



经济及社会理事会

Distr.: General
9 December 2005
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第五十届会议

2006 年 2 月 27 日-3 月 10 日

临时议程项目 3

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
特别会议后续行动

提高妇女的经济地位

秘书长的报告

摘要

本报告是根据妇女地位委员会关于提高妇女经济地位的第 49/8 号决议编写的。在该决议中，委员会请秘书长向第五十届会议提交有关这一问题的报告。本报告审查了与劳动力市场妇女地位有关的问题，包括职业隔离、工资差距、经济决策、工作和家庭责任的统筹安排，以及养恤金和税收等。报告着重论述了妇女获得信息和通信技术的情况、农村妇女的创收潜力，以及移徙妇女的就业机会。报告提出了有关今后行动的建议，供妇女地位委员会审议。在就采取行动支持会员国所作努力方面，报告参照了会员国的答复和联合国系统各实体的意见。



目录

	段次	页次
一. 引言	1-2	2
二. 妇女在劳动力市场的地位	3-36	2
三. 增加获得信息和通信技术的渠道	37-42	8
四. 加强农村妇女的创收潜力	43-54	9
五. 增加移徙妇女的就业机会	55-66	11
六. 统计数据和资料	67-69	13
七. 结论和建议	70-73	13

一. 导言

1. 妇女地位委员会第四十九届会议通过了第 49/8 号决议，要求采取行动促进国家一级提高妇女地位，并请秘书长向委员会第五十届会议提交关于该决议执行情况的报告。
2. 本报告是根据该项决议编写的，它审查了妇女在劳动力市场、就业部门和工作场所的地位；妇女在获得信息和通信技术的基础上参与经济活动的情况；农村妇女的创收潜力以及移徙妇女的就业机会。报告参照了 2004 年会员国为答复《北京行动纲要》执行情况十年审查和评估调查表所提供的资料（见 E/CN.6/2005/2 和 Corr.1），以及会员国为更新该资料所提出的意见。¹ 另外，报告还提供了一些实例，介绍联合国实体为支持提高妇女经济地位在国家一级开展的活动。² 报告不打算全面述及在国家一级开展的活动，只提供一些实例来说明这些活动。³

二. 妇女在劳动力市场的地位

3. 1989 年以来，在世界大部分地区，妇女参加经济活动的比率日益增长，只有两个地区除外，一是妇女加入劳动力的比率已经很高的东欧和中欧，另一个是妇女参加经济活动的比率始终很低的北非。⁴
4. 就业妇女的人数日益增加，但在世界某些地区，虽然妇女加入劳动力市场的比率已经上升，但与此同时，妇女的失业率比男子更高，工资却比男子更低，且就业条件越来越差，合同、福利和社会保护也没有保障。在工作不稳定、收入低、缺少职工福利、工作负担繁重、工时长、工作条件危险并遭受剥削的情况下，技术能力低的女工特别易受伤害。例如，许多在家里工作的人薪资很低，她们既得不到劳动法的保护，也不能领受社会福利津贴。
5. 根据最近国际劳工组织（劳工组织）的统计，在发展中国家，非正式就业——合同、工人福利或社会保护均无保障——占非农业就业的 50% 至 75%，在所有发展中地区，非正式就业的妇女人数往往比非正式就业的男子更多，只有北非除外。妇女主要从事的是非全时工作和无报酬的照顾工作，带薪全时工人所享受的许多福利与妇女无缘。临时工、非正规经济部门的自营职业者以及小企业家也主要是妇女。⁵ 因此，在世界贫穷的劳动人口中，妇女占较大比例（60%），这类人口虽然工作，但收入不足，难以使他们自己和家人脱离每日 1 美元的贫困线。⁶
6. 一些国家已采取有针对性的干预措施，为妇女在一生的关键时期就业创造机会，这些妇女包括：第一次规划工作生涯的年青妇女、再就业的母亲、想改换专业的妇女和失业妇女。有些妇女，如青年妇女、老年妇女、土著妇女、少数民族妇女、移徙妇女、偏远农村地区的妇女、家庭主妇、单身妇女、怀孕少女、遭受虐待的妇女、前罪犯、无家可归的妇女、酗酒和吸毒妇女，以及残疾妇女的境况需要给予特别注意，一些国家加强了这些妇女的就业工作。

7. 例如, 2005 年, 巴西发布了总统令, 要求确保为妇女和男子进入劳动力市场提供同等机会, 并避免基于性别、种族或民族的歧视。奥地利联邦社会保障和世代部为改善残疾妇女的就业状况采取了各种措施, 特别是对这类妇女进行了计算机和工商管理方面的培训。

8. 大多数国家都通过教育、培训和再培训以及咨询服务, 增强妇女的各种技能和职业流动性。一些国家得出结论认为, 在教育、培训和提高技能方面为妇女和女孩提供平等机会至关重要, 以免发展迅速的部门, 如信息和通信技术部门将其淘汰。乌干达报告说, 在参与妇女就业能力试行方案的妇女中, 有 66% 的妇女进一步意识到了自身的潜力, 以及她们在就业方面所面临的各种限制。俄罗斯联邦实施了一项再培训方案, 以解决女性失业率高的问题, 2004 年女性失业率为 46%, 占到所有失业妇女的 64%。埃塞俄比亚实施了一个试验项目, 目的是培训那些因私有化而被裁减的妇女。

9. 一些国家报告说, 失业的妇女多于男子。例如, 在吉尔吉斯斯坦, 转型期造成了大规模失业, 这使妇女受到了特别明显的影响, 其部分原因是取消了历来由妇女从事的社会部门工作, 而且企业没有能力提供儿童保育设施。斯洛伐克为缓解罗姆妇女长期失业的问题作出了特殊努力。约旦报告说, 受过教育的妇女同未受过教育或教育程度低的妇女相比, 失业率更高。

10. 挪威认识到了非自愿临时工作的问题, 因此, 指定了一个委员会负责调查此问题的波及面和产生的原因, 并酌情提出缓解建议。土耳其报告说, 妇女在正规经济部门寻找工作遇到各种困难, 这迫使她们进入非正规的经济部门。

11. 一些国家为便利妇女就业, 编制了各种求职手册、指南和核对表。冰岛编制了一本小册子, 鼓励妇女在选择职业之前, 先要考虑将来的收入潜力。

12. 各国政府与私营部门合作, 促进改变妇女就业方面的管理文化。例如, 大韩民国计划开展“男女就业平等宣传周”活动, 以提高公司对男女就业平等的认识。哥斯达黎加实行了劳动市场认证制, 为私人 and 公共组织发展对性别问题有敏感认识的管理系统颁发劳动市场认证书。墨西哥全国妇女协会与 5 300 名企业负责人进行了协作, 以营造一种机会平等文化。

13. 涉及就业歧视问题的各种法律、政策和方案日益增多。例如, 芬兰颁布了男女平等法, 要求有 30 名以上雇员的各雇主在其年度人事计划或培训计划中, 或在其职业安全和保健行动计划中列入两性平等措施。对这类计划的监测是结合工作场所的职业安全 and 健康检查工作进行的。

A. 职业隔离

14. 在世界范围内, 横向和纵向隔离现象始终存在, 妇女只能从事某类工作, 而且/或没有机会升任管理职务。⁵ 这个问题在各个国家和各个部门的严重程度不尽

相同。造成职业上性别隔离现象更加严重的主要因素包括：在文化和社会领域对“男性”或“女性”就业结构持有各种看法，在教育和培训方面存在两性不平等。世界许多地区的妇女都选择工作性质更加灵活的职业，以兼顾工作和家庭的需要，这种情况进一步加剧了职业隔离。⁷

15. 一些国家作出特殊努力，将妇女引入历来以男子为主的部门，如科学技术、工程、工业、医学、木工、自动机械、建筑和车场维护、武装部队和警察部门等。在毛里求斯，经过各种努力，2004-2005 年理工大学女生入学率已达到 41%。一些国家准备向教育和培训方面的性别陈规定型观念提出挑战，并增进工作场所文化。古巴报告说，由于这类活动的开展，有技术的劳动力队伍中出现了女性化的趋势。2003 年，以色列对科学和学术界妇女的地位进行了评估调查，并协助开展了广泛的公共宣传运动。索马里警察部队征聘和启用了越来越多的妇女。

16. 法国、冰岛和马拉维都鼓励男子选择以女性为主的专业或职业，如儿童保育、护理、家政学、助产和社会工作。

17. 在东地中海地区，世界卫生组织（卫生组织）正在编制职业课程，以便妇女和男子都有机会从事非传统的工作。国际海事组织（海事组织）举办了各种区域宣传讨论会，以此增强妇女在海运业的影响和作用。

B. 男女之间的工资差距

18. 在全世界所有部门，两性工资差距始终存在，主要原因在于职业隔离和妇女从事非全时工作的比率攀高。劳工组织的调查也表明，社会文化观念及教育、培训和征聘方面的两性不平等导致了纵向和横向的职业性别隔离，这种隔离是男女收入始终存在差距的主要原因。另一个原因是，妇女的职业生涯可能比男子短，因为妇女在整个职业生涯中不可能一直从事全时工作。有关主管的工资差额的数据表明，更高级的管理职务，男女收入的差距更大。⁷

19. 但是，在某些国家，工资差距一直在缩小，这主要是因为男女学历上的差距越来越小。⁴ 挪威报告的情况或许更能说明问题，该国妇女正越来越多地从事男子所干的工作。在有数据可查的 12 个欧洲联盟国家，2000 年男女的平均薪资差距为 15.3%，据报道，这种差距正在缩小。⁷ 但是，由于按性别分类的工资数据匮乏，对两性工资差距的全面评估难以进行。

20. 许多国家都为逐步消除男女之间的收入差距采取了各种办法，例如，从法律上制止歧视；通过与工会谈判，促进落实同酬标准；以及开展公共宣传教育活动。例如，瑞典 2001 年《平等机会法》修正案要求雇主和工会评估工资差额，并消除工资差异。挪威政府对职业工资和集体工资协议进行了比较，以确定同值工作的类型。丹麦委托有关部门对劳动力市场的两性隔离和工资差距进行了深入研究，包括“逐步消除”性别隔离现象（具有相同资格和学历的男女雇员担任不同

的工作职责，享受不同级别的工资)。丹麦还建立了一个网站，并编写了良好做法报告，就努力消除两性工资差距的问题提出建议。

C. 决策

21. 最近的全球统计资料显示，妇女担任管理职务的比例继续攀升，但进展速度缓慢且不均衡。可比较数据匮乏始终是个问题。在有数据可查的国家，妇女担任管理职务的百分比变化很小或没有变化，在某些国家甚至有下降。在以男子为主的专业领域和女性为主的部门，妇女没有机会担任决策职务。虽然女主管有增加，但升任更高级职务的男子依然多于妇女。⁷

22. 数据显示，在北美、南美和东欧各国，妇女从事管理工作的比例普遍高于东亚、南亚和中东各国。2000-2002 年，在有数据可查的 63 个国家中，妇女担任管理职务的比例为 20% 至 40% 的国家有 48 个。⁸

23. 只有少数国家报告说，为消除歧视并加强妇女参与经济决策的力度采取了具体行动。在所提供的正面事例中，乌干达取消了禁止女警官升任高级职务的规定。芬兰和挪威都实行了配额制，以便将国营和公营有限公司董事会的妇女人数增加到 40%。在挪威，估计有 600 家公司受此规约的影响。丹麦、爱沙尼亚、希腊和瑞典都采取了类似的举措，并实施了“妇女升任最高职务”的项目，其目的是确保在私营部门公司董事会就职的妇女至少占到 40%。

24. 在联合国系统内部，联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）与学术研究人员、国际自由工会联合会代表、国际劳工组织以及女工会会员合作，共同开发研究和宣传网络，支持妇女参与工会决策工作。

D. 工作与家庭责任的协调

25. 一些雇主已经开始认识到关爱家庭的政策不仅可以鼓励更好地平衡工作与家庭或个人生活，造福男女职工，而且能够提高整个企业的生产力。一些雇主制订了带有监测与核查制度的自愿行为守则，确保工人在这方面的权利。这些守则的优势在于扩展和加强了劳工标准跨国界应用以及对政府管辖权和国际公司的应用。然而，有人对自愿行为守则的价值表示怀疑，强调有必要设法就国际劳工组织和联合国公约及宣言中阐明并得到全球认可的权利和标准在私营部门建立问责制。⁷

26. 据会员国报告，他们采取的帮助妇女和男子协调家庭和工作责任的措施包括育儿假和福利；支持父母重新进入劳动力市场；建立关爱家庭的公司文化和工作时间；对照料子女和其他受抚养人提供支助；制订关爱家庭的养恤金和税收制度。一些国家还开展了平衡工作——家庭战略的研究和培训。例如，芬兰开展了“儿童空间，家庭空间”项目，帮助改变工作场所对儿童和家庭生活的态度，实现工作和家庭生活的协调。

27. 许多国家正在增加非全时工作、弹性轮班和集中工时制安排，这些措施能帮助妇女加入劳动大军行列。信息通信技术的更多应用创造了新的就业形式，使妇女可以在家工作。例如，荷兰乌特勒支的大学医药中心实行弹性轮班制，额外设立了两个手术室小组，这样有孩子的父母的工作计划表可以与上学时间一致。

28. 一些国家鼓励公共和私营部门雇主实行弹性工作安排。据大不列颠及北爱尔兰联合王国报告，自从颁布了新法，赋予父母申请弹性工作安排的权利，并要求雇主认真考虑这些申请后，情况出现了明显改观。

29. 几个国家介绍了为消除对怀孕和哺乳妇女的歧视而采取的措施。苏里南允许怀孕妇女因被辞退而提出赔偿要求。阿尔及尔、卡塔尔、斯洛文尼亚和突尼斯报告说妇女可以请哺乳假。巴西表示国家要求雇用 30 名以上女性职工的公司设立专门的哺乳区。国际劳工组织编写了一份报告，研究了保护产妇和家庭政策对劳动力市场的两性关系、妇女和男子的就业选择和模式带来的影响，并出版了一本题为《工作与家庭责任的协调：来自全球经验的实际方法》的手册。⁹

30. 在许多国家，为分娩期前后的母亲提供的育儿福利已发展成为父母都可以享受的带薪假期，存在着各种各样长短不一的带薪和无薪假期安排。例如，在朝鲜民主主义人民共和国，不论工龄长短，妇女都有权享受产前 60 天和产后 90 天的假期。产假补助金相当于 100% 的基本月薪。在瑞典，父母可以在孩子 8 岁前每天少工作一小时，累计享受 480 天的带薪育儿假。

31. 让男子参与育儿有助于妇女平等参与有偿就业，确保孩子与父母都能共度时光。随着人们越来越认识到父亲角色的重要性，有几个国家给予父亲更多的机会参与育儿。例如，萨尔瓦多举行了会议和讨论会，帮助男子成为负责任的父亲。

32. 一些国家努力增加负担得起的育儿机构。约旦和马来西亚规定雇主有责任设立工作场所保育中心。荷兰向承担部分保育费的雇主提供财政奖励。卢森堡的家庭和融合部提供政府出资的课后托儿服务。孟加拉国政府颁布指令，要求雇用 10 名以上女性职工的雇主在工作场所附近设立保育设施。

33. 一些国家允许工人在家里照料其他受扶养人。例如，马耳他的工人可以一次休一年不带薪的责任假，照料需照顾的父母和残疾子女或配偶。古巴的社会方案为所有家中有需要经常照顾的残疾子女的工作母亲提供全薪和就业保障。

E. 养恤金和税收

34. 老年退休养恤金覆盖面窄且福利低的情况对妇女的经济独立构成了挑战。对许多在低薪部门工作、从事非全时工作和职业生涯因家庭责任中断的妇女来说，与工资挂钩的养恤金就更低了。许多国家采取步骤建立对性别敏感的养恤金计划。根据各国的报告，主要有两种促进妇女退休保障的方法。第一种方法，是奥地利、加拿大、卢森堡和瑞士采取的方法，即部分或全部补偿妇女在育儿期间的

养恤金基金缴款。第二种方法是爱尔兰、约旦、波兰、斯洛文尼亚和美利坚合众国采取的方法，即采用“递补式”缴款，使妇女有资格得到养恤金。

35. 一些国家，如塞浦路斯、约旦、马来西亚和土耳其报告说，采取了具体措施，促进男女在缴纳所得税方面的平等。例如，马来西亚和土耳其允许已婚妇女与丈夫分别进行纳税申报。日本为女企业家设立了信贷额度，外带税收优惠并免收抵押费。

36. 在联合国系统内，拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)执行了一个创新项目，研究养恤金制度改革及其对两性平等的影响。2004年，联合国妇女发展基金(妇发基金)与印度的 Homenet 合作，为 60 岁以上、收入低于一定水平的非正规经济部门工人启动了社会保障机制，试点工作将在 50 个地区展开。

三. 增加获得信息和通信技术的渠道

37. 信息和通信技术为很多国家的妇女提供了更多的就业和经济机会，也导致了新的就业形式。在一些亚洲国家，业务流程外包成为妇女重要的生计来源，如医疗和法律方面的誊写工作、软件服务、记录设在他国的小企业的每日账目。远程工作的灵活性使妇女能在家工作，为她们带来了新机会。然而，这种新的工作组织方式也给妇女带来了一些不太积极的影响，因为她们除完成现有的家务活外，还要做远程工作。与那些在有组织的部门工作的人相比，她们工资低，就业合同不稳定（如果有合同的话）。为保住工作，妇女常常要作出很大的投资，包括购买电脑及付电费和上网费。劳工组织在 2001 年《世界就业报告》中警告说，“随着远程工作这种重要的工作模式在信息经济中出现，如果不采取适当的政策措施，现有的不平等——特别是两性不平等会进一步加剧。”¹⁰

38. 劳工组织的报告还指出两性隔离模式正在信息经济中重新出现，妇女集中在最终用户、文字处理和数据录入等低技能工作，男子则主导了较高级的管理和行政职位，即网络、操作系统和软件设计等工作。因此，在那些拥有与信息和通信技术相关的工作技能的妇女和不具备这种技能的妇女间正在出现新的不平等。

39. 妇女在信息通信技术政策和管理机构及负责信息通信技术的部委中任职人数偏低。男子仍然在通讯公司和监管或决策机构占据着大多数的管理和决策职位。¹¹ 对男女角色的成见仍然阻碍着妇女的充分参与。

40. 许多国家认识到获得信息通信技术是促进妇女经济参与的有效方式。例如，荷兰汇报了在让妇女接触因特网方面取得的极大进展。1995 年，80% 的因特网用户是男性，而到 2004 年，因特网的男女用户人数相同。又如，汤加广播委员会促进妇女更多地了解信息通信技术，采取的措施包括对关键职位的妇女提供培训。埃及开展了专门针对年轻女大学毕业生的“微软超级用户培训方案”。大韩民国通过的“缩小数字鸿沟法”（2001）将妇女纳入目标群体，提供免费或低费

用的信息技术网络和设备。萨摩亚女大学毕业生协会于 2005 年举行了太平洋女大学毕业生网络会议，重点讨论增加妇女获得信息通信技术的渠道问题。

41. 会员国还强调培养妇女有效使用信息通信技术的能力非常重要。乌兹别克斯坦的塔什干信息技术大学成立了加强妇女信息通信技术技能的中心。文莱达鲁萨兰国为公共部门和私营部门的妇女提供培训以加强其信息通信技术技能。孟加拉国科学、信息和通信技术部为妇女提供了有补贴的培训，向其介绍电脑和应用程序包。埃及鼓励妇女考取国际电脑驾照，并开展“企业在线”和“电子营销”项目，对女企业家提供支助。立陶宛为农村和欠发达地区的妇女开展的为期三年的举措包括在万维网上建立妇女信息门户，功能包括数字图书馆、妇女组织数据库和邮寄名单；向妇女组织提供设备；提供培训和编写信息通信技术手册。马来西亚政府建立了网站，帮助妇女推销其产品和服务，特别是手工艺品。

42. 联合国系统各实体向各国政府提供了信息通信技术领域的援助，如组织信息通信技术能力建设的培训，开发信息通信技术方法和工具。例如，联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）建立了 65 个妇女方案中心，除其他外，这些中心开展电脑使用方面的能力建设。教科文组织利用信息通信技术促进赋予妇女经济权力。亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)向妇女提供开发电子网络的培训。经社会还实施了妇女可持续电子商务多国项目，帮助妇女在“绿色”或有机产品市场占有一席之地。提高妇女地位司向非洲的国家机构提供能力建设方面的援助，确保他们充分利用新信息和通信技术加强联系、信息共享和知识管理并提高他们在两性平等的国家决策和规划进程中的效率。

四. 加强农村妇女的创收潜力

43. 农业仍然是撒哈拉以南非洲和亚洲女性就业的最重要部门。¹² 农村妇女生产了世界上半以上的粮食。¹³ 在撒哈拉以南的非洲，妇女占粮食生产劳动力的 60% 到 80%，这既包括供家庭消费的粮食生产，也包括供销售的粮食生产。

44. 妇女开展多种活动维持生计，她们不仅在农场里劳动，还从事非农业活动。由于没有稳固的土地权，女性农民无法或很难得到信贷或其他农业基础设施和服务。土地和财产所有权可增强妇女的粮食安全，在家庭内的商酌能力和在社区中的社会地位。在许多国家，习惯法和惯例允许妇女获得土地，从事和受益于农业、畜牧业和林业生产。然而，当土地成为可出售的资产时，家庭和社区成员就可能忽视妇女使用土地的权利，特别是寡居和离异妇女的这种权利。¹⁴

45. 缺乏资源的生产者，特别是农村妇女，只得到很少一部分正式农业信贷，即便是在妇女为主要生产者的国家也是如此。由于土地是用作抵押的主要资产，妇女很少能够得到信贷服务。⁴ 金融部门日益自由化和私有化之后，政府取消了对农村地区的信贷支持，这会阻碍妇女获得信贷。¹⁵

46. 在过去的十年中，人们非常关注向妇女提供小额信贷。然而，在南亚这一促进妇女小额信贷最为活跃的区域之一，结果也是参差不齐。一些研究表明，由于妇女能够获得信贷，掌控收入和资产，她们在家庭中的商酌能力得到加强。然而，对孟加拉国信贷方案的评估显示，男子常常控制着妇女为家庭获得的信贷，贷款被用于申请用途以外的其他方面。¹⁶ 小额信贷措施要想收到成效，就必须与平等进入市场、获得培训和推广服务和新技术结合起来。

47. 农产工业和农村工业化的发展增加了妇女赚取现金收入的机会。有薪就业使妇女摆脱相对孤立的家庭和社区，赢得了自尊。¹⁷ 在中国的两个城镇开展的调查显示，随着妇女收入的增加，妇女在决策中的作用也得到了加强。¹⁸

48. 几个国家针对农村妇女的特殊需要和挑战采取了措施。例如，哥伦比亚制订了计划，解决农村妇女面对的政治、社会、经济和文化障碍。2005年，日本通过了“粮食、农业和农村地区基本规划”，支持妇女成为农场经理。孟加拉国启动了“无资产者减缓贫穷和恢复”项目，通过自营职业和提高妇女经济地位，恢复无土地贫穷家庭的生活。摩纳哥报告说，对摩洛哥的一个农村妇女合作社提供了支助，促进当地石油类产品的生产和销售。

49. 非洲、亚洲和拉丁美洲及加勒比几个发展中国家促进了获得土地和财产方面的两性平等。一些国家通过立法保障妇女的平等权利，例如，确保夫妻双方的名字都出现在土地使用证书上，不管他们是否依法结婚。又如，厄立特里亚妇女全国联盟培训了来自全国各地的50名法律干事，倡导妇女的土地所有权。佛得角的“两性平等和公平行动计划”（2005-2009）呼吁对造成妇女和男子获得经济资源的不平等的原因进行深入研究。中国的“农村土地承包租赁法”保护妇女在结婚和离异时获得租赁土地的权利。洪都拉斯修改后的“农业部门法”促进了社会性别主流化，增加了妇女获得土地的机会。

50. 联合国系统的实体采取步骤，改善农村妇女的经济状况。例如，联合国粮食及农业组织（粮农组织）开展项目，帮助柬埔寨妇女改善家庭粮食安全，增加家庭收入。联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署（艾滋病规划署）向致力于在国家和社区一级加强妇女财产权和继承权的非政府组织提供小额赠款。联合国妇女发展基金（妇发基金）支持吉尔吉斯斯坦修改《土地管理法》，促进妇女土地所有权。联合国人类住区规划署（人居署）开展了伊斯兰土地法研究，制订创新方法，解决妇女的继承权和财产权问题。

51. 几个国家对农村妇女在农业、食品加工、渔业、小型贸易、手工业和服务业领域开办的企业提供支助。例如，纳米比亚农业银行向女农民提供低息贷款。爱沙尼亚的社会事务部正在开展方案，增加妇女企业的数量，特别是农村地区的妇女企业。哥伦比亚政府与地方政府、大学、银行和非政府组织合作，为女性户主开展了微型企业方案。

52. 几个联合国实体改善了农村妇女获得小额信贷的机会。联合国开发计划署(开发计划署)在中国支助了山地生态系统生物多样性养护妇女小额信贷项目。

53. 联合国实体还支持各国政府对农村女企业家提供能力建设服务。联合国志愿人员与马拉维的 225 名妇女合作,加强其业务技能,推广加工和保存食物和经济作物的适当技术。国际劳工组织和联合国毒品和犯罪问题办事处(禁毒办)在玻利维亚打击非法毒品贩运战略框架内,提供贸易和义务方面的职业培训课程,改善妇女的生产活动和创收潜力。世界粮食计划署(粮食计划署)开展了以培训换粮食活动,培训实用识字能力、识数、领导能力和创收技能。

54. 联合国工业发展组织(工发组织)在中美洲、非洲和亚洲国家为农产工业,包括食品加工、皮革和纺织行业的女企业家开展了方案。在布基纳法索和尼日利亚农村由联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)支助的方案经验表明,妇女扫盲方案加强了妇女管理小额 信贷活动和参与决策的能力。

五. 增加移徙妇女的就业机会

55. 2004 年《关于妇女在发展中的作用的的世界概览》指出,有越来越多的妇女卷入了各种移徙。¹⁹ 2000 年,国际移徙者总数中 49%为妇女或女孩,1960 年的比例为 46.6%。²⁰

56. 有更多的妇女不靠男性而出于工作目的自行移徙。缺少获得资源的机会,特别是缺少良田是促使妇女迁出农村地区的因素之一,而潜在目的地劳动力市场的机会也是一个推动因素。移徙方向包括在农村地区之间流动,如年轻妇女加入农产工业劳动力大军;农村流向城市,如女孩和成年妇女进入城市地区服务业和制造行业,包括出口加工区;国际移徙,即妇女到其他国家就业。²¹

57. 移徙对劳动分工和两性关系的影响视移徙人口为妇女还是男子而大相径庭。尽管男性移徙会使妇女花费更多的时间及并增加她们的工作负担,但是由于妇女要承担家庭责任和外出寻找就业机会,并由此获得新技能和能力,这种男性移徙也会有助于增强妇女的能力。

58. 汇款为家庭带来额外收入,这是移徙带来的进一步收益。汇款对家庭福祉的影响取决于由谁控制和如何使用汇款收入。一些证据表明,虽然移徙妇女比移徙男性赚钱少,可汇的款项也少,但是前者给家人的汇款占自己收入的比例却与后者高。汇款多少也可能取决于移徙妇女在以下方面投入的情况,她们很少花钱改善自己的生活水准、保健、营养和教育。¹⁹

59. 妇女为了寻找新的就业机会自愿移徙也会有助于增强自身能力,因为在此过程中她们能够学习技能和积累经验。但是,无身份证的移徙者也在增加,包括贩卖妇女和女孩意图营利,迫使其卖淫或强迫劳动。被贩运者偷渡的妇女可能受到

欺骗，以为自己能从事合法的职业，却发现自己陷入帮佣工作、血汗工厂和当代奴隶制形式的各种剥削。¹⁹

60. 有典型的几类妇女完全是为了工作而移徙，她们所掌握的技能、在居住国的定居情况及法律身份各不相同。技能较低的移徙妇女从事诸如采摘水果和蔬菜、制作服装和其他物品、食品加工、老人院护工和医院辅助人员、餐馆和旅馆清洁工等工作。此类工作大部分受轻视，再加上非正规职业缺乏社会保障，意味着许多移徙妇女只能忍受剥削。近来的趋势表明，虽然移徙妇女挣钱比在其本国多，但她们有可能被排挤在低收入职位上。¹⁹

61. 处在技能分布高端的移徙妇女同样参与众多要求特殊技能的活动。她们经营跨国公司，在大学任教，为工业、学术和设计界提供研发专业知识，从事计算机设计、制造和编程工作等。²² 但是，许多来自发展中国家受过良好教育的妇女却从事非熟练工或半技工的工作，导致移徙女工面临用非所学的问题。

62. 对联合王国 2000 年工作许可数据的分析表明，女性工人比例较高的部门构成了移徙者就业增长最迅速的一些部门。许多移徙妇女就职于卫生部门，特别是担任护士和理疗师。²³ 卫生部门中此类职业往往遵循公认的陈规定型性别模式，与一般的男性就业相比，收入往往较低。

63. 各会员国关于增加移徙女工就业机会和改善其处境所作的努力的答复不多。安道尔卫生、社会福利和家庭事务部与安道尔移徙妇女协会及工商服务商会共同报告了旨在促进移徙妇女就业的项目。韩国于 2004 年 7 月颁布了《外国员工雇佣和管理法案》，规定外国女员工有权享有 90 天产假，如果在受《雇佣保险法》约束的公司工作，则全面享有社会保险和雇佣保险。包括奥地利、加拿大、瑞典和泰国在内的一些国家通过开展扫盲方案解决移徙妇女文盲率高的问题。哈萨克斯坦修订了就业立法，开展了各种能力建设活动，确保移徙妇女享有就业、社会发展和保护。

64. 有几个联合国实体也汇报了在促进移徙女工平等权利方面所作的努力。例如，国际劳工局发表了《资料指南——预防对移徙女工的歧视、剥削和虐待》(2003 年)，并为哥斯达黎加、洪都拉斯和尼加拉瓜提供技术咨询支助，解决移徙妇女关切的问题。妇发基金为包括约旦在内的目的国和包括印度尼西亚、尼泊尔、菲律宾和斯里兰卡在内的原籍国的移徙妇女编订了最低标准合同版本。妇发基金还帮助尼泊尔劳动和运输管理部起草新的《国外就业法》修正案。

65. 提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)研究了汇款流向中的性别意义，目的是突出说明移徙妇女对原籍国和目的地的经济作出的贡献。提高妇女地位司编写了《2004 年妇女在发展中作用的世界概览》，¹⁹ 其中专门论述了国际移徙中的两性平等观点，并向世界各国广泛分发。

66. 根据联合国难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）提供的数据，2003 年底，妇女和女孩在 970 万难民中占 49%。难民专员办事处和劳工组织对小额供资、职业和技能发展以及地方经济发展开展了对性别问题有敏感认识的评估，目的在于推动贝宁、布隆迪、厄立特里亚、肯尼亚、利比里亚、塞尔维亚和黑山、索马里、苏丹、多哥、乌干达及北高加索地区的难民和回返者的可持续生计。

六. 统计数据和资料

67. 鉴于对性别问题有敏感认识的统计数据和资料有助于做出提高妇女经济地位的明智决策，一些国家报告了收集、宣传和使用就业数据及按性别分列的指标的做法。印度就业和失业情况全国抽样调查（1999 至 2000 年）汇总了在家工作的工人的规模和特征的新数据。德国和尼泊尔开展的普查编制了按性别分列的资料，分别说明了创业和资源所有权的问题。南非制定了一套中短期绩效指标，衡量妇女的就业情况及其对国民经济的贡献。葡萄牙收集了 16 岁至 74 岁年龄段妇女和男子使用计算机情况的数据。阿根廷提供培训，介绍从性别角度出发衡量时间利用情况的各种方法，学员既有从事性别问题相关工作的技术人员也有统计人员。阿拉伯叙利亚共和国更新了用来监测正规和非正规经济部门两性平等进展的指数和统计数据。

68. 一些国家开展了时间使用情况的调查，记录妇女和男子从事有酬和无酬劳动所花费的时间。例如，贝宁在起草可持续人类发展国家报告时启动了时间使用情况的调查。墨西哥 2002 年开展了关于无酬家务工作的调查，结果表明妇女从事的无酬工作对国民生产总值的贡献率高达 21.6%，超过了其他经济部门的贡献率。

69. 包括奥地利、墨西哥和西班牙在内的一些国家汇报了对劳动力市场中性别歧视问题的研究情况。例如，奥地利从性别角度分析了金属和纺织行业 39 份劳资协议，并据此编写了一本手册。阿根廷采取措施，通过开展定期调查收集关于妇女从事不付酬工作对经济的贡献度的数据。西班牙开展了一项名为“地下经济中的妇女：特别关注帮佣工人”的研究。

七. 结论和建议

70. 大多数国家都已在促进妇女的经济权利和经济独立方面取得进展。众多对性别问题有敏感认识的立法、政策和方案也促进了妇女参与有薪就业和从事自营职业。许多国家通过诸如帮助妇女获得更多信贷、培训和市场机会等措施支持妇女创业。由于认识到男子参与提高妇女经济地位的重要性，国家日益鼓励男子在家庭中分担无酬工作。

71. 但是，进展还不够迅速，且不平衡。应该解决妇女在非全时工作和非正规经济部门中所占比例过高的问题。必须更加重视经济决策方面存在的平等现象，包括顽固的性别陈规定型观念阻碍妇女在私营和私营部门升至高级职位。

72. 应该加强努力，充分利用信息和通信技术对促进妇女经济地位的潜力。要了解农村妇女和移徙妇女的就业状况和机会，就要进一步开展研究，加大收集数据的力度。

73. 在联合国系统、民间社会和其他利益有关者的支持下，妇女地位委员会不妨鼓励各国政府采取下列措施：

- 消除职业上的隔离和男女工资差别，包括扩大妇女和女孩在非传统部门工作的职业前景，特别是通过技术教育和职业培训等方式
- 通过包括信息和通信技术在内的各种方式，为妇女提供培训，以满足知识经济的要求
- 拟定或加强旨在促进妇女向劳动力市场高端流动和担任更多管理职务的战略
- 鼓励和支持雇主为妇女和男子提供兼顾工作和家庭责任的机会，通过包括改进育儿假，提高男子对其分担家务工作的责任的意识和增加使用儿童保育设施的机会等的方式
- 调集资源，促进妇女参与现有的储蓄和信贷计划及其他必要的、有针对性的方案
- 拟定或改进监测和评估方法，查明妇女对经济发展的贡献，以及阻碍妇女充分参与经济发展的基于性别的歧视
- 定期收集各行业及各就业层次的性别统计数据 and 按性别分列的数据
- 确保各国在实施突尼斯信息社会世界首脑会议成果的过程中充分考虑两性平等的观点，特别关注农村妇女面临的制约因素
- 通过立法、加强农村妇女的法律扫盲和法律援助、开展提高认识运动和培训政府官员等方式促进和保护妇女享有平等的财产权和继承权
- 支持农村妇女的非农业有薪就业，特别是通过改善工作条件和增加获得生产性资源的机会
- 制定指数和基准，衡量新的就业形式、如外包服务和远程工作对妇女状况的影响，并定期监测进展
- 拟定和实施旨在消除因性别而产生的移徙障碍和改善移徙女工处境的政策及方案，特别要提供人权保护信息并改进汇款程序。

注

- ¹ 收到了如下国家的答复：阿尔及利亚、阿根廷、奥地利、孟加拉国、巴西、文莱达鲁萨兰国、佛得角、哥伦比亚、哥斯达黎加、朝鲜人民民主共和国、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、洪都拉斯、日本、哈萨克斯坦、黎巴嫩、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、摩纳哥、荷兰、葡萄牙、大韩民国、俄罗斯联邦、索马里、斯洛伐克、瑞典、阿拉伯叙利亚共和国、汤加和土耳其。
- ² 收到了如下组织的意见：经济和社会事务部统计司及发展政策和规划办公室；以及新闻部、拉加经委会、亚太经社会、西亚经济和社会委员会、粮农组织、国际劳工组织、海事组织、提高妇女地位研训所、人道主义事务协调厅、人权事务高级专员办事处、艾滋病规划署、开发计划署、联合国环境规划署、教科文组织、联合国人口基金、人居署、难民专员办事处、联合国儿童基金会、工发组织、妇发基金、最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办公室、联合国毒品和犯罪问题办事处、社发所、近东救济工程处、联合国志愿人员、粮食计划署、卫生组织及世界知识产权组织。
- ³ 若要更详细地了解会员国的答复情况，可查阅网站：<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw>。
- ⁴ 联合国社会发展研究所（社发所），《两性平等：在一个不平等的世界力争实现公正》（联合国出版物，出售品编号：E.05.III.Y.1）。
- ⁵ 国际劳工组织，《2004年全球妇女就业趋势》（国际劳工局，2004年日内瓦）。
- ⁶ 国际劳工组织，《从事非正规经济活动的妇女和男子：统计图示》（国际劳工局，2002年日内瓦）。
- ⁷ 国际劳工局，《打破玻璃天花板：妇女参与管理：2004年最新资料》（2004年日内瓦）。
- ⁸ 国际劳工局，《劳工统计年鉴》，1996-1999年和2000-2002年妇女从事主管的比例（2003年日内瓦）。
- ⁹ Catherine Hein, “工作和家庭责任的协调：来自全球经验的实际方法（国际劳工局，2005年，日内瓦）。见<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wf-ch-05.htm>。
- ¹⁰ 国际劳工局，世界就业报告：信息经济中的工作生活（2001年，日内瓦）。
- ¹¹ Sonia N. Jorge, “决策和监管机构的性别意识准则”提交给国际电信联盟的论文，电信发展局性别问题工作组，日内瓦，2001年9月27-28日。
- ¹² 粮农组织，“填补数据空缺：农业发展的性别敏感统计（1999年，罗马）。
- ¹³ 粮农组织，“农村妇女的更公平的未来（1995年，罗马）。
- ¹⁴ 粮农组织，“土地权的性别视角”（罗马，日期不详）。
- ¹⁵ 粮农组织，“性别与粮食安全：信息的作用——行动战略（2000年，罗马）。
- ¹⁶ Geoffrey D. Wood 和 Iffath A. Sharif, 编辑“谁需要信贷？孟加拉国的贫穷和信贷”中的“为穷人还是最穷的人提供信贷？金融创新、贫穷和脆弱性”D. Hulme 和 P. Mosley（1996年，达卡，大学出版社）。
- ¹⁷ P. Paul-Majumder 和 A. Begum “孟加拉国出口型服装业中的性别失衡”，性别与发展的政策研究报告，第12号工作文件（2000年，哥伦比亚特区，华盛顿，世界银行）。
- ¹⁸ 林志斌，“能力还是机遇：妇女在家庭和社区决策中的作用：中国的个案研究”，2001年6月4日-8日在乌兰巴托举行的全球化背景下农村妇女状况专家小组会议上提交的论文。
- ¹⁹ 见《2004年妇女在发展中的作用世界概览：妇女与国际移民》（联合国出版物，出售品编号：E.04.IV.4）。
- ²⁰ 联合国经济和社会事务部人口司《移民总量趋势》2003年修订版（2003年，纽约）。
- ²¹ A/56/268，第38段。

²² A. Spieldoch, 《服务贸易总协定和医疗：为什么妇女关心？》经济学丛书：服务贸易总协定，第 3 号（国际性别与贸易网络，2001）。

²³ Marina Durano, 《国际贸易和移民中的妇女：审视护理服务的全球化》（国际性别与贸易网络，2005）。
