



经济及社会理事会

Distr.: General
21 March 2017
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第六十一届会议

2017 年 3 月 13 日至 24 日

议程项目 3(a)(一)

第四次妇女问题世界会议和题为“2000 年妇女：二十一世纪性别平等、发展与和平”的大会第二十三届特别会议的后续行动：重大关切领域战略目标和行动的执行情况以及进一步的行动和倡议：在不断变化的职业领域内增强妇女经济权能

部长级圆桌会议：公共和私营部门的性别工资差异：如何在不断变化的职业领域内实现同值工作同等报酬

主席的总结

1. 2017 年 3 月 13 日，妇女地位委员会在“在不断变化的职业领域内增强妇女经济权能”的优先主题下，就“公共和私营部门的性别工资差异：如何在不断变化的职业领域内实现同值工作同等报酬”专题举行了一次部长级圆桌会议。与会者就该主题交流了经验、教训和良好做法，重点讨论缩小性别工资差异以及减少劳动力市场的性别歧视和职业隔离现象的国家法律、政策、方案和条例。与会者还强调促进更好的工作与生活平衡的有效措施。

2. 德国政府联邦家庭、老年人、妇女和青年部的议会国务秘书 Elke Ferner 女士主持了圆桌会议，并在对话开始之前致开幕词。25 个会员国的部长和高级别官员在圆桌会议上作了发言，对话以主席的发言结束。助理秘书长兼联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)副执行主任雅尼克·哥莱马致闭幕词。



有助于减少性别工资差异的有效国家法律、政策、方案和条例

3. 与会者介绍了一系列能够使他们的国家缩小性别工资差异的国家法律、政策、方案和条例。一些与会者强调，采取结构性和整体性的办法消除薪酬性别差异的根源是一项经验教训。许多与会者还引用妇女经济权能与经济增长的相互联系，强调消除性别工资差异的努力与更广泛地实现《2030 年可持续发展议程》的努力之间的联系。政府审计和成立有权处理工资差距的委员会等制度安排被认为是缩小性别工资差异的有用工具。一些与会者还特别指出了各国政府和非政府行为体之间伙伴关系的重要性。

4. 与会者强调各国政府的工作不应局限在立法措施的范围内：提高对性别工资差异的认识，克服影响劳动市场选择和结果的性别陈规定型观念，向公共和私营部门雇主和工会等其他有关行为体提供衡量和监测工资差异的激励和工具，这些措施被称为是确保同值工作同等报酬的三个关键步骤。与会者强调，结构性的宏观经济政策如果考虑到劳动力市场的性别隔离性质并具体针对家政工人和护理工、怀孕妇女以及单身家庭，对性别平等就有更强的影响力。一些与会者强调，必须有强有力的育儿假政策为妇女提供就业保障，以及较多的养恤金使社会更广泛地受益。切实纳入父亲的作用，以便改变雇主持有的陈规定型观念，就有可能产生不带性别色彩的招聘过程，这也是讨论的一部分内容。

确保私营部门的妇女获得与从事同值工作的男子同等报酬的措施

5. 一些与会者指出，私营部门的性别工资差异往往比公共部门的大。部长们分享了关于在部门间、部门和公司一级采取措施缩小私营部门性别工资差异的最佳做法，包括：确定具体的性别平等目标，例如平等机会方案；制定董事会中妇女比例的目标，包括为此采取特别的措施。一些部长指出，在可能的范围内，公共部门应支持企业缩小工资差异的努力，同时强调必须对在用人方面存在男女歧视的私营公司给予制裁。

6. 雇主和雇员之间以及各部门之间按等级和性别划分的薪酬结构的透明度，被一些与会者确定为是缩小性别工资差异的一个重要工具，因为它可以成为公司采取积极行动的一种有效激励。缩小差异的措施包括：提供儿童保育设施；为公司确定公布性别平等计划的法律义务；为微型和小型企业提供如何缩小工资差异方面的政府培训和其他服务。一些部长指出，最低工资的存在对妇女比对男子往往更有影响，建立或提高最低工资有助于缩小性别工资差异。

消除劳动力市场性别歧视和职业隔离、促进更好的工作与生活平衡的措施

7. 一些与会者指出，性别工资差异与性别歧视和职业隔离有关，而两者的根源都是基于性别的陈规定型观念，这些观念影响着妇女和男子的教育和就业选择。在采取立法措施的同时开展宣传工作，鼓励男童和女童作出非传统的教育选择，可以促进妇女参与新的科学和技术领域，参与劳动力市场上报酬更高而且往往由男子占主导地位的其他部门，如科学、技术、工程和数学、武装部队或外交使团。

通过国家方案鼓励男子和男童选择护理等传统上主要由妇女主导的领域的教育和就业，也被列为消除基于性别的劳动力市场隔离的途径。

8. 与会者特别指出，需要促进工作与生活更好的平衡，尤其是对于妇女而言，她们往往花更多时间从事无酬照护工作。他们指出，促进对更具弹性的工作安排(包括在家工作)的选择和权利，是支持工作与生活的良好平衡的关键组成部分。认识到无酬照护工作的责任所固有的性别差距并采取措施弥合这一差距，被认为是对于消除劳动力市场的性别歧视、在决策中注入平等待遇的文化以及促进所有人工作与生活平衡的一项重要贡献。
