

国际劳工组织 联合国

“性别平等与可持续发展 目标的未来研讨会”

2019年10月16-17日
日内瓦

2019年10月16-17日
日内瓦

2019年10月16-17日
日内瓦

2019年10月16-17日
日内瓦

国际劳工组织—联合国妇女署

“性别平等与劳动世界的未来研讨会” 综述报告

UN WOMEN CHINA

北京, 2020年7月



目录

1. 会议目标	4
2. 专题研讨一：进展与挑战概述	6
2.1 世界妇女的进步与挑战	7
2.2 亚太地区女性在劳动世界的进步与挑战	8
2.3 中国70年妇女事业的发展与进步	8
3. 专题研讨二：机会平等与待遇平等	9
3.1 中国政府部门推进劳动世界男女平等的努力	10
3.2 中国工会促进劳动世界男女平等的努力	10
3.3 中国法律界推进就业领域性别平等的努力	11
4. 专题研讨三：同工同酬与妇女赋权	13
4.1 关于同工同酬的讨论	14
4.2 中国企业联合会推进性别平等的进展和挑战	14
4.3 联合国妇女署推动企业性别平等的工作	15
4.4 女企业家赋权	15
5. 专题研讨四：平衡工作和家庭责任	16
5.1 关于平衡工作和家庭责任的政策研究	17
5.2 中国家庭服务事业的政策与发展	18
5.3 关于“二孩政策对妇女就业影响”的研究	18
5.4 IBM建造家庭友好型环境的良好实践	19
6. 专题研讨五：消除劳动世界的暴力和骚扰	20
6.1 简述国际劳工组织190号公约和206号建议书的主要内容	21
6.2 简述中国针对工作场所暴力和骚扰的政策和立法	21
6.3 简述《解决劳动世界中对妇女的暴力和骚扰手册》的主要内容	22
6.4 从实际工作者的角度，讨论中国劳动世界暴力与骚扰存在的现状、挑战与解决途径	23
7. 后续行动	24
7.1 简要分析	25
7.2 后续活动建议	26



社会正义
体面劳动



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

ILO-UN WOMEN CONFERENCE ON GENDER EQUALITY AND THE FUTURE OF WORK

国际劳工组织-联合国妇女署 性别平等与劳动世界的未来研讨会

23-24 September 2019, Beijing

9月23-24日北京



1 会议目标

2019年9月23至24日，由国际劳工组织和联合国妇女署联合举办的“性别平等与劳动世界的未来研讨会”在北京成功召开，来自国际机构、中国政府、企业、工会组织、学术界、司法界和社会团体等70多名专家与代表参加了会议，研讨会分为：1.进展与挑战；2.机会平等与待遇平等；3.同工同酬与女性赋权；4.平衡工作和家庭责任；5.消除劳动世界中的暴力和骚扰，五个专题展开讨论，取得了积极的共识与成果。现将会议主要内容综述如下。



在研讨会开幕式上，联合国驻华机构三个重要部门领导人——联合国驻华机构协调员罗世礼先生、国际劳工组织中国和蒙古局局长柯凯琳女士、联合国妇女署北京办公室国别主任安思齐女士——致辞，指明了研讨会召开的原因和目标，即通过交流、对话和讨论，总结经验，加强行动，共同合作，加速《2030可持续发展议程》、《北京行动纲领》和体面劳动战略目标的实现。

罗世礼先生指出，研讨会在三个重要时点的背景下召开。首先，今年是联合国在中国的40周年；其次，今年是国际劳工组织成立100周年；第三，明年是《北京宣言》通过25周年。联合国驻华机构一直与中国政府密切合作，改进人民生活，促进性别平等。展望未来，中国将面临独生子女政策撤销后，女性在劳动力市场和劳动世界中得到支持并继续发挥作用的挑战，世界在实现《2030可持续发展议程》方面需要中国的范例。

柯凯琳女士指出，今年是国际劳工组织成立100周年和国际劳工组织进入第二个世纪起点的重要时刻，由187个成员国等参加的国际劳工百年大会，产生了两个非常重要的成果：1. 以人民为中心的针对劳动世界未来的《百年宣言》，目的是经过深入变革促进体面劳动，性别平等是这个议程不可或缺的部分；2. 通过了190号公约，即《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（以下简称《公约》）。她强调，我们在解决性别不平等问题时通常缺失有效的行动，本次会议的一个目标就是回顾我们所做的努力，加强在《北京宣言》中所承诺的行动。

安思齐女士高度赞扬了中国领导人和中国政府在提高妇女地位、推进男女平等方面所做的努力和取得的进步，特别是在专业技术、女性领导力、女性创业率方面领先。但她也指出，中国妇女仍面临着挑战，尤其是农村和非正规就业部门的女性，还不能充分参与体面劳动，无偿照料是抑制女性体面劳动的一个巨大障碍。2020年联合国将庆祝《北京宣言》和《行动纲领》通过25周年，希望借此之际，鼓励更多中国企业签署和执行《赋权予妇女原则》。



2

专题研讨一：

进展与挑战概述

变动世界中的家庭

2019-2020 世界妇女进展

2.1 世界妇女的进步与挑战

联合国妇女署亚太区项目协调专家莎莉·巴伯女士首先介绍了联合国妇女署2019年6月发布的旗舰报告《世界妇女进展：变动世界中的家庭（2019-2020）》（以下简称《报告》）。这是一项对世界妇女发展状况的定期调查，从全球视角展示了妇女发展取得的进步和面临的挑战。

《报告》对中国的重要启示：

I. 关注家庭的意义

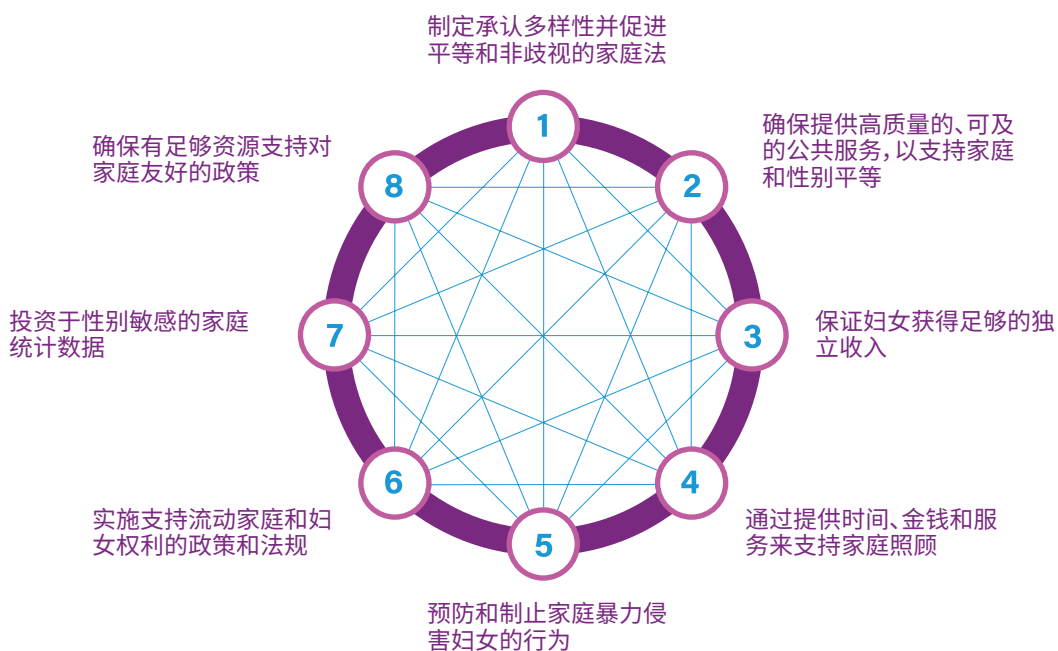
《报告》呼吁制定一项全面的有利于家庭的政策议程，以促进不同家庭的性别平等，使妇女和女孩能够在她们的生活中行使选择权和发言权，并保证她们的经济安全和人身安全。

II. 与妇女经济赋权和家庭赋权相关的数据

《报告》发布了一系列创新的与妇女经济赋权和家庭赋权有关的数据：人口变化趋势、婚姻状况趋势、家庭构成和生活安排等。这些数据直接反映家庭中的平等和正义，以及家庭与经济赋权和性别平等的关系。

III. 与妇女经济赋权和家庭赋权相关的政策建议

通过大量相关数据分析，结合《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一款对女性就业和社会保障权利的规定，《报告》明确提出了8项政策建议：



改变游戏规则的因素： 亚太地区女性与 劳动世界的未来



2.2 亚太地区女性在劳动世界的进步与挑战

国际劳工组织亚太局性别平等与反歧视高级专家乔尼·辛普森女士介绍了为纪念国际劳工组织100周年而专门编撰的《改变游戏规则的因素：亚太地区女性与劳动世界的未来》的报告（以下简称《亚太报告》）。她强调，劳动世界正在经历多重转变，但仍然存在顽固的性别差距，运行着旧有的游戏规则，如不加以解决，会加大经济发展的机会成本，加剧不平等。将劳动参与率的性别差距缩小25%，可能会使整个亚太地区的GDP增加3.2万亿美元。

《亚太报告》指出，女性在亚太地区经济中已成为一股动力，推动了亚太地区的减贫、教育、工业化、家庭收入和经济增长。尽管女性在经济中的表现十分活跃，但与女性作用和责任有关的社会规范和态度，以及认为女性工作价值低下的看法仍普遍存在。阻碍亚太劳动力市场性别平等的四项主要障碍是：

- 其一，直接或间接的歧视，包括性别、年龄、身份等歧视；
- 其二，无酬照料工作对妇女就业的限制；
- 其三，薪酬的性别差距；
- 其四，劳动世界基于性别的暴力和骚扰无处不在。

针对上述主要障碍，《亚太报告》提出了五方面改变“传统游戏规则”的做法：

- 第一，改变负面的性别规范和态度；
- 第二，扩大女性的发言权、代表性和领导权；
- 第三，承认和再分配无酬照料工作；

第四，确保在未来的工作和行业中女性享有公平机会和待遇；

第五，加强性别平等进程的问责。

《亚太报告》还从最低工资的规范、绿色就业、有薪照料工作、技术变革、STEM（科学、技术、工程和数学）工作、商业和管理、女性创业等七个方面，为亚太地区女性在未来劳动世界的发展提出建议。

2.3 中国70年妇女事业的发展与进步

中国国务院妇女儿童工作委员会办公室副主任张立女士，结合自己的切身体会，满怀激情地向会议报告了为纪念中华人民共和国建国70周年，中国政府刚刚发布的《平等 发展 共享：新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书。白皮书从九个方面彰显了中国妇女的进步成就以及中国的经验，即：

- 1) 中国高度重视并积极推进妇女事业发展；
- 2) 保障妇女权益的法治体系不断完善；
- 3) 妇女在经济社会发展中的半边天作用日益彰显；
- 4) 妇女政治地位显著提高；
- 5) 妇女受教育水平显著提升；
- 6) 妇女健康状况极大改善；
- 7) 妇女社会保障水平不断提高；
- 8) 妇女在家庭文明建设中发挥独特作用；
- 9) 妇女参与国际交流与合作日益广泛。



3

专题研讨二：

机会平等

与待遇平等

3.1 中国政府部门推进劳动世界男女平等的努力

中国人力资源和社会保障部就业促进司副处长薛鑫先生首先对中国政府促进妇女平等就业的法律政策措施进行了简要解读。

中国促进女性就业的法律政策分为两大类。**第一大类是促进妇女就业创业的政策**，包括：

- 1) 落实完善就业创业政策，积极拓宽女性就业渠道。
- 2) 加强全方位就业服务体系建设，向妇女提供政策咨询、职业指导、职业介绍等有针对性的服务。
- 3) 推动大众创业、万众创新，为妇女创业提供创业孵化、开业指导、金融支持等一条龙服务，开展妇女创业典型宣传，引导激励更多妇女创业。

第二大类是消除就业性别歧视，保障妇女平等就业权利的法律法规。从国际角度看，中国1980年批准加入了联合国《消除对妇女一切形式的歧视公约》，2006年批准加入了国际劳工组织111号《反对就业和职业歧视公约》。在国内，中国《宪法》对保障妇女各项权利做出规定，以基本法的形式确立了妇女的平等劳动权利；《妇女权益保障法》^(1992年制定、2005年修订)重申了男女平等基本国策，保障妇女享有和男子平等的劳动和社会保障权利；《劳动法》^(1993年)和《就业促进法》^(2007年)明确规定国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利，特别是《就业促进法》专设“公平就业”一章，对保障妇女平等劳动权利做出进一步的细化规定。中国政府和相关部门还陆续颁布实施了一系列行政法规和部门规章，国务院颁布了《女职工劳动保护规定》^(1988年)和《女职工劳动保护特别规定》^(2012年)，劳动部等颁布了《女职工保健工作规定》^(1993年)、《企业职工生育保险试行办法》^(1994年)、《就业服务与就业管理规定》^(2008年)，对妇女就业和女职工的特别劳动保护做出了具体的规定……基本形成了一整套关于保障女性平等就业权利的法律体系。

针对目前我国劳动力市场上仍然存在的“全面二孩”政策实施后日益凸显的就业性别歧视，今年2月，人力资源和社会保障部等九部门下发了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》)，这个文件可被看

作中国国家层面第一个针对解决就业性别歧视的专门文件。《通知》重点解决了招聘中的歧视问题，明确了六项禁止的歧视性做法，还明确指出了解决歧视行为的三个渠道。¹

3.2 中国工会促进劳动世界男女平等的努力

中华全国总工会女工部副部长唐晓青女士，介绍了中华全国总工会在促进性别平等方面所做的工作。

中国工会促进工作场所性别平等的主要做法包括：加强源头参与，开展普法宣传教育，促进用人单位建立健全工作场所性别平等制度和机制，协调处理工作场所性别歧视问题，推动建立家庭友好型工作场所。

在源头参与方面，开展了“《女职工劳动保护特别规定》贯彻落实情况”、“全面二孩政策下生育保险制度实施情况”、“企业性别平等机制建设”等调查。在开展普法宣传培训方面，着力提升用人单位、工会工作者以及男女职工的性别平等意识。2018年全总编制的《促进工作场所性别平等指导手册》，从就业机会、职业发展、薪酬待遇、生育保护、平衡工作和家庭责任、防治工作场所性骚扰六个环节，建立健全性别平等的工作制度。在推动建立家庭友好型工作场所方面，她们持续推进用人单位建立女职工休息哺乳室，为产后回归职场的女职工坚持母乳喂养提供支持；多方面开展职工子女的托管服

1 “六项禁止”即“六个不得”，指的是，各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招聘人员过程中，**不得**限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动情况除外)或性别优先，**不得**以性别为由限制妇女求职就业或拒绝录用妇女，**不得**询问妇女婚育情况，**不得**将妊娠测试作为入职体检项目，**不得**将限制生育作为录用条件，**不得**差别化地提高对妇女的录用标准。“三条渠道”指的是，通过人力资源市场监管、部门联合约谈和司法救济三条渠道，对用人单位等的违法歧视行为进行查处。

务；探索推动用人单位实施灵活工作时间、弹性工作时间、远程居家工作的方式，为生育女职工兼顾工作和家庭提供支持。

唐晓青还介绍了全总女工部下一步的工作设想，一是进行企业男女职工用工成本差距状况的调查，进而推出生育保护成本社会化分担的建议；二是编制《消除工作场所性骚扰的指导手册》，推动用人单位建立防治职场性骚扰的机制，积极回应国际劳工组织190号公约；三是推动《促进工作场所性别平等指导手册》中性别平等规范的落实。

3.3 中国法律界推进就业领域性别平等的努力

中国法律研究界代表、中国政法大学刘小楠教授首先肯定了中国在劳动世界性别平等方面的进步。

对于政府的工作，刘小楠通过参加九部门《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》的制定，感受到中国对政府对工作场所的性别平等问题的重视，认为《通知》有五方面亮点：

- 1) 在中国目前尚无就业歧视的法律定义时，进一步明确了就业性别歧视的判断标准。
- 2) 通过规定联合约谈机制、加大行政管理部门监督和处罚力度、健全司法救济，建立健全了维护劳动者平等就业权利的制度。
- 3) 强调加强就业服务，帮助职工家庭解决后顾之忧。
- 4) 强调开展宣传、引导，强化舆论监督。
- 5) 强调加强组织领导，明确了各部门的职责，分工协作，齐抓共管。

《通知》发布后，推动了省市一级防治就业招聘环节性别歧视工作的开展。

司法领域的工作也有进步，比如近年出现的一些就业性别歧视的诉讼获得了胜诉，2018年年底，最高法院还增加了“平等就业权纠纷”和“性骚扰损害责任纠纷”两个案由，对于维护就业领域的性别平等有非常积极的作用。

刘小楠同时认为，虽然我们在就业性别平等方面有了进步，但问题仍然明显。针对就业领域制度层面和实践层面的问题，我们长期以来一直倡导和推动中国出台一部专门的《平等法》或《反就业歧视法》，早在2008年就组织起草了“反就业歧视法专家建议稿”。我们希望规定就业歧视定义、种类、范围，明确同等价值工作获得同等报酬的原则；明确生育保障措施，政府、用人单位、男女劳动者共同分担生育成本；鼓励企业为哺乳期的女性和有家庭责任的男女职工，提供灵活的工作时间支持；建立防治性别歧视、暴力和性骚扰的管理机制；加大对性别歧视行为的处罚力度，把禁止性别歧视纳入劳动保障监察的范围；修改男女不同龄退休的政策，科学规定女职工劳动禁忌范围等等，从根源上解决就业性别歧视问题，确保男女劳动者能够获得公平的就业机会和职业发展。

本专题的讨论主要集中在两个问题上：

1. 关于女性的用工成本。

与会者对全总即将进行的“企业用工成本性别差异化研究”非常感兴趣，关注焦点在于：用工成本应由什么构成？用工成本如何分担？

关于用工成本的构成。唐晓青说，我们在调研中发现，用工成本是影响职场性别平等、特别是女性择业和职业发展的重要因素之一。经济成本是一个方面，女性的生育保护是其主要构成因素，包括生育假期的工资，生育的医疗费用，对女职工及其配偶和家庭关爱的成本，还有一些替代人工成本。除经济成本外，还应考虑时间成本，新招职工不能马上开展工作，需要时间培训和实习。

薛鑫认为，我们是从相对低端岗位和高端岗位两方面来研究用工成本及其影响的。相对低端岗位的成本主要是经济成本。高端岗位分两块，一块是体制内²的工作，其最主要的不在经

2 体制内是指在国家机关、企业、事业单位等的组织制度中起主导作用的单位，也泛指公务员、国企编制内员工或公共部门人员等代表国家权力或依靠国有资产获得收益的群体，其优势是工作的稳定性、福利的优厚性，以及社会的主导性。

济成本，而在于岗位缺失对单位运转造成的成本。对于体制外³的高端岗位，一般是高级技术、高级管理岗位，这种岗位目前发展非常迅速，女性离职重返岗位后，对胜任岗位也会造成很大影响，所以不仅是单纯的经济成本问题。

关于成本分担。代表们几乎都同意不能仅让用人单位和女性本身承担经济成本。一些效益较好的国企可以通过内部消化、人力资源安排，去承担女职工离开岗位后的津贴、补贴、奖金等。

II. 关于立法和法律责任。

有参与者提出，从2008年起社会各界就讨论了《反就业歧视法(专家建议稿)》，另外，中国加入和批准国际劳工组织111号公约(《反对就业和职业歧视公约》)已经十几年了，根据《公约》要求，应有国内相应的立法。在这期间，每年“两会”都有这方面的提案，国家层面对于制定《反就业歧视法》，最新的态度是什么？有没有时间表？

对此，薛鑫简要回答：我们是在积极推进，体现在几个方面：

- 1) 相关的法律出台必须以政策先行进行探索，具备条件后逐步上升到法律。
- 2) 立法需要全社会具有高度的共识，关于反对就业的性别歧视，目前中国社会的意见不统一。

薛鑫提到，我们《通知》里已经明确规定了法律责任，如果企业发布的招聘信息中含有性别歧视内容，是有严格的执法程序和法律后果的，可以通过法院起诉，这是硬性的。此外还有软性的，就是联合约谈。可以是劳动部门、工会、妇联三个部门联合约谈，也可其中一个部门单独约谈。

刘小楠认为，中国目前反歧视的法律法规和规范性文件有一个通病，原则性、纲领性、口号性的内容较多，缺乏法律责任，缺乏问责机制。九部门的《通知》规定了5万元的行政罚款，这个处罚太轻了。

3 体制外泛指上述体制内以外的单位和群体，其更多表现出灵活性，随之而来的还有风险性、低福利性，对社会或所在单位的影响力较弱。



4 专题研讨三： 同工同酬 与妇女赋权

何评价男性或女性从事的工作价值，例如警察和护士的工作价值，其实是很困难的，我们缺乏这样的评估系统。

如何评估工作价值？王莉莎认为，应该根据四项性别中立的原则来评估工作的价值：

- 1) 工作的资质和能力；
- 2) 实行工作要求所需的具体的努力；
- 3) 责任；
- 4) 工作环境。

在分析同值同酬时要确保这四项原则。国际劳工组织性别中立的价值评估有相应的分析工具，依加拿大的实践经验总结制定，四项性别中立的政策原则，在加拿大国家层面已经证明是有效的。此外，去年冰岛建立了一个薪酬平等标准，瑞士政府也提供了在线薪酬自我评估工具。

4.1 关于同工同酬的讨论

国际劳工组织反歧视高级技术官员王莉莎女士，首先向会议介绍了同酬国际联盟 (EPIC)。这是国际劳工组织、联合国妇女署和经济合作与发展组织 (OECD) 共同发起的一项倡议，联盟与各利益相关方共同合作，采取具体措施，加速缩小性别薪酬差距，实现薪酬公平，促进《2030可持续发展议程》目标8“体面工作和经济增长”，尤其是具体目标8.5，实现同工同酬。

王莉莎说，全世界平均而言，女性薪酬比男性低20%左右，到目前为止，还没有一个国家实现性别薪酬平等。人们的刻板印象是导致薪酬性别不平等的主要障碍

同酬方面的国际公约都强调两个基本原则，一是**同工同酬**，资质相同的男性和女性，在同等条件下从事相同或类似工作，获得同等报酬。二是**同等价值的工作获得同等报酬**，女性和男性从事不同的工作内容，但客观标准（资质、努力、责任和工作条件）具有同等价值，获得同等薪酬。

对于第一类“同工同酬”，与会大多数人认为，无论是从法律上还是从实践上讲，中国不存在同工不同酬的问题，无论是普通管理者还是高管、医生还是护士、体力劳动者还是脑力劳动者，不是按照性别，而是按照工种、职称或岗位取酬的。若说有同工不同酬，倒是存在正式工和劳务派遣工（或临时工）、编制内和编制外等问题，不是性别歧视的问题。

王莉莎回应说，在法律中只规定同工同酬，而不讨论同等价值工作同等报酬的问题。。很多国家批准了100号同酬公约，但对于工作价值的看法，并没有得到各国的充分理解。我们确实需要基于工作价值，而不是性别，来支付薪酬。

有代表认为，中国的薪酬性别差距，主要是因为女性集中在低收入行业所致。但又提出，如

4.2 中国企业联合会推进性别平等的进展和挑战

中国企业联合会牛志强处长介绍了该机构促进性别平等的工作。他们与国际劳工组织北京局合作编写的《性别平等与企业》雇主手册，从企业社会责任的角度，提出工作场所性别平等的行为准则；中企联在青岛、重庆、南京、常州等城市进行了企业培训，邀请国际劳工组织专家介绍国际劳工标准，特别是111号公约。

我们进行的中国企业性别平等调查发现：

首先，高管在促进性别平等方面发挥着重要作用，特别中小企业，没有高管的重视就无法促进性别平等。

第二，性别平等应纳入企业战略规划中，从人员的招聘、培训，到职工的升迁、薪酬等。

第三，对女性劳动者的特别保护也应纳入企业政策，特别是人力资源政策。第四，对于暴

力和骚扰,应有防治指南,但当时调查很困难,这方面仍面临很大挑战。

最后,我们也发现女性花在无酬家务劳动上的时间是男性的3倍。

牛志强认为,一些大的国企或单位做得还是比较好的,中小企业有一定困难。因此需要政府分担生育负担,而不应仅让企业承担所有成本。另一个挑战是缺乏完整或全面的性别敏感的数据,以致我们难以设计出有针对性的政策,并把这些政策提供给相关政府部门,制定相关措施,甚至法律。

4.3 联合国妇女署推动企业性别平等的工作

联合国妇女署中国办公室项目经理林加蕾女士介绍了妇女署在推动企业性别平等方面的工作,特别是“赋权予妇女原则”。这是联合国妇女署和联合国全球契约办公室2010年共同开发的一套面向企业的性别平等标准,包括七项原则(以下简称“七项原则”):

- 1) 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等;
- 2) 尊重并支持人权和无歧视原则,平等对待所有男女员工;
- 3) 保障所有男女员工的健康、安全和福祉;
- 4) 加强对女性员工的教育、培训,促进其职业发展;
- 5) 推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式;
- 6) 通过社区行动和宣传促进性别平等;
- 7) 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况。

举例来说,“七项原则”包含平等和无歧视原则:涉及到计算同工同酬时,不仅包括每小时或每个月的收入,也要求把其他福利,如保险或奖金都考虑在内;在企业供应链中赋权妇

女,一方面鼓励企业选择供应商时,更多关注女性企业,给她们平等的机会,另一方面鼓励企业面向供应商,推动性别平等政策,发动更多企业共同支持性别平等;企业在市场营销时,消除广告中的性别刻板印象,共同传递性别平等的理念。总之,“七项原则”不仅在工作场所,也在市场和社区赋权妇女。基于这套原则,联合国妇女署联合其他合作伙伴开发了性别平等自测工具,企业可以据此自评并获得改进建议。

4.4 女企业家赋权

木兰汇公益基金会秘书长蒋秋榕女士与大家分享了女企业家赋权方面的经验。2016年木兰汇公益基金会成立,我们看到经济领域中女性的力量越来越强大:

首先,从2009年到现在,中国女企业家的占比从25%提高到30%多了,越来越多的女性愿意挑战创业,开办企业。

其次,女性意识的崛起也是非常明显的。很多女性愿意承担更多的责任,有远大的抱负,且能够付诸行动。

第三,在处理各种关系,解决困难,突破困难方面,女性有越来越多的技巧和方法,她们更愿意互相分享互相帮助,这些好的变化还有很大的提升空间。

我们2017年的调研发现,中国高管中女性只占10%,我们希望这个数字继续提高。我们也希望跟男企业家合作,推动他们更多参与到联合国妇女署的“赋权予妇女原则”中。

蒋秋榕说,女企业家遇到的大部分挑战其实跟所有企业家遇到的挑战一样,但也有三点不同:

- 1) 她们还有对自己的不自信;
- 2) 她们的社会网络和资源比较欠缺,导致她们拓展新市场时遭遇困扰;
- 3) 传统的社会性别范式对她们仍有影响。



5

专题研讨四：

平衡工作
和家庭责任

5.1 关于平衡工作和家庭责任的政策研究

中华女子学院教授刘伯红分享了她们在国际劳工组织支持下做的“工作和家庭的平衡：中国的问题与政策研究”。

她首先分析了近40年中国人口和家庭的发展变化趋势：

- 1) 家庭规模小型化。从50年代初期中国家庭平均人数5.3人到2012年3.0人。
- 2) 人口老龄化。中国人口平均预期寿命，从解放初期的35岁，到2015年的76.34岁，子女是失能老人最主要的照料者。
- 3) 总和生育率下降。40年前是妇女想生，政府不让生，现在是政府让生“二胎”，但妇女不一定愿意生，妇女的总和生育率仍未达到政府希望的“替代水平”（2.2左右）。
- 4) 家庭抚养比下降。1982年中国家庭的总抚养比62.6%，2008年下降为37.4%，其中少儿抚养比下降了，但老人抚养比上升了。

中国家庭规模变小、家庭中孩子减少、家庭抚养比下降，都应带来家庭照顾的减少；但老龄化、人们对幸福生活和独生子女的期待、家庭中男性挣钱压力的增大，统统转化为对妇女家庭角色的更深期待，并延伸到对上代女老人的期待。

刘伯红又回顾了40年来公共服务政策由计划经济向市场经济的转化。

1. 中国企业制度的改革，将企业公共服务的职能转给了社会、市场和家庭。企业成为自负盈亏的经济实体，企业的公共服务功能日益弱化。
2. 政府有限的公共服务投资没有覆盖女性的生育和家庭照顾，加剧了公共服务资源分配的不均衡和企业的负担。
3. 政府实施的以市场为导向的多项福利政策改革，加重了有家庭责任的劳动者工作和家庭的负担。

4. 与市场经济相适应的企业政策和文化，不利于为有家庭责任的劳动者减轻工作与家庭的负担。向市场经济转轨，使企业名正言顺地追求经济效益，而把劳动者的家庭责任看作是与企业无关的个人私事。在无序竞争下，“996”⁴、“床垫文化”等超时工作现象普遍存在，休假制度名存实亡。

这些制度政策变化产生的影响，首先，加剧了劳动者平衡工作和家庭的矛盾，带来女性劳动参与率的下降，影响国民经济的发展。其次，女性经济地位的下降，会导致社会地位和家庭地位随之下降，也会带来女性的边缘化和贫困化。更重要的是，它会使“男主外女主内”的社会文化代代相传。它也会带来质疑：中国的性别平等事业是否与中国经济社会快速发展同步增长？

因此，她提出

- 1) 政府应承担起为有家庭责任的男女工人缓解工作和家庭矛盾的主导责任；
- 2) 尽快将保育事业、养老事业和家庭服务事业纳入政府的公共服务范畴；
- 3) 拓展社会保护，通过社会保险、现金补贴、照料补贴、就业项目保障、退休金、假期等政策，为有家庭责任的劳动者减轻无酬照料的负担；
- 4) 加强“以人为本”城乡规划和基础设施建设，减轻劳动者的生活负担和照料压力；
- 5) 鼓励企业（含用人单位）履行社会责任，为有家庭责任的员工提供工作和照顾家庭的便利；
- 6) 改变“男主外女主内”的文化传统，鼓励家庭责任共担，特别是各级领导率先垂范；
- 7) 加强分性别统计和研究，等建议。

4 “996”指的是上午9点上班，晚上9点下班，一周工作6天。“五加二，白加黑”前者指的是5个工作日加上2个休息日，每周工作七天，后者指的是白天加上黑天（晚上）都在工作。

5.2 中国家庭服务事业的政策与发展

中国劳动和社会保障科学研究院政策仿真研究室主任张一名女士，就“护理经济和家庭服务政策”作专题发言。在中国全面二孩政策的实施、人口结构老龄化的推动下，居民对月嫂、育儿、看护等家政服务的需求大幅度提升。《中国家政服务业发展报告(2018)》显示，我国家政服务业产业规模继续扩大，连续保持20%以上的年增长率。2018年，我国家政服务业的经营规模达到5762亿元，同比增长27.9%，从业人员总量超过3000万人。目前，中国家政服务业已形成从员工→企业/平台→家庭消费者的产业链，并迎来“互联网+家政服务业”新机遇，但同时也存在小、散、乱、弱的状态，面临品牌化比例低、家政服务市场无序竞争，行业诚信不足，

家庭服务质量跟不上产业发展速度，家政工服务质量不能满足家庭需求等问题

基于这些情况，根据《国务院办公厅关于促进家政服务业提质扩容的意见》，她提出了12条行动计划，包括：

1. 支持院校增设一批家政服务相关专业。
2. 支持一批家政企业举办职业教育。
3. 提高失业保险基金结余等支持家政培训的力度。
4. 加大岗前培训和“回炉”培训工作力度。
5. 员工制家政企业员工根据用工方式参加相应社会保险。
6. 灵活确定员工制家政服务人员工时。
7. 对员工制家政企业实行企业稳岗返还和免费培训。
8. 加强社保补贴等社会保障支持。
9. 畅通家政从业人员职业发展路径。
10. 表彰激励优秀家政从业人员。
11. 建立家政服务城市与贫困县稳定对接机制。
12. 推广使用家政服务合同示范文本。从而联合多个相关部门，推动家政服务业的健康发展，满足家庭日益增长的旺盛需求。

5.3 关于“二孩政策对妇女就业影响”的研究

甘肃省委党校法学教研部副主任何志春教授，就“二孩政策对女性就业的影响”研究做了演讲。这是甘肃省委党校在联合国妇女署2017-2019“中国社会性别研究与倡导基金”支持下做的项目，主要工作分三个部分：

- I. 大样本的问卷调查、多方面的访谈和专业的数据统计，发现二孩政策的执行情况和影响；
- II. 大范围的干部培训和政策宣讲，提高性别平等的意识；
- III. 产出了系列化研究成果，除论文、论著外，推动了甘肃省人力资源和社会保障厅等七部门联合下发了《甘肃省促进女性公平就业工作的意见》(以下简称《甘肃省意见》)，进一步促进全面两孩政策的落实与女性职业发展。

何志春重点介绍了调查发现的问题：

第一，育龄妇女的二孩生育意愿明显偏低，想生二孩的仅为22.6%，不想生的超过48%，没想好的为29%。

第二，“要二孩”和“要工作”之间存在明显冲突，在“为了生育第二个孩子，您是否愿意放弃自己的工作”单项选择中，60%的育龄妇女选择“不愿意”，且孩子越多选择此项的比例越高。

第三，生育二孩对女性工作带来直接威胁，在“您认为生二孩对自己职业发展有何客观影响”的多项选择中，25%的育龄妇女选择了“被迫放弃工作”，高达72%的育龄妇女选择了“精力有限，无法在工作上投入太多”，21%选择了“升职受到限制”，18%选择了“降低待遇”，13%选择了“调换岗位”。

第四，从女性的政策需求上看，对“您希望丈夫的育儿假应该是多长时间”的回答，受访的育龄妇女选择“3到6个月”和“6个月以上”的加起来超过85%，反映了她们对男女共同承担家庭责任的强烈而普遍的诉求。

第五,保障女性平等就业权的既有法律法规政策尚不落实。单位落实生育者产假的不到一半,为育龄女性员工缴纳生育保险费的单位不到1/3,这两项结果令人深感忧虑!

单位落实生育者产假的不到一半,为育龄女性员工缴纳生育保险费的单位不到1/3,这两项结果令人深感忧虑!

针对上述调查结果,何教授提出如下政策建议:

第一,建议甘肃省制定和完善基于社会性别视角的统计指标体系,使两性在经济社会各领域发展中的贡献可以量化。

第二,加强和完善男女平等基本国策和全面两孩政策,落实促进女性公平就业的国际公约,加强相关法律政策的宣传和培训,尤其把民营企业、社会组织和中低收入者作为宣传和培训的重点。

第三,借鉴国际经验,完善保障女性平等就业权利的法律政策法规,例如实行男性育儿假制度,产假弹性制度等,鼓励男女共担生育责任。

第四,对女性集中的用人单位及女性员工达到一定比例的用人单位,制定针对性和操作性更强、更加具体的友好政策,减免一定比例的税费。

第五,通过奖励补偿和分摊等办法,逐步加大政府对生育成本的承担比重,切实减轻育龄妇女、就业单位因女性产生的用工成本。

第六,对25岁到34岁的生育人群和中低收入生育人群,加大经济保障的支持力度,缓解生育和养育孩子的家庭压力。

5.4 IBM建造家庭友好型环境的良好实践

IBM大中华区企业责任部总经理陈慧纯女士,分享了IBM公司实施对家庭友好政策的良好实践,IBM的包容性文化可以追溯到20世纪初,一直持续到今天。1953年9月21号,IBM的总裁正式发表了一封“机会均等政策”的信,强调公司用人有才,不分种族、肤色和信仰。

- 1899年,IBM首次雇用了三位女员工,这比美国女性获得投票权早了20年;
- 1935年,IBM正式实现了男女同工同酬;
- 1943年,任用了第一位女性副总裁;
- 从1980年代开始,IBM陆续推出了包括带薪产假,生育女性工作权,保护不同性别倾向员工的各项政策,IBM也因此多次获得最受员工欢迎和最适合女性工作公司的殊荣。

她结合自己的经历,详细介绍了IBM如何帮助员工打造一个健康的、兼具工作和生活平衡的、符合员工需求的各种政策和做法,如公司社团的支持、女性健康关怀、弹性工作生活、女性多元角色议题、员工福利方案等几大板块,不仅惠及女性,还包括男工以及他们的家人。

同时,IBM深耕于企业社会责任,使社区女性获得与男性同等的机会和服务。通过高等职业教育、数字化赋能、企业全球志愿服务队等多项活动,赋能社区女性,使她们缩小数字化鸿沟。

最后,陈慧纯用IBM女首席执行官Ginni Rometty的话作为她讲话的结束语:

价值观、文化、环境对于公司和员工而言不可或缺,像阳光、空气和水一样,它“使IBM成为客户和世界上最重要的公司,这是一个崇高的目标,是我们的遗产”。

陈经理说,这绝对不应是IBM一家公司能够做到的,我们希望能够与更多企业,更多有情怀的志愿者一起努力,创造一个更美好的世界。



strong hands
stop
violence
against women
and girls

6

专题研讨五：

消除劳动世界
的暴力和骚扰

6.1 简述国际劳工组织190号公约和206号建议书的主要内容

国际劳工组织亚太局性别平等和反歧视专家乔尼·辛普森介绍了新公约190号《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》和206号《关于消除劳动世界的暴力中和骚扰的建议书》(以下简称《建议书》)的主要内容。劳动世界中的女性其实是在不成比例地、更容易受到暴力和骚扰的影响。《公约》和《建议书》的通过是为劳动世界中发生的暴力和骚扰事件建立法律上的应对机制。

《公约》的创新之处在于：它是关于劳动世界暴力和骚扰的首批国际标准；《公约》具有前瞻性和突破性，考虑了工作不断变化的性质及暴力和骚扰的根本要素；也标志着国际劳工组织下一个百年的开启。

《公约》的核心原则：

第一，尊重、促进和实现人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界，这是一个核心原则。

第二，采取一种具有包容性、综合性和性别敏感性的方式。

第三，承认政府、雇主和工人区别而互补的作用和职能，同时考虑到各自职责的不同性质和程度。

第四，尊重、促进和落实工作中的基本原则和权利，并促进体面劳动。

第五，保证平等权和非歧视，包括女性劳工以及弱势群体。

这些核心原则包括保护所有部门的劳动者，不论是正规经济还是非正规经济，城市还是农村。

在劳动世界解决暴力和骚扰方面，《公约》和《建议书》建立了预防和保护、执法和补救、指导和培训三大战略并做出详细规定。

6.2 简述中国针对工作场所暴力和骚扰的政策和立法

中华女子学院刘明辉教授首先梳理了国内针对工作场所暴力和骚扰的政策。在国家纲要方面，她简述了《中国妇女发展纲要(2011-2020)》第七个目标“妇女与法律”中关于防止性骚扰的规定。在地方指南方面，她列举了《深圳经济特区性别平等促进条例》(2012年)第22条关于防治性骚扰的定义、处理流程和罚则。在行业准则方面，她介绍了中国纺织服装行业社会责任行为准则关于防治性骚扰与虐待行为的规定。在企业规约方面，除跨国公司已经从境外带来的规制外，她列举了河北省衡水市老白干酿酒集团等企业相继推出的防治工作场所性骚扰机制。

关于防治工作场所暴力与骚扰的步骤，刘明辉认为应包括如下内容：

1. 制定预防为主方针，纳入企业员工手册；
2. 设置专门机构，明确管理者的职责；
3. 制定处理暴力与骚扰的投诉流程；
4. 加强宣传、教育和培训工作；
5. 定期检测防治暴力与骚扰机制的运行状况；
6. 纳入企业社会责任管理体系；
7. 纳入劳动合同与合作协议。

刘明辉接着回顾了关于针对工作场所性骚扰的中国有关立法，即：

1. 2005年修订《妇女权益保障法》，增加了第40条“禁止对妇女实施性骚扰”和第58条“对性骚扰或家庭暴力的惩治”。
2. 2012年国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》第11条“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”的明确规定。
3. 2018年《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》，增加了“性骚扰损害责任纠纷”的案由等。

对此,她提出以下立法建议:

1. 改变单一性别保护的立法模式;
2. 明确暴力和骚扰的定义;
3. 细化雇主义务;
4. 明确雇主责任和免责情形;
5. 请求行为人承担民事责任,
6. 在《反家庭暴力法》中,建议把“用人单位”增加为“义务主体”等。

关于近期工作目标,刘明辉希望促进中国政府签署和批准190号《公约》,据此出台人力资源和社会保障部颁标准,最高法院出台司法解释,工会和行业协会制定相关指南,并组织培训和宣传,推广用人单位的良好实践。关于远期工作目标,刘明辉希望制定中国的《工作场所暴力与骚扰防治法》。

6.3 简述《解决劳动世界中妇女的暴力和骚扰手册》的主要内容

联合国妇女署北京办公室青年项目官员李硕先生介绍了国际劳工组织和联合国妇女署合作开发的《解决劳动世界中妇女的暴力和骚扰手册》(以下简称《手册》)。他说,让妇女免于遭受劳动世界中的暴力和骚扰,是一项被联合国及其各成员国认可且捍卫的基本人权。对于如何应对这些暴力和骚扰,各国的情况、知识和能力储备也各不相同,但我们都要通过法律、政策和具体项目,将承诺加以落实。

《手册》强调了雇主在应对并解决劳动世界中女性遭受的暴力和骚扰上有义不容辞的责任和义务。具体包括:

1. 制定并实施有效应对暴力和骚扰的人力资源政策;
2. 将暴力与骚扰的预防与应对纳入职业安全和健康的范畴;
3. 建立行之有效的投诉程序与机制;
4. 为受害者和幸存者提供救济与支持;
5. 明确并追究施暴者的责任;
6. 开展相关培训,提升企业和行业意识,提高雇主、雇员和全行业积极应对和预防暴力和骚扰的能力;
7. 积极监测和收集与暴力和骚扰有关的分性别数据;
8. 制定工作场所的预防策略。

《手册》最后也是最重要的章节是“解决源头问题”。除了政府、雇主和社会各界需要立刻采取的行动,长期的、改变社会风气和规范的行动也是必不可少的,因为他们会改变整个社会如何看待性别关系,改变社会意识和认知体系里根深蒂固的性别刻板印象,消除性别歧视,从源头上制止性别暴力。《手册》对于如何解决根源性问题提出了具体、切实且适用于各个社会的建议,包括:

1. 改变工作场所的社会规范和权力关系;
2. 重新定义各个行业的权利分配模式,鼓励男女共享与职业发展相关的资源与机会;
3. 为女性创造更多的领导岗位,鼓励更多女性成为领导,提升妇女的话语权和能动性;
4. 在职场开展其他有关消除一切形式基于性别的歧视与暴力的行动。

最后,《手册》引用联合国古特雷斯秘书长的话作为结尾,“直到以妇女和女童为代表的全世界的一半人口能够摆脱恐惧、暴力和日常的不安全感时,我们才能真正的生活在一个公平和平等的世界中”。

6.4 从实际工作者的角度,讨论中国劳动世界暴力与骚扰存在的现状、挑战与解决途径

西城区人民法院一庭的助理审判员于宁女士认为“应对和破解职场性骚扰,用人单位请先行慎行”。西城法院劳动争议庭是在2014年成立并开始专业化审判的,迄今受理的数万件劳动争议类案件中,涉及到女性案件的比例达到了41.68%。一方面说明女性在职场已经撑起了半边天,成为经济和社会发展的主要力量;另一方面也说明继续推进妇女合法权益司法保护的必要性和重要性。通过对中国裁判文书网搜集到的199件含有“职场性骚扰”关键词的劳动争议案件进行分析发现,从时间看,这类案件呈逐年上升趋势,2010年有1件,2013年有5件,2014年上升到21件,2018年攀升到40多件;从地域看,广东、上海、江苏、北京居多,都在30件左右,其他省市地区一般都在5件以下;从审判程序看,一审案件有117件,二审案件有80件,高级法院再审案件只有2件。值得注意的是,在117件一审案件中,涉及到职场性骚扰实体问题的仅占33.3%。虽然多半数的用人单位专门制定了关于性骚扰的规章制度,但在这些案例中,用人单位以性骚扰为由解雇员工的胜诉率大约只有30%。

导致上述结果的主要原因是:

第一,证据严重不足。在被用人单位认定违法解除的案件中,没有足够证据证明确实发生过性骚扰行为的情形占到75%。

第二,受害人和加害人的态度暧昧,员工的行为不构成性骚扰,或者没有达到性骚扰的认定标准的案件占19.4%。

第三,用人单位的解除行为不符合解除的约定。

为了促进企业和用人单位运用法律惩治职场性骚扰行为,于宁建议:

第一,用人单位要重视防治职场性骚扰的重要性和必要性;

第二,完善规章制度,制定行之有效的流程规范,并将相关规定和救济渠道及时有效送达劳动者。

第三,用人单位在涉及性骚扰举报进行调查时,要高度重视相关证据的收集和固定。

第四,用人单位辞退涉及到性骚扰的员工,应将解除劳动关系的通知送达给本人,如用人单位有工会,解除行为要经工会同意。

第五,对于员工的投诉举报一定要谨慎甄别。

北京协和医学院公共卫生学院的张敏教授分享了在医疗领域健康防护和防治暴力方面的实践。她们与国际劳工组织合作,引入新的框架和工具,编写中国医护人员的职业健康指南和手册在更大的层面上倡导与培训,推动中国医疗领域职业安全健康体系的建立。

源众家庭与社区发展服务中心主任李莹律师分享了她们长期从事的防治职场和家庭中对妇女暴力的工作经验。

在研究方面,2018年源众发布了《中国防治职场性骚扰法律与司法审判案例研究报告》,发现的主要问题:

1. 职场性骚扰案件在我国总案件数中占比极低。
2. 与职场性骚扰发生率相比,进入诉讼程序的案件极少。
3. 职场性骚扰案胜诉率低。

由此提出建议:

1. 进一步完善涉及职场性骚扰规制的法律法规。
2. 加强针对职场性骚扰议题及相关法律法规的宣传、培训,以有效激活现有的法律和机制。
3. 优化审判团队,细化裁判标准。
4. 完善社会支持系统,以促进受害人打破“沉默文化”,寻求司法救济,维护自身权益。



7 后续行动

7.1 简要分析

根据研讨会所介绍的推进劳动世界性别平等和妇女赋权的国际框架与基本原则以及五个专题的讨论,结合中国劳动市场和性别平等工作的实际状况,本次会议讨论的重点在如下六个方面:

第一,关于就业机会的平等

2019年2月,人力资源和社会保障部等九部门下发了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,被看作中国国家层面第一个针对解决就业性别歧视的专门文件。在2018年中央经济工作会议上,习主席和李总理都提到要解决劳动力市场性别歧视和身份歧视的问题,这是改革开放以来的老问题了,只是因为“全面二孩政策”实施后更加凸显。人保部等九部门的《通知》千呼万唤始出来,可惜仅仅针对招聘环节(所谓“一个环节”)。

甘肃省委党校的调查发现,《女职工劳动保护特别规定》颁布已经7年,单位落实生育假产的不到一半;《社会保险法》已经颁布9年,为育龄女工缴纳生育保险的单位不到1/3,这两项数据说明用人单位比较普遍地不承担女工劳动保护的责任,性别歧视和侵权行为并非仅仅发生在招聘环节。

就业平等并非仅存于进入劳动力市场之时,应包括整个职业生涯,体现在职业发展、薪酬待遇、生育保护、职业安全、工作和家庭责任、职场暴力和骚扰、退休、社会保障等方面,正如专家们所呼吁的制定《反就业歧视法》,加大违法的惩罚和问责。尤其是提高政府主管部门的责任意识和能力,加大雇主培训和能力建设的力度。

第二,关于薪酬的平等

关于中国职场薪酬不平等的问题,还没有被更多与会者认识到。大多数人都认为,中国职场执行的就是“同工同

酬”,薪酬不平等的情况仅存于体制之外,看不到女工因集中在收入较低的岗位和职业上引起的收入性别差距。最重要的是,“同等价值获得同等报酬”的含义,还没有被中国三方机制、学术研究界、中国妇女组织所理解和认识。

第三,关于消除劳动世界的暴力和骚扰

正如讨论中企联的代表所说“对于暴力和骚扰,当时调查很困难,大多数公司、企业都不愿意跟我们分享这种信息”;源众家庭与社区发展服务中心的调查也发现,职场性骚扰案件在我国案件总数中占比极低,进入诉讼程序的案件极少,胜诉率低等特点。这些信息说明,在中国职场和司法系统,性骚扰基本上还是“沉默的文化”。

此外,尽管最高人民法院2018年12月,增加了“性骚扰损害责任纠纷”的案由,但讨论中代表们争议最多的还是与职场性骚扰相关的法律问题,例如,举证责任分配、精神损害赔偿、性骚扰与性贿赂界限、企业连带责任等,说明与性骚扰相关的法律规制十分欠缺。

上述情况说明,对中国贯彻执行190号公约是一个巨大的挑战。

第四,关于平衡工作和家庭的矛盾

在全球妇女运动强烈呼吁“重新分配家庭责任和无酬劳动”“家庭可能是侵犯妇女和女童权利、压制她们声音的场所”的背景下,中国妇女正在被强调更多地担负起家庭责任,发挥妇女在家庭中的“特殊”作用。她们无声的抵制更多是在政策放开生育二孩时拒绝生育,坚持在社会发展领域施展才华。

因为政策放开后过低的妇女总和生育率才引起政府在支持育儿方面的注意,2019年4月国务院办公厅发布了“关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见”,或多或少对幼童的母亲有所

帮助。但政府是否认识到将无酬劳动的责任分配给妇女，会限制妇女的发展权、就业权、社会保障权和选择权等，同时也规避了政府在消除对妇女一切形式歧视上的责任。促进政府和男性分担平衡工作和家庭的责任是另一个巨大的挑战。

第五, 关于传统观念的改变

男女平等始终写在中国共产党的旗帜上, 但对男女平等含义的理解却与当今国际社会定义的社会性别平等有所不同。很多人把变相的“男主外女主内”, 即“让男人做适合男人的工作, 让女人做适合女人的工作, 男女各自发挥自身优势”当成男女平等, 从未认识到对传统角色定型进行挑战, 甚至将法律政策的制定建立在传统角色分工的基础上, 形成对女性的系统性歧视。在倡导马克思主义妇女观时, 未能与时俱进地吸收借鉴社会性别平等的理念, 科学分析阶级对抗消失后由市场分化加剧的性别不平等和歧视现象。

第六, 关于基于性别的统计数据和研究

中国国家统计局自2008年起, 正式出版了中国妇女儿童状况的年度统计资料, 其中有一些分性别的数据统计。但与当今中国社会发展状况和国际标准相比, 统计口径和数据就明显不足了。此外, 对政策法律社会发展规划与妇女女童状况的社会性别研究就更少了, 一些所谓研究报告也往往存在“报喜不报忧”或“浮皮潦草, 不解决问题”的弊病。加强分性别的数据统计和性别平等关切问题的研究, 成为与会代表们的需要和期盼。

7.2 后续活动建议

第一, 继续广泛深入地宣传和倡导联合国有关劳动就业和性别平等的文书、框架和标准。将其中重要的文书翻译成中文, 广为宣传散发, 举办相关的培训、研究和研讨, 将其主要价值、理念、标准和做法传播到中国社会, 特别是决策者、研究者和行动者。

第二, 利用中国政府即将制定《中国妇女发展纲要(2021-2030)》的时机, 开展研究交流, 推动将国际社会性别平等的指标和《2030可持续发展议程》、《北京行动纲领》、《消除对妇女一切形式歧视公约》的相关目标或指标纳入其中, 提高中国妇女发展的水平。

第三, 利用2020年北京+25的机会, 加强对《北京行动纲领》关切领域的回顾和评估, 促进中国政府加速《行动纲领》的实施。

第四, 利用2020年北京+25的机会, 推动政府批准和加入国际劳工组织的156、183、190公约。

第五, 加强中国性别平等和妇女赋权关切问题的研究, 为立法决策宣传倡导提供支持, 培养社会性别专家队伍, 特别是有理想有能力的年轻一代。

