## 消除就业性别歧视的 现实与未来

就业性别歧视是一个世界性难 题。联合国通过的《消除对妇女一切 形式歧视公约》等人权文件,以及国 际劳工组织关于《消除就业和职业歧 视公约 (第 111 号)》等文件的通过 与实施,都彰显了国际社会在消除就 业性别歧视方面的努力。

几十年来, 我国高度重视维护女 性平等就业权益, 《劳动法》 《劳动 合同法》 《就业促进法》《女职工劳 动保护特别规定》等法律法规都明确 规定女职工享有平等就业权, 并对保 障女性劳动权益作出具体制度安排。 前不久新修订的《妇女权益保障法》 特别补充了"消除就业性别歧视"的 新要求, 明确列举规定了用人单位在 招录、聘用过程中不得针对女性实施 的五项行为,首次以法律的形式固定 就业性别歧视的具体情形,具有很强 的指导意义和可操作性。

但是在另一方面, 我国现行法律 法规对就业性别歧视的认定至今缺乏 明确规定,致使具体实践中争议颇 多,社会各方认识难以统一。某些行 为是否属于就业性别歧视的认定含糊 不清,导致了就业市场中针对女性的 就业性别歧视现象仍时有发生。例 如,在推动"三孩生育政策"落地过 程中,由于隐性就业歧视的存在,女 性在招聘环节和职场生存中遭遇生育 限制,反而挫伤了女性的生育积极 性;女性不敢在招聘环节表达真实的 生育意愿,甚至可能为了获得职业机

会而违心约定生育限制; 在职女性无法 充分享有产检假、产假、哺乳假、哺乳 时间等相关权益,增加了女性对生育的 心理负担: 由于缺乏合理的生育成本分 摊机制和普惠性托育服务,已生育的职 场女性同样面临养育角色带来的困扰, 女性的福利和晋升机会往往因生育而中 断或受到不利影响;强制性的生育保障 制度增加了用人单位的经济负担,影响 其用人偏好,加剧了对女性就业的隐性 歧视。

女性作为生育主体,需要法律的明 文界定和保障,以减轻普遍性的生育顾 虑和就业性别歧视顾虑,通过法律规定 使歧视行为无从藏匿。由此,未来的立 法工作和司法实践理应回应社会关切, 在出台法律、制定政策、编制规划、部 署实施中充分考虑两性的现实差异和妇 女的特殊利益, 让男女平等在经济发展 各领域及社会生活各方面得到真正体

首要之举, 应尽快澄清就业性别歧 视概念的法律内涵与外延以及损害认定 等规则,解决仅列举具体类型而带来的 覆盖不全的问题。以用人单位或对就业 机会有决定影响的单位和个人为主体, 以就业中因性别而受到不合理区别对待 为重点解决内容,以损害妇女劳动就业 权利等不利影响为后果,从行为主体、 行为内容和行为后果三方面予以明晰和 界定。同时,进一步补充完善工作场所 性别歧视的防治内容, 在求职、招聘、 录用、晋升各环节中对女性设置额外要 求或不利条件、过度询问和采集妇女个 人信息、婚育状况,以及其他实质性妨

碍妇女就业权益的行为进行明确规制。

其次,落实就业性别歧视劳动监察 制度,并设立就业机会平等机构,鼓励 社会和各类组织广泛参与、共同开展反 就业性别歧视调查和处理。立法明确相 关各部门在政策制定、监督管理、开放 渠道、维权救济中的具体职责, 共同承 担就业性别歧视治理责任,并引入联合 约谈司法前置程序,完善司法救济机 制。我国就业歧视诉讼制度也应有所调 整, 考虑到诉讼双方力量悬殊的现实, 可实行举证责任倒置。

而减轻企业生育成本负担,避免三 孩生育政策给企业带来额外压力,也应 视作消除就业性别歧视的治本之策。推 动生育保障基金完成对产检假、产前 假、产假、哺乳假、陪护假等孕产相关 假期的全面覆盖,减少因女职工孕产休 假给企业生产经营带来的压力: 通讨税 收减免等优惠政策鼓励企业支持女职工 生育。同时,将男性生育陪护假纳入生 育津贴覆盖范围,实现与生育津贴制度 的有效对接;此外,还应建立普惠性社 区托育机构,降低育儿成本,解放职场 女性的养育压力。

解决就业性别歧视问题是一项法律 治理工程, 也是一场观念改造工程, 可 以为女性更好地兼顾生育与事业提供法 律支持, 切实提升妇女获得感、幸福 感、安全感,这也是坚持习近平法治思 想,贯彻落实党中央有关保障妇女合法 权益重要精神的关键一步。

(作者系北京大学法学院教授、博导, 中国社会法学研究会副会长兼秘书长, 中国妇女研究会副会长)

## 人身保护令的庇护圈还需扩展

人身保护令对预防和制止家庭暴 力发挥了重要作用, 当妇女或儿童遭 遇殴打等身体暴力和侮辱、谩骂、恐 吓等精神暴力时,受害者本人或妇联 组织、学校等可以向人民法院申请人 身保护令,采取禁止家暴行为、驱离 施暴者、中止探视、变更抚养关系等 保护措施。

但在现实生活中, 遭遇家暴的妇 女选择人身保护令救济的占比并不 高。一方面,人身保护令的适用局限 于家庭成员和共同生活关系, 既受 "家丑不外扬"习俗制约,又担心打 击报复且断绝经济和生活来源;另一 方面,人身保护令对家庭暴力的举证 标准讨高,发生在家庭内部和共同生 活者之间的家暴行为具有很强的私密 性,往往难以满足人身保护令的证据 形式和证明标准。而且,当离婚或恋 爱分手后遭遇另一种形式的"家暴" 如跟踪骚扰、宣扬隐私、实施威胁 时,能否申请人身保护令也存在争

为此,新修订的《妇女权益保障 法》第29条在《反家庭暴力法》的 基础上,将人身保护令从"家庭成 员"和"家庭成员之外共同生活的 人"扩张适用到"终止恋爱关系、离 婚之后被纠缠、骚扰的妇女"。为离 婚或恋爱分手后的女性申请人身安全 保护令提供了明确的法律依据。

同时, 《妇女权益保障法》规定 下的人身保护令不限于殴打、捆绑、 限制人身自由等身体暴力情形,包括纠 缠、骚扰等精神折磨的行为, 亦纳入人 身保护令的范畴。并且对超越法律边界 的侵害行为如传播妇女隐私信息、公开 私密相片、对女性进行人格贬损等非传 统意义上的"家庭暴力"也予以必要的 干预, 明确女性有权据此申请人身保护 令, 责令被申请人禁止骚扰、跟踪、接 触或以微信、微博、电子邮件等方式侮 辱、诽谤、威胁申请人,禁止被申请人 在申请人生活、学习、工作的活动场所 出入等。《妇女权益保障法》对人身保 护令的扩张适用, 切实推动了我国妇女 人权事业的进步

然而,人身保护令并非《反家庭暴 力法》所特有的法律制度,理应在维护 家庭和谐与社会稳定方面发挥更广泛的 作用。

现实生活中,其他各种亲属关系 经济依赖关系或房屋租赁关系, 甚至陌 生人之间也存在遭到暴力侵害的风险。 《反家庭暴力法》将干预家庭暴力的人 身保护令作为人身权请求权的组成部 分,是基于一定身份关系基础上而建构 的。作为独立的人格权主体, 妇女的人 格独立、人格自由、人格尊严不受侵 犯,人身保护令不仅是身份权的保护 令,还应是人格权的保护神。它的重要 价值在于无论身份关系是否发生变化, 妇女儿童等弱势群体的人权都可以得到 保护。为所有妇女提供人身保护令的救 济, 应以妇女的生命、自由或财产是否 遭到威胁为考量,而不能以身份关系或 亲密关系为限。

扩大人身保护令的适用范围也是当

代立法趋势, 《联合国反对家庭暴力示 范法框架》将家庭暴力定义为"以性别 为基础的肉体上的、精神上的以及性的 侵害行为",因此,无论家庭内部还是 其他人际关系中针对妇女施加的暴力均 纳入广义的"家庭暴力"。我国《妇女 权益保障法》第2条明确规定"禁止排 斥、限制妇女依法享有和行使各项权 益",对女性的人格权益保护并不局限 干婚姻家庭等私人领域。相关法律应从 充分保障女性合法权益的立法本意出 发, 无论私人领域还是公共领域, 凡针 对妇女的暴力或骚扰,均可以适用人身 保护令,全面保护妇女免受任何形式暴

值得注意的是,《妇女权益保障 法》虽然对妇女的财产权予以强化保 护,但第29条的人身保护令却排除了 财产暴力的适用。民事保护令并不仅适 用于侵犯人身权益的情形, 它以停止妨 碍的禁令为主要形态,依据民事权益的 不断丰富和发展,可以创造出更多新型 的救济方式。如《妇女权益保障法》第 67条建立离婚时申报夫妻共同财产制 度,防止离婚时隐匿、转移夫妻共同财 产。在离婚案件中隐匿和私自处理价值 较大的共同财产、妇女在家庭生活中难 以得到医疗救助费用等情形,都涉及到 与赔偿有关的保护措施, 理当适用人身 保护令。而为申请人身保护令的妇女提 供有关诉讼费用和救济费用等经济支 持,保障受暴妇女必要的生活费用,也 应是人身保护令的应有之义。 (作者系厦门大学法学院教授、博导,

中国婚姻家庭法学研究会常务理事)

□王歌雅

女性权益保障是性別平等的応有之♡. 也是促进性别平等的有力举措,更是男女平 等基本国策的必然要求。近日,新修订的 《妇女权益保障法》经第十三届全国人民代 表大会常务委员会第三十次会议审议通过, 将于明年元旦起施行。该法的修订, 既是我 国妇女权益保障立法日臻科学完善的体现, 也是我国妇女权益保障事业法治化、人权化

多年来,我国已逐步形成了以《宪法》 为指导、以《民法典》《刑法》《劳动法》 《妇女权益保障法》《反家庭暴力法》《家 庭教育促进法》等为主要法律制度和法律规 范的女性权益保障法律体系,并呈现出涵盖 公共领域和婚姻家事领域的全方位、多维度 的女性权益保障特质。根据《第四期中国妇 女社会地位调查主要数据情况》显示,近十 年来,我国促进男女平等与妇女全面发展的 社会环境进一步优化, 中国妇女社会地位发 生了显著变化。女性积极参与民主政治建设 的能动性增强, 在业比例保持较高水平, 女 性接受高等教育的比例超过男性, 家庭财产 地位提升等等,女性在经济社会发展和家庭 中均发挥着"半边天"的重要作用。

然而, 当我们在为公众性别意识和性别 平等观念日益增强而感到欣慰的同时,也要 清醒地意识到女性权益保障还存在着明显的 掣肘: 在劳动就业领域尚存性别歧视, 女性 就业与男性相比依然存在落差。如 18-64 岁在业者中, 女性占 43.5%, 男性占 56.5%; 在婚姻家庭领域"男主外、女主内"的传统 性别观念根深蒂固,女性依然承担着家庭照 料的主要责任. 是家务劳动的主要承担者, 如每天照料家庭成员和做饭、清洁、日常采 购等家务劳动时间为 154 分钟,约为男性的 2倍;受"公、私二元对立"思维惯式的影 响,女性的生育贡献依然未被公允评价。女 性因怀孕、生育而被用人单位辞退、降低工 资、调换岗位的情形依然存在, 丈夫带薪护 理休假制度尚未全覆盖, "丧偶式育儿"导 致女性的人力成本和社会竞争力弱化; 法治 意识与性别平等观念参差不齐, 也造成女性

的人身权益和财产权益屡遭漠视与践踏。有调查显示,约有 8.6%的女性遭受过配偶身体暴力和精神暴力, "外嫁女"作为村集体经济组织成员的身份被剥夺更是常见, "男尊女卑"的 遗产继承观依然浓重。上述问题,既与性别歧视、性别排斥的 传统观念习俗有关,也折射法律制度和社会治理的欠缺。

男女平等是我国的基本国策, 推进性别平等与女性权益保 障进程, 要多元并举标本兼治。首先, 应推动反就业歧视立 法,消除劳动就业领域的性别歧视。通过建构完备的反就业歧 视法律体系,维护女性与男性平等的就业权益,消除就业性别

其次,通过细化并延展适用《民法典·婚姻家庭编》有关 家务贡献补偿制度的规定,普及家务贡献补偿观念,公平评价 家务劳动的价值。从而引导夫妻共同负担家庭义务、共同照顾 家庭生活的平等风尚。

第三,完善生育休假与生育保险制度,在国家、用人单 位、男性与女性之间科学分配生育成本, 消弭生育环境与女性 就业之间的矛盾,维系女性的人力成本与社会贡献力,杜绝生

第四,通过严格执法公正司法强化性别平等观念,维护女 性的人格独立与尊严。如公安机关和人民法院应当依据《反家 庭暴力法》及时出具"告诫书"、作出"人身安全保护令 防和制止家庭暴力;有关部门应当明令禁止村集体经济组织以"村规民约"或以"村民会议集体讨论通过"为由,剥夺"外 嫁女"的村集体经济组织成员资格,切实维护"外嫁女"的人 身与财产权益; 普及并适用《民法典·继承编》关于继承权男 女平等的法律规范,确保女性享有与男性平等的继承权,荡涤 "男尊女卑"的遗产继承余毒。

增强全社会的男女平等意识, 培育尊重和关爱女性的社会 风尚,是创建性别友好、性别关爱型社会的基础。消除一切形 式针对女性的歧视、暴力,严禁排斥、限制女性依法享有和行 使各项权益,是促进性别平等和维护女性权益的行动准则。只

> 有将保障女性权益上升为国 家意志、内化为社会行为规 范,女性权益的实现才能落 在实处。追求男女平等的事 业是伟大的,因为, "没有 妇女解放和进步,就没有人 类解放和进步"

(作者系黑龙江大学法学院 教授、博导, 中国婚姻家庭 法学研究会副会长)

公证处申请办理继承公证,根 据尹秋祥生前设立的遗嘱公证 【遗嘱公证书 (2016) 沪浦证字 第3346号】接受其遗留的相关 房产。现核实如下内容: 1、尹秋祥有无其他遗嘱或

者遗赠扶养协议

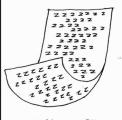
2、尹秋祥的法定继承人中 有无缺乏劳动能力又没有生活 来源的人

如有上述情况的请于本通 告发出后三十个工作日内向上 海市浦东新区公证处书面举证 (地址上海市峨山路91弄20号9

联系人: 朱怡公证员



重复使用,多次利用



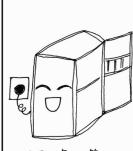
双面使用纸张 二减少量的废纸产生

优先购买绿色食品



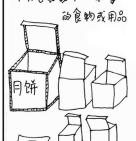


6000~8000双一次性筷子 2一株20岁的大树



使用无氟沙箱 不会造成臭氧损耗

不买包装豪华又繁缓



豆沙 过分包装 = 巨大浪费+严重污染

以法理思维的清晰度,助推法治社会的能见度