



经济及社会理事会

Distr.: General
17 December 2021
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第六十六届会议

2022 年 3 月 14 日至 25 日

临时议程* 项目 3(a)(二)

第四次妇女问题世界会议以及题为“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：审查主题：在不断变化的工作场所内
增强妇女经济权能

审查妇女地位委员会第六十一届会议商定结论的执行情况

秘书长的报告

摘要

本报告审查了各会员国对 2017 年举行的妇女地位委员会第六十一届会议关于在不断变化的工作场所内增强妇女经济权能的商定结论的执行情况。这次审查是在《2030 年可持续发展议程》通过 5 年多后，在实现性别平等和增强妇女经济权能方面的全球和国家背景迅速变化的情况下进行的。2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行的影响继续加深工作场所内的性别差距和不平等，扰乱发展努力，使妇女和女童更加落后，突出表明需要紧急和加速采取投资和行动。

* E/CN.6/2022/1.



一. 导言

1. 在妇女地位委员会第五十九届会议上，会员国商定了委员会的新工作方法(见经济及社会理事会第 2015/6 号决议)，其中包括更严格地审查与前一届会议优先主题有关的商定结论，以鼓励落实审查成果。作为审查进程的一环，委员会审议有关国家一级在这一主题上取得进展的报告。
2. 根据 2021-2024 年期间多年工作方案(见理事会第 2020/15 号决议)，委员会第六十六届会议的审查主题是“在不断变化的工作场所内增强妇女经济权能”。委员会在 2017 年举行的第六十一届会议上通过了关于这一主题的商定结论(见 E/2017/27)。
3. 本报告旨在评估过去五年会员国对关于“在不断变化的工作场所内增强妇女经济权能”主题的商定结论的执行情况，包括它们在以下领域采取的行动：加强规范、法律和政策框架；加强教育、培训和技能发展；执行增强妇女经济权能的经济和社会政策；解决日益增长的工作非正规性和女工流动性问题；管理技术和数字变革以增强妇女的经济权能；加强妇女的集体声音、领导能力和决策作用；以及加强私营部门在增强妇女经济权能方面的作用。报告还讨论了冠状病毒病(COVID-19)大流行对增强妇女经济权能的影响。
4. 本报告参考了《北京宣言》和《行动纲要》通过二十五周年之际对其执行情况的审查和评估之际(见 E/CN.6/2020/3)以及从会员国¹和其他来源收到的资料，包括秘书长关于实现可持续发展目标进展情况的报告。
5. 本报告附有会员国在委员会第六十六届会议上自愿介绍的经验教训、挑战和最佳做法。

二. 执行商定结论的背景

6. 对《北京宣言》和《行动纲要》执行情况的 25 年审查和评估表明，尽管在减少性别差距和不平等方面取得了进展，但所取得的成就没有达到会员国 1995 年作出的承诺，一些领域出现了倒退。发达国家和发展中国家内部和之间的财富和收入不平等已经上升到比 25 年前更高的水平，妇女和女童受影响更大(见 E/CN.6/2020/3)。随着 COVID-19 危机的爆发，全球经济在经历了十年的危机、衰退、负债、财政紧缩和日益加深的不平等之后，仍然面临着前所未有的挑战和不确定性。COVID-19 大流行的经济、社会和健康影响使得日益加剧的气候和环境危机的影响更加复杂，使人们，特别是妇女和女童，更加落后。世界越来越不可能到 2030 年实现可持

¹ 阿尔巴尼亚、安提瓜和巴布达、阿根廷、奥地利、阿塞拜疆、巴林、白俄罗斯、贝宁、多民族玻利维亚国、波斯尼亚和黑塞哥维那、巴西、保加利亚、布基纳法索、柬埔寨、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、科特迪瓦、克罗地亚、丹麦、厄瓜多尔、埃及、萨尔瓦多、赤道几内亚、法国、格鲁吉亚、德国、危地马拉、洪都拉斯、匈牙利、印度、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、约旦、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、拉脱维亚、卢森堡、马来西亚、马尔代夫、墨西哥、蒙古、摩洛哥、莫桑比克、荷兰、尼日利亚、秘鲁、波兰、大韩民国、卢旺达、圣基茨和尼维斯、沙特阿拉伯、塞内加尔、斯洛文尼亚、苏里南、瑞士、泰国、土耳其、乌克兰和津巴布韦。

续发展目标，这给行动十年和《我们共同的议程》中表达的雄心壮志增添了进一步的紧迫性。

7. 2020 年，全球贫困人口 20 多年来首次上升，9 700 万人在疫情之后陷入极端贫困。² 2021 年，由该大流行病诱发的贫困仍然是一个现实，尽管它的规模有很大的不确定性，因为病毒不断地卷土重来，全球缺乏疫苗接种，债务水平飙升，食品价格上涨，就业和生计大规模损失以及社会保障体系遭到削弱，使最贫困的人得不到保护。国家之间的不平等至关重要，因为预计 2021 年高收入和中等收入国家的贫困人口将下降，但低收入国家和撒哈拉以南非洲地区的贫困人口将进一步上升，大流行病使贫穷和脆弱国家的贫困状况恶化。³

8. 由于大流行病对妇女本已不稳定的经济安全造成了破坏，性别贫困差距正在扩大，从而使更多的妇女比男子陷入极端贫困。2021 年，每天生活费不到 1.90 美元的妇女和女童总数可能达到 4.35 亿，高于 2019 年的 3.985 亿。⁴ 特别是，25 至 34 岁的妇女比男子更有可能生活在极端贫困中，这一年龄段与成立家庭后费用增加相吻合，而妇女的无酬照护和家务责任限制了她们获得有酬工作的机会。2021 年，预计世界上每有 100 名 25 至 34 岁生活极端贫困的男子，就有 118 名同年齡段生活极端贫困的妇女，到 2030 年，这一比例可能上升到每 100 名贫困男子对应 121 名贫困妇女。⁵

9. 性别粮食安全差距也从 2019 年的 6%大幅扩大到 2020 年的 10%，因为大流行病引发的粮食和营养系统中断以及粮食价格上涨导致更多的妇女和女童面临饥饿和营养不足。从全球来看，2020 年世界近三分之一的人口(23.7 亿)面临中度至重度粮食不安全，比 2019 年增加 3.2 亿。⁶

10. 1998 年至 2018 年，劳动力参与方面的性别差距顽固地停滞在 31%，性别工资差距平均保持在 20%(同上)。然而，黄金年龄段男女(25 至 54 岁)之间劳动力参与方面的性别差距可能更大，为 43%，尽管区域差距很大。几乎所有的黄金年龄男子(95%)都参加了劳动力，而黄金年龄段的妇女的这一比例为 52%。这种明显的差距首先可以归因于妇女不成比例地承担无酬照护和家务，这一差距随着婚姻而增加，随着孩子的出生会增加更多。⁷ 即使在这一大流行病之前，妇女从事的无酬照护和家务平均是男子的 3 倍，这一情况在过去两年中急剧增加。由于

² Daniel Gerszon-Mahler 等人，“关于 COVID-19 对全球贫困影响的最新估计：2021 年大流行病出现转折点？”世界银行博客，2021 年 6 月 24 日。

³ 同上。

⁴ Ginette Azcona 等人，《可持续发展目标的进展情况：2021 年性别快照》(联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)和联合国经济和社会事务部，2021 年)。

⁵ Ginette Azcona 等人，“化远见为行动：冠状病毒病疫情后的性别平等”(妇女署，2020 年)。

⁶ 《2021 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，出售品编号：E.21/I.3)。

⁷ Rosina Gammarano，“生孩子比结婚更阻碍妇女参与劳动力”，ILOSTAT 博客(国际劳工组织(劳工组织)，2020 年 3 月 3 日)。

COVID-19 的遏制措施、封锁以及学校和护理中心关闭，越来越多的无酬照护和家务继续由妇女和女童承担，将妇女挤出劳动力队伍。⁸

11. 尽管通过支持妇女的金融和数字素养以及获得移动银行服务来努力提高对妇女的金融普惠，但到 2017 年，账户所有权方面的性别差距仍为 9%，⁹ 而且有证据表明，自 2015 年以来，金融普惠方面的性别均等进展是负面的。¹⁰ 妇女获得数字技术以及科学、技术、工程和数学领域的机会仍然少于男性，这对妇女参与数字经济及其应对自动化对未来工作带来的挑战的能力产生了影响。到 2030 年，估计将有 4 000 万至 1.6 亿妇女需要跨职业过渡，往往要从事需要新技能和更高技能的工作。¹¹

12. 远程工作，通常是在数字劳动平台上进行的，可以促进妇女的创收，包括移民妇女、残疾妇女和有照顾责任的年轻妇女的创收。在线网络平台上，每 10 名工人中就有 4 名是妇女，在发展中国家下降到每 10 人中有 2 名，造成这种情况的困难与妇女获得离线工作方面的困难相同，包括缺乏教育和技能、歧视和骚扰。¹² 大流行病期间远程工作的增加，刺激了网上工作场所暴力、骚扰和网络欺凌的风险增加。¹³

13. COVID-19 危机加深了工作场所的性别不平等，摧毁了女工人数偏多的经济部门，造成了如影随形的疫情期间侵害妇女和女童的暴力大流行病。¹⁴ 在全球范围内，40% 的就业妇女在遭受重创的部门工作，包括住宿和食品服务；批发和零售贸易；房地产、商业和行政活动；以及制造业。¹⁵ 在各区域和收入类别中，在 2020 年全球相较于 2019 年失去的 1.14 亿个工作岗位总数中，妇女的就业损失比男子高出 5%。¹⁶

14. 对在非正规经济中就业的很少或根本没有社会保障的 7.4 亿妇女，包括必要工作人员和家政工人来说，这一大流行病带来了日益严重的经济困难，表现为日

⁸ 《2021 年可持续发展目标报告》(见脚注 6)；另见 Bobo Diallo、Seemin Qayum 和 Silke Staab，“冠状病毒病疫情与看护经济：当即行动，改革结构，注重性别平等，争取恢复”，政策简报第 16 号(妇女署，2020 年)。

⁹ 援助贫困者协商小组，对妇女的金融普惠：缩小性别差距。

¹⁰ Mekala Krishnan 等人(麦肯锡全球研究所)，“关于性别平等的十件事”，2020 年 9 月 21 日。

¹¹ 同上。

¹² 劳工组织，《2021 年世界就业和社会展望：数字劳工平台在改变工作环境中的作用》(日内瓦，2021 年)。

¹³ 劳工组织，“《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)：可以支持应对 COVID-19 和从中恢复的 12 种途径”，2020 年 5 月。

¹⁴ Jade Cochran 等人，“解决 COVID-19 的经济影响：促进性别平等的复苏的途径和政策选择”，第 15 号政策简报(妇女署，2020 年)；另见妇女署，“冠状病毒病疫情与暴力侵害妇女和女童行为：应对如影随形的疫情期间暴力大流行病”，第 17 号政策简报，2020 年。

¹⁵ 劳工组织，《劳工组织监测：2019 冠状病毒病和工作场所》，第二版，(2020 年，日内瓦)。

¹⁶ 劳工组织，《劳工组织监测：2019 冠状病毒病和工作场所》，第七版，(2021 年，日内瓦)。

益增加的贫困、粮食不安全、资产枯竭和负债。¹⁷ 自营职业者，特别是非正规经济部门的自营职业者，受到的影响特别大，因为收入支持和其他措施在保护超出短期以外的生计方面效果不彰；妇女、青年工人和中低技能工人的情况也是如此，他们从危机的破坏性影响中恢复的复原力最差。¹⁸ 护理和卫生保健工作者(其中妇女占绝大多数)在这一大流行病期间得到了更多的承认；然而，这种承认在大多数情况下并没有体现在工资更高和工作条件得到改善上。¹⁹

15. COVID-19 大流行给增强妇女经济权能带来了前所未有的挑战，其经济和社会影响很可能逆转在实现可持续发展目标方面取得的进展。几乎所有国家都已采取措施遏制病毒，支撑崩溃的卫生和社会保障体系，并通过财政刺激和经济复苏一揽子计划维持经济、机构和家庭。然而，这些一揽子计划中的多数都没有性别视角，大多数措施都不顾及性别问题。根据 COVID-19 全球性别对策跟踪系统，该系统分析了 226 个国家和地区的近 5 000 项措施，其中 1 605 项措施对性别问题有敏感认识，在这 1 605 项措施中，163 个国家的 853 项措施侧重于暴力侵害妇女和女童行为，161 个国家的 526 项措施加强了妇女的经济安全，93 个国家的 226 项措施解决了无偿护理工作问题。²⁰

16. 妇女对经济的参与、决策和领导是增强其权能的关键，但她们在很大程度上仍然被排除在权力空间之外；妇女占世界工人的 39%，但仅占管理职位的 28.2%，自 2000 年以来仅增加 3%。²¹ 疫情暴露了男女之间持久的不平等权力关系，以及在私人和公共生活中对增强妇女经济权能、安全和自主权的局限性。在大流行病背景下，妇女应在决策和领导权中有公平的代表性；经济复苏一揽子计划还应促进性别平等，并允许在绿色和蓝色经济中创造体面就业机会，为所有人建设一个更美好和可持续的未来。然而，在各国政府为应对这一大流行病而设立的工作队中，妇女的代表性明显不足。在有数据的 242 个工作队成员中，妇女仅占 24%，在所有工作队中有 10%没有妇女成员。在 186 个国家的 414 个工作队中，妇女只领导了 18%，其中 83%由男子主导，只有 7%实现了性别均等。²²

17. 在这一具有挑战性的背景下，委员会第六十一届会议的商定结论以及为在工作场所内增强妇女经济权能而建议采取的行动具有高度相关性。

三. 国家执行努力

18. 自 2017 年通过商定结论以来，各会员国已在不同程度上着手实施这些结论，其步伐随着 COVID-19 大流行造成的经济和社会影响而加快。它们提供了良好做

¹⁷ Silke Staab 等人，超越 COVID-19：促进可持续性和社会正义的女权主义计划(妇女署，2021 年)。

¹⁸ 劳工组织，《劳工组织监测》(见脚注 16)。

¹⁹ Silke Staab，超越 COVID-19(见脚注 17)。

²⁰ 妇女署和联合国开发计划署(开发署)，COVID-19 全球性别对策跟踪系统，全球概况介绍，2021 年 11 月 11 日。

²¹ 《2021 年可持续发展目标报告》(见脚注 6)。

²² 妇女署、开发署和匹兹堡大学，“妇女仍然缺席：COVID-19 工作队参与情况”，概况介绍，2021 年 11 月 15 日。

法和创新机制的例子，以实现妇女的工作权利和工作场所的权利，并支持她们在工作场所的挑战性环境中增强经济权能。

A. 加强规范、法律和政策框架

19. 商定结论强调颁布、加强和执行规范、法律和政策框架，以确保性别平等和禁止在工作场所对妇女的歧视。在这方面，全面、有效和加速实施《北京宣言》和《行动纲要》，以促进性别平等的方式实施《2030 年议程》，以及通过并在全国内范围内实施国际劳工公约和标准，都是至关重要的。

20. 会员国通过颁布或修订法律和政策框架，在促进工作场所的性别平等和消除性别歧视方面取得了重大进展(阿根廷、白俄罗斯、波斯尼亚和黑塞哥维那、巴西、保加利亚、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、克罗地亚、厄瓜多尔、赤道几内亚、埃及、法国、格鲁吉亚、洪都拉斯、匈牙利、印度、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、约旦、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、拉脱维亚、卢森堡、马来西亚、墨西哥、摩洛哥、莫桑比克、秘鲁、波兰、大韩民国、卢旺达、塞内加尔、苏里南、瑞士、泰国和土耳其)。

21. 阿根廷成立了妇女、性别和多样性部(2019 年)，制定了《国家多样性平等计划》(2021-2023 年)，并颁布了《国家促进异装癖、变性者和跨性别者正式就业法》(2020 年)。白俄罗斯修订了《就业法》(2020 年)，扩大了对有工作的单身父母和抚养残疾儿童的父母的保障。波斯尼亚和黑塞哥维那劳工法(2018 年)禁止以性别、婚姻状况、家庭义务和怀孕为由进行歧视，并规定在歧视案件中可诉诸司法。保加利亚《促进男女平等国家战略》(2021-2030 年)的重点是劳动力市场上的男女平等、平等的经济独立以及缩小性别薪酬和收入差距。在埃及，人力部的法令(2021 年)取消了对妇女在夜间以及在特种行业和职业工作的限制，同时确保了保护和安全措施。格鲁吉亚修订了《劳工法》(2020 年)，禁止直接和间接歧视，规定机会平等和待遇平等，包括同工同酬或同值工作同等报酬，并改善产假和育儿假。在吉尔吉斯斯坦，《国家发展战略》(2018-2040 年)要求将性别平等以及环境和技术层面纳入所有方案。墨西哥《联邦劳工法》(2019 年)改革扩大了劳工权利，并责成雇主防止性别歧视、暴力和性骚扰。塞内加尔通过了增强妇女经济权能的国家战略(2020 年)。

22. COVID-19 大流行加剧了使妇女和女童边缘化的歧视性社会规范和结构性障碍。²³ 在厄瓜多尔，国家性别平等委员会发布了关于通过和实施促进性别平等的公共政策以应对健康危机的指导方针，以及关于公共部门机构为促进增强妇女经济权能以应对工作和收入损失以及无偿护理和家务加剧而采取的战略行动的指导方针(2020 年)。

23. 会员国已采取步骤，实现妇女权利，解决工作场所的性别歧视问题，特别是颁布、加强和执行在公共和私营部门维护同工同酬或同值工作同等报酬原则的法律、政策和条例(奥地利、巴林、多民族玻利维亚国、哥斯达黎加、科特迪瓦、克

²³ Azcona 等人，可持续发展目标的进展情况(见脚注 4)。

罗地亚、法国、格鲁吉亚、德国、印度、爱尔兰、约旦、哈萨克斯坦、拉脱维亚、卢森堡、墨西哥、蒙古、秘鲁、大韩民国、沙特阿拉伯、圣基茨和尼维斯、瑞士和泰国)。几个国家报告说,它们是国际同工同酬联盟的成员,该联盟是由国际劳工组织、联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)和经济合作与发展组织领导的多利益攸关方伙伴关系,其目的是在全球、区域和国家各级实现男女同工同酬并缩小性别工资差距(哥斯达黎加、格鲁吉亚、约旦、卢森堡和乌克兰)。

24. 在奥地利,百分之百项目(2020-2022 年)支持公司通过实施公平和透明的薪酬制度来减少薪酬歧视。在德国,拥有 500 名以上雇员的私营雇主必须执行具有约束力的公司程序,以审查和确立同酬;此外,最低工资正在逐步提高,到 2022 年 7 月 1 日提高到每小时 10.45 欧元,受益的大多数是妇女(57%),这是对缩小性别工资差距的另一个贡献。爱尔兰《性别工资差距信息法》(2021 年)要求拥有 250 名或 250 名以上雇员的公司计算和公布关于性别工资差距的信息;当立法全面实施时,这一门槛将降至 50 名雇员。在卢森堡,雇主会因性别工资差距而被罚款 251 至 25 000 欧元。在瑞士,经修订的《联邦性别平等法》(2020 年)涵盖的所有公司都必须在 2021 年 6 月 30 日之前进行初步同酬分析;有免费的、匿名的、安全的同工同酬分析网络工具。

25. 会员国颁布、加强和执行了法律和政策,以消除工作场所对妇女的暴力和骚扰,并提供补救手段(安提瓜和巴布达、阿根廷、奥地利、阿塞拜疆、巴林、贝宁、多民族玻利维亚国、波斯尼亚和黑塞哥维那、巴西、哥斯达黎加、科特迪瓦、克罗地亚、丹麦、厄瓜多尔、埃及、萨尔瓦多、法国、格鲁吉亚、德国、洪都拉斯、匈牙利、爱尔兰、马来西亚、马尔代夫、墨西哥、蒙古、莫桑比克、摩洛哥、尼日利亚、秘鲁、波兰、大韩民国、卢旺达、沙特阿拉伯、圣基茨和尼维斯、苏里南、瑞士、泰国和津巴布韦)。

26. 阿根廷、匈牙利和莫桑比克报告说,批准或通过了《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号),以结束工作场所的性别暴力和骚扰。阿根廷的“Qualitas 190”方案(2021 年)为雇主提供了预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的工具。

27. 多民族玻利维亚国制定了工作场所骚扰受害者向劳动、就业和社会福利部提出申诉的程序(2021 年)。波斯尼亚和黑塞哥维那(2019 年)、厄瓜多尔(2020 年)、萨尔瓦多(2020 年)和格鲁吉亚(2020 年)创建了预防和保护在公共和私营机构及工作场所免遭性别暴力和性骚扰的机制和议定书。安提瓜和巴布达(2020 年)和厄瓜多尔(2021 年)正在提高对公共和私营部门工作场所性骚扰和性别暴力的认识。

28. 在爱尔兰,题为“安全、尊重、支持和积极:终止爱尔兰高等教育机构中的性暴力和性骚扰”(2020 年)的文件重点关注机构文化和政策。丹麦修订了《平等待遇法》(2019 年),以便明确性骚扰的范围,特定的工作场所文化不能成为有毒环境的借口。同样在 2019 年,丹麦工作环境管理局发布了指导方针,责成雇主通过促进工作场所的文化变革,防止因骚扰和性骚扰造成的身心困扰。

29. 在法国，法国发展署为发展中国家预防和打击工作中的性别歧视和性暴力的项目提供资金，这些项目鼓励公司和职业界改变行为，让受害者了解他们的权利，以要求和执行这些权利，并组织适当的应对工作，使受害者得到倾听和支持。

30. 由于疫情而导致的封闭和居家遏制措施出台后，暴力行为不断升级，预防和终止暴力侵害妇女和女童行为变得更加紧迫。提交报告的会员国采取行动，通过提供基本服务，同时支持增强妇女经济权能和创业精神，遏制如影随形的疫情期间侵害妇女和女童的暴力大流行病。2021 年，奥地利批准了 2 460 万欧元，用于预防、保护和应对暴力的一揽子措施，波斯尼亚和黑塞哥维那向非政府组织提供赠款，用于向家庭暴力和性别暴力受害者提供服务，这也加强了妇女的经济安全。哥斯达黎加着重强调私营部门在预防和移交暴力侵害妇女案件方面的共同责任。洪都拉斯和苏里南正在开展关于在这一大流行病背景下打击性别暴力和暴力侵害妇女行为的宣传运动。

B. 加强教育、培训和技能发展

31. 商定结论要求促进和保护妇女和女童在整个生命周期的受教育权，确保普遍获得促进性别平等的优质教育、培训和职业发展，并确保从受教育或失业到工作的过渡，特别注意使怀孕少女、年轻母亲和单身母亲能够完成教育。

32. 会员国正在将性别观点纳入教育和培训方案的主流，以促进从受教育或失业到工作的过渡(安提瓜和巴布达、阿根廷、巴林、白俄罗斯、多民族玻利维亚国、巴西、保加利亚、柬埔寨、哥伦比亚、克罗地亚、赤道几内亚、格鲁吉亚、德国、洪都拉斯、印度、爱尔兰、约旦、拉脱维亚、马来西亚、墨西哥、莫桑比克、波兰、卢旺达、沙特阿拉伯、斯洛文尼亚、圣基茨和尼维斯、苏里南和土耳其)。一些会员国专门制定了此类方案，以确保女童在 COVID-19 大流行的情况下留在学校或重返学校。2020 年，在贝宁的 Tchaourou 地区启动了一个基于现金的干预项目，帮助少女继续上学。在德国，通过全球教育合作伙伴关系实施的“健全、人道、生态观念——支持她的教育倡议”，旨在确保女童在大流行病导致的学校关闭之后返回学校完成学业。

33. 2021 年，哥伦比亚向教育秘书提供了技术援助，为教师和辅导员提供了培训，并为学生举办了反映性别观点主流化的讲习班，旨在帮助他们分析和克服工作场所的职业隔离和性别歧视的陈规定型观念。通过一项关于促进男女平等权利和机会的计划(2021-2023 年)，向拉脱维亚的年轻人介绍职业隔离和未来就业的挑战，超越性别定型观念，促进女童获得编程技能，鼓励男童考虑教育和护理工作等职业。在尼日利亚，青春期少女学习和增强权能倡议(2020 年)预计将改善七个州 670 万青春期少女的中学机会。在波兰，国家就业方案和国家技能发展和就业促进战略(2019-2024 年)，通过工作技能速成培训、行业在职培训、职业培训、技能转换培训和大学毕业生的专业实习，帮助妇女进入工作场所。沙特阿拉伯的一项电子培训方案协助妇女发展工作技能以进入劳动力市场；2021 年第二季度妇女参与率为 53.8%。

C. 执行增强妇女经济权能的经济和社会政策

34. 商定结论强调保护妇女的工作权利和在工作场所的权利，为此采取政策和措施，确保妇女的充分和生产性就业和体面工作，扩大包容性和促进性别平等的社会保障制度，包括最低标准，减少和重新分配妇女和女童在无偿护理和家务中的不成比例的份额，加强正规和非正规经济的性别统计，并大幅增加投资以缩小资源差距。

35. 会员国促进了体面工作，扩大或加强了社会保障及护理制度和措施。约旦体面工作国家方案(2018-2022 年)旨在阐明政府、工人和雇主组织以及国际劳工组织对促进体面工作、社会正义和公平的承诺。在印度，《社会保障法》(2020 年)旨在将社会保障扩大到有组织和无组织部门的所有雇员和工人。摩洛哥的《社会保障法》(2021 年)旨在今后五年改革社会保障制度，增加基本强制医疗保险的受益人，普及家庭津贴，扩大养恤金计划的成员基础。

36. 认识到气候和环境危机及灾害加剧了现有的性别不平等，妇女和女童在参与经济活动方面面临困难，安提瓜和巴布达参加了联合国开发计划署关于在加勒比地区实现促进性别平等的灾后恢复、气候和环境复原力方案。该方案旨在减轻不平等现象，在关键部门的气候变化适应和缓解方面优先考虑最脆弱的人的需求，提高生计的复原力，并向女户主家庭提供社会保障融资工具和收入支持。

37. 2020 年，阿根廷成立了一个护理政策部际工作组，致力于建立一个护理方面更公正的社会组织，在性别之间、家庭和社会中重新分配护理任务，并承认护理是一种必需品，是工作，是权利。该国还设立了一个起草委员会，以便从性别和多样性的视角制定关于综合护理系统的法律。哥伦比亚的国家护理政策(2019 年)汇集了 25 个政府实体，以推进获得社会保障，并促进部门间护理政策，保证承担护理任务的人和接受护理的人的权利。哥斯达黎加的国家护理政策(2021-2031)旨在消除劳动和就业方面的性别差距。

38. 在奥地利，《联邦长期护理福利法》旨在确保需要护理的人能够获得他们独立生活所需的护理和支持。2020 年，超过 467 000 人获得长期护理现金津贴，其中三分之二是妇女。2020 年，雇员每月最多可获得 1 100 欧元的家庭护理补贴，自营职业护理提供者每月可获得 550 欧元的家庭护理补贴，使约 6 700 名男子和 17 300 名妇女受益。

39. 在德国，根据《良好幼儿教育和照料法》(2019 年)，政府正在投资 55 亿欧元，通过交错的父母缴款和低收入家庭费用减免，扩大和提高日托设施和服务的质量，并增加所服务的儿童人数。通过《全日制照料法》(2021 年)，从 2026 年 8 月 1 日起，逐步引入了小学儿童获得全日制照料的法律权利。《印度社会保障法》(2020 年)规定在雇员超过 50 人的机构设立托婴所。在爱尔兰，国家儿童保育计划(2019 年)为小至 24 周的婴儿和 15 岁以下的儿童提供儿童保育补贴。自 2017 年以来，大韩民国每年扩大公共儿童保育服务的享受资格、服务时间和补贴。土耳其通过《所得税法》(2018 年)为支持托儿所而提供所得税减免，私营部门对托儿所、幼儿园和日托中心的投资有资格获得区域支助。

40. 会员国正在公共和私营部门促进体面的有偿护理和家务。关于有偿家政工作，几个国家制定了法律和条例，以改善工作条件(墨西哥、摩洛哥和大韩民国)，提高工资(阿根廷和墨西哥)，规定最低工资(墨西哥和瑞士)，制定标准的正式就业合同(蒙古和瑞士)，规定最低年龄并禁止招募未成年人(摩洛哥)，允许家政工人登记并受益于国家卫生保健系统(多民族玻利维亚国)和社会保障，包括产妇福利(墨西哥)，评估有偿家政工作，提高对有偿家政工人权利的认识，并批准、通过和执行 2011 年《家政工人公约》(第 189 号)(厄瓜多尔和墨西哥)。沙特阿拉伯的 Musaned 在线平台(2019 年)旨在促进招聘家政工人，并提高对雇主和家政工人权利和义务的认识。

41. 2021 年，哥斯达黎加重新启动了家政工作委员会，该委员会由国家妇女研究所、劳动和社会保障部、国际劳工组织以及三个全国性的移民家政女工组织组成，负责审议家政工人的职业概况和能力，加强劳工情况检查，与国家就业系统协调，并在大流行病期间组织保护劳动和健康权利的运动。

42. COVID-19 危机揭示了有偿护理和保健工作者的报酬和工作条件严重不足。在法国，2021 年，209 000 名家务助理和护理服务提供者的工资将增加 13%至 15%，保健机构和养老院的 150 万专业人员每月净增加 183 欧元。德国 2021 年的护理体系改革包括每年 10 亿欧元的税收补贴，以增加 120 万护理工作者的薪酬，并减少护理和养老院居民的缴款。根据马来西亚国家经济复苏计划，约 7 000 名注册托儿所的经营者获得了不超过 5 000 林吉特的一次性补助，家庭托儿所获得 1 500 林吉特的补助，以帮助缓解关闭后的财务问题。为在私营部门工作场所创建儿童保育中心，专门指定了不超过 3 000 林吉特的免税额。

43. 随着 COVID-19 大流行造成的经济和社会影响，支持促进性别平等的社会保障和护理基础设施和服务的措施变得更加重要，特别是在女工占多数的受灾严重部门。在安提瓜和巴布达，一个题为“伸出援手是人人之事”的项目帮助了那些受这一大流行病造成的旅游部门关闭影响的人。白俄罗斯颁布措施，支持受不利影响的行业，其中大多数工作者是妇女，包括旅游、零售、餐饮和运输。柬埔寨向服装和旅游部门的工人和雇员提供现金支助，其中大多数是妇女。厄瓜多尔向老年男女同性恋、双性恋、变性人、酷儿和间性者提供了具体的保健支助，赤道几内亚设立了一个公共社会保障方案，在大流行病期间涵盖最弱势群体的基本需求。

44. 埃及颁布了法令，成立了工人紧急福利基金，全国妇女理事会参与其中，以确保妇女的需要得到满足。在格鲁吉亚，反危机经济计划包括对弱势群体和失去收入者的补偿，每个群体中妇女占比都很高。伊朗伊斯兰共和国向 1 700 万个家庭分配了 1 000 万里亚尔的现金补贴，优先考虑女户主家庭，为应对 COVID-19 大流行病，为女户主家庭提供的贷款增加了一倍。蒙古的救济套餐包括推迟支付抵押贷款、免除社会保险缴款和增加儿童抚养费、食品券以及针对包括妇女在内的目标群体的养老金和福利等措施，直至 2021 年底。摩洛哥向在大流行病期间失去工作的正规部门男女雇员提供每月 2 000 迪拉姆的失业福利，并根据家庭规模向在非正规部门工作的妇女和男子提供每月 800 至 1200 迪拉姆的福利。

45. 会员国实施了具体措施，通过提供护理服务和带薪产假和育儿假，包括抵销妇女因 COVID-19 大流行而经历的不成比例的工作损失等办法，促进妇女进入、

重新进入和提高劳动力市场的地位。哥伦比亚《社会投资法》(2021 年)载有通过促进妇女获得体面工作来减轻危机对妇女贫困和不平等的影响的措施; 16 个实体作出的承诺将为妇女创造 800 000 个就业机会。在吉尔吉斯斯坦, 职业介绍机构在 2021 年通过失业福利、职业培训和公共工程方案支持失业妇女。大韩民国为职业中断的妇女提供全面的就业支助, 包括通过 159 个妇女再就业中心提供职业培训, 特别是为进入壁垒很高的数字技术部门的工作提供培训。

46. 在爱尔兰, 第一个国家远程工作战略(2021 年)通过灵活的工作时间表支持负有照顾责任的人; 能够远程工作可以使有家庭的妇女更容易留在或重新加入劳动力队伍。同样, 在阿根廷, 一项关于公共和私营部门远程工作合同的法律(2021 年)支持与照顾义务相融合的工作时间表, 并促进将照顾任务重新分配给男子。阿根廷还寻求增加妇女和变性人口的就业, 从 2021 年 4 月 1 日起无限期减少招聘新工人的私营部门雇主的缴款, 并在此后持续 12 个月。厄瓜多尔通过其《妇女和男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者平等国家议程》(2018-2021 年), 呼吁减少妇女的工作量, 扩大护理服务, 以增加妇女获得体面工作的机会, 并最终提高她们的经济自主权。

47. 在埃及, 拥有 100 名或 100 名以上女工的雇主必须创建工作场所托儿所或签订托儿所合同。自 2020 年以来, 职业妇女支助中心已帮助 195 000 名有职业的母亲履行家庭和工作职责。在萨尔瓦多, 根据一项规范和设置工人子女托儿所的特别法律(2018 年), 雇主有义务为工人子女提供托儿所, 年龄范围从 4 个月到 3 岁。在匈牙利, 为缩小性别就业差距, 使妇女和抚养幼儿的父母重返劳动力市场, 采取了一些措施, 将托儿所的数量从 2020 年初的 51 000 个增加到 2022 年的 70 000 个, 为重返工作岗位的父母提供每月托儿津贴, 直到孩子满 3 岁, 并开发适合抚养幼儿的母亲需求的就业机会。

48. 一些国家扩大了带薪产假、陪产假和育儿假, 在某些情况下是为了应对这一大流行病, 以支持妇女的工作连续性, 同时允许母亲和父亲照顾新生儿和儿童(阿尔巴尼亚、阿根廷、奥地利、巴林、波斯尼亚和黑塞哥维那、保加利亚、智利、哥伦比亚、克罗地亚、丹麦、埃及、格鲁吉亚、德国、印度、爱尔兰、约旦、卢森堡、墨西哥、蒙古、莫桑比克、大韩民国、斯洛文尼亚、瑞士、苏里南、乌克兰)。《2000 年保护生育公约》(第 183 号)规定妇女在分娩前后的最短假期为 14 周, 其附带建议(第 191 号)为此假至少 18 周。2021 年, 丹麦为自营职业者制定了育儿假计划, 特别为年轻妇女成为企业家提供奖励, 为她们管理企业和开始创建家庭的努力提供便利。格鲁吉亚提供 57 天的带薪育儿假(2020 年), 印度将产假从 12 周延长到 26 周(2017 年)。

49. 会员国正在提供培训、咨询和指导, 以便利妇女进入和重新进入劳动力市场及晋升(安提瓜和巴布达、阿根廷、奥地利、巴林、柬埔寨、智利、哥伦比亚、格鲁吉亚、洪都拉斯、匈牙利、爱尔兰、约旦、吉尔吉斯斯坦、拉脱维亚、摩洛哥、莫桑比克、卢旺达、泰国和土耳其), 并提供支持暴力幸存者生计和就业机会的专门方案(阿根廷、波斯尼亚和黑塞哥维那以及秘鲁)。她们较低的劳动力参与率通常意味着妇女的缴款年限较少, 平均终身收入较低, 因此养恤金较低。在阿根廷,

一项关于承认护理任务贡献的方案(2021年)通过承认和重视妇女为养育子女所做的无偿护理工作来纠正性别退休金差距，具体如下：养育每个孩子缴纳一年的养老金，养育每个收养的孩子缴纳两年，养育每个残疾孩子多缴纳一年。

50. 会员国正在采用各种手段，包括时间使用调查，以确认妇女无酬照护和家政工作的经济贡献(柬埔寨、格鲁吉亚、墨西哥和摩洛哥)。在 1966-2020 年期间，约有 85 个国家进行了时间使用调查。大多数国家进行了一两次调查，而少数高收入国家则更频繁地进行调查。柬埔寨正打算利用调查结果支持和倡导照护经济政策。墨西哥在 2019 年进行了最近一次调查。摩洛哥正在提高认识，改变无酬照护和家务主要是妇女和女童责任的观念，并计算其价值，将之纳入国民生产总值。

D. 解决日益增长的工作非正规性和女工流动性问题

51. 商定结论涉及在非正规经济中就业的妇女向正规就业过渡的问题，以及需要制定促进性别平等的国家移民政策，以确保移民女工有体面工作，并消除一切形式的贩运人口行为。只有少数会员国报告了用以支持妇女正规有偿就业的相关措施。

52. 2021 年，阿根廷通过了一项财政普惠和支持小规模纳税人的制度，采用的方式是方便纳入处于弱势地位的男女企业家、独立工作者和那些在正规劳动力市场之外或在总收入低于最低养老金的依赖关系中工作的人，从而减少劳动的非正规性。该制度允许企业注册，并允许家庭获得养恤金和社会保障。国家大众经济工人登记处旨在承认、正式确定和保障非正规经济中的男女工人的权利。

53. 在哥伦比亚，正式就业支持方案是该国 COVID-19 经济振兴计划的一部分，自 2021 年 3 月以来保护了 410 万个就业机会，为 14.3 万名雇主提供了支持。2021 年 11 月，记录了收入损失并及时支付工资和社会保障缴款的雇主有资格获得相当于每名女工最低工资 50% 的支助，特别是在旅游、接待、美食、艺术、娱乐和休闲部门。对于其他经济部门的雇主和男性工人的雇主，他们将获得相当于最低工资 40% 的支助。

54. 在墨西哥，“开放空间”战略是国家就业局的一项努力，旨在帮助面临重大障碍的妇女和男子寻找工作，如残疾人、移民和日工，以及那些在与大流行病有关的失业最严重的部门的人。莫桑比克加强执行公共工程方案中 25% 的妇女配额，这有助于增加妇女的正规就业，减少她们对不稳定和(或)无偿工作的依赖，特别是在农村地区。在秘鲁，国家“你的企业”方案(2017 年)力求通过促进妇女和男子企业家的正规化、获得信贷和数字技术以及能力发展，提高微型和小型企业的生产力和销售额。

E. 管理技术和数字变革以增强妇女的经济权能

55. 商定结论呼吁对技能发展和体面工作采取促进性别平等的方法，以方便妇女作为用户、工人、企业家、内容创造者、创新者和领导者参与新兴领域，并利用科学和技术增强妇女的经济权能。会员国已采取步骤将此付诸实践(阿尔巴尼亚、安提瓜和巴布达、阿根廷、奥地利、阿塞拜疆、巴林、白俄罗斯、巴西、柬埔寨、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、丹麦、厄瓜多尔、萨尔瓦多、格鲁吉亚、德国、

匈牙利、印度、爱尔兰、吉尔吉斯斯坦、拉脱维亚、马尔代夫、秘鲁、大韩民国、卢旺达、沙特阿拉伯、斯洛文尼亚、泰国和津巴布韦)。

56. 一些国家举办了纪念妇女和女童参与科学国际日或女孩参与信通技术国际日活动(奥地利、阿塞拜疆和丹麦)，这些活动通常由公私部门合作举办，目的是让女童在科学、技术、工程和数学领域获得洞察力和经验，并见到她们可能遵循的职业轨迹的激励性榜样。针对女童和女青年的其他举措包括：在阿尔巴尼亚，Coderstrust 学院(2021 年)，这是一个为期 12 周的在线数字工作强化培训方案；在巴西，精确科学、工程和计算方案中的女孩；在哥伦比亚，一项针对女孩的科学、技术、工程、艺术和数学倡议，2021 年通过这些领域的虚拟讲习班、实验室和辅导，惠及 6 400 多名少女；在萨尔瓦多，科学、技术、工程、艺术和数学实验室，提供教育创新和技术培训，缩小女孩和男孩之间的技术差距；在津巴布韦，通过提供学费付款和与劳动力市场挂钩，鼓励女孩学习科学、工程、技术和数学领域。

57. 关于增强妇女经济权能方面，智利的 Todas Conectadas 平台将为拉丁美洲和加勒比地区 380 万妇女提供数字技能，并在未来三年为 100 万妇女创造经济机会。关于科学、技术、知识和创新领域性别平等的国家政策旨在到 2030 年实现这些领域的性别均等。在印度，2017 年启动了一项在农村地区迎接数字扫盲的计划，弥补了数字鸿沟，专门针对农村地区的边缘化人群，包括在册种姓和在册部落、少数民族、穷人、残疾人和妇女。大约有 5 000 万受益者注册，包括 2 500 万妇女，4 200 万受益者接受了培训。

58. 在格鲁吉亚，创新和技术局正在开办科学、技术、工程、艺术和数学训练营，并对这些训练营实行严格的性别均等，还为 3 000 名高级信息和通信技术专家(其中 45%为女性)组织了认证和许可方案，以及提供创业种子资金的赠款方案(30%的接受者为女性)。在卢旺达，编码学院对学生入学实行性别均等，旨在培养软件开发、网络安全和嵌入式系统方面的当地专门知识。卢旺达的 250 家初创企业孵化方案产生了 30 家技术初创企业，其中包括由女孩创建和领导的企业。在泰国，科学、技术、工程和数学领域的妇女劳动力准备和发展方案自 2018 年以来已培训 1 600 名低技能和半技能女工。

F. 加强妇女的集体声音、领导能力和决策作用

59. 商定结论呼吁妇女充分、平等和有效地进行对公共和私营部门的参与、领导和决策，保护和促进妇女结社自由、和平集会和集体谈判的权利，使妇女能够组织和加入工会、合作社和商业协会。几份提交的材料谈及这些问题(安提瓜和巴布达、阿根廷、阿塞拜疆、波斯尼亚和黑塞哥维那、柬埔寨、哥斯达黎加、吉尔吉斯斯坦、墨西哥、摩洛哥、秘鲁、苏里南、瑞士和乌克兰)。

60. 在安提瓜和巴布达，贸易和工会与 Cipriani 劳工和合作研究学院合作，为成员，特别是女性官员和工作人员提供奖学金，以参加领导力课程和关于 COVID-19 在工作场所的影响的研讨会(2020-2021 年)。在阿根廷，一项支持妇女在工会中发挥领导作用和性别多样性身份的方案(2021 年)涉及工会行政、管理和集体谈判中的性别歧视问题。在柬埔寨，通过加强工会实现女工权利项目(2021 年)增加妇女

获得劳动权利和保护的机会，与代表食品和服务业、建筑和木材加工业以及非正规经济的大量城市女工的三个工会合作。

61. 会员国正在支持妇女参与经济决策，包括为此规定公共和私营部门董事会和工会领导层的性别配额(奥地利、哥斯达黎加、伊朗伊斯兰共和国和瑞士)。在奥地利(2018 年)，上市公司和雇员超过 1 000 人的公司的监事会必须有至少 30% 的妇女。国有企业的监事会可以在 2024 年前自愿将女性代表比例从 35% 提高到 40%。2017 年，伊朗伊斯兰共和国在 2022 年底前将妇女担任管理职位的配额提高到 30%。2021 年，瑞士将国家附属公司和机构的性别配额从 30% 提高到 40%，到 2023 年底，上市公司的性别配额为 30%。哥斯达黎加改革了关于妇女在协会、工会和社会组织董事会的最低比例的法律(2021 年)，以确立性别均等的原则。

G. 加强私营部门在增强妇女经济权能方面的作用

62. 商定结论呼吁采取行动，以促进对社会负责和问责的私营部门，并推动工作场所的环境和机构做法，其中重视所有工人，为充分参与提供平等机会，促进妇女的创业精神，促进和保护妇女在全球价值链中的工作权利和工作场所的权利。

63. 一些会员国正在鼓励私营部门实体将性别平等因素纳入其政策和做法的主流，办法是颁发性别平等印章以表彰进展(奥地利、智利和哥斯达黎加)，为提出关于护理经济、妇女非传统职业或结束性别暴力的培训建议的公司提供税收优惠(阿根廷)。授权雇主促进工作场所的男女职业平等(法国)，对为促进工作场所在待遇、决策和工作与生活平衡方面的性别平等而采取的行动进行定期自我评估(卢森堡)，建立一个在线平台，支持公司使其人权尽职调查更加注重性别问题(荷兰)，并呼吁对私营企业进行了性别审计(乌克兰)。

64. 会员国正在增加对女企业家的投资和支持(安提瓜和巴布达、阿根廷、阿塞拜疆、巴林、白俄罗斯、贝宁、波斯尼亚和黑塞哥维那、保加利亚、布基纳法索、柬埔寨、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、埃及、萨尔瓦多、格鲁吉亚、危地马拉、洪都拉斯、匈牙利、印度、伊朗伊斯兰共和国、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、墨西哥、尼日利亚、秘鲁、波兰、大韩民国、圣基茨和尼维斯、塞内加尔、斯洛文尼亚、泰国、乌克兰和津巴布韦)，部分原因是 COVID-19 对妇女企业和创业精神的破坏性影响。有些工作是为所有人开展的，但适用于妇女，其他工作则专门针对妇女开展的，包括为企业的启动和发展、培训和指导提供资金。

65. 在智利，一个奖金方案向受 COVID-19 影响的微型和小型企业提供支助；给妇女领导的企业的款项高出 20%。在哥伦比亚，“妇女倡议”基金(2020 年)引导公共和私人资源，为女企业家设计和分发金融产品和服务。在洪都拉斯，一项为女企业家分配种子资本的倡议为 1 500 名 18 至 50 岁的妇女以及受这一大流行病或受“埃塔”飓风和“奥塔”飓风影响的老年女户主提供了奖励。在墨西哥，一个全国性的微型企业融资计划通过小额信贷机构提供信贷额度；其中 94% 的受益者是妇女。农村妇女小额融资基金支持无法从传统银行获得融资的低收入农村妇女。大韩民国通过风险投资基金支持女企业家扩大规模，到 2020 年已筹集 11.4 亿美元，预计 2021 年还将筹集 1 680 万美元。2019 年，塞内加尔战略投资主权

基金为增强妇女的经济权能启动了一个 10 亿非洲金融共同体法郎基金，称为“妇女经济基金”，投资于促进性别平等的中小企业。

66. 安提瓜和巴布达为受 COVID-19 不利影响的人提供在线创业培训，包括至少失业三个月的人、18 至 35 岁和 55 岁以上的人、身为单亲家庭户主的妇女、前接待业和航空业工人、目前领取社会福利的人以及残疾人；创业发展方案(2019 年)在审批创业和扩张贷款时实行性别均等。在危地马拉，一个关于性别、土著人民和残疾人的技术支助机构向土著妇女提供关于商业规划、数字营销和金融知识的培训。在匈牙利，一个被称为“StartupHER”的计划(2020 年)提供培训和指导，然后对选定的商业想法进行孵化投资。在吉尔吉斯斯坦，女企业家辅导方案是与成功企业家进行为期六个月的互动；参加者接受关于经营企业、战略危机规划以及个人和专业发展计划的指导。尼日利亚和塞内加尔参加了“5 000 万非洲妇女发声”项目，这是一个网上一站式平台，提供妇女开办和发展成功企业所需的金融和其他服务。

67. 在印度，“印度站起来”计划授权每家政府银行至少向一名女企业家提供一笔贷款。根据该计划，向企业家提供 100 万卢比至 1 000 万卢比的贷款，以建立绿地企业，特别是妇女、在册种姓和在册部落；超过 81%的获批贷款是给妇女的。根据该国 2019 年的小微企业公共采购政策，政府各部委和公共部门企业每年有 25%的采购来自小微企业，其中 3%的采购来自妇女拥有的企业。

四. 结论

68. 即使在 COVID-19 大流行病扰乱全球发展努力的情况下，会员国仍坚持不懈地执行委员会第六十一届会议的商定结论，尽管各国和各专题领域的执行情况不尽相同。关键的性别差距和不平等仍然存在，在某些情况下，这些差距和不平等的增加令人震惊，例如在极端贫困率方面。考虑到妇女在大流行病期间不成比例地失去了工作，而且无偿照料和家务劳动加剧，针对妇女经济安全和无偿照料工作的 COVID-19 应对和恢复措施的数量相对较少，令人十分关切。高收入国家和发达国家与挣扎中的低收入国家和发展中国家在为增强妇女经济权能而进行促进性别平等的投资方面存在获得财政空间上的能力差距，也令人极为关切。

69. 会员国提交的材料表明，它们致力于加强规范、法律、政策和监管框架，以促进性别平等，消除工场所性别歧视、暴力和骚扰。然而，在线骚扰和网络欺凌的问题可能会抑制或妨碍妇女进入或返回日益数字化的工作场所，但得到的关注很少。各国表现出越来越多地遵守同工同酬或同值工作同酬的原则。它们正在支持妇女和女孩参与科学、技术、工程和数学领域，以及妇女的企业和创业，包括抵销 COVID-19 的损失。在加强社会保障和护理系统以及提高带薪产假和育儿假等具体福利方面取得了一些进展，所有这些都有助于支持妇女的劳动力参与。各国正在一定程度上解决家政工人的需求问题，但总的来说，随着这一大流行病造成的损失，护理和卫生保健人员的情况仍然很糟糕。

70. 虽然大多数会员国提交的文件反映了 COVID-19 对增强妇女经济权能和工作前景的有害影响，但除了极少数例外情况，各国没有说明气候和环境危机对工作场所造成的严峻挑战，也没有说明绿色和蓝色经济中正在出现的妇女体面工作的机会。很少有报告谈及迫切需要建设女性工作者、生产者和雇主面对健康、经济、气候和环境综合危机的复原力问题。其他值得更多关注的领域是减少妇女在非正规经济中的主导地位，特别是考虑到女性移民、残疾妇女和其他边缘化女工群体的不稳定状况，以及支持妇女的集体声音、领导力和决策。

71. 各种相互交织的危机暴露了经济、社会 and 卫生系统的严重弱点，突出了加速执行商定结论的持续相关性和迫切需要。将需要大幅增加投资和行动，以恢复失去的成果，保障妇女和女孩的经济、社会和环境安全，并在不断变化的工作场所内增强妇女经济权能方面取得决定性的进展。
