

就业性别歧视的文化机制分析

周文莲¹,周群英²

(1. 中南大学 政治学与行政管理学院,湖南 长沙 417000;2. 中国人民大学 社会与人口学院,北京 100872)

摘要:本文尝试用性别分析的工具,从文化的视角把身处社会结构和利益格局巨大变迁中的弱势群体——女性作为研究对象。指出就业中存在性别不平等状况,揭露了性别不平等背后的制度性和结构性因素,分析了社会制度和结构中造成和影响性别不平等的文化机制,认为经济转轨时期社会文化的堕距是女性就业性别歧视的根源,提出构建先进的性别文化对解决性别歧视具有重要意义。

关键词:就业性别歧视;文化机制;先进性别文化

中图分类号:F247 文献标识码:A 文章编号:1008-5831(2006)05-0055-06

一、就业领域中的性别歧视

分析妇女就业中的性别歧视,首先必须明确性别歧视的基本内涵和界定。1979年联合国通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》认为,所谓“性别歧视”就是“基于性别所作的任何区分、排斥或限制,其结果和目的是损害或否认妇女(无论婚否)在男女平等基础上,认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其它方面的人权和基本自由”。^[1]这是关于性别歧视的权威定义,它高度概括地阐明了性别歧视的基本含义。就业性别歧视问题在世界上各个国家都存在,我国也不例外。从全球来看,促进就业是全球性发展的最大难题之一,对资本的需求远高于对劳动力的需求。进入20世纪90年代,欧美国家失业率居高不下,已成为长期性失业挑战;东南亚国家因受金融危机冲击失业率大幅度上升;前苏联和东欧经济转型国家出现“突发性失业增长”;发展中国家存在大量的公开性和隐蔽性失业人口。新中国成立以来,由于国家的制度保障和政治扶持使中国女性处于较高的发展水平,随着社会进步和妇女地位提高,我国女性长期处于高就业状态。但20世纪80年代以来改革开放,这场深入到制度与结构层面的社会变革对中国女性的就业状况形成了巨大的冲击。由于企业拥有用工自主权、女性“性别亏损”、社会文化的传统性别观念以及法律法规的不完善等原因,就业过程中女性遭受性别歧视现象屡见不鲜,导致女性就业存在以下主要问题:女性就业难;女性就业质量差;从总量上讲,女性失业人数比重较大;再就业困难;女性劳动权益问题凸显。中共十六大报告把“增加就业”作为我国宏观

收稿日期:2006-06-11

作者简介:周文莲(1979-),女,湖南娄底人,中南大学政治学与行政管理学院教师,硕士研究生,主要从事管理哲学研究。周群英(1977-),女,湖南娄底人,中国人民大学社会与人口学院社会学博士研究生,日本爱知大学国际中国学研究中心(ICCS)民族学专业博士研究生,主要从事社会性别与公共政策研究。

经济调控主要目标之一,同时提出“就业是民生之本”,“扩大就业是当前和今后长时期重大而艰巨的任务”,“国家实行促进就业的长期战略和政策”。从另一个侧面这也说明了目前我国就业形势的严峻。因此,本文在这一背景下,从文化的视角对就业过程中的性别歧视问题做出分析和探讨,希望对于这一问题的研究能提供借鉴,对于消除就业性别歧视能起到促进作用。

二、一个文化的分析视角

(一)性别分工的社会文化运行机制

社会性别理论认为,女人能力低于或劣于男人不是先天原因,而是后天环境造成的。女人与男人的差距是社会习俗束缚的结果,是社会文化强加的。20世纪五六十年代,法国女权主义作家西蒙娜·波伏娃提出了“女人是被塑造的”观点,论证了男女性别的分工和差异是由社会文化建构的,是在男性优位的社会建构过程中逐步形成的。20世纪六七十年代,精神分析学家 R. J. Stoller 和性学家 J. Money 的“性认知障碍”的研究成果,从根本上推翻了长期以来占主流地位的性别生物决定论的假说,为性别是社会文化建构的观点提供了坚实的科学依据。按中国男主外女主内的传统,女性承担大部分家务劳动,女性实际劳动时间(职业劳动+家务劳动)高于男性,闲暇时间少于男性。“第二次中国妇女社会地位抽样调查报告”数据显示:85%以上的家庭做饭、洗碗、洗衣、打扫卫生等日常家务劳动主要由妇女承担,女性平均每天用于家务劳动的时间达4.01小时,比男性多2.7小时。^[2]这样的生活运行模式不仅使女性难以有更多的时间不断充实和提高自身素质,亦使她们对职业的投入不足和自我期许降低。这种性别的社会角色削弱了女性在就业竞争中的能力。那么,这种传统的性别分工机制如何运行呢?

当体力成为生产力中最活跃的因素时,男性在物质生产领域独占鳌头,经济上的支配地位使父权制成为统治社会的主要制度,男性占据主导地位、女性沦为男性的附属品。汉代即有民谚云:“一夫不耕或受之饥,一女不织或受之寒”。^[3]在靠天和人力吃饭的农业社会中,男性在社会生活的各个方面占据主导地位,他们被看作是社会或家庭的栋梁,女性被认为只能生儿育女、操持家务。重男轻女思想由此而生,父权制成为社会的主要制度。父权制强调男性与生俱来就具有支配性和独立性,富有攻击性,而

女性则与生俱来就是温柔的、顺从的、情感依赖的。这种传统的性别分工制度规定公共领域只能由男性管理,女性只是男性的附庸和摆设,该制度在儒家文化中表现最为严格,“男尊女卑”是我国传统性别文化的核心观念。《诗经》所记载的民歌中,“乃生男子,载寝之床,载衣之裳,载弄之璋。乃生女子,载寝之地,载衣之裼,载弄之瓦”。^[4]即男女从降生之时,便有床(贵)与地(贱)之分,璋与瓦之别。男孩一降生,其角色就被定位于养家糊口、拥有决定权、处于支配地位、获取较高的社会地位和名誉声望,女孩被定位于关怀和照顾老人孩子、以家庭为重、处于辅佐和服从地位的角色。这一分工制度造就了男性对权势、声望和财富的崇拜,也造就了女性与公共领域的隔绝,机械延续着女儿、妻子、母亲的家庭角色。这一方面使男性拥有更多的权力、财富和更高的地位,另一方面女性只能从男性手中获取权力、财富和地位,形成“男主女从”“男尊女卑”的格局,女性不得不把自己的职分降到次要的从属的角色,^[1]这种性别分工制度使现代的核心家庭“以父母地位不对称”为特征,即男性在家庭中占主导地位,而女性的劳动价值不受重视。在男孩和女孩形成身份的过程中,逐步对父母的角色有了区分。结果,男孩逐渐认同父亲的角色,重事业和独立性,而女孩则逐渐认同母亲的角色,重感情和家庭关系。^[3]儿童在有关男性和女性概念的发展形成过程中,不断修正自己的行为、思维、情感以及期望,以求同他所观察到的性别范型相吻合,努力使自己成为十足的男子汉或温柔女性,最终成为具有典型性别特征的个体。此过程通过不断复制被历朝历代制度化,经由三千年的历史内化为人的自觉行动,成为“吃人的礼教”,在人们的意识深层形成厚重的文化积淀。

生产力的发展,尤其是蒸汽、电力和核能为动力的机器代替了人力(手工)劳动工具,传统性别分工制度受到强烈的挑战和冲击,女性在公共生产领域大显身手,经济地位开始上升,社会地位大大提高,男性也逐渐分担家务和照顾孩子,传统性别分工制度向性别平等制度转变,正如奥格本(W. F. Ogburn)认为,这种转变作为一种文化现象是在打破旧均衡状态后做出调节,寻求新的均衡过程。一般来说,在社会变迁过程中,文化中的物质部分首先变迁,其次是文化中的精神部分,最后是文化中的风俗、习惯发生变迁,这种现象称为“文化滞后”或“文

化堕距”(Culture Lag)。^[5]文化失调理论认为,现代的许多社会问题都是由于我们的思想观念不能与社会发展相适应引起的,性别歧视问题也不例外,所以三千年的文化积淀使女性以持家为主、男性以养家为主的男外女内男耕女织格局并未根本改变。正如建构论的女权主义者的观点,即人类本质有难以置信的可塑性,两性的性格差异的形成完全取决于后天的文化资讯,一旦这种文化所制定和教导的规范成为习惯,两性将终生受此影响,甚至世代代传承下去。^[6]在父权制文化中家庭内部的性别分工始终是男主外女主内。世代相传的性别角色强调男性在公共领域和女性在私人领域的责任,社会化过程使人们相信男性适合在外闯天下而妇女更适合呆在家里相夫教子。文化形成了男人是养家人,女人是持家人的刻板印象。在现实生活中,社会性别的生理差别经由性别文化和制度化力量的作用,通过一系列行为规范的制约,最终被凝固为性别角色。在农村依然表现为女性结婚后要夫居,不能赡养自己的父母和继承自家的财产。孩子只能冠夫姓,男孩继承家庭财产、延续香火,生了男孩说是“生了个读书的”,而生了女孩说是“陪钱货”。民间流行的说法就是:“生个男子满堂红,添个女孩年年穷”。^[7]这种性别分工制度要求男女扮演的不同角色强化了男性的支配地位,同时,性别社会化的机制还在不断加强女性的家庭角色,弱化其在公共领域中的社会角色。如果一名女性在事业上相当成功,而家庭生活却出现了问题的话,那么她仍然被视为一名失败者,因为她没有在人们普遍认为的女性生活中最为重要的方面取得成功。

转型时期我国传统文化与现代观念相互交织,两性平等的立法与事实上的不平等同时存在,传统与现代的性别分工机制彼此缠绕,这对男女的角色、责任、资源分配、权力分配、社会评价带来了巨大的影响,形成了因果相连的性别运作模式。导致女性不仅在就业中处处遭受歧视,而且大多从事与性别有关的延伸性工作,其职业往往与幼儿园老师、护士、保姆、服务员等相联系,女性就业增长最多的是在“照顾性”服务业,而男性在高收入、高科技、高地位的职业领域中占据统治地位。统计显示,在全国各级各类机构负责人的性别构成中,男性高达85.4%,女性仅占14.6%(1995年全国1%人口抽样调查资料)。一份很有影响的报纸刊登的招聘广告

中,所公布15个岗位中有12个岗位指明只要男性,而这些岗位清一色是管理决策部门的职务,如星级宾馆总经理、外贸公司总经理、财务总监、资产管理部长等。这种在招聘时把女性排斥在管理决策阶层之外的现象,证明了工作场所男性优势和性别不平等的普遍存在,性别歧视并没有随着知识经济时代的到来而销声匿迹。

长期以来,传统的性别分工机制将女性的职业或能力固定化,在人们的潜意识中或多或少地存在传统的角色定型,认为女性的主要责任在于家庭,“男主外女主内”的思想成为整个社会的共识,进而造成家庭甚至女性自己对自己的束缚。“男人以社会为主,女人以家庭为主”的性别角色规范规定了男女主要活动的两个不同领域,女性对家庭负责,其主要责任是相夫教子,做贤妻良母,男性的主要责任体现在社会中,有一份体面的职业,为家庭带来经济收入和社会尊敬。在这一规范下一方面形成了社会领域中女性弱者的格局,另一方面社会文化机制又将“男主外女主内”的传统性别角色规范内化为社会性别角色意识。^[8]女大学生尽管受教育程度高,仍无法摆脱这种长期形成的价值观,甚至一些有才华的女孩在“我不能”的阴影中放弃开发自身潜能的努力,许多女大学生在潜意识中认同“女性不如男性”的观点,对于工作,也就缺少男生的那份豪情壮志和事业心。与此相对应,社会对女性所应从事的职业也形成了一种刻板印象,认为女性只能从事幼儿园阿姨、服务员等行业。职业的不同导致社会对男女评价的不同,认为男人天生比女性能力强,比女性聪明,适合干大事业。女人天生适合照顾他人和料理家务,事业上干不出什么名堂,最好的归宿是回归家庭相夫教子。^[1]因此许多企业在招聘时以岗位不适合女性为由拒绝女大学生正是这种刻板印象一定程度上的反映。性别刻板印象把性别角色定型化,使它在压制女性的潜能上发挥了很大作用,从而为性别歧视提供合法化依据。女性长期不从事那些被男性垄断的职业反过来又强化了女性的刻板印象,形成了恶性循环。

(二)性别歧视的内化:女性对传统性别角色的认同

中国传统的性别角色观念把理性的、勇猛的、主外的、独立的、擅长抽象分析的等归为男性特征,而把感情的、温柔的、主内的、依赖的、缺乏抽象思维能

力的等归为女性特征,这种刻板化的性别角色通过社会化过程使两性都顺从文化所规定的气质、角色、地位,导致了性别角色的差异。从表层看,这一过程是通过女性认同传统性别角色的社会化过程实现的——女性认可了性别角色差异,并默认了性别歧视。但是,从深层看,社会化过程实现的前提是性别角色差异,性别角色差异的一个基本内涵是男人更适合社会就业,这一内涵通过社会化过程最终导致了男性优于女性的意识形态合理化,并通过家庭、学校、社会的文化传递将这种社会文化价值观凝结为一种社会的潜意识,深深地扎根于社会的文化心理结构中,这使女性对性别角色的认同遭遇了比社会化更强大的机制——社会文化观念中的性别歧视机制,这一机制依靠社会化过程加深了女性对传统性别的角色认同。

性别歧视的社会机制一旦形成便具有相对独立性,它潜在地规定着人们的行为方式,并做出价值评判。功能主义者就曾认为,男人天生就适合“工具性角色”,通过外出工作满足家庭的经济需要;而妇女天生就最适合“表意性角色”,就是要待在家里并做一些家务劳动,满足家庭内感情上的需要。这种观点认为传统男女之间明确的劳动分工的确是一种非常有效的社会安排。随着社会进步和妇女社会地位提高,该理论已经遭到女性主义者的激烈批判,但由于这种传统性别分工的观念已经深深地植根于人们的意识中并被制度化,所以,它至今仍大有市场。举例来说,即使在一些发达国家,在两性平等水平比较高的学术领域,男人们仍期望女性离开科研岗位在家生儿育女,承担主要家务的表现依然十分突出。女性由于对传统性别角色的认同受“女不如男”的观念的影响,加上这种影响所导致的不真实结果,让女性在了解男女有别时,也默默接受着“一性别优于另一性别”的歧视认识。第二期广东妇女社会地位抽样调查结果显示,同意“男人以社会为主,女人以家庭为主”观念的女性高达61.3%,有24.9%的女性认为“如果配偶的收入足够高,或者家里有大量钱财,自己愿意回归家庭做全职太太”。甚至女大学生或研究生作为女性中的一个小群体,尽管受过高等教育,但由于本身有着“女孩”所特有的各种心理、体力、思维方式的特点,也难免遭受世俗的偏见与歧视。

时至今日,妇女就业已极为普遍,妇女的独立已

被社会所公认,但心理上的依附性仍然存在。社会文化的这种规范性,在妇女的职业活动中表现出重视家庭胜于重视职业工作。社会普遍存在着女性应当为家庭和丈夫牺牲自己利益的期望。当家庭活动与职业活动发生冲突时,妇女往往是放弃职业活动,或者不得不尽量多做一点家务,使工作保持在中等水平。所以,在选择职业时,妇女更多的是考虑工作轻松,而较少考虑职业成就。妇女对自己收入的考虑,更多的是强调作为家庭收入的补充,而不是家庭收入的重要来源。因而妇女不愿花更大的代价取得更多的收入。妇女的这种选择模式不仅和企业的职工行业规范发生错位,而且在妇女的职业活动中也会发生偏差,难以实现妇女的职业成就。社会文化对妇女的职业成就要求极少,如果妇女为了职业成就而忘我工作,她不仅难得到别人的理解,而且可能成为家庭冲突的根源之一。在“夫贵妻荣”、“夫唱妇随”等男尊女卑观念的影响下,一些有才能的女性不敢或不愿意从事领导工作,更畏惧“女强人”的称谓。

三、解决女性就业性别歧视的对策纠治

传统的性别文化规定了传统的男女性别角色,传统的男性角色与获取成功的社会角色的要求是一致的,而传统的女性角色却与成功的社会角色的要求相差太远。尽管社会已赋予女性新的社会角色,但女性仍然摆脱不了传统性别文化的束缚,社会对女性的角色期待和评价仍然以传统的性别分工要求为标准。女性要取得事业的成功,不得不付出比男人多得多的努力,不得不接受双重角色规范的要求。构成我国人口近一半的妇女,理应享有平等的就业权,有权利与男性共同参与社会竞争和分享社会进步成果,但从上文分析中我们可以感觉就业中的性别歧视象空气一样弥漫在每个人的周围。因此,摒弃传统的性别文化糟粕,建构先进的性别文化是实现男女平等的必由之路。

(一)构建先进性别文化,为女性就业创造宽松的社会环境

要消除就业领域的性别歧视,就必须改变传统的性别差异观念,建立以人为中心,以两性全面、和谐发展为目的的先进性别文化,这是实现男女平等就业的根本。先进的性别文化以承认妇女的社会主体地位、承认男女具有同等的人格和尊严为基础,以立足现代,推进性别关系的和谐,推进男女共同全面

发展和自由发展为目标,以权利的个性化、选择的多样化和向弱势群体的倾斜为原则,并具有批判性、超前性和挑战传统以及为大众所接受的特点。^[9]当代性别文化的核心理念是男性文化和女性文化的共同发展。它不局限于单独的女性解放与发展,而是立足在整个人类文化之中发展性别文化;它不致力于男女之间的对立和斗争,而是寻求在两性平等的基础上确立女性的独立自主地位,促进两性在人类进步、社会发展中平等受益、共同进步。当今性别文化概念的提出和对这一问题的研究,一方面在于从以女性为主体的意义上认识女性自身和人类文化的发展,另一方面又是针对人类文化发展进程中两性文化的不平等状态而言的,其中关键的问题是在全社会倡导男女平等、尊重妇女的进步观念,倡导男女共同参与社会劳动共同分担家庭责任,改变传统的性别分工定势,让男人介入妻子分娩过程的照料和喂养孩子、照管孩子的工作,改变把生育和护理孩子仅仅看作是女性责任的观念。使人们包括妇女自己提高对女性社会价值的认识,促进男女两性健康和谐地共同发展,为女性就业提供宽松的社会环境。瑞典的经验很值得我国借鉴,瑞典的家庭受到一系列涉及面很广的公共政策,如,劳动力市场和税务政策,以及其他同家庭有直接关系的,诸如托儿所、育婴假期、子女生活费补贴标准等政策的影响。这些政策使得瑞典妇女就业率猛增,到1986年为止,25—54岁的瑞典妇女中,有89.8%的人都进入了劳动力市场,家庭育儿假保险也许是瑞典有关鼓励妇女参与劳动力市场的所有政策中最引人注目的一项。“男方女方都可以申请育儿假”(瑞典的育儿假相当于中国的产假),具体时间的分配则由夫妇双方根据自己的愿望和需要自行决定,法律保证休假的父母在假期结束后可以重新回到原来的工作岗位。^[10]20世纪60年代瑞典就公开倡导男人和女人在家庭中分担家务劳动。总之瑞典的国家政策为家庭生活和妇女就业提供了大量的资金与服务,创造了宽松的就业环境,营造了两性平等的就业文化氛围,为其他国家解决性别不平等树立了榜样。当然,作为女性群体自身也应该逐步从传统的性别角色中解放出来,不断加强自身的科学文化素养,不断提升人格的独立性、自主性和社会化水平,从而为进入社会参与合理的职业竞争储备足够的内在条件。

(二) 倡导男女气质的多样化和双性化

男性气质与女性气质是农业社会的划分,米德在《三个原始部落的性与气质》一书中得出这样的结论:社会文化一旦形成了相对稳定的男女性格模式,这一模式就立刻使男女行为相互制约。例如,如果文化要求男性具有支配性、自信和攻击性,男性则要求女性具有服从性;当他遇到与自己一样的妇女时,便对自己的男性角色产生了怀疑,这就是为什么与男性规范最为一致的男人,对具有男性气质的人最为仇视的原因。就能力而言也是如此,如果社会将某种才能分配给男人,强化了男人的社会责任感,于是,男人自然而然变得强大起来;对于女性来说,她们也默认并且接受这一形式的存在。她们会自愿变得更加符合社会赋予她们的女性气质,“楚王好细腰,宫女多饿死”正是其生动写照,同样她们也会认为一些事情只需要男性来负责,一些品质只需要男性来承载。^[6]

转型时期我国社会文化环境普遍强调男主外女主内,男强女弱,男性气质是刚强、成就取向和完成任务相关的行动取向,女性气质是温柔、关心他人和建立关系相关的亲和取向。这种有关性别气质两性对立的、稳定的、固化的态度和信念经过三千年的华夏文明史积淀下来流传至今。它表现为社会已经建构起并不断再生产着这一系列的男强女弱、男主外女主内以及女性应当从属于男性的两性关系的价值观念和意识形态,并形成了一整套表达性别差异的象征和符号。^[6]虽然传统的性别意识已经在整个人类意识中根深蒂固了,但我们身处21世纪,整个社会观念都在进步,时代呼唤一种平等的性别观念。事实上,美国心理学家贝姆有研究表明现代社会至少有四种气质:男女双性化气质、女性气质、男性气质、中性气质。没有任何一个男性或者女性的性别特质是单一的,每一个个体的身上都同时具有男女两性的性别特质,人天生就不属于某一单一的性别气质,而且从现实生活当中来看,事业成功的女性往往是属于双性化性别特质的女性,既具有男性的刚强自信、勇敢、雄心勃勃的一面,又具有女性温柔、细腻、善解人意的一面,这种性别特质往往能够做出跨性别行为,对社会有更强的适应性。所以我们不要从传统的性别意识去规范男人和女人,要倡导男女气质多样化和双性化的观念。事实上,改变社会传统的性别意识正在逐渐成为现实。举例说,过去小孩取名字包含更多的性别的特点,如给男孩子取的

名字有:刚、强、壮等,给女孩子取名字比如花、草、洁、静等等,现在越来越多的孩子是中性的名字,这说明社会的性别角色观念在调整 and 改变。同时,男孩子可以玩布娃娃,女孩子也可以玩枪和炮。正因为现实气质的多样化,而不仅仅是男性气质和女性气质两种,所以需要包容和多样性。要想彻底攻破男强女弱、男主外女主内以及女性应当从属于男性的两性关系的价值观念和意识形态,女性要增强自身素质和能力的培养,努力提高自身的业务素质和心理素质;要强化竞争意识、市场意识和主动就业意识,努力把自己培养成视野开阔、有创造力、既坚强勇敢又温柔体贴的人才。只有这样,两性才能不断适应新形势,提高就业的竞争能力,依靠自己的力量走出一片可持续发展的新天地。

参考文献:

- [1]李慧英. 社会性别与公共政策[M]. 北京:当代中国出版社,2002. 24, 53.
[2]第二期中国妇女社会地位调查课题组. 第二期中国妇女

社会地位抽样调查主要数据报告[J]. 妇女研究论丛, 2001,(5).

- [3]林聚任. 社会性别的多角度透视[M]. 广州:羊城晚报出版社,2003. 5.
[4]袁梅. 诗经·小雅·斯干. 诗经译著[M]. 济南:齐鲁出版社,1985. 500.
[5]郑杭生. 社会学概论新修[M]. 北京:中国人民大学出版社,2002. 439.
[6]苏红. 多重视角下的社会性别观[M]. 上海:上海大学出版社,2004. 87.
[7]任聘. 中国民间禁忌[M]. 北京:作家出版社,1991. 214.
[8]陈方. 青年女性对于“男主外女主内”的态度及其相关因素. 载蒋永萍主编. 世纪之交的中国妇女社会地位[M]. 北京:当代中国出版社,2003. 47.
[9]周群英. 先进性别文化与先进文化的同建[J]. 中国矿业大学学报(社会科学版),2004,(4).
[10]周颜玲(Esther Ngan - ling chow), 凯瑟琳·W·伯海德(Catherine White Berheide). 全球视角:妇女、家庭与公共政策[M]. 北京:社会科学文献出版社,1994.

Analysis of the Culture Mechanism of Sex Discrimination in Employment

ZHOU Wen-lian¹, ZHOU Qun-yin²

(1. School of Politics and Administration, Central and South University, Changsha 417000, China;

2. School of Sociology & Population Studies, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: This article attempts to use sex analysis as a tool and make women as subjects who are vulnerable groups in the tremendous changes of social structure and pattern of interests from the cultural perspective. Then, this paper points out the sex inequality in employment, exposes the underlying institutional and structural factors behind the sex inequality, analyzes the culture mechanism that causes and impacts sex inequality in the social system and structure, and thinks the social and cultural change distance as the root of sex discrimination in employment during the economic transition, at last proposes that building an advanced sex culture is of great significance to tackle the problem of sex discrimination.

Key words: sex discrimination in employment; culture mechanism; advanced sex culture