

迈向包容世界

华为白皮书：创造公平、公正和机会



目录

一、高管致辞	3
二、目的	5
三、行业格局	6
四、投资与举措	7
五、平权项目	10
六、实践中的公平	12
七、持续努力	14
八、华为性别平等声明	15

一、执行发起人引言

作为华为对 ESG（环境、可持续性和治理）长期承诺的一部分，我们一直在研究许多关键的非财务成功因素的重要性，尤其是当我们权衡市场中的风险和机会时。我们知道，我们生活在一个日益互联的世界中，作为行业领导者，我们不仅有责任思考如何能以最好的方式服务我们的客户，还要考虑如何能在更广泛的生活和工作社区中成为一股推动积极变革的力量。

当今时代，我们看到各方越来越注重公平、公正和机会，不仅仅是在我们的自身组织中，整个生态系统都是如此，包括我们的合作伙伴和客户、厂商和供应商、政府和非政府组织，以及世界各国的无数普通民众。华为和 ICT 行业的许多其他企业一样，努力通过制定明确的相关政策来解决这些问题，致力于改变员工的组成结构，增加少数群体的代表性，并利用统计数据来衡量预期成果的实现情况。

这些政策的目的是，以及我们公司和整个行业在相关工作中所表现出的诚意，都是值得称赞的，但人们普遍认为，这些计划迟迟未能带来切实的重要成果。因此，华为决定从更广泛的角度来解决这个问题，而不仅仅是继续沿用过去的方法。我们决心开辟一条新的道路，并鼓励所有的利益相关方加入我们。

我们认为，要帮助创造一个更公平的世界，我们首先要认识到，这个世界本质上不是很公平。差异存在于世界的每一个角落，并深深根植于各地的历史文化、社会结构和主流思维模式，这包括由收入不平等、性别、国籍、种族以及其他无数因素所造成的差异。这些差距往往会阻碍人们实现个人成就、获得教育和经济发展机会，甚至是过上幸福、有意义的生活。这个问题是人类所特有的，并且一直都很难以解决。

在这种略显悲观的情况下，如果企业的倡议仅仅侧重于在员工群体中实现某种统计数据上的平衡（无论是在性别、国籍还是其他方面），或是促进员工之间的亲密团体，或是推动其他类似的内部倡议，那么似乎都只是朝着真正有意义的解决方案迈出了很小的一步。毕竟，即便这些统计目标可以在短期内实现，但世界上还有数十亿不在这些公司工作的人，他们的问题又该如何解决？在华为，我们认为需要更加宏大、更具创新性的理念来实现公平，我们不仅要为员工，还要为所有人都提供一个公平的竞争环境。

在实现这一宏伟目标的过程中，信息和通信技术（ICT）将大有帮助，他们愈发能够深刻地改变我们的生活方式和整个世界，为积极的变革创造前所未有的机会。在华为，我们一直致力于将技术带到世界各地，包括以前无法充分参与数字世界的社区，特别是农村地区的贫困人口。在许多国家，这些努力和投资有助于改善和提升数百万普通人的生活，其影响远远大于任何内部员工方案能够发挥的作用。华为致力于将 ICT 带给尚未享受到科技福利的人群，并希望借此为每个人提供清晰的道路和公平的机会来追求他们的梦想和目标。雄心、才华、努力和动力都将影响“生命竞赛”的结果，这是合情合理的，但华为认为，每个人都应该从同一个起跑线出发。

因此，我们的结论是，应该将时间和资源用于切实的市场计划，以促进公平。为了实现一个更公平的世界，这是最有效也最快速的方法。在华为遍布 170 多个国家和地区的多元化团队中，许多成员已经接受了这一挑战。与他们本人一样，他们接受挑战的方式也十分多元、有趣和鼓舞人心。我很高兴，这份报告为我们的一些同事提供了一次展示的机会，让更多人看到他们所做出的不懈努力。无论大小，这些努力都致力于提高各自社区的公平，给社区成员带来更多机会。

本报告呈现的项目和举措只是相关工作的一小部分，但代表了华为通过许多方式所做的不懈努力，以便为世界各地每一个社区的成员带来公平的机会。例如，通过未来种子 2.0 计划，我们持续运营华为 ICT 学院和许多其他聚焦教育的项目，

华为还决定将其 MindSpore AI 计算框架开源（侧重于创新）。这两个项目似乎完全不同，但他们有着相同的目标：创造公平的机会，奖励人才和努力，帮助所有人获取和使用技术。

随着我们全球的生态系统变得更加公平，通过开拓新的人才来源、加强协作、提高学习与发展能力，以及随之而来的大量突破性创新，华为希望整个行业都能够从中受益。虽然这些成果本身就极具吸引力，但这些举措还能带来更为深远的影响，即创造一个更公平的世界。在这样的世界中，来自不同背景、社区和环境的个体都有平等机会可以获取 ICT 工具和教育，并从事相关职业。

这份报告是华为对全球最广泛意义上关于公平的讨论所做出的最新贡献。此外，报告中还包括我们最近通过的《性别平等声明》。虽然性别平等只是我们上述宏伟目标的其中一个子目标，但性别平等非常重要，实现性别平等将大大推动我们在行业以及全人类范围内实现总体公平的宏伟目标。当然，我们必须承认，要在公司内部或我们所在的生态系统实现完全的公平和公正，我们还有很多工作要做，但就我在华为多年的工作经验而言，我们和谐、高效又努力的团队常常能实现令我惊叹的成就。我常常看到，在评估个人做出贡献和取得成功的潜力时，努力、才能和心态往往比背景、性别或其他个人特征更加重要。

虽然这段旅程很漫长，我们也还有很多工作要做，但我们可以感到自豪的是，华为致力于利用技术，将技术和切实的机会带给世界的每一个人，连接起世界的每一个角落。

—— 执行发起人

二、目的

作为全球企业公民，华为愿意担负起责任，为我们的行业和更广泛的生活和工作社区做出贡献。为此，我们最突出的一项宗旨是不仅将突破性技术带给富裕的发达世界，而是将其带给每个社区，无论是多么小型、偏远或落后的社区。自华为成立以来，我们一直在严谨地、有条不紊地开展相关工作，我们倾向于少说多做，强调实际行动。我们的客户和友商都熟知这一点。

当前，全球都在开展为所有人实现公平、公正和机会的探讨，声量不断加大，紧迫性也不断增加。许多国家都在呼吁公共和私营部门实体、政府和企业贡献自己的力量，以建设一个更公平的社会。鉴于“公平的竞争环境”能让所有的利益相关方受益，华为相信，我们必须尽各自最大的努力在我们自己的社区和整个世界推行这些价值观。

由于旅途漫长，需要经过许多阶段才能实现目标，许多组织似乎已经陷入了“分析瘫痪”状态，在这种状态中，多年以来围绕公平的讨论仅仅只是带来了一轮又一轮的讨论、定义、焦点小组、研究、数据收集等。在某些情况下，一些企业甚至推出了内部人力资源政策以试图改变其员工的人口统计数据。虽然这些工作也产生了有趣的思维和概念，但在华为，我们强调行动与讨论同等重要，执行与创意同等重要。我们认为，要在职场和世界中实现公平，我们不能止步于深奥的哲学审视，而是开始采取具体措施，给人们的生活带来公平。

从根本上说，华为认为公平不仅仅是一个概念，而是一份每个人都应该拥有的无形资产。如果要描绘我们在提升行业公平方面的进展，我们不能仅仅关注人口统计、数据信息和自身的员工群体，而是应该在关于个体充分利用和把握机会的具体故事中寻找答案，并借鉴其经验，为其他人提供同样的机会。当然，我们必须确保自己的员工受到公平的对待，但同时，我们也要把目光放得更高，把相关工作拓展到我们办公室之外。

本报告不仅寻求参与相关的全球对话——事实上可以说，对整个行业和商业界而言，我们已经讨论了太长时间——还希望在我们运营的每个国家以及业务覆盖的每一个角落都激发一系列全球行动、倡议、项目和创新。这些活动的目标必须是将所有人凝聚在一起，努力实现共同的宏伟目标，即通过为所有有需要的人提供工具、技术和机会，确保所有人站在同一公平的起跑线上，并不断分享在这一过程中遇到的故事，展现我们取得的进步。在华为，我们已经开启了这一旅程，正如本报告所展示的那样，我们欢迎所有愿意加入我们并共同努力的人。

三、行业格局

大多数 ICT 公司都是从过去 10 年间开始关注公平及相关事项。2014 年在北美以及次年在欧洲，几乎全球所有的 ICT 公司都开始广泛谈论多元化、包容性等概念，媒体更是进一步扩大了声量。每家公司都依据各自的背景对这些术语的含义提出了自己的定义，并经常制定一些宏大的目标，旨在增加不同人群在员工群体中的代表性，但这似乎只是在追求形式。例如，有些公司设立了雇用和晋升更多女性的目标，并承诺会不断努力实现这一目标，直到其全球员工团队的一半均为女性，以及同样重要的，其公司一半的领导人也是女性。

许多 ICT 公司都发表了不同形式的“使命声明”，来表达和解释他们对这一领域的关注和投资。一些公司从商业考虑的角度解释他们的动机，即相信公平从根本上有利于商业发展，并能够改善盈亏底线。其他公司的解释则侧重于正义、公平，或者仅仅是做正确的事。无论这些公司是出于商业还是道德原因进行投资，他们大多承认，他们希望影响公众以及内外利益相关方对公司的看法。这些公司在进行此类投资时最希望获得的结果是让公众和内外利益相关方看到他们在表态和采取行动。

然而，公开数据显示，在这些既定目标方面实际取得的进展很少，特别是在早期阶段。各个公司都采取行动进行主动宣传，这是可以理解的，但数据表明，尽管多年前各方就开始着手解决这些问题，但目前问题仍然存在。ICT 行业仍然是压倒性地由男性领导和管理，并且员工群体构成没有很大改变，无法反映整个社会的人口结构。此外，只要公司表达了意图并采取了行动，员工、消费者和其他利益相关方就只能表示满意，即便他们并没有看到实际的进展。

最近，行业的观点开始变得更加成熟。就像华为一样，整个行业都开始意识到，必须努力实现面向所有人的公平，才能切实提升特定群体的公平。可喜的是，ICT 行业最近的关注和投资重点已经开始从试图改善短期统计数据的纯粹内部举措，转向旨在产生深刻和持久影响的更广泛、基于社区的计划。例如，ICT 公司已经开始与学术机构合作，促进女性（包括女童）的科学、技术、工程和数学（STEM）教育。他们已经开始与各国政府和非政府组织建立联系，鼓励为先前接受相关教育不足的人群提供科学教育及相关机会。如华为等一些公司已经在发展中国家投资，利用技术为那些以前被遗忘或忽视的人群改善生活质量。考虑到需要在全世界许多地方开展为数众多的项目，以及相关挑战的巨大规模，实现全面成功需要很长的时间，但目前我们有理由感到乐观。

因为，相较于过去基本只关注实现看似很棘手的数据转变，当前的发展趋势是愈发注重增加外部支出、扩大伙伴关系和制定长期方案。如今，最具远见的公司开始制定更崇高、更系统、更宏大的目标，包括创造一个更公平的生态系统，涵盖员工、消费者和最终用户、供应商和厂商、合作伙伴和政府。这些公司相信，随着时间的推移，这些努力将有助于带来一个更公平、更和谐的世界。

这种强调长期性和聚焦社区的解决方案最受欢迎，也更为成熟并且经过了深思熟虑。这种方案与华为在全球采取的方法完全一致。鉴于技术在提供联接、促进公平竞争环境、消除障碍和提升个人能力方面发挥着不可或缺的作用，ICT 行业理应在为每个人创造更公平、充满机会的环境方面走在前沿。技术创造的这一波机会浪潮将让所有人受益，并将释放人才潜力，给个体带来前所未有的发展动力。这些才华横溢又刻苦耐劳的个体将成为未来的创新者和开发者，各自尽力来保持良性的循环。

四、投资与举措

华为鼓励所有员工发挥专长，提出好的想法，致力于从事有意义的行动。在华为，好的想法层出不穷，许多积极举措得到了领导层的支持，并在地方、区域和全球层面获得了大量投资。尽管本报告只介绍了华为众多全球举措中的几项，却足以体现华为全球员工令人惊讶的智慧、创造力和承诺。这些举措分别以各自的方式推动平权运动的发展，为参与者带来了切实的变化。

未来种子 2.0

“未来种子”原为华为推出的面向年轻人的全球企业社会责任旗舰项目，现已演进为一项关注教育、青年人才培养和未来产业发展的综合举措。未来种子 2.0 旨在通过各种形式，如提供奖学金、开展学术竞赛以及在线培训活动，培养当地 ICT 人才，构建各国和不同文化之间沟通的桥梁。通过该项目，华为与世界各地的年轻人分享其在全球商业环境中积累的 ICT 专业知识和经验，帮助他们了解 ICT 行业的先进技术，积累 ICT 专业知识和技能，从而推动全球 ICT 行业的发展。

本报告将重点介绍未来种子 2.0 下的几项重要举措。

华为 ICT 学院

2013 年，华为推出了 ICT 学院（现已纳入未来种子 2.0 计划）。华为 ICT 学院是一个与高等院校合作的校企合作项目，旨在构建一个更加健全的人才生态系统。通过该项目，华为为高等院校提供优质课程和支撑服务，帮助他们培训讲师、开设和优化 ICT 专业、改进课程以及建设标准化实验室。通过这些努力，华为帮助不断优化学习、认证和就业全流程，丰富全球人才供应链。我们希望通过深化校企合作，推动行业的发展。

截至 2019 年底，华为 ICT 学院已在全球 72 个国家落地，覆盖中国、东南亚、中东、非洲、欧洲、拉美和南太平洋地区。全球共 927 所名校设立了华为 ICT 学院，每年培训超过 45,000 名学生。华为已举办四届 ICT 大赛，参与人数和国家每年都在增加。第一届 ICT 大赛于 2015 年举行，仅有 7,775 名参赛者，且全部来自中国。如今，华为 ICT 大赛已发展成一项极具影响力的大赛，吸引了来自 70 个国家的 15 万名学生参赛。大赛设有人工智能、云计算、大数据和物联网赛道，旨在全面培养参赛者的 ICT 技能。

2020 年，华为制定了 ICT 学院五年计划，希望在全球范围内培养 200 万名 ICT 专业人才，并且不断刷新与高校在 5G 和 AI 等前沿解决方案领域的合作。我们相信华为 ICT 学院将为数字世界输送人才，让更多人享受公平、高质的教育，提高其数字技能，并为行业带来新的视角。

SmartBus 项目

华为 SmartBus 项目为 11 至 15 岁的儿童提供互动、有趣的学习环境，通过交互型课程和游戏项目，帮助孩子们学习网络安全知识，认识网络的好处及其潜在危险。

SmartBus 是一个交互型的可移动数字课堂，可前往欧洲各地的学校，提供基于证据的教育计划，专注于实现上网安全、预防网络欺凌和保护数据隐私。2019 年，我们在比利时推出 SmartBus 项目，目前该项目已前往比利时、荷兰、西班牙和葡萄牙的 126 所学校。截至 2020 年底，两辆华为 SmartBus 已经惠及超过 25,000 名学生、教师和家长。

DigiTruck

在肯尼亚家庭农场高度集中的偏远地区，许多当地人从未使用过互联网，有些人甚至连听都没听过。尽管这些偏远社区的居民可以从数字技能培训和联接中受益，但他们往往也是最难触及到的群体。

为此，华为携手比利时非盈利组织 Close the Gap 共同打造了一个由太阳能供电的移动课堂，将数字技能带去资源匮乏的社区。华为的 DigiTruck 是一个由卡车集装箱改造而成的移动数字课堂，可以前往传统课堂无法到达的社区。每辆 DigiTruck 配备了 20 台笔记本电脑、20 个 VR 头戴设备和 Wi-Fi，以临时数字学校的形式，提供免费课程、资源和资料。DigiTruck 课程通常持续一个月，可以为资源匮乏的社区提供数字赋能，从而缩小数字差距。

数字培训巴士

在孟加拉国，农村女性往往无法获得与男性同等的权利和自由。在这个拥有 1.64 亿人口的国家，虽然政府正在主导一场数字革命，但仍有许多农村地区的年轻女性被落下了。2017 年，华为与孟加拉政府 ICT 部门及运营商 Robi Axiata 合作，共同推出数字培训巴士项目。该项目提供了六辆定制的巴士，每辆配备 23 个工作站，它们都有一个共同的使命：为孟加拉国农村地区女性提供数字技能培训。

数字巴士让偏远地区无法前往大城市接受培训的女性有机会参与到数字世界的发展中来，防止她们被落下。该项目旨在改变 64 个地区 24 万女性的生活，助力孟加拉国推动两性平等，实现长期的经济增长。

随时学教育联盟

2020 年初，新冠疫情的突然暴发导致中国的学校停课。然而，政府却宣布停课不停学。为全国数以亿计的学生提供大规模在线教育是我们面临的前所未有的挑战。为此，华为联合 100 多个教育合作伙伴发起了随时学教育联盟，助力中小学以及高等教育和培训中心提供在线教学服务，从而把课堂带出校门，让其走进家庭。通过该联盟，学生和教师能够随时随地接入在线课堂。

为了满足远程教育和不同机构的需求，华为开发了全流媒体教学、互动教室和大规模开放在线课程(MOOCs)等解决方案。截至目前，随时学教育联盟共服务 2 万多名客户，5,000 多所学校和公司，为 5,000 多万名学生提供了 24 万节在线课程。

华为女性开发者计划 (HWD)

HUAWEI Women Developers (HWD) 是华为面向女性开发者设立的全球项目，旨在为女性开发者赋能，通过全方位资源支持，帮助女性开发者在职业和技术发展上获得更大提升空间。HWD 旨在帮助女性开发者创造能够改变世界的应用和工具。我们的最终目标是通过提供更多职业发展和技能培训机会和平台，鼓励更多女性参与技术创新。该项目向全球所有女性开发者开放。

MindSpore

MindSpore 是端边云全场景按需协同的华为自研 AI 计算框架。MindSpore 采用微分原生编程新范式以及 AI Native 新执行模式，实现更好的资源效率、安全可靠，同时降低行业 AI 开发门槛、释放 腾芯片算力，助力普惠 AI。

2020 年 3 月，华为宣布 MindSpore 将完全开源，以动员全球力量构建一个充满活力的人工智能软件和硬件生态系统。这一关键决定大大降低了人工智能开发者开展创新的门槛，并为所有人提供了平等的机会。尽管在平权白皮书中提及这类技术项目似乎并不常见，但我们认为，通过开放 MindSpore，我们为世界上每个角落的所有开发者打开了实现专业成长和发展的潜在路径。无论年龄、性别或国籍，每个开发者都能使用我们提供的人工智能计算框架和工具。这有助于创造一个公平的竞争环境，为人才提供施展才华的空间。

StorySign

华为深知技术可以为几乎所有人的生活带来不可思议的改变。例如，全球有 3,400 万听障儿童，其中许多苦于无法阅读。为了给听障儿童打开书籍世界的大门，改变培养他们阅读能力的方式，我们开发了 StorySign 应用，利用创新的移动人工智能技术将热门儿童读物翻译成手语。这一点很关键，因为听障儿童往往很难做到将文字与声音相匹配。用这款应用对精选热门儿童读物中的文字进行扫描，立刻就能将文字翻译成手语，并通过可爱的手语卡通人物 Star 呈现出来。

StorySign 是华为与全球出版商企鹅兰登书屋和国际聋人社区（包括聋人学校、欧洲聋人联盟和超过 15 个国际聋人协会）合作开发的，可支持超过 15 种不同的手语，供全球用户免费下载。

五、平权项目

这些杰出的举措都在当地社区产生了重大影响。这些举措的成功离不开负责监督这些项目的华为员工所做的努力、承诺及其能力。由于篇幅原因，我们不在此将他们一一列出，只介绍几位杰出的项目负责人代表，他们正努力推动当地社区朝着更加公平、公正的方向发展，以提供更多机会。

胡晓曼 常驻中国北京，主要负责监督华为开源全场景人工智能计算框架 MindSpore 社区的管理工作。胡晓曼是一名数学天才，毕业后成为一名软件开发工程师，在一家知名网络搜索引擎公司开始了她的技术生涯。2020 年加入华为开源项目办公室后，胡晓曼很快被任命为 MindSpore 项目负责人，几乎是在公司宣布将 MindSpore 开源的时候接手了该项目。早年从事深度学习工作时，胡晓曼便明白人工智能计算框架对开发者的重要性。她表示，“通过将我们的人工智能框架开源，华为正助力构建一个广泛的国际生态系统，并推动这一生态的广泛应用以及快速发展。人工智能技术的快速发展将为所有人带来巨大利好。”

胡晓曼非常热衷于帮助推进人工智能的发展。她解释道，“我需要与许多不同的利益相关方打交道，包括华为内部和外部利益相关方。我就像一个信使，负责向数据科学家、开发人员、学生、企业客户和全球的同事普及 MindSpore。”胡晓曼及其团队促成了一个强有力的传播项目，同时还组建了本地贡献者社区 MindSpore 研究小组并为其提供支持。她表示，“他们所做的工作将来自许多不同地方的人聚集在了一起。尽管大家年龄、性别以及国籍不同，但对技术的热忱以及对引领创新的执着让大家团结在一起。从这一方面来看，技术消除了个体差异，并创造了一个以合作、赋权和理解为基础的论坛。”

Pallavi Malhotra 常驻英国伦敦，负责主导西欧地区 ICT 学院项目。作为英国首批女性电信工程师之一，Pallavi 在企业 and 学术界都有令人印象深刻的成绩。在 2015 年加入华为之前，她主要负责代表其所服务的学术机构与外部公司开展学院项目，为现在的职位积累了相当多的专业知识，正如本报告所述，华为的 ICT 学院正在蓬勃发展。Pallavi 表示，“我的热情在于帮助学生，特别是女性，探索 ICT 行业的众多机会，而华为 ICT 学院能够帮我达成这一目的。我们正在越来越早地播下种子，并开始看到越来越多的女性从事技术行业。”

Pallavi 亲身体会到为什么过去很少有女性选择工程或技术行业。“过去的标准是，尽管一个女性对科学或技术感兴趣，但最终还是会选择医学，甚至都没考虑过要成为一名程序员或工程师。我鼓励 ICT 学院学员去了解 ICT 技术为他们提供的选择，并与他们分享，在这个行业，性别、年龄或背景并不重要，智慧、职业道德和努力才是成功的重要因素。”Pallavi 的例子验证了聚焦、持续的努力能够创造一个更加公平的环境，推进公平竞争。

刘晶 常驻中国深圳华为总部，负责全球雇主品牌建设。尽管这份工作的重点不在于推进公平，但刘晶认为公平、公正和机会是构成华为雇主品牌的基本要素。刘晶表示，“华为有几个稳定的核心价值观，包括奋斗、真实、雄心，华为员工在内部以及与外部利益相关方沟通中都在践行这些价值观。种族、国籍或性别并不重要，重要的是能保持诚实，公开

交流好的想法，并努力工作追求卓越。”刘晶及其团队充满了使命感和目的性，致力于向华为的员工，包括过去、现在和未来的员工展示一个准确、积极的华为形象。

刘晶表示，“多年来，华为快速发展，但文化却始终保持不变。”她认为她的工作非常有动力，这份工作让她有机会与各地的员工互动，并在一个任人唯贤的氛围中追求自己的职业发展和专业成长。她认为华为的工作氛围很友好，大家互帮互助，在这里工作也很有满足感。

缪莉莉 清楚地证明可以将“平等心态”带入任何角色、活动或职能。作为华为空间规划和工作场所管理的负责人，莉莉对复杂的挑战并不陌生。她拥有出色的学术背景（管理学博士、项目管理硕士和土木工程本科），在大型房地产公司有设施管理方面的良好业绩记录。莉莉于2016年加入华为，肩负着推动部门职能转型的明确使命。“我所处的环境非常具有挑战性，在我知道从哪里着手之前，就进入了一个‘大发现’的过程。”莉莉回忆道，“我很快意识到，我们应遵循全球性原则，但要留出本地化的空间，以满足个人的需求。”在她任职期间，每位员工的办公空间显著增加，用户调查数据显示，员工在这方面的满意度达到了历史最高水平。莉莉强调说：“我们不仅关注员工的满意度，还注重他们的健康和生活质量。”

由于管理的设施及其零部件的数量巨大，工作有时会非常艰巨。但莉莉对这份工作投入巨大且抱有强烈的热情。她有意地组建了一个组员背景和能力都非常多元化的团队，因为她认为这会让团队更加具有创新力、洞察力和判断力。“我们努力不断改进，并不断寻找新的机会，以提前发现利益相关方的需求。我们越了解他们，就越能根据他们的需求提供支持。”

六、实践中的公平

并非每个推动建立更加公平的世界的组织都有正式的相关计划或倡议。长期以来，许多华为员工都致力于推进公平，并尊重所有人。这些员工特别注重帮助同事（尤其是那些经验较少的同事），以实现他们的职业目标，并提升他们的组织贡献。尤其是一些女员工，她们满是感激地回忆了一路以来导师对她们的支持，并一直希望通过为更多初级员工（尤其是女员工）提供咨询和支持，将“这种支持传递下去”。很高兴能通过本报告对文中几个员工的这类贡献表示认可。他们通常是“无名英雄”，不仅在正式岗位和任务中表现十分出色，还推动华为和他们所在的社区实现更大的公平。

王冬芸 在巴西圣保罗工作，她管理着一个约 50 人的合同谈判和履行团队。团队成员文化背景各不相同。在担任这一职位的五年多的时间里，Alice 助力部门实施了重大的变革和流程改进，但在团队管理方面取得的成就是她取得的最重要的职业进步。王冬芸表示：“我一直注重了解驱动每个团队成员的动力。这意味着要真正地去了解他们，并把他们当作不同的个体来看待。一方面要给予他们经济上的回报，但同时也帮助他们实现职业发展、提升技能并构建圈子。他们需要看到，我会为他们而战，为他们投入精力。随着时间的推移，我们之间构建了坚实的信任基础，差异也就消失了。”

这种高度信任的环境并非是轻易而来的。五年前，刚来巴西之初，王冬芸立即意识到自己对当地市场知之甚少。但是，这并没有令她气馁，因为她知道，她比任何新同事都更加了解华为这家全球化公司。王冬芸回忆道：“我们都发现能为彼此提供些帮助。渐渐地，通过持续不断地积累经验，我们建立了信任和理解。随着信任的增强，我慢慢融入了当地团队，成为团队的一员。我们对彼此的信任以及随之而来的团结成为了我们团队成功的核心要素。”

Caroline Jepkorir 是常驻肯尼亚内罗毕的一名云核心网高级工程师。她在家里的 11 个孩子中排行第七，从小就出类拔萃。在父母的鼓励下，她学习了科学、技术、工程和数学（STEM）学科。当时，Caroline 是为数不多从事技术行业的女性，她很早就明白，应对批评和怀疑等最好的方式就是比提出批评和怀疑的人做得更好。遵循这一原则，她打破了女性在技术行业的多个障碍，经常是某客户站点上唯一的女性工程师。作为从事 ICT 行业为数不多的女性，Caroline 持续为客户提供技术能力，并在幕后为技术行业的其他女性提供支持。

Caroline 对一路以来从导师（无论男女）和亲密同事处获得的支持表示了感谢。Caroline 说：“肯尼亚有着传帮带的传统，非政府组织、教育机构甚至是政府都会提供相关支持，而我就是受益者之一。现在，我在一个 STEM 导向的辅导项目中做志愿者，将这个传统传承下去。我在需要的时候得到了支持，我现在也希望以同样的方式帮助他人。” Caroline 表示，她对肯尼亚在性别平等方面取得的进展感到高兴，尤其令她感到自豪的是，她所在的华为团队中有一半为女性，而未来在 STEM 领域会有更多女性从业者。“我们看到，大环境在不断改善，而变化通常始于本地层面，很高兴自己能够参与其中。华为的文化是不断学习的文化，是互相帮助、相互信任的文化。华为是有才华的女性实现自身发展的沃土。”

Jyoti Joshi 在印度班加罗尔为华为工作了 20 多年。她回忆说，她是当时少数几个攻读工程学位的女性之一。她自信沉着，且工作十分出色，因此很快赢得了男同事的尊重。工作后的第五年，她当时的上司加入华为，并邀请她一同加入。作为第 108 号员工，她从公司广阔的前景，跨业务发展、人力资源、质量保证和当前的运营中受益。她对华为的尊重和热爱显而易见：“在华为，我们直面挑战，我们不断创新和适应。为了推进公平，我们不仅要有正确的政策，还要有正确的态度。”

Jyoti 尤其关注职业母亲所面临的挑战。在她的团队中，她努力帮助下属平衡工作和家庭对其时间和精力需求。Jyoti 表示：“在家办公是应对这方面挑战必不可少的工具。随着对远程办公和视频会议等的接受度越来越高，平衡职业发展和个人生活可能会更加容易。”虽然 Jyoti 承认，建立更加公平和平等的世界是个十分远大的目标，但她很乐观并表示：“在华为，我们正在推动变革，并致力于实现持续进步。我们采取的具体措施可能并不起眼，但我们正在稳步前行，且终将取得巨大的成功。”

七、持续努力

本文提到的所有倡议和出色女性都反映了华为的目标，即让每个人都能获得技术提供的工具、能力和有意义的工作。这个目标无法单靠戏剧性的政策行动达成。相反，正如本文所述，我们需要通过不同倡议和项目，在所有人的一致支持下实现。无论是本地的、区域性的还是全球性的，无论是能影响数千人还是仅仅一小部分人，每个活动都将发挥重要作用，推动我们实现目标。

本文介绍的几位员工介绍了华为互帮互助、任人唯贤的体系，而这是华为文化的标志。我们认为，华为的文化是我们最具价值的差异化因素之一。尤其是因为，与其他外部或个人的因素相比，我们的文化更加重视能力和表现。当我们与客户、供应商、监管机构和其他外部利益相关方互动时，我们很乐意分享我们文化的这一方面，并分享这种文化如何助力构建一个面向所有人的、健康的生态系统。我们最近通过的《性别平等声明》就是一个例子。该声明（本文中包含全文）中，华为首次向全世界宣布，华为重视女性的价值以及女性对整个公司做出的重大商业贡献。本文中提到的诸多努力以及鼓舞人心的女性不仅是口头上的表扬，而是对我们所有人的有力号召。

八、华为性别平等声明

科技为她、科技由她、科技伴她 华为公司性别平等声明

现代科技的发展正把我们带入万物互联的智能世界，但互联网接入、科技参与度、科技领导力等方面的性别差距必须克服。

世界经济论坛发布的《2021 年全球性别差距报告》显示，全球四分之三的“未来工作”从业者中，女性比例仍然非常低，这包括云计算、数据和人工智能、工程及产品开发等类目。

华为的目标是建立包容、多样性社会。为此，华为致力于为女性提供机会和决定性支持。

华为致力于通过支持男女平等并采取具体行动提升女性在科技行业和数字经济中的竞争力来打造一个“科技为她、科技由她、科技伴她”的社会。

为此，我们推出了多个举措来帮助 ICT 行业促进男女平等、提升社会包容。在我们看来，有五种做法可以在这一领域产生积极影响。

一、提升员工多样性，拒绝性别歧视

创新是华为构建万物互联的智能世界这一愿景的基础动力之一，且创新源于多样性。因此，华为重视多样、包容的工作环境的价值，并不分男女为员工提供平等机会。长期以来，多样性都是确保我们业务取得成功的关键因素之一，建立多样性员工队伍的第一步是聚集多样性的人才。

华为建立了无歧视的员工招聘、高潜人员识别机制，打造无歧视的工作环境，对促进技术进步并让数字工具惠及每个人而努力的所有员工给予认可。

二、在各个层面推动女性领导力

长期以来，有不少女性在华为各个业务承担关键领导岗位工作，对此我们感到自豪。我们将致力于提供更多让女性脱颖而出的机会和平台。

华为设计了专门的导师项目、高度包容的培训平台和公正的晋升标准，以培养下一代人才。我们将继续培养女性管理者，持续营造公司文化，鼓励我司及数字行业的女性在当前组织及行业持续发展。

三、为员工提供职业和家庭关怀

华为设计了员工关怀模式，以保护和推进员工福祉。我们会继续创新，营造高度安全、宜人的工作环境，并通过持续改善我们在灵活工作安排、儿童关爱和退休关怀等方面的政策，改善员工的生活。

四、营造开放、包容、安全的公司文化

通过持续刷新员工招聘、员工晋升、员工待遇等公司政策，我们也打击组织中的无意识偏见。作为在 170 多个国家和地区运营的全球化公司，我们认为有必要解决只有女性才会面临的文化和压力。

同工同酬和对暴力（恐吓、口头虐待等）性骚扰零容忍等内部政策是我们人力资源规则手册的长期基石。通过严格的监管和政策推进，以及持续的教育和意识提升活动，我们致力于营造所有员工感到安全、工作价值得到公平认可的工作环境。

五、为所有女性提供教育、培训和数字机会



公司的性别平等承诺不限于华为本身。作为全球 ICT 行业的领导者，我们认为我们有责任分享我们的知识和工具，以推动社会进步。通过为全球女性提供技能培训、职业培训和 ICT 培训，提升其数字技能和数字接入水平，我们不仅要为联合国可持续发展目标做出贡献，我们也在推动 ICT 行业的增长。

通过我们的全球企业社会责任活动、有针对性的奖学金和导师项目及其他帮助妇女儿童充分发挥其潜能的举措（如 WomenInTech，华为女性开发者计划等），我们每天都在努力弥合数字鸿沟，确保每个人，无论性别、种族、宗教、民族和性取向，都能在新的数字时代享受科技带来的好处。

华为技术有限公司

深圳龙岗区坂田华为基地
电话: +86 755 28780808
邮编: 518129
www.huawei.com

商标声明

 HUAWEI, HUAWEI,  是华为技术有限公司商标或者注册商标, 在本手册中以及本手册描述的产品中, 出现的其它商标, 产品名称, 服务名称以及公司名称, 由其各自的所有人拥有。

免责声明

本文档可能含有预测信息, 包括但不限于有关未来的财务、运营、产品系列、新技术等信息。由于实践中存在很多不确定因素, 可能导致实际结果与预测信息有很大的差别。因此, 本文档信息仅供参考, 不构成任何要约或承诺, 华为不对您在本文档基础上做出的任何行为承担责任。华为可能不经通知修改上述信息, 恕不另行通知。

版权所有 © 华为技术有限公司 2021。保留一切权利。

非经华为技术有限公司书面同意, 任何单位和个人不得擅自摘抄、复制本手册内容的部分或全部, 并不得以任何形式传播。