



## 人权理事会

## 第四十四届会议

2020年6月15日至7月3日

## 议程项目3

促进和保护所有人权——公民权利、政治权利、  
经济、社会及文化权利，包括发展权

## 不断变化的劳动世界中的妇女人权

## 歧视妇女和女童问题工作组的报告

## 摘要

在本报告中，歧视妇女和女童问题工作组分析了改变劳动世界的一些主要趋势，包括技术变革和人口变化、全球化加速和向可持续经济转变的性别层面，强调需要重点关注妇女在生活的各个方面已经面临的、使她们更有可能遭受进一步歧视的结构性和系统性歧视。工作组指出了这些趋势给妇女享有工作权和工作中的权利所带来的挑战和机遇，并提出了一个以妇女人权为起点，通过重新分配权力和资源改变当前经济模式的劳动世界愿景。



## 一. 引言

1. 本报告涵盖歧视妇女和女童问题工作组自 2019 年 5 月提交上一份报告 (A/HRC/41/33) 以来至 2020 年 3 月的活动, 并载有关于正在发生迅速和深刻变革的不断变化的劳动世界中妇女的专题分析。工作组分析了这些变化给妇女享有工作权和工作中的权利所带来的新挑战和新机遇。

## 二. 活动

### A. 会议

2. 本报告所述期间, 工作组在日内瓦、亚的斯亚贝巴和纽约举行了会议。在日内瓦举行的第二十五届会议(2019 年 6 月 10 日至 14 日)上, 工作组会见了联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)、联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)的代表、国家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、社会及文化权利的影响问题独立专家以及防止基于性取向和性别认同的暴力和歧视问题独立专家。工作组与专家进行了关于代孕、罗姆妇女和女童的人权状况以及不断变化的劳动世界中的妇女权利的磋商。工作组还与会员国进行了会晤。

3. 在亚的斯亚贝巴举行的第二十六届会议(2019 年 10 月 21 日至 25 日), 亦即工作组在非洲区域举行的第一次会议上, 工作组会见了联合国区域实体以及非洲联盟成员国和机构的代表。工作组与非洲妇女人权维护者进行了关于性健康和生殖健康权利、女童权利和不断变化的劳动世界的磋商。工作组还与埃塞俄比亚人权组织和独立人权机构接触, 并与埃塞俄比亚总统萨赫勒-沃克·祖德举行了会晤。

4. 在纽约举行的第二十七届会议(2020 年 1 月 27 日至 31 日)上, 工作组会见了妇女署和人权高专办的代表, 包括主管人权事务助理秘书长和负责暴力侵害儿童问题秘书长特别代表, 并与防止基于性取向和性别认同的暴力和歧视问题独立专家举行了一次视频会议。工作组还与专家进行了关于女童参与以及关于危机局势中性健康和生殖健康权利的协商。

### B. 国别访问

5. 工作组于 2019 年 4 月 1 日至 12 日访问了希腊(A/HRC/44/51/Add.1), 并于 2020 年 2 月 24 日至 3 月 6 日访问了罗马尼亚(访问报告将于 2021 年 6 月提交人权理事会)。工作组感谢两国政府的鼎力合作, 并鼓励其他国家对其访问请求作出积极回应。

### C. 信函和新闻稿

6. 在本报告所述期间，工作组单独或联同其他任务负责人向各国政府发送了函文。函文内容涉及工作组任务范围内的许多问题，包括歧视性法律和做法、关于妇女人权维护者受到攻击的指控、性别暴力，以及侵犯性健康和生殖健康权等问题。<sup>1</sup> 工作组还单独或联同其他任务负责人和区域机制发布了多份新闻稿和声明。<sup>2</sup>

### D. 其他活动

7. 自上次向人权理事会提交报告以来，工作组开展了许多其他活动，包括参加区域磋商和专家会议，以及与利益攸关方接触。作为歧视和暴力侵害妇女问题独立专家机制平台的成员，工作组积极促进加强全球和区域妇女权利机制之间的合作，包括通过联合声明和《北京行动纲要 25 年回顾》这一出版物。详情见工作组网站。

## 三. 专题分析：不断变化的劳动世界中的妇女人权

### A. 引言

8. 过去几年，国际组织和专家越来越将注意力转向技术变革、人口变化、全球化加速、环境退化和向可持续就业转变等趋势将如何影响劳动世界。这些趋势给妇女人权带来了重大挑战和机遇，但对其性别层面的分析有限。本报告侧重于妇女的工作权和工作中的权利，提出了以妇女人权为起点的劳动世界愿景，同时考虑到当前状况和不断变化的趋势。将当前的经济模式转变为通过重新分配权力和资源来实现妇女人权的模式，是实现这一愿景的核心。

9. 本报告是在迅速演变的冠状病毒病(COVID-19)大流行期间完成的，这一大流行病将对妇女的工作产生重大影响。从全球来看，妇女在卫生和社会部门各种职业的一线工作人员中占 70%。与此同时，妇女已在照顾儿童、老人和残疾人方面承担了过多责任。COVID-19 大流行病正在进一步加剧和加重暴力侵害妇女行为以及妇女的无偿照料和家务负担，而其经济影响将使妇女的生计和经济安全面临重大风险。从事最脆弱形式非正规工作的妇女将受到最严重的影响。

10. 本报告基于通过各种手段获得的大量信息，包括区域专家协商和向各国政府和其他利益攸关方发出的调查问卷的答复。工作组谨对所有利益攸关方的贡献表示感谢。<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 见 [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx)。

<sup>2</sup> 见 [www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG\\_Women](http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG_Women)。

<sup>3</sup> 由于字数限制，本报告未载列所有参考资料。包含所有参考资料、对问卷的答复和其他相关信息的报告文本见 [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx)

## 插文 1

## 主要定义

本报告从广泛的视角来审视劳动世界，包括正规和非正规工作、公共和私人工作空间、上下班通勤、在网上进行的工作或通过信息和通信技术(信通技术)实现的工作，以及与工作相关的旅行和活动。

国际人权法确立了妇女的工作权和工作中的权利。特别是，《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》载有保障工作权、公正良好的工作条件、组织工会的自由和禁止性别歧视的具体条款。此外，国际劳工组织(劳工组织)有些公约涵盖了与工作有关的一系列领域，如同工同酬和家政工人，包括最近一项关于消除工作中暴力和骚扰的公约。

根据国际规范和标准，实现妇女的工作权包括消除阻碍妇女工作的法律和社会文化障碍，例如法律歧视、有害的性别陈规定型观念和歧视性的社会规范，以及妇女在无偿照料和家务方面承担的过多责任。实现妇女的工作权还需要确保公共政策对照料的支持以及提供体面工作。它还包括确保体面的工作条件，其中包括平等享有工作场所权利和同工同酬，消除妇女平等晋升和担任领导职位的障碍，免受暴力、歧视和骚扰，以及为妇女的集体组织和参与决策创造有利条件等。

## B. 背景

11. 妇女获得体面工作和独立收入能使她们本人及其家庭摆脱贫困，提高她们在家庭和社会中的决策权，并确保她们的经济独立，包括在存在暴力和虐待关系的情况下。然而，许多妇女在劳动世界的经历具有持续和普遍的歧视性，造成了就业结果的明显不平等、普遍骚扰和暴力，以及剥削。2018年，全球劳动年龄妇女的劳动力市场参与率不到一半(48%)，男性则为75%，因此性别差距为27%。<sup>4</sup>

12. 从全球来看，妇女仍然集中在收入最低的工作和脆弱的就业形式，包括非正规部门。在低收入国家，92%的妇女从事非正规工作(相比之下，男子为87.5%)，很少获得大量就业机会和赋予拥有正式雇佣合同的工人的社会保障权。<sup>5</sup>在没有任何直接工资或报酬的非正规就业者的比例方面，性别差距特别明显，如家庭农场和企业中的无报酬家庭工人(妇女为28.1%，男性为8.7%)。<sup>6</sup>政府缺乏对节省时间的基础设施和公共服务的投资，再加上持续削减资金的做法(包括由于国际金融机构强加的条件等原因)，往往对非正规女工造成最严重的影响。

13. 结构性歧视，包括持续存在的性别陈规定型观念和性别期望、规范和态度，仍然是一大障碍。对许多妇女而言，怀孕歧视仍然很常见，在这种情况下，她们

<sup>4</sup> 见 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)。

<sup>5</sup> 劳工组织，《非正规经济中的妇女和男子：统计分析》，第3版(2018年，日内瓦)。

<sup>6</sup> 同上。

会遭到解雇，或被调到低薪岗位，或被剥夺晋升机会。此外，缺乏性权利和生殖权利与服务，剥夺了妇女自主决定怀孕和生育的机会，对她们的就业结果和无偿照料责任产生了影响。全球从事无偿照料和家务工作的妇女是男子的三倍，从而反映出基于性别的歧视性陈规定型观念，这些观念导致了这一工作的女性化。全世界有 6.06 亿劳动年龄妇女(21.7%)全职从事无偿照料工作，而男性为 4 100 万(1.5%)。<sup>7</sup>

14. 尽管女性教育有所增加，但全球的职业和部门隔离仍然根深蒂固，妇女仍然集中在低收入的就业岗位和部门，职业发展前景有限。全球性别工资差距保持在 20% 不变，对于遭受多重和交叉形式歧视的妇女来说，这一差距更大。母亲在工作场所处于的系统性劣势导致工资差距加大，退休储蓄或养老金缴费大幅减少，这一现象被称为“生育惩罚”。在全球范围内，只有 27.1% 的管理人员是女性，这一数字在过去 27 年中变化很小。<sup>8</sup> 这些数据不仅反映了妇女面临的持续障碍，也反映了妇女所做工作的低社会价值。

15. 工作场所的性别暴力和性骚扰持续存在，其程度令人震惊。近年来，公开谈论对妇女的性暴力和性骚扰以及长期以来压制她们声音的权力和统治制度的妇女人数达到空前水平。虽然最近的全球数据有限，但 2014 年欧盟范围内的一项研究发现，有二分之一的妇女(55%)在 15 岁以后至少经历过一次性骚扰。其中 32% 的妇女称骚扰者是工作场所的人，如同事、老板或客户。<sup>9</sup> 从事脆弱形式非正规工作的妇女，如家政工人、市场商贩和拾荒者，在其工作过程中特别容易受到骚扰和暴力。<sup>10</sup>

16. 限制妇女权利的歧视性法律在世界许多地方持续存在，在制定促进工作中性别平等的法律方面进展缓慢。仍有 90 个国家至少有一项关于妇女可以从事的工作的法律限制。<sup>11</sup> 世界银行研究的 190 个国家中，只有不到一半的国家立法规定同工同酬。<sup>12</sup> 一些国家的歧视性家庭法和个人身份法继续对妇女从事有偿工作的能力产生负面影响。

17. 要充分了解劳动世界歧视妇女的性质和范围，必须采取交叉方法，因为存在多种形式的歧视，造成了非常具体的脆弱性和就业结果差异。例如，对欧洲许多地方的罗姆妇女来说，缺乏受教育机会，再加上居住隔离和歧视，将她们排除在正规劳动力市场之外，迫使她们从事不稳定和底薪工作，造成了贫困陷阱。<sup>13</sup> 根据工作组收到的资料，达利特妇女在工作中遭受歧视的比例过高，即使在城市

<sup>7</sup> 劳工组织，《性别平等的重大飞跃：为所有人创造一个更美好的工作未来》(2019 年，日内瓦)。

<sup>8</sup> 同上。

<sup>9</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against Women: an EU-wide survey – Main results* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014).

<sup>10</sup> 见 [https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/ILC\\_WIEGO\\_Briefing%20Note%20Violence%20in%20the%20workplace%20EN%20for%20web.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/ILC_WIEGO_Briefing%20Note%20Violence%20in%20the%20workplace%20EN%20for%20web.pdf)。

<sup>11</sup> 见 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf?sequence=6&isAllowed=y>。

<sup>12</sup> 同上。

<sup>13</sup> 见 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf)。

环境和熟练工作中也是如此。达利特妇女的平均日工资只有非达利特种姓的一半。<sup>14</sup> 变性妇女由于在就业方面遭受的歧视，面临的贫困和经济不安全程度过高。<sup>15</sup> 与残疾男子和非残疾妇女相比，残疾青年妇女更有可能被排除在教育 and 就业之外(E/CN.6/2020/3, 第 55 和 322 段)。

18. 对妇女人权日益激烈的反对和抵制也给妇女平等参与经济生活带来了新的挑战。保守势力在一些地区的政治影响越来越大，导致了倒行逆施的政策和法律改革，例如对性权利和生殖权利以及暴力侵害妇女行为法的新限制，给妇女平等参与经济生活造成了重大影响。与此同时，反民主力量和基于厌恶女性和仇外心理的“强人政治”的兴起，使歧视性父权制声音加大，限制了女权行动取得进展的空间。包括劳工权利活动人士在内的妇女人权维护者面临越来越大的骚扰、暴力甚至谋杀风险，而犯罪者却逍遥法外(A/HRC/38/46, 第 38 段)。

### C. 不断变化的劳动世界：妇女人权面临的机遇和挑战

19. 近年来，人们愈发重视工作的未来，越来越关注技术变革、人口变化、全球化的加速和向可持续经济的转变。作出了重要努力，将工作的未来重新定位为一个以人为本、以投资于人的能力、劳动体制以及体面和可持续的工作为基础的议程。<sup>16</sup> 与此同时，还进一步放松管制，允许非标准形式的工作，如临时工或合同工，或者新的安排，如零小时合同。<sup>17</sup>

20. 虽然有一些纳入性别观点的尝试，但缺乏对妇女在生活各个方面已经面临的、使她们更有可能遭受进一步歧视的系统性劣势的关注。以下各节指出劳动世界的重大变化，并概述妇女人权面临的机遇和挑战。

#### 技术变革

21. 技术进步，包括人工智能和机器学习、物联网、大数据、自动化和机器人等，预计会给生活的各个领域带来巨大变化。

22. 有一些利用技术促进性别平等以及妇女的工作权和工作中心权利的机会。数字平台的激增以及与数字革命相关的其他变化可为支持妇女就业创造新的可能性，包括更灵活的工作安排、远程学习和联网，这将使她们更好地平衡有偿工作和无偿照料工作。

23. 信通技术，特别是智能手机，通过提供获取信息和使用网络的机会，在提高非正规经济中妇女的工作条件 and 生产率方面发挥着重要作用，特别是在最不安全 and 报酬最低的非正规工作中。除了经济包容外，信通技术对于进行集体组织以加强女工的政治发言权也越发重要。技术进步为跨越国界的妇女和利益集团之间的动员和联系创造了新的空间。

<sup>14</sup> 见国际达利特人团结网对调查问卷的答复。

<sup>15</sup> 见 Lambda Legal 对调查问卷答复。

<sup>16</sup> 见 [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_663006/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663006/lang--en/index.htm)。

<sup>17</sup> 见 [www.worldbank.org/en/publication/wdr2019](http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019)。

24. 但数字化对工作质量的影响所受关注较少。通过零工经济为妇女提供机会也存在一种风险，即这可能会加深结构性歧视，强化性别陈规定型观念和对妇女只应从事有偿家庭工作的预期。在线经济并不自动比线下经济更为包容妇女。在数字平台上，只有三分之一的众包工人是妇女，性别比例在发展中国家尤其不均衡。<sup>18</sup> 此外，包括零工经济在内的数字平台的增长非但不是体面工作的来源，反而有可能加剧妇女的经济不平等，因为现有劳动法规的漏洞和缺乏获得社会保障的机会导致妇女的工作更加非正规化。事实上，零工经济是传统上由妇女从事但没有技术平台的非正规工作如妇女散工的扩展。因此，在线平台有可能将传统的“血汗工厂”变为数字“血汗工厂”。

25. 自动化有可能加剧妇女的经济不平等，其中最弱势的妇女群体受影响最大。从事日常工作的工人被机器人和人工智能取代的风险更大，全球北方的数据显示，女性在涉及日常事务的职业和部门工作的可能性比男性高 13%。受教育程度低的工人所从事的活动，其自动化可能性最大(40%)，而拥有高等教育学位的员工中只有 5%面临这一风险。<sup>19</sup> 鉴于劳动力市场不断因技术创新而变化，自动化也有可能导致就业市场日益两极分化，但富裕国家的妇女比贫困国家的妇女具有相对优势，因为她们的教育水平和数字素养较高。<sup>20</sup>

26. 在技术变革背景下，妇女就业面临的一个主要挑战是妇女在科学、技术、工程和数学教育及就业方面的代表性不足。教育中根深蒂固的陈规定型观念和歧视限制了女孩在这些领域的职业抱负，相关组织中的男性化工作场所文化排斥和歧视妇女，往往导致她们离开科学、技术、工程和数学工作岗位的比率高于男子。妇女在技术领域所占的比例很低，也意味着技术的设计旨在巩固男性主导的世界观，而不是包容女性。

27. 关于技术和工作的许多讨论还假定，技术发展平等惠及所有国家，男女可加以平等利用。然而，性别数字鸿沟在一些区域持续存在，在世界许多地方，男子依然控制着妇女对信通技术的使用。

28. 技术发展还带来了与包容、安全、隐私、问责和透明有关的新的风险和挑战，其中包括妇女和女孩在技术空间更易遭到暴力和虐待。增加对使用新技术的工人的监测、监督和数据收集可能会加剧对妇女的歧视，因为算法管理采用一刀切的模式，并不关注工作场所的性别动态和歧视。

## 人口变化

29. 人口老龄化和移民等主要人口趋势对性别平等有重大影响。到 2050 年，全球 65 岁以上人口的比例将从 2019 年的 9% 升至 16%。对老年人的长期照料仍主要由妇女承担。这一趋势带来的一个机会是照料部门工作岗位的扩大，这可以解放妇女的时间，并提供新的就业机会。然而，除非有偿照料工作得到适当重视，并为提供体面的工作条件进行大量投资，否则会有性别工资差距和结构性歧视固

<sup>18</sup> 劳工组织，《数字劳动平台和工作的未来：在网络世界实现体面工作》(2018 年，日内瓦)。

<sup>19</sup> Jacques Charmes, “The human rights of women informal workers in the changing world of work: impact of technological changes”, background paper, October 2019. Available from [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx).

<sup>20</sup> 同上。

化的危险。在人口老龄化背景下，妇女工作权面临的一个主要风险是不对负担得起的高质量照料服务进行投资。这会限制妇女从事有偿就业的能力，因为随着人口结构的变化，她们的无偿照料责任将会增加。

30. 近几十年来，越来越多的妇女以工人身份移民，这一趋势可能会继续下去。特别是，由于各种复杂因素，对移民家政工人和照料工人的需求一直在增长，这些因素包括妇女日益在富裕国家和高收入群体中从事有偿工作、对廉价照料劳动力的需求增加以及缺乏对照料服务的投资等。这就产生了一种被称为“全球照料链”的现象。全球有 1 150 万移民家政工人，其中 73.4% 是妇女。<sup>21</sup> 在人口老龄化背景下，对移民家政工人和照料工人的需求可能还会增加。<sup>22</sup> 但移民工人及其工作的国家往往被剥夺人权，如医疗保健和社会保障。作为在非正规部门工作的移民者，移民家政工人往往被双重边缘化，他们在非正规部门艰难生存，被克扣工资及遭受暴力、骚扰和虐待的风险更高。对于移民家政工人和照料工人来说，所受到的性别歧视因基于其法律地位、族裔、种族、阶级或种姓身份的进一步歧视而加剧。移民家政工人和照料工人在原籍国也容易遭受侵犯人权行为，例如经纪人的剥削。

31. 快速的城市化，再加上城市贫困加剧，基本基础设施和服务缺乏，也对妇女的工作产生了重大影响。农村地区妇女缺乏体面工作机会，也无法获得土地等资源，这往往迫使她们为了获得更高质量的工作而迁移到城市。但城市地区体面工作机会的缺乏使妇女经常从事不稳定的非正规工作。此外，大规模城市开发和重建项目的增长趋势导致更多地使用驱逐、没收和拆迁方式，这对在公共场所工作或经营小型企业的妇女产生了负面影响，从而增加了她们经济上的不安全。

32. 人口变化的另一个方面是“青年人口暴增”。在撒哈拉以南非洲的大部分地区、亚洲和太平洋以及拉丁美洲和加勒比的部分地区，最近生育率的下降导致劳动年龄人口(25-64 岁)的增长速度高于其他年龄组，为人口红利创造了机会(E/CN.6/2020/3, 第 22 段)。妇女和女童受教育程度的提高是增加年轻妇女就业的一个重要机会。然而，系统的、根植于父权制的剥夺生殖自主权做法，缺乏获得性健康和生殖健康服务的机会，以及诸如童婚等有害和歧视性的做法，继续阻碍年轻妇女获得教育和就业。即使在妇女教育成就显著提高的地方，由于缺乏获得体面工作的机会和持续存在的歧视性社会规范和习俗，从学校向体面工作的过渡仍然是一个挑战。

### 全球化加速

33. 全球化的特点是各国各区域之间的人力、金融、经济和技术交易和交流日益增多。近几十年来，全球化的新自由主义资本主义经济体制和结构迅速发展，本来有望带来更多就业和增长。然而，现实情况是不平等和经济差距越来越大，并往往以体面工作和环境保护为代价。此外，新自由主义全球化还削弱了对性别平等而言很重要的若干国家职能，例如提供优质照料服务，这些服务越来越私有化，或根本不存在。

<sup>21</sup> 劳工组织，《性别平等的重大飞跃》。

<sup>22</sup> 见 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_534204.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf)。



34. 全球化对妇女获得就业机会的具体影响喜忧参半。在一些情况下，越来越多的妇女在出口导向型制造业获得就业。劳工组织估计，40个国家全球供应链的就业岗位从1995年的2.95亿个增加到2013年的4.53亿个。<sup>23</sup> 超过五分之一的全球劳动力在全球供应链中有工作。在新兴经济体全球供应链中就业的妇女比例往往高于她们在总就业人口中的比例。<sup>24</sup>

35. 支付给供应商的低价格给供应链下游造成降低成本的压力，导致工资面临下行压力。因此，妇女在全球供应链中的就业往往没有保障，工作条件差，劳动权利和人权受到侵犯及人口贩运情况令人严重关切。此外，一些国家的政府试图放松劳动和环境法规，以吸引参与“逐底竞争”的跨国公司的投资，这些公司要找的是对确保安全、公平和体面工作条件的要求不那么严格的国家。为全球供应链大规模征地也导致全球南方的农村妇女失去工作和收入，并在某些情况下被迫流离失所。在供应链中工人主要为女性的许多部分，如服装部门，性骚扰十分猖獗。<sup>25</sup>

36. 全球化也给妇女工作带来了新的脆弱性，因为全球供应链的增加、分包和灵活形式劳动力的使用造成了工作场所的分裂。国际工会联合会的研究发现，全球最大的50家公司只雇用了6%的直接雇佣关系员工，其余94%为隐性劳动力。<sup>26</sup> 工作场所的日益分包和分裂给通过工会和合作社进行的集体组织带来了重大挑战，而这种组织对确保女工获得更好的薪酬和工作条件至关重要。

37. 新的机器人和自动化技术正在进一步改变全球供应链和生产流程，使许多通常为妇女从事的工作面临风险，如缝纫机操作员、手工裁缝和装配工人。有证据表明，随着各国通过技术进步升级产业，妇女就业率普遍下降，这种现象被称为“去女性化”。此外，技术进步进一步推动了生产从全球北方向全球南方的离岸转移，特别是在服务方面。现实情况是，这些就业岗位并未增加在全球南方获得体面工作的机会，而是被分解成由低收入国家平台上的承包人执行的微任务，这些承包人没有劳动合同或工作场所保护，而且往往工资过低。因此，数字化可能会使全球南方妇女遭受的旧形式歧视和剥削以及所从事的非正规工作长期存在。

### 更加注重可持续性和公正过渡

38. 转向可持续经济和公正过渡也是不断变化的劳动世界的一个关键因素。对绿色经济和可持续就业的关注为妇女提供了潜在就业机会。例如，据估计，可再生能源部门的就业岗位可能会从2017年的1 030万个增加到2050年的近2 900万个。<sup>27</sup> 现有数据表明，与化石燃料相比，妇女更有可能在可再生能源部门工作，这表明妇女有可能获得新的机会。但数据还显示，妇女往往占据地位和薪酬较低的职位，因为她们更有可能担任行政职务，而不是需要科学、技术、工程和数学技能的职务。

<sup>23</sup> 见 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_723274.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723274.pdf)。

<sup>24</sup> 同上。

<sup>25</sup> 见 [www.hrw.org/sites/default/files/supporting\\_resources/brochure\\_combatting\\_sexual\\_harassment\\_garment.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/brochure_combatting_sexual_harassment_garment.pdf)。

<sup>26</sup> 见 [www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal](http://www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal)。

<sup>27</sup> 见 [www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective](http://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective)。

39. 除绿色工作岗位的增长外，环境危机的迅速加快和加剧也令人对以环境可持续性为基础的新经济模式有一种越来越大的紧迫感。公正过渡是指确保从采掘经济向环境可持续和可再生经济的过渡不会给工人带来困难。但迄今为止，鲜有关于公正过渡性别层面的讨论，而对公开指出这些危机和困难者的报复则明显增加。被边缘化的妇女，特别是贫困国家的这些妇女，由于潜在的结构性歧视，包括妇女在获得土地和自然资源、可持续基础设施和公共服务方面的不平等，受环境退化的影响最大，这危及到她们的收入和粮食安全、健康和生计。在气候变化背景下，获得自然资源的机会减少，将增加最贫困妇女和女童本已繁重的无偿照料和家务负担。

40. 与此同时，妇女往往在保护自然环境方面发挥重要作用，特别是在发展中国家。妇女的参与使森林保护和气候干预更加有效，并使利益的分享更加平等。在农业领域，女工已在自然资源管理方面发挥重要作用，这对适应气候变化十分关键。然而，她们经常被排除在决策之外，缺乏获得体面工作的机会，她们在当地和传统知识方面的专长也往往得不到承认。在发展中国家，妇女已经高度集中于非正规的废物收集和回收工作。她们从城市街道收集可回收物品，保持公共空间清洁，这对公共预算而言成本极低，却占固体废物管理、回收和处置的很大一部分。但她们作为工人被高度污名化，并遭到骚扰，工资和工作条件很差。此外，通过采用焚烧炉等新技术，废物收集和回收越来越正规化，如果没有提高技能的机会或将妇女拾荒者纳入正规系统的战略，妇女的工作将面临风险。<sup>28</sup>

#### D. 建设一个以妇女人权为起点的劳动世界：现在和未来

41. 除非结构性和系统性歧视得到具体解决，否则未来的工作趋势很有可能会加深妇女现有的不平等。迄今为止，将妇女纳入男性主导的工作和经济结构的做法并未能实现妇女人权，在不断变化的劳动世界中将继续如此。创造一个妇女在与男子平等的基础上获得惠益和作出贡献的劳动世界，需要重新构想工作和经济结构，将妇女人权放在中心位置。展望未来，妇女对于工作保障、同工同酬、体面的工作条件、在工作场所得尊重 and 免遭暴力与骚扰、获得适当的技能和培训以及对她们照料责任的支持有着强烈的期望。<sup>29</sup> 一个实现妇女人权的劳动世界不仅对妇女有益，而且对所有人受益。

42. 为确保影响劳动世界的未来趋势不会加剧对妇女的歧视，需要在五个领域采取有针对性的行动，具体如下。

##### 确保免受暴力和骚扰

43. 国际标准确认性骚扰是歧视妇女的一种形式和对人权的侵犯。技术变革和持续全球化带来的新挑战使得确保妇女工作安全比以往任何时候都更加紧迫。在这方面，2019年通过的劳工组织2019年《暴力和骚扰公约》(第190号)，标志着在为所有人创造一个安全和体面工作的世界方面取得了重大进展，其中特别侧重于解决妇女遭受暴力和骚扰的问题。基于怀孕、年龄、种族、社会出身、移民身

<sup>28</sup> 见 [www.worldurbancampaign.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities](http://www.worldurbancampaign.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities)。

<sup>29</sup> 见 [www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf](http://www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf)。

份、残疾、生育、家庭责任、性取向和性别认同等其他因素的歧视也可能影响妇女如何以及以何种方式更易遭受暴力和骚扰。此外，将从事卖淫或性工作的妇女定罪增加了她们遭受暴力的可能性，并加重了她们被排除在基本服务之外的情况。

44. 处理性骚扰的法律越来越多，但其覆盖和适用范围往往有限。妇女不报告性骚扰的原因有很多，包括害怕报复，或者担心这种事情最好的话也只是得到处理却没有结果，最坏的话则是被忽视或掩盖。这导致了对犯罪者有罪不罚的文化。随着劳动世界的变化，至关重要的一点是，处理工作场所性骚扰和其他形式暴力的立法应涵盖从事非标准和非正规工作的妇女，一旦遭到性骚扰，所有女工，无论其合同类型如何，都应有机会获得补救和伸张正义。监管框架应确保雇主有义务根据国际标准采取一切措施防止和应对性骚扰。在工作场所的分裂和分包增加的情况下，需要加强对全球供应链中性骚扰的行动和问责。对信通技术催生的工作场所新形式的暴力侵害和骚扰妇女行为也需要采取监管和问责措施(见 A/HRC/38/47)。

45. 劳工组织 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)的一个重大创新是，它确认雇主和工人组织均可在应对家庭暴力这一影响工作场所妇女的另一暴力形式方面发挥作用。这是一个重要的视角转变，因为家庭暴力历来被视为一个在家里而不是工作中影响人们的私人问题。该公约规定，遭受家庭暴力的工人有权在就业方面得到支持和保护，他们不应因为是家庭暴力的受害者而遭到歧视，雇主应为家庭暴力受害者提供灵活的工作、保护和休假。带薪家庭暴力假正在成为一些政府和雇主中有希望的做法。然而，随着越来越多的妇女从事零工经济和正式工作场所安排之外的工作，她们正日益脱离这种工作场所支持。此外，随着技术的进步，由新形式技术催生的虐待，例如通过妇女的设备对其进行监测和跟踪，也影响了妇女的工作能力和工作经验。

## 插文 2

### 有希望的做法

#### 解决全球供应链中的性骚扰问题

南亚一些服装厂通过对全球服装品牌的投资，开展了防止对妇女和男子暴力和骚扰的培训，并成立了工作场所骚扰委员会。结果，报告遭受言语骚扰和身心虐待的工人人数有所减少，而性虐待报告数量有所增加，这是因为人们更愿意讨论性虐待问题，对报告进程也更加信任。

#### 性骚扰法律覆盖非标准工人

最近，一些通过数字平台雇用工人工作的公司开始赋予其工人正式员工身份，确保工人获得更高的工资、养老金缴款、疾病福利金和劳动法保护，包括免受性骚扰的保护。而其他零工公司也结束了工人对公司提出性骚扰申诉时使用强制仲裁协议的做法。

#### 家庭暴力政策覆盖家政工人

一些国家的工会正在推动立法修订，以扩大员工的定义，将零工经济工人涵盖在内，并确保他们充分享有工作场所保护，包括根据就业保障提供的带薪家庭暴力假。

## 承认、减少和重新分配无偿照料和家务工作

46. 认识到无偿照料和家务工作的社会和经济价值，以及通过基础设施和服务方面的公共投资，减少时间负担并在男女之间以及家庭和社会之间更平均地分配这一负担，对于实现实质性平等至关重要。按照国际标准，确保所有工人都能享有全面的带薪产假、陪产假和育儿假，并提供可获得、负担得起和高质量的照料服务，也是至关重要的。

47. 在不断变化的劳动世界中，需要实行政策改革，确保从事非标准工作形式，包括非正规工作的妇女能够按照国际标准享受产假和育儿假。提供起始和结束时间灵活的照料服务、间歇性照料和上门照料服务是推动妇女工作的重要因素。在世界面临气候变化和越来越多的流行病，例如当前的 COVID-19 危机的情况下，这一点尤为重要，COVID-19 将大大增加妇女的无偿照料工作量。灵活的工作时间安排在支持工人(包括男女)平衡有偿工作和照料责任方面也发挥了重要作用，可通过技术进步加以促进。虽然数字平台提供的新工作形式通常有更大的灵活性，但这一灵活性必须与工作保障以及体面的薪酬和条件相辅相成。世界许多地区的人口迅速老龄化，这不仅要求各国政府对负担得起的优质老年照料服务进行投资，还要求其作出带薪照料假和灵活性规定，承认妇女一生中承担的各种照料责任，并采取措施确保男子承担更多无偿照料工作。

### 插文 3

#### 有希望的做法

##### 将产假扩大到非正规工人

一个亚太国家提供全民生育保障，包括非正规经济中的工人。虽然社会保险计划对正式员工是强制性的(可领取 4 个月为入保工资 100%的替代率)，但牧民、自营职业者和非正规经济中的工人也可自愿参加该计划，并在缴费 12 个月后以选定参考工资 70%的替代率领取为期 4 个月的生育现金福利。此外，社会保险计划下的生育现金福利向所有孕妇和婴儿母亲提供，无论她们对该计划的缴费、就业状况或国籍如何。产妇保健通过全民(由税收供资)保健系统提供。

##### 向服装厂工人和拾荒者提供托儿服务

在一些南亚国家，法律要求成衣厂为 6 岁以下儿童提供现场托儿服务。作为下一步，已经认识到需要把重点放在服务的实施和质量上。在另一些国家，由非正规经济部门的工人建立和经营的合作托儿服务满足了女工的托儿需求，同时也有助于保护她们的劳动权利。

在拉丁美洲的一个国家，一个拾荒者合作社确定他们需要优质托儿服务，这样他们就可以全天工作，而又不必带着孩子去回收厂。他们在当地政府、非政府组织和慈善机构的联合支持下建立了社区托儿服务，其开放时间考虑到拾荒者的工作时间，从早上 7 点到晚上 10 点。

##### 在男女之间重新分配无偿照料工作

北欧国家有着世界上最慷慨的育儿假政策——40 至 69 周，期间的薪酬为实际工资的 70% 至 100%。一些国家指定其中一些周专属于父亲(所谓的父亲配额)，这是为重新分配男女之间的照顾责任而特别设计的。研究表明，“不用就作废”的休假规定在提高休育儿假的父亲比例方面更为有效。

## 打破“妇女”和“男子”工作模式：价值和角色

48. 虽然新部门如技术和可再生能源部门的增长为增加男性主导领域的妇女就业提供了机会，但扩大妇女对劳动力的参与并不能自动保证她们有一个公平的竞争环境。职业隔离持续存在的原因如下：教育、培训和经验方面的性别差异；歧视；根深蒂固的社会规范；以及家务工作的不平等分配。关于性别角色的陈规定型观念和所认为的能力差异也助长了职业隔离。以女性为主的职业往往是地位和薪酬较低的职业，这些职业仍然存在女性化现象，或变得更加女性化。

49. 若无有针对性的干预，现有的隔离模式将出现在新兴部门。有针对性的干预包括：提高高增长部门妇女比例的暂行特别措施；为妇女提供教育、技能发展、在职学习和终身学习，使她们从面临自动化风险的工作过渡到高增长领域；以及增加在科学、技术、工程和数学领域接受教育和就业的妇女人数的激励和干预措施。政策和监管框架可以发挥重要作用，规定雇主有义务按职业、性别工资差距和妇女在领导层的任职情况报告其企业或组织的性别构成。在人口老龄化背景下，照料部门的潜在增长必然意味着通过体面的工资和条件，在经济和社会上对有偿照料工作予以适当重视。鉴于从事低薪工作的妇女人数过多，最低工资立法以及确保同工同酬权利的法律也可为缩小性别工资差距作出重大贡献。为了打破职业隔离，同样重要的是采取激励措施，鼓励男子在女性主导的部门就业，如从事教育和有偿照料工作。

### 插文 4

#### 有希望的做法

##### 提高妇女在可再生能源部门的比例

在国际上，妇女仅占可再生能源部门劳动力的 32%。一些公共和私营部门组织认识到向低碳未来的成功过渡将取决于利用所有可能人才的能力，发起了一场争取到 2030 年实现清洁能源部门妇女的同工同酬、平等领导和平等机会的运动。这一运动要求公司和政府核可相关原则并采取具体行动帮助缩小性别差距，包括设定目标和配额。

##### 重视有偿照料和家务工作

在发现这一部门历来存在基于性别的低估之后，经过工会、工人和社区组织的持续运动，照料部门的工资有所提高，为工人设定了新的最低工资标准。这一决定使照料工人的工资增加了 19% 至 41%。

在拉丁美洲 11 个国家批准劳工组织 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)的推动下，作出了确保家政工人受最低工资规定保护的努力，使他们享有与其他工人同等的报酬。该区域一些国家还在鼓励该部门的集体谈判，以改善薪酬和条件。

欧洲联盟的一些成员国推出了鼓励家政工人正式就业的激励措施，利用所得税减免和税收抵免以及强有力的监管框架来提高家政工作的正式就业水平。

##### 增加男性在女性主导领域的参与

西欧一个国家的非营利组织正在努力通过在学校进行的和针对退伍军人的招聘活动，招聘男子加入社会照料行业，特别是在住房、老年人照料和弱势家庭社会工作方面。

## 确保所有女工，包括非正规女工在内，都能不受歧视地享有其权利

50. 在不断变化的劳动世界中，妇女享有人权方面的一个主要关切是分包增加和按需劳动力的使用、平台工作、临时合同、自营职业、可变工时合同、零时合同和其他临时工作等所致非标准就业形式的增长。<sup>30</sup> 虽然新的工作形式可能会为妇女提供一条摆脱更脆弱和更艰苦的非正规工作，如农业家庭工作或街头叫卖的途径，但工作无保障、低工资和缺乏社会保障将继续加深许多妇女的经济无保障和工作中的结构性歧视。供应链底层的妇女所从事的工作，例如种植园农业工人的工作，往往是危险的，使她们接触到有害化学品，并且工作条件恶劣。其中大部分工作，尤其是妇女所做的微任务工作，还往往是隐性的、不可见的，增加了被剥削的风险。

51. 在不断变化的劳动世界中实现妇女人权，以从事新形式工作的女工享有人权为必要条件。迫切需要将权利和应享待遇扩大到以非正规女工为重点的所有女工，包括带薪病假、年假、工作时间限制以及工作中的健康和安全权等。在某些情况下，享有月经假是妇女获得体面工作的一个重要因素。

52. 有偿家务工作是一个非常重要和不断扩大的妇女有薪就业来源，但这一工作大多是非正规和低质量的，遭受虐待和暴力的风险较高。同样，在一些国家，拾荒是妇女的重要收入来源，有助于环境的可持续性；然而，从事这种工作的女工往往被剥夺基本的劳动权利，容易受到歧视、羞辱、骚扰和暴力。此外，随着农业部门在环境变化背景下的变化和发展，确保农业部门非正规女工的权利至关重要，包括平等拥有和控制土地，以及平等获得信贷和农业技术。

### 插文 5

#### 有希望的做法

##### 将社会保障扩大到零工或平台经济中的女工

在欧洲的一个国家，艺术家和作家可以加入一项保险计划，该计划的资金来自员工的社会保障缴费、公共补贴和对艺术服务客户(如出版商、剧院、图书馆或私营公司)征收的与其对艺术家和作家服务的使用情况成比例的税额。

在一些北欧国家，失业制度给予失业工人大约 80% 的工资替代率，同时采取广泛的劳动力市场激励措施，这些措施要求失业工人接受培训以提高技能。该制度还为工人提供工作机会，并支付教育、培训、搬迁和其他与工作相关的费用。结果，工人更换工作的频率高于欧洲其他地方，公司能够实现工作场所做法的自动化和变化而不会招致工人反对。

在一个欧洲国家，独立承包人被要求像标准员工一样缴纳社会保障费，以保障其失业保险。

<sup>30</sup> 经济合作与发展组织(经合组织)，《经合组织 2019 年就业展望：工作的未来》(2019 年，巴黎)。

### 确保家政工人的权利

中美洲一个国家于 2019 年通过立法，承认家政工人是享有福利和保护的正式员工。根据新法律，禁止 15 岁以下儿童工作，15 岁以上青少年每天的工作时间不得超过 6 小时。家政工人的雇主现在必须签订正式雇佣合同，并提供其他雇主所提供的权利，包括至少以最低工资为基础的工资、社会保障和医疗保健登记、假期奖金、休息日、产假和有保障的休息时间。

### 改善农业妇女获得技术和资源的机会

非洲一些国家增加了从事农业工作的妇女使用信通技术的机会，以提高生产力。例如，在一个非洲国家，某非政府组织发起了一个项目，通过该国某个地方的农村妇女使用信通技术来改善获取信息的机会。妇女使用智能手机、互联网和收音机获取关于市场和改进耕作方法的必要信息。在另一个非洲国家，为妇女提供了智能手机，使其获取与天气有关的信息。这些信息让她们知道什么时候播种，什么时候收获——尤其在收后需要晾晒的情况下。

### 支持妇女的集体行动和组织

53. 强有力的工会覆盖和集体谈判与缩小性别工资差距、增加产假和促进家庭友好型工作安排之间是有关系的。但从历史上看，工会有着强烈的男权主义文化，经常排斥妇女的声音，并不总是优先考虑妇女权利问题。集体谈判协议往往不能充分反映妇女的关切。此外，当工会内部存在性别权力不平衡时，女工会面临歧视和暴力。近几十年来，特别是在全球化和经济自由化背景下，集体组织面临的挑战也越来越大。在持续的全球化背景下，非标准就业形式的预期增长和工作场所的日益分裂，以及与数字平台相关的工作的增加，加剧了这些挑战。在缩小公民社会空间的大趋势中，政府对工会和集体组织的限制也越来越多。在这种情况下，需要有新的集体行动和组织方法与战略。

54. 对于从事非正规工作的妇女来说，通过合作社采取的集体行动有助于妇女集中资源、实现规模经济和进入市场。储蓄和自助团体在支持妇女的生计，以及更广泛地加强她们在家庭和社区中的能动性、发言权和参与方面的作用得到了证明。让工作变得体面，增加报酬，克服歧视和重新定义消极的社会规范，是非正规工人组织寻求通过集体组织实现的目标。

55. 可从现有的妇女合作社中吸取重要教训，这些合作社往往是为了将女工聚在一起解决基本和实际需要而成立的，随后则把重点转移到确定集体优先事项和变革战略上。技术进步也为跨越问题、部门和国界组织女工提供了新的机会。实现以性别平等为优先事项的公正过渡所面临的复杂挑战，也需要妇女运动、劳工运动、环境运动和土著运动之间的跨运动团结。加强妇女在工会中参与和领导的战略至关重要，这既是一个平等问题，也是为了确保在集体谈判协议和工人成立工会的空间文化中优先考虑性别问题。支持妇女在不断变化的劳动世界采取集体行动，包括确保她们在不受暴力和恐吓的情况下自由结社，对于实现妇女的工作权和工作中的权利至关重要。

**插文 6****有希望的做法****利用技术组织女工**

在一个拥有大量家政工人的拉丁美洲国家，开发了一款旨在赋权家政工人的应用程序。该程序包括工资和福利计算器，以及关于家政工人权利的信息，并能帮助查找最近的工会。

在“我也是”(#MeToo)运动中，无数女性分享了在工作场所遭受性骚扰的经历，她们集体组织起来，要求作出改变并追究骚扰者的责任。社交媒体和技术推动了这一运动，使妇女得以在全球范围内交流。

**组织从事非正式工作的妇女**

40 多年前，在一个南亚国家，成立了非正规部门贫困女工工会，将从事各种工作的成员组织起来，重点关注工作保障、收入保障、粮食保障和社会保障——此外还提高她们的组织力量、集体谈判和领导技能。它将联合会、妇女运动和妇女团体汇集在一起。如今，这一运动已经扩展到南亚的若干国家，其成员拥有并管理自己的机构。

**建立跨社会运动联盟**

拉丁美洲的一场推进女性农民权利的运动同时注重促进基于生态保护和粮食主权的小农农业愿景，并呼吁妇女平等获得和控制土地、农业投入和自然资源。

**E. 重新构想工作和经济结构**

56. 在不断变化的劳动世界中实现妇女人权需要从根本上转变工作结构和经济。近几十年来，劳动力市场日益放松管制，全球供应链外包增加，短期合同激增，“即时”管理得到发展。工作结构的这种趋势给工资和工作条件带来了下行压力，从而加剧了不平等和女工的脆弱性。此外，在世界许多地方，解除对劳动力市场的管制导致妇女中的非标准工作形式增加，削弱了她们集体组织起来提高工资和改善条件的能力。<sup>31</sup> 政府未能让企业对劳工、人环和环境标准负责，而企业迁往其他国家的的能力削弱了女工的谈判地位，从而导致妇女陷入低工资、低技能职业。被边缘化的妇女受影响最大，由技术和全球化驱动的预期变化带来了这种趋势进一步固化的风险。

57. 虽然各国政府和私营部门往往由于消费需求而不断努力提高全球供应链中工资和工作条件的透明度，但对自愿守则和协议的依赖基本上并未改变根本的商业模式，这种模式导致最边缘化的女工工资低，工作条件差。例如，在孟加拉国的拉纳广场灾难发生之后，女工报告说，工作场所的安全越来越受到重视，但在工资和其他工作条件方面进展甚微。在劳动力市场日益全球化和分裂的情况下，除了遵守现有的全球规范外，还需要一项具有法律约束力的全球文书，帮助确保对

<sup>31</sup> 见 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_534115.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534115.pdf)。



全球供应链中工人权利的问责。事实上，一些政府正朝着更系统地披露与环境、社会和治理问题有关的数据并提高其透明度的方向迈进。这有助于监测企业在可持续性和社会成果方面的业绩，包括关于妇女在工作中的权利的指标。

58. 以牺牲人类福祉、体面工作和环境可持续性为代价，狭隘地关注主流经济模式的经济增长和盈利能力，与实现妇女人权背道而驰。遭受多重和交叉形式歧视的妇女尤其被边缘化。当前的经济模式利用了妇女的无偿照料和家务工作并靠此实现其蓬勃发展。这种工作支撑着整个经济，却依然遭到低估和忽视，并耗费了妇女的时间，削弱了经济安全(A/74/111, 第 228 段)。不过，还有其他政策选择，这需要重新构想经济，将重点放在重新分配权力和资源、创造体面的工作，以及重视人民和地球的福祉及对人民和地球的关爱上。一些政府正在朝这个方向迈进，在其经济政策中优先考虑人类福祉与关爱。

59. 促进妇女人权的经济政策框架将以实现人权为中心，而不是狭隘地关注国内生产总值；优先考虑公平的再分配而不是财富积累；促进对公共服务和基础设施的投资，增加养老金和社会保障，提高最低工资，而不是为企业和富人减税；通过鼓励企业来刺激经济增长，创造体面的工资和工作条件，遏制不安全的非正规工作的泛滥。为促进妇女人权重新构想经济将涉及充分认识和优先考虑妇女的具体需要，确保生殖自主权，消除一切歧视，重视并投资有偿和无偿照料工作，将其作为核心支柱。这种投资既能刺激妇女就业，又能建设惠及所有工人的急需的物质和社会基础设施。

## 四. 建议

60. 如果不予以紧急关注，当前的性别不平等和对妇女的歧视很有可能在不断变化的劳动世界中重复出现并加剧。

61. 工作组呼吁所有国家批准并确保充分遵守《消除对妇女一切形式歧视公约》、所有保障妇女工作权和工作中权利的相关国际人权条约和劳工组织公约，以及《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。

62. 工作组还建议根据工作组的分析并考虑到本报告中指出的有希望的做法，采取具体措施。

### A. 一般性建议

63. 在一般性建议中，工作组建议各国：

- (a) 审查并消除所有对妇女的正规或非正规就业造成障碍的歧视性法律；
- (b) 确保就从事各种形式工作，包括非标准就业的妇女，扩大和加强相关规定，禁止基于性别、怀孕或生育以及照料责任的歧视；
- (c) 加强法律法规和问责框架，包括通过按性别分列的数据，确保全球供应链中工资和工作条件的透明度；
- (d) 重新制定经济政策和框架，包括国家预算和税收政策，将重点放在人类福祉上，并优先考虑重新分配权力和资源、实现人权、环境可持续性和为所有人创造体面工作。

## B. 在不断变化的劳动世界中免受暴力和骚扰

64. 为解决暴力和骚扰问题，工作组建议各国：

- (a) 批准并确保充分执行劳工组织 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)；
- (b) 制定和加强防止并有效应对性骚扰的法律框架，确保覆盖所有类型的工人，特别是非标准就业工人，并适用于所有工作场所，包括公共场所、交通、在线和数字工作平台；
- (c) 制定和加强劳动法律法规，解决亲密伴侣暴力和家庭暴力问题，包括提供带薪家庭暴力假；
- (d) 制定法规，要求雇主定期报告防止和应对暴力侵害和骚扰工人方面的努力和进展，并做到性骚扰投诉和结果数据透明；
- (e) 加强对技术提供商的监管框架，确保他们防止和消除一切形式的网上暴力侵害妇女和女童行为。

## C. 承认、减少和重新分配无偿照料和家务工作

65. 关于无偿照料和家务工作，工作组建议各国：

- (a) 确保所有工人，包括非标准就业和从事非正规工作的工人，普遍享有带薪产假、陪产假和育儿假；
- (b) 通过为所有父母提供普遍的带薪育儿假，并通过增加男性育儿假的具体干预措施，包括“不用就作废”的规定，使男女平等分担有偿和无偿照料工作；
- (c) 增加投资，确保普及负担得起的高质量托儿、残疾和老年照料服务，从而确保非正规和非标准就业工人都能获得这类服务；
- (d) 确保所有妇女和少女普遍获得全面的性健康和生殖健康服务和信息，使她们能够在怀孕和生育决定中行使自主权；
- (e) 加大对城乡基础设施和服务的投资，解放妇女的时间，使之能够从事有偿工作；
- (f) 确保照料工作成为宏观经济政策的核心支柱，以便为照料服务、带薪育儿假和社会保障创造资源和投资，目的是在国家、家庭之间以及男女之间重新分配无偿照料和家务工作。

## D. 打破“妇女”和“男子”工作的结构模式

66. 为了打破“妇女”和“男子”工作的结构模式，工作组建议各国：

- (a) 制定暂行特别措施(配额和目标)，确保妇女获得高增长领域(如可再生能源和技术)的就业，并采取具体措施，确保妇女在技术和领导岗位中的平等代表性；
- (b) 制定暂行特别措施(配额和目标)，加强妇女和女孩对科学、技术、工程和数学领域教育的参与；

(c) 为面临自动化风险的职业和行业制定有针对性的妇女培训和再培训方案；

(d) 确保妇女平等使用信通技术；

(e) 加强法律框架，为所有工人规定最低工资，并规定同工同酬或同值工作同等报酬的法律义务；

(f) 制定法规，要求雇主定期报告缩小性别工资差距方面的努力和进展，并提供关于种族、族裔和年龄等多种理由，以及关于妇女在不同角色和领导层中代表性的分类数据；

(g) 采取具体措施，包括教育和培训方案以及获得全面的性健康和生殖健康服务和信息，确保年轻妇女从学校向体面工作过渡的机会，并使她们保持在劳动力中；

(h) 采取具体措施，增加男性对女性主导部门的参与，以及女性对男性主导领域的参与。

#### E. 确保所有女工，包括非正规女工在内，都能不受歧视地享有其权利

67. 为确保所有女工都能不受歧视地享有其权利，工作组建议各国：

(a) 确保非正规和非标准工人能够享有工作场所权利和待遇，包括社会保障、医疗保健、带薪休假以及职业健康和安全，特别是在经济和环境冲击情况下提供保护；

(b) 批准并实施劳工组织 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》，以确保移民工人和家政工人受到保护，免遭歧视和虐待，并享有各种权利和待遇，包括社会保障、医疗保健、带薪休假以及职业健康和安全；

(c) 消除对移民女工的一切歧视，包括移民政策和法律中的歧视，如就业法中的歧视，并采取法律保障措施防止对她们的剥削；

(d) 确保妇女拥有、控制和获得土地、信贷及其他生产资源的平等权利，确保女性农民和农村地区其他劳动妇女不受歧视地享有《联合国农民和农村地区其他劳动者权利宣言》规定的所有人权和基本自由，包括体面就业、同等报酬和社会保障福利、参与创收活动及免受一切形式暴力。

#### F. 为妇女的集体行动和组织创造有利条件

68. 为了给妇女的集体行动和组织创造有利条件，工作组建议：

(a) 工会采取具体措施，确保妇女平等参与决策和将妇女的具体关切纳入组织优先事项和集体协议，并制定政策，防止和消除工会内部的暴力和骚扰；

(b) 各国根据劳工组织 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)，确保为妇女的集体行动创造有利条件，包括确保所有工人的结社自由权，其中不排除从事非标准和非正规工作的工人，并保证对组织和主张工人权利者的保护。