



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
12 June 2014  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会

#### 第五十八届会议

2014年6月30日至7月18日

临时议程 项目6

《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

### 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

#### 国际劳工局的报告

#### 摘要

依照《消除对妇女一切形式歧视公约》第22条的规定，消除对妇女歧视委员会邀请各专门机构向委员会第五十八届会议提交关于《公约》在其活动所涉领域内的执行情况的报告。

\* CEDAW/C/58/1。



## 目录

	页次
一. 导言 .....	3
二. 关于个别国家情况的说明.....	4
中非共和国 .....	4
格鲁吉亚 .....	6
印度 .....	8
立陶宛 .....	11
毛里塔尼亚 .....	14
秘鲁 .....	16
斯威士兰 .....	18
阿拉伯叙利亚共和国.....	19

## 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 11 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 171 个成员国批准;
- 《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号), 已获 172 个成员国批准;
- 《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号), 已获 43 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)
- 《1990 年夜间工作公约》(第 171 号)

### 井下作业

- 《1935 年井下作业公约》(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)

#### 土著和部落人民

- 《1989 年土著和部落人民公约》(第 169 号)

#### 非全日制工作

- 《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。本报告第二部分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 NORMLEX。

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。第二部分提及的专家委员会相关评论可参阅 <http://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

### 中非共和国

6. 在劳工组织的相关公约中，中非共和国已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 3、11、29、87、98、105、122、138、142、158、169 和 182 号公约。

### 国际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 3 号公约

8. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到中非共和国政府于 2009 年 1 月通过一部新《劳动法》，并注意到此项法律关于保护生育(第 252 至 258 节)的规定符合《公约》要求。委员会请中非共和国政府说明，以前《劳动法》中关于怀孕妇女的工作问题等有效规定，在经必要修正后是否依然有效。

9. 委员会对保健问题表示关切，根据联合国监测千年发展目标的 2010 年报告，中非共和国的孕产妇死亡率居世界最高行列，只有 53%的分娩由合格的保健人员实施。委员会称报告中提到的各种因素不断加剧，其中包括：妇女教育水平低；家庭收入低，限制了在怀孕、分娩和产后期间获得保健的机会；保健基础设施和设备不充足；合格和专业的保健人员数量不足，且各省严重不均衡。

10. 委员会注意到中非共和国所面临的挑战有：对分娩期和患有怀孕并发症的妇女在中期实现免费保健；加强传统助产士及时发现生育相关紧急状况并进行转诊的能力。

11. 委员会请中非共和国政府说明为大幅减少孕产妇死亡率所采取或计划采取的措施，并在下次报告中提供这方面的进展情况。

### 第 100 号公约

12. 在 2013 年的意见中，忆及第 09.004 号法律(《劳动法》)第 10 节和第 222 节将相同的工资权利仅限于涉及“同等工作条件、技能和产出”的工作，委员会请中非共和国政府采取必要的措施，确保修正《劳动法》的这些章节，明确规定男女同值工作同等报酬。

### 第 111 号公约

13. 在 2013 年的意见中，委员会注意到联合国人权事务高级专员的报告(A/HRC/24/59 和 Corr.1)指出，自 2012 年 12 月以来，中非共和国的武装团伙实施了严重违法行为，其中包括对妇女和儿童实施性暴力。委员会注意到 2013 年 7 月 18 日通过了发布《过渡宪章》的第 13.001 号法律，其中保障男子和妇女在所有领域享有平等权利。委员会还注意到，《刑法》(2010 年 1 月 6 日第 10.001 号法律)规定，任何人对自然人或法人实施性别歧视的将受到惩治。但是，关于就业和职业歧视问题，委员会请中非共和国政府采取必要措施补充《劳动法》的规定，以便明确界定并在包括征聘在内的就业各阶段明令禁止任何形式的歧视，至少是以《公约》所列的各种理由进行的歧视。

14. 委员会还请中非共和国政府采取必要的措施，与工人组织和雇主组织合作，实施 2005 年的《性别平等政策》，以便特别通过打击对妇女在家庭和社会中角色的陈规定型观念和偏见，促进并确保妇女与男子平等获得培训和就业，并使妇女更加了解自己的权利，能够进一步捍卫这些权利。

15. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到中非共和国政府重申禁止在公共服务部门进行性骚扰，而私营部门将借助实施《劳动法》的法令，特别关注打击这种歧视性的做法。委员会还注意到，2006 年 12 月 27 日关于防止暴力侵害妇女的第 06.032 号法律虽未明确涉及工作场所，但所包含的条款大意是，任何人为获取性好处而通过滥用职责或职务所赋予的权力，发布命令、威胁或实施限制来骚扰妇女的，应受到惩治。在私营部门，委员会请中非共和国政府采取必要措施补充立法，禁止两种形式的性骚扰(交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰)，并在雇主组织和工人组织的合作下，采取措施，防止国家层面(提高认识运动、向受害人提供协助和建议等)和企业层面(内部规则、提高认识措施等)的性骚扰。

#### 第 169 号公约

16. 在 2013 年的意见中，委员会注意到自 2013 年 3 月以来(见 2013 年 10 月 10 日通过的安全理事会第 2121(2013)号决议和 2013 年 12 月 5 日通过的第 2127(2013)号决议)，中非共和国普遍存在非常令人担忧的状况。同安全理事会一样，委员会深表关切所报告的针对受《公约》保护的族裔群体成员的暴力行为以及社区之间不断升级的紧张局势，并敦促所有利益攸关方特别是政府机构确保充分尊重土著人民的人权，尤其是阿卡和姆伯洛洛族裔群体的儿童和妇女的人权。

### 格鲁吉亚

17. 在劳工组织的相关公约中，格鲁吉亚已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、138、142 和 182 号公约。

#### 国际劳工组织监督机构的评论

18. 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

19. 在 2013 年意见中，委员会提及格鲁吉亚政府强调《宪法》、《劳动法》和其他法律中的平等条款，还提及《2011-2013 年性别平等行动计划》，同时指出一般性非歧视和平等规定尽管重要，但通常不足以落实《公约》。委员会敦促格鲁吉亚政府采取具体措施，在立法上充分表现男女同值工作同等报酬的原则，以确保充分有效地落实《公约》。

20. 在 2013 年的直接要求中，委员会从格鲁吉亚政府所提供的男女月平均名义工资统计数字中注意到，妇女在 2013 年第一季度的总体工资是男性的 62.3%，对应男性 37.7% 的性别工资差异，表明与 2012 年相比差异略降但仍显著。委员会还注意到，公设辩护人在 2012 年的年度报告中着重指出，尽管妇女拥有资格和教育，但在薪酬相对较低的非商业领域妇女仍占多数，因此格鲁吉亚劳动力市场上的性别隔离持续存在。

21. 委员会请格鲁吉亚政府采取措施，以查明和解决工资不平等的根本原因，并促进妇女获取各层面更广泛的就业机会，包括高层管理人员职位和较高收入的工作。委员会还请按照经济部门提供有关男女月工资的统计数字，以及有关在这些部门就业的男女数量的数据。此外，委员会请格鲁吉亚政府采取具体措施，推动或发展使用客观的工作考评，提供有关进行工作考评的人员的培训信息，采取积极措施以寻求工人组织和雇主组织的合作，并提供有关所采取的措施的信息。

#### 第 111 号公约

22. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到《劳动法》禁止基于若干理由进行就业关系方面的任何种类的歧视(第 2(3)节)，但未明确涵盖在招募或选拔阶段的歧视，也没有对歧视进行定义。委员会请格鲁吉亚政府审查和修订《劳动法》，通过载入具体的定义并禁止在就业和职业各阶段(包括招募和选拔阶段)进行直接和间接歧视，来澄清现有的非歧视条款。

23. 关于性骚扰问题，委员会注意到《2010 年性别平等法》禁止“与性有关的任何类型的不受欢迎的语言、非语言或身体行为，以损害或诱使损害一个人的尊严或对其创造羞辱、不友好或虐待条件”(第 6(1)(b)节)。委员会请格鲁吉亚政府提供资料，说明由哪个部门通过何种方式实施《性别平等法》第 6(1)(b)节规定，包括有关制裁和补救措施的情况，以及法院或任何其他主管机构所处理的任何性骚扰案件。

24. 委员会请格鲁吉亚政府采取措施，特别促进就业和职业领域的性别平等，包括应对涉及妇女职业愿望、偏好和能力的陈规定型观念。考虑到妇女参与经济活动少且就业率低(2012 年分别为 57.4%和 49.5%，而男子分别是 78.2%和 65.6%)，委员会请格鲁吉亚政府采取措施，解决影响妇女尽可能广泛进入各部门和行业及各级责任的法律和实际障碍。委员会还请继续提供关于《性别平等行动计划》执行情况及其结果的信息，以及性别平等委员会在就业领域开展的活动，包括有关“劳动法性别问题”议题的研讨会所得建议的情况。

25. 关于保护措施，委员会注意到劳动、卫生和社会保障部内劳动就业政策司 2007 年 5 月 3 日发布了第 147 号法令，其中包括一份不能招募孕妇或哺乳期妇女的“艰苦、有害和危险工作”清单(《劳动法》第 4(5)节)。注意到对妇女可从事的工作实施了限制，这些限制不得延伸至招募和选拔阶段，并且仅应涵盖产妇保护，委员会请格鲁吉亚政府确保这些限制不是基于妇女在社会中的能力和角色的定型认识。委员会还请格鲁吉亚政府确保这些规定实际上并不限制妇女总体上获得就业的机会，并确保提供在这方面取得的任何进展。

#### 第 122 号公约

26. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到格鲁吉亚政府表示，《2013-2020 年职业教育与培训战略和行动计划》包括满足妇女、青年人、老龄工作者和残疾工

人等特定类别工人需求的各项政策，并请求提供相关资料，说明在满足妇女等特定类别工人需求方面所采取的就业措施的影响。

#### 第 182 号公约

27. 在 2012 年的直接要求中，委员会注意到代表特别行动部门、巡警部门、警察学校和首席检察官办公室的 29 名人员在 2011 年 12 月参加了国际移民组织关于性产业监测等人口贩运问题的培训项目。2009 年至 2011 年期间，格鲁吉亚政府在格鲁吉亚全国为法官、检察官和警察举办了若干种培训课程，特别关注涉及人口贩运问题的法律。委员会再次请格鲁吉亚政府采取必要措施，确保向遭受商业性剥削的儿童受害人提供复原和融入社会的方案，并提供这方面的信息，同时考虑到女孩的特殊情况。

### 印度

28. 在劳工组织的相关公约中，印度已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、89、105、122 和 142 号公约。

#### 国际劳工组织监督机构的评论

29. 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 29 号公约

30. 在 2012 年的意见中，委员会注意到印度政府实施了关于防止人口贩运和商业性剥削的 Ujjawala 联邦计划。妇女和儿童发展部批准了该计划项下在 19 个邦的 188 个项目，允许设立 96 所可容纳 4 350 名受害人的保护和康复院。

31. 在 2012 年的直接要求中，委员会注意到其先前对于被称作“祭典”的文化习俗的评论，按照这种习俗，种姓较低的女孩被献给当地的“神”或崇拜的对象，并在当地社区内受到“神”的追随者的性剥削。印度政府报告称，为了加强现有法律规定以抵制这些做法，卡纳塔克邦在 2010 年修正了《1982 年卡纳塔克邦祭典(禁止祭献)法》，加入了相关条款，以赋予县长或行政长官针对罪犯发布禁止性禁令的权力，并给予县长更多权力。马哈拉施特拉邦分别在 2005 年和 2008 年通过了《禁止祭典法》和《禁止祭典规则》，将祭典习俗视同《防止不道德贩运法》中的贩运行为。印度政府被要求提供更多信息，说明在打击“祭典”制度方面所采取的各种措施。

#### 第 89 号公约

32. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到印度政府不顾任何商定的夜间工作禁令豁免，仍未采取必要的立法变革以禁止女工至少在分娩前后 16 个星期内从事夜间工作或改变夜间时段。在最新报告中，印度政府提及经修订的《1948 年工厂法》第 66 节拟定修正案的草案文本，该文本规定在允许夜间雇用妇女之前需



要获得女工及雇主组织和工人组织的代表同意，因此符合上述要求。草案文本还不包括妇女分娩在前后 16 个星期(其中预期分娩前至少为 8 个星期)内需获得同意的规定。注意到印度政府自 2008 年以来一直报称将在国会审议必要的修正案，委员会表示希望在不久的将来通过《1948 年工厂法》第 66 节规定。

#### 第 100 号公约

33. 在 2013 年的意见中，委员会重申其声明，即《印度宪法》(第 39(d)条)和《1976 年同酬法》(第 2(h)和第 4 节)比男女同值工作同等报酬原则更为严格。印度政府继续认为在印度背景下没有必要修正《同酬法》，且法律规定必须与司法解释一起解读。印度政府在这方面提到了最高法院在达尔瓦德县 PWD LWD 员工协会诉卡纳塔克邦(1990 年)案件中的裁定，其中将《同酬法》定义为规定“男女之间同工同酬”的法律。不过，委员会指出法院在根据《公约》解释同酬规定方面有着重要作用，包括确认在同酬情况下可能会比较不同性质、涉及不同职责、技能和责任的工作，以确定它们是否同值。

34. 对于印度政府所重申的 V.V. Giri 国家劳动研究所性别与劳动中心已接受委托就《同酬法》的充分性、效力和执行情况进行研究，委员会注意到没有提供关于这一研究方式和成果的更多信息。委员会请印度政府确保该研究所的研究将涵盖男子和妇女通过不同的技能、努力和职责所从事的完全不同但具有同等价值的工作，并提供详细资料，说明在适当的时候将会获得的委员会所希望的结果。

35. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到印度政府表示，到目前为止从第六轮职业工资调查中得到的结果表明，没有一家机构违反《同酬法》规定，但这些数据是根据制造、采矿、种植园和服务部门男女平均每日所得汇编的。委员会注意到，就业和培训总局正在进行职业培训方案，通过妇女更多地参与技能培训机构来促进她们在企业就业，并担当半熟练、熟练和高度熟练的工人。

36. 注意到“全国最低工资标准”的法定化建议已得到印度内阁批准，且相关法案正在编制中，委员会请印度政府提供资料，说明在最低工资改革中是否已采取相关措施，以评估最低标准在多大程度上没有性别偏见，从而确保在评估妇女比例高的部门的工作时不会低于雇用男子数量多的部门。

37. 委员会还注意到 2012 年 2 月举办的同酬法三方讲习班提出的相关建议，其目的是开发技术工具，以协助各组成部分逐步实施男女同值工作同等报酬的原则，并建设其能力，开展无性别偏见的客观的工作考评。因此，委员会请印度政府采取更积极的措施，与工人组织和雇主组织合作，开发进行客观的工作考评的技术工具，并确认为此获得劳工组织的技术援助。

38. 在提高认识方面，委员会注意到 19 100 名女工在 2012 至 2013 年间参加了关于《同酬法》和其他相关劳动法律的提高认识活动。同期，157 262 名妇女参加了工人教育中央委员会为非正规经济部门的工人组织的培训项目。截至 2012 年

11 月，工人教育中央委员会就劳工法所规定的权利和责任为女工们开展了 293 个特殊培训项目，11 887 名妇女参加了这些项目。

#### 第 111 号公约

39. 在 2013 年的意见中，委员会再次注意到妇女劳动力的参与水平仍远远低于男子的参与水平，且在城市地区无组织的部门和私营部门，青年妇女的失业率远远高于相应年龄组的男子失业率。关于第十一个五年计划为促进公共和私营部门平等的就业和职业机会与待遇，通过采取具体措施得到的成果，委员会注意到印度政府只是提供了一般资料，并表示向绝大多数劳动妇女提供有质量的体面工作仍是一个难题。印度政府期望通过提高教育程度可赋予妇女在年龄稍长时进入劳动力市场、更有资格在有组织的部门获得高质量就业的权力。

40. 印度政府表示，第十二个五年计划(2012 至 2017 年)的一个优先事项是将不分性别向社会各界提供教育和技能发展机会，同时认识到对乡村发展部 2011 年启动的国家农村生计特派团中的妇女要给予优先权，以促进建立全国规模的妇女自助团体，使她们能够开展自给自足的经济活动。委员会请印度政府提供相关信息，说明第十二个五年计划为促进和确保各部门男女之间的就业和职业机会平等所规划的具体措施，以及包括国家农村生计特派团在内的主要创业就业方案在增加男女平等就业机会方面产生的影响。

41. 在 2013 年的直接要求中，委员会感兴趣地注意到通过了 2013 年第 14 号《(预防、禁止和纠正)工作场所性骚扰妇女法》，该法律涵盖有组织的部门以及雇用人数不足 10 人的无组织部门工作场所的女工，包括家庭工人。此项法律定义并禁止对妇女进行交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰，规定了在内部或当地申诉委员会进行投诉的程序，规定了雇主的具体义务，并对不合规雇主处以罚金。该法还请相关政府机构采取宣传措施，监测其执行情况，并收集相关数据，说明提交给并由申诉委员会处置的案件数量。

42. 委员会请印度政府澄清 2013 年第 14 号《(预防、禁止和纠正)工作场所性骚扰妇女法》是否涵盖农业工人，并提供相关信息，说明此项法律的实际应用情况，包括为宣传和监测其执行情况所采取的措施，提交给内部和当地申诉委员会的性骚扰案件数量及其成果(包括对雇主不合规行为所实施的补救措施和罚金)。此外，该法授权内部或当地申诉委员会建议对提出恶意或虚假投诉的妇女或任何其他他人采取行动，委员会请印度政府审查该法第 14 节对妇女和其他人在无报复顾虑的情况下进行性骚扰投诉所产生的影响。委员会还请印度政府在修订该法的机会出现时对其进行修正，以确保雇员人数在 10 人以上的无组织部门的工作场所的工人也受到保护，防止工作场所的性骚扰。

43. 委员会注意到印度政府提供的有关 2005 年《莫罕达斯·甘地国家农村就业保障法》妇女参与比例的统计数字，该数字表明在 2012 至 2013 年妇女的参与比

例继续提高到 52%。委员会要求提供统计数字所支持的关于 2005 年《莫罕达斯·甘地国家农村就业保障法》和其他就业方案在多大程度上促成妇女就业的信息，包括各邦和中央直辖区农村地区在在册姓和在册部落的妇女。委员会还注意到，通过国家和地区职业培训学院以及专门针对印度妇女职业培训要求的学院提供的多种手艺和技能，有可能带来传统上被认为“适合”妇女的就业和职业。因此，委员会请印度政府指出采取了哪些具体措施，以确保向妇女提供职业培训课程不是基于陈规定型观念或偏见加以考虑的，以扩大妇女可以选择的职业范围，并提供按性别分列的相关信息，说明妇女参与由国家和地区职业培训学院及行业培训机构所提供的各种职业培训课程的比例。

#### 第 142 号公约

44. 在 2013 年的直接要求中，委员会邀请印度政府纳入相关的最新情况，说明为鼓励妇女发展和利用其职业技能通过采取措施所取得的成果，包括技能发展倡议项下的模块化就业技能计划、标准的培训评估和奖励计划以及农村和城市生计特派团等旗舰方案。

#### 立陶宛

45. 在劳工组织的相关公约中，立陶宛已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、103、105、122、138、142、156、171、182 和 183 号公约。

#### 国际劳工组织监督机构的评论

46. 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

47. 在 2013 年的意见中，委员会从欧洲统计局注意到性别工资差异(平均每小时工资总额)继续下降，2011 年达到 11.9%，而 2010 年和 2009 年分别是 14.6% 和 15.3%。不过，大多数部门的男性工人在 2011 年的工资高于女性同行，交通和储存部门除外。金融和保险活动(40.8%)、制造业(26.9%)及信息和通信(25.7%)领域的男女工资差异尤为显著。私营部门的男女工资差异(16%)高于公共部门(12.1%)。

48. 委员会注意到立陶宛政府表示立陶宛记者联盟与全国地区和地方报纸出版商协会在 2007 年签订的集体分协议，以及立陶宛西部建筑师和设计师工会联盟与立陶宛西部建筑设计集团在 2012 年签订的地区性集体协议，都不包含关于使用工作和工作岗位考评方法的条款。委员会请立陶宛政府提供相关信息，说明为促进使用没有性别偏见的客观工作评估方法所采取的任何其他措施以及所取得的成果。

49. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到立陶宛政府表示正在审议关于国家和市政机构薪酬的法律草案。委员会反复要求立陶宛政府提供相关信息，说明根

据若干标准(即工作复杂性、责任、工作条件及工人的资质和表现)对不同的工作和职位进行分类和排列所使用的方法,同时指出如何确保这种分类不会导致低估传统上由妇女从事的工作。

50. 参照立陶宛政府指出的 2010 年收到两件男女同酬方面的投诉,2011 年无投诉和 2012 年只有一件投诉,委员会评论认为没有投诉或投诉率低未必表示实际上不存在违法行为。因此,委员会请立陶宛政府提供相关信息,说明采取了哪些具体措施,以加强劳动监察员识别和解决不平等薪酬问题的能力,以及提高公众对于平等薪酬法律条款、程序和可用补救办法的认识,并在这些程序方面给予工人帮助。

#### 第 111 号公约

51. 在 2013 年的直接要求中,委员会注意到立陶宛政府表示关于防止骚扰和性骚扰的建议已按照《2010-2014 年全国男女平等机会方案》得以编制,并将通过平等机会监察员网站以及通过各种研讨会分发。

52. 委员会注意到已经通过了关于促进非歧视问题的《2012-2014 年机构间行动计划》,该计划旨在通过宣传倡议、实施加强执法的措施以及实施促进容忍和抵制关于性的陈规定型观念的措施(除其他标准外),来促进非歧视和机会平等。委员会还注意到 2011 年向平等机会监察员提出了 54 件投诉,涉及以性和其他标准为理由的就业和职业歧视。立陶宛政府进一步表示,注意到 2011 年网络上针对清洁工、司机、经理、管理员和安保工作者的歧视性就业广告数量有所增加,尤其是在性别(以及年龄)要求方面。

53. 委员会注意到,在《2010-2014 年全国男女平等机会方案》中,就性别平等和新型的职业咨询问题向当地的劳务交流办公室雇员举办了能力建设讲习班。委员会反复要求提供相关信息,说明在公共服务改革进程背景下为促进男女机会与待遇平等和为解决职业性别隔离所采取的任何措施,以及在公共部门更广泛地采取的措施。

#### 第 156 号公约

54. 在 2011 年的直接要求中,委员会注意到立陶宛政府表示,家庭责任和工作责任相结合的措施(包括 22 个项目)已直接促进妇女进入劳动力市场,并确保男女机会平等。立陶宛政府表示,妇女和男子都可使用抚养三岁以内孩子的人可享有的育儿假,但主要还是由妇女使用,男子使用育儿假的数量在慢慢增加;2008 年已使用育儿假的男性占 4.56%,2009 年占 7.11%,2010 年前九个月为 7.56%。委员会还注意到,立陶宛政府表示孩子一岁以内这段时间的津贴占受益人补偿性工资的 100%,但是如果受益人两年都获得津贴,则为 70%,此后为 40%,以此鼓励父母返回劳动力市场。委员会请立陶宛政府继续提供关于休假权利实际应用的信息,包括享有此等权利的受益人数方面按性别分列的统计信息。注意到使用

育儿假的男性受益人非常少，回想起男女之间公平分担家庭责任的重要性，委员会请立陶宛政府说明男子休育儿假数量少的根本原因，并采取措施特别宣传男子使用育儿假以及通过这些措施所取得的成果。

55. 《劳动法》第 179(1)节只批准已婚父亲在从孩子出生到孩子 1 个月期间享有陪产假，忆及原先的相关评论，委员会感兴趣地注意到，立陶宛政府表示已在 2007 年 12 月修正第 179(1)节，以便向已婚男性和未婚男性提供陪产假权利。2008 年，12 304 名男子使用了一个月的陪产假，2009 年达到 12 966 名。

56. 委员会注意到，立陶宛政府表示按照育儿制度调整战略和实施该战略的《2007-2012 年行动计划》，2010 年拨款 750 万立陶宛立特用于儿童日托中心的供资，179 个项目得到了资助；5 400 名儿童和大约 2 700 个家庭成员接受了日托中心的服务。委员会还注意到立陶宛政府提供的统计资料，即年龄在 15 至 64 岁之间抚养有 15 岁以下孩子的就业人员有 18.2%正在使用托儿所、幼儿园、临时保姆、延长在学校和日托中心停留时间等各种育儿服务。但是，在照顾 15 岁以下孩子或其 15 岁以上需要照顾的患病、残疾或年长家庭成员的人中，9.4%的人因不能负担得起这些服务而没有工作或兼职工作；由于负担不起育儿服务而不工作或兼职工作的妇女数量是男子不工作或兼职工作人数的两倍以上。委员会请立陶宛政府提供详细资料，说明关于育儿服务和设施的各种项目及其取得的成果，以及有关获取负担得起的育儿和家庭服务与设施的数量和性质的详细信息。委员会还请立陶宛政府提供资料，说明为解决缺少负担得起的育儿服务和设施问题所采取的任何措施，以及在这方面取得的任何进展。

57. 委员会注意到立陶宛政府表示，2010-2014 年第三个《全国男女平等机会方案》涵盖涉及在工作和社会中对男女不平等角色的普遍态度，并表示关于工作和家庭相结合问题的平等机会监察员服务部门已在 2010 至 2011 年实施了这些项目。立陶宛政府还表示，按照《2006-2009 年全国男女平等机会方案》，社会保障与劳动部资助了一系列研讨会，其目的是改变男子和妇女在经济活动中的刻板角色。《国家家庭政策概念》2008 年获得批准，强调男子和妇女之间要平等合作，其中包括对家庭生活和抚养孩子拥有同等的责任。立陶宛政府还表示，性别平等的概念已经融入基础教育，且相关的教育方案包括承认存在与性别相关的陈规定型观念。

58. 委员会注意到 2009 年通过了补充《劳动法》第 179 节的法律，要求雇主在女员工产假后向其提供返回以前或相当职位的权利，且包括薪资在内的优惠条件不得降低。许多项目和倡议得到实施，目的是有利于调和工作与家庭责任的关系，并促进承担家庭责任的工人参与劳动力市场。特别是，2008 年完成实施了 19 个项目，以减少妇女的社会隔离，提高其社会融入并确保她们在劳动力市场上拥有平等机会。委员会请立陶宛政府继续提供相关信息，说明为促进工作和家庭责任之间的调和正在实施哪些项目和倡议，以及已经采取的措施如何使承担家庭责任的工人成为和继续融入劳动力。

## 毛里塔尼亚

59. 在劳工组织的相关公约中，立陶宛已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 3、29、87、98、103、105、122、138、142、171、182 和 183 号公约。

### 国际劳工组织监督机构的评论

69. 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 3 号公约

61. 在 2013 年的意见中，委员会指出在 2013 年 8 月 29 日收到的评论中，毛里塔尼亚工人自由联合会表示，实施新《劳动法》(2004 年第 2004-017 号法)的文本尚未发布，由此造成重重困难，其中包括接触到更多危害和严重风险的孕妇和哺乳妇女数量增多。据毛里塔尼亚工人自由联合会称，政府没有关于违反生育保护规定的可靠和可信统计数字。

#### 第 89 号公约

62. 在 2008 年的直接要求(2013 年再次要求)中，委员会注意到根据 2004 年《劳动法》第 164 至 169 节规定，一般情况下仍禁止雇用妇女在工厂、工程、矿山和采石场、工地、车间及其所属的任何场所从事夜间工作，例外情况仅限于保存易腐烂材料的工作或者涉及在卫生和福利服务部门就业的妇女。委员会表示希望毛里塔尼亚政府通过批准 1990 年《第 89 号公约议定书》或《1990 年夜间工作公约》(第 171 号)，积极考虑更新立法的可能性，同时请毛里塔尼亚政府随时告知国际劳工局在这方面作出或设想的任何决定。

#### 第 100 号公约

63. 在 2011 年的意见(2013 年再次发布)中，委员会注意到大会标准实施委员会在 2009 年 6 月敦促毛里塔尼亚政府修正《劳动法》和关于公职人员问题的 1993 年 1 月 18 日第 93-09 号法律，以便充分体现在公共和私营部门里男女同值工作同等报酬的原则，并采取必要措施减小广泛的男女薪酬差距。

64. 在以前的意见中，委员会已经注意到毛里塔尼亚工人总联合会在 2008 年作出的评论，其中强调毛里塔尼亚妇女仍被边缘化，同时指出妇女工资平均低于男子工资 60%。毛里塔尼亚政府称正在修订《劳动法》，并将在这个过程中考虑委员会的关切。

65. 在注意到毛里塔尼亚政府的承诺及其请求劳工组织技术援助的同时，委员会敦促毛里塔尼亚政府修正《劳动法》和关于公职人员问题的 1993 年 1 月 18 日第 93-09 号法律，以确保这些法律条款都能体现比“同工同酬”更为广泛的男女同值工作同等报酬的原则，委员会还询问毛里塔尼亚政府，社会伙伴是否设想修订也仅限于同工同酬的 1974 年 2 月 13 日《集体劳工总协定》第 37 条。

66. 在 2011 年的直接要求(2013 年再次要求)中, 委员会忆及《集体劳工总协定》第 35 条设想根据工人所从事的工作将其工作进行分类, 而不具体指明进行这种分类所使用的标准。委员会请毛里塔尼亚政府制定相关标准来评估通过立法确定的工作, 并提供信息, 说明根据相关工作对工作分类所使用的评估方式。毛里塔尼亚政府还应根据《集体劳工总协定》第 36 条规定提供分类委员会所调查的任何上诉方面的信息。

67. 委员会请毛里塔尼亚政府提供相关信息, 说明为提高劳动监察员识别男女之间不平等工资和工资歧视的能力所采取的措施。

#### 第 111 号公约

68. 在 2011 年的直接要求(2013 年再次要求)中, 委员会注意到社会事务、儿童与家庭部在联合国开发计划署的合作下, 就妇女获取生产性资源问题在 2009 年 12 月公布了一项深入研究。根据这项研究, 有工作或曾经有工作的在业人口 2006 年只有 12.4% 的人为有偿用工, 78.8% 的工作妇女没有报酬。研究指出, 存在着水平职业隔离和垂直职业隔离, 并且妇女认为难以获得贷款和土地所有权。委员会请毛里塔尼亚政府指出采取了哪些措施来促进男女在获得生产性资源方面的平等, 其中包括为克服对妇女能力和职业抱负的刻板印象和偏见所采取的措施。

69. 在更广泛地提及妇女获得就业的问题时, 委员会重申以前的评论, 其中敦促毛里塔尼亚政府采取适当措施, 促进妇女获得更广泛的工作, 尤其是由男子占有的工作, 并请求提供有关这些措施的信息。

70. 提及以前关于禁止性骚扰法律文书编制工作的评论时, 委员会注意到毛里塔尼亚政府在以前报告中的陈述, 大意是“在毛里塔尼亚的习俗和传统中无人知晓性骚扰”。但它指出, 全国人权委员会的 2007-2008 年报告强调妇女性暴力案件激增。最后, 委员会注意到毛里塔尼亚政府希望得到劳工局的技术援助, 以编制禁止就业和职业领域性骚扰的法律文书。委员会请毛里塔尼亚政府再次:

(a) 采取措施, 起草禁止就业和职业领域性骚扰的条例, 并采取必要措施, 在这方面获得劳工局的技术援助;

(b) 提供信息, 说明劳动监察部门发现的或向其报告的任何骚扰案件, 以及这些案件的后续情况;

(c) 采取一切必要措施, 促进妇女获得法律救助, 包括为使妇女更好了解自己的权利和可用的法律程序所采取的措施。

#### 第 138 号公约

71. 在 2011 年的意见(2012 年和 2013 年再次发布)中, 委员会注意到根据联合国儿童基金会 2009 年统计数字, 只有 15% 的女孩和 17% 的男孩进入中学。考虑到

义务教育是打击童工最有效的手段之一，委员会请毛里塔尼亚政府再继续努力，以改善教育系统的工作方式，尤其是提高中学出勤率，特别是女孩的出勤率。

72. 毛里塔尼亚政府已被要求提交关于第 3、89、100、111 和 138 号公约的报告，由专家委员会在 2014 年 11 至 12 月的届会上进行审查。

## 秘鲁

73. 在劳工组织的相关公约中，秘鲁已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、138、156 和 182 号公约。

### 国际劳工组织监督机构的评论

74. 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 29 号公约

75. 在 2013 年的意见中，委员会注意到秘鲁政府多年来一直在采取措施打击秘鲁境内各种形式的强迫劳动，包括人口贩运和家庭服务中剥削妇女。秘鲁政府从劳工组织的综合性技术援助中获益。委员会感兴趣地注意到根据 2013 年 6 月 9 日第 04-2013-TR 号最高法令，通过了涵盖 2013 至 2017 年期间的第二个《打击强迫劳动国家计划》，并请秘鲁政府提供关于监测和评估计划所带来的影响方面的信息。

76. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到修正《家庭女佣法》的法案正在获得通过，其目的是加强这些工人的权利。此外，劳动部下属的基本权利及职业安全与健康总局认为需要起草一份家务方面的行动计划，以帮助改善工作条件，尤其是通过开展各种活动，确保更大程度地遵守劳动法。正与行业内的工会组织一起起草这项计划，不久应获得通过；部分规划行动已得到实施。委员会表示希望此项法案及行动计划在不久的将来获得通过。秘鲁政府还被要求指出为加强这方面的监测采取了哪些具体措施。

77. 另外，委员会注意到秘鲁政府表示，2012 年向检察官提出的人口贩运投诉涉及 754 名受害人，其中 626 名是妇女，且绝大多数是以性剥削为目的的人口贩运受害者。

#### 第 100 号公约

78. 在 2010 年的意见中，委员会注意到工人组织提交的评论提到男女之间工资差异显著，妇女加入劳动力市场上较低收入行业。

79. 关于为适用实施平等薪酬原则的第 28983 号法律第 6(f) 节规定所采取或设想的措施，委员会注意到秘鲁政府提及采取了使 93 722 名妇女受益的“建设秘鲁”计划、支持青年方案和“再评价秘鲁”方案。按照“再评价秘鲁”方案，向 19 221 人提供了培训，其中包括 7 363 名妇女。秘鲁政府补充说，妇女占国家就业服务



机构职位安排的 34%。此外，妇女与社会发展部创造了“秘鲁妇女制造”的标签，以认可女企业家制造的优质产品，从而给予产品较强的市场地位。委员会注意到，根据劳动部进行的一项调查，在所有职业团体中男子收入多于妇女，工人近 100% 为男性的司机行业除外。秘鲁政府的报告表示，实施的方案有助于缩小男女之间的工资差距，所得工资低于国家最低工资水平的妇女人数也已下降。委员会请秘鲁政府继续提供信息，说明已采取或设想的方案和措施，特别是旨在提高妇女获得更广泛工作机会的方案和措施(尤其是高层次职位)，以及这些方案和措施在确保男女获得平等薪酬和减少性别工资差距方面产生的影响。

#### 第 111 号公约

80. 在 2012 年的意见中，委员会注意到工人组织表示，根据劳动监察员提交的报告，2009 年妇女提出的、导致劳动监察员进行工作场所访问的大多数投诉受到雇主阻挠。各组织还表示，劳动监察局没有足够详细地公布打击歧视措施取得的效果。各组织还提到了向监察员办公室提出的投诉，内容涉及纪律调查以及将怀孕妇女排除在联邦警察和武装部队培训机构之外。他们还抗议没有制定防止性骚扰的相关政策，不清楚向哪里提出性骚扰投诉。委员会请秘鲁政府就这些评论发表意见，特别强调以下内容：

- (a) 对阻挠劳动监察员开展工作的雇主采取了哪些措施；
- (b) 哪个主管部门可以处理由公共部门员工提出的歧视投诉问题；
- (c) 为防止公共场所性骚扰采取了哪些具体措施；
- (d) 哪个主管部门可以处理性骚扰投诉问题。

#### 第 156 号公约

81. 在 2012 年的直接要求中，委员会注意到秘鲁政府提供了已实施的就业方案方面的信息，其中包括“秘鲁工作”，该方案使 505 039 名户主受益，其中 335 339 名为妇女。该方案与另一个被称作 Wawa Wasi 儿童之家的方案配合，以确保照顾工人 6 至 47 个月大的孩子。

82. 委员会注意到秘鲁政府就需要调和工作和家庭责任问题所采取的提高认识和宣传活动，以及关于公共机构哺乳期母亲设施方案的宣传活动。委员会注意到家庭支助局计划调查认为需要实现工作-生活平衡的国家法律。委员会还注意到，《2006-2010 年全国男女平等机会计划》和《2011-2015 年男女平等议程》的战略和目标包括将父亲和母亲分担父母责任的理念纳入教育之中。因此，上述国家计划的一个目标是 50% 的教育中心 2010 年应已宣传父母责任典范，并建立起分担家庭责任的奖励机制。

83. 委员会注意到秘鲁政府提供的信息，大意是没有制定相关的法律条款来确保家庭责任不能构成解雇工人的依据。委员会请秘鲁政府，说明是否就以家庭责任

为依据解雇工人进行过任何投诉，并采取具体措施以确保工人不会以家庭责任为由被解雇。

84. 秘鲁政府已被要求提交关于第 100 和 111 号公约的报告，由专家委员会在 2014 年 11 至 12 月的届会上进行审查。

### 斯威士兰

85. 在劳工组织的相关公约中，斯威士兰已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、89、98、105、138 和 182 号公约。

### 国际劳工组织监督机构的评论

86. 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 89 号公约

87. 在 2013 年的直接要求中，委员会忆及以前的评论，其中指出关于夜间时段和一般禁止妇女夜间工作豁免可能性的 1980 年《就业法》规定完全不符合《公约》要求。斯威士兰政府表示，修正《就业法》的进程仍在进行中。委员会请斯威士兰政府充分考虑第 171 号《公约》的相关规定，在《就业法》的持续修订过程中审查关于夜间雇用妇女问题的所有限制，并就可能批准该文书所设想或采取的任何决定随时告知劳工局。

#### 第 100 号公约

88. 在 2011 年的直接要求中，委员会注意到《就业法案》仍在审议中，并忆及政府保证在对法案进行辩论时将会考虑“同值工作”的概念。关于人力资源规划和开发政策，委员会从斯威士兰政府的报告中注意到已经开展研究，2010 年底之前拟提交内阁一份政策草案。委员会确信斯威士兰政府将会采取必要措施，确保男女同值工作同等报酬的原则充分体现在法案中，并要求提供相关信息，说明在通过法案方面取得的进展。委员会还要求提供关于人力资源规划和开发政策以及关于任何促进《公约》原则的政策方面的信息。

89. 委员会从斯威士兰政府提供的统计数字中注意到，在某些职业中性别工资差距(根据平均支付收入)尤为显著，例如“手工艺和相关行业工人”、“初等职业”、“工厂和机器操作员及装配工”和“服务工人及商店和市场销售工人”；在一些行业，情况也是如此，其中包括卫生和社会工作、批发和零售业、建筑和教育业。斯威士兰政府在报告中表示正在考虑采取具体措施，在《公民授权法案》的背景下解决职业性别隔离问题。委员会请斯威士兰政府提供详细资料，说明《国家发展战略》、《减贫战略和行动计划》以及《公民授权法案》如何处理性别工资差异和职业隔离问题，特别是如何应对越来越多的妇女进入更广泛的工作领域，包括

传统上由男子从事的工作。委员会还请斯威士兰政府考虑采取具体措施调查和分析性别工资差异的根本原因。

90. 委员会请斯威士兰政府提供资料，说明采取或设想了哪些具体措施来确保用于确定私营部门最低工资的标准没有性别偏见，且在评估主要由妇女从事的工作时不会低于男性从事的工作。

91. 忆及已在公共部门开展工作考评，委员会请斯威士兰政府说明是否正在采取措施来促进和实施私营部门客观的工作考评。

#### 第 111 号公约

92. 在 2011 年的直接要求中，注意到《就业法案》仍在审查中，委员会请斯威士兰政府利用修订法案的机会，把明确定义与禁止交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰规定纳入就业和职业中，并提供相关信息，说明在这方面取得的任何成绩。

93. 委员会注意到斯威士兰政府承认需要改进有关妇女状况的现行政策。委员会从劳工组织《2010-2014 年体面工作国家方案》所载资料中注意到，妇女失业率(31.2%)高于男性(25.7%)，只有 31.9%的妇女就业(男性为 43.9%)，29.6%的妇女为自营职业，男性则为 16%。委员会从斯威士兰政府的报告中注意到已采取一些举措，包括借助经济赋权与发展明智方案、国家发展战略和减贫战略与行动计划的措施，以及在教育和培训方面等提高性别平等认识的措施。

#### 第 182 号公约

94. 在 2013 年的意见中，委员会注意到斯威士兰政府的信息，即旨在防止对儿童进行商业性剥削的《性犯罪和家庭暴力法案》不久将颁布成为法律。委员会敦促斯威士兰政府立即采取措施，确保《性犯罪和家庭暴力法案》无延迟获得通过。

95. 在 2013 年的直接要求中，委员会注意到根据国际工会联合会 2009 年提交世界贸易组织总理事会进行贸易政策审查的报告，在中部斯威士兰发现两家妓院，未成年女孩只是为了获得食物在那里工作。委员会请斯威士兰政府提供相关资料，说明报告的侵权数量和性质、进行的调查、起诉、定罪和所应用的刑事制裁。

96. 斯威士兰政府已被要求提交关于第 100 和 111 号公约的报告，由专家委员会在 2014 年 11 至 12 月的届会上进行审查。

### 阿拉伯叙利亚共和国

97. 在劳工组织的相关公约中，阿拉伯叙利亚共和国已批准第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、89、98、105、138 和 182 号公约。

#### 国际劳工组织监督机构的评论

98. 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 98 号公约

99. 在 2013 年的意见中, 委员会注意到第 17 号《劳动法》第 1 节及第 5(1)、(2) 和(4)至(7)节将佣仆等某些工人排除在范围之外。忆及《公约》涵盖这些工人, 委员会请阿拉伯叙利亚共和国政府说明是否通过其他立法将《公约》所载权力提供给这些工人, 否则应采取适当措施来确保这些权利。

## 第 100 号公约

100. 在 2013 年的意见中, 委员会注意到阿拉伯叙利亚共和国的总体人权状况不断恶化, 并重申 2010 年、2011 年和 2012 年的意见, 其中确认如果不能在没有恐惧和恫吓的环境中进行包容、可信和真正的对话, 如果不能有效保护人权, 《公约》的实施会严重受阻(若不是不可能执行的话)。委员会还注意到《劳动法》(第 17/2010 号)第 75(a)节规定, 雇主必须对男子和妇女适用“同值工作同等报酬”的原则。接着, 第 75(b)节将“同值工作”定义为“由工作经验证书证明的、需要同等的科学素养和专业技能的工作”, 这样会不恰当地限制了第 75(a)节的应用, 因为它似乎不允许对需要不同资格和技能但却有同等价值的工作进行对比。委员会请阿拉伯叙利亚共和国政府提供资料, 说明新《劳动法》第 75 节的实际应用, 以及第 75 节下允许进行的比较的范围, 特别是可否比较性质完全不同的工作。委员会再次敦促阿拉伯叙利亚共和国政府提供相关资料, 说明为确定薪酬不平等的性质、程度和原因所采取的具体措施。

## 第 111 号公约

101. 在具体涉及阿拉伯叙利亚共和国一般人权状况和持续暴力环境的 2010 年意见中, 委员会注意到阿拉伯叙利亚共和国政府提到关于妇女就业的特别命令, 其中列出了可雇用妇女的各种工作、行业和职业, 以及禁止妇女从事的工作、行业和职业。委员会指出, 根据新《劳动法》第 120 节规定, “在允许妇女从事夜间工作的情况下, 部长可通过部长决定确定这些活动、实例和情形, 以及有害、不道德和禁止妇女从事的其他活动。”委员会请阿拉伯叙利亚共和国政府采取措施, 确保针对妇女的保护措施(将妇女排除在外或限制其接触某些任务、工作或职业), 仅限于生育保护。委员会还请阿拉伯叙利亚共和国政府采取措施, 修正关于尊重儿童监护权并限制女监护人工作权的《人身法》第 139 节。

102. 委员会还请阿拉伯叙利亚共和国政府提供资料, 说明为解决阻止妇女进入劳动力市场的障碍和长期存在的职业性别隔离所采取的措施, 包括促进妇女进入更广泛的职业领域, 增加其在公共和私营部门的职业晋升机会; 针对传统看法和可能存在的对妇女的抱负、偏好、能力和是否“适合”某些工作所采取的具体措施; 以及男子和妇女在不同的经济部门、职业类别和职位上的分布情况统计数字, 从而评价在适用《公约》方面取得的进步。委员会还请阿拉伯叙利亚共和国政府提供具体资料, 说明为促进妇女获得更广泛的教育和职业培训课程所采取的措施, 以及进行职业培训和上大学的妇女在多大程度上能够找到适当的工作。

103. 在 2010 年的直接要求中，委员会注意到新《劳动法》将家庭工人等某些工人群体排除在范围之外。委员会指出，需要提供更多信息，以表明根据《公约》规定有效保护这些工人免受就业和职业歧视，并回顾了女性移徙家庭工人特别容易受到歧视。委员会请阿拉伯叙利亚共和国政府指出(a)如何按照《公约》条款的规定确保被新《劳动法》排除在外的工人群体不受歧视；(b)是否采取了任何措施，来确保本国和外籍家庭工人实际上从就业和职业各方面不受歧视中充分获益；(c)采取了哪些措施来确保非叙利亚家庭女工(包括怀孕妇女)得到充分保护，免受歧视，尤其是在保障就业权和工作条件方面。

104. 委员会还请阿拉伯叙利亚共和国政府指出，关于一般性非歧视条款的《劳动法》第 2(a)节和节 95(a)节是否涵盖性骚扰，包括交换型的性骚扰和不友好工作环境型的性骚扰。

105. 阿拉伯叙利亚共和国政府已被要求提交关于第 98、100 和 111 号公约的报告，由专家委员会在 2014 年 11 至 12 月的届会上进行审查。