

性别平等与企业

企业性别平等主流化指导手册

Gender Equality and Enterprises

Guideline on Gender Mainstreaming in Enterprises

陈英 主编



性别平等与企业

——企业性别平等主流化指导手册

主编 陈 英

企业管理出版社

图书在版编目(CIP)

性别平等与企业——企业性别平等主流化指导手册/陈英主编. —北京:企业管理出版社,2004.4

ISBN 7-80197-064-0

I. 性… II. 陈… III. 企业-男女平等-研究
IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 036652 号

书 名:性别平等与企业——企业性别平等主流化指导手册

作 者:陈 英 主编

责任编辑:刘寒松

书 号:ISBN 7-80197-064-4/F·065

出版发行:企业管理出版社

地 址:北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编:100044

网 址:<http://www.cec-ceda.org.cn/cbs>

电 话:出版部:68414643 发行部:68414644 编辑部:68701408

电子信箱:80147@sina.com emph1979@yahoo.com

印 刷:中国文联印刷厂

经 销:新华书店

规 格:850 毫米×1168 毫米 大 32 开

版 次:2004 年 4 月第 1 版 2004 年 4 月第 1 次印刷

定 价:20.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

2002年8月,国际劳工组织(ILO)支持的“在ILO机制中提高社会性别主流化能力”项目在中国启动,该项目旨在推进社会性别平等主流化在中国的发展,特别是在劳动领域的发展。

根据项目的计划,我们编写了这本《性别平等与企业——企业性别平等主流化指导手册》,本书编写是在《提高社会性别主流化能力指导手册》的基础上,结合国际劳工组织的相关国际劳工标准、中国经济发展和企业的现实状况完成的。手册的主要内容包括:一、性别平等主流化概述;二、性别平等政策;三、中国女性创业;四、企业如何实施性别平等主流化;五、企业推动性别平等的案例;六、实施性别平等需关注的几个特殊问题。

本指导手册将会使以下各方受益,包括公司的领导和政策制定者、平等就业方面的专家、管理人员,特别是人力资源管理人员、组织规划专家、女性创业者和企业员工等。手册可以用于:

提高认识:提高对企业所面临的性别平等问题的理解和认识,企业领导可以通过本手册促成决策、开展各种活动促进性别平等;

宣传和推广:开展宣传活动,向其他社会伙伴和广大公众介绍企业在消除歧视和促进平等方面的作用及举措;

实践的工具:本书的使用者可以获得在讨论、辩论和采取行动时所需要的思路和灵感,根据本书所提供的思路和方法去实践;

培训或教育:为研讨会、学习小组和培训班组织人提供背景参考材料;

交流沟通的工具:作为员工和雇主之间进行讨论或交流的基础,为促进企业内部的团结提供思路,同时也为企业与其他社会伙伴进行有效的合作提供基础。

序 言

陈 英

随着经济的发展和社会的进步，人类对性别的认识也不断发展和变化。20世纪70年代之前，女性的地位仅限于被理解为传统的角色，人们对男女性别问题所关注的重点是劳动中的性别分工、妇女的保护、家庭经济等。20世纪70年代后期，随着就业女性的增加，人们更多把关注重点转向了女性与经济社会发展，以及如何帮助女性更充分地参与发展。90年代以后，社会对妇女在经济社会发展中的作用有了充分的认识，把男女分享同等权利和建立平等的伙伴关系，作为实现可持续发展的一个前提。这种变化突破了以往仅仅关注妇女问题的局限，把妇女地位的改善作为人类发展的一个重要指标，将妇女发展与社会经济发展紧密结合在一起。1995年9月，在北京召开的联合国第四次世界妇女大会通过了《北京行动纲领》，确定了社会性别平等主流化为促进性别平等的全球策略。性别平等主流化即“在处理提高妇女地位的机制问题时，各国政府和其他行动者应提倡一项积极鲜明的政策，将性别观点纳入所有政策和方案的主流，以便在做出决定以前分析对妇女和男子各有什么影响”。

性别平等问题已经成为世界经济和社会发展的重要组成部分，受到国际社会的普遍重视。在过去的几十年里，国际社会为促进妇女发展和性别平等进步达成了多项协议，将妇女问题与世界政治、经济发展紧密相联成为国际社会的共识，消除经济全球化进程对妇女产生的不利影响正逐步纳入各国政府的重要议程。

中国政府也始终把维护妇女权益、促进妇女发展和性别平等作为义不容辞的责任。多年来，中国政府一直重视性别平等问题，在提高妇女地位方面做出了巨大努力，并取得了积极进展。

从1995年第四次世界妇女大会起，中国政府将男女平等制定为基本国策，时任国家主席江泽民同志明确提出“把男女平等作为促进我国社会发展的一项基本国策”。中国政府签署并认真履行《消除对妇女一切歧视公约》、《北京宣言》及行动纲领等一系列主要国际公约和文件，先后制定并实施了《中国妇女发展纲要（1995-2000）》、《中国妇女发展纲要（2000-2010）》，将妇女发展目标纳入经济和社会发展规划。党的十六大制定了中华民族伟大复兴的宏伟蓝图，实现社会性别平等是全面实现小康社会和“三个代表”的重要标准之一。社会主义市场经济对妇女就业、发展提供了更大的就业机会，对促进性别平等主流化提供了更广阔的空间。

在企业内积极推动性别平等更具有现实的积极意义，不但能够激励员工的积极性，而且能够树立企业的正面形象。企业要实施性别平等主流化，首先应该为员工创造一个良好的工作氛围、消除歧视、创造平等的就业机会、关爱员工的健康和安全、提供良好的家庭政策。其次，制定公司性别平等政策和实施性别平等主流化也应该是贯穿整个企业的运营实践过程的，体现在实践的各个方面，主要包括公司高层管理人员的重视，制定企业性别平等的战略和政策，并将其执行到企业的人力资源规划、招聘、选聘、薪酬和考核以及性别平等的审计和评估等各个方面中去。

中国企业联合会把推动性别平等作为其重要工作之一，并将不遗余力地推动企业促进性别平等。编写这本指导手册的目的就是将社会性别主流化的概念和机制，介绍给中国不同行业、性质、规模的企业和社会组织，帮助他们在本组织树立性别平等的意识，制定相应的政策，采取切实可行的措施，积极主动推动性别平等，促进本企业或组织的稳定发展，为社会和经济发展做出贡献。

2004年3月于北京

《性别平等与企业
——企业性别平等主流化指导手册》
编辑委员会

主 编：陈 英

编 委：刘 鹏 程多生 刘寒松

撰稿人：刘 鹏 刘寒松 马 超 汪 洋

目 录

前言

第一部分 性别平等主流化概述	(1)
一、性别平等主流化的起源与发展	(1)
二、性别平等主流化的概念及涵义	(3)
三、企业推行性别主流化的重要意义	(10)
第二部分 性别平等政策	(13)
一、国际劳工组织及其性别平等政策	(13)
二、中国性别平等政策	(20)
第三部分 中国女性创业	(31)
一、中国女性创业的社会经济背景	(31)
二、中国女性创业所具有的优势	(33)
三、中国女性创业的主要问题和困难	(34)
四、中国女性创业发展的建议	(36)
第四部分 企业如何实施性别平等主流化	(37)
一、高层管理人员的重视	(38)
二、创造良好的工作环境	(39)
三、制定公司的性别平等框架和政策	(42)
四、性别平等原则下的人力资源管理	(48)
第五部分 企业推动性别平等及女性创业案例	(57)
一、通用电气(中国)公司	(57)
二、江苏省盐城市机床有限公司	(59)
三、成都红旗连锁有限公司曹世如	(64)
四、新希望集团李巍	(69)

第六部分 实施性别平等需要关注的几个特殊问题 (73)

一、性骚扰..... (73)

二、艾滋病..... (75)

三、兼职女工的保护..... (78)

四、怀孕女工保护..... (79)

五、消除工作场所的暴力..... (79)

附录：

1、中华人民共和国妇女权益保障法 (82)

2、女职工劳动保护规定 (89)

3、职工禁忌劳动范围的规定 (92)

4、女职工保健工作规定 (94)

5、中国妇女发展纲要(2001－2010 年) (99)

6、性别歧视条例雇佣实务守则
(香港性别机会平等委员会)..... (118)

7、消除对妇女一切形式歧视公约
(第 34 届联合国大会通过) (142)

8、中华人民共和国劳动法(节选)..... (155)

9、相关国际劳工组织涉及性别平等的国际公约和
建议书..... (156)

Contents

Proface

Part one: Essentials of Gender Mainstreaming	(1)
I. Development of Gender Mainstreaming	(1)
II. Concepts & Basic Meanings about Gender Mainstreaming	(3)
III. The Importance of Implementation Gender	
Mainstreaming in Enterprises	(10)
Part Two: Gender Equality Policies	(13)
I. ILO and its Gender Policies	(13)
II. China's Gender Equality Policies	(20)
Part Three: Women Entrepreneurship in China	(31)
I. Social and Economic Background of Women	
Entrepreneurship	(31)
II. Advantages of Women Entrepreneurship	(33)
III. Main Obstacles and Restrictions of Women	
Entrepreneurship	(34)
IV. Suggestions for China Women Entrepreneurship	(36)
Part Four: How to Implement Gender Mainstreaming in	
Enterprise	(37)
I. Attentions from Higher Management	(38)
II. To Create A Harmonious Working Environment	(39)
III. To Make Corporate Gender Equality Policy and	
Framework	(42)
VI. Human Resource Management under Gender Equality	
Principle	(48)

Part Five: Enterprise Cases to Enhance Gender Mainstreaming and Women Entrepreneurship Cases

.....	(57)
I. GE China	(57)
II. Jiang Su Yan Cheng City Machine Tool Ltd	(59)
III. Cao Shiru and Chen Du Hong Qi Chain Ltd	(64)
IV. Li Wei and New Hope Group	(69)
Part Six: Some Special Issues on Gender Equality	(73)
I. Sex Harassment	(73)
II. HIV/AIDS	(75)
III. Protection of Part – time Women Employees	(78)
IV. Protection of Pregnant Women Employees	(79)
V. To Eliminate Force in Workplace	(79)

Appendices:

1. Law of the Peoples Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women	(82)
2. Regulations concerning the Labor Protection of Female Staff and Workers	(89)
3. Regulations on Workers' Prohibited Labor Scope	(92)
4. Regulations on Protection of Health for Female Staff and Workers	(94)
5. The Program for the Development of Chinese Women (2000 – 2010)	(99)
6. Code of Practice on Employment under the Sex Discrimination Ordinance(Hong Kong Gender Equality Committee)	(118)
7. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (UN's Women Convention)	(142)
8. Labor Law of the People's Republic of China	(155)
9. Related ILO Coventions on Gender Equality	(156)

第一部分 性别平等主流化概述

“承认人类大家庭中所有成员的与生俱来的尊严以及平等的、不可被剥夺的权利是世界自由、公正和和平的基础……每个人，不论种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他观点、国籍、财产状况、出生地或其它情况，都有权享受世界人权宣言（1948）所谈到的所有权利和自由”。^①

性别平等问题是随着经济和社会发展而逐步受到社会的重视，并取得进步的。

一、性别平等主流化的起源与发展

早在上世纪初期，对男女性别问题人们所关注的重点是劳动中的性别分工、妇女的保护等问题。在大多数发展中国家，妇女在社会经济政治文化活动和家庭生活中还没有取得与男子平等的地位，相对男子，她们更容易遭到失业打击，也更容易陷入贫困。因此，妇女更多地需要生存、就业等方面的帮助。

直到上世纪 70 年代，女性的地位都被理解为传统的角色，所以为改善女性福利而做的一些努力也就主要是针对教育、家庭经济、育儿和家庭计划。尽管这些内容是有价值的，但这往往起到加强了女性在家庭中的传统角色的作用。

在 70 年代后期，随着就业女性的增加，关于女性的思路不断拓展，人们越来越多的把关注的重点转向了女性与经济和社会发展进程的关系，以及如何帮助女性更充分地参与这一进程，所

^① 世界人权宣言（1948），序言

采取的措施主要是帮助女性获得更多的培训和教育机会，提高女性为发展做贡献的能力。

但发展中的女性至少存在四个缺陷：一是建立在原有的发展模式基础上，发展所带来的利益是自动和平均地分配下去的；二是沿用了原有的、会使性别不平等一直存在下去的社会结构；三是过分地强调女性的生产方面的能力，但忽略了由此可能会带来的负担；四是会演化成“只有女性”的边缘化状态和孤立的情况。

90年代以后，社会已经对妇女在经济社会发展中的作用有了充分的认识，把男女分享同等权利和建立平等的伙伴关系，作为实现可持续发展的一个前提。这种概念突破了以往仅仅关注妇女问题的局限，把妇女地位的改善作为人类发展的一个重要指标，综合考察妇女发展与社会经济发展的关系。近年来，联合国开发计划署公布的人类发展报告即具有这个特点。世界银行在世纪之交发表的一份研究报告，极具说服力地论证了性别平等与经济增长的联系。该报告引用亚非发展中国家最近30年的统计说明，消除性别差距较快的国家取得了较高的经济增长。性别不平等程度较高的国家则都为性别歧视付出了沉重的代价，那就是经济增长缓慢。虽然增长迟缓使每个社会成员的利益都受到损害，但女童、妇女和贫困人群受到的损害最为严重。

1995年9月，北京召开了联合国第四次妇女大会，大会通过了《北京行动纲领》，确定了社会性别平等主流化为促进性别平等的全球策略。大会通过的文件强调，获得性别平等和授予女性权利需要强调男人与女人、男孩与女孩之间存在的平等，并确保他们能获得平等的权利、责任、机会和可能性。性别平等意味着男女的需要、利益、所关注的问题、经验和重点应该成为在各个领域所采取的行动（包括在国际上）的重要组成部分。

《北京行动纲领》鼓励“努力去促进男女之间职位上的平等，

包括平等参与决策机构的以及在所有领域和层次上的协商”，因为这类行动对女性地位的总体提高非常关键。关于性别平等主流化的提法，《北京行动纲领》指出：“在处理提高妇女地位的机制问题时，各国政府和其他行动者应提倡一项积极鲜明的政策，将性别观点纳入所有政策和方案的主流，以便在做出决定以前分析对妇女和男子各有什么影响”。

1998年6月，国际劳工组织通过了《工作中的基本原则和权利的宣言及后续行动》，重申了员工的这些基本权利。宣言强调国际劳工组织的所有成员国都有责任忠实地去促进和实施这些原则，包括结社自由，切实承认集体谈判权利，消除所有形式的强制劳动、切实消除童工，消除在就业中存在的种族、肤色、性别、宗教、政治观点、国家和社会背景歧视。

2000年6月，在纽约召开了主题为“女性2000：21世纪的性别、平等、发展与和平”的联合国大会第23次特别会议上，就《北京行动纲领》制定通过了采取进一步行动和举措的最终文件。根据这一文件，各国政府、所有的国家和国际上的伙伴都应该“尊重、促进和实现国际劳工组织的在工作中的《基本原则和权利的宣言及其后续行动》中的原则，并认真考虑批准和充分实施国际劳工组织的确保女性员工在工作中的权利的公约”。

2000年6月，在日内瓦召开了主题为“社会发展首脑会议和在全球化的世界中为所有人促进社会平等”的联合国大会第24次特别会议上，也通过了国际劳工组织在工作中的基本原则和权利宣言，并强调了有利于社会对话的环境的重要性，以及要确保员工和雇主组织能够有效地参与制定和发展促进社会进步的政策。

二、性别平等主流化的概念及涵义

（一）关于性别的基本定义

社会性别主流化的概念是在一系列有关社会性别的认识的基础上一步步发展起来的，概念的明晰是一个不断发展的过程。

1. 社会性别概念

社会性别 (gender) 是相对于生理性别 (sex) 而提出的一个概念。“社会性别”一词最早出现在 20 世纪 70 年代初的国际妇女运动中，80 年代后逐渐被联合国广泛采用，也成为近年来国际社会分析性别平等的重要和基本概念。

生理性别 (sex)：生理性别又称自然性别，是指普遍存在的、一般不可改变的男性和女性的生理差异，有时简称性别。例如，女人能够产生卵子，可以生孩子；男人能够产生精子，不能生孩子。

社会性别 (gender)：社会性别是指人们所认识到的基于男女生理差别之上存在的社会性差异和社会性别关系。社会性别概念被社会学家用来描述在一个特定社会中，由社会形成的男性或女性的群体特征、角色、活动及责任。^②

例如：我国一位著名作家写过一个小故事，讲一个外村人到村里找人，对着一户人家喊：“家里有人吗？”家中的妻子回答：“没人。”（在当时农村一些人的心目中，当家的男人才是“社会意义上的人”，妻子只是“屋子里面的人”，不是外面的人，这家的妻子也是这样认为的。）这就是当时人们认为的一种不平等的社会性别关系。

这些差异和关系会因各种具体社会形态和文化形态的不同而有所不同，且会随时间发生变化。

^② 坎迪达·马奇、伊内斯·史密斯、迈阿特伊·穆霍帕德亚著，社会性别意识资源小组译：《社会性别分析框架指南》，第 17 页，2000，北京。

例如：在 1995 年的一次国际会议上，时任挪威首相的布伦特兰夫人曾经讲过一个故事。她说，在挪威，一个 10 岁的男孩子问他的母亲：“妈妈，在咱们国家，男的能当首相吗？”也就是说，因为布伦特兰夫人连任了三届 15 年首相，从这个孩子出生起，就没见过男性当首相，所以孩子提出了这样的问题。而在另外一些国家，有的小孩可能提出截然相反的问题：“妈妈，在咱们国家，女的能当首相吗？”

2. 社会性别角色和社会性别角色定型

社会性别角色 (gender role):

社会性别角色是指在某一既定社会、社区或社会人群中，被人们所认识的女性或男性行为。所有的社会给男人和女人分配不同的角色和机会，人们被社会化了。社会性别角色描述哪些活动、任务和职责被视为男性行为，哪些被视为女性行为。

例如：男孩帮助父亲从事田野劳动，女孩帮助母亲打理家务（男主外，女主内）。

社会性别角色受到年龄、阶层、种族、民族和宗教信仰的影响，也受到地理、经济和政治等环境因素的影响。

社会性别角色定型 (gender stereotypes):

社会性别角色在每个社会中被固定和强化了，变成人们的一种社会期待。社会期待一种性别的人只能干什么，不能干什么，这就是社会性别角色定型。这种社会性别角色定型往往是不自觉的。

例如：我们大家都很喜欢的一首歌曲《常回家看看》就是这样唱的：“常回家看看，回家看看，生活的烦恼跟妈妈说说，工作的事情和爸爸谈谈”，在习以为常中就把爸爸妈妈的社会性别角色定型为“男主外，女主内”了。

社会性别角色实际上在不断变化。社会性别角色虽然被社会定型强化了，然而它能够并且确实发生变化，而且比人们想象的变化得更快。一些因素，如教育、技术、经济变化、突发性危机（战争和饥荒），会引起性别角色和劳动分工的变化。

例如：在战争时期，女性走出家门，可以承担和平时期只有男性才能做的工作；在贫困地区，妇女和女孩经常长时间从事比男人和男孩繁重的工作。

社会性别角色的形成是一个社会化过程，也是一个社会学习和社会教育的过程。社会性别关系常常在社会制度（如文化、资源分配、经济体制等）以及个人社会化的过程中得到传递、巩固和复制。

例如：两个关系亲密的家庭在一起聚会，四个大人两个孩子在一起聊天。为了表达两个家庭的友好关系，一家的大人提议：“咱们两家结娃娃亲吧，将来你们家的女儿就是我们家的儿媳！”这家9岁的上三年级的儿子说：“我才不娶她呢？她不够温柔”。和这个男孩同龄同班的女孩说：“我还不嫁给你呢，你才是个中队长！”（女孩是大队长）两个9岁孩子的天真对话，反映了他们年幼的“男强女弱”、“男刚女柔”的婚恋观，是社会化教育的结果。

传统的性别观念和行为限制了男女两性生存和发展的空间，平等而公正的性别观念促进男女两性和社会的发展。