



国际劳工组织

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册

第二单元

促进工作中的性别平等



国际劳工组织中国和蒙古局

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组



工作中的平等和无歧视（中国）

培训手册

第二单元

促进工作中的性别平等

国际劳工组织中国和蒙古局

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

版权©国际劳工组织 2010年
2010年第一版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。但是只要注明出处，短篇摘录国际劳工组织出版物是不需要授权的。如需获得复制或翻译权，则要向国际劳工组织出版社（版权及许可部）申请，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland，也可按以下邮址发送电子邮件：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎提出申请。

在相关复制权机构注册的图书馆、组织和其他用户，可依据向其颁发的许可证进行影印。可登录网站 www.ifro.org 获得所在国复制权机构信息。

Thomas, Constance; Haspels, Nelien; Meyer, Tim de; Paavilainen, Marja; 张红漫

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册 / Constance Thomas, Nelien Haspels, Tim de Meyer, Marja Paavilainen, 张红漫；国际劳工组织中国和蒙古局；国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组 — 北京：国际劳工组织，2010年
100页 + 另外5本

ISBN: 9789221243861（英文印刷版）；9789221243878（英文网上PDF版）；9789225243867（中文印刷版）；9789225243874（中文网上PDF版）

国际劳工组织中国和蒙古局；国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

平等权利/平等就业机会/歧视/国际劳工组织的作用/国际劳工标准/中国

04.02.2

国际劳工组织出版物中所使用的名称符合联合国惯例，其中内容的陈述并不代表国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其政权的法律地位或对其领土范围发表任何意见。

对于署名文章、研究和其他作品所表达的观点，责任完全在其作者，出版这些观点并不代表国际劳工组织认同这些观点。

本文件提及的企业和商业的名称及生产程序并不意味着为国际劳工组织所认可，同样，未提及的企业和商业的名称及生产程序也不意味着国际劳工组织不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的图书销售商或劳工组织的国家局获得，或直接从国际劳工组织的出版部获取，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland；也可从国际劳工组织亚洲和太平洋地区局获取，地址为 11th Floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand，或发送电子邮件至 BANGKOK@ilo.org。可以按照上述地址致函，免费获取国际劳工组织最新出版图书的目录或清单，也可通过电子邮件：pubvente@ilo.org 索取。

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

中国印刷

目 录

引言.....	1
---------	---

培训内容

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略.....	3
一、性别平等的原则.....	3
二、性别平等的国际标准.....	3
三、性别歧视：重要概念.....	4
四、同等价值工作同等报酬.....	7
五、对孕期和有家庭责任妇女的歧视.....	9
六、就业周期不同阶段中的性别平等和性别歧视.....	10
七、改变方式：从保护性平等到法律和结果上的性别平等.....	14
八、促进工作中的性别平等的保护和积极措施.....	16
九、法律、政策和实际措施.....	19
第二节 中国工作中的性别歧视.....	26
一、中国反性别歧视法律框架.....	26
二、促进性别平等的政策措施.....	28
三、中国的性别歧视现状.....	28
四、产生性别歧视的原因及未来的行动措施.....	39

辅助材料

一、培训安排.....	45
二、分节教案.....	46
第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略.....	46
第二节 中国工作中的性别歧视.....	49
三、练习.....	51
第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略.....	51
练习 1 性别角色定型：辩论.....	51
练习 2 这是什么类型的歧视？案例研究.....	54
练习 3 保护与平等：案例研究.....	59
练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究.....	63
练习 5 实践范例分析.....	68
第二节 中国工作中的性别歧视.....	70
练习 6 唐女士遭辞退案：案例研究.....	70
练习 7 性别平等行动计划.....	73



四、实践范例.....	74
1 社会性别主流化和欧洲就业战略（EES）.....	74
2 集体合同中的工作家庭协调措施（拉丁美洲）.....	74
3 新加坡花旗集团的弹性工作安排.....	75
4 马来西亚人力资源部《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》（1999 年）.....	76

参考资料.....	79
-----------	----

附 录

一、国际劳工标准中有关孕期与保育期对妇女的保护规定.....	87
二、中国法律法规中关于性别平等的规定.....	89



文本框索引

1	中国批准性别平等国际标准和条约的情况.....	4
2	日本法院判决报酬歧视.....	8
3	基于怀孕和婚姻状况的歧视证据（亚洲）	9
4	日本基于家庭责任的歧视.....	10
5	印尼如何处理非同龄退休问题.....	13
6	对男女工人体能状况固有观念的挑战.....	17
7	《深圳经济特区性别平等促进条例》（建议稿）	19
8	反歧视工资与合同检查（西班牙）	21
9	中国香港特别行政区平等机会委员会.....	21
10	消除报酬的性别差异雇主指南（日本）	23
11	妇女赋权原则：平等意味着商机.....	24
12	国际公共服务组织的平等报酬活动.....	24
13	促进性别平等的三方合作机制（新加坡）	25
14	国家和地方反性骚扰法律法规（中国）	35
15	因性骚扰被拘役案.....	36
16	外企女副总因防怀孕遭辞退.....	37
17	徐女士被迫提前退休案.....	38

图表索引

图 1	2005 年就业人员分性别构成.....	31
图 2	2005 年城镇单位女性就业人员占就业人员比重.....	32
图 3	2005 年分行业城镇就业人口平均收入性别比较.....	34
图 4	2005 年分职业城镇就业人口平均收入性别比较.....	34
图 5	2005 年按收入分组城镇就业人口性别构成.....	35
表 1	2005 年和 2006 年各级学校在校学生数和性别构成.....	29
表 2	女大学生找工作时是否遭遇性别歧视.....	30
表 3	分性别的大学毕业生落实工作单位的比例.....	30
表 4	应聘单位拟付工资与大学生期望收入差距的性别比较.....	30
表 5	分性别的城镇单位就业人员行业构成.....	32
表 6	2003/2005/2006 年村委会成员性别构成.....	33
表 7	单位提供医疗、养老、失业和工伤保险的情况.....	37

教学光盘目录

(第二单元)

一、培训内容的课件

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略

第二节 中国工作中的性别歧视

二、练习的课件

1 性别角色定型：辩论

2 这是什么类型的歧视？案例研究

3 保护与平等：案例研究

4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究

5 实践范例分析

6 唐女士遭辞退案：案例研究

7 性别平等行动计划

三、视频资料

1 工作场所中的性骚扰（马来西亚妇女行动组织 AWAM 制作）

2 工作中的性骚扰——预防措施和对策（韩国雇主协会 KEA 制作）

3 争取男女同值工作同等报酬（欧盟总署制作）

引言

国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）提出的就业和职业机会与待遇平等原则适用于全人类，无论男女。男性和女性都有权依据他（她）们的价值、才能、技术和能力享有平等的机会和待遇。性别不应当成为就业或职业过程中排斥、差别或区别对待的原由。中国政府承诺在全社会，包括在劳动力市场中，消除对妇女的歧视。自 1980 年批准《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW），1990 年批准 1951 年《同酬公约》（第 100 号）之后，中国政府进一步履行促进就业和职业平等的承诺，于 2006 年批准了国际劳工组织第 111 号公约，并把性别平等的原则贯彻到劳动立法中。

本单元的总体目标是提高学员对就业中性别平等的认识，使学员熟悉促进男女就业平等的国际原则、有效策略和措施，从政府、企业和工作场所层面推动男性和女性的机会和待遇平等。

本单元将介绍性别歧视和性别平等的概念，总结国内外有关性别平等的法律手段，分享国内外经验、方法和策略，分析中国性别歧视状况。本单元还将提供促进工作中性别平等的知识、措施和工具，介绍参与式培训的方法，并鼓励学员采取实际行动促进性别平等。

本单元包括两节：

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略

第二节 中国工作中的性别歧视

培训内容



第一节 ◇◇

工作中的性别歧视：概念、标准和策略

一、性别平等的原则

性别平等，或男女平等，是指在各个年龄和在各个工作生活阶段男女享有同等的权利、机会和待遇。它意味着男女都有发展各自能力和选择的自由，而不因性别角色或男性女性特点产生的观点或角色定型而受到限制。它还意味着男女不同行为、期望和需求都得到平等的考虑、尊重和支持。性别平等并不是指男女是一样的或者应该是一样的，或者是随时都受到完全相同的待遇。它是指男女的权利、责任、社会地位以及获得资源的权利不应当由其性别来决定，所有人都应该得到公平公正的对待，拥有平等的机会取得工作和生活中的成功。

二、性别平等的国际标准

1. 有关性别平等的国际劳工组织标准

1951 年《同酬公约》（第 100 号）和 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）是国际上公认的有关平等工作的基本公约。国际劳工组织 90% 的成员国批准了上述公约。公约中体现的平等原则于 1998 年被纳入国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中。关于平等的国际劳工标准为消除工作中和社会各领域的歧视提供了工具。

1951 年《同酬公约》（第 100 号）旨在解决男女之间报酬差距的问题。该公约建立了男女之间同值同酬的原则。报酬水平的制定不应存在性别歧视。

1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）主张消除工作中一切形式的歧视包括消除性别歧视。第 111 号公约对歧视的定义是广义的——既包含直接和间接歧视，也包含法律和实践中的歧视。第 111 号公约促进工作各个阶段中性别平等——从获得培训、就业的机会和所从事的专业领域到待遇平等和同等的退休年龄。

📖 第 111 号公约和第 100 号公约全文参见《第一单元：工作中的平等和无歧视概论》附录一和附录三。

为确保男女在就业和职业过程中机会和待遇平等的实现，应当对儿童照顾和养育问题给予足够的关注。国际劳工公约要求妇女在怀孕和产假期间不得受到歧视，同时无论是否有家庭责任，都要促进就业和职业过程中男女的平等。

1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）旨在实现有家庭责任的男女工人机会和待遇平等。公约要求会员国将其作为一项国家政策，让有家庭责任的工人能够就业而不受歧视。

2000 年《保护生育公约》（第 183 号）规定妇女应享用 14 个星期的产假以及医疗津贴和护理。公约禁止雇主在妇女怀孕和产假期间终止雇佣关系。

除了上述有关平等的标准，我们还应当注意到《国际劳工组织章程》中也包含性别平等的原则。1944 年通过的《费城宣言》总结了基于个人发展的经济发展的关键要素，重申了国际劳工组织所依据的基本原则，是妇女权利的一个重要的里程碑。该宣言指出，“全人类不分种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济安全和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展”。国际劳工组织 1998 年《工作中的基本原则和权利宣言》和 2008 年《关于争取公平全球化的社会正义宣言》重申了无歧视作为工作中一项基本原则和权利的重要性。

2. 有关性别平等的国际人权标准

关于妇女权利最重要的国际文书是联合国 1979 年通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》（以下简称 CEDAW《消歧公约》）。《消歧公约》是在第 111 号公约通过 20 年后通过的，因此其中对歧视的定义与第 111 号公约里的定义十分相近。《消歧公约》第一条关于歧视的定义是：“基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或目的均足以妨碍或否认妇女，不论已婚未婚，在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权或基本自由。”《消歧公约》指出了基于妇女生理或社会性别产生的歧视问题；广泛涵盖了包括妇女在政治、经济、社会、文化和民事领域的各项权利。《消歧公约》包括了就业和职业中的歧视问题，而第 111 号公约还涵盖就业和职业领域除性别外更广的歧视理由。

有关性别平等的原则还体现在 1948 年《世界人权宣言》、1966 年《公民权利和政治权利国际公约》以及 1966 年《经济、社会及文化权利国际公约》中。

文本框 1

中国批准性别平等国际标准和条约的情况

- 1951 年《同酬公约》（第 100 号，1990 年批准）
- 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号，2006 年批准）
- 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号，未批准）
- 2000 年《保护生育公约》（第 183 号，未批准）
- 1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》（1980 年批准）
- 1966 年《公民权利和政治权利国际公约》（1998 年签署，尚未批准）
- 1966 年《经济、社会及文化权利国际公约》（1997 年（有条件）签署，2001 年批准）

资料来源：国际劳工组织 APPLIS 数据库；联合国人权高专办公室：人权条约机构数据库。

三、性别歧视：重要概念

在每个社会中，人们对男女的角色、特点、才能和行为都有自己的观点、期望和准则。性别歧视主要根源在于对生物和社会或者说对男女角色的看法。在劳动力市场，这些关于男女能力和责任的观点通常会导致歧视性就业的做法。不正确的性别观念也常常反映在公共政策中，包括社会保障计划，因为在对这些问题的决策和管理上妇女经常被排除在外。

工作中的生理性别歧视或社会性别歧视^①形式多样，从法律和实践中的直接歧视到不易察觉的间接歧视。性别歧视通常深深植根于文化规范、组织结构和惯例，也因此被认为是“约定俗成”的，是很难改变的。但是，由于性别的原因，把女性排除在外，限制了她们的潜能，这就不应算是“约定俗成”了，而且也没有任何经济意义。因此，第 111 号公约要求批约国采取措施消除就业和职业中一切形式的歧视。区分不同形式的就业和职业歧视可以帮助发现最适合和最有效的对策。

📖 有关第 111 号公约中的定义和规定的详细信息，参见《第一单元：工作中的平等和无歧视概论》第二节。

1. 法律上和事实上的性别歧视

首先要区分存在于法律或法规中的歧视，也被称为法律上（*de jure*）的歧视，和存在于实践和现实中的歧视，被称为事实上（*de facto*）的歧视。如果劳动法或报酬法令规定女性的工资应比男性少，或规定女性比男性低的报酬率，这就是法律上的性别歧视；而如果在实际中支付给女性的工资比男性少，则属于事实上的歧视。

随着时间的推移，法律上歧视的例子已经稳步下降，但事实上的歧视依然存在，或已经以新的形式出现。为确定性别歧视是否正在发生，不仅要看法规或实践中反映的目的或意图，更要看这些法规和实践在劳动力市场中的实际影响。这对区分直接和间接歧视很有帮助。

2. 直接性别歧视

蓄意的，由于法律、规定或做法直接造成的对不同性别工人的区别对待为直接性别歧视，该歧视基于上述原因在男女工人间造成明显差别。例如：

- 法律规定不允许女性签订合同；
- 在不属于真正的职业需要的情况下，工作广告中规定应聘者的性别；
- 雇主和招聘机构在某些岗位的招聘中仅考虑某一性别，例如，服务业通常选择年轻女性，因为人们认为女性的服务意识一般较强，且顾客一般比较喜欢女性。同理，司机通常为男性——这也被称为偏好歧视。

3. 间接性别歧视

间接性别歧视是指某些规定和做法看似中立，但实际上却导致对某一性别人群的不平等待遇。尽管对每个人实行同样的规则、惯例或标准，但却对某一性别的人群造成不成比例的影响，且并非与工作的内在要求密切相关。例如：

- 所设定的某些工作要求，如对管理或秘书工作的身高或体重的要求，仅有单一性别的人群可以满足。
- 如果男女做同样的工作但头衔不同：女性头衔的收入一般比男性的少。例如，在英国，同样的职位，对男性而言被称为销售员、助理经理、技术员和信息经理，而对女性则被相应称为售货员、经理助理（在东亚被称为私人助理）、操作员和图书管理员，且女性收入比男性低。
- 女性占主导地位的某些工作如家政工作或农业工作被排除在劳动和/或社会保护规定外。
- 从事兼职工作的大部分群体为女性，和全职工作相比，兼职工作的工资率较低。

^①社会性别是指男女之间的社会差别和社会关系，这些差别和关系是已经知晓的、在各文化内部和文化间有很大差异，并且在不断的变化。而生理性别是指广泛存在的、通常很难改变的生理功能。在近些年，社会性别一词在日常用语中开始替代生理性别。绝大多数法律和法律文本都使用生理性别歧视一词，但是一些法律和许多政策文件也开始使用社会性别歧视的说法。本教材中这两种说法视情况交替使用。

- 女性作为一个群体，在实际中很少能获得加班工资或奖金。
- 女性作为一个群体与男性比谈判协商权利较弱，因为以女性为主的行业和职业往往缺乏组织。^①

间接歧视通常看起来并不明显，只有在对政策、法律规定或做法的“事实”效果进行分析后才能暴露出来。歧视性的意图并不是判别间接性别歧视的决定因素，换句话说，即使劳动力市场的参与者比如雇主并没有特别针对女性的歧视意图，可是在实践当中发现了女性工作者已经构成了弱势群体中的大部分，比如从事兼职或临时性工作的人，那么这就足以证实间接歧视的存在。

4. 结构性歧视

结构性歧视（或称制度歧视）是指歧视在社会制度、组织结构和法律建设方面的制度化，并反映了歧视性做法及其结果。歧视并不是一种由个别雇主或工人的特例造成的特殊和异常的现象，而是一种系统现象。它常常根深蒂固地存在于组织功能和法律法规的实践以及工作场所的运营过程。女性在工作中面临的歧视具有持续性，从工作中一直延续到退休，是一个恶性循环。

尽管劳动力市场的规范、程序和做法往往会引起并且加重歧视，但是它们不是一成不变的。就像任何的社会构成，劳动力市场及其规范是歧视的成因同时也是解决办法。通过对它们的变革可以打破歧视的恶性循环从而促进公平。^②

歧视通常不是一个独立性事件，受到歧视的人通常会在若干生活和工作领域中多次经历歧视。女孩和男孩在社会影响中成长，扮演着不同的男性和女性角色。并且在许多国家，这种广泛的社会影响导致女性从小就经历性别歧视。这种经历是内在的，塑造了女性的愿望、志向和行为。有关就业选择和男女所适合的工作方面的性别观念不仅存在于雇主和顾客这两方，父母、培训和职业指导机构如就业服务部门也引导着年轻女性趋向那些被认为适合她们的工作，而许多年轻女性愿意随大流。这被一些人认为是一种无歧视现象，好像女性接受次一等级的工作是自己个人自由选择的结果。另一些人则认为自由选择与此类决定无关，女性是被迫适应劳动力市场上的性别偏见，这种现象被称为歧视的反馈效应。^③

5. 性骚扰^④

性骚扰的一种严重的性别歧视，女性在就业或工作时常常受到骚扰，但受害的不仅仅是女性。性骚扰是指损害女性或男性的尊严，不受欢迎、不合理、对接受者无礼的，和性有关的行为或其他以性为基础的行为。性骚扰可分为两种形式：

（1）交易条件性骚扰(*quid pro quo*)是指以提供工作中的好处为条件，提出性要求的行为——如承诺加薪、升职或续约。

（2）敌视性工作环境是指对被骚扰者造成威胁性、恶劣的或侮辱性的工作环境的行为。

性骚扰可以是身体上的（如性攻击、强奸或者触摸），口头上的（如评价或者提问），或者非口头的（如吹口哨或有性意味的手势）。大多数受害者都是年轻女性，但也有可能是男性或者年长些的女性。性骚扰还可能在同性之间发生。骚扰者往往是老板，但也有可能是同事或客户。他们常常但不完全是职位比受害者高的男性。性骚扰和性吸引力无关，它反映了不平等的权利关系和权利滥用。它和男女性别的实际生物特征无关，而与社会生活和工作中赋予男性和女性的性别角色和特点有关。

①ILO, *Equal pay for work of equal value: An introductory guide* (Geneva, 2007), 未出版的文件。

②国际劳工组织, 《工作中的平等: 应对挑战》, 日内瓦, 2007年; 国际劳工组织, 《工作中的平等时代》, 日内瓦, 2003年。

③D. Grimshaw and J. Rubery: *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, (Manchester, UK, 2002).

④N.哈斯贝尔、Z.M.卡西姆、C.托马斯、D.麦卡恩: 《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》, 国际劳工局编, 湖南大学出版社, 2003年。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会强调性骚扰是一种性别歧视形式，应按第 111 号公约的规定处理。性骚扰通过挑战工人的名誉、尊严和福利，破坏工作中的平等。由于性骚扰会削弱工作关系的基础，企业的效率也会受损。^①

📖 有关打击工作中歧视性骚扰行动的详细信息，参见《第一单元：工作中的平等和无歧视概念》第二节练习 8 和本单元文本框 14 和 15。

四、同等价值工作同等报酬

男女从事同等价值的工作应获得同等报酬，简言之即同值同酬或报酬公平^②。国际劳工组织自成立起，即认为同工同酬是社会公正不可分割的一部分。国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）重申了这一原则，并就消除法律和惯例中男女的报酬差异做出了指南。国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）进一步扩展了这一原则，不仅禁止因性别导致的报酬歧视，还禁止因该公约所涵盖所有理由导致的报酬歧视。

在过去几十年中，因性别导致的报酬差异几乎普遍都在缩小，这是因为在为男性和女性提供各级的平等教育机会方面取得了重大进展，且大多数国家均已将因性别导致的报酬不平等列入了非法范畴。然而，报酬不平等依然是世界各国工作中对女性歧视的最顽固的形式。

男女同值同酬的原则是指不存在性别歧视，而仅考虑工作的性质和实际内容而设置报酬率。这一原则要求男性和女性在做同样、同等或类似的工作时，应获得同等报酬。如果男女所做工作虽然不同，但价值相同，这一原则也同样适用。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会注意到，要想确认不同工作是否有相同价值，就必须审查两种工作的相关任务。^③因此，通过工作评估，确定工作价值，消除性别偏见是非常有用的。工作评估可以通过分析和比较以下工作特点，衡量哪些不同工作有着同等价值：

- 从教育、培训和工作经验中获得的技能和资格；
- 在技术使用、人力和财务资源管理等方面的职责和责任；
- 体力、脑力和社会心理方面的付出；
- 工作条件（物质、心理和社会方面的）。

需要注意的是，把“女性的工作”归结为价值较低往往并不是因为职业的内在特点，而是因为这些工作传统上都是由女性担任。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会这样强调工作评估对于提高性别报酬平等的重要性：

“要消除因存在性别偏见，不能正确认识男性和女性所做工作的价值而导致的报酬歧视，对这些职业的工作价值进行比较是至关重要的。它们可能涉及到不同类型的资格、技术、责任和工作条件，但其总体价值是平等的。”^④

^①ILO: “General observation on Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation), 1958” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, p 463-464.

^②本教材中等值工作等值报酬、平等报酬、同值同酬和报酬公平是同一个意思并交替使用。其中细微的区别在于，第 100 号公约中所指的报酬，包括由工作带来的一切回报和福利。平等报酬是指当某人从事与他人同等价值的工作时，获得相同的收入，这是一项基本和一致的权利。报酬公平强调需要采取额外的行动来消除报酬中的差异。

^③ILO: “General observation on Convention No. 100: Equal Remuneration, 1951” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96st Session, Geneva, 2007.

同值同酬不仅应适用于基本或最低工资，也应适用于雇主因雇用工人而应直接或间接向工人支付的任何现金或实物形式的附加福利或薪资。这就意味着所有的家庭和住房津贴、差旅和伙食津贴、奖金以及特别养老金或医疗保险制度都应当根据劳动价值支付给男女工人，而不应存在性别歧视。第 100 号和第 111 号公约的覆盖范围扩展到“所有工人”，且不限于正式雇用的工人，还包括个体户、农民工、非正规就业的工人，以及从事传统生计的原住民。

参见《第一单元：工作中的平等和无歧视概念》文本框 8 中有关《同酬建议书》（第 90 号）如何解决造成报酬的性别差异的根源。同时参见本单元练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估。

文本框 2

日本法院判决报酬歧视

一、主要事实

X 是一个孩子的母亲，是 Iwate 银行[以下简称该行]的职员。从 1976 年起，她作为户主获得家庭津贴和住房津贴。该行的职工工资协议规定以上两项津贴支付给“是户主的职员”，即工资用来负担家庭生活的职员。但是，协议还表明如果职员为女性，且她丈夫所挣得工资超出家庭减税收入标准的上限，那么该女性职员将不能获得津贴。相比之下，如果是男性雇员，无论其妻子的收入状况如何，都会获得津贴。1981 年，X 的丈夫的收入超过了减税标准，该行停止对 X 发放津贴。X 进行诉讼，称职工工资协议对女性存在歧视并要求支付津贴。她的控诉在盛冈市地方法院胜诉，Iwate 银行向仙台高等法院提起上诉。

二、论点

X 认为根据劳动标准法，家庭和住房津贴属于工资，因为它们是职工工作报酬的组成部分。根据劳动标准法的第 4 条规定，津贴的发放应当遵循男女平等的原则。X 认为该行的职工工资协议有关规定存在性别歧视。因为如果男性职工作为户主就有权获得家庭津贴，而不受妻子收入的影响。而对女性职工来说，只有她们丈夫的工资低于家庭减税收入标准时，她们才有权获得家庭津贴。X 认为上述规定与宪法第 14 条保护男女平等权利的规定相矛盾，是不合法的。

该行认为家庭和住房津贴不算是工资，因为津贴不是劳动报酬，而是提供给家庭的生活补助。津贴的对象主要是家庭收入的主要提供者。该行认为如果夫妻双方都就业，男性为户主且男女待遇有所差别是社会公认的可接受的。此外，该行还认为职工工资协议有关规定没有违宪，因为这是银行和职工之间私下达成的协议。

三、判决

法院认为职工工资协议对女性职工构成歧视，并宣布有关规定是违法的。法院要求 Iwate 银行向 X 支付拖欠她的津贴。

法院认为根据劳动标准法，家庭和住房津贴属于工资。因此银行在处理津贴问题上的做法是不妥当的。法院指出在是否支付津贴的问题上，主要决定因素取决于支付对象是否是家庭收入的主要提供者，而不应取决于此人是否是户主。此案中，X 是家庭收入的主要提供者，因此有获得津贴的权利。

法院认为要坚决执行男女平等的原则，即使是私下达成的协议，如该银行的职工工资协议，也应如此。法院指出，只有在能够实现积极的社会变革，如促进男女平等的情况下，才有必要对社会规范问题给予考虑。

四、评论

1. 该案例涉及基于性别的报酬方面的直接歧视：因为上述协议中的规定依据户主的性别不同而有所差别。在这种情况下，雇主认为津贴不应属于工资的一部分。然而，法院认定报酬包括“由雇主向工人支付的、由工人的就业行为所产生的一般、基本或最低工资、周薪以及直接或间接支付的额外报酬，包括现金和实物”。

2. 日本于 1986 年通过了《平等就业机会法》，禁止基于性别的直接歧视，但是没有规定任何制裁措施。随着

①ILO: “General observation on Convention No. 100: Equal Remuneration, 1951” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96st Session, Geneva, 2007.

法律的通过，许多公司转向“双轨就业制度”。妇女被鼓励进入“普通轨道”，从事综合性的工作，表面上使妇女有机会离开公司承担家庭责任，之后再返回工作。而男性通常进入“管理轨道”，获得管理性职位且升职较快。截止到 2000 年，在管理性职位上任职的女性比率仅为 3.5%，显然造成女性的收入严重减少。到 2006 年，大约 11% 的公司实行了“双轨就业制度”，而该比率还在增加。

3.2006 年日本对《平等就业机会法实施条例》进行了修改，确定了以下行为构成间接歧视：（1）与工人身高、体重或体力有关的标准；（2）与在双轨制下，工人必须接受变换居住地才能被录用和就业有关的标准；（3）与通过轮岗和派遣所获经验直接相关的晋升标准。《平等就业机会法指南》中给出了间接歧视的一般定义。但是，有人指出《平等就业机会法指南》仅对在相同的“就业管理类别”下就业的男性和女性规定了禁止性别歧视，而不包括对在不同类别下就业的男女状况的比较。

资料来源：“Iwate Bank Case, The Hanreijihou, No. 1410 pp. 37-43, Sendai High Court, 10 January 1992”，摘自 C.Forster 等，《（亚太）妇女人权案例选》，清迈，2003 年。也见“有关日本实施第 100 号公约的个别观察”，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A), 第 96 届国际劳工大会，日内瓦，2007 年。

五、对孕期和有家庭责任妇女的歧视

有时存在这样的观点，即：对妇女的歧视是不存在的。理由是劳动力市场中存在的差别（如男女收入不等），是由于男女在受教育年限、培训、年龄和工作经历，或是与个体劳动者特点相关的其他人力资本的不同所引起的。尽管在教育上的差别可以解释劳动力市场中因为女性教育和培训水平偏低进而造成的性别差异，但是这种差异在世界上许多国家开始迅速的消失。事实上，在越来越多的东亚国家中，如马来西亚、菲律宾和泰国，女性受教育水平与男性是相同的甚至更高。但是在这些国家中女性较高的学历并没促成劳动力市场的公平，这表明了就业歧视的影响。^①

女性常常因（潜在的）怀孕、家庭责任、有时甚至是婚姻状况面临着相当多的就业歧视。在许多国家，到了生育年龄的妇女经常无法找到工作。或者她们要在应聘时承诺她们不会结婚或怀孕，否则就要面临立即被解雇。越南有关文件表明，^②尽管劳动立法明令禁止，这种现象仍比较普遍。来自中国和泰国的报告也提到类似的问题并且该现象在其他国家也普遍存在，尽管真实数据很难得到。总之，女性由于怀孕或结婚面临被解雇，或者由于害怕失去工作而放弃自己应有的福利仍然较为普遍。

文本框 3

基于怀孕和婚姻状况的歧视证据（亚洲）

在中国，全国妇联最近的一项研究表明，因怀孕和家庭状况的歧视是很普遍的：根据调查，21% 在城市工作的农村妇女在怀孕或有孩子后被解雇。

在韩国，就业信息网站 Incruit 的一项调查显示，三分之一的怀孕女职工由于担心受歧视而决定不休产假，7% 的女职工在享受生育福利后被劝辞职。

类似的自愿或不自愿不享受津贴的趋势以及因怀孕而终止就业关系的情况也反映在新加坡的报告中。2007 年，新加坡人力部共收到 72 份因怀孕而遭解雇的案例，大部分发生在中小企业。

①娜琳·马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008 年。

②Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA), Research Center for Female Labour (RCFL) & HOWELL, F., *Equality, Labour and Social Protection for Women and Men in the Formal and Informal Economy in Viet Nam*, ILO, Hanoi, 2003.

资料来源：《中国提高妇女就业》，新华社，2007年5月7日；T.CHANG,《雇主对女职工的支持是提高出生率的关键》，Yonhap News, 韩国，2007年5月10日；N.D.SUHAIMI,《想要孩子？等着被解雇》，《海峡时报》，新加坡，2008年8月5日。

因传统上女性承担了大部分的家庭责任，许多雇主考虑到成本较高，从而不愿意雇用女性或是支付给女性较低的报酬：女性的家庭责任被认为是导致旷工情况多，无法加班，对工作的投入和兴趣不够的主要原因。这些观点没有确凿的证据支持并且在许多情况下被证明是错误的，但这些观点仍旧左右着劳动力市场对女性就业者的固有看法。基于这些原因，国际劳工组织 1981 年通过的《有家庭责任工人公约》（第 156 号）呼吁采取措施使男女更好地兼顾工作和家庭的责任。

文本框 4

日本基于家庭责任的歧视

某工人拒绝到大阪工作的派遣决定，因为他要照顾他的两个患有严重皮肤病的孩子（分别为 1 岁和 3 岁）。由于他的妻子在另一家公司有着全职工作，而他们的孩子在东京接受特别的针灸治疗，因此他们不可能陪他一起去大阪。雇主决定如果该工人接受派遣，将提供大量的经济补偿。但是法院判决该派遣决定无效，并指出这些经济补偿无法弥补这种情况下的不利因素。如果该工人到大阪工作，他的妻子很难再继续工作，因为考虑到他们孩子的健康状况，照顾孩子的负担非常重。因此，法院认为所带来的不便远远超出了一般可接受范围。

该法院的判决有重大意义。日本 1995 年的《儿童照顾和家庭护理法》第 26 条规定，如果工作地点的变化对雇员照顾孩子和家人造成困难，那么雇主应当对该雇员的这一情况给予考虑。法院认为，如果雇主没有考虑雇员的境况并采取相应的措施，是违反《儿童照顾和家庭护理法》第 26 条规定的，并且基于其他因素，可能被视为滥用权力。

资料来源：M.Morozumi,《特别保护、平等及其它：日本劳动法下的职业生活和育儿责任》，2006 年。同时参见“有关日本实施第 156 号公约的个别观察”，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A), 2001 年第 90 届、2002 年第 91 届、2004 年第 93 届和 2007 年第 96 届国际劳工大会，日内瓦。

六、就业周期不同阶段中的性别平等和性别歧视

在过去的数十年中，工作中的性别平等取得了稳步的进展，但是性别仍然是劳动力市场不平等的因素之一。全世界的女性面临着就业过程中的挑战和工作中的不平等对待。性别角色和传统意义上关于男女在家庭和社会上的角色，界定了女性作为劳动者的能力，从而导致了就业周期各阶段对女性的歧视：

（1）在进入职场前的准备阶段，女性往往被引导到相当有限的、被认为适合她们的领域内接受教育和培训。

（2）在求职阶段，就业和职业机会有限：通常面临着较少的工作机会和较低的入职薪酬。

（3）在工作阶段，女性职业发展机会和工资增长机会较小，工作保障少，易遭受工作场所性骚扰。

（4）退休后，由于社会保障法规的歧视，妇女获得的收入较低。

1.对“女性工作”及“男性工作”进行教育及培训

受教育机会上的性别差异在过去几十年比较突出。那时候父母、学校及社会歧视女孩子，为她们提供的教育培训机会少。而现在在大多数国家，教育中的直接性别歧视越来越少。但是当教育机会稀缺时，人们还是喜欢在男孩身上进行教育投资。因此，在偏远地区和弱势群体中，如土著、移民或其他贫困群体中，女孩的入学率远远在男孩之下。

然而，如前文所述，就全球来看，教育的总体数据显示女性获得教育的机会显著增长。大多数地区的中小學生性别差异几乎消失。并且除南亚及撒哈拉以南的非洲以外，^①高等教育中女性所占比例日益增加，甚至超过男性。但是在选择学习领域的问题上，性别差异依然显著，男女性都习惯于按照传统性别观念选择专业。这种教育和培训中的性别隔离日后会导致职业上的性别隔离，使男性和女性集中在劳动力市场上不同的工作中。

国际劳动力市场从就业前到就业中的各个阶段一直存在着“男性工作”和“女性工作”的区别或由性别产生的职业隔离，^②只是各国情况稍有不同而已。例如，贸易、会计或记录工作在一些国家几乎都由男性来完成，而在另一些国家却都由女性完成。这表明一些被认为适合某一性别的工作实际上是社会和性别建构的，虽然有人依然认为男女分工是天性使然。

性别隔离限制女性进入劳动力市场进行择业，而有效的劳动力市场又需要各种人才资源，无论性别。因此如今绝大多数的发展中或现代的教育、培训制度和机构都不再设有限制性别的歧视条款，并且还采取了促进男女机会待遇平等，鼓励女性参加劳动力市场急需职业培训的积极措施。

2.就业及职业准入

性别隔离还会导致劳动力市场上的性别隔离，因为男性和女性会分别流向“男性工作”和“女性工作”。虽然这些年轻人在选择教育及培训领域阶段可能有一些自由选择机会，但在招聘阶段，女性的选择机会就要比男性少得多。对男女适合的工作的传统观念以及对女性能力的角色定型，使得女性常常面临直接或间接的就业和职业歧视。常见关于性别角色定型主要围绕着男女的生理特征——男性是强壮的而女性是柔弱的，男性擅长操作设备而女性“双手灵活”擅长在装配线上的生产工作，以及男女的社会和思想取向——女性是感性的、细心的，因此适合服务行业的工作，男性是理性的、善于决策的因而是优秀的经理人和领导者。

因此，男女就业差别的普遍特点是：

(1) 女性的工作通常处于较低的层级，并且女性占主导地位的职业类别通常反映了传统的女性角色和性别角色定型。在护理行业中女性较为常见。此外女性集中在五个以英文字母C打头的职业中：护理(caring)、出纳(cashiering)、餐饮服务(catering)、保洁员(cleaning)和文员(clerical)。^③

(2) 女性在短期合同工和兼职工人中占据了绝大部分。并且在很多国家，大部分女性都在从事非正规和非典型的工作。尽管很难获得关于男女在非正式工作中所占比例的可靠或全面数据，但仍可以证明女性从事了大量非正式的工作。^④

(3) 女性可以从事的职业种类比男性少很多——存在横向的职业性别隔离。所谓的适合男性的工作种类是女性的7倍。此外，女性的职位等级比男性的低——这是纵向的职业性别隔离(见下文3.工作条件)。

①国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007年；根据联合国儿童基金会(UNESCO)，*Education for all: Global monitoring report 2007*, Paris, 2006.

②当某一性别的工人不少于从事该项工作总人数的80%时，可被定义为“男性的工作”或“女性的工作”，参见ANKER, R., *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, ILO, Geneva, 1998.

③ILO, *Global Employment Trends for Women Brief*, Geneva, 2007.

④娜琳·马隽，《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008年。

(4) 男性占主导地位的工作，其领域与层级和女性的相比通常更有地位，能得到更好的报酬。而女性集中在那些收入比男性低且处于中低层的工作和经济部门中，她们的个人能力不被考虑。^①

在男性和女性找工作时都会遇到“性别偏好”问题。但男性往往代表了更优秀的品质。在雇主或公司招聘时如此，在求职者寻求就业服务时依旧如此。正如第一单元指出的，现实生活中的直接歧视急需解决。

3. 工作条件

一个好的、有帮助的工作环境可以提高所有工人的生产率，坚持平等原则的工作场所不应存在性别偏见。如前文所述，这涉及到创造没有性骚扰的安全工作环境，提供充足的生育保障，让男性和女性工人可以平衡工作和家庭责任，以及为同等价值的工作提供同等报酬。平等工作条件还包括平等的职业发展和工作保障，如下文所述。

升职与职业发展

职业发展中的歧视，换言之就是升到一个更高职位，是指女性无法进入高级管理层或者领导层。这种导致女性较少担任高级职务的职业障碍通常归因于老套的性别偏见，比如“男性生来就比女性更适合领导岗位”。这类角色定型是错误的，不能作为升职的评判基础。这种使女性位居低职、无法升迁的现象叫做玻璃天花板，也叫纵向职业隔离。

就业过程中培训方面的歧视，使女性在其职业生涯的早期或是整个职业生涯中都很难有机会获得高级职位。雇主通常不愿为女性职工的培训埋单，因为他们认为女性不像其男性同事那样，更情愿留在公司追求自己的事业。由于生育会打断她们的职业生涯，她们又不得不兼顾工作和家庭，因此许多女性也错过了各种职业和升迁机会。由于接受特别的培训往往可能被赋予更多责任和晋升机会，因此确保妇女有平等的培训机会是必要的。

工作保障或任期保障

妇女拥有的职业保障往往低于男性。从事非正式和非正规的工作，例如兼职工作、在家工作或随叫随到的工作，总是对应非常低的工作保障，使妇女受到不同程度的影响。此外，在所有领域，女性的工作保障均低于男性，一旦需要裁员，也往往要先裁女性。如第一单元提到的，实际生活中的解雇、裁员和遣散等歧视做法很常见，且往往针对那些已婚育龄妇女和中年妇女。

4. 退休后的社会保障^②

总得来说，如果失业或因生病、怀孕、工伤、残疾或年龄造成经济或社会困境，女性获得足够的社会保障和社会救助要比男性困难。这是因为世界上大部分社会保障体系最初的设计是基于“男性赚钱养家的模式”。而该模式基于这样一个假设，丈夫赚钱养家，妻子不从事或仅从事很少的有偿就业，其主要职责是无偿的家务劳动。

这种模式有其弊端。首先，由于对已婚女性的社会保障的保护是与其丈夫的收入直接关联，因此未婚、离异或丧偶的女性没有被覆盖。其次，女性已经开始从事有偿就业，进入劳动力市场的女性数量稳步增加。但是，目前的社会保障体系仍然趋于反映“男性赚钱养家的模式”，并且许多规定存在对男女直接的歧视。如儿童津贴由女性配偶享有，而男性配偶被排除在外。更重要的是，许多国家对产假保护的不合理的资金体制造成了对女性求职者和育龄工人的普遍而严重的就业歧视。

^①ANKER, R., *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, ILO, Geneva, 1998; WIRTH, L., *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, ILO, Geneva, 2001 (and 2004 update).

^②社会保障中的性别不平等（包括退休年龄）是2011年国际劳工大会社会保障机制一般性调查将要讨论的问题之一。

在养老金方面，女性尤其需要养老金保障，因为她们的平均寿命较长。然而总体来说，工作女性的养老金覆盖率通常比男性低，因为女性可能被迫提前几年退休，转而做兼职、临时或其他非正规形式的、不固定的工作。这些工作缺乏社会保障福利。

在法律、法规和条例中规定的女性的退休年龄比男性早 5 年是一种直接歧视。这一措施是过去为了保护女性以及认可女性对家务和家庭照顾的贡献而制定的。然而，该措施已经不符合时代的要求，并且对女性工作期间以及退職后的收入带来负面的影响：

- 女性职业生涯后期收入的不平等。因为她们比男性提前 5 年退休，无法得到更高、收入更多的职位；
- 较低的社会保障福利。因为福利水平通常按照总的就业年限计算或者以最后 3、5 年就业收入所得为基础计算，这自然对在此期间有机会晋升到更高级职位的雇员有利。^①

文本框 5

印尼如何处理非同龄退休问题

1987 年 4 月 27 日，申诉者 Hasibuan 女士收到其工作单位 Toray Synthetics 给她的一份通知，由于她下个月就到 40 岁了，公司通知她要终止雇用关系。Hasibuan 女士签署的就业协议中包括一项有关退休年龄的强制性规定，男女的退休年龄分别为 55 岁和 40 岁。对 Hasibuan 女士来说，这意味着她不能获得和男职工一样的福利，因为她的年龄还没有资格获得养老金。Hasibuan 女士向法院上诉，希望法院判令要求其雇主修改有关规定，使男女退休年龄一致。她还请求法院下令要求其雇主雇用她一直到她 55 岁为止。下级法院判决 Hasibuan 胜诉。雇主上诉至雅加达高等法院。

Hasibuan 女士认为 1954 年的《工作协定》第 12 条是存在歧视的，因为该条规定女性的退休年龄比男性低。她认为这违反了 1969 年的《劳动法》的第 2 条，该条称雇主不应当性别歧视。此外，她认为工会明知有关规定还同意该《工作协定》，也违反了《劳动法》。最后，Hasibuan 女士认为，根据《消除对妇女一切形式歧视公约》，印尼有义务推动妇女的平等。因此，应当修订《工作协定》，使其规定保证男女平等。

被告认为法院对该案件没有司法权，该案应当由解决劳动争议的行政机关判决。被告所说的行政单位包括劳动部部长以及劳动关系发展和工作标准监督长官。因为他们是负责劳动协议的部门，任何决定应当由他们执行。

被告还认为，即使法院有判决权，对男女退休年龄不同的规定是劳动协议的一部分，并且该协议是暂时性的（通常 2 年），基于此不应当被视作是歧视。

被告还认为即使工作协议是带有歧视性的，也是可以理解的歧视。其理由是男女生理上的差别可以成为女性退休年龄早的合理解释。例如，女性更易遭受工作所带来的压力和疾病。被告称规定退休年龄是一种保护性的措施，如同法律禁止女性从事采矿或夜班工作。另外，退休年龄的不同也体现在其他就业群体中，如政府部门的员工退休年龄偏低。因此，被告认为这是可以理解的歧视。

最后，被告称 Hasibuan 女士没有具体指出她依据的是《消除对妇女一切形式歧视公约》的哪个条款。并且被告认为实施《消除对妇女一切形式歧视公约》应当根据当地的实际情况，而不应该照搬条款。

判决

高等法院判决 Hasibuan 女士胜诉，维持下级法院的判决。法院驳回被告称法院没有对该问题的司法权的论述，理由是如果违反了法律，法院就对其有司法权。法院要求该公司（Toray Synthetics）立即修改工作协议，使男女的退休年龄一致，如果对该要求有任何的拖延，将被按天数处以罚款。法院还要求公司要继续留用 Hasibuan 女士直到她达到 55 岁新规定的退休年龄。在对此案的判决中，法院明确采纳了《消除对妇女一切形式歧视公约》对歧视的定义。而且，法院意识到在印尼社会“女性是家庭经济来源的顶梁柱”，因此男女同样的退休年龄是非常重要的。

^①娜琳·马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008 年。

点评

该判决体现了女性权利的进步，法院要求直接实施《消除对妇女一切形式歧视公约》，而不接受有关《公约》应适合当地社会标准的观点。另外，法院认识到了女性劳动力不仅对于其自身，而且对于她的家庭的重要性。这次审理可以被用来为女性平等权利辩护，尤其是就业歧视案件。在该案中，法院听取了专家关于男女生理和心理的差别的证词，该证词意在说明女性和男性相比，更易遭受工作所带来的精神和心理上的疾病。但是法院认为该观点并无说服力。此案可以用来作为反对任何以“精神/心理差别”为由歧视女性的辩护。

最后，该案的意义还在于法院意识到除了雇主和公司，工人联盟和工人委员会对歧视问题也是有责任的。这个认识是有实际意义的，因为这定义了对所有工人包括女性的保护是所有劳动者代表的责任。

资料来源：C.Forster 等，《（亚太）妇女人权案例选》，清迈，2003 年。

七、改变方式：从保护性平等到法律和结果上的性别平等^①

女性工人的权利和保护自国际劳工组织 1919 年成立之日起就被给予特别的关注。在过去的 90 年里，国际劳工组织制定并实施了不同的战略以消除性别歧视、促进男女平等。使用什么策略取决于是什么原因导致了不平等以及所设定的想要取得的结果。而这些认识和目标在国际劳工组织和国家层面的实际工作中都发生了很大的变化。总的来说，性别平等表现为三种形式：

1. 保护性平等

20 世纪通过的第一个国际劳工组织公约是旨在专门保护女性的。女性被认为比男性更脆弱，需要特殊的保护远离那些被认为对她们是“不合适的”、“不安全的”和“不适宜的”工作。早期的标准包括禁止女性上夜班、从事井下以及与危险物质如（铅接）触工作的规定^②。这些公约和 1919 年第一个《保护生育公约》（第 3 号）旨在保护妇女的健康，特别是其生育功能。

在近些年，人们发现“为女性着想”而禁止女性在某些类型的工作中就业的保护主义并没有解决妇女处于从属地位的问题，而是造成了以保护为幌子的性别歧视。

2. 法律上的平等

1948 年的《世界人权宣言》承认人类不分性别，共同拥有平等、无歧视和同酬的权利，首次正式明确地提出了性别平等的概念。国际劳工标准通过 1951 年《同酬公约》（第 100 号）和 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），把重点由单纯的保护妇女转移到促进男女在就业和职业上的平等。这些公约能够帮助女性在法律和实践中消除歧视壁垒，并已取得了极大的成就，例如废除了国内法中的歧视法规。

事后看来，这些公约很具前瞻性，因为它们认识到不仅从促使法律上，更还要从实践上推进了平等的实现。这些公约呼吁促进平等的积极政策措施，值得提倡。它们认识到了“特别支持措施”，即：主动或积极行动在推进弱势群体实现平等上的重要性。

在一些国家，“法律中的平等”在司法机关、公共机构以及大部分民众的理解中意味着男性和女性是相同的，对待方式应该一模一样，不用考虑两者在生理和社会上的差异。这种“相同”在实践中则使女性

^①根据 ILO: *Women workers' rights: Modular training package* (Geneva, 1995); ILO: *Gender equality mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools – GEMS Toolkit* (Bangkok, 2010).

^②1919 年《（妇女）夜班工作公约》（第 4 号）；1919 年《（妇女和儿童）铅中毒建议书》（第 4 号），1935 年《（妇女）井下作业公约》（第 45 号）。

承受更大的负担，因为她们需要达到男性标准并与男性竞争。这种竞争并不是建立在“平等”的基础上，而是在男性标准的条款下。这种情况现在已经被明显的认识到了，即：如果妇女是由于从属角色、多重责任和获取资源机会有限而处于不利地位，那么女性同男性的现实情况就不可能相似。

3. 结果上的平等（实质上的平等）

20 世纪 80 年代早期，已经可以清楚地看到消除法律障碍促进劳动力市场女性的平等已经不足以实现公平的劳动力市场和对女性的实质性的平等（在实际中的平等）。它强调分析差异的重要性，旨在通过纠正措施和积极的行动消除对弱势群体的歧视。在就业和劳动领域，人们意识到要想全面实现真正意义上女性在劳动力市场上的平等，需要男女更平等的分担家庭责任。国际劳工组织成员国于 1981 年通过的《有家庭责任工人公约》（第 156 号），为使有家庭责任的工人能够不受歧视地就业提供了政策指南。

《消除对妇女一切形式歧视公约》和国际劳工标准强调了应采取积极的措施消除（过去）歧视的影响，促进女性在教育、培训和就业方面拥有平等的机会和待遇。1995 年于北京召开的第四次世界妇女大会以及千年发展目标都把社会性别主流化和赋予妇女权利作为主要的全球战略以促进性别平等。



什么是社会性别主流化和妇女赋权

社会性别主流化：社会性别主流化是指任何领域、任何层面的任何计划行动，包括立法、政策或计划，对男性和女性影响的评估过程。社会性别主流化的最终目标是实现性别平等。社会性别主流化是一种旨在使女性和男性的利益关系和感受成为所有政治、经济和社会领域政策和计划的设计、实施、监测和评估中的一个不可分割的部分，从而使男女能够平等受益，消除不平等的现象。

妇女赋权：妇女赋权包含 5 个部分：（1）女性的自我价值意识；（2）她们拥有和决定选择的权利；（3）她们拥有机会和资源的权利；（4）她们在家内家外控制自己生活的权利；（5）她们影响社会变革方向，创造更公正的国内和国际社会与经济秩序的能力。

赋权的核心在于妇女能够掌控自己的命运。这意味着要实现赋权，妇女不仅要拥有平等的权利（如教育和健康），以及平等的资源和机会（如土地和就业），她们还必须要有媒介来使用这些权利、能力、资源和机会，做出战略选择和决定（例如通过担任领导的机会和参与政治组织）。同时，要运用媒介，妇女必须不恐惧胁迫和暴力。

资料来源：联合国经社理事会，决议 e/1997/L.30；联合国开发计划署：《赋权和平等：社会性别平等战略（2008-2011）》，2008 年；M. Mukhopadhyay 和 N. Singh 主编：《社会性别公正、公民权与发展》，2007 年；国际劳工组织：《劳动力市场上的妇女：衡量进步并明确挑战》，日内瓦，2010 年。更多信息参见加拿大渥太华联合国发展研究所和英国苏萨克斯大学发展研究学院。

📖 有关中国讨论进展的更多信息，请参见第二节一、中国反性别歧视法律框架。

八、促进工作中的性别平等的保护和积极措施

为了消除一切形式的歧视，国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）要求每个批约国宣布并实行一项国家政策促进就业和职业过程中的机会和待遇平等。通过实行这项政策，会员国承诺以实际行动促进劳动力市场平等，并且明确为实现目标所要采取的行动和措施。

多年来，国际劳工组织成员国通过了若干项决议呼吁消除劳动力市场上一切形式的性别歧视，促进男女平等。这些决议提出了需要政府和社会伙伴采取行动的政策领域，从而指导会员国行动以实现工作中的性别平等。最近决议如下：

国际劳工组织《关于性别平等是体面劳动的核心的决议》，2009 年；

国际劳工组织《关于性别平等、薪酬公平和生育保护的决议》，2004 年。

绝大多数国家已经通过国家政策或行动计划以实现性别平等和提高妇女地位，促进对保护女性远离艰苦工作环境和保证女性在工作中与男性平等的工作机会和待遇这两方面给予同等考虑。第 111 号公约第 5 条给出了保护和积极措施，规定这些措施不应被视为歧视。如前文所述，以前只强调了对妇女的保护，而目前关注点已经转移到对结果上的平等的促进。促进性别平等和赋予妇女权利通常需要两方面的特别措施：

- （1）对工人生育功能的保护措施；
- （2）消除（先前）歧视影响的积极措施，亦称肯定行动。

1. 保护措施

保护女性的措施大体上分为：（1）旨在保护女性生育功能；（2）旨在根据对女性能力和在社会中适合的角色性别观点和角色定位而对女性实施的保护。后一种保护成为争论的热点：一些人认为是必要的，而另一些人认为与促进平等的目标相矛盾。

关于第一类保护措施，人们普遍认为，明确的或者没有言明的旨在保护女性生育功能的措施对实现真正的平等是必要的，而且男性和女性的生育功能都应该得到保护，不受危害性工作程序的损害。^① 参见附录一、国际劳工标准中有关孕期与保育期对妇女的保护规定。

然而，尽管各国已就提供生育保护达成普遍共识，但目前大多数国家均未实施有效政策和实际措施。在很多国家，雇主必须完全承担其雇员的生育福利成本。有证据表明，这在许多国家均导致对育龄妇女的严重歧视。^②

关于第二类保护措施，一项共识正在逐步形成，即在孕期和产假期间以外，女性不应当被视为是“脆弱的”或是“需要保护的”，而是应当根据她们的能力、经验和价值被平等的对待^③。然而，国际劳工组织成员国出于性别的考虑，以限制女性在特殊职业和工作中就业来“保护她们”的做法上仍有分歧。这在中国也引起了争论。^④ 争论围绕应当禁止还是允许女性从事夜班工作或井下工作，或者其它的职业或跨国移民工作。那些赞成禁止的国家认为所限类型的工作或工作流程不适合女性。而那些持反对意见的国

①相关进一步信息，参见娜琳·马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008 年。

②参见 ILO: 2009. “Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session (Geneva, 2009).

③指中国 1994 年《劳动法》的例子：国家规定不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动（第 60 条）。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会于 2010 年在给中国政府的关于第 111 号公约的直接要求中，要求解释为何对女性就业设置这些限制。

家认为，这限制了女性获得工作的机会，而忽略了其才能、爱好和个人能力，这将使女性的工作更加脆弱和边缘化，因为一些工作被迫转入“地下”。

文本框 6

对男女工人体能状况固有观念的挑战

推进工作中的性别平等要求男女基于自身的适应性，有自主选择培训和就业的权利。传统上关于某些工作对男女是否适合的观点不应当干扰个人的选择。对具体工作的适合度应当根据个人特点和工作的内在要求进行评估。

有关男女提重能力和其它体能的研究表明，对于这些能力的基于性别的猜想是不合理的。例如，欧美基于安格鲁撒克逊白种工人的人体测量数据所做的研究显示，男女工人能力是非常相似的。以性别为导向的健康方面的其它研究已经证明，工作人口之间的差异主要是个体的差异，而不是性别的生理差异。

20 世纪 60 年代，许多国家设置了允许女性负担的最大负荷量。该限定被设定在 15-20 千克之间，大约为男性工作者建议负荷量的一半。这些规定是基于当时将女性视为弱者的结果。这些限制所基于的科学假设尚不明确，但是法律上的限制在一些国家的立法中仍然存在。

资料来源：瓦伦提娜·法拉丝提里，“职业安全卫生议题中的女职工和性别问题信息通报”，国际劳工组织，日内瓦，2000 年。

目前国际社会的趋势是通过更好的劳动保护推进平等，并确保全体工人获得体面的工作和工作条件，而并非仅仅因为女性从事某些工作可能增加危险，就规定女性从事该类工作是非法的。在实施《消除对妇女一切形式歧视公约》的后续行动中，联合国大会要求政府定期回顾现有的对妇女的保护性法律，并以科学和技术知识为基础来决定相关法律是否应该修订或延续。1975 年的国际劳工大会也采取了类似的方法，并且在 1985 年的平等决议以及国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会对成员国的建议中被再次重申。

例如，国际劳工组织在成员国开展的一项有关工业女性是否应安排夜班的现状调查显示，目前的趋势是从全面禁止女性上夜班向加强对男女工人从事夜班工作的监管转变，理由如下：

（1）夜班对女性的有害影响并不比对男性的影响大。而且，在世界许多地区，导致 20 世纪初出台该规定的恶劣夜班工作条件已经得到了改善。

（2）全面禁止限制了女性从事某些工作和职业的机会，因此被视为违反平等原则。也有人称，实际上，即使法律上禁止，女性仍在从事夜班工作，且没有任何保护。

（3）在宏观层面上，取消女性夜班工作的限制，可能对就业机会的创造、工作效率和经济增长产生积极的影响。

（4）废除有关禁止女性夜班工作的规定不应导致夜班工人的任何监管保障被剥夺的法律真空。夜班工作一般被认为对所有工人均存在有害影响，因此对男性和女性均应监管。全面禁止和限制应改为必要和适当的保护，如生育、健康、适当的交通和安全，以及其他社会服务。^①

许多国家都遵循了这一建议，并逐步消除了禁止妇女从事某种特定职业或工作流程的规定。许多法院还指出，这些规定与性别平等的立法相抵触。但在另一些国家，这类禁止性法律法规仍然存在。在这种情况下，仍有必要进行定期立法审查，仔细权衡所有相关因素，考虑具体情况，确保女性工作者的意见被听取并反映在决定中。总之是要限制约束因素，让所有工人无论其性别都享有平等的就业机会。

^①ILO: “Night work of women in industry. General survey” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 1B, 2001, International Labour Conference, 89th Session (Geneva).

2. 肯定行动

肯定行动也被称为积极措施——是指特殊的并且通常是临时性的措施，旨在纠正过去的或持续的歧视所造成的影响。需要通过肯定行动措施使所有人平等，特别是在根深蒂固的社会、政治和经济不平等植根于传统和历史上存在一个群体受另一个群体压迫的地方。

肯定行动并不意味着受益人有哪儿不对或者需要改变。它是建立在认识到不平等现象已植根于各种机制和社会的基础之上。在这种情况下，肯定行动旨在解决劳动力市场结构的问题，为所有人提供平等的就业机会。最常见的肯定行动包括为弱势群体和代表性不足的群体设定目标或配额。



特别积极措施原则反映在 1958 年第 111 号公约第 5 条，并在过去的数十年中作为实现性别平等的必要措施在多项国际公约、决议和宣言中被一再重申。^①各会员国对该类措施的态度存在很大差别，并且争议一直持续着。但是越来越多的国家以及公共和私营部门开始采取这类措施，因为有证据表明，单从法律上禁止歧视并不足以创造性别平等，实现劳动世界的公平。

性别平等方面肯定行动的一个著名例子是挪威法律规定，到 2004 年和 2006 年，挪威国营公司和上市的私营公司的董事会中至少要有 40% 的女性。^②同样，芬兰 2010 年 1 月生效的新《公司治理准则》要求所有在芬兰上市的公司董事会中至少要有一名女性，如果没有，公司必须要做出解释。^③在澳大利亚，澳大利亚证券交易所于 2010 年中发布一项规定，要求每个在澳大利亚证券交易所上市的实体通过一项包括自己设定的员工多样性目标的多样化政策，并披露整个组织、高级管理层和董事会中女性的比例。这项规定最初是自愿执行，但如果目标未能实现，澳大利亚证交所可能考虑将其列为正式上市规则。这意味着如果未能披露性别平等政策或未达到董事会设定的目标，公司可能被停牌。目前，澳大利亚证交所前 200 家公司的董事会成员中，仅有 8.3% 为女性，其中几乎一半的公司董事会中根本没有女性。^④

①国际劳工组织：《关于性别平等是体面劳动的核心的决议》，第 98 届国际劳工大会，日内瓦，2009 年。

②挪威儿童、平等和社会包容部：《公司董事会性别代表规则》。

③证券市场协会：《公司治理准则》，赫尔辛基。

④澳大利亚证券交易所（ASX）公司治理委员会：《公司治理原则和建议（2010 年修改版）》。

九、法律、政策和实际措施

第 111 号公约是一项促进性公约。它号召各国通过一项国家政策，通过宣传教育、制订和实施法律措施，实施平等和无歧视的原则。实现男女间的实质平等要求劳动力市场的所有参与者（国家和地方政府、雇主和工人及其组织，以及妇联等其他机构）协调行动。

实施第 111 号公约要求的国家政策的主要方法有：

- 制定并实施法律法规；
- 废止任何歧视性法律条款、行政命令或实践；
- 确保在政府指导下的公共就业、职业指导、职业培训和就业安置服务等活动中无歧视；
- 推动教育项目；
- 与工人和雇主组织及其他相关机构的合作，包括妇女组织和国家人权或平等委员会。

第 111 号公约要求成员国政府向国际劳工组织报告依据国家平等政策采取的措施，以及所取得的成果。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会要求各国政府报告建立更平等的劳动力市场的进展情况，以及所采取的措施和劳动市场结果的事实和数字，以评估这些措施在各国的具体情况下，促进平等的有效性。^①

1. 法律行动与执法

立法

第 111 号公约要求成员国制定法律法规，确保国家平等政策得到接受和遵守。此外，任何与该政策不符的法律规定或行政命令或行为都应当被废止或修改。法律中应明确规定获得法律救济的渠道，并确定责任和处罚，使得工作中的性别平等原则得以执行，并要帮助歧视的受害人寻求司法救助。

根据国情和实际情况，需要由法律法规确定特别保护措施和临时性支持措施（如配额、补助或税收优惠）。法律中也可以确定实施积极的劳动力市场政策框架，以促进保障妇女就业，如特别的职业指导或培训。

文本框 7

《深圳经济特区性别平等促进条例》（建议稿）

深圳经济特区在地方性别平等立法方面走在了前列。2010 年 1 月，深圳市草拟了《深圳经济特区性别平等促进条例》（建议稿）。这是全国首例此类地方立法。《条例》中的亮点有：

第四条将性别歧视定义为：基于性别差异所做的任何排斥或限制，其结果或目的是损害或妨碍某一性别在平等基础上享有政治、经济、文化、社会、家庭及其他方面的权利和自由。

第五条规定了性别歧视的例外情形：下列情形不构成性别歧视：

- （一）基于生理原因或者因为怀孕、分娩为保护女性而采取的特别措施；
- （二）为加速实现事实上的性别平等而采取的暂行特别措施；
- （三）法律、行政法规规定的其他情形。

第七条：设立深圳市平等机会委员会，负责组织本条例的实施。

第九条：委员会致力于消除性别歧视，促进性别平等，履行下列职责：

- （一）组织编制全市性别平等发展规划，经市政府批准后监督实施；

^①ILO: 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session (Geneva, 2009).

(二) 对涉及就业、社会保障、卫生保健、文化教育、规划建筑、民政福利、组织人事、婚姻家庭等方面的法规、规章和规范性文件组织进行性别分析或者指导相关单位进行性别分析;

(三) 协调、指导相关部门实施性别预算、性别审计和性别统计;

(四) 定期和不定期组织调查、评估全市性别平等工作情况,按年度向市人大常委会提交工作报告,并公开发布评估报告;

(五) 制定和发布反性别歧视的政策、行动指南;

(六) 受理有关性别歧视的投诉;

(七) 法律、法规规定的其他事项。

在平等就业方面,《条例》中的相关规定有:

第二十一条【劳动权益平等】除国家职业规范明确规定有性别要求的以外,国家机关、人民团体、企业及其他用人单位,在招聘广告及录用过程中不得设置性别要求,不得以性别为由拒绝招录或者提高招录标准。

用人单位在劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、退休等方面,不得对男女员工给予任何方式的差别对待。法律、法规对女职工保护另有规定的,从其规定。

第二十三条【男女同龄退休制度】逐步实行男女同龄退休制度。女性劳动者达到现行退休年龄,但仍愿意继续工作的,可要求延长其退休年龄,直至与男性同龄退休。

第二十五条【反对性骚扰措施】用人单位有义务采取措施禁止工作场所中的性骚扰。

用人单位应当制定预防、制止性骚扰的规则,并对员工进行反性骚扰的教育。

本条所称性骚扰是指……

第二十八条【双亲育婴假制度】实行双亲育婴假制度。

女性产假期间,其配偶可以同时享有育婴假,时间不少于三十天。

第三十一条对性别歧视争议中用人单位的举证责任进行了规定:发生性别歧视争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

目前深圳市正在对《条例》草案进行进一步论证和广泛的咨询。

资料来源:《深圳经济特区性别平等促进条例》(建议稿)专家讨论会资料,2010年2月,深圳。

劳动监察

在大多数国家,有关平等的立法是由劳动监察机关负责监督实施的。劳动监察负有下列责任:

- 建议和Info功能:为雇主提供有关人力资源管理方优秀做法的信息和实际建议,以及守法的最有效办法,培训雇主、工人和其他利益相关者,提高对法律和国际标准的认识。
- 监督和执法:对工作场所和记录开展监察,确认其管辖下的雇主遵守法律要求,跟踪企业中的守法水平,接受雇员的投诉,及进行处罚以确保法律得到遵守(最后的手段)。
- 反馈:提醒主管机关注意国内劳动法律法规中的不足。

由于劳动监察员定期接触雇主和工人,可以获得相关文件,并且劳动监察员可以在受害者未投诉时展开调查,所以在反歧视规定的执法过程中劳动监察可以发挥重要作用。但是,在很多国家,劳动监察在促进平等和反歧视执法方面的能力被低估。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会指出,为了能够采取有效行动,监察员认定工作中歧视的能力应当得到加强,法律中也应明确规定其开展无歧视执法的职能。^①

^① ILO: 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session (Geneva, 2009).

文本框 8**反歧视工资与合同检查（西班牙）**

2009 年 9 月 22 日，西班牙平等部长和劳工部长签署协议，加入反对对妇女就业歧视的阵营。

2009 年 9 月 22 日，平等事务部长塞莱斯蒂诺·科尔瓦乔和劳工与移民部长比维亚娜·阿迪奥签署了两份合作协议，两个部门将会共同消除劳动力市场上对妇女的歧视。这两份协议包括消除工资水平的歧视和加强对女工就业比例较高行业的管理的行动。

阿迪奥表示：“女工的机会平等是进步和发展的要素之一，这会为竞争力水平提高带来不可否认的好处，也会保证福利社会。”

科尔瓦乔说，过去这些年，让女性融入劳动力市场是一项“积极因素”，但是他也强调，“她们面临的主要问题就是工作的临时性”，他表示，“在危机期间，就像我们现在所处的危机期间，让女性融入劳动力市场将会带来更大的社会凝聚力”。

正如第一份合作协议所述，劳工部将会通过劳动监察部门开展检查，检验是否存在直接或间接工资歧视。此类歧视往往通过自愿付与男工额外福利来认可男工的工作，但对于从事同样职业类别的女工却没有额外福利。因此，260 多家企业将会接受检查，这些企业在过去两年的工资和社会税的支付情况将受到分析。分析结果及监查行动后续措施将通报平等事务部。

第二份协议关注于消除女工从业比例较大行业合同签订中的异常行为。因此，从现在开始，相关机构将更加关注这些行业中违规使用兼职合同或不为女工交纳社会保障税的行为。

两份协议先执行一年，但也可以延期。两部委将建立联合委员会来跟踪两份协议的开展。

资料来源：“西班牙反对对妇女的就业歧视议定书”，http://www.la-moncloa.es/IDIOMAS/9/ActualidadHome/2009-2/22092009_FightVsLabourDiscrimWomen.htm（2010 年 3 月 24 日访问）。

独立的平等机构

很多国家已经建立了专门机构，通过实际措施来支持反歧视立法的实施。此类机构发布政策指导和指南，监督反歧视措施的落实并审查关于歧视的投诉。此类机构通常建立在国家促进人权或妇女地位的机制框架内，可以协助接收和处理个人投诉。在很多法律体系中，这种机构还可以自行采取行动支持受害者。特设的机会平等委员会的专业知识被证明非常重要，特别是在处理报酬平等、性骚扰及其他严重歧视案件的时候。

文本框 9**中国香港特别行政区平等机会委员会**

中国香港特区平等机会委员会（平机会）成立于 1996 年，致力于反对基于性别、婚姻状况、怀孕、残疾和家庭状况的歧视。该机构拥有调查和调解的权力，出台有关机会均等的行为准则和指南，开展有关歧视的研究，与企业及相关的政府和非政府组织建立伙伴关系。该委员会取得的主要成绩为改革中学学位分配办法（SSPA），在过去的 25 年里，原办法降低了最优秀的女生的分数，提高了最优秀的男生的分数，而且性别配额还限制了女生进入最好的学校就读。

平机会是一个独立机构，由政府出资，执行香港的反歧视立法，包括《性别歧视条例》（SDO）、《家庭岗位歧视条例》（FSDO）、《残疾歧视条例》（DDO）和《种族歧视条例》（RDO）。在就业方面，《性别歧视条例》保护所有的工人，包括兼职工、临时工和尚未被雇用工作申请人。根据《性别歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》，违法行为包括：基于性别、怀孕、婚姻状况、家庭状况的直接和间接歧视，性骚扰及性迫害。这些条例中没有关于同等价值工作同等报酬的特别规定，但《性别歧视条例》禁止工资水平方面的歧视，并且可以用于处理同等价值工

作同等报酬方面的案例。

补偿机制包括完善公司内部程序，向平等机会委员会投诉，和/或进入法律程序，包括申请法律援助。当平等机会委员会收到一起投诉，委员会将从调查开始，继而在合适的情况下进行调解。根据《性别歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》提出的大多数投诉是与就业相关的，特别是怀孕歧视和性骚扰。调解的成功率比较高，例如，从1996到2008年，对71%的性别歧视案件的调解都取得成功。在促进同等价值工作同等报酬方面，存在的挑战包括：没有对价值的定义、缺少对特定职业价值评估方法的立法，特别是在中小型企业难以推行。

资料来源：国际劳工组织：《关于中国就业、收入和性别平等的政策研讨会报告》，曼谷和北京，2008年；国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007年。

法律诉讼

通过个人行动的法律诉讼被证明为一个重要手段。通过法律诉讼，可以改变法律的规定及对其的解释。使用执法机制对减少歧视性就业行为及发现更广泛的结构性歧视，有积极的实际影响。在案例取得成功的领域，可以看到改变。例如，通过法律诉讼表明，诸如身高和体重等招聘标准与工作本身无关，因此对女性构成歧视，从而女性可以从事她们之前被排斥在外的职业。

但是，在大多数国家里，调查处理的案件中只有少部分投诉者获胜。这证明在执法机制或相关立法中存在问题，例如程序的灵活性，难以收集证据以及举证责任。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会指出，有关歧视的投诉数量较少，可能表明对第111号公约的原则认识不足，对实际程序信心不足或缺乏实际程序，或惧怕报复。^①若干国家的经验表明，简化程序、降低收费及增加法律援助，可以使工人更加方便地获得法律救济。

📖 有关司法和法律保护的进一步信息，参见《第一单元：工作中的平等和无歧视概念》第四节。

2. 实际措施

研究和社会性别分析

需要开展进一步研究来揭示直接和间接歧视对劳动力市场带来的影响，以及政策和措施是否使男性和女性同等获益。也需要报酬的性别差距方面的进一步研究，尤其是在贫困人口中。同时需要对促进就业和创业、扶贫和社会保障政策，劳动力市场上的机构，如就业服务中心和创业服务机构开展的项目和服务，进行社会性别分析，以了解它们是否使男性和女性平等地受益。

贫困妇女集中就业领域的平等和保护

由于劳动力市场以及社会各个领域的歧视，很多妇女进入没有就业、劳动和社会保障的非正规就业。与其为这些非正规就业中的脆弱妇女群体提供优惠政策，不如把这些职业纳入劳动法规的保护范围。

在教育、培训、公共就业和就业服务中推动平等

在许多领域，救济措施仍有必要，如增加女童和妇女获得教育和培训的机会，鼓励青年妇女完成高等教育，使男性和女性都能通过教育和培训进有良好收入的体面工作。在工作选择和招聘中反对性别偏见，在政府机构中提高妇女的晋升机会以建立公共部门“良好实践雇主”的模范，为私营部门提供指导等，这些措施几乎在所有国家都需要。就业服务中心在为男女两性提供无性别偏见的职业培训和职业指导方面也需要指导和规制。

^①ILO: 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session (Geneva, 2009).

在社会保障中推动平等

妇女因为生育和抚养孩子而被歧视是一个急待解决的问题。这需要生育保护方面更好的资金机制，以及实际和具有创新性的方法来使男性和女性能够更好地平衡工作和家庭责任。

推动报酬平等

最近几年，无性别偏见的工作评估方法取得发展，被视为促进报酬平等及确保实现男女同值同酬的关键步骤。工作评估过程一般包括分析和比较一个机构或行业中不同岗位的工作内容，按职责和要求的技能将其分解成若干打分因素，以确定合适的工资水平。没有性别偏见的工作评估办法的目标是，通过既适用于男性主导和又适用于女性主导的工作的标准，客观地对岗位进行评估，确保传统上女性从事的职业所需的技能（如精巧的手工艺或处理人际关系的能力）不被低估。^①

文本框 10

消除报酬的性别差异雇主指南（日本）

2003 年，日本政府发表了“关于改善工资和就业管理，消除男女工资不平等措施的指南”，一套建议雇主分析男女职工工资，改善其就业和工资管理的自愿准则。该准则尤其鼓励雇主：

增强工资决议和人事考核的客观性和透明度；审查家庭津贴计划和职业跟踪系统及其执行

- 促进无歧视的工作分配和发布
- 推出双轨就业制度，允许在两种制度间选择（参见文本框 1）
- 采用积极的行动措施，以克服女性因服务期限要求而难以获得某些职位的现象
- 促进家庭友好型工作场所

资料来源：娜琳·马隽，《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008 年。

关于权利、无歧视和平等的教育和意识提高项目

培训工人了解其获得平等机会和待遇的权利，可以帮助工人行使其权利（到哪去，怎么做），并减少其面对剥削的脆弱性。法律扫盲计划已被认为是促进性别平等的一个重要途径。法律教育计划可以由政府、工会或其他民间团体（如妇女组织）组织开展。策略可以包括：使用通俗易懂的小册子宣传性别平等理念，或与大众媒体（电视和广播）就权利教育计划开展合作。对文盲和半文盲妇女，可以结合金融教育一起开展这种活动。

还需要面向工人和妇女领导、劳动官员、雇主和管理人员、工会、司法机关以及大众，开展广泛的关于工作中的性别平等和无歧视的意识提高和能力建设活动。

3. 社会伙伴和战略联盟的作用

第 111 号公约将获得雇主组织和工人组织及其他有关机构的合作，列为促进平等的国家政策得到接受和遵守的重要实施措施。

雇主组织和工人组织

雇主组织在促进其成员企业实现性别平等方面发挥着至关重要的作用。雇主组织向其成员企业提供有关无歧视的人力资源管理措施的信息。雇主组织也可以开展培训及其他项目，提高成员的能力。

^①进一步指南请参见琪恰·玛莉·德海斯：《通过性别中立的工作评估实现平等报酬：渐进指南》，国际劳工组织，日内瓦，2008 年。

单个雇主的责任是在人力资源管理和其他运营活动中实施无歧视的措施。所有招聘和雇用行为（包括招聘广告、工作描述、绩效和职业评估政策及实践等）应当不存在歧视。在企业层面制订机会均等政策是一个好的做法。企业应将无歧视作为企业文化的核心价值，体现到所有经营活动中，包括为客户提供商品和服务的过程和与供应商及商业伙伴的交往中。领先的企业会将无歧视纳入行为准则，要求供应商和合同商也遵守其平等原则。

文本框 11

妇女赋权原则：平等意味着商机

原则简介

1. 建立企业高层对性别平等问题的领导。
2. 在工作中公平对待所有男性和女性——尊重和支持人权和无歧视。
3. 确保所有男女工人的健康、安全和福利。
4. 促进妇女的教育、培训和职业发展。
5. 实施可实现妇女赋权的企业发展、供应链和营销实践。
6. 通过社区计划和宣传促进平等。
7. 评估并公开报告性别平等的进展情况。

资料来源：联合国全球契约（UNGC）和联合国妇女发展基金（UNIFEM）：《妇女赋权原则：平等意味着商机》，纽约，2009年。

工会和其他工人或雇员代表组织在对其会员开展平等权培训，及支持个人会员同雇主处理与歧视相关的问题方面发挥重要作用。它们可以指出工作场所存在的歧视性规则或做法，监督平等政策的实施情况。个人会员在与雇主解决歧视相关问题中经常会需要工会的帮助。工会也可以开展宣传活动，提高其会员和公众对歧视的认识，并倡导政策改变以促进平等。

文本框 12

国际公共服务组织的平等报酬活动

国际公共服务组织（PSI）是一个全球性公共部门工会的联合会。该组织于2002年启动了一项平等报酬活动，促进PSI会员组织的报酬平等。平等报酬活动包括广泛的支持活动，所采取的形式主要为资源组合、培训、专家指导、协助开展各地的平等报酬活动，及此活动的专门简报。最近对该活动所做的评估中，提出了以下建议：

- 继续为各国会员提供培训和能力建设，加强“培训师培训”环节；
- 通过准备材料数据库，开发教材帮助工会筛选能够协助开展职业评估计划的咨询专家，强化职业评估的能力。提供一份包括多语种专家的咨询专家名单；
- 丰富报酬平等日程，关注与绩效相关的报酬和评估、技能开发及招聘监督、选拔和升迁的决定。为建立双方或三方委员会提供支持；
- 通过教育活动、收集和分享信息方面的谈判指导、与国际劳工组织的持续合作及支持与外部机构共同开展研究，提高有关性别报酬差距的认识；
- 通过通讯简报、在线论坛讨论及在全球和地区级别战略研讨会等形式，继续加强分享知识；
- 通过发展中国家与富有报酬平等经验的PSI成员间的对口安排，分享知识（如澳大利亚、加拿大、新西兰、瑞典和英国）；
- 继续与国际劳工组织合作，增加在国家层面的合作机制，支持对无性别偏见的职业评估方法进行技术咨

询，目的是帮助希望根据国际劳工组织监督安排提交评论的工会组织，并增加国际劳工组织支持的培训机会；

- 表明报酬平等与反贫困日程之间的联系，特别是对于千年发展目标。通过制定指南、开展活动，并鼓励会员根据各国的千年发展目标开展活动。

资料来源：改编自 A.Hegewisch、S.Hammond 和 K.Valladares：《PSI 平等报酬行动评估报告（2006 年）》，转引自国际劳工组织，《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007 年。

工人组织和雇主组织应当在不同层面上都把性别平等包括在集体谈判日程中。在集体合同中包含有关性别平等及平衡工作和家庭关系的特殊条款，可以有效促进和确保工作场所平等。☞参见本单元四、实践范例 2 集体合同中的工作家庭协调措施（拉丁美洲）。

妇女组织

妇女组织，无论是群团组织、政府的妇女部门、大学的社会性别网络、工会或是女性专业人员、女企业家或其它的妇女协会和社区团体，都是推动性别平等的重要力量。她们需要参与到有关就业中性别平等的决策中，以及所有有关就业、社会保障和劳工问题的社会对话和产业关系机制。

国家三方劳动和性别机制

应该动员所有有关方面推动性别平等。协商机制经常能为开展新的研究和尝试创新性的做法铺平道路。各国政府、雇主、工人和妇女组织应当就实现男女在就业和职业中的实质平等制订和实施国家政策，并确定进一步的措施开展对话。

文本框 13

促进性别平等的三方合作机制（新加坡）

在新加坡，政府、雇主组织和工会建立了一项国家三方合作机制，在指导劳动力市场方面发挥了重要作用。这项三方合作机制，自 2006 年起被称为“公平雇用行为三方联盟”，该联盟在促进就业和职业平等方面起到带头作用。这项三方机制通过的有关平等的指导文件包括：

- 有关无歧视招聘广告的三方指南（1999 年）；
- 男女从事同等价值工作获得同等报酬的三方宣言（2002 年）；
- 有关最佳工作 - 生活实践的三方指南（2003 年）；
- 公平雇用行为指南（2007 年）。

2007 年，“公平雇用行为三方联盟”建立了一家一站式中心，即“公平雇用三方中心”，支持其宣传和推广工作，使工人和雇主能够获得公平雇用行为方面的建议，并提供反馈。

☞参见《第一单元：工作中的平等与无歧视概念》文本框 32 良好实践：三方宣言和行为守则（新加坡）以及五、实践范例 1 关于无歧视招聘广告的三方指南（新加坡）。

资料来源：新加坡人力部：《公平雇用行为三方联盟》，新加坡，2007 年，http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/corporate

第二节 ◇◇

中国工作中的性别歧视

在过去 30 年里，中国在促进性别平等方面取得了巨大的成就，但是研究表明，许多新的挑战在计划经济过渡到市场经济的过程中产生了，这要求中国的政府、工会、企业以及妇联等利益相关者采取进一步的有针对性的行动。

中国劳动力市场上存在的性别歧视的一般形式包括无法平等获得就业和再就业机会、同工不同酬等。男女差别普遍存在于从招聘到工作条件再到退休年龄的工作周期的各个阶段。基于怀孕和婚姻状况的歧视是年轻女性享有平等机会和工作待遇的一大障碍。而基于家庭责任的歧视，则可能对负有家庭责任的男女职工就业都产生负面影响。

研究表明，性别歧视经常伴随其他形式的歧视一起出现，如民族、残疾或农民工歧视。由于这种“双重或三重负担”，少数民族妇女、残疾妇女和女农民工在劳动力市场上处于特别不利的位置。需要作出更多积极的努力，确保在中国，所有的妇女和男子都享有平等的工作机会和工作待遇。

一、中国反性别歧视法律框架

自实行改革开放政策以来，中国政府已加入多项重要的人权公约。为了促进两性平等，1980 年加入了最为重要的《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）。另外，1990 年加入了国际劳工组织《同工同酬公约》（第 100 号）；2006 年加入了国际劳工组织《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），这表明政府致力于解决劳动力市场中存在的歧视问题并促进劳动力市场的平等。

为实现对国际社会的承诺，推进中国社会反对就业歧视，促进就业公平，实现劳动者就业权利，中国制定和修改了一系列与性别平等有关的法律法规，全国人民代表大会于 2004 年 3 月通过的《宪法》修正案中，将“国家尊重和保障人权”列入《中华人民共和国宪法》，这是重要的里程碑。

《劳动法》（1994 年）规定，“妇女应享有与男子平等的就业权利”。在劳动立法方面取得的成就包括：2007 年通过的《就业促进法》和 2005 年修订的《妇女权益保障法》（1992 年通过）。过去几年间，人大做了大量的立法工作，反映了中国政府在保障中国劳动力市场上所有妇女和男子享有平等就业机会和待遇的承诺。^①

“同工同酬”的原则已在《劳动法》（1994 年）、《就业促进法》（2007 年）和《妇女权益保障法》（2005 年）中进行规定，然而值得注意的是，国家立法仅保障从事“同等工作”或“相同工作”的男性和女性获得平等报酬的权利，而不是虽然不同但“价值相同”的工作。第 100 号公约、第 111 号公约和《消除

^①除《劳动法》外，最近中国在促进性别平等方面所做的努力包括：修订的《婚姻法》（2001 年），增加了很多方面的规定，如家庭暴力、夫妻财产及和家庭成员关系等；颁布了《农村土地承包法》（2002 年），其中有将土地分配给已婚、离婚及丧偶妇女的规定；修订了《义务教育法》，CEDAW: *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: China* (2006)。

对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW)要求所有成员国确保男女同值同酬。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会和联合国消除对妇女歧视委员会一再强调修改有关这一问题的国家立法的重要性。^①

2005年8月28日,人大常委会通过了修改的《妇女权益保障法》,同日还批准加入国际劳工组织1958年《消除(就业和职业)歧视公约》(第111号)。对《妇女权益保障法》第四章“劳动和社会保障权益”做了补充修订,突出了反歧视的规定,体现了国家在促进性别平等和工作待遇公平上应承担的责任。关于妇女平等就业权的规定包括以下五个方面:

- (1) 工作中性别平等的原则: 妇女享有与男子平等的工作劳动权利和社会保障权利;
- (2) 采取明确的保护措施,反对在招聘、薪酬、绩效考核和晋升中的歧视;
- (3) 采取特别保护措施,反对以结婚、怀孕、生育和哺乳为由减薪;禁止以结婚、怀孕、产假和护理等为由解雇或减薪;
- (4) 采取特别保护措施,禁止安排女职工从事“不适合女性”的工作(见以下1988年《女职工劳动保护规定》);
- (5) 禁止对妇女的性骚扰。

《女职工劳动保护规定》(1988年)中有一些补充规定,解决女职工怀孕、产假和哺乳期间的问题,鼓励以女职工为主的用人单位提供保障设施。《规定》也明确了哪些是“不适合女性”的工作,包括国家规定的禁止月经期间的女性从事的高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。该规定目前正在修订中。

除了国家制定的就业性别平等法律框架外,全国各地方人大也通过了大量的地方配套法律。针对如何执行国家法律,地方性法规做出了详尽的适应当地情况的规定。

遭受歧视的妇女有多种渠道来寻求补偿和援助。在所有的歧视案件中,包括歧视性解雇,女职工都可向当地劳动部门投诉,要求通过劳动监察和监督系统进行调查和修正。妇女也可以申请劳动争议仲裁,在法院提起诉讼,以寻求获得合法权益保护。此外,妇联和工会也能支持妇女捍卫自己的利益。

📖 有关性别平等的国家法律条款,参见本单元附录二。



中国妇女就业中的保护和平等的不同形式

回顾多年来中国性别平等形式的发展变化情况,可看出法律中普遍存在的是形式上的平等和保护性平等。与女职工权利有关的法律大多还是出于保护的角度,而促进实质性平等的特别措施还很不足。实质性平等在中国还是一个新概念,因此在实现为妇女创造机会更为平等的劳动力市场方面,尚未施行充分到位的法律和政策措施。

- 形式上的平等: 法律面前人人平等的原则很长时期以来被认为是只要消除了歧视性的规则和规定,就可以实现男女平等。妇女与男子被完全同样对待,妇女在社会中要承担和男性一样的责任。这种平等形式的典型例子是文化大革命中的“铁姑娘战斗队”和“三八女子带电作业班”。

- 保护性平等: 保护性平等,即假定女性为弱者,不适合从事某些工作。这种平等的典型例子是1988年制定的《女职工劳动保护规定》中所列出的女职工劳动禁忌。虽然保护妇女远离有害的工作环境是出于善意,但在实践中却造成了妇女被排除在某些机会之外,限制了其自由选择职业的自由。

^① CEDAW: *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: China*, CEDAW/C/CHN/CO/6 (2006); “Direct Requests on Convention No.100 with respect to China” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conferences, 95th Session, 2006; 91st Session, 2003; 89th Session, 2001; 86th Session, 1998; 84th Session, 1996; 83rd Session, 1995 (Geneva).

能力。除了对妇女造成的歧视性限制外，这种保护还会误导人们认为男性不需要任何针对危险或不健康工作条件的保护。

- 实质性平等：实质性平等强调同时实现法律上和事实上的平等，让男性和女性都能在劳动力市场上享受到结果的平等。这种平等考虑到男性和女性之间生理上的和社会文化上的差异，并通过适当的方式对男女都予以保护（如生育保护）。这种方法认识到了实质性平等的实现需要有配套的政策及纠偏行动来克服以往歧视的影响。

📖 参见本单元第一节七、改变方式：从保护性平等到结果上的性别平等。

资料来源：刘伯红，未出版的培训资料，2008-2009 年。

二、促进性别平等的政策措施

中国已经做出了许多特别努力，以促进妇女在劳动力市场上获得平等的机会，包括《中国妇女发展纲要》的通过。纲要第一阶段于 1995 到 2000 年实施，第二阶于 2001 年 2010 年实施。政府实施发展纲要的目标是：（1）促进妇女就业、自主创业和再就业；（2）改善妇女的教育和职业培训，以加强其竞争力；（3）改善城镇妇女的社会保障水平；（4）发挥妇女在农村经济中的重要作用；（5）维护农村进城务工妇女的合法权益。

中国政府正在不断努力，为妇女提供更多的就业机会。政府各级部门开展的活动包括：

- 为妇女提供职业技能培训，提高其素质和就业能力。
- 在地方公共职业介绍中心为女性求职者设立特殊窗口，为其提供就业信息、劳动保护政策咨询和职业介绍信息。
- 设立特别职业指导和重点针对性招聘会，促进妇女选择工作与职业。鼓励妇女选择新兴部门和企业的新型工作，进入传统上由男子主导的领域，包括高科技行业。
- 开展创业教育，提高妇女自己创业的能力。
- 在就业和职业中促进妇女的劳动权利与性别平等。
- 进一步开展立法和政策工作，使对妇女经期、孕期、产期和哺乳期的生育保障和特别保护更加合理，促进妇女就业。

2006 年，由政府开展的再就业培训使 646 万下岗职工受益，其中有 312 万人是妇女（48.3%）。2007 年，接受再就业培训的下岗职工为 643 万人，其中包括 312 万名妇女（48.5%）。

2006 年，政府为 63 万人提供了创业培训，其中 27 万人为妇女（42.9%）。2007 年，有 64 万人参加了创业培训，其中 29 万人是妇女（45.3%）。

三、中国的性别歧视现状

1. 教育机会

提高教育水平和教育质量是中国政府发展战略的重点之一。政府已认识到提高女童教育水平的重要性，因为这是实现劳动力市场平等的一个先决条件，政府不断加大对教育的公共资金投入。然而，在教

育的各个阶段上,女性的入学率仍然比男性低。2005年,中国男性平均受教育年限为8.4年,女性平均受教育年限为7.3年,在文盲人口中,女性的比例将近75%。^①女性较低的教育水平使她们在就业机会和工作待遇上处于十分不利的地位。

表1 2005年和2006年各级学校在校学生数和性别构成

各级学校	2005年			2006年		
	人数 (万人)	性别构成(%)		人数 (万人)	性别构成(%)	
		女	男		女	男
普通高等学校	1561.8	47.1	52.9	1738.8	48.1	51.9
普通高中	2409.1	46.4	53.6	2514.5	46.8	53.2
普通初中	6171.8	47.3	52.7	5937.4	47.3	52.7
普通小学	10864.1	54.7	45.3	10711.5	46.7	53.3
特殊教育	36.4	35.5	64.5	36.3	35.5	64.5
学前教育	2179.0	45.1	54.9	2263.9	44.8	55.2

资料来源:2005年、2006年《中国教育事业发展统计简况》,转引自国家统计局社会 and 科技统计司,《中国社会中的女人和男人——事实和数据(2007)》,第82页。

2. 就业和职业机会

在中国,女性求职者在获得就业机会时面临着歧视。最常见的歧视形式歧视性的招聘广告、女毕业生在招聘时受到的歧视,以及女性在再就业时受到的歧视。

歧视性的招聘广告

在中国,根据申请人性别及其与性别相关的假定能力来确定某些职位(造成“男性”或“女性”工作的偏好歧视)的最终人选,从而限制女性的就业渠道的现象非常普遍。招聘广告通常规定了性别和年龄,还要求“五官端正”,即使这些标准和工作性质无关,例如业务助理或一般销售人员。除了此类形式的直接性别歧视,更多是将女性排除在外的隐秘方式,包括公司经理或公务员的身高要求。

女性大学毕业生的困境

某大学2002年对1000多名应届本科毕业生就业情况的调查显示,女性大学生毕业生面临着就业机会和薪酬两方面的就业歧视。^②有87.8%的女性毕业生认为在找工作时遇到了“性别歧视”(见表2),女大学生的一次性就业率明显低于男生(见表3)。一般女性会被问到和职业无关的婚姻状况、家庭责任和个人性格。在对所获工资与大学生期望收入之间差距进行性别比较时,女性毕业生面临的差距要大于男性毕业生;大多数女生可能找到收入较低的工作,而大多数男生会找到收入较高的工作^③(见表4)。

①《2005年全国1%人口抽样调查资料》,转引自国家统计局社会 and 科技统计司:《中国社会中的女人和男人——事实和数据(2007)》,第79页。

②叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟:《女大学生就业问题研究》,转引自李秋芳主编:《中国妇女就业:现状与对策》,中国妇女出版社,2003年。

③叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟:《女大学生就业问题研究》,转引自李秋芳主编:《中国妇女就业:现状与对策》,中国妇女出版社,2003年。

表2 女大学生找工作时是否遭遇性别歧视 (%)

选答结果	总体	女生	男生
是	77.2	87.8	67.3
否	22.8	12.2	32.7
N	1038	499	539
性别差异的 X^2 检验	61.4**		

**表示在 0.01 水平上的统计意义

资料来源：叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟，“女大学生就业问题研究”，转引自李秋芳主编，《中国妇女就业：现状与对策》，中国妇女出版社，2003 年。

表3 分性别的大学毕业生落实工作单位的比例 (%)

落实情况	总体	女生	男生
已落实	67.9	63.4	72.1
未落实	32.1	36.6	27.9
N	1067	511	556
性别差异的 X^2 检验	9.3**		

**表示在 0.01 水平上的统计意义

资料来源：叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟，“女大学生就业问题研究”，北京，2003 年。

表4 应聘单位拟付工资与大学生期望收入差距的性别比较 (%)

	拟付工资			期望收入		
	总体	女生	男生	总体	女生	男生
1000 元以下	6.3	5.6	6.8	0.6	0.6	0.6
1000-1500 元	26.1	29.9	23.0	3.4	3.8	3.0
1500-2000 元	24.7	29.3	21.0	14.7	17.8	11.8
2000-3000 元	15.5	14.0	16.7	30.8	34.2	27.6
3000-4000 元	6.0	2.8	8.6	19.4	18.2	20.5
4000 元以上	2.5	1.6	3.3	25.4	22.7	28.0
不清楚	18.9	16.8	20.5	5.7	2.6	8.6
N	716	321	395	1027	494	533
性别差异的 X^2 检验	22.7**			30.0**		
期望与实际差异的 X^2 检验	538.0**	300.3**	253.6**			

**表示在 0.01 水平上的统计意义

资料来源：叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟：《女大学生就业问题研究》，北京，2003 年。

再就业

在下岗再就业时，妇女面临着比男性更多的困难。调查数据显示，从国有企业下岗的女职工与男职工相比，更难找到重新就业的机会。第二次中国妇女社会地位调查的有关数据同样显示：与 1990 年

相比，城镇女性就业率下降的幅度要大于男性，男性从 90.0% 下降到 81.5%，降低了 8.5 个百分点；女性则从 86.3% 降到 63.7%，下降了 12.6 个百分点。

3.“女性”工作和“男性”工作——职业隔离

职业的性别隔离，指的是把男性或女性限制在各自不同层次不同类型的活动和工作中的情况。性别隔离普遍存在于许多国家，也包括中国。消除就业和职业性别歧视要求打破所谓的“男人的工作”和“女人的工作”的传统分工，让每个人都能平等获得招聘和晋升的机会。

如第一节所述，性别隔离可表现为两种形式：

横向隔离，指的是男性和女性集中在不同的经济部门和行业的情况。在国际上存在着一个明显的趋势，即女性主要从事“五 C”类工作：护理人员、餐饮业服务员、收银员、清洁工和秘书（英文中皆以“c”开头），而且往往是非正式的就业。

纵向隔离，指的是男性和女性在工作阶层中集中于不同岗位的情况。在许多国家，很少有妇女能在公共和私营部门担任高级职位。这种现象被称为“玻璃天花板”或“粘胶地板”，可以归因于机构中阻碍妇女升职的歧视。

横向的职业性别隔离

在中国，女性较多集中在第一产业（农业）中，男性较多集中在第二产业（工业）和第三产业（服务业中）中。数据显示，在农业中，女性从业者的比例比男性高 10.1 个百分点——女性为 64.4%，男性为 54.3%（见图 1）。农业部门的收入较少、社会保障程度较低、职业声望较低且发展机会不多。尽管由于城市地区对体力劳动者的需求，农村劳动力大量向城市转移，但是不具备熟练技能的妇女无法获得与男子同样多的机会，她们往往留在农村，干活耕地，照顾老人和孩子。

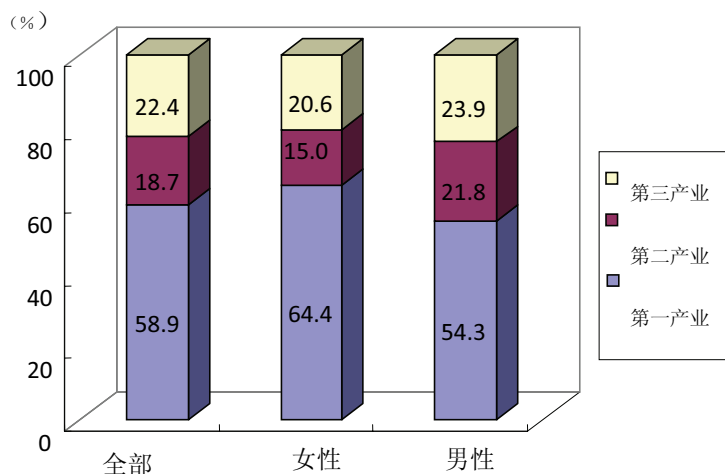


图 1 2005 年就业人员分性别构成

资料来源：《2005 年全国 1% 人口抽样调查资料》，转引自国家统计局社会 and 科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

城镇就业人员构成的数据也显示出横向隔离的特点，女性大多集中在所谓的“适合”女性工作的行业。在国民经济 19 个分类中，女性从事社会保障和社会福利业的人数（比重为 59.1%）及住宿餐饮业（比重为 54.6%）的人数多于男性（见图 2）。

按比例而言，城镇单位女性就业比率超过男性的行业有：农、林、牧、渔业，制造业，批发和零售业，金融业，居民服务和其他服务业，教育等。男性就业比率超过女性的行业有：采矿业，电力、燃气及水的生产和供应业，建筑业，交通运输、仓储和邮政业，信息传输、计算机服务和软件业，房地产业，租赁和商务服务业，科学研究、技术服务和地质勘探业，公共管理和社会组织（见表 5）。

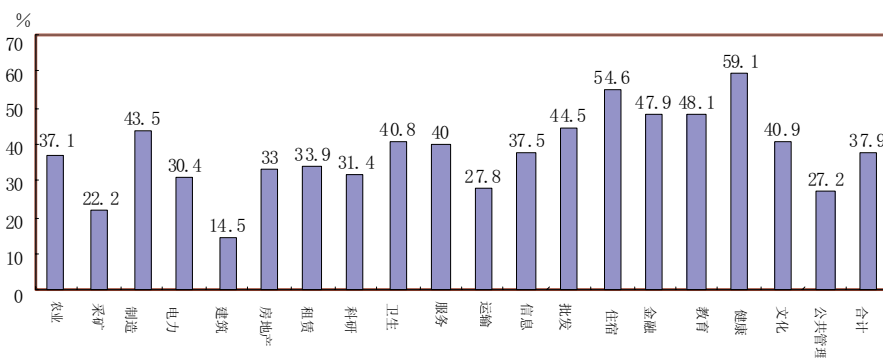


图 2 2005 年城镇单位女性就业人员占就业人员比重

资料来源：国家统计局人口和就业统计司，劳动和社会保障部规划财务司编：《2006 中国劳动统计年鉴》，中国统计出版，2006 年版，第 20-23 页。

表 5 分性别的城镇单位就业人员行业构成 (%)

行业	男性	女性
农、林、牧、渔业	21.6	28.6
采矿业	2.4	0.8
制造业	21.6	23.0
电力、燃气及水的生产和供应业	1.8	1.1
建筑业	7.8	1.5
交通运输、仓储和邮政业	8.6	2.3
信息传输、计算机服务和软件业	0.9	0.8
批发和零售业	11.5	15.9
住宿和餐饮业	3.1	4.7
金融业	1.2	1.5
房地产业	0.9	0.7
租赁和商务服务业	1.1	0.9
科学研究、技术服务和地质勘查业	0.7	0.5
水利、环境和公共设施管理业	0.7	0.7

居民服务和其他服务业	3.4	3.7
教育	3.4	5.5
卫生、社会保障和社会福利业	1.6	3.1
文化、体育和娱乐业	0.9	0.9
公共管理和社会组织	6.6	3.8

资料来源：国家统计局人口和就业统计司，劳动和社会保障部规划财务司编：《2006 中国劳动统计年鉴》，中国统计出版，2006 年版，第 80-82 页。

纵向的职业性别隔离（玻璃天花板）

除了妇女集中在特定部门的横向隔离情况外，还存在着纵向隔离的情况。关于纵向职业隔离的数据显示，在同一行业中，妇女从事的往往是比男子收入低、职业声望差的工作岗位。例如，在妇女占绝大多数的教育行业中，男性仍然占据着大学教授的职务。妇女集中在较低水平的教师岗位上，如幼儿园教师。同样，比较男女在具体部门中持有的职称可发现，女职工的职称往往低于男职工。例如，61.2%的女性专业人员和技术人员只具有初级职称，而具有相同职称的男性的比例仅为 50.1%。

在劳动力市场中，妇女担任高级职位的比例较低，这也反映了她们在政治机构中人数较少的情况。即使是在女性劳动力占大多数的农村，村委会委员中的女性也占不成比例的少数，更别说村委会主任了（见表 6）。

表 6 2003/2005/2006 年村委会成员性别构成 (%)

	2003 年	2005 年	2006 年
女性	16.1	15.5	23.2
男性	83.9	84.5	76.8

资料来源：国家统计局社会 and 科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

4.收入的性别差距

随着经济的显著发展，中国男女两性就业者的收入都在不断上涨，但经济发展也带了持续扩大的收入不平等——包括城乡地区普遍存在的进一步扩大的收入性别差距。根据国家统计局和全国妇联进行的“第二次中国妇女社会地位调查”，1990—1999 年的十年间，在业女性与男性的收入差距明显拉大：1999 年城镇在业女性的年均收入（包括各种收入在内）为 7409.7 元，是男性收入的 70.1%，男女两性的收入差距比 1990 年扩大了 7.4 个百分点；以从事农林牧渔业为主的农村在业女性 1999 年的年均收入为 2368.7 元，仅是男性收入的 59.6%，差距比 1990 年扩大了 19.4 个百分点。^①

根据 2005 年国家统计局开展的全国 1%人口抽样调查，在行业 and 职业上，都存在着收入上明显的性别不平等。对不同行业收入水平的分析显示，在批发零售、住宿餐饮业 and 农林牧渔业，女性平均收入不足男性的 70%；在受教育程度比较高的卫生、教育、文化、科研、金融以及公共管理等行业，性别收入差距略小，但女性的平均收入也仅相当于男性的 80—90%（见图 3）。

① 国家统计局 and 全国妇联，第二次中国妇女社会地位调查，北京，2005 年。

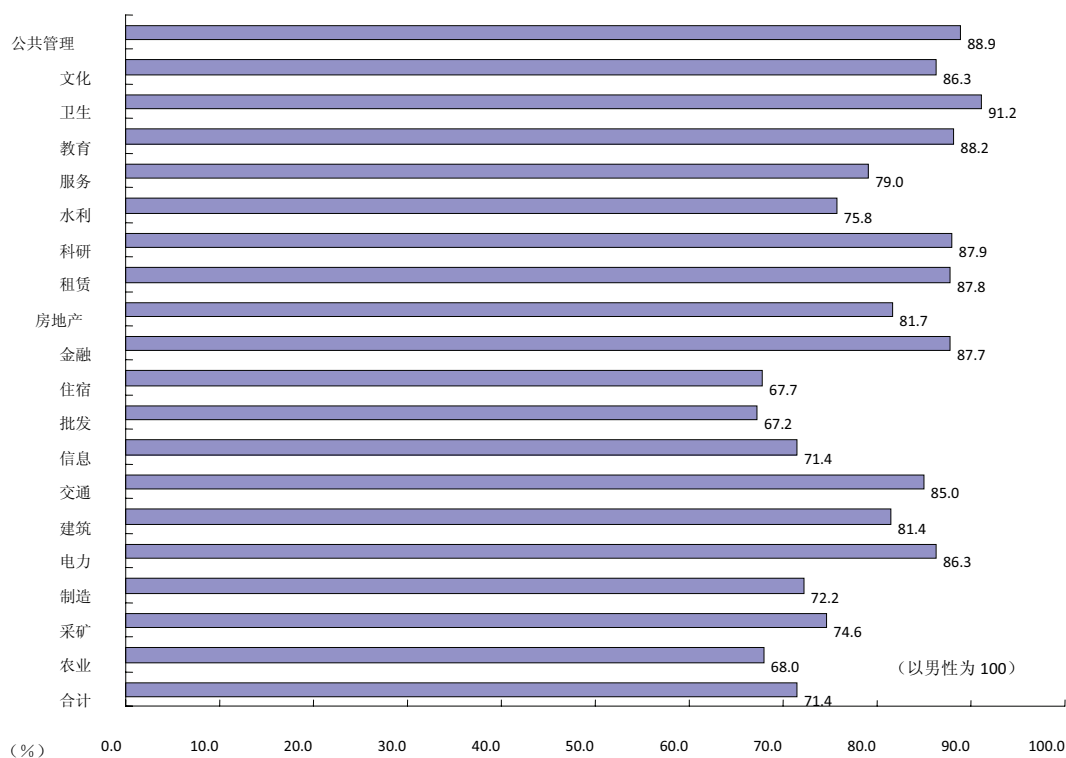


图3 2005年分行业城镇就业人口平均收入性别比例

资料来源：国家统计局社会 and 科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

对全国 1%人口抽样调查不同职业收入情况的分析显示，国家机关社会团体工作人员、企事业单位负责人及专业技术人员的平均收入性别差距较小（分别约为 5%、15%和 16%），而商业服务业和农村各类职业从业人员的平均收入性别差距较大（大于 30%）（见图 4）。

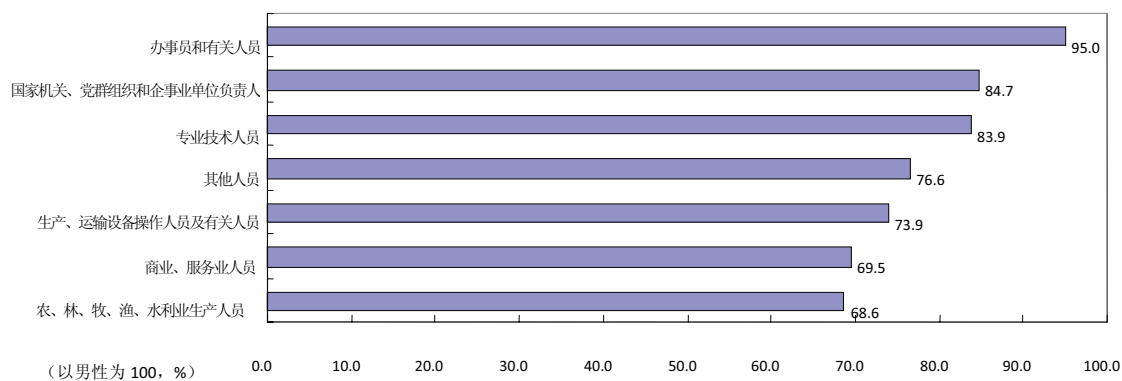


图4 2005年分职业城镇就业人口平均收入性别比较

资料来源：国家统计局社会 and 科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

全国 1%人口抽样调查还显示，女性低收入人群所占比例过高。2005 年，40.6%的女性从业人员的月平均收入在 500 元及以下，而仅有 23.1%的男性从业人员属于这一群体。在所有的中高收入工作中，男性都占了多数：在中等收入（501—2000 元）的从业人员中，女性比男性低 14.5 个百分点；在高收入（2001—4000 元及以上）的从业人员中，女性比男性低 3 个百分点（见图 5）。

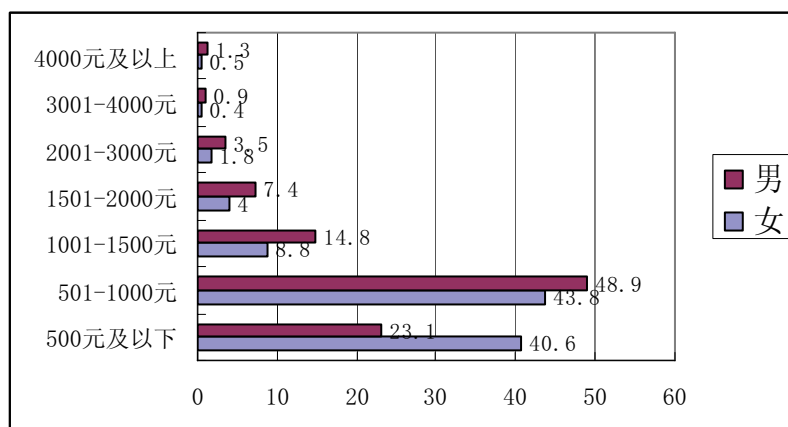


图 5 2005 年按收入分组城镇就业人口性别构成 (%)

资料来源：国家统计局社会 and 科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

5. 工作场所的性骚扰

在过去，性骚扰并没有被公众重视，很多受歧视者都选择沉默，因为他们害怕受到进一步的伤害。总的来说，很少有人意识到工作场所及社会上的性骚扰，因为很多惯有的关于性别的看法，比如“女性自找的”，或者“她们在内心深处是喜欢被骚扰的”，或“只是工作场所的玩笑而已”。然而，虽然没有足够的技术支持，过去十年中反对性骚扰的案例渐渐出现。从几个近两年在媒体广为流传的案例开始，许多长期遭受性骚扰的女性都开始站出来。

2005 年修订并于当年 12 月起生效的《妇女权益保障法》规定，“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉”（第 40 条）。这是中国立法史上首次出现的禁止对女性性骚扰行为的条款。这代表着一个巨大的进步，让女性可以寻求救济，尽管国家立法尚未保护中国男性性骚扰受害者。

为了落实法律，省级政府已经通过了地方实施细则（见文本框 14 中有关地方对国家关于性骚扰法律实施情况的例子）。处理性骚扰的司法实践正在不断发展，2008 年，成都市判定了首次成功实施刑事制裁的性骚扰案件（见下文文本框 15）。但是，受害者要求赔偿仍然面临着各种挑战，如“立案难”、“取证难”、“赔偿难”的问题。

文本框 14

国家和地方反性骚扰法律法规（中国）

《妇女权益保障法》（2005 年）规定：
禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。（第 40 条）

对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。（第 58 条）

为落实国家法律，各省份已通过了配套的法律和规定。地方标准中详细规定了国家高层次立法中没有界定的问题，例如性骚扰的定义，防止性骚扰的措施，政府不同部门和其他各方在处理性骚扰时所担负的责任。

安徽省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》规定：“禁止以带有性内容或与性有关的肢体行为、语言、文字、图片（像）、电子信息等形式，违背妇女意志，故意对其实施性骚扰”（第 34 条）。该条例定义性骚扰为一种故意的、妇女本人不许可的行为，并列出了可能构成性骚扰行为的类型。“对妇女实施性骚扰，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼”（第 42 条）。

广东省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》对性骚扰的定义和安徽省的《实施办法》中的规定相似。此外，广东省要求用人单位应通过良好的工作环境、制定必要的调查投诉制度，预防和制止对妇女的性骚扰（第 29 条）。性骚扰受害者有权向有关单位投诉。构成违反治安管理行为的，由公安机关对违法行为人给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任（第 44 条）。

四川省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》规定，禁止以语言、文字、图像、信息、肢体行为等任何形式对妇女实施性骚扰。用人单位和雇主应采取措​​施制止工作场所的性骚扰（第 33 条）。受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予治安管理处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。构成犯罪的，依法追究刑事责任。在工作场所发生对妇女实施的性骚扰，造成妇女身体、精神、名誉损害，单位或者雇主有过错的，应当依法承担相应的民事赔偿责任（第 47 条）。

资料来源：北京众泽妇女法律询服务中心“妇女观察·中国”，《防治工作场所性骚扰指导手册》，北京，2010 年。

文本框 15

因性骚扰被拘役案

首例性骚扰案件被处以 5 个月拘役：

29 岁的刘仑是四川省成都市一家公司的人事经理。最近由于性骚扰而被判处 5 个月的有期徒刑。这可能使他成为《妇女权益保障法》自 2005 年 12 月 1 日施行以来受到处罚的第一人。

3 月 11 日，刚刚到该公司工作的陈丹接到了刘仑的电话，刘称下班后要陈谈谈工作上的事情。陈于下午 5 点到刘的办公室后，刘猛然扑向陈，试图强行拥抱亲吻陈。隔壁的同事听到陈的呼救声后报了警。警察将刘某当场抓获并将其拘捕。

当地法院认为，根据《妇女权益保障法》的定义，刘的行为已构成性骚扰，根据当时的情况，依照刑法以强制猥亵妇女罪对其进行判处。

资料来源：《首例性骚扰案获 5 个月拘役》，《中国日报》，2008 年 7 月 24 日。

6. 怀孕歧视

中国《劳动法》（1994 年）、《劳动合同法》（2008 年）和《女职工劳动保护条例》（2005 年）都明确规定，不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者将其辞退。但在中国，怀孕女性在劳动力市场上面临着严重的压力，遭辞退的情况很普遍。为了规避法律，用人单位常常找出各种理由辞退怀孕女职工或迫使她们辞职。

文本框 16

外企女副总因怀孕遭辞退

2006 年王露受人力公司派遣，到以色列 ECI 电讯有限公司北京代表处工作。由于工作业绩出色，王露很快就升至副总裁一职。然而，令王露没有想到的是，在她怀孕期间，代表处在连续半个月的时间里先后三次以书面形式通知王露要与其解除劳动合同关系。并声称，王露必须在 2007 年 4 月 18 日前进行离岗交接。同时代表处还主动降低了王露的工资薪酬。对此，王露多次找代表处和人力公司协商，提出要求继续履行劳动合同，却遭到拒绝。

王露决定向北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求人力公司和代表处承担连带责任，继续履行劳动合同，并支付代表处拖欠的工资以及其他奖励、补偿金等共计 190 多万元。然而，对于王露要求继续履行劳动合同的诉求，仲裁委并没有支持，只是裁决代表处支付拖欠的工资奖金等，以及人力公司补偿王露待岗期间的工资。

对于这样的结果，王露不能接受，转而向北京市朝阳区人民法院提起诉讼。2008 年 6 月 11 日，朝阳区法院作出一审判决，对于王露要求代表处继续履行合同的诉求不予支持，只是判决代表处支付拖欠王露的各项工资、奖励及补偿金等，判决人力公司支付王露的待岗工资。

资料来源：《因为怀孕，外企女副总也难免被辞退厄运》，《中国妇女报》，2008 年 7 月 7 日。

7. 社会保障

雇用期间的社会保障

总体而言，中国社会保障法为女性提供了与男性平等的社会保障。然而，在中国现存的五种社会保障中，生育保险和工伤保险是没有强制性的。此外，虽然生育保护的覆盖面正逐渐改善，但在大多数省市社会统筹机制依然十分有限，雇主依然得承担所有生育保险及替换生育女职工的成本。这是寻找稳定工作的育龄妇女受到歧视的根源之一。

法律保证男女享有平等的社会保障，但在实际执行中，妇女并没有享受到与男性平等的保护。根据第二次中国妇女社会地位调查^①的数据，中国城镇男女职工的社会保障覆盖范围均不高，女性享受各种保险的比例大大低于男性（见表 7）。工伤保险覆盖范围上的差距最为严重，男子享有与工作有关的工伤保险的比例为 40.7%，而妇女仅为 29.7%。妇女从业人员集中在社会保障较低的行业和职业，这是导致她们社会保障覆盖率低的主要原因，如她们往往在非正规经济或中小型企业里工作。

表 7 单位提供医疗、养老、失业和工伤保险的情况 (%)

	医疗保险		养老保险		失业保险		工伤保险	
	女	男	女	男	女	男	女	男
提供	45.6	54.5	57.1	62.1	22.4	26.3	29.7	40.7
不提供	52.6	43.6	40.7	35.3	70.3	66.3	62.8	52.6
说不清	1.8	1.9	2.2	2.6	7.3	7.4	7.5	6.7
合计	100	100	100	100	100	100	100	100

资料来源：国家统计局人口与科技统计司，《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2004）》。

^①国家统计局和全国妇联，第二次中国妇女社会地位调查，北京，2005 年。

退休年龄

在中国，根据国家相关条例规定，男性退休年龄为 60 岁，女职工为 50 岁，女公务员和专业技术人员为 55 岁。1951 年的《劳动保险条例》对退休年龄作出规定，将女性从业人员的退休年龄都定为 50 岁。后来又有相关文件修改了这一年龄范围，《国务院关于工人、职员退休处理的暂行规定》（1958 年）、国务院颁发的《关于安置老弱病残干部的暂行办法》（1978 年）和《关于工人退休、退职的暂行办法》（1978 年），将女性公务员和专业技术人员的退休年龄提高到 55 岁并将其确定下来，一直沿用至今。

20 世纪 50 年代初期，即《劳动保险条例》最初通过之时，中国妇女的平均预期寿命只有 35 岁，鉴于当时我国的生产力、劳动就业和妇女的家庭负担状况，做出男女退休年龄的区别对待，其初衷显然是为了保护女性。然而，从上个世纪 50 年代到现在，中国社会经济已发生了巨大变化，今天许多女性劳动者——特别是女性公务员、女性专业技术人员和女性科技工作者——希望与男性同龄退休。

1992 年，中组部、人事部联合下发 22 号文件，规定在本人自愿、单位同意的情况下，允许女性公务员、女性专业技术人员适当延长退休年龄，但很多单位并不实行这一规定，造成相当多的女性不情愿地被迫退休。

如第一节所述，退休年龄歧视给妇女带来了多方面的不利影响。首先，由于提前退休，妇女所拥有的职业发展时间大大减少，达到企业高级管理职位或最高级别政治职位的机会变得微乎其微。其次，退休年龄较低导致妇女的退休金也较少。在中国的现行制度下，退休金额依据工作年数来计算，相比其男性同事，女性从业人员积累个人贡献的时间要少 5-10 年，因此，退休时间使妇女的退休金大幅降低。

在过去 20 年里，中国人民政治协商会议和全国人民代表大会每年都在两会期间讨论这一问题，但至今仍没有得到圆满解决。

文本框 17

徐女士被迫提前退休案

徐女士是湖州电视台记者、主任编辑，自 1985 年开始在该电视台工作。2006 年 4 月，电视台领导告知她必须 50 岁退休。电视台的这一决定让徐感到震惊。她向电视台主管人事工作的领导解释说，她是主任编辑和记者，应当 55 岁退休。该领导非常惊讶并让她去找相关文件证明她应当 55 岁退休。徐找到了人退发【1990】5 号文件，其中明确规定“女性高级专家，凡身体能坚持正常工作，本人自愿，可到 60 周岁退（离）休”。徐向电视台递交了书面报告，表示她愿意工作到 60 岁。但是，电视台的答复是，这些文件不行，徐要到浙江省人事厅或国家人事部拿出相关书面答复。当徐发现她被欺骗后，极度愤怒和失望让她和支持她的同事选择了绝食抗争。由于无法接受电视台命令她提前退休的决定，徐的身心受到重创，被迫住院治疗 53 天。

身体稍微恢复后，徐前往北京，期望能获得人事部的支持。徐接到的人事部的书面答复是“按国人部发【2004】63 号文，如情况属实，可按干部退休。”徐将国家人事部的答复函递交给电视台，以为一切问题都会迎刃而解。然而，两天后，徐及其同事被通知退休手续已办理完毕。

徐转而寻求当地政府的支持。她先后向湖州市政府分管市长、湖州市委宣传部、湖州市委组织部赴湖州广电总台干部考核组等部门的领导反映情况，还向有关部门进行了咨询。湖州市一些部门曾对她的遭遇表示同情并试图与湖州广电总台协商，但并无效果。期间，湖州市委宣传部建议徐接受先退后返聘的方案，被徐拒绝。湖州市人事仲裁委员会受理了徐的人事仲裁申请，“因案情复杂”审理了 8 个月，最终还是维持了退休决定。2007 年 6 月，徐向当地法院提起诉讼，法院在受理后至今也未开庭审理。还未开庭，承办法官即表示对此案不抱希望，表示自己人微言轻，无法改变现状，并称无法赞同徐的观点。

徐曾在人事仲裁庭审现场表达了她的绝望情绪。在过去多年的工作中，她曾多次为保护弱势群体权益而伸出援手，但现在她自己也成了‘弱势群体’的一员，却没人能帮助她。她之所以能够坚持下来，是因为她相信法律最终会还她公道。

资料来源：妇女观察·中国，《中国女性专业技术人员提前退休案例研究》，北京，2008年4月。

四、产生性别歧视的原因及未来的行动措施

歧视背后有各种各样的原因，它们往往深深扎根于一个国家的文化和社会经济背景中。在中国，可确认的歧视原因有很多，如供大于求的劳动力市场和无法满足市场经济需要的不完善的社会保障体系。然而，给女性带来过多压力的是这些歧视背后的深层原因，那就是传统观念对妇女和男子在社会和家庭中所承担角色的限定，以及律师、政策制定者和劳动力市场参与者们对实质性平等理解的不足。

1. 就业性别歧视的经济原因

供大于求的劳动力市场：中国有限的资源和过度供应的劳动力，造成了妇女在劳动力市场中被歧视的情况。在中国，劳工市场的供应远远大于需求，雇主处于强势地位，求职者处于弱势地位，不敢主张自己的平等权利。

这些挑战背后隐藏着一个基本问题：为什么女性比男性更容易遭受这些不利影响？为什么在企业面临经济困难时，女性比男性更有可能下岗？为什么雇主在有多个求职者可供选择的时候，倾向于选择男性？

2. 与性别角色和生育相关的原因

传统观念对妇女和男子在社会和家庭中角色分工的规范。对妇女和男子在社会和家庭中应承担的角色，传统观念里有很多规范，如“男主外，女主内”的说法，这些观念深深影响了中国人对女性工作的看法和态度。即使女性的受教育水平得到了极大提高，她们也仍然面临着就业和工作待遇中的挑战。受对女性角色和性格传统认识的影响，大多数女性就职于传统上的所谓“适合”女性工作的部门（职业性别隔离），女性可能无法根据自己的实际才能、能力和潜力发展事业（玻璃天花板）。由于传统观念对妇女和男子在家庭中角色分工的规范，女性肩负了更多地照顾孩子、病人和老人的负担。

联合国消除对妇女歧视委员会确认，在中国，对女性和男性角色和责任的顽固的传统认识是妇女全面享受平等权利的主要障碍（2006年）。委员会要求采取法律、政策和宣传措施，克服陈旧观念，并提出了利用媒体宣传活动，改变全国公众的态度。^①

生育

对育龄妇女的歧视往往与她们肩负的生物学生育角色有关。雇主不愿雇用可能因怀孕而休产假的妇女，因为他们要承担更换人员的费用并提供产假福利。为了确保育龄妇女享有平等的机会和待遇，需要进一步完善生育保障体系，减轻雇主的生育费用负担。生育保障体系的覆盖范围也需要扩大至所

^① CEDAW, *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: China*, CEDAW/C/CHN/CO/6。

有女性员工。还需要找到更为可行的办法，解决这些妇女重返工作岗位后协调工作和家庭责任的问题。具体指导可参考国际劳工组织 2000 年《保护生育公约》（第 183 号）。

男女所分担的不平等的家庭责任

目前在中国，妇女承担着照顾孩子、病人和老人的主要责任。为了减少基于家庭责任的对妇女的歧视，男女需要更加平等地分担家庭责任。政府在做社区规划时，要考虑到有家庭责任的工作者的需求，同时还要发展和提高社区服务，例如儿童看护和家庭服务及设施。具体指导可参考国际劳工组织 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）。

3. 与消除制度中结构性歧视相关的原因

缺乏对歧视的认识

中国政府的法律扫盲运动，以及其他方面采取的积极行动，已使得人们的权利意识在过去几年间有了显著提高。但是，总的来说，在中国，无论是工人还是雇主，对于平等的认识仍然偏低。未能认识到歧视和对平等权利认识的不足，导致妇女无法寻求赔偿。确保中国所有工作场所中不存在歧视行为，还需要培养雇主们在其人力资源管理中实行无歧视做法的能力。另外也要加强工会和妇联的工作能力，确保他们充分参与促进平等的活动。

对实质性平等重视不足

中国制定的与女职工权利相关的法律只倾向于保护妇女，而缺乏促进实质性平等的特别措施。妇女在孕期、产期和哺乳期内需要特别的保护措施，但在这些特殊时期之外，女性从事各种职业和平等参与劳动力市场的机会都不应被限制。为了在中国实现所有妇女的实质性平等，应废除歧视性法律，并采取积极的配套措施，以帮助妇女在劳动力市场上与男子齐头并进。联合国消除对妇女歧视委员会指出，在中国，培养人们理解实质性平等意义的能力是消除性别歧视的一大重点。^①

获得有效法律救济的问题

修订后的《妇女权益保障法》的生效（2005 年）大大改善了中国解决性别歧视问题的法律环境。2007 年《就业促进法》和《劳动合同法》的通过又在男女平等就业的道路上树立了两座里程碑。《就业促进法》中关于公平就业的章节不仅规定在招聘过程中禁止歧视，也要在整个就业服务领域禁止歧视。这为消除就业服务过程中的性别歧视提供了一个良好的契机。《劳动合同法》中对劳动合同以及工作条件的规定都将保护女性免受歧视。

但是，最近的案例表明，在获得有效的法律援助方面依然存在着许多问题。例如，歧视案件中的举证责任倒置的问题，在法律中明确规定歧视定义的问题，简化诉讼程序的问题，以及明确各级政府机构职责的问题，改善这些问题能让女职工更方便地获得法律援助。关于这一点，值得注意的是劳动合同纠纷一般会经过仲裁机构调解仲裁，而违反《就业促进法》的案件由法院进行审理。时间会告诉我们这两种救济途径哪个更为有效。

为了减少法院的办案量和各级政府机构的压力，工作重心仍然应当放在预防和促进措施上，例如向雇主提供无歧视雇用行为的咨询，加强工会工作力度，促进工作场所的无歧视。

4. 促进中国就业性别平等的更多措施——下一步的工作

未来的工作重点是：

- （1）废止或修改所有的歧视性法律、规章和规范。
- （2）确保能方便地获得法律援助和法律的可操作性。

^① CEDAW, *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: China*, CEDAW/C/CHN/CO/6.

(3) 采取综合的政策和方案来在推动就业性别平等:

- 采取特殊扶助措施, 帮助妇女进入传统的“男性”职业并在公共和私营部门担任高级管理职务;
- 采取多种措施, 帮助农村妇女、少数民族妇女、农民工妇女、残疾妇女和其他需要特别照顾的

群体;

- 设定数字目标和时间表, 建立监督机制。

(4) 完善生育保障体系, 扩大其覆盖范围, 使所有的母亲都受益。

(5) 采取多种措施, 保证所有男女, 不论其有无家庭责任, 都能平等享有工作机会和待遇。

(6) 培养女企业家。

(7) 培养雇主和各级工会领导人采取行动的能力:

- 促进两性平等谈判, 在集体协议中纳入特别措施;
- 在工作场所积极采取平等措施。

(8) 培养司法和执法机关的能力, 包括确认歧视和采取行动的能力(涉及法官、检察官、律师、劳动监察员等)。

(9) 培养妇联在就业和劳动领域开展平等行动的能力。

(10) 考虑建立平等机会委员会。

(11) 开展培训、宣传和提高意识的活动。

辅助材料



一、培训安排

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略（4-4.5 小时）	
学习目标	描述工作中性别平等的概念和相关国际标准，及常见的性别歧视形式； 解释同等价值工作同等报酬的含义及其在消除报酬的性别差异方面的重大意义； 说明促进工作中实质性性别平等可采取哪些政策和实际措施。
辅助材料	练习 1 性别角色定型：辩论 练习 2 这是什么类型的歧视？案例研究 练习 3 保护与平等：案例研究 练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究 练习 5 实践范例分析
第二节 中国工作中的性别歧视（1.5-2 小时）	
学习目标	指出中国劳动力市场上普遍存在的性别歧视的形式及其产生的根源； 描述中国在性别平等方面的法律和政策框架以及促进工作中性别平等的实际措施。
辅助材料	练习 6 唐女士遭辞退案 练习 7 性别平等行动计划
总计（5.5-6.5 小时）	

二、分节教案

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略

概述

本小节概述了工作中性别平等的基本概念和国际上已确立的有关性别平等的标准，以及现存的工作中性别平等的主要障碍。也对报酬平等的概念和基于家庭责任的歧视进行了介绍。本节还对国家、地方及企业各个层面为促进和加强就业和职业中的性别平等可以采取的政策、策略和实际措施进行了概括。



学习目标

通过本小节的学习，学员应能够：

描述工作中性别平等的概念和相关国际标准，及常见的性别歧视形式；

解释同等价值工作同等报酬的含义及其在消除报酬的性别差异方面的重大意义；

说明促进工作中实质性性别平等可采取哪些政策和实际措施。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟） 	
目的	明确本节学习目标。
第 2 步 练习 1 性别角色定型：辩论（20 分钟）	
目的	思考个人意见/刻板印象与性别平等和无歧视的事实之间的区别。
辅助材料	练习 1 性别角色定型：辩论
第 3 步 讲课和讨论 1：工作中的性别歧视：概念、标准和策略（20 分钟） 	
目的	讨论就业和职业中性别平等的含义，了解关键概念和国际上推动性别平等和消除工作中性别歧视的主要政策文件。
辅助材料	第一节 一、性别平等的原则 二、性别平等的国际标准 三、性别平等：重要概念 四、同等价值工作同等报酬

提示	在讲课过程中尽可能增加互动。开始时可请学员给出性别平等的定义，在几个回答后给出定义并简要介绍有关性别平等的主要国际标准。介绍第 111 号公约里性别歧视的定义和第 100 号公约里平等报酬的定义。请学员对直接、间接和结构性性别歧视及工资歧视举例。
第 4 步 练习 2 这是什么类型的歧视?案例研究 (40 分钟)	
目的	了解招聘和薪酬方面各种形式的间接性别歧视。
辅助材料	练习 2 这是什么类型的歧视?案例研究
第 5 步 讲课和讨论 2: 工作中的性别歧视: 概念、标准和策略 (20 分钟)	
目的	了解在就业周期不同阶段各种形式的性别歧视, 学习区别形式上的和实质性平等、保护和积极行动措施。
辅助材料	第一节 五、对孕期和有家庭责任妇女的歧视 六、就业周期不同阶段中的性别平等和性别歧视 七、改变方式: 从保护性平等到法律和结果上的性别平等 八、促进工作中的性别平等的保护和积极措施
提示	尽可能增加讲课中的参与性。简要讨论基于怀孕和家庭责任的歧视、横向和纵向的职业性别隔离、工作中的性骚扰, 以及社会保障中的性别歧视。请学员给出自己在工作中发现的性别歧视例子。解释实现性别平等的主要方法, 强调保护性平等和形式上平等的缺点, 及实现实质性平等的国际目标。概述保护性和积极行动措施的内容。
第 6 步 练习 3 保护与平等: 案例研究 (30-40 分钟)	
目的	理解保护性平等和实质性判断之间的区别, 以及它们对妇女就业的影响。
辅助材料	练习 3 保护与平等: 案例研究
第 7 步 讲课和讨论 3: 工作中的性别歧视: 概念、标准和策略 (20 分钟)	
目的	了解推动和巩固就业中性别平等的一系列实际措施。
辅助材料	第一节 九、法律、政策和实际措施 辅助材料四、实践范例
提示	尽可能增加讲课中的参与性。请学员根据自己的工作经验列举各利益相关方(政府、工会、雇主组织、妇女组织等)可以采取哪些实际行动推动工作中的性别平等。简要介绍政府、雇主组织和工会在推动平等方面的作用。强调提高意识、加强执法和获得法律救济的渠道在反歧视中的重要性, 以及采取实际的性别平等措施对于落实平等原则的必要性。介绍几个倡导和执法方面的良好实践范例。

第 8 步 练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究（60 分钟）	
目的	讨论同等价值工作同等报酬的概念，尝试使用客观的工作评估标准。
辅助材料	练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究
第 9 步 练习 5 实践范例分析（20-40 分钟）	
目的	了解实践范例，思考在中国，各利益相关方可以采取何种措施来促进性别平等。
辅助材料	练习 5 实践范例分析
第 10 步 总结（10 分钟）	
学习要点	总结这一部分要点。可以强调以下三至五点来总结这一部分学习内容，尤其是其中引起讨论和争议的部分： • 不管是男性还是女性，在家庭、工作场所和社会上都受到一定的社会角色、规范标准和价值评判的约束，但通常而言，女性所面临的限制要比男性更多。这些限制阻碍了男性和女性在劳动力市场上的平等机会和待遇。 • 男性和女性在就业和职业上的机会和待遇平等不应成为特定的人、特定的企业或特定的国家的奢侈品。它是一件必需品，对于那些贫困人口、就业不稳定的群体而言，尤其如此。而这些人中的大部分是女性。 • 法律和法规已禁止直接的性别歧视，这是目前所取得的进步，但仍需继续努力。在消除直接的“偏好”歧视和某些职业仅限一种性别方面，仍面临着挑战。 • 许多形式多样的间接性别歧视正浮出水面。数据显示，在不稳定的工作领域和行业（如非全日制工作、非正规工作、家政工作或社区服务、在家办公、农业），妇女占了大多数。 • 性别平等，人人受益。享有就业和体面工作的权利、以及享有和承担照顾家庭成员的权利和义务，对女性和男性来说都是至关重要的。企业和国家从两种性别中都能获得人才，从中受益。 • 机会和待遇平等不是说完全一样，而是强调公平和公正。如果某一群体处于不利地位，就要采取特殊方法提高其地位。正是由于此，所有的国际性别平等标准、目标和基准都贯彻将社会性别融入发展的主流和妇女赋权的双重轨道。 • 法律措施对消除就业歧视、实现就业平等是很有必要的一个步骤。这一步骤需要通过具体措施，将法律目标付诸实践。因此第 111 公约号召各国制定一项国家政策，以促进和加强工作场所的平等原则。 • 中国已批准保护女工权利的主要国际标准，并在就业、劳工和性别平等领域的国内立法中，采取措施促进男女平等。 • 中国还需采取更多实际措施，实现实质性平等。还需要采取充分的法律和政策措​​施，消除性别歧视。
总计（4-4.5 小时）	

第二节 中国工作中的性别歧视

概述

本小节概述了中国在就业性别平等方面的法律政策框架，以及劳动力市场上常见的性别歧视形式。另外本小节讨论了中国就业性别歧视产生的原因，并介绍了一些促进就业和职业中性别平等的措施实例。



学习目标

- 通过本小节的学习，学员应能够：
- 指出中国劳动力市场上常见的性别歧视形式及产生原因；
- 描述中国在性别平等方面的法律政策框架以及促进工作中性别平等的实际措施。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）		
目的	明确本节学习目标。	
第 2 步 讲课和讨论 1：中国工作中的性别歧视（20 分钟）		
目的	了解中国在性别平等方面的法律政策框架以及就业中性别歧视现状。	
辅助材料	第二节 一、中国反性别歧视法律框架 二、促进性别平等的政策措施 三、中国的性别歧视现状	
提示	尽可能增加讲课中的参与性。简要介绍中国在性别平等方面的法律政策框架。回忆第一节中介绍的性别平等的三种形式：形式平等、保护性平等和实质性平等，请学员对每一种举例。强调要将重点从形式平等和保护性平等转移到实质性平等。给出横向和纵向职业性别隔离及报酬的性别差距方面的统计数据，讨论退休年龄上的性别歧视。讨论地方实施 2005 年修改的《妇女法》中关于性骚扰的规定的情况。	
第 3 步 练习 6 唐女士遭辞退案：案例研究（20 分钟）		
目的	讨论怀孕歧视问题，这是中国及世界上对妇女最顽固的一种歧视形式。	
辅助材料	练习 6 唐女士遭辞退案：案例研究	
第 4 步 讲课和讨论 2：中国工作中的性别歧视（20 分钟）		
目的	明确性别歧视产生的原因，分析中国推动性别平等、消除性别歧视的有效措施。	

辅助材料	第二节 四、产生性别歧视的原因及未来的行动措施
提示	请学员说出中国性别歧视产生的原因，把它们列在大白纸或白板上。讨论需要采取什么行动来解决这些问题以及各利益相关方的作用。简要总结讨论内容，强调提高对就业歧视问题的认识、将法律的重点从保护性平等转向实质性平等以及提供充分的救济的重要性。
第 5 步 练习 7 性别平等行动计划（20-40 分钟）	
目的	帮助学员将所学的知识付诸实践并设计具体的行动步骤。
辅助材料	练习 7 性别平等行动计划
第 6 步 总结（10 分钟）	
学习要点	● 中国已批准了保障女性劳动者权利的主要国际标准，在国家立法中也已采取了实质性的措施。在法律中禁止工作中的性骚扰是又一重要进步。 ● 在中国，实质性平等还是一个比较新的概念，因此在实现为妇女创造更为平等机会的劳动力市场方面，尚未施行充分到位的法律和政策措施。统计信息清楚地表明，在“男性的和女性的工作类型与层次”上，广泛存在着横向与纵向的性别隔离和由此导致的显著的薪酬不平等。 ● 需要有更多的政策宣传来阻止对妇女的就业歧视行为，促进实质性平等。作为公共部门雇主，中国政府应起到带头作用，成为实行就业性别平等的公平雇主。
总计（1.5-2 小时）	

三、练习

第一节 工作中的性别歧视：概念、标准和策略

练习 1 性别角色定型：辩论

（一）教师指南



目的：思考个人意见/刻板印象与性别平等和无歧视的事实之间的区别。



时间：20 分钟



步骤：

1.和学员分享练习目的。解释本练习是为了帮助大家思考对于男性和女性的角色、特征、能力和举止倾向的不同观点和看法。告诉学员你们会听到以下一些观点，请问在你们看来这些观点是否正确。

2.向全体学员读出第一个观点，然后问哪些人认为是对的，哪些人认为是错的，以及为什么他们持这种观点。在几位学员回答后，公布参考答案。对另外三个观点也照这样进行。

3.在问完所有问题之后，强调以下观点，作为对讨论的总结：

- 每个人都有权发表自己的意见。但是，意见不等于事实。对于男性和女性的角色以及能力的看法和偏见，在社会上是普遍存在的，但经常并不是基于事实和证据。比较常见的例子有：女性很脆弱，工作能力不强，男性更有领导能力。这些貌似正确的定型观念往往被证明是错误的。这些看法造成并深化了性别不平等和歧视，具有很大的危害性。

- 我们需要法律来反对歧视和促进平等，需要找出哪些是事实，哪些是有害的观点，以及法律确立了哪些原则来为所有劳动者提供一个公平、公正、平等的工作场所。

（二）分发的材料

（练习 1 性别角色定型：辩论）

以下观点是否正确？

1. 工作场所性别平等是指劳动力市场男女工人分别从事那些最适合某一性别生理和心理特点的工作。
2. 女性是脆弱的，因此应当受到保护，避免从事那些艰苦和危险的工作，如夜班工作，地下和高空作业。
3. 无论男女都可能成为性别歧视的受害者。
4. 女性不太适合社会中领导职位，因为她们通常因为家庭责任的缘故不能百分之百地投入到工作中。

（三）参考答案

工作场所性别平等是指劳动力市场男女工人分别从事那些最适合某一性别生理和心理特点的工作。

答：错误！性别平等意味着男女根据自身适应性和资质平等地获得任何他们自己所选择的工作的权利，并且在工作中享有平等的待遇。

女性是脆弱的，因此应当受到保护，避免从事那些艰苦和危险的工作，如夜班工作，地下和高空作业。

答：错误！男女都需要保护以预防职业危害。仅针对女性工人的保护措施可能对女性（被排除在某些工作机会之外）和男性（获得较少的职业危害防护）都造成歧视。

（注：怀孕和哺乳妇女确实需要特别保护。）

无论男女都可能成为性别歧视的受害者。

答：正确！在劳动力市场中男女都面临着性别歧视。例如，工作隔离限制了男女的就业机会。

举例：在中国，公司更愿意雇用女性做纺织和导游工作，男性通常被排除在此类行业之外。这是歧视的表现。

女性不太适合社会中领导职位，因为她们通常因为家庭责任的缘故不能百分之百地投入到工作中。

答：错误！是否适合领导岗位取决于个人的性格、经验、能力和勤勉程度，而不在于性别。

（注：男女平等地分担家庭责任是实现男女就业和职业中实质性平等的关键。）

练习 2 这是什么类型的歧视?案例研究

（一）教师指南



目的：了解招聘和薪酬方面各种形式的间接性别歧视。



时间：40 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或其它能让学员分成 3—6 人的小组进行讨论的形式。



培训材料：每组一张大白纸和一支马克笔。



步骤：

1.和学员分享练习目的。

2.将学员分成 3—6 人的小组。为每组分配一个案例，要求其阅读并讨论回答问题。每组选出一个发言人，代表本小组向全体人员陈述案例分析的观点和问题答案，时间不超过 3 分钟。

3.各组准备完毕后，召集全体学员。每组向全体人员简要汇报小组讨论意见。每组陈述后，让其他人提问或评论。参照参考答案，补充没有提到的观点，并纠正任何误解。

4.用以下几点总结练习：

- 歧视并不总是显而易见的，很多形式的性别歧视是隐蔽的。因此，掌握弱势群体的更多信息是很重要的。

- 有时不同群体的工人的待遇差异是显而易见的，例如，全职工人和兼职工人。但不是所有的区别对待都是被（国际或国内）法律禁止的歧视。然而，如果所有被歧视的弱势群体都有一些共同的特点，比如，同一性别、同一种族，或都是外来人口、都是健康状况不佳，那么，基于这些共同特征，针对某一弱势群体的间接歧视就可能产生了。

- 当研究单个案例时，间接歧视往往不太容易被发现，因为这些单个案例看似没有关联。但是，数据能够帮助发现不同形式的间接歧视。

（二）分发的材料

（练习 2 这是什么类型的歧视?案例研究）

以小组为单位讨论下面的案例并回答问题：

案例 1 招聘中的身体条件要求

加拿大一学校要求做清洁工作的临时工申请人必须达到身体要求，包括要求申请人将 50 磅的重物举到肩的高度。一位女性申请人称这一录用标准是基于性别的歧视。学校回应说学校清洁员的主要工作是搬运整理成箱的复印纸以及大瓶的地板清洁剂和地板蜡，因此该抬举重物的要求是合理的。如果你是法官你对该案如何判决？这是歧视吗？如果是歧视，那么是什么类型的歧视呢？你需要收集什么信息来判定学校所设定的标准是否存在歧视？

案例 2 医疗保险

某市某国际连锁超市的工会投诉该超市存在歧视。该超市只为中层以上管理人员购买了商业健康保险。这是歧视吗？如果是，是何种歧视？需要哪些信息来确定是否构成歧视？目前中国的法律是否允许该超市中层以下管理人员或普通员工提起歧视的法律诉讼？可能获得哪些救济？

案例 3 非全日制工作

某 IT 服务公司的兼职工程师投诉遭受歧视，不能申请加班费。这些工程师根据各自合同安排，每天为该公司提供 2-4 小时的服务。该公司对正常工作日加班费的支付标准是工资的 150%，但只有超出正常全职工作时间的的工作才被视为加班。这是不是歧视？需要哪些信息来帮助判断是否存在歧视？

案例 4 儿童和动物

某残疾儿童教育机构的员工都是工会成员。最近工会发现当地动物园的野生动物养护员的工资平均高出该教育机构员工工资的 25-50%。工会是否能确定教育机构的员工受到了歧视？需要收集哪些信息来判断是否构成歧视？在中国，工会可以寻求哪些救济措施？

（三）参考答案

案例 1 招聘中的身体条件要求

该案例是加拿大的一个真实的仲裁案例。这是一个很好的例证，用来说明仲裁员和法官需要进行研究和比较试验以确定相关规定是否存在歧视。对该案件，仲裁机构进行了以下两个步骤的分析。

首先，仲裁员对男女举起重物的能力进行了测试。结果表明所有参加测试的 258 名 18—30 岁男性都能将 22 公斤的重物提起腰部位置和举过肩。参加测试的 315 名 18—30 岁女性中有 98% 能将 22 公斤的重物提起腰部位置，而只有 27% 能将其举过肩。测试结果表明女性的通过率比男性低 80%。依据这个证据，仲裁员得出结论，认为申诉人表面上确立了（*prima facie*）^①一个间接性别歧视案例。

其次，仲裁员分析了将 22 公斤的重物举过肩的能力是否该岗位的内在要求。仲裁员发现，雇主提出这个要求是基于其对男性清洁员如何完成该工作的观察。男性清洁员在工作时，要将重 22 公斤的桶，其中每个装有 22 升的地板清洁剂和地板蜡，堆放到三个水桶高的高度，并将重 22 公斤的复印纸的箱子堆放到储物间摞到五个箱子的高度。据此，雇主认为该工作偶尔需要将重物举到一定高度。

仲裁员指出，要证明举起重物的要求是合理和必要的，雇主有义务证明清洁员的工作不能经过合理安排使举重能力稍弱的女性也能胜任。仲裁员通过测试发现，如果在搬运前将复印纸分到若干箱子里，仍然可以安全有效地完成该工作。另外，可以通过下列一个或几个方法把举重要求降低到 11 公斤或是更轻：（1）向供货商订货时要求小包装；（2）改变储物间内的堆放方式；（3）减少订货量，以减少堆积的高度；或（4）安排其他工作人员负责举起或拿下更重的物品。

而雇主抗辩道，将复印纸分到若干箱子里分开会增加一倍搬运时间；购买小包装的货物或少量订货会增加运输次数从而增加费用；改变储物间的堆放方式会占用可以用来完成其他任务的时间。然而仲裁员认为，没有证据可以合理地确立这些会给雇主增加不合理的负担。

根据以上分析，仲裁员裁决即使没有将 22 公斤重物举到肩的能力也完全能完成该工作，因此这项要求构成对女性申请人的歧视。

资料来源：加拿大公務员工会案仲裁决议，地方卷第 4400 诉多伦多区教育局委员会，安大略省博林顿，2003 年 9 月 4 日。

案例 2 医疗保险

这个案例讨论的是一个假想的连锁超市的薪酬做法。通常来讲，基于其对公司的贡献和承担的责任，为高层管理人员提供更高的薪酬和福利是非常普遍和合法的做法。但是，这些做法有时会带来歧视性后果。

在评估该案例是否涉及歧视时，通常有必要深入了解企业里中上层和中低层管理人员的组成，比如：性别、民族、外来务工人员，等。例如，如果中上层管理人员大部分为男性，而中低层员工大部分为女性，那么就可能形成了对妇女的间接歧视，她们可以提出性别歧视诉讼。同样，如果中上层管理人员大部分是当地人，而中低层员工大部分是外来务工人员，就可以提起对外来务工人员的歧视申诉。

^①Prima facie: 拉丁语，原意为表面的、初步的，用作法律术语，指举证责任倒置。在一些司法实践中，如果原告提供了区别待遇的证据，雇主主要承担举证责任，证明其行为不是歧视性的，而是基于客观理由。更多信息参加第一单元第四节。

由雇主、公司或行业提供的医疗福利具有现金价值，因此被认为是雇主支付给雇员的工资的一部分。国际劳工组织 1950 年《同酬公约》（第 100 号）规定“工资或薪金以及任何其他因工人的工作而由雇主直接地或间接地以现金或实物支付给工人的酬金”应无歧视地向所有工人提供（第 1 条(a)款）。这意味着中低层员工和中高层管理人员的工资（包括基本工资、加薪、奖金和额外的医疗福利等）应该与其工作的“价值”相符。而工作的“价值”应该通过对涉及的两个工作所要求的技能和能力、责任、付出和工作条件的比较得出。

但需要强调的是，公共社会保障体系下的津贴不应被视为一种报酬形式，因为它们不是由雇主“直接或间接支付的”。这种情况下由雇主支付，雇员接收的任何福利形式的费用差异仍具有歧视性，但不是这个案例下讨论的应由雇主负责的歧视形式。^①

案例 3 非全日制工作

从事非全日制工作的工人享有与全日制工人一样的从事同等价值工作获得同等报酬的权利，包括获得超出约定的工作时间的加班补偿的平等权利。国际劳工组织 1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）第 5 条规定“非全日制工人不应仅因为他们不是全职工作，其按时、计件或根据绩效按比例计算的基本工资就低于同类全职工人按同样方法计算的基本工资。”国际劳工组织 1994 年《非全日制工作建议书》（第 182 号）进一步说明，如果雇主需要员工超时工作，需要事先通知变更约定的工作时间，并就加班补偿进行协商。出发点是雇主需要支付加班报酬以补偿给员工造成的不便。

对非全日制工人的工资歧视很普遍，尤其是在日本这样妇女从事非全日制工作很普遍的国家。在这种情况下，工资歧视更成问题，因为它与间接性别歧视相交织。其它形式的间接歧视也可能产生，如：民族、移民工，这要看员工里全职和非全职工人的构成情况。

要判断这个案例里是否可能存在间接歧视，需要对全职和非全职员工的组成情况进行进一步的分析。如果全职工人中男性（或主导民族、城镇职工）占多数，而非全职工人多为女性（或少数民族、农民工），那么就很可能构成基于性别（或民族、社会出身）的间接歧视。

案例 4 儿童和动物

要判断这个案例里是否存在歧视，首先应该对照照顾残疾儿童的员工和动物饲养员这两个群体的组成情况进行的分析。如果在员工组成的性别、民族或移民工等方面有显著的差异，那么就可能构成基于这些理由的报酬歧视。

要判断照顾残疾儿童的员工和动物饲养员之间是否存在报酬水平的差异，需要对这两个工作进行没有性别偏见的工作评估。要采用客观的标准从技能和能力、责任、付出和工作条件这几个方面对这两个工作进行比较。报酬水平应该要反映出工作评估得出的这两种工作的“价值”。如果发现了歧视性差异，那么需要通过调整报酬水平予以纠正。需要注意的重要一点是，在工作评估过程中，往往有一种倾向，即淡化“以女性为主”的工作的重要性，而给予“男性为主”的工作较高的价值。例如，一项工作在付出方面的要求可能是“强体力付出”，或“精神集中和情感投入”。

本案例来源于二十世纪八十年代早期美国明尼苏达州的一个真正的工作评估案例。在那个真实案例里，照顾残疾儿童的员工大多数为女性，动物园中的野生动物饲养员大多数为男性。工作评估揭示了明显的工资歧视，照顾残疾儿童的女性的报酬低于男性动物饲养员，虽然在工作评估中照顾残疾儿童得分高于动物饲养。通过类似的一系列对公共部门男性和女性主导的工作的工作评估，明尼苏达州

^① ILO: “Equal Remuneration, General survey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, International Labour Conference, 72nd Session (Geneva, 1986), para. 17 and 88.

通过了《州雇员报酬平等法案（1982）》，并对公共部门的薪酬规则进行了调整。明尼苏达州政府采取的措施为性别平等做出了重要贡献。^①

这是一个在不同背景下频频发生的工资歧视的经典案例。就在最近，类似的情况又出现在美国一个有关报酬平等的陈述中。^②

① C. Petersen: *Implementing equal pay for work of equal value in Hong Kong: A feminist analysis* (Hong Kong, 2000).

② H. Boushey: *Strengthening the middle class: Ensuring equal pay for women*, Testimony before the U.S. Senate Committee on Health, Education, Labour and Pensions (Washington, 11 March 2010).

练习 3 保护与平等：案例研究

（一）教师指南



目的：理解保护性平等和实质性判断之间的区别，以及它们对妇女就业的影响。



时间：30—40 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或其它能让学员分成 3—6 人的小组进行讨论的形式。



步骤：

1.和学员分享练习目的。将学员分成小组，下发分发的材料，请一半的小组讨论案例 A，另一半讨论案例 B。

2.各组准备完毕后，召集全体学员。每组向全体人员简要汇报小组讨论意见。每组陈述后，让其他人提问或评论。参照参考答案，补充没有提到的观点，并纠正任何误解。

3.用以下几点总结练习：

- 一揽子的特殊保护措施被一些人认为是对女性工人的必要保护。而另一些人认为这种做法不仅违背性别平等的目标，而且实际上阻碍了妇女的就业和晋升机会。

- 是否需要一揽子的保护措施在中国也是一个热议的话题。在中国，讨论集中在是否应该禁止妇女从事井下、高空和强体力劳动。

- 女性和男性有权享有平等就业和安全卫生的工作条件。基于此，最好要保证男女有平等的工作机会，并同时执行对两性的（最低限度）体面劳动标准。

- 虽然一揽子保护措施引起广泛的争议，但在需要保护男女两性的生育功能方面却有着广泛的一致，尤其是要保护孕期和哺乳期的母婴健康。

（二）分发的材料

（练习 3 保护与平等：案例研究）

案例 A 法国女性的夜班工作

1988 年由于国际竞争，法国一家公司面临经济困难，需要进行生产重组。公司考虑裁掉其一家工厂约 200 名员工。然而经过测算，如果采纳连续换班制，裁员的数目和造成的影响可能会降低，但由于涉及所有工人要上夜班的问题，所以公司与工会进行了谈判，最终产生了一项协议，协议中明确了夜班工作职位是面向所有员工的，包括女性。

在当时，法国的法律禁止工业部门的女性上夜班，违反此规定构成刑事罪。公司总裁 Alfred Stockel 因此被警察法院审讯。在法庭上，Stockel 先生承认违反了法国的国家法律，但是该法与欧共体男女就业平等待遇法相悖，即欧共体关于在就业、职业培训和晋升方面实行男女待遇平等原则的第 76/207 号指令。该指令要求欧共体所有成员国采取一切必要的措施消除在就业、职业培训和晋升，以及工作条件方面存在的平等问题。在这种情况下，法国法院中止了审讯，将此案提交给欧洲正义法院依据欧共体法进行裁决。

（1）如果你是欧洲正义法院的法官，你将如何裁决此案？你是否认为禁止女性从事夜班工作违反了就业中男女平等待遇的原则，因此法国的法律与欧共体法不一致？

（2）在小组中讨论“保护性平等”和“实质性平等”正反两方的观点。

资料来源：“CJ Case C-345/89 Alfred Stoeckel, 25 July 1991, [1991] ECR I-4047”，摘自 A.Bronstein,《国际和比较劳动法：当前的挑战》，日内瓦，2009 年。

案例 B 南非采矿业中的女性就业

南非因矿产储备丰富和在世界采矿业产量中占重要份额而闻名全球。该国经济在很大程度上依赖其矿产资源，如占全球储量 90% 的铂金，80% 的锰，73% 的铬，45% 的钒和 41% 的黄金。

采矿业也是南非最大的雇主，雇用了大约 46 万名员工，另外有 40 万人在相关的商品供应和服务领域就业。然而，直到最近南非的采矿业仍然是男性主导的行业，对女性在其中就业持敌意态度。南非法律禁止妇女从事井下工作，妇女被认为不适合矿井和重工业里的艰苦劳动。妇女在采矿业里的工作大部分是行政方面的和低技能工作如扫地、清洁和办公室助理。

然而近期南非对妇女在采矿业中就业的态度开始发生变化。《矿井卫生安全法案》（1996）取消了对妇女从事井下工作的限制。《就业平等法案》（1998）是另一部开创性法律，它规定女性和男性平等，禁止性别及其他形式的歧视。

（1）从性别平等的角度，你如何评价 1996 年前南非采矿业中的情况？你是否认为将女性排除在采矿业（该国最大的雇主）外有其合理性和必要性？

（2）讨论并列出一个井下工作的风险和健康危害清单。对其中的每一项对男性和女性的影响进行分析。对男性和女性的健康影响是否一样？还是有的对一个性别比另一个性别的危害更大？

（3）你认为在采矿业对女性开放后，是否需要采取特别措施保护在其中工作的女性？应该采取什么样的措施？

资料来源：“南非采矿”，南非信息，见<http://www.southafrica.info>（2010 年 9 月 24 日访问）；C.J.Badenhorst，“硬石采矿中女职工的職業安全衛生考慮”，南非硬石采矿和冶金安全会议，2009 年，见<http://www.saimm.co.za>（2010 年 9 月 24 日访问）。

（三）参考答案

案例 A 法国女性的夜班工作

该案例是 1991 年法国的一个真实案例。案例说明了“保护性平等”和“实质性平等”之间的利益冲突。除妇女在特殊情况下，如孕期和哺乳期，健康需要得到特别保护外，禁止妇女从事某些职业或工作类型的一揽子保护措施一直是争议的话题。支持的人认为这是对女性工人的必要保护，反对的人认为这会对妇女的就业和晋升机会不利。引起争议的措施集中在一揽子禁止妇女从事强体力劳动、高空和井下作业，在本案例中，是禁止妇女从事夜班工作。虽然中国不禁止妇女从事夜班工作，但有关一揽子保护措施的支持和反对观点也出现在中国围绕《女职工劳动保护条例》的讨论中。

一揽子保护性措施的优点是女性可以避免从事那些被认为对女性来说太危险或太脏的工作。就夜班工作而言，反对的观点包括这类工作与家庭责任很难结合，或者女性有被性骚扰或遭到男同事暴力侵犯的可能。但是，一揽子保护性措施的缺点所造成的影响可能更严重，因为它可能导致女性无法从事某项工作或参与某工作流程。因此，在法国的真实案例中，女职工选择接受换班制，虽然她们要夜间工作，但是保住了工作。

在其裁决中，欧洲正义法院强调欧共体指令要求各成员国撤销国内法中与男女就业平等待遇原则相违背的规定。只有在有合理的理由区别对待女性和男性的情况下才允许有例外。欧洲正义法院称对于此案，妇女夜间工作所面临的风险总体而言和男性从事夜班工作要面临的风险没有显著不同，基于此，法院裁决法国禁止妇女从事夜班工作的法律没有合理依据，违反了欧共体法。但是，欧洲正义法院强指出，旨在保护妇女孕期和生育期健康的特别措施是必要和合理的。

2001 年，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会在有关妇女夜班工作的一般性调查中指出，各成员国出现了一个明显的趋势，即从全面禁止女性上夜班向对男女工人从事夜班工作进行规制转变。^① 详情参见第一节第八点。

鉴于妇女在经济生活中扮演的角色不断变化，以及确保平等就业机会和待遇的需要也在日益增长，1990 年，国际劳工大会通过了一项议定书，对国际劳工组织 1948 年《（妇女）夜班工作公约（修订本）》（第 89 号）进行了重大修改，并通过了新的 1990 年《夜班工作公约》（第 171 号）。通过实施修改第 89 号公约的议定书和第 171 号公约，国际劳工组织希望能满足其成员国的不同需要，同时为夜班工人创造从健康和社会角度均可接受的条件。

中国不禁止妇女从事夜班工作，除了对怀孕期七个月以上和哺乳期的女职工。根据以上论述的理由，这种对生育期的特殊保护应该逐步扩展到其它类型的工作。然而在实践中，仍然能发现怀孕七个月以上的女性在从事夜班工作，这违反了完全符合国际法的保护性规定。

资料来源：“CJ Case C-345/89 Alfred Stoeckel, 25 July 1991, [1991] ECR I-4047”，摘自 A.Bronstein，《国际和比较劳动法：当前的挑战》，日内瓦，2009 年。

案例 B 南非采矿业中的女性就业

从性别平等的角度来看，南非全面禁止妇女在采矿业就业的规定是有问题的。把妇女排除在南非最大的就业行业使妇女处于与男性相比不利的地位，影响了其找到工作和为自己和家人谋得体面生活的机会。另外两个引起政策变化的因素是：（1）南非的采矿业面临劳动力短缺；（2）采矿作业通常位于边远地区，艾滋病—卖淫业常见的副产品—在清一色男性的采矿作业地区泛滥成灾。

在矿井的井下作业很危险，并会暴露在化学物质、物理、人体工程学和生物危害下，例如震动和机械性冲撞、极冷或极热、噪音、辐射、暴露于铅、汞、麻醉性气体、杀虫剂等物质，等。这些危害

对男性和女性都有影响，因此预防和管理这些危害对于保护该行业所有从业人员的健康非常重要。暴露于这些危害可能对男性和女性都造成生育功能异常，包括受孕率、精子数量、精子活力降低以及经期紊乱。这些问题可能造成流产、胚胎毒性、发育缺陷和死胎。

在采矿业的整个就业过程中，男女两性都需要保护不受职业健康危害的影响，而在人类生殖的最关键阶段，即孕期和哺乳期，需要更强的保护措施。基于此原因，采矿业和其它任何行业一样，需要采取充分的生育保护措施。国际劳工组织 2000 年《保护生育公约》（第 183 号）要求杜绝孕期和哺乳期妇女从事有害于母婴健康的工作。

在对妇女开放在采矿业就业后，南非采取了实际措施来使采矿业工作场所对女性更具包容性。Anglo 铂金公司（南非主要铂金生产企业）的职业卫生专家 Casper J. Badenhorst 在最近的一次会议上介绍了女性从事井下采矿工作的主要原则：

原则 1：健康和安全的绝对不容妥协：女性员工可以从事任何她胜任的工作，前提是其满足工作的内在要求。绝不允许安排女性从事其体力或能力不能胜任的任务，从而对女性员工本人和与其共事的员工的安全和健康造成危险。

原则 2：在怀孕前和怀孕中安全安置女性员工：在将女性员工安置在某个岗位前应进行风险评估，并尽可能消除发现可能存在的风险。应知会女性员工风险评估结果，并告知她要在怀孕的第一时间通知雇主。在女员工通知雇主其怀孕后，要进行新的风险评估，并在必要时对其工作条件进行调整。

原则 3：创建支持性环境：雇主应在合理可操作的情况下通融女员工。合理通融措施包括提供适合女员工的个人防护设备和采矿设备（如小号手套、轻型钻机）、女性更衣室、工作家庭平衡措施、托儿设施以及个人安全措施。

南非的经验表明，要保护女性的生育角色不必非得将她们完全排除在井下采矿工作之外。女性的健康和安全的完全可以通过其它措施得到充分的保护。只要生育保护措施和合理通融措施到位，没有必要将妇女排除在这么重要的行业之外。

井下作业在中国仍然对妇女是禁区，中国批准了国际劳工组织 1935 年的《（妇女）井下作业公约》（第 45 号）。基于从原则上来说，完全禁止妇女从事井下工作是歧视性的考虑，国际劳工组织理事会建议中国考虑批准 1995 年《矿山安全与卫生公约》（第 176 号）。在现实中，偶尔会发现有妇女在从事违反《劳动法》的井下工作。

资料来源：“南非采矿”，南非信息，见<http://www.southafrica.info>（2010 年 9 月 24 日访问）；C.J.Badenhorst，“硬石采矿中女职工的职业安全卫生考虑”，南非硬石采矿和冶金安全会议，2009 年，见<http://www.saimm.co.za>（2010 年 9 月 24 日访问）。

练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究

（一）教师指南



目的：讨论同等价值工作同等报酬的概念，尝试使用客观的工作评估标准。



时间：60 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或其它能让学员分成 3—6 人的小组进行讨论的形式。



培训材料与准备工作：为每个小组准备一张带有工作评估表的大白纸。按照分发的材料 2 来制作工作评估表。发给每个小组一张工作评估表以及马克笔。



步骤：

1.和学员分享练习目的。

2.介绍练习，指出同等价值工作同等报酬不是一个人人都能很容易就理解的概念，但是存在一种广泛的认同，即男性和女性薪酬平等应该是公平公正的，男性和女性从事同样或极其相似的工作，应当得到同等报酬。然而，对于报酬公平的理解还需进一步加深，因为在劳动力市场上的更多情况下，男女从事的工作往往是不同的，但价值相同。本练习介绍了同等价值工作同等报酬的概念，并演示应该使用哪些评估标准来对两种工作进行客观的工作评估。

3.把学员分为 3 至 6 人的小组，下发含案例的材料 1.案例，给学员时间阅读。也可请一位学员把案例读给大家。

4.读完案例后，要求各组评估案例里的两种工作，图书管理员和垃圾清运工的价值。解释工作评估是指：根据客观的标准，对两个或多个工作的不同构成因素进行打分，来衡量它们的价值。客观的标准通常包括工作所需的技能和能力、承担的责任、付出和工作条件。

5.下发材料 2.工作评估表，要求各组：

- 评估两种工作，完成大白纸上的评估表；
- 讨论两份工作是否应该得到同等报酬；
- 选出一位发言人准备向全班汇报小组的工作评估结果。

6.在所有小组准备就绪后，请每个小组来展示各自的打分结果（每组最多 3 分钟）。

7.小组汇报完后，对各组的工作评估表进行比较并对结果进行讨论。通常情况下，图书管理员的工作会比垃圾清运工的得分高。垃圾清运工会因为恶劣危险的工作条件而得高分，图书管理员会在计算机及档案管理技能、受教育程度以及沟通等因素上得高分。

8.下发材料 3.工作评估结果，对实际案例中的工作评估结果进行讨论。在实际案例中，工作评估的结果是两种工作得分几乎相同，图书管理员比垃圾清运工的得分还要稍高一点。在实际案例中，露西和她的同事发现在报酬上确实存在着歧视现象。请学员发表意见，并回答仍存在的疑问。

9.用以下几点总结练习：

- 该练习很好地展示了女性从事的工作价值被低估的现象。图书馆工作大多由女性来完成，因此会比通常由男性从事的垃圾清运工作得到的报酬低，即使这两种工作价值相同。女性从事的工作价值

被低估，这在所有的劳动力市场上都是一个普遍的问题。这导致了报酬的性别差异，一种结构性的性别歧视。应该把报酬的性别差异作为一种公共政策进行解决。

- 客观的工作评估是推动报酬公平的一种重要的实际措施。工作评估的结果应该被用于工资协商和对公司薪酬体系的检查中。在很多国家，工作评估结果曾引起公共部门对其工资规定和薪酬做法进行修改。

- 开展工作评估时，重要的一点是要使用不含歧视性偏见的客观标准。需要仔细选择评估标准，使其能够公正透明地反映出工作内容。

（二）分发的材料

（练习 4 同等价值工作同等报酬——工作评估：案例研究）

材料 1.案例

露西·帕尔森斯在市图书馆担任管理员。作为工会干事，她正准备与市里就所有部门的薪酬计划进行谈判。有一件事引起了她的注意。公共工程局里最低水平的工资也比图书馆中最高的工资要高。露西向一些资历深的人询问其中的原因。她得到的答案基本上是说，公共工程局的员工多数是男性，而图书馆的员工大多是女性。露西认为：“这是不正确的，不能根据哪个性别从事这项工作而决定该工作的工资水平。”

所有工会会员都知道，实现公正的一个基本途径就是实施“同等价值工作同等报酬”。这就意味着，从事相同价值工作的人应当获得相同的基本工资。在第二或第三个班次工作，或服务年限挂钩的奖金都有可能造成工资出现不同，但基本工资是相同的。这就杜绝了资方随心所欲及歧视工人。

露西的问题是“报酬平等”，意即同等价值的工作获得同等报酬。这意味着工作岗位可以完全不同，但当你把这些工作所需的所有要素累积起来，它们就是同等并有相同的价值了。

争取报酬平等的斗争显示出，在大多数情况下，报酬差异的基础来源于歧视，如对妇女或少数民族的歧视。过去，很多公司公开地根据性别确定工资等级。例如，在美国，钢铁行业是臭名昭著的，因为他们只雇用男性非洲裔美国人从事最差、最危险的职业，而这些职业的报酬最低。

工作评估使得可以对不同的工作进行对比，确定恰当的报酬或工资。工作评估通过将一项工作的内容分解为若干元素，并对这些元素评估价值，从而对这项工作的内容进行分析。

露西的情况是，市里有书面的工作评估，对工作的不同元素标准按 1 到 5 分进行评分，这些元素包括技能、付出、责任以及工作条件。五分说明工作条件非常差，或是需要较高的教育背景；而一分说明工作条件良好或需要较低的教育水平。

资料来源：改编自美国电子、无线电和机械工人联合会（UE—United Electrical, Radio and Machine Workers of America），UE 给工人的信息，为报酬公平而谈判。http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html（2009 年 8 月 8 日访问）。

材料 2.工作评估表

大多数工作评估体系是根据不同的要素对工作进行评分，以此测定一项工作的价值。下表为一套典型的工作评估要素。

要求：

1.填写工作评估表

2.假设你是露西，准备一段简短的陈述，主题为：你如何对这两份工作评分（使用的标准），以及你们组是否认为这两项工作的报酬水平应当相同或是不同。

工作评估表		
标准	分值（1-5）	
	图书馆管理员	垃圾清运工
1.知识和教育水平		
2.经验		
3.主动性和创造性		
4.体力要求		
5.精神或视觉要求		
6.对设备或程序的责任		
7.对材料或制成品的责任		
8.对其他人安全的责任		
9.对其他人工作的责任		
10.工作条件及危险性		
11.任务的复杂程度		
12.零失误的重要性		
13.与其他人的接触		
14.从事接触保密数据工作的能力		
总分		

材料 3.工作评估结果

露西和其他图书馆工作人员坐下来进行了工作评估。男性垃圾清运工在恶劣和危险工作条件方面得分高，但女性在办公技能、图书馆管理技能、教育水平及与沟通方面得分较高。

当她们把两个工作的得分分别相加后，发现这两个工作得分相同。为什么报酬却不同呢？原因就是歧视，没有别的原因。很多年前确定工资时，负责人员就断定，“女性的工作”不如“男性的工作”有价值。这是一个很好的例子，解释了什么是“报酬平等”或“同等价值”。

工作评估对比表

标准	分值（1-5）	
	图书馆管理员	垃圾清运工
1.知识和教育水平	4	2
2.经验	3	1
3.主动性和创造性	2	2
4.体力要求	1	5
5.精神或视觉要求	4	2
6.对设备或程序的责任	2	4
7.对材料或制成品的责任	3	2
8.对其他人安全的责任	1	5
9.对其他人工作的责任	2	0
10.工作条件及危险性	1	5
11.任务的复杂程度	4	2
12.零失误的重要性	2	2
13.与其他人的接触	4	2
14.从事接触保密数据工作的能力	3	1
总分	36	35

资料来源：改编自美国电子、无线电和机械工人联合会（UE—United Electrical, Radio and Machine Workers of America），UE给工人的信息，为报酬公平而谈判。见http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html（2009年8月8日访问）。

练习 5 实践范例分析

教师指南



目的：了解良好实践范例，思考在中国，各利益相关方可以采取何种措施来促进性别平等。



时间：20—40 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或让学员分成 3—6 人的小组进行讨论。



培训材料及准备工作：根据学员兴趣，从第一节和辅助材料四中挑选一些实践范例进行讨论。

- 推动和实施平等立法的机制——文本框 9 中国香港特别行政区平等机会委员会；
- 性别平等宣传活动——文本框 12 国际公共服务组织的平等报酬活动；
- 国家三方机制促进平等——文本框 13 促进性别平等的三方合作机制（新加坡）；
- 社会性别主流化与欧洲就业战略——辅助材料四、实践范例 1 社会性别主流化和欧洲就业战略；
- 集体协议中的性别及家庭责任——辅助材料四、实践范例 2 集体合同中的工作家庭协调措施（拉丁美洲）；
- 新加坡关于弹性工作安排的公司政策——辅助材料四、实践范例 3 新加坡花旗集团的弹性工作安排；
- 马来西亚《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》——辅助材料四、实践范例 4 马来西亚人力资源部《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》。

选择能反映不同类型的性别歧视（如：招聘中的歧视、性骚扰、平衡工作和家庭责任，等）以及不同的利益相关方的行动的范例。复印后分发给学员。为每个小组准备大白纸和马克笔。



步骤：

1.和学员分享练习目的。将学员分成若干小组。分发复印的材料和大白纸，给每组分配一个或几个良好实践范例供讨论。

2.让每组阅读分配到的范例，讨论以下问题：

- 实践范例有哪些主要特点？是谁采取的行动，措施的目的是什么，受益者是谁？
- 中国是否有类似的实际措施或行动？你所在的组织是否实施过此类措施？如果是，这些措施的优缺点是什么？如果不是，请看下一个问题。
- 中国是否有必要实施类似的促进平等的实际措施？如果是，应该由谁采取行动？你所在的组织是否能采取主动？如果是，请看下一个问题；如果不是，为什么？
- 范例中的哪一个实际行动可能会适用于你所在的组织？哪一个是优先选择的行动？你将如何实施它们？

3.各组讨论完毕后，请各组把大白纸贴到墙上，并向全班简要汇报讨论结果。允许各组相互评论，并引导大家进一步讨论和分析良好实践。

4.收集整理各组汇报中建议的的不同利益相关方可采取的行动，把它们列在大白纸上。试着分别列出针对以下利益相关方的行动建议：

- 企业：公司经理、企业工会；
- 雇主组织；
- 工人组织；
- 劳动官员；
- 司法人员；
- 政策制定者和立法者；
- 妇联、青联，等。

5.请学员对行动建议进行评论，如：询问代表雇主的学员对雇主提出的建议是否可行，询问来自妇联的学员对妇联的行动建议是否可行。

6.用以下几点总结练习：

- 促进平等和反对歧视要求劳动力市场和社会上各利益相关方的实际行动。虽然制定禁止歧视的法律非常重要，但是把平等的原则付诸实践同等重要。

- 促进平等的一个重要途径是分享好的经验和做法。除了国际上好的经验外，中国在推动平等方面也已经有了很多好的做法。在收集和推广促进平等的良好实践方面，雇主组织、工人组织、政府机构、群团组织以及其它利益相关方可以发挥重要作用。

第二节 中国工作中的性别歧视

练习 6 唐女士遭辞退案：案例研究

（一）教师指南



目的：讨论怀孕歧视问题，这是中国及世界对妇女最顽固的一种歧视形式。



时间：20 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或其它能让学员分成 3—6 人的小组进行讨论的形式。



培训材料：每组一张大白纸和一支马克笔。



步骤：

1.和学员分享练习目的。把案例分发给学员，要求他们以 3—6 人为一组阅读案例并进行讨论。

2.每组都准备好后，召集全部学员。请各组汇报讨论结果，然后引导大家进一步讨论，确保对案例的不同观点都已得到强调：一些人会认为唐女士对自己的婚姻和怀孕状况不诚实，因此将其解雇是有正当理由的。另一些人会认为，这是明显的以怀孕为有的歧视。

3.引导学员讨论婚姻状况是否可作为公务员录用的一个标准。询问学员已婚或单身，以及是否有孩子与一个人的工作能力有关吗？

4.如有必要，参照参考答案，补充没有提到的观点，并纠正任何误解。

5.用以下几点总结练习：

- 本案例非常好地反映了婚龄和育龄妇女在劳动力市场上面临的歧视。虽然中国以及世界上大多数国家的法律都禁止解聘怀孕妇女，但在现实中仍然存在很多问题。雇主常以各种借口——如唐女士案中的“诚信问题”——来证明自己解雇怀孕妇女的正当性。

- 为了保护怀孕妇女不被雇主以各种捏造的借口解雇，很多国家在处理怀孕歧视案件时适用举证责任倒置。这就意味着只要解雇怀孕妇女，就构成表面上确立的（*prima facie*）怀孕歧视案。雇主需要提供证据证明解雇不是因为怀孕而是基于其它合理的理由，才能免除责任。很多国家的法院处理怀孕歧视案件的做法非常严格，雇主要想为解雇怀孕妇女找到合理的理由非常困难。

（二）分发的材料

（练习 6 唐女士遭辞退案：案例研究）

案例

2004 年 8 月，唐女士大学毕业后进入政府某部人事教育劳动司办公室工作，试用期一年。在当年 11 月一次体检中，唐女士被查出怀孕。她决定生下孩子，并把自己的情况向领导做了汇报。办公室李主任找她谈话，明确表示希望她要么打掉孩子，要么离开某部。据后来的调查，唐女士在招聘时提供的户口迁移卡和本人填写的《干部履历表》中，婚姻状况均为未婚。后来提供的结婚证书，并非唐女士本人所有。据此，某部人事教育劳动司认为，唐女士弄虚作假，欺骗领导和同事，违背了国家公务员所应具备的诚信原则和基本义务。根据《国家公务员暂行条例》试用期的有关规定、双方签订的录用协议和唐女士的上述表现，取消其录用资格。当年 12 月 21 日，唐女士拿着某部取消她公务员录用资格的文件离开了单位。

此案中是否存在歧视行为？

资料来源：《商务部或涉“怀孕歧视”》，《中国妇女报》，2005 年 3 月 31 日；“唐女士被取消公务员录用资格另有说法”，《中国妇女报》，2005 年 4 月 2 日。

（三）参考答案

唐女士遭辞退是一起明显的基于怀孕的性别歧视案件。办公室主任提出的要么流产、要么辞退的要求，显然违反了中国法律中保护怀孕妇女的各项规定。

因为育龄妇女在找工作时面临着种种偏见，因此从公务员职位需要“诚信”这一角度来立论是可疑的。正是由于广泛存在着基于婚姻状况和怀孕的歧视，在中国劳动力市场中越来越多的女性选择隐瞒自己的婚姻状况。这被称为歧视的反馈效应。

单身或已婚，怀孕或生育与否并非公务员职位的内在要求。在许多国家，在招聘中询问求职者任何与工作内在要求无关的问题都是非法的。然而在中国，私营或公共部门的雇主们却经常询问与工作无关的问题，诚实回答的结果往往是应聘失败，由于中国劳动力市场上仍然普遍存在着性别歧视，诚实回答对女性求职者十分不利。

 关于歧视的反馈效应，参见第一节第三点中有关直接、间接和结构性性别歧视的内容。

练习 7 性别平等行动计划

教师指南



目的：帮助学员将所学的知识付诸实践并设计具体的行动步骤。



时间：20—40 分钟



座位安排：分小组圆桌就座，或其它能让学员分成 3—6 人的小组进行讨论的形式。



培训材料：每组一张大白纸和一支马克笔。



步骤：

1.按省份（或单位）将学员分为若干组。请每个组为各自的省份（或单位）制定促进性别平等行动计划。行动计划应当包含下列要素：

- 当地的歧视状况；
- 确定需要改进的方面（立法、伙伴关系等）并明确行动计划的目的；
- 各方需要发挥的作用以及具体的措施建议；
- 需要的资源。

2.指导学员根据 SMART 原则制定目标和措施：

- S – Specific（具体）
- M – Measurable（可衡量）
- A – Achievable（可实现）
- R – Relevant（有相关性）
- T – Timely and time-bound（及时并有时间限制）

3.各小组完成以后，请每个小组简短地介绍其行动计划。或者可以请所有的小组把他们的行动计划挂在墙上，然后请所有学员走过去观看。

4.总结练习，重点点评行动计划中好的例子。给每位学员复印一份他们自己的策略，同时留底一份以便后续使用。

四、实践范例

1 社会性别主流化和欧洲就业战略（EES）*

欧洲就业战略是将机会均等融入就业框架的主要催化剂。随着战略第一阶段的完成，在缩小性别就业差距及扩大休假权和增加育儿设施方面都取得了显著进步。即使在如法国这样原本做得较好的国家，进步也很明显。然而，旨在缩小性别收入差距的行动仍然不足，现有证据仍不足以评估旨在解决性别职业隔离的措施取得何种效果。由于各成员国的起点差异很大，因此取得的成果也大相径庭，但是在传统上对性别问题考虑不够的国家，进展比较明显。但是，国家级的政治变动，如意大利和葡萄牙的情况，也导致了社会性别主流化工作的滞缓。

战略的第一阶段中，在男女机会均等方面，有关指南要求各国政府制定并加强与性别平等机构的咨商制度，制定指标以衡量性别平等方面的进展，并采取措施对政策进行性别影响的分析。通过培训平等问题工作者，开展促进性别主流化的工作，在包括希腊等国家，相关官员在使用欧洲社会基金（ESF）时对性别问题更加关注。在有些情况下，分性别数据要么没有，要么质量不高，这就意味着并非所有国家都有性别平等指标。但是，在衡量性别平等指标的质量和范围方面，仍然不断取得进展。

在战略的实施中，大多数国家未能在创业、就业能力和适应性方面充分考虑性别问题，但是有些国家成功地在积极的劳动力市场政策中实现了这一目标。比如奥地利要求所有的公共就业服务机构要将一半的预算经费用于妇女。丹麦在公共就业服务中引入了一套社会性别主流化战略，并开展破除性别隔离及提高妇女在关键部门参与程度的试点项目，以克服劳动力供给和技能瓶颈问题。在奥地利、比利时、法国和德国，劳动力市场政策对求职者公开，无论其是否有资格获得失业津贴。大多数国家在创业开发的现有项目中设定性别目标，或是制定有针对性的项目。与此相反，旨在解决技能短缺的终身教育政策措施几乎没有关注性别问题。

*此范例是通过积极的就业政策促进性别平等的实例。

资料来源：改编自国际劳工组织，《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007年；J.Rubery，《欧盟社会性别主流化和社会性别平等：欧盟就业战略的影响》，2002年；J.Rubery、D.Grimshaw、C.Fagan、H.Figueiredo 和 M.Smith，《社会性别平等仍然在欧洲的议程上——但还有多久？》，2003年。

2 集体合同中的工作家庭协调措施（拉丁美洲）*

下列例子选自若干拉美国家（1996—2001年）。

怀孕

- 延长怀孕妇女免受辞退的保护期（巴西）；
- 减少怀孕妇女的工作时间（巴西）；
- 父母做身体检查的假期（巴西）；
- 自然流产情况下的假期，并免受辞退（巴西）。

产假

- 工资代偿（巴拉圭）及产假期间确保全额发放工资（乌拉圭）；
- 法定假之外延长产假，最多延长 36 天（巴拉圭）；
- “未出生儿童”情况下的产假（阿根廷）；
- 在双胞胎及婴儿有残疾的情况下，延长假期（阿根廷）。

哺乳

- 为哺乳增加工休（阿根廷、巴拉圭、乌拉圭）；
- 延长哺乳工休的时间（巴西、乌拉圭）。

儿童看护

- 因健康或教育原因陪同孩子的假期（巴西）；
- 一岁以下儿童生病时，每日不超过 4 小时的假（智利）；
- 延长儿童看护假的时间（巴西和巴拉圭）。

父亲假

- 实行父亲假（乌拉圭和委内瑞拉）；
- 延长父亲假（巴西、智利、巴拉圭）；
- 在儿女刚出生时，保护父亲免受解雇（巴西）；
- 扩大对父亲的育儿福利（巴西）。

收养

- 扩展养父母的权利（巴西、巴拉圭）；
- 看护假；
- 近亲患严重疾病时的假期（智利、巴拉圭）。

*此范例是通过集体合同来促进性别平等，平衡工作和家庭责任的实例。

资料来源：改编自 L.Abramo 和 M.Rangel, “Negociação coletiva a igualdade de gênero na América Latina”, 国际劳工组织, 巴西, 2005 年, 转引自国际劳工组织, 《工作中的平等：应对挑战》, 日内瓦, 2007 年。

3 新加坡花旗集团的弹性工作安排*

花旗集团致力于实施全面和系统的工作——生活福利计划，该计划面向其所有员工。这种行为缘于他们相信“雇员的满意度将提高消费者的满意度”。

花旗集团提供了大量灵活工作安排，包括弹性工时、通讯联系、压缩工作周数及长期兼职岗位。“优秀团队精神与效率（EXCITE）”项目反映出花旗集团对员工的承诺。这一计划鼓励员工更高效地工作，并尽早离开工作场所以实现更平衡的工作——生活关系。

通常，工作人员的反馈表明，长期兼职和压缩工作周数，特别是对女性员工有益，这就允许员工花更多时间与家人共度。其他员工也得益于公司丰富的灵活工作安排。他们相信，这使得他们能够将其工作方式调整得更好。由于实施了工作——生活福利计划，花旗集团受益于较低的消耗率、较好的工作环境和较高的生产率。

公司大量的灵活工作安排都为所有员工周知，并允许他们更好地调节生活方式。

*此范例是通过企业内部政策促进工作与家庭责任平衡的实例。

资料来源：新加坡工作—生活战略三方委员会, 《最佳工作—生活实践三方指南》, 新加坡, 2003 年。

4 马来西亚人力资源部《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》（1999年）

目标

1.本《行为准则》的目标是为雇主提供有关在企业层面建立内部机制，防止和消除工作场所性骚扰的指导原则。

理由

2.性骚扰问题产生于一般的工作场所关系，牵涉到在企业中的个人行为。因此，处理这一问题最有效的途径就是在工作场所内部解决，由此可以针对要点、在萌芽中解决。

3.应对工作场所性骚扰最好的方法就是在企业层面建立预防与补救机制。现已确定，这一方法将构成国家处理工作场所性骚扰问题的政策措施的基础。

性骚扰的含义

4.本《准则》中，性骚扰的含义为：实施任何不受欢迎的有性意味的口头、非口头、视觉、心理或身体骚扰：

- 这可能是由行为的接受者，在合理的基础上，感知到在他/她的工作中存在有性意味的情况；
- 可能使行为的接受者，在合理的基础上，感到受到冒犯或羞辱，或威胁他/她的福祉，但却与他/她的就业无直接联系。

5.根据上述第4条的定义，性骚扰可以分为两类，即性强制和性烦扰。

• 性强制是指对受害人的就业造成直接后果的性骚扰。此种强制性性骚扰的例子就是一个对工资和晋升有决定权的上级试图强迫一名下级满足其在性方面的要求。如果这名下级接受了上级的性要求，就会在工作方面获得利益。相反地，如果这名下级拒绝了，就得不到工作方面的利益。

• 性烦扰是性骚扰的第二种形式，是与性相关的，对接受者有冒犯性的、恶意的或胁迫性的行为，但与任何工作方面的利益不直接相关。但是，烦扰性的行为造成了一个令人不愉快的工作环境，接受者为了保住工作必须忍受。一名雇员对另一名雇员的性骚扰也属于此类。相似地，公司客户对一名员工的骚扰也属于此类。

6.在本《准则》中，工作场所性骚扰包括发生在工作场所外，与就业有关，作为雇用责任或雇用关系结果的性骚扰。这类与就业有关的性骚扰可能发生的情况包括，但不限于：

- 与工作相关的社会职能；
- 在工作场所外执行工作任务的过程中；
- 与工作相关的会议或培训；
- 与工作相关的旅行中；
- 电话中；
- 通过电子媒体。

7.需要特别强调性骚扰是指接受方不愿意或不欢迎的性行为，也是强迫性的、非自愿或不被对方接受的性行为。

性骚扰的形式

8.性骚扰包括很多有性意味的行为，可以归纳为五种可能的形式，即：

- 语言骚扰，如冒犯或暗示性的发言、评论、笑话、俏皮话、玩笑、声音、问询；
- 非语言/肢体骚扰，如暗示性的斜视或抛媚眼、舔嘴唇或挑逗性的吃东西、有性活动含义的符号或信号、持续的挑逗；
- 视觉骚扰，如展示淫秽材料、画有性含义的图或写有性含义的信、露阴；

- 心理骚扰，如不断进行非自愿的社交邀请、不断发出约会或进行身体亲密接触的建议；
- 身体骚扰，如不恰当的接触、轻拍、掐、抚摸、触碰身体、拥抱、接吻、抚弄、性攻击。

反对工作场所性骚扰内部机制的概况

9.鼓励雇主在企业层面制定一套全面的内部机制，预防、解决并消除工作场所性骚扰，其中至少应包括以下要素：

- 政策说明，禁止单位内的性骚扰；
- 对性骚扰的明确定义；
- 投诉/申诉机制；
- 针对骚扰及做不实指控者的纪律规定和惩罚；
- 对受害者的保护和补救措施；
- 开展宣传教育，阐述公司的性骚扰政策，并提高公司员工、组长和管理层关于性骚扰及其负面影响的认识。

禁止性骚扰的政策说明

10.关于性别平等的政策说明是一个面向从管理层到员工的文本信息，阐述公司关于防止和消除性骚扰的政策、理念和承诺，目的是在单位内创建一个积极有益的工作环境。

11.政策说明应当由最高管理层制定，确保其受到全公司最低层员工、中层人员和管理层的接受和遵守。

12.政策说明应当至少包括下列内容：

- 在单位内禁止性骚扰的宣誓；
- 提出警示，说明性骚扰是违反公司政策的行为，将被绳之以纪律，直到开除；
- 提出要求，说明中层人员和管理层负有执行政策并率先垂范的积极职责。

明确定义性骚扰

13.对性骚扰的明确定义包括一项关键组成部分，即处理此类问题的内部机制。需要制定详细的定义，确保雇员及管理层对构成性骚扰的行为有一个清晰的认识。

14.定义的主要目的是使单位里的个人全面了解某些行为和态度会被视为不受欢迎的和对他人冒犯的行为，由此在单位内禁止此类行为。

投诉/申诉程序

15.尽管有效的预防措施和计划可能成功地阻止性骚扰，但问题必然会出现。因此，有必要建立一个投诉或申诉程序，在问题发生时，处理这类问题。

16.由于性骚扰投诉具有敏感性和隐私性的特点，雇主应当建立一套独立的投诉程序，专门处理此类投诉。普通的投诉程序往往不适用于性骚扰的投诉。

17.投诉程序应当规定一些措施，保护受害人在投诉的报告和调查过程中不会感到进一步的困窘。

18.投诉程序应当至少包括以下要素：

- 分步骤的投诉报告和处理程序，每个步骤都有适当的时限；
- 调查程序；
- 上诉程序，使不满的一方可以就调查的结果向上级机关提起上诉。

纪律规定及处罚

19.为确保防止性骚扰的政策和机制有效，重要的一点是对触犯者绳之以纪律。

20.纪律规定应当确定，当出现违反的情况时，骚扰将受到何种处罚。处罚的性质和种类应取决于违反纪律的严重程度。

21.由于性骚扰是一种不端的行为，所以针对被指控的雇员所采取的任何纪律措施应当接受适当的内部调查。

22.为了防止针对任何人的虚假及捏造的指控，规定也应当确定针对做出此种指控的人的纪律处罚。

对受害人的保护和补救措施

23.为了鼓励受害人报告性骚扰案件，应当有充分的手段确保最大程度的保密，以给受害人造成最小程度的困窘，特别是在报告时和投诉调查阶段。

24.在性骚扰受害人有损失的情况时，如被降级或未予以晋升，恰当的做法是将此人重新安置在适合他或她的岗位上。

25.对于受害人金钱方面的损失也应当给予补偿，造成此类损失的原因是没有给予他们与就业相关的待遇，而这些待遇是他或她有权获得的。

26.当投诉无法获得证实或依据不足时，如果被指控人受到任何损失，应当给予适当的补救。

宣传教育计划

27.预防是最为有效的手段，雇主可以使用这一手段消除工作场所的性骚扰。预防措施包括：

- 交流；
- 教育；
- 培训。

28.仅仅制定关于性骚扰的企业政策和预防机制是不够的。可以通过在雇员和中层人员中宣传政策与机制在性骚扰领域加以教育。

29.除了交流的需要，雇主应当提供一份计划，雇员和中层人员应当根据该计划接受性骚扰方面的教育。

30.雇主也应当为监督和管理层员工提供特别的培训课程，对他们开展认定潜在问题的培训，并让他们学会如何处理这些问题，以及这些问题什么时候会产生。而且，更需要对承担了调查和咨询职能的人开展培训。

工会的参与和作用

31.如果雇主/工会联合行动，那么性骚扰可以被更为有效地预防、处理并消除。

32.在设计和建立预防、处理和消除性骚扰内部机制时，雇主应当采用一种有工会参与的咨询方法。工会的参与可以为员工更好地接受并遵守内部机制铺平道路。

33.工会在协助建立一个没有性骚扰的工作环境方面发挥了明确的作用。通过在其会员中提高此问题的认识程度和敏感度，并确保其会员的行为不违反准则确定的标准，工会可以协助预防性骚扰。

34.工会也应当与雇主合作，开展宣传教育活动，创建一个确保工作环境安全健康的工作文化，使得员工不论地位或职务，都受到有尊严地对待，并免受性骚扰、羞辱及有性意味的胁迫。

*此范例是预防和消除工作场所性骚扰的行为准则实例。

资料来源：马来西亚人力资源部，《预防和消除工作场所性骚扰行为准则》，吉隆坡，1999年。

参考资料

- [1] Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Geneva, ILO).
- [2] Australian Securities Exchange (ASX) Corporate Governance Council, 2010. *Corporate Governance Principles and Recommendations with 2010 amendments*. Available at: http://www.asx.com.au/about/corporate_governance/index.htm [14 Sep. 2010].
- [3] Badenhorst, C. 2009. *Occupational health and safety considerations for the employment of female workers in hard rock mines*, presented in the Southern African Institute of Mining and Metallurgy Hard Rock Safe Safety Conference 2009. Available at: <http://www.saimm.co.za> [24 Sep. 2010].
- [4] Boushey, H. 2010. *Strengthening the middle class: Ensuring equal pay for women: Testimony before the U.S. Senate Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, Center for American Progress Action Fund* Available at: http://www.americanprogressaction.org/issues/2010/03/pdf/Boushey_testimony.pdf [19 Apr. 2010].
- [5] Bronstein, A. 2009. *International and comparative labour law: Current challenges* (Geneva, ILO and Palgrave MacMillan).
- [6] 2003. "Case Canadian Union of Public Employers (CUPE) Local 4400 v. Toronto District School Board" (Burlington, Ontario, Canada).
- [7] CEDAW. 2006. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: China*, CEDAW/C/CHN/CO/.
- [8] Chang, T. 2007. "Employers' support for female workers key to higher birthrate," in *Yonhap News*, 10 May 2007.
- [9] Consultation Meeting on the Regulations on the Promotion of Gender Equality in Shenzhen Special Economic Zone. 2010. *Draft regulations for discussion* (Shenzhen).
- [10] "First sexual harassment case gets 5 months' jail," in *China Daily*, 24 July 2008. Available at: http://www.chinadaily.com.cn/china/2008-07/24/content_6873359.htm [24 Sep. 2010].
- [11] Forastieri, V. 2000. *Information note on women workers and gender issues on occupational safety and health* (Geneva, ILO).
- [12] Forster, C. et al. 2003. *A digest of case law on the human rights of women (Asia Pacific)* (Chiang Mai, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, 2003).
- [13] Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, UK), pp. 27-28.
- [14] Hegewisch, A.; Hammond, S.; Valladares, K. 2006. *Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign*. Available at: www.world-psi.org [24 Sep. 2010].
- [15] International Labour Office (ILO). 2010. *Gender equality mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools – GEMS Toolkit* (Bangkok).

[16] International Labour Office (ILO). 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

[17] International Labour Office (ILO). 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).

[18] International Labour Office (ILO). 2009. "Resolution concerning gender equality at the heart of decent work," in *Provisional Record*, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).

[19] International Labour Office (ILO). 2007, 2004, 2002 and 2001. "Individual observation on Convention No.156 with respect to Japan," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007; 92th Session, Geneva, 2004; 90th Session, Geneva, 2002; 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).

[20] International Labour Office (ILO). 2007. "General observation on Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 (Geneva).

[21] International Labour Office (ILO). 2007. *Equal pay for work of equal value: An introductory guide* (Geneva), unpublished document.

[22] International Labour Office (ILO). 2003. "General observation on Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation), 1958," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva), pp. 463-464.

[23] International Labour Office (ILO). 2001. "Night work of women in industry, General survey," in *Report of the Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 1B, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).

[24] International Labour Office (ILO). 1995. *Women workers' rights: Modular training package* (Geneva).

[25] International Labour Office (ILO). 1986. "Equal remuneration, General survey," in *Report of the Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 1B, International Labour Conference, 74th Session, Geneva, 1986 (Geneva).

[26] ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Submitted 2010. *Individual direct request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111) China*. Available at: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/ppl-displayAll-Comments.cfm?hdroff=1&ctry=2650&conv=C111&Lang=EN> [23 Sep. 2010].

[27] Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 2006. 2003. 2001. 1998. 1996. 1995. *Direct request on Convention No.100 with respect to China* (Geneva). Available at: <http://web-fusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C100&ctry=2650&hdroff=1&lang=EN> [23 Sep. 2010].

[28] La Moncloa, *Government of Spain*. 2009. *Aido and Corbacho join to fight labour discrimination against women*. Available at: http://www.la-moncloa.es/IDIOMAS/9/ActualidadHome/2009-2/22092009_FightVsLabourDiscrimWomen.htm [24 Sep. 2010].

- [29] Malaysia, Ministry of Human Resources. 1999. *Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace* (Kuala Lumpur).
- [30] Morozumi, M. 2006. "Special protection, equality, and beyond: Working life and parenthood under Japanese labour law," in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 513, 2006, pp. 528.
- [31] Mukhopadhyaya, M.; Singh, N. (eds.). 2007. *Gender justice, citizenship and development* (Ottawa, International Development Research Center). Available at: http://www.idrc.ca/en/ev-108814-201-1-DO_TOPIC.html [July 2010].
- [32] Norway, Ministry of Children, Equality and Social Inclusion. *Rules on gender representation on company boards*. Available at: http://www.gender.no/Legislation/National_legislation [14 Sep. 2010].
- [33] Petersen, C. 2000. *Implementing equal pay for work of equal value in Hong Kong: A feminist analysis* (Hong Kong Special Administrative Region, China).
- [34] "Protocol to fight employment discrimination against women in Spain." Available at: http://www.la-moncloa.es/IDIOMAS/9/ActualidadHome/2009-2/22092009_FightVsLabourDiscrimWomen.htm [24 Mar. 2010].
- [35] Rubery, J. 2002. "Gender mainstreaming and gender equality in the EU: The impact of the EU employment strategy," in *Industrial Relations Journal*, Vol. 33, No. 5, pp. 500-522.
- [36] Rubery, J. et al. 2003. "Gender equality still on the European agenda – but for how long?," in *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, No. 5, pp. 484-486.
- [37] Securities Market Association. *Corporate Governance Code 2010* (Helsinki). Available at: <http://www.cgfinland.fi>. [14 Sep. 2010].
- [38] Singapore, Ministry of Manpower. 2007. *Tripartite Alliance for Fair Employment Practices* (Singapore). Available at: http://www.mom.gov/publish/etc/medialib/mom_library/corporate/sg. [6 Sep. 2010].
- [39] Singapore Tripartite Committee on Work-life Strategy (TriCom). 2003. *Tripartite guidelines on best work-life practices* (Singapore).
- [40] South Africa Info. *Mining and minerals in South Africa*. Available at <http://www.southafrica.info> [24 Sep. 2010].
- [41] Suhaimi, N.D. 2008. "Expecting a baby? Expect to be fired," in *The Straits Times*, Singapore, 5 Aug. 2008.
- [42] United Electrical, Radio and Machine Workers of America. *UE information for workers, bargaining for pay equity*. Available at: http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html [24 Sep. 2010].
- [43] United Nations Development Programme (UNDP). 2008. *Empowered and equal: Gender equality strategy 2008–2011* (New York).
- [44] United Nations, Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. *Agreed Conclusions*, e/1997/L.30 (New York).
- [45] United Nations Global Compact (UNGC) and United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2009. *Women's empowerment principles: Equality means business*. Available at: <http://www.unifem.org/attachments/stories/WomensEmpowermentPrinciples.pdf>. [24 Sep. 2010].

[46] Viet Nam, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA), Research Center for Female Labour (RCFL) and HOWELL F. 2003. *Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam* (Hanoi, ILO).

[47] Wirth, L. 2004. *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Geneva, ILO).

[48] World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Geneva).

[49] 北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察·中国”：《防治工作场所性骚扰指导手册》，北京，2010年。

[50] 蔡定剑主编：《中国就业歧视现状和反歧视策略》，中国社会科学出版社，2007年。

[51] 蔡定剑、张千帆主编：《海外反就业歧视制度与实践》，中国社会科学出版社，2007年。

[52] 妇女观察·中国：《中国女性专业技术人员提前退休案例研究》，2008年4月，北京。

[53] 国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，第96届国际劳工大会报告 I(B)，日内瓦，2007年。

[54] 国际劳工组织：《工作中平等的时代》，第91届国际劳工大会报告 I(B)，日内瓦，2003年。

[55] 国家统计局社会 and 科技统计司：《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2007）》。

[56] 国家统计局人口和社会科技统计司：《中国社会中的女人和男人——事实和数据（2004）》。

[57] 国家统计局和中华全国妇女联合会，第二次中国妇女社会地位调查，2005年。

[58] 国家统计局和劳动和社会保障部：《中国劳动统计年鉴》，北京，2006年。

[59] 李秋芳主编：《中国妇女就业：现状与对策》，中国妇女出版社，2003年。

[60] 李薇薇和 Lisa Stearns 主编：《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》，法律出版社，2006年4月（2007年2月重印）。

[61] 林燕玲：《国际劳工标准》，中国工人出版社，2002年版。

[62] 林燕玲：《批准和实施〈1958年消除就业和职业歧视公约〉对中国社会的影响》，《中国劳动关系学院学报》2006年第2期。

[63] 刘伯红、张永英、李亚妮：《工作和家庭的平衡：中国的问题与政策研究报告》，国际劳工组织，2008年。

[64] 马永堂：《国际劳工组织关于禁止就业、职业歧视的劳工标准及实施机制》，《中国劳动》2008年第11、12期。

[65] 娜琳、马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008年。

[66] N·哈斯贝尔、Z·M·卡西姆、C·托马斯、D·麦卡恩：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2003年。

[67] 琪恰·玛莉·德海斯：《通过性别中立的工作评估实现平等报酬：渐进指南》，国际劳工组织，日内瓦，2008年。

[68] 王文珍，未出版的培训资料，2008年。

[69] 香港特别行政区平等机会委员会，见 <http://www.eoc.org.hk>

[70] 叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟：《女大学生就业问题研究》，李秋芳主编：《中国妇女就业：现状与对策》，中国妇女出版社，2003年。

[71] 周伟主编：《中国的劳动就业歧视：法律与现实》，法律出版社，2006年。

[72] 《因为怀孕，外企女副总也难免被辞厄运》，《中国妇女报》2008年7月7日。

[73] 《商务部或涉“怀孕歧视”》，《中国妇女报》2005年3月31日。

[74] 《唐女士被取消公务员录用资格另有说法》，《中国妇女报》，2005年4月2日。

[75] “在国际劳工组织成员中提高社会性别主流化能力”中国项目组：《提高社会性别主流化能力指导手册》，中国出版社，2004年版。

[76] 《中国提高妇女就业》，新华社，2007年5月7日。

附录



一、国际劳工标准中有关孕期与保育期对妇女的保护规定

《保护生育公约》

(第 183 号, 2000 年通过)

第 3 条 在同有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后, 各成员国须采取适宜措施, 以保证孕妇或哺乳妇女不得从事主管当局确定的会损害母亲或儿童健康的工作, 或是经评估确定对母亲的健康或儿童的健康有重大危险的工作。

《保护生育建议书》

(第 191 号, 2000 年通过)

6.

(1) 成员国应采取措施, 以保证对妊娠或哺乳妇女及其孩子的安全与健康有关的任何工作场所危害进行评估。有关的妇女应能了解评估的结果。

(2) 在公约第 3 条提及的情况中的任何情况下或凡属根据以上第(1)项已被确定为重大危险的情况, 应采取措施, 适宜时根据医疗证明, 就此种工作提供以下备选方式:

- (a) 消除危害;
- (b) 调整其工作条件;
- (c) 此种调整不可行时, 在不损失工资的情况下调往另外一个岗位; 或是
- (d) 在此种调动不可行时, 根据国家法律、条例或惯例带薪休假。

(3) 特别是对以下工作, 应采取第(2)项提到的措施:

- (a) 涉及人力提举、搬运、推拉重物的艰苦工作;
- (b) 涉及接触有害生殖健康的生物、化学和物理制剂的工作;
- (c) 要求保持特殊平衡的工作;
- (d) 因长时间的坐着或站立、极端气温或振动而使身体处于紧张状态的工作。

(4) 如医疗证明断定夜班工作不适合于其妊娠哺乳, 不应强迫某位孕妇或哺乳妇女从事此类工作。

(5) 妇女应保留在工作一旦对其是安全时返回其工作岗位或相当的工作岗位的权利。

(6) 如有必要, 经通知其雇主后, 妇女应被允许离开工作场所, 以进行与妊娠有关的医疗检查。

《化学品建议书》

(第 177 号, 1990 年通过)

25.

(4) 为了未出生或正在哺乳中的孩子的健康, 在孕期和哺乳期, 在有可能的情况下, 女职工应当有权调换至与使用和接触危险化学品无关的工作岗位, 并有权在适当的时候回到其原工作岗位。

《夜间工作公约》

(第 171 号, 1991 年通过)

第 7 条

1. 在下列期间内, 应采取措施保证向将被要求从事夜班工作的女工提供除夜班工作外的其他选择:

(a) 生育前后至少十六周期间, 其中至少八周应为预产期以前;

(b) 在下列情况中有医疗诊断书表明对母婴健康属必要的更长期间:

(i) 怀孕期间;

(ii) 超出按照上述 (a) 确定的生育后期间的一段特定期间, 其长度应由主管当局经与最有代表性的雇主组织和工会协商确定。

2. 本条第 1 款提及的措施, 如可能, 得包括转为日间工作, 提供社会保障津贴或延长产假。

3. 在本条第 1 款提到的期间内:

(a) 女工不得被解雇或被通知解雇, 除非因与怀孕或生育无关的正当原因;

(b) 女工的收入应维持在依照适当生活标准足以养活其本人和子女的水平。此种收入的维持得通过本条第 2 款所列各项措施, 其他适当措施, 或综合这些措施予以保证;

(c) 女工不应失去其在正常夜班工作岗位上可得到的级别、年资和晋升方面的利益。

4. 本条各项规定不应产生降低与生育假有关的保护和福利的利用。

《农业中的安全与卫生公约》

(第 184 号, 2001 年通过)

第 18 条 须采取措施, 以保证考虑到农业女工的关于妊娠、母乳喂养和生殖卫生的特殊需要。

《农业中的安全与卫生建议书》

(第 192 号, 2001 年通过)

4.

(3) 凡适宜时, 应为青年工人、孕妇和哺乳妇女及老年工人采取卫生监督措施。

11. 为落实公约第 18 条, 应采取措施, 以保证对与妊娠或哺乳妇女的安全与卫生和妇女的生殖卫生有关的任何工作场所危害进行评估。

资料来源: ILOLEX 数据库。

二、中国法律法规中关于性别平等的规定

《宪法》

（1982年12月4日，第五届全国人民代表大会第5次会议通过）

第四十八条 中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。

《劳动法》

（1994年7月全国人民代表大会常务委员会通过，1995年1月1日起施行）

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

《就业促进法》

（2007年8月全国人民代表大会常务委员会通过，2008年1月1日起施行）

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。^①

《劳动争议调解仲裁法》

（2007年12月29日全国人民代表大会常务委员会通过，2008年5月1日起施行）

规定了一项重要的法律基础，即中国当前要及时、公正地处理劳动争议。

劳动争议的范围包括：因确认劳动关系引起的争议；因订立、执行、变更和终止劳动合同引起的争议；因开除、辞职、解雇和假期引起的争议；因工时、休息休假、社会保障、福利、培训和劳动保护引起的争议；因劳动报酬、职业伤害的医疗费用、经济补偿或补偿数额引起的争议、其他相关法律法规中规定的争议。

^①这是就业歧视的救济渠道第一次以法律的形式被确定：规定适用民法程序是中国在法律方面的一个重大突破，对消除就业歧视、规范人力资源市场秩序及保护女职工平等就业的权利都有重要的积极影响。

《妇女权益保障法》

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过,2005年8月28日修正,2005年12月1日起施行)

第二条 妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施,逐步完善保障妇女权益的各项制度,消除对妇女一切形式的歧视。

第二十二条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第二十三条 各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第二十四条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第二十五条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面,应当坚持男女平等的原则,不得歧视妇女。

第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。各单位在执行国家退休制度时,不得以性别为由歧视妇女。

第二十八条 国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业,保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权益。

第二十九条 国家推行生育保险制度,建立健全与生育相关的其他保障制度。地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。

第四十条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

第五十八条 违反本法规定,对妇女实施性骚扰或者家庭暴力,构成违反治安管理行为的,受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚,也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

《女职工劳动保护规定》

(1988年7月国务院第8号令发布,自1988年9月1日起施行)

第三条 凡适合妇女从事劳动的单位,不得拒绝招收女职工。

第四条 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或者解除劳动合同。

第六条 女职工在月经期间,所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第七条 女职工在怀孕期间,所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动,不得在正常劳动日以外延长劳动时间;对不能胜任原劳动的,应当根据医务部门的证明,予以减轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕7个月以上(含7个月)的女职工,一般不得安排其从事夜班劳动;在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

怀孕的女职工,在劳动时间内进行产前检查,应当算作劳动时间。

第八条 女职工产假为九十天,其中产前休假十五天。难产的,增加产假十五天。多胞胎生育的,每多生育一个婴儿,增加产假十五天。

女职工怀孕流产的,其所在单位应当根据医务部门的证明,给予一定时间的产假。

第九条 有不满一周岁婴儿的女职工,其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间,每次三十分钟。多胞胎生育的,每多哺乳一个婴儿,每次哺乳时间增加三十分钟。女职工

每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

第十条 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

第十一条 女职工比较多的单位应当按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施，并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。

第十二条 女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定；女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。

第十三条 对违反本规定侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，其所在单位的主管部门，应当根据情节轻重，给予行政处分，并责令该单位给予被侵害女职工合理的经济补偿；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册

平等和无歧视的原则贯穿于有关体面、人格和尊严的国际标准中。这些原则是促进各国以及国际社会实现社会公正和经济发展的基石。《工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册》介绍了国际公认的消除歧视以及促进机会和待遇平等的概念和方法。《培训手册》是国际劳工组织为支持中国实施国际劳工组织1958年《消除（就业和职业）歧视公约》（第111号）而开发的《工作中的平等和无歧视（中国）：培训教材》的一部分。

《工作中的平等和无歧视（中国）：培训教材》包括：

- 《工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册》：面向专家、培训师、教师、研究人员以及其他希望更深入了解法律、经济、就业和社会政策中的平等和反歧视知识的人。
- 《工作中的平等和无歧视（中国）：工作手册》：供政策制定者、专业人士及实践者作为参考用书，同时也可以作为培训教材。

联系信息：

国际劳工组织中国和蒙古局

北京市朝阳区亮马河南路14号塔院外交办公大楼1-10

邮编：100600

电话：(86 10) 6532 5091

传真：(86 10) 6532 1420

电子邮件：Beijing@ilo.org

网址：<http://www.ilo.org/beijing>

<http://www.equalityatworkinchina.org>

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific

United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue

P.O. Box 2-349, Bangkok 10200, Thailand

电话：(66 2) 288 1234

传真：(66 2) 288 3062

电子邮件：Bangkok@ilo.org

网址：<http://www.ilo.org/asia>

ASIAN 2006
DECENT WORK
DECADE 2015

DECENT WORK

A better world starts here.

ISBN: 978-92-2-524387-4