



经济及社会理事会

Distr.: General
15 December 2008
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第五十三届会议

2009年3月2日至3月13日

临时议程* 项目3(a)(一)

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：男女平等分担责任，包括对
艾滋病毒/艾滋病患者的护理

具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织妇女全国委员会提交的 声明

秘书长收到以下声明，现依照经济及社会理事会第1996/31号决议第36和
37段的规定分发。

* E/CN.6/2009/1。



声明*

全国妇女委员会是一个官方的独立咨询机构，向大不列颠及北爱尔兰联合王国政府反映在英格兰、北爱尔兰、苏格兰及威尔士的妇女的意见。全国妇女委员会代表大约 500 个伙伴组织和个人伙伴，分别来自妇女志愿组织和社区组织、专业协会、工会和宗教团体。

全国妇女委员会认为，确保男女平等分担照顾责任，将能更为广泛地加强男女平等，不仅能改善妇女的生活，而且也能改善世界各国男子和儿童的生活。实现该目标，将能够加强工作与生活的平衡，并能改变对男女角色的态度。总之，改变态度既是确保更加平等分担照顾责任的前提，也希望是一项成果。

全国妇女委员会欣见第五十三届妇女地位委员会将重点放在男女平等分担照顾责任方面。国际劳工组织(劳工组织)现有国际立法规定，所有有家庭责任的工人不应受到歧视。¹ 尽管有这项规定，如何将照顾责任与工作结合起来，始终是一项具有很多歧视的挑战。

从历史上来看，根深蒂固的性别角色意味着，妇女需要负责养育子女并照顾家庭其他成员，而且经常得不到报酬。这方面存在巨大的挑战：首先，这意味着，若要实现任何变化，绝对需要改变态度。此外，还有涉及妇女养老金和老年贫穷方面的挑战，与工作场所有关的挑战，以及因为这些挑战应如何界定工作场所的问题。随着提供更加进步的服务来支持家长和照顾人员(儿童保育和其他方面的护理)，以及灵活的工作安排(产假和陪产假，弹性工时和非全日制工作)，已取得了许多变化。尽管如此，由于各种照顾责任，妇女在进入劳动力市场方面仍然处于十分不利的地位。对于黑人和少数族裔来说，因为诸如语言和获得文化敏感的服务等更多的障碍可能造成问题，他们面临的挑战会更大。

对妇女的暴力问题是性别不平等的原因，也是其结果。遭受暴力的妇女仍然无法平等地获得保护和支持，这会影响到她们的照顾及做父母的能力。

此外，移民地位无保障的妇女，以及寻求政治庇护的妇女会遇到更多的障碍，因为她们无法平等获得公共资金，因而，无法获得保护、安全和支助。

联合王国情况的证据

儿童保育

联合王国在提供负担得起的高质量儿童保育方面落后于欧洲成员国。全国妇女委员会承认，虽然英格兰、苏格兰和威尔士在建立国家儿童保育基础设施方面已取得了良好的进展，联合王国仍然没有足够的负担得起的儿童保育设施。在英

* 未经正式编辑印发。

¹ 国际劳工组织《有家庭责任工人公约》(第 156 号公约)。

格兰，每个托儿地点有 3.8 个 8 岁以下的儿童。² 在北爱尔兰，儿童保育场所更加稀缺，2006 年，每 1 000 名 4 岁以下儿童有 92.5 个日托场所，而在英格兰则有 195.5 场所。在英格兰，两岁以下儿童的全日制托儿所通常的费用是每周 152 英镑，每年达 7 900 英镑以上，比去年上涨 6%。

护理服务

随着人口老化，估计会有更多的人需要护理，在今后 30 年里，老年人将从目前的 600 万上升到 900 万。³ 应认识到老年人存在较大的性别差距。在联合王国，妇女占 75 岁至 84 岁老年人中的 59%，占 90 岁以上老年人的 3/4(76.5%)；65 岁的人占总人口 73%；81% 的 85 岁以上老年人单独居住；在英格兰，大约 3/4(74%) 85 岁以上的老年人患有慢性病。⁴ 在英国，几乎 10 个照顾人员和家庭护理人员中有 9 个是妇女。

产假和陪产假

英国有十分不平等的为人父母的安排——母亲可享受一年有偿和无偿的产假，而父亲只能享受两个星期有偿陪产假。尽管这些新的安排受到欢迎，父亲会在可能情况下选择休有全额工资的年假。在男子的工资仍然高于妇女的情况下，父亲休这种假是不合理的。雇主很难接受男子因家庭责任请假。全国妇女委员会欣见产假和休产假期间的工资得到改善，但仍然需要改进收养假和休收养假期间的工资的规定，并且需要进一步改善弹性工作的安排。⁵ 此外，每一个父母均能享有 13 个星期的育儿假，但因为是不带工资的，在英国，只有 4% 的母亲和父亲使用这种形式的假期。⁶

弹性工时制和非全日制工作

目前，英国大部分非全日制工作仅限于非常少的部门，而且属于低收入、低技术的工种，例如零售业、打扫卫生和餐饮业等。从事非全日制的人员通常在单位中很少担任高级职位，只有 4% 的人担任管理人员或高级主管。⁷ 结果，从事非全日制工作的妇女比从事全日制工作的男子每小时平均收入少 40%。因为雇主没有充分利用非全日制工作人员的技术潜力，生产力遭受严重影响。

² 平等机会委员会，“2006 年关于英国男女的事实和数据”。

³ 英国照顾人员组织估计数，对英国贸易和工业部 2005 年关于工作与家庭调查的答复。

⁴ Tomassini C，2005 年联合王国最老的老年人人口特征，国家统计署。

⁵ 全国妇女委员会向消除对妇女歧视委员会提交的非正式报告，2008 年 4 月，第 180 段。

⁶ 平等机会委员会：对欧洲共同体委员会绿皮书“应对人口的变化：不同年代人之间新出现的团结”的答复，2005 年。

⁷ 英国隐形人才流失——平等机会委员会对弹性工时制和非全日制工作调查的最后报告。平等机会委员会，2005 年。

现在需要怎么办？

全国妇女委员会欣见政府立法和采取主动行动，解决联合王国政府向消除对妇女歧视委员会提交的第五和第六份定期报告中所载男女平等分担照顾责任的问题。然而，全国妇女委员会希望看到更多的进步，因此，特别提出下列各项建议，其中一些建议曾经更为详细地载于全国妇女委员会向消除对妇女歧视委员会提交的非正式报告中：

- 联合王国政府继续加强弹性工时制度的立法。在目前经济衰退的情况下，政府正好有机会能够坚定其对该问题的承诺，而非从原来的承诺后退。如果没有为男子和妇女制定弹性工时制度，平等分担照顾责任将无法实现。研究表明，向照顾者提供弹性的工作方式，不仅完全不会影响工作目标，反而会产生令人印象深刻的工作结果。支持照顾者能获得工作上的好处包括：降低工作人员的更替，降低缺勤人数，以及增加生产力。⁸
- 联合王国政府在家庭决定如何安排工作与儿童保育问题方面，缩小男女薪酬的差距，并减少对它们的经济限制因素。
- 联合王国借鉴其他会员国，尤其是北欧国家的良好做法模式，这些国家能很好地了解男女共同体产假对社会、单位和个人所能带来的好处。
- 收集关于平等分担照顾责任所能产生积极影响的证据，尤其是在经济方面对社会产生的积极影响，这些有说服力的证据将能促使联合王国政府和其他会员国政府更多地投资于支助男女平等分担照顾责任。
- 开展更多媒体和提高认识的宣传活动，说明男女平等分担照顾责任的好处。这有可能在一定程度上改变关于男女角色的根深蒂固的态度，尤其能对付工作单位存在的使得为子女请假的男子感到尴尬的文化（“他被迫留在家里抱小孩”，“他花更多的时间与家人在一起。”）；并向学龄儿童宣传未来男女分担工作和照顾儿童的各种可能性。
- 更多支持男子作为照顾者所发挥的积极模范作用。研究表明，父亲参与分担照顾责任，能产生更好的社会、教育和情感方面的结果。这就需要质疑关于男女性别的陈规定见，并做出大量的努力来影响儿童关于他们本人将成为父母的态度。

⁸ <http://www.carersuk.org/Employersforcarers/Thebusinesscase/Thebusinessbenefits>.