

妇女研究参考资料 (六)

关于社会性别平等和社会性别主流化的
国际劳工局行动计划
及有关文献

中国妇女研究会

2002年2月·北京

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

国际劳工局（ILO）

GB.277/5/2

理事会

第 277 次会议
2000 年 3 月，日内瓦

第五项议程

理事会研讨会主题：

为妇女提供合适的工作

——国际劳工局对妇女 2000 的贡献：

二十一世纪社会性别平等、发展与和平

（纽约，2000 年 6 月 5-9 日）

关于社会性别平等和社会性别主流化的国际劳工局行动计划

目 录

关于社会性别平等和社会性别主流化的国际劳工局行动计划	1-15
导言	1
一、国际劳工局的任务.....	1
二、国际劳工局工作中的社会性别主流化.....	2
定义.....	3
三、需要一项国际劳工局社会性别主流化行动计划.....	3
四、主要特征.....	4
A. 局长关于社会性别平等和社会性别主流化的声明.....	4
B. 国际劳工局体制中的社会性别主流化.....	5
C. 能力提高.....	5
D. 国际劳工局工作中的社会性别平等主流化.....	5
E. 关注社会性别的人力资源和工作人员政策.....	6
五、实施：一项分阶段进行的办法.....	6
附录一：B.关于社会性别平等和社会性别主流化的国际劳工局行动计划	9
附录二：第 564 号通知	13
C183 《孕产妇保护公约 2000》	16-22
R191 《孕产妇保护建议书 2000》	23-26

导言

1. 1999年“三八国际妇女节”，国际劳工局局长要求制定一项将社会性别纳入国际劳工局工作主流的整体一致的战略。为此，根据总部的社会性别中心组成的几个任务小组所从事的大量工作，以及利用来自实地工作的同事所提供的信息，特制定了一项全面的行动计划。《关于将社会性别纳入主流实现社会性别平等的行动计划》概述了确保有效地将社会性别纳入主流的原则、目标和实现步骤，促进男女在自由、平等、安全和人的尊严条件下获得合适的和生产性的工作。该计划为把社会性别平等确定为实现该组织的四个战略目标——工作的基本原则和权利、促进就业和收入、社会保障以及社会对话——中的一项交叉连接的问题而建立了机构框架。
2. 该计划包括以通知的形式发布了一项关于国际劳工局工作中的社会性别平等和社会性别主流化的政策声明。此通知阐明了将社会性别纳入主流的责任在于国际劳工局的工作人员，特别是在于管理人员¹。
3. 该计划的主要成分如下：
 - 加强机构安排；
 - 引入责任和监督机制；
 - 为社会性别主流化工作分配足够的资源；
 - 提高工作人员在社会性别问题上的处理能力；
 - 促进各个层面的工作人员的社会性别平衡。
4. 这一行动重点现在被认为是至关重要的，以便提高国际劳工局为其组成部分设计和提供关注社会性别的计划和服务、以及促进它们在处理职业领域的社会性别不平等问题的效果的能力。这项行动计划的最终目的是提高国际劳工局的组成部分在社会性别、劳工和就业问题上的相对优势，以确保在国家层面的工作中实现社会性别平等。

一、国际劳工局的任务

5. 积极致力于使男女在职业领域获得平等机会和待遇，长期以来，一直是国际劳工局的任

¹ 该通知（564号）列在附录中。

务的一部分。这一点反映在通过了的国际劳工局的许多劳工标准上，如有关同等报酬、就业和职业歧视、以及承担家庭责任的工人的那些标准。把对职业妇女的产期保护确定为促进男女平等的一项基本要求，一向是国际劳工局的一个主要问题。

通过几十年来在平等问题上的广泛研究和技术合作，一些标准以及促使这些标准被认可并执行的工作已经得到了补充。在平等问题上的研究与合作涉及与下列有关的一些问题：妇女获得生产资源、为贫困妇女及其家庭创收、培训并帮助妇女建立微小型企业、组织非正规部门的妇女、职业划分、对管理层妇女的差别对待原则、以及工作中的性骚扰等。此外，国际劳工局始终如一地以宣言、决议和行动计划的形式发布一系列旨在促进男女就业平等的国际劳工局政策声明，以表示国际劳工局对平等的承诺。近年来，在制作和分发有关女工的权利以及与国际劳工局职权范围相关的一系列社会性别问题（如集体谈判、职业安全以及健康和社会保障）的资料和培训材料上，已经做了大量的工作。自从通过了国际劳工局的“积极伙伴政策”之后，为了提高国际劳工局工作人员及其组成部分对社会性别平等问题的认识，以及通过总部和地区的一系列社会性别培训活动来提高他们的技能，国际劳工局作了很大的努力。

6. 和其它机构一样，国际劳工局在男女平等方面的工作过去主要集中在改善妇女在劳工市场的状况上。虽然把重点放在作为受益对象的妇女上以消除持续差别仍然是有效的，但人们担忧的问题出现了：即这种方法可能会导致妇女脱离国际劳工局的主流计划和项目而被边缘化，使她们对这些计划和项目的设计与实施没有什么影响力，而且从中也得不到什么好处。只是在过去的十年里，社会性别平等的观念才在国际社会以及在像国际劳工局这样的国际机构里逐渐出现。这导致人们进一步将重点放在利用女性和男性的观念、经验和兴趣来制定发展议程上，而不是放在将女性纳入现有的发展计划上。
7. 国际劳工局采取一种社会性别观点，意味着在分析社会和劳工问题以及在计划和实施方案与活动时，有系统地将重点放在女性和男性上面。它意味着懂得男性和女性的角色以及他们在职业领域的关系，以便更全面地理解在劳工市场参与中（包括正规部门和非正规部门）的社会性别差异以及与知识和技能要求有关的限制和机遇、工作条件、社会保障、家庭责任和经济政治决策等的复杂性。

二、国际劳工局工作中的社会性别主流化

定义

8. “将社会性别观点纳入主流是在任何领域和任何层面评估任何计划行动——包括立法、制定政策或方案——对女性和男性的意义的过程。它是一项使女性和男性的问题和经验成为设计、实施、监督和评估所有政治、经济和社会领域的政策和计划的一个必不可少的部分，以使女性和男性获得同等的好处，不让不平等现象永远延续下去。最终目的是实现社会性别平等²。”
9. 为了有效地帮助成员国，国际劳工局需要各级工作人员采取一种更系统的方法和承诺。这种方法就是一项增加社会性别平等和提高国际劳工局对社会经济发展的贡献效果的强大战略。将社会性别纳入国际劳工局的计划和技术合作项目的主流，需要进行社会性别诊断并在议程设置、目标及指标确定、规划、实施、监督和评估中明确地反映出这些结果。国际劳工局可以采用关注社会性别的人员配备和预算做法、培训计划和政策、步骤、指导方针和指标，以增加该组织内的社会性别平等和它与组成部分的合作，从而帮助实现该组织的中心目标。
10. 重要的是记住，主流化本身并不是一个目标——它是达到目的的一个手段。国际劳工局的主流化战略是一项致力于在职业领域实现社会性别平等的战略。主流化战略也是对促进社会性别平等的特殊目标战略的补充。这两者之间没有冲突。相反，为社会性别平等采取的特殊干预被认为是主流化所必不可少的，因为它们可能专门以女性为对象、以女性和男性一起为对象、或者专门以男性为对象（在需要以此来纠正男女之间的不平衡和不平等的情况下），采取积极行动措施，明确地将重点集中在实际影响女性甚于影响男性的问题（如贫困女性化、获得贷款、灵活的就业合同、性骚扰、家庭责任以及对女性职业升迁的“隐形封顶”）上也是正当的。

三、需要一项国际劳工局有关社会性别主流化行动计划

11. 近年来，国际劳工局为制定一项主流化方法做出了努力，并且为其工作人员及组成部分组织了一些社会性别问题培训活动。不过，国际劳工局对社会性别问题采取的一种有些特别的方法限制了它在职业领域的社会性别问题上的支持作用和实质性工作。为

² 协调专业机构的政策和活动[……]将性别观点纳入联合国系统的所有政策和计划之中。1997年7月14日经社理事会议定结论草案第四段。

了将已经做出的工作坚持下去，需要使社会性别主流化成为一项制度。还需要有足够的后续行动资源，向总部和实地的所有工作人员提供提高能力的机会，以便使他们掌握必要的知识和技能，确保有效地将社会性别问题纳入其日常工作主流。发展国际劳工局职权范围所独有的方法和工具，也是一个关键的发展领域。

12. 既然社会性别已经被确认为国际劳工局政策和计划中的一个交叉连接的问题，就必须对一些方法和做法进行根本改变来与之协调，以取得一致意见并确定责任。社会性别主流化行动计划正是在这一基础上得到了详细阐述。它旨在确保拥有适当的机制和方案使社会性别因素可以渗透于并激励国际劳工局的所有工作，而且所有其工作人员在社会性别问题上都能够胜任工作，并能够对这一领域的专业知识的不断增加的要求更好地作出反应。

四、主要特征

13. 关于附属的社会性别主流化行动计划，一直在进行讨论。该计划可以在国际劳工局内联网上获得，所有的工作人员均被邀请提出改进建议。目前正在为最初的实施阶段制定一个详细的时间表。为帮助各级工作人员（包括总部和实地的工作人员）实施一项主流化战略而开展的能力提高活动，是该计划的一个主要成分。它的实施将是一个试验、探索和适应的过程。与国际劳工局环境有关的创造性的方案和方法将会受到鼓励。
14. 该行动计划提供了一个框架，以在每个战略目标领域确定一致的和实质性的有关社会性别的计划和活动。最直接的任务是确保将社会性别观点有系统地纳入《2000-01年计划和预算》的设计和~~实施~~当中，更主要地是纳入2000年9月份之前完成的国际劳工局的长期战略计划之中。为主流化和社会性别特有的活动寻求正规预算资源并动员预算外的资源，对于有效地将社会性别纳入主流是必不可少的。
15. 该行动计划的主要特征如下：
 - A. 局长关于社会性别平等和社会性别主流化的政策声明
16. 此声明的目的是为了加强在国际劳工局在其内部社会性别平等和社会性别主流化的承诺上的一致意见和理解。它介绍了这项为国际劳工局的~~任务~~以及对组成部分的责任而制定的政策的好处和要求。这项政策声明确定所有的工作人员、特别是管理人员有贵

任将社会性别问题纳入主流。该政策将主流化的责任从社会性别中心和社会性别问题专家转移到了高级管理人员身上。

B. 国际劳工局体制中的社会性别主流化

17. 其目的是为了创造一个使国际劳工局对社会性别平等的承诺具有操作性的适当环境。需要一个力量强大的、人员充足的社会性别平等中心局来协调和推动这项战略。总部和实地的每个部门需要为适合特定技术领域的社会性别平等主流化做出适当的安排。社会性别问题专家和社会性别中心的角色将被确定下来。
18. 虽然每个部门都要确定社会性别小组的形式，但预计会出现一种社团机构方式，以鼓励社会性别问题专家和社会性别中心与其他技术专家之间的协作和水平沟通。该计划旨在积累足够的社会性别专门知识，以便使方案得到有效的执行。
19. 此外，跨部门社会性别咨询小组——包括社会性别平等局和社会性别问题专家——将定期举行会议，并准备对整个机构内以及跨部门的社会性别问题进行一次整体性分析。预计社会性别平等小组在有关社会性别问题的不同计划和活动之间进行最佳协同方面，会起到关键作用，并确认需要特殊关注的问题以及促进协调。

C. 能力提高

20. 其目的是为了确保国际劳工局的所有工作人员能够把对社会性别平等的承诺纳入主流，并向政府、雇主组织和工人组织以及一般大众提供关注社会性别的和对社会性别响应性的服务。为了帮助工作人员获得必要的技能，将举办一些提高能力的活动，包括涉及每个战略部门的实质性技术领域的意识增强、社会性别分析和社会性别计划活动。在开展这些活动的同时，还将制定一些将社会性别纳入主流的工具，如指导方针、清单、指标以及每个战略领域特有的方法。

D. 国际劳工局工作中的社会性别平等主流化

21. 其目的是为了确保社会性别问题实际上被作为一个交叉连接的问题纳入国际劳工局的工作主流。该计划建议采取一项责任机制，以确保在把社会性别纳入所有的政策和计划的制定与实施（包括技术合作）领域方面，获得足够的资源分配、开支和执行。

22. 一个关键因素就是在所有的计划和项目中生成按性别分类的统计数据，以突出产生社会性别不平等的领域，并能够在计划和实施中作出关注社会性别的响应。这种主流化过程预计可以提高国际劳工局在四个战略领域的社会性别专业知识。协调、沟通和信息传播是确保国际劳工局在与其组成部分进行合作和吸引预算外资源方面的可见性和权威形象的关键。该计划还为建立监督机制和预算程序以及发展和有效地使用信息及沟通策略与工具做了准备。所有这些都是关键的，而且是支持全面地实现该计划的基础。

E. 关注社会性别的人力资源和工作人员政策

23. 其目的是为了确​​保人力资源政策是关注社会性别的，以及在该组织的工作人员中达到一种社会性别平衡。该计划反映了在专业层面的所有岗位上实现社会性别平衡的承诺。该计划建议按照级别为招聘、内部流动和提升制定适当的目标。增加妇女工作人员和管理人员的比例在减少社会性别不平等方面会起到一小部分作用，但它并不是将社会性别纳入政策或计划主流的一项保证。不过，拥有足够数量的女性，特别在高级决策位置上，将有助于改变机构的文化，并因此为社会性别主流化创造一个更有利的环境。如果对社会性别平等的承诺被消化吸收成为自我意识的一部分，那么该组织在为成员国和其它组成部分提供建议方面会更加值得信任。该计划包括制定积极的行动措施，以提高社会性别平等，特别是在高级位置和管理位置上。该行动计划也建议使培训计划适应于促进男女官员的职业发展，并创造一个关注社会性别的和家庭友好的国际劳工局工作环境。

五. 实施：一项分阶段进行的办法

24. 该计划的目标、主要产出和主要活动列在附表当中以便参考。这些内容可以被视为使国际劳工局中社会性别主流化成为一项制度的道路上的里程碑。最初步骤之一是在1999年底之前发布一项政策声明，以便在社会性别主流化战略上提供方向，重申对实现社会性别平等的承诺并阐明责任³。

25. 建立社会性别小组和其它一些体制安排的工作在1999年就已经开始，它是另一项最初的步骤，这项步骤对于促进正在进行的将社会性别纳入这些部门工作中的进程至关重要

³ 见附录二

要。到 2000 年初，这些部门应该能够确定关于总部的角色的方案；2000 年底，预计这些部门已经把与这方面有关的方案最终确定下来。确定角色和责任，包括管理责任和制定指标，将成为 2000 年期间这一进程的一部分。

26. 提高工作人员在工作中采用社会性别主流观点的能力，是实现该计划目标的一项重要的重要的优先事务。由于能够获得资金，1999 年下半年在总部进行了一系列能力提高活动，而且在实地的一些人员也参加了这些活动。不论是在总部还是在实地，这项工作都需要继续进行下去并扩展到所有部门。2000 至 2001 年对于这方面的工作来说将是最重要的时期。根据不同部门提高能力的经验来改进国际劳工局的培训方法，将成为这项进程的一部分，而且将会加强它与组成部分合作的知识基础。
27. 在提高能力的同时，将制定社会性别分析和社会性别影响评估的方法和一些工具，如支持官员和组成部分推动社会性别平等工作的核对清单。这些工作需要更长时间，但到 2000-2001 两年期结束时，国际劳工局特有的一系列工具应当能够得到，而且大多数工作人员将会使用它们。
28. 工作人员社会性别平衡以及在职业发展上的机遇和待遇平等，也有助于在国际劳工局的工作中加强社会性别观点。2000 年对于为促进这工作的步骤和方法奠定基础将会很重要。
29. 在所有这些领域的协调一致的工作旨在支持和提高国际劳工局的能力，并因此支持和加强国际劳工局组成部分在社会性别平等领域的近期及长期工作。生成并共享知识以及利用社会性别观点来实施计划，是一项正面临的挑战。该计划的核心是使国际劳工局的知识库、服务和倡导工作真正地反映男性和女性的经验现实和他们的战略性别需要，并因此提高国际劳工局的工作质量。
30. 时间范围约为两年，不过有很多项目将会继续到下一个两年期。该计划每六个月将被评估和修订一次。将起草一些每期六个月的实施计划，第一个计划从 2000 年 1 月至 6 月。这些计划将说明任务安排和完成时间。由于许多项目涉及不同的单位，所以将确定一个领导单位。进展情况将根据这段时期所确定的指标来衡量。已经为社会性别事务室（Gender Bureau）的 2000-01 年计划精心制定的指标可以作为一项指南，因为社会性别事务室的很多任务包括支持和协调行动计划在整个国际劳工局的实施工作。

2000年11月于日内瓦

附录一

B. 国际劳工局中关于社会性别平等和社会性别主流化的国际劳工局行动计划

五个主要结果领域

1. 关于社会性别平等和社会性别主流化的政策声明
2. 国际劳工局体制中的社会性别主流化
3. 提高实现社会性别主流化的能力
4. 国际劳工局工作中的社会性别主流化
5. 关注社会性别的人力资源开发

主要产出	主要活动	负责单位	时间范围
1. 主要成果领域：关于社会性别平等和社会性别主流化的政策声明——国际劳工局关于社会性别平等和社会性别主流化的政策及行动计划 目标：所有工作人员及组成部分在国际劳工局通过社会性别主流化来实现社会性别平等的承诺上达成坚定的一致。			
1.1. 通过并实施关于国际劳工局中社会性别平等和社会性别主流化的国际劳工局行动计划。	1.1.1. 制定、散发、讨论、修订、审批和传播一项政策声明和行动计划。	—局长和高级管理人员 —社会性别平等局	1999年11月
2. 主要成果领域：国际劳工局体制中的社会性别主流化 目标：为社会性别主流化创造一个关注社会性别的并对社会性别问题作出响应的有利环境			
2.1. 有关社会性别主流化的特殊体制安排将在总部和实地的不同层面上建立：	2.1.1. 定界在总部和实地的角色和责任，以加强劳工局协调、提倡和支持一项主流化战略的能力	—执行主任 —地区主任 —IFPs —部门 —人力资源部 —CODEV —社会性别小组 —社会性别事务室	总部从1999年12月至2000年6月 地区从1999年12月至2000年月12月
(a) 社会性别平等局			
(b) 每个部门的社会性别小组			
(c) 跨部门的社会性别咨询小组			
(d) 这些地区的社会性别问题专家和社会性别小组			

主要产出	主要活动	负责单位	时间范围
2.2. 新的组织变化能够关注社会性别问题并对社会性别问题作出响应	2.2.1.在总部和实地的新的组织中加强社会性别平衡	—管理 —人力资源部	从1999年起
	2.2.2.将管理人员和工作人员涉及社会性别问题的角色及责任纳入工作职责说明、任务和个人发展计划之中	—部门/社会性别小组 —实地组织 —人力资源部 —社会性别事务局	2000年
3. 主要结果领域：提高实现社会性别主流化的能力			
目标：作为一个组织的国际劳工局和作为个人的国际劳工局工作人员能够将社会性别问题纳入主流并向那些组成部分提供关注社会性别的并对社会性别问题作出响应的服务			
3.1. 为国际劳工局工作人员和管理 人员设计和实施一项关于社会 性别平等和社会性别主流化的 综合性能力提高计划	3.1.1.确定需要并为总部和实地的各个层面的国际劳工局工作人员设计、实施和评估一项涉及社会性别问题的能力提高计划	—社会性别小组, 社会性别咨询小组 —地区社会性别小组 —社会性别事务室 —人力资源部 —Turin	正在进行
	3.1.2.更新和制定与国际劳工局工作人员及组成部分的四个战略目标的技术领域有关的培训材料	—社会性别小组 —地区社会性别小组 —社会性别事务室 —Turin	从1999年11月起
	3.1.3.为总部和实地的社会性别小组和社会性别问题专家组织一年一度的社会性别问题咨询讨论会, 重点放在战略审议、实施和技能上	—社会性别事务室 —社会性别小组 —人力资源部 —Turin	正在进行
4. 主要结果领域：国际劳工局工作中的社会性别主流化			
目标：社会性别问题被有效地纳入主流并成为国际劳工局工作中一项交叉连接的问题			
4.1. 为分析劳工市场和拟订政策确定新的关注社会性别的框架	4.1.1.在设计、计划、实施和评估涉及研究、提高标准、技术合作和传播信息的国际劳工局计划中, 有系统地采用社会性别分析	—部门：总部和实地 —焦点计划 —社会性别咨询小组 —社会性别小组 —社会性别事务室	从2000年1月起

主要产出	主要活动	负责单位	时间范围
4.2. 扩充与工作原则和权利、就业和收入、社会保障和社会对话有关的社会性别问题知识库，并提高国际劳工局的产品、服务和宣传的质量	根据应用研究、汇集的好的做法以及从技术合作中获得的经验，进一步开发并充分利用有关职业领域的社会性别问题的知识库	<ul style="list-style-type: none"> - 部门：总部和实地 - IFPs - 社会性别咨询小组 - 社会性别小组 - 社会性别事务室 	2000年12月
4.3. 采取适当机制，确保社会性别问题被纳入国际劳工局的总部和实地工作的规划、方案制定、实施和监督之中	4.3.1. 社会性别问题作为一个常备项目被纳入高层管理会议和地区主管及方案制定会议之中；社会性别问题专家在适当时参与这些会议	<ul style="list-style-type: none"> - 高级管理人员 - 地区主管 - CODEV - 社会性别事务室/专家 	从1999年11月起
	4.3.2. 采用一些步骤包括社会性别影响分析，来确保技术合作计划和项目，能够关注社会性别问题并对其作出响应，特别是与确定目标、产出、活动和指标有关的方面	<ul style="list-style-type: none"> - 部门/社会性别小组 - 实地组织/社会性别小组 - PROGRAM - CODEV - 社会性别事务室 	从1999年11月起
	4.3.3. 对国际劳工局计划两年进行一次社会性别问题审议，并向理事会报告审议结果	<ul style="list-style-type: none"> - 外部顾问/社会性别事务室、社会性别咨询小组、PROGRAM、CODEV 和有关的社会性别小组 	2001年
4.4. 制定社会性别主流化工具和指导方针	4.4.1. 增加职业领域中有关社会性别主流化的知识生产，并设计与国际劳工局职权范围有关的社会性别主流化清单	<ul style="list-style-type: none"> - 部门 - 焦点计划 - 各部 - PROGRAM - 社会性别事务室 	2000-01
	4.4.2. 制定社会性别主流化监督和评估指标，以及社会性别影响分析方法	<ul style="list-style-type: none"> - PROGRAM - CODEV - 部门社会性别小组、地区社会性别小组 - 社会性别咨询小组 - 社会性别事务室 	从2000年1月起

主要产出	主要活动	负责单位	时间范围
	4.4.3.(a)确保国际劳工局的所有数据库,包括技术合作项目数据库,都能够关注社会性别问题 (b)生成、收集并传播按社会性别分类的数据	-CODEV -STAT -PROGRAM -部门 -实地组织 -BIBL -社会性别咨询小组 -社会性别事务室	2000年12月之前
	4.4.4.公布关于使用关注社会性别的语言的指导方针	-社会性别事务室 -RELCONF -社会性别咨询小组 -顾问	2000年12月之前
4.5. 一项包括总部、实地和组成部分的综合信息与沟通计划被制定并开始运行	4.5.1.进一步开发并定期更新一个综合型的国际劳工局社会性别网站,而且定期发表一篇时事通讯	-社会性别事务室 -部门:总部和实地 -CODEV	正在进行
	4.5.2.每年一次收集并传播有关女性和男性参与国际劳工局会议包括建立数据库的信息	-RELCONF -部门:总部和实地 -社会性别事务室 -Turin	正在进行
	4.5.3.确保向所有被分发或销售给组成部分及公众的国际劳工局文件和刊物反映出社会性别观点	-部门:总部和实地 -社会性别小组 -PUBL -RELCONF	2000年
	4.5.4.组织关于社会性别问题的圆桌讨论会和小组讨论会,由内部和外部的主调演说人参加	-与总部和实地的部门合作的社会性别事务室	从1999年11月起
5. 主要结果领域: 关注社会性别的人力资源和工作人员政策 目标: 国际劳工局的人力资源政策能够关注社会性别问题并保持社会性别平衡			
5.1. 设计并执行一套措施,以在专业类别和更高类别内达到社会性别平衡(联合国确定的目标为50/50)	5.1.1.按照级别为招聘、内部流动和提升制定适当的目标 5.1.2.设计并执行积极的行动措施,以增加女性在管理位置的数量	-人力资源部 -部门/计划主任 -人力资源部	2000年 2000年

A 类分发¹

1999 年 12 月 17 日

国际劳工局的社会性别平等和社会性别主流化

1. 此通知详细说明了国际劳工局关于社会性别平等和社会性别主流化的政策^{*}。它是 1993 年 10 月发布的关于国际劳工局中妇女机遇及待遇平等的 6/493 号通知的一项补充，也是在该机构内实现社会性别平等与均衡的一项关键步骤。
2. 作为一个致力于基本人权和社会公正的组织，国际劳工局必须在促进和实现社会性别平等的国际工作中承担一个主要角色。在 1995 年北京第四届世界妇女大会通过了行动纲领之后，国际劳工局就加强了它在总部和实地的各个层面上使社会性别问题制度化的工作。现在，我想加强这些工作并把我坚定的政治承诺转变为我们的政策和计划。
3. 为了确保我们的工作取得最大效果以及我们的资源得到有效使用，我们将在人员配备、内容和结构这三个方面同时采取相互加强的行动。

人员配备^{**}

4. 我已经制定了一项劳工局范围的目标：即到 2010 年，50% 的专业岗位将由女性来担任。一般事务人员的职业发展机会将被拓展，并将采取一些特殊的措施为所有工作人员——不论是男性还是女性——创造一个家庭友好的和行之有效的的工作环境。

内容

¹ 发给每个官员

^{*} 联合国经社理事会（ECOSOC）议定结论中的定义如下：“将社会性别观点纳入主流是评估任何一项计划行动——包括任何领域和任何层面的立法、政策或计划——对男性和女性的意义的过程。它是这样一项战略：即使女性和男性的问题和经验成为设计、实施、监督和评估所有政治、经济和社会领域中的政策和计划的一个不可缺少的因素，使女性和男性同等受益，并且不使不平等现象永远延续下去。最终目的是实现社会性别平等。”