



► 会议记录

6A

国际劳工大会 – 第 114 届会议，2026 年，日内瓦

日期：2026 年 6 月 10 日

关于工作中性别平等变革议程 一般性讨论委员会的成果文件

提交大会通过的拟议决议和结论

本会议记录载有本委员会提交大会通过的一项拟议决议和若干拟议结论文本。

本委员会会议记录将自 2026 年 6 月 15 日起以《会议记录 6B》的形式在[大会网站](#)上公布。

► 关于国际劳工组织劳动世界性别平等变革议程的决议

国际劳工组织大会于 2026 年在日内瓦举行其第 114 届会议，

已就推进劳动世界性别平等变革议程进行了一次一般性讨论，并适当考虑到《1944 年费城宣言》和《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》：

1. 通过下列若干结论；
2. 提请国际劳工局理事会适当考虑这些结论，并指导国际劳工局对其予以落实；
3. 要求总干事：
 - (a) 编制一项关于推进劳动世界性别平等变革议程的行动计划，以落实这些结论，并供理事会第 358 届会议(2026 年 11 月)审议；
 - (b) 将这些结论传达给有关国际组织和区域组织；
 - (c) 在编制未来计划和预算草案以及调动预算外资源时，对这些结论加以考虑；
 - (d) 随时向理事会通报这些结论的落实情况。

► 关于国际劳工组织劳动世界性别平等变革议程的若干结论

I. 工作中的性别平等：人人享有体面劳动的核心内容

1. 性别平等是一项人权，也是国际劳工组织(劳工组织)履行其职责使命的核心内容。性别平等还是实现包容和可持续发展、增强劳动力市场韧性和促进所有工人福祉的先决条件。性别平等既是实现社会正义的一项必然要求，也是促进经济发展的一项必要条件(包括促进企业可持续发展)。任何社会和经济体都应当充分利用所有可用的人才资源。
2. 近几十年来，妇女接受教育、培训和技能发展的机会日益增多，她们作为工人、领导者、企业家参与劳动力市场和商业活动的程度也不断提高，相关方面取得了显著进展。推进性别平等的一系列举措提高了盈利能力和生产力，并促进了创新和增长，使各方受益。
3. 然而，劳动世界中的性别不平等现象依然存在，其根源在于根深蒂固的结构性障碍，包括性别刻板印象和歧视性社会规范，以及制度和法律层面的障碍。
4. 尽管妇女接受了更高层次的教育且掌握了更多技能，但其劳动力市场参与率仍低于男性，且在薪资较低、体面工作匮乏的行业和职业中占比过高；其平均收入仍低于男性，并且更有可能从事非全日制工作。此外，妇女在最缺乏保障的就业形态(包括非正规就业和家政工作)中占比过高，在高增长行业和领导岗位中的代表性仍然不足。青年人尤其是年轻妇女中，未就业、未接受教

育或培训(尼特族)的比例较高,这既是推进性别平等面临的一项重大挑战,也意味着人力资源和经济潜力的巨大损失。

5. 女企业家,特别是中小微企业的女企业家,仍然面临着诸多重大障碍,包括获得融资、商业机会、网络、数字基础设施和技术、能力建设以及激励措施的机会有限;同时,妇女拥有的企业仍有很大一部分集中在非正规经济领域,这限制了其生产力、竞争力、创新能力和可持续发展能力。通过有效的监管措施扩大妇女主导的企业规模,可以在家庭、国家、地区和全球层面推动经济增长,但这需要通过针对性的政策、财政激励、混合融资和创新投资模式提供持续支持,使妇女能够专注于核心商业活动。
6. 在落实工作中基本原则和权利以及批准和有效执行劳工组织相关标准方面仍存在的差距;加之一些长期存在的结构性障碍——例如,行业和职业隔离、妇女占主导地位的工作岗位和行业中劳动价值被低估、无偿照护工作和责任分担不均、照护政策、服务和基础设施不足、难以获得普遍社会保护、职业安全卫生框架中存在的社会性别偏见,以及暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)——这些因素限制了妇女的发展机会,并进一步固化了性别不平等。对于遭受多重歧视和交叉歧视的妇女而言,这些不平等现象更为突出。
7. 技术、人口和环境的变革为扭转这些不平等模式、改造劳动世界以造福所有人提供了机遇。然而,现有的结构性和非结构性障碍,加之性别数字鸿沟、算法和人工智能系统中潜在的性别偏见风险以及获得职业技术教育与培训(包括科学、技术、工程和数学(STEM))的机会不平等,有可能加剧现有的性别不平等现象。倘若不采用促进性别平等且基于实证的针对性政策来扩大妇女获得体面劳动的机会——特别是在绿色经济和数字经济中新兴且充满活力的行业——在推进性别平等方面取得进展仍将难以实现。

II. 不断变化劳动世界中的有效政策方针

8. 劳工组织关于推进劳动世界性别平等变革议程需要采取全面综合且跨行业的循证方法,将平等框架、经济和劳动力市场政策、社会保护政策、照护制度、技能政策、机构能力建设措施和执行机制结合起来。雇主组织和工人组织通过社会对话积极参与政策的制定、实施和监测至关重要。性别平等应当成为政策制定、实施和评估过程中的核心目标。
9. 促进性别平等的宏观经济政策、行业产业政策和就业政策可以在解决劳动力市场中的性别不平等方面发挥关键作用,途径包括:扩大获得体面劳动的机会,实现各级优质公共教育的平等获取,促进从学校到职场的过渡,支持终身学习、技能培训和重新培训、技能提升(包括在 STEM 领域),以及通过改善妇女获得融资和创业支持的机会等消除持续制约妇女参与劳动力市场和实现经济赋权的结构性和非结构性障碍。在正规化战略以及环境和数字化转型的背景下,这一点尤为重要。这也包括应对新兴和多样化就业形态中存在的性别平等挑战。此外,还应当采取相关措施弥合数字性别鸿沟,确保公平获取数字基础设施、网络连接、电子设备、数字素养和数字技能发展、培训和学徒制培训的机会,特别是针对农村地区的妇女和女童。促进妇女职业发展机会是各方的共同责任。

10. 关于消除歧视的基本公约，即《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)和《1951 年同酬公约》(第 100 号)，均已接近普遍批准。这些公约指导各成员国在促进就业和职业中的机会均等和待遇平等(包括同工同酬)方面开展工作。各成员国必须更广泛地批准并有效实施相关国际劳工标准，包括《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)、《2000 年保护生育公约》(第 183 号)和《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)，并辅以协调一致的国家政策、体制机制、能力建设以及执行机制。
11. 要防止和消除歧视，必须建立完善的政策、法律和制度框架，确保有效获得司法救济和执法保障，废除或修订具有直接或间接歧视性的法律规定、政策和做法，并推动观念转变，以破除长期存在的偏见。
12. 要在法律层面上防止和消除歧视，必须辅之以切实可行且积极主动的实际措施，以实现实质性平等，从而确保妇女在实践中享有平等机会并实现长期经济自立。例如，根据《第 100 号公约》，可以通过客观岗位评价、薪酬透明措施和工资政策(包括生活工资)，推进同工同酬原则的落实。
13. 必须在职业安全卫生相关政策和计划(包括其风险评估)中纳入性别平等视角。在防止和消除劳动世界中的暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)时，如果同时将其视为歧视问题和职业安全卫生问题加以处理，相关措施就最能取得实效。此类做法应当包括预防措施、宣传教育、问责机制、安全便捷的举报系统、诉诸司法的渠道、防止打击报复的保护措施、工作场所层面的措施以及有效执行。应当特别关注与工作相关的心理社会风险和生殖健康风险，并加强数字技术管理，使其有助于构建安全、相互尊重且富有成效的工作场所。
14. 强化生育保护、育儿假和照护假等政策措施，并将其作为综合性照护政策以及工作与生活平衡政策的一部分，以支持承担照护责任的工人，有助于促进妇女进入劳动力市场、稳定就业并实现职业晋升，推动照护责任更加平等地分担，并有助于防止因怀孕、生育、为人父母和承担照护责任而产生的贫困和歧视。要提高妇女在劳动力市场的参与度，就必须完善进入和重返劳动力市场的有利路径，包括加强私营和公共就业服务、职业指导、导师指导、职业辅导、提携支持、榜样宣传和妇女网络，以及制定支持性的就业政策。
15. 设计周密、资金充足、普遍全面且可持续的全生命周期社会保护体系，以及综合性照护政策和体系(包括可负担、可获得的高质量幼儿教育和照护、长期照护以及高质量公共服务)，对于支持所有工人充分、平等、有效参与劳动力市场至关重要。以上政策体系应当根据劳工组织“体面照护工作 5R 框架”，承认照护工作在促进实质性性别平等中的核心作用。促进性别平等的社会保护体系(包括社会保护兜底线)，应当解决覆盖范围、保障水平和获取机会方面的性别差距，以应对整个生命周期中与性别相关的风险和脆弱性，并促进机会均等和待遇平等。社会保险和养老金计划中的照护积分制度，以及产假、陪产假、育儿假和其他照护假期间的收入保障，可以支持承担照护责任的工人进入和重返劳动力市场并持续参与其中、获得职业发展。
16. 强有力且资源充足的劳动力市场机构和有效问责机制，对于推进劳动世界中的性别平等至关重要。劳动行政管理和监察体系、促进性别平等的治理架构(包括司法和执法机制)、宣传教育，以

及包容且有效的社会对话(包括集体谈判)和三方合作,在促进权利、有效落实劳工标准、应对长期存在的平等,以及营造安全、健康、包容且无歧视的工作环境方面发挥着核心作用。

17. 政策要有效落地,就必须获得可持续的资金支持。促进性别平等的预算编制和公共资源的充分配置,对于查找性别差距,以及为推进实质性性别平等的政策提供资金支持至关重要。符合劳工组织原则和国际劳工标准的公私伙伴关系,以及国际和区域合作,亦可发挥重要作用。有针对性的投资,包括对社会基础设施的投资,同样至关重要。
18. 制定政策时若有扎实的证据作为支撑,并能充分把握劳动力市场动态,推进性别平等进程将进一步加快。更好地认可、衡量和评估有偿以及无偿照护工作、非正规就业以及其他经常被忽视的经济活动形式,有助于揭示不平等的结构性成因,并支持采取更具针对性的干预措施。
19. 收集和使用按性别分列的数据(包括有关劳动力参与率,工资,横向和纵向职业隔离,获得照护假和照护服务的机会,工作时间,获得普遍、适足、全面、可持续的社会保护机会,职业安全卫生以及暴力和骚扰等方面的数据),并结合时间利用调查和性别影响评估,可以促使政策制定者查找差距、监测进展、评价措施成效,并根据不断演变的经济、人口、环境和技术趋势相应调整政策。
20. 根据其他相关特征(如年龄、残疾状况、种族、族裔、移民身份和地理位置等)对数据进行分列,有助于开展交叉分析,并制定包容性政策。

III. 加快落实劳工组织推进劳动世界性别平等的变革议程

21. 各国政府以及雇主组织和工人组织应当在劳工组织的协助下,并根据各自职责范围:
 - (a) 批准并实施基本公约,推动批准和实施其他与工作中性别平等尤为相关的国际劳工标准,包括但不限于第 10 点提及的标准;
 - (b) 加强关于平等和不歧视的法律、制度和执法框架以及能力建设,推进同工同酬,工资政策(含生活工资),体面劳动条件,工作与生活平衡,普遍、充分、全面且可持续的全生命周期社会保护(包括生育保护、育儿假和其他带薪照护假),优质公共服务,促进性别平等的职业安全卫生,以及暴力和骚扰防护,并通过结社自由、社会对话(包括集体谈判)和三方合作加以实现;
 - (c) 开展有效、高效的两方及三方社会对话,加快落实劳动世界性别平等变革议程,包括通过就这一问题酌情制定国家层面的三方专项战略;
 - (d) 尊重、促进和实现所有工人享有同时作为基本权利和保障性权利的结社自由和有效承认集体谈判权;
 - (e) 制定或调整、实施并监测国家、行业 and 专项战略,将促进性别平等的交叉性措施纳入其中,以应对非正规性问题,促进工人和经济单位向正规经济转型,并防止陷入非正规化;

- (f) 加强机构能力，制定并有效实施促进劳动世界性别平等变革议程的法律、政策和方案，同时关注体面就业创造，普遍、适足、全面、可持续的社会保护，以及应对技术变革、人口结构变化和环境转型所需的教育、终身学习和技能(包括 STEM 相关技能)；
- (g) 推动制定促进性别平等的公正转型计划，使其符合劳工组织 2023 年发布的《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议》的要求；
- (h) 根据经 2022 年修正的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》和《联合国工商企业与人权指导原则》，推动负责任商业行为以及促进性别平等的政策和实践，包括通过人权尽职调查等方式加以推进；
- (i) 监测政策和方案的实施情况，包括通过开展性别影响评估和分析；
- (j) 采取措施，确保不同机构、部委和各级政府之间协调配合，以促进采取连贯一致、统筹兼顾的方法和干预措施，消除实现工作中平等所面临的结构性而非结构性障碍；
- (k) 加大对实现性别平等的阻碍因素的研究投入，确保国家层面的方法基于实证、适应当地情况并兼顾交叉性因素，并且采取具体行动解决歧视和不平等的根源，包括消除限制妇女进入、留在劳动力市场并实现职业晋升的歧视性社会规范和刻板印象，以及消除算法和人工智能系统中可能存在的性别偏见风险；
- (l) 加强女性工人的组织性和代表性，特别是在家政行业(遵循《2011 年家政工人公约》(第 189 号))以及非正规经济中女性工人的组织性和代表性，以促进向正规经济转型；
- (m) 采取措施，促进妇女在公共机构、企业以及雇主组织和工人组织中获得、留任并晋升至领导和决策岗位；并进一步努力确保劳工组织各类会议中参会代表的性别比例更加均衡。

22. 考虑到这些结论以及此前就不平等、体面劳动、照护经济和向正规经济转型通过的若干结论中提出的政策方针，劳工组织应当通过技术援助、政策指导、能力建设、研究、提高认识和发展合作等方式，加力推进劳动世界性别平等变革议程。为此，劳工局应当在与三方成员协商的基础上：

- (a) 将性别平等作为机构核心优先事项，并配备适当资源，以确保其具备向三方成员提供支持所需的充分专业能力和机构能力；
- (b) 继续在其规范性、政策性、计划性和业务性工作中加强性别主流化，并以性别标记、性别分析、分类数据和监测工具作为支撑；
- (c) 支持三方成员采取统筹兼顾、基于实证的方法，推进劳动世界性别平等变革议程；
- (d) 推出一项战略或一个框架，依托劳工组织的标准制定职责、技术专长和三方结构，支持落实工作并定期监测进展；
- (e) 提供支持，消除就业和职业歧视，包括支持制定并有效实施禁止歧视的法律及劳动行政管理和劳动监察制度；

- (f) 围绕技术变革及环境转型和人口结构转变对工作中性别平等的影响深化研究并传播相关知识，包括技能开发和技能需求预测方面的良好做法，以及结社自由、包括集体谈判在内的社会对话和三方合作及工作场所合作所发挥的作用，以帮助三方成员最大限度地把握机遇并降低风险；
- (g) 研究和分析主要由妇女(包括女性占比过高的岗位、职业和行业中的妇女)从事的工作价值低估成因，旨在解决这类问题的有效措施以及技术变革、人口结构变化和劳动力市场转型对这些岗位、职业和行业的各种影响；
- (h) 继续支持三方成员实施促进性别平等的职业安全卫生战略，包括预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰(含基于社会性别的暴力和骚扰)，以及与工作相关的心理社会风险和生殖健康风险；
- (i) 通过为企业开发实用工具和为三方成员开展能力建设，并借助“国际同酬联盟”与经合组织及联合国妇女署建立的伙伴关系，促进实现同工同酬并缩小性别工资差距；
- (j) 为三方成员在贯穿整个生命历程、促进性别平等、普遍全面可持续的社会保护制度的设计、筹资和实施方面提供协助，并按照《塞维利亚承诺》，每年将覆盖率提高至少 2 个百分点；
- (k) 支持三方成员制定符合劳工组织“5R 框架”的国家照护战略，其中包括就循证筹资机制积累知识。劳工组织“全球照护政策门户”、“照护政策投资模拟器”和“South-4-Care 平台”等工具均是这一努力的一部分；
- (l) 加强及时生成、分析和传播高质量、国际可比统计数据的能力，并继续设计开发统计工具和指标，以提高对性别不平等和交叉形式歧视问题的关注度，同时支持三方成员加强在收集、编制和使用分类数据方面的国家统计能力；
- (m) 保持并强化劳工组织在劳动世界性别平等问题上的全球领导地位，特别是在联合国系统内发挥这一领导作用，并包括在联合国改革、《2030 年议程》及其后续行动的范围内，发挥其三方架构和规范性职责的优势；
- (n) 进一步加强与联合国相关实体、国际和区域组织、发展伙伴及其他利益攸关方之间的伙伴关系、协调合作以及政策一致性，包括酌情通过南南合作和三角合作，促进劳工组织体面劳动国别计划与联合国可持续发展合作框架之间的政策一致性。