



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
12 January 2009
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第四十三届会议

2009年1月19日至2月6日

临时议程* 项目7

《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的
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/2009/I/1。

** 劳工组织延期提交了本报告。



目录

第一部分 引言

第二部分 有关个别国家的情况说明

亚美尼亚

喀麦隆

多米尼加

德国

危地马拉

海地

阿拉伯利比亚民众国

卢旺达

第一部分：导言

《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条的规定涉及国际劳工组织(劳工组织)的多项公约。劳工局迄今已通过 188 项公约，本报告所载资料主要涉及下列公约：

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

报告并酌情提及了有关妇女就业的其他公约：

强迫劳动

- 《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号)
- 《1957 年废除强迫劳动公约》(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利公约》(第 87 号)
- 《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(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)

产妇保护

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

井下作业

- 《1935 年井下作业公约》(第 45 号)

非全日制工作

- 《1994 年非全日制工作公约》(第 175 号)

家庭工作

- 《1996 年家庭工作公约》(第 177 号)

公约和建议执行问题专家委员会(下称“专家委员会”)在劳工组织对所批准公约的实施情况进行监督,专家委员会由世界各国的独立专家组成,每年举行一次会议。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年度报告中发表的评论意见,年度报告以英、法、西三种文字提出,并提交国际劳工大会。直接请求(以英、法两种文字提出,如针对西语国家则以西文提出)不以书籍形式出版发行,但内容公开,并稍后在劳工组织监督活动的数据库“ILOLEX”中刊登。

下文简要介绍劳工组织的监督机构发表的较为详细的意见。第二部分内提及的专家委员会的相关评论,可登录网站并点击 ILOLEX 数据库查阅,网址是:
www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm。

第二部分：有关个别国家的情况说明

亚美尼亚

一. 在劳工组织的相关公约中，亚美尼亚批准了第 100 号和第 111 号公约。该国还批准了第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女一切形式歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：委员会在其 2007 年直接请求中注意到，妇女面临直接和间接的薪酬歧视以及劳动力市场上的纵横向隔离。正因为如此，妇女的平均薪酬率只有男子的 39%。委员会还注意到政府表示，妇女正被逐步排挤出薪酬相对高的经济部门，而转移到卫生、教育和文化部门等低薪酬经济部门就业。看来产生这一趋势的根源是雇主更愿意雇用男子，以及妇女难于兼顾工作和家庭责任，特别是在利润较高的部门和行业寻找工作时更是难于工作家庭两头兼顾。委员会希望政府能够作出一切必要努力，消除对妇女的直接和间接薪酬歧视和妇女在劳动力市场面临纵横向隔离的根源以及这种隔离对男女之间薪酬差距所产生的影响。

此外，专家委员会注意到，《劳工法典》第 178(2) 节规定，男女从事同样或同等工作应获得同等报酬。但是，政府报告中提到的是同样或同值工作获得同样或同等报酬，委员会强调，“同值工作”包含了但不仅仅是“同等”、“同样”或“相同”工作，应获同等报酬，它还包括性质完全不同、但价值同等工作，获取同等报酬。委员会注意到 2004 年《劳工法典》正在修订之中，请政府借此机会确保《劳工法典》修订本能够明确规定，不仅男女从事同样、相同或同等工作应获得同等报酬，从事《公约》第 1(b) 条意义内的同值工作也应享有同等报酬。

第 111 号公约：专家委员会 2008 年 11 月-12 月会议审查了亚美尼亚关于第 111 号公约实施情况的第一份报告。委员会将于 2009 年初发表任何相关评论意见。

喀麦隆

一. 在劳工组织的相关公约中，喀麦隆批准了第 100 号和第 111 号公约。该国还批准了第 3 号、第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 89 号公约：委员会在其 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科学和技术知识，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。委员会请喀麦隆政府积极考虑批准 1990 年议定书。

第 100 号公约：委员会在其 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，说明为帮助工人提交工资歧视申诉而采取的措施。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值工作同等报酬原则的行为性质。

第 111 号公约：委员会在其 2007 年直接请求中注意到，2007 年 9 月劳工局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，有关劳工法典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，根据上述调查，由于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。

多米尼加

一. 在劳工组织的相关公约中，多米尼加批准了第 100 号和第 111 号公约。该国还批准了第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：专家委员会在其 2007 年直接请求中回顾，《劳动标准法》第 24 节规定，“雇主不得为任职于同一行业，在相同工作条件下从事要求同样技能、努力和责任的相同工作或工种的男女雇员规定或维持不同的工资。”为此委员会再次指出，这一节比《公约》所载的男女同值工作同等报酬原则更具限制性。委员会强调，必须在立法中全面表述《公约》原则，不仅规定同等、同样或相同工作同等报酬，还要禁止在男女从事不同工作但具有同等价值的情况下存在的薪酬歧视。委员会请多米尼加政府对第 24 节作出相应修改。

第 111 号公约：专家委员会在其 2007 年直接请求中注意到，政府于 2006 年 6 月批准了有关两性平等和两性公平的国家政策和行动计划。委员会请政府说明，为促进妇女在就业和职业方面的机会和待遇平等，包括获得教育和培训机会而根据行动计划已采取或打算采取的具体措施。

德国

一. 在劳工组织的相关公约中，德国批准了第 100 号和第 111 号公约。德国还批准了第 3 号、第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：专家委员会在其 2007 年直接请求中欢迎政府公布题为“公平条件/公平薪酬——男女同酬”最新版男女同等工作和同值工作同等报酬原则实施情况准则。委员会还注意到，政府正在鼓励集体谈判方采取联合举措，推动系统分析和重新起草劳资协议，并注意到对《联邦雇员劳资协议》的分析正在进行之中，以便查明可能的歧视。委员会请政府说明为查明可能的歧视而对《联邦

雇员劳资协议》进行分析的结果，以及说明分析结果是否导致劳资协议的任何更改。

第 111 号公约：专家委员会在其 2007 年直接请求中有趣地注意到 2006 年 8 月 18 日生效的《全民平等待遇法案》和《军人平等待遇法》，通过这两项法律是为了执行最近欧洲关于平等待遇原则的指令。委员会注意到，《全民平等待遇法》禁止对雇员进行基于种族或人种、性别、宗教或世界观、残疾、年龄或性取向的直接和间接歧视。该法还禁止以其中任何一项为理由进行骚扰和性骚扰。委员会饶有趣味地注意到，新立法不仅禁止就业和职业歧视，还规定雇主有义务采取必要措施保护雇员不受歧视，包括采取防范措施(第 12 节)，如向员工提供平等待遇信息和培训，并提供处理歧视案的适当程序。委员会注意到，在联邦家庭、老人、妇女和青年部内设立了联邦非歧视办公室，并请政府提供切实落实新立法的资料，包括相关的行政和司法决定以及关于非歧视办公室开展的活动。

委员会在 2008 年 11 月-12 月会议上再次审查了德国对第 111 号公约的实施情况。委员会将于 2009 年初就此发表评论意见。

危地马拉

一. 在劳工组织的相关公约中，危地马拉批准了第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。危地马拉还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 103 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：危地马拉《宪法》第 102(c)条规定“在相同工作条件下以及同等资历和效率条件下完成同等工作，工资同等”。《劳工法》第 89 条规定，“在相同的企业内，在相同的工作效率和资历条件下，在相同职位上完成同等工作者应付给同等工资”。委员会最近在 2007 年提出的一次意见中强调指出，上述条款没有充分体现《公约》中规定的男女同值工作同等报酬原则。委员会指出，“同值工作”的概念包含了但不仅仅是“同等”、“同样”或“相同”工作，享有同等报酬，它还包括性质完全不同、但价值同等工作，享有同等报酬。委员会敦请政府加倍努力在立法中表述《公约》确定的原则。

第 111 号公约：专家委员会在 2007 年的意见中提到危地马拉工会联合会和国际自由工会联合会(现称国际工会联合会)的来文，事关妊娠检测管理和特别是出口加工业以怀孕为由解雇女工的做法。委员会注意到，政府报告指出，劳动监察员没有收到任何投诉说妊娠检测是得到或留住工作的一个条件。委员会还提到在“实施和成功“方案下进行的一项研究，题目是“对工作妇女，尤其是纺织业和出口加工业工作妇女受到基于性别的歧视的分析”。分析结果表明，成衣和纺织企业没有报告说进行过妊娠检测，但是雇主以其他理由解雇怀孕女工的百分比

仍然很高。委员会回顾，没有人投诉因怀孕而在得到或保留工作方面受到歧视，不等于这类歧视实际不存在，政府的来文和提到的调查研究都表明这方面是存在问题的。委员会要求政府继续努力处理因怀孕而在得到或保留工作方面受到的歧视，加强对怀孕女工的保护，确保因怀孕(却被说成是其他原因)而被解雇的现象不再发生。委员会还要求政府随时向其提供这方面资料。

第 182 号公约：专家委员会在其 2006 年的意见中注意到，政府正在审查在危地马拉打击对女孩子和青年人商业性剥削国家行动计划框架下采取的各项措施以及取得的成果，以便制定一项新计划。委员会要求政府提供一份新的危地马拉打击对女孩子和青年人商业性剥削的行动计划，并提供有关该计划实施情况的资料。

第 122 号公约：委员会在其 2006 年的意见中注意到，政府正在为促进广泛获得生产性就业机会、提高就业水平、解决失业和就业不足问题和保障就业安全和工人的收入，拟定一项国家就业和体面工作政策。两性平等和土著人民问题是就业和体面工作政策的共有主题。委员会要求政府继续提供资料，说明政府如何确保在拟定、实施国家减贫战略和促进体面工作时将就业作为宏观经济和社会政策的中心内容。

海地

一. 在劳工组织的相关公约中，海地批准了第 100 号和第 111 号公约。海地还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：专家委员会在其 2007 年的直接请求中注意到，妇女地位和妇女权利部已开始审查现行法律，以便修订存在基于性别歧视的法律。委员会尤其注意到，此次法律审查还涉及有关家庭佣工的《劳工法典》条款。委员会注意到，这一群体的工人往往因为男女同值工作但工资悬殊及妇女被隔离在价值低估的工种而受到严重影响。委员会鼓励政府继续审查现行法律，查明和取消歧视性条款，并请政府提供资料，说明为推行和实施家庭佣工同酬而采取的实际步骤。委员会还请政府提供资料，说明《劳工法典》中规定从事同值工作的妇女应获得与男性工人同等薪酬的第 317 节的实际实施情况。

第 111 号公约：专家委员会在其 2007 年的直接请求中提到国际自由工会联合会(现称国际工会联合会)提供的资料，其中指出，出口加工区经常发生性骚扰。委员会注意到，政府表示意识到出口部门存在孤立的性骚扰案件。委员会还注意到，社会事务和劳动部承诺向负责重新起草《劳工法典》的三方和解和仲裁委员会提出建议，以便该委员会将有关性骚扰的条款纳入其工作中。委员会希望新条款既要界定和禁止作为交换条件的性骚扰，也要界定和禁止敌意工作环境骚扰。

委员会还希望政府在下一份报告中说明，为防止和禁止特别是出口加工区工作场所性骚扰而采取的法律和实际措施。

第 29 号公约：关于根据该项公约提供的意见，专家委员会在最近 2007 年的意见中涉及了对雇佣为佣仆(所谓的童奴)的儿童剥削问题。委员会对这种完全以受养人关系被雇佣为佣仆的儿童受到剥削的状况表示关切。鉴于这类工作的条件、幼童的年龄以及他们不可能离开他们被安置的工作和家庭，委员会认为这种劳动可被划入《公约》规定的强迫劳动定义内。委员会敦请海地政府毫不延缓地采取必要措施，并提供资料，说明为确保有效实施这方面现行的镇压性条款而采取的措施。

阿拉伯利比亚民众国

一. 在劳工组织的相关公约中，利比亚批准了第 100 号和第 111 号公约。利比亚还批准了第 3 号、第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 103 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：专家委员会在其 2007 年的直接请求中注意到，1970 年《第 58 号劳工法典》第 31 节规定，雇主不得在“工作性质和条件相同”的情况下实施男女间工资歧视。委员会指出，与《公约》所规定的同值工作概念相比“同性工作或在同样条件下从事的工作”定义更窄。不过委员会还注意到，《劳工法典》第 91 节规定，对工人就业进行规范的所有条款案文都毫无歧视地适用于从事同值工作的妇女和青年人。考虑到这两条措辞的差异，委员会提到其 2006 年的一般意见，其中委员会强调和澄清了“同值工作”的含义。委员会请政府对法律的模糊之处作出澄清并考虑修订该项法律，以便更明确地规定，男女从事不同的、但价值同等的工作，应获得同等报酬。

第 111 号公约：专家委员会在其 2007 年意见中注意到，1989 年总人民委员会关于利比亚妇女复兴和培训的第 258 号决定。委员会注意到，该决定的某些规定提到“适合妇女的工作机会”、进行“适合她们身心调整的职业、技能”培训、“与妇女的天性和社会条件相适应的”研究领域。委员会提请政府注意，认为某些工作“适合妇女的天性或社会条件”或“适合她们身心调整”的社会定型观念，很可能将男女引向不同的教育和培训渠道，随后接受不同的工作，进入不同的职业轨道，从而鼓励了职业隔离。尽管可能有更多的培训和就业领域向妇女开放，委员会仍然担心因这些规定可能导致劳动力市场不平等和职场上性别定型观念而产生实际后果。委员会请政府澄清“合适的工作机会”、“适合她们的身心调整”和“适合妇女的天性或社会条件”等用词的含义，并提供资料说明为确保妇女不

被排除或阻挡在专业培训课程之外或被剥夺历来属于男子的工作机会而采取的或打算采取的措施。

委员会从政府报告提供的统计资料中注意到，就业妇女比例从 1995 年的 15.65% 上升到 2006 年的 29.59%。委员会对此增幅表示欢迎，但是认为与男子的就业人口比例 (2006 年为 60.48%) 相比，妇女就业率仍然偏低。

卢旺达

一. 在劳工组织的相关公约中，卢旺达批准了第 100 号和第 111 号公约。卢旺达还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号和第 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构提出的评论意见。劳工组织专家委员会有待根据《消除对妇女歧视公约》规定提出的评论意见涉及下列公约：

第 100 号公约：专家委员会在其 2007 年的意见中回顾，《劳工法典》第 84 条规定，在同样条件下从事同工种工作能力相等的工人，不论其出生、性别或年龄如何都必须获得同等薪酬。委员会先前注意到，该条文定义狭窄，因为它只强调“相同工作”同等报酬，而不是《公约》所要求的同值工作，同等报酬。政府报告指出，《劳工法典》草案不再为目前载于第 84 节中的条款作出规定，而《劳工法典》第 7 节较笼统地禁止就业中的任何基于性别的歧视，包括在薪酬方面。委员会观察到，尽管确实需要普遍禁止就业中存在的基于性别的歧视，但是光靠这一条还不足以全面实施《公约》中规定的男女同值工作同等报酬原则。为此，委员会敦请政府确保将《公约》规定的同酬条款纳入《劳工法典》，以法律形式充分表述男女同值工作同等报酬原则。

第 111 号公约：专家委员会在其 2007 年意见中注意到，从工人组织收到的意见表明，以性别、种族、宗教、政治倾向或社会出身为由进行的歧视，尽管受到法律的明文禁止，在实践中依然存在。政府在答复这一意见时指出，劳动监察部门没有收到歧视案举报。没有提供资料说明，国家人权委员会和监察员办公室或法院是否和如何处理歧视案件。

委员会强调，以法律形式禁止歧视是确保实施《公约》的一个重要因素。但是，根据《公约》第 2 条制定一项促进就业和职业平等机会和待遇的国家政策，还要求政府采取具体措施确保切实享受平等机会和待遇。在这方面，委员会建议，政府应审查已有的行政和司法补救措施是否可适当处理就业和职业中的歧视现象以及消除任何阻碍发现和解决就业和职业中歧视案件的障碍。在此情况下，委员会建议加强对平等问题的认识和培训。委员会请政府提供有关这方面已经采取或打算采取的措施的详细资料，说明如何寻求与工人组织和雇主组织以及国家人权委员会等其他适当机构的合作。委员会还请政府说明主管当局处理的任何就业和职业歧视案。

委员会注意到，政府指出《劳工法典》草案第 16 节规定，工人不得因为受到性骚扰或成为其滥用权力的雇主、雇主代表或任何其他人的性骚扰行为对象而受到惩罚。该条还对举报性骚扰的工人提供保护。委员会希望有关性骚扰的新条款不仅保护工人不遭报复，并且如此界定和禁止性骚扰。委员会请政府随时向其通报为在《劳工法典》中纳入适当的性骚扰条款而采取的步骤。
