



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
20 December 2013
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第五十七届会议

2014年2月10日至28日

临时议程^{*}项目6

《消除对妇女一切形式歧视公约》第21条
和第22条的执行情况

各专门机构关于《消除对妇女一切形式歧视公约》在其工作 范围内各领域执行情况的报告

国际劳工组织的报告

摘要

依照《消除对妇女一切形式歧视公约》第22条，消除对妇女歧视委员会请联合国各专门机构就《公约》在其工作范围内各领域的执行情况向委员会第五十七届会议提出报告。

^{*} CEDAW/C/57/1。



一. 导言

1. 劳工组织的一些公约涉及《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 189 项国际劳工组织（劳工组织）公约中，本报告中的信息主要与下列公约有关：

- 《1951 年同酬公约》（第 100 号），已获 171 个成员国批准
- 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），已获 172 个成员国批准
- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 43 个成员国批准

2. 适用时报告提到其他一些与妇女就业有关的公约：

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（妇女）夜间工作公约》（修订本）（第 89 号）和《议定书》

- 《1990 年（妇女）夜间工作公约》（第 171 号）

井下作业

- 《1935 年（妇女）井下作业公约》（第 45 号）

移徙工人

- 《1949 年移徙就业公约》（修订本）（第 97 号）
- 《1975 年移徙工人（补充规定）公约》（第 143 号）

非全时工

- 《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）

家庭工人

- 《2011 年家庭工人公约》（第 189 号）

3. 劳工组织的公约和建议执行问题专家委员会（专家委员会）负责监督已批准的公约的实施情况。该机构由世界各地的独立专家组成，每年召开会议。本报告第二节提交的资料由该委员会提出的意见和直接要求的摘要组成。这些意见是专家委员会在提交大会标准实施问题委员会年度报告中发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接要求用英文和法文印发，在西班牙语国家也用西班牙文印发，没有编制成册，但也公布发表，并于不久之后在劳工组织的监督活动数据库 NORMLEX 中公布。

4. 以下资料简短说明劳工组织监督机构提出的更为详尽的评论。第二节提及的专家委员会相关评论可查阅以下网站：www.ilo.org/dyn/normlex/en/。

5. 应当指出，专家委员会在其评论中常常提到各国政府提交给消除对妇女歧视委员会或联合国其他条约机构的资料，以及这些机构发表的报告。

二. 关于个别国家情况的说明

巴林

6. 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、105、138 和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

7. 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以下公约：

《第 111 号公约》

8. 专家委员会在 2012 年的意见中注意到通过了 2012 年第 36 号法律《私营部门劳动法》(《劳动法》)，该法于 2012 年 9 月 2 日正式生效。委员会注意到，根据其中第 39 条的规定，禁止基于性别、出身、语言、宗教或意识形态的工资歧视。第 104 条规定，如果终止雇用合同是出于性别、肤色、宗教、意识形态、婚姻状况、家庭责任，或女工怀孕、生育或母乳喂养原因，则该终止行为应被视为任意解雇；如果工人提出投诉或正式通知或对雇主发起诉讼，除非该投诉、正式通知或诉讼是缠讼性质的，否则该终止行为也应被视为任意解雇。该条还规定，如果解雇是出于所列举理由之一，法院应下令恢复该雇用合同。此外，第 29 条规定，所有涉及男性就业的条款在类似情况下均应当非歧视地适用于妇女，第 33 条禁止雇主以结婚或休产假为由解雇妇女。

9. 委员会回顾，其在以往的评论中敦促巴林政府采取措施，确保新《劳动法》中包括明确界定并禁止直接和间接歧视的规定，涵盖《公约》第 1(1)(a)条列举的所有理由，涉及就业和职业的各个方面并涵盖包括家庭佣工、临时工和农业工人在内的所有工人。但是，委员会注意到，《劳动法》没有对歧视进行定义，没有体现出禁止间接歧视。尽管禁止工资歧视和歧视性解雇，但《公约》第 1(1)(a)条所列理由并没有全部被包括进来。除了工资和解雇之外，《劳动法》没有涵盖《公约》第 1(3)条的规定，也即保护在获得职业训练、获得就业及特殊职业、以及就业条件方面不受歧视。根据《劳动法》第 2 条的规定，该法不适用于公务员和公法人或家庭佣工及被视为家庭佣工者，例如为雇主或雇主的家庭成员工作的农业工人、保安、保姆、司机和厨师，除了特定的具体条款之外，该法并不包括与歧视有关的规定。委员会请巴林政府提供详细资料，说明其采取了哪些措施确保所有工人，包括《劳动法》禁止歧视条款未涵盖的工人在内，在就业和职业的各个方面不受直接和间接歧视，包括确保其不会因《公约》列举的所有理由在获得就业、职业培训以及就业条件方面受到歧视。委员会还请巴林政府着眼于通过立法充分体现《公约》原则，考虑进一步修订《劳动法》并提供关于其在此方面采取的任何措施的资料。

10. 委员会注意到，新《劳动法》第 31 条规定负责私营部门劳工事务的部长应当就禁止妇女从事的工作颁布决定，这潜在地在更大范围上限制了妇女就业。委员会敦促巴林政府采取措施，确保适用于保护妇女的措施仅限于严格意义上的保护产妇，废止任何阻碍招聘妇女和妇女就业的障碍，撤销任何此类措施。

11. 委员会注意到，在修订《劳动法》的过程中，没有利用这一机会将明确界定和禁止就业和职业中的性骚扰的条款涵盖在内。委员会注意到，巴林政府再次声称《刑法》的规定已足够充分，而且投诉者还可以向劳动部提出歧视申诉。委员会认为，由于性骚扰问题十分敏感、举证困难而且所涉行为的范围有限，因此通过刑事诉讼解决性骚扰问题是不够的。委员会还认为，《劳动法》里的不歧视条款是不充分的，因为其中仅涵盖了工资歧视和终止雇用行为，并没有明确界定和禁止一切形式的性骚扰。委员会再次敦促巴林政府采取措施明确界定和禁止就业和职业中的性骚扰，其中包括交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰。委员会还请巴林政府采取切实措施预防和解决性骚扰问题。

12. 委员会注意到，《劳动法》的不歧视条款并未涵盖一些群体，这些群体主要由移徙工人组成，也即家庭佣工及被视为家庭佣工者，包括农业工人、保安、保姆、司机和厨师。委员会忆及 2009 年 4 月 16 日通过的第 79 号决定第 2 条规定，在不侵犯雇主权利的情况下，外国工人有权根据法律条款或当事人之间签订的劳动合同文本更换雇主。更换雇主的请求必须得到劳动市场管理局的批准(第 5 条)。委员会认为，允许雇主在就业合同中规定更换雇主的限制条件会削弱第 79 号决定的目标，这是因为由于谈判权不平等，移徙工人可能会被迫同意这种条款，再次增加自身的依附性，严重影响其享有劳动权利，使其面临遭受歧视的风险。委员会请巴林政府：(a) 确保有效保护所有移徙工人不因种族、性别、肤色、宗教、政治见解、出身国家或社会出身受到歧视，并确保其能够获得适当的程序和救济；(b) 确保为调整移徙工人变换雇主的权利而通过的任何法规都不会对移徙工人施加条件或限制，增加其对雇主的依赖性，从而增加其遭受虐待和歧视做法的风险；(c) 提供资料，介绍依据第 79 号决定变换了雇主的移徙工人的数量，按照性别、职业和来源国分列（获得雇主同意，未获得雇主同意，以及在工作许可结束之后变换雇主）；(d) 提供资料，介绍劳动市场管理局收到的未经雇主同意而请求变换雇主的申请的性质和数量，按照性别、职业和来源国分列，并介绍被驳回的申请的数量和驳回理由；(e) 继续提供资料，介绍委员会为确定实施该决定的影响及其后续影响而开展的审查的结果。

13. 在 2012 年的直接要求中，委员会注意到巴林政府表示已经建立最高妇女理事会，并在人权和社会发展部成立了两性平等机会股。平等机会股负责与最高妇女理事会协调解决投诉，组织讲习班和培训课程。委员会请政府提供以下方面的具体资料：(a) 最高妇女理事会的任务，该理事会或平等机会股为宣传《公约》相关信息和促进男女之间在就业和职业方面的机会平等而开展的活动或采取的措施以及取得的成果；(b) 委员会或平等机会股收到的投诉的性质和数量及其结果；(c) 长期战略、国家妇女需求融入发展模式、已开展的或已设想的与《公约》原则有关的立法改革，以及所有这些对增加妇女在就业和职业方面的机会的影响；(d) 受益于职业培训的女性和男性各自的人数，包括关于培训类型以及此类

培训如何转化为就业机会的资料；(e)为确保妇女获得更广泛的教育、培训和就业机会（包括在传统的男性主导领域获得机会）而采取的措施。

补充资料

14. 2011 年 6 月，参加国际劳工大会第 100 届会议的工人代表根据《国际劳工组织章程》第 26 条提交了关于巴林未遵守《第 111 号公约》的投诉。其中指控继 2011 年 2 月的巴林事件之后，由于和平示威，要求经济和社会变革并对正在进行的民主化和改革表示支持，包括工运分子、工会成员和工会领导在内的公共和私营部门的 2 000 多名工人遭到停职和包括解雇在内的各种形式的制裁。这份投诉称解雇行为是基于工人的见解、信仰和工会会员身份等理由做出的。这份投诉呼吁国际劳工组织理事会针对基于政治见解和宗教的歧视这一具体指控采取行动。

15. 根据第 26 条，批准同一项公约的会员国、国际劳工大会代表或国际劳工组织理事会在其自身职责范围内，可以对另一个会员国未遵守所批准公约提出投诉。在收到投诉后，理事会可以就后续程序通过必要的决定。如果持续和严重的侵权行为未能得到会员国的有效解决，理事会可以将投诉移交国际劳工组织的最高调查程序——调查委员会。

16. 理事会第 312 届至第 319 届会议就针对巴林的投诉举行了三方讨论。劳工组织还派遣团前往该国，以审查情况并为巴林政府和社会伙伴提供援助。2012 年 3 月，三方代表在巴林就投诉中提出的问题签署一项协议。截至 2013 年 11 月，理事会仍然在审议对巴林提出的投诉的情况。预计理事会将于 2014 年 3 月是否成立一个调查委员会做出决定。

喀麦隆

17. 在劳工组织的相关公约中，喀麦隆已批准第 100 号和第 111 号公约，该国还批准了第 3、29、45、87、97、98、105、122、138、143 号和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

18. 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》

19. 专家委员会在其 2012 年的意见中忆及，《劳工法》第 61(2)条规定，所有工人不论其出身、性别、年龄、地位和宗教信仰，在“同等的工作和技术条件”下获得同等的工资，因此该条款并没有充分反映同值工作同等报酬原则。委员会再次注意到，喀麦隆政府提到了用于修订现有《劳工法》的法案，并指出经过劳动咨询委员会审议的该法案草案修正了《劳动法》第 61(2)条以便与《公约》保持

一致。委员会注意到总理办公室目前正在审查该法案，并相信喀麦隆政府能够在不久的将来证实该法案获得通过并且其新文本中包含充分体现《公约》所确立的男女同值工作同等报酬原则的条款。

20. 在 2012 年的直接要求中，在工作评价方面，委员会请喀麦隆政府鼓励社会伙伴根据男女同值工作同等报酬原则，运用客观的工作评价方法，审查工作的命名法和分类法，并鼓励其以相同方式审查政府内的工作。

《第 111 号公约》

21. 在其 2012 年的意见中，专家委员会注意到劳动咨询委员会已经审议了《劳工法》修订法案，该法案目前正在接受总理办公室的审查。委员会相信喀麦隆政府能够在不久的将来报告通过该法案的案文，并且其中将包含界定和明确禁止基于《公约》所列所有理由的直接或间接歧视的条款，涉及就业和职业的所有方面，包括获得职业培训在内。

22. 委员会多年来一直敦促喀麦隆政府尽快采取具体措施，实施立法改革程序，以废除一些条款，特别是《刑法》和《民法》中的一些条款以及 1981 年第 81-02 号法令，该法令使丈夫有权以家庭和子女利益为由反对妻子工作。喀麦隆政府仅仅表示应当废除这些条款。此外，在预防和阻止暴力侵害妇女行为的法案的进展方面，喀麦隆政府表示，妇女与家庭部正在对此进行审议。因此，委员会有必要重申其要求，并敦促喀麦隆政府立即采取必要措施，确保在立法中废除在就业和职业方面起到歧视妇女效果的条款，并采取具体措施消除关于男女各自在社会中的作用的定型观念和偏见，从而消除妇女就业障碍。委员会希望政府很快能够报告其通过了关于预防和阻止暴力侵害妇女行为和基于性别的歧视的法案。

23. 关于《公约》规定的国家平等政策，委员会回顾，没有任何社会完全不存在歧视，委员会敦促政府尽快采取必要措施制定和实施国家平等政策，包括行动纲领和具体措施在内，以促进机会平等和无差别待遇，不论种族、肤色、性别、宗教、政治见解、出身国家或社会出身，并采取措施解决就业和职业方面的歧视做法。

24. 委员会还注意到，喀麦隆政府的报告未包含对委员会以往评论的任何答复。关于喀麦隆工人总联合会指控一些公司继续宣传基于性别的职位空缺，委员会要求喀麦隆政府提供资料，答复喀麦隆工人总联合会的指控，特别是具体说明劳动监察员是否处理过只面向男性或女性的歧视性就业空缺的例子，并说明在这些情况下采取的任何措施。

25. 喀麦隆工人总联合会指控一些工作和职业被保留给男性或女性，其中的一个案例涉及消防员，委员会提到其以往的评论，其中指出有必要修订 1969 年 5 月 27 日第 16/MLTS 号法令规定的禁止妇女从事的工作清单。委员会忆及，保护妇女的措施必须仅限于保护产妇，并且不得基于对妇女的专业能力及其在社会中的作

用的陈规定型观念，这些观念将妇女限定在特定的工作范围内，委员会敦促喀麦隆政府从这些原则出发，采取必要措施修订禁止妇女从事的工作清单，并采取措施消除实际的妇女就业障碍。

26. 在 2012 年的直接要求中，委员会注意到喀麦隆政府的报告中并未包含对委员会以往评论的答复，因此重申以往的要求。

27. 委员会忆及《刑法》第 347 条对猥亵 16 岁至 21 岁的未成年人做出了规定，但并未涵盖所有在工作场合发生的性骚扰情形，委员会相信喀麦隆政府将采取必要措施，在劳动立法中纳入关于禁止和惩罚性骚扰（包括交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰）的条款。

28. 委员会注意到喀麦隆政府表示其特别侧重于促进年轻人获得教育和职业培训，主要是向女生颁发科学奖学金，委员会要求喀麦隆政府提供关于促进教育和职业培训平等的资料，以及关于此类措施如何在妇女就业方面（特别是在妇女获得更多传统上由男子占据的工作方面）得到体现的资料。

芬兰

29. 在劳工组织的相关公约中，芬兰已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29、87、98、105、122、138、156 号和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

30. 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》

31. 在 2012 年的意见中，专家委员会注意到芬兰政府的报告提到 2011 年男女之间的薪酬相差 17.9%。按绩效支付的薪酬（奖金）对性别薪资差异有影响，特别是在近期的经济衰退期间，议会的就业与平等委员会认为，《男女平等法》(609/1986) 应当更加明确地规定薪酬的定义，包括各种其他形式的薪资在内。委员会还注意到，芬兰政府表示劳动力市场隔离仍然是造成性别薪资差异的主要原因。委员会要求芬兰政府说明在经济衰退的形势下为实施同酬方案所采取的措施，以及此类措施对国家、部门和工作场所等各个层面的影响。

32. 委员会注意到，芬兰政府指出，根据 2008-2009 年的政府调查，发现未能充分遵守起草工作场所平等计划的义务，而且计划和薪资调查的质量需要提高。芬兰政府表示已任命一个三方工作组来审查薪资调查的具体功能和发展需求，该工作组已经于 2012 年 6 月完成工作，并提议更新关于平等计划和薪资调查的培训。委员会请芬兰政府提供关于工作场所平等规划培训的内容及其所取得成果的详细资料。委员会还请芬兰政府进一步提供资料，说明薪资调查对减少私营和公共

部门中的性别薪资差异的影响，包括相关统计数据在内，并说明有多少同酬调查促成了具体的后续行动，包括在发现存在薪资歧视的地方采取的纠正行动。

33. 委员会忆及芬兰专业和管理人员认为联合会表达的关切，也即受过教育的青年妇女比男子更经常获得定期雇用，特别是在公共部门，而获得定期雇用的受过高等教育的妇女在升职方面要比同等教育程度的男子滞后 10 年之久。委员会要求芬兰政府说明如何在间接薪酬歧视的情形下解决女性主要被定期雇用的问题，并查明平等薪酬立法在这方面的差距。

34. 在其 2012 年的直接要求中，委员会注意到，芬兰政府指出“平等薪资，平等和新薪资制度”研究项目进行的分析已于 2010 年底完成，该分析显示，推行新薪资制度为减少性别薪资差异提供的机会有限。委员会要求政府提供关于后续活动或该研究项目相关研究成果的资料。

《第 111 号公约》

35. 在其 2012 年的直接要求中，专家委员会注意到，芬兰政府表示已于 2012 年 6 月通过关于 2012-2015 年《性别平等行动计划》的决议。该《行动计划》旨在减轻教育、职业选择和劳动力市场方面的性别隔离；为了到 2020 年将参与培训和各阶段教育成果方面的关键性别差异减少一半，目前正采取各种积极措施。委员会注意到，芬兰政府表示，为了保证芬兰教育机构制定涵盖其业务的平等计划，芬兰国家教育委员会与平等问题监察员在 2009-2010 年联手完成了“采取措施减少隔离”教育项目。委员会要求芬兰政府说明根据《性别平等行动计划》采取的解决职业性别隔离问题的具体行动。

《第 156 号公约》

36. 在其 2012 年的意见中，专家委员会忆及，促进男性参与养育和照顾子女是芬兰性别平等政策不可或缺的一部分。委员会还注意到，芬兰政府在 2011 年的第一份性别平等报告中阐述的长期性别平等政策的目标之一是更加平等地在父亲与母亲之间分配家事假，为实现工作和家庭兼顾目标而采取的措施包括：(a) 扩大为照顾被抚养子女以外的家庭成员而请假的权利；(b) 增加父亲对家事假的使用；(c) 更多地补偿雇主因雇员抚育子女而付出的成本；(d) 解决不同类型家庭的需求。委员会要求芬兰政府提供关于立法修正育儿假制度的进展情况的资料。

37. 委员会以及《劳动合同法》第 7 章第 9 条似乎主要涉及家事假休假期间被解雇的情况而不是结束休假返回工作时被解雇的情况。委员会要求芬兰政府提供资料，说明相关规定的实际应用情况以及其对休假结束返回工作的工人的能力的影响。

38. 在其 2012 年的直接要求中，委员会注意到，政府指出 2011 年 4 月 1 日生效的《劳动合同法》第 7(a) 条使个人能够放下工作去照顾老一辈和下一辈的家人或

其他近亲。委员会还注意到，政府 2011 年的性别平等报告提到了将休家事假的权利扩大到为照料被抚养子女之外的家庭成员而休假的重要性。委员会要求政府提供资料，说明《就业合同法》第 7(a) 条的实际应用情况，包括相关统计资料（涉及申请休假的男女人数以及获准休假以照顾被抚养子女以外的家庭成员的男女人数）。

39. 委员会注意到，芬兰政府指出有许多灵活的工作时间安排，包括非全时工作、弹性工作制、远程办公、非全时养恤金、工时银行制度以及工作分配。委员会要求芬兰政府提供资料，说明这些安排对工人协调工作与家庭责任的可能性的影响，包括关于利用这些安排的男女人数的统计资料。

伊拉克

40. 在劳工组织的相关公约中，伊拉克已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29、98、105、122、138 号和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

41. 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》

42. 在其 2011 年的意见中，专家委员会忆及有必要修订《劳动法》第 4(2) 条，以充分表述男女同等价值工作同等报酬原则，因为该款仅规定对相同条件下同等性质和同等劳动量的工作支付同等报酬。伊拉克政府以前曾表示，《劳动法》草案第 4 条规定了男女同等价值的工作同等报酬，而且国家咨询委员会将讨论该草案的案文。委员会注意到，伊拉克政府在其最近的报告中没有提到在修订《劳动法》方面的任何进展，只是一般性地声称法律或实践中不存在对男女所从事工作的任何歧视，工作的价值由职业决定。委员会敦促伊拉克政府确保在修订过程中对男女同等价值工作同等报酬原则给予充分的立法表述，而不是将该原则限定为仅针对相同条件下同等性质同等劳动量的工作，并确保该原则适用于所有工人，不论是技术工人还是非技术工人。

43. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到，伊拉克政府表示《劳动法》（1987 年第 71 号法案）第 4 条规定了非技术工人最低工资标准，其中一般性地规定了每位工人挣得的工资都应足以满足该工人及其家庭的基本需求，并能使该工人受益于经济进步成就。关于技术工人，伊拉克政府表示，工资取决于针对特定职业的协议和雇用合同，与经验、技能和工作场所等因素有关。委员会要求伊拉克政府阐明工资调整委员会是否为不同部门或不同职业类别确立了最低工资，如果是这样，则请伊拉克政府提供关于已确立的工资水平的具体资料。委员会还要求政府提供资料，说明其如何在确定技术工人工资时确保男女同等价值工作同等报酬

原则得到适用。此外，由于注意到妇女参与劳动力市场的程度不高，而且集中在少数几个部门，因此委员会要求政府提供资料，说明为增加妇女参与有偿就业以及范围更广泛的工作（包括薪酬较高工作）和部门而采取的所有措施。

44. 专家委员会已收到并在 2013 年 11 月至 12 月的届会期间审查了政府的最新报告。

《第 111 号公约》

45. 在其 2011 年的直接要求中，专家委员会注意到，伊拉克政府表明《劳动法》草案尚未通过。委员会要求伊拉克政府利用修订《劳动法》的机会，将明确界定和禁止直接歧视及间接歧视的规定包括进来，其中应涉及所有工人、就业的各个阶段和职业，并涵盖《公约》第 1(1) (a) 条列举的所有理由。

46. 委员会忆及，现有立法似乎没有针对就业和职业方面一切形式的性骚扰提供充分和适当的保护。委员会注意到，伊拉克政府没有提供任何这方面的资料，只是声称没有提交任何性骚扰投诉。委员会要求伊拉克政府利用修订《劳动法》的机会，将明确界定和禁止就业和职业中的性骚扰规定包括进来，包括交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰在内。委员会还要求伊拉克政府提供资料，说明为预防并解决就业和职业中的性骚扰而采取的切实措施。

47. 委员会注意到，伊拉克政府表示，《劳动法》草案中包括保护女工的条款。该国政府还证实，关于禁止妇女从事特定职业工作的 1989 年第 480 号决议仍然有效。委员会敦促伊拉克政府确保在修订《劳动法》的过程中将关于妇女就业的保护措施严格限定在产妇保护方面，并相应地修订 1989 年第 480 号决议规定的禁令。

48. 专家委员会已收到并在 2013 年 11 月至 12 月的届会期间审查了政府的最新报告。

哈萨克斯坦

49. 在劳工组织的相关公约中，哈萨克斯坦已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29、87、98、105、122、138、156、182 号和第 183 号公约。

劳工组织监督机构的评论

50. 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》

51. 在其 2012 年的意见中，专家委员会忆及，2007 年《劳动法》所载规定的范围不及《公约》原则的范围。第 7(2) 条禁止在行使劳动权方面的性别歧视，第

22 (15) 条规定雇员享有不受歧视的同工同酬权利。委员会敦促哈萨克斯坦政府采取具体措施，修订《劳动法》，使男女同等价值工作同等报酬原则充分产生立法方面的效果，不仅允许类似工作之间进行比较，而且允许完全不同性质的工作之间进行比较。

52. 在其 2012 年的直接要求中，委员会欢迎国家最低工资获得通过，并忆及这是适用《公约》的重要方式。委员会要求该国政府提供资料，说明是否有任何工人群体或部门被排除在最低工资的覆盖范围之外。

53. 委员会忆及，2007 年《劳动法》第 121(1) 条规定，雇员的月工资应取决于雇员的资格，所完成工作的复杂性、数量和质量，以及工作条件，第 125 条规定了确定不同类型工作的资格要求与复杂性的方式，也即以国家劳动部门制定的手册为依据。根据第 22 (23) 条，工人有权依据这些标准获得报酬。委员会要求政府提供资料，说明用来比较不同工作的工作评估方法，包括国家劳动部门手册中规定的任何评估方法，并说明在挑选比较因素、衡量这些因素和进行实际比对时不会有直接歧视或间接歧视。

54. 已要求政府提交报告，该报告应由专家委员会在其 2013 年 11 月至 12 月的届会期间进行审查。

《第 111 号公约》

55. 在其 2012 年的意见中，专家委员会忆及，根据《劳动法》第 186 条第(1) 款和第(2) 款禁止妇女从事的工作清单应当由国家劳动部门与卫生部门商议决定。委员会要求该国政府说明如何确保限制妇女就业的措施严格限定在产妇保护方面。

56. 委员会忆及，2009 年《国家保障男女平等权利和平等机会法》规定了劳动关系、教育和培训方面的性别平等。委员会还忆及，2006–2016 年《性别平等战略》的目标包括：(a) 实行政和立法机构以及决策岗位上的男女代表权平等；(b) 培养妇女的企业家精神，增加妇女在劳动力市场的竞争力。委员会再次要求该国政府提供全面资料，说明 2009 年《国家保障男女平等权利和平等机会法》的实际实施情况以及为实施 2006–2016 年《性别平等战略》而采取的所有措施。

57. 委员会还忆及，《劳动法》第 194 条和第 195 条规定，在子女年满 3 岁之前，养父母可享有带薪假，父母享有无薪保育假，男性和女性可平等享有这一权利。但是，委员会还忆及，《劳动法》第 187 条要求在夜班、加班、出差或轮班的情况下，对于子女不满 7 岁的妇女和抚养不足 7 岁儿童的其他人，必须取得其书面同意。根据第 188 条和第 189 条，只有没有母亲照料子女的情况下，父亲才有权中断工作哺育子女和从事非全时工作。委员会要求该国政府修订《劳动法》第 187 条至第 189 条，使男女享有平等的权利。委员会还要求政府提供资料，说明男性和女性在多大程度上行使了《劳动法》第 194 条和第 195 条规定的权利。

58. 委员会注意到，该国政府已经通过了 2020 年《就业方案》，该方案寻求促进就业机会，为自营职业、失业和较贫困的人提供有补助的培训，并促进农村地区的企业家精神。委员会还注意到，政府表示为解决金融危机采取了一揽子的经济刺激措施，包括地区就业和管理培训战略。委员会请该国政府提供涉及以下方面的资料：(a) 为促进和确保男女在就业和职业方面的机会与待遇平等而采取的具体措施，包括为促进妇女在妇女代表权不足的领域（包括公务员领域）获得职业和就业而采取的措施；(b) 为解决金融危机而采取的措施的影响，包括按性别分列的关于男女参与劳动力市场（公共和私营部门）、经济活动部门和职业群体的情况以及就业状况的统计资料；(c) 说明如何将性别平等原则纳入到 2020 年就业方案等促进就业的方案和措施当中，包括关于已经受益于就业促进措施的妇女人数的统计资料。

59. 已要求该国政府提交报告，该报告应由专家委员会在其 2013 年 11 月至 12 月的届会期间进行审查。

卡塔尔

60. 在劳工组织的相关公约中，卡塔尔已批准第 111 号公约，还批准了第 29、105、138 和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

61. 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》

62. 在其 2011 年的意见中，专家委员会以及，《宪法》（第 35 条）和《劳动法》（2004 年第 14 号法律）（第 93 条和第 98 条）的范围远远不及《公约》原则的范围，因为这些条款并未涵盖基于政治见解、出身国家和社会出身的歧视，仅规定针对特定方面的就业歧视提供保护。委员会要求卡塔尔政府说明在实践中如何针对基于《公约》所列全部理由的直接或间接歧视提供保护，其中涉及获得职业培训和指导，获得就业和特定职业，包括征聘在内，以及全部就业条件。

63. 委员会欢迎该国政府努力改善对受担保制度约束的工人的保护，建立更加有效的投诉和纠纷解决机制，但仍然令委员会关切的是，卡塔尔允许对工人变更担保人的情况施加限制条件并要求工人获得担保人的许可，这继续使工人处于不利境地。因此，委员会要求该国政府提供资料，说明包括国家人权委员会、劳动关系部和人权部在内的部门为解决基于《公约》所列理由歧视移徙工人的问题而采取的措施，包括通过为移徙工人提供可利用和有效的投诉程序以及咨询和法律援助。委员会要求该国政府继续提供资料，说明为允许移徙工人在更换担保人方面享有适当的灵活性而采取的或设想的措施，这些措施可能有助于帮助避免出现移

徙工人易于遭受歧视或虐待的情况。要求该国政府说明在本报告所述期间内成功申请更换工作场所的移徙工人的人数，包括家庭佣工在内，并说明准许这种更换的原因。

64. 委员会注意到 2007 年从事家政服务的工人全部由非卡塔尔妇女构成，而且《家庭佣工法案》仍在拟定之中，因此委员会要求该国政府在法律和实践中采取一切必要措施保护移徙家庭佣工不会基于《公约》所列理由受到歧视，并希望《家庭佣工法案》很快获得通过并与《公约》原则保持一致。

65. 委员会忆及，妇女集中参与特定的培训课程和教育机构，一些课程没有任何妇女报名参加，而其他一些课程的学生却全部是妇女。委员会还忆及，有必要采取更加积极的措施，解决就业广告和雇用中的歧视做法，消除雇主对男女各自适合的特定工作的陈规定型观念，并鼓励妇女申请传统上或者专门由男性占据的职位。委员会注意到该国政府承诺提高妇女对劳动力市场的参与度并努力尽快收集和交流所要求的资料，委员会要求该国政府确保其下一份报告中载有全面的资料，说明为解决广告和雇用方面的歧视做法采取了哪些措施来解决对男女适于从事的工作的陈规定型观念。委员会还要求该国政府说明家庭事务最高理事会针对阻碍妇女晋升到领导职位的障碍开展的研究的结果，并提供资料说明为解决妇女集中参与特定职业和培训课程的问题而采取的全部措施。

塞内加尔

66. 在劳工组织的相关公约中，塞内加尔已批准第 100 号和第 111 号公约，还批准了第 29、87、89、98、105、122、138 号和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

67. 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》

68. 在其 2011 年的直接要求中，专家委员会忆及，《劳动法》第 L. 105 条规定，在同等工作条件、职业资格和成果的情况下，所有工人不论性别都应享有同等工资，但该条没有充分实行《公约》规定的男女同等价值工作同等报酬原则。而且，委员会注意到，《劳动法》第 L. 86 (7) 条规定，集体协议中必须载有关于妇女和年轻人“同工同酬”原则适用程序的条款。委员会要求该国政府采取必要措施，确保将男女同等价值工作同等报酬原则纳入《劳动法》，并相应地修订《劳动法》第 L. 86 (7) 条和第 L. 105 条。

《第 111 号公约》

69. 在其 2011 年的意见中，专家委员会注意到，在实施《国家性别平等与公平战略》的背景下，《选举名单性别均等法》于 2010 年获得通过。委员会还注意到，2009 年 3 月通过了实施 2009–2015 年《国家战略》的计划，该计划中包括增加多项妇女经济权力和自主权（效果 3）的措施，其具体目标包括：(a) 妇女获得生产要素和财政资源；(b) 妇女获得进行经济活动所必需的技术和管理技能；(c) 妇女有更多的时间从事生产活动。在这些措施中，委员会注意到其中首次设想对妇女获得资源和生产要素的情况进行评估，以及对加强积极的妇女的能力的必要性进行评估。委员会还注意到已经设想起草和实施为减轻妇女工作而加强各项设施的计划和方案。委员会要求该国政府提供资料，说明根据《国家性别平等与公平战略》实施与获取资源和生产要素（包括土地和职业培训）有关的措施的情况，并说明这些措施对劳动力市场性别隔离的影响。委员会还要求该国政府提供一切可用的资料，说明为减轻妇女工作而加强各项设施的计划和方案对妇女培训和妇女就业的影响。

塞拉利昂

70. 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，还批准了第 29、87、98、105、122、138 号和第 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

71. 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》

72. 在其 2011 年的直接要求中，专家委员会遗憾地注意到没有收到该国政府的报告，并重申委员会以往的要求。委员会在该国政府的报告中注意到，由于结构性困难和缺乏能力，在劳工组织的援助下拟订的《就业法》草案仍未最终定稿。该国政府还表示，同样的困难还阻碍了政府收集数据、编写调查报告以及进行全国工作评估。

73. 该国政府被要求继续提供关于以下措施的资料：(a) 最终完成正在进行的立法改革，包括男女同等价值工作同酬原则在内；(b) 促进基于工作表现对工作进行客观评价；(c) 通过数据收集、研究和调查来评估《公约》在该国的适用现状。

74. 专家委员会已收到该国政府的最新报告并在 2013 年 11 月至 12 月的届会期间进行了审查。

《第 111 号公约》

75. 在其 2011 年的意见中，专家委员会遗憾地注意到并未收到该国政府的报告。因此，委员会重申其以往的意见，并忆及根据《公约》，塞拉利昂有义务宣布并执行在就业和职业方面促进机会与待遇平等的国家政策，以期消除职业培训、获得就业和特定职业以及就业条件方面的歧视。

76. 委员会忆及，1991 年《宪法》第 7 条至第 9 条确定了国家的经济、社会和教育目标，有可能促进《公约》的实施。《宪法》第 15 条保证受法律平等保护的权利，不论种族、部落、出身地、政治见解、肤色、宗教信仰或性别，第 27 条规定了针对歧视的宪法保护。委员会认为这些条款或许是符合《公约》的国家平等政策的重要组成部分；肯定平等和不歧视原则的条款本身并不能构成这种政策。

77. 尽管认识到政府在巩固和平的过程中面临许多挑战，但委员会鼓励该国政府认真考虑把在法律和实践中实施《公约》作为其促进和平与社会经济稳定的努力的不可分割的组成部分。要求该国政府提供资料，说明为促进和确保平等获得技术职业培训、公共和私营就业以及平等就业条件而采取的或设想的措施。委员会希望该国政府做出一切努力，在不久的将来采取必要行动。

78. 专家委员会已收到该国政府的最新报告并在 2013 年 11 月至 12 月的届会期间进行了审查。

补充资料

79. 2013 年 10 月，劳工组织的治理与三方机制部发布了一份探讨问题的文件，题为“塞拉利昂劳动法改革范围评估”。