

APEC女性领导力论坛发布《可持续的消费与生产女性价值洞察》报告——

女性在企业可持续决策中占明显领导优势

■ 钟雨欣

近日，APEC女性领导力论坛联合京东消费及产业发展研究院发布《可持续的消费与生产女性价值洞察》报告(以下简称“报告”)。针对女性作为“生产者”以及“消费者”两个维度，报告对女性在可持续消费与生产中的价值进行了挖掘和梳理。

报告指出，女性因其性别特点，对生态环境质量有着更高的要求，在推动可持续发展及可持续的消费与生活方式的进程中至关重要。这是因为，一方面，越来越多企业建立了可持续发展体系，主要管理者更多由女性担任，这为女性在拥有更高的商业与社会决策力方面提供了新的方向。另一方面，女性消费群体是消费市场的主力，同时也往往是家庭型消费的主要管理者，女性的绿色消费意愿直接影响着社会的消费与生产结构。

作为生产者：企业可持续发展负责人多为女性，领导优势明显

针对女性作为“生产者”角色，调研方面向中国女性企业领导者做了问卷调查。结果显示，女性领导者在企业发展可持续性方面认知觉醒较早，30%的受调研对象表明，在过去的6至10年间，已经开始有企业可持续发展的相关思考，占比最多。27%的受访对象在最近1至2年产生相关意识。

对于考虑可持续发展的因素，76%的受访女性选择了“企业自身发展”。“受到国际趋势的启发”和“国内政策的引导”两个因素分别有73%的人选择。报告认为，这说明女性领导者对超越于财务回报之外的积极变革有更长远的思考，也在不断推进自身在可持续领域的学习与实践能力。

值得注意的是，调研发现，24%的企业在管理架构中设置了“可持续发展/SDG/社会责任”专门部门，其中，由女性为该部门负责人超过六成。同时，33%的企业虽然尚未明确设置，但有其他部门牵头执行相关工作，且其中超过八成的牵头部门负责人为女性。

“女性是促进可持续性进步的引领者和主导者。”APEC中国工商理事会政策顾问、APEC女性领导力论坛总协调人沈茵茵表示，无论是通过创业还是就业，越来越多的女性正在生产者角色上发挥领导作用，推动消费行业的创新发展。

作为消费者：女性直接影响和推动生产和流通环节的可持续发展

报告指出，基于女性消费者细腻、主动的心理特征，以及其在家庭和社会中所扮演的多重角色，女性对可持续发展有着更高的关注度，并将其映射到消费决策的过程中。通过作为“消费者”的角色，以及对可持续领域的认知，直接影响和推动着生产和流通环节的可持续发展。

京东消费及产业发展研究院院长刘晖介绍，调查发现，在25岁以前，男性和女性的消费以悦己为主，占整体消费的70%左右。但在25岁之后这一情况发生了改变，男性的悦己消费保持在整体消费的55%及以上，而女性超过一半的消费都是家庭消费。

从调研数据分析，当前中国女性消费者对可持续消费的系统化完整认知尚存在较大提升空间，只有接近一半的女性消费者(49.75%)认为自己对可持续消费“非常了解”和“比较了解”。这很大程度上可以归因于国内尚未有形成关于“可持续消费”的系统阐述，同时也说明，中国在可持续消费领域大有可为。

值得关注的是，问卷显示，女性用户虽然认为自身对可持续消费的了解程度低于同时参加调研的男性，但在后续的问卷中，支持可持续消费的行为倾向，都明显高于男性。

在考虑选择商品和商家时，女性消费者选择在品牌、人文、价格等方面的比重都低于男性，唯独“环保”一项的比重明显高于男性。报告认为，这说明女性对可持续消费的支持更多的出于“自觉”而非“系统理解”，而随着可持续消费理念的加速渗透，仍会有较大的提升空间。

在“谁在可持续消费中扮演更重要的角色”的问题下，44%的女性选择“消费者”，30%选择“生产商”，27%的选择“流通端”。即更多参加调研的女性认为，消费者应该在可持续消费中发挥重要的作用，其重要性高于生产商和流通端。

职场榜样

左图：陈子玥在凌晨对接触网吊弦进行精检细修。

徐斌/摄

右图：于静逸在隧道里检修应急电话。

来源：央视新闻

陈子玥：

沪昆线上「女蜘蛛侠」

■ 王丹 姜靓

1月19日凌晨5时，沪昆铁路横峰至坑口区间一辆橙黄色作业车的轰鸣声打破了黎明前的宁静。这是中国铁路南昌局集团公司鹰潭供电段横峰综合工区的职工们进行高空作业，其中一个扎着低马尾的娇小身影格外引人注目。

她叫陈子玥，2021年大学毕业后，成为该段首批女网工之一。

今年是陈子玥参加的首个春运。沪昆铁路是我国铁路重要的繁忙干线之一，日均开行客货列车流量巨大。为确保春运期间列车供电安全，陈子玥开始了“白+黑”的春运生活。“每天凌晨5点到7点、中午11点到13点两个‘天窗’，我和同事们负责管辖范围内218.463条公里的接触网设备检修调试工作。”

凌晨5点，作业车上陈子玥熟练地给长达1米的绝缘子喷上清洗剂，再拿起湿布细细擦拭起来。“我们作业时临线有车，不能用绝缘子清洗机，只能人工擦拭。”寒风中，冻得通红的小手和渐渐变得莹白的绝缘子形成了鲜明对比。给绝缘子

搓澡，看似简单，却很考验耐心，尤其是狭小的中间槽，如果没擦拭干净很可能会发生闪络导致接触网跳闸，每次陈子玥都要贴起脚尖，仔细用湿布擦个两遍，再用干布将绝缘子打磨光亮才算完工。

对陈子玥来说，擦拭绝缘子相对简单，最大的困难是克服登高爬杆的恐惧。

接触网工是典型的“高空、高压、高危”三高工种，作业时需要背上5公斤重的工具挎包，爬到距离地面几米甚至几十米的高空去接地线、拧螺丝、调参数等，对身高仅1、52米、体重86斤的陈子玥来说确实存在难度和挑战。

为了过这个坎儿，陈子玥只要有空，就泡在练兵场，一遍遍练习攀爬，她的身上总会留下几处或大或小的“军功章”，休假回家时，她都不敢撩袖子和裤脚，生怕因身上的淤青让父母担心。

现在的她，已经掌握了各项作业内容，熟练程度不输男同事，“都说接触网工是铁路‘蜘蛛侠’，我就是‘女蜘蛛侠’！”陈子玥对工作充满了热情。

春运一线：“00后”的青春“她力量”

■ 杨涛

西成高铁是我国第一条穿越秦岭的高铁线路，连绵起伏的山脉中，桥连隧，隧连桥。为了保障通信线路的正常运行，铁路通信工要在每天零点到5点的停运“空窗期”，对115公里的线路进行巡检。

中国铁路西安局集团公司郿邑通信工区有23名通信工，其中只有一名“00后”女生，摸黑工作的通信巡检员于静逸，被同事们称为“星光女孩”。春运期间，西成高铁每天最高峰开行118趟列车。为了做好通信保障工作，通信工每天的巡检任务表都排得满满的。

22岁的于静逸是西安通信段郿邑通信工区为数不多的女通信工，大学毕业后就来到了这里，为了能提高自己的专业技能，她放弃了办公室的内勤工作，主动请缨到一线。

据西安通信段郿邑通信工区工长徐雷介绍，通信工种女生相对来说比较少，因为身处秦岭山脉，经常要去山里、隧道里作业，女生不是很方便。

晚上10点半，他们带好工具，准备出发。“我们今天要去隧道里的直放站，完成100多项的一个通信设备的检修项目，主要就是测量一些设备的数据，维护整条西成客专

通信线路的畅通。一开始，尤其到12点左右就挺困的，就感觉想睡觉。到一两点的时候，越干越兴奋。”于静逸说。

车辆在盘山路上行驶了1个多小时，终于到了要巡检的隧道口附近。车开不上去，他们需要换自行车，骑行进入。

今晚有负责铁路检修工作的轨道车通过，于静逸他们需要赶在凌晨四点二十分之前完成所有巡检工作，巡检时间一下子被压缩了四十分钟。

通信巡检是个体力活，工人们要背着工具沿着铁道线骑行。每趟下来少则五六公里，多则十几公里。

到达作业点后，大家迅速开始工作。很快，于静逸就发现隧道里的应急电话失灵了，这部电话是紧急情况下隧道里向外界求助的唯一通信工具，必须时刻保持畅通。

奔跑在隧道和通信机房之间，于静逸锁定了故障原因，熟练更换完零件，不到10分钟，问题解决了。

凌晨两点，完成了这个作业点的巡检后，巡检员们顾不上歇口气，继续赶往2公里外的另一个点位。

自行车让作业效率大大提高，但两条铁道线间只有一条40多厘米宽的盖板路，又窄又颠，凌晨的隧道很多地方灯光黑暗，只能靠头灯照明。

于静逸所在工区负责的西成高铁秦岭段线路有115公里长，共有70个点位的巡检工作，应急通信、信号传输、调度通信等系统都在他们的工作范围内。

凌晨四点二十分，当天的巡检工作终于抢在了轨道车抵达隧道前顺利完成。

“我不后悔自己的选择。坐我维护的这条西成客专回汉中，每次进洞的时候手机信号也都挺好，那一刻我感觉自己的一些辛苦都是很值得的，充满骄傲感和自豪感。”于静逸说。

职场观察

过去一年的事业成败、工作中让人难忘的人和事、新年期许……街头随访问职场女性：

新的一年，拥抱一份更好的“变化”

■ 李美慧 于玗璐

在过去一年中，职场人工作情况如何，有哪些难忘的经历？未来的愿望清单有哪些新期待？春节前夕，笔者在上海街头找到了十余位职场女性，听她们讲讲自己的职场经历和感受。

印象最深的是经历“变动”

升职、工作调动、跳槽、涨薪降薪……去年，许多职场人工作中印象最深刻的事，都有关“变化”。职场变动，有喜有忧。

许多在行业内坚守的职场人，沉淀之后迎来收获。从事教育行业3年的蔡女士提升职级、顺利涨薪；茶饮店经营者于女士，不仅两年间店铺营业额增长了30%，还开出了几家新店，如今她正在考察上海市场。

已经从从事服装批发行业几十年的徐女士，如今赶上了线上转型，她拥有的两个门面除了老客户外，新客源难以开拓，还面临同电商抢占市场的难题，但老顾客稳定的订单给了她继续深耕的勇气，海外贸易融冰也让她打开了一部分销路。今年她明显感受到了服装业消费

人气的回暖。

从旅游行业转到科技行业的杜女士，也幸运地涨薪50%。职场人们带来了许多好消息，但也有人正在经历低谷。传媒行业的江女士去年遭遇了裁员，新工作的薪资比以前少了近一半。她希望新的一年，能拥抱一份更好的“变化”。

工作中的“真情”抚慰人心

除了事业上的“成败”，工作中遇到的人同样让人难忘。

去年7月刚刚毕业的陆小姐告诉笔者，她的部门只有三个人，除她和主任以外，还有另一位同事刘小姐。陆小姐“阳”了之后，担心手头工作停摆，刚刚“阳康”的刘小姐为了让她安心养病，主动放弃了自己剩余的假期，代她去单位工作。

郑女士去年则刚刚经历了人事调动，在一个新的工作环境中认识了许多新同事——那是一个非常温暖、会互相帮助的团队。虽然新的工作带来了许多新的挑战，但是认识这些新朋友，给了郑女士很多力量。

担任幼师的蔡女士平日则是与一群小朋

友交换真心。“今年是我教他们的第三年，孩子们马上就要毕业了，有点激动，又很不舍。”蔡女士讲到这里声音有些哽咽，“我从他们小班看到大班，这个过程真的很难忘。”

探索调节身心的办法

工作之余，职工们的休息时间都在做什么？

有人业余时间喜欢旅游，有人喜欢摄影。但碍于种种现实因素，也有许多人去年没有条件出游。足不跨城的职场人，探索出许多调节身心的办法。

在医药卫生行业工作的张女士、茅女士，业余时间几乎都专注在健身上，会到健身房去做运动。

平日工作不必打卡、一直居家办公的杜女士则喜欢在家做瑜伽和冥想调节心情：冥想时放一首平静的音乐，会让一整天在家比较难受的心情得到放松。

居家时间变多，也让郑女士有了更多阅读和陪伴孩子的时间。最爱的《红楼梦》，郑女士已经看到了第三遍；带娃时，她也常常和女儿一起看书、看绘本，刚刚三岁的孩子如今已经

认识100多个汉字了。如今疫情放开，郑女士希望春暖花开时，能在业余时间带孩子多看看世界，让书本中看到的東西“变”为现实，再带孩子学习一些书本上学不到的东西。

新年愿望：稳中求进，不让机会走失

节后归来，职场人纷纷踏上新的征程，大家又有什么计划和愿望？

“希望自己和去年一样，没什么变化。”茅女士说道，“不管是工作还是身材，稳定是最好的。”对江女士来说，稳定同样重要，不过她心中的稳定不是一成不变，而是找到一份职场环境更好、收入更高，能让自己安定下来的工作。

在稳定的基础上，加薪是大多数受访者的愿望。“希望疫情好起来，能多挣点钱。”有人讲出职场人的心声，涨薪30%、换一份收入更高的工作、多开几家新店……

大家的愿望概括成一个词就是“钱”“免”光明。如何实现这一目标？

蔡女士给出答案：去考取更多与幼师工作相关的证书，更新自己的知识体系，同时，她也建议职场人要保持学习的习惯，“不要让机会走失”。

K公司产假工资案：

未发放女职工产假期间工资

基本案情

李某(女)于2017年3月15日入职网络科技K公司，担任设计师职务，双方签订了固定期限劳动合同，合同约定工资标准为13000元/月，每月5日发放上个自然月工资。李某于2020年10月1日开始休产假，但直至其休完产假返回工作岗位，K公司一直未发放其产假期间的工资。故李某于2021年5月14日申请劳动仲裁，要求K公司支付产假期间的工资。

案件办理过程及结果

劳动仲裁部门受理申请后，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，指派工会法律服务中心调解员开展调解。调解员在确认双方均有调解意愿后，多次通过电话、微信等方式与双方沟通，并组织现场调解。

调解中，调解员向双方释明生育津贴即女职工产假期间的工资，分两种情况支付：一种是对参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付，但

如果生育津贴低于职工工资标准的，差额部分由企业补足；另一种是对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。本案中，鉴于K公司已为陈某缴纳生育保险，陈某的生育津贴按照K公司上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付，对于生育津贴低于陈某工资标准的差额部分由K公司补足。

经协商，双方就工资数额达成一致。同时，考虑到生育津贴的报销流程和K公司经营中出现的困境，在调解员耐心沟通下，双方最终确定了分期支付的具体方案。2021年5月31日，陈某与K公司签订《调解协议书》，并置换《仲裁调解书》，K公司同意分期支付陈某产假期间的工资89183.58元。其中，通过生育保险报销的部分，到账后一次性向陈某支付；生育津贴与陈某实际工资标准差额部分，K公司分四次结清。

典型意义

女职工特殊权益保护不仅仅是女职工的

个人问题，而且是关系到我国经济社会发展和社会主义文明程度提高的重要问题。国家出台一系列法律法规加强女职工劳动保护，保障女职工合法权益，是适应国家经济社会发展的客观需要，对保障女职工的身心健康、促进社会和谐稳定具有十分重要的意义。

实践中，一些用人单位误以为给女职工上了生育保险，其产假期间的工资就全部由生育保险承担，甚至一些女职工也有类似误解。特别是，随着我国妇女事业的发展，越来越多的女性能够在职场中发挥自身能力，获得高于用人单位平均工资的收入。此时，实际工资与生育津贴的差额部分，就日益成为女职工合法权益受到侵害的风险点。

本案对女职工和用人单位都具有重要的普法意义。用人单位应自觉提升劳动法律意识，依法制定规章制度，采取切实举措，保障女职工经期、孕期、产期、哺乳期待遇，建立良好的工作环境。女职工要增强自我保护意识，在自身权益受到侵害时，通过举报、仲裁或诉讼等渠道，依法维护自身合法利益。

法律法规和政策依据

1.《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

2.《女职工劳动保护特别规定》

第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

3.《北京市企业职工生育保险规定》

第十五条 生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。

(选自“2022年北京市依法维护妇女儿童合法权益典型案例”)

维权驿站