

促进性别平等与妇女发展的法律保障

写在《妇女权益保障法》修正案施行之际

薛宁兰

在我国政府、非政府组织纪念联合国第四次世界妇女大会在北京召开十周年之际，第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过修改《妇女权益保障法》的决定。修改后的《妇女权益保障法》已于2005年12月1日施行。

一、修改的主要内容

修改后的《妇女权益保障法》在体例上，由原来的54条增加到61条，其中新增7条，删除6条，修改32条；在内容上，“重在保障”的修法指导思想在妇女享有的六大项权利中均有体现。主要体现在以下四方面：

1.参政权。针对近年来人大代表中女性比例下滑现象，修正案第11条明确了国家在逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会中妇女代表比例中的责任，为日后在选举法中确立必要措施，保障女性候选人当选，奠定了立法基础。该条还增加一款规定：“居民委员会、村民委员会成员中，妇女应当有适当的名额。”在女性领导干部的培养、选拔和任用上，第12条特别明确在坚持男女平等原则的前提下，应当“有适当数量的妇女担任领导成员。”

2.文化教育权。为反对接受教育过程中的性别歧视，保障女性儿童少年接受国家义务教育，修正案第16条要求学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障女性在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利，同时增加一款：“学校在录取学生时，除特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。”关于妇女接受职业教育和技术培训，第20条除明确政府和有关部门有义务采取措施，组织妇女接受职业教育和实用技术培训外，特别强调“根据城镇和农村妇女的需要”组织她们接受教育和培训。

3.劳动和社会保障权。修改后的《妇女权益保障法》增加了社会保障权的内容，将第四章章名修改为“劳动和社会保障权益”。

关于劳动权，修正案重点围绕防止就业中的性别歧视和女职工特殊劳动保护，增加了若干内容。第23条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。在录用女职工时，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。修正案还对男女同工同酬、妇女在晋职、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”保护等做出禁止性规定。修正案尤其增加规定“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）

关于社会保障权，修正案除明确国家在“保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权益”方面的义务外，增加了生育保险的规定。所谓“生育保险”，是在职妇女因生育子女而暂时中断劳动时，由国家和社会利用筹集的生育保险基金，及时给予生活保障和物质帮助的一项社会保险制度。第29条指出：“国家推行生育保险制度，建立健全与生育相关的其他保障制度。地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。”

4.人身权利。修正案第一次以基本法律的形式禁止对妇女性骚扰，并明确了救助途径。受害妇女依法可向单位和有关机关投诉（第40条），向妇联组织投诉（第53条），向公安机关报案，或者向人民法院起诉（第58条）。修正案还专条对家庭暴力问题作出规范，重申国家在防治家庭

暴力方面的责任；修正案明确禁止“通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。”

二、有待进一步完善的方面

《妇女权益保障法》是中国特有的，不同于世界许多国家的促进男女平等的法律模式。除以“重在保障”为修法的基本指导思想外，先进性别文化与社会性别分析工具，也应是修法遵循的理论基础和基本视角。

1. 界定“对妇女的歧视”或者“性别歧视”的内涵。为进一步突出《妇女权益保障法》“反性别歧视”的色彩，需在总则中增加关于“对妇女的歧视”或者“性别歧视”的一般性规定。其目的在于充实宪法第48条关于男女在社会生活各个方面享有平等权利原则性规定的内涵，有利于衡量现有法律法规的具体保障措施是否符合妇女法“性别歧视”定义的基本精神，也为对侵害妇女权益行为诉请有关机关或法院保护，提供基本的法律依据；该条款还具有弥补缺漏的功效，对于法律没有具体规定的事项，它就成为法官裁判案件的依据。因此，它虽是《妇女权益保障法》的一般条款，却对立法、司法和执法具有普遍的指导意义。

我国是1979年联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（以下简称“消歧公约”）的当事国，“消歧公约”第1条关于“对妇女的歧视”的定义，是界定我国法律中“性别歧视”的基本依据，公约第4条（1）还特别指出，“缔约国为加速实现男女事实上的平等而采取的暂行特别措施，不得视为本公约所指的歧视，亦不得因此导致维持不平等或区别对待标准的结果；这些措施应在男女机会和待遇平等的目的达到之后，停止采用。”据此，我国《妇女权益保障法》关于“性别歧视”的定义，应起码包含三方面内容：第一，它是指消除基于生理性别不同而产生的歧视性对待；第二，对不同性别完全同等的对待，但在事实上会导致两性间明显劣势地位情形发生的，也构成法律上的“歧视”；第三，以促进性别平等为目的，对不同性别不同对待的临时特别措施，不构成法律上的“歧视”。

2. 明确性骚扰的法律内涵。“性骚扰”一词为我国法律所接受是划时代的。随着《妇女权益保障法》修正案的施行，如何界定性骚扰行为，民事侵权诉讼中当事人举证责任的分担，以及雇主责任等，都会随着妇女维权行动的展开而日益凸显，成为必须解决的法律问题。

关于性骚扰的法律定义，应具备以下几个要素：第一，行为的性质。显然，在法律上，性骚扰是非法行为，是侵犯自然人人格与尊严的民事侵权行为。第二，行为的内涵。首先，“不受欢迎”是性骚扰的基本特征，将这一特征转化为法律概念，就是它违背了被骚扰者的意愿；其次，骚扰者实施该行为的目的是满足自身性心理和性生理的需求；再者，性骚扰侵害的客体是受到骚扰一方的为法律保护的人格权。每一性骚扰行为所侵害的人格权是不同的，或是身体权，或是性的自主权，或者是以自然人自由、安全和尊严为内容的一般人格权。第三，行为的外延（表现形式）。性骚扰的表现形式具有多样性，难以一一列举。就目前知晓的各种性骚扰行为看，可概括为语言骚扰、身体骚扰、非语言骚扰（环境性性骚扰）三种类型。因此，法律上的“性骚扰”，是一方违背对方意愿，以满足自身性生理或性心理需要为目的的，通过具有性意味和性内容的语言、非语言及身体接触等方式，侵犯另一方人格权的违法行为。鉴于性骚扰多发生在工作场合，在界定“性骚扰”的法律定义时，还应关注到这类行为的后果——妨碍工作的正常进行，使工作环境具有胁迫性、敌对性或进攻性。

《妇女权益保障法》是我国保障妇女权益，促进性别平等的基本法律，但并非惟一；此次修法推动了中国性别平等的法制进程，却非尽善尽美。我们期待着立法机关制定、修改其他相关法律，使之与《妇女权益保障法》倡导的人权和反对性别歧视精神相协调一致，共同构架起中国促进性别平等与妇女发展的法律保障体系。