责任编辑：刘敏 黄瑜 组版编辑：张珂清 校对：戴小玲

遭遇就业歧视 依法维权成功率高

知多D

严禁就业歧视的法律法规

《宪法》

第三十三条：中华人民共和国公民在法律面前一律平等。第四十八条：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。

《劳动法》

第十二条：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条：妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

《就业促进法》

第三条：劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第二十六条：用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

第二十七条：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。

《妇女权益保护法》

第二十二条：国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第二十三条：各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议，劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

《残疾人保障法》

第三条：残疾人在政治、经济、文化、社会和家庭生活等方面享有同其他公民平等的权利。禁止歧视、侮辱、侵害残疾人。在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得歧视残疾人。

《广东省实施<中华人民共和国就业促进法>办法》

第二十条：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，不得在劳动合同中约定限制女职工结婚、生育等含有性别歧视内容的条款。

第二十三条：任何单位和个人发布招聘信息，不得包含歧视性内容。

第二十四条：用人单位招用人员，不得因性别、身体、户籍等原因设置歧视性的薪酬标准。

判例1 应聘厨师因是女性遭拒 法院认定酒楼性别歧视

2015年6月28日，高晓在某网站看到广东惠食佳经济发展有限公司(以下简称“惠食佳”)招聘厨房学徒的广告，发现自己的条件符合招聘要求，便前往招聘单位应聘。面试之后，对方告知高晓，他们已经招满人了。然而，令她不解的是，网站上的招聘广告依然存在。此后，她致电惠食佳询问，对方告知“仅招男生”，甚至将网页上的招聘信息也改成如此。

为维护自己的权益，高晓将惠食佳告上法庭，指控其侵犯自己的一般人格权。广州市海珠区人民法院2016年4月作出一审判决，认定被告广东惠食佳性别歧视成立，向高晓赔付精神损害抚慰金2000元，同时驳回了原告高晓的道歉诉求。

该公司不服，上诉至广州市中级人民法院。2016年9月，广州中院作出终审判决，认为厨房学徒的劳动强度并不属于不适合女性从事的范围，“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利”，被告公司仅因招聘者性别而产生区别、限制以及排斥行为不具有合法和合理性，损害了女性应聘者的就业平等权，构成就业歧视中的性别歧视。法院判令被告作出书面道歉并赔偿精神损害抚慰金2000元。据悉，这是全国第一宗因为就业性别歧视，被法院判决书面道歉的案件。

判例2 广东首例艾滋病就业歧视案终审宣判

2017年6月19日下午，广州市中级人民法院对备受关注的广东省首例艾滋病就业歧视案进行了二审开庭审理，并当庭宣判。法院确认用人单位要求HIV抗体阳性职工离岗休息的决定违法，认定用人单位拒绝续签劳动合同违法。

2012年9月1日，原告郑某入职被告广州某食品检验所，任技术研发部检验员，成为一名合同制非在编职工。双方签订了4期劳动合同，每期均为一年，最近一期劳动合同期限至2016年8月31日。

2015年，郑某报考被告单位事业单位工作人员招聘考试，顺利通过笔试、面试，但在体检过程中检查出HIV抗体阳性。被告据此依据《中华人民共和国传染病防治法实施办法》第十八条的规定，决定让郑某离岗休息。原告离岗休息期间，被告向其正常发放工资待遇(加班工资除外)至2016年8月31日。

2016年4月，郑某向广州市劳动人事争议仲裁委员会提请劳动仲裁，要求裁决确认被告对原告作出的“离岗休息”决定违法，被告立即恢复原告的原岗位工作。仲裁委员会随后作出裁决，驳回郑某的仲裁请求。郑某不服仲裁裁决，向广州市白云区人民法院提起民事诉讼。

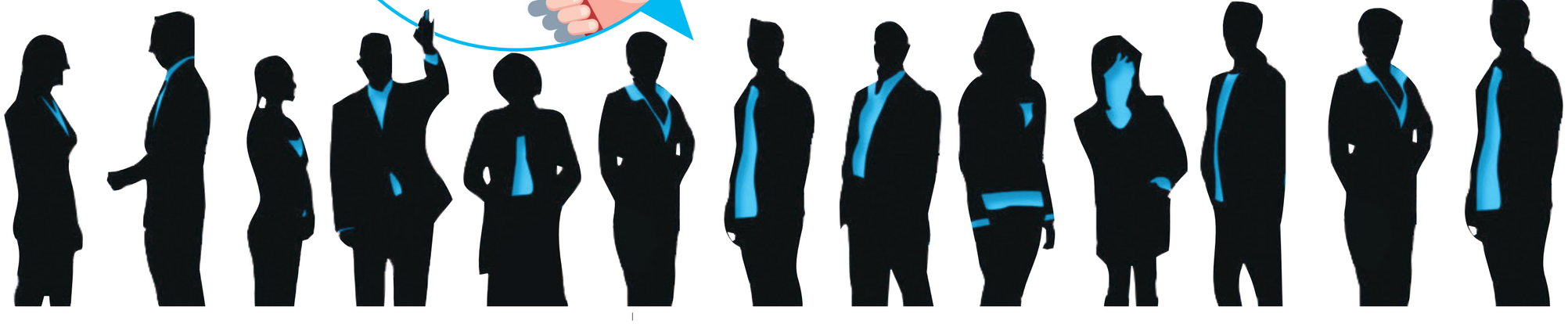
一审期间，双方最后一期劳动合同到期。在双方劳动关系终止前，郑某向被告提出续签无固定期限劳动合同的请求遭到拒绝，被告告知原告将终止双方劳动合同。郑某办理了离职手续，并于2016年10月入职其他用人单位，并签订了三年期的劳动合同。

2017年2月，广州市白云区人民法院以双方劳动关系在一审期间已经到期终止，单位已经足额发放劳动者离岗休息期间的工资报酬并无侵害原告的合法劳动权利等理由，判决驳回郑某的诉讼请求。

郑某不服一审判决，向广州市中级人民法院提起上诉。

二审期间，郑某坚持请求恢复与被告的劳动关系，并表示如果法院判决双方继续履行劳动关系，其可以从现单位离职。被告则认为双方劳动关系已经终止，不同意继续履行劳动关系。且其用工制度已进行改革，不再使用劳动合同制工作人员，故双方劳动关系无法继续履行。

广州中院开庭审理后当庭作出判决：撤销一审判决；确认被告作出的离岗休息决定违法；驳回原告的其他诉讼请求。



建议出台反歧视就业法

两会声音

全国政协委员、工人日报社社长孙德宏：

应明确将性别歧视纳入《劳动保障监察条例》，明确政府监管部门职责，明确经济和行政处罚方式，加大处罚力度，增强法律的实效性。同时，健全完善国家和地方生育保险配套法规政策，提高生育保险社会统筹保障功能，减少用人单位男女生育成本负担差异。

全国人大代表、广州德爱康纺织内饰制品有限公司制造科副科长李先兰：

建议加大女职工生育奖励假保障，建立计生奖励假生育津贴保障制度。建议政府相关部门出台相关政策文件，扩大生育津贴范围。把计生奖励假纳入生育保险津贴中，使女职工在增加的计生奖励假里能获得生育保险津贴，确保女职工在计生奖励假期间不降低工资和福利待遇，同时企业不用承担额外的支出。建立生育保险费浮动费率制度，制订浮动的生育保险费率，给育龄女职工比例高的企业提供更优惠的保险费率。同时，降低企业使用育龄女职工的成本，提高企业使用育龄女职工的意愿。加大计生政策落实监督力度，要求企业须按照现行法律法规执行政策，杜绝出现女职工计生奖励假休假难的问题。

全国政协委员、南通大学校长施卫东：

禁止将“双一流”作为高校毕业生就业门槛。建议禁止任何用人单位和地方政府在发布招聘公告和人才政策时以“双一流”为限制条件，坚持为所有高校毕业生营造机会公开、公平竞争、择优录用的人才环境。

学者观点

李长江 北京大学社会学系硕士研究生

王 靖 香港中文大学社会学博士(从事性别研究)

高新会 暨南大学法学院教师

就业歧视在工厂表现更明显

李长江：就业歧视主要表现在以下几个方面：一是岗位歧视。多数电子厂、服装厂等轻工业工厂在招用生产线工人时更倾向于招募女工，但在管理岗位和技术岗位，男性的比例则远远高于女性。二是年龄歧视。在工业区的企业招工困难时，对年龄的要求就会放宽，比如放宽到35岁或者40岁；招工容易时则会明显地收窄，要求30岁以下。三是地域歧视。有些工厂一听说你是某地人，就不是特别乐意，甚至拒招。四是身高歧视。因为工厂的流水线和作业台是有一定高度的、而且多有站立式作业，所以身高比较矮的就会受到限制。除了这些，还有残障歧视等。

同等学历，女性就业情况不如男性

高新会：以司法实践来看，就业歧视主要还是性别歧视。有个现象可以说明，在高学历的层次上，女性比例大于男性，这并不会导致女性在就业市场上的优势。恰恰相反，这是就业市场的形势倒逼女性考学的结果。相等学历下，女性的就业情况不如男性，很多女性则选择了进一步深造，但是年龄的情况也不能忽视，等念完硕士，就到了适婚年龄，等念完博士，则到了生育阶段，所以很多单位并不喜欢招收高学历女性，一来很多岗位并不需要，二来生育问题的确会加大企业的用人成本。

就业歧视的危害显而易见

王靖：从整体上来说，就业歧视对于个体或国家都有显而易见的危害。对于个体，若是遭遇就业歧视，则直接减损了个人获得工作和发展的权利，进而波及到生活的状况和水平，并对未来产生一系列的影响。对于国家也是，如果一个国家到处充斥着各类就业歧视，结果则是很大部分的人才被排斥出劳动力市场之外，这部分人无法正常地就业并获取稳定的收入，则国家也需要额外支付一大笔费用去补贴他们。所以，就业歧视对经济效率和发展的影响也是显著的，这也是国家需要大力推进反就业歧视的较为根本的原因。

建议出台法规专门治理

王靖：一方面希望国家能够更多地去规制管理用人单位的就业歧视行为，从而减少女性在就业择业过程中要面对的障碍。另一方面在生育问题上，国家需要去承担更多责任，而不是把责任嫁接到企业和家庭上。如果二者能同时做到的情况下，就业性别歧视就能得到更好的解决，对整体经济效率来说，也是有很大促进的。

高新会：建议在借鉴国内外经验的基础上，出台专门的《反歧视就业法》，并对相关的环节进行细致的规定，比如哪些具体行为可以被认定为就业歧视，该如何进行处罚，由哪些部门进行处罚等。

知多D

就业歧视行为会受什么处罚？

《劳动法》第八十五条：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。

《劳动保障监察条例》第二十一条：用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

遭遇就业歧视怎么维权？

《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。

《妇女权益保障法》第五十二条：妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法向仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉。对有经济困难需要法律援助或者司法救助的妇女，当地法律援助机构或者人民法院应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

《就业服务与就业管理规定》第六十八条：用人单位违反本规定第十九条第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。