



经济及社会理事会

Distr.: General
6 December 2010
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第五十五届会议

2011 年 2 月 22 日至 3 月 4 日

临时议程* 项目 3 (a)

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

具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织妇发基金澳大利 亚组织提交的声明

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
37 段的规定分发。

* E/CN.6/2011/1。



声明^{*}

1. 很高兴有机会就以下优先主题做出陈述：妇女和女童接受和参与教育、培训、科学和技术，包括促进妇女平等获得充分就业和体面工作的机会。妇发基金澳大利亚组织是经认可的具有经济及社会理事会特别咨商地位的非政府组织。我们将在 2011 年向委员会派出由 5 名代表组成的代表团（包括一名青年代表）。

2. 关于妇女地位委员会第五十五届会议的优先主题，妇发基金澳大利亚组织认为妇女地位委员会开会期间有必要讨论以下问题：

- 教育和职业培训备选方案；
- 两性工资差距和工作场所歧视；以及
- 弱势群体获得就业和教育的机会不平等。

3. 在本声明中，妇发基金澳大利亚组织将努力描述问题，以便根据澳大利亚的情况开展审议。

重要事项摘要

教育和职业培训

4. 虽然澳大利亚在妇女接受和参与教育方面继续排名靠前，但“我们更深入地分析就会发现在初级、中级和高等教育期间，对教育的选择仍然存在很大程度的性别隔离”。¹这个令人关注的问题是推动妇女进入“女性化行业”的主要原因。“女性化行业”长期存在的工资不平等现象既是一个社会问题也是一个系统性问题。澳大利亚政府的工作场所妇女机会均等局（EOWA）在这方面迈进了一大步，确定了促进工作场所关系更加平等的积极措施。其中包括利用按性别分类的数据采纳和改进对性别问题有敏感认识的澳大利亚产业工作和培训框架。不过，必须扩展这一框架，以便审查残疾、种族等能够极大改变工作场所性别歧视和难于就业情形的综合条件。

5. 正如澳大利亚最近关于《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》）的结论意见报告所述，“高等教育研究领域和职业培训的性别隔

^{*} 未经正式编辑而分发。

¹ 伊丽莎白·布罗德瑞克（2010 年）“两性平等的世界是什么样子？”性别歧视问题专员，澳大利亚人权委员会，2010 年 6 月 17 日发表的演讲。可从以下网址下载：
http://www.hreoc.gov.au/about/media/speeches/sex_discrim/2010/20100617_equality.html。

离最终导致劳动力市场上的职业性别隔离”。²澳大利亚联邦政府表示打算通过实施“澳大利亚技能政策”，建立更为多样化的职业和教育培训系统，从而拉近澳大利亚劳动力之间的技能差距。不过，这项政策实际上侧重于产业中的男性参与率，没有考虑“难以得到育儿服务是阻碍妇女工作的主要障碍，没有意识到这个问题对妇女的重大影响”。³

6. 产假期间得到负担得起的育儿服务和支助是决定妇女能否获得和参与全职工作的关键因素。作为照顾孩子的主力，妇女的职业生涯往往不太稳定和持久，导致妇女受到歧视，此外由于经济不独立，妇女还深受缺乏长期经济保障之苦。这就是得不到养老金的澳大利亚妇女的真实情况，除非雇主愿意在妇女产假期间缴纳养老保险。这些情况导致在工作场所更容易出现歧视。

政府建议：

1: 必须按性别、民族和居住地分别列出并交叉列明与在校学习、完成学业和取得学位有关的数据。

2: 国家必须分配资源，促进妇女在传统上以男性为主导的职业培训中参加学习和职业发展方案。必须特别注意转变这些行业内部关于妇女能力的先入为主的观念。

3: 新近引入的带薪育儿假计划将于 2011 年 1 月 1 日生效，必须在两年时间里再次审查该计划，以便阐明是否有必要纳入一项政府资助的养老金和产假计划，以减轻妇女的家庭负担，使家庭能够更加灵活地应对育儿责任分工。⁴

工作场所的两性工资差距和歧视

7. 消除对妇女歧视委员会关于澳大利亚的结论意见注意到澳大利亚的两性工资差距不仅继续存在，而且日益加剧。性骚扰仍然是工作场所的严重问题，不仅阻止了妇女进入工作场所，而且严重阻碍了妇女升任执行级别的职位。2010 年 5 月发布的国家社会经济模型中心报告显示，身为女性是造成工作差距持续存在的主要原因。

² 消除对妇女歧视委员会的结论意见：澳大利亚（2010 年），CEDAW/C/AUS/CO/7，2010 年 7 月 30 日公布，可从以下网址下载：<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/485/48/PDF/N1048548.pdf?OpenElement>。

³ 妇女言论/平等权联盟（2010 年），“2010 年选举论坛：妇女、教育和培训”，可从以下网址下载：http://ywca.org.au/sites/ywca.org.au/files/images/WS_Education%20and%20Training%20softcopy%20FINAL.pdf。

⁴ 妇发基金澳大利亚组织（2010 年），“2010 年联邦选举论坛：带薪育儿假”。可从以下网址下载：<http://www.unifem.org.au/AnnouncementRetrieve.aspx?ID=35536>。

8. 正如工作场所妇女机会均等局（EOWA）在 2010 年 5 月所指出的，两性之间的工资差距已经拉近到 17.3%，然而：

2010 年 5 月，全职工作的女性每周平均收入为 1 105.70 澳元，而男性为 1 337.10 澳元，女性比男性少 231.40 澳元。虽然这一数据显示该季度的两性工资差距从 18%下降了 0.7，但澳大利亚的两性工资差距在十多年时间里仍然保持在 16%和 18%之间。⁵

9. 澳大利亚妇女部门广泛认识到必须落实众议院就业和工作场所关系委员会 2009 年工资平等问题调查问卷提出的建议。其中包括在澳大利亚公平工作委员会设立明确的政府机构，监测和打击工作场所的性别歧视。此外，澳大利亚目前的反歧视立法一再忽略交叉歧视以及性别与其他受歧视地位例如种族、残疾和性取向相结合造成的特定形式的不利状况。从目前看来，《2009 年公平工作行动法》没有坚持采取综合办法解决歧视性的工作场所做法和安排，以及根植于产业和更广泛的社会结构中的文化障碍。澳大利亚工作场所持续存在的文化和社会障碍表明必须改革《2009 年平等工作行动法》，以确保妇女获得体面就业条件。

政府建议：

4: 立即采纳“实现公平”报告提出的建议。其中包括建议修改《2009 年公平工作行动法》，从而赋予性别歧视委员会更大的权力对工资歧视采取行动。

5: 在澳大利亚公平工作委员会设立工资平等股，赋予其改变性别歧视以及制订和监测工资差距机制的广泛职权。

弱势群体获得就业和教育的机会不均等

10. 已经查明澳大利亚的弱势妇女群体，包括残疾妇女、土著妇女、托雷斯海峡妇女岛民和移民妇女在内，在初级培训、教育以及获得工作和平等就业机会方面面临多种社会 and 基础设施障碍。更值得注意的是，具有这种背景的妇女往往面临两种或两种以上形式的不利条件和歧视，导致她们置身于双重或三重风险之中。

11. 消除对妇女歧视委员会最近关于澳大利亚的结论意见注意到残疾妇女几乎没有机会担任重要领导职务，获得教育和就业。这体现了一种已经得到确认的全球趋势，也即“由于不清楚、不了解残疾问题而产生蔑视和排斥，再加上基

⁵ 妇女工作场所机会均等局（EOWA）（2010 年），“工资平等统计数字概览”，可从以下网址下载：http://www.eowa.gov.au/Pay_Equity/Files/Overview_PE_Stats.pdf。

于性别的歧视，导致残疾妇女更有可能受到排斥”。⁶移民妇女的情况无疑与此类似，不过情况更加糟糕，因为移民妇女充当家庭雇工和工厂工人，在不安全的工作条件下工作，由于不懂英语不能通过谈判要求安全的工作条件，更容易受到伤害。

12. 土著妇女和托雷斯海峡妇女岛民仍然没有机会在偏远地区获得充分的教育。这种情况表明澳大利亚妇女在培训和教育方面面临各种障碍，因此，旨在鼓励妇女参与经济并充分就业的政府方案必须解释造成这些障碍的原因。很明显，“在制定政策时必须考虑到可能不利于女孩进入并从事科学或技术事业的明显和潜在的社会-文化因素，包括性别因素与其他不平等因素相结合的方式以及可能让女孩处于双重不利地位的因素”。⁷

政府建议：

6: 澳大利亚联邦政府和州政府落实各项关于发展妇女的技能并扩大妇女就业机会的方案，同时查明阻碍妇女参与的具体障碍。

13. 我们很荣幸有机会向妇女地位委员会提交咨商文件。如需更多关于上述问题的资料，请与我联系。

您诚挚的，



Sue Conde AM

主席——妇发基金澳大利亚组织-联合国妇女署的组成部分。

⁶ 教科文组织，第 8 页。

⁷ 教科文组织，第 11 页。