



## 经济及社会理事会

Distr.  
GENERALE/CN.6/1997/3  
19 February 1997  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

妇女地位委员会  
第四十一届会议  
1997年3月10日至21日  
临时议程\* 项目3(c)

第四次妇女问题世界会议的后续行动  
重大关切领域战略目标和行动的执行情况  
妇女地位委员会面前的一些主题议题  
秘书长的报告

摘要

经济及社会理事会第1996/6号决议请秘书长向妇女地位委员会提交关于拟在各届会议上讨论的主题问题的分析报告。根据其多年工作方案,从《行动纲要》中挑选出四个重大关切领域,在本届会议审议。这四个重大关切领域是:妇女的教育和培训(第四章B节),妇女与经济(第四章F节),妇女参与权力和决策(第四章G节),和妇女与环境(第四章K节)。

在为委员会的审议项目3(c)进行准备工作期间,提高妇女地位司分别就各重大关切领域召开了专家组会议。会议把重点放在先前没有得到特别重视的问题、或是需要根据《行动纲要》进行进一步探讨的问题。本报告讨论的是在四个重大关切领域中加快实施《行动纲要》的战略,其中并借鉴了各专家组会议提出的建议。

\* E/CN.6/1997/1。

## 目 录

|                             | <u>段 次</u> | <u>页 次</u> |
|-----------------------------|------------|------------|
| 导言 .....                    | 1 - 7      | 3          |
| 一、妇女的教育和培训 .....            | 8 - 30     | 4          |
| A. 最新的进展和趋势 .....           | 11 - 13    | 6          |
| B. 与劳动力市场的联系 .....          | 14 - 17    | 7          |
| C. 从性别角度的终身学习 .....         | 18 - 19    | 8          |
| D. 负责教育和训练的行动者 .....        | 20 - 25    | 9          |
| E. 加快实施的战略 .....            | 26 - 30    | 11         |
| 二、妇女与经济 .....               | 31 - 39    | 13         |
| A. 妇女参与管理: 一些趋势 .....       | 40 - 43    | 15         |
| B. 妇女进入管理部门的决定因素和政策影响 ..... | 44 - 53    | 16         |
| C. 加快执行的战略 .....            | 54 - 59    | 18         |
| 三、妇女参与权力和决策 .....           | 60 - 93    | 21         |
| A. 参与政治决策是一项基本人权 .....      | 63 - 75    | 22         |
| 1. 妇女参加议会和政府决策 .....        | 67 - 72    | 22         |
| 2. 妇女参与多边外交和国际组织 .....      | 73 - 75    | 24         |
| B. 有助于妇女参与政治进程的因素 .....     | 76 - 82    | 24         |
| C. 政治决策和解决冲突 .....          | 83 - 90    | 26         |
| D. 加速执行的战略 .....            | 91 - 93    | 28         |
| 四、妇女与发展 .....               | 94 - 124   | 29         |
| A. 作为行动者的妇女与环境问题的关系 .....   | 101 - 108  | 31         |
| B. 全球和地方环境问题: 性别观点 .....    | 109 - 116  | 32         |
| C. 妇女作为环境问题决策人 .....        | 117 - 121  | 34         |
| D. 加快执行的办法 .....            | 122 - 126  | 34         |

## 导 言

1. 经济及社会理事会1996年7月22日第1996/6号决议请秘书长为就在从《北京宣言》和《行动纲要》<sup>1</sup> 中挑选出来的重大关切领域中执行战略目标和行动的问题,每年向妇女地位委员会提交一份关于拟在各届会议上讨论的主题问题的分析报告。已选出供委员会第四十一届会议审议的四个重大关切领域是:(1) 妇女的教育和培训(第四章B节), (2) 妇女与经济(第四章F节), (3) 妇女参与权力和决策(第四章G节)和 (4) 妇女与环境(第四章K节)。<sup>1</sup> 要求在向委员会提交的关于各主题报告中提出建议和结论,以及尽可能地根据现有数据和资料确定应负有责任的行动者。

2. 自《行动纲要》通过以来已经一年半了。很多国家仍在拟定各自的实施行动计划。只有25个国家根据大会1995年12月22日第50/203号决议,向秘书处提交了他们为实施北京会议成果而拟定的战略或行动计划。过去的经验,专家组会议的结果以及拟在1997年委员会开会期间举行的相互对话,可作为基础,而找到在重大关切领域中有助于在实现男女平等方面加快进展的措施,北京会议把这个问题列为消除对妇女的歧视、使世界各地的妇女充分享有人权的关键。

3. 1996年,联合国秘书处政策协调和可持续发展部提高妇女地位司就拟在委员会本届会议上讨论的各重大关切领域分别举行了专家组会议。各专家组会议把重点放在以前未得到委员会重视、和/或秘书处认为,应根据《行动纲要》进一步探讨的问题。在“妇女的教育和培训”这一重大关切领域中,专家组会议的重点是职业培训和毕生学习。选择这个重点是对先前在1994年举行的关于推动妇女扫盲、接受教育和培训的广泛问题的专家组会议的后续行动。在拟订《行动纲要》时,曾采用了那次专家组会议的结果。在妇女与经济领域,专家组会议的重点是,应有更多的妇女担任高级管理职务。但在关于妇女参与权力和政治决策问题的重大关切领域中,专家组会议的重点是性别差异对解决冲突的影响,同时考虑到委员会过去曾透彻讨

论过的政治决策的其它方面。在妇女与环境领域,专家组会议的重点是,从性别角度来看,人口、环境与可持续发展之间的重要关系,强调妇女在环境问题中作为行动者的作用,以及让他们更多地参与决策的必要性。1996年举行的所有四个专家组会议的目的是,根据《行动纲要》,确定加快实现男女平等、消除歧视和赋与妇女权利方面的政策措施。本报告对各专家组会议提出的建议多有详述。但作为背景文件的这些报告本身只以一种正式语文提供。

4. 本报告强调了使更多的妇女担任各级别决策职务的重要性,确定了为实现这一目标可采取的一些积极措施。在这方面,教育是妇女充分平等参与经济、社会、文化和政治决策以及担任公共领域领导人的先决条件。报告还强调了各国政府、民间社会和联合国系统在这方面的责任,指出妇女本身应成为更积极的参与者,在实现平等和赋与权利的活动中,在他们之间并与男人建立网络关系。

5. 报告指出,有必要从性别角度重新考虑发展措施。需要有一种不同的观点,它能把微观和宏观结合在一起,把公营和私营领域(特别是生产和生殖领域)联结在一起,以及赋予妇女和男人参与各级别决策的权力。《行动纲要》非常重视增加妇女在决策级别上的人数的的重要性,这样她们的声音才能被听到,她们的需要才会被考虑。

6. 《行动纲要》第四章G节“妇女参与权力和决策”对促进妇女成为决策者的原因作了阐述。《行动纲要》第181段指出,实现男女平等参与决策的目标,不仅仅是单纯的要求公平或民主,它还将提供一种能更准确地反映社会组成的平衡,并使妇女的利益能得到更直接的考虑。

7. 特别提请委员会注意题为“加速实施的战略”的一.E、二.C、三.D和四.D等节。

### 一、妇女的教育和培训

8. 第四次妇女问题世界会议与先前各次世界会议一样,认识到教育对于提高

妇女地位和实现男女平等所具有的重要作用。人们普遍认识到,妇女的教育能带来各种好处,包括经济生产力较高,产妇和婴儿死亡率降低,家庭健康和营养得到改善,推迟结婚和生育率降低。妇女接受基础教育的效益特别大,因为这使妇女个人的能力得到加强,而且他们的家庭和整个社区也都获益非浅。教育和培训是她们充分平等参与经济、社会、文化和政治决策以及成为领导者的先决条件。教育和学校制度在很多区域的民主化进程中起了重要作用,而这个进程应把性别方面的需要充分结合在内。还应当记住,考虑到教育的滞后效果,因此所实行的改革不可能立刻产生影响,通常这种影响只有在下一代人的身上才变得明显。

9. 如先前所指出的,1994年举行的关于性别、教育和训练问题的一个专家组会议审查了女性受教育的理由、女性受教育的障碍,各级正规学校取得的进展以及非正式教育的补充作用等问题。<sup>2</sup>主要针对在受教育方面消除性别差距,在教材和教师训练中消除偏见的措施提出了各项建议。对处境特别困难的女孩和妇女、例如难民的情况给予了注意。这些建议构成了《行动纲要》第四章B节重大关切领域“妇女的教育和培训”的依据。

10. 提高妇女地位司结合先前所作的工作,对于以初等和中等教育为基础的、对赋予妇女经济、社会和政治权力特别重要的教育的两个领域进行了审查。这包括技术和职业培训以及毕生学习,这是帮助妇女广泛建立能力的手段。人们认为,在第四次妇女问题世界会议的筹备过程中、在《行动纲要》中都没有对职业培训和妇女准备参与劳动力市场的问题给予充分和广泛的考虑。考虑到在所有区域中,妇女正以前所未有的数量进入劳动力市场的情况,因此迫切需要评估她们是否做好了充分准备、或者是否是因为缺乏准备而处于不利地位和处于被剥削的边缘。在这方面,妇女所受教育的质量事关重大。与这个问题直接有关的是,教育领域中的各行动者的责任,特别是政府的作用和责任。为了进一步探讨这个问题,提高妇女地位司于1996年12月2日至6日在意大利都灵国际劳工组织国际训练中心召开了关于妇女职业培训和终身学习问题的专家组会议。本报告大量借鉴了这次会议的结论和建议。

### A. 最新的进展和趋势

11. 在教育和培训方面,性别分析被视为是进一步分析这个问题、为考虑到性别参数的决策提出全面创新建议的手段。应把性别观点运用于以教育为基础的人力资源开发。有必要审查女孩和妇女是否能与男人和男孩一样接受正规教育、继续学习和同样有可能获得文凭,以及在所有领域中重新接受培训的机会。过去10年中,在收集按性别分类的关于教育和培训、包括接受教育、学习情况和学习领域的的数据方面取得了进展。对性别方面的差异作了分析并拟定了有助于消除偏见、在教育方面加强男女平等的教育政策。尽管如此,对妇女接受教育以及她们参与经济活动、她们在可持续发展中的作用以及参与政治生活之间的关系仍未有充分的认识。

12. 在增进女孩和妇女接受教育的机会和教育质量方面取得了重要成果。然而,在世界成人文盲中,妇女仍占大多数。1980至1995年期间,女性文盲人数明显增加。全世界文盲之中,妇女的比例逐渐增加,到1995年已达到63.8%。预计从1990年代的第二个五年开始,文盲的绝对数字有可能下降,但如果继续目前的趋势的话,妇女的比例到2000年有可能达到64%。直至今天,世界上只有大约70个国家在文化水平方面达到性别平等。最不发达国家的文盲人数最多,大批文盲给教育带来了巨大的挑战。亚洲南部、非洲撒哈拉以南地区和阿拉伯国家成人文盲增加在很大程度上是由于扫盲进展落后于人口的迅速增长。老年妇女的文盲最多,因为她们从来没有机会接受正规或非正规教育。在55岁以下的年龄组中,女性文化水准比男人提高的快,在15至39岁年龄组中,女性文化水平成倍地加速提高。<sup>3</sup>

13. 在大多数区域,不同教育级别男女入学率的差距正在缩小。但是,非洲某些地区,特别是非洲撒哈拉以南地区,以及与其它区域相比中亚地区,在接受初级教育方面仍有巨大差异。从来没有上过学、或在毕业之前辍学的孩子中女童占三分之二以上。在亚洲东部和大洋洲、拉丁美洲和加勒比地区,初级学校男女入学率都超过100%,这表明男孩女孩全都入学。在拉丁美洲和加勒比地区以及大多数发达国家中,

男女入学率的差异实际上已经消失。事实上,很多国家第二级和第三级的入学人数女性还有多。这是最新的进展情况,对此尚没有充分的说明。除其它原因外,这主要是因为男孩是为了找工作而提前离开学校和移徙。<sup>4</sup> 另一个可能的解释是,妇女为了与男人竞争有限的就业机会而努力争取较高等级的正式资格。妇女仍集中在为数不多的研究领域。尽管接受教育的机会有所改善,但考虑到在教材和在提供教育的制度中继续存在的成见和偏见,其中包括学校的地点、提供的课程以及教师的态度,女孩子得到的教育的质量仍令人担忧。

#### B. 与劳动力市场的联系

14. 随着现有的男人和妇女的工作数量和质量或受到威胁或正发生巨大变化,受雇条件已成为获得就业和自谋职业机会的关键。考虑到在劳动力市场中妇女所面临的种种限制和不平等机会,因此,培养妇女能达到受雇条件的能力特别重要。男人和妇女的知识、技能和竞争力不仅已成为个人发展和适予雇用的基础,而且也成为企业的竞争力、社会的经济和可持续发展的基础。在一个竞争激烈的环境中,个人、企业和国家的相对优势将越来越多地取决于以知识、实际技能、创新精神和技术为基础的富有竞争力的工作。因此,对教育进行投资,训练和充分发展所有人类资源潜力的问题现在比以往任何时候都更加重要。

15. 正如下面第二节所讨论的,无论经济发展程度、女性参与和受教育程度如何,不论为促进妇女专业人员作出了多少努力,职业隔离仍是所有劳动力市场的持续不变的特点。这种分离状况产生于男人和妇女对教育的选择,以及至今仍严重两极分化的研究和专业领域。在很多方面,仍存在着对女孩子接受教育和训练的歧视,这主要是由于刻板的角色模型以及不充分和有性别偏见的教学和教育材料造成的,这些教材低估或贬低女孩子的才干和能力,使女孩子对未来机会的选择减少了。与为男孩子和男人提供的职业培训相比,对女孩子和妇女提供的职业培训从范围和专业领域来说都是非常有限的。

16. 人们承认,在发展援助领域中,对普及和基础教育的投资应是公共政策的第一优先,因为这是最讲究成本效益的利用公共资源进行人力开发的方式。所有儿童完成高质量的小学和初中教育,向发展中国家的成人提供普通教育补习——尽管目前还不够充份——对平等的贡献将比任何只影响到培训的政策措施的贡献要大得多。还应鼓励更多的女孩子进入技术和科学领域。在基础教育过程中,除了学习文化和数学外,还需要掌握基本技能,例如战略思维,它为进行有效的训练和再培训打下了基础知识。对劳动力市场需求的变化使合理的普通教育比以往任何时候都更加重要,并更加强调了掌握更广而不是狭窄的技能的重要性。考虑到技术革新以及社会和工作场所变革的速度,在人的一生和专业生涯中都需要不断地掌握新技能。例如,在现代制造业和服务业部门中,从高质量的中等学术教育中所得到的广泛竞争能力比有可能迅速过时的特殊技能更为重要。<sup>65</sup>

17. 职业培训和妇女终身学习专家组会议<sup>66</sup>认为,需要有一个能发展技能的制度。这个制度是应该开放的、灵活的、能满足变化需要、对性别问题敏感、而且还应协助就业者重新进入劳动大军。这种训练计划还应包括对成年、特别是成年文盲妇女的补习教育。考虑到自谋职业人数增加的情况,需要进一步发展和加强小企业的企业管理技能。应对在非正规部门就业、自谋职业以及在非传统职业中的妇女的培训采取新的措施。任何妇女训练计划都应当包括法律知识和决策方面的训练。应把更多的妇女吸引到科学和技术领域,让更多的妇女参与新技术从设计到应用、监测和评估的过程中。

### C. 从性别角度的终身学习

18. 由于知识的迅猛发展、急剧的社会变化和技术发展,学校中教授的有关事实的知识正变得日益老化。人们普遍认识到,教育不应局限在青少年时期接受的固定几年的教育,而是要通过生活获得。终身学习要求个人掌握通用技术和才能,例如“学会如何掌握技术”,这些技术和才能可使得妇女对自身发展负责;鼓励她们学



习;为自我发展寻求机会;并对环境的变化和现有的备选方案敏感,以便应付这些变化。在生命各不同阶段的学习,对于消除障碍,促使妇女积极参与公共及私人生活的各个方面至关重要。终身学习可赋予妇女权力,而且本身便是目的,但终身学习的好处远远不止如此,它能促进各社会的经济和社会发展。终身学习包括在正式教育及训练中获得的知识和技术,以及在非正式场合产生的学习,这种学习对妇女特别具有现实意义。终身学习更为广泛的范围包括提高技术、不断学习,提高年轻时积累的知识,这方面必须从性别角度加以研究。终身学习的要求和需求方面的性别差异存在于执行制度和教育方法。

19. 老年妇女的进修问题特别需要得到注意。最近人口构成趋势表明,全世界的妇女寿命比男人长,而且平均寿命长。老年妇女是积累知识、技术和经验的来源。她们需要有不断受训练的机会,才能有令人满足、多产和健康的生活。训练是加强参与公共生活、预防疾病、保持健康生活方式和坚持活动的办法。

#### D. 负责教育和训练的行动者

20. 第四次妇女问题世界会议确定各种负责执行《行动纲要》的行动者,会议指出,“政府对于执行《行动纲要》负有首要责任”,为此,“必须在政治的最高层作出承诺”(《行动纲要》第293段)。在职业培训、科技教育和进修教育领域中。政府应“与雇主、工人和工会、国际组织和非政府组织包括妇女组织和青年组织及教育机构合作”(《行动纲要》第82段)采取行动。政府的主要责任是“向教育部门提供所需的预算资源,在教育部门内改拨经费,以确保酌情增加基础教育的资金”(《行动纲要》第84(a)段),而且要“监测有关各部会的教育改革和措施的实施情况并酌情建立技术援助方案”(《行动纲要》第84(b)段)。每个行动者的责任需得到详细审查,并尽可能鼓励它们加强在实施建议中的积极作用。

21. 在教育领域实施《行动纲要》建议时,必须考虑教育政策领域最新动态。世界大部分国家正在改革教育和培训制度,以加强这些制度的相关性、效力、效

率、平等机会和可持续性,以便满足工作领域的新要求。各国政府在提供普及基础教育方面的责任已得到明确界定,但在高等教育或职业培训方面的责任则各不相同。人们普遍认为,应该由政府确保高等教育和职业培训中的标准和男女平等。当前趋向于重新界定国家作用,减少其直接参与提供职业培训,同时将更多责任交给私营部门,尤其是企业和个人。问题是政府是否应在管制总体制度方面发挥新的作用,在该制度中,各种不同的公共及私人行动者会在公开市场中竞争。尽管这些变化为男人和妇女的终身学习均提供新机会,它们也带来新的危险,尤其对那些在利用面向市场的培训制度方面仍处于不利地位的群组和部门。私营化、权力下放、减少公共支助、扩大企业在培训中的主要作用等办法,可能会减少女孩和妇女通过获得高质量的培训提高就业机会和职业发展的可能性。

22. 尽管人们认识到,在女孩和妇女教育方面的投资具有很多利益,而且能够用数量表示,但市场却无法实现对妇女和女孩的投资所能得到的全部社会利益。现在只有政府应在市场失去作用或不存在的地区率先采取行动。公共政策可直接或间接促进减少男女不平等现象,例如通过改变法律和管制框架,确保平等机会;通过改变公共政策,将公共开支提供给这些具有最高社会效益的投资;或通过采取有目的的干预,在微观一级纠正男女不平等现象。<sup>7</sup>

23. 许多培训制度、尤其在发展中国家的培训制度缺乏必要资源,无法采用新技术和新办法,而且也缺乏对劳工市场需求迅速作出反应的能力。它们继续提供可能与劳工市场不相关的培训,或提供培养企业家的培训。须特别重视通过向妇女教授各种新技术而继续不断地对人力资源投资。不断变化的工作环境要求教学内容须更为广泛;教育水平需要提高;而且需强调思考技巧。

24. 国家和国际一级各合作伙伴之间的联盟包括国家、私营部门、非政府组织、妇女团体、工会、雇主联合会、合作社、研究机构及高等教育学府、国际组织等等,它们之间的联盟需将培训和开发妇女技术的这些前景变成现实。私营部门尤其需发挥更加重要的作用。

25. 无论国家在支助和提供培训方面的作用如何,它均有责任通过奖励办法立法、倡导及其他措施促进男女平等,这将包括确保充分重视妇女工作的地位和收入。国际组织也可在倡导男女职业培训平等方面发挥有益的作用。这是需采取政治行动的领域,由国家和国际上的妇女团体及工人组织施加压力,利用在该领域已取得的进展。需要建立和维持有效的劳工市场信息系统,该系统不应只是在质量和数量方面提供对性别问题敏感的资料,而且还应指导制订和执行培训方案,同时协助妇女选择最适合她们需要的各类培训和职业。最后,需要有国家和国际一级的机构监测并支持实施为妇女制订的教育及培训方案。

#### E. 加快实施的战略

26. 《行动纲要》将“妇女的教育和培训”确定为12项重大关切领域之一,并为实现平等确定六项战略目标:(1) 确保平等接受教育的机会;(2) 消除妇女文盲现象;(3) 扩大妇女接受职业培训、科技教育和进修教育的机会;(4) 发展非歧视性教育和培训;(5) 为教育改革拨出足够的资源并监测改革的实施;(6) 促进女孩和妇女的终身教育及培训(第四章B节)。

27. 教育和培训是为下列各方面的基准达成协商一致意见的很少几个重大的关切领域之一:到2000年普及女孩接受初等教育的机会,并争取确保在完成初等教育方面两性平等(《行动纲要》第81(b)段);依照《普及教育世界宣言》(宗甸),在基础识字和实用识字领域消除两性差距(第81(c));到2000年普及接受基础教育的机会,确保至少80%的学龄儿童完成初等教育;到2005年消除初等教育和中等教育中两性的差距;到2015年在所有国家普及初等教育(第80(b)段);至少将女性文盲率削减到1990年的一半,重点放在农村妇女、移徙妇女、难民妇女、国内流离失所妇女和残疾妇女(第81(a)段)。

28. 《行动纲要》也在“妇女与经济”(第四章F节)和“女童”(第四章L节)的重大关切领域中,介绍需在职业培训方面采取的行动。《行动纲要》具体提到在许

多其他重大关切领域中需要终身学习、各种类型的培训及进修教育,尤其提到人权教育和介绍法律知识(第58(p)、第61(a)、第124(n)、第125(e)、第230(f)段)、保健方面的培训(第107(a)、(e)、(g)、(k)、(l)、(m)和(o)段;第108(a)段)。培训妇女参与公共生活(第195(c)和(e)段)、以及可持续发展方面的培训(第258(b)(iv)段)。因此,第四次妇女问题世界会议已超越了以前在教育和培训领域的建议。它是在原先工作的基础上进一步发展,但采用了性别观点,并具体说明需要采取的行动和负责实现男女平等的行动者。<sup>8</sup>

29. 在《行动纲要》实施过程的现有阶段,妇女地位委员会不妨审查第四次妇女问题世界会议界定的战略目标是否正得到实施,并考虑到关于妇女职业培训和终身学习专家组会议的建议。

30. 除其他外,专家组会议的结论如下:

(a) 所有行动者(政府、国家组织、区域组织和国际组织、双边及多边捐助者以及非政府组织)需作出充分努力,达到《行动纲要》在扫盲和普及基础教育方面所确定的目标;

(b) 教育、技术培训和终身学习需被视为相互组成部分和一个连续的过程。培训和终身学习的概念包括获得知识和在正规教育中获得技术,以及以非正式方式产生的学习及传统知识,以便使妇女能积极参与各自国家的劳动力市场和经济及社会发展。应采取全盘的办,在涉及个人、企业、组织和整个社会的新的学习文化中,确保妇女在整个过程中享有平等;

(c) 在世界不断变化的情况下,科学技术教育和信息服务应得到重视。为了发展所需技术,妇女需获得充分机会,接受各个级别科学技术的职业培训和进修教育。为弥补性别方面的差距,加强女孩和妇女获得科学技术教育和职业培训及终身学习的机会,必须利用一系列广泛的战略和各种混合的方式采取行动;

(d) 必须确保各个级别的教师职业及教育及行政管理存在性别平衡,为此应进行行政改革,增高女校长、女性行政管理机构和规划机构的人数;

(e) 妇女的教育、培训及终身学习问题应纳入国家人力开发计划及政策、平等机会的政策以及工业政策的主流,并强调妇女的就业机会和受雇条件。国家提高妇女地位的机制应敦促政府及私营部门的决策人员,确保所有这些政策能对性别方面的关注作出反应,并确保妇女及其组织能参与决策过程;

(f) 应加强培训的相关性、效率及效益,办法是建立各合作伙伴之间的联盟,公共部门和私营部门、非政府组织、工会、雇主组织及合作社;

(g) 国家应在很大程度上负责促进和便利这种联盟,办法是制订调控框架,支助各种机制,制订鼓励计划并提供技术支助。各国政府最终应负责填补提供教育和培训方面的差距,尤其对处于贫困中的妇女,在农村和萧条地区的妇女,以及具有社会、经济、文化和生理方面限制的妇女;

(h) 雇主和工人的组织也应在联盟中发挥关键作用,并积极参与决策过程和在国家及地方各级提供培训;

(i) 教材、教学辅助材料和课程的修订及改革以及消除教师培训的偏见,是发展非歧视性教育及培训的前提;

(j) 须创造有利环境,使非政府组织能向教育各领域,尤其是终身学习方面作出贡献。

## 二、妇女与经济

31. 关于妇女在经济中的状况,《行动纲要》在重大关切领域“妇女与经济”(第四章F节)中,强调三类经济活跃妇女人口:妇女雇员、妇女企业家和妇女经济决策者。过去,决策者非常注意头两类,较不注意妇女经济决策者,尽管《行动纲要》着重指出妇女参与经济决策进程和结构有战略上的重要性(第150段)。为了提高妇女作为经济决策者的地位,仍必须进一步拟订行动框架以及将采取的具体措施。

32. 《行动纲要》强调妇女实际上未参加与或很少介入经济决策,包括消除贫穷的政策和战略的拟订(第47段)及结构调整方案、贷款和补助金方面的决策(第151

段),这种情形限制她们对经济结构和政策的影响,经济结构和政策直接影响社会及妇女与男子的相对地位(第150段)。

33. 一如《行动纲要》所述,“妇女和男子在对社会的经济结构行使权力的机会方面有很大的不同。世界大部分地区的妇女几乎没有或极少掌握经济决策权,包括拟订财政、金融、商务和其他经济政策以及税制和薪金规则。…经济结构和政策的实际制定直接影响妇女和男子取得经济资源的机会、其经济权力、以至个人和家庭各级与在整个社会上男女平等的程度”(第150段)。

34. 在经济的决策者类别中,管理人群体、尤其是在经济组织等级体系最高阶层的人,是最重要的之一。国际劳工组织通过妇女参与管理的机会确定妇女参与决策和妇女在劳动市场上的地位之间的有力的联系。劳工组织认为世界各地在劳动市场上一个主要与持续存在的歧视妇女的形式是将妇女隔离在很少几种职业里。这种被归类为职业隔离的现象指妇女持续留在数目相对小的“妇女”职业,其特征是妇女担任地位和薪金都低的职业;地位和薪金都较高的职业则大部分由男子担任。<sup>9</sup>

35. 如劳工组织说的,虽然在过去大约十年中,妇女在管理和行政类别的任职人数与她们在就业总数中所占的份额相较可觉察到上升趋势,迄今妇女的任职人数不足很多,很少达到组织和机构的最高阶层,“玻璃天花板”(不管妇女的教育和经验,阻止妇女在职业上上升的无形但不可逾越的障碍)概念被广泛接受为反映妇女上升到高层决策的路被阻挡的实际情况。

36. 《行动纲要》强调越来越多的妇女担任较低层的管理工作(第161段),而且在私营部门包括跨国企业和本国企业,管理和政策阶层大多没有妇女(第162段)。

37. 在战略目标F.5,《行动纲要》要求经由推动妇女平等参与高度技能的工作和高级管理职位,以消除职业隔离;采取其他措施,刺激妇女的在职职业发展和在劳动市场的向上移动;刺激男子和妇女选择职业的多样化;鼓励妇女担任非传统的工作;并且鼓励男子在社会部门就业(第178(g)段)。

38. 《消除对妇女一切形式歧视公约》第11条陈述缔约国应采取适当措施,确

保妇女和男子对同样的就业机会以及对自由选择职业和升级享有同等权利。

39. 在这方面及为了进一步研拟行动构架与采取具体措施以提高妇女成为战略经济组织的高级管理人的机会和作用,提高妇女地位司于1996年3月11日至15日在美利坚合众国马萨诸塞州波士顿的西蒙斯学院管理研究所举行妇女和国际金融机构及跨国公司经济决策专家小组会议。这次会议的主要建议<sup>10</sup>载于下文第59段。

#### A. 妇女参与管理:一些趋势

40. 在过去数十年中,一个主要的积极发展是妇女参加劳动市场增加。劳工组织报告说,今日世界上15岁及15岁以上的妇女,41%在经济上活跃。此外根据劳工组织按职业类别对经济活跃人口的分类,数据显示在过去大约十年中,妇女在管理和行政类别的就业人数可觉察到上升趋势。然而这种增加远低于教育和参与正式就业的趋势。当前很少妇女在“行政和管理工作者”这一职业类别任职;大部分妇女是专业、技术及有关的工作者(大部分是护士和教师),文书和服务方面的工作者,或是销售工作者。<sup>11</sup>

41. 从各种其他来源收集到的数据证实这种一般的趋势,并且进一步显示尽管妇女的就业增长,妇女正逐渐成为工作场所充分投入的成员的事实,在所有国家和所有地区、在私营部门和公共部门妇女管理者仍人数不够、未充分利用,各级管理的分布仍是偏斜的。即使在传统上妇女占多数的职业,诸如教育和卫生,与男子相较,妇女大都仍担任次要职位。

42. 最近一项研究显示,美利坚合众国妇女在劳动力中占47%,但她们在美国最大公司的高级职员中只占10%,在高级主管职位中,平均只占2%;在500家最大的公司中拥有副总裁级别头衔的978名妇女中,约271名,即28%担任与创造收入直接有关的职位,这种职位较可能通向最高级的工作。该研究强调妇女群集在公共关系和人力资源等领域的人事工作。<sup>12</sup>在泰国,虽然妇女管理者的百分率比男子管理者增加得快,但妇女的参加只从1974年的7.6%增加到1990年的19%。<sup>13</sup>在南非,最近对100家南

非公司的调查显示只有41名妇女担任主管职位,而且大部分是在低级别。<sup>14</sup>拉丁美洲和加勒比区尽管在行政和管理职业方面经济活跃妇女的人数不断增加,但证据显示在等级制度的较高级别,隔离型态一直存在,常使妇女管理者群集在中级的行政职位。在委内瑞拉,虽然在所有行政和管理工作者中妇女占54%,但最高级职位中妇女只占17%。<sup>15</sup>在北欧各国,最近对100家最大的私营企业进行的调查透露,在所有这些国家中,妇女担任总经理的最高百分率是2.6%,妇女董事会成员则只有14%。<sup>16</sup>最近对撒哈拉以南非洲的研究调查显示在大部分金融机构中,妇女经理人员一直无法升到助理总经理级。<sup>17</sup>

43. 国家和国际各级妇女担任经济决策职位的机会之间的关系,除其他外,由会员国代表团妇女团长参加联合国关于经济与财政问题的研议的比率显示出来。这个趋势虽然在上升中,但很慢,人数仍很少。出席大会第二委员会的妇女代表团团长的百分率1995年达到13%,1985年则为3.6%,1975年为6%。在经济及社会理事会,1995年妇女代表团团长在所有代表团中占3.3%,1975年则为1.8%。但是在1985年,代表团团长没有一个是妇女。<sup>18</sup>

#### B. 妇女进入管理部门的决定因素和政策影响

44. 对管理部门中的妇女进行有系统的调查是一件比较新鲜的事。直到1970年代末期,仍然几乎看不到女管理人员,人们一般认为没有女管理人员并不构成问题。早些时候的研究显示,各国最近数十年广泛的社会变化(获得教育和就业的机会,以平等为目标的法律改革)导致较多的妇女进入低层管理职位。<sup>19</sup>在1970年代和1980年代,发达国家和发展中国家的银行和其他金融服务以及公共部门的扩展也为妇女担任低层和中层管理职位提供了机会。大多数国家在创造新工作的同时,妇女进入管理部门,而男子则在职务阶梯上进一步晋升。但是各国都没有进行充分有力的政治和法律改革来抵销对妇女进入最高管理层的抵制。人们近来认识到,先前估计在进入组织权力核心方面会出现“突破”,现在看来此种预测为期过早。<sup>20</sup>



45. 这种评估导致必须区分进入管理部门和在管理部门内部的晋升这两种情况及其政策影响。

46. 在进入管理部门的起始级别上,妇女有机会获得高等教育和训练以及妇女有更多的职业选择和就业机会,这些被认为是提供妇女管理人员的基本决定因素。在这方面,旨在消除教育和就业领域中的歧视的法律改革和公共政策发挥着重要作用。此外,肯定行动方案使各组织能够征聘和雇用女管理人员并将她们放在管理岗位上,从而创造了更多的晋升机会。

47. 但是一旦进入一种职业,妇女可能会遇到限制她们升级的结构和行为障碍。这些障碍包含在职业发展各阶段发挥作用的一整套复杂因素。无论是在公共部门或私营部门,个人常常通过晋升途径升到最高决策职位。在最高职位上没有妇女,这意味着妇女的晋升途径不同于男子的晋升途径,或者说,在试图走同样的道路时妇女遇到的障碍不同,或遇到更严重的障碍,这一点在下文第三节有所讨论。

48. 为了理解女管理人员面对的现实和她们在晋升到最高决策位置方面所遇到的限制,这里提出四种相互关联并相互补充的看法。<sup>20</sup>

49. 第一种看法显示,妇女和男子之间的个人差别可以解释管理部门中缺少妇女的原因。主要建议是,妇女必须改变自己以“适应情况”,提高自己的技能,增加自信,加强攀登职业阶梯的动机,并表现出更多的典型的男子管理方式。妇女自发地或在组织的鼓励下越来越多地就读商业学校,参加经济方案和特别管理培训班,以便取得在管理部门中升级的必要资格。在许多情况下人们推动联网系统和指导方案,以便完成妇女发起的整套行动。

50. 第二种看法集中注意各组织和雇主对妇女升级所负的责任。这种看法指出,不仅妇女而且各组织本身也需要改变,消除障碍,提供鼓励措施增加女管理人员的人数并支持她们升级。从中得出的主要建议是,各组织为男女管理人员创造的晋升途径应当具有通往最高职位的平等概率。肯定行动方案这样的机制使各组织能够雇用女管理人员并将她们放在较高的职位上,从而创造了更大的升级概率。

51. 第三种看法强调指出,歧视是制度化的并成为组织文化的一部分,为了影响各个组织,妇女和男子都应当承认歧视这个事实。一旦承认这一点,整个组织特别是高级管理人员必须作出承诺,开始关于各组织的基本假定状况的改变过程。在这种方式的基础上,执行了旨在教育所有管理人员--高级和初级管理人员--认识到隐含的或公开的歧视模式的各种措施,例如授权举行会议这样的措施。

52. 第四种看法指出,各组织拥有最大权力的成员的兴趣在限制妇女担任最高决策职务方面发挥作用。因此建议向高级主管强调指出吸收女主管的好处和将她们排除在外的代价。这种看法强调指出,在妇女升级方面重要的是必须说服各组织认识到,必须将女雇员视为一种竞争优势,而不是法律规定的非做不可的事。一些国家旨在促进高级别妇女平等机会的组织--例如美利坚合众国的卡塔利斯特和南非的商业及专业妇女联合会--为推动妇女进入高级管理阶层向各公司提供名声方面的鼓励,例如颁奖。

53. 全球竞争和对第一流管理人员的需要使提升妇女进入管理阶层成为一个商业问题,而不仅仅是一个平等问题。为了取得成功,人们认识到在男女个人一级以及在组织和社会级别上必须继续进行改革。

### C. 加快执行的战略

54. 《行动纲要》评估了更多的妇女作为经济决策者参与的合理性。该文件强调指出,妇女的贡献,关切的问题和需要应当纳入经济政策和结构的定义,因为这些在妇女的社会相对地位和权力方面发挥决定性的作用。因此妇女通过成为决策者的一部分将能够表达自己的兴趣、需要和关心的问题,并使自己的贡献得到承认。

55. 《行动纲要》战略目标F.5强调需要消除职业隔离,并在这方面敦促各国政府、雇主、雇员、工会和妇女组织促进妇女平等参与需要高度技能的工作和高级管理职位。

56. 《行动纲要》在妇女进入决策层的一般方面除其他外吁请各国政府、私营

部门、雇主组织、分区域和区域机构以及国际组织采取积极行动,在具有战略意义的决策职位集结一批妇女领导人、主管和经理人员(第192(a)段)。

57. 此外,劳工组织建议决策者抓住许多国家正在进行的就业改组所提供的机会,向劳工队伍中的性别隔离,包括职业隔离所固有的效率低下和不平等提出挑战。<sup>21</sup>

58. 为了加快执行具体提到职业隔离和妇女进入最高管理职位的战略目标F.5,委员会不妨考虑1996年妇女和国际金融机构及跨国公司经济决策专家小组会议提出的结论和建议,并提出供不同行动者优先采取的各项具体措施。

59. 专家组会议除其他外得出以下结论:

(a) 妇女在教育、参加经济活动和社会地位方面取得了巨大进展。但是,她们在通往最高决策职位方面尚有漫长的道路;

(b) 有充分的证据显示,增加妇女在决策层的人数不仅有利于平等,也有利于业务:

(一) 对企业而言,将妇女排除在决策层之外会造成损失并需付出代价;工作人员流动的代价和损失人材;由于忽视主要消费者的需要而丧失真正的和潜在的市场份额;并丧失股东价值。如果公司被妇女视为没有吸引力的雇主,将妇女排斥在决策层之外的作法会导致损失半数的潜在人材;

(二) 对各组织而言,需要使减少中的资源合理化并需要具有持久的效果,这就要求采取新的方式,为了制定新的方式,各组织必须吸收最有才能的工作人员——妇女和男子——参加决策;增加观点的多样性,以便更好地反映对象人口的组成,并通过自身工作人员的成份表明它们致力于提高妇女地位;

(c) 为了充分持久地赋予妇女权力,在所有各级决策过程中必须有充分数量的妇女参加。为了确保消除提高妇女地位的体制障碍,为了确保为今后提高地位提供

源源不断的合格妇女后备队伍,这样做是必须的。充分数量的定义是至少占人数的三分之一,这种充分数量提供了一种支持水平,可以减轻装点门面的看法;

(d) 建议跨国公司在董事会中任命充分数量的妇女;制订并采取旨在提高征聘水平的政策和做法;认识到人力资源的战略方面;为提拔妇女担任高级职位制订具体、可衡量、能够达成并具有时限的计划;任命妇女负责国际任务;确保外部咨询委员会和区域董事会中男女人数的平衡;通过各种组织,例如商会、业务和专业俱乐部、贸易委员会和行业协会等发展出最佳的做法,以便加强和支持妇女的发展;

(e) 建议国际金融机构以包括董事会和工作人员职位在内的各部门安排充分数量的妇女决策和管理人员为目标;鼓励会员国建立合格妇女的后备队伍并任命合格妇女担任董事会成员并参加管理;列入平衡的工作人员混合比例,审查所有方案和项目的性别层面;评估各执行机构实施性别敏感项目的的能力;要求高级管理人员吸收妇女参与决策并发展指标和监测机制;审查传统的征聘方法,修改选择的分布情况;鼓励妇女进入管理部门;发展切合实际的措施处理妇女和男子的双重职业问题;管理人员要负责报告行动计划的制订情况,并将其同业绩评估和奖励相联系;鼓励发展诸如指导和辅导这样的制度。会议强调这些机构的总裁以及人力资源主任和经理必须做出承诺;

(f) 实现有充分数量的妇女担任经济决策职位这一目标,各国政府的作用被视为决定性的因素。建议各国政府制订政策、方案和作法,确保政府、政府间机构、及区域和国际金融机构所有各级决策部门中的性别平衡;在国营和私营部门中制订、发展、监测和执行就业政策;将方便配偶在东道国就业的规定写入双边条约和其他协定;消除限制成立妇女非政府组织的障碍;建立或扩大一些机制,便利盈利部门、非盈利部门和公共部门的经理/主管之间的互动和流动;同其他行动者建立伙伴关系;

(g) 建议联合国系统带头确保在自己的各机构以及各会员国的最高管理阶层有充分数量的妇女参加。建议联合国各机构支持各国政府、跨国公司、国际金融机构

和各种组织努力提拔妇女担任最高职位;鼓励会员国任命更多的妇女参加联合国各机构的董事会和秘书处,参加处理经济、金融和预算问题的各联合国委员会;增加协作并交流资料;

(h) 会议认为非政府组织可以成为改革的倡导者和催化剂,建议非政府组织同跨国公司、各国政府、国际金融机构、其他非政府组织、和其他行动者结成伙伴关系;查明并推荐潜在的雇员和董事会成员;监测并公布最好和/或最坏的做法;奖励并表扬跨国公司、国际金融机构、各国政府和其他行动者;向妇女地位委员会报告进展情况;通过培训、技术援助和政府支持等方法,改进它们采取的旨在促进妇女参与经济决策的各项措施。

### 三、妇女参与权力和决策

60. 《行动纲要》在重大关切领域“妇女参与权力和决策”(第四章G节)中申明,妇女有权平等参与行政管理,赋予妇女权力、自主和充分的公民权对她们在其他生活领域发展提高、以及建立更加透明和负责任的政府都是不可缺少的(第181段)。纲要进一步建议采取很多行动,以便在权利分享和决策平等、以及在国家和国际各级所有决策机构中实现性别平衡方面迅速取得重大突破。建议采取的措施包括改革选举制度(第190(d)段),增加妇女参与政党的人数和加强她们的作用(第191段),改变公务员的聘用和职业发展规划(第192和第195(b)段)和集结“一大批妇女领导人”(第192(a)段)。

61. 《行动纲要》进一步强调为实现这些目标把性别观点纳入主流的重要性,指出“妇女参政和在政府及立法机关中处于决策地位,有助于重新确定政治优先事项,将新的项目放在政治议程上,反映和正视女性关注的问题、价值和经验,并提出关于主流政治问题的新观点。”(第182段)。

62. 由于在和平、安全和解决冲突领域中处于决策地位的妇女的人数严重不足,因此,《行动纲要》指出必须“在可能制定或影响有关维持和平、预防性外交和

有关活动的政策的国家机构和国际机构的所有决策阶层中,加强妇女的作用,并确保妇女有平等的代表性”(第144(c)段)和“将性别观点纳入武装冲突或其他冲突的解决中”(第142(b)段)。

#### A. 参与政治决策是一项基本人权

63. 男女平等参与公共生活的原则得到《联合国宪章》(序言;第八条)、《世界人权宣言》(大会第217 A(III)号决议)以及很多其他国际条约,包括有154个国家加入为缔约国的《消除对妇女一切形式歧视公约》的确认。

64. 在国际一级,妇女地位委员会在过去五十年中一直致力于宣传妇女平等参与政治和政府的权利。委员会呼吁男女平等参与政府机构,妇女行使所有公民权利,包括投票、被选举和担任公职的权利,不论种族、语言或宗教如何。<sup>22</sup>

65. 在国际社会讨论妇女在决策中的作用的的问题时,一个不够突出的问题是她们对和平、安全和解决冲突等领域的决策可能作出的贡献。作为战争和其他冲突和大规模强奸的受害者,妇女一直倍受折磨,在今日的难民中,妇女占绝大多数。尽管如此,她们参与预防性外交或解决冲突的机会仍然非常有限。

66. 此外,尽管国际社会一贯承认妇女和男人参与政治生活的基本权利,尽管大多数国家的宪法中承认这种权利,但实际上,在妇女参与决策领域中,事实上的和法律上的平等之间仍有很大差距。尽管在世界上几乎所有国家中、只有两个国家除外,妇女与男人一样,有平等的投票和担任公职的法律权利,但实际上,只有很少的妇女被选入国家立法机构,担任重要决策职务的妇女就更少了,包括在象联合国这样的国际组织中。

#### 1. 妇女参加议会和政府决策

67. 自第四次妇女问题世界会议以来,在妇女参加议会和政府部门方面的数据和趋势没有大的变化。因此,秘书长1995年提交委员会第三十九届会议的关于妇女

参与政治生活和决策的报告(E/CN.6/1995/2)中所述问题的资料仍旧具有现实意义。尽管如此,在这方面仍可以提出一些看法。

68. 妇女在议会中的代表人数仍呈继续下降的趋势。各国议会联盟最近进行的研究结果显示,从全球来说,议会中妇女人数平均从1988年的14.8%下降为1995年的11.3%,到1996年又进一步下降为10.5%。<sup>23</sup> 议会中妇女人数较少的情况表明,尽管几十年来,大多数国家的妇女有投票权,但妇女仍没有把投票权作为要求平等分享权力和参与政治决策的一种手段。

69. 区域和次区域也有成功的趋势,例如在斯堪的纳维亚半岛,1996年,议会中妇女的比例从33%到40.4%不等,这种记录是很引人注目的。此外,在一些最近才取得全面的成人投票权的国家(莫桑比克、塞舌尔和南非),投票和参与政治生活的权利得到较为广泛的接受,妇女在议会中的代表人数高于平均值,在20%以上。

70. 在东欧,随着最近朝着民主化方向的发展以及自由选举和多党制的实行,女议员的人数仍旧比先前的最高记录少很多,尽管每次选举人数都有增加。在非洲撒哈拉以南地区的一些国家中,在从一党制向多党制过渡期间,议会中的妇女人数也在下降。<sup>23</sup>

71. 提高妇女地位司的分析显示,从全球范围来说,妇女担任各级政府决策职务(包括部长、副部长、常务秘书和部门负责人或类似职务)的人数增长得很慢。1996年,在世界范围内,妇女只占内阁部长的6.8%,而且主要集中在象社会事务、教育、保健、以及妇女和家庭事务部方面。拉丁美洲和加勒比地区有明显改善,那里的进展速度加快,已接近欧洲和其他区域(即欧洲、加拿大和美利坚合众国)的妇女代表人数。从传统上来说,这些地区在几乎所有方面都处于领先地位。1996年,在拉丁美洲和加勒比地区的各级政府决策部门中的妇女占14%,而欧洲和其他地区为15%。应对该区域的积极进展作进一步研究,因为它的经验可能会对世界上其他地区有帮助。

72. 但总的说来,应当指出,对在政府行政部门工作的妇女来说,显然存在着

“玻璃天花板”的问题,而且妇女更多地集中在“社会”部门。

## 2. 妇女参与多边外交和国际组织

73. 有些行政限制和歧视性做法对妇女的影响比对男人更加明显,外交部门的这种情况似乎比其他方面更为普遍,至少在某些国家是如此。

74. 国际组织决策层中没有妇女的情况是很明显的。在联合国,妇女专业人员的比例在1996年达到35%。<sup>24</sup>但在高级管理人员级别(D-1级以上)的妇女的比例在1996年只有17.9%。而且她们的分布很不平均衡。例如,1996年,政治事务部有22.2%的妇女担任高级管理职务,但在维持和平行动部中只有6.7%,在新闻部中则有28%。在人道主义事务部中,没有妇女担任较高级别的职务(D-1级以上)。在助理秘书长一级,妇女所占比例从1986年的14.3%(4名妇女)下降为1996年的6.7%(1名妇女),但在副秘书长一级,妇女所占比例从0%增加为4.8%(1名妇女)。<sup>25</sup>在整个联合国维持和平和支助选举的过程中,只有两位妇女负责联合国特派团。在联合国五十年的历史中,只有两位妇女主持过联合国大会。

75. 总的说来,应当指出,在过去五十年中取得的进展不大;积极参与政治生活的妇女人数很少;而且社会和政治上对这种状况的容忍度也很高。

### B. 有助于妇女参与政治进程的因素

76. 应进一步探讨有助于使更多妇女参与公共决策——不论是通过国家政治进程,即选举进程或政治任命,或通过公务员制度中的专业生涯参与公共决策——的因素。但提高妇女地位司所进行的初步研究显示,在女性选民成为需要对付的力量时,对选票的竞争使很多政党从其内部推出更多的妇女,提名她们为候选人,以保证得到妇女的选票,并在它们的纲领问题中列入对妇女特别重要的问题。奥地利、德国、波兰和斯堪的纳维亚各国的社会民主党都采取这种做法。一些政党采取的这种战略迫使其他政党把妇女摆在更明显的地位和对性别问题变得更敏感,以竞争选票。



77. 在妇女对那些对性别问题保持敏感、支持妇女利益、特别是在生殖权利、社会服务、参与决策、消除对妇女的暴力和环境保护问题方面支持妇女权利的政党和候选人表现出明显倾向的地方,势均力敌的议会或总统选举常常受到女性选民和她们的倾向的影响并由她们左右结果。在很多完全不同的国家和地区,例如阿根廷、奥地利、德国、波兰、俄罗斯联邦、南非、乌干达、美利坚合众国和斯堪的纳维亚都出现这种情况。

78. 人们认为,妇女参与政治决策与下列因素密切相关:如妇女受教育和文化水平;妇女加入劳动力大军;是否有托儿服务;妇女的健康状况;女性企业家精神;强大的妇女组织和运动;是否有对性别问题敏感的立法;以及司法制度为消除对妇女的暴力行为而进行的改革等。在法律知识水准较高的国家中,妇女问题和她们所关切的事项常常成为公共辩论的一部分,而且那里的妇女非政府组织、宣传小组和网络也能发挥明显的作用。<sup>26</sup>

79. 旨在在决策方面加速实现事实上的男女平等的特殊措施和政策也促使更多的妇女参与政治决策。一些国家适用这些措施和政策,以确保在政党、议会和/或公共委员会中有一定比例的妇女。例如,在某些国家中,一些主要政党对妇女规定了配额,将妇女纳入它们的理事机构(奥地利、博茨瓦纳、丹麦、芬兰、德国、冰岛、以色列、荷兰、挪威、南非、西班牙、瑞典、委内瑞拉)。其他国家,例如阿根廷和坦桑尼亚联合共和国都实行了配额制,在议会中为妇女保留最低数量的席位。印度立法规定在政府各级采取类似的做法。在孟加拉国和印度,还为在地方机构中实行女性配额制采取了特殊措施。在北欧国家中,对男女实行40至60%的配额制适用于所有公共委员会和委员会。这种措施在各国所产生的效果各不相同,目前仍是一个辩论议题。

80. 另一方面,妇女参与政治决策的人数继续受到在先前各次报告<sup>27</sup>中已经提到的许多障碍的不利影响,例如家务分工不平均;妇女缺少经济独立或财力;把公共领域视为男性领地,把妇女归入私人家务领域的习惯和传统;对妇女参与政治的普遍

的消极态度;选民、包括妇女和政党对女性候选人缺乏信心和支持不力;媒体中陈规定的宣传以及对妇女政治家适用比对男政治家高的标准。

81. 在国家和国际一级寻求公务员生涯的妇女尤其受到普遍的“封闭式的”聘用和升级制度的影响--这种制度常常是以恩赐或“老同学关系网”为基础,对参加或提升没有明确的要求,整个过程缺乏透明度;在工作评估和分类方面存在偏见;申诉机制不充分,申诉机构以及选举、任命和提升小组常常没有妇女;职业和训练发展机会不平等;在传统上被认为是与妇女有关的公务员领域中的妇女人数很少,而且有系统地把她们排除在其他部门(例如外交、国防、内政、中央银行、经济事务)之外,或把她们归到需要实施肯定行动政策,而不是主流实质性问题的地位上。

82. 尽管这些障碍长期以来已为人们所了解,但仍没有为切实有效地解决这些问题制定充分的措施。

### C. 政治决策和解决冲突

83. 对于关于妇女可以使政治决策有所不同以及社会和决策者们可以利用这种不同的意见需要进一步研究。目前似乎尚没有足够的证据可用来对妇女对政治决策的特殊贡献作出一般化的结论。关于“足够数量”的理论认为,如果妇女能够达到至少30-35%的“足够数量”并作为一个群体采取行动,则她们可以使政治进程发生变化。<sup>28</sup>该理论强调,由于决策中缺乏妇女的“足够数量”,以致社会在对待妇女可能带入政治进程的独特问题、经验、角度和方式方面缺乏“性别差异”。

84. 1996年10月7日至11日,联合国提高妇女地位司与奥斯陆国际和平研究所在联合国提高妇女地位国际研究训练所和联合国教育、科学、及文化组织的配合下在多米尼加共和国联合举办的关于政治决策和解决冲突:性别差异的影响问题的专家组会议强调,必须承认性别差异的重要性,并且必须将性别观点主流化和将其纳入政治决策和解决冲突的进程中。<sup>29</sup>

85. 会议的出席者中既有解决冲突领域中的主流专家,也有女权主义学者和活动

家,它提供了一个实践中性别主流化的范例。尽管有意见和态度上的分歧,所达成的结论意味着:

(a) 男子和女子在行为、态度和风格方面的重大不同是由于男性和女性特征和作用的不同社会构架以及男女不同的社会地位所造成的;

(b) 带有性别观点使其对包括解决冲突在内的决策产生影响,意味着承认参与政治进程的男子和女子有着不同的作用。许多政治和社会研究所进行的方式都无视性别差异,而这一直意味着男子及其男性准则已被当作所有人类的准则。这导致使妇女被视而不见以及遭到排斥;

(c) 承认性别观点意味着增进对具体范畴内的两性作用的理解。人们的广泛研究和经验表明,妇女显然持有不同的定义,例如对和平与安全的定义,而且她们对解决冲突的态度也与男子不同。因此,性别观点也许有助于发展出对决策和解决冲突过程的更充分理解,从而可能改变目前关于政治理论和文化的概念,以致重新拟订政治议程和优先目标,从整体上扩大人们对解决冲突和政治的看法。

86. 专家组会议得出结论,应用性别观点可能带来,除其他外,下列变化:人们目前对政治的概念可能改变;政治理论和政治文化可能改变;政治议程以及已在政治议程上的问题的处理方式很可能出现变化;对妇女政治家的反应可能改变,导致歧视减少;妇女可能在的更大的程度上参与政治决策,导致创造出妇女的新的作用典范。

87. 会议指出,性别观点应当应用在公共决策的所有领域,包括和平进程、对武装冲突的反应、以及培训和能力建设。持续地应用性别观点将有助于更迅速的执行联合国的准则和原则,并会鼓励新的、更加参与性和包容性的治理方式。

88. 会议重申了《行动纲要》第144(c)段中提出的建议,即应当在可能制订或影响维持和平、预防性外交及有关活动政策的国家和国际机构的所有决策层面以及在和平调解和谈判的所有阶段,都加强妇女的作用和确保妇女的平等参与,同时应注意秘书长关于提高秘书处的妇女地位(1995年至2000年)的战略行动计划中的各项具体建议(A/49/587,第4节)。

89. 专家们强调,联合国各机构的目标应当包括统筹地落实1990年代各世界会议和首脑会议的建议,并包括与解决冲突的联系,特别是在对待暴力问题以及促进将性别观点主流化方面更是如此。应当采取具体的特别措施,努力谋求至2000年在联合国内使参与决策的妇女人数达50%的指标。

90. 会议还采用了1994年由提高妇女地位司举办的关于性别与和平纲领的专家组会议的成果,那次会议得出结论:那些在其特派团工作人员中保持较高的性别平衡的联合国和平与安全特派团显然特别有效。这种特派团包括纳米比亚特派团,其中60%的专业文职工作人员是妇女,以及驻南非特派团,该特派团在头16个月内由53%的女性担任文职工作。会议还指出人们所观察到的当妇女在联合国维持和平特派团中形成足够数量时——至今主要在文职工作方面——所取得的某些效果。<sup>30</sup>

#### D. 加速执行的战略

91. 在北京会议之后,仍然迫切地需要在议会、政府行政部门、外交和国际组织的决策中促进两性平衡,而且也许更为重要的是,迫切需要促进对性别问题的认识以及始终如一地在立法和政策制订过程中考虑这些问题。否则,男女平等将仍是难以实现的目标,人类在其谋求发展的努力中仍将局限于男性的观点。不过目前所产生的问题是,怎样才能最佳地确保在尽可能短的时期内在决策的各个层面实现两性平衡。

92. 《行动纲要》提出了若干增加妇女在权力和决策中的作用的方式。委员会不妨审议其中某些方式:

(a) 关于政党、其结构和程序,应当注意其中要求以何种方法和方式排除歧视作法;应当将性别问题纳入政治议程以及确保妇女可以同男子一样平等地担任领导职务和参与任命和选举的提名过程;

(b) 就选举制度来说,应当注意不同类型的选举制度对妇女代表性的影响。应当提出关于改革选举制度以实现两性平衡的代表性的建议;

(c) 政府、私营部门、各政党和非政府组织中所有采取行动者都必须努力审查在其咨询和决策机关的聘任和任用以及提升到高级职位的过程中所使用的标准,确保这些标准不歧视妇女。各种聘任和职业发展方案应当作出相应的改组,以确保各决策机构具有两性更加平衡的组成以及聘任和升级的标准的透明度;

(d) 各国政府、国际组织和民间社会应当采取综合行动,确保在所有领域和决策的所有层面达到妇女领导人的足够数量。应当建立或加强机制,监测妇女获得决策职位的机会;

(e) 建立按照性别而分门别类的综合数据基对于表示妇女在何种程度上参与或不参与政府及其他政治舞台是必不可少的。因此,必须进一步改善现有的数据基,以加强旨在实现决策中的男女平等的政策和方案;

(f) 由那些其本国妇女对公共生活的参与比较落后的国家承诺采取措施以在现在到2000年期间增加妇女在决策中的参与,将可导致妇女作用发生重大变化。这将把妇女的声音更直接地带入政治进程,并且与此同时实现《行动纲要》的一项重要目标,即赋予妇女权力,使她们能够平等地参与权力和决策。

93. 委员会不妨为上述建议增添新的内容,并提出具体和实际措施的建议,以便在现在至2000年期间使决策职位得到两性平衡的分配。

#### 四、妇女与发展

94. 过去十年,由联合国组织的一系列全球性会议和首脑会议所达成的协定力求为在社会、经济和政治方面迅速变革的时代确定一些应努力追求的发展目标。尤其是,里约热内卢联合国环境与发展会议、开罗国际人口与发展会议和北京第四次妇女问题世界会议的结果表明,国际社会日益了解到妇女、环境、人口与可持续发展之间是相互关联的。

95. 联合国环境与发展会议通过的《21世纪议程》<sup>31</sup> 认识到妇女可以在实现可持续发展方面起一种关键作用并将妇女与环境问题列入世界议程。《21世纪议

程》第24章(为妇女采取全球性行动以谋求可持续的公平的发展)要求进行“性别关系,环境与发展之间结构性联系的分析”(第24.8(d)段)。但是,第24章将妇女与儿童、青年和土著人列作一个主要群体,表明主流发展基本上仍是男性的势力范围。

96. 在开罗和北京已不再使用将妇女作为一个特别群体的概念。在开罗所强调的是,如果妇女不充分参与主流活动,就不可能实现可持续发展。强调的重点是赋予妇女经济和政治权力的重要性和以更广泛的方式来对待生殖健康和权利。

97. 《北京行动纲要》重申了在开罗所取得的进展,同时还跳出将妇女列入现有发展议程的传统概念,强调在制订发展议程的一开始就必须考虑到性别观点。从那以后,大会第50/203和51/69号决议等都在重申对性别观点的承诺。

98. 《行动纲要》在可持续发展背景下对妇女与环境问题进行了广泛的讨论,审查了妇女尤其是在地方一级在保护和管理自然资源及维护环境方面的作用和贡献。《行动纲要》呼吁妇女更多地参与自然资源和环境管理、养护、保护和恢复等方面所有各级的决策和宣传。其中强调“除非承认并支持妇女对环境管理的贡献,否则可持续发展就将是一个可望而不可及的目标”。《行动纲要》呼吁各国政府和其他行动者“推动一项积极鲜明的政策,将性别观点纳入所有政策和方案的主流,包括在作出决定之前,酌情分析对妇女和男子各有什么影响”。(第250-225段)

99. 尤其是作为最近各次全球会议的一项成果,各国政府致力于创造一个新的发展范例,使环境可持续能力与世代之内和世代之间的两性平等和公平相结合(第248段)。然而,提高妇女地位司对所收到的25个国家行动计划所作的分析表明,没有几项行动计划中列有国家战略,以执行在北京所商定的有关妇女和环境的战略目标和行动。

100. 这些调查结果得到妇女、人口和可持续发展从里约、开罗到北京之路专家小组会议的证实,这次会议是由提高妇女地位司、可持续发展司、联合国人口基金(人口基金)和联合国提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)<sup>32</sup> 于1996年11月18日至22日在多米尼加共和国联合主办的。专家们指出,多数国家尚未

将《行动纲要》中所确定的妇女与环境之间的联系变成各项政策和方案。

A. 作为行动者的妇女与环境问题的关系

101. 在发展问题的辩论中,有一些人主张集中讨论妇女是环境的受害者或是环境的拯救者的问题。他们强调环境退化对贫穷妇女所产生的影响,他们认为环境退化加重了妇女工作的负担,使她们更难收集到燃料、找到清洁用水和以其他方式利用自然资源维持其本身和家庭的生活。

102. 言下之意是,由于全世界很多妇女都是原始资源的消费者,因此她们应为这些资源的枯竭负责。持这种态度的人最起码也是要让尤其是农村妇女承担重大责任。她们不仅必须在贫穷的困难条件下设法尽可能利用仅有的资源,而且同时还必须设法养护这些资源。从最坏的方面来看,持这种态度的人将环境的退化归罪于穷人,尤其是贫穷妇女。值得注意的是,往往是最贫穷的家庭在设法利用资源时承担着环境方面的风险,较穷的家庭往往是农村居民、农村地区的移徙者或女性为户主的家庭。

103. 持这种态度的人总是将注意的焦点放在妇女主要发挥生育作用和人口膨胀对环境所产生的影响方面。他们总是认为妇女应对人口增长负责,从而又应对资源枯竭和不可持续性负责。指出这一观点的人通过计划生育方案,把妇女作为目标,认为只要妇女降低生殖率就可成为环境的潜在保护者。此外,他们将妇女看成是养育者,天生喜爱自然,因此,认为她们是环境保护方面的潜在的强大力量。但是,这一强调妇女与自然之间有着特殊关系的假设遭到另一种观点的人的否定。<sup>33</sup>

104. 人们日益认识到性别在环境问题中的作用,从而对妇女以及男子的作用所进行的分析也更加细致。在此方面,应在性别关系的通盘制度下看待妇女与环境之间的关系,考虑到性别是指男女根据各自的性别所发挥的社会所形成的作用,性别的作用通常同社会和经济层面相联系的,可根据具体情况有所变化,也可随着时间而改变。<sup>34</sup>

105. 《行动纲要》要求进行性别分析,确定男女与环境 and 自然资源如何相互作用。它还要求考虑男女之间如何分工,在此方面的作用和责任是什么。其中提请注意妇女普遍的从属地位与她们在成为自然资源有效的管理者方面所面临的障碍之间的联系。

106. 《行动纲要》呼吁各国政府,“制订一项改革战略,消除阻碍妇女充分和平等参与可持续发展以及有平等机会获得和控制资源的一切障碍”(第256(g)段)。其中强调必须审查妇女获得和掌握资源的机会、权利和所有权、通过教育和训练建立的能力、为承认妇女的权利是一项人权而对法律制度进行的改革以及她们对有关环境与可持续发展的决策的参与。

107. 《行动纲要》强调妇女作为生活各个领域:生产、生殖、社会、文化和政治等方面的环境管理人员和行动者的潜力。在此方面,专家小组会议强调,妇女所承担的破坏环境的责任与妇女作为其中一部分的制度是不可分开的。例如,森林耗竭的主要原因根本不能只归咎于妇女,尽管在很多地方是她们负责收集柴火。大量的木材砍伐是由满足外国市场需求的多国或大型企业负责的,或由满足地方市场需求的当地企业家干的。此外,在某些文化背景下,当附近的森林已被砍伐光,在路途更远和危险增加的情况下,是由男人负责收集柴火的。

108. 《行动纲要》还指出,全球环境继续恶化的主要原因是不可持续的消费和生产形态,尤其是在工业化国家(第246段)。换句话说,消费和生产形态是了解生态退化程度以及使发展持续下去的可能性的的重要因素。对性别的分析也可能会促进对消费和生产形态的了解。

#### B. 全球和地方环境问题:性别观点

109. 北京会议重申在里约和开罗达成的各项协定,强调在解决环境恶化的问题时应包括系统地反映纳入性别观点的全球和地方可持续发展问题之间的相互联系。

110. 基本的要求是采用一种使宏观和微观相结合、连接公共和私人范畴(尤其



是生产和生殖领域)以及赋予社会不同部门--包括男女--权力,使其有效参与环境决策的不同观点。由于妇女在社会各个领域发挥调解作用,因此性别观点对建立跨部门联系是必不可少的。

111. 包括经济全球化在内的可持续发展方面的全球性问题经常在地方一级呈现出来。尽管有些问题可在地方一级解决,由社区或地方付出社会和经济代价和受益(例如,某些水污染和空气污染),有些全球性问题只能在宏观一级解决。

112. 农村和城市地区遇到的很多环境问题是在家庭或社区范围之外产生的,因此需要得到外部的支持才能加以解决。实现全球化以后,即使是在妇女对地方一级的自然资源管理和可持续性能够发挥积极影响的社区,这种影响也可能遭到全球经济力量的否定。

113. 向专家小组会议提交的有关拉丁美洲的近郊区和农村社区个案研究结果<sup>35</sup>证实尽管妇女往往是保护其家庭和社区卫生和福利的第一道防线,但是社区或地方外部的决定和环境退化因素往往削弱了她们在这方面的能力。在很多情况下,妇女首先承担当地一级的费用、被迫以更少的资源干更长时间的活,而得到的报酬都更低。

114. 人们往往让妇女来设法减轻环境退化所产生的代价。不幸的是,环境问题范围之广,已使她们没有能力来减缓环境退化对健康和经济所产生的后果,而且她们也缺少这方面的资源。

115. 大多数非洲地区的情况也是如此。尽管存在着全球性的环境问题和全球化经济体系,包括结构性调整方案的影响,这一地区的妇女作为重要的生产者、管理人员和消费者与环境之间的关系显然仍旧没有变,但是这一关系由于在获取和控制资源,包括领土方面所受的限制而受到影响。

116. 会议达成的结论表明,可持续发展需要地方一级对农业、渔业、林业方案等方面进行干预,而这些方案应是综合性的,在环境方面是敏感的并考虑到男女的需求和利益。还需要订立适当的体制办法和条例,从性别的观点对宏观一级的政策和

方案进行审查。这意味着要有一个支持性的政治环境,从性别观点来权衡发展所产生的社会、经济和环境方面的成本和利益。还需要创造一个社会政治环境,使男女都能提出各自的优先事项并能够强调消灭贫穷、生态退化和稳定人口的机制。

### C. 妇女作为环境问题决策人

117. 经济能够持续发展对男女都是有利的。赋予妇女权力,加强其在决策过程中的作用,是取得可持续发展的先决条件。《行动纲要》呼吁各国政府各级机关确保妇女包括土著妇女有机会参与环境问题的决策过程(第253段)。人们说,妇女参与决策过程,改变了决策的风格,特别是如果有足够的妇女位居要职的话。

118. 世界各地有许多事实证明,地方一级有关可持续发展的决策过程如有妇女参与,的确会作出不同的决定,这是因为妇女在生产和生殖方面的作用把她们同对可持续发展非常重要的资源联系起来。

119. 在地方一级,获得权力担任决策职务,的妇女一般都能够发挥积极的影响,让其他妇女也参与决策过程。妇女担任职务决策以及让妇女参与决策过程,都使妇女对这个过程、对各种决定将会影响的系统和资源产生当家做主的感觉。在这点上,妇女的参与以及获得权力能够促使两性关系发生积极的变化,造福社会。

120. 要想让妇女能够更有效地应付环境退化的影响,必须赋予妇女权力。从经济和政治上赋予妇女权力,加上她们对本地环境的认识,这都是制订可持续的、能够赋予权力的发展政策的基础。

121. 不过,不应当因为关心妇女获得权力和参与决策过程而忽略另一点,即防止和应付环境危机和稳定人口的任务应当由两性共同分担。赋予妇女经济和政治方面的权力并不表示她们应当独力应付环保此一额外的挑战。

### D. 加快执行的办法

122. 《北京行动纲要》在妇女与环境这个重大关切领域突显了三个战略目标:

让妇女积极地参与各级环境决策；把性别问题和观点纳入可持续发展的政策和方案中；在国家、区域、国际三级加强或建立机制来评价发展及环境政策对妇女的影响。

123. 为了达成这些目标，专家组会议和其他人已提出了范围广泛的行动大纲。北京会议使各方再次重视帮助妇女成为可持续发展项目的积极决策者、计划人和设计者，特别是在地方一级；通过扩大推广服务、提供科学、技术、经济学的培训、建立对性别问题敏感的数据库、并把传统上对妇女的认识纳入资源管理方案等，提高妇女获得技能的机会。

124. 《行动纲要》帮助人们从性别角度进一步了解可持续性。它并对提高世界各国人民的觉悟作了重大的贡献，使人们了解到妇女在环境领域承担了特别重大的责任，了解到妇女能够发挥的重要作用。人们正确地认识到妇女是改善环境管理的重要一员和合作伙伴。

125. 为了加快落实妇女与环境此一重大关切领域的各项战略性目标，委员会或可考虑妇女、人口与可持续发展问题专家组会议的结论和建议，并提出切实措施供不同的行动者优先执行。

126. 专家组会议的结论认为：

(a) 妇女在环境方面的作用将在考虑她们在生产和生殖领域的其他作用、责任时一并考虑。为了制订对性别问题敏感的政策，不应当只把她们视为环境的主要受害者或主要保护者，或将其视为完全一样的群体。诸如年龄、种族、社会-经济地位等等因素都是同样重要的，政策分析和方案都需要加以考虑；

(b) 考虑环境问题，不应当把重点完全放在妇女身上。均衡的分析要求重视男人和他们的作用。需要制订质量、数量指标来衡量将性别问题纳入主流的努力的影响；

(c) 了解性别所造成的差异将使人们能够知道联合的或有特定对象的方案和项目是否有必要。由于现在存在的男女不平等状况和妇女的社会-经济地位较低，以妇

女为对象的项目应当继续下去,但应符合考虑到妇女的需要和利益的主流项目;

(d) 关于在维护个人人权和赋予妇女权力的情况下实现人口稳定和可持续发展所需要的财政和技术援助,国际一级已有建议和协议。有鉴于此,政府和国际机构应当提供更多资金和重新安排预算拨款给对性别问题敏感的人口方案和可持续发展方案。

(e) 发展和合作机构应当确保所有项目的主要组成部分包括将性别问题纳入主流的努力。这方面所需的资源应当从人口和可持续发展活动的预算中拨出。为妇女方案另设的专用资金-如果有的话,不应当负担这方面的支出。

(f) 环境问题需要考虑到性别观点,由国际和国家两级采取有效的行动去解决。宏观经济过程和政治过程之间应当有一个对性别问题敏感的纽带:一方面北方少数耗用过多的自然资源,另一方面南方则许多人贫困不堪。前进中的全球化过程会有什么影响,应当通过性别的观点来考虑;

(g) 有关可持续发展的政策和方案应当特别注意了解性别差异对地方或全球环境的影响。同样重要的是,致力于解决环境问题的成本与效益,包括非金钱的衡量标准,都应当按性别划分,并在地方及超地方一级加以评价;

(h) 妇女应当能够行使她们的权利,并在地方、国家、区域和国际各级参与决策过程。在制订和执行可持续发展方面的政策和方案时应当采纳她们的观点看法;

(i) 鉴于赋予妇女权力是一个人权问题,并且对实现可持续的、公平的发展至为重要,又鉴于妇女组织在促进更能持久的发展方面所发挥的巨大作用,联合国和其他多边及双边捐助者应当改进它们支助各种妇女组织的程序。按照在里约、开罗和北京达成的协定,应当在赋予妇女权力包括支持地方妇女摆脱多重角色的重担等方面加强对妇女组织的财政和实物援助;

(j) 北京建议应当与《21世纪议程》、国际人口与发展会议《行动纲领》以及联合国其他会议及首脑会议的各项协定一并落实执行。关于把性别观点纳入可持续发展领域的所有政策和方案的问题,应当是1997年大会特别会议审查《21世纪议

程》执行情况的一个重点；

(k) 各国政府应当先在政府所有部门，建立协商机制，然后才进行规划和拟订政策，以期将性别观点纳入主流，促进公平和平等，并综合地落实执行联合国各个会议的建议；

(l) 应当向从事有关性别问题的工作的国际机构、国家机构和非政府组织的方案和部门提供有关人口与可持续发展问题的培训和教育；

(m) 应当根据有效及可靠的研究结果来制订宣传运动，以帮助克服以新颖的方法把性别问题纳入人口及可持续发展的政策和方案的进程中所遇到的阻力。

### 注

<sup>1</sup> 《第四次妇女问题世界会议的报告，1995年9月4日至15日，北京》A/CONF.177/20和Add.1)，第一章，决议1，附件一和二。

<sup>2</sup> 秘书长关于提倡识字、教育和培训，包括技术性技能的报告(E/CN.6/1995/11)，附件。

<sup>3</sup> 联合国教育科学及文化组织，《文盲统计简编》，1995年版，统计报告和研究，第35号。

<sup>4</sup> 联合国教育科学及文化组织，《世界教育报告》，1995年。

<sup>5</sup> 世界银行，《职业、技术教育和训练》，该银行的政策文件(1991年，华盛顿特区)。

<sup>6</sup> 妇女职业培训和终身学习问题专家组会议的报告(EGM/VOCA/1996/1)。

<sup>7</sup> 世界银行，《促进两性平等，公共政策的作用》(1995年，华盛顿特区)。

<sup>8</sup> 特别请参看普及教育世界会议通过的《普及教育宣言和满足基本学习需要行动纲要》(1990年，泰国宗甸)。

<sup>9</sup> 国际劳工组织，“变化中的国际环境中的女工讨论框架”(1994年，日内瓦国际

劳工局)。

<sup>10</sup> 妇女与国际金融机构和跨国公司经济决策问题专家组会议的报告(EDM/IFI-TNC/1996/1)。

<sup>11</sup> 国际劳工组织理事会第261届会议《妇女在经济方面变化中的作用:就业与社会问题》(GB.261/ESP/2/2),1994年,日内瓦。

<sup>12</sup> 《华尔街日报》,1996年10月18日。

<sup>13</sup> Sunanta Siengthai, “Women and economic decision-Making in international financial institutions and transnational corporations in Thailand”。这个文件是在妇女与国际金融机构和跨国公司经济决策权问题专家组会议上提出的(EDM/IFI-TNC/1996/WP.3)。

<sup>14</sup> Dawn Mokhobo, “Shattering the glass ceiling: the South African reality”。这个文件是在妇女与国际金融机构和跨国公司经济决策权问题专家组会议上提出的(EDM/IFI-TNC/1996/WP.4)。

<sup>15</sup> Sonia de Avelar, “Women in economic decision-making in Brazil: a glass ceiling report”。这个文件是在妇女与经济决策权问题专家组会议上提出的(EDM/1994/WP.8)。

<sup>16</sup> 北欧部长理事会, “Women in Leading Positions”, 1996年。

<sup>17</sup> Apollonia Kerenge, “Women and decision-making in international financial institutions: the African perspective” 这份文件是在妇女与国际金融机构和跨国公司经济决策问题专家组会议上提出的(EDM/IFI-INC/1996/WP.2)。

<sup>18</sup> “Women and economic decision-making: experience of the United Nations”。这个文件是提高妇女地位司为妇女与国际金融机构和跨国公司经济决策权问题专家组会议编制的(EDM/IFI-TNC/1996/BP.1)。

<sup>19</sup> Rosabeth Moss Kanter 著, Men and Women of the Corporation (纽约, Basic Books, 1977年); Gary Powell, Women and Men in Management (Beverly Hills,

California, Sage, 1988年。

<sup>20</sup> Nancy Adler, Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy (Blackwell, 1994年)。

<sup>21</sup> Lin Lean Lim, More and Better Jobs for Women: An Action Guide 1996年, 日内瓦国际劳工局)。

<sup>22</sup> 参看妇女地位委员会的报告(E/281/Rev.1)中所述职权范围。

<sup>23</sup> 各国议会联盟, “Women in Parliaments, 1945-1995: A World Statistical Survey”, Series “Report and Documents”, No.23, (1995年, 日内瓦)和1995年8月27日和1996年10月20日新闻稿。

<sup>24</sup> 秘书长题为“人力资源管理:秘书处的组成”的报告(A/51/421和Corr.1), 表E。

<sup>25</sup> 秘书长关于提高秘书处妇女的地位的报告(A/51/304和Corr.1)。表3。

<sup>26</sup> 并请参看联合国开发计划署,《1996年人的发展报告》(纽约和牛津, Oxford University Press, 1996年)中用来确定人的发展指数和与性别有关的发展指数的指标和《二十世纪末期妇女参与政治和决策的情况:联合国的一项研究》(联合国出版物, 出售品编号:E.91.IV.3)。

<sup>27</sup> 秘书长关于平等参与政治和决策的报告(E/CN.6/1990/2和Corr.1)。

<sup>28</sup> 足够数量的概念是丹麦学者Drude Dahlerup女士提出的, 参看她的文章: “From a small to a large minority: women in Scandinavian politics”, Scandinavian Political Studies, Vol.11, No.4(1988)。

<sup>29</sup> 《政治决策与解决冲突问题专家组会议的报告: 性别差异的影响》(EGM/PDCR/1996/1)。

<sup>30</sup> 参看性别与和平纲领专家组会议的报告(GAP/1994/1); 秘书长关于妇女参与政治决策的报告(E/CN.6/1995/12)和联合国提高妇女地位司, “妇女在联合国维持和

平行动中的作用”《2000年的妇女》，第1号(1995年12月)。

<sup>31</sup> 《联合国环境与发展会议的报告,1992年6月3日至14日,里约热内卢,第一卷,会议通过的决议》(联合国出版物,出售品编号:E.93.I.8和更正),决议1,附件二。

<sup>32</sup> 《妇女、人口与可持续发展问题专家组会议的报告:从里约、开罗和北京出发的道路》(EGM/WPSD/1996/1)。

<sup>33</sup> 并请参看B. Agarwal, “Engendering the environment debate: lessons from the Indian subcontinent”, 国际发展高级研究中心杰出演讲系列第8号, Michigan State University 出版; E.W. Cecelski, “From Rio to Beijing, Engendering the energy debate” 《能源政策》第23卷,第23卷,第6号(1995年),第561-575页; C. Jackson, “Environmental reproduction and gender in the Third World; 和M. Leah, “Gender and the environment: traps and opportunities”, 《实际的发展》,第2卷,1992年11月1日。

<sup>34</sup> 秘书长关于第四次妇女问题世界会议成果的执行情况的报告, (A/51/322), 第9段。

<sup>35</sup> M. Paolisso 和 S. Gammage Women's Response to Environmental Degradation-Poverty and Demographic Constraints: case Studies from Latin America ((1996年)华盛顿特区, 国际妇女研究中心)。

- - - - -