



欧洲委员会

# 2023年 欧盟性别平等 报告



司法与消费者  
权益总司

印刷：比利时Bietlot

本文字稿于2023年XXXXXX完成

本文件不代表欧洲委员会（European Commission）的官方立场。

卢森堡：欧盟出版局，2023年版权所有©欧洲联盟，2023年  
© European Union, 2023

欧洲委员会各种文件的重复使用政策，依照欧洲委员会2011年12月12日作出的关于欧洲委员会文件重复使用的第《2011/833/EU号决定》（《欧盟官方公报》2011年12月14日立法系列，第39页）实施。除非另有说明，本文件的重复使用获得《知识共享署名4.0国际协议》（CC BY 4.0）的授权许可（<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>）。这意味着，只要适当提及本文件的出处、并标明对本文件的更改，即可重复使用本文件。

如使用或复制使用任何版权不属于欧盟所有的内容，则需直接与相应的版权所有者联系并获得其许可。欧盟不拥有以下内容的版权：

印刷版	ISBN 978-92-76-99065-9	ISSN 1831-2802	doi:10.2838/032246	DS-AU-23-001-EN-C
PDF版	ISBN 978-92-76-99066-6	ISSN 2443-5228	doi:10.2838/4966	DS-AU-23-001-EN-N
HTML版	ISBN 978-92-76-99067-3	ISSN 2443-5228	doi:10.2838/77513	DS-AU-23-001-EN-Q

# 目录

引言	2	
消除性别暴力和性别刻板印象	4	性别主流化 48
消除性别暴力	4	欧盟各政策领域的性别平等 48
基于性别的网络暴力	7	欧盟预算与性别主流化 56
工作场所的性骚扰	9	性别平等政策实施中的交叉性问题 60
人口贩运	10	推动全球性别平等和妇女性赋权 62
为性别暴力受害者提供支持	11	俄乌战争 62
对性别刻板印象发起挑战	13	欧盟对外行动中的性别主流化 67
在性别平等的经济中繁荣发展	15	欧盟针对性别暴力的国际行动 71
消除劳动力市场的性别差距	15	欧盟在性别平等方面的全球合作和多边努力 72
解决性别薪酬和性别养老金差异	21	性别、贸易和商业 73
消除照护责任方面的性别差异	26	结束语 75
实现不同经济部门的平等参与	29	
实现全社会领导层的性别平等	33	
女性参与政治决策	33	
女性参与经济决策	43	

# 引言

男女平等是欧盟所倡导的基本价值观之一，而促进性别平等也是《欧洲联盟基本条约》明文规定的一项义务。冯德莱恩委员将性别平等作为其施政的重点，并制定了宏伟的“2020-2025年性别平等战略”，为欧洲委员会实现性别平等规划了路线图，明确了欧盟的政策目标及具体的行动方案。此举的目的，是为了将欧盟建设成为一个“平等的联盟”，在这个联盟中，无论人们的性别、年龄、背景如何，都能自由地追求自己选择的人生道路，并在欧洲社会中享有同等的发展、参与和领导机会。在“2020-2025年性别平等战略”基础上，欧盟又制定了“2021-2025年性别平等及妇女赋权行动计划（GAP III）”，呼吁建立一个性别平等的世界。

2022年，欧洲逐步从新冠疫情中得以恢复。这一年是上述战略实施的第三年，也是大力推进保障妇女权利、促进性别平等具有里程碑意义的一年。

3月，欧洲委员会提出了一项打击暴力侵害妇女行为及家庭暴力的指令提案。该提案旨在确保所有成员国对于某些暴力侵害妇女的行为，都确立了据以量刑定罪的最低标准，以保护和支​​持受害者，确保他们能够获得司法救济，并从根本上防止这类暴力行为的发生。

10月，欧盟通过了一项旨在促进公司董事会性别配额的新指令，该指令针对在公司董事会中代表性不足的性别，设定了目标。该指令在欧洲委员会提出十年后终于得到实施，这将有助于打破上市公司董事会中存在的男女性别失衡，为很多具备资格的女性担任高级职位提供了真正的机会。

12月，欧洲议会和欧盟（部长）理事会通过了欧洲委员会的《薪酬透明指令》提案，这是欧盟在性别平等方面取得的另一个重要突破。新规则将有助于确保自1957年以来载入《欧洲联盟基本条约》的同工同酬原则，最终真正得以实现。

同年12月，欧盟（部长）理事会通过了欧洲委员会在《欧洲关怀战略》（European Care Strategy）中提出的两项建议：长期照护以及儿童早期的教育和照护（即，2030年巴塞罗那目标）。这些举措旨在确保在欧盟范围内提供高质量、可负担和可获得的照护服务，同时改善被照护者和专业或非专业照护人员的状况。由于照护行业绝大多数从业者​​为女性，且大量非正式照护工作也大多由女性承担，因此这些措施将有助于促进性别平等，并确保承担照护工作的女性更有可能劳有所得。根据2002年设定的巴塞罗那目标，《2030年巴塞罗那目标建议书》旨在促进女性参与劳动力市场。它还有助于欧盟成员国实现其在《欧洲社会权利支柱行动计划》做出的承诺，即到2030年实现78%的就业率，包括将性别就业差距减半。

此外，欧洲委员会在12月还通过了两项加强平等机构的建议，从而在欧洲范围内更有效地打击各种形式的歧视，包括基于性别的歧视。新立法旨在加强平等机构的独立性、赋予其更多的资源和职权，使其能够更好地发挥重要作用。

2023年2月，成员国最终同意推进欧盟加入欧洲理事会（人权组织）《伊斯坦布尔公约》，并请求欧洲议会的同意。这是欧盟（部长）理事会在这一问题上履

持多年后取得的突破性突破，为欧盟能够正式加入该公约铺平了道路。

尽管在过去一年中，欧盟在性别平等方面取得了一定的进展，但全球范围内女性的权益仍面临着挑战。俄罗斯对乌克兰的侵略让所有乌克兰人的生活动荡不安，对妇女和女孩的影响更为严重。她们遭遇性暴力、人口贩运和强奸的风险日益加剧，许多人被迫逃离她们的国家（男人无法逃离）。在寻求欧盟保护的人群中，大多数是妇女和儿童，他们在就业、医疗服务和住房等方面也显现出了一定的性别特征，有时使这些难民更容易遭受性别暴力的威胁。

在伊朗，年轻女子玛莎·阿米尼（Mahsa Amini）因未正确佩戴头巾而遭逮捕，而后在警察局拘留期间不幸身亡。这一悲剧震惊了全世界，并引发了伊朗全国性的抗议活动。自塔利班接管阿富汗以来，该国的妇女权利不断遭到无情侵犯。2022年期间，这一情况继续恶化，妇女逐渐被排斥出教育体系和劳动力市场。

6月，美国最高法院推翻了具有里程碑意义的“罗伊诉韦德案”裁决，由此导致美国近50%的州通过了禁止堕胎的立法。

在此背景下，欧盟2023年的性别平等报告回顾总结了欧盟在战略关键领域促进性别平等的主要举措：

- 消除性别暴力和性别刻板印象；
- 在性别平等的经济中繁荣发展；
- 实现社会各层面领导层的性别平等；
- 推动性别主流化并提供相应的资金支持；
- 在全球范围内推动性别平等并促进妇女赋权。

该报告重点介绍了欧盟各机构和其成员国为促进性别平等所采取的主要行动和取得的成就。此外，报告还介绍了来自欧盟成员国和欧盟所资助的项目在这些领域所取得的成功案例，并引入了欧盟性别平等现状的关键数据，这些数据同时在欧洲委员会性别平等战略监测门户网站中发布。

## 消除性别暴力和性别刻板印象

基于性别的暴力，包括对女性的暴力和家庭暴力，是一种极端的性别歧视形式，是对人的基本权利的严重侵犯。在新冠疫情、当前的能源危机、以及目前的俄乌战争期间，这种形式的暴力往往会加剧。在欧盟各国，基于性别的暴力普遍存在，究其根本原因，是社会的不公平以及男女之间权力关系的不平等。

### 消除性别暴力

基于性别的暴力对受害者和目击者都具有长期的负面影响<sup>1</sup>。新冠疫情期间，欧盟范围内的家庭暴力案件急剧增加，由于疫情期间采取的“封闭”措施，致使许多妇女和儿童不得不与施暴者共处一室。她们无法进行社交，也无法寻求支持网络的帮助。同时，疫情期间经济压力的加大，使这些妇女更加依赖于对她们施暴的伴侣。数据显示，77%的欧盟妇女认为，新冠疫情导致其所在国家内女性遭受身体和情感暴力的现象明显增加<sup>2</sup>。此外，疫情期间，受害者对于庇护所和帮助热线等的服务需求也大幅增加<sup>3</sup>。

受交叉歧视影响的妇女遭受基于性别的暴力的风险更高。这是性别歧视与其他歧视，如种族或民族背景、

宗教或信仰、残疾、年龄或性取向等歧视的叠加。例如，残疾女性遭受的性别暴力风险相当于其他女性的两到五倍<sup>4</sup>。

欧盟加入《欧洲理事会（人权组织）预防和打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力公约》（《伊斯坦布尔公约》）取得了重大进展：2023年2月21日，欧盟（部长）理事会同意推进欧盟加入该公约，并请求欧洲议会同意（按照《条约》缔结国际协定的要求）。这一决定通过合格多数的原则作出，符合欧盟法院（CJEU）1/19号意见的规定，该意见已于2021年10月明确了欧盟加入《公约》的具体程序<sup>5</sup>。

针对欧洲委员会**打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力指令提案**的谈判也取得重大进展。欧盟（部长）理事会工作组已经完成了对该提案的初审。此外，在欧洲议会，该提案的草案分别已于2023年1月和2月的相关委员会会议上进行了讨论。该提案的核心目标，是确保所有成员国对于某些形式的针对妇女的暴力行为（包括强奸、女性生殖器切割以及某些形式的网络暴力），都建立起量刑定罪的最低标准。此外，该提案还包括保护和支持受害者、给予他们诉诸司法的机会、以及防止此类暴力行为发生的条款。

1 参见<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/costs-of-gender-based-violence-in-eu>

2 欧洲议会：欧洲晴雨表快速调查。新冠时期的女性，2022年，第5页。可通过<https://europa.eu/Eurobarometer/surveys/detail/2712>获取

3 欧洲性别平等研究所（EIGE）：2022年性别平等指数。新冠疫情和护理，第54页。可通过<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>获取

4 欧洲议会在其关于残疾女性现状的决议（2018/26855RSP）中指出，有健康问题或残疾的女性中有34%的人在其一生中经历过伴侣的身体或性暴力。可通过<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TEXT/?uri=CELEX:52018IP0484>获取

5 参见<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/02/21/combating-violence-against-women-council-requests-the-consent-of-the-european-parliament-to-conclude-the-istanbul-convention/>

在准备**关于预防和打击针对妇女与女童有害做法的建议**过程中，欧洲委员会于2022年组织了**四场研讨会**，邀请了国际及民间团体，共同探讨诸如女性生殖器切割、强迫婚姻及童婚、强迫堕胎和强制绝育等问题。同时，针对妇女与女童的有害做法，委员会还举办了一场**专家研讨会**，与会者包括学术界专家、欧洲委员会以及欧洲性别平等研究所（EIGE）的代表等。研讨会重点讨论了针对少数民族妇女和女童的文化和暴力问题、女性生殖器切割、解决这些问题的最佳实践，以及欧盟成员国和整个欧洲的前景与挑战。

2021年12月，欧洲委员会发起了一项倡议，以**推动欧盟（部长）理事会扩大《欧盟运作条约（TFEU）》第83条（1款）中的犯罪清单，将仇恨言论和仇恨犯罪纳入其中**。目前，该倡议正处于理事会讨论阶段，并得到了多数成员国的支持。一旦获得通过，该决定将为针对线下发表的仇恨女性的言论或仇恨犯罪，即由于性别偏见所导致的仇恨言论或犯罪，定为刑事犯罪

提供法律依据。从这个意义上说，该倡议是对打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力指令提案的补充，该提案将线上针对妇女的仇恨言论定为犯罪。

为了提高性别暴力数据的可用性、质量和可靠性，欧盟统计局正在开展一项覆盖欧盟全境的调查。调查主要涉及**针对妇女的性别暴力及其他形式的人际暴力**。2022年11月25日，欧盟七个成员国<sup>6</sup>的调查结果已经公布。预计2023年将公布其他11个成员国<sup>7</sup>的调查数据。其余未直接参与本次调查的成员国<sup>8</sup>的数据将由欧洲性别平等研究所（EIGE）和欧盟基本权利署（FRA）负责收集，预计将于2024年对外公布。

欧洲性别平等研究所（EIGE）的最新研究，全面分析了欧盟国家在**针对杀害女性案件方面的法律应对措施**，并深入探讨了在向女性被杀案的受害者及其家庭提供司法援助，包括获得充分且全面赔偿的权利方面存在的法律空白、挑战以及良好实践<sup>9</sup>。

6 2022年9月，已完成数据收集的国家包括保加利亚、法国、拉脱维亚、立陶宛、荷兰、奥地利和斯洛文尼亚。详情请见<https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/publications>

7 比利时、克罗地亚、丹麦、希腊、爱沙尼亚、芬兰、马耳他、波兰、葡萄牙、斯洛伐克、西班牙。

8 捷克、德国、爱尔兰、塞浦路斯、卢森堡、匈牙利、罗马尼亚和瑞典。意大利没有参加这两项活动，但将提供国家层面的可比数据。

9 欧洲性别平等研究所（EIGE）：关于欧盟针对杀害女性案件的法律应对措施的报告：基于受害者和专业人士角度的分析。可通过<https://eige.europa.eu/publications/improving-legal-responses-counter-femicide-european-union-perspectives-victims-and-professionals>获取。



2022年6月，**马耳他**在其《刑法典》中引入了“杀害女性罪”的定义。紧接着在2022年7月，**塞浦路斯**也在其《刑法典中》引入了“杀害女性罪”这一具体的罪名。这两个国家的刑法修正案均将“杀害女性罪”定义为出于性别原因杀害女性的行为。目前，**马耳他和塞浦路斯**是欧盟成员国中仅有的两个将“杀害女性罪”列入刑法典的国家。



**比利时和芬兰对其刑法进行了改革**，确保任何未经同意的性行为都构成强奸罪，并将其他形式的性暴力入刑。在比利时，新的立法强调合法的性行为需要获得参与方的同意，对性犯罪进行了新的定义，并在某些情况下加大了对性犯罪的惩处力度。该国的法律承认性工作合法。在芬兰，刑法改革的目的是为了增强每个人的性自决权、保护个人尊严。此外，改革后的芬兰刑法规定，判断强奸的依据，主要以是否获得参与方的同意为标准，同时加大了对性犯罪的惩处力度。



**立陶宛**社会保障与劳动部发起了一场大规模的宣传教育运动，名为“**我不能沉默**”（**Negaliu tyl ti**）。这一活动的目的，是提高公众对各种不同类型的家庭暴力的认识，宣传预防措施以及如何寻求帮助。该活动旨在强调性别刻板印象可能引发家庭暴力。活动内容通过国家电视台的八档节目、各类印刷和网络媒体，以及社交网络和户外广告牌等多种渠道进行了广泛宣传。活动非常成功，成为立陶宛收视率第二高的节目，仅次于“新闻”节目。



**葡萄牙**建立了一个**电子健康登记系统**，用以收集接受过女性生殖器切割手术的妇女的数据。此外，该国还成立了一个由各部委和民间团体的代表组成的**跨部门工作小组**，共同探讨防止和减少女性生殖器切割的策略与方法。同时，葡萄牙还为医疗专业人员开设了**女性生殖器切割相关的研究生课程**，并在各大**机场**开展了以防止女性生殖器切割为重点的**宣传活动**。

## 基于性别的网络暴力

基于性别的网络暴力可以在短时间内迅速传播开来。这种暴力形式多样，如网络跟踪、人肉搜索、数字偷窥、网络骚扰、未经同意分享他人私密或被篡改的资料、以及煽动网络仇恨和暴力等<sup>10</sup>，它可能源于或导致线下暴力。随着互联网和社交媒体的普及，基于性别的网络暴力问题日益严重。2022年欧洲晴雨表（Eurobarometer）的调查显示，在接受调查的欧盟女性中，有16%的女性表示，她们的朋友或家人曾遭受过网络骚扰或网络暴力<sup>11</sup>。

虽然男性和女性都有可能遭受网络暴力，但事实证明，妇女和女童更容易成为这类暴力的对象。这种情况通常导致她们逐渐退出网络世界，进而陷入沉默与孤立<sup>12</sup>。国际特赦组织的一项研究显示，76%的女性表示，在遭到网暴（其中也包括仇恨言论）后，她们改变了使用社交媒体的方式；另有32%的女性表示，她们因此而不再通过网络对某些问题发表自己的看法<sup>13</sup>。

在过去一年中，欧盟在应对网络暴力方面取得了一些进展。2022年11月生效的《数字服务单一市场条例》

（简称《数字服务法案（DSA）》），其主要条款将于2024年2月17日开始实施<sup>14</sup>。该法案旨在构建一个安全、可预测且值得信赖的网络环境，使欧盟公民及其他用户能够在此环境中行使《欧洲联盟基本权利宪章》所保障的基本权利。此外，DSA还将避免接触非法内容（包括构成性别暴力的内容）作为用户的一项义务纳入法案。

关于打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力指令提案是对现行《数字服务法案（DSA）》的补充。因为该提案提议将最严重的基于性别的网络暴力形式定性为刑事犯罪，这些网络暴力形式包括：未经同意分享他人私密或被篡改的资料、网络跟踪、网络骚扰，以及煽动针对性别的网络仇恨和暴力<sup>15</sup>。由于《数字服务法案（DSA）》未在欧盟层面明确非法内容的定义，因此这一提案有望显著提升其执行效力。

此外，该提案确保司法机关有权要求中介服务提供商在其平台上采取措施，打击网络暴力，并要求各成员国促使本国的互联网服务提供商采取自律措施，如，制定行为准则等，通过加强内部机制来应对网络暴

10 欧洲性别平等研究所（EIGE）发布了一份题为《打击针对妇女和女童的网络暴力》（Combating Cyber Violence against Women and Girls）的报告。该报告对所有欧盟成员国中针对女性的不同形式的网络暴力的现有法律和统计定义进行了分析，并对用于统计用途的现有定义提出了改进建议。此外，报告还介绍了在欧盟、国际和国家层面上，针对妇女和女童的网络暴力的法律与政策框架，总结了在确立网络暴力定义方面所面临的主要挑战，并就网络暴力及其不同形式提出了新的定义。报告最后还提出了针对欧盟及其成员国相关机构的一系列具体建议。有关报告的完整内容，可通过<https://eige.europa.eu/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls>获取。

11 欧洲议会：《欧洲晴雨表快讯调查》——《新冠时期的女性》，2022年版，第8页，详细内容可通过<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2712>获取。

12 欧洲性别平等研究所（EIGE）报告：《打击针对妇女和女孩的网络暴力》，2022年，第7页。可通过<https://eige.europa.eu/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls>获取。

13 国际特赦组织：揭露网络暴力对女性的惊人影响。欧洲性别平等研究所（EIGE）《打击针对妇女和女孩的网络暴力》的报告，2022年，第51页。可通过<https://eige.europa.eu/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls>

14 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2022年10月19日《数字服务单一市场的条例》（EU）2022/2065及其修订指令2000/31/EC（数字服务法案），《欧盟官方公报》，L 277，2022年10月27日，第1-102页。

15 欧洲议会和欧盟（部长）理事会关于打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力的指令提案，COM（2022）105终稿，第7、8、9和10条。

力，并就如何防止网络暴力、如何协助及支持受害者等加强对其员工的培训<sup>16</sup>。

最后，该提案就如何提供有效的司法途径、同时保护和支​​持网络暴力的受害者，包括让受害者能够在线举报犯罪，以及为执法机构提供充分的资源和培训等内容做了重点介绍。此外，该提案还提出了具有针对性的预防措施，如，提高媒体素养技能以及为相关从业者提供培训等<sup>17</sup>。

除了监管框架外，欧洲委员会还将建立一个新的自愿性框架，联合多个IT平台及其他利益相关方，以更有效地应对具有性别色彩的在线内容的传播。这一合作框架正在建立之中，一旦建立，它将通过一系列细致周密的管理措施，对非法内容，甚至有害内容进行有效管理。

为了保护女童免遭网络性虐待和性剥削，欧洲委员会进一步提出了“儿童性虐待法规”，法规将“保护儿童免遭数字环境性虐待的伤害”，作为在线服务提供商的一项义务。此外，委员会着手对2011年发布的“**打击儿童性虐待、性剥削及儿童色情制品的指令（CSA指令）**”进行修订，该指令为儿童性虐待的刑事调查和起诉提供了一个共同框架，并为受害者提供支持、防止此类犯罪的发生。即将进行的修订将更新犯罪的定义，进一步加强预防措施和对受害者的援助，并密切欧盟各国及成员国有关各方之间在这一问题上的协调与合作。2022年，委员会针对这一修订公开征询公众意见，并对征询结果进行了评估研究。结果显示，公众认为，鉴于过去11年中社会和技术发生的重大变革，有必要对现有的立法框架进行修订<sup>18</sup>。



欧洲委员会支持意大利全球思维基金会举办主题为“网络安全作为数字环境性别暴力的应对措施”的巡回活动之一：2022“**自由……生活**”。该活动从巴黎开始，覆盖意大利的12个地区。参加本次活动的除了地区和地方政府的代表外，还有意大利民间团体及志愿者代表。



在**罗马尼亚**，国家男女机会均等署与罗马尼亚教育部联合推出了一个合作项目，将动员1万名教师参与其中，开展非歧视和男女机会均等的推广和宣传，包括鼓励教师解决各种校园霸凌（包括**网络霸凌**）问题。

16 提案第42条。

17 提案第16、27(c)、36和37条。

18 参见[https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13073-Combating-child-sexual-abuse-review-of-EU-rules\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13073-Combating-child-sexual-abuse-review-of-EU-rules_en)

## 工作场所的性骚扰

工作场所性骚扰事件时有发生，这给受害者和雇主带来严重的负面影响。其根源在于性别偏见和性别刻板印象。性骚扰的受害者绝大多数都为女性<sup>19</sup>。

关于打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力的指令提案，是对现行性别平等法律的补充。该提案新增了支持受害者、为其提供司法协助以及预防工作场所性骚扰的规定<sup>20</sup>。提案要求所有成员国确保受害者可以在工作

场所外获得咨询服务，这些服务还应包括向雇主提供如何恰当处理此类性骚扰问题的建议<sup>21</sup>。此外，提案还要求成员国将工作场所的性骚扰问题上升到国家政策层面进行考虑，并采取具有针对性的措施，如开展提高公众意识的宣传活动，以及实施性骚扰高风险行业的研究和教育计划等。此外，提案要求所有管理人员都应接受培训，了解如何识别、预防和处理工场所的性骚扰<sup>22</sup>。



作为**性别平等互鉴计划**的一项内容，欧洲委员会组织了一场研讨会，讨论如何**通过持续的文化变革来预防性骚扰**。该研讨会由丹麦和荷兰联合承办，并于2022年9月召开。本次研讨会所分享的良好做法，强调了预防的重要性。这意味着要从小对男孩和女孩进行有关性同意、人际关系和尊重的教育，并在全社会提升人们在这方面的意识。2022年，**丹麦成立了反性骚扰联盟**，这是继#MeToo运动后达成的17项倡议之一。联盟汇集了28个雇主和工会组织、教育和培训机构，以及青年和志愿者团体的负责人，承诺在政府资金的支持下，采取切实可行的行动，打击性骚扰并推动文化变革。

19 在自15岁起就曾遭受过至少一次性骚扰的女性中，有32%的女性指出，性骚扰者来自工作场合——比如同事、老板或客户。详见欧盟基本权利署《针对妇女的暴力：欧盟范围内的调查结果》，第95页。报告可通过<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-ue-wide-survey-main-results-report>获取。

20 欧盟第2006/54/EC号指令（性别平等修订指令）将工作场所的性别骚扰视为一种基于性别的歧视行为。同时，第2010/41/EU号指令（自由职业者指令）将对性别歧视的保护范围（包括对基于性别和性骚扰的保护）扩大到自由职业者；第2004/113/EC号指令（商品与服务指令）新增了禁止在获得和提供商品与服务过程中实施性骚扰行为的规定。所有这些指令都要求在其适用范围内对基于性别的骚扰予以禁止和制裁。此外，它们规定受害者有权获得赔偿的权利，并确立了实质性和程序性的保障措施，如防止再次受害、举证责任转移，以及关于性别平等机构、社会合作伙伴和非政府组织角色的相关规定。

21 提案第30条。

22 提案第36(8)条和第37(3)条。



在荷兰一档热门电视节目对性虐待事件进行曝光后，荷兰政府专门任命了一位政府专员，负责处理性侵犯和性暴力方面的问题。这位专员负责广泛征询利益相关方、社会团体及公众的意见，向政府就性侵犯和性暴力的处理提出独立建议。2023年1月，荷兰政府针对性侵犯和性暴力的处理问题，推出了一项行动计划<sup>23</sup>。

## 人口贩运

以性剥削为目的的人口贩运，是一种基于性别的暴力形式，其根源在于性别不平等。虽然男性同样可能成为这种暴力形式的受害者，但妇女和儿童更容易成为被侵害的对象。根据最新的数据统计，在欧盟登记入册的人口贩运受害者中，妇女和女孩占68.4%<sup>24</sup>。由于以性剥削为目的的人口贩运是对女性的一种暴力行为，贩运因此也是人口贩运受害者被纳入打击针对妇女的暴力和家庭暴力指令提案条款的原因之一，该指令适用于《欧盟打击人口贩运指令》之外的其他指令。

2022年12月，欧洲委员会通过对《欧盟打击人口贩运指令》的评估及其修订提案。此举是欧盟2021-2025打击人口贩运战略的重要一环。同时，委员会还

发布了第四次有关打击人口贩运的报告。该报告介绍了2019至2020年打击人口贩运方面的主要统计趋势及存在的挑战<sup>25</sup>。2023年2月9日，欧盟统计局公布了2021年有关人口贩运的统计数据<sup>26</sup>。

2022年5月和9月，欧盟针对人口贩运的犯罪网络展开了两次**线上联合行动**。第一次行动查明，一些犯罪网络正通过网站和社交媒体诱骗乌克兰难民，对其进行劳工或性剥削，来自14个成员国的执法机构参加了此次行动。该行动最终查明了9名涉嫌人口贩运的犯罪嫌疑人及受害者。第二次行动涉及20个欧盟和非欧盟国家，成功查明了20个可能与人口贩运有关的平台，涉及11名嫌疑人和45名潜在受害者（其中25名为乌克兰国籍）。

23 参见<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/01/13/kabinet-presenteert-actieprogramma-tegen-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-ge geweld>

24 参见[www.neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/news/trafficking-human-beings-common-plan-address-risks-people-fleeing-war-ukraine-2022-05-11\\_en](http://www.neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/news/trafficking-human-beings-common-plan-address-risks-people-fleeing-war-ukraine-2022-05-11_en)

25 欧洲议会和欧盟（部长）理事会关于修订2011/36/EU预防和打击人口贩运并保护其受害者的指令提案，COM（2022）732终版，2022年12月19日。欧洲委员会向欧洲议会、欧盟（部长）理事会、欧洲经济和社会委员会以及欧洲地区委员会提交的关于打击人口贩运进展的报告（第四份报告），2022年，COM（2022）736终版，2022年12月19日。

26 参见[https://home-affairs.ec.europa.eu/news/trafficking-victims-europe-rise-10-and-share-eu-nationals-among-victims-increased-59-2023-02-09\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/news/trafficking-victims-europe-rise-10-and-share-eu-nationals-among-victims-increased-59-2023-02-09_en)



在瑞典，涉及与职务犯罪相关的跨机构合作组织和波罗的海国家委员会共同发起了一个名为“**出发前须知**”的宣传活动。目的是为来到瑞典工作的罗马尼亚、保加利亚、波兰和乌克兰公民提供帮助，帮助他们了解瑞典的劳动力市场、劳动者的权利以及如何寻求帮助的信息。活动还专门为人口贩运的受害者及从事宣传工作的专业人士分别制作了宣传小册子，同时还正在开发一个专门的网站。



在挪威捐赠基金的支持下，**爱沙尼亚**开展了多项宣传活动，旨在鼓励成年男性和男孩通过实际行动来反对性别暴力。2022年，该国推出了一项**反对性交易运动**（“**mõtle õige peaga**”），以减少被贩运或从事卖淫活动的女性人数。

### 为性别暴力受害者提供支持

为有效应对性别暴力，向受害者提供支持是最重要的方式之一。通过适当的支持，受害者可以向有关当局寻求帮助、提起司法诉讼、提出索赔要求，并走出暴力伤害的阴影。欧盟的打击暴力侵害妇女行为和**家庭暴力指令**提案，规定了各成员国全面的义务，以确保对受害者提供必要的支持，包括但不限于提供足够的庇护所，以满足女性受害者特定的需求。

2022年11月，为响应欧盟（部长）理事会轮值主席国德国的倡议，欧洲委员会设定了“116 016”这一专门号码，作为**欧盟全境妇女暴力受害者的统一求助热**

**线**<sup>27</sup>。自2023年4月30日起，所有成员国都可拨打这一号码，至少有15个成员国承诺提供这项服务。根据打击暴力侵害妇女行为和**家庭暴力指令**提案，所有成员国需确保受害者求助热线使用欧盟统一号码，同时确保7\*24小时免费畅通，以便在受害者需要帮助时能够随时拨打同一号码。

通过“**公民、平等、权利和价值观（CERV）计划**”项下的**Daphne**领域，欧洲委员会专门为打击性别暴力的组织和项目提供资金支持。截至9月份，共有46个项目获得了总额超过3000万欧元的资金支持<sup>28</sup>。**12月**，欧洲委员会又发布了一项新的**项目提案征集**<sup>29</sup>，旨在

27 2007年2月15日第2007/116/EC欧洲委员会决定，保留以116开头的国家号码段，作为统一的社会服务号码。此决定已通过C（2007）249号文件发布。

28 提案征集：预防和打击基于性别的暴力及针对儿童的暴力（[europa.eu](http://europa.eu)网站“**资金与投标项目**”栏）。

29 针对中介机构（为第三方民间团体提供资金支持）的提案征集：预防和打击基于性别的暴力及针对儿童的暴力（[europa.eu](http://europa.eu)网站“**资金与投标项目**”栏）。

筛选一批机构作为“中介”，将欧盟资金输送给成员国的国家民间社会组织。通过逐级分配计划，这一提案征集将使欧盟的资金惠及地方和基层组织，使他们无需通过复杂的程序便可获得欧盟的资金支持。

2022年，欧洲委员会发起了一场**关于受害者权利**的**宣传活动**。这一活动旨在增进欧盟公民对于其自身可

获得的专业支持服务的了解，以及他们无论其身处欧盟的哪个地区，他们的报案权和人身安全都将得到保护。活动针对的目标群体是年龄在18到30岁之间、与受害者交往密切的年轻人。活动鼓励他们警觉受害迹象、一旦有所察觉，即主动与支持服务机构联系。



2022年11月24日至25日，时任欧盟（部长理事会）**轮值主席国的捷克**举办了一场名为“消除学术界基于性别的暴力：建设一个性别平等、安全和包容的研究与高等教育领域”的会议，重点介绍了由地平线2020（Horizon 2020）资助的UniSAFE<sup>30</sup>项目的研究成果。该项目针对欧洲学术界开展了迄今为止规模最大的性别暴力现状调查，并发起了一项**呼吁行动**，旨在与欧洲研究领域的国家当局、研究资助和执行机构以及其他利益相关方合作，共同致力于消除学术界的性别暴力<sup>31</sup>。



**克罗地亚**实施了一项由欧盟资助的项目，名为“**制止对妇女的暴力和家庭暴力——对暴力说不**”。该项目推出了一个主题为“empathynow（即刻展现同理心）”的媒体宣传活动，旨在提高公众对预防暴力侵害妇女行为和**家庭暴力**的意识，并激发他们对这一问题的重视。此外，作为这一活动的内容之一，该项目还对116 016求助热线进行了推广。



**法国**内政部推出了“**我的安全**”（Ma sécurité）应用程序，专为遭受暴力侵害的妇女提供行政和司法程序上的支持与帮助。这款数字应用程序可免费在各大应用商店下载，它是首款融合警察与宪兵服务于一体的移动应用，致力于为暴力受害者提供一个更简便、更快捷的在线控告方式。

30 <https://unisafe-gbv.eu/>

31 <https://gbv2022.eu/>



丹麦在全国的每个警区都设立了处理家庭暴力的专业团队。这些团队专注于改善警方处理各类案件（如家庭暴力、强奸、骚扰案件等）的方式，以确保警方更具体、更深入地了解受害者的创伤以及实施支持和保护措施。



拉脱维亚修订了《警察法》，允许警方在未收到受害者书面申请的情况下，对威胁受害者安全的人采取隔离措施。此外，一旦警察确认存在暴力风险，其应向市政社会服务部门通报。

### 对性别刻板印象发起挑战

性别刻板印象是各种有害的社会观念，它们限制了具有不同文化背景的成年女性和男性、女孩和男孩追求自己的职业生涯、选择自己的生活道路、或自由参与社会生活的能力。此外，性别刻板印象还可能引发基于性别的暴力行为，因为它们助长了一种男尊女卑的观念。

根据2020-2025性别平等战略的宗旨，欧洲委员会将于2023年3月8日启动一项**对性别刻板印象发起挑战的宣传活动**<sup>32</sup>。这项活动着力于从生活的各个方面，如职业选择、工作与生活的平衡、照护责任的分担以及决策制定等方面，对性别刻板印象发起挑战。通过活动告诉人们，性别刻板印象是一种错误的观念，它限制了每个人的自由选择。该活动侧重于吸引年轻人参与。该活动除了在社交媒体平台进行宣传外，还将推出一个专门的网站，以提供有关性别不平等的更多信息。

作为性别平等互鉴计划的一个内容，欧洲委员会组织了一个研讨会，以促进成员国之间就“**推动男性在促进性别平等和打破刻板印象方面的作用**”的良好做法进行交流。该研讨会由爱尔兰和奥地利承办，并于2023年2月中旬正式召开。本次研讨会为各成员国提供了一个交流知识、分享良好做法、探讨如何吸引男性投身性别平等事业的新方法提供了机会（详见后文）。

2022年，欧洲委员会在其“**公民、平等、权利与价值观（CERV）计划**”项下的“平等和权力”领域选定了21个支持项目，总预算为680万欧元<sup>33</sup>。这些项目将：  
(1)促进女性和男性在政治及经济决策过程中的平等参与权与平等代表权（详见第三章）；  
(2)以年轻人为重点，消除广告和媒体中的性别刻板印象。

32 <https://europa.eu/end-gender-stereotypes>

33 参见提案征集：促进性别平等。详情可访问<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>

消除性别刻板问题也列入了欧洲和国家两级促进有利的学习环境和学校福祉专家组的议程，该小组计划于2023年3月正式开始工作<sup>34</sup>，其工作重点是为解决与性别相关的各种具体问题，包括教育领域内的性别偏见、基于性别（或基于网络）的霸凌行为，以及性骚扰等。



**奥地利设立了一条名为“Männerinfo”的男性咨询热线**，为求助者提供专业、免费且保密的初级危机咨询，并可提供转介服务以使求助者获得进一步的帮助。受害者主要被转介至相应的暴力保护中心或妇女求助热线。这条咨询热线的目标群体包括使用暴力或具有自伤、自残行为风险的男性，以及处于危机和生活困境状况中的男性及其亲属或照护者。另外，一项名为“男人大声说出来”（Mann spricht's an）的针对男性暴力的宣传活动，向公众普及了有关暴力产生的原因以及如何提供帮助的信息。这一活动特别呼吁男性在目睹暴力行为时积极介入。



**德国发起了一项名为“YouCodeGirls”的倡议**。该倡议旨在激励女孩和年轻女性学习编程，以消除数字职业中的性别刻板印象。此外，德国还发起了另一项名为“无刻板印象”（Klischeefrei）的倡议，该倡议的目的，是支持年轻人自由选择自己的职业和学业。该倡议是由来自教育培训、政策制定、商业及研究等领域的代表组成的联盟，为处在不同职业生涯阶段的所有人提供帮助。



**西班牙于2022年12月开始实施一项针对儿童玩具广告的新的自律守则**。该守则禁止在面向未成年人的广告中使用歧视、性别化或贬低女孩的广告形象，倡导使用摒弃性别刻板印象的多样化的广告形象。该守则致力于避免将玩具过于固化地与特定的性别角色相关联，例如将家务或美丽与女孩相关联；将行动、体育活动或技术与男孩相关联。此外，守则要求玩具广告不得宣称其只适用于某个特定的性别。作为此举的延伸，消费者事务部制定了一份[无性别刻板印象玩具的挑选指南](#)，并发起了#BeMoreToy运动，提倡从教育的角度选择玩具，消除性别刻板印象。

<sup>34</sup> 在这方面，还可以参考“打破性别刻板印象教育工具包”，这一工具包旨在激励中小学生在发现、质疑性别刻板印象，并发现交通运输行业的职业机会：[https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/attractiveness-transport-sector/educational-toolkits-help-fight-gender-stereotypes\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/attractiveness-transport-sector/educational-toolkits-help-fight-gender-stereotypes_en)

## 在性别平等的经济中繁荣发展

近几年来，虽然欧盟女性的就业率有所上升，但妨碍女性进入并持续留在劳动力市场的障碍仍然存在。新冠疫情期间，这些障碍更加突出。在疫情导致的封锁期间，女性工作时间的降幅远远大于男性<sup>35</sup>。同时，疫情期间实施的限制和自我隔离措施催生了更多灵活工作的机会。在这种情况下，欧盟成员国需要在2022年8月之前实施的《工作生活平衡指令》<sup>36</sup>，促使一些国家着手进行改革，以鼓励在一个家庭中男性和女性更平等地分担作为家长的责任。

2021年的数据显示，欧盟的就业和经济增长已基本恢复到了疫情前的水平。虽然在缩小劳动力市场性别差距方面有所进展，但这种差距依然明显存在。为了进一步推动性别平等，欧盟在2022年采取了多项新的举措。与此同时，欧洲委员会也采取了多项行动，以帮助因俄罗斯入侵乌克兰而远离家园的人们（其中大部分是妇女和儿童）融入接收他们的欧盟成员国（参见第5章）。

### 消除劳动力市场的性别差距

2022年，女性参与劳动力市场面临的长期挑战依然存在。与就业率、照护、薪资和退休金相关的差异一直是劳动力市场中性别差距的真实体现。

2021年制定的“欧洲社会权利支柱”行动计划<sup>37</sup>提出了一个目标：到2030年，将男女性别就业率差距在2019年的基础上缩减一半，以确保实现78%的总体就业率的目标。这意味着，各成员国需要在2030年将男女性别就业率差距从2019年的11.2个百分点至少降至5.6个百分点，即平均每年降低0.6个百分点。2021年，欧盟的男女性别就业差距为10.8个百分点，较前一年仅下降了**0.3个百分点**。鉴于过去十年间这一差距仅缩减了1.7个百分点（2011年为12.5个百分点），要实现2030年行动计划所设定的减半目标，将需要付出更大的努力、采取更为有力的措施。

然而，令人欣慰的是，尽管疫情导致了2020年就业市场的萎缩<sup>38</sup>，但2021年女性在劳动力市场的参与率再次回升，达到了67.7%，略高于2019年的67.1%，并继续保持逐年增长的势头。2010至2021年，**女性的劳动力市场参与率**增长了7个百分点，而男性则增长了5.1个百分点。2021年，男性就业率已达到78.5%，已恢复至2019年疫情前78.3%的水平。

尽管缩小性别就业差距的总体发展趋势看似向好，但不同成员国之间也存在较大的差异。2021年，成员国性别就业差距从立陶宛的1.4个百分点（最低）到罗马

35 Mazza, J., Scipioni, M.和Tintori, G., 《新冠疫情对外出务工人员劳动力市场的影响》，2022年。可通过<https://data.europa.eu/doi/10.2760/725468>查看

36 欧洲议会及欧盟（部长）理事会2019年6月20日发布的（EU）2019/1158“关于父母和照护者的工作生活平衡”指令，同时废除2010/18/EU 欧盟（部长）理事会指令。详情见《欧盟官方公报》L 188，2019年7月12日，第79-93页。

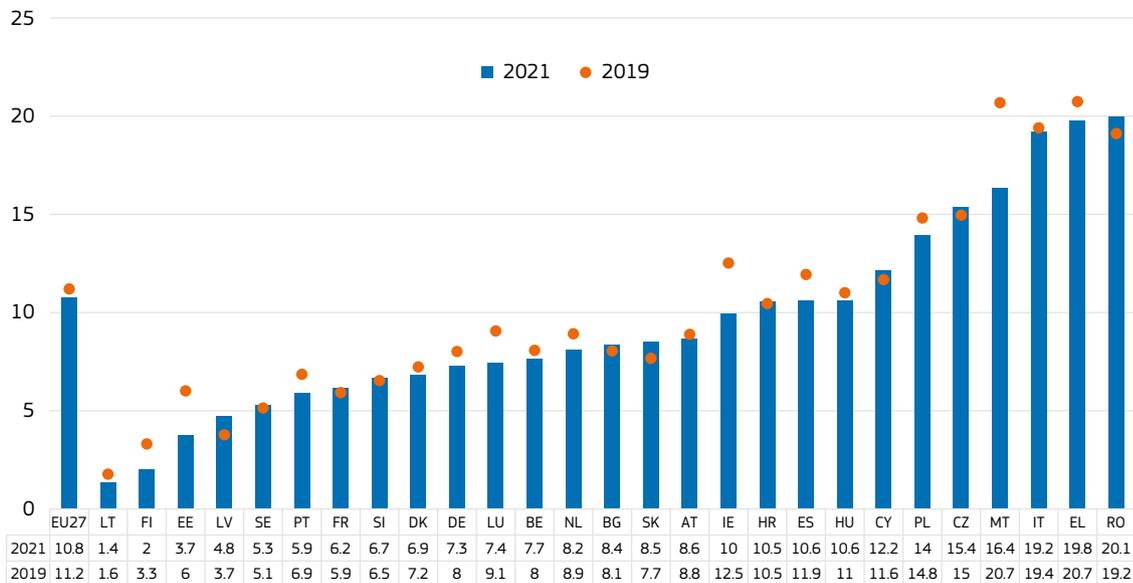
37 此计划在2021年5月的波尔图社会峰会及2021年6月的欧盟（部长）理事会上获得与会领导人的认可。更多信息请参阅：<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

38 EIGE, 《2022年性别平等指数：新冠疫情与照护》，2022年。可通过[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender\\_equality\\_index\\_2022\\_corr.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2022_corr.pdf)查看。

尼亚的20.1个百分点（最高）不等（详见图2.1）。此外，与2019年相比，一些成员国的性别就业差距实际上是扩大了<sup>39</sup>。虽然数据并没有显示疫情对女性就业

率的负面影响要小于男性，但女性工作时长的大幅下降却远远大于男性，并且女性所面临的照护负担也有所增加<sup>40</sup>。

图1：20至64岁年龄段性别就业率差（2019年和2021年）



来源：欧盟统计局，TESEM060。

从工作形式看，性别差异依然显著：除罗马尼亚外，欧盟各成员国女性从事兼职工作的比例普遍高于男性。从2019年起，在欧盟27个成员国中，男性和女性从事兼职工作的平均比例均有所下降<sup>41</sup>，男性和女性从事兼职工作的差距从2019年的22.7个百分点降至2021年的20.7个百分点。值得注意的是，2021年，兼职工作的性别差距（20.7个百分点）接近总就业性别

差距（10.8个百分点）的两倍。究其原因，主要是因为女性和男性照护责任分担的不平等。2021年，出于“照护残疾成人或儿童”而从事兼职工作的女性的比例达到26.2%，而男性仅为5.2%；此外，出于“家庭原因”而从事兼职工作的女性的比例为6.3个百分点，而男性仅为2.2个百分点。

39 拉脱维亚、瑞典、法国、斯洛文尼亚、保加利亚、斯洛伐克、塞浦路斯、捷克和罗马尼亚。

40 欧洲改善工作和生活条件基金会（2022年），新冠疫情以及工作和家庭中的性别差异，欧盟出版局，卢森堡。可通过[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22010en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22010en.pdf)查看。

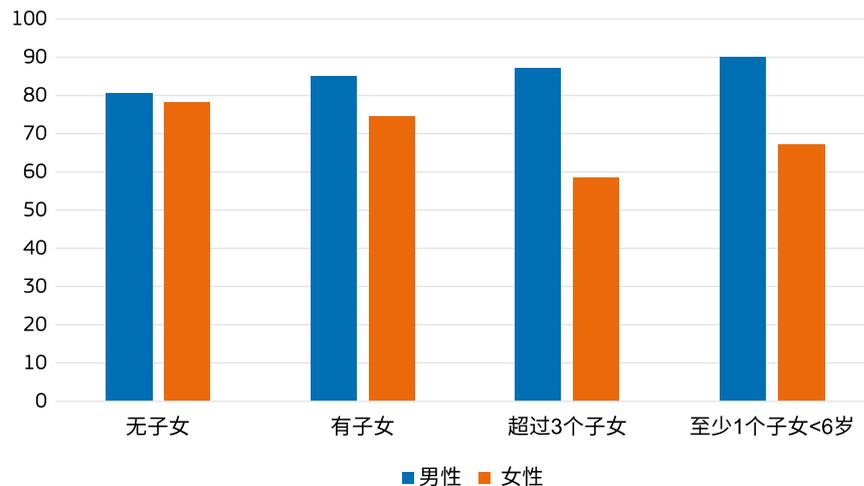
41 2019年，女性从事兼职工作的比例为29.4%，男性为7.8%；到2021年，分别为28.3%和7.6%。

由于各国对兼职工作的规定及普及程度不同，我们在考虑兼职工作时，需要兼顾总体就业率以及相关的性别差距。许多女性由于没有合适的兼职工作、兼职工作报酬过低或不够灵活选择完全不参与劳动力市场。在欧盟范围内，由于照护责任（5.7%）和其他的家庭原因（2.9%）选择不再求职的女性比例（占其总人口的百分比）明显高于男性。即使综合考虑了照护责任和其他家庭原因，男性在这方面的比例也仅为0.5%。

**生育子女往往对男性的就业产生积极的影响，而对女性的影响则恰恰相反。**以2021年的数据为例，在至少有一个六岁以下孩子的家庭中，女性和男性的就业率差异明显：在欧盟范围内，男性的就业率为90.2%，而女性仅为67.2%。以该指标衡量的就业率差异在捷克最为明显，该国的女性就业率仅为42.9%，而男性则为97.1%；相比而言，葡萄牙的差异最小，女性为84.2%，男性为93.3%。在三胎或更多孩子的家庭中，女性的就业率水平更低，欧盟平均水平为女性

53.0%，男性86.2%。在这一类别中，罗马尼亚的女性就业率最低，仅为33.7%，而男性为75.6%。相比而言，斯洛文尼亚的女性就业率最高，达到81.7%，男性为94.4%。普遍来看，不管受教育程度如何，实际情况是，在生育有多个子女的家庭中，母亲就业的可能性较低，而父亲的就业率却有所提高。值得注意的是，在受教育程度较高的家庭中，性别就业差距相对较小：在接受过高等教育的家庭中，这一差距为14.2个百分点，而在只接受过初等教育或初中教育的家庭中，差距则达到41.5个百分点。此外，数据还显示，随着家庭中子女数量的增加，性别就业差距随之也明显加大：在有三个或更多子女的家庭中，不到60%的母亲从事带薪工作。具体而言，若家中最小的孩子不满6岁，有三个或更多子女的母亲就业率为53%，而若最小的孩子年龄在12岁以上，则其母亲的就业率提高至69.5%。相比而言，同等情况下男性的就业率分别为86.2%和88.4%。

图2：2021年欧盟27国（25-49岁）按性别、子女数量及最小孩子年龄划分的就业率



来源：欧盟统计局，LFS\_T\_HHEREDCH

最后，需要强调的是，虽然**远程办公**等灵活工作模式在理论上有助于实现工作与生活的平衡，但现实中，男性通常为“提高工作绩效”而采用这种工作模式，而女性这么做则是为了照顾家庭以达到工作—生活平衡<sup>42</sup>。研究发现，新冠疫情期间，在父母双方都采用远程办公模式的家庭中，照顾儿童责任上的性别差距有所缩小。然而，德国的一项研究<sup>43</sup>却表明，选择灵活办公的男性与在去办公室上班的男性相比反而更少参与对儿童的照顾。这主要是因为社会普遍期待男性通过灵活的工作方式来提升工作绩效，而这往往又意味着这些男性需要付出更长的工作时间或承受更高的工作强度，以换取额外的工作回报。与此相反，女性选择灵活办公往往是为了更好地照顾家庭，但这通常不会带来任何经济上的回报。因此，远程工作虽然有助于解决照顾孩子的问题，但并不意味着父母可以平等地分担育儿的责任。归根结底，这仍然是受性别刻板印象的影响。

尽管这种根深蒂固的性别化模式正在逐渐减弱，但它凸显了制定适当的工作—生活平衡政策，以及有效获

得高品质且可负担的儿童早教及照护服务的重要性。这对于支持母亲们在结束照护家庭的休假后重返职场非常重要，也鼓励更多的男性利用好照护家庭的休假与兼职工作的权利。

《2022年教育培训监测》<sup>44</sup>项目的结果再次表明：在几乎所有欧盟层面的教育统计数据中，女性的表现均优于男性。具体而言，2021年，欧盟接受过高等教育的女性比例高达46.8%，而男性则为35.7%<sup>45</sup>。此外，2018年PISA测试结果显示<sup>46</sup>，在阅读、数学和科学方面，综合表现较差的女孩比例大约比男孩低3个百分点；女孩的早期辍学率<sup>47</sup>也比男孩低3.5个百分点。尽管如此，就业领域的性别不平等、薪酬差距以及家庭照护责任分担不均等问题也未能得到彻底解决。由于在学科选择<sup>48</sup>方面仍然存在着明显的性别差距。因此，打破陈旧的性别刻板印象、改变对男孩和女孩带有偏见的期望，仍然是教育和培训系统需要解决的问题。

EIGE在2022年开展了一项调查<sup>49</sup>，为我们提供了有关照护责任对性别差距产生影响的更多见解。调查发现，看待不同性别承担无报酬照护工作的差异与在实

42 可通过[https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL\\_BRI\(2022\)719547\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI(2022)719547_EN.pdf)获取。

43 Lott, Y., & Eulgem, L. (2019): 因母亲身份而导致的薪资不平等 - 弹性工作时间能否解决? 引自: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_49\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf)

44 《2022年教育培训监测》报告，比较报告，2022.可通过<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/downloads/comparative-report/Education-and-Training-Monitor-Comparative-Report.pdf>获取。

45 欧盟劳动力调查(LFS)

46 OECD的PISA（国际学生评估项目）每3年进行一次。然而，由于新冠疫情的影响，2021年的数据收集推迟到了2022年，结果预计将在2023年年底发布。因此，目前最新可用的数据来自2018年。

47 该指标涵盖了18至24岁年龄段没有完成高中教育并且不再接受教育或培训的年轻人。2021年这一比率为9.7%，即约310万年轻人。在新冠疫情期间学校辍学率提高的具体数字，需要一段时间才能完全反映在这项评估中。在2020年，西班牙（+8.6）、葡萄牙（+7.5）、塞浦路斯（+6.6）和意大利（+5.2）存在较大的性别差距（超过5个百分点），然而，除了西班牙外，所有成员国都设法将性别差距降至5个百分点以下。在西班牙，2021年的差距达到了7.0个百分点，远远超过其他国家。

48 在高等教育领域，男学生在某些专业中的比例不足，尤其是在教育（占比21.5%）、健康与福利（28.1%）、艺术与人文（35.5%）、社会科学、新闻与信息（35.6%）等学科。相比之下，虽然STEM（科学、技术、工程和数学）领域的就业前景广阔，但女生在这些学科中的占比仅为31.3%。在欧洲成员国中，瑞典（37.2%）、罗马尼亚（36.8%）、意大利（36.2%）和波兰（35.6%）是少数几个在STEM学科中，女性入学比例超过35%的国家。

49 EIGE即将发布一项关于无报酬照护、个人活动及社会活动中的性别差距的调查。调查结果预计将在2023年EIGE发布的《性别平等指数》中公布。

际分工过程中存在的差异仍然十分明显。在欧盟，约五分之一的欧洲人（22.9%）定期提供非正式的长期照护服务，其中大部分服务（42.5%）是照护年长的亲属。如果加上儿童，那么几乎每两个欧洲人中就有一人（48%）需要承担照护责任。然而，无报酬照护工作对男性和女性有着不同的影响。女性倾向于承担照护责任并因此减少工作时间（有15.5%的女性和12.2%的男性选择减少工作时间并承担无报酬的照护责任），而男性则更倾向于通过增加有偿工作来应对经济压力（有6.8%的女性和10.2%的男性增加有偿工作并承担无报酬的照护责任），这也可以补偿家庭内部的收入损失。

**获得高质量、负担得起的照护服务至关重要。**在儿童照护方面，约有80%的父母能够通过正规的早期儿童教育和照护服务来满足他们的全部需求。然而，仍有20%的父母认为，当他们需要这种照护服务时，要么没有匹配的服务，要么费用过高难以承担。有趣的是，当儿童照护服务的需求得不到满足时，男性和女性的认知存在明显的差异。男性更多抱怨的是流程过于复杂（男性占13.5%，女性占5.8%的）或孩子不符合条件（男性占17.4%，女性占10.5%）。

在家庭照护与家务分担问题上，男性和女性的看法也大相径庭。当问及“家务应由夫妻平等分担”这一观点的看法时，仅有不足半数的男性表示“强烈赞同”（47.3%），而有近三分之二（62.1%）的女性表示“强烈赞同”。如果将表示“一般赞同”的人数计算在内，那么认同这一观点的女性的比例上升至88%，男性比例上升至81%。值得特别注意的是，16至24岁年龄段的年轻男性有73%表示赞同，比相同年龄段的女性（87%）和较长年的男性（65至74岁年龄段的男性为85%）更为保守。如此一来，性别规范与刻板印象往往助长了一种

恶性循环：女性被期望承担更多的照护责任并专注于这些责任，而男性则更加关注他们“养家糊口”的角色，从事职位更高的工作，获得更高的收入，而更少地参与照护儿童与家务事务。

随着时间的推移，一个性别更加平等的欧盟将对GDP的增长产生积极而又深远的影响，并促进就业率和生产力的提高。国际劳工组织的最新的一份报告指出<sup>50</sup>，基于普惠原则，实施一套具有变革性的照护政策方案有良好的投资前景。这将为构建一个更加公平、性别更加平等的就业环境开辟出一条突破性的道路。据预测，到2035年，针对落实男女平等休假政策、普及幼儿教育与保育、以及长期照护服务方面的投资，有望在全球创造高达2.99亿个就业机会。这需要每年约5.4万亿美元的投资，相当于全球每年GDP总值的4.2%。然而，这些投资在一定程度上可通过新增收入和就业增长所带来的税收收入来抵消。对于欧盟27个成员国而言，仅在幼儿教育和保育领域，如果性别就业差距平均降低2个百分点，就可以创造440万个就业岗位。鉴于女性平均受教育的程度较高（见上文），目前持续存在的性别就业差距实际上暗含着巨大的开发潜力，这些潜力可以用来应对技能短缺以及欧盟面临的人口挑战。

除了男分担家庭照护责任不平等之外，在许多欧盟国家中，**税收和福利体系**的设计也对家庭中的第二收入者（通常指收入较低的女性）参与有偿工作缺乏激励。虽然联合纳税制度的本意是减轻夫妻收入不均家庭的税负，但实际上这也会提高无收入或低收入一方的边际税率，因为他们也需要按照高收入一方的较高边际税率来纳税。这导致了所谓的“**不工作陷阱**”，也就是说，如果夫妻一方从事一份工资比伴侣低三分

50 国际劳工组织，《职场关怀：投资照护假和照护服务，构建更加性别平等的职场》，2022。可通过[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)获取。

之一的工作，就会因为税收增加和福利减少而抵消掉大部分收入。此外，许多欧盟成员国还存在早期儿童教育和照护成本过高的问题，这进一步降低了家庭第二收入者从事有偿工作的意愿。具体来说，在立陶宛、丹麦、斯洛文尼亚、比利时、德国、卢森堡和罗马尼亚等国家，这种情况导致了40%的人陷入“不工作陷阱”。相比之下，在希腊和爱沙尼亚，这一比例不到20%，而在塞浦路斯则低于10%<sup>51</sup>。税收对于“不工作陷阱”的影响在比利时、德国和罗马尼亚尤为突出。如果第二收入者试图通过增加工作时长或寻求更高薪资来增加收入，同样会落入陷阱（“低工资陷阱”）：按欧盟成员国的整体平均水平，他们可能会失去约三分之一的额外收入。由于78%的第二收入者是女性，这些“陷阱”对性别平等产生了重大影响。

每年，在“欧洲学期”（经济治理框架之一）<sup>52</sup>项目执行过程中，欧洲委员会都会在欧盟经济治理框架下，向欧盟（部长）理事会提出一系列国别政策建议，以加强成员国在经济、财政、就业和社会政策方面的协调。此外，“欧洲学期”还提供了一个框架，用于协调和监督成员国在履行“欧洲社会权利支柱行动计划”所规定的平等机会、劳动力市场准入、公平工作条件以及社会保护和包容等原则和权利方面所开

展的工作。其中，“行动计划”原则2主要针对性别平等，原则3主要针对机会平等。2022年，根据欧洲委员会的提议，欧盟（部长）理事会针对奥地利、德国和波兰等三个国家发布了关于性别平等的国别建议<sup>53</sup>，希望提高女性在劳动力市场的参与度、由社会提供早期儿童教育和照护服务，以及减少对第二收入者的不利影响<sup>54</sup>。

2022年12月，欧洲委员会通过了两项提案<sup>55</sup>，旨在加强性别平等机构的作用和独立性，以更好地执行非歧视规定并防止歧视。这些新的规定强调加强性别平等机构的独立性和资源配置，确保它们具有处理歧视案件并有效帮助受害者的必要权力。此外，这一举措还要求性别平等机构通过提升公众意识来进一步促进平等，从而防止歧视。

51 欧洲委员会和欧盟（部长）理事会关于共同就业报告的提案，COM (2022) 783最终版。可通过[https://commission.europa.eu/publications/2023-european-semester-proposal-joint-employment-report\\_en](https://commission.europa.eu/publications/2023-european-semester-proposal-joint-employment-report_en)获取。

52 参见[https://commission.europa.eu/content/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_en](https://commission.europa.eu/content/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en)

53 参见[https://ec.europa.eu/info/publications/2022-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2022-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_en)

54 为了促进更具包容性和可持续性的增长，建议德国通过优化税收激励措施等方式来改善税收结构，从而增加工作时间。对于奥地利，则建议该国采取适当措施提升女性对劳动力市场的参与度，包括提供高质量的儿童托管服务。对于波兰，则建议其通过改善托儿和长期照护服务来提高女性对劳动力市场的参与度，并消除其他可能影响其更长期稳定就业的障碍。

55 提案建议欧盟（部长）理事会制定一项指令，为性别平等机构确立了性别平等待遇的标准，以确保不论种族、民族、宗教信仰、残疾、年龄或性取向如何，所有人都享有平等待遇。这不仅包括在就业和职业领域中的平等，还涵盖了社会保障、以及获得和提供商品与服务时男女之间的平等权利。此提案建议废除2000/43/EC指令的第13条和2004/113/EC指令的第12条（COM (2022) 689最终版），同时，欧洲议会和欧盟（部长）理事会也提出了一项关于在就业和职业领域内确保男女平等待遇和平等机会的新指令，并建议撤销2006/54/EC指令的第20条及2010/41/EU指令的第11条（COM (2022) 688最终版）。

## 解决性别薪酬和性别养老金差异

根据2021年的最新数据，欧盟层面的**性别薪酬差异（GPG）**<sup>56</sup>为12.7%，较2018年的14.4%有所下降（图2.3）。这意味着，在欧盟，男性平均每收入1欧元，女性平均<sup>57</sup>仅收入0.83欧元。除匈牙利、罗马尼亚和葡萄牙外，各国的性别薪酬差异均有所缩小。卢森堡是有史以来首个男女性别薪酬差距为负（-0.2%）的国家。

性别薪酬差异主要关注的是就业人群。为全面说明情况，还需要考虑另一指标，即**性别整体收入差异**<sup>58</sup>。在最近的报告期内，性别薪酬差异虽有所缩小，但**性别整体收入差异**<sup>59</sup>却呈相反趋势，从2014年的31.1%上升至2018年（最新数据年份<sup>60</sup>）的36.2%。各国差异

显著，其中立陶宛的性别整体收入差异仅为20%，而奥地利则高达44%。换言之，所有就业年龄女性（无论其是否就业）的平均收入比相应男性的平均收入约低36%。

随着时间的推移，这些平均收入的差异，在男性和女性晚年形成明显的收入差距。女性晚年经济状况普遍较差的原因，主要是因为她们的**养老金较低**。这种情况很大程度上与劳动力市场的性别不平等有关。但养老金制度在弥补这种不平等方面的作用各不相同。事实上，有些制度设计可能是顺应甚至强化了这种不平等，因而导致女性的社会缴费金额较低（由于较低的平均工资和未充分考虑其照护休息期）、有偿工作的时间较短，或者两者兼而有之。

56 （未经调整的）性别薪酬差异指在职女性与男性在平均每小时毛收入方面的差距。它考虑了劳动力市场中男女的平均特征差异（如所在行业和职业的差异）。造成这种差异的原因在于，女性更多集中在低薪的行业和职业中，这种现象被称为行业或职业性别隔离。这不仅反映出男女就业偏好的差异，还体现出性别刻板印象、社会压力，以及职业晋升歧视等问题。此外，性别薪酬歧视可能也是造成这种差异的原因，但难以准确量化其具体的影响程度。

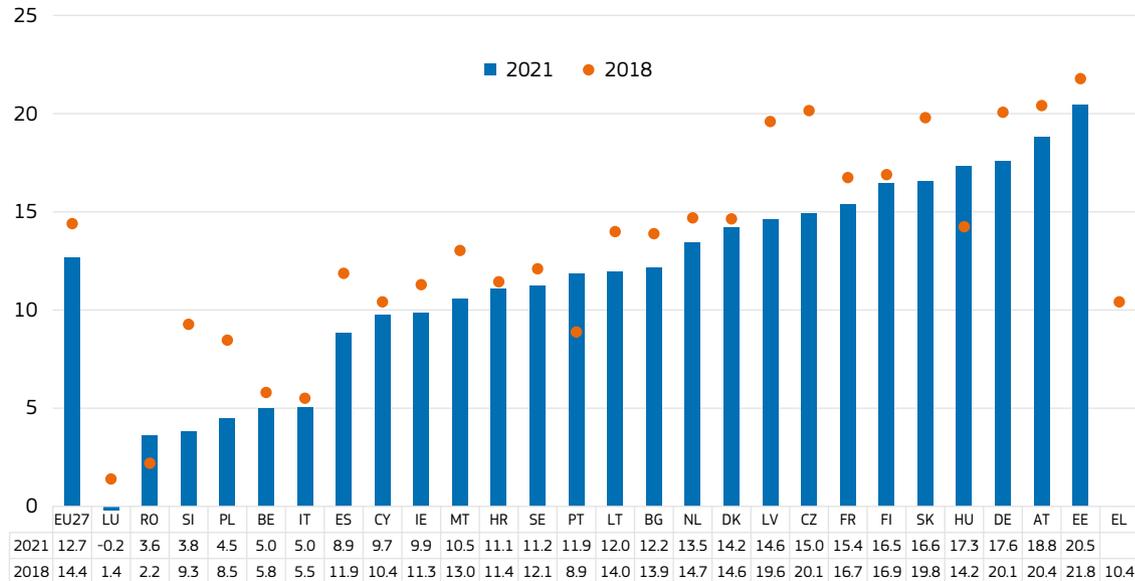
57 在成员国之间，性别薪酬差异的差异较大，从卢森堡的-0.2%到爱沙尼亚的20.5%不等。自2018年以来，大部分成员国的性别薪酬差异有所缩小，但罗马尼亚、葡萄牙和匈牙利分别上升了1.4个、3.0个和3.1个百分点。虽然整体而言，性别薪酬差异一直在持续缩小，但速度缓慢：在过去的10年里，这种差异仅降低了3.5个百分点。

58 性别整体收入差异是一个综合性指标，它反映出三个因素的综合影响，即(1)平均每小时收入，(2)每月支付薪酬的平均小时数（未考虑根据兼职工作所做的调整），以及(3)就业率。这些因素对所有就业年龄的女性（无论其是否就业）的平均收入与男性平均收入所产生的影响。这一指标有助于我们更深入地理解女性在劳动市场中平均参与度较低以及晚年收入条件较差的长期影响。它也更准确地说明了个人选择对性别薪酬差异的影响，即通常只有那些预期能获得较高平均薪资的女性（例如因为更高的教育水平）会进入劳动力市场，而这将导致性别薪酬差异相对较小。这种现象反映了劳动力市场低收入女性的参与度低，性别就业差距明显。

59 相关数据可通过<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqqs01/default/table>获取。

60 自2010年起，每四年会根据收入结构调查的数据来计算这一指标。

图3：2018年和2021年未经调整的性别薪酬差异（%）



注：未经调整的性别薪酬差异涵盖了所有经济活动中员工人数为10人或以上的企业，但不包括农业、林业和渔业（A部门）、公共行政、国防和强制性社会保障（O部门）以及家庭作为雇主的活动、家庭为自用而未加区分的商品和服务活动（T部门）。

除丹麦、芬兰、匈牙利、马耳他、瑞典和斯洛伐克外，大多数国家2021年的数据都是初步数据。罗马尼亚的数据为估算值，捷克数据的定义口径与其他国家的有所不同。爱尔兰的数据是2020年的，希腊未提供数据。

数据来源：欧盟统计局，SDG\_05\_20

实际上，除了少数国家外（如卢森堡、法国、德国、芬兰、爱尔兰和爱沙尼亚），**女性的平均退休年龄<sup>61</sup>通常早于男性<sup>62</sup>**。2021年，由此产生的**性别养老金差异为27.1个百分点<sup>63</sup>**，这意味着欧盟65岁以上女性领取

的养老金平均比男性低四分之一以上。尽管在这些国家，这一差异仍然很大，但与2012年相比（当时的性别养老金差异为33.6%）已有所改善，降低了6.5个百分点。尽管在所有欧盟成员国中，女性的养老金普遍

61 经济合作与发展组织（OECD）《2021年度养老金概述：OECD和G20国家各项指标》。2021年。可通过<https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>获取。

62 2020年，在欧盟层面，男性的平均退休年龄比女性晚近10个月。退休年龄差异最大的国家是罗马尼亚，该国男性的平均退休年龄为65岁，而女性则为61.3岁。

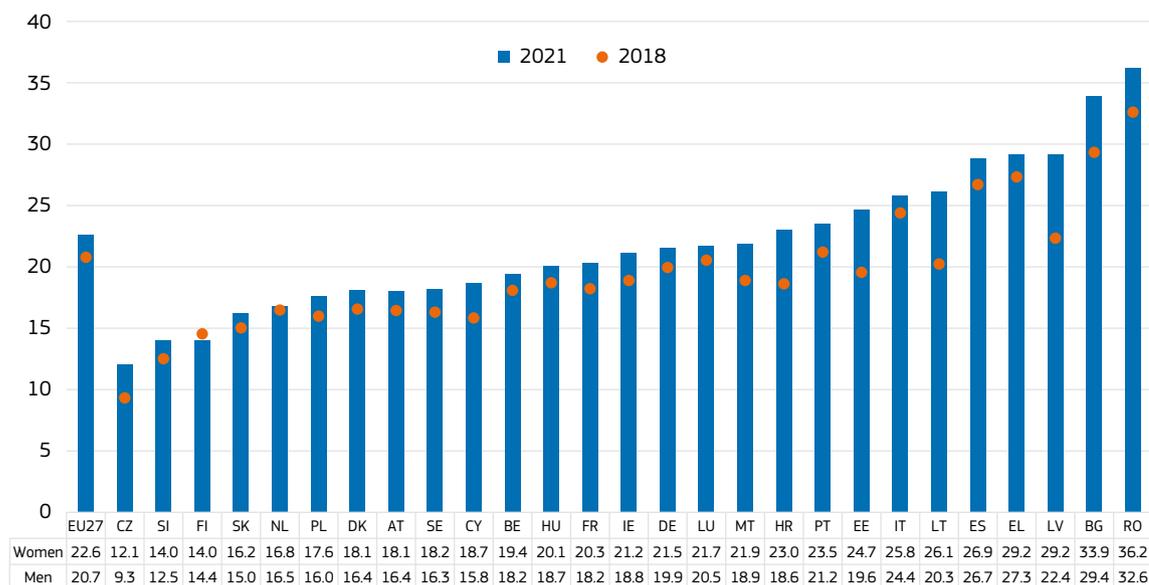
63 欧盟统计局。可通过[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc\\_pnp13](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_pnp13)获取。

较低，但各国的差异程度大不相同<sup>64</sup>。总的来说，尽管过去几十年中养老金系统为弥补这些不平等已大有改善，但性别养老金差异仍然是男性和女性一生中性别不平等的明显标志<sup>65</sup>。

由于性别薪酬差异和性别养老金差异，2021年**欧盟的女性仍然面临着更高的贫困或社会排斥的风险**<sup>66</sup>

（女性为22.6%，男性为20.7%）。在捷克，面临贫困或社会排斥的男性和女性的比例最低（分别为9.3%和12.1%）；而在罗马尼亚，这一比例最高，分别为36.2%（女性）和32.6%（男性）。除芬兰外，在所有国家中，面临这种风险的女性比例都高于男性（如图2.4所示）。

图4：2021年欧盟27国面临贫困或社会排斥风险的男性和女性人口的占比



注：2021年的波兰数据为初步数据

来源：欧盟统计局，[ILC\\_PEPSO1N](https://ec.europa.eu/eurostat)

64 马耳他的性别养老金差异最大（41.5%），其次是荷兰（38.1%）和奥地利（35.8%）。相反，爱沙尼亚的女性和男性养老金差异最小（3.5%），其次是丹麦（8.5%）和匈牙利（9.7%）。

65 经济合作与发展组织（OECD），《致力于改善女性的退休储蓄结果》，2021。可通过<https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>获取。

66 需要考虑的是，这一指标是基于家庭层面的变量计算得出的。例如，贫困率是基于等值化收入计算的，即所有家庭成员都按同等收入计算。



求职者说明特定职位的初始薪酬水平或薪酬范围。同时，这项指令禁止雇主询问求职者过往的薪酬水平，并禁止雇主利用保密合同限制员工披露有关其薪酬的信息。此外，这项指令还为薪酬歧视的受害者提供了更好的司法救济途径。这些措施包括授予性别平等机构和工人代表代表员工参与法律或行政诉讼的法定权利、对违反同工同酬原则的侵权行为设定罚款，以及提供赔偿（包括全额追回拖欠薪酬和相关奖金或提供实物形式的赔偿）等。

此外，新颁布的**工作生活平衡权利指令**致力于帮助父母更好地兼顾家庭照护和有偿工作的责任、并更平等地分担家庭照护的责任。2019年6月通过的《**工作生活平衡指令**》<sup>69</sup>，要求所有成员国必须在2022年8月2日之前通过各自的立法实施。该指令引入了陪产假、照护假的规定，并将其作为父母一项不可转让并可申请弹性工作安排的权利。但到目前为止，还有成员国尚未报告其是否已通过国内立法来实施这一指令。欧洲委员会就此已于9月向这些成员国发出了通知。据2022年欧洲平等法律网络（EELN）的专题报告<sup>70</sup>，近半数欧盟国家在实施该指令上出现了延迟，尤其在育儿假或津贴、弹性工作安排以及法律保护等方面存

在重大的实施差距。欧洲委员会正在对每个成员国为实施这一指令所采取的措施的完整性和合规性进行评估，必要时将采取进一步的行动。

2023年1月，欧盟负责就业和社会事务的部长理事会通过了一项有关**最低收入保障**<sup>71</sup>的建议。此举将推动实现《**欧洲社会权利支柱行动计划**》所确立的目标，将面临贫困或社会排斥风险的人群至少减少1500万，其中至少包括500万儿童。该建议主张各成员国建立健全的社会保障网络，确保所有人在各个年龄阶段都能过上体面的生活，同时激励那些有能力工作的人重返或继续留在劳动力市场。该建议提议，成员国的最低收入水平应至少与每个国家的贫困线水平相当，即经过社会转移后的中位等价可支配收入的60%，或获得必要商品和服务的货币价值，或通过国家法律或惯例确定的其他可比指标。为推动性别平等、确保妇女、年轻人和残疾人的收入安全和经济独立，该建议建议各成员国允许家庭中的个体成员申请最低收入。这一举措将通过建议成员国为家庭成员个体提供他们应得的最低收入，从而促进性别平等并为妇女提供经济保障。

69 2019年6月20日欧洲议会和欧盟（部长）理事会关于父母和照护者工作与生活平衡的（EU）2019/1158指令，废除2010年欧盟（部长）理事会2010/18/EU指令，《欧盟官方公报》L 188，2019年7月12日，第79-93页。

70 链接：<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5779-the-transposition-of-the-work-life-balance-directive-in-eu-member-states-a-long-way-ahead>

71 2023年1月30日欧盟（部长）理事会建议：确保积极融入社会所需要的最低适宜收入水平（2023/C 41/01），《欧盟官方公报》C 41，2023年2月3日，第1-12页。



2022年2月，欧盟法院裁定，西班牙的一项社会保障立法排除了家政工人享受失业保险的规定，这种排除属于间接性别歧视。这是因为从事家政工作的工人大多是女性<sup>72</sup>。根据欧洲委员会的意见，法院进一步裁定，这一规定违反了第《79/7号指令》中有关法定社会保障中的性别平等原则<sup>73</sup>。因为这一规定使女性工人相比男性工人处于明显不利的地位，且这种差别待遇并不能用与性别无关的客观因素来进行合理解释。

### 消除照护责任方面的性别差异

新冠疫情凸显出了照护责任方面的性别差异。与男性相比，新冠期间女性承担了更多的照护责任。即使疫情已经过去，这种性别不平等的现象依然存在。一方面是因为长期照护的整体需求有所增加，另一方面是因为许多需要长期照护的人们，难以获得高质量且负担得起的长期照护服务，因此在许多成员国中，这部分人群更多地依赖非正式照护者（其中女性占了60%<sup>74</sup>）的服务。

照护中的性别问题涉及到多个方面。作为接受照护的一方，女性通常需要更长时间、更加密集的长期照护。一般而言，她们要比男性的寿命更长，但健康状况却不如男性。由于薪酬和养老金方面存在的性别差异，女性往往难以承担这种照护费用。据估计，与非正式长期照护相关的公共支出大约占到国内生产总值（GDP）的1%，超过了当前长期照护公共支出（GDP的1.7%）的一半。在提供有偿照护服务的从业者中，

女性约占其中的90%，他们通常面临工作条件艰苦、工作压力大、缺乏认可和报酬低的问题。

最后，作为无报酬照护者，女性进入或持续留在劳动力市场的能力比男性更容易受到影响。2016至2021年间，只有大约0.1%的男性因照护残疾成人或儿童而无法参加工作，而女性的这一比例则为1.2%。如果加上照护其他家庭成员的责任这一因素，这一差异将进一步扩大：女性的比例将上升至1.8%，而男性仅为0.3%。据估计，照护责任使得大约770万女性无法进入劳动力市场（男性为45万），这也是造成性别就业差异的一个重要原因<sup>75</sup>。

为解决照护责任方面的性别差异，欧盟采取了多项举措。最近出台的《工作生活平衡指令》，旨在促进父母更均衡地分担照护责任，其中有一项规定鼓励男性休产假和育儿假，以帮助女性在生育后重新回归劳动力市场。

72 案例C-389/20，CJ对TGSS的判决，ECLI:EU:C:2022:120

73 1978年12月19日欧盟“关于在社会保障事务中逐步实施男女平等待遇的原则”第79/7/EEC号指令，《欧盟官方公报》L 6，1979年1月10日，第24页。

74 详见：<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/informal-care-older-people-people-disabilities-and-long-term-care-services>

75 欧洲性别平等研究所（EIGE），《照护责任中的性别不平等及其对劳动力市场的影响》，2021年。链接：<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

2022年9月，欧洲委员会提出了“欧洲照护战略”<sup>76</sup>，旨在确保在欧盟范围内提供高质量、负担得起和易于获得的照护服务，同时改善被照护者和照护者（无论其是专业的还是非正式的）的境况。这一战略同时随附了向欧盟（部长）理事会提交的两项建议提案：一是修订关于早期儿童教育和照护的巴塞罗那目标，二是关于获得负担得起的、高质量的长期照护。这两项提案于12月获得负责就业和社会事务的部长理事会的通过。这些提案为欧盟各国在国家、区域和地方层面的改革和投资提供了政策框架，同时均涉及照护的充足性、可获得性和质量，以及照护者的工作条件和对非正式照护者的支持措施。此外，该战略还进一步提出在欧盟层面采取的支持行动，并呼吁各国在国家层面采取行动。

欧盟（部长）理事会提出的关于确保高质量且负担得起的长期照护的建议<sup>77</sup>，其主要目标是确保所有长期照护服务的需求者，都能获得高质量且负担得起的服务。该建议号召欧盟各成员国提高长期照护的社会保障水平，并拓宽服务的范围，以满足人们对不同照护服务的需求。同时，建议也呼吁各成员国采取措施，解决照护领域人员短缺和工作环境艰苦的问题。除此之外，建议还呼吁为选择提供照护服务的非正式照护人员提供更多的支持，包括帮助他们获得必要的培训、咨询、医疗、心理支持和临时照护，并为他们提供适当的资金支持。

欧盟（部长）理事会关于早期儿童教育和照护：2030年巴塞罗那目标的建议<sup>78</sup>包括：对3岁以下儿童参与早期儿童教育与照护（ECEC）的目标进行修订，并使之与现有的3岁至小学义务教育学龄儿童的教育目标相适应。除了定量目标之外，该建议还涉及了更广的内容，包括ECEC参与的强度、提高处于贫困或社会排斥风险中的儿童的参与度，以及从更全面的角度考虑促进女性参与劳动力市场的措施（例如，为12岁以下儿童提供课外照护服务）以及在照护责任上实现性别平等（例如打破性别刻板印象）。最后，该建议还强调了根据2019年有关高质量早期儿童教育和照护系统的建议以及2021年欧洲儿童保障的理事会建议，确保高质量、可获得和负担得起的教育和照护的重要性。

正如本章第一节所述，女性生育后回归劳动力市场所面临的挑战更大。因照顾家庭而导致的长时间离职，不仅增加了女性重返劳动市场的难度，而且还有可能对她们的整个职业生涯产生影响。这也是为什么早期儿童教育和照护服务（ECEC）如此重要的原因。但是，在提供高质量和负担得起的早期儿童教育和照护服务方面，欧盟各成员国之间存在较大差异。

2021年，在欧盟3岁以下儿童中，有一半以上（50.4%）的儿童完全由其父母照护，比2020年增加了3个百分点。在这些家庭中，母亲承担了大部分的照护责任。同时，在同一年龄段儿童中，有36.2%的儿童由正规照护机构照护，比2020年减少了3.8个百分点<sup>79</sup>。此

76 欧洲委员会致欧洲议会、欧盟（部长）理事会、欧洲经济及社会委员会和地区委员会的通告，COM(2022) 440最终版。

77 2022年12月8日欧盟（部长）理事会于“关于获得高质量且可负担得起的长期照护的建议”，《欧盟官方公报》C 476，2022年12月15日，第1-11页。

78 2022年12月8日欧盟（部长）理事会“关于早期儿童教育和照护的建议：2030年巴塞罗那目标”，《欧盟官方公报》C 484，2022年12月20日，第1-12页。

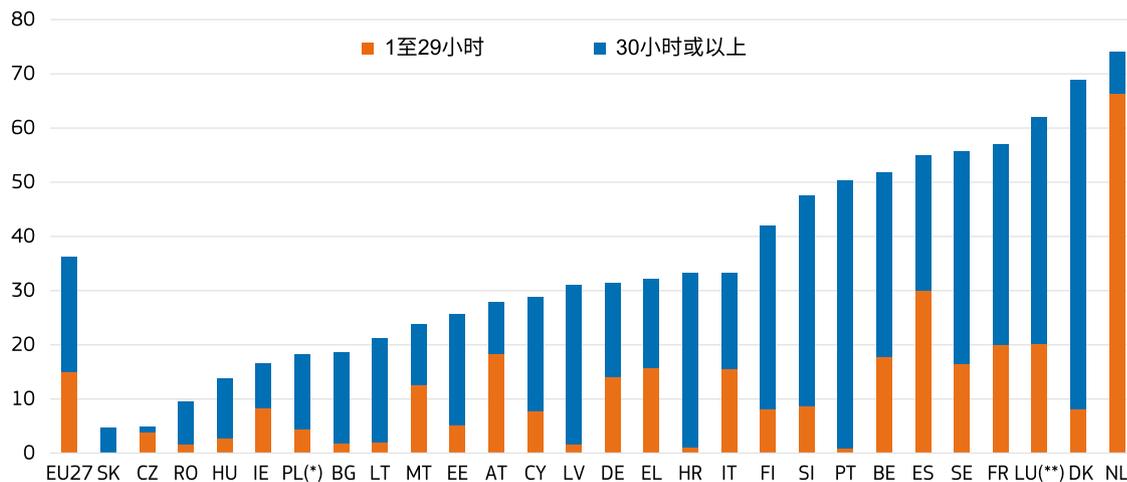
79 儿童正规照护是指，在家庭以外为儿童提供的规范化照护服务，包括儿童在义务教育阶段在校度过的时间。其他类型的照护服务包括由专业儿童照护人员在儿童家中或照护人家中提供的服务，以及由儿童祖父母、其他家庭成员（父母除外）、其他亲戚、朋友或邻居提供的照护。

外，还有大约五分之一的儿童（21.0%）由其祖母、其他亲戚或专业儿童照护人照护，比2020年增加了0.2个百分点。

如图2.5所示，在儿童参与正规早期儿童教育和照护（ECEC）的比例及参与的时间强度方面，各成员国间

存在明显差异。各国的总体参与率差异较大，捷克最低，参与率仅为4.9%，荷兰最高，为74.2%；而每周参与30及以上小时的儿童的比例也不尽相同，从捷克的0.8%到丹麦的61.0%不等。

图5：2021年3岁以下儿童每周参与ECEC的小时数占同一年龄段儿童的百分比



(\*) 暂行数据； (\*\*) 时间序列中断

注：斯洛伐克的数据为2020年的数据

数据来源：欧盟统计局，[ILC\\_CAINDFORMAL](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8.4.1)

在劳动力市场实现有意义的参与，需要父母工作的时长能够获得至少高于社会福利水平的薪酬。因此，儿童参与早期教育和照护（ECEC）的时间强度成为一个重要的影响因素。欧盟号召各成员国对此予以关注，同时对相关数据进行监测。欧洲委员会将在“**性别平**

**等战略监测门户网站**”下设专门板块，监测各成员国对修订后的巴塞罗那目标的执行情况<sup>80</sup>。

性别平等也是疫情后复苏行动的一项重要内容。2021年2月生效的欧盟“**复苏基金（RRF）**”为这一行动提供支持。RRF是欧盟投资8000多亿欧元部署的“下一

80 详见<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>

代欧盟复苏计划（NextGenerationEU）”的重要组成部分，该基金用于支持减轻疫情对欧盟经济和社会影响的各项行动。RRF要求成员国在制定复苏和韧性计划时，详细说明这些措施将如何在减轻疫情影响的同时又有助于促进性别平等，以确保性别平等作为制定计划的核心考虑因素（详见第4章）。

### 实现不同经济部门的平等参与

在欧盟，性别隔离，即女性和男性在不同的行业、职业和学科领域的不均衡分布，依然根深蒂固。性别隔离往往与性别刻板印象有关，这种情况限制了人们选择生活、接受教育和获得就业的机会。此外，它还导致性别薪酬差异，限制了不同性别进入某些职业的可能，固化了公共和私人领域中不平等的性别权力关系，从而进一步加剧了性别刻板印象。

女性在某些特定行业的低参与率，不仅对经济造成了影响，而且还会对社会带来更深远的影响。比如安全领域<sup>81</sup>，特别是外部安全就是一个典型的例子。在讨论武装冲突时，女性常常会被忽略在外，尽管她们在这类冲突中受到的影响更大。相反，在涉及这类话题时，对她们们的关注常常集中在女性作为受害者的角色上，尽管她们一直是这一领域的重要参与者。除此之外，在绿色转型的关键行业<sup>82</sup>，如能源、交通和建筑行业，女性所获得的代表性也明显不足。在可再生能源领域的从业人员

中，女性仅占三分之一，这对实现“欧洲绿色协议”和“REPower EU计划”是一种挑战。

从欧盟27国来看，尽管性别隔离从2019年开始有所下降，但自2015年以来行业和职业中的这一现象仍维持在相当的水平。性别隔离指数指的是，为达到职业或行业中男女均衡分布所需改变的就业人口比例；该指数的范围从0%（无隔离）到50%（完全隔离）。2021年，按行业、职业划分的这一指数分别为19%和25%。与2010年的同类指数（行业为19.1%，职业为24.9%）相比相差并不大。

性别刻板印象也可能影响人们对学科的选择，进而限制其职业发展。正如之前所提到的，女性完成高等教育的比例远高于男性。但在科学、技术、工程和数学（STEM）等薪酬更高、职业前景更好的学科中，女性毕业生的比例却一直低于男性。这种差距一直没有明显变化：在高等教育的STEM学科中，女性毕业生和男性毕业生的比例为1:2。在硕士或同等学历以及博士毕业生层面，这一比例略有改善（2020年数据显示分别为1:1.5和1:1.8）<sup>83</sup>。另一个积极的信号是，在人工智能领域相关的国际会议中，女性代表的比例呈现出上升趋势<sup>84</sup>。《She Figures》监测报告的数据显示，随着职位等级的提升，性别差距逐渐加大。在工程技术领域，仅有35%的女性担任C级职位（即，博士毕业生毕业后首次应聘进入机构或公司后的第一个职位），而

81 详见<https://eige.europa.eu/publications/gender-and-security>

82 详见<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126047>

83 教育和培训监测报告，2022年。链接：<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/en/comparative-report/foreword.html>

84 性别多样性指数指标，是在欧洲委员会联合研究中心HUMAIN项目倡议的DivinAI（人工智能中多样性）背景下产生的。该指标已被纳入2021人工智能观察指数（Righi等人，2022年，链接：<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128744>）

在该领域担任全职教授职位的女性仅占19%<sup>85</sup>。在解决劳动力市场的性别隔离问题上，不同国家的政策大多是倾向于吸引更多女性进入STEM和信息通信技术

(ICT) 等领域，而不是吸引更多的男性进入照护领域（如教育、医疗和社会福利领域等），可能因为如果这么做就需要改善照护行业的工作条件和薪酬水平。



2022年成立的“希腊女性创新实验室” (#GIL4W) (Κέντρο Καινοτομίας για τις Γυναίκες) 旨在支持和促进希腊女性的研究、创新和创业，加强STEM领域的教育，并解决女性在科学领域代表性不足的问题。



在匈牙利，促进性别平等的国家战略旨在通过组织**职业指导会议**向即将选择职业的年轻女性**推介STEM职业**，从而鼓励女性投身STEM领域。

在欧盟层面，《**2020年数字十年政策计划**》<sup>86</sup> 设定了一个宏伟的目标，即将信息通信技术 (ICT) 行业的专业人员的数量从900万增加到2000万<sup>87</sup>，同时促进女性进入这一领域并增加ICT专业的毕业生数量。与此相关的《**数字教育行动计划**》<sup>88</sup>，目的是提高女孩和妇女的数字化及创业能力，并提升她们创造性运用这些能力的信心。作为该计划的一部分，“Girls Go Circular”

免费在线学习项目已吸引了2万名女孩参加，计划到2027年将参与人数扩大至4万名。

“**2021-2027伊拉斯谟+计划**”，目的是促进对男女平等权利、非歧视权利以及欧盟基本权利宪章的充分尊重。基于这一计划，欧盟资助了一系列项目。随着“2022欧洲青年年”的启动，“**欧洲大学战略**”<sup>89</sup>也新鲜出炉。该战略的重点，是提高学生和教职员工的性别平衡及其在STEM领域总体的技能和能力水平。欧

85 欧洲委员会科研创新总司，《2021年女性数字：科研与创新中的性别问题：统计与指标》，欧盟出版局，2021年，<https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

86 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2022年12月14日“关于制定2030数字化十年政策计划”的（欧盟）第2022/2481号决定，（链接：<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2481&from=EN>）

87 详见<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-human-capital>

88 详见<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

89 欧洲委员会关于欧洲大学战略的通告，COM(2022) 16最终版。

洲委员会根据“欧洲大学战略”支持的一系列项目和举措，在“2023妇女和女童参与科学国际日”<sup>90</sup>发布的一份简报中作了详细介绍。“欧盟STEM联盟”<sup>91</sup>是一个覆盖欧盟全境的网络，旨在通过“伊拉斯谟+计划”，加强欧洲的STEM教育。该联盟鼓励采用STEAM（科学、技术、工程、人文、数学）方法，为工程和ICT专业开发新的高等教育课程。STEAM方法将STEM学科与艺术、人文和社会科学相结合，激发创造潜能，使STEM学科和职业更具吸引力。多个欧洲大学联盟正在将应对STEM挑战纳入其战略。例如，2022年，EUT+欧洲大学联盟发布了“女性科技从业者集合地”<sup>92</sup>宣言。欧洲委员会通过一系列ESTEAM（创业+STEAM）<sup>93</sup>活动和在线社区支持女孩和妇女，提升她们的数字化和创业能力、增强她们的自信，并鼓励她们学习和从事ESTEAM领域的职业。在ESTEAM活动和挑战中，女孩和妇女通过创造性地运用这些技能来发现机会、开展创新，并为社会创造价值。

2022年，欧洲创新技术研究院发起了一个名为“Supernovas（超新星）”<sup>94</sup>的跨知识与创新中心（KIC）项目，致力于支持女性创业。该项目侧重于向女性创业者提供指导和专业辅导，并组织专门的活动，包括发现高科技或深科技领域正在寻求雇佣更多女性员工的初创或成长型企业，并将它们与STEM专业的年轻女性对接。这一项目旨在通过提高高科技和深科技领域

的女性参与度、帮助更多的女性创业者获得成长与融资的机会，并让更多的女性积极参与并引领创新领域的投资，从而影响并促进市场产品和服务的创新，最终改善创业领域的性别平衡。

“GEM”（赋权女性）试点项目<sup>95</sup>，旨在激发女孩拥抱数字技术和创业的潜力。该项目在10个国家成功举办了两期夏令营，并建立了一个欧洲GEM网络，该网络包括中小学、大学、高等教育机构、企业、非政府组织、各类非正式教育服务机构、政府部门、市政机关以及STEM/教育研究中心等。该网络旨在通过分享最佳实践来支持女孩在STEM教育、研究和职业方面的发展。在InvestEU项目框架下，2022年春天，欧洲委员会与主要执行伙伴欧洲投资银行签署了一项担保协议，其中专门对性别目标作出了规定，即约25%受InvestEU支持的股权中介机构必须符合既定的性别标准。这些标准规定了在金融中介机构的管理和决策层中女性的最低代表比例。这将促使更多的资金流向多元化的风险投资和私募股权基金，从长期来看有助于改善这些金融机构的性别平衡。

欧盟还资助了多个创业项目。其中，欧洲委员会资助的WEgate平台<sup>96</sup>，旨在为女性创业者提供商业机会、扩大其人际网络，并借助导师的指导和同行的经验，帮助她们充分发挥自身的潜力。这一平台与专为女性

90 欧洲委员会科研创新总司，“欧盟支持促进STEM领域的性别平等”，欧盟出版局，2023年。链接：<https://data.europa.eu/doi/10.2777/719121>

91 详见<https://www.stemcoalition.eu/>

92 详见<https://www.univ-tech.eu/manifesto-and-identity#>

93 详见[https://eismeac.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women\\_en](https://eismeac.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en)

94 详见<https://www.eitmanufacturing.eu/what-we-do/cross-kic-transversal-activities/supernovas/>

95 详见<https://icse.eu/international-projects/gem/>

96 详见<https://www.wegate.eu/>

企业家提供指导和支持的“企业欧洲网络”形成互补。由于女性社交网络有限，通常只有家人、朋友和教育者，WEgate的使命是构建女性企业家与投资机构以及其他潜在女性商业合作伙伴的网络。**EWA项目（农产品领域女性赋能计划）**<sup>97</sup>是一个为期六个月的孵化项目，该项目通过提供专业培训和个性化指导，促进女性在农业食品领域的创业。此外，“**LEADERS-制造业女性创新者**”<sup>98</sup>项目支持女性创新者（如专业人员、研究人员、企业家）、特别是那些创新表现不佳的地区和国家的女性创业者，针对制造业领域的挑战，开发创新的解决方案。另外，根据2021年12月通过的社会经济行动计划，**青年创业政策学院**于2022年准备就绪，预计2023年初正式运营。学院致力于促进女性创业。欧洲委员会还资助了一个实地项目（项目名为“更优孵化”），旨在提高企业孵化器对于创业领域中代表性较低群体（如女性）的关注。该项目的最终成果已于2022年交付<sup>99</sup>。

“**城市交通领域的女性**”<sup>100</sup>项目致力于提高公众对城市交通领域女性观点和性别平等的认识。其中“**城市交通女性创新者计划**”<sup>101</sup>，旨在培养更多具备创新创业思维和技能的女性，提升她们在领导、人际交往和合作方面的能力，助力她们的职业发展。欧洲委员会

持续对“**交通领域的女性——欧盟变革平台**”提供支持。该平台汇聚了众多致力于提高交通领域女性就业率的机构，并促进最佳实践的交流分享。在欧洲铁路年之际，“交通领域的女性”平台与铁路行业合作，推出了“**铁路女性奖**”，并于2022年3月8日举行了颁奖典礼<sup>102</sup>。此外，欧洲委员会于2022年11月推出了一个新的网络，名为“交通领域多元大使”，目的是帮助人们进一步理解旨在促进交通领域从业人员和用户群体平等、多元和包容的各项措施、倡议或行动<sup>103</sup>。

最后，在**2021-2027欧洲海洋、渔业和水产养殖基金框架下**，欧洲委员会于2022年5月推出了一个名为“蓝色经济中的女性”<sup>104</sup>的新项目。此项目旨在提高女性对于蓝色经济的参与，改进数据收集工作，推进性别平等，并促进女性领导力。该项目的总预算达300万欧元。此外，欧洲委员会还在咨询机构中推进性别平等。因为尽管女性在渔业生产中（如供应链、渔网生产、销售等）发挥着重要作用，但她们经常被忽略或低估，因为她们在渔船上工作的时间很少。2022年，在数据收集框架下，欧盟首次对社会经济数据（包括渔业领域女性从业人员的人数等）进行收集<sup>105</sup>。

97 详见<https://www.eitfood.eu/projects/ewa-empowering-women-in-agrifood-2022>

98 详见<https://www.eitmanufacturing.eu/calls/leaders-call-now-open/>

99 详见<https://betterincubation.eu/>

100 详见<https://www.eiturbanmobility.eu/projects/women-in-urban-mobility-2/>

101 详见<https://www.unternehmertum.de/en/landingpages/female-innovators-in-urban-mobility-program>

102 详见[https://transport.ec.europa.eu/news/european-commission-announces-winners-women-rail-award-2022-03-08\\_en](https://transport.ec.europa.eu/news/european-commission-announces-winners-women-rail-award-2022-03-08_en)

103 [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/diversity-ambassadors-transport\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/diversity-ambassadors-transport_en)

104 详见[https://cinea.ec.europa.eu/news-events/news/women-blue-economy-call-proposals-now-open-2022-05-17\\_en](https://cinea.ec.europa.eu/news-events/news/women-blue-economy-call-proposals-now-open-2022-05-17_en)

105 详见<https://datacollection.jrc.ec.europa.eu/>

## 实现全社会领导层的性别平等

让更多的女性担任管理或领导职位，无论对商业领域还是政治领域都会产生积极的影响。多年来的研究表明，领导层的性别均衡不仅有利于提高企业的经营业绩，促进企业增长，实现良好的治理，还能提高企业的公信力<sup>106</sup>。从根本上看，女性和男性在决策中的平等参与，是公平原则和基本人权的体现。这也是为什么决策层的性别均衡成为欧洲委员会2020-2025年性别平等战略的重点之一。

尽管性别平等有诸多好处，但2022年的数据显示，欧盟政治和经济领域的决策机构中，女性人数仍然少于男性。欧洲性别平等研究所（EIGE）发布的“2022年性别平等指数”<sup>107</sup>表明，虽然近年来欧盟在决策领域性别平等的得分增加了2.2个百分点，然而，整体得分仅为57.2，是该指数涵盖的所有领域中最底的。

### 女性参与政治决策

女性占到欧盟一半的人口，因此她们的才华、技能、知识和创造力不应被忽视和浪费。为了更好地反映社会结构并加强民主，我们需要女性和男性平等地参与政治决策。

欧洲委员会在其关于2019年选举的报告中指出<sup>108</sup>，尽管欧洲议会在性别平衡方面取得了一定的进步<sup>109</sup>，但在提升女性的平等参与度方面仍有待提高。针对2024年的选举，委员会承诺将特别关注女性群体，并采取具体措施以实现决策层和政治领域中的性别平衡<sup>110</sup>。

根据欧洲委员会于2021年11月提出的修订《**欧洲政**党章程和资金条例》的提案<sup>111</sup>，理事会于2022年3月

106 参见Rose, C. “女性董事会代表是否影响公司绩效？-丹麦的证据”，《公司治理：国际评论》，第15卷，第2期，2007年，第404-413页；van der Walt, N., Ingle, C., “董事会动态与董事的专业背景、性别和种族多样性的影响”，《公司治理》，第11卷，第3期，2003年，第218-234页；以及Profeta, P., “决策职位的性别平等：提高决策效率”，《低效不平等：欧洲性别不平等的经济成本》，《欧洲经济政策评论（Intereconomics）》，第52卷，第1期。

107 欧洲性别平等研究所，《2022年性别平等指数——新冠疫情和照护》。链接<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

108 欧洲委员会致欧洲议会、欧盟（部长）理事会和欧洲经济及社会委员会关于2019年欧洲议会选举的通告，链接：<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0252>

109 在28个欧盟成员国中，共选出了751名欧洲议会议员，代表190个政党。其中61%是新议员，60%是男性，40%是女性（比2014年增加了三个百分点）。如《2019年欧洲议会选举报告》随附的工作人员工作文件所述，2019年欧洲议会选举中女性的参与度和代表人数均有所增加。与上届选举相比，女性选民的投票率有所增加，男女选民投票率的差距从2014年的4个百分点降至3个百分点。女性欧洲议会议员的比例也从37%增加到了39.4%。

110 “2020年公民报告”指出，许多成员国采取了特定的措施，以提高女性在欧盟选举中的参与度。这些措施包括：将拨付给政党的公共资金与该政党在促进女性政治参与方面的努力相挂钩，实施候选人名单配额制度，并将制定性别均衡的候选人名单作为对各政党的一项普遍要求。报告还提到，网络仇恨言论和对参政女性的网络暴力是女性参政所面临的特殊挑战，这可能会限制女性候选人参选。链接：[https://commission.europa.eu/system/files/2020-12/eu\\_citizenship\\_report\\_2020\\_-\\_empowering\\_citizens\\_and\\_protecting\\_their\\_rights\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-12/eu_citizenship_report_2020_-_empowering_citizens_and_protecting_their_rights_en.pdf)

111 欧洲议会和欧盟（部长）理事会“关于欧洲政党和欧洲政治基金会资金拨付法案（重述）的提案”，COM(2021)，734最终版本。

达成了其总体立场。同年9月，欧洲议会采纳了这一立场。欧洲委员会的这一提案旨在增加欧洲政党资金的透明度，同时也对提升性别平等做出了规定。根据《欧洲联盟基本权利宪章》第23条，该提案要求欧洲各政党必须将性别平等列入其章程。此外，提案还规定欧洲各政党在申请欧盟总预算资金时，需要提供证据，证明该政党在过去12个月内已在其官方网站公布了上一次欧洲议会选举中候选人的性别比例以及其在欧洲议会成员中性别代表趋势的信息。欧洲议会提出了若干修正案，以进一步改善性别平衡并加强性别平等<sup>112</sup>。其中一项修正案要求欧洲各政党和欧洲政治基金会的管理机构实现性别平衡，并且欧洲各政党应制定性别平等计划（GEP），该计划应包括促进女性积极参与的具体机制。自2022年秋以来，欧洲议会和欧盟（部长）理事会一直在就这一提案进行谈判，目前尚不确定上述条例是否能在2024年欧洲议会选举前获得通过。

另一个相关的提案是选举法案。2022年5月3日，欧洲议会通过了关于通过直接普选的方式选举欧洲议会议员的理事会法规。该法规将废除理事会76/787/ECSC, EEC, Euratom号决定及其附录所涉及的《关于通过直接普选方式选举欧洲议会议员的法案》<sup>113</sup>。根据《欧洲联盟运作条约》第223条第1款的规定，该提案于2022年5月

19日提交给了欧盟（部长）理事会。该提案的一个主要政治目标是通过配额或男女候选人名单交错（zipped lists）排列的方式，确保欧洲议会选举的共同规则能够实现性别平等。该法规需由欧盟（部长）理事会根据第223条第1款规定的特别立法程序一致通过，并且只有在各成员国根据自身宪法的要求批准后方能生效。

2022年，欧洲选举合作网络会议多次将选举和民主参与中的性别平等作为重点议题讨论，包括该网络与欧洲安全与合作组织（OSCE）民主制度和人权办公室（ODIHR）进行的讨论。

为了更深入地了解女性在政治决策中的地位，欧洲平等法律网络（EELN）<sup>114</sup>，在欧洲委员会的资助下，针对欧盟、冰岛、列支敦士登、挪威和英国<sup>115</sup>，开展了**促进政治决策中性别平衡的研究**。该项研究对当前促进政治决策中性别平衡的法律和政策框架进行了调查，发现了女性参与政治的多个障碍，被称为“五个C”——照护（care）、资金（cash）、信心（confidence）、文化（culture）和候选人选拔（candidate selection）。报告显示，不同国家在促进女性取得立法机构、政党领导和行政部门决策地位方面所采用的方法各不相同，但大多采用的是配额制。研究同时还发现，设计合理的配额制确实能够发挥作用，尤其是

112 详见[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0328\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0328_EN.html)

113 关于欧洲议会成员通过直接普选产生的“理事会法案提案”，将废除理事会（欧洲煤钢联营、欧共体、欧洲原子能机构）76/787/ECSC、EEC、Euratom号决定以及该决定的附件——关于欧洲议会成员通过直接普选产生的法案（“欧盟选举法”）

114 详见<https://www.equalitylaw.eu/>

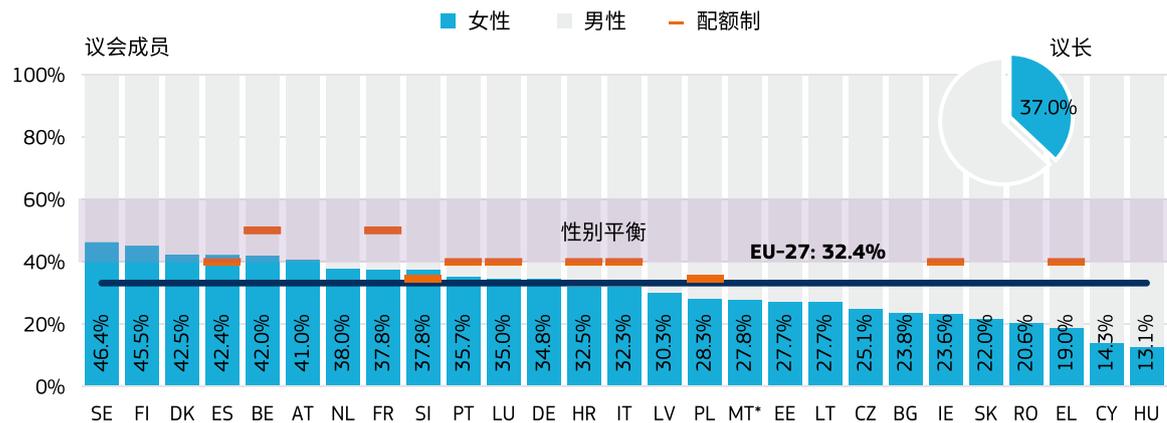
115 欧洲平等法律网络，Biljana Kotevska和Vera Pavlou即将发表的文章《促进政治决策中的性别平衡》。

在落实到位时。但该研究也强调，除了配额制，其他因素也同样重要，比如，灵活且有利于家庭的工作条件，以及鼓励机构和文化转型的措施。

该研究显示，各成员国正采取一系列措施促进更多女性参与政治决策。然而，尽管作出了这些努力，但从2021年11月到2022年，一院制议会或议会下议院中女性议员的比例从33.2%下降至32.4%。这是自2004年欧洲性别平等研究所（EIGE）开始收集数据以来最大的降幅。各成员国中只有六个国家的性别平衡状况较

好，其议会成员中女性议员的比例均超过了40%（瑞典、芬兰、丹麦、西班牙、比利时和奥地利）（参见图1）。与此同时，在保加利亚、爱尔兰、斯洛伐克、罗马尼亚、希腊、塞浦路斯和匈牙利这些国家，女性议员的比例不足25%。与2021年的9个成员国相比，目前有10个成员国的一院制议会或议会下议院中，议长或主席职位由女性担任。自2004年首次收集此类数据以来，有六个成员国从未有过女性担任议长或主席职位的记录，2021年有9个。

图1：2022年11月欧盟国家一院制议会或议会下议院中男性和女性的比例



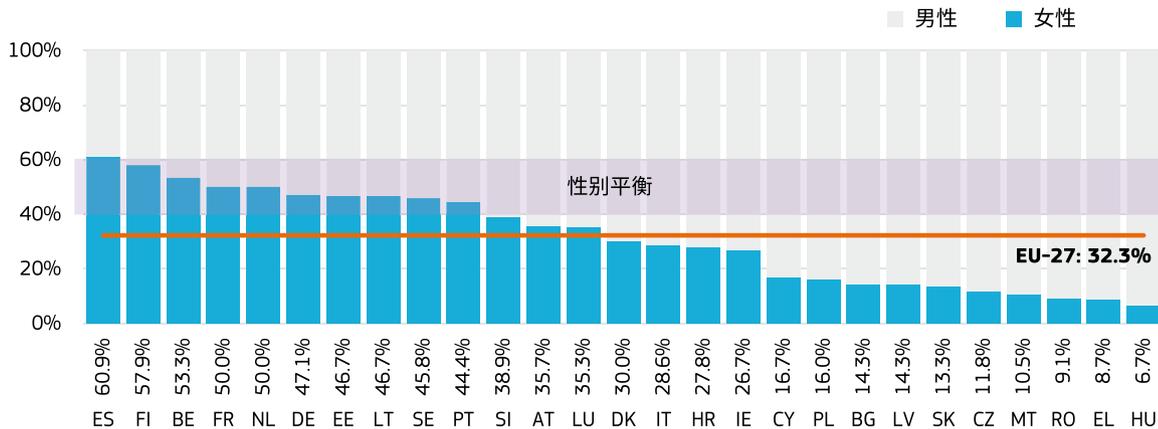
数据来源：欧洲性别平等研究所性别统计数据库：[国家议会](#)

注：目前的性别配额为：比利时和法国为50%，希腊、爱尔兰、西班牙、克罗地亚、意大利、卢森堡和葡萄牙为40%，波兰和斯洛文尼亚为35%。

在政府层面，截至2022年11月，丹麦、爱沙尼亚、法国、意大利、立陶宛和芬兰的总理均为女性（见图

2）。自2004年以来，27个成员国中有16个国家曾有女性担任总理，而在2021年，这一数字为13个。

图2：2022年11月国家政府（总理和高级部长）中男性和女性的比例：



数据来源：欧洲性别平等研究所性别统计数据库：[国家政府](#)

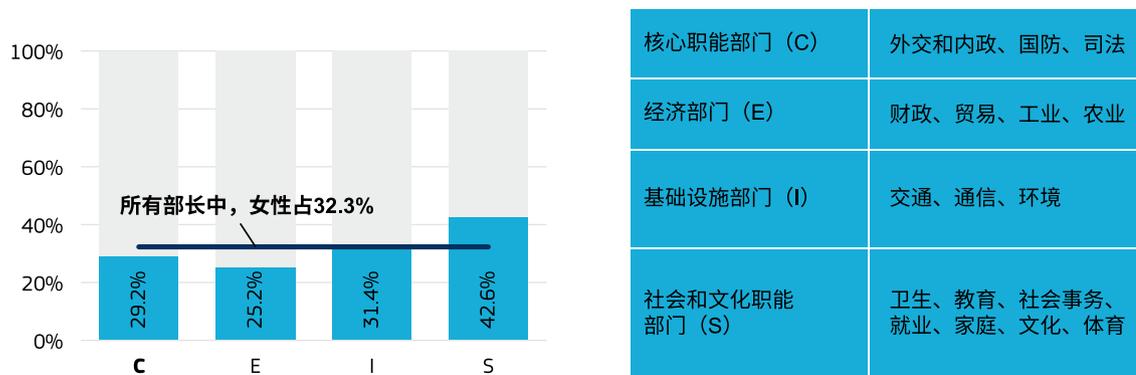
在欧盟各国中，担任高级部长的女性比例接近三分之一（32.3%），这一数字与国家议会中女性成员的比例相近。在西班牙、芬兰、比利时、法国、荷兰、德国、爱沙尼亚、立陶宛、瑞典和葡萄牙这十个国家的政府中，已实现了男女性别平衡<sup>116</sup>。而在其他一些国家，如罗马尼亚、希腊和匈牙利，政府成员仍然主要由男性构成，女性部长的比例不足10%。在欧盟各国，各大政党女性领导者的比例与2021年持平，为26%。虽然这一比例不高，但相比2011年已提升了10个百分点。同期政党副领导人中女性的比例则从33.8%增加至37.1%。

虽然提高女性在政府中的比例至关重要，但同样关键的是要关注女性部长所负责的具体的职能部门。有证据表明，女性部长往往难以在政治领域产生较大的影响，且通常被安排在政治重要性较低的职能部门。2022年11月的数据显示，尽管担任高级部长职位的女性比例达到了32.3%，但她们在涉及外交、内政、国防、司法（29.2%），经济（25.2%）和基础设施（31.4%）等部门中担任要职的比例相对较低。相比而言，在社会或文化部门，女性部长的比例却高达42.6%（参见图3）。这种不平衡现象表明，部长职位的分配与过往几年相比并没有完全摆脱性别的影响<sup>117</sup>。

116 每一性别至少占40%。

117 欧洲性别平等研究所统计数据库。数据最新更新于2022年12月。[指标：国家政府：按高级别和政府职能划分的部长 | 性别统计数据库 | 欧洲性别平等研究所 \(europa.eu\)。](#)

图3：按职能部门类型划分的女性部长比例



2022年11月欧盟27国的情况。

数据来源：欧洲性别平等研究所性别统计数据库：[各国政府](#)

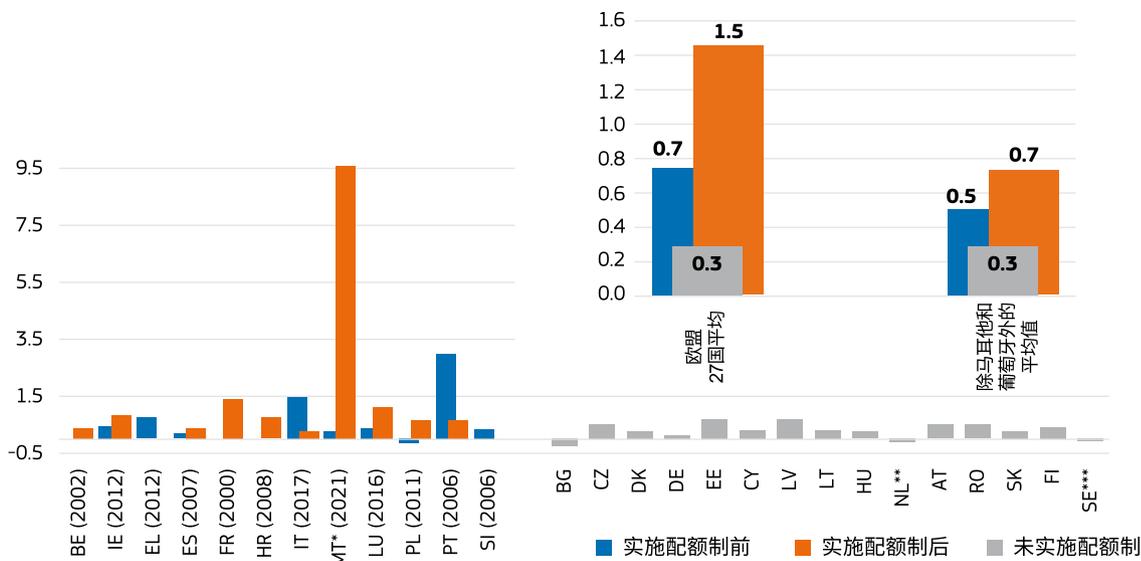
到目前为止，11个成员国<sup>118</sup>已就国家选举中候选人名单的性别配额通过了相关的法律。马耳他没有实施候选人名单法定的配额制，但近期引入了针对整个议会的“性别纠正机制”，这一机制允许在议员性别比例代表低于40%时，最多可为该性别新增12个议员席位。如前所述，配额制有助于提高女性在决策层中的比例，已有的数据（见图4）已证明了这一点。数据显

示，在实施性别配额制之前和之后，性别平衡的年变化率存在明显的差异。在实施配额制的国家，年变化率更高。在这些国家中，实施配额制后，性别平衡的年变化率比实施前（年变化率为0.7个百分点）<sup>119</sup>翻了一倍，达到1.5个百分点，这一增长率是未实施配额制成员国（年变化率为0.3个百分点）的五倍。

118 比利时、爱尔兰、希腊、西班牙、法国、克罗地亚、意大利、卢森堡、波兰、葡萄牙和斯洛文尼亚。

119 然而，整体而言，配额制度实施前后的差异在很大程度上受到马耳他和葡萄牙的数据影响。在马耳他，“性别纠正机制”实施后，女性比例增加了14个百分点，而在葡萄牙，在配额制度实施后，女性比例增加了5个百分点。如果排除这两个成员国，配额制度实施前的年均增长率为0.5个百分点，配额制度实施后的年均增长率为0.7个百分点。

图4：欧盟成员国一院制议会或议会下议院中，实施法定的配额制前后女性比例的年均变化率（百分点）



数据来源：欧洲性别平等研究所基于其性别统计数据库数据计算得出。[各国议会](#)

注：涵盖2004年（第四季度）至2022年（第四季度）欧盟27个成员国的情况。括号内的年份为法定配额制实施的年份。比利时和法国没有“实施配额制前”的数据（在现有时间跨度开始前已实施配额制）。

\*（MT）马耳他没有实施法定的配额制，但引入了针对整个议会的“性别纠正机制”，这一机制允许在议员代表不足的性别比例低于40%时，最多可新增12个议员席位。

\*\*（NL）荷兰在时间跨度开始时（2004年），女性比例已达到或超过40%。

\*\*\*（SE）瑞典在时间跨度开始和结束时，女性比例均已达到或超过40%。

根据这些变化率，实施了法定配额制的国家预计将在2031年实现性别平衡，而尚未实施配额制或其他类似措施的成员国则要等到2039年才能实现性别平衡。然而，也有一些国家虽然实施了配额制但却未带来预期的改变，例如希腊（见图5）。希腊尽管在2019年3月将女性的配额从30%提升至40%，但女性在议会中的比例仍只占19%。这种停滞不前的局面部分可能是因

为希腊的配额法并未明确规定候选人名单中女性候选人的职位，或者席位如何在各个选区中进行分配。在意大利，实施配额制后的平均年变化率<sup>120</sup>与未实施配额制的国家相同。正如前文提到的欧洲平等法律网络（EELN）研究所指出的，要确保配额制的有效实施，除了需要对其进行合理设计外，还应通过有效的执行机制加以保证。

120 候选人名单中每一性别至少占40%。

图5：按行动类型划分的国家一院制议会或议会下议院中女性的比例



涵盖2004年（第四季度）至2022年（第四季度）27个欧盟成员国的情况

数据来源：欧洲性别平等研究所基于其性别统计数据库的计算得出，[各国议会](#)

在地区层面，数据显示，女性在地区议会（35.1%）  
 和政府机关（36.1%）中所占的比例略高于国家层面  
 （32.4%）。地方层面的情况也类似，女性在地方或  
 市政议会中占据超过三分之一的席位（34.5%）<sup>121</sup>。  
 然而，担任市长或议会领导人职位的女性所占的比例  
 还不到五分之一（17.7%）<sup>122</sup>。

121 欧洲性别平等研究所统计数据库。数据最新更新于2022年8月。可链接查看：[指标：决策制定中的女性和男性 | 政治 | 地方/市政议会 | 市政议会成员](#)

122 欧洲性别平等研究所统计数据库。数据最新更新于2022年8月。可链接查看：[指标：决策制定中的女性和男性 | 政治 | 地方/市政议会 | 市长或其他领导人。](#)



在德国，联邦家庭、老人、妇女与青少年部支持了一个名为“市政行动计划——女性从政”（*Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik*<sup>123</sup>）的项目。该项目由“柏林欧洲妇女政治与经济学院”（EAF Berlin）和“德国农村妇女协会”（*Deutscher LandFrauenverband*）于2002年2月发起，旨在提升女性在地方政治中的参与度。项目提供咨询、指导服务及最佳实践交流，致力于通过改进会议的时间管理、改善儿童的照护服务、提高薪酬以及确保市政厅内形成一种相互尊重的辩论文化来排除女性参与地方政治的障碍。同时，EAF也在进行一项研究，主题为“父母参与政治——确保家庭、工作与地方政府志愿角色之间的和谐”（*Mit Kind in die Politik – Gute Praktiken für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und kommunalpolitischem Ehrenamt*）。



2022年秋，奥地利市政联合会和妇女与平等总司联合推出了一个试点项目——“女孩参政”<sup>124</sup>。在“国际女童日（10月11日）”这一天，奥地利各市6至18岁的女孩和年轻女性“跟随”各市的女市长，见证她们一天的日常工作，以了解地方政治的情况。该项目的目的是展现女性榜样，激励女孩和年轻女性参与地方政治。同时，该项目也促进了政治决策者与年轻女性和女孩之间的交流和对话。

2022年7月，欧洲委员会在其“公民、平等、权利和价值观”（CERV）项目框架下，专门发起了一项关于政治和经济决策领域性别平等项目的征集活动，并为多个符合条件的项目提供了资金支持。这一项目征集

活动的主要目标是促进女性和男性（重点是年轻人群体）在政治与经济决策中的平等参与和平等代表权，并打破性别刻板印象（具体例子见下文文本框）。

123 <https://www.frauen-in-die-politik.com/programm>

124 详见<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-in-politics/informationen-fuer-teilnehmende-buergermeisterinnen.html>



**“重塑故事：消除政治和公共生活中媒体的性别刻板印象”**项目由比利时国际记者联合会牵头，联合两家意大利机构合作开展<sup>125</sup>。该项目旨在消除媒体对政治生活中的男性和女性报道或描述不公的问题。该项目力图通过推动欧洲媒体进行文化、政策和流程的改革，提升专业媒体人对公平报道政治和公共生活中的男性和女性重要性的认识，从而改进其的工作。该项目旨在帮助人们在重要决策上、特别是在选举方面，能够做出更明智的选择。该项目将与一线记者、新闻媒体管理人员、记者工会和协会、性别专家、媒体自律机构、政界女性、学者，特别是下一代专业媒体人士合作。



**“她的故事”**项目由西班牙萨拉曼卡大学主导，欧盟其他八个成员国的八个组织参与。该项目着力于突出女性在历史中的作用，并解决她们被当地的历史纪录忽视的问题。该项目的一个重点是利用技术手段，创建一段跨国数字历史之旅，使女性在欧洲各城市历史中所起的作用得到更多的关注。



斯洛文尼亚的**“赋能女性积极参与社会”**项目旨在打破年轻女性参与政治的障碍。该项目将着手解决政治和社会活动中对女性的性别刻板印象和偏见，力图在个人和制度层面为女性赋权，为年轻女性参与政治和社会生活创造更好的机会。

除了以性别平等的名义得到资助并开展的项目外，2022年“公民参与与投入”项目的提案征集也对2024年的欧洲议会选举予以了特别关注。这些项目的一个主要目标是强化民主参与，特别是年轻人、老

年人、不同文化背景的女性、欧盟流动公民和残障人士的参与。

确保女性充分参与立法、行政以及公共领域的其他决策过程至关重要，这在危机时期更是如此。欧洲性别平等研究所针对新冠肺炎疫情进行了一项回溯调研，

125 详见<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/ethics/article/rewriting-the-story-new-project-to-improve-gender-portrayal-in-politics.html>

收集了应对疫情主要决策者的性别构成数据。研究发现，在抗击新冠疫情的决策过程中，女性起到了至关重要的作用<sup>126</sup>。特别是在成员国的科学咨询机构中，负责支持政府处理疫情或公共卫生问题的女性成员占到了43.3%<sup>127</sup>。同样，在负责处理新冠或卫生问题的27个欧盟成员国的议会委员会中，女性在领导层的占比为44.7%，在委员会成员中的占比为45.6%。

欧洲性别平等研究所还观察到，欧盟机构内部已呈现出积极的变化。在欧洲委员会“冠状病毒应对小组”中，委员会主席领导的六名成员中有四名是女性，该小组负责在欧盟层面协调新冠肺炎的应对工作<sup>128</sup>。此外，在疫情期间发挥重要角色的两个欧盟机构——欧洲疾病预防控制中心和欧洲药品管理局，都由女性担任领导。目前，这两个机构管理委员会的所有成员中，女性所占比例达到了51.6%，与2021年的42.4%相比，有明显提升<sup>129</sup>。

环境和气候变化领域的情况并不乐观。数据显示，在这一领域女性的代表性通常不足。例如，在联合国气候变化框架公约缔约方会议（COP）的管理局中，女性成员仅占36.4%<sup>130</sup>。而在欧盟政界，女性的占比情况相对要好得多。在处理环境事务的委员办公室中，女性员工的比例占到了58.6%，超过了男性<sup>131</sup>。在相关总司（局）的高级管理职位中，女性占比达到了60%<sup>132</sup>。在欧洲议会与环境相关的委员会中，女性成员占到了43.4%<sup>133</sup>。此外，在从事环境和气候变化相关工作的欧盟机构<sup>134</sup>的最高决策层中<sup>135</sup>，女性占26.7%。在这八个机构中，有三个机构的管理委员会或监管委员会主席由女性担任。它们分别是欧盟能源监管机构合作署、欧洲环境署和欧盟铁路署<sup>136</sup>。在国家层面，负责环境或气候变化的部长中，女性占比为

126 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/women-forefront-decision-making-fight-against-covid-19-pandemic>

127 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年8月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 新冠肺炎 | 国家层面 | 科学咨询委员会](#)

128 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年8月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 新冠肺炎 | 欧洲层面 | ECRC](#)

129 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年8月。可查看：[指标：决策层中的女性 | 新冠肺炎 | 欧洲层面 | 最高决策机构成员](#)

130 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性 | 联合国气候变化框架公约 | 管理局成员](#)

131 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性 | 欧盟委员会环境相关总司（局）的政治职位 | 内阁成员](#)

132 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性 | 欧盟委员会环境相关总司（局） | 高级管理职位](#)

133 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 环境与气候变化 | 欧盟机构和执行署局 | 欧洲议会委员会 | 成员](#)

134 涉及的机构包括欧盟能源监管合作署（ACER）、欧盟植物新品种保护办公室（CPVO）、欧盟航空安全局（EASA）、欧洲环境署（EEA）、欧洲ITER与核聚变能源发展执行机构（Fusion for Energy）、欧洲海事安全局（EMSA）、欧盟铁路局（ERA）以及欧盟太空计划局（EUSPA）。

135 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 环境与气候变化 | 欧洲执行署局 | 最高决策机构成员](#)

136 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 环境与气候变化 | 欧盟机构和执行署局 | 主席](#)

33.1%，而在负责处理这些议题的议会委员会中，女性占比为30.4%<sup>137</sup>。

作为雇主机构，**欧洲委员会致力于实现所有管理层级的性别平等**。自2019年12月以来，高级管理层中女性的比例提高了7个百分点，达到43.6%，而中级管理层中女性的比例提高了5.7个百分点，达到47.2%。总体而言，在委员会的全部**管理岗位**中，女性占46.5%。欧洲委员会还计划到2024年底，在执行机构中实现**女性管理者**的比例平衡。为此，执行机构需确保制定适当的行动计划以实现这一目标。

欧洲委员会推出的企业女性人才发展计划在提升管理层性别均衡方面取得了显著成效。该计划通过提供量身定制的辅导和支持，助力企业女性承担更高层级的管理和领导职责。在该计划实施的前三期中，共有329名符合条件的女性参与其中，其中130名（占39.5%）晋升为部门主管。第四期计划吸引了121名女性参加，时间持续至2022年12月。在第五期申请工作开始后，已有105名申请人获选，第五期计划于2023年3月启动。

## 女性参与经济决策

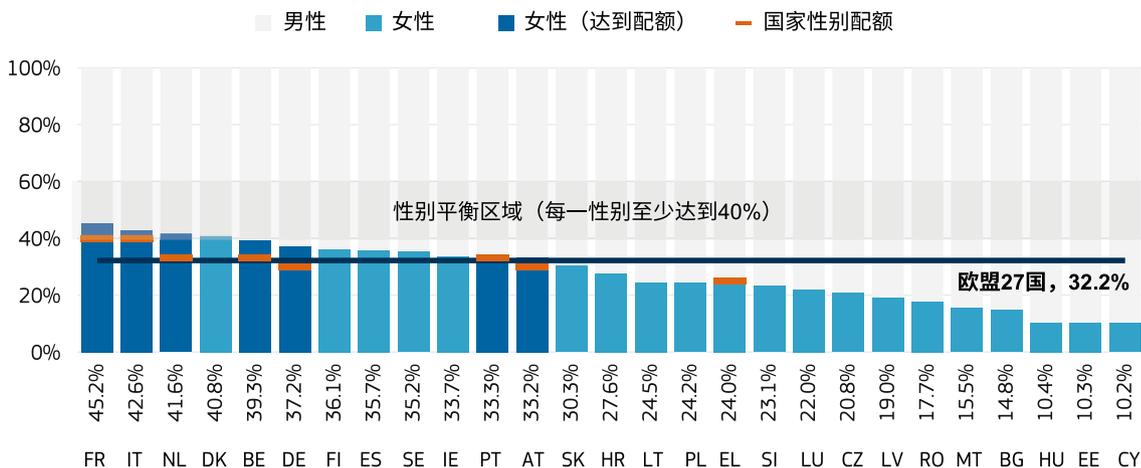
现今，女性受教育的程度普遍高于男性，她们也有意愿担任领导职责。然而，在公司决策层中，女性的代表性依然明显不足。尽管女性在公司董事会和商业领导层的代表性有所提升，但在整个欧盟范围内，提升速度缓慢且不均衡。这并不是因为缺乏德才兼备的女性所致，而是因为公司董事会和领导职位中长期存在系统性进入障碍、即所谓的“玻璃天花板”仍然存在，不采取额外措施它们就不会消失。根据欧洲性别平等研究所的最新数据<sup>138</sup>，2022年，在欧盟各国最大上市公司的董事会成员中，女性约占32.2%，较2021年的30%有所提高。目前，在法国、意大利、荷兰和丹麦，男女性在最大上市公司董事会中的占比均不低于40%。而德国、芬兰、西班牙、瑞典、爱尔兰、葡萄牙和奥地利的所有董事会中，这一占比仅为33%。在其他成员国中，女性在董事会中的占比甚至更低，不足五分之一，还有些国家的占比仅为10%。到目前为止，欧盟八个成员国上市公司的董事会实施了性别配额制<sup>139</sup>。

137 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 环境与气候变化 | 国家层面决策 | 议会委员会](#)

138 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年12月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 商业和金融 | 商业\(eige.europa.eu\)](#)

139 法国、意大利、比利时、荷兰、葡萄牙、德国、奥地利和希腊

图6：2022年10月欧盟各国最大上市公司董事会中的男女比例



来源：欧洲性别平等研究所，性别统计数据库

为了解决女性在公司管理层中代表性不足的问题以及董事会成员选拔过程缺乏透明度的问题，欧洲委员会于2012年提出了一项立法，旨在改善欧盟各国最大上市公司决策层的性别平衡状况。

经过十年的努力，欧洲议会和欧盟（部长）理事会终于通过了关于改善上市公司董事会成员性别平衡的欧盟第2022/2381号指令<sup>140</sup>。这一成就实现了冯德莱恩主席在2019年至2024年政治指导方针中的承诺<sup>141</sup>。

该指令标志着欧盟性别平等政策进入了一个转折点，它将确保所有欧盟成员国在实现性别平衡方面进展更快、发展更均衡。该指令于2022年12月27日生效，指令要求各成员国在两年内通过国家立法加以实施。

这一新的指令要求欧盟各国的大型上市公司加快实现其董事会的性别平衡，并规定了具体的目标，即到2026年6月30日，男女任一性别应至少占非执行董事会成员的40%或所有董事的33%。

对于董事会性别占比较低无法达到目标的公司，指令要求其候选人资格进行比较分析后进行任命。分析应基于明确、性别平等和清晰的标准。公司应基于个人成就而非性别因素对申请人进行客观评估。这种做法将候选人的资格和成就作为取舍的标准，并确保在选拔过程中，主要考虑的是候选人的适任性、能力和专业表现，而不是性别。若两位候选人资格相当，应

140 欧洲议会和欧盟（部长）理事会于2022年11月23日通过的关于改善上市公司董事会成员性别平衡及相关措施的欧盟第2022/2381号指令，《欧盟官方公报》L 315/44，2022年12月7日，第4459页。

141 详见<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/43a17056-ebf1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>

优先考虑代表不足的性别。董事会职位的标准将由公司自行设定。

大型上市公司还必须作出承诺，在其执行董事会成员中实现性别平衡。未能达到该指令目标的公司必须报告未达成目标的原因及其解决这一问题的措施。成员国必须对未能遵守选拔和报告要求的公司实施处罚。这些处罚必须有效、适度且具有威慑力，包括罚款、取消或废除有争议的董事任命等。此外，成员国还必须公布达到性别平衡目标公司的信息，从而借助同行的压力，来配合国家的执法机制。

该指令将确保欧盟各国上市公司董事会的性别平衡得到改善，同时为那些已采取同等有效措施成员国提供灵活性。该指令承认一些成员国选择了其他有效的方法来改善公司董事会的性别平衡，并允许它们继续采用各自的方法，只要这些方法能够带来实际成

效，就不必遵循与董事会成员透明选拔相关的程序性要求。

各成员国促进公司领导层性别平衡的举措，既包括鼓励公司自我规范并独立采取行动的“软性”措施，也包括实施法定性别最低配额的“硬性”监管措施。图7显示了采取约束性措施对解决公司管理层中女性代表权不足的重要性和影响。

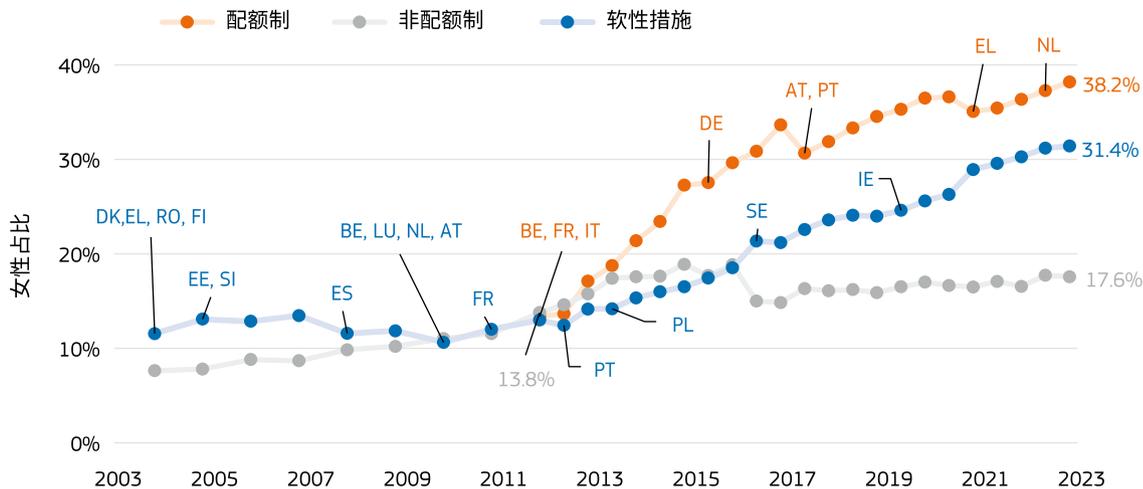
图7还表明，在实施配额制的欧盟各成员国最大上市公司的董事会中，女性占38.2%，高于实施“软性”措施的国家（31.4%）以及未采取任何措施的国家（17.6%）。

在金融机构，各国央行董事会的性别平衡也进一步得到了改善。目前，在关键决策岗位，女性占到28.4%（2021年为26.4%）。担任副行长职位的女性比例也从2021年的28.3%提高到2022年的33.3%<sup>142</sup>。然而，在欧盟所有国家的央行中，行长仍都由男性担任<sup>143</sup>。

142 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年7月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 商业和金融 | 中央银行：副行长 \(eige.europa.eu\)](https://eige.europa.eu)

143 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年7月。可查看：[指标：决策层中的女性和男性 | 商业和金融 | 中央银行：行长 \(eige.europa.eu\)](https://eige.europa.eu)

图7：按国家层面采取的措施类型划分，欧盟各成员国最大上市公司董事会中女性的占比（2003-2022）



来源：欧洲性别平等研究所基于其性别统计数据库的数据进行计算得出



2022年5月，**丹麦**议会通过了一项立法，目的是进一步促进私营和公共部门管理层及董事会中的性别平衡。新的法律于2023年1月生效。该法要求适用该法的公司和机构必须为高级管理层以及董事会设定性别构成目标，并且必须在可公开访问的网站上公布目标数据和性别构成的趋势。该法律还涉及多个公共机构，包括大区 and 市镇政府。



2022年6月，比利时性别平等研究所发布了一份关于**董事会女性代表配额法案**执行情况的报告<sup>144</sup>，报告显示，2008年至2020年间，女性在董事会中的比例增加了四倍，从8.3%增至34.1%。2020年，98.2%的公司，其女性董事的比例达到了法案的要求。该研究所目前就如何完善这一法案提出建议，即将性别最低配额提高至40%，并更好地监管这一法律的实施。

2022年，欧洲金融机构及其董事会依然以男性为主导。三大金融机构中的两家（欧洲投资银行和欧洲投资基金）由男性领导，欧洲央行由女性领导<sup>145</sup>。此外，欧洲央行执行董事会的六名成员中仅有两名女性<sup>146</sup>，而管理委员会的25名成员中也仅有这两名女性<sup>147</sup>。同年，欧洲投资银行的27名董事会成员中，女

性仅占10席<sup>148</sup>，欧洲投资基金的六名董事会成员中，也只有两名女性<sup>149</sup>。此外，欧盟监管当局有几位女性高管；欧洲证券和市场管理局（ESMA）的主席和执行董事均为女性，欧洲保险和职业养老金管理局（EIOPA）的主席也是女性。

144 [https://iqvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/loi\\_quotas\\_quatre\\_fois\\_plus\\_de\\_femmes\\_dadministration](https://iqvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/loi_quotas_quatre_fois_plus_de_femmes_dans_les_conseils_dadministration)

145 欧洲性别平等研究所统计数据库，数据最新更新于2022年7月。指标：决策层中的女性和男性 | 商业和金融 | 欧洲金融机构：主席（eige.europa.eu）

146 <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/eb/html/index.en.html>

147 <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.en.html>

148 <https://www.eib.org/en/about/governance-and-structure/statutory-bodies/board-directors/index.htm>

149 [https://www.eif.org/who\\_we\\_are/governance/board\\_of\\_directors/index.htm](https://www.eif.org/who_we_are/governance/board_of_directors/index.htm)

# 性别主流化

性别主流化是将性别视角融入各领域及各层级政策、计划和项目的设计、实施、监测和评估的过程。它是一个强有力的工具，能够确保将性别平等纳入政策制定的方方面面，而不是将其视为一个独立的问题来处理。因此，性别主流化在促进性别平等以及为妇女及女童赋权方面有着巨大的潜力<sup>150</sup>。

2022年，欧盟继续将性别主流化融入政策制定，包括应对俄罗斯侵略乌克兰战争等近期挑战的政策。欧洲委员会的**平等工作组**持续支持包括性别主流化在内的平等主流化工作。平等协调员参与委员会的各项服务，致力于将平等原则融入委员会的各项政策举措，并负责**平等主流化工作计划**的执行和监测。各协调员通过各平等工作组，不断推进、发展和监测各总司

(局)或办公室的平等主流化工作<sup>151</sup>。为了进一步推动这一目标，平等工作组秘书处还为平等协调员和委员会的所有工作人员提供了包括性别主流化在内的平等主流化培训。本节将介绍欧盟机构在性别主流化方面取得的成就，并重点介绍成员国的最佳实践。

## 欧盟各政策领域的性别平等

俄罗斯入侵乌克兰进一步加剧了新冠疫情以来能源价格的上涨，同时也使能源贫困问题变得更为严重<sup>152</sup>。后者对女性和以女性主导的家庭影响更为显著<sup>153</sup>。2021年秋<sup>154</sup>，欧洲委员会出台了一系列应对能源价格上涨的措施，并在2022年进一步采取措施来应对能源

150 欧洲性别平等研究所发布了一份报告，介绍了对欧盟性别平等和性别主流化现状进行数据收集和分析的结果。报告的题目为：《进步之路：加强欧盟性别平等和性别主流化的有效结构》，欧洲性别平等研究所，2023年。可通过<https://eige.europa.eu/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu> 查看。

151 为了促进更具包容性的工作环境，欧洲委员会经济和金融事务总局（DG **ECFIN**）组织了关于包容性领导和平等主流化的专门培训，提高了参训者对获得心理支持可能性的认识，并就应对工作场所的微侵犯问题，发起了一场大规模的运动。同时，针对有意向担任管理职位的女性同事，还设立了一个专门的培训项目。欧洲委员会海洋事务与渔业总局（DG **MARE**）赞助的欧洲新闻台“OCEAN”栏目专门制作了一期节目，讲述了女性蓝色经济创业者的故事。渔业和水产养殖监测、评估及地方网络支持小组（FAMENET支持小组）汇集了大量获得资助的性别平等方面的项目成功案例。例如，发布了“关于FLAG支持女性从事渔业和水产养殖业以及最佳实践”项目的报告。欧洲委员会交通运输总局（DG **MOVE**）签署了一份外部委托支持合同，通过识别政策、倡议和行动中的差距，并提供针对性培训，帮助员工推行平等主流化。在“国际妇女周”期间，欧洲委员会地区和城市政策总司（DG **REGIO**）的平等协调员为总司员工组织了一场关于性别平等的研讨会。在“国际妇女节”当天，欧洲委员会结构改革支持总司（DG **REFORM**）的平等项目团队组织了一场关于性别平等问题的线上研讨会，就提升政策制定和实际工作中的性别平等意识进行了讨论。

152 能源贫困是指能源支出在消费者收入中所占的比例较高，或者家庭必须降低能源消费，以至于对其健康和福祉产生了不利的影响。

153 JRC，2023年，《欧盟的能源贫困与性别问题：被忽视的问题》（可通过<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC132612> 查看。）；参见2022年11月9日欧洲经济社会委员会TEN委员会举办的“妇女与能源贫困”会议的结论（<https://www.europeanlawmonitor.org/latest-eu-news/energy-poverty-women-more-likely-to-be-affected-than-men.html>）。详见JRC关于能源贫困指标报告中按性别细分的数据：Koukoufikis, G.和Uihlein, A.《能源贫困、交通贫困和生活条件：对欧盟数据和社会经济指标的分析》，EUR 31000 EN，欧盟出版局，卢森堡，2022，ISBN 978-92-76-48396-0，doi:10.2760/198712，JRC128084。

154 一系列措施列明了国家层面支持和帮助最弱势的消费者群体可采取的中短期举措。

价格居高不下，确保能源供应安全，其中包括在10月提出了应对天然气价格上涨的紧急规定<sup>155</sup>。4月，委员会还成立了能源贫困和弱势消费者协调小组，旨在为欧盟各国提供一个平台，用以交流帮扶弱势群体及能源贫困家庭的最佳实践、并协调相关的政策措施<sup>156</sup>。此外，2021年成立的“能源领域平等平台”，提供了一个与平等相关的各种问题的讨论空间。2022年，该平台在促进经验交流并推广最佳实践方面继续发挥着作用<sup>157</sup>。虽然降低能源价格能够间接惠及女性，因为她们是受到能源贫困影响的主要群体，但民间组织呼吁在制定能源政策时，需要更好地考虑性别因素。

尽管如此，能源领域仍然是性别平衡面临挑战的领域之一。根据国际能源署发布的统计数据，能源领域依然以男性为主，而女性在这一领域的代表性明显不足<sup>158</sup>。为了解决这种不平衡的情况，欧洲气候、基础设施和环境执行署（CINEA）在“地平线欧洲”计划的框架下，启动了一项研究，名为**改善研究与创新（R&I）领域的性别平衡，从而提升女性在能源转型中的作用**。这项研究将探讨女性参与能源转型研发和

创新所面临的障碍，分享这方面的最佳实践，并提出改善的建议。此外，“清洁能源部长级会议性别平等倡议”（原“清洁能源教育与赋权（C3E）”）致力于通过缩小小能源领域的性别差距来推动向低碳经济过度。该倡议已将其项目周期延长至未来5年<sup>159</sup>。

在**农业领域**，2023至2027年共同农业政策（CAP）首次明确提到对**支持妇女从事农业**。在制定CAP战略规划的过程中，成员国必须对农业和农村地区妇女的状况进行评估，并提出针对性的解决方案。截至2022年底，欧洲委员会批准了全部28个CAP战略规划，其中大多数都包含提高女性农民或农村妇女地位的措施。此外，多数成员国承诺将妇女权益组织纳入CAP战略规划的监测委员会。在“**欧盟乡村行动计划**”<sup>160</sup>的框架下，欧盟CAP网络围绕促进欧盟农村地区的性别平等问题举办了一次专题研讨会<sup>161</sup>。该研讨会旨在深入了解欧盟农村妇女所面临的主要挑战，重点是就业、决策参与和获取服务等方面所面临的挑战。

155 详见[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_6225](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_6225)

156 欧洲委员会2022年4月6日第（EU）2022/589号决定，明确了欧洲委员会能源贫困和弱势消费者协调小组的组成和运营规定。欧洲委员会《欧盟官方公报》L 112，2022年4月11日，第67-72页；更多信息可见[https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty-eu\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty-eu_en)

157 [https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector_en)

158 国际能源署（IEA）开发了一个专门的在线统计工具“性别与能源数据探索器”。该工具包含了有关能源领域性别差距的数据：<https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap+conditional+on+skills>

159 2022年12月16日，C(2022)9083

160 详见[https://rural-vision.europa.eu/index\\_en](https://rural-vision.europa.eu/index_en)

161 [https://eu-cap-network.ec.europa.eu/news-events/events/advancing-gender-equality-rural-areas-eu-2022-11-15\\_en](https://eu-cap-network.ec.europa.eu/news-events/events/advancing-gender-equality-rural-areas-eu-2022-11-15_en)



**西班牙**将首次采用性别平衡的方法，来对其共同农业政策（CAP）战略规划项下的财政支持资金进行分配：向从事农业领域工作的女性农民或有意从事农业领域创业的女性提供额外的定向资金支持<sup>162</sup>。同样，在爱尔兰，为了吸引和保留女性农民，共同农业政策战略规划项下的财政支持资金同样也采用了性别平衡的分配原则。女性农民将获得投资奖励，并可加入专为女性设立的知识转让小组<sup>163</sup>。

在促进性别平等方面，**体育**领域的潜力巨大。2022年欧洲女子足球锦标赛的观众人数是上一届比赛的两倍<sup>164</sup>，全球观众超过2.5亿人。此外，该赛事还提高了人们对体育领域两性薪酬平等的关注。自2020年以来，尤其是排名前十的女性运动员，其总收入增长了23%<sup>165</sup>，赞助投资的年均增长预计将达到146%<sup>166</sup>。此外，三名女性首次执判“国际足联男子世界杯”赛，这也推动了足球领域的性别平等。尽管取得了这些积极的进展，但在欧盟成员国的体育联合会中，女性在所有最高决策层中所占的比例仅为14%。此外，女性从事体育事业的人数也低于男性，这对她们的健康和幸福不利<sup>167</sup>。

2022年，欧洲委员会启动了多项倡议，以推动体育领域的性别平等。其中，一个高级别工作组就体育领域的性

别平等问题提交了一份报告<sup>168</sup>，这份报告着力于解决女童和妇女参与体育活动存在的不平衡问题，包括媒体报道以及基于性别的暴力等问题。专家们还提出了一项行动计划，其中包括实现欧洲体育领域的性别平等的具体措施。如设立一个#BeEqual奖，以奖励促进妇女和女童在体育运动中的赋权和参与的项目<sup>169</sup>。

在**太空领域**，女性只占相关从业人员的五分之一左右<sup>170</sup>。“欧盟太空周”专门举办了一场活动，讨论女性在太空领域的角色及其从业所面临的障碍。2022年12月，欧洲委员会发布了一份关于欧盟国防、航空航天领域的人口统计调查结果，以更好地制定这些领域的平等政策<sup>171</sup>。调查，发现这些行业需要加强平等、多元和包容性方面的建设，因为超过一半（53.4%）的业内受访者透露，他们至少曾经遭受过歧视，其中

162 [https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2022-09/csp-a-a-glance-spain\\_en.pdf](https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2022-09/csp-a-a-glance-spain_en.pdf)

163 [https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2022-10/csp-at-a-glance-ireland\\_en\\_1.pdf](https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2022-10/csp-at-a-glance-ireland_en_1.pdf)

164 <https://www.uefa.com/news/0276-15748cb0ba74-f342af5f57b8-1000--attendance-record-smashed/>

165 <https://www.forbes.com/sites/brettknight/2022/01/13/the-highest-paid-female-athletes-score-a-record-167-million/?sh=762158f278cc>

166 <https://www.nielsen.com/insights/2022/fans-are-changing-the-game/>

167 链接<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2668>

168 欧洲委员会，“促进体育领域的性别平等：性别平等高级别工作组的建议与行动计划”，2022年，链接：<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/684ab3af-9f57-11ec-83e1-01aa75ed71a1>

169 <https://sport.ec.europa.eu/news/beinclusive-eu-sport-awards-2022-now-open-for-submission>

170 详见：<https://www.statista.com/statistics/1182949/astronaut-space-gender/>。在这种背景下，Samantha Cristoforetti于2022年成为欧洲国际空间站首位女性指挥官，这是性别平等方面的取得的重大进步。链接：[https://www.esa.int/Science\\_Exploration/Human\\_and\\_Robotic\\_Exploration/Minerva/ESA\\_astronaut\\_Samantha\\_Cristoforetti\\_becomes\\_first\\_European\\_female\\_ISS\\_commander](https://www.esa.int/Science_Exploration/Human_and_Robotic_Exploration/Minerva/ESA_astronaut_Samantha_Cristoforetti_becomes_first_European_female_ISS_commander)

171 欧洲委员会，“建设一个平等的联盟：欧盟国防、航空航天领域2022年最终报告”。链接：<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1eabc182-7f4f-11ed-9887-01aa75ed71a1/language-en>

63.8%的人表示情况没有任何改变，不公平和不平等的待遇仍然存在。具体来说，女性比男性似乎更经常地遭遇歧视和不平等待遇（分别为73%和32%），并认为性别是造成歧视的最主要的原因（94%）。

在**教育和培训**领域，**欧洲委员会**于2022年6月30日通过了一份《**关于学校成功之路的理事会建议**》提案<sup>172</sup>，提案建议成员国定期并系统地收集学习者的性别分类数据，以便更准确地评估对学习者的学习效果产生消极或积极的影响的因素。这一提案也包括针对教育领域性别差异的建议，特别是为了实现欧盟在2030年前降低过早辍学率（低于9%）和基础技能成绩差（低于15%）的目标<sup>173</sup>。此外，关于2022年欧洲教育领域的进展报告<sup>174</sup>，按性别分类介绍了欧盟层面目标的达成趋势。该年度的教育和培训监测报告还包含了性别平等的比较分析，并指出了实现性别平等所面临的挑战。

在**教育**领域，推动性别平等的重点是在特定的学科领域实现从业者性别比例的平衡，例如STEM（科学、技术、工程和数学）领域，其中信息通信技术、工程、制造业和建筑业等领域的女性参与率最低。2022年，一个专注于**教育培训领域的平等与价值观议题工作**

**组**<sup>175</sup>提出了进一步推动性别平等的建议，包括从性别平等的角度审视和修订教科书及数字资源，以及从幼儿教育 and 保育阶段开始实行性别敏感教育。其他亟需关注的问题还包括男生的学业不佳（这不仅对个人，也对整个社会产生不良影响），以及如何通过学校层面的措施，来有效鼓励学生选择非传统的职业道路，并抵制基于性别的霸凌（包括网络霸凌）行为。

根据2020年**欧盟（部长）理事会关于职业教育和培训的建议**，各成员国提交了各自2022年的国家实施计划。部分计划的内容涉及推动性别平等，并包括一系列专门针对女性的措施，例如为女性提供指导、对措施的实施监测、实施针对女性的流动性试点项目，以及在数字技能和STEM领域采取具有针对性的行动。

在**研究**领域，2022年推出了“2022-2024**欧洲研究区（ERA）政策议程**”<sup>176</sup>。这一核心研究政策框架涉及欧洲委员会、各成员国、相关国家以及参加ERA论坛欧盟层面的相关研究机构。其中包括一项行动，专门致力于在科研与创新（R&I）领域促进性别平等、提高包容性，并提出了一系列政策目标，包括制定欧盟对研究创新领域性别暴力采取零容忍的办法。此外，ERA论坛下设了一个小组，专门致力于实施ERA Action 5，该

172 《关于学校成功之路的理事会建议》的提案，COM(2002)316，最终版。

173 可通过<https://education.ec.europa.eu/news/building-the-european-education-area-progress-report-published>查看。

174 到2030年，3岁至初等义务教育入学年龄段的儿童接受幼儿教育或者保育的比例应至少达到96%；同年，教育和培训机构辍学的比例应低于9%；到2025年，在应届职业教育和培训（VET）毕业生中，至少应有60%的学生接受过工作场所的实习；到2030年，25至34岁人群中，具有高等教育学历的比例至少应达到45%；到2025年，25至64岁人群中，至少应有47%的人在过去12个月里参加过学习；到2030年，15岁学生人群中，阅读、数学和科学成绩较差的比例应低于15%；同年，八年级学生人群中，计算机和信息素养成绩较差的比例也应低于15%。

175 工作组会议的重点主要涉及教育和职业选择中的性别隔离、男女学生在不同学科的表现差异等问题。其在一份政策报告中，着重介绍了这些领域的主要挑战、战胜这些挑战可借鉴的方法、关键的研究成果，以及欧洲委员会、其他机构及国际组织的相关举措。可通过<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d36b1bdf-adae-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-en>查看。

176 2022-2024欧洲研究区政策议程》是有关欧洲研究区未来治理理事会决议的一项内容，已得到各成员国的采纳。详情请见附件：<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>

小组将于2023年3月正式启动其工作。在“地平线欧洲”背景下，“欧洲研究区（WIDERA）参与的扩大与加强”计划把ERA政策落实到对具体的措施和项目的资金支持。其中一些措施和项目已于2022年启动，包括一份关于科研与创新（R&I）领域实现性别平等的政策报告<sup>177</sup>。为了消除新冠疫情对女性研究人员职业发展和生产力的过度影响，“地平线欧洲”的一个专家组2022全年对这一问题进行了全面调查，并计划于2023年春季发布一份报告，以助力在经济复苏期间，加强ERA的性别平等<sup>178</sup>。此外，在2022年5月的“玛丽·居里行动计划（MSCA）大会”期间<sup>179</sup>，法国组织了一场主题为“在MSCA内支持性别平等：缩小研究领域的性别差距，支持女性研究人员职业发展”的研讨会。会议对研究创新领域的性别平等现状进行了全面讨论，并提出了若干建议，如在研究内容中充分考虑性别平等的因素，并为申请者提供更好的指导<sup>180</sup>。

在文化和创意领域，欧洲委员会与各成员国在开放协调方法（OMC）<sup>181</sup>的框架内，编写了一份关于文化和创意领域性别平等状况的报告<sup>182</sup>。2022年3月，作为

欧盟（部长）理事会轮值主席国，法国举办了“平等论坛（Forum Egalité）”<sup>183</sup>活动，专门就报告所指出的主要挑战进行讨论。作为对OMC报告的后续跟进措施，欧洲委员会继续致力于提升文化和创意领域的的数据质量和性别统计水平。目前正在欧洲统计局（Eurostat）的网站上开设一个关于文化领域性别平等的子栏目。

欧洲委员会还将性别因素纳入其卫生政策之中。癌症在整个病程中对男性和女性的影响不同，《欧洲战胜癌症计划》<sup>184</sup>认识到这些差异，并在研究和创新、预防、早期检测、治疗、患者关怀以及减少不平等等多个方面，将性别因素纳入考虑。2022年2月启动的“欧盟癌症不平等登记中心”<sup>185</sup>是该计划的领军项目之一，该项目通过帮助成员国更好了解自身的优势和劣势，帮助他们解决癌症治疗中的不平等、尤其是性别不平等的问题。2023年2月，欧洲委员会发布了29份国家癌症情况简报，这些简报对各国国家层面整体的癌症治疗情况，包括癌症治疗中存在的现象和挑战，如按性别分列的国家内部癌症死亡率的巨大差异进行了评估。

177 欧洲委员会，科研与创新总司，2022年9月，“科研与创新（R&I）领域实现性别平等的方法”。可通过<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/006a43e7-3eda-11ed-92ed-01aa75ed71a1/language-en>查看。

178 <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=3817>

179 <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/event/conference-next-generation-msca-opening-a-new-era-for-change>

180 其他建议强调了推广MSCA的最佳实践案例和分享经验的重要性，并提出了一些具体的方案。这些建议旨在审视和调整计划的特定方面，以促进更多女性的参与，同时强调必须解决女性研究人员所面临的挑战。此外，在实施MSCA性别平等计划的过程中，特别强调了工作导师制和代表性的重要性，以作为支持女性参与目前由男性主导的领域和行业的关键策略。

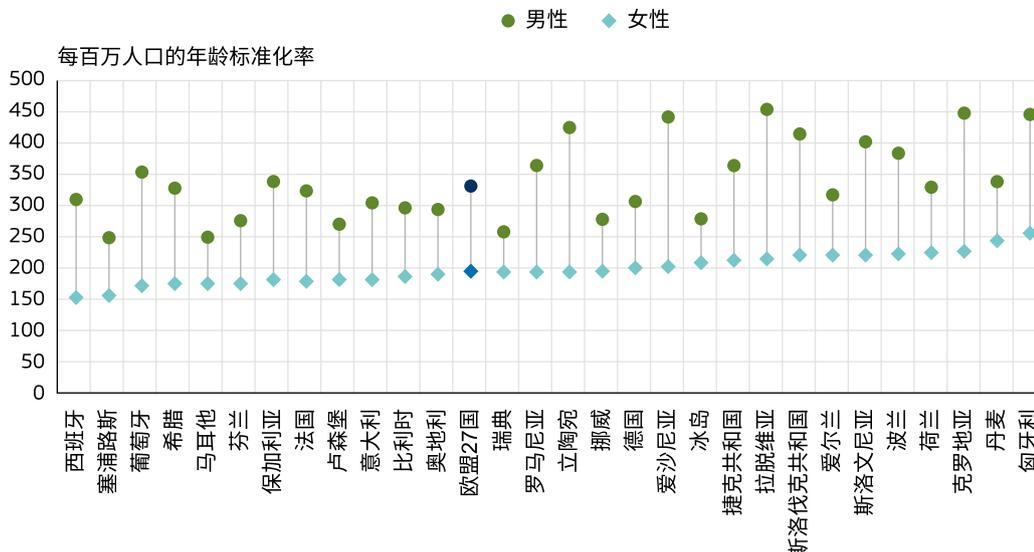
181 <https://culture.ec.europa.eu/policies/cultural-policy-cooperation-at-the-eu-level>

182 欧洲委员会，“实现文化和创意领域的性别平等：OMC成员国专家工作组报告”，2021年。可通过<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36e9028b-c73b-11eb-a925-01aa75ed71a1>查看。

183 <https://www.institutfrancais.com/en/magazine/close-up/forum-about-gender-equality-in-europe-on-8-9-and-10-march-in-angers>

184 欧洲委员会致欧洲议会及欧盟（部长）理事会关于欧洲抗癌计划的通报，COM(2021)44最终版本。

185 <https://cancer-inequalities.jrc.ec.europa.eu/>



健康数据的数字化，加上人工智能（AI）和高性能计算等新技术的应用，不仅有助于促进更有效的癌症筛查机制，实现任务的标准化，同时还能避免潜在的性别偏见。2023年1月推出的**欧洲癌症影像倡议**<sup>186</sup>，目的是构建一个欧盟范围内的癌症影像库，使这些匿名化的影像资源能够供医院、研究人员和创新工作者使用。

在癌症早期检测中，也需要考虑性别因素。根据欧洲委员会2022年9月的一项提案，欧盟（部长）理事会

于12月9日过了一项关于**癌症筛查的理事会建议**<sup>187</sup>，修订了2003年的一项理事会建议。新的建议强调，在制定筛查计划时，必须充分考虑到男性和女性的具体需求，并将性别平等因素纳入其中。该建议的目标是帮助欧盟各成员国确保到2025年，90%符合乳腺癌、宫颈癌和结直肠癌筛查条件的欧盟人口都能接受此类筛查，并计划扩大有组织的癌症筛查的范围，将肺癌、前列腺癌，以及在某些情况下的胃癌列入其中<sup>188</sup>。

186 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/events/european-cancer-imaging-initiative-launch-event>

187 2022年12月9日欧盟（部长）理事会关于通过早期检测加强预防的建议书：欧盟癌症筛查新方法，取代2003/878/EC号欧盟（部长）理事会建议书。《欧盟官方公报》C 473，2022年12月13日，第1-10页。

188 财政资金来源包括：“EU4Health”2022年和2023年年度工作计划分别拨款3120万欧元和3850万欧元；“地平线欧洲”计划拨款6000万欧元。此外，欧盟的地区基金、团结基金和社会基金可作为补充。



A作为欧洲委员会性别平等互学计划的一个内容，**法国和比利时**联合举办了一场关于性与生殖健康及权利（SRHR）的研讨会，会上两国分享了各自的经验<sup>189</sup>。**法国**介绍了《2017-2030年国家性健康战略》。该战略涵盖多个部门及利益相关方，旨在实施基于权利的全面行动计划，以促进性与生殖健康及权利，包括获得适当的避孕药具、采取措施减少意外怀孕，以及解决歧视和性暴力问题。为实现这些目标，法国政府自2022年起为所有25岁以下的女性免费提供避孕药具，并为女性堕胎提供更多的方便。**比利时**也通过降低用户成本，方便更多的女性采取避孕措施。从2020年起，大多数避孕措施对25岁以下的年轻人及低收入和弱势群体免费。紧急避孕药对所有人都免费。此外，比利时在法语和佛兰德语地区都设有性教育的必修课程。

**人工智能**也有可能引发性别偏见，延续刻板印象。2022年12月，欧盟理事会就《**人工智能法案**》<sup>190</sup>草案达成了初步共识，从而为与欧洲议会的谈判铺平了道路。该法案由欧洲委员会于2021年提出，旨在确保投放到欧盟市场和在欧盟使用的人工智能系统不仅安全，而且符合有关基本权利的现行法律和欧盟价值观。实施新的强制性要求，旨在确保假阳性或假阴性结果不会对妇女等特定群体造成过大的影响。高风险系统必须进行训练，并使用具有代表性的数据集进行测试，以最大限度地降低嵌入式性别偏见的风险，并确保可以通过适当的偏见检测、纠正和其他缓解措施

来解决这些问题。这些系统还必须具有可追溯性和可审计性，以便国家主管当局和法院能够对任何可能违反性别平等义务的行为进行调查和处理。

2023年1月5日生效的欧盟《**企业可持续发展报告指令（CSRD）**》<sup>191</sup>，修改并加强了已发布的《非财务报告指令》<sup>192</sup>及第2013/34/EU<sup>193</sup>号指令中所提出的环境、社会和治理报告要求。CSRD引入的可持续发展报告标准将作为欧洲委员会的委托行为予以采纳。这将确保整个欧盟范围内实现更为统一的可持续发展报告。这些标准将明确有关企业应披露的有关社会因素的信

189 [https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-sexual-and-reproductive-health-and-rights-seminar\\_en](https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-sexual-and-reproductive-health-and-rights-seminar_en)

190 [https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/?utm\\_source=dsms-auto&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Artificial+Intelligence+Act%3a+Council+calls+for+promoting+safe+AI+that+respects+fundamental+rights](https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Artificial+Intelligence+Act%3a+Council+calls+for+promoting+safe+AI+that+respects+fundamental+rights)

191 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2022年12月14日发布的第2022/464/EU号指令，该指令就企业可持续发展报告问题，修改了2014年第537/2014/EU号条例、2004年第109/EC号指令、2006年第43/EC号指令及2013年第34/EU号指令。《欧盟官方公报》L322，2022年12月16日，第15-80页。

192 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2014年10月22日发布的第2014/95/EU号指令，该指令就某些大型企业和集团的非财务及多样性信息披露问题，修订了2013年第34/EU号指令，《欧盟官方公报》L 330，2014年11月15日，第1-9页。

193 欧洲议会和理事会2013年6月26日发布的第2013/34/EU号指令，该指令就某些类型企业的年度财务报表、合并财务报表及相关报告，修订了欧洲议会和欧盟（部长）理事会的第2006/43/EC号指令，并废除了欧盟（部长）理事会的第78/660/EEC和83/349/EEC号指令，《欧盟官方公报》L 182，2013年6月29日，第19-76页。

息，包括工作条件、社会合作、集体谈判、平等、非歧视、多样性与包容性，以及人权等<sup>194</sup>。根据CSRD，企业在其行政、管理和监管部门的多样性政策描述中需明确提及性别因素。此外，企业还要报告是否为大家提供了平等的待遇和机会，包括性别平等、同工同酬、培训与技能发展、残疾人士的就业与融入、预防职场暴力和骚扰，以及促进多样性等。

2022年2月23日，欧洲委员会通过了一项关于《**企业可持续尽职调查指令**》<sup>195</sup>提案。该指令旨在促进可持续和负责任的企业行为，并将人权和环境因素融入企业运营和企业治理之中。具体而言，欧盟企业需要充分考虑其活动对国际公约所规定的人权的影响。这些公约包括涉及性别平等的《消除对妇女一切形式歧视公约》、国际劳工组织1951年《平等报酬公约》（第100号）和1958年《就业和职业歧视公约》（第111

号）。这将有助于防止和解决欧盟企业的经营活动在其价值链内外对女性权益可能产生的影响。

公共采购是性别主流化的另一个相关领域。2022年，欧洲性别平等研究所（EIGE）实施了一个名为“**通过公共采购促进经济中的性别平等**”的项目。该项目研究了性别响应型公共采购（GRPP）如何促进欧盟实现经济资源在两性间的平衡分配<sup>196</sup>。由于GRPP在欧盟多数国家的实施率较低，EIGE推出了一个分步实施的工具包<sup>197</sup>，呼吁各个欧盟机构认识到GRPP在欧盟法律和政策框架中的作用，并强调，国家、地区及地方的采购政策、策略和指南应明确将性别平等作为采购的基本目标。2022年，欧洲委员会继续推进其2021年发布的关于性别响应型公共采购的“社会购买”指南。在同年2月举办的一个关于性别平等和公共采购的网络研讨会上，介绍了EIGE开发的性别响应型公共采购工具包，并介绍了巴斯克地区在该领域的最佳实践<sup>198</sup>。

194 非财务报告指令仅要求企业说明其行政、管理和监管部门实施的多样性政策、该多样性政策的目标及其实施情况。

195 欧洲议会和欧盟（部长）理事会关于企业可持续性尽职调查的指令提案，对（EU）2019/1937号指令进行了修改。COM(2022)71最终版本。

196 欧洲性别平等研究所（EIGE），“欧盟性别响应型公共采购”，2022年。可通过<https://eige.europa.eu/publications/gender-responsive-public-procurement-eu-report>查看。

197 可通过<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/grpp>查看。

198 [https://www.youtube.com/watch?v=q\\_JUKdzz8nc&list=PLmwlOnkG0dPEi\\_pnJ7Rlos\\_Z8EBoXaABY&index=14](https://www.youtube.com/watch?v=q_JUKdzz8nc&list=PLmwlOnkG0dPEi_pnJ7Rlos_Z8EBoXaABY&index=14)



2022年8月1日，克拉科夫市市长签署了“性别平等计划”。该计划首先对该市性别平等的现状进行了分析，然后基于四个战略目标，制定了性别行动计划。这四个战略目标为：(1)提高对平等对待和反歧视（包括打击基于性别的暴力）的认识；(2)改善员工的工作与生活平衡；(3)在所有机构（包括市政厅及其他市政实体内的咨询和参与机构）和所有层级中实现女性和男性代表性的平等；以及(4)将性别主流化纳入所有市政战略、政策、计划以及实施和转包的研究项目之中。此外，克拉科夫成为**首个加入“Femcity网络”的波兰城市**，该网络是欧洲各城市交流有关地方和地区妇女政策成功模式和最佳实践的平台。

### 欧盟预算与性别主流化

为了响应2020-2025年性别平等战略以及欧洲审计院（ECA）的建议<sup>199</sup>，欧洲委员会制定了一套方法，用于跟踪评估在2021-2027年多年度框架内所有欧盟支出项目对性别平等的贡献程度。该方法在2023年度预算草案中初步得到了实施<sup>200</sup>，结果表明，有11个支出项目对性别平等产生了积极的影响，另有29个项目如果性别主流化充分，同样也有潜力实现这一点。这两者共占预算支出的99%。相比之下，48个支出项目中只有8个（占预算支出的1%）项目对性别平等的影响不大。此外，委员会还在2022年启动了一个试点项目，探索如何在具有性别平等潜力的支出项目中推动性别主流化。

2022年也是“国家复苏与韧性计划（RRP）”全面实施的第一完整年度<sup>201</sup>d。这些计划是依据欧盟“复苏与韧性机制（RRF）”的条例而制定的。复苏与韧性机制要求复苏与韧性计划详细说明其措施是如何促进性别平等和机会平等的<sup>202</sup>。2022年7月发布的审查报告，对复苏与韧性机制在解决性别不平等方面所起到的积极影响进行了分析。欧盟委员会还于2023年1月发布了有关复苏与韧性机制中平等问题的主题分析报告<sup>203</sup>。在与各成员国协商后，欧洲委员会最终确定了130多项针对性别平等的措施，这些措施通过改革和投资的方式，直接或间接地对复苏与韧性机制条例所支持的六大政策方向产生了积极的影响，例如：

- i. 支持女性提升绿色和数字领域的技能或接受相关培训（例如，比利时、捷克共和国、塞浦路斯、爱沙尼亚、芬兰、拉脱维亚、葡萄牙、斯洛伐克、西班牙和瑞典）；

199 欧洲审计院（ECA）特别报告，《欧盟预算中的性别主流化：是时候将口号转化为行动了》。可通过<https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=58678>

200 欧盟2023财年的预算草案，工作文件第一部分，2023年，COM(2022)400。在项目声明的综述部分提供了调查结果的概述，而在每个项目的第6.4节提供了各个项目的具体分析。

201 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2021年2月12日通过的欧盟第2021/241号条例，决定建立“欧盟复苏与韧性机制”，《欧盟官方公报》L 57，2021年2月18日，第17-75页。

202 欧洲委员会致欧洲议会和欧盟（部长）理事会“关于实施复苏与韧性机制的审查报告”，COM(2022)383最终版本。

203 欧洲委员会，“复苏与韧性计分板，主题分析：平等”，2023年。可通过[https://ec.europa.eu/economy\\_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic\\_analysis/scoreboard\\_thematic\\_analysis\\_equality.pdf](https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_equality.pdf)查看。

- ii. 提高女孩和妇女在科学、技术、工程和数学（STEM）以及信息和通信技术（ICT）领域的参与度（例如，葡萄牙和意大利）；
- iii. 鼓励女性创业并增加她们获得资金的渠道（例如，塞浦路斯、法国、意大利、葡萄牙、斯洛文尼亚和西班牙）；
- iv. 改善早期儿童教育和照护的设施，以此提高女性在劳动市场的参与率（例如，奥地利、比利时、塞浦路斯、捷克共和国、德国、希腊、意大利、波兰、斯洛伐克和西班牙）；
- v. 支持女性更好地融入劳动力市场并减少性别养老金差异（例如，奥地利、克罗地亚、塞浦路斯、意大利、斯洛文尼亚和西班牙）；
- vi. 改善对女性的医疗服务及主要由女性从事的职业（如，护理）的工作条件（例如，奥地利和瑞典）。



**保加利亚**的国家复苏计划充分考虑了社会和地区的协调问题。其中包括通过改革与投资，提高平等获得优质教育的机会，并推动幼儿接受早期教育。具体来说，该计划的改革目标是实现儿童自4岁开始的学前义务教育，以及投资建设包括幼儿园在内的教育基础设施。

根据**欧洲社会基金加强版（ESF+）**的规定，成员国必须推动性别平等、非歧视和平等机会，并支持在相关领域采取具体的具有针对性的行动。ESF+设定的13个具体目标之一，是“促进劳动力市场参与的性别平衡、确保工作条件的平等，及通过提供负担得起的早期儿童教育和照护、以及受供养人的照护，实现更好的工作与生活的平衡”。在此目标下，成员国规划的各种措施的资金总额已高达36亿欧元。此外，ESF+的其他具体目标也支持与性别相关的资金投入。从整个ESF+计划来看，促进女性参与劳动力市场的措施的资金总额超过17亿欧元，而与工作生活平衡相关的干预措施的资金总额达20亿欧元。成员国表示，ESF+对性别平等的资金总投入达到555亿欧元，占其

总资金的三分之一以上，其中67亿欧元专门用于性别定向措施。

欧洲委员会与欧洲投资银行集团（EIBG）合作实施的“**投资欧盟计划**”，针对性别平等采取了一系列措施。例如，2022年3月，委员会与EIBG签订担保协议，明确了在“小型和中型企业领域”、“研究创新与发展领域”、“社会投资与技能领域”，推动女性更多参与决策岗位的具体目标。此外，2022年，在“投资欧盟计划”咨询委员会下设立了一个负责性别平等工作的分组，该分组的目的是负责起草一份评估“投资欧盟计划”对性别平等影响的报告，对评估和报告性别平等影响的方法进行研究，并分享在投资和能力建设方面促进性别平等的最佳实践，同时思考未来研究或试点的领域。预计该报告将在2023年上半年

年发布。其他相关措施包括“投资欧盟计划”法规中所预设的社会可持续性审查<sup>204</sup>，以及与此相关的欧洲委员会关于“投资欧盟计划”基金可持续性论证的技术指南的通告<sup>205</sup>。法规要求对“投资欧盟计划”所支持的项目对性别平等的影响进行评估。该要求适用于“投资欧盟计划”所涵盖的所有活动领域的项目，包括可持续基础设施、研究、创新与数字化、中小型企业融资以及社会投资等。

欧洲委员会发布的“关于‘投资欧盟计划’基金可持续性论证的技术指南的通告”详细介绍了评估项目对性别平等影响的方法。该指南适用于项目的初步筛选阶段及项目的实施阶段，以确保避免项目的负面影响，同时使项目对性别平等的积极影响最大化并得到充分报告。该指南旨在帮助执行伙伴、金融中介机构以及项目推广者/最终受益人，根据“投资欧盟计划”法规的要求，在项目事先评估阶段进行可持续性论证。欧洲投资银行集团（EIBG）作为“投资欧盟计划”的首个执行伙伴，于2022年开始应用这一指南。其他执行伙伴在签署《投资欧盟计划担保协议》之后，进入对即将获得“投资欧盟计划”资金支持的项目进行尽职调查阶段，也将应用这一指南。计划于2024年进行的“投资欧盟计划”项目中期评估，也将涵盖这一指南的实际应用情况。

为推动性别平等计划成为**欧盟“地平线欧洲”科研创新资助项目**中对研究机构、高等教育机构和公共机构的资格标准，欧洲委员会编制了一份详细的指导文件，以帮助这些机构满足新的资格标准。同时，委员会还组织了一系列在线培训、互动学习工作坊和网络研讨会，重点面向尚有大量机构未制定性别平等计划的欧盟成员国和相关国家<sup>206</sup>。此外，为表彰在实施性别平等计划方面取得突出成就的学术和研究机构，欧盟在2022年7月还新推出了“**性别平等冠军奖**”。

此外，欧洲委员会继续在“地平线欧洲”2021-2022年工作计划下**为性别研究和交叉性研究提供专项资金支持**，未来也将延续这一做法。根据2021-2022年度的工作计划，九个项目已经启动，其中四个专注于“**解决人工智能中的性别、种族及其他偏见**”<sup>207</sup>，五个聚焦于“**民主新时代的女权主义**”<sup>208</sup>。此外，在“**性别与社会、经济及文化赋权**”主题下，又启动了三个项目。2021年的WIDERA工作计划资助了两个项目，旨在欧洲研究领域内推进具有包容性和交叉性特点的性别平等计划和政策，这些项目已于2022年开始实施。同时，关于“**性别响应式创新生活实验室**”项目入选“WIDERA 2022”征集项目<sup>209</sup>。

204 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2021年3月24日发布的法规，设立了“投资欧盟计划”并修订了欧盟第2015/2017号法规，《欧盟官方公报》L 107/30，2021年3月24日，第30-89页。

205 欧洲委员会通告“关于投资欧盟计划基金可持续性论证的技术指南”，《欧盟官方公报》C 280，2021年7月13日。

206 意大利（2022年1月28日）、波斯尼亚和黑塞哥维那（2月23日）、罗马尼亚（3月25日）、波兰（4月28日）以及三个波罗的海国家（5月25日）。此外，2022年6月23日举行了一场网络研讨会，主要面向法定实体授权代表（LEAR），但内容与所有计划申请“地平线欧洲”项目的申请人相关。

207 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/horizon-cl4-2021-human-01-24>

208 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/horizon-cl2-2021-democracy-01-03>

209 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/horizon-widera-2022-era-01-80>

2022年6月，第二轮“**Women TechEU**”提案征集活动正式启动。此活动将持续支持由女性领导的深科技初创公司，如人工智能、生物技术、健康科技、清洁技术和信息通信技术等。活动将提供75000欧元的资金支持，并为这些公司提供指导和辅导，帮助它们成为未来深科技行业的领军者<sup>210</sup>。

“**创意欧洲计划**”<sup>211</sup>特别重视女性在创意过程中作为观众或从业者的角色。从2021年工作方案开始，确保性别平衡策略已成为该计划所有项目的核心。该计划资助了许多旨在加强文化和创意项目中性别平等的项目，包括导师项目和特定行业评估<sup>212</sup>。此外，该计划还特别强调包容性，鼓励通过项目来探索、测试和推广创新的性别平等实践。例如，在2022年征集的合作项目中<sup>213</sup>，选出了八个直接涉及各艺术领域（如建筑）“性别与女性”平等的项目，同时首次涉及到了有关女性在漫画领域中的角色的项目。

欧洲视听行业在推动欧洲委员会的性别平等战略方面占据着特别重要的地位，因为“叙事”对欧洲人民的社会生活具有重大影响。自2021年起，欧洲委员会

要求所有参与“**创意欧洲MEDIA**”项目的申请者都需要在其项目中包含多元化和性别策略。对2022年申请项目的评估分析表明，视听行业的公司和机构都已经将多样性和性别策略作为其组织结构和项目内容的核心。

欧洲委员会的“**公民、平等、权利和价值观项目（CERV）**”<sup>214</sup>继续促进欧盟的核心价值观和权利（包括性别平等），支持公民的参与和投入，并预防和打击针对妇女以及儿童和其他弱势群体的暴力行为（有关项目的详细信息，请参见第1章和第3章）。

欧洲委员会继续支持成员国制定和实施性别预算和性别主流化政策。通过2022年**公共政策与预算中的性别主流化**<sup>215</sup>技术支持工具（TSI）旗舰项目，委员会邀请成员国提交解决性别平等问题的技术支持请求。该旗舰项目促成了一个包含7个成员国在内的多国合作项目。这些成员国分别代表不同的行政层级，如国家层面（如爱尔兰、葡萄牙、罗马尼亚、希腊、意大利），地区层面（如柏林、汉堡和萨克森-安哈特联邦州）和城市层面

210 [https://eisma.ec.europa.eu/news/eu-launches-second-edition-women-techeu-2022-06-21\\_en](https://eisma.ec.europa.eu/news/eu-launches-second-edition-women-techeu-2022-06-21_en)

211 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2021年5月20日欧盟第2021/818号法规，设立“创意欧洲计划”（2021至2027年）并废止欧盟第1295/2013号法规，《欧盟官方公报》L 189，2021年5月28日，第34-60页。

212 例如，“MEWEM”是一个覆盖整个欧洲的导师计划，旨在鼓励音乐行业的女性企业家；“KEYCHANGE”是一个全球性的网络和运动，致力于重塑音乐行业并实现完全的性别平等；“Centre Stage”是一个欧洲合作项目，致力于为女性艺术家提供指导和技能发展，包括帮助女性或性别少数群体提高能力，创造新的职业机会，并树立新的榜样；“Wom@rts”致力于帮助推广女性艺术家创作的作品，到目前为止通过培训、建立人际网络、举办会议和研讨会以及为艺术家提供工作和生活场所，为近1100名女性和非二元性别艺术家提供了支持。另一类项目旨在通过艺术内容的开发来解决针对女性的暴力等问题，提高公众的意识并促进积极的社会变革。可通过以下链接查看：  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aebc62b7-8fa5-11ec-8c40-01aa75ed71a1/language-en>

213 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-european-commission-launches-call-for-european-cooperation-projects-for-2022>

214 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2021年4月28日欧盟第2021/692号法规，决定设立“公民、平等、权利和价值观项目”并废止欧洲议会和欧盟（部长）理事会的欧盟第1381/2013号及390/2014号法规。《欧盟官方公报》L 156，2021年5月5日，第1-20页。

215 [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes\\_en](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en)

(如斯特拉斯堡市)。此外，意大利的一项请求被转化为一个独立的项目，该项目致力于通过性别主流化和为企业提供性别认证来促进女性赋权。

### 性别平等政策实施中的交叉性问题

女性是一个异质的群体，她们可能因为多个个人特征而面临交叉性歧视。因此，实施性别平等政策需要将性别与种族或民族、宗教或信仰、残疾、年龄或性取向等其他歧视因素的交叉性结合考虑。

欧洲委员会于2021年3月提出的《薪酬透明度指令》<sup>216</sup>，首次将交叉歧视纳入歧视的定义。这是欧盟法律文件首次不只是在序言中提及交叉歧视，而是将其纳入具有法律约束力的正文条款。欧盟（部长）理事会对这一定义已达成共识，正待正式通过。一旦通过，法院和其他相关机构在处理交叉歧视问题时，无论是在实质审理还是程序方面，都将充分考虑这一因素，包括判断比较对象的选择是否适当、采取的措施是否合理、赔偿水平是否相称等。

欧洲委员会在关于针对女性暴力问题的指令提案中也纳入了对交叉因素的考虑。该提案强调，成员国需要特别关注的是，交叉歧视的受害者面临更大的暴力风险，在进行个案评估时须考虑到她们各自特殊的保护

和支持需求。

残疾人士与非残疾人士之间的就业差距为23个百分点。在残疾人群中，女性和男性的就业率分别为49%和53%左右<sup>217</sup>。2022年9月20日推出的“残疾人就业旗舰计划（Flagship Disability Employment Package）”将性别因素纳入考虑。例如，“欧洲公共就业服务从业者网络”提供了一个专为从业者设计的工具包，旨在加强公共就业服务（PES），以改善残疾人在劳动力市场的就业情况<sup>218</sup>。工具包中包含了一个名为“雇主多样性计划”的实践方案，其在设计时也考虑了性别因素。此外，预计于2023年发布的《欧洲残疾人职业指导：欧洲职业教育培训发展中心（Cedefop）终身指导系统和实践清单》也将从性别视角来审视相关的实践。

2023年1月9日，欧洲委员会发布了一份关于各成员国《罗姆人战略框架的评估报告》。这些战略框架是根据2020年通过的《欧盟罗姆人平等战略框架》的要求制定的，是推动“平等欧盟”的重要一环<sup>219</sup>。这份报告全面审视了各成员国的罗姆人战略框架，评估了成员国为改善罗姆人状况所做的承诺，并提出了进一步改进的建议。报告特别指出，一些国家的战略框架中包含了针对交叉歧视或多重歧视的措施，特别是那些旨在解决罗姆女性面临的特定挑战的专门行动。

为了履行传播罗姆人积极正面的故事、树立罗姆人的榜样人物，打击反吉普赛主义、刻板印象、反罗姆言论和仇恨言论的承诺，欧洲委员会正在与欧洲理事会

216 欧洲议会和欧盟（部长）理事会的指令提案，旨在通过薪酬透明度和执法机制，加强男女同工同酬和同等价值工作原则的应用，COM(2021) 93最终版本。

217 欧洲委员会，2020-2021年度欧洲学期残疾人平等的综合报告。可通过[KE-07-21-078-EN-N.pdf](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10387)查看。

218 可通过<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10387>查看。

219 欧洲委员会致欧洲议会、欧盟（部长）理事会、欧洲经济和社会委员会以及地区委员会《关于各成员国罗姆人战略框架评估报告》的通报，COM(2023)7最终版本。

（人权组织）合作，实施“罗姆人平等与免受歧视”项目（EQUIROM）。该项目于2022年12月启动，预计将持续至2024年。该项目致力于打击和预防反吉普赛

主义与歧视，促进罗姆人的平等。具体而言，该项目旨在赋权罗姆妇女和青年，鼓励他们成为反对反吉普赛主义和性别刻板印象的先锋。

## 推动全球性别平等和妇女性赋权

在许多国家，实现性别平等依然任重道远。玛莎·阿米尼（Mahsa Amini）因被伊朗道德警察拘留而不幸离世，这一事件在伊朗引发了全国性的抗议活动，并在全球范围内激发了对伊朗人民的支持与声援。这起悲剧最终使得伊朗被逐出联合国妇女地位委员会。此外，自塔利班在阿富汗掌权以来，对妇女和女童权利的无法容忍的限制，也引发了类似的愤慨。

欧盟在推动性别平等和妇女赋权方面扮演着重要的角色，其影响不仅限于欧盟内部，而且通过其对外行动也扩大到了全球层面。在向第三国提供支持时<sup>220</sup>，欧盟特别强调性别平等原则，并在开展新的行动时，根据欧盟对外行动的主要融资工具“睦邻、发展和国际合作工具——全球欧洲”（NDICI-Global Europe）来设定具体的、量化的性别平等目标<sup>221</sup>。

### 俄乌战争

2022年2月24日，俄罗斯非法入侵乌克兰，欧盟迅速采取了多项新的措施来应对由此而引发的人道主义危

机。据联合国估计，2022年，乌克兰大约有**1770万人**需要民防援助，其中**370万人**因基于性别的暴力而需要帮助。过去一年，如何迅速有效地为受到俄乌战争影响的人群、特别是妇女和儿童等受到结构性歧视或不平等影响的人群提供保护<sup>222</sup>，一直是欧盟的首要任务。尽管俄罗斯对乌克兰的侵略使所有克兰人的生活变得动荡不安，并严重影响了他们的经济和基础设施，但本报告重点讨论的是这一战争的性别影响以及欧盟对受战争影响的人民的支持。这包括对因俄乌战争而引起的性暴力和人口贩运的受害者（其中主要是妇女和女童）提供支持，以及为逃离乌克兰并在欧盟成员国寻求避难的人们（其中90%为妇女和儿童）提供援助<sup>223</sup>。

尽管暴力、武装冲突和战争对男性和女性都有着深远的影响，但对妇女和女童的影响更甚。在此期间，针对妇女和女童的暴力行为（包括性暴力和性剥削）增加了两至三倍<sup>224</sup>。强奸和性暴力常常被用作战争的武器和战术，俄乌战争期间乌克兰的情况也不例外。这

220 包括欧盟候选国、潜在候选国、欧洲前景国以及欧洲睦邻政策国。

221 如经合组织发展援助委员会的性别平等政策标记所定义，根据这一工具实施的新的行动，至少85%应将性别平等作为主要或重要目标。其中至少5%的行动应将性别平等以及妇女和女童的权利和赋权作为主要目标。

222 自俄乌战争爆发以来，90%的难民为妇女和儿童。Lindsay Stark、Kim Thuy Seelinger、Reine-Marcella Ibala、Yana Tovpeko和Denis Mukwege发表了一篇论文，题为《在乌克兰和全球范围内预防与冲突有关的性暴力》，发表在《柳叶刀》杂志2022年第399卷第10342期。可通过<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673622008406>查看。

223 自俄乌战争爆发以来，除少数例外外，不允许年龄在18至60岁之间的男性离开乌克兰。

224 Ionela Ciolan，欧洲政策中心：普京对乌克兰妇女的战争，2022年。可通过<https://epc.eu/en/publications/Putins-war-on-Ukrainian-women-468c8c>查看。

些犯罪行为通常在当地人面前实施，目的是削弱平民的抵抗力<sup>225</sup>。根据国际法的规定，当这些行为得以系统实施时，它们将构成战争罪和反人类罪<sup>226</sup>。

在俄乌战争爆发的最初几周里，欧盟迅速启动了**六项新的危机应对措施，预算总额达8075万欧元**。这些措施旨在推动人道主义法律的实施、支持对战争罪和反人类罪的问责、查明失踪人员、协助乌克兰当局及相关方保护平民、为解放区的早期恢复做准备、保护文化遗产，以及支持国际刑事法院对战争罪和反人类罪进行调查和起诉。其中的一项危机应对措施拨出600万欧元，专门用于援助战争中**遭受性暴力的幸存者**，他们中大多是女童。这一措施旨在资助乌克兰当地的妇女组织，增强她们作为一线响应者的能力。

这些危机应对措施密切配合已有的人道主义和发展合作援助加以实施。例如，欧洲委员会向**国际救援委员会（IRC）**拨款650万欧元，以确保遭受**性别暴力和性暴力**侵害的幸存者（特别是妇女和女童）能够得到应有的保护。这些保护包括心理社会支持、性别暴力事件处理，以及减少性别暴力风险和

改善儿童保护的措施。此外，国际救援委员会还在当地各社区中心为妇女和女童开辟了专门的区域，为前来寻求帮助的女性暴力的幸存者提供个性化的服务<sup>227</sup>。

此外，欧洲委员会向**联合国人口基金（UNFPA）**捐赠了**150万欧元**，用于为妇女和女童提供及时的人道主义援助，并确保她们能够获得**性和生殖健康的服务**。这包括分发尊严包、提供性别暴力的宣传材料，以及为性暴力和基于性别的暴力的幸存者提供专业化的服务<sup>228</sup>。此外，欧盟还与乌克兰当局密切合作，确保在必要时安排妇女和女童的医疗后送，并为她们提供必要的医疗救治。

根据“**EU4Health计划**”<sup>229</sup>，**欧盟与国际红十字会联合会签署了一份总额达2840万欧元**的捐助协议，并推出了一个价值**300万欧元**的非政府组织的招标项目，目的是为逃离乌克兰战争的人（其中大多数是妇女和儿童）提供心理健康支持。中标项目将实施最佳的方案，以改善移民和难民（特别是受乌克兰战争影响的群体）的精神健康和心理福祉。

225 根据2002年国际刑事法院《罗马规约》第7条（g）款的规定，“反人类罪”是指强奸、性奴役、强迫卖淫、强迫妊娠、强制绝育或严重程度相当的任何其他形式的性暴力是在广泛或有系统地针对任何平民人口进行的攻击中实施、且是在知情的情况下所为。可通过<https://iccforum.com/rome-statute>查看。

226 可通过[https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/where/europe/ukraine\\_en](https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/where/europe/ukraine_en)查看。

227 截至2022年12月，国际救援委员会在乌克兰设立了五个办事处（文尼察、敖德萨、第聂伯罗、哈尔科夫和基辅），并在新解放区，如米哈伊洛夫开展工作。

228 自2022年3月以来，联合国人口基金（UNFPA）向超过500万妇女提供了性别暴力以及性和生殖健康服务的信息；通过移动团队或热线电话为超过32000名妇女提供心理社会支持；通过移动诊所向超过10000名妇女提供性和生殖健康服务。

229 可通过[https://health.ec.europa.eu/funding/eu4health-programme-2021-2027-vision-healthier-european-union\\_en](https://health.ec.europa.eu/funding/eu4health-programme-2021-2027-vision-healthier-european-union_en)查看。

为了帮助起诉在乌克兰所犯的战争罪行，包括性暴力和强奸，2022年5月，**欧洲委员会提议，赋予欧盟刑事司法合作署（Eurojust）收集和保存战争罪证据的权力。**经欧盟（部长）理事会批准，修订后的欧盟刑事司法合作署条例于2022年6月1日生效<sup>230</sup>。在随后的几个月中，灭绝种族网络（Genocide Network）联合欧盟刑事司法合作署和欧洲司法培训网络，为各国机构开展了一系列针对对乌克兰所犯的战争罪行进行调查和起诉的培训课程。2022年11月，灭绝种族网络秘书处、欧洲司法培训网络以及欧洲委员会联合举办了一场关于**调查和起诉性暴力**的研讨会，来自波兰、立陶宛、爱沙尼亚、拉脱维亚、斯洛伐克、罗马尼亚和乌克兰的司法机构的代表参加了这次会议<sup>231</sup>。

战争时期，妇女和女童遭受贩运的风险随之加剧。因此，在欧盟反人口贩运协调员的领导下，欧盟各机构、各成员国、各民间团体以及乌克兰和摩尔多瓦密切合作，制定并实施了一项**共同打击人口贩运行动计划，以应对那些逃离乌克兰的人群中可能存在的人口贩运风险，并保护潜在的受害者**<sup>232</sup>。作为该计划的一个内容，欧洲委员会为逃离乌克兰的人们创建了一个专门的网站，为其提供防止落入贩运陷阱的实用建议，同时，网站还公布了一份专门打击人口贩运的

紧急求助热线清单，为潜在的受害者提供帮助<sup>233</sup>。此外，欧盟及其成员国还发起了一系列**宣传教育活动**，包括向公众提供预防人口贩运的方法<sup>234</sup>。

欧盟与联合国秘书长冲突中性暴力问题特别代表保持密切联系，共同实施“**乌克兰政府与联合国关于预防和应对冲突相关性暴力的合作框架**”<sup>235</sup>。2022年4月，欧盟扩大了**乌克兰民事安全改革欧盟特派顾问团**的任务范围，使其能够对俄罗斯侵略乌克兰所犯下的任何国际罪行（包括与战争相关的性暴力）进行调查<sup>236</sup>。此外，原本专门支持妇女经济赋权和反家庭暴力的百万欧元项目——“我们行动（We Act）”，现已调整方向，转而支持乌克兰战时的医疗人员和医院。欧盟还向乌克兰当地的民间团体、第一响应人员以及由乌克兰总检察长办公室领导的专项调查小组提供支持。此外，欧盟还与乌克兰“性别预算局（Gender Budgeting Bureau）”等民间团体合作，共同应对地方层面的性别暴力问题，并为从被占领区迁出的受害者和弱势家庭提供实际帮助。联合国开发计划署实施的综合行动“EU4Recovery”，包括多项支持性别暴力幸存者的措施，包括提升政府官员的能力和为目标群体提供社会服务等。

230 欧洲议会和欧盟（部长）理事会2018年11月14日发布的关于欧盟刑事司法合作署（Eurojust）的（EU）2018/1727号条例，取代并废止欧盟（部长）理事会第2002/187/JHA号决定，《欧盟官方公报》L 295，2018年11月21日，第138-183页。

231 可通过<https://www.eurojust.europa.eu/eurojust-and-the-war-in-ukraine>查看。

232 可通过[https://home-affairs.ec.europa.eu/news/anti-trafficking-plan-protect-people-fleeing-war-ukraine-2022-05-11\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/news/anti-trafficking-plan-protect-people-fleeing-war-ukraine-2022-05-11_en)查看。

233 可通过[https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine/stay-safe-while-travelling-eu\\_en#safety-from-trafficking](https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine/stay-safe-while-travelling-eu_en#safety-from-trafficking)查看。

234 可通过<https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu-and-iom-launch-all-ukrainian-awareness-raising-campaign-prevention-human-en?s=232>查看。

235 可通过<https://reliefweb.int/report/ukraine/framework-cooperation-between-government-ukraine-and-un-prevention-and-response>查看。

236 See <https://www.euam-ukraine.eu/>

为向从乌克兰逃离并在成员国中寻求庇护的人群（其中大部分是妇女和儿童）提供帮助，欧盟在俄乌战争爆发后立即启动了“临时保护指令”。该指令自2022年3月4日起开始执行。该指令为向逃离乌克兰战争的人提供、延长或终止临时保护提供了一个法律框架。该指令进一步明确了临时保护对象的权利，特别是获得住所、医疗保健服务以及进入欧盟劳动力市场的权利。此外，该指令还为儿童提供了接受教育的机会。

对逃离乌克兰战争的人来说，最重要的是能在东道国找到一份工作，最好是一份与其能力相匹配的工作。为此，欧洲委员会建立了一个专门网站<sup>237</sup>，介绍进入欧盟劳动力市场的可能性，以及欧盟工人或自由职业者的权利，包括免受歧视的权利、特别是在怀孕和育儿早期免受歧视的权利、最低工资标准及工作生活平衡的政策。网站还提供了关于早期儿童教育和照护、教育服务的信息。此外，欧洲委员会还列举了成员国可采取的行动，以帮助乌克兰难民进入劳动力市场，如通过支持公共就业服务来对求职者进行技能和能力评估、并帮助他们匹配相应的雇主，同时为他们提供技能提升和再培训的机会<sup>238</sup>。在此背景下，欧洲委员会鼓励成员国利用欧盟资金，制定适应妇女需求的融合政策和措施，促进就业、提供咨询和培训机会，包括语言课程。

237 可通过[https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine\\_en](https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine_en)查看。

238 欧洲委员会于2022年3月23日发布的关于“接纳逃离乌克兰的战争难民”的通报。

239 欧洲委员会于2022年4月5日发布的关于承认因俄罗斯入侵乌克兰而逃离乌克兰的人员资格的（EU）2022/554建议，《欧盟官方通报》L 107I，2022年4月6日，第1-8页。

240 可通过<https://education.ec.europa.eu/document/guidelines-on-fast-track-recognition-of-ukrainian-academic-qualifications>查看。

241 欧洲委员会关于因俄乌战争而逃离乌克兰的逃离者进入劳动力市场、接受职业教育和培训以及成人学习的指南，C (2022) 4050最终版本。

242 欧洲委员会致欧洲议会、欧盟（部长）理事会、欧洲经济和社会委员会及各地区委员会关于“吸引技能和人才到欧盟”的通报，COM(2022) 657最终版本。

243 可通过[https://eures.ec.europa.eu/eu-talent-pool-pilot\\_en](https://eures.ec.europa.eu/eu-talent-pool-pilot_en)查看。

2022年4月，欧洲委员会向成员国发布了关于承认因俄罗斯入侵乌克兰而逃离乌克兰的人员的资格的建议<sup>239</sup>，并在6月又发布了“乌克兰学术资质快速认证指南”<sup>240</sup>。这一举措旨在更有效地支持因俄乌战争逃离乌克兰而受到影响的高校学生和学术人员的学习期间。同年6月，欧洲委员会还发布了关于因俄乌战争而逃离乌克兰的逃离者进入劳动力市场、接受职业教育和培训以及成人学习的指南<sup>241</sup>。此外，该指南还借鉴了以往危机处理的经验和良好实践，为成员国提供了一系列参考措施。

为了准确地评估和认证俄乌战争难民的技能，欧洲委员会对自己的专业和学术资格认证指南进行了补充，将乌克兰加入到面向第三国国民的技能档案工具中。同时，委员会也在努力提高乌克兰各种资质（格）在欧洲资格框架中的可比性。

工作技能与工作机会相匹配同等重要。为此，欧洲委员会<sup>242</sup>启动了一个专为临时受保护者设立的人才库试点项目<sup>243</sup>。该项目旨在建立一个覆盖整个欧盟的门户网站，帮助逃离战争的人群（特别是妇女）展示他们的工作意愿及个人技能。通过这种方式，使成员国能

够清楚地了解其境内战争逃离者所具备的技能，并帮助他们匹配合适的雇主。

为了帮助逃离乌克兰的儿童更好地融入接纳国的学校体系，欧盟设立了“**欧盟乌克兰教育团结小组**”，专门为接收乌克兰学龄儿童的国家提供支持。该小组通过整合现有的专业知识，并使用欧洲教育领域战略框架下的现有工具和机制，为这些国家提供指导。同时，欧洲委员会还向各国和地方当局提供了一份实用手册，指导他们如何让这些流离失所的儿童进入早期儿童照护机构或学校<sup>244</sup>。

为帮助成员国使用欧盟资金来支持所接纳的逃离乌克兰战争的人们，欧盟推出了多项倡议。2022年4月，欧盟启动了“**欧洲难民凝聚力行动 (CARE)**”，允许成员国灵活使用2014-2020年凝聚力政策下的剩余资金，向逃离乌克兰战争的人们提供紧急援助，并通过住房、教育、就业、健康、社会融合、照护和其他社会服务领域的投资，支持他们融入接纳国。因此，凝聚力政策是对“**欧盟庇护、移民与融合基金 (AMIF)**”及其他资金支持的补充。此外，欧盟还增加了凝聚力政策基金的预付款额度，尤其是针对那些相对于其自身人口比例而言接纳的乌克兰难民最多的成员国，委员会已向成员国支付了超过35亿欧元的预付款，帮助他们应对其境内乌克兰难民激增的情况<sup>245</sup>。

为了帮助乌克兰难民融入成员国的劳动力市场，欧盟资助了多个项目。其中一个是在奥地利、德国、

意大利、西班牙和瑞典实施的“**快速融入行动提升 (FAB)**”项目。该项目得到了就业和社会创新计划 (EaSI) 的支持，项目资金用于为难民及其家庭提供快速融入劳动力市场的通道，重点是女性难民。欧洲社会基金还支持了比利时的“**技能认证中心**”项目。该项目旨在帮助那些具有专业经验的乌克兰难民提供免费的官方技能认证，以帮助他们向雇主证明其自身的技能、继续接受职业培训或从事具体的职业。

为了支持乌克兰学者，欧洲委员会推出了“**玛丽·居里行动计划乌克兰专项 (MSC4Ukraine) 奖学金计划**”。该计划总预算为2500万欧元，用于为博士生和博士后研究人员提供奖学金，使他们能够在欧盟成员国和“地平线欧洲 (Horizon Europe)”相关国家的学术或非学术机构中继续开展研究工作。该计划还允许他们适时重返乌克兰，帮助乌克兰重建研究和创新能力。首批研究人员已于2023年2月被选出，其中65%为女性。

4月，Dalli专员召集22个活跃在平等领域的民间社会团体召开会议，倾听他们在俄乌战争背景下的关切。会议重点讨论了在战争期间妇女、儿童及少数族裔个体所面临的日益加剧的风险问题。6月，她在弗罗茨瓦夫市市政厅与该市妇女和平等委员会进行了会晤，讨论了地方政府在接纳战争难民方面所遇到的挑战，以及欧盟如何与这些政府部门合作，共同推进人人平等的目标。

<sup>244</sup> 可通过<https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/practical-manual-on-refugees.htm>查看。

<sup>245</sup> 例如，可以利用欧盟庇护、移民与融合基金 (AMIF)、欧洲社会基金加强版 (ESF+) 和欧洲区域发展基金 (ERDF)，针对在欧盟寻求保护或已获得保护的女性，制定符合其需求的融入政策和措施。这些措施旨在促进就业，提供咨询和培训，如语言课程等。成员国可以根据各自的情况灵活定制支持，以确保有效满足不同需求。

## 欧盟对外行动中的性别主流化

2021-2025年“**欧盟对外行动中的性别平等和妇女赋权行动计划**”<sup>246</sup>（“性别行动计划III”或“GAP III”）为履行性别平等方面的国际承诺提供了一个政策框架。其已成为欧盟国际关系和伙伴关系中的优先事项。“GAP III”的主要目标之一是确保到2025年，欧盟新开展的对外行动中，至少85%的新行动对性别平等及妇女和女童的赋权产生积极影响。其中，至少5%的行动应将性别作为主要目标<sup>247</sup>，并且每个国家和每个地区至少应实施一项专门针对性别的行动。为了实现这些目标，欧盟在其所有对外政策和领域中加强了性别主流化，首先是将“GAP III”的目标纳入“NDICI全球欧洲多年计划”，并推动一种性别社会变革、强调权利和关注交叉性的方法。“GAP III”还设立了一系列目标和指标，用于监测各个领域的进展和成果，包括支持公平包容的绿色转型和数字化转型项目<sup>248</sup>。

2022年，关于欧盟在2021年实施的对外行动的年度报告总结指出<sup>249</sup>，总体而言，对性别平等产生积极影响的新的对外行动的比例持续大幅增加，2021年达到70%，为历史最高水平。2022年的初步数据表明，这一比例仍在持续增加。关于“GAP III”实施的中期

进展报告预计将于2023年11月发布。

“GAP III”通过对每个合作伙伴国家最新的性别情况分析 and 广泛磋商，加强了欧盟在这些国家中的战略性参与。截至目前，已完成129个国家层面的“GAP III”实施计划（CLIP）<sup>250</sup>，这些计划为政治方面的活动、对话和方案提供框架。

“GAP III”还采纳了“欧洲团队”方法，旨在通过与成员国加强协作、共同倡议、以及分享知识和专长等方式，在各个层面上加强欧盟的一贯性和战略性参与。例如，“欧洲团队”在肯尼亚实施的“以人为本的数字化”倡议，旨在提高以妇女和年轻人为重点对象的互联网覆盖及互联互通的水平，以及妇女在职业技术教育与培训（TVET）及数字经济领域的参与水平。以性别平等为主要目标的“欧洲团队倡议（TEI）”包括：在撒哈拉以南非洲地区推进性与生殖健康及权利的区域性TEI，以及在津巴布韦通过妇女赋权实现性别平等的TEI，后者旨在提高妇女在决策和经济中的参与度及影响力<sup>251</sup>。

根据“GAP III”计划的目标，许多国家已经或即将推出一系列以性别为主要目标的行动。例如，在非洲，**坦桑尼亚**的“打破玻璃天花板”项目，投资9000万欧元，致力于解决基于性别的暴力问题、支持性与

246 欧盟致欧洲议会和欧盟（部长）理事会关于“性别行动计划（GAP）III”的联合通报。该计划旨在推动欧盟外部行动中的性别平等和女性赋权，JOIN(2020) 17最终版本。可通过[https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world-2020-11-25\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world-2020-11-25_en)查看。

247 所有融资工具的目标均须与确立“睦邻、发展和国际合作工具（NDICI全球欧洲）法规”的目标相一致。

248 有关目标和指标的更多详情，可通过<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0284>查看。

249 欧洲委员会，“2022年欧盟对外行动实施情况年度报告（2021年）”，2022年。可通过<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6c333e4-7b63-11ed-9887-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>查看。

250 公开的CLIP和国别性别概况列表可通过<https://europa.eu/capacity4dev/country-level-implementation-plans-clips---gender>查看。

251 “欧洲团队倡议”详细信息可查看“Capacity4Dev”门户网站：<https://europa.eu/capacity4dev/tei-jp-tracker/>

生殖与健康权利、促进妇女经济赋权及其政治参与。**喀麦隆**的一个民间团体支持项目，投资1700万欧元，旨在促进受冲突影响地区的性别平等、和平与社会凝聚力。**几内亚科纳克里**推出了一个投资1000万欧元的项目，致力于支持女性创业。乌干达的“乌干达性别发展G4DU”行动，投资6000万欧元，成为范围更广的人口与社会包容性“欧洲团队倡议”的一个重要内容。亚洲的“赋权妇女，繁荣尼泊尔”项目，投资2220万欧元，旨在全面促进尼泊尔妇女和女童的人权和社会经济能力，并帮助释放她们的潜力。此外，欧盟还投资1500万欧元，资助了“欧盟-越南女性主导的绿色伙伴关系计划”。在**南美**，**秘鲁**推出的“加强暴力侵害妇女的预防和司法保护”项目，投资675万欧元，目的是减少对妇女暴力的免责和容忍。在**格鲁吉亚**，“欧盟性别平等：共同打击性别刻板印象和基于性别的暴力”项目，旨在通过改变社会对性别角色的认知、打破性别刻板印象并提高男性和女性在育儿和其他家庭责任中的参与度，来加强女性和男性的平等权利和机会。

2022年，**欧洲可持续发展基金加强版（EFSD+）**，**进一步将性别视角融入投资决策**。欧洲委员会与国际金融机构和发展融资机构合作成立了一个工作组，共同支持针对性别视角的投资，并鼓励财务官员在投资过程中采取基于性别和人权的策略。

欧盟还坚持将“GAP III”的目标整合到其混合融资和担保计划中。例如，作为欧盟外部投资计划下的一个

混合融资项目，**妇女金融普惠基金**2022年的总预算达到了8870万欧元<sup>252</sup>。

2022年，欧盟在与各国政府、民间团体和私营部门的合作中，继续强调要在所有国家、区域和多边项目中加强性别视角。此外，欧盟各代表团也**加强了在性别平等和妇女赋权方面的政治和政策对话**，包括与妇女权利和其他民间社会团体的合作。为实施“GAP III”，欧盟每年都会与民间团体举行一次高级别结构性对话，最近一次于2022年12月1日举行。同时，欧洲委员会在2022年12月发起了一项旨在加强全球民间社会伞式组织的提案征集活动，其中包括一个针对妇女权益组织和女性主义运动的类别<sup>253</sup>。

“WeEmpowerAsia”项目于2022年8月圆满结束。该项目通过为女性企业家提供能力建设培训并支持私营部门实施性别敏感的商业实践，提高女性在私营部门的领导力和参与度。该项目在中国、印度、印尼、马来西亚、菲律宾、泰国和越南等国家成功实施，被认为是该地区**欧盟和联合国合作的女性经济赋权旗舰项目**。该项目之所以获得这一认可，得益于其广泛的参与和活动。例如该项目下推出的年度“赋权予妇女原则（WEPs）奖”（“赋权予妇女原则”是由联合国妇女署和联合国全球契约于2010年共同提出），以鼓励各公司实施WEP。该项目的主要成就包括：(1)为超过3000名女性创业者提供了培训，帮助她们启动、维持和扩大业务；(2)推动超过1500家公司承诺遵守WEP，参与并支持建立性别更加平等的亚洲经济体制的

252 可通过[https://ec.europa.eu/eu-external-investment-plan/projects/womens-financial-inclusion-facility-wfif\\_en](https://ec.europa.eu/eu-external-investment-plan/projects/womens-financial-inclusion-facility-wfif_en)查看。

253 可通过<https://webgate.ec.europa.eu/europeaid/online-services/index.cfm?do=publi.welcome&nbPubliList=15&orderby=upd&orderbyad=Desc&searchtype=RS&aofr=175018>查看。

政策制定过程；(3)动员了300多名女性赋权的重要倡导者。

作为“GAP III”的一部分，欧盟继续致力于推进其**妇女、和平与安全（WPS）议程的战略方案及其行动计划**。2022年3月，欧盟各国元首通过了欧洲《**战略指南针**》，旨在为加强未来十年欧盟的安全与防务指明方向<sup>254</sup>，表达了对在**妇女、和平与安全领域实现欧盟目标的坚定承诺**。在“支持安全与发展能力建设”倡议以及2014至2022年多年期“促进稳定与和平方案”框架下，欧盟与联合国妇女署合作，实施了“**与非洲转型国家军事参与者共同推进妇女、和平与安全**”议程项目（由欧盟提供278万欧元资助，项目期限为2022-2025年）。该项目旨在确保军事参与者能够有效动员WPS议程的变革潜力，以增强妇女在武装部队中的参与，特别是在中非共和国和莫桑比克武装部队中的参与。该项目同时也推动妇女在安全领域的各个层面，包括军事方面的平等参与。此外，该项目还支持在规划和执行稳定行动和（战后）冲突环境中的行动或活动时纳入性别视角。

2022年5月，欧盟发布了一份详尽的报告——**关于将人权和性别平等纳入《欧盟共同安全与防务政策》的后续基线研究**<sup>255</sup>。该报告在2016年原始基线研究的基础上<sup>256</sup>，对已经取得的进展进行评估，并提出了多项建

议。根据这些建议，欧盟持续加大投入，通过开展针对WPS问题部署前的强制性培训以及任务执行期间的培训来提升安全与防务能力。这些培训包括专门为共同安全与防务政策任务中约60个“性别平等协调中心网络”设置的课程。

欧盟在与非洲联盟、阿拉伯国家联盟、地中海联盟、美洲国家组织、欧洲理事会（人权组织）、欧洲安全与合作组织以及东南亚国家联盟等地区伙伴的合作中，始终将性别平等、妇女赋权以及实施WPS议程置于核心地位。具体而言，欧盟一直是《**联合国安理会第1325号决议**》机制实施的积极推动者。该机制为参与组织提供了一个交流最佳实践和经验教训的平台。

另一个有关性别国际合作的例子是对2022年2月召开的“**欧盟—非洲联盟峰会**”的后续行动，欧盟重申了其**对保护人权、性别平等和妇女赋权、民主、良治和法治的承诺**。作为峰会的重要后续行动，2022年12月15日，欧洲和非洲合作伙伴共同启动了一项新的欧洲团队倡议，致力于**改善非洲地区的性与生殖健康及权利（SRHR）**<sup>257</sup>，特别是少女和年轻妇女在这方面的权利。该倡议的目标是在西非、中非、东非和南非国家实现广泛和均衡的覆盖。该倡议将新的和正在进行中的区域及国家性与生殖健康及权利项目纳入一个共同的框架，以提高这些项目的效果和对发展的影响。

254 可通过<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/03/21/a-strategic-compass-for-a-stronger-eu-security-and-defence-in-the-next-decade/>查看。

255 欧洲对外事务部工作文件：“将人权和性别平等纳入欧盟共同安全与防务政策的后续基线研究报告”，EEAS(2022)405。可通过<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9198-2022-INIT/en/pdf>查看。

256 欧盟对外事务部工作文件：“将人权和性别平等纳入欧盟共同安全与防务政策的基线研究报告”，EEAS (2016) 990。可通过[https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/baseline\\_study\\_report.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/baseline_study_report.pdf)查看。

257 可通过[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_22\\_7738](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_7738)查看。

欧盟预算中包括2023至2027年新增的6000万欧元资金，预计欧盟成员国将在未来几年内根据该倡议的目标作出大量新的资金承诺。

**“支持阿拉伯妇女参与对话 (SAWT)：妇女作为和平进程的参与者”**项目（2020-2023年，总投资300万欧元）持续在中东和北非地区为女性领导者和调解者提供培训和支持。该项目由“阿拉伯改革倡议”组织负责实施，致力于从质和量两个方面，增强伊拉克、利比亚、巴勒斯坦<sup>258</sup>、叙利亚和也门等国妇女在政治和平进程中的实质性参与。该项目的目标是提高妇女更好地参与政治和平进程的能力，建立战后性别平等的框架，并推动战后和解和重建的长期成功。2022年，该项目的主要成果包括在也门和伊拉克组织了多次全国性对话、在利比亚举办了一次非正式和平进程活动，并起草和发布了一份政策对话报告<sup>259</sup>。该项目合作伙伴的代表还参加了巴黎和平论坛<sup>260</sup>。同时，该项目还见证了一批SAWT奖学金获得者顺利结业，为女性提供了推动包容性和平与安全议程所需的各种工具和领导技能，并建立了一个由不同专业领域专家组成的倡导者网络，以建立更加包容的和平与安全平台<sup>261</sup>。2022年10月，作为“欧盟对外行动青年行动计划”的一部分，欧盟宣布启动了一项总额4000万欧元的**“青年与妇女参与民主倡议”**。该倡议的目的是通过加强年轻人和妇女的权利、赋权和在公共和政治事务中的参与，提高他们的话语权和领导力。

欧盟与联合国合作，继续为**“欧盟—联合国支持中亚国家接纳从冲突地区返回的公民”**项目（2021至2022年，144万欧元）提供资金，用于研究性别主流化以及社区活动和恢复措施中的性别响应支持。此外，联合国妇女署也根据中亚的具体情况调整了其关于性别和预防暴力极端主义的培训模块，预计将在2023年开始实施。

自2021年8月塔利班接管阿富汗政权以来，欧盟持续在阿富汗投资并关注该国妇女和女童的状况。在与阿富汗妇女进行了数月的深入讨论之后，欧盟于2022年3月设立了**“阿富汗妇女领袖论坛 (AWLF)”**。该论坛由来自不同背景的60多位阿富汗妇女领袖组成，旨在确保阿富汗妇女参与有关阿富汗问题的政治对话的权利。2022年9月，AWLF代表团访问了日内瓦的人权理事会，同时与欧盟成员国代表和联合国特别报告员理查德-贝内特 (Richard Bennett) 进行了会晤。这是妇女如何在政治对话中发挥作用的一个例子。

同样，**“推动妇女参与叙利亚政治进程”**项目（133万欧元，2020-2022年），继续支持**叙利亚妇女咨询委员会**的工作。该委员会通过人际关系网络、能力建设和资金支持，鼓励女性和男性共同倡导妇女权利和平等。该项目旨在通过增强地方调解和对话来加强妇女在政治进程中的参与。

2022年全年，欧盟性别与多样性大使继续为欧盟对外行动署 (EEAS) 和欧盟驻世界各地的代表团提供

258 这个称谓不应被解释为对巴勒斯坦国的承认，也不影响成员国在这个问题上的个别立场。

259 可通过<https://sanaacenter.org/publications/main-publications/18590>查看。

260 可通过<https://parispeaceforum.org/project/supporting-arab-women-at-the-table-sawt/>查看。

261 可通过<https://www.arab-reform.net/sawt-fellowship/>查看。

指导，目的是将性别视角纳入欧盟的外交、政治对话和政策决策中。提拔注重性别问题的领导对于实现这一目标至关重要。根据“GAP III”关于以身作则以及提升内部能力的承诺，2022年，欧盟在瑞典政府机构福尔克·贝纳多特学院（Folke Bernadotte Academy）的支持下，制定了一个专为高级管理人员定制的**促进性别平等领导力**试点方案，该项目从2022年10月开始，为其四个月。此外，同年10月在布鲁塞尔举行的欧盟年度大使会议中，也举行了有关促进性别平等领导力的专题会议。

2022年，欧盟遵循其员工工作文件《性别视角：差异化行动，适应性援助》的指导，在其**人道主义行动**的各个领域继续推动性别和年龄的主流化。通过性别主流化，欧盟确保人道主义援助有效、可及，从而提高其对受益者的效果和影响。

### 欧盟针对性别暴力的国际行动

2022年，欧盟继续支持与联合国合作开展的“**聚光灯倡议**”项下的各种活动。这是目前全球在该领域规模最大的倡议之一，预算达5亿欧元，其目标是到2030年消除针对妇女和女童的一切形式的暴力。2022年6月，“聚光灯倡议”发布了2021年的全球年度进展报告<sup>262</sup>，证实了该倡议的实质性成果，并全方位介绍了各个项目中的优秀和创新实践。主要成就包括：

- 用于解决针对妇女和女童暴力问题的国家预算增加了八倍；
- 已为超过160万名妇女和女童提供了应对性别暴力的服务；

- 已有250万名青少年参与了校内外推广性别平等规范和价值观的项目；
- 至少以29种语言进行的改变人们行为的宣传活动已经触达近1.3亿人。
- 到目前为止，已向民间团体、妇女和基层组织拨款1.79亿美元，其中向民间团体拨款1.445亿美元，比2020年增加了近4800万美元：
  - 72%的资金已拨付给妇女组织；
  - 78%的资金拨付给国家、地方和基层组织；
  - 40%的资金拨付给新的合作伙伴。

报告还特别强调，社交媒体，包括“聚光灯倡议”下致力于消除针对妇女和女童暴力的旗舰活动“#WithHer”，仍然是对有害的性别规范和刻板印象挑战的有效途径。这一活动吸引了欧盟和联合国代表、民间团体合作伙伴以及国际内容创作者的参与，在Twitter、Facebook和Instagram上的用户数超过1.46亿。

2022年，除“聚光灯倡议”外，欧盟还从其人道主义援助预算中拨出约4130万欧元，用于在紧急情况下预防、减轻和应对性别暴力的行动。此外，欧盟还拨款约2350万欧元，用于满足人道主义情况下妇女和女童的性和生殖健康及权利的需求。

在宣传方面，欧盟于2022年3月的首届**欧洲人道主义论坛**上主办了一场高级别活动，重点讨论预防和应对基于性别的暴力问题。欧盟还于2022年9月的第76届联合国大会上举办了一场高级别活动，重点讨论如何确保与冲突相关的性暴力的幸存者能够对责任人进行问责。

262 <https://spotlightinitiative.org/publications/spotlight-initiative-global-annual-narrative-progress-report-2021>

自2020年以来，欧盟已向“**全球冲突相关的性暴力幸存者基金**”提供了200万欧元，用于在全球范围内向与冲突相关的性暴力的幸存者提供赔偿或其他形式的救济。欧盟已经资助了多个国家的临时赔偿项目，包括刚果民主共和国、中非共和国（CAR）、几内亚、伊拉克、尼日利亚和土耳其。到目前为止，已有2272名幸存者通过临时赔偿措施获得了赔偿。

### 欧盟在性别平等方面的全球合作和多边努力

在地区和多边合作方面，欧盟继续与联合国体系合作，其中包括联合国妇女署<sup>263</sup>、联合国人口基金会<sup>264</sup>和联合国儿童基金会<sup>265</sup>等。在**人权理事会（HRC）**中，欧盟持续倡导妇女和女童应充分享有所有人权。欧盟与其他国家一道，共同赞助了多项旨在消除对妇女和女童歧视的决议，力争在人权理事会的所有工作中实现性别主流化。此外，欧盟支持全面实施《消除对妇女一切形式歧视公约》，并在多个多边论坛中推动女性人权捍卫者、妇女（权益）组织和青年组织的工作。

2022年3月，欧盟派代表团参加了在纽约联合国总部举行的第66届**妇女地位委员会会议**。该代表团由海伦娜·达利（Helena Dalli）委员员率领，其中包括部分民间团体的代表。在会议期间组织了一系列

相关活动<sup>266</sup>。会上达成的共识<sup>267</sup>特别强调了环境退化、气候变化与性别平等之间的密切联系，并呼吁采取新的行动来解决气候变化、自然灾害和大气污染对妇女和女童、特别是那些处于弱势地位的女性所造成的重大影响。在会议期间，53个国家和欧盟发表了一份声明，谴责俄罗斯对乌克兰的侵略，并重申欧盟将全力支持乌克兰及其人民，尤其是乌克兰的妇女和女童。

此外，欧盟继续作为“**平等的一代论坛**”的主要支持者和合作伙伴。这个涉及多利益相关方的全球性倡议始于2021年，致力于在全球范围内促进妇女权益和性别平等。具体而言，欧盟继续担任两项重要行动的共同领导者，即“反性别暴力行动联盟”和“制止紧急情况中对妇女和女童的暴力侵害行动呼吁”<sup>268</sup>。**2022年9月23日，多利益相关方的领导者和盟友出席了第一届“平等的一代问责时刻”会议**，回顾了过去一年的进展，并重申问责和透明度是确保“平等的一代论坛”成功的基石。在本届会议上，各方共同评估并审视了已启动的六个行动联盟和协议中2500多项承诺的初步执行情况，并发布了首份年度问责报告<sup>269</sup>。报告显示，近80%的承诺作出者已着手履行其承诺。

2022年8月，作为G20轮值主席国的印度尼西亚召集召开了第二届“**G20妇女赋权部长级会议**”。此次会议汇聚了来自G20国家及其他受邀国家负责性别平等

263 <https://www.unwomen.org/en>

264 <https://www.unfpa.org/>

265 <https://www.unicef.org/>

266 这包括了欧盟非正式部长级早餐会。

267 可通过<https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/session-outcomes>查看。

268 <https://www.calltoactiongbv.com/>

269 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/generation-equality-accountability-report-2022>

和妇女赋权事务的部长，相关国际组织的代表、G20官方参与组织和计划的代表、以及社会合作伙伴的代表。与会代表分享了最佳实践和经验教训，重点讨论了在全球范围内缩小性别差距和支持妇女赋权等关键议题，尤其是在后新冠时代全球经济恢复的背景下。

在德国担任G7轮值主席国期间，性别平等也是议程的优先事项。德国总理特别成立了性别平等咨询委员会（GEAC），凸显了其对性别平等议题的重视<sup>270</sup>。在这一任期内，欧盟在**G7性别平等工作组**中发挥了举足轻重的作用。特别是该工作组支持在所有部长层面推进性别主流化，并设计了一个新的问责框架。这一框架的首个成果——“性别差异仪表盘”<sup>271</sup>——于2022年7月得到了G7领导人的认可。

2022年10月，由约旦和欧洲委员会共同主持的“第五届地中海联盟部长级会议”在马德里成功召开。此次会议的核心议题是加强妇女在社会中的角色。会上，来自地中海联盟成员国的代表通过了一份宣言<sup>272</sup>，致力于通过切实可行的建议、行动和措施，加快提升欧洲地中海地区妇女的社会地位和影响力。宣言特别关注了四个重点领域：加强立法、增强妇女在公共生活和决策中的参与与影响、提高妇女在经济生活中的参与度、以及打击和预防针对妇女和女童的暴力<sup>273</sup>。

宣言通过之后，随即举办了一场名为“**地中海妇女**”的高级别区域会议<sup>274</sup>，100多位高级官员和国际专家参加了这一会议。

## 性别、贸易和商业

欧盟把促进性别平等和妇女经济赋权作为其贸易政策的重点。欧盟通过多种途径推动性别平等，包括在**世界贸易组织（WTO）**和**国际劳工组织（ILO）**等多边渠道，**自由贸易协定**等双边渠道，以及**普惠制（GSP）**等**单边渠道**。

自2017年《关于贸易和赋予妇女经济权力的布宜诺斯艾利斯宣言》发表以来，欧盟一直是该宣言的坚定支持者。自2020年秋世界贸易组织（WTO）的**贸易与性别非正式工作组**成立以来，欧盟也始终积极参与该工作组的活动，这表明欧盟致力推动多边国际社会关注性别问题的承诺。

2022年，欧洲委员会与**国际贸易中心**<sup>275</sup>合作启动了一个项目，旨在探索如何在世界贸易组织（WTO）的工作中应用性别视角，从而进一步促进性别平等和提升妇女的经济赋权。在2022年秋季举行的四场网络研讨会中，探讨了贸易便利化、电子商务、政府采购和投

270 <https://www.g7germany.de/g7-en/current-information/gender-equality-advisory-council-2056238>

271 G7性别差距仪表盘包括12个指标，每年更新一次。它旨在通过基于已经商定的性别平等指标的框架来监测G7国家性别平等的进展情况，这些指标来自现有数据集：<https://www.g7germany.de/g7-en/news/g7-articles/dashboard-on-gender-gaps-2058296>

272 可通过[https://ufmsecretariat.org/wp-content/uploads/2022/10/5th\\_UfM\\_Declaration\\_StrengtheningRoleWomenSociety\\_Final-EN.pdf](https://ufmsecretariat.org/wp-content/uploads/2022/10/5th_UfM_Declaration_StrengtheningRoleWomenSociety_Final-EN.pdf)查看。

273 承诺包括：(1)推动女性工作者向正式就业者转变；(2)支持和鼓励女性创业；(3)从早期儿童教育开始，在所有领域（包括科学、技术、工程和数学（STEM））促进性别平等和包容性领导模式；(4)扩大对气候和环境行动的性别响应性融资，以惠及女性组织、企业和合作社；(5)制定全面的法律，对所有形式的针对妇女和女童的暴力行为、包括网络暴力进行明确定义并将其列为刑事犯罪。

274 <https://ufmsecretariat.org/event/women-conference-mediterranean-2022/>

275 <https://intracen.org/our-work/topics/inclusive-trade/womens-economic-empowerment>

资便利化等主题，以及这些领域中当前存在的问题以及改善性别平等的可能性。

欧洲委员会还与国际劳工组织（ILO）密切合作。欧盟和芬兰外交部共同资助了由ILO实施的“**贸易促进体面工作**”项目。2019至2022年间，欧盟为该项目提供了超过750万欧元的资金。该项目的主要目标是在一些与欧盟有贸易往来的国家中，改善ILO基本公约的执行情况，其中包括为妇女提供更好的工作条件，以及确保遵守关于平等报酬和非歧视的ILO第100号和111号基本公约。

**欧盟的贸易协定**包含了关于实施国际劳工组织（ILO）基本公约的承诺，重点是消除就业中的歧视，包括批准和执行ILO关于平等报酬和非歧视的第100号和第111号基本公约。这些承诺被纳入了关于贸易和可持续发展的特定章节。2022年6月，欧盟与新西兰完成了一项全面的贸易协定谈判，其中包括了一章有关贸易与可持续发展的内容。在这一章中，双方共同承诺推动与联合国和ILO相关的有关妇女经济赋权和性别平等的公约，并

承诺在国际论坛上共同促进这些目标。2022年12月，欧盟与智利就修订其贸易协定达成了政治协议，其中专门有一个章节是关于贸易和性别平等的内容。

在**普惠制（GSP）**下，欧盟对受益国对促进妇女权益和性别平等核心国际公约原则的遵守情况，特别是对《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》、《男女工人同工同酬公约》和《消除就业和职业歧视公约》的遵守情况进行监测。

在商业领域，欧洲委员会提高了**投资气候改革（ICR）基金**的预算，增加了1000万欧元。该技术援助计划旨在为女性企业家和劳动力市场中的女性改善商业环境。2022年，欧盟推出了一项新的“欧洲团队倡议（TEI）”，名为“**投资非洲年轻企业**”。该倡议旨在帮助为初创企业和年轻企业家，为他们业务发展初期提供资金和技术支持。该倡议还成立了一个工作小组，专注于如何通过创新金融来增加对女性企业家的影响力。

## 结束语

2022年，性别平等问题频繁成为热议的焦点，凸显出妇女权利正受到威胁。在欧盟以外的地区，伊朗和阿富汗的情况令世界震惊。美国的情况也是如此，联邦最高法院于6月推翻了具有里程碑意义的“罗诉韦德案”判决，随后半数的州通过了禁止堕胎的法律，这引发了各界对损害妇女权益行为的强烈批评和关切。

根据2022年全球性别指数的估计，按照当前的进展速度，需要132年才能实现全球范围内的性别平等、并消除整体性别差距。2022年10月，欧洲性别平等研究所基于2020年的数据，公布了2022年的性别平等指数，该指数呈现出的性别平等状况令人担忧。若不是在领导层方面取得小幅进展，这将是该指数自2013年设立以来，首次出现负面趋势。未来几年，持续的危机、特别是俄乌战争和随之而来的经济和能源危机，将对性别平等产生影响，并通过这些指数体现出来。因此，除非采取果断措施，否则在未来几年内性别平等有可能存在严重倒退的风险。

当然，性别平等方面也取得了一些积极的进展。欧洲通过了公司董事会性别平衡的立法，结束了长达十年的僵局，显示出欧洲在决策层性别多样性方面的坚定态度。欧盟内部对于薪酬透明指令达成的政治共识，为这一具有里程碑意义的立法的快速通过铺平了道

路，这将对数百万工人的职场文化产生影响。同时，欧盟关于“2030年巴塞罗那目标”的建议，通过为早期儿童教育和照护设定雄心勃勃的基准和标准，为希望在职业发展方面取得成功的女性提供支持。

面对未来的挑战，为了确保男性和女性都能从绿色和数字转型中受益，必须将性别平等的视角贯穿到政策制定的各个阶段。当前，女性和女孩从双重转型中获得的机会相对较少，主要是因为根深蒂固的性别刻板印象。这将阻碍女性选择从事科学、技术、工程和数学（STEM）领域的职业，或者阻止她们在这些行业中担任领导职位。

2024年，欧洲议会将举行选举。女性在立法机构中的平等参与、承认其领导力及观点对民主至关重要，因为这能更准确地体现出社会的代表性。当前的欧洲议会在性别平衡方面比前一届更好，女性代表的比例从1979年的15%增长到2019年的39%。尽管如此，欧洲仍有改进的空间和必要。为了实现真正的性别平衡，在即将举行的选举中，推动妇女作为候选人的参与将至关重要。这需要多方面的努力，以克服目前阻碍女性进入政治或继续参与政治的障碍。



## 联系欧盟

### 当面联系

在整个欧盟地区，分布着数百个“欧洲信息中心”。您可以在通过以下网址找到离您最近的中心：

[https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

电话或电子邮件联系

“欧洲信息中心”可以回答您关于欧盟的所有问题。您可以通过以下方式联系：

- 免费电话：00 800 6 7 8 9 10 11（部分运营商可能会收取费用），
- 固定电话号码：+32 22999696或
- 电子邮件：[https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

### 获取欧盟信息

#### 在线

您可以在以下欧盟官方网站上找到所有官方语言发布的欧盟信息：[https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)

### 欧盟出版物

您可以在此处下载或订购免费或付费的欧盟出版物：<https://op.europa.eu/en/publications>。如需多份免费出版物，请联系“欧洲信息中心”或您当地的信息中心（[https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)）。

### 欧盟法律和相关文件

您如需查看欧盟的法律信息，包括自1952年以来所有官方语言版本的欧盟法律，请访问以下EUR-Lex网站：<http://eur-lex.europa.eu>

### 欧盟开放数据

您可通过欧盟开放数据门户网站（<http://data.europa.eu/euodp/en>）获取欧盟的数据集。无论是用于商业还是非商业目的，这些数据可以免费下载并重复使用。



欧盟官方  
出版物办公室