



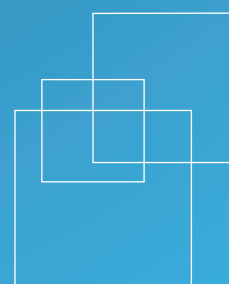
国际
劳工局
日内瓦



工作中的 妇女 倡议： 争取平等

局 长 报 告

国际劳工大会
第107届会议，2018年
报告一(B)



国际劳工大会，第 107 届会议，2018 年

局 长 报 告

报 告 一 (B)

工作中的妇女倡议： 争取平等

国际劳工局，日内瓦

ISBN 978-92-2-531079-8 (Print)
ISBN 978-92-2-531080-4 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2018 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和电子产品的信息可从以下网站获取：www.ilo.org/publns。

版式由 TTC 设计：参考 ILC107-DG_I(B)_[CABIN-180416-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

前 言

国际劳工组织在工作和社会中的性别平等事业方面长期作出承诺并取得成就。这项事业对本组织争取全球社会正义的权责至关重要，必不可少。

然而，我们离实现平等的目标还有很长的路要走，这方面的进展缓慢、不平衡、不确定。为此，我们发起了“工作中的妇女百年倡议”，该倡议是国际劳工组织七项百年倡议之一，本组织将通过这些倡议纪念第一个一百周年并为未来作好准备。因为，尽管国际劳工组织及其成员国取得了显著进展，但越来越显而易见的是，我们需要在经过试行和检验的政策工具基础上，进一步采取新的、创新性的方法，促进平等。仅仅沿袭过去的做法将不足以克服在实现平等方面根深蒂固的结构性障碍。

本报告讨论了这些障碍，并就如何应对这些障碍，为争取平等作出新的努力提出了建议。各国政府、雇主和工人对这些建议的看法 — 以及它们当然会提出的进一步想法 — 将具有重大价值，在国际劳工组织进入第二个世纪之际推动其性别平等工作的新势头。我感到鼓舞的是，本届大会会议除了对本报告进行全会讨论外，还将启动有关亟需的国际劳工标准的谈判，以便为与工作中的暴力和骚扰作斗争提供指导。这将为更广泛地争取平等作出重大贡献。

我谨鼓励所有代表积极参与关于这一关键问题的讨论。你们的想法、你们的承诺、你们的批评对于促进国际劳工组织“工作中的妇女倡议”和性别平等将具有最重要的价值。

盖伊·赖德

目 录

	页 次
第一章. 为什么劳动世界对妇女不公平?	1
第二章. 新机会与老问题	5
第三章. 时间 — 金钱 — 行动难题	9
第四章. 我们在朝正确的方向前进吗?	11
第五章. 打破“一切照旧”	17
(a) 通向新型照护经济的高速路	17
(b) 加强妇女对其时间的掌控	18
(c) 公平地评价妇女的劳动	19
(d) 提高妇女的发言权和代表性	20
(e) 消除暴力与骚扰行为	21
第六章. 国际劳工组织成立百年和推进平等新倡议	23

第一章

为什么劳动世界对妇女不公平？

1. 在富裕国家和新兴经济体中，妇女为国家经济作出的贡献都是显而易见的，在劳动力市场中吸引和留住更多妇女被认为是“明智经济学”。在工业化国家，妇女在高等教育方面超过了男人，而在许多发展中国家，她们在中等教育方面实现了性别均等。
2. 然而，妇女仍然被抛在后面 — 在全球范围内，身为妇女意味着在劳动力参与方面的机会要少 30%，并往往处于经济阶梯的底层。跻身企业界顶级职位的妇女屈指可数；仅有 32 名妇女担任财富 500 强公司的首席执行官。妇女大多从事低收入工作，在非正式就业和非标准形式就业中所占比例过高。过去十五年期间，妇女就业日益集中于特定的、通常工资较低的服务部门的职业。其结果是妇女的收入进一步缩减。
3. 在全球范围内，即使从事相同的或同等价值的工作，妇女的月工资仍然比男子的月工资低大约 20%。¹ 她们也更有可能遭受工作中的暴力和骚扰。过去几个月来，对妇女的性骚扰案例成为头条新闻。这些案例表明，暴力和虐待是流行的弊病，没有任何一个国家或行业幸免；所有妇女，不论她们处于哪个等级，在工作中都易于遭受不公平对待和虐待。它们揭示了暴力和虐待是多么普遍存在和多么被宽容以待的，它们显示了世界各地众多的妇女为了获得或保住一份工作、领到工资、得到晋升以及通勤上班而不得不承受的东西。除了给直接受害者带来伤害外，所造成的总体影响是形成了一个对工作中的妇女而言普遍存在的敌视和不适环境。
4. 当这些现实情况越来越多地被承认，而不是被否认，它们让我们正视一个非常根本的问题：为什么会这样？
5. 是因为男人不想放弃权力吗？还是因为在普遍认同性别平等原则的同时，又听天由命地认同这是一个长期抱负，而缓慢的进展只不过是任何变革进程中常见

¹ 这是在 71 个国家平均值基础上的初步加权平均估算，涵盖了全世界 79.7% 的工资收入者(见即将出版的国际劳工组织 2018/19 年全球工资报告)。

的小问题？是因为我们根本不知道如何改善这一状况吗？还是因为以妇女和性别平等的名义设立了无数法律、政策和机构，却收效有限，从而感到疲惫不堪？

6. 无论答案如何，很明确的是，当今劳动世界对妇女是不公平的，也没有理由预期未来的劳动世界会更加善待她们，除非我们有意识地作出决定，制止这种敌视。

7. 再者，妇女很愤怒，越来越多的妇女正在表达她们的愤怒。拉丁美洲“一个都不能少”运动中反对基于性别的暴力的大规模示威，或者广为扩散的抗议性骚扰和强奸的“我也是”和“到此为止”运动都体现了这一点。最近的案例是，当一些著名女性媒体人士得知自己的工资大大低于男性同行时，因不愿屈就不平等的薪酬而辞职，这表明了薪酬不平等问题有多么棘手。但这些情况也表明，妇女越来越不愿容忍这些不可接受的做法。一个普遍的感受是我们正处于实现性别平等的漫长道路上的一个转折点。但这将取决于我们如何化愤慨为行动(特别是在工作场所和劳动力市场中)。

8. 对国际劳工组织及其三方成员而言，这意味着需根据以下原则采取更有效和更恰当的行动：在我们所希望的未来的劳动世界中，不容针对妇女或任何其他人的暴力和骚扰有立足之地，也不容因性别导致的不公平待遇或不均等机会有立足之地。我们根本承受不起、也不会容忍这一点。如果我们不能兑现性别平等，那么实现人人享有体面劳动也将沦为空谈。待遇平等和机会均等是本组织的创始价值观，也是社会正义的核心。它本身即构成一个目标，同时也是在总体上反对不平等加剧现象的关键手段。我们是否有决心和能力设计创新性途径，在不断变化的劳动世界中实现性别平等，这将评定本组织的持续相关性和合法性。

9. 许多复杂因素致使劳动世界在各种情况下不同程度地对妇女不公平。

10. 第一，过去五十年来，当妇女开始稳步和大量进入正规劳动力市场时，劳动世界并没有为适应妇女而作出调整，而是要求妇女为适应劳动世界而作出调整——但劳动世界原本是由男人为男人所打造的。与此同时，领薪就业只是被加入到妇女的“待办事项清单”而已。将妇女视为“照护者”、将男人视为“养家糊口者”的传统“性别秩序”并没有受到质疑。妇女的时间被认为“有弹性”，与男人的时间不一样，不如男人的时间宝贵。五十年过去了，这方面的情况几乎依然如此。

11. 第二，随之而来的是，即使妇女成为家庭唯一或主要的收入来源，她们曾经，并且仍然被视为“次要”工人。一个必然结果是妇女还被当作可支配的工人，可在需要时召之即来，不需要时挥之即去。妇女还有可能遭受低薪竞争战略，她们被认为顺从、手巧和有工作道德，这些都被视为竞争资产。

12. 第三，性别平等通常被定位为一个妇女问题，而不是关乎所有人的问题。旨在提高妇女工作场所地位的政策和措施往往都着眼于“改造”妇女。举例来说，

近来反复提及的一个口号是，更多女孩应该学习科学、技术、工程和数学课程，或者闯入男人主导的职业，这样她们才能获得更优质的工作。人们很少听到要求男孩在传统女性岗位(比如护理)上追求职业发展的呼声。这强化了认为妇女价值较低的观点，将她们市场价值较低视作内在价值较低的证据，而没有视作对其工作岗位所需责任或能力的偏颇评定。因此，妇女和男人都被鼓励选择“男性”而不是“女性”职业以及相关学习领域。其副作用是女性为主的职业的价值被持续低估，报酬过低，限制了可供男人和妇女选择的生活和工作轨道的类型。因此，工作场所、家庭和社会中的性别关系变革一直是片面、不平衡的。

13. 第四，尽管有许多值得欢迎的例外情况，男人对性别平等的承诺是脆弱和不均衡的。这与以下信念是一致的：“应改造的”是妇女，而不是男人或者那些影响我们生活和工作的经济制度和机构。正如约翰·斯图尔特·密尔 150 年前在谴责妇女从属地位时所写的：“那些拥有主导权的人难道还会认为任何主导权不是理所当然的吗”？对一些人来说，情况仍然如此。有些男人根本不认为性别不平等是一个问题，或者可能认为它只涉及个案，而不是一个社会问题，需要通过旨在改变不公正结构和行为的政治承诺来予以解决。另一些人可能确信应弥合工作中的性别差距。然而，他们可能没有认识到某些行为和做法，包括在家里的行为和做法，恰恰加剧和延续了他们想要消除的不公正现象，或者他们可能并不清楚应该做什么。还有人可能认为实现性别平等是一个零和游戏，在这个游戏中，妇女之所得即男性之所失。在劳动力市场前景黯淡、竞争激烈的情况下尤为如此。但即使经济蓬勃发展，那些渴望跻身顶层的富有技能和经验的妇女所作的努力仍然会激起抵制和怨恨。积极自信被视作男人所具备的自然和可取的特征；但对女人而言，积极自信往往被视作好斗的代名词。妇女在企业界势单力孤的处境激发了一系列倡议，比如洛克菲勒基金会的“100 x 25”运动，其目标是 2025 年之前在财富 500 强公司中有 100 位女性首席执行官。

14. 在这一背景下，劳动力市场变革的步伐及性别差距弥合的速度是如此缓慢和不平衡也就不足为奇了。虽然有证据表明，妇女希望从事和保持领薪就业(包括生育之后)，女性首席执行官与男性同行一样富有成效，或者年轻一代的父亲们希望更多地参与子女的养育，与家人共度更多时光，但是妇女作为“二等”工人的形象根深蒂固。

15. 过去半个世纪或更长时间以来，诸多旨在促进平等待遇的立法和体制措施所遭遇的最大困难和阻力正是这些妨碍工作中平等的制度性或结构性障碍。有充分理由认为，尽管过去几十年的方法产生了实际进展，但仅仅坚持这些方法是不够的。必须聚焦于那些往往隐性存在的障碍，运用创新方法来克服这些障碍。

16. 基于这样的想法，向国际劳工大会第 102 届会议 (2013) 提出了建议，将“工作中的妇女”倡议作为国际劳工组织的七个百年倡议之一。在全体会议上，代表

们对这一倡议的评论大大少于对其它任何百年倡议的评论。也许这反映了在 291 位发言者中只有 65 位妇女的尴尬现实，或者也可能是由于国际劳工组织三方成员已经牢固确立了对工作中性别问题的承诺，因此无需重申。该倡议后来所得到的支持表明了后一种情况，但我们必须进一步思考为什么我们仍然未能将这一承诺转化为决定性的结果。

第二章

新机会与老问题

17. 在妇女的工作地位方面，全球范围内的进展参差不齐、令人失望，这是确凿的事实。国际劳工组织、世界银行、国际货币基金组织、经济合作与发展组织和世界经济论坛最近发表的报告共同描绘了一个棘手的局面：在过去十五年左右的时间里，尽管在有关妇女的法律和政策方面取得了进展，但在实地成果上几乎没有发生任何变化。基于这一发人深省的现实情况，联合国前任秘书长于 2016 年设立了增强妇女经济权能高级别小组，该小组去年通过了性别平等路线图。出于同样原因，“性别平等和妇女权能”成为联合国 2030 年《可持续发展议程》(2030 年议程) 的 17 个可持续发展目标之一，“在 2030 年之前实现男性和女性的体面劳动和同工同酬”成为关于可持续性和包容性增长的目标 8 的一个具体目标。

18. 我们作出这些雄心勃勃的承诺(实际上是对长期以来未完成的志向的必要重申)之际，正值劳动世界以前所未有的速度发生着深刻的变革。在努力应对这些变革带来的全方位机会和风险时，我们必须在应对措施中纳入一个明确的争取平等的议程。必须应对劳动世界的加速变革，以便在争取平等方面实现加速进展。这方面的失败或疏忽必然会迫使我们面对一个依然不平等的劳动世界的未来。

19. 为此，必须认识到妇女就业成果进展缓慢、停滞不前甚至是倒退，这既是繁荣经济体的特点，也是从严重和长期危机中恢复的经济体的特点。

20. 在亚洲和太平洋区域 — 也许是世界上最有活力的区域，尽管当今的妇女前所未有的地接受了更好的教育、养育了更少的子女，但妇女的劳动力参与率要么下降，要么停滞不前。与过去相比，她们生活在城市化程度更高的经济中。该区域所有国家，不论其增长水平和模式如何，都经历了同样趋势。这表明，经济增长和变革(作为一个方面)与妇女的教育和劳动力市场参与(作为另一个方面)之间的关系并不像人们想象的那么简单。当然，性别不平等不会仅仅因为增长以及更高的生活水平而消失。国际劳工组织最近的研究揭示了其它一些因素以及它们之间的相互作用。除了妇女的教育成就外，这些因素包括在技术和全球化影响下的经济发展性质和进程、为妇女提供的工作的类型和质量，以及是否为女孩和妇女走出家门工作提供了足够的家庭和公共支持。

21. 这就提出了一个问题：需要采取哪些行动来确保妇女受益于经济转型和增长。

22. 在欧洲和美国，2008 年金融危机最初对男性的打击比女性大，因为以男性为主的建筑业和制造业是首先收缩的行业。但随后的财政紧缩政策给女性劳动力需求和妇女就业质量造成了更大损失。此外，紧缩措施还影响到公共的儿童和老人照护服务，妇女是这些服务的主要提供者 and 使用者。同时，越来越多地依赖于向此类服务的从业人员提供更少劳动和社会保护的工作安排。因此，妇女进入或继续从事领薪就业的能力受到损害。但是所造成的后果更为广泛和深远。一个真正的风险是，许多欧洲国家早在 2008 年金融危机爆发之前启动的照护方面的长期社会投资(特别是为了应对其人口的迅速老龄化)停滞不前或者被逆转。

23. 对于现有劳动力的繁衍和儿童发展而言，照护是必不可少的，儿童需要照护才能在适当条件下成长、学习和获得技能。对年龄较大的人来说，照护也至关重要。工业化国家和新兴经济体的预期寿命和老年人的人数都在增长，老年人更有可能长期患病、身体虚弱，需要专门照护。随着工作人口的减少，需要提高妇女劳动力参与率，弥补劳动力总供给的下降。但是妇女的参与将取决于她们在多大程度上能够把无薪的家务和照护工作委派出去，以及在照护经济中能够在何种程度上提供体面的领薪就业。如果后者质量太低，就几乎无法鼓励妇女走出家庭参加工作(至少对于那些能够不工作的妇女而言)，也无法鼓励男人从事此类工作。由此将产生严重的照护赤字。

24. 显然，需要着重关注对未来的照护经济的设计。工人在体面条件下提供的高质量照护将回应全球日益紧迫的社会需求，同时为男人和女人一视同仁地提供体面就业机会，从而使妇女能够克服一个对她们更广泛地进入劳动力市场的主要障碍。

25. 数字化经济和技术创新也被确定为一个大有可为的就业机会来源，特别是对妇女而言。例如，技术使人们能够轻松地完成过去曾经对体力要求很高的任务，这可以帮助打破使妇女远离某些“男性”职位的围墙，从而减少职业性别隔离。此外，远程办公和其它工作安排，例如通过数字平台所实现的工作安排，使工人能在对其最为方便的任何地点和时间开展工作。或许，这将大大有助于妇女和男子兼顾在照护方面的责任与收入方面的需求。事实上，现有证据显示，从事远程办公或众包工作的妇女可因此而兼顾工作和家庭，高兴地获得原本无法获得的收入。但是，如果说这些工作安排给予了工人更大的自由来决定在何时何地开展工作，它们也带来了新问题。就远程办公问题而言，国际劳工组织/欧洲改善生活和工作条件基金会最近的一项联合研究表明，远程办公的妇女和男子都非常赞赏其灵活性。然而，与男子不同的是，妇女经常称其睡眠不足和感到孤独。领薪就业实际上是妇女与家庭以外的其他人交流、结交朋友、分享看法和交留意见的机会。走出家门工作也可帮助妇女离开一个施虐的伴侣。在家工作减少了所有此类机会。

26. 目前，关于众包工作或接单工作的性别影响的实证证据还非常少。现有的为数不多的证据似乎表明，此类工作也未能免于性别不平等。国际劳工组织的研究比较了通过微型零工平台开展工作的男、女众包工人的收入，发现男人比女人挣得多。这一发现特别奇怪，因为数字平台并不识别工人的性别，因此没有雇主偏见的风险。除了教育、从事众包工作的年数和离线工作经验等原因外，所发现的性别工资差距原因似乎是妇女所选择的任务通常都不太要求持续集中注意力，其报酬低于更复杂的零工。妇女“偏爱”不太复杂任务的原因是她们不得不同时应付零工和家务，经常受到干扰，而男人则无此困扰。因此，对许多妇女来说，较简单的零工是唯一可行的选择，除非她们的照护责任能有所减轻。这表明，对所有妇女而言，无论其工作场所是在家里，还是在雇主提供的地点或其它地方，关键是要设计有效的方法(包括公共政策)来平衡无薪照护工作和领薪就业。

27. 在平台经济中，尽管工人们通常都显然是匿名的，似乎也存在歧视。关于妇女和男人在网上产品市场境况的研究表明，妇女在同一产品上挣得比男人少，当她们销售相同的新产品时，其收入大大低于男人。显然，买家能够通过网站上的信息来判断卖家的性别，不太愿意就同样产品向妇女和男人支付同样多的钱。

28. 在妇女和男子参与平台经济的方式上似乎也存在性别差异。世界上最大的保险公司之一最近发布的一项研究表明，男人更有可能兼顾三到五份零工，而妇女则往往只有一份。根据即将发布的德国和联合王国政府调查的结果，妇女参与零工经济的比例比男子低得多。

29. 虽然尚需更深入的工作来了解这些调研结果的原因，但它们挑战了这一假设：平台经济本身有可能为妇女和男子创造公平竞争环境。有必要辨明需要采取哪些行动，确保数字经济带来的机会和风险得到管控，从而避免职业性别歧视的持续存在和妇女收入的降低，并，与之相反，减少和消除业已存在的差距。

30. 对新型和新兴工作形式的性别影响的探究不应该转移对长期和广泛存在的临时就业、自营就业以及无偿和无薪家庭就业的关注，许多发展中国家的众多低收入妇女，特别是农业部门的妇女，仍在从事此类就业。与此同时，在零售、餐饮酒店、卫生和教育等部门，“待命工作”越来越多见，这些部门在各地雇用了众多妇女。这些就业形式的特点是突然通知工作日程安排，工作时间波动大，很少或根本不听取工人对工作时间的意见。这给规划家庭和生活义务带来了困难，对个人关系也有不利影响。这些工作收入偏低且无法预测，社会保护缺位或不足。

第三章

时间 — 金钱 — 行动难题

31. 这些是关于工作中妇女的一些趋势。但是，当被问及她们在劳动世界中想要什么东西，以及她们认为是什么让她们无法得到这些东西的时候，妇女是如何说的呢？在“工作中的妇女倡议”框架内，国际劳工组织与盖洛普联手发起了一项世界调查来回答这些问题。¹

32. 2016 年，142 个国家和领土的近 149,000 名成年人接受了访谈。其结果发人深省，挑战了一些常见的假设，这些假设被当作不采取有意义行动的借口。调查结果清楚表明，全球各个区域的妇女都想从事领薪就业。无论是正在工作、失业还是未参与劳动力的妇女都想从事领薪就业。男人也希望妇女从事领薪就业。

33. 所以，如果不是人们的选择阻碍了妇女，那是什么呢？是家庭正在制定规则并强化社会期望吗？这项调查询问了对妇女走出家庭参加工作的接受性。调查结果令人瞩目 — 83% 的妇女和 77% 的男人表示，如果其家庭中的妇女想要走出家庭参加工作，那么这完全是可接受的。因此，我们不能假定妇女不愿意从事领薪工作，也不能假定领薪工作被认为是“不可接受的”。这根本不属实。必须将重点转向需要采取什么行动，才能弥合妇女愿望与劳动力市场现实之间的鸿沟。

34. 对妇女而言，工作是一个重要的幸福源泉 — 比对男人而言更为重要：根据盖洛普 — 国际劳工组织的报告，就业的妇女不仅比非就业妇女更可能有成就感，而且比就业的男人更可能有成就感。

35. 但是，当涉及工作时，任何地方的妇女都要同样面对三个相互关联的主要常量：时间、金钱和行动，这三者相互关联。一个女人是否能够参加工作来获取薪酬，能够剩下多少时间来休息和休闲，这取决于她需要做多少家庭和家务劳动。家庭和照护责任也将影响她能够在何种条件下承担何种类型的领薪工作。其领薪就业水平又将转而决定她是否能够赚取足够的钱来维持生计，以及她是否具有行动并因此对工作、时间和生活享有一定程度的自主权和掌控权。

¹ 盖洛普和国际劳工组织： *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (日内瓦、华盛顿, 2009 年)。

36. 这一难题的态势解释了妇女为什么常常匮乏时间和收入，母亲身份和父亲身份为什么对在职母亲和父亲具有不同影响。

37. 盖洛普 — 国际劳工组织的调查显示，所有地区的妇女和男子都明确表示工作 — 家庭平衡和负担得起的照护是妇女在劳动世界面临的最大挑战之一。

38. 在一些地区，不平等薪酬也成为关键挑战，这也与照护责任相关。研究表明，母亲身份会导致“工资代价”，这是因为职业轨道的中断和倾向于认为母亲不如男子那样富有雄心和能够投身工作的观念。父亲们的情况则恰恰相反，他们被认为更需要一份收入，因此会更忠诚、更勤奋，值得给予更高的工资。无论一个女人从事什么工作，其收入和偏好是什么，她仍然是家庭工作和家庭责任的主要承担者，而受过更高教育和薪酬更高的妇女更有可能(至少在一定程度上)外包这些任务。

39. 需要应对的挑战是如何让时间 — 金钱 — 行动这一难题发挥作用，缓解妇女在时间和收入上的匮乏。男人也需要从过长的工作时间中解脱出来，这样他们就能将更多时间用于家庭并参与家务。这一再平衡行动与当前关于以下议题的更广泛讨论相关 — 工作、家庭、休闲和社区在有意义的生活所应具有的价值，以及国家在这方面应发挥的作用。这是国际劳工组织创始之初所关切的问题，在 100 年后又有了新的意义。社会进步的一个方面是应通过更具生产性的工作方法使妇女和男子从长时间的工作中解脱出来，使他(她)们能够有更多时间投入到所选择的其它活动中 — 这一长期存在的理念是工作中充分平等志向的核心。

第 四 章

我们在朝正确的方向前进吗？

40. 国际劳工组织是否具备足够的能力来应对时间 — 金钱 — 行动这一挑战，实现 2030 年议程雄心勃勃的承诺？

41. 自其创建以来的 100 年期间，国际劳工组织开展了大量支持妇女和性别平等的工作，这些工作可以让它感到自豪，在今后也将具有相关性。

42. 妇女和性别问题确实不是最近才引起关切的 — 它们自早期以来就处于本组织的核心。在本组织 1919 年首批通过的三个公约中，有两个公约 — 1919 年《(工业)工时公约》(第 1 号)和 1919 年《生育保护公约》(第 3 号) — 旨在处理往往不可接受的工人生活和工作条件，特别是妇女和儿童的生活和工作条件。

43. 几十年来，国际劳工组织的工作方法已经从最初狭隘地侧重女工保护，转变为把性别平等本身作为一个目标和实现社会正义的手段。国际劳工组织的国际劳工标准体系的演变以及国际劳工大会自 1975 年(国际妇女年)以来定期通过的各项决议体现了这一点。大会通过了一项关于女工机会均等和待遇平等的宣言，标志着它对国际妇女年的贡献，其中提出了若干原则，这些原则被“作为把妇女纳入经济生活方面将逐步实现的目标”。《宣言》承认，如果不改变男子在社会和家庭中的作用，则无法改变妇女在劳动世界中的地位。它还认识到，对于妇女在工作中面临的问题，解决之道在于将这些问题置于和男子相同的总体经济和社会发展框架中来处理。

44. 在许多方面，国际劳工组织一直是促进工作中性别平等的先锋，同工同酬就是一个典范。国际劳工组织 1919 年创建时在《章程》中确立的、被认为具有“特别和紧迫的重要性”原则之一是从事同等价值的工作 — 而不只是从事同样工作 — 的男子和妇女应获得同等报酬。其后，这一原则在 1951 年纳入了 1951 年《同酬公约》(第 100 号)。该《公约》赋予了国际劳工组织《章程》中申明的创新性概念以条约地位。该原则使我们得以从劳动力市场的构成方式上审查性别偏见，对公平评价“女性工作岗位”和处理职业性别隔离至关重要。1958 年，鉴于认识到无法在普遍的不平等环境下实现同酬，国际劳工大会通过了 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)。本公约要求批约国在法律和实践中促进机会均等和待遇平等，消除针对所有工人和在就业、职业所有方面的基于性别和其它明确标准的歧视。

45. 约 25 年后，欧洲共同体 1975 年同工同酬指令以及 1979 年《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》确立了同工同酬的原则。然而，尽管第 100 号和第 111 号公约目前是最为广泛批准的国际劳工组织标准(批约数分别为 173 和 175)，但薪酬差别仍然是有工作的妇女和男子之间最顽固的不平等形式。持续存在的性别成见、带有性别偏见的工作分类制度和薪酬结构是同工同酬的严重障碍。为应对这些挑战，广泛传播了国际劳工组织的两个补充指南：《同工同酬：介绍性指南》(2013)和《促进公平：为同工同酬进行性别中立的工作评估：分步指南》(2009)以及来自国际劳工组织技术援助的良好做法，并将其用作能力建设和政策讨论的基础。此外，还开发了一个交互式图表工具 — 通过薪酬平等来解决性别歧视问题，该工具提供交互式可视化数据、视频、示意图和案例研究，以吸引更多广泛和更年轻的观众和读者。

46. 国际劳工组织下一份《全球工资报告》(2018 年 11 月)将着重关注地区、职业、部门、企业和教育层面的性别薪酬差距趋势。它还将探讨在不同社会经济背景下，哪些措施可更有效地减少这些差距。它的结果和政策建议还将为同工同酬国际联盟提供参考，该联盟是“工作中的妇女倡议”的一个关键组成部分。同工同酬国际联盟是 2017 年 9 月在联合国大会上发起的，是由国际劳工组织、联合国妇女署和经合组织牵头的多利益攸关方联盟，旨在促进开展伙伴关系和运动，帮助实现具体目标 8.5 和目标 5，该目标旨在实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能。该联盟将在全球、区域和国家层面开展工作，通过同行交流、典型做法的宣传以及国家层面的干预措施来应对这一挑战。

47. 为推进一个性别平等的工作 - 家庭调和方法，国际劳工组织通过了 1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)。该《公约》把工作 - 家庭责任调和作为改善所有工人工作条件和工作生活质量的工具。它挑战了男子仅仅负责养家糊口的传统形象，倡导他们也有权参与照护儿童和老人。制作并广泛散发了一些模块化的工作和家庭培训包和书籍，如工作场所儿童保育解决方案。这些培训包和书籍记录了在国家和工作地点层面可以采取的一系列家庭友好型措施，包括通过公共 - 私营安排采取的措施。它们着重指出了不同的政策组合可如何缩小或加剧就业结果方面的性别不平等，及如何有助于阻止或逆转某些国家生育率的下降。第 156 号公约的潜力尚未得到充分利用，迄今为止收到了 44 份批准书。但它与当前关于平等和照护的讨论之间的明显相关性为重新推动该公约提供了真正的机会。这可以处理男女之间照护权利均等的问题，从而减轻母亲身份(较父亲身份而言)所带来的明显“高昂代价”。

48. 工作 - 家庭平衡与工作中性别平等的先决条件是所有女性劳动者都享有适当的生育保护。但是，在全球范围内，约 71% 的有工作的母亲不享有任何缴费型或非缴费型的现金津贴，因为她们从事自营就业、非正式工作或在小企业的工作、临时中介派遣等形式的工作、短期和非全日制合同工作，这些工作往往被排除在

社会保障计划范围之外。此外，成为母亲仍然给许多人在工作中带来了严重劣势，因为她们可能被降级，或者被给予大大高于或低于其能力和责任水平的任务，以迫使其离职。

49. 在一些国家，生育保护费用由雇主承担，导致雇用妇女比雇用男子更为昂贵。因此，许多妇女推迟了她们生育第一个、也往往是唯一一个孩子的年龄，或者根本不生育孩子，从而导致生育率下降和人口减少。国际劳工组织关于生育保护的最新标准——2000年《生育保护公约》(第183号)一致致力于防止基于生育的歧视，其中包括把雇主为母亲筹集替代收入资金的责任转移到社会保险或一般税收。2012年，国际劳工组织制作了生育保护资源包：从希望到所有人的现实，该资源包在国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)举办的培训班以及在国家政策讲习班中经常使用。它打破了关于母亲身份的代价的错误观念；解释了为什么社会和经济体应该关心生育保护；并就实现生育保护的各种不同可行办法，特别是针对低收入国家的低收入妇女的可行办法，提供了切实指导。最近，国际劳工组织与一些成员国合作，逐步将社会保障覆盖面扩大到自营就业妇女和家庭工人，这是非正规经济正规化方面所作的更广泛努力的一部分。

50. 国际劳工组织在妇女就业和社会性别平等方面的工作也有助于应对其它类型的劳动问题并促进包容性。因1996年《家庭工作公约》(第177号)和2011年《家庭工人公约》(第189号)的通过而使人们认识到家庭也可以成为工作场所，并为家庭护理工人提供了与其他工人一样的平等就业待遇，包括组织和集体谈判的权利。这意味着要展现世界各地6,700多万女性家庭工人所从事的历史上被低估的工作全貌。通过国家层面的知识分享和政策援助，正就如何衡量工作时间、制定非歧视性最低工资政策以及组织家政工人及其雇主加入各自代表性组织向许多成员国提供实际指导。

51. 随着众包工作和接单工作的兴起，工人得以在自己的家里或在其选择的任何其它地点就能够完成工作，因此，包括目前在就如何在全球供应链最底端提供体面的工作条件问题展开讨论的情况下，第177号公约对当代劳工辩论具有了新的现实意义。

52. 同样，1994年《非全日制工作公约》(第175号)对非全日制工人的待遇平等作了规定，成为促进社会性别平等的一项文书，因为许多非全日制工人是妇女。雇主和工人越来越多地要求工作时间和工作安排更适合其具体偏好、需求和情况，这似乎主张对第1号公约和1930年《(商业和办事处所)工时公约》(第30号)等国际劳工组织早期工时文书进行审查，原因在于它们限制了对每天八小时和每周四十小时工作制的调整。关于工作时间文书的一般性调查(名为“确保未来体面劳动时间”)对此给予了强调，而且标准实施委员会将在本届大会上讨论这一问题。对

于国际劳工组织来说，考虑支持高质量工作与高品质家庭和个人生活的“框架灵活性”可能恰逢其时。我将在下一章加以详述。

53. 妇女的工作现实也启发了第十九届国际劳工统计学家大会，为此大会于 2013 年通过了一项关于工作、就业和劳动力利用不足情况统计的决议。该决议在诸多方面都具有开创性。首先，它将无酬照护工作定义为一种工作形式，从而给妇女无酬家务劳动赋予了价值。其次，这样做有可能更全面地掌握妇女所从事的工作状况，并衡量她们对经济、家庭生计以及个人和社会福祉作出的贡献。第三，它甚至更迫切需要一种更全面、更公平地处理有酬和无酬工时问题的方法——一种契合有意义的生活的方法。第四，它通过扩大有权享有与工作有关的权利和福利的人员范围，实现政策思维的根本转变。

54. 在家庭和工作场所，基于社会性别的暴力和骚扰行为严重侵犯了人权，也严重阻碍了妇女获得体面工作和经济权能。这个问题若不能有效解决，就会损害任何支持工作场所社会性别平等行动的可信度和持续性。自 1990 年代后期以来，劳动世界中暴力和骚扰问题一直是国际劳工组织的研究课题，其中包括通过各种计划和出版物为政策制定提供支撑。为可能通过关于劳动世界中暴力和骚扰问题的新国际标准所作的准备工作就是一个范例，表明国际劳工组织三方成员致力于为所有人特别是深受影响的妇女创造更美好的劳动世界之未来。

55. 为了提供社会性别更加平等的工作场所，国际劳工组织等国际组织的运作需要具有社会性别敏感性。联合国系统内的首次社会性别审计是由国际劳工组织于 2001 年发起的，当前这个工具被用作《联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划》的一项指标。社会性别审计的目标是审查各组织的架构、流程和政策，以便查找和消除那些内化成其工作方式的可能的有意识偏见和无意识偏见。自此之后，已经开展了数以百计的受国际劳工组织启发的社会性别审计，三方成员和其他利益相关方对审计建议加以跟进。例如在马拉维，已有七家机构改变了其合作方式，为监测进展设立了基准，并制订了一项联合国社会性别主流化战略和行动计划。¹ 自 2009 年以来，都灵中心一直保留着一个由其培训的 80 多名注册审计协调员的国际数据库。

56. 尽管近十年来已采取了措施打破“玻璃天花板”，但妇女仍然必须扫除大量障碍才能获得高级职位。2015 年初国际劳工组织启动的一项全球公司调查显示，迫切需要推出倡议来平衡好工作责任和家庭责任，挑战陈旧的性别观念和企业文化。为了突显性别多样性的企业案例、妇女仍面临的各种障碍以及未来的推进方式，已经起草了一系列报告，在所有地区都召开了大会。尽管各地区在有关企业

¹ U. Murray: 英国国际发展部—国际劳工组织伙伴关系框架协议(2006-09)中的性别主流化，最终评估报告(2009 年，日内瓦)。

和管理层中妇女方面的统计和趋势存在差异，但在妇女晋升方面却面临相似的障碍，其中平衡工作责任和家庭责任方面的困难在所有研究中的排名均居于高位。

57. 近百年来，关于妇女工作和性别平等的活动和方向概述表明，国际劳工组织并非一个被动的旁观者，而是许多方面的一个先行者。但是，这些努力并不总能在国家层面上达到预期或期望的效果。尽管成员国之间不乏法律、政策和行动计划，但探究造成这种脱节的原因一直是“工作中的妇女倡议”的目标之一，成为有效构建我们所期盼的劳动世界之未来的关键。

58. 对于进展记录不佳，究其原因是多方面的。高质量薪酬工作机会的缺乏或减少，以及在家庭和工作场所针对妇女暴力和骚扰行为的肆虐，这严重阻碍了妇女在劳动力市场中发挥同等的作用。资源匮乏的专业机构和计划项目通常范围狭窄，既无法长期维持下去，也没有接受定期监测或影响评估，这也是问题的一部分。反过来，这也折射出如下现实：一方面，歧视可能被认为是错误和低效的；但另一方面，在如何抗击歧视行为上却存在意见分歧。此外，特别是在中短期内，促进社会性别平等的成本往往被认为超过了潜在的收益，这就解释了这些措施在经济衰退或停滞期间会遭遇反弹甚至难以为继的原因。

59. 此外，尽管法律在劳动力市场对妇女赋权至关重要，但单靠目前的立法可能不足以应对或无法适应这项任务。部分原因在于，立法时通常是以正规化且多是大型的工作场所和全日制正式员工为目标。其后果是将数以百万计的小企业工人、自雇人员、带家眷的自雇人员和其它形式的非标准就业工人排除在法律保护之外，而其中妇女人数居多。但是执法也很关键。在国际劳工组织 2014 年国际妇女节的小组讨论会上，已故的鲍勃·赫普尔爵士不仅呼吁提供个人申诉机制，还呼请政府立法，规定雇主有义务积极推进性别平等和便捷的争端解决制度。² 他还建议考虑国际劳工组织的平等公约如何更好地支持变革性平等，包括支持带薪育婴假和重视无酬劳动。为了进一步探讨这些问题，国际劳工组织作为“工作中的妇女倡议”的一部分，于 2017 年 5 月与英国牛津人权中心和肯特大学合作举行了一次题为“为工作中妇女创造更美好的未来：法律和政策战略”的大会。大会结论认为，法律体系需要按照若干基于共识的原则和目标进行重构，从而为工作中妇女创造更美好的未来。这其中包括“参与式平等”的概念(即妇女个体选择自己的生活并拥有平等发言权的能力)，以及代表性、集体行动和集体解放的原则。大会还讨论了新的监管办法，不仅聚焦于待遇平等和机会均等，还侧重于与执法机制密切相关的结果平等。

60. 劳工局也有必要反思自身的责任。它在为支持社会性别平等采取行动时并非总是设法避免零乱分散、各自为阵。而一旦发生这种情况，其有效性就会降低，

² 该干预倡议后来以“加强社会性别平等的关键”为题发表在《平等权利评论》第 12 期(2014)上。

这是因为阻碍妇女的结构性障碍盘根错节，因此需要予以克服。“工作中的妇女倡议”的推出以及 2013 年对国际劳工组织在这一领域的组织架构、工作内容和工作方式实行的改革旨在努力应对这些挑战。但显然，这更加需要齐心协力。我们必须有效解决时间 — 金钱 — 行动难题，并且我们必须消除工作中的暴力和骚扰行为。这意味着我们需要集体打破“一切照旧”。

第 五 章

打破“一切照旧”

61. 显性需求与真正机会的结合，使国际劳工组织成立百年的前夕成为重新推动工作中性别平等的恰当时机。《2030 年议程》中作出的正式承诺仍有待兑现，但可受益于许多国家营造的空前民意，因为越来越多的证据证明，妇女在工作中遭受不平等、歧视和虐待，人们对此表示愤慨，对实现真正进步的呼吁比以往更坚定。除此之外，越来越多的人认为，在工作中平等对待妇女是一个基本正义及“正确经济学”的问题，而抓住由劳动世界变革性变化带来的机遇来服务于充分平等的劳动世界之未来事业的论据确实变得强有力。

62. 《2030 年议程》还提醒我们其所含全部目标具有相互关联性，无论是经济、社会目标，还是环境目标。这意味着，推进平等必须融入到更广泛的努力之中，促使劳动世界与普遍可持续发展的多个方面联系起来。此外，该议程的目标被公认为具有“变革性”，这一事实强烈要求告别以现有工具记录的极度缓慢的实施步伐，并打破“一切照旧”。这并不是说过去的经验和工具应该被抛弃；相反，它们产生了重要的成果，并可助力实现更多目标。但它们当然需要辅之以新的创新方法。下面列出了推进平等新动力的五个基石，并邀请大会发言者就此发表评论并给予补充。

(a) 通向新型照护经济的高速路

63. 若干相互关联的理由阐释了为什么建立以体面劳动为基础的新型照护经济可以为推动平等作出重大贡献。便捷照护设施的缺乏以及妇女肩上过多承担无报酬和无估值或低估值照护劳动的义务，被广泛认为是阻碍妇女工作升迁的重要障碍。同时，照护行业已经是妇女的主要雇主；全球有五分之一就业妇女在卫生、教育和家政部门工作。公平地评价照护职业，并为满足体面劳动要求而加强照护职业，这将会大大改善妇女的职业生活，也会吸引更多男性的加入。此外，新型照护经济将是对老龄化社会迅速增长的需求的必要回应，而老龄化社会在满足当前需求上已经倍感压力。照护经济显然不易实现自动化，这突显了其作为未来大规模就业源的潜力。

64. 但照护经济需要发展壮大，也需要进行优化。对照护经济的必要投资将需要创造相应的财政空间，且需要重新仔细考虑支出重点和税收体系。各国政府还需要就私营部门参与提供照护服务的程度和条件作出战略性决定。

65. 值得注意的是，国际货币基金组织和世界银行一直大力支持增加投资，特别是在儿童保育方面的投资，这是提高妇女劳动参与率的“正确经济学”的一部分。在此有利的条件下，国际劳工组织可以将优质照护作为国家综合社会保障体系不可或缺的组成部分，从而作出战略性贡献。这意味着除了包含现金转移支付计划之外，还包括公共保健服务、工作场所和社区托儿所等与工作相关的设施以及精心设计的探亲假政策。其目标应该是依照“普遍护工模式”，重构或升级社会保护体系和底线。按此模式，男女双方均可以从事有酬和无酬的照护工作。

66. 这些宏大目标立足于穷人的现实甚或有酬照护工人日益恶化的就业条款和条件，而其中妇女和移民的人数如此之多。扭转这一现实并按体面劳动的要求加强照护工作，这需要将其置于平等促进工作的前沿和中心。

(b) 加强妇女对其时间的掌控

67. 对许多妇女而言，平衡工作责任与非工作责任是其职业发展中最重要障碍，这一确凿证据凸显了提高其时间使用掌控力的必要性。除了因性别工资差距而造成物质贫困的风险之外，妇女还因工作场所内外任务的叠加而容易遭遇时间贫乏问题。充分的应对不仅需要男女之间更公平地分担任务，还需要采取具体措施来增强妇女的时间主权。

68. 关于工时安排的全球辩论具有长期性，并证明存在争议性，因而它确实涉及劳动力市场灵活性和工人保护等关键问题。但它对推动性别平等也有着重要意义，而对有关工作时间文书的一般性调查(名为“确保未来体面工作时间”)的讨论为制定文书提供了及时的机会。

69. 从社会性别平等的具体视角来看，有强烈的观点支持男女双方有权要求并获得符合各自需要和偏好的工时安排的权利。事实上，如此多样的工作安排应该延伸至时间和地点，从而使工作能够在需要的地点和时间完成。这种考量广受妇女们的欢迎，被视为非全日制工作、其它灵活工作形式甚至未来新兴零工经济的主要优势。因此，除了从事非全日制工作的妇女人数过多被视为不平等的一种症状而非解决之道外，若要创新工作安排助推性别平等而非强化现有劣势，那么还需要解决一系列的问题。

70. 最显而易见的是，时间主权概念假定工人能够决定工作时间，或至少在其中发挥实质性作用。这些选择可以从预设选项单中作出，也可以根据个体的具体需求而定制。无论在哪一种情况下，那些以零碎的时间体系或随时待命或临时安排

为特征、难以预测的工作机会正侵蚀着而非加强时间主权，与此类安排形成鲜明对照。

71. 此外，鉴于上文已提及的时间 — 金钱 — 行动难题，以及非标准工作形式往往事关工资、养老金、培训和职业发展以及社保福利方面的代价，重要的是要自觉地作出有关促进妇女参与劳动力市场的安排，以避免或消除此类体面劳动赤字。这必然涉及有保障、可预见的最低工作时间。

72. 这种安排工时的方法凸显了社会对话和集体谈判的作用。不太可能的是找到能满足各种情况要求的万能解决方案，但极有可能的是，雇主和工人等直接相关方的共同努力将会带来符合各自需要的最佳解决之道。显然，政府在推进这些进程和制定其实施基准方面能发挥作用，例如通过确立工人要求具体工时安排的权利。

73. 对于发展中世界特别是低收入国家农村地区的数百万妇女而言，加强时间主权的最有效方式将是通过投资于公路、能源、水和通信基础设施，这可以大大减少她们通常被迫花在挑水拾柴等家务活上或上下班路上的时间。同样，使她们在长期非正规就业不足的情况下所从事的经常性就业活动正规化将有助于摆脱困境，其中维持起码生计的紧迫性可能几乎占据全部工作时间。

74. 最近在德国金属行业签订的广为宣传的集体协议规定了不同的工作时间和休假选择，这是一个令人鼓舞、富有创新的范例，说明通过谈判可确定工资和工作安排组合，以满足企业和工人的需要。通过赋予工人相当大的工时调整自主权，并给予雇主在特定时间内延长或重新安排工时的可能性，该协议创造了打破有关工时灵活性以雇主为本/以工人为主的二元认知的前景，而该认知长期阻碍进步。抱着促进高品质的工作与个人生活平衡之明确目标来追求“框架灵活性”，以及通过对话和谈判来实现“框架灵活性”，可以成为推进平等新动力的另一个关键组成部分。

(c) 公平地评价妇女的劳动

75. 几十年来，劳动价值的客观归因机制一直在处理有关历史性低估或干脆不承认妇女劳动价值的问题，而这曾是确立同工同酬基本原则的合乎逻辑的必然产物。若要使这些机制充分有效，就需要加以更好的理解与应用，并应辅之以两种互补方法。

76. 第一种是集中于制定统计方法，以此精准记录妇女劳动对经济和社会的贡献，并可根据国际劳工统计学家大会的创新工作来加以推进。“如果你不能衡量它，那么它就不算数”，若上述格言成立，那么衡量妇女任何劳动附加值的步骤将构成创新高效平等政策的一个重要平台。它们也可以与国际劳工组织《2018-19 年全球工资报告》中提供的证据以及同工同酬国际联盟的活动结合起来。

77. 第二种将侧重于男女工资差异的透明度。关于成员国性别工资差距的国家数据汇总已定期发布多年，并受到相当大的关注。但最近，报告企业层面的工资差异已经引起了新的兴趣，甚至在某些情况下已经成为强制性的要求。这显示出对工资不平等的具体因果关系进行解析的明显优势以及予以解决的各种途径。若辅之以要求公司采取行动加以具体改进，这将为把公共政策和私营部门行动联合起来、形成推动平等的广泛阵线创造机会。

(d) 提高妇女的发言权和代表性

78. 自从决定让本报告专门聚焦于“工作中的妇女倡议”以来，全球爆发了一场异常激烈的抗议活动，抗议在工作场所内外针对妇女的恶劣行径。可圈可点的是妇女的发声方式，其呼声通过社交媒体得以扩大和传播，为人们所倾听并带来了变化。它在强烈地提醒着人们，妇女机构很重要，也在强烈地提醒着国际劳工组织加强其机构的责任。

79. 概言之，这些责任可分为两类：外部的，这意味着在整个劳动世界促进妇女的发言权和代表性；内部的，这是指妇女在国际劳工组织内部的发言权和代表性。

80. 关于第一类，出发点必须是国际劳工组织历史性和持续性的工作，即推动充分普遍尊重工作中基本原则和权利，而这是行使发言权和代表权的基础。今年是国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》通过 20 周年，可以此为契机向这一关键活动领域注入新动能，并特别重视那些侵犯和妨碍妇女行使这些原则和权利的行为与障碍。借助于这个平台，并根据贯穿于国际劳工组织全部规划工作、有关性别平等和性别歧视的交叉政策驱动因素，国际劳工组织需要加大工作力度，努力在其整个活动(包括通过技术合作开展的活动)中照顾到妇女的意见、观点和诉求。

81. 在国际劳工组织内部，已为妇女的参与设定了目标，并通过了行动计划，以确保她们全面参与劳工局的工作。这是因为三方一致认为，为提高妇女对本组织生活的参与度需要付出更多努力。然而，监测结果显示，虽然在一些领域取得了进展，尽管不均衡，但总体上看，最终结果往往未能达到目标，有时与目标相差甚远。当然，劳工局需要为自己的作为对三方成员负责；同理，三方成员也需要在提名妇女参加国际劳工组织活动和工作方面审视自身的表现。《国际劳工组织章程》和适用的规则限制了三方成员在参与劳工组织活动中有义务尊重任何特定的性别要求的行动范围，而且对代表名额的看法总有可能出现分歧。然而，若国际劳工组织再次未根据秘书长在其《联合国全系统性别平等战略》中所给予的指引解决其内部的性别平等问题，那么推进平等新动力将是不足的。

(e) 消除暴力与骚扰行为

82. 在国际劳工组织决定将一项旨在消除工作中此类恶劣行为的标准制订议题列入本届大会和第 108 届大会(2019 年)的议程之后，最近就高调地曝光了针对妇女的暴力和骚扰行为的性质和程度，并产生了全球性的反响。在提交本届大会讨论的报告中对有关问题进行了详述，且会议成果要由代表们来决定。但预计在明年的百年庆典大会上，劳动世界的未来将占据中心位置，国际劳工组织将拥有若干新文书。这些文书，若能充分挖掘其潜力，就可成为确保创造一个使妇女免于沦为此类恶劣行为首要受害者的未来之关键。这将极大地增添推进平等新动能。

第 六 章

国际劳工组织成立百年和 推进平等新倡议

83. 参加本报告全会辩论的代表们将有机会指导国际劳工组织为提高妇女在工作中的地位以及在实现完全性别平等的征程中继续作出贡献。特别提请他们就推出一项促进平等新倡议及其主要组成部分发表意见。

84. 不可否认的现实是，尽管已有真正的进展被记录在案，其中包括通过国际劳工组织记录的进展，但妇女在工作中继续面临的不利处境可能构成对社会正义的最公然违反、最严重侵犯。

85. 在国际劳工组织即将迎来其成立百年并展望未来之际，正是这一点促使一项推进平等新倡议成为国际劳工组织的当务之急、重中之重。

86. 本届大会上的讨论意见将呈交给劳工局理事会。由于国际劳工组织劳动世界之未来全球委员会将于 2018 年底前完成其任务，它无疑会对这些意见抱有相当大的兴趣。通过这种方式并凭借所有三方成员的贡献和承诺，国际劳工组织能够迈进下一个百年，完全有能力履行其关键使命担当，为所有男女工人创造一个公平和更加美好的未来。