



经济及社会理事会

Distr.: General
31 December 2014
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第五十九届会议

2015 年 3 月 9 日至 20 日

第四次妇女问题世界会议以及
题为“2000 年妇女：二十一
世纪两性平等、发展与和平”
的大会特别会议的后续行动

具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织世界中小企业联盟提交的 陈述*

秘书长收到以下陈述，现按照经济及社会理事会第 1996/31 号决议第 36 和第 37 段分发。

* 本陈述未经正式编辑而印发。



陈述

性别地位、性别平等、性别议题

按照联合国在全球基础上增强妇女权能方案的主题，我们迫切需要对性别一词进行定义，联合国的方案正是建立在它的基础之上。必须指出的是，实际上，现在我们每次在方案名称、会议、组织或出于一般性原因使用这个词时，默认性别指的是妇女为关注焦点的问题。

全球商业要求性别之间相互联系，没有什么比这一事实更重要或更基本了。这一说法的内在含义是，男子和妇女在理解商业的所有相关方和不断变化的性质时，思维定势有必要进行更重大的转变，特别是在中小型企业领域里，企业和企业家精神经常为所有相关方带来 360 度的视角，包括男性和女性，这对经济和社会各界的增长和可持续转型至关重要。世界正在发生变化，这不仅仅是因为妇女正在发挥更大的作用，也还因为地方和全球的商业市场本质上在快速演变。

性别间协作和增强权能齐头并进……

第一项规则：任何类型的交易——或者，如果你愿意的话，可以称之为商业——不论是商品销售、服务采购，还是甚至包括诸如大学注册入学等事情，在发生时都会出现性别间的联系，相关方可能由不同的人口组成，而男性和女性则是基本组合。

第二项规则：在给出了第一项规则后，我们必须竭尽全力，尽最大可能精确地理解在发生性别间交流时的所言所行。所有相关方之间产生一种透明的互动，不论相关方全部是男性、全部是女性还是男女混合，其语言和行为保持一致，重视真正的贡献，这种互动越来越成为一种交流，以最佳的方式增强每个人的权能，以实现蓬勃发展的企业增长。

第三项规则：一旦不同性别和/或性别内部的个人之间对某一事情进行了交流，我们必须带着一定程度的确信，知道我们有了一个协议，可以在这项协议的基础上采取适当行动。所有相关方之间的协作和包容被认为是实现企业持续营利的重要促进因素。

全球人口按男女划分大约各占 50%（精确度介于 3%至 5%），在全世界和大多数国家都是如此，并且越来越多的妇女不断进入全球商业领域。因此，我们认为，围绕长期探讨和高度分歧的问题进行辩论的时间结束了。我们必须停止：

- 规定妇女应当利用其时间和生命来做些什么，
- 制定关于妇女应当如何获得和管理事业、教育、家庭选择、公共服务等的政策（规则/条件），以及

- 实施配合，目的是实现性别均衡，这样每位有思想的人士——男子或妇女——都知道这种均衡能够带来我们都希望看到的积极变革。

事实上，每一个可能看起来不可企及的体系，从企业到教育到政府，不一定应当仅仅为了改变现有的男性/女性百分比而使之成为一项目标。这个问题没有任何灵丹妙药，常识表明，可能经常有必要根据具体个案进行更多的深入讨论。全面准备很少能在任何时间内搞定一切事情。

毫无疑问，在许多情况下，人们尝试通过媒体来探讨这一问题，提出指控，予以反驳，但是这种争论很少带来太多的实质性内容。妇女确实需要支持，向有力量带来变革的群体表达诚实的不满，并且，在未来的一定时间内，将继续保持这种局面。但是，同样的，这种支持应推动在相互尊重的氛围中进行积极对话并大大改善对性别问题的了解——如果职场男女抱有名义上的偏见，则不举行公开对话。

经过考虑，我们认为，有必要强调任何以性别的名义被归类到一起的问题都同时与男性和女性相关，如果不能就男女现在不可避免地在商业、社会和生活道路上彼此合作这一点达成共识，就不可能实现增强妇女的权能。之前提到的辩论的效力早已过时。现在是抛弃所有错误认识，并消除我们自己在听到和/或看到特定词语时引发而形成的偏见的时候了。现在是时候认识并承认某人在几年前说过的话：“问题不在于我们不了解彼此。问题是……我们不了解我们并不了解。”

性别平等没有像许多问题一样取得进展——不论是男女之间在薪酬、机会、生活方式、财富、骚扰或是歧视方面——因为性别共同之处一直是过去 60 年的焦点。一个非常简单的道理是，男女并不相同，在生物学、社会、情感抑或采取的生活方式或目标方面均不同。男性和女性扮演着不同的角色，在社会上发挥不同的作用，有着不同的生活道路，不论是单身还是处于某种关系中。他们通常有着不同的价值观、目标和期望，并且可能拥有不同的视角。很明显，我们都执着地坚持着自己对于性别的看法。

今天，在全世界范围内，妇女正在取得进步并改变世界。这种趋势是明显和可衡量的，但是却不足以让更多妇女跻身于教育、商业和政治的高层梯队——至少同其占总人口的百分比相比，不足以使其在领袖中占有同样的百分比。

将重心放到新的蓝图上也许是一个可靠的选择，即，扩大当前的参数，使妇女的自由包括工作、制定灵活的计划，经营其自身的企业，或者，如果她们想的话，在企业界里瞄准更高的职位。两个多世纪以前世界采取的以男性为主导的企业模式现在严重阻碍了这些选择。通过这一模式建立和维持的商业和企业增长需要新的结构。我们不当仅仅因为长期以来一直如此就继续满足于现状。

随着越来越多的男子和妇女能够获得科技进步和在线移动，我们看到正在涌现大相迥异的蓝图。我们认为，联合国以增强妇女权能和真正性别平等为重心的

各项倡议现在应审议并重新定义妇女如何通过异性的了解和支持，建立互惠和包容性的常识性途径，以促进、建立和维护工作和家庭中的全面性别平等。

需要改变的不是妇女或男性，更多的是过去 200 年来商业所一直活动的领域。我们认为有必要进行系统变革，不仅接受所有性别，并且还欢迎他们。希望进入该领域的每一个人都希望有发展的空间。所有人都有将梦想变成现实的空间。

我们认为，妇女需要男性接纳她们，将她们作为成功的互补者而不是竞争对手；作为企业和生活的伙伴，致力于共同建设我们所提出的新蓝图。她们希望与男性共同努力，创建消除偏见的新思维模式，形成适当和有效的性别间交流，同时创造相互价值。

世界中小企业联盟清晰地认识到，各个地方的成员和中小企业的所有者——不论男女——都欢迎通过可实现的对性别意识的关注，所有人都能增强权能。他们积极促进消除性别偏见，并采取性别智慧办法对待全球商业，更重要的是，要建立全新、包容性的性别动态蓝图。
