



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
29 May 2012
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第五十二届会议

2012年7月9日至27日

临时议程* 项目6

《消除对妇女一切形式歧视公约》
第二十一条和第二十二条的执行情况

各专门机构关于《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》第二十二条，消除对妇女歧视委员会请各专门机构就《公约》在其工作范围内各领域的执行情况向委员会第五十二届会议提出报告。

* CEDAW/C/52/1。

** 推迟提交。



一. 引言

1. 国际劳工组织(劳工组织)的一些公约涉及到《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条的各项规定。在迄今为止通过的 189 项公约中,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 168 个成员国批准;
- 《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号), 已获 169 个成员国批准;
- 《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号), 已获 41 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国际劳工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)不编制成册,但也公布发表。过一段时间后,将输入劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX。

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参阅 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向消除对妇女歧视委员会或联合国其他条约机构提交的资料,以及这些机构发表的报告。

二. 关于个别国家情况的说明

巴哈马

6. 在劳工组织的相关公约中,巴哈马已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、97、98、103、105、138 和 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项目:

第 100 号公约

8. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到没有收到政府的报告。因此，委员会重复其以前的直接要求，回顾该国《2001 年就业法》第 6 和 2(1) 条提到和界定的“薪酬率”似乎范围窄于《公约》界定的“报酬”一词。专家委员会希望政府将根据《公约》修订这些条款。

9. 委员会回顾，《2001 年就业法》第 6(b) 条比《公约》的要求狭窄，因为它把同值工作的适用限于比较在同一单位进行的工作，或要求相同技能、强度和责任的工作和在类似工作条件下进行的工作。委员会请政府按照《公约》修订立法。

10. 委员会注意到，有资料似乎表明，集体协定中未含有关于同值工作同等报酬的规定。委员会请政府提供资料，说明雇主和工人组织为实现男女同值工作同等报酬采取了哪些措施。

11. 委员会遗憾地注意到，政府的报告对委员会以前的意见没有作出答复，并请政府提供资料，说明(a) 公务员和政府部门确定薪酬的方式，(b) 规定公共和私人部门客观职位评价的协定和政策的例子；和(c) 采取哪些措施提高劳动监察员的能力，以发现和解决同值工作不同酬的现象，并确保告知工人其同值工作同等报酬的权利，并告知其现有的解决争端机制。

第 111 号公约

12. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到没有收到政府的报告。委员会因此重复其以前的直接要求，并回顾《巴哈马宪法》第 26 条禁止法律上的歧视以及公职人员或公共当局基于某些理由的歧视，但没有禁止基于性别的歧视。委员会请政府说明有哪些具体的法律规定，可确保工人能够因遭到公职人员或公共当局基于性别的歧视而获得补救。

13. 委员会回顾其以往的意见，这些意见注意到存在男女职业上的隔离，包括在高级公务人员和管理人员较高职业类别中的隔离。委员会还回顾，尽管毕业于巴哈马技术和职业学院提供的培训课程的妇女人数增加了，但妇女仍然集中于所谓典型的女性职业，如美容、办公室文员和办公系统管理。委员会再次请政府提供详细资料，说明采取了哪些措施，以解决在各类工作中，包括在较高级别工作中的男女隔离问题，并促进妇女参与更广泛的培训课程，包括传统上由男子参加的培训课程，以及取得的成果。

14. 委员会还请政府提供信息，说明劳动部采取了哪些具体措施，以促进和确保就业和职业方面的平等，包括说明劳动监察机构和公共劳动就业交换机构相关活动的信息。它还要求提供信息，说明工业法庭或法院的相关裁决，特别是涉及《就业法》第 6 条的裁决，以及近年来指控就业和教育歧视的举报数目，包括这些举报的结果。

第 103 号公约

15. 在 2008 年的直接要求中，委员会满意地注意到，2003 年对《国家保险(给付和援助)条例》进行了修订，充分落实了《公约》第 3(6)条(如因分娩患病，可延长带薪假)和第 4(1)(6)条(产假现金津贴)。

16. 在 2008 年的直接要求中，委员会回顾其以往的要求，即需要使国家立法符合《公约》第 3(1)(3)条(休产假的权利，强制性的六周分娩后休假)、第 5 条(因哺乳而中断工作)和第 6 条(保护在产假期间免遭解雇)。

第 182 号公约

17. 在 2011 年的直接要求中，委员会遗憾地注意到没有收到政府的报告。因此，委员会重复其以前的直接要求。委员会回顾劳工组织 2002 年进行的快速评估研究，注意到参与某些旅游活动的儿童有卷入最恶劣童工形式的风险，如商业性性剥削。委员会因此请政府表明，是否已采取措施，提高与旅游业直接有关的行动者的认识，例如旅馆业主协会、旅游经营者、出租车司机协会，以及酒吧、餐馆老板及其雇员。

保加利亚

18. 在劳工组织的相关公约中，保加利亚已批准第 100、111 号和 156 号公约。它还批准了第 3、29、45、87、98、105、122、138、182 和 183 号公约。

劳工组织监督机构的评论

19. 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项目：

第 100 号公约

20. 在 2011 年的直接要求中，委员会欢迎 2008 年对该国《防止歧视法》的修订案，该修正案导致同值工作同等报酬的原则适用于所有薪酬，不论就业合同长短或工作时间(第 14(2)条)，并规定产假或育儿假归来的雇员或工人的薪酬率必须与其他工人的薪酬率相同。

21. 委员会从政府提供的统计数据中注意到，2005 年到 2009 年，公共部门的两性工资差距(平均年工资)大幅增加，从 23%增至 35%，而私营部门在同一时期的差距却从 21%降至 19%。委员会注意到，政府提到保加利亚不存在男女薪酬歧视，因为薪酬差异来自于其他因素。委员会因此指出，历史上对妇女社会角色的态度，以及陈规定型的假设，推动了劳动力市场中职业的性别隔离。委员会请政府采取措施，例如对私营和公共部门两性薪酬差距进行研究或调查，研究造成两性工资差距的原因，包括主要由妇女担任的工作和职位是否系统地被低估。此外，委员会注意到公共部门两性工资差距的大幅增加，请政府表明为审查和解决这一问题

采取或设想采取的措施。委员会重申它请求提供信息，说明采取或设想采取哪些措施，以便与雇主和工人组织协作，尤其是在私营部门进行协作，促进采用和发展没有性别偏见的客观职位评价方法。

22. 委员会欢迎劳动和社会政策部与防止歧视委员会缔结协定，规定开展联合行动，以期创造能够减少并消除男女薪酬差距的条件。委员会还注意到关于防止歧视委员会审查工资歧视案件的信息，特别是防止歧视委员会建议在集体协定中明确列入条款，确保按照《防止歧视法》第 14(1) 和 (2) 条遵守同酬原则的决定。请政府表明为遵循防止歧视委员会关于在集体协定中列入同酬原则的决定采取了哪些措施。

第 111 号公约

23. 在 2011 年的意见中，委员会感兴趣地注意到为监测旨在促进罗姆人社区成员平等获得就业、培训和教育的方案和措施而采取的措施。委员会注意到，由一个部门间工作组负责监测“2005-2015 年罗姆人融入社会十年”国家行动计划的执行情况。委员会请政府继续采取具体措施，促进罗姆人的平等机会，特别是在获得就业和教育方面，并就此提供信息，包括关于他们在劳动力市场情况的统计资料。请政府提供信息，说明采取了哪些措施，以促进来自其他族裔、宗教和语言少数群体的个人在公共部门和私营部门平等获得就业和职业的机会，尤其是土耳其裔、说保加利亚语的穆斯林(波马克人)和马其顿裔。

24. 在 2011 年发直接要求中，委员会注意到防止歧视委员会为提高认识所做的努力，提供了关于基本权利的基本知识以及如何向委员会提出举报的说明，并请政府继续提供这方面的信息。

25. 委员会注意到 2008 年 12 月通过了 2009-2015 年促进两性平等国家战略，并请政府提供信息，说明：(a) 为执行国家行动计划和促进两性平等国家战略采取了哪些实际措施，以确保男女在劳动力市场，包括在私人 and 公共部门获得决策和管理职位方面有同等的机会；(b) 为解决性别定型观念，尤其是关于妇女专业能力和志向的假设，采取了哪些步骤；(c) 在通过男女机会平等法案方面取得的进展；和 (d) 在制订和执行促进两性平等措施方面与工人和雇主组织的合作情况。

26. 关于性骚扰问题，委员会请政府表明在工作场所如何确保实际防止性骚扰，包括通过预防措施。委员会还请政府提供信息，说明依据《防止歧视法》第 17 条起诉性骚扰的案件。

27. 委员会注意到该国关于就业局及其地区分局工作中机会平等和不歧视的研究报告，以及提到雇主义务的《防止歧视法》第 24 条。委员会请政府提供详细资料，说明根据第 24 条采取的措施，以及根据平等机会研究报告的结果，采取或设想采取的措施。

第 156 号公约

28. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到没有收到政府的报告。因此，委员会重复其以前的直接要求，并指出立法和集体协定中规定的一些方便兼顾工作和家庭责任的措施只适用有孩子的妇女。委员会回顾，关于妇女对照顾家庭和家务负有主要责任的假设违反《公约》的目标，因此请政府审查有关措施，并确保在平等的基础上向有家庭责任的男女工人提供符合《公约》的措施。

29. 委员会注意到，《保加利亚劳动法》除其他外，禁止基于性别和家庭状况的歧视(第 8(1)款)，并注意到《防止歧视法》除其他外，禁止就业中基于性别、个人状况和婚姻状况的歧视(第 4(1)款)。委员会请政府提供信息，说明法院、劳动监察机构或防止歧视委员会审理的与就业和职业中基于家庭责任的歧视有关的案例及相关补救措施。

30. 委员会注意到，按照《劳动法》，雇主只可以在第 328 款和 330 款中列出的情况下终止雇用合同。委员会请政府证实，对上文提到的禁止基于家庭责任的歧视适用于终止雇用。委员会还请政府说明对歧视性解雇的法律补救，并提供信息说明工人因家庭责任而被解雇的案例。

31. 委员会注意到，2008 年开始实行最多 15 天的陪产假，在此期间可收到相当于平均薪酬 90% 的社会保障补贴(《劳动法》第 163(7)款)。委员会还注意到，第一次在平等基础上对有 2 至 8 岁子女的父母亲提供 6 个月的育儿假，尽管这一育儿假是无薪的，也不提供社会保障补贴(第 167(a)款)。委员会还注意到，向有 2 岁以下子女的女工提供第 163 和 164 款规定的育儿假，但男子只有在母亲同意下才能休这种假。委员会请政府提供详细信息，包括统计数据，说明《劳动法》第 167(a)款规定的陪产假和育儿假的休假情况。委员会还注意到，《劳动法》第 163(7)款规定的陪产假是有条件的，即父亲必须与母亲结婚并住在一起。委员会请政府说明陪产假以婚姻状况为条件的理由。

32. 委员会注意到《劳动法》第 139(2)款和《公务员法》第 16(a)款规定了安排灵活工作时间的可能性。委员会请政府提供更详细信息，说明这些条款的实际应用情况。

33. 委员会注意到，《2008-2015 年保加利亚共和国最新就业战略》旨在全国充分覆盖幼童和其他受抚养家庭成员可获取的照顾。委员会请政府提供统计资料，表明在扩大为幼童和其他受抚养家庭成员提供照顾服务和设施的覆盖方面取得的进展。

第 182 号公约

34. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到，政府称《打击对儿童的商业性剥削行为国家行动计划》直到 2005 年后才生效。然而，政府表明，如其各组织文

件(《2008-2018 年国家儿童战略》以及 2008、2009 和 2010 年国家儿童保护方案)所规定,防止暴力和一切形式的剥削、虐待和贩运儿童行为,以及受害者的保护、支助和重新融入社会,仍然是国家儿童保护局的主要优先事项。委员会请政府提供信息,说明这些措施的影响。

第 183 号公约

35. 在 2008 年的直接要求中,委员会注意到政府提供了以下方面的信息,即《公约》第 6(3) (6)条(对未完成六个月缴款或未得到《强制性社会保险法》覆盖的女工的现金津贴的支付)的实际适用,尤其是对第 32/2004 号《儿童家庭津贴法》的修正。

36. 委员会注意到 2004 年通过对《劳动法》第 307 条的修订,该条限制了对怀孕和哺乳妇女从事危险和艰苦类型工作的禁令,这些工作的名单由劳动和社会政策部和卫生部的一项条例规定。委员会注意到关于怀孕和哺乳妇女健康风险评估安排和程序的信息。委员会感兴趣地注意到,按照 2004 年和 2006 年修订的《劳动法》第 163(1)条的规定,产假的长度从 135 天增加到 315 天。

37. 按照《防止解雇法》第 9 条的规定,在声称为歧视受害者的人证实事实后,被告必须证明没有侵犯待遇平等的权利。委员会请政府解释实际中实施这一规定的方式,因为《公约》第 8(1)条规定,应由雇主承担负担,证明解雇理由与怀孕或分娩及其后果或哺乳无关。

38. 关于缔结雇用合同时要求提供健康证明,委员会再次请政府说明健康证明是否含有与怀孕有关的信息。

圭亚那

39. 在劳工组织的相关公约中,圭亚那已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、97、98、105、138、142 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

40. 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项目:

第 100 号公约

41. 在 2011 年的意见中,专家委员会遗憾地注意到没有收到政府的报告。因此,委员会重申其以前的意见,同时回顾《防止歧视法》(1997 年第 26 号)第 9 条规定,每个雇主有义务对从事同值工作的男女支付同等报酬,而《平等权利法》(1990 年第 19 号)第 2(3)条规定“相同工作或相同性质的工作享受同等报酬”,这没有达到《公约》的要求。委员会仍对上述条款之间的不一致表示关注。委员会注意到这一问题若干年没有取得进展,再次请政府修正立法。

42. 委员会回顾，收到国际自由工会联合会(现称国际工会联合会)的来文，来文就推动和有效执行同酬立法提出了关注。在这方面，委员会注意到，政府称没有出现从事相同工作的男性和女性工人获得不同报酬的案件。委员会感到关切的是，政府报告表明对《公约》原则的范围与含义存在误解，委员会认为，对劳动监察员和法官以及工人和雇主的代表进行同酬原则培训对确保《公约》的实施至关重要。

43. 在 2011 年的直接要求中，委员会重申了其以前的直接要求，同时注意到为若干部门各职类工人确定最低工资的工资令。委员会注意到，一些描述工人职类的用语不是性别中性(如酒吧间男招待(barman)、帮厨女佣(kitchen maid)、男洗衣工(washman)和男维修工(serviceman))，请政府确保使用性别中性用语，以便在确定薪酬时避免性别偏见。委员会又请政府提供资料，说明采取了哪些措施，以确保主要由妇女从事的工作所需的努力、技能和职责的价值在确定最低工资的过程中不被低估。

44. 委员会注意到，政府称集体协议没有具体的同酬条款。委员会回顾，集体谈判为推动按照《公约》原则把客观职位评价作为确定报酬的手段提供了契机，请政府提供资料，说明为寻求工人组织和雇主组织就这一事项进行合作而采取的步骤。

第 111 号公约

45. 在 2011 年的意见中，委员会遗憾地注意到没有收到政府的报告。因此，委员会重申其以前的意见，指出国际工会联合会的来文显示出，妇女在传统上男性占主导地位的工作领域任职人数少，美洲印第安妇女加入劳动队伍的情况差，以及没有处理歧视指控的有效程序。委员会回顾，可靠的统计数据对评估进展具有重要意义，请政府提供按性别分列的统计数据，说明男女、包括美洲印第安妇女在各职业和经济部门的任职情况，以及她们参加职业培训课程的情况，并说明为确保政府控制的政策和计划不强化男女就业和职业角色的定型观念，采取或设想采取哪些措施。

46. 在 2011 年的直接要求中，委员会重申了以前的直接要求，要求提供资料，说明人权委员会、土著人民委员会以及妇女和性别平等委员会的建立与运行情况。

47. 委员会注意到，政府指出性骚扰问题无法求助于法院。委员会鼓励政府提高公众对性骚扰以及对可用的程序和机制的意识。

48. 委员会又请政府提供资料，说明执行“2005-2007 年国家妇女行动计划”的情况。委员会再次注意到女孩的教育成果水平很高，请政府报告如何将其转变为妇女在劳动力市场的成果。

印度尼西亚

49. 在劳工组织的相关公约中，印度尼西亚已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、98、105、138 和 182 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以下项目：

第 100 号公约

51. 在 2011 年的意见中，专家委员会请政府采取步骤，审查和修正包括《劳动力法》(第 13/2003 号)在内的现行立法，以在法律上明确表达男女同值工作同等报酬的原则。

52. 委员会回顾政府 1967 年第 37 号令和农业部长第 418/KPTS/EKKU/5/1981 号令，两条法令载列了男女在就业福利方面完全不同的待遇，委员会还回顾《婚姻法》(第 1/1974 号)第 31(3)条，该条规定丈夫是户主。委员会请政府提供资料，说明为订正或废止第 418/KPTS/EKKU/5/1981 号令采取的措施，并说明就《婚姻法》开展研究的结果和影响，委员会还请政府采取措施，以确保在家庭津贴和就业福利方面不存在实际对妇女的直接歧视或间接歧视。

53. 在职业性别隔离方面，委员会请政府提供资料，说明三方工作队为传播 2005 年政府发布的《平等就业机会准则》采取的措施。委员会请政府提供资料，说明为改善妇女在各级获得更广泛就业机会而采取或设想采取的措施。

54. 在 2011 年的直接要求中，委员会就《劳动力法》中界定“工资”的第 1(3)条，请政府提供具体资料，说明“其他形式的报酬”包括什么内容，并请政府说明其如何确保在实际中同值工作同等报酬原则适用于各种形式的报酬。

55. 委员会回顾，关于最低工资的劳工部长第 PER-01/MEN/1999 号条例，以及关于国家工资委员会程序问题的国家工资委员会第 01/DEPENAS/XII/2006 号决议，似乎都没有规定具体方法以确保确定部门最低工资的标准不带有性别偏见。委员会请政府提供资料，说明国家工资委员会为制定国家薪酬制度采取或设想采取的各项措施，并请政府说明如何通过这些措施促进男女同值工作同等报酬的原则。

56. 在客观职位评价方面，委员会请政府说明采取或设想采取哪些步骤，以推动劳动力和移民部长第 KEP-49/MEN/IV/2004 号令规定的客观职位评价方法，并说明如何利用《平等就业机会准则》，推动客观职位评价方法和在确定工资方面使用客观标准。

57. 委员会注意到，政府发布了旨在促进消除工作场所性别歧视的准则。委员会还注意到，劳动监察部门开展了提高公众认识活动。委员会注意到，政府没有提

供基于性别原因的工资歧视案件的资料，请政府提供具体的文件资料，说明为提高劳动监察员、工人和雇主及其组织对同值工作同等报酬原则的认识采取或设想采取的措施。

第 111 号公约

58. 在 2011 年的直接要求中，委员会回顾，《劳动法》既没有具体说明歧视理由，也没有对直接歧视和间接歧视做出定义。

59. 委员会注意到，政府与社会伙伴合作制订的性骚扰问题准则已通过第 SE.03/MEN/IV/2011 号通知发表。委员会请政府提供资料，说明采取或设想采取哪些步骤，修正《劳动法》或通过其他法律，以便在就业和职业中禁止交换型性骚扰或敌意工作环境型性骚扰，并使工人受到保护。

60. 在获得就业和职业、职业培训以及教育机会方面，委员会请政府说明与社会伙伴合作采取了什么措施，以解决职业隔离并促进妇女获得报酬较高的职位和更广泛的职业机会。委员会注意到，政府表示希望在数据收集方面获得劳工组织的援助，请政府采取必要步骤，以确保得到这样的援助。

第 138 号公约

61. 在 2010 年的意见中，委员会注意到劳工组织的雅加达报告，报告引述的一项研究表明，68%的家庭佣工调查对象表示在工作中受到精神虐待，93%遭受过人身暴力，42%遭受过某种形式的性骚扰或虐待。委员会对家佣童工继续受到剥削表示严重关切。因此，委员会敦促政府采取必要步骤，确保作为紧急事项通过拟议的保护家庭工人法。委员会又请政府采取措施解决家佣童工的情况，并提供资料说明所实现的成果。委员会就第 182 号公约提出了类似的意见。

牙买加

62. 在劳工组织的相关公约中，牙买加已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、97、98、105、122、138 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

63. 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项目：

第 100 号公约

64. 在 2011 年的意见中，委员会注意到，政府称仍在对 1975 年《就业(男女同酬)法》进行审查，委员会再次敦促政府修改该法第 2 条，因为该条提到“相似”或“大致相似”的工作要求，因此，在立法上没有充分表达“同值工作”的概念。

65. 在 2011 年的直接要求中，委员会请政府提供资料，说明采取了什么措施，通过旨在推动妇女平等获得各种职业和经济部门机会的政策，推动《公约》的实施，并说明男女在所涉各种工资级别和职业中的分布，以便委员会能够评估《公约》的原则通过集体协议得以实施的范围。

66. 在客观职位评价方面，委员会请政府说明其如何在公务员制度中确保男女同值工作同等报酬，阐明公务员制度使用的业绩管理考核体系是否以确定薪酬为目的对职位进行分析和分类，并描述为该目的采用的方法和标准。

第 111 号公约

67. 在 2011 年的直接要求中，委员会回顾，性别没有被列入国家《宪法》第 24 条禁止的歧视理由。委员会请政府采取步骤，通过明确界定并禁止直接歧视和间接歧视的规定，至少涵盖《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包括所有工人。委员会又请政府提供资料，说明《宪法》修正法案的进展，以及按照妇女事务局的倡议，为修正有性别偏见或过时立法采取的措施。

68. 委员会注意到，政府指出，牙买加政府内阁办公室已审查并修改了性骚扰问题政策草案，该草案将联合提交内阁批准，并为制订性骚扰法律提出条款和规定。委员会又注意到，为筹备实施政策采取了措施，包括举办培训和宣传讲习班。委员会还注意到，妇女事务局继续提供有关性骚扰问题的培训与宣传课程，特别是针对牙买加警察部队和其他关键利益攸关方的成员。

69. 委员会欢迎在 2011 年 3 月 8 日发布了促进性别平等的国家政策。委员会注意到，为促进该政策采取了各种措施，包括举办性别平等主流化的培训和宣传，以及在公共部门设立性别平等问题协调中心。委员会请政府继续提供资料，说明国家性别问题政策在私营部门和公共部门产生的影响，特别是该政策如何解决劳动市场的横向和纵向性别隔离问题。委员会又请政府提供统计资料，说明妇女在私营部门和公共部门的管理与决策职位等不同职类任职的人数。

70. 委员会回顾人力就业和资源培训信托机构/国家培训机构提供各种非传统技能培训方案，请政府继续提供资料，说明受训妇女的人数，以及在接受该机构培训后能够就业的参加者比例。

第 97 号公约

71. 在 2007 年的直接要求中，委员会注意到 2005 年和 2006 年按原籍国分列的工作许可证申请统计表，以及这两年按职类和性别分列的各月在北美就业的牙买加工人人数统计表。委员会请政府继续提供资料，说明按性别、原籍和就业部门分列的移民流入和流出情况，并说明劳动监察部门的相关活动。

墨西哥

72. 在劳工组织的相关公约中，墨西哥已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、105、142 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

73. 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项目：

第 100 号公约

74. 在 2011 年的评论意见中，专家委员会注意到墨西哥政府表示，虽然没有为了列入同值工作同等报酬原则而对《联邦劳动法》进行修订，但 2009 年通过了《墨西哥男女工作平等标准》(NMX-R-025-SCFI-2009)，该标准确定了雇用工人及其服务的组织若想获得证明其劳工做法符合男女平等和不歧视原则的认证和标签所必须满足的条件。

75. 在这方面，委员会注意到，虽然该标准的通过促进了对男女平等原则的遵守，并表明在同值工作同等报酬原则方面取得了进展，但是否把“可比较的工作”概念与“同值工作”混为一谈，并不明确。此外，所述标准并不具有普遍适用性，而只针对希望获得认证的组织，因此，从这个角度来看，适用性可能比较有限。

76. 关于男女工资差距，委员会请政府对男女工资差距的原因进行研究，并采取积极措施，更有效地解决工资差距的结构性原因。

77. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到《2007-2012 年国家发展计划》和《2009-2012 年国家男女平等方案》，请政府继续提供资料，说明该方案的影响。

78. 委员会请政府采取必要的措施，以制定客观的职位评价办法。

第 111 号公约

79. 在 2010 年的评论意见中，委员会回顾以前曾要求政府提供资料，说明对出口加工区中的歧视做法进行监测的机制，以及向地方和联邦和解和仲裁委员会或法庭投诉基于性别歧视的情况。委员会注意到，政府表示，没有关于出口加工区普遍存在歧视妇女做法的资料，也没有对出口加工企业基于性别的歧视提出申诉的资料。委员会回顾，这些问题多年来得不到解决，2006 年标准适用问题会议委员会曾审查这些问题，尤其是要求孕检才能获得或保持就业的问题，以及让孕妇面临困难或危险的工作条件以迫使她们辞职的做法。委员会关切地注意到这些歧视性做法，并请政府采取必要措施进行调查，有效地解决出口加工区对妇女的歧视问题。

80. 委员会注意到，2010 年 3 月 18 日，对《联邦劳动法》各项规定进行修订的法令草案已提交国会审议，该法令草案禁止雇主要求女工证明没有怀孕才能获得

和保持就业或获得提升，禁止雇主以怀孕、婚姻状况改变或需要照顾孩子为由开除女工。众议院劳工和社会保险委员会正在对这项改革进行审议。委员会要求政府提供资料，说明《联邦劳动法》修订的进展情况。

81. 委员会回顾其以前的评论请政府：(a) 确保依照《联邦劳动法》提出性骚扰投诉不会导致受害人失去工作，并实施适当的制裁和补救办法；(b) 提供资料，说明依照《联邦劳动法》提出控诉的性骚扰案件的数量和性质；以及(c) 提供资料，说明已经存在的性骚扰控诉程序及其实际应用情况，以及为解决公共部门性骚扰案件已经建立起来的任何其他程序。在这方面，委员会注意到政府表示，2010年3月提交国会的劳工改革倡议包括了禁止工作场所性骚扰的规定。政府还表示，有关妇女有权享受无暴力的生活的《一般法》和《联邦刑法》规定了惩罚性骚扰的处罚。此外，全国妇女事务局和劳动和社会保险部已采取措施，如公共行政内部性骚扰案件干预议定书、劳动司法方案，以及在学校和工作场所防止、解决、制裁和消除性骚扰的行动。委员会请政府结合正在开展的劳动改革，采取必要的措施，确保依照《联邦劳动法》提出性骚扰投诉不会导致受害人失去工作。

82. 在2010年的直接要求中，委员会注意到，由于2007年通过的一项男女平等国家协定，分配给针对妇女和性别平等的方案预算已增加，使各项活动得以开展，其中包括土著妇女生产组织方案；农村妇女小额融资基金；妇女参与农业方案；全国小企业融资方案，该方案已向农村和城市地区妇女发放了80%的小额贷款；以及国家社会企业扶持基金，该基金使1 500个生产单位受益，其中92%的单位全部由妇女组成。此外，全国妇女事务局与劳动和社会保险部协调，实施了一项平等就业条件和打击性骚扰和职业性别隔离的方案。还发起了一项提高认识运动，涉及劳动不平等、劳动隔离、工作和家庭生活的共同责任、青年人和残疾人的参与以及工作场所的性骚扰等有关问题。委员会注意到，根据拉丁美洲和加勒比经济委员会的资料，妇女参加经济活动的比例为44.2%，而男子为80.4%。委员会请政府提供资料，说明上述方案和活动的影响。

83. 委员会注意到，对于帮助员工兼顾工作和家庭生活、促进性别平等和采取政策打击工作场所暴力和性骚扰的企业，劳动和社会保险部鼓励授予荣誉称号和给予承认。这些举措包括“性别平等模范”和“有家庭责任心企业”嘉奖。委员会还注意到，关于男女劳动平等的NMX-R025-SCFI-2009号标准获得通过，该标准确立了一个机构获得证明其劳工做法尊重平等和不歧视权利的认证和标志的条件。委员会请政府继续提供资料，说明该标准在这一方面的影响。

84. 在以前的评论中，委员会请政府说明国家防止歧视委员会所收到的投诉被撤回的原因，2006年6月1日至2008年5月15日该委员会收到70宗因怀孕而受歧视的投诉，但有50宗由于个人原因已被撤回。委员会注意到，政府表示，据防止歧视委员会称，许多相关个人选择谈判而不愿意参加调解，而且该委员会收到102宗有关怀孕歧视、性别歧视和种族歧视等歧视性做法的投诉。

85. 委员会注意到，2008年7月至2010年6月期间，劳动监察员没有发现侵犯不歧视权利的情况。委员会请政府继续提供资料，说明工作场所侵犯不歧视权利案件的情况，特别是劳动监察员接受就业歧视方面培训的情况。

第182号公约

86. 在2011年的评论意见中，委员会注意到，2011年1月通过了一项防止和取缔贩运的国家方案。委员会注意到，方案的宗旨是在联邦一级有效和全面地应对贩运问题，有四个目标：(a) 了解本国人口贩运的原因和后果；(b) 防止人口贩运并改变容忍性剥削和劳动剥削的文化模式；(c) 促进改善有关贩运的执法；以及(d) 为贩运受害者及其家人和证人提供全面、优质的照顾。

新西兰

87. 在劳工组织的相关公约中，新西兰已批准第100和111号公约。它还批准了第97(不包括附件一的规定)、98、105、122和182号公约。

劳工组织监督机构的评论

88. 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项目：

第100号公约

89. 在2011年的评论意见中，委员会回顾《2000年就业关系法》、《1993年人权法》和《1972年同酬法》限制了男女从事相同或相似的工作应获得同等报酬的要求。此外，《就业关系法》将比较的范围限制在男女为同一雇主工作的情形之内。委员会注意到，新西兰工会理事会对长期缺乏法律机制以实施和落实同值工作同等报酬的原则表示关切。它还指出，工资与就业平等小组的终结及其工作方案的终止以及工资调查的中断，破坏了在这方面取得的任何进展。委员会要求政府采取措施，赋予男女同值工作同等报酬原则充分的法律效力。

90. 委员会注意到政府表示，2009年公共服务部门男女工资差距比私营部门大。委员会请政府提供资料，说明国家公务员委员会和妇女事务部为在公共服务部门推广和应用同值工作同等报酬原则采取了哪些措施及其影响。它还请政府提供资料，说明为落实薪酬和就业公平审查提出的建议而采取的行动，以及落实公共服务部门薪酬和就业公平应对计划所取得的成果。

91. 在客观职位评价方面，委员会注意到政府表示，通过劳工部的网站，向公共和私营部门的雇主提供了公平职位评价工具；雇主如想收到工具包，必须在使用工具后对使用结果提供反馈。

92. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到 2009 年男女收入差距已停留在 12% 左右。委员会请政府提供具体资料，说明为解决女性集中于非全时工作和低工资行业的问题而采取或设想采取的措施。

93. 对于公共部门，委员会再次请政府提供有关资料，说明面向地区卫生委员会的由双方参加的国家薪酬和就业公平应对计划及其实施情况。委员会请政府提供资料，说明为促进妇女进入各级公共部门包括获得薪酬较高的工作而采取的措施。

94. 对于私营部门，委员会再次请政府监测私营保健部门雇主在相应增加补救薪酬方面遇到的具体困难。

95. 最后，委员会注意到政府表示，就业关系局或法庭尚未审议与《公约》有关的原则问题，委员会请政府继续监测目前的程序是否足以有效应对平等薪酬诉讼。

第 111 号公约

96. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到，妇女对行业培训组织提供的课程和现代学徒计划的参与率仍然偏低，分别为 29.2% 和 11.67%。委员会请政府提供资料，说明政府在向妇女占主导地位的行业努力扩大行业培训和现代学徒计划、鼓励妇女参加妇女参与率特别低的课程方面取得的成果，以及平等就业机会专员和行业培训基金为促进多样性和在提供职业培训课程方面促进男女机会和待遇平等所取得的成果。

97. 在 2011 年的直接要求中，委员会回顾其以前的意见，即妇女在谋求重返同一层次的工作岗位或获得负责的职位时，由于家庭负担而面临障碍。委员会注意到在 2011 年通过的《育儿假和就业保护(育儿假薪酬率)条例》。委员会还注意到政府表示，虽然还没有计划批准《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)，育儿假立法让父母双方在兼顾工作和家庭生活时有了更大的灵活性和选择，帮助实现工作场所的平等。委员会请政府更具体地说明，旨在促进有家庭负担的妇女重返劳动力市场的措施是否帮助她们返回同一层次的工作或获得负责的职位。

第 97 号公约

98. 在 2010 年的直接要求中，委员会注意到新西兰工会理事会的意见，即需要向难民提供更多的保健支持和资源，让某些移民特别是难民先从以前受伤、生病和创伤的影响中充分恢复，然后再进行求职活动。理事会还提到由于以前遭受虐待而患有创伤后应激障碍以及身体创伤和疾病的女难民人数众多。

99. 委员会请政府提供进一步详情，说明向某些移民和难民，特别是妇女和来自非洲的移民提供额外援助的类型，以及采取或设想采取的措施，在移民特别是女

难民刚到达时和定居的最初阶段提供特殊服务，使他们能够从以前的疾病和虐待造成的创伤中恢复过来，然后再进行求职活动。

萨摩亚

100. 在劳工组织的相关公约中，萨摩亚已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、138 和 182 号公约。

101. 萨摩亚 2005 年成为国际劳工组织的成员，专家委员会在 2011 年会议上审议了萨摩亚关于第 87 和 98 号公约的首次报告，但劳工组织专家委员会不准备就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出评论意见。

102. 劳工组织的劳工治理和移徙项目最近已在解决劳工立法方面提供了技术援助。