

妇女研究参考资料（四）

关于在国际劳工局计划
和项目的设计、监督和评估中纳入
社会性别问题的指导方针

中国妇女研究会

2002 年 2 月 · 北京



国际劳工局

关于在国际劳工局
计划和项目的设计、监督和评估中纳入
社会性别问题的指导方针

评估单位（计划/评估）
规划管理局

1995 年 1 月

前 言

为了满足各地妇女研究机构和各位理事对妇女研究资料的需求，中国妇女研究会收集翻译了一些研究资料，按专题编辑成册，不定期印发给中国妇女研究会的团体会员和各位理事，希望对大家的研究工作有所裨益。本辑研究资料由国际劳工组织性别平等局局长张幼云女士提供，并由北京同文翻译公司翻译，在此表示衷心感谢！

中国妇女研究会办公室

2002 年 2 月

目 录

	页数
介绍.....	1
第一部分 国际劳工局的政策框架及主要概念.....	3
1.1 工作领域的社会性别和平等问题.....	3
1.2 社会性别分析及规划.....	4
— 社会性别分析.....	5
— 社会性别规划.....	10
1.3 与女工利益密切相关的国际劳工标准.....	13
第二部分在设计、监督和评估中纳入社会性别问题.....	16
清单 1: 在概括性项目纲要及计划文件中体现社会性别意识.....	17
清单 2: 在进展考察报告中体现社会性别意识.....	23
清单 3: 在自测报告体现社会性别意识.....	24
清单 4: 在独立评估任务的工作范围中体现社会性别意识.....	27
附录:	
1. 供进一步参阅的刊物一览表.....	33
2. 有关女工的国际劳工标准一览表.....	35

介绍

世界上大多数国家都接受男女应当享受平等的工作机会和待遇这一原则，并且认同妇女的平等参与促进了所有主要发展目标：增进持续性发展、人权和民主，以及消除贫困，然而在现实中仍存在着不平等的现象。事实上，无论是在较低的社会经济阶层以及在正式的劳工常规机制以外的就业领域，还是在正规的职业化就业方面，妇女的参与工作及就业情况都呈现恶化趋势。这种趋势经常被称为女性化贫困和女性化就业。

过去，人们常常认为妇女会自动地从为取得发展而付出的努力中受益，男女享受平等的工作机会和待遇这一原则会自然地实现。但是事实已经非常清楚地表明，如果妇女问题没有在规划周期的各个阶段清晰地表现出来，她们的地位可能是降低了，而不是提高了。因此，为了实现男女享受平等的就业机会和待遇这个目标，国际劳工局在过去十年中致力于确保这方面的规划和项目¹更有效地实施。这些方针反映了迄今为止我们所获取的教训。它们成为国际劳工局活动的设计、监督、评估及报告系统的一系列方针的一部分，并且补充了国际劳工局关于妇女就业问题的培训和信息材料。它们是由规划管理局的评估单位经过与女工问题特别顾问办事处密切协商而提供的。

将妇女问题体现到国际劳工局的活动中，这一职责经常是委托给社会性别专家的，这些专家所提供的服务对于技术性指导来说将继续是必要的。人们已经认识到，国际劳工局的全体员工都有责任促进实现男女享受平等的工作机会和待遇，而且这也成为该机构所有官员日常工作的固有的一个组成部分。

这些方针的目的在于为国际劳工局的员工提供分析的概念和手段，以便将妇女问题和平等问题纳入该机构计划的设计、监督及评估中。它们在以下方面为员工提供了帮助：

- 一 确认那些阻碍促进男女获得平等就业机会和待遇的最常见的问题，并且寻求

¹ “计划”一词在本文中通指国际劳工局的计划、项目和其它与其财政资源无关的活动。

解决它们的途径；

- 设计并实施国际劳工局为关心男工和女工的需要而制定的计划；
- 确保男工和女工可以从国际劳工局的计划中获得更平等的利益。

第一部分介绍了在国际劳工局活动中体现社会性别问题的主要概念和手段，以便那些想要熟悉它们的人进行了解。它描述了国际劳工局为了促进男工和女工的平等而制定的概念性框架和总体策略，解释了如何运用社会性别分析及规划在国际劳工局的活动中有效地解决女工问题，最后简要地概述了四个国际劳工标准，这些标准对于女工而言是最为重要的。

第二部分包括一系列清单。第一个清单涉及在规划和制定计划中，即制定概括性项目纲要和计划文件时，纳入社会性别问题。其它清单说明如何解决监督和评估中的社会性别问题，并为准备进展考察报告、自测报告及独立评估的工作范围提供指导。这些清单采用了设计、监督和评估国际劳工局的计划及项目的书写形式，可以通过将清单中的论述变成问题来对社会性别问题的计划和报告文件进行评估。

附录 1 列出了国际劳工局的有关刊物，以便读者进一步阅读。附录 2 为女工的国际劳工标准一览表。

第一部分 国际劳工局的政策框架及主要概念²

1.1 工作领域的社会性别和平等问题

促进妇女在就业方面的平等，意味着纠正男女职工之间现存的不平等地位，提高女工的地位，使她们能够与男工一样平等地参与发展，并从中获得利益。就业的平等概念并不是指男人和女人是相同的，而应当考虑到他们之间的生物和社会差别，以及由此产生的不同的需求。“社会性别”囊括了由于社会和文化因素的影响而造成的男女之间的差异。

“社会性别”是指一段时间内所了解和变化的男女之间的社会差异。这些差异在同种及异类文化之间变化很大。社会性别是一种工具，用来检查在任何情况下男人和女人的角色、职责、制约、机会以及需要。性别角色和需要受到诸多因素的影响，如阶级、年龄、种族、种族特性-文化和宗教，以及地理、经济和政治环境。在任何社会情境下，社会性别的作用都可能是灵活多变或者固定不变的，相似的或者不同的，互补的或者相互矛盾的。除了男女之间的差异，妇女本身也存在着社会经济水平、决策权和所处的生活圈方面的差异。社会性别这个词不能替代“性别”这个字眼，后者专指男女之间的生物差别，例如统计数据是根据性别划分的。

采用社会性别作为分析的工具具有很多好处。它没有将妇女作为一个孤立的群体来集中研究，而是承认男人和女人的不同作用和需求，而且男女双方都需要共同努力，从而实现他们之间更大程度的平等。假如男女处于同样的社会经济水平上，而妇女通常身处不利的地位，那么促进社会性别平等就包含通过表现她们的特殊需要、利益和观点来提高妇女的社会地位。

² 关于这些概念的更多信息请参阅（即将出现的）由日内瓦国际劳工局通过的在工作领域中社会性别问题的整套培训系统。

在国际劳工局这一机构中，促进男女获得平等的就业机会和待遇不仅有利于实现社会平等，而且有利于提高经济效益。关于提高妇女在工作领域中的总体策略是指将男女平等问题拿到桌面上来讨论，并且将其具体化到所有计划目标和活动中——这个过程被称为主流。主流策略要求介绍国际劳工局所有活动中的社会性别分析和规划，无论是宏观的、局部的，还是微观水平上的活动，即明确地注意在规划周期的各个阶段，男人和女人所需的帮助，以及他们的实际和潜在的参与活动。主流策略还说明了这些计划对男女所产生的潜在的不同效果，并制定了必要的规则，确保国际劳工局的活动有利于实现社会性别平等。因此，主流策略经常包括每当她们处于极为不利的境地时所采用的妇女特定的活动以及/或者积极的行动，这样她们就能够同男人一样为获得平等发展而进行努力，并且从中获取同等的利益。

妇女特定的活动是指当文化准则及价值观限制了妇女平等地参与活动的权利时所需要的特别干预措施。妇女特定的活动还可以用来帮助她们发展和加强自己的自我意识，确定限制她们的因素，并且共同努力寻求解决这些问题的途径。

积极或者肯定的行动是指为了消除由过去性别歧视所产生的现有的直接和间接的影响而采取的临时措施。积极的行动包括一系列纠正措施，例如设立妇女参与一些活动的目标，而在这些活动中，她们以前是不可能得到提升的，这将为妇女在接受教育和培训，以及就业方面提供更多的机会。应当在任何必要的时候采取这些措施，从而避免妇女地位降低问题，调整男女之间不平等的权利和利益，并保护和支持妇女中的弱势群体。国际劳工局认为积极的行动是带有过渡性质的公平的措施。如果男女之间的地位不平等，就必须采取这些措施来调整不平衡的事物。

1.2 社会性别分析及规划

社会性别分析及规划是用来确定男女在工作领域中的不同作用和需要，开发和实施具体的措施来促进男工和女工获得平等的机会和待遇的工具。过去，在为宏观水平的计划和惯例的发展而制定方针及计划时，经常没有考虑到目标群的性别组成以及社会性别特点，结果导致了对于女工的地位所产生的没有预料到的消

极影响。因此，人们已经广泛地认同，所有的政策和计划，无论是宏观、局部还是微观水平的政策和计划，都应当包括社会性别分析和规划。

社会性别分析及规划可以在计划周期的任何一个阶段实行，但是在规划和设计的起始阶段就包括社会性别问题和男女平等问题，会产生更好的效果。妇女及其组织应当参与计划的各个循环阶段中的决策过程，这是保证她们积极有效地参加发展进程，并从中受益的重要途径。

社会性别分析

进行社会性别分析通常是规划一项计划的第一步，因为关于妇女的作用的态度、偏见及假定是促进男女平等的绊脚石。由于缺少关于社会性别的集中的数据，忽视了难以估价和衡量的妇女的实际作用、工作及为发展所做出的贡献而造成了这些态度、偏见及假定。因此，将这些问题明朗化就成为使妇女融入发展进程的起点。社会性别分析要求确定以下几个要点：

- (a) 男女之间的社会分工是什麼；
- (b) 谁能获得和控制资源及利益；
- (c) 男人和女人各有什麼样的需要；
- (d) 制约以及/或者机会有哪些，即在社会经济环境中直接和间接的性别歧视所达到的程度；
- (e) 国际劳工局的成员机构以及其它合作组织在促进男女就业平等方面的能力如何？

需要收集的信息的种类和深度随着不同的部分及活动的不同级别而变化。但是，对于发展促进培训和就业领域中社会性别平等的可行策略来说，对上述的五个主要变项的分析是至关重要的。

(a) 社会性别劳动分工

当确定男女之间的劳动分工时，需要考虑到以下几个要点：

— 男女之间的劳动分工取决于其所处的社会经济和文化氛围，并可以通过区分生产和生殖任务来进行分析。生产任务指的是男人或者女人在家庭中所承担的生产供销售和加工基本产品用的商品或者器具的工作。这种生产任务可以在生产车间或者家庭内部进行，可以以正规的或者非正规的组织形式出现。生殖任务指的是的养育孩子以及为了照顾家庭及社团成员而进行各种不同的活动，例如收集燃料和水、准备食物、照料和教育后代并且保护他们的健康。这些活动通常是无偿的，并被排除于国家就业和收入的统计数据之外，因为这些活动的经济价值是无法衡量的。

— 由于妇女既要参与生产任务，又要参与生殖任务，这就意味着她们总是比男人们每天工作更长的时间。所以，在设计和实施计划的时候，应当考虑到她们所经常承担的沉重的工作负荷。

— 妇女的工作被排除于国家就业和收入的统计数据之外，这是由于她们的活动经常是无偿的，或者是在劳动法规以外的非正规部门进行的，因此妇女对促进发展和社会进步所做出的贡献被严重地低估了。所以我们有必要确定现有统计数据的有效性和可信度，收集关于她们的工作以及参与经济活动方面的更为准确的信息。

— 在世界的许多地区，妇女在有偿劳动力中的地位是次要和脆弱的。工作隔离现象存在于横向的和纵向的领域中。横向的领域包括某些产业、部门以及职业，它们是由男人或者女人控制的，这会影响到他们的工资水平和所处的地位；纵向的领域是指妇女通常处于等级结构中较低的地位。

如果在被调查的目标人口中只有极少的或者根本没有关于社会性别分工的信息，那么就必须确认和限定男人和女人在宏观、局部或者微观层次上的劳动纵断面图，需要问的主要问题包括：谁做了什么事，做事的原因、地点、时间，以及干了多长时间。

(b) 获得和控制资源及利益

在分配和使用资源和利益的控制权和决策权方面，男女之间存在着很大的差

别。必须区分获得和控制资源及利益这两个概念，因为获得和使用资源及利益并不一定是指对它们拥有控制权。资源包括人们开展活动时所需要的任何事物。穷困的妇女尤其经常缺少时间、有偿的工作和金钱等重要资源。利益包括人们的任何自然增长的事物，它们可以是有形的，也可以是无形的，例如供生存或者销售用的食物、收入、地位、权利和认可。

当确认男工和女工之间在获得和控制资源及利益方面的差别时，应当考虑到以下几个要点：

一 在许多国家，由于受到法律或者传统的制约，妇女不许拥有诸如土地、建筑和设备这样的资产，不经过她们的丈夫或者另外一位男性家庭成员的许可，她们也不能签定任何具有法律制约力的合同（例如开银行帐户，开商行，或者获得贷款）。

一 家庭是国家统计数据 and 法规中最小的经济单位。对于家庭的调查计划经常没有确认家庭成员之间在相互影响程度和决策力方面所存在的差别。但是，事实上存在着许多种类的家庭，它们是由各种关系组成的复杂的系统，其特点是家庭成员之间存在着不平等的现象和矛盾，同时也互相合作。妇女经常能够获得工作所需要的资源，但是她们几乎不能或者根本不能控制自己的劳动收入。每当确定家庭为国际劳工局计划的调查对象时，如果能让妇女参与其中，并从中受益的话，就必须进一步区分各家庭成员之间的作用和责任。

一 国际劳工局的首要援助目标群体是主要由低收入的女孩儿和妇女组成的家庭，以及以妇女为首的家庭。因为与处于同样的社会经济收入水平的男人相比，由贫困问题而产生的制约在妇女中体现得更为显著。以低收入的妇女为首的家庭是最困难的（包括寡妇、离婚妇女、单身妇女和那些被遗弃的带孩子的妇女），因为她们是其家庭的主要或者唯一的经济来源，而她们所能得到的资源和援助却是最少的。

（c） 需要

通常情况下，男人和女人在社会中所承担的角色不同，所以他们的需要也随

之发生变化。我们有必要区分实际的社会性别需要（或者基本需要）和战略性的社会性别需要（或者结构需要）。实际的社会性别需要是指那些由妇女所处的实际情况而产生的需要，而这种情况的成因是她们在社会中所承担的角色。这些需要经常与其所承担的角色相关，如母亲、主妇及基本需求的供给者，她们的生活和工作条件不尽人意。对于那些处于较低社会经济阶层的男人和女人来说，这些需要经常是与谋生方式相关连的，因此反映这些实际需要经常是非常重要的。但是仅仅做到这一点，并不能改变那些使妇女在社会中处于不利地位的长存因素。

战略性的社会性别需要指的是那些为了改变妇女从属于男人的社会地位，并且赋予她们权利而产生的需要。这些需要随着制定它们的社会、经济及政治环境的变化而变化，通常涉及平等问题，例如使妇女能够得到同等的工作和培训机会、同工同酬、拥有土地和其它资产的权利、防止工作中的性骚扰现象、家庭暴力以及在生育问题上具有自由选择的权利。

最重要的是，妇女应当有机会确认她们的需要，并找出最需优先考虑的因素。调查中有关目标人口的信息通常来自社团或者工作单位中社会经济地位最高的人群，例如地方名流、决策者和家庭中的男性家长。这就可能造成对妇女的作用、需要和利益所产生的误解。如果信息来源于妇女本身就会更加可信，而要做到这一点，必须通过特殊的组织安排，如采用女性专访的形式以及/或者组织只有妇女参加的专门会议。

（d） 社会经济环境中的制约和机会

为了进行社会性别规划，必须列出制约促进男女平等的因素，它们存在于较大的社会经济氛围中，并且可能会影响所要考虑的计划。这些因素可能会对女工的地位产生影响，应当在适当的宏观、局部以及微观层次上予以考虑。它们可以分为以下几种类型：

— 经济条件，例如贫困水平、收入分配、通货膨胀率、国际贸易关系、结构调整的计划，以及基础结构的水平；

— 人口条件，例如人口出生率、劳动力供给、每年新增添的劳动力人数，以及

国内和国际移民方式；

- 流行的标准和价值观（文化、宗教和种族特性）；可能存在的不同的“文化分支”，即怀有与主流思想不同的信仰的群体；
- 国际、国家和地方的政治事件；
- 法规及规章制度，国家的发展政策；
- 人口接受培训和教育的水平，以及教育和培训的设备；
- 机构安排，例如政府机构、雇主和职工的组织、其它非政府组织、社团或者妇女团体。

确认直接和间接的性别歧视程度是非常有益的，它限制妇女全身心地参与社会活动。当正规的、法律以及宗教的规则阻止妇女平等地参与活动时，就产生了直接的性别歧视。“合法”的性别歧视便是其中的一种特殊形式，即法律中所存在的性别歧视。例如，民法典的一条规定限制妇女订立契约的权利，而劳动法典则规定妇女的工资应当少于男人。当社会规则、标准以及价值观阻止妇女平等地参与活动时，间接的性别歧视就产生了。例如，即使法律条文明确规定男人和女人在就业问题上应当享受平等的权利，通常情形是，女人不能受聘从事那些被认为是“男人干的工作”。这种间接的性别歧视经常被称为“实际的”性别歧视，它分布很广，而且很难战胜。

（e） 国际劳工局的成员机构以及其它合作组织的能力

如果制定计划的目的是为了适应机构的发展，那么就必须对反映男女各自需要的机构的能力进行评估，这时应当考虑到以下几个要点：

- 机构的种类、干预的主要领域以及规划和进行活动的总体能力；
- 关于社会性别的具体方针及活动的性质和范围，及其在妇女问题方面的经验；
- 反映女工问题的组织结构；
- 机构内部关于社会性别平等的事物，处于不同阶层的工作人员对就业领域中

社会性别和平等问题是如何理解的，以及这些因素会对他们的工作产生怎样的影响。

以上要素的指标可以是：妇女和社会性别问题政策的种类及范围，男工和女工的人数比，机构内部男女各自所处的水平和职业，对负有家庭责任的职工所提供的设备和援助系统。

社会性别规划

一旦拥有关于男工和女工不同角色和需要的充足信息，就可以将平等问题融入国际劳工局计划的目标、产出和活动当中。完成社会性别分析之后，社会性别规划包括发展和实施具体的措施和机构安排。这些措施和安排旨在促进社会性别平等，保证明显地标示出充足的资源。这是指确认如何纳入“主流”、即将社会性别问题具体体现到活动当中，从而有效地清除妇女在完全地参与这些活动，并从中受益时所面临的阻碍。如果男女之间的地位不平衡，社会性别规划可以包括妇女的特定活动以及/或者积极的行动。

活动的种类取决于计划的相关情境和范围。事实证明，当确认适当的社会性别分析策略时，一些总原则和实际措施为促进男女平等做出了有效的贡献，它们包括：

- (a) 妇女及其机构的积极参与和动员；
 - (b) 对唤起意识和增强能力的活动给予明确的重视；
 - (c) 囊括说明实际和战略性的社会性别需要的措施；
 - (d) 避免语言和视觉方面的倾向性以及社会性别的模式；
 - (e) 分配充足的人力和物力资源；
 - (f) 应用一种多学科的阶段性的方法。
- (a) 妇女及其机构的积极参与和动员

前面已经提到过，妇女及其机构积极地参与规划、设计和实施计划可以增

加它的成功率，让她们参与决策是非常关键的。

妇女经常被动员为了促进发展活动而进行无偿的劳动，而她们所做的一切都被视为理所当然。当实施计划的时候，应当注意不要依赖妇女的无偿劳动。

许多妇女是个体工作者（例如家庭就业、在家工作，以及从事自给自足的农业生产）。在动员和组织这些女工提高她们的工作地位方面，存在着相当大的潜力。

（b）唤起意识和增强能力

促进男女就业平等是所有参与计划的人员的责任，包括调查目标群体。各级唤起意识的活动增强了他们的社会性别意识和将这方面的问题融合到工作中的技术能力。当开展唤起意识的活动时，需要提供关于日常生活中妇女处于不利地位的性质和范围方面的实际数据。一些人接受这样的社会化标准和价值观：即妇女是二等公民，而将妇女为获得发展而做的工作和贡献彰显出来，可以令她们开阔眼界。

另外，需要重点说明的是，将妇女融入主流发展计划的尝试并不一定意味着与其它的发展利益交替换位，也不是指将男人的问题和需要降低。如果计划中包含了提高妇女地位的具体措施，应当对所有相关人员说明，这将有利于目标人口中的男人、女人和孩子。

改变妇女的态度，增强她们的能力也是非常必要的，因为她们经常被规定接受自己的不利地位。妇女还缺乏信息，唤起她们的意识是非常重要的，这样就能够提高她们对于自己的法律和社会权利及义务的领悟力。

（c）实际和战略性的社会性别需要

为了满足妇女的实际需要，例如易于就业，容易得到收入、培训、信贷、技术和企业家的身份，必须提高她们的工作和社会保护条件，同时帮助她们解决以下战略性的需要：授权、组织、分担家庭责任、参与劳动机构、拥有决策权、建立援助法规以及总体参与制定政策。例如，为妇女提供实用技巧的培训可以满足

足一种重要的实际需要，因为这使她们更易于受聘。至于这样的培训是否也能满足她们的战略性需要，那就要取决于其经济独立能力的实际提高程度了。

(d) 语言和视觉方面的倾向性及社会性别的模式

语言和视觉表象通常反映了现有的关于男女社会地位的标准和价值取向。许多工作都被认定是“男人的专业”或者“女人的专职”，并且存在着这样一种趋势，即在这些传统的男人和女人的职位上使用阳性和阴性的物主代词。当招聘人员、开发信息和培训材料的时候，应当避免这种带有偏见的语言和社会性别的模式，包括听觉或者视觉方面的辅助物，这一点是非常重要的。

计划中的目标人口经常没有指定社会性别。诸如“非正规部门的职工”和“农村的非务农工人”这样的普通用语通常被认为是指男人，尽管妇女在这些群体中也占了相当大的比例。限定目标人口时力求准确是十分重要的，因为使用象“劳动大军”、“穷人”和“失业者”这样的词语也许会使人忽略男女之间及妇女个体之间可能存在的差异。

(e) 分配充足的人力和物力资源

在许多反映社会问题的计划中，有关妇女的计划或者计划的组成部分经常缺少资源。如果计划不能对男人和女人的参与情况树立明确的目标，不能为妇女的专有产出和活动清楚地分配资源，那么很可能由于资源所限，妇女不会参与活动，她们的专有产出也不会实现。因此，为计划收集财政及人力资源的时候必须指定社会性别，这一点是十分关键的。

另外需要考虑的一个因素是，什么时候用女职工以及/或者社会性别专家。每当男职工不能有效地照顾目标人口中的女性时，就需要补充女职工了。当有必要提供以下服务项目的时候，我们就需要社会性别专家的指导：（1）反映妇女的角色、需要和利益的充足的信息，用来设计充分满足其需要的政策和计划；（2）在社会性别及就业问题上唤起人们的意识，并提供培训，旨在提高职工的技术能力，满足妇女的需要。选择社会性别专家最重要的标准就是他们必须对妇女以及相关技术部门的情况有深入的了解。

(f) 学科阶段性方法

反映妇女的需要和利益要采用一种多学科、综合性和完整性的方法。因此，我们有必要开发由几个相互关联的组成部分构成的策略，从而满足她们多方面的需要，并抵御有关性别歧视的规定以及/或者习俗的影响。如果不这样做就会阻碍计划的成功，并且可能会使妇女的地位降低。例如，如果妇女的家庭责任和家务负担过重，那么为通过提高她们的生产能力来增加其收入而专门制定的计划就可能不会成功。因此，也许有必要开发劳力储备措施来减轻妇女在生殖活动中的负担。

多学科的方法通常是指为目标人口提供一系列的综合性服务。但是，这并不意味着必须同时完成每一件任务。目标人口及其服务机构的吸收能力应当经过仔细地评估。改变态度和标准以及树立能力是非常缓慢的过程。因此，逐渐介绍这些变化的阶段性方法通常会更成功。

1.3 与女工利益密切相关的国际劳工标准

国际劳工局的公约和议案在促进平等方面起了很重要的作用，因为它们代表了国际社会及三方面对最低标准的一致意见。它们反映了目前可能存在的现象，并制定将来的目标。国际劳工局标准的最直接的影响反映在立法方面，即使没有被批准，也可以将这些公约应用于国家法律和惯例中。而且它们还有助于国家和地方机构努力增强妇女的权利。

许多公约和议案对女工的一些权益做了明文规定，这些权益涉及以下领域：享受同等的机会和待遇、就业问题、人力资源的开发、产业关系、工作条件、职业安全、健康及生育的保护措施。当规划和实行国际劳工局的计划时，相关技术部门应当商讨并运用这些标准。

一些标准专门反映妇女受到制约的主题。它们对女工的基本权利做出了明确的规定，应当在国际劳工局所有的计划中应用及推广。这些标准涉及男女在就业问题上应当享受平等的酬劳、机会和待遇，对有家庭负担的职工给予帮助，以及孕产妇保护措施等方面：