的经济地位；以及推进性别平等成为影响国家发展规划和财政预算的重要因素。此外，联合国妇女署还参与联合国系统内部实现性别平等的协调和促进工作。[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

联合国全球契约发起于2000年，是为致力于可持续发展和负责任的企业行为的公司提供的框架和一个政策平台。作为一项有多方利益相关者参与的行动倡议，联合国全球契约努力使企业按照该契约中被普遍认可的十项关于人权、劳工、环境和反腐败的原则来制定企业发展计划和策略，并致力于采取行动支持更广泛的联合国目标。目前已有来自135个国家的超过7,000家企业签署了这项契约，使其成为世界上规模最大的企业责任自愿行动倡议。[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



United Nations Global Compact

妇女赋权原则是联合国妇女署与联合国全球契约共同合作的成果。该原则是在国际多方利益相关者共同协商的基础上，对卡尔弗特妇女原则的借鉴和进一步发展。卡尔弗特妇女原则发起于2004年，最初是卡尔弗特与联合国妇女发展基金会（现成为联合国妇女署的一部分）的合作项目，是全世界首个专注于妇女赋权、发展和投资的企业行动守则。