



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
12 September 2008
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第四十二届会议

2008年10月20日至11月7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

联合国系统各专门机构提交的关于在其活动范围内各个领域
执行《公约》的情况的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

* CEDAW/C/2008/III/1。



国际劳工组织的报告



国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》

第 22 条的报告

日内瓦，2008 年 9 月

目录

第一部分 导言

第二部分 关于个别国家的情况说明

巴林

比利时

喀麦隆

加拿大

厄瓜多尔

萨尔瓦多

吉尔吉斯斯坦

马达加斯加

蒙古

缅甸

葡萄牙

斯洛文尼亚

乌拉圭

第一部分：引言

许多劳工组织公约都涉及《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条的规定。在迄今为止通过的 187 项公约中，本报告提供的资料主要涉及下列三项：

- 《1951 年同酬公约》（第 100 号），已获 166 个成员国批准；
- 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），已获 168 个成员国批准；
- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 40 个成员国批准。

报告可能酌情提及与妇女就业有关的其他一些公约：

强迫劳动

- 《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）；
- 《1957 年废止强迫劳动公约》（第 105 号）；

童工

- 《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）；
- 《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）；

结社自由

- 《1948 年结社自由和保护组织权公约》（第 87 号）；
- 《1949 年组织权及集体谈判公约》（第 98 号）；

就业政策

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

保护生育

- 《1919 年保护生育公约》（第 3 号）；
- 《1952 年保护生育公约》（修订本）（第 103 号）；
- 《2000 年保护生育公约》（第 183 号）；

夜间工作

- 《1948 年夜间工作（妇女）公约》（修订本）（第 89 号）[及议定书];
- 《1990 年夜间工作公约》（第 171 号);

地下作业

- 《1935 年地下作业公约》（第 45 号);

非全时工

- 《1994 年非全时工公约》（第 175 号);

家庭工作

- 《1996 年家庭工作公约》（第 177 号)。

在劳工组织内，已批准公约的实施情况由公约和建议执行问题专家委员会监督（“专家委员会”）。该委员会是由世界各国的独立专家组成的机构，每年召开会议。本报告第二部分提交的资料总结了委员会的相关意见和直接请求。意见是专家委员会在提交国际劳工大会的年度报告中发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接请求（用英文和法文印发，在西班牙语国家也用西班牙文印发）不编制成册，但是也公布。稍后，在劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX 中公布。

以下说明简要提及了劳工组织监督机构所做的更详细评论。第二部分提及的专家委员会相关评论可参阅 www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm，而后参阅 APPLIS 数据库。

第二部分：关于个别国家的情况说明

巴林

一、在劳工组织的相关公约中，巴林已批准第 111 号公约，还批准了第 29、89 号和第 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 111 号公约：专家委员会在 2007 年直接请求中注意到，巴林政府认为，不论工人国籍、性别、宗教、政治信仰或任何其他原因，《劳工法典》的条款平等适用于所有工人，这一点确保了就业中的无差别。委员会还注意到，巴林政府表示，根据《劳工法典》第 110 节规定，出于对员工的歧视而将其解雇，将被视作无正当理由解职。委员会注意到没有关于就业或职业歧视的案件诉诸法庭，认为这种现象令人怀疑目前针对工作相关歧视的法律保护的效力。委员会还注意到，《宪法》第 18 条并不禁止基于种族和肤色的歧视，而且似乎也不保护非本国国民，使其免于因《公约》所列原因而受到歧视，这可能导致许多居住在巴林国内的外国工作者无法得到法律保护，免受歧视。委员会鼓励政府审查并修正劳工法律，以便根据《公约》规定，在劳工法律中引入明确定义并禁止歧视。

委员会注意到帮佣工人、临时工和农业工人都未包含在《劳工法典》范围内，并注意政府发表的上述工作者受民法保护的声明。此外，《劳工法典》的一些条款也适用于他们，他们有权向劳工和社会事务部投诉。委员会请求政府说明适用于帮佣工人、临时工和农业工人的《劳工法典》条款和其他相关法律，以及这些工人向劳工和社会事务部投诉的数量和性质。

委员会注意到《刑法典》对强奸和性侵犯有所规定，认为这些条款或许没有提供足够的保护，避免工作场所性骚扰，因为有些做法或行为可能不构成此类犯罪，但构成基于性别的歧视。委员会请政府说明，是否所有在工作场合发生的性骚扰案件都要根据《刑法典》相关规定诉诸法庭。委员会鼓励政府采取具体措施，定义、禁止并防止工作场所性骚扰。

在此情况下，委员会注意到，根据中央统计组织 2001 年估计，巴林妇女的劳动参与率仅为 10.9%，而男性劳动参与率则达 44.7%。委员会要求政府提供资料，说明为积极促进和确保妇女在就业和职业方面享有同等机会而采取的任何措施。委员会欢迎政府通过技能发展和培训提高工人职业效率的承诺和活动，同时要求政府提供资料，说明为促进男女平等参与尽可能广泛的职业而采取的措施，包括

有关传统上一直是男性从事的职业的资料。委员会还请政府详细说明有关妇女担任司法职务的法律和惯例。

此外，委员会提到了《劳工法典》第 63 节（第二句）。根据由劳工和社会事务部出版的英文译本，该条款规定“劳工和社会事务部应下令，规定对于某些职业和工作，雇主可以以从事该职业和工作的女性员工结婚为由向其提供其他工作”。但是，政府称，《劳工法典》第 63 节只是禁止雇主因女性员工结婚、怀孕或生育解雇这些员工。委员会请政府确认，第 63 节经修正后，不再授权劳工和社会事务部规定雇主可因女性员工结婚而向其提供其他工作的职业和工作，并提供全面资料，说明妇女因结婚或家庭责任而在就业和职业方面遭受的任何法律或实际上的限制或排斥。

比利时

一、在劳工组织的相关公约中，比利时已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29 号和第 105、138、182、87、98 号公约以及第 122 和 171 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：专家委员会在 2006 年直接请求中注意到，统计数据显示，2004 年第一季度，妇女占整个劳动人口的 40%，在三个薪酬最低的职类中（每天不足 70 欧元），有 60% 的工人是妇女。相反，在收入最高的人（每天超过 150 欧元）中，妇女只占 26%。委员会要求政府提供更详细的资料，说明为矫正长期存在的男女工人薪酬差距而采取的措施。

第 111 号公约：委员会在 2006 年的直接请求中注意到，统计数据显示，比利时长期存在基于性别的职业隔离，女性参与卫生、社会服务和教育的人数较多，但从事贸易、制造业以及私营部门工作的女性比例普遍较低。绝大部分非全时工是妇女。委员会强调，有必要采取措施，促进妇女在就业和职业方面的平等参与，特别是在私营部门，包括参与责任重大的工作。

关于联邦公共事业，委员会注意到联邦公共事业人事和组织部门通过了 2005-2007 年多样性行动计划。行动计划的目標是所有联邦公共事业高级职位中的三分之一由妇女担任。委员会注意到联邦公共事业人事和组织部门处理多样性问题的常设单位已经着手确保该行动计划的执行，要求政府说明计划实施过程中所取得的可衡量的成果。

男女平等研究所制定了 2005-2007 年战略计划。该计划共有五个基本目标，包括设立管理投诉的服务部门；开发并促进实现社会性别平等主流化的工具；制订并

执行政府决定；完善统计资源；加强机构能力。委员会注意到，2004年7月9日的“法律方案”修正了2003年2月25日关于歧视的法案，明确说明男女平等研究所可以干预对法律适用存在争论的案件。

喀麦隆

一、在劳工组织的相关公约中，比利时已批准第100号和第111号公约，还批准了第3、29、45、87、89、98、105、138号和第182号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第103号公约：专家委员会在2007年的直接请求中提出这样一个问题，即试用期不满要求享受产假补助金的女性员工能否从公共资金中得到适当的补助金（例如，在某援助方案框架下）。在此背景下，政府表示，考虑到本国实际经济状况，关于《家庭福利法》的1967年6月12日法案第25节规定的试用期已不再适用，因此在本国正在进行的社会保障制度改革后应予以审查。委员会请政府通报在这方面取得的进展。

第89号公约：委员会在2004年直接请求中提到了其2001年普查中有关行业内妇女从事夜间工作的第191段到202段，它在其中评论到，目前的趋势无疑是要消除对妇女从事夜间工作一概禁止，让社会伙伴来决定可允许豁免的范围。委员会还忆及会员国有义务按照社会和技术知识，定期审查保护性法律，以修订所有有性别区分的条款和歧视性限制。委员会忆及，第89号公约1990年议定书的目的是促进从完全禁止夜间工作平稳过渡到自由从事夜间工作，对有些国家尤其如此，这些国家希望女性员工能够从事夜间工作，但又认为应保留某些体制上的保护，以避免女性员工遭受剥削以及社会状况突然恶化。委员会请政府积极考虑批准1990年议定书。

第100号公约：专家委员会在2007年直接请求中注意到，《劳工法典》第61（2）节规定“在工作条件和专业技术相等的条件下，所有工人，不论其出身、性别、年龄、地位和宗教信仰为何，都应当获得同等的工资”。委员会注意到，这一节没有充分反映《公约》规定的男女同酬的原则，因为该原则不仅包括同等条件下的工作，或类型相似的工作，还包括种类不同但价值相同的工作。委员会要求政府采取一切必要措施，在立法中充分表述同值工作同等报酬原则。

委员会在之前的评论意见中注意到，喀麦隆自由工会联盟关于某些雇主，特别是在偏远地区，对男女工作者所付薪酬不同的评论。政府称，为了改善这一状况，受到影响的工人和工会会员有责任谴责这些雇主。在这方面委员会注意到，2007年9月，在劳工组织帮助下进行的一次调查显示，工人很难通过有关歧视证明的

现行规定，证明自己遭受工资歧视。这也是尽管人们普遍意识到歧视性做法的反复出现，但与歧视有关的纠纷却并不是很多的原因之一。委员会要求政府提供资料，说明为帮助工人证明受到工资歧视而采取的措施。委员会还要求政府提供资料，说明劳动监察确保《公约》有效执行的方式，特别要说明在偏远地区进行劳动监察的次数，以及所报告的违反男女同工同酬原则的行为性质。

第111号公约：委员会在2007年的直接请求中注意到，2007年9月劳工组织支持关于工作中基本原则和权利宣言的项目活动开展了对喀麦隆妨碍执行工作中基本原则和权利因素的调查。调查显示，喀麦隆法律中没有专门涉及性骚扰的规定。调查还表明，有关劳工法的非洲商业法统一组织统一法草案初稿第12节禁止在工作中因任何形式的虐待和重复行为而造成任何形式的心理或性骚扰。但是，委员会注意到，根据《关于工作中基本原则和权利宣言》调查，由于非洲商业法统一组织草案初稿中关于举证责任、证人保护和可适用惩罚的内容存在空白，很难依靠第12节的规定有效防止性骚扰。考虑到就业和职业中性骚扰的严重程度及其影响，委员会提请政府注意，有必要在法律中明确规定禁止性骚扰。

委员会依然担忧妇女在自有财产权方面的不平等法律地位、关于信贷和破产的法律，以及丈夫要求法庭下令禁止妻子从事某些职业的权利。委员会注意到，公务员中女性只占25%，在所有求职者中女性仅占30%，因此委员会请政府提供资料，说明在国家就业政策范畴内，为促进两性平等享受就业和培训所采取的措施，并递交资料说明在这方面取得的成果。

委员会注意到《劳工法典》第82节禁止妇女从事夜间工作，第83节规定通过一项命令，确定妇女不能从事的工作种类。该命令规定妇女不得从事超出体力承受范围的工作和被认为危险或有害健康的工作。委员会注意到，根据上文提到的《关于工作中基本原则和权利宣言》调查，大部分接受调查的妇女表示，应定期更新有关《劳工法典》第83节的命令，使其与女性新的职业技能和能力相符合。委员会请政府提供资料，说明对禁止妇女从事的工作类型的修改，并将保护妇女的措施限制在旨在保护产妇的范围内。

加拿大

一、在劳工组织的相关公约中，加拿大已批准第100号和第111号公约，还批准了第87、105、122号和第182号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第100号公约：专家委员会在2006年的直接请求中注意到，加拿大政府表示，从1990年到2003年，平均工资差距逐渐缩小（从33.2%缩小到29.5%）。但是职业妇女的平均收入还是远低于男性，即使她们从事全职工作。加拿大统计局最近的研究表明，2003年，全年从事全职工作的妇女收入是男性的71%，而且在过去十年里，男女收入差距并没有实质性改变。

委员会还注意到，2004年5月，在加拿大政府的委托下，同酬工作组递交了一份题为“同酬：享受基本权利的新方式”的综合报告。报告就实施积极的同酬制度提出了几点建议。该制度将涉及联邦管辖范围内的所有雇主，包括公共、私营部门以及联邦承包商，还将纳入由加拿大同酬委员会、加拿大同酬听证会法庭和同酬裁定者执行的新立法。委员会注意到，政府正在分析这些建议，政策备选方案也在制订之中，以供政府审议。委员会欢迎此次大范围的审查和创新的建议，其目的旨在打破加拿大在实现同酬方面似乎出现的僵局，并要求政府不断向其通报为将这些建议付诸实施而采取或拟采取的措施及其影响。

第111号公约：委员会欢迎所提供的关于加拿大妇女地位部活动的资料，这些活动包括提高认识活动、研究、对家庭护理师方案的审查以及同土著民族妇女组织的合作。委员会特别注意到，加拿大妇女地位部与加拿大统计局共同编写了《加拿大妇女：基于性别的统计报告》，并于2006年出版。委员会从该报告中注意到，在国外出生的妇女、有色人种妇女、土著妇女或残疾妇女的比例有所上升。委员会注意到，根据报告显示，子女年龄较小的妇女就业率大大提高，同时，过去十年里，为家庭提供的特许儿童保育场所也有实质性增加。但是，报告还显示出，大部分职业妇女所从事的岗位仍然是传统上由妇女担任的岗位，过去十年里，在传统上大都有女性承担的岗位上，妇女的比例并没有实际变化。1996年到2004年，担任管理岗位的妇女比例也有所下降，低级职位上的妇女比例比高级职位上的妇女比例高（第113页）。委员会请政府提供资料，说明为促进就业和职业中两性平等所采取或拟采取的措施，包括通过解决无偿工作中的性别不均衡问题。委员会还要求提供资料，说明促进妇女从事非传统职业和担任管理职位的措施。

委员会注意到，应前国际自由工会联合会（自由工联）所提交信件的要求，政府提供资料说明了妇女在就业中受到性骚扰的普遍程度。政府提供的统计资料显示，截至2005年5月的两年时间里，加拿大人权委员会共收到158起指控骚扰的性歧视案件。在这些案件中，只对7起进行了听证，26起已解决，两起通过审理前程序解决。鉴于妇女在就业中受到性骚扰的情况较普遍，而提出和审理的申诉较少，委员会请政府提供资料，说明为解决性骚扰问题而采取的具体措施。

厄瓜多尔

一、在劳工组织的相关公约中，加拿大已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29、45、87、98、103、105、122、138、142 号和第 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第100号公约：专家委员会在2006年意见中注意到，厄瓜多尔政府称，《劳工法典》第79节规定“同工同酬”，厄瓜多尔《宪法》第36条规定了男女“同值工作同等报酬”，这两者是一致的。忆及《公约》定义的同酬原则不光指同等工作同等报酬，委员会相信政府会采取必要措施，使《劳工法典》第79节同《公约》内容保持一致。

第103号公约：专家委员会在2003年意见中表示，非常希望政府能够采取一切必要措施，使国家法律同《公约》内容保持一致，并在《劳工法典》中明确规定，如果产期推迟，预产期之前的假期可延长到实际分娩，且产后强制假期不会因此减少。委员会还注意到《劳工法典》第155节在经过1991年第133号法案修正后有些规定变得不明确，即根据《公约》规定，在员工逾50名的企业（根据第155节第1小节规定，这些企业有义务提供托儿所）中工作的妇女享有中止工作哺育子女的权利。因此，委员会提请政府注意，有必要在法律中加入明确条款，确保《公约》适用的企业女性员工能够中断工作哺育子女，休假期间按工作时间计算且薪资照付。委员会还希望，如果企业没有托儿所，将采取必要措施对《劳工法典》第155节第3小节加以补充，规定正在哺乳期的妇女可以享受每个工作日工作6小时，并明确指出，工作时间减少的工作日视同全时工作日，且薪酬不变。

第111号公约：委员会在2006年意见中特别注意到在全国妇女委员会管理下的“就业与性别政策”圆桌会议恢复召开。关于之前对有关合作组织的立法和《商法典》某些条款的修订，委员会注意到，政府已经要求全国合作组织董事局采取必要措施，撤销《合作组织法案条例》第17（b）节，根据该节规定，已婚妇女必须得到丈夫同意，才能参与住房、农业和家庭果园合作组织。

萨尔瓦多

一、在劳工组织的相关公约中，萨尔瓦多已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约，还批准了第 29、87、98、105、122、138、142 号和第 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第100号公约：专家委员会在2006年直接请求中注意到，根据《国家宪法》第38

(1) 条、《劳工法典》第123节和《标准工作条例》第19节有关私营部门的规定，如果工作相同，在相同条件下受雇于同一家公司或企业，则男女同酬的原则适用。委员会忆及，《公约》提到男女“同值工作”同等报酬，且并没有将比较范围限制为同等工作或在同等条件下工作或在同一公司或企业中工作。委员会表示，希望政府能修正法律，充分纳入“同值”原则。

第111号公约：委员会在2006年意见中注意到，《劳工法典》第627节适用于在出口加工部门工作的妇女，规定了对雇主解雇孕妇或残疾妇女的具体惩罚措施，并注意到已经逐步加强了对禁止将妊娠测试作为雇用或留职条件的做法的监测。委员会请政府提供更详细的资料，说明劳工监察员发现的案件、所采取的行动和取得的成果。

委员会注意到政府为打击工作中性骚扰而做出的努力。但表示，希望政府继续考虑通过具体的法律条款，确保在工作中不受性骚扰。委员会特别注意到为执行促进妇女融入劳动力市场的计划而开展的活动，以及高级劳工理事会为制订平等政策而做出的努力。

吉尔吉斯斯坦

一、在劳工组织的相关公约中，吉尔吉斯斯坦已批准第100号和第111号公约，还批准了第29、45、87、98、103、105、122、138、142号和第182号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第100号公约：委员会在2007年的直接请求中注意到，《两性平等法》旨在使男女在劳资关系中免遭性别歧视，第17节规定，如果资格相同、工作条件相同，不同性别的员工有权享受同等薪酬。委员会提请政府注意这样一个事实，即《公约》规定的原则不仅涉及同样或相似的工作，实际上，对男女同酬的理解还应包括男女从事不同但价值相同的工作。因此，委员会要求政府考虑修正《两性平等法》第17节，使该法与《公约》原则保持一致。

委员会注意到，根据《劳工法典》第213条中的定义，工资包括“雇主应为雇员的工作而支付的货币报酬”，还注意到为提高效率、生产力和工作质量引入了奖金制度和其他物质激励手段，这些不是工人一般工资率的组成部分。关于这一点，委员会指出，《公约》原则既适用于基本工资也适用于任何额外报酬，无论是使用现金还是实物支付。因此，委员会要求政府说明，同酬原则如何应用于实物支付和额外支付（如长期服务加薪，补助、奖金或出差津贴），以确保这种酬劳不会引起基于性别的歧视。

委员会还特别注意政府通过了一项工资改革政策（2003-2010年），主要目标之一就是禁止基于包括性别在内的各种原因的员工歧视。它还注意到，2004年3月18日的第141号法令核准了一项措施计划以执行该政策，包括改善公共部门工资组织制度和规范私营部门工资设置的提议。委员会要求政府概述，为促进并确保实施同值工作同等报酬原则，在此工资改革政策下，已经采取或即将采取的措施。委员会注意到，平均而言，妇女收入仍然低于男性收入，妇女工作的经济部门薪酬低于男性工作的部门。委员会强调，必需采取措施，缩小男女工资差距，帮助妇女在男性员工占主导的部门就业，并且确保主要由女性从事的职业不会受到轻视。

马达加斯加

一、在劳工组织的相关公约中，马达加斯加已批准第100号和第111号公约，还批准了第29、87、98、122、138号和第182号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第100号公约：专家委员会在2006年的直接请求中注意到，根据政府资料，1993年妇女收入是男性收入的64.4%，2001年为61.8%。2001年纺织业女性员工工资是同类男性员工工资的71%，这与1993年的53.2%相比是一大进步。委员会还注意到，私营部门不同性别间的工资差距更大，尤其是在非正规经济中。

委员会忆及，2000年5月《劳工法典》修正草案第55节规定，“如果职业资格相同，职务相同，工作价值相同，那么所有工人，不论其出身、肤色、出身国家、性别、年龄和地位，都应获得同等工资”。这一措辞似乎比《公约》的规定更具限制性，因为按《公约》规定的含义，如果职位完全相同，比较所做工作是否等值是没有必要的。相反，不同但价值类似的工作也应当能够进行比较。政府表示将把委员会的关切传达给国家就业理事会。委员会敦促政府采取必要措施，确保《劳工法典》修正草案第44节能充分反应《公约》原则。

第111号公约：专家委员会在2007年的直接请求中注意到，政府在2005年通过的国家就业政策中已经考虑到了性别因素，而且正在实施《关于性别和发展的国家行动计划》。委员会还注意到，2005年4月1日，政府和联合国开发计划署（开发署）签订了合作协定，正在根据该协定实施创造就业机会的方案，目标是为失业青年和在非正规经济部门工作的妇女创造在正规经济部门就业的机会，此外，提供职业培训也是方案的重要组成部分。

根据2005年有关公务人员的统计资料，从事“中介职业”和担任行政职务的女性多于男性，但担任“执行者和管理者”（男性共11 400人，女性3 863人）以及从事

“脑力劳动和科学职业”（男性7 768人，女性4 021人）的女性少于男性。总的来说，约40%的公务员由女性担任。委员会强调，采取积极措施确保男女平等地获得在各级公共服务部门就业的机会具有重要意义。

委员会注意到，各地召开会议，提高雇员和雇主对《劳工法典》第5节中禁止性骚扰条款的认识；一些非政府组织积极帮助性骚扰受害者，包括提供法律援助。

蒙古

一、在劳工组织的相关公约中，蒙古已批准第100号和第111号公约，还批准了第29、87、98、103、105、122、13号和第182号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：专家委员会在 2007 年直接请求中注意到，《1999 年劳工法典》第 49（2）节规定“从事相同工作的男女员工有权获得等量报酬”。委员会指出，该表述的范围小于《公约》第 21 条（“同值工作同等报酬”）所述的范围，并请政府考虑修改这一法律，充分实施男女同值工作同等报酬原则。

《1999 年劳工法典》第 49（1）节规定，应考虑到工作结果，按小时或产出速率或按照其他标准确定薪酬。委员会回顾到，以绩效考核标准，如技术、产出及类似因素，作为工资差别的基础本质上没有歧视性，并指出必须善意地运用这些因素，因为“关于工作、技术和产出的同等条件”可能成为使女性工资低于男性的借口。在此背景下，委员会强调了对工作进行客观评价的重要性。

第 103 号公约：委员会在 2005 年直接请求中特别注意到，《1999 年劳工法典》规定产假为 120 天，即大约 17 周。但是，它又注意到，《劳工法典》并没有规定部分假期必须在产后休。委员会忆及，《公约》设想的产后六周禁止工作的规定成为了保护产假权利的额外措施，目的是防止员工因压力或出于物质利益，在法定产后假期结束前就恢复工作，从而伤害自己和子女的健康。委员会相信，从这些考虑出发，政府很快就会采取必要措施，对《劳工法典》加以补充，将产后假期定为强制性的条款，且产后假期不少于六周。

委员会注意到，政府表示，如果妇女没有资格享受社会保险福利，她们可获得同本国现行最低工资同等的社会补助生产津贴。在这方面，政府表示，津贴数额无法为母亲和子女提供食物和恰当的住所。委员会忆及《公约》所做的规定，即不够资格享受现金补助的妇女有权从社会援助基金中获得足够的补助。委员会相信，政府将采取必要措施，确保在社会援助框架下，提供足够的生产津贴。

委员会注意到《劳工法典》第 100 节规定了一项原则，即禁止终止雇用孕妇或子女不满 3 岁的妇女。但是，委员会注意到，该条款准许在其列举的几种严重错误的情况下终止雇用，而《公约》完全禁止雇主在妇女员工产假期间发出解聘通知，或通知在员工因此离职期间到期。委员会希望政府能够重新审查《劳工法典》相关条款，防止在受《公约》保护的时期内解雇员工。

第 111 号公约：委员会在 2007 年直接请求中注意到 2002 年全国两性平等方案，还注意到，已经采取了若干措施，提高劳工力市场参与者和普通大众对非歧视和男女平等重要性的认识。委员会特别注意到，其中有些活动是定期举行的，涉及男性及其在家庭中的作用和责任。它强调，要继续采取具体措施，促进就业和职业中的性别平等。

委员会忆及，《1999 年劳动法典》第 7 章规定了一些职业保护，包括限制加班、出差和有职业的母亲和单身父亲享有育儿假期，还特别注意到，2003 年对有关育儿假期的第 106 节进行了修正，现在，该条款规定男女公平享有育儿假期。但是，委员会鼓励政府也对其他条款进行修正，这些条款依然认为家庭责任应该完全由有职业的母亲承担。

委员会注意到，1999 年 A/204 号命令规定了一系列被认为有害、且妇女和未成年人禁止从事的职业，还注意到，禁止妇女从事的职业范畴很广。它请政府采取必要措施，同社会合作伙伴合作，审查随着工作环境的改善、技术进步，并考虑到两性平等的原则，是否禁止妇女参与如此众多的职业。

缅甸

缅甸还未批准任何与《消除对妇女一切形式歧视公约》最相关的劳工组织公约。但是，缅甸批准了第 29 号和第 87 号公约。

葡萄牙

一、在劳工组织的相关公约中，葡萄牙已批准第 100 号、111 号和第 156 号公约，还批准了第 29、45、87、98、103、105、122、138、142、171、175 号和 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：委员会在 2006 年的直接请求中注意到，第 35/2004 号法案第 32 条中规定的“同等工作”和“同值工作”的概念假定在为同一雇主进行的工作之间进行比较。它忆及，《公约》规定的同等报酬含义适用于具有同等价值的工作，即使工作性质不同，或者是在不同条件下为不同雇主工作。扩大职业比较的范围，

使其不仅局限于为个别雇主工作，这样做的目的是确定出现男女薪酬差别的情况，特别是在女性员工集中的一些部门或职业，这些部门或职业受到轻视仅仅因为从事工作的是女性。因此，委员会要求政府表明，是否正在采取或打算采取任何措施，确保在女性员工占多数的部门中，不因性别偏见而轻视所从事的劳动，并在此基础上确定工资。

在葡萄牙，劳工组织向 EQUAL 项目提供技术援助，该项目是由欧洲联盟委员会资助，旨在为餐饮行业制订无性别歧视的职务评价方法。就业机会平等委员会、劳动监察总局和这些部门的主要工会参加了该项目。

第 111 号公约：专家委员会在 2006 年的直接请求中注意到，根据政府资料，第 24 节规定的性骚扰含义包括性骚扰和道德骚扰，以及以伤害他人尊严为目的或造成了这种影响的骚扰，或造成威胁、敌对、侮辱、羞辱或环境不稳定的骚扰。委员会还注意到，违反该节规定即严重违反《劳工法典》第 642（1）节、第 639 节规定，劳动监察总局有权制订与劳动相关的行政诉讼程序。委员会要求提供资料说明这些条款的执行情况，并说明在公私部门采取了哪些实际措施，提高人们对工作中性骚扰、如何防止以及在其发生时如何正确处理的认识。

委员会注意到，根据总工会资料，尽管 24 岁以下妇女受教育的水平较高，但在就业、工资和职业发展方面依然存在歧视行为，还注意到，失业对妇女的影响大于男性，导致女性人口的贫困率更高。委员会注意到，对 2003 年到 2005 年劳动力市场的分析证实，年轻妇女、新就业者和受教育程度高的妇女中女性失业率较高。它还注意到，女性收入通常低于男性；妇女集中从事传统上薪酬较低的职业；与男性相比，妇女在非长期合同安排下从事工作的可能性更高。委员会注意到政府提供了资料，说明为贯彻两性平等原则，在 2003-2006 年《国家平等计划》下开展的若干活动。

该计划下的活动之一包括，促进平等计划在企业内实施，建立激励机制，鼓励采取措施，促进男女平等。委员会还注意到在《国家平等计划》下的提议，即从性别角度，重新评估工会代表工人与资方代表达成的协议内容。委员会要求政府提供资料，说明企业所采取的平等计划数量，并列举此类计划的例子，还要求政府提供资料说明其从性别角度评估工会代表工人与资方代表所达成之协议的倡议，表明已审议之协议的数量，以及该过程对通过该协议改善男女机会和待遇平等有何影响。

斯洛文尼亚

一、在劳工组织的相关公约中，斯洛文尼亚已批准第 100 号、111 号和第 156 号公约，还批准了第 3、87、89、98、103、105、122、138、142、175 号和第 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：委员会在 2006 年的直接请求中注意到，虽然男性平均月工资依然比女性高，但这一差距正在缩小。2003 年统计资料表明，工资差距为 7%，而 2001 年为 12%。“技术工人”依然是工资差距最大的类别之一（19%）；但是，有大学学历的工人工资差距达 22%，超过了技术工人工资差距。委员会还注意到，为了提高妇女地位，2005 年 10 月，根据《男女机会平等法》，国民大会通过了 2005-2013 年男女机会平等国家计划。两年定期计划将确定所需的具体任务和活动，其中最早的计划于 2006 年 4 月通过，目标之一就是减少纵向和横向隔离，缩小男女工资差距。

委员会注意到，根据政府资料，所有确定工资所依据的条例和机制，包括集体协定，采用统一标准确定工资，不论性别。尽管不论性别采用统一标准十分重要，但委员会虑及，必须确保在标准的选择和衡量上不带性别偏见，因为传统上与“女性”工作相关的标准常常被轻视。委员会请政府具体说明，如何促进使用恰当的方法和程序，确保在评估时不受基于性别的歧视干扰；此外，还要特别说明为促进客观职务评价方法所采取的任何措施。

第 111 号公约：委员会在 2006 年的直接请求中特别注意到，修正后《公务员法》（第 32/2006 号）的一项条款禁止公务员因任何个人情况做出不受欢迎的身体、语言或非语言待遇或行为，对他人造成要挟性、不利的、有辱名誉的、屈辱性的或令人不快的工作环境，并伤害他人尊严。

第 156 号公约：在 2007 年意见中，委员会满意地注意到，最近一些法律修正巩固并加强了对有家庭责任工人的保护和权利范围，并应委员会请求，确保男女平等享有这些保护和权利。委员会特别注意到《就业法》（第 42/2002 号法案）禁止出于各种原因的直接或间接歧视，包括家庭状况和其他“个人情况”，禁止雇主要求应聘者说明家庭或婚姻状况、怀孕或家庭计划（第 6 节和第 26 节）。《就业法》规定雇主有“允许工作者更从容地调整家庭和工作责任”的一般性义务（第 187 节），并承认员工因怀孕和照顾子女有权享受就业上的特殊保护。如果在行使这种特殊保护措施方面出现纠纷，雇主负有举证责任。委员会对此表示欢迎。

委员会还注意到,《父母抚育与家庭福利法案》(第 110/2003 号法案)经第 47/2006 号法案修正后获得通过。该法案规定,工人因生育或收养,有产假、陪产假(最多 90 天)和育儿假(每有一个子女休假 260 天,每多一个子女增加 90 天假期),全时或非全时均可。休假期间保证工资补偿。此外,子女满 3 岁之前,父母双方均有非全时工作的权利。自营职业者也可享受这些权利,包括独立工作者、私营企业主和农民。在非全时工作期间,政府补偿工作者收入损失至最低工资标准,并帮助缴纳社会保障缴款。

政府正在执行多项措施,促进《公约》在《男女机会平等国家方案》下的实际适用,委员会对此表示欢迎。在此背景下,委员会特别注意到正在为公司制订有关调和工作和家庭关系措施的准则和建议。此外,员工家庭和陆公司年度大奖赛也正在准备之中。委员会还注意到,一项关于调和工作和家庭责任的单亲情况研究正在开展。

乌拉圭

一、在劳工组织的相关公约中,乌拉圭已批准第 100 号、111 号和第 156 号公约,还批准了第 29、87、98、103、105、122、138 号和第 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及:

第 103 号公约: 委员会在 2005 年的直接请求中注意到,乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会提供了资料,说明屡次不能遵守关于工间哺乳的国家法律和条例的情况。委员会请政府继续通报采取了何种实际措施,保证遵守女工哺育子女的权利,前提是在任何情况下哺乳时间都应算作工作时间,并相应地发放酬劳,无论女工哺育子女的时间包括工间哺乳还是每日工作时间的减少。

第 100 号公约: 委员会在 2006 年相关意见中注意到,根据乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会资料,许多工资委员会法令依然含有歧视性标准,如某些活动的名称采用阴性词(裁缝、女佣、秘书、洗衣妇、临时体力劳动者等词的阴性词形式),此外,这些法令中 85%没有关于公平的一般性条款。乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会表示,这些文书是工人最经常且最直接使用到的,特别是在工会层面上;将《公约》规定的原则纳入这些法令将成为宣传和提高认识的重要方法。最后,它表示,妇女在提到的工资委员会中代表名额不足。委员会要求政府提供资料,说明为解决乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会所提出的问题而采取的任何措施。

委员会注意到,在将“薪酬”和“同值工作”的定义纳入国家法律方面未取得进展;它相信政府将采取必要措施,使《公约》载明的原则具备法律效力。

第 111 号公约：委员会在 2006 年直接请求中注意到，根据乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会资料，没有任何法律明确禁止和制裁要求进行妊娠测试或提供未怀孕证据作为获得就业的条件的做法。委员会请政府提供资料，说明为根除这种做法所采取或拟采取的措施。更笼统地说，委员会要求得到更多资料，说明劳动监察员如何解决对工作场所歧视的投诉。

委员会注意到议会目前收到的有关家庭雇工的法律草案。乌拉圭劳工联合总会-全国劳工大会称，法律草案对其认为有歧视性的旧条例做了重大修正。委员会注意到工资委员会没有涉及家庭雇工，它相信法律草案将很快获得通过，政府将采取必要措施，确保工资委员会将家庭工作囊括在工作范围之内。

此外，委员会注意到，政府表示，在劳工组织的帮助下拟订了一项关于防止和处罚性骚扰的法律草案，委员会对此很感兴趣。委员会还注意到开展了各种活动，提高对性骚扰歧视行为的认识；总劳动监察员已经制订了有关性骚扰投诉的简易程序。