



人权理事会

第二十六届会议

议程项目 3

增进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会和文化权利，包括发展权

法律和实践中的歧视妇女问题工作组的报告

专题报告

概要

本报告探讨了经济和社会生活中的歧视妇女问题，重点论及经济危机。

歧视性的法律在多个国家仍阻碍着妇女享受同等权利及获得经济机会与资源。基于成见赋予妇女和男性的角色和责任将妇女置于从属地位并限制了她们的经济机会。很多国家已采取消除歧视的措施，但这些措施并未在经济和社会生活中给妇女带来同等机会。大量妇女集中在非正式和不稳定的就业领域；她们受到多种形式的歧视；工资差距持续存在；产假保护未得到充分有效地执行；很多国家的妇女不能同等地享有权利并获得资源。商业部门对妇女享有人权的消极影响很少受到关注。妇女承担了过重的照料责任，这是妇女充分参与经济市场活动的一大障碍。暴力侵害妇女是妇女享有同等机会的另一障碍。一些国家为应对经济危机采取的紧缩措施给妇女造成了特殊影响，使其就业更加不稳定，并加重了无薪照料工作的负担。工作组呼吁在国际、区域和国家层面建立考虑到性别的有效问责体系，以消除一切形式的实际歧视妇女行为。



目录

	段次	页次
一. 导言	1-2	3
二. 活动	3-7	3
A. 届会	3	3
B. 国别访问	4	3
C. 函文和新闻稿	5	4
D. 妇女地位委员会	6	4
E. 其他活动	7	4
三. 专题分析：消除经济和社会生活中对妇女的歧 视，重点论及经济危机问题	8-31	4
A. 国际法律框架	9-12	5
B. 法律现状、体制和文化障碍及问责制	13-25	5
C. 宏观经济政策、经济危机、紧缩措施及 2015 年后议程	26-31	7
四. 结构劣势及妇女一生中面临的歧视	32-101	8
A. 女童	33-39	9
B. 成年妇女	40-97	10
C. 老年妇女	98-101	18
五. 暴力侵害妇女问题	102-106	19
六. 建议	107-138	20

一. 引言

1. 本报告根据人权理事会第 15/23 和第 23/7 号决议提交。工作组在第二部分中总结了自向人权理事会提交上一份报告至 2014 年 3 月 18 日期间开展的活动。第三部分讨论的议题是消除经济和社会生活中对妇女的歧视，重点是经济危机，这是 2013-2014 年的首要主题。
2. 2013 年 6 月人权理事会第二十三届会议上，在介绍工作组“消除政治和公共生活中对妇女的歧视、特别是在政治过渡时期”的专题报告(A/HRC/23/50)之后，Frances Raday 就任工作组主席兼报告员，Emna Aouij 就任副主席。

二. 活动

A. 届会

3. 工作组在报告期内举行了三次届会。第七届会议(2013 年 7 月 1 日至 5 日)上，工作组接触了联合国妇女署、联合国秘书处有关部门及其他有关妇女在经济和社会生活中各种问题方面的专家等多个利益攸关方。第八届会议(2013 年 9 月 30 日至 10 月 4 日)上，工作组继续就其优先主题与专家交流了观点，并就企业与性别问题举行了研讨会。¹ 工作组还首次同来自美洲、欧洲、非洲区域人权机制及伊斯兰合作组织和东南亚国家联盟的代表召开了会议。第九届会议(2014 年 1 月 20 日至 24 日)上，工作组汇总了为编写本报告采集的资料，并开始就 2014-2015 年下一个优先专题——家庭和文化生活中的歧视妇女问题——咨商利益攸关方。

B. 国别访问

4. 工作组于 2013 年 5 月 16 日至 23 日访问了冰岛(见 A/HRC/26/39/Add.1)，于 2013 年 12 月 12 日至 19 日访问了中国(见 A/HRC/26/39/Add.2)。工作组感谢这些国家在访问之前和期间的合作。也感谢发出国别访问邀请的国家，并促请其他国家也这样做。

¹ 见研讨会背景文件和成果文件，
www.OHCHR.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx。

C. 函文和新闻稿

5. 报告期内，工作组继续单独或联同其他任务向各国政府发出函文，函文内容广泛，涉及工作组任务授权内的多项议题。工作组还单独或联同其他任务负责人、人权条约机构和区域机制发布了多份新闻稿。

D. 妇女地位委员会

6. 2014 年 3 月 10 日，工作组主席 Frances Raday 出席了妇女地位委员会第五十八届会议优先主题的高级别圆桌会议。她还会见了联合国妇女署和秘书长 2015 后发展规划问题特别顾问等多个利益攸关方。她也参加了会外活动“2015 年之后：终止暴力侵害妇女努力框架”。

E. 其他活动

7. 6 月 24 日至 25 日，Frances Raday 出席了特别程序年度会议，并当选进入特别程序协调委员会。2013 年 6 月 27 日至 28 日，她出席了国际专家会议“维也纳 20 周年：推进人权保护工作”。2013 年 10 月 7 日，副主席 Emna Aouij 出席了消除对妇女歧视委员会举办的讨论会，介绍关于农村妇女的一般性建议。她还出席了关于中东和北非地区歧视妇女、特别是家庭和文化生活问题的区域磋商（2013 年 12 月 18 日至 19 日，突尼斯）。2013 年 10 月 27 日至 29 日，Kamala Chandrakirana 出席了亚太妇女、法律和发展论坛主办的与亚洲太平洋地区妇女权利组织的区域磋商，重点是经济和社会生活。2014 年 2 月 23 日至 27 日，Eleonora Zielinksa 出席了在中国香港举办的国际研讨会“狱中妇女和《曼谷规则》”。

三. 专题分析：消除经济和社会生活中对妇女的歧视，重点论及经济危机问题

8. 本报告重点探讨经济和社会权利的性别因素。² 这些权利对妇女特别重要，她们受经济和社会边缘化和及贫困的影响尤甚。妇女同等地享有经济和社会权利的权利是实质性、立即实现并且可执行的权利。与之相关的是如何分配现有资源而非开发资源，因此逐步实现的原则不适用。国家有防止私营人员或实体在经济和社会生活中歧视妇女的尽职义务。此外，可能需要临时特别措施，加快实现事实上的平等。工作组编写本报告时参考了通过一项调查收到的 70 个国家政府的

² 因篇幅限制，本报告尽量少作脚注。含完整参考资料、各部分均列出参考文献的版本见 www.OHCHR.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx。

答复及其他利益攸关方的意见及综合和专门的背景文件。全部资料均可在工作组网页上查阅。³ 工作组还试图找出良好做法，以便为按照人权理事会第 15/23 号决议第 18 段(b)项的规定编纂良好做法提供资料。

A. 国际法律框架

9. 包括区域文书在内的国际人权法律保障经济和社会权利，并保障妇女有权平等享有这些权利。

10. 国际人权法律规定，国家有义务确保妇女在平等和不受歧视的条件下行使经济和社会权利。《消除对妇女一切形式歧视公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》是保障这些权利的主要人权文书。前一份《公约》第二和第三条全面规定了消除一切形式歧视的义务。第四条鼓励运用临时特别措施，另有其他条款明文保障妇女经济和社会权利的各个方面，包括第十条(教育)、第十一条(就业)、第十三条(金融和文化生活)、第十四条(农村妇女)和第十五条(在法律面前平等)。后一份《公约》第二和第三条禁止基于性别的歧视，并保证“男子和妇女在本盟约所载一切经济、社会及文化权利方面享有平等的权利”。《公约》承认以下权利：工作、公正良好的工作条件、社会保障、相当的生活水准、教育和组织工会。国际劳工(劳工组织)第 100 号公约(同等报酬)、第 111 号公约(就业和职业歧视)、第 156 号公约(负有家庭责任的工人)、第 183 号公约(保护产妇)和第 189 号公约(家政工人)等关于男女平等的主要公约对国际人权框架作出了补充。

11. 其他多项国际和区域人权条约也保护妇女和女童的社会和经济权利。

12. 第四次世界妇女大会《北京宣言和行动纲领》指出，在全球经济中，妇女的贫困负担及教育、培训、经济结构和政策、生产活动和资源利用中的不平等是最重要的政策优先事项。

B. 法律现状、体制和文化障碍及问责制⁴

1. 宪法保障

13. 多数国家的宪法保障平等，很多国家的宪法明文规定男女平等。此外，不同区域的多部宪法明确保障经济和社会生活中——有些情况下还专门包括工作中——的男女平等。

³ 同上。

⁴ 本部分参考了 Sandra Fredman 和 Mayra Gomez 撰写的背景文件。另见本部分参考书目。

2. 现存的歧视性的法律

14. 在众多国家，歧视性的法律，通常是通过适用属人法体系，仍给妇女平等享有经济和社会机会造成不可逾越的障碍。具体包括在获得教育、法律行为能力、行动自由、财产的所有或享有方面对妇女加以限制的法律。在获取贷款、同等退休年龄和社会保障权方面也存在歧视。

3. 消除歧视的法律

15. 禁止在教育 and 就业方面歧视妇女的规定普遍存在。但这些法律尚未取得切实的执行、问责和实际上的平等。此外，在有些国家，关于同等机会的法律仅限于公共部门，尚未适用于私营部门。

4. 文化和体制障碍

16. 由于成见、歧视和暴力等社会和文化因素，妇女在经济上处于不利地位。无偿照料责任明显归属女性是在经济上赋权妇女的一个体制障碍。这些文化和体制障碍贯穿于女童和妇女的一生，实际上，妇女的经济处境在一生中的变动幅度大于男性。

5. 变革性的平等

17. 工作组指出，宪法保障、消除歧视性的法律和建立消除歧视的法律框架至关重要，但不足以带来经济和社会生活领域的平等。为实现妇女充分平等地参与经济和社会生活，必须提出为妇女享有平等机会消除文化和体制障碍的革新议程。

6. 经济赋权

18. 经济治理不仅在法律上通过政治决策实现，也在实际上通过国际、跨国和国家层面的经济和金融机构、企业 and 公司活动实现。国际货币基金组织(基金组织)、世界银行、区域发展银行和世界贸易组织(世贸组织)约束着国家经济政策。2000年，前 200 强公司的经济规模超越了 182 个国家的经济，对政策决策有重大影响。私营部门创造并决定就业、带来增长、制定收入分配标准并影响着其所在社区的社会和环境条件。

19. 妇女在这些经济和金融机构中获得领导和决策岗位面临障碍，而正是这些机构出台决定妇女、男性、儿童和社区生活质量的政策。此外，在企业责任这个新生领域，妇女因跨国企业和贸易政策而遭受的分性别的损害基本不为人知。有必要解决这些问题并开发在经济领导和企业责任中考虑性别因素的工具。

7. 问责

20. 在经济和社会生活中切实消除对妇女的歧视需要有考虑性别的有效的问责体系。国际、区域和国家层面已有一些关于经济和社会生活中歧视妇女问题的司

法决定，但数量极少，令人担忧。为确保妇女平等利用司法补救，有必要加强对妇女包括贫困和农村妇女的普法工作。

21. 根据新产生的国际标准，国家有义务针对侵犯经济和社会权利的行为设立包含法院和准司法机构的问责机制，这一标准在性别问题上的适用仍需进行有理有据的阐释。发展前景乐观。关于公司侵犯人权方面国家的尽职义务，经济合作及发展组织跨国企业指南中的公司行为标准要求在选择、升职和解聘方面不得歧视妇女。2011 年国际法和人权领域的专家组通过的马斯特里赫特原则规定的国家的域外义务已随消除对妇女歧视委员会关于冲突预防、冲突中和冲突后妇女权利的第 30 号一般性建议得到应用。

22. 国家人权机构可发挥重要作用，确保对经济和社会生活中侵犯妇女权利的行为进行问责。但少有证据表明实际中已这样做，也未设立审查这些机构是否考虑了性别因素的机制。

23. 一些国家通过性别预算和将性别纳入主流的国家预算分配实现国家落实妇女的经济和社会权利方面的问责制。有效的审查和监督需要政府的透明度及有效参与国家和地区预算决策进程。

8. 交叉性与贫困问题

24. 高、中、低收入国家处于各种经济水平的妇女都面临歧视问题，但她们都承担了照料的主要责任并遭受暴力侵害。妇女并非一个同质的群体，她们的经历随区域、国家、国内社会经济阶层及本人的少数民族成员、移徙者、女童、老年妇女身份或单亲、残疾或性别身份认同等因素而大不相同。

25. 妇女一生中一个跨越不同阶段的问题是易受贫困影响，特别是来自少数群体社区的妇女。劳工组织和米歇尔·巴切莱特主持的基本社会保护顾问小组的报告建议，基本社会保护是减少妇女贫困和提高妇女经济赋权水平的重要工具。

C. 宏观经济政策、经济危机、紧缩措施及 2015 年后议程⁵

26. 收入与发展及男女平等之间的相互关联由来已久。理论和实证证据都表明：赋权妇女意味着更有效地利用国家的人力资本；减少男女不平等能够提高生产力并促进经济增长。

27. 《2013 年世界经济论坛全球性别差距报告》显示，全球近 93% 的教育水平差距已消除，但经济参与和政治赋权方面性别差距仍很大，仅消除了 60% 的经济收入差距和 21% 的政治成果差距。

⁵ 本部分参考了 Mayra Gomez 编写的背景文件。另见本部分参考书目。

28. 加剧不平等和削减基本社会保护的宏观经济政策加重了妇女易受影响的程度和经济劣势。经济危机时期，特别是各国政府采取紧缩措施时，这一问题十分明显。危机的具体影响因背景而各有不同，但整体情况是妇女受到独特的影响，经济不稳定加剧、从事不稳定就业者增多、无偿照料工作负担加重。但经济危机只是加重了妇女所处的结构性经济劣势。因此，应对危机是处理当前经济中根深蒂固的男女不平等和歧视的模式并形成新的男女平等政策的机会。

29. 研究表明，男性总体上工作薪酬更高、享有医疗和养老、失业保险等福利并拥有更多财产，从而更加具备渡过经济危机的经济保障能力。此外，很多发生危机的国家中，公共服务岗位减员特别导致妇女被裁员。金融危机时期，社会保障往往受紧缩措施影响。妇女通常担负无偿照料的责任并构成贫困人口的主体，照料设施、失业救济、收入维持和养恤金方面的预算削减都对她们有特殊影响。巴切莱特报告及赤贫与人权问题特别报告员的报告强调了社会保护在缓解经济危机的影响，特别是妇女所受影响方面的作用。

30. 一些国家成功运用了紧缩之外的其他方法。反周期方式总体上有助于减少影响的深度和延续时间并促进更快的恢复。瑞典的恢复方案重在避免劳动力市场排斥，特别是排斥妇女的做法，并保留了带薪育儿假和日托补贴，这两点对女员工尤其有利。冰岛是最近这次经济危机中采取保护妇女政策的先行者，该国在恢复措施中将性别纳入主流，还任命了工作组，负责从性别角度评估经济危机的影响并确保国家发起的恢复经济举措体现男女平等原则。⁶

31. 经济危机的经验教训和宏观经济政策对妇女经济机会的影响可以并应该用于 2015 后议程。发展优先事项应以妇女的人权为基础，这不仅是法律和道德的要求，还能改进实效和问责。联合国妇女署提议，男女平等在仍旧单独作为一个目标的同时必须也纳入所有发展目标的主流，根据该提议，工作组建议在男女平等的单独目标中适当考虑无偿照料责任方面的结构改革。

四. 结构劣势及妇女一生中面临的歧视

32. 尚无任何国家在经济和社会生活各个方面成功消除了性别差距。一名妇女从出生到生命最后将不可避免地受到其所处的文化中有妇女的期望、观念、成见、价值、机会、角色和责任的影响。每个女童都是独一无二的，每名妇女的生活也各有不同，但她们在一切社会中都因男女有别的家长制度而在生活质量的某些方面有类似之处。性别歧视和不平等体现在妇女一生各个阶段。

⁶ 见 A/HRC/26/39/Add.1。

A. 女童⁷

33. 女童受教育是女童、成年妇女、家庭和社区生活质量的关键。教育能够提高劳动力的参与水平、减少儿童和孕产妇死亡率，因此可产生加倍的效果。一国进步依靠的因素之一就是增强本国女性人力资本。毕竟，教育是一项基本人权，必须在各层面让女童平等地享有这项权利。

34. 教育中的性别差距已不像以往那样严重：女生入学率上升速度现已超过男生，数据表明，三分之二的国家在初等和/或中等教育中实现了男女平等。2013年，25个国家彻底消除了各级教育中的受教育程度差距(比2012年多了五个国家)，有些国家甚至出现了女童处于优势的平等。

35. 尽管有这种重大进展，一些国家仍存在阻碍女童上学的社会和文化障碍，2012年塔利班枪手企图杀害巴基斯坦学龄女童 Malala Yousafzai 就充分体现了这一点，后来她成为女童受教育权的积极倡导者。

36. 多数国家仅追踪入学率而不是毕业率，但入学率本身作为衡量女童受教育情况的标准是有固有缺陷的。较好的衡量标准是出勤率，因为女生出勤率可能由于下列因素而降低：做饭、打水、砍柴、照看孩子等家务责任；学校卫生条件不满足经期女生的需求；早婚或怀孕；基于性别的暴力和骚扰，包括在校暴力和骚扰。经济收缩时家庭需要应对收入减少的问题，此时女童更可能被迫辍学，女生小学毕业率降低了29%，而男生降低了22%。

37. 确保女童接受教育可能需要保护其家庭免受经济动荡并鼓励父母让女童留在学校。例如，现金转账方案反过来帮助家庭承诺让子女留在学校并定期接受体检，或可为同意推迟结婚直至完成中等教育的女生提供补助。此类方案成功地降低了女童辍学率。

38. 教育上的男女平等已见改善，但经济和政治参与方面往往未见同步进展。在为女童教育投资的国家中，有些国家在妇女的经济和政治参与方面看到了效果，但其他国家未见成效。这些国家拥有受过教育的人才资源而尚未利用，妇女更多地参与经济将使它们获益良多。

39. 学科和专业培训方面的性别多元化是必要的。联合国教育、科学及文化组织指出，质量改革包括改革特定教育投入的内容或提供模式，例如修订课程和课本，或提高教师开展有性别意识的教学技能及学习方法。

⁷ 本部分参考了 Mayra Gomez 编写的背景文件。另见本部分参考文献。

B. 成年妇女

40. 妇女成年时期的生活反映出其未成年时期的生活质量并预示着老年时期的生活质量。她们的成年时期是从事经济活动和具有生产能力的时期，这一时期具有双重性。妇女参与有偿经济(身为雇员、个体户、企业家或经济和金融机构中的决策者)，同时也是主要的无偿照料者(照料儿童及年迈父母等受抚养的家庭成员)。

1. 正规和非正规就业中的歧视⁸

41. 全球劳动力中妇女的比率仍低于男性，1990 至 2010 年间妇女参与的比率始终徘徊在 52%左右。

42. 经济参与和机会方面的男女不平等仍是迫切问题。

43. 在很多国家，就业妇女从事正规就业的比例较高。但很多低收入国家正规就业稀缺，非正规工作是唯一的经济来源，尤其对妇女而言。

正规劳动力市场

44. 歧视性法律在一些国家持续存在，具体形式包括将权力给予宗教属人法体系、妨碍妇女参与劳动力市场。但很多国家已消除歧视性法律并颁布了平等就业机会法：101 个国家的法律禁止就业歧视，117 个国家有同酬法。

45. 然而，尚无任何劳动力市场完全实现成果平等。所有国家在聘用、升职、工资条件和解雇方面都存在歧视。在很多中高收入国家，经济危机以来失业方面性别差距加剧。此外，文化和体制障碍减少了妇女劳动力的机会。在多数国家，孕产期是歧视妇女问题最集中的领域。妇女为人母后参加工作的时间普遍减少，男性为人父后工作时间则有所增加。

46. 男女工资差距持续存在：多数国家妇女工资是男性的 70-90%。研究表明，妇女的工作时间少于男性并不能解释工资差距，工资差距也不能完全归咎于“母亲罚款”(motherhood penalty)。此外，尽管妇女教育程度有所提高，工资差距仍较大。实际上，受过高等教育的男性和妇女之间工资差距往往更大。

47. 与之相关的一个问题是正规劳动力市场中的隔离，妇女集中于“粉领”职业，主要是服务行业、工作条件和工作稳定性较差、薪酬较低的岗位。在高收入国家，85%以上的就业妇女供职于服务行业，主要是教育和卫生领域。针对职业隔离带来的工资差距，《消除对妇女一切形式歧视公约》和劳工组织多项公约都要求同等价值、在技能、责任、付出努力和工作条件方面类同的工作同等报

⁸ 本部分参考了 Sandra Fredman 和 Mayra Gómez 编写的背景文件。另见本部分参考书目。

酬。劳工组织的不分性别的工作岗位评定指南⁹ 是一个客观的评估体系。劳工组织还建议也利用消除职业隔离的政策鼓励男性进入传统归属妇女的职业。

非正规工作

48. 妇女较男性更多地集中从事非正规工作，她们未得到公共机关承认、登记、保护或监管，并且从事不稳定、非典型和易受影响的工作者人数众多。有些极端的案例中，93%的妇女从事非正规工作。

49. 非正规部门包括零工和季节性工人、兼职工人、临时工和代理工、在家劳动者、家政工人、无偿家务劳动者及街头商贩等某些形式的自营就业。非正规就业在发展和发达国家都在增长：由于雇主试图规避监管并降低劳动力成本，劳动力日益“灵活化”。

50. 另外，非正规经济中的妇女受经济危机的影响较深。经济危机产生了一种“新增工人”效应，也就是说妇女加入劳动力以便为家庭增加收入保障，这常迫使她们从事不稳定的工作、成为海外移民工人或面临贩运风险。《非正规就业妇女：全球化和组织化》中的数据显示，2009 年受访的发展中国家街头商贩中近40%的人经历了就业和收入总体水平下降，84%的自营家庭工作者称月收入减少。

家政和移徙工人

51. 照料儿童、残疾人和老人的家政工人是极易受影响的一类雇员，他们通常供职于非正式行业。其中近 83%的工人是妇女或女童，很多是移徙工人。家政工人常面临的问题包括恶劣的工作条件、劳动剥削、造成负债的高额招聘费、没收护照、工作时间长且不规律、没有隐私、人身和性骚扰的风险、与自己的家庭和子女分离。关于家政工人的劳工组织(第 189 号)公约呼吁各国保障家政工人的体面工作，一些国家随之出台了新的保护措施。

52. 妇女移徙工人面临剥削和侵犯，通常从事不稳定的就业而缺乏有效法律保护，特别是无正规身份或未登记合法身份者。全球约半数的移徙工人是妇女，她们多数从事家政、服装和纺织等传统上妇女主导的职业。消除对妇女歧视委员会关于移徙女工的第 26 号一般性建议强调，必须保护所有类别的妇女移徙者免遭歧视。劳工组织关于移徙工人的第 143 号公约及《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》也规定了重要的保护措施。

53. 第 26 号一般性建议强调，移徙女工因怀孕而受歧视的问题可能尤为严重。但也有一些良好做法，例如，一家最高法院的裁决明令禁止遣返怀孕的移徙工人。

⁹ 劳工组织，《增进平等：不分性别的岗位评定：分步指南》(日内瓦，2008 年)。

减少和调整非正规工作

54. 为保证妇女的体面工作，必须解决非正规工作的有害影响。为此需要减少并调整非正规工作。

55. 减少非正规工作对妇女意味着增加妇女进入正规劳动力市场的机会。不同区域、不同收入水平的国家已进行了投资，用于以妇女为目标受益人群的失业人员再培训和职业化，例如岗位再培训——特别是针对担负家庭责任的妇女，或在针对最贫困家庭的就业保障方案中为妇女设定配额。2008 年的经济危机中，一些国家采取了专为妇女保留岗位的良好做法，不同区域的四个国家增加了以女性参与为重点的公共工作方案。

56. 调整非正规就业的可能方式通常是解释或执行法律。将非正规工人排除在保护性劳动力法覆盖之外的法律因素包括就业关系定义窄、承认外包、特定排除和执行不力。一些司法上的良好做法可以：防止试图规避劳动力法律义务的雇主使用“灵活化”就业模式；将消除歧视法律的覆盖范围扩大至租借雇员；对兼职、临时或租约工人就业条件实行比例制度。调整非正规劳动力以保障妇女的体面工作还需将产假和照料权等各项社会保障权利扩展至非正规行业雇员。

妇女作为企业领袖、创业者和经济决策者¹⁰

57. 妇女作为企业所有者和创业者对全世界的商业有重要贡献，2.24 亿妇女在世界各地经商。妇女多集中于中小企业，这些企业在创造就业和经济增长潜力中占有重大比例，新兴市场 31-38%的中小企业由妇女全部或部分所有。妇女非正规交易商占国民生产总值比重很大，在一些非洲国家占贸易附加值的 40-65%。研究表明，具有女性董事和多元特点的公司销售收入、投入资本和股本方面胜过其他公司。此外，金融危机期间，有女性领导的公司在资金和就业可持续方面业绩更佳。

58. 然而，企业、金融和贸易决策机构的高级领导层中存在重大性别差距，货币基金和世贸组织等国际机构也是如此。2009 年，世界 2,000 个业绩最佳的公司中，仅 29 个，也就是 1.5%的公司拥有女性首席执行官。《财富》500 强企业中 4%的首席执行官是女性，信息技术和电信公司有 4%的首席执行官是女性。2012 年，妇女在《财富》500 强企业中仅占 16.6%的董事会席位，其中仅 0.6%是非白人女性。2012 年，177 名央行行长中仅 17 人是女性(不到 10%)。合作社和工会领导层中妇女人数也严重不足。

59. 但报告显示，全世界高级管理层中妇女的比例在缓慢增长，现已达到 24%。七国集团经济体排在最后，仅 21%的高层职位由妇女掌握，其中某国该比

¹⁰ 本部分参考了编写的背景文件 Ama Marston and Efrat Herzberg。另见本部分参考书目。

例仅为 7%。这与金砖四国(巴西、俄罗斯、印度和中国)经济体的 28%、东南亚国家的 32%和波罗的海国家的 40%形成对比,而中国目前 51%的高级管理层职位由妇女占据。

法律和实际中的歧视

60. 根据国际人权法律和《消除对妇女一切形式歧视公约》第二条(e)款,各国负有尽职义务防止其辖区内本国或国际公司、金融或贸易机构的歧视行为。

61. 很多经济体存在歧视性法律,通常源自属人法体系,给经商的妇女造成了障碍。具体障碍包括企业注册、出国旅行、拥有土地和其他生产性资产、银行开户、继承家庭财产和参加工作而无需丈夫许可等方面的限制。很多国家的合作社法规只允许家中的男性家长入社。

62. 其他限制因素包括性别成见、缺乏男性商业领袖的引导、与商会联系不足而难以发现商业和贸易机会。妇女企业家所获投资不足是全球现象。研究表明,1997 至 2000 年,在美国,妇女领导的企业只获得了每年风险投资的 5%。妇女经营的风险基金仅占投资行业的 10-15%,因此,它们将 70%的投资用于妇女企业家却仍影响有限。在非洲,城镇正式行业中女性所有的公司初始资本比男性所有的同类公司少 2.5 倍。此外,由于这些公司集中于小型商业,妇女更易受经济动荡和金融危机的影响。另外,职位越高男女薪酬差距越大。例如,在西欧某国的一家公司,妇女的平均奖金是男性的一半。

规定比例等赋权妇女的措施

63. 多个国家为加快实现妇女在公司领导层及创业和贸易方面实际上的平等专门通过了临时特别措施。13 个国家通过了规定公司董事会成员男女比例的法律。规定比例要求的国家多来自西欧和其他国家集团,也有非洲和亚洲国家。比例要求从 1%至 40%不等,适用于政府的公司和上市公司。在有些国家,未达到比例要求将导致惩罚。也有地方政府为合作社董事会规定了男女比例。事实表明,强制而非自愿的比例是让妇女进入董事会的最有效的方式。

64. 促进妇女创业的初步良好做法包括劳工组织的 1998 年中小企业创造就业建议书(第 189 号)和妇女创业发展及男女平等方案,加拿大国际贸易女企业家方案和马来西亚外贸发展公司妇女出口商特别方案。国际贸易中心鼓励各国制定考虑性别问题的国家出口战略。还有两个国家为应对经济危机以女性企业家为重点,降低了针对妇女为户主家庭的微小企业贷款利息,或给予女性工匠特别信贷额度。

65. 培训、信息和提供信贷和储蓄手段对创业而言至关重要。支持妇女创业并便利她们获得资金来源的多边举措包括劳工组织的发展妇女创业和男女平等方案、全球银行业女性联盟和创建于 1997 年的 Mann Deshi Mahila Sahakari 银行,是最早获得法律承认的几家妇女合作银行之一。

66. 针对妇女的采购政策是推动妇女经营商业的工具。在发展中国家，各国政府是货物和服务的最大买家，占国内生产总值的 15-20%，但其中仅 1%用于从妇女所有的企业采购。一些国家已开始应对该问题。来自西欧和其他国家集团的某国设定了强制目标，规定联邦合同的 5%用于从妇女所有的小企业采购。一个非洲国家实行了公共采购与开支规定(优惠与保留)，以确保妇女、青年和残疾人所有的企业获得政府合同。

3. 从性别角度分析公司责任¹¹

67. 1980 年代以来，跨国公司的活动和经济贸易政策为妇女创造了经济机会，但也可能令她们处于严重劣势，有时甚至遭受侵犯人权行为。

68. 目前新出现了一个商业和人权议程，重点是公司对于侵犯人权问题的责任。《企业与人权指导原则》¹² 规定了公司责任的三大支柱：国家保护免遭私营行为方的侵犯人权行为的义务；公司尊重人权的责任；公司和国家为侵犯权利提供补救的义务。《原则》承认对企业的指南应考虑性别因素，但还需做大量工作才能发展这一点并解决公司活动给妇女带来的性别影响。

对妇女的伤害

69. 公司治理已造成资源和收入不平等大幅加剧，给妇女带来严重影响，因为她们集中在价值链低端和贫困人口中。此外，公司日益增强的流动性和自由贸易协定使得相对东道国而言的政治力量聚积，还可造成问责不足并给妇女利用司法带来不可逾越的障碍。跨国公司的生产向出口加工区转移、依靠家庭和血汗工厂、采掘业剥夺土地是公司侵犯人权的多发领域，受害者多为妇女。

70. 出口加工区是为吸引外国商业和贸易而专门划定的工业区。它们是女性化的工作飞地，那里多数、有时甚至全部工人都是妇女。女工面临格外恶劣的就业条件。常规劳动法律通常得不到适用。不论在法律上或实际上都缺乏工会组织，妇女的工资通常比男性低 20-50%。此外，在这些区域，超时工作、孕产期保护、产假或儿童照料方面的权利侵犯以及性骚扰的问题危害着妇女的健康。

71. 血汗工厂和家庭工作部门利用着廉价的非正规劳动力，特别是女工劳动力。企业将工作外包给发展中国家的 3 亿在家劳动者，雇佣他们在家中从事纺织、电子、包装和加工领域的工作，计件付费，没有劳动权利保护。中间人还要从中拿走部分收入。血汗工厂的工人 85-90%是女工。雇主常强迫她们接受怀孕检查以免提供产假。上千名妇女在服装厂工作，长期面临主要因公司节省成本的决定而发生的血汗工厂火灾带来的致命威胁。

¹¹ 本部分参考了 Ama Marston 编写的背景文件。另见本部分参考书目。

¹² A/HRC/17/31, 附件。

72. 采掘业、越来越多的生物燃料、农业商业和房地产项目是土地集中型项目，剥夺土地的做法导致大量妇女迁出。占全球小农户 70-80%的妇女失掉了生活来源，常得不到支付给男性土地所有者的补偿，从在这些行业获得正规就业的机会来看也排在最后。她们作为主要照料者，被剥夺了居所和养育家庭的能力。主要为男性的流动劳动力的到来还加剧了卖淫、性暴力和性传播疾病的问题。采掘项目管理不善也可能导致严重的侵犯人权，在妇女身上的独特表现包括前来维持秩序的安全部队的谋杀、酷刑、强奸和性暴力行为。

在公司责任中将性别纳入主流

73. 在公司责任中将性别纳入主流方面已初见努力，但为数不多并且是初步工作。

74. 例如，对拒绝妇女平等地利用私营医疗提供商的国家，消除对妇女歧视委员会将追究责任。劳工组织支持的一项两国贸易协定将进口国市场准入与改善出口国主要为女性的服装厂工人的劳动条件相挂钩。公司举措的实例包括提供为海外服装厂女工提供育儿、职业发展和培训，或防止使用超声设备，因为这可能导致为选择性别而流产的情况增加。

75. 民间社会和女工还是实现变革的重要因素。例如，他们创立了接待站帮助服装厂青年女工了解自身劳动权利，还规划并实现了广大农业工人以往类似奴役的工作条件的改变。

76. 民间社会的代表与小部分商业领袖一道成立了商业与人权咨商小组，小组已开始讨论性别问题如何纳入《企业与人权指导原则》。

3. 获得资源¹³

77. 保障对财产、土地、住房、食物、水和清洁设施等资源的权利对妇女的平等和福利及其经济独立自主至关重要。

78. 有些国家的歧视性法律或执法导致否认妇女在土地和其他生产资源方面的权利。对此联合国妇女署/人权高专办专家组会议已有所讨论，工作组一位成员参加了会议，这些问题也已载入一份深度报告。

79. 此外，妇女是社区中的弱势成员、儿童保育者和主要照料者，无法获得住房、食物和水给她们造成了重大负担。这些问题在适足生活水准权所含适足住房权利以及在这方面不受歧视的权利问题特别报告员、赤贫与人权问题特别报告员、食物权问题特别报告员、享有安全饮用水和卫生设施的人权问题特别报告员、国家的外债和其他有关国际金融义务对充分享有所有人权，尤其是经济、社会、文化权利的影响问题独立专家的报告中都已随性别问题纳入了主流。

¹³ 更多资料见 Mayra Gomez 编写的背景文件。另见联合国妇女署和人权高专办，《实现妇女享有土地和其他生产资源的权利》(2013 年)。

80. 这些问题已标记为重要问题，但因篇幅有限，本报告将不予讨论。

4. 生育育女和照料职责的影响¹⁴

81. 生育和照料的职责是人类生命和社会最基础的因素。这些职责，无论有偿或无偿，主要或仅由妇女完成。这些职责由妇女完成这一点给妇女在劳动力市场或商业、金融和创业中的机会平等造成了一大障碍。妇女的孕产权利在正规就业方面已得到普遍承认，但尚未扩展到经济活动的其他领域或照料职责。系统缺陷使得生育这一生理功能和加入性别因素的无偿照料职责未能全面、有效、统一地妥善纳入宏观经济政策，无法确保生育和照料与妇女整体经济赋权并行。这种政策失灵实际上助长了阻碍妇女经济机会平等的体制障碍。

82. 必须同时承认孕产福利的权利及平等公平分配照料职责的权利为正式的经济和社会权利。这些权利是妇女享有一切经济、社会和文化权利的平等权利的前提，特别是以下权利：工作权、享受公正和良好的工作条件、适足生活水准、免受饥饿、享有可达到的最高水准的身心健康和参加文化生活。

83. 必须消除生育和照料职责给妇女的经济机会造成的障碍，才能让妇女和男性选择如何分配经济和照料责任。已有三种可能的模式：父母双方均为全职工人；一方全职一方兼职，通常女方兼职；男性养家的模式。还有一种是单亲模式，通常是单身母亲。

84. 分配模式往往并非选择的结果，而是成见和歧视所致。多数国家有证据表明：怀孕妇女在雇佣、解雇、工作场所待遇方面受到歧视；妇女被强加以过多的无偿照料责任；对照料儿童的父母存在消极成见。对母亲角色的文化预设与理想员工的概念似乎相冲突。然而对比跨区域的特定国家可发现，为人母未必降低劳动力参与或事业成功的水平，实际上在有些国家，为人母者劳动力参与或事业成功的水平高于无子女的妇女。但为人母确实减少了工作时间，而且严重拉大了父母工资差距，差距之大已非工作时间缩短所能解释。

生育职责

85. 妇女的生育职责包括怀孕、生产和哺乳。这是为人母的生理功能。在《消除对妇女一切形式歧视公约》和劳工组织公约构成的规范性框架内，一些国家有禁止歧视孕妇和保护妇女在生产数月甚至数年之内免遭解雇的宪法或司法规定。然而在多个国家，关于孕期歧视的投诉数量增加，需要有效措施保障妇女孕期和产后的就业安全。

86. 劳工组织和《消除对妇女一切形式歧视公约》的框架规定缔约国有义务为就业妇女提供带薪产假——劳工组织建议产假为 18 周，规定最低 14 周——和日间

¹⁴ 本部分参考了 Sharon Offenberger 编写的背景文件。另见本部分参考文献。

哺乳时间。产假基本已成普遍规定：51%的国家产假至少 14 周；20%的国家产假 18 周或以上；35%的国家产假为 12-13 周。仅 14%的国家产假少于 12 周。

87. 《公约》和劳工组织公约规定国家有义务提供带薪假。没有充分补偿的产假政策可能导致经济压力，研究表明，妇女未休完产假就恢复工作往往是出于经济原因。社会保险或公共基金是提供产假薪酬的良好做法，可避免加剧试图规避产假薪金负担的雇主歧视妇女的做法。

88. 尽管已有努力将劳工组织公约扩大至就业不稳定的妇女，很多妇女仍未能享有上述基本权利。大量妇女赖以生存的非正式经济仍在劳动力法规和孕产权利的管辖之外。将带薪产假扩展至妇女创业者和自营职业妇女是有些国家的良好做法。欧洲联盟指令要求为自营职业妇女提供带薪产假，根据平均收入或收益损失(有上限)或最低工资等国家补贴标准计算。但休假并非强制，薪金支付条件也常常不同于正规就业的妇女。这方面，工作组欢迎消除对妇女歧视委员会的一项决定(第 36/2012 号来文)，其中委员会认为，取消原有公共产假方案而不实行其他足够且立即可获得产假方案以弥补自营职业妇女孕产期收入损失构成违反《公约》第十一条第 2 款(b)项的行为。

照料职责

89. 妇女承担了过重的无偿照料工作，限制了她们参与有偿工作的能力。实证研究证明，妇女，无论是否从事有偿就业，用于照料职责的时间是男性的二到四倍。家中照料病人的职责 90%由妇女和女童承担。

90. 不同于妇女的生育职责，照料职责未必由妇女承担。照看儿童等一切形式的照料，有助于社会重构，实际上，在工作和儿童照料职责分工上一直奉行男女平等政策的北欧国家，照料工作的分工接近平等。北欧国家引领的照料责任分配的良好做法鼓励男性进入传统上属于妇女的领域，在家中和职场都是如此，以便妇女能够参与劳动力市场并有所进步。

91. 工作组认为，无偿照料工作中的三个“R”——承认(recognition)、减少(reduction)和重新分配(redistribution)——应纳入宏观经济政策，以实现妇女在照料服务方面的权利并促进妇女的经济赋权。

92. 承认无偿照料工作需要在国际上和宪法中规定国家有义务保障平等地分配照料职责这一正式的经济和社会权利。还意味着承认照料开销是国民生产总值的一部分，因此需要将照料经济纳入宏观经济。这需要根据欧洲法院和劳工组织的规定禁止基于照料职责的直接或间接歧视。这样还为承认照料开销可为所得税目的扣除这一良好做法提供了依据，因为规定照料家人是一项必要开支，从而使无偿照料者能够创收。

93. 减少照料工作可通过改善用水、清洁和交通等基本性基础设施实现，特别是在发展中国家和农村地区。

94. 为重新分配照料工作，家庭、市场、国家和民间社会需要调整照料的设想、供资和提供，以便妇女不再承担过重的无偿照料负担。各行方平等分担照料一方面需要男女在家中分担照料责任，另一方面需要国家提供负担得起且可获得的照料方式，包括托儿、充足的医院看护和疗养期，以及照料残疾人和老人的设施。

95. 分担家中照料责任应始终是妇女和男性的选择。为使任何真正的选择成为可能，必须为父母双方提供有偿照料休假。北欧国家率先实行了单独的父亲产假，以消除对男性分担育儿职责的成见和障碍。随着人们日益认识到男性在育儿方面的作用及其平衡工作和家庭生活的需要，此类规定在全世界越来越常见。父亲产假通常短于母亲产假且更多是无薪假。一些国家提出了更为性别中立的产假选择，最近一个北欧国家的最佳做法是提供对等的父母产假，父母双方各五个月，另有两个月双方自行选择如何分配。¹⁵

96. 幼儿和稍大一些的儿童在父母产假结束后仍需要照料，老人和残疾人也需要照料。这种照料责任应通过照料服务重新分配。目前，国际上尚未规定托儿服务或老人和残疾人服务方面国家的最低义务。

97. 关于育儿，工作组支持联合国妇女署呼吁国家保障优质且可获得的保育作为社会保障底线。这有助于履行实现妇女在经济和社会生活中实际上的平等并让父母得以平衡工作和家庭生活的义务。工作组建议，不妨推动提供育儿服务，作为经济效率措施，并按父母参与经济活动的情况提供全额补贴的照料服务。良好做法还包括社区、工会和公司提供照料服务的举措。此外，儿童开始上学后，将儿童的在校时间和假期与成人的工作时间同步是一个良好做法。

C. 老年妇女¹⁶

98. 老年妇女的贫困和生活质量来自早年生活的积累并带有其印记：教育和女童时期面临的成见；不稳定的工作；非正式劳动；照料的成本；职业中断模式者；加入劳动力后的母亲罚款。因此妇女退休后的处境可视为妇女经济和社会生活质量的试金石。

99. 财富积累和收入方面都存在男女养恤金差距。多支柱体系内应领养恤金的余额直接影响着男女养恤金差距。社会(世界银行“零支柱”)方案提供基本的统一公民养恤金，属非缴费性质，故男女应领养恤金没有差别，从而实现了平等。纳入缴费性质的第一和第二支柱体系中，应领养恤金很大程度上取决于工作期间缴费，因此将养恤金体系多元化以纳入这二者的趋势对妇女有不利影响，加大了

¹⁵ 见 A/HRC/26/39/Add.1。

¹⁶ 本部分参考了 Frances Raday 编写的背景文件，另见 Estelle James 等，“养恤金改革的性别影响——跨国分析”，政策研究工作文件(世界银行，2003 年)。

男女养恤金差距，因为这些需集资的养恤金方案中，妇女因劳动力市场和照料工作中的结构因素而缴费较少。

100. 多数国家普遍存在歧视性的法律和做法。有些法律显然带有歧视，如规定妇女提早退休。有些是所谓的“统计歧视”，例如因妇女预期寿命较长而分别设置男女年金表。其他歧视来自导致妇女在经济上依赖丈夫收入和养恤金情况延续的家庭社会学以及法律政策。

101. 良好做法包括针对性别的补偿措施，例如产假和育儿假期间继续缴纳养恤金、计算福利不分男女、相同的强制退休年龄和强制合并年金等。所有这些措施在慷慨程度上差别甚大，其中每一项措施对哪类妇女不适用也有所说明，对缩小养恤金差距略有影响。这些针对性别的措施中，唯一几乎消除了男女养恤金差距的是强制合并年金。这表明与丈夫实行强制合并年金是纠正老年妇女相对贫困的方法。但这不能解决单身或离异妇女的问题。另外，还有一个问题是需要设计一个公平对待传统上存在依赖关系的婚姻、但仍能鼓励妇女经济独立的体制。

五. 暴力侵害妇女问题¹⁷

102. 基于性别的暴力侵害妇女，国家侵犯妇女的人身完整和自主、发生在公共场所的暴力、工作场所和教育机构中的暴力、亲密伴侣的家庭暴力和经济暴力在妇女一生中严重影响并限制其经济社会潜能，包括在受教育、行动自由和就业方面。妇女在经济和社会机构中面临性骚扰，包括冒犯的性行为、言论和色情图像及要求，无论言语还是行动。这种行为带有威胁和侮辱的性质。

103. 很多国家禁止工作场所的性骚扰，不论是否有交换条件(以与工作有关的后果相威胁以获取性合作)或造成敌意的工作环境，并规定追究雇主责任。在 100 个接受调查的国家中，78 个国家有针对工作场所性骚扰的法律，其中 52 个国家将此种行为入刑。性骚扰的法律禁令的或多或少源自歧视妇女和侵犯妇女人身尊严的概念，良好做法是适用一种涉及两种概念的“双重方式”。

104. 妇女还面临公共场所的性骚扰，包括服务机构、公共交通、“街头骚扰”、网络欺凌和色情广告等情况，由此产生的恐惧严重限制了她们的行动和职业自由。但 100 个国家中仅有 8 个颁布了禁止公共场所性骚扰的法律。良好做法包括禁止提供服务中的性骚扰。这需要市政当局履行在公共场所执警、照明和安装摄像头的责任。

105. 与学校有关的基于性别的暴力形式各有不同，有些国家的女童因上学而遭暴力袭击，另一些国家的女童在校面临性暴力或骚扰，包括教师的这种行为。此种暴力导致创伤和耻辱且有时导致怀孕，严重限制了女童受教育的机会。在很多

¹⁷ 本部分参考了 Frances Raday 和 Shai Oksenberg 与 Lowenstein 学院合作编写的背景文件。另见 R.K.B. 诉土耳其案(消除对妇女歧视委员会第 28/2010 号来文)。

国家，与未成年人发生性关系被视为强奸，因为未成年人不具备同意能力，但 100 个国家中只有 32 个有关于在校性骚扰的具体规定。一些国家的良好做法包括出台在校保密举报机制、警方能力建设、为儿童着想的法院、性犯罪者公共名册并禁止性犯罪者任教。

106. 妇女还非常易受为性或剥削工作目的的贩运的影响。工作组在关于健康和安全的报告中将探讨这种形式的基于性别的暴力。

六. 建议

107. 工作组呼吁各国批准《消除对妇女一切形式歧视公约》及所有保障妇女的经济社会权利的相关国际人权条约和劳工组织公约。呼吁各国履行相关义务，包括批准《消除对妇女一切形式歧视公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》的任择议定书，为此应出台所需宪法和法律保障，并通过能够实现妇女在经济社会生活中实际上的平等的变革性议程。

108. 工作组还建议在本专题报告中的良好做法的基础上通过切实措施。

109. 工作组建议各国。

A. 总体建议

110. 消除给妇女的正规或非正规就业及其享受经济和社会权利造成障碍的歧视性法律，在私营和公共部门明确保障妇女在经济和社会生活中平等的权利并立即生效，同时实行特别措施以加快实现实际上的平等。

111. 确保妇女利用司法补救并因经济和社会生活中遭受的歧视而获赔，问责是实现妇女平等权利的重要因素，要求提供负担得起的诉诸司法机会和获得充分补救的。

112. 应承认加剧不平等和减少基本社会保护的宏观经济政策加重了妇女的易受影响程度和经济劣势。

113. 应认识到应对经济危机过程中紧缩措施对妇女的特殊影响并出台防止劳动力市场排斥、丧失基本社会保护和削减社会服务的考虑性别问题的战略。

B. 女童

114. 消除一切妨碍女童完成教育的歧视性法律和做法，包括童婚；

115. 确保所有女童在实际上获得教育，包括免费的义务初等教育和获得中等及高等教育机会，且不受歧视；

116. 采取良好做法应对女童缺勤问题，具体包括为父母提供资金以防止女童辍学，防止在校暴力侵害女童、妥善提供清洁卫生设施并为怀孕女生和学龄母亲作出规定。

117. 在各级教育中确保女童享有平等教育质量，具体做法包括：打破课程、教师培训方案、课本和教材中的性别成见；鼓励女童进入数学、科学技术等非传统职业技能领域和学科。

118. 开设普遍核心课程，帮助男女儿童了解其人权，包括妇女的人权。

C. 成年时期

1. 工作关系，正规和非正规

119. 确保为所有工作妇女执行有关禁止性别、怀孕或抚养子女歧视的规定；

120. 规定雇主有义务通过各种手段为相同或同等价值的工作支付相同报酬，例如在利益攸关方和社会伙伴的参与下进行客观的职位评估并消除职业隔离；

121. 采取措施减少并调整非正规工作；为减少非正规工作，国家应在正规就业领域增加妇女的工作机会，特别是在公共领域，并制定有针对性的妇女培训方案、开展专业化技能再培训和失业方案。为调整非正规工作，应重新定义保护性劳动法的范围，为兼职或临时工按比例支付薪酬和社会保障，并将带薪产假和照料权利的范围扩大至正规和非正规行业的工人；

122. 保护移徙工人与家政工人免遭歧视和侵犯，批准并执行有关家政工人的劳工组织公约(第 189 号)。

2. 妇女和企业

123. 消除歧视女性企业领袖或创业者的法律，包括属人法，特别是在企业注册、旅行自由、土地和财产权、储蓄、信贷和继承权及合作社入社方面；

124. 采取积极措施加快实现妇女在公司、金融和贸易机构与企业中领导岗位上实际上的平等，包括规定公司董事会中女性的人数；

125. 提供培训、信息、信贷和储蓄设施及针对妇女所办企业的政府采购政策，推动妇女的创业机会；

126. 在公司责任中将性别纳入主流，查明、防止并赔偿公司活动给女工、女性消费者和社区女性成员造成的损害，特别是以下问题：出口加工区、血汗工厂和在家工作、服装厂以及采掘、生物燃料、农业综合企业和房地产项目剥夺土地；

127. 国际机构和国家应让妇女加入经济、金融和贸易管理的高层岗位，并在政策制定中将性别纳入主流，包括缓解资源和收入不平等严重加剧的情况和贫困的女性化。

3. 生育和照料职责

128. 国家和经济决策者有责任在宏观经济政策中纳入照料经济的内容，并承认照料的权利是一项经济社会权利，需要基本社会保护；

129. 国家应承认、减少并重新分配无偿照料儿童和其他残疾或老年家庭成员的工作，为此应将无偿照料工作计入国民生产总值；应准许为征税目的扣除照料开销；改善环境和服务基础设施，以减轻个人照料负担；在校时间应与工作时间同步；

130. 应在父母平等的基础上提供有偿照料休假；

131. 育儿应作为基本社会保护得到保障，国家还应鼓励社区、合作社、工会和公司提供保育服务；

132. 国家必须禁止基于原产或保育职责的歧视，无论是对妇女或对男性的歧视；

133. 国家必须提供至少 14 周的带薪产假，其中 6 周为强制产假。这种产假应完全带薪，并由社会保险或公共资金支付。应为非正规行业、正规行业、自营、贸易和公司董事会中的妇女提供产假。

D. 老年妇女

134. 提供充足的非缴费性质养老金，水平与男性平等，这是一项核心的社会经济权利；

135. 确保不强迫妇女提早退休；确保经济活跃的妇女获得足够的职业养老金，包括出台区分性别的养老金措施，例如产假和育儿假期间养老金权的累积；计算养老金不分性别；实行相同的强制退休年龄和强制合并年金制度。

E. 暴力侵害妇女

136. 消除一切歧视妇女的法律，为此应惩处由男性犯下则不受惩处的行为或对侵犯妇女的人身安全和自主的行为作出规定；

137. 采取预防措施，阻止并严厉惩处一切形式的基于性别的在公共场所暴力和性骚扰侵害妇女的行为，包括公共交通和服务、工作场所、教育机构、街道和网络空间中的此种行为，无论犯罪者是国家工作人员还是私人身份；

138. 采取特别措施，禁止并防止基于性别的暴力，包括将同未成年人发生性关系作为强奸惩处，设置学校保密举报机制，警方能力建设，为儿童着想的法院和禁止性犯罪者任教。