



国际劳工组织

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册

第一单元

工作中的平等和无歧视概论



国际劳工组织中国和蒙古局

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组



工作中的平等和无歧视（中国）

培训手册

第一单元

工作中的平等和无歧视概论

国际劳工组织中国和蒙古局

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

版权©国际劳工组织 2010年

2010年第一版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。但是只要注明出处，短篇摘录国际劳工组织出版物是不需要授权的。如需获得复制或翻译权，则要向国际劳工组织出版社（版权及许可部）申请，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland，也可按以下邮址发送电子邮件：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎提出申请。

在相关复制权机构注册的图书馆、组织和其他用户，可依据向其颁发的许可证进行影印。可登录网站 www.ifro.org 获得所在国复制权机构信息。

Thomas, Constance; Haspels, Nelien; Meyer, Tim de; Paavilainen, Marja; 张红漫

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册 / Constance Thomas, Nelien Haspels, Tim de Meyer, Marja Paavilainen, 张红漫；国际劳工组织中国和蒙古局；国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组 — 北京：国际劳工组织，2010年
162页 + 另外5本

ISBN: 9789221243861（英文印刷版）；9789221243878（英文网上PDF版）；9789225243867（中文印刷版）；9789225243874（中文网上PDF版）

国际劳工组织中国和蒙古局；国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

平等权利/平等就业机会/歧视/国际劳工组织的作用/国际劳工标准/中国

04.02.2

国际劳工组织出版物中所使用的名称符合联合国惯例，其中内容的陈述并不代表国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其政权的法律地位或对其领土范围发表任何意见。

对于署名文章、研究和其他作品所表达的观点，责任完全在其作者，出版这些观点并不代表国际劳工组织认同这些观点。

本文件提及的企业和商业的名称及生产程序并不意味着为国际劳工组织所认可，同样，未提及的企业和商业的名称及生产程序也不意味着国际劳工组织不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的图书销售商或劳工组织的国家局获得，或直接从国际劳工组织的出版部获取，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland；也可从国际劳工组织亚洲和太平洋地区局获取，地址为 11th Floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand，或发送电子邮件至 BANGKOK@ilo.org。可以按照上述地址致函，免费获取国际劳工组织最新出版图书的目录或清单，也可通过电子邮件：pubvente@ilo.org 索取。

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

中国印刷

目 录

引言.....	1
---------	---

培训内容

第一节 平等的原则和有关工作中平等问题的标准.....	3
一、歧视的根源.....	3
二、促进平等的重要国际政策文件.....	3
三、中国法律法规中关于平等就业和无歧视的规定.....	8
第二节 歧视与平等：概念、原则和标准.....	12
一、分析第 111 号公约中对歧视的定义.....	12
二、什么是工作中的歧视？——重要概念.....	14
三、第 111 号公约中所禁止的歧视理由.....	18
四、其他由各国或国际劳工标准所禁止的歧视理由.....	20
五、就业周期各个阶段的歧视.....	22
六、哪些不构成被禁止的歧视？.....	25
第三节 平等对于人、社会和企业至关重要.....	30
一、个人层面：歧视损害人的尊严和生产率.....	30
二、社会层面：歧视否定社会正义，破坏社会凝聚力.....	32
三、宏观经济层面：歧视阻碍社会 and 经济发展.....	32
四、企业层面：机会和待遇平等成就优秀企业.....	33
第四节 实施第 111 号公约的方法.....	35
一、依据公约国家承担的义务.....	35
二、通过立法和政策推动和实施第 111 号公约.....	35
三、获得法律保护.....	37
四、促进措施.....	41
五、社会伙伴和战略联盟的作用.....	44
六、中国的制度机制和措施.....	49

辅助材料

一、培训安排.....	55
二、分节教案.....	56
第一节 平等的原则和有关工作场所平等问题的标准.....	56
第二节 歧视与平等：概念、原则和标准.....	58
第三节 平等对于人、社会和企业至关重要.....	61
第四节 实施第 111 号公约的方法.....	63
三、练习.....	66
第一节 平等的原则和有关工作中平等问题的标准.....	66
练习 1 留神你也有偏见.....	66
第二节 歧视与平等：概念、原则和标准.....	69

练习 2 识别歧视：小组讨论.....	69
练习 3 撰写无歧视的招聘广告.....	71
练习 4 这是不是身高歧视？.....	75
第三节 平等对于人、社会和企业至关重要.....	78
练习 5 我有机会得到这份工作吗？：角色扮演.....	78
练习 6 为什么平等有益于社会、经济和企业？.....	82
第四节 实施第 111 号公约方法.....	85
练习 7 小企业的发展与就业条件.....	85
练习 8 抵制性骚扰的行动.....	88
练习 9 促进工作中的平等行动计划.....	91
四、实用工具：核查表.....	92
1 判断歧视性法律、政策和做法.....	92
2 强化国家政策以消除歧视.....	93
3 劳动监察员的案头审查.....	94
4 现场劳动监察要询问的问题.....	95
5 谈判或复审机会均等协议可借鉴内容.....	97
6 招聘中的平等雇主指南.....	98
7 就业服务机构指南.....	100
五、实践范例.....	101
1 关于无歧视招聘广告的三方指南（新加坡）.....	101
2 打击性骚扰（中国）.....	102
3 《宗教事务条例》（中国）节录.....	103
4 关于宗教和政治见解的扶持行动（北爱尔兰）.....	103
六、案例.....	104
1 职业发展中的歧视（法国）.....	104
2 晋升中的歧视（法国）.....	105
3 安联寿险裁员（韩国）.....	105
4 因政治见解导致的歧视（斯洛文尼亚）.....	107
5 对警官和消防员的年龄要求（韩国）.....	107
6 教育背景成为歧视的原因（韩国）.....	108
7 允许将“超过资格要求过高”作为拒绝雇用的理由（瑞典）.....	109
8 行为准则的法律效果（英国）.....	109
参考资料.....	111

附 录

一、国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）.....	121
二、国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）.....	124
三、国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）.....	126
四、国际劳工组织和国际劳工标准.....	129
五、中国消除就业歧视、推动就业平等的法律框架.....	134
六、词汇表.....	147

文本框索引

1 国际劳工组织纲领性文件中的反歧视.....	4
2 国际劳工标准是反歧视的基准.....	6
3 核心国际人权条约.....	8
4 中国批准的国际反歧视标准和条约.....	8
5 中国立法中主要的反歧视条款.....	10
6 直接歧视的例子：对农民工的“法律上”的直接歧视.....	15
7 间接歧视的例子.....	16
8 结构性歧视的例子：两性之间的工资差.....	16
9 基于社会出身的歧视举例.....	19
10 保护受教育的机会.....	23
11 被禁止的歧视理由可能构成真正的职业要求举例.....	25
12 国家立法对弱势群体提供的临时性支持举例.....	28
13 为残疾人提供的合理便利范例.....	28
14 一个女孩的美丽心愿.....	31
15 一个彷徨而无奈的法大学子的投诉.....	31
16 关注中国日益增长的不平等问题.....	32
17 工作场所多样化和平等对企业经营的益处（爱尔兰）.....	34
18 包含反歧视特别条款的法律种类.....	36
19 有关平等权利与歧视的公益诉讼案.....	37
20 举证责任倒置举例.....	38
21 劳动监察员的能力建设（捷克）.....	39
22 平等机会委员会——中国香港特别行政区和法国.....	39
23 私营就业机构的案例.....	41
24 中国的就业歧视研究.....	41
25 “平等工作在中国”资源平台和网站.....	42
26 共享关于反歧视立法和法律实践的信息.....	43
27 工作中的平等和无歧视行为准则.....	43
28 福特汽车公司的公平机会联合声明.....	45
29 公平劳工协会的《工作场所行为守则》及合规衡量标准.....	46
30 英国工会大会的平等机会条款.....	47
31 平等待遇协议（丹麦）.....	48
32 良好实践：三方宣言和行为守则（新加坡）.....	48
33 中国就业歧视诉讼案例.....	51
34 性别歧视的法律救济.....	51
35 调解相貌歧视的成功案例.....	51
36 对乙肝携带者就业歧视的行政处罚案例.....	52
37 因抑郁症遭歧视的劳动争议仲裁裁决.....	52
38 国际劳工组织结构图.....	130

39	批约过程.....	132
40	《中华人民共和国宪法》(2004 年修订)有关平等的规定	135
41	《中华人民共和国劳动法》(1994 年)节录.....	136
42	《中华人民共和国就业促进法》(2007 年)节录.....	137
43	《中华人民共和国劳动合同法》(2007 年)节录.....	137
44	《中华人民共和国妇女权益保障法》(1992 年通过, 2005 年修订)节录.....	138
45	《中华人民共和国残疾人保障法》有关禁止歧视的规定.....	139
46	《中华人民共和国民族区域自治法》有关民族平等的规定.....	140
47	《女职工劳动保护规定》(1988 年)节录.....	140
48	《残疾人就业条例》(2006 年)节录.....	141
49	国务院办公厅《关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》(2003 年)有关规定	143
50	《国务院关于解决农民工问题的若干意见》(2006 年)有关规定.....	143
51	打击性骚扰行动: 各省《妇女权益保障法》实施办法.....	144
52	《就业服务与就业管理规定》(2007 年)节录.....	145

图表索引

图 1	中国关于平等就业和消除就业歧视的法律框架.....	10
图 2	第 111 号公约对歧视定义三要素.....	13

教学光盘目录

(第一单元)

一、培训内容的课件

第一节 平等的原则和有关工作中平等问题的国际标准

第二节 歧视与平等: 概念、原则和标准

第三节 平等对于人、社会和企业至关重要

第四节 实施第 111 号公约的方法

二、练习的课件

1 留神你也有偏见

2 识别歧视: 小组讨论

3 撰写无歧视的招聘广告

4 这是不是身高歧视?

5 我有机会得到这份工作吗?: 角色扮演

6 为什么平等有益于社会、经济和企业?

7 小企业的发展与就业条件

8 抵制性骚扰的行动

9 促进工作中的平等行动计划

三、视频资料

国际劳工组织九十周年视频资料——国际劳工组织寻求社会正义
(介绍国际劳工组织成立 90 年以来的工作, 包括国际劳工标准)

引言

国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）的目的是要保护所有人避免在工作中受到歧视。该公约所保护的不仅是已经找到工作或从事某项职业的人，还包括准备工作、求职中、或有可能失去工作的人。公约覆盖了公共和私营部门所有职业和岗位，并且适用于非正规经济领域。中国政府于 2006 年加入了第 111 号公约，郑重承诺维护工人的人权，并逐步将平等和反对歧视的原则纳入就业和劳动领域的立法。

本单元的总体目标是提高学员对歧视以及就业和职业机会待遇和均等平等的基本概念的理解，并使学员熟悉国际劳工标准所涉及的原则、战略和实用方法，以消除工作场所的歧视。

本培训单元介绍了国际公认的消除歧视以及促进机会和待遇平等的概念和方法，并考虑到中国的特殊国情。本单元还阐述了消除工作中的歧视为什么对各个国家和国际社会促进社会正义和经济发展来说至关重要，为什么有些招聘做法对个人、企业和社会有害，并提供了一系列用于反歧视和促进工作场所平等的战略方针、操作方法和工具。本单元采用参与式培训方法，希望能激发学员采取实际行动。

本单元包括 4 节：

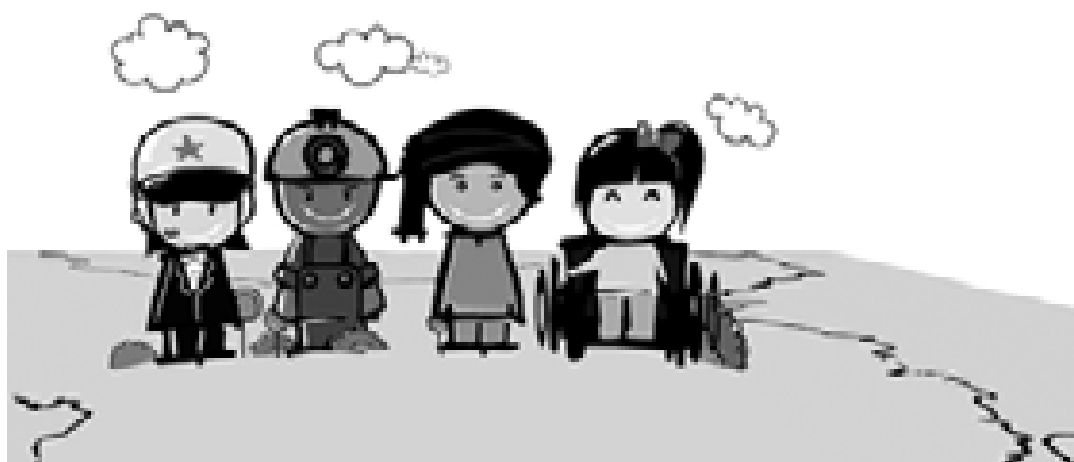
第一节 平等的原则和有关工作中平等问题的标准

第二节 歧视与平等：概念、原则和标准

第三节 平等对于人、社会和企业至关重要

第四节 实施第 111 号公约的方法

培训内容



第一节 ◇◇

平等的原则和有关工作中平等问题的标准

一、歧视的根源

一位有听力障碍的小伙子没有得到聘用，因为他“可能不适合”。一位女性一直无法晋升到管理岗位，因为“她可能无法应对压力”。少数民族成员总是比占主导地位民族的成员挣得少，尽管他们通常从事的工作所需要的技能至少是同一水平，而且工作条件与“普通公民”通常从事的工作没有差异。农民在城里打工却无法送子女上学，因为“他们是从农村来的”。

所有人都属于不同的群体。人们往往倾向于偏爱自己所属的群体，而对与自己“不同”或者属于其他群体的人持有看法。这一现象，也就是偏见，自然地填补了人们头脑里信息和教育的不足，也经常反映在社会对社会生活的组织方式中。然而，一旦偏见开始对那些直接影响人们生计的决定发出指令——例如是否去寻找符合条件的人或者给符合条件的人保留某个岗位——它就会产生消极影响，而这种影响所波及的范围远超出了某个人的生活。如果不是基于真正职业要求的偏见影响到了公共或私人决定，从而对人们的就业、职业或生计造成影响，偏见就构成了工作中的歧视。

国际劳工组织章程规定，“全人类不分种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济安全和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展”。^①这些基本原则被描述为每个人的基本权利。对个人有益的对社会也有益，同时对经济和国家也是有益的。

没有哪个社会不存在歧视现象，歧视性做法普遍存在于生活的各个领域，包括政治和公共生活（例如，能否参与制定和管理政府政策）、教育（例如，能否接受高质量的教育）、医疗（例如，能否到负担得起的医院就诊）、公共服务（例如公共交通）和文化（例如，能否用母语获得文化表达的机会）。

工作场所无法避免社会上对一些拥有共同特点的人群的偏见（如妇女、少数民族、具有某些肤色的人）。但与此同时，工作场所如果根据业绩，而不是根据那些与工作表现无关的特症来评价和奖励员工，便是对偏见的一种强有力的回击，也是对社会凝聚力的直接贡献。

因此，我们需要坚持不懈地采取社会、经济和政治行动，来实现所有人的机会和待遇平等。在国际社会，国际劳工组织致力于协助其成员国消除歧视，推动工作世界的平等，从而促进社会正义，为所有人提供体面劳动。

二、促进平等的重要国际政策文件

1. 国际劳工组织章程

自国际劳工组织（ILO）1919 年成立以来，促进平等和反对歧视一直是其指导原则。

^①国际劳工组织：《费城宣言》，第 26 届国际劳工大会，费城，1944 年。

文本框 1

国际劳工组织纲领性文件中的反歧视

1. 《凡尔赛和平条约》（第 13 篇，第 427 条）首次阐明了国际劳工组织的九大目标，最后三大目标专门提及要实现所有工人的平等：

第七 从事同等价值的工作应获得同等报酬。

第八 各国法律所制定的关于劳动条件的标准应该适当考虑对所有合法居住在其境内的工人给予平等的经济待遇。

第九 每个国家都应提供一个女性可以参与的监察机制，以确保保护受雇人员的法律和法规得以执行。

2. 《费城宣言》（1944 年），在《国际劳工组织章程》的正式附录中再次确认了工作中平等的原则。

相信经验已经充分证明国际劳工组织章程中所阐述的真理，即持久和平只能建立在社会正义的基础上，大会确认：

(a) 全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展；

(b) 为实现上述目的而创造条件应构成各国和国际政策的中心目标；

(c) 一切国内、国际的政策和措施，特别是具有经济和财政性质者，均应以此观点来加以衡量，只有能促进而不妨碍达成这一基本目标者才能予以接受；

大会承认国际劳工组织在世界各国推进各种计划的庄严义务，以达到：

(a) 充分就业和提高生活标准；

(b) 使工人受雇于他们得以最充分地发挥技能与成就，并得以为共同福利作出最大贡献的职业；

(h) 提供儿童福利和生育保护；

(j) 保证教育和职业机会均等。

3. 认识到经济和社会政策对建立基础广泛的可持续发展可以起到相互加强的作用，国际社会于 1998 年通过了《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》，宣布仅从作为国际劳工组织成员国这一事实出发，所有成员国都有义务真诚地并根据《章程》要求，尊重、促进和实现关于作为这些公约之主题的基本权利的各项原则，它们是：

- 消除就业和职业歧视；
- 消除一切形式的强迫或强制劳动；
- 有效废除童工；
- 结社自由和有效承认集体谈判权利。

4. 2008 年，在《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》中，国际社会承认，“[在全球化的情况下]为满足对社会正义的普遍渴望、实现充分就业、确保开放型社会和全球经济的可持续性、实现社会凝聚力以及与贫困和日益增长的不平等作斗争，实现一种对所有人来说皆为得到改善和公平的结果已变得比以往更加必要”。

为了实现一种对所有人来说皆为得到改善和公平的结果，成员国承诺追求具有同等重要性的四项战略目标：

- 通过创造一种可持续的制度和经济环境促进就业；
- 发展并加强社会保护措施，即社会保障和劳动保护，以确保所有人公正地分享进步成果；
- 促进社会对话和三方性；
- 尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利，即，结社自由和有效承认集体谈判权利、消除一切形式的强迫或强制劳动、有效废除童工以及消除就业和职业歧视。

性别平等和反歧视作为实现人人享有体面劳动中“贯穿始终的问题”被加以强调，而且它们“对可持续经济和社会发展及提高效率至关重要”。

2. 有关无歧视和平等的国际劳工标准

国际劳工标准是国际劳工组织努力实现其章程所规定的工作中机会均等和待遇平等的目标的重要手段。国际劳工标准有两种形式：公约和建议书。由其所设定的标准是各国法律和实践的指南，也是向更高标准的平等努力的起点：

公约规定了国际劳工组织成员国批约后所承担的义务，依据国际法具有约束力。未获批准的公约也对各国法律和政策产生影响。

建议书提供与公约相同的权威性指导，但不开放用于批准。一般来说，建议书包含的是更高标准的指导方针。



无歧视是一项基本的工人权利

《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）和《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）由第 42 届国际劳工大会于 1958 年 6 月 4 日通过，它制定了全面的标准，促进劳动世界的机会均等和待遇平等：

- 第 111 号公约的目的是保护所有人，在就业和职业领域免受基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的歧视。

- 公约不仅保护那些已经找到了工作或从事某项职业的人，还包括准备工作、寻找工作、正在工作或可能失去工作的人。

- 公约适用于所有部门的活动，覆盖所有在公共和私营部门的职业和就业，以及非正规经济领域。它不仅覆盖有工资收入的就业，还包括独立工作和自雇就业的人。

第 111 号公约呼吁所有国家通过促进机会和待遇平等的国策并付诸实施，消除所有工人在就业和职业各个方面所面临的歧视。第 111 号建议书为如何制定和实施这项国策提供了指南。因此，该公约和建议书不仅要求消除歧视——或消除不平等——还更进一步，要求采取扶持性、积极的方法，促进在工作场所实现平等。中国于 2006 年批准第 111 号公约。

- 就业机会均等是指一个人必须有获得培训、安置或就业的机会，且其机会不应比相同或类似身份的人少。

- 就业待遇平等是指雇主对待某个雇员应该不逊于具有相同或类似情形的其他雇员。

国际劳工大会 1951 年通过的《同酬公约》（第 100 号）旨在促进从事同等价值工作的男性和女性获得同等报酬。因此，该公约解决的是一个重要但有限的就业领域（报酬）中歧视的一种形式（基于性别的）。中国于 1988 年批准第 100 号公约。

📖 第 111 号公约、第 111 号建议书和第 100 号公约全文见本单元末附录一至附录三。

下面列出了一些最主要的和符合时代的公约及建议书，这些标准详细描述了消除就业和职业歧视领域所取得的成就，可以起到标杆的作用。

文本框 2

国际劳工标准是反歧视的基准

1951 年《同酬公约》（第 100 号）^①和 1958 年《消除（就业和职业）歧视》公约（第 111 号）^②规定了在工作场所消除歧视的基本标准。中国分别于 1988 年和 2006 年批准这两项公约。目前，只有极少数国际劳工组织成员国尚未批准这两项公约。

另有两部公约是实现工作中的性别平等的核心。一部是 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）^③，它要求批约国应以此作为其国家政策的目标，即使就业或希望就业的有家庭责任的人能够行使其就业的权利，而不受任何歧视，并且在可能的范围内不使其就业与家庭责任发生抵触；另一部是 2000 年《保护生育公约》（第 183 号），^④该公约于适用于所有就业妇女，规定其有权享受 14 周的产假，并在产假期间获得现金津贴。该公约还要求批准国采取措施，保证孕妇或哺乳妇女不须从事经确定的会损害母亲或儿童健康的工作，并保护她们不因生育而受到歧视；禁止雇主解雇怀孕或正在休产假的妇女，或在其产假结束后返回工作岗位的一段时间内终止其雇用关系，除非终止的理由同妊娠或分娩及其结果或哺乳无关；保证妇女在其产假结束后返回同一岗位或工资相同的岗位；妇女拥有可每日一次或多次休息或是减少每天工时为其婴儿哺乳的权利。中国尚未批准第 156 号和 183 号公约。

第 111 号公约并不严格禁止基于国籍的区别对待，国籍本身不在该公约禁止的歧视理由之列，但是国民和非国民都享受保护，使其不受该公约中所禁止理由的歧视。例如，如果做同样或相似的工作，女性移民比女性国民的工资低、工作时间长，就适用于第 111 号公约。这也意味着在他国非法居住但从事劳动的移民也应享有平等待遇，例如提供服务应该获得同样的报酬。但是，无歧视的保护并不因为他们的就业而保护其就业权和工作保障权。为了促进海外移民工人的机会均等和待遇平等，国际劳工组织通过了 1949 年《移民就业（修订本）公约》（第 97 号）^⑤和 1973 年《移民工人（补充规定）公约》（第 143 号）。^⑥

第 111 号公约禁止工作场所基于种族和民族血统的歧视，两者都包括族裔出身。这种禁止并未充分反映对一些传统社会所提供或维护的文化和生物多样性的尊重。如今，国际社会已经接受了这样的原则，即文化、生活方式、传统以及土著和部落居民习惯法则是宝贵且需要得到尊重和保护的，而且土著和部落居民应参与其所在的国家的决策过程。1989 年《土著和部落居民公约》（第 169 号）是迄今为止唯一一部专门处理土著和部落居民权利的国际条约。第 169 号公约规定，对可能影响到土著和部落居民的政策和计划，应与他们协商使其参与决策。公约里还规定了土著和部落居民享有的基本权利，并对涉及其风俗和传统、土地权、在其传统领土上发现的自然资源的利用、就业、职业培训、手工业和农村工业、社会保障和医疗、教育以及跨境接触和交流等问题规定了一般性政策。

第 111 号公约并没有明确禁止基于残疾的歧视。然而，公约承认残疾人需要“特殊的保护和协助”，为此采取的措施不应被视为对非残疾人的歧视。1983 年《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号）^⑦对职业康复和残疾人在开放的劳动力市场就业规定了一些原则，还规定为残疾人提供职业指导、职业培训、安置和失业服务并对之进行评估。中国已批准了第 159 号公约。

1964 年《就业政策公约》（第 122 号）阐述了人在充满活力的自由市场力量调节的经济环境中工作的权利。中国于 1998 年批准了这部涉及政府治理的重要公约。公约要求批准国宣布并实行一项积极的政策，其目的在于促进充分的、生产性的和自由选择的就业。这样一个政策旨在确保向一切有能力工作并寻找工作的人提供工

①由第 90 号《同酬建议书》予以补充。

②由第 111 号《（就业和职业）歧视建议书》予以补充。

③由第 165 号《有家庭责任工人建议书》予以补充。

④由第 191 号《保护生育建议书》予以补充。

⑤由第 86 号《移民就业（修订本）建议书》予以补充。1955 年《保护（不发达国家）移民工人建议书》（第 100 号）提供了更多指导。

⑥由第 151 号《移民工人（补充规定）建议书》予以补充。

⑦由第 168 号《（残疾人）职业康复和就业建议书》予以补充，同时参考阅读 1955 年《（残疾人）职业康复建议书》（第 99 号）。

文本框 3

核心国际人权条约

以下为 9 个核心国际人权条约：

1. 《公民权利和政治权利国际公约》
2. 《经济、社会和文化权利国际公约》
3. 《消除一切形式种族歧视国际公约》
4. 《消除对妇女一切形式歧视公约》
5. 《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》
6. 《残疾人权利公约》
7. 《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》
8. 《儿童权利公约》
9. 《保护所有人免遭强迫失踪国际公约》

文本框 4

中国批准的国际反歧视标准和条约

国际劳工标准：

- 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号，2006 年批准）
- 1951 年《同酬公约》（第 100 号，1988 年批准）
- 1983 年《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号，1988 年批准）
- 1964 年《就业政策公约》（第 122 号，1998 年批准）

国际人权条约：

- 《公民权利和政治权利国际公约》（1998 年签署）
- 《经济、社会和文化权利国际公约》（2001 年批准）
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》（1981 年加入）
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》（1980 年批准）
- 《残疾人权利公约》（2008 年批准）
- 《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》（1988 年批准）
- 《儿童权利公约》（1992 年批准）

📖 关于国际劳工组织和国际劳工标准，以及国际劳工组织帮助成员国实施公约和建议书规定的工作机制和程序，参见本单元末附录四。

三、中国法律法规中关于平等就业和无歧视的规定

中国在从宪法开始的各种法律法规中禁止就业歧视。中国的宪法广泛保障公民的人权、工作的权利、休息权以及享受社会保护的權利。宪法明确保护妇女包括同工同酬权在内的各项权利，保护少数民族的各项权利以及宗教信仰自由。还有一系列法律中包括反对就业歧视的条款，这些法律文书涉及劳动、就业及对特殊群体的保护等领域。

1995 年 1 月生效的《劳动法》即对禁止就业歧视进行了规定。2007 年通过，2008 年开始实施的两部新的法律，《劳动合同法》和《就业促进法》，对禁止就业歧视进行了更加具体的规定。目前在中国的立法中明确被禁止的歧视理由包括：

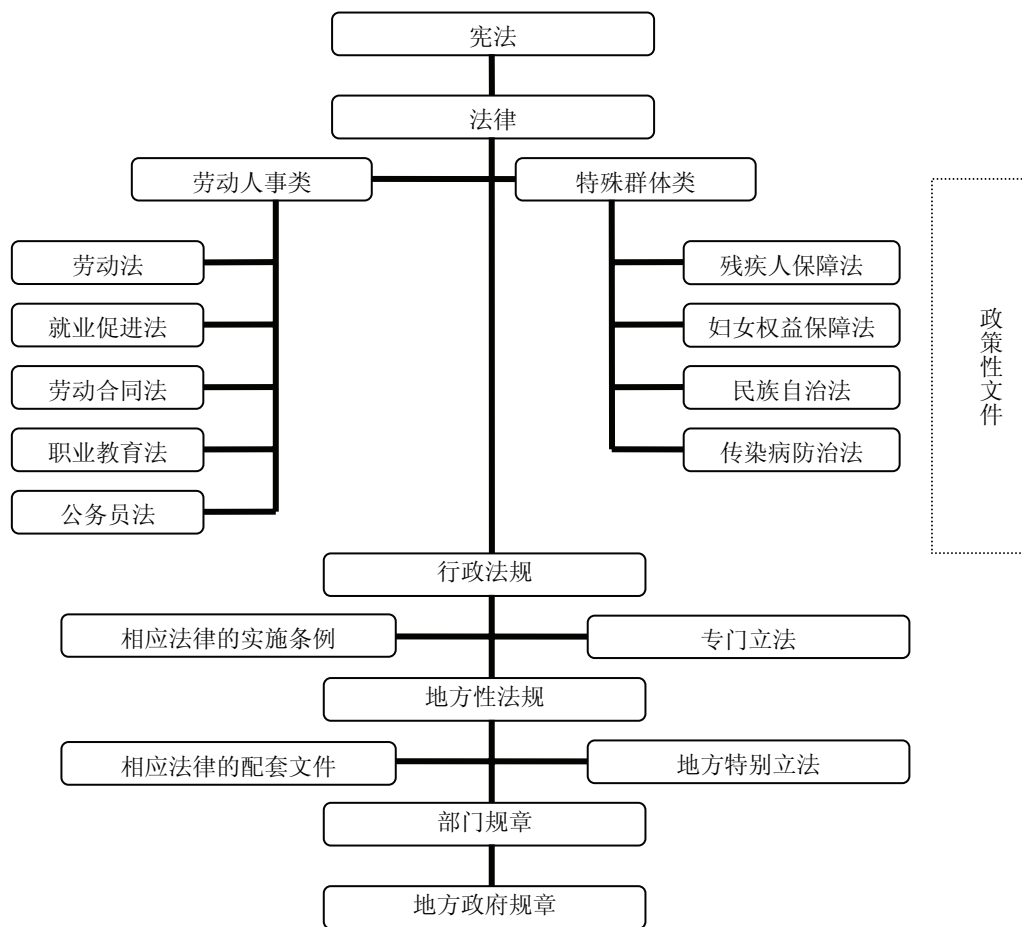
- 性别，专门为妇女提供保护（《宪法》第 48 条、《就业促进法》第 3 和第 27 条、《劳动法》第 12 和 13 条、《劳动合同法》第 43 条）；
- 民族和种族（《宪法》第 4 条、《就业促进法》第 3 和第 28 条、《劳动法》第 12 条）；
- 宗教（《宪法》第 36 条、《就业促进法》第 3 条、《劳动法》第 12 条）；
- 残疾（《宪法》第 45 条、《就业促进法》第 29 条）；
- 传染病（《就业促进法》第 30 条）；
- 农民工（《就业促进法》第 31 条）。

此外，《劳动合同法》提出保护劳务派遣工同工同酬（第 63 条）。参见以下文本框 5。

《就业促进法》中有关公平就业的一章，将禁止的歧视理由扩大到农民工、传染病病原携带和残疾，并提供相应措施促进平等，通过法院等提供救济。同时，《就业促进法》将禁止歧视的范围扩大到不仅指招聘过程，同时也涵盖就业服务的使用过程。

2007 年通过的这两部新法还扩大了对孕产期的就业保护。《就业促进法》规定用人单位不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。《劳动合同法》明确禁止在女职工孕期和产后将其解雇、提高女职工的录用标准和解雇年长或患病职工。

除了一般劳动法和针对妇女、残疾人、少数民族和艾滋病和乙肝等传染病病毒携带者等特殊群体就业保护的专门立法外，国务院还颁布了一系列反对就业歧视的条例和政策性文件。近年来，若干此类政策文件一直致力于改善对农民工的就业管理。在地方层面，近年来，若干省市出台了具体条例，实施国家法律中关于反对工作中性骚扰的相关规定。

图1 中国关于平等就业和消除就业歧视的法律框架[®]

文本框 5

中国立法中主要的反歧视条款

总体的反歧视条款

凡具有中华人民共和国国籍的人都是中华人民共和国公民。中华人民共和国公民在法律面前一律平等。（《宪法》第33条）

……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3条）

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12条）

有关妇女的反歧视条款

中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。（《宪法》第48条）

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27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13条）

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的。（《劳动合同法》第42条）

作；此种工作应尽可能是生产性的；每个工人不论其种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会出身如何，都有选择职业的自由，并有获得必要技能和使用其技能与天赋的最大可能的机会，并取得一项对其很合适的工作。此政策应适当考虑经济发展的阶段和水平，以及就业目标同其他经济和社会目标之间的相互关系，其实施办法应合乎各国的条件和惯例。该公约还要求成员国在实施就业政策时征询工人代表和雇主代表的意见。

1975 年《人力资源开发公约》（第 142 号）要求国际劳工组织成员国制定职业培训和职业指导相关政策和计划。这些政策和计划应“鼓励和使所有人在平等的基础上，不受任何歧视，根据自己的兴趣并依照自己的愿望，同时考虑到社会的需要，开发和利用自己的工作能力。”还应确保“儿童、未成年人和成年人能接收到全面的信息和尽可能广泛的指导意见，包括为所有残疾和残障人士制定适当的计划。”2004 年《人力资源开发建议书》（第 195 号）鼓励会员国，在发展能力方面：“（h）制定机会均等战略、措施和计划，以促进并实施以减少不平等为目标的针对妇女、特定群体和经济部门以及有特殊需求人员的培训；（i）促进所有工人享有职业指导和技能提升的平等机会，并支持对那些职位不稳定的雇员进行再培训。”

1997 年《私营就业机构公约》（第 181 号）要求批准国保证私营就业机构尊重无歧视原则。其中第 5 条更为明确地要求，会员国要保证私营就业机构在对待工人时不会有基于种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统、社会出身或者国家法律和实践中所禁止的年龄、残疾等其他形式的歧视。同时，私营就业机构不能被禁止通过提供特殊服务或针对性计划来帮助处于弱势的工人寻找工作。该公约规定了私营就业机构和公共就业机构开展合作，保护求职者不受不道德或不恰当行为侵害的一般性原则，以及为分包机构下的工人和海外工人提供保护。该公约也适用于临时就业机构和劳务派遣机构。

第 111 号公约并不严格禁止基于年龄的歧视。然而，1980 年《老年工人建议书》（第 162 号）建议老年工人不应因其年龄受歧视，享有就业机会均等和待遇平等的权利。

3. 有关无歧视和平等的国际人权文书

免受歧视是一项基本人权。呼吁各国反对和消除歧视的具体规定和文书是国际法的一个主要组成部分，这体现在联合国的许多文书中。



免受歧视是一项人权^①

所有核心人权条约均反映了《世界人权宣言》（1948 年）所通过的一般性原则，即人人有资格享有本宣言所载的一切权利，没有任何区别。《世界人权宣言》第二条列出了一个不完全清单，规定了被禁止的歧视理由：

- 种族或肤色；
- 性别；
- 语言；
- 宗教；
- 政治或其他见解；
- 国籍或社会出身；
- 财产、出生或其他身份。

与此相同的清单也被包括在《公民权利和政治权利国际公约》和《社会、经济及文化权利国际公约》中。后来的公约将清单进一步扩大。《消除一切形式种族歧视国际公约》和《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）专门旨在消除某种形式的歧视：种族歧视和对妇女的歧视。

有关民族的反歧视条款

中华人民共和国各民族一律平等。国家保障各少数民族的合法的权利和利益，维护和发展各民族的平等、团结、互助关系。禁止对任何民族的歧视和压迫。（《宪法》第4条）

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28条）

有关宗教的反歧视条款

中华人民共和国公民有宗教信仰自由。任何国家机关、社会团体和个人不得强制公民信仰宗教或者不信仰宗教，不得歧视信仰宗教的公民和不信仰宗教的公民。（《宪法》第36条）

有关残疾的反歧视条款

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29条）

有关传染病的反歧视条款

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30条）

有关农民工的反歧视条款

“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31条）

有关劳务派遣工的反歧视条款

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报酬确定。（《劳动合同法》第63条）

📖 本单元末附录五提供了全面的中国国家和地方相关法律中的反歧视规定。

第二节 ◇◇

歧视与平等：概念、原则和标准

第 111 号国际公约旨在促进就业和职业中的机会和待遇平等，不受并非基于真实的职业需求的歧视。每一个批约国必须把改善机会和待遇平等作为基本目标，并通过旨在消除所有形式的就业和职业歧视的国家政策予以实施。对任何旨在实现体面劳动，减轻贫困和确保可持续发展的政策来说，消除工作中的歧视都是必不可少的。

一、分析第 111 号公约中对歧视的定义



歧视的定义

基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。（第 111 号公约第 1 条第 (1) (a) 款）

工作中的歧视是与工作有关的，没有客观或正当理由的，待遇或机会上的（往往是不利的）差异。例如，生产率或之前取得的资格可能是从事同等价值工作的两个人中一个人比另一个获得更多报酬的正当理由。但是，当两个人业绩一样，而种族、肤色、性别或血统不同，在他们从事同一项工作或从事同等价值的工作时薪酬或待遇不同，就是歧视。

歧视来源于人们的偏见、认知、主观观点和看法、固有看法或对于他人能力的偏见或是对属于某特殊群体的个人的看法，而不是基于客观事实。例如：对男性、女性、残疾人或不同年龄或背景的人的能力的笼统看法；对“男人的工作”和“女人的工作”或适合少数民族或农民工的工作的定型观念。研究证明多数人，如果不是所有人，都或多或少带有偏见，只是人们不愿承认。没有被认识到的偏见很容易造成歧视。

1. 歧视构成的三要素

根据第 111 号公约，歧视的构成需要满足下列三个要素：

要素一：事实——差别（较为不利的）待遇：“任何区别、排斥或优惠”。

有事实存在，例如，当某个人（或某群人）被拒绝获得某种机会，而其他人没有被拒绝；当某个人比其他人受优待；或当某个人受到某种待遇，而其他人受到另一种待遇。举例来说：

- 区别对待：法律对男性和女性做出不同的规定。例如退休年龄的差异，或者女性不能从事某种工作或工作流程、或不能在某些时间工作。

• 拒绝某种机会：拒绝无症状携带艾滋病或乙肝病毒的求职者，或者在招聘广告中明确规定只需要某个性别的求职者。

• 有某些偏好：倾向于让相貌好的年轻女性和男性从事销售工作，或招聘公务员时优先考虑共产党员。

要素二：原因——被禁止的歧视理由：“基于种族、肤色、性别，等”。

根据公约规定，如果是基于一个或多个公约中提到的“被禁止的理由”实施的差别待遇就构成歧视：种族、肤色、性别、宗教、民族血统、政治见解、社会出身，和在国家一级确定的任何其它歧视理由。

📖 本节第三会进一步解释被禁止的歧视理由。

并非基于任何上述原因，而是基于工作的内容所形成的差别待遇不构成歧视。^①工作内容通常也被称为“工作的内在或客观需要”或“真正的职业要求”。举例来说，某雇主有一个电子技术员的职位空缺，这个职位需要一套经过认证的技能。如果雇主选择了某位不具备电子技能的男性，而没有选择具备电子技能的女性，那么这就构成了对这位女性的歧视。如果雇主没有选择这位不具备技能证书的男性，而选择了一位具备所需技能证书的女性，那么就不构成对这位男性的歧视。📖 本节第六对哪些情况不构成歧视进行了具体说明。

在一些例外的情况下，个人的某种特征如性别、宗教或无残疾可能成为工作的内在需要，如果这些特征是完成工作任务的必要的、客观的和不过分的要求。例如，剧院要求剧目中的女性角色由女性来扮演。

要素三：影响——就业或职业上不平等的结果：“取消或损害，等”。

如果基于任何被禁止的理由施以的区别待遇造成了不平等的结果或更不利的处境，就构成了歧视。在分析是否构成歧视时，重点在于评估实际结果，即劳动力市场的状况或薪酬水平。基于任何被禁止的理由施以区别待遇就会构成歧视，即使这种歧视不是故意而为之。换言之，即使是无意要歧视，某些行为或事实也仍然可能构成歧视。如果出现下述区别待遇，就足以得出歧视已经发生的结论：

对一个以某种性别、种族、社会地位、宗教或政治见解的人居多的群体产生不同的负面影响；
无法被客观地证明合理，又无法用令人信服的客观因素解释的确有必要加以区别对待。

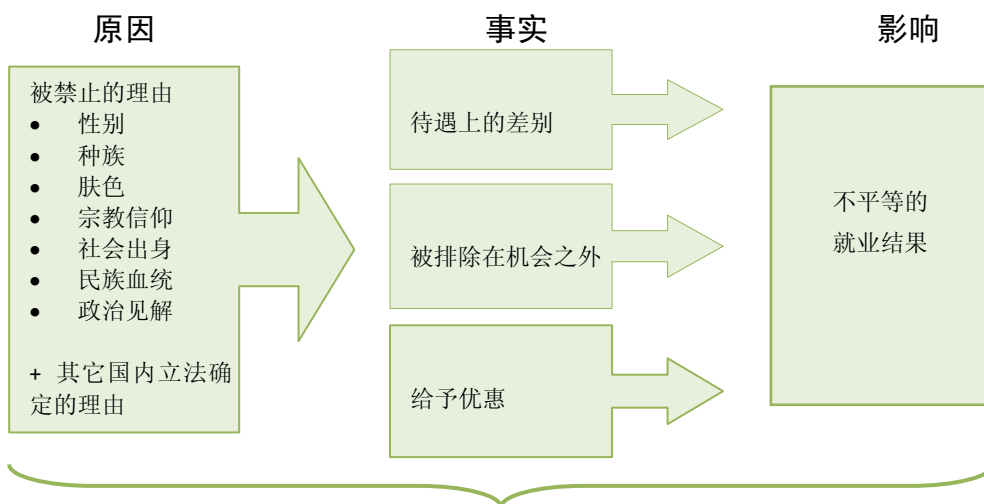


图2 第111号公约对歧视定义的三要素

^①第100号公约第3条第3款非常详细地规定：“工人间报酬率的差异，如果是基于这种客观评价所确定的，而与性别无关，则不应视为违反对男女工人同工同酬的原则。”

2. 平等机会和待遇

工作中的机会和待遇平等意味着在就业周期各个阶段的决定都是根据个人的技能、经验、能力和对岗位的适合程度做出的，而不受基于申请人或雇员的种族、性别、民族、宗教、政治见解或社会出身等因素产生的歧视性偏见和臆想的左右。

歧视和平等实际上是一个问题的两个方面。歧视意味着平等的缺失。工作中的平等是基本的价值和原则，它使工人能够公平地分享他们参与创造的财富：

工作中机会平等原则的目的是确保人们能获得平等的机会去充分发挥自己的潜能，并能根据回报的丰厚来分配自己的时间和精力。

工作中待遇平等原则的目的是确保人们能根据工作表现和业绩获得回报，这与就业和工作条件相关，如报酬的平等和获得工作保障。

3. 就业和职业

第 111 号公约的目标是消除“就业”和“职业”中的歧视。

就业指与用人单位处于雇用关系的条件下从事的工作。

职业是指不论经济活动类型、不论就业地位，个人所从事的行业、专业或工作种类。

劳动力市场和工作场所的歧视可能存在于正规和非正规的所有经济部门下不同的工作条件和就业形式中。该公约不仅为正规就业的工人提供保护，也为所有类型工作的人提供保护，使他们不受歧视。土著居民所从事的传统职业，例如自给自足的耕种、手工业生产或狩猎，也受到该公约的保护。“就业和职业”这一术语也包括公务员（包括军队和警察）、农业工人、无薪家庭工人、企业主和家政工人，以及街头小贩、出租车司机和三轮车夫等非正规经济中的自雇就业人员所从事的劳动。

第 111 号公约在 1958 年对歧视进行的定义具有前瞻性并且超越了其时代，定义中涵盖了直接歧视、间接歧视和结构性歧视，并包括（性）骚扰。公约要求成员国政府不仅要报告所采取的促进平等的措施，还要说明“这种行动所获得的结果”（第 3 条（f）款）。直至今日，公约仍然是指导各国平等和反歧视立法的最全面和最具针对性的国际法条。

二、什么是工作中的歧视？——重要概念

为了更好地理解和处理歧视，我们应该对它的表现形式作出分类。它可能存在于法律条文或实践当中。它可能直接或间接地发生，也可能包括骚扰。它往往是体制性的，也就是植根于社会的。公约涵盖了以上所有形式。

1. 法律上和事实上的歧视

歧视可能存在于法律或法规中——也被称为“法律上”（de jure）的歧视和存在于现实和生活中——被称为“事实上”（de facto）的歧视。如果一部劳动法规定某个种族的人由于其种族血统应比其他种族的人得到的工资少，这是法律上的歧视，而给某个种族的人支付比另一个种族更高薪水的实际做法则是事实上的歧视。

纠正“法律上”的歧视相对比较容易，过去 50 年里在这方面已经取得了很大进展。多数国家已经修订了法律，废除了偏向于某个群体或者排除某个群体的规定。但是法律上的歧视性规定仍然在许多国家存在。例如，在某些国家，法律仍然限制女性可以从事的工作种类，或者将女性排除在司法或警察等行业和职业之外；在许多国家，男性比从事相同或具有同等价值工作的女性享有更多的福利。

消除事实上的歧视则是更大的挑战，因为事实上的歧视更为广泛。例如，现在许多国家都禁止在招聘广告中指定性别或种族。但是，在大多数国家中某些工作还是更偏向于某一性别或种族，这在实际招聘中导致了对另一个性别或者其他种族的歧视。

2. 直接歧视

有必要区分的另一方面是直接歧视和间接歧视。在法律、规定或实践中，基于被禁止的理由给予与工作相关的差别待遇就是直接歧视，例如只给男性或只给女性、或只给某种肤色、信仰某种宗教的人创造某个与工作相关的机会或提供某种待遇。举例来说，一个雇主给男性清洁工和女性清洁工制定了不同的工资标准，对工资较低的那个性别群体就构成了直接歧视。

文本框 6

直接歧视的例子：对农民工的“法律上”的直接歧视

基于户籍登记（户口）剥夺来自农村地区的工人的就业机会构成基于社会出身的“法律上”的直接歧视。

《珠海市招用外来劳动力分类管理办法》（2000年）第3条将农民工分三类进行管理：

- 禁止使用外来劳动力的工种；
- 可按比例使用外来劳动力的工种；
- 可不受限制使用外来劳动力的工种。

尽管中国的城市对农民工可以从事的职业限制在逐步放松，类似上述条款的规定在许多地方仍然未被正式废除。☞另见《第四单元：中国农民工的就业平等》。

资料来源：珠海市人力资源和社会保障局热线，珠海，2010年。

3. 间接歧视

间接歧视是指看似中立，但实际上会导致某个性别、种族、肤色或其他特征的人主要遭受不利影响的规则和做法。间接歧视可能会包括某些要求（例如身高、着装规定）、条件（例如工作时间）或做法（例如由于普通事件受到责备），而对女性、民族或宗教团体等某个群体成员造成超出比例的负面影响。基于某种客观因素对不同的人给予差别待遇，然而其劳动力市场的结果是对某一性别、民族、社会出身等的人不利，且无法用岗位内在的需要来合理解释，就是间接就业歧视。☞参见本节第六中 1. 基于职业内在需要的差别待遇，其中更详细地解释了“岗位的内在需要”或“真正的职业资格”的概念。

间接歧视经常会被掩饰和隐藏。它也可能是无意的。在许多情况下，间接歧视的做法可能会被认为是符合长期认同的传统“常态”或“正常”操作流程。要想理解间接歧视，我们往往必须挑战思维定式，可靠地记录这些思维定式对劳动力市场所带来的负面影响和结果。在判断是否存在歧视时，无需问是否存在动机，仅需看行为造成的结果。

因此，统计数字在确定和反对间接歧视过程中起了重要的作用，因为明确的数字能够提供证据表明雇用做法对某一群体不利。^①将家政工人、农业工人和季节性工人排除在社会保护措施之外可能会造成对各种群体的间接歧视。低收入的妇女和工人可能来自少数民族，而移民工和年老的工人占从事此类工作的工人的大部分，因此她（他）们是这种排除的最大受害者。

^①C. Thomas, Constance and R. Taylor: *Enforcement of equality provisions for women workers*, (Geneva, ILO, 1994).

因此，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会不断要求各国政府收集并分析关于各个就业部门、职业和收入水平的分性别（如果可能，也分社会出身和/或宗教）数据。^①

文本框 7

间接歧视的例子

如上文所述，雇用清洁工人的雇主对男性和女性清洁工采用不同的工资标准，构成直接歧视。

雇用清洁工的雇主给“楼面技师”（全为男性）支付比“清洁女工”（全为女性）高的工资，而这两种工作性质极为相似，其劳动产出的价值（清洁办公或起居环境）也完全一样，这就构成间接歧视。

雇主给信差（皆为男性）发放某种津贴，给却不给清洁工（皆为女性）此种津贴，但他们从事的这两种工作的价值大致相同，构成间接歧视。

“间接”歧视是指对每个人提出同样的要求或条件，但这样做却会对某一类人群造成不公平的结果。由于男性平均身高和体重均高于女性，对岗位提出统一的身高体重要求就不可避免地会将更多女性拒之门外。

在中国香港特别行政区，过去常见在经理和业务员的招聘广告中提出最低身高要求。例如，如果一家银行招聘银行柜员时要求身高至少 6 英尺（约 182 厘米），那么无法满足这一身高要求的女性很可能比男性多得多。香港现在的法律已经不允许此类招聘条件的出现了，因为如果没有提出此种要求的合理理由，这种不公平的要求构成“间接的”性别歧视。^{*}

在澳大利亚也是如此，过去身高和体重要求曾被用作具体的体能指标，尤其是对“保安”类的岗位。如今，依然提出这些要求的地方，目的只是巩固岗位的雄性形象。维多利亚州警察部队等机构已经取消了对身高的要求，这显然为质疑其他地方仍提出此种要求的合理性提供了更充分的理由。^{**}

^{*} 资料来源：中国香港特区政府政制及内地事务局，<http://www.cmab.gov.hk/en/issues/sdo.htm>（2009 年访问）。

^{**}资料来源：R. 亨特：《工作场所的间接歧视》，联邦出版社，澳大利亚新南威尔士，1992 年，第 122 页。

4. 结构性歧视

差别待遇是最容易被认为是某个雇主在某种特定情况下在某个特定时间点的行为。不过，很多歧视并不是意外或异常地出现，由某个雇主或工人孤立的行为造成，而是一种制度性的现象，深深植根于组织的运行方式、法律和规则的应用方式及工作场所的运营方式。很显然，如果它出现在法律、行政法规、政策、习惯、制度运行或社会模式中，则影响更为深远——这便被称为结构性（制度性或系统性）歧视，它必须作为公共政策问题随着时间的推移予以解决。^②

文本框 8

结构性歧视的例子：两性之间的工资差

从世界范围来看，当女性从事与男性相同的或是极其相似的工作，或不同但是同等价值的工作时，通常比男性的报酬更少。在一些情况下不同的薪酬等级可能是合理的，例如：女性从事某个工作，其所需的学历较低

^①关于评估性别收入差距的统计数据，参见ILO：“General observation on Convention No. 100,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 88th Session (Geneva, 1999), p. 354.

^②国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007 年；国际劳工组织：《工作中的平等时代》，日内瓦，2003 年。

可能是导致其薪酬较男同事低的原因。然而，男女报酬的差异经常没有与工作相关的合理理由的支持。越来越多的女性有着和她们男性竞争对手相同的教育资格，可是却继续以较低的薪酬等级被雇用并拥有着更少的晋升机会，并且就业范围也比男性狭窄，这都要归因于认为女性比男性工作效率低和工作表现差的观念。这些观念往往来源于对女性身体或心理特征的偏见，例如，认为“女性比较弱”，或者因为女性一直以来负责从事所有无报酬家务劳动和承担家庭责任。

因此，在实现同等报酬时所遇到的困难与女性在劳动力市场和社会上的总体状况和地位紧密相连。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会一直都认为，要想消除报酬歧视，就必须采取行动消除造成这种歧视的根源。第111号公约鼓励成员国采取措施，来消除男女报酬差异问题的根源，比如，为男性和女性提供平等的教育和职业培训，使女性能进入更广泛的工作和职业领域以及高级职位。此外，《同酬公约》（第100号）号召针对具体的工作岗位，开展没有性别偏见的客观的工作评估。

资料来源：国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007年，第73页。

5. 骚扰

工作场所的差别待遇还可能包括：制造一种暴力的、威胁性的和不愉快的工作环境。最严重的骚扰形式包括谋杀、强奸和身体攻击。其它常见的形式有，例如，给予某人不受欢迎的性关注、使某人成为社会偏见的目标、或因为种族特征而欺负某人。这些行为在招聘阶段也可能发生，例如，根据候选人接受或拒绝（性）要求决定是否聘用。描述这些行为的常用术语是“骚扰”。

骚扰如果是基于任何公约所禁止的理由就构成歧视。被骚扰所“污染”的环境无疑会造成生产率下降，而且还可能引起与工作有关的健康问题，比如压力、抑郁以及，在严重的情况下，导致自杀等恶性事件。1981年《职业安全和卫生公约》（第155号）（中国已批准）将“健康”定义为“不仅指没有疾病或并非体弱……[也包括]与工作安全和卫生直接有关的影响健康的身心因素”。

骚扰通常以两种形式出现：

（1）“交换条件”骚扰（拉丁原文是“Quid-pro-quo”，即“以这个交换那个”），与“勒索”具有可比性。它是指由某个掌握权利的人，比如主管，提出（性）要求，以此作为对方获得与工作有关的待遇（如聘用、晋升、加薪、培训机会、调岗、职业稳定）的交换条件。受害者被迫接受此要求，否则即会失去这些待遇。

（2）制造不友善的工作环境。这是指导致恐吓、挑衅、侮辱、有害的工作氛围而影响他人工作表现的口头、非口头或身体行为。

欧盟的法律规定显示了如何将骚扰定义为基于性别、民族或其他被禁止理由的一种歧视形式：

- 当与种族或民族出身相关的不受欢迎的举动发生，目的或结果是损害了某人的尊严或者创造了恐吓、敌对、贬低、污辱或挑衅氛围时……骚扰应当被认为是歧视。^①

- 当与[法令]中提及的任何理由相关的不受欢迎的举动发生，目的或结果是损害了某人的尊严或者创造了恐吓、敌对、贬低、污辱或挑衅氛围时……骚扰应当被认为是歧视的一种形式。^②

- [骚扰的定义为]与某人性别相关的不受欢迎的举动，其目的或结果为损害了某人的尊严，创造了恐吓、敌对、贬低、污辱或挑衅氛围。[性骚扰的定义为]任何形式的不受欢迎的具有性本质的口头、

^①Council of the European Union: *Council Directive 2000/43/EC* of 29 June 2000, Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

^②Council of the European Union: *Council Directive 2000/78/EC* of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

非口头或身体行为，其目的或结果为损害了某人的尊严，尤其是当其创造了恐吓、敌对、贬低、污辱或挑衅氛围。^①

在与工作有关的环境里，骚扰可以来自雇主、主管、同事、访客、客户，及任何与劳动者打交道的人。与工作有关的环境不仅包括日常的工作场所，还包括骚扰者因工作关系有机会接触被骚扰者的场合，如上下班途中、公务旅行、同事聚会、电话和邮件等。预防性措施应能预见各式各样与工作相关的活动中的骚扰。

在以前，由于社会性别的刻板印象，工作场所和社会里对性骚扰几乎没有意识，例如，认为性骚扰“是女性自找的”、“其实她们内心深处喜欢它”或“这只是工作场所里的一种调剂”。^②然而，越来越多国家的政府已经采取了打击性骚扰的法律行动，包括中国在 2005 年在立法中予以禁止。

📖 参见本单元练习 8 抵制性骚扰的行动，以及第二单元实践范例 4 马来西亚人力资源部《预防和消除工作场所性骚扰的行为准则》。

三、第 111 号公约中所禁止的歧视理由

公约要求批准国保护人们免受基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统和社会出身七种理由以及其他国家立法所禁止理由的歧视。国际劳工组织的经验^③表明在许多情况下，歧视并不仅仅基于一种理由。比如说，来自山区部落的一位年轻女性从边远农村来到首都，她可以选择的工作种类可能很有限，她可能需要面临种族歧视、肤色歧视、性别歧视、民族血统歧视、社会出身歧视、甚至可能有年龄歧视等多重歧视。这就导致了不利因素累加的恶性循环。

下面简单解释一下第 111 号公约所禁止的七种理由。

1. 种族和肤色

第 111 号公约规定，“种族”一词在此为广义的种族，指按照文化、宗教特征或民族血统所划分的民族、语言社会或少数群体（📖参见下文 4. 民族血统）。保护人们免受种族歧视包括保护少数民族，尤其是土著居民和部落居民，以及其他因为种族原因而处于劣势的少数群体，包括作为移民的少数民族。

种族和肤色两种理由一般放在一起分析，因为肤色是划分人类的最显著的民族特征。基于种族或肤色的就业和职业歧视是指某人的就业机会或待遇因其族裔特征，包括皮肤颜色（肤色），而确定。即使有相同国籍的人，但出身自不同的族裔，他们之间也可能产生种族歧视。

📖 详见《第三单元：工作中的民族和宗教平等》。

2. 性别

当社会对男性和女性的生理和/或社会角色的看法导致男性和女性的就业机会不平等，或男性和女性在就业和职业中受到了不同等的待遇，就产生了基于性别的就业和职业歧视。每一个社会都存在对男性和女性的角色、特征、能力和行为的想法、预期和规范，也正是这些构成了性别歧视的主要根源。

^①European Parliament and Council of the European Union: *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.*

^②N.哈斯贝尔、Z.M.卡西姆、C.托马斯、D.麦卡恩：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2003 年。

^③参见ILO: “Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

男女之间的客观生理差异，特别是在生殖健康方面存在的差异，可能会成为女性或男性机会或待遇差异的正当理由，条件是这是基于职业的某些特点和客观要求。但是，对女性的就业歧视，以及有些时候对男性的就业歧视，往往都不是以客观事实为依据，而只是基于社会对男性和女性能够和不能够、应该和不应该做哪些事的笼统看法。

在许多国家，法律禁止基于性别的直接歧视。但是在事实上，世界各地的女性仍然在工作生活中面临直接歧视或隐性歧视。例如，由于怀孕、分娩及其相关健康状况而在劳动力市场上受到差异对待就是对女性的间接歧视，因为只有女性会怀孕和分娩。另外，许多妇女面临就业歧视，因为社会仍然认为家庭责任应该全部由女人承担，雇主因此而不愿意聘用女性。生育后代可以造福整个社会，因此相应的责任和负担应该由社会来分担，而不是让女性独自承担。

基于民事或婚姻状况的区别，如果导致只针对某种性别的人提出某种要求或条件，而对另一种性别的人没有提出要求或条件，则构成性别歧视。

📖 详见《第二单元：促进工作中的性别平等》。

3. 社会出身^①

基于社会出身的就业和职业歧视是指一个人的就业机会或待遇，是由其所属的某个广泛公认的社会“阶级”所决定。社会阶层的分化可能体现在社会经济地位（包括附属于它的特权）、社会职业类别、某个种姓以及户籍，如果户籍有特权依附于其上并作为资源分配的依据。

文本框 9

基于社会出身的歧视举例

社会经济地位——基于以下因素进行区别：

- 种姓——印度的达利特人（“贱民”）；
- 户籍——中国的户口制度；
- 状况的差异——在农村地主和中农（拥有足够的土地维持生计）与佃农（没有土地，不得不为其他某个“阶级”工作）之间的差别；
- 社会地位——级别、地位、阶层或教育背景等，如在加拿大和韩国都有表现。

社会职业类别——日本的部落民

部落民是日本社会的少数群体，其种族和语言与其他日本居民不同。因为从事曾被认为不洁的工作，如屠宰动物或鞣革，他们受到歧视，尤其是他们往往难以找到结婚对象或就业机会。（📖详见第四单元文本框 3）

📖 详见《第四单元：促进中国农民工的就业平等》。

4. 民族血统^②

基于民族血统的就业和职业歧视包括根据一个人的出生地、祖先或外国血统做出区别对待。民族血统的理由也包括本国民族或少数语言群体。由于在它国出生或者有它国血统而对一个国家的国民区别对

①ILO: “Equality in employment and occupation, General survey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session,, Geneva, 1988, p. 53.

②ILO: “Equality in employment and occupation, General survey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session,, Geneva, 1988, p.32.

待就是显而易见的例子^①。一个例子是在某国的宪法中有关于民族血统的直接的“法律上的”歧视。该国宪法规定：所有公民在法律上平等，享受公民应享的福利，但前提是该公民从未宣布放弃本国国籍。这就导致了就业歧视，因为该规定与公共服务中的就业机会相关联。

📖 详见《第三单元：促进工作中的民族和宗教平等》。

5. 宗教

基于宗教的歧视是指对公开表示信仰某种宗教或某种宗教教义，或者对不信仰宗教的人采取不容忍的态度和行为。这个问题可能影响两种权利，一是信奉自己的信仰或信条的权利，二是据此采取行动的权利。一个行业或职业的要求在某些情况下可能会妨碍宗教信仰的自由。比如说，宗教禁止信徒在并非法定假日的某天，或是并非企业休息日的日子里工作，或者宗教对着装的特殊要求。与宗教相关的限制也可能发生于在接受某个具体工作、职务或职业时需要作出的誓言。

例如，在某国存在基于宗教的直接的“法律上的”歧视。该国一些退休的政府官员退休金被收回，理由是他们坚持自己的信仰。部分人员还得将他们在职期间的工资所得退还给国家。只有这些人员宣布放弃他们的宗教信仰并公开表示拥护大多数人信奉的宗教，上述歧视行为才会停止。

📖 详见《第三单元：促进工作中的民族和宗教平等》。

6. 政治见解

第 111 号公约保护持不同政治见解的人。政治见解对推进社会正义起着重要作用。因此，表达和论述政治见解，受第 111 号公约保护。无论个人和组织都有权表达和论述自己的政治见解。

此种保护不仅限于既定原则框架内的意见分歧，还包括旨在根本改变国家制度的理论，只要此种理论的宣传不涉及使用或鼓吹暴力手段来实现这一结果。

以下是一个反对基于政治见解的直接或“法律上的”歧视的例子，它发生在二十世纪八十年代一个欧洲国家，该国取消了之前法定的公共管理和公共社团组织必须保留包含每个员工的政治观点和对当前政权活动的忠诚程度的个人档案的义务。这次行动还规定要销毁任何可能评估个人政治取向和政治观点的材料。📖参见本单元辅助材料五、实践范例 4 和六、案例 4 中给出的政治见解歧视的例子。

一般说来，是否是一个政党的党员不应该作为对应聘者或员工的歧视理由。但是，在一些特殊情况下，就业中的政治见解歧视是允许的，一个令人信服的例子是当关系到保护国家安全时。📖更多信息见本节第六中 2. 国家安全。

四、其他由各国或国际劳工标准所禁止的歧视理由

其他常见的就业歧视的理由包括：年龄、生育、家庭责任或家庭状况、健康、残疾、艾滋病病毒/艾滋病和乙肝等传染病、基因状况、国籍、性取向、文化、语言、出生、姓名和相貌。各国已经通过立法来逐步处理这些理由。更多关于这些理由的信息见下文所述。

1. 生育

这个理由通常包括怀孕、哺乳、护理或其它必须要照顾婴儿的情况。第 111 号公约没有直接禁止基于生育的歧视。然而，考虑到只有女性职工会受影响，基于生育的直接歧视就自然构成基于性别的间接

^①更多例子参见ILO: “Observations on France,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 95th and 97th Sessions, Geneva, 2006 and 2008; and “Observations on the Netherlands,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008.

歧视。妇女在怀孕或结婚后即被解雇，或因害怕失去工作而放弃本该享有的生育福利都很常见。参见《第二单元：工作中的性别平等》文本框 3 中基于怀孕和结婚状况的歧视证据（亚洲）。

2. 家庭责任

生育无疑是女性职工需要与她们的工作进行协调的一种家庭责任，除此以外，还有范围更广的家庭责任会影响男性和女性职工准备、进入、参与某项工作或其他经济活动，或是获得晋升的能力。第 111 号公约并没有明确禁止基于家庭责任的歧视。但是基于实际和未来可能产生的基于家庭责任的歧视在就业中非常普遍，对妇女的就业产生了很大影响，并且对男性也在产生越来越大的影响。

正是基于此，国际劳工组织 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）要求各国“以此作为其国家政策的目标，即使就业或希望就业的有家庭责任的人能够行使其就业的权利，而不受任何歧视，并且在可能的范围内不使其就业与家庭责任发生抵触。”“家庭责任”被定义为，与未独立的子女和其他显然需要照料和抚养的直系家庭成员有关的责任。各国可以自行决定哪些人构成“直系亲属”。

 参见第二单元第一节工作中的性别歧视：概念、标准和策略中的案例。

3. 排斥工会的歧视

基于某人工会会员身份、工会领导身份（包括工会办事处代表）或参与工会活动（如组织工人、代表工人对雇主进行申诉、试图与雇主进行集体谈判、或依照法定程序召集罢工）的歧视，通常被称为排斥工会的歧视。

国际劳工组织 1949 年《组织和集体谈判权利公约》（第 98 号）要求法律给工人提供充分的保护，防止发生任何排斥工会的歧视，而且主管当局应该采取措施以便有效实施这些保护。公约规定的原则属于工作中的基本原则和权利。

4. 年龄

基于年龄的歧视可能影响到年轻工人——现今时代的一个严重问题，也可能影响到老年工人——例如强制性退休年龄。

雇主可以出于年龄原因对人员区别对待，但前提条件是雇主能证明年龄要求实属职业需要，工作性质决定了其合理性，但仅出于经济原因是不能证明其合理性的。年龄属于真正的职业要求的情况一般出现在一系列涉及劳动者或第三方的安全或健康的职业中，如：飞行员、消防员、警察、公共汽车司机、校车司机等。必须有科学证据证明年龄对安全的影响，才能构成真正的职业要求。

 本单元辅助材料六中案例 5 阐述了年龄和职业要求之间的关系；另参见本单元文本框 26 关于年龄歧视和退休年龄的讨论。《第二单元：促进工作中的性别平等》第二节中讨论了中国男女法定退休年龄差异中的歧视。

5. 健康和残疾

一个人的残疾或健康状况可能是身体、精神或心理上的。一个人的身体和精神健康或者健康状况可能与雇用关系有关，但不应自动成为雇用关系的一个重要方面。如果基于有残疾或其它健康问题（如感染艾滋病病毒）的人不具备生产能力、无法从事劳动或雇用他们成本太高的看法，在就业中排斥这些人或将其置于不利地位，而这种看法又没有具体事实支持时，便构成歧视。

考虑到从事某一项具体工作的正常职业要求，可以对一个人当前的健康状况进行检查。但是，评估某项从事工作的能力应该考虑个人当前的健康状况，或是一个肯定的预后，而不是基于以前或者以后可能存在的问题。例如生育或传染病等具体的健康状况，若不影响工作表现，则不能构成拒绝招聘某人或

者解雇某人的合理理由。至于个人的病史，如果法律中有强制要求患过某些特定疾病的人（精神疾病、癌症、肺结核等）提供有关其健康担保的条文，应予以废除。

残疾人和传染病病毒携带者的平等就业权是重要的工作场所问题。有些缺陷可能会影响到正常从事某项工作的能力，因此应首先做出努力使工作环境适应残疾人正常受雇的需要。

在中国香港的一个健康歧视案例中，三位男性获得了香港特区法院的赔偿，因为政府仅因他们的父母患有精神疾病而拒绝雇用他们。这三位男性或被拒绝雇用或被无故开除。平等机会委员的调查证明了这种做法与三位男士家族病史的关联性，因此判定该案例为基因歧视。^①

📖 详见《第五单元：歧视、健康和残疾》。

6. 国籍

国籍是指工人的公民身份。在具有国籍或公民身份的国家以外的其他国家工作的工人通常被称为国际移民工人。禁止基于国籍的歧视是指在外国合法居留和获准工作的人在就业和职业方面应享受与该国的其他外国人和该国国民平等的待遇和均等的机会。国籍是有关移民工人及其家庭的国际条约中的重点内容。^②

如前所述，尽管国籍本身并不是第 111 号公约所明确禁止的歧视理由，国民和非国民都应该得到保护，不因为第 111 号公约所禁止的理由而受到歧视。📖 参见本单元第一节中文本框 2 里的例子。

7. 性取向

一个人的性取向如果不符合当前和既定的模式，就可能会受到歧视。同性恋者、双性恋者或变性人可能成为骚扰和暴力行为的目标并可能面对在就业或就业福利中其他形式的排斥。国际和国家人权机构和机制把与性取向歧视作斗争的重要性看得日益重要，一些国家已经采取了法律手段反对工作中的性取向歧视。^③

五、就业周期各个阶段的歧视

如前所述，第 111 号公约涵盖就业和职业两个内容。就业包括正式就业关系、在其他人监督下的非正规经济部门就业和临时或非正式就业。职业包括某个行业、某个专业、自给自足的耕种、开店铺、管理个体企业以及其他维系传统生计的方式。



在就业周期各阶段的反歧视行动

在就业和职业领域消除歧视的行动必须在就业之前、之中和之后的各阶段进行，包括：

1. 获得教育和职业培训指导的机会；
2. 获得就业的机会；

①引自国际劳工组织，《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007 年。

②1949 年《移民就业（修订）公约》（第 97 号）和 1975 年《移民工人（补充条款）公约》（第 143 号）包括明确的条款保证移民工人的平等待遇和机会，保护移民不受歧视。

③国际劳工组织，《工作中的平等时代》，日内瓦，2003 年。更多关于欧洲性取向立法的信息，参见 Council of the European Union: Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

3. 获得职业的机会;
4. 劳动条件;
5. 同等价值工作同等报酬;
6. 基于个人特征、经验、能力和勤勉程度的事业发展;
7. 职位保障;
8. 退休后。

上述内容在第 111 号公约第 1 条 (3)，及第 111 号建议书第 2 条 (b) 中有所规定。

1. 教育和培训

技能、知识、教育和培训是与人们在劳动力市场上的机会和待遇最密切相关的因素。因此，人们为进入劳动力市场或在为晋升做准备时享有平等机会和待遇就非常重要。第 111 号公约所指的职业培训是广义的，涵盖为了获得就业机会或者从事职业所必需的任何教育和培训。这也包括非正规经济部门工人的技能开发和培训资源。

职业指导在提供范围广泛的职业供自由选择方面起了重要作用，使这些选择免受成见或陈旧观念的影响，如认为某些岗位或职业更适合某种性别或民族的人。职业指导是指给青年或可能有此需要的人在职业选择方面提供特殊援助的体系。为实现此目的，可以采用很多方法，如传播关于某些职业的信息，根据个人能力和社会需要提供职业建议，或是请教师和家长共同参与来培养孩子对职业的选择。

文本框 10

保护受教育的机会

2005 年，某考生报考河南金融研究所，但因携带乙肝病毒被拒绝入学，尽管其入学考试分数远高于该校分数线。该生（一直被用化名称呼）起诉，但在开庭前与学校达成入学协议。案件被撤销，该生被录取。

2006 年，在新疆维吾尔自治区首府乌鲁木齐某小学就读的 7 个维吾尔族穆斯林学生将学校告上法庭，原因是他们与其他 12 名学生因乙型肝炎病毒检查呈阳性而被学校开除。虽然卫生部法规禁止歧视肝炎患者，新疆官员称，该校做法属合法，是国内媒体歪曲了此次事件。这 7 名学生后来撤诉 ……

资料来源：《全国首例高考考生因乙肝遭招生歧视案庭外和解》，《中国青年报》，2005 年 12 月 6 日，<http://legal.people.com.cn/GB/42732/3917808.html>; T.E.凯洛格：《勇敢的探索者？》，《中国的教育诉讼和司法创新》，《哈佛人权杂志》第 20 期，马萨诸塞州剑桥，2007 年春。

2. 获得就业机会和使用就业服务——招聘与派遣

在招聘过程中，基于性别、种族、社会出身等个人因素而非工作性质要求的偏见往往导致了严重的不平等。因此，在招聘或者雇用的全过程中，求职者都需要反歧视的保护。为此，需要发展完善在招聘广告及招聘决定过程中使用的无歧视筛选与测试标准。

招聘是指雇主或雇主代表给予某人一项任务，或承诺向某人提供就业并做出相关安排，例如寻找和选择雇员（如招聘广告、面试和入职考试或测试）。安置通常是指任何以确保或安排人们就业为目的的行动，通常由公共或私营的就业中介机构开展。

在世界范围内，就业中介的使用变得日益普遍。特别是当涉及到临时派遣工人的派遣服务时，歧视比比皆是。因此要求就业服务机构采取明确的反歧视措施的呼声日益高涨。例如：就业服务机构不应当

纵容或是遵照一些机构和公司使用它们的安置服务时提出的歧视性要求，雇主有责任确保此类机构不参与歧视性雇用行为中。参见本单元第四节第三中 5. 就业服务机构内容。

3. 从事某项职业的机会

歧视也可能影响自雇个体劳动者维持生计、创建或维持企业或自行完成工作的能力。尤其可能影响从事一项职业所必需的物质条件：获得土地、信贷、经营场所、营业执照或許可证，或相关商品和服务。例如，如果某国规定女性或者某个类别的女性，例如没有受赡养家属的未婚女性，不能通过法定途径获得土地从而拥有财产或从中受益，那么该国就构成了性别歧视。

在中国，《妇女权益保障法》（2005 年）中的一项条款规定，因结婚到男方住所落户的农村妇女在她们新落户的村仍然拥有独立被纳入土地分配体系的权利。这项法律规定的实际实施除了平等还有许多方面值得期待，但是平等、公正公平地获得土地的机会对于许多农村妇女来说是至关重要的。

第 111 号公约还尊重土著和部落民从事传统的生计方式。在这种情况下，发展和就业促进措施往往需要同维护土著和部落民对其传统居住地的自然环境资源的控制权相结合。^①

参见《第三单元：促进工作中的民族和宗教平等》辅助材料中练习 4 日本阿依努族——保护土著居民的传统生计。

4. 工作条件

国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）第 2 段（b）中强调在工作条件方面消除歧视的重要性，并要求在下列领域采取行动：

- 根据个人特点、经验、能力和勤勉程度的提升；
- 享有就业保障；
- 等值工作等值报酬；
- 工作条件，包括工时、休息时间、带薪年假、职业安全和卫生措施、以及与就业有关的社会保障措施、福利设施和津贴。

同酬

平等报酬^②是国际劳工组织 1950 年《同酬公约》（第 100 号）中的核心概念。第 111 号公约扩展了第 100 号公约中所覆盖的范围，将禁止报酬歧视理由扩展为第 111 号公约所禁止的所有歧视理由：工人薪酬不得基于申请或从事这种工作或职业的人的性别、民族、宗教或其它任何个人特征等来决定，而应由工作的内在特性，如所需技能、知识、经验、付出、工作条件和承担的责任来决定。

同等价值工作同等报酬不应该只包括基本或最低工资，还包括因就业产生的，雇主直接或间接、以现金或实物方式支付给工人的任何额外的福利和待遇。这意味着所有的家庭和住房补助、差旅和餐补、奖金、特别养老金或健康医疗保险等都应该根据工作的价值同等地提供给男性和女性员工，而不因其性别或其它理由加以歧视。第 100 号和第 111 号公约适用于“所有工人”，不仅包括正规就业中的工人，也包括非正规就业中的工人，如农业、小型贸易或家政服务业中的个体从业人员。

参见《第二单元：促进工作中的性别平等》中对同酬的详细论述。

^①ILO, *Equality in employment and occupation*, General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988, paragraph 35.

^②本教材中等值工作等值报酬、平等报酬、同酬和报酬公平是同一个意思并交替使用。其中细微的区别在于，第 100 号公约中所指的报酬，包括由工作带来的一切回报和福利。平等报酬是指当人类从事与他人同等价值的工作时，获得相同的收入，这是一项基本和一致的权利。报酬公平强调需要采取额外的行动来消除报酬中的差异。

晋升

工人从根本上享有“按照自己的个性、经验、能力和勤勉程度得到晋升”的权利。常用的，比如经常体现在集体协议中的，影响工人晋升的标准包括：绩效、资质、表现、资历、经验、接受过的培训、是否适合履行新岗位的职责。

晋升方面的结构或制度歧视会导致纵向的职业隔离，即在一个企业或经济体里，较高的管理层位置以某种性别或多数民族等的人为主，而低级职位以另一种性别或少数民族的人为主。

就业保障或工作的稳定性

就业保障是指解雇不能基于歧视性的理由做出，而必须是基于与职工行为、能力或是否适合履行其职责相关的合理原因，或是出于该企业经营十分必要的原因。例如，在集体协议中规定已婚妇女或非户主的女性可以被首先裁员就属于歧视。

在集体解雇或因经济原因裁员时，以确定裁员顺序为目的专门制定的标准可能引起间接歧视。在很多情况下，集体协议里对这些标准进行了专门规定。如前所述，有些条款和条件看似中立，但在实践中可能对第 111 号公约或国家法律规定禁止歧视的某些类群体造成更加不利的响，从而构成间接歧视。

选择被裁人员的标准通常包括年龄、资历、需抚养的家属、以及再就业的能力。在这种情况下，如果过于重视资历，可能会出现两性之间的待遇不平等，原因是据统计女性的资历往往低于男性。家庭情况，以及认为女性的收入在家庭中只是“补充性收入”，男性是一家之主且需要养家糊口的传统思想根深蒂固，都是出现此种不平等待遇的原因。

六、哪些不构成被禁止的歧视？

1. 基于职业内在需要的差别待遇

并不是所有影响到某个团体的措施都在本质上是歧视性的。如果这些措施对于达成合法目的来说是必要的而且是成比例的，那么是允许的。比如说，为执行某项工作，雇主必须能够招聘符合职业需要的人。某些工作的确更需要男性而不是女性——或需要女性而不是男性；或是，信仰某种宗教的人可能比信仰其他宗教的更适合。

还有些工作提出的要求比较容易被某种性别、民族血统或能力的人满足。通常情况下，基于某些要求排除一些人或给予其优先权是不被禁止的，只要这些要求：

- 客观并合理；
- 符合岗位内在要求（或工作必需的）；
- 无不相称的现象，即不超出岗位的实际需要。

如果岗位的要求不符合这些标准，通常会构成间接歧视。有必要根据具体情况进行具体分析，判断某项个人特征是否某个具体岗位真实客观的职业需要。

文本框 11

被禁止的歧视理由可能构成真正的职业要求举例

- 性别——戏剧演出中扮演男性或女性角色的职业要求；
- 政治见解——政府机构的高级职位；
- 宗教——信仰伊斯兰教才能受雇于清真肉类屠宰厂。

涉及宗教信仰的机构有可能用到这一规则。天主教安老院或许能够证明其看护人员应该是天主教徒，因为他们的工作要求满足客人的精神需要。但对于前台接待人员，这种要求恐怕就不适用了，因为这些工作人员不

需要成为精神领袖或扶助客人。

一份招聘广告注明只招聘女性或者男性时通常被认为是性别歧视。但是，如果一个高级女装时尚精品店招聘一个销售人员，条件是要求有零售经验的女性，并能在工作中作为模特展示服装，那么这种情况不被认为是歧视。

资料来源：<http://www.equalityhumanrights.com/your-rights/religion-and-belief/when-does-the-law-allow-religious-discrimination/a-genuine-occupational-requirement/>（2009 年 11 月访问）

一个人的教育、知识和技能水平通常直接关系到其在工作中的表现和工作效率。因此，这些因素通常被理解为“职位的内在要求”。在经济发展过程中，劳动力市场往往要求更高的教育背景和更加专业的技能，而一旦出现劳动力供应短缺，专业技能往往能够使求职者找到更高工资的工作。但是，当劳动力供应充足时，教育和技术资质就可能会脱离特定工作的具体要求，而成为歧视的理由。在许多国家，包括中国，对低技能工作岗位设定高教育要求的招聘流程和招聘实践是很多求职者所面临的严重问题。

参见《第四单元：促进中国农民工的就业平等》第二节第四中第 1 点的内容，以及练习 3 中的案例 B。

2. 国家安全

第 111 号公约第 4 条规定，针对有正当理由被怀疑为或证实参与了有损国家安全活动的个人所采取的任何措施，不应视为歧视，只是有关个人应有权向按照国家惯例建立的主管机构提出申诉。

对于影响个人工作机会和待遇的措施，在满足如下条件时不被视为歧视：

这些措施必须与该人已参与的活动有关，而不应仅因为该人是某个特定团体的成员；

这些活动必须具备损害国家安全的可能，而不仅仅是表达意见或宗教、政治或哲学信仰；

对这些活动必须有充分的定义和界限，即需要更具体，而不仅仅保卫广义的概念，如“公共利益”、“公共秩序”或“忠诚”。

例如，如前所述，要求政府高级职位的人选从执政党中产生，以确保良好管理和对政府措施进行监管是可以理解的。但是，拒绝主张对目前体系下经济治理进行根本改变的其它政党成员在公共服务部门从事体力性的、职位较低的工作，而这些政党并没采取暴力措施来推进自己的政治主张，这种情况就构成了基于政治见解的歧视。

3. 保护措施和肯定行动措施

第 111 号公约要求成员国发展和实施一项国家政策，通过实际行动促进劳动力市场的机会和待遇平等。公约第 5 条规定：其他国际劳工公约或建议书规定的“特殊保护或援助措施”不应视为歧视。另外，为由于性别、年龄、残疾、家庭负担，或社会或文化地位等原因而需要特殊保护或援助的人员特别制定的专门措施应不被视为歧视。因此，对机会均等和待遇平等的基本原则来说，这些特殊的保护措施是一种公认的例外情况，因为这类“积极歧视”措施对于实现事实上的平等来说至关重要。这些措施可以主要分为两种：

- 保护措施；
- 肯定行动，也称为积极措施。

保护措施

在过去，保护儿童、年轻或老年工人、妇女等群体，不让他们从事国际劳工标准中所规定的对他们有害的工作和工作流程的措施很常见。但是随着科研、与工作相关的技术发展或人口结构呈现的变化，

逐渐出现了这样的问题，即以往为部分易受歧视群体（如女性、年轻或老年工人）所提供的一揽子保护措施并未消除社会上对这些群体的偏见，反而在实际上否定或限制了他们合法的就业机会。

就传统“受保护”的女性职工提出这样的问题是最常见的，法律规定禁止或限制这个群体从事某些被定义为艰苦的工作。科研结果往往显示，在正常情况下这些工作由女性从事不再会比男性从事更不适合。因此，女性不应再受到通常会否定或限制其就业的这种“保护”。保护本身应有所局限，只应限于在女性与男性客观上存在差异的情况和领域。其中一种主要情况就是生育和生殖健康，特别是孕期、分娩和产后一段时间的健康。

在很多国家，劳动法中对妇女的保护性规定往往并非基于科学依据，而是基于社会上和劳动力市场上对男女角色的成见，由此成为女性平等就业的障碍：

科学研究不支持这样的观点，即男性和女性对物理、生物或化学危害的生理反应存在显著差异；同样，男性的平均体力与女性没有很大不同，有些女性甚至可能比一些男性更强壮。

☞ 参见《第二单元：促进工作中的性别平等》文本框 6 对男女工人体能状况固有观念的挑战。

例如，劳动法往往规定全面禁止妇女上夜班。在现实中，并非因为女性经常被误认为体弱，夜班就只有害于女性健康，夜班所产生的疲劳、破坏自然睡眠模式等也有损于男性健康。但是，由于胎儿的脆弱和孕妇身体所承受的巨大压力，夜班对孕期妇女极为不利。因此，如果男性和女性选择在夜间工作，他们都需要同样的保护。而女性需要单独受保护只应出于她们与男性客观上的不同：即当女性怀孕时。

与此类似，国际社会保护男性和女性所有职工免受有害于生殖能力的职业和工作程序的措施正逐渐成为趋势，并在所有情况下，竭力保证所有劳动者享有体面的劳动环境而非只禁止女性从事某些工作（程序）。因为后者可能在实际中会使情况变得更糟，女性可能迫于生计，只能非法地从事一些工作。

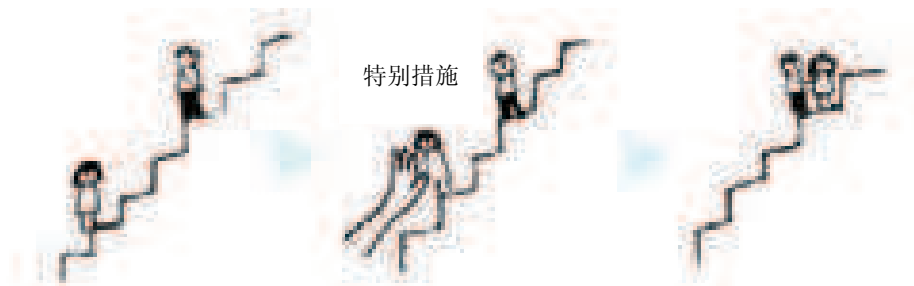
联合国各机构，包括劳工组织，要求各国政府定期审视本国法律对女性的保护，根据不断发展的科学知识来决定这些保护性法律是否仍有必要存在。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会也不断要求政府保证对女性的就业限制仅限于与生育相关的方面，废除社会和劳动力市场基于对女性角色成见的就业限制。

为了支持科学研究，必须收集分性别的职业事故和职业病数据。另外，目前的数据往往不涵盖女性集中的职业，如家政工人、非全日制工人和家庭劳动者。

肯定行动措施或积极措施

采取这些措施是出于这样的事实，即仅仅在法律上禁止歧视仍不足以给工作世界带来平等，需要设计和采取特别措施来消除以往和仍在持续的歧视对某些特定群体已经造成的不利影响。

肯定行动措施，包括一些特别的，通常是暂时性的措施，旨在纠正过去或持续存在的歧视的影响，以实现劳动力市场上的机会均等和待遇平等。这些措施通常是针对某一特定群体，如某一性别、种族或民族群体，历史上一直因其他群体的压迫而备受歧视。肯定行动措施旨在消除因现有的歧视性态度、行为和结构在劳动力市场上所造成的不利结果。



在设计这些措施时，要仔细考虑某些类别人群情况的多样性，以有效制止对他们的歧视。这些措施有很多名称^①。在国际劳工组织，这些措施一般都被称为“肯定行动”或“积极措施”。设计这些措施的目的是重建一种平衡，同时这也是消除不平等的广泛努力的一部分。

肯定行动措施——如前面提到的特殊保护措施一样——只有在追求保护和援助的目标时才是合理的。除对残疾人群体外，这些措施应该是暂时性的，并应与其要纠正的问题的性质和程度相适应。应该定期复审这些措施，以确保其进展尚未逾越其合理性，一旦歧视造成的后果已得到纠正，应立刻取消和调整这些措施。

文本框 12

国家立法对弱势群体提供的临时性支持举例

中国

《残疾人就业条例》规定：“用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的 1.5%”。

《北京市残疾人保护条例》第十六条规定：“凡适合残疾人的工作，应当优先招收残疾人”。

西班牙

针对老年工人的特惠待遇（20 世纪 80 年代）：雇用 45 岁以上工人的企业可以获得很多优惠。企业每雇用一名这样的工人就可以获得一份补贴，两年内该工人的社会保障缴费可以减免 50%，而且这些工人还可以获得免费的职业培训。

有一类特殊措施被称为“合理便利”^②。指的是这样一种做法，即在不带来“不可负担的困难”的条件下，雇主做出合理的努力，满足某一特殊群体，如残疾人、老年工人或信奉某种宗教的工人的需要。参见《第五单元：歧视、健康和残疾》，了解为促进残疾人平等就业而采取的此类措施。

文本框 13

为残疾人提供的合理便利范例

《美国残疾法案》要求雇员在 15 人及以上的雇主为残疾人提供合理便利，除非这将给雇主造成不可负担的困难。合理便利是指对工作环境或完成工作的方式所做的任何改变，其目的是使残疾人能够享有平等的就业机会。

合理便利有以下三类：

- 工作申请程序方面的改变；
- 工作环境或完成工作的方式方面的改变；
- 使残疾员工能享受平等的就业福利（如培训）方面的改变*。

美国蒙大拿州人权局采用的合理便利措施有：

- 使所有岗位的申请程序方便残疾人；
- 使残疾雇员也能接近并使用其他雇员正在使用的现有设施；
- 调整工作结构；提供非全日制或改良过的工作日程；
- 重新分配雇员到他们有资格能胜任的空缺岗位；

①中文里使用的名称有：补偿性正义、不同待遇、就业公平、积极行动/措施、积极歧视、优惠政策、优惠待遇、反向歧视、特别措施、暂行特别措施、肯定行动等，见李薇薇和Lisa Stearns主编，《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》，法律出版社，北京，2006 年版。《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）中使用“暂行特别措施”一词。“公平”一词也包含需要采取额外措施来达到平等的目标的意思。更多信息参见附录五、词汇表。

②由英文“reasonable accommodation”翻译而来，常用的翻译还有“合理通融”、“合理调整”、“合理变通”。

- 购买或调整设备或装置；
- 适当调整或修改考试或培训教材或政策；
- 提供合格的阅读器或翻译**。

资料来源：

*美国平等就业机会委员会，《小企业与合理便利》，<http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html>（2010年9月28日访问）。

*美国蒙大拿州人权局，<http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimisa-gainstlaw.pdf>（2010年9月15日访问）。

肯定行动措施在设计时应该与国家或地方级政府、雇主和工人组织、相关群团组织、非政府组织、社区组织和受歧视群体代表等劳动力市场所有相关方进行协商。

措施的执行情况也需要接受系统的监督。否则，原本是为了采取有效措施纠正对某些群体长期根深蒂固的歧视，最后反而可能造成反面影响，使得负面观点更加持久。需要考虑以下重要问题：

- 成本谁来承担？如果各个企业需要独自承担肯定行动或合理便利的成本，而不能获得实际的支持或指导，结果可能不会为代表性不足的群体带来更多更好的工作，甚至反而会导致对他们更多的歧视。

- 应该在对资质等优点的考虑和肯定行动之间寻找恰当的平衡。在一个所有人都有平等的受教育 and 培训机会，不存在歧视的社会里，资质仍然应该是决定聘用和晋升的基本标准。然而，雇主应该理解，如果不通过短期的积极措施来影响其人力资源政策，那么消除社会上根深蒂固的歧视以获得长期的社会经济进步就不可能实现。

- 如果在关于就业或职业的决策中完全排除对资质等优点的考虑，那么受偏好的群体成员即使理应得到相应的地位，也会继续被别人认为是由于他们属于该群体才获得这样的地位的。

- 对某个群体，如性别或种族的偏好往往是以这些性别或种族具有的优点为借口，哪怕这些理由同有效工作绩效之间没有任何联系。因此应该根据真实的岗位要求来对优点进行定义。只要选拔过程中消除了歧视行为，优点仍可以作为重要的合理选择标准之一。

- 在规定残疾人或少数民族按比例就业等配额制度中，个人资质等优点也应该在就业决策中得到考虑。但实际情况往往不是这样。比如说，如果没有法律禁止对残疾人的歧视，那么用人单位在达到了残疾人就业比例时就能合法地拒绝残疾人，哪怕其具有最适合岗位要求的资质。

- 许多国家占多数的民族群体都认为对少数民族的优惠待遇是对多数民族的歧视。但是，这样的观点往往都没有统计依据，比如贫困数据。肯定行动的目的不是给予某个群体永久的特权，而是通过暂时给予其优待，使他们能够发展到能够凭资质等优点与不受优待的群体公平竞争的水平，从而推动社会包容和凝聚力。然而，在中国，针对少数民族的“肯定行动”主要是为了在特定的民族地理范围内提高少数民族的就业或进入公职的机会。因为这些优惠待遇的实施和相关少数民族人员的资质没有太大关联，这也就不难理解，为什么多数民族的人会产生被歧视的感觉。除了对民族和谐贡献甚微之外，这些优惠待遇对少数民族平等带来的真正益处也是有限的，因为：（1）这些优惠待遇只适用于有限的地理范围；（2）优惠政策与劳动者的资质脱节，因而不能带来平等的效果。如果能将优惠待遇和不断提升少数民族劳动者在民族区域外，即整个国家的劳动力市场都被认可和具有市场价值的知识和技能相结合，肯定行动措施可能会更加有效。

本套培训教材中涉及的关键词汇及释义参见本单元附录六、词汇表。

第三节 ◇◇

平等对于人、社会和企业至关重要



通过促进机会和待遇平等来消除歧视并不是要取消劳动力市场中的所有差异。这些政策的目标是保证劳动力市场产出的差异反映在职业选择中的自由选择，在确定和评估成绩时的无偏见，在获得和保持市场需要技能上的机会平等。

国际劳工组织：《工作中的平等时代》，2003年，日内瓦，第83段。

应在各个层面追求机会均等与待遇平等，包括个人层面、社会和宏观经济层面以及企业/单位层面。

一、个人层面：歧视损害人的尊严和生产率

歧视通过贬低某人在某方面的特点，并且通常这种特点是本人无法改变的，从而对此人的整体能力加以否定。女性劳动者不只是女性，她还可能是专业人士、女儿、母亲、有才华的音乐家、运动员。取决于工作内容，这些特点中有些是与工作相关的，有些则不相关。

工作中的歧视还通过阻止人们对物质、社会和精神需要的追求，剥夺其自我实现的重要手段。遭受歧视往往不是一次性的单独事件，而会以一种或多种歧视形式在人从出生开始的一生中多次发生。随着时间的流逝，这会产生长期累积的回馈影响，而这种回馈影响往往没有被认识到。例如我们常常会认为女性是“出于自己的意愿”选择低质量低收入的工作岗位的。也有人认为，只要女性自愿选择接受次等工作，那么就不存在歧视。但也有人认为，女性的这种决定与自由选择没什么关系，她们“被迫地”去适应劳动力市场的性别偏见。在找工作和工作待遇上反复遭遇负面经历，会导致“灰心的工人”现象。因为反复遭遇的负面经历被内化，影响了工人在培训和工作选择、灵感和努力等各个方面的表现。^①

^①D. Grimshaw and J. Rubery: *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, UK, 2002); 娜琳·马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008年。

文本框 14

一个女孩的美丽心愿

蔡教授：您好！

我叫蔡剑，很巧哦，不过我是女生。爸爸不喜欢男孩子，但他希望我勇敢坚强。

在网上看到您对张先著事件^①的评论，很想告诉您我的遭遇。

我是教师，现在在一个民办学校，三年合约快到期，我在四处寻找工作，希望有更好的发展。去南京金陵中学河西分校应聘，过了讲课，笔试和试讲，成绩都在前，却在春节前的体检中查出来是大三阳，肝功能正常。于是被拒。

当我写这些时，短短几十字浓缩了我两个月的心酸。我最近感觉自己都有些神经衰弱。醒着，睡着，或是半梦半醒之间，都是金陵金陵金陵！我一直努力学习，就是希望我能有一份好的工作和过上幸福的生活！

真的我很想去金陵。

那会多好！我要认真备课上课，会有好多的学习机会，我会进步得很快，说不定咱也成了名师。在我喜欢的南京，遇见中意的他，一起逛街，打球。我要把爸妈接过来玩，一家人去莫愁湖，去紫金山，去中山陵，爸爸会更神气，眉眼间满是掩藏不住的骄傲，妈妈的病会康复得很好。

曾经我是那么的接近幸福。

请给我一些建议。我不想打官司。不是为自己，我怕爸妈承受不了压力。我在肝胆相照网站上看到许多和我有相似遭遇的人，请您关注我们。

2005 年 4 月 23 日 21: 22

资料来源：蔡定剑，未出版的培训资料，北京，2009 年。

文本框 15

一个彷徨而无奈的法大学子的投诉

尊敬的蔡老师：

您好！

首先提前祝您春节快乐，工作顺利！

我是政法大学研究生院今年的应届毕业生，正在找工作。论能力，我真的不比别人差，先后拿到了好几个大型国企的 offer，可是到手的 offer，却因为自己是乙肝病毒携带者（肝功能正常）而被企业拒掉了。现在已经被折磨得精疲力竭，几近绝望。

我查阅了相关的法规，我们国家《就业促进法》和劳动部《就业服务与就业管理规定》都明确了，企业招用人员不得因为乙肝病毒携带者而拒录，也不得强查乙肝标志物，企业强查的要处以 1000 元罚款。

而现在的情况是，企业根本不遵守，仍然在强查乙肝两对半。而劳动保障部门和卫生部门也都视这些规定不存在，其行政不作为也助长了乙肝歧视。我曾经向北京市劳动保障局举报过企业违法强查乙肝的事实，但是他们就是到处推手，一会推到区劳动局，一会推到卫生部门，而卫生部门又推给劳动部门。

国家、社会就这么对待我们这些还没有走出校门的学生吗？十年寒窗，学得一身本领，却遭受这样的境遇，真的非常无奈啊！成为乙肝病毒携带者，是母婴遗传的，自己也并没有什么过错，为什么在经历了十几年的学校教育后，还没毕业就要因为别人的歧视、无知而失业？我能够通过公平竞争，战胜其他人，却败给该死的乙肝歧视！

^①张先著是中国乙肝歧视诉讼案件第一位原告。张由于携带乙肝病毒，尽管在公务员考试中笔试获得第一，但未被录用为公务员，随后起诉了安徽省芜湖市人力资源局。

真的不知道现在应该做什么?! 已经没有气力再去争取机会了。

给蔡老师发这封邮件, 是因为知道蔡老师做就业歧视的课题, 希望您能够向 08 年的两会上反映相关的情况, 这可是关乎到 1.3 亿人平等就业权的事情啊! 非常希望老师能够为我们这些被社会抛弃的弃儿呐喊出几句话。

我不知道下一步该往哪里走, 真的很绝望。老师您说我该怎么办呢?

一个彷徨而无奈的法大学子

资料来源: 蔡定剑, 未出版的培训资料, 北京, 2009 年。

二、社会层面：歧视否定社会正义，破坏社会凝聚力

社会正义要求所有人拥有获得公平分享全人类所能创造的财富的机会。公平意味着必须采取措施对已创造的财富数量、分配多少财富, 以及全人类所享有的繁荣进行合理配比。严重的和结构性的歧视会导致和加剧贫困以及社会排斥。

歧视通常会加重对工作中的其他基本权利的侵害, 而这些侵害又会反过来加重歧视。无法获得合法谋生的机会, 或未得到合理报酬的人们更易于被迫提供只付给低工资的服务——这样就会沦为强迫劳动。如果把孩子送到学校读书的机会成本与让孩子做全日制工作相比较, 就会引发童工现象。

公平的缺失在公众已有清晰认识的社会中会对社会凝聚力和社会进步带来很大的冲击。种族、宗教、政治见解和性别在所有复杂社会中形成了自然的“断层线条”。沿此线条产生的歧视会产生强大的负面社会影响, 潜在地导致动荡, 甚至战争和财富毁灭。

相反地, 尊重来自不同的社会群体、不同文化、不同教育背景或不同个人经历的人们为共同的目标所做出的重要贡献, 是社会包容的一支强大力量。多样化还可以激发创造力、产生新思想, 并由此产出新产品和新的服务项目, 继而通过创新提高劳动生产率和竞争力。

三、宏观经济层面：歧视阻碍社会 and 经济发展

在经济方面, 歧视有时被称作“市场失灵”, 或市场进程无法达到最有效的资源分配。来自某一民族的人可能是某个工作岗位的最合格的专业人士或具有最合适的性格, 如果录用受到针对该群体歧视行为的阻碍, 就不能实现他们的潜能, 并且雇主也无法利用这种最具生产性的潜力。财富的创造将得不到优化, 除非政府或市场进行干预, 改变歧视行为。

经济研究也总是显示, 高度不平等对经济发展具有负面影响。高度不平等如果基于社会排斥、歧视做法以及阻碍人们投资于人力资本、创业和经济发展, 将使低收入人口更难摆脱贫困。由于阻碍了这种经济进步, 不平等将阻碍未来的经济增长和减贫, 甚至还可能会产生政治影响, 因为领导者在促进高效的改革方面如果无法获取信任, 会更难获得公众的支持。

文本框 16

关注中国日益增长的不平等问题

中国经常被用作以牺牲平等换取总体增长的例子。也许, 没有任何一个国家像中国这样, 自 80 年代初以来, 同时经历了平均收入的高度增长和收入不平等的严重加剧。然而, 有证据却显示, 经济更快发展的阶段并没有造

成不平等现象的更快增长。事实上，在不平等现象减少的阶段（1981-85 年和 1995-98 年），平均家庭收入获得了最高的增长。那些存在相对较大不平等的省份在启动改革后，其经济增长较低，贫困者得到经济增长带来的成果的股份较少。

尽管中国经济转轨过程中的一些政策和机制调整一方面增加了不平等，但同时也减少了贫困（如，通过开放劳动力市场使学校教育获得更高回报，以及通过引入家庭责任制恢复了对劳动的激励机制），但是，其它的经济与政治力量起的作用造成了较严重的不平等现象。这些力量包括地域性的贫困问题（即，摆脱贫困的前景不经意间取决于人们的生活地点），以及在获得人力资本、取得贷款和保险、保护人们的合法权利和对公共事务产生影响等各种机会方面出现的不平等现象。这些“有害的不平等”——起源于市场失灵、协调失灵和治理失灵——减少了人们采取行动摆脱贫困的机会。

如果不去解决日益增长的不平等问题，中国要想保持过去对抗贫困取得的那种成就，将会比较艰难。如果近期历史是未来的向导，那么现在许多省份出现的不平等现象的历史高点，有可能阻碍未来的减贫工作。其它事实也指向相同的结论。目前看来，中国总体经济增长越来越多地来自于一些使最贫困者获得更有限收入的机制。提高效率扶助穷人的改革的“低挂果实”正在减少，不平等还在加剧，而扶贫措施对日益增长的不平等的影响也日益明显。

在中国向市场经济转轨的初始阶段，由于贫困程度很高，所以不平等现象还不是一个重要问题。但是，形势已经发生了改变。

资料来源：M. 拉威力翁：《经济增长与减贫：贫穷国家需要担心不平等吗？》，《2020 世界上的贫穷和饥饿人口焦点简讯》，国际粮食政策研究所（IFPRI），华盛顿特区，2007 年。

四、企业层面：机会和待遇平等成就优秀企业

留意偏见并防止其对录用、薪酬或留住员工的决定产生影响通常会造就好的企业，因为：

（1）通过使岗位要求与技能、知识和工作经验需求更好地匹配，而不考虑性别、身份或种族等因素，提高雇主的录用质量。

（2）可以帮助雇主更好地利用并留住人才。

（3）更好地利用人力资源有助于促进员工的发展、提高他们的士气和责任感，从而减少人员流动。

（4）从家庭友好型的工作实践中可获得同样的益处，这些做法可以使员工平衡工作与家庭生活。

（5）工作场所更加的多样化通常可以产生收益，如，为长期存在的问题找到创造性的解决方法；找到更高效做事的创新方法，获得或留住新客户。

（6）不论是对客户还是对未来员工，为实现机会均等和待遇平等的持续努力可以提高品牌价值和企业的美誉度。

（7）可加强雇主在国际上、国内和地方供应链中的地位，使机会均等和待遇平等体现出价值。

（8）通过这样做，能够促进人们遵守法律，减少产生劳动争议的风险，从而减少费用高昂的和具有破坏作用的法律诉讼。

（9）所有上述内容均可提高股东价值。

至于好的措施，值得强调的是消除歧视并不是让雇主对待每个人都完全一样，而是要确保待遇的不同应该反映出与工作相关的客观差异，而并不取决于无关的因素。消除歧视意味着人们可以自由地选择他们可以胜任的职业，不受各种（无关）因素干扰，如他们的性别、种族或出身。

将与影响人们工作中机会和待遇决策相关的因素与无关因素区别开来有时很容易，但有时是复杂和困难的，因为在绝大多数案例中，无关因素有可能在某些特定情况下是相关的。例如，某个工人的身高

对于许多工作岗位是无关的，但对于有些工作岗位，一定的身高对于做好工作是十分重要的。在招聘银行出纳员的时候，身高不太可能成为合理的衡量标准，哪怕银行经理认为高个子的人会给客户留下好影响，因为银行出纳员的主要职责是开展财务活动。但是，为了打好篮球，篮球队员可能需要一定身高。

类似地，工人的性别在多数情况下不应成为影响录用、薪酬或从事的工作类型的一个因素，但在有些情况下，恰恰是这种因素决定着需要做出的决策，例如，为卫生间雇用男性或女性服务员时。

文本框 17

工作场所多样化和平等对企业经营的益处（爱尔兰）

对爱尔兰顶尖企业的一项最新研究证实，工作场所中底线企业绩效与使用“高绩效工作体系（HPWS）”之间存在很强的关联性。高绩效工作体系包括：战略性的人力资源管理（人员定编、培训和发展、绩效管理和薪酬，以及沟通和参与型的实践）、伙伴关系、**多样性和平等战略**，以及灵活的工作安排。研究结果为如何在企业通过有效的人员管理，提高有形竞争力，如提高劳动生产率，创新和留住雇员等注入了新鲜的观点。

本报告依据的是对 130 多家爱尔兰顶尖企业所做的一份详细调查。开展调查的研究小组负责测量相关企业人均劳动生产率、劳动力的创新性和留住雇员的比率，并将使用高绩效工作体系对上述要素所起的影响进行量化。

主要研究成果如下：

劳动生产率：运用高绩效工作体系使调查的样本企业的平均劳动生产率提高了 14.8%。在总经济价值方面，年人均产出为 299,992 欧元，其中，44,399 欧元直接归功于运用了高绩效工作体系。对被调查的中型企业（拥有 270 名雇员的的企业），这相当于额外增加了 1200 万欧元的年销售收入。

创新水平：运用高绩效工作体系使员工创新能力平均提高了 12.2%，相当于每名雇员每年 2,061 欧元的销售收入，或者中型企业 556,200 欧元的额外年销售收入。

员工流动率：运用高绩效工作体系使员工流动率平均降低 7.7%。

本报告包括对多样性和平等专题的特别分析。结果发现在被研究的样本企业中，多样性和平等战略与下列内容有关：

- 为劳动生产率的提高贡献 6.5%；
- 为创新方面的提高贡献 7.9%；
- 为员工流动率方面的改善贡献 4.4%。

尼奥·克洛里是平等局的首席执行官，他评论说：“本报告将工作场所中的平等与多样性战略作为高绩效工作体系的一项重要内容。这将确保促进工作场所平等和多样性被提升为落实政府的国家工作场所战略的重中之重。本报告第一次以爱尔兰为背景，定量测量企业为平等与多样性的战略所做的投入，这些战略还被纳入到其企业经营战略与企业文化中，成为引人注目的企业案例。平等和多样性战略目前已清楚地表明与较高的劳动生产率、较高的工作场所创新力和较低的雇员流动率正相关。具有竞争力的爱尔兰经济需要致力于平等和多样性的企业。”

劳工事务部部长比利·凯利尔先生补充道，本报告研究成果将为围绕国家工作场所战略相关问题开展的讨论提供信息：“国家工作场所战略强调促进工作场所变革和创新，并且承认社会伙伴在此发展进程中的至关重要的作用。此份关于高绩效工作体系的最新报告强调了为爱尔兰企业和雇主开发总体的和人力资源管理能力的益处，同时显示，当人们不断向前迈进时，企业通过对合作伙伴、创新和变革张开双臂，可以获得实际的回报。我相信，本报告，在现有的证据基础上并进一步加强研究，对致力于保持和提高劳动生产率和竞争力的所有爱尔兰企业和所有人员都是一个重要读本。”

资源来源：国家伙伴关系和绩效中心和国家平等局：《高绩效工作体系的新模式：战略人力资源管理、伙伴关系和多样化及平等体系的商业证明》，爱尔兰都柏林，2008 年，<http://www.ncpp.ie/inside.asp?catid=291&zoneId=6&artid=1029>（2010 年 9 月 15 日访问）。

第四节 ◇◇

实施第 111 号公约的方法

一、依据公约国家承担的义务

第 111 号公约鼓励各国“宣布并实施”一项国家政策，促进就业与职业机会均等和待遇平等。这项政策一般包含禁止歧视的法律条款和积极措施，以实现体现在劳动力市场结果上的事实平等。

第 111 号公约为制定国家政策提供了广阔的灵活空间，只要政策能够逐步推进，并且能实际而有效地促进消除歧视。公约本身还列举了国家政策应包含的内容。这些内容包括：

- 颁布和实施适当的法律；
- 废除歧视性的法律条款、行政措施或规定；
- 确保政府主管的公共就业、职业指导和职业培训以及就业服务中没有歧视；
- 开发宣传教育计划；
- 与工人和雇主组织以及其它相关机构（如国家平等或人权委员会）进行合作。

二、通过立法和政策推动和实施第 111 号公约

1. 国家政策

大多数国家在制定第 111 号公约要求的反歧视国家政策时都倾向于立法，辅以延展性条例。但是国家政策包含的行动范围并不仅限于立法。国家政策还可以包括：

- 宪法条款；
- 国家计划和方案，它们对于解决资金需求和明确公共权力部门、雇主、工人和其它各方的职责和作用非常有用，因为各方的职责和作用具有互相补充的特点，并且国家政策需要符合本国国情和实践；
- 最高政治层定期发表的公开声明，重申对政策的支持；
- 政府政策文件（如：中国的白皮书）；
- 集体合同；
- 独立的平等机构及其提供的指导（如：行为准则）；
- 促进平等和包容性的经济社会发展的专门公共政策。

就雇员数量来讲，各级政府通常都是大雇主，同时政府还应该承担很多国际法律文件所要求的示范功能。政府可以通过以下措施发挥示范作用：

- 将平等与反歧视原则纳入其主要的经济、就业和社会发展政策、计划、过程和机制中；
- 在公共部门的人事和人力资源政策中应用平等和无歧视的原则。

实际行动的例子包括：

- 公共采购政策，如根据是否遵守无歧视原则决定企业是否有资格获得公共采购合同；

• 在公共借贷政策和发放执照方面反歧视，例如，根据是否遵守无歧视原则决定培训机构有否资格获得拨款，或私营就业服务机构可否获发经营执照。

由于劳动力市场上的歧视形式在不断变化，因此对国家政策要建立阶段性评估机制。阶段性评估可以发现正在形成的主要问题、有效的对应措施、需要调整的优先行动和定期评估政策实施的结果。

2. 立法

立法对于建立关于一国的歧视状况和最适宜的解决方法的一致理解不可或缺。通常国家宪法中规定广泛的平等与反歧视原则。但是法院却很难运用这些原则或法律，因为这些原则和法律并没有定义什么是歧视。因此需要制定专门的法律，提供歧视定义并规定被禁止的歧视理由和适用该法律的具体群体和情形。

文本框 18

包含反歧视特别条款的法律种类

- 宪法；
- 保护人权的一般法（如：国家人权委员会法案）；
- 覆盖所有被禁止的歧视理由（如：平等机会法）或部分歧视理由（性别平等法、残疾人保护法等）的一般法；
- 一般劳动法（如：劳动法、劳动法典）；
- 专项劳动法（如：劳动合同法、就业关系法案）；
- 行政法规、法令、指南等；
- 司法裁决；
- 行政决定；
- 集体谈判协议（在国家法律规定其具有法律约束力的情况下被视为“法律”）。

宪法中的规定、反歧视和平等法是很重要的，但是还不足够，因为其中通常缺少具体的实施和促进机制，来纠正歧视性就业实践。因此，消除就业歧视的切实努力要求：

在劳动、就业、社会保护和保险法中包含全面的反歧视和平等条款，并对歧视进行明确定义；

在积极的劳动力市场政策和项目中包含反歧视和平等的原则及规定，包括就业促进、劳动合同、社会保险、培训方面的政策和项目，以及企业和社会资金扶持的扶贫等开发项目。



立法中的必要内容

- 对被禁止的歧视（直接歧视、间接歧视和骚扰）进行界定；
- 解释免除条款或哪些不构成被禁止的歧视；
- 列出被禁止的歧视理由——通常随时间推移扩大范围；
- 保护的范围：就业周期各个阶段的就业与职业；
- 指定相关国家部门承担监督责任，如劳动监察；
- 肯定行动、保护和扶持措施及合理便利；
- 雇主的义务/责任；

- 处罚与救济;
- 禁止报复和迫害行为;
- 举证责任转移或倒置;
- 制定和实施工作场所的平等政策或计划;
- 收集各级相关信息和数据。

三、获得法律保护

获得法律保护是指能够通过正式和非正式申诉机制运用法律。相关机制包括从企业层面的申诉程序到劳动和/或民事法庭的正式诉讼。在某些国家和辖区，也可以运用调解仲裁程序和机制来禁止某些形式的就业歧视。

1. 司法程序和其它形式的争议处理机制

常规的法庭审理以及对歧视申诉案件的裁定是广泛使用的法律实施方法。作为法律实施的方法，其优势和劣势如下所述：

优势

- 明确了在不同的特定情况下歧视的含意;
- 程序透明，促进了法律条款的可信度、可视度和合法性;
- 有力量纠正不平衡，使弱势一方就歧视造成的损失获得赔偿。

劣势

- 法律程序费用高昂，技术上复杂，尤其是对弱势群体受害者。公益诉讼，即通过法庭的判决维护公众的利益，可部分解决此问题;
 - 常规的司法体系通常已是超负荷运转，导致案件延期审理，这对弱势方尤其不利;
 - 法官一般处理范围广泛的问题，通常是局外人，缺少对工作场所情况的了解;
 - 司法程序只裁决出对与错，使调和当事方的工作变得复杂;
 - 某些歧视案件（如，性骚扰）需要谨慎处理，但正规的和透明度高的司法程序通常生硬处理。
- 为了解决司法途径中的不利之处，很多国家制定了其它争议处理程序，如专门的调解、仲裁机构。

文本框 19

有关平等权利与歧视的公益诉讼案

蒋韬诉中国人民银行成都支行

2001 年 12 月，四川大学法律系的蒋韬状告中国人民银行成都支行，原因是成都支行以其身高不到 165 公分为由拒绝雇用他。法院裁决，本案不成立，拒绝接受对本案的审理。

李锋灵等诉广西省南坪镇

2005 年 10 月，李锋灵、黄坤红、农华玲、李雪玲和农伟修五位在广西省南坪镇的女代课教师状告南坪镇政府，声称被告拒绝雇用她们，理由是她们的身高不到 150 公分，侵害了宪法赋予的平等待遇权利。

周香华诉河南省建设银行平顶山支行

2005 年，河南省建设银行平顶山支行的雇员周香华向劳动仲裁委员会提交一份申请，称该行强制要求她在 55 岁时退休，因而对她造成歧视。而周的男性同事却可以一直工作到 60 岁。周还认为，《国务院关于安置老弱病残

干部的暂行办法》是非法的。仲裁员拒绝了她的请求，裁定该机构无权裁定国务院制定的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》的合法性。

杨石建诉人力资源部

2005年10月，四川大学法学院的杨石建向北京市第二中级人民法院状告人力资源和社会保障部。人社部拒绝他申请参加公务员考试，理由是他的年龄超过了35岁。杨的观点是人社部的行为违反了中华人民共和国宪法。此案件尚未有结果。

资源来源：东方公益与法律援助律师事务所，http://www.dfpilaw.org/en/show_news.asp?id=737&classid=12&boardid=12（2010年9月16日访问）。

2. 举证责任

法律通常要求由原告负责举证。因此法律案件中的原告方必须为指控提供确凿证据，如事实、材料和证词。人们认为这是歧视案件中落实公约规定的主要绊脚石，因为差别对待往往可以解释为非法的歧视行为，也可以解释为“工作的内在要求”所引申出的合法理由。为了克服这一绊脚石，产生了将这类案件中举证责任转移到被告方即歧视的实施方的趋势。

目前将举证责任转移或反置于雇主方的趋势是基于这样的事实：雇主通常掌握所有文件或做出雇用决策方面的其它证据。转移举证责任意味着，一旦声称受歧视侵害者提供了关于可能是或可能不是由歧视行为带来的差别待遇的证据（用技术术语来讲就是 *prima facie*—初步确立的案件），雇主就有责任证明其行为不是歧视性的，而是基于客观理由。

举证责任倒置还可能有助于解决社会上无声的且通常是无意识的偏见，这种偏见使法庭不愿从有利于申诉人立场的证据中提取有利的论断。例如，性骚扰案件中就存在这种问题。将举证责任转至雇主一方还考虑到雇员往往缺乏对间接歧视的概念与做法的理解，特别是在有关平等薪酬的案例中。

文本框 20

举证责任倒置举例

- 在原告提交了证据来支持自己的申诉，法院可以根据证据认为存在歧视行为之后，被告有责任证明依据法律该事实不构成歧视。*
- 成员国应该根据各自的司法体系采取必要措施，保证当有人认为平等待遇原则没有适用在自己身上，自己遭受了不公待遇，向法庭或者其他有关机构提供事实，而相关事实可以用于判断存在直接或间接歧视的时候，被告有责任提供不存在违反平等待遇原则行为的证明。**

资料来源：*阿尔巴尼亚政府，第10221号《保护不受歧视法》，第36条第（6）款，2010年2月24日由阿尔巴尼亚总统签署。

**欧盟委员会，第97/80/EC号指令，关于性别歧视案中的举证责任，第4条第（1）款，OJ L 14, 20.1.1998, 1997年12月15日，第6-8页。

3. 劳动监察机构

正常运行的劳动监察体系对于劳动世界的有效管理至关重要。劳动监察应在国际和国家战略中发挥重要作用，以确保体面劳动计划的有效实施。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会在其 2006 年关于劳动监察的一般性调查报告^①中指出，一旦将国际劳工组织相关文书内容纳入到法律中，劳动监察机构将是使之具有可持续性的重要的、具有战略意义的政府机构。劳动监察员可以确保在实践中落实已批准的国际劳工标准，因为他们：

- 能够进入和了解工作场所的环境；
- 能够将执法与建议的职责相结合；
- 是法律与现实的纽带。

文本框 21

劳动监察员的能力建设（捷克）

监督有关薪酬平等和反歧视的法律执行情况通常是劳动监察机构的职责。然而很多时候，劳动监察员在检查同酬原则遵守情况方面的能力却十分有限，部分原因是由于缺少对同酬问题内涵的理解。

然而，来自其它一些国家的例证显示，如果采取了足够的能力建设措施，劳动监察机构可以在这方面发挥重要的作用。例如，在捷克，劳动部制定了《监督男性与女性享有平等机会的方法指南》。指南于 2003 年 1 月正式生效，内容包含工作场所薪酬和待遇平等的相关法律条款（其中包括有关录用、培训与提升、工作条件、性骚扰，以及生育和产假等的内容）。指南还对如何执行性别平等监察给予指导，并提供了在监察期间需要提出的问题清单。

📖 参见本单元辅助材料四、实用工具：核对表 3 劳动监察员的案头审查和核对表 4 现场劳动监察要询问的问题。

资源来源：捷克共和国劳动和社会事务部：《监督男性与女性享有平等机会的方法指南》，布拉格，2003 年。

4. 独立的平等委员会

世界各地相继出现了处理歧视和平等事务的专门机构，这表明有一股趋势在通过实际措施推动平等，支持消除歧视法律的实施。只要赋予公平委员会或平等委员会职能，让它们作为独立的权力机构运行，这些委员会就会是消除歧视、维护平等的有效机制。公平委员会或平等机会委员通常具有以下职能：

- 政策导向和实施；
- 推广职能：宣传和培训；
- 调查；
- 处理申诉。

文本框 22

平等机会委员会——中国香港特别行政区和法国

中国香港平等机会委员会

中国香港特别行政区平等机会委员会（平机会）成立于 1996 年，主要负责实施平等立法，消除基于性别、婚姻状况、残疾以及种族的就业歧视。香港的反歧视立法包括《性别歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》。

平机会有调查和调解权、发布平等机会方面的实践准则和指南、开展歧视方面的研究，并与企业、政府和非

^①ILO: “Labour inspection, General survey” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 95th Session (Geneva, 2006).

政府组织建立伙伴关系。平机会的一大成就是改革了“中学名额分配系统”，该系统 25 年来系统性地降低了最好的女学生的分数、提高了最好的男学生的分数，并形成了性别配额，限制了女孩子进入最好中学的机会。

在就业领域，《性别歧视条例》保护所有工人，包括非全日制和临时工人，以及尚未就业的求职者。《性别歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》禁止的行为包括：基于性别、怀孕、婚姻状况、家庭岗位的直接和间接歧视，以及性骚扰和报复行为。虽然没有专门针对同值同酬的规定，但《性别歧视条例》禁止报酬中的歧视，并适用于同酬案例。

为歧视受害人提供的救济机制包括通过公司内部程序、向平机会投诉和/或进行法律诉讼以及法律援助。平机会收到投诉后会展开调查，随后视情况进行调解。《性别歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》下提起的投诉多数是有关就业的，尤其是怀孕歧视和性骚扰。调解的成功率相对较高，例如，从 1996 到 2008 年间平机会处理的性别歧视案件中 71% 调解成功。

法国平等机会和反歧视委员会

法国平等机会和反歧视委员会（HALDE - Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité）依据法律成立于 2004 年 12 月 30 日，是一家独立的法定机构，主要负责消除歧视。

民间职能（帮助个人）：对于需要鉴别歧视行为并遭到歧视的个人，HALDE 可提供法律意见并帮助寻找歧视证据；有权自行将其了解到的歧视行为提交司法系统；有权调查案件；可提取受害人本人无法获得的文档和证据，查明现场真相并向目击证人取证；视具体情况帮助个人选择最适当的程序；为达成协议可安排调解；或当歧视能被肯定，可请国家公诉人进行裁决。可以要求赔偿，并对受歧视一方蒙受的损失建议赔偿金额，如赔偿被拒绝，可启动诉讼程序；若受害人决定向法院提出诉讼，可在法庭上当众揭露歧视行为。

公共职能（帮助政府）：HALDE 可为政府、议会和公共机构提供意见和建议，以反对歧视，改进法律文本，将此领域的法国法律进一步完善。

推广职能：采取行动促进真正的机会均等；通过宣传和培训促进反歧视的实践和思想进步；鉴别并共享反歧视的最佳实践和经验；向法国总统、总理和议会提交年度报告汇报其行动，并向公众公开信息。

更多关于香港特别行政区平等机会委员会的信息，参见《第二单元：促进工作中的性别平等》文本框 9，以及《第三单元：促进工作中的民族和宗教平等》文本框 9。

资料来源：中国香港特别行政区平等机会委员会官网：<http://www.eoc.org.hk>（2010 年 9 月 15 日访问）；C. 皮特森，“香港实施同值工作同等报酬：女权主义视角”，中国香港特别行政区平等机会委员会“研讨会文件”，《“同值同酬”研讨会：国际实践经验》（2000 年 3 月 18 日）；法国平等机会和反歧视委员会官网：http://www.halde.fr/About-the-HALDE.html?page=article_en（2010 年 9 月 16 日访问）。

5. 就业服务机构

公共就业服务是积极劳动力市场政策的重要组成部分，它们通过切实措施在求职者与用人单位或个人之间进行适配。但如前文所述，在招聘过程中使用中介机构容易产生歧视行为，这应该通过法律予以禁止。

国际劳工组织 1997 年《私营就业机构公约》（第 181 号）明确禁止就业中的歧视。第 181 号公约第 5 条规定：“为促进在获取就业和获取特定职业方面的机会与待遇平等，成员国须保证私营就业机构不得因种族、肤色、性别、宗教信仰、政治观点、民族血统、社会出身或国家法律和惯例包括的任何其他形式的歧视，如年龄或残疾，对工人施加歧视。”

文本框 23

私营就业机构的案例

私营就业机构和公共就业机构或者可以促进劳动力市场的机会平等，加强劳动力市场的透明度，或者可以加

剧歧视行为。由于担心失去现有或潜在客户，就业机构可能在招聘中存在歧视行为。提供临时工作的大型私营就业机构——艺珂（Adecco）制定了一系列措施来推动机会平等。这些措施包括：对认为自己受到歧视待遇的临时工人开通了免费专线；为 4700 名员工中的 2000 名提供了培训；规定员工不能接受用人单位的歧视性工作要求，否则可能面临处罚甚至解雇。

另一家国际私营就业机构——万宝盛华（Manpower）在美国采取积极的多样化政策，率先推动工作场所的多样化。作为其企业社会责任的一项政策，万宝盛华认为工作场所的多样化非常重要。它定义多样化为种族、民族血统、宗教、文化背景、性别、年龄、残疾、性取向和性别身份的差异。这意味着促进不同个人情况和背景的人们之间相互尊重和理解。例如，在 1948 年，当时妇女走出家门参加工作还不为社会所接受，万宝盛华倡导为妇女创造机会，让妇女参与工作，并且在工作中不断发展。在 20 世纪 60 年代，美国种族多样化最关键的时期，万宝盛华在为少数族裔提供就业机会方面发挥了重要作用。

资料来源：Y. Philippin, *Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs*, *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, 2006, p. 15, <http://www.adecco.com>; 万宝盛华：《工作场所多样化政策》，<http://www.manpower.com/mpcom/content>; 国际劳工组织：《私营就业机构指南：规定、监督和实施》，日内瓦，2007 年，第 25 页。

四、促进措施

1. 关于平等和歧视的调查研究

如前文所述，在许多国家都隐藏着多种形式的间接歧视，即使法律禁止就业歧视，仍然还有很多歧视行为。因此，有必要收集并分析按照各种相关歧视理由分类的劳动力统计数据，并通过学术文献、统计数据库和媒体等各种渠道进行公开。

国际劳工组织成员国有义务定期报告为推动就业平等、消除就业歧视所采取的措施，包括这些措施所带来的成效。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会也会定期要求各国提供相关措施对劳动力市场结果的实际影响数据。

文本框 24

中国的就业歧视研究

对中国的就业歧视及海外反就业歧视制度与实践的研究：2006 年中国政法大学法学院开展了“反就业歧视研究项目”，对北京、广州、南京、武汉、沈阳、成都等 10 个大城市的 3500 人进行了调查。该调查是第一次对中国劳动力市场广泛存在的性别、户口/身份、健康状况、残疾、年龄和其他理由歧视的调查。该项目也对教育、政治社会生活和公共领域等领域存在歧视进行了分析。另外该调查还检查发现了中国的歧视性地方法律法规，研究了荷兰、法国、美国、中国香港等国家和地区的反歧视法律法规及其执行情况。*

招聘广告中的歧视：四川大学法学院开展的反歧视法研究对 1995-2005 年上海市和成都市报刊发布的 30 万份招聘广告进行了分析，揭示了劳动力市场中性别、年龄、长相和身高等方面的歧视。**

就业中的性别歧视：原北京大学法学院妇女法律研究与服务中心 2009 年 6 月的调查表明，中国职场中的性别歧视仍广泛存在。在招聘中，平均每 4 个女性被调查者就有 1 个因自己的性别而被用人单位拒绝录用。该研究用一年时间对 20 多个省市自治区的 3000 名女性和男性进行了调查，在分析数据和与受访者面谈后得出了上述结论。调查发现：

- 平均每 25 个女性被调查者中有 1 个被迫签订带有“禁婚”、“禁孕”条款的劳动合同。调查还发现，平均每 5 人中就有 1 人表示其所在单位不愿录用育龄尚未生育的女性；

- 超过五分之一被调查者表示其所在单位存在“三期”（孕期、产期和哺乳期）内强迫女性调岗降薪情况，而“三期”内遭到强迫解雇的占到11.2%；
- 超过三分之一（33.9%）的被调查者表示，单位男职工提拔机会比女职工多。超过半数（52.1%）被调查者认为“女性照顾孩子和承担家务，会对提升机会造成影响”；
- 平均约每20个女性就有一个经历过职场性骚扰。此外，四成以上单位没有禁止性骚扰的规定。***

资料来源：

*蔡定剑主编：《中国就业歧视现状及反歧视对策》，中国社会科学出版社，北京，2007年6月，第21-28页；蔡定剑、张千帆主编：《海外反就业歧视制度与实践》，北京，中国社会科学出版社，2007年6月；刘伟峰：《就业市场常见歧视：调查》，《中国日报》，2007年6月14日，http://www.chinadaily.com.cn/china/2007-06/14/content_893811.htm。

**周伟：《反歧视法研究：立法、理论与案例》，法律出版社，北京，2008年9月。

***北京大学妇女法律研究与服务中心：《中国职场性别歧视状况调查报告》，<http://www.chinaview.cn>，2009年6月14日。

2. 信息、教育和宣传

广告、广播、“特别日”、会议或“劳动监察专项行动”等宣传活动对于让人们理解歧视、加强公众对禁止歧视法规的接受来说是很必要的。

例如：香港特别行政区在其向国际经济社会文化权利委员会提交的第一份报告中称，香港通过“公共教育、宣传和自我规范的持续性计划（……），颁布实用指南，并播放电视广告宣传和鼓励消除就业方面年龄歧视”，使《消除就业方面的年龄歧视雇主简明指引》得到广泛宣传。

信息也应该提供给在反歧视方面负有具体责任的组织和个人，如政府、工人、雇主及其组织、群团组织、非政府组织、被歧视群体组成的协会或网络、律师、法律教育和援助中心、法官、劳动监察员等。

文本框 25

“平等工作在中国”资源平台和网站

“平等工作在中国”网上资源平台为：<http://www.equalityatworkinchina.org>。该平台由国际劳工组织、中国人力资源和社会保障部、挪威政府的技术合作项目“推动实施ILO第111号公约”设立。

该平台旨在共享和宣传平等和反歧视信息和知识。平台定期更新世界反歧视领域最新资讯和信息，如反歧视立法和制度机制的发展，收集促进平等方面的研究和良好实践。平台还发布中国的相关信息，包括中国反歧视法律框架及国家和地方促进平等工作的进展。

作为资源平台的组成部分，《平等工作在中国简报》以季刊的形式报道中国最新法律政策动向、案例研究、最佳实践、公司平等政策和集体协议样本以及最近研究成果等。

资料来源：“平等工作在中国”资源平台和网站，<http://www.equalityatworkin-china.org>。

文本框 26

共享关于反歧视立法和法律实践的信息

以下是英国某律师事务所提供的关于年龄歧视和退休年龄方面最新发展的“新闻简报”：

国家老龄理事会（英格兰关注长者会）董事会诉商业、企业和管理改革大臣，欧洲法院 C-388/07 案例中称：

“在遵守国家法律下，如果因为某些客观合理的合法目的，如合法的就业政策、劳动力市场和职业培训目标，并且实现这些目的的手段是适当和必需的，那么各国可以规定因年龄差别导致的待遇差别并不构成年龄歧视。”
(第 6 条)

强制退休年龄的理由：

- (1) 便于继任和财政规划，保证年轻雇员有晋升机会，有利于雇主留住年轻有价值的雇员；
- (2) 降低以能力为由解雇年老雇员的风险；
- (3) 经营衰退时，强迫辞退达到某年龄的雇员是降低就业成本的相对简单的措施（对于雇主来说），也是控制失业统计的简单措施（对于政府来说）。

欧盟委员会第 2000/78/EC 号平等待遇框架指令禁止年龄歧视，但并不限制各国设定退休年龄。

(英国)政府承诺在 2011 年之前重新考虑强制退休年龄问题。到那时，提高或废止退休年龄的压力会更大，原因是：

- (1) 劳动力老龄化。据报，2005 年英国 50 岁以上的人口为两千万，由于人口寿命提高和出生率下降，截至 2006 年，一半成年人口将达到 50 岁以上；
- (2) 由于某些经济压力，比如许多收入保险制度终结，加上寿命延长增加了经济需求，65 岁退休对于许多人来说将意味着生活困难；
- (3) 医疗和社会进步使人们的身心健康时间延长。许多人希望继续利用其良好的健康状况工作到 65 岁之后；
- (4) 目前的经济状况，对于雇主来说，通过提前退休裁减员工并不是理想的选择；
- (5) 其他欧盟国家的先例。在法国，现在几乎无法强迫 70 岁以下的员工退休。允许雇主正式要求 65 岁至 69 岁的雇员退休，但雇员可以不执行。

资料来源：<http://www.freshfields.com/publications/pdfs/2009/mar09/25424.pdf> (2010 年 9 月 16 日访问)。

3. 行为准则

理解某一特殊背景下直接和间接歧视的各种形式时常很复杂。法律法规通常禁止歧视却没有更详细的规定，重要的是，对于在具体的工作场所如何防止和处理歧视也没有提供指导。

行为准则通常由国际或国内专家委员会和具有特定职责的独立公共委员会制定，提供权威性的专门指导，但不具有法律约束力。

文本框 27

工作中的平等和无歧视行为准则

香港特别行政区正在逐步完善法律制度框架，以禁止歧视行为，促进就业机会和待遇平等。到目前为止，特区政府已经颁布了《性别歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》。针对各条例，平等机会委员会分别制定了其在就业领域的行为准则。例如，根据《种族歧视条例》(2009 年)制定的守则指出，这是一部法定准则，经过立法委员会批准，它向雇主提供了良好的雇用程序及实务方面的建议，尽管该守则本身并非一项立法，但在涉及《种族歧视条例》案件的举证以及法庭审理过程中，法院应考虑守则中相关的内容。如果雇主遵守了守则的相关建议，或者采取了切实措施来防止歧视和骚扰行为，那么就能证明雇主遵守了《种族歧视条例》。*

其它国家制定的反歧视行为准则的例子有：

2008 年，澳大利亚人权委员会进一步完善了《有效预防和解决性骚扰雇主行为准则》；**

2006 年，英国种族平等委员会颁布了《种族就业平等行为准则》。**

资料来源:

*中国香港特别行政区平等机会委员会, <http://www.eoc.org.hk>

**澳大利亚人权委员会, [http://www.hreoc.gov.au/sexual harassment/](http://www.hreoc.gov.au/sexual_harassment/)

***英国种族平等委员会, <http://www.equalityhumanrights.com/> (均于 2010 年 9 月 16 日访问)

五、社会伙伴和战略联盟的作用

1. 雇主和雇主组织

在就业多发生于私营部门的市场经济中, 雇主组织对在成员企业中推动平等发挥着重要作用。雇主组织可以为企业提供无歧视的人力资源管理实践方面的信息和建议, 和为成员企业提供培训及其它能力发展项目。

雇主有尊重员工多样化、防止歧视和在工作场所实现平等的法定义务。所有招聘和就业政策及实践(包括招聘广告、岗位描述、绩效评估政策和做法等)都应该没有歧视。企业应制定和实施平等机会政策, 使无歧视成为企业文化中的核心价值并体现到所有的经营活动中, 包括为客户提供商品和服务的过程和与供应商及商业伙伴的交往中。领先的企业会将无歧视纳入行为准则, 要求供应商和合同商也遵守其平等原则。



给雇主的实用指导

为避免歧视, 雇主应:

- 检查人力资源开发和管理方面的程序, 删除其中的歧视性规定;
- 采取实际措施, 如对面试人员进行无歧视的招聘程序和流程培训方面的培训, 使管理人员和员工熟悉相关法律法规;
- 制定平等机会政策, 保证所有员工享受平等的就业权利, 并保证这项政策得到落实;
- 设计并采取肯定行动或积极措施, 支持和帮助企业里已经或容易遭受歧视的群体, 例如为代表性不足的群体设定招聘目标, 为残疾人提供合理便利等。

“平等机会政策”是指在就业实践和程序中承诺不歧视, 并平等对待具有不同特点, 如性别和民族的个体。政策的设计应包括:

- 完全遵守消除歧视的法律法规;
- 对涉及的歧视理由的描述, 如性别和残疾, 以及政策的覆盖范围, 列明平等原则适用于哪些招聘和就业决定;
- 公司董事会和高级管理层对平等的承诺, 并指定一名高层管理人员负责平等机会政策的实施;
- 积极行动和其它实际措施, 如调整工作时间和工作形式, 以便员工平衡家庭和工作;
- 具体规定如何通过平等审计、培训和职业咨询等措施来落实政策;
- 如何对政策的落实情况进行监督。

制定公司平等机会政策时需考虑的几点:

- 制定一项公司承诺遵循工作平等原则的声明；
- 通过定期协商制度，使员工及其组织参与到政策的设计、实施和监督；
- 提示公司需遵守并希望员工也遵守的国家有关法律要求；
- 宣布通过协商达成的公司有关平等事项的期望、措施、程序或机制；
- 声明违反工作中的平等方面的法律或公司有关规定的行为将被视为违纪行为。

文本框 28

福特汽车公司的公平机会联合声明

1988 年，福特汽车公司雇用了 4.4 万名员工。1988 年底，公司与代表受薪雇员和计时工人的工会签署了一份联合声明，制定了一些创新性条款。

承诺：公司与工会承诺遵守就业机会平等原则。公司和工会声明反对以婚姻、父母身份或性别为由对员工和求职者采取任何形式的直接或间接的歧视。

就业实践：公司保证根据客观标准录取、筛选、晋升和对待每一个人。不以任何与工作表现无关或构成间接不平等歧视的要求或条件使求职者或员工处于不利。

监督和评估措施：本联合声明的有效实施取决于对公平机会进展情况的定期检查和各地主动采取的措施。为此，本地管理部门和工会应建立厂级或对应层级的适合的联合机构。

申诉和惩罚程序：公司和工会应确保投诉歧视的员工不受打击报复。

培训和宣传：公司经与工会协商为员工和工会代表提供平等机会方面的培训，并共同商定培训内容。工会同意支持并积极参与此类培训项目，并鼓励工会代表适时参加培训。

沟通：公司与工会负责向所有员工和工会代表传达以上所制定的各项原则。

资料来源：欧洲提高生活和工作条件基金会：《欧盟的平等机会和集体谈判：英国集体协议选集（第二期）》，都柏林，布鲁塞尔。

2. 企业社会责任

企业社会责任源于跨国公司自愿在其开展业务时遵守国际公认的权利和道德标准。跨国公司参与这项运动是因为它们意识到，在当今的外包时代，遵循利益最大化的逻辑，就会导致它们的业务不是在所有地方都能够遵循同样的高道德实践标准。这也会导致跨国公司从其供应链中的不道德行为获得金钱利益。一旦跨国公司承诺遵守国际公认的自愿性行为准则，如全球契约或 SA8000，就意味着要监督行为准则的执行状况，只有得到认证的供应商才可以与其开展业务。

2000 年以来，许多欧美跨国公司都对其全球供应商实施企业社会责任评估和审核，只有通过评估和审核，才能建立合作伙伴关系。企业社会责任要求也开始越来越多地出现在跨国公司订单的附加条件中，从而使其影响扩展到作为跨国企业生产制造基地的发展中国家的企业行为。发展中国家的供应商只有满足这些条件才能够加入跨国企业的供应链。

企业社会责任规范也可以成为发展中国家政府和工会的工具。发展中国家的政府和工会可以使用企业社会责任规范作为筹码，同国际投资者谈判，以更好地维护本地工人权利。企业社会责任的全球标准/行为准则往往包含消除歧视和工作场所多样化的条款。遵守这些标准意味着企业必须将这些考虑纳入其日常业务经营。由于歧视往往来源于无知和文化中被广泛接受的做法，管理人员和工人都必须

学会经常寻找和理解他们的行为和企业体制会对特定的群体产生哪些不成比例的负面影响。因此要想执行关于消除歧视及其他工作中的基本原则和权利的企业社会责任规范，培训是必不可少的步骤。^①

文本框 29

公平劳工协会的《工作场所行为守则》及合规衡量标准

公平劳工协会（Fair Labor Associate, FLA）成立于1999年，是与对社会负责任的企业、学院和大学、民间社会组织一起合作，改善世界各地工厂的工作条件的组织。该会基于国际劳工组织标准制定了《工作场所行为守则》，并且建立了有效的监督、纠正、认证流程来达成这些标准。

在《守则》中，公平劳动协会对其会员企业的产品供应工厂列出了具体的要求。《守则》由公平劳动协会《合规衡量标准》补充，《合规衡量标准》为10个守则要素的每一个都提供了具体的衡量标准，包括：强迫劳动、童工、**骚扰和虐待、无歧视**、卫生安全、结社自由和集体谈判、工资和福利、工时和加班补偿。

公平劳动协会无歧视守则条款：

不得以性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会地位或少数民族为理由在雇用、工资、福利、晋升、纪律、解雇或退休等就业方面歧视任何雇员。

公平劳动协会关于无歧视的衡量标准：

- 无歧视一般性要求：雇主应该遵守所有关于消除歧视的当地法律、法规和程序
- 雇用决定：所有雇用决定都应该完全基于个人在教育、培训、经验、所展示的技术和/或能力等与特定工作内在要求相关的资质
- 招聘和雇用行为（招聘广告、岗位描述、评估政策）：包括招聘广告、岗位描述、绩效/工作评估政策行为的招聘和雇用政策行为不应受到任何形式的歧视偏见
- 基于性别的工资歧视
- 婚姻歧视
- 怀孕检测
- 可能存在的婚姻或怀孕状态
- 怀孕和就业状况状态
- 对孕期和产期员工的保护和适当调整
- 健康状况
- 体检
- 健康状况保密
- 由于健康原因的合理便利
- 歧视性暴力、骚扰、虐待

资料来源：公平劳工协会：《工作场所行为守则》及合规衡量标准，<http://www.fairlabor.org>（2010年9月16日访问）。

3. 工人组织

工人组织的基本职能是代表工人更好地维护和发展工作权益。主要包括：

- 联合所有种族、肤色、性别、民族血统、社会出身、宗教信仰或政治见解的工人；
- 加强国内和国际工人团结；
- 提高对社会公正的意识，比如机会均等和待遇平等；

^①参见参考文献中关于企业社会责任的网站。

- 联合社会团体；
 - 给予受歧视工人——往往是第 111 号公约或国家立法禁止的一个或多个歧视理由所涉及的工人群体（如女性工人、少数民族工人、国际或国内移民工人、残疾人）——发表意见的机会；
 - 与雇主集体谈判决定就业条款和条件。
- 工会可以为工人提供在工会和工作场所发表意见的机会。在工作场所，工人发表意见的渠道主要有：
- 谈判桌；
 - 职业安全与卫生委员会；
 - 申诉处理（处理通常在集体协议实施中产生的劳动争议）过程；
 - 公司交流信息（如公司经营状况）的工作委员会。
- 工会通过以下具体方式促进机会均等和待遇平等：
- 遵循“同值同酬”的原则就工资和福利进行谈判；
 - 就灵活工作时间安排（比如工时和休假）进行谈判，以平衡工作和家庭；
 - 就职业安全卫生进行谈判，并考虑残疾工人的需要；保护生育健康；宣传艾滋病相关信息，等等；
 - 就改善生育保护（如产假和生育津贴）进行谈判；
 - 维护非永久工人（比如固定期限、临时、短期、季节性工人等）和弱势工人（所有未被劳动法覆盖的工人，如家政工人、从事多种职业的移民工人）的权利，例如组织他们成为工会的会员和领导，并代表会员参加集体谈判和司法程序；
 - 捍卫在工作场所中的人格和尊严，例如促进企业内部政策和程序防止工作场所性骚扰和暴力。

文本框 30

英国工会大会的平等机会条款

缔结本协议各方有义务完善积极政策，促进工人的公平就业机会，不论其性别、婚姻状况、性取向、宗教信仰、肤色、种族、民族出身或残疾。该原则适用于所有工作条件，包括报酬、工作时间、假期、加班和轮班、工作分配、保证最低收入、病假工资、养老金、退休、培训、晋升和裁员。

为所有符合资格的职工提供培训和晋升的机会，并告知所有职工本协议关于机会均等的规定。各方同意通过联合机构适时调整公平机会政策的实施。如果任何职工认为他/她因性别、婚姻状况、性取向、宗教信仰、肤色、种族、民族出身或残疾受到了不公平待遇，他/她可以提出申诉，其申诉将通过商定的申诉处理程序得到解决。

资料来源：英国工会大会：《工作的女性——工会大会给所有工会人的手册》，伦敦。

4. 集体谈判

工会的民主结构及其促进和保护工人权利的使命使工会成为在工作场所、社区、国家、地区和国际层面反对歧视的先锋力量。通过集体谈判，工会在与雇主谈判、为工人提供更好保护，使工人不因性别、种族、肤色、宗教信仰、政治见解、民族血统、社会出身、残疾、家庭责任、性取向或年龄受到歧视方面发挥重要的作用。

在中国，中华全国总工会正在开展更加积极和有效的集体谈判。到 2008 年，集体合同的覆盖面扩大到了 1.5 亿工人。工资集体谈判也卓有成效，工资协议在 2007 年覆盖了 4 千万工人。中华全国总工会还加大了农民工加入工会和集体谈判的力度。^①

文本框 31

平等待遇协议（丹麦）

丹麦工会联合会（LO）和丹麦雇主联合会（DA）合作委员会共同签署了《平等待遇协议》，作为对双方 1991 年 3 月合作协议的补充，该协议适用于国内私营部门及加入丹麦工会联合会和丹麦雇主联合会的公司。

协议的目的是促进工作场所男女工人的平等待遇。内容不仅覆盖所有有利于促进男女待遇平等的事项，还列出了公司应该发展完善的，对于促进平等非常重要的方面：

- 确保女性和男性在工作中享有就业、培训、晋升和工作条件的平等机会；
- 对于一些经常以性别决定职业选择和录用的工作类别和工作职责，应努力使其男女性别分配更加合理公平；
- 制定公司人事政策原则，并适当考虑工作需要与家庭责任的协调；
- 通过人事制度，保证工作环境里不存在带有性内容的不受欢迎的行为或其他任何与性行为有关、会冒犯女性并有损男性在工作场所尊严的行为。

根据平等地位法，雇主有责任在企业内实施平等待遇。雇主应与全体员工一道致力于促进工作中机会平等。

为贯彻执行《平等待遇协议》并更好地开展工作场所平等机会活动，丹麦制定了一系列指导平等机会工作的准则和概念。

资料来源：欧洲提高生活和工作条件基金会：《欧盟的平等机会和集体谈判：丹麦集体协议选集（第二期）》，都柏林，布鲁塞尔。

5. 三方行动

在若干国家，政府劳动部门、雇主和工人组织三方联合制定了反对就业歧视的三方宣言和行为准则。

文本框 32

良好实践：三方宣言和行为守则（新加坡）

2002 年 11 月，新加坡人力部、全国工会大会、全国雇主联合会联合发布关于男女同等价值工作同等报酬的三方联合声明，确认他们同意遵循同酬原则。另外，为保证这个做法可以实现，雇主和工会决定在签署新的集体协议时将“同等报酬条款”添加进协议。

新加坡工商联合总会、新加坡全国雇主联合会和新加坡全国工会大会也于 2002 年 12 月通过了一条关于雇主责任的条款。这个条款被 2007 年 5 月“公平雇用行为三方联盟”（TAFEP）所采用的《公平雇用行为指南》所代替。“公平雇用行为三方联盟”是于 2006 年 5 月由政府代表，私营部门和工会联合成立的旨在消除雇用和就业方面的不平等的组织。

《指南》包括了招聘、同值同酬、工作评价、晋升、培训、解雇以及投诉处理方面的内容。《指南》要求：

（1）员工的选择和招聘过程应该基于其个人的资质，而不能以年龄、种族、性别、宗教和家庭状况为由进行歧视。无论何时，如果某一工作岗位有特定的性别要求，必须有合理的解释。

（2）薪酬应根据工作的价值、表现、贡献以及员工的资历而定，而不论其年龄、种族、性别、宗教和家庭状

^①LEE, C.H.: *Industrial relations and collective bargaining in China*, Working Paper No. 7, ILO Industrial and Employment Relations Department (Geneva, 2009).

况。

(3) 雇主应该采用公正客观的、可以衡量和标准化的严谨的评估体系来衡量员工的工作表现,以确保评估和晋升都是在绩效的基础之上做出。

2007 年 11 月,“公平雇用三方中心”——工人和雇主提供反馈并寻求公平就业实践方面的指导建议的一站式中心宣告成立,以支持“公平雇用行为三方联盟”的宣传和推广工作。

📖 参见本单元辅助材料五、实践范例 1 关于无歧视性招聘广告的三方指南。

资料来源:新加坡人力部,公平雇用行为三方联盟,2007 年, http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/corporate/sg。

六、中国的制度机制和措施

2007 年《就业促进法》的通过带来一个重要的机制变化,即可以直接向人民法院提起就业歧视诉讼。《就业促进法》第 62 条明确规定:“违反本法规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。”此外,如果受到职业中介机构的歧视,劳动者也可以向法院提起诉讼。用人单位或职业中介机构如果实施歧视,造成了损害的,依法承担民事责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任(第 68 条)。自从《就业促进法》实施以来,已有若干“第一案”在法庭诉讼中胜诉。📖参见本单元文本框 33。

虽然向法院起诉是歧视案件的主要法律救济途径,歧视受害人还有若干其它选择,这由案件的具体情况和所适用的法律决定。首先,保护特别劳动者群体的专门法,如《妇女权利保障法》,对法律救济有明确的规定。如果歧视案件涉及专门法保护的权益,那么应该遵循相关专门法里的规定。其次,如果案件涉及《劳动法》或《劳动合同法》保护的权益,如同工同酬权或不被不公平地解除劳动合同,劳动者可依照《劳动争议调解仲裁法》申请劳动争议仲裁。例如,如果遭到歧视性解聘,劳动者可选择根据《劳动合同法》向劳动争议仲裁机构提起申诉,而不依据《就业促进法》向法院起诉。在实践中,劳动争议仲裁机构已经处理了大量的就业歧视案例。《劳动合同法》和《劳动法》规定的法律责任包括行政处罚(警告、责令改正等)、经济赔偿,以及追究刑事责任。📖参见本单元文本框 34、文本框 35 和文本框 37。

歧视受害者也可以联系当地劳动管理部门寻求建议和支持。中国反就业歧视法的行政监督权在县级以上政府的劳动行政部门,这在《就业促进法》(第 60 条)和《劳动法》中有规定。劳动保障监察机构有责任保证反就业歧视立法得到实施。虽然中国国家级《劳动保障监察条例》没有明确将歧视列为劳动监察事项,《劳动法》明确规定县级以上政府的劳动行政部门承担相应的执法权。在实践中,劳动保障监察机构已经开始在反歧视方面发挥重要作用。📖参见本单元文本框 36。

虽然国家级法律法规已经明确禁止就业歧视,但在现行的下位法、行政规定、各省和地方的法律法规中可能仍然还有歧视性内容。有关机关应该适时依照《立法法》第 87 条和《行政复议法》第 7 条的规定对其进行审核并予以变更或者撤销。



中国法律中对就业歧视的救济方式

1. 向人民法院提起诉讼

2007年《就业促进法》第62条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

2. 申请劳动争议调解和仲裁

2007年《劳动争议调解仲裁法》第2条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

3. 向劳动监察机构投诉

《劳动法》第十一章对违反《劳动法》的行为的监督监察权进行了规定，包括违反保护劳动者不受歧视的规定行为（第3、13和46条）。第十一章规定县级以上各级人民政府的劳动行政部门、县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员有监督检查权；县级以上各级人民政府有关部门、各级工会有监督权；任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。例如，第85条规定：县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。第十二章规定了法律责任，包括警告、责令改正、赔偿，直至追究刑事责任。

2007年《就业促进法》第60条：劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

4. 检查、变更或者撤销法律法规中的歧视性规定

《立法法》第87条 法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例、规章有下列情形之一的，由有关机关依照本法第八十八条规定的权限予以改变或者撤销：

- （一）超越权限的；
- （二）下位法违反上位法规定的；
- （三）规章之间对同一事项的规定不一致，经裁决应当改变或者撤销一方的规定的；
- （四）规章的规定被认为不适当，应当予以改变或者撤销的；
- （五）违背法定程序的。

《行政复议法》第7条 公民、法人或者其他组织认为行政机关的具体行政行为所依据的下列规定不合法，在对具体行政行为申请行政复议时，可以一并向行政复议机关提出对该规定的审查申请。

文本框 33

中国就业歧视诉讼案例

2008年10月，黎某状告诺基亚得知其乙肝病毒阳性后取消对其录用，要求其诺基亚赔偿精神损害抚慰金50万元。广东省东莞人民中级法院认定证据无效，判决黎某败诉。

2009年2月，大学毕业生杨华（化名）起诉海尔集团因乙肝病毒检测呈阳性而取消其劳动合同，要求海尔集团正式道歉并支付3万元赔偿金。此案在山东省青岛市崂山区人民法院立案。

2009 年 2 月，在河南省郑州，一名 24 岁的大学毕业生状告省农村信用联社因色盲症对其歧视。这是中国第一起提起诉讼的色盲就业歧视案件。原告要求省农信社赔偿其经济损失 3000 元，并索赔精神损失费 5 万元。

资料来源：美国国会中国执行委员会：《2009 年年度报告》，第 111 届大会第一次会议，华盛顿，2009 年 10 月 10 日，http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt09/CECC_annRpt2009.pdf (2010 年 3 月 22 日访问)。

文本框 34

性别歧视的法律救济

2005 年修订的《妇女权益保障法》切实向前迈进了一步，为受害者提供了仲裁选择，这就意味着受害者可以到政府部门、工会和企业组成的劳动仲裁委员会寻求处理办法。此外，该法律要求，对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者人民法院应当为其提供法律援助或者司法救助（第 52 条），规定妇女组织对于受害妇女进行诉讼需要帮助的，应当给予支持（第 54 条），从而使诉讼选择对于受害者来说变得现实。该法律进一步加强了妇女组织维护受害妇女的作用，规定妇女联合会或者相关妇女组织有权要求并协助有关部门开展调查，有关部门必须开展调查并给予答复。

2005 年的修订版还进一步明确了《妇女权益保障法》的执行机构。该法律规定：“县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作”（第 6 条）。这些修订内容应该可以显著改善法律的执行力度，但是这些修订内容的有效性在很大程度上还依赖于政府官员和司法人员的性别意识和敏感度。

📖 相关规定参见本单元文本框 44。

资料来源：杨赛德（音）和李傲（音）：《对中国工作场所性别歧视的法律保护》，《性别与发展》，2009 年 7 月第 17 期，第 304、305 页。

文本框 35

调解相貌歧视的成功案例

2006 年 12 月初，23 岁的河南女孩秋子在毕业拿到教学专科文凭后，与一家国际教育投资管理咨询公司（下文简称“公司”）上海总部签订了劳动合同，担任英语老师。秋子由于小时患过脑积水，留下了后遗症，头部比其他人明显要大。

秋子到公司指派的学校报道，但学校因为秋子相貌不佳，也就是“大头”，要求其返回。秋子多次找公司负责人事的员工，并且录下他们的谈话，证明她被拒绝是因为相貌。2007 年 2 月，秋子怀揣录音证据前往上海劳动仲裁部门维权。

经过上海仲裁部门的两次调解，秋子于 2007 年 2 月初与公司达成和解，并获得了 3 年的劳动合同。

📖 参考《第五单元：歧视、健康和残疾》中辅助材料练习 6 秋子老师的故事。

资料来源：《劳动争议仲裁机构成功调解就业相貌歧视案》，《新华网》，2007 年 2 月 7 日，<http://www.equalityatworkinchina.org>；《妇女平等就业的漫漫长路》，妇女观察网，2007 年 3 月 15 日，<http://www.women-watch-china.org/pageinfo/shownewsEN.aspx?id=20091110000088>。

文本框 36

对乙肝携带者就业歧视的行政处罚案例

2008年8月7日,四川劳动保护网的投诉举报窗口收到一份举报,举报人夏某说他通过了某市信用合作社的笔试和面试,但该单位因其患有乙肝拒绝接收他。他要求纠正该单位的不合法行为。这是《就业促进法》实施后的首例就业歧视投诉案件。

接到投诉的当日,省劳动监察部门人员首先咨询了华西医院的专家,弄清夏的病状与乙肝携带者及乙肝病毒表面标志物之间的关系,在实施法律前排除专业医学障碍。下午,省监察局对该农村信用社进行了调查,发现举报属实,认为以夏的病为由拒绝雇用他的行为违法了《就业促进法》和《就业服务与就业管理规定》。负责该案件的人员向该农村信用社发出了改正函,责令其改正不合法行为。由于缺乏对相关法规的认识,该农村信用社在收到改正函后并没有履行。因此省监察局又发出了行政处罚函。8月20日,该案件负责人与劳动保障局人员一同来到该农村信用社所在地与信用社主要领导进行了沟通。8月22日,该农村信用社决定雇用夏某为农村信用社正式职工。

资料来源:《四川日报》,2008年8月29日。

文本框 37

因抑郁症遭歧视的劳动争议仲裁裁决

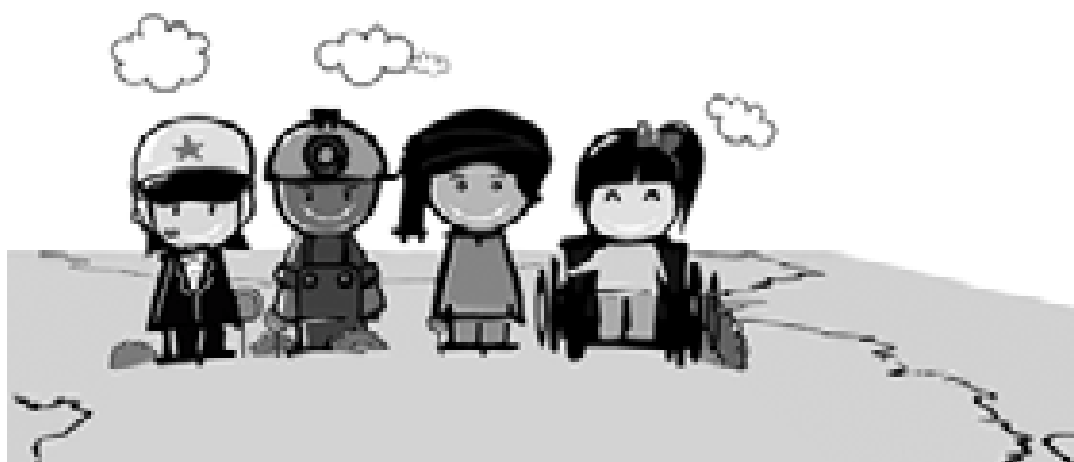
2006年,袁某从中国一所知名大学毕业,与某跨国企业中国公司(下文简称“公司”)签订了5年合同,担任上海分公司研发工程师一职。2007年6月,袁被确诊为抑郁症。袁将自己的病情告知了公司,后袁与经理发生争吵,然后递交了辞职申请。后来其部门领导表示辞职无效,并劝其以病假形式去医院治疗。2007年8月1日,袁的病情有了好转。精神健康护理医生证明他可以继续工作,并建议边工作边治疗。他要求重新上班时,却被公司拒绝。今年2月27日,上海分公司向袁公司出具解除劳动合同通知书,以其多次违反公司纪律,严重影响公司正常工作秩序为由解除劳动合同。上海办事处发出通知,终止与他的合同,理由是他多次违反公司规定并影响了公司的正常工作秩序。袁认为公司“不录用抑郁症员工的政策”是一种歧视性政策,所以将公司诉至上海浦东新区劳动争议仲裁委员会。

公司认为,2007年6月袁曾提出过辞职,因而双方的劳动关系实际自那时已解除。但是2008年6月,浦东新区劳动争议仲裁委员会推翻了这一说法,判定公司与袁签署了合同,因此公司属于劳动合同一方,而上海分公司并非袁毅鹏劳动合同关系的用工主体,因此没有权力终止合同。

上海浦东劳动争议仲裁委员会责令公司按原劳动合同约定继续履行同袁的劳动合同,并向袁支付总额57000多元的赔偿金。2008年7月初,公司表示放弃上诉,服从委员会的判决。

资料来源:《中国日报》,2008年6月24日, http://www.china.org.cn/china/local/2008-6/24/content_15876659.htm;《第一财经日报》,2008年7月4日;《今日北京》,2008年7月4日, <http://bjtoday.yinet.com/article.jsp?oid=41377702>。

培训内容



一、培训安排

第一节 平等的原则和有关工作场所平等问题的标准（1 小时）	
学习目标	认识就业和职业中的偏见和歧视的联系； 简要介绍在国际层面推动平等的主要政策文件； 简要介绍在国内层面推动平等的主要政策文件。
辅助材料	练习 1 留神你也有偏见
第二节 歧视与平等：概念、原则和标准（2.5-3 小时）	
学习目标	解释工作中歧视的基本概念和第 111 号公约涵盖的内容； 理解哪些构成工作中的歧视，哪些不构成歧视。
辅助材料	练习 2 识别歧视：小组讨论 练习 3 撰写无歧视性的招聘广告 练习 4 这是不是身高歧视？
第三节 平等对于人、社会和企业至关重要（1 小时）	
学习目标	解释歧视如何伤害个人尊严； 讨论并说明消除歧视和促进平等的理由。
辅助工具	练习 5 我有机会得到这份工作吗？：角色扮演 练习 6 为什么平等有益于社会、经济和企业？
第四节 实施第 111 号公约的方法（2.5 小时）	
学习目标	确定国家政策的主要构成及在国家、地方和企业层面可以采取何种实际措施促进和实现工作中的平等； 为所在单位制定促进就业与职业平等的行动计划。
辅助材料	练习 7 小企业的发展与就业条件 练习 8 抵制性骚扰的行动 练习 9 促进工作中的平等行动计划
总计（7-7.5 小时）	

二、分节教案

第一节 平等的原则和有关工作场所平等问题的标准

概述

本节探讨了就业和职业歧视的根源，介绍了工作中的机会均等和待遇平等是一项基本原则。本节还简要介绍了在国际和国内层面用于推广平等的主要政策文件。



学习目标

通过本节的学习，学员应能够：

认识到就业和职业中的偏见和歧视的联系；

简要介绍在国际层面推广平等的主要政策文件；

简要介绍在国内层面推广平等的主要政策文件。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）		
目的	明确本节学习目标。	
第 2 步 练习 1 留神你也有偏见（20 分钟）		
目的	认识到个人偏见可能导致对某些群体的歧视。	
辅助材料	练习 1 留神你也有偏见 第一节 一、歧视的根源	
第 3 步 讲课：平等的原则和有关工作场所平等国际问题的标准（30 分钟）		
目的	回顾国际层面推动平等的主要政策文件。	
辅助材料	第一节 二、1. 和 2. 中促进平等的重要国际政策文件 二、3. 有关无歧视和平等的国际人权文书（选学） 三、中国法律法规中关于平等就业和无歧视的规定（选学）	

提示	在讲课过程中尽可能增加互动。请学员举例说明他们经历过的直接歧视，以问答方式进行讨论。 对大多数学员，建议在这一介绍环节只对国际上关于劳动权和人权领域的政策文书和中国关于就业平等和反歧视的法律框架简要介绍。不过，如果学员们对特定法律问题感兴趣，或者具有法律背景，培训教师可以进行深入详细介绍。
第 4 步 总结（10 分钟）	
学习要点	总结这一部分要点。可以根据这一部分讨论内容来强调以下三至五点，总结这一部分学习内容。需要向学员强调，这些要点对学员来说可能是新的观点，存在争议，或者难以理解： （1）每个人对其他群体的人都有偏见，这不一定是坏事。但当这种偏见消极地影响了这些人群获得体面劳动的机会时，换句话说，当人们求职或工作时受到歧视，可就是坏事了。 （2）歧视是社会通病，需要逐步予以消除。 （3）国际上制定的国际劳工和人权标准可以帮助政府和其他组织消除就业歧视和促进法律和实践中的平等。 （4）两个核心国际劳工公约规定了平等的权利，它们是：国际劳工组织关于男女工人从事同等价值工作获得同等报酬公约的第 100 号《同酬公约》和第 111 号《消除（就业和职业）歧视公约》。两项公约都得到了中国政府的批准。 （5）这两个核心国际劳工公约在全球获得广泛认可，它们为促进劳动世界的机会均等和待遇平等设定了最低标准。它们同属于工作中的基本原则和权利。公约由国际劳工组织成员国通过，适用于世界各国。
总计（1 小时）	

第二节 歧视与平等：概念、原则和标准

概述

本节介绍了有关歧视和工作中机会均等和待遇平等的基本概念，讨论了直接、间接和结构性歧视及骚扰。概括性地介绍了第 111 号公约涵盖的歧视理由以及其它被各国和国际劳工标准所禁止的歧视理由。本节最后指出哪些不构成歧视，包括与岗位内在要求相关的情况，以及旨在促进所有工人享有更公平的劳动力市场成果的实际措施。



学习目标

通过本节的学习，学员应能够：

解释工作中歧视的基本概念和第 111 号公约涵盖的内容；

指出哪些构成工作中的歧视，哪些不构成歧视。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）	
目的	明确本节学习目标。
第 2 步 练习 2 识别歧视（20-40 分钟）	
目的	学习分析工作场所基于各种原因的歧视，讨论第 111 号公约中对歧视的定义。
辅助材料	练习 2 识别歧视：小组讨论
第 3 步 讲课和讨论 1：歧视与平等：概念、原则和标准（20 分钟）	
目的	介绍有关歧视和工作中机会均等和待遇平等的基本概念，第 111 号公约涵盖的歧视理由和适用范围。
辅助材料	第二节 一、分析第 111 号公约中对歧视的定义 二、什么是工作中的歧视？——重要概念 三、和四、中禁止的歧视理由 五、就业周期各个阶段的歧视
提示	尽可能在讲课时增加互动，多举实际例子。比如在练习 2 中，通过向学员提问让他们参与进来，列举第 111 号公约和国内法中包含的歧视理由。通过与学员相关的例子来介绍第 111 号公约（在各个就业阶段）的适用范围以及免除条款（哪些不视为歧视）。

第 4 步 练习 3 撰写无歧视性的招聘广告（40-60 分钟）	
目的	学习识别招聘广告中的歧视，并以无歧视的方法进行改进。
辅助材料	练习 3 撰写无歧视性的招聘广告 五、实践范例 1 关于无歧视招聘广告的三方指南 四、实用工具：核查表 6 招聘中的平等雇主指南
第 5 步 讲课和讨论 2：歧视与平等：概念、原则和标准（20 分钟） 	
目的	讨论在哪些情况下区别待遇不构成歧视，知道在哪些情况下需要保护工人，以及如何纠正（以往）歧视造成的影响。
辅助材料	第二节 六、哪些不构成被禁止的歧视？
提示	尽可能在讲课中增加互动。通过提问吸引学员的参与，请学员举例说明哪些情况不构成歧视，并向学员介绍主要的免除条款（哪些情况不被视为歧视）。
第 6 步 练习 4 这是不是身高歧视？（40 分钟）	
目的	理解“职业的内在要求”的含义，区别直接和间接歧视。
辅助材料	练习 4 这是不是身高歧视？
第 7 步 总结（10 分钟）	
学习要点	总结本小节要点。可以根据本小节讨论内容来强调三至五点（如下）。需要向学员强调，这些要点对学员来说可能是新的观点，存在争议，或者难以理解： （1）第 111 号公约的目标是促进就业和职业平等，消除一切形式的歧视，并确保工作场所没有骚扰。 （2）第 111 号公约覆盖范围广泛：它包括法律上（de jure）的歧视和事实上（de facto）的歧视，以及就业周期所有阶段的直接和间接歧视，以及结构性歧视和骚扰。 （3）直接歧视很容易辨别。间接歧视相比之下就难发现得多。间接歧视是指看似中立，但实际上会导致某些群体的工人，如妇女、少数民族或残疾人等遭受不利影响的规则和做法。可以通过对劳动力市场所带来的负面影响和结果来判断是否存在间接歧视。 （4）第 111 号公约禁止 7 种歧视理由：种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统和社会出身，以及各国自行增添的其他歧视理由。中国的国家立法还禁止对农民工、残疾人和传染病病原携带者的歧视。

	(5) 第 111 号公约是促进性的。在就业领域实现完全平等是一个目标和正在进行的工作。通过从国家到企业乃至个人采取积极措施和合作，才能最有效地实现平等。 (6) “区别待遇”不构成歧视的主要情形包括： • 基于工作的内容所形成的对求职者或员工的特征要求不构成歧视。 • 保护措施包括生育保护和积极行动。其目的是在纠正以往或现有歧视造成的影响，推进立法目标（如母婴健康，或创造和谐、包容性的劳动力市场）。保护措施不属于歧视，而是促进平等的必要条件。 • 对工作场所进行改善可能更有利于为残疾或有其它健康问题的人创造一个包容性的工作场所。并且，也总能找到一个低成本又有效的办法来为有特殊文化或宗教需求的员工改善工作场所。
总计（2.5-3 小时）	

第三节 平等对于人、社会和企业至关重要

概述

本节解释了为什么平等对于人、社会和企业是有益的，并指出政府、雇主和工人应致力于消除歧视的原因。



学习目标

通过本节的学习，学员应能够：
解释歧视如何伤害个人尊严；
讨论并说明消除歧视和促进平等的理由。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）	
目的	明确本单元学习目标。
第 2 步 练习 5 我有机会得到这份工作吗？（20-40 分钟）	
目的	让学员感受就业歧视，特别是间接歧视，并帮助他们理解，由于歧视，雇主可能会失去最好的人才，导致人力资源的浪费。
辅助材料	练习 5 我有机会得到这份工作吗？：角色扮演 第三节 一、个人层面：歧视损害人的尊严和生产率
提示	建议练习 5 和练习 6 连起来做，不要中断。
第 3 步 练习 6 为什么说平等有益于社会、经济和企业？（30-40 分钟）	
目的	分析平等的益处和歧视的代价。
辅助材料	练习 6 为什么说平等有益于社会、经济和企业？ 第三节 二、社会层面：歧视否定社会正义，破坏社会凝聚力 三、宏观经济层面：歧视阻碍社会和经济 四、企业层面：机会和待遇平等成就优秀企业
提示	用第三节的幻灯片为练习 6 做总结。幻灯片里有两段话可以作为该小节的总结。

第 4 步 总结（5 分钟）	
学习要点	强调应消除歧视，因为： （1）它损害人的尊严； （2）它否定社会正义，并破坏社会凝聚力； （3）它阻碍社会 and 经济发展； （4）它对企业是有害的，因为它造成人才浪费。
总计（1 小时）	

第四节 实施第 111 号公约的方法

概述

本节介绍促进就业和职业平等的国家政策的主要内容，讨论在国家、地方和企业层面上为促进与实现工作场所的平等可以采取的措施。强调了各利益相关方在促进平等方面的作用，并概述了可采用的各类推动平等的措施。



学习目标

通过本节学习，学员应能够：

确定国家政策的主要构成及在国家、地方和企业层面可以采取何种实际措施促进和实现工作中的平等；

为所在单位制定促进就业与职业平等的行动计划。



准备及教师注意事项

本小节应该根据目标学员的类型和水平以及学员的需求而设计。在多数情况下，教师应该介绍第 111 号公约的总体适用情况，然后针对与学员关系最密切的主题和措施开展介绍，其他的部分可以略过。建议在每次培训中都介绍中国的反歧视机制（第四节第六），因为有必要提高大家对法律救济措施的了解。



教学步骤：

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）		
目的	明确本节学习目标。	
第 2 步 讲课和讨论 1：实施第 111 号公约的方法（20 分钟）		
目的	分析国家政策中促进就业平等的关键要素，评估国家、地方和企业层面上为促进与实现工作场所的平等可以采取的措施。	
辅助材料	第四节 一、依据公约国家承担的义务 二、通过立法和政策推动和实施第 111 号公约 三、获得法律保护 四、促进措施 五、社会伙伴和战略联盟的作用	
提示	尽可能在讲课时增加互动，多举实际例子。请学员举例说明在他们的实际工作中，各利益相关方（政府、雇主组织、工人组织，等）采取的消除歧视、推进工作平等的措施。 简要陈述政府、雇主组织和工会在推进平等中承担的角色。至少举出一个有关政府、雇主、工会和妇女组织的实例。指出这类实际的促进平等的行动措施对促进实现平等原则至关重要。 强调第 111 号公约是一个促进性公约。它呼吁各国通过一项国家政策倡导和促进	

	就业和职业平等。 解释需要在工人、管理者和劳动官员中广泛提高意识，促进对平等政策的接受与遵守，因为一些概念，如：间接歧视或结构性歧视，还未得到充分理解。
第 3 步 练习 7 小企业的发展与就业条件（40 分钟）	
目的	评估法律法规可能带来的歧视性后果，讨论通过平衡雇主和员工利益对于确保劳动力市场正常运行的重要性。
辅助材料	练习 7 小企业的发展与就业条件 四、实用工具：核查表 1 判断歧视性法律、政策和做法
第 4 步 练习 8 抵制性骚扰的行动（40 分钟）	
目的	结合中国地方立法的实例，分析落实第 111 号公约要求所需要的立法和实践行动。
辅助材料	练习 8 抵制性骚扰的行动
第 5 步 讲课和讨论 2：实施第 111 号公约的方法（20 分钟） 	
目的	介绍在中国法律框架下可以使用的反歧视措施。
辅助材料	第四节 六、中国的制度机制和措施
提示	尽可能把课讲得生动实际，可以列举中国法院和仲裁机构关于歧视的真实案例。可以简要介绍中国现有机制下消除就业歧视的法律框架。可以通过由学员介绍工作中遇到的真实案例，强调中国已经出现的实践范例。
第 6 步 练习 9 促进工作中的平等行动计划（20-40 分钟）	
目的	帮助学员学以致用，制定具体的行动方案。
辅助材料	练习 9 促进工作中的平等行动计划
第 7 步 总结（10 分钟）	

学习要点	对引起小组讨论和辩论的要点，或者对学员完全陌生或难以理解的要点，进行总结。一般来说，可以突出下列三至五个要点： （1）制定促进反就业歧视的法律措施是推进实现劳动力市场平等的必要步骤。同时需要制定在实践中落实法律规定的具体措施。 （2）法律本身不足以帮助劳动力市场中的所有工人实现平等。因此，第 111 号公约呼吁各国制定一项国家政策，促进和实施工作场所平等原则。 （3）该国家政策的接受和遵守需要社会伙伴和其他战略联盟的共同努力，他们的参与是帮助劳动力市场的所有工人实现平等的关键。雇主组织和工会在提高意识和推进工作场所实践范例方面承担着重要角色。 （4）中国已批准促进劳动力市场中所有人平等和消除歧视的主要国际标准，也已建立了消除若干歧视形式的法律框架。中国需要进一步的具体措施，以实现真正的平等，消除劳动力市场上的歧视。
总计（2.5 小时）	

三、练习

第一节 平等的原则和有关工作中平等问题的标准

练习 1 留神你也有偏见

（一）教师指南^①



目的：学员认识到个人偏见可能导致对某些群体的歧视。



时间：20 分钟



培训材料与准备工作：复印下一页的练习用表并字朝里折叠起来，每位学员发一张，让学员在老师发出指令前不要打开。



步骤

1. 告诉学员他们将得到一张表，上面列出了 12 种不同特征的人，学员要写下对每个人的印象。写的时候要遵守以下规则：
 - 在读到每种人时，写下脑海中最先反应出的此人的特征。
 - 只用 5 秒钟给出答案。如果时间到了还没能想出任何答案，请转至下一种人。
 - 最先想到的可能是积极的或消极的特征。
 - 在回答时抑制编辑或者揣测结果的念头。
2. 向学员解释写答案的时候不要犹豫，也不用为自己的答案感到不安，这个练习的结果不会要求和大家分享。此外，不要对自己的答案妄下结论。
3. 把工作表发给学员，确保没人在喊开始前打开。可再次简短重复练习要求，然后让学员打开手中拿到的练习用表开始回答。给他们 5 分钟时间写答案。
4. 在学员写完答案后组织讨论练习：
 - 指出工作表中的某种人，如“一个坐轮椅的人”或“一个 50 多岁身着昂贵西服的中国汉族男士”，请学员自愿说出他们对此人的描述，以及认为该人适合何种工作。
 - 请学员对其他人的答案进行评论。如果对某种人的特征和适合的工作得到了相互矛盾的答案，展开进一步讨论，我们是否能够根据给出的信息做出判断？
 - 指出“一个带着孩子的单身母亲”和“一个带着孩子的单身父亲”，询问学员对这两种人的能力和适合的工作的描述是否相同？请学员思考为什么他们给出的答案会相同或不同？
5. 如果学员没有更多新的观点，告诉学员这个练习可能是你做过的唯一一次没写出答案就是正确答案的练习。你越是难以迅速想出某个人群的特点，你对这个群体的成员持有偏见的可能就越小。
6. 总结练习，提出下列结论：

^①改编自 Thiederman, S. *Making Diversity Work: 7 Steps for Defeating Bias in the Workplace*, (Kaplan Publishing, 2008) Revised updated edition.

- 所有的人都会有偏见，这是自然的，因此它使人类可以在遇到新的信息时快速得出结论。

- 当我们任其影响我们的思维，不是根据一个人的实际能力而是根据我们之前对其所属的群体的偏见来判断他/她时，偏见所带来的问题就出现了。如果不予以纠正，偏见就很容易导致社会和劳动力市场上的歧视。

◆ 学会正确认识我们自然的偏见并控制它很重要。这个练习的目的不仅是让参与者意识到他们对每个问题的反应，而且也是要训练他们当心自己的第一反应，并检查自己是否在不是基于客观的理由的情况就将某个人或群体置于不利地位。最终能让这种“当心”和“检查”潜移默化。

（二）分发的材料

（练习1 留神你也有偏见）

	人物	这个人什么样子？ 这个人有什么特点和能力？	这个人可能适合什么工作？
1	一个坐轮椅的人		
2	一个带小帽的维吾尔族穆斯林		
3	一个抽烟的人		
4	一个带着孩子的单身母亲		
5	一个50多岁身着昂贵西服的中国汉族男士		
6	一个23岁皮肤白皙的中国汉族女青年		
7	一个盲人		
8	一个头戴安全帽的建筑工人		
9	一个韩国移民		
10	一个带着孩子的单身父亲		
11	一个身穿带有“停止艾滋病传播”字样文化衫的小伙子		
12	一位身高1.90米，体重至少100公斤的女士		

第二节 歧视与平等：概念、原则和标准

练习 2 识别歧视：小组讨论

（一）教师指南



目的：学习分析工作场所基于各种原因的歧视，讨论第 111 号公约对歧视的定义。



时间：20—40 分钟



座位安排：小组形式。



培训材料与准备工作：为每组提供大白纸和马克笔。



步骤：

1. 小组工作

（1）和学员分享练习的目的，把学员按“歧视理由”分成小组，如：性别、民族/宗教、社会出身/农民工、健康/残疾。

（2）给 5—10 分钟的时间进行小组讨论。要求各组：

- 根据每组拿到的“歧视理由”举出 2-3 个工作场所歧视的案例。选取劳动者最常面对的案例及影响。如可能，区分明显的和隐蔽的歧视形式。

- 列举你们所在的机构采取的一种或多种打击此类歧视的措施。或者，如果你所在的机构尚未处理工作场所歧视问题，讨论可以采取哪些措施。

- 在给每组预备的大白纸上写出讨论结果。

（3）在各组讨论结束后，要求每组选一位成员汇报本组的观点。

（4）如果时间不够每组进行汇报，可以让每组把答案写在彩色卡片上，然后贴到统一的一张大白纸上进行讨论。

2. 讲解重要概念并讨论

（1）解释与歧视和平等有关的重要概念：

参考学员给出的例子进一步明确第 111 号公约里对歧视的定义，强调构成歧视的三个要素（如果需要，可以使用第二节第二的幻灯片。

歧视是：

1. 待遇上的差别……

例如：女性与男性退休年龄不同

2. 机会被剥夺……

例如：拒绝某个无临床表现的携带乙肝病毒的求职者

3. 给予优待……

例如：在招聘公务员时优先考虑党员。

基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、社会出身或民族血统，或其他个人特征……
损害工作中的机会均等和待遇平等。

(2) 回想一下学习内容，公约不仅号召采取行动反对歧视，还要求针对工作中的机会均等和待遇平等采取促进性的行动：硬币的另一面（=歧视的相反内容）：

工作中的机会均等和待遇平等指的是：

在就业周期的各阶段（从接受培训和就业直到退休）所做的决定应参考

- 绩效；
- 技能；
- 经验；
- 能力；
- 对某一岗位的适合程度。

而不受基于申请人/雇员的种族、性别、血统、宗教、政治见解、社会出身的歧视性偏见和假设的干扰。

(3) 请学员进一步评论或提问，然后结束讨论。

练习 3 撰写无歧视的招聘广告

（一）教师指南



目的：学习识别招聘广告中的歧视，并以无歧视的方法进行改进。



时间：40—60 分钟



培训材料与准备工作

分发的材料中包括从中国知名招聘网站上选取的 9 则招聘广告。培训教师可以从中选择与学员关系最密切的进行讨论。依照练习步骤，重点放在第 6 则“司机”的招聘广告，因为它是所有广告中暴露各种歧视最明显的。

准备两张大白纸。一张把第 6 则“司机”的招聘广告原文照抄（在歧视性的条件下划横线），另一张写上改写过的无歧视的该职位招聘广告，在练习结束时展示。



步骤

1. 发现招聘广告中的歧视性要求（30 分钟）

（1）介绍练习目的。将含 9 个招聘广告的分发的材料发给学员，指出需要他们讨论的几个广告（第 6 则及其它）。请学员讨论，哪些招聘条件是岗位的要求，哪些可以被认为是歧视性的。

（2）小组内讨论哪些条件属于岗位真实的要求，哪些是歧视性的。在大白纸上分别把它们列在“无歧视”和“歧视”标题下。

（3）各小组的意见汇总在一张大白纸上，然后展示事先准备好的第一张大白纸（歧视性的条件下有下划线）。

第 6 则招聘广告

司机，北京某某文化集团

要求：

- 年龄 18—23 岁，身高 1.75 米以上；
- 部队转业、党员；
- 无家庭负担，可以住宿舍；
- 健康、能加班（男性）；
- 3 年以上安全驾驶经验，B 本，熟悉北京的道路，安全驾驶意识强；
- 非北京户籍的需由北京户籍人士担保。

（4）组织学员继续讨论为什么这些招聘条件是歧视性的。如：

健康：笼统地提出健康要求是歧视性的。如果招聘岗位有具体的体力要求，如搬运重物，应该明确地写出来，并且通过职责描述解释该要求的理由。

身高：似乎没有任何合理的理由来对该岗位设定身高要求。如上所述，如果该岗位有具体的体力要求，应该明确地写出来。

党员：政治见解对于高级别的公务员岗位是必要的要求，但对司机的岗位就不然了。

(5) 继续讨论，问学员他们认为雇主提出这些招聘条件时的考虑是什么？例如，为什么雇主更喜欢申请人是党员？或身高 1.75 米以上？雇主的动机是什么？背后的原因是什么？引导学员逐步认识到在这则招聘广告里，多数歧视性的要求都与雇主想要申请人具有的某种特点相关，比如：党员=可靠，身材高=强壮，转业军人=承受压力能力强、不怕艰苦，等。但在写招聘广告的时候，雇主没有把岗位需要的能力和技能客观地进行描述，而是对什么样的人可能具有这些能力进行了假设。

(6) 指出从无歧视的角度来讲，不去猜想和假设是很重要的。应该根据各人的能力和技能来评判申请人对岗位的适合度。例如，转业军人可能真的承受压力能力很强，但推测非转业军人抗压能力不强就不公平了。同样，身高可能从某个方面代表一个人的力量水平，但个子矮的人同样可能拥有岗位需要的力量水平，因此设定身高要求是不合理的。

(7) 得出结论：有些招聘要求是明显与岗位不相关的，可能会将很多优秀司机拒之门外。对于某些标准，信息不足无法正确判断是否属于岗位的真正要求。

2. 改写招聘广告（备选）（20 分钟）

(1) 要求学员改写招聘广告，以无歧视的方式描述该岗位要求的技能、能力和经验。强调招聘广告应该包括岗位描述，说明工作内容和主要任务。招聘条件应该客观地反映工作内容。

(2) 展示事先准备好的第二张大白纸，上面有写好的无歧视的招聘广告。请一位自愿者把它读出来。请学员进行评论并进行进一步讨论。

第 6 则招聘广告

司机，北京某某文化集团

职位描述：

现招聘可以在京或外派至全国各地送货的司机。要求司机能搬运重物（80 公斤以下），且能适应灵活的工作时间。本岗位要求每月有 10-15 天要在京外过夜。

要求：

- B 本及 3 年以上安全驾驶经验且安全驾驶意识强；
- 熟悉北京市道路；
- 能搬运重物且能承受长工时和夜班的压力；
- 为人诚实敬业；
- 所有应聘者需提供一位推荐人。

3. 小结

总结学习要点：

- 雇主可以对某个职位所需的技术、资格和能力、付出程度、承担的责任和工作条件设置标准，并可以选择最适合且能胜任这份工作的申请人。

- 雇主不应该歧视，不应根据求职者与工作无关的个人特征进行假设，并根据这些假设将申请人拒之门外。

📖 参考辅助材料五、实践范例 1 新加坡关于无歧视招聘广告的三方指南及四、实用工具：核查表 6 招聘中的平等雇主指南。

（二）分发的材料

（练习 3 撰写无歧视的招聘广告）

1. 投资管理有限公司

会计

要求：

- 男性优先；
- 大专学历，中级专业水平；
- 5 年以上工作经验；
- 有酒店餐饮企业会计经验者优先；
- 本地户籍。

2. 日本财富 500 强企业

技术咨询助理职位及描述：

- 回答客户对技术问题的咨询；
- 将客户需求反馈至相关部门。

要求：

- 男性，大学或以上学历；
- 熟悉日语，一级以上（口语流利）；
- 汽车或机械专业优先，最好有驾照；
- 熟悉办公软件（Word、Excel、PPT 等）；
- 负责任、良好的团队精神及人际沟通能力。

3. 康宝莱(中国)保健品有限公司西安分公司 企业经理

要求：

- 只限女性，年龄 30-45 岁；
- 6-7 年工作经验；
- 受过良好教育，口头表达能力和沟通能力强；
- 热情、有抱负；
- 勇于开发新客户；
- 具有团队精神和学习精神；
- 能承受工作压力。

4. 上海润心科技有限公司

总裁助理

要求：

- 管理、经济、金融或相关专业本科或以上学历；

- 30 岁以上，已婚已育；
- 大型企业五年以上管理经验；
- 熟悉国际税法和会计系统；
- 很强的团队精神和协调能力；
- 熟悉大型企业内部管理制度；
- 精通英文听说读写，六级以上。

5. 中国光大进出口公司

总裁秘书

要求：

- 硕士或以上学历，金融相关专业优先；
- 党员或预备党员；
- 精通英语，最好能讲第二门外语（西班牙、德语、法语最佳）；
- 男性 1.8 米以上，女性 1.65 米以上，相貌端正气质好；
- 能经常出差；
- 熟悉办公软件，擅长书信和报告写作；
- 灵活且有良好的沟通能力；

岗位职责：

- 日常工作中协助总裁；
- 起草信函和文件、管理往来文件；
- 接听电话；
- 安排会议日程；
- 制定差旅计划；
- 监督总裁布置的任务的完成情况并汇报执行情况；
- 及时完成总裁交办的其他任务。

6. 北京某某文化集团

司机

要求：

- 年龄 18-23 岁，身高 1.75 米以上；
- 部队转业、党员；
- 无家庭负担，可以住宿舍；
- 健康、能加班（男性）；

- 3 年以上安全驾驶经验，B 本，熟悉北京的道路，安全驾驶意识强；
- 非北京户籍的需由北京户籍人士担保。

7. 北京天宇国际软件有限公司（无北京户口请勿申请，只招应届毕业生）

收银员

要求：

- 北京户口；
- 会计、金融或相关专业大学毕业，有会计证；
- 熟悉国家的财政金融政策和会计实务；
- 可以处理会计报表且熟悉会计软件；
- 敬业、有团队精神和良好的沟通能力。

8. 上海辉图会展设计有限公司

助理会展设计师

要求：

- 非上海户口；

- 熟悉会展设计常用软件；
- 学习能力强。

9. 星光传媒

保安

要求：

- 男性，身高 1.75 米以上，相貌端正，年龄 35-40 岁；
- 能驾驶，守纪律；
- 能灵活适应公司的调遣；
- 良好的沟通能力；
- 转业军人优先。

10. 厦门武峰塑料有限公司

业务助理（销售）

要求：

- 高中以上文化程度；
- 有良好的沟通能力和强大关系网；
- 来自四川，培训后将被分配到四川工作。

练习 4 这是不是身高歧视？

（一）教师指南



目的：理解“职位的内在要求”的含义，区别直接和间接歧视。



时间：40 分钟



座位安排：小组形式，每组 3 到 6 人



步骤：

1. 小组讨论身高歧视（25 分钟）

（1）介绍练习目的。

（2）把学员每成 3-6 人小组，每组讨论一个案例。如果需要，有些组可以讨论同一个案例。

（3）解释练习的背景：

• 影响人们工作中的机会和待遇的决定，有时是基于与职位有关的因素做出的，有时则是基于与职位无关的因素做出的。

• 在中国，身高常常成为公共机构选择工作人员的标准。

（4）请各组阅读自己的案例并讨论：对这项工作而言，身高是否相关的职业标准？（问题 1）

（5）各组讨论结束后，请每组派一位学员介绍本组的观点。启发学员提出不同观点。

（6）总结讨论要点如下：

• 案例 1、2 和 3 是基于身高或相貌的直接歧视。

• 案例 4 中对身高的要求与工作有关，因此不构成歧视。

2. 揭示间接歧视（10 分钟）

（1）请各组再仔细阅读案例 2 和案例 3，思考：是否有其它形式的歧视？（问题 2）。引导学员思考：由于身高的标准，是否有某些群体被排除在外？启发学员表达不同的观点并进行讨论。

（2）对案例 2 和案例 3 进行总结，案例中反映了对妇女的间接歧视，因为女性通常比男性个子矮。

3. 总结（5 分钟）

要点：

（1）第 111 号公约并没有明确禁止基于身高的直接歧视，仅就这一点，就说明身高在就业决定中并非特别重要的一个因素。

（2）对求职者提出与工作环境或是正常工作条件无关的身高要求是主观的、不公平的，构成身高歧视。

（3）同样的身高和体重要求，可能对某一性别或者某个种族的人产生截然不同的影响。在这种情况下，如果不能被证明是职位内在的需要，这些要求就构成了间接的性别或种族歧视。某人在与人类平均身高有极大差异时或许会被认定为残疾，因此侏儒可以认为就业方面基于身高的区别对待是基于残疾的歧视。

（4）在中国，求职者已经开始就身高歧视提起诉讼，并取得了一些积极的成果，尽管只是间接的。

（5）不过，也有可能某人的身高与其从事的职业的劳动条件有关。那么随之产生的问题是，是否有合理的理由要求雇主对工作环境进行必要的调整以适应求职者或雇员的需要？ 参考第二节中有关合理便利的内容。

（二）分发的材料

（练习4 这是不是身高歧视？）

案例 1 身高对求职的影响（中国）

2003 年 1 月，四川大学应届毕业生蒋韬在四川省成都市对中国人民银行成都分行的身高歧视提起行政诉讼。身高 165 公分的蒋先生指由于该行对男性求职者 168 公分身高的要求，使他无法申请这家国有银行的公职岗位，由此侵犯了宪法赋予他的受雇于政府机构的平等权利以及他参与国家事务管理的政治权利。此案于 2003 年 4 月审理。尽管原告的要求被法庭驳回，被告银行在此案提起诉讼后不久便取消了其对身高的要求，很可能是此案产生的负面宣传的结果。^①

资料来源：《北京青年报》，2003 年 12 月 20 日

案例 2 身高对求职的影响（中国）

某合同工人在深圳市国家税务局工作了 7 年，尽管通过了公务员资格考试，但由于她未能满足广东省人事厅的身高要求而没能得到一个固定工作。2003 年 2 月，她向福田区人民法院提起行政诉讼，指控广东省人事厅和深圳市国家税务局身高歧视。

法院拒绝受理此案，称“国家机关的人事任免问题不属于人民法院受理行政诉讼的范围，且原告提供的证据不充分，不足以证明她的主张”。2004 年 2 月，深圳市中级人民法院拒绝了她的上诉，指出：“组织招考并按一定要求录用公务员是国家行政机关内部人事管理行为”，且“对该类行为提起的诉讼，不属于人民法院行政诉讼的受案范围。”

值得注意的是，广东随后取消了公务员录用条例中对身高的要求。

资料来源：《新京报》（2004 年 2 月 10 日）；China Law & Development Consultants, China Law & Governance Review, June 2004 Issue No. 2, 5, <http://www.chinareview.info>

案例 3 身高和体重对求职的影响（美国）

身高 5 英尺 3 英寸（160 厘米），体重 115 磅（42.9 公斤），22 岁的戴安娜·罗林森申请成为阿拉巴马州监狱系统的惩教辅导员。她的学习成绩很不错，但她未能达到体重 120 磅（44.8 公斤）的要求。罗林森向平等就业机会委员会提交了一份申诉，指受到性别歧视。法律中心为罗林森和另一名未能成为州骑警的女性布伦达·梅斯提起诉讼。像罗林森一样，梅斯也未能满足身高和体重要求。

在审判中，法律中心提出，对身高和体重的要求与岗位本身的需要并没有实际联系，如果依照法定的身高要求，33% 的女性都无法从事狱警和州骑警的职业，而且 22% 的女性无法满足体重下限的要求。初审法院裁定梅斯和罗林森胜诉，但惩戒署的董事会就案件中罗林森的部分向上级法院提起上诉。美国最高法院维持原判，肯定身高和体重要求是对女性的歧视，且与工作毫无联系。

资料来源：美国最高法院裁决（433 U.S. 321, 97 S. Ct. 2720）多萨德诉罗林森（1977 年），<http://www.splcenter.org/legal/docket/files.jsp?cdrID=7>（2010 年 9 月 16 日访问）。

^①原告律师，四川大学法学院和上海大学法学院教授周伟称，该身高歧视案件是中国法庭第一次受理明确主张宪法权利的案。《《检察日报》，2003 年 4 月 28 日）。2001 年齐玉苓诉陈晓琪案件被普遍视为中国首例宪法权利案件，原告受教育的宪法权受侵害是其主张的若干理由之一。终审法院的裁决并未直接支持此项权利，但裁决因侵权获赔。

案例 4 身高对求职的影响（英国）

一名 6 英尺 10 英寸（208 厘米）高的男子失去了成为见习航空交通管制员的理想工作机会，因为他的未来老板认为他个子太高，不适合坐在从事这项工作必备的专业电脑工作台前。

2003 年，本·萨军特-汤姆逊，一名 23 岁的物理系毕业生，得到了在国家航空交通服务局实习的机会。培训的部分内容涉及显示屏幕设备评估。工作场所操作台的设计适合百分之九十男性和女性的身高，但上限约为 6 英尺 1 英寸（185.4cm）。

由于考虑到萨军特-汤姆逊的身高，开始培训课程前他被要求先进行一项评估。此后，国家航空交通服务局通知他，坐在其中一个操作台前无论多长时间对他来说都是危险的，他会感觉不舒服，还可能因此造成关节和循环系统的问题。此外，他的注意力可能会因为不舒适而受影响，并可能由此危及他人。

服务局试图找到可行的解决方案，但对操作台进行改装是不可能的，因为这些操作台是由若干台面连接起来的，无法调整。此外，每个操作台在每天 24 小时的时间里是由多位不同的操作员使用。结果，国家航空交通服务局撤销了其对于萨军特-汤姆逊的聘用计划。

萨军特-汤姆逊先生就此案向劳动仲裁庭提起诉讼，称受到间接的性别歧视，因为只有男性才可能这么高。然而，劳动仲裁庭认为服务局所要求的显示屏幕设备评估是合理的，因为其考虑的是操作这样的设备这可能危及健康和安全，尤其鉴于其业务要求必须重视安全的特点。国家航空交通服务局以往曾聘用过身高 6 英尺 9 英寸（205.7cm）以及 6 英尺 6 英寸（198.1cm）的实习生，说明其并没有全面封杀所有高个子。

萨军特-汤姆逊先生表示他很可能对这一裁决提起上诉。国家航空交通服务局则表示他们的确打算投资建设可调节的操作台，不过要到 2012 年才能到位。

资料来源：BP Collins solicitors: 《身高对航空交通管制员的职位太高》，《就业思考》，2006 年第 4 期，
<http://www.bpcollins.co.uk>（2010 年 9 月 16 日访问）。

第三节 平等对于人、社会和企业至关重要

练习 5 我有机会得到这份工作吗？：角色扮演

（一）教师指南



目的：让学员感受就业歧视，特别是间接歧视，并帮助他们理解，由于歧视，雇主可能会失去最好的人才，导致人力资源的浪费。



时间：20—40 分钟



教室安排：在教室腾出空间，使所有学员能够在步骤 1 时围圈站立并移动，在步骤 2 时，所有人能够都有座位。



培训材料与准备工作：事先复印一份分发的材料，把上面的身份卡片剪开，分发给学员每人一张。



步骤：^①

1. 角色扮演（20—35 分钟）

（1）将新的身份卡片发放给每个学员，让他们仔细阅读，并告诉他们现在就是卡片中的人物，要按其行事。问几个学员他们现在是谁，确保所有人都理解这种场景。

（2）让学员拿着卡片，在房间内围成一个圈。组织者站在圆圈中间。

（3）宣布游戏规则：

- 你将听到对求职者的一系列要求，它们将逐一被大声读出来。
- 根据你的新身份的特点，在每一条要求读完后，回答**是**或者**不是**。如果你回答是，向前迈一步；如果你回答不是则向后退一步。
- 只要向后退了就不能再回答后面的问题（得一直待在后面）。

（4）开始练习：

• 组织者先说：“感谢各位参加位于某城市（往往是培训所在地）某企业集团中国 XX 分公司“商务助理”职位的招聘。我们对此职位制定了具体的招聘条件，我会逐一大声读出来。”

- 逐条宣读下列招聘条件。读完每条后，给学员们一些时间反应再移至下一条。

^①改编自ILO, *The Labour Dimension of Corporate Social Responsibility: From Principle to Practice, Module 4 Promoting equality and diversity in the workplace*, Turin, 2007。

招聘条件:

- (a) 经济学、国际贸易、管理或其它相关专业本科以上学历，工商管理硕士优先。
- (b) 年龄 25-30 岁，体健貌端，气质好。
- (c) 三年以上相关工作经验。
- (d) 本地户口。
- (e) 能够适应灵活的工作时间和加班。
- (f) 能够经常出差。
- (g) 最好有驾照。

• 对移到后面的学员的参与表示感谢，让其回到座位，因为他们不符合要求。他们可以在座位上观看。

• 对合格的学员表示祝贺，并宣布面试将在当天晚上 7 点半，在公司会议室内进行，请他们确认是否能参加面试，请不能参加面试的站出来。如果正确理解了练习说明，有家庭责任（需要照顾小孩、残疾亲属）的学员将不能参加面试，让那些放弃面试的人员陈述一下放弃的理由。

• 组织者注意事项：如果学员正确理解和遵守了练习规则，应有不超过 6 名人员能够参加最终的面试。如果有更多的学员选择留下，他们中有人恐怕没有根据其新身份的特点作出恰当的反应。

• 指导教师应从中选取一例说明，为什么根据该公司的招聘要求，或者由于间接歧视，此人将不会被录用。

(5) 让那些最终确认参加面试的学员讲出他们的身份，并得出以下结论：他们往往是年轻人、男性、有本地户口、没有家庭负担、没有残疾，等。

(6) 让一些退后的学员大声读出他们的身份卡片，并自己解释被拒的原因（学历、应届毕业生、残疾、性别、户口、家庭责任等），请他们尝试分析是否受到某种形式的直接或间接的歧视。在几名学员发言后，指出有些招聘条件是直接或间接歧视，有的则属于岗位的内在要求，例如，相关专业本科学历。

(7) 总结练习，强调歧视会造成人力资源的浪费，因为有才华的人可能由于不符合某些与岗位内在要求无关的条件而失去机会。

2. 总结（5 分钟）

让每个人回到座位上，讨论下列问题，然后结束活动：强调一些被排除的申请者拥有的特长和能力，提出此问题：排除这些申请者真的符合雇主的利益吗？让学员们讨论歧视是否会给谁（个人、企业、社会）带来任何好处，以及歧视的代价是什么？

（二）分发的材料

（练习 5 我有机会得到这份工作吗？：角色扮演）

身份卡

张丰 男，28 岁，未婚，河北邯郸人，相关专业大专，过去三年一直在本专业领域的一家贸易公司从事销售工作，无驾照。	刘树才 男，34 岁，江西省，农村户口，高中文化，过去 3 年一直在当地某公司从事销售工作，交际广，客户经验丰富。
李娜 女，23 岁，应届 MBA，山东潍坊市人，未婚，无驾照。	陈艳丽 女，28 岁，本地户口，相关专业大本，5 年相关经验，已婚，一子 3 岁上幼儿园，周一至五每晚 7 点前必须接孩子回家，爱人工作经常加班。
刘丽英 女，30 岁，MBA，多年相关经验。离异，一子上小学，每天自己接送，下午有托管班至 7 点。有驾照。	李爱芳 女，29 岁，已婚未育，相关专业本科，丈夫在外地工作，每晚需回家照顾瘫痪的婆婆，小时工下午 7 点离开。
龙安 男，29 岁，未婚，本地户口，市场营销专业大本，英文流利，与残疾母亲生活在一起，有一保姆每天照顾母亲至下午 6 点。4 年驾龄。	周纯 女，26 岁，未婚，相关专业本科，毕业后一直在某企业从事销售工作。家住本市，与父母同住。有驾照。
于江 女，25 岁，未婚，贸易专业大本，左腿略有残疾，不影响行走。	王国林 男，30 岁，本市人，相关专业大本，多年相关工作经验，离异，上小学的女儿随其生活，有小时工帮忙至下午 7 点。无驾照。
郑路 男，35 岁，本地户口，相关专业大本，多年相关经验，有驾照。	彭敏 女，28 岁，本地户口，商务大本，多年相关经验，已婚，丈夫工作忙，不希望你经常加班、出差。
裴光 男，30 岁，未婚，本市人，工商管理本科，一直从事商务工作，无家庭负担，可经常出差，无驾照。	王炎 女，28 岁，未婚，本地户口，MBA，一直在一家外企从事业务助理，有驾照。
赵家林 男，28 岁，本地户口，MBA，5 年相关经验，离异带一子，周一至五每晚 7 点前必须到幼儿园接儿子。有驾照。	付聪林 男，33 岁，大本，辽宁人，5 年相关经验，有驾照。
林援东 男，28 岁，本地户口，硕士，4 年相关工作经验，已婚，孩子 6 个月，妻子产假后已上班，与父母同住，无驾照。	朱玲 女，30 岁，本地户口，硕士，4 年相关经验，已婚，孩子 5 个月，无驾照。

林爱华 女, 29岁, 本地户口, 已婚未育, 相关大本, 6年相关经验, 丈夫驻外。无驾照。	秦刚 男, 27岁, 本市户口, 未婚, MBA, 食品卫生专业大本, MBA毕业前一直在食品公司从事技术工作, 有驾照。
熊健 男, 28岁, 本地户口, 相关专业大本, 6年相关经验, 已婚, 有一个孩子5岁, 每天负责接送上幼儿园, 你的妻子工作很忙, 不希望你经常加班应酬和出差。有驾照。	陈东明 男, 27岁, 本地户口, 相关专业大本, 5年相关经验, 身高156cm, 无驾照。
林茵 女, 33岁, 本地户口, 相关专业本科, 从事商务工作5年, 已婚未育, 无驾照。	赵凯 男, 34岁, 本市人, 相关专业本科, 从事商务工作5年, 已婚未育, 无驾照。
施伟东 男, 27岁, 本地户口, 已婚未育, 相关专业本科, 5年相关经验, 有驾照。	杨晓叶 女, 28岁, 单身, 本地户口, MBA, 3年相关经验, 独自和残疾弟弟生活, 弟弟需人照顾, 请的阿姨早8点-晚7点。
陈玉书 男, 40岁, 已婚, 本地户口, 大本, 有相关经验, 有驾照。	贺顺发 男, 26岁, 未婚, 河南人, 相关专业大本, 5年相关经验, 有驾照。
杨采英 女, 38岁, 单身, 本地户口, 相关大本, 多年相关经验, 有驾照。	林木发 男, 29岁, 本地户口, 相关专业硕士, 4年相关经验, 未婚, 家中独子, 父亲瘫痪需每天照顾, 请的阿姨晚7点离开。无驾照。
赵欣 男, 26岁, 本地户口, 未婚, 相关专业大本, 5年相关经验, 免唇, 有驾照。	白桦 男, 29岁, 本地户口, 相关专业大本, 5年相关经验, 一女上幼儿园, 每天7点前去接女儿, 妻子全职工作, 每晚8点下班。
王琳 女, 28岁, 本地户口, 相关专业硕士, 4年相关工作经验, 已婚, 孩子6个月, 家中无老人, 白天有保姆至晚6点。无驾照。	林思缘 女, 26岁, 本地户口, 未婚, 相关专业大本, 5年相关经验, 轻微免唇, 有驾照。
丁爽 女, 28岁, 本地户口, MBA, 4年相关经验, 离异带一子, 周一至周五每晚7点前到幼儿园接儿子。有驾照。	李淑英 女, 30岁, 未婚, 青海西宁人, 相关专业大专, 过去三年一直在本市某贸易公司从事销售工作, 无驾照。
邵小明 男, 38岁, 单身, 本地户口, 大专, 多年相关经验, 有驾照。	宋大伟 男, 30岁, 相关专业大本, 本地户口, 多年相关工作经验, 离异, 上小学的儿子随其生活, 有小时工帮忙至下午7点。无驾照。

练习 6 为什么平等有益于社会、经济和企业？

（一）教师指南



目的：让学员分析平等的益处和歧视的代价。



时间：30—40 分钟



培训材料：为每个小组准备大白纸和马克笔。使用第三节的幻灯片来进行步骤 3 的总结。



步骤：

1. 思考歧视的消极影响（10 分钟）

（1）请一位学员为大家朗读分发的材料里一位学生写给蔡定剑老师的信，这封信也在第三节文本框 14 一个女孩的美丽心愿。

（2）询问几位学员读完这封信后的感受，然后强调歧视损害个人尊严和幸福。歧视是不公平并且违法的，它也会导致人力资源的浪费。

2. 小组活动（5—10 分钟）

（1）介绍练习的目的。

（2）展示事先准备好的大白纸或幻灯片，上书两个问题：

- 问题 1 平等对企业有什么益处？
- 问题 2 平等对社会有什么益处？

（3）将学员分成小组。让一半的小组讨论问题 1，另一数的小组讨论问题 2。每个小组把讨论结果写在大白纸上，并挑选一名代表向全班汇报。给每组 5-10 分钟的时间讨论。

3. 全体讨论（10—20 分钟）

（1）让每个小组陈述自己的观点。

（2）指出各组提出的好的观点。鼓励学员同时讨论实现平等的主要障碍是什么，以及如何克服它们。启发学员从各自的工作角度进行讨论。

4. 总结学习要点（10 分钟）

（1）总结讨论，强调歧视造成人才浪费并重申讨论中提出的要点。

（2）简要讲解学习要点，使用幻灯片第三节中为什么说平等对人、社会和企业至关重要。

问题 1 平等对企业有什么益处？

- 提高雇员的幸福度与满意度；
- 促进雇员的责任感、工作积极性和劳动生产率；
- 提高吸引人才的能力；降低人员流动率；
- 优化人力资源的利用：使技能/才能与职责/责任尽可能地实现最佳匹配；
- 人力资源是企业最重要的财富，他们是战胜对手的竞争优势；
- 多样化可带来创新和创造力；
- 遵守法律和风险管理（例如，避免诉讼的风险）；

- 股东拥护，保护品牌的价值；
- 消费者和股东满意。

问题 2 平等对社会有什么益处？

- 包容性的劳动力市场有更高效的生产力；
- 生产性的企业为自身、为其雇员和整个国民经济创造价值；
- 劳动力市场机会均等可以激励人们开发自身技能，并追求自身发展；
- 对国家的人力资源和技能开发至关重要；
- 对个人满意度至关重要；
- 对维护社会稳定至关重要；
- 制度性的歧视可能增加社会动荡的风险；
- 歧视会造成个人的挫折感，甚至可能会导致暴力。

(3) 请学员参考第三节文本框 17 工作场所多样化和平等对企业经营的益处中提供的实证依据。

(4) 练习结束时向学员展示这两张照片，问这两个人是谁。问学员，这两个人与平等或歧视有什么关系？



(5) 让几位学员说一说，然后总结以下要点：

- 巴特尔是中国第一位参加美国 NBA 比赛的篮球运动员。继他之后，很多中国运动员去了美国，并获得很大的成就。巴特尔是蒙古族。如果当他年轻时，由于他的民族背景而被排除在篮球队之外，那不是人才的严重浪费吗？

- 如果没有邓小平领导中国进行改革和开放，今天的中国就会是另一番景象。然而，邓小平的身高只有 1.52 米。如果按照目前中国录用公务员对身高的要求，他根本就不会被录用。对于国家这不是一件很可怕的事情吗？这不也是人才的重大浪费吗？

（二）分发的材料

（练习 6 为什么平等有益于社会、经济和企业？）

小组讨论内容：一个女孩的美丽心愿

蔡教授：您好！

我叫蔡剑，很巧哦，不过我是女生。爸爸不喜欢男孩子，但他希望我勇敢坚强。

在网上看到您对张先著事件^①的评论，很想告诉您我的遭遇。

我是教师，现在在一个民办学校，三年合约快到期，我在四处寻找工作，希望有更好的发展。去南京金陵中学河西分校应聘，过了讲课，笔试和试讲，成绩都在前，却在春节前的体检中查出来是大三阳，肝功能正常。于是被拒。

当我写这些时，短短几十字浓缩了我两个月的心酸。我最近感觉自己都有些神经衰弱。醒着，睡着，或是半梦半醒之间，都是金陵金陵金陵！我一直努力学习，就是希望我能有一份好的工作和过上幸福的生活！

真的我很想去金陵。

那会多好！我要认真备课上课，会有好多的学习机会，我会进步得很快，说不定咱也成了名师。在喜欢的南京，遇见中意的他，一起逛街，打球。我要把爸妈接过来玩，一家人去莫愁湖，去紫金山，去中山陵，爸爸会更神气，眉眼间满是掩藏不住的骄傲，妈妈的病会康复得很好。

曾经我是那么的接近幸福。

请给我一些建议。我不想打官司。不是为自己，我怕爸妈承受不了压力。我在肝胆相照网站上看到许多和我有相似遭遇的人，请您关注我们。

2005 年 4 月 23 日 21: 22

资料来源：蔡定剑，未出版的培训资料，北京，2009 年。

^①张先著是中国乙肝歧视诉讼案件第一位原告。张由于携带乙肝病毒，尽管在公务员考试中笔试获得第一，但未被录用为公务员，随后起诉了安徽省芜湖市人力资源局。

第四节 实施第 111 号公约的方法

练习 7 小企业的发展与就业条件

（一）教师指南



目的：评估法律法规可能带来的歧视性后果，讨论平衡雇主和员工利益对于确保劳动力市场正常运行的重要性。



时间：40 分钟



座位安排：全体或者小组围坐在桌子旁，3 到 6 人一组。



步骤：

- （1）向学员解释练习的目的，把他们分成若干 3 到 6 人小组。
- （2）给学员分发的材料和大白纸。请各小组阅读案例内容后回答问题，在大白纸上写下讨论结果，指定一名代表做汇报。
- （3）小组讨论 10—15 分钟后进行全体汇报。各小组汇报完后使用“参考答案及学习要点”进行总结。请学员进一步评论和讨论。

 请学员参考辅助材料四、实用工具：核查表 1 判断歧视性法律、政策和做法。

（二）分发的材料

（练习 7 小企业的发展与就业条件）

阅读案例，找出可能的答案并讨论。

虚拟案例：由法律或立法举措引发的结构性歧视

中国的私有部门正在不断发展壮大，越来越多的人开始创业。一些代表中小企业的雇主组织认为，对于发展中的中小企业而言，各种劳动法规的要求过多，这既增加了企业的负担也制约了中小企业创造就业的能力。为了“减少规制”，这些组织开始游说政府，希望中小企业能免于执行劳动法规，这意味着中小企业可以不用遵守最低工资、工时、职业安全等方面的国家标准，也不用为劳动者支付社会保险，如生育保险。

问题：

1. 如果你是全国人大的立法人员，你会对这些雇主组织提出的中小企业免受劳动法约束的提案作何反应？
2. 雇主组织提出要想促进中小企业的发展和创造就业，就需要对中小企业更为宽松的法律环境。你认为这种提法站得住脚吗？你认为工会应该对此作何回应？
3. 如果这项提案被通过，会造成歧视性后果吗？会是基于哪些理由的歧视？
4. 在中国有通过这种提案的可能吗？有哪些法律依据或手段来阻止此类提案获得通过？

（三）参考答案及学习要点

该案例描述了许多国家普遍存在的现象，经常发生在通过新的劳动法或将劳动保护扩大到以前不包括的非正规经济引发公众讨论和争论的情况。雇主所持的理由是只有企业不受太多的约束，才能创造就业和发展经济。如果非正规企业规模较小，或者雇主本身经济状况也不是很好，雇主这样的想法也有其合理性。

劳动力市场的规制要求要在不同利益之间寻求一个平衡。虽然雇主的考虑从某些方面来讲有一定道理，但是这些企业里的工人和雇员，工会及其他权利组织可能会要求将一些基本的劳动保护标准扩展到覆盖所有工人，如最低工资、安全生产设备和预防措施等，而不论所涉及企业的规模和性质。要在雇主和工人的不同需求和利益之间寻求解决方案需要双方进行对话。而立法者的责任就是要在法律里维持一个兼顾双方利益和诉求的平衡。

在制定劳动法规或考虑豁免企业的法律义务时，立法者需要考虑的一个重要问题是，一旦法律或豁免得到通过，是否会加剧不平等和社会排斥。对于案例中提出的对中小企业执行劳动法进行整体豁免，会导致许多对妇女、少数民族或宗教群体、农民工或某些年龄段劳动者的歧视性后果，因为这些群体是中小企业中就业的主体，他们在找工作时经常会遇到困难。因此，对中小企业执行劳动法进行整体豁免将导致对性别、种族、宗教、社会出身或其他方面的间接歧视。

与案例中类似的真实情况曾经被讨论过，例如，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会曾在2008年对伊朗实施第111号公约的情况进行评论。伊朗的劳动法不要求雇员人数少于20人的中小企业遵守法定劳动保护条款。这就意味着在这些企业就业的工人无法享受法定权利和设施，包括孕期保护。鉴于许多妇女在这些中小企业就业，专家委员会认为在现实中妇女在劳动力市场上面临严重歧视。专家委员会因此提请国际劳工大会委员会敦促伊朗政府，确保为所有的妇女，包括在中小企业从事临时工作及合同工的妇女提供法定劳动保护。^①

为了推动中国的反歧视事业，反歧视的倡导者们应该能够运用所有的反歧视法律法规。还必须树立有力的论点，证明中国法律不仅禁止直接歧视，而且禁止间接歧视。《就业促进法》很可能是最全面和最具政策导向性的立法。《宪法》中规定的平等原则也可以用来证明对中小企业执行劳动法进行整体豁免是违宪的。

其它的论点有：

（1）从公共利益的角度来看出发，保护弱势群体的公平就业标准的需求比中小企业的法规负担更重要；

（2）中小企业的这一负担应该也可以通过其他方式来化解，如：

- 恰当的执法政策，至少在初期侧重于鼓励遵守法律而不是执法，包括给予企业过渡期；
- 劳动监察机构的宣传；
- 支持雇主组织，加强它们对中小企业的覆盖和咨询服务力度；
- 对雇用一定数量的年轻人、女性、少数民族等的企业给予税收减免；
- 为中小企业提供补贴，鼓励其为弱势群体的培训投资；
- 通过补贴帮助企业为雇用残疾人等群体提供合理便利，等等。

为支持中小企业更好地遵守法律义务，应该建立面向中小企业的服务体系。国际劳工组织1998年《中小企业创造就业建议书》（第189号）建议开发有效的中小企业服务架构，其中应当包括“【…】帮助企业理解和应用劳动立法，包括工人权益保护条款，人力资源开发条款以及促进性别平等的条款【…】。”^②

^①“Individual observations with respect to the Islamic Republic of Iran,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008

^②关于此问题的详细论述可以参考C. Fenwick et al.: *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches* (Geneva, ILO-SEED, 2007)。

练习 8 抵制性骚扰的行动

（一）教师指南



目的：结合中国地方立法的实例，分析落实第 111 号公约要求所需要的立法和实践行动。



时间：40 分钟



座位安排：全体或者小组围坐在桌子旁，3 到 6 人一组。



培训材料与准备工作：为每组准备大白纸和马克笔。



步骤：

1. 介绍和讨论（10 分钟）

（1）解释练习的目的。此练习以性骚扰为例，介绍了如何在国家和地方层面实施第 111 号公约。

（2）向学员提问，在中国工作中的性骚扰是否被禁止？请几位学员回答并允许讨论。确认中国有若干法律明确或间接地反对对妇女的性骚扰，其中最主要的是《妇女权益保障法》第 40 条和《刑法》第 237 条。

（3）询问学员哪些行为构成性骚扰。把学员给出的例子写在大白纸上，然后进行归纳，说明性骚扰可以是身体上的（如性暴力或不受欢迎的身体接触）、语言上的（如有关个人私生活的具有性意味的评论、玩笑或侵犯性问题）或非语言上的（如盯视、吹口哨或做出具有性意味的姿势）。主要的性骚扰形式包括性攻击和强奸、性勒索（交换条件）或创造敌意的工作环境。

2. 实施国家法律：小组活动和全体讨论（30 分钟）

（1）将学员分成小组，把分发的材料发给各组。将省级条例 A、B 和 C 分配给各小组讨论。让所有小组阅读中国国家级法律中对性骚扰的规定，并将之与分配到的省级条例进行对比。请各小组围绕问题进行讨论，并在大白纸上写下准备汇报的内容。

（2）各小组准备好以后向全班进行汇报。把各小组准备的大白纸挂（贴）到墙上。重点指出各组提出的好的观点，然后总结安徽、四川和广东省的省级条例中性骚扰相关规定的重要内容包括：

- 对构成性骚扰的行为的定义；
- 相关责任机关；
- 法律救济途径；
- 法律责任（民事和刑事）；
- 雇主采取积极措施预防工作场所性骚扰的责任。

（3）强调这三个省条例对性骚扰的规定为推动国家级法律的实施提供了好的样本。三个省的条例都提供了清晰的定义和具体的救济方法。此外，广东省和四川省还要求雇主采取积极措施预防性骚扰。中国的这些法规里唯一的不足是只对妇女，而没有对男性提供性骚扰的保护。

（4）说明要有效实施《就业促进法》和其它国家级法律中禁止歧视的一般性规定，也需要在地方的实施条例或其它法律文件中进行具体规定。询问学员他们所在的省是否已制定《就业促进法》的实施条例。让大家讨论和分享信息，把地方性措施列在大白纸上。

结束时一起回顾第四节中介绍的反歧视立法的基本内容：

- 对被禁止的歧视（直接歧视、间接歧视和骚扰）进行界定；
- 解释免除条款或哪些不构成被禁止的歧视；
- 列出被禁止的歧视理由——通常随时间推移扩大范围；
- 保护的范围：就业周期各个阶段的就业与职业；
- 指定相关国家部门承担监督责任，如劳动监察；
- 肯定行动、保护和扶持措施及合理便利；
- 雇主的义务/责任；
- 处罚与救济；
- 禁止报复和迫害行为；
- 举证责任转移或倒置；
- 制定和实施工作场所的平等政策或计划；
- 收集各级相关信息和数据。

（5）按照以下几点总结讨论：

- 工作场所性骚扰是一种严重的歧视形式。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会曾强调遵照第 111 号公约的规定解决性骚扰问题的重要性，并鼓励成员国采取实际行动。

- 在过去的几年里，中国的国家和地方层面在解决对妇女的性骚扰方面都取得了令人瞩目的进展。省级实施《妇女权益保障法》的办法为通过地方措施落实国家反歧视法律规定提供了良好样本。

- 为实施第 111 号公约，成员国需要确保在地方层面有效地实施反歧视法，并且采取政策措施切实消除歧视，实现每个人在工作中的机会均等和待遇平等。

📖 如需扩展阅读，参见 N. 哈斯贝尔等：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2001 年。

（二）分发的材料

（练习 8 抵制性骚扰的行动）

1. 阅读以下国家和地方对性骚扰的法律规定，讨论三个省实施国家法律采取的不同方法。
2. 分析省级实施条例对国家立法中对性骚扰的规定进行了哪些补充，使其更具操作性。把它们列出来。

（1）中国法律中对性骚扰的规定

《妇女权益保障法》（2005 年修订）

第 40 条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

第 58 条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

《刑法》（1997 年）

第 237 条 以暴力、胁迫或者其他方法强制猥亵妇女或者侮辱妇女的，处五年以下有期徒刑或拘役。

（2）省级《妇女权益保障法》实施条例中的主要规定

A. 安徽省

安徽省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》规定：“禁止以带有性内容或与性有关的肢体行为、语言、文字、图片（像）、电子信息等形式，违背妇女意志，故意对其实施性骚扰。”（第 34 条）《办法》将性骚扰定义为故意的、违背妇女意志的行为，并列举了构成性骚扰的行为类型。对妇女实施性骚扰，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。（第 42 条）

B. 广东省

广东省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》对性骚扰的定义和安徽省一样（第 29 条）。此外，广东省规定用人单位应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。受到性骚扰的妇女有权向用人单位投诉。构成违反治安管理行为的，由公安机关对违法行为人依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。（第 44 条）

C. 四川省

四川省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》“禁止以语言、文字、图像、信息、肢体行为等任何形式对妇女实施性骚扰”，并且规定“用人单位和雇主应当采取措施制止工作场所的性骚扰。”（第 33 条）违反《办法》规定，对妇女实施性骚扰，构成违反治安管理的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予处罚，也可向人民法院提起民事诉讼。构成犯罪的，依法追究刑事责任。在工作场所发生对妇女实施的性骚扰，造成妇女身体、精神、名誉损害，单位或者雇主有过错的，应当依法承担相应的民事赔偿责任。（第 47 条）

练习 9 促进工作中的平等行动计划

教师指南



目的：帮助学员学以致用，计划具体的行动方案。



时间：20—40 分钟



座位安排：小组形式，3 到 6 人一组。



培训材料：为每组准备大白纸和马克笔。



步骤：

1. 按省份（或单位）将学员分为若干组。请每个组为各自的省份或单位制定促进就业和职业平等行动计划。行动计划应当包含下列要素：

- 当地的歧视状况；
- 确定需要改进的方面（立法、伙伴关系等）并明确行动计划的目的；
- 各方需要发挥的作用以及具体的措施建议；
- 需要的资源。

2. 指导学员根据 SMART 原则制定目标和措施：

- S - Specific（具体）
- M - Measurable（可衡量）
- A - Achievable（可实现）
- R - Relevant（有相关性）
- T - Timely and time-bound（及时并有时间限制）

3. 各小组完成以后，请每个小组简短地介绍其行动计划。备选：或者你可以请所有的小组把他们的行动计划挂在墙上，然后请所有学员走过去观看。

4. 总结练习，重点点评行动计划中好的例子。给每位学员复印一份他们自己的策略，同时留底一份以便后续使用。

四、实用工具：核查表

1 判断歧视性法律、政策和做法

1. 明确区别、排斥或偏见因何产生？

- 找出哪些个人或者群体面临着区别对待。
- 找出哪些针对个人或群体的行为、疏漏或者程序应被视作是区别对待或者导致排斥性的行为（包括法律、行政行为、法规、政策或者实践）。
- 如果有，找出歧视或疏漏行为的主体（如行政机关或者企业等私有部门）。

2. 明确区别对待是基于被禁止的理由

- 遭受区别对待或排斥的那些个人或者群体是否具备一些共同特征，而这些特征是在国家立法中被禁止的歧视理由，如种族、肤色、性别、宗教、政见、民族血统、社会出身等？
- 造成区别对待的原因是否是因为个人具备了上面提到的那些特征？
- 如在一起可疑的间接歧视案例中，即便是中立的措施，是否其对于具备上述特征的群体造成的影响比不具备上述特征的群体影响要更大？

3. 确定对于就业和职业而言，有何负面影响？

- 区别、排斥或偏见在哪些方面会造成负面影响？
- 辨别歧视对于就业和职业领域哪些方面会造成影响（培训、某些特殊职业从业资格、获得必须资源的资格、招聘、工作条款和条件、解雇，等等）？
- 考察不同群体的男性和女性是如何受到影响的。

4. 是否有合理或者合法的依据？

- （1）是否根据某些工作的内在要求进行区别对待，因而区别对待是合理的？
- （2）对于可疑的间接歧视案例，为了明确采取的措施是否是必要和适当的，需要弄清楚以下问题：
 - 措施的目的是否是出于尊重人的权利和尊严？
 - 在制定和实施这些措施时，有没有考虑到相关人群的不同处境（实际需要、经济状况等）？
 - 有没有咨询过相关群体的意见？
 - 有没有试图寻找对于相关群体而言更为有利的措施？

资料来源：改编自 ILO: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Geneva, 2007)

2 强化国家政策以消除歧视

为有效地消除歧视，在制定国家政策时，应当考虑下列因素：

- 在就业和职业领域制定禁止和防范歧视的法律，并确保法律得到有效实施。
- 确保妇女、残疾人、少数民族等弱势群体能够诉诸司法和行政程序。
- 保护在非正规经济部门工作的弱势群体能够免受与工作相关的歧视、强迫劳动和劳动剥削等行为的侵害。
- 制定相关条款，确保少数民族公民能够从事传统职业而免受过于严格的限制，为此，从国家法律和政策层面承认他们在保护和延续本民族文化、传统和制度方面的权利。
- 加强公共教育和社会对话，促进公众尊重多样性和差异。
- 在制定和实施就业和职业领域促进机会和待遇平等的政策措施（包括特殊措施）时，广泛征询易遭受歧视人群的建议，鼓励他们积极参与。
- 将促进就业和职业领域机会均等纳入国家主流政策体系当中，如土地政策、扶贫政策、农村地区发展项目、培训政策、就业政策（也包括积极的劳动力市场政策、环境政策、性别政策等）。
- 加强政府部门间的合作。
- 在制定和实施促进就业机会均等和待遇平等所有相关政策时，将性别视角融入其中。
- 通过建立适当的统计数据（分性别）监控不同群体的就业和职业状况。

资料来源：Manav Lakra的博客，2008年7月9日，http://thetribal-blood.blogspot.com/2008_07_01_archive.html

3 劳动监察员的案头审查

劳动监察员检查工作场所的平等和歧视状况时，应该审核分析企业的员工记录及其他相关材料，重点关注以下方面：

- 调查该公司关于员工性别、种族及其它被禁止的歧视理由方面的统计数据；
- 调查该公司工作种类、工作要求及在职员工情况，侧重分析各种岗位上员工的性别、种族等情况；
- 调查不同岗位的工资状况，特别是不同民族、性别和其它禁止歧视的员工工资收入方面的统计数据；
- 调查该公司决策岗位上妇女的数量和比例；
- 调查该公司是否有政策规定来确保所有员工就业机会平等，如同值同酬和晋升机会平等；
- 调查该公司是否受理和处理过就业歧视和/或（性）骚扰方面的事件以及处理情况；
- 调查该公司是否有工会或其它员工代表组织、安全卫生委员会、性别平等委员会等组织，以及这些组织的责任和开展的活动。

资料来源：改编自 Czech Republic, Ministry of Labour and Social Affairs: Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women (Prague, 2003)

4 现场劳动监察要询问的问题

1. 劳动监察员检查工作场所的平等和歧视状况时，针对用人单位的招聘行为应当考虑以下问题：

- 雇主是否撰写了不带倾向性的招聘广告，也就是说，招聘广告条款并未事先无理地排除某些种族或者性别群体？
- 招聘新员工时，对申请者的评判是否以其满足应聘的岗位要求的能力为标准，而非性别、婚姻状况、民族等其它信息？
- 工作描述是否清晰阐明了公平、无歧视的筛选标准，例如该标准只与应聘者与岗位相关的资格、技术、知识和经验相关？
- 雇主在发布广告时若有可被视为歧视性的招聘条件时，有没有在广告中明确地说明该要求是由工作性质决定的？
- 雇主是否使用了不带倾向性的申请表，也就是说，申请表中是否含有与招聘标准无关的问题？
- 在整个筛选过程中，雇主是否采用公平的筛选程序和一致的筛选标准，并始终根据招聘岗位要求的履职能力来评估应聘者？
- 面试和岗位考试是否采用无歧视方式组织？
- 参与招聘程序的工作人员有否接受关于无歧视方面的培训？
- 雇主是否要求申请人在体检中进行妊娠检查或艾滋病等传染病病毒检查？

2. 在评价用人单位职业发展方面的平等机会时，劳动监察员应考虑下列问题：

- 遇有升职或培训机会时，雇主是否通知到所有符合条件的男女雇员？
- 男性和女性雇员在教育机会和专业培训上是否具有平等机会？
- 雇主是否使用了公平和无歧视的遴选标准，即在选择雇员参加培训课程时，雇主的考量标准是否仅仅与雇员的个性、经验、能力、勤奋程度相关？
- 在确定升职问题上，雇主是否采用了公平和无歧视的筛选标准？
- 在确定升职问题上，是否有些特别群体的成员会被优先考虑？
- 雇主有没有采取扶持性措施，帮助那些代表性不足的群体积极通过竞争得到职业发展？

3. 在评估用人单位薪酬平等方面需要考虑以下因素：

- 在同一家公司从事相同工作、或者创造同等价值的男性和女性雇员是否得到同等薪酬？
- 如果从事相同工作、或者创造同等价值的雇员获得的薪酬确实存在差别，雇主是否通过一些客观标准来证实此种差别的合理性，而这些客观标准与种族、肤色、宗教、政见、民族血统或社会出身等因素，或其它国家法律中禁止的歧视理由如残疾和艾滋病没有关系？
- 在住房、家庭津贴、社会保障和其他就业相关的福利问题上，男性和女性雇员是否享受平等的待遇？
- 是否所有的奖金、奖励及礼品都以无歧视的方式提供给所有雇员？

4. 在评估用人单位就业条件方面是否存在歧视应该考虑下列因素：

- 雇主是否为男女员工提供相同的就业条件，如合同类型、正常和加班时间、工间休息、病假、休假、危害防护（如防护设备）、劳动合同的终止条件等？

- 雇主是否为女员工提供生育保护，为新为人父的员工提供育儿假？具体规定是什么，是否足以保证孕妇、胎儿、产妇及婴儿的健康？

- 是否为员工提供协调工作和家庭的机会？育儿假是如何安排的？是否男女员工都能享受育儿假？

- 女性员工是否因其婚姻或怀孕状况而受到不利对待？如：女性员工是否被要求保证在一定时间里不结婚或生育，一旦违反即失去工作？

- 雇主是否采取了措施，通过教育和培训预防和处理工作场所的（性）骚扰、欺辱或其它暴力？

- 员工是否有渠道获得关于男女工作中机会平等方面的信息？

- 工会或其它员工代表组织在推动工作场所平等中的作用是什么？女性在工会成员和领导中的比例如何？

- 管理层和员工间有关工作场所平等问题的协商多长时间进行一次？妇女是否参与这些协商？

5. 在评估用人单位工作稳定性方面是否存在歧视应该考虑下列因素：

- 在劳动合同期限以及试用期长短问题上，某些特殊群体成员是否会遭受到区别对待？

- 在作解雇的决定时，雇主是否首先考虑某些特定群体成员？

- 雇主在做出解雇员工的决定时，是否严格出于下列原因考虑：员工的日常行为、履职能力以及是否存在相关法律中规定的有必要解雇员工的情节？

- 为下岗员工提供的赔偿金是否是在无歧视原则基础上制定的？

资料来源：改编自 Czech Republic, Ministry of Labour and Social Affairs: Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women (Prague, 2003)

5 谈判或复审机会均等协议可借鉴的内容

问题样本：

- 是否有平等机会协议？
- 是否所有的成员或者潜在的成员知道该协议？
- 该协议是否印发或者宣传过？
- 是否受到监督？
- 有没有经过管理层的代表或者工会代表审核？如果有，怎么审核的？多长时间复审一次？
- 协议中有没有涵盖职业性别隔离以及妇女缺乏晋升机会等问题？
- 在政策不能正常发挥作用时，有无承诺采取积极行动来解决问题？如果有，采取了哪些积极行动？取得了什么样的成效？
- 公司管理层和雇员是否就这一政策接受过培训？培训经常开展吗？
- 有没有工会/雇主合办的公平机会委员会？委员会成员能定期会面吗？
- 在调查关于招聘、任命和晋升方面的申诉时，各方有没有就程序达成一致？
- 员工能否带薪参加工会组织的关于机会均等的培训？
- 协议是否要求所有的集体合同都必须经过审核，以消除所有性别歧视？

资料来源：国际劳工组织：《促进性别平等：工会专用资料大全》，《第三册：性别平等谈判的有关问题和指导方针》，国际劳工组织性别平等促进项目，2002年。

6 招聘中的平等雇主指南

以下是为雇主提供的在招聘中有效实施性别平等原则的一系列指南。这是一个非穷尽的对照表，指导并启发促进工作场所性别平等的行动和应对措施。

1. 广告

广告不应当表明倾向于特定群体或性别的申请人，除非这种倾向性因与工作相关而是合理和必需的。

- 广告内容应避免暗示此工作只针对特定群体成员或特定性别；
- 对于传统上仅由某一群体或性别占据的工作，广告可以特别说明本岗位现在面向所有求职者开放；
- 在可行的时候，广告应当说明招聘单位是一个机会均等的雇主；
- 广告应当被公布于可以使最广大潜在合格求职者获知的地方或出版物上，特别要使在本企业中人数较少的特定群体或性别获知；
- 广告不应包括不相关、会将特定群体或性别的个人排除在申请人之外的工作要求。

2. 甄选标准

甄选标准应当客观、真实、与工作的内在要求相关、普遍适用于所有求职者，不论其所属群体或性别。特别是，这一标准应当确保：

- 不能对与工作无关及过高的资格加以要求，如教育水平和语言能力；
- 不能将某一特定群体或性别普遍具备的外貌、生理特点、头发的长度和发型、衣着及其他外貌特征作为拒绝选用的根据；
- 不能完全将求职者的学术和工作经历情况作为某项工作最恰当的资格要求，特别是当在岗培训和经验可以使求职者获得最合适的技能以完成工作的情况时；
- 如果任何资格或条件会将某一职位限定在来自某一特定群体或性别的求职者，必须证明这些资格或条件是与工作相关且必需的；
- 工作描述要精确地确定本工作的性质、目标和职责，该岗位的资格要求应以当前的工作描述为基础，不得事先设想谁将从事这项工作；
- 工作描述不应配合任何特定的、有可能申请此项工作的个人，以满足他们的资格水平；
- 工作描述应当使所有潜在求职者、参与招聘和甄选工作的员工获知。

3. 选拔考试

选拔考试的内容和评判不应当存在对任何特定群体或性别的偏见：

- 使用选拔考试这一方法应当有限制，以确保考试与工作相关，考试的成绩差异不是与特定群体或性别差异相对应的；
- 对选拔考试的管理应当是统一的，而且要尽可能考虑目前在工作场所中人数较少的特定群体或性别的需求；
- 考试规则应当明确，考试地点应当恰当，如距公共交通站点较近。还应当考虑采取其他相关措施。

4. 面试

面试的范围应当与工作相关，并涵盖每个求职者的相关资格：

- 对每个求职者提出相同或相似的问题；
- 求职者的回答应当在客观的基础上进行评估。最好能有多个人对求职者的回答进行评估，因为这将避免个人的偏见；
- 当提出的问题与工作不是明显相关时，求职者应当被告知问这个问题的必要性及与工作的相关性；
- 面试的气氛应当避免出现居高临下的态度和对所有求职者的威吓，无论他们所属的特定群体或性别，也不论他们正在申请的职位；
- 在可能的情况下，面试的记录应当系统地加以保存，以备查阅。

5. 招聘

应当鼓励两性和所有群体的潜在求职者申请职位：

- 在招聘过程中要强调就业机会均等政策；
- 职介机构和其他招聘代理应当获得指示，各层级职位的求职者都应来自所有群体和两性；
- 招聘应当通过多种渠道开展，包括学校、大学、培训机构及项目；
- 在恰当的时候采取措施，鼓励从工作场所中人数较少的群体或性别中招用合格人员，这有助于改变先前失衡的雇用行为；
- 仅仅使用非正式程序的招聘行为，如“口碑”，应当被禁止，由此例如员工和同事的推荐等方式不能成为潜在候选人的主要来源；
- 尽可能地将来自人数较少的群体或性别的申请保存起来，作为今后潜在的候选人，当有职位出现空缺时即邀请他们重新申请。

资料来源：ILO: Women Workers' Rights, Modular Training Package (Geneva, 1994).

7 就业服务机构指南

无论就业服务机构是在国家机关或独立的法定机关的控制下，或是由私人运营的，都应在其提供给客户的服务中促进就业机会均等，而不能容忍或附和歧视性的行为。特别是，就业服务机构应当：

（1）鼓励所有合格的个人都进行注册，而不管所属的特定群体或性别，并定期审查关于特定群体及两性的招聘记录；

（2）确保工作广告没有指明或不能被理解为指明，来自特定群体或性别的求职者将不被考虑，或比其他人的待遇更有利或更不利；

（3）劝阻雇主的歧视性规定；

（4）在适当的时候，尝试对雇主进行平等就业法律政策的教育，并以断绝与拒绝撤销歧视性规定的雇主的合作作为最后手段；

（5）为机构的员工提供充分的培训和指导，内容为其开展禁止歧视行为的职责及对特定群体或性别的个人的待遇产生假设和偏见的结果。特别是，员工应当在以下问题上得到指示：

- 避免基于对特定群体或性别的人的能力的假设，而限制求职者的就业机会的范围，仅仅将求职者向有意愿雇用特定群体或性别的雇主推荐；
- 在推荐求职者时，避免关注如民族、社会出身或性别等因素，除非雇主有正当理由特别要求某项工作需要来自特定群体或性别的求职者；
- 在求职者与潜在雇主接触前，告知其就业机会均等的权利。

资料来源：ILO: Women Workers' Rights, Modular Training Package (Geneva, 1994)。

五、实践范例

1 关于无歧视招聘广告的三方指南

（新加坡）

新加坡人力部会同新加坡全国雇主联合会/新加坡产业联合会及全国工会大会在 1999 年发布了《关于无歧视招聘广告的三方指南》，以促进在招聘中使用客观标准。该《指南》经三方伙伴磋商审议，并考虑了公众对招聘广告的反馈。它将作为招聘过程中雇主的指导原则。

一、原则

根据新加坡宪法的规定，法律面前人人平等，并受法律平等保护。根据平等原则及负责任的先进的雇用行为，雇主应当根据才能选择候选人，如资格、技能、经验及其他与工作相关的内容。

鼓励雇主实施三方指南，根据岗位的要求，选择最适合该岗位的人选。雇主应在甄选过程中提供平等的机会，不考虑候选人的年龄、种族、性别、宗教信仰、婚姻状况、犯罪记录及残疾情况，以此作为其先进的雇用行为的一部分。对于有家庭责任的已婚女性求职者，雇主也应为她们提供机会，并根据其资格、技能、态度和经验，考虑其工作的可持续性。

由于宝贵的员工和人才对于一个组织的成功至关重要，因此企业不应限制求职者，而应扩大范围吸引适合该岗位的最好人选。这将有损于企业，同时为背景和特性不同的求职者平等地提供机会。提供平等机会这一原则应当作为企业人力资源战略的一部分加以明确阐述，并在招聘过程中公布和执行。当招聘启事在包括网络媒体在内的所有媒体发布时，雇主应当确定明确、客观及相关的标准。

二、不应包括在招聘启事中的标准

1. 年龄

雇主不应将年龄作为就业的一项要求。暗示对特定年龄组的求职者有偏好的词或词组也不应用于招聘启事。其中包括“年轻”、“年轻的工作环境”或“刚离开学校的学生/新毕业生”。

如果该岗位的性质对体能有要求，如搬运重物，所需的体能要求或其他与岗位相关的标准应当在招聘启事中写明，而不是限定年龄。正确示例：

- 要求求职者可以装卸 10 公斤以上的米袋；
- 要求求职者可以搬运沉重的设备。

2. 种族

在选拔求职者时，种族不应作为一项标准，因为种族多元是新加坡的一项基本原则，而根据种族进行选拔是不被接受的。包括如“华人优先”和“马来人优先”等要求的招聘启事因此也是不被接受的。

3. 语言

如果工作需要流利运用某一特定语言，雇主应当证明明确需这一要求。这将减少不透明性，并将求职者与招聘方之间误会的发生概率降至最低。正确示例：

- 学前班中文教师，要求汉语水平“0”级考试取得优秀
- 领先的马来语体育杂志翻译，要求必须流利掌握马来语
- 带中国、日本、印度旅行团的导游，须掌握普通话、日语和印度方言。

4. 性别

当工作确实需要某一特定性别的员工时，必须存在有效的原因。此外，暗示偏向于某一特定性别求职者的词汇或短语，如“女性工作环境”或“女服务员”，不应用于招聘启事。

正确示例：女性流行服饰店要求导购小姐在工作时穿着货品做展示。

5. 婚姻状况

婚姻状况是与就业不相关的一个标准，已婚和未婚者同样可以很好地完成工作。

6. 宗教信仰

将宗教信仰作为招聘的标准是不被接受的，除非作为工作要求的一部分，雇员必须承担宗教职能。在这种情况下，这些要求应当明确、客观。

三、其他原则

根据机会均等原则，公平且客观的雇用行为应当不限于招聘阶段，而是涵盖人力资源管理的各个阶段。为了在人力资源开发的各个方面持续执行这一原则，雇主可以参考：

- 《负责任的雇用行为准则》
- 《关于家庭友好型工作场所实践的三方指南》
- 《关于年龄友好型雇用行为的雇主指南》
- 《关于 62 岁以上老年工人就业的三方指南》

资料来源：Ministry of Manpower, Singapore National Employers' Federation, Singapore Business Federation and National Trades Union Congress, Singapore: Tripartite Guidelines on Non Discriminatory Job Advertisements (Singapore, 1999), <http://www.jobsdb.com/SG/EN>.

2 打击性骚扰

（中国）

使用手机发送“黄（色情）段子”现在有可能构成性骚扰。昨天上午在北京，《妇女权益保护法》增加了新的内容；现在语言、信件、图片、电子信息及肢体动作都可以成为针对女性的性骚扰的起因。这是北京首次以立法形式明确了性骚扰的具体形式。

“法条中提到的电子信息，就是手机短信”，市政府法制办主任周继东解释说。确定“性骚扰”的“具体界限，还要在实际工作中把握”。采取了这些措施，妇女将可以更好地进行自我保护。草案中还增加了用人单位在预防性骚扰方面的责任。

（《北京市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法（修订）》于 2009 年 9 月 25 日通过，自 2009 年 11 月 1 日起施行。）

资料来源：《北京首次立法规定发黄段子属性骚扰》，网易新闻，2009 年 5 月 22 日，<http://news.163.com/09/0522/03/59SUV4RS0001124J.html>

3 《宗教事务条例》节录

（中国）

第二条 公民有宗教信仰自由。

任何组织或者个人不得强制公民信仰宗教或者不信仰宗教，不得歧视信仰宗教的公民（以下称信教公民）或者不信仰宗教的公民（以下称不信教公民）。

信教公民和不信教公民、信仰不同宗教的公民应当相互尊重、和睦相处。

第三条 国家依法保护正常的宗教活动，维护宗教团体、宗教活动场所和信教公民的合法权益。

（《宗教事务条例》由中华人民共和国国务院颁布，2005 年 3 月 1 日起施行。）

资料来源：《中国国际法论刊（2006 年）》英文译本，第 5 卷，2475 号。

4 关于宗教和政治见解的扶持行动

（北爱尔兰）

北爱尔兰是英国的一部分，历史上就存在着新教徒与罗马天主教徒之间深层次的社会分化。北爱尔兰平等委员会制定了指南和行为准则，对法律中规定的肯定行动和雇主应如何推动公平就业和遵守法律进行了详细说明。

在公平就业的法律中，扶持行动是实现转变的关键机制。制定扶持行动措施是为了解决工作场所中代表性不足的问题，并确保公正的参与，而不论其社会背景。这与开展旨在鼓励公正参与的实践相关。例如，在本单位空岗的招聘广告中表示对来自代表性较低人群的申请表示欢迎，或修改有可能损害公正参与的实践措施。

为确保在北爱尔兰积极实施公平就业，法律对雇员超过 11 人的雇主设定了五项重要义务：

- 在平等委员会注册；
- 审查员工和求职者中的宗教成分，并每年向平等委员会反馈这些数据；
- 每三年对员工的组成和雇用行为进行一次评估，确保各人群享有平等参与就业的权利；
- 如果在员工中确定某一群体代表性不足，则采取扶持行动；
- 制定目标和时间表，帮助评估实现公平参与的进度。

雇主应参考并遵守《公平就业行为准则》。雇主可以从平等委员会免费获得关于这些义务的详细建议和

资料来源：Equality Commission for Northern Ireland, Religious Belief and Political Opinion: Discrimination Law in Northern Ireland - A Short Guide, Belfast, 2004.

六、案例

1 职业发展中的歧视

（法国）

一、案件的主要事实

原告是一名 44 岁的女性，与被告银行签订了有固定期限的合同，且从 2000 年 2 月到 2004 年 12 月一直为被告工作，担任客户关系助理。在整个就业期间内，她都获得了优等评价。

在根据固定期限合同工作期间，她在该银行 46 个相同职位出现空缺时申请签署长期雇用合同。招聘是由一家猎头公司组织实施的，猎头公司的职责是对求职者的个性进行评估，除了其他项目，还评价求职者的发展潜力。猎头公司没有保留她的申请。她在猎头公司面试后，于第二轮被淘汰。

二、主要争论

银行声称，她的申请被淘汰是由于“她未能显示出所需的发展潜力”。法院认为此项评估是根据求职者的专业计划、他/她的动机和抱负及对他/她未来发展的预期所做出的，从而支持了这一标准。

但法国平等机会和反歧视委员会（HALDE）的调查则指出，很多受雇的求职者不如原告有能力或有经验，雇主并未充分证明发展潜力标准设置的合理性，这一标准也未出现在岗位描述中。该机构进一步指出，银行最后录用的 46 名求职者中的 41 人小于 29 岁，5 人介于 30 到 38 岁之间。

三、法院的裁决

案子开始被法院驳回，理由是她未能充分证明，雇主在雇用过程中实施了差别对待。但在上诉中，法院称，原告在考试、经验或能力测评成绩等各方面都要优于多数受雇者。此外，一些发展潜力较低的求职者也被雇用了。因此，对于求职者分数和总体情况的审查证明雇主方面存在歧视。

法院裁定给予原告 1.5 万欧元的损害赔偿，因为在其固定期限合同到期时她的工作就结束了，而她目前工作的报酬比该银行提供的长期工作要低。

资料来源：法国/Poitier上诉法院，案件号 08/00461，2009 年 2 月 17 日，<http://www.non-discrimination.net/content/media/FR-37-age%20employment.pdf>（2010 年 9 月 16 日访问）

2 晋升中的歧视

（法国）

一、案件的主要事实

雷诺汽车公司的两名前雇员声称，由于他们是黑人（非洲裔和马提尼岛裔），他们的职业晋升受到阻碍或推迟。

雷诺公司对两名投诉人的个人分析报告显示，他们都是优秀雇员，有主动性并参加了培训。然而，其他有可比性的同级别非黑人雇员的职业晋升要快得多。

二、主要理由/论据

法院判定，两人与其非黑人同事相比在职业晋升上的差异是缘于他们的种族和民族出身。雷诺公司未能在法庭上提供证据，证明这种待遇差异是由客观因素决定的，并且不构成非法歧视。

三、本案反映的主要概念及解读

本案参考了有关就业歧视的一系列判例，特别是运用了举证责任倒置。

20 世纪 90 年代末，法国工会声称歧视案件应当适用欧共体法律确定的举证责任倒置原则。特别是，他们会将一个受歧视的员工所处的情况与另一个情况相似的员工进行比较，以此判断是否存在歧视。即使在 2000/43 和 2000/78 号法令出台及被纳入国内法之前，受欧共体法律规定的启发，最终上诉法院社会庭也逐步确认了这种比较型方法的有效性。

案例法越来越多地将举证责任倒置扩展到歧视申诉的一般案件，而不仅限于就业法的范围。

四、结果

凡尔赛上诉法院命令雷诺公司分别赔偿两名前雇员 8 万和 6 万欧元的损失及每人 8 千欧元的惩罚性赔偿。该公司表示对法院的裁决感到惊讶和遗憾。该公司强调，它谴责种族主义，且不实施歧视。法院还拒绝了该公司其他三名前雇员及一名现雇员的投诉。

资料来源：法国/凡尔赛上诉法院(78)，B. & K.诉雷诺，案例 306/1，裁决日 2008 年 4 月 2 日，<http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=300>（2010 年 9 月 16 日访问）

3 安联寿险裁员

（韩国）

一、主要事实

安联寿险在 1998 年 3 月 4—20 日和 4 月 6—22 日为未来的事务所主管开办了两期培训课程。培训课程包括一些新项目，对女性的体能构成挑战，如登山和高强度体能练习。在第一期培训课程结束后不久，服务了 25-26 年的员工就被派往远离其住所的地方工作。

1998年7月，首尔办事处主任通知各分所的领导，由于公司出现财务困难，裁员不可避免，因此他们必须劝说双职工中的一方离开公司，并且说这样退休并不会立刻对其生活构成威胁。主任还给各分所提供了一份双职工的清单。

1998年7月上旬，分所领导不断要求双职工中的丈夫们劝说其妻子退休，甚至说“如果他们的妻子不离开公司，他们将受到不利的对待”。

1998年7月中旬，工会对将已婚女性作为辞退的第一批目标表示强烈抗议，并散发宣传品敦促员工不要向公司的压力屈服。工会要求公司就强迫辞退召开工作层会议进行讨论，但是公司回应说它不知道辞退的事情。

1998年8月3日至24日期间，全部88对双职工中的86对都有一方提出了辞呈。

1999年9月，工人向总统秘书室提交了有关不公平解雇的投诉。

1999年12月，首尔地方劳动部门对本案进行了调查，研究公司是否违反了《劳工标准法》中的任何条款。

79名退休工人向首尔地方劳动部门提交了针对公司领导的投诉，指控公司违反了《劳工标准法》。

2000年2月，当首尔地区检察院根据首尔地区劳动部门的要求开展对本案的调查时，公司对每位退休的职工支付了2个月的基本工资及额外的一百万韩元，条件是他们放弃对公司的诉讼。投诉者于5月撤诉。

二、法院裁决

分所的负责人似乎在不断地要求已婚员工中的一人退休。因此，88对双职工中的86对都有一人离开公司。

已婚双职工持续受到要求他们从公司退休的压力，否则他们可能会遭到不利的对待。在这种情况下，员工可能感到无助，别无选择只能退休。因此，中层管理人员被要求递交辞呈的行为被视为一种强迫行为。

此外，员工没有得到任何额外补偿作为辞职的交换条件。

公司未能遵守《劳动标准法》第31条关于解聘的规定，这些条款规定了解雇的合理理由和程序及大规模裁员的要求。

考虑到上述情况，可以相信，公司单方终止与员工的劳动关系，使员工别无选择只能辞职，而这种辞职是以“自行要求退休”的形式出现的。因此，本案中的辞退是不公平的。

三、评论

1.一些评论者指出，以上案例概要中没有明确指出被强迫退休的员工的性别。他们注意到，88对双职工中的86对都是女方退休。

2.在后来的案例中，就雇主因削减开支或重组而裁员的权利，韩国法院的意见愈发不统一，而且更加倾向于不考虑对女职工带来的更大的消极影响所造成的间接歧视。

资料来源：韩国国际劳工基金会：《重组裁员案件的法庭裁决》，《今日劳工》，2002年9月第三期。

4 因政治见解导致的歧视

（斯洛文尼亚）

行政法院发现司法部长基于政治见解的原因对申诉人进行歧视，选择了其他人选作为某区级法院的院长。

根据举证责任的规定，行政法院认为，部长未能证明不选择申诉人的原因是无歧视的。通过阐明其资格，并将其与获选的人进行比较，申诉人成功地证明，事实上他对该职位来说是更合适的人选。此外，他还列举了媒体关于司法部长因政治见解不同而公开反对申诉人的报道，因此申诉人成功地证明，他没有获选的原因就是歧视。在本案中，法院判决，任命司法系统的人员应当基于候选人的资格，即使关于司法系统职能所做的决定会有政治上的影响。

根据斯洛文尼亚共和国《宪法》第 14 条和《执行平等待遇原则法案》第 2、22 及 4(S2)条，这是斯洛文尼亚第一份将政治见解作为歧视原因的司法判决。根据 2007 年通过的新的《行政争议法案》，向最高法院上诉的权利是有限的，因此还不清楚这一裁决是否是终局的。司法部长向最高法院提起了特别司法救济和上诉，解释为什么进行上诉是正当的。如果最高法院接受了上诉并做出裁决，那么最高法院的裁决将是本案的终局裁决。

资料来源：斯洛文尼亚行政法院，裁决No. U 1324/2007-24，2007 年 11 月 26 日，<http://www.non-discrimination.net/content/media/LR-6+7-SI-3.pdf>（2010 年 9 月 16 日访问）

5 对警官和消防员的年龄要求

（韩国）

根据韩国国家人权委员会的决定，限定申请参加警官或消防员选拔考试的申请人年龄在 30 岁以下的做法是歧视性的。人权委员会出台了一份建议，呼吁韩国国家警察署署长和国家应急管理署署长修改其《行政任命规章》，删除年龄限制。

根据人权委员会的信息，一位朴姓男子（34 岁）提出申诉，声称任命消防员的年龄标准是歧视性的。一位申请警官职务的吴姓男子（31 岁）也因同样原因提出申诉。

警察署辩称，考虑到其执行任务时的身体要求，警官职务申请人的年龄限制是不可避免的。管理署还补充说：“日本和法国在任命警官时也有年龄限制。”应急管理署也称，消防员需要强健的体魄和技术知识，这都需要一定的年龄限制。

人权委员会反驳管理署说，没有客观证据显示超过 30 岁的人就没有足够的身体条件去执行警官的职务。委员会还提到了美国对警官的年龄限制是 21 岁以上，但不设上限，指出其他国家的情况并不能作为设置限制的正当理由，因为各国情况千差万别。

针对应急管理署的辩解，人权委员会表示：“可以理解消防员需要体能和较宽的知识面，但年龄不能作为对体能和智力的判断标准。”

修改后的《行政任命规章》要求申请人年满 20 岁方能成为高级别公共官员，年满 18 岁方能成为低级别公共官员和技术官员。修改后的规章不再包括对警官和消防员职务申请人的年龄限制条款。

资料来源：韩国国家人权委员会：《警官和消防员录用中的年龄限制是歧视》，2009 年 6 月 4 日，<http://www.humanrights.go.kr/>（2010 年 9 月 16 日访问）。

6 教育背景成为歧视的原因

（韩国）

韩国国家人权委员会最近建议韩亚航空公司修改其招聘程序方面的政策，删除强制性的教育背景要求。当前这些政策对受教育年限较少的求职者构成歧视。

针对 2007 年 1 月的一项申诉，委员会建议航空公司的代表删除在招收国际机组人员时基于教育背景的不合理的歧视。

2007 年 1 月，两名社区学院的毕业生“Do”和“Wu”向韩国国家人权委员会提出对韩亚航空公司的申诉，称“韩亚航空公司要求其国际机组人员至少拥有四年制大学文凭，而对国内机组只要求两年制社区学院文凭，这是歧视性规定。”

韩亚航空公司回应称，制定这项政策是基于其人力资源战略的考虑，尽管这种额外的要求降低了公司人力资源管理的效率并增加了劳动力成本，但使自身区别于其他竞争对手。航空公司还称，国际机组所承担的任务与国内机组不同，这就使得对外语能力和人际沟通技巧的要求更高。

委员会认为这种辩解是没有根据的，也是不相关的。通过调查，委员会发现：

- 韩亚航空公司的机组手册（员工工作手册）在国际和国内航线上没有区别；
- 韩亚航空公司的招聘广告称，希望国际机组成员能在国际航线上确保机上安全并提供机舱服务，而国内机组也需要在国内航线上开展相同的工作；
- 不同的航线可能有不同的服务程序、出入程序，机舱广播取决于目的地，但是这些不同并不足以说明不同的教育背景要求是正当的。

被告方招聘和选拔国际机组成员的现行政程序已经评估了外语能力、体能、游泳水平及雇员所需的其他基本技能。一旦被选中，在成为全职国际机组成员前，新雇员必需作为实习生提高各种与工作相关的能力并积累工作经验。

此外，被告方未能做出特别的解释，说明设定这条要求使他们在管理方面获得了什么。相反，被告方承认，这项要求可能损害人力资源管理的效率。委员会总结称，因此将四年制大学学位设为求职者必须满足的要求是不合理的。

而且，在委员会开展调查之后，航空公司宣布引入一种轮岗制度，给予有经验的国内机组成员到国际航线上工作的机会。然而，被告方建立的轮岗制度还不成熟，因为没有明确规定有资格轮岗所需的国内航线工作年头，也没规定其他程序上的细节。即使当这一制度完全到位以后，求职者仍然会在航空公司的招聘阶段受到歧视。

委员会相信，在招聘和选拔国际机组成员时设定教育要求是一种不正当的歧视行为，因为这是在无正当理由的情况下使得无四年制大学学位的人失去申请的机会。韩国国家人权委员会因此建议航空公司恰当地修改其招聘和选拔政策。

韩国国家人权委员会成立于 2001 年，向韩国公民和居住在韩国的外国人就侵犯人权和歧视提供调查和救济服务。委员会针对侵犯人权的行为提供政策建议和救济措施，与国际人权组织开展合作，并执行教育计划提升人权文化。

资料来源：韩国国家人权委员会：《武断的就业教育要求是歧视》，2007 年 12 月 3 日，<http://www.humanrights.go.kr/>（2010 年 9 月 16 日访问）

7 允许将“超过资格要求过高”作为拒绝雇用的理由

（瑞典）

一、案件的主要事实

A.H. 是一名波斯尼亚男性，他通过一家临时就业机构艺珂（Adecco）申请 ICA（一家食品连锁店）的绘图工作。通过招聘流程，其他三个人被 ICA 雇用了，他们都是瑞典本土人。与这三名受雇的人相比，A.H. 拥有更强的教育背景和专业能力。

然而，ICA 认为他“超过资格要求过高”。雇主认为他过去从事图像设计工作，而不是绘图工作，并质疑他是否满足于一份“无艺术性”的工作，也就是仅仅按照模版制作促销材料。两名面试 A.H. 的人发现，他是一个有创造性思维的“个人主义者”，而不是一个“团队的组成人员”。其他两名在 A.H. 前雇主那里工作的人也这样描述他。

二、法院的判决

劳动法院发现，雇主有合理的原因选择“团队精神强”的人员，及那些能专注于根据模版工作而不考虑之前制作程序中图像设计问题的人员。由于 A.H. 不具备这项工作所要求的个性，他不比其他三名受雇人员更合格，因此本案不像乍看起来一样，是一起基于能力的歧视案件。

反歧视检察官以基于种族出身的歧视为由提出指控，但他输掉了本案。

资料来源：瑞典劳动法院，案件 2009 nr 16，反歧视检察官诉 ICA 和 Adecco，2009 年 2 月 11 日，<http://www.non-discrimination.net/content/media/764-SE-5-FLASH%20REPORT.%20Case%202009%20nr%2016.pdf>（2010 年 9 月 16 日访问）

8 行为准则的法律效果

（英国）

公司需对其所属员工对其他员工采取的种族歧视行为负责任。如果公司发现了雇员有种族歧视行为而未能采取适当措施，在法律诉讼时，法庭就会作出对公司不利的判决，而公司的行为会被认定为违反法定程序。

英国在此方面具有里程碑意义的案件是 2006 年察格状告阿比国民银行（桑坦德银行集团的一部分）和霍普金斯一案。阿比国民银行未能遵守《就业领域种族歧视问题行为准则》，最终导致劳动法庭认定其存在种族歧视行为。在劳动法庭勒令阿比国民银行改正其对察格先生的错误决定请察格恢复原职遭拒后，法庭最终判决阿比国民银行作出创纪录的 280 万英镑的赔偿。

巴尔班德·察格先生是印度裔，供职于英国阿比国民银行，每年薪酬约为 10 万英镑，其主管是尼格·霍普金斯先生，2006 年企业以需裁员为由将其解雇。劳动法庭发现，霍普金斯先生想通过裁员的方式让察格先生离开他的工作岗位，在察格先生被解雇的问题上，霍普金斯先生和阿比国民银行都因为察格先生的种族背景而对他产生歧视。

一个机构如能显示其已按照《就业领域种族歧视问题行为准则》中的规定行事，那么在遭到种族歧视问题申诉时就可以更好地为自己辩护。该准则旨在向雇主提供实际有效且清楚明了的雇用指导，如什么是就业机会平等的典范，如何在工作中达到机会平等以及如何防止种族歧视。该准则介绍了一些实际有效的程序，雇主可以采纳并在具体工作中加以实施，以防止种族歧视和保证所有员工享有平等的机会。

该准则建议雇主制定“平等机会政策”，为实现种族平等提供清楚明了的参考。此外，该准则建议雇主将“平等机会政策”付诸实践，这样可以显示其对待平等问题的严肃态度。准则还建议雇主促进“平等机会政策”的实施，并对在该方面负有特殊责任的官员提供相应培训（有些官员，根据其责任的不同，可能需要更多的高级培训）；检查所有就业政策，操作程序和具体实施，检查是否有潜在的就业歧视或蓄意阻碍就业机会平等的现象，减少不同种族间的严重不平等待遇。这种检查可以让雇主发现不同种族间的差异，进而调研其成因。检查和调研可以向外界显示该机构致力于促进各方平等的努力。

劳动法庭在审理察格状告阿比国民银行和霍普金斯案件中注意到，察格先生开始时想通过公司的申诉程序解决阿比国民银行和霍普金斯先生的种族歧视问题，然而，负责处理察格案件并最终决定其去留的经理没有从其雇主——阿比国民银行那里得到过任何平等就业机会方面的培训，因而造成了察格的申诉被阿比国民银行拒绝受理的局面，其申诉被不假思索的置之不理了。威尔逊先生和布里纳先生（两位负责处理察格案件和对案件有决定权的经理）认为：只要没有公开的种族偏见，就不会造成种族歧视，对此，劳动法庭提出了特别批评。劳动法庭发现，阿比国民银行没有向经理们提供就业机会平等的培训，这违背了《就业领域种族歧视问题行为准则》中介绍的程序规则。

雇主可以通过执行公平监督的程序展示其对工作场所平等的承诺。劳动法庭还发现，阿比国民银行没有履行其监督的责任，这也违背了《就业领域种族歧视行为准则》中建议的步骤。劳动法庭注意到很多监督失灵的现象，包括没有认真受理种族歧视案件，以及没有及时开展调查。

雇主如果未能遵照《就业领域种族歧视问题行为准则》中建议的步骤和做法，就是明显的忽视其在履行公平方面的责任。阿比国民银行未能遵照《准则》中建议的做法，是导致劳动法庭认定阿比国民银行和霍普金斯先生在察格先生遭解雇一事上存在种族歧视情节的重要原因之一。

资料来源：英国就业法院，察格诉阿比国民银行和霍普金斯（2006 年），http://www.articlealley.com/article_911223_15.html（2010 年 9 月 16 日访问）

参考资料

- [1] Administrative Court, Slovenia. 2007. *Decision No. U 1324/2007-24 of 26 November 2007*. Available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/LR-6+7-SI-3.pdf> [16 Sep. 2010].
- [2] Australian Human Rights Commission. 2008. *Code of practice for employers on effectively preventing and responding to sexual harassment*. Available at: http://www.hreoc.gov.au/sexual_harassment/ [16 Sep. 2010]
- [3] Chinese Journal of International Law. 2006. *Regulations on religious affairs, China*, Vol. 5, No. 2475. In English.
- [4] *Combating sexual harassment - Beijing*. Available at: <http://chinadigitaltimes.net/china/sexual-harassment/> [22 May 2009].
- [5] Constitutional and Mainland Affairs Bureau of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region, China. Available at: <http://www.cmab.gov.hk/en/issues/sdo.htm> [16 Sep. 2010].
- [6] Council of the European Union. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*.
- [7] *Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*.
- [8] *Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex*, Art 4(1), OJ L 14, 20.1.1998, pp. 6–8.
- [9] Czech Republic, Ministry of Labour and Social Affairs. 2003. *Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women* (Prague).
- [10] “Discrimination in job market common: Survey” in *China Daily* (14 June 2007).
- [11] Dongfang Public Interest and Legal Aid Law Firm. *Jiang Tao v. Chengdu Branch of the People’s Bank of China; Li Fengling and others v. Nanping County of Guangxi Province; Zhou Xianghua v. Pingdingshan Branch of the Construction Bank in Henan province; Yang Shijian v. Ministry of Human Resources*. Available at: http://www.dfpilaw.org/en/show_news.asp?id=737&classid=12&boardid=12 [16 Sep. 2010].
- [12] Employment Tribunal, United Kingdom. 2006. *Chagger v Abbey National plc & Hopkins.*. Available at: http://www.articlealley.com/article_911223_15.html [16 Sep. 2010].
- [13] Equality Commission for Northern Ireland. 2004. *Religious belief and political opinion: Discrimination law in Northern Ireland - A short guide* (Belfast).
- [14] European Court of Justice. 2009. *The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, Case C-388/07 (Heyday). Available at: <http://www.freshfields.com/publications/pdfs/2009/mar09/25424.pdf> [16 Sep. 2010].
- [15] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Denmark, Phase II* (Dublin, Brussels).

- [16] 2005. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from the United Kingdom Phase II* (Dublin, Brussels).
- [17] European Parliament and Council of the European Union. 2006. *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*.
- [18] "Examples of prohibited grounds constituting a genuine occupational requirement." Available at: http://www.equality-humanrights.com/your_rights/religion_and_belief/when_does_the_law_allow_religious_discrimination/a_genuine_occupational_requirement/ [Nov. 2009].
- [19] Fair Labor Association. *Workplace code of conduct and compliance benchmarks*. Available at: <http://www.fairlabor.org> [16 Sep. 2010].
- [20] Fenwick, C. et al. 2007. *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches*, SEED Working Paper No. 81 (Geneva, ILO).
- [21] France/Cour d'Appel de Versailles. 2008. (78). *B. & K. vs. Renault, Case 306/1, Decision of 02.04.2008*. Available at: <http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=300> [16 Sep. 2010].
- [22] France/Poitier Court of Appeal. 2009. Case no. 08/00461 (17 February 2009). Available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/FR-37-age%20employment.pdf> [16 Sep. 2010].
- [23] Government of Albania. 2010. *Law No. 10 221 On Protection from Discrimination*, Art. 36 (6), signed into law by the President of Albania on 24 February 2010.
- [24] Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, UK).
- [25] Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), French Equal Opportunities and Anti-Discrimination Commission. Available at: http://www.halde.fr/About-the-HALDE.html?page=article_en [16 Sep. 2010].
- [26] "Height as a job factor in the UK". Available at: http://www.bpcollins.co.uk/pdfs/internalpublications/HRInsight_Issue4.pdf [16 Sep. 2010].
- [27] Hunter, R. 1992. *Indirect discrimination in the workplace*, (Annandale NSW Australia, Federation Press).
- [28] International Labour Office (ILO). 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).
- [29] International Labour Office (ILO). 2009. *Indigenous and tribal people's rights in practice: A guide to ILO Convention No. 169* (Geneva).
- [30] International Labour Office (ILO). 2008. *Declaration on social justice for a fair globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).
- [31] International Labour Office (ILO). 2008. *Income inequalities in the age of financial globalization: World of work report 2008* (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf> [16 Sep. 2010].

[32] International Labour Office (ILO). 2008. "Individual observations with respect to France, the Islamic Republic of Iran and the Netherlands," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).

[33] International Labour Office (ILO). 2007. *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Geneva).

[34] International Labour Office (ILO). 2007. *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement* (Geneva),

[35] International Labour Office (ILO). 2007. *The labour dimension of corporate social responsibility: From principle to practice, Module 4 Promoting equality and diversity in the workplace* (Turin, International Training Centre).

[36] International Labour Office (ILO). 2006. "Labour inspection, General survey," in *Report by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

[37] International Labour Office (ILO). 2006. "Individual observations with respect to France," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

[38] International Labour Office (ILO). 2003. "General observation on Convention No. 111," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91th Session, Geneva, 2003 (Geneva).

[39] International Labour Office (ILO). 1999. "General observation on Convention No. 100," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).

[40] International Labour Office (ILO). 1994. *Women workers' rights: Modular training package* (Geneva).

[41] International Labour Office (ILO). 1988. "Equality in employment and occupation, General survey," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 4 B), International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).

[42] International Labour Office (ILO). 1919. *Treaty of Versailles*, Paris.

[43] Kellogg; T.E. 2007. "Courageous explorers"? Education litigation and judicial innovation in China," in *Harvard Human Rights Journal*, (Cambridge MA), Vol. 20.

[44] Korea International Labour Foundation (KOILAF). 2002. "Court rulings on cases of dismissal for restructuring purpose", in *Labor Today*, No. 3.

[45] "Labour arbitration institution succeeded in mediating case of employment discrimination on the ground of appearance", in *Xinhuanet*, 7 Feb. 2007. Available at:<http://www.equalityatworkinchina.org> [16 Sep. 2010].

[46] "Labour dispute arbitration judgment on discrimination due to depression", in *China Daily*, 24 June 2008. Available at:http://www.china.org.cn/china/local/2008-6/24/content_15876659.htm [16 Sep. 2010]; in *Primary Financial Daily*, 4 July 2008; and in *Beijing Today*, 4 July 2008. Available at:<http://bjtoday.yynet.com/article.jsp?oid=41377702> [16 Sep. 2010].

[47] Labour Court, Sweden. 2009. *Case 2009 nr 16, The Ombudsman against Discrimination v. ICA and Adecco, 11 February 2009*. Available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/764-SE-5-FLASH%20REPORT.%20Case%202009%20nr%2016.pdf> [16 Sep. 2010].

[48] Lakra, M. 2008. "Strengthening the national policy to eliminate discrimination", in *Weblog posted on 9 July 2008*. Available at: http://thetribal-blood.blogspot.com/2008_07_01_archive.html [16 Sep. 2010].

[49] Lee, C.H. 2009. *Industrial relations and collective bargaining in China*, Working Paper No. 7, (Geneva, ILO).

[50] Liu, W. 2007. "Discrimination in job market common: Survey," in *China Daily*, 14 June 2007. Available at: http://www.chinadaily.com.cn/china/2007-06/14/content_893811.htm [24 Mar. 2010].

[51] Manpower. *Diversity policy in the workplace*. Available at: <http://www.manpower.com/mpcom/content/> [Sep. 2010].

[52] National Centre for Partnerships & Performance and 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/inside.asp?catid=291&zoneId=6&artid=1029> [16 Sep. 2010].

[53] National Human Rights Commission, Republic of Korea (NHRCK). 2004. *Age limit on hiring police officers and fire-fighters is discrimination* (2009-06-04). Available at: <http://www.humanrights.go.kr/ea> [16 Sep. 2010].

[54] *Arbitrary education requirement for employment is discrimination* (2007-12-03), <http://www.humanrights.go.kr/> [16 Sep. 2010].

[55] Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *The United Nations human rights treaty system: An introduction to the core human rights treaties and the treaty bodies*. Available at: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/docs/OHCHR-FactSheet30.pdf> [16 Sep. 2010].

[56] Petersen, C. "Implementing equal pay for work of equal value: A feminist perspective," in *Equal Opportunities ommission, Hong Kong Special Administrative Region. 2000. Proceedings: Equal pay for work of equal value*, China. Also available in Chinese.

[57] Philippin, Y. 2006. "Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs," in *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, p. 15. Available at: <http://www.adecco.com>.

[58] Ravallion, M. 2007. "Economic growth and poverty reduction: Do poor countries need to worry about inequality?", in *2020 Focus brief on the world's poor and hungry people* (Washington DC, IFPRI).

[59] Singapore, Ministry of Manpower. 2007. *Tripartite Alliance for Fair Employment Practices* (Singapore). Available at: http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/corporate/sg.

[60] Singapore National Employers' Federation; Singapore Business Federation; National Trades Union Congress, Singapore. 1999. *Tripartite guidelines on non discriminatory job advertisements* (Singapore). Available at: <http://www.jobsdb.com/SG/EN> [5 Sep. 2010].

[61] Singapore, Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP) website. Available at: <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep 2010].

[62] State Council of the People's Republic of China. 2006. "Regulations on religious affairs, China", in *Chinese Journal of International Law*, Vol. 5, No. 2, pp. 475-485.

[63] State of Montana Human Rights Bureau. *Reasonable accommodation for persons with disabilities*. Available at: <http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimisagainstlaw.pdf> [16 Sep. 2010].

[64] “The hostile environment in the anti-harassment policy of the U.S. Federal Communications (United States of America).” Available at: <http://www.fcc.gov/owd/understanding-harassment.html> [16 Sep. 2010].

[65] “The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Case C-388/07 (Heyday) of the European Court of Justice.” Available at: <http://www.freshfields.com/publications/pdfs/2009/mar09/25424.pdf> [16 Sep. 2010].

[66] Thiederman, S. 2008. *Making diversity work: 7 Steps for defeating bias in the workplace*, Rev Upd Edition (New York, Kaplan Publishing).

[67] Thomas, C.; Taylor, R. 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers* (Geneva, ILO).

[68] Trade Union Congress, UK. 1991. *Working women: A TUC handbook for all trade unionists* (London).

[69] United Kingdom, Commission for Racial Equality. 2006. *Statutory code of practice on racial equality in employment*. Available at: <http://www.equalityhumanrights.com/> [16 Sep. 2010].

[70] United States, Equal Employment Opportunity Commission. *Small employers and reasonable accommodation*. Available at: <http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html> [28 Sep. 2010].

[71] US Congressional Executive Commission on China. 2009. *Annual report 2009*, One Hundred Eleventh Congress, First Session. Available at: <http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt09/CECCannRpt2009.pdf> [22 Mar. 2010].

[72] *Weight and height as a job factor in the USA, United States Supreme Court decision (433 U.S. 321, 97 S. Ct. 2720) Dothard v. Rawlinson (1977)*. Available at: <http://www.splcenter.org/legal/docket/files.jsp?cdrID=7> [16 Sep. 2010].

[73] “When does the law allow religious discrimination”. Available at: <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/your-rights/religion-and-belief/when-does-the-law-allow-religious-discrimination/> [16 Sep. 2010].

[74] Yang, S.; Li, A. 2009. “Legal protection against gender discrimination in the workplace in China” in *Gender & Development*, Vol. 17, No. 2, July 2009, pp. 295 – 308. Available at: http://www.genderanddevelopment.org/display.asp?K=002J1410&sf1=volume&st1=17&sort=sort_date/d&m=20&dc=29 [16 Sep. 2010].

[75] 北京大学妇女法律研究与服务中心：《中国职场性别歧视状况调查报告》，<http://www.chinaview.cn>，2009年6月14日。

[76] 北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察·中国”：《防治工作场所性骚扰指导手册》，北京，2010年。

[77] 蔡定剑，未出版的培训资料，2009年。

[78] 蔡定剑主编：《中国就业歧视现状和反歧视策略》，中国社会科学出版社，2007年。

[79] 蔡定剑、张千帆主编：《海外反就业歧视制度与实践》，中国社会科学出版社，2007年。

[80] 国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，第96届国际劳工大会，报告I(B)，日内瓦，2007年，中文版：http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm。

- [81] 国际劳工组织：《工作中的平等时代》，第 91 届国际劳工大会，报告 1(B)，日内瓦，2003 年，中文版：http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/contLang--zh/docName--WCMS_099155/index.htm。
- [82] 国际劳工组织：《关于工作中基本原则和权利宣言》，第 87 届国际劳工大会，日内瓦，1998 年 6 月。
- [83] 国际劳工组织：《关于争取公平全球化的社会正义宣言》，第 97 届国际劳工大会，日内瓦，2008 年 6 月。
- [84] 国际劳工组织：《费城宣言》，第 26 届国际劳工大会，费城，1944 年。
- [85] 国际劳工组织：《关于移民工人权利的国际劳工标准——亚太决策和实践者指南》，曼谷，2008 年。
- [86] 李薇薇和 Lisa Stearns 主编：《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》，法律出版社，2006 年 4 月（2007 年 2 月重印）。
- [87] 娜琳、马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008 年。
- [88] N.哈斯贝尔、Z.M.卡西姆、C.托马斯、D.麦卡恩：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2003 年。
- [89] 琪恰·玛莉·德海斯：《通过性别中立的工作评定实现平等报酬：渐进指南》，国际劳工组织，日内瓦，2008 年。
- [90] 香港特别行政区政府政制及内地事务局，<http://www.cmab.gov.hk/en/issues/sdo.htm>。
- [91] 香港特别行政区平等机会委员会，关于《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》和《种族歧视条例》的《雇佣实务守则》，见<http://www.eoc.org.hk>。
- [92] 《对乙肝携带者就业歧视处理的成功案例》，《四川日报》，2008 年 8 月 29 日。
- [93] 《妇女平等就业的漫漫长路》，妇女观察网，2007 年 3 月 15 日，<http://www.womenwatch-china.org/pageinfo/shownewsEN.aspx?id=20091110000088>。
- [94] 《劳动争议仲裁机构成功调解就业相貌歧视案》，新华网，2007 年 2 月 7 日，<http://www.equalityatworkinchina.org>。
- [95] 《全国首例高考招生乙肝歧视案庭外和解》，《中国青年报》，2005 年 12 月 6 日，<http://legal.people.com.cn/GB/42732/3917808.html>。
- [96] 《因抑郁症遭歧视劳动争议仲裁判决》，《中国日报》，2008 年 6 月 24 日，http://www.china.org.cn/china/local/2008-6/24/content_15876659.htm；《中国劳工通讯》，2008 年 6 月 30 日，<http://www.clb.org.hken/node/100271>；《第一财经日报》，2008 年 7 月 4 日；《今日北京》，2008 年 7 月 4 日，<http://bjtoday.yynet.com/article.jsp?oid=41377702>。
- [97] 王文珍，未出版的培训资料，2008 年。
- [98] 《在中国，身高对求职的影响》，《北京青年报》，2003 年 12 月 20 日；《新京报》，2004 年 2 月 10 日；China Law & Development Consultants, *China Law & Governance Review*, June 2004 Issue No. 2, 5, <http://www.chinareview.info>。
- [99] 周伟：《反歧视法研究：立法、理论与案例》，法律出版社，2008 年版。

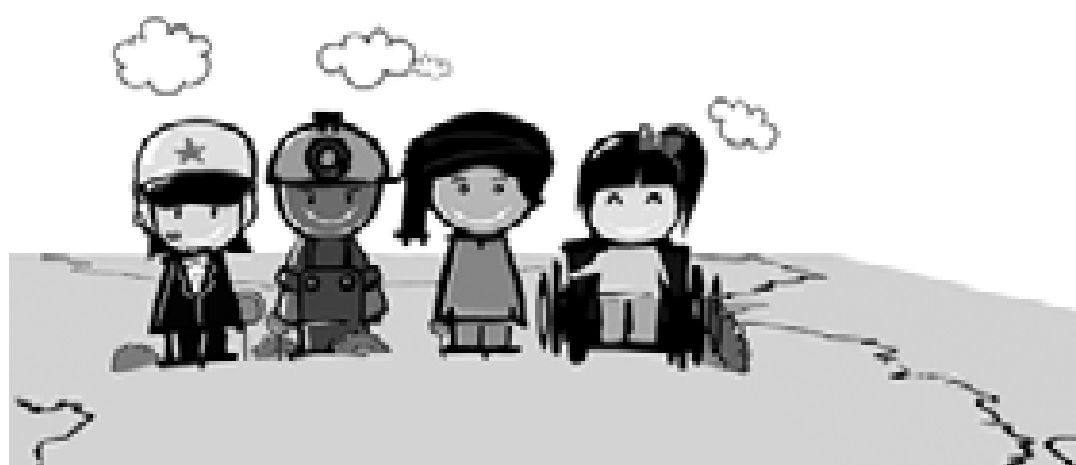
歧视和平等网站

- [1] 国际劳工组织国际劳工标准实施数据库, APPLIS: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- [2] 国际劳工组织国际劳工标准和建议书数据库 ILOLEX (含批约信息), <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>
- [3] 国际劳工组织工作中基本原则和权力宣言推动项目, http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=ISSUESDISCRIMINATION
- [4] 国际劳工组织国际劳工标准项目, http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang--en/index.htm
- [5] 国际劳工组织性别平等项目, <http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>
- [6] 国际劳工组织国际移民劳工项目, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>
- [7] 国际劳工组织亚洲及太平洋地区局: 平等和歧视, <http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/>
- [8] 联合国人权事务高级专员办公室, <http://www2.ohchr.org/english>
- [9] 联合国人权事务高级专员办公室: 条约数据库, <http://tb.ohchr.org/default.aspx>
- [10] 国际劳工组织和人力资源和社会保障部“促进实施国际劳工组织第 111 号公约”项目网站和资源平台, <http://www.equalityatworkinchina.org>

企业社会责任网站

- [1] Business and Human Right Resource Center企业和人权资源中心, <http://www.business-humanrights.org>
- [2] Business for Social Responsibility商业社会责任国际协会, <http://www.bsr.org>
- [3] Ethical Trading Initiative道德贸易组织, <http://www.ethicaltrade.org>
- [4] Global Reporting Initiative全球报告倡议组织, <http://www.globalreporting.org>
- [5] International Organization for Standardization on ISO 26000, the voluntary guidelines for social responsibility, 国际标准化组织的ISO26000—自愿的社会责任指南, <http://www.iso.org/sr>

附录



一、国际劳工组织 1958 年

《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）

国际劳工组织大会，

经国际劳工组织理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十二届会议，

经决定采纳会议议程第四项关于就业和职业领域的歧视的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，并

考虑到费城宣言肯定全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展，并

进一步考虑到歧视构成对世界人权宣言所阐明的各项权利的侵犯，

于一九五八年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为“一九五八年消除就业和职业歧视公约”。

第 1 条

1.就本公约而言，“歧视”一词包括：

（a）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；

（b）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、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。

2.对任何一项特定职业基于其内在需要的区别、排斥或优惠不应视为歧视。

3.就本公约而言，“就业”和“职业”二词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

第 2 条

凡本公约生效的会员国，承诺宣布和遵循一项旨在以符合国家条件和惯例的方法促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除这方面的任何歧视。

第 3 条

凡本公约生效的会员国，承诺以符合国家条件和实践的方法：

（a）寻求雇主组织和工人组织及其他适当机构在促进接受和遵守该项政策方面的合作；

（b）制定可赖以使人接受和遵守该项政策的法规，推进可赖以使人接受和遵守该项政策的教育计划；

（c）废除任何不符合该项政策的法令规定，修改任何不符合该项政策的行政指示或做法；

（d）在一个国家当局的直接控制下在就业方面执行该项政策；

（e）在一个国家当局的指导下在职业指导、职业培训和安置服务活动方面保证遵守该项政策；

（f）在公约实施情况年度报告中说明为执行该项政策采取的行动以及这种行动所获得的结果。

第 4 条

针对有正当理由被怀疑为或证实参与了有损国家安全活动的个人所采取的任何措施，不应视为歧视，只是有关个人应有权向按照国家实践建立的主管机构提出申诉。

第 5 条

1. 国际劳工大会通过的其他公约和建议书规定的保护或援助的特殊措施不应视为歧视。

2. 凡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）协商，得确定为适合某些人员特殊需要而制定的其他专门措施应不被视为歧视，这些人员由于诸如性别、年龄、残疾、家庭负担，或社会或文化地位等原因而一般被认为需要特殊保护或援助。

第 6 条

凡批准本公约的会员国承诺按照国际劳工组织章程的规定将其实施于非本土领地。

第 7 条

本公约的正式批准书须送请国际劳工组织总干事登记。

第 8 条

1. 本公约对其批准书经国际劳工组织总干事登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2. 本公约自两个会员国的批准书经总干事登记之日起十二个月后生效。

3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书经登记之日起十二个月后生效。

第 9 条

1. 凡批准本公约的会员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工组织总干事通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。

2. 凡批准本公约的会员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事须将国际劳工组织各会员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体会员国。

2. 总干事在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体会员国时，须提请各会员国注意本公约开始生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事须将他按照本公约以上各条规定所登记的一切批准书和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第一〇二条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 12 条

国际劳工组织理事会必要时，须将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 13 条

1.如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

（a）如新修订公约生效和当其生效之时，会员国对于新修订公约的批准，依法应为对本公约立即解约，而不需按照本公约第九条的规定办理；

（b）自新修订公约生效之日起，本公约须即停止接受会员国的批准。

2.对于已批准本公约而未批准修订公约的会员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍须有效。

第 14 条

本公约的英文本和法文本具有同等效力。

二、国际劳工组织 1958 年

《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十二届会议，并
经决定采纳本届会议议程第四项关于就业和职业领域的歧视的某些提议，并
经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九五八年（就业和职业）歧视公约的补充，
于一九五八年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为“一九五八年（就业和职业）歧视建议书”：

大会建议凡会员国应实施以下规定：

一、定义

1. (1) 就本建议书而言，“歧视”一词包括：

(a) 基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因、具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠；

(b) 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具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他此种区别、排斥或优惠。

(2) 就一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠不应视为歧视。

(3) 就本建议书而言，“就业”和“职业”这两个词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

二、政策的制订和实施

2. 各会员国应制订一项国家政策以防止就业和职业歧视。该项政策应通过立法措施、有代表性的雇主组织和工人组织间的集体协议、或符合国家条件和实践的任何其他方式予以实施，并应考虑下述原则：

(a) 促进就业与职业机会均等和待遇平等是公众关心的问题；

(b) 所有人员都应在下列各方面无歧视地享有机会均等和待遇平等：

(i) 获得职业指导和安置服务；或

(ii) 在个人适合该种培训或就业的基础上获得自己选择的培训和就业；

(iii) 根据个人特点、经验、能力和勤勉程度的提升；

(iv) 享有就业保障；

(v) 等值工作等值报酬；

(vi) 工作条件，包括工时、休息时间、有酬年假、职业安全和卫生措施，以及与就业有关的社会保障措施、福利设施和津贴；

(c) 政府机构应在其一切活动中实施非歧视性就业政策；

(d) 雇主对任何人进行招聘或就业培训时，在提升或留任此种人员，或在确定就业条款和条件时，不应实施或赞同歧视；任何个人或组织亦不得直接或间接阻碍或干涉雇主遵循这一原则；

(e) 在集体协商和劳资关系方面，各方应尊重就业与职业机会均等和待遇平等的原则，并应保证在集体协议中不包含有关就业机会、就业培训、提升或留任，或有关就业条款和条件的歧视性规定；

(f) 雇主组织和工人组织不得在接纳和保持成员资格或参与其事务方面实施或赞同歧视。

3. 各会员国应：

(a) 保证：

(i) 在由一个国家当局直接控制下的就业中实施非歧视原则；

(ii) 在由一个国家当局指导下的职业指导、职业培训和安置服务活动方面实施非歧视原则；

(b) 在可行和必要时，在其他就业和职业指导、职业培训和安置服务方面通过下列方法推动遵守这些原则；

(i) 鼓励国家、省或地方政府部门或机构以及公有或公共控制的产业和企业保证实施这些原则；

(ii) 在制订使用公共基金的合同时以遵守这些原则为条件；

(iii) 在给培训机构以捐赠、对私人就业服务机构或私人职业指导处发放开业执照时以遵守这些原则为条件。

4. 应建立适当机构，在可行情况下由雇主组织和工人组织（如存在此种组织）的代表和其他有关部门的代表组成的咨询委员会给予支持，以便在一切公共和私人就业方面推动实施该项政策，特别是：

(a) 采取一切可行措施促进公众对非歧视原则的理解和接受；

(b) 接受、审议和调查有关不遵守该项政策的申诉，以及，如有必要，通过调停来纠正任何被认为与该项政策相冲突的做法；并

(c) 对任何无法通过调停有效解决的申诉作进一步考虑，并对已暴露的歧视性做法应通过何种方式加以纠正提出意见或做出决定。

5. 各会员国应废除任何不符合该项政策的法令规定和修改任何不符合该项政策的行政指示或做法。

6. 该项政策的实施不应对于那些为适合某些人员特殊需要而制订的专门措施产生不利影响，这些人员由于诸如性别、年龄、残疾、家庭负担、或社会或文化地位而一般被认为需要特殊保护或援助。

7. 针对有正当理由被怀疑为或证实参与了有损国家安全的活动的个人所采取的任何措施不应视为歧视，只要有关个人有权向按照国家惯例建立的主管机构提出申诉。

8. 有关外籍移民工人及其家庭成员的问题，应参照一九四九年移民就业公约（修订）有关待遇平等的规定和一九四九年移民就业建议书（修订）有关解除就业机会方面的限制的规定。

9. 主管当局、雇主代表和工人代表以及适当机构的代表应持续合作以考虑根据国家条件有必要采取哪些进一步的积极措施使非歧视原则生效。

三、协调一切领域内防止歧视的措施

10. 负责采取行动反对就业和职业歧视的当局应和负责采取行动反对其他领域内的歧视的当局密切和持续合作，以便使一切领域中采取的措施得以协调。

三、国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于一九五一年六月六日在日内瓦举行第三十四届会议，
决定对男女工人同工同酬的原则——会议议程的第七个项目——通过若干建议，
决定这些建议应采取一个国际公约的形态，
于一九五一年六月二十九日通过下面的公约，该公约在引用时可称为一九五一年同酬公约：

第 1 条

为本公约目的：

- （a）“报酬”一语指普通的、基本的或最低限度的工资或薪金以及任何其他因工人的工作而由雇主直接地或间接地以现金或实物支付给工人的酬金；
- （b）“男女工人同工同酬”一语指报酬率的订定，不得有性别上的歧视。

第 2 条

1. 每一成员应以符合现行决定报酬率办法的适当方法促进并在符合这些办法的范围内保证男女工人同工同酬的原则对一切工人适用。
2. 这个原则可以通过下列的方法去实施：
 - （a）国家的法律或规章；
 - （b）依法设立或在法律上得到承认的工资决定机构；
 - （c）雇主与工人间的集体协议；
 - （d）这三种方法的混合。

第 3 条

1. 在行动有助于实施本公约规定的情况下，应采取措施去促进在实际工作的基础上对各种职位作客观评价。
2. 评价的方法可以由负责决定报酬率的当局决定；如果这种报酬率系以集体协议决定，则可以由协议的有关各方决定。
3. 工人间报酬率的差异，如果是基于这种客观评价所确定的实际工作的差异，而与性别无关，则不应视为违反男女工人同工同酬的原则。

第 4 条

每一成员应斟酌情形与有关的雇主组织和工人组织合作，以实施本公约的规定。

第 5 条

本公约的正式批准书，须送请国际劳工组织总干事登记。

第 6 条

1. 本公约对其批准书经国际劳工组织总干事登记的国际劳工组织会员国有约束力。
2. 本公约自两个会员国的批准书经总干事登记之日起十二个月后生效。
3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书经登记之日起十二个月后生效。

第 7 条

1. 在按照国际劳工组织组织法第三十五条第二款送交国际劳工组织总干事的声明里，应说明下列各点：
 - (a) 有关成员承担不经修改地适用本公约规定的领土；
 - (b) 有关成员承担在加以修改的情况下适用本公约规定的领土，以及此修改的细节；
 - (c) 不适用本公约的领土，以及不适用的原因；
 - (d) 有关成员保留决定以待进一步考虑立场的领土。
2. 本条第一款 (a)、(b) 项所述的承担，应视为批准书的组成部分，具有批准效力。
3. 任何成员随时可以另以声明全部或局部撤销它在原来声明里按本条第一款 (b)、(c)、(d) 项所作的任何保留。
4. 任何成员可以在按照第 9 条的规定退出本公约的时候，以声明送交总干事，对任何以前声明里的条件，加以任何修改，并说明它现在对某些它可能指定的领土所持的立场。

第 8 条

1. 在按照国际劳工组织组织法第三十五条第四款和第五款送交国际劳工组织总干事的声明里，应说明本公约规定是否将不经修改地，或在加以修改的情况下，对有关领土适用；倘若声明里说明本公约规定将在加以修改的情况下适用，则应说明这些修改的细节。
2. 有关成员或国际当局可以随时另以声明全部或局部放弃援用任何以前声明里所述的任何修改的权利。
3. 有关成员或国际当局可以在按照第九条规定得退出本公约的时候，以声明送交总干事，对任何以前声明里的条件，加以任何修改，并说明它现在对本公约的适用所持的立场。

第 9 条

1. 凡批准本公约的会员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工组织总干事通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。
2. 凡批准本公约的会员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事须将国际劳工组织各会员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体会员国。
2. 总干事在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体会员国时，须提请各会员国注意本公约开始生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事须将他按照本公约以上各条规定所登记的一切批准书和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第一〇二条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 12 条

国际劳工组织理事会在必要时，须将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 13 条

1.如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

（a）如新修订公约生效和当其生效之时，会员国对于新修订公约的批准，依法应为对本公约立即解约，而不需按照本公约第九条的规定办理；

（b）自新修订公约生效之日起，本公约须即停止接受会员国的批准。

2.对于已批准本公约而未批准修订公约的会员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍须有效。

第 14 条

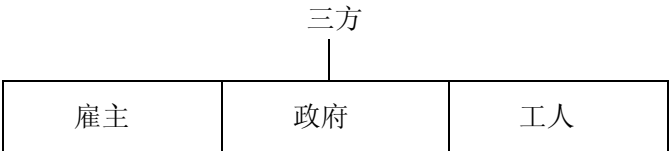
本公约的英文本和法文本具有同等效力。

四、国际劳工组织和国际劳工标准^①

1. 什么是国际劳工组织？

国际劳工组织（International Labour Organization, ILO）成立于 1919 年，是联合国系统的一个专门机构。国际劳工组织追求社会正义，力求为男性和女性创造体面劳动的机会，无论他们身处何地，无论其种族、性别和社会出身如何。国际劳工组织通过制定标准、技术合作和信息共享来实现这一目标。

国际劳工组织是联合国机构中独特的一个，因为它是一个三方组织。它的组成不仅是各国政府，而是三方合作伙伴：政府、雇主和工人。国际劳工组织是建立在三方之间对话和合作的基础之上的。在国际劳工大会上，来自各国的政府（两票）、雇主和工人代表（各一票）享有投票权。



国际劳工组织有三个主要机构：国际劳工大会、理事会和国际劳工局。

（1）国际劳工大会

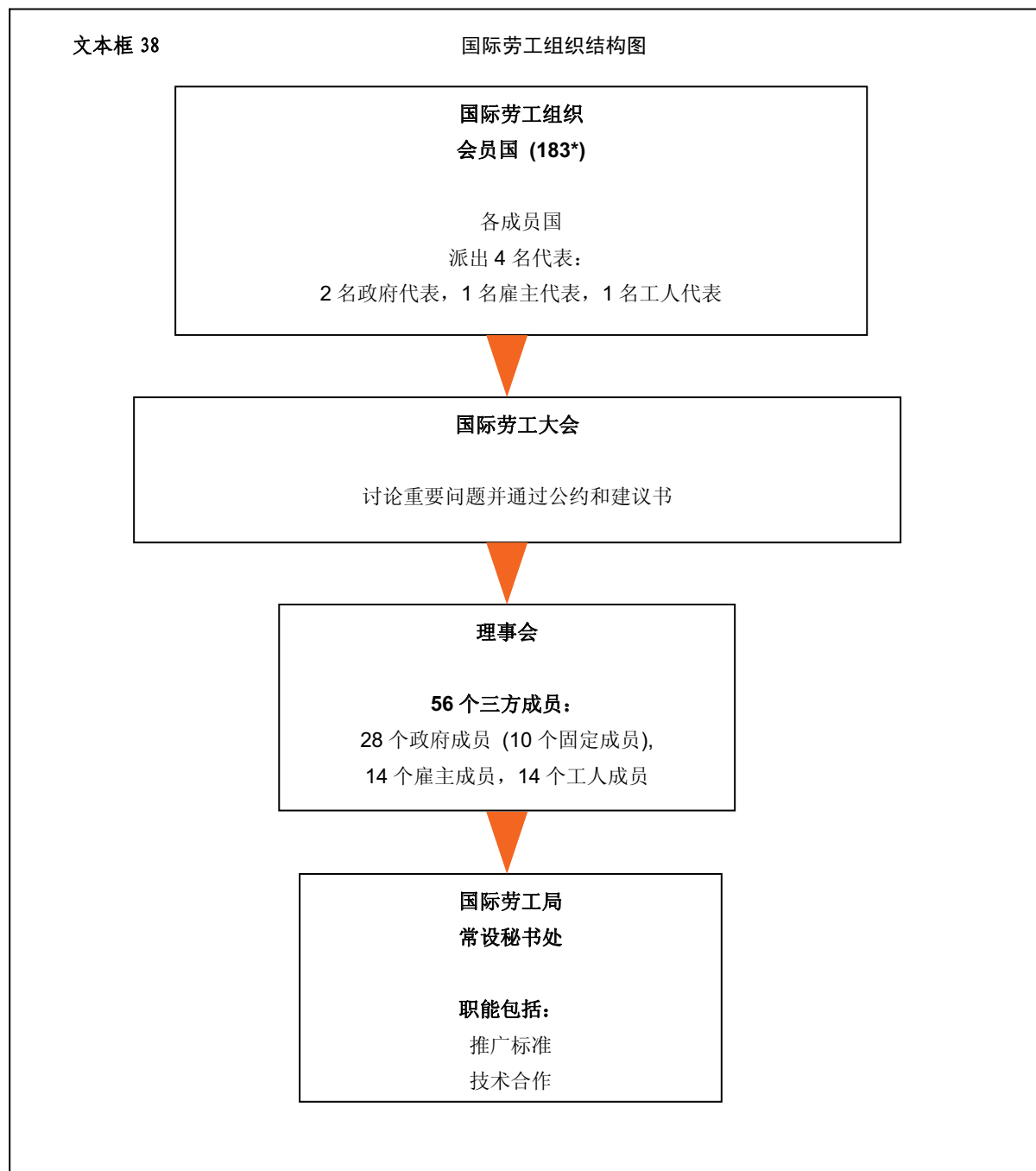
国际劳工大会（International Labour Conference, ILC），是国际劳工组织主要的决策机构，为研究和讨论重要的社会和劳工问题提供了一个平台。每年 6 月，来自各会员国的三方代表团共同商讨、通过并监督国际劳工标准的实施问题。此外，国际劳工大会通过财政预算案，并选举理事会成员（见下页中的图）。

183 个会员国（截至 2009 年 11 月 30 日）各自派出 4 名代表参加一年一度的大会。其中两人代表政府，其余两人分别代表各自国家的雇主和工人。政府在与本国最具代表性的全国性雇主和工人组织协商后指定雇主和工人代表，并支付他们参会的费用。

（2）理事会

理事会是国际劳工局的执行委员会，或者说“董事会”，负责审查国际劳工局的计划和预算，供国际劳工大会批准。理事会还负责制定大会议程，以及每 5 年选举国际劳工局总干事，即首席行政官。理事会由 56 个成员组成：28 个政府成员，14 个雇主成员和 14 个工人成员。10 个国家政府派出的代表是理事会的固定成员，其余的由选举产生。

^①改编自国际劳工组织：《关于移民工人权利的国际劳工标准——亚太决策和实践者指南》，曼谷，2008 年。



(3) 国际劳工局

国际劳工局是常设秘书处，负责执行国际劳工组织的活动，其中包括研究、调查、技术合作及出版。

国际劳工局的办公总部设在日内瓦，并有 58 个地方办公室。国际劳工局为会员国批准和实施国际劳工标准提供援助；还提供技术合作，内容覆盖各领域，如劳动法改革、工作中的基本原则和权利、就业政策、劳动力市场信息、企业发展和职业培训、小额信贷、社会保障、职业安全与卫生、劳动条件、劳动行政管理、产业关系和劳动监察。

2. 什么是国际劳工标准？

国际劳工标准是通用的基准点，标志着经济和社会发展成就的水平。这些标准规定基本原则、明确雇主和工人的权利和义务、制定政策目标、描述行动领域，或是对可采用的方法和程序提出指导方针。国际劳工标准的目的是促进各国劳动者获得体面工作的机会。标准所采取法律的形式可以是如下之一：

《公约》或《议定书》，可由会员国批准具有法律强制力的国际条约，规定批约国将实施的基本原则。

《建议书》不具强制力，而是权威的指导方针，不要求批准，在国际劳工大会上获得通过后即生效。

经国际劳工组织各会员国的政府、雇主组织和工人组织广泛磋商并取得一致的最低标准在公约中得到明确。建议书则为各国法律和实践提供更具体的指导，并起到国际宣传的作用。一般来说，建议书是与公约相伴而生，对公约内容进行补充，不过建议书也可以独立存在，也就是说，不与任何具体公约有直接联系。

如今，国际劳工标准的作用是对与劳动有关的事务提供权威性的指导，使劳动能够充分发挥其帮人们脱贫的作用，同时为各国留出空间做必要的调整，来提高生产率和收入水平。截至目前，有 76 部国际劳工《公约》，5 部《议定书》和 79 部《建议书》被认为是与时代吻合的。

3. 国际劳工标准是如何制定的？

国际劳工标准由各国政府、雇主和工人代表拟定，并在每年一度的国际劳工大会上通过。第一步，理事会同意把某个问题列入未来国际劳工大会的议程。由国际劳工局准备一份报告，对各会员国涉及该问题的法律和实践做出分析。这份报告将分发给各会员国以及工人和雇主组织征求意见，并在国际劳工大会上对其进行讨论。

之后，劳工局准备第二份报告并附上草拟的文书来征求意见，同时将其提交下一次大会进行讨论。大会对草拟的文书提出必要的修改意见并建议通过。这种“两次讨论”给大会与会者充分的时间研究文书草案，结合自己的经验对其做出评论。要通过国际劳工《公约》或者《建议书》，需要 2/3 的多数票通过。

4. 国际劳工标准是如何实施的？

某个标准一旦在国际劳工大会上通过，根据国际劳工组织《章程》的要求，各会员国需要将该标准提交给本国立法部门供参考和审议。对公约而言，意味着考虑如何在本国法律和实践落实公约内容，并予以批准。

实施国际劳工标准最常见的是通过对话和持续的劝导来进行，并配以相应的程序来确保其实施。一套全面的监督体系有利于各国实施他们已经批准的公约和他们通过的建议书。通过这样一个监督体系，国际劳工组织帮助其会员国将标准转化成具体的政策和行动。众多的公约和建议书所规定的标准已被纳入国际劳工组织绝大多数会员国的立法和实践中。

5. 什么是批约？

批约是指一国政府正式接受一项国际公约或条约。这是一个国家的主权和自愿行为。一国政府批准一项公约，便在法律上受其内容约束。

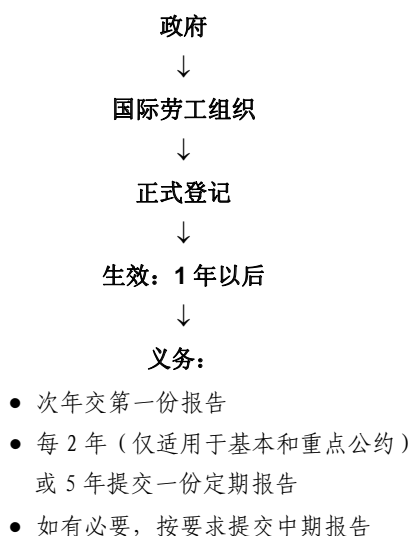
在一部公约得到批准后，通常情况下在批准之日起一年后开始生效。这意味着，批约国必须采取必要步骤，在本国法律和实践适用公约，例如，采用适当的法律和政策。该国还必须向国际劳工组织提交一份关于公约实施进展的报告。

批准国际劳工组织《公约》是各国政府与国际劳工组织展开对话与合作的开端。与其他国际条约不同，批准国际劳工《公约》不允许有所保留，必须将《公约》全盘接受。因此，最可取的方法是，政府、雇主和工人组织在批准《公约》以前进行讨论，并对各自将承担的义务达成共识。

世界范围内，第 100 号和第 111 号公约已分别获得了 167 个和 169 个国家批准（截至 2009 年 11 月 28 日）。在亚洲和太平洋地区，分别有 33 和 32 个国家批准了这两个公约。中国于 1990 年 11 月批准了第 100 号公约，于 2006 年 1 月批准了第 111 号公约。

文本框 39

批约过程



资料来源：国际劳工组织：《国际劳工组织关于〈土著和部落居民公约〉（1989 年，第 169 号）的指南》第 71 页，日内瓦，2003 年。

6. 对话的程序以及如何利用 ILO

国际劳工组织与其三方成员之间的对话通常在一个国家批准公约以前就已经开始，并在批约后得以继续。对话的目的主要是使国际劳工组织及其三方成员能够携手合作确保各国立法和实践符合《公约》的规定。

鉴于其三方性，国际劳工组织与其他国际机构相比，在更大程度上允许非国家的主体有机会参与其活动，并使用其机制。国际劳工组织与非政府部门之间的关系蕴含如下内容：

- 国际劳工组织本身纳入非政府社会伙伴；
- 给予符合一定标准的国际非政府组织顾问身份；
- 各种国际、国家和地方组织在操作层面展开协作。

工人个人在国际劳工组织的三方构成中没有正式的位置，不过，他们可以用如下方式参与国际劳工组织的会议和其他活动：

- 作为政府或工人和雇主组织的代表，包括移民工人组织的代表；
- 在国际劳工大会上担任代表团的顾问；
- 作为国际劳工组织国际非政府组织特别名单中的非政府组织的代表。

国际劳工组织的特别名单上的非政府组织的宗旨和活动与国际劳工组织的精神、宗旨和原则相符。它们在国际上开展工作，业务领域覆盖若干国家。

希望被列在名单中的非政府组织可以向国际劳工组织总干事提出申请。已列入名单的非政府组织如果想参加会议，需在会议或大会召开前提前至少一个月向 ILO 的总干事提交书面申请。

工人个人还可以直接向 ILO 送达信息。采用的方式如下：

- 通过工人或雇主组织；
- 自己送交信息。

标准实施专家委员会和大会委员会强调过这些意见对其工作具有很大的价值，前提是这些意见中含有可核查的信息，例如法律、法规或者土地所有权和司法裁决等其他官方文件。

五、中国消除就业歧视、推动就业平等的法律框架

中国反就业歧视的规定散见于各级法律文件中，如图 1 所示。迄今为止，中国没有一部专项的反就业和职业歧视立法。

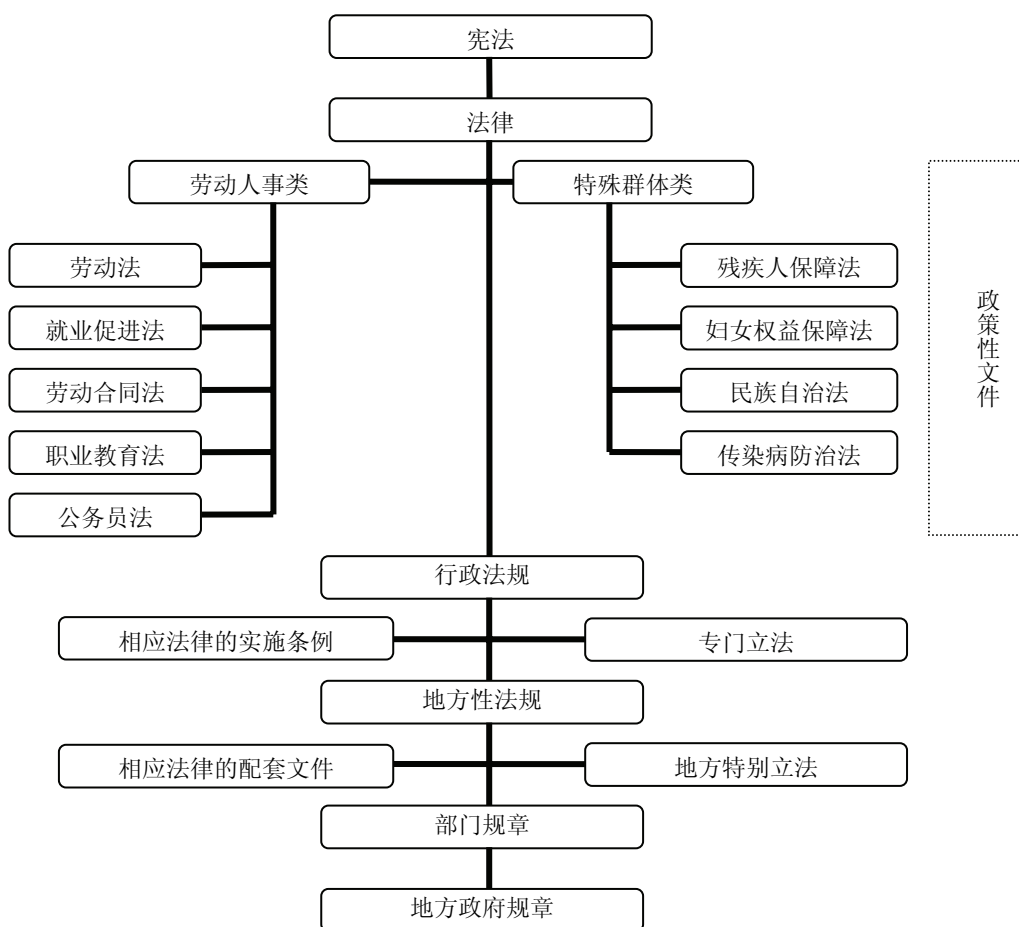


图 1 中国关于平等就业和消除就业歧视的法律框架

1. 宪法

宪法是国家的根本大法，具有最高的法律效力，一切法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例、规章都不得同宪法相抵触。

《中华人民共和国宪法》从三个方面对公民的平等权利包括平等就业权利做了原则性规定：一是总体上规定了公民的平等权和人权；二是规定了公民的劳动、休息和社会性保障的权利；三是规定了妇女等特殊群体的平等权利。《宪法》的规定为其他的反就业歧视立法提供了立法依据。

文本框 40

《中华人民共和国宪法》（2004 年修订）有关平等的规定

有关民族平等的规定

第四条 中华人民共和国各民族一律平等。国家保障各少数民族的合法的权利和利益，维护和发展各民族的平等、团结、互助关系。禁止对任何民族的歧视和压迫，禁止破坏民族团结和制造民族分裂的行为。

国家根据各少数民族的特点和需要，帮助各少数民族地区加速经济和文化的发展。

各少数民族聚居的地方实行区域自治，设立自治机关，行使自治权。各民族自治地方都是中华人民共和国不可分离的部分。

各民族都有使用和发展自己的语言文字的自由，都有保持或者改革自己的风俗习惯的自由。

有平等的总体规定

第三十三条 凡具有中华人民共和国国籍的人都是中华人民共和国公民。

中华人民共和国公民在法律面前一律平等。

国家尊重和保障人权。

任何公民享有宪法和法律规定的权利，同时必须履行宪法和法律规定的义务。

有关宗教平等的规定

第三十六条 中华人民共和国公民有宗教信仰自由。

任何国家机关、社会团体和个人不得强制公民信仰宗教或者不信仰宗教，不得歧视信仰宗教的公民和不信仰宗教的公民。

国家保护正常的宗教活动。任何人不得利用宗教进行破坏社会秩序、损害公民身体健康、妨碍国家教育制度的活动。

宗教团体 和宗教事务不受外国势力的支配。

有关劳动的权利和义务的规定

第四十二条：中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

有关劳动者休息的规定

第四十三条 中华人民共和国劳动者有休息的权利。

国家发展劳动者休息和休养设施，规定职工的工作时间和休假制度。

有关退休的规定

第四十四条 国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。

有关残疾人的规定

第四十五条 中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。

国家和社会保障残废军人的生活，抚恤烈士家属，优待军人家属。

国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

有关性别平等的规定

第四十八条 中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。

2. 法律

由全国人大及其常委会制定的法律是中国法律体系中非常重要的组成部分，效力高于行政法规、地方性法规、部门规章和地方性规章。现行有效法律有 530 多部。

禁止歧视的规定可以在一般劳动法（立法管理就业和人力资源）或是保护特殊群体的特别法律中找到。参见图 1。

（1）劳动人事类立法

《中华人民共和国劳动法》

《劳动法》是劳动保障领域的基本法。《劳动法》中有关就业平等和反就业歧视的内容主要包括：规定了劳动者的平等就业权利：劳动者享有平等就业和选择职业的权利；

列举了就业歧视的原因（或可称之为就业歧视的因素）：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视；

规定了同工同酬：工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬；

规定了妇女的平等就业权利和女职工、未成年人工的特殊保护措施，并对残疾人、少数民族人员、退役军人的就业促进做出了指引。

文本框 41

《中华人民共和国劳动法》（1994 年）节录

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、……以及法律规定的其他劳动权利。

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬。

第十三条 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。

第七章 女职工和未成年工特殊保护：共八条（略）。

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业法律、法规有特别规定的，从其规定。

《中华人民共和国职业教育法》

职业教育是提高劳动者就业和职业能力的重要手段。《职业教育法》明确规定：公民有依法接受职业教育的权利（第五条），同时针对残疾人特别规定：残疾人职业教育除由残疾人教育机构实施外，各级各类职业学校和职业培训机构及其他教育机构应当按照国家有关规定接纳残疾学生。

《中华人民共和国公务员法》

公务员是中国非常“热门”的就业方向，也是一个具有导向性的就业领域。《公务员法》第五条规定，“公务员的管理，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，依照法定的权限、条件、标准和程序进行”；第二十一条规定，“录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的原则。民族自治地方依照前款规定录用公务员时，依照法律和有关规定对少数民族报考者予以适当照顾。”

《中华人民共和国就业促进法》

2007年新出台的《就业促进法》是迄今为止最主要的一部反就业歧视立法。其内容在《劳动法》的基础上作了进一步的扩展和充实。特别是，《就业促进法》设置了《公平就业》专章，突出了反就业歧视工作的重要性。

《就业促进法》中反就业歧视的内容包括：

- 重申了劳动者的平等就业权；
- 扩展了就业歧视原因的种类。在《劳动法》列举的四种就业歧视原因的基础上增加了“等”；
- 扩大了反就业歧视的范围。在第三章《公平就业》中，不仅规定了招聘录用环节不得歧视，而且规定了不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。同时强调了禁止性别歧视、民族歧视、残疾歧视和对传染病病原携带者的歧视；
- 加强了纠偏措施。该法第六章《就业援助》集中规定了对就业困难人员、就业困难行业和就业困难地区的援助措施；
- 规定了就业歧视的救济手段。该法第六十二条明确规定，“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”

文本框 42

《中华人民共和国就业促进法》（2007年）节录

第四条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第三章 公平就业：共七条（略）

第六章 就业援助：共六条（略）

第六十条 劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

《中华人民共和国劳动合同法》

2007年出台的《劳动合同法》是规制和调整劳动关系的重要法律，也是保障劳动者职业平等的一部重要法律。它确定了订立劳动合同的平等自愿原则，规定了用人单位招用人员时的告知义务和了解权利，同时限定了用人单位的了解权利。对用人单位了解权利的适度限制可以在一定程度上减少就业歧视。

《劳动合同法》还对解除和终止劳动合同的情形进行了限制，体现了对女职工、老职工和患病员工的适当保护，同时规定了劳务派遣劳动者的平等待遇。

文本框 43

《中华人民共和国劳动合同法》（2007年）节录

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第六十三条 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报酬确定。

（2）特殊群体类立法

《中华人民共和国妇女权益保障法》

妇女占中国人口总数的 48.5%，女性就业人口占中国就业人口总数的 45.4%^①。性别歧视是中国当前比较严重的就业歧视领域之一。

《妇女权益保障法》对妇女平等就业权的保护体现为四个方面：

- 规定了妇女享有同男子平等的劳动和社会保障权利；
- 具体规定了用人单位在录用、劳动报酬、晋职、晋级、评定专业技术职务等方面不得歧视妇女；
- 针对妇女的特点规定了特殊保护措施；
- 明确规定了“禁止对妇女实行性骚扰”。

文本框 44

《中华人民共和国妇女权益保障法》（1992 年通过，2005 年修订）节录

第二十二条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第二十八条 国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业，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。

第二十九条 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。

第二十三条 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。

各单位在录用女职工时，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。

禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

第二十四条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第二十五条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第二十六条 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作 and 劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

^①黄晴宜在中国妇女第十次全国代表大会上的报告：《深入贯彻落实科学发展观，奋力开创妇联工作新局面》。

第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

第四十条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

《中华人民共和国残疾人保障法》

就业是残疾人改善生活状况、平等参与社会生活的基础。据 2006 年第 2 次全国残疾人抽样调查的结果，中国的残疾人已达到 8296 万人，占全国人口总数的 6.34%。1990 年中国颁布了《残疾人保障法》，2008 年进行了修订。

文本框 45

《中华人民共和国残疾人保障法》有关禁止歧视的规定

该法从三个方面对残疾人平等就业和禁止对残疾人的歧视进行了规定：

残疾人的平等权利，包括平等就业权；

残疾人就业的优惠政策、援助和保护措施，以及政府鼓励用人单位雇用残疾人和残疾人创业的激励措施；

推动残疾人就业的特别努力，例如为残疾人提供技能培训、就业服务，以及在工作场所为残疾员工提供合理便利。

📖 详细条款参见《第五单元：歧视、健康和残疾》第二节。

《中华人民共和国民族区域自治法》

中国是个多民族的国家。中国对少数民族集中的地区实行民族区域自治政策。《民族区域自治法》规定，“民族自治地方的自治机关根据社会主义建设的需要，采取各种措施从当地民族中大量培养各级干部、各级科学技术、经营管理等专业技术人才和技术工人，充分发挥他们的作用，并且注意在少数民族妇女中培养各级干部和各种专业技术人才。”（第二十二条）

“民族自治地方的企业、事业单位在招用人员的时候，要优先招用少数民族人员；并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。……”（第二十三条）

《中华人民共和国传染病防治法》

健康歧视是中国社会高度关注的一个社会问题，尤其是乙肝歧视和艾滋病歧视，涉及人群相当广泛。1989 年颁布、2004 年修订的《传染病防治法》第十六条规定，“国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。”

3. 行政法规和中共中央国务院发布的政策性文件

有关反就业歧视方面的行政法规和中共中央国务院政策性文件可以分为三类：

（1）为贯彻执行相应法律而出台的综合性配套法规，如：《国务院实施〈中华人民共和国民族区域自治法〉若干规定》。

（2）针对专门问题的专项立法，如：《女职工劳动保护规定》、《残疾人就业条例》、《艾滋病防治条例》、《宗教事务条例》（见本单元辅助材料实践范例 3）。

（3）中央和国务院制定的政策性文件，如：《中共中央、国务院关于做好下岗失业人员就业再就业工作的通知》（2002 年）、《中共中央、国务院关于加强人才工作的通知》（2003 年）、《国

务院关于进一步加强就业再就业工作的通知》（2005 年）、《国务院办公厅关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》（2003 年）、《国务院关于解决农民工问题的若干意见》（2006 年）。

《国务院实施〈中华人民共和国民族区域自治法〉若干规定》

以《民族区域自治法》为依据，《国务院实施〈中华人民共和国民族区域自治法〉若干规定》对促进民族自治区域的少数民族人员就业进行了进一步的规定。

文本框 46

《中华人民共和国民族区域自治法》有关民族平等的规定

上级人民政府应当按照国家有关规定，帮助民族自治地方加快社会保障体系建设，建立和完善养老、失业、医疗、工伤、生育保险和城市居民最低生活保障等制度，形成与当地经济和社会发展水平相适应的社会保障体系。（第 27 条）

上级人民政府及其工作部门领导人员中应当合理配备少数民族干部；民族自治地方人民政府及其工作部门应当依法配备实行区域自治的民族和其他民族领导干部，在公开选拔、竞争上岗配备领导干部时，可以划出相应的名额和岗位，定向选拔少数民族干部。民族自治地方录用、聘用国家工作人员时，对实行区域自治的民族和其他少数民族予以照顾，具体办法由录用、聘用主管部门规定。（第 28 条）

上级人民政府指导民族自治地方制订人才开发规划，采取各种有效措施，积极培养使用实行区域自治的民族和其他民族的各级各类人才。（第 29 条）

《女职工劳动保护规定》

1988 年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》是保障女职工劳动权益的重要立法。

其内容主要包括四个方面：

- 重申了妇女劳动者享有同男性劳动者平等的就业权利；
- 规定了妇女劳动者特殊保护。《女职工劳动保护规定》第四条规定，“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。”
- 规定了女职工禁忌劳动的范围；
- 规定了解除妇女劳动者劳动合同的限制性条件。

文本框 47

《女职工劳动保护规定》（1988 年）节录

第三条 凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。

第四条 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

第六条 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第七条 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

第八条 女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产

假。

第九条 有不满足一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

第十条 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

第十一条 女职工比较多的单位应当按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施，并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。

第十二条 女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定；女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。

第十三条 对违反本规定侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，其所在单位的主管部门，应当根据情节轻重，给予行政处分，并责令该单位给予被侵害女职工合理的经济补偿；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

《残疾人就业条例》

2006 年，国务院发布了《残疾人就业条例》。《残疾人就业条例》在《残疾人保障法》相关规定的基礎上，对促进残疾人就业的措施做了具体化的规定。

文本框 48

《残疾人就业条例》（2006 年）节录

第二条 国家对残疾人就业实行集中就业与分散就业相结合的方针，促进残疾人就业。

第四条 国家鼓励社会组织和个人通过多种渠道、多种形式，帮助、支持残疾人就业，鼓励残疾人通过应聘等多种形式的就业。禁止在就业中歧视残疾人。

第八条 用人单位应当按照一定比例安排残疾人就业，并为其提供适当的工种、岗位。

用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的 1.5%。

用人单位跨地区招用残疾人的，应当计入所安排的残疾人职工人数之内。

第九条 用人单位安排残疾人就业达不到其所在地省、自治区、直辖市人民政府规定比例的，应当缴纳残疾人就业保障金。

第十条 政府和社会依法兴办的残疾人福利企业、盲人按摩机构和其他福利性单位（以下统称集中使用残疾人的用人单位），应当集中安排残疾人就业。

集中使用残疾人的用人单位的资格认定，按照国家有关规定执行。

第十一条 集中使用残疾人的用人单位中从事全日制工作的残疾人职工，应当占本单位在职职工总数的 25% 以上。

第十二条 用人单位招用残疾人职工，应当依法与其签订劳动合同或者服务协议。

第十三条 用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护，不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。

第十七条 国家对集中使用残疾人的用人单位依法给予税收优惠，并在生产、经营、技术、资金、物资、场地使用等方面给予扶持。

第十八条 县级以上地方人民政府及其有关部门应当确定适合残疾人生产、经营的产品、项目，优先安排集中使用残疾人的用人单位生产或者经营，并根据集中使用残疾人的用人单位的生产特点确定某些产品由其专产。

政府采购，在同等条件下，应当优先购买集中使用残疾人的用人单位的产品或者服务。

第十九条 国家鼓励扶持残疾人自主择业、自主创业。对残疾人从事个体经营的，应当依法给予税收优惠，有关部门应当在经营场地等方面给予照顾，并按照规定免收管理类、登记类和证照类的行政事业性收费。

国家对自主择业、自主创业的残疾人在一定期限内给予小额信贷等扶持。

第二十条 地方各级人民政府应当多方面筹集资金，组织和扶持农村残疾人从事种植业、养殖业、手工业和其他形式的生产劳动。

有关部门对从事农业生产劳动的农村残疾人，应当在生产服务、技术指导、农用物资供应、农副产品收购和信贷等方面给予帮助。

《艾滋病防治条例》

艾滋病（AIDS）是由艾滋病病毒（HIV）引起的一种病死率极高的严重传染病。目前艾滋病在我国流行的形势较为严峻。由于一些公众对艾滋病病毒的传播途径缺乏准确、科学的认识上，工作场所排斥和歧视艾滋病病毒感染者、艾滋病病人现象时有发生。

2006年1月，国务院公布了《艾滋病防治条例》。其中第三条规定，“任何单位和个人不得歧视艾滋病病毒感染者、艾滋病病人及其家属。艾滋病病毒感染者、艾滋病病人及其家属享有的婚姻、就业、就医、入学等合法权益受法律保护。”

关于就业再就业工作的政策性文件

2002年，有鉴于严峻的就业形势，特别是突出的下岗失业问题，中共中央、国务院下发了《关于做好下岗失业人员就业再就业工作的通知》，针对下岗失业人员出台了包括税费减免、小额贷款、社保补贴、就业援助、主辅分离、就业服务、财政投入、社会保障、规范裁员、社区平台在内的十大政策。尤其是针对男性50周岁以上，女性40周岁以上的下岗失业人员（简称“4050”人员）推出了再就业援助、公益性岗位优先安置、社会保险补贴和岗位补贴等特别促进措施。

2005年，国务院又制定了《关于进一步加强就业再就业工作的通知》。相比于2002年的《中共中央、国务院关于做好下岗失业人员就业再就业工作的通知》，新的文件，延长了政策时限，扩展了适用人员的范围；充实了政策的内容。

关于人才工作的政策性文件

2003年，中共中央、国务院发布了《关于进一步加强人才工作的决定》，其中规定了要建立平等而科学的选人、用人和人才流动机制。《决定》指出：

- 树立科学的人才观。……要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。
- 建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选择人用人机制。
- 促进人才合理流动。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制。疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才流动渠道。

关于农民工方面的政策性文件

2003年，国务院办公厅《关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》，要求各地区、各有关部门采取有效措施，全面做好农民进城务工就业管理和服务的各项工作。《通知》规定，要取消对企

业使用农民工的行政审批，取消对农民工就业的职业工种限制；要清理农民进城务工就业的手续；严禁越权对农民工设立收费项目或提高收费标准。《通知》还要求：

- 切实解决拖欠和克扣农民工工资问题；
- 改善农民工的生产生活条件；
- 做好农民工培训工作；
- 多渠道解决农民工子女就学问题；
- 加强对农民工的管理。

文本框 49 国务院办公厅《关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》（2003 年）有关规定

各地区、各有关部门要……切实加强领导，按照公平对待、合理引导、完善管理、搞好服务的原则，采取有效措施，全面做好农民进城务工就业管理和服务的各项工作。

各地区、各有关部门要取消对企业使用农民工的行政审批，取消对农民进城务工就业的职业工种限制，不得干涉企业自主合法使用农民工。要严格审核、清理农民进城务工就业的手续，取消专为农民工设置的登记项目，逐步实行暂住证一证管理。各行业和工种尤其是特殊行业和工种要求的技术资格、健康等条件，对农民工和城镇居民应一视同仁。

在办理农民进城务工就业和企业用工手续时，除按照国务院有关规定收取的证书工本费外，不得收取其他费用。严禁越权对农民工设立行政事业性收费项目，提高收费标准。各级物价、财政部门要严格检查、督促落实，防止变换手法继续向农民工乱收费。

2006 年，国务院又发布了《关于解决农民工问题的若干意见》。《意见》明确了做好农民工工作的指导思想和基本原则；提出了规范农民工工资管理，切实改变农民工工资偏低、同工不同酬状况和逐步实行城乡平等的就业制度的要求；规定了不得以解决城镇劳动力就业为由清退和排斥农民工。

文本框 50

《国务院关于解决农民工问题的若干意见》（2006 年）有关规定

做好农民工工作的指导思想：

坚持从我国国情出发，统筹城乡发展；坚持以人为本，认真解决涉及农民工利益的问题。着力完善政策和管理，推进体制改革和制度创新，逐步建立城乡统一的劳动力市场和公平竞争的就业制度，建立保障农民工合法权益的政策体系和执法监督机制，建立惠及农民工的城乡公共服务体制和制度，拓宽农村劳动力转移就业渠道，保护和调动农民工的积极性，促进城乡经济繁荣和社会全面进步，推动社会主义新农村建设和中国特色的工业化、城镇化、现代化健康发展。

做好农民工工作的基本原则：

- 公平对待，一视同仁；
- 强化服务，完善管理；
- 统筹规划，合理引导；
- 因地制宜，分类指导；
- 立足当前，着眼长远。

合理确定和提高农民工工资水平。规范农民工工资管理，切实改变农民工工资偏低、同工不同酬的状况。

逐步实行城乡平等的就业制度。统筹城乡就业，改革城乡分割的就业管理体制，建立城乡统一、平等竞争的劳动力市场，逐步形成市场经济条件下促进农村富余劳动力转移就业的机制，为城乡劳动者提供平等的就业机会

和服务。各地区、各部门要进一步清理和取消各种针对农民工进城就业的歧视性规定和不合理限制，清理对企业使用农民工的行政审批和行政收费，不得以解决城镇劳动力就业为由清退和排斥农民工。

4. 地方性法规和规章

地方性法规有两种，地方性配套法和地方性专项法。以下是反歧视相关的地方性法规的简要介绍。

（1）地方性配套立法

地方性配套立法主要是为贯彻落实高位阶立法制定的，依据相应的法律，对其中的原则性条文做出具体的规定，以增强可操作性。

地方性立法内容较广、层次较多、文件繁杂，以下为例介绍。

例 1 地方《妇女权益保障法》实施办法禁止性骚扰

《妇女权益保障法》规定：“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉”（第 40 条）；“违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼”（第 58 条）。

对于实践中需要解决的具体问题，各地的配套立法做出了进一步的规定。例如，什么是性骚扰？如何预防性骚扰？预防和解决性骚扰的责任具体有哪些？

文本框 51

打击性骚扰行动：各省《妇女权益保障法》实施办法

安徽省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》节录

（2007 年 4 月 27 日修订）

第 34 条 禁止以带有性内容或与性有关的肢体行为、语言、文字、图片（像）、电子信息等形式，违背妇女意志，故意对其实施性骚扰。

受害妇女有权向单位和有关机关投诉。妇女联合会、法律援助机构和公安等有关单位按照各自职责为受害妇女提供帮助。

用人单位和公共场所的管理单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。

未经受害妇女同意，大众传播媒介不得报道受害妇女姓名以及其他足以识别受害妇女身份的信息。

第 42 条 对妇女实施性骚扰，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

四川省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》节录

（2007 年 9 月 27 日修订）

第 33 条 禁止以语言、文字、图像、信息、肢体行为等任何形式对妇女实施性骚扰。

用人单位和雇主应当采取措施制止工作场所的性骚扰。

第 47 条 违反本办法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予治安管理处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

在工作场所发生对妇女实施的性骚扰，造成妇女身体、精神、名誉损害，单位或者雇主有过错的，应当依法承担相应的民事赔偿责任。

广东省《实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》节录

（2007 年 5 月 31 日修订）

第 29 条 禁止违反妇女意志以带有性内容或者与性有关的行为、语言、文字、图片、图像、电子信息等任何形式故意对其实施性骚扰。

用人单位和公共场所管理单位应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

受到性骚扰的妇女有权向有关单位投诉。

第44条 违反本办法第29条规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关对违法行为人依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

资料来源：北京众泽妇女法律咨询服务中心“妇女观察·中国”：《防治工作场所性骚扰指导手册》，北京，2010年

例2 广东省《残疾人保障法》配套立法

广东省人民政府先后制定了《广东省实施〈中华人民共和国残疾人保障法〉办法》、《广东省分散按比例安排残疾人就业办法》、《广东省扶助残疾人办法》、《广东省无障碍设施建设管理规定》。

一些市在此基础上又制定本市的相关文件，如《深圳市扶助残疾人办法》、《深圳市残疾人参加社会保险试行办法》、《广州市扶助残疾人优惠措施若干规定》、《韶关市扶助残疾人优惠办法》，等。甚至，在一些区、县还结合本地实际情况制定了自身的规定，如《佛山市高明区残疾人优惠待遇实施办法》。

（2）地方性专项立法

2001年12月，上海市人大常委会通过了《上海市精神卫生条例》。

- 第6条规定：“精神疾病患者的公民权利和人格尊严受法律保护。禁止歧视、侮辱、虐待、遗弃精神疾病患者。”

- 第41条进一步规定：“精神疾病患者病愈后，依法享有入学、应试、就业等方面的权利。有关单位不得以曾患精神疾病为由，取消其入学、应试、就业等方面的资格。精神疾病患者病愈后，有权参加各种形式的职业技能培训，提高就业能力。劳动保障部门和残疾人联合会应当推动精神疾病患者的就业培训、安置工作。精神疾病患者病愈后，在劳动关系存续期间或者聘用合同期内，其所在单位应当为其安排适当的工种和岗位，在待遇和福利等方面不得歧视。”

5. 部门规章和规范性文件

部颁规章和规范性文件中涉及平等就业和反就业歧视的内容更多，如下文所述。

例1 《就业服务与就业管理规定》

《就业服务与就业管理规定》是原劳动保障部颁布的《就业促进法》第一个配套规章，也是替代原《劳动力市场管理规定》的重要规章。《规定》调整范围包括招聘、录用和就业服务等环节，是涉及反就业歧视内容比较集中的一个规章文件。

文本框 52

《就业服务与就业管理规定》（2007年）节录

第四条 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第五条 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

第十六条 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，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。

第十七条 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。

第十八条 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第十九条 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。……

用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

第二十条 用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

例2 《人才市场管理规定》

2005年，原人事部制定了《人才市场管理规定》。其中第3条规定：“人才市场活动应当遵守国家的法律、法规及政策规定，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，实行单位自主用人，个人自主择业”；第26条规定：“用人单位在招聘人才时，不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准；除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或者提高对妇女的招聘条件”。

例3 《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》

2007年，针对社会上反映强烈的乙肝表面抗原携带者遭受就业歧视问题，原劳动和社会保障部下发了《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》。《意见》要求促进乙肝表面抗原携带者实现公平就业，维护乙肝表面抗原携带者的就业和健康权益。

📖 具体规定参见《第五单元：歧视、健康和残疾》文本框25。

六、词汇表

(按拼音顺序排列)

A

艾滋病

获得性免疫缺陷综合症。艾滋病通常发生在人类免疫缺陷病毒(HIV 病毒)感染的后期,此时人体免疫系统已经无法正常工作。

艾滋病病毒

人类免疫缺陷病毒,一种摧毁人体免疫系统的病毒,如果没有进行有效治疗,大多数情况下最终会引发艾滋病。

安置

指任何以确保或安排人们就业为目的的行动,通常由公共或私营的就业中介机构开展。

B

保护措施

旨在保护妇女或儿童等特定群体的措施。在妇女方面,保护措施大体上分为两类,一类旨在保护妇女的生育能力;另一类旨在保护妇女不受有关其能力和社会角色方面的定型观念和成见的影响。

国际上已经达成共识,认为那些明确的或不明确的保护妇女生育能力的措施对于实现真正的平等非常重要,例如生育保护。

保护措施可能也会包含一些对妇女有偏见的法律,比如将妇女定义为“弱势性别”并限制其就业机会的法律。联合国机构要求各国政府定期检查这些措施,以确定此类保护性法律是否还有存在的必要。

标准

公约或条约等国际协议,就一个特定问题提出的最低要求或指导性原则。

表面确立的(prima facie)

源于拉丁语,原意为表面的、初步的,用作法律术语,指举证责任倒置。在一些司法实践中,如果原告提供了区别待遇的证据,雇主要承担举证责任,证明其行为不是歧视性的,而是基于客观理由。

玻璃天花板

人为设置的不可见障碍,由态度和组织方面的偏见所造成,阻碍女性获得高级决策和管理层职位。

补偿性正义

见“肯定行动”。

不受性别偏见影响的工作评估

在一个单位内对不同工作进行比较以确定适当的工资标准的过程。通过将工作职责与所需技能分解为不同的价值因素来进行(通常包括技能、付出、责任和工作条件)。不受性别偏见影响的工作评估方法是指以同时适用于男性或女性为主的工作的平等标准来客观衡量工作,以确保通常由女性完成的工作所需的技能,如手工灵巧或人际关系技能,不会被低估。

C

残疾

残疾是伤残者和阻碍他们在与他人平等的基础上充分切实地参与社会的各种态度与环境障碍相互作用所产生的结果。残疾人包括肢体、精神、智力或感官有长期损害的人,这些损害与各种障碍相互作用,可能阻碍残疾人在与他人平等的基础上充分和切实地参与社会。

残疾的社会模式

见“以人权为基础解决残疾问题的方法”。

残疾的医疗模式

残疾的医疗模型将残疾视为个人所遭受的重大损害导致的后果。根据医疗模式，与残疾相关的问题是由遭受损害的人造成的。它详细列出了残疾的状态及分类（从身体及心理角度），并对个人治愈或控制这些状况等事宜进行了优先排序。

仇外

不合情理地惧怕、不信任或者仇恨陌生人、外国人或其他任何被认作异己的或不同的事物。

D

定型观念

建立在事先的假设基础上的，对特定社会群体或某一类人群固定的、标准化和简单化的意见或看法。例如，性别定型观念就是人们对男孩或男人、女孩或女人能够做什么的看法。比如，女人更擅长料理家务，男人则更适合当领导。定型观念有时是正确的，但经常被证明是错误的。

F

法律上的歧视

法律术语，指在法律、法规和行政命令中存在的歧视。例如，某《民法典》条款限制女性签署法律合同；或者《劳动法典》条款规定农民工的收入低于城市居民。

反向歧视

见“肯定行动”。

赋权

赋权指的是人们能够掌控自己的生活，如制定自己的日程、获取技能（或者是自身的技能和知识得到承认）、增加自信、解决问题以及增强自立等。赋权既是一个过程，又是一个结果。例如，妇女赋权是指增强女性做出具有策略性的生活选择的能力，而以前妇女在这方面的能力不被认可。妇女赋权有五个组成部分：（1）女性的自我价值意识；（2）她们拥有和决定选择的权利；（3）她们拥有机会和资源的权利；（4）她们在家内家外控制自己生活的权利；（5）她们影响社会变革方向，创造更公正的国内和国际社会与经济秩序的能力。

能力。

G

公平

指实现平等的结果和成果，即，所有人不仅在起点享有平等的机会，在到达终点时也同样享有平等的机会。公平是指平等、公正、公平的机会和待遇，能够考虑并处理男女的不同需求和利益，考虑并解决特定群体面临的文化或其他障碍以及（过去）受到的歧视。

公益诉讼

即通过法庭的判决维护公众的利益。

公约

批准后具有法律强制力的国际条约。

工会

旨在保护和提高劳动者共同利益的一种劳动者组织。

工作中的平等

一项基本价值观和原则，支持劳动者公平地分享到所参与创造的财富。

国际劳工标准

国际劳工大会通过的各类国际协定，例如公约和建议书等，为就业和劳动领域内的广泛事务设定最基本的条款或导则。

国际劳工组织

国际劳工组织于1919年成立，致力于在全世界推动社会正义，提高人类的生活水平。1946年，国际劳工组织成为联合国第一个专门机构。国际劳工组织是一个三方组织，工人代表和雇主代表以与政府平等的地位参与其工作。截至2010年2月18日，国际劳工组织共有183个成员国。国际劳工局是国际劳工组织的秘书处。

国际劳工组织的成员国

作为国际劳工组织成员的国家，需要遵守国际劳工组织《章程》里的条款。

国际劳工组织实施公约和建议书专家委员会

国际劳工组织负责监督成员国实施该组织公约和建议书情况的委员会。每年召开一次会议，发布实施公约的总体意见，以及国别“意见”和向各国政府提出“直接要求”。参见“直接要求”和“意见”。该委员会发布的报告和其他资料可登陆国际劳工组织国际劳工标准数据库查 <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>（APPLIS 数据库）和 <http://www.ilo.org/ilolex/english/>（ILOLEX 数据库）

雇主组织

由单个雇主和各类雇主协会组成的组织，目的主要是为了保护 and 促进其成员的共同利益，作为统一阵线与工人组织和（或）工人代表打交道，并在劳工相关事宜方面代表其成员进行谈判和为成员提供服务。

H**合理便利**

也称合理通融、合理调整、合理变通。

为使残疾人、特定健康状况或特定宗教要求的劳动者能与其他劳动者一样享有同等的根本自由，能够获得和参与就业和职业并得到晋升，在不造成不成比例或过度负担的情况下，根据具体情况需要而对工作或工作环境所做的任何必要的、合理的改变和调整。

J**集体谈判**

（一位或多位）雇主与（一个或多个）工人组织或工人代表自愿就双方均能接受且在某一时间段内有效的雇用条件进行讨论和协商的过程。

间接歧视

见“歧视”。

建议书

没有法律约束力的指导性原则，不需要各国批准，在国际劳工大会上通过即生效。通常作为公约的补充，提供更加具体的指导性原则，促进相关公约的有效实施。但也有一些建议书与公约

无关。

近似参数

一种替代参数。如果无法得到一个特定指标的信息，选择另外一种变量作为替代来进行衡量。比如，在收入公平的研究中，年龄通常作为工作经历年限的近似参数。

举证责任倒置

见“表面确立的（prima facie）”。

K**肯定行动**

也称为积极行动、反向歧视、主动措施、优惠政策、优惠待遇。

特别的，通常是暂时性的措施，旨在纠正过去或持续存在的歧视的影响，以实现社会上各个群体之间的机会均等和待遇平等。

L**劳动世界中的待遇平等**

待遇平等的原则旨在确保劳动者的工作业绩能够取得相应报酬，报酬的数额应以劳动者的劳动生产率和能力为基础，兼顾工作的具体特征，如技术和知识要求等，不受与能力无关的因素影响。它包括在报酬、工作条件、就业保障、工作和家庭生活协调以及社会保护等方面的权利平等。

劳动世界中的机会平等

机会平等的原则旨在确保劳动者能够最充分地发挥自身的经济潜力，分配自己的时间和精力，获取最大的回报。工作中男女平等指具有平等的机会申请具体的工作、受雇、参加教育或培训课程、有资格获得特定资质、被视为劳动者、得到晋升，无论何种行业或职位，包括那些由某个性别主导的行业或职位。

临时性特别措施

见“肯定行动”。

零散工

偶尔或间歇工作的劳动者。此类工人只工作一定的时间（如数小时、天或星期），不享受与正式工相同的工作待遇和条件（例如，通常没有病假或节假日）。用人单位雇用临时工替代休病假或产假的正式工，而一般雇用零散工处理突然增加的工作（例如由于季节原因）或者完成某项特别的（可能是没有预料到的）工作任务。

M

民族

拥有共同的文化与生活方式传统的有一定数量的人群。

民族血统/民族起源

在就业和职业中基于民族血统的歧视包括根据出生地、祖先或外国血统进行的区分，以及根据少数民族或少数语种族群进行的区分。根据公民是否在国外出生或其来源地进行的区分，是最明显的一个例子。

N

女性对男性收入（工资）比

指女性与男性的收入或工资的比率。通过用女性的收入或工资除以男性的收入或工资进行计算，通常以百分比表示（即比值乘以 100）。例如：如果一国女性的月平均工资为 3 个单位，男性工资为 5 个单位，那么女性对男性的工资比就是 3 除以 5，结果为 0.6 或者用百分数表示为 60%。在这个例子中，“性别收入差距”为 100 减去 60，结果为 40%。

女性特质和男性特质

分别指对女性和男性性格特点、秉性和一般行为的看法和期待。

P

批准

一国正式同意接受一项公约规定的法律制约。通常需要得到国家（或各联邦主体的）立法机关（一般为议会）的通过。

偏见

指在争辩中强烈地偏向某一方，或在一组或一系列事物中偏爱某一件的意见或感觉；倾向；成见。偏见自然填补了人们头脑中信息的空白或教育的不足。偏见经常植根于社会组织开展社会生活的方式之中。然而，一旦偏见开始渗透到能够直接影响人们生计的决策中——例如是否为合格的劳动者提供工作或保留某个岗位——其所产生的负面影响波及的范围将远远超出个人的生活范畴。

偏见的英文表达为 Prejudice 和 Bias。

平等

平等和无歧视是指所有人在生活和工作的所有方面都享有平等的权利、机会和待遇，无论其性别、民族、种族、宗教信仰、残疾或健康状况如何。平等就是所有人都可以自由发展个人能力并做出选择，不受有关其性别、肤色、民族、种族、宗教信仰、社会背景或国籍、残疾或健康状况等方面的成见、假设或偏见约束。这并不代表所有人都拥有同样的能力或者必须按照同一种方式对待；而是指，平等地考虑、重视和照顾到人们不同的行为、愿望和需求，无论其性别、民族、种族、宗教信仰、残疾或健康状况等特性如何。

平等就业机会政策

承诺在（就业）过程和实践中的不歧视，并为具有性别或种族等不同特性的个人（劳动者）提供平等的机会。

本培训手册中所使用的“平等机会政策”概念的含义与此相同。

Q

歧视

国际劳工组织第 111 号公约将歧视定义为，“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”。歧视可以是直接的或间接的。

直接歧视是指由于劳动者属于不同种族、肤色、性别或者其由于它任何《公约》或国家法律规定的理由而给予劳动者不平等待遇，究其根源

是法律、法规或实际操作中对有这些特点的劳动者进行了明显的区别对待。例如：法律不允许女性签署合同；劳动法规定农民工在城里务工的收入要低于城市居民；或者招聘广告对申请人的外貌和性别进行具体要求。

间接歧视指一些规则和做法表面中立但与工作本身无关，并在实际上造成特定性别、种族、肤色或其它某种特征的人受到不利影响。例如，对管理或秘书等职位设定一些与履行工作职责无关的要求，如身高或体重等通常只有特定性别、种族或肤色的人才能满足的标准。

R

人权

在国际上被广为接受和定义的每个人与生俱来的基本和绝对权利。

S

三方机制

国际劳工组织结构的最突出的特点，所指三方为政府、工人组织和雇主组织。三方在国际劳工组织的主要机构中都有其代表，参与决策，包括制定国际劳工标准和监督标准的实施。

三方协商

国际劳工组织在制定与就业、劳动和社会保障等体面劳动领域相关的标准和政策中遵从三方机制原则——即在政府、雇主和工人之间开展对话与合作。通过定期开展三方协商，政府可以保证在国际劳工标准的制定、实施和监督实施过程中都有雇主和工人的参与。有关三方协商的国际劳工标准为各成员国开展有效的三方协商工作建立了框架。这种协商不仅可以保证社会合作伙伴开展更多合作，强化认识并更多参与国际劳工标准相关事务，还能够改善治理情况，建立一种能就更广泛的社会经济问题开展社会对话的文化。

骚扰

关于某个人性别、民族、种族、宗教信仰或所谓的社会地位、职业或教育背景或家庭出身等方面不受欢迎的评论或行为，损害了某人的尊严或者造成了恐吓、敌对、贬低、污辱或挑衅的工

作环境。

少数民族

一个群体，其成员有权利与群体中的其他成员享受群体自己的文化和生活方式，信奉自己的宗教并开展宗教活动，或者使用自己的语言。

社会性别

男女之间的社会差别和关系，在不同社会和文化中的理解千差万别，并随时间而变化。“社会性别”不能代替专指男女生物学意义上区别的“生理性别”，比如统计数据一般按照生理性别划分。“社会性别”用来分析男女在一切领域和任何社会背景下的角色、责任、局限、机会和需求。

社会出身

一个人所属的被广泛认可的社会阶层。这种社会分级可包括社会经济地位、社会职业类别、种姓、社会等级、犯罪记录、户籍登记（如果户籍上附着特权）等形式。

社会性别歧视

见“性别歧视”。

社会性别主流化

促进实现女性和男性性别平等的主要战略。该战略采用双管齐下的方法：首先，在所有政策、战略和项目明确而系统地解决女性和男性具体且经常具有差异性的需求和关心的问题；其次，在分析结果显示某个性别（通常是女性）在社会、政治和（或）经济方面处于不利地位时，采取具有针对性的干预措施。譬如肯定行动措施之类的赋权行动，对于实现性别平等非常重要，是社会性别主流化战略的有机组成部分。

事实上的歧视

法律术语，指事实（在现实和实践中）存在的歧视。例如，法律规定男女享有平等的就业机会，但在实践中被认为是“男性的职业”就不会招收女性求职者。

收入公平

另见“同等报酬”。

相当于“同等价值工作同等报酬”。收入公平强调需要作出额外的努力消除差距，让从事与男性同等价值工作的女性得到同等收入。收入公平更加强调女性与男性同等价值工作同等报酬这个基本而神圣的权利。

T

特别保护（扶持）措施

指为了满足某些个人或群体特殊需求而制定的专门措施。这些人员由于诸如性别、年龄、残疾、家庭责任或社会或文化地位等原因被公认为需要特别保护或扶持。这些措施不属于歧视，而是合法的，它们属于机会和待遇平等原则的例外，因为此类“积极歧视”对于实现现实中的平等非常重要。特别措施可分为两大类：保护措施和肯定行动/积极措施。

同等报酬

包括同等工作同等报酬和同等价值工作同等报酬两个方面。

同等工作同等报酬指从事相同或相似的工作获得相同报酬。同等工作同等报酬在范围上比“同等价值工作同等报酬”更加局限。

同等价值工作同等报酬适用于男女从事的工作在内容上不同，但在技术、资质、强度、职责和工作条件的要求上同等的情况。

同等价值工作

指工作在内容上可能不同，但在技能、付出、职责和工作条件的要求上被认为是同等的情况。“工作评估”是决定是否同等价值最常用的方法。

体面劳动

在自由、平等、安全 and 人性尊严的条件下所从事的高效劳动，男性和女性可以平等参与。

调解

指独立的第三方（调解人）对争议双方提供的协助。在调解活动中，第三方的表现比在调停活动中更为积极，会尝试提出切实解决问题的建

议和方法，促使双方找到共同接受的解决方法。

土著人

系指在外来的种族征服或殖民，或在建立现有国家边界之前，那些祖祖辈辈在一个国家或地区内繁衍生息的人民。不管其法律地位如何，土著人部分或全部保留着自己的社会、经济、文化和政治体制。

X

薪酬

雇主按照书面或非书面的就业合同，支付给雇员的工资或工资性收入，补偿其所完成的或即将完成的工作或服务。薪酬包括普通、基本或最低工资或薪水，以及任何雇主根据雇佣关系，以现金或实物形式直接或间接支付给雇员的额外劳

性别差距/性别不平衡

任何领域中女性与男性（女孩和男孩）在参与层次、资源获取、权利、权力和影响力、报酬和福利等方面的差异。

性别分析

研究女性和男性，女孩和男孩在生活和工作各个方面的共同点、不同点和彼此关系。从微观和宏观层面分析二者的具体活动、分工、对资源的获取与控制，各自的需求、制约条件和机会，对发展成果的分享以及对决策的参与等情况，或者分析自然、社会、经济和政治等大环境，发现可能存在的性别差距，并找到解决办法。

性别公正

即结束男女之间的不平等，如有必要还需补偿男女不平等造成的影响，因为正是这种不平等造成了女性对男性的从属地位。性别公正寻求性别平等，强调转化两性之间不平等的权力关系。优先事项包括：促进女性享有与男性平等的权利并平等地获取资源；使女性能够进入政策和决策机构并发挥影响力，使社会、经济和政治机构能够回应女性的需求和呼声并承担相应的责任。人们越来越多地使用“性别公正”这一术语是由于越

来越担心并逐渐认识到“社会性别平等”和“社会性别主流化”等提法已经无法解决或是补偿女性遭受到的基于性别的不公正待遇。

性别盲视

另见“性别中立”。指一些措施和行动,如研究、分析、政策、宣传和培训材料、项目和计划的设计与执行等,没有认识到或者忽视了女性和男性、女孩和男孩在地位、需求、制约条件、机会和利益等方面的潜在差别。

性别平等/男女两性之间的平等

处于各个年龄阶段、各种生活和工作状态的男女享有平等的权利、机会和待遇。这意味着所有人都可以自由地发展个人能力和做出选择,不受有关性别角色或男女性别特点的成见和偏见所约束。这说明要平等考虑、重视和照顾到男性和女性不同的行为、愿望和需求。这并不说男女两性是相同的或者必须趋同,而是指他(她)们的权利、责任、社会地位和对资源的获取不会因为生为男性或女性而有所不同。

性别歧视/社会性别歧视

任何基于生理或社会性别的价值观、规则或成见而进行的区别、排斥或优惠,其效果会取消或损害生活和工作中的机会均等或待遇平等。

性别收入差距/性别工资差距

男女平均收入的差异(或男女平均工资的差异),通常以百分比表示。比如,若女性的平均月收入是男性的70%,则性别收入差距是30个百分点。另见“女性对男性收入(工资)比”。

性别中立

另见“性别盲视”。

指一些措施和行动,如研究、分析、政策、宣传和培训材料、项目和计划的设计和执行等,没有考虑到男女两性、女孩和男孩不同的状况、角色、需求和利益,也没有对这些不同的状况、角色、需求和利益产生影响。实际上,性别中立的政策、措施和行动非常少,因为它们都会对男女产生不同的影响。

性勒索

指以满足性方面的要求作为对方获得与工作有关的待遇(如加薪、升职或续约等)的行为,在法律界被称为“交换条件”(quid pro quo, 拉丁文,意思是“以这个交换那个”)。

性骚扰

见“骚扰”。

宣言

一种正式、庄严的文书,在宣布意义深远的重要原则等特殊情况下使用。在国际劳工组织的工作中,这种文书最早用于《费城宣言》,1946年修订《章程》时《费城宣言》被纳入了《章程》。1998年,《工作中基本原则和权利宣言》再次强调了在全球化背景下基本权利的相关性和重要性,重申了《章程》和《费城宣言》中已经阐明的原则。第三个重要的原则和政策宣言是2008年的《争取公平全球化的社会正义宣言》,该宣言反映了国际劳工组织成员国的广泛共识,即对全球化应有强健的社会层面以使大家均获得更好的和公平的结果。

Y

乙肝

一种肝脏疾病,可能通过感染乙肝病毒发生,严重程度从持续几周的轻微病症到严重的终生性疾病不等。症状包括:疲劳、黄眼、肝区疼痛、尿色暗黄、发烧等。乙肝分为急性和慢性两种。急性乙肝和慢性乙肝的区别主要在于感染者的年龄。感染乙肝病毒的患者年龄越小,就越容易发展成慢性乙肝。约百分之九十的婴幼儿在感染乙肝病毒后会患上慢性乙肝。儿童的年龄越大,患上慢性乙肝的风险就越小。

乙肝病毒(HBV 病毒)

乙肝病毒是一种能够感染肝脏并引发肝脏炎症的病毒。乙肝病毒可以通过接触感染者的血液和体液等方式传播,但是不会通过消化道传播,也不会通过被污染的食物和水传播,不会在工作场所的日常接触中传播。感染乙肝病毒的健康成年人中,大约百分之九十会在六个月内痊愈并完

全清除病毒。

意见

国际劳工组织实施公约和建议书专家委员会做出的评论。意见往往用于某国政府严重或长期不履行其对所批公约义务的情况。

以人权为基础解决残疾问题的方法

此方法将残疾视为残疾人与缺乏包容性的社会相互作用而产生的结果。残疾是由各种社会、文化、经济、现实环境的障碍引起的，而不是个人的实际缺陷造成的。大部分当代关于残疾的国际政策都反映了残疾的社会模式。

育儿假

指为父亲或母亲提供的照顾婴儿的假期，通常紧接产假（只可由母亲一方享受）。在一些国家，对收养的孩子也有育儿假。育儿假不同于“陪产假”，即在孩子出生（或被领养）时为父亲提供的假期。

Z

招聘

指雇主或雇主代表给予某人一项任务，或承诺向某人提供就业并做出相关安排，例如寻找和选择雇员（如招聘广告、面试和入职考试或测试）。

直接要求

国际劳工组织实施公约和建议书专家委员会向成员国政府提出的意见，要求提供进一步信息或解释在实施一项已批准的公约中所涉及的具体问题。

职业性别隔离

指女性和男性集中从事不同类型和层次的经济活动和工作。隔离可能是横向的（与另一个性别相比，某一性别劳动者集中从事不同的、范围比较狭窄的工作），也可能是纵向的（与另一个性别相比，某一性别劳动者通常集中从事不同的，通常是较低级别的工作）。

仲裁

一种解决争议的方式，即一个独立第三方（通常为行政管理机构）在考量争议双方的申辩理由后作出对争议双方均有约束力的裁决。

种姓

印度世袭社会等级中的任意一种。

种族

人类几大分支中的任何一支，有共同的体貌特征，如肤色、头发的颜色和类型，眼睛和鼻子的形状等。

种族骚扰

见“骚扰”。

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册

平等和无歧视的原则贯穿于有关体面、人格和尊严的国际标准中。这些原则是促进各国以及国际社会实现社会公正和经济发展的基石。《工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册》介绍了国际公认的消除歧视以及促进机会和待遇平等的概念和方法。《培训手册》是国际劳工组织为支持中国实施国际劳工组织1958年《消除（就业和职业）歧视公约》（第111号）而开发的《工作中的平等和无歧视（中国）：培训教材》的一部分。

《工作中的平等和无歧视（中国）：培训教材》包括：

- 《工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册》：面向专家、培训师、教师、研究人员以及其他希望更深入了解法律、经济、就业和社会政策中的平等和反歧视知识的人。
- 《工作中的平等和无歧视（中国）：工作手册》：供政策制定者、专业人士及实践者作为参考用书，同时也可以作为培训教材。

联系信息：

国际劳工组织中国和蒙古局

北京市朝阳区亮马河南路14号塔院外交办公大楼1-10

邮编：100600

电话：(86 10) 6532 5091

传真：(86 10) 6532 1420

电子邮件：Beijing@ilo.org

网址：<http://www.ilo.org/beijing>

<http://www.equalityatworkinchina.org>

国际劳工组织东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持小组

ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific

United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue

P.O. Box 2-349, Bangkok 10200, Thailand

电话：(66 2) 288 1234

传真：(66 2) 288 3062

电子邮件：Bangkok@ilo.org

网址：<http://www.ilo.org/asia>

ASIAN
DECENT WORK
DECADE 2006
2015

DECENT WORK

A better world starts here.

ISBN: 978-92-2-524387-4