



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
23 April 2001
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第二十五届会议

2001年7月2日至20日

临时议程* 项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》
第21条的执行情况

联合国各专门机构就《公约》在其活动范围领域的执行情况 所提交的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

1. 2000年10月16日，秘书处代表委员会请国际劳工组织（劳工组织）向委员会提交一份有关各国向国际劳工组织提供的执行《消除对妇女一切形式歧视公约》第21条及有关条款情况的报告，作为对第二十五届会议将审议的缔约国报告所载情况的补充。
2. 委员会需要的其他情况涉及劳工组织为促进执行该《公约》第十一条及有关条款所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
3. 本文所附报告就是根据委员会的这一要求提交的。

* CEDAW/C/2001/II/1。

附件

国际劳工组织根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 21 条向消除对妇女歧视委员会第二十五届会议(2001 年 7 月)提交的报告

目录

	页次
第一部分. 导言	3
第二部分. 有关个别国家情况的说明	4
圭亚那	4
荷兰	5
尼加拉瓜	9
瑞典	10
越南	11
第三部分. 技术合作活动资料	11
尼加拉瓜	11
越南	12

第一部分：导言

国际劳工组织的许多公约都涉及到《消除对妇女一切形式歧视公约》第 21 条的各项条款。在迄今为止国际劳工大会通过的 182 项公约之中，所附报告提供的资料主要涉及以下文书：

- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》，该公约已经得到 146 个成员国的批准；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》，该公约已经得到 142 个劳工组织成员国的批准；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》，该公约已经得到 29 个成员国的批准。

在适当的情况下，还会提到有关妇女就业问题的其他一些公约，其中包括：

强迫劳动

- 《强迫劳动公约，1930 年（第 29 号）》
- 《废止强迫劳动公约，1957 年（第 105 号）》

童工

- 《最低年龄公约，1973 年（第 138 号）》
- 《最有害的童工形式公约，1999 年（第 182 号）》

结社自由

- 《结社自由及保护组织权公约，1948 年（第 87 号）》
- 《组织权及共同交涉权公约，1949 年（第 98 号）》

就业政策

- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》

孕产妇保护

- 《孕产妇保护公约，1919 年（第 3 号）》
- 《孕产妇保护公约（修订），1952 年（第 103 号）》

夜间工作

- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年（第 89 号）》[及议定书]

- 《夜间工作（妇女）公约，1990年（第170号）》

地下作业

- 《地下作业公约，1935年（第45号）》

非全时工

- 《非全时工公约，1994年；（第175号）》

家庭工作

- 《家庭工作公约，1996年（第177号）》

已批准公约的实施情况由劳工组织实施公约和建议书专家委员会进行监督。该委员会是由世界各国的独立专家组成的机构，每年召开一次会议。本报告第二部分中提交的资料包括该专家委员会提出的意见和直接要求。意见为该委员会年度报告中所发表的评论——用英文、法文和西班牙文印发——并且该意见已提交国际劳工大会；直接要求（用英文和法文印发，在西班牙语国家用英文、法文和西班牙文印发）尚未编制成册，但是已经公布。稍后在劳工组织监督活动的数据库——劳工组织劳工标准数据库——发表（可上网或用光盘查阅）。

此外，报告第三部分载列有关国家的其他资料，其中包括统计表、技术合作活动资料和报告第二部分附件（专家委员会有关评注摘要）。

第二部分：有关个别国家情况的说明

圭亚那

对劳工组织有关妇女问题各项公约的立场

一. 圭亚那批准了劳工组织有关公约中的第100号和111号公约。圭亚那还批准了第29号、45号、87号、98号、105号、138号、142号和第175号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与消除对妇女歧视公约条款有关的问题进行的评论涉及：

第100号公约：专家委员会1998年的意见关注地注意到，1997年第26号《防止歧视法》获得通过；该法既适用于公共部门，也适应于私营部门。委员会指出，该法第2(0)条按照《公约》第1条的规定，对“报酬”作了广义的定义；该法第9条规定，每一名雇主、或雇主的代理人都有义务向从事等值工作的男女支付同等薪酬。此外，第9条第3款规定，为表明实行同工同酬而举证的责任在于雇主。

此外，委员会 1998 年的一份直接要求指出，1997 年第 26 号《防止歧视法》第 28 条规定，该法不应损害 1990 年《平等权利法》的条款。委员会回顾指出，《平等权利法》第 2 条第（3）款规定，“从事相同工作或相同性质工作”的男女应当得到“同等报酬”。委员会认为，《平等权利法》第 2 条第（3）款似乎把同等报酬的应用范围限于相同工作或相同性质的工作——这个概念比《公约》的规定和 1997 年第 26 号法的条款就要来得窄了。鉴于第 26 号法充分吸收了《公约》的规定，委员会要求政府解决这两个法之间的任何冲突，确保第 26 号法优先于《平等权利法》。同样，委员会还要求政府说明为促进这项新法律的实施而采取或计划采取的措施，包括首席劳工干事进行的活动。

第 142 号公约。专家委员会 1999 年的直接要求注意到政府提供了关于立法组成技术及职业教育与培训国家委员会的资料。委员会要求进一步了解为借由上述立法实施《公约》而采取步骤的情况。委员会注意到政府的如下声明：工业训练委员会认识到，男、女毕业见习生的年产量有很大区别，已探讨为改进这一处境而实施各项倡议。委员会期望政府在下一份报告中说明各项倡议的进展情况；这些倡议是要按照《公约》第 1 条第 5 款的规定，鼓励妇女并使之能够发展和发挥其工作能力，促进自身利益、争取实现个人理想。

请注意：专家委员会 2000 年 12 月审议的，政府按照第 111 号公约提交的报告中载有 1997 年第 26 号《防止歧视法》的通过情况。该法第 4 条第（2）款规定，在有关就业的所有问题上，不得以种族、性别、宗教、肤色、族裔、土著民族、出身国家、社会出身、经济地位、政见、残疾、家庭责任、怀孕、婚姻地位和年龄为理由进行歧视。应当指出，该法的重点在于就业和职业。

荷兰

对劳工组织有关妇女问题各项公约的立场

一. 荷兰批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。荷兰还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号、138 号和第 142 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与消除对妇女歧视公约条款有关的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：专家委员会 1998 年的一项直接要求中注意“巴伯指令”（欧洲联盟理事会第 96/97/EC 号）生效；该指令修改了欧洲共同体理事会关于实施男女在职业社会保障计划方面待遇平等原则的第 86/378/EEC 号指令。在《巴伯指令》发布后，委员会感兴趣地注意到《机会平等法》1998 年 3 月得到修改，禁止在有资格领取养恤金人员的类别、养恤金的细节以及实施养恤金办法方面进行性别歧视（第 12（b）条）。委员会进一步注意到《民法》第 7：646 条作了修改，把按照养恤金办法支付的款项和应享的权利列为就业条件。委员会请政府提供实际执行这些修正案的情况，包括平等待遇委员会所作的任何裁定。

委员会还对《平等待遇（工时）法》1996年11月1日生效作了评论。委员会请政府提供有关任何违反情形以及有关实际执行该法的资料。劳工检查署正在就集体协定关于非全时工作人员就业条件的规定编写研究报告；1991年曾进行过类似的研究，结果表明，非全时工作人员的法律地位并不等同于全时工作人员的法律地位；有鉴于此，委员会请政府提供研究报告中所载的调查结论和建议。

委员会提到，《平等待遇法》于1994年9月1日生效，并注意到提交平等待遇委员会的请愿大量增加（由1994年的29起增至1997年的509起），其中相当大的比例涉及性别歧视。委员会指出，政府报告显示，1997年稍有下降（由1996年的40.7%降至1997年35.2%）；根据平等待遇委员会1997年年度报告，其原因也许是立法规定可以直接以新的理由（工时、婚姻状况）、而不是按照1994年《平等待遇法》规定的间接歧视理由提出索偿要求。委员会请政府不断向它通报提出的请愿的数量和类型及其结果。

具体而言，委员会感兴趣地注意到平等待遇委员会第97-54号案的有关资料；其中，教育部长实行了薪级表制，该制度只是以有偿的工作经验和最近一次薪金为基础，却忽视教育和同工作相关的无偿经历等标准；委员会认定，该制度构成了间接歧视妇女行为。教育部长同教师工会就确定重返工作的妇女的薪金问题举行定期会谈时，考虑到了这项裁定。在这方面，委员会请政府提供资料，说明部长同各工会就确定薪金等级表适用的标准达成任何协定的情况，以及为实施协定所采取或计划采取任何措施的情况。

委员会指出，1998年将就《机会平等法》的效率作进一步研究，以调查简化现载于若干部法律的、关于平等待遇的规定的可能性。委员会请政府向它通报这次研究的调查结论和建议。

委员会提到《机会平等法》第7条和第11条要加以修改，拓宽确定“等值工作”而进行比较的标准；“等值工作”就是指“从事相同工作的人”，其中“工作”是作狭义定义和解释的。委员会还指出，同工同酬索偿要求的时效期限为两年，但将按照《民法》规定的薪酬索偿要求通用时效期限作出调整。委员会指出，一项把比较范围扩大到企业之外的修正案将促进《公约》得到实施，并请政府修正案获得通过后，向委员会提供副本。此外，委员会指出，在定于1999年进行的《平等待遇法》的评价工作结束后，将对其它的立法修正案作出调查，并请政府向委员会提供这次评价的调查结论和建议，包括为实施建议而采取或计划采取措施的情况。

委员会感兴趣地注意到社会事务部检查局倡议定期审查以下问题：男女工资差距在多大程度上能由个人情况和职务方面的差异加以解释？委员会提到1996年的研究结果显示，23岁及以上的妇女每小时薪酬毛额平均比男子低24%。有一项回归分析考虑到了个别因素和与职务有关的因素，结果表明薪酬方面仍有7%的差值无法解释，因此，至少可以部分地归因于性别歧视。委员会以往曾指出，

23 岁及以上的男女间薪酬未调整差值在 1993 年为 26%，而调整差值则由 1993 年的 9%降为 1996 年的 7%。此外，委员会注意到政府声称男女薪酬方面 7%的调整差值可部分地归因于职务评价制度不分性别，因此请政府向委员会提供 1998 年研究职务评价制度所得出的结论和建议，并继续把此种审查的结果列入今后的报告中。

第 111 号公约：专家委员会 1999 年的一项意见指出，《男女待遇平等法》、尤其是第 12 (b) 条作了修改，禁止在有资格领取养恤金者的类别和执行养恤金办法方面进行性别歧视。同样，委员会指出，《民法》第 7 章第 646 条作了修改，禁止雇主在缔结就业合同、培训、就业条件、晋升以及终止就业合同方面进行性别歧视。委员会指出，按照该法第 12 (b) (2) 条，规定孕产期内暂停领受养恤金权利的条款，依据《民法》第 7 / 6 4 6 条，违反了禁止男女待遇不平等的规定。

1999 年，专家委员会还提出了一份直接要求，其中提到政府报告所提供的资料以及荷兰工会联合会所提出的评论。委员会在提到 1996 年《平等待遇（工时）法》的实施情况时，分析了社会事务和就业部就集体协定区分全时和非全时工作人员进行研究所得出的结论。此项研究认定，一些集体协定没有让每星期工时数不足（12 至 23 小时）的非全时工人、或不让此类工人领取某些就业津贴。政府认为，把非全时工作人员全部或部分地排除在集体协定之外，并不违反《平等待遇（工时）法》，因为此种协定的缔约方有可能为非全时工作人员规定另类就业条件，但这样做的理由应有助于平等待遇。然而，委员会指出，联合国经济、社会和文化权利委员会 1998 年 6 月 16 日的结论意见 (E/C. 12/1/Add. 25) 对从事非全时工作的妇女人数比例失调表示关注，因而请政府说明一下被排除在集体协定之外的、从事非全时工作的男女人数并提供为这些工作人员规定另类就业条件方面的资料。委员会还要求了解联合实业劳务理事会所表达的任何观点及采取的行动，并鼓励政府提供平等机会委员会就实施该法情况所作裁定方面的资料。

委员会提到政府采取好几项措施，来有效地展开有关平等待遇问题的新闻活动，包括出版有关工作人员甄选及征聘方面平等待遇的行为准则手册，以及正在进行中的一项涉及《平等待遇法》、《平等待遇（工时）法》和《男女待遇平等法》的评价活动。

至于有关妇女和技术行动计划（1995-98 年）成果的资料，以及称为“1998 年轴心”的大范围后续活动，委员会要求了解其成就情况。委员会还询问了促进贸易及实业职位方面男女机会及待遇平等的“商企机会”运动的影响情况，并要求得到雇主制定的多样性计划和目标的副本。

在强制执行的问题上，委员会指出，平等待遇委员会 1997 年和 1998 年的年度报告显示：1998 年前的投诉稳步增加，之后稍有减少，大多数投诉继续涉及性别歧视（35.2%）和国籍及种族歧视（32.5%）。委员会指出，就性别歧视所作

的结论有增加（1997年42.1%，1998年45.5%），而就种族歧视所作结论由1997年的21.6%减为1998年17.5%。委员会指出，平等待遇委员会各项裁定在多大程度上得到执行，要靠有关各方提交的资料；这一资料一般倒都是提交的。但委员会关注地指出，1997年所提起的某些投诉被宣布为可以受理，却因为投诉人担心负面影响而撤回投诉，结果，平等待遇委员会未作裁定。委员会要求政府说明为确保对那些担心受报复的投诉人提供适当保护而采取或计划采取的行动。委员会进一步指出，1997年的年度报告显示，平等待遇委员会对政府不是一直落实其本身的多样性政策、并对各政府机构和机关不能对平等待遇委员会的各项裁定采取适当后续行动表示遗憾；因此，委员会要求政府说明各政府机构针对平等待遇委员会的建议开展适当后续工作而采取行动的情况。

第103号公约：专家委员会以前曾提请政府注意过以下情况：同《公约》的规定相反，收入超过一定数额的女性工作人员就不在《医疗保险法》的范畴之内，尽管她们可以参加私营医疗保险。此外，委员会指出，中央政府雇用的公务员情况也是如此。因此，委员会在提到政府提供的资料时指出，把医疗保险计划变为包括所有居民并涉及上述各类工人的、强制性总体医疗保险计划的进程已经废止。委员会回顾指出，按照《公约》第4条第3款和第4款，《公约》所涉及的所有妇女都有权得到医疗服务，其中应包括产前护理、产期护理和产后护理，在必要时应当住院，这些医疗服务必须通过强制性社会保险或公共基金来提供。即使法律规定某些保障措施、保证那些要求得到医疗保险的人能够得到，自愿购买医疗保险的做法本身也不足以确保《公约》第4条第4款得到充分实施。因此，委员会表示希望，政府下一份报告将能说明为落实《公约》的这些规定而采取或计划采取什么措施；政府评论这些规定，已有20多年了。

同样，委员会以前的评论中曾请政府注意《民法》第1639(o)(2)条和第1639(p)条并用，即允许以紧急理由进行解雇。委员会曾指出，《公约》第6条未对发通知解雇和不发通知解雇加以区分，而是笼统禁止雇主以任何理由解雇休产假的妇女。政府以前曾说明没有出现过以紧急理由进行解雇的情况。委员会要求政府证实现况依然如此，并希望政府下一次报告说明为落实《公约》这一条款而采取或计划采取的任何措施、包括立法。

第122号公约：专家委员会1999年意见注意到政府报告所载的详细资料、以及劳工组织1999年所作荷兰的国家就业政策审查中的统计数字。委员会指出，非全时就业现象继续增加，而非全时工作人员中，约65%为女性。考虑到《1999年经合组织就业展望》，委员会指出，非全时工作现象增加的趋势似乎稳定了下来，所有女工中有刚好超过半数（54%）者属于非全时就业。所以，委员会要求政府不断向委员会说明为确定结构障碍是否应对荷兰国内全时工作负责而进行研究的情况。

尼加拉瓜

对劳工组织有关妇女问题各项的立场

一. 尼加拉瓜批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和第 111 号公约。尼加拉瓜还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号和第 142 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就有关消除对妇女歧视公约条款的事项所作的评论涉及：

第 100 号公约：专家委员会 1998 年的一项直接要求回顾指出，它以前曾有过这样的评论：国家法律中所规定的同等报酬的概念比《公约》第 2 条所确定的等值工作同等报酬的原则更为有限；因此要求了解实际运用这项原则的情况。委员会注意到政府的如下声明：“在依照工作的复杂性评价工作的范围内，实施男女同酬原则”。委员会要求政府下一份报告详细说明私营部门实际采用的职位评价制度及其对确定报酬的影响情况。

第 111 号公约：专家委员会 1999 年的直接要求指出，政府报告所载的资料提到《宪法》和国家法律所载的平等条款。委员会指出，其中没有提到公共部门的情况，因此请政府说明是如何对那些就业机会直接受制于某国家机关的工人实施促进机会和待遇平等政策的。1990 年关于公务员制度和行政职业的第 70 号法第 25 条规定，任何人不论年龄、性别、肤色、政治信仰或宗教，都有权申请在公共部门工作；该法在等待按照第 8/90 号立法令通过各项条例期间暂停实施（并经第 101 号法加以限制）；委员会要求政府说明该法是否仍处于暂停状态，还是已作调整、或是为其它法律取代。委员会回顾，它以前曾表示，必须在政府部门就业方面实施机会均等政策，作为促进和一体化工作的手段，并由此为所有其它措施铺平道路。

第 122 号公约：1999 年的直接要求注意到政府 1998 年 6 月终了期间的详细报告。政府指出它力图按照经济增长和由此而来的就业机会的情况，创造有利于储蓄和投资的条件。委员会还提到政府提交的关于城市劳务市场及其在性别方面的影响、以及关于积极参与经济生活的城市人口的概况的统计资料附件。委员会要求政府说明根据上述研究而采取行动的情况，并说明劳工组织办事处的援助在多大程度上帮助了公布并实施一项《公约》范畴之内的积极就业政策。

委员会特别注意到要开展的下列具体方案：促进外国投资、优惠指定农业贷款对象、创造紧急就业机会和职业培训。委员会恳请政府下一次报告中列入关于这些方案所取得的成果的评价。就出口加工区所带来的就业机会而言，委员会指出，1998 年 1 月 23 日关于尼加拉瓜共和国境内出口加工区内工作的部长决议力图促进有关男女工人的某些权力。因此，委员会委托政府继续避免这些企业的投资对就业的负面影响，并促进积极影响。

瑞典

一. 瑞典批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。瑞典还批准了第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号、第 142 号和第 170 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就有关消除对妇女歧视公约条款的事项所作的评论涉及：

第 100 号公约：专家委员会 1999 年直接要求指出，瑞典统计署提供的数据显示，总体而言，男女工资差值随着年龄和教育程度的上升而加大，对于私营部门白领雇员而言，工资差距尤其严重。委员会指出，除了学前班教师和文娱课教师之外，所有职业群体中，女性的平均工资继续低于男性，对于公共部门的金融和销售协理专业人员以及对于公共部门和私营部门所雇用的工程师及技术员而言，尤其如此。此外，在以男性为主的职业（女性薪金占男性薪金之比为 79% 至 92%）中，工资差值比以女性为主的职业要大。妇女受教育程度的比例较高，但她们在国民经济各部门主管职位中比例仍然较低（1995 年，担任主管职位的人员有 26% 为女性、74% 为男性）。此外，1995 年，各个年龄段和教育层次的女性管理人员，其平均月薪低于（许多情形下远远低于）男性管理人员。委员会提请政府注意上述工资差距，并要求政府作出协同努力、通过广泛的措施来减少这些差异，对于薪酬差距最大的职业群体、以及对于主管职位和高级职位而言，尤其要如此。委员会建议采取措施、促进劳务市场中男女机会和待遇平等，从而缩小工资差距。

1991 年《机会平等法》第 9(a) 条和第 11 条要求雇主每年审查男女间存在薪酬差异的情况，并把该薪酬调查的结果列入平等计划中；委员会以前曾就这些条款的实施情况发表评论，现在继续表示意见。委员会指出，机会平等监察专员要求瑞典教会、瑞典武装力量、各大广告公司、银行和保险公司和就业机构提出其机会平等计划。委员会要求政府说明把同酬调查结果列入平等计划中的做法对减少工资差值的影响情况。委员会还指出，已经有人向机会平等委员会投诉一名雇主，事由涉及工会可否在私营部门雇主对薪酬差值进行年度审查时了解雇员薪酬的情况。上述同等薪酬案定于 1998 年秋审理，委员会表示想得到机会平等委员会作出裁定的情况。

委员会指出，工作生活研究所按照“工资形成和职位评价”特别研究和开发方案而就称为 HAC 制度的基本薪酬评价制度进行的工作于 1997 年完成。政府指出，该制度形式上是适用于许多工作场所的基本职位评价模式，它提供了一个架构并对各种因素、各个方面作了一般定义。委员会回顾瑞典雇主联合会以前曾关注职位评价是否适于满足良好的薪酬结构今后的需求，故要求了解是否开发了职位评价之外的方法来促进并确保实施等值工作同等薪酬。

委员会注意到政府声称：由于政府把 MSEK 2（客观评价职位方法）交由工作生活研究所处置，关于男女薪酬的分析基础得到了加强；委员会回顾瑞典工会联合会曾对不能得到提出同等薪酬索偿要求所需资料的问题以及间接歧视造成的困难表示关注。因此，委员会要求政府说明为解决这些问题所采取或打算采取的措施。

委员会注意到政府就上诉到劳务法院的案件所提供的资料，并特别提到瑞典劳务法院把一起关于薪酬歧视的案件（A 190/97）提交欧洲法院，争取就某一具体问题得到初步裁定。委员会请政府说明欧洲法院初步裁定以及劳务法院裁定的情况，并提供裁定的副本。劳务法院请欧洲法院就各国法院在裁定职位是否等值时应采用的标准作出裁定。

越南

对劳工组织有关妇女问题各项公约的立场

一. 1997 年 10 月 7 日，越南批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和第 111 号公约。政府的第一批报告是 2000 年收到的，2001 年，专家委员会将在劳工局编写比较分析后审查这些报告。越南还批准了第 45 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与消除对妇女歧视公约条款有关的问题进行的评论涉及：

第 45 号公约：政府 1998 年的直接要求针对其上一份要求指出，1994 年《劳工法》第 113(2)条规定，任何女性、不论长幼，都不得从事矿区工作，连零工也不行。委员会指出，1996 年 4 月 18 日第 23/CP 号训令和 1997 年 1 月 13 日第 03/LDTBXH-TT 号通知（附在报告后面）规定了企业应采取什么措施、把从事被禁工作、包括地下工作的女工调到适当的工作岗位上去，此种措施除其它外，包括收集统计数据并设立项目、把此类工作人员调到其它适当工作岗位上去。委员会还注意到政府指出，国法的这些条款是逐步实施的，故请政府说明《公约》的实际应用情况、包括实际在矿区地下作业的女工人数，以及按照上述规定、现已调往其它工作岗位的女工人数。

第三部分：技术合作活动资料

尼加拉瓜

性别问题促进方案协同消除童工国际方案和劳工组织移民股正在实施“在尼加拉瓜保护移徙女工并改进家庭福利”项目。该项目试图增进向外移徙社区中妇女的就业和保护情况，为之创造亦能促进儿童福利的条件。对尼加拉瓜移徙人流进行研究的结果显示，妇女、儿童、尤其是较年长的妇女受影响最大；该项目就是依照这一调查结果制定的。妇女特别容易被贩卖并受劳务剥削；儿童历经家庭

破碎、虐待和剥削、退学，一般还要从事有害的童工形式。另一方面，较年长的妇女最有可能被留下来照看幼儿并从事家务。该项目的主要活动有：提高对妇女及其家庭移徙的得失的认识、对那些想移徙的人进行技能培训、促进始发社区妇女能够体面地就业以此作为不移徙的一个办法，并确保妇女就业导致童工现象减少。

在哥斯达黎加的拉丁美洲和加勒比区域办事处正在实施一个由荷兰资助的项目，目的是改进出口加工业内女工的工作条件。“改进出口加工业内女工的劳动和生活条件”项目（RLA/97/07/MNET）于 2000 年初由尼加拉瓜经济和社会调查研究所开始执行。

该项目分为六路行动：

1. 对从事出口加工业的女工进行人的发展和性别方面的培训；
2. 把妇女的性别需求和性别利益归入组织工会的活动之中；
3. 改善各企业的劳工条件；
4. 推动旨在改善所有女工、特别是从事出口加工业女工的工作条件的公共政策；
5. 开发研究方法；
6. 可持续性。

该项目第一阶段已就从事出口加工业女工的劳动条件作了情况分析，并编写了关于该国最重要的法律及行政问题的资料。

越南

在大湄公河区域分区域（柬埔寨、中国（云南省）、老挝人民民主共和国、泰国和越南），性别问题促进方案也在协同消除童工国际方案、组织防止和康复工作、打击贩卖妇女和女童现象。越南在 1998 年 10 月的分区域磋商之后，对贩卖妇女和儿童问题、尤其是由农村向城市及向国外贩卖的问题表示关注。该项目的前提是：通过开展生产性的生活、并提供更广泛的经济机会，从而赋予家庭女性成员以力量，这是防止贩运现象的上策。从本质上而言，湄公河项目的整体战略是要通过能力建设活动、提高意识和宣传及直接行动、包括有妇女参与的社区发展综合项目，来建立以进程为基础的办法。该项目目的是建立分区域及双边的预防和返社会机制；加强国家及当地采取协调行动、打击贩卖现象的能力；制订适当的综合培训战略，在当地、省、国家和分区域四级促进态度及行为上的变化，并支助社区所有、应运而生的防止、撤退和重返社会试验项目。措施有：确定新的经济机会、技能和工商培训、增加得到或利用信贷、市场、家庭支助结构和社会保障的机会、群体社会化活动、在对妇女和女童很重要的关键问题上提高意识和敏感程度，以及普法教育。

劳工组织也在通过针对女青年的性别问题促进方案实施一个项目。其目标是推进走出校门、参加工作的过程并通过下列活动增进正当就业的机会：提高决策者对青年就业问题性别层面的敏感度、帮助女青年切实评估就业机会并抓住就业机会、使女青年了解她们在工作岗位上的权利、职业安全和保健问题、对女青年进行生活技能、包括生殖保健和性骚扰方面的培训。该项目正在利用信息通讯技术，使有关机构能做更多妇女的工作，并把经验记录在青年就业问题高级别政策网络中。

劳工组织女工问题特别顾问办公室实施了一项全球项目，其中也包括越南（1996-1997年，22个月）。“关于女工权利的培训和资料传播”（INT/94/M09/NET）试图通过为劳工组织广大成员和非政府组织成员编印人权教育和培训材料，来促进女工机会和待遇的平等。这一倡议由荷兰发展部资助，它是以消除对妇女歧视公约和维也纳世界人权会议范围内的妇女权利方法为基础的。

该项目的成绩指标确定如下：

- a. 政府部门、雇主组织、工人组织和妇女组织继续把关于女工权利的培训和资料纳入其进行中的工人培训及新闻方案；
- b. 政府部门、雇主组织、工人组织和妇女组织继续促进女工权利，使用培训和资料综合教材中有关女工权利的部分；
- c. 把女工权利明确列入国家计划和文件中；
- d. 女工继续通过社区或工作场所开会，采用培训和（或）新闻资料，向其他女工群体宣传其权利；
- e. 女工采取具体行动，提高自身地位；
- f. 集体谈判协定中明确提到女工权利。

编印了越文的培训材料；以《北京行动纲要》为基础的《到2000年提高越南妇女地位国家后续行动》中，收入了女工权利的内容。收集了关于妇女劳动情况数据，并对管理职位和行政职位上的女工进行了个案研究。还对非国有企业及非正规经济部门女工的就业、培训、工资、收入和工作条件作了调查。

目前，正在利用受训的培训人员和按照上述项目编印的新闻资料、对该项目采取后续行动。VIE/99/M01/NET，“关于越南工作中两性平等的行动研究和培训”，是由女工研究中心进行的。该项目将会得出关于参与劳动部、残疾人事务部和社会事务部及61个省劳动厅、残疾人事务厅和社会事务厅的妇女人数的订正统计数字，并得出关于工作中两性平等的态度及培训需求的数据。该项目还将提供对有女工的企业就业及工作条件和需求所作性别分析的结果。