

平等行得通



前言

JACINDA ARDERN 阁下

新西兰总理

1893 年，新西兰成为首个赋予女性投票权的国家。此后虽然进展良多，然而世界距离真正的性别平等仍然很远。

根据本年度《全球健康性别平等报告》所描述的状况，卫生领域的性别平等同样亟待改善。无论是作出性别平等的承诺，或是公报性别薪酬差异，各地卫生组织在性别平等方面依然缺乏实质行动。

我失望地看到，仅有三分一的组织

将性别骚扰政策公诸于网上，仅有五分一的组织为重回岗位的新晋父母提供帮助指引，仅有三分一的组织制定了灵活工作政策。

我们知道性别平等不仅利于女性自身和她们的家庭，也有利于国家经济增长。缩小职场性别差距能在 2050 年之前为全球 GDP 贡献 \$28 万亿美元。

当然，经济增长不是最终目的。我们需要共构更包容和持续发展的社



“我相信，世界各地的卫生组织若能建设更加公平的工作环境，便可引领社会往更健全的方向发展。”

会。因此，新西兰决定改变行事方式。GDP 不再是衡量成功的唯一标准；我们把视野放在经济增长以外的层面，追踪健康和平等方面的进程。

我相信，世界各地的卫生组织若能建设更加公平的工作环境，便可引领社会往更健全的方向发展。毕竟，全球卫生行业代表着公平和普及，致力保障每个人的健康，尤其是社会弱势群体。如果要选择一个行业成为性别平等的榜样，定当是全球

卫生行业。

报告不仅真切反映出卫生行业需要解决的性别不平等问题，同时指出能够在短时间内改善的地方。正是后者给了我希望。如果领导人和劳动层能够携手同行、致力变革，我确信我们可以为所有人营造更加友好的工作氛围。

我要感谢“全球健康性别平等”小组在相关领域的工作，期望来年可以看到更多进步。

报告简介

“全球健康性别平等 (Global Health 50/50)”是基于数据的倡导项目，在全球卫生领域促进性别平等行动和义务。性别问题是健康不平等的决定因素，影响职业机会和社会发展；项目旨在提高性别问题的透明度，寻求自省和公开讨论，最终推动变革。

这是《全球健康性别平等报告》的第二份年度报告，针对近 200 家活跃于全球卫生领域或旨在影响卫生领域的机构，评估性别相关的政策和措施。调查对象来自 10 个领域，总部设在 6 个地区的 28 个国家，雇员约 450 万人。

“2030 可持续发展目标”（目标 5 为性别平等）的出台，代表着国际社会对性别平等作出高层政治承诺；而这些承诺亦体现在我们所调查的机构中。部分国家在

多项性别平等指标中取得进步，包括越来越多的国家实现内阁性别均衡。然而，在许多地方同时出现基本平等的倒退，比如妇女权利。

经过又一年的追踪，《2019 年报告》揭露了性别差异的严峻形势，以及两性在工作场所遭受的不公平待遇。本年度报告侧重在职场性别平等，展示组织在场性别平等上的表现状况，向社会示范最佳措施；从而为组织、个人提供评估和加强相关政策的数据与工具。

本报告从以下四个方面入手，深究各地卫生组织推进性别平等的活跃程度：对推动性别平等的承诺、是否有关于性别平等的循证政策、权力和薪酬的公平度、推动性别平等的项目。相关结果

请见 22-32 页。

报告依据的信息在 2018 年 10 月至 2019 年 2 月期间公开收集。感谢约 100 家机构应我们的要求提供信息，确认我们收集的数据真实准确（见附录六）。多家机构向本报告小组分享内部政策，帮助我们了解最佳政策措施；出于保密原因，这些内部政策未列入报告的最终分析，即便是公共资助的机构。此外，报告还根据研究结果，提出一系列有证据支持的建议。

本报告的具体调研方法请见附录一。评估对象机构的名单及其在各个领域的评估结果请见附录六。

本报告特别重视信息透明——信息透明反映了组织是否重视它们对性别平等的承诺。跟踪职场歧视和不平等现象，关键是公开人力资源政策的内容和执行状况；雇员从而得知自己的权利、福利和救济途径；组织和雇主得以共享、比较和共同加强政策，同时实现问责制。将政策公诸于众对未来雇员亦有帮助，包括那些需要照顾儿童、父母或其他家庭成员

的人士。联合国系统在信息透明度方面远胜于其他行业。

性骚扰，性别薪酬差异，角色变换，职场、家庭和社会的男女惯例得到越来越广泛的社会讨论。各地雇主相应地建立和更新措施，创造性别平等、尊重性别的工作环境。2018 年和 2019 年报告同时调研的 140 家组织中，有 20 家在过去的一年内新制定或对外公布已制定的职场性别平等政策。这是可喜且必要的进步。然而，我们依旧看到，如果更广泛的文化容许恐惧、报复和不负责的领导方式，单凭纸上政策不足以对抗歧视或滥用权力。

本报告特别重视
信息透明的价值

即使评估中表现较好的机构，亦急需落实政策中的平等、不歧视和包容条例。在工作环境和组织文化中保障安全、尊重性别和性别平等，需要全面的政策行动、实施和密切的独立监管。

我们的最终目标是推广性别平等，包括在职场营造尊重人格和性别的氛围，提供平等机会，符合所有女性、男性和非二元性别人士的权利。

报告目标

1

揭露

世界上最严谨和最有广度的互动数据库揭露性别平等状况，针对世界各地活跃于卫生领域的组织

2

启迪

为全球卫生建立性别平等新常态的愿景

3

鼓励

发起要求和兑现政策的行动，从而实现职场和全球卫生项目的性别平等

1 个问题

世界上影响力最大的卫生机构中在推动性别平等和适应性别需求的表现如何？

4 个层面

I	II	III	IV
对性别平等的承诺	循证政策内容	权力和薪酬的平等状况	适应性别平等需求的项目

10 个领域

- I
 - 1. 组织对性别平等的公开承诺
 - 2. 组织对性别的界定
- II
 - 3. 职场性别平等政策
 - 4. 性骚扰政策
 - 5. 提供产假政策或灵活工作时间,帮助实现工作与生活平衡
- III
 - 6. 高管层和董事会的性别比例
 - 7. 管理层中,行政主管和董事会主席的性别比例
 - 8. 性别薪酬差异
- IV
 - 9. 对外性别平等政策或规划
 - 10. 按照性别分类的监管、评估数据

迈向职场性别平等

1

对性别平等的承诺

世界各地活跃于卫生领域的组织是否对性别平等作出承诺？

《2019 全球健康性别平等报告》评估了各地组织的公开政策（包括展望、职责和核心策略），统计出以下类型的数量：承诺保障所有人的性别平等；承诺保障性别平等，首要发展妇女福利；未作出性别平等的承诺（尽管此类机构中，有不少是致力于妇女健康）。

7/10

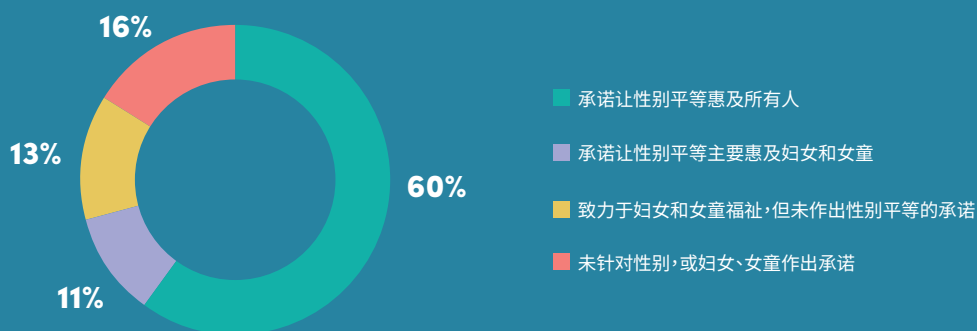
的组织对所有人的性别平等作出公开承诺

对性别平等作出承诺的组织日渐增多

55%
2018

71%
2019

组织对性别平等的承诺



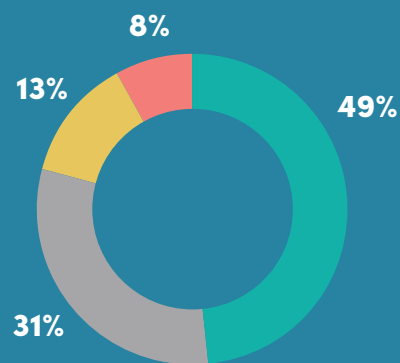
2

支持性别平等的政策行动

组织是否制定相应政策，促进职场性别平等？

在组织内推行变革需要有明确的政策，以及能够执行的具体措施。本报告评估了组织是否制定了可行、公开的职场性别平等政策，将性别平等的承诺兑现到行动中。

半数的机构制定了公开的职场政策，当中包含具体措施，促进平等、多元化或包容。



制定了政策和具体措施，促进性别平等、多元化或包容，并支持妇女职业发展。

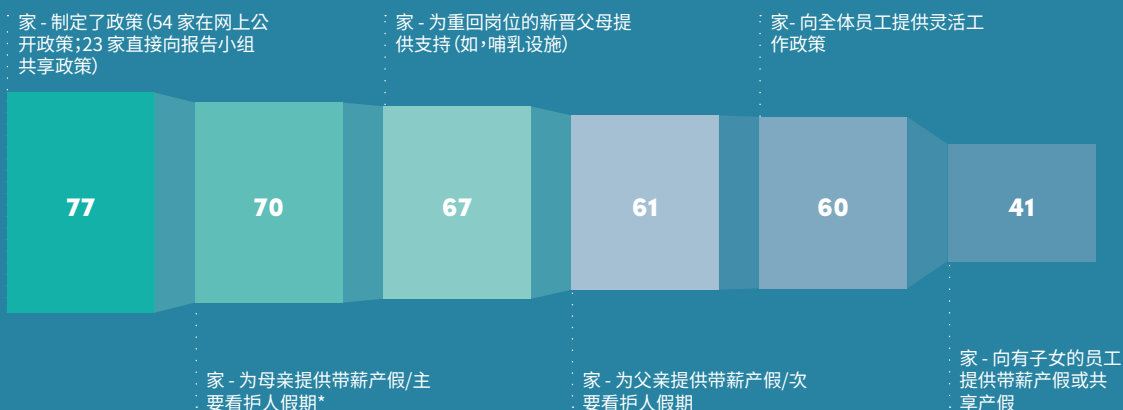
承诺保障职场的性别平等或多元化，但未有具体执行措施。

政策仅达到法律要求，如“我们不歧视”

未发现任何职场性别平等政策

组织是否提供产假和灵活工作时间的相关政策，保障有孩子的员工的工作及未来发展机会？

男女带薪产假配合灵活工作时间能惠及职场女性和男性，提供经济保障；有助缩窄性别薪酬差异，为家庭带来福祉。



*不包括仅向产后母亲提供短期残疾保险的美国机构

组织是否有完善的政策,预防和应对性骚扰?

性骚扰对人和工作表现产生不利影响,不论行业或国家。

将性骚扰政策公诸于众,显示该组织对预防性骚扰的高度重视,以及透明处理问题的意欲。

我们评估了公开的政策以及与报告小组内部共享的政策,根据国际标准识别出完善性骚扰政策的四项指标:承诺和定义;保密和反报复;职员训练;举报和问责。

仅

32%

的组织在网上公布性骚扰政策

仅

25

家机构在完善性骚扰政策的四项指标中获得满分。

3

权力和薪酬的平等状况

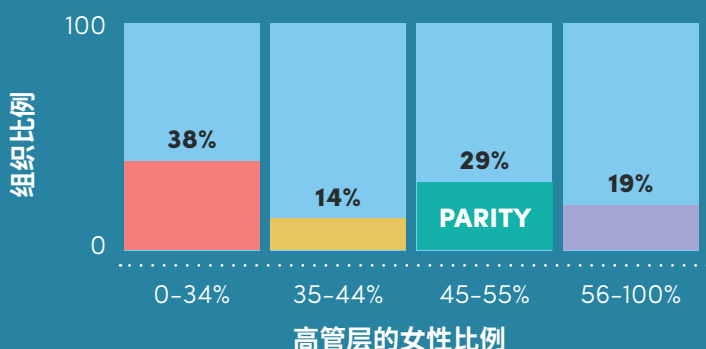
有多少家组织在高管层和董事会实现性别均等?

作为可测量的指标,高管层和董事会的性别比能够反映职业发展、决策和权力的平等状况(尽管影响因素除了组织政策之外,还包括社会和经济因素)。

少于

3 / 10

的组织在高管层实现性别均等



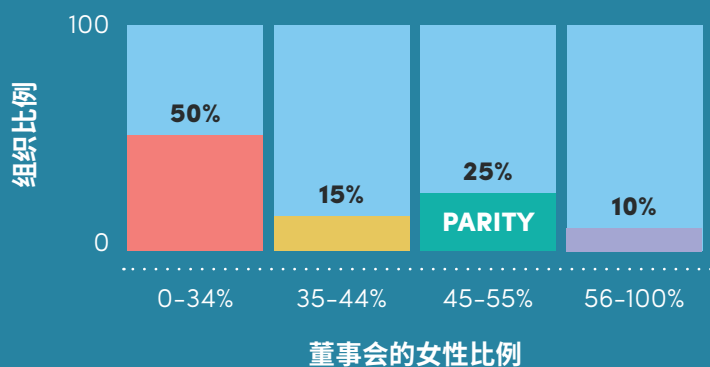
10

家组织的高管层未有女性

男性升迁至高管层的机率比女性多

50%

高管层的女性比例



男女薪酬差异如何？

性别薪酬差异指组织内或全体雇员中，所有女性与所有男性之间的平均时薪差异；性别薪酬差异受到联合国“可持续发展目标” 8.5.1 指标的关注。若女性从事的低薪职位多于男性，性别薪酬差异越大。

比较组织内的男女时薪差异，提供了权力和特权状况的严格衡量标准，凸显哪方性别获得的报酬最多。

仅 25% 的组织公开性别薪酬差异数据；绝大部分集中在一个国家（英国），因为当地法律要求公开相关数据。

在数据公开的组织中，女性薪酬中位数比男性低 13.5%。

1/4

的组织在董事会内实现性别均等

男性出任董事的机率比女性多两倍

各地卫生组织由谁领导？

组织高层出现最显著的不平等现象

72%

的行政首脑为男性

多于 2018 年

71%

的董事会主席为男性

少于 2018 年
80% 的董事会主席为男性

4

职场上维护雇员的平等、人格和尊重。

顾问致辞

“更多女性进入领导层有助全球卫生事业向积极的方向发展。但是，我们需要改革系统，这好比灌更多的水并不能修好水管——原来的系统中，众多女性几乎不可能晋升、成功或成为领导。改革的第一步是清楚了解当今的状况，而《全球健康性别平等报告》做到了这一点。让我们一起针对报告的结果，合作修理‘水管’，为未来创造更多平等机会。”

Senait Fisseha 博士

密歇根大学，妇产科教授
世卫总干事首席顾问

“离 2030 年实现全球性别平等的期限只剩 130 个月。《全球健康性别平等报告》提供重要见解、工具和证据，确保全球卫生领域的性别不平等现象成为历史。我计划将报告的证据用在坦率真诚的对话，讨论通用的政策方案；目的是促进有意义且可测量的变革，从而实现人类尊严、提倡人与人之间的互相尊重、加强机会平等。”

Levi Singh

青少年策略员

“国际妇女节”不局限在一天；它不止是个关键词，社交媒体状态或是图片。关键是你内心的想法和外在的行动。《全球健康性别平等报告》显示，每一天都需要过得像“国际妇女节”。

周柳建成

特约撰稿人、CCTV 国际播音员及世卫组织可持续发展目标与健康问题亲善大使

信息透明是优秀管理的基石。没有它，公共机构的公信力便会崩溃。我忧心地得知，《全球健康性别平等报告》无法从许多活跃于卫生的全球组织中获得主要政策——当中包括不少公共资助组织。全球卫生行业应该在此方面领先，而不是拖后腿。

Helen Clark

新西兰前总理，联合国开发计划署前署长

在职场上促进性别平等不仅对员工来说是正确之举，对机构本身也是明智之举。制定明确的政策和目标只是推动职场性别平等的第一步。在广泛文化层面上培养归属感、帮助员工发展，需要组织长期致力于消除任何形式的歧视或排斥，不管是性别歧视、种族歧视、恐惧同性恋或跨性别者。

Ulrika Modeer

联合国开发计划署，对外关系和宣传局局长

《全球健康性别平等报告》再次严正表明，世界各地活跃于卫生的领先机构必须作出更多行动，尤其是性别平等和享有公平公正工作场所的权利。尤为令人沮丧的是，只有少数机构为肩负家庭和社区看护责任的员工提供支持。让我们同心协力作出改变。

Sania Nishtar

巴基斯坦 Heartfile 组织的创始人兼主席

我乐意看到 2019 年版本的《全球健康性别平等报告》涵盖了期刊和出版领域的分析。期刊占有独特和强势的位置，有机会引领和掀起全球卫生行业的变革——若期刊承诺发表最优范例、推动性别平等、帮助实现可持续发展目标，第一步应该从自身的管理和职场环境开始。当平等无处不在，才是真正的平等。我自豪地看到期刊和编辑能够肩负责任，提高性别在全球卫生领域的重要性。

Jocalyn Clark

《柳叶刀》执行编辑

创建安全和有尊严的工作场所早就应该脱离花言巧语和象征主义。只有在透明、可测量，并确切改善机构雇员体验的前提下，我们的努力才不白费。《全球健康性别平等报告》提供充足证据，警醒各地所有活跃于卫生的组织履行政策，防止和应对性骚扰。

Ravi Verma

国际妇女研究中心，亚洲区域主席

这份出色的报告为全球卫生行业给予了希望和担忧。我欣喜地看到报告显示联合国在完善政策框架和具体措施方面领先大部分行业。然而，我亦清楚知道联合国在执行承诺方面依然任重道远。我在工作和个人生活上承诺作出不懈努力，确保我们的工作场所是全人类尊严、机会和平等的天堂。

Jan Beagle

联合国管理事务副秘书长

《全球健康性别平等报告》史无前例的肩负起挑战，测量各地卫生组织的性别平等状况方面。第一份报告唤起自省和变革浪潮。第二份报告更加深入和广泛，波及全球卫生的每个角落。随着《全球健康性别平等报告》影响力持久不退，请主动出击，让你的组织从今日起对性别平等作出承诺。

Roopa Dhatt

执行主席和联合创始人

改善健康需要性别平等，而性别平等需要公平代表。《全球健康性别平等报告：平等行得通》显示，2019 年各地的大部分卫生机构未能公平地代表女性——需要改变这个局面！

Frances Baum

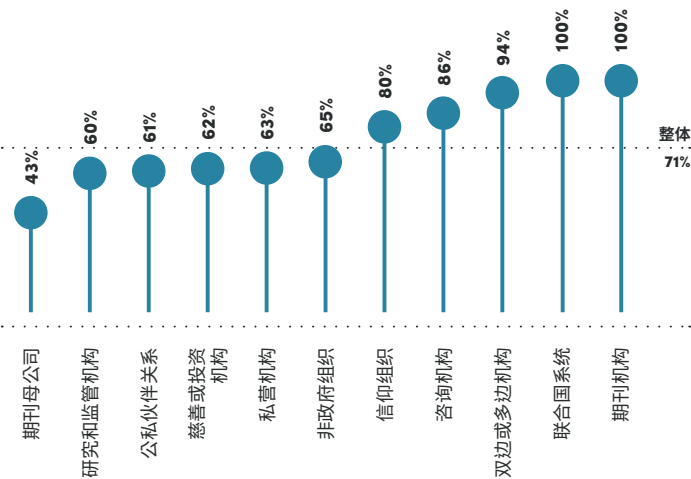
主席

Annex:

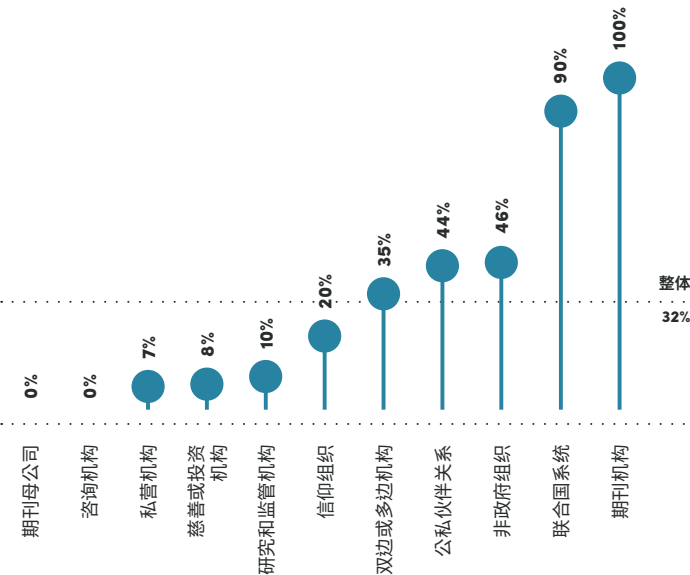
各个行业的评估结果

图表一：对性别平等的公开承诺（按照行业分类）

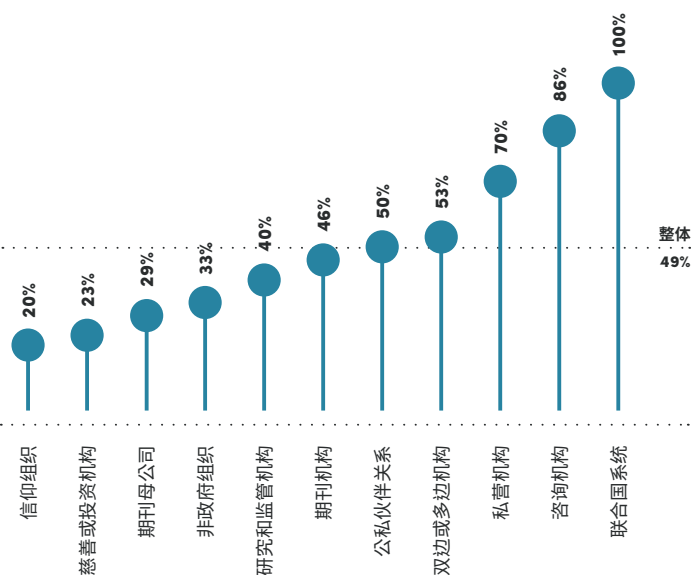
对性别平等作出公开承诺的组织比率



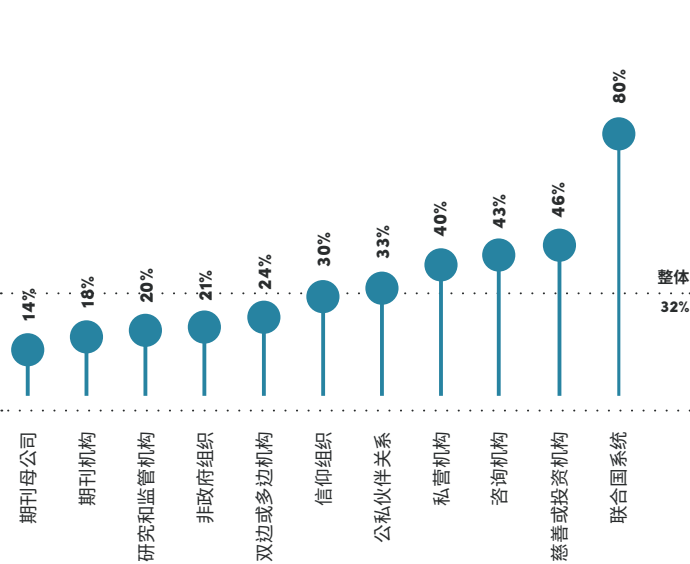
图表二：性别定义符合国际规例（按照行业分类）



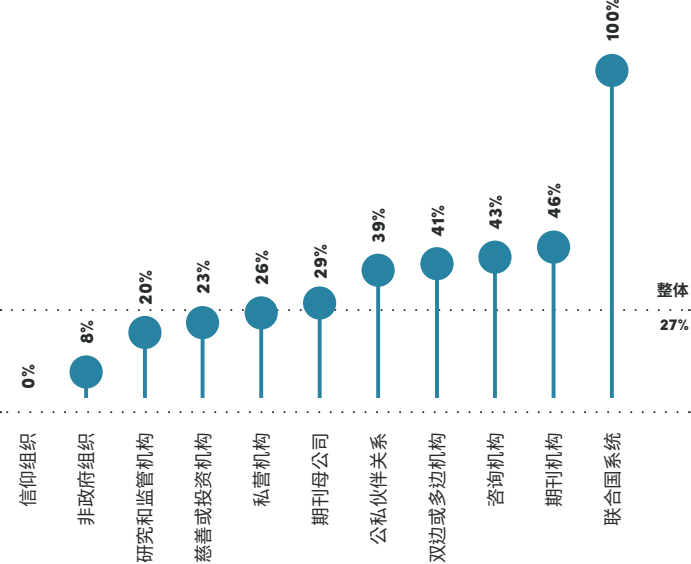
图表三：职场性别平等或多元化政策（按照行业分类）



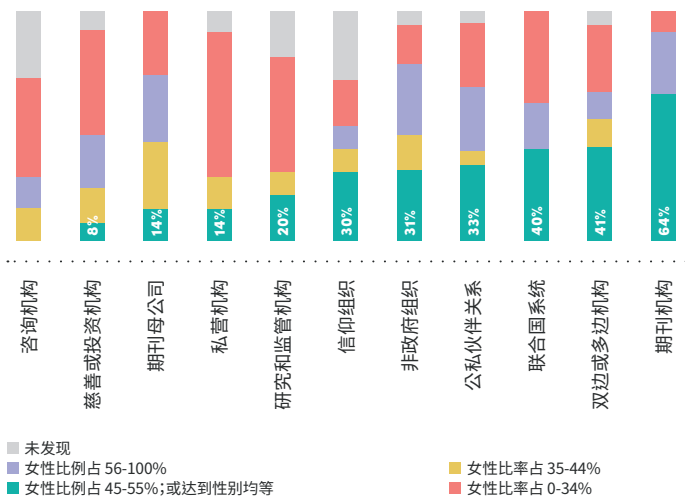
图表四：在网上公开性骚扰政策（按照行业分类）



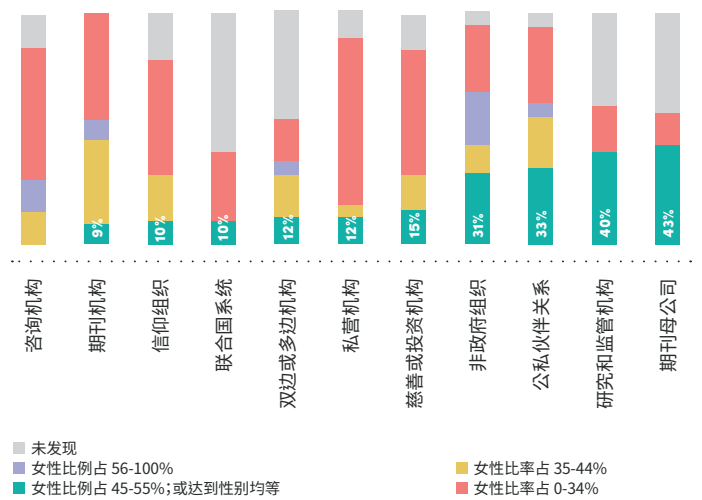
图表五：在网上公开产假政策（按照行业分类）



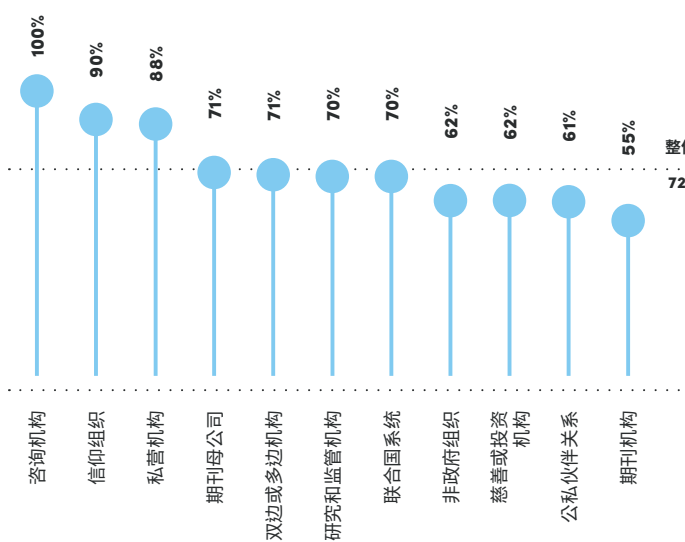
图表六: 高级管理层性别组成 (按照行业分类)



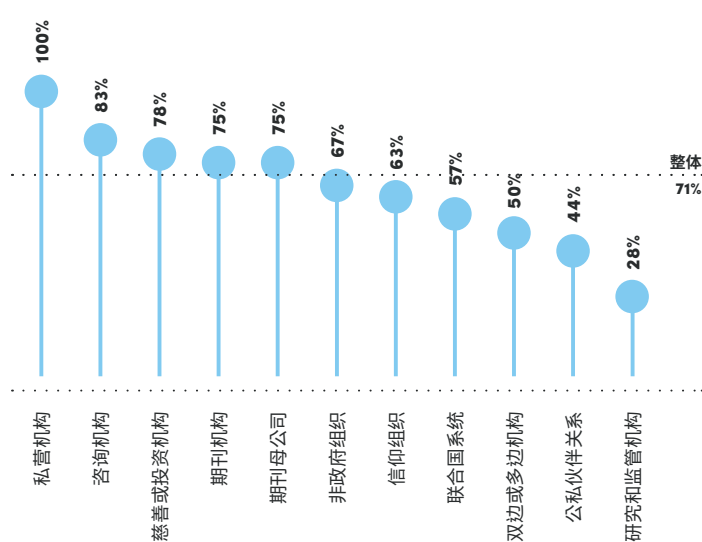
图表七: 管理部门性别组成 (按照行业分类)



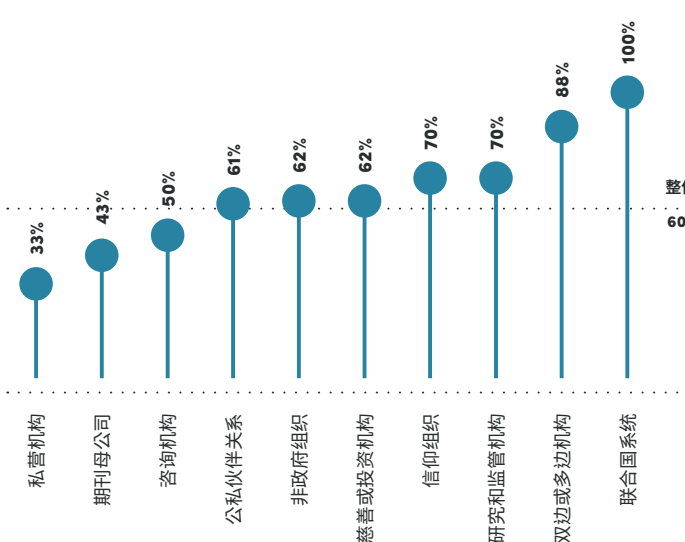
图表八: 行政首脑的男性比率



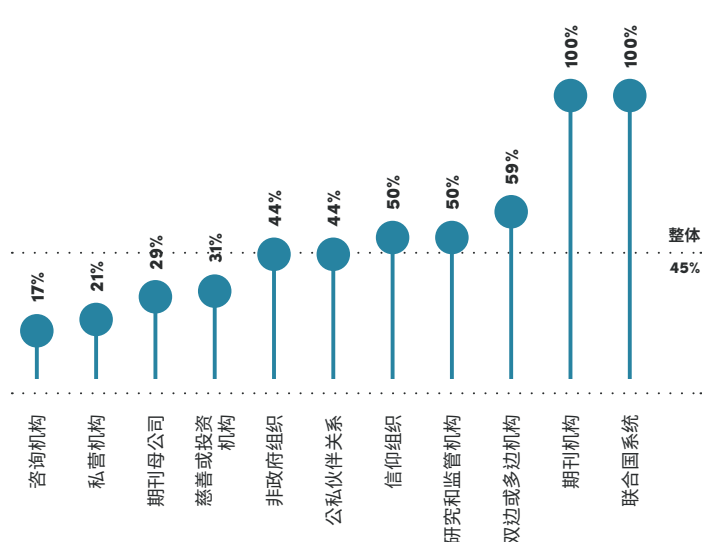
图表九: 董事会主席的男性比率



图表十: 规划策略提供性别适应行动指导的组织比率 (按照行业分类)



图表十一: 在规划活动中回报性别分类数据 (按照行业分类)



本报告得到惠康信托 (Wellcome Trust [210398/Z/18/Z]) 的资助“全球健康性别平等”：

#GH5050 @GlobalHlth5050 #GH5050AtWork

www.globalhealth5050.org
info@globalhealth5050.org
media@globalhealth5050.org

