

消除性别歧视需要典制并重

时间: 2008-02-20

来源: 中国社会保障网 (2008-02-20)

【字号:   】 [【我要纠错】](#) [【Email推荐】](#) [【发送】](#) [【收藏】](#) [【打印本页】](#) [【评论】](#) [【关闭】](#)

就业是民生之本, 就业是社会难题。为此, 各级政府纷纷制定政策, 积极组织多种形式的人才交流会, 形成了一个全社会重视“大学生就业”、关心“农民工务工”的热潮。但这热潮之中却有一个不和谐的音符——性别歧视。

性别歧视, 是指基于他人的性别差异, 而不是根据人的优点和缺点而人为实行差别待遇的一种现象。这原本是用人过程中, 针对性别差异而采取的区别对待方式, 是随着就业形势的发展而形成的。在我们这些地方, 主要表现为企业拒绝女性人才, 即使录用女性, 也人为实行差别待遇。随着近几年就业难度的增加和经济形势的发展, 性别歧视已经成了个别企业心照不宣的潜规则。

性别歧视公开化

在五彩缤纷的招聘广告中, 时不时地暴露着性别歧视的阴影, 如“男性优先”、“仅限男性”等等。在有些单位的用工合同和规章制度中甚至带有: “女职工5年内不得生孩子”、“女职工怀孕即解除合同”等违法条款。同等的工作, 同样的能力, 女职工工资低于同岗位的男职工的现象也是随时可见, 女性的机会明显少于男性, “女博士相当于男硕士; 女硕士相当于男本科; 女本科不如男专科”——性别歧视正随着大学生就业难度的增加而增加。

据调查, 中西部省区80%以上的应届毕业女生在求职过程中遭到过性别歧视。而劳动和社会保障部曾对62个定点城市作过调查, 结果显示: 有67%的用人单位提出了性别限制, 或明文规定女性在聘用期不得怀孕生育。某网站就性别歧视问题进行了为期两周的调查, 有2188名人员参与了网上投票, 承认存在“性别歧视”者超80%, 选择“婚姻和生育受老板干预”选项的人最多。西南政法大学最近组织的女大学生就业情况调查也显示, 女大学生就业面临的最大困难是性别歧视, 目前约70%的女大学生认为在求职过程中存在男女不平等。

性别歧视影响社会和谐发展

“维护广大妇女的合法权益, 促进妇女与经济社会同步发展, 是妇联组织的基本职责, 也是构建和谐社会的基础性工作”(王兆国)。社会公平是和谐的基础, “实施积极的就业政策, 发展和谐劳动关系”是建设和谐社会的基本要求。性别歧视, 借一己之私利, 人为地制造男妇女差别, 使社会公平扭曲, 造成男女机会不等, 同工不能同酬, 劳动者之间、劳动者和企业之间关系不和谐。不利于“按照民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的总要求, 以解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点, 着力发展社会事业、促进社会公平正义、建设和谐文化、完善社会管理、增强社会创造活力, 走共同富裕道路, 推动社会建设与经济建设、政治建设、文化建设协调发展。”性别歧视, 不但违反了《劳动法》和《妇女权益保障法》, 而且妨碍了现代企业制度的健康发展, 直接影响着社会的发展和进步。因为妇女是个特殊的群体, 是人类繁衍和人类创造重任的主要承担者。

性别歧视长期发展下去, 对女性的成长和发展不利, 必然影响到人们的生育观念, 使大男子主义和重男轻女思想愈演愈烈, 使本已失调的性别比例进一步倾斜, 必然影响到党中央和各级政府辛勤努力几十年, 几代人为之奋斗, 为之自豪的基本国策——计划生育工作, 导致人口出生率反弹, 人口质量下降, 进而影响到整个国民经济和社会生活的方方面面。

消除性别歧视要典制并重

消除性别歧视, 维护女工权益, 已经成为现代企业制度重要标志, 正在引起有关国际组织的重视, 我们国家的许多大中企业, 已经创造了成功的经验。在就业和各项社会活动中男女平等, 维护广大女职工的全法权益, 共同为建设和谐社会贡献聪明才智, 已成为中国特色社会主义发展的必然。

为了消除性别歧视, 专家学者和各级政府部门作了长期的努力。“贯彻男女平等的基本国策, 推动妇女充分参与经济和社会生活, 使男女平等在政治、经济、文化、社会和家庭生活等领域进一步得到实现”是《中国妇女发展纲要(2001-2010年)》的主要目的。

《中华人民共和国劳动法》第十三条明确规定: “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。”

《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十四条、第二十七条分别规定：“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。”“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。”无论是专业法还是综合法，都没有容忍性别歧视，没有给性别歧视留下任何借口。为什么性别歧视还是“层出不穷”，禁而不绝呢？关键是有法不依，执法不严。

时下我们在消除性别歧视方面，所依的法律主要是《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国妇女权益保障法》。两法中对禁止性别歧视所能做的，只不过是“任何单位不得”、“应当”等要求性指令；在处理措施上，不外是“妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法向仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉。”“由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。”处罚措施轻，标准模糊，缺乏强制性，没有专业的执法队伍，缺少严格执行的决心。这在唯利是图的个别企业主面前，只不过是一纸文件而已，所能起到的威慑力是十分有限的。要彻底消除性别歧视，非用重典不能奏效。

首先，要进一步完善保障妇女权益的相关法律法规。在《中华人民共和国就业促进法》（草案）讨论中，要强化第五条“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、年龄、身体残疾等因素而受歧视。”加重第七章“法律责任”，除明确保障妇女权益范围和相应的违法责任外，还要根据违法行为的程度，加重相应的处罚措施，提高处罚标准，轻者罚款，重者可以追究民事或刑事责任，同时附加经济处罚，通过增加违法成本，让用人单位违不起法。

其次，要加大执法力度。有法不依，执法不严，给某些用人单位留下了可乘之机，增大了违法胆量，存有不守法甚至敢于抗法的侥幸心理。因此，除了在工商、税务等部门增加反对性别歧视的职责外，还要组成专门的执法和监督大队，开避妇女维权专门法庭，平常着重执法宣传和检查，遇到案件时全力靠上办案，做到从快、从严、从重，不给违法者任何喘息的机会。

第三，提高广大女性的维权意识和能力。要从学生开始，进行消除性别歧视的法制教育，象治安和安全教育一样，深入到每个公民。形成人人都来反对性别歧视的社会氛围。当有的用人单位的行为带有性别歧视时，所有的求职者要齐心反对，让他们招不到人，开不了工。一旦有人遭遇性别歧视，就要立即报案，有关见证人也担起举报和监督责任。法庭在严肃查处的同时，要保护报案者，奖励举报和监督者。

第四，完善保障和管理措施。消除性别歧视，维护妇女权益、实现男女平等是一个漫长的历史过程，需要全社会共同努力，还要加大企业经营者的社会责任，强制企业参加女职工生育保险。企业在专心经营和追求经济效益最大化的同时，必须应当承担的社会责任。在现代社会中，生育不只是生育者本人的问题，也不只是一个家庭和一个单位的问题。生育是一个国家的问题，是整个社会的问题。企业参加了生育保险，可以减轻企业管理女职工方面负担，让全社会共同分担风险。一个单位，在青一色的男职工中增加女职工的数量，不但更好管理，而且有利于现代企业制度的建立。从管理和心理的角度看，人的情绪容易受异性的影响，“男女搭配”，便于取长补短，相互促进，所以“干活不累”。（沂水县劳保局 李玉江）

编辑：水澜

【 】 [【发表评论】](#)

相关新闻：

免责声明：

中国社会保障网对任何包含于或经由本网站，或从本网站链接、下载，或从任何与本网站有关信息服务所获得的信息、资料或广告，目的是为公众提供资讯，服务社会公众，不声明也不保证其内容的有效性、正确性或可靠性。

任何单位或个人认为通过我们的内容可能涉嫌侵犯其合法权益，应该及时向我们书面反馈，并提供身份证明、权属证明及详细侵权情况证明，我们在收到上述法律文件后，将会尽快移除被控侵权内容。

以上声明之解释权归中国社会保障网所有。

[关于我们](#) | [联系方式](#) | [招贤纳士](#)

中国社会保障论坛组委会秘书处 版权所有

京ICP备：05004171号