

研究信息简报

2016 年第 2 期

总第 155 期

全国妇联妇女研究所 编

2016 年 1 月 5 日

编者按：麦肯锡全球研究院开展了迄今为止覆盖面最广的性别平等研究，发布的《平等的力量：性别平等推动全球 12 万亿美元的 GDP 增长》报告指出，没有社会性别平等及对女性角色的态度平等，就没有职场的性别平等；经济发展有助于缩小性别差距；缩小性别差异不仅会产生积极的社会影响，更有望推动实现全球 12 万亿美元的 GDP 增长。同时，报告对于如何缩小性别差距、推动性别平等，列举了 75 项干预措施和 150 多个案例，对已经产生成效的各类方法进行了阐述。本期简报就报告的主要研究内容和发现及促进性别平等的改进措施进行介绍，以供参考。

《平等的力量：性别平等推动全球 12 万亿美元的 GDP 增长》简介

- 一、研究内容、方法及指标
- 二、主要研究发现
- 三、促进性别平等的改进措施

《平等的力量：性别平等推动全球12万亿美元GDP增长》简介

《平等的力量：性别平等推动全球 12 万亿美元的 GDP 增长》是基于麦肯锡全球研究院的一项性别平等研究，涉及 95 个国家——这些国家的女性人口占全球女性人口的 93%，国内生产总值占全球的 97%。研究发现缩小性别差异不仅会产生积极的社会影响，更会为经济增长起到超出预估的积极作用。如果所有国家均达到各个地区最快增长速度，到 2025 年，全球年度 GDP 将增长 12 万亿美元，相当于日本、德国和英国目前 GDP 的总和。

一、研究内容、方法及指标

麦肯锡全球研究院运用由 15 个结果导向型指标构成的整体框架来评估全球性别平等状况。他们开发出一个新的性别平等评分工具（GPS），以此来衡量 95 个国家在性别平等方面的表现水平。GPS 为 1.00 说明该国已经达到全面的性别平等，0.00 则说明性别极端不平等。这 15 项指标分为职场性别平等和社会性别平等两大类，其中社会性别平等类指标细分为必要服务和经济机会促进因素、法律保护和政治发言权、人身安全和自主能力三个层面的平等指标。麦肯锡全球研究院建构了供应型 GDP 模型以评估 95 个国家在劳动力市场上消除性别差异的经济影响。这一模型评估并预测了 95 个国家从 2014 年至 2025 年期间男女两性对 GDP 的贡献值。该模型运用分年龄段的劳动适龄人口、劳动参与率、全职就业时间、不同行业的劳动生产率等诸多信息，评估测算不同性别对 GDP 的贡献。

报告将各国的经济潜力与性别平等四大类别中 15 个成果导向型指标建立相关性，以此测算出消除性别不平等对各国经济发展的影响。

性别平等评分工具（GPS）的指标结构如下：

（一）职场性别平等类指标

“职场性别平等”指在劳动力市场上女性和男性一样平等参与，包括以下 5 个具体的性别平等指标：

1. 劳动力参与率——两性的劳动参与率之比（女性与男性之比）；
2. 专业及技术类工作——两性从事专业和技术类工作的比率（女性与男性之比）；
3. 同类工作的薪酬差异——同类工作中女性所获薪酬与男性所获薪酬的比率；
4. 领导职位——两性任领导职位的比率（女性与男性之比）；
5. 无酬照料工作——两性在无酬照料工作上所花时间的比率（男性与女性之比）。

（二）社会性别平等类指标

“社会性别平等”从以下 3 个层面来具体考量。

1. 基本服务和经济机会促进

在构建人力资本与进步方面女性与男性享有平等机会，包括以下 5 个具体指标：

- 1.1 未能满足的计划生育需求——15-49 岁已婚或已有伴侣的女性中，不想再生或延迟生育但没有采取避孕措施的女性比例；
- 1.2 孕产妇死亡率——每 10 万例活产婴儿中孕产妇的死亡数；
- 1.3 教育水平——两性在成人识字率，中等教育入学率以及高等

教育入学率的综合比率；

1.4 金融参与度——两性在金融机构持有账户率、借贷率以及手机银行使用率的综合比率；

1.5 数字化参与度——两性在互联网和手机使用率上的综合比率。

2. 法律保护和政治发言权

考察女性和男性享有平等的自主决定权。包括以下 2 个具体指标：

2.1 法律保护——不同法律条文对妇女保护程度的综合指数（如：继承权、获得工作的权利）；

2.2 政治代表——两性在议会和部长级别职位的综合比率。

3. 人身安全和自主能力

即女性有权保护自己免受人身伤害。包括以下 3 个具体指标：

3.1 出生性别比——男女出生性别比；

3.2 早婚——15-19 岁女孩群体中的已婚比例；

3.3 针对女性的暴力——在生活中曾遭受来自亲密伴侣的身体暴力和/或性暴力的女性比例。

二、主要研究发现

报告发现 40 个国家在一半及以上的指标中存在较高或极高的性别不平等现象。其中，性别平等评分中最低的是南亚地区（不包括印度），为 0.44；评分最高为北美及大洋洲，为 0.74。通过运用性别平等评分工具，麦肯锡全球研究院在社会性别平等、对女性角色的态度及观念以及职场性别平等之间建立了很强的关联性——没有前两个因素，职场性别平等是无法实现的；不会出现一个国家社会性别平等程度高而职场性别平等水平低的现象；经济发展有助于缩小性别差距，

特别是在教育水平、金融和数字化参与度、法律保护和无酬照料工作 4 个领域。

同时，报告确定了十大“影响区域”（问题-地区的组合）。若在这些区域采取有效行动，全球超过 75%受性别不平等影响的女性可以更接近性别平等。全球性的问题包括：经济潜力受阻，花在无酬照料工作的时间，缺少法定权利，政治代表名额不足以及针对妇女的暴力。这些问题是全球普遍存在的问题。地区性的问题包括：从事优质工作的劳动参与率低，孕产妇及生育健康水平低，不等的教育水平，被金融与数字化排斥在外以及女童易受伤害。这些问题是集中在某些地区出现的。

本简报主要对职场性别平等、必要服务和经济机会促进因素、法律保护和政治发言权及人身安全和自主能力这 4 个指标领域的全球及中国的状况进行简要的呈现。

（一）全球概况

1. 职场性别平等

在与职场相关的 5 项指标中，其中 4 项显示职场性别不平等程度为高或极高。尽管全球适龄劳动力人口中女性占 50%，在西欧、北美洲和大洋洲、东欧和中亚等地区的女性占劳动力人口中的 46%-47%，但女性占全球劳动力人口的比例仅为 40%。在所分析的 78 个国家中有 21 个国家在专业和技术类工作中男女性别差距达到高或极高程度。同工不同酬依然是重要问题，尽管这种性别差异难以得到确凿的证明。从世界经济论坛对商业领袖的调查中发现一个普遍现象，即尽管从事同样的工作，但女性获得的薪酬低于男性。国际劳工组织的数据显示，

男性担任立法者、高级官员和经理等领导职位的可能性几乎是女性的三倍。在无酬照料工作上，女性所花费的时间是男性的 3 倍；在印度和巴基斯坦，女性花在无酬照料工作上的时间几乎是男性的 10 倍。

2. 基本服务和经济机会促进因素

在这一范畴方面，报告评估了女性获取卫生保健服务（以生殖健康和孕产妇健康为主）、教育、金融服务和通信服务的状况。在分析的 94 个国家中有 82 个国家在未能满足的计划生育需求的指标上属于中度不平等。全球有 1.97 亿的妇女不想再生或想推迟生育，但并没有采取任何避孕方法。尽管孕产妇健康状况在世界许多地区都已得到改善，但在参与调查的 95 个国家中，有 42 个国家在孕产妇死亡率指标上存在高或极高的水平。在很多地区，教育上的性别差异已经逐渐缩小，但在 95 个国家中仍有 17 个国家的女性受教育程度不到男性的 75%。在全球范围内，受过教育的成年女性比受过教育的成年男性大约少 1.95 亿。能够获得金融服务的女性人数仅为男性人数的 77%，互联网和移动电话的女性用户为男性用户的 84%。

3. 法律保护和政治发言权

对女性的法律保护水平已有所改善，但仍然有待提高。调查发现，报告掌握数据的 91 个国家中有 38 个国家在这一指标中存在极高的性别不平等水平。这方面的考察指标是 11 种针对妇女的法律保护形式，包括保护个人免受暴力的法律，保障继承财产和加入各类机构的公平性，保障女性有权参与工作及获得公平赔偿方面等。在全球范围内，女性政治参与比例仍然很低，妇女在部长级及议会级别任职的数量仅为男性的 22%。即使在英国、美国这样经济发达的民主国家，该比例

也仅为 24%和 34%。一项跨国研究发现，女性在议会的比例越高，该国的教育支出在 GDP 中的份额中也越高。另有研究发现，在印度，女性在当地政府中担任领导可以减少腐败现象。

4. 人身安全和自主能力

报告依照 3 个指标对这一方面进行评估：因重男轻女导致的女性失踪、早婚和针对妇女的暴力。在全球范围内，出生性别比造成的不平等并不突出，但在部分国家仍然是一个严峻问题。据估算，每年由于重男轻女，大约有 150 万女童由于选择性流产而未能出生，这相当于全球每年因高血压、心脏病或糖尿病死亡的人数。全球约有 3600 万女性在 15-19 岁结婚，这限制了她们接受教育和参与工作的机会。根据麦肯锡全球研究院针对来自亲密伴侣的暴力指标，全球接近 30%的女性（约 7.23 亿）曾遭受来自亲密伴侣的暴力。

（二）中国的情况

中国的综合性别平等评分（GPS）为 0.61，远高于撒哈拉以南非洲、印度、中东和北美以及南亚（不包括印度），也高于东亚和东南亚地区，但低于其他地区。中国女性在获得基本服务及经济机会方面享有较高的平等水平，与经济发达国家的女性相比不分上下。但是，尽管中国是女性劳动力参与率最高的国家，她们在职场却面临着明显的不平等，主要表现在：女性担任领导职位的数量要比男性低得多，女性花费在无酬照料工作上的时间比男性多，中国人大代表中的女性比例和担任部长职位的女性比例均相对较低。

三、促进性别平等的改进措施

对于如何缩小性别差距、推动性别平等，报告列举了 75 项干预措

施和全球范围内的 150 多个案例，并对已经产生成效的各类方法进行全面的阐述。这些措施可以分为 6 类——财政激励和支持；技术和基础设施；创造经济机会；能力建设；支持和观念转变以及法律、政策和规定。

利益相关方可以考虑运用这些措施以应对职场及社会两个层面的性别差异问题。报告相信这 6 种措施会提供一套有效的工具和方法来解决十大影响区域的相关问题。然而，任何单一的干预措施都不可能改变整个国家的性别平等状况，而是需要持续推进一整套综合措施。

（一）财政激励和支持

实行针对女童的现金转账等财政激励机制可以加快转变家庭和社区内的行为。比如摩洛哥实施了对家庭教育开支进行现金转账项目，儿童辍学率因此下降了 75%，之前退学的孩子返校率上升了约 80%。肯尼亚 Nanning' oi 女子寄宿学校项目打破传统习俗，学校给女孩父母牲畜或礼物等其他传统彩礼，不是“预定”这些女孩结婚，而是为女孩换取在学校里受教育的机会。减免双职工父母的税收也有助于提高女性劳动参与率。加拿大对家庭中第二位收入者减税这一措施，提高了妇女劳动参与率。提供全民儿童日托服务或照料补贴已成为一些国家政府的关注重点，比如瑞典政府为经营六岁以下儿童的看护中心提供补贴。越来越多的政府会提供这种财政激励和支持，但另一方面，私营企业也可以发挥作用，比如为女童提供奖学金，支持双职工家庭减免税收的举措。

（二）技术和基础设施

对实体性基础设施进行投资，比如为在校女童提供卫生设施以缩

小在教育方面的性别差异。埃及的教育促进项目将学校建在女童入学率低的地区以提高当地女孩入学率。印度的 IT 公司和业务流程外包公司为女雇员提供上下班接送服务，车上安装车辆跟踪装置以确保她们的安全。设置针对女性的移动套餐，专为女企业家设计应用程序，通过移动设备为遭受暴力的女性提供紧急服务，这些数字化解决方案减少了她们在获取相关知识和机会时面临的基于性别不同而产生的障碍，并为她们提供支持。例如沃达丰公司推出的 TecSOS 手持装置会在女性遭受暴力时发出警报，启动紧急服务。一键发送位置信息，同时启动录像，记录周围的所有活动。记录的信息随后可以作为法庭证据。巴西郊区铁路沿线车站配有电子岗亭，主要为贫困社区传播信息，为暴力幸存者提供保护。为家庭供电供水的基础设施、价格合理的儿童看护中心都可以减少无酬工作所花费的时间。

（三）创造经济机会

为女性从事生产性工作和创业开辟道路，为女性进入责任岗位和领导岗位减少障碍是私营企业能够起到有效作用的两个方面。麦肯锡在工作场所多样性方面开展了大量研究，建议企业可以就各级组织的多样性设定明确的目标，并在招聘、弹性制、探亲假、领导力培训和为女性提供资助等方面进行安排，付诸实践。沃达丰公司就是一个范例。该公司为全球各地的女性员工提供至少 16 周的带薪产假，之后 6 个月她们可享有弹性工作制，每周工作 30 小时即可拿到全薪。

麦肯锡 2013 年的《女性至关重要》研究还发现受访者中近 40% 的女性和 30% 的男性认为女性领导方式和沟通方式与公司高层不匹配。这表明建立公正客观的选聘和审核标准至关重要，公司应该认同并重

视范围宽广、风格不同的领导风格。这样的举措可以确保女性持续参与工作，并为未来的女性领导者创造稳健的职业通道。

企业还可提供与日后工作安置和就业机会相关联的技能培训项目。例如零售商 H&M 在孟加拉国对服装工人开展的相关培训。通用电气、沙特阿拉伯国家石油公司和塔塔咨询服务公司在利雅得建造了清一色女性员工的业务处理中心，并为新员工提供培训。除了提供就业机会，企业还可像沃尔玛基金会那样在供应链中扩大与女性领导的企业的合作，或者像高盛集团的“巾帼圆梦”项目那样通过资金支持和商业培训来帮助女性创业者。

（四）能力建设

确保女童和妇女接受教育和培训可为解决性别不平等问题做出重要贡献。确保教育能够真正赋予女童和女性能力，需要为女童提供包括科学、技术、工程以及数学（STEM）等领域的优质教育，保证女童能够获得全面的生活技能和职业培训，确保妇女获得孕产健康和生殖健康的教育，甚至了解金融和数字技术。美国非政府组织 Girls Inc. 的项目就是一个范例。该项目为女童提供课外课程。这些课程涵盖社交技能、数学和科学学科的同伴辅导活动、避孕和毒品的预防知识、传媒和经济类知识普及教育和体育活动。另一个范例是科特迪瓦公共部门和联合国人口基金会发起的一个项目。该项目在学校全面推广性教育以降低青少年怀孕率。美国英特尔公司针对发展中国家推出“*She will connect*”项目，通过培训、在线游戏平台以及对等网络来提高女性的数字化素养。能力建设项目还需对教师、医护人员、执法者进行培训，以更好地处理性别问题。美国凯撒医疗机构网络的一个项目

就是这样一个范例。该项目训练医护人员如何尽早发现暴力问题，判断如何转诊、应采取何种治疗方式。

（五）倡议和观念转变

态度和社会规范对性别平等问题有很强的影响，且不会轻易改变。应当优先在这一问题上采取行动，比如开展个人与社区间的对话；宣传女性模范，加大支持力度，推动女性团体的发展；用令人信服的大众媒体和社交媒体的活动提高公众意识。比如，“拯救儿童的选择”项目，通过研讨会的形式改变年轻人的性别观念。为进一步扩大民间项目的规模，可以充分利用农村地区现有的政府基础设施和社区组织，并利用最佳实践工具来推动社会规范的改变。一个例证就是非政府组织 Raising Voice，他们创建了一个在线 SASA! 工具包，旨在改变针对妇女的暴力行为的观念。改变职场中的态度和观念也很重要。例如麦肯锡一项在欧洲的调查显示仅有 30% 的女性认为所在公司的评估体系对男女员工一视同仁。企业应更加关注对男女员工无意识的偏见态度，尤其在招聘、留用和升职方面，并创造支持性的企业文化。在深入了解这些偏见后，企业可在公关、营销及企业社会责任方面做出努力，推动社会观念的改变。例如宝洁公司通过在印度的“分担家务”的电视广告让人们重新审视了“洗衣就是女人的活儿”的这一传统的社会观念。

（六）法律、政策和规章

政府可以通过立法保障女性权益，打击针对女性的暴力，加强劳动市场反歧视政策的执法，营造性别中立的环境。比如巴西颁布了一套完整的女权保护法规，包括成立专门针对家庭暴力的法庭，建立警

署和庇护所网络。瑞典规定，父母可享有 480 天的带薪育儿假，每人至少休 60 天。比利时规定雇员人数超过 50 人的公司必须评估两性收入差距并制定解决该问题的行动方案。需要强调的是，政府必须与非政府组织以及私营企业等其他关键的利益相关方携手，谨慎制定并执行性别平等方面的相关法律，并了解政策改变可能带来的长期影响。

全国妇联妇女研究所

2016年1月5日印发

(共印 270 份)