



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
9 June 2009
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第四十四届会议

2009 年 7 月 20 日至 8 月 7 日

临时议程 * 项目 5

《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

一. 引言

1. 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 11 条的规定。在迄今为止通过的 188 个公约中，本报告提供的资料主要涉及下述三项公约：

- 《1951 年同酬公约》（第 100 号），已获 166 个成员国批准；
- 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），已获 168 个成员国批准；

* CEDAW/C/2009/II/1。



- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 40 个成员国批准。

2. 报告视情况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）

井下工作

- 《1935 年井下作业公约》（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）

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》的执行情况。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）未编制成册，但将予公布。随后，在劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX 公布。

4. 下文简要介绍了资料劳工组织监督机构所作的更为详细评论。第二部分提及的专家委员会相关评论可查询 www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm，而后查询 APPLIS 数据库。

二. 有关个别国家的情况说明

阿塞拜疆

一、在劳工组织的相关公约中，阿塞拜疆已批准了第 100 号和第 111 号公约。阿塞拜疆还批准了第 29 号、45 号、87 号、98 号、103 号、105 号、122 号、138 号、142 号和 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

5. 专家委员会在先前对阿塞拜疆《1999 年劳工法》第 16 条、154 条和 158 条有关规定所提出的评论意见中，指出这些规定没有充分反映同值工作同等报酬的原则。¹在 2008 年评论意见中，委员会还指出，2006 年 10 月 10 日出台的《确保两性平等法》，尤其是第 9 条，未能充分反映《公约》的原则。²委员会强调，“同等价值的工作”对确保男女同等报酬很重要，同等价值的工作不仅仅指男子和妇女做“相同”或“类似”的工作，而且还指他们的工作虽然不同，但却具有同等的价值，也不论他们是否在同一企业。委员会强调，在立法中规定“同值工作同等报酬”原则对确保充分执行《公约》很重要。委员会要求阿塞拜疆政府说明为使其立法与《公约》有关规定相一致而采取的措施。

¹ 第 16 条规定了非性别歧视的原则；第 154 条规定了薪酬的定义，并规定工人工资不得低于最低工资；第 158 条规定，集体协议和就业合同以及雇主和工会达成的共同协议规定的相关情况须规定劳动报酬的方式和制度及费率。

² 第 9 条第 1 款规定，在同等条件下，同一企业中工作以及拥有相同技能的雇员工资应相同。第 9 条第 2 款规定，如果工资、奖金和其他形式的报酬有差别，雇主应在雇员的要求下证明这种差别与雇员的性别没有关系。

6. 委员会在其 2008 年的直接请求中指出，阿塞拜疆的某些行业，男女工资差距仍然很大，差距最大的是石油和天然气生产行业（50.9%）。委员会要求阿塞拜疆政府提供资料说明为缩小男女工资差距所采取的措施，特别是在工资差距最高的一些行业。委员会要求阿塞拜疆政府说明为促进和加强“男女做同值工作获同等报酬”的原则而根据《妇女问题国家行动计划》采取了哪些具体行动。

第 103 号公约

7. 在 2008 年的直接请求中，委员会评论了第 3 条第 2、3、4 款规定的产后假的强制性。《劳工法》第 125(1)条规定，产假天数至少为 126 天（即 18 周），产前休 70 天，产后休 56 天。但是，没有具体规定在实际分娩日期后至少休六周产后假具有强制性，为保护产妇和孩子的健康，在这六周之内，雇主不得要求工人开始工作。此外，如果产妇在预产期之后分娩，该法没有具体规定不得减少产后假天数。委员会注意到，阿塞拜疆政府报告提出，为批准《2000 年保护生育公约》（第 183 号）而开展的筹备工作拟通过这样一条规定。委员会感兴趣地注意到这一情况，要求阿塞拜疆政府及时介绍批准《第 183 号公约》的进展情况。

第 111 号公约

8. 委员会在 2008 年评论意见中感兴趣地注意到阿塞拜疆于 2006 年 10 月 10 日通过并开始生效的《确保两性平等法》，该法旨在消除性别歧视，包括与就业有关的歧视。委员会要求阿塞拜疆政府提供有关该法实施情况的资料，包括为了使人们广泛了解各项规定所采取的措施。委员会还注意到，阿塞拜疆政府在其就业战略（2006–2015 年）中推行了促进两性平等的措施。委员会进一步注意到，《体面工作国家方案》（2006–2009 年）计划批准《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），并制定措施促进协调工作和家庭关系以及创建关爱家庭的工作场所。委员会要求阿塞拜疆政府提供详细资料说明：为确保妇女平等地进入劳动力市场，包括获取从事自营职业的机会而根据就业战略采取的具体措施。委员会还要求阿塞拜疆政府说明审查国家立法的进展情况，以确保有关立法符合在两性平等方面的国际劳工标准。

9. 在 2008 年的直接请求中，委员会要求阿塞拜疆政府提供资料说明《劳工法》、《刑法》和《确保两性平等法》中有关禁止性骚扰规定的执行和实施情况，以及政府为防止工作场所性骚扰所采取的教育措施或提高意识的措施。委员会还强调，必须审查对妇女危险的工作场所和职业清单，1999 年 10 月 20 日就《劳工法》第 241 条所作的第 170 号决定禁止妇女在危险场所工作和从事危险工作。委员会发现这份清单涉及的范围非常广泛，要求阿塞拜疆政府同工人和雇主组织合作审查这些限制的原因，以确保这些限制不超出为保护妇女生殖功能而必须施加的限制，并确保这些限制的依据不是先入为主的假设。

第 122 号公约

10. 在 2008 年的直接请求中，委员会注意到，2005 年 11 月 22 日，阿塞拜疆内阁核准发布关于为在劳动力市场需要社会保护和面临困难的人员实行配额制的条例。这一法律文书涉及的人员包括单亲父母和子女残疾的母亲。

丹麦

一、在劳工组织的相关公约中，丹麦已批准了第 100 号和第 111 号公约。丹麦还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号、138 号、142 号和 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

11. 在 2008 年的直接请求中，专家委员会注意到，2006 年丹麦妇女每小时的平均毛收入比男子少 17%。丹麦政府引用的一份 2004 年男女工资差距报告得出结论认为，工资差距的主要原因是受教育水平和工作经验的差别，男女在公共和私营部门从事的工作也不同。有关社会合作伙伴也得出类似的结论。委员会要求丹麦政府继续提供有关男女工资差距及其原因的资料。

12. 委员会注意到，《同酬法》修正案于 2007 年 1 月 1 日生效，其中规定，有 35 名及以上工人的雇主需提供按性别分类的统计资料，或者编写一份同酬报告和行动计划。委员会注意到，自两性平等委员会 2000 年成立以来，共受理了 12 起违反《同酬法》的案件，其中三起案件中的原告胜诉。委员会要求丹麦政府继续报告该法的执行情况，以及违反该法的任何案件情况。

13. 丹麦雇主联合会和丹麦工会联合会联合制订了新的育儿假权利，委员会对此表示欢迎，但同时指出，丹麦工会联合会和农业领域的雇主协会之间没有达成任何促进农业部门同酬制度的协议。委员会要求丹麦政府提供资料，介绍社会合作伙伴采取了哪些举措促进行业内同等报酬，尤其是农业部门的同等报酬。委员会注意到丹麦政府关于劳动力市场中职业性别隔离的报告，该报告包含一系列建议，并要求丹麦政府继续提供资料，说明为解决男女工资差距潜在原因采取的措施。委员会还要求丹麦政府说明为促进客观的工作评估办法所采取的具体措施。

第 111 号公约

14. 在 2008 年的直接请求中，委员会从丹麦政府提供的资料中注意到女移民的就业率有所提高，但仍然比男性移民的就业率要低。移民的就业率仍然低于丹麦人的就业率。委员会注意到丹麦政府为促进更多的移民和难民进入劳动力市场，根据工人和雇主组织达成的协议采取了一些举措，包括培训课程和提高技能举措。

15. 委员会注意到，丹麦政府提供的资料表明，提交法院审理的有关孕产假和育儿假的性别歧视案件增加了。委员会指出，这表明与生育有关的歧视在丹麦仍然普遍存在，需要采取具体措施加以解决。因此，委员会要求丹麦政府提供更多的资料，说明丹麦采取了哪些措施防止和消除以怀孕、休产假或育儿假为由的歧视性解雇行为而采取的措施。

16. 委员会注意到，2007 年，丹麦提交了一项法案，提议设立一个平等待遇局，以取代其他行政机构，作为负责裁决歧视性案件的中央机构。委员会要求丹麦政府提供资料，说明拟议立法工作的进展情况。

第 182 号公约

17. 在 2008 年会议期间，委员会没有收到丹麦政府的报告。此前，委员会曾注意到，丹麦于 2005 年出台了一项“打击贩运儿童和年轻人的行动计划”，这是“打击贩运妇女行动计划”的修正计划。该计划包括预防措施、受害者的恢复和保护以及起诉。委员会还注意到，丹麦政府表示正在起草一项新的计划。委员会要求丹麦政府提供资料，说明“打击贩运儿童和年轻人的行动计划”的执行情况，特别是为保护、使贩运活动受害者康复所采取的措施。此后，丹麦政府提交了有关报告，委员会将于下届会议期间审议该报告。

几内亚比绍

一、在劳工组织的相关公约中，几内亚比绍已批准了第 100 号和 111 号公约，并且还批准了第 29 号、45 号、87 号、89 号、98 号、105 号、138 号、142 号和 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

18. 没有收到几内亚比绍政府的报告。在先前的评论意见中，委员会注意到几内亚比绍政府表示，国家宪法体现的原则包括同工同酬和同值工作同等报酬。委员会还注意到，非洲商法统一组织《统一劳工法》草案第 31 条和 32 条依法体现了《公约》的规定。鉴于在几内亚比绍该法草案将直接具有法律效力，委员会表示期待该草案的通过。委员会多次要求提供资料说明为了切实落实男女同值工作同等报酬原则所采取的措施。几内亚比绍政府仍然认为不需要采取进一步的措施来达到此目标，委员会对此表示遗憾。委员会要求政府提供的进一步资料包括：为促进和推动实施《公约》各项规定所采取或计划采取的措施；具体的实用资料，使委员会能够评估同酬原则是否适用于男女从事相同或相似以及不同性质工作的情况。委员会还注意到，几内亚比绍政府再次要求国际劳工组织提供技术援助，帮助其开展一项有关职业分类的研究。

第 111 号公约

19. 没有收到几内亚比绍政府的报告。在最近的评论意见（2006 年和 2008 年的直接请求）中，委员会注意到，几内亚比绍政府仍然表示没有制定有关平等的国家政策，委员会对政府表示在法律或实践中不存在歧视的声明表示关切。委员会进一步注意到，非洲商法统一组织《统一劳工法》草案中包含促进男女平等、禁止歧视的规定，这与《公约》有关规定相一致，委员会期待该草案的通过。委员会还强调了确保《公约》各项规定得以充分实施的重要意义。委员会希望几内亚比绍政府能尽一切努力采取措施通过关于机会平等、平等待遇的国家政策，切实落实禁止歧视的立法。委员会还注意到，几内亚比绍没有关于性骚扰的国家立法，因此要求政府提供资料说明已经采取或计划采取哪些措施处理性骚扰问题，如在公共和私营部门开展针对雇员和雇主的教育方案。

第 45 号公约

20. 在 2005 年的直接请求中，委员会指出，根据“修订标准之政策工作组”得出的结论和所提的建议，国际劳工组织理事会决定请《第 45 号公约》缔约国考虑批准最近通过的《1995 年矿山安全与卫生公约》（第 176 号），并宣布废止《第 45 号公约》（见 GB. 283/LILS/WP/PRS/1/2 号文件，第 13 段）。与全面禁止任何女职工从事井下工作的旧规定相反，现代标准强调风险评估和风险管理，并为矿工提供足够的预防和保护措施，不分男女，无论他们在地面还是井下工作。

日本

一、在劳工组织的相关公约中，日本已批准第 100 号公约。它还批准了第 29 号、45 号、87 号、98 号、122 号、138 号、142 号、156 号和 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

21. 在 2007 年的评论意见中，专家委员会注意到标准适用问题会议委员会于 2007 年 6 月开展的讨论，以及会议委员会由此得出的结论。委员会特别注意到，会议委员会敦促日本政府在法律和实践更加积极地促进男女同工同酬的原则。

22. 委员会注意到，根据日本政府提供的资料，男女全职工作人员每小时的工资差距从 2004 年的 31.2% 增加到 2006 年的 32.9%。男女工资差距在制造业（41.4%）、金融及保险业（45.2%）最大，在交通（23.1%）和通信业（28.3%）最小。委员会指出，日本的男女工资差距仍然很大。它特别指出，自 2004 年起，全职工人的小时工资率差距在不断加大。委员会注意到，日本政府计划开展一项男女工资差距原因分析，并要求日本政府提供此项分析的结果以及关于解决其根本原因所采取的行动的资料。

23. 委员会注意到，日本政府预计 2007 年 5 月通过的《非全时工作法》修正案将有助于缩小男女工资差距。委员会注意到，根据修订后的规定，某些非全时工人应被视为等同于全职工人，这表明不得有任何基于工资、教育和培训、福利设施及其他条件的歧视。委员会注意到，日本工会联合会指出，针对非全时工人的歧视仍然存在，许多情况下是基于性别的歧视，新出台的法律只涉及到一小部分非全时工人。委员会要求日本政府提供资料说明：按性别分列的非全时工人比例、非全时工人从修订后的法律保护工人免遭工资歧视条款中所获得的利益，以及是否在考虑扩大这一保护规定的范围以保护更多的非全时劳动力。

24. 委员会重申，《劳工标准法》³ 第 4 条未能充分反映《公约》的原则，因为它没有涉及同值工作同等报酬的内容。在其报告中，日本政府重申其立场，即第 4 条的规定符合《公约》原则的要求，并列举了一个案例：从事不同工作的男女之间存在工资差距，这一情况被认为是歧视，因此违反了第 4 条的规定。工作妇女网络指出，只有一个最终判决是根据《劳工标准法》第 4 条的规定做出的，即女原告的工作与男性工作相比是“同等价值的工作”。该网经重点提到了同酬诉讼程序的时长，认为如果将同工同酬的原则明确写入法律，执行“男女同值工作同等报酬”的原则将会更为有效。

25. 委员会强调，男女同工同酬的原则必然意味着，要在技能、付出、责任或工作条件等客观因素的基础上比较男女从事的工作。委员会指出，如果没有这样的比较，很难知道如何适用同工同酬的原则。委员会要求日本政府采取措施修订立法，将男女同工同酬的原则纳入其中。委员会还回顾了会议委员会的要求，即要求日本政府进一步审查就业管理制度和薪酬制度对妇女收入的影响，以解决工资歧视问题，并要求日本政府说明在这方面采取的措施以及上述审查的结果。

26. 委员会回顾，根据《公约》规定，薪酬方面一切形式的间接歧视应得以解决，它要求日本政府提供有关《平等就业机会法》第 7 条及其《执行条例》第 2 条实施情况的详细资料。委员会要求日本政府继续与工人和雇主组织就间接歧视问题进行磋商，报告任何有关的司法案件，并说明为确保间接歧视的定义为保护人们免遭薪酬方面一切形式的间接歧视所取得的进展。

27. 在职业跟踪系统方面，工会联合会和工作妇女网络指出，在实践中职业跟踪系统仍然被用于基于性别的就业管理。它们还指出，政府发布的平等就业机会指南为此创造了一个良机，因为该指南在每个“就业管理类别”内都限制了“禁止对男子和妇女的性别歧视”的适用范围，其中不包括受雇于不同职业类别的男女之间的比较。委员会指出，《公约》的原则不能仅限于某个公司设立的不同就业类别之内的男子和妇女，委员会要求日本政府提供一份平等就业机会指南以供审

³ 《劳工标准法》第 4 条规定，在工资方面，雇主不得以雇员是女性为由区别对待男女，从而对妇女实施歧视。

查，并提供最新的统计资料，说明职业跟踪系统的使用范围，其中包括不同跟踪领域的男子和妇女人数。委员会要求日本政府应会议委员会的要求进一步审查职业跟踪系统对妇女收入的影响，以解决工资歧视问题，并就审查结果提交报告。委员会还要求日本政府提供有关资料，说明劳工监察员为确定从事不同岗位但具有同等价值工作的男子和妇女遭受工资歧视的情况所采用的具体方法。

老挝人民民主共和国

一、在劳工组织的相关公约中，老挝已批准第 100 号和第 111 号公约（2008 年 6 月 13 日）。它还批准了第 29 号、105 号、138 号和 182 号公约。

二、劳工组织监督机构的评论：

第 100 号和第 111 号公约

28. 由于老挝政府最近才批准了这两项公约，因此委员会还没有发表任何评论意见。依照相关程序，老挝政府将于 2010 年提交第一次报告。

利比里亚

一、在劳工组织的相关公约中，利比里亚已批准第 111 号公约。它还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号和 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 111 号公约

29. 多年来，专家委员会一直要求利比里亚政府提交资料说明它为执行《公约》所采取的措施。在 2008 年评论意见中，委员会在没有收到利比里亚政府报告的情况下，重申其以前的评论。委员会注意到，利比里亚没有制定任何立法或国家政策来执行《公约》，并希望利比里亚政府能尽快提供完整资料，说明为了消除该公约所禁止的基于七种理由的歧视（种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身）明确制定的任何行政、立法或其他措施，并在就业和职业方面促进机会和待遇平等。委员会还要求利比里亚政府提供完整的资料，说明如何在实际当中适用《公约》。现已收到利比里亚政府的报告，专家委员会将于 2009 年 11 月至 12 月召开的会议期间对其进行审查。

西班牙

一、在劳工组织的相关公约中，西班牙已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 3 号、29 号、87 号、98 号、103 号、105 号、122 号、138 号、142 号、156 号和 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

30. 专家委员会在 2008 年的直接请求中指中，关于名为 ISOS 方案（与评估工作和确定工资歧视指标手册有关）的信息技术工具，根据西班牙政府提供的资料，劳动监察部门在使用该方案过程中遇到了一系列实际困难。委员会要求西班牙政府提供有关资料，说明政府为评估工资差距和减少工资差距采取措施的影响执行的其他机制。委员会还要求西班牙政府提供资料，说明为消除男女工资差距而采取的措施，这些措施是政府根据 2004 年社会对话宣言有关规定与社会合作伙伴商定的。

第 111 号公约

31. 在 2008 年的评论意见中，委员会注意到工人委员会工会联合会提交的一份来文。由于西班牙平等部还没有设立妇女参与理事会，也由于许多外国妇女在非正规经济部门工作，她们进入劳动力市场的权利难以得到保障，因此，工人委员会工会联合会对关于在 250 名工人以下的企业采取平权行动的谈判表示关注。委员会将在今后的会议中审查这些事项以及西班牙政府似宜做出的任何评论。

32. 委员会注意到，西班牙政府已采取一系列立法和行政措施促进两性平等，包括 2007 年 3 月 22 日生效的关于男女平等的《第 3/2007 号基本法》。委员会还注意到，在流动工人方面，西班牙通过了法令（TAS/3698/2006 和 TAS/711/2008 号法令），以规范非社区的外国工人在公共就业服务局和职业介绍所的登记注册。委员会要求西班牙政府继续提供有关这些事项的资料，包括根据《第 3/2007 号基本法》达成的集体协议中各项规定的副本，该协议提出了促进平等的措施；并提供工人代表权利的实际执行情况，以便了解平等原则在工作中的施行情况。委员会还要求西班牙政府提供有关统计资料，说明不稳定就业人员中的男女比例。委员会进一步注意到，2008–2010 年劳动和社会保障监察局已制订了一项行动计划，以核实男女平等原则是否有效地在企业中得以应用，在这方面，还发布了《第 2/2008 号指令》。

第 156 号公约

33. 委员会在 2006 年的直接请求中感兴趣地注意到旨在确保男女工人机会切实平等的立法、计划、协议和法院判决。委员会特别注意到，协调家庭生活与工作关系的立法（11 月 5 日的第 39/1999 号法令，规定了采取措施促进协调工作和家庭生活关系；7 月 19 日的第 12/2001 号法令，其中规定通过增加工作岗位和提高工作质量，采取紧急措施改革劳动力市场），这些法律规定，雇用分娩期结束后 24 个月内的失业妇女的雇主可享有定额奖金。委员会还注意到，2001 年 11 月 8 日，核准了家庭支助综合计划（2001–2004 年），该计划的三个战略计划中均包括

协调家庭生活和工作的关系。为落实这些措施，2001 年 11 月 16 日通过了《第 125/2001 号皇家法令》，旨在规范协调家庭生活和工作的法律。此外，还与有关社会合作伙伴一起制定了《良好做法守则》，2003 年 1 月 30 日，在签署《联盟间集体谈判协议》（ANC 2003 年）之后该守则获得批准。第四个平等计划（2003-2006 年）包括 8 个战略领域，领域 7 涉及协调家庭生活和工作的关系，其目标之一是延长育儿假，逐步扩大照顾儿童和受抚养人的服务数量。委员会要求西班牙政府继续提交有关资料，说明为落实《公约》采取的措施，以及在实际当中落实已通过的措施的情况。

34. 委员会注意到，西班牙政府还指出，现行法律赋予非全时工人和全时工人同等权利。委员会要求西班牙政府提供资料，说明从事非全时工作的妇女比例，以及她们是否与全时工人享有同样的就业、培训机会。委员会还注意到，西班牙政府还采取举措支持育儿工作，使家长在工作时能够照料三岁以下的婴儿。西班牙政府表示，这些举措对协调工作和家庭生活的关系至关重要。

瑞士

一、在劳工组织的相关公约中，瑞士已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、45 号、87 号、98 号、105 号、122 号、142 号和 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

35. 在 2008 年的直接请求中，专家委员会注意到瑞士工会联合会提交的评论意见，指出各工会正从监测工资平等的工会活动中首次得出一项不理想的评估结果。工会联合会指出，如果瑞士的工资变化依旧如此缓慢，还需要 30 年的时间实现工资平等。工会联合会进一步指出，到目前为止，很少有企业同意在各工会的协助下开展具有约束力的联合监测工作。委员会注意到，根据瑞士政府的报告，瑞士在制定公共服务部门的工资制度时，使得工资制度在理论上没有任何直接或间接歧视。瑞士政府有一个监测工资制度的系统（Logib），正在起草一份监测指南。委员会要求瑞士政府提供资料，说明 Logib 项目和有关指南的实施情况。委员会还注意到，2008 年 5 月，瑞士联邦委员会出台了一项关于《联邦公共合同法》总修订工作的协商程序，要求参与人必须遵守男女工资平等的原则，这是一个先决条件。委员会要求瑞士提供更多的资料，说明 Logib 项目的实施情况，以及修订《联邦公共合同法》的某些具体情况。

36. 委员会注意到联邦男女平等局编写的一份备忘录。该备忘录旨在根据《平等法》指导法官审理与工资歧视有关的案件。这一领域司法实践的协调统一可缩短申诉程序。瑞士政府表示，工资平等问题是社会合作伙伴希望共同处理的一个优先事项，联邦当局正与他们开展对话，以协助各方在消除由歧视造成的工资差距

方面采取的措施达成一致。委员会要求瑞士政府提供资料，说明为缩小由歧视造成的工资差距，社会伙伴与政府一道采取了哪些措施，并继续提供有关《平等法》实施情况的资料。

37. 委员会注意到，2006 年工资结构调查显示，由于基本工资新有增加，瑞士的薪酬制度日趋多样化。瑞士政府表示，关于工资上涨数额的调查结果还没有允许提供按性别分列的统计数据。2006 年瑞士最新工资结构调查结果表明，从总体上来讲，男女工资差别不断缩小。结果显示，2006 年私营部门和州级公共部门的男女工资差距较 2004 年略有减少。然而，在这两个领域，女性收入分别比男性少 19.1% 和 18.8%。联邦公共部门和社区公共部门中的女性收入分别比男性少 12.9% 和 9.4%。委员会要求瑞士政府提供资料，说明造成男女工资持续有差距的原因，以及为缩小这些工资差距所采取的措施。

第 111 号公约

38. 委员会注意到瑞士政府为提高人们对《平等法》和有关性骚扰规定的认识和适用采取的若干措施。委员会注意到，根据瑞士政府的报告，2007 年 12 月 19 日，一项呼吁给予陪产假的议会干预措施被联邦院驳回。委员会注意到，瑞士联邦委员会认为陪产假应根据集体协议来规定，因此，委员会要求瑞士政府提供资料，说明根据此类协议使用陪产假的工人和部门比例。委员会还要求瑞士政府继续提供资料，说明它与社会伙伴的合作情况以及他们为在企业政策和集体协议中纳入使男女工人能够协调家庭和工作生活关系所做的努力。委员会还要求瑞士政府说明是否在职业培训中实施了一些项目，以鼓励年轻妇女参加培训，从事传统上由男性占主导地位的职业。
