



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
26 March 2007  
Chinese  
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第三十八届会议

2007年5月14日至6月1日

临时议程\* 项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》

第二十一条的执行情况

联合国系统各专门机构提交的关于在其工作范围内执行《公约》的情况的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

\* CEDAW/C/2007/II/1。



## 目录

	页次
一. 导言 .....	3
二. 有关个别国家的情况说明 .....	4
毛里塔尼亚 .....	4
莫桑比克 .....	5
尼日尔 .....	6
巴基斯坦 .....	6
塞尔维亚 .....	8
塞拉利昂 .....	9
阿拉伯叙利亚共和国 .....	9
瓦努阿图 .....	11

## 一. 引言

国际劳工组织（劳工组织）的许多公约都涉及《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条的规定。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劳工组织的四项最重要的两性平等公约：

- 《1951 年同酬公约》（第 100 号），已获 163 个成员国批准；
- 《1958 年歧视（就业和职业）公约》（第 111 号），已获 165 个成员国批准；
- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 37 个成员国批准；
- 《2000 年保护生育公约》（第 183 号），已获 13 个会员国批准。

报告可能酌情提到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）；

### 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）

已批准的公约的实施情况在劳工组织内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。本报告第二节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 和 APPLIS 公布。

下文第二节内提及的专家委员会相关评论可参阅 [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm)，而后参阅 APPLIS 数据库。

至于未批准相关公约的国家，也可向劳工组织提供资料，作为 1998 年通过的《关于工作中的基本原则和权利宣言》的后续工作。将酌情提交相关资料。

## 二. 有关个别国家的情况说明

### 毛里塔尼亚

一. 在劳工组织的相关公约中，毛里塔尼亚已批准第 100 号和第 111 号公约。毛里塔尼亚还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 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，对《劳工法》第 191 条作了评论。该条规定，“在工作条件、专业技术和产出相等的情况下，所有工人，不论其本源、性别、年龄或身份为何，都应当获得同等的工资”。第 395 条禁止一切性别歧视。专家委员会认为，这些规定可能没有充分载列《公约》规定的同值工作同等报酬原则，敦促政府考虑在立法中充分表述这一原则。

《第 111 号公约》：专家委员会在 2006 年的直接请求中，注意到政府打算通过条例处理性骚扰的问题。委员会还注意到政府通过的一项法律，在市议会和国民议会的所有选举席位中，为妇女保留 20% 的席位。提高妇女地位国家战略（2005–2008 年）承认，与男子相比，毛里塔尼亚的妇女在劳力市场上依然处于边缘地位。委员会强调，需要监测该战略对妇女的平等就业和职业机会及待遇所产生的影响以及战略的实施情况。

《第 89 号公约》：专家委员会在 2004 年的直接请求中，回顾成员国有义务根据科学和技术知识，定期审查其保护立法，以修正所有与性别有关的规定和歧视性限制。在这方面，委员会指出，该义务源自联合国 1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条第 3 款（毛里塔尼亚于 2001 年加入公约），劳工组织后来在 1985 年关于男女就业机会平等和待遇平等的决议第 5 点 (b) 中，重申了这一义务。委员会请政府考虑批准《第 89 号公约》的 1990 年议定书。该议定书旨在帮助政府从完全禁止夜间工作顺利过渡到自由从事夜间工作，特别是对那些希望向妇女提供夜间工作的可能性，但又感到应该继续保留某些体制保护措施，以避免剥削行径和女工社会条件急剧恶化的国家而言。

## 莫桑比克

一. 在劳工组织的相关公约中，莫桑比克已批准第 100 号和第 111 号公约。莫桑比克还批准了第 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 2004 年的直接请求中，对 1998 年 7 月 20 日的《劳工法》第 47 条第 2 款作了评论。该条规定，所有的雇员“都有享受同工同酬和同等福利的权利”。委员会认为这一规定不符合《公约》，因为同工同酬的概念比《公约》中规定的同值工作同等报酬的原则要窄。委员会希望第 47 条第 2 款得到修正。

《第 111 号公约》：专家委员会在 2006 年的直接请求中，强调需要加强努力，解决女孩接受教育（特别是中、高等教育）和职业培训人数较少的问题。委员会注意到立法规定产妇至多有 70 天的产假，并禁止歧视怀孕的行为，但委员会指出，仅仅提供法律保护还不足以消除实际上的歧视，因为对妇女的歧视往往表现在行为、态度或偏见上，只有采取积极措施、提高认识和采取其他鼓励措施才能消除。委员会要求政府提供资料说明在这方面采取的措施，并说明为改善有关立法的执行情况而采取的措施。

## 尼日尔

一. 在劳工组织的相关公约中，尼日尔已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。尼日尔还批准了第 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 2005 年的直接请求中，同以往一样，重申了对 1972 年 12 月 15 日职业间集体协定的评论意见。委员会回顾该协定第 38 条不符合《公约》，注意到政府承诺在今后修改协定时，考虑“同值工作”的概念。

《第 111 号公约》：专家委员会在 2005 年的直接请求中，注意到《刑法》修正案列入了性骚扰罪。为了评估这些规定对工作场所性骚扰的发生和惩治所产生的效果，委员会要求提供资料，说明根据新规定提起诉讼的案例以及促使人们更好地认识工作场所性骚扰问题的活动。政府在根据《公约》提交的 2006 年的报告中表示，迄今尚未接到任何案件，也没有采取任何提高认识的措施。

委员会在 2005 年的直接请求中，还注意到政府表示，2007 年的女孩入学率目标定在 60%。委员会要求进一步提供资料，说明 2000 年确保妇女有机会担任公务员而采取的定额制度的实施情况。

《劳工法》第 101 条和 1967 年 9 月 7 日第 67-26 号法令规定可因安全和健康理由，不让妇女就业。专家委员会坚持要求提供资料，说明是否已在考虑平等原则，审查这种不让就业的规定。

政府已经建立全国委员会，打击强迫劳动以及就业和职业方面的歧视，以更好地贯彻第 29 号和第 111 号公约（2006 年 8 月 4 日民政和劳工部长颁发的第 0933/MEP/T 号法令）。

## 巴基斯坦

一. 在劳工组织的相关公约中，巴基斯坦已批准第 100 号和第 111 号公约。巴基斯坦还批准了第 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》：专家委员会在审查了政府根据《公约》提交的第一次报告后，于 2005 年发表意见和直接请求。委员会回顾国际自由工会联合会（自由工联）和全巴基斯坦工会联合会的评论意见，强调需要通过立法，并建立有效的劳

动监督服务，加强《公约》。自由工联声称，妇女在薪酬和福利条件方面的待遇，并非总是与男子相同的。

政府表示，1961年的《最低工资法令》为在工业部门工作的各类工人规定了同样的最低工资，没有区分男女。委员会虽然注意到规定最低工资是贯彻《公约》的一个重要手段，但是，委员会也注意到，该立法中并没有关于男女同值工作同等报酬的具体条款。

在此，委员会注意到，政府2005年制定的劳动保护政策（于2006年通过）<sup>1</sup>表示，薪酬和工资制度方面的两性平等将是政府工薪方面的新政策的一个重要组成部分。该政策进一步设想，根据男女同工同酬和同值工作同等报酬的原则支付最低工资和高于最低工资的工资。委员会还注意到，劳工组织在巴基斯坦进行的体面劳动国家方案包括加强《公约》执行工作的措施。委员会要求提供资料，说明政府为履行承诺和执行政策已经采取或设想采取哪些具体措施，并说明在法律和实践方面加强《公约》执行工作的进展情况。

《第111号公约》：专家委员会在2005年的意见中，感兴趣注意到，2002年的劳工政策将消除性别歧视作为一项重要目标，并确认需要改善妇女在劳动队伍中的作用和贡献，并为她们提供同等的就业机会。委员会请政府提供详细资料，说明已经采取或设想采取的各种措施，以促进妇女的同等就业机会，消除性别歧视。

2005年拟定的劳动保护政策于2006年为政府通过。其中包括一系列促进两性平等和保护女工权利的措施。专家委员会在2005年的意见中注意到，该政策提议评估工作场所的性骚扰性质和严重程度，并根据评估结果，拟定《行为守则》，指导企业采取行动，解决性骚扰问题。委员会请政府提供资料，说明为拟定和通过关于性骚扰的《行为守则》而采取的步骤，并提供资料，说明为了禁止和防止工作场所的性骚扰，已在法律和实践上采取或设想采取的其他措施。

委员会进一步强调，使女孩和妇女有同等机会接受教育和培训是消除对妇女的歧视和在就业和职业方面实现两性平等的重要战略。委员会从2004年的《人类发展报告》中注意到，成年妇女的识字率只有28.5%。按照政府先前提供的资料，大约有50%的女孩未上完小学就中途辍学，农村地区的女童辍学率高达75%。

<sup>1</sup> 劳动保护政策案文见巴基斯坦劳工、人力资源与海外侨务部网站：[http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349\\_353](http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349_353)。

## 塞尔维亚

一. 在劳工组织的相关公约中，塞尔维亚已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。塞尔维亚还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 103 号、第 105 号、第 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 89 号公约》：专家委员会在 2004 年的直接请求中注意到，2001 年 12 月 21 日的《劳工法》除了第 68 条第 1 款以外，并没有全面禁止妇女从事夜间工作。该条不允许孕妇在孕期的最后 8 周从事夜间工作。此外，根据《劳工法》第 68 条第 2 和第 3 款，子女未满 3 周岁的女雇员以及子女未满 7 周岁或子女严重残疾的单亲父母必须要有本人的书面同意才能从事夜间工作。因此，委员会只能得出结论认为，出于种种实际考虑，已经停止适用《公约》。鉴于法律和实践都没有使《公约》的规定生效，又回顾到需要有一个适当的法律框架，全面解决夜间工作的问题和危险，委员会请政府考虑批准 1990 年的《夜间工作公约》（《第 171 号公约》）。该公约已经从强调某类工人和经济活动部门转向几乎各类分支和职业的夜班工人的安全和健康保护问题，不分男女。

《第 103 号公约》：委员会在 2004 年的直接请求中注意到，《劳工法》第 76 条禁止雇主在女雇员怀孕或休产假期间将其解雇，除非是定期雇用或根据《劳工法》第 101 条第 3、第 4、第 5 和第 7 款予以解雇（分别为因本人的过错而违反劳动合同中规定的工作职责；没有遵守劳动纪律，也就是说，其行为使她无法再为雇主工作；在工作时或与工作有关的情况下实施了刑事罪；滥用病假）。委员会在此回顾，根据《公约》第 6 条的规定，妇女在休产假缺勤期间，雇主在此缺勤期间向她发出解雇通知，或在某一日期向她发出解雇通知而其截止日期在她上述缺勤期内者，均属非法。因此，《公约》禁止雇主以任何理由在女工休产假期间向其发出解雇通知。委员会请政府在下一份报告中说明已经采取或设想采取的措施，以使国家立法符合《公约》的规定。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的直接请求中指出，《就业和失业保险法》禁止以多种理由在提供就业服务时进行歧视，但其中没有包括性别这一理由。委员会建议在该规定中将性别作为禁止的理由之一。

《第 156 号公约》：委员会在审查了政府根据《公约》提交的第一次报告后，在 2006 年发出直接请求。委员会注意到政府正在拟定两性平等的法律，建议今后的立法应促进《公约》的贯彻工作（即鼓励男女更为平等地分担家庭责任）。委员会还强调需要采取宣传和教育措施，以促使人们更广泛地了解两性平等的原则以及工作和家庭问题，并需要解决有家庭责任的工人所面临的问题。委员会还要求提供资料，说明工人组织和雇主组织如何参与制定和采取措施以执行《公约》。



三. 劳工组织的技术合作。2006年3月对塞尔维亚进行和通过的国家就业政策审查<sup>2</sup>强调公众就业事务部的重要性及其在改善弱势群体就业机会方面的作用。但是,国家就业政策审查并没有举出塞尔维亚就业事务部积极促进妇女参加有酬劳动的事例,也没有提出如何做的建议。过去15年来,塞尔维亚的妇女就业人数大幅度减少,而且登记失业的妇女人数甚至也比男子少。妇女一旦失业,要比男子花更多的时间才能找到有酬工作机会,尽管妇女的平均学历和受过的培训与男子相仿。在决定雇用和裁员时妇女备受歧视,甚至正式的招聘广告和职务规定偶尔也直言不讳。因此,我们发现有许多妇女没有从事经济活动,但如果有的适当的机会和支助机制,她们是很想工作的。

在这种情况下,劳工组织于2006年5月至2007年3月在塞尔维亚开展了一个技术合作项目,目的是帮助塞尔维亚全国就业事务部正在进行的体制改革,以解决塞尔维亚劳动力市场上存在的两性不平等的问题。该项目旨在通过制作材料和工具、举办培训班和进行考察访问,建立全国就业事务部官员的能力。这些工具和培训主要是使就业办公室在工作中注意男女平等问题,并且设计和使用监测业绩的手段,指导系统化地收集数据的工作,以制定对性别问题具有敏感认识的指标。

### 塞拉利昂

一. 在劳工组织的相关公约中,塞拉利昂已批准第100号和第111号公约。塞拉利昂还批准了第29号、第45号、第87号、第89号、第98号和第105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2006年的意见中,请政府采取并执行一项全国政策,按照《公约》的要求,促进就业和职业方面的机会平等和待遇平等。专家委员会鼓励政府认真考虑在法律和实践中应用《公约》的工作,以此作为促进和平以及社会和经济稳定的一个组成部分。委员会还请政府提供资料,说明为促进和确保平等接受技术和职业培训、公私部门的就业以及平等的就业条款和条件而采取或设想采取的措施,其中包括教育方案和与雇主组织和工人组织进行合作。

### 阿拉伯叙利亚共和国

一. 在劳工组织的相关公约中,阿拉伯叙利亚共和国已批准第100号和第111号公约。阿拉伯叙利亚共和国还批准了第29号、第45号、第87号、第89号、第98号和第105号公约。

<sup>2</sup> 国家就业政策审查是劳工组织/欧洲委员会就2003年《中欧和东欧国家就业部长布加勒斯特宣言采取的联合后续行动》。

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》：委员会在 2005 年的意见中，同以往一样，对政府声明在阿拉伯叙利亚共和国不存在《公约》第一条第 1 款(a)项列举的歧视再次表示关切。政府表示，鉴于国家立法已经体现了平等原则，因此不必采取进一步的措施。在这方面，委员会解释说，这种态度是很难接受的，因为没有一个社会不存在歧视。委员会认为，否认歧视的存在是解决歧视问题的一个严重障碍，它使人不再主动采取措施促进就业和职业方面的平等。委员会提请注意，不能认为没有上报的歧视案件就表示不存在歧视。因此，委员会不得不指出，不承认歧视案件的存在，不提供资料说明为充分落实《公约》规定而采取的具体措施，未免使人怀疑有否满意地执行《公约》第二条和第三条。

委员会从政府报告中提供的数据注意到，女法官的人数依然很少（12%），教育界的妇女人数最多，占公共部门雇员的 20%。数据还表明，在农业和工业部门工作的妇女人数分别为 25.5%和 14%。委员会在上一次的意见中，欢迎政府打算解决影响妇女发展的现有不平等问题，并要求提供资料，说明主管当局和全国妇女联盟为实施国家的妇女战略而采取的具体行动。在这方面，委员会感兴趣地注意到，政府从 2001 年以来已颁布许多关于妇女的法律和法令，包括 2002 年 9 月 25 日关于阿拉伯叙利亚共和国批准《消除对妇女一切形式歧视公约》的第 330 号立法法令。委员会还注意到政府宣布参加职业培训的妇女比例已增至 20%。

委员会在 2005 年的直接请求中，注意到政府表示，叙利亚立法（经修正的 1949 年《刑法》第 489 条、第 490 条、第 492 条、第 510 条和第 511 条）保护妇女不受一切形式的暴力、强奸和道德败坏行为的侵犯，而且该国没有性骚扰案件。委员会指出，没有关于性骚扰的投诉并不一定表示不存在这种行为。实际上，这一问题颇为敏感，而且男女工人对什么行为构成性骚扰缺乏认识和了解，加上受害人不愿意提出申诉，因而可能造成工作场所几乎没有发生性骚扰事件的错误印象。因此，委员会要求政府在下一份报告中提供资料，说明为提高男女工人和雇主对性骚扰的认识和了解而采取的措施，并包括取得的成果。

委员会还对《个人身份法》第 139 条提出了评论意见。该节规定，“不应以工作为理由排除女监护人，只要其工作不妨碍她以可接受的方式照管子女的能力。”但对男监护人似乎并无这一限制。委员会担忧，这一规定可能会对妇女平等从业和自由选择就业产生不利影响，从而违背《公约》。因此，委员会要求政府在下一份报告中说明：(a) 为了获得子女的监护权而放弃工作的妇女人数和她们从事的职业类别；(b) 为帮助有家庭责任的工人，特别是女监护人，保住工作以及兼顾工作和家庭责任而采取的具体措施。

政府在 2006 年提交了关于《第 111 号公约》的报告。专家委员会将在 2007 年的届会上对此进行审议。

### 瓦努阿图

一. 在劳工组织的相关公约中，瓦努阿图已批准第 100 号和第 111 号公约。瓦努阿图还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号和第 182 号公约，并在 2006 年 7 月和 8 月履行了批准这些公约的登记手续。

二. 劳工组织监督机构的评论。没有待提评论意见。关于 2006 年批准的公约的第一次报告定于 2008 年提交。

---