



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
21 March 2016
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第 60/2013 号来文

委员会第六十三届会议通过的意见（2016 年 2 月 15 日至 3 月 4 日）

提交人: Svetlana Medvedeva（由律师 Dmitri Bartenev 代理）
据称受害人: 来文提交人
所涉缔约国: 俄罗斯联邦
来文日期: 2013 年 5 月 5 日
参考文件: 已于 2013 年 8 月 15 日转交缔约国
（未以文件形式印发）
决定通过日期: 2016 年 2 月 25 日



附件

消除对妇女歧视委员会（第六十三届会议）根据《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》第 7 条第 3 款

关于

第 60/2013 号来文的意见*

提交人: Svetlana Medvedeva (由律师 Dmitri Bartenev 代理)

据称受害人: 来文提交人

所涉缔约国: 俄罗斯联邦

来文日期: 2013 年 5 月 5 日

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第十七条设立的消除对妇女歧视委员会，于 2016 年 2 月 25 日举行会议，

通过以下：

根据《任择议定书》第 7 条第 3 款提出的意见

1.1 来文提交人为 Svetlana Medvedeva，俄罗斯国民，1986 年 3 月 20 日出生。她声称，俄罗斯联邦侵犯了其根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第一条、第二条(c)、(d)、(e)和(f)项和第十一条第 1 款(b)、(c)和(f)项应享有的权利。来文提交人由律师 Dmitri Bartenev 作为代理人。该缔约国分别于 1981 年 1 月 23 日和 2004 年 7 月 28 日批准《公约》及其《任择议定书》。

1.2 2013 年 10 月 23 日，缔约国请委员会分开审查来文可否受理及案情。2014 年 3 月 14 日，委员会通过任择议定书来文工作组行事，决定依据议事规则第 66 条一并审查来文可否受理及案情。

* 委员会下列成员参加了本来文的审议：艾谢·费里德·阿贾尔、克拉迪斯·阿科斯塔·巴尔加斯、巴基塔·阿尔多萨里、尼科尔·阿默林、马加里斯·阿劳恰·多明格斯、芭芭拉·贝利、尼克拉斯·布鲁恩、路易扎·查拉尔、内尔拉·贾布尔、希拉里·戈贝德玛、林阳子、伊斯马特·贾汉、达莉亚·内拉尔特、里亚·纳达莱亚、狄奥多拉·恩汪科沃、普拉米拉·帕滕、西尔维娅·皮门特尔、比安卡玛里亚·波梅兰兹和邹晓巧。

提交人陈述的事实

2.1 来文提交人在俄罗斯联邦的萨马拉地区生活。2005年，她从萨马拉河航海学院毕业，专业内河和沿海导航，并取得导航员资格（具有大专文凭导航员）。2012年6月1日，她申请萨马拉河客运有限责任公司的操舵员职位。她的申请最初得到该公司副主任的批准。但在6月29日，依据200年2月25日第162号政府条例（其中载有一份因工作条件有害或危险而禁止妇女从事的艰苦岗位和工作清单），她的申请被拒绝。该条例是依据《俄罗斯联邦劳动法》第253条发布的。

2.2 依据第162号条例第十三章第404条，禁止任用妇女担任各类船舶的机械师，也不得让妇女兼任船员和机械师职务。操舵员属于禁止妇女从事的岗位。但根据该条例第1款，如果具备安全工作条件并获得实地评估的确认，雇主可决定是否任用妇女从事这些禁止女性从事的工作。

2.3 2010年开展的一次实地评估认定操舵员岗位不符合安全工作环境要求，因为噪音参数超过了安全水平。依据“工作环境和劳动过程因素：劳动条件分类标准”（国家首席卫生医师2005年7月29日批准的第2.2.2006-05号条例），该岗位的工作条件被划为有害类别。该条例没有具体说明为什么高噪音水平会损害妇女健康。

2.4 因其工作申请被拒绝，来文提交人向法院提出异议，要求法院发布司法命令，迫使该公司建立适合其就业的安全工作环境。她依据的是《宪法》和《劳动法》中的平等规定，并指出《劳动法》特别规定男女同等待遇，禁止在劳资关系中实行性别歧视（第3条）。2012年8月20日，萨马拉斯基亚地方法院撤销了来文提交人的案件，认为争议裁决并未侵犯来文提交人的就业权，因为该决定的用意是保护来文提交人不受有害妇女和损害女性生殖健康的劳动因素的伤害。地方法院援引了宪法法院在一起涉及禁止妇女担任地铁司机助手的案件中秉持的立场（2012年3月22日第617-O-O号裁决）。¹

2.5 地方法院注意到该公司决定专门对所涉工作条件进行特别评估。2012年6月28日，该公司在安装了船舶发动机之后，聘请了一家机构对工作条件进行评估。但在法院审理期间，该评估结果尚未得出，法院认为如果国家卫生监督局评估过关，来文提交人有机会再次申请该职位。

2.6 来文提交人对法院的这项裁决提起上诉，辩称地方法院没有适当审查她最初的诉求，也即迫使该公司建立适合她作为女操舵员就业的工作条件。她还辩称，争议裁决表明，事实上她被禁止行使按照自身所受教育获得就业的权利，因为她是一名导航员，这项资格导致在任何情况下她都必然要在法律和条例视为对妇女有害的工作条件下工作。因此该公司有义务在力所能及的情况下创造这种安全的工作条件。

¹ 2012年3月22日宪法法院第617-O-O号裁决。

但是，法院没有审查该公司是否在这方面采取了积极步骤，也没有审查该公司的工作条件特别评估是否是针对这一目的实施的。

2.7 在上诉审理期间，该公司提供的资料指出，特别评估已经确认操舵员的工作场所属于有害工作环境类别。2012年11月19日，萨马拉地方法院驳回来文提交人的上诉。来文提交人认为，驳回上诉意味着她已用尽可用的有效救济手段。

2.8 来文提交人寻求适用特别救济措施，并向萨马拉地区法院递交撤销原判上诉。2013年3月7日，一项法院决定驳回了该上诉。特别是，法院的裁决认为：

上诉人的理由是，尽管法律就雇主的相应义务做出了规定，但[一审]法院在驳回其诉求时，没有考虑到她请求法院强制被告创建适合其就业的工作条件。本法院不能采纳这一理由。一审法院认定与具体个人签订劳动合同是雇主的权利而不是义务，这一意见是正确的。为帮助实现清单[载于第162号条例]说明1所述的这项权利，对于禁止妇女从事的、应具备工作场所评估确认的安全工作条件的工作和岗位，雇主有权决定是否任用妇女。但是，这些规定并不意味着雇主有义务为女性要求从事的任何工作创建这种安全工作条件。

2.9 来文提交人还指出，没有以她的名义就本来文所涉情况向任何国际调查程序或争议解决程序提出申诉。

申诉

3.1 来文提交人声称自己是受害人，她依据《公约》第一条、第二条(c)、(d)、(e)和(f)项和第十一条第1款(b)、(c)和(f)项享有的权利受到侵犯。

3.2 来文提交人认为，该公司基于法律明确禁止的性别歧视拒绝雇用她。她提出，这种差别待遇具有歧视性，违反了《公约》，而且《劳动法》第253条和第162号条例都没有解释这种全面禁令的理由。按照宪法法院在其2012年3月22日的裁决中给出的理由，这种禁令是为了保护妇女的生殖健康。然而，该禁令适用于所有妇女，而不论其年龄、婚姻状况、生育子女的能力或愿望或其他个人情况。她还提出，就她的情况而言，司法当局把《公约》第四条第2款解释为实行这种保护措施的依据是错误的。第四条的措辞明确表示，它被列入《公约》是为了要求各国帮助妇女实现事实上或实际上的男女平等，铭记男女的不同待遇有时是出于生理上的差异。该条并没有基于男女之间的生物学差异或者妇女怀孕和生育的可能性，对妇女的权利作出限制。第四条第2款没有为限制或约束妇女的人权，包括工作权提供依据，也没有为限制或否定妇女平等享有这些权利的、基于性别的区别对待提供基础。

3.3 来文提交人认为，即使实行这种制度是出于“保护”女性的意愿，上述做法也与考量其是否构成歧视无关。她指出，《公约》要求各缔约国确保雇主采取措施消除对妇女健康的负面影响。即使这种措施不存在或者不可能实行，用专门针对女性的排他性法律防止妇女就业也是不恰当的。职业健康和立法及法律应规定，雇

主有义务为所有员工无论男女提供安全的工作场所，并应当对有害或危险工作环境进行严格管理，以尽最大可能保护男女全体员工的健康。《劳动法》第 253 条和相关条例仅规定妇女不得在某些领域或工作环境中就业，却免除了雇主创造安全工作环境和改善工作条件的责任，因此并不是改善职业健康和提高安全的有效机制。此外，这种排除性规定的范围和用语及其仅针对妇女适用的情况使任何声称其可能有合法的职业健康和安全的说法都难以自圆其说。还不如说，这些因素表明，法律是一系列有问题的性别陈规定型观念和规范的产物。

3.4 来文提交人还提出，《公约》第十一条第 1 款 (f) 项要求缔约国采取一切适当措施消除就业领域对妇女的歧视，以确保在工作条件方面享有健康和安全保障，包括生殖功能保障，但这并不是一概排斥妇女从事某些行业或工作的理由。实际上，这条规定涉及的是妇女在工作条件方面享有健康和保护的保障，而不是国家无视她和所有其他妇女希望从这样的保护中受益的愿望，通过禁止她们进入某些工作场所或从事某些工作来保护妇女生殖功能的权利。在解读第十一条第 1 款 (f) 项时必须考虑到第十一条的其他规定，缔约国有义务确保工作场所和雇主采取必要的积极主动的包容性措施，保护妇女在工作时的健康，包括生殖健康，从而使妇女能够基于平等和非歧视，享有工作权和健康权。该规定并没有为基于性别从法律上区分男女应从事的工作提供依据。此外，第十一条第 1 款 (d) 项规定，缔约国应采取一切适当措施消除就业方面对妇女的歧视，以确保同等价值的工作享有同等待遇。

3.5 来文提交人还认为，国家当局援引健康和法规作为禁止妇女在某些领域就业的理由。某些工作环境可能会潜在地对女性的生殖健康产生不利影响，这一点并无争议，但俄罗斯法律并没有禁止男性在有害工作环境下就业。宪法法院在 2012 年 3 月 22 日的裁决中指出，1996 年 10 月 28 日的卫生条例列举的“对妇女工作条件的卫生要求”，是限制妇女就业的“客观标准”。而与此同时，类似的条例中并没有对男性的工作条件做出限定，尽管其中正式承认某些专业因素可能对男子的健康产生不利影响，包括影响其生殖功能。因此，来文提交人声称，缔约国仅对女性施加禁令，在该领域适用法律法规不一致。这证明国家法律中存在性别偏见和成见，法律规定的保护措施基于这样一种假设，即，女人永远首先是母亲，然后才是雇员。此外，这也与国家的司法裁决一脉相承，同样把“换挡时的噪音水平超过允许标准”作为阻止来文提交人从事操舵员工作的理由。虽然应当由国家当局来确定哪些职业因素对女性的健康有不利影响，但有一点也不能忽视，那就是并没有科学证据证明噪音水平提高会直接或不可逆转地危害来文提交人的生殖健康。该法规没有解释噪音水平提高如何对妇女的生殖或一般健康状况产生负面影响，也没有解释依靠预防措施能否缓解这种影响。

3.6 来文提交人声称，从她的案件中可以明显地看出，法律过度禁止妇女获得某些工作。她说，她有两个孩子，因此根据缔约国关于基本医疗保健的联邦法律，她有权按照自己的愿望接受医学绝育。因此，法律允许她通过绝育手段永久性断绝自己的生殖能力，但与此同时却忽略了她想要获得只是有可能(而且是理论上有可能)

损害而且不会永久断绝其生殖功能的工作的愿望。来文提交人提及委员会的意见，说委员会曾对在事关“妇女招聘、报酬和休假以及在法律上限制妇女但不限制男子”时作出“明目昭彰的不平等”规定的国家法律框架提出批评意见。²来文提交人还提及联合国妇女发展基金 2006 年委托进行的一项研究，该研究得出的结论是，“在不履行《消除对妇女歧视公约》方面，9 个国家中有 6 个国家审查了以禁止妇女从事夜班工作、采矿工作……的方式限制妇女的就业选择的情况……这样的保护主义条款干涉了妇女的自主性，对妇女选择职业和工作施加了不合理的限制”。

3.7 来文提交人声称，结合《公约》第十一条一并解读的第二条明确规定，《公约》要求各国采取必要的立法措施，保护妇女免受雇主实施的基于性别的歧视。第十一条提出的要求包括由雇主采取积极、合理的步骤为妇女提供安全的工作场所。因此，俄罗斯法律应要求该公司对工作环境做出必要的合理调整，通过降低噪声水平或减少女员工在有害噪声环境中工作的时间，使妇女能够安全从事预期的工作。但与此相反的是，法律规定该公司拥有绝对权利来决定是否愿意做出这样的调整。国家法律没有要求雇主做出评估，以确认需做出哪些必要的调整来保护妇女的健康，使妇女能从事被“禁止”的相关职业，并为此采取合理和实际的措施。

3.8 来文提交人指出，国家法院提到一个事实，即拒绝让她成为操舵员是因为船舶换挡时的噪音水平超出允许的标准。由此可见，国家有关部门从来没有考虑过该公司本可以采取的用于减少噪音对她的健康造成的负面影响的任何措施。来文提交人认为，鉴于根据《公约》第二条(e)项，必须采取“一切适当措施”消除对妇女的歧视，因此仅针对负面措施适用反歧视规定将使《公约》提供的各项保障成为空中楼阁。从第十一条第 1 款(b)、(c) 和 (f)项中可以很明显地看出，所谓的适当措施中包括缔约国规范雇主的行为并确保雇主采取积极切实措施的义务。来文提交人认为，缔约国应要求该公司至少以全面评估为基础，采取切实和合理的措施使妇女能够申请获得期望的岗位。

3.9 来文提交人还认为，《公约》第二条(e)项要求各缔约国采取一切适当措施，消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视。此外，委员会重申其判例和一般性建议，也即根据《公约》，各缔约国有义务建立法律保护制度避免私营部门滥用权力。³

² 见委员会关于摩洛哥的结论性意见 (A/52/38/Rev.1, 第一部分, 第 65 段)。另见委员会关于阿尔及利亚 (CEDAW/C/DZA/CO/3-4, 第 38-39 段) 和克罗地亚的结论性意见 (A/53/38/Rev.1, 第一部分, 第 103 段)。

³ 见委员会关于暴力侵害妇女行为的第 19 (1992)号一般性建议, 第 9 段; 关于缔约国根据《公约》第二条承担的核心义务的第 28 (2010)号一般性意见, 第 13 和 19 段; 第 17/2008 号来文, Pimentel 诉巴西, 2011 年 7 月 25 日通过的意见, 第 7.5 段; 第 18/2008 号来文, Vertido 诉菲律宾, 2010 年 7 月 16 日通过的意见, 第 8.4 段; 第 5/2005 号来文, Goekce 诉奥地利, 2007 年 8 月 6 日通过的意见, 第 12.1.4 段; 第 6/2005 号来文, Yildirim 诉奥地利, 2007 年 8 月 6 日通过的意见, 第 12.1.2 和 12.1.5 段。

缔约国的意见

4.1 2013年10月23日，缔约国确认来文提交人曾申请萨马拉河客运公司的操舵员职位，因为认为劳动条件对她有害，因此公司拒绝了她的申请。缔约国指出，《劳动法》第253条限制妇女从事艰苦、危险和/或不健康的职业劳动以及地下工作，但不包括非体力劳动或卫生服务和家务劳动。限制妇女从事的工作条件不卫生和/或危险的行业、职业和工作清单以及妇女抬起和搬动的最大允许重量都经过政府设立的程序的批准，并考虑了俄罗斯社会和劳工关系三方委员会的意见。在提交来文的时候，这个问题属于2000年2月25日第162号条例的管辖范围。前述清单第404条列明了所有类型船舶的机械师职位以及所有类型船队的船员岗位。

4.2 缔约国提出，法院驳回了来文提交人关于该公司与她缔结了一份劳动合同的说法。按照《劳动法》第3条，由联邦法律确定的、因具体工作类别的内在要求而造成的员工权利方面的区别、例外、偏好和限制，以及因国家特别关注需要加强社会和法律保护的人群而造成的这种区别、例外、偏好和限制，不视为是歧视。正如宪法法院通过在2012年3月22日第617-O-O号裁决中宣扬人人安全和健康的权利所指出的那样，《宪法》体现了一项原则，即个人的健康构成最高级别的不可分割的利益，没有健康，其他许多利益和价值将失去意义，因此保护和改善健康是俄罗斯社会和国家的核心职能。这项职能确定了国家的义务，国家有责任保护和改善人民的健康。因此，为了实现宪法规定的权利，劳动关系立法要求设立保护工人健康的一般性规定以及特别考虑到劳动的特点和条件及劳动者身心特征的专门规定。上述规定中包括针对妇女所从事工作的具体内容。

4.3 缔约国表示，在对使用妇女劳动力做出特别限制时，考虑到了工人的身心特征；做出这种限制是因为有必要对妇女给予特别保护，避免她们的身体受到有害生产因素的负面影响，特别是对妇女生殖功能的影响。在对工作环境进行了评估，并评估了这些工作环境对职业女性的身体和生殖功能的影响之后，政府制定了禁止妇女从事的艰苦工作和工作条件有害或危险工作清单。因此，该清单是依据客观标准拟定的，并没有对妇女从事这些工作进行任意限制，是对妇女获得公平工作环境的一种保障。同时，该清单的第404(1)条规定，如果雇主创建安全的工作环境，妇女也可以从事清单上列明的工作；这种安全的工作环境必须由国家劳动和卫生监察部门进行现场评估，并得到其认可。因此，并不是绝对禁止妇女从事清单上列明的工作，而是限制妇女从事这些工作，直到有害妇女身体的各种因素被消除。

4.4 缔约国指出，上述法律规定不能被看作是对妇女的歧视，因为其中并没有限制妇女在适当条件下工作的权利，而且还为保护妇女的工作健康提供了保障。

4.5 鉴于上述情况，缔约国认为该来文不可受理。

提交人对缔约国意见的看法

5. 2014年1月5日, 来文提交人声称, 缔约国只是重复了国家法院的立场, 没有对她在来文中提出的遭受歧视的情况作出答复。

缔约国的补充意见

6.1 2014年2月26日, 缔约国重申其先前提交的意见。缔约国还声称, 根据国际条约, 采取特别措施保护母性不视为是歧视(《公约》第四条第2款)。缔约国提及《消除对妇女歧视宣言》第10条第3款, 指出根据妇女的生理特征采取措施保护从事某些类型工作的妇女不应视为歧视, 并提及国际劳工组织1958年《(就业和职业)歧视公约》(《第111号公约》)第1条第2款, 该款规定基于特定工作的内在要求而做出的任何区别、排除或优惠不应视为歧视。宪法法院在类似案件中声明了上述规定(2012年3月22日第617-O-O号裁决)。该法院曾指出, 实现平等的法律原则不能不考虑到妇女在生育方面的社会作用, 因此国家有义务为妇女建立额外的保障, 包括在劳动关系中提供这种保障, 以保护母性。缔约国提到了《劳动法》第253条, 并指出宪法法院认为该条的用意是保护妇女的生殖健康不受有害生产要素的伤害。缔约国又再次申明, 清单第404(1)条规定雇主可以决定是否任用妇女从事被禁止的工作, 但前提建立了安全的工作环境并通过了现场评估认证。因此, 并不是绝对禁止妇女从事清单上列出的工作。

6.2 缔约国还提出, 根据《刑事诉讼法》第376(3)和377条, 来文提交人本可以自萨马拉地方法院2012年8月20日的判决和萨马拉地区法院2012年11月19日的裁决生效之日起6个月内向最高法院提起撤销原判上诉。此外, 《刑事诉讼法》第391(1)条预见到, 关于驳回她向萨马拉地区法院主席团提起的撤销原判上诉的裁决(2013年3月7日), 她可以向最高法院民事纠纷案件司法局提起上诉(也即请求进行监督审查)。在向委员会呈交来文时(2013年5月14日), 《刑事诉讼法》第376条规定的6个月的上诉期尚未期满, 但来文提交人并未提交这样的上诉。此外, 根据该法第112条, 如果法院认为错过最后期限的理由令人信服, 可以请求恢复上诉期。因此, 来文提交人仍然有机会上诉。缔约国认为根据《任择议定书》第4条第2款, 来文不可受理。

6.3 缔约国进一步提出, 来文提交人只能向该公司申请临时担任操舵员以替换一名休假的员工, 该岗位是为这位休假员工保留的。在一审法院审查来文提交人的上诉时, 那名员工已经结束休假。

提交人的意见

7.1 2014年6月2日, 来文提交人向最高法院提出撤销原判上诉, 但此举并不是她可用的有效救济措施。按照《民事诉讼法》第387条, 作为上诉法院, 如果最高法院确认有严重违反实质性或程序性规范的情形, 并且因没有对这种违反情形予以

补救而导致不能恢复上诉人的权利和合法利益，最高法院可以推翻下级法院的判决。因此这种上诉是一种特别的补救措施。国家法院依据的是宪法法院此前的立场，宪法法院曾认定对妇女就业做出的法律限制符合宪法，因此不是歧视。缔约国辩称，在来文提交人的案件中适用的实体法是正确的，因此没有解释向最高法院提出撤销原判上诉的依据。与此同时，在来文提交人的案件中没有出现可由最高法院予以补救的违反程序情节。因此，向最高法院提起这种撤销原判上诉是没有意义的，不是她可用的有效补救措施。

7.2 来文提交人还提出，从《公约》第四条的措辞中明显可以看出，该条被纳入《公约》是为了促使各国让妇女在事实上或实际上享有与男子一样的平等，同时谨记由于男女在生理上的差异，有时需要区别对待妇女和男子。⁴因此，第四条第2款旨在涵盖有利于妇女的积极和潜在的优惠措施（又称为“特别措施”），通过考虑妇女的生理差异以及怀孕生子的需求，例如制定关于带薪产假的法律，有效促使妇女平等享有自身的权利，包括享有工作权。这项规定并没有以妇女的生理差异或者妇女有可能怀孕生子为由限制妇女的权利，包括限制妇女的工作权。来文提交人还指出，缔约国没有就当局未采取积极措施帮助来文提交人获得其期望的工作的问题提供资料。

缔约国的进一步意见

8. 2014年11月13日，缔约国提到《民事诉讼法》第320、330(1)、376、387、391.1和391.9条的内容。缔约国还提到《公约》第一条中关于“对妇女的歧视”的定义，并重申采取旨在保护母性的特别措施不应视为是歧视。缔约国重申其关于宪法法院2012年3月22日第617-O-O裁决中的结论（见第4.2段）的呈文，以及其先前提交一些资料（见第6.1段）。

提交人的补充意见

9. 2015年1月14日，来文提交人声称，缔约国的意见中没有包含新的论据，她没有进一步的意见并且完全支持自己的初次来文。

委员会需处理的问题和议事情况

审议可否受理

10.1 根据议事规则第64条，委员会须根据《任择议定书》的规定决定来文可否受理。根据议事规则第72(4)条，委员会将在审议来文的案情之前审议来文可否受理。

10.2 委员会注意到，缔约国在其2013年10月23日的意见中对来文的可受理性提出异议，其理由显然是来文提交人的主张证据不足而且没有具体说明《任择议定书》

⁴ 来文提交人援引委员会关于暂行特别措施的第25(2004)号一般性建议。

中规定的依据。委员会注意到，缔约国 2014 年 2 月 26 日和 2014 年 11 月 14 日的呈文都指出，来文提交人本可以向最高法院提起对萨马拉地方法院 2012 年 8 月 20 日的判决和萨马拉地区法院 2012 年 11 月 19 日的裁决的撤销原判上诉，并且她也可以请求最高法院民事案件司法局对驳回其向萨马拉地区法院主席团提起的撤销原判上诉的裁决（2013 年 3 月 7 日）进行监督审查。因此应当宣布来文不可受理。

10.3 委员会回顾说，根据《任择议定书》第 4 条第 1 款，如果委员会确认尚未用尽一切可用的国内补救办法，那么除非补救措施受到不合理的拖延或者补救措施不大可能带来有效救济，否则委员会应当对来文进行审议。在这方面，委员会还注意到来文提交人解释称，向最高法院提出撤销原判上诉并不是一种对她行之有效的补救措施，因为只有在上诉法院认定存在严重违反实质性规范或程序性规范的情节时，上诉法院才可以撤销下级法院的决定，但对于来文提交人的案件，缔约国认为实质性法律的适用是正确的，而且没有出现可由最高法院采取补救措施的违反程序情节。

10.4 委员会认为，依照《民事诉讼法》第 376 条，只有在严重违反对案件结果有影响的实体法规则或程序法规则的情况下，才能在上诉程序中取消或变更司法裁决。委员会还注意到，撤销原判审查似乎主要是质疑下级法院裁决的合法性。与此同时，委员会注意到，来文提交人并没有对这些裁决的合法性提出异议，而是质疑《劳动法》和 2000 年 2 月 25 日第 162 号条例的各项规定与《公约》第一条、第二条(c)、(d)、(e) 和 (f) 项以及第十一条第 1 款(b)、(c) 和(f)项的各项规定不符。因此委员会认为，就来文提交人的案件中指控的侵权行为而言，进一步提出撤销原判上诉并不是一种有效的补救措施。

10.5 委员会指出，根据《民事诉讼法》第 391.9 条，在监督审查程序中，可以把侵犯宪法、公认的国际法原则和规则以及缔约国缔结的国际条约所保障的人权和自由作为撤销裁决的一个理由。委员会注意到，作为缔约国审级最高的法院，宪法法院已经审查了受质疑的这项立法的合宪性问题（见第 2.4、2.10、2.13、4.2 和 6.1 段），宪法法院认定所涉条款与《宪法》并无抵触，而且下级法院的裁决在很大程度上是依据宪法法院的这一立场做出的。委员会认为，对于建议请求最高法院进行监督审查是否将导致评估来文提交人是否曾由于性别原因遭受就业歧视的问题，缔约国没有作出解释。考虑到提供给委员会的资料，委员会认为《公约》第四条第 1 款并未阻止委员会审查来文。

10.6 委员会认为来文提交人的主张在可受理性方面没有问题，并着手审议案情。

审议案情

11.1 根据来文提交人及缔约国提供的各项资料，委员会依照《任择议定书》第 7 条第 1 款对本来文进行了审议。

11.2 委员会注意到，来文提交人声称，她根据《公约》第一条、第二条(c)、(d)、(e) 和(f)项和第十一条第 1 款(b)、(c) 和 (f)项应享有的权利受到侵犯，首先，虽然

最初已选中她担任操舵员，但由于《劳动法》第 253 条和《第 162 号条例》基于性别原因禁止女性从事某些工作，她最终没能获得这份工作。其次，缔约国未能强制雇主采取合理措施创建适合女性的工作环境。委员会还注意到，缔约国不否认来文提交人受到基于性别原因的差别待遇，但上述待遇是国家法律规定的，属于特别措施的一部分，是因为考虑到妇女在体质方面的固有原因也即考虑到女性成为母亲的能力，为了在某些类型的工作中保护妇女而实行的，因此不应将这种待遇视为歧视。缔约国还指出，如果雇主没有为特定工作创建安全的工作环境，而且这种安全的工作环境没有得到安全环境特别评估的确认，那么雇主拒绝聘用妇女从事清单上列出的工作并不是一种歧视。

11.3 委员会忆及，第二条 (d) 项和 (f) 项规定各缔约国有义务废除或修改歧视性的法律法规，停止进行任何直接或间接歧视妇女的行为或做法，确保废止任何法律具有歧视影响或产生歧视结果的法律⁵。委员会认为，为从事危险或艰苦工作的人员提供保护的規定应当旨在保护男性和女性在工作中的健康和安生，同时考虑到男女在特定艰苦风险方面的性别差异。委员会还注意到，《劳动法》第 253 条和 2000 年 2 月 25 日第 162 号条例阻止妇女从事 456 类职业和 38 个工种，并且没有向委员会提交证据证明，将操舵员岗位列入禁止妇女从事的工作清单是因为有科学证据表明该岗位可能有害妇女的生殖健康。委员会注意到，缔约国提到高水平噪音问题，但没有提供任何证据证明这有害于妇女的生殖健康。该委员会认为，出台这样的立法反映出持续存在对男女在家庭和社会中的作用和责任的刻板印象，这种成见延续了妇女作为母亲和妻子的传统角色，给妇女的社会地位以及妇女的教育和职业前景带来了不利影响。委员会还回顾说，在其关于缔约国第八次定期报告的结论性意见中，委员会对清单上列出的禁止妇女从事的职业和工种数量过多表示关切，并建议缔约国审查该清单，以确保其仅出于严格意义上的保护产妇的必要而做出限制，并通过改善工作条件和采取适当的暂行特别措施(CEDAW/C/RUS/CO/8, 第 33-34 段)，推动和促进妇女参与以往禁止其从事的工作。委员会认为，上述法律规定违反了缔约国根据《公约》第二条 (d) 项和 (f) 项承担的义务。

11.4 委员会进一步回顾说，根据第二条 (c) 款，各缔约国必须确保法院有义务适用《公约》中体现的平等原则，并尽最大可能按照《公约》为各缔约国规定的义务解释法律。⁶委员会还忆及，第二条 (e) 项规定各缔约国有义务消除任何公共或私人行为者的歧视，并要求他们为妇女确立与男子平等权利的法律保护，通过各国的主管法庭及其他公共机构，保证切实保护妇女不受任何歧视，并采取一切适当措施消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视。⁷该委员会认为，在本案中，缔约国的法院认为拒绝雇用来文提交人担任操舵员是合法的，但没有对她提出的诉求进行评估，

⁵ 见第 28 号一般性建议，第 31 和 35 段。

⁶ 同上，第 33 段。

⁷ 同上，第 36 段。

即，拒绝雇用她是一种基于性别的歧视，缔约国的法院还认定法律没有规定雇主有义务创建对妇女安全的工作环境。因此，委员会认为，缔约国法院据此纵容私人公司的歧视行为。在这种情况下，委员会认为缔约国没有确保切实实现《公约》和宪法规定的平等待遇原则，没有确保有效保护妇女不受任何基于性别的歧视，因此缔约国违反了其根据与《公约》第一条一并解读的第二条(c)项和 (e)项承担的义务。⁸

11.5 来文提交人声称缔约国侵犯了其依据第十一条第 1 款(b) 项和 (c)项享有的权利，委员会注意到她就此提出了如下理由：拒绝雇用她担任操舵员以及法院维持相关裁决证明她事实上被剥夺了按照自身所受教育就业的权利，因为她是一名导航员，而这项资质导致在任何情况下她都必然要在缔约国视为危险的工作环境下工作。委员会指出，缔约国没有明确质疑上述说法。委员会指出，由于求职被拒，来文提交人陷入了无法通过自身所学专业谋生的境地，给她带来了不利的经济后果。因此，委员会认为现行立法没有确保妇女在与男子平等的基础上获得同等就业机会的权利，包括按照同样的标准选择就业的权利。委员会还注意到，在现行的法律框架下，来文提交人将无法获得符合其学历的同等就业机会，除非雇主决定创建安全的工作环境；而这完全由雇主自由决定是否愿意承担额外的负担，为妇女创造这种安全的工作环境并获得必要的认证。鉴于上述情况，委员会认为，以全面排除性的法律规定为依据拒绝雇用来文提交人，侵犯了她依据《公约》第十一条第 1 款(b) 项和(c)项享有的在同等就业机会以及自由选择职业和工作方面的权利，这意味着来文提交人依据这些条款享有的权利受到了侵犯，而缔约国法院并没有解决这些问题。

11.6 来文提交人声称缔约国侵犯了其依据第十一条第 1 款(f)项享有的权利，在这方面，委员会注意到缔约国的理由是：限制妇女从事的工作条件不卫生和/或危险的行业、职业和工作清单经过了政府设立的程序的批准，并考虑了俄罗斯社会和劳工关系三方委员会的意见。委员会还注意到，缔约国声称在确定对使用女工的特别限制时考虑了工人的身心特征，并且实行这种限制是因为有必要对妇女进行特别保护，以免其身体特别是生殖功能受到有害生产因素的负面影响。缔约国声称，禁止妇女从事的艰苦工作和工作环境有害或危险工作清单是依据对工作环境、工作环境对职业妇女的身体和生殖功能的影响水平做出的一项评估制定的。委员会还注意到缔约国提交的资料显示，该清单第 404 (1) 条规定，如果雇主创建了安全的工作环境，就可以雇用妇女从事清单上列出的工作。

11.7 委员会认为，应结合《公约》第二条和第三条一并解读第十一条第 1 款 (f) 项。根据这些条款的规定，缔约国应提供平等的保护措施以保障男性和女性的生殖功能，并为所有行业创造安全的工作环境，而不是阻止妇女在某些领域就业，把是否创建安全工作环境的问题留给雇主自行决定。当缔约国想要采取有所不同的办法时，必须有确凿的医疗和社会证据证明有必要保护孕/产因素或其他特定的性别因素。委员会认为，列有禁止妇女从事的 456 种职业和 38 个工种的清单违反了缔约国根据

⁸ 见第 28/2010 号来文，R.K.B 诉土耳其，2012 年 2 月 24 日通过的意见，第 8.6 段。

《公约》承担的义务，因为该清单区别对待男子和妇女，它建立在歧视性的刻板印象的基础上，不可能促进妇女就业。此外，在确保工作环境安全的前提下由雇主自行是否雇用妇女从事该清单上列出的工作，这并不符合《公约》的要求，因为雇主没有创建安全工作环境或雇用妇女的义务，即使妇女是最合格的申请人。委员会还注意到，该清单的范围广泛，可能会影响雇主做出的招聘选择。因此，委员会认为，在来文提交人的案件中适用的《劳动法》第 253 条和 2000 年 2 月 25 日第 162 号条例不符合缔约国根据《公约》第十一条第 1 款(f)项承担的义务。委员会认为，依据上述法律规定拒绝雇用来文提交人侵犯了她根据《公约》第十一条第 1 款(f)项享有的在工作条件方面享有与男子同等的健康和安全保障的权利。

12. 按照《任择议定书》第 7 条第 3 款以及上述各项考虑，委员会认为，缔约国侵犯了来文提交人根据《公约》第二条(c)、(d)、(e) 和 (f) 项以及第十一条第 1 款(b)、(c)和(f)项享有的权利。

13. 委员会向缔约国提出了下列建议：

(a) 关于来文提交人：给予与侵犯其权利的严重性相称的充分赔偿和适当补偿，并促进她获得有资格从事的工作；

(b) 一般性建议

(一) 审查并修订《劳动法》第 253 条，定期修订和修正根据第 162 号条例制定的限制妇女从事的职业和部门清单，以确保适用于妇女的限制措施仅限于那些旨在保护生育以及为怀孕妇女和哺乳的母亲提供特殊条件的限制措施，而且这些限制措施不会阻碍妇女就业，不会导致基于性别陈规定型观念向妇女支付报酬；

(二) 在减少清单所列限制或禁止妇女从事的职业的数量之后，通过改善工作条件和采取适当的暂行特别措施，推动和促进妇女从事以前限制或禁止妇女参与的工作。

14. 按照《任择议定书》第 7 条第 4 款，缔约国应适当考虑委员会的意见和建议，并在六个月内向委员会提交书面答复，包括提供与按照这些意见和建议采取的任何行动有关的信息。还请缔约国公布并广为传播委员会的意见和建议，让所有相关社会群体都能够了解委员会的意见和建议。