

中国人民大学人权研究中心

工作简报

第一期：中心人权教育&国内外反就业歧视

主要内容

【中心人权教育资讯】

- ◇ 人权研究中心开设《人权法专题》课程
- ◇ 人权研究中心开设《欧洲人权法院判例分析与研究》课程
- ◇ 人权研究中心举办“从西方角度探究法律——西方社会的法官与法治的历史”讲座

【反就业歧视国内资讯】

- ◇ 李西霞：中国反女性就业歧视法律制度研究
- ◇ 全国人大代表罗和安：提请出台《反就业歧视法》
- ◇ “毕业季”成“整形季”当反思就业歧视
- ◇ 中国妇女报：维护公平条款不能误用成就业性别歧视

【反就业歧视国际资讯】

- ◇ 洗清“间谍”罪名却被辞退 华裔专家起诉美国商务部就业歧视
- ◇ 联合国：23%的工资去哪儿了？
- ◇ 美国劳工部指控谷歌存在“严重”性别歧视

内容来源：中国人民大学人权研究中心网站、人权公众号以及相关媒体报道

【中心人权教育资讯】

《人权法专题》课程

主讲人：挪威卑尔根大学法学院副院长 Bjørnar Borvik 副教授
2017年3月10日至4月21日



为了让人权法方向的法律硕士以及其他感兴趣的师生能够更全面、更系统地了解人权法的前沿知识，人权研究中心开设了《人权法专题》课程，邀请挪威卑尔根大学法学院副院长 Bjørnar Borvik 副教授讲授人权法专题知识。

3月10日，Borvik 老师为同学们介绍了欧洲视角下民事和政治方面的人权、欧洲人权法院与《欧洲人权公约》（以下称《公约》）缔约国之间的关系，并向同学们解释了欧洲委员会和欧盟之间的区别和相似点，为同学们之后的课程打下了坚实的理论基础。

3月13日的主要内容为欧洲的法治和对人权的保护。在这堂课上 Borvik 老师首先介绍了在欧洲人权法院提起诉讼的程序以及现在欧洲人权法院审理案件的情况；随后 Borvik 老师给同学们讲授了《公约》的基本框架，以及和人权案件审理相关的重要原则，如：《维也纳公约》中对如何解释《公约》的基本原则的规定；最后 Borvik 老师简单介绍了几个欧洲人权法院的判例，帮助同学们更好地理解之前这些原则和流程在实务阶段的运用。

3月17日的主要内容为《公约》的第3条：禁止酷刑。Borvik 老师指出了禁止酷刑的绝对，也即禁止酷刑是绝对人权，即使在被羁押期限，人作为人的尊严也必须被尊重。因为酷刑是第三条的核心，Borvik 老师在讲述的过程中，引用了相关

判例，以及将第3条与第1条相结合，详细的解释了酷刑、不人道和有辱人格的待遇这三个容易混淆的概念，解决了同学们因为概念不清引起的疑惑。

4月17日的主要内容为《公约》的第五条：享有自由及安全的权利。在这节课上，Borvik老师对第5条的各个款项都做了具体分析，并且在分析每一条款的时候都引入了相关的判例，将理论和实践相结合，让每一位同学都对第5条有了深入了解。

4月20日的主要内容为《公约》第6条：公平审判权。Borvik老师先对第6条的背景和作用进行分析；之后他结合案例，具体分析在第6条的语境下，刑事指控和民事权利义务的概念和范围；在课堂的后半部分，Borvik老师还为同学们讲授了第6条中对程序正义的要求。这是条文中并未明文规定但又隐性要求的部分，Borvik老师通过设问—解答的模式将复杂的概念解释清楚，在课堂结束的时候，同学们都对第6条有了相当程度的理解。

4月21日，Borvik老师用两节课的时间讲授了《公约》的第10条：言论自由。在讲授第10条的时候，Borvik老师将言论自由与第8条、第9条一起结合案例，给同学们带来了一堂知识丰富但又生动有趣的课程。

《人权法专题》课程为人权法律硕士系统性、深层次、全方位地掌握人权法相关知识提供了支持。在课程结束后，人权中心也对选课的同学进行了课后访谈，同学反馈该课程知识量大，课程有趣，并表示通过选修《人权法专题》，自己不仅了解了具体的法律概念，还学习了不一样的思维方式，该课程对自己今后的学习有很大帮助。

《欧洲人权法院判例分析与研究》课程

主讲人：Paul Lemmens ; Elisabeth Steiner

2017年4月11日至4月23日



2017年4月，人权研究中心邀请两位在欧洲人权法院有任职经验的法官到中国人民大学法学院同学们讲授欧洲人权法院的经典判例以及《欧洲人权公约》（以下称《公约》）的重点条款。

4月11日，欧洲人权法院法官，比利时鲁汶大学教授 Paul Lemmens 讲授了《公约》缔约国的义务。Lemmens 老师在课前将自己的讲课大纲发送给选课的同学，方便同学们了解课程内容。在课上，Lemmens 老师根据自己的大纲，结合《公约》的制定历程和背景，具体讲授了《公约》缔约国的积极义务和消极义务，为之后讲授《公约》的具体条款打下基础。

4月13日和4月14日的主要内容为《公约》的第8条：隐私及家庭生活被尊重权以及第9条：思想、道德及宗教自由。Lemmens 老师通过将条文和案例结合的方式，分析具体条文的概念、应用以及限制，并且结合第一节课的内容，引入了缔约国在维护这些权利的时候应尽的义务，帮助同学们全面地掌握条约的精神和要求。

4月15日的主要内容为欧洲视角下的法治和民主。Lemmens 老师立足于之前讲过的条款，将《公约》内在的精神和在各国的运用结合起来，分析欧洲的法治和民主的概念，Lemmens 老师讲授了大量的判例，引导同学们以欧洲人权法院的思维来思考法治和民主。

4月16日到4月23日，人权中心邀请到前欧洲人权法院法官，维也纳大学教授 Elisabeth Steiner 为同学们讲授欧洲人权法院的关于各个实体权利的经典判例，并分析它们对人权法和理论发展的意义。Steiner 教授将欧洲人权法院遇到的经典案例总结成某些类型的权利，并将这些权利和《公约》整体结合起来，在4月16日、4月18日、4月22日和4月23日为同学们讲授了欧洲犯人的权利、健康权和健康环境权、生命伦理问题及性少数群体（LGBTI）权利。

通过两个星期的学习，同学们对欧洲的人权体系以及欧洲人权法院的经典判例又加深了了解。而且由于在课上做了大量的案例分析，同学们渐渐开始学会以欧洲人权法院的角度来综合看待、运用《公约》的具体条款，而不再是将《公约》的每一个条款单独看待。

人权中心在课后同样对选课的同学以及两位教授进行了访谈，他们都表示非常享受这次授课/学习的经历。选课的同学还表示，希望人权中心多多开设与此类似的课程，不仅能帮助他们就能更好地掌握人权的相关知识，还可以锻炼他们用普通法的思维模式处理案件。

“从西方角度探究法律——西方社会的法官与法治的历史”讲座

主讲人：Hans Petter Graver 教授

2017年4月27日上午10点至11点30分



2017年4月27日上午10点至11点30分，中国人民大学人权研究中心（国家教育与培训基地）与中国人民大学社会法教育与研究中心在明德法学楼725会议室举办“从西方角度探究法律——西方社会的法官与法治的历史”讲座。本次讲座的主讲人是挪威奥斯陆大学的Hans Petter Graver教授，出席本次研讨会的专家学者有：挪威奥斯陆大学的Cecilie Figenschou女士、Hilde Salvesen女士、中国人民大学法学院林嘉教授，中国人民大学人权法博士王陈平等。会议由王陈平主持。

在讲座开始前，中国人民大学法学院院长韩大元教授在法学院咖啡屋亲切接见了Graver教授一行，并进行了友好会谈。在会谈中，韩院长向Graver教授一行介绍了法学院正在研究的与人权有关的项目，以及人民大学法学院和瑞士日内瓦大学法学院合作举办的欧盟法学习项目。Figenschou女士表示对人民大学的研究很期待也很看好，并向韩院长推荐了奥斯陆大学主办的期刊，希望能够与人民大学的老师进行学术交流。

Graver演讲的主题是：从国家的政治研究为基础，研究国家的法律。Graver教授指出，二战期间，西欧国家的政治局势剧烈变化，充斥着恐怖主义，而在被纳粹和法西斯统治的国家，他们的法律也从民主的法律变成了专制的法律。但是，即使法律的内容有所改变，法官和法院系统的独立性还依然神圣不可干预，德国就是一个最明显的例子。通过对南非、德国、法国、意大利以及智利的法律系统进行比较，以及对西欧的历史背景、宗教文化、二战中的司法局限、法律运用和法律解释进行介绍，Graver教授对德国的司法独立和法官在二战中推动恐怖主义的作用进行了分析。

最后，林嘉教授对此次讲座进行了点评。她提出，即使在西方，法治发展也是

艰辛而漫长的，西方的法治是和政治权力、宗教势力的博弈。而在中国，在十八届四中全会明确提出追求法治的社会环境下，我们应当如何根据我国自身发展的背景和条件，走出具有中国特色的法治之路，是需要全体法律人共同研究的问题。随后，她也向 Graver 教授提出了自己的思考和困惑：法律具有价值目标，但也有其制度工具的作用，在实践当中怎么把握法律的价值目标和工具意义是一个需要进一步研究的问题。Graver 教授就此与林嘉老师进行了探讨。

经过一个半小时的精彩讲座与互动，同学们对不同政治制度和历史背景下的法治有了新的了解。正当同学们还在回味这一场包含政治学、法学和历史的精彩的讲座时，本次讲座在掌声中结束了。

讲座结束后，林嘉教授邀请 Graver 教授一行至法学院咖啡屋进行了会谈。至此，Graver 教授一行在人民大学的访谈圆满结束。

讲座的问答环节，在场的同学积极地与 Graver 教授进行互动。在林嘉教授对本次讲座进行了精彩的点评后，这场包含政治学、法学和历史学的精彩讲座在掌声中结束了。

【反就业歧视国内资讯】

李西霞¹：中国反女性就业歧视法律制度研究

内容提要：为消除世界各国存在的对女性的就业歧视，联合国通过了一系列国际人权公约。中国作为相关人权公约的缔约国，积极履行协定义务，建立起反女性就业歧视法律制度。但是，在女性就业保障方面仍然存在若干问题，需要在立法上完善相关制度以应对这些问题。

关键词：《经济、社会和文化权利公约》 《消除对妇女一切形式歧视公约》 反女性就业歧视法律救济

长期以来，对女性的就业歧视一直是世界各国面临的一个社会问题。传统上这个问题与就业限制、不平等报酬等相关。自20世纪70年代以来，随着女性就业率在劳动力市场的进一步提高，工作与家庭关系的冲突也逐渐成为女性就业歧视的一个主要原因。为消除歧视、促进女性平等就业权的实现，联合国通过了一系列国际人权公约，要求缔约国不仅从法律制度上矫正深层次的性别失衡，而且要采取积极措施对女性提供有效的法律保护。中国作为相关国际人权公约缔约国，积极履行公约关于反女性就业歧视的国际义务，已建立起反女性就业歧视法律制度并取得了积极成效，然而仍面临相当的困难和挑战。本文基于国际人权法的视角，对中国反女性就业歧视法律制度进行研究，并提出完善该制度的相关建议。本文首先概述《经济、社会和文化权利国际公约》（以下简称《经社文公约》）和《消除对妇女一切形式歧视公约》（以下简称《妇女公约》）关于反女性就业歧视的法律框架；第二部分研究中国反女性就业歧视法律制度；第三部分探讨对女性就业歧视的法律救济途径；第四部分分析中国反女性就业歧视法律制度面临的主要挑战并提出完善该制度的建议。

一、《经社文公约》与《妇女公约》关于反女性就业歧视的法律框架

从国际法层面看，对就业歧视行为的国际法规定，国际劳工组织的劳动立法要早于国际人权标准的建立。1958年国际劳工组织通过《就业和职业歧视公约》（第111号），将“歧视”定义为“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，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”，表明基于性别的歧视是国际劳动立法法定的禁止事由之一。然

¹ 李西霞，中国社会科学院国际法研究所副研究员。

而，“区别、排斥或优惠”这三个词含义不清，它们之间的关系也不清晰，因此，对于在何种情形下构成就业歧视，是需要满足“区别、排斥或优惠”中任一情形，还是需要同时满足三种情形，学界和实务界莫衷一是。有研究认为，只要满足前述任一情形，就可认定存在歧视；但在实践中国际劳工组织条约实施监督机构有时要求系争行为同时满足三种情形，有时则不置可否，径行判定是否构成歧视。尽管存在争议，这一定义仍被1979年联合国通过的《妇女公约》沿用，该公约第1条将“对妇女的歧视”界定为“基于性别而作的任何区别、排除和限制其作用或目的是要妨碍或破坏对在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由的承认以及妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上享有或行使这些人权和基本自由。”1979年《妇女公约》对1958年《就业和职业歧视公约》关于“歧视”的定义的沿袭，显示出这一定义已获得国际社会的普遍认可。然而需要指出的是，在现代国际法中，国际劳动立法与国际人权法并不相同。虽然它们在保护工作权及其与工作有关的权利方面各自有效并相互补充，但是对于劳动权法律化的相对发达状态，国际劳动立法(客观法)的贡献要大于国际人权法(主观法)。

在国际人权法领域，有许多关于反女性就业歧视的规定。《经社文公约》和《妇女公约》既包括关于平等与非歧视的一般性规定，也包括关于反女性就业歧视的专门规定。这些规定在反女性就业歧视领域发挥着重要的作用，有力地促进了女性的平等就业及其与就业相关权利的实现。

（一）《经社文公约》与《妇女公约》关于性别平等与非歧视的一般性规定

《经社文公约》与《妇女公约》关于性别平等与非歧视的一般性规定主要包括以下五个方面。

第一，平等与非歧视原则是《经社文公约》的核心内容之一。它要求公约规定的人权应不分种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他见解、国籍或社会出身、财产、出生或其他身份赋予所有人，除非区别对待存在合理和客观理由。这显示，《经社文公约》关于平等与非歧视的一般性规定内含禁止性别歧视的要求，公约所载所有权利的普遍行使不得有基于性别因素的歧视。

第二，《经社文公约》第3条强调非歧视义务的履行，要求缔约国承担保证男子和妇女在该公约所载一切经济、社会及文化权利方面享有平等的权利。

第三，《经社文公约》规定，妇女享有与男子平等的工作权及其与工作相关的各项权利，并要求缔约国采取适当措施保障这一权利的实现。工作权被视为是一项经济权利，是女性经济独立和自我发展的重要保障。传统上劳动被视为是谋生的手段，现代观念把劳动概念提升为人的价值、社会需要以及自我实现和人的个性发展的手段，其本质涉及保护劳动者的生存权与发展权。

第四，在《经社文公约》框架下，男女同工同酬是一项与工作权相关的经济权。公约第7条第1款包含了一项特别规定，要求国家保证“公平的工资和同值工作同

酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不差于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬。”

第五，《妇女公约》第11条第1款对女性就业和劳动权利进行专门规定，要求缔约国采取所有适当措施消除就业方面对妇女的歧视，以确保平等的工作权利、平等的就业机会权利、自由选择职业和就业的权利，以及享有同工同酬(包括津贴)的权利、社会保障的权利以及生育保护的權利。该条规定建立和加强了国际劳工组织阐明的许多妇女权利，并清楚地表明妇女应该享有基本的工作权。

(二)《经社文公约》与《妇女公约》关于反女性就业歧视的专门规定

在国际层面上，关于家庭保护和母亲保护的特别规定最早是由国际劳工组织在1919年通过《生育保护公约》(第3号)和《夜间工作(妇女)公约》(第4号)确立的，距今已近百年。这些最初的标准是为了保护和维护妇女的家庭和社会角色，确保怀孕保护，限制雇用妇女从事与妇女的社会形象不一致的某些部门的工作。这两个公约反映出当时国际社会对职业妇女的尊重，对促进妇女劳动权利的保护起到积极作用；此外这两个公约的意义还在于，它们既涉及“保护”领域，也提出非歧视准则。随着人权事业在世界各国的快速发展，平等原则从人权的边缘转移到核心，非歧视性劳动法律变得日趋重要，实质性平等保护要求在法律上采取特别措施。

《经社文公约》与《妇女公约》对女性反就业歧视的专门规定显示，对妇女权利的特别保护，即对家庭和母亲的保护，已被认为是一项社会权利。第一，《经社文公约》第10条第1款规定，“应给予家庭尽可能广泛的保护和帮助”；第10条第2款规定，“对母亲，在产前和产后的合理期间，应给以特别保护。在此期间，对有工作的母亲应给以带薪休假或有适当社会保障福利金的休假。”第二，《妇女公约》第11条第2款规定，国家应采取适当措施禁止以怀孕或产假为理由解雇妇女；国家应提供带薪产假或类似津贴，以使妇女不至于丧失工作、年资或社会津贴；国家有义务鼓励提供必要的支持性社会服务，特别是通过促进建立和发展儿童保育设施，以确保父母能兼顾家庭义务与工作责任并参与公共生活。第三，《妇女公约》第11条要求缔约国采取适当措施，对怀孕期间从事确实有害于健康的工作的妇女，给以特别保护。第四，值得注意的是，《妇女公约》第11条第3款的规定反映出对保护性措施的谨慎态度，它要求与第11条所包含的内容有关的保护性法律，应根据科技知识定期审查，必要时应加以修订、废止或推广。

(三)关于上述规定的理解

第一，原则上说，《经社文公约》与《妇女公约》的主要功能是为国家提供一个平台，使其得以明确声明其在保障经济、社会、文化权利、以及妇女权利方面的政治意图；而公约权利的实现则依赖于各缔约国社会经济的发展及国内法律、司法与行政措施的保障。

第二，关于《经社文公约》第3条规定的非歧视义务的履行。经济、社会和文化权利委员会在关于国家义务的一般性意见中，要求缔约国立即采取行动的义务，而不像经济、社会和文化权利的其他方面那样允许逐步实现。

第三，依据《妇女公约》第4条规定，公约允许缔约国采取旨在促进男女事实上的平等的暂时特别措施以及为保护母亲采取的特别措施。这些措施应包括在工作场所的积极行动计划，不得被视为歧视。

第四，《妇女公约》针对职业女性的其他相关规定也与反性别歧视相关。首先，公约要求缔约国采取一切适当的措施，确保女性与男性平等基础上妇女的充分发展与晋升；其次，该公约要求缔约国采取一切适当措施，改变男女的社会和文化行为模式，消除关于男女刻板角色的习俗，保证父母共同承担抚育子女的责任。

（四）《经社文公约》和《妇女公约》在中国的适用途径

如前所述，《经社文公约》与《妇女公约》所载权利的实现主要依赖于缔约各国社会经济的发展及其国内法律、司法和行政措施的保障。因此，鉴于国际法与国内法的关系，缔约国在实施人权条约时是适用采纳理论还是转化理论备受关注。采纳理论认为，国际法与国内法同属于一个法律体系，人权条约可直接纳入国内法，并可在国内法院和行政机构援引并得到执行。而转化理论主张，国际法与国内法是两个相互独立的法律体系，国际人权法只有通过国内机制转化为国内法，才可以在国内得到实施。纵观缔约各国实践，其适用《经社文公约》与《妇女公约》的途径不尽相同，有的国家规定国内执法和司法机关可以或者应当直接适用国际人权公约，而有的国家则规定需要把国际人权法通过国内立法程序，转化到其国内法律体系中，才能予以实施。

就中国而言，中国于2001年3月27日和1980年11月4日分别批准《经社文公约》与《妇女公约》，因此这两项公约对中国具有法律拘束力，可以在中国普遍适用。但中国《宪法》、《立法法》、《缔结条约程序法》等相关法律均未涉及如何适用国际法的问题。因此现实中存在不同的立法实践，如《民法通则》、《民事诉讼法》、《民用航空法》等法律规定了国际条约的优先适用性，但还有大量的法律并没有规定关于国际条约或国际法的适用的问题。实践中，《经社文公约》与《妇女公约》在中国不能直接适用，需要经过全国人大及其常委会的转化立法，才能适用。因而从理论上讲，中国采纳转化方式，通过将《经社文公约》和《妇女公约》系统地纳入中国法律体系，承担其履行国际人权条约的义务。

在国家层面上，中国政府强调对妇女权利的保护并采取立法、司法和行政等措施禁止对女性的就业歧视，以下第二部分侧重探讨中国反女性就业歧视的相关法律制度。

二、中国反女性就业歧视的主要法律制度

对妇女人权的保护，缔约国是第一道防线，对此承担提供有效保护与救济的义务。中国政府历来高度重视妇女就业权的平等保护，目前已经建立起反女性就业歧视的相关法律制度，旨在防止职业中介机构和用人单位在招用人员过程中和在工作场所对女性的就业/职业歧视。关于反女性就业歧视，《宪法》第33条（关于一般平等原则）和第48条（关于男女平等原则）构成了反女性就业歧视的基础性规范。在此基础上，中国建立起了反女性就业歧视的法律制度，与此相关的法律规定散见于不同的法律中，其内容主要包括两个方面，一是关于反女性就业歧视的一般性法律规定，二是关于女性就业保护的特别规定。

（一） 平等保护与反女性就业歧视的一般性法律规定

1. 平等保护与反女性就业歧视的一般性法律规定概述

关于平等保护与反女性就业歧视法律制度，首先规定在1992年10月1日起实施的《妇女权益保障法》（2005年修订）之中。该法确认妇女的平等劳动权利，将男女平等宪法原则转化为法律上的权利。其次，1995年1月1日起实施的《劳动法》确立了适用于全体劳动者的“平等就业权”，同时禁止基于性别的就业歧视，并特别规定妇女的平等就业权利，即“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。”再次，2008年1月1日起开始施行的《就业促进法》第26条确立劳动者享有平等就业机会的权利，该法第27条还重申，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。最后，《劳动法》第46条和《妇女权益保障法》第24条均对男女同工同酬作出明确规定。这表明，中国建立了“反就业歧视制度+妇女就业特殊保障”二元体系，凸显了中国对反女性就业歧视的高度重视。

然而，上述法律只含有反就业歧视的含义，并没有明确界定就业歧视的概念，因此受到一些批评。不过，有学者在对《劳动法》界定的基于性别的就业歧视行为、《就业促进法》界定歧视的定义、1958年《就业和职业歧视公约》对歧视的定义、美国1964年《民权法》关于歧视的定义等进行比较研究后，认为上述四部法律关于就业歧视的定义方式是一致的，均包括三个要素：第一，劳动者具有某种法定的禁止歧视事由；第二，用人单位实施了歧视行为如拒绝录用或提高录用标准、解雇、或区别、优惠等行为；第三，歧视行为是基于劳动者具有某种法定的禁止歧视事由作出，两者之间存在联系。因此，《劳动法》对“歧视”一词的界定方式与发达国家与国际劳工公约不存在明显差别。而由于《妇女公约》关于歧视的定义沿袭《就业和职业歧视公约》中的歧视定义，因此可以推定我国《劳动法》对歧视的定义方式与人权公约的定义方式不存在明显差异。

当然，上述法律关于就业歧视的定义对司法实践的指引并不充分，导致对就业歧视的认定和法律救济均存在不确定因素。为解决这一问题，有学者主张在我国未来立法中应明确界定就业歧视的构成要件及其判断标准。笔者以为，在我国现行法律制度下，在立法上明确规定就业歧视的概念及其判断标准不失为一种务实的选择。

2. 基于性别的就业歧视是我国法定的禁止事由之一

关于法定的禁止就业歧视事由，虽然《劳动法》与《就业促进法》的规定有所不同，但是禁止基于性别的就业歧视事由为这两部法律所涵盖。1995年《劳动法》第12条所规定的四种禁止就业歧视事由以宪法为立法基础，并受到《就业和职业歧视公约》的影响。尤其是《劳动法》第13条以专门条款阐释反性别就业歧视，凸显了我国对妇女就业权利保护的高度关注。不过，《劳动法》规定的四种禁止就业歧视事由，被普遍认为范围过窄，该法律规定招致诸多批评。对此，2007年《就业促进法》扩大了禁止就业歧视事由，该法第3条的规定（“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视”），通过使用“等”这个词语，采用开放式列举方式规定禁止就业歧视事由，建立概括性的反就业歧视制度。在此制度下，禁止就业歧视的法定事由可以说超过了《就业和职业歧视公约》规定的禁止歧视事由。该法第27条至第31条具体规定了五种反就业歧视事由，即禁止歧视妇女、少数民族劳动者、残疾人、传染病病原携带者、进城就业的农村劳动者。而对于体貌特征（如容貌、体重、身高、年龄）等是否应纳入《就业促进法》中的“等”规定的禁止就业歧视事由，并无明确规定。有研究认为，概括性不等于无限制扩大，为避免以平等对待之名，过度干预引发差别对待，应进一步明确反就业歧视的制度边界。司法实践中，法院对此也持谨慎和保守态度。由此可见，概括性的反就业歧视制度保护范围得到了扩展，但同时也导致法律的不确定性，为防止由此带来的问题，需要澄清“等”的含义。

（二）反女性就业歧视的特别法律规定

反女性就业歧视的特别法律规定主要涉及对家庭和母亲提供特别保护、对禁忌从事的劳动范围的规定。以下分别介绍。

1. 对生育母亲的特别保护

在就业领域，基于生育原因对妇女的歧视既存在于求职过程中，也存在于雇用关系的终止。因此，采取措施保障怀孕和哺乳期女职工就业并消除基于生育原因的就业歧视是反女性就业歧视制度的不可或缺的组成部分。针对就业领域生育歧视问题，《经社文公约》第10条和《妇女公约》第11条等国际法依据，在就业领域反生育歧视发挥着重要作用。此外，国际劳工组织2000年《生育保护公约》（第183

号)进一步明确规定,在产假期间,新生儿母亲享有免于解雇和就业歧视以及产后返回原工作岗位的权利,即女职工在怀孕期间、产假期间、在因怀孕或分娩而引起患病、并发症或有并发症危险的情况下的休假期间、在其重返工作岗位后国家法律或条例规定的一段时间内,雇主与该女职工解除雇用关系是不合法的。由此可见,禁止基于生育的就业歧视和解雇是反女性就业歧视的重要组成部分。

在中国,《劳动法》(1995年)、《妇女权益保障法》(1992年通过、2005年修正)、《劳动合同法》(2007年6月29日通过、2012年12月28日修正)、《社会保险法》(2011年7月1日起施行)、《女职工劳动保护特别规定》(2012年4月28日实施)等为女职工就业提供较为全面的法律保护,保障生育女职工就业并消除基于生育原因的就业歧视。第一,《劳动法》第29条与《劳动合同法》第42条都禁止用人单位在女职工孕期、产期和哺乳期与其解除劳动合同;此外《女职工劳动保护特别规定》第5条也规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或聘用合同”。第二,对于劳动合同期满而哺乳期未产的女职工,其劳动关系顺延至哺乳期满。第三,《女职工劳动保护特别规定》第6条规定,女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动;对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间;怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。第四,参照国际劳工组织2000年《生育保护公约》关于产假期限的规定,《女职工劳动保护特别规定》将生育产假假期从先前的90天延长到98天,并享有产假期间生育津贴。

妇女在产假期间,依据生育保险享有生育津贴是我国《社会保险法》确立的一项制度,用人单位必须参加。生育保险费用由用人单位缴纳、女职工个人不承担费用的缴纳。因此,对于“未参加生育保险的”,应当追究相关单位的法律责任,由此造成的后果不应当归属于女职工本人,而应当由用人单位直接承担。关于产假期间的生育津贴,已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。这些规定对于保障女职工生育期间的经济收入来源以及母亲和儿童生活水平具有重要意义。

2. 对家庭的特别保护

传统上,女性承担着较多的抚育子女和家庭照顾责任。自20世纪70年代以来,女性就业率在劳动力市场日渐提高,此外,社会的发展与进步也对妇女的期望越来越高,使得女性的社会角色与家庭角色的冲突逐渐成为女性就业歧视的一个主要原因。为消除这种现象,《经社文公约》第10条第1款规定,“应给予家庭尽可能广泛的保护和帮助”,《妇女公约》第11条第2款第3项要求缔约国鼓励提供必要的支持性社会服务,特别是通过促进建立和发展儿童保育设施,确保父母能兼顾

家庭义务与工作责任并参与公共生活；此外，《妇女公约》承认母亲的社会功能，并确认“养育子女是男女和整个社会的共同责任”，要求父亲承担养育婴幼儿的责任。

对家庭的特别保护，主要体现了家庭角色的性别平等。2016年1月1日起，修订后的《人口与计划生育法》生效，中国开始实施全面二孩政策，并规定符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励。据此，全国已有29个省份修订了计划生育条例，生育奖励假可从30天到80天不等。虽然这种制度安排有助于女性抚育子女、协调家庭与工作关系，但从长远看可能会强化妇女在就业市场上的弱势地位。进而延长的产假、劳动禁忌、生育保险缴费都可能会加重用人单位对女职工的歧视和排斥，阻碍男女平等就业的实现。虽然许多省份规定了新生儿父亲护理假，关注到了父亲的家庭责任，有利于消除家庭和就业性别歧视，但它尚未上升转化为国家层面上的法定权利。

（三）女职工禁忌从事的劳动范围的变动

女职工禁忌从事的劳动范围，也称为女职工的保护性标准。世界各国通常都会制定保护性标准禁止女性从事特定劳动，其初衷是为了避免各种不良劳动条件及各种职业危害对妇女的身体健康产生不良影响，因为女性的生理机能和身体结构与男子不同。国际劳工组织在建立之初就高度关注妇女保护性标准，在1919年《夜间工作公约》中禁止妇女从事夜间工作。然而，随着科技的进步、社会的发展以及保护性标准对女性就业机会的限制，世界范围内对保护性标准与女性就业机会的限制及其与非歧视原则的冲突等问题进行了有益的讨论，国际劳工组织也对影响女性就业机会的保护性条款进行了反思和衡量。如1990年修订后的《夜间工作公约》既适用于男性，也适用于女性；再如1971年的《苯公约》规定，女性“被证明怀孕或是在哺乳期的母亲，不能被雇用从事能使其接触苯和含苯的产品的工作”，即仅禁止孕妇和哺乳期母亲，而不是限制所有女性。相应地，许多国家都对影响妇女就业机会的保护性条款进行了反思与修改。这与《妇女公约》第11条第3款反映出对保护性措施的谨慎态度密切相关，它要求与该公约第11条所包含的内容有关的保护性法律，应根据科技知识定期审查，必要时应加以修订、废止或推广。

中国对女职工实行特别保护政策，明确规定禁止女职工从事某些工作不构成就业歧视。中国《劳动法》第13条与《就业促进法》第27条均规定，国家规定的不适合妇女的工种或者岗位，可以以性别为由拒绝录用妇女。如《劳动法》第59条规定，禁止安排女职工从事矿山井下的劳动。随着对保护性标准与非歧视原则关系认识的加深，2012年中国修订《女职工劳动保护特别规定》，调整了女职工禁忌从事的劳动范围，并将其放在附录加以列示，这对于社会各界，尤其是用人单位和女职工本人了解相关规定，保护女职工，维护其相应权利都具有现实意义。这些规

定突出了孕期和哺乳期的保护，扩大了孕期和哺乳期禁忌从事的劳动范围，同时也缩小了经期禁忌从事的劳动范围。

综上所述，中国已经建立起反女性就业歧视法律制度，其中不仅包括平等保护与反女性就业歧视的一般性法律规定，而且包括反女性就业歧视的特别法律规定，如采取特别保护措施、延长产假期限、调整女职工禁忌从事的劳动范围等。这些都体现出对《经社文公约》和《妇女公约》义务的切实履行。

三、对女性就业歧视的法律救济途径

依据中国现行法律规定，对女性就业歧视的法律救济分为两种：一种是对女性在求职过程中遭遇到的歧视提供救济，另一种是对女性在职业过程中遭遇到的歧视提供救济。

（一）对女性在求职过程中遭遇歧视的法律救济

目前，中国已在立法上承认针对反就业歧视提起的诉讼，司法开始适度干预。2008年1月1日起开始实施的《就业促进法》赋予受到就业歧视的劳动者享有诉权，“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。”这里的“就业歧视”指的是“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动”时实施的就业歧视；“劳动者”是指“在劳动力市场中求职但尚未和用人单位建立劳动关系的劳动者”，即在求职过程中遭遇歧视的劳动者。

提起就业歧视诉讼，劳动者应符合下列条件：在法定劳动年龄内（男16-60岁，女16-55岁）、具有劳动能力、拥有中华人民共和国国籍的中国公民。超过法定退休年龄的劳动者和用人单位之间建立的是劳务关系，而不是劳动关系，因此拒绝招用法定退休年龄以上的人不构成就业歧视。外国人在中国就业、我国台湾地区、香港地区、澳门地区居民在大陆就业，实行就业许可制度，因此拒绝招用也一般不构成就业歧视。

国家公务员以及参照实行公务员制度的事业单位与社会团体的职员不是《劳动法》上界定的“劳动者”。求职者向人民法院提起歧视诉讼时，应根据《公务员法》相关规定提起行政诉讼。实践中，我国法院受理的类似诉讼，均归于行政诉讼，如被称为“中国乙肝歧视第一案”的张先著诉芜湖市人事局公务员招考行政录用决定案。

《就业促进法》倾向于将就业歧视纳入侵权行为，但《侵权责任法》以过错责任为基本归责原则，设定无过错责任须有立法明文规定。对此，全国人大常委会法制工作委员会人员在一本著作中解释说，关于就业歧视的救济渠道，只规定了就业歧视的受害人可以向法院提起诉讼的司法救济措施，并依法追究所涉法律责任，如责令改正、要求赔礼道歉、请求侵权损害赔偿等。虽然该解释属于学理解释，但前述法律责任形式与目前司法实践中实施就业歧视的民事法律责任形式大体相符。

（二）对女性在职过程中所遭遇歧视的法律救济

依据《劳动法》和《劳动合同法》，与用人单位建立劳动关系的劳动者，其受到的歧视为职业歧视。依据《劳动法》第77条规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决，它要求劳动仲裁或诉讼均以所涉纠纷属于“劳动争议”为前提，但《劳动法》并没有界定劳动争议的范围，因此是否将职业歧视争议纳入劳动争议存有疑问。现实情况是，《劳动法》的下位规范、1993年《企业劳动争议处理条例》所规定的劳动争议范围没有纳入职业歧视纠纷。因此，可以说《劳动法》是否设定职业歧视的民事责任存在疑问，即便劳动者胜诉，法院对受歧视的劳动者提供救济存在不确定因素。

此外，关于劳动仲裁，首先救济形式有限，尤其是无法裁定给予歧视受害者精神损害赔偿；其次，《劳动争议调解仲裁法》规定仲裁时效为1年，相对于一般民事诉讼的2年时效，提高了歧视受害人的维权门槛；最后，鉴于对仲裁裁决仍可起诉，平白增加一道程序，增大了歧视受害者的维权成本。

四、中国反女性就业歧视面临的主要挑战及其对策性建议

（一）中国反女性就业歧视的主要挑战

1. 女性的经济机会有待进一步提升

综上所述，为消除对女性的就业歧视，中国已建立起实施平等保护与非歧视原则的法律制度并采取相关的平权措施，取得了积极成效。2015年9月国务院新闻办公室发表的《中国性别平等与妇女发展》白皮书显示，2013年全国女性就业人数为34,640万人，占社会总就业人数的45%。就女性就业结构而言，最新一期中国妇女社会地位调查数据显示，她们在第一、二、三产业的比重分别为45.3%、14.5%、40.2%，呈现出女性就业结构不断改善的趋势。然而，依据2015年《全球性别差距报告》的数据，尽管中国女性与男性享有平等的教育机会（初等教育和高等教育均超过1，识字率为0.96），但中国职业女性在相似工作岗位上的收入仅相当于男性收入的65%，在立法官员、高级官员与经理等高级职位中的比例为20%左右。这种趋势与世界其他国家的情形基本一致，说明女性的经济机会较为落后是一个全球性问题，有待进一步提升。

2. 女性的就业机会面临风险

最新一期中国妇女社会地位调查数据发现，最近三年，高层人才所在单位中，20.6%存在“只招男性或同等条件下优先招用男性”的情况；30.8%存在“同等条件下男性晋升比女性快”的情况；47.0%存在“在技术要求高、有发展前途的岗位上男性比女性多”的情况。这些数据表明，基于性别的就业和职业歧视是一种既存

社会现象，女性职业层次较低确是不争的事实，而较低的职业层次反过来导致较低的劳动报酬。另外，针对职业晋升机会的性别歧视也进一步加剧了女性劳动者长期处于较低的职业层次的状况。此外，根据国际劳工组织 2015 发布的《世界就业与发展展望》报告，女性高失业率和低就业率仍然是国际社会劳动力就业的主要问题，这也是我国女性就业面临的风险。

3. 新生儿父亲护理假制度在国家立法层面上缺失

在我国生育产假制度中，没有纳入家庭角色的性别平等因素，片面强调母亲在养育婴幼儿方面的家庭责任，忽略父亲的责任，没有建立父亲育护理假制度，不利于消除就业性别歧视。这在客观上把家庭中的性别不平等扩展到社会领域，同时产假、劳动禁忌、生育保险缴费成本等加重用人单位对女职工的排斥和歧视，在某种程度上阻却了男女平等就业的实现。尤其是 2016 年起中国实施全面二孩政策，绝大多数省份都修订了计生条例，延长生育奖励假，这种制度安排短期内有助于婴幼儿母亲抚育子女、协调家庭与工作关系，但从长远看或许将强化妇女在就业市场上的弱势地位。同时，虽然多数省份计生条例规定了期限各异的新生儿父亲护理假，但尚未上升转化为国家层面立法。因此，应通过国家层面立法将奖励性措施转化为法定权利，确立新生儿父亲在照顾妻子与抚育婴幼儿方面的家庭责任，以实现育儿假政策的性别平等。

(二) 对策性建议

针对上述主要挑战，本文认为应从以下三个方面采取对策性建议。

第一，通过立法进一步明确地界定就业歧视。我国已在多部法律法规中规定反对就业歧视，但由于这些法律规定只是含有反对就业歧视的含义，没有明确规定就业歧视的概念，因此对女性就业歧视以及基于生育的就业和职业歧视的认定和法律救济均存在不确定因素，难以充分保障其权利。在我国未来制定反就业歧视法时，应在法律上明确界定就业歧视的定义及其判断标准，完善我国反女性就业歧视法律制度，为当事人权利救济明确实体法和程序法上的依据。

第二，采取性别就业配额制，有效消除就业与职业晋升机会中的性别歧视。《经社文公约》要求缔约国对经济和社会权利承担起“最大限度地利用其可利用之资源”“逐渐实现”的义务，其中包括人人在其所在职业中有适当提级的同等机会，不应受除资历和能力外其他考虑的限制。另外，2004 年消除对妇女歧视委员会“第 25 号一般性建议”提出，公约的目的不限于形式上的平等，而是追求妇女实质上的平等，为实现这一目标，缔约国应采取有效的暂行特别措施，如定向征聘、雇佣和晋升，以及与一定时期有关的数额指标和配额制等。从国内法渊源来看，我国《妇女权益保障法》规定国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对

妇女一切形式的歧视。虽然没有明确何为必要措施，但是可以理解为针对歧视现象采取积极行动措施的一种法律导向，现有反歧视法律为配额制纠偏行动的采用预留了制度空间。

第三，努力消除基于生育原因对女性的就业歧视。首先，应在国家层面通过立法确立男性在照顾妻子和抚育婴幼儿的家庭责任，以保障父母育儿假政策中的性别平等并加强非歧视原则，实现男女两性在职场工作中的机会平等和家务劳动中的责任分担。具体而言，首先，将各省人口与计划生育条例中的父亲护理假上升转化为国家立法层面上的法定权利，由此弥补我国法律中新生儿父亲护理假的缺位。其次，建议在作为《社会保险法》的配套法规的《生育保险办法》中，将父亲护理假纳入生育保险待遇范围，并对父亲护理假的天数和津贴标准作出统一规定。最后，对用人单位缴纳的生育保险费用予以国家补贴。在生育保险制度下，国家采取对妇女的特殊保护政策，要求用人单位为女职工缴纳生育保险费用，这被视为增大了公司的成本。从某种程度上讲，它阻碍了用人单位招用女员工的积极性，固化了妇女在就业市场上的弱势地位。为消除此种影响，建议国家采取特殊税收政策，对用人单位的这部分支出进行补贴，以消除用人单位在招用过程中对女性的歧视，并保证用人单位在市场经济条件下进行公平竞争。

全国人大代表罗和安：提请出台《反就业歧视法》

红网北京3月12日讯(时刻新闻记者 李慧芳)“对不起，我们只招男性。”“对不起，你户口不在本市。”……就业过程中，因为性别、户籍、残障或身体健康状况，也因为年龄、身高、语言、毕业院校等，不少人遭受过拒绝。3月12日，全国人大代表、湘潭大学国家地方联合工程研究中心主任、化工学院教授、博士生导师罗和安向全国两会提交建议，请全国人大法工委、国家人社部尽快制定《反就业歧视法》，切实保障劳动者遭受就业歧视后能够获得有效救济。

不公平“占位”易激发社会不稳定因素

罗和安认为，当一个人由于与工作毫无关系的个人特征而受到排除时，就等于被活生生地剥夺了个人尊严，人的生存权、发展权，严重危害社会公正。“这些人因为无法和其他人平等参与就业，而普遍感到压力、情绪低落、缺乏动力，甚至对国家、社会、他人产生敌对情绪，形成新的社会不稳定因素。”

“如果一个人得到了较好的教育，而仅仅因为身高、性别、毕业院校、户籍等原因而无法就业或无法公平就业的话，实际上就是对已有人才资源的极大浪费。”罗和安指出，这直接危及到人才资源整体开发的社会效益和效率。

“更严重的是，由于歧视造成的不公平‘占位’，会庸人挡道，或者‘占位’者养尊处优。”他认为，只有平等，才能形成公平竞争，人尽其才，使优秀的人才脱颖而出，充分发挥每个人的潜能。

用人单位对地方高校的歧视挫伤了高校积极性

依据我国现状，地方高校依然是推进国家高等教育大众化的主要力量，全国应届高校毕业生中有90%以上毕业于地方高校。

但罗和安发现，用人单位对地方高校特别是非“985.211”高校毕业生就业的歧视，严重挫伤了这些高校的积极性。“如果不是出自名校或国家重点工程培养学校，学生就业就有很大局限性。”

“这直接影响到地方高校的可持续发展，进而加剧劳动力市场的不规范局面，导致国家人才结构和规模的不合理。”罗和安指出，当前，我国的就业歧视问题日益严重，整个社会对平等就业权的观念严重缺乏，现行反歧视法律制度严重缺失，对平等就业权的社会保障机制不足，受到就业歧视伤害的司法救济措施没有建立起来。

连续多年呼吁出台《反就业歧视法》

痛感于就业歧视给社会、公民带来的伤害，罗和安已经连续几年在全国两会上提交建议，呼吁尽快出台《反就业歧视法》。

“2016年全国人大大会上，我还专门提交了关于制定《反就业歧视法》的议案。”罗和安介绍，与议案一起提交的，还有70余位专家学者和有关人士通过充分调研论证及研究起草的《反就业歧视法》（专家建议稿），计一万余字。”

2017年全国两会，罗和安继续提请全国人大法工委、人力资源和社会保障部领导高度重视，呼吁尽快组织、推动《反就业歧视法》的制定工作，尽快制定出一部符合我国实际情况的反就业歧视基本法，切实保障劳动者遭受就业歧视后能够获得有效救济。

“毕业季”成“整形季”当反思就业歧视

临近毕业季，新一轮的就业大考已经开始，一些面临择业的大学生走进美容整形医院，想通过改变自己的形象来为面试加分，近几年成为比较普遍的现象。天津市一家医院的医学整形外科为应付越来越多的大学生整形美容热潮，开设了“大学生就业整形专场”，引起媒体的广泛关注。

面对就业竞争，在某些人看来，颜值高的人通常会比颜值低的人更易成功。受这种世俗偏见的影响，整形已成为当下年轻人的一种时尚。特别是每逢“毕业季”，也是“求职季”，更演变成了“整形季”，出现了大学毕业生扎堆整形的现象。可见，如今就业不仅是知识和能力的博弈，更是颜值的竞争，这不能不说是一种社会“病”。

当今社会，尽管主流的价值观已不提倡“以貌取人”，但在现实中，人们总会有意或无意地在“以貌取人”或者“以貌被取”。俊男美女不仅在情场上春风得意，在职场上也更是顺风顺水。调查显示，六成职场人表示自己遭遇过颜值歧视，而有24.7%的职场人对自己的颜值不满意。在反就业歧视过程中，对乙肝歧视、性别歧视等都有了明文禁令。而颜值歧视，作为人的视觉的主观喜恶感和潜在心理感觉却

无规可循。颜值歧视已成为就业歧视最为常见的一种形式，当引起社会的高度关注。

有专家指出，“外貌主义”应该在文明社会中被摒弃。虽然目前我国对颜值歧视并没有明确的法律规定，但如果涉及到求职，就可以在反就业歧视中找到相关法条。劳动法第三条规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利。就业促进法第三条规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利，劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。第六十二条称，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。

可见，“毕业季”成“整形季”，当反思就业歧视。首先，大学生要学会维权。如果在求职时遭遇到了颜值歧视，要注意取得相应证据，如相关录音、录像、广告里涉及五官、长相等文字，劳动合同中对外貌的限制等，可通过向劳动保障部门投诉，或向人民法院提起诉讼，维护自身的劳动权益。问题是仅靠劳动者个体维权，显然难以扭转颜值歧视怪象，特别是相关法律法规的缺失，也让求职者遭遇维权困境。因此，立法部门应研究制定反就业歧视的专门法律条款，并将颜值歧视纳入其中，便于劳动者依法维权，从而终结大学生为求职整形的社会病态。

天津市妇联与市人力社保局联合发文厘清相关概念 维护公平条款不能误用成就业性别歧视

这是一个能够引发不少女性共鸣的经历——

珍珍（化名）是个很要强的农村姑娘，大专毕业后又积极进取、自加压力，通过高自考拿到了本科文凭，现就职于天津某电力工程公司做预算员。虽然28岁那年结了婚，但为了不耽误工作，直到32岁才考虑生孩子的事情。

不久前，珍珍怀孕了，并在第一时间通知了公司。在某三甲医院产检过程中，医生告知其有先兆流产症状需要卧床休息，并开具了诊断证明书，医嘱建议休息两周。第二天，她委托丈夫将诊断证明书交给了公司行政主管，口头说明请假两周。

珍珍在家休养5天后，突然接到了公司用EMS邮件寄来的解除劳动合同通知书，理由是珍珍擅自休息、旷工，严重违反了公司劳动纪律和管理制度。

她当即赶到公司，找领导理论。让人意料不到的是，领导竟说没收到过她的请假条。愤愤不平之后，珍珍选择了理性维权，向天津市妇联申请法律帮助。

该市妇联指派律师志愿者代理珍珍向某区劳动人事争议仲裁委员会申诉，主张单位不得以怀孕为由单方解除劳动合同，要求公司继续履行劳动合同。

本案争议的焦点是请假条是否已提交给公司。按照谁主张谁举证的原则，律师指导珍珍依法收集证据，经珍珍多次真诚沟通，终于得到了公司行政主管的同情和帮助，答应证明其收到了珍珍丈夫代交的请假条一事。最终仲裁庭裁定公司应继续履行劳动合同。

“珍珍的经历应提示给更多女性朋友，要建立证据意识，培养面对纠纷或处理争议时自觉收取、保存、运用证据的心理觉悟。”天津市妇联副主席闫英霞说，本案中，珍珍若没有行政主管的帮助，极可能处于“哑巴吃黄连、有苦说不出”的尴尬境地。“假若，她在提交请假条时，有意识地索取收条或录音，固化了证据，就能更有效地维护自身权益。”

其实，支撑珍珍维权的法律条例大大小小已经不少了。比如，在今年3月1日起施行的《天津市妇女权益保障条例》第二十七条明确规定“用人单位应当保障女职工在结婚、怀孕、生育、哺乳期间的权益，除法定事由外，不得直接或者变相对女职工实施下列行为：（一）取消、降低、扣发工资和福利待遇；（二）限制、剥夺正常的晋级、晋职、评定专业技术职称、在职学习等方面的权益；（三）休假期满后不安排回原岗位工作，但女职工同意调换的除外；（四）转为待聘、待岗人员，或者解除劳动合同、聘用合同，但女职工提出的除外。”

“但是，如果女职工有严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度等行为的，用人单位可依法解除劳动合同。”闫英霞坦陈，制定相关条款本是为了公平维护用人单位及女职工的共同利益，实践中却被误用。

该条例在保障女职工劳动权益上着墨不少，多条规定“剑指”对女性实施的一切就业性别歧视。比如第二十四条规定“用人单位在招用聘用人员时，应当向妇女提供平等的就业机会和职业待遇，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得提高对妇女的招用聘用标准或者设置排斥妇女平等就业的条件，不得以性别或者变相以性别为由拒绝、限制招用聘用妇女。”

其实在某些招聘启事中，不少女性就被限在了“限男性”之外。“‘除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外’再次被不少用人单位误用。”闫英霞向中国妇女报·中华女性网记者表示。

为进一步加强妇女平等就业权利和劳动权益保障工作，消除就业性别歧视，促进妇女公平就业，近日，天津市妇联与天津市人力社保局联合发文，出台了《关于加强妇女平等就业权益保障工作的意见》。

该《意见》特别指出，依托人社部门的执法优势和妇联组织深入基层的群众基础，建立完善相互配合、定期会商、快速维权的协作机制，在信息互通、案件处理等方面加强合作。

为此，建立了劳动监察“绿色维权通道”，对于妇联组织提供的涉嫌就业性别歧视等侵害女性合法权益的线索，由劳动保障监察机构依法查处，并及时反馈查处结果。

此外，还建立了联席会议制度，由双方设专人专岗负责对接，通过联席会议及时将工作信息以及侵害妇女劳动权益案件处理情况相互通报；建立重大案件会商机制及联动调处机制，在处理重大疑难或在本地区影响力较大的案件时，要注重协调

配合，对于具有普遍性的典型劳动争议案件，调解仲裁机构可以邀请妇联组织参与调解，共同依法化解矛盾纠纷。

另据悉，天津市妇联拟开展本市招聘市场就业性别歧视现状调查，依托专业的研究团队，组建观察员队伍实地调查不同用人单位在招聘启事及问询过程中有无明显的性别歧视现象，以便掌握不同行业、工作性质、地区对女性就业的歧视程度及主要歧视形式。（记者 高丽）

【反就业歧视国际资讯】

洗清“间谍”罪名却被辞退 华裔专家起诉美国商务部就业歧视

美国华裔水文学家陈霞芬(Sherry Chen)在 2014 年被美国商务部指控是“中国间谍”。虽然之后得以洗清罪名，她却被原雇主辞退。

据央视新闻客户端 3 月 16 日报道，陈霞芬日前在俄亥俄州一法庭起诉美国商务部就业歧视，并希望重新回到前单位工作。陈霞芬此次起诉的是她原雇主美国气象局的上级单位——美国商务部错误地终止了她的劳动合同，以及种族歧视以及刻意打击报复等。

陈霞芬表示：“我特别特别感谢我的支持者们，我觉得他们今天来不仅仅是为了陈霞芬，他们是想实现公平正义。他们希望得到同等对待，我觉得他们来到这里，是为了所有美国人，希望大家都能得到公平对待。”

中国侨网援引美国《世界日报》15 日报道称，数十名支持华裔水文学家陈霞芬控诉美国商务部就业歧视的人士，14 日中午聚集在俄亥俄州辛辛那提市联邦法庭外，高举“公义属于所有人”、“陈霞芬、忠实公民、得奖科学家”的标示，表达对法庭内进行的霞芬复职听证会的声援，同时更呼吁法官做出公平判决。

美国非政府组织百人会曾于 3 月 3 日发表声明，对美籍华人水文专家陈霞芬因遭遇雇佣歧视而起诉美国商务部的决定表示支持。百人会是一个由美国华人精英组成的国际性、非党派团体，成员来自商界、政界、学界和文艺界。

声明说，陈霞芬女士仅仅希望重返其所热爱的工作。俄亥俄人民和美国人民不应失去一位知性、勤奋和忠诚的美国人的服务和贡献。

2007 年至 2014 年间，陈霞芬在隶属美国商务部的国家海洋暨大气管理局的国家气象局担任水文学家。

2012 年从中国探亲回来后，陈霞芬因涉嫌违规分享高度安全数据库的密码并传回给中国友人，被控多项罪名。

2014 年 10 月，陈霞芬于办公室被联邦调查局探员逮捕。这项间谍罪指控因查无实据而于 2015 年 3 月撤销。

去年 12 月，陈霞芬在接受观察者网采访时说，希望“讨回公平、讨回尊严。只有努力争取和维护我们自己的权益，才能让我们华人和华人的孩子们能不受限制地去做政府雇员、做科学家，受到真正的公平对待”，“如果忍气吞声纵容这种强大公权的错误行为，很有可能下一个陈霞芬就是你”

23%的工资去哪儿了

在全球范围内，从事同等价值的工作，男性每赚一美元，女性只能赚到 77 美分。天呐！23%的工资去哪儿了？

随着全球越来越多的女性走上工作岗位，为妇女在劳动世界中进行经济赋权成为了实现性别平等的关键议题之一。然而，目前，女性平等就业，在职场上从事有价值的工作并获得与男性同等的报酬仍然是一个挑战。

正在纽约联合国总部举行的妇女地位委员会第 61 届大会也首次将“妇女在不断变化的劳动世界中的经济赋权”列入优先主题。

联合国妇女署数据显示，全球范围内，不同性别的工资平均差距为 23%；在有的国家差距更加惊人：在瑞典和法国，女性的收入比男性少 31%，在德国为 49%，在土耳其差距高达 75%。

导致男女收入差距的主要原因是女性集中在诸如教育、医疗保健和照顾儿童等收入偏低的行业，其结果导致了男性与女性之间终身的收入不平等，许多女性因此在退休时陷入贫困。

妇女署执行主任姆兰博·努卡指出，在很多社会，女性都被视为应承担更大的家庭责任。然而，这些家庭工作却是无偿的，甚至没有得到社会的广泛认同。还有一些低收入女性如服务员、衣厂女工、护理人员等长期生活在金字塔底层，没有获得法律保障。在很多社会，一半以上甚至 90%的女性劳动力都是以这种非正式就业的方式生存的。

包括美国好莱坞影星帕特里夏·阿奎特在内的来自全球各地的活动家们呼吁提高人们对这一问题的认识，并加大政治支持力度，争取在 2030 年之前消除收入方面的性别差距。

根据目前的发展进程，在全球范围内实现同等价值的工作之间性别收入平等，需要等到 2087 年。跨越 23%的鸿沟，任重而道远。

美国劳工部指控谷歌存在“严重”性别歧视

据英国《卫报》报道，美国劳工部（DoL）指控称，谷歌歧视其女性员工，并表示掌握了该公司存在“系统性薪酬差异”的证据作为美国劳工部正在进行调查的一部分，该部门已收集的信息表明，这家互联网搜索巨头支付给女性雇员的薪水违反了美国联邦就业法律。

美国劳工部官员珍妮特·韦伯（Janette Wipper）周五在旧金山法庭作证称：“我们发现在谷歌的整个员工队伍中，存在针对妇女的系统性薪酬差异”。

周五下午，美国劳工部律师珍妮特·赫洛德（Janet Herold）对此发表评论时表示：“调查尚未完成，但目前美国劳工部收到了令人信服的证据，表明谷歌总部最普通的岗位存在针对妇女的明显歧视。”

赫洛德补充说：“该部门目前的数据分析表明，即使是在科技行业，谷歌对妇女的歧视也是十分突出的。”

谷歌强烈否认员工间存在不公平待遇的指控，声称在薪酬上不存在性别差距。

当前，美国男性占主导地位的科技行业面临的性别歧视、薪酬差距和性骚扰方面的审查越来越严格，而谷歌是硅谷规模最大和实力最强的公司之一，美国劳工部对该公司发起的这一指控可谓是爆炸性的。

这些指控是在美国联邦法院举行的一次听证会上发出的。美国劳工部于今年1月份向谷歌提起诉讼，旨在强迫该公司向政府提供薪资方面的数据和文件，该听证会是为这起诉讼而举行的。

谷歌是一家联邦承包商，这意味着要求允许美国劳工部检查和复制其遵守平等就业机会法律的记录和信息。去年，作为合规审查的一部分，该部门的联邦合同合规项目办公室要求谷歌提供员工工作和工资方面的记录，以及他们的姓名和联系信息。

然而，根据美国劳工部的起诉，谷歌一再拒绝交出这些数据，此举违反了它对美国政府的合同义务。在诉讼发起后，该公司发言人声称，谷歌已向该部门提供了“成千上万条记录”，诉讼中要求提供的数据“过于广泛”，将披露机密信息或侵犯员工的隐私。

在周五的听证会上，美国劳工部官员珍妮特·韦伯详细说明了该部门对谷歌存在歧视的指控，同时解释了为什么应该强迫该公司遵守该部门提供相关文件的要求。韦伯表示，该部门在2015年的工资快照中发现了薪酬差异，并表示需要谷歌早期的薪酬数据来评估问题的根源，并需要与谷歌员工进行秘密会谈。

她说：“我们想了解造成这一差异的原因。”

谷歌律师之一丽莎·巴内特·瑞恩（Lisa Barnett Sween）在听证会作证时称，美国劳工部的要求构成了“与合规审查绝对无关的摸底调查”。她表示，这项要求侵犯了该公司享有的宪法第四修正案权利，即禁止遭到无理搜查和扣押。

美国劳工部的另一名律师马克·皮罗廷（Marc Pilotin）称：“由于某种原因，谷歌希望隐藏薪酬方面的信息。”

谷歌在一份声明中表示：“我们强烈反对珍妮特·韦伯的声明。我们每年都会对性别之间的薪酬进行全面和深入的分析，我们没有发现性别上的差异。除了我们在法庭上首次听到无根据指控外，美国劳工部还没有提供任何数据，也没有分享其分析方法。”

最近，该公司声称已经在全球缩小了性别间的工资差距，并在美国消除了不同种族间的报酬差异。

珍妮特·赫洛德告诉《卫报》，美国劳工部正在“寻求更多信息，以确保该部门调查结果的准确性，因为如果调查结果得到确认，这是一个令人不安的情况。”

谷歌不是第一家因雇佣行为面临美国劳工部采取法律行动的科技公司。去年9月，美国劳工部对大数据创业公司 Palantir 提起诉讼，称该公司在招聘过程中系统地歧视亚洲求职者。Palantir 认为，美国劳工部的数据分析有缺陷，并否认了这一指控。

今年1月份，该部门起诉了另一家大型科技公司甲骨文，声称该公司员工中白人男性多于其他人，造成对妇女、黑人和亚洲雇员的歧视。甲骨文称这一诉讼“有政治动机”，并表示其是否聘用某人取决于个人的长处和经验。

编辑：郝万媛 翟一漾 刘思敏 谈书燕 张康妮

签发：韩大元

通讯地址：海淀区中关村大街59号中国人民大学明德法学楼614室

联系方式：hrc_ruc@163.com
