



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
12 August 2010  
Chinese  
Original: English

---

消除对妇女歧视委员会

第四十七届会议

2010年10月4日至22日

临时议程项目 5\*

《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

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

国际劳工组织

---

\* CEDAW/C/2010/47/1。

\*\* 本文件因其他来源拖延报告情况而推迟提交。

## 一. 引言

1. 许多国际劳工组织(劳工组织)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 项公约中,本报告提供的资料主要涉及下列三项:

- 《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 40 个成员国批准。

2. 适当时, 报告可能提及与妇女就业有关的其他一些公约:

### 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》(订正本)(第97号)
- 《1975年移徙工人(补充规定)公约》(第143号)

### 非全时工

- 《1994年非全时工公约》(第175号)

### 家庭工作

- 《1996年家庭工作公约》(第177号)

3. 已批准公约的执行情况由公约和建议执行问题专家委员会监督。该委员会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载有委员会各项意见和直接要求的摘要。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. 以下的资料将劳工组织监督机构更为详细的评论作一简要说明。第二节提及的专家委员会相关评论可参阅 [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm)，然后可再参阅 APPLIS 数据库。

## 二. 关于具体国家的情况说明

### 巴哈马

5. 在劳工组织的相关公约中，巴哈马批准了第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

6. 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下列公约。

### 第97号公约

7. 专家委员会在其2007年的直接要求中，请巴哈马政府提供情况，说明采取了哪些实际措施，确保男女移民工人在工作条件、工会权利、食宿、税收、社会保障和诉诸司法机会方面获得与国民同等的待遇。它还注意到社会服务部设立了妇女服务机构，解决平等待遇问题，并请政府提供信息，说明该服务机构开展了

哪些活动，确保妇女移民工人可与其男性工友一样，平等受惠于该公约提供的保护。

### 第 100 号公约

8. 专家委员会在其 2007 年的直接要求中，回顾 2001 年《就业法》第 6(b)节中提及，“同等价值”的概念限于在同一企业中从事的工作。委员会强调，在企业一级，或许缺乏比较的可能性，尤其是在女工集中于特定工作部门时。

9. 委员会还注意到关于“巴哈马全国按职业、性别、每周平均工时和平均工资划分的旅馆业就业人口”的统计数字，指出在几乎所有职业中，男女之间均存在薪资差别；妇女还往往比男性更多地集中在低薪资职业中。在高级别官员和管理者类别中，男女之间的周薪差异尤其明显。虽然男女在这一类别中分布较为平等，但两性的周薪差异大约为 31.3%。委员会还注意到，“未作其他划分的管理人员”的 30.5%为男性，而这一高薪酬类别中的两性工资差异为 43.8%。因此，委员会请政府采取步骤，确定男女之间工资差异的深层原因，表明已采取或准备采取何种措施，在各种职业中，尤其是在高级官员和管理人员的高层次职业类别中纠正这一现象。

### 第 103 号公约

10. 专家委员会在其 2008 年的直接要求中，注意到在目前的国家立法中，没有规定由社会服务局向怀孕前从未工作过的妇女支付社会救助金。关于这一主题，委员会回顾该公约第 4(5)条的目的是作为一项权利，从社会救济基金中向不符合享受现金怀孕津贴的妇女雇员支付适当津贴。因此，委员会请政府考虑是否可能在其立法中作出规定，使因为未满足经修订的 1974 年《国家保险(津贴和援助)法》第 35 节规定的就业年限的条件，不能享有怀孕津贴的女工获得社会救助金。

### 第 111 号公约

11. 专家委员会在其 2007 年的直接要求中，一方面注意到大量女性毕业生参加了巴哈马技术和职业学院培训方案，尤其是商业和计算机科学方案。然而，另一方面，妇女仍然集中在所谓典型的女性职业上，例如整容、文秘和办公室系统管理人员。因此，委员会请政府说明采取了哪些措施，鼓励妇女参与培训课程，以进入传统上由男性主导，且前景较好的职业。

12. 委员会在其以往的评论意见中，注意到《宪法》第 26(4)(d)条的行文，其中提及受保护免遭歧视的个人的“特殊情况”，似乎是允许采取有利于受《公约》保护的群体的积极措施。委员会再次请巴哈马政府进一步阐明这一宪法规定的含义，并说明它是否已经根据或准备根据这一规定，例如采取积极措施来保护妇女就业。

## 第 182 号公约

13. 专家委员会在其 2009 年的直接要求中，注意到 12 岁的女童因卖淫受到性剥削，学校女生拍摄裸照换取钱财和食品。委员会指出，根据劳工组织和加拿大国际开发署区域童工项目研究，没有全面审查国家童工状况的法律或体制上的授权。考虑到上述信息表明该国存在一些最恶劣的童工形式，委员会希望政府采取必要措施，确定童工，尤其是最恶劣形式的童工的规模。

## 布基纳法索

14. 在劳工组织的相关公约中，布基纳法索已批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 3、29、87、97、98、105、122、138、142、143 和 182 号公约。

## 劳工组织监督机构的评论

15. 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下列公约。

## 第 97 号公约

16. 专家委员会在其 2008 年的直接要求中，注意到许多回返者，尤其是妇女和儿童，被剥夺了在就业、社会保障、卫生、住房、食品和教育方面的福利和权利。委员会注意到，虽然政府承认回返者面临的困难，并采取了一些步骤纠正这一状况，但他们在科特迪瓦的社会经济重新安置和脆弱状况仍然很成问题。布基纳法索与科特迪瓦 1961 年就聘用和雇用问题达成的双边协定没有付诸实施，面对如此众多的国民，在科特迪瓦的领事保护是不足的，尤其是在当前局势中。委员会回顾《1949 年移民就业建议书》(修订本)(第 86 号)第 5(2)和 20 段，强调必须向移民及其家人提供关于返回问题的建议，并在给予贫穷救济和失业救济以及促进失业者再就业方面向回返者提供进一步保障。

## 第 100 公约

17. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到尚未收到政府报告，因此回顾其以往的评论意见。它注意到大多数妇女在非正式和农业部门劳作，在多数职位，尤其是中层和高层管理职位上代表性不足。委员会指出，在布基纳法索，妇女的生活仍然在很大程度上受制于风俗习惯，体现了对男女之间角色和职责的传统划分，一些雇主不愿雇佣妇女，因为她们会因家庭职责而耽误工作。为纠正男女之间长期存在的不平等，委员会指出，《国家提高妇女地位政策》规定了优先措施，以减少公认对妇女而言落后和恶劣的社会和文化习俗；推动妇女就业和培训；促进她们参与决策机构。委员会请政府提供资料，说明这一国家政策对消除妇女在劳动市场受到隔离，以及对妇女进入中层和高层管理职位的影响。

18. 关于客观的职位评估，委员会回顾，必须采用适当技术，确定有关职位，尽管涉及不同工作，但就报酬而言具有同等价值。它强调说，采取非歧视性评估

标准，并统一适用这些标准，对减少在“工作价值”方面的陈规陋习引起的工资差异至关重要。

19. 委员会注意到，劳动监察部门没有记录关于男女同酬原则的投诉。委员会希望提请政府注意，缺少投诉并不一定意味着不存在工资歧视。它也可能表明，受害者对其权利和可能的补救手段缺乏意识。因此，委员会请政府继续提供资料，说明采取了哪些措施，确保有效适用《公约》原则，尤其是关于《公约》原则的宣传和介绍活动。

专家委员会将于 2010 年审查所收到的政府的最新报告。

#### 第 111 号公约

20. 专家委员会在其 2009 年的直接要求中，注意到尚未收到政府报告，并回顾其以往对政府未能确保遵守旨在消除就业歧视的劳工立法的关注。因此，它敦促政府送交下列资料：(a) 有关立法的适用情况，包括关于确保在公共部门平等就业的 1998 年 4 月 28 日法令；(b) 根据消除歧视的劳工法所作投诉的数量和结果；(c) 提高妇女地位部和国家消除歧视委员会为确保有效执行该法开展的活动。

专家委员会将于 2010 年审查所收到的政府的最新报告。

#### 第 182 号法

21. 专家委员会在其 2008 年评论意见中指出，国内人口贩运占有关案件的 70%，主要涉及女孩，在该国各大城市做家庭佣人或街头小贩。它指出女孩，尤其是从事家务劳动的女孩往往受到剥削，由于此类工作的不正规性，往往很难监测其就业条件。委员会注意到国际劳工组织——国际废除童工计划在西非和中非打击贩运儿童进行劳动剥削的方案，请政府提供资料，说明在执行西非和中非打击贩运儿童进行劳工剥削方案第五阶段的背景下，已经采取了哪些措施，保护女童免遭最恶劣的童工形式，尤其是包括遭到贩卖和贩运以进行劳工或性剥削的受害女童的数目。

#### 乍得

22. 在劳工组织的相关公约中，乍得已经批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、138 和 182 号公约。

#### 劳工组织监督机构的评论

23. 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下列公约。

### 第 100 号公约

24. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，回顾了其对适用于乍得共和国工人的总集体协议第 42 节中规定的同酬原则的有限性质。委员会再次强调，该集体协议对男工和女工给予的保护，范围比《劳工法》(1996 年 12 月 11 日第 038/PR/96 号法令通过)第 246 节给予的保护狭隘，因为它没有真正落实同工同酬原则。因此，委员会请政府澄清关于同酬问题的集体协议第 42 节的实际范围，并说明在法律和实践中，以何种方式确保从事同等价值工作的男工和女工获得同等报酬。

### 第 111 号公约

25. 专家委员会在其 2009 年评论意见中，感兴趣地注意到 2006 年 3 月 13 日的 016/PR/06 号法令颁布了乍得教育系统指南，侧重于消除在教育中排斥据认为是脆弱群体，包括农村地区女童的现象，该法令的目标是确保所有乍得儿童平等享有高质量教育，通过消除陈规陋习和其他社会经济和文化障碍，推动女童入学，以在教育进程中实现女童和妇女的全面发展。委员会还注意到，在《国家人人享有教育行动计划》中，规定了激励措施，使入学就读对女童更有吸引力，同时还在四个试点区域进行了实验，促进女童入学就读。这些包括在两性问题上的大规模宣传活动，向社区发放补贴以开展创收活动，减免学费，女童入学不设年龄限制。

26. 然而，委员会提请政府注意 1984 年 4 月第 006/PR/84 号法令第 9 节与《公约》有关规定不协调。委员会请政府说明 1984 年法令是否仍然生效，并澄清丈夫是否仍然有权反对其配偶从事商业活动。倘若如此，政府应撤消该法令第 9 节，因其对妇女带有歧视性。

### 捷克共和国

27. 在劳工组织的相关公约中，捷克共和国批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、122、138、142、171 和 182 号公约。

### 劳工组织监督机构的评论

28. 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下列公约。

### 第 100 号公约

29. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到 2007 年 1 月 1 日生效的新的《劳工法》(经第 585/2006 号法令修正的第 262/2006 号法令)继续限制对同一雇主雇用的雇员适用同工同酬原则。委员会回顾其 2006 年一般性评论，其中它注意到适用该《公约》原则不仅限于同一设施或企业中男女之间的比较，它还应对不同企业或不同雇主雇用的男女从事的工作进行更广泛的比较。在妇女非常集中

的某些活动部门或职业中，企业层面或许缺乏比较的可能性。在这一方面，委员会注意到捷克—摩拉维亚工会联合会作出的评论，其中申明，相对于女性人数不多的类似职位而言，女性主导的职位往往报酬偏低。它认为，通过跨部门方针，加强对男女同等价值工作同等报酬原则的关注，可能有助于矫正这种状况。

30. 委员会欢迎《劳工法》第 110 节载明的关于客观职位评估的法律框架，但指出，需要制定和采用特定的职位评估方法，综合《劳工法》中载明的因素，确保其适用不带性别偏见。因此，委员会请政府提供资料，说明已经采取或设想采取何种方式，促进制定和采用客观的职位评估方法，以推动男女同等价值工作获得同等报酬。

### 第 111 号公约

31. 专家委员会在其 2009 年评论意见中，回顾了适用标准委员会在国际劳工大会第九十七届会议(2008 年 6 月)上进行的讨论，讨论涉及下列问题：(a) 2006 年《劳工法》事实上基于一系列新的理由，包括家庭责任、婚姻或家庭状况或在政党、工会或雇主组织中的成员资格或活动，取消了以往存在的防止歧视保护；(b) 罗姆人，包括罗姆妇女的就业和职业状况。会议委员会曾要求政府立即采取新的非歧视立法，确保其完全符合《公约》。它还敦促政府采取措施，制定经改进的方法，以评估和监测罗姆人的就业、职业和失业状况。专家委员会对自从 2008 年讨论以来始终没有收到政府报告表示关注。

32. 适用标准委员会在国际劳工大会第三十九届会议(2010 年 6 月)上再次讨论捷克共和国适用《公约》的问题。会议委员会注意到通过了《反歧视法》，并于 2009 年 9 月 1 日生效。该法涉及基于种族、族裔、民族、性别、性取向、年龄、残疾、宗教、信仰和世界观的直接和间接歧视。敦促政府向专家委员会提供充分信息，借以评估新的立法是否提供了足够的保护，以反对《公约》第一(1)(a)条列举的各项理由的歧视，尤其是基于家庭责任、婚姻或家庭状况、或在政党、工会或雇主组织中的成员资格或活动的歧视。

33. 会议委员会还注意到，政府就采取了哪些措施，促进罗姆人的社会和经济融合提供的信息，但它仍然关注的是，这些措施尚未促成罗姆人在就业和职业方面的切实改善。因此，会议委员会再次敦促政府采取措施，以制定经改进的方法，监测罗姆人的状况，包括通过搜集和分析适当数据，以显示在罗姆人平等享有教育、培训、就业和职业方面的实际进展。

### 第 182 号公约

34. 专家委员会在其 2009 年评论意见中，满意地注意到第 232a 节下的新规定撤销了《刑法》第 246 节(为性关系买卖妇女)，这些新规定已经第 537/2004 号法令在《刑法》中颁布。根据该一规定，为性剥削、奴役、强迫劳动或其他剥削形式的目的，以武力、威胁、暴力或其他手段从事、安排、雇佣、诱使、运输、隐藏或拘留未满 18 岁的青少年者，可处以 2 到 10 年徒刑。

## 马耳他

35. 在劳工组织的相关公约中，马耳他已批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、138 和 182 号公约。

### 劳工组织监督机构的评论

36. 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下列公约。

#### 第 100 号公约

37. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，感兴趣地注意到最近对 2004 年《就业条例中的平等待遇》的修正(2007 年第 137 号法律通告)，其中规定，“对同一工作或赋予同等价值的工作，不得在报酬的各个方面和条件上基于性别理由进行直接或间接歧视”(第 3A(1)节)。它还注意到，根据该《条例》的第 3A(2)节，雇主应确保如为确定工资而采用职位分类制度，该制度应建立在男女同等标准基础上，其制定应排除基于性别的任何歧视。

38. 委员会注意到这些法律进展，同时还强调其以往就《工资委员会法》所采用方法提出要求，以确保主要或完全由女性占据的职位和职业，相对于工作性质不同和采用不同技能的男性占据的职位和职业，不会受到低估。此外，委员会请政府说明已经采取或准备采取哪些措施，与其社会伙伴一道，加深对《公约》原则，尤其是“同等价值工作”概念的认识，并加深认识需要采取消除了性别偏见的方法，在谈判集体协定工资时作出职位评估，以及必须避免两性问题上的陈规陋习和促进平等。

39. 委员会还注意到，根据国家促进平等委员会 2008 年发表的年度报告，就按照职业和性别划分的雇员平均年度总工资(2008 年 4 月到 6 月)而言，性别薪酬差异可能很大。在议员、高级官员和管理人员职位上，差异达 28%，在服务业人员和商业和销售人员类别上，差异达 26%。委员会请政府提供资料，说明采取了哪些措施缩小此类差异，尤其是解决导致妇女进入某些工资较少职业的职业隔离问题，改善其获得报酬较优厚的高级职位和管理职位的机会。

#### 第 111 号公约

40. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到政府又一次没有作出答复，说明女雇员在被要求因结婚而辞职之前时期累积的就业年限问题。委员会以往曾注意到，这段时期在申请职位和晋升时视为一段经验，但在计算养恤金时得不到承认，因此使再就业的妇女处于很不利的地位，因为没有计算她们的实际服务年限。委员会以往的评论意见还指出，其关于就业和职业平等问题的 1988 年一般性调查第 41 段认为，按照《公约》规定，依据民事身份进行的区分是歧视性质的，因为这些区分导致了对特定性别的个人强加了另一性别的个人不会面临的要

求或条件。因此，委员会促请政府说明有多少仍然在职的妇女，其应计养恤金薪酬在 1980 年第 103/80 号通告之前被迫因婚姻而辞职受到了不利影响。

41. 委员会注意到全国促进平等委员会开展的活动，以及在目的是促进妇女在劳动市场中的参与和提升的“法律中的社会性别方面”计划的框架内，对马耳他的法律和条例进行审查并提出了建议。委员会请政府提供信息说明采取了哪些措施，贯彻在就业和职业方面的这些建议，包括对现有法律规定的任何拟议修正，以及颁布新的法律规定解决性别问题的建议。委员会还请政府提供详尽资料，说明妇女在私人部门就业的状况，包括其在管理岗位上的代表性的统计数据。还请政府提供信息，说明采取了哪些措施，鼓励分担家庭责任，以及企业采取了哪些措施，提供儿童保育服务。

42. 关于职业培训和教育，委员会注意到政府提供了信息，说明就业和培训公司面向并为支持弱势群体推行的培训方案。委员会请政府提供信息，说明以何种方式促进女童和妇女的职业培训和教育，以增加其就业机会。还鼓励政府采取必要措施，便利就业和培训公司搜集和分析按性别分类的数据，以评估培训方案对妇女就业的影响。

### 突尼斯

43. 在劳工组织的相关公约中，突尼斯已批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、89、98、105、122、138、142 和 182 号公约。

### 劳工组织监督机构的评论

44. 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下列方案。

### 第 45 号公约

45. 专家委员会在其 2004 年的直接要求中，注意到提及了最后经 1996 年 7 月 15 日第 96-62 号法令修正的《劳工法》第 77 节，其中禁止雇用不论何种年龄的妇女和 18 岁以下的少年从事矿山和石场中的井下工作。委员会请政府积极考虑批准《1995 年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)，该公约将重点由特定类型的工人转向所有矿山工人的安全与卫生，并考虑了废止《第 45 号公约》的可能性。

### 第 89 号公约

46. 专家委员会在其 2008 年直接要求中，注意到大多数集体协定不含任何关于在怀孕期间保持收入的具体规定，只提及了生效中的一般性劳动法。委员会回顾，《公约》试图保护女工的收入水平，不仅是在产假期间，而且延长至 16 个星期，或基于医疗原因的更长的必要期间，办法是转入日间工作岗位，提供特殊社会保障津贴或采取类似措施。

## 第 100 号公约

47. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到在公共部门中，工资级别适用于所有雇员，没有依据性别的区分，在私人部门，集体协定中的各项条款也平等适用于男女两性。然而，委员会认为，仅此不足以确保适用同酬原则。因此，它希望再次强调，“同等价值工作”的概念不仅限于对“同等”、“同样”或“类似”工作给予同等报酬，还包括了性质完全不同，但具有同等价值的工作。“同等价值”范围广泛，旨在防止往往是职场性别隔离结果的工资不平等，将妇女局限在少数职业上。委员会注意到妇女集中在某些部门，例如服务业，而很少出现在负责岗位上，因此强调必须根据客观和非歧视性标准，比较不同类型工作的价值。在这一点上，委员会指出应采用所需技能、努力、责任和工作条件等因素，根据《公约》原则来确定各类工资。它还请政府提供信息，说明其鼓励妇女职业发展，消除性别上的陈规陋习，以缩小两性工资差距的行动计划的影响，并提供信息，说明已经采取或准备采取哪些措施，促进客观的职位评估。

## 第 111 号公约

48. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到不曾作出法庭裁决，禁止性骚扰(《刑法》第 226 之 3 节)，而劳工监察员也不曾确认任何违法行为。委员会强调这一问题的敏感性质，希望提请政府注意，受害者实际上可能不愿意举报性骚扰案件。而且，当局和受害者本人可能也没有足够的认识。因此，委员会鼓励政府采取必要措施，提高公众对工作场所性骚扰问题的认识，并向主管当局提供特定信息，以便它们据此以适当方式确认和处理性骚扰案件。

49. 关于职业培训，委员会注意到，关于教育和培训部颁发的培训证书的数据表明，妇女参加的培训涉及服务业(2006 年，妇女占参加培训者的 91%)和纺织/服装业(85%)。委员会还注意到，2002 年以来，参加手工业职业培训的妇女人数增加了(从 2002 年的占 13%到 2006 年的 42%)。然而，委员会注意到，在这一领域，女童及其父母对这一领域的变化存在某种抵制，他们主要关注据认为“更适合女童”的领域。委员会请政府提供详尽信息，说明已经采取或准备采取哪些措施，消除妨碍妇女参加传统培训课程的陈规陋习，推动妇女获得更广泛的培训机会。此外，委员会注意到《国家成人教育方案》，其中涉及工人的成人教育的规定已纳入了部门集体协定中，要求雇主给文盲工人留出必要时间，参加成人教育课程。

## 乌干达

50. 在劳工组织的相关公约中，乌干达已批准了第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、98、105、122、138、143 和 182 号公约。

## 劳工组织监督机构的评论

51. 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下列公约。

### 第 100 号公约

52. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到 2006 年《就业法》第 6(6)和 (7)节中明确提及男女同等价值工作同等报酬的原则。根据第 6(6)节，性别、劳工和社会发展部部长和劳工咨询委员会应在履行其职责时，努力落实“男女雇员同等价值工作同等报酬”的原则，而第 6(7)节规定，“每一雇主都应向从事同等价值工作的男女支付同等报酬”。

53. 委员会注意到，公共和私人部门中实际上都存在男女之间的工资差异，虽然薪酬通常是根据工人的经验、教育水平和特定职位要求的资质决定的，不问性别。委员会注意到，根据 2005-06 年乌干达全国家庭调查，在私人部门中，两性工资差异扩大了，男性的工资为女性的一倍。根据同一来源，还可以看出妇女集中在农业部门(妇女的 79.1%在这一部门工作)，工资低于其他部门，而妇女的工资又仅为男人工资的 50%。委员会请政府提供信息，说明已经采取或准备采取哪些措施，缩小两性工资差异，从根本上解决这一问题，包括提供信息，说明采取了哪些措施来消除劳动力市场上的职业性别隔离。

### 第 111 号公约

54. 专家委员会在其 2009 年直接要求中，注意到人口的大多数从事农业。它注意到在土地的所有权和控制上存在巨大的两性不平等，这是由于歧视性传统和习俗影响了妇女参与经济活动的的能力。回顾不仅在就业而且在进入特定职业方面应促进和确保机会和待遇的平等，委员会请政府说明已经采取或准备采取哪些措施，消除特别影响妇女进入各个职业的直接或间接歧视做法。

---