



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
10 April 2006  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会

#### 第三十五届会议

2006年5月15日至6月2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

### 联合国各专门机构就公约在其活动范围领域的执行情况提交的报告

#### 秘书长的说明

##### 增编

#### 国际劳工组织

1. 秘书处代表委员会请国际劳工组织（劳工组织）向委员会提交一份有关各国向劳工组织提供的关于在其活动范围领域内执行《消除对妇女一切形式歧视公约》情况的报告，以补充在第三十五届会议将审议的公约缔约国报告所载的情况。
2. 委员会需要的其他资料涉及劳工组织为促进公约的执行所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
3. 本说明所附报告是根据委员会的这一要求提交的。

\* CEDAW/C/2006/II/1。



附件

国际劳工组织的报告

## 目录

|                      | 页次 |
|----------------------|----|
| 一. 导言 .....          | 4  |
| 二. 有关个别国家的情况说明 ..... | 5  |
| 波斯尼亚和黑塞哥维那 .....     | 5  |
| 塞浦路斯 .....           | 6  |
| 危地马拉 .....           | 8  |
| 马拉维 .....            | 10 |
| 马来西亚 .....           | 12 |
| 罗马尼亚 .....           | 13 |
| 圣卢西亚 .....           | 15 |
| 土库曼斯坦 .....          | 15 |

## 一. 引言

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 185 项公约中，本报告提供的资料主要涉及以下公约：

- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》，该公约已经得到 162 个成员国的批准；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》，该公约已经得到 164 个成员国的批准；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》，该公约已经得到 36 个成员国的批准。

在适当的情况下，还会涉及有关妇女就业问题的其他一些公约，其中包括：

### 强迫劳动

- 《强迫劳动公约，1930 年（第 29 号）》
- 《废止强迫劳动公约，1957 年（第 105 号）》

### 童工

- 《最低年龄公约，1973 年（第 138 号）》
- 《最有害的童工形式公约，1999 年（第 182 号）》

### 结社自由

- 《结社自由和保护组织权公约，1948 年（第 87 号）》
- 《组织权及共同交涉权公约，1949 年（第 98 号）》

### 就业政策

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

### 保护产妇

- 《保护产妇公约，1919 年（第 3 号）》
- 《保护产妇公约（修订），1952 年（第 103 号）》
- 《保护产妇公约，2000 年（第 183 号）》

### 夜间工作

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

### 地下作业

- 《地下作业公约，1935 年（第 45 号）》

### 非全时工

- 《非全时工公约，1994 年（第 175 号）》

### 家庭工作

- 《家庭工作公约，1996 年（第 177 号）》

已批准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，该委员会是由世界各国独立专家组成的机构，每年召开一次会议。本报告第二节提交的资料总结了委员会的意见和直接请求。意见为该公约年度报告发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接请求（用英文、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，在劳工组织监督活动 ILOLEX 和劳工标准数据库 APPLIS 公布。

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

至于未批准有关公约的国家，也可能作为 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，向劳工组织提供资料。凡有关的也送上。

## 二. 有关个别国家的情况说明

### 波斯尼亚和黑塞哥维那

#### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在劳工组织的相关公约中，波斯尼亚和黑塞哥维那批准了第 100 和第 111 号公约。该国还批准了第 3、第 29、第 45、第 87、第 89、第 98、第 105、第 122、第 142、第 156 和第 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**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：**在其 2005 年评论意见中，委员会满意地注意到《两性平等法》在国家一级获得通过。该法律特别规定禁止工作和就业中基于性别的歧视，包括“同等工作或同等价值的工作不付给同等报酬和其他福利”（第 8 节）。委员会请政府提供关于执行《两性平等法》的资料以及将男女同值工作同酬原则纳入该实体立法的任何进展情况资料。

除评论意见外，委员会指出通过《两性平等法》正是采用工具协助实施同酬原则的最好时机。因此请政府提供资料，说明有无主动制定或采用工具，包括职务评价，执行公约原则。

**第 111 号公约：**在其 2005 年的评论意见中，专家委员会提及新通过的《两性平等法》，该法的明确目的是管理、倡导和保护两性平等，确保公私领域和所有社会部门机会均等。该法禁止基于性别和性取向的直接和间接歧视（第 1、2 和 3 节）。该法还规定了防止性骚扰和性别歧视的明确任务（第 8 节）并设想了促进平等的政策和方案（第 21 和 23 节）。请政府提供关于执行《两性平等法》的资料。

委员会还注意到该法的规定未禁止“为实现合法的目标比例而采用可客观证明是必要的标准、准则和惯例[原文如此]以及可证明是必要的举措……”（第 3 节）。委员会希望准许例外的规定只适用于同工作特有要求相关的事务，请政府提供关于实际适用该规定的资料。另外，委员会要求得到两个实体的两性平等机构和两性问题中心的运作情况和举措的资料，两者负有监测和监督执行《两性平等法》的关键任务。

**第 122 号公约：**在 2004 年的直接请求中，委员会注意到波斯尼亚和黑塞哥维那的每一组成实体，即波斯尼亚和黑塞哥维那联邦和塞族共和国，都自主负责劳工和就业问题。委员会请政府提供为难以找到工作和维持就业的人，比如妇女、青年人、老工人和残障人，采取的具体培训和安置等措施的资料。

## 塞浦路斯

一. 在劳工组织的相关公约中，塞浦路斯批准了第 100 和第 111 号公约。该国还批准了第 29、第 45、第 87、第 98、第 105、第 122、第 142、第 171、第 175、第 182 和第 183 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**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：**在其 2005 年的评论意见中，委员会重申了原先的意见，委员会满意地注意到通过了《男女同等工作或定为同等价值的工作同等报酬法》。该法按照公约第 1 条(b)款规定，同酬原则是指“同等工作或定为同等价值的工作的报酬不以性别而有任何直接、间接歧视”，将同等价值的工作界定为“男女执行工作，其性质相同或实际上相同或根据客观标准定为同等价值”。为比较起见，该法规定了任务性质、责任程度、资质、技能和资历、同资质相关的要求和进行工作的条件的标准（第 18 节）。

除其评论意见外，委员会还感兴趣地注意到通过了《男女就业和职业培训同等待遇法》（第(205(I)/2002号法），其中规定设立两性平等委员会。注意到两性

平等委员会可以提出或接受投诉，并转递给处理这一案件的首席视察员，委员会请政府提供实际适用该法和执行该法的资料，并说明两性平等委员会处理有关薪酬案件的数量以及取得的成果。

委员会又注意到近几年薪酬差别稳定下来，预计长期趋势是薪酬差别会继续缩小。不过，虽然男女就业率差距在缩小，妇女仍然集中在服务部门（83%），只有 27% 的妇女担任经理人员、专业人员或技术人员的工作。委员会注意到政府采取各种措施促进妇女在劳动市场上机会和待遇均等，请政府提供关于这些措施对减少男女工资差距方面的影响的资料。

**第 111 号公约：**在其 2004 年的评论意见中，委员会感兴趣地注意到塞浦路斯通过了《2002 年男女就业和职业培训平等待遇法》，塞浦路斯首次具有了男女在就业和职业中平等待遇的全面立法。该法禁止基于性别以及基于妊娠、生育、哺乳、产妇或因妊娠和生育而患病的直接或间接歧视。委员会请政府提供关于适用和执行该法的资料。

除其评论意见之外，委员会在其直接请求中又注意到上述法律还禁止作为性别歧视形式的就业和职业中的性骚扰，但是只界定为故意工作环境骚扰，不包括私下交易因素。此外，委员会注意到某些专业活动不包括在该法范围内，因为执行这些工作，性别具有决定性重要意义。这些活动包括就任某些职务，而该职位涉及提供个人性质的服务，比如照顾老年人和残障人。规定主管当局至少每五年参照社会发展情况，审查一次例外规定，决定是否应当保留。希望例外只限于工作特有的需要的事务，委员会请政府提供关于执行这些规定的资料。

委员会还注意到劳动队伍参与率持续存在差距，2002 年妇女为 59%，男子同期为 78.8%。不过委员会注意到妇女在较高技能职业中的就业人数增加，例如，妇女担任共和国审计长、共和国监察员、卫生部长和法律专员等职务，往年这些职务都只有男子担任。但是，委员会还注意到受过高等教育的男女在职业方面存在很大的差别；受过高等教育的妇女大量集中于办事员职业，在立法和管理人员中任职人数很少。因此委员会请政府提供关于采取措施增加妇女参与劳动队伍和便于受过高等教育的妇女获得立法和管理人员的职位。委员会还请政府审查受过高等教育的妇女明显集中在办事员职业中的情况，并提供关于采取措施避免妇女职业性隔离的资料。

**第 175 号公约：**在其 2003 年直接请求中，委员会注意到政府打算颁布一项新的法律，目的是同欧盟关于执行男女获得就业、职业培训、晋升和工作条件方面平等待遇原则的指示（76/207/EEC）相一致。委员会请政府将这方面的任何新发展通知委员会。

委员会还对社会保障立法规定的产妇津贴缴款条件提出评论意见。政府表示有关规定同样适用于全时和非全时雇员，并且根据现有法律，大多数申请产妇津

贴的受雇妇女都符合条件。鉴于普遍观察到大量妇女是非全时工，因此产妇保护同非全时就业者特别相关，委员会请政府收集并提交关于非全时女工因为未能符合资格要求而可能被排除在产妇津贴福利之外的平均比率统计数。还请政府提供关于采取或设想采取举措，确保非全时女工在获得其他产妇保护，例如产假、妇幼保健、调任比较适合的工作、不被解雇和维持收入等方面，得到与全时工相当的待遇的详尽资料。

**第 182 号公约：**在其 2004 年直接请求中，委员会注意到 2000 年《打击贩运人口和对儿童的性剥削第 3(1)号法律》，只禁止为对其进行性剥削或虐待目的贩运 18 岁以下儿童。因此委员会请政府提供关于采取或设想采取举措禁止为劳动剥削目的出售和贩运 18 岁以下儿童的资料。又注意到不保护 16 岁至 18 岁女童和 18 岁以下男童被利用、购买或提供卖淫，委员会请政府提供已经采取或设想采取举措确保禁止这种形式的童工的资料。

委员会又注意到政府表示，由于该国不存在最有害形式的童工，因此没有采取具体的行动方案。这方面，委员会回顾儿童权利委员会及特别报告员表示关切，为性剥削目的贩运儿童以及对儿童进行商业性性剥削仍然是隐蔽的，当局也许不了解，以及塞浦路斯被用作贩运青年妇女，包括未成年人的转运点。又请政府说明设想采取什么步骤确保在塞浦路斯不存在也不发生最有害形式的童工，特别是为劳力或性剥削以及为对儿童进行商业性性剥削而贩运 18 岁以下儿童。

## 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 和第 111 号公约。危地马拉还批准了第 29、第 45、第 87、第 89、第 98、第 105、第 122、第 156 和第 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出意见。**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：**在其 2003 年评论意见中，委员会回顾国际自由工会联合会送交的关于男女工资差别巨大、妇女参与工资较高工作比率低以及妇女在出口加工工业地位不稳的资料。作为回应，政府表示，由于工作涉及的任务，出口加工工业很少有基于性别的工资歧视情况，如果有妇女集中于这一部门的现象，那是因为她们拥有执行任务所需的电动机技能。在这方面，委员会提及政府关于第 111 号公约的报告，其中政府认识到妇女更多受雇于比较不稳定的、工资较低的低技能工作，反映出低级工作“就业女性化”，以及在经济上和社会上低估妇女进行的工作。请政府提供已经采取或打算采取什么举措促进对工作进行客观评估，以便确定工资，确保在经济和社会上不低估主要由妇女担任的工作。

委员会还回顾宪法第 102 条(c)款提及同工同酬，而公约的用词则是“同值工作”，这一概念准许对不同的但是报酬应当相同的工作进行比较。委员会还提



醒政府《劳动法典》第 89 节要求，为评估是否平等而比较的工作，必须是在同一企业执行的工作，这缩小了公约的适用范围。委员会敦促政府采取必要步骤在法律中反映男女工人同值工作同酬的原则。请政府提供关于国际劳工问题三方委员会活动的资料，该委员会应根据委员会的评论举行讨论和提出改革建议。

除其评论意见外，委员会感兴趣地注意到提高女工地位部开展活动，宣传和宣传工作妇女的权利。委员会特别注意到劳动监察员参加了研讨会，并且提到关于非法减少妇女工资的投诉。请政府提供关于这些非法降低工资的资料以及为劳动监察员开设关于实施男女同等价值工作同等报酬原则特别培训课程的资料。

**第 111 号公约：**在其 2003 年评论意见中，委员会注意到计划改革《劳动法典》，增补工作中不得有基于性别、年龄、性取向、民族血统和残障的歧视。注意到改革没有包括公约中列出的其他基础，即肤色、出身国和社会出身，委员会请政府预计修改《劳动法典》第 14 节之二的可能性、以便禁止基于公约列出的所有基础的歧视。

委员会还回顾国际自由工会联合会提供的资料，说明危地马拉普遍存在就业中歧视妇女，尤其是在出口加工部门工作条件很差。世界自由工会联合会还观察到普遍存在性骚扰和体罚，由于雇主恐吓和威胁报复，妇女一般不成立工会。据政府说在出口加工部门违犯工作妇女权利的最普遍的原因是妊娠或哺乳期间被解雇、虐待、非法停职、非法减少工资、不给假期和大批解雇。鉴于上述违犯情况严重，委员会请政府提供已经采取措施取得具体成果的资料或设想采取措施防止和打击劳动市场歧视妇女的资料。

在其同一年的直接请求中，委员会注意到对《劳动法典》关于禁止和惩处性骚扰的修正草案已经送交共和国议会。委员会希望性骚扰的定义包括“赔偿”和“敌意工作环境”的关键要素。委员会又注意到准备进行一项改革，将一切企业防止、避免和惩处工作时性骚扰的纪律措施都包括在内部规则之中。

至于妇女参与劳动市场，委员会注意到公共部门一般很少雇用妇女。在共和国总统办公厅，工作人员 77% 是男性、在内政部 89% 是男性、在其他政府部门趋势相同，虽然不那么明显。又注意到正在讨论一些提高妇女地位的法案和关于这一事项的其他方案，委员会请政府提供关于这些方案和法案的活动和成果的资料，以及关于为鼓励更大比例的妇女参加劳动市场和提高妇女参与负责工作而采取的其他举措的资料。

委员会还注意到在教育改革范围内，全国妇女和女秘书论坛成功地创建了两性平等小组委员会，该委员会参加教育改革咨询委员会会议，结果，提出了将两性平等纳入教师培训主流的建议。请政府提供关于这方面具体进展的资料。

**第 156 号公约:** 委员会 1999 年以来的最新评论意见。请政府在 2006 年提交关于这项公约的报告。同时需要考虑到委员会在其 1999 年直接请求中注意到的下列事态发展和问题:

委员会注意到缺乏关于孩子或家属生病时假期的法律规定, 政府说明似乎没有全国性情况需要通过立法确定这种类型的假期。不过, 政府提及大量集体协议, 改善和扩大了给予假期的制度。因此委员会要求得到这种集体协议的文本和关于采取的促进公约的这项规定的任何其他措施的资料。委员会还希望知道政府是否有意在公共行政部门实施这种假期。

委员会还感兴趣地注意到制定了社区家庭方案和开设了监管儿童日托中心办公室, 并希望不断了解这些活动的进展情况。委员会又注意到《工作妇女的权利和义务手册》中所载信息说, 在有 30 名以上妇女工作的企业或工作场所, 雇主有义务设立托儿中心。委员会要求得到关于实施这一措施的准确资料, 并表示希望意在促进兼顾劳动和家庭责任的举措, 例如托儿服务, 也扩及男子。委员会还请政府送几份对提出上诉的裁决的文本, 以及集体协议或司法裁决, 表示家庭责任不得构成终止就业的合法理由。

## 马拉维

一. 在劳工组织相关的公约中, 马拉维批准了第 100 和第 111 号公约。它还批准了第 29、第 45、第 87、第 89、第 98、第 105、第 122、第 156 和第 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。** 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:** 在其 2005 年的评论意见中, 委员会注意到新公务员职等和薪金结构, 其中包含 18 个职等和薪金等级。政府表明在公务员管理层职位中, 妇女占 14.3%。注意到妇女在管理层职位百分比低, 委员会回顾男女工资差异的原因之一是横向和纵向职业隔离, 将妇女送入工资较低的工作或职业中。因此, 委员会请政府提供关于已经采取或设想采取什么举措, 打破劳动市场隔离的政策, 促进公约原则, 及其对减少男女报酬差距产生的影响的资料。委员会还要求提供关于男子和妇女参与公务员制度不同职等的统计资料, 以及相应的工资水平。

至于农业地区男女工资悬殊问题, 委员会注意到政府说明, 劳动监察员已经担当起使雇主和农村男女了解公约的要求和国家有关报酬平等的法律的任务, 再有农业地区男女之间已经没有工资差异。政府继而声称, 马拉维拥有除农业部门以外、各个部门都适用的两级最低工资体系, 然而在绝大多数农业企业中, 妇女因为有家庭和家务责任, 宁可工作时数少于男子。

委员会强调提倡措施兼顾工作和家庭责任并且男女平均分担家庭责任的重要性，请政府表明是否意图为农业部门确立最低工资，或者采取任何其他适宜的措施，以便在该部门改进适用男女工人同值工作同酬原则。委员会又请政府表明已经采取或设想采取措施，协助农村妇女兼顾的工作和家庭责任，以及促进男女工人之间更为公平地分担家庭责任。

除其评论意见之外，委员会还注意到，在新公务员制度的职等和薪金结构中某些类型的工作一般由妇女或男子主宰，例如“注册护士/助产士、绘图员、司链员、维修工、水手、勤杂工、园丁”等等。委员会回顾，报酬差异往往是职业分级制度中包含男子和妇女主宰职业的结果，这可能有过高或过低评估男子或女子执行的某些工作的后果。委员会请政府说明，它如何确保男女都可进入公务员制度中的一切职业，以及已经或设想采取什么举措，矫正在职等结构中任何工作由妇女主宰和由男子主宰的状况。

**第 111 号公约：**鉴于公务员制度中妇女担任管理层职务的数字很少，委员会在其 2005 年评论意见中注意到政府没有详细提供采取具体举措促进妇女在任职人数少的公务员职位上任职的情况，以及到 2005 年年底如何达到妇女在政治和决策结构中占 30% 的目标。因此请政府表示，已经或设想采取什么举措，实现妇女在公务员制度中总体上增加参与较高职位人数，特别是关于征聘政策和培训政策方面的措施。

至于平等接受教育的机会，委员会注意到政府继续努力矫正男女儿童教育机会悬殊问题。例如，女童参加基本扫盲教育方案等以及协助妇女注册入大学的政策。

委员会还注意到赋予农村妇女经济权力的举措，以及全国女企业家协会和国际社区援助基金会向她们提供优惠贷款。委员会一方面欢迎这些举措，同时也注意到马拉维工会代表大会提供的资料表明，农村妇女面临苛严的贷款条件，而政府则否认有这种情况。委员会请政府关于已经或设想采取什么举措协助农村妇女获得优惠贷款的资料，以及关于任何其他举措以提高农村妇女在生产性就业中机会和待遇均等的资料。

除其评论意见之外，委员会还注意到通过法律禁止就业中的性骚扰，包括私下交易和敌意环境性骚扰。它还注意到保护范围广阔，每一个机构都有按照国家法律自行处理性骚扰的行政机制，全国范围提高关于性骚扰措施的意识，以及雇主和工人组织之间通过政策和集体协议进行合作。委员会请政府提供在实践中适用的相关法律和规章的资料，以及关于处理性骚扰的行政机制的更详尽资料，包括通过这些机制或者通过法庭，或是劳动监察员报告处理性的骚扰事件的数字以及提供的补偿。

委员会一方面欢迎一些女生到非传统的妇女职业培训课程注册，同时也注意到妇女继续集中到男女工作定型观念的秘书和簿记领域学习。委员会回顾根据2000-2005年国家性别政策，政府认识到缺乏事业指导，导致妇女长期选择传统的女性职业。委员会请政府提供关于已经或设想采取何种举措，进一步鼓励妇女考虑接受不很传统或不很典型的“女性”培训的资料，以及从加强妇女获得生产性就业和技能发展着眼，采取的任何其他措施矫正教育方面事实上的不平等的资料。委员会还请提供在促进适用《2000年就业法》关于歧视基础规定方面采取举措的资料。

**第 182 号公约：**在其 2004 年直接请求中，委员会注意到儿童权利委员会对有关贩运儿童事例的指控和缺乏关于该问题的具体政策或方案感到关切。委员会还注意到，根据 2002 年政府和劳工组织/消除童工现象国际方案提出的对马拉维童工的调查，有 500 名以上的儿童是商业性性剥削尤其是卖淫的受害者。这方面，委员会注意到，没有法律禁止使用、购买或提供 18 岁以下的年青人卖淫、用其生产色情物品、或从事色情表演。因此，委员会请政府采取必要措施，在国家立法中禁止这种形式的童工。委员会还请政府提供关于已经和设想采取什么措施，将禁止买卖和贩运年青人扩大到包括 18 岁以下男女儿童的资料。

委员会从马拉维童工调查报告中注意到，所有商业性剥削，包括卖淫，受害者都是女童。卷入性剥削的每 10 个女童中差不多有 7 人失去了双亲之一，或者不知道他们的去向，并且每两人中有一人失去了双亲。委员会请政府表示任何特别关注这些女童，使她们脱离最有害的童工形式。还请政府报告采取了什么有效的和有时间限制的措施，确保这些女童康复和融入社会。

## 马来西亚

一. 在劳工组织的相关公约中，马来西亚批准了第 100 号公约。该国还批准了第 29、第 98 和第 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**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：**在其 2004 年的直接请求中，委员会注意到同值工作同酬缺乏法律参考。此外，无论是《宪法》还是《就业法》或者《工资委员会法》都没有禁止基于性别的报酬歧视。委员会注意到 2001 年即已成立了审查所有劳工法的三方委员会，表示希望该委员会能够提出禁止基于性别的报酬歧视举措，特别是在法律中规定男女工人同等价值工作同等报酬的原则。请政府提供该委员会审查劳工立法工作的详细资料并提供拟议的或通过的任何立法的文本。

委员会又注意到，1986 年国家妇女政策旨在制定法律将妇女纳入发展进程，保护女工，包括防止性骚扰，并制定职务说明以及不论性别确定工资。委员会请

政府提供关于根据国家妇女政策已经和设想采取举措，促进男女工人同等价值工作同等报酬原则的详细资料。

此外，委员会注意到，按照政府提供的统计资料，在国家行政服务的妇女收入在 5 001 令吉以上的只有 6 人，男子有 297 人。请政府提供关于已经和设想采取举措促进女工获得公共部门职等和较高报酬职位的资料。

### 三. 根据“工作的基本原则和权利宣言”后续行动提供的资料

政府在其 2006 年的报告中表示，根据宣言，妇女、家庭和社区发展部正在制定一项国家妇女政策，处理就业中的性别不平等，增加女性参与劳动队伍。

#### 罗马尼亚

一. 在劳工组织相关的公约中，罗马尼亚批准了第 100 和第 111 号公约。它还批准了第 3、第 29、第 87、第 89、第 98、第 105、第 122、第 182 和第 183 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**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：**在其 2003 年直接请求中，委员会注意通过了新《劳动法典》，第 53/2003 号法，已经撤销了全面禁止妇女夜间工作，因此无需再实施公约的这种规定。委员会表示《夜间工作公约，1990 年（第 171 号）》是为一些准备撤销专门针对妇女夜间工作一切限制的国家起草的，同时寻求改善所有夜间工作人员的工作和生活条件。因此委员会请政府有利考虑批准《夜间工作公约，1990 年（第 171 号）》。

**第 100 号公约：**在其 2005 年直接请求中，委员会对于没有把握新通过《劳动法典》（第 53/2003 号法）的时机，对男女工人同等价值工作同等报酬的原则作充分的法律表述。《劳动法典》继续引用狭义的同工同酬概念（第 6(2) 节）。然而，委员会回顾关于男女工人机会均等的第 202/2002 号法要求雇主确保同等价值工作同等报酬。委员会建议修订《劳动法典》以提及男女工人同等价值工作同等报酬，使之同第 202/2002 号法的规定和公约的原则一致。

至于报酬的决定，委员会注意到在私人部门报酬是以集体劳工合同为基础，经雇主和雇员单独谈判确定。请政府提供关于私人部门雇主确定工作价值以便决定工资时使用的方法，以及在集体谈判时如何考虑到男女工人同酬原则的资料。至于公营部门，委员会感兴趣地注意到已经批准了第 749/1988 号总令表 1，该表规定了职务评价的五个客观标准并界定了内容。请政府继续提供关于实际运用该方法的数据，包括使用这种方法对男女雇员所得薪酬水平的影响。

此外，委员会注意到，在 2003 年妇女的薪资平均比男子低 28%。委员会请政府继续提供男子和妇女收入的统计数据，包括说明在私人部门和公营部门男子和妇女所得的数据。



**第 111 号公约:** 在其 2005 年评论意见中, 委员会感兴趣地注意到罗马尼亚继续立法禁止歧视并促进就业和职业平等, 包括:

- 新《劳动法典》(第 53/2003 号法) 第 5 节禁止如何基于性别、性取向、基因特征、年龄、原国籍、种族、肤色、民族血统、宗教、政治选择、社会出身、残障、家庭状况或责任以及工会会员或活动标准的任何直接和间接歧视, 并提供直接和间接歧视的定义。
- 关于男女机会均等的《第 202/2002 号法令》经由《第 501/2004 号法令》修订, 禁止在就业过程所有阶段基于性别的歧视, 并且要求雇主采取某些措施确保不歧视和促进机会均等。
- 《第 27/2004 号法令》引进了新的禁止歧视基础 (年龄、残障、非传染慢性疾病和艾滋病毒感染)、间接歧视定义和受害、仲裁、法律援助以及制裁等规定。

请政府提供实际执行上述立法的资料。

委员会感兴趣地注意到成立了国家男女机会均等署, 主管接受关于两性平等方面的投诉, 进行调研和制定政府政策等等。委员会还注意到前男女机会均等部际协商委员会已经由全国男女机会均等委员会取代, 它由各部和其他中央行政机关的代表、工人和雇主组织的代表以及非政府组织的代表组成。委员会请政府提供关于国家男女机会均等署和全国男女机会均等委员会开展具体活动, 促进和确保男女就业和职业方面机会和待遇均等的资料。

在其同年的直接请求中, 委员会注意到《第 202/2002 号法令》禁止保持私下交易和敌意环境骚扰, 并要求雇主在企业一级采取和执行处理和防止性骚扰的政策。请政府提供关于切实贯彻和执行该法有关性骚扰规定的资料。

委员会从政府提供的 2003 年资料中注意到, 在立法人员、高级官员和管理人员的职业群体中, 妇女任职人数仍然偏低 (31.2%)。至于男子和妇女在不同经济活动部门的参与, 委员会观察到在教育、卫生和社会服务方面妇女高度集中, 而建筑、交通运输和能源部门则仍然由男子主宰。在公共行政方面呈现男子和妇女任职人数较为均衡的趋势。委员会请政府提供关于已经或设想采取什么举措, 克服现存的基于性别的横向和纵向职业隔离, 包括促进男女之间更加平等地分担家庭责任的措施和男女在传统任职人数偏低的领域接受培训和就业的资料, 以及促进妇女获得管理工作的资料。

**第 122 号公约:** 在其 2005 评论意见中, 委员会注意到 2004—2005 年国家就业行动计划和 2004—2006 年国家就业战略的目的之一是反对劳动市场中的歧视。委员会请政府提供关于执行上述文件设想的举措取得成果和进展的资料, 包括社会上弱势妇女求职群体就业状况的资料。

## 圣卢西亚

一. 在劳工组织其他相关的公约中，圣卢西亚批准了第 100 和第 111 号公约。该国还批准了第 29、第 87、第 98、第 105 和第 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**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：**在其 2005 年的直接请求（重申其 2004 年的评论意见）中，委员会询问政府在《就业和职业中机会均等和平等待遇法，2000 年》第 6 节下“报酬”一词是怎样定义如何适用的。

委员会又注意到农业部门集体协议不再为男子和妇女分别设定工资，为了遵守公约原则，最普遍存在歧视工资率的香蕉庄园也已改正。这方面，委员会请政府确认是否还存在任何有关香蕉庄园的歧视性集体协议。

**第 111 号公约：**委员会 2005 年的直接请求重申了早先的评论意见，其中委员会感兴趣地注意到 2000 年《就业和职业机会均等和平等待遇法》已获通过。委员会特别注意到，除了公约所载的禁止直接和间接形式歧视的各种基础之外，该法第 3 节还包含了家庭责任、婚姻状况、妊娠、年龄和残障等基础。

委员会还注意到对于不歧视原则，几项善意的职业资质属于例外，例如任职人的任务是为人提供促进其健康、福利和教育的个人服务，而这种服务由特定性别者提供最有效（第 5(2)(g) 分节）。委员会指出这一分节的措辞可以准许某些职业因为工作固有资质要求之外的原因，成为公约原则的例外。因此委员会请政府提供实际适用这一规定情况的资料。

委员会注意到法令禁止在就业和职业的一切领域，包括刊登招聘广告、职业分类和职业培训中的歧视。回顾在全国各地宣布和促进接受不歧视政策的重要性，委员会请政府提供关于任何已经或设想采取的举措，包括不歧视教育方案等，以推广和执行新的立法的资料。

## 土库曼斯坦

一. 在劳工组织相关的公约中，土库曼斯坦批准了第 100 和第 111 号公约。该国还批准了第 29、第 87、第 98 和第 105 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**专家委员会没有即将提出的意见，因为连续六年一直没有收到 1999 年就应提交的关于第 29、第 87、第 98、第 100、第 105 和第 111 号公约报告。