

性别分层与劳动力市场

GENDER STRATIFICATION AND LABOR MARKET

李春玲 石秀印 杨旻 等著

中国社会科学出版社

性别分层与劳动力市场

GENDER STRATIFICATION AND LABOR MARKET

李春玲 石秀印 杨旻 等著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

性别分层与劳动力市场 / 李春玲, 石秀印, 杨旻等著.
北京: 中国社会科学出版社, 2011. 4

ISBN 978 - 7 - 5004 - 9732 - 5

I. ①性… II. ①李…②石…③杨… III. ①劳动力
市场 - 性别差异 - 研究 IV. ①F241. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 066941 号

出版策划 任 明

责任编辑 任 明

责任校对 刘晓红

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

装 订 广增装订厂

版 次 2011 年 4 月第 1 版

印 次 2011 年 4 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 1/16

印 张 23.25

插 页 2

字 数 283 千字

定 价 45.00 元

前 言

自经济改革以来，中国的社会经济环境发生了极大的变化，计划经济逐步为市场经济所取代，相应地，劳动力市场逐步形成，政府的劳动人事制度和政策也随之改变。这一系列的变化使女性在劳动力市场的参与率、分布领域、机会结构及其男女两性的收入差距都发生了变化，同时，劳动力市场中的一些性别不平等现象和性别歧视现象开始出现并日益盛行，比如：“女大学生就业难”，大量女性被迫提前退休或下岗，生育期女性被企业解雇，某些行业或单位拒绝雇用女性，等等。这些现象引起社会舆论的广泛关注，然而，政府相关部门并未能提出相应对策，以减少上述这些性别歧视现象，相反，劳动力市场中的性别不平等还在继续发展，而劳动力市场的性别不平等又进一步影响了女性在整个社会分层中的地位状况。但是，这些问题未能引起政府决策者的足够重视，在经济效益优先和经济增长为最重要目标的大环境下，劳动力市场性别不平等被边缘化了，它不是社会政策制定者们考虑的重点，而人们对于不平等问题的关注，多集中于贫富分化、地区差距和城乡差距等问题，劳动力市场中的性别不平等受到忽视，甚至被认为是合理的、符合市场竞争规则的现象。

为了充分了解当前的劳动力市场的性别差异和不平等现象，探寻导致这些现象的原因，深入分析劳动力市场的不平等与性别分层之间的关系，提供消除和减少劳动力市场的性别不平等现象的政策方案，我们开展了“劳动力市场的性别不平等与职业地位获得的性别差异”的专题研究，此项研究为中国社会科学院的重点项目。与此同时，我们还实施了另外两项相关研究，一项是福特基金会资助的“劳动力市场的性别不平等：职业性别分割与两性收入差异”，另一项是由中国社会科学院社会学研究所资助的“社会经济地位获得的性别差异”。本书即是这三项研究的初步成果。希望我们提供的研究成果能有助于深化人们对这一问题的认识，能推进这

一领域的研究，能为相关政府部门提供政策思路。

本书的撰稿者包括：

李春玲 中国社会科学院社会学研究所研究员（导言；第二、三、四章）

石秀印 中国社会科学院社会学研究所研究员（第一、五、六章）

杨旻 北京工商大学助理研究员（第七章）

罗忠勇 湖南师范大学社会学系副教授（第八章）

石彤 中华女子学院社会学系主任、教授（第九章）

王献蜜 中华女子学院社会学系副教授（第九章）

除了上述的撰稿者以外，还有一些研究人员参与了课题研究和调查，包括：

谭深：中国社会科学院社会学研究所研究员

中山大学社会系教授刘林平

云南社会科学院社会学研究所研究员乔亨瑞、张宏文

中国劳动学院教授冯同庆

在此向所有参与本项研究的所有同人表示感谢。另外，也感谢中国社会科学出版社任明编辑，他为本书的编辑出版付出了努力。

李春玲

2011年1月25日

目 录

前言	(1)
导言	(1)
第一章 就业领域的性别差异	(11)
第一节 就业中性别歧视和不平等的分析框架	(11)
第二节 就业中性别不平等的现状和原因	(19)
第三节 女性就业不平等的解决路径	(32)
第二章 职业、行业和单位的性别隔离	(38)
第一节 职业性别隔离现象的理论解释与研究方法	(38)
第二节 职业性别隔离的总体变化趋势	(45)
第三节 白领职业中的性别隔离状况及其变化	(52)
第四节 行业和单位的性别隔离	(56)
第五节 职业性别隔离的地区差异和原因分析	(64)
第六节 中国的职业性别隔离水平与其他国家的比较	(68)
第三章 收入的性别差距及其变化	(73)
第一节 收入性别差距的理论解释和研究方法	(73)
第二节 收入性别差距的变化趋势	(81)
第三节 收入性别差距的地区比较和部门比较	(92)
第四节 职业性别隔离对收入性别差距的影响	(98)
第五节 收入性别差距的中外比较	(103)
第四章 社会经济地位获得的性别差异	(108)
第一节 教育地位获得的性别差异	(109)
第二节 经济地位获得的性别差异	(116)
第三节 职业地位获得的性别差异	(123)
第五章 工作场所的男女权力差异	(134)
第一节 工作场所的男女权力差异	(134)

第二节 男女权力差异的个人性致因	(145)
第三节 男女权力差异的家庭致因	(156)
第四节 男女权力差异的社会致因	(161)
第六章 单位组织与性别不平等	(170)
第一节 文献回顾	(170)
第二节 目的和方法	(176)
第三节 用人单位的市场化与性别不公平	(180)
第四节 单位所有者和经营者特性与性别不公平	(185)
第五节 有利于性别公平的制度：权力的交叉	(192)
第六节 有利于性别公平的技术：管理的科学化	(214)
第七章 高等教育机会与性别不平等	(226)
第一节 高等教育机会的性别差异回溯	(226)
第二节 高等教育机会的性别差异现状	(229)
第三节 影响高等教育机会性别不平等的主要因素分析	(243)
第四节 高等教育机会性别不平等给女性就业造成的问题	(249)
第五节 改善高等教育机会性别不平等的策略建议	(253)
第八章 流动劳动力（农民工）中的性别差异	(256)
第一节 数据来源、样本情况和统计方法	(257)
第二节 流动劳动力职业获得与职业流动的性别差异	(262)
第三节 流动劳动力工作权益的性别差异	(270)
第四节 流动劳动力工作感受的性别差异	(283)
第五节 流动劳动力集体维权意识与维权行动的性别差异	(288)
第九章 性别歧视与女大学生就业	(298)
第一节 国内外女大学生就业过程中的性别歧视文献研究	(298)
第二节 女大学生就业中的性别歧视的性质	(303)
第三节 中国女大学生就业中的性别歧视背景和现状研究	(308)
第四节 女大学生就业中的性别歧视原因分析	(319)
附录一 劳动力市场的性别不平等：职业性别分割与两性 收入差距	(332)
附录二 人力资源调查问卷	(338)
附录三 中国人力资源调查	(352)
附录四 女职工访谈提纲	(360)

导 言

一、问题的提出

现代社会分层理论的一个基本理论假定是：职业是当代社会分层系统的基础因素，职业身份决定了个人的基本社会经济状态，决定了个人在社会分层系统中的大体位置，从而，男性和女性在职业结构中的地位分布状态决定了性别分层的基本形态，而职业地位获得过程的性别差异也反映出男女之间的机会平等的大致水平。因此，研究职业地位获得的性别差异，是把握当前性别分层形态和特征的关键点，也是观察性别不平等及其发展趋势的一个重要视角。

改革开放的推进和经济的迅速发展，为女性的职业发展和职业地位提升提供了机遇，然而，目前劳动力市场普遍存在的性别歧视现象，又为女性的职业地位获得制造了一系列的障碍，使得男女两性在职业领域的不平等日益增强。当今的劳动力市场中，性别歧视现象十分盛行，在用人单位的招聘、解雇、职位晋升和人力资源投资等方面都有所表现。比如：女大学生和女研究生就业难；女性就业经常遭遇年龄和容貌歧视；大量年轻女性从事“青春职业”而在生育期被解雇；中年下岗失业人员中女性比例明显高于男性；女性大量被迫提前退休；一些高收入和高声望的行业、单位和职业拒绝招收女性，或者不愿意对女职工进行人力资源投资而使她们较少有职业晋升机会；等等。劳动力市场中存在的这些性别歧视现象，导致了职业地位获得的性别差异。与男性相比，女性获取较高的职业地位会遭遇更多的阻碍，而这些阻碍因素也迫使女性寻找一些特殊的职业发展路径以达到职业地位提升。与此同时，这些性别歧视现象也导致了男女两性的职业地位差异，并相应拉大了两性社会经济地位的差距，最终导致整个社会的性别不平等程度上升。

二、国内外研究状况

自20世纪五六十年代以来,伴随着越来越多的妇女参与劳动就业,经济学家、社会学家、心理学家、人类学家对劳动力市场中的性别歧视现象及其对女性职业地位获得的影响开展了大量研究,对这一问题的认识不断深入,其理论解释不断改进。一些著名的经济学家和社会学家都参与此问题的研究和讨论。在社会分层研究领域,职业地位获得的性别差异是近十年来的热点之一,有许多大型的国际比较研究,在理论上和方法上都取得了重要的成果。对于这一问题的传统理论解释是由新古典主义经济学家所提出。他们认为,劳动力市场的性别歧视和职业地位的性别差异是市场经济的理性选择和人力资本效应所导致的后果,是雇主在雇用过程中所做的理性的、利益最大化的行为选择所产生的结果,同时也是男人和女人在家庭与工作之间所做的理性的、利益最大化的行为选择所产生的后果。社会学家和人类学家进行的大量实证研究否定了新古典经济学家的人力资本效应及理性选择的解释。目前,学者们从各种理论视角提出了多种解释。社会心理学家和文化主义学者认为这是由于性别角色文化、性别刻板印象及其社会化和规范内化所产生的结果;制度主义学者认为是由于特别的工作组织结构、科层制规则和程序所导致的意外后果;新结构主义者则强调经济部门分割和二元劳动力市场对职业领域的性别不平等的影响;马克思主义和女权主义学者则对此提出父权制的和政治性的解释。近期这一研究领域所关注的两个热点问题是:①工业化水平的提高(尤其是人力资本取代先赋因素成为决定职业地位的关键因素),是否减少了劳动力市场的性别不平等和职业领域的性别差异;②政府针对性别平等问题所采取的政策不同,尤其是维护劳动力市场的性别平等环境投入的力度不同,是否是导致劳动力市场的性别不平等程度和职业领域的性别差异程度的决定性因素。

在国内,由于劳动力市场和职业领域的性别不平等现象日益突出,学术界和公共舆论对这一问题的关注逐渐增长,与此相关的研究和新闻报道、评论也越来越多。现有的研究得出的普遍结论是,劳动力市场的性别不平等和职业领域的性别差异在增强,学者和舆论也普遍认为这种现象是十分不公平的,对于女性职业进取和发展产生了不利影响,降低了社会整

体的性别平等水平；同时，也不利于公平自由的竞争机制的确立和导致人力资源的浪费；另外，也间接地导致了一些家庭问题和社会问题。不过，尽管舆论和理论家们承认这些现象是不公平的，它们对女性的社会经济地位产生不利影响，但又倾向于认为这是市场经济带来的不可避免的后果，即倾向于认同新古典主义经济学家的传统理论解释。这样的理论倾向局限了对导致这一问题的原因的深入研究，也压制了想要改变这种现象的愿望和尝试。

三、研究思路和主要内容

根据国内研究现状和借鉴国外研究成果及理论，本研究基于实证研究资料，描述当前劳动力市场的性别不平等主要表现形式和运作机制，考察男性与女性职业地位获得的主要差异，分析这两者之间的关联，评估劳动力市场的性别不平等和职业地位获得的性别差异对男性和女性的社会经济地位差距的影响。同时，本研究还将对劳动力市场的性别不平等和职业地位获得的性别差异进行历史比较和国际比较，以期深入考察导致目前性别不平等上升和性别差异扩大的根本原因。在原因分析方面，本研究重点考察两个方面因素的影响：结构变化因素（工业化水平）和制度变迁因素（市场化水平）。最终，基于实证研究结果，探求一些社会政策干预方法，以控制劳动力市场的性别不平等和职业地位获得的性别差异的发展趋势，减缓它们对两性社会经济地位差距的影响。

从上述研究思路出发，本研究要考察的内容主要分为八个部分：①就业领域的性别差异和不平等；②职业性别隔离；③收入的性别差距；④社会经济地位获得的性别模式；⑤工作场所中的男女权威差异；⑥高等教育机会与性别不平等；⑦流动劳动力中的性别差异；⑧性别歧视与女大学生就业。

四、研究方法和数据资料

本研究采用定量和定性相结合的研究方法。其中，职业地位获得分析以定量研究为主，采用职业地位获得模型，以社会经济地位指数（socio-economic index）为因变量，性别为解释变量，其他个人特征和结构特征为

控制变量，分别估计男女的职业地位获得模型并进行比较，从中发现男女两性职业地位获得的不同之处和导致差异的原因。劳动力市场的性别不平等分析以定性研究为主，主要基于已参与劳动力市场的女性的生活史访谈，了解女性就业经历、教育和职业的成就动机、职业的自我选择过程以及对家庭和工作的态度等，同时，对单位组织的负责人和人力资源部门负责人的访谈，了解单位组织招聘、解雇、提拔、职业培训计划安排等方面的运作过程和选择原则，从中发现劳动力市场的运作过程和运作机制。另外，历史比较和国际比较部分则以定量分析为主，定性分析为辅。定量分析的资料包括人口普查数据（1982，1990，2000）、1%人口抽样调查数据（2005）、全国抽样调查数据（1988，1995，2001，2002，2006）和单位调查数据（2008）。定性分析主要依据个案深入访谈资料。对定量和定性资料的分析分为三个层次：①宏观层面分析，主要依据人口普查数据和全国抽样调查资料进行定量分析；②组织层面分析，主要依据工作单位调查数据和职工访谈资料进行定量和定性分析（在全国范围内抽选8个企业和组织机构及其负责人实施调查）；③个体层面分析，主要依据全国抽样调查数据和就业人员个案访谈资料进行定量和定性分析（在全国范围内选择50个访谈对象进行深入访谈）。

五、主要的研究发现

基于上述调查资料的分析，我们获得了以下几点发现：

（1）在就业领域，女性就业机会明显少于男性，两者之间的差距还在持续扩大。女性下岗失业的可能性也明显大于男性。婚姻和生育以及家务负担对女性就业产生了不利影响，尤其是对农村户籍的打工妹，她们大多在结婚或怀孕后离开工厂，导致这一现象的一个重要原因，是企业雇主对已婚和育龄女性的就业歧视。女性的人力资本状况也是导致女性就业率低于男性的原因之一。目前女性劳动力的学历水平低于男性劳动力，但更重要的一点，女性在工作以后的人力资本投资和积累（专业技能培训）方面明显少于男性，因为机关单位领导和企业雇主不太愿意对女性员工进行人力资源投资。另外，目前中国的产业结构特征对女性就业还不是很有利。在多数发达国家，第三产业的兴起为女性创造了许多就业岗位。而中国的第三产业发展滞后，限制了女性就业发展。

(2) 在职业性别隔离方面,中国的职业性别隔离程度与国际平均水平相比较处于较低水平,并且,其总体呈现下降趋势,除了经济改革的最初十年(20世纪80年代)职业性别隔离水平有所上升,这之后的90年代和21世纪以来,性别隔离水平持续下降。导致职业性别隔离指数下降的一个主要原因是女性劳动力向白领职业扩张,20世纪90年代,女性向白领职业的扩张尤其迅猛,不过,2000年以来,女性向白领职业领域的扩张似乎趋于停滞。女性劳动力的文化水平普遍提高和女性接受高等教育的比例逐步上升是导致女性向白领职业扩张的主要原因,随着女性劳动力文化水平的提高,我们可以预期,白领职业中的女性比例还将提高。但到目前为止,白领职业仍然还是以男性为主,女性比例明显低于男性。与此同时,一方面,女性在白领职业领域遭遇到玻璃天花板效应,女性晋升到管理人员职位的比例远低于男性;另一方面,蓝领、半蓝领职业的性别隔离持续维持,农业劳动力中的女性比例有所上升,但并未显现明显的女性化趋势。

(3) 在男女收入差距方面,经济改革以来中国的收入性别差距在逐步扩大,市场竞争机制和性别不平等共同促成了收入性别差距的拉大。进一步来说,一方面,由于市场经济的形成而导致的人力资本作用的增强促成了男女收入差距扩大,即由于女性劳动力的教育水平低于男性而导致了女性收入水平低于男性;另一方面,就业和收入分配领域中的性别歧视因素的增长也导致了男女收入差距拉大,目前收入分配领域中存在的性别歧视现象不是“同工不同酬”的显性歧视,更多的是采取隐性的形式,它们不容易被人们直接观察到。其中一种方式是分配性性别歧视,这是指女性大量地被分配在低收入的职业岗位或工作单位,从而导致收入的性别差异。另一种方式是估价性性别歧视,这是指以女性为主的职业的收入报酬低于以男性为主的职业的收入报酬,尽管这些职业的技能要求和工作强度相差不多。分配性性别歧视和估价性性别歧视尤其体现在中年以上女性劳动力身上,她们往往只能找到低收入的工作,或者适合于她们的工作往往收入报酬很低,这反映出收入分配领域中存在着针对女性的“年龄歧视”:女性劳动力的价值体现在青春美貌上,一旦失去青春美貌其劳动价值就贬值。

(4) 在社会经济地位获得方面,我们发现,个人的社会经济地位获得过程存在着一些重要的性别差异。首先,家庭背景因素对于女性的地位获

得的影响明显大于对男性的影响，尤其表现在教育地位获得和职业地位获得方面，换句话说，女性的个人发展状况更易受到家庭背景因素的局限，而男性则更可能冲破家庭背景因素的不利影响。这方面最突出的一个表现是农村女性在大学生和较高等级的职业群体（如管理人员和专业技术人员）中的比例明显低于其他群体，她们获取高等教育机会较少，进入中高层白领职业更为困难。与之相反，农民家庭出身的男性则较少受到这类不利因素的影响。其次，教育水平对于女性的地位获得的作用更大，尤其表现在经济地位获得方面。女性的就业机会和收入水平都更最大限度地取决于个人的教育水平，而男性的经济地位高低受教育水平的影响相对较少，低文化水平的男性更可能通过其他方式获取较高的经济地位。最后，工作年限和年龄对于男性和女性的作用有所差异。工作年限的累积和年龄增长对于男性的经济地位和职业地位的提高都有明显的正向作用，随着工作年限的延长和年龄增长，个人的社会经济地位随之上升。然而，工作年限和年龄的这种正向作用在女性身上表现的并不明显，甚至年龄还具有一些负面的影响。这反映出，劳动力市场中针对女性的年龄歧视，给女性的社会经济地位获得及其地位上升造成了阻碍。

（5）在工作场所的权力分配方面，领导职位主要是由男性控制，女性担任领导职务的比例大大低于男性，而且越是在实权部门，女性能够晋升到领导职位的几率越低。导致这种现象的原因，一方面是由于女性的人力资本水平低于男性以及女性的人力资本特性在某些方面不同于男性，但更主要的是由于社会致因，包括文化传统所导致的性别刻板印象；掌控权力的男性对女性的权力排斥和工作场所中“男性同盟”对女性员工的抵制；以及现存的制度设计和权力结构对女性职务晋升的不利影响。

（6）在高等教育机会平等方面，中国的男女教育水平和教育机会的差距在不断缩小，但与国际平均水平相比较，中国高等教育中的女性比例仍处于中间偏低水平。中国的高等教育机会的性别差距随着教育层次的提高而增大，在大专教育中男女比例较为接近，在本科和硕士生中男性比例略高于女性，但在博士生中男性比例远远高于女性。高等教育机会的性别差距和城乡差距交互作用，使农村女性的高等教育机会明显低于其他社会群体，农村女性接受高等教育的机会不仅明显低于农村男性，而且也明显低于城市女性。特别是，农村女性能进入部属重点院校的比例极低。

六、初步的结论

基于职业地位获得的性别比较分析和劳动力市场的性别不平等的综合分析，我们得出的结论是，中国女性的职业地位和教育地位明显改善，职业和教育领域的性别平等化进程在持续推进。由于职业是当代社会分层的基础，女性职业地位的提高同时也意味着女性在性别分层中的地位有所提升。然而，在就业领域和收入分配领域，女性的境遇却有所恶化，收入的性别差距在逐步扩大，男女就业率差距也有所拉大，女性的失业率不断提高，这些变化导致了女性的相对经济地位有所下降。女性的经济地位状况也是决定性别分层形态的一个重要因素，女性经济地位的下降导致了较低社会阶层的妇女地位进一步恶化，由于经济地位的弱势，她们对于男性（父亲、丈夫、儿子）的依赖性增强，进而在家庭、婚姻和其他的社会生活领域中的地位进一步弱化。

上述这些方面的性别差距扩大，在很大程度上是由于劳动力市场中的性别不平等现象的增长。当前，主流经济学家和社会学家（大多数是男性）虽然承认劳动力市场中的性别不平等在加剧，但他们认为性别不平等的加剧主要是由于市场竞争机制所导致的，虽然不公平但却有其合理性。按他们的说法，经济改革以前，男女平等的实施主要是由于政府采取了一系列的行政手段来保护女性就业和工作。经济改革以来，市场经济得到发展，政府行政手段对劳动力市场的干预作用减弱，雇主和受雇者都是基于市场竞争规则做出理性选择，而市场竞争的结果必然是性别差距的拉大，这就导致了男女不平等的增长。女性的职业地位和收入水平低于男性，以及女性的就业率低于男性，都是由于女性劳动力的人力资本少于男性，因而，女性在劳动力市场中的地位低于男性是自然合理的。

然而，我们的研究却发现，两性在人力资本方面的差异只是导致男女地位差距的部分原因，而更重要的原因是劳动力市场中存在对女性的歧视。目前，女性劳动力的平均教育水平的确低于男性，但这种差距在逐年缩小，至今，男女劳动力的教育水平已相当接近。在同等教育水平或同等人力资本条件下，女性获得就业机会、职业上升流动、职务晋升和收入增长的机会明显少于男性。这说明，存在着某种非市场竞争的因素在发挥作用，阻碍着女性的社会经济地位的提高，这就是性别歧视。

七、策略建议

解决劳动力市场性别不平等的路径包含三个方面：一是促进与女性人力资源相匹配的产业形态和职业形态的发展；二是提高女性人力资本的综合质量；三是实现母性活动的社会化，由社会各界来分担女性的社会成本。

（1）政府行为建议

建立和完善有利于性别平等的劳动力市场政策体系。政府应当将实现性别平等目标包括消除收入分配领域中的性别不平等、消减就业和收入分配领域中的性别歧视因素、保障女性流动劳动力享有平等经济社会权利等纳入各级各类政策计划及战略规划，吸收更多的女性参与政府决策。加强对劳动力市场性别平等的监测，增设分性别统计指标，为政府在制定、实施和评估政策过程中进行社会性别分析提供基础信息。采取减免税收、优先贷款、政府采购加分等手段约束、引导雇主积极承担性别平等方面的社会责任。

完善性别平等的法律监管框架，建立性别权力制衡机制。制定有效的、操作性更强的禁止就业性别歧视的《反就业歧视法》，在新施行的《就业促进法》中增加对性别歧视者的惩罚条款及对受害者的补偿细则。以宪法确定的男女平等原则为依据，消除男女在进入和退出职业生涯方面的制度性不平等。设计男性与女性共同分担婚育和家务的规则，立法保护部分工时者（即非全日制就业者）。

设立有针对性的性别预算，构建性别补偿、调节的社会保障制度。尽快完善和强制性推行生育社会保险制度，制定《生育保险法》，国家财政对生育社会保险提供补贴，增加母性活动的社会公共服务及设施，促进男女平等分享经济资源和发展成果。

基于统筹规划性别平等事务以及评价监督政府职能履行状况、雇主用工行为的需要，成立从中央到地方多级别的性别平等委员会。

继续提高女性的受教育水平，通过政府的学费减免制度和助学金制度积极促进女童特别是农村女童入学。健全农村社会养老保障制度，消除农村家庭在子女教育上歧视女孩的观念和行为。为女性提供免费或廉价的职业培训，由政府经费提供支持。

(2) 雇主建议

在性别平等的宏观经济政策引领下,企事业单位应当承担一定的社会责任,参与相应的社会保障计划,培育性别平等享受社会财富的理念,制定、实施企业内部的性别平等计划、方案,实施家庭友好型的人力资源开发战略。

采用“以人为本”的管理方式,包括灵活雇用、部分工作、弹性工时,还有“生涯中断恢复方案”、“再就业支持方案”等。

鼓励女性雇员人力资本的积累和开发,提供性别平等的培训、晋升与流动机会,真正实行“男女同工同酬”的分配政策。

(3) 工会和民间 NGO 行动策略

工会应该将性别平等纳入行动目标和框架,积极推动有关女性平等就业的立法,代表雇员与雇主签订与女雇员有关的专项集体合同,通过组织化的行动争取两性就业的平等,负责提起就业歧视的公益诉讼等。参考美国总工会所倡导的人性协约,提供财务、家庭、健康、消费者事务、法律协助五方面服务,致力于实现经济增长与社会发展和劳动者生活福祉的多赢。

发挥非政府组织和妇女组织的监督作用,积极参与攸关性别问题的政府决策、国家立法之公开听证过程,以期改进政府性别平等工作的效率和监督政府决策、国家立法的歧见;为各级政府采集有关决策的性别利益信息,提供性别视角的方案、建议;推动协助解决职业女性的个人、家庭和工作问题的服务计划,通过读物、讲座、网上博客、心理咨询、社会工作等提高女性融洽家庭关系的能力。

(4) 媒体建议

倡导先进性别文化,营造男女平等和协调发展的社会舆论氛围。传播性别平等的价值观念,正确评价女性社会价值,提倡雇主平等对待求职的男女大学生,促进性别关系和谐、宽松的社会环境。

在收入差距的讨论中更为关注收入的性别差距逐步拉大问题,探讨女性形成和积累社会资本的特有路径和有效方法。总结社会资源丰富的女性积累社会资源的经验,帮助这些经验的传播,促进女性社会资源的整体提升。

建设中国妇女权益公益诉讼网络,形成区域性、规模化的力量。

(5) 高等教育机构建议

高等教育机构应当适应女性接受高等教育机会增加趋势,合理增减调

控学科专业；适时开展教师、学生的性别平等意识培训，重新界定并剔除学术研究活动与高等教育教学过程中的性别不平等因素；成立专门机构或委托第三方组织定期检视、评价教师、学生的性别平等状况。

依据各地区、各高校的实际情况，充分孕育性别教育的多样化和灵活性，鼓励和辅导女性进入男性主导的学科专业、研修高深层次学问，消减专业的性别隔离；有条件的高等学校可成立性别平等教育研究机构，积极推动性别平等工作的国际交流，为政府、非政府组织提供专业的性别平等进展状况研究服务；女子高校则需提升办学层次，通过女性主义高等教育改革的试点及推广扩大其在高等教育领域的影响。