



“三八”国际劳动妇女节前夕，代表委员热议工作场所性别平等——

# “好好对照清单，给自己打个分”



本报北京3月7日电 (记者郑莉 陈晓燕)“三八”国际劳动妇女节将至，今天上午，正在参加全国政协十三届二次会议的总工会界委员们收到了一份特殊的“节日礼物”——全国总工会编制的《促进工作场所性别平等指导手册》。

“是否禁止在求职申请或面试过程中要求求职者提供或询问婚育情况”“是否给男女职工提供平等的职业培训和其他有利于个人发展的机会”“是否将同工同酬明确规定

本报记者 郑莉 陈晓燕 曲欣悦

“应健全国家和地方反就业歧视法律法规，增强法律适用性和可操作性，特别是明确性别歧视定义、分类和范围，明确用人单位实行同等价值工作同等报酬和预防制止职场暴力性骚扰的责任，明确实行男女同龄退休和男性陪产假、父母育儿假。”“三八”国际劳动妇女节前夕，一份《关于促进工作场所性别平等的提案》受到各方关注。这份由工人日报社社长孙德宏委员提交的提案，提出了一个不容忽视的问题：女性遭遇就业歧视、工作场所性别不平等现象依然存在。

“应当从经济社会可持续发展的高度重视解决性别歧视问题，促进企业性别平等机制建设。”作为律师，潘晓燕委员认为，实现性别平等，既是对企业的要求，也是对社会的要求。

实现工作场所性别平等，需要在哪些关键环节下功夫？看看代表委员怎么说。

## 改变之一：观念

“现在女性在职场上承受着很大的压力，企业和社会应该给予女性更多的理解和支持。”何菲代表是纺织行业先进班组“赵梦桃小组”的生产组长，她所从事的工作要求保证工作岗位24小时有人，工作的企业园区位于陕西咸阳市郊，丈夫常年在外地工作。有很长一段时间，她不得不把孩子放在老家。“对于家庭，是想照顾都照顾不到。”

对于纺织女工面临的问题，何菲代表所在的企业帮助想办法，解决了她们的住宿、子女上学等问题。现在，她的孩子已经在厂区小学就读，使她得以安心留在企业工作。

但是更多女职工没有何菲代表幸运。

潘晓燕委员注意到，一些企业认为为女职工提供特殊保护，会增加企业用人成本。当经营成本上升时，一些企业就会选择消极执行性别平等政策，拒绝招聘女职工或首先将女职工辞退。

总务部通过调研发现，全面二孩政策实施后，用人单位招录未婚、未育女性意愿降低，女性就业遭受歧视成为社会普遍关注的突出问题。

改变观念是实现性别平等的基础。“实施性别平等能吸引更多优秀人才，员工对企业的忠诚也是企业的生产力。”潘晓燕委员说。



(本图选自全总编制的《促进工作场所性别平等指导手册》)

写入企业规章制度”“是否将男女平等明确规定列入集体合同和劳动合同样本”“是否建立了女职工劳动保护制度”“是否对职场暴力和性骚扰零容忍”……手册中设计的“促进工作场所性别平等检查清单”，引发了委员热议。

国有重点大型企业监事会主席郜凤涛委员曾参与《妇女权益保障法》和《女职工劳动保护特别规定》的制定，笑称自己是“妇女之友”。他注意到，清单明晰了我国相关法规。

就在全国两会召开前夕，人社部、教育部、全总等九部门联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，“招聘不得询问女性婚育情况”的话题一度登上微博热搜榜首。

代表委员们注意到，许多企业在贯彻落实性别平等相关法律法规、促进工作场所性

别平等方面还存在一些问题。

据全国总工会2018年开展的“企业性别平等机制建设调查”显示，受访女职工均表示在工作场所遭遇过性别歧视。如在招聘过程中，许多企业会专门询问女职工结婚、生育计划等内容，并作为是否录用的重要考虑因素；在职务晋升环节，随着职务级别的上升，女性占比递减，本次调查企业的所有董事会主席均为男性，董事会成员中女性占比20.5%，仅有13.6%的企业有“合理制定管理层男女人数的目标或指标”的规定和做法。同时，多数企业未提供职工子女托幼托管服务。

全国总工会女职工部负责人告诉记者，多数企业管理者促进性别平等工作的主观意识不强，性别平等制度机制不健全，支持职工平衡工作与家庭责任的措施较为缺乏。“受调查的企

业管理者中，40%以上认为促进性别平等影响了企业的正常运行，增加了企业成本。”

在调研基础上，全国总工会制定了《指导手册》，强调用人单位建立的制度机制、工会组织应发挥作用，特别是为用人单位和工会组织提供了检查清单。

据了解，这是全国首个针对工作场所性别平等的“工具包”。全国总工会副主席、书记处书记江广平委员表示，这是工会组织维护女职工合法权益的重要举措，希望能够在广大企业和职工中发放，推动用人单位落实法律法规，加强工作场所性别平等制度机制建设。

“我们要好好对照清单，给自己打个分，看看在促进性别平等中做得怎么样。”男委员们微笑着对身边的女委员说。

代表委员为实现工作场所性别平等支招——

# 在关键环节上下功夫



3月7日，在总工会界别分组讨论的两个会场上，一本蓝色封面的《促进工作场所性别平等指导手册》，“进入”会场并分发到每位委员手上。  
本报记者 王伟伟 摄

## 改变之二：监督

“国家已经出台了保护女职工权益的法律法规，关键是要做到执法必严、违法必究。”孙德宏委员建议，应明确将性别歧视纳入《劳动保障监察条例》，明确政府监管部门职责，明确经济和行政处罚方式，加大处罚力度，增强法律的实效性。同时，健全完善国家和地方生育保险配套法规政策，提高生育保险社会统筹保障功能，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。

总务部通过调研发现，全面二孩政策实施后，用人单位招录未婚、未育女性意愿降低，女性就业遭受歧视成为社会普遍关注的突出问题。

改变观念是实现性别平等的基础。“实施性别平等能吸引更多优秀人才，员工对企业的忠诚也是企业的生产力。”潘晓燕委员说。



对此，代表委员们建议，建立企业性别平等状况报告制度，将性别平等状况纳入企业年度报告，要求具备一定人数规模的企业说明女性录用情况、员工性别比、管理层性别比等指标，每年通过企业信用信息公示系统向市场监督管理部门报告并公示。

代表委员们认为，这样的方式将有助于提醒用人单位履行法定义务。“我们还可以根据企业性别平等实际情况进行星级评定，获星级评定的企业，在政府采购、工程招投标、国有资产出让、授予荣誉称号等评审时加分，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。



“可以建立就业性别歧视投诉处理机制。”代表委员们建议，人社部门应制定人力资源市场投诉处理的程序规定，畅通人力资源市场投诉窗口接待，及时受理和处置就业性别歧视相关投诉举报。

“建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。”

“多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

对此，代表委员们建议，建立企业性别平等状况报告制度，将性别平等状况纳入企业年度报告，要求具备一定人数规模的企业说明女性录用情况、员工性别比、管理层性别比等指标，每年通过企业信用信息公示系统向市场监督管理部门报告并公示。

代表委员们认为，这样的方式将有助于提醒用人单位履行法定义务。“我们还可以根据企业性别平等实际情况进行星级评定，获星级评定的企业，在政府采购、工程招投标、国有资产出让、授予荣誉称号等评审时加分，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。

“可以建立就业性别歧视投诉处理机制。”代表委员们建议，人社部门应制定人力资源市场投诉处理的程序规定，畅通人力资源市场投诉窗口接待，及时受理和处置就业性别歧视相关投诉举报。

“建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。”

“多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

对此，代表委员们建议，建立企业性别平等状况报告制度，将性别平等状况纳入企业年度报告，要求具备一定人数规模的企业说明女性录用情况、员工性别比、管理层性别比等指标，每年通过企业信用信息公示系统向市场监督管理部门报告并公示。

代表委员们认为，这样的方式将有助于提醒用人单位履行法定义务。“我们还可以根据企业性别平等实际情况进行星级评定，获星级评定的企业，在政府采购、工程招投标、国有资产出让、授予荣誉称号等评审时加分，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。

“可以建立就业性别歧视投诉处理机制。”代表委员们建议，人社部门应制定人力资源市场投诉处理的程序规定，畅通人力资源市场投诉窗口接待，及时受理和处置就业性别歧视相关投诉举报。

“建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。”

“多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

## 改变之三：制度

潘晓燕委员注意到，当前，对于许多职位而言，性别早已经不是影响因素，但部分用人单位仍然习惯在招聘条件中进行性别限制，企业高管也多由男性担任。“制度一旦成型，往往难以改变，真正实现性别平等，要从制度

上加以完善。”

围绕推动建立健全性别平等制度机制，代表委员们提出了许多建议。

——给予女职工集中企业减税优惠政策。比如以女职工占比达到一定比例和企业履行女职工劳动保障义务情况较好为条件，给予企业增值税或所得税一定比例的退税；不以女职工占比达到一定比例为门槛，按照女职工人头，给予企业增值税一定比例的退税。凡招用女职工的企业，都能享受到税收优惠，在规定的比例或金额内，女职工人数越多享有的优惠越多。

——建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。

——多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

对此，代表委员们建议，建立企业性别平等状况报告制度，将性别平等状况纳入企业年度报告，要求具备一定人数规模的企业说明女性录用情况、员工性别比、管理层性别比等指标，每年通过企业信用信息公示系统向市场监督管理部门报告并公示。

代表委员们认为，这样的方式将有助于提醒用人单位履行法定义务。“我们还可以根据企业性别平等实际情况进行星级评定，获星级评定的企业，在政府采购、工程招投标、国有资产出让、授予荣誉称号等评审时加分，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。

“可以建立就业性别歧视投诉处理机制。”代表委员们建议，人社部门应制定人力资源市场投诉处理的程序规定，畅通人力资源市场投诉窗口接待，及时受理和处置就业性别歧视相关投诉举报。

“建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。”

“多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

对此，代表委员们建议，建立企业性别平等状况报告制度，将性别平等状况纳入企业年度报告，要求具备一定人数规模的企业说明女性录用情况、员工性别比、管理层性别比等指标，每年通过企业信用信息公示系统向市场监督管理部门报告并公示。

代表委员们认为，这样的方式将有助于提醒用人单位履行法定义务。“我们还可以根据企业性别平等实际情况进行星级评定，获星级评定的企业，在政府采购、工程招投标、国有资产出让、授予荣誉称号等评审时加分，减少用人单位男女生育成本负担差异。

潘晓燕委员则建议，政府主管部门牵头建立健全法律政策宣传、指导评估、劳动监察、歧视问题调查处理、监管情况信息发布等工作制度，将用人单位执行性别平等法律法律规定纳入劳动保障守法诚信评价制度体系。

“可以建立就业性别歧视投诉处理机制。”代表委员们建议，人社部门应制定人力资源市场投诉处理的程序规定，畅通人力资源市场投诉窗口接待，及时受理和处置就业性别歧视相关投诉举报。

“建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。”

“多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

## 改变之四：制度

潘晓燕委员注意到，当前，对于许多职位而言，性别早已经不是影响因素，但部分用人单位仍然习惯在招聘条件中进行性别限制，企业高管也多由男性担任。“制度一旦成型，往往难以改变，真正实现性别平等，要从制度

上加以完善。”

围绕推动建立健全性别平等制度机制，代表委员们提出了许多建议。

——给予女职工集中企业减税优惠政策。比如以女职工占比达到一定比例和企业履行女职工劳动保障义务情况较好为条件，给予企业增值税或所得税一定比例的退税；不以女职工占比达到一定比例为门槛，按照女职工人头，给予企业增值税一定比例的退税。凡招用女职工的企业，都能享受到税收优惠，在规定的比例或金额内，女职工人数越多享有的优惠越多。

——建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。

——多措并举，多管齐下，真正让职场不分男女。”代表委员们表示。

(本报北京3月7日电)

## 改变之五：制度

潘晓燕委员注意到，当前，对于许多职位而言，性别早已经不是影响因素，但部分用人单位仍然习惯在招聘条件中进行性别限制，企业高管也多由男性担任。“制度一旦成型，往往难以改变，真正实现性别平等，要从制度

上加以完善。”

围绕推动建立健全性别平等制度机制，代表委员们提出了许多建议。

——给予女职工集中企业减税优惠政策。比如以女职工占比达到一定比例和企业履行女职工劳动保障义务情况较好为条件，给予企业增值税或所得税一定比例的退税；不以女职工占比达到一定比例为门槛，按照女职工人头，给予企业增值税一定比例的退税。凡招用女职工的企业，都能享受到税收优惠，在规定的比例或金额内，女职工人数越多享有的优惠越多。

——建立分性别数据统计制度体系。全面准确把握女性劳动就业状况和变化趋势，为制定和实施消除性别歧视政策措施提供依据和支持。推动用人单位建立男女职工入职、薪酬、培训、晋升、福利、离职等分性别统计制度，监测、分析男女职工机会、待遇和发展权益情况，有针对性地及时进行制度干预和调整，制定相关量化指标，促进工作场所性别平等。