

工作场所中促进机会均等、待遇平等及防止歧视行为的 雇主指南

Marja Paavilainen 王凤佐

2010年9月21日

国际劳工组织中国与蒙古局，北京

国际劳工局体面工作劳动组，曼谷

版权 © 国际劳工组织 [2011]

2011年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局日内瓦 工作场所中促进机会均等、待遇平等及防止歧视行为的雇主指南

International Labour Office. – Geneva: ILO, 2011 1 v.

ISBN: 978-92-2-525681-2 (印刷版); 978-92-2-525682-9 (网络版)

国际劳工局

机会均等/待遇平等/防止歧视/雇主指南/工作场所

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

目 录

前 言	1
第一部分 促进平等能给企业带来什么益处	3
1. 雇主为什么需要了解平等原则	3
1.1 提倡平等如何帮助中国企业提高经营水平	4
1.2 中小型企业实行平等原则的益处	7
1.3 为什么歧视对企业有害	8
2. 雇主能够为推动平等原则做什么	11
2.1 反思人力资源管理和企业经营活动	11
2.2 平等管理的基本要素	13
第二部分 企业经营实践中的平等	19
3. 工作中的平等、非歧视意味着什么	19
3.1 机会均等与待遇平等	20
3.2 歧视	21
4. 公平招聘	27
4.1 职位描述和招聘广告	28
4.2 工作申请表	32
4.3 最终选拔	33
4.4 甄选及能力测试	34
4.5 面试	35
4.6 入职体检	40
4.7 记录和招聘后程序	43
4.8 就职培训	44
4.9 通过就业机构招聘	45
5. 雇佣期间的待遇平等	46
5.1 薪酬和福利	47
5.2 工作条款和条件	50
5.3 业绩管理与考核	52

5.4 培训及发展机会	53
5.5 晋升和职业发展	54
5.6 解雇和裁员	56
6. 创建一个高效的工作环境	57
6.1 骚扰	57
6.2 生育保护	60
6.3 工作-家庭平衡	62
6.4 合理调整	63
7. 企业经营中的平等	64
第三部分 工作场所的平等管理	67
8. 规划、实施平等措施	67
8.1 承诺实现平等，采取平等政策	69
8.2 实施平等审计	73
8.3 制定平等行动方案	77
8.4 平等政策以及行动计划的实施	81
8.5 对平等政策和行动方案的监测	83
8.6 对所取得的进展进行沟通	84
9. 处理与歧视有关的投诉	85
第四部分 企业中平等管理的外部支持资源	89
10. 雇主组织	89
11. 群众组织，国家机构和民间社会团体	91
12. 借鉴海外经验	93
13. 源自国际劳工局的信息	95
参考文献	96

图 目

图目1: 平等管理的基本步骤	15
图目2: 第111号公约中规定的歧视定义的三个部分	23
图目3: 平等管理的基本步骤(2)	68

表 格

管理贴士1: 思考一下你的企业	8
管理贴士2: 思考一下企业的人力资源管理和经营行为	12
管理贴士3: SA8000和ISO26000中与反歧视有关的规定	13
管理贴士4: 检查表: 你的企业在平等管理方面做得好吗?	15
管理贴士5: 识别不同种类的歧视	25
管理贴士6: 不要忘记中国法律中的这些规定	26
管理贴士7: 招聘广告中不应包含的招聘标准	30
管理贴士8: 什么时候一项个人特质可以成为某项工作的内在要求?	31
管理贴士9: 注意个人偏见	37
管理贴士10: 面试中的“为”与“不为”	37
管理贴士11: 无歧视管理指示图	68
管理贴士12: 机会平等政策样板	72
管理贴士13: 工作比较表样本	77
管理贴士14: 在企业内所采取的特殊平等措施的范例	80
管理贴士15: 重视中层管理人员的责任	83
管理贴士16: 解决与平等问题有关投诉的样本程序	86

案 例

案例1: 中国的人才之战	8
案例2: 工作场所合作关系、多样性及平等的企业案例(爱尔兰)	9
案例3: 女性领导和企业赢利能力	10
案例4: 超达经编有限责任公司的人力资源管理(中国)	16
案例5: 中国企业内是否存在歧视	26

案例6: 选拔测试的歧视性使用 (英国)	34
案例7: 乙肝患者在招聘中因受歧视获偿 (中国)	42
案例8: 求职者成功控告医院侵犯个人隐私权 (中国)	43
案例9: 同酬的助产士和医务人员 (瑞典)	50
案例10: 性骚扰者被处拘留五个月 (中国)	59
案例11: 提供服务时的骚扰和歧视事件 (中国香港)	65
案例12: 香港平等机会委员会 (中国香港)	94
案例13: 中国工作中的平等资源平台及网站 (中国)	95
工作场所实施平等原则自查表	103

前 言

就业和职业中的平等和非歧视是一项基本权利。所有工人都有权得到公平的机遇和待遇，所有雇主都应承担相应的义务确保其工作场所不存在歧视和骚扰行为。对于雇主来说，提倡平等与非歧视不仅是遵纪守法的需要，也是一种提高企业经营水平的战略，它能给企业带来显著的利益，例如提高生产率和创新能力。提倡平等与非歧视也是企业社会责任的一部分，很多企业都把反歧视和促进机遇均等、待遇平等当做实施企业社会责任的工作之一。

“工作场所中促进机会均等和待遇平等及防止歧视行为的雇主指南”由中国企业联合会与国际劳工局联合发布，它包含了很多实用的建议，旨在指导中国企业联合会会员企业制定和实施推动机会均等和待遇平等、消除歧视的政策和措施。它能帮助解决诸多总经理、人力资源经理、主管、职工代表和企业全体职工需要考虑的日常工作中的实际问题，包括招聘、员工培训、晋升、裁员和其他经营活动，例如采购和营销等方面的问题，从而帮助企业通过实现真正的平等来获得效益。

本指南与《工作场所中促进机会均等与待遇平等及防止歧视行为的实践准则》（之后文中简称《实践准则》）一同发布，该准则中明确提出了雇主和企业促进工作场所中的平等和非歧视的指导原则。本指南是对《实践准则》的补充，在《实践准则》的总体原则上提供了具体的指导。雇主应结合利用这两个工具，将平等和非歧视原则贯彻到人力资源管理和经营活动中，同时，提高企业及其相关利益者的平等意识。

本指南分为三部分。第一部分：促进平等能给企业带来什么益处。它解释了为什么雇主应该了解平等原则以及如何在工作场所中推动平等原则。第二部分涉及的是平等与非歧视的实际含义以及如何确保公司招聘和雇佣过程中不存在歧视行为。第二部分所包含的内容非常全面，从开始撰写非歧视性的职业描述和招聘广告，到公平的薪酬体系和用非歧视方式实施裁员的程序，覆盖了整个雇佣流程。第二部分同样概括了企业如何通过考虑到所有雇员的需要，成为一个支持性的、高效的、包容的工作场所，以及如何在企业经营中贯彻平等原则。第三部分：就工作场所如何实施平等管理问题提出实际指导。此部分概括了实施平等措施的基本步骤，并介绍了最常用的处理平等问题的方法，包括平等政策，平等行动方案以及反歧视行动措施。

第一部分

促进平等能给企业带来什么益处？

第一部分：促进平等能给企业带来什么益处？

1. 雇主为什么需要了解平等原则

我国法律赋予所有工人平等就业权，并在工作中禁止基于性别、民族、宗教、残疾、健康状况、农村户口或就业状况等原因的任何歧视。为了确保劳动力市场的公平，所有用人单位有法律义务杜绝歧视。除了确保企业招聘和雇佣过程中没有歧视，雇主同时也应该采取积极措施推动平等原则。

推动企业中的平等不仅是履行法律义务的需要，也能为企业带来效益。在对企业的调查研究中，强有力的证据表明平等管理的措施能够给企业带来以下效益：

1. 提高吸引人才和高技能工人的能力
2. 提高员工保有率、员工满意度，减少员工流动率
3. 提高生产率



- 
4. 提升创新力和创造力
 5. 进入新市场的机会和提高顾客满意度
 6. 发展品牌，提高声誉
 7. 降低工作中发生冲突的风险
 8. 降低诉讼风险

为了实现上述的这些效益，企业要把平等对待员工作为企业的核心价值观，并确保在所有企业政策和实践中贯彻平等原则。

1.1 提倡平等如何帮助中国企业提高经营水平？

目前中国企业面临日益激烈的人才竞争，国内外消费者对企业的创新能力提出越来越高的要求。在平等和非歧视原则的基础上建立结构良好和透明化的人力资源管理系统，能够帮助企业应对这些挑战。企业最好的资产正是它的员工。因此，对于企业来说，生产、创造和成功的关键在于吸引最优秀的人才并留住他们。

1. 吸引人才，获得更多求职者的青睐

在中国，专业技术人员短缺是企业面临的主要挑战之一。2007年，中国企业联合会和国际劳工局的一项研究表明，近70%的企业难以招聘到合适的人才。如果企业能够公平地对待所有员工，只根据员工的优势和业绩奖励并提拔员工，就能帮助企业吸引到高技能员工，并能激励他们更努力地工作，充分发挥他们的才能。提供职业发展机会和特殊的工作待遇（如有弹性的工作安排）也是企业吸引人才的重要因素。中国企业联合会和国际劳工局的这次调查还证实，企业的良好声誉和优厚薪资是成功招聘高级人才的两个关键因素。

参阅案例1：中国的人才之战

恪守非歧视的承诺可以使企业获得更多求职者的青睐。假如由于应聘者的性别、民族，或由于他（她）是乙肝病毒携带者就拒聘这一合适人选，实为浪费人才。如果能公平地对待各类求职者，不歧视那些容易受到忽视的求职者，就能使该雇主比其他雇主更有吸引力。基于应聘者的优势、技能、经验、能力和发展潜力对他们进行评估，且不抱有任何歧视性的偏见，能够帮助用人单位找到最适合的人选。

2. 留住人才，减少人员流动

在中国，员工“跳槽”的主要原因之一是为了到其他企业寻找更好的工作机会。不论是装配线上的农民工还是高级专业技术人员都为获得更好的发展机会和更好的岗位而更换工作。为防止技术娴熟的员工流失，雇主应该确保企业内部所有人都有公平的发展机会。培训或升职人员的选择应基于公正客观的标准，同时充分考虑团队多元化以及反歧视行动措施。提高企业留住员工的能力能大大减少招聘和培训的成本。

国外的很多企业调查已经证实，实施平等措施和降低员工流动之间存在明确联系。例如，在爱尔兰130家企业调查中发现，实施人力资源战略管理系统的企业员工流动率降低了7.7%。其中，有4.4%是实施平等策略带来的。中国企业实践案例研究也证实，基于平等原则建立的人力资源管理系统能够大大减低员工流失率，并增加员工的满意度。

参阅案例2：工作场所合作关系、多样性及平等的企业案例（爱尔兰）及案例4：中国超达经编有限责任公司人力资源管理。

3. 提高生产率

中国的许多企业，尤其是中小型企业，都面临着提高劳动生产率和保持竞争力方面的问题。实行平等措施有利于提高员工的积极性、忠诚度和士气，从而有助于解决企业面临的上述问题。在爱尔兰对130个企业的研究发现，实施平等措施使劳动生产率提高了6.5%。总体来说，实施人力资源战略管理体系使劳动生产率提高了14.8%。

4. 培养创新能力

中国企业正在不断加强新产品开发并努力建立自己的品牌，这两方面的成功与否与企业的创新力和创造力密不可分。来自各组织的经验表明，拥有多元化的员工队伍有助于企业在内部提高创新力和创造力，启发新思路，开发新产品。上面提到的爱尔兰的研究认为，7.9%的工作创新力的增加可以归因于平等政策的实施。

相似的人倾向于用相似的方式看问题，而多元化将有助于从全新的角度看问题，从而得到新的解决方案。同样地，在中国，雇用不同背景的人（不同的出身、民族、宗教）能够帮助企业增强创新力和创造力。

5. 获得新市场，提高客户满意度

在中国国内消费增加的同时，企业间争取新客户群的竞争也非常激烈。国外经验表明，拥有多元化的员工队伍有助于企业根据不同细分市场的特殊需要调整产品和服务。多元化同样有助于战略营销。例如：众所周知，少数民族客户更愿意从雇用少数民族员工的商店购买产品，这样他们感到更受尊敬。以“机会均等”著称的企业不但可以拥有良好的声誉还可以吸引更广泛的客户群。

平等就业措施同样可以提升客户满意度。投身并忠诚于企业的员工将会积极主动地提供高质量的客户服务，让客户更加满意。

6. 提升声誉和品牌形象

如上所述，企业的声誉对于吸引人才和开发新客户十分重要。良好的公众形象和声誉对公司产品销售和客户满意度产生积极影响。改善公共关系不论对大型企业树立品牌和企业形象，还是小规模的公司吸引更多的客户群都十分必要。那些能够公平地对待员工的企业，更加容易得到对企业社会责任有较高要求的大企业的订单。因为确保自己的供应商企业里面不存在歧视行为是这些大企业选择供应商的重要标准。

7. 创造和谐工作场所，减少冲突

在工作场所能够感受到自身价值并受到公平对待的员工更满足于他们的工作。如果员工发现自己在企业管理上受到不平等的对待，（例如：奖金和加薪的不公决定），员工就会对企业的管理丧失信心，从而可能会导致在工作场所发生冲突。为了保持工作场所的和谐，培养良好的工作关系，雇主应确保无歧视行为发生，人力资源管理建立在公正客观的标准上，并且实施适当的反歧视行动措施。管理层和员工之间要建立良好的双向沟通。同时在营造良好的工作关系中，工人组织也是必不可少的。应确保员工有机会参与制定企业政策，包括平等政策，参与定期审查企业政策和实践。

8. 降低诉讼风险

2008年1月1日起施行的《就业促进法》规定，受到歧视的员工和求职者有权直接向人民法院提起诉讼（第六十二条）。全国各地人民法院受理的歧视案件数量迅速增长，并在很多情况下雇主须向原告支付巨额赔偿金。与此同时，政府通过行政措施进一步加强歧视相关条款的实施力度。雇主应确保招聘和人力资源管理系统完全符合法律要求，避免罚款及

声誉的损害。

参阅案例7：乙肝患者在招聘中因受歧视获偿（中国），案例8：求职者成功控告医院侵犯个人隐私权（中国），案例10：性骚扰者被处拘留五个月（中国）。

1.2 中小型企业实行平等原则的益处

通常人们认为只有大型企业才需要重视在平等问题上采取措施，而中小型企业却不需要考虑。事实上，平等问题对于中小型企业同样重要。

在吸引并留住人才的问题上，中小型企业面临的挑战和大型企业相似甚至更加严峻。成为“机会均等”的雇主”和拥有良好的公众形象能够帮助中小型企业找到合适的人才来促进企业的发展。正如以上所述，实施平等措施有利于中小型企业提高自主创新能力和客户满意度，同时减少冲突，改善工作关系。在27个欧洲国家中的超过1200个中小型企业经验表明，大多数中小型企业认为员工多元化有益于企业发展。

由于中小型企业受官僚主义的限制较小，它们能够更快速更有效地做出改革。在较小规模的企业中，管理人员和员工之间的交流更容易，更开放。

尽管许多中小型企业承诺实施平等原则，它们在制定能够促进平等的人力资源战略上仍面临挑战。由于中小型企业的能力和资源有限，它们最好采取阶段式方法来实施平等措施。

此方法应从企业人力资源管理过程的

评估着手。评估之后明确工作重点。通常来说，中小型企业应先制定并实施公平招聘政策。确保参与招聘的管理者和员工受到过平等培训且了解如何择优录取，这一点对于中小型企业也是很重要的。



1.3 为什么歧视对企业有害？

歧视与平等是两个对立面。歧视指的是缺乏平等，即某些政策或措施损害或削弱机会与待遇均等。平等可以给企业带来很多益处，相反，歧视会产生严重的负面影响，例如，会降低员工满意度，削减员工的士气和忠诚度，个人潜力和才华得不到发挥，进而使得生产率降低，工作关系破坏，冲突风险增加。如果相关歧视问题在工作场所不能得到有效解决，诉讼的风险可能增加，企业声誉会遭到破坏。

管理贴士1

思考一下你的企业

了解公平就业措施的重要性与相关性，以及如何实施公平就业措施以解决企业的问题，思考以下几个问题：

你的企业是否面临招不到合适人才的问题？

你的企业员工流动率是否太高？

你的企业是否在开发新的地区性或全国性的市场

你是否感觉到组织内缺少新的创造性的想法？

你的顾客是否觉得被很好地对待？还有改善的空间吗？

你的企业是否重视员工，你想提高员工的积极性和士气吗？

为了找到合适的解决方法，请思考以下问题：

你的企业是否有其他的招聘资源可以挖掘？例如，妇女，高龄职工或残疾人。

为了吸引、留住并激励员工，现行政策中有没有需要改变的？

现在你的企业劳动力构成是怎样的（按照性别等标准）？如果你的企业有更多元化、更均衡的劳动力，会给企业带来竞争优势吗？

在生产和市场方面，你的企业需要新想法吗？如果你的企业在年龄、种族、性别、语言、家庭情况等方面保持更均衡的劳动力构成，是否在面对不同背景的客户时对你的企业有帮助？

来源：新加坡三方公平就业中心：公平就业。领先的公平就业实践手册

案例1

中国的人才之战

2007年，国际劳工局和中国企业联合会开展了一项调查，涉及分布在中国五大工业（化学，运输，电子，电气和钢铁工业）领域的100个龙头企业，旨在了解这些龙头企业的工作场所有关情况。

调查结果最主要的三方面内容如下：

1. 中国严重缺乏有适当技术技能的员工。近70%的企业调查表明，它们很难招到合适的人才，尤其是在电气电子行业和市场活跃的东部地区。
2. 近93%的样本企业为员工提供职业技能培训。样本企业在培训活动中的平均花费占年收入的3%。目前的培训活动重点是介绍新技术，提高管理和监督的质量，提高质量控制水平及改善客户服务。
3. 平均每年自愿离开企业的员工高达企业总员工人数的24%

数据表明中国的领先企业争抢相对缺乏的高素质人才的竞争十分激烈。由于缺乏高技术员工，许多企业自己对员工提供培训。然而受训之后的员工经常被别的企业挖走，因为别的企业愿意为他们提供更优厚的薪水，也给他们提供其他的培训机会。

这些因素导致了高员工流失率这一典型的人力资源开发问题。根据企业调查，成功招聘高级人才的两个重要因素是企业的声誉和有竞争力的薪资水平。

来源：国际劳工组织亚太区域局与中国企业联合会联合调查结果。国际劳工局企业可持续发展项目培训教材模块4：将您的员工组织起来（初稿），2010年日内瓦。

案例2

工作场所合作关系、多样性及平等的企业案例（爱尔兰）

针对爱尔兰顶级企业的一项研究已经证实高经营水平和高绩效工作系统（HPWS）的使用有着密不可分的联系。高绩效工作系统的内容包括战略人力资源管理（人员招聘，培训和发展，绩效管理，报酬，人际沟通和参与），合作关系，多元化和平等战略，灵活的工作安排。研究结果对企业如何通过有效管理员工来提高生产率、提高创新力和留住员工从而明显提升竞争力，提出了全新的看法。

这项报告依据对爱尔兰超过130家领先企业的详细调查得出。调查小组测量了有关企业的人均劳动生产率、员工的创新力和员工流失率，并且量化出上述各项有多少比例可以被归因为高绩效工作系统的使用。

他们的主要调查结果如下：

- 劳动生产率：使用高绩效工作系统平均能使样本企业的劳动生产率增长14.8%。按照总经济价值，年度人均生产力为299,992欧元，其中44,399欧元源于高绩效工作系统的使用。对于调查中的中型企业来说（270名员工），这相当于1200万欧元的额外年销售收入。
 - 劳动力创新力：使用高绩效工作系统平均能使员工创新率增加12.2%，对于中型企业来说，相当于每年人均2,061欧元或每年共556,200欧元的产品销售收入。
 - 员工流失率：高绩效工作系统的使用使年员工流失率降低了7.7%。
- 该报告还包括对多元化和平等问题的具体调查。结果发现，多元化和平等战略的实施：
- 使样本企业的劳动生产率增加了6.5%
 - 劳动力创新力增加了7.9%
 - 员工流失率降低了4.4%

平等管理局的首席执行官尼克·劳利评论道：“这份报告证实，平等和多元化战略是高绩效工作系统的重要组成部分，因此必须把推动工作场所的平等和多元化当成政府的国家工作战略的重中之重。这份报告，首次以爱尔兰为例，用量化的方式展示了企业投资于平等和多元化战略并将其纳入企业战略与企业文化所带来的效益。平等和多元化战略与提高劳动生产率、增强工作创新能力和降低员工流失率有着显著的关联。爱尔兰经济的强大需要企业实现平等和多样化。”

劳动事务部长比利·凯莱赫补充道，报告结果引起人们对国家工作战略的讨论：“国家工作战略的重点应是促进工作场所的变革和创新，应重视社会伙伴在这过程中的作用。关于高绩效工作系统的一项最新报告，强调了发展综合管理能力和人力资源管理能力对爱尔兰企业和雇主的益处，并证实了企业可以通过开放合作、创新和变革获得更丰厚的回报。我相信这份报告进一步证实了现有的确凿证据，它应该成为所有爱尔兰企业和所有致力于保持和提高生产竞争力的人的必读之物。”

来源：国家合作关系与绩效中心及平等管理局：高绩效工作系统新模式。战略人力资源管理、合作关系、多元化和平等的企业案例。（都柏林，2008）

案例3:

女性领导和企业赢利能力

国外的不同研究表明,企业的业绩、赢利能力和性别多样化之间具有显著的正相关性。中小型企业 and 大型企业都能通过识别和消除女性步入高级管理层的障碍来获得竞争优势。

芬兰商业和政策论坛(EVA)的一项研究分析了来自芬兰的12,738家企业的统计数据。这个数据是所有企业层面性别研究中最有代表性和广泛性的数据,包括了91%家拥有10名以上雇员的芬兰企业。研究发现,如果影响企业利润的其他因素(例如规模大小,所在行业等)不变,相似企业中以女性为CEO的企业比男性为CEO的企业获利率高近10%(略多一个百分点)。同样,高级管理层性别平衡的企业比男性主导的企业获利率高近10%。该研究得出的结论是,为了提高企业的获利率,企业应推动职业发展中的性别平等,采取措施来消除众多难以察觉的、利于男性而妨碍女性晋升的机制和网络。

麦肯锡国际管理咨询公司的一项研究得出了相似的结论。该研究分析了欧洲89个高级管理层性别比例最均衡的上市企业的运营情况。其选择标准包括执行委员会中女性的数量,所占比例和发挥的作用,以及董事会是否有两名以上女性成员。研究发现,最高管理层性别多样化水平高的企业在股票收益(11.4%,行业平均11.3%),经营成果(息税前利润11.1%,行业平均5.8%)及股票增值率(64%,2005-2007年间)上超越行业平均水平。麦肯锡公司的另一项研究表明,组织的卓越性与女性参与管理之间显著相关。用来分析的九项指标分别是:领导能力,管理能力,责任感,协调和控制力,创新力,外部取向性,能力,积极性,工作环境和价值观。该研究是基于对来自欧洲、美洲和亚洲三个地区101个大型企业的58,240个受访者的采访的分析结果。

来源:芬兰商业及政策论坛(EVA):女性领导和企业赢利能力,EVA分析三(赫尔辛基,2007);麦肯锡公司:女性的重要性:性别多样性,提高绩效的动力(2007)。

2. 雇主能够为推动平等原则做什么？

在企业活动中，提倡平等意味着从本质上将平等作为核心价值观融入企业管理的政策和活动中。雇主应建立结构化的人力资源管理系统，采用公正、客观的标准，并充分重视反歧视行动措施的实施，来确保企业中招聘及录用工作的平等与非歧视。推动平等原则工作的成功的关键是对企业人力资源管理措施一步步进行反思，确保这一过程免于偏见或歧视。

大多数企业实行专门的平等行动方案来制定审查和修改人力资源管理措施的具体目标和工作时间表。其中最重要的一步是使企业高层管理者承诺通过平等政策来推进平等进程。政策和方案的制定和实施应始终与工人组织和各个类型的员工代表进行协商。

除了人力资源管理措施外，企业应把非歧视看作是其商业活动（包括客户服务，销售及采购）的指导原则。企业应该确保，对所有的客户、顾客、承包商、供应商、经营伙伴和利益相关者都不存在歧视行为。

确保企业里不存在歧视行为是企业社会责任的一部分。企业社会责任是企业在遵守法律的基本要求之外，自发性地遵守高于法律规定的社会责任标准。在衡量企业社会责任表现的重要国际标准中都包含消除歧视的内容，如SA8000 和ISO26000。很多跨国公司都把消除歧视作为一项要求写进了其行为准则和供应链管理政策中，要求供应商确保其人力资源政策和经营活动中没有歧视行为。因此，成为一个“机会均等”的雇主对于获得大的跨国企业的订单是很有作用的。消除就业和职业中的歧视也是联合国全球契约十项原则之一。详情请见管理贴士3：SA8000和 ISO26000中与反歧视有关的规定

2.1 反思人力资源管理和企业经营活动

如今，许多企业具备人力资源管理系统。人力资源管理涵盖的问题通常包括：

- 招聘和雇用
- 薪酬和福利，以及其他工作条件和条款

- 培训和发展

- 职业发展

- 解雇和裁员

- 生育保护

- 提供给员工的特别计划，如弹性工作制

在企业人力资源管理措施方面，提倡平等就是要确保招聘和雇用的相关决定要基于透明、公正、客观的相关标准，且充分重视团队多元化和企业反歧视行动措施。透明的程

序和客观的标准能够确保企业根据员工的优势和贡献给予每个员工公平的机会。



雇主除了要履行对员工应尽的责任之外，同样有义务对客户、顾客、承包商、供应商以及其他商业伙伴和利益相关者负责。企业应确保没有顾客受到歧视对待，例如：由于客户是移民身份或有残疾而拒绝为其服务。歧视偏见不应影响企业的任何商业决定，如选择承包商或供应商。确保企业营销材料传达企业提倡多样性与平等性的积极信息，这样能提高公司的品牌形象，并帮助开拓新的市场。

管理贴士2

思考一下企业的人力资源管理和经营行为

- 我是否择优聘用？
- 我支付员工薪资标准是否基于他们的价值和贡献？
- 我分配培训机会是否存在歧视？
- 我是否择优提拔员工？
- 我是否采取积极措施确保没有歧视和骚扰的工作环境？
- 我是否在分配工作上考虑员工的需要？
- 我是否采取积极措施来确保我的经营行为没有歧视？
- 是否所有的员工都受到培训不以歧视的方式对待客户？

管理贴士3:

SA8000和ISO26000中与反歧视有关的规定

SA8000: SA8000 是世界上最广为人知的自发性的企业社会责任标准。很多知名企业都使用SA8000来衡量其企业社会责任表现并管理其供应商企业。SA8000 由国际企业社会责任组织发布, 它是一个全球性的由多个利益相关者共同参与的标准制定组织 (SAI)。 实施SA8000认证的企业需要制定并实行保护员工基本人权的政策和措施。SA8000 中关于反歧视方面的标准如下:

5. 歧视

标准:

5.1 企业在聘用、薪资、培训、晋升、解聘或退休等事务上, 不可从事或支持任何基于种族、出身、社会阶层、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员资格、政治见解、年龄等原因的歧视行为。

5.2 企业不可干涉员工尊奉涉及种族、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、工会会员资格、政治见解等方面的有关信条和行为的权力

5.3 企业应禁止在工作场所, 或者在某些情况下, 在企业提供给员工居住的住所和其他场所里, 存在带有恐吓性、欺辱性、剥削性或性胁迫性质的行为, 无论这些行为是姿势、语言还是身体接触

5.4 在任何情况下公司都不应强制要求员工进行妊娠检测或处女膜检查。

ISO26000: ISO26000社会责任指南是国际标准化组织 (ISO) 于2010年11月发布的最新指南。与其他国际标准化组织制定的标准不同的是, 此指南是非认证性的标准, 旨在为企业实践中的社会责任管理提供实用性的建议。指南把解决歧视问题和对弱势群体的保护视为基本的人权问题之一, 要求各组织和单位禁止歧视员工、合作伙伴、顾客、利益相关者、会员和其他有关联的或者受到该组织和单位影响的人。

来源: 国际社会责任组织 (SAI): SA8000: 2008社会责任; 国际标准化组织 (ISO) 网站: <http://www.iso.org> [3 Dec. 2010]

2.2 平等管理的基本要素

为了系统地在企业经营和人力资源实践中管理平等问题, 大多数企业使用专门的管理工具, 如准则、政策或计划。为了使机会均等和待遇平等成为企业核心价值观, 企业应当正式承诺实施由国际劳工组织和中国企业联合会联合发布的《实践准则》。

企业在人力资源管理政策和实践中管理平等问题最常见的工具包括:

- 平等政策, 用来展示企业在所有人力资源活动 (包括招聘程序和工作的条款和条件) 中对促进机会均等和待遇平等并打造没有歧视和骚扰的工作环境的承诺。
- 平等行动方案, 概括了企业实现平等政策中所设目标的具体措施。
- 反歧视行动措施针对求职者和员工中特定群体提供帮助, 确保充分全面地实现机会均等和待遇平等。反歧视行动措施是平等行动方案的一部分。

每个企业都面临着不同的与平等相关的挑战。基于这个原因，每个企业平等管理的措施都不尽相同，企业应根据自身的需求采取相应的措施。为确保采用的措施符合企业员工的需要，直接相关的工人组织和员工代表应参与到措施的制定中。企业中制定和实施平等措施的一般步骤如下：



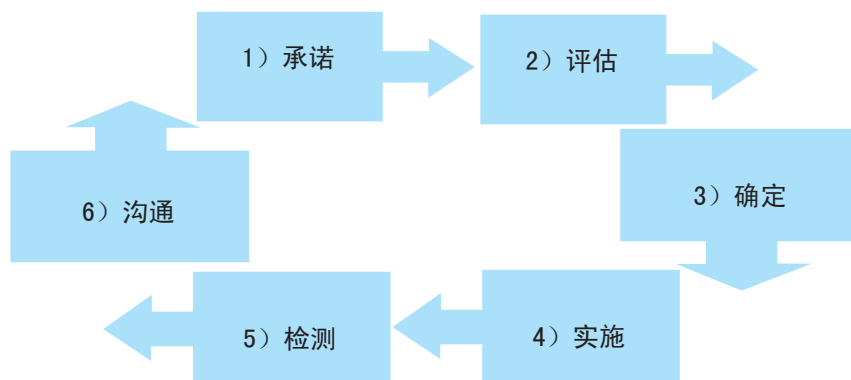
- 1) 承诺：领导层承诺所有的人力资源活动和企业经营中恪守平等原则。大多数企业通过实施平等政策来履行承诺。
- 2) 评估：评估现有人力资源政策和措施以及员工构成，以确定哪些领域需要进一步地推动平等原则。
- 3) 确立：确立目标，策略和具体方案来推动平等，促进平等主流化。大多数企业实施平等行动方案和反歧视行动措施。
- 4) 实施：在整个企业中实施这平等政策和方案
- 5) 检测：检测目标进程，监控目标影响
- 6) 沟通：将实施的进展和面临的问题与有关各方沟通，推动利益相关者参与到持续改进的过程中。

促进平等需要建立清晰可量化的目标且在规定时间内采取有力措施来实现。最好的方法是设置工作优先顺序并分阶段实施。开始时，企业应明确几个自身面临的主要问题并制定解决这些问题的计划。在实行上述的这些措施后（步骤1-6），应明确下一轮的工作重点和措施并实行。（参见下文图目1）能力有限的中小型企业实行平等方案时可以关注少数重点领域，

采取有针对性的、有计划的行动。欧洲经验表明中小型企业经常选择从确保招聘活动透明化且免于歧视和偏见开始它们推动平等的有关工作。

企业需要解决的平等问题随时间改变，这种改变可能来自于企业的人员变化或总体经济环境的变化。所以确保在人力资源活动中的平等需要企业致力于持续地改进。

图目1：平等管理的基本步骤



管理贴士4:

检查表：你的企业在平等管理方面做得好吗？

	是	否	不确定
1. 你的企业有平等政策吗？	☐	☐	☐
2. 在所有的工作活动中，从发布招聘广告到结束招聘，你的企业是否始终坚持平等原则？	☐	☐	☐
3. 你的企业有解决歧视与平等问题的措施吗？	☐	☐	☐
4. 如果你的企业有平等政策和/或解决歧视问题的措施，你是否已经采取行动确保所有员工已经阅读过它（们）？如果需要，他们是否知道如何获取复印本？	☐	☐	☐
5. 你的企业是否已经采取措施确保所有员工理解工作场所（不）可接受的行为和（不）受尊敬的行为？	☐	☐	☐
6. 你的企业是否向员工解释清楚歧视、骚扰、污蔑、欺诈是不允许的，任何问题或投诉都将得到公正处理，同时问题的相关者不受迫害？	☐	☐	☐
7. 你的企业是否向所有员工定期提供关于平等的信息和培训？	☐	☐	☐
8. 在工作中，有人负责平等问题吗？	☐	☐	☐
9. 员工知道哪个人负责平等问题吗？	☐	☐	☐

来源：改编自香港平等机会委员会：中小型企业平等机会要点（香港）

请在下一页参阅相关答案意见！

检查表得分情况（接上页）

- 9 个是 你做的非常好。我们建议你继续做好工作，经常检查平等政策和和有关活动。
- 6 - 8 个是 你的企业在实施平等措施上有很好的开始。用这本指南中的工具，帮助你完成你未完成的工作。
- 3 - 5 个是 你有一些促进平等的方法。本指南包含能帮助你许多方法。
- 0 - 3 个是 你对平等原则的实施是不完善的。请认真阅读本指南并从专业组织中寻求更多的信息。

来源：改编自香港平等机会委员会：中小型企业平等机会要点（香港）

案例 4:

超达经编有限责任公司的人力资源管理（中国）

初期状况

有着230名员工的超达经编有限责任公司没有专门的人力资源部门，但有一名全职的员工来管理人力资源事务。在最初的评估中，很显然那名负责人力资源事务的员工忙于琐碎的招聘活动、离职手续。管理层对于人力资源活动的理解过于简单。因此，没有制定明确的人力资源规划，企业所实施的人力资源制度只包括纪律惩罚措施包括罚金。同时也没有系统的内部培训计划。2007年员工流动率是18%，比行业平均水平还要高。

咨询顾问提出的建议

- 建立各级关键绩效指标
- 制定人力资源发展计划
- 建立以业绩为基础的透明的人力资源管理系统

工厂采取的行动

制定并确立了企业层面的人力资源管理目标，并分解为几个层面的小目标。例如：

- 节后员工返还率（大于95%）
- 年度员工流动率（小于5%）
- 社会保险覆盖范围（100%）
- 工资增长率（大于消费者物价指数）
- 培训时间增加（大于10%）
- 员工满意度（大于90%）等

除此之外，确保每项目标都能通过使用专门的计算方法和公式来衡量。每项目标的目标值的设定主要参考行业水平。

为了进一步提高人力资源管理水平，企业开展了员工满意度问卷调查和离职访谈。计划每年展开问卷调查两次，定期执行。在2008年5月以匿名方式进行第一次满意度调查，与此同时，对每一个即将离职的员工进行离职原因调查。以此确定员工不满意和离职的原因。

在调查分析后，主要问题得到明确。其中包括：薪水和福利低，工作环境恶劣，工作时间过长，工作餐不可口等等。基于上述目标和调查结果，企业认识到人力资源实践的诸多问题，并在总经理的带领下成立了任务团队。该团队的职责是，在咨询顾问的帮助下，改善企业人力资源实践。为了达到这个目标，企业建立了由总经理直接

领导的专门的人力资源部门，设立了工作目标。最终，人力资源管理程序更流畅和规范。

此外，各个经编车间都采用了绩效评价系统。评估和奖励标准是公开和透明的，每一名员工都了解到这一点。管理人员和员工之间对话机制建立起来了，高管、中层管理者和员工间定期或不定期地召开例会。例会上讨论的内容涉及员工职责、员工表现和失误分析。

企业采用“以人为本”的福利政策，例如提供自学补助。同时企业内部依据非歧视原则和透明竞争的方式进行选拔和招聘（为企业提拔主管和团队领导所设）。这些晋升机会，对所有的员工都一视同仁，不论是男是女，来自什么企业部门，哪个地区。

每年定期制定岗位培训计划。培训不仅包括专业技术也包括职业安全。管理层也运用各种方式加强企业文化建设，包括企业歌曲，经营理念等，并通过工会活动，布告栏，横幅和电子显示器让员工了解到这些文化。

结果和影响

由于这些改变，企业总体的人力资源管理水平得到很大提高。新的人力资源政策有效地改善了员工的工作条件和生活质量。因此，员工变得更加积极主动地参与到企业的发展中。

比较2006年至2008年项目实施前后的变化发现，十二个小指标中，其中在2006年有七个指标低于目标值，但2008年只有一个。2006年员工满意度的三项指标中，其中两个到2008年有了明显改进。还有一个主要成果是，参与者都感到他们在这个项目中受益匪浅，并认识到人力资源管理并不只是人力资源部门的职责，而是所有部门经理的责任。

正如总经理所说：“完善的员工福利政策就像是一位信使，把员工的心与企业紧密相联，使企业能够吸引并留住大量人才，还能将员工的归属感转化为凝聚力和士气以保持企业生机焕发。”

来源：改编自国际劳工组织：《良好实践案例研究纲要》中国纺织业项目企业社会责任（北京2009）

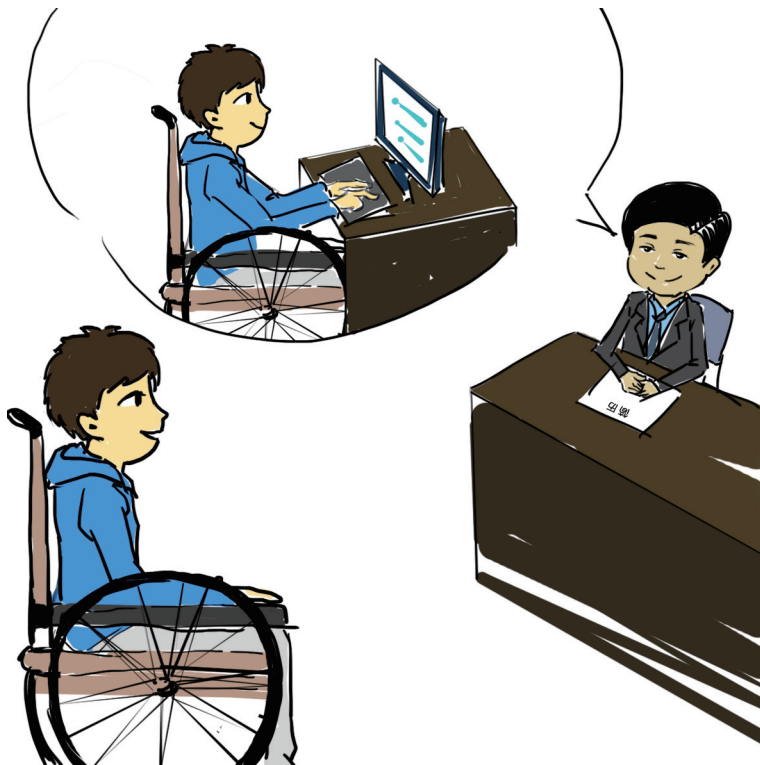
第二部分

企业经营中的平等

第二部分 --企 业经营中的平等

3. 工作中的平等、非歧视意味着什么？

人人生而平等，是中国宪法和国际法律同时规定的一种人权。无论是作为雇主还是作为经济活动主体，公司都应尊重平等原则。



作为雇主，应保证在所有人力资源管理实务中，贯彻平等和非歧视原则，包括：

- 招聘流程及聘用决定
- 薪酬
- 业绩考核
- 获得培训，晋升，调任的权利
- 工作条件，包括工

作时间，休息时间、带薪年假、职业安全及医疗保健

- 雇佣期保障，包括解雇与裁员

机会和待遇的平等原则适用于公司全体员工，包括非全日制员工，临时工，承包商和劳务工。雇主应遵循此指南及《实践准则》中的指导方针，保证消除公司中的歧视。且应采取措施确保公司内全体管理人员、主管人员和员工在其日常工作中贯彻平等原则。企业员工应理解多样化带来的差异，以加强工作环境的和谐。员工组织及员工群体（例如女性员工，残疾员工）的直接相关代表应持续参与企业平等措施的规划和实施，以确保此措施与企业员工的需要相符。

企业还应在其经营活动中促进平等和非歧视原则。不论是什么社会出身、种族，残疾与否，亦或有其他个性特质，所有客户和顾客都应被平等对待，并且，公司营销和公关材料中，应避免任何（隐形的或显性的）歧视或成见性的信息。企业采购、承包等相关经营决定中应避免歧视性的偏见。承诺恪守平等原则的企业，在其供货链的管理政策和采购政策中明确杜绝歧视，也会要求其供货商和分包商履行此原则。企业要求供货商、承包商和其他商业伙伴实施中国企业联合会与国际劳工局共同发布的《实践准则》，来作为与企业合作的条件，是一个良好的实践。

3.1 机会均等与待遇平等

什么是机会均等和待遇平等？

就业和职业中的机会均等和待遇平等意味着所有人，不论其性别²、种族、宗教信仰或其他个人特质，都能够根据其能力，在没有歧视和偏见干扰的情况下，参与并投入到劳动市场中。

从企业的角度来看，机会均等和待遇平等意味着所有招聘和雇佣的决定，只能根据求职者或员工的优点、技能、经验和能力来作出。同时，还应对保持团队多样性和企业反歧视行动措施给予足够关注。雇主不应将任何人拒之门外，或由于某人的性别、种族、宗教、残疾、健康状况或其他个人特质而对其特别对待。雇主还应保证不会根据对某人的个人特质的偏见，而将其能力和天赋臆断或模式化。禁止任何歧视性偏见、成见和模式化的假设，干扰招聘或雇佣决定。

促进平等的目标不在于忽略劳动力市场的所有差异，而在于保证此差异能够反映到职业的自由选择中。不同社会阶层的人所做出的任何符合其个人兴趣和能力的工作选择，都不应被劳动力市场中的歧视和偏见所阻碍。

中国法律是怎样规定平等的？

《中华人民共和国就业促进法》规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利（《就业促进法第三条第一节》）。这条关于平等原则的一般性条款之中还包括了一套保护特殊工人群体免遭歧视的条款作为补充。

《就业促进法》中第二十六条规定了雇主在平等问题上需要履行的义务：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”

3.2 歧视

中国法律关于歧视有何规定？

中国劳动法保护求职人员及雇员在工作中免受歧视。《劳动法》（自1995年1月1日起施行）已规定禁止歧视，但是《就业促进法》（自2008年1月1日起施行）扩大了保护范围，覆盖其他领域，并规定雇员和求职人员在遭受歧视后，有权向人民法院提起诉讼。

中国法律规定的歧视领域包括：

- 性别，对妇女进行特殊保护（《就业促进法》第三条第二节和第二十七条，《劳动法》第十二条和第十三条）
- 民族和种族（《就业促进法》第三条第二节和第二十八条，《劳动法》第十二条）
- 残疾（《就业促进法》第二十九条）
- 传染病（《就业促进法》第三十条）
- 农民工（《就业促进法》第三十一条）

- 宗教信仰（《就业促进法》第三条第二节，《劳动法》第十二条）

此外，《劳动合同法》（第六十三条）还规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

2006年通过批准由国际劳工局制定的《1958年消除就业和职业歧视公约》，即第111号公约，中国也开始履行禁止基于下列原因的歧视的义务：

- 政治主张
- 民族血统
- 社会出身

歧视的法律责任

《就业促进法》规定，违反本法，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼（《就业促进法》第六十二条）。实施歧视的雇主应依法承担民事责任。一般指赔偿经济损失。构成犯罪的，依法追究刑事责任。（《就业促进法》第六十八条）

如在劳动合同的订立、履行、修改、解除或终止的任一过程中遭受歧视，劳动者可选择根据《劳动合同法》中的有关规定，要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼（第七十七条）。此种处理方法可用于处理歧视性案件，如歧视性解雇。《劳动合同法》规定的处罚措施有：行政处罚（警告，责令改正，等等），经济赔偿，或负刑事责任。（第六章）

县级以上地方政府劳动部门负有对《就业促进法》和《劳动合同法》的行政监管责任。

歧视的定义

目前中国立法没有包括歧视的定义。因此，需要参考中国在2006年批准的由国际劳工局制定的《1958年消除就业和职业歧视公约》（即第111号公约）中的内容。在批准公约之后，中



国根据公约规定，履行了打击歧视的义务。

第111号公约定义“歧视”包括如下：

“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。”（第一条第一节）

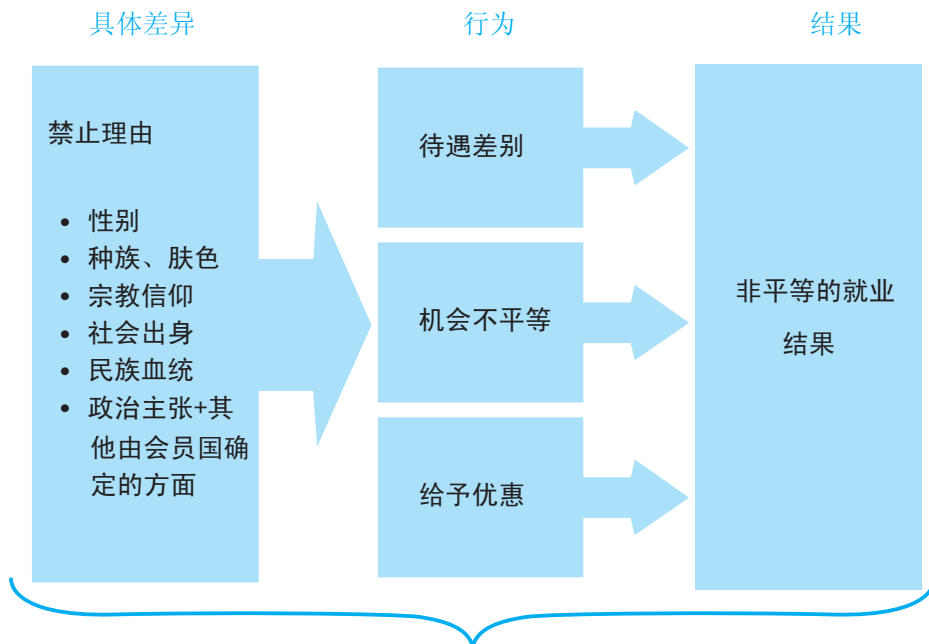
除公约中规定的七个领域外，有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的其他此类区别对待、排斥或优惠（第一条第二节）。

第111号公约中有关歧视的定义包括以下三个因素：

- 造成区别对待，排斥某人或给予某人优惠的一种行为
- 导致这一行为的劳动者之间的区别（性别，种族等等）
- 对一部分劳动者造成负面影响

如经鉴定，雇主，管理者的行为包括以上三个因素，既可以确定受到负面影响的个人遭到歧视。（见图表2 如下）

图目2：第111号公约中规定的歧视定义的三个部分



根据第111号公约规定，歧视的确立与管理者是故意还是无意无关，即便是无意的，只要导致了劳动者之间的就业不平等，那么这一行为也可被认定为歧视。

人力资源实践中的歧视案例包括：

待遇差别：

- 例如：本地工人和农民工的薪酬福利差别
- 例如：在裁员时，解雇的女工比男工多

机会不平等：

- 例如：拒绝雇佣携带乙肝病毒的求职人员
- 例如：拒绝提拔一个能干、合适，又敬业的女职员，理由仅仅是她有孩子。

给予优惠：

- 例如：在招聘时优先录取自己的同乡
- 例如：在少数民族地区只雇佣汉族员工

第111号公约禁止直接及间接的歧视：

• 直接歧视是指明确提出因法律或公约所涉及的歧视原因对求职人员或雇员进行不平等对待。例如：明确规定求职者性别的招聘广告就是直接歧视

• 间接歧视是指规则和惯例似乎不偏不倚，但却在实践中导致某一群体（某一性别，民族等）在根本上遭受歧视。例如：招聘广告中有与工作不相关的身高要求，而只有男性申请人才能够达标，这一行为就是间接歧视。

间接歧视比直接歧视更难认定，也更难打击。但却与直接歧视一样有害。在人力资源管理政策和实践中，雇主应采取有效措施，认定并消除间接歧视因素。

在劳动力和具体企业的招聘和雇佣中，歧视可以有多种形式。歧视可能存在于法规中，或实践中。它可能单独随机地发生，也可以是体制上的，即被视作从事企业经营活动的正常方式和公司文化的一部分。此外，歧视也可以表现为工作环境中的骚扰和欺凌。 见管理贴士5：识别不同种类的歧视。

还有一些例外情况，待遇差别，机会不均或优惠的给予是合法的，并不构成歧视。这些例外情况包括：

- 一些个人特质，比如性别，民族或未患有某种残疾，是这项工作的内在要求。即只有带有这些特质的劳动者才能够胜任这项工作。见管理贴士8：什么时候一项个人特质可以成为某项工作的内在要求？

- 雇佣某人会对国家安全造成威胁，则将其排除在外是必须的。
- 纠正已经存在的不平衡和不平等（即反歧视行动）时，或是在满足需要特殊保护或特殊帮助的某一群体的需要时，待遇优惠是合法的。

禁止歧视应贯彻到整个就业周期，即从招聘某人到其离开公司。雇主应保证其所有的招聘和雇佣的政策和实践都是建立在机会和待遇平等的原则之上的，并对反歧视行动的实施给予足够的关注。而且，雇主还应采取有效措施，保证在其工作环境中杜绝歧视性骚扰。

管理贴士5：

识别不同种类的歧视

法律中的歧视指一项法律或立法以不同的方式对待不同的劳动者。例如：以前，在中国城市地区的劳动力市场规定中有很多关于农民工求职的歧视性限制，现在这样的规定大多已经不存在了。

实践中的歧视是指在劳动力市场或企业人力资源实务中对于不同群体，在机会和待遇上的事实差别。例如：在艰苦脏乱的工作中，大比例地雇佣低薪酬的农民工，体现了农民工在城市地区就业时，仍需面临很多挑战，即使现在在很多歧视性规定已经不存在了。

通常，歧视并不是一次性的，承认自己曾遭受歧视的人经常在其生活工作的多个方面都多次受到歧视。机构性（或系统性）歧视是指在社会模式、组织结构和法律构建中的制度性歧视。例如：男女薪酬水平的差异（性别薪酬差距）并不是某个雇主的独立行为，而是在劳动力市场中系统化地出现。性别薪酬差距的产生，是由于传统思想留存至今，认为男女性别角色不同，工作贡献不同，并且系统性地低估那些被认为是“女性专属的工作”。

如果骚扰是建立在个人性别、民族、残疾或法律和公约中涉及的其他方面的基础上，那么它也是歧视的一种形式。骚扰包括用不受欢迎的行为或评论侵犯他人尊严和/或创造一个威胁性的、充满敌意的、有辱人格的或侵犯性的工作环境。见第6.1章 骚扰

不要忘记中国法律中的这些规定

禁止歧视一般性条款	“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”（《就业促进法》第三条第二节） “劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”（《劳动法》第十二条）
女性	“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。 用人单位招用人员，除国家规定的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。 用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”（《就业促进法》第二十七条） “妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的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。”（《劳动法》第十三条）
民族	“各民族劳动者享有平等的劳动权利。 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。”（《就业促进法》第二十八条）
残疾	“国家保障残疾人的劳动权利。 各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。”（《就业促进法》第二十九条）
传染病	“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”（《就业促进法》第三十条）
农村劳动者	“农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。”（《就业促进法》第三十一条）
被派遣劳动者	“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动薪酬确定。”（《劳动合同法》第六十三条）

案例5:

中国企业内是否存在歧视？

报道显示深圳存在大范围的雇佣歧视。

最近一项调查显示，接近60%的深圳公司会在年龄，性别，健康，外表或户口方面歧视潜在的雇员。报告还显示，女性遭受歧视的比例非常大，尤其是在像服务行业，对女性“外表”的要求经常出现在招聘要求中。

深圳的民间社团衡平机构用了五个月的时间，调查了103个不同行业的1560家公司的招聘广告，发现其中有868家公司在招聘时有歧视行为。年龄是目前为止求职中最常见的歧视原因，这868家公司中的68%的企业在招聘时对求职者有年龄限制，基本是要求35岁以下。另外这868家公司中有37%的企业招聘时有外表歧视，20%有性别歧视，13%有健康歧视，另有6%有户籍状况（户口）歧视。

服务行业（深圳市发展很快的行业）中的岗位招聘都包括了对求职者身高的要求，41%的对秘书和前台的招聘以及38%的对售货员的招聘中要求求职者要达到特定的身高。

衡平机构认为，有效立法的缺失和陈旧的社会态度是导致城市招聘歧视的主要原因。它指出，虽然已有一些法律禁止就业歧视，但是中国仍然缺少一个强而有力、明文规定的专门的反歧视法。衡平机构还指出，就业平等的概念对中国来讲还比较新，而且关于招聘和解雇员工的一些旧思想仍然在社会中根深蒂固。

报告呼吁深圳市政府清除现存的立法中的歧视性条款，并实行新的针对特定行业就业歧视的政策。报告还建议建立一个举报投诉系统，并允许工会及其他民间团体一齐参与到帮助受害者获得歧视赔偿的活动中来。

文章出自：深圳衡平机构：深圳就业歧视调查报告（深圳，2010）。或见“平等在中国”网站，<http://www.equalityatworkinchina.org> 【2010年9月15日】

4. 公平招聘

国际经验显示，发生在招聘过程中的歧视通常要比其他人力资源管理环节中的多。因此，确保在招聘政策及招聘实务中杜绝歧视，对实现工作平等十分重要。鉴于招聘过程的相对重要性，很多中小型企业开展促进平等的相关工作是从反思其招聘工作开始的。

公平招聘可以为企业带来了很大的利益。雇佣到合适的员工对于完成工作十分重要，因为正如实施公平招聘的雇主所认识到的，合适的员工会：

- 更加多产
- 学习更快
- 需要更少的监督 and 培训
- 对自己的工作更加满意，在企业待的时间更长
- 节省管理者的时间

选拔过程可包括几个方面，例如：岗位描述，招聘广告，申请表，才能测试和工作面试。雇主应遵守本指南及《实践准则》中的指导方针，确保招聘工作中的所有步骤和选拔过程公平透明。招聘过程中的所有政策及做法都应与工人代表磋商，以保证其不带有任何歧视或偏见。



4.1 岗位描述和招聘广告

为了保证招聘结果是在择优录取的基础上做出的，雇主应在招聘工作开始之前准备好所有的岗位描述。岗位描述应针对完成此项工作所需要的技能和经验，并杜绝不相干的工作要求。

准备好岗位描述可帮助雇主制作招聘广告。招聘广告应反映出岗位描述，并清晰描述评估和选拔求职者的标准。原则上讲，选拔标准应主要为求职者的资格、技能、知识及经验。如果企业正在实施反歧视行动措施，且有特殊的招聘计划，则应在招聘广告中提及。

在招聘广告中提及平等原则是一个很好的做法，如“本公司欢迎来自社会各个阶层的求职者前来应聘”或“此工作同样对残疾人士开放”。可以提出一些口号来鼓励那些不太从事该岗位工作的人前来应聘，即使这项工作并不被认为是这一群体的“传统工作”，例如：“欢迎各民族的男女员工前来应聘”。

雇主应避免仅仅根据现有员工的推荐进行招聘。所有的空缺都应公开，广泛地宣传，最大程度地吸引更多的求职者。

岗位描述指南：

- 岗位描述应介绍此工作的主要任务及责任。并包括工作头衔，并介绍有关同事及上司
- 详细描述完成此工作中的主要任务和责任所需要的特殊技能、能力、知识、教育水平和经验。例如：若要求求职者有驾驶执照、经常出差、或能够完成较辛苦的工作，则需要在岗位描述中详细说明。
- 不要夸大此工作的要求和责任。这可能会吓跑合格的求职者（例如怀孕妇女、有家庭责任的人或残疾人）。
- 不要明确提出特殊要求，除非法律规定对此职位确实有这样的要求。让求职者提供其生活中的各项相关经验，而不仅仅是资质或工作经验。
- 不要提出关于性别、年龄、民族、宗教或其他个人特质的要求，确保所有能够胜任这项工作的求职者都有公平的机会申请此岗位。只有根据法律规定求职者的个人特质是

岗位的内在要求时，才可以要求应聘者具备这些个人特质（例如：性别、宗教、没有某种缺陷或残疾）。关于要求特定个人特质的相关法律规定应附在应聘资格说明中。

见管理贴士8：什么时候一项个人特质可以成为某项工作的内在要求？

- 使用中性的语言和工作名称，例如：“摄影师”而不是“男摄影师”。如果没有可用的中性名称，则要将男女名称一齐列出，例如：“男服务员或女服务员”和“男售货员或女售货员”。
- 语言应明确具体：使用“需要弯腰够得到架子上的物品”就比“必须身体健康”要好，还有，“需要与说英语的客户进行电话交谈”也要比“需要较高的英语能力”好。

制作招聘广告指南：

- 招聘广告应包括岗位描述，提供空缺岗位的详细信息，例如：薪酬、工作地点和主要任务及责任。
- 详细说明评估和选拔求职者的标准。标准应针对任职资格、技能、知识和经验。确保选拔标准的客观性，明确性，并根据重要性排列。详细描述此项工作特殊要求，比如需要经常出差。
- 广告不应包括任何可造成误解的插图或照片，以免给求职者留下雇主只偏爱某一特定人群（某一性别、民族等）的印象。
- 如果公司正在实施反歧视运动，比如针对某一没有被充分代表的求职群体的招聘计划（例如：女性员工或少数民族员工），则这些计划应该在招聘广告中提及，以吸引此类求职群体前来申请。
- 在招聘广告中提及平等原则是一项非常有效的做法，比如：“本公司欢迎各个民族的男女员工前来应聘。”
- 明确申请流程，截止日期和面试日期。

投放招聘广告指南：

- 广泛发放招聘广告，在最大程度上吸引求职者。使用有针对性的媒体可以吸引劳动力市场中的合适的求职者（例如：专业性报纸、专业期刊、学生杂志等）。
- 不应把广告张贴在特定求职群体才能看见的地方，例如：男士更衣间、女性杂志等。
- 反歧视行动措施可以吸引劳动力市场中某一没有被充分代表的求职群体，可以通过一些有针对性的渠道发布广告，例如：当地少数民族社区或残障人士支持组织。见本文第8.3章：确定平等行动方案。

管理贴士7：

招聘广告中不应包含的招聘标准

年 龄	雇主不应将年龄规定为一项雇佣要求。招聘广告中不应使用带有暗示偏好某一特定求职群体的话语。例如：“年轻”、“年轻的工作环境”或“应届高中毕业生或应届大学毕业生”。 如果工作本身有身体要求，比如搬运重物的能力，则应在招聘广告中明确提及这项身体要求及其他与工作相关的标准，而不是设立年龄限制。 例如： · “此工作要求员工能够装卸至少每袋10公斤的大米。” · “此工作要求员工能够搬运重物。”
种 族	种族不应是选拔求职者的标准，因为基于种族的选拔是不能被公众接受的。具有某一偏好的招聘广告，例如：“汉族”或“蒙族”，是不能被接受的。
语 言	如果一项工作要求求职者掌握某一种语言，雇主应该说明这一要求的合理性。这样可以减少歧义，使求职者对招聘部门的误解降到最低。 例如： · “学前教育机构招聘语文教师，要求普通话流利。” · “主流蒙古语体育杂志招聘翻译。要求蒙古语流利。” · “日本、印度旅游团招聘四名导游。要求会日语及印度语。”
性 别	当此项工作实际需要某一特定性别的雇员时，广告中必须包括合理的理由。此外，带有暗示性色彩的话语，例如：“女性工作环境”或“女招待”，不应出现在招聘广告中。 例如： · “女性角色招聘女演员。” · “女性时装精品店招聘女售货员，要求在工作过程中充当模特。”
婚姻状况	在招聘中，婚姻状况是一项不相关的标准；因为已婚和未婚的求职者均可做好工作

宗 教	招聘中不能有宗教要求，除非进行宗教事务是工作的一方面。在此类情况下，此要求应被清晰客观地说明。
-----	---

文章来源：引自新加坡公平就业三方联盟（TAFEP）：非歧视性招聘广告的重重准则（新加坡，1999年）。

管理贴士8:

什么时候一项个人特质可以成为某项工作的内在要求？

某项工作的内在要求是指为完成此项工作的基本工作、任务和责任，而对求职者或员工提出的必要、客观且适当的要求。在一些特殊情况下，求职者或员工的某项个人特质可成为这项工作所需的内在要求。此类特质包括性别、宗教信仰、是否有缺陷或残疾等。在这些情况下，基于这些个人特质所做出的差别、排斥或优惠不应被认为是歧视。

例如:

- 当需要招聘戏剧表演中的男女演员时，剧院可在招聘时有性别限制，以保证演出的真实性。
- 出于保护隐私和礼貌的需要，在招聘男女更衣室陪同时，性别可以成为一项相关工作要求。
- 穆斯林学校可要求带领学生做礼拜的教师是穆斯林。
- 为遵循当地宗教习俗，在伊斯兰餐厅工作的雇员须为穆斯林，并有由当地宗教机构出具的有资格从事该项工作的相关证明。
- 在进行政府高级职位招聘时，政治主张可成为一项相关要求。
- 没有视力缺陷可成为飞行员工作的一项相关要求。

评估某项工作要求是否合理需要视情况而定。应针对该招聘岗位的具体情况进行评估而不是针对公司整体。例如：穆斯林学校只能要求从事宗教事务的雇员是穆斯林。对书记人员或维修工人也有宗教信仰方面的要求，就是一种歧视。

文章来源：国际劳工局：中国的工作平等非歧视：成套训练教材，用于支持和实施国际劳工局的第111号公约（北京，2010）。

4.2 工作申请表

工作申请表的使用通常可以加快选拔和确立最终名单的过程。好的工作申请表可以使评审小组根据岗位选拔的要求，对求职者是否适合这项工作做出清晰的评价。工作申请表中只可询问评估求职者是否适合这项工作的相关问题。必须保证对每个工作申请进行公平的评价，并择优录取。

工作申请表指南：



- 工作申请表中，只能够询问与工作要求直接相关的信息，比如：工作经验、技能、能力、教育水平、相关专业资历等。

- 工作申请表中应允许求职者提供通过免费、自愿的途径获得的专业知识信息、相关工作经验、技能等信息。

- 如果此工作岗位要求求职者做出承诺，如愿意经常出差，则需要在工作申请表中询问求职者是

否愿意和有能力做出该承诺。

- 工作申请表中的问题应关注完成这项工作所需的能力，而不是关注求职者的个人信息，例如：是否残疾或来自哪个省份。
- 工作申请表不应询问求职者的婚姻状况、家庭情况、配偶的工作或薪水、孩子的数量或年龄、怀孕与否或是否准备怀孕。并且，有关其民族、种族、宗教或社会出身的问题也不应该被提及。
- 不应询问求职者的个人医疗信息。

- 不应询问残障人士一些不会向非残障人士提出的问题。
- 不应在求职者申请过程中，要求其提供照片，除非外表是此项工作的一项合法内在要求。

4.3 最终选拔

最终名单的确定和之前的选拔应坚持统一的标准。选拔标准应在岗位描述的基础上制定，而且应明确列出有效完成这项工作所需要的任职资格、技能、知识和个人特质。选拔标准应是客观的、明确的且按照重要性排列。还应制定出评估求职者是否符合选拔标准所需的可衡量标准。

客观的选拔标准可以帮助在最终选拔过程中减少偏见。评审小组在复议申请表时，应摒弃一切对特定群体求职者的成见及传统性的假设，并尽可能地客观调查每个求职者合适与否。在最终选拔的过程中，公司应高度关注团队多样性和公司的反歧视行动政策。见下文管理贴士9：注意个人偏见。

最终选拔指南：

- 为了避免歧视或偏见，公司最好指定一个选拔小组来完成最终选拔过程，而不是一个人。
- 最终选拔应参照该职位所需要的客观选拔标准。应该采用每一项可衡量的选拔标准来客观地评估求职者合适与否。
- 评估所有的求职者时，都应使用同样的标准，例如：不可对女性求职者提出更高的要求。
- 避免任何个人评价和臆断，并与评审小组的其他成员复议你的评价结果，以检查每一项打分是否严格依据实际表现给出。
- 对选拔小组成员进行非歧视选拔方法培训，并要求其熟悉相关的法律规定。

4.4 甄选及能力测试

通过设计巧妙、执行合理且专业性高的能力测试，可以很好地预测求职者在某一项工作中的表现。若使用选拔测试，则雇主应该保证其与工作要求相关，并可以测试出求职者从事这项工作的实际能力。

选拔测试的实用性主要取决于测试的设计、测试的可靠性（是否可以准确预测不同背景的求职者的工作表现）、以及实施这一测试的员工是否受过评估方法和工作中的机会和待遇平等原则的培训，从而能公平地实施测试。另外，建议只把能力测试作为多种评估方法中的一种。

客观测试指南：

- 测试应针对招聘岗位的要求，并衡量招聘岗位要求的能力等级。例如：举重能力或语言技能。
- 在制定和实施笔试测试时，应注意确保母语为非汉语的求职者能够理解题目。对于说汉语的求职者来说十分简单的测试，也许会成为汉语不是很流利的求职者的一大难题。
- 所有求职者均要参加同样的测试。

复议测试结果及方法

雇主需要对选拔内容及标准进行常规复议，以保证其与工作要求相关，并杜绝任何可能的偏见。

案例6：

选拔测试的歧视性使用（英国）

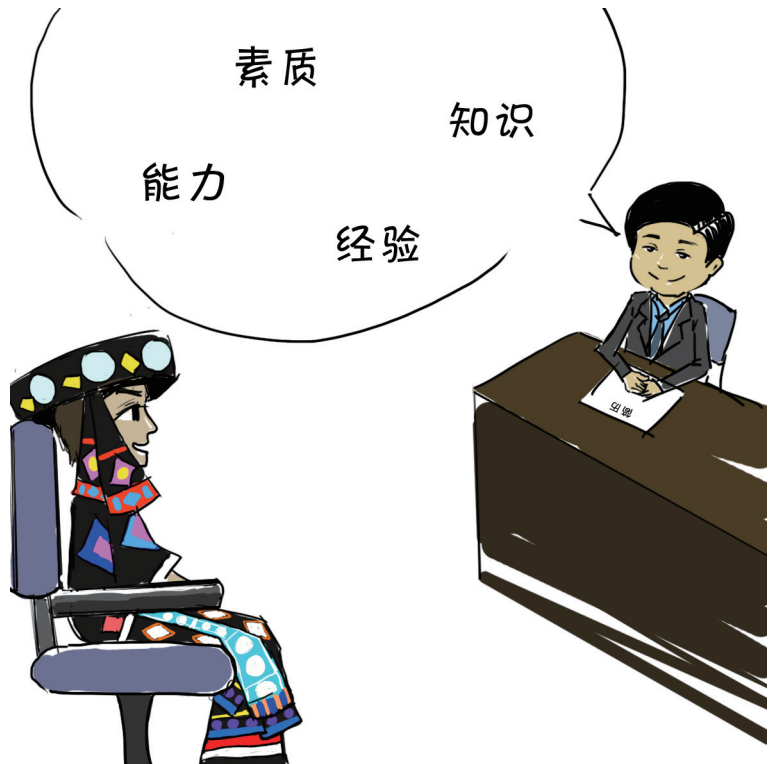
一个在一家邮局工作了很多年的亚裔女临时工，被公司要求进行一项笔试能力测试以继续续用。她没有通过测试，就被终止了合同。当她发现与她情况相同的白人临时或固定员工，不需要参加测试，也不需要被调查，她以受到种族歧视为由提起法律诉讼。

法庭调查发现，所有的临时工都不用通过测试就可以和公司签合同。此邮局也无法解释为什么只有部分员工需要在一定阶段进行测试。法庭推测该亚裔女工的种族是其被免职的唯一解释（法庭调查还发现此能力测试中带有间接的歧视）。并没有证据表明该邮局日常工作中实施平等机会政策……。法庭裁定该邮局需赔偿此亚裔女工将近20000英镑，其中包括10000英镑的精神损失费。

文章来源：邮局，案件编号：2403719/98 [2001] DCLD 47。由英国种族平等委员会总结：《关于工作中的种族平等的法律实践准则》（伦敦，2005）。

4.5 面试

面试通常是人才招聘过程中一个决定性阶段。正因如此，确保面试的设计和实施中无歧视是尤其重要的。面试官只应询问与评估应聘者到底是否适合此项工作的相关问题。面试官应该注意个人的偏见，而且避免自己对应聘者能力的固有成见。



面试准则：

- * 由一个小组进行面试，而不是由一个人负责，这是一个好的做法。个人的决定在很大程度上会受到个人偏见的影响。
- * 确保所有面试官对选择标准有一致的了解，而且知道面试中大致需要了解什么样的信息。
- * 事先决定好面试所提问题。确保这些问题可以鉴定应聘人在工作所要求的水平、经验和能力方面的情况。
- * 建立一个评分标准用来判断应聘者的回答是否符合工作说明上要求。
- * 面试官必须接受过非歧视性选择方法的培训，而且要熟悉相关的法律规定。

面试安排的准则:

- * 面试时间和地点的设定必须使所有应聘人都可以参加。
- * 对于有残疾的应聘人，应该提供合理的便利条件，例如方便残疾人进出的会场。

面试准则:

* 面试提出的问题只能是与工作需要有关的，集中在工作中需要的能力、知识、经验和个人资格上。

* 不要询问有关个人隐私的问题，比如：婚姻状况或生育计划。

* 如果问题涉及到歧视但又必须询问时，比如涉及工作内在需求的信息时，面试小组务必解释询问这种信息的原因。

* 如果此职位需要一种承诺，比如经常加班、自愿出差等情况，面试官应将所有关于工作要求的细节告诉应聘者，询问他们是否有能力满足所有要求。应该客观讨论这些工作要求，而不是通过询问婚姻状况和家庭责任等问题而做出假设性推断。

* 面试官不能要求应聘者提供有关残疾或精神状况的一般信息，因为这些与评估他们工作的能力无关。可以询问有残疾的应聘者具体从事某项工作的能力或者需要什么样的辅助设施完成某项工作。

* 考虑能够聘请到最佳候选人的方式，比如：语言培训、准入要求或新设备

面试后

面试后，面试小组应对面试结果进行审查和讨论，记录下他们对应聘者能力的评估结果以核对选择标准。

管理贴士9:

注意个人偏见

“偏见”指的是偏心、偏颇、不公正影响或者是片面观点。偏见妨碍一个人做出公平、客观的决定。

人们不愿意相信或是不想承认他们心存偏见，但是有可靠的研究证据表明：我们的偏见可能比我们想象的更为明显。所有人都会自然而然地在一方面或是另一方面存在偏见，正如人们会自然地对那些“熟人”或与自己相似的事物产生同情和容忍。

隐藏的偏见在人力资源管理上出现的问题最为明显，因为如果不加注意，很容易导致歧视性行为。由于这个原因，我们更应该在人力资源管理方面多加注意，以确保决策人的个人偏见不影响最后的决定。所有的人力资源管理决策都要基于客观标准，对团队的多样性和公司的无歧视行动措施要多加关注。

负责招聘的工作人员应接受培训，培训旨在让工作人员在招聘时采取非歧视的做法。培训时应讨论对男性和女性、残疾人、不同年龄层的人或者不同出身的人的能力和资质进行一般化地推测的危险性。应避免简单地把岗位定性为“男人的工作”和“女人的工作”，以及对特殊背景人群适合的工作特固有偏见。

来源：“检测隐藏偏见”登于《人力资源杂志》2006年）卷51第2期，二月。香港平等机会委员会：“聘前和聘后程序”，“一贯选择标准的使用”，登于《良好管理做法系列》（香港）。

管理贴士10:

面试中的“为”与“不为”

年龄	可接受的问题 无。可以询问工作时间的长短。 不可接受的问题 任何与个人年龄有关的问题
残疾	可接受的问题 询问应聘者是否有能力完成特定工作任务。（给应聘者提供工作描述）要求应聘者描述和展示他们将如何执行工作任务。 只有当应聘者有明显残疾或是应聘者主动透露残疾状况时，才可询问其是否需要合理的调整。 不可接受的问题 一般的询问很可能会问出一些有关残疾的信息，而与执行特定工作的能力无关，例如：“你在哪些方面有残疾？”
教育	可接受的问题 询问一些有关学历、课程、同等经验或者特定工作所需培训的信息。 不可接受的问题 除非可证明学历对于担任此工作是必要的，否则不要问学历情况。

职业	可接受的问题 任何有关经验、优势、弱点、升职、成就、目前薪水、薪水要求、离职原因等问题 不可接受的问题 无
家庭地位	可接受的问题 问题可涉及应聘者是否会因家庭的活动、承诺、责任而完不成工作任务或者达不到考勤要求。当此职位事实上需要应聘者在晚上和/或周末工作时，男女应聘者都应该被问及晚上和周末工作的可行性。 不可接受的问题 不要询问应聘者已婚或单身，也不要询问有关孩子的个数和年龄，配偶的工作，配偶或应聘者的家庭责任，抚养孩子责任和怀孕等问题。 不要向应聘者提出特定性别问题，比如：问女士有关照顾孩子安排，问男士有关抚养孩子义务。 如果此职位不要求晚上或周末工作，则不需要问这些问题。因为这些问题可能会对有家庭的应聘者造成歧视，特别是女性。
经济地位	可接受的问题 无，除非与工作有关。 不可接受的问题 不可询问与工作无关的问题，比如应聘者的经济状况、银行账户、信用记录和信用评级。企业要求应聘者要具备良好信用记录被质疑是一种歧视的表现，因为可能会对少数人造成不利的影响。 可涉及户主或车主等问题。（除非此工作要求应聘者有车。）
身高和体重	可接受的问题 若工作需要，有必要询问身高和体重，或询问应聘者是否有能力担任特定工作（不必涉及到身高或体重问题。） 须证明特定的身高或体重上限和下限的要求是工作需要的。 不可接受的问题 若非实际工作需要，不要询问身高和体重问题。 如果设定了工作需要的特定身高和体重，须证明特定身高或体重的上限和下限是工作要求的。
婚姻状况	可接受的问题 无 不可接受的问题 询问应聘者是否已婚、单身、离婚、分居、订婚和寡居。
民族血统	可接受的问题 在特定工作需要时，询问应聘者读、写、说中文或外语的能力。 不可接受的问题 有关应聘者血统、祖先、出身、世系、出生地或母语，应聘者的父母或配偶的出身以及应聘者如何获得读写说外语的能力的问题。

妊娠	可接受的问题 询问应聘者预期工作持续的时间或离职的时间，须对男女应聘者一视同仁。 不可接受的问题 任何有关妊娠或病史问题，或会引出有关怀孕和计划生育状况的问题。 注：只因为女士怀孕而拒绝雇佣构成性别歧视。
种族或肤色	可接受的问题 无 不可接受的问题 任何有关种族、肤色的问题。
宗教或信仰	可接受的问题 可以询问应聘者是否可以适应合理调整后的工作时间表。如果答案透露出应聘者的宗教信仰或习惯，务必要让他们知道一旦被雇佣，企业会做出合理的调整适应他们的宗教需求。 不可接受的问题 有关应聘者的宗教派别，宗教信仰，教堂，牧师身份或是宗教庆祝节日的问题。
住所	可接受的问题 询问应聘者地址，以便日后联系。 不可接受的问题 应聘者是否有房或租房（显示出经济地位）。 与应聘者同居者的姓名及与其关系。
性别	可接受的问题 无，除非性别属于应聘工作中的内在需求。 不可接受的问题 如果性别不属于工作中的内在需求，不需涉及应聘者的性别。
工会会员身份	可接受的问题 无 不可接受的问题 《劳资关系法》中指出，企业因其工会会员身份而歧视应聘者是违法的。

来源： 改编自威克福里斯特大学：《面试应聘者指南》；UNC 夏洛特：《工作面试应聘者指南》。

4.6 入职体检

入职体检被普遍认为是招聘流程中的一部分，而且通常是在招聘流程中的最后一阶段进行的。体检不应该是一种例行公事，而应该合理利用有限的条件去评估应聘者能否适应工作的内在需求。

要求应聘者参加体检通常是合理的，理由如下：

- * 判断工人是否有完成工作任务的体力
- * 确保（在一些依法对应聘者健康状况有要求的工作中）同事和客户的健康和安全
- * 确定社会福利

需要应聘者入职体检的雇主应向应聘者解释这种检查的合法目的。如果体检无法证明与上述原因有关，而仅仅是排除患传染性疾病的应聘者或残疾人，抑或甄别出孕期妇女，这就构成了歧视。中国立法规定，对孕期妇女、残疾人、乙肝病毒携带者和艾滋病病毒携带者歧视是违法的。

雇主应告知医生或医疗机构体检的目的以及工作的内在需求。体检应包含适当的医学和职业测试来判断应聘者是否有能力达到工作的内在需求。

妊娠测试

雇主不应以妊娠测试为雇佣条件，除非在以下有限情况下，比如：法律中禁止孕期妇女参与的特定工作，或对母婴有明显和重大危险的工作。在大多数工作中，怀孕并不影响女性应聘者的胜任工作的能力，因此雇主无任何合法的理由要求应聘者进行妊娠测试。拒绝合格但已怀孕的应聘者构成歧视。如果工作需要应聘者在危险环境下工作或其中涉及体力繁重的任务，雇主应在招聘广告中告知所有应聘者。

同样雇主也不能限制女员工结婚或生育（《就业促进法》，第二十七条）。以结婚、怀孕、产假或育婴为由，解雇员工或单方面终止聘约、服务协议均是违法的。（《妇女权益保障法》，第二十七条）。也可参照6.2生育保护和6.3工作-家庭平衡。

传染病检查

《就业促进法》指出雇主不能以携带传染病为由拒绝应聘者，除非法律规定某些职位禁止病毒携带者担任。最近在对《就业促进法》的补充性规定中，明确禁止检测乙肝病毒，其中包括：

*《就业服务与就业管理规定》（2008），若雇主要求员工参加乙肝病毒检测，将被罚款1000元。

* 最近中央政府颁布的一个指令，确定严禁在学校的入学和入职考试中进行乙肝病毒检测，同时对个地方政府的监管做出进一步指示。

中国立法的近期改变在很大程度上增加了传染病携带者的合法就业机会。例如，〈《食品安全法》（2009）和《食品安全法实施条例》（2009）解除了在餐饮业雇佣乙肝呈阳性员工的限制。2010年又修订了一系列的规定和措施进一步地减少乙肝病毒携带者在其他行业的就业限制。修订的规定包括：

如果法律规定某种工作要求应聘者必须为非传染病携带者，则雇主可以要求应聘者进行体检，检查传染病。如果工作中没有特定的健康要求，则应聘者可以合理拒绝体检。

对残疾应聘者工作能力的评估

雇主可以要求应聘者参加工作能力测试，测试他们是否能够达到工作要求。不管应聘者是否残疾，均会被要求进行测试。在评估一个残疾应聘者的能力时，雇主也要考虑应聘者是否有能力在合理调整后的工作中履行基本工作职能，例如：工作平台的调整，特殊设备的使用等。拒绝一个在采取合理调整措施后有能力履行基本工作职能的残疾人也是一种歧视。

应聘者体检



然而，如果应聘者不能达到相关工作的内在需求，或是所需调整给雇主带来难以克服的困难，雇主可以合法拒绝应聘者。也可参照6.4合理调整。

体检后

如果体检后应聘者没有得到工作，雇主应明确告知其缘由。

* 如果应聘者因为自身的残疾而被拒绝，雇主应向其解释他未能达到工作内在需求的原因以及为帮助完成工作所做的调整将会给雇主带来的难以克服的困难。

* 如果应聘者因为自身的传染病而被拒绝，雇主应明确说明拒绝雇佣是因为传染病，企业是出于保护公共健康这一合理的原因。

需要指出的是，仅仅因为怀孕、婚姻状况和生育计划等状况拒绝一名女性应聘者是没有正当理由的。

对工人的医疗资料的保密处理

应聘者为主持体检的医生或医疗机构提供的临床资料是保密的，而且不经应聘者同意，信息是不能公开的。体检医生或医疗机构不应将应聘者所有的健康状况汇报给雇主，更合适的做法是为雇主提供一份与工作相关的医疗信息。只有考虑到特定工作的要求和大众健康和安全时，信息公开化才是正当的。

《国际劳工组织保护工人个人资料实践准则》和第200号建议书《工作世界中的艾滋病和艾滋病病毒携带者2010年》均禁止透露员工以及应聘者的健康状况。同时，《中国执业医师法》中也规定医师有法律义务保护和尊重患者的隐私。

案例7:

乙肝患者在招聘中因受歧视获偿（中国）

2008年5月23日，北京朝阳法院判给高一鸣近2万元人民币作为赔偿金，只因为他因携带乙肝病毒而被北京彼得发展通信科技有限公司拒绝录用。这是中国第一起乙肝歧视诉讼成功的案件。先前的案件均以原告和被告庭下和解或私下协议而结束。

朝阳法院作出判决，授予原告经济赔偿17572.75元，精神损失2000元。而且要求此公司为自己的行为向原告提供书面道歉。

来源：：《北京第一例乙肝歧视诉讼案工人胜诉》，新华社（北京，2008年5月24日）

案例8:

求职者成功控告医院侵犯个人隐私权（中国）

郭林是一位25岁患有乙肝的大学毕业生。因医院将他的验血报告提供给雇主，他控告医院侵犯他个人隐私权并成为中国首次成功的案例。

郭林的诉讼是有重大意义的，第一是因为它针对验血的医院，而不是针对要求验血报告的公司。第二是因为它重点放在隐私权上（此概念在中国相对较新），而不是放在以往许多乙肝控诉就业歧视上。

郭林曾经于2007年5月申请过台湾电子巨头富士康杭州子公司的工作，但是因为被查出乙肝呈阳性而被拒绝。血检前两周卫生部发布了《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》，其中规定“当员工进行健康检查，每个医疗机构都应保护乙肝表面抗原携带者隐私权郭林据此对其做出检验的医院提出诉讼。”

杭州 法院受理了此案并于2009年11月9日调停解决，授予郭林赔偿人民币5000元。

来源：J. Wang and G. Zhang: “侵犯乙肝携带者隐私权案件首次胜诉，”《中国青年报》（北京，2009年11月3日）

4.7 记录和招聘后程序

员工记录

应聘者被雇佣后，雇主可以收集他们的个人信息来安排医疗福利，教育津贴，以及紧急情况发生时的联系人。可以询问有关员工配偶、孩子个数和亲属等信息。雇主也可以要求员工提供更详细的医疗信息以便在紧急情况发生时起到帮助。所有的医疗信息必须保密而且必须经过员工的书面同意才能公开。

招聘过程的记录

建议雇主一年内保留最终选拔应聘者时的评分，面试及选拔测试的记录，以便应对随后有可能发生的针对选拔过程中的歧视而提出的投诉。

招聘后程序

雇主应及时将招聘的决定通知所有列入候选名单的应聘者。雇主若能向未能入选的应聘者提供反馈意见是个好的做法。

监管

时常回顾公司招聘的最后结果来检查招聘过程的公平、公正性是个好的做法。

雇主应：

- * 检查提交应聘申请的人员构成是否多元化
- * 检查通过选拔笔试的应聘者是否多元化
- * 检查通过面试的应聘者是否多元化
- * 检查由管理者、专门的招聘服务机构或甄选工作组分别进行选拔，结果是否相同

参照8.5 监控平等政策和行动方案

4.8 就职培训

大多数公司会为新聘人员提供就职培训向他们介绍新的工作环境。就职培训中包括职业培训，职业定位，以及介绍公司政策和工作场所可接受的行为。

有效的职业定位和职业培训帮助员工适应新的工作环境，了解他们的义务和责任。这样有助于增进管理人员和员工的了解和沟通，促进企业生产力的提高，减少在工作场所发生纠纷的可能性。

公司政策和业务的介绍可以使新员工了解企业的文化。除此之外，就职培训还应让员工熟悉公司对促进机遇均等和待遇平等的承诺，包括以下几个方面：

- * 根据劳动法和公司政策，包括平等政策，员工所享权利和所担责任有哪些。
- * 根据公司有关骚扰的政策，在工作环境中可为和不可为的行为有哪些。参照6.1 骚扰
- * 公司处理投诉，包括对歧视问题、同事或管理者骚扰的投诉的机制。参照9. 处理关于歧视的投诉

就职培训也使雇主有机会了解新聘人员的需求和潜力，以便进一步根据他们的需求开展在职培训计划。

就职培训准则：

- * 雇主确保新入职人员参加就职培训。

* 就职培训应针对员工的不同需求，比如，刚参加工作的员工，内部工作变动或升职的员工，因家庭责任而复出的员工，年长员工，特殊种族群体的成员。

* 在适当情况下，委任一名“搭档”或同事帮助指导和监督新入职员工并检查监督人员是否也需要培训。

* 在就职培训时间里，雇主应给新员工提供有关工作业绩期望标准的资料。

4.9 通过就业机构招聘

如果雇主通过就业机构或第三方帮助公司招聘员工，应告知该机构其对平等就业作出的承诺。而且雇主应核实人力资源顾问对平等措施的认识和使用程度，并建议他们遵守公司的平等政策、反歧视行动措施和招聘准则。确保此机构根据应聘者的优势推荐人选是必要的。

雇主不能以歧视性的选择标准要求就业机构列出候选人名单或选择临时员工。如果用人单位要求就业机构以歧视性标准选择候选人，则就业机构应提醒用人单位法律禁止歧视。《就业促进法》严禁中介服务中出现歧视行为，并且要求就业机构坚持机遇均等和待遇平等的原则。

平等招聘的原则应适用于临时员工和正式员工。还应注意中国《劳动合同法》中指出劳务派遣工应与正式员工一样享受同工同酬的权利。

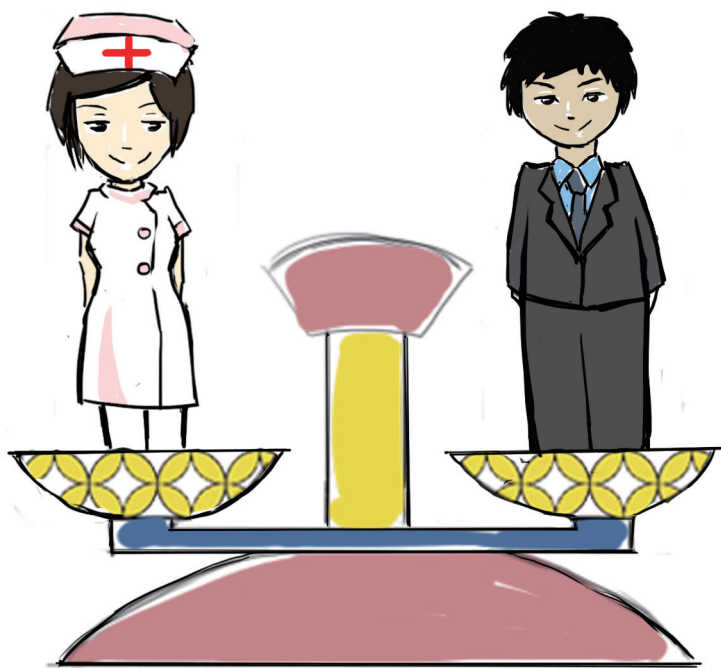


5. 雇佣期间的待遇平等

坚持机遇均等和待遇平等原则对公司人力资源决策至关重要，因为这样确保了公司所有员工为公司发展竭尽全力。用人单位应照顾好公司最好的资产—员工。为确保所有员工得到公平公正待遇，用人单位应遵守以下准则：

员工的“公平待遇”是指员工得到的薪酬与他们的贡献和工作的真正价值相一致。同时，其他的工作条款和条件也不应有任何歧视。平等对待员工会使员工感觉受到重视，同时增加他们的幸福感，责任感和忠诚度。

“平等机会”是指在选择职业发展和培训以及升职的人员时，参考的唯一标准是员工的优势，同时还要对小组成员的多元化给予足够重视。如果员工知道，只要工作努力，就与其他同事一样有升职的机会，这将会促进他们将自己的能力发挥到极致。另一方面会给公司的劳动生产力带来实质性改善。最优秀的公司都将任人唯贤的绩效管理和培训发展机会与领导力开发和继任规划相结合。



5.1 薪酬和福利

雇主应支付员工与工作价值相应的薪水。员工的底薪、任何加薪或福利应根据客观标准确定。

由于业绩评价不同而带来的个人薪水的不同不是歧视。但业绩评估系统应保持客观非歧视性。员工也应该享有薪酬知情权，例如业绩工资的计算制度。

同工同酬

国际劳工组织于1950年通过了第100号公约暨《同酬公约》，确定了同工同酬的原则，中国于1990年批准了该公约。该公约所要求的同工同酬，不仅适用于从事相同工作的工人身上，也适用于工作不同、价值相同的工人身上。

下列标准经常用于比较不同工作的价值：

1. 技能：通过教育和实践经验积累的知识和能力。
2. 努力：身体或精神上所投入的努力，亦或是与工作表现有关的身体、心理或精神压力。
3. 责任：履行工作需要的责任，其中包括职责的性质，范围和复杂性，雇主依赖员工履行工作的程度，员工对雇主资源和其他员工工作所承担的责任。
4. 工作条件：工作的环境，包括如下因素，例如：噪音、暑热、严寒、独处、人身危险、健康危害和其他由于工作环境产生的危险

在企业层面上，薪酬审计有助于确保所有工作的薪酬是以非歧视的方式确定的。薪酬审计通常用来比较男女工资水平，但同样的方法也可以用来比较当地员工和农民工的工资水平。

薪酬审计也用来判断企业是否有任何工作与其他与之类似的工作相比收入偏低。低工资的工作通常是被根深蒂固地普遍认为是太不重要的某些特定工作，往往由女员工或农民工完成。在中国，男女收入差别是由劳动力市场上性别分工不同和低估女性工作造成的。尽管中国的总体收入水平提高，但是男女工资差距仍然十分明显，而且趋势逐渐扩大。

薪酬审计是重要的，因为它可以判断企业中的某些工作是否被低估和少付工资了，而且可以将薪水调整到与工作价值相符的水平。确保机构中的所有员工均按工作的价值获得相应薪酬，能有效防止该公司的工资纠纷。参照8.2 实施平等审计

加薪和福利

员工的薪酬往往包括底薪和额外津贴（例如养老金和家庭津贴）或是福利（例如提供免费午餐）。必须基于客观标准和非歧视方式，给予员工额外津贴、福利、设施和服务。

同工同酬原则适用于所有用人单位发放的现金和福利。以下福利均应以非歧视方式支付：

工龄工资

住房补贴或住宿补助

交通工具或补贴

以婚姻状况为基础的家庭津贴和加薪

养老金

个人医保计划

佣金和奖金

享有年假和假期津贴

午餐券，折扣旅行服务或是其他可以折成现金价值的实物福利

任何给员工附加的福利

红利

用人单位需要确保该公司为加薪、福利、设施、服务设立的制度、要求中不存在针对任何群体的歧视。资格标准的设立应该是客观的。

举例:

例如，如果所有员工都享有年薪随工龄增加的权利，则该加薪是无歧视的。然而，如果农民工所在岗位的工资并没有随工龄增长，这就构成了对农民工的间接歧视。

例如，为高管人员提供一份私人健康保险作为薪酬待遇的一部分是非歧视的，作为一种奖励他们的努力的方法是完全合理的。然而，如果公司的高管人员绝大部分都是男性，中级管理人员是女性，我们很可能会认为这种薪酬制度存在性别歧视。我们应该查看两类工作的价值，来评估高管人员的高收入（包括健康保险对应的货币价值）是否与责任强度相符。

绩效工资

绩效工资是指，根据工作绩效评估得出绩效评分，给工作表现良好的个人加薪的情况。为确保绩效工资以非歧视方式分配，用人单位应注意绩效考核制度的设计和应用。与上述提到的以客观事实为依据（工作年限或工作职位）的加薪和福利相比，绩效薪酬制度更易导致歧视。

绩效评估制度中存在的偏见和偏袒会形成有失偏颇的绩效评价，因而引起加薪的不公平。用人单位应确保不心怀偏见来评估某些工人的贡献和工作量，有意识或无意识地因歧视而向他们支付较低工资。如果只要求某些工人出具他们工作成绩的证明，而不要求其他人拿出证明，这也构成歧视。参照5.3业绩管理与考核

外部市场因素对薪酬的影响

性质不同但价值相同的工作应获得相同的薪酬。至少，薪酬的不同不能基于工人的性别、种族、社会出身或其他的个人特质。然而，除了雇主自身的因素之外，由于劳动力市场的因素而带来的薪酬的差别在原则上是无歧视的。例如，假设两份工作的价值是等同的，但是由于某项工作所需的技术人才短缺，雇主需要支付额外奖金来吸引合格的求职者，这种额外费用的支付就不能算是一种歧视。虽然如此，劳动力市场的这种运作方式也是有歧视性的。以上述例子为例：如果这样的话，女性获得短缺的技术技能的机会会越来越小。参照案例9：同酬的助产士和医务人员的实例（瑞典）

同样地，薪酬的地域性差别也会导致企业在不同区域的不同分支的薪酬水平不同。单个雇主可能对影响薪酬水平的外部因素产生不了太大影响，他们应该在自己的影响范围之内积极推

动同工同酬。总之，为实现公平带给企业带来的潜在商业效益，雇主需要基于公平和公正的原则支付员工薪水。

案例9:

同酬的助产士和医务人员（瑞典）

瑞典劳工法院于2001年2月首次批准在一个工资歧视案件中使用工作评估程序，其中涉及到在厄勒布鲁地方医院工作的两名助产士和一名医务人员。纠纷是关于两名助产士（由瑞典平等机会申诉专员代表）曾经遭受过工资歧视，因为他们的雇主，也就是郡议会（被告）支付她们的薪水比男性医务人员还要低。

劳工法院把“知识能力”“努力程度”“责任强度”和“工作环境”作为评价标准，通过工作评估程序来判断助产士和医务人员的工作价值。法院发现依照这四个标准，两名助产士的工作量不少于医务人员的工作量，而且他们完成的任务有相同的价值。

然而，法院继续分析郡议会（被告）是否能充分表明薪水的差别与工人的性别无关，而是由其他因素引起的一例如集体协商，资历的不同和劳动力市场的现状。法院断定集体协商定下来的薪水不能说明没有发生薪水歧视。然而，法院发现造成薪水差别的部分原因与工人的年龄有关，这就意味着，如果两名助产士与医务人员的年龄相仿，她们会得到更高的薪酬。此外，法院指出在私营部门，医务人员在劳动力市场有更多选择，而对于助产士却不是这样的。为应对劳动力市场的这种情况，留住医护人员，郡议会毫无选择，只能给医务人员提供有竞争力的薪酬。

基于上述分析，劳工法院给出结论，两名助产士和医务人员的工作价值是平等的，而且推定确实存在薪水歧视问题。但是，郡议会提到的年龄差别，劳动力市场现状以及存在的集体协商均证明薪水差别与三名员工的性别无关。因此不构成非法薪水歧视。

劳工法院的决定是有争议的。7名法院成员中有3名持有异议。后者的主要观点是，郡议会不能充分证明在私营劳动力市场上医务人员身价更高。

来源：瑞典劳工法院，参照观察站在线：《劳工法院批准在工资歧视案件中使用工作评估程序》（2001年3月28日）

5.2 工作条款和条件

雇主在工作条款和条件方面歧视员工的是非法的，其中包括：

- * 工资和福利。参照5.1薪酬和福利
- * 工作任务和责任
- * 工作时间，包括加班
- * 年假

* 病假

* 产假和陪护假。

参照6.2生育保护和6.3工作-家庭的平衡

雇主应持公平公正态度给工人分配任务。若雇主委派某群体工人（农民工）的任务比其他员工的任务危险，则构成了歧视。若雇主偏爱某一员工而总是分配轻的任务让他做，这也是歧视。不断地给某人分配条件最差的工作，以此虐待员工也构成骚扰。



雇主应确保工作场所是安全的，不存在危害身体健康和心理健康的因素。工作场所中的性骚扰对受害人来说是一种职业危险，会引起恐惧，压力，焦虑和身体疾病。雇主应严惩工作场所中发生的性骚扰事件。

工作时间也应该以公平的方式分配，而且所有员工都应在加班补偿方面得到公平对待。雇主不能强迫员工加班，加班安排须经与直接相关的工人组织和员工协商后决定。雇主不能以让员工过度加班为盈利途径，而应照顾员工，通过可持续方法提高他们的生产力。

需要指出的是，中国立法严禁给女性指派特定的过于危险的工作。是否取消这些限制在中国争议不断，因为这样限制了女性的就业机会，也被认为构成了歧视。

在分配工作班次和假期时考虑到员工的特殊需求是一种好的做法。例如，雇主在周五给穆斯林工人一天假去清真寺，除非这样会给工作安排带来巨大的困难。如果可能，雇主也应该允许少数民族员工在传统节日里休息。参照6.4 合理调整

5.3 业绩管理与考核

高效的业绩管理需要在可量化的标准基础上建立客观的考核机制。公正的考核机制是必要的，要根据员工的优势和贡献来确保他们获得认可，奖励和晋升。

通过公正的业绩考核获取的信息应在以下几方面引导公司人力资源管理的决定：

1. 为雇佣决策提供基础，例如：加薪，奖金数额，晋升，调任，终止合同和续用。
2. 确定员工的职业发展潜力。
3. 制定相关培训和发展计划。
4. 通过记录完好的劳动力信息，协助业务规划。

业绩考核应以公正客观的衡量标准，着重审查特定任务的实际完成情况。重要的是不要让自己的臆断和对某类员工能力的成见影响判断。有偏见的考核结果很容易导致歧视。公正的考核机制是尤为重要的，因为这与升职或福利关系密切，例如：薪酬或红利。参照管理贴士9：注意个人偏见。

进行业绩考核的准则：

* 我们应基于公正客观的标准定期审查全体员工的工作表现。考核的目的是审查过去的工作表现，确定他们发展或升职的潜力。

* 业绩考核的标准应该是清晰、客观和公正的，应向所有员工公示。

* 业绩管理机制和评估标准的制定应与相关的工人组织和员工协商。也应允许员工对考核机制的实施给予反馈信息。

* 应该定期审查业绩考核标准和机制，与工人组织进行磋商来确保它们切合实际，不含任何歧视和偏见。

* 主管和经理应该接受培训了解如何开展公正的考核。

* 在考核过程中，我们应该审查并明确每名员工过去的工作表现，设定下一阶段可衡量的业绩考核目标。在一个考核周期开始的时候，个人业绩目标的设定应取得员工和主管/经理的一致同意。

5.4 培训及发展机会

对于所有员工群体，培训对于促进事业发展都有至关重要的作用。因此，企业在安排培训、调任或其他发展机会时能够一视同仁是很重要的。企业若能制定并实施培训、调任和其他发展机会的政策，并声明这些机会对所有员工一视同仁，这将是极好的做法。

在挑选有资格的员工给予培训和其他发展机会时应按照客观的选择标准。对于企业的反歧视行动措施也应给予足够的重视。对进行培训和接受其他发展机会的人员应进行定期的监察，以便及时发现按照性别、残疾与否或是否为农民工而划分的不同员工群体在其中所占比例的差异。如果存在差异，应该采取措施推动所占比例过小的员工群体积极申请参加培训。



提供培训和发展机会的准则：

- 企业应给员工提供就业培训和其他有利个人发展的机会。员工们不论性别，全职或兼

职，都应享有均等的受训权利。

- 应确保所有员工都能参加对其职业发展至关重要的培训。同时要对企业反歧视行动措施中所规定的发展目标应给予足够的重视。
- 当培训机会增多时，企业应将各种机会和申请程序告知所有有资格的员工（尽可能多的涵盖不同员工群体）。所有员工应了解择选标准和申请条件。企业在对所有感兴趣的申请者进行评定时，应使用客观的选择标准，充分考虑企业反歧视行动措施，以保证每个人的申请都得到公正评定。
- 一个全面的培训计划应建立在对企业培训需求的定期调整上。在做计划时，既要考虑到个人培训需求也要考虑到群体培训需求（如少数民族的语言培训需求）。员工组织和直接相关的员工群体（如妇女群体，少数民族员工）的代表应参与到培训计划的制定中。
- 个人发展目标和个体培训计划应在有关经理和员工间取得一致。辅导在职业发展中起到重要的作用，尤其是对不清楚自己就业潜力的员工。
- 负责选择员工进行培训和给予其他发展机会的经理和主管应接受一定的培训，了解如何辨识出员工的培训需求和如何在培训问题上遵守平等原则。他们还应积极鼓励员工申请这些机会。
- 灵活安排培训课程以便所有有资格的员工都能参加。举个反例，在下班后或是在离工作地较远的地方培训可能对员工照顾家庭造成不便。
- 对于所提供的培训，员工应有机会提交反馈意见。

5.5 晋升和职业发展

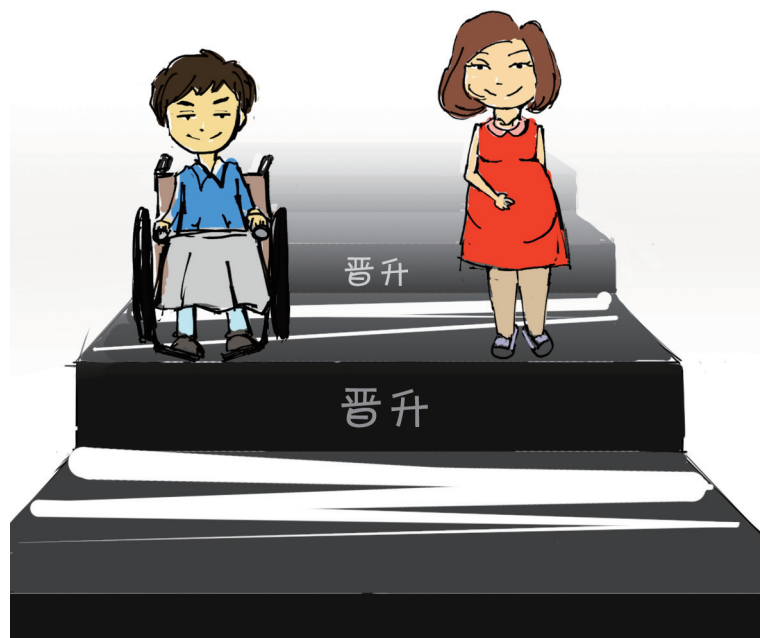
是否给予某员工职业发展机会应只取决于其个人的能力和积极性的高低，不应受歧视和偏见的影响。晋升的决定应建立在其工作成绩上。此外还应考虑到团队的多样性和反歧视行动措施。企业也应确保参与讨论晋升决定的管理者接受了一定的培训，不会因其个人偏见或任何成见影响决定过程。

为保证晋升决定不存在任何歧视，建议在晋升时使用与招聘相同的程序。这包括在企业内

外都公开职位的信息，然后用事先确定的选择标准评定申请人的资格。

非歧视性晋升的准则：

- 制定和实施正式的晋升政策和标准。所有的员工和管理者应熟悉晋升政策和标准。若企业尚未制定晋升政策，选拔员工时应采用与招聘时相同的规则。
- 所有晋升机会，包括有晋升潜力的发展机会，都应在企业内公示。
- 晋升决定过程应考虑到员工的现行工作表现，志向和能力。该过程应基于对申请人能力、品质、志向和潜力的系统分析，并充分考虑团队多样性和企业反歧视行动措施。
- 在企业内外都公示职位信息时，应对企业员工和外来应聘者采用相同的选择程序和标准。
- 企业还可确立一套正式程序以便辨识有升职潜力的员工。此程序应是客观地，重点关注员工的能力，潜力和志向。
- 为避免偏见，应有两人以上且男女代表比例相当的审查小组测评申请人的资格。所有



参与晋升决定过程的人员应接受一定的培训，以熟知平等原则，反歧视行动措施和择优录取的原则。

- 企业应留存一份被晋升的人员名单。该名单应接受定期检查以确保任用的人员不是来自某个特定的员工群体。

5.6 解雇和裁员

企业应杜绝因歧视员工而发生的解雇、裁员现象和不公平待遇。解雇和裁员应完全依照劳动合同法的条款规定，遵照待遇平等原则。负责解雇的员工应接受一定的培训，以熟知企业的机会均等政策以及如何在解雇和裁员过程中运用这些政策。

解雇

解雇应遵守公平原则，并有理有据。解雇员工的决定应基于其不佳表现或不端行为的记录。因此企业对员工行为表现进行准确、客观记录是很重要的。在做出解雇决定之前，应允许员工解释其情况以及对业绩评定提出意见。

裁员

当企业面临经营困难等原因需要施行裁员措施时，应格外注意裁员过程中的非歧视性。所有的裁员政策，程序和做法都应确保公平，无歧视，同时要充分考虑企业的反歧视行动措施。废除对特定员工群体（如老年员工或非本地员工）造成不公正或是不公平影响的措施。若使用能力测试挑选被裁员工，该测试须客观，公平并一以贯之。若有自愿离职补偿，则要确保所有处于相同或相似情况下的员工都有平等的机会获得这些补偿。若要实施降级或打短工的措施，也应确保实施过程的非歧视性。此外，在裁员和选择被裁人员的标准上，企业应与员工组织和直接相关的员工群体代表进行协商。

企业不应武断地认为妇女是家庭的第二收入来源就在裁员时更容易裁女性。女性收入也可能是家庭收入的主要来源。

解雇和裁员的监督

企业应保存解雇和被裁人员的名单记录。这些记录应接受定期审查以防某个员工群体在解雇和裁员过程中受到不公平的对待。员工组织或员工代表应参与解雇和裁员记录的审查。审查

数据可用来判断其他领域的政策、程序和做法是否存在歧视，比如，业绩考核中出现歧视可能是导致不同员工群体中解雇率的大幅差异的原因之一。见8.5 监控平等政策和行动方案

6. 创造一个高效的工作环境

除了保证要让员工感觉受到重视和公平对待，还需在企业创造一个友好互助的工作环境。一个具有包容性的工作环境应是这样的：

- 尊重每个员工，杜绝任何歧视性的骚扰（包括性骚扰）；以及
- 考虑到员工的特殊需要，根据他们的生活状况和个人需求提供特别的帮助。

一个公平的包容性的工作环境能够识别员工群体的差异以及他们需求的不同。一个有创新精神的企业会重视并尊重这些差异，把它们当作是新思想和创造力的源泉，是一个企业的竞争优势。认真对待考虑员工的个人需求能确保有技能、有经验、有积极性的员工不会因生育、家庭责任、健康问题或其它个人需求而离开企业。通过调整工作安排，他们可以继续为企业做贡献。

为保证员工的特殊需求得到足够的重视，企业应遵照此章中的原则以及《实践准则》中的指导方针。

6.1 骚扰

企业应保证企业的所有员工都能享有一个安全、体面、无歧视性骚扰的工作环境。保证所有员工都清楚在工作场所什么样的行为可以接受，什么样的行为是不能接受的。

骚扰包括用不受欢迎的行为或评论侵犯他人尊严和/或创造一个威胁性的、充满敌意的、有辱人格的或侵犯性的工作环境。骚扰行为如果基于性别、种族、残疾、健康状况、出生地或法律和第111号公约中指出的其他原因，则被视为歧视性的。构成歧视性的骚扰行为包括以下：

- 侵犯性的笑话，人身侮辱，连续不断的批评，贬损性的语言，
- 不受欢迎的身体接触

- 威胁性的行为和手势或
- 孤立某人

在工作场所，任何人都可能对员工实施骚扰，包括他的雇主，主管，同事，访客，客户等。

性骚扰

性骚扰是一种严重的性别歧视，一般发生在申请工作时或在工作场所里，受害者大部



分是女性。《女性权益保护法》明确禁止对女性实行性骚扰。性骚扰的受害者可向企业或主管机关提出控告。（第40条）一些省级政府部门也采用地方规章加大对性骚扰的预防力度。

性骚扰是指与性有关的行为或其它基于性的行为，该行为侵犯他人尊严，是无理的、冒犯性的和令人不悦的。性骚扰可能有以下两种方式：

- “性敲诈”：其行为以工作利益，如加薪，升职或是延续雇佣为条件交换性行为。
- “敌对的工作环境”：其行为给受害者造成了一个威胁性的、充满敌意的或有辱人格的工作环境。

构成性骚扰的行为可有：

- 身体上的一如性暴力或受害者不情愿的身体接触，如拥抱、亲吻或触摸；
- 语言上的一如对他人的私生活给予与性有关的评论及提出侵犯性的问题；
- 非语言的一如目不转睛地盯着某人，猥亵地看着某人，向某人吹口哨，带有性挑逗的手势；

除此之外，还包括制造一个充斥性敌意或性威胁的环境，例如，摆放构成性骚扰的色情图片或海报。根据刑法，一些性骚扰行为还可能成为刑事犯罪，例如性暴力和强奸。

大部分受害者是年轻女性，但也有男性和大龄妇女。在同性之间也可能出现性骚扰。在工作场所，罪犯经常是老板，但同事或客户也有可能实施性骚扰。

歧视性性骚扰的影响

工作时受到骚扰和欺凌会导致员工产生恐惧，压力，焦虑和生理疾病。进一步导致旷工率增加，工作时明显的不投入，工作表现差，甚至于辞职。因此，防止工作场所歧视性骚扰不仅关乎员工，也关乎企业的利益。

在工作场所处理和预防歧视性性骚扰的原则

- 保证企业高级管理层有决心开展工作场所的骚扰行为的预防工作。
- 制定和实施处理和预防工作场所的歧视性骚扰以及性骚扰行为的政策。该政策可以是单独的，也可作为企业平等政策的一部分。
- 设立内部投诉系统以处理与骚扰有关的投诉。要保证骚扰投诉能够有效、公正、秘密地处理。要给予实行骚扰的人足够的惩罚。
- 保证所有员工和管理者熟知在工作场所禁止歧视性骚扰和性骚扰。
- 培养并推广举止得体的企业文化以杜绝工作场所的歧视性骚扰和性骚扰。

见8.1 承诺实现平等，采取平等政策和9. 处理关于歧视的投诉

案例10:

性骚扰者被处拘留五个月（中国）

刘伦，29岁，在四川成都一家企业任人力资源部经理。最近，他因性骚扰而被处以五个月监禁。中国自2005年12月1日《妇女权益保护法》实行以来，他是第一个接受处罚的人，也因此登上了头条。

3月11日，陈丹来到企业刚开始工作，刘伦就告诉她说下班后要跟她讨论一下她工作的事情。陈丹到刘伦办公室是大约5点的时候，刘伦突然冲过来，强行拥抱和亲吻。听到陈丹的叫声，隔壁的同事给警察打了电话，刘伦被当场抓获并拘留。

根据《妇女权益保护法》，当地法院认为刘伦的行为构成了性骚扰，但依照其情节，判决则是根据《刑法》中的猥亵罪或骚扰妇女罪做出的。

来源：《中国日报》：“第一例性骚扰案犯被处五个月监禁”（北京，2008年7月24日）

6.2 生育保护

企业应全面遵守国家和地方有关生育保护的法规，确保每个女职工都有生育保险。国家的《劳动法》、《女职工劳动保护条例》和《生育保险条例》中已有提供生育保护和生育保险的法律框架。企业应全面了解地方人大和政府机关所采用的法规以加强生育保护力度。

对各类型的女员工，包括兼职女员工，都要平等地给予生育保护。提供全面的生育保护不仅对保证母亲和孩子的健康起到重要作用，还能确保女员工在怀孕期间和分娩期后继续在企业工作。对生育期女性员工给予照顾也会使企业受益，因为那些受到照顾的母亲在产假后返回原来工作岗位的可能性会更大。这样，企业就能使有技能、有经验、积极性强的员工对企业保持高度的忠诚。

生育保护包括五个方面：产假保障，现金及医疗福利保障，健康保障，就业保障和无歧视，以及母乳喂养保障。

1. 产假保障

根据《劳动法》和《妇女劳动保护条例》，企业应保证所有女性员工在孕期有权享有至少为90天的产假，其中包括分娩前的15天假期。另外，根据国家法律规定，若有难产或多产的情况，企业还可以给予额外的15天假期，并可遵守地方法规给予高于国家最低标准的产假。

女员工有权在产假后回到原来的工作岗位或者有同样薪酬的岗位。孕期的员工应尽早告知企业自己的预产期，避免因产假造成业务的中断。

2. 现金及医疗福利保障

企业应为所有女性员工，包括农民工，提供生育保险，并按照当地政府《生育保险条例》中规定向保险基金缴纳其份额。在产假期间所有妇女员工应有每月生育津贴。生育保险基金应承担产前检查有关的医疗费用，以及分娩、手术、医院护理和药物的费用。

3. 健康保护

不得强迫孕期妇女或哺乳期妇女从事危害母亲或婴儿的工作。若孕期或哺乳期妇女的工作环境存在危险，如身体劳损或接触有害物质，为保护其身体健康，应消除风险，改良工作环境并且/或者在不允许改良的情况下，暂时将其转移到另一职位或使其带薪休假。孕期妇女也有权得到进行医疗检查的假期。

《劳动法》严禁在三级体力劳动以及其他国家明令禁止的工作中使用孕期或哺乳期妇女。不应要求怀孕七个月以上的妇女员工值夜班或加班。



4. 就业保护和无歧视

不应在工作中因妇女怀孕而对其歧视。企业不应基于妇女是否怀孕而对其做出影响其就业状况的任何决定，包括解雇、工龄损失或扣除工资的决定。这些做法违反了《妇女权益保护法》和《就业促进法》的规定。妇女的产假应被计算在工龄里。

中国法律禁止任何劳动合同限制女性员工结婚生子的权利。企业不应以解雇或其他损害员工工作

权益的决定威胁员工，以阻止他们结婚或怀孕。禁止以妊娠测试作为聘用或继续雇佣的条件。

见第4.6节入职体检的分节“妊娠测试”

5. 母乳喂养保障

产后母亲回来工作时，应给予其哺乳间歇，并提供设施支持母乳持续喂养。若孕期或哺乳期妇女的工作环境存在危险，如身体劳损或接触有害物质，应按上述要求保护哺乳期妇女及其孩子的身体健康。

6.3 工作-家庭平衡

中国的人口和家庭结构的不断变化加重了工龄人口的家庭负担，加剧了工作与家庭之间的明显冲突。企业应考虑提供一个更为灵活的工作选择，以此留住或吸引有家庭责任的男女员工，以免劳动力的流失。

许多企业为改善员工福利，提高效率和对企业的忠诚度，将营造一个与家庭友好型工作场所作为一个重要策略。这一策略的施行不仅使员工受益，也使企业受益良多。因为它能以此吸引并留住人才，鼓舞员工士气并提高效率，降低病假和旷工的频率，减少员工流失，并减少企业招聘和培训的费用。

营造一个与家庭友好型工作场所是很重要的，它使得员工可以照顾年幼的孩子、生病或年老的家人，还给那些因为其他原因想要平衡工作-家庭生活的人提供了一个渠道。营造家庭友好型工作场所包括以下几种类型的措施：

- 灵活的工作安排，如兼职工作，分摊工作，压缩工作周以及在家远程工作；
- 家庭照顾假，如婚假，陪产假，老人照护假，丧假和收养假；
- 进修学习假，职业假期和公休假；
- 托儿设施或育儿支持，如工作场所里的托儿所。

规划并实施家庭友好型工作场所方案的原则：

- 按照员工和企业的需求实施家庭友好型工作场所方案。
- 直接相关的员工



组织和代表应参与到家庭友好型工作场所方案的规划和审查中。

- 保证员工清楚企业设有家庭友好型工作场所措施，并且每人都有权享受其提供的便利。
- 调整绩效管理系统以便在灵活的工作安排下客观评定员工的工作表现。
- 保证所有管理者都受到关于家庭友好型工作场所方案的培训，并支持它的施行，营造一个家庭友好型的职场文化。管理者还应帮助其员工根据个人需求制定灵活的工作安排。

6.4 合理调整

合理调整是指对工作安排、工作时间或工作环境等进行修改或调整，以便有特殊需求的合格的应聘者或优秀员工能投入到工作中。虽然合理调整主要是针对有残疾或其他健康方面原因的员工，但若能将其用于在宗教、家庭责任或其他方面有特殊需要的员工，也是一个很好的做法。

合理调整措施的一些范例，包括：

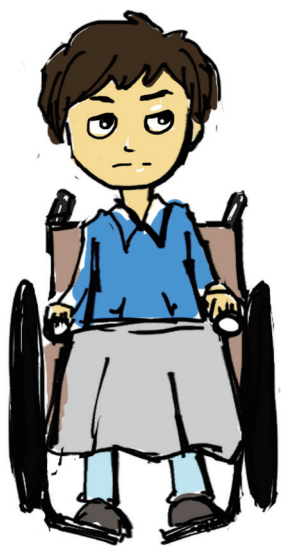
- 调整办公空间以给使用轮椅的员工提供方便。
- 合理排班使得穆斯林员工可以在星期五去清真寺做礼拜。
- 给视力有障碍的员工提供眼镜使之顺利工作。
- 允许少数民族员工在其传统节日休假。
- 允许肾脏有问题的员工请假去医院做透析。
- 允许穆斯林妇女穿工作制服的同时带头巾。
- 给因工伤致残恢复后的员工提供企业内的其他职位。

雇佣的任何阶段都可以做合理的调整，包括招聘时期。在招聘期间，合理的调整可以是将笔试和面试地点设在轮椅方便出入的地方，并调整时间使得家庭责任重的应聘者都能参加。

如通过合理调整措施能够满足一个合格应聘者的特殊需求，那么企业就没有理由拒收该

应聘者。然而，如果调整对企业的经营带来了极大的困难，企业可不进行调整。关于什么措施是合理的以及如何定义极大的困难则要通过具体情况来决定。

在中国，企业可向残疾人就业保障基金申请财政支援来支付其为残疾员工所做调整的费用。“残疾人就业保障基金”归中国残疾人联合会管理。



7. 企业经营中的平等

企业除了要在人力资源管理实务中践行平等原则，还应在其所有经营环节中，所有控制和影响的范围内推广平等、无歧视政策。中国宪法和国际法律文书中明文规定的平等和无歧视原则不仅包括就业领域，还包括政治、经济、社会、文化以及其他任何公共生活的范畴。这表明企业也要在客户服务、市场营销、采购等行为中遵守平等和无歧视的原则。

许多国家都禁止货物、服务和设施提供中的歧视现象。例如，香港的反歧视法规不仅涵盖了就业和教育方面，还包括货物、服务和设施提供，俱乐部的参与等，根据残疾歧视条例还包括残疾通道问题。虽然中国大陆尚未立法明确规定这些问题，但若能保证在货物、服务和设施提供中无歧视现象会是一个良好的做法。企业应确保客户不会遭到歧视性的骚扰或待遇，如因其移民身份、残疾或其他任何个人特征而拒绝为其服务。若能在企业营销材料中宣传多样性和平等原则，将会有助于树立企业的正面形象，改善品牌形象，还有助于企业进入新的细分市场。

大多数时候企业将推广经营中的平等和无歧视原则作为它们实施企业社会责任（CSR）工作中的一部分。履行企业社会责任时，企业不仅要在内部政策和实施过程中确立价值观和原则，还要向供应商、分包商、经销商以及其他商业伙伴和利益相关者推广平等和无歧视的价值观和原则。企业的任何商业决定都不应收到歧视性偏见的影响，如选择分包商或供应商时。

坚决实施平等政策的企业，在其供应链管理政策中也应包含平等和无歧视原则，要求其供应商和分包商遵守这些原则。鼓励公共机构和私营企业将无歧视条款纳入其采购政策中，作为其选择供应商的重要标准，这有利于将平等政策的影响沿着供应链传递下去。鼓励企业要求其供应商、承包商和其他业务伙伴遵守中国企联和国际劳工组织联合发布的《工作场所中促进机会均等、待遇平等及防止歧视行为的雇主实践准则》，是值得推广的好作法。

案例11:

提供服务时的骚扰和歧视事件（中国香港）

原告是一个半身瘫痪的女士。一日，原告坐在轮椅中欲在街上乘坐出租车，被告出租车司机的一系列行为给原告造成了不快。被告首先不愿原告乘坐其出租车，不协助原告进入车内并将原告的轮椅放进了出租车的行李箱内，原告在车内还遭遇被告对其残疾事实粗鲁侵犯性的语言攻击。

原告依照《残疾歧视条例》（DDO）向被告提出诉讼。庭审发现被告的粗鲁冒犯性的行为和语言不确实是针对原告的残疾人身份。基于这一事实，被告的行为和语言符合DDO第2节（6）所规定残疾骚扰的定义。因此，被告的行为构成DDO第38节中的残疾骚扰，其中明确规定服务提供者（如此案中被告）骚扰残疾的服务接受者（如此案中原告）是违法的。庭审还发现，被告因原告的残疾身份给予其较差的服务待遇，因此构成了DDO第6节（a）和第26节规定的直接歧视罪。

因此，被告须依照DDO第72节（4）（b）规定给予原告书面道歉。此外，对其骚扰和歧视行为赔偿原告总额20,000港币（其中15,000港币为精神损失赔偿，5,000港币为罚款）。

来源：马碧蓉与高泉案，DCEO 1/1997，[1999] 2 HKLRD 263，DC。见香港机会平等委员会官方网站www.eoc.hk.org（2010年9月7日）

第三部分

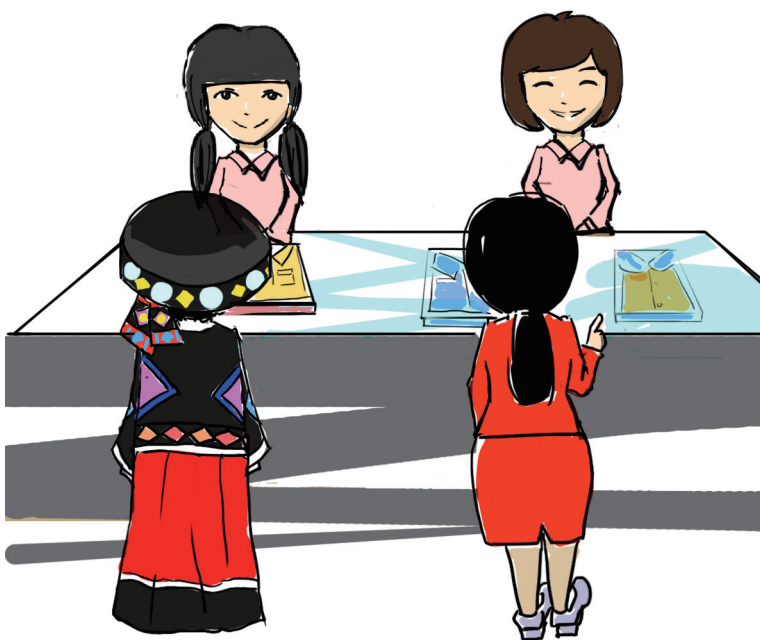
工作场所的平等管理

第三部分---工作场所的平等管理

8. 规划、实施平等措施

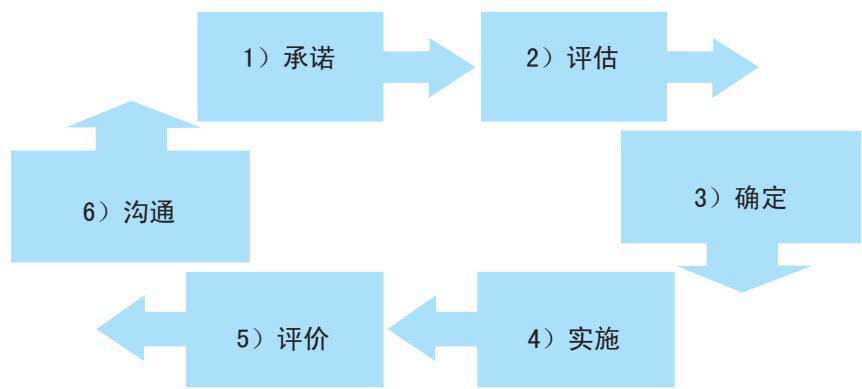
要保证所有人力资源管理政策和实务中没有歧视现象，需要企业有一个系统性的方法管理工作场所中的平等问题。

企业应有一个良好的平等行动方案，在此基础上，再开展对人力资源管理政策的审查和修改，对负责招聘及人力资源管理的员工的培训，以及将平等政策纳入企业文化等工作。企业平等行动方案通常室基于企业的平等政策而制定的，该政策表明了企业致力于实现平等的决心。平等行动方案一般包括一套分期实施的活动和反歧



视行动措施，从评估、界定目标和行动到实施、评价取得的进展。（见表3）

图目3：平等管理的基本步骤



本章陈述了平等管理的主要步骤，为管理者在企业范畴实施平等措施提供了实际指导。

实现企业人力资源无歧视管理主要步骤总结见如下 管理建议11：无歧视管理指示图

管理贴士11：
无歧视管理指示图

别无歧视管理战略需求	- 将无歧视与优先业务挂钩 - 寻求高层管理者对该倡议的支持 - 从无歧视管理中发现商业利益
准备基线资料	- 分析劳动力组成 - 分析当地劳动力市场组成； - 了解有关法律规定
审查、修改招聘政策	- 采用择优录取的方法 - 保证招聘时不受个人因素影响 - 对管理者进行无歧视招聘培训
评估薪资情况	- 鉴别出潜在的歧视做法 - 通过审计，甄别出女员工和少数民族群体与其他员工的工资差异
准备基线资料	- 分析劳动力组成 - 分析当地劳动力市场组成； - 了解有关法律规定

审查、修改招聘政策	- 采用择优录取的方法 - 保证招聘时不受个人因素影响 - 对管理者进行无歧视招聘培训
评估薪资情况	- 鉴别出潜在的歧视做法 - 通过审计，甄别出女员工和少数民族群体与其他员工的工资差异
实行反骚扰政策	- 拟定一个反骚扰政策 - 将该政策公之于众 - 对管理者就该政策进行培训 - 给受骚扰的员工提供支持
拟定家庭友好型政策	- 制定产假政策 - 在适当的时候，加大工作灵活性 - 考虑提供托儿场所的可能性 - 考虑如何调整以满足育婴母亲的需要
包容文化和宗教差异	- 熟知所在社会环境的文化禁忌 - 培训并发展能够包容文化差异的管理者 - 根据实际情况对工作做出调整以满足宗教、文化需求
劳动力中包含弱势群体	- 检查招聘要求：它们是必要的吗？ - 设法培训弱势群体应聘者以增加他们受雇的可能 - 考虑能否与政府，员工组织及其他利益相关者合作以发掘弱势群体的潜能
拟定一个处理残疾和健康问题的策略	- 研究如何对工作进行调整以适应残疾员工的需求 - 使用健康管理体系使得长期患病的员工能够继续担任工作 - 制定一个针对艾滋病或艾滋病病毒感染者员工的政策
沟通	- 保证管理者和员工了解工作场所行为规范的标准并熟知企业政策 - 使得边缘群体了解企业的措施 - 向所有利益相关者强调无歧视政策带来的益处

来源：国际金融公司：《无歧视和机会均等的实施细节》，第5章（2006年1月）

8.1 承诺实现平等，采取平等政策

注重平等的企业应采取措施正式承诺在企业人力资源管理中实现机遇均等和待遇平等的原则。该平等政策应与其他重要的企业政策相同，经过精心准备并得到企业董事会通过。高级管理层的有力支持对平等政策实施的成功与否起到至关重要的作用。政策被正是通过后，应下发给员工传阅。许多成功的企业还选择将承诺就业中的平等纳入他们的企业目标和核心价值观

中。

该平等政策的制定应与员工组织或其他员工代表协商。平等政策的性质和实行方法因企业而异，例如，较小型的企业其政策的正式程度可能稍低。然而，在所有的平等政策中都应有一些相同的元素。

制定平等政策时的原则：

- 以书面形式发布该政策
- 承诺在企业所有人力资源政策的制定和实施过程中遵守平等原则。保证严惩歧视或骚扰。
- 界定该政策下所禁止的歧视种类。保证至少涵盖法律中规定的内容，可根据情况增加。
- 通过企业的告示板、工作人员简讯、员工手册、电子邮箱等渠道发布该政策，使得所有员工熟知该政策。
- 列出所有将要实施平等原则的招聘和工作决定，以界定该政策的覆盖范围。



- 明确声明企业董事会和高级管理层对实现平等政策的承诺。由企业董事会或执行总裁签署该政策。
- 指派一名高管人员负责该政策的实施和过程监管。
- 任命一名平等协调员协调政策的实施。
- 保证持续对管理者、主管和员工进行平等政策培训。
- 在企业内设立平等审计以评审现存人力资源政策和实务，并统计企业现有不同类型员工的工作状况。
- 对该政策如何实施以及其目标提出简要提纲。明确要制定行动方案来确定要采取的具体行动和反歧视行动措施。
- 概述如何监管该政策的高效实施。
- 描述与歧视有关的问题和投诉在企业如何得到处理。处理投诉的程序也可列入另一文件中，并得到正式通过。

与员工及员工组织进行磋商

平等政策需与员工组织或其他员工代表进行磋商后再行制定，因为只有员工接受并支持该政策，才能实现预定目标。应在政策制定早期就开始与员工和员工组织磋商并持续到整个制定过程。

董事会和高管的承诺

平等政策应得到企业董事会的批准并由执行总裁（CEO）签署。执行总裁和高官的支持是企业平等措施得以成功实施的关键因素之一。执行总裁应注意以身作则，并在平等就业政策实施过程中听取高管小组的意见。

为增强高管对实现平等政策的责任感，可推行实现目标的个人责任制。许多龙头企业的经理和主管不但为自己的行为负责还为实现公平就业目标而负责，如发展并指导女性领导者或雇佣年长的员工。

管理贴士12:

机会平等政策样板

以下是香港机会平等委员会为中小型企业拟定的机会平等政策的样板。

机会平等政策样板

[企业名] 是一家机会平等的企业。也就是说我们会保证每个应聘者 and 员工都有相同的就业及升职机会。在这里，您的性别、妊娠、残疾、种族、婚姻状况或家庭状况 [或其他未包括的] 等原因不会对工作或求职造成不利影响。我们注重的是工作能力和工作表现。在 [企业名]，我们坚信，每个人都有权拥有一个没有歧视、骚扰、诽谤和惩处的工作环境，当以上行为出现时我们定会严惩不贷。

歧视

我们不会容忍因性别、妊娠、残疾、种族、婚姻状况或家庭状况或 其他原因 导致的直接或间接歧视。

直接歧视是指因性别、残疾或以上提到的受保护的特征而受到比常人差的待遇。例如，主管拒绝孕期妇女的培训申请为直接歧视。

间接歧视是指受到的待遇相同，但因性别、妊娠、婚姻状况或家庭状况等原因，无法像其他人一样遵守工作的规章、条件或者要求，而大部分没有以上特征的人可以遵守、适应、满足该规章、条件和要求，同时该规章或要求的设立是没有正当理由的。例如，只招聘在短时间内能迁移的应聘者会给予家庭责任（如有小孩）而无法迅速搬迁的人造成不利。然而，若企业能对这样的要求给出正当理由则不算作间接歧视。

骚扰

我们决不容忍性骚扰、残疾骚扰、种族骚扰现象或其他未列出的骚扰类型。骚扰是未受要求而行也未得到回应，给人造成不悦的行为。其羞辱性的、使人极度难堪的、攻击性的或威胁性的行为很有可能导致一个使人不快的工作环境。所有员工应对自己行为负责，不要做出潜在侵犯性的行为。不应要求被骚扰者陈述其被某种行为羞辱或冒犯的事实。

诽谤

工作场所不得因员工残疾就加以诽谤。诽谤是指在公共场合煽动对残疾人的仇恨、严重嘲讽或轻视的行为。若该行为包括人身或财产威胁，则构成了严重诽谤罪，上升为刑事犯罪。

惩处

对不法行为的投诉或协助投诉不会对当事人产生不利。企业会严肃对待对歧视、骚扰、诽谤和惩处的举报，并且会尽快、保密、公平地对此类投诉作出处理。

本政策实施涉及的人员

本政策实施涉及的人员包括管理人员、主管、所有员工，包括劳务工，临时及合同工。还包括客户以及企业提供货物、服务或设施的对象。

本政策实施范围

本政策实施范围:

- 职位招聘广告
- 招聘
- 培训和发展机会
- 工作分配
- 轮班，执勤，工作时间以及加班
- 薪酬水平和奖金
- 假期安排
- 妊娠和相关假期安排

- 业绩考核
- 纪律处分程序
- 结构重组
- 解雇、裁员和雇佣终止
- 货物、服务和设施的提供

问题解决办法

若受到非法歧视、骚扰、诽谤或惩处，请尽快告知我们，以便早日解决问题。

我们有一套处理有关平等问题的程序。我们不会允许企业的任何员工伤害投诉人。对做出不法行为的员工我们会严肃处理，情节严重的会将其解雇。

-----日期-----

经营者签字/企业公章

来源：改编自香港机会委员会的《中小型企业机会平等概要一览》（香港）

8.2 实施平等审计

政策和实行情况的复查

每位雇主促进平等的第一项措施就是去复查公司人力资源管理的政策以及实施情况。所有现行的政策、实施情况、招聘程序、业绩考核、培训、晋升、工资和奖金等等，都要进行复查和必要修正。对于人力资源管理的政策及实行情况的复查应该与工人组织或员工代表协商。

鉴定劳动力评估中潜在的阻碍

复查政策和实施情况表面上的不足，很难挖掘出所有在人力资源管理中促进平等性的阻碍。大多对于机会均等和待遇平等的阻碍是隐藏的，只有在分析企业员工真实构成时才能鉴定

出来。雇主应该施行劳动力评估以便分析企业劳动力的统计数据，按照性别、年龄、种族、残疾状况等方式来分析。此分析可以用于甄别这些政策的内容和和实施是否有意地或无意地在员工之间创造无形的体制上的区别对待。

这种劳动力评估的实实施方法和正式程度随组织的规模大不同而不同。小型组织结构简单，只需平复员工分配问题和薪水。大型组织或复杂组织，需要更有条理的分析。员工组织或其他的员工代表应该参与到劳动力评估的计划和实施中去。

关于劳动力评估数据分析的指导：

- 按照性别，种族等情况评估企业中从事不同种类工作的员工构成，例如在每个主要工作类别（例如管理者、办事员，技术或非技术员工），每个职业类型（例如工程人员或产品加工人员）还有不同就业类型的员工（固定员工、临时工、全职员工或兼职员工）。
- 回顾一下什么样的人来你公司应聘，哪些人能得到面试机会，哪些人最终成功被你公司雇佣。
- 分析出你们企业中不同类别的员工各自的薪金标准。
- 比较不同类别员工的工作业绩。
- 关注你们企业中谁申请得到培训的机会，谁最终得到了这些机会，以及这些培训是在哪个工作领域。



- 关注你们企业中哪种人申请升职，以及谁成功升职。
- 分析发展的历程，例如员工在晋升过程中都要经历什么样的工作。甄别出不同类别的员工晋升的障碍。分析一些员工在现有的工作岗位上是否充分发挥了技能和天分。
- 分析企业中哪些人抱怨，原因是什么。
- 对请假或生病的人进行分析，原因是什么。
- 对你开除的人和辞职的人进行分析，原因是什么。

当你分析这些数据时会发现不同类别的员工之间的重大不同（例如女员工、男员工、少数民族员工）和发展趋势。当我们发现那些重大的不同之处时，有必要分析它们的原因。劳动力评估的结果是企业制定反歧视行动措施的基础，也是平等行动方案的一部分。

大多数情况下，劳动力评估需要收集员工的个人信息，比如说婚姻状况、民族、年龄等，以便做相关分析。需要注意的是，一定要对员工解释，搜集这些数据的目的仅仅是为了鉴定企业人力资源政策实施中的不足以及采用平等性措施的需求。雇主应当确保对员工们的个人数据保密。无论如何，员工提供个人信息应该是出于自愿的。

薪酬平等审计（客观的工作评估）

实施薪酬平等审计是为了评估企业中各类工作的薪资标准的制定是不是公平且公正的。薪酬平等审计通过比较不同工作的知识水平、付出的努力、职责以及工作环境来评估不同工作的价值。

参考 5.1 节 薪资和福利，关于同工同酬的定义

对工作价值的比较应该是一个精心设计和安排合理的流程，避免任何不公平的偏见。通常企业成立一个委员会来计划和实施平等审计过程。经理，雇员和工人组织代表都应加入这个委员会。实施审计的常见方法包括：

1. 甄别出哪些工作需要比较。例如，选一些女性为主导的工作和男性为主导的工作进行比较，发现性别导致的工资差距。
2. 选择一个评估工作的方法。
3. 开发一个数据收集工具，搜集这些数据进行比较。
4. 分析调查问卷的结果。
5. 通过评估技术水平、付出努力、职责以及工作环境来确定工作的价值。
6. 估算同等价值工作的薪金差距。
7. 对薪金水平进行调整进而达到同工同酬。

实施薪酬平等审计的指导方针

- 确保薪酬平等审计委员会中，管理者和雇员的人数相同。选作比较的每项工作，至少有一个从事此工作的代表加入该委员会。
- 确保委员会中的男女代表人数相同。如果是关于城镇员工与农民工的薪资的比较，则需确保双方代表人数相同。
- 确保薪酬平等审计委员会成员在审计工作开始之前，已接受过薪酬平等培训。
- 给予员工在审计工作的任何一个阶段参与和评论的机会。
- 确保评价工作价值的标准不存在任何偏见。确保不同种类的技能、付出的努力、责任及工作条件都能得到足够的关注和公正评价。
- 应基于各标准的相对重要性，给与它们不同的权重。
- 在比较不同工作的薪资时，应考虑基本工资、弹性工资（例如：工龄工资、绩效工资）及现金津贴。

请注意，如果你发现，相同资历、相同业绩水平并从事相同价值工作的两个员工的报酬不同，那么你已经发现了一个工资差距。

管理贴士13

工作比较表样本

提示：给工作A和工作B打分时，每个栏目的标准是1-5分

标准	工作 A	工作 B
1. 技能		
1.1 知识和教育水平	-----	-----
1.2 工作经验	-----	-----
1.3 主动性和创造力	-----	-----
2. 努力程度		
2.1 身体素质要求	-----	-----
2.2 智力及视力要求	-----	-----
3. 职责		
3.1 对于设备和工艺的职责	-----	-----
3.2 对于原料和产品的职责	-----	-----
3.3 对于其他人安全的职责	-----	-----
3.4 对于其他人工作的职责	-----	-----
4. 工作环境		
4.1 工作条件和危险度	-----	-----
4.2 工作的复杂程度	-----	-----
4.3 不犯错误的重要程度	-----	-----
4.4 与他人交际	-----	-----
4.4 对于处理机密数据的能力	-----	-----
总分	-----	-----

文章来源：美国电气、无线电和机器工人联合会：美国电气、无线电和机器工人联合会工人信息，薪资公平谈判。

8.3 制定平等行动方案

企业采取的平等政策要贯彻到具体行动中，以审视和修改企业的政策和实践。为了确保平等措施的成功实施，最好制定出行动方案，明确行动的目标、步骤及实施时间。

企业平等目标的制定，应基于在平等审计中所发现的需要及问题的基础上。在设立目标及确定达成目标所需的步骤时，应咨询工会或其他员工代表的意见。可采取专门的反歧视行动措

施，处理劳动力评估时出现的问题。

平等行动计划

平等行动计划应：

- 说明不同时期的直接目标。
- 规定完成目标所需的具体步骤及行动。
- 为达成目标明确分配责任。
- 制定切实可行的预定期限。
- 制定针对行动的评估措施。



下面是行动方案措施的一个范例：

目标1 确保所有招聘政策及实务中没有任何偏见。

步骤： 复查所有招聘政策和程序（包括职位申请表等），消除其中的歧视性因素。对所有参加招聘的员工就无歧视的最终选拔和面试方面进行培训。为所有工作岗位制定客观的工作描述及能力说明。

职责： 负责落实平等的高级管理人员。人力资源部门会进行复查并协调培训活动。

期限： 3个月内

评估： 人力资源部门会监察这些活动的实施情况，并且评估这些对实际招聘结果的影响。

目标2 消除工作环境中各种形式的骚扰

步骤： 制定、宣传和实施企业中关于性骚扰和歧视性骚扰的政策，并建立处理相关投诉的程序。就企业政策及投诉程序，对所有员工及管理人员进行培训。

职责： 负责落实平等的高级管理人员，及管理人力资源部门。

预定期限： 六个月之内

评估： 人力资源部门应监督投诉程序的使用。

反歧视行动措施（积极行动）

反歧视行动措施是一项特殊的临时性措施，用来纠正过去的或者现行的歧视行为，以便为企业不同类型员工创造机会平等和待遇均等。这些措施一般针对企业中未被充分代表的或在企业中居于特殊位置的特殊员工群体或求职者作为目标（例如女性或男性，残疾员工、少数民族员工或年老的员工）。反歧视行动措施在消除由偏见或思维定式而产生的“什么样的工作适合于什么样的人”这种刻板的思想而导致的工作隔离（水平的或垂直的）是非常重要的。

企业应当利用平等审计的结果来决定企业需要何种积极措施使不同工作中的不同员工群体的代表不平等性均等化。反歧视行动措施的例子包括：

- 特殊的招聘方案
- 特殊的职业发展课程
- 晋升方案
- 目标、范围和限额⁸

在企业平等行动计划中应包括反歧视行动措施，具体包括明确目标、步骤、具体职责、时间安排、监察效率的方法等。例如：

目标3	少数民族应聘者的招聘率逐渐提高到10%。
步骤:	在招聘广告中专门提示鼓励少数民族前来应聘。在少数民族报纸和社区中心投放这种广告。培训所有员工参与到平等招聘中。
职责:	负责贯彻平等的高级管理人员，人力资源部门
期限:	12个月内
评估:	人力资源部门监察新入职员工的民族构成情况。

目标4	将高级管理人员中女性的人数增加到30%。
步骤:	公开宣传所有培训及晋升机会，并鼓励女员工申请。确保培训课程安排有序，以方便有家庭责任的女员工参加。为有领导潜力的优秀女员工提供个人职业咨询。
职责:	负责贯彻平等的高级管理人员，人力资源部门
预定期限:	三年之内
评估:	人力资源部门应监测被升职的员工的性别构成情况。

在企业内所采取的特殊平等措施的范例：

以下是在新西兰成功实施平等项目的战略的范例：

招聘

- 制定针对这对部分岗位的特殊招聘方案，例如：女员工和少数民族员工没有被充分代表的岗位。招聘工作应包括与相关机构进行交流，以及使用少数民族新闻和广播等。
- 制定招聘年龄较大的工人的项目，并通过再培训项目等方式，促进员工重返工作岗位。
- 与相关群体保持沟通，探讨增强其代表性的战略，例如：在企业内或社区内，增强少数民族或残疾员工的代表性。
- 定期与教育机构联系，促进合格的少数民族人员受聘。
- 复审企业招聘广告和职业信息资料，以清除内容、语言和图片中存在的偏见。
- 定期复审招聘战略，甄别是否存在偏见
- 开展有关选拔技巧的培训课程，描述并讨论歧视的可能来源。

培训及员工发展

- 开展适当的职业发展课程
- 拓展培训内容，以提供必要的基本技能，比如：当地语言、信件书写和基本的办公室管理技能。这些基本技能的培训机会不能只对在职的且需要使用这些技能的人员开放。
- 对所有员工进行上岗培训，包括特殊员工群体。
- 提供个人职业咨询，并确保将这项服务告知所有员工。
- 与直接相关的员工磋商，确定各个类型员工的培训需要。
- 鼓励特定群体成员申请并参加内部和外部的培训项目，并复审课程提名程序。
- 定期向全体员工开展的平等专项培训，以提供平等信息，并提高员工对持续促进平等原则的必要性的意识。
- 检测现有培训材料中的偏见性内容。为平等专项培训和其他培训课程中关于平等的模块开发新的教材。
- 将平等模块纳入相关培训课程中，比如：公共关系、主管的培养、高效的管理技巧、人际关系和关于组织有效性的课程。
- 晋升和职业机会
- 向低层员工职业提升项目，让其有机会获得竞争较高等级职位所需的技能，例如：提供“过渡”职位
- 打破职业成见。例如：不只有男性才可以做工程师，也不是只有女性才可以做幼儿教师。
- 实施岗位再设计和轮岗项目。
- 根据客观标准，编制登记表或个人技能量表，使管理者更了解谁有能力胜任管理和高层次工作。
- 确保工作成绩是任命和晋升的主要依据，并充分考虑团队多样性及反歧视行动措施。

文章来源：新西兰雇主联合会：防止就业歧视的雇主指南（惠灵顿，1993）。

8.4 平等政策以及行动计划的实施



内部沟通

只有所有员工和管理者都熟知平等政策以及行动计划时，才能保证其有效实施。员工和管理者应该清楚在工作场所哪些行为是不能接受的，以及他们的权力和责任是什么。为了确保平等政策能够有效地传达给所有员工，此类信息应当包含在发放给所有新员工的材料中，并且定期将政策实行的最新情况提供给所有员工。建议平等政策实施的内部沟通途径包括：

- 首席执行官演讲及咨文；
- 员工手册，人力资源传单，员工实时通讯和企业内部网；
- 信息传单，手册，宣传小册子和其他宣传平等政策以及成功案例的公共关系材料；

- 宣传机遇均等和待遇平等是企业核心价值的海报；
- 在员工会议、企业活动或培训研讨会期间做有关该政策的简报会。

企业应当确保员工能有机会提出意见，想法以及在企业平等措施实行中的顾虑。可以通过建立正式沟通机制（例如：意见箱）或非正式的讨论来实现这种双向沟通。若有需要，对员工们的意见应保密处理。企业平等措施的实施中应与员工组织或其他员工代表进行磋商。

平等培训

培训负责招聘和作出雇佣决定的管理者，主管和员工，使之了解平等政策相关内容，对于其成功实施能起到关键作用。只有当管理者确保每项人力资源管理的决定都是基于平等原则之上作出的，企业才能消除歧视现象。培训应当主要提供给管理者实施公平招聘和管理多样化团队的实用技能和工具。同样，建议管理者在协调员工差异时挖掘其成员的潜在能力。对所有员工和管理者提供平等培训，也能够帮助改变员工和管理者对差异的看法，鼓励他们将团队多样性看作企业的一项优势。

任命一个平等政策的协调员

企业应当任命一个平等政策的协调员来协调平等政策以及行动方案的实施。可按企业需要设立全职平等政策协调员一职，或指派某一员工兼管这部分工作。大多数情况下，平等政策协调员由企业人力资源部门的员工担任。

平等政策协调员应当直接向负责平等政策的高管报告。协调员最主要的任务是确保平等行动方案的每一步能在规定时间内实行，以便实现该政策和行动方案中的目标。

协调员应积极鼓励企业各级员工和管理者的参与并强调平等措施的重要性，来促进企业的变革。他/她还应给部门经理提供实际建议和协助，确保给企业各个层面都能实施平等的人力资源措施。若员工感觉到他们在工作场所受到歧视或骚扰，协调员应是他们首要的联系人。

管理贴士15

重视中层管理人员的作用

高层管理人员下达的平等就业措施的成功实施，需要中层管理者和主管的积极参与和支持。中层管理者若不能成为促进平等就业措施的积极因素，就会成为企业在实施机遇均等和待遇平等政策时的障碍。

企业应确保中层管理者了解为什么要实施基于业绩的就业措施，为何施行反歧视行动计划，以及他们在实行过程中起到的作用。另外，中层管理者需了解平等就业措施的益处以及它们如何影响企业员工的表现。他们应了解员工的顾虑并与高管就此交流意见。中层管理者在对企业发起的平等就业倡议具体转化为行动也起到极为重要的作用。

企业如何在平等就业措施的实行中鼓励中层管理者的参与？

- 1、向中层管理者阐述什么是平等就业措施，以及实行这些措施的益处。
- 协助他们了解其在实行过程中所扮演的角色、
- 3、提供必要的专业技能能力培训，例如如何在招聘时择优录取的培训等
- 4、提供适当的工具，有关公平招聘和其他人力资源政策的招聘指导
- 5、帮助他们了解自己的偏见和成见，鼓励他们接受并包容新的思想和工作方式。
- 6、使中层管理者对平等就业措施的实施负责，并在取得好的成果时对其奖励。可能的话，可与员工分享并展示成功的例子。

来源：新加坡平等就业三方中心：《平等就业》，《平等就业主要措施手册》（新加坡）。

8.5 对平等政策和行动方案的监测

政策的审查

建议最好每年都能定期审查平等政策，以确保其发挥作用以及推广平等政策的措施是有效地。审查应由管理人员、员工组织或其他员工代表组成的联合委员会有计划地实施。就平等政策和行动方案实施情况征求员工意见，是监测过程中的重要环节。

所需程序繁复程度可根据企业的具体规模而定。在小型企业中，一个对平等政策及行动方案的实施及影响的非正式的审查就已足够。然而在较大型且更复杂的企业中，则需要更正式的分析。

数据收集及记录

对于现有企业劳动力的数据收集，可以继续运用制定行动方案之前进行的劳动力评估的方

法。见8.2 《平等审计的实施》

企业应记录所有员工的情况及已做就业决定的信息。保存良好并持续更新的记录对于监测平等政策及行动方案可以提供丰富的信息，它还能免去企业每次定期审查时收集数据的麻烦。个人信息的提供须为自愿，企业应当确保员工以及应聘者明白收集信息的目的以及监测的重要性。从员工和应聘者那里收集的信息应保密处理。

数据分析及成果

数据分析应当着重于鉴别企业中实施的平等措施和反歧视行动计划的影响。可通过审查企业不同岗位和不同层面上的员工组成来判断。劳动力评估中运用的数据分析方法在这里还可以继续使用。见8.2平等审计的实施

- 如果劳动力评估中显示受到明显的影响（如差异的消失或减少），则平等政策及行动计划是成功的。应评估是否继续实行现行的积极措施，并删减不必要的措施。
- 如果没有检测到变化，平等政策及行动方案则为无效的。企业及员工应当一起重新设计更加有效果的措施来推广平等政策。
- 监测的结果同样可以用来找出有必要推广平等政策的新领域。对这些措施应界定清晰的目标，步骤，职责，时间表以及监测安排，并将其列为企业平等行动方案的一部分。

持续改进

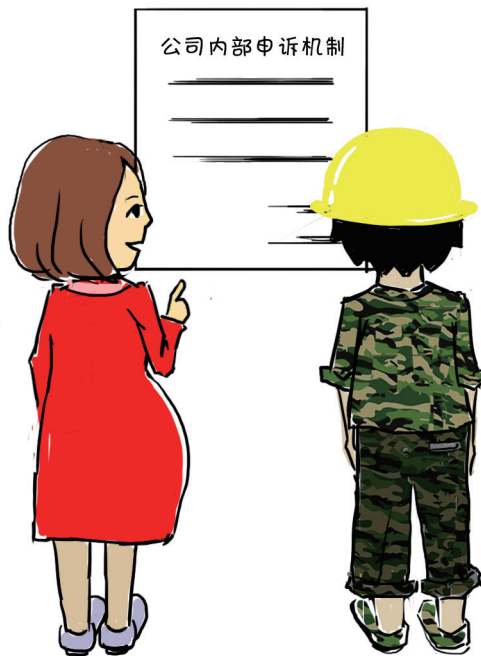
监测的结果及成果应被用于制定企业下一轮的平等措施。构建无歧视企业需要持续努力推广平等政策。若对平等问题不保持持续关注，已根除的歧视行为也有可能会再出现。因此，真正实现平等需持续改进。 见2.2 《平等管理的基础》

8.6 对所取得的进展进行沟通

企业有必要告知利益相关人和公众其平等措施以及实施平等政策和行动方案后的成就。传达企业对平等政策的承诺还可帮助提高企业品牌形象，这样有助于吸引人才和新的客户群。

9. 处理与歧视有关的投诉

企业拟定一套程序以处理与歧视有关的员工投诉。一套运行良好的内部程序能够迅速、灵活地处理这些投诉，在培养良好的劳工关系中起到至关重要的作用。处理与歧视相关的问题最好根据工作场所的实际情况对政策或措施做出修改。另外应注意的是，若忽视员工的投诉，以致其在人民法院提出控诉或者在工作场所采取集体性行动，都将置企业于危险之地，因为一旦问题公之于众很可能对企业造成负面影响。



拟定投诉处理程序的准则：

- ✓ 以书面形式说明投诉处理程序。可独立成文或作为平等政策的一部分。
- ✓ 说明企业将承诺公平、秘密、高效、细致地解决任何与歧视有关的投诉。
- ✓ 承诺对每一个案例都开展适当的调查，并认真地处理所有投诉。
- ✓ 确保每个程序的保密性。
- ✓ 确保投诉人和被投诉人得到平等的待遇。允许两方澄清、解释各自的情况，以避免误解。
- ✓ 禁止对做出投诉的员工进行惩处和责罚。

- ✓ 详细说明如何投诉与歧视有关的问题。确保程序简单易行，且所有员工都知道如何实施。
- ✓ 投诉人可选择非正式的程序或企业正式的调查来解决问题。应将两种方法的实施方法都解释清楚。
- ✓ 确定处理问题并和解决问题的时间表。
- ✓ 保证在企业最低职别上的此类问题也能得到解决。
- ✓ 若员工对处理结果不满意，为其提供途径将其投诉递至上一级别的管理人员。
- ✓ 强调争执双方应秉承诚信原则并合作达成解决方案。

应将此程序应告知所有员工，部门经理应接受培训以便按照程序规定处理投诉问题。企业还应当确保部门经理和主管了解投诉处理过程的重要性和他们个人为保持工作场所中的和谐气氛所能起到的作用。

负责平等政策的高管应确保该程序的确实实施。平等协调员应当定期监督该程序的使用情况，并记录其成果。

管理贴士 16:

解决与平等问题有关投诉的样本程序

以下是由香港机会平等委员会为中小型企业制定的解决与平等问题有关投诉的样本程序。该委员会鼓励企业根据其特殊需求对该程序做出改动，正式采纳并加盖企业公章以示支持。

解决与平等问题有关投诉的样本程序

这个程序展示了若有与平等相关的问题或投诉该如何处理。

在-----企业名字-----我们了解，若您在工作时受到了不平等待遇或遭受骚扰，则很难充分发挥您的能力。这也正是我们在工作场所要求机遇平等的原因。您可从-----什么地方-----获取平等政策的复印件。

---负责平等政策的人的名字-----负责确保该程序的实施和必要的审查。若您向我们提交投诉，我们会秘密、公正、迅速地为您处理。

若出现问题该怎么做

我们已经描述了分步解决问题的大致程序。并不是所有的都试用于您，您也可使用与以上所示不同的顺序。如果可以的话，我们建议您首先试着在工作中解决问题，当然，您可以随时向机会平等委员会寻求帮助。

第一步：与相关人员交谈

如果可以，最好在事情发生后尽快试着自己解决问题。我们了解您可能不愿意这么做，尤其是与主管出现问题时。

第二步：与负责平等政策的人员交谈

如果您想对某一问题进行讨论或者了解你的权利所在，请找时间与企业平等政策代表 加入名字和详细联系方式 进行交谈。他们会尽快与您会面。一般情况下，他们未经您的允许不会与其他人讨论您的问题。除非您告诉他们的事情会对某人的安全造成影响。

根据你的决定和详细描述，平等政策代表会尽快接触另一方（最好在与您会面后的两个工作日内）获取他们对该事件的描述。

我们强烈希望投诉得到及时解决。在与另一方交谈后的 时间 内，以及您首次向他们求助后 时间 期间，平等政策代表会与其他证人交谈以获取更多信息。证人包括那些并未亲眼见到事情发生过程但观察到您的事后反应或其他相关行为的人。

平等政策代表然后判断是否有足够的信息证明您投诉的事情确实发生过（运用无罪推定的举证方法）。他们还会决定是否需要采取处分措施。

当投诉被证实后，平等政策代表（或您的经理）会通过以下方法解决这个问题：

- 若投诉性质不严重，聚集所有人开会以达成共识/解决问题
- 若投诉性质严重，对责任方采取适当的惩处措施（如要求其道歉，给与劝诫，正式警告，调职，降职，或在定期内失去升职权利）

第三步：拨打劳工部门热线，联系员工组织或者法律援助中心

如果您对以上程序的解决结果不满意或难以将情况向我们说明，可通过拨打劳工部门热线，联系员工组织或法律援助中心以寻求更多建议。

我们的企业如何解决您的问题？

我们将这样解决您的问题：

- **保密处理**--只有与您的问题或投诉直接有关的人员（包括帮助解决问题的人员）才能够接触到有关信息。只有当员工因此而受到处分才会将该问题的信息记录在员工档案上。

- **公正处理**--涉及该问题的有关人员都有机会从他们的角度陈述事实，并最大化地得到均等的待遇。在尚未收集所有相关信息之前，负责处理该问题或投诉的人不会擅自做出决定或处分。

- **迅速解决**--我们会尽快解决您的问题或投诉。我们尽可能在---时间限制-----之前解决。

严禁任何对投诉人或有关人员的报复，例如给予投诉较差待遇或使其陷入不利情况，否则将受到处分。恶意利用此程序（例如：诬陷某人）也将受到惩处。我们在获得充分证据前不会采取任何行动，只有当我们能够确定事件确实发生后才会采取行动。

----- 日期 -----

经营者签字/企业公章

来源：改编自香港机会平等委员会的《中小型企业机会平等概要一览》（香港）

第四部分

企业中平等管理的外部支持资源

第四部分---企业中平等管理的外部支持资源

10. 雇主组织

欧盟于2005 和2008年两项研究表明，企业尤其是中小型企业能够获得外部的组织和企业网络的支持对于企业，成功实施平等措施是极其重要的。雇主组织能把各类企业聚集在一起交流各自在实施平等措施中的经验和良好做法，因而对于实现企业中的平等中有重要的作用。

在中国，雇主组织和行业协会积极在其会员企业中推行平等政策，发挥了重要的作用。雇主组织应积极地为其成员企业提供满足其特殊需求的服务。

雇主组织的行动原则

1信息和建议：

- ✓ 为其成员企业提供国内及当地的劳动法规、国际劳工标准和其他指导标准（如国内买家应遵守的标准）的相关信息
- ✓ 指导如何采取较好的人力资源管理措施，例如非歧视招聘程序
- ✓ 记录下成员企业中良好做法并在企业间广为宣传

✓ 帮助成员企业制定并实施平等措施和方案

✓ 为成员企业提供寻求进一步建议和指导的渠道

2. 方案制定和企业沟通

✓ 为会员企业开发并实施关于平等就业的培训和能力建设项目。

✓ 设计并实施对会员企业的技术支持项目，为会员企业发展人力资源管理体系提供实际的指导。

✓ 与员工组织合作并通过三方机制推广平等措施，或参与多方利益相关者的措施，如联合国全球契约框架或国家性倡议

✓ 定期组织网络交流会，探讨平等就业措施有关的重要领域

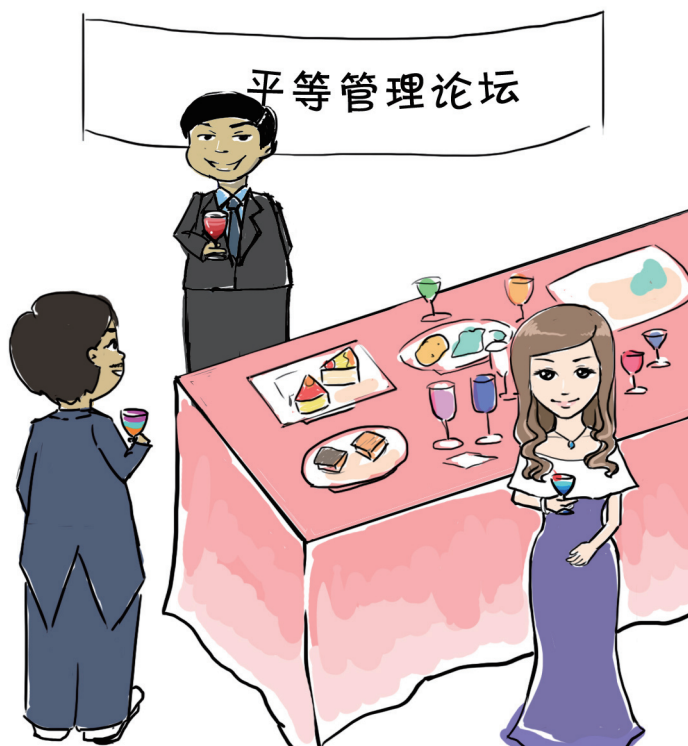
3. 游说，加强对话并提高意识

✓ 提高会员企业对于平等带来效益的意识。

✓ 与政府、员工组织及其他相关机构，如群众组织合作，以便促进国家非歧视政策的实施并探讨进一步推广平等政策的措施

✓ 与工人组织和非政府组织合作通过各种活动提高民众的平等意识

定期组织网络交流会议，探讨人力资源管理和平等就业的相关问题，是在企业中推广平等原则的良好做法。这些半正式的集会，如“人力资源经理俱乐部”等，为会员企业分享最佳实



践提供了平台。通过分享、交流和学习标杆的树立，企业可以改进措施以保持其竞争力。

相关链接

中国企业联合会（CEC）www.cec-ceda.org.cn

中华全国总工会（ACFTU）www.acftu.org.cn

人力资源和社会保障部（MOHRSS）www.mohrss.gov.cn

11. 群众组织，国家机关和民间社会团体

群众组织和国家机关

如中华全国妇女联合会（ACWF）、中国残疾人协会（CDPF）和国家民族事务委员会（SEAC）之类的群众组织和国家机关可为企业在有关平等问题上提供建议并在各自的业务领域范围内对企业给予指导。例如：

✓ 中华全国妇女联合会（AFWF）可对孕期和哺乳期妇女在工作场所的保护为企业提供实际指导。

✓ 中国残疾人协会（CDPF）可以对企业聘用残疾人的配额设置提供建议，以及在工作场所如何做出调整以适应残疾人需求提供实际措施。中国残疾人协会还可以为企业如何申请残疾人就业保障基金以补贴所做调整的费用提供建议。

民间社会团体

民间社会团体，如支持残疾人的团体、移民权利团体以及支持艾滋病毒携带者的团体，都是企业的信息和指导来源。

支持艾滋病病毒携带者的团体可以提供国家及地方关于雇佣艾滋病人相关立法的最新信

息，并提供这种疾病症状的准确信息，以减少人们的困惑和误解。

社区团体和宗教组织也可协助解决工作场所中的实际性问题。



相关链接：

中华全国妇女联合会 (ACWF), www.women.org.cn

中国残疾人协会 (CDPF), www.cdpf.org.cn

国家民族事务委员会 (SEAC), www.seac.gov.cn

Yirenping, www.yirenping.org

12. 借鉴海外经验

在中国，歧视和平等是比较新的概念，因此借鉴海外经验十分必要。有用的信息源包括国外雇主组织、政府机构、民间社团组织和职业网络的官方网站。



特别值得一提的信息源是海外平等机会委员会网站。平等机会委员会是政府专门机构，主要负责监察反歧视措施的施行情况。它们通常还负责受理歧视投诉的案件。目前，在亚洲这样的机构只有为数不多的几家。其中中国香港机会平等委员会是一个十分优秀的范例。香港机会平等委员会网站涵盖了大量的中文信息及管理建议。

案例12:

香港平等机会委员会（中国香港）

中国香港平等机会委员会成立于1996年，致力于基于性别、婚姻状况、怀孕、残疾和家庭状况等领域的反歧视工作。该委员会具有调查及调解权，发布关于机会均等的实践准则和指南，对歧视问题进行研究，并与企业及相关政府和非政府组织建立良好的合作关系。委员会的一项重大成就就是改良了已经延续了四分之一个世纪的中学学位分配体系，结束了系统性减少优秀女学生的分数而成比例增加优秀男学生的分数的局面，并使女生不再受性别配额的限制，可以进入最好的学校学习。

平等机会委员会是一个由政府资助的独立的团体，以在香港施行反歧视法案为目的，包括《性别歧视条例》、《家庭歧视条例》和《残疾歧视条例》。在雇佣领域，《性别歧视条例》保护所有工人，包括兼职工人和临时工，以及没有被雇佣的求职者。《性别歧视条例》及《家庭歧视条例》所规定的非法行为有：基于性别、怀孕、婚姻状况、家庭状况、性骚扰和惩处所产生的直接和间接的歧视行为。虽然没有对同工同酬的特别规定，但是《性别歧视条例》规定了禁止薪酬歧视，适用于同工同酬的案件。

纠正机制包括，促进公司内部程序发挥作用，向平等机会委员会投诉或提起诉讼，包括提供法律援助金。当平等机会委员会接到投诉后，委员会会进行调查，并在双方认为合适的情况下，进行调节。大多数投诉都同时违反了《性别歧视条例》和《家庭歧视条例》中关于雇佣的相关规定，特别是了怀孕歧视和性骚扰方面的问题。委员会具有很高的调解成功率——例如：在1996-2008年间，关于性别歧视案件的调解成功率为71%。在促进同工同酬的过程中，委员会遇到了挑战，包括法律中缺少对工作价值的定义以及没有具体规定进行工作价值评估的方法。因此，在企业中，特别是在中小型企业中，推行这些政策十分困难。

文章来源：香港平等机会委员会网站：www.eoc.org.hk【2010年9月8日】；国际劳工局：有关中国工作、收入及性别平等政策研讨会的报告（曼谷和北京，2008年）

实用链接

香港平等机会委员会，www.eoc.org.hk（中英双语）

新加坡公平工作实务三方联盟（TAFEP），www.fairemployment.sg

欧盟委员会，就业，社会事务及平等机会，多样性带来的效益，ec.europa.eu/social

13. 源自国际劳工局的信息

国际劳工局及其三方伙伴——政府、工会、雇主组织——于1998年正式通过了《关于工作中基本原则和权利宣言》。消除就业及职业中的歧视也是此《宣言》包括的四大基本原则和权利之一。尊重这些工作中的基本原则和权利，对人格尊严及经济建设具有决定性意义，并且，在经济危机时期，它们还可以帮助阻止劳动条件的螺旋式下降的趋势，和稳定经济发展。非歧视原则是国际劳工局工作的基石之一，在2008年的《关于争取公平全球化的社会正义宣言》中得到了重申。

国际劳工局发布各种报告、指南、经典实践案例研究和培训材料，以支持国际劳工组织的成员国促进平等原则反对歧视。其中很多材料都改善工企业的人力资源管理提供了实用的指导。国际劳工局通过技术合作项目，支持其三方伙伴（政府、工会、雇主组织）帮助企业实现机会均等与待遇平等。

案例13:

中国工作中的平等资源平台及网站（中国）

中国工作中的平等在线资源平台，是由挪威政府资助的国际劳工局及中国人力资源和社会保障部合作实施的“支持促进并应用国际劳工组织第111号公约”项目下，于2008到2010年建立。

资源平台为平等非歧视原则的信息共享和知识传播提供了重要渠道。它定期发布全球范围内的最新新闻和信息，比如：非歧视立法及制度机制的改进，此外，还收集有关促进平等原则的案例研究和良好实践。这个平台还包含了一些中国信息，包括中国的非歧视法律体制和有关推动工作中平等的国家及地方性政策。

作为资源平台的一个重要组成部分，《平等工作在中国时事通讯》每个季度发布一次，主要报道中国最新的立法及政策、案例研究、良好实践、企业平等政策及集体协议样例和最近的研究发现。

文章来源：<http://www.equalityatworkinchina.org>【2010年9月8日】

实用链接

平等工作在中国项目资源共享平台，www.equalityatworkinchina.org

国际劳工组织北京局，www.ilo.org/china

国际劳工局都灵培训中心，www.itcilo.org

Bibliography

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS). 2009. Delivering equality and diversity (London). Available at: <http://www.acas.org.uk> [8 Sep. 2010]

Babcock, P. 2006. “Detecting Hidden Bias”, in HR magazine, Feb 2006, Vol. 51, No.2. Available at: <http://www.shrm.org> [8 Sep. 2010].

Chang, L. 2009. Factory Girls: From Village to City in a Changing China (New York, Spiegel & Grau).

Chicha, M.T. 2008. Promoting Equity: Gender Neutral Job Evaluations for Equal Pay: A Step-by-Step Guide (Geneva, ILO).

China Daily. 2008. “First sexual harassment case gets 5 months’ jail”, 24 July. Available at: <http://www.chinadaily.com.cn> [8 Sep. 2010]

EIROonline. 2001. Labour Court approves job evaluation in wage discrimination case, 28 March (Dublin, European Industrial Relations Observatory). Available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>

European Commission. 2005. Business case for equality (Luxembourg). Available at: <http://ec.europa.eu/social/> [8 Sep. 2010].

European Commission. 2008. Continuing the Equality Journey (Luxembourg). Available at: <http://ec.europa.eu/social/> [8 Sep. 2010].

European Commission. 2008. Break gender stereotypes, give talent a chance. Tips for SME Advisors and Human Resource Managers. Available at: <http://www.businessandgender.eu> [8 Sep. 2010].

European Commission. 2009. Break gender stereotypes, give talent a chance. Tips and tools for smart managers. Available at: <http://www.businessandgender.eu> [8 Sep. 2010].

European Commission. 2009. Diversity at work – A guide for SMEs. Available at: <http://ec.europa.eu/social/> [8 Sep. 2010].

Fair Labor Association. Compliance Benchmarks. Available at: www.fairlabor.org [8 Sep. 2010].

Finnish Business and Policy Forum (EVA). 2007. Female leadership and firm profitability, EVA analysis, No.3, 24.9.2007. Available at: www.eva.fi [8 Sep. 2010].

Haspels, N. et al. 2001. Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific (Bangkok, ILO Subregional Office for East Asia).

Hong Kong Equal Opportunities Commission. Equal Opportunity Essentials Kit for SMEs (Hong Kong). Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

Hong Kong Equal Opportunities Commission . 2010. Code of Practice on Employment under Race Discrimination Ordinance (Hong Kong). Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

Hong Kong Equal Opportunities Commission. Code of Practice on Employment under the Sex Discrimination Ordinance (Hong Kong). Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

Hong Kong Equal Opportunities Commission. Code of Practice on Employment under the Disability Discrimination Ordinance (Hong Kong). Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

Hong Kong Equal Opportunities Commission. Code of Practice on Employment under the Family Status Discrimination Ordinance (Hong Kong). Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

Hong Kong Equal Opportunities Commission. Good Management Practice Series. Available at: <http://www.eoc.org.hk> [8 Sep. 2010].

“Absence of disability as a genuine occupational qualification”

“Guidelines for application forms design”

“Interviewing procedure”

“Pre-employment medical examinations”

“Pre-hiring and post-hiring procedures”

“Reasonable accommodation and unjustifiable hardship”

“Recruitment advertisements”

“Sex as a genuine occupational qualification”

“Sexual harassment in the workplace”

“The use of consistent selection criteria”

ILO. 1986. Equal Remuneration: General Survey of Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 72nd Session, Geneva, 1986 (Geneva).

ILO. 1996. Equality in Employment and Occupation, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).

ILO. 1996. As One Employer to Another... What Is All This About EQUALITY? Bureau of Employers' Activities, (Geneva).

ILO. 2003. Time for Equality at Work, Report I (B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva).

ILO. 2003. “General Observation on Convention No. 111”, Report of the Committee of Experts, International Labour Conferences, 91st session, Geneva, 2003 (Geneva).

ILO. 2005 Rules of the Game (Geneva).

ILO. 2007. Equality at Work: Tackling the Challenges, Report I (B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 (Geneva).

ILO. 2007. Good Practices, Better Factories Cambodia project (Phnom Penh). Available at: <http://www.betterfactories.org> [8 Sep. 2010].

“Induction Training Kit”

“Providing Support to Working Mothers”

ILO. 2007. Eliminating Child Labour, Guides for Employers. Guide Three, The Role of Employers’ Organizations in Combating Child Labour, Bureau for Employers’ Activities (Geneva).

ILO. 2008. Report of Policy Seminar on Work, Income and Gender Equality in China (Bangkok & Beijing).

ILO. 2008. Module 5: Human resource management, CSR in the Chinese Textile Industry project (Beijing).

ILO. 2009. Compendium of Case Studies with Good Practices, CSR in the Chinese Textile Industry project (Beijing). Available at: <http://www.ilo.org> [8 Sep. 2010].

ILO. 2009. EAWIC newsletter, Support to Promote and Apply ILO Convention No.111 project (Beijing). Available at: <http://www.equalityatworkinchina.org> [8 Sep. 2010].

ILO. 2010. Gender Mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools (Bangkok).

ILO. 2010. Equality and Non-Discrimination at Work in China: Training Manual, Support to Promote and Apply ILO Convention No.111 Project (Beijing & Bangkok, forthcoming). Available at: <http://www.equalityatworkinchina.org> [8 Sep. 2010].

ILO. 2010. Module Four: Organize your people, Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) project (draft) (Geneva, forthcoming).

International Finance Corporation. 2006. Good Practice Note Non-Discrimination and Equal Opportunity, No.5, January 2006. Available at: <http://www.ifc.org> [8 Sep. 2010].

Li, J. 2008. “Laborer won Beijing’ s first case on HBV discrimination”, in Xinhua, 24 May. Available at: <http://www.bj.xinhuanet.com> [20 Sep 2010].

Liu, B.; Zhang, Y.; Li, Y. 2009. Reconciling Work and Family: Issues and Policies in China, Conditions of Work and Employment Series No.22 (Geneva: ILO).

McKinsey&Company. 2007. Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver. Available at:

<http://www.mckinsey.com> [8 Sep. 2010].

National Centre for Partnership and Performance (NCP); the Equality Authority. 2008. New Models of High Performance Work Systems. The Business Case for Strategic HRM, Partnership and Diversity and Equality Systems (Dublin). Available at <http://www.ncpp.ie> [8 Sep 2010].

New Zealand Employers' Federation. 1993. A guide for employers on Discrimination in Employment (Wellington).

Shenzhen Hengping group. 2010. Research report on employment discrimination situation in Shenzhen (Shenzhen). Available at: <http://www.yirenping.org/> [8 Sep 2010].

Singapore Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP). 2006 (1999). Tripartite guidelines on non-discriminatory job advertisements (Singapore). Available at: <http://www.fairemployment.sg> [8 Sep 2010].

Singapore National Tripartite Advisory Panel. 2004. Tripartite Guidelines on Family Friendly Workplace Practices (Singapore). Available at: <http://www.mom.gov.sg> [8 Sep 2010].

Singapore Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP). Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices (Singapore). Available at: <http://www.fairemployment.sg> [8 Sep 2010].

Singapore Tripartite Centre for Fair Employment. Fair Employment. Leading Fair Employment Practices Handbook (Singapore). Available at: <http://www.fairemployment.sg> [8 Sep 2010].

The New York Times. 2010. "Chinese factories now compete to woo labourers", 12 July. Available at: <http://www.nytimes.com> [8 Sep. 2010].

UK Commission for Racial Equality. 2005. Statutory Code of Practice on Racial

Equality in Employment (London). Available at: <http://www.equalityhumanrights.com> [8 Sep 2010].

UN Global Compact. 2010. UN Global Compact Management Model (New York). Available at: www.unglobalcompact.org [8 Sep 2010].

University of North Carolina at Charlotte. Guidelines for Interviewing Job Applicants (Charlotte, NC). Available at: <http://legal.uncc.edu> [8 Sep 2010].

United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE). UE Information for Workers. Bargaining for Pay Equity. Available at: http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html [8 Sep 2010].

Wake Forest University. Guidelines for Interviewing Applicants (Winston-Salem, NC). Available at <http://www.wfu.edu> [8 Sep 2010].

Wang, J.; Zhang, G. 2009. “First victory in the case of violation of privacy of HBV carrier”, in China Youth Daily, 23 Oct. Available at: <http://zqb.cyol.com> [20 Sep 2010].



Endnotes

1

2

3

4

5

6

7

工作场所实施平等原则自查表

简介：

如何招贤纳士、自主创新，在竞争激烈的国内和国际市场中求生存，是中国企业目前面临的主要挑战。企业的人力资源管理水平显现出前所未有的重要性。从很多国际上的例子我们可以看到，如果企业能够使员工队伍保持多样化，在企业中实现机会均等和待遇平等，就会给企业带来实实在在的好处，比如提升企业对人才的吸引力，提高员工满意度，减少员工流失率，减少劳资纠纷，提高生产率和创新能力，使企业能够进入新的市场，以及提高企业的品牌形象和声誉等等。

请思考一下以下问题：

- * 您是否总觉得招不到合适的人才？
- * 您的企业的员工流失率是否太高？
- * 您是否正在开发新的市场？
- * 您是否觉得，您的企业缺乏创造力？
- * 您的客户对您满意吗？您想让他们更满意吗？
- * 您企业员工的士气和参与意识是否有待提高？
- * 您接受企业社会责任这个理念吗？

上述的问题可能反应了您亟待解决的问题，实现工作中的机会均等和待遇平等将会使您的企业拥有更高的生产率和更好的发展前景！

请利用下面的自查表，看看您的企业在促进机会均等和待遇平等方面还有哪些不足？

注：对自查结果的诊断，请参见附在自查表后的诊断说明

员工构成和工作场所关系	是	否	不确定
1. 我的员工队伍比较多样化，男女比例适当，由来自不同民族、信仰不同宗教、来自社会各个群体的人组成			
2. 残疾人或健康有问题的人，也可以成为我的员工			
3. 在我的企业，员工都认为得到公平对待，无论是男是女，属于什么民族，信仰什么宗教，是否是残疾人，是否有健康问题，是什么社会出身（比如说农民工），出生地是哪里，持有什么政见，我对他们都一视同仁			
4. 我的企业每一类职位中，男女所占比例相当			
5. 我的企业的高层管理者中有女性			
招聘			
6. 我的企业在招聘广告中，只说明相关职位所需要的人应具备什么样的资历、技能、知识和工作经验，不提及任何与相关工作无关的要求，例如性别、是否来自于农村等个人信息。			
7. 在我的企业中，评价和筛选应聘者的唯一标准是他们的资历、技能、知识和工作经验等客观因素			
8. 在面试应聘者时，我们不会问及与工作本身无关的问题，例如要不要孩子，有哪些家庭负担，是否结婚等私人问题			
9. 我的企业招人时，不会要求应聘者出具未怀孕的证明			
10. 除了法律中规定的应聘者需要进行艾滋病和乙肝测试的职位之外，我们不要求其他职位的应聘者进行上述测试			
11. 与员工的劳动合同中没有限制他们结婚和生育的条款			
12. 通过参加培训，负责招聘的经理和工作人员都掌握了如何根据应聘者的才能来选择合适的人，确保招聘过程不存在歧视性			
13. 我们公司施行专门的招聘计划，雇用那些在企业中所占比例有待提高的群体的人，确保员工队伍的多样性			
工资和福利			
14. 在我们公司，无论是男性还是女性，无论来自于什么社会群体，只要做同等价值的工作，报酬都是一样的			

15. 在我们公司，所有员工，无论是男是女，属于什么民族，信仰什么宗教，是否是残疾人，是否有健康问题，是什么社会出身（比如说农民工），出生地是哪里，持有什么政见，均有机会获得加薪、福利、享受相关设施和服务（包括住房和交通补贴以及生育保险等）			
16. 我们公司采用客观的、不存在偏见和歧视的绩效评估体系来评估员工的表现，并决定他的薪酬			
17. 女员工休完产假后返回工作岗位时， 我们不会因此减少她的工龄或者降低她的工资水平			
劳动条件			
18. 我们公司给员工分配工作任务时，或者对他们的工作时长提出要求时（包括加班），遵循平等和公正的原则，不会因任何理由对员工有任何歧视			
19. 我们公司的男女员工都能享用到体面的健康和安全设施（比如独立的男女浴室和更衣室）			
20. 我们公司采取了措施，确保所有员工，无论是男是女，属于什么民族，信仰什么宗教，是否是残疾人，是否有健康问题，是什么社会出身（比如说农民工），出生地是哪里，持有什么政见，都能在工作中受到保护，并配备了必要的安全保护设施			
培训、晋升和调动			
21. 我们公司的所有员工，无论是男是女，属于什么民族，信仰什么宗教，是否是残疾人，是否有健康问题，是什么社会出身（比如说农民工），出生地是哪里，持有什么政见，在培训机会和职业发展方面都不会受到任何歧视，都能完全凭工作能力和个人意愿获得各种机会			
22. 我们公司的升职机会公开、透明，完全根据员工的个人能力、工作表现和个人意愿来决定升职与否			

23. 针对高层职位中女性或者某个类别的员工较少的情况，我们公司专门针对他们的培训和职业发展方案，帮助改变这个状况			
劳动关系终止			
24. 我们公司解雇员工时，遵循平等和公正的原则，只有在有确切书面证据显示某员工工作表现不好时，才会解雇他			
25. 公司裁员时，不会因歧视而不公正地对待某类员工（比如女员工或者少数民族员工）			
26. 我们公司女员工的退休年龄与男员工一样，她们不会被逼着提前退休			
工作条款和条件			
27. 我们公司中，不同的员工群体之间关系良好，每个人都能得到尊重			
28. 我们公司积极采取措施，确保工作场所没有性骚扰的发生			
29. 我们公司积极采取措施，确保工作场所中没有歧视性的骚扰和欺辱			
30. 女员工在怀孕后期和哺乳期期间，我们在工作内容、强度和工作环境方面都给予特殊照顾			
31. 我们公司中所有的女员工，包括来自农村的女员工，都能享受到带薪产假和生育保险			
32. 为了方便哺乳期女员工哺乳，我们公司提供相关设施，并确保她们在工作中有专门的哺乳间歇			
33. 我们公司采取措施确保男女员工都能有平衡的工作和家庭生活（比如灵活的工作安排或者给他们照顾家庭的假期）			
34. 我们公司提供育儿的设施和福利（比如公司内的育儿室以及育儿补助）			
35. 我们公司的所有工作现场都配有无障碍设施，方便坐轮椅或者有其他行动困难的员工进出和工作（比如轨道，电梯和浴室）			
36. 我们公司针对残疾员工在工作方面的特殊需求，向他们提供特殊的工具和设备			
37. 我们公司尽力满足员工在宗教、民族习惯或者出于个人原因的合理需求（比如特殊的饮食习惯、工作时间和休假的安排）			

公司的经营			
38. 我们公司在经营的各个环节，包括客户服务、市场营销和采购等，都尊重平等、无歧视的原则			
39. 我们公司从事客户服务的人员都受过尊重和不歧视任何客户的培训			
40. 对于所有的供应商和合作伙伴，我们都一视同仁			
公司对机会均等和待遇平等问题的管理			
41. 公司领导认为公平和无歧视是企业管理的核心理念			
42. 我们公司有明确的政策、规章，专门针对推动机会均等和待遇平等和预防歧视行为			
43. 我们公司有明确的政策、规章，专门针对工作中的暴力行为，例如性骚扰和欺辱行为			
44. 我们公司有明确的政策、规章，保证员工休产假、陪产假的权利和维持平衡的工作和生活安排的能力			
45. 我们公司，针对男女同工不同酬，以及不同类型的员工之间（例如来自城市的员工和农民工）存在同工不同酬的情况，采取措施，消除差异			
46. 我们公司实施平等审计来评估和监督公司中实施机会均等和待遇平等的情况			
47. 我们公司有专门负责实施机会均等和待遇平等的管理者			
48. 通过就业机构招聘员工时，我们一直要求就业机构在招聘过程中遵循我们公司的平等政策			
工作场所合作和社会对话			
49. 我们公司在制定政策、规章制度（包括机会均等和待遇平等的政策）时，都与工会或者工人代表充分协商			
50. 我们公司的员工成功地与公司达成了集体协议，就机会均等和待遇平等、生育保护和灵活工作安排等事项达成一致			

51. 所有类型的员工（无论是女性、男性、少数民族、农民工、残疾人或者健康有问题的员工）都有他们各自的员工代表，在涉及与他们就业和工作条件相关的问题时，我们会与这些员工代表协商			
52. 我们公司有员工意见箱，便于员工提意见和建议			
意识提高及机会均等和待遇平等培训			
53. 我们公司的员工都知道公司在反歧视、反骚扰、生育保护和工作家庭平衡方面的政策和规章制度			
54. 我们公司的员工都了解工作场所中哪些行为是不合适的			
55. 所有的管理者都经过了培训，了解他们在实施公司反歧视政策方面应当承担的责任			
56. 所有的员工都受到过机会均等和待遇平等及工作家庭平衡方面的培训			
57. 所有的员工都知道实施机会均等和待遇平等的负责人是谁，并知道他的联系方式			
投诉机制			
58. 我们公司有专门的投诉机制，主要针对的是工作场所中的骚扰、不平等待遇或其他歧视性行为			
59. 公司的所有员工都了解如何使用这个投诉机制			
60. 公司的投诉机制已经帮助调查和解决了几个投诉事件			

评分：

自查表总分为80分

第1至40题，每答一个“是”可以得一分。

第41至60题，每答一个“是”可以得两分

自查诊断书

0-10分 您的公司对平等原则有一点了解，但是对于工作中反歧视的实质内容缺乏了解。请阅读“实践准则”和“雇主指南”，进一步了解如何在您的公司里实现机会均等和待遇平等以及消除歧视性的行为。

11-30分 您的公司在实施平等原则方面正在取得进展，但是还需进一步加强相关工作。请阅读“实践准则”和“雇主指南”，了解如何加强实施机会均等和待遇平等工作

31-50分 您的公司在了解和解决工作场所歧视问题以及推动机会均等和待遇平等方面已经取得了进展，目前可以制定和实施一个企业平等政策

51-70分 您的公司在实施平等原则措施方面已有了良好的开始，请阅读“实践准则”和“雇主指南”，看看您的工作方向是否需要调整，了解一下如何解决您目前解决不了的问题

71-80分 您的企业在推动平等原则和反歧视方面做得非常好。请保持并定期检查相关政策 and 做法。

