

## 不断变化的工作世界中的女性：到 2030 年实现全球性别平等

联合国妇女署执行主任普姆齐莱·姆兰博-恩格库卡 2017 年 3 月 8 日国际妇女节致辞

在世界各地，有过多的妇女和女童花费了太多的时间在家庭责任上——通常是男性和男童所花时间的两倍以上。她们照料弟妹和长辈，在家人生病时忙前忙后，操持家务。在许多情况下，这种不平等的分工牺牲了妇女和女童的自由时间，这些时间本可以用来学习、工作赚钱、运动或参与领导公民或社区活动。这使得女性和男性在经济地位、擅长工作的领域及工作地点等方面形成了既定的劣势与优势。

这是一个充斥着无偿劳动的、仍未改变的世界，一个对于全世界都分外熟悉、黯淡无光的未来：妇女和女童通过免费劳动来维持家庭；她们的生命轨迹与家中的男性大不相同。

我们想为妇女构建一个与今不同的工作世界。女童必须在成长过程中广泛地接触各种职业。我们鼓励女童走出传统服务和护理行业，进入工业、艺术、公共服务、现代农业和科学领域。

我们必须从家庭和学校早期教育开始改变，以使孩子不会由于身边的生活氛围而认为女童必须比男童弱小、贫穷、或更没有梦想。

这需要在养育、课程、教育环境以及电视、广告和娱乐等塑造日常刻板印象的渠道方面做出调整，还需要坚决采取措施来保护年轻女性免遭早婚等有害文化习俗和各种形式暴力的伤害。

妇女和女童必须做好投身数字化革命的准备。目前，在获得计算机科学本科学位的人群中，只有 18% 是女性。如果女性想要成功争取高薪的“新领”工作，那么我们必须看到世界各地学习科学、技术、工程与数学类科目的女童人数显著增加。目前，数字产业中仅有 25% 的劳动力是女性。

正如[联合国秘书长增强妇女经济权能高级别小组](#)所言，实现工作场所的平等需要扩大体面工作和就业机会。这涉及到政府促进妇女参与经济生活的针对性努力、工会等重要团体的支持，以及妇女自身勇于发声，为克服女性参与经济的当前障碍制定解决方案。成效应将是显著的：到 2025 年，推动妇女平等可促使[全球的国内生产总值增加 12 万亿美元](#)。

这还需要坚决地着力消除女性在基于其性别和性别之外所面临的歧视，包括性取向、残疾、老龄和种族等多重交叉方面。这些因素还导致工资不平等：工资的平均性别差距是 23%，但是对在美的非裔美籍女性而言，这一数字上升到了 40%。在欧盟，老年女性生活贫困的可能性比老年男性高出 37%。

有一些角色的女性已经过多，但是薪水低微，而且缺乏或没有社会保障。在这些行业内，我们必须提高女性的待遇。例如，建设满足女性需要的、充满关怀的经济，并聘用女性从

事有偿劳动；制定女性有偿劳动和无偿劳动的平等条款和条件；支持女性企业家，包括支持她们获得融资和进入市场。非正式部门的女性做出的贡献也需要得到认可和保护。这就需要采用赋能型宏观经济政策，以促进包容性增长，显著加快 7.7 亿赤贫人口的脱贫步伐。

解决不公平问题需要公共部门和私营部门的雇主下定决心并灵活处理。为了招聘和留住女性员工，我们需要采取激励措施，比如扩大支持女性的产假福利、支持其重返工作岗位，落实[《增强妇女权能原则》](#)，鼓励更多女性进入决策层。与此同时，新晋父亲的福利方面也需要做出重要改变，且文化上也要有所转变，使得休陪产假和产假成为可行选择，从而为家庭带来真正的共享福利。

在这些复杂措施中，我们必须做出一些简单而重要的改变：男性参与养育过程、女性参与经济生活、女童像男童一样自由成长。如果我们要让更多的人能够从事体面工作、保持体面工作的包容性，并使得所有人均可获得《2030 可持续发展议程》所设想平等世界中的所有福利，那么各方都必须共同努力做出改变。