



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
29 November 2012  
Chinese  
Original: English

### 妇女地位委员会

#### 第五十七届会议

2013年3月4日至15日

第四次妇女问题世界会议以及题为  
“2000年妇女：二十一世纪两性平等、  
发展与和平”的大会特别会议的后续  
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

### 具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织国际商业和专业妇女联合会提交的声明

秘书长收到下列声明，现依照经济及社会理事会第1996/31号决议第36和第37段的规定分发。



## 声明

国际商业和专业妇女联合会是为实现工作场所平等、投票权和同工同酬以及致力于提高妇女经济地位而成立的组织。它力图发展各级妇女的专业和领导潜力，并确定其努力将有助于男女平等参与权力和决策职能。本联合会欣见有机会通过在本声明中集中探讨经济暴力概念为关于暴力侵害妇女和女孩行为的讨论做出贡献。该概念在通过 2012 年 9 月 17 日至 20 日于曼谷举行的专家组会议审议的许多关于暴力侵害妇女和女孩行为的报告时被提到，但未在此过程中得到阐述。

《消除对妇女的暴力行为宣言》(见大会第 48/104 号决议，第一条)将暴力侵害妇女和女孩行为定义为：“对妇女[或女孩]造成或可能造成身心方面或性方面的伤害或痛苦的任何基于性别的暴力行为，包括威胁进行这类行为、强迫或任意剥夺自由，而不论其发生在公共生活还是私人生活中。”它由性别不平等和歧视造成，并反过来造成性别不平等和歧视，是一种侵犯人权行为。

该定义不只限于身体虐待，而且包括工作场所的暴力侵害妇女和女孩行为以及损害她们在经济实力和决策方面实现与男子平等的能力的公开和隐蔽行为。歧视行为特别包括：男女同工不同酬；无报酬的工作；获得资金和信贷有限；晋升和升职滞后；参与财务和专业决策机会有限以及性骚扰。它构成了对妇女和女孩经济独立权和发展权的侵犯，并在身心健康和一般社会福利方面造成影响。

### 就业不公平

目前，欧洲的妇女就业率落后于男子。根据欧盟委员会，欧盟 2011 年男子就业率达 70.1%，而妇女为 58.5%。尽管如此，2001-2011 年间妇女就业率还是增加了 4.2 个百分点。然而，在该统计数据中，从事非全时工作的男女比率差异明显。2011 年，欧洲联盟的就业妇女有近三分之一(32.1%)在从事非全时工作，而男子占 9.0%。母亲的就业率为 12.1%，低于没有子女的妇女，而父亲就业率为 8.7%，高于没有子女的男子。然而，世界经济论坛发现，全世界的就业妇女比以往任何时候都多，妇女目前占美国工人的 52%。

教育是就业中的一项重要因素，拥有大学学历的人占 83.7%，拥有高中学历的人占 73.2%，拥有小学或初中学历的人占 53.5%。然而，高等教育并不是赚钱能力平等的保障。男女之间工资差异明显。2009 年，欧洲联盟和欧元区妇女赚取的每小时总工资平均比男子少 17%。在美国，根据美国劳工统计局的统计，2010 年妇女的平均周薪为 669 美元、男子为 824 美元，表明工资差距接近 20%。男性专业人员与女性专业人员的差距更大，妇女赚取的周薪平均为 923 美元，而男子的平均周薪为 1 256 美元。根据全国薪酬公平委员会的统计，妇女赚取的工资依然只相当于男子的 78%——这种不公平在世界各地无处不在。国际劳工组织(劳工

组织)报告,在大多数国家中,妇女工资相当于男子工资的70%至90%。在一些亚洲和拉丁美洲国家,比率甚至更低。

此外,女雇员仍往往集中在入职级别或中层职位,女性担任领导职务的最大障碍似乎是企业文化由男性主导、重男轻女、等级森严和缺乏导师。此外,歧视妇女的文化规范、关于妇女角色的陈规定型观念、所谓可接受的女性行为以及对妇女赚钱能力期望值低都是导致差距的原因。

对20个国家16个行业600家企业的人力资源主管进行了调查,世界经济论坛的《企业性别差距报告》发现,在增强政治权能和经济参与方面,妇女尚未取得多大进步。虽然晋升的机会面向男女两性,但妇女的晋升速度往往比不上男子。美国国家教育统计中心报告称,由教师晋升到校长,妇女平均要比男性多工作三年。

性骚扰在许多工作场所是一种始终存在的威胁,但统计数据很难获得,其部分原因是对于何为这种行为没有统一的定义。男女对该问题持不同的看法,而性骚扰受害者由于害怕指责和报复、羞辱或不信任投诉程序,往往不愿意报告其经历。在秘书长题为“深入研究一切形式暴力侵害妇女行为”的报告(2006年7月)中,仅有一个段落对该问题进行了讨论。该报告指出:“大多数国家的工作场所性骚扰的主要信息来源是劳动部或处理针对雇主的投诉的国家办公室。在没有应对性骚扰立法的国家,几乎没有关于其程度的记录。”

## 后果

已经指出的男女就业差距产生了各种后果。低薪压力、缺乏经济机会和晋升机会、使妇女处于劣势的文化陈规定型观念、阻碍妇女担任实权和决策职务的障碍、缺乏充足的孕产保健及产假方面的支持、缺乏儿童保育以及在工作场所遭受的性骚扰威胁增加了妇女所承受的压力并导致身心健康问题,这反过来又给个人、社区乃至国家制造更多的负担。世界经济论坛的报告显示,性别差距正在吞噬公司的利润并影响国家的经济增长。它估计,如果两性就业率和工资差距消除,美国的国内生产总值(国内总产值)可增长9%。在其他国家,不公平甚至更加明显,消除这些差距对国内总产值的影响甚至更为可观。显然,任何措施,只要增强妇女权能、缩小差距和促进男女平等,都将带来经济上的好处。男女平等是良好的商业意识以及良好的人权政策。

## 创造增强权能的有利工作环境的最佳做法

妇女需要获得信息、资源、教育、培训、市场、技术援助和劳工组织。她们需要平等、安全地获取资本和信贷。而且,她们需要社会地位,以便能与男子平等地参与决策。

取得这样的机会和权利是一个复杂的过程，必须涉及许多领域的结构变化，以减少已经指出的不平等现象。这必须包括：(a) 改变重男轻女的文化和社会结构，建立男女平等概念；(b) 改变妇女作为顺从的性玩物的陈规定型观念；(c) 让男子和男孩参与关于增强妇女权能的对话；(d) 强调妇女的经济独立是男女平等的条件；(e) 让社区参与支助妇女教育；(f) 提供可获得且负担得起的保健和社会服务；(g) 通过全民运动和广泛的媒体报道确保通过旨在发展女性领导潜能和提高其经济地位的国家机制。

关于如何解决公司和企业中的妇女就业不公平现象，防止出现妇女经常遭受的歧视和剥削的最佳办法之一，是通过“增强妇女权能原则：平等意味着生意”。这套办法由 7 个步骤组成，由妇女署和全球契约联合制定，企业和其他部门可用于增强妇女权能和提高妇女地位。这套原则包括下列步骤：(a) 领导和两性平等；(b) 平等机会、包容和不歧视；(c) 健康、安全和免受暴力；(d) 教育和培训；(e) 企业发展、供应链和营销做法；(f) 社区领导和参与；(g) 透明、衡量和报告。

这套原则内容如下：

1. 建立促进性别平等的高水平企业领导班子。
2. 工作上对男女一视同仁——尊重和支持人权和不歧视态度。
3. 确保全体男女工人的健康、安全和福利。
4. 促进妇女的教育、培训和专业发展。
5. 执行增强妇女权能的企业发展、供应链和营销做法。
6. 通过社区倡议和宣传促进平等。
7. 衡量和公开报告实现性别平等方面取得的进展。

在过去几年里，国际商业和专业妇女联合会将增强妇女权能原则的制定和通过作为其活动的基石，它通过它在联合国的宣传帮助拟定其规定，广泛宣传关于该倡议的信息，并争取公司和企业采用这些原则作为其工作场所政策的依据。本组织还通过国际公认的运动——同酬日，广泛宣传两性工资差距。

#### 一般性建议

根据现有研究以及国际商业和专业妇女联合会对其设在近百个国家中的附属机构进行的一项调查，我们建议采取以下措施，以确保妇女不遭受工作场所中的性别不平等和歧视妇女行为导致的经济暴力：

(a) 动员社区提高对歧视问题的认识，确定有害的文化和社会行为，以及发展替代模式；

(b) 帮助男子和男孩改变允许剥削行为存在的社会和文化信念及态度；

(c) 将妇女的经济独立作为男女终身平等的条件加以强调，并强调它必须特别包括下列特征：平等就业、同工同酬、养老、减贫战略、可获得且负担得起的护理、社会和保健服务、优厚的产假福利以及儿童保育；

(d) 为妇女创造经济机会并对此进行宣传；

(e) 通过教育运动和在职培训及发展使妇女了解其权利；

(f) 为妇女提供谈判和领导技能方面的教育；

(g) 保障组织工会和协会的自由；

(h) 通过多战略干预措施促进男女平等，消除两性工资差距；

(i) 通过并执行增强妇女权能原则；

(j) 广泛利用媒体和社会网络宣传就业和工资不平等现象；

(k) 促进缔约国国内的适当立法，以产生我们需要的行为变化。

现在就是行动的时候！

---