



理 事 会

第 358 届会议，2026 年 11 月 9 日至 19 日，日内瓦

机构部分

INS

日期：2026 年 10 月 5 日

原文：英文

第十一项议程

所有国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述

决议草案

文件目的

根据理事会在其第 355 届会议(2025 年 11 月)上作出的决定，本文件载有一项关于国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述的决议草案，供理事会审议，并可能向国际劳工大会第 115 届会议(2027 年)提交(见决定草案：第 6 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：政策成果目标 1：促进社会正义的强有力、现代化的规范行动。

政策影响：对载有性别化和其他不当措辞的国际劳工标准以及未来标准制订工作的影响。

法律影响：可能由国际劳工大会通过一项关于国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述的决议。

财政影响：无。

需采取的后续行动：视理事会的决定，向国际劳工大会第 115 届会议(2027 年)提交决议草案。

作者单位：国际劳工标准司(NORMES)。

相关文件：理事会文件 GB.343/LILS/1；GB.346/LILS/1；GB.352/LILS/5；GB.352/LILS/5/Decision；GB.355/INS/2；GB.355/INS/2/Decision；《关于性别平等和在国际劳工组织法律文本中语言的使用决议》。

► 决议草案的背景和范围

1. 在第 352 届会议(2024 年 10 月至 11 月)上,理事会审议了劳工局对国际劳工标准体系的一项审计,该审计旨在找出过时和不当的术语和表述。该审计找出了 193 项国际劳工标准中存在的不恰当性别化的、带有殖民主义含义或以其他方式具有冒犯性或歧视性的过时措辞,其中 101 项国际劳工标准目前被归类为“切合当前情况”的标准。¹理事会要求劳工局采取后续行动,包括:提议将关于通过一项有关国际劳工标准中过时和不当措辞的决议的议题列入未来国际劳工大会会议的议程;向标准审议机制三方工作组转达其要求,即在审议标准时继续审议过时和不当措辞的影响,并就此定期向理事会通报情况;在标准制订工作中遵循与规范性措辞演变相关的良好作法;继续就在实施社会保障文书过程中促进性别平等向成员国提供技术援助。²
2. 可以回顾的是,理事会决定提交大会通过一项决议,该决议将以 2011 年大会《关于性别平等和在国际劳工组织法律文本中语言的使用决议》为基础,旨在由国际劳工组织通过一份高级别原则声明,明确指出过时和不当的措辞是不可取的,该决议将与国际劳工标准相配套。尽管审计中所找出的措辞已过时和不当,但在大多数情况下,相关条款的核心目标和方针仍然与通过这些条款时同样有效。劳工局审计中找出的大多数过时措辞均可在不给相关条款所赋予的权利带来任何法律后果的情况下予以处理。同时还考虑到了时效性和可行性因素。³
3. 因此,理事会在其第 355 届会议(2025 年 11 月)上决定,将一项关于所有国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述的议题列入国际劳工大会第 115 届会议(2027 年)的议程,以期通过一项决议。理事会请总干事为其第 358 届会议(2026 年 11 月)拟订一项决议草案,供国际劳工大会审议。⁴
4. 附录中的决议草案落实了理事会决定,并以 2011 年《关于性别平等和在国际劳工组织法律文本中语言的使用决议》为基础。简而言之,该决议草案明确阐述了一项原则声明,即国际劳工标准中的不当术语和表述是不可取的。该草案还就应当如何解释此类术语和表述提供了指导,确立了审议其影响的程序,并规定了相关措施,以确保在为标准制订工作做准备时遵循与规范性措辞演变相关的良好作法。
5. 建议理事会向国际劳工大会第 115 届会议(2027 年)提交该决议草案,供大会在可能的情况下予以通过,并建议大会根据其《议事规则》第七条,将该事项交由总务委员会处理。

¹ 理事会文件 GB.352/LILS/5, 第 5 段。

² 理事会文件 GB.352/PV, 第 1194(b)段。

³ 理事会文件 GB.352/LILS/5 和 GB.352/PV, 第 1178 段。

⁴ 理事会文件 GB.355/PV(Rev.1), 第 86 段。

► 决定草案

6. 理事会决定向国际劳工大会第 115 届会议(2027 年)提交理事会文件 GB.358/INS/11 附录中所载的关于国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述的决议草案，供大会在可能的情况下予以通过。

► 附 录

关于国际劳工标准中的性别化和其他不当术语和表述的决议草案

国际劳工组织大会于 2027 年在日内瓦召开其第 115 届会议，

确认平等、不歧视和尊重人的尊严是本组织的基本价值观，

认识到国际劳工标准，连同本组织可采用的其他行动手段，在实现其章程目标方面发挥着关键作用，

重申国际劳工标准的制订、促进、批准和监督对国际劳工组织至关重要，并且本组织必须具备并促进一套明确、强劲且切合当前情况的国际劳工标准体系，

忆及其在第 100 届会议(2011 年)上通过的《关于性别平等和在国际劳工组织法律文本中语言的使用决议》，

忆及国际劳工局理事会第 352 届会议(2024 年 10 月至 11 月)对国际劳工标准中性别化和其他不当术语和表述的审议，以及理事会要求劳工局实施后续行动，包括提议将关于通过一项有关国际劳工标准中过时和不当措辞的决议的议题列入未来国际劳工大会会议的议程，

注意到某些国际劳工标准，特别是较早的文书，载有不恰当性别化的、带有殖民主义含义或以其他方式具有冒犯性或歧视性的过时术语和表述，

注意到此类措辞不能体现国际劳工组织成员国所接受的对个人之间及国家之间平等原则的当代理解，且有时似乎不符合国际法，包括国际人权法，

认识到尽管此类措辞已过时和不当，但在大多数情况下，国际劳工标准的核心目标和规范性方针仍然与通过这些标准时同样有效，

考虑到语言会随着时间推移而演变，为确保国际劳工标准的权威性和影响力，未来所找出的任何不当措辞，应当依照本组织的价值观及其根本原则加以解释，除非上下文另作明确说明。

认识到确保未来的国际劳工标准载有能够始终体现本组织的价值观及其章程原则的措辞的重要性，

1. 声明国际劳工标准中存在的不恰当性别化的、带有殖民主义含义或以其他方式具有冒犯性或歧视性的术语和表述是不可取的，且不再能够被视为对国际劳工组织章程原则的真实表达；
2. 确认，根据适用的解释规则，应当始终依照工作中的基本原则和权利以及对平等、不歧视和尊重人的尊严原则的当代理解，并在不影响相关标准所提供的保护水平的情况下，对此类术语和表述加以解释；
3. 请国际劳工局理事会每隔适当时间，审议有关国际劳工标准中不当措辞的使用及影响的信息以及可能采取的行动；

4. 请总干事确保劳工局在为大会的标准制订讨论做准备时遵循与规范性措辞演变相关的良好作法。