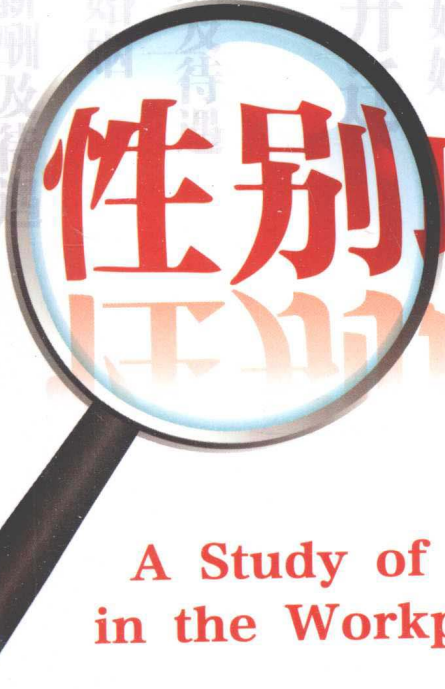




中国职场 性别歧视调查

李莹◎主 编

张帅◎副主编

A Study of Gender Discrimination
in the Workplace in China

中国社会科学出版社

F279.23

196

中国职场 性别歧视调查

A Study of Gender Discrimination
in the Workplace in China

李莹◎主 编

张帅◎副主编

北京大学法学院妇女法律研究与服务中心 [执行]
耶鲁大学法学院中国法律中心 [资助]

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国职场性别歧视调查/李莹主编. —北京: 中国社会科学出版社, 2010. 3

ISBN 978 - 7 - 5004 - 8644 - 2

I. ①中… II. ①李… III. ①企业管理—劳动力资源—性别—研究—中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 054318 号

出版策划 任 明

特邀编辑 成 树

责任校对 安 然

技术编辑 李 建

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

版 次 2010 年 3 月第 1 版 印 次 2010 年 3 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 26.25

字 数 429 千字

定 价 42.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

序

杨大文*

《中国职场性别歧视调查》一书，是北京大学法学院在妇女的劳动与社会保障领域最新的调研成果，全书篇幅不长，内容均来自第一手资料。其中既有关于职场性别歧视现状的综合报告，又有若干个案访谈的记录和案例分析。真情实事，栩栩如生，读后令人留下深刻的印象。

这些访谈和案例表明，职场性别歧视在不同的行业中是比较普遍存在的，受害人不仅包括基层单位的女性职工，也包括身处管理层和公务员、专业技术人员等群体的女性。职场性别歧视的表现形式又是复杂的、多样的，必须分别情况，采取各种更为具体的对策。与过去相比较，现实生活中的职场性别歧视具有更大的隐蔽性，主要是通过各种规避法律的手段侵害女性权益的。这种情形，一方面说明了我国保障女性劳动权益的法律机制较前有所进步，致使违法者的明目张胆的侵权行为难以实施；另一方面又说明了有关的保障机制仍不到位，致使这方面的一些违法行为仍然有机可乘。

这些访谈和案例还告诉我们：要消除职场性别歧视，必须同时从观念层次和制度层次两个方面采取有效的对策，通过宣传教育更新人们的性别观念固然十分重要，但也要有相应的制度保证。现实生活中的职场性别歧视，固然与传统观念有关，但还有其深层次的社会经济原因，这方面的许多具体问题，都涉及有关主体之间的利益关系。我们必须针对原因采取有效的对策，仅仅颁行这样或那样的禁令是远远不够的，也是难以奏效的。

* 中国人民大学法学院教授，博士生导师，中国法学会婚姻家庭法学研究会名誉会长，北京大学法学院妇女法律研究与服务中心理事。

我们应当在总结实践经验和教训的基础上，改革那些不利于消除职场性别歧视的制度，进一步贯彻执行男女平等的基本国策。当前，大家议论得较多的是生育成本的负担和男女有别的退休制度，这两个问题在本书中也有较多的反映。肯定女性生育的社会价值，全面实行生育费用的社会统筹制度，改革原有的退休制度，代之以女性权利本位的两性同龄退休的制度（在肯定同龄退休的前提下，女性劳动者有选择提前若干年退休的权利），必将对保障女性的劳动权益、消除职场性别歧视具有巨大的推动作用。

2009 年是新中国成立的 60 周年，对比今昔，中国妇女的社会地位有了全面的提高，在消除性别歧视方面也获得了长足的进展。但还有许多尚待完成的任务，当前，我们正在为构建社会主义和谐社会而奋斗，两性和谐是社会和谐的重要基石，消除职场性别歧视是构建和谐社会的客观要求。我们期盼，这份调查报告中提出的问题，能够得到国家有关部门和社会各界的重视和关注。

2009 年 12 月

目 录

序	杨大文 (1)
---------	-----------

中国职场性别歧视状况研究报告	张 帅 (1)
----------------------	-----------

个案访谈

一个准妈妈眼里的职场性别歧视	张伟伟 (83)
----------------------	------------

一个女公务员的维权之路	张 帅 (88)
-------------------	------------

在维权中成长	张 帅 (92)
--------------	------------

超越自我, 虽败犹荣	张 帅 (96)
------------------	------------

一个女性社会性别学者眼中的性别歧视	张 荆 (100)
-------------------------	-------------

面对性别歧视: 坚持还是妥协?	张 荆 (105)
-----------------------	-------------

性别问题专家: 我也无法逃避的性别歧视	李 莹 (112)
---------------------------	-------------

一个家政工的艰难维权路	张 帅 (120)
-------------------	-------------

请尊重我们职业和人格的尊严	张伟伟 (125)
---------------------	-------------

憧憬阳光的草根族	张 帅 (129)
----------------	-------------

案例分析

北京某著名高校女性副教授被强制提前退休案	张 帅 (135)
----------------------------	-------------

祖某诉某通讯 (集团) 有限公司某市分公司	
-------------------------	--

· 劳动争议案	张 帅 (141)
---------------	-------------

上海某传媒集团女性专业技术人员退休纠纷案	张 帅 (148)
----------------------------	-------------

申某诉上司性骚扰案	张伟伟 (154)
-----------------	-------------

贺某因怀孕被解除劳动合同案	张 荆 (158)
---------------------	-------------

马某诉湛江某学院劳动争议案	张伟伟 (162)
---------------------	-------------

白某等 9 名女工与某化妆品公司劳动纠纷案 张 帅 (166)

王某等 3 位女性因有剖宫产史被拒绝录用
为警察案 林丽霞 (172)

郭某因生育与某电子有限公司劳动争议案 胡云青 (176)

张某提前退休纠纷案 张 荆 (181)

后记 (185)

Preface **Yang Dawen** (187)

Research Report on Gender Discrimination in the Workplace in China
..... **Zhang Shuai** (189)

In – depth Interview

Workplace Gender Discrimination in the Eyes of a Mother-to-Be
..... **Zhang Weiwei** (283)

On the Road Toward Vindication of Rights—Story of a Female
Civil Servant **Zhang Shuai** (290)

Defending Rights while Developing **Zhang Shuai** (295)

Finding Greater Self-Worth, Defeated in Glory **Zhang Shuai** (300)

Gender Discrimination in the Eyes of a Female Gender Sociologist
..... **Zhang Jing** (305)

Gender Discrimination; Resist or Relent? **Zhang Jing** (311)

Gender Specialist cum Victim of Gender Discrimination **Li Ying** (321)

A Domestic Service Worker’s Stormy Journey to Equal Rights
..... **Zhang Shuai** (331)

Please Respect Our Occupation and Our Dignity **Zhang Weiwei** (337)

“Grass Roots” in Search of Sunlight **Zhang Shuai** (342)

Case Description and Analyses

Dispute Concerning the Retirement of Specialised/Technical Personnel of a Media Group in Shanghai	Zhang Shuai (349)
A Case on the Compulsory Early Retirement of Female Associate Professors in a Famous University in Beijing	Zhang Shuai (358)
A Case of Early Retirement Dispute: Zhang vs. Power Company	Zhang Jing (366)
A Labour Dispute Case: Bai et al. vs. Cosmetic Company	Zhang Shuai (371)
A Labour Dispute Case: Zu vs. Subsidiary of a Telecoms Group	Zhang Shuai (378)
Termination of He's Employment Contract on Grounds of Pregnancy	Zhang Jing (387)
A Case of Labour Dispute due to Maternity Issues: Guo vs. Electronics Company	Hu Yunqing (391)
A Labour Dispute Case: Ma vs. College in Zhanjiang	Zhang Weiwei (397)
Case of Wang et al. being Barred from Joining the Police Service for Caesarean Delivery History	Lin Lixia (401)
A Sexual Harassment Case: Shen vs. Superior	Zhang Weiwei (406)
Afterword	(411)

中国职场性别歧视状况研究报告

张 帅*

2009年5月19日,人力资源和社会保障部、国家统计局联合发布的《2008年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,截至2008年末,全国就业人员为77480万人,比2007年末增加490万人;全年全国城镇单位在岗职工平均工资为29229元,比2007年增长17.2%,扣除物价因素,实际增长11.0%。^① 尽管就业人员在增加,但我国适龄劳动力人口也在快速增长,就业岗位的增长速度却逐步放缓,导致劳动力市场出现严重的供大于求。与此同时,有些用人单位还在户籍、性别、年龄、身高、学历、健康甚至是容貌和属相、血型等方面作出限制,这些都成为阻碍就业的因素,同时也成为公民实现就业平等权的重要障碍。然而,职场歧视并不局限于招聘过程中,还在晋升、福利和退休等方面,即使劳动力市场的供求关系发生了改变,职场中的歧视也仍然以其他形式出现。职场中的性别歧视是各种职场歧视中最为严重的一种,是一种对女性影响极深的性别歧视形式,也是由来已久的一种歧视形式。职场性别歧视侵害了女性的劳动权及相关权益,对女性的劳动权的损害更是从求职到退休,贯穿于整个职场的各个环节,严重地影响了女性的生存与发展。从反性别歧视的角度,以反职场性别歧视为切入点,推动性别歧视问题的解决,在中国反歧视事业的推进过程中具有重要意义。同时,这也是本次调研的意义和价值所在。

* 北京大学法学院妇女法律研究与服务中心诉讼部主任、律师。

① 人力资源和社会保障部、国家统计局:《2008年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》, http://www.stats.gov.cn/tjgb/qttjgb/qgttjgb/t20090519_402559984.htm。

研究背景

劳动权或工作权是国际人权法领域中少数被单独列出进行讨论的人权范畴，也是在国际和国内立法的各个层面都予以优先保障的领域。1948年12月10日联合国大会决议通过的《世界人权宣言》第23条、第24条将劳动者的劳动权具体化为：劳动就业权、自由择业权、获得公平报酬权、参加工会的权利、休息和休假权。^①作为一项经济权利，劳动权的实现与否关系到人的基本生存，因此在人权体系中尤为重要。劳动权是法定的一系列权利构成的权利系统，包括平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利，等等。《中华人民共和国宪法》（以下简称《宪法》）第42条确认了劳动是公民的一项基本权利。劳动作为公民的宪法权利，意味着国家有义务为公民提供劳动就业机会，保障劳动者的劳动安全，为劳动者提供培训计划，为失业人员提供救济等。而平等是保障人权的必然要求，是所有权利实现过程中必须遵循的指导原则。我国《宪法》第48条关于妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活各方面享有同男子平等权利的规定，是平等原则在性别上的体现，是“中华人民共和国公民在法律面前一律平等”原则的具体化（宪法第33条第2款）。

男女平等是我国宪法的基本原则。2005年修正《中华人民共和国妇女权益保障法》时（以下简称《妇女权益保障法》）第2条重申了妇女在政治的、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后，增加一款：“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。”

《妇女权益保障法》还设专职保障妇女的劳动权与社会保障权。第22条首先明确了“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”是国家义务。要求“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。各单位在

^① 董云虎、刘武萍编著：《世界人权公约法总览》，四川人民出版社1991年版，第963页。

录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容……”（第23条）还对男女同工同酬，妇女在晋升、晋级、评定专业技术职务等方面，不应受到歧视，以及妇女“四期”保护等方面作出了禁止性的规定。修正案尤其增加规定了“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27条第2款）。

劳动法是将禁止职场性别歧视的宪法原则具体化的部门法之一。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）在“总则”一章开宗明义：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利……”（第3条）；在“促进就业”一章中，明确规定“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”（第12条）。第13条更是进一步指出“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”。劳动法还专章对女职工的特殊劳动保护如经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护做了专门的规定。国务院在《女职工劳动保护规定》第3条中对女职工的“四期”保护更是做了具体规定，强调：“凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。”

2008年1月1日起实施的《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）在总则中再次强调：“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3条）同时还专设了“公平就业”一章，强调：“各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。”（第25条）并明确了“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视”（第26条）。对于女性就业中所面临的问题，第27条规定：“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。”《就业促进法》还对违反法律对劳动者进行歧视的行为做了处罚规定，并首次明确了劳动者可以直接向人

民法院提起诉讼，以保护自己的合法权益。

国际劳工组织（ILO）通过制定国际劳工标准，致力于全球劳工的劳动权利保护。1951年国际劳工大会通过的《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第100号公约）和1958年的《（就业和职业）歧视公约》（第111号公约），最早对消除工作中的所有形式的歧视和促进平等规定了政策框架；同时，它们对联合国其后的有关公约也产生了重要的影响。当前，国际劳工组织的基本目标之一是在自由、平等、安全和人类尊严的条件下，促进男性和女性获得提名的和生产性劳动的机会。为此1998年国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》将“消除就业与职业歧视”作为ILO所有成员国有义务促进和实现其有关公约所保护的基本劳动权利的四项原则之一。^①

2005年8月，全国人大常委会审议批准了国际劳工组织核心公约之一的《（就业和职业）歧视公约》（第111号公约）。从此对职场歧视的研究不仅成为学者们研究的重点理论课题，同时也是我国政府各有关机构如何在中国全面实施公约和履行公约法律义务面临的一个重大而紧迫的实践问题。

在中国内地，虽然法律上规定了男女平等，但对于相关概念并未作出明确规定。2005年《妇女权益保障法》修正后，在一些地方立法中已经出现对性别歧视的解释，比如陕西省实施《妇女权益保障法》办法第3条第2款规定“消除对妇女基于性别而作的区别、排斥或者限制等妨碍男女平等的一切形式的歧视。但出于对妇女的特殊保护而采取的措施除外”。这一规定显然很有意义，但这仍旧不足以界定什么是性别歧视。对于禁止职场性别歧视的规定，散见于《劳动法》、《就业促进法》，及劳动部门颁发的相关解释性文件。但法律法规中始终未对“歧视”、“性别歧视”和“职场性别歧视”等概念性作出界定，这也在一定程度上影响了我国反歧视的进程，更是直接导致职场性别歧视难见成效。

^① 国际劳工组织局长报告：《工作中平等的时代》，国际劳工大会第91届会议，日内瓦，2003年。

概念界定

歧视在人类社会是一个延续千年的社会现象。美国著名社会学家波普诺将它定义为：“某一群体或类属之成员而对他们施以不公平或不平等的待遇。”^① 美国著名学者夏普认为歧视是：“相同的人（事）被不平等地对待或者不同的人（事）受到同等的对待。”^② 这些虽不是法律概念，但有助于我们对歧视的理解，歧视即是一种不公正对待。

基于性别差异而产生的歧视是性别歧视。性别歧视是中国也是世界范围内歧视中一种严重的形式，体现在政治、经济、文化、家庭各个方面，体现在文化表达、传统观念、社会认识之中，严重影响了女性的参政权、劳动权、文化教育权、婚姻家庭权、财产权、人身权等各项权益的实现。目前，对于性别歧视的一个权威定义来自1979年联合国通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）。公约认为，所谓对女性的歧视，是指“基于性别所作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或者否认妇女不论已婚未婚在男女平等基础上认识、享有或行使在政治、经济、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”。^③ 这个定义在国际上获得广泛认同，被认为是高度概括地阐述了性别歧视的基本含义及其在权利结构各层面的普遍性。

关于职场歧视和性别歧视的定义，有人认为就业性别歧视是在劳动就业领域对不同性别劳动者的区别对待。^④ 也有人认为性别歧视本身是指个体仅仅因为性别不同而受到区别对待，使得个人利益受损。^⑤ 国际劳工组织于1958年通过的《（就业和职业）歧视公约》（第111号公约）对职场歧视

① [美] 戴维·波普诺：《社会学》，李强等译，中国人民大学出版社2004年版，第306页。

② [美] 安塞尔·M. 夏普等：《美国社会问题经济观》，申水平等译，航空工业出版社1992年版，第290页。

③ 联合国：《消除对妇女一切形式歧视公约》，联合国官方网站，<http://www.un.org/chinese/esa/women/cedawtext.htm>。

④ 张艳：《反就业性别歧视及其法律对策》，载陈苇主编：《家事法研究》（2005年卷），群众出版社2006年版。

⑤ 苏艳明、曾春媛：《我国劳动力市场性别歧视的现状其原因分析》，载《当代经济》2006年第3期。

(Discrimination in the Workplace) 作出了较为权威的定义,即认为歧视是指“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因”,^①“具有取消或损害就业或职业机会均等或平等作用的任何区别、排斥或优惠”。^②同时,“有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织(如存在此种组织)以及其他适当几个协商后可能确定的、具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他任何区别、排斥或优惠”,^③这也是歧视。但三种情况例外:一是根据工作本身内在的特殊要求,而作的区别、排除和优惠,不应视作歧视;二是对从事危害国家安全活动的人,在就业上采取任何措施,不应被认为是歧视;三是基于其他公约和建议书中所规定的特殊保护性措施或帮助,不应认为是歧视。

在世界上一些国家和地区的反性别歧视法案中,对性别歧视做了“直接歧视”和“间接歧视”的区分。比如,英国1975年的《性别歧视法案》、澳大利亚1984年的《平等机会法》,以及我国香港的《性别歧视条例》都有体现。欧盟第2002/73/EC号指令也对直接歧视和间接歧视进行了定义。直接歧视,在一些国家也被称为差别待遇的歧视,^④是指一个人在类似的条件下因为性别而受到比另外一个人相对较差的对待。间接歧视,在一些国家也被称为不利后果的歧视或差别影响的歧视,^⑤是指一项表面中立的规定、标准或者习惯做法,可能使得具有某种性别歧视的人们与另外一种性别相比,陷入一种特别不利的处境。直接歧视和间接歧视的区分对认定性别歧视极为重要。

职场歧视不是一个伴随全球化与全球化并生的问题,但它却是一个全球性的问题。职场性别歧视作为一种基于性别的歧视,其形式多种多样,在世界各国普遍存在。同时,职场性别歧视由于涉及占人口半数的女性,规制难度较大,成为当前社会的热点和难点问题。尽管当前我国尚未出台

① 国际劳工组织:《促进就业和事业保护公约》(第168号公约)中又增加了国籍、民族起源、残疾和年龄。

② 国际劳工组织:《(就业和职业)歧视公约》(第111号公约),1958年,第1条。

③ 同上。

④ 在美国,直接歧视也称为差别待遇的歧视。

⑤ 在加拿大,间接歧视也被称为差别影响的歧视或不利后果的歧视。

法律对歧视和性别歧视作明显的法律界定,但应该说,国际劳工组织《(就业和职业)歧视公约》(第111号公约)和联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》两个公约将对就业中的性别歧视和对女性的歧视做了较为权威和完整的界定,对于我国今后出台法律界定相关概念具有重要的指导意义和参考价值。

反职场性别歧视需要从保护每一个受歧视妇女的权益做起,需要全社会特别是执法部门树立性别意识,从维护妇女合法权益的角度正确理解、适用法律,切实维护女性劳动者的合法权益,同时也要立足于女性的整体,推动整体性权益的改善,而立法是消除职场性别歧视最为有力、最为根本的途径。随着我国法治化进程的加快,随着国际反性别歧视运动的发展,同时也随着国际间反性别歧视学习和交流的不断广泛深入,我国的反性别歧视立法有了很好的发展机遇,涉及职场性别歧视的法律法规和政策的制定与完善也面临同样的机遇,因此我们应该积极、有策略地推动。同时,立法的推动,需要全面、大量的情况作为支持性说明,既需要典型、深入的个案例证,也需要全面、真实、客观的数据作为依据。而我国目前还没有一个比较全面、完整、真实、客观的专门针对职场性别歧视的数据统计和分析,本次调查将对此填补空白,其作用和意义将自不待言。

基于这种认识和客观需求,形成了本次调查的设想框架——加强中国反职场性别歧视的实践,并以实践的成果为依据和参考,推动反职场性别歧视的立法。

2008年6月,北京大学法学院妇女法律研究与服务中心“中国职场反性别歧视”课题组,在为期一年的项目执行周期中,通过开展大规模的问卷调查,分四次对当前国内职场人群发放问卷,收集第一手数据。同时,配合问卷调查,选择了10位职场女性进行了个案访谈,代理典型和有代表性的个案,并在北京、长沙和昆明三地进行了实地调研和小型座谈,进行中国职场性别歧视问题的论证和研讨,在这些数据和个案分析以及专家的专业性意见的基础上,形成立法意见,并进行立法倡导与推动。

本次调查所采取的基本概念均基于联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》和国际劳工组织《(就业和职业)歧视公约》(第111号公约)中关于“对妇女的歧视”和“职场歧视”的定义,结合中国职场歧视的特点和

对以往案例的研究,我们认为,当前在我国并非基于工作本身内在的要求而作的以性别来区别、排斥或优惠的职场性别歧视突出表现在以下八个方面:(1)招聘中的性别歧视,比如用人单位只招男性不招女性,或从事相同的工作,但被录入的男女成绩有明显的的不平等情况等;(2)劳动合同中的性别歧视,比如合同中有禁婚、禁孕、禁育条款等;(3)岗位、薪酬、待遇方面的歧视,比如同工不同酬等;(4)职场升迁上的歧视,比如男女在提拔机会上的不平等;(5)对女职工特殊保护范畴中的性别歧视,比如用人单位使用一些手段变相侵害在孕期、产期和哺乳期的女职工的合法权益;(6)同进同出的规定,即同一单位男方调离的,女方被解除劳动合同或是待岗停薪;(7)职场性骚扰;(8)对女性退休年龄的限制。由此,不难看出,职场性别歧视对于女性而言,其包括了女性从求职到入职直至退休的整个过程,是贯穿女性职业生涯全过程的歧视。因此,我们认为,将上述八种职场性别歧视的具体表现形式作为一个整体进行“体系化”的研究具有重大意义,通过这种新的研究视角,打破之前对职场性别歧视研究的“片段式”的局限,同时也有助于对研究当前中国职场性别歧视的形式、成因及相关对策时建立整体意识,强化从“体系化”的角度进行分析和研究。本次的调查问卷,亦根据上述对于职场性别歧视的理解,加以设计。

此次调查关注的人群共有四部分:在岗工作的人群、下岗和失业的人群、离退休群体以及正在求职过程中的人群,他们总体上能够体现在职场中的四种状态,即进入职场之前的求职状态,在职在岗状态,下岗和失业状态,以及离退休状态。

本次调研旨在从招聘状况、岗位、薪酬及待遇、职场升迁、职场性骚扰、退休状况五个大的方面,来了解中国职场性别歧视状况,在此基础上提出中国职场反歧视的立法建议,希望对中国反职场性别歧视的实践和立法有积极、有效的推动。

一、调查方法及调查对象的基本情况

(一) 调查方法

本课题组采用了问卷调查与访谈相结合的研究方法。问卷调查方面,课题组在一年之中,利用北京大学、中国政法大学、中央民族大学和中华

女子学院在校生暑期回家期间,及北京大学法学院妇女法律研究与服务中心在北京、长沙和昆明三地开展研讨会期间,分四次对国内职场人群做了3000份问卷调查,共回收了2979份问卷,其中有效问卷2707份,有效率达到90.97%。

在问卷设计上,课题组邀请了法学、社会学、女性学等学科的专家对问卷题目的设置做了认真的研究。经信度检验, $\text{Alpha} = 0.8365$, 高于0.7, 问卷总体一致性系数较高, 表明本次调查的信度水平达到良好水平。

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 353.0 N of Items = 35

Alpha = 0.8365

访谈方面, 课题组选择了10位职场女性进行了个案访谈。在受访者的选择上, 课题组注意到她们在职业、行业、岗位及职场经历等方面的差异, 并进行了有针对性的挑选。此外, 课题组还在北京、长沙和昆明三地进行了实地调研和小型座谈。

问卷调查与访谈的实施方面, 课题组对问卷的所有调查员进行了系统培训, 在自愿的基础上签署了保密协议, 并在回收问卷过程中附上了被调查者的反馈信息, 确保调查过程均在调查员的监督下一对一完成。四次调查问卷发放的范围涉及国内20多个省、自治区、直辖市, 所有被调查者均为自愿参加, 保证了调查结果较高的真实性。

(二) 调查对象的基本情况

从性别上看,^① 被调查的男性有1110人, 约占被调查者总数的41.8%; 女性1548人, 约占被调查者总数的58.2%。(具体见图1)

^① 2658人报告了他们的性别, 49个缺失值。