



人权理事会

第四十一届会议

2019 年 6 月 24 日至 7 月 12 日

议程项目 3

人权理事会 2019 年 7 月 11 日通过的决议

41/14. 同工同酬

人权理事会，

遵循《联合国宪章》，

重申所有国家均有义务促进和保护所有人权和基本自由，并又申明一切形式歧视，包括针对妇女和女童的歧视，均违背《联合国宪章》、《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《儿童权利公约》、《残疾人权利公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》及其他人权文书，

确认国际劳工组织在性别平等方面的重要公约和标准、其体面工作议程及其《关于工作中的基本原则和权利宣言》的重要性，并在这方面欢迎其百年宣言和最近订立的 2019 年《消除暴力和骚扰公约》(第 190 号)，

重申有关国际会议和峰会的成果文件所载的，特别是《北京宣言和行动纲要》和《国际人口与发展会议行动纲领》及其审查会议的成果文件所载的对性别平等及增强所有妇女和女童权能的承诺，

回顾《2030 年可持续发展议程》述及有必要实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能，决不让任何一个人掉队，而且在执行《2030 年议程》的过程中必须有系统地顾及性别平等因素，

又回顾可持续发展目标 5 和 8，特别是具体目标 8.5 都承诺使所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业和有体面工作，并做到同工同酬，

还回顾妇女地位委员会第六十一届会议通过的关于在不断变化的工作环境中增强妇女经济权能的议定结论和人权理事会 2017 年 3 月 24 日关于工作权的第 34/14 号决议，其中确认必须采取立法和其他措施，以实现男女权利平等并让妇女有平等机会得到充分和生产性就业及体面工作，并做到同工同酬，



注意到秘书长的增强妇女经济权能高级别小组的工作和《贸易与增强妇女经济权能联合宣言》，及其关于消除增强妇女经济权能的障碍和确保增强妇女权能使她们能自由平等地参与健全、可持续和包容性的全球经济的建议，

回顾同工同酬原则系于《国际劳工组织章程》中首次提出，并进一步写入劳工组织 1951 年《同酬公约》(第 100 号)和国际人权法，其中包括《经济、社会及文化权利国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》以及一些支持同工同酬原则的区域文书，

确认由于男女之间长期存在历史上和结构性的权力不平等关系、贫穷和不平等现象、在获得资源和机会方面限制妇女和女童能力的不利因素以及在机会平等方面日趋扩大的差距、歧视性的法律、政策、消极的社会规范、态度、有害习俗及性别成见，在实现性别平等和增强妇女和女童权能方面的进展情况一直滞后，

深感关切的是，增强妇女经济权能的进展尤为缓慢，传统上由妇女从事的职业被轻视，妇女和女童承担了过高比例的无酬照护和家务工作，而解决薪酬不平等问题已证明特别困难，对受到多重和交叉形式歧视的妇女和女童而言尤为如此，

确认薪酬不平等是导致性别薪酬差距的因素之一，应对薪酬不平等的行动有助于缩小性别薪酬差距，

又确认民间社会，包括妇女组织和社区组织及女权团体，以及企业、工人组织和雇主组织，为推动增强妇女和女童的经济权能及落实她们的体面工作权和受教育权，特别是为推动实现同工同酬，做出了重大贡献，

还确认目前正在进行的促进人人同工同酬的努力，并特别欢迎同工同酬国际联盟的工作以及联合国促进性别平等和增强妇女权能署、国际劳工组织和经济合作与发展组织在领导和协调该联盟方面的作用，同时着重指出必须进一步激励所有相关利益攸关方做出努力，继续和加强履行实现同工同酬的共同承诺，

1. 深感关切的是，尽管同工同酬原则已确立逾 70 年，但薪酬不平等现象在世界各地仍然存在，并确认薪酬不平等有碍于实现性别平等，有碍于增强妇女和女童的权能，也有碍于充分实现妇女和女童的人权；

2. 促请各国视情况与民间社会、私营部门、雇主组织、工会和联合国系统合作：

(a) 制定或加强并执行法律、法规或其他同等措施，在公共和私营部门坚持同工同酬原则，这是消除性别薪酬差距的一项关键举措；并在这方面提供有效的救济手段和诉诸司法的机会以应对不遵守同工同酬原则的情况，包括提供公平和可用的争端解决机制；

(b) 通过多种手段促进执行同工同酬政策，例如社会对话、集体谈判、客观评估和性别中性的职务评价、提高认识活动、薪酬分析和薪酬透明、性别薪酬审计，以及认证和审查薪酬做法和工作条件、提供更多按性别分列的数据和关于性别薪酬差距的分析；

(c) 承认妇女和女童承担了过高比例的无酬照护和家务工作，采取措施降低这一比例并重新分配这些工作，为此促进并拟订或加强有关法律、监管框架、政策或其他同等措施，促进男女和谐以及分担工作、私人和家庭责任；

(d) 拟订、执行和促进顾及家庭的立法、政策和服务，例如父母共享的育儿假和其他休假计划，向男子和妇女提供更加灵活的健康、安全的工作安排而不减少劳动和社会保障，支持母乳喂养的母亲，发展基础设施和技术，提供各种服务，包括普遍提供可负担、易取得和优质的照料儿童和其他受抚养人的设施，为妇女参与劳动力和实现经济独立营造有利的环境；

(e) 努力建立或加强促进性别平等的包容性社会保障制度，包括设立最低标准，以确保人人都能不受任何种类歧视地充分获得社会保障，并采取措施，逐步提高保护水平，包括推动从非正规工作转为正规工作；

(f) 采取一切适当措施，处理许多有子女的妇女经历的薪差和降薪问题，包括为此推动育儿假和陪产假制度，通过设立专门针对父亲的不可转让的带薪假期等方式来促进男性使用此类假期，并确保在设立此类假期的同时，提供可负担、易取得、包容性和优质的儿童保育服务和设施，包括幼儿保育服务以及儿童和青少年放学后看护服务，并确保父母重返劳动力市场能够无缝衔接；

(g) 消除基于结构性障碍、性别成见和消极社会规范的职业隔离，促进妇女平等进入和参与劳动力市场并接受教育及培训，支持妇女和女童在科学、技术、工程和数学及信息和通信技术等新兴领域和日益增长的经济部门实现教育和职业选择多样化，同时承认有大量妇女从业的部门的价值；

(h) 在所有各级消除实现受教育权方面的性别差距，确保人人都能不受歧视地充分和平等地参加和完成包容性优质教育，包括在不受性别成见的情况下接受职业和技术教育；

(i) 促进所有妇女和女童享有终身学习机会，消除女性文盲和数字性别差距，包括为此开展优质师资培训，招聘和留住农村地区教师，建立对性别问题有敏感认识的教育设施，为所有人提供安全、非暴力、包容性和有效的学习环境，并促进从完成教育或失业状态到获得体面工作的有效过渡；

(j) 让男子和男童作为利益攸关方和战略伙伴充分参与实现性别平等和增强所有妇女和女童的权能，为此拟订和执行关于男子和男童作用和责任的国家政策和方案，包括平等分担照护责任和家务工作，并鼓励男子和男童作为推动者和受益者充分参与改革，了解和消除性别不平等的根源，如不平等的权力关系、性别成见以及视妇女和女童附属于男子和男童的消极社会规范，以推动增强妇女的经济权能 and 实现同工同酬；

(k) 鼓励私营部门审查其工作场所的文化和环境及其招聘、晋升、留用和解职做法，借此克服生活方方面面的性别成见和消极社会规范，解决不平等问题，并采取必要措施，确保所有部门的雇主在不遵守关于同工同酬的法律和法规时都会被追究责任；

(l) 消除阻止妇女充分、平等和有效地担任政治、经济和其他决策职位及在这些职位上发挥领导作用的障碍，包括政治、法律、社会、经济、体制障碍或基于文化和宗教解释的障碍，，确保妇女和女童能有与男子和男童平等的机会获得职业发展、培训、奖学金和研究金，并采取积极行动，培养妇女和女童的领导技能和影响力，同时考虑到晋升妇女担任领导职务有助于实现同工同酬的目标；

(m) 采取措施确保所有工作场所没有歧视和剥削、暴力、性骚扰和欺凌，并处理一切形式的歧视和暴力侵害妇女和女童的问题，为此要采取各项措施，如

建立监管监督框架和进行改革，制订行为守则，包括适当的纪律措施以及规程和程序，将暴力案件转介给医疗保健机构以便为受害者提供治疗，建立有效的问责机制以及诉诸司法和获取补救的渠道，还要与雇主、工会和工人合作，开展提高认识和能力建设活动，包括为受害者和幸存者提供工作场所服务和灵活性；

(n) 促进创新措施，在雇主和工会的共同参与下实现基于实际完成工作的同工同酬，例如实施同工同酬认证方案，进行职务分类和评价，设立薪酬标准，出台公共采购政策，制定配有求助渠道的方案以确保工资透明、培训和性别中性的职务评价方法，以及开展职业机会宣传活动和采取其他此类措施；

3. 建议大会宣布设立国际同工同酬日，以纪念所有利益攸关方为实现同工同酬所作的努力，并促请采取进一步行动以实现人人同工同酬的目标；

4. 重申联合国系统和其他相关利益攸关方必须继续支持各国政府、企业、工人组织和雇主组织、社会对话机构及其他战略伙伴为实现同工同酬而采取的国家行动；

5. 鼓励包括各国、联合国系统、其他国际组织和民间社会在内的所有行为体继续支持同工同酬的目标和同工同酬国际联盟的工作，并在这方面欢迎该联盟继续分享在国家和国际层面充分执行同工同酬过程中克服挑战的经验、教训和良好做法，并评估实现这一目标的进展情况。

2019 年 7 月 11 日

第 39 次会议

[未经表决获得通过。]
