

理 事 会

第 341 届会议，2021 年 3 月，日内瓦

法律问题和国际劳工标准部分

LILS

国际劳工标准和人权分项

日期：2021 年 4 月 26 日

原文：英文

第二项议程

根据《国际劳工组织章程》第 19(5)(e)条 及第 19(6)(d)条的要求于 2022 年提交的 关于机会均等和待遇平等的文书报告的 拟议表格

文件目的

在本文件中，提请理事会要求政府于 2022 年根据《国际劳工组织章程》第 19 条的要求，提交与工作中基本原则和权利的战略目标相关的下列特定文书的报告：《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)及《1958 年(就业和职业)歧视建议书》(第 111 号)、《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)及《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号)，以及《2000 年生育保护公约》(第 183 号)及《2000 年生育保护建议书》(第 191 号)，以便实施公约与建议书专家委员会在 2022 年编写普查报告和大会标准实施委员会在 2023 年进行讨论，并提请理事会批准相应的报告表格(见决定草案：第 4 段)。

说明：对本项议题的审议工作从理事会第 338 届会议(2020 年 3 月)推迟至本届会议。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：成果目标 2：国际劳工标准的批准和实施。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：与编写普查报告相关的常规影响。

需采取的后续行动：落实理事会的决定。

作者单位：国际劳工标准司(NORMES)。

相关文件：理事会文件 [GB.337/LILS/2](#)、[GB.337/LILS/PV](#)。

1. 在第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上,理事会收到了一份有关根据《国际劳工组织章程》第 19 条选取的 2021 年须提交报告的公约和建议书的文件,以期由实施公约与建议书专家委员会于 2021 年就这些文书编写普查报告,供大会标准实施委员会在 2022 年讨论。¹根据 2016 年国际劳工大会《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》的要求,该文件提出了三个选项,目的是使普查的主题与原定在 2023 年进行的关于社会保护战略目标的相应周期性讨论议题保持一致。²
2. 理事会决定由实施公约与建议书专家委员会于 2021 年编写并于 2022 年向国际劳工大会提交的普查报告应侧重于第二个建议的选项。2020 年 5 月,理事会决定将根据第 19 条须提交报告的时间推迟一年。因此,普查报告将由专家委员会于 2022 年编写,并由大会标准实施委员会于 2023 年进行审查。普查将涉及与选定专题有关的六项文书,特别是《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)及《1958 年(就业和职业)歧视建议书》(第 111 号)、《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)及《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号),以及《2000 年生育保护公约》(第 183 号)及《2000 年生育保护建议书》(第 191 号)。在讨论中,还建议普查将有助于思考如何根据国际劳工组织(劳工组织)在其《关于劳动世界的未来百年宣言》中在这方面作出的承诺,通过改革议程更好地实现工作中的性别平等。³
3. 劳工局编制的拟议调查问卷力图考虑到理事会第 337 届会议上表达的不同意见和关切。因此,劳工局将所要求的报告表格(见附录)提交理事会审议和批准。

► 决定草案

4. 理事会以通信方式:

- (a) 要求各国政府,根据《章程》第 19 条,就《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)及《1958 年(就业和职业)歧视建议书》(第 111 号)、《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)及《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号),以及《2000 年生育保护公约》(第 183 号)及《2000 年生育保护建议书》(第 191 号)提交 2022 年的报告;并
- (b) 批准理事会文件 GB.341/LILS/2(Rev.1)附录中所列的关于这些文书的报告表格。

¹ 理事会文件 GB.337/LILS/2。

² 2016 年《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》,第 15.1 段和第 15.2(b)段,由国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)通过。

³ 《关于劳动世界的未来百年宣言》。

► 附 录

Appl.19

**第111号、156号和第183号公约
第111号、165号和第191号建议书**

国际劳工局

关于未批准的公约和建议书的报告

(《国际劳工组织章程》第 19 条)

下列文书的报告表格：

《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)

《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)

《2000 年生育保护公约》(第 183 号)

《1958 年(就业和职业)歧视建议书》(第 111 号)

《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号)

《2000 年生育保护建议书》(第 191 号)

2021 年

日内瓦

《国际劳工组织章程》第 19 条涉及大会对公约和建议书的通过，以及由此而给本组织成员国带来的义务。本条第 5 款、6 款和第 7 款的相关规定如下：

5. 关于公约：

.....

- (e) 成员国如未能获得主管机关同意，则不再负有义务，但应按理事会的要求，每隔适当时期，向国际劳工局总干事报告该国与公约所订事项有关的法律及实际情况，说明通过立法、行政措施、集体合同或其他方法，使公约的任何条款得到实施或打算付诸实施的程度，并申述有何困难阻碍或推迟该公约的批准。

6. 关于建议书：

.....

- (d) 除将建议书送交主管机关外，成员国不再负有其他义务，但应按理事会的要求，每隔适当时期，向国际劳工局总干事报告该国与建议书所订事项有关的法律及实际情况，说明建议书各条款已经实施或打算付诸实施的程度，以及在采纳或实施此种规定方面已发现或可能发现有必要进行的修改。

7. 关于联邦国，须适用下列规定：

- (a) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书宜由联邦采取行动的，则联邦国成员的义务与非联邦国成员的相同；
- (b) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书的全部或部分宜由其组成的各邦、各省或各州采取行动，而不由联邦采取行动，则联邦政府应：

.....

- (iv) 关于未经联邦批准的每一公约，应按理事会的要求，每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该公约的法律和实际情况报告国际劳工局总干事，说明通过立法、行政措施、集体协议或其他方法，使公约的任何条款得到实施或打算付诸实施的程度；
- (v) 对于此类每种建议书，应按理事会所要求，每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该建议书的法律和实际情况报告国际劳工局总干事，说明该建议书中各项规定已经实施或打算付诸实施的程度，以及在采纳或实施此种规定方面已发现或可能发现有必要进行的修改。

根据以上规定，国际劳工局理事会审查并批准了本报告表格。本表格的编制方式有助于按统一模式提供所需信息。

报 告

根据《国际劳工组织章程》第 19 条，由.....政府在 2022 年 2 月 28 日之前就以下调查问卷中所提及文书所涉及事宜的国家法律和实践状况提交。

工人组织和雇主组织可在 2022 年 6 月 30 日之前提交评论。

* * *

问题的背景和范围

理事会在 2019 年 10 月至 11 月举行的第 337 届会议上，要求劳工局编写关于六项文书的第 19 条报告表格，供理事会在第 338 届会议(2020 年 3 月)上审议：《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)及《1958 年(就业和职业)歧视建议书》(第 111 号)、《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)及《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号)，以及《2000 年生育保护公约》(第 183 号)及《2000 年生育保护建议书》(第 191 号)，由实施公约与建议书专家委员会于 2021 年编制一份普查报告，供大会标准实施委员会在 2022 年讨论。2020 年 5 月，理事会决定将根据第 19 条须提交报告的时间推迟一年。因此，普查报告将由专家委员会于 2022 年编写，并由大会标准实施委员会于 2023 年进行审查。

在讨论期间，理事会强调，普查报告将有助于思考如何按照劳工组织在《关于劳动世界的未来百年宣言》中在这方面作出的承诺，通过改革议程更好地实现工作中的性别平等。

普查将全面概述劳工组织成员国关于这六项文书的现行立法和国家政策(第一部分)。此外，普查还将揭示正在审查的六项文书规定的具体劳动和就业权利如何成为实现性别平等的有利因素(第二部分)。它还将强调以下重要性：提高对这六项文书所载原则的认识并建立适当的执行和监督机制以确保它们的有效实施(第三部分)。此外，普查将是一次机会，有助于更好地理解上述文书在法律和实践中的规定；了解它们在实施中的挑战和机遇，并将鼓励劳工组织成员国分享经验和良好做法。

本调查问卷也是根据《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》及其后续措施编写的。考虑到以下事实，即“该后续措施寻求尽可能充分地利用《国际劳工组织章程》规定的所有行动手段来履行其任务。一些协助成员国的措施可能需要对《国际劳工组织章程》第 19 条第 5(e)款和第 6(d)款的现有适用方式作出一些调整，而不增加成员国的报告义务”。例如，通过对与特定战略目标相关的文书加以归类和聚焦，普查可以提供对劳工组织成员国关于某些文书的法律和实践的概览，并为周期性讨论提供某一特定战略目标趋势和实践方面的相关信息。

最后，普查将使劳工组织成员国能够评估这些标准通过实现多项可持续发展目标，特别是目标 1(消除贫困)、目标 3(良好健康和福祉)、目标 5(性别平等)和目标 8(体面工作和经济增长)，为实现《2030 年可持续发展议程》所做的贡献。普查还将为大会 2024 年关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的筹备工作提供信息，并取决于标准

审议机制三方工作组选择何时审查生育保护文书而定，可以纳入标准审议机制三方工作组的讨论，也可以就此采取后续行动。

* * *

以下问题与第 111 号、156 号和第 183 号公约以及第 111 号、165 号和第 191 号建议书所涵盖的事项相关。

为了按照 2019 年 11 月理事会讨论期间的要求，使本调查问卷具体、简洁和突出重点，调查问卷限于 32 个问题。因此，问题不是按逐项文书(或逐项条款)提出的。相反，这些问题侧重于不同文书涉及的主题，每次都注明它们所指的文书的条款。此外，由于性别平等和生育保护是《2030 年可持续发展议程》呼吁的变革性政策的关键组成部分，并有助于实现若干可持续发展目标，特别是目标 5(性别平等)和目标 8(体面工作和经济增长)，因此还包括了一个关于可持续发展目标和“北京+25”¹的问题。

请酌情提供具体参考(网络链接)或包括与相关法律、法规、集体协议、工作规则、仲裁裁决、法院判决和政策规定有关的信息及其电子版。

¹ 2020 年标志着第四次世界妇女大会召开和《北京宣言和行动纲领》(1995 年)通过二十五周年，同时也是向实现《2030 年可持续发展议程》的可持续发展目标迈进的五年里程碑。

关于性别平等和不歧视、家庭责任和生育保护的第 19 条报告表格

说 明:

1. 已批准一项或多项公约并根据《章程》第 22 条应提交报告的国家政府仅将本表格用于未批准的公约(若有)和建议书。没有必要重复根据第 22 条提交的关于已批准公约的报告中提供的信息。在“标准制订行动”和“技术援助方面可能存在的需求”题目下列出的问题是面向所有成员国的。
2. 除非在本报告表格所涵盖的文书中另有不同的定义，当提及“国家法律和法规”或“规定”时，应理解为包括法律、法规、政策、集体协议、法院判决或仲裁裁决。
3. 当提及“有家庭责任的工人”时，不应理解为仅指妇女。
4. 如果国家立法或其他规定没有涵盖本调查表中提出的问题，请提供关于当前和新出现的做法的信息。

► 第一部分. 关于性别平等和不歧视的法律和制度框架

关于不歧视和生育保护的国家框架		
	第 111 号公约和第 111 号建议书	
1.	请说明国家法律和实践防止和禁止就业和职业歧视的任何规定¹，包括政策，请具体说明： ● 这些规定和政策是否包括歧视的定义，指出所涵盖的理由[第 111 号公约：第 1(1)(a)-(b)条；第 111 号建议书：第 1 段]； ● 这些规定和政策是否涵盖基于以下任何理由的歧视：种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统或社会出身[第 111 号公约：第 1(1)(a)条；第 111 号建议书：第 1 段]； ● 若涵盖，这些规定和政策是如何涉及防止和禁止基于性别的歧视，其中包括性骚扰[第 111 号公约：第 1(1)(a)条、2 条和第 3 条；第 111 号建议书：第 1 段和第 2(a)、(b)段]； ● 这些规定和政策是否涵盖基于其他理由的歧视[第 111 号公约：第 1(1)(b)条]；	第 111 号公约：第 1-3 条和第 5 条 第 111 号建议书：第一部分和第二部分 第 156 号公约：第 1-4 条、9 条和第 11 条 第 165 号建议书：第 1-2 段、6-8 段和第 15-17 段

¹ 在本调查问卷中，“歧视”一词既指直接歧视，也指间接歧视。

- 立法是否涉及基于上述一种以上理由的歧视(例如, 工人除了其民族血统或肤色之外, 还因其性别而受到歧视的情况)[第 111 号公约: 第 1(1)(a)条、2 条和第 3 条; 第 111 号建议书: 第 1 段]; - 这些规定和政策是否适用于公共和私营部门, 并涵盖所有工人[第 111 号公约: 第 2 条]; 及 - 工人组织和雇主组织是否以及如何参与这些政策的制定、评估和审查, 以及工人和雇主及其各自组织在实施这些政策中的作用[第 111 号公约: 第 3(a)条]。	及第六部分 第 183 号公约: 第 1 条、 2 条和第 9 条 第 191 号建议书: 第 5 段
第 156 号公约和第 165 号建议书 请说明国家法律和实践防止和禁止就业和职业歧视的任何规定, 包括政策, 请具体说明: - 这些规定和政策是否涵盖基于以下理由的歧视: 婚姻状况、家庭状况和家庭责任[第 156 号公约: 第 2-3 条; 第 165 号建议书: 第 1-2 段、6-8 段和第 15-16 段]; - 这些规定和政策是否适用于公共和私营部门, 并涵盖所有工人[第 156 号公约: 第 2 条]; - 贵国在为确保就业条款和条件使有家庭责任的工人能够兼顾工作和家庭责任而采取的任何措施中对“受抚养子女”和“明显需要照顾或支持的其他直系亲属”所下的定义[第 156 号公约: 第 1(3)条]; - 包括社会保障、税收减免或其他考虑到有家庭责任的工人情况的适当措施(例如, 家庭福利、休假期间养老金权益的计入、在确定失业福利要求时考虑家庭责任)[第 156 号公约: 第 4(b)条; 第 165 号建议书: 第六部分]; - 工人组织和雇主组织是否以及如何参与这些政策的制定、评估和审查, 以及工人和雇主及其各自组织在实施这些政策中的作用[第 156 号公约: 第 11 条; 第 165 号建议书: 第 5 段]。 第 183 号公约和第 191 号建议书 请说明国家法律和实践有关生育保护的任意规定, 包括政策, 请具体说明: - 贵国在实施生育保护措施时对“儿童”和“妇女”一词所下的任何定义[第 183 号公约: 第 1 条]; - 生育保护措施适用于哪些类别的妇女, 是否已经采取或设想采取任何规定或措施来保护从事非典型形式的隶属工作的妇女² [第 183 号公约: 第 2(1)条];	

² 见第 183 号公约第 2(1)条。“从事非典型形式的隶属工作的妇女”可包括无书面就业合同的妇女, 变相就业的妇女, 在家工作的妇女, 从事零工、临时工作以及在非正规经济中工作的妇女。

	• 是否有任何类别的工人被排除在这些措施之外以及被排除在外的原因，是否与有关雇主和工人代表性组织进行了协商 [第 183 公约：第 2(2)、(3)条]；及 • 这些规定和政策是否涵盖基于生育的歧视[第 183 号公约：第 9(1)条；第 191 号建议书：第 5 段]。	
2.	第 111 号公约和第 111 号建议书 请说明限制个人能够从事的工作类型或将其排除在某些职业之外，或以其他方式限制他们获得或继续就业的任何法律或法规 ³ [第 111 号公约：第 1 条和第 5 条]。	第 111 号公约：第 1 条和第 5 条
3.	第 111 号公约和第 111 号建议书 请说明是否采取了任何有利于处于不利地位的某些群体(例如妇女和/或有家庭责任的工人)的促进机会均等和待遇平等的特别措施 [第 111 号公约：第 5(2)条]。	第 111 号公约：第 5(2)条

► 第二部分. 通过就业和劳工权利实现性别平等

平等获得就业和职业的权利		
4.	第 111 号公约和第 111 号建议书 平等接受培训的机会 请说明为促进女孩和妇女获得教育、培训和就业咨询而采取的任何立法或其他措施，并说明为增加妇女和男子获得更广泛工作机会(例如在非传统的“女性”行业培训妇女)而实施的方案和政策[第 111 公约：第 1 条、3(b)条和第 3(e)条；第 111 号建议书：第 1 段、2(b)(i)-(ii)段和第 3 段]。 平等获得就业和职业以及终止就业 请说明所采取的任何立法和其他措施，以确保种族、肤色、性别、宗教、政治观点、社会出身和民族血统不构成下列情况的原因：	第 111 号公约：第 1 条、3(b)条、3(e)条和第 5 条 第 111 号建议书：第 1 段、2 段和第 3 段

³ 例如，禁止妇女在夜间工作，要求在工作前征得其配偶同意，禁止从事某些工作。

	● 拒绝就业[第 111 号公约：第 1 条；第 111 号建议书：第 1 段和第 2(b)(i)–(ii)段]； ● 拒绝在就业期间获得晋升和福利[第 111 号公约：第 1 条；第 111 号建议书：第 2(b)(iii)–(vi)段]；及 ● 终止就业[第 111 号公约：第 1 条]。 (例如，任何禁止在面试过程和就业期间提出个人问题的措施，任何关于不披露以前工资信息的措施，等等。)	
5.	第 156 号公约和第 165 号建议书 确保平等接受培训的机会 请提供以下方面的任何信息：负有家庭责任的工人在职业培训权利方面可获得的服务，以及向他们提供的咨询和信息、安置服务和带薪教育假安排(具体说明这些服务是否对工人免费)[第 156 号公约：第 4 条和第 7 条；第 165 号建议书：第 9(a)段和第 12–15 段]。 确保平等获得就业和职业以及终止就业 请说明所采取的任何立法和其他措施，以确保婚姻状况、家庭状况和家庭责任不构成下列情况的原因： ● 拒绝就业[第 156 号公约：第 3 条；第 165 号建议书：第 6–8 段]； ● 拒绝在就业期间获得晋升和福利[第 156 号公约：第 3 条；第 165 号建议书：第 6–8 段和第 15 段]；及 ● 终止就业[第 156 号公约：第 8 条；第 165 号建议书：第 16 段]。	第 156 号公约：第 3 条、4 条、7 条和第 8 条 第 165 号建议书：第 6–8 段、9(a)段和第 12–16 段
6.	第 183 号公约 确保平等获得就业和职业以及终止就业 请说明采取所采取的任何立法和其他措施来确保生育不构成以下情况的直接或间接原因： ● 拒绝就业[第 183 号公约：第 9 条]； ● 拒绝在就业期间获得晋升和福利[第 183 号公约：第 9 条]；及 ● 终止就业[第 183 号公约：第 8(1)条]。 (例如，禁止强制性怀孕测试的任何措施，除非国家立法要求禁止或限制孕妇或哺乳妇女从事的工作，或对妇女和儿童的健康有重大风险的工作。)	第 183 号公约：第 8(1)条和第 9 条

休 假		
7.	第 156 号公约和第 165 号建议书 履行家庭责任的假期 请说明工人是否有权享受其他假期以履行家庭责任，例如： • 育儿假[156 号公约：第 4 条；第 165 号建议书：第 22 段]； • 陪产假；及 • 家庭成员生病时请假[第 165 号建议书：第 23 段]。 请说明每种休假类型：休假期限、休假资格条件、准予休假的依据以及其他休假方式(如父母双方休假的使用和分配)[165 号建议书：第 22 段和第 23 段]。	第 156 号公约：第 4 条 第 165 号建议书：第 22–23 段
	第 183 号公约和第 191 号建议书 与生育有关的假期 请注明工人是否有权享有以下假期： • 与怀孕有关的体检假[第 191 号建议书：第 6(6)段]；及 • 因怀孕或分娩而出现疾病、并发症或并发症风险时的请假[第 183 号公约：第 5 条]；及产假[第 183 号公约：第 4 条；第 191 号建议书：第 1 段]。 请具体说明分娩前后的产假期限，以及产后产假是否包括强制性的六周假期(如果这段假期少于六周，请说明是否经政府与具有代表性的雇主组织和工人组织在国家一级商定)[第 183 号公约：第 4(4)条]。 请说明是否与具有代表性的雇主组织和工人组织协商定期审查延长产假的适宜性[第 183 号公约：第 11 条]。 相关休假类型 请说明工人是否有权享受以下假期： • 如果母亲在产后假期结束前死亡，孩子的就业父亲是否有权享有与产后产假剩余时间相等的假期？[第 191 号建议书：第 10(1)段]； • 如果母亲在分娩后和产后假期结束前生病或住院，而且母亲不能照顾孩子，孩子的就业父亲是否有权享有相当于产后产假未满足部分的假期来照顾孩子？[第 191 号建议书：第 10(2)段]；	

	• 领养子女父母照顾领养孩子的假期[第 191 号建议书：第 10(5)段]；及 • 育儿假[第 191 号建议书：第 10(3)、(4)段]。 请说明每种休假类型：休假期限、休假资格条件、准予休假的依据以及其他休假方式(如父母双方休假的使用和分配)[第 191 号建议书：第 10(4)、(5)段]。 还请说明为保障休假工人的就业权和社会保障权利而采取的任何措施，以及为鼓励男女工人休假而采取的任何措施。	
福利金		
9.	第 156 号公约和第 165 号建议书 为履行家庭责任而休假期间的现金福利 请说明在问题 7 所述的休假期间，是否向工人提供任何经济补偿、现金福利或其他类型的收入支助。请说明所提供的各种福利金涵盖的工人类别、合格条件及筹资方式[第 156 号公约：第 4(b)条；第 165 号建议书：第 27-28 段]。	第 156 号公约：第 4(b)条 第 165 号建议书：第 27-28 段
10.	第 183 号公约和第 191 号建议书 休假期间的现金福利 请说明在问题 8 所述的休假期间，是否通过下列任何方式或方式组合向妇女、工人和有家庭责任的工人提供任何现金福利或其他类型的收入支助： • 强制性社会保险； • 公共基金； • 雇主； • 社会救助基金； • 税收减免和其他财政措施；及 • 国家法律和实践确定的其他方式。 请说明使用的每一种方式的合格条件、工人的类别(包括条件适用的从事非典型形式的隶属工作的工人)、缴款份额、工资税或由资助福利者(如工人、雇主、国家)承担的缴款，以及用于确定现金福利金额或水平以及应付比率的方法[183 号公约：第 6(1)-6(6)条、6(8)条和第 7 条]。	第 183 号公约：第 6 条和第 7 条 第 191 号建议书：第 2-4 段

	请说明强制性社会保险或为支付产假补助金而征收的工资税项下的应缴款项，是否由雇主和雇员共同支付或由雇主支付；是否不分性别、按所雇用的男女总人数支付[第 191 号建议书：第 4 段]。 产妇医疗保健福利 请说明是否在孕产期为妇女及其子女提供医疗服务，并具体说明： • 这种护理是否包括产前、分娩和产后护理，必要时还包括住院护理； • 资助这种医疗保健的手段；及 • 妇女是否必须分担费用，以及在适用的情况下，关于这种费用分担的规则[第 183 号公约：第 6(7)条；第 191 号建议书：第 3 段和第 4 段]。	
重返工作岗位		
11.	第 156 号公约和第 165 号建议书 在为履行家庭责任的其他类型休假后重返工作岗位 请说明是否已采取任何措施，确保育儿假的工人不放弃工作的情况下能休此种假，并确保他们因就业而获得的权利得到保障。请具体说明这些措施是否也适用于问题 7 中提到的休假[第 156 号公约：第 4(b)条；第 165 号建议书：第 22(1)段]。 另请说明为确保休假工人的社会保障权利而采取的措施(例如，在这段时期内的养老金权益的计入)[第 156 号公约：第 4(b)条；第 165 号建议书：第 28 段]。	第 156 号公约：第 4(b)条 第 165 号建议书：第 22(1)段和第 28 段
12.	第 183 号公约和第 191 号建议书 在产假或领养假后重返工作岗位 请说明是否采取了任何法律和程序性措施，确保妇女和领养子女父母有权在产假或领养假结束时以相同的工资返回相同的职位或同等职位[第 183 号公约：第 8(2)条；第 191 号建议书：第 5 段和第 10(5)段]。	第 183 号公约：第 8(2)条 第 191 号建议书：第 5 段和第 10(5)段

兼顾工作和家庭责任的其他措施		
13.	第 156 号公约和第 165 号建议书 兼顾工作和家庭责任的其他措施 请说明为确保就业条款和条件能够使工人兼顾工作和家庭责任而采取的任何措施[第 156 号公约：第 4 条；第 165 号建议书：第 17 段]。 就此，请说明： - 在多大程度上采取措施减少每日工作时间和加班时间，在工作时间表、休息时间和假期方面作出更灵活的安排，并在分配倒班和夜班工作以及将工人从一个地点转移到另一个地点时考虑到家庭责任[第 165 号建议书：第 18-20 段]； - 这些措施是否涵盖所有负有家庭责任的工人(例如父亲、领养孩子的父母等)[第 156 号公约：第 1 条]； - 采取措施确保非全日制工人和临时工的就业条款和条件(包括社会保障覆盖面)尽可能分别等同于全日制工人和长期工人的条款和条件(在适当情况下，其应享福利按比例计算)的程度[第 165 号建议书：第 21(1)-(2)段]； - 在多大程度上采取了措施，当存在职位空缺时或决定安排非全日制工作的情况不存在时，给予非全日制工人获得或重返全日制工作岗位的选择[第 165 号建议书：第 21(3)段]；及 - 这些措施是在国家立法、集体协议、工作规则中规定的，还是通过任何其他方式规定的[第 156 号公约：第 9 条；第 165 号建议书：第 3 段]。	第 156 号公约：第 1 条、4 条和第 9 条 第 165 号建议书：第 3 段和第 17-21 段
	第 156 号公约和第 165 号建议书 服务(儿童保育和家庭服务和设施、家庭帮助和家庭护理服务) 请提供任何详细信息，说明在社区规划中为考虑到负有家庭责任的工人的需要而采取的措施[第 156 号公约：第 5 条]。 特别是，请提供任何信息，说明为以下目的采取的措施： - 发展儿童保育和家庭服务和设施，以及家庭帮助和家庭护理服务(例如，关于以下方面的信息：贵国现有的儿童保育和家庭服务和设施的数量(包括为残疾人及其家庭提供的设施和服务等长期设施)、它们的地理分布、如何组织和配备人员、费用和支付方式等)[第 165 号建议书：第 25-26 段和第 33 段]；及 - 促进由社区提供服务，如公共交通、在工人住宅区内或附近提供水和能源，并采用节省劳力的布局[第 165 号建议书：第 34 段]。	第 156 号公约：第 5 条 第 165 号建议书：第 25-26 段和第 33-34 段

15.	第 183 号公约和第 191 号建议书 健康保护 请说明为确保孕妇或哺乳期妇女不必从事已确定有损母亲或儿童健康的工作所采取的任何立法和实际措施[183 号公约：第 3 条；第 191 号建议书：第 6(1)段]，并具体说明： • 若怀孕和哺乳的母亲所做的工作对本人或孩子的健康有重大风险，她们是否有其他选择，而且不会损失工资[第 191 号建议书：第 6(2)-(4)段]；及 • 妇女是否有权在安全的情况下重返工作岗位或同等工作岗位[第 191 号建议书：第 6(5)段]。	第 183 号公约：第 3 条 第 191 号建议书：第 6 段
16.	第 183 号公约和第 191 号建议书 工作安排 方便喂养的措施 请说明： • 国家立法是否规定妇女有权每天休息一次或多次，或每天减少工作时间以利于母乳喂养其孩子[第 183 号公约：第 10(1)条]；⁴ • 为此目的规定的任何每日工作时间安排(包括允许工间哺乳或减少每日工作时数的期限、数量、工间哺乳的持续时间和减少每日工作小时的程序)，以及工间哺乳的次数和长短是否可以根据特殊需要加以调整[第 183 号公约：第 10(2)条；第 191 号建议书：第 7-8 段]； • 这类休息时间或每日工作时间的减少是否算作工作时间并据此支付报酬[第 183 号公约：第 10(2)条]；及 • 国家法律或惯例是否规定在工作场所或其附近建立具备适当卫生条件的哺喂设施[第 191 号建议书：第 9 段]。	第 183 号公约：第 10 条 第 191 号建议书：第 7-10 段

⁴ 供参考，请注意，为了确保获得该公约提供的保护制度保护，在某些国家，收养父母可享有工间哺乳或喂养孩子的时间。此外，为了保证和促进父母之间的性别平等，亲生父亲也可享有工间哺乳或喂养孩子的时间。成员国不妨提供这方面的任何相关信息。

► 第三部分. 促进就业和职业中的性别平等

提高对性别平等的认识		
17.	第 111 号公约和第 111 号建议书 <u>促进对性别平等和不歧视的理解和接受</u> 请说明所采取的任何措施促进宣传和教育活动，使公众广泛了解性别平等的原则以及女性工人和负有家庭责任的工人所面临的问题，包括以下方面的信息： 为确保接受和遵守男女工人机会均等和待遇平等原则所采取的措施[第 111 号公约：第 3(b)条]。 请说明雇主组织和工人组织在促进理解、接受和实现性别平等原则方面的作用[第 111 号公约：第 3(a)条]。	第 111 号公约：第 3(a)和 (b)条 第 111 号建议书：第 2-5 段 第 156 号公约：第 6 条和第 11 条 第 165 号建议书：第 5 段、10-11 段和第 24 段
	第 156 号公约和第 165 号建议书 <u>促进对性别平等和不歧视的理解和接受</u> 请说明采取了哪些措施促进宣传和教育活动，使公众广泛了解性别平等的原则以及女性工人和负有家庭责任的工人所面临的问题，包括以下方面的信息： - 为消除导致将女孩/妇女排除在某些教育方案/机会之外的陈旧观念所采取的措施[第 156 号公约：第 6 条；第 165 号建议书：第 10 段]； - 为提供可作为相关政策和措施依据的客观信息所开展的研究[第 165 号建议书：第 11(a)段和第 24(a)段]；及 - 鼓励男女分担家庭责任的教育活动[第 165 号建议书：第 11(b)段]。 请说明雇主组织和工人组织在促进理解、接受和实现性别平等原则方面的作用[第 156 号公约：第 11 条；第 165 号建议书：第 5 段]。	
实施，监察和执行		
18.	第 111 号公约和第 111 号建议书 请说明如何确保在实践中有效监察和执行旨在处理基于种族、肤色、性别、宗教信仰、政治观点、民族血统或社会出身，亦或第 111 号公约第 1(1)(b)条所述的其他理由的歧视和促进性别平等的任何法律和政策[第 111 号建议书：第 10 段]。 请特别提供下列机构相关活动的信息：	第 111 号建议书：第 9 段和第 10 段 第 156 号公约：第 9-11 条

● 劳动监察机构(例如开展性别平等培训, 成立针对性别平等的特别劳动监察工作队等); ● 平等机构或其他专门机构(包括关于其权责、运行和对工人的可及性方面的信息); ● 法院(包括关于是否适用任何特别程序安排的信息, 如特别宪法程序; 举证责任倒置; 以及法庭判决是否特别提及本问卷所涵盖的国际劳工标准); 及 ● 其他有权处理预防和解决争议问题的机构(如监察员等)。 请提供信息, 说明在实践中如何确保雇主组织和工人组织参与平等机构或其他专门机构[第 111 号建议书: 第 9 段]。 第 156 号公约和第 165 号建议书 请说明如何确保在实践中有效监察和执行旨在处理基于婚姻状况、家庭状况和家庭责任的歧视和促进性别平等的任何法律和政策[第 156 号公约: 第 9 条和第 10 条]。 请特别提供下列机构相关活动的信息: ● 劳动监察机构(例如开展性别平等培训, 成立针对性别平等的特别劳动监察工作队等); ● 平等机构或其他专门机构(包括关于其权责、运行和对工人的可及性方面的信息); ● 法院(包括关于是否适用任何特别程序安排的信息, 如特别宪法程序; 举证责任倒置; 以及法庭判决是否特别提及本问卷所涵盖的国际劳工标准); 及 ● 其他有权处理预防和解决争议问题的机构(如监察员等)。 请提供信息, 说明在实践中如何确保雇主组织和工人组织参与平等机构或其他专门机构[第 156 号公约: 第 11 条]。 第 183 号公约 请说明如何确保在实践中有效监察和执行旨在处理基于生育的歧视的法律和政策[第 183 号公约: 第 9 条和第 12 条]。 请说明旨在防止因生育而非法终止就业的相关法律措施, 包括程序性措施, 并具体说明就不公正解雇提供的补救措施。 请说明证明解雇原因与生育无关的责任是否应由雇主承担[第 183 号公约: 第 8 条和第 12 条]。	第 183 号公约: 第 8 条、9 条和第 12 条
---	------------------------------------

信息收集		
19.	第 111 号公约和第 111 号建议书 请说明是否收集了以下信息，包括统计数据(如果是，请提交这些信息): 按性别分列的关于提交法院的歧视案件数量(特别是基于种族、肤色、性别、宗教信仰、政治观点、民族血统或社会出身的歧视)、投诉数量和对这些投诉采取的后续行动(结果、施加的制裁和判给的赔偿)的信息[第 111 号公约：第 1-3 条；第 111 号建议书：第 1 段]。	第 111 号公约：第 1-3 条 第 111 号建议书：第 1 段 第 156 号公约：第 3 条和第 5 条 第 165 号建议书：第 6-8 段、17-18 段、21-23 段和第 24-26 段 第 183 号公约：第 2 条、3-4 条、6 条和第 8-9 条 第 191 号建议书：第 1 段、5 段和第 10 段
	第 156 号公约和第 165 号建议书 请说明是否收集了以下信息，包括统计数据 (如果是，请提交这些信息): - 按性别分列的关于提交法院的歧视案件数量(特别是基于婚姻状况、家庭状况或家庭责任的歧视)、投诉数量和对这些投诉采取的后续行动(结果、施加的处罚和判给的赔偿)的信息[第 156 号公约：第 3 条；第 165 号建议书：第 6-8 段]； - 按父母身份、子女人数和年龄、家庭构成分列的男女就业人数的信息，包括相关工作条件的信息(例如职业、行业、合同类型、公共/私人部门、工作时数、收入)[第 165 号建议书：第 17-18 段]； - 按性别分列的有资格享受家事假或护理假的工人人数以及受益于此类假期的工人人数的信息[第 165 号建议书：第 22-23 段]； - 有家庭责任的工人人数的信息，从而确定他们对儿童保育、家庭服务和设施以及家庭帮助和家庭护理的需求和偏好[第 156 号公约：第 5 条；第 165 号建议书：第 24-26 段]； - 按年龄和性别分列的关于非全日制就业工人人数的信息，以及关于工间休息时间、工作时间和假期的其他灵活安排的信息[第 165 号建议书：第 21 段]； - 对有家庭责任的工人就业的各个方面进行的任何其他研究，以期制定合理的政策和措施提供所依据的客观信息[第 165 号建议书：第 11(a)]段]；及 - 对男女分担家庭责任进行的任何其他研究[第 165 号建议书：第 11(b)]段。	
	第 183 号公约和第 191 号建议书 请说明是否收集了以下信息(如果是，请提交这些信息): 按性别分列的关于提交法院的歧视案件数量(特别是基于生育的歧视)、投诉数量和对这些投诉采取的后续行动(结果、施加的处罚和判给的赔偿)的信息[第 183 号公约：第 8-9 条；第 191 号建议书：第 5 段]；	

	• 妇女就业人数的信息，包括从事非典型形式的隶属工作¹(例如家务工作、零工、临时工作等)的妇女人数的信息[第 183 号公约：第 2(1)条]；及 • 按性别分列的有资格享受产假相关假期的工人人数以及受益于此类假期的工人人数的信息[第 183 号公约：第 3-4 条；第 191 号建议书：第 1 段和第 10 段]。	
前进方向		
20.	<u>选填问题</u> 请提供信息，说明贵国实现可持续发展目标的战略(如国家计划)，特别是可持续发展目标 5.1 — 实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能，以及为纪念北京世界妇女大会 25 周年(“北京+25”)就执行《北京宣言和行动纲领》可能已进行的国家审查。	
21.	<u>批准的前景和障碍</u> 请提供信息，说明任何批准的前景，并指出在可能批准调查问卷所涵盖的任何公约(第 111 号、156 号和第 183 号)方面所面临的挑战或障碍，并说明为克服这些障碍而采取的或计划采取的任何措施。	
22.	<u>标准制订行动</u> 对于本调查问卷所涉及的文书，是否存在任何现有的差距或不一致之处，应在今后的标准制订讨论中加以解决。	
23.	<u>技术援助方面可能存在的需求</u> 请说明贵国是否已向国际劳工组织提出任何技术援助请求，以实施本调查问卷涵盖的各项文书的规定？如果是，请提供关于这种支持效果的信息。还请说明国际劳工组织如何在其权责范围内更好地提供适当援助，支持各国努力促进工作中的性别平等。	
24.	请说明根据《国际劳工组织章程》第 23(2)条向其发送了本调查问卷副本的具有代表性的雇主组织或工人组织，并说明是否收到了这些组织关于本调查问卷所涉及的任何文书已经或将要产生的效果的意见。如果收到，请将收到的评论副本连同任何认为有用的意见一并转达。	