



第七十四届会议

临时议程* 项目 22(b)

消除贫困和其他发展问题

妇女参与发展

秘书长的报告

摘要

根据大会关于妇女参与发展的第 72/234 号决议，秘书长在本报告中强调了在国家一级采取的措施，以将性别平等视角纳入国家可持续发展政策和战略；促进惠及妇女的可持续、包容和公平的经济增长战略以及确保妇女获得充分的生产性就业和体面工作的积极的劳动力市场政策；消除基于性别的职业隔离和性别工资差异；加速使妇女从非正规就业过渡到正规就业；预防和消除工作中对妇女的一切形式暴力、歧视和性骚扰；促进兼顾工作与家庭职责。

* A/74/150。



一. 引言

1. 大会关于妇女参与发展的第 72/234 号决议确认性别平等和增强所有妇女和女童权能与人权、消除贫困以及包容和可持续的经济增长之间存在联系。大会重申实现充分的生产性就业以及人人享有体面工作和社会保障的重要性，并敦促各国加大努力，加速使妇女从非正规就业过渡到正规就业。大会还强烈谴责普遍存在的暴力侵害妇女和女童现象，强调指出需要消除公共和私人环境中的一切暴力形式，并鼓励会员国采取具体预防措施，保护妇女和女童不受任何形式的虐待，包括性虐待、剥削和暴力。大会还敦促会员国承认、珍视、减少和重新分配妇女承担的过多无酬照护和家务工作。

2. 大会请秘书长向大会第七十四届会议提交报告，说明第 72/234 号决议的执行情况。本报告根据 27 个会员国和联合国系统 4 个实体提供的资料¹ 以及其他来源的资料编写。秘书长在报告中审查了为解决决议所涉问题各国政府采取的措施和联合国实体提供的支持。秘书长还评估了各国在以下方面的努力：(a) 将性别平等视角纳入国家可持续发展战略；(b) 促进包容性增长战略以及积极的劳动力市场和劳动保障政策；(c) 消除基于性别的劳动力市场歧视、职业隔离和性别工资差异；(d) 改进教育、培训和技能发展；(e) 加速使妇女从非正规就业过渡到正规就业；(f) 预防和消除工作中对妇女的暴力和性骚扰；(g) 增加对照料经济的投资。报告最后提出了供大会审议的建议。

3. 会员国对性别平等、妇女权利和增强妇女权能的承诺载于，除其他外，《经济、社会及文化权利国际公约》、《公民权利和政治权利国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《儿童权利公约》和《残疾人权利公约》。《北京宣言》和《行动纲要》以及妇女地位委员会第六十一届会议商定结论(E/2017/27-E/CN.6/2017/21) 和第六十三届会议商定结论(E/2019/27-E/CN.6/2019/19) 提供了增强妇女经济权能的路线图，《2030 年可持续发展议程》也是如此，特别是目标 5(实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能)和目标 8(促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作)。

二. 全球和区域证据与趋势

4. 尽管妇女在经济中的参与越来越明显，但发展中国家和发达国家的劳动力市场仍存在显著的性别差距。在全球范围内，从事有偿工作的妇女人数少于男子，妇女常常从事类似工作却收入更低，并往往集中在更不稳定、报酬更低、非全时和非正规工作中。世界各地在妇女的劳动力参与率方面仍存在重大差距，尽管在除南亚和东亚外的一些区域，这些差距似乎正在缩小。撒哈拉以南非洲的参与率

¹ 收到下列国家和联合国实体提供的资料：安道尔、阿根廷、澳大利亚、奥地利、阿塞拜疆、巴林、布基纳法索、柬埔寨、哥伦比亚、塞浦路斯、捷克、格鲁吉亚、德国、希腊、伊朗伊斯兰共和国、毛里塔尼亚、墨西哥、缅甸、挪威、秘鲁、葡萄牙、沙特阿拉伯、斯洛文尼亚、西班牙、土耳其、乌克兰和乌拉圭以及联合国粮食及农业组织(粮农组织)、国际电信联盟(国际电联)、联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)和联合国工业发展组织(工发组织)。

性别差距最小，那里的妇女劳动力参与率居于世界前列。在撒哈拉以南非洲，男女参与劳动力市场的程度都很高，包括作为自营职业者和独立工作者，二者的参与率差异在全球最低。在阿拉伯国家以及北非和南亚，男女参与率的性别差距特别突出，超过了 50 个百分点。这三个区域的妇女参与率也是最低的(不到 30%，而全球平均水平为 49%)，并与全球妇女越来越多地加入劳动力队伍的总趋势背道而驰。²

5. 通常，妇女的有偿工作时数少于男子，但如果把有偿工作和无酬照护与家务工作都考虑在内，女性的工作时间总体上比男性长。在经济合作与发展组织(经合组织)国家，女性每天用于无酬照护和家务的时间是男性的 2.6 倍，而她们每天用于有偿工作的时间是男性的 0.7 倍。³

6. 教育在解释妇女的劳动力参与率方面发挥关键作用。近几十年来，在许多发展中国家，女童和青年妇女的教育水平骤然提高。这在一定程度上反映了对千年发展目标的承诺以及为缩小教育方面性别差距而一致进行的公共部门投资。虽然，在全球范围内，受教育程度较高的妇女更有可能参与劳动力市场，但受教育程度最低的较贫穷国家的妇女最有可能参与维持生计活动和非正规就业。⁴ 然而，仅靠教育不足以提高妇女的劳动力参与率。制度性歧视、职业隔离等结构性障碍继续使性别差距长期存在。

7. 在撒哈拉以南非洲、拉丁美洲和加勒比以及大多数低收入国家和中等偏下收入国家，从事非正规就业的妇女人数过多。尽管，在全球范围内，男性的非正规就业率高于女性(男性为 63%，女性为 58.1%)，但在更多国家(55.5%)中从事非正规就业的妇女比例超过了男子。年龄最小和最大的劳动者受非正规就业的影响尤为严重，农村人口从事非正规就业的可能性(80%)几乎是城市人口的两倍(43.7%)。农业的非正规就业水平(93.6%)最高，工业部门(57.2%)和服务业部门(47.2%)的水平相对较低，但仍然很高。⁵ 非正规经济部门的工作穷人人数过多，但其中一半以上是工资和薪水工人，主要是新兴经济体或撒哈拉以南非洲和南亚的妇女。⁶

8. 在全球一级，失业率方面的性别差距大体上没有变化，尽管按区域和国家收入群体变动很大。女性比男性更有可能失业(2017 年女性失业率为 6.2%，男性为 5.5%，差异为 0.7 个百分点)。在新兴经济体，这一差距已从 2007 年的 0.5 个百

² 国际劳工组织，《世界就业与社会展望：2017 年妇女就业趋势》(2017 年，日内瓦)。另见 data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS。

³ 可查阅 stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE。

⁴ Rachel Heath 和 Seema Jayachandran, “The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries”, 国家经济研究局 22766 号工作文件, 2017 年。

⁵ 劳工组织，《非正规经济中的妇女和男子：统计分析》(第 3 版)(2018 年，日内瓦)。

⁶ 劳工组织，《世界就业与社会展望：2017 年妇女趋势》(2017 年，日内瓦)。

分点扩大到 2017 年的 0.7 个百分点。相比之下，发展中国家的这一性别差距已降至 1.8 个百分点，发达国家降至 0.5 个百分点。⁷

9. 技术和自动化正在改变发达国家和发展中国家的就业格局。在连接人们和调动社会资本、促进获得就业以及金融市场和服务机会、推动技术和职业教育与培训学习平台和保健服务方面，数字创新、蜂窝技术和互联网接入创造了新的机会。手机货币和数字工资支付使偏远地区的乡村居民能够进行电子支付和转账，促进建立妇女能够更安全地赚取和储蓄资金的新机制，便利向偏远地区汇款，促进妇女工作正规化，并为女企业家打开了新市场。⁸

10. 尽管对移动平台进行了大量投资，并在支付和转账数字化方面产生了一些突出的成功案例，但获得移动通信服务的机会不平等，妇女在接触和使用数字平台和金融服务方面面临障碍。⁹ 由于数字平台和金融服务通常依赖移动通信网，因此，获得移动技术以及随心所欲使用移动技术的能力成为决定是否被纳入数字金融服务的关键因素。事实上，在全球范围内，女性拥有手机的可能性比男性低 14%。手机拥有率的性别差距在世界某些地区更大，如南亚，那里女性拥有手机的可能性比男性低 38%。¹⁰ 此外，尽管这些平台为创造和组织就业提供了机会，但它们也可能通过模糊雇主身份，削弱工人的权能，导致就业的非正规化。¹¹

三. 推动因素和制约因素

11. 自 2008 年全球衰退以来，全球经济增长率一直在下降；增长率最近才恢复，但增长情况仍不够理想，在 3% 左右。¹² 许多发展中经济体和新兴经济体的国内生产总值增长持续放缓。¹³ 然而，增长非常不均衡，包括南亚、东亚和太平洋在内的一些区域继续报告增长率超过 5%，而其他区域，特别是东欧、中亚和高加索地区，报告增长率不到 3%。正在出现的贸易壁垒和现有贸易协定的瓦解可能

⁷ 同上。

⁸ 联合国，“不让任何一个人掉队：采取行动推动关于增强妇女经济权能的转型变革”，秘书长增强妇女经济权能高级别小组的报告，2017 年，纽约；Tavneet Suri 和 William Jack，“The long-run poverty and gender impacts of mobile money”，《科学》，第 354 卷，第 6317 期(2016 年 12 月)，第 1288-292 页。

⁹ 国际电联，“信通技术情况与数字”。可查阅 www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf。

¹⁰ 全球移动通信系统协会，“Women and mobile money: insights from Kenya” (2015 年，伦敦)；全球移动通信系统协会，《The Mobile Gender Gap Report 2018》(2018 年，伦敦)。

¹¹ 劳工组织，“数字劳动平台和未来的工作：在网络世界实现体面工作”，2018 年，日内瓦；Abigail Hunt 和 Emma Samman，“Gender and the gig economy: critical steps for evidence-based policy”，546 号工作文件(2019 年，伦敦)。

¹² 可查阅：data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.kd.zg。

¹³ 可查阅：www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO/1。

加剧一些区域的经济放缓。¹⁴ 当增长放缓时，创造就业的速度也随之放缓，妇女失业率通常会上升。

12. 歧视性法律和性别规范继续阻碍妇女充分平等地参与世界各国经济。¹⁵ 限制妇女和女童获得诉诸司法和就业机会的正式和非正式法律以及态度和做法极大地限制了妇女和女童参与经济和行使人权的能力。在中东和北非、撒哈拉以南非洲和南亚，家庭法中的歧视以及对公民自由、人身健全和获得生产性与财政资源的机会的限制最为严重。¹⁶

13. 性别工资差异持续存在，在世界某些地区似乎在不断扩大。尽管这一差异在过去十年似乎已在南亚、撒哈拉以南非洲、东亚和太平洋有所缩小，但在欧洲、中亚、拉丁美洲和加勒比不断扩大。东亚和太平洋的性别工资差异不到 10%，南亚(约 30%)和撒哈拉以南非洲(20%)的性别工资差异最大。¹⁷ 此外，全球工资增长不断放缓，随着这一放缓的继续，性别工资差异可能会扩大。

14. 在全球范围内，男性和女性往往集中在特定的职业和部门，导致明显的基于性别的职业隔离。在世界大多数地区，除南亚外，女性从事制造业工作的可能性低于男性，但从事服务业工作的可能性高于男性。农业的性别分布情况并不统一：在中东、北非和南亚，女性从事农业工作的可能性高于男性，在东亚、太平洋和撒哈拉以南非洲，这种可能性相差不大，在其他区域，女性从事农业工作的可能性低于男性。¹⁸

15. 亲密伴侣施加的暴力以及私人 and 公共领域的性别暴力威胁妇女的福祉和妇女享有各项权利。至少 20 亿妇女，即全球 75% 的 18 岁及以上妇女，经历过性骚扰。在所有工作、职业和经济部门以及所有国家，都存在工作领域中对妇女的暴力和骚扰问题。这种暴力和骚扰可能发生在工作场所，包括用作工作场所的公共和私人空间，上下班途中或通过信息和通信技术(信通技术)实现的工作地点。¹⁹ 2019 年 6 月，由于对工作场所暴力和骚扰造成的影响的认识不断提高，促使通过了劳工组织 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)和 2019 年《暴力和骚扰建议书》(第 106 号)。²⁰

¹⁴ 可查阅：www.oecd.org/economy/economic-outlook/。

¹⁵ 世界银行，《2018 年妇女、商业与法律报告》(2018 年，华盛顿特区)。

¹⁶ 经合组织，社会制度与性别指数数据库。可查阅：www.genderindex.org/。

¹⁷ 劳工组织，《2018/19 年全球工资报告：性别工资差距背后的原因》(2018 年，日内瓦)。

¹⁸ 劳工组织，《世界就业与社会展望：2017 年妇女趋势》。

¹⁹ 妇女署和劳工组织，《解决劳动世界中妇女的暴力和骚扰手册》(2019 年，纽约)。

²⁰ 国际劳工大会临时记录，第 108 届会议，2019 年 6 月，日内瓦。

16. 男女在家庭和社会中的不平等权力关系是造成性别不平等的根源，并继续损害增强妇女的经济权能。²¹ 如果妇女在家庭中的议价能力或地位较低，她们控制收入、决定储蓄和投资金额、在健康和营养方面支出资金、甚至谈判自身生育状况的能力就会大大降低。²²

17. 妇女和女童继续过多地承担无酬照护和家务劳动。在全球范围内，女性用于无酬照护和家务劳动的时间是男性的三倍，在亚洲和太平洋地区是男性的四倍。²³ 在基础设施落后、教育和社会保障制度不太完善的国家，无酬照护和家务劳动方面的性别差距往往更大。²⁴ 在对妇女的经济社会权利及流动性施加规范性和法律限制的歧视性社会制度较多的国家，性别差距也更大。²⁵ 妇女在照护和家务劳动方面的责任使她们缺少时间，限制她们参与劳动力市场，降低了她们的生产力，扩大了劳动力参与方面的性别差距，加剧了劳动力市场分割，并导致妇女集中从事低薪、缺乏保障、非正规、非全时和在家的的工作，以此兼顾责任和有偿工作。²⁶

四. 会员国采取的措施和联合国实体的支持

A. 将性别平等视角纳入国家可持续发展战略

18. 许多会员国正在将性别平等视角纳入国家可持续发展战略和政策，以促进性别平等并消除基于性别的歧视。其中大多数国家设有主管当局或国家性别平等机制，如妇女和社会发展部、性别平等委员会和秘书处，负责界定和执行性别平等法律和措施并将性别问题纳入国家可持续发展战略的主流。会员国报告说，正在调整本国法律和政策框架，以使用促进性别平等的方式执行《2030 年议程》(E/CN.6/2019/4)。联合国系统 20 个实体报告为提高妇女地位的国家机构提供支持，并在《2030 年议程》框架内推广各项规范和标准，以此将性别平等纳入主流(E/2019/54)。安道尔、澳大利亚、奥地利、阿根廷、巴林、布基纳法索、柬埔寨、哥伦比亚、塞浦路斯、捷克、德国、毛里塔尼亚、缅甸、葡萄牙、秘鲁、斯洛文尼亚、西班牙和乌拉圭都制定了性别平等计划，并设法将性别平等视角纳入国家政策 and 方案的主流。

²¹ 妇女署，《2015-2016 年世界妇女的进步：变革经济、实现权利》(2015 年，纽约)；Jean-Marie Baland 和 Roberta Ziparo，“Intrahousehold bargaining in poor countries,” 世界发展经济学研究所 2017/108 号工作文件(2017 年，联合国大学)。

²² 同上；Cruz Caridad Bueno 和 Errol A. Henderson，“Bargaining or backlash? Evidence on intimate partner violence from the Dominican Republic”，《女性主义经济学》，第 23 卷，第 4 期(2017 年)，第 90-116 页。

²³ 劳工组织，《照护工作和照护职业对体面工作未来的影响》(2018 年，日内瓦)。

²⁴ 亚洲开发银行，《Balancing the Burden? Desk Review of Women's Time Poverty and Infrastructure in Asia and the Pacific》，2015 年，菲律宾；Sarah Gammage，“Labour market institutions and gender inequality” in Janine Berg (ed.), *Labour Market Institutions: an ILO Primer* (2015 年，日内瓦)。

²⁵ 妇女署，“重新分配无偿护理和维持优质护理服务：性别平等的先决条件”，《第 5 号政策简报》(2016 年，纽约)。

²⁶ 妇女署，《2019-2020 年世界妇女的进步：变动世界中的家庭》，(2019 年，纽约)。

19. 例如，缅甸在 2018 年至 2030 年可持续发展计划中，将性别平等作为一个贯穿各领域的主题，纳入计划实施各方面的主流，包括相应采用性别反应预算编制作法。在布基纳法索，2016 年至 2020 年经济和社会发展国家计划同样以性别平等为特征。政府提供投入，将性别平等视角纳入部门政策的主流，开发在地方和国家各级计划、方案和项目中进行性别分析和性别平等参与的工具。在毛里塔尼亚，2018 年批准了加速增长和共享繁荣战略，在制订该战略时，根据国家性别平等制度化战略开展了包容各方的参与性进程。哥伦比亚在 2018 年至 2022 年国家发展计划中呼吁加强关于性别问题的机构间和部门间协调，包括建立国家妇女系统，以促进和保护妇女权利，推动性别平等主流化。柬埔寨正在根据可持续发展目标和《消除对妇女一切形式歧视公约》制定第一项国家性别平等政策，将其作为实现性别平等的长期政策框架。

20. 斯洛文尼亚制定了关于国家男女机会平等方案的决议，这是一份战略文件，确定了至 2020 年期间支持实现性别平等的目标、措施和关键政策。国家方案的优先事项包括消除就业中的性别失衡和性别隔离并解决失业问题；消除兼顾工作、私人生活和家庭生活的障碍；缩小教育中的性别差距和性别隔离；消除自然科学和高等教育中的不平等；推动对暴力侵害妇女行为采取零容忍政策。

21. 乌拉圭过去两年一直在努力制定一项长期可持续发展战略。《乌拉圭 2050 年国家发展战略》将通过改进男女权利和机会的平等创造实现可持续发展的道路，重点关注增强妇女的经济权能，解决性别陈规定型观念和社会规范。

B. 包容性增长战略以及积极的劳动力市场和劳动保障政策

22. 许多会员国正在推行并协调实施包容性经济增长战略以及积极的劳动力市场和劳动保障政策。奥地利、澳大利亚、巴林、塞浦路斯、格鲁吉亚、墨西哥、秘鲁、沙特阿拉伯和斯洛文尼亚正在进行一致的努力，确保妇女受益于积极的劳动力市场方案，这些方案帮助工作者找到工作，支持在雇主和雇员中牵线搭桥、进行再培训并为希望重返劳动力市场的妇女提供支持。奥地利为重返职场提供支持，特别是为休完育儿假或休假照顾受抚养人后重返工作岗位的妇女提供支持。劳动力市场服务机构各地区办事处的合格就业顾问为希望重返职场的人提供咨询辅导和特殊情况介绍。每年约有 4 500 名妇女参加。

23. 一些会员国扩大了社会保障平台，重新评估了养老金和转移支付，具体目标是改善妇女的生活和生计。这是阿塞拜疆、多民族玻利维亚国、博茨瓦纳、巴西、中国、柬埔寨、格鲁吉亚、科索沃、莱索托、马尔代夫、蒙古、尼泊尔、南非、泰国、东帝汶、特立尼达和多巴哥、乌克兰和坦桑尼亚联合共和国正在开展的确保老年人普遍享有养老金和转移支付举措的一部分。²⁷ 捷克正在履行承诺，通过并加强关于促进性别平等和增强妇女和女童权能的立法。例如，确保提供适足社

²⁷ 劳工组织和世界银行，“普遍社会保护：国家案例，全球普遍社会保护伙伴关系”(USP2030)(2016 年，华盛顿特区)。

会保险和养老金的法律于 2019 年 1 月 1 日生效,该法提高了最低养老金的数额,从而改善了最有可能陷入收入贫困的男女的状况。

24. 柬埔寨制定并实施了 2016 年至 2025 年全面社会保障政策框架,该框架部分侧重于性别平等。政府正在实施粮食储备方案、学校供餐方案以及面向贫困学生的奖学金方案,根据该方案,60%的资金分配给女童。政府还为贫困家庭的孕妇和儿童提供现金支助,并设立了健康平等基金;根据《劳动法》扩大了工人和雇员的医疗保健和职业风险的国家社会保障;为公务员、退休人员和退伍军人推出了健康保险计划;建立了残疾人基金会。

25. 为了建设社会保障制度解决农村性别不平等问题的能力,粮农组织开发了一个工具箱,促进制订对性别敏感的社会保障方案,以消除农村的贫困和饥饿。该工具箱旨在提高社会保障从业人员的技術能力,以便将性别平等问题纳入农村地区社会保障方案的设计、交付、监测和评价。

26. 工发组织与妇女署和非洲经济委员会合作,利用芬兰提供的资金,制定并试行了关于在包容及可持续工业发展中进行对性别敏感的统计的区域培训方案。2018 年 10 月,为了更好地为制定和执行促进性别平等的工业政策提供信息和支持,来自 10 个东非国家(布隆迪、埃塞俄比亚、肯尼亚、马拉维、卢旺达、南苏丹、苏丹、坦桑尼亚联合共和国、乌干达和赞比亚)的国家统计员在亚的斯亚贝巴接受了关于系统收集、分析和使用按性别分列的资料和数据以及性别统计资料和数据培训。

C. 消除基于性别的劳动力市场歧视、职业隔离和性别工资差异

27. 高收入、中等收入和低收入国家努力消除基于性别的劳动力市场歧视并克服职业隔离和性别工资差异(E/CN.6/2017/3)。解决职业隔离的一些举措侧重于向女童提供科学、技术、工程、数学(STEM)教育,以及打破教育系统中导致女童和男童专攻不同学术和职业领域的性别陈规定型观念(如在澳大利亚、奥地利、巴林、柬埔寨、哥伦比亚、塞浦路斯、伊朗伊斯兰共和国、挪威、沙特阿拉伯、土耳其和乌拉圭)。澳大利亚最近发布了“在 STEM 领域促进妇女发展”战略,政府在战略中申明,致力于在 STEM 领域改善性别平等并促进妇女参与,包括为此提供更多资金。在德国,“促进妇女从事 STEM 职业国家契约”旨在通过建立网络和动员 200 多个合作伙伴来支持青年妇女并向她们提供建议,增加从事科学和技术职业的青年妇女人数。

28. 在土耳其,家庭、劳动和社会服务部及教育部与联合国开发计划署合作,投资开展了“土耳其工程师女孩”项目,提供培训、奖学金、实习和对学校的外联活动。在伊朗伊斯兰共和国,通过技术增强妇女权能国家计划在 2018 年针对 50 个村庄实施,在 2019 年针对 270 个村庄实施。在挪威,挪威企业联合会以及挪威工程师和技术专家协会开展了名为“女童与技术”的项目,旨在提高各级科学学科中的女童比例,包括通过与榜样和企业接触,激励女童了解在大学学习科学和工程可以获得的可能性。

29. 奥地利正在促进为女童和妇女提供多样化职业选择，消除教育和职业培训中基于性别的定型观念，途径是通过大学师范学院建设一支知情和有意识的教师队伍，以及利用教育委员会的资源、目标和业绩计划。奥地利建立了“我的技能(*meine Technik*)”平台，提供关于 STEM 职业轨迹和教育选择的信息，重点关注女童、青年妇女、教师、公司和家长。

30. 巴林正在开展调查，以衡量妇女在金融技术领域的参与情况，确定她们面临的障碍，并与巴林中央银行合作，对金融和银行机构开展调查，以衡量在缩小金融和银行部门性别差距方面取得的进展、扩大妇女参与政策和计划的效果以及妇女获得金融和银行服务的机会。

31. 国际电联倡议的“女孩参与信通技术国际日”是一项全球运动，旨在增强女童和青年妇女权能并鼓励她们考虑学习信息和通信技术并从事这方面工作。该倡议的目标包括解决女性从事 STEM 职业人数不足的问题，这些职业通常是薪资更丰厚的高技能工作。2011 年至 2018 年，该运动覆盖面达到 171 个国家的 357 000 名女孩。#GirlsInICT 已达到 9 300 万个推特账户，“女孩参与信通技术(*Girls in ICT*)”门户网站已获得 100 多万网页浏览量，帮助提高了人们对吸引更多妇女和女童学习信通技术并从事这方面职业问题的关注。

32. 国际电联和妇女署的联合倡议“非洲女童能够编码”激励女童学习信通技术和从事这方面职业，并通过编码训练营，使她们掌握数字、编码、创业和个人发展技能。34 个非洲国家的代表参加了 2018 年 8 月在埃塞俄比亚举行的第一次编码训练营。该倡议还帮助非洲国家把对性别敏感的信通技术和编码课程纳入各级正规教育的主流。学习信通技术技能将使女童从单纯的数字消费者转变为能够从全球数字繁荣中获益的创造者、开发者和积极的全球公民。

33. 为了实现包容及可持续工业发展，工发组织帮助成员国减少基于性别的职业和部门隔离以及性别工资差异。工发组织的学习和知识发展机制为发展中国家和转型期经济体的年轻人提供工业技能。在摩洛哥、乌拉圭、埃塞俄比亚、利比里亚、南非、伊拉克和赞比亚，该机制促进女生学习以男生为主的技术和职业课程，使女生的成功故事更加引人注目，以便她们能够成为社交媒体上的榜样，并开展对性别敏感的宣传运动。

34. 克服基于性别的职业隔离的另一项举措是为担任领导职务和加入董事会的妇女制定配额。在伊朗伊斯兰共和国，一项有效期至 2022 年的总统令要求公共和私营部门实体承诺确保 30% 的管理职位由妇女担任。在奥地利，为了解决公共服务部门最高管理层中妇女任职人数不足的问题，部长会议对担任此类职位的妇女人数规定了 35% 的配额。2011 年，逐渐把这一规定适用于公有股份至少占 50% 或以上的国有或国有附属公司中由联邦任命的监事会成员。每年进行审查，评估是否已达到配额。2017 年，在 54 家此类公司任命了 289 名监事会成员，其中 135 人为女性，在 17 家公司，妇女的任职比例达到 25% 至 35%。

35. 一些国家，特别是奥地利、冰岛、挪威、西班牙和大不列颠及北爱尔兰联合王国，要求企业按性别报告不同类别工作的薪酬，以此致力于通过同值工作同等

报酬促进工作场所性别平等。在挪威，所有公共部门实体(无论规模大小)以及雇佣人数超过 50 人的私营部门实体必须调查是否存在歧视或其他性别平等障碍的风险；分析已查明风险的原因；采取措施，在工作场所减少歧视并增强平等和多样性；评价所做工作的结果。这一法律义务适用于薪资和工作条件的所有方面，结论和评价结果列入提交政府的年度报告。

36. 在奥地利，2011 年开始要求公司提供公开的收入平等情况报告，2014 年对所有雇员超过 150 人的公司适用这一要求。实施了一个项目，以提高对公平工资的认识和增强公司薪资透明度，并设计了用于编写、分析和使用收入平等情况报告的工具。针对这些措施和努力，奥地利政府报告说，性别工资差异从 2007 年的 25.5%降至 2017 年的 19.9%。

37. 在塞浦路斯，就业和职业培训性别平等委员会与劳动、福利和社会保险部、监察员办公室以及公共部门、私营部门和工人组织的主要利益攸关方举行了一次同值工作同等报酬论坛。由于这一活动，关于薪资公平情况的投诉数量增加。西班牙政府开发了一个用于分析性别工资差异的自我诊断工具。“具有性别视角的工作评估系统”使公司可以设计自己的工作评价系统，并在出现性别工资差异时使用该软件来确定报酬系统。

D. 教育、培训和技能发展

38. 会员国(澳大利亚、奥地利、阿塞拜疆、巴林、柬埔寨、哥伦比亚、塞浦路斯、伊朗伊斯兰共和国、挪威、沙特阿拉伯、土耳其和乌拉圭)开展了一系列举措，履行对教育、培训和技能发展的承诺，以确保妇女和女童能够获得成功发展所需的能力。

39. 在阿塞拜疆，经济部下属的巴库企业培训中心在 2015 年至 2018 年期间举办了 1 227 次培训班、讲习班、圆桌会议和其他活动，以在创业精神、金融知识、如何创办和发展企业等方面培训妇女。

40. 巴林与工发组织合作，于 2017 年 10 月为 24 个非洲和阿拉伯国家的政策制定者开展了一次培训方案，以建设他们制定促进性别平等的工业发展政策并支持实现相关可持续发展目标和具体目标的能力。将于 2019 年 11 月进行第二个面向中东和北非区域的培训方案。

41. 土耳其和柬埔寨通过有针对性的培训和能力建设对合作社部门进行投资，以此加强妇女企业和合作社并强化其治理。合作社以法律认可的方式为最初可能是松散建立或无法人资格的工人协会提供了架构和保护。合作社可成为在非正规经济部门中进行结社的强有力法律工具，妇女往往大量集中在非正规经济部门。²⁸

²⁸ 劳工组织，“合作社与劳工世界第 1 期：利用合作社优势促进增强妇女权能和实现性别平等”（2018 年，日内瓦）。

合作社往往是非正规经济部门许多工人群体，从街头小贩和拾荒者到运输工人和在家里工作的人，首选的经济组织形式。²⁹

42. 为了进一步支持和扶助妇女合作社，劳工组织开发了 Think.COOP，该工具可支持合作社的形成与运作，对有兴趣建立或加入合作社的人，也是低成本、易于使用的培训模块。³⁰

43. 2018 年，国际电联发布了“数字技能工具箱”，以帮助政策制定者和其他利益攸关方制订具有包容性和促进性别平等的国家数字技能发展战略。该工具箱符合国际电联在应对青年失业问题的“为青年创造体面工作机会全球倡议”下做出的承诺。国际电联与劳工组织一道，领导“数字就业技能”运动，旨在通过数字技能培训来提高年轻人的就业能力并解决数字经济中的技能短缺问题，其中包括专门为女童和青年妇女设计的方案。该运动的目标是到 2030 年使 500 万年轻人具备随时可就业、可转移的数字技能。

E. 使妇女从非正规就业过渡到正规就业

44. 在许多国家，加速使妇女从非正规就业过渡到正规就业是改善贫困劳动妇女就业条款和条件的一个重要政策领域。一些会员国，特别是阿根廷、柬埔寨、墨西哥和秘鲁，侧重于改善特别脆弱类别工作的条款和条件，此类工作往往是非正规的，如家政工作。例如，墨西哥致力于为家政工人规定最低工资，估计 230 万家政工人将从中受益。为解决持续存在的对这一部门就业条款和条件的关切，并为使家政工作正规化的承诺争取广泛支持，政府与主要利益攸关方，如学术界、社会组织、工会、国际组织和公共部门的代表，举行了磋商。

45. 在柬埔寨，劳动和职业培训部在妇女署和劳工组织支持下，举办了一些活动，以提高利益攸关方对劳工组织《2011 年家庭工人公约》(第 189 号)和《2011 年家庭工人建议书》(第 201 号)的认识。政府、雇主组织和工人组织举行了三方协商，以制定路线图，确定执行《公约》的优先行动。在这些协商的基础上，劳动和职业培训部于 2018 年 4 月发布了关于柬埔寨家政工人工作条件的第 235 号条例。该条例阐述了家政工作的构成内容，包括说明了任务和责任，规定了最低年龄(18 岁，从事轻松工作则为 15 岁)，并要求依照劳动法订立书面合同并提供休息日和带薪公共假日，还要求在国家社会保障基金登记家政工人。

46. 为了使家政工作正规化，确保家政工人在社会保障系统中登记，阿根廷颁布了关于私人住宅合同工特殊规定的第 26 844 号法律，赋予家政工人与任何其他工人一样的经济、社会和劳动权利。阿根廷批准了劳工组织《家庭工人公约》，规定雇主必须为所有家政雇员购买职业风险保险。

47. 在布基纳法索，2014 年至 2019 年期间，通过提供财政和技术援助，超过 825 家妇女拥有的企业得以正式注册。

²⁹ 妇女署，《2015-2016 年世界妇女的进步：变革经济、实现权利》(2015 年，纽约)。

³⁰ 劳工组织，“Think.COOP-合作商业模式的培训”(曼谷，劳工组织企业部，无日期)。

F. 预防和消除工作中对妇女的暴力和性骚扰并提供支助服务

48. 会员国和联合国全系统各行为体重点关注与预防和消除工作中对妇女的暴力和性骚扰有关的政策和方案。继国际劳工大会就制定一项解决工作领域中的暴力和骚扰问题的文书进行讨论后，³¹ 包括澳大利亚、塞浦路斯、毛里塔尼亚和墨西哥在内的一些会员国已加紧努力，应对工作场所的性骚扰和暴力问题。墨西哥继续在这方面做出努力，执行 2012 年一项确认工作场所性骚扰是一种暴力的法律。墨西哥还通过联邦检察官工人辩护办公室提供获得法律辩护服务的机会。

49. 在澳大利亚，澳大利亚人权委员会和性别歧视专员在促进和保护妇女和女童的人权，包括在应对性骚扰方面，发挥着关键作用。人权委员会定期就澳大利亚工作场所性骚扰的普遍程度进行性骚扰调查(此前在 2003 年、2008 年、2012 年和 2018 年进行了调查)。澳大利亚政府还通过对澳大利亚工作场所性骚扰问题进行全国问询调查，支持打击暴力和歧视的行动。问询调查由性别歧视专员领导，将审查澳大利亚工作场所性骚扰问题的性质和普遍程度、性骚扰问题的驱动因素以及解决该问题的措施。问询调查将在性骚扰调查结果的基础上，提出解决工作中性骚扰问题的实际行动建议，并将在 2019 年下半年公布报告。

50. 塞浦路斯政府已就工作中性骚扰问题进行了数次出版物和媒体宣传活动，性别平等委员会则就性骚扰定义以及工作场所性骚扰的相关法律规章积极开展培训并传播信息。同样，在沙特阿拉伯，劳动和社会发展部正在制定一项法律，禁止一切形式的歧视和暴力，并实施控制措施，保障所有男女工人的安全工作环境。此外，该部还制订了禁止工作场所骚扰的章程，规定该部有责任创造健康和安全的工作环境，使人人受到尊重。

51. 在葡萄牙，《2018 年至 2030 年国家平等和不歧视战略》将打击暴力侵害妇女行为、性别暴力和家庭暴力行动计划列为优先事项。该战略的目标是促进非暴力文化，防止并克服社会对暴力侵害妇女行为的容忍。

52. 包括巴林、柬埔寨和希腊在内的一些国家加强了对结束贩运和强迫劳动的承诺。希腊已着手开展大规模运动并与私营部门建立伙伴关系，减少对贩运受害者生产的服务或产品的需求。“打破链条”宣传运动是贩运人口问题国家报告员办公室协调的广泛伙伴关系的结果，包括多个利益攸关方。希腊还为人口贩运的受害者和推定受害者建立了正式的国家身份识别和转介系统。该机制是协调行动和建立伙伴关系的中心，汇集了国家机构、国际组织和非政府组织等各种行为体，旨在帮助不同部门甄别贩运受害者并向他们提供援助，特别是移民服务部门、劳动监察员、医疗服务提供者和地方行政当局。

53. 巴林于 2015 年开设了外籍人士保护中心，这是第一个为贩运受害者提供庇护所并为外籍工人提供综合服务的此类综合中心。该中心仍在运作，可为约 120 名男女提供庇护，尽管必要时可以增加至 200 人。该中心提供各种综合服务，包

³¹ 国际劳工大会临时记录，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦。

括保护和初级医疗服务、心理服务以及关于达成和解和提起诉讼的法律咨询和援助。

54. 柬埔寨移民女工主要到泰国和马来西亚从事制造业、服务业、家政工作和农业工作。柬埔寨正在实施一系列条例，作为实施关于管理私营招聘机构派往国外的柬埔寨工人的第 190 号二级法令的补充。这些条例旨在提高政府和管理劳工移民以及处理和解决投诉方面的实效。它们规定了设立和运营私营招聘机构的法律要求，包括确定了最低标准、处罚、奖励和对移民工人的责任以及投诉机制和机构检查标准。

G. 对照料经济的投资

55. 扩大获得负担得起的高质量照护服务的机会，颁布延长育儿假的法律，可满足对照护服务的需求，进一步增强妇女的经济权能。³² 一些会员国，特别是奥地利、布基纳法索、捷克、墨西哥、挪威、秘鲁、土耳其和乌克兰，承诺扩大获得照护服务的机会，以使兼顾工作和家庭生活更加容易。在乌克兰，公共部门女性雇员如有未满 14 岁的子女，需要监护残疾儿童，或照顾生病的家庭成员，可以与雇主协商非全时工作或获得非全时工作周。在土耳其，“妈妈的工作”方案确保 4 个省工业区的工人有机会获得托儿所服务。在挪威，所有 1 至 5 岁的儿童都有权上幼儿园。近年来，入园率从 2013 年的 90% 升至 2018 年的 92%。为鼓励把儿童送入幼儿园，政府通过按收入差别收费和兄弟姐妹折扣，使低收入家庭负担得起学前教育费用。

56. 同样，安道尔等国家为在职父母提供补贴托儿服务并延长服务时间。秘鲁为 3 岁以下儿童建立了国家儿童保育系统，为生活贫困和极端贫困的儿童提供支持。日托中心和私人家庭从周一至周五提供每天 8 小时的儿童日托服务。2018 年，全国 750 个地方的 3 407 个日托中心或家庭提供日托服务。

57. 带薪产假和育儿假是使妇女能够继续工作并在父母之间分担照护责任的关键机制。西班牙自 2014 年以来一直在增加陪产假：2016 年从 2 周增加到 4 周，2018 年从 4 周增加到 5 周。关于延长陪产假的第 6/2019 号皇家法令也将在 2021 年前逐步实现父母双方权利的平等。自 2019 年 4 月起，陪产假已变为 8 周，将在 2020 年延至 12 周，在 2021 年延至 16 周。西班牙还重新定义了除母亲外任何父母的育儿假的强制性质，自 2019 年 4 月起，必须在分娩后头两周连续休假，自 2020 年起必须在头四周连续休假，自 2021 年起必须在头六周连续休假。随后数周假期可在幼儿出生后头 12 个月内分配、累积或中断使用。

58. 奥地利、斯洛文尼亚和乌拉圭着力解决在家庭与国家以及在男女之间重新分配无酬照护责任的问题。2016 年，斯洛文尼亚劳动、家庭、社会事务及平等机会部在欧洲联盟资助下发起了“全家积极参与”项目。该项目力求解决和减少性别陈规定型观念，以促进男女平等参与照护和家务劳动。此外，还发起了一场全国

³² 妇女署，《2019-2020 年世界妇女的进步：变动世界中的家庭》(2019 年，纽约)。

媒体运动，支持通过男女在政治和商业中的均衡参与和代表性以及兼顾工作和家庭生活来实现性别平等。

59. 奥地利在增加三岁以下儿童的托儿服务，确保托儿所开放时间更长，为有子女的工作人员提供灵活的照护选择，支持合格的保育员，促进市镇间和代际托儿项目。到 2022 年，联邦和地方政府将扩大幼儿保育设施，增加上学时间，促进全日制学校，以增加儿童学习和发展的机会，改善在职父母的工作与生活平衡。休照料假或非全时工作以照顾受抚养人的人有权获得照料者津贴、免费健康和养老保险以及受抚养子女的补充福利。这也适用于为近亲属或重病儿童提供临终照护的家庭临终关怀假。

60. 澳大利亚致力于减少无酬照护工作中的性别不平等。为实现这一目标而采取的措施包括进行时间使用情况调查，以收集更好的关于妇女从事无酬照护和家务工作的数据。澳大利亚统计局进行的“时间使用情况调查”旨在帮助政府设计兼顾工作和家庭生活的政策和方案，特别是针对生育扰乱就业模式的情况。时间使用情况调查还旨在确保更好地提供服务，并促进对公共政策和方案进行监测和评价。

61. 妇女署在瑞士政府支持下，与非洲经济委员会、非洲统计委员会和非洲开发银行合作，在非洲建设能力并促进汇编性别统计数据。2018 年 9 月的一个讲习班介绍了妇女署“妇女和女童，每一位都重要”方案的区域组成部分，汇集了 80 名政策分析和统计专家，以更新和启动收集按性别分列数据的工作，包括收集关于时间使用以及无酬照护和家务工作的数据。

五 结论和建议

62. 从全球来看，许多国家和区域的经济复苏缓慢，增长依然乏力。需要用积极的劳动力市场政策加强确保为所有劳动者实现持续和包容性经济复苏的承诺，这些政策可将工作妇女与就业机会联系起来，并力求打破劳动力市场中基于性别的歧视和职业隔离。这些政策还可支持妇女更多地参与劳动力队伍，特别是，如果在实施政策的同时，增加获得照护服务和基础设施的机会，并更加重视通过育儿假以及与雇主谈判更灵活工作时间的权利，在家庭和国家之间以及男女之间重新分配照料责任(E/CN.6/2017/3 和 E/CN.6/2019/3)。

63. 会员国正在开展一系列举措，促进体面工作以及没有骚扰和暴力的安全 workplaces，提供和扩大社会保障，使非正规工作正规化，支持女性劳动者和企业家的技能和能力建设。如果这些措施针对家政和农业工作等弱势部门，可发挥特别有益的作用。

64. 解决劳动力市场的性别不平等还要求为兼顾家庭和工作责任做出协调一致的努力，减少妇女过于沉重的无酬照护和家务工作责任，为此提供负担得起的高质量托儿服务等；延长带薪产假和育儿假；进一步履行在男女之间以及家庭和国家之间重新分配照护责任的承诺。

65. 为了根据《2030年可持续发展议程》以及妇女地位委员会第六十一届会议商定结论(E/2017/27-E/CN.6/2017/21)和第六十三届会议商定结论(E/2019/27-E/CN.6/2019/19), 促进妇女充分参与可持续发展, 确保为妇女提供体面工作和社会保障, 培养妇女创业精神, 使妇女的非正规工作正规化, 缩小性别工资差异, 并有效承认、减少和重新分配无酬照护和家务工作, 鼓励会员国考虑下列措施:

(a) 将性别平等考虑纳入国家可持续发展战略和政策, 加强国家性别平等机制的权威和能力;

(b) 消除职业隔离, 为此解决结构障碍、性别陈规定型观念及消极的社会规范, 并促进妇女平等进入和参与劳动力市场;

(c) 扩大社会保障平台, 对养老金和转移支付重新估值, 以改善正规和非正规经济部门妇女的生活和生计, 并促进从非正规工作向正规工作过渡, 其中包括家政工人;

(d) 消除工作中的性别工资差距和歧视, 为此通过并执行同值工作同等报酬法律以及公平薪酬政策和做法, 以提高工资与薪酬的透明度和问责制, 包括公布性别工资差异以及管理层和董事会中任职妇女人数的数据;

(e) 确保更多妇女在劳动力市场得到雇用、留任和晋升, 增加妇女在管理层、董事会和经济决策论坛中的代表性, 包括为此采用配额和其他暂行特别措施;

(f) 投资于减少部门和职业性别隔离并促进妇女参与非传统就业和部门的教育和职业技能发展, 特别是科学、技术、工程、数学教育和职业;

(g) 根据劳工组织2019年《暴力和骚扰公约》(第190号)和2019年《暴力和骚扰建议书》(第106号), 颁布立法和政策, 要求公共和私营部门实体消除工作场所的暴力和骚扰; 通过确保所有工人、管理人员和雇主理解性骚扰的定义, 并拥有举报骚扰和暴力的信息和能力, 创建安全的工作场所; 实施有效的预防活动、人力资源政策、程序、做法、申诉程序、对受害者的补救和支持以及犯罪人问责措施;

(h) 评估并应对信通技术、数字化和数字平台对妇女就业质量及条款和条件的影响, 以确保劳动者获得体面工作和社会保障, 并保护使用数字平台的劳动者和消费者;

(i) 在男女之间以及家庭和国家之间重新分配无酬照护和家务工作, 为此扩大获得高质量照护服务和基础设施的机会, 颁布产假和育儿假政策, 使更多男女能够照顾婴幼儿, 向照顾者提供津贴和社会保障, 促进针对有受抚养人的劳动者的灵活工作安排;

(j) 更好地收集、分析和传播关于妇女就业、创业以及获得体面工作和社会保障的按性别分列的数据和性别统计数据, 特别是针对包括家政和农业工作在内的弱势部门以及包括非正规经济部门工人在内的弱势人口。

66. 鼓励联合国系统和其他国际组织支持会员国:

- (a) 将性别平等视角和目标纳入国家可持续发展政策和战略及其执行工作；
 - (b) 提供打破职业孤岛并促进减少劳动力市场性别隔离的劳动力发展和职业技能培训；
 - (c) 制定政策，扩大社会保障平台和最低标准，使非正规工作正规化，并扩大女性劳动者和企业家获得生产性资源和培训的机会；
 - (d) 评估并应对数字平台和技术对妇女工作质量及条款和条件的影响；
 - (e) 批准并执行劳工组织《2011 年家庭工人公约》(第 189 号)、《2011 年家庭工人建议书》(第 201 号)、《暴力和骚扰公约》以及《暴力和骚扰建议书》；
 - (f) 收集、分析和传播关于女性劳动者和企业家及其获得体面工作和社会保障情况的按性别分列的数据和性别统计数据。
-