



国际劳工组织

工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册

第五单元

歧视、健康和残疾



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

第五单元

歧视、健康和残疾

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
92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
给培训师的有关残疾的包容性语言的建议.....	2

培训内容

第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法.....	3
一、对因健康或残疾而遭受歧视者的平等原则.....	3
二、残疾：方法与定义.....	3
三、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎.....	5
四、为受健康和残疾歧视人群争取平等的国际标准.....	7
五、基于健康和残疾的直接歧视和间接歧视.....	9
六、工作的内在要求.....	11
七、基于健康或残疾的连带歧视.....	12
八、多重歧视：残疾、贫困、性别和年龄.....	12
九、保护与扶持措施.....	14
十、策略及良好实践.....	16
第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视.....	22
第 1 部分 残疾与平等就业.....	22
一、中国法律对残疾的定义.....	22
二、中国关于残疾人平等就业的法律和规定.....	23
三、中国对残疾人的就业歧视.....	27
四、促进残疾人平等就业.....	31
第 2 部分 消除就业中的健康歧视.....	36
一、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎.....	36
二、中国消除艾滋病和乙肝就业歧视的法律体系.....	38
三、中国就业中的健康歧视.....	41
四、消除就业中的健康歧视.....	42

辅助材料

一、培训安排.....	49
二、分节教案.....	50
第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法.....	50
第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视.....	53
三、练习.....	56
第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法.....	56
练习 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗.....	56
练习 2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论.....	58

练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究.....	60
练习 4 合理便利：案例研究.....	64
第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视.....	67
练习 5 盲行练习.....	67
练习 6 秋子老师的故事：案例研究.....	69
练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略.....	72
四、实用工具.....	74
1 制定与残疾相关的包容性工作场所策略指南.....	74
2 针对不同类型残疾员工的包容性工作场所策略.....	77
参考资料.....	80
附 录	
残疾人就业条例（2007 年）.....	83

文本框索引

1	2008 年《就业促进法》与乙肝歧视（中国）	6
2	违反保密原则（亚洲）	10
3	保护个人信息的权利（比利时）	11
4	连带歧视（英国）	12
5	为残疾人提供的合理便利	14
6	通用防护原则	16
7	杜邦对残疾工人的表现和生产力的调查	17
8	国际劳工组织为残疾员工提供合理便利提供的指南	19
9	《中华人民共和国宪法》（2004 年修订）	23
10	《中华人民共和国劳动法》（1994 年）	24
11	《中华人民共和国残疾人就业条例》	26
12	各省、市、自治区对残疾人保护的配套立法	26
13	中国残疾人就业形势	27
14	樊四平 0.005 米	28
15	中国残疾人的受教育程度构成	28
16	招聘中对残疾人的歧视	29
17	残疾人就业稳定性堪忧	30
18	独臂教师无法获得教师资格证	31
19	广东省规定公务员招考不得歧视残疾人	31
20	北京、上海等地出台新政策促进残疾人就业	32
21	优秀艺术家无法就业	32
22	“同样对待”或非平等——香港残疾歧视个案	33
23	精城公司为残疾人提供包容性工作环境	34
24	中国消除艾滋病病毒和乙肝病毒携带者就业歧视的法律进程	38
25	《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》节录	40
26	各省、市、自治区关于保护艾滋病病毒和乙肝病毒携带者的规定	40
27	乙肝病毒携带者求职遭拒	42
28	三部委联合发出《通知》，禁止在入学、就业体检中开展乙肝检测	43
29	人力资源和社会保障部门消除就业中乙肝歧视的新举措	43
30	北京益仁平中心致力于消除就业中的健康歧视	44
31	雇主因歧视乙肝病毒携带者被判赔偿 2.4 万	44

教学光盘目录

(第五单元)

一、培训内容的课件

- 第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法
- 第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视

二、练习的课件

- 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗？
- 2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论
- 3 健康问题与工作的内在要求：案例研究
- 4 合理便利：案例讨论
- 5 盲行练习
- 6 秋子老师的故事：案例研究
- 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略

三、视频资料

- 老乡帮老乡（国际劳工组织，北京）
- 亚洲的残疾人就业（国际劳工组织，曼谷）
- 让我们加入吧（国际劳工组织，日内瓦）
- 从权利到现实：工会促进残疾人体面劳动（国际劳工组织，日内瓦）

引言

近年来，中国和国际社会面临着一个重要的就业问题——残疾人和具有某种健康问题的男性和女性的平等权利。自二十世纪七十年代起，社会对残疾人的关爱开始从社会福利和医疗保障角度转向人权保护角度，并且逐渐覆盖所有因健康原因而遭受歧视的人。

近年来，国际法和中国国内法进一步确认了残疾人以及传染病病毒携带者和具有其他健康问题的人享受公平就业机会和待遇的权利，并且禁止对这类人群进行就业歧视，除非残疾或健康问题使其没有能力满足岗位的内在要求。与此相关，中国已经批准了国际劳工组织《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）、《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号）和联合国《残疾人权利公约》。

本单元的总体目标是帮助学员进一步了解引起就业中残疾和健康歧视的因素，熟悉相关的法规、政策和实践方法，以便从政府、企业和工作场所的层面促进残疾人平等就业，消除健康歧视。

本单元介绍了有关残疾的概念和新方法，并分析了残疾人以及艾滋病病毒和乙肝病毒感染者受到的歧视。本单元也总结了国际上为了促进残疾人获得公平就业机会和待遇而采用的法律工具，同时探讨了中国就业中的残疾和健康歧视状况。本单元还介绍了国际上和中国国内为了营造包容性工作环境、提升全体劳动者福利和生产力而采取的策略和良好实践经验。通过参与式培训方法，引导和鼓励学员在各自的工作岗位上通过实际措施和行动，推动残疾人的平等就业和消除就业中的健康歧视。

本单元包括两个小节：

第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法

第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视

给培训师的有关残疾的包容性语言的建议

描述残疾时使用什么样的词汇非常重要。在不同的国家里，对应的词汇有所不同，但是在谈论残疾时，有些国家所使用的词汇可能更有包容性，也更友好。为了能更好地理解本培训手册中的内容，我们在此提供了一些专门词汇。有些词汇可能与它们对应的中文词汇有所不同，但语言的使用原则是一样的。

残疾人 (persons with disabilities) 是国际上和许多国家普遍采用的术语，使用频率高于无能 (the invalids) 或残废 (the handicapped)。在英国等部分国家，残疾人权利活动家们采用了残障人士 (disabled) 一词，并用大写字母“D”作为这一群体的标识。采用残疾人一词的原因是该术语首先强调的是人而不是残疾，因而比其他术语更加人性化，对残疾人也更尊重。国际劳工组织同时使用“残疾人”和“残障人士”两个术语。

没有残疾的人不应被称为正常人 (normal)、健康人 (healthy) 或健全人 (able-bodied)，因为这样的称呼实际上是在暗示残疾人不正常、不健康或不健全。尽量使用非残疾人士 (persons without disabilities) 这样的表达方式。^①

损害 (impairment) 用于描述导致残疾的情况。它与残疾 (disability) 这个词有所不同，后者指在实际生活中因为损害所造成的弱势或歧视。

尽量使用智力障碍 (intellectual disability)，而不是智力迟钝或者“白痴”、“傻子”、“神经不正常”或“弱智”等语带冒犯的词语。这个术语用于指代大脑认知功能不全面的人。^②

尽量使用精神障碍 (mental disability) 或心理障碍 (psychosocial disability)，而不是精神残疾 (psychiatric disability)。心理障碍指的是因受到情绪、个性、饮食、物质相关或精神障碍等心理和社会因素的影响而产生的精神和心智状态。

肢体残疾 (physical disability) 或行动障碍 (mobility impairment) 用以描述肢体行动有困难的人。它不仅限于那些使用轮椅的人，也包括那些在行动过程中会感觉到疼痛或独立行动能力下降的人群。它泛指肌肉骨骼系统、循环系统、呼吸系统和神经系统的障碍。

在对一个人进行描述时，应着重于她/他的能力及行动，而不是所受到的限制。避免使用有被动暗示的词汇。尽量使用像使用轮椅、戴助听器或唐氏综合症患者等表达方式，而避免使用依赖轮椅、半聋或蒙古症等词汇。

避免通过使用类似为……所苦 (afflicted with)、……的受害人 (victim of)、遭受……折磨 (suffering from) 等具有煽情色彩的表达方式。与之相对，应使用中性及描述性的表达方式，像患有……的人 (a person who has)，例如，患多发性硬化 (multiple sclerosis) 疾病的人。

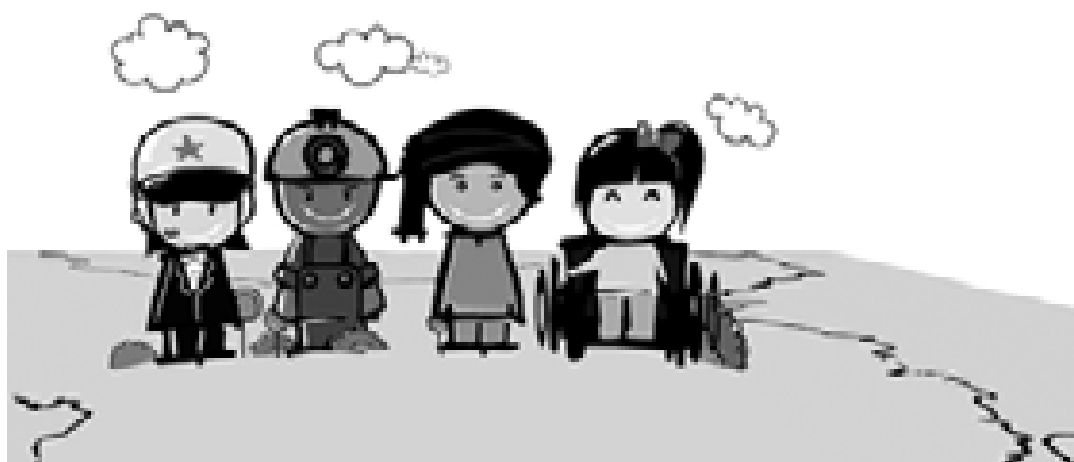
着重点是人，而不是所受到的损害。比如应避免使用聋子 (the deaf)、瞎子 (the blind) 来划分人群，而应说有视听障碍的人 (people who are deaf/blind)。

在谈到有残疾人设施的地方时，使用无障碍 (accessible) 而不是残废 (disabled) 或残障 (handicapped)，例如无障碍停车位 (accessible parking space)。

①ILO: *Disability issues: An open distance learning scheme* (Turin, International Training Centre, 2009).

②SCHALOSK et al.: *Intellectual disability, Definition, classification and system of support*, (Washington DC, American Association of Intellectual and Developmental Disabilities, 2010).

培训内容



第一节 ◇◇

歧视、健康和残疾：国际观点与方法

一、对因健康或残疾而遭受歧视者的平等原则

无歧视与平等指的是所有人，男性和女性，无论是否残疾或有健康问题，在生活和工作中的所有方面均享有平等的权利、机会和待遇。平等待遇意味着任何人都可以自由地发展其个人能力并作出选择，而不因身体健康问题或某种残疾而受到成见、臆想或偏见的束缚。它的意思并非指所有人都具有相同的能力或者都必须获得相同的对待。它的意思是，人们的不同行为、抱负和需求获得同等程度的考虑、重视和支持，无论其残疾或健康状况。

二、残疾：方法与定义

1. 当代对待残疾的方法

在过去的 40 年里，人们对待残疾的方式已实现了从福利和医疗模式过渡到关注残疾人能力、多样性及权利的重大转变。



从慈善到包容性的工作场所

残疾的慈善模式

残疾的慈善模式是指从道德的角度，将残疾视为某些错误行为的结果。残疾人（有时也包括他们的家庭）是怜悯和慈悲的对象。这种看法限制了残疾人对家庭、社区、工作场所和经济可能做出的贡献得到认可的机会。

在这种模式下，雇用残疾人被视为一种故作姿态、做秀或慈善行为，而不是将残疾人当成劳动力队伍中具有生产能力及效率的宝贵一员。这种模式为许多残疾人和残疾人组织所诟病，因为它宣扬的是一种消极的残疾人的形象，而没有反映出他们的能力以及正常就业的权利。

残疾的医疗模式

残疾的医疗模式将残疾视为个人所遭受的重大损害所导致的后果。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。在医疗模式下，主张为残疾人提供服务使其能过上尽可能的正常生活。这方面的重点在于通过医疗和职业康复改变残疾人的状况，并通过特

别项目为其提供谋生手段。

虽然医疗模式不完全排斥残疾可能会带来社会性后果，但是它不能解决社会排斥和不平等问题，因为这些问题仅仅被视为是残疾本身所带来的结果。这种方法的重点在于“固定”损害，而不是优化遭受损害的个人管理自身生活的能力。

残疾的社会模式

残疾的社会模式将残疾看成是遭受损害的个人与非包容性社会互动的结果。一个主要的前提是，残疾是社会、文化、经济和现实环境共同造成的，而不是个人的实际损害造成的。

社会模式对医疗模式注重缺陷和个人的观点提出了质疑，指出导致残疾人缺陷的——或者说使他们残疾的——并不是他们的身体缺陷本身，而是社会、文化、经济和自然环境强加在他们身上的种种桎梏。这种桎梏可以是物质性的（被排除在已建成环境之外）、结构性的（法律上、教育上或政治机构上的歧视），也可以是观念上的（来自非残疾人士的成见和消极态度）。

残疾是个人损害与非包容性社会互动的结果，例如：

- 如果一个极度近视的人没有合适的矫正眼镜，那么他/她可能无法处理日常事务。一旦这个人配戴了近视眼镜，那么他/她就能轻松地应对所有这些事务。
- 一个使用轮椅的人可能很难被雇用，原因不在于轮椅，而是因为存在环境障碍，比如不能乘坐公共汽车或者无法使用普通楼梯。

残疾的社会模式承认损害可能来自对患有特定残疾或健康问题的人的羞辱、偏见或臆想，但这种残疾或健康问题与此人的实际能力无关。社会模式将残疾的“问题”归因于社会和社会的运行方式，是它们将残疾人排除在主流的社会和经济活动之外。它认为损害是正常的，同时也承认医疗干预的关联性。

从社会模式的角度来看，重点不应再是残疾人个体和其特殊需求，而应是个人作为公民的整体需求——其中有一些可能因其缺陷而产生——并关注如何消除残疾带来的桎梏。目的是使残疾人能够参与主流社会，获得正常的教育和培训，从事体面劳动从而对工作场所的生产和效率做出贡献。

2. 国际健康功能与身心障碍分类^①

2001 年，世界卫生组织发布了“国际健康功能与身心障碍分类”（ICF），作为描述并衡量个人和群体残疾水平的国际标准。ICF 引入了将功能作为通行健康衡量标准的概念。功能的定义为健康问题（疾病、障碍和伤残）与情境因素互动的结果。情境因素又分为：

- 外部环境因素，例如社会态度、结构特征、法律和社会结构以及自然环境；
- 内部个人因素，例如性别、年龄、应对方式、社会背景、教育、职业、过去和现在的经历、总体行为模式和特点。

ICF 考虑了残疾的社会学层面，没有将残疾和健康问题简单地定义为“医学”或“生物学”上的机能障碍。ICF 还涵盖了情境因素，反映了环境和社会对个体功能的影响。ICF 认为，大多数人在生命的某个阶段都会体验到残疾或健康问题。当就业和劳动领域需要对残疾进行分类时，ICF 是一个有用的工具。

3. 残疾的类型

最常见的残疾类型包括：

^①世界卫生组织，<http://www.who.int/classifications/icf/en/>（2010 年 7 月访问）。

- 肢体损害，一般指同肌体骨骼、循环系统、呼吸系统和神经系统相关的障碍；
- 感官损害，指不同程度的听力和视力障碍；
- 智力损害，指认知功能和适应性技能方面的障碍（如学习障碍）；
- 精神（在有些情况下也称为心理/行为）损害，指受到心理和社会因素影响的精神及心理状态，这些因素包括情绪、个性、饮食、与物质相关的或精神疾病。^①

最后一类残疾常常受到严重的歧视，虽然五分之一的人在一生中都会患上某种形式的精神疾病，而且五岁以上残疾人致残的十大原因中有四个都是精神疾病方面的。^②患心理健康障碍的人面临着基于对心理健康的错误臆想及固有认识所造成的偏见、羞辱和歧视。工作场所中的假想包括有心理健康问题的人会有一些不当的行为，或在工作中不值得信任。

实际上，许多有心理健康问题的员工在得到最少程度的支持后都能正常工作。一小部分有心理健康障碍的员工偶尔需要少量支持，有时需要大量支持。具体情况因人而异，也因时而异。

其他一些健康问题例如慢性或间歇性疲劳、疼痛、失眠、癫痫和失禁可能对个人的日常生活造成较大影响。这些健康问题通常不被纳入残疾的范畴，但是它们造成的损害以及所需的治疗可能导致残疾。^③

有些残疾和健康问题是无法根据一个人的外貌马上辨认出来的，这种情况常被称为隐性残疾。隐性残疾包括一系列的健康问题和损害，比如关节炎、癌症、癫痫、心理健康问题、感染艾滋病病毒、慢性疲劳综合症和诵读障碍。同显性残疾相比，隐性残疾有时并没有得到同等程度的关注。对于那些患隐性残疾的人而言，这会带来不少问题，因为这将使得他们希望在工作场所进行某些适当的调整从而最大限度发挥自己工作能力的要求更难实现。^④

三、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎

患有艾滋病、乙肝、结核病、疟疾等疾病或者感染此类病毒的人也需要歧视保护。这类疾病通常只在特定的情况下才具有传染性，因此没有必要出于公共卫生的原因而禁止患者工作。

羞辱和歧视反而会助长这类疾病的传播。这种羞辱和歧视常常是由于对疾病传播方式的不了解和无谓的恐惧造成的；对患者的道德水平心存偏见也是原因之一。

艾滋病病毒攻击的是人体免疫系统。艾滋病的全称是“获得性免疫缺陷综合症”。这种疾病通常发生在末期艾滋病病毒感染者的身上，常见症状包括机会感染和与艾滋病病毒相关的癌症。

艾滋病病毒不会通过日常接触传播，例如一起用餐、共用洗手间或浴室、握手等。艾滋病病毒可通过与感染者发生未受保护的阴道及肛门性交、输入被艾滋病病毒污染的血液、共用被艾滋病病毒污染的针头或其他锐器等途径传播；感染艾滋病病毒的母亲在妊娠、分娩和哺乳期间也可能将病毒传播给婴儿。由于生理和社会原因，女性更容易感染艾滋病病毒。她们通常缺乏与性伴协商安全性行为的权力，也更容易成为性侵犯的受害者。

艾滋病病毒感染不可治愈，但是通过适当的药物可以阻止发展成为艾滋病。第一代抗艾滋病病毒药物有不少副作用，曾使感染者出现各种疾病和身体损害。不过，随着技术的进步，现在的药物已经

①ILO: *Disability issues: An open distance learning scheme* (Turin, International Training Centre, 2009).

②参见Virginia Commonwealth University Rehabilitation Research and Training Centre on Workplace Supports and Job Retention, United States, <http://www.worksupport.com> in D. PERRY (ed): *EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO, 2007).

③参见<http://www.open.ac.uk/inclusiveteaching/pages/understanding-and-awareness/what-are-hidden-disabilities.php>.

④参见<http://www.open.ac.uk/inclusiveteaching/pages/understanding-and-awareness/what-are-hidden-disabilities.php>.

很少产生副作用了^①。随着抗逆转录病毒疗法的日益普及，艾滋病病毒感染者的存活年限不断延长，身体机能的丧失也越来越少甚至没有。他们可能不会出现任何症状，因为适当的药物治疗能够帮助他们在相当长的时间内过上健康、丰富的生活。但是，全世界三千三百万感染者中仅有约三分之一能够获得治疗。^②

乙肝病毒的传播途径与艾滋病病毒相同。主要途径包括通过被感染的针头或血液制品或未受保护的性交进行血液、精液或其他体液交换，以及母婴传播。日常接触不会感染，被污染的食品和水也不会传播病毒。可以通过注射疫苗预防乙型肝炎。

乙型肝炎是感染乙肝病毒后可能导致的一种肝脏疾病，病情有轻有重，病程可以持续数周甚至终生。症状包括疲劳、黄疸、肝区疼痛、小便发红、发烧等。乙型肝炎包括急性和慢性两种。急性乙型肝炎病程较短，通常在患者感染乙肝病毒之后半年内发病。急性乙肝有可能但是不一定会发展成慢性乙肝。慢性乙型肝炎病程较长，体内携带乙肝病毒的人均有可能患病。注射疫苗可有效预防乙型肝炎。

急性还是慢性乙型肝炎的可能性视患者感染乙肝病毒时的年龄而定。患者感染乙肝病毒的年龄越小，发展成慢性乙肝的几率越大。感染病毒的婴儿中有九成都会发展成慢性乙肝。年龄越大，风险越小。1 到 5 岁的感染者中有大约 25%-50%会发展成慢性肝炎。5 岁以上的感染者中仅有 6%-10%会发展成慢性肝炎。从全世界来看，大部分慢性乙肝患者都是在出生时或在婴儿阶段被感染的。^③

肝功能正常的乙肝病毒携带者，其日常生活能力不会受到损害，也无需接受特殊治疗。少数重症慢性患者可能出现体力和耐力下降的情况，工作场所需要给予一些照顾。

文本框 1

2008 年《就业促进法》与乙肝歧视（中国）

因劳动者患有乙肝小三阳而被单位拒绝录用引起的北京市首例因乙肝歧视案，朝阳区法院一审判决被告北京比德创展通讯技术有限公司向原告书面赔礼道歉，并赔偿原告经济损失和精神损害 1.9 万余元。

原告高先生曾是上海一名助理工程师，通过测试被北京比德创展通讯技术有限公司录取。但在高先生正式办理上海公司的离职手续后，比德公司却拒绝与高先生签订合同。对于未签订劳动合同原因，高先生称因其体检结果为乙肝小三阳，所以被告拒绝录用。高先生诉至法院请求判令被告公开向他赔礼道歉，并赔偿经济损失 2.9 万余元和精神损害抚慰金 5 万元。

法院认为，根据《中华人民共和国就业促进法》及人力资源和社会保障部《就业服务与就业管理规定》，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，不得以劳动者为乙肝病原携带者拒绝录用。法院因此判处被告赔偿原告 17,572.75 元经济损失费和 2,000 元精神损失费，并为己方行为向原告做出书面道歉。

审理法官说，虽然此案被告拒绝录用行为发生于 2007 年，尚不适用 2008 年 1 月 1 日起施行的《中华人民共和国就业促进法》及《就业服务与就业管理规定》，但上述规定内容系对《中华人民共和国劳动法》所规定的平等（公平）就业原则的强调及细化，系平等（公平）就业原则的应有涵义。被告拒绝录用原告的行为已违反了平等（公平）就业原则。

①M. RUSH et al.: *Impairments, activity limitations and participation restrictions: Prevalence and associations among persons living with HIV/AIDS in British Columbia* (2004); *Health Qual Life Outcomes* 2:46; O'Dell M. (1993); *Rehabilitation medicine consultation in persons hospitalized with AIDS; An analysis of thirty cases*, *American Journal of Physical Medical Rehabilitation*, 72(2):90-6. in UNHRC, WHO and UNAIDS: *Disability and HIV Policy Brief* (April 2009).

②International Herald Tribune on the 18th International AIDS Conference in Vienna (23-24 July 2010).

③Centers for disease control and prevention: *Hepatitis B and HBV information*, <http://www.cdc.gov/hepatitis/HBV/> (2010 年 8 月 31 日访问)。

资料来源：《北京首例乙肝歧视案劳动者胜诉》，新华网，2008年5月24日，http://www.bj.xinhuanet.com/bjpd_sdzx/2008-05/24/content_13356032.htm

四、为受健康和残疾歧视人群争取平等的国际标准

1. 联合国《残疾人权利公约》^①

联合国《残疾人权利公约》及《任择议定书》于2006年12月13日在纽约获得通过，并于2008年5月3日正式生效。中国于2008年8月1日正式批准该《公约》。

《公约》的通过标志着社会对待残疾人的态度和方式发生了彻底转变。它强调了消除态度和环境障碍的重要性。《公约》声明：

“残疾是一个演变中的概念……残疾是伤残者和阻碍他们在与其他人平等的基础上充分和切实地参与社会的各种态度和环境障碍相互作用所产生的结果。”（前言）

“残疾人包括长期遭受身体、心理、智力或感官损害，在各种障碍的作用之下无法在平等的基础上全面有效地融入社会的人群。”（第一条）

《公约》对残疾人作出了全面、开放的分类，并重申所有残疾人均应享有人权和基本自由。《公约》还指出了为保障残疾人有效行使权利而必须作出调整的领域和必须加强权利保护的领域。

关于“基于残疾的歧视”，《公约》定义如下：

“‘基于残疾的歧视’是指基于残疾而作出的任何区别、排斥或限制，其目的或效果是在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他领域，损害或取消残疾人在与其他人平等的基础上，对一切人权和基本自由的认可、享有或行使。基于残疾的歧视包括一切形式的歧视，包括拒绝提供合理便利。”（第二条）

联合国《残疾人权利公约》还敦促各国“遵守法定保障措施，包括信息保护方面的立法，以确保残疾人的隐私得到保密和尊重。”（第三十一条）

2. 关于禁止就业歧视的第111号公约

国际劳工组织1958年《消除（就业和职业）歧视公约》（第111号）鼓励各国制定并颁布促进残疾人获得平等就业机会和待遇的政策，以消除就业领域内存在的歧视。该公约是第一份针对歧视的综合性国际文书，它规定的原则和方向广泛应用于所有关于健康和残疾歧视的国际标准，例如2006年联合国《残疾人权利公约》^②和2010年国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第200号）。

联合国《残疾人权利公约》和国际劳工组织第111号公约中对歧视的定义^③非常接近，但是《残疾人权利公约》采用了“任何限制”一词而不是第111号公约采用的“任何优惠”，因为前者更符合残疾人的情况。

国际劳工组织第111号公约还规定了不属于歧视的情况。某些工作因其内在特殊的要求，可以区别、排除或优先选择特定人群。此外，社会还需要采取保护或支持措施来弥补歧视造成的后果。

在制定第111号公约的时候并没有具体将残疾和健康列为被禁止的歧视理由。但是，公约规定在缔约国认为适当的情况下，应为残疾人提供“特别措施”（第5条）。而且，考虑到出现各种歧视类型

^①联合国《残疾人权利公约》，<http://www.un.org/disabilities/>（2010年1月访问）。

^②A. BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges* (Geneva, ILO, 2009).

^③第111号公约的条文是：“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。”

的可能性，公约规定：各缔约国法律承认的歧视类型均属于公约规定的类型（第一条）。由于中国的法律禁止针对残疾和传染病（如艾滋病和乙肝）的就业歧视，第 111 号公约不允许降低现行法律规定的保护等级，同时鼓励提高现有的保护等级。

国际劳工组织“公约与建议实施专家委员会”曾多次讨论因健康问题而导致的就业歧视。例如，委员会发现，在评估某人是否胜任特定工作的时候，此人的健康状况可能也是评估标准之一。但是，评估者不能要求此人证明其过去或现在的健康问题不会影响他/她的适任性。^①只有当此人目前的健康状况与特定工作的正常职业要求相关的时候，才能将其作为是否聘用或晋升的依据。^②联合国《残疾人权利公约》也敦促各国政府：“……遵照法定的保护措施，包括有关信息保护方面的立法，确保对残疾人隐私的保密和尊重。”（第三十一条）

在向雇主披露健康状况的情况下，雇主有为雇员的健康状况保密的义务。类似的，也有关于雇主何时及如何要求雇员提供健康状况信息的法律规定。^③

详情参见下文第五中 3. 保护个人信息的权利，以及国际劳工组织《关于保护雇员个人资料的实践准则》。

3. 国际劳工组织《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号，1983 年）

国际劳工组织关于残疾人职业康复和就业的第 159 号公约和第 168 号建议书也强调了其就业的权利。第 159 号公约要求缔约国通过促进残疾人享受平等机会和待遇的国家政策，并采取残疾人职业康复措施。此外，《公约》还要求各国在制定和实施相关就业及培训政策的时候应咨询残疾人组织和机构。

4. 《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号，2010 年）

羞辱和歧视是有效应对艾滋病疫情的主要障碍之一，不仅导致一系列侵犯人权的情况，而且妨碍疾病的预防、治疗和支持。虽然现有的国际法对艾滋病患者有一定的保护性规定，但是第一份专为解决工作场所的艾滋病歧视而制定的国际法律文书是国际劳工组织成员国于 2010 年通过的第 200 号建议书。

针对 2001 年制定的《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》，《建议书》为国家及工作场所制定相关政策提供了指导，以促进艾滋病病人和艾滋病病毒感染者获得预防、治疗、关爱和支持。《建议书》呼吁消除实际或可能发生的对感染艾滋病病毒以及来自艾滋病高发地区的雇员（尤其是求职者）所遭受的歧视和侮辱。^④

^① ILO: *Report of Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III Equality in employment and occupation, General Survey, International Labour Conference, Geneva, 1988.

^② ILO: *Report of Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III Equality in employment and occupation, General Survey, International Labour Conference, Geneva 1996.

^③ ILO: *Protection of workers' personal data, an ILO code of practice* (Geneva, 1997).

^④ 国际劳工组织：《关于艾滋病与劳动世界的建议书》，（2010 年，第 200 号），日内瓦，2010 年，第 14 条。



第 200 号建议书呼吁各成员国在工作场所采取下列行动 预防艾滋病病毒感染并降低其影响

- 确保尊重人权和基本自由；
- 确保性别平等和对女性赋权；
- 确保采取措施，预防和禁止工作场所暴力和骚扰；
- 促进妇女和男子积极参与应对艾滋病；
- 促进所有劳动者的参与及赋权，而不论其性取向或其是否属于脆弱群体；
- 促进保护妇女和男子性与生殖健康以及性与生殖的权利；
- 确保个人信息的有效保密，包括医疗信息。

5. 未来趋势

国际层面：联合国《残疾人权利公约》于 2008 年生效之后，各缔约国必须根据《公约》修订本国法律和实践。与此同时，艾滋病和残疾人权利倡导者与研究机构针对《公约》能在多大程度上改善艾滋病患者和感染者的人权、保护他们免遭歧视展开了辩论。《残疾人权利公约》为艾滋病、乙肝等传染病患者和感染者解决了不少问题，虽然它并没有明确提及这些疾病。不过，《公约》对残疾的定义是开放式的。^①

国家层面：在一些国家的司法中，艾滋病被认为是残疾的一种，而另外一些国家则把它放在传染病的相关立法中。鉴于对艾滋病患者和感染者的严重歧视，相关的健康问题也越来越多地被包括在保护人权和消除歧视的一般性立法以及劳动法规中。^②

世界各国越来越倾向于根据国际标准采取尊重人权的方式来对待因健康问题而遭受歧视的人群。但是，国内的立法要反映这一趋势还有不少工作要做。从消除就业歧视的角度来看，与有局限性的医疗模式相比，新的方式和态度更加有利于建设包容性的工作场所。

五、基于健康和残疾的直接歧视和间接歧视

无歧视和平等原则在保障残疾人和有健康问题的人群获得公平的工作条件以及工作保障方面非常重要。出于社会上和文化上对残疾人健康状况的理解，人们对残疾人可能产生特殊的臆想、成见和偏见。

歧视可以存在于法律上，称为“法律上的歧视”，也可以存在于现实生活中，称为“事实上的歧视”。例如，有的劳动法规规定，艾滋病病毒或乙肝病毒携带者不得在餐厅担任厨师，这就属于基于个人健康状况的“法律上的歧视”；而餐厅在实践中拒绝聘用艾滋病病毒或乙肝病毒携带者担任厨师，这种行为属于“事实上的歧视”。

^①R. Elliot L. Utyasheva and E. Zack: “HIV, disability and discrimination: Making the links in international and human rights law”, in *Journal of the International Aids Society* (Toronto, Canada, 2009), <http://www.jiasociety.org/content/12/1/29> (2010 年 1 月访问); 以及 J. Hanass-Hancock and S.A. Nixon: “The fields of HIV and disability: Past, present and future”, in *Journal of the International Aids Society* (Toronto, Canada, 2009), <http://www.jiasociety.org/content/12/1/28> (2010 年 1 月访问)。

^②更多信息参见 M. Chartier: *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work by the ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work* (Geneva, ILO, 2005)。

“法律上的歧视”的例子近年来稳步减少，但“事实上的歧视”则依然存在而且十分普遍。要判断是否存在歧视，有必要进一步区别直接歧视和间接歧视。

1.直接歧视

为确定歧视是否发生，有必要进一步区别直接歧视和间接歧视。通过政策、规定或实践将残疾人或有健康问题的人排除在外或加以限制，或者缺乏正当理由却优先选择没有残疾或健康问题的人，这种情况属于直接歧视。举例来说，如果招聘广告未说明工作的内在要求，却指明有残疾或健康问题的人不得申请该职位，这就属于直接歧视。在人力资源领域，基于对残疾或健康的不正确臆想、成见或耻辱观，将某些工作职责和条件指定为职业的客观要求，进而终止残疾或有健康问题员工的劳动合同，这种情况也属于直接歧视。

2.间接歧视

对残疾人和传染病患者的间接歧视产生于看似中立的规定和实践，它们明显会对残疾人或有健康问题的人造成不成比例的负面影响，但是却没有正当的理由。具体的例子包括：工作场所要求员工根据听觉信号（例如敲钟）行事，但是却没有为听力有障碍的员工提供替代的视觉信号（例如指示灯）。间接歧视的另一个例子是长时间的工作可能会造成残疾或有健康障碍的员工高度疲劳。

3.保护个人信息的权利

重要的是，对个人的医疗记录应予以保密，即便残疾或健康信息被发现，相关雇员也不应受到惩罚性或限制性的对待。这包括，不必要地减少或降低工作任务、与其他雇员隔离、骚扰、削减工作时间或工资，终止劳动合同或其他惩罚或限制性的对待。感染了艾滋病病毒或乙肝病毒的员工常常遭到这类歧视。

文本框 2

违反保密原则（亚洲）

狱警 Pramod 因患带状疱疹去政府医院求治，结果被查出艾滋病病毒呈阳性。诚实的他把病情告诉了上司。几天后，一纸调令把他调往另一地区的监狱。上级告诉他，这是正常的人事调动。当 Pramod 前往新监狱报到的时候，他发现大家都知道他的病情。他还收到一封信，说鉴于他感染了艾滋病病毒，他和妻子不能住在政府为监狱工作人员提供的宿舍里，而必须另寻住处。监狱还不允许他与其他雇员共用洗衣服、洗澡和剃须的设施。这些情况令 Pramod 倍感不安。他去找上司理论，结果被上司和同事毒打了一顿。他们还要求他马上离开监狱。Pramod 被打倒在地不省人事，后来被送到政府医院接受治疗。

资料来源：亚太地区艾滋病感染者网络（APN+），《亚洲的艾滋病歧视》，曼谷，2004 年，http://www.apnplus.org/main/Index.php?module=publications&page_id=1（2010 年 7 月 15 日访问）。

在招聘中不受残疾和健康歧视意味着申请人的残疾或健康问题在招聘过程中不予考虑，除非其残疾或健康问题妨碍了其安全地从事他/她所申请的工作。在晋升问题上也适用同样的原则。除非存在这

种情况，否则劳动者不负有披露其健康或残疾状况的义务。此外，当残疾或健康问题披露之后，雇主必须对此保密，除非根据客观的标准可以确定相关残疾或健康问题将影响工作表现和安全。^①

文本框 3

保护个人信息权利（比利时）

D 女士是布鲁塞尔一家老年公寓的运动治疗师，负责帮助受伤或患病的老年人恢复运动能力以及维持他们的功能独立。D 女士患有癫痫。临时雇用合同到期后，老年公寓并没有和她签订长期合同。尽管事实证明她很适合担任专业医师的运动治疗师，但是公寓管理层还是做出了这个决定。医师认为不能让她驾驶运送乘客的服务车辆。除非在规定的一段时间内没有发病，否则癫痫患者被禁止驾驶机动车辆，这是一种很普遍的做法。

该中心的主任告诉她是由于她的健康问题而被拒绝录用的。但中心管理层否认这是拒绝雇用的原因，认为这并不是歧视行为。在“平等机会与反种族歧视中心”（一家提倡平等机会的民间机构）的支持下，D 女士针对公寓的决定向就业法庭（Tribunal du travail）提出了控告。她还请求法庭在确认歧视的事实之后将调查结果在公寓公布。

根据 2003 年 2 月 25 日颁布的反歧视法律，法庭要求负责管理公寓的公共部门提供证据，证明其决定是基于客观、合理的理由而不是 D 女士的健康问题作出的。雇主声称拒绝聘用 D 女士不是因为她的健康问题，而是因为她不够“诚实”，没有向公寓主任说明自己的病情以及所需的调整，导致双方之间的互信破裂。D 女士认为她没有义务向管理层披露自己的病情，因为这与她申请的职位无关。她认为这是自己的隐私，并援引了 1992 年 12 月 8 日所颁布法律中有关在处理私人信息中保护个人隐私的条文。

就业法庭认为 D 女士有权对其健康问题进行保密，也不应当因为拒绝提供有关本人健康问题的详细信息而受到责罚，尽管管理层事实上已经知道了她的病情。法庭判定拒绝聘用 D 女士的决定是根据她的健康问题作出的，因此属于法律规定的歧视行为。法庭还责令雇主不得再采取类似的歧视行为。但是，法庭驳回了 D 女士将判决结果在公寓公布的请求，因为这种制裁并不恰当。

资料来源：<http://www.non-discrimination.net/content/media/LR-5-BE-2.pdf>。

📖 有关对健康状况进行保密以及向雇主披露的详情见国际劳工组织 1997 年《关于保护雇员个人资料的实践准则》。

六、工作的内在要求

工作的内在要求指的是为了顺利完成任务和履行职责所必须具备的特征。因此，如果残疾人或传染病患者无法满足工作的职业要求，那么雇主就可以拒绝录用。第 111 号公约在提到内在要求时是这样说的：

“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”（第 1 条）。

但是，特定职业的内在要求与该职业的具体工作、功能或任务之间必须存在客观、合理的关系。此类要求不能是为了两者相较取其优或为了方便而提出的要求，而必须是该工作无法改变的基本职业要求。换句话说，“解释工作场所歧视的这种例外情况是受到一定限制的”。^②

^①ILO: *Code of practice on managing disability in the workplace* (Geneva, 2002); ILO: *Protection of workers' personal data, an ILO Code of Practice* (Geneva, 1997).

^②A. BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges* (Geneva, ILO, 2009).

例如，餐馆服务生的主要工作要求包括在障碍物之间穿行、将食物送到餐桌上以及将用过的餐具收回清洗。但是，收银员就不需要四处走动，因为收银员的主要工作是处理账单和管理财务工作。所以，行动不便的人也可以胜任收银员的工作，只要在收银台放一张椅子并调整餐馆内的工作安排，让其他人帮助收银员收取账单。

七、基于健康或残疾的连带歧视

残疾歧视还可能连带发生在与残疾人或传染病患者有关的人身上。比如一个人虽然自身并无缺陷，但也可能由于与残疾人或传染病患者有关（如其子女、配偶、家庭成员或朋友）而遭受歧视。

这种歧视可能与亲属也会存在缺陷的臆想有关，比如艾滋病病毒携带者的子女；也可能与相关者对残疾人的护理责任有关，比如由于要照料患有慢性疾病的家人，可能需要比较灵活的工作时间。

文本框 4

连带歧视（英国）

欧洲正义法院（ECJ）在 Coleman 状告 Attridge 律所案中裁定，一位残疾儿童的母亲在工作中有权享受歧视保护。这一判决将产生深远的影响。这一案例关系到对欧盟平等待遇框架指令的解释及其对英国残疾歧视立法的影响。

Sharon Coleman 女士的儿子患有严重的先天性呼吸道疾病。她以因其子残疾而遭受歧视为由将前雇主告上法庭，称其涉嫌残疾歧视。在她申诉所遭受的不公平待遇中，包括她不被允许在家工作，但其他员工却可以为了照顾无残疾的孩子而在家工作；另外，在她表示自己有意正式申请弹性工作，以便照顾儿子之后，即被置于下岗名单中。Coleman 女士称其雇主的行为制造了一个迫使她辞职的敌对环境。

从措辞上看，欧盟平等待遇框架指令可以保护残疾雇员，但却无法保护因需照顾残疾人而受到歧视的雇员。Coleman 辩称，指令的确可以保护因与残疾人有关而遭受不公平待遇的人。就业法庭（ET）将这一案件转送欧洲正义法院，以确定英国法律是否适当执行了该指令。

欧洲正义法院认为，指令的目的是消除就业领域所有形式的残疾歧视。将其适用范围仅限于自身患有残疾的人将导致该指令有效性的降低，并削减其应有的保护作用。如果雇主因雇员是其残疾子女的主要护理人而对该雇员有所不公，则违反该指令的禁止直接歧视的规定。同样，该指令还保护雇员不能因子女残疾而遭受骚扰等不被欢迎的行为。

这一裁决公布之后，伦敦南部就业法庭称其确实对 Coleman 因其子残疾而遭受歧视和骚扰一案具有管辖权。就业法庭认为，尽管 1995 年的《残疾歧视法》从措辞上看并未明确这一点，但应被解读为不仅要为残疾人，也要为与残疾人“有关”的人员提供保护。

资料来源：http://www.raworths.co.uk/site/library/employmentlib/associative_discrimination_ecj_rules.html。

八、多重歧视：残疾、贫困、性别和年龄

在有关残疾的文学作品，以及人们的一般印象中，残疾人往往是一个同类群体，以健康状况欠佳为主要特征。其结果是，不同个体之间本质上的差异如性别、年龄、种族以及文化和社会背景等都被错误地忽略了，人们假定这些特质都与残疾人的日常生活和各自的残疾经历无关。但是，人们的收入

水平、性别和性取向以及年龄和种族等是构成各自身份和经历的重要因素。由于多种原因，被歧视的人往往会发现自己处于一个歧视叠加的恶性循环中。

这里要讨论的是因残疾加之性别、年龄和贫困等原因遭遇的歧视，但其他的多元交错歧视，如残疾加种族、宗教或性取向等，也可能存在。在促进无歧视环境的过程中，承认存在多形式歧视是很重要的，因为必须同时处理所有的歧视原因。

1. 贫困

贫困是残疾的一个重要相关方面。它可以是残疾的原因，也可以是残疾的结果。一方面，贫困的相关因素（如营养不良、健康欠佳、生活条件较差等）会增加患上各种残疾的可能性，而另一方面，已经患上残疾的人也会由于社会不平等、歧视（如教育、就业、医疗机会等）等原因而陷入贫困。

在社会经济发展水平较低的地区为残疾人提供合理便利也比较困难，这也为残疾人的平等制造了更多障碍。也就是说，贫困和残疾形成了一个恶性循环。残疾人总是属于社会上收入最低的人群。根据世界银行 1999 年的估计，世界上最贫困的人口中有 20% 是残疾人；而根据联合国统计，发展中国家有 82% 的残疾人生活在贫困线以下。^①

2. 性别^②

为了更好地了解性别和残疾之间的关系，下面简要介绍几个与性别有关概念。第二单元中说过，每个社会对于男性和女性在社会中扮演的角色、特征、能力和行为都有各自的观念、期待和标准。社会对两性的生理和社会（或者说性别）角色的不同感知造成了性别歧视的主要根本原因。例如，在进行分工的时候，不少社会都认为女性的职责就是管理家务、照料家人的生活，而男性则负责赚钱养家以及决定公共事务。女性常常被认为是脆弱、需要保护的，而判断一名女性是否具有“女人味”的标准就是她是不是一个贤妻良母。男性的品质则包括强壮、坚毅和独立。

这样的感知对两性来说都具有局限性，尤其对女性。这种观念不仅与事实不符，而且低估了女性为社会作出的贡献。性别标准和价值观以及性别分工通常会对残疾和有健康问题的人群产生影响，包括：

- 性别成见会影响社会对残疾人的看法。例如，如果是女性，其形象可能更加无助，更需要保护和支持，而如果是男性，由于被迫的依赖性和脆弱性，其形象更是不够阳刚。这样的形象常常会导致负面的后果，使残疾人自己也接受这种形象和观念，这个过程被称为“歧视的反馈效应”^③。

- 现有的性别不平等也往往会加重残疾歧视。残疾女性在几乎所有公共领域都处于更加不利的地位——从教育到就业和医疗服务，在私人领域也是如此。不同的地区、不同的发展程度都呈现出类似的情况。与男性相比，残疾女性接受的教育程度更低；获得带薪工作的机会更少；即使有机会工作，工资也普遍较低。

- 女性残疾人获得保健和康复服务以及其他资源的可能性也更低。从个人生活来看，残疾女性更难以结婚生子，更容易面临控制生育的医疗干预，也更可能在家庭和机构中遭遇暴力和性虐待。^④

① R. METTS: *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank* (Washington, World Bank, 2000); and UN statistic cited in A. O'Reilly: *The right to decent work of persons with disabilities* (Geneva, ILO, 2007), p.vii.

② 见《第二单元：促进工作中的性别平等》以及 ILO: *Disability issues: An open distance learning scheme* (Turin, International Training Centre, 2009)。

③ 参见娜琳·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。

④ 有关残疾歧视的性别差异，更多统计数据和详细信息见 G. L. ALBRECHT et al. (ed.): “Gender and Disability” in *SAGE Encyclopedia of Disability* (2005), <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/meekosha/meekosha.pdf> (2010 年 1 月访问)。

• 残疾对男性和女性社会成员的总体影响也不成比例，因为无论在发达国家还是发展中国家，女性在家庭中都是主要的照顾者。证据显示在一个家庭中，当一名家庭成员（无论是子女、兄弟姐妹或父母）需要帮助或照顾时，这种责任一般会落到女性身上，尤其是在发展中国家，在这些国家，并不是所有公民都能享受医疗保健服务。这就极大影响了女性参与教育和有偿就业的能力，从而进一步加深现有的性别不平等模式。^①

上述残疾女性或需要照顾残疾人的女性所面临的弱势同样适用于传染病的情况。另外，许多社会中普遍存在女性从属于男性的观点，也是女性面临的另一种弱势。

3. 年龄、老龄化和残疾^②

年龄也是残疾的一个重要相关方面。不同年龄的残疾人会因为自己的残疾而面临不同的障碍。年龄本身也常常构成歧视的原因，尤其是在劳动力市场，年龄可能加重人们对待残疾的负面态度。

随着老龄化的进程，老年人更容易患上残疾。这并不是说变老一定会患上残疾，而是说残疾现象在老龄群体，尤其是 65 岁以上的人群中更为普遍。例如，根据 1997 年的美国人口普查，在 65-69 岁的人口，约有 44.9% 的人患有残疾（其中 30.7% 患有严重残疾，8.1% 需要帮助），年龄越大，这个比例越高。^③

九、保护与扶持措施

第 111 号公约规定，为了帮助公认需要特殊保护或协助的人在工作场所内实现平等，可能需要为他们采取“特别措施”（第五条）。联合国《残疾人权利公约》和国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的第 200 号建议书都确认了这一点，并且明确提出各国应采取适当的措施来确保工作场所为残疾人作出了合理的调整。

1. 合理便利^④

“合理便利”是指为了确保残疾人享有与他人平等的人权和基本自由，在不造成不成比例或过度负担的情况下，根据具体情况作出必要而适当的改造和调整。（联合国《残疾人权利公约》第二条）。该条款同时明确规定，拒绝提供合理便利即构成被禁止的对残疾人的歧视。

合理便利的例子包括为残疾人提供无障碍设施或设备，调整工作内容、方案或其他安排。

文本框 5

为残疾人提供的合理便利

《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。

^①参见 P. N. COHEN and M. PETRESCU-PRAHOVA: *Care work, gender inequality and the state: women's employment and children with disabilities* (USA), http://depts.washington.edu/crfam/seminarseries03-04/Cohenpercent20&percent20Petrescu_2003.pdf (2010 年 1 月访问)。

^②ILO: *Disability issues: An open distance learning scheme* (Turin, International Training Centre, 2009)。

^③参见《美国人口概况：2000 年》，第 19 章，<http://www.census.gov/population/www/pop-profile/files/2000/chap19.pdf> (2010 年 1 月访问)。

^④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”。

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。

比如，为有听力障碍的人提供的合理便利可以是：手语翻译、文字电话、特别的电话听筒、恰当的紧急情况通知系统、书面纪要或便签、工作区调整、协助型电脑软件如声音识别软件、助听设备、能让使用者通过打字被翻译成手语或模拟声音而进行交流的通讯设备、能即时将声音翻译成文字的通讯设备、带薪休假或带薪休假使用完后允许停薪请假、改变某个雇员的非基础性工作职责、及调配到空缺岗位。

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>；《关于工作场所听力障碍与美国残疾人法案的问题与解答》，<http://www.eeoc.gov/facts/deafness.html> (2010年9月28日访问)。

提供合理便利可能会引发员工的担忧，因为很多人认为这会花费不菲。但是，合理便利的定义是对工作场所进行合理的改变，因此不需要很高的成本，难度也不会太大。即使是很小的改变也可能极大地提高工作场所的可及性和生产力以及员工的安全、健康和福利。例如，整理得干净整洁的工作场所对所有员工都有好处。易于识别的标识无需昂贵的成本，但是却能够满足视力不好的员工的需要，同时也能改善所有工人的安全性和舒适度。

如果这样的变通会给雇主的经营带来过度负担，那么雇主就可以不作出调整。“过度负担”指的是“难度和成本都很大的行动”。“难度和成本都很大”的概念需要结合多种因素去理解，包括调整措施相对于雇主企业的规模、资源、性质和结构而言的性质和成本。因此，什么是合理便利什么是过度负担，需要根据具体情况具体分析。因为雇主的具体情况不同，所以适用的准则也应有所区别，不能一概而论，而且国家和国家的情况也会不同。

下文第十点以及本单元四、实用工具 1 和 2，为如何在工作场所提供合理便利以适合残疾人就业提供了指导。

2. 肯定行动和按比例就业制度

肯定行动也叫做扶持措施或积极措施，指的是为了纠正过去或当前继续存在的歧视所造成的后果而采取的特殊措施。采取肯定行动的原因是仅靠法律禁止还不足以消除实际存在的歧视。肯定行动措施最常见的例子包括为弱势群体预留指标或配额。

有些国家制定了专门的法律、规定和制度，要求雇主为残疾人保留特定比例的工作岗位，未能履行该义务的雇主，要向政府缴纳罚金。这些罚金通常会被纳入为了促进残疾人就业或享受职业康复而设立的中央基金。有此类立法的国家包括许多欧洲国家，如法国、德国、意大利等，以及一些亚洲国家，比如中国、日本和泰国。大部分国家的按比例就业法规并没有关于残疾人培训的规定，但是法国除外。

在欧洲，按比例就业制度最早出现在两次世界大战结束之后，其目的是促进因工伤事故而致残的工人以及残疾老兵的就业。当时，按比例就业制度属于政府对个人作出赔偿的一种形式，其基础是残疾人的就业前景和生产力不如正常人的假定。按比例就业制度给社会造成了残疾人无法根据其资质正常就业的印象，因而招致批评。

更近些时候，按比例就业制度的难点主要在于缴纳保障金和实施方面。有时未达到比例时要缴纳的保障金的标准定得不够高，因而很多国家的雇主宁肯交纳保障金也不愿雇用残疾人。在很多国家，

按比例就业制度的实施也比较松散。为了提高按比例就业制度在促进残疾人就业方面的作用，一些国家进行了改革，将重点转移到移除工作场所内的障碍上面，同时为雇主提供更多选择，包括为残疾人提供学徒性质的在职培训。^①

十、策略及良好实践

1. 包容性工作场所

在就业中倡导不歧视残疾的主要途径之一是建立一个包容性的工作场所。包容性工作场所指的是阻止有残疾和健康问题的人群融入和参与的物质、社会和文化障碍全部被移除了的工作环境，包括培训和教育场所。要做到这一点，在设计工作环境以及措施和程序的时候就必须通盘考虑所有员工和客户的需求。举例来说，如果工作场所有食堂，则应当确保有视觉障碍或生理限制的员工可以轻易地四处走动，而不会遇到任何可能造成伤害的潜在危险。

创造包容性工作环境在从教育培训到招聘和升职的就业周期的每一个阶段都很重要，对于确保公平的工作条件和工作的稳定性来说也很重要。包容性工作场所能最大限度地降低直接和间接歧视发生的机会。虽然很难建立一个全面包容性的工作场所，但努力创建一个尽可能包容的工作场所具有积极的商业意义，并且有助于在工作场所中促进和谐以及保证职业安全和卫生。实现包容性工作场所的两个重要途径是无障碍设计和标准化防护措施：

- 联合国《残疾人权利公约》将无障碍设计定义为：无需调整或专门的设计就能最大程度地被所有人使用的产品、环境、程序和服务。不包括在需要的时候为特定残疾人群体提供辅助设备（第二条）。无障碍设计的主旨是为包括残疾和有健康问题的人群在内的全体公民创建一个无障碍的社会、文化和物质环境。它有助于在就业周期的各个阶段实现无歧视和平等，也有助于确保生产效率和工作的稳定性。

- 通用或标准防护原则指的是通过采取安全的工作场所程序来预防传染病等职业风险。标准防护的原则是将血液和其他体液当作潜在的传染源来看待。具体包括防止体液通过职业接触或工作场所事故进入人体内的措施。^②

见下面文本框良好实践个例。

文本框 6

通用防护原则

“血液及体液通用防护原则”（简称“通用防护原则或标准防护原则”）最初于 1985 年由美国疾病预防控制中心制定。这主要是由于艾滋病的流行以及急需一种新的策略使医务人员免遭血源性感染。新策略首次强调要将血液和体液防护原则适用于所有人而不考虑其感染状态。

通用防护原则是一个简单的控制感染的标准，适用于在任何时间针对所有病人的医疗活动，以最大限度地减少血源性病原体经血传播。

该原则包括：

- 小心操作和处理尖锐的器械，例如针头或其它尖锐的物品；
- 操作前后洗手；

^① ILO: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines* (Geneva, 2007); ILO: *From disability benefits to gainful employment: Central and Eastern Europe sub-regional conference report* (Budapest, 2005).

^② ILO: *HIV/AIDS and the World Of Work*, Report IV(1), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, p.26.

- 在直接接触血液和其它体液时，穿戴防护衣物，如手套、外衣和面罩等；
- 对被血液和体液污染的废物的安全处理；
- 器械和其它被污染设备的正确消毒；
- 污染纱布的正确处理。

资料来源：国际劳工组织：《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》，日内瓦，2001 年。



包容性工作场所为企业带来的经济和组织利益

包容性的工作场所对企业是有利的。包容性的就业实践不仅能建立一支技能多样的劳动者队伍，还可以构建积极的工作文化和良好的人力资源实践。包容性工作场所具有积极的经济和商业意义的一些原因如下：

- 残疾人是优秀、可靠的员工。残疾工人的雇主一致反映，残疾人作为一个群体在生产力、安全性和出勤率等方面不逊色甚至好于非残疾工人。
- 残疾人更有可能坚守在工作岗位上。大部分雇主都对员工流动的成本心知肚明，比如说生产力损失以及招聘和培训中所涉及的开销。
- 雇用残疾人士将提升员工士气。许多雇主反映，残疾工人的加入有助于增强团队精神和提高士气。
- 残疾人是未开发的技术和人才资源。在许多国家，残疾人都具备企业所需的技能，包括工作方面的技术能力以及在日常生活中形成的可转移的解决问题能力。
- 残疾人是一个被忽视的、价值数十亿美元的市场。这个市场包括残疾人以及他们的家人和朋友。据估计，在美国、英国和加拿大，残疾人每年的可支配收入大约分别为 2000 亿美元、500 亿美元和 250 亿美元。忽视这个市场意味着不仅会失去残疾人消费者，还会失去他们的家人和朋友。随着人口的老龄化，老年人出现残疾的情况也大大增加。让员工获取有关此消费群体的产品和服务需求的第一手资料是非常有价值的。^①
- 总体的积极影响可能包括整体生产力、质量和工作场所合作方面的改善，以及减少员工流动率。

资料来源：国际劳工组织，《工作场所的残疾问题：培训师指南》，曼谷和日内瓦，工厂改进项目，2006 年

文本框 7

杜邦对残疾工人的表现和生产力的调查

1990 年，杜邦公司公布了一项持续 20 多年的调查结果。调查发现，雇用残疾员工不仅节约成本，而且能提高生产效率。调查发现：

^①黛布拉·佩里编辑：《残疾人的就业能力：亚太地区雇主关于残疾人就业的资源指南》，曼谷，国际劳工组织亚洲及太平洋地区局，2007 年。

- 残疾员工的工作表现、出勤率和安全不仅不低于甚至高于其他员工。
- 主管对残疾员工的评价是他们和非残疾的员工一样具有生产力。
- 聘用残疾员工不会增加因员工受伤而误工导致的赔偿费用。

资料来源：国际劳工组织：《工作场所的残疾问题：培训师指南》，曼谷和日内瓦，工厂改进项目，2006年。

包容性的工作场所还有助于完善工作场所的文化。通过展示其接纳能力以及尊重包括残疾人在内的所有员工，公司将在工作场所的员工中树立一种兼容并蓄的文化。管理层对残疾工人的能力、价值和生产力的态度从侮辱工作场所中的残疾人到为他们提供辅助设施经历了漫长的过程。通过树立包容和尊重残疾人的典范，公司可以为工作场所文化注入活力并降低歧视和骚扰发生的潜在机率。通过包容和尊重残疾工人，以及积极招聘残疾员工，组织内的其他员工也有可能以更加积极的心态面对工作。^①

2. 国际劳工组织发展包容性工作场所的策略

2001年，国际劳工组织制定了《工作场所残疾管理实践准则》。该《准则》探讨了残疾人在就业过程中的平等权利，并说明了如何创造更具包容性的工作场所。《准则》为发展中国家和工业化国家的大、中、小型公、私营企业提供了如何在工作场所实施积极的残疾问题管理策略提供了指导。它指出，政府在配套立法、社会政策以及为促进残疾人就业机会提供激励措施等方面担负着责任。《准则》还强调，只有在政府、雇主和工人组织以及残疾人及其组织合作的基础上，残疾问题管理实践才会最有成效。



工作场所残疾管理策略

《准则》为工作场所残疾管理提供了实务指南，目的是：

- 确保残疾人在工作场所内享有平等的机会；
- 通过促进招聘、工作和升迁机会改善残疾人的就业情况；
- 创造安全、无障碍、健康的工作场所；
- 帮助雇主将与残疾问题相关的成本降到最低水平；
- 帮助残疾员工为企业作出最大的贡献。

制定策略的要点包括：

- 雇主应重视对残疾员工的管理工作，将残疾员工的管理视为人力资源发展战略的重要组成部分，这样可以提高企业的效益。
- 应依据国家法律、法规、政策、惯例等制定残疾员工管理条例。
- 企业在制定残疾员工管理条例时，应与员工代表共同商讨，并咨询残疾员工或其代表的意见。
- 工作场所的残疾员工管理条例作为企业人力资源发展战略的组成部分，旨在让所有员工

^①ILO: *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Employment Working Paper No. 43 (Geneva, 2009).

（包括残疾员工）充分发挥能力，为企业贡献最大的力量。企业应根据《准则》的原则，遵守职业安全卫生标准，并采取相关的早期干预等措施。

- 制定残疾员工管理条例时还应考虑家中有残疾人、并承担家庭责任的员工。
- 制定残疾员工管理策略时应咨询就业服务机构，必要时应咨询其它专业机构的意见，确保残疾员工在能力、工作量和兴趣等方面适合其所在的岗位，这些也是正常招聘程序中需要考虑的因素。
- 在获得相关人员的同意之后，雇主应对与残疾员工功能受限或健康受损相关的信息进行整理、保管并保密。

资料来源：国际劳工组织：《工作场所残疾管理实践准则》，日内瓦，2002年，第1.1、2.1、3.1、8.1条。

《准则》同时为残疾员工合理便利提供了指南：

“招聘和录用残疾员工时，在某些情况下雇主可能需要做出适当的变通，以确保残疾员工能够有效地工作……”

文本框 8

国际劳工组织为残疾员工合理便利提供的指南

7.1 部分：无障碍

- 为便于雇用残疾人士以及为致残员工保留工作，雇主应采取措施改善工作场所针对不同类型残疾人的无障碍设施。这应包括考虑是否能方便地进入工作场所以及洗手间，并在这些场所移动。
- 无障碍还应包括使用标志、手册、工作场所指示和电子信息。特别是，在必要时要为视障人士和智障人士提供特别的无障碍指南。
- 针对听障人士的无障碍是指使其能通过声音——比如响铃、火灾报警、口哨和警报获取信息。应在必要时对这些设施进行检查和补充，比如闪灯。
- 在规划改善无障碍设施的过程中，雇主应咨询残疾工人以及专业人员，其中可能包括一些残疾人组织，并参照相关权威部门设定的标准。
- 应急计划应确保残疾人能够安全、有效地疏散到工作场所的安全区。

7.2 部分：调适

- 可能需要对工位进行适当调适，来确保残疾工人能够有效执行任务。在规划调适措施的过程中，雇主应该咨询所涉及的残疾员工以及员工代表。
- 同样，可能需要对工具和设备进行调适，来帮助优化工作绩效。雇主在规划调适措施时也应该咨询残疾员工和的员工代表。
- 对于一些残疾员工，可能有必要检查岗位说明并进行更改——例如，删除员工不能执行的一部分工作，并将其替换为其他任务。
- 灵活的工作计划是帮助一些残疾员工圆满完成任务的重要因素。在考虑这一点时也应该咨询有关员工和他们的代表。
- 应该在咨询残疾员工及其代表的意见的基础上，检查在绩效方面的要求。特别是在入职的初期，或在现有员工发生残疾之后。

资料来源：国际劳工组织：《工作场所残疾管理准则》，日内瓦，2002年，第七章调整。



制定包容性工作场所策略指南

包容性工作场所策略将帮助企业了解工作环境中存在的物质、社会和文化方面的障碍，以及如何最有效地清除这些障碍，以建立一个包容性的工作场所。

制定包容性工作场所策略的主要步骤包括：

- 现状评估；
- 确定包容性工作场所策略的需求；
- 咨询员工、管理者、经理和残疾人士的意见，并制定策略草案；
- 为管理人员和工人提供信息和培训；
- 调整工作场所：合理便利、无障碍设计和标准防护；
- 在公司或用人单位内外宣传该策略；
- 评估和更新策略。

包容性工作场所策略应包括下列规定：

- 残疾和有健康问题员工的平等机会和无歧视，包括感染艾滋病病毒和乙肝病毒的员工；
- 残疾或有健康问题的员工能够继续工作；
- 招聘残疾或有健康问题的员工。

📖 有关创建与残疾相关的包容性工作环境策略的完整指南见本单元四、实用工具中的 1。

改编自国际劳工组织：《工作场所的残疾问题：培训师指南》，曼谷和日内瓦，工厂改进项目，2006 年。

3. 国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》

该《准则》于 2001 年制定，为解决工作环境里的艾滋病问题提供了一系列指导原则。这些指导原则涵盖下列主要方面：

- 预防艾滋病；
- 管理和减轻艾滋病对工作环境造成的影响；
- 关爱并支持感染艾滋病以及受其影响的员工；
- 消除感染艾滋病的员工或疑似感染艾滋病病毒的员工遭受的羞辱和歧视。



国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》的十大原则

1. 一个工作场所的问题

艾滋病是一个工作场所的问题，不仅因为它对员工造成了影响，也因为工作场所在防止疫情传播方面能够发挥重要作用。

2. 无歧视

感染艾滋病的员工或疑似感染艾滋病病毒的员工不应遭受歧视和羞辱。

3. 性别平等

促进两性关系平等以及保障妇女权益有助于防止艾滋病的传播以及控制艾滋病造成的影

响。

4.健康的工作环境

工作场所应当最大程度地降低职业风险，并根据员工的健康和能力状况作出调整。

5.社会对话

成功的艾滋病政策和程序离不开雇主、员工和政府之间的合作与信任。

6.无筛查就业

工作场所应根据《准则》进行艾滋病病毒检测。检测应基于自愿的原则并进行保密，检测结果不得用于筛选求职者和员工。

7.保密

对员工个人资料（包括艾滋病病毒检测结果）的查询应受到国际劳工组织现有文件关于保密规定的限制。雇主不应要求求职者或员工透露与艾滋病有关的个人信息。

8.保持雇用关系

只要健康状况和相关条件允许，患有艾滋病的员工应能继续工作。

9.预防

通过信息、教育和支持行为改变，社会机构能够在预防艾滋病的工作中发挥独特的作用。

10.关爱与支持

员工有权享受价格合理的保健服务以及法定和职业计划规定的福利。

资料来源：国际劳工组织：《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》，日内瓦，2001年。

第二节 ◇◇

推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视

第 1 部分 残疾与平等就业

一、中国法律对残疾的定义

《中华人民共和国残疾人保障法》对残疾的定义如下：

“残疾人是指在心理、生理、人体结构上，某种组织、功能丧失或者不正常，全部或者部分丧失以正常方式从事某种活动能力的人。残疾人包括视力残疾、听力残疾、言语残疾、肢体残疾、智力残疾、精神残疾、多重残疾和其他残疾的人。”（第二条）

中国法律目前对残疾的定义与医疗模式相符。虽然这个定义的应用范围很广，但是并没有像国际上对待残疾和健康的最新方法那样，把社会、文化和经济环境对残疾人的影响也包括进去。中国目前正在对该定义进行重新讨论。

该定义并没有明确说明这部法律还适用于哪些其他的健康问题，而关于具体适用范围的讨论仍在进行中。对于感染艾滋病病毒和乙肝病毒的人，中国有专门的法律和规定。有些专家表示，这也暗示这部法律并不适用于此类健康问题。但是，法律的定义是开放的，并没有明确排除任何具体的健康问题。因此，还有些专家认为，中国的《残疾人保障法》对残疾的定义实际上包括所有造成态度和环境障碍、导致患者无法全面、有效地参与社会的健康问题。

当前讨论的另一个主题是精神疾病与工作表现之间的关系。精神疾病患者在招聘和录用的过程中面临着歧视。不过，精神疾病分为轻型精神疾病和重型精神疾病。轻型精神疾病患者可能表现出轻微的情绪或思维紊乱，例如焦虑、恐惧、抑郁或沉迷。但是，他们的认知能力、逻辑能力和自我意识可能不会受到影响。第一节的中第 2 点里曾经说过，国际指导原则规定，在衡量某人是否适合特定的工作时，可能需要考虑此人的健康状况。但是，评估者不能要求此人证明其过去或现在的健康问题不会影响他/她的适任性。只有当此人目前的健康状况与特定工作的正常职业要求相关的时候，才能将其作为是否聘用或晋升的依据。

在中国，人们越来越认识到，多数患有轻型精神疾病的人完全可以胜任他们的工作。从精神病学的原理来讲，如果工作岗位并非“敏感岗位”，应该允许、鼓励、支持精神病康复者就业。除了某些高压、特别要求精神健康的岗位之外，精神疾病康复者在就业过程中不应受到限制。^①中国目前正在研究制定的《精神健康法》预计将对消除精神疾病患者所遭受的歧视产生重大影响。

^①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，第 114 页。

二、中国关于残疾人平等就业的法律和规定

目前中国关于残疾人平等就业的法律体系由国际公约、宪法、法律、国务院法规、部门规章和地方性法规构成。

1. 国际公约

中国政府 2006 年批准的国际劳工组织《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）和 2008 年批准的联合国《残疾人权利公约》是保障残疾人平等就业的主要国际条约。中国还于 1988 年批准了国际劳工组织《（残疾人）职业康复与就业公约》，即第 159 号公约。

如第一节的第四中第 2 点所述，第 111 号公约所禁止的七种歧视类型中并没有明确包括残疾和健康。但是，公约规定，缔约国国内法规定禁止的歧视类型也属于公约规定的范围。中国的法律禁止针对残疾和传染病病毒，如艾滋病病毒和乙肝病毒携带者的歧视，因此这些类型的歧视都自动包含在中国实施第 111 号公约的义务当中。

2. 《宪法》

作为国家的根本大法，《宪法》明确规定包括残疾人在内的全体公民在法律面前一律平等。《宪法》还规定残疾人有权获得国家和社会的支持。包括残疾人在内的全体公民都有劳动的权利和义务。国家和社会应帮助残疾人安排其工作、生活和教育。《宪法》也是其他反就业歧视法的基石。

文本框 9

《中华人民共和国宪法》（2004 年修订）

第三十三条 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。

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。国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

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。

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。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。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。

3. 《残疾人保障法》

2008 年，中国对 1990 年《残疾人保障法》进行了修订。它是中国针对残疾人在社会 and 就业中的平等权利以及不歧视残疾人的主要法律。它对残疾人平等就业，禁止就业中对残疾人歧视的规定如下：



《残疾人保障法》的三个主要特点:

1. 残疾人享有平等的权利

第三条 残疾人在政治、经济、文化、社会和家庭生活等方面享有同其他公民平等的权利。残疾人的公民权利和人格尊严受法律保护。禁止基于残疾的歧视。

第三十条 国家保障残疾人劳动的权利。各级人民政府应当对残疾人劳动就业统筹规划，为残疾人创造劳动就业条件。

第三十八条 在职工的招用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、休息休假、社会保险等方面，不得歧视残疾人。

残疾职工所在单位应当根据残疾职工的特点，提供适当的劳动条件和劳动保护，并根据实际需要对劳动场所、劳动设备和生活设施进行改造。

第三十九条 残疾职工所在单位应当对残疾职工进行岗位技术培训，提高其劳动技能和技术水平。

2. 促进残疾人就业

为残疾人提供就业机会，实行集中与分散相结合的方针。第三十一条规定，采取优惠政策和扶持保护措施，通过多渠道、多层次、多种形式，使残疾人劳动就业逐步普及、稳定、合理。残疾人可以通过多种方式就业，例如按比例就业制度和自主创业。

3. 免费就业服务

通过提供免费的就业服务，促进残疾人就业。第三十七条规定，政府有关部门设立的公共就业服务机构，应当为残疾人免费提供就业服务。残疾人联合会举办的残疾人就业服务机构，应当组织开展免费的职业指导、职业介绍和职业培训，为残疾人就业和用人单位招用残疾人提供服务 and 帮助。

4. 《中华人民共和国劳动法》

1994 年的《劳动法》是中国关于就业的基本法律。其内容包括保障平等就业的权利（第三条）和禁止就业歧视（第十二条）。《劳动法》本身并没有对残疾人和有其它健康问题的人的就业做出具体规定，但是规定了公民的就业权和不歧视的基本原则，并且规定关于残疾人就业，应参照其它相关法律法规。

文本框 10

《中华人民共和国劳动法》（1994 年）

- **第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利...
- **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。

5. 《中华人民共和国职业教育法》

政府将职业教育视为促进就业的重要策略之一。1996年的《职业教育法》第五条明确规定，所有中国公民都有依法接受职业教育的权利。这部法律还提到了残疾人在职业教育中的平等权利。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也应当按照国家有关规定接纳残疾人。

6. 《中华人民共和国就业促进法》

2007年通过的《就业促进法》是关于平等就业的重要法律。它为《劳动法》提供了支持和补充。它重申残疾人有就业的权利，同时禁止基于残疾的歧视。《就业促进法》用一个专门的章节来强调公平就业的重要性。保障残疾人平等就业的具体措施包括对安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业给予税收优惠。



《就业促进法》关于残疾人就业的规定

第十七条 国家鼓励企业增加就业岗位，扶持失业人员和残疾人就业，对下列企业、人员依法给予税收优惠：

3.安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业……

5.从事个体经营的残疾人；

6.国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员……

第二十九条 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。……

第五十五条 各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。用人单位应当按照国家规定安排残疾人就业，具体办法由国务院规定。

7. 《中华人民共和国劳动合同法》

2007年通过的《劳动合同法》是规范劳动关系、保障平等就业机会的重要法律。该法并没有明确提及残疾人。但是，它适用于包括残疾人在内的全体公民，它规定的公平、平等的原则也直接适用于残疾人的就业。



《劳动合同法》关于疾病和残疾的规定

第四十二条 适用于残疾和有健康问题的员工：“……劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同。”

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。

8.《中华人民共和国妇女权益保障法》

虽然《妇女权益保障法》并未明确规定残疾人的就业权利，但值得注意的是，残疾人中有很多女性，而且许多残疾人都是由妇女为其提供护理。《妇女权益保障法》明确规定，妇女（包括残疾妇女）享有与男性平等的就业权利。雇主在招聘、报酬、晋级和评定职称等方面不得实施性别歧视。《妇女权益保障法》还专门规定了保障妇女权益的措施，例如产假和哺乳期方面的规定。自 2006 起，修订后的《妇女权益保障法》还明确规定禁止工作场所的性骚扰。所有这些规定都适用于残疾妇女和照顾残疾人的妇女。

9.《中华人民共和国残疾人就业条例》

国务院 2007 年颁布的《残疾人就业条例》详细规定了根据《残疾人保障法》促进残疾人就业的具体措施。《条例》规定，用人单位录用残疾员工不应低于员工总数的 1.5%。

文本框 11

《中华人民共和国残疾人就业条例》

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。

10.地方法规

地方法规的作用是为高阶法律的实施提供支持，并根据当地的情况处理急需解决的问题。

文本框 12

各省、市、自治区对残疾人保护的配套立法

广东省为保障残疾人就业权利而制定的法律法规包括：《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》和《广东省无障碍设施建设管理规定》。

一些城市还制定了供当地使用的相关规范，包括《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》和《韶关市扶助残疾人优惠办法》。部分地区和县也根据当地情况制定了相关规定，例如《佛山市高明区残疾人优惠待遇实施办法》。

三、中国对残疾人的就业歧视

1. 中国残疾人就业形势严峻

中国近年来面临严峻的就业形势。无论城市还是农村，短期内都无法解决劳动力供求之间的矛盾。残疾人的就业形势更加严峻。残疾人的就业率普遍低于总人口的就业率，其中残疾妇女的就业率更低。残疾人不仅就业没有保障，而且还面临歧视以及侵犯残疾人平等就业权利的情况。目前，全国有 858 万就业年龄段残疾人没有就业，每年还有 30 万左右新增残疾人劳动力需要就业。

中国残疾人就业面临的困难和问题主要表现在：

- (1) 残疾人充分就业的需求与残疾人数量不断增多、素质不相适应的矛盾更为突出；
- (2) 用人单位依法吸收残疾人就业的责任落实不到位，包括个别政府部门、事业单位和国有企业；
- (3) 残疾人就业的各项保障措施不完善；
- (4) 专门针对残疾人的就业服务和培训效率及效力低下；
- (5) 农村贫困残疾人数量众多，扶持难度加大，缺乏及时有效的服务。

文本框 13

中国残疾人就业形势

就业率和失业率是反映残疾人就业情况的重要依据。近期数据表明，2007-2009 年间残疾人就业率略有上升。2009 年度，劳动年龄段生活能够自理的城镇残疾人就业比例为 34.3%，农村为 52.9%，相比 2008 年度都略有上升。2007 - 2009 年度城镇残疾人登记失业率上升，2009 年度的登记失业率为 13.6%，相比 2008 年度的 12.6%又上升了 1.0 个百分点。

资料来源：中国残疾人联合会、中国残疾人福利基金会：《2009 年度全国残疾人状况及小康进程监测报告》，北京，2009 年。

中国的劳动力市场仍然普遍存在性别歧视，残疾女性遭受的歧视也多于残疾男性。尽管已经取得了一些进步，但是中国残疾女性的生活和发展状况不仅远远落后于其他社会群体，在康复、教育、社会保障和就业等方面也落后于残疾男性。在残疾人就业人口中，女性仅占 35.8%，男性占 64.2%；而在残疾人失业人口中，女性占 55.6%，男性则占 44.4%。在中国的残疾女性中，73.43%属于文盲，仅有 14.3%接受过职业培训。教育程度越高，女性所占的比例越低，显示残疾人中男性与女性的教育程度存在一定差距。^①

女性也更容易因为与残疾人有关联而遭受歧视，因为她们通常负责照料家人。

本单元第一节中曾经说过，残疾的社会模式认识到，个人的身体损害可能会因为社会和文化原因而导致不平等的机会或待遇，尽管中国相关法规和标准并未将轻微的身体损害列入残疾的范畴。在中国，身高歧视相当普遍，虽然除极端情况外，身高问题还不能归类于残疾问题。

^①中国残疾人联合会、中国康复研究中心：《中国残疾妇女数据库研发及残疾妇女现状研究项目报告》，北京，2008 年。

文本框 14

樊四平 的 0.005 米

2003 年，在湖南省益阳市公务员考试中，25 岁的男青年樊四平考试综合成绩第一名却被淘汰。樊四平 1977 年出生于益阳市赫山区樊家庙乡一个农民家庭，2000 年 7 月从湖南农业大学毕业。本以为公务员考试可以改变命运，不料在 2003 年 8 月 9 日的体检中，各方面合格的他身高被测出一个“精确”到小数点后第三位的数据——1.595 米，离 1.60 米的标准差 0.005 米。仅仅因为这 0.005 米，樊四平最终被淘汰出局。他在《益阳日报》发表文章《是公正还是压制》，表示不服。

益阳市人事局在接受媒体采访时表示，公务员身高标准是湖南省人事厅、卫生厅联合制定的，差 5 毫米也不能破格！

资料来源：《人民日报》，2005 年 6 月 15 日，第 15 版。

2. 就业周期中不同阶段的歧视

教育和培训

在教育和培训领域存在对残疾人的歧视现象。部分高等院校的入学体检中仍然存在着各种不必要的身体要求，这种直接歧视剥夺了许多残疾青年接受高等教育的机会。此外，特殊教育教材开发缓慢也限制了残疾人接受教育和培训的平等机会，使他们无法融入主流社会。另外，教育和培训机构等公共场所缺乏无障碍设施，进一步减少了残疾人接受教育和培训的机会，对其就业能力产生了负面影响。

文本框 15

中国残疾人的受教育程度构成

全国 18 岁及以上残疾人的受教育程度构成 (%)			
	2007 年度	2008 年度	2009 年度
从未上过学	42.4	42.1	41.8
小学	35.1	35.0	34.8
初中	15.8	5.9	16.5
高中	3.9	4.0	4.1
中专教育	1.5	1.5	1.5
大学专科	0.8	1.0	0.9
大学本科及以上	0.5	0.5	0.5

资料来源：中国残疾人联合会、中国残疾人福利基金会：《2009 年全国残疾人状况及小康进程监测报告》，北京，2009 年。

就业服务

中国现在有了专门的残疾人就业服务机构，来专门从事残疾人就业服务工作，并在安置残疾人就业方面取得了显著的成绩。但是，迄今为止，残疾人就业服务机构还没有专门的就业服务规范，对残疾人就业服务大厅未能进行完全的无障碍化改造，残疾人就业服务机构工作人员的专业素质也还没有达到能为残疾人提供优质就业服务的层次。这些因素都限制了残疾人获得优质就业服务的机会。

招聘

如前所述，残疾人的就业率远远低于非残疾人。除了残疾人技术水平通常较低这一事实外，招聘阶段的歧视也是导致残疾人就业率低的一个重要原因。许多残疾人经常因为残疾而直接被拒绝录用，无论其是否具备与岗位相适应的技能。另一方面，许多办公场所、居民楼、道路、交通设施等没有采取任何无障碍措施，不少用人单位就以此为理由拒绝招聘和录用残疾人。

文本框 16

招聘中对残疾人的歧视

2004 年从北京科技大学会计专业毕业的刘明(化名)说，其实薪水多与少还是次要的，最大问题就来自社会上的歧视，给他们带来了多年的刺痛。“由于身体有残障，与健全同学此前同去一个大公司面试，招聘人员居然还没有等我回答完问题，就觉得不合适，事后才得知，他们不愿意跟一个身体有残疾的同事坐在一个办公区，认为这样有碍公司的整体形象。”

刘明说，很多用人单位并不喜欢接受像他这样的人，即使有能力也怕日后有麻烦，要多花冤枉钱。“把残疾人看作残废人现象已是大多数了。尽管官方有相关的政策，用人单位必须提供残疾人就业的岗位，但在拿到优惠政策后，用人单位就会找一些借口将你调至低端岗位，在身心觉得疲惫的时候，只有选择自愿离开。”

资料来源：中国新闻网，2009 年 1 月 13 日，<http://www.chinanews.com.cn>。

Z 女士，现年 49 岁，三级肢体残疾*，3 岁时因病致残。初中文化程度，但由于其母亲是小学教师，她一直接受比较好的家庭教育。除了左手不能正常活动外，身体其他方面都没问题，生活上完全自理。她目前没有工作她说：“我曾经打过一些散工。卖过游戏机的筹码，街道介绍的，做了两年。还卖过报纸，卖福利奖券，是嫂子帮忙找的……这次失业已经很久了。我也曾经多次到一些酒店、宾馆去找清洁员之类的工作，但是当她们知道我是残疾人的时候，就会将我拒之门外。有一位酒楼的人事主管就明确地告诉我说：‘我们这种行业是很有讲究的。客人知道我们的清洁员是残疾人的话会吓跑的，我们还怎么做生意呢’……”

*中国的残疾分类体系将肢体残疾分为三级：一级为重度，二级为中度，三级为轻度。

资料来源：深圳市残联。

在职培训和晋升

培训和晋升对于所有员工的职业发展来说都非常重要。然而相对于非残疾人，残疾人往往面临培训和晋升困境。用人单位招收了残疾人，也往往只是把他们当做免交残疾人就业保障金的工具，并没有真正地将残疾员工看作可以加以开发和培养的人力资源。由于偏见和歧视，残疾员工即使完全胜任工作、业绩突出，也往往得不到平等的培训和晋升机会。

社会保障

在很多时候，即使残疾人就了业，但在工资、福利待遇方面，也受到很多不公平的对待，如很多残疾人没有享受社会保险待遇。2003 年，据原劳动和社会保障部、国家统计局联合发布的数据，在职残疾人参加社保人数仅占城镇就业残疾人的 26.26%，而同期城镇就业人员的基本养老保险的参保率为 61.67%。到十五末（2005 年），参加社会保险的残疾人职工为 125.2 万左右，就是说，每 3.7 个已实现就业的残疾人中仅有一人参加了社会保险，已实现就业的残疾人大多数没有参加社会保险。^①

^①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，第 159 页。

就业稳定

不少组织都努力确保残疾人获得稳定的就业，并且采取了一些保护措施，但是当公司需要裁员的时候，残疾员工往往第一批下岗。有时候，雇主会向残疾员工分配他们根本无法完成的任务和目标。诸如此类的直接歧视阻碍了残疾人的长期就业。

骚扰

由于身体方面的障碍，残疾人在用人单位经常会面临一些骚扰。同事的嘲讽、讥笑和其它不友好举动造成的恶意的的工作环境使残疾人不得不选择放弃。

文本框 17

残疾人就业稳定性堪忧

天生左手残缺的长沙妹子曾利雄近几年屡屡遭遇就业歧视，却从未放弃。“我已经习惯被拒绝了。那些看得见、看不见的歧视有时候压得我喘不过气来。但越是受挫，我越想与它‘较劲’！”

1997 年，通过考试，她被广州市残疾人英语培训中心录取，并且最终拿到大学英语六级证书。她去人才市场应聘，一家港资服装企业在招聘现场测试了她的英语水平后决定录用她。但是，第二天，发现她左手残缺的老板娘坚决不肯聘用她。

终于有一家物流公司决定接受她，但到公司后仅一个月，在同事的歧视与排挤下又只得憾然离职，2002 年底，曾利雄黯然回到长沙。“在遭拒的理由中，听到最多的是‘安排（你）就业可能影响公司形象’。”曾利雄说。经长沙市残联引荐，曾利雄进了一家电视机厂，但在同事的歧视与排挤之下，两个月后她悄然退出。作为一个残疾人，曾利雄最大的渴望是能拥有与健全人平等的机遇。“我不知道，求职路何时是尽头。”

资料来源：人民网，2005 年 6 月 15 日，<http://legal.people.com.cn/GB/42731/3469925.html>。

3.集中就业和按比例就业政策实施中的歧视

如前所述，根据国家规定，雇主必须安排一定比例的残疾人就业，残疾员工人数占员工总数比例不得低于 1.5%。如果低于这一标准，雇主就必须缴纳残疾人就业保障金。^①

但是，这些规定执行起来仍然困难重重。有些雇主聘用残疾员工的目的完全是为了获取经济利益。他们实际上并不安排残疾人上岗，而只是发给残疾人很少的所谓生活费，更不给残疾人办理社会保险。

还有不少公司宁愿缴纳残疾人就业保障金也不遵守残疾人就业比例的规定，因为罚款金额不高，监督体系也不健全。这种情况完全违背了相关规定的初衷。雇主必须明白，他们不能用缴纳罚金的形式来代替为残疾人提供工作机会的义务。要更好地执行相关规定，有关部门还需要采取进一步的措施。

^①2007 年《残疾人就业条例》第八条、第九条。国家规定的最低标准是 1.5%，但 31 个省、直辖市和自治区都制定了更高的标准。

四、促进残疾人平等就业

由于劳动力市场面临的压力，中国要实现残疾人平等就业并不容易。不过，中国近年来加强了促进残疾人就业的法律体系建设。政府批准联合国《残疾人权利公约》、媒体的广泛关注以及政府为聘用残疾员工的雇主提供补贴、免税等奖励措施已经发挥了作用，有效地促进了残疾人的平等机会。

要进一步确保中国残疾人获得平等的就业机会和待遇，还有两个方面需要特别强调：

- 残疾人的能力和优点必须获得认可。将残疾人的能力与工作岗位的客观要求进行匹配，这样才能为残疾人提供平等的机会和待遇。
- 联合国《残疾人权利公约》第二条规定，拒绝提供合理便利也属于歧视。应当努力根据残疾人的身体状况作出适当的调整，进而增加残疾人的就业机会。

1. 政府政策与规定

多年来，中国残疾人事业发展形成了以政府为主导、社会各界广泛参与、残疾人组织积极发挥作用、协调运作的工作机制。政府发挥主导作用，是维护残疾人合法权益，发展残疾人事业的根本保证。

政府在保障残疾人平等就业方面的义务，首先在于推动反就业歧视相关法律和政策的制定及实施。这既包括制定新的法律和政策，也包括清理和修改现有规定中给残疾人就业造成直接或间接歧视的规定。

文本框 18

独臂教师无法获得教师资格证

根据《中华人民共和国教师法》、《〈教师资格条例〉实施办法》等法律法规，中国公民凡具备本法规定的学历或者经国家教师资格考试合格，有教育教学能力，经认定合格的，可以取得教师资格。但是，在申请教师资格证的时候，安徽省利辛县一位任教多年的独臂教师却因为不符合修订后的《安徽省教师资格申请人员体检标准及办法》的相关规定而被拒绝。修订后的标准规定，申请者“一侧上肢或下肢不能运用”将视为不合格。据该教师所在中学校长介绍，该教师教学能力很强，为人热情正派，深受学生爱戴。

安徽省残联曾多次与省教育厅交涉，希望修改限制残疾人申请教师资格证的规定。

资料来源：中安在线，2010年1月13日，<http://ah.anhuinews.com/qmt/system/2010/01/13/002577480.shtml>。

下面文本框介绍两个良好实践案例：

文本框 19

广东省规定公务员招考不得歧视残疾人

2009年4月9日，中共广东省委、广东省人民政府联合下发了《关于加快残疾人事业发展的决定》。《决定》规定了一系列保障残疾人就业和受教育的有效措施，包括禁止在公务员、政府和公共机构工作人员招考过程中歧视残疾人。

由地方政府设立或资助的公共福利性岗位如阅报栏、电话亭、社区服务站等应优先聘用残疾人。集中安排残疾人就业的企业应享受免税政策，并且在生产、经营、技术、资金、材料和土地使用等方面予以支持。同等

条件下，政府优先采购残疾人集中就业单位的产品和服务。

资料来源：金羊网，2009年4月9日，http://news.ycwb.com/2009-04/09/content_2104934.htm。

文本框 20

北京、上海等地出台新政策促进残疾人就业

2009年4月1日生效的《北京市用人单位安排残疾人就业岗位补贴暂行办法》对残疾人就业保障金的使用做出了如下规定：为降低用人单位安排残疾人就业的成本，促进和稳定残疾人就业，聘用残疾人的企业每安排一名残疾人就业即可享受3年的岗位补贴。此外，对超过本单位职工总数1.7%比例安排残疾人就业的，在上述岗位补贴的基础上，每多安排1名残疾人就业，再按照每人每年3000元的标准给予超比例安排残疾人就业岗位补贴。就在同一天，北京市人民政府还下发了《北京市扶持残疾人自主创业个体就业暂行办法》，为自主创业和个体就业的残疾人提供资金和物资扶持。

上海市为超比例安置残疾人职工的福利企业在2009年内每人一次性补贴3000元。同时，市财政局还下发《关于落实政府采购优先购买福利企业产品和服务的通知》，要求凡“福利企业持有福利企业证书参加政府采购活动，采购人或其委托的采购代理机构在供应商资格审查时，不得排斥和限制福利企业”、“在同等条件下优先采购福利企业的产品和服务”等。

成都市政府要求，在同等条件下，政府采购应优先购买福利企业生产的产品和残疾人提供的服务。成都市和所属区（市）县残联对个体就业的残疾人应给予个人20%的社保补贴。同时，对为残疾人提供免费职业介绍服务的各类职业介绍机构和人才交流服务机构，按其开展免费职业介绍服务后实际就业的残疾人人数，按每人不超过200元的标准给予补贴；对为残疾人提供初次职业技能鉴定服务的各类职业技能鉴定机构，视鉴定人数按每人120元的标准给予补贴。此外，成都市还将每年的9月1日定为“残疾人就业促进日”。

苏州市出台对残疾人创业的鼓励政策《苏州市区扶持残疾人自主创业意见》，自2009年1月1日起自主创业的残疾人，可一次性获得最低3000元、最高5000元的补贴；残疾人若被评为市级以上自主创业典型的，可获得最高5万元的奖励。另外，企业若接收一名残疾人就业，可一次性获得2000元补贴。

中国其他省市如湖南、天津、重庆等也出台类似补贴措施促进残疾人就业和创业。

资料来源：国际劳工组织：《平等工作在中国简报》第2期，北京，2009年7月。

在建设包容性工作场所方面，政府还应当承担更多的责任，包括制定关于建设无障碍公共设施和建筑物的强制性规定，为残疾人创造无障碍的环境，让更多残疾人能够找到适合自己的工作。

2. 包容性工作场所措施

文本框 21

优秀艺术家无法就业

小梁是一个重度残疾人，双腿无法站立，凭着深厚的绘画技术水平和敏捷的思维被一家广告设计公司看中，用人单位对他的能力表示认可。但由于公司缺乏残疾人专用洗手间，让小梁不得不放弃这份工作。

资料来源：深圳残联。

雇主处在促进残疾人平等就业的第一线，而为残疾员工提供包容性工作场所是构建多元化公司的一个重要组成部分。雇主要改变自己的观念，要认识到残疾人是人力资源而不是负担。例如，松下中国公司意识到残疾员工在竞争日益激烈的中国劳动力市场上是丰富的潜在资源，于是招聘了数百名残疾员工在其全国各地的分支机构和制造工厂工作。公司对工作场所进行了合理的改造，例如对工作岗位进行调整，以方便残疾人上岗。他们还与中国残联合作，为残疾员工提供专业培训。这些措施不仅帮助公司节约了成本，因为公司无须缴纳残疾人就业保障金，而且还提升了公司在人力资源市场上的竞争力。

合理便利

如前所述，合理便利指的是在不对雇主造成不成比例或不可承受的负担的前提下，对岗位或工作场所进行必要而适当的改造和调整，以确保残疾人能够就业并获得职业发展。^①在第 111 号公约确定的平等和无歧视的原则框架下，合理便利属于积极行动的范畴，是实施公约、推动平等的实现的重要途径之一。

文本框 22

“同样对待”或非平等——香港残疾歧视个案

右手局部永久伤残的徐先生获一家大公司聘任为文员。入职后约一年，他被委派代任“助理主任”一职，日常的工作包括数据输入和准备报告书等，一任六年。徐先生每年的工作表现评核都获良好评价，当公司再有“助理主任”的空缺时，徐先生便立即申请。

根据该公司的一贯做法，徐先生必须通过中、英文打字考试，才有机会面试。徐先生收到考试通知后，随即致函公司，要求就他的残疾情况而作出相配合的考核安排。可是，在徐先生应试时，公司却没有因应他的残疾而采取任何迁就措施，结果他考试不及格，故没有机会面试。

徐先生认为自己因残疾而受到歧视，于是向平等机会委员会投诉。

平等机会委员会的个案主任提出以提早调解的方式处理本个案，不过，答辩公司不接受徐先生提出的申诉。公司指应对所有应征者一视同仁，否认有歧视徐先生的做法。平机会于是进行调查，并认为徐先生有可能受到间接歧视。根据《残疾歧视条例》第 11 条，雇主如歧视所雇用的残疾人士，把该人解雇或使他/她遭受其他不利(包括剥夺其升职、调职和接受培训的机会)，即属违法。歧视可分为直接歧视和间接歧视。间接歧视通常较不明显，是指对所有人施加相同的要求或条件，但这些要求或条件没有充分理据或非必要，而这样做会对某类人士(如残疾人士)不公平。在本个案中，公司向所有应征者提出同样考核要求，尽管徐先生有永久伤残，公司并没有采取相应的配合或措施，以致徐先生受到间接的歧视。

最后公司同意不需要徐先生通过此次打字测试而直接给予他面试机会，个案得以和解。

资料来源：香港平等机会委员会：《委员会通讯》第 50 期，2009 年 8 月，中国香港特别行政区，<http://www.eoc.org.hk>。

无骚扰的友好工作环境

包容性的工作场所还包括员工之间的相互接纳与尊重。雇主有责任为残疾员工营造无歧视的工作环境，让他们在无骚扰的环境中工作。见下面文本框中良好实践个例。

^①ILO, *Resource guide for inclusive vocational training for people with disabilities* (Geneva, 2007).

文本框 23**精城公司为残疾人提供包容性工作环境**

湖南精城特种陶瓷有限公司现有职工 220 名，其中残疾职工 155 人（残疾人员工比例超过 70%）。他们来自全国各地，分布在研发、管理、生产、销售等各个部门，几乎涵盖了高科技企业所有部门。管理岗位 90%以上由残疾人担任，残疾人是公司的中坚力量。

精城对于残疾人不是简单安置就业，而是根据其特点进行不断地培养，使其在工作中不断得到提高。精城根据他们的心身特点和岗位要求开展各种培训，进行心理疏导，鼓励残疾人员工养成积极向上的人生态度；公司经常聘请专家教授来公司为残疾人员工开展技能、心理、法制、礼仪、安全等方面的培训。还分批选送一些工作表现好有上进心的残疾员工去北京、上海等地学习。残疾人经过培养逐渐成长为公司的管理和技术骨干。

在硬件设施和就业岗位设置方面，湖南精城充分考虑到残疾人的特点，营造适合残疾人工作的环境和氛围。比如为方便聋人员工工作，推行目视管理，公司在市残联的支持下在车间安装了一个大的电子显示屏。

在管理方面，公司成立了管理联席会议小组，小组有六名常委，其中残疾人 4 人，在维护职工权益、实现企业民主管理方面发挥了积极作用。每年助残日，公司都要组织残疾员工开展各种形式的文体和旅游活动。为给残疾人员工抒发自我的天地，创办了内部期刊《精城风采》。

很多人在精城工作后成了家、买了房，有了自己温暖的小家，残疾人在精城公司实现了安居乐业，不仅增加了经济收入，更是改变了人生，实现了人生价值。精城也因此被称为“残疾人的福窝”。

资料来源：中国残联就业服务指导中心。

3. 社会机构的作用

中国残疾人联合会

中国残联及其地方分支机构在推动残疾人平等就业方面发挥着重要作用。残联的作用主要体现在以下方面：

- 开展调查研究，全面掌握残疾人就业状况和问题；
- 就残疾人平等就业向政府提出政策建议；
- 协调各有关部门，为实现残疾人平等就业权争取和落实税收等方面的优惠和扶持；
- 在推行按比例就业方面制定一系列强制性措施，更多地按比例安置残疾人就业；
- 协助政府管好、用好残疾人就业保障金；
- 开展就业援助，为残疾人维权提供各类援助；
- 为残疾人提供专门的课程、教材和职业培训，提高他们的就业能力；
- 为残疾人提供职业中介服务，进行有针对性的就业指导，增加其就业机会；
- 与雇主进行交流与合作，倡导和协助雇主为残疾人提供平等的就业机会，为残疾人创建包容性的工作场所；
- 开展公众宣传教育活动，倡导对残疾人无歧视的社会环境。

工人组织和雇主组织

工会可以通过吸纳残疾员工成为会员，使其融入工人队伍的主流，并为其实现平等劳动权提供支持。工会应了解残疾劳动者的特殊需求，并在与雇主的对话过程中代表残疾劳动者反映这些需求。工会还应倡导对残疾人尊重和不歧视的理念，推动建立所有工人都能平等相处、发挥各自潜能的多元化和包容性工作场所。

雇主组织可以将残疾人的平等就业机会和待遇纳入创建平等、无歧视工作环境的整体工作中。他们可以单独和雇主进行沟通，为创建无歧视的工作场所提供必要的信息和支持。他们还可以作为连接

雇主、政府和其他社会机构的桥梁，促进各方之间的对话，鼓励雇主为政策的实施提供支持，并为建立包容性工作场所提供资金和技术支持。通过树立榜样和推广良好实践，他们可以发动更多雇主加入到促进平等就业的工作中来。

第 2 部分 消除就业中的健康歧视

一、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎

1. 事实与发病率

中国的劳动力市场拥有充足的劳动力供给，而有某些健康问题的劳动者常常会因为与其拥有的资质无关的歧视而失去本应获得的工作机会。感染乙肝病毒和艾滋病病毒的人经常成为歧视的对象。近年来，中国在消除就业过程中的健康歧视方面已经取得了不小的进步，但是在促进具有某些健康问题的劳动者的平等就业机会和待遇方面仍有不少工作要做。

乙型肝炎与艾滋病在中国被归类为乙类传染病，均通过血液及其他体液、母婴和无保护性交三种途径传播。日常接触、共享食物或共用浴室不会造成传染。病毒携带者和患者在日常接触中不太可能将病毒传染给他人。但是，出于对病毒传播途径的不了解和恐惧，病毒感染者在教育 and 就业的过程中常常遭到不公平的对待，甚至面临严重的歧视。由于检测成本较低，乙型肝炎成为中国职场中歧视最为严重的疾病种类。



关于乙肝病毒（HBV）和乙型肝炎的重要事实

乙肝病毒和乙型肝炎可以通过注射安全有效的疫苗加以预防。

乙肝病毒通过与感染者的血液或其他体液发生接触进行传播。乙肝病毒不会通过消化道或日常工作中的接触传播，也不会通过被污染的食物或水传播。

感染乙肝病毒的健康成年人中，约 90% 在六个月内会痊愈并完全清除病毒。

绝大多数乙肝病毒携带者不会发展成乙肝病人，只是终生携带乙肝病毒。许多慢性乙肝病毒感染者没有明显的症状，因此并不知道自已感染了病毒。大多数慢性乙肝患者在长达 20 到 30 年的时间里都不会表现出症状。慢性乙肝患者中只有大约 15% - 25% 会发展成严重的肝脏疾病，例如肝硬化（肝脏纤维化）或肝癌。

肝功能是区分乙肝病毒感染和乙型肝炎的重要指标。单纯大、小三阳而无肝脏生化异常者不应按现症肝炎患者对待，而应按乙型肝炎病毒携带者对待。

肝功能正常的乙肝病毒携带者与正常人无异，无需接受特殊治疗。保持健康的最佳方式是避免疲劳、酗酒和吸烟。

慢性乙肝患者应定期检查肝脏是否出现疾病征兆，并制定合理的治疗方案。

根据卫生部 2008 年的统计数据，中国有近一亿乙肝病毒携带者。

资料来源：美国疾病控制与预防中心：《乙型肝炎与乙肝病毒信息》，<http://www.cdc.gov/hepatitis/HBV/>（2010 年 8 月 31 日访问）。



关于艾滋病病毒和艾滋病的重要事实

人类免疫缺陷病毒（HIV）可缓慢攻击人体免疫系统，降低人体对多种疾病的抵抗力。艾滋病病毒可通过与感染者发生无保护的性行为、输入受艾滋病病毒污染的血液、共用受艾滋病病毒污染的针头、针具或其他锐器等途径传播；还可通过受艾滋病病毒感染的母亲在妊娠、分娩和哺乳期间传播给婴儿。

艾滋病病毒不会在公共场合、学校或者工作场所通过日常接触传播。握手、拥抱、共用卫生间、与艾滋病感染者共用一个杯子喝水、一起运动或者接触到艾滋病病毒感染者的喷嚏和咳嗽，都不会感染艾滋病病毒。所以，不必害怕与艾滋病病毒感染者进行日常交流。

艾滋病病毒感染至今仍不可治愈。但如果坚持抗逆转录病毒治疗，治疗依从性好，艾滋病病毒在体内的进展可以降到非常低的水平。因此，如果能获得可靠的药物、医疗服务和社区支持，艾滋病病毒感染者可以保持良好状态，和常人一样生活。

艾滋病，全称“获得性免疫缺陷综合征（AIDS）”。艾滋病是患者感染艾滋病病毒后的晚期症状，此时免疫系统已丧失正常功能。

据世卫组织和联合国艾滋病规划署估计，2007 年全球约有 3320 万艾滋病病毒感染者。2007 年，约 250 万人新感染了艾滋病病毒；210 万人死于艾滋病。三分之二的艾滋病病毒感染者生活于撒哈拉以南的非洲地区。

截至 2007 年底，中国现存艾滋病病毒感染者和病人约 70 万，全人群感染率为 0.05%^①，居全球第 14 位、亚洲第 2 位。

资料来源：根据世界卫生组织（WHO）数据整理。

2. 连带歧视

与传染病病毒携带者关系密切的人可能遭受严重的歧视。根据《中国艾滋病病毒感染者歧视状况调查报告》，40%的受访者表示曾经遭受与艾滋病病毒相关的歧视，三分之二的受访者表示，他们的家人曾因他们感染了艾滋病病毒而遭受歧视。在有子女的受访者中，接近十分之一（9.1%）称其子女（不一定是感染者）由于家长感染病毒被迫退学。诸如此类的制度性歧视需要受到严重关切。调查显示，36.2%的受访者表示，有教师在得知感染者的身份后表现出“歧视”或“非常歧视”的行为。^②

3. 违反个人健康信息保密原则

艾滋病病毒和乙肝病毒无法通过目测发现。因此，针对感染者的就业歧视中很重要的一个因素就是强制性检查以及对员工个人健康信息未进行保密。体检通常包含与内在工作要求或入学无关的项目。但是，体检报告常常未删除与就业或入学无关的信息就被提交给雇主、就业服务机构和教育机构。其结果是，求职者或求学者遭到拒绝或被迫中止就业或教育。

①国务院防治艾滋病工作委员会办公室、联合国艾滋病中国专题组：《中国艾滋病防治联合评估报告》北京，2007 年。

②中共中央党校社会发展研究所、玛丽斯特普国际组织和联合国艾滋病规划署：《中国艾滋病病毒感染者歧视状况调查报告》，北京，2009 年。

二、中国消除艾滋病和乙肝就业歧视的法律体系

中国为消除基于健康状况的就业歧视而建立的基本法律体系包括国际公约、宪法、法律、国务院法规、部门规章、地方法规和行政文件。

1. 国际标准

第一节中介绍过，国际劳工组织第 111 号公约并没有明确将健康列为禁止的歧视类型，而是规定在缔约国国内法禁止此类歧视时自动将其包括在公约的禁止范围内。国际劳工组织“公约与建议书实施专家委员会”也曾就此作出指导。例如，雇主有责任对员工的乙肝病毒和艾滋病病毒感染情况加以保密，不得披露；感染乙肝病毒和艾滋病病毒的员工有权利保护他们的个人资料，除非相关工作必须由未感染的人担任。同样，国际劳工组织 2010 年通过的《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号建议书）也强调要保护感染艾滋病病毒以及患有艾滋病的员工隐私。

中国政府于 2006 年批准了国际劳工组织第 111 号公约，加快了中国消除就业歧视的法律进程。在 2007 年制定的《就业促进法》中，专门设立了“公平就业”的章节。2008 年，中国批准了联合国《残疾人权利公约》，该公约随即成为中国消除艾滋病病毒和乙肝病毒感染者就业歧视的指导性文件。^[1]详情参见第一节第四中的 5.未来趋势。

2. 《中华人民共和国宪法》

在国内法律方面，首先是《宪法》规定了“法律面前人人平等”。在中国出台明确的消除健康歧视的法律政策之前，该宪法原则被大量运用于健康歧视的诉讼案例。

3. 国家法律与政策

在禁止基于乙肝和艾滋病的歧视方面，中国的相关法律和政策经历了三个发展阶段：

法律错误阶段：20 世纪 80 年代—90 年代；

法律政策纠错阶段：20 世纪 90 年代—21 世纪初；

法律政策集中纠错阶段：21 世纪初至今。

文本框 24	中国消除艾滋病病毒和乙肝病毒携带者就业歧视的法律进程
第一阶段： 法律错误	1982 年《食品卫生法》：病毒性肝炎等消化道传染病（包括病原携带者）不得参加接触直接入口食品的工作。 1987 年《公共场所卫生管理条例》：病毒性肝炎治愈前不得从事直接为顾客服务的工作。 1994 年公务员考试制度实施，但除中央公务员考试外，所有的公务员招考政策均排除乙肝携带者。
第二阶段： 法律政策纠错	2003 年修订《普通高等学校招生体检工作指导意见》：大幅降低不予录取的专业数量，保障了乙肝携带者考生的高等教育权利。 2004 年《传染病防治法》修订：增加第十二条，保护疾病人群的个人隐私；增加第十六条，不得歧视传染病病人、病原携带者及疑似传染病病人。 2005 年《公务员录用体检通用标准（试行）》：携带有乙肝病毒，但肝功能正常被视为合格。 2006 年《艾滋病防治条例》：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。
第三阶段： 法律政策集中纠错	2007 年《关于维护乙肝病原携带者就业权利的意见》：禁止在就业体检中检测乙肝表面抗原，要求保护乙肝携带者个人隐私。 2008 年《就业促进法》、《就业服务与就业管理规定》生效：保护传染病病原携带者的就业权利，遭遇就业歧视可以直接向法院起诉，用人单位违法检测乙肝罚款 1000 元。 2009 年《食品安全法》及《食品安全法实施条例》生效，《食品卫生法》废止：乙肝携带者可以从事直接入口食品工作。 2010 年《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》：在入学、就业阶段全面禁止乙肝标志物检测。 2010 年《公共场所卫生管理条例实施细则》、《预防性健康检查管理办法》、《生活饮用水卫生监督管理办法》、《学生集体用餐卫生监督办法》及《消毒产品生产企业卫生规范（2009 年）》等一批部门规章修订：删除乙肝检测内容。

2004 年修订的《传染病防治法》增加了保护传染病病人的隐私与禁止歧视传染病病人、病原携带者及疑似传染病病人两个条款。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。”该立法意图影响了之后制定的各类保障疾病人群不受歧视的法律、法规和政策。

2008 年生效的《就业促进法》有两条重要的规定：一个是扩大了消除就业歧视的范围，将此前《劳动法》规定的“民族、种族、性别、宗教信仰”四种就业歧视的形式后面增加了一个“等”字，使得消除就业中的健康歧视更加有法可依；另一个是保障了传染病病原携带者的正当就业权，规定未经法律、法规、卫生行政部门规定，不得拒绝录用。第十三条规定：“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。”

2009 年，《食品卫生法》被废除，《食品安全法》生效，解除了对乙肝和艾滋病等病原携带者从事接触直接入口食品行业的限制。

在个人健康信息保密方面，中国的法律也开始禁止在没有正当理由的情况下披露个人健康信息，因为这种行为侵犯了人权：

- 《中华人民共和国执业医师法》（1998 年）第二十二条规定，医师在执业活动中有义务关心、爱护、尊重患者，保护患者的隐私。
- 《劳动合同法》（2007 年）规定用人单位对求职者基本信息的了解范围必须是“与劳动合同直接相关的基本情况”。此类个人信息只有在事关工作能力或客观职业要求的情况下才能包括健康信息；在事关社保登记的情况下才能包括年龄信息。^①
- 2009 年，《信用管理条例》草案公布并征集公众意见，其中明确规定保护个人健康信息。

4. 国务院法规

2006 年 1 月，国务院颁布了《中华人民共和国艾滋病防治条例》。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。”

^①参见：《职工的婚姻状况与劳动合同的履行无关》，《山东工人报》，2009 年 8 月 16 日。

2009 年制订的《食品安全法实施条例》则明确了不得从事接触直接入口食品的传染病类型，解除了对乙肝病毒携带者的从业限制。但是，1987 年制订的《公共场所卫生管理条例》规定“病毒性肝炎治愈前不得从事直接为顾客服务的工作”，在立法上有缺陷，仍未得到纠正，这在一段时间内仍将限制乙肝病毒携带者在宾馆等公共场所从事服务工作。

5. 部门规章

人力资源与社会保障部 2008 年制定的《就业服务与就业管理规定》明确禁止在入职体检中检测乙肝病毒血清指标，也首次将违规检测乙肝病毒血清指标纳入行政处罚范围。卫生部 2010 年集中修订的《公共场所卫生管理条例实施细则》、《预防性健康检查管理办法》、《生活饮用水卫生监督管理办法》、《学生集体用餐卫生监督办法》、《消毒产品生产企业卫生规范（2009 年）》均解除了相关行业对乙肝病毒携带者的就业限制。

文本框 25

《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》节录 (人力资源和社会保障部, 2007 年)

二、促进乙肝表面抗原携带者实现公平就业

(一) 保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由拒绝招用或者辞退乙肝表面抗原携带者。

(二) 严格规范用人单位的招、用工体检项目，保护乙肝表面抗原携带者的隐私权。用人单位在招、用工过程中，可以根据实际需要将肝功能检查项目作为体检标准，但除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

三、维护乙肝表面抗原携带者的就业和健康权益

(一) 各地劳动保障部门要加强企业劳动用工管理和劳动争议处理工作，维护劳动者的合法就业权利。各地劳动保障部门要加强用人单位招、用工行为的规范和指导，防止用人单位在招、用工过程中发生就业歧视问题，依法调处因劳动者感染乙肝病毒而引发的劳动争议。

……

(三) 加大宣传力度，营造公平就业的和谐环境。各级劳动保障部门和卫生部门要加强实现公平就业的舆论宣传工作，引导用人单位正确认识乙肝疾病和传播途径。要指导用人单位树立公平就业的观念，消除就业歧视现象，营造公平就业的良好氛围。

6. 地方法规

根据法律、国务院法规的立法原则及当地的实际情况，各省、市、自治区均出台有《艾滋病防治条例》、《传染病防治条例》及《就业促进法实施条例（办法）》，有效遏制了就业中的健康歧视现象。

文本框 26

各省、市、自治区关于保护艾滋病病毒和乙肝病毒携带者的规定

《上海市艾滋病防治办法》（1998 年）中有关规定

第二十九条 艾滋病病人和艾滋病病毒感染者有获得医疗服务、劳动就业、学习和参加社会活动等权利。

第三十条 任何单位和个人应当为艾滋病病人和艾滋病病毒感染者保密，不得泄露艾滋病病人和艾滋病病毒感染者的姓名、住址、工作单位和病史等资料。

第三十一条 任何单位和个人不得歧视艾滋病病人和艾滋病病毒感染者及其亲属。……任何单位和个人不得侵犯艾滋病病人和艾滋病病毒感染者及其亲属获得医疗服务、劳动就业、学习和参加社会活动等权利。

安徽、广东和云南关于在工作场所防治艾滋病的政策

为了支持《中华人民共和国艾滋病防治条例》，安徽（2008年）、广东（2006年）和云南（2008年）分别制定了相应的省级政策。这些政策不仅规划了在工作场所的防治战略，同时也承认了在工作场所禁止歧视和侮辱艾滋病病人的重要性。在中国，越来越多的工作场所开始制定关于艾滋病的政策和防治计划。

三、中国就业中的健康歧视

1. 整体就业形势

中国就业中健康歧视的性质和严重程度与人们对不同疾病的认识水平和检测成本有密切的关系。例如，由于艾滋病病毒检测的复杂性和成本较高，大多数雇主都不要求新录用的员工进行艾滋病病毒检测；但是，乙肝病毒因其检测方便、价格低廉，广泛流行于就业领域，加重了乙肝歧视现象。根据2009年《中国艾滋病病毒感染者歧视状况调查报告》，每六名艾滋病病毒感染者或艾滋病患者中就有一人曾经被拒绝就业，^①而根据2005年中华医学会进行的调查，有超过一半（52%）的受访者曾经因为感染乙肝病毒而失去工作或教育机会。^②

乙肝病毒携带者和乙肝患者遭受的歧视并非局限于某个行业，而是广泛存在于IT、制造、食品等行业。北京益仁平中心2009年发布的一份报告显示，中国的外资企业中有近80%存在歧视乙肝病毒携带者的情况。^③严峻的就业歧视现象曾导致很多乙肝病毒携带者自杀，并引发杀人、纵火等暴力事件。

2. 就业周期中不同阶段的歧视

教育和培训

自2003年教育部和卫生部联合修订了《普通高等学校招生体检工作指导意见》后，教育系统歧视疾病学生的现象大大减少，特别是在义务教育和高等教育阶段。但学前教育（幼儿园）、研究生及以上教育和职业教育仍是歧视疾病学生的多发阶段。入职后的再教育和培训，在大多不要求长期集体生活（集体住宿、集体用餐等）的情况下，歧视发生较少。

招聘

就业过程中的健康歧视集中在招聘阶段。在通过笔试、面试之后，用人单位往往会对求职者进行入职体检，而体检中进行乙肝标志物检测及过往病史记录是入职体检中的常见项目。一旦被检测出是乙肝病毒携带者，无论求职者与工作相关的技能多么突出，用人单位通常会予以拒聘。这导致了许多有能力但携带传染病病毒的求职者都在从事与自身能力不相称的工作。

①中共中央党校社会发展研究所、玛丽斯特普国际组织和联合国艾滋病规划署：《中国艾滋病病毒感染者歧视状况调查报告》，北京，2009年。

②中华医学会：《乙肝患者认知现状调查报告》，北京，2005年。

③北京益仁平中心：《2008 外企乙肝歧视调查报告》，北京，2009年。

文本框 27**乙肝病毒携带者求职遭拒**

2003 年 6 月，青年张先著在安徽芜湖市人事局组织的公务员考试中报考芜湖市人民政府办公室经济管理职位。在综合成绩名列第一的情况下，却因查出携带乙肝病毒而被取消了录取资格。2003 年 11 月，张先著以“人事部门歧视乙肝患者”为由提起行政诉讼。2004 年 4 月，法院判决芜湖市人事局的特定行政行为缺乏透明度，但鉴于招考工作已结束，故该行政行为不可撤销，故原告要求被录用至相应职位的请求未获支持。

资料来源：《燕赵都市报》，2003 年 11 月 17 日。

2005 年 4 月，王先生应聘深圳航空公司北京营业部的市场营销职位。考试通过后，王先生按要求到医院进行体检。一周后，王先生接到公司电话通知，称其乙肝检测的 5 项检查中，他有 3 项呈阳性，因此公司深圳总部未批准北京营业部的聘用申请。因对该结果不服，王先生诉至朝阳法院，要求深航公司撤销不予录用决定和体检制度中的歧视性规定，并由深圳航空公司董事长亲手赔付自己精神损失费 1 元。朝阳区法院在经过审理之后驳回了王先生的诉讼请求，理由是他与深航之间尚未形成正式的劳动关系，因此案件超出了人民法院受理劳动争议案件的范围。先生王先生提出上诉后，市二中院终审裁定驳回上诉，维持原判。

资料来源：《新民晚报》，2005 年 10 月 5 日。

就业服务

一般而言，就业服务机构健康歧视的政策多数源于其服务的企业雇主。但也有一些就业服务机构，为了表明自己的就业服务更正规，会主动删除某些疾患求职者，这一点在乙肝病毒携带者身上表现得极其明显。这一状况多发生在为外资企业服务的就业服务机构，而这些外资企业在其本国是被禁止歧视乙肝病毒携带者的。

就业稳定

携带乙肝等传染病病毒的求职者即使幸运被录用，也并非从此就高枕无忧。作为员工福利的一部分，一些企业雇主会定期组织体检，通常为一年一次。员工一旦被发现某种健康问题，便很有可能会遭到辞退。

四、消除就业中的健康歧视

1. 政府的作用

政府在消除就业中的健康歧视的过程中能够发挥重要的作用。政府的责任包括：

- (1) 制订、修改相关法律和政策，禁止就业中的健康歧视；
- (2) 开展教育和宣传活动，普及相关知识、法律和政策；
- (3) 监督并纠正用人单位的歧视行为。

见下面 2 个文本框中的良好实践个例。

文本框 28**三部委联合发出《通知》，禁止在入学、就业体检中开展乙肝检测**

卫生部、教育部和人社部于 2010 年 2 月 10 日联合发布《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》，要求各地在 30 日内，对当地现行的有关入学、就业体检的相关政策完成废止或修改工作。各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测。各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务。

《通知》是中国消除对乙肝病毒携带者歧视的重要进步。中国目前有约 1.3 亿乙肝病毒携带者，日常工作、学习或生活接触不会导致乙肝病毒的传播。

资料来源：国际劳工组织：《平等工作在中国简报》第四期，北京，2010 年 3 月。

文本框 29**人力资源和社会保障部门消除就业中乙肝歧视的新举措****12333 劳动保障咨询热线可投诉招工乙肝检测**

用人单位招工如果违规进行乙肝项目检测，求职者可拨打 12333 劳动保障咨询热线投诉。人社部于 2010 年 3 月 11 日发布通知，要求各地劳动保障咨询热线增设相关投诉受理和举报功能。人保部要求，各地劳动保障咨询热线要加强对人力资源市场中用人单位招工活动的日常监管，把禁止用人单位进行乙肝项目检测作为重要内容。

资料来源：《京华时报》，2010 年 3 月 12 日，<http://www.jinghua.cn>。

北京市人力社保局专项行动首次严查用人单位违规开展“乙肝”体检项目

北京市人力社保局将从 2010 年 3 月 1 日至 3 月 31 日开展人力资源市场秩序清理整顿专项行动。对违反规定将“乙肝两对半”作为体检项目的用人单位，将予以行政处罚。此次专项行动的主要内容包括规范人力资源中介和用人单位招工行为。相关负责人强调，今年还首次把用人单位违反规定将“乙肝五项”作为体检项目列入违规范畴，对用人单位依法责令改正，予以行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

资料来源：《北京青年报》，2010 年 3 月 10 日。

2. 雇主在创建安全和包容性工作场所的过程中发挥的作用

雇主有责任为全体员工创造安全、健康的工作环境，这样做也符合公司自身的利益。为此，雇主必须正确理解各种安全和健康问题以及它们对工作场所造成的影响，这样才能减少工作中的健康威胁，避免健康相关歧视并提高生产力。

给雇主的具体建议有：

- 停止以任何理由强制检测乙肝和艾滋病等病毒携带信息；
- 对员工的个人健康信息进行保密；
- 不将求职者和员工与工作能力和岗位要求无关的健康信息用于雇用决策；
- 根据工作能力和资质聘用有某些健康问题的员工；
- 采取预防措施，提高工作场所对健康问题的接受程度，消除恐惧心理。

3. 社会机构的作用

工人组织和雇主组织

工会通过集体协商等途径，保护所有工人的平等权利，包括有某些健康问题的工人在就业中不受歧视的权利。

雇主组织可以通过制订和推广实施企业社会责任准则，消除就业中的健康歧视；通过树立榜样，鼓励更多的企业建立无歧视、无骚扰的包容性工作场所。

非政府组织

非政府组织是监督企业是否存在就业歧视现象的重要力量。它可以为国家制订法律、政策提供参考数据和可操作意见，也可以协助政府开展反歧视的科学知识和法律宣传。有些非政府组织还为遭受歧视的个人提供援助。

文本框 30

北京益仁平中心致力于消除就业中的健康歧视

北京益仁平中心是非营利性的公益机构。自 2006 年 12 月成立以来，中心致力于开展疾病防治健康教育、贫困患者救助以及消除歧视等公益工作。

自成立以来，北京益仁平中心先后协助多名遭受歧视的乙肝病毒及艾滋病病毒感染者、残疾人、糖尿病患者、抑郁症患者和色盲患者进行维权斗争。中心受理并打赢的多场官司已成为标志性事件，吸引了中国社会的广泛关注。这些官司中包括中国首个外貌歧视、抑郁症歧视和基因歧视案例。

除了协助诉讼，益仁平中心还积极参与到国家的立法、修法工作中，对《就业促进法》、《食品安全法》、《劳动合同法》的制定做出了贡献，同时也为《公共场所卫生管理条例》、《游泳场所卫生规范》等法律法规和规章的修订做出了贡献。2007 年，益仁平呼吁非政府组织共同关注《就业促进法》草稿中无歧视条款遗漏乙肝和艾滋病歧视问题，并敦请人大代表撰写提案在“两会”提交，成功促使该法添加了相关保护内容。

北京益仁平中心在反健康歧视领域取得的部分成绩：

- 协助一名乙肝病毒携带者控告诺基亚公司歧视，该案被《法制日报》等联合评为“2007 年十大劳动争议案件”之一；
- 帮助一名患有糖尿病的大学生重返校园；
- 支持一名乙肝病毒携带者起诉北京比德创展通讯技术有限公司的就业歧视行为，并最终赢得官司，该案获选《南方周末》2008 “年度十大影响性诉讼”第六名；
- 受理中国首个抑郁症歧视案例，该案被《法制日报》等联合评为“2008 年十大劳动争议案件”之一。

资料来源：北京益仁平中心网站，<http://www.yirenping.org>。

4. 司法救济途径

随着中国反健康歧视的法律政策的进步，司法救济成为消除健康歧视的一个重要途径，尤其是在乙肝歧视方面。在法庭诉讼和劳动仲裁方面都已经有了成功的案例。

文本框 31

雇主因歧视乙肝病毒携带者被判赔偿 2.4 万

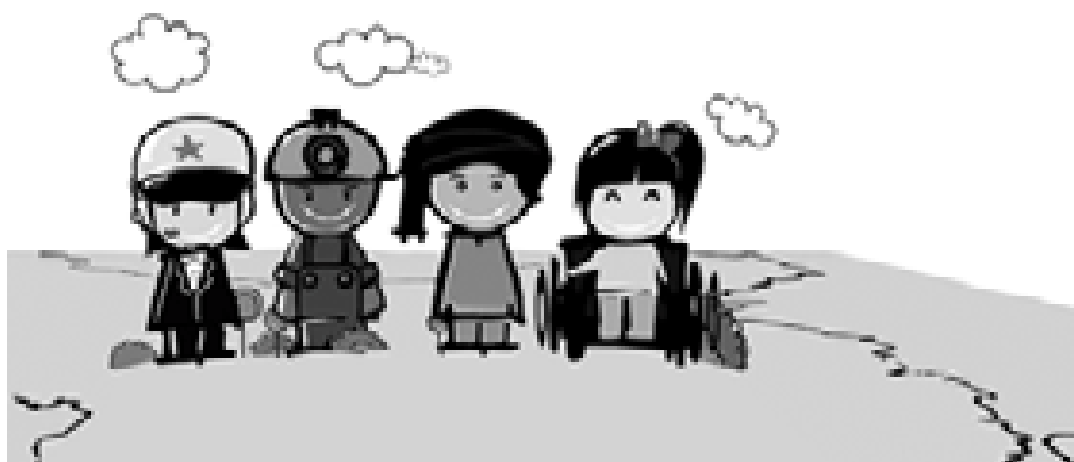
2008 年 1 月 3 日，东莞市人民法院判东莞伟易达公司向乙肝病毒携带者李飞（化名）支付补偿金 2.4 万元。伟易达公司同时承诺将一如既往地贯彻公平公正的就业政策，禁止任何形式的歧视，加强、监督无歧视用人政策的执行力度，避免和防止仅由于携带乙肝病毒而被拒绝录用的个案发生。

2006 年，大学毕业之后的李飞来到位于东莞的港资企业伟易达集团应聘，并且顺利通过了面试和复试。2006 年 7 月 18 日，伟易达为李飞办理了入职手续，还复印了毕业证，学位证等，工资也已经谈好。然而，7 月 19 日伟易达人事部却通知李飞，李飞体检查出是乙肝病毒携带者，因此拒绝李飞去上班。半年后，李飞将伟易达集团告上了广东东莞市人民法院。2007 年 1 月 26 日，东莞市人民法院正式受理了此案并多次开庭审理，……最后在东莞市人民法院的调解下，本案的原、被告双方达成了赔偿协议。

有关专家认为，2008 年 1 月 1 日正式实施的《就业促进法》和同日生效的《就业服务与就业管理规定》中关于禁止就业中乙肝歧视的规定对此案的胜诉起到了关键作用。

资料来源：国际劳工组织，《平等工作在中国简报》第一期，北京，2009 年 3 月。

辅助材料



一、培训安排

第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法（3.5 小时）	
学习目标	介绍残疾人 and 有健康问题的人（包括艾滋病病毒和乙肝病毒携带者）平等就业的概念和国际标准以及相关歧视的表现形式。 确定创建包容性工作场所以及消除残疾和健康歧视，促进就业机会和待遇平等的政策和实际措施
辅助材料	练习 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗？ 练习 2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论 练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究 练习 4 案例研究：合理便利
第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视（2-2.5 小时）	
学习目标	介绍中国关于残疾人平等就业和消除健康歧视的法规政策体系，明确中国劳动力市场上存在的相关歧视。 明确促进残疾人平等就业和消除健康歧视的各项措施，以及各利益相关方在政策实施过程中的作用。
辅助材料	练习 5 盲行练习 练习 6 秋子老师的故事：案例研究 练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略
总计（5.5-6 小时）	
提示	确保残疾人 and 有健康问题的人（如艾滋病病毒和乙肝病毒携带者）能够平等地获得并参与培训。 为方便起见，分发给学员的复印材料采用不同的字体印制。

二、分节教案

第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法

概述

本节介绍了与残疾和健康相关的平等就业机会和待遇方面的概念和国际标准，以及近年来对待残疾问题从“慈善和医疗模式”向“社会和人权模式”过渡的情况。本节还介绍了有关艾滋病病毒和乙肝病毒感染的重要事实。本节概述了员工因残疾和健康而遭受的各种就业歧视，并且论证了包容性工作场所实践能够给企业带来的益处，以及此类做法如何能够帮助营造没有残疾和健康歧视和骚扰的安全工作环境。



学习目标

通过本节的学习，学员应能够：

介绍就业中残疾和健康歧视（包括对艾滋病病毒和乙肝病毒感染者的歧视）的概念和国际标准以及相关歧视类型；

指出创建包容性工作场所以及消除残疾和健康歧视，促进就业机会和待遇平等的政策和实际措施。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟） 	
目的	明确本节的学习目标。
第 2 步 练习 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗？（20 分钟）	
目的	确定残疾人 and 有健康问题的人所拥有的能力，了解以貌取人具有怎样的误导性。
辅助材料	练习 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗？
第 3 步 讲课和讨论 1：歧视、健康和残疾：国际观点与方法（20 分钟） 	
目的	讨论残疾以及艾滋病病毒和乙肝病毒感染的主要特点，了解关于禁止残疾和健康歧视的主要国际标准。
辅助材料	第一节 一、对因健康或残疾而遭受歧视者的平等原则 二、残疾：方法与定义

	三、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎 四、为受健康和残疾歧视人群争取平等的国际标准
提示	讲课过程中尽量让学员参与。 请学员给残疾定义，并分享各自所经历或了解的残疾和健康歧视。 概述为受健康和残疾歧视人群争取平等的国际标准。
第 4 步 练习 2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论（40 分钟）	
目的	普及关于艾滋病病毒和乙肝病毒传播途径的正确知识，讨论针对相关疾病的羞辱和歧视。
辅助材料	练习 2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论
第 5 步 练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究（40 分钟）	
目的	讨论针对艾滋病病毒和乙肝病毒感染者的歧视，区分感染此类病毒与工作的内在要求是否相关。
辅助材料	练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究
第 6 步 讲课和讨论 2：歧视、健康和残疾：国际观点与方法（20 分钟） 	
目的	讨论针对残疾和健康的各种歧视，以及促进残疾人就业机会和待遇平等，消除健康歧视的各项措施。
辅助材料	第一节 五、基于健康和残疾的直接歧视和间接歧视 六、工作的内在要求 七、基于健康或残疾的连带歧视 八、多重歧视 九、保护与扶持措施
提示	简要介绍基于残疾和健康的各种直接和间接歧视。 引导学员讨论残疾或健康状况属于及不属于工作内在要求的不同情况。 请学员分享各自在采取特殊扶持以及合理便利措施来促进包容性工作场所建设方面的经验。

第 7 步 练习 4 合理便利：案例研究（40 分钟）	
目的	明确雇主如何通过合理便利来避免歧视以及促进残疾人平等就业。
辅助材料	练习 4 合理便利：案例研究
第 8 步 讲课和讨论 3：歧视、健康和残疾：国际观点与方法（20 分钟） 	
目的	介绍建设包容性工作场所的策略和良好实践。
辅助材料	第一节 十、策略及良好实践
提示	多举例说明良好实践，尽量让讲课变得生动。 邀请学员分享各自经历中的良好实践。
第 9 步 总结（10 分钟）	
结论与学习 要点	- 国际上，有关残疾和健康歧视的应对措施反映了从“慈善”到权利的转变，且更注重实效，与社会、文化和环境实际相契合。 - 同没有残疾和健康问题的人一样，残疾人和有健康问题的人也具有多种能力。确保他们能够根据自身的能力和才能参与劳动力市场，这一点对个人以及社会和经济来说同样重要。 - 残疾人的障碍会限制他们履行重要工作职责的能力，因此有些特定的岗位要求可能无法允许残疾人或有健康问题的人群就业。在评估一位残疾人或有健康问题的人是否胜任某个岗位的时候，应当侧重于岗位的实际要求。针对残疾人和健康状况的羞辱和歧视不应该影响这样的评估。 - 为了履行工作职责，残疾人和疾病患者可能需要对工作安排或设备进行一些实际的调整。提供此类合理便利是良好的就业实践。联合国《残疾人权利公约》和国际劳工组织第 111 号公约也要求这么做。这两个公约中国都批准了。 - 制定和实施包容性工作场所的相关策略是减少残疾和健康歧视的一个重要组成部分。采取并实施这些策略能够为企业带来经济上和组织上的益处，同时还有助于为全体员工营造无歧视、无骚扰的安全工作环境。
总计（3.5 小时）	

第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视

概述

本节讨论了中国法律体系中对残疾和健康问题的定义，并介绍了与消除就业中的残疾和健康歧视相关的法律法规。通过探讨就业中残疾和健康歧视的具体问题，本节解释了促进残疾人 and 有健康问题的人群平等就业的途径，以及各利益相关方的作用和应承担的责任。



学习目标

通过本节的学习，学员应能够：

介绍中国关于残疾和健康歧视的法律和政策体系，确定中国劳动力市场上存在的相关歧视类型；
明确促进残疾人 and 有健康问题的人群平等就业的措施以及各利益相关方在政策实施过程中的作用。



教学步骤

第 1 步 介绍学习目标（1 分钟）		
目的	明确本节的学习目标。	
第 2 步 练习 5 盲行练习 (30-40 分钟)		
目的	体验残疾人的感受，在残疾人和非残疾人士之间建立尊重和信任，正确看待残疾人 and 有健康问题的人的能力。	
辅助材料	练习 5 盲行练习	
第 3 步 讲课和讨论 第二节 第 1 部分 残疾与平等就业（20 分钟）		
目的	探讨中国法律对残疾的定义，介绍相关法律规定以及中国对残疾人就业歧视的主要情况。	
辅助材料	第一节 第 1 部分 一、中国法律对残疾的定义 二、中国关于残疾人平等就业的法律和规定 三、中国对残疾人的就业歧视	

提示	讲课过程中尽可能与学员互动。 邀请学员讨论中国法律中对残疾的定义，并将其与第一节中介绍的国际通行定义进行比较。 概述有关残疾人平等就业的主要国家法律法规，并让学员讨论中国残疾人最常遭遇的直接歧视和间接歧视类型。
第 4 步 练习 6 秋子老师的故事：案例研究（20 分钟）	
目的	讨论残疾的定义，将国际标准和法律提供的反歧视工具运用于现实生活中的情况。
辅助材料	练习 6 秋子老师的故事：案例研究
第 5 步 讲课和讨论 第二节 第 2 部分 消除就业中的健康歧视（20 分钟） 	
目的	强调中国在就业健康歧视方面的主要问题，介绍关于促进疾病人群平等就业的法律和政策体系。
辅助材料	第二节 第 2 部分 一、艾滋病病毒、艾滋病、乙肝病毒和乙型肝炎 二、中国消除艾滋病和乙肝就业歧视的法律体系 三、中国就业中的健康歧视
提示	讲课过程中尽可能与学员互动。 邀请学员讨论中国劳动力市场上艾滋病、乙肝和其他健康问题的劳动者遭受的各种歧视。 概述有关消除就业中健康歧视的主要国家法律和政策体系。
第 6 步 练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略（20-40 分钟）	
目的	制定实用的策略，减少工作场所的残疾和健康歧视。
辅助材料	第二节 第 1 部分 四、促进残疾人平等就业 第二节 第 2 部分 四、消除就业中的健康歧视 练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略

第 7 步 总结（10 分钟）	
结论与学习要点	● 中国批准了有关残疾和健康平等就业的主要国际公约，也制定了促进和保护残疾人和有健康问题的人群平等就业权的国家法律。 ● 近年来，中国社会对消除残疾和健康歧视的关注不断提高。但是，劳动力市场上仍然存在多种偏见、羞辱以及直接和间接歧视，为残疾人和有健康问题的人根据自身能力合理就业制造了障碍。 ● 建设包容性工作场所是实现残疾人和有健康问题的人群平等就业的一项重要措施。这就要求我们对残疾和健康问题及其对工作场所带来的影响有正确的认识。 ● 在工作场所提供合理便利是消除就业中残疾和健康歧视的重要内容。
总计（2-2.5 小时）	

三、练习

第一节 歧视、健康和残疾：国际观点与方法

练习 1 外表与能力：你能一眼就判断出来吗？

教师指南



目标：确定残疾人和有健康问题的人所拥有的能力，了解以貌取人具有怎样的误导性。



时间：20 分钟



座位安排：

在教室中间腾出空间，好让学员能够沿着相对的两面墙之间想象的一条线移动。如果有学员使用轮椅或者行动辅助工具，请确保有足够的空间让他们方便地移动。准备两张纸，一张写上“赞同”，另一张写上“不赞同”，把它们分别悬挂在相对的两面墙上。如有条件，用胶带或绳子在地板上标出一条连接两面墙的线。



培训材料与准备工作：

从杂志、互联网或其他资源上剪下或复印 8 到 10 张不同人群的图片。图片中的人物应包括患有残疾或有健康问题以及没有残疾或没有健康问题的男性和女性。涉及残疾或健康问题应包括临时性的和永久性的。例子包括：因为腿部骨折（或其他临时性下肢损伤）而使用轮椅的人、失去一侧上肢或下肢的人、孕妇、智障患者、吸烟的人、戴眼镜的人、老人、听力正常的手语使用者、佩戴艾滋病徽章的人以及重度流感、脑瘫、关节炎、癫痫等疾病患者和残疾人的图片。



步骤

1. 与学员分享练习的目标。要求学员移动到教室中间的开阔空间里，并说明教室的一侧属于“赞同”的一方，另一侧属于“不赞同”的一方。告诉学员你将向他们展示一些图片，他们需要判断图片中的人物是否有残疾或健康问题，并根据自己的判断选择赞同或不赞同的一方。告诉学员可以根据自己对图片的赞同或不赞同的程度选择站在线条上的任意位置。

2. 向学员展示第一张图片。让他们判断图片中的人物是否有残疾或健康问题，然后根据自己的判断站到适当的位置。在教室里巡视，让几名学员解释他们选择各自站位的理由。让站在教室两边的人彼此反驳对方的说法。在几名学员发表意见之后解释图片中的人物是谁，以及是否有短期或长期的残疾或健康问题。使用其他图片重复这个过程。

3.图片展示完之后，让学员坐下继续讨论。让他们定义“残疾人”和“有健康问题的人”。组织讨论，鼓励学员积极发言和提问。

4.按照下面方面对讨论进行总结：

- 残疾和健康问题有许多种类型。最常见的残疾分类包括肢体损害、感官损害（如视力和听力）、智力损害（如学习障碍）和精神损害（如相关精神及心理状态）。残疾人可能拥有良好的健康状况。健康问题包括多种病症、紊乱和损伤。

- 用于描述和衡量健康和残疾的国际标准^①采用功能作为通行的健康衡量标准。功能的定义为残疾和健康问题与情境因素互动的结果。

- 国际标准考虑了残疾的社会层面，没有将残疾和健康问题简单地定义为“医学”或“生物学”上的机能障碍。它认识到了由于社会、文化、经济和环境方面的障碍而强加在残疾人和有健康问题的人群身上的种种桎梏。

- 大多数人在生命的某个阶段都会经历某种残疾或健康问题。有些残疾是临时性的，有些则是永久性的。无论是哪种情况，我们都要记住，肢体损害并不会降低一个人的智力，反之亦然。因此，我们不能关注一个人的“残疾”或“健康问题”，而应该关注他或她的“能力”，这一点很重要。

- 所有人都有权根据自身的能力获得平等的就业机会和待遇。但是，残疾人或有健康问题人群遭受羞辱、偏见和臆想的现象在社会上很普遍，并导致他们在接受教育和就业的过程中遭受歧视。消除羞辱和偏见是推动残疾人平等就业，消除健康歧视的关键所在。

①世界卫生组织（WHO），《国际健康功能与身心障碍分类》，2001年。

练习2 关于影片《老乡帮老乡》的测试题和讨论

（一）教师指南



目标：普及关于艾滋病病毒和乙肝病毒传播途径的正确知识，讨论针对相关疾病的羞辱和歧视。



时间：40 分钟



座位安排：确保所有参与者可以清楚观看并听到影片内容。为方便有听力障碍的学员，可以开启字幕。



培训材料与准备工作：使用专为本练习提供的幻灯片和DVD中的《老乡帮老乡》影片（6—7分钟）。^①准备展示幻灯片和播放影片所需的硬件。



步骤

1.测试题

- 与学员分享练习的目标。展示幻灯片第 1—13 页，内容为艾滋病病毒和乙肝病毒在人际间的传播途径和非传播途径。询问学员艾滋病病毒和乙肝病毒能否通过图中描绘的途径进行传播。每幅图片都让几名学员作出判断并说明理由，必要时使用参考答案纠正错误的观点。

- 结束时展示最后两页幻灯片，总结艾滋病病毒和乙肝病毒的传播途径和非传播途径。组织学员深入讨论并回答他们提出的问题。

2.观看影片并讨论

- 观看影片《老乡帮老乡》。

- 让学员分享各自对影片的观后感。尝试引导学员表达积极和消极的观点，但不要强迫他们。不存在正确和错误的观点。确保持有不同观点的人能够互相尊重。

- 几名学员发言之后，询问大家这部影片的学习要点是什么。请几名学员发表意见，然后组织大家讨论，鼓励他们评论彼此的观点。

- 在讨论结束后，总结说这部影片反映了消除艾滋病歧视的三大要点：

第一，不用担心艾滋病病毒会在工作场所内传播，因为艾滋病病毒不会通过身体接触、一起用餐、洗脸等日常接触传播。艾滋病病毒只能通过与感染者发生未受保护的性交、输入被艾滋病病毒污染的血液以及其他血液或体液交换传播。

第二，艾滋病病毒感染者同样是具有生产力的劳动者。随着抗逆转录病毒疗法的日益普及，艾滋病病毒感染者身体机能的丧失越来越少甚至没有，因此可以继续为劳动力市场做贡献。他们可能不会出现任何症状，并且能够在相当长的时间内过上健康、丰富的生活。

^①影片《老乡帮老乡》由国际劳工组织、人力资源与社会保障部和中国企业联合会联合实施的“工作场所艾滋病防治项目”于 2008 年制作。

第三, 艾滋病病毒感染者所遭受的最严重的歧视之一就是同事的排斥。同事的排斥源于对被感染的恐惧和偏见以及对艾滋病病毒传播途径的错误理解。

- 强调普及关于艾滋病病毒和乙肝病毒传播途径的正确知识是有效消除恐惧, 以及消除患传染病的劳动者面临的羞辱和歧视的关键。

- 最后提醒大家, 通过注射疫苗能够有效地预防乙肝病毒感染和乙型肝炎。虽然目前仍无法治愈艾滋病, 但是抗逆转录病毒疗法已经使艾滋病人的预后得到了改善。自愿进行艾滋病病毒检测和咨询的行为应该得到鼓励和支持, 因为及早发现病情有助于提高治疗的效果。

(二) 参考答案

1. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过握手和身体接触进行传播。

2. 会, 艾滋病病毒和乙肝病毒可以通过与感染者发生未受保护的性交进行传播。使用安全套可以起到预防作用。

3. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过共用电话或工作场所内的其他设备进行传播。艾滋病病毒在空气中不能繁殖或生存, 因此不存在环境传播的可能性。

4. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过接吻进行传播, 除非双方口腔内都有大面积的溃疡或者严重的牙龈出血。唾液中含有病毒, 但是数量很少, 并不足以导致感染。

5. 会, 艾滋病病毒和乙肝病毒可以通过输入被病毒污染的血液进行传播。在中国, 所有用于输血的血液都必须经过艾滋病病毒和乙肝病毒检测。

6. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过蚊虫叮咬进行传播。即便病毒进入蚊虫体内也不会令它们感染, 因此蚊虫不会将病毒传播给下一个被叮咬的人。

7. 会, 艾滋病病毒和乙肝病毒很容易通过共用被污染的注射器进行传播。注射吸毒者属于感染艾滋病病毒和其他血液传播病毒的高危人群。使用消毒针头进行注射可以防止艾滋病病毒和乙肝病毒的传播, 前提是每次注射前都使用清洁设备, 并且不与他人共用。

8. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过与被感染者共用马桶进行传播。(见上述第 3 点)

9. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过与被感染者共用刀叉或一起用餐进行传播。(见上述第 3 点)

10. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过拥抱或身体接触进行传播。健康、完好的皮肤可阻止病毒进入体内。

11. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过与被感染者一起工作进行传播。艾滋病病毒在空气中无法繁殖或生存, 因此不会通过吐痰、打喷嚏或共用设备进行传播。(见上述第 3 点)

12. 会, 被感染的孕妇在怀孕和分娩的过程中可将艾滋病病毒和乙肝病毒传播给胎儿。病毒还可通过哺乳进行传播。如果知道自己感染了艾滋病病毒或乙肝病毒, 孕妇可以通过服用药物来降低将病毒传染给婴儿的几率。

13. 不会, 艾滋病病毒和乙肝病毒不会通过与被感染者共用餐具或一起用餐进行传播。(见上述第 3 点)

资料来源: AVERT: 《你会不会感染艾滋病病毒或……?》, (2010 年 9 月 27 日访问); 《乙肝病毒通过哪些途径传播?》, 网址: <http://www.liverdisease.com> (2010 年 9 月 27 日访问)。

练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究

（一）教师指南



目标：讨论针对艾滋病病毒和乙肝病毒感染者的歧视，区分感染此类病毒与工作的内在要求是否相关。



时间：40 分钟



座位安排：小组围坐在圆桌边，或者能够让学员分成 3—6 人小组的其他安排。



培训材料与准备工作：每组一张大白纸、一支马克笔。



步骤

1. 与学员分享练习的目标，并提供分发的材料。将学员分成每组 3—6 人的小组，让部分小组讨论案例 A，其他小组讨论案例 B。要求每个小组根据案例研究准备汇报内容，并选出一人代表小组向全班汇报，时间不超过 3 分钟。

2. 各小组准备就绪之后，全班重新集合。让每个小组根据各自对案例的讨论进行简短的汇报。汇报结束之后，让其他学员提问或发表意见，组织大家讨论。最后补充各小组没有涉及的要点，必要时使用案例参考答案纠正错误的观点。

3. 按照下面方面对讨论进行总结：

- 乙肝病毒和艾滋病病毒不会通过握手、共用工具、一起用餐或打喷嚏等工作场所中的日常接触进行传播。只有极少数的职业才不允许出现感染的内在要求。这些工作包括与血液和锋利物体打交道的岗位，例如医疗行业的外科医生。

- 艾滋病病毒和乙肝病毒感染者在劳动力市场和社会上面临着羞辱和歧视。这些羞辱和歧视大部分来自对病毒传播途径的错误认识。

- 消除艾滋病和乙肝歧视对劳动力市场来说是一个重要的问题。中国有超过 1 亿的乙肝病毒携带者和近 70 万艾滋病病毒携带者。确保他们能够充分参与劳动力市场并发挥其聪明才智，对个人及社会和经济都具有十分重要的意义。

- 近年来，消除乙肝病毒和艾滋病病毒感染者遭受的就业歧视已经获得国内外越来越多人的认同，政府也制定了新的法律和规定来禁止歧视行为。要消除歧视就必须建立有效的法律体系，但更重要的是必须提高社会和工作场所的意识，这样才能减少羞辱和歧视。

（二）分发的材料

（练习 3 健康状况与工作的内在要求：案例研究）

A. 霍夫曼先生诉南非航空公司

1996 年 9 月，霍夫曼先生向南非航空公司（SAA）申请担任机舱服务员职务。他通过了四轮筛选，包括选前面试、心理测试、正式面试和包含角色扮演的最终筛选。筛选结束后，他和其他十一人被确定为合格的候选人。但是，在作出最终决定之前，他们还必须接受一次体检，其中包括艾滋病病毒血液检测。体检结果显示，他的身体基本健康，适合这份工作。但是，血液检测结果显示他的艾滋病病毒呈阳性。结果，他的体检报告被改为“艾滋病病毒呈阳性”，因此“不适合”。于是，他接到通知说，鉴于他的艾滋病病毒呈阳性，公司无法聘用他担任机舱服务员。

霍夫曼先生向宪法法院提起诉讼，指控航空公司拒绝聘用他的行为违宪，并且构成不公平和歧视，侵犯了宪法赋予他的平等、尊严和公平劳动的权利。他请求法院命令南非航空公司聘用他担任机舱服务员。

南非航空公司否认了他的指控。该公司辩解说，之所以拒绝聘用原告是因为公司的用人惯例不允许聘用艾滋病病毒感染者担任机舱服务员。南非航空公司以安全、医疗和运营方面的因素作为支持这种做法的理由。该公司还补充说，艾滋病病毒感染者比较容易患上各种疾病，并且存在将疾病传播给他人的风险。南非航空公司强调说，他们要求的体检中不仅检测艾滋病病毒，还检测所有导致求职者无法胜任机组人员职务的残疾，例如癫痫、视力障碍和耳聋。还说，艾滋病病毒感染者的平均寿命太短，收回他们的培训成本缺乏保障。该公司表示，如果公众知道它雇用了艾滋病病毒感染者，则会对其商业利益造成损害。

- 宪法法院应当如何判决这起案件？你认为霍夫曼先生是否因为自己的健康问题而受到了歧视？
- 分析南非航空公司提出的各种理由。你认为它是否拒绝聘用霍夫曼先生的正当理由？
- 如果类似的案件发生在中国，应当适用哪些法律？中国的法院可能作出怎样的判决？

B. 金先生的招聘诉讼

金先生向银行申请柜员职位。他通过了筛选测试和最终面试。但是，在正式聘用之前，银行要求金先生接受体检，其中包括乙肝病毒检测。检测结果显示，金先生是乙肝病毒携带者。不过，体检报告也声明“作为乙肝病毒携带者，金先生的日常生活和工作并无任何问题”。体检之后，银行撤消了向金先生提供的工作机会。金先生认为自己因为病史而受到了歧视，并向韩国国家人权委员会求助。

在与人权委员会沟通的过程中，银行解释说“金先生申请的职位主要负责与客户交流，我们担心乙肝病毒会传染给客户。而且，这个职位的工作压力较大，可能会导致乙肝病毒复制的加速。”

- 人权委员会应当如何评估这起案件？你认为金先生是否因为自己的健康问题而受到了歧视？
- 分析银行提出的各种理由。你认为银行是否有拒绝聘用金先生的正当理由？
- 在中国，类似的案件适用哪些法律？中国的乙肝病毒携带者遇到类似的情况时可以向谁寻求司法救济？

资料来源：南非宪法法院：《霍夫曼诉南非航空公司》，CCT 17/00，2000 年 9 月 28 日；M. Chartier：国际劳工组织“艾滋病与劳动世界项目”：《处理劳动世界中艾滋病问题的法律行动》，日内瓦，国际劳工组织，2005 年；韩国国家人权委员会（NHRCK）：《拒绝聘用乙肝病毒携带者属于歧视行为》，2009 年 7 月 9 日，<http://www.humanrights.go.kr>（2010 年 9 月 30 日访问）。

（三）参考答案

A.霍夫曼先生诉南非航空公司

该案是南非宪法法院受理的真实案例。法院认为：霍夫曼先生因感染艾滋病病毒而受到歧视，并判决南非航空公司（SAA）聘用他担任机舱服务员。

法院的判决依据如下：

“无症状的艾滋病病毒携带者可以胜任机舱服务员的工作。有免疫活性的机舱服务员可能受到的任何危害都可以通过咨询、监测、接种疫苗以及必要情况下的适当抗生素预防措施得到管理。同样，无症状艾滋病病毒感染者机舱服务员对乘客和其他第三方造成的风险也是不合逻辑的。并且，如有必要，还可以采用行之有效的全面防护措施……”

法院的判决表明，只有极少数具有疾病传播风险的工作（如外科医生、麻醉师）才能把不允许感染传染病作为工作的内在要求。此类风险在其他工作中不存在，或者可以通过适当的通用防护措施加以管理。通用防护措施指的是能够将血液传播病原体的风险最小化的简单感染控制措施（见本单元文本框6）。国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的实施准则》（2001年）要求雇主在员工经常接触人体血液和体液的工作场所内确保全体员工都了解在发生职业事故时应遵循的程序，并且遵守通用防护原则。

关于南非航空公司认为雇用艾滋病病毒感染者将损害其公众形象，并且有利于其竞争对手的论断，法院补充说道：

“当然，在决定是否雇用个人时，合法的商业要求是一个重要的考虑因素。然而，我们必须警惕打着商业利益的幌子的成见和偏见。社会利益要求认可每个人的固有尊严，并且采取一切形式消除歧视。我国宪法保护弱者、边缘化群体、社会弃儿以及偏见和成见的受害者。只有当这些群体受到保护时，我们才可以确保我们自己的权利受到保护……”

南非宪法禁止不公平的歧视行为，但是却没有明确提到艾滋病病毒的状况。尽管如此，法院坚持认为基于他或她的艾滋病病毒感染状况的不公平的歧视行为足以损害他们的人格权。

该案意义重大，因为它是南非宪法法院判决的首例关于工作场所内艾滋病歧视问题的案件。由于全国的感染率超过20%，艾滋病在南非劳动力市场属于非常重要的问题。

在中国，《就业促进法》禁止歧视携带传染病病毒的劳动者。中国法院对乙肝病毒歧视案件不乏成功的判例，但是艾滋病病毒歧视案例在中国仍然较为罕见。2010年8月，安徽省安庆市迎江区法院受理了首例艾滋病就业歧视案。该案的原告是一名大学毕业生，因为感染艾滋病病毒，被安徽省安庆市教育局认定为教师招聘考试不合格。2010年11月，法院一审判原告败诉。

资料来源：《艾滋青年报考教师被拒录》，《江淮晨报》，2010年8月20日，http://epaper.hf365.com/jhcb/html/2010-08/28/content_310585.htm。

B.金先生的招聘诉讼

韩国国家人权委员会受理了该案，并认定银行依据金先生的健康问题而对其采取了歧视行为。委员会因此向银行出具了一份建议书，以期改善银行的招聘流程。

人权委员会发现，银行提出的拒聘理由源自对乙肝病毒传播途径的错误认识。委员会引用韩国卫生、福利与家庭事务部发布的一份文件指出，乙肝病毒不会通过日常行为传播。委员会还援引了韩国肝脏研究协会的一份研究报告，指出没有证据表明加班或工作压力会导致病毒性肝病恶化。

在改变韩国劳动力市场乙肝病毒携带者待遇政策方面，人权委员会发挥了重要的作用。2003 年，国家人权委员会建议公共管理与安全部（MOPAS）修改其任命政府官员时的体检规定，明确“携带乙肝病毒不会影响个人的工作”。MOPAS 接受了该项建议，并于 2005 年修改了相关规定。

类似的乙肝歧视案件在中国很常见。2008 年 5 月，中国一家法院判决了首例乙肝歧视案件。案件的原告是一位姓高的求职者，他状告北京某技术公司以其携带乙肝病毒为由拒绝录用他。早期的乙肝歧视案件都是通过法院调解或原被告双方庭外和解进行处理的。📖详情参见本单元文本框 1。

中国的《就业促进法》禁止在就业中歧视传染病病毒携带者（第三十条）。只有特定的岗位才能将传染病病毒携带者排除在外，例如法律、行政法规或国务院卫生部门颁布的法令规定出于医学上的原因不适合病毒感染者的职位。最近修订的法律和规定大大缩小了可以合法排除传染病病毒携带者的工作范围，其中重要的包括：新的《食品卫生法》（2009 年）以及禁止在就业和入学体检中进行乙肝病毒检测的规定。

资料来源：《北京首例乙肝歧视案劳动者胜诉》，新华网，2008 年 5 月 24 日，http://www.bj.xinhuanet.com/bjpd_sdzx/2008-05/24/content_13356032.htm。

练习 4 合理便利：案例研究

（一）教师指南



目标：明确雇主如何通过合理便利来避免歧视以及促进残疾人平等就业。



时间：40 分钟



座位安排：小组围坐在圆桌边，或者能够让学员分成 3—6 人小组的其他安排。



培训材料与准备工作：每组一张大白纸、一支马克笔。



步骤

1.与学员分享练习的目标，并提供分发的材料。将学员分成每组 3—6 人的小组，让部分小组讨论案例 A，其他小组讨论案例 B。要求每个小组根据案例研究准备汇报内容，并选出一人代表小组向全班汇报，时间不超过 3 分钟。

2.各小组准备就绪之后，全班重新集合。让每个小组根据各自对案例的讨论进行简短的汇报。汇报结束之后，让其他学员提问或发表意见，组织大家讨论。最后补充各小组没有涉及的要点，必要时使用案例参考答案纠正错误的观点。

3.按照下面方面对讨论进行总结：

- 合理的调整措施包括对工作流程和设备进行合理的改造，这些措施在推动残疾人就业机会和待遇平等方面是非常重要的策略。

- 为残疾人提供合理便利是良好的就业实践，而中国的公共和私人领域都需要更加努力地采取此类措施。中国于 2008 年批准联合国《残疾人权利公约》。公约要求缔约国在教育和就业方面为残疾人提供合理便利。《公约》声明，拒绝提供合理便利本身也属于残疾歧视。

- 雇主组织、工会和残疾人组织在推动企业采取此类措施、促进公司和员工分享良好实践方面可以各自发挥重要的作用。

（二）分发的材料

（练习4 合理便利：案例研究）

A. 残疾播音员的职位申请

某大型连锁超市在青海省西宁市开设连锁店。招工吋，省残联按照《青海省残疾人保障法实施条例》关于按比例安排残疾人就业的规定，向其推荐了三名经残疾人就业培训机构培训的残疾人，其中两人被录用，另一人是拄着拐杖的年轻女性。她申请的职位是超市播音员。该残疾人的声音非常适合该岗位，但是由于该超市通往播音室的通道太窄，拄着双拐无法通过，商家以此为由拒绝录用该残疾人，尽管其家人为了能使她得到这份工作，表示愿意每天上下班背着她上下楼梯，绝不增加单位负担。

该残疾人是当地青年残疾人协会的成员，她将自己的经历通报了协会，请求协会与超市管理层协商，维护残疾人的就业权。

- 这位年轻女性是否遭受了残疾歧视？
- 残疾人协会该如何处理这种情况？他们可以采取哪些论据和方法？
- 在中国，遇到类似的案件可以寻求哪些司法救济？适用哪些法律？

B. 护士因听力障碍遭解职

莱特女士在休斯敦一家医院当护士。她患有美尼尔氏症，双耳听力因此严重受损，在背景噪音嘈杂的情况下几乎听不到声音。莱特女士无法使用普通的电话和听筒，也听不见高架喇叭和监视器警报的声音，她使用移动呼机代替手机来接收信息。

在她顺利地担任护士三年半之后的一天，一名患者发生了一起安全事故。患者发生紧急情况时，监视器技术人员试图与她联系，但却找不到她，因为她不像其他护士那样带着手机。技术人员又无法使用设备给她的呼机发信息。幸运的是，莱特女士此时正好来病房查看这名病人的情况，避免了伤害的发生。

尽管莱特女士最终被认定在这起安全事故中没有过错，但是却被勒令参加技能再评估。评估结果显示，她的基本护理技能完全没问题。但是，她还必须接受听力学家的评估。莱特女士没有参加听力学家的评估，她因此被停职，并最终遭到解雇。

- 你认为勒令莱特女士参加技能再评估和听力学家的评估是否公平？
- 因为莱特女士拒绝接受听力学家的评估就解雇她是否公平？或者说，莱特女士是否遭受了残疾歧视？

资料来源：《莱特诉休斯敦医院管理层，2009 WL 274148，佐治亚州中区法院（2009年2月3日）》和《听力受损的护士——法院讨论残疾歧视问题》，《护理职业法律鹰眼通讯》，第五期（2009年3月）。

（三）参考答案

A. 残疾播音员的职位申请

该案反映的是残疾歧视问题，以及合理便利措施对于确保残疾人平等就业的重要意义。这是发生在中国的一起真实案例，具体结果目前尚不得而知。

合理便利指的是“为了确保残疾人享有与他人平等的人权和基本自由，在不造成不成比例或过度负担的情况下，根据具体情况作出必要而适当的改造和调整”。^①在工作场所里，合理便利指的是对办公场所、设备、工作时间或其他工作安排进行更改，好让有特殊需求的员工能够正常工作。满足员工的特殊需求是良好的雇主实践，许多国家的反歧视法律都规定，雇主有责任为有残疾和健康问题的员工提供合理便利。

仅当会对其业务造成不可负担的困难时，雇主才可以拒绝对员工的特殊需求提供合理便利。未尽到提供合理便利的义务便构成了歧视行为。根据合理便利的原则，在本案例中超市的做法是歧视性的。超市应该针对该残疾人的需求提供合理便利，允许家庭成员接送女孩到广播室，或者拓宽走道让女孩可以拄着拐杖通过。这两种措施都不会对雇主的业务造成不可负担的困难。

在中国，雇主可以向残疾人就业保障金^②申请资金支持，用于补贴为残疾员工提供合理便利的成本。残疾人就业保障金由残疾人联合会管理。在本案例中，联合会可以向雇主通报基金的可用情况，以帮助求职者与雇主协商。

残疾人联合会也可以建议政府对国家和地方法律规定进行修改。目前，中国法律体系为残疾员工提供的特殊支持措施包括残疾人按比例就业以及就业保障金。这起案件表明，在企业已经达到法定残疾人就业比例的情况下，这些措施还不足以确保有资质的残疾求职者免遭歧视。要实现残疾员工的真正平等，还需要可操作的反歧视法律条款以及满足残疾员工特殊需求的合理便利。

B. 护士因听力障碍遭解职

这起案件目前正由佐治亚州中区地方法院审理。法院已经处理了莱特女士针对前雇主提出的部分指控，但是允许其进一步提供其他指控的证据。目前为止，法院尚未对该案作出最终判决。

法院的审理聚焦于如何界定法律规定的“合理便利”的范围。法院注意到，在残疾歧视的法律中，员工所请求的调整是否属于法律规定的合理便利还是超出雇主责任范围的不可负担的困难，这一点要视具体情况而定。法院认为，合理便利措施包括为听力受损的人使用扩音电话或文字电话，以及在工作会议中使用手语翻译。

对于莱特女士遭解职，法院需要评估雇主要求她接受技能和听力测试是否有正当理由。莱特女士任职三年半来表现都不错，仅仅因为一次不是因为她的过错而导致的安全事故就要求她接受这些测试，这么做看来并不合理。鉴于过去三年半以来莱特女士完全具备担任护士所需的各种技能和能力，以及她的听力受损已经通过相应的调整措施获得了顺利的解决，雇主在发生事故之后要求她接受技能和听力测试似乎缺乏合理性。要证明测试具有正当性，雇主需要提供证据证明莱特女士作为护士的能力为什么现在受到质疑（例如工作能力变化、听力下降等）。如果无法证明要求莱特女士接受测试具有正当理由，那么因为她没有接受听力学家的评估就解雇她的行为可能构成残疾歧视。

①联合国《残疾人权利公约》（第二条）。

②残疾人就业保障金是用人单位未达到规定的残疾人雇用比例时需交纳的资金。国家规定，残疾人必须占员工总数的1.5%。各省市又规定了自己的比例，有些还高于国家规定的比例，例如北京规定的比例是1.7%，上海是1.6%。保障金可用于为残疾人提供职业培训，以提升其就业能力；还可用于为残疾人提供就业服务以及支持雇主提供合理便利，等等。

第二节 推动中国残疾人平等就业、消除健康歧视

练习 5 盲行练习

教师指南



目标：体验残疾人的感受，在残疾人和非残疾人士之间建立尊重和信任，正确看待残疾人和有健康问题的人的能力。



时间：30-40 分钟



座位安排：本练习在教室外较容易组织，最好选择行走路线上有各种障碍物的开阔地，例如户外场地或建筑物内两层以上楼层。



培训材料与准备工作

在培训场地或户外选择一条安全、合适的行走路线。沿路线悬挂指示标记，好让“向导”知道该往哪里走。在活动挂图上画出路线图，在开始练习之前说明游戏的程序和规则，并向“向导”展示路线图。

要求学员携带眼罩，例如围巾或披肩，好在练习时使用（每对学员一个眼罩）。



步骤

1. 盲行（20 分钟）

（1）与学员分享练习的目标。说明练习的程序和规则。

程序：要求每位学员选择一名搭档。两人中的一人先担任“向导”，另一人戴上眼罩，担任“盲人”。一轮结束后，“向导”和“盲人”互换角色。

规则：游戏期间只允许戴眼罩的人，即“盲人”说话。向导不可以说话，只能用手势或动作等方式帮助“盲人”完成行走。向导必须确保搭档的安全。

（2）开始练习。让向导帮助“盲人”戴上眼罩，并协助其走完预定的路线。“盲人”在向导的帮助下经过各种障碍物并回到起点。一轮结束后，让学员互换角色，然后重走一遍。

2. 讨论（10-20 分钟）

（1）练习结束后，集合全班学员讨论下面的问题：

- 当“盲人”的感觉如何？在未知的路线上来回行走感觉如何？
- 在盲行过程中，你是否完全信任你的搭档？
- 当向导的感觉如何？
- 通过这个游戏，你学到了什么？

（2）组织讨论，鼓励学员分享各自的观点和感受。

结束时按照以下方面对讨论进行总结：

- 这个练习让我们简单地了解了残疾人的生活。练习有助于在有残疾和没有残疾的人之间建立互信，能让我们在日常互动中更加注重残疾人的需求。

- 通过练习，我们体验了陌生的向导仅通过身体接触带路会给“盲人”造成怎样的不安全感，这种感觉让带路变得更加困难。因此，向导也要了解如何化解“盲人”的紧张情绪，通过适当的身体语言帮助“盲人”更好地理解自己的意图。只有这样，双方才能做到互相帮助，并且顺利完成任务。

- 在练习期间，不少学员都遇到了这样的情况：“盲人”起先不敢遵从向导的指示，然后才开始慢慢信任并听从向导的指引。另一方面，由于搭档不愿配合，向导起初会感到有些无助。然后，两个人一般都会找到让彼此放轻松的方法，并且最终完成任务。这告诉我们，互相信任是有残疾和没有残疾的人顺利沟通的基础。非残疾人应该对残疾人给予更多的耐心和帮助。

- 练习期间，部分学员可能会发现，当眼睛看不到的时候，他们的听力似乎变好了。这有助于学员们认识和认可残疾人和有健康问题的人的技能和代偿功能。这些能力可以给工作场所带来益处。



这个练习也可以用来训练残疾人使用身体语言和其他代偿功能为他人提供指导的能力。它可以让残疾人了解如何运用自己的智慧，并且增强他们对自身技能和适应能力的信心。这有助于提高他们在劳动力市场上的就业能力。

练习 6 秋子老师的故事：案例研究

（一）教师指南



目标：讨论残疾的定义，将国际标准和中国法律提供的反歧视工具运用于现实生活中的情况。



时间：30 分钟



座位安排：小组围坐在圆桌边，或者能够让学员分成 3—6 人小组的其他安排。



步骤

1. 与学员分享练习的目标。将学员分组，然后将案例研究分发的材料分发给各组。要求各组讨论案例，并做好准备向全班汇报他们的观点。

2. 各组完成讨论之后，让每组推举一名代表汇报他们对于案例研究问题的看法（3 分钟）。组织讨论，鼓励学员进一步发表意见或提出问题。对讨论进行总结，突出学员提出的观点，补充其他要点，必要时使用案例参考答案纠正错误的观点。

3. 按照以下方面对讨论进行总结：

- 导致残疾人处于弱势的原因——或者说导致他们残疾的原因——不在于损害本身，而在于社会和人与他们互动的方式。为确保残疾人能够根据自身的技能和能力参与劳动力市场，我们必须建设包容性的社会，消除社会、文化、经济和环境障碍强加在他们身上的种种桎梏，这一点很重要。

- 在中国，《就业促进法》禁止歧视残疾人。要确保残疾员工在劳动力市场上能够获得平等的机会和待遇，我们需要改善教育培训、职业咨询、就业安置服务以及雇主对待残疾和残疾人的态度。必须采取积极的措施，让工作场所和社会对残疾人变得更加包容。

 有关对待残疾的方式向社会和人权模式转变的详情参见第一节第二中 1. 当代对待残疾的方法，以及第二节一、中国法律对残疾的定义。

（二）分发的材料

（练习 6 秋子老师的故事：案例研究）

今年 23 岁的秋子来自中国中部的河南省。由于出生时患了脑积水，她的头部显得特别硕大。

秋子毕业于河南省商丘市一所高校的英语教育专业。2006 年 12 月 1 日，她受聘于上海交大昂立教育集团，并在河南省会郑州市的分公司接受了为期 15 天的培训。12 月 21 日，她接到通知将被外派到该集团在浙江省东部的一家分公司。秋子来到浙江，向浙江分公司的领导报到。12 月 24 日，在与领导会面之后，秋子接到上海打来的电话，要求她返回郑州。

12 月 26 日，秋子回到郑州。郑州分公司的经理赵炎先生告诉她，她的外貌不符合浙江分公司的要求。秋子录下了她与赵炎的对话。赵说：“他们（浙江分公司）对你的外貌不满意，认为你不适合担任那里的工作。因为在华东，尤其是在华东的一些大城市，他们对这方面（指外貌长相）还是有一定要求的。”赵炎随后承诺公司将会为她安排其他工作。

“从那时起，他们就开始拒绝履行合同，并说会帮我安排另一份工作。他们的借口永远都是我的外表不适合”，秋子说。她对媒体表示，她确定昂立教育集团永远不会为她安排另外一份工作。“很明显是在歧视我，解雇我的原因就是长得不好看”，秋子说，“我知道我的经历没有特别之处，应该要有人站出来，所以我做到了。”

在接受新华社记者采访时，赵炎表示：“我们公司和我从未因相貌而歧视秋老师。我一直都将她与其他人平等对待。我对事情发展到这种地步感觉非常遗憾。”昂立教育集团华北大区教师培训部负责人栗浩阳进一步否认了对秋子的歧视行为。“如果我们歧视她，一开始就不会接受她，”李说：“浙江的学校没有要她，但这并不表示她已被我们解雇。事实上，我们正在为她寻找另一份工作。”

秋子向上海市徐汇区劳动争议仲裁委员会反映了情况。她要求上海交大昂立教育集团支付一万元违约金，并退还 260 元培训费。

- 秋子是否受到了歧视？是哪种歧视？
- 秋子是否有残疾？
- 如果类似的案件提交给今天的劳动仲裁机构或者法院，应该适用中国法律的哪些规定？
- 根据中国现行的法律规定，谁应为歧视秋子的行为负责？是浙江分公司还是郑州（河南）分公司？

资料来源：《河南姑娘就“就业遭遇相貌歧视”申请劳动纠纷调解》，新华网，2007 年 2 月 7 日，http://news.xinhuanet.com/society/2007-02/07/content_5708039.htm（2009 年 9 月 30 日访问）。

（三）参考答案

这是发生在中国的真实案例。该案已于 2007 年 1 月由上海市劳动争议仲裁委员会结案。被告昂立教育集团同意与原告秋子签署一份为期三年的聘用合同。该案是中国第一例因外貌歧视引起的仲裁案例。

这个案子也可以作为残疾歧视的案例，因为根据国际标准和中国法律的定义，秋子的情况也可以纳入残疾的范畴。导致秋子残疾的是她出生时罹患的疾病（脑积水）。根据残疾的功能分类，可以说秋子没有任何医学意义上的功能损害。从社会的角度看，很明显，社会将她大于常人的头部视作一种残疾，导致她担任教学工作的能力受到羞辱和凭空的臆想。秋子的残疾充分证明，导致残疾人缺陷的——或者说使他们残疾的——并不是他们本身的身体缺陷，而是社会、文化、经济和自然环境强加在他们身上的种种桎梏。造成秋子残疾的原因是社会对她的外貌的反应，而不是她作为教师所缺失的身体机能或者工作能力。

《就业促进法》禁止残疾歧视行为。该法第二十九条明文规定：“用人单位招用人员，不得歧视残疾人。”整个上海交大昂立教育集团都要为残疾歧视行为负责，包括未能安排秋子工作的郑州（河南）分公司和拒绝聘用她的浙江分公司。在秋子的案例中，安排工作和就业都发生在上海交大昂立教育集团之中。但是，如果安排工作的服务是由外部职业中介机构提供的，那么秋子还可以同时控告用人单位和职业中介机构歧视。《就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视”。

资料来源：J. Lu, 《中国的就业歧视：现状与主要挑战》，《Hamline 法律评论》，第 32 卷，2009 年，第 141 页。

练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略

（一）教师指南



目标：制定实用的策略，减少工作场所的残疾和健康歧视。



时间：20-40 分钟



座位安排：小组围坐在圆桌边，或者能够让学员分成 3-6 人小组的其他安排。



培训材料与准备工作：复印分发的材料，为每组准备一张大白纸和马克笔。



步骤：

1.与学员分享练习的目标。将学员分组，尽量将来自同一工作场所或省份以及同类企业或行业的学员分在同一组。

2.向学员提供分发的材料，包括制定包容性工作场所策略指南。要求各组阅读指南，并为自己的工作场所（或者省份、企业或行业）制定包容性工作场所策略。

3.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）

4.各组完成任务之后，要求每组向全班简要介绍自己制定的包容性工作场所策略。让其他组发表意见。

选项 1 建一座“画廊”：让各组将他们的大白纸挂在墙上，每组安排一到两人站在旁边向其他人解释上面的内容。让学员观看并讨论其它组制定的包容性工作场所策略。

选项 2 用竞赛的形式组织全班汇报：让大家投票选出最好的工作场所策略。快速唱票之后确定获胜的小组，并象征性地颁发奖品。

5.对练习进行总结，突出优秀的包容性工作场所策略。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。

（二）分发的材料

（练习 7 制定和实施包容性工作场所的相关策略）

制定包容性工作场所策略指南

包容性工作场所策略将帮助企业了解工作环境中存在的物质、社会和文化方面的障碍，以及如何最有效地清除这些障碍，以建立一个包容性的工作场所。

制定包容性工作场所策略的主要步骤包括：

- 现状评估；
- 确定包容性工作场所策略的需求；
- 咨询工人、管理者、经理和残疾人士的意见，并制定策略草案；
- 为管理人员和工人提供信息和培训；
- 调整工作场所：合理便利、无障碍设计和标准防护；
- 在公司或用人单位内外宣传该策略；
- 评估和更新策略。

包容性工作场所策略应包括下列规定：

- 残疾和有健康问题的员工的平等机会和不歧视，包括感染艾滋病病毒和乙肝病毒的员工；
- 残疾或有健康问题的员工能够继续工作；
- 招聘残疾或有健康问题的员工。

改编自国际劳工组织：《工作场所的残疾问题：培训师指南》，曼谷和日内瓦，工厂改进项目，2006 年。

四、实用工具

以下指南可用于帮助提高残疾人在工作场所中的便利性。请注意，本指南并没有包括所有可能做出的调整或残疾形式，而是用于帮助确定需要解决的障碍和问题，以便于设法消除这些障碍。

1 制定与残疾相关的包容性工作场所策略指南^①

与残疾相关的包容性工作场所策略应该是人力资源发展战略所不可或缺的组成部分，因为它涉及如何满足不同员工的需求。该策略还应该与健康及安全策略联系在一起，因为许多问题都会直接关系到残疾员工。举例来说，如果企业提供食堂，则应当确保有视觉障碍或生理限制的员工可以方便地四处走动，而不会遇到任何可能造成危害的潜在危险。

1. 制定包容性工作场所残疾相关策略

主要步骤包括：

- 评估目前的情况；
- 确定残疾策略的必要性；
- 咨询工人、管理者、经理和残疾人士，并制定残疾策略草案；
- 评估和更新策略；
- 实施策略：推动策略；
- 实施策略：改造工作场所。

2. 残疾策略

应包括以下规定：

- 残疾员工的平等机会和无歧视，包括感染艾滋病病毒和乙肝病毒等健康问题；
- 为因伤致残的员工保留工作；
- 招聘残疾员工。

3. 评估目前的情况

• 确定当前的工作队伍中有多少名残疾或有身体障碍的员工。他们在工作场所中参与沟通的程度如何？

- 确定高级管理人员是否有兴趣招聘残疾员工。如何才能打消其潜在的顾虑？
- 对工作场所进行初步评估，确定潜在需要调整的领域（设有轮椅通道，经过改善的标志—确保事事有标记并且易于有视觉障碍的人士阅读，除了铃声和警报之外，使用闪光以便满足有听力障碍的员工的需要）。

4. 确定残疾策略的必要性（确定准备这项策略的原因）

- 遵守国家法律和国际公约？

^①国际劳工组织：《工作场所的残疾问题：培训师指南》，曼谷和日内瓦，工厂改进项目，2006年。

- 为当前的残疾员工调整工作场所？
- 在未来聘请残疾员工？
- 应对员工受伤、感染疾病或因伤致残的情况？
- 提高员工士气并展现企业的正面形象？
- 遵守行为准则和工会达成的集体合同？
- 调整工作场所，让所有类型的员工都能各尽其力？

5. 咨询工人、管理者、经理和残疾人士，并制定残疾策略草案

- 确定残疾策略的内容，以及如何将它与已有的策略和指导方针联系起来；
- 让员工尤其是残疾员工参与策略咨询过程，以确保获取更加有效的回应。

6. 制定与残疾相关的包容性工作场所策略的内容：

(1) 针对现有残疾员工的指导原则。

(2) 企业对残疾员工的责任。

(3) 工作场所中发生致残事件或员工感染职业病及其他疾病后的福利待遇。

(4) 可方便残疾员工逐步恢复工作的留用措施。这可能包括：

- 早期干预和转诊服务，以保证及时获得医疗和职业康复服务。
- 工作恢复措施。
- 灵活的工作安排，如非全日工作或弹性的工作时间。
- 如果无法恢复之前的工作，给予试用工作期，或通过替工获得经验。
- 岗位调整。

(5) 招聘残疾员工的指导方针：

- 采用各种形式宣传空缺的职位信息：报刊、电台和互联网等。
- 联系地方残疾人组织。
- 对工作场所和工作环境做出合理便利，最大限度地发挥残疾候选人完成工作任务的能力。
- 发表声明，强调雇主是一个倡导机会平等的雇主，仅根据资质和能力择优招聘员工。

(6) 确定在所在地区对雇主聘用残疾员工的财政奖励和扶助服务：

- 税收优惠。
- 工资补贴。
- 在职培训津贴。
- 工作场所调整津贴。
- 技术咨询服务，比如改造建议和技术支援，或者职位及工作分析。
- 就业服务，包括聘用后的后续服务。

(7) 在工作场所中采用的相关全面防护措施。

(8) 无障碍策略以及实施这些策略的途径。

(9) 检查和更新已有人力资源策略，如晋升、上岗和培训，以确保不歧视残疾人士，包括感染艾滋病病毒和乙肝病毒等健康问题。

7. 评估和更新与残疾相关的包容性工作场所策略

- 将策略分发给所有员工和管理人员，并征求其反馈意见；
- 确保策略符合国家法律和国际反歧视文件（如第 111 号公约和《工作场所残疾问题管理实践准则》）的规定。

8. 实施策略（推动策略）

(1) 将策略发放给所有员工和管理人员。

(2) 提供关于工作场所中的残疾员工以及优化残疾员工绩效所需的调整的更多信息（如改造工作站并创建更加灵活的工作时间表）。

(3) 鼓励工会：

- 吸收残疾员工并发挥领导作用。
- 在任何理事会或会议中代表残疾员工的利益。
- 就工作场所中的残疾事项对其成员进行培训。
- 与高级管理人员讨论如何将新的残疾策略与已有的健康和安全管理规定联系起来。举例来说，消防安全策略是否适合残疾员工？
- 参加残疾信息和预防项目。

9. 实施策略（改造工作场所）

(1) 针对残疾员工改造企业并不仅限于可在工作场所中做设备上的改变。对某些类型的残疾，调整并不意味着设备上的改变，而或许是工作时间或信息传达方式上的改变。

(2) 还需要考虑可能对社会态度造成的影响。管理人员和员工必须理解雇用残疾员工/同事会给大家带来好处，并且将改善所有人工作条件。因而，克服社会中存在的不利障碍也需要员工和管理者的努力。

(3) 还请记住，残疾人对自己的需求了如直掌。请咨询他们并听取他们的要求和建议。

(4) 调整工作场所的措施包括解决无障碍问题以及人力资源手段。调整工作场所的步骤包括：

• 检查和调整工作场所，以便更好地融入残疾员工。问这样的问题：走廊是否足够宽？环境是否适合身体、感官、智力或精神残疾的员工？

- 在工作场所设立易于阅读的标志。
- 通过声音传递信息。
- 评估工作场所的清洁程度。工作站是否整洁？所存放的物品是否井然有序？
- 评估个人的工作站。问这样的问题：员工是否需要更多的照明？办公桌之间是否需要更多的空间？工具是否适合所有人？

• 需注意的一些具体的区域，比如休息/就餐区、厕所。

(5) 确保应急计划考虑到了患有不同残疾的员工。

(6) 检查并调整工作描述，记住个体的残疾情况。对于新近致残的员工来说，他们可能无法再执行过去常做的工作（如举起重物、站立在某机器后面）。这些工作任务将交由其他员工来完成。工作描述应当仅考虑工作需要完成的基本任务。

(7) 修改工作计划以满足员工的需要。

(8) 引入一些特殊的支持措施，比如为较慢的学习者提供更多培训时间。

(9) 保持绩效需求与个人的能力相一致。

(10) 安排必要的上岗和培训活动，例如：

- 培训所有新员工的意识。
- 培训当前工人和管理人员的意识。
- 通过指导制度确保新残疾员工融入整个团体。
- 就残疾管理对策略协调人员进行培训。

2 针对不同类型残疾员工的包容性工作场所策略

1. 针对有视觉障碍的员工的包容性工作场所指南

过道是否整洁，贮藏空间是否井然有序？保持过道整洁可以降低员工被障碍物绊倒的风险。井然有序的贮藏空间可以帮助有视觉障碍的人找到工作场所中的资源。

工作场所周围的道路是否便于有视觉障碍的人到达？除了没有障碍物之外，在过道、坡道和楼梯中设立栏杆或井栏还可以帮助有视觉障碍的工人在工作场所中移动。可以沿主要线路铺放带有凸出物的特制瓷砖，帮助有视觉障碍的工人在工作时顺利按主要路线行进。

所设定的工作岗位是否一致，工作中所使用的工具是否放置在同一位置？保持工作岗位一致，以及确保工作场所中的项目始终处于相同位置可以最大限度地提高有视觉障碍的员工的生产率。

可以口头或通过声音来传达信息，而不采用视觉形式吗？例如，是否可以通过扩音器来宣读公司的最新要闻，或者采用书面格式将其分发给员工？

2. 针对有听力障碍的员工的包容性工作场所指南

工作场所是否使用声音信号，比如说用于表示休息或电话响铃的铃声？如果是，是否可以采取灯光来提醒员工休息或者接听电话？

员工们如何沟通？如果有人使用唇读法，则教导员工在交谈时不要挡住的嘴巴或者将头移开。其他形式的沟通可能也是必要的，比如用书面形式记录任务或信息供同事阅读。如果有员工使用手语，则甚至可以考虑为员工提供手语培训。沟通策略可能还涉及能与员工沟通的第三方翻译（通常是某家庭成员，但最好是专业的翻译）。

员工可以接受在会议中共享的信息或通过扬声器获取信息吗？如果员工具备阅读能力，则写下信息并确保在合理的时间将它递交给员工。如果员工不具备阅读能力，那么可以考虑其他沟通策略（如翻译），并确保定期举办员工会议，让他们了解最新的工作场所信息。

3. 针对有智力残疾的员工的包容性工作场所指南

员工是否准确理解并记住了工作任务？提供关于工作任务的明确指示，并允许适当重复这些指示。指导管理者如何实现此目的。如果员工具备阅读能力，则在任务旁边提供书面清单和指示，如果员工不具备阅读能力，则使用图片作为提示。

员工是否因残疾而被社会孤立？考虑建立一个指导或好友系统，以便于在用餐时间增进社会交往，并让同事在工作场所中建立友好互助的合作关系。让员工积极参加会议和社交活动。

是否可以轻松地辨认工作场所中的道路？如果员工具备阅读能力，那么可以考虑在工作场所中设立简单的指示标志。此外，在地板上绘制线路或粘贴胶带（比如有色线条）可以帮助员工在工作场所中辨认方位——但这些线路不应超过两个或三个，因为这可能会造成混淆。

与员工以及他们的家人就其需求进行讨论，并根据这些需求对工作环境和工作职位做出调整。

4. 针对有行动障碍的员工的包容性工作场所指南

（1）不能爬楼梯的员工是否可以到达所有的建筑物和房间？不一定要到达所有房间的入口，但不能爬楼梯的员工至少应该能到达工作、休息和如厕所需的基本区域。这可能涉及到安装坡道、升降椅或电梯。另一种选择是改变工作场所的设计，将基本工作区移动到无障碍区域，比如建筑物的底层。在工作场所中（如工厂），掌握产品的运送方式也是非常有必要的——是否可以利用电梯或者一系列斜

坡来帮助残疾人安全到达若干位置？可以围绕这些路线建立基本的工作、休息和如厕区域，只要这些位置和到达路线是安全的就没问题。

（2）是否有方便使用轮椅的人士的坡道，并且是否足够安全？如果坡道太陡，那么使用轮椅的人士和其他人在爬坡时会有一定的危险。较短的坡道的角度最低应为 1:8（高度:长度），而较高且较长的坡道的最低角度应为 1:12。如果坡道很长，则建议在坡道中提供水平平台，以便于休息。另一条建议是在坡道两侧设立扶手或栏杆，以帮助有视觉障碍的人士以及使用轮椅的人士爬坡。

（3）工作场所中是否有足够的空间供轮椅通过？检查走道是否足够宽，使用轮椅的员工是否有足够的空间可以转向。确保工作场所整洁以及过道畅通还可以提高有行动障碍的人士以及其他员工的安全。这将提高所有员工在行动时的安全性，并且在出现火灾或紧急疏散的情况下此措施可以帮助工作场所中所有人逃生，而不仅限制那些行动不便的人士。

（4）有行动障碍的员工是否可以进出工作场所？如果为员工提供了住宿，那么有行动障碍的员工（包括使用轮椅的员工）是否有适当的空间？考虑保留和改造一些底层公寓供有行动障碍的员工使用，并确保他们可以方便地到达食堂、浴室和厕所设施。是否可以配备一些车辆用于将行动不便的员工载到宿舍，或者在早餐、中餐及晚餐时间将他们载到就餐区？从工作场所到宿舍的道路是否足够平，便于使用轮椅的员工行动？

（5）厕所和浴室是否接近有行动障碍的员工的工作区，并且他们是否可以进出这些场所并安全地使用厕所设施？考虑门的宽度、入口和出口处的台阶、通往浴室的过道、地板表面以及是否提供了扶手和坐式马桶（而非蹲式厕所设施）。

（6）是否为员工提供了适当的座椅并允许调整其位置，以便于他们安全高效地作业？简单的人体工程学座椅可显著提高所有员工的绩效和安全，包括有行动障碍的员工。检查是否提供了座椅，并且其高度是否适当当前执行的工作。员工可以安全地坐到座椅上并从座椅上下来吗？员工坐在适当高度的座椅上执行任务时可以避免长时间弯腰或将手抬到肩部以上吗？可以提供倾斜工作台帮助员工调整位置以增加其舒适度，从而提高生产力吗？员工可以坐在轮椅中执行任务，还是需要转移到更加合适的座位上？人体工程学设计和安全的位置是所有工作场所预防员工背部、颈部和肌肉劳损以及提高生产力的基本因素。对于有行动障碍的员工以及所有其他员工来说，良好的座位和坐姿可以让他们的机能和效率达到最佳状态。

（7）是否为有行动障碍的员工分配了有意义的工作？一些有行动障碍的员工在行动时可能不如其他员工那么方便，但他们却具备精湛的技能。检查为有行动障碍的员工分配了哪些工作，并讨论这些员工是否充分发挥了其特殊技能。例如，下肢残疾的员工可能具备更加熟练的上肢，并且在舒适且符合人体工程学的位置下工作时可以发挥其精细的动作技能。同样，有行动障碍的人在思考或沟通能力方面并没有受到任何损害。如果员工有这些技能，是否充分利用他们提高了工作场所的生产力？对于有行动障碍的人士，重视他们的能力而不是他们的残疾可以帮助企业提高员工的生产力。

5. 针对有视力残疾或传染病的员工的包容性工作场所指南

（1）关节炎（如关节疼痛和僵硬）——增大把手或手柄，添加增加握力的材料，将工作台倾斜一定角度（15 至 45 度，根据员工的需要而定）或者固定在工作场所中是否能让员工在执行任务时减少关节受力？

（2）重复性压迫损伤（RSI）（例如，重复性运动造成手腕或手肘疼痛或者活动范围缩小，最常见的原因是在工作场所采取不安全的姿势）——调整任务以便消除关节的重复运动，并为关节提供支撑以减轻压力。检查工作区的座椅和身体位置是否符合人体工程学。在工作日中提供一些可轮换的工作，防止员工出现重复性压迫损伤并帮助已经出现该症状的员工缓解疼痛。

(3) 哮喘（如对烟尘敏感）——提供防尘口罩，检查工作场所的环境：是否可以将产生烟尘的工作转移到室外操作，从而远离对烟尘敏感的员工？在工作场所内提供足够的通风和换气设备。通风良好的工作场所还可以限制疾病的传播，比如流感和肺结核。

(4) 脑损伤（如记忆丧失、注意力短暂和语言问题，包括在听力/理解或表达方面有困难）——如果员工具备阅读能力，那么可以在任务旁边提供书面清单和指示，或者使用图片提示、提供多样化的工作任务、指导管理者提供明确的指示（如有必要，可重复提供）。

(5) 忧虑、抑郁症和其它心理疾病（如注意力不集中、无法遵守期限、体能低下）——提供灵活的时间表来帮助管理体能，为咨询和体育锻炼预留时间，将大型项目分解成较小的任务，为员工提供敏感性培训同时为其保密，让员工戴上耳机或听音乐（可以帮助患有精神分裂症等疾病的员工专心工作），以及提供压力管理策略。

(6) 癌症（如治疗造成的疲劳）——减少长距离行走或携带重物的需要，重新安排岗位布局以减少攀爬和伸够，允许休息一定时间，为员工提供座椅以便于完成任务，允许因看病和治疗而请假。

(7) 自闭症/阿斯伯格综合症患者（如存在语言听力/理解能力方面的障碍）——指导管理者使用词语清晰的指示，如果员工具备阅读能力则写下指示，或者使用图片提示，提供系统的工作计划和日程表并培训其同事。

(8) 艾滋病病毒携带者或艾滋病病人（如因服用治疗药物产生的疲劳或记忆困难）——减少工作任务中的体力消耗，为具备阅读能力的员工写下指示，或者使用图片提示，允许休息一定的时间，允许看病并培训员工关于反对歧视以及传播/非传播途径方面的知识，同时为患者保密。

(9) 压力、抑郁和其它精神疾病（如注意力无法集中或不能遵守时限，精力低下）——提供灵活的工作时间帮助应对精力低下，允许请假进行咨询和身体练习，把大项目分解成若干小的任务，为共事者提供敏感度培训。在遵守保密原则的情况下，允许员工带耳机或听音乐（可以帮助患如精神分裂症的员工集中精力），并制定压力管理策略。

(10) 与员工讨论他们的健康问题将对工作造成什么样的影响，因为各种健康问题都会对员工造成不同程度的影响。在必须面对疲劳问题时，如果允许员工休息更长的时间是否能让他们表现得更好？缩短工作时间能否提高生产力？

参考资料

- [1] Asia Pacific Network of People Living with HIV (APN+). 2004. *AIDS discrimination in Asia* (Bangkok). Available at: http://www.apnplus.org/main/Index.php?module=publications&page_id=1 [15 July 2010].
- [2] Center for Disease Control and Prevention. *Hepatitis B and HBV information*. Available at: <http://www.cdc.gov/hepatitis/HBV/> [31 Aug. 2010].
- [3] *Discrimination by association in the United Kingdom*. Available at: http://www.raworths.co.uk/site/library/employmentlib/associative_discrimination_ecj_rules.html [30 Sep. 2010].
- [4] Lu, J. "Employment Discrimination in China: The current situation and principle challenges", in *Hamline Law Review*, Vol. 32 (2009), p.141.
- [5] Albrecht, G.L. et al. (ed.). 2005. "Gender and disability", in *SAGE encyclopedia of disability*. Available at: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/meekosha/meekosha.pdf> [1 Jan. 2010].
- [6] AVERT: *Can you get HIV on...?* Available at: <http://www.avert.org> [27 Sep 2010]; *How HBV is transmitted?* Available at: <http://www.liverdisease.com> [27 Sep 2010].
- [7] Bill, A. 2004. *Disability KaR briefing note: The social model of disability, human rights and development*, (Disability KaR), p. 3.
- [8] Bronstein, A. 2009. *International and comparative labour law: Current challenges* (Geneva, ILO).
- [9] Chartier, M. 2005. *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work by the ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work* (Geneva, ILO).
- [10] Constitutional Court of South Africa. 2000. *Hoffmann v South African Airways (CCT 17/00)*.
- [11] Elliot, R.; Utyasheva, L.; Zack, E. 2009. "HIV, disability and discrimination: Making the links in international and human rights law", in *Journal of the International Aids Society*. Available at: <http://www.jiasociety.org/content/12/1/29> [Jan. 2010].
- [12] Ferguson, J. 2010. *Inclusive workplace strategies for workers with specific impairments* (Beijing, ILO).
- [13] International Labour Office (ILO). 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Employment Working Paper No. 43 (Geneva).
- [14] International Labour Office (ILO). 2009. *HIV/AIDS and the World of Work*, Report IV(1), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva), p.26.
- [15] International Labour Office (ILO). 2009. *Disability issues: An open distance learning scheme*. (Turin, International Training Centre). Available at: http://gender.itcilo.org/cms/images/stories/online_courses/course_descriptions/A970014_Flyer_Final.pdf [30 Sep. 2010].
- [16] International Labour Office (ILO). 2007. *Resource guide for inclusive vocational training for people with disabilities* (Geneva).
- [17] International Labour Office (ILO). 2006. *Disability in the workplace: Trainers' guide* (Bangkok and Geneva, Factory Improvement Programme).
- [18] International Labour Office (ILO). 2005. *From disability benefits to gainful employment: Central and Eastern Europe sub-regional conference report* (Budapest).
- [19] International Labour Office (ILO). 2002. *Managing disability in the workplace: ILO code of practice* (Geneva).
- [20] International Labour Office (ILO). 1997. *Protection of workers' personal data, an ILO code of practice* (Geneva).
- [21] International Labour Office (ILO). 1996. "Equality in employment and occupation, General survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111) 1958", in *Report of the*

Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, Part 1B, International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).

[22] International Labour Office (ILO). 1988. "Equality in employment and occupation, General survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111) 1958", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 1B, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).

[23] International Labour Office (ILO). Irish Aid. *International Labour Organisation fact sheet: Inclusion of people with disabilities in China* (Geneva, ILO).

[24] International Herald Tribune on the 18th International AIDS Conference in Vienna (23-24 July 2010).

[25] Metts, R. 2000. Disability issues, trends and recommendations for the World Bank (*Washington, DC, World Bank*).

[26] National Human Rights Commission Republic of Korea (NHRCK). 2009. *Not employing HBV carriers is discrimination*. Available at: <http://www.humanrights.go.kr> [30 Sep 2010].

[27] O'Dell, M. 1993. "Rehabilitation medicine consultation in persons hospitalized with AIDS; An analysis of thirty cases", in *American Journal of Physical Medical Rehabilitation*, Vol. 72, No. 2, pp.90-6, in UNHRC, WHO and UNAIDS. 2009. *Disability and HIV Policy Brief*.

[28] O'Reilly, A. 2007. *The right to decent work of persons with disabilities* (Geneva, ILO).

[29] Philippes, A. et al. 1998. "Rehabilitation services: A comprehensive guide for the care of persons with HIV disease" (Toronto, Canada: Wellesley Central Hospital), in UNHRC; WHO; UNAIDS. 2009. *Disability and HIV policy brief*.

[30] *Population profile of the United States: 2000*. Available at: <http://www.census.gov/population/www/pop-profile/files/2000/chap19.pdf> [30 Sep. 2010].

[31] *Right to protection of personal information in Belgium*. Available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/LR-5-BE-2.pdf> [30 Sep. 2010].

[32] Rusch, M. et al. 2004. "Impairments, activity limitations and participation restrictions: prevalence and associations among persons living with HIV/AIDS in British Columbia", in *Health Qual Life Outcomes*, Vol. 2:46.

[33] Schalock, R.L. et al. 2010. *Intellectual disability: Definition, classification and systems of support* (Washington DC, American Association of Intellectual and Developmental Disabilities).

[34] The Open University (United Kingdom). 2006. Available at: <http://www.open.ac.uk/inclusiveteaching/pages/understanding-and-awareness/what-are-hidden-disabilities.php> [Jan. 2010].

[35] United Nations Human Rights Commission (UNHRC); World Health Organization (WHO); Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS). 2009. *Disability and HIV policy brief*.

[36] United States, Equal Opportunity Commission. *Small employers and reasonable accommodation*. Available at: <http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html>.

[37] US Hepatitis B Foundation. Available at: <http://www.hepb.org> [30 Sep. 2010].

[38] Virginia Commonwealth University Rehabilitation Research and Training Centre on Workplace Supports and Job Retention, United States. Available at: <http://www.worksupport.com> [30 Sep. 2010].

[39] "Wright v. Hosp. Authority of Houston Co., 2009 WL 274148 (M.D. Ga., February 3, 2009), Hearing-impaired nurse: Court discusses disability discrimination issues", in *Legal Eagle Eye Newsletter for the Nursing Profession*, Mar. 2009, No. 5.

[40] Zhang, E. 2007. "Employment of people with disabilities: International standards and domestic legislation and practices in China", in *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, Vol. 34: 2, pp. 517-561.

[41] 北京益仁平中心: 《2008 外企乙肝歧视调查报告》, 北京, 2009 年。

[42] 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, 2007 年版。

[43] 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 年版。

- [44] 黛布拉·佩里编：《残疾人的就业能力：亚太地区雇主关于残疾人就业的资源指南》，国际劳工组织亚洲及太平洋地区局，曼谷，2007年。
- [45] 国际劳工组织：《关于艾滋病和劳动世界的建议书》（第200号），日内瓦，2010年。
- [46] 国际劳工组织：《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》，日内瓦，2001年。
- [47] 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。
- [48] 国际劳工组织中国和蒙古局：《平等工作在中国简报》第一期，2009年3月；第二期，2009年7月；第三期，2010年3月，北京，<http://www.equalityatworkinchina.org/resource-platform>。
- [49] 国务院防治艾滋病工作委员会办公室、联合国艾滋病中国专题组：《中国艾滋病防治联合评估报告》，北京，2007年。
- [50] 联合国《残疾人权利公约》，2006年，<http://www.un.org/disabilities>。
- [51] 美国疾病控制与预防中心，乙型肝炎与乙肝病毒信息，<http://www.cdc.gov/hepatitis/HBV/>。
- [52] 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。
- [53] 世界卫生组织：《国际健康功能与身心障碍分类》，2001年，<http://www.who.int/classifications/icf/en/>。
- [54] 王文珍：《中国反就业歧视法律框架》，未发表的研究论文，2008年。
- [55] 香港平等机会委员会：《委员会通讯》第50期，中国香港特别行政区，2009年8月，<http://www.eoc.org.hk>。
- [56] 亚太地区艾滋病感染者网络（APN+）：《亚洲的艾滋病歧视》，曼谷，2004年，http://www.apnplus.org/main/Index.php?module=publications&page_id=1。
- [57] 张冬梅：《中国残疾人扶贫政策与效果》，中国残疾人联合会，北京，2007年。
- [58] 中共中央党校社会发展研究所、玛丽斯特普国际组织和联合国艾滋病规划署：《中国艾滋病病毒感染者歧视状况调查的报告》，北京，2009年。
- [59] 中国残疾人联合会、中国残疾人福利基金会：《2009年全国残疾人状况及小康进程监测报告》，北京，2009年。
- [60] 中国残疾人联合会：《中国残疾妇女状况与福利报告》，北京，2008年。
- [61] 中华医学会：《乙肝患者认知现状调查报告》，北京，2005年。

附 录

残疾人就业条例

(2007 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。

县级以上人民政府应当将残疾人就业纳入国民经济和社会发展规划, 并制定优惠政策和具体扶持保护措施, 为残疾人就业创造条件。

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%。具体比例由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况规定。

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。

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 2006
DECENT WORK
DECADE 2015

DECENT WORK

A better world starts here.

ISBN: 978-92-2-524387-4