

劳动和社会保障部：实现男女就业机会和待遇平等 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_92_8C_E7_c123_280848.htm 中国代表团团长黄晴宜代表中国政府在审议会议上做介绍性发言。男女就业机会平等和男女同工同酬问题，是我国政府多年来在反对就业歧视领域的工作重点。我国法律规定了就业平等和禁止歧视的基本原则，与《公约》规定的各项原则一致。国家有关法律，主要是《劳动法》、《教育法》、《妇女权益保障法》、《民族区域自治法》以及地方法规和部门规章等规定：妇女享有与男子平等的就业权利，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；实行男女同工同酬；在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面不得歧视妇女。这些为维护就业平等和同工同酬的有效制度保障。长期以来，我国的促进就业平等工作主要针对妇女等弱势群体，近年来，中央和地方各级政府还针对一些地方存在的就业和职业歧视现象采取了有力措施予以预防和纠正，取得了积极成果。但是，我国人口众多，经济发展总体水平还不高，劳动力市场供大于求情况比较严重，不同形式的就业和职业歧视情况时有发生。目前，对女性在就业机会和待遇水平方面的差别待遇比较普遍。这些歧视行为既损害了劳动者的合法权利，也不利于人力资源的合理配置。虽然同工同酬的原则在中国已得到法律保障，但总体上，男女职工的工资仍存在差距。这主要是由工作的不同类型造成的，与在业状况和职业层次直接有关。女性较多的集中在收入偏低的职业，在相同的职业中，女性的职务级别又比男性低。我国政府十分重视这个问题，

并采取了一些措施，如：加强对女性的职业培训、提高竞争意识和能力、在企业内部建立岗位工资制度、以岗定薪、按劳分配、同工同酬。（管静和）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com