



工作中的平等和无歧视（中国）

培训教材

工作中的平等和无歧视（中国）

工作手册

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.ifrro.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）：工作手册 / 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
70 页

ISBN: 9789221243885 (英文印刷版)；9789221243892 (英文网上 PDF 版)；9789225243881 (中文印刷版)；9789225243898
(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

前言.....	1
目的和致谢.....	2
引言.....	4
 第一章 平等的原则和有关工作中平等问题的标准.....	1
一、歧视的根源.....	1
二、促进平等的重要国际政策文件.....	2
三、中国法律法规中关于平等就业和无歧视的规定.....	5
第二章 歧视与平等：概念、原则和标准.....	8
一、分析第 111 号公约中的定义.....	8
二、什么是工作中的歧视？——重要概念.....	10
三、第 111 号公约中所禁止的歧视理由.....	14
四、其他由各国或国际劳工标准所禁止的歧视理由.....	17
五、就业周期不同阶段的平等和歧视.....	21
六、哪些不构成被禁止的歧视？.....	24
第三章 平等对于人、社会和企业至关重要.....	29
一、个人层面：歧视损害人的尊严和生产率.....	29
二、社会层面：歧视否定社会正义，破坏社会凝聚力.....	31
三、宏观经济层面：歧视阻碍社会和经济的发展.....	31
四、企业层面：机会与待遇平等成就优秀企业.....	32
第四章 实施第 111 号公约的方法.....	34
一、公约规定国家承担的义务.....	34
二、通过立法和政策推动和实施第 111 号公约.....	34
三、获得公正和法律保护.....	36
四、促进措施.....	39
五、社会伙伴和战略联盟的作用.....	41
六、中国的反歧视制度机制和措施.....	45
 参考资料.....	49
附 录.....	54
国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）.....	54
国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）.....	57
国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）.....	59

文本框索引

1 反歧视国际劳工标准	3
2 联合国国际人权条约	4
3 中国批准的国际反歧视标准和条约	4
4 中国立法中主要的反歧视条款	6
5 对农民工“法律上”直接歧视的例子.....	10
6 结构性歧视的例子：两性之间的工资差.....	12
7 因性骚扰被拘役案.....	13
8 中国就业中的性别歧视.....	15
9 中国农民工不平等的就业准入.....	16
10 基于怀孕和婚姻状况的歧视证据（亚洲）.....	17
11 基于家庭责任的歧视（日本）.....	18
12 徐女士被迫提前退休案.....	18
13 雇主因歧视乙肝病毒携带者被判赔偿 2.4 万.....	20
14 三部委联合禁止在入学、就业体检中开展乙肝检测.....	21
15 中国招聘广告中的歧视.....	22
16 对男女工人体能状况固有观念的挑战.....	25
17 中国妇女就业中的保护和平等的不同形式.....	26
18 为残疾人提供的合理便利范例.....	27
19 一个女孩的美丽心愿.....	30
20 一个彷徨而无奈的法大学子的投诉.....	30
21 关注中国日益增长的不平等问题.....	31
22 工作场所多样化和平等对企业经营的益处（爱尔兰）.....	33
23 举证责任倒置举例.....	37
24 劳动监察员的能力建设（捷克）.....	37
25 中国香港特别行政区平等机会委员会.....	38
26 私营就业机构的案例.....	39
27 中国的就业歧视研究.....	39
28 “平等工作在中国”资源平台和网站.....	40
29 工作中的平等和无歧视行为准则.....	40
30 福特汽车公司的公平机会联合声明.....	42
31 英国工会大会的平等机会条款.....	43
32 平等待遇协议（丹麦）.....	44
33 三方宣言和行为守则（新加坡）.....	44
34 中国的就业歧视诉讼案例.....	47
35 性别歧视的法律救济.....	47
36 调解相貌歧视的成功案例.....	47
37 对乙肝携带者就业歧视的行政处罚案例.....	48

图表索引

图 1 中国关于平等就业和消除就业歧视的法律框架.....	6
图 2 第 111 号公约对歧视定义的三要素.....	9

前 言

就业机会和待遇平等是工作中的基本原则和权力之一，是社会正义的基础。它是国际劳工组织体面劳动议程不可分割的组成部分，目的是促进女性和男性在自由、平等、安全和注重人性尊严的条件下，获得体面和生产性劳动的机会。国际劳工组织《消除（就业和职业）歧视公约》（第111号）是促进工作中机会和待遇平等的最全面的国际文书。

为了帮助中国政府实现和谐和公平发展的目标，在挪威政府的资助下，国际劳工组织与人力资源和社会保障部合作开展了促进中国实施工作中的机会和待遇平等活动。

此培训教材是这一合作的成果之一。最初是准备作为中国劳动人事部门官员、企业界、工会工作者、学者和社会团体知识分享和能力建设的工具。随着众多中国和国际专家的不断投入，材料越来越具有深度、广度和复杂程度。人们很快认识到其用途将超越中国，可供世界致力于实现工作中机会和待遇平等和无歧视原则的女性和男性使用。

我们希望此培训教材中的大量信息能够为政府、雇主和工人组织以及更大范围的社会团体，提供相关理念、战略和实际措施，以促进和帮助他们消除工作中的歧视。

特别要感谢前任国际劳工组织中国和蒙古局局长康斯坦斯·托马斯女士，她在促进工作中机会和待遇平等的职业生涯中的奉献、专业知识和不懈的努力，成为这项工作得以成功的驱动力。

萨尔特

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局长

霍百安

国际劳工组织中国和蒙古局局长

目的和致谢

这套培训教材是若干男性和女性多年来团队合作的结晶。他们致力于推动对国际公认的有关就业中无歧视及机会和待遇平等的人权原则的更好理解。

无歧视和平等的原则体现在大多数国家的宪法、人权条约，以及有关体面、人格和尊严的概念中。这些原则是发展和建立和平、和谐以及包容性社会的基石。它们是国际公认的最重要的行为标准。

在就业领域，无歧视及机会和待遇平等是基本的人权和劳动权，并关乎社会和经济公正。履行这些原则和权利能够使所有人，无论其种族、性别、宗教、社会或民族出身、是否有残疾，都能发挥所有的潜能，通过劳动摆脱贫困，照顾其家庭。

追求这些目标也会给经营带来益处，因为有竞争力的企业珍惜由工作场所多样化和高效率的工作环境给企业带来的创新能力和灵活性。开放招聘程序有助于企业扩大人才库、进入当地市场和提升企业形象。在当今的世界，成功的经济都能最大限度地发挥人的潜能，无论此人是黑人、白人还是棕色人种；是男人还是女人；是信仰佛教、伊斯兰教还是无宗教信仰。

然而，虽然法律规定了反歧视，但偏见和角色定型仍然在社会中普遍存在，它们存在于人们的思想里也渗透到机制机构中，影响着官员、企业管理人员和普通员工。这些经常是无根据和错误的观点造成了歧视，导致现实的就业实践中经常发生违背无歧视和平等原则的现象。总体而言，妇女收入低于男性，许多年轻女性被拒绝她们完全胜任的工作岗位，因为她们有一天可能会怀孕生育。移民工人经常从事别人不愿从事的脏、累、危险的工作，但获得的收入和保障通常比本地工人少。盲人音乐家很难在乐团里谋得稳定的职位，虽然视力对于演奏并非必不可少。对于某些类别的工人来说，歧视被认为是不可避免的，是其“工作生涯的自然组成部分”。但是，情况并不一定必须如此。

我们需要信息和宣传来改变行为和态度，并使组织机构更为积极。承诺推动平等和反歧视的强有力的劳动机构是保证高效和可持续发展的经济和社会发展的重要力量。

出于所有这些原因，国际劳工组织不断重申工作中的平等是具有普遍重要性的核心价值。国际劳工组织成员国于 1958 年通过了逐步消除就业和职业中歧视的国际劳工标准。自全球一体化之初，这项核心劳动标准就成为公平全球化的最主要和最基本的规则之一。

2008 年，国际劳工组织通过《关于争取公平全球化的社会正义宣言》，承认“在（全球化的）情况下，为满足对社会正义的普遍渴望、实现充分就业、确保开放型社会和全球经济的可持续性、实现社会凝聚力以及与贫困和日益增长的不平等作斗争，实现一种对所有人来说皆为得到改善和公平的结果已变得比以往更加必要。”作为实现体面劳动和经济与社会可持续发展的基础，性别平等和无歧视被重点加以强调。

中国政府于 2006 年批准国际劳工组织 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），承诺将国际认可的标准融入其国内立法和实践，推动和保证就业和职业中的机会和待遇平等。

在这套培训教材的整个编写过程中，国际专家和中国专家积极参与，对现状进行分析，对法律进行梳理，以使平等的原则能够更好地运用到政策制定和为被歧视工人提供服务中。

培训教材融合了反歧视方面基于实证的知识，可用于有关实施以第 111 号公约为代表的基本劳工原则的培训。教材内容包括工作中平等和无歧视的基本概念和策略，为培训者提供的来自国际和国内经验的实际例子，以及详细的分步骤培训指南，以便其开展工作中平等和反歧视的培训。

我们要感谢参与培训和为培训材料开发提供了帮助的国内专家和学者。我们首先要向已故的中国政法大学宪政研究所的蔡定剑教授和中国人民大学的白南生教授致以长久的敬意。我们虽然失去了蔡定剑教授这位思想领袖，其为弱势群体倾注的关注和呼声也将无法弥补，但他所做出的这一切努力都将指引并鼓舞后人为实现工作场所的平等而奋斗。白南生教授渊博的知识以及他为帮助农民工摆脱困境所付出的毕生心血，也将激励并陪伴着我们，成为我们学习的楷模。

我们衷心地感谢国际劳工组织三方机构在本项目中的代表，人力资源和社会保障部国际合作司、中国企业联合会国际联络部和中华全国总工会国际联络部的工作人员，以及挪威政府。他们为推进 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）的实施做出了不懈努力。

我们衷心感谢人力资源和社会保障部劳动科学研究所王文珍研究员，全国妇联妇女研究所刘伯红研究员，国家民族事务委员会沙依拉女士，中国残疾人联合会罗秋月女士，以及北京益仁平中心于方强先生为培训教材做出的贡献和为培训班提供的宝贵经验。

我们也非常感谢四川大学周伟教授、深圳大学李薇薇教授、北京大学叶静漪教授、中国劳动关系学院林燕玲教授、西南财经大学何霞副教授、国家民族事务委员会杨帆女士、中国残疾人联合会任占斌先生以及国务院发展研究中心岳颂东研究员在培训过程中与大家分享他们宝贵的知识。也非常感谢我们在国际劳工组织的同事，Katerine Landuyt、Benedetta Magri、Emanuela Pozzan 和 Jillian Ferguson 为培训教材所做的贡献。

还有许多国际和国内领导、专家和学者为培训教材的开发投入了宝贵的时间和精力。要特别感谢 Lisa Stearns 女士、张乐伦女士、Carole Petersen 女士、中国就业促进会副主席张幼云女士、北京众泽妇女法律咨询服务中心/北京千千律师事务所（原北京大学法学院妇女法律研究与服务中心）负责人郭建梅女士，以及其他“推动实施 ILO 第 111 号公约”项目专家小组的成员。我们还要感谢国际劳工组织的同事管静和、Shauna Olney、Barbara Murray、Richard Howard、Silvia Cormaci、黄群、武汝廉和刘春秀所提供的技术支持，以及吴呢喃和 Paveena Eakthanakit 所提供的秘书服务。

最后，我们要感谢参加过项目 2008 年赤峰培训班和厦门培训班、2009 年南昌培训班、重庆培训班、珠海培训班和桂林培训班，2010 年肇庆培训班，以及 2009 年和 2010 年北京培训班的所有人员分享的关于促进中国劳动力市场平等的经验和良好实践。我们希望此培训教材能够为您和他人抗击工作场所的歧视和推进平等助一臂之力。作为作者，我们真心希望这套培训教材能够用于中国以外的地方，帮助在世界各地推动国际劳工组织第 111 号公约和无歧视及机会和待遇平等原则的实施。

Constance Thomas, Nelien Haspels, Tim de Meyer, Marja Paavilainen, 张红漫
2010 年 12 月于日内瓦、曼谷、新加坡和北京

引言

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

《工作中的平等和无歧视（中国）：工作手册》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。手册中阐述了为什么消除工作中的歧视在国内和国际对于促进社会正义和经济发展来说至关重要，以及为什么某些做法有害于个人、企业和社会。《工作手册》提供了国际上和中国的一系列反歧视和促进工作中平等的战略、操作方法和工具。

《工作手册》是国际劳工组织为支持中国实施第111号公约而开发的《工作中的平等和无歧视（中国）：培训教材》的一部分。其目的是为经济、就业、社会政策和劳动法等领域的政策制定者和专业人士提供一个参考。它同时也面向更广泛的读者群，如从事反歧视和保护妇女、农民工、少数民族、残疾人和传染病病毒携带者等平等权利工作的政府官员、雇主和工人组织、群团组织、非政府和社区组织以及学者和研究人员。

《工作手册》也可在有关就业和职业机会和待遇平等基本概念的宣传和培训中用作学员用书。除《工作手册》外，国际劳工组织还同时开发了《工作中的平等和无歧视（中国）：培训手册》，供专家、培训师、为不同工人群体提供法律和其它服务的人员以及其他希望获得更深入知识的人员使用。

《工作手册》包括四章：

- 第一章 平等的原则和有关工作中平等问题的标准
- 第二章 歧视与平等：概念、原则和标准
- 第三章 平等对于人、社会和企业至关重要
- 第四章 实施第111号公约的方法

第一章 平等的原则和有关工作中平等问题的标准

一、歧视的根源

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

所有人都属于不同的群体。人们往往倾向于偏爱自己所属的群体，而对与自己“不同”或者属于其他群体的人持有看法。这一现象，也就是偏见，自然地填补了人们头脑里信息和教育的不足，也经常反映在社会对社会生活的组织方式中。然而，偏见可能影响人们做出无偏倚、客观公正决定的能力。

一旦偏见开始对那些直接影响人们生计的决定发出指令——例如是否去寻找符合条件的人或者给符合条件的人保留某个岗位——它就会产生消极影响，而这种影响所波及的范围远超出了某个人的生活。如果不是基于真正职业要求的偏见影响到了公共或私人决定，从而对人们的就业、职业或生计造成影响，偏见就构成了工作中的歧视。

国际劳工组织章程规定，“全人类不分种族、信仰或性别，^①都有权在自由和尊严、经济安全和社会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展。”^②这些基本原则被描述为每个人的基本权利。对个人有益的对社会也有益，同时对经济和国家也是有益的。

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

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

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

^①本手册中“性别”和“社会性别”两个词视情况交替使用。社会性别是指男女之间的社会差别和社会关系，这些差别和关系是已经知晓的、在各文化内部和文化间有很大差异，并且在不断地变化。而生理性别是指广泛存在的、通常很难改变的生理功能。在近些年，社会性别一词在日常用语中开始替代生理性别。绝大多数法律和法律文本都使用生理性别歧视一词，但是一些法律和许多政策文件也开始使用社会性别歧视的说法。

^②国际劳工组织：《费城宣言》，第26届国际劳工大会，费城，1944年。

二、促进平等的重要国际政策文件

平等是所有人在工作世界和生活的其它各个方面都应享有的人权。这项原则最初在 1919 年和 1944 年确立于国际劳工组织的章程文件里，随后被纳入 1948 年的《世界人权宣言》。之后的各项国际劳工标准和国际人权条约里都确立了无歧视的原则。国际公认的关于工作中机会和待遇平等的基本标准是国际劳工组织的 1951 年《同酬公约》（第 100 号）和 1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）。

1. 国际劳工组织章程

自国际劳工组织（ILO）1919 年成立以来，促进平等和反对歧视一直是其指导原则。《凡尔赛和平条约》首次阐明了国际劳工组织的九大目标，最后三大目标专门提及要实现所有工人的平等，包括男女从事同等价值工作获得同等报酬和对所有合法居住在任何国家境内的工人给予平等的经济待遇。（第 13 篇，第 427 条）

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

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

国际劳工组织 1998 年通过的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和 2008 年通过的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》也重申了无歧视作为工作中的一项基本原则和权利的重要性。

2. 有关无歧视和平等的国际劳工标准

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

- 公约规定了国际劳工组织成员国批约后所承担的义务，依据国际法具有约束力。未获批准的公约也对各国法律和政策产生影响。
- 建议书提供与公约相同的权威性指导，但不开放用于批准。一般来说，建议书包含的是更高标准的指导方针。

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



无歧视是一项基本的工人权利

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

^①由第 90 号《同酬建议书》予以补充。

^②由第 111 号《消除（就业和职业）歧视建议书》予以补充。

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

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

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

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

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

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

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

📖 第 111 号公约、第 111 号建议书和第 100 号公约全文见附录。

文本框 1

反歧视国际劳工标准

- 1951 年《同酬公约》（第 100 号）
- 1958 年《消除（就业和职业）歧视》公约（第 111 号）
- 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）
- 2000 年《保护生育公约》（第 183 号）
- 1949 年《移民就业（修订本）公约》（第 97 号）
- 1973 年《移徙工人（补充规定）公约》（第 143 号）
- 1989 年《土著和部落居民公约》（第 169 号）
- 1983 年《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号）
- 1964 年《就业政策公约》（第 122 号）
- 1975 年《人力资源开发公约》（第 142 号）
- 1997 年《私营就业机构公约》（第 181 号）

3. 有关反歧视和平等的国际人权文书

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



免受歧视是一项人权^①

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

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

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

文本框 2

联合国国际人权条约

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

文本框 3

中国批准的国际反歧视标准和条约

国际劳工标准：

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

^①联合国人权高专办公室，“OHCHR 事实表 30”：<http://www2.ohchr.org/english/bodies/docs/OHCHR-FactSheet30.pdf>。

- 1964 年《就业政策公约》（第 122 号，1998 年批准）

国际人权条约：

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

三、中国法律法规中关于平等就业和无歧视的规定

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

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

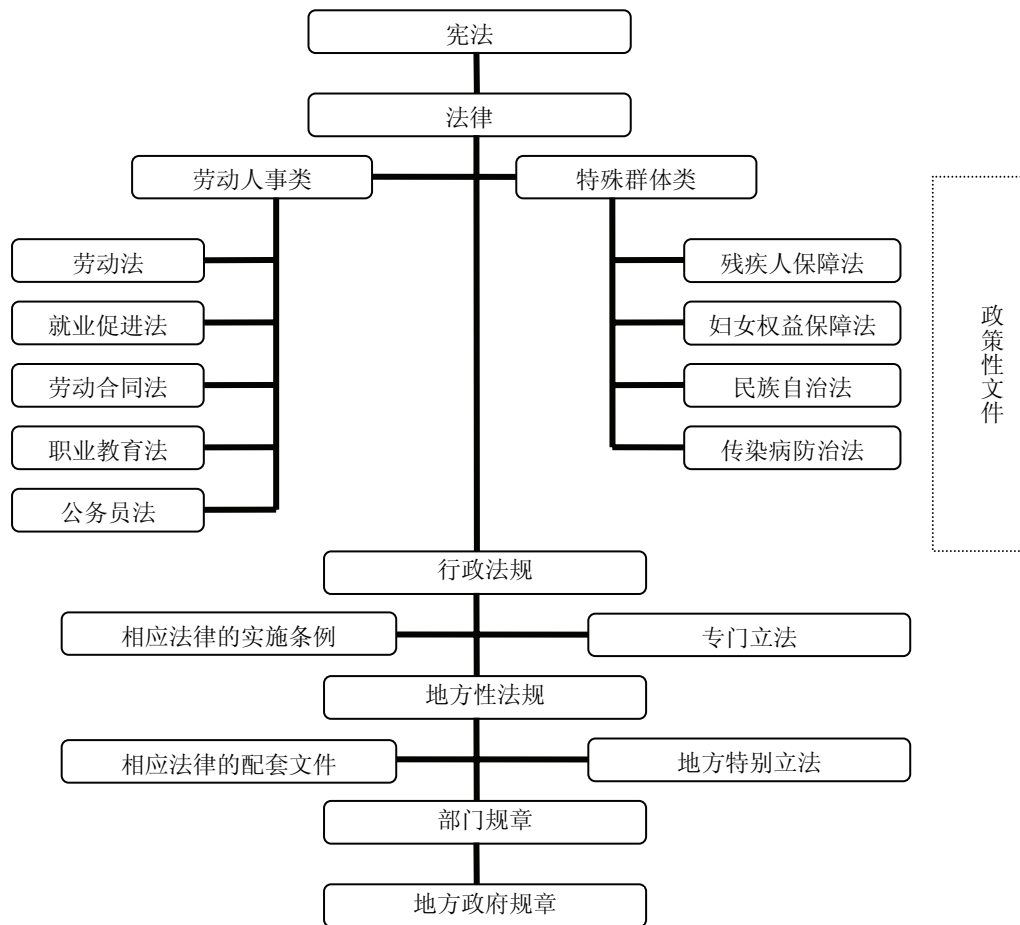
- 性别，专门为妇女提供保护（《宪法》第 48 条、《就业促进法》第 3 和第 27 条、《劳动法》第 12 和 13 条、《劳动合同法》第 43 条）；
- 民族和种族（《宪法》第 4 条、《就业促进法》第 3 和第 28 条、《劳动法》第 12 条）；
- 宗教（《宪法》第 36 条、《就业促进法》第 3 条、《劳动法》第 12 条）；
- 残疾（《宪法》第 45 条、《就业促进法》第 29 条）；
- 传染病病原携带（《就业促进法》第 30 条）；
- 农民工（《就业促进法》第 31 条）。

此外，《劳动合同法》提出保护劳务派遣工同工同酬（第 63 条）。☞ 详见以下文本框 4。

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

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

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

图1 中国关于平等就业和消除就业歧视的法律框架^①

文本框 4

中国立法中主要的反歧视条款

1. 总体的反歧视条款

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

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。（《就业促进法》第3条）

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。（《劳动法》第12条）

2. 妇女

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

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。（《就业促进法》第27条）

妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别

①王文珍：未出版的培训资料，北京，2008年。

为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。（《劳动法》第13条）

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

3. 民族

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

各民族劳动者享有平等的劳动权利。用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。（《就业促进法》第28条）

4. 宗教

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

5. 残疾

国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员，不得歧视残疾人。（《就业促进法》第29条）

6. 传染病

用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。（《就业促进法》第30条）

7. 农民工

农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。（《就业促进法》第31条）

8. 劳务派遣工

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。（《劳动合同法》第63条）

第二章 歧视与平等：概念、原则和标准

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

一、分析第 111 号公约中的定义



歧视的定义

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

工作中的歧视是与工作有关的，没有客观或正当理由的，待遇或机会上的（往往是较不利的）差异。例如，当两个人资质一样，而种族、肤色、性别或血统不同，在他们从事同一项工作或从事同等价值的工作却薪酬或待遇不同时，就产生了歧视。但是，如果两人的生产率或之前取得的资质不同，那么雇主就有付其中一人更高报酬的正当理由。

歧视来源于人们的偏见、认知、主观观点和看法、固有看法或对于他人能力的偏见或是对属于某特殊群体的个人的看法，而不是基于客观事实。例如：对男性、女性、残疾人或不同年龄或背景的人的能力的笼统看法；对“男人的工作”和“女人的工作”或适合少数民族或农民工的工作的定型观念。人人都有偏见，人们同意和接受自己“熟悉”的事物，喜欢和自己“相像”的人是很自然的。虽然没人愿意承认自己持有偏见，但研究证明多数人，如果不是所有人，都或多或少带有偏见。没有被认识到的偏见很容易造成歧视。

1. 歧视构成的三要素

根据第 111 号公约，歧视的构成需要满足下列三个要素：

要素一：事实——差别（较为不利的）待遇：“任何区别、排斥或优惠”。

当某个人（或某群人）由于与工作无关的个人特征而被拒绝获得某种机会、比其他人受到优待或区别对待时，就产生了歧视。举例来说：

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

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

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

要素二：原因——被禁止的歧视理由：“基于种族、肤色、性别，等”。

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

📖 本章第三会进一步解释被禁止的歧视理由。

并非基于任何上述原因，而是基于工作的内容所形成的差别待遇不构成歧视。工作内容通常也被称为“工作的内在或客观需要”或“真正的职业要求”。在一些例外的情况下，个人的某种特征如性别、宗教或无残疾可能成为工作的内在需要，如果这些特征是完成工作任务的必要的、客观的和不过分的要求。例如，剧院要求剧目中的女性角色由女性来扮演。📖 本章第六对哪些情况不构成歧视进行了具体说明。

要素三：影响——就业或职业上不平等的结果：“取消或损害，等”。

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

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

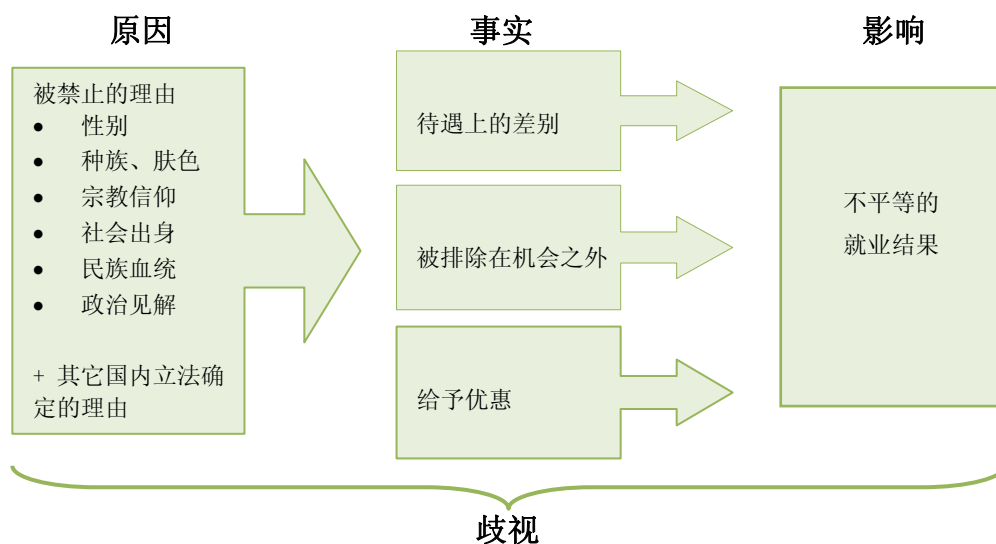


图2 第111号公约对歧视定义三要素

2. 平等机会和待遇

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

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

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

3. 就业和职业

第 111 号公约的目标是消除“就业”和“职业”中的歧视。

- 就业是指与用人单位处于雇用关系的条件下从事的工作。
- 职业是指不论经济活动类型、不论就业地位，个人所从事的行业、专业或工作种类。

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

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

二、什么是工作中的歧视？——重要概念

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

1. 法律上和事实上的歧视

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

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

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

文本框 5

对农民工“法律上”直接歧视的例子

基于户籍登记（户口）剥夺农村地区来的工人的就业机会构成基于社会出身的“法律上”的直接歧视。例如：《珠海市招用外来劳动力分类管理办法》（2000 年）第 3 条将农民工分三类进行管理：

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

尽管中国的城市对农民工可以从事的职业限制在逐步放松，类似的规定在许多地方仍然未被正式废除。

资料来源：珠海市人力资源和社会保障局热线，珠海，2010 年。

2. 直接歧视

有必要区分的另一方面是直接歧视和间接歧视。在法律、规定或实践中，基于被禁止的理由给予与工作相关的差别待遇就是直接歧视。比如，劳动法规定进城务工的农民从事与城镇工人相同的工作，但得到的报酬更低。再比如，只给男性或只给女性，或只给信仰某种宗教的人创造某个工作机会或提供某种待遇。

在现实的就业实践中，直接歧视仍然普遍存在。明显的或直接的“基于偏好”的歧视常见于雇主在某些领域里只雇用某种性别的人，因为他们认为这种性别在这些领域里具有竞争优势，比如，雇用妇女从事服务工作，因为认为顾客更喜欢由女性服务，或雇用男性从事管理工作，因为认为男性是更有能力的决策者。

3. 间接歧视

间接歧视是指看似中立，但实际上会导致某个性别、种族、肤色或其他特征的人主要遭受不利影响的规则和做法，而这些规则和做法与岗位的内在要求无关。间接歧视可能会包括某些要求（例如身高、着装规定）、条件（例如工作时间）或做法（例如由于普通事件受到责备），而对女性、民族或宗教团体等某个群体成员造成超出比例的负面影响。☞参见本章六中 1. 基于职业内在需要的差别待遇。

统计数字在确定和反对间接歧视过程中起了重要的作用，因为明确的数字能够提供证据表明雇用做法对某一群体不利。^①因此，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会（CEACR）不断要求各国政府收集并分析关于各个就业部门、职业和收入水平的分性别（如果可能，也分社会出身和/或宗教）数据。^②



直接歧视和间接歧视的例子

- 雇用清洁工人的雇主对男性和女性清洁工采用不同的工资标准，构成直接歧视。
- 雇用清洁工的雇主给“楼面技师”（全为男性）支付比“清洁女工”（全为女性）高的工资，而这两种工作性质极为相似，其劳动产出的价值（清洁办公或起居环境）也完全一样，这就构成间接的性别歧视。
- 给农村进城务工人员设置低于城镇职工的工资水平是直接歧视。
- 给劳务派遣工设置低于正式工的工资水平，而事实上大部分劳务派遣工都是农民工，而大部分正式工都是城镇职工，这就可能构成对农民工的间接歧视。
- 招聘广告列明有残疾或有健康问题的人不能申请，构成直接歧视。

^①Thomas, C. 和 Taylor, R.: 《实施对女性工人的平等规定》，日内瓦，国际劳工组织，1994 年。

^②关于统计数据与评估性别收入差距的相关性，参见“关于第 100 号公约的一般性观察”，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，第 88 届国际劳工大会，日内瓦，1999 年，第 354 页。

- 招聘广告中设置身高要求，导致使用轮椅的申请人无法满足，而该身高要求与工作的内在要求无关，构成间接歧视。
- 将家政工人、农业工人和季节性工人排除在社会保障措施之外可能会造成对不同群体的间接歧视，因为低收入的妇女、少数民族工人、移民工和年老的工人在这些工作中占主要部分，因而受到这种排除的影响最大。

4. 结构性歧视

差别待遇是最容易被认为是某个雇主在某种特定情况下在某个特定时间点的行为。不过，很多歧视并不是意外或异常地出现，由某个雇主或工人孤立的行为造成，而是一种制度性的现象，深深植根于组织的运行方式、法律和规则的应用方式及工作场所的运营方式。很显然，如果它出现在法律、行政法规、政策、习惯、制度运行或社会模式中，则影响更为深远——这便被称为结构性（制度性或系统性）歧视，它必须作为公共政策问题随着时间的推移予以解决。^①

文本框 6

结构性歧视的例子：两性之间的工资差

从世界范围来看，当女性从事与男性相同的或是极其相似的工作，或不同但是同等价值的工作时，通常比男性的报酬更少。在一些情况下不同的薪酬等级可能是合理的，例如：女性从事某个工作，其所需的学历较低可能是导致其薪酬较男同事低的原因。然而，男女报酬的差异经常没有与工作相关的合理理由的支持。越来越多的女性有着和她们男性竞争对手相同的教育资格，可是却继续以较低的薪酬等级被雇用并拥有着更少的晋升机会，并且就业范围也比男性狭窄，这都要归因于认为女性比男性工作效率低和工作表现差的观念。这些观念往往来源于对女性身体或心理特征的偏见，例如，认为“女性比较弱”，或者因为女性一直以来负责大部分无报酬家务劳动和承担家庭责任。

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

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

5. 骚扰

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

骚扰如果是基于任何公约或国家法律所禁止的理由就构成歧视。构成性骚扰的行为可以是：

- 身体上的（如：性攻击或违背对方意愿的身体接触如亲吻或触摸）；

^①国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007 年；国际劳工组织：《工作中的平等时代》，日内瓦，2003 年。

- 口头上的（如：评价、冒犯性的笑话、人身侮辱、下流话）；
- 非口头的（如：盯视、吹口哨或有性意味的手势）。

骚扰通常以两种形式出现：

（1）“交换条件”骚扰（拉丁原文是“Quid-pro-quo”，即“以这个交换那个”）。指由某个掌握权利的人，比如主管，提出要求，以此作为对方获得与工作有关的待遇（如录用、晋升、加薪、培训机会、调岗、职业稳定）的交换条件。受害者被迫接受此要求，否则即会失去这些待遇。“交换条件”骚扰的一种常见形式是性勒索，即以对方接受性要求作为获得与工作有关的待遇的条件。

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

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

被骚扰“污染”了的工作环境不可避免地会带来生产效率的下降，也可能造成与工作相关的健康问题，如紧张、抑郁，以及极端情况下的自杀。由于这些影响，骚扰被认为是职业卫生问题，因此被纳入国际劳工组织 1981 年《职业安全卫生公约》（第 155 号）。中国于 2007 年批准该公约。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会（CEACR）强调性骚扰是一种性别歧视形式，应按第 111 号公约的规定处理。性骚扰通过挑战工人的名誉、尊严和福利，破坏工作中的平等。由于性骚扰会削弱工作关系的基础，企业的效率也会受损。^①在以前，由于社会性别的刻板印象，工作场所和社会里对性骚扰几乎没有意识，例如，认为性骚扰“是女性自找的”、“其实她们内心深处喜欢它”或“这只是工作场所里的一种调剂”。^②然而，越来越多国家的政府已经采取了打击性骚扰的法律行动，包括中国在 2005 年在立法中予以禁止。参见文本框 7。

文本框 7

因性骚扰被拘役案

首例性骚扰案件被处以 5 个月拘役：

29 岁的刘仑是四川省省会成都市一家公司的人事经理。最近由于性骚扰而被判处 5 个月的有期徒刑。这可能使他成为《妇女权益保障法》自 2005 年 12 月 1 日施行以来受到处罚的第一人。

3 月 11 日，刚刚到该公司工作的陈丹接到了刘仑的电话，刘称下班后要陈谈谈工作上的事情。陈于下午 5 点到刘的办公室后，刘猛然扑向陈，试图强行拥抱亲吻陈。隔壁的同事听到陈的呼救声后报了警。警察将刘某当场抓获并将其拘捕。

当地法院认为，根据《妇女权益保障法》的定义，刘的行为已构成性骚扰，根据当时的情况，依照刑法以强制猥亵妇女罪对其进行判处。

资料来源：《首例性骚扰案获 5 个月拘役》，《中国日报》，2008 年 7 月 24 日。

①国际劳工组织：《关于第 111 号公约的一般性观察》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，第 91 届国际劳工大会，日内瓦，2003 年，第 463-464 页。

②Haspels, N.; Kasim, Z. M.; Thomas, C. 和 McCann, D.: 《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2003 年。

三、第 111 号公约中所禁止的歧视理由

公约要求批准国保护人们免受基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统和社会出身七种理由以及其他国家立法所禁止理由的歧视。国际劳工组织的经验表明在许多情况下，^①歧视并不仅仅基于一种理由。比如说，来自山区部落的一位年轻女性从边远农村来到首都，她可以选择的工作种类可能很有限，她可能需要面临种族歧视、肤色歧视、性别歧视、民族血统歧视、社会出身歧视、甚至可能有年龄歧视等多重歧视。这就导致了不利因素累加的恶性循环。

下面简单解释一下第 111 号公约所禁止的七种理由。

1. 种族和肤色

第 111 号公约规定，“种族”一词在此为广义的种族，指按照文化、宗教特征或民族血统所划分的民族、语言社会或少数群体。^②参见本章第三中 4. 民族血统。保护人们免受种族歧视包括保护少数民族，尤其是土著居民和部落居民，以及其他因为种族原因而处于劣势的少数群体，包括作为移民的少数民族。

种族和肤色两种理由一般放在一起分析，因为肤色是划分人类的最显著的民族特征。基于种族或肤色的就业和职业歧视是指某人的就业机会或待遇因其族裔特征，包括皮肤颜色（肤色），而确定。即使有相同国籍的人，但出身自不同的族裔，他们之间也可能产生种族歧视。中国在《就业促进法》（第 3 条第 2 款和第 28 条）和《劳动法》（第 12 条）中对禁止种族和民族歧视进行了规定。

国际劳工组织 1989 年《土著和部落居民公约》（第 169 号）是另一部关于促进民族和宗教少数群体平等就业和职业的国际劳工法律条文。该公约禁止歧视，并规定土著和部落民族有权参与协商与自身相关的政策计划的制定。此外，该公约还在土著和部落民族的风俗习惯、就业、职业培训、手工业、社会医疗保障、教育、土地权、土地上自然资源的利用、边界接触和交流等方面规定了土著和部落民族所享有的基本权利，确立了基本政策。

2. 性别

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

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

在许多国家，法律禁止基于性别的直接歧视。但是在事实上，世界各地的女性仍然在工作生活中面临直接歧视或隐性歧视。例如，由于怀孕、分娩及其相关健康状况而在劳动力市场上受到差异对待就是对女性的间接歧视，因为只有女性会怀孕和分娩。另外，许多妇女面临就业歧视，因为社会仍然认为家庭责任应该全部由女人承担，雇主因此而不愿意聘用女性。生育后代可以造福整个社会，因此相应的责任和负担应该由社会来分担，而不是让女性独自承担。基于民事或婚姻状况的区别，如果导致只针对某种性别的人提出某种要求或条件，而对另一种性别的人没有提出要求或条件，则构成性别歧视。^③参见本章第四中 1. 生育和 2. 家庭责任。

^①参见国际劳工组织：《〈消除（就业和职业）歧视公约〉（1958 年，第 111 号）50 周年》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，第 98 届国际劳工大会，日内瓦，2009 年。

在中国,《就业促进法》和《劳动法》都对性别歧视予以禁止。《就业促进法》、《劳动法》、《劳动合同法》和《妇女权益保障法》对妇女平等就业权进行了具体规定。

文本框 8

中国就业中的性别歧视

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

- 平均每 25 个女性被调查者中有 1 个被迫签订带有“禁婚”、“禁孕”条款的劳动合同。调查还发现,平均每 5 人中就有 1 人表示其所在单位不愿录用育龄尚未生育的女性;
- 超过五分之一被调查者表示其所在单位存在“三期”(孕期、产期和哺乳期)内强迫女性调岗降薪情况,而“三期”内遭到强迫解雇的占到 11.2%;
- 超过三分之一(33.9%)的被调查者表示,单位男职工提拔机会比女职工多。超过半数(52.1%)被调查者认为“女性照顾孩子和承担家务,会对提升机会造成影响”;
- 平均约每 20 个女性就有一个经历过职场性骚扰。此外,四成以上单位没有禁止性骚扰的规定。

资料来源:北京大学法学院妇女法律研究与服务中心:《中国职场中的性别歧视调查报告》,北京,2009 年。

3. 社会出身^①

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

社会出身主要体现在社会流动形式上,即某个人从一个阶层或社会类别转移到另一个阶层或社会类别的可能性。^②基于社会出身的偏见和制度性障碍限制了特定人群的社会流动。^③

基于社会、经济地位的歧视例子包括:

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

日本的部落民(一个日本社会的少数群体,其民族和语言与其他日本居民不同)的状况反映了基于社会职业类别的歧视。因为从事曾被认为不洁的工作,如屠宰动物或鞣革,部落民受到歧视,尤其是他们往往难以找到结婚对象或就业机会。

中国基于社会出身的歧视包括来自农村的人,因其农村户籍带来的社会地位而遭受的歧视。这种歧视仅仅是因为此人来自农村,持农村户口。中国的《就业促进法》明确禁止对农民工的歧视(第 31 条)。

①国际劳工组织:《就业和职业平等一般性调查》,《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》,第 75 届国际劳工大会,日内瓦,1988 年,第 53 页。

②国际劳工组织:《关于第 111 号公约下的就业和职业平等特别调查》,《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》,第 83 届国际劳工大会,日内瓦,1996 年。

③国际劳工组织:《工作中的平等:应对挑战》,日内瓦,2007 年。

文本框 9**中国农民工不平等的就业准入**

根据中国社会科学院人口与劳动经济研究所在 2005 年所做的一项调查，农民工集中于低收入产业（94.77%在低收入产业，5.23%在高收入产业，而城镇职工的相应比例为 76.84%和 23.16%）。尽管教育水平等人力资源因素也导致了这样的差异，基于农民工社会出身的歧视也产生了影响，但是没有数据能准确说明这一影响的水平。

在职业准入方面也有类似的情况。同样的研究表明，农民工集中于“蓝领”工作（92.33%从事“蓝领”工作，7.70%从事“白领”工作，而城镇职工的相应比例为 67.83%和 32.17%）。同样，除了人力资源因素，教育机会等方面的歧视也是造成这一差异的原因。

资料来源：中国社会科学院人口与劳动经济研究所“2005 年城市劳动力调查”。

4. 民族血统^①

基于民族血统的就业和职业歧视包括根据一个人的出生地、祖先或外国血统做出区别对待。民族血统的理由也包括本国民族或少数语言群体。由于在它国出生或者有它国血统而对一个国家的国民区别对待就是显而易见的例子。^②

5. 宗教

基于宗教的歧视是指对公开表示信仰某种宗教或某种宗教教义，或者对不信仰宗教的人采取不容忍的态度和行为。这个问题可能影响两种权利，一是信奉自己的信仰或信条的权利，二是据此采取行动的权利。一个行业或职业的要求在某些情况下可能会妨碍宗教信仰的自由。比如说，宗教禁止信徒在并非法定假日的某天，或是并非企业休息日的日子里工作，或者宗教对着装的特殊要求。与宗教相关的限制也可能发生于在接受某个具体工作、职务或职业时需要作出的誓言。中国在《就业促进法》（第 3 条第 2 款）和《劳动法》（第 12 条）中对禁止宗教歧视进行了规定。

6. 政治见解

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

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

一般说来，是否是一个政党的党员不应该作为对应聘者或员工的歧视理由。但是，在一些特殊情况下，就业中的政治见解歧视是允许的，一个令人信服的例子是当关系到保护国家安全时。参见本章六中 2. 国家安全。

^①国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，日内瓦，2007 年，第 32 页。

^②更多例子参见国际劳工组织：《对法国实施第 111 号公约的个别观察》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，2006 年第 95 届和 2008 年第 97 届国际劳工大会，日内瓦；及《对荷兰实施第 111 号公约的个别观察》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，第 97 届国际劳工大会，日内瓦，2008 年。

四、其他由各国或国际劳工标准所禁止的歧视理由

其他常见的就业歧视理由包括：年龄、生育、家庭责任或家庭状况、健康、残疾、艾滋病毒/艾滋病和乙肝等传染病、基因状况、国籍、性取向、文化、语言、出生、姓名和相貌。各国已经在逐步通过立法来处理这些理由。

1. 生育

妇女在就业中常常因（潜在的）怀孕、家庭责任、有时甚至是婚姻状况而面临相当多的歧视。在许多国家，到了生育年龄的妇女经常无法找到工作。或者她们要在应聘时承诺她们不会结婚或怀孕，否则就要面临立即被解雇。女性由于怀孕或结婚而被解雇，或者由于害怕失去工作而放弃自己应有的福利较为普遍。

第 111 号公约没有直接禁止基于生育的歧视。然而，考虑到只有女性职工会受影响，基于生育的直接歧视就自然构成基于性别的间接歧视。国际劳工组织 2000 年《保护生育公约》（第 183 号）对生育阶段的就业保护进行了规定。公约禁止在妇女怀孕期间、产假、或回到工作岗位后终止其就业，除非由于与怀孕、分娩和哺乳无关的理由。妇女生育后必须能够回到原来的或同等岗位，并得到相同的收入。

依据中国的《妇女权益保障法》和《就业促进法》，以妇女怀孕为由做出就业决定，对其就业造成负面影响的，包括解聘、降职或减薪，属于违法。《就业促进法》同时禁止在劳动合同中包含限制女职工结婚生育的内容。《劳动合同法》禁止在妇女怀孕期间终止其劳动合同。

文本框 10

基于怀孕和婚姻状况的歧视证据（亚洲）

在中国，全国妇联最近的一项研究表明，因怀孕和家庭状况的歧视是很普遍的：根据调查，21%在城市工作的农村妇女在怀孕或有孩子后被解雇。

在韩国，就业信息网站 Incruit 的一项调查显示，三分之一的怀孕女职工由于担心受歧视而决定不休产假，7%的女职工在享受生育福利后被劝辞职。

类似的自愿或不自愿不享受津贴的趋势以及因怀孕而终止就业关系的情况也反映在新加坡的报告中。2007 年，新加坡人力部共收到 72 份因怀孕而遭解雇的案例，且大部分发生在中小企业。

资料来源：《中国提高妇女就业》，新华社，2007 年 5 月 7 日；T.CHANG：《雇主对女职工的支持是提高出生率的关键》，Yonhap News，韩国，2007 年 5 月 10 日；N.D.SUHAIMI：《想要孩子？等着被解雇》，《海峡时报》，新加坡，2008 年 8 月 5 日。

2. 家庭责任

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

正是基于此，国际劳工组织 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）要求各国“以此作为其国家政策的目标，即使就业或希望就业的有家庭责任的人能够行使其就业的权利，而不受任何歧视，并

且在可能的范围内不使其就业与家庭责任发生抵触。”“家庭责任”被定义为，与未独立的子女和其他显然需要照料和抚养的直系家庭成员有关的责任。各国可以自行决定哪些人构成“直系亲属”。

文本框 11

基于家庭责任的歧视（日本）

某工人拒绝到大阪工作的派遣决定，因为他要照顾他的两个患有严重皮肤病的孩子（分别为 1 岁和 3 岁）。由于他的妻子在另一家公司有着全职工作，而他们的孩子在东京接受特别的针灸治疗，因此他们不可能陪他一起去大阪。雇主决定如果该工人接受派遣，将提供大量的经济补偿。但是法院判决该派遣决定无效，并指出这些经济补偿无法弥补这种情况下的不利因素。如果该工人到大阪工作，他的妻子很难再继续工作，因为考虑到他们孩子的健康状况，照顾孩子的负担非常重。因此，法院认为所带来的不便远远超出了一般可接受范围。

该法院的判决有重大意义。日本 1995 年的《儿童照顾和家庭护理法》第 26 条规定，如果工作地点的变化对雇员照顾孩子和家人造成困难，那么雇主应当对该雇员的这一情况给予考虑。法院认为，如果雇主没有考虑雇员的境况并采取相应的措施，是违反《儿童照顾和家庭护理法》第 26 条规定的，并且基于其他因素，可能被视为滥用权力。

资料来源：M.MOROZUMI：《特别保护、平等及其它：日本劳动法下的职业生活和育儿责任》，2006 年。同时参见《对日本实施第 156 号公约的个别观察》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，2001 年第 90 届、2002 年第 91 届、2004 年第 93 届和 2007 年第 96 届国际劳工大会，日内瓦。

3. 排斥工会的歧视

基于某人工会会员身份、工会领导身份或参与工会活动（如组织工人、代表工人对雇主进行申诉、试图与雇主进行集体谈判、或依照法定程序召集罢工）的歧视，被称为排斥工会的歧视。国际劳工组织 1949 年《组织和集体谈判权利公约》（第 98 号）要求法律给工人提供充分的保护，防止发生任何排斥工会的歧视，而且主管当局应该采取措施以便有效实施这些保护。公约规定的这些原则属于工作中的基本原则和权利。

4. 年龄

基于年龄的歧视可能影响到年轻工人——当今时代的一个严重问题，也可能影响到老年工人——例如强制性退休年龄。第 111 号公约并没有明确禁止基于年龄的歧视。但是 1980 年《老年工人建议书》（第 162 号）建议老年工人应该在不因其年龄而受歧视的情况下，与其他工人一样享有平等的就业机会和待遇。

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

文本框 12

徐女士被迫提前退休案

徐女士是湖州电视台记者、主任编辑，自 1985 年开始在该电视台工作。2006 年 4 月，电视台领导告知她必须 50 岁退休。电视台的这一决定让徐感到震惊。她向电视台主管人事工作的领导解释说，她是主任编辑和记者，

应当 55 岁退休。该领导非常惊讶并让她去找相关文件证明她应当 55 岁退休。徐找到了人退发【1990】5 号文件，其中明确规定“女性高级专家，凡身体能坚持正常工作，本人自愿，可到 60 周岁退（离）休”。徐向电视台递交了书面报告，表示她愿意工作到 60 岁。但是，电视台的答复是，这些文件不行，徐要到浙江省人事厅或国家人事部拿出相关书面答复。当徐发现她被欺骗后，极度愤怒和失望让她和支持她的同事选择了绝食抗争。由于无法接受电视台命令她提前退休的决定，徐的身心受到重创，被迫住院治疗 53 天。

身体稍微恢复后，徐前往北京，期望能获得人事部的支持。徐接到的人事部的书面答复是“按国人部发【2004】63 号文，如情况属实，可按干部退休。”徐将国家人事部的答复函递交给电视台，以为一切问题都会迎刃而解。然而，两天后，徐及其同事被通知退休手续已办理完毕。

徐转而寻求当地政府的支持。她先后向湖州市政府分管市长、湖州市委宣传部、湖州市委组织部赴湖州广电总台干部考核组等部门的领导反映情况，还向有关部门进行了咨询。湖州市一些部门曾对她的遭遇表示同情并试图与湖州广电总台协商，但并无效果。期间，湖州市委宣传部建议徐接受先退后返聘的方案，被徐拒绝。湖州市人事仲裁委员会受理了徐的人事仲裁申请，“因案情复杂”审理了 8 个月，最终还是维持了退休决定。2007 年 6 月，徐向当地法院提起诉讼，法院在受理后至今也未开庭审理。还未开庭，承办法官就表示对此案不抱希望，表示自己人微言轻，无法改变现状，并称无法赞同徐的观点。

徐曾在人事仲裁庭审现场表达了她的绝望情绪。在过去多年的工作中，她曾多次为保护弱势群体权益而伸出援手，但现在她自己也成了‘弱势群体’的一员，却没人能帮助她。她之所以能够坚持下来，是因为她相信法律最终会还她公道。

资料来源：妇女观察：《中国女性专业技术人员提前退休案例研究》，北京，2008 年。

5. 健康和残疾

残疾人和有健康问题的人的平等就业权是重要的工作场所问题。应该允许这些人根据其能力充分参与劳动力市场，而不受基于其缺陷的歧视或偏见。有些缺陷可能会影响到正常从事某项工作的能力，因此应首先做出努力使工作环境适应残疾人正常受雇的需要。

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

除第 111 号公约外，中国于 1988 年批准的国际劳工组织 1983 年《（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号）和 2008 年批准的联合国《残疾人权利公约》是保证残疾人就业机会和待遇平等的两个主要国际条约。

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 2010 年《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号）。基于 2001 年制定的《关于艾滋病与劳动世界的实践准则》，《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工人（尤其是求职者）所遭受的歧视和侮辱。^①

中国的《就业促进法》（第 29 和第 30 条）禁止歧视残疾人和传染病病毒携带者。《残疾人保障法》对残疾人就业进行了专门规定。《就业促进法》禁止歧视传染病病毒携带者的规定在一系列法律法规中得以明确，如：《食品安全法》（2009 年），《就业服务与就业管理规定》（2008 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》（2010 年）。^②参见文本框 13 和 14。

^①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。

文本框 13**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。

6. 国籍

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

尽管国籍本身并不是第 111 号公约所明确禁止的歧视理由，国民和非国民都应该得到保护，不因为第 111 号公约所禁止的理由而受到歧视。国际劳工组织 1949 年《移民就业（修订）公约》（第 97 号）和 1975 年《移民工人（补充条款）公约》（第 143 号）包括明确的条款保证移民工人的平等待遇和机会。

7. 性取向

一个人的性取向如果不符合当前和既定的模式，就可能会受到歧视。同性恋者、双性恋者或变性人可能成为骚扰和暴力行为的目标并可能面对在就业或就业福利中其他形式的排斥。国际和国家人权机构和机制把与性取向歧视作斗争的重要性看得日益重要，一些国家已经采取了法律手段反对工作中的性取向歧视。^①

8. 多重歧视

多重歧视是指同时基于多个歧视理由的歧视。例如，基于民族、移民地位或残疾的歧视经常与性别歧视相交织，使少数民族妇女、女农民工和残疾妇女更难获得体面劳动。

遭受多重歧视的人经常面对歧视的恶性累积效应。认识到多重歧视的存在对于反歧视和促进平等是很重要的，因为所有的歧视形式都需要予以消除。

^①国际劳工组织：《工作中的平等时代》，日内瓦，2003 年。更多关于欧洲性取向立法的信息，参见欧盟委员会：委员会指令 2000/78/EC《建立就业和职业中平等待遇的一般性框架》，2000 年 11 月 27 日。

五、就业周期不同阶段的平等和歧视

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



在就业周期各阶段的反歧视行动

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

1. 获得教育和职业培训指导的机会
2. 获得就业的机会
3. 获得职业的机会
4. 劳动条件
5. 同等价值工作同等报酬
6. 基于个人特征、经验、能力和勤勉程度的事业发展
7. 就业保障
8. 退休后

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

1. 教育和培训

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

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

文本框 14

三部委联合禁止在入学、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。

2. 获得就业机会和使用就业服务——招聘与派遣

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

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

在世界范围内，就业中介的使用变得日益普遍。特别是当涉及到临时派遣工人的派遣服务时，歧视比比皆是。因此要求就业服务机构采取明确的反歧视措施的呼声日益高涨。例如：就业服务机构不应当纵容或是遵照一些机构和公司使用它们的安置服务时提出的歧视性要求，雇主有责任确保此类机构不参与歧视性雇用行为中。中国的《就业促进法》禁止招聘和安置服务中的歧视（第 26 条）。

文本框 15

中国招聘广告中的歧视

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

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

3. 从事某项职业的机会

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

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

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

4. 工作条件

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

- 根据个人特点、经验、能力和勤勉程度的提升；
- 享有就业保障；
- 等值工作等值报酬；
- 工作条件，包括工时、休息时间、带薪年假、职业安全和卫生措施、以及与就业有关的社会保障措施、福利设施和津贴。（第 2 条（b））

^①国际劳工组织：《就业和职业平等一般性调查》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》，第 75 届国际劳工大会，日内瓦，1988 年，第 35 段。

同酬

国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）确立了男女从事同等价值的工作应获得同等报酬，简言之即同值同酬或报酬公平的原则。1958 年《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）进一步扩展了这一原则，禁止基于该公约所涵盖的所有歧视理由的报酬歧视。

根据同酬原则，工人薪酬的制定应由工作的性质和实际内容决定。工人的薪酬不得基于申请或从事这种工作或职业的人的性别、民族、宗教或其它任何个人特征等来决定，而应基于工作的内在特性，如所需技能、知识、经验、付出、工作条件和承担的责任。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会（CEACR）注意到，要想确认不同工作是否有相同价值，就必须审查两种工作的相关任务^①。因此，通过工作评估，确定工作价值，消除性别偏见是非常有用的。工作评估可以通过分析和比较以下工作特点，衡量哪些不同工作有着同等价值：

- （1）从教育、培训和工作经验中获得的技能和资格；
- （2）在技术使用、人力和财务资源管理等方面的职责和责任；
- （3）体力、脑力和社会心理方面的付出；
- （4）工作条件（物质、心理和社会）。

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

晋升

工人从根本上享有“按照自己的个性、经验、能力和勤勉程度得到晋升”的权利。常用的，比如经常体现在集体协议中的，影响工人晋升的标准包括：绩效、资质、表现、资历、经验、接受过的培训、是否适合履行新岗位的职责。晋升方面的结构或制度歧视会导致纵向的职业隔离，即在一个企业或经济体里，较高的管理层位置以某种性别或多数民族等的人为主，而下级职位以另一种性别或少数民族的人为主。

就业保障或工作的稳定性

就业保障是指解雇不能基于歧视性的理由做出，而必须是基于与职工行为、能力或是否适合履行其职责相关的合理原因，或是出于该企业经营十分必要的原因。

在集体解雇或因经济原因裁员时，以确定裁员顺序为目的专门制定的标准可能引起间接歧视。在很多情况下，集体协议里对这些标准进行了专门规定。例如，如果在集体协议中规定已婚妇女或非户主的女性可以被首先裁员，就属于歧视。

选择被裁人员的标准通常包括年龄、资历、需抚养的家属、以及再就业的能力。在这种情况下，如果过于重视资历，可能会出现两性之间的待遇不平等，原因是据统计女性的资历低于男性。

^① 《关于第 100 号公约：同酬（1951 年）的一般性观察》，《国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会报告》Report III (Part 1A)，第 96 届国际劳工大会，日内瓦，2007 年。

六、哪些不构成被禁止的歧视？

1. 基于职业内在需要的差别待遇

并不是所有影响到某个团体的措施都在本质上是歧视性的。如果这些措施对于达成合法目的来说是必要的而且是成比例的，那么是允许的。比如说，为执行某项工作，雇主必须能够招聘符合岗位内在要求的人。

岗位的内在要求是指求职者或员工需要满足的必要的、客观的和适度的要求，只有满足这些要求才能完成工作的基本任务和职责。在一些特殊的情况下，个人特征如性别、宗教或无残疾可以成为岗位的内在要求，前提是只有拥有这些特征的人才能完成工作的基本任务和职责。例如：

- 性别可以是戏剧演出中扮演男性或女性角色的职业要求；
- 政治见解可以是政府机构高级职位的职业要求；
- 信仰伊斯兰教可以是在清真肉类加工厂工作的职业要求。

通常情况下，基于某些要求排除一些人或给予其优先权是不被禁止的，只要这些要求：

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

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

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

2. 国家安全

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

对于影响个别人工作机会和待遇的措施，只有当这些措施与该人已参与的活动有关，而不仅仅因为该人是某个特定团体的成员时才能不被视为歧视。某人是一个主张以和平方式改变一国的治理结构的团体的成员这一点不足以构成其被区别对待的充分理由。

3. 保护措施和肯定行动措施

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

保护措施

保护措施是指为怀孕妇女、残疾或有健康状况的工人等群体提供的措施，以保护他们在工作中的安全、健康和福利。对妇女来说，最重要的保护措施是提供充分的生育保护，包括产假、医疗福利、健康保护措施、就业保护以及为返岗后母乳喂养提供支持。

在过去，为保护儿童、年轻或老年工人、妇女等群体，常常采取“一揽子保护措施”。但是随着科研、与工作相关的技术发展或人口结构呈现的变化，逐渐出现了这样的问题，即以往为这些群体所提供的一揽子保护措施反而在实际上否定或限制了他们合法的就业机会。

这个问题在传统“受保护”的女职工群体中最为常见，法律往往规定禁止或限制这个群体从事某些被定义为艰苦的工作。科研结果却往往显示，在正常情况下这些工作由女性从事不再会比男性从事更不适合。因此，女性不应再受到通常会否定或限制其就业的这种“保护”。保护本身应有所局限，只应限于在女性与男性客观上存在差异的情况和领域。其中一种主要情况就是生育和生殖健康，特别是孕期、分娩和产后一段时间，为保证母婴健康，需要采取特别保护措施。

在若干国家，围绕禁止妇女从事那些被认为对她们有害的工作和工作流程的保护措施仍然有很大的争论。支持者认为很有必要，而批评者认为它们有悖于平等的目标。在很多情况下，劳动法中对妇女的保护性规定往往并非基于科学依据，而是基于社会上和劳动力市场上对男女角色的成见，由此成为女性平等就业的障碍：

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

例如，劳动法往往规定全面禁止妇女上夜班。在现实中，并非因为女性经常被误认为体弱，夜班就只有害于女性健康，夜班所产生的疲劳、破坏自然睡眠模式等也有损于男性健康。因此，如果男性和女性选择在夜间工作，他们都需要同样的保护。而女性需要单独受保护只应出于她们与男性客观上的不同：即当女性怀孕时。目前国际社会的趋势是使工作和工作流程不对男性和女性的生育功能造成伤害，并为所有工人提供体面的工作条件。

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

文本框 16

对男女工人体能状况固有观念的挑战

推进工作中的性别平等要求男女基于自身的适应性，有自主选择培训和就业的权利。传统上关于某些工作对男女是否适合的观点不应当干扰个人的选择。对具体工作的适合度应当根据个人特点和工作的内在要求进行评估。

有关男女提重能力和其它体能的研究表明，对于这些能力的基于性别的猜想是不合理的。例如，欧美基于安格鲁撒克逊白种工人的人体测量数据所做得研究显示，男女工人能力是非常相似的。以性别为导向的健康方面的其它研究已经证明，工作人口之间的差异主要是个人的差异，而不是性别的生理差异。

20 世纪 60 年代，许多国家设置了允许女性负担的最大负荷量。该限定被设定在 15-20 千克之间，大约为男性工作者建议负荷量的一半。这些规定是基于当时将女性视为弱者的结果。这些限制所基于的科学假设尚不明确，但是法律上的限制在一些国家的立法中仍然存在。

资料来源：瓦伦提娜·法拉丝提里：《职业安全卫生议题中的女职工和性别问题信息通报》，国际劳工组织，日内瓦，2000 年。

肯定行动措施或积极措施

采取这些措施是出于这样的事实，即仅仅在法律上禁止歧视仍不足以给工作世界带来平等，需要设计和采取特别措施来消除以往和仍在持续的歧视对某些特定群体已经造成的不利影响。这些措施有很多名称。^①在国际劳工组织，这些措施一般都被称为“肯定行动”或“积极措施”。

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



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

文本框 17

中国妇女就业中的保护和平等的不同形式

回顾多年来中国性别平等形式的发展变化情况，可看出法律中普遍存在的是形式上的平等和保护性平等。与女职工权利有关的法律大多还是出于保护的角度，而促进实质性平等的特别措施还很不足。实质性平等在中国还是一个新概念，因此在实现为妇女创造更为平等机会的劳动力市场方面，尚未施行充分到位的法律和政策措施。

- 形式上的平等：法律面前人人平等的原则很长时期以来被认为是只要消除了歧视性的规则 and 规定，就可以实现男女平等。妇女与男子被完全同样对待，妇女在社会中要承担和男性一样的责任。这种平等形式的典型例子是文化大革命中的“铁姑娘战斗队”和“三八女子带电作业班”。

- 保护性平等：保护性平等，即假定女性为弱者，不适合从事某些工作。这种平等的典型例子是 1988 年制定的《女职工劳动保护规定》中所列出的女职工劳动禁忌。虽然保护妇女远离有害的工作环境是出于善意，但在实践中却造成了妇女被排除在某些机会之外，限制了其自由选择职业的能力。除了对妇女造成的歧视性限制外，这种保护还会误导人们认为男性不需要任何针对危险或不健康工作条件的保护。

- 实质性平等：实质性平等强调同时实现法律上和事实上的平等，让男性和女性都能在劳动力市场上享受到结果的平等。这种平等考虑到男性和女性之间生理上的和社会文化上的差异，并通过适当的方式对男女都

①中文里使用的名称有：补偿性正义、不同待遇、就业公平、积极行动/措施、积极歧视、优惠政策、优惠待遇、反向歧视、特别措施、暂行特别措施、肯定行动等，见李薇薇和Lisa Stearns主编，《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》，法律出版社，北京，2006年版。《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）中使用“暂行特别措施”一词。

予以保护（如生育保护）。这种方法认识到了实质性平等的实现需要有配套的政策及纠偏行动来克服以往歧视的影响。

资料来源：刘伯红：未出版的培训资料，2008-2009 年。

有一类特殊措施被称为“合理便利”。^①指的是这样一种做法，即在不带来“不可负担的困难”的条件下，雇主做出合理的努力，满足某一特殊群体，如残疾人、老年工人或信奉某种宗教的工人的需要。什么是合理便利什么是过度负担，需要根据一系列因素具体情况具体分析，如雇主企业的规模、资源、经营性质和结构等。

联合国《残疾人权利公约》规定，拒绝提供合理便利即构成对残疾人的歧视。该公约和国际劳工组织《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号）都要求政府采取适当措施确保提供合理便利。

文本框 18

为残疾人提供的合理便利范例

《美国残疾法案》要求雇员在 15 人及以上的雇主为残疾人提供合理便利，除非这将给雇主造成不可负担的困难。合理便利是指对工作环境或完成工作的方式所做的任何改变，其目的是使残疾人能够享有平等的就业机会。* 合理便利有以下三类：

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

美国蒙大拿州人权局采用的合理便利措施有：**

- 使所有岗位的申请程序方便残疾人；
- 使残疾雇员也能接近并使用其他雇员正在使用的现有设施；
- 调整工作结构；提供非全日制或改良过的工作日程；
- 重新分配雇员到他们有资格能胜任的空缺岗位；
- 购买或调整设备或装置；
- 适当调整或修改考试或培训教材或政策；
- 提供合格的阅读器或翻译。

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

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

总的来说，肯定行动措施要想成功地达到目的，在设计时应该与国家或地方级政府、雇主和工人组织、相关群团组织、非政府组织、社区组织和受歧视群体代表等劳动力市场所有相关方进行协商。措施的执行情况也需要接受系统的监督。否则，原本是为了采取有效措施纠正对某些群体长期根深蒂固的歧视，最后反而可能造成反面影响，使得负面观点更加持久。

^①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”。



为什么要在中国劳动市场采取对少数民族的保护性措施

第 111 号公约认为，要使所有劳动者获得平等的就业机会，需要向弱势群体提供特殊的保护和援助。这些措施针对特殊的保护需求或力求纠正过去的或持续的歧视所造成的影响。要切实在劳动力市场实现平等，就必须识别哪些群体需要特殊的保护或援助，为此不同劳动者群体就业情况的统计数据必不可少。在采取某种特别措施以满足一项实际援助需求的时候，这些措施不应被视为对劳动力市场上的其他群体构成歧视。

在中国，少数民族的就业和贫困情况的统计数据表明，确实有必要采取特殊的保护和援助措施帮助少数民族实现平等就业。

- 中国各民族间贫困人口分布不成比例。少数民族占中国人口的 8.4%，但他们却占中国绝对贫困人口 52.5%。

- 少数民族人口绝大多数集中于农业和低端工作岗位。少数民族在高收入、高学历工作岗位上的比例偏低。

- 少数民族人口的整体教育水平仍然比大多数人口低。受过高等教育的少数民族毕业生在劳动力市场找工作要比多数民族的毕业生困难。

中国的少数民族大部分分布在偏远的边境地区。那里自然资源匮乏，社会发展水平相对较低，经济发展比中国的其他地区要慢。基于这些原因，十分有必要提供专门针对这些地区的发展政策。

目前中国针对少数民族的“肯定行动措施”主要是为了在特定的民族地理范围内提高少数民族的就业机会。应该对这些优惠措施的效果进行检查，因为它们给一些多数民族的人带来了被歧视的感觉，而且因为这些措施只适用于有限的民族地区，给少数民族的人真正带来的益处也很有限。如果能将优惠待遇和不断提升少数民族劳动者在民族区域外，即整个国家的劳动力市场都被认可和具有市场价值的知识和技能相结合，肯定行动措施可能会更加有效。

资料来源：中华人民共和国国家民族事务委员会，未发表的资料，2010 年；U. 孙：《2008 年少数民族贫困人口达 2100 万》，2009 年 8 月 28 日，<http://www.chinaethnicgroups.com>；R. Hasmath：《大的回报？北京少数民族的教育和职业成就》，2008 年；世界银行：《从贫困地区到贫困人口：中国变革中的扶贫日程——对中国贫困和不平等的评估》，2009 年 3 月。

第三章 平等对于人、社会和企业至关重要



在劳动力市场反对歧视的目的

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

国际劳工组织：《工作中的平等时代》，日内瓦，2003年，第83段。

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

一、个人层面：歧视损害人的尊严和生产率

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

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

^①Grimshaw, D. 和 Rubery, J.: 《调整后的报酬性别差异：对标准分解技术的评估》，英国曼切斯特，2002年；娜琳、马隽：《东亚工作、收入和性别平等行动指南》，国际劳工组织东亚次区域局，曼谷，2008年。

文本框 19

一个女孩的美丽心愿

蔡教授：您好！

我叫蔡剑，很巧哦，不过我是女生。爸爸不喜欢男孩子，但他希望我勇敢坚强。

在网上看到您对张先著事件^①的评论，很想告诉您我的遭遇。

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

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

真的，我很想去金陵。

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

曾经我是那么的接近幸福。

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

2005 年 4 月 23 日 21: 22

资料来源：蔡定剑：未出版的培训资料，北京，2009 年。

文本框 20

一个彷徨而无奈的法大学子的投诉

尊敬的蔡老师：

您好！

首先提前祝您春节快乐，工作顺利！

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

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

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

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

真的不知道现在应该做什么！已经没有气力再去争取机会了。

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

给蔡老师发这封邮件，是因为知道蔡老师做就业歧视的课题，希望您能够向 2008 年的两会上反映相关的情况，这可是关乎到 1.3 亿人平等就业权的事情啊！非常希望老师能够为我们这些被社会抛弃的弃儿呐喊出几句话。

我不知道下一步该往哪里走，真的很绝望。老师您说我该怎么办呢？

一个彷徨而无奈的法大学子

资料来源：蔡定剑：未出版的培训资料，北京，2009 年。

二、社会层面：歧视否定社会正义，破坏社会凝聚力

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

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

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

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

三、宏观经济层面：歧视阻碍社会 and 经济发展

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

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

文本框 21

关注中国日益增长的不平等问题

中国经常被用作以牺牲平等换取总体增长的例子。也许，没有任何一个国家像中国这样，自 20 世纪 80 年代初以来，同时经历了平均收入的高度增长和收入不平等的严重加剧。然而，有证据却显示，经济更快发展的阶段并没有造成不平等现象的更快增长。事实上，在不平等现象减少的阶段（1981-1985 年和 1995-1998 年），平均家

庭收入获得了最高的增长。那些存在相对较大不平等的省份在启动改革后，其经济增长较低，贫困者得到经济增长带来的成果的份额较少。

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

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

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

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

四、企业层面：机会与待遇平等成就优秀企业

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

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

（2）可以帮助雇主更好地利用并留住人才。

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

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

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

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

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

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

（9）所有上述内容均可提高股东价值。

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

文本框 22

工作场所多样化和平等对企业经营的益处（爱尔兰）

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

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

主要研究成果如下：

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

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

- 员工流动率：运用高绩效工作体系使员工流动率平均降低 7.7%。

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

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

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

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

资源来源：国家伙伴关系和绩效中心和国家平等局：《高绩效工作体系的新模式：战略人力资源管理、伙伴关系和多样化及平等体系的商业证明》，爱尔兰都柏林，2008 年。

第四章 实施第 111 号公约的方法

一、公约规定国家承担的义务

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

第 111 号公约规定应该按照“适合国家情况和实践的方法”推行此项国家政策。这意味着公约为制定国家政策提供了广阔的灵活空间，只要政策能够逐步推进，并且能实际而有效地促进消除歧视。公约本身还列举了国家政策应包含的内容。这些内容包括：

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

二、通过立法和政策推动和实施第 111 号公约

1. 国家政策

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

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

平等和无歧视的原则应该被融入到积极的劳动力市场政策和项目中，包括就业促进、劳动合同、社会保险、培训方面的政策和项目，以及企业和社会资金扶持的扶贫等开发项目，并通过恰当的机制和程序对实施情况进行监督。

就雇员数量来讲，各级政府通常都是大雇主，同时政府还应该承担很多国际法律文件所要求的示范功能。政府可以通过在公共部门的人事和人力资源政策中应用平等和无歧视的原则发挥示范作用。

其它的实际行动例子包括：

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

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

2. 立法

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



包含反歧视特别条款的法律种类

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

立法中的必要内容

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

宪法中的规定、反歧视和平等法是很重要的，但是还不足够，还需要具体的实施和促进机制，来纠正歧视性就业实践。因此，消除就业歧视还需要有清晰的责任机制和法律救济途径。

三、获得公正和法律保护

获得法律保护是指能够通过正式和非正式申诉机制运用法律。相关机制包括从企业层面的申诉程序到劳动和/或民事法庭的正式诉讼。在某些国家和辖区，也可以运用调解仲裁程序和机制来禁止某些形式的就业歧视。有关中国的反歧视机制，参见本章六。

1. 司法程序和其它形式的争议处理机制

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

优势：

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

劣势：

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

2. 举证责任

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

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

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

文本框 23**举证责任倒置举例**

在原告提交了证据来支持自己的申诉，法院可以根据证据认为存在歧视行为之后，被告有责任证明依据法律该事实不构成歧视。（阿尔巴尼亚）

成员国应该根据各自的司法体系采取必要措施，保证当有人认为平等待遇原则没有适用在自己身上，自己遭受了不公待遇，向法庭或者其他有关机构提供事实，而相关事实可以用于判断存在直接或间接歧视的时候，被告有责任提供不存在违反平等待遇原则行为的证明。（欧盟）

资料来源：阿尔巴尼亚政府，第 10221 号《保护不受歧视法》，第 36 条第（6）款，2010 年 2 月 24 日由阿尔巴尼亚总统签署；欧盟委员会，第 97/80/EC 号指令，《关于性别歧视案中的举证责任》，第 4 条第（1）款，OJ L 14, 20.1.1998, 1997 年 12 月 15 日，第 6—8 页。

3. 劳动监察

在大多数国家，有关平等的立法是由劳动监察机关负责监督实施的。劳动监察负有下列责任：

- 建议和信息功能：为雇主提供有关人力资源管理方优秀做法的信息和实际建议，以及守法的最有效办法，培训雇主、工人和其他利益相关者，提高对法律和国际标准的认识。
- 监督和执法：对工作场所和记录开展监察，确认其管辖下的雇主遵守法律要求，跟踪企业中的守法水平，接受雇员的投诉，及进行处罚以确保法律得到遵守（最后的手段）。
- 反馈：提醒主管机关注意国内法律法规中的差距。

正常运行的劳动监察体系对于劳动世界的有效管理至关重要。劳动监察可以在反歧视执法中发挥重要作用，因为他们与雇主和工人定期接触、能够获得相关档案，并且无需等待受害个人提起申诉即可介入调查案件。然而，劳动监察部门推动平等和无歧视的能力在很多国家都还没有被充分运用起来。另外，为了能展开有效的行动，劳动监察人员发现歧视的能力也有待加强，法律也应清晰地赋予劳动监察人员监察反歧视实施情况的职责。

文本框 24**劳动监察员的能力建设（捷克）**

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

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

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

4. 独立的平等委员会

很多国家建立了处理歧视申诉和监督反歧视措施实施的专门机构。这些机构可以受理个人投诉，并自行采取行动支持受害个人。平等机会委员会的专业特长在处理公平报酬、性骚扰和其它严重的歧视案件中显得尤为重要。

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

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

文本框 25

中国香港特别行政区平等机会委员会

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

平机会有调查和调解权、发布平等机会方面的实践准则和指南、开展歧视方面的研究，并与企业、政府和非政府组织建立伙伴关系。平机会的一大成就是改革了“中学名额分配系统”，该系统25年来系统性地降低了最好的女学生的分数、提高了最好的男学生的分数，并形成了性别配额，限制了女孩子进入最好中学的机会。

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

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

资料来源：中国香港特别行政区平等机会委员会官网：<http://www.eoc.org.hk>（2010年9月15日访问）；C. Peterson，《香港实施等值工作等值报酬：女权主义视角》，中国香港特别行政区平等机会委员会研讨会文件，《“同值同酬”研讨会：国际实践经验》（2000年3月18日）。

5. 就业服务机构

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

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

文本框 26

私营就业机构的案例

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

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

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

四、促进措施

1. 关于平等和歧视的调查研究

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

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

文本框 27

中国的就业歧视研究

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

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

2. 信息、教育和宣传

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

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

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

文本框 28

“平等工作在中国”资源平台和网站

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

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

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

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

3. 行为准则

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

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

文本框 29

工作中的平等和无歧视行为准则

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

其它国家制定的反歧视行为准则的例子有：

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

- 2006 年，英国种族平等委员会颁布了《种族就业平等行为准则》。

资料来源：中国香港特别行政区平等机会委员会：<http://www.eoc.org.hk>；澳大利亚人权委员会：http://www.hreoc.gov.au/sexual_harassment/；英国种族平等委员会：<http://www.Equalityhumanrights.com/>（均于 2010 年 9 月 16 日访问）。

五、社会伙伴和战略联盟的作用

1. 雇主和雇主组织

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

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



给雇主的实用指导

为避免歧视，雇主应：

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

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

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

制定公司平等机会政策时需考虑的几点：

- 制定一项公司承诺遵循工作中平等原则的声明；

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

文本框 30**福特汽车公司的公平机会联合声明**

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

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

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

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

申诉和惩罚程序：另外，公司和工会应确保投诉歧视的员工不受打击报复。

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

沟通：公司与工会负责向所有员工和工会代表传达以上所制定的各项原则。

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

2. 企业社会责任

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

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

企业社会责任规范也可以成为发展中国家政府和工会的工具。发展中国家的政府和工会可以使用企业社会责任规范作为筹码，同国际投资者谈判，以更好地维护本地工人权力。企业社会责任的全球标准/行为准则往往包含消除歧视和工作场所多样化的条款。遵守这些标准意味着企业必须将这些考虑纳入其日常业务经营。由于歧视往往来源于无知和文化中被广泛接受的做法，管理人员和工人都必须学会经常寻找和理解他们的行为和企业体制会对特定的群体产生哪些不成比例的负面影响。因此要想执行关于消除歧视及其他工作中的基本原则和权力的企业社会责任规范，培训是必不可少的步骤。^①

^①参见参考文献中关于企业社会责任的网站。

3. 工人组织

工会在为工人提供平等权利的培训和帮助工人与雇主解决歧视相关问题方面起着重要作用。工会也可以通过开展宣传活动提高工会成员和大众的反歧视意识。

工人组织的基本职能是代表工人更好地维护和发展工作权益。主要包括：

- 联合所有种族、肤色、性别、民族血统、社会出身、宗教信仰或政治见解的工人；
- 加强国内和国际工人团结；
- 提高对社会公正的意识，比如机会均等和待遇平等；
- 联合社会团体；
- 给予受歧视工人——往往是第 111 号公约或国家立法禁止的一个或多个歧视理由所涉及的工人群体（如女性工人、少数民族工人、国际或国内移民工人、残疾人）——发表意见的机会；
- 与雇主集体谈判决定就业条款和条件。

工会可以为工人提供在工会和工作场所发表意见的机会。在工作场所，工人发表意见的渠道主要有：谈判过程、职业安全与卫生委员会、申诉处理过程、公司交流信息（如公司经营状况）的工作委员会。

工会通过以下具体方式促进机会均等和待遇平等：

- 遵循“同值同酬”的原则就工资和福利进行谈判；
- 就灵活工作时间安排（比如工时和休假）进行谈判，以平衡工作和家庭；
- 就职业安全卫生进行谈判，并考虑残疾工人的需要；保护生育健康；宣传艾滋病相关信息，等等；
- 就改善生育保护（如产假和生育津贴）进行谈判；
- 维护非永久工人（比如固定期限、临时、短期、季节性工人等）和弱势工人（所有未被劳动法覆盖的工人，如家政工人、从事多种职业的移民工人）的权利，例如组织他们成为工会的会员和领导，并代表会员参加集体谈判和司法程序；
- 捍卫在工作场所中的人格和尊严，例如促进企业内部政策和程序防止工作场所性骚扰和暴力。

文本框 31

英国工会大会的平等机会条款

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

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

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

4. 集体谈判

工会和雇主组织应该将平等纳入各级集体谈判的议程。在集体协议中制定专门的平等、协调工作和家庭等条款是在工作场所促进和实现平等的有效途径。

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

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

文本框 32

平等待遇协议（丹麦）

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

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

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

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

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

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

5. 三方行动

应该动员三方机制来推动工作中的平等。在若干国家，政府劳动部门、雇主和工人组织三方联合制定了反对就业歧视的三方宣言和行为准则。

雇主组织和工会应该与政府及其他相关组织，如中华全国妇女联合会和中国残疾人联合会，就制定和实施一项国家政策以及确定今后为实现就业和职业中的实质性平等需要采取的措施展开对话。

见文本框 33 中的实践范例。

文本框 33

三方宣言和行为守则（新加坡）

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

新加坡工商联合总会、新加坡全国雇主联合会和新加坡全国工会大会也于 2002 年 12 月通过了一条关于雇主责

①李昌辉：《中国的产业关系与集体谈判》，第 7 号工作论文，国际劳工组织产业和就业关系司，日内瓦，2009 年。

任的条款。这个条款被 2007 年 5 月“公平雇用行为三方联盟”（TAFEP）所采用的《公平雇用行为指南》所代替。“公平雇用行为三方联盟”是于 2006 年 5 月由政府代表，私营部门和工会联合成立的旨在消除雇用和就业方面的不平等的组织。

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

- 员工的选择和招聘过程应该基于其个人的资质，而不能以年龄、种族、性别、宗教和家庭状况为由进行歧视。无论何时，如果某一工作岗位有特定的性别要求，必须有合理的解释。
- 薪酬应根据工作的价值、表现、贡献以及员工的资历而定，而不论其年龄、种族、性别、宗教和家庭状况。
- 雇主应该采用公正客观的、可以衡量和标准化的严谨的评估体系来衡量员工的工作表现，以确保评估和晋升都是在绩效的基础之上做出。

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

资料来源：新加坡人力部官网：<http://www.mom.gov.sg>；公平雇用行为三方联盟官网：<http://www.fairemployment.sg>（均于 2010 年 9 月 15 日访问）。

六、中国的反歧视制度机制和措施

2007 年《就业促进法》的通过带来一个重要的机制变化，即可以直接向人民法院提起就业歧视诉讼。《就业促进法》第 62 条明确规定：“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”此外，如果受到职业中介机构的歧视，劳动者也可以向法院提起诉讼。用人单位或职业中介机构如果实施歧视，造成了损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任（第 68 条）。自从《就业促进法》实施以来，已有若干“第一案”在法庭诉讼中胜诉。参见文本框 34。

虽然向法院起诉是歧视案件的主要法律救济途径，歧视受害人还有若干其它选择，这由案件的具体情况和所适用的法律决定。首先，保护特别劳动者群体的专门法，如《妇女权利保障法》，对法律救济有明确的规定。如果歧视案件涉及专门法保护的权利，那么应该遵循相关专门法里的规定。其次，如果案件涉及《劳动法》或《劳动合同法》保护的权利，如同工同酬权或不被不公平地解除劳动合同，劳动者可依照《劳动争议调解和仲裁法》申请劳动争议仲裁。例如，如果遭到歧视性解聘，劳动者可选择根据《劳动合同法》向劳动争议仲裁机构提起申诉，而不依据《就业促进法》向法院起诉。在实践中，劳动争议仲裁机构已经处理了大量的就业歧视案例。《劳动合同法》和《劳动法》规定的法律责任包括行政处罚（警告、责令改正等）、经济赔偿，以及追究刑事责任。参见文本框 35 和 36。

歧视受害者也可以联系当地劳动管理部门寻求建议和支持。中国反就业歧视法的行政监督权在县级以上政府的劳动行政部门，《就业促进法》（第 60 条）和《劳动法》对此进行了规定。劳动保障监察机构有责任保证反就业歧视立法得到实施。虽然中国国家级《劳动保障监察条例》没有明确将歧视列为劳动监察事项，《劳动法》明确规定县级以上政府的劳动行政部门承担相应的执法权。在实践中，劳动保障监察机构已经开始在反歧视方面发挥重要作用。参见文本框 37。

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



中国法律对就业歧视救济方式的规定

1. 向人民法院提起诉讼

《就业促进法》第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

2. 申请劳动争议调解和仲裁

《劳动争议调解仲裁法》第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

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

3. 向劳动监察机构投诉

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

《就业促进法》第六十条 劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

4. 检查、改变或者撤销法律中的歧视性规定

《立法法》第八十七条 法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例、规章有下列情形之一的，由有关机关依照本法第八十八条规定的权限予以改变或者撤销：

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

《行政复议法》第七条 公民、法人或者其他组织认为行政机关的具体行政行为所依据的下列规定不合法，在对具体行政行为申请行政复议时，可以一并向行政复议机关提出对该规定的审查申请。

文本框 34

中国的就业歧视诉讼案例

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

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

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

资料来源：美国国会中国执行委员会：《2009 年年度报告》，第 111 届大会第一次会议，华盛顿，2009 年 10 月 10 日。

文本框 35

性别歧视的法律救济

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

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

资料来源：S. Yang 和 A. Li: 《对中国工作场所性别歧视的法律保护》，《性别与发展》，2009 年 7 月第 17 期，第 304-305 页。

文本框 36

调解相貌歧视的成功案例

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

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

仲裁部门维权。

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

资料来源：《劳动争议仲裁机构成功调解就业相貌歧视案》，新华网，2007 年 2 月 7 日，http://www.news.xinhuanet.com/legal/2007-02/07/content_5709164.htm；《妇女平等就业的漫漫长路》，妇女观察网，2007 年 3 月 15 日，<http://www.womenwatch-china.org/pageinfo/shownewsEN.aspx?id=20091110000088>。

文本框 37

对乙肝携带者就业歧视的行政处罚案例

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

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

资料来源：《四川日报》，2008 年 8 月 29 日。

参考资料

- [1] Australian Human Rights Commission. 2008. *Code of practice for employers on effectively preventing and responding to sexual harassment*. Available at: [http://www.hreoc.gov.au/sexual harassment/](http://www.hreoc.gov.au/sexual_harassment/) [16 Sep. 2010].
- [2] Chang, T. 2007. "Employers' support for female workers key to higher birthrate" in *Yonhap News* (Republic of Korea, 10 May 2007).
- [3] Council of the European Union. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*.
- [4] *Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex*, Art 4(1), OJ L 14, 20.1.1998, pp. 6–8.
- [5] Czech Republic, Ministry of Labour and Social Affairs. 2003. *Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women* (Prague).
- [6] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Denmark, Phase II* (Dublin, Brussels).
- [7] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2005. *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from the United Kingdom Phase II* (Dublin, Brussels).
- [8] "First sexual harassment case gets 5 months' jail," in *China Daily*, 24 July 2008 (Beijing).
- [9] Government of Albania. 2010. *Law No. 10 221 On Protection from Discrimination*, Art. 36 (6), signed into law by the President of Albania on 24 February 2010.
- [10] Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques* (Manchester, UK).
- [11] Hasmath, R. 2008. *The big payoff? Educational and occupational attainments of ethnic minorities in Beijing*.
- [12] International Labour Office (ILO). 2009. "Fiftieth anniversary of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1 A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).
- [13] International Labour Office (ILO). 2008. *Declaration on social justice for a fair globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).
- [14] International Labour Office (ILO). 2008. "Individual observations with respect to France and the Netherlands" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).
- [15] International Labour Office (ILO). 2007. *Equality at work: Tackling the challenges: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: report of the Director-General*, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm [16 Sep. 2010].

- [16] International Labour Office (ILO). 2007/8. “General observation on Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96st Session, Geneva, 2007 (Geneva).
- [17] International Labour Office (ILO). 2007, 2004, 2002 and 2001. “Individual observation on Convention No.156 with respect to Japan,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007; 92th Session, Geneva, 2004; 90th Session, Geneva, 2002; 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).
- [18] International Labour Office (ILO). 2007. *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement* (Geneva).
- [19] International Labour Office (ILO). 2006. “Individual observations with respect to France” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- [20] International Labour Office (ILO). 2003. “General observation on Convention No. 111” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91th Session, Geneva, 2003 (Geneva).
- [21] International Labour Office (ILO). 1999. “General observation on Convention No. 100” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).
- [22] International Labour Office (ILO). 1998. *Declaration on fundamental principles and rights at work*, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998 (Geneva).
- [23] International Labour Office (ILO). 1996. “Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).
- [24] International Labour Office (ILO). 1988. “Equality in employment and occupation, General survey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 4 B), International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).
- [25] International Labour Office (ILO). 1919. *Treaty of Versailles*, Paris.
- [26] Lee, C.H. 2009. *Industrial relations and collective bargaining in China*, Working Paper No. 7, (Geneva, ILO).
- [27] Liu, W. 2007. “Discrimination in job market common: Survey”, in *China Daily*, 14 June 2007. Available at:http://www.chinadaily.com.cn/china/2007-06/14/content_893811.htm [24 Mar. 2010].
- [28] Manpower. *Diversity policy in the workplace*. Available at: <http://www.manpower.com/mpcom/content/> [Sep. 2010].
- [29] Morozumi, M. 2006. *Special protection, equality, and beyond: Working life and parenthood under Japanese labour law*.
- [30] National Centre for Partnerships & Performance and the Equality Authority. 2008. *New models of high performance work systems. The business case for strategic HRM, partnership and diversity and equality systems* (Dublin). Available at: <http://www.ncpp.ie/inside.asp?catid=291&zoneId=6&artid=1029> [16 Sep. 2010].
- [31] Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *The United Nations human rights treaty system: An introduction to the core human rights treaties and the treaty bodies*. Available at: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/docs/OHCHR-FactSheet30.pdf> [16 Sep. 2010].

- [32] Petersen, C. "Implementing equal pay for work of equal value: A feminist perspective" in Equal Opportunities Commission, Hong Kong Special Administrative Region. 2000. *Proceedings: Equal pay for work of equal value*, China. Also available in Chinese.
- [33] Philippin, Y. 2006. "Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs" in *Le Journal du Dimanche*, 14 mai, p. 15. Available at : <http://www.adecco.com>.
- [34] Singapore, Ministry of Manpower. 2007. *Tripartite Alliance for Fair Employment Practices* (Singapore). Available at: http://www.mom.gov/publish/etc/medialib/mom_library/corporate/sg.
- [35] Singapore National Employers' Federation; Singapore Business Federation; National Trades Union Congress, Singapore. 1999. *Tripartite guidelines on non discriminatory job advertisements* (Singapore). Available at: <http://www.jobsdb.com/SG/EN> [5 Sep. 2010].
- [36] Singapore, Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP) website. Available at: <http://www.fairemployment.sg/> [15 Sep 2010].
- [37] State of Montana Human Rights Bureau. *Reasonable accommodation for persons with disabilities*. Available at: <http://erd.dli.mt.gov/humanright/documents/empdiscrimisagainstlaw.pdf> [16 Sep. 2010].
- [38] Sun, U. 2009. *21 million ethnic minorities in poverty in 2008*. Available at: <http://www.chinaethnicgroups.com>.
- [39] Suhaimi, N. D. 2008. "Expecting a baby? Expect to be fired" in *The Straits Times* (Singapore, 5 August 2008).
- [40] Thomas, C.; Taylor, R. 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers* (Geneva, ILO).
- [41] Trade Union Congress, UK. 1991. *Working women: A TUC handbook for all trade unionists* (London).
- [42] United Kingdom, Commission for Racial Equality. 2006. *Statutory code of practice on racial equality in employment*. Available at: <http://www.equalityhumanrights.com/> [16 Sep. 2010].
- [43] United States, Equal Employment Opportunity Commission. *Small employers and reasonable accommodation*. Available at: <http://www.eeoc.gov/facts/accommodation.html> [28 September 2010].
- [44] US Congressional Executive Commission on China. 2009. *Annual report 2009*, One Hundred Eleventh Congress, First Session. Available at: <http://www.cecc.gov/pages/annualRpt/annualRpt09/CECCannRpt2009.pdf> [22 Mar. 2010].
- [45] World Bank. 2009. *From poor areas to poor people: China's evolving poverty reduction agenda - An assessment of poverty and inequality in China*. Available at: http://siteresources.worldbank.org/CHINAEXTN/Resources/318949-1239096143906/China_PA_Report_March_2009_eng.pdf [23 September 2010].
- [46] Yang, S.; Li, A. 2009. "Legal protection against gender discrimination in the workplace in China" in *Gender & Development*, Vol. 17, No. 2, July 2009, pp. 295 – 308. Available at: http://www.genderanddevelopment.org/display.asp?K=002J1410&sf1=volume&st1=17&sort=sort_date/d&m=20&dc=29 [16 Sep. 2010].
- [47] 北京大学妇女法律研究与服务中心: 《中国职场性别歧视状况调查报告》, <http://www.chinaview.cn>, 2009年6月14日。
- [48] 蔡定剑: 未出版的培训资料, 北京, 2009年。
- [49] 蔡定剑主编: 《中国就业歧视现状和反歧视策略》, 中国社会科学出版社, 2007年。
- [50] 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。
- [51] 北京众泽妇女法律咨询服务中心 “妇女观察·中国”: 《防治工作场所性骚扰指导手册》, 北京, 2010年。
- [52] 妇女观察中国: 《中国女性专业技术人员提前退休案例研究》, 北京, 2008年。

- [53] 国际劳工组织：《工作中的平等：应对挑战》，第 96 届国际劳工大会，报告 I(B)，日内瓦，2007 年，中文版。
- [54] 国际劳工组织：《工作中的平等时代》，第 92 届国际劳工大会，报告 1(B)，日内瓦，2003 年，中文版。
- [55] 国际劳工组织：《关于工作中基本原则和权利宣言》，第 86 届国际劳工大会通过，日内瓦，1998 年 6 月。
- [56] 国际劳工组织：《费城宣言》，第 26 届国际劳工大会，费城，1944 年。
- [57] 国际劳工组织：《关于移民工人权利的国际劳工标准——亚太决策和实践者指南》，曼谷，2008 年，中文版。
- [58] 国际劳工组织：《平等工作在中国简报》，2009 年第 1 期、2010 年第 4 期，<http://www.equalityatworkin china.org>。
- [59] 李薇薇、Lisa Stearns 主编：《禁止就业歧视：国际标准和国内实践》，北京，法律出版社，2006 年。
- [60] 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，2008 年。
- [61] N.哈斯贝尔、Z.M.卡西姆、C.托马斯、D.麦卡恩：《拒绝骚扰——亚太地区反对工作场所性骚扰行动》，国际劳工局编，湖南大学出版社，2003 年。
- [62] 琪恰·玛莉·德海斯：《通过性别中立的工作评定实现平等报酬：渐进指南》，国际劳工组织，日内瓦，2008 年。
- [63] 香港特别行政区平等机会委员会：《雇佣实务守则》，见<http://www.eoc.org.hk>。
- [64] 《对乙肝携带者就业歧视处理的成功案例》，《四川日报》，2008 年 8 月 29 日。
- [65] 《妇女平等就业的漫漫长路》，妇女观察网，2007 年 3 月 15 日，<http://www.womenwatch-china.org/pageinfo/shownewsEN.aspx?id=20091110000088>。
- [66] 《劳动争议仲裁机构成功调解就业相貌歧视案》，新华网，2007 年 2 月 7 日，http://www.news.xinhuanet.com/legal/2007-02/07/content_5709164.htm。
- [67] 瓦伦提娜·法拉丝提里：《职业安全卫生议题中的女职工和性别问题信息通报》，国际劳工组织，日内瓦，2000 年。
- [68] 周伟：《反歧视法研究：立法、理论与案例》，法律出版社，2008 年。

歧视和平等网站

国际劳工组织国际劳工标准实施数据库 APPLIS，<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>

国际劳工组织国际劳工标准和建议书数据库 ILOLEX（含批约信息），<http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

国际劳工组织工作中基本原则和权力宣言推动项目，http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=ISSUESDISCRIMINATION

国际劳工组织国际劳工标准项目，http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang--en/index.htm

国际劳工组织性别平等项目，<http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

国际劳工组织国际移民劳工项目，<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>

国际劳工组织亚洲及太平洋地区局：平等和歧视，<http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/>

联合国人权事务高级专员办公室，<http://www2.ohchr.org/english>

联合国人权事务高级专员办公室，条约数据库，<http://tb.ohchr.org/default.aspx>

国际劳工组织和人力资源和社会保障部“促进实施国际劳工组织第 111 号公约”项目网站和资源平台，
<http://www.equalityatworkinchina.org>

企业社会责任网站

Business and Human Right Resource Center（商业和人权资源中心），<http://www.business-humanrights.org>

Business for Social Responsibility（商业社会责任国际协会），<http://www.bsr.org>

Ethical Trading Initiative（道德贸易组织），<http://www.ethicaltrade.org>

Global Reporting Initiative（全球报告倡议组织），<http://www.globalreporting.org>

International Organization for Standardization on ISO 26000, the voluntary guidelines for social responsibility（国际标准化组织的 ISO26000—自愿的社会责任指南），<http://www.iso.org/sr>

国际劳工组织 1958 年

《消除（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）

国际劳工组织大会，

经国际劳工组织理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十二届会议，

经决定采纳会议议程第四项关于就业和职业领域的歧视的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，并

考虑到费城宣言肯定全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展，并

进一步考虑到歧视构成对世界人权宣言所阐明的各项权利的侵犯，

于一九五八年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九五八年消除就业和职业歧视公约。

第 1 条

1.就本公约而言，“歧视”一词包括：

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

（b）有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的其他此类区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。

2.对任何一项特定职业基于其内在需要的区别、排斥或优惠不应视为歧视。

3.就本公约而言，“就业”和“职业”二词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

第 2 条

凡本公约生效的会员国，承诺宣布和遵循一项旨在以符合国家条件和惯例的方法促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除这方面的任何歧视。

第 3 条

凡本公约生效的会员国，承诺以符合国家条件和实践的方法：

（a）寻求雇主组织和工人组织及其他适当机构在促进接受和遵守该项政策方面的合作；

（b）制定可赖以使人接受和遵守该项政策的法规，推进可赖以使人接受和遵守该项政策的教育计划；

（c）废除任何不符合该项政策的法令规定，修改任何不符合该项政策的行政指示或做法；

（d）在一个国家当局的直接控制下在就业方面执行该项政策；

（e）在一个国家当局的指导下在职业指导、职业培训和安置服务活动方面保证遵守该项政策；

（f）在公约实施情况年度报告中说明为执行该项政策采取的行动以及这种行动所获得的结果。

第 4 条

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

第 5 条

1. 国际劳工大会通过的其他公约和建议书规定的保护或援助的特殊措施不应视为歧视。

2. 凡会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商，得确定为适合某些人员特殊需要而制定的其他专门措施应不被视为歧视，这些人员由于诸如性别、年龄、残疾、家庭负担，或社会或文化地位等原因而一般被认为需要特殊保护或援助。

第 6 条

凡批准本公约的会员国承诺按照国际劳工组织章程的规定将其实施于非本土领地。

第 7 条

本公约的正式批准书须送请国际劳工组织总干事登记。

第 8 条

1. 本公约对其批准书经国际劳工组织总干事登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2. 本公约自两个会员国的批准书经总干事登记之日起十二个月后生效。

3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书经登记之日起十二个月后生效。

第 9 条

1. 凡批准本公约的会员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工组织总干事通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。

2. 凡批准本公约的会员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事须将国际劳工组织各会员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体会员国。

2. 总干事在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体会员国时，须提请各会员国注意本公约开始生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事须将他按照本公约以上各条规定所登记的一切批准书和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第一〇二条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 12 条

国际劳工组织理事会在必要时，须将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 13 条

1.如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

（a）如新修订公约生效和当其生效之时，会员国对于新修订公约的批准，依法应为对本公约立即解约，而不需按照本公约第九条的规定办理；

（b）自新修订公约生效之日起，本公约须即停止接受会员国的批准。

2.对于已批准本公约而未批准修订公约的会员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍须有效。

第 14 条

本公约的英文本和法文本具有同等效力。

国际劳工组织 1958 年

《消除（就业和职业）歧视建议书》（第 111 号）

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十二届会议，并
经决定采纳本届会议议程第四项关于就业和职业领域的歧视的某些提议，并
经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九五八年（就业和职业）歧视公约的补充，
于一九五八年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为“一九五八年（就业和职业）歧视建议书”：

大会建议凡会员国应实施以下规定：

一、定义

1. (1) 就本建议书而言，“歧视”一词包括：

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

(b) 有关会员国经与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他此种区别、排斥或优惠。

(2) 就一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠不应视为歧视。

(3) 就本建议书而言，“就业”和“职业”这两个词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

二、政策的制订和实施

2. 各会员国应制订一项国家政策以防止就业和职业歧视。该项政策应通过立法措施、有代表性的雇主组织和工人组织间的集体协议、或符合国家条件和实践的任何其他方式予以实施，并应考虑下述原则：

(a) 促进就业与职业机会均等和待遇平等是公众关心的问题；

(b) 所有人员都应在下列各方面无歧视地享有机会均等和待遇平等：

(i) 获得职业指导和安置服务；或

(ii) 在个人适合该种培训或就业的基础上获得自己选择的培训和就业；

(iii) 根据个人特点、经验、能力和勤勉程度的提升；

(iv) 享有就业保障；

(v) 等值工作等值报酬；

(vi) 工作条件，包括工时、休息时间、有酬年假、职业安全和卫生措施，以及与就业有关的社会保障措施、福利设施和津贴；

(c) 政府机构应在其一切活动中实施非歧视性就业政策；

(d) 雇主对任何人进行招聘或就业培训时，在提升或留任此种人员，或在确定就业条款和条件时，不应实施或赞同歧视；任何个人或组织亦不得直接或间接阻碍或干涉雇主遵循这一原则；

(e) 在集体协商和劳资关系方面，各方应尊重就业与职业机会均等和待遇平等的原则，并应保证在

集体协议中不包含有关就业机会、就业培训、提升或留任，或有关就业条款和条件的歧视性规定；

(f) 雇主组织和工人组织不得在接纳和保持成员资格或参与其事务方面实施或赞同歧视。

3.各会员国应：

(a) 保证：

(i) 在由一个国家当局直接控制下的就业中实施非歧视原则；

(ii) 在由一个国家当局指导下的职业指导、职业培训和安置服务活动方面实施非歧视原则；

(b) 在可行和必要时，在其他就业和职业指导、职业培训和安置服务方面通过下列方法推动遵守这些原则；

(i) 鼓励国家、省或地方政府部门或机构以及公有或公共控制的产业和企业保证实施这些原则；

(ii) 在制订使用公共基金的合同时以遵守这些原则为条件；

(iii) 在给培训机构以捐赠、对私人就业服务机构或私人职业指导处发放开业执照时以遵守这些原则为条件。

4.应建立适当机构，在可行情况下由雇主组织和工人组织（如存在此种组织）的代表和其他有关部门的代表组成的咨询委员会给予支持，以便在一切公共和私人就业方面推动实施该项政策，特别是：

(a) 采取一切可行措施促进公众对非歧视原则的理解和接受；

(b) 接受、审议和调查有关不遵守该项政策的申诉，以及，如有必要，通过调停来纠正任何被认为与该项政策相冲突的做法；并

(c) 对任何无法通过调停有效解决的申诉作进一步考虑，并对已暴露的歧视性做法应通过何种方式加以纠正提出意见或做出决定。

5.各会员国应废除任何不符合该项政策的法令规定和修改任何不符合该项政策的行政指示或做法。

6.该项政策的实施不应应对那些为适合某些人员特殊需要而制订的专门措施产生不利影响，这些人员由于诸如性别、年龄、残疾、家庭负担、或社会或文化地位而一般被认为需要特殊保护或援助。

7.针对有正当理由被怀疑为或证实参与了有损国家安全的活动的个人所采取的任何措施不应视为歧视，只要有关个人有权向按照国家惯例建立的主管机构提出申诉。

8.有关外籍移民工人及其家庭成员的问题，应参照一九四九年移民就业公约（修订）有关待遇平等的规定和一九四九年移民就业建议书（修订）有关解除就业机会方面的限制的规定。

9.主管当局、雇主代表和工人代表以及适当机构的代表应持续合作以考虑根据国家条件有必要采取哪些进一步的积极措施使非歧视原则生效。

三、协调一切领域内防止歧视的措施

10.负责采取行动反对就业和职业歧视的当局应和负责采取行动反对其他领域内的歧视的当局密切和持续合作，以便使一切领域中采取的措施得以协调。

国际劳工组织 1951 年《同酬公约》（第 100 号）

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于一九五一年六月六日在日内瓦举行第三十四届会议，
决定对男女工人同工同酬的原则——会议议程的第七个项目——通过若干建议，
决定这些建议应采取一个国际公约的形态，
于一九五一年六月二十九日通过下面的公约，该公约在引用时可称为一九五一年同酬公约：

第 1 条

为本公约目的：

- （a）“报酬”一语指普通的、基本的或最低限度的工资或薪金以及任何其他因工人的工作而由雇主直接地或间接地以现金或实物支付给工人的酬金；
- （b）“男女工人同工同酬”一语指报酬率的订定，不得有性别上的歧视。

第 2 条

1. 每一成员应以符合现行决定报酬率办法的适当方法促进并在符合这些办法的范围内保证男女工人同工同酬的原则对一切工人适用。
2. 这个原则可以通过下列的方法去实施：
 - （a）国家的法律或规章；
 - （b）依法设立或在法律上得到承认的工资决定机构；
 - （c）雇主与工人间的集体协议；
 - （d）这三种方法的混合。

第 3 条

1. 在行动有助于实施本公约规定的情况下，应采取措施去促进在实际工作的基础上对各种职位作客观评价。
2. 评价的方法可以由负责决定报酬率的当局决定；如果这种报酬率系以集体协议决定，则可以由协议的有关各方决定。
3. 工人间报酬率的差异，如果是基于这种客观评价所确定的实际工作的差异，而与性别无关，则不应视为违反男女工人同工同酬的原则。

第 4 条

每一成员应斟酌情形与有关的雇主组织和工人组织合作，以实施本公约的规定。

第 5 条

本公约的正式批准书，须送请国际劳工组织总干事登记。

第 6 条

1. 本公约对其批准书经国际劳工组织总干事登记的国际劳工组织会员国有约束力。
2. 本公约自两个会员国的批准书经总干事登记之日起十二个月后生效。
3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书经登记之日起十二个月后生效。

第 7 条

1. 在按照国际劳工组织组织法第三十五条第二款送交国际劳工组织总干事的声明里，应说明下列各点：
 - (a) 有关成员承担不经修改地适用本公约规定的领土；
 - (b) 有关成员承担在加以修改的情况下适用本公约规定的领土，以及此修改的细节；
 - (c) 不适用本公约的领土，以及不适用的原因；
 - (d) 有关成员保留决定以待进一步考虑立场的领土。
2. 本条第一款 (a)、(b) 项所述的承担，应视为批准书的组成部分，具有批准效力。
3. 任何成员随时可以另以声明全部或局部撤销它在原来声明里按本条第一款 (b)、(c)、(d) 项所作的任何保留。
4. 任何成员可以在按照第 9 条的规定退出本公约的时候，以声明送交总干事，对任何以前声明里的条件，加以任何修改，并说明它现在对某些它可能指定的领土所持的立场。

第 8 条

1. 在按照国际劳工组织组织法第三十五条第四款和第五款送交国际劳工组织总干事的声明里，应说明本公约规定是否将不经修改地，或在加以修改的情况下，对有关领土适用；倘若声明里说明本公约规定将在加以修改的情况下适用，则应说明这些修改的细节。
2. 有关成员或国际当局可以随时另以声明全部或局部放弃援用任何以前声明里所述的任何修改的权利。
3. 有关成员或国际当局可以在按照第九条规定得退出本公约的时候，以声明送交总干事，对任何以前声明里的条件，加以任何修改，并说明它现在对本公约的适用所持的立场。

第 9 条

1. 凡批准本公约的会员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工组织总干事通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。
2. 凡批准本公约的会员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事须将国际劳工组织各会员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体会员国。
2. 总干事在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体会员国时，须提请各会员国注意本公约开始生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事须将他按照本公约以上各条规定所登记的一切批准书和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第一〇二条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 12 条

国际劳工组织理事会在必要时，须将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 13 条

1.如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

（a）如新修订公约生效和当其生效之时，会员国对于新修订公约的批准，依法应为对本公约立即解约，而不需按照本公约第九条的规定办理；

（b）自新修订公约生效之日起，本公约须即停止接受会员国的批准。

2.对于已批准本公约而未批准修订公约的会员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍须有效。

第 14 条

本公约的英文本和法文本具有同等效力。