



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
30 June 2003
Chinese
Original: English/Spanish

消除对妇女歧视委员会

第二十九届会议

2003年6月30日至7月18日

临时议程* 项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》
第二十二条的执行情况

联合国各专门机构就公约在其活动范围领域的执行情况所提交的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

1. 2003年3月11日，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执行《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条及有关条款情况的报告，以补充第二十九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执行该公约第十一条及有关条款所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
3. 本说明所附报告就是根据委员会的这一要求提交的。

* CEDAW/C/2003/II/1。





国际劳工组织

国际劳工组织的报告

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第二十二条提出

修订 2002 年 12 月提出的资料

2003 年 6 月，日内瓦

目录

	页次
第一部分： 导言.....	4
第二部分： 有关个别国家情况的说明.....	6
巴西.....	6
厄瓜多尔.....	7
法国.....	8
日本.....	10
摩洛哥.....	12
斯洛文尼亚.....	12
第三部分： 补充资料.....	
报告第二部分的附件	

第一部分：导言

国际劳工组织的许多公约都涉及到《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条的各项条款。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文书：

- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》，该公约已经得到 161 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 159 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 34 个成员国的批准。

在适当的情况下，还会提到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

- 《结社自由及保护组织权公约，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由劳工组织实施公约和建议书专家委员会监督。该委员会是由世界各国的独立专家组成的机构，每年召开一次会议。本报告第二部分中提交的资料包括该专家委员会提出的意见和直接请求。意见为该委员会年度报告中所发表的评论——用英文、法文和西班牙文印发——并且提交国际劳工大会；直接请求（用英文和法文印发，在西班牙语国家还用西班牙文印发）尚未编制成册，但是已经公布。稍后在劳工组织监督活动的数据库——劳工组织劳工标准数据库——发表。

此外，报告第三部分载列有关国家的其他资料，其中包括统计表、技术合作活动资料和报告第二部分附件（专家委员会有关评论摘要）。

第二部分：有关个别国家情况的说明

巴西

对劳工组织各项公约的立场

1. 巴西批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。巴西还批准了第 29、45、89、98、103、105、122、138、142、171 和 182 号公约。

2002 年 12 月 18 日就批准《夜间工作公约，1990 年（第 171 号）》作了登记（现在已有八个国家批准这项公约）。巴西已宣布打算通知废止第 89 号公约。

2. **劳工组织各监督机关提出的意见。**劳工组织专家委员会关于与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2001 年关于第 100 号公约的直接请求中，专家委员会感兴趣地注意到巴西国会通过了第 382-B/91 号法案，颁布成为 1999 年 5 月 26 日第 9.799 号法令。法令第 373(A)(三)节特别禁止以性别作为决定报酬的因素，法令第 401(B)节规定如果违反第 373(A)(三)节，将课以数额为雇主支付的最高工资十倍的行政罚款，并且禁止雇主从政府的金融机构获得贷款或融资。

专家委员会还感兴趣地注意到所收到有关以下方面的资料，即在巴西性别和种族方案的范围内展开了越来越多提高认识的活动，其中包括培训能发挥倍增作用者的活动，后者又就适用《第 100 号公约》以及《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》方面的平等问题举办说明会。它感兴趣地注意到巴西政府采取的其他倡议，包括设立志愿公务人员制度（培训巴西年轻的男子和妇女使其能发挥倍增作用以及在劳动市场促进平等政策）、制订 1999 年至 2002 年全国职业资格计划的准则（规定经济和社会弱势的人、包括女户主能优先加入培训方案）、以及为了改进在职业资格计划内职业训练的性别层面的活动。

关于劳动视察处对违反报酬平等原则采取的执行活动，委员会感兴趣地注意到在皮奥伊州检察官办公室起诉的案例，控告在报酬上歧视女性工人(ACP 003/95 号)。在特雷西纳的和解和审判委员会在其 1995 年 12 月 6 日发表的裁决中裁定存在报酬歧视，该裁决得到确认。委员会指出这类裁决在巴西是以前没有过的。

《第 111 号公约》：委员会在其 2001 年的意见中，从巴西为 2000 年 6 月（北京五周年）编制的关于第四次联合国妇女问题世界会议行动纲要的执行情况的国家报告中注意到，在妇女的参与增加，并有了更大的职业流动性的同时，职业隔离和性别的工资差异却持续存在，而且妇女失业率上升了。专家委员会还注意到巴西的政府的说明指出黑人妇女往往因性别、种族或肤色而受到多重歧视。根据巴西政府提到的一项调查，生活在贫穷线以下的巴西人当中，90%是黑人或穆拉托人，在穆拉托人和黑人当中，60%在非正式部门工作，该比率在白人人口是 48%。文盲率在白人中是 10.6%，在穆拉托人中是 25.2%，在黑人中是 28.7%。

专家委员会注意到劳动和就业部在 2001 年 7 月的声明中指出，工人援助基金预算（在 2000 年为 87 亿克鲁塞多）的 20% 将用于对黑人和穆拉托人的职业培训，妇女享有优先权。

委员会以前就曾注意到全国人权方案、“巴西、性别和种族——联合起来争取机会平等”运动以及设立了防止就业和职业歧视中心，进行宣传活动和接受控诉。虽然注意到向那些中心提出控诉的数量最近增加了，但委员会注意到，基于性别、种族或肤色的歧视提出的控诉的数量仍比较少。在 2001 年上半年，大部分的控诉是基于残疾的歧视，只有 4 件控诉是因为种族歧视提出的（0.1%），103 件控诉是因为性别歧视提出的（3%）。政府表示这是由于这类案件难以获得歧视的确证的证据。委员会指出，此种举证困难不应阻碍控诉的提出和进行。在这方面，委员会强调必须为基于性别和种族的歧视的受害者建立易利用且有效的控诉机制、程序和补救办法。它还回顾到必须推动扫除法盲运动，促使人们认识工人的权利和控诉机制的存在。委员会要求巴西政府提供关于歧视案件的性质和结果的资料，以及政府的机会平等政策对妇女、土著人民、黑人和混合人种就业情况的影响的充分资料。专家委员会已收到美洲促进种族平等工会协会的意见，将在它于 2003 年 11 月至 12 月举行的会议上审议。

《第 103 号公约》：在其 1999 年的意见中，专家委员会注意到高等劳资争议法庭在 1996 年 9 月 2 日做出的裁决中宣布产假是一项受到宪法保障的权利，既不能就其进行谈判，也不能妥协（宪法第 7-十八条和宪法的暂时规定）。宪法第 7-十八条保障产假有 120 天，其就业情况或薪水不受影响；宪法的暂时规定第 10 (c) (b) 条禁止从证实怀孕之日起到分娩之日之后的五个月任意开除或无理由的终止就业。委员会满意地注意到这项裁决。

厄瓜多尔

对劳工组织各项公约的立场

因劳工组织在 2002 年 12 月已关于这个国家的资料，因此专家委员会发表了下列意见，其中含有与《消除对妇女歧视公约》有关的资料：

《第 100 号公约》：在其 2002 年的直接请求中，委员会强调需要厄瓜多尔政府收集和提供关于男子和妇女在各部门、职业和收入等级的分布情况的统计资料。它还注意到厄瓜多尔政府由于缺乏人力、物力和技术资源，因此无法提供关于进行了多少次与工资和一般歧视问题有关的视察的资料。委员会要求提供关于全国工资理事会和（或）部门委员会的活动的资料，以便促进和确保《公约》的各项原则，还要求详细解释对职业进行的客观评估所使用的方法。

委员会注意到厄瓜多尔综合社会指标系统所编制的资料，资料显示，根据劳动力利用水平进行衡量，1998 年影响妇女工作收入的两性不平等同上一年相较增加了。在从事有报酬的商务工作的工人中，男子占 64.2%，妇女占 35.8%，从

事无报酬的商务工作者中，男子占 39%，妇女占 61%。最后，妇女做了 98.7% 的家务工作，男子只做了 1.3%。委员会回顾到，歧视可能是因为存在职业类别以及保留给妇女的工作或职业而产生的，并相信厄瓜多尔政府将采取必要措施来处理这类型的歧视。

法国

对劳工组织各项公约的立场

因劳工组织在 2002 年 12 月已提供关于这个国家的资料，因此公约和建议执行问题专家委员会发表了以下载有与《消除对妇女歧视公约》有关的资料的意见：

《第 100 号公约》：委员会在其 2002 年的意见中感兴趣地注意到，2001 年 11 月 16 日通过的第 2001-1066 号法对劳工法典作了修正以制止歧视，特别是关于在同酬案件中的举证责任的第 6 节，它修订了《劳工法典》第 L. 140-8 节。委员会注意到，从工人提出的事实可以假定发生了歧视时，被告必须证明没有违反男女同值工作同等报酬原则。委员会还注意到，《劳工法典》新的第 L. 122-45 节和 L. 122-45-2 节提出由工会代表据称的受害人提出违反同酬的指控的可能性。它要求得到这些规定的实际实施情况的资料。

委员会还感兴趣地注意到，2001 年 5 月 9 日通过了关于男女职业平等的第 2001-397 号法，特别是第 1 节修订了《劳工法典》第 L. 432-3-1 节，这是关于编制年度报告使人们能够比较某个企业中男子和妇女一般的工作条件和训练情况的。根据 2000 年 9 月 12 日第 2000-832 号法令，该年度报告应包括按性别分列的下列关于同酬的统计资料：工资范围，平均月薪；在工资最高的十个职等中女工的人数。该报告所载的资料必须包括能让人对同值工作同等报酬的情况进行分析的指标，而且必须表明在弥补工资差距方面已取得的进展。

在其 2002 年的直接要求中，委员会请法国政府提请社会伙伴注意一件事，即在集体协议中的“同工同酬”这个措辞并不包含“同值工作同等报酬”这个原则的全部范围，这个原则也载于《劳工法典》第 L. 140-2 节。它还注意到法国政府提出的关于男女从第一份工作起在专业进程上的差异的研究报告，该报告说，男女工人的工资差距，新一代比上一代更大。委员会注意到其解释是，这是由于女工倾向于选择非全时工作，以便使工作同其家庭责任相配合。委员会要求法国政府提供资料，说明为了更利于使工作同家庭责任相调和已采取或打算采取的措施的影响。

《第 111 号公约》：在其 2002 年的意见中，委员会感兴趣地注意到 2001 年 11 月 16 日制止歧视的第 2001-1066 号法，该法修订了《劳工法典》第 L. 122-45 节，提出禁止在就业和职业方面进行直接和间接歧视，并添加了下列新禁止的歧视领域：“性的取向、年龄、身体外表或姓氏”。还有，委员会注意到已修订 1983

年 7 月 13 日第 83-634 号法：规定公务员的权利和义务，以禁止对提出控诉或作为歧视行为的证人或举报歧视行为的公务员进行报复。

关于性骚扰，委员会感兴趣地注意到关于男子和妇女职业平等的 2001 年 5 月 9 日第 2001-397 号法第 8 节，该节修订了《劳工法典》第 L. 122-46 节，扩大了禁止性骚扰的范围，以保护工作和培训的申请者，而且不仅包括解雇案件，并且包括关于报酬、培训、重新叙级、指派工作、资格、分类、升级、调职或续聘合同方面的骚扰。《劳工法典》第 L. 122-46 节将性骚扰规定为某人打算为自己或为第三者取得性的性质的好处的行为。委员会还注意到关于社会现代化的 2002 年 1 月 17 日第 2002-73 号法第 179 节修订了关于公务员的权利和义务的 1983 年 7 月 13 日第 83-634 号法，该法禁止公共部门的性骚扰，载有同《劳工法典》相同的骚扰的定义。虽然委员会欢迎加强对付性骚扰的措施，但注意到对性骚扰所下的有限定义，在这方面请法国政府参考其 2002 年关于《公约》的一般意见。

委员会感兴趣地注意到关于男女之间职业平等的第 2001-397 号法规定了在分支机构每第三年、在企业单位每第二年就职业平等问题进行谈判的义务。雇员超过 50 人的企业必须提出关于男女之间平等的一般情况的详细报告，该报告应包括按性别开列的关于就业情况、报酬和训练的统计数据。该法还废除了禁止妇女从事夜间工作的规定，促进男子和妇女有同样人数的代表参加专业选举和 prud'hommes 的选举。

在其 2002 年关于《第 111 号公约》的直接要求中，专家委员会注意到在劳动队伍中，60%的妇女受雇于在该国划分的 35 种职业群中的 6 种。关于在选择职业方面态度正在改变，委员会注意到 2000 年 2 月 25 日不同政府部委间签署了一项协议，以期在教育制度中促进男生和女生机会平等。正在进行一项关于女生在计算机科学、电子学和纺织/衣服方面的角色的研究，2000 年的目标是有 35% 的女生获得在高级技术部门的培训合同。根据使资格较差的女工能进入工资较高的职业的《劳工法典》第 L. 123-4-1 节，已签订 2 500 份合同，促进混合就业和肯定行动，支持妇女进入男性占多数的职位。委员会请法国政府继续提供资料，说明已采取或打算采取什么行动来鼓励女孩和妇女进入男性占多数的职业。

《第 156 号公约》：在其 2002 年的意见中，专家委员会满意地注意到 2001 年 11 月 16 日通过了制止歧视的第 2001-1066 号法、特别是其第 1 节，该节修订了《劳工法典》第 L. 122-45 节，禁止在报酬、培训、改叙、指派工作、资格、分类、升级、调职或续约方面因工人的家庭状况而对他们进行直接和间接歧视。委员会还注意到关于为社会保障筹资的 2001 年 12 月 21 日第 2001-1246 号法第 55 节，该节修订了《劳工法典》第 L. 122-25-4 节和 L. 122-26 节，对家事假作出了较灵活的规定，以鼓励父亲们多利用他们享有的育儿假。它要求法国政府说明父亲们利用育儿假的情形。最后，委员会感兴趣地注意到了提出以下可能性的立法修正案，即负有家庭责任的工人可以请假或减少工作时间，以照顾孩子、父母

或临终的人，照顾生病、发生意外或有严重残疾的孩子，而且负有家庭责任的夜间工人有权在夜间工作无法与照顾孩子或另一受抚养人相配合时调到白天工作。

日本

对劳工组织各项公约的立场

因劳工组织在 2002 年 12 月已提供关于这个国家的资料，因此专家委员会发表了以下包括了与《消除对妇女歧视公约》有关的资料的意见：

《第 100 号公约》：委员会在 2002 年的意见中注意到，《劳工标准法》和《就业机会平等法》都未充分反映载于《公约》内的男女同值工作同等报酬的原则。

委员会请日本政府表明它是否考虑修改这些法的有关规定，将公约的原则包括进去。

关于其先前关于男女的平均收入方面工资差异很大的意见，委员会注意到，根据 2000 年工资结构的基本调查，妇女的收入等于男子得到的每月合同现金收入的 65.5%。在教育水平较高的人当中的收入差异仍然较低。在大学毕业生中，妇女的收入等于男子收入的 69.3%，高级职业学校和初级学院的毕业生这个比例是 77.1%，最大的差别存在于初中一级（60.3%）。委员会还注意到，妇女收入同男子收入相比较随着年龄上升继续大幅度下降：20 至 24 岁妇女的收入等于男子收入的 91%，50 至 54 岁妇女的收入则只有男子的 55.3%。比较 1998 年和 2000 年关于按年龄组分列的劳动力的性别组成情况的数据，似乎妇女的参与情况大体上没有改变，25 至 29 岁年龄组则明显下降。由于注意到工资结构基本调查只涵盖正规雇员，显然将妇女大量集中的非全时和临时的工人排除在外，委员会只能推断出，男子和妇女之间实际的报酬差距比工资结构基本调查显示的数字大。它因此提请注意在 1998 年通过的它关于《公约》的一般意见，并请日本政府提供充分的统计资料，其中考虑到非正规男性工人和女性工人的收入，如可能则也按平均每小时收入进行分类。

关于它以前对日本全国医院和疗养院内按工资雇用的职业的意见，委员会回顾它曾认为在女工占绝大多数的部门大量利用临时工的做法间接影响到了全面的工资水平，必然扩大了男女间的工资差距。委员会从日本政府的报告中注意到，1996 年到 2002 年（财政年度），在医院和疗养院内按工资雇用的人数减少了 2 240 个，长期雇员的人数则增加了 1 587 人，技术工作和日常工作诸如清洁或洗衣则开始外包。委员会请日本政府继续采取措施，使医院能按照《公约》规定的要求使其雇用职工的做法同它们对人员的需要相配合，以确保同工同酬及采取措施来减少按工资雇用的人员与长期雇用职员之间的工资差异。

委员会注意到，根据日本工会联合会，确保平等对待正规工人和非全时工人对改进男子和妇女之间的工资不平等非常重要，因为妇女从事非全时工作的百分

比很高。社区工会的全国工作网和其他工会的联合意见同样认为在私营部门和营部门的非全时女工在报酬方面常受到歧视，按照公约，这等于对妇女的间接歧视，因为非全时工人大部分是妇女。根据后一个意见，在所有女工中，37.4%从事非全时工作，在所有非全时工人中，93%是妇女，非全时女工的工资等于正规男雇员平均每中时工资的44%，等于正规女雇员平均每小时工资的68.4%（截至1999年）。日本政府在答复中指出，正在努力按照非全时工作法第3节的规定，促进非全时工人和正规工人工作条件的均衡。在2000年和2001年同雇主、雇员、利益团体和专家举行了协商，讨论将来关于临时雇员包括非全时工人的待遇的合理政策。委员会认为，在非全时工人大部分是妇女的情况下，非全时工人报酬水平普遍较低对男女之间全面的工资差距有不利的影 响。它还回顾，男女同值工作同等报酬原则适用于所有工人，包括非全时工。委员会注意到，显然在许多情况下，非全时雇员担任着十分类似或完全一样的工作，它回顾，根据《公约》，应根据所履行的工作、而非工人的性别或合同的情况对工作进行客观评估，以比较报酬的等级。委员会请日本政府继续提供关于它所采取或打算采取的措施的资料，以促进非全时工人在工资上得到平等待遇，其中顾及男女同值工作同等报酬的原则。它还请日本政府提供最新统计资料，说明在各种经济部门在非全时基础上雇用的男雇员和女雇员的情况，以及说明在平均小时工资率的基础上他们的报酬水平同全时雇员的相比较的情况。

委员会回顾它关于在日本利用职业分轨制度作为基于性别的就业管理制度的意见，它注意到根据2000年妇女就业管理基本调查，使用这种制度雇用男子和妇女从事“超级轨道”（从事规划工作，有可能调职到全国各地）工作的公司从1998年的42.4%增加到2000年的46.5%，而使用职业分轨制度的公司数目却第一次减少了。日本政府认为这种发展可能是由于行政指示，其中包括县劳动局的平等就业部根据就业机会平等法以及关于按职业轨道区别的就业管理准则对雇主发出的矫正措施所致。委员会注意到，日本政府提供的统计资料无法评估在职业轨道存在的地方实际雇用妇女的情况。委员会从一些工人组织的联合来函中还注意到，实际上双轨制度的存在为继续根据性别间接进行区别对待提供了机会，对妇女争取同值工作同等报酬的能力产生了不利的影 响。委员会注意到，2002年2月20日东京地方法院对第24224号和第12628号案件的裁决。在一群女雇员对其雇主提出的这个案件中，法院认为雇主采用的男女分轨雇用和待遇办法是以性别为基础的，违反宪法第14条（法律上人人平等）和就业机会平等法第6节。委员会敦促日本政府再度采取必要措施，确保不以直接或间接歧视妇女的方式实行职业分轨制度，并提供资料说明应用和监测关于在企业一级按职业轨道区别的就业管理的准则的情况，以及该准则对男女之间工资差异的影响，包括关于男子和妇女参加每个轨道的统计数字。

委员会进一步注意到，根据2001年关于促进解决个人的劳资争议法，将在县劳动局设立争议调整委员会，来取代机会平等调解委员会。委员会请日本政府

提供资料，说明关于根据就业机会平等法向争议调整委员会提出的基于性别的工资歧视案件。委员会还注意到，1996 年到 2001 年，劳动视察员发现了 58 起违反劳动标准法第 4 节的案件，但是没有将任何案件提交检察官办公室。

摩洛哥

对劳工组织各项公约的立场

因劳工组织在 2002 年 12 月已提供关于这个国家的资料，因此专家委员会发表了包括与《消除对妇女歧视公约》有关的资料的意见：

《第 111 号公约》：专家委员会在其 2002 年的直接要求中回顾在通过新的《劳工法典》方面继续受到拖延，注意到已将《法典》草案提交给议会，其中明文禁止一切形式的歧视。根据摩洛哥政府提出的资料，《法典》草案第 9 节禁止“基于种族、肤色、性别、残疾、公民身份、信仰、政治意见、工会会员关系、民族出身或社会出身的一切歧视，其结果是破坏或危害就业和职业机会和待遇平等原则，特别是在雇用、工作的管理和分配、职业训练、报酬、升级、享有社会特权、纪律制裁和解雇方面的平等原则”。委员会希望该国会尽全力通过和实行这个文本。

委员会注意到摩洛哥政府无法提出关于妇女就业和训练的统计资料，再次强调获得在私营部门和公营部门某个职业中男子和妇女的人数可靠的统计数字至关重要。委员会还请摩洛哥政府提出资料，说明已采取哪些有效措施来促进女孩进入小学和中学就学以及拟订何种方案来减少妇女文盲率以及便利妇女获得技能和职业训练。最后，委员会要求提供资料，说明执行政府部级方案取得的实际进展，即就妇女获得并参与一切领域的就业和参与决策而言妇女地位得到了多大的提高。

斯洛文尼亚

对劳工组织各项公约的立场

因劳工组织在 2002 年 12 月已提供关于这个国家的资料，因此专家委员会发表了包括与《消除对妇女歧视公约》有关的资料的意见：

《第 111 号公约》：专家委员会在其 2002 年的意见中注意到通过了 2002 年 4 月 24 日的《劳工关系法》，禁止基于公约所载一切理由的歧视。该法明确禁止间接歧视，转移了性歧视案件中的举证责任，明文禁止职业广告的歧视，规定男女报酬平等原则，雇主有责任提供一个不会受到“性方面的有害对待、包括不道德的身体、口头或非口头的对待或遇到其他基于性的行为”的工作环境。委员会注意到该法将于 2003 年 1 月 1 日生效，因此请斯洛文尼亚政府提供关于其执行情况的资料。

委员会还注意到国际自由工会联合会（自由工联）提出的意见，大意是在整个经济中，男女工资存在着差距，主要是因为担任资深职位和高报酬的职位的往往是男子。斯洛文尼亚政府说，就业政策方案的框架内采取的各项措施是由斯洛文尼亚就业处执行的。在这方面，委员会注意到在 2000 年失业率下降到了 12.2%，登记的失业人口中，50.7%是妇女。但是，妇女并不在就业政策方案的目标团体的名单之中，而且政府也未收集关于参加就业和训练方案的性别结构的数据。还有，委员会从《斯洛文尼亚共和国 2000 年统计年鉴》得知在所有活动部门内，男子的平均总收入都比妇女高，而在大多数活动部门内，教育程度越低，男女间的收入差异越大。它注意到在公共行政、教育、保健和社会工作等部门内差异很大，这些部门传统上雇用很多妇女。政府承认，只靠教育无法实现男女间的实际平等，还需要肯定行动。

委员会在其 2002 年的直接要求中注意到，在 2000 年对就业关系进行了 7 367 次视察，确定了 5 305 件违规情况。但是，它注意到劳工视察局在 2000 年进行的工作和活动的报告未指出任何就业歧视。它回顾到，必须在关于机会和待遇平等问题方面对劳工视察员进行适当培训，以便他们可以在这个领域提供适切的控制、意见和资料。因此，委员会请政府提供资料，说明已采取什么倡议，以期通过培训视察员了解关于平等的事项、征聘专业职员、以及加强工人代表参加视察进程等来加强劳工视察局的行动。

厄瓜多尔：给消除对妇女歧视委员会的资料

1. 国际劳工组织专家委员会最近对妇女情况的评论（第 100 号同酬公约，和第 111 号关于歧视（就业和职业）的公约）。

关于执行第 100 号公约男女同酬原则，委员会在其评论中，除其他问题外，提到很少妇女参加私营部门工作的问题，这些评论是根据厄瓜多尔政府向国际劳工局提供的统计资料作出的。

专家委员会请厄瓜多尔政府提供任职经济特定部门的男女人数百分比，以了解是否存在任何以刻板概念为基础的职业隔离制度，认为某些活动是典型的女性活动。

此外，专家委员会在其评论中特别强调必须采取客观的评价就业方法，以能客观地、分析地权衡和比较男女从事的不同工作的相对价值。

专家委员会在其关于第 111 号公约执行情况的评论中指出，厄瓜多尔政府应向国际劳工局提出关于合作社法改革的资料，因为按照该法的规定，已婚妇女必须得到丈夫的许可才能参加农村住房或家庭果园合作社，作为成员。评论还指出，必须修改合作社法和商业法典中因性别原因对妇女施加限制的其他条款。

2. 厄瓜多尔境内未成年妇女在农业部门、家务部门的情况以及性剥削。

下列结论是根据消灭童工计划¹——国际劳工组织在厄瓜多尔对女童工在农业部门的工作、家务工作和商业性剥削进行的调查作出的。这项调查在 2002 年上半年进行，历时四个月。每项调查研究一个城市或一个地区。农业童工的调查在乔内市（马纳维省）周围进行，家务工作的调查在安巴托市（通古拉瓦省）进行，商业性剥削的调查在瓜亚基尔（瓜亚斯省）进行。调查显示，对厄瓜多尔男女孩童来说，农业工作、家务工作和性剥削是同一进程的不同阶段。从一个阶段到另一个阶段是为了追求更好的机会。

调查研究显示，从事农业工作、家务工作和受到性剥削的男女孩童，具有如下共同特点：

- 很少受教育和接受文化机会（社会边缘化）。
- 曾受虐待和遗弃。
- 迁徙寻求工作。
- 追求城市，逃离农村。

虐待和社会排斥在农业阶段开始，这一阶段的发展情况显示出性别差异。在男童，是有工资的工作提早获得，这直接反映于入学就读水平。在女童，虽然获得工资原应有助于改善女童处境，但这些工资其后大部分用于扶养家庭。女童承担家庭利润和生产工作。性别决定能否得到工作。少数女童获雇佣担任农业工作，其他女童则以一些农业工作帮补家务工作。但大部分工作都是在自己的家庭范围内进行。

在所研究的地区内，女童有三类工作：附近田庄，负责打扫、清洁和工人饮食工作；附近田庄，负责打扫、清洁和工人饮食工作；附近城市有工资的家务工作；迁移到大城市寻找机会。

在家务工作，最遭受不易被他人发觉的暴力。在这一领域仍然有奴隶制做法存在，男女孩童工作没有工资，没有休息，忍受虐待和迫害，以及主人或其儿子的性虐待，而社会对此种做法毫无反应。

奴隶制条件之所以被容忍，主要因为儿童以前曾遭受苦难，将之视为将来获得某种幸福的必要手段。

孤独、与外界隔离、侮辱和虐待，迫使男女孩童通过早熟的协议，脱离亲情出走，放弃工作或劳动，寻求可以大幅提高收入水平的工作，以期独立自主。在持续寻求这种工作的过程中，侵犯、暴力、无助和失望达到不能容忍的程度，但却不知不觉的走入性“工作”行业。所有参与性工作行业的人都经历严重的家庭。肉体和/或性暴力，和种种无助、情感放纵和/或遗弃的现象，这是最严重和最沉

¹ 消灭童工现象国际计划。

默的暴力：虐待暴力。这种暴力由于性别不同。男童受害者比女童受害者多。研究显示，这些社会上、经济上和/或家庭上侵犯男女儿童人格的情况合起来，造成了走入性剥削的框架，而这个框架又再产生虐待，并使之永远持续。

所研究的三种活动显示在一个“无人地带”空间的暴力，这种暴力有各种不同形式和不同程度：教育、保健、生活品质、就业机会、过得去的工资、身心和性完整。

男女儿童在虐待和排斥方面的问题，最初起源于文化上接受暴力和虐待情况。我们认为第一步要采取的是实施文化改变进程，培养和执行儿童权利。这是一个缓慢的进程，但在发展厄瓜多尔男女儿童方面是免不了的进程。研究报告建议通过传播媒介展开宣传运动，建立一种整体保护的文化。建立儿童和青少年发展空间，以在健康的关系、尊重和参与的基础上，发展同辈互动关系。建立监护网，以期侦测、引导和照料处境危急的男女儿童；对于一切与侮辱和虐待有关的事项，在家庭和社区的框架内进行工作。并建议采取和加强国内现有的许多经验，例如以下机构的工作经验：社区保护处；中央银行童工方案；妇女政策协调处；儿童与家庭全国协会方案亲切公民行动；意大利援助；以及妇女和青少年组织，及现有的男女儿童和青少年权利网络。

消灭童工现象国际计划的完整的报告将于 2003 年下半年在国际劳工组织总部出版 (www.ilo.org)。

最后，附上统计图表，说明厄瓜多尔妇女情况。

卡斯特罗·福克斯·埃加利特

2003 年 2 月 19 日