

工作场所中

促进机会均等、待遇平等及防止歧视行为的

雇主实践准则

国际劳工局

中国企业联合会

2011年5月31日

版权 © 国际劳工组织 [2011]

2011年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局日内瓦 工作场所中促进机会均等、待遇平等及防止歧视行为的雇主实践准则

International Labour Office. – Geneva: ILO, 2011 1 v.

ISBN: 978-92-2-525683-6 (印刷版); 978-92-2-525684-3 (网络版)

国际劳工局

机会均等/待遇平等/防止歧视/雇主/工作场所/实践准则

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

I. 前言	1
1. 准则目标	1
2. 准则适用范围及术语	2
2.1 适用范围	2
2.2 准则中的术语	3
II. 促进工作中机会均等与待遇平等及防止歧视行为的指导原则	8
3. 工作中机会均等与待遇平等及防止歧视行为的主要原则	8
3.1 遵纪守法	8
3.2 机会均等与待遇平等	8
3.3 非歧视原则	9
4. 公平招聘原则	10
4.1 招聘广告	10
4.2 工作申请表	11
4.3 最终候选人名单	12
4.4 甄选和能力测试	12
4.5 面试	12
4.6 入职体检	13
4.7 招聘记录	14
4.8 通过就业机构与就业服务招聘	14

5. 雇用期间的公平待遇.....	14
5.1 薪酬和津贴.....	14
5.2 工作条款及条件.....	16
5.3 绩效考核.....	16
5.4 培训、晋升及调任.....	16
5.5 就业关系终止.....	17
6. 营造高效工作环境.....	18
6.1 骚扰.....	18
6.2 生育保护.....	18
6.3 工作与家庭平衡.....	19
6.4 合理调整.....	19
III. 可能的实施方法.....	21
7. 本准则的使用.....	21
8. 责任与义务.....	21
9. 人力资源政策和实践.....	22
10. 加强宣传、意识提高和能力建设.....	22
11. 监督和矫正措施.....	23
12. 处理投诉.....	23
13. 透明度与对话.....	24
14. 适用于供应商及分包商.....	24

I. 前言

1. 准则目标

本准则由中国企业联合会（CEC）与国际劳工局（ILO）共同起草，为雇主和企业在工作中贯彻非歧视原则、平等原则提出了一系列详尽的指导方针旨在帮助中国企业联下属的成员企业在制订企业政策与实际经营中，采取措施以促进机会均等与待遇平等，并消除歧视现象。

在中国，雇主对招聘与雇用过程负有法律责任，须确保在此过程中不存在歧视现象。准则本身不能代替国家法律，而是一种自愿手段，力图促进雇主发挥其主观能动性，承担企业社会责任，遵守国家法规。准则同时也是一种管理手段，帮助雇主确保其企业招聘和雇用过程完全遵守国际和国内关于非歧视原则的相关规定。

遵照本准则中的指导原则不仅能使企业遵守各项法律规定，同时也会带来诸多益处。如能够吸引更多才华出众、技能娴熟的员工，提高员工保有率，增加员工满意度，降低员工流动率，避免法律诉讼。改善员工福利也可以降低在工作场所中发生冲突的风险。除此之外，通过实施促进劳动力多样化和推动平等原则的措施也可以提高企

业生产效率、增强创新能力、开拓新兴市场、提升企业的品牌形象和声誉。遵守准则内容能给企业带来效益，也会帮助企业成为一个对社会负责的用人单位。

本准则中的内容来自于中国的有关法律和国际劳工组织1958年制定的《就业和职业歧视公约（第111号）》以及1951年制定的《同酬公约（第100号）》。中国于1990年和2006年分别批准了第100号和第111号公约。

2. 准则适用范围及术语

2.1 适用范围

本准则适用于企业主、经理、管理者及全体员工，包括兼职员工、临时员工、接受委托的承包人和代理人。准则适用于下述用工领域：

- 招聘
- 薪酬
- 绩效考核
- 职业发展
- 培训、晋升与调任机会
- 工作条件（包括工作时间、加班时间，休息时

间、公共假期休假、带薪年假、病假、职业安全及健康措施)

- 与工作相关的社会保障、福利设施及福利津贴。
- 雇佣期保障（包括解雇与裁员）

若雇主依靠就业机构招聘员工，则应要求该机构同样遵从本准则。中国企业联合会会员中的就业机构也应遵从本准则的要求。已将聘用人员安排给用人企业，但仍是其雇主的临时聘用机构都必须遵从本准则各项规定。

2.2 准则中的术语

歧视：

任何基于员工与工作无关的个性特征而做出的区别对待、排斥或优惠均视为歧视。歧视行为损害了就业和职业中的平等。本准则严格规定禁止基于下列原因的歧视：性别（包括怀孕状况、婚姻状况和家庭责任）、民族、宗教、残疾、健康状况、社会出身（包括农民工）、出生地。（关于不应被视为歧视的情况，请参阅关于“工作的内在要求”，“特殊保护措施”和“反歧视行动”的内容）

工作中机会均等与待遇平等

工作中机会均等与待遇平等是指在招聘与雇用过程中应根据应聘者的优势、技能、经验、能力以及是否适合该职位来决定雇佣与否或确立工作条款和条件，不得持有任何歧视性的偏见或臆断。

- **机会均等**是指个人在申请某工作或职位、管理企业、接受教育、获得职业发展和晋升机会以及获得经济活动中重要生产要素的权利（如贷款权）等方面享有平等的机会。
- **待遇平等**是指个人在工资、工作环境、就业保障和社会保障等方面享有平等的权利。

同工同酬（同酬）：

同工同酬是指薪酬标准的制定不受任何歧视性原因的影响。这里所说的薪酬包括基本工资以及任何以现金或实物支付的额外报酬。后者包括由于员工受到雇用而获得由雇主直接或间接支付的各种福利、工龄加薪以及奖金。同工同酬原则指的是对于相同的、相似的工作应给予同等报

酬，对于不同的工作，只要它们具有同等价值，也应给予同等报酬。可以通过分析工作的特点来判断它所具有的价值，例如所需的技能、经验、努力程度、要承担的责任及相关工作条件。

骚扰：

骚扰是指在正常人看来属于侵犯他人尊严的负面评论与行为，以及制造一个威胁、敌对、侮辱或无礼的工作氛围的行为。性骚扰指与性有关及以性欲为出发点的骚扰行为。该行为侵害了被骚扰者（男性或女性）的尊严，是令人不悦的、不当的且（或）很具冒犯性的行为。构成骚扰的行为包括身体接触（例如暴力、触摸、亲吻）、言语上（例如诽谤、取笑）或非言语上的（例如恐吓行为、肢体动作或冒犯性暗示）的行为。

职业的内在要求（真正的职业特性）：

职业的内在要求是指应聘者或员工为能承担主要的工作和职责而需具备的必要的、客观的和相应的资格条件。

一般的职业通常只对应聘者和员工特定的能力和技能提出要求，一些特殊的职业，为保证应聘者或员工能够胜任该工作，还对他们的个性特征提出要求，如性别、宗教信仰、在某些方面不存在缺陷与残疾。任何因职业内在要求而产生的区别对待、排斥或优惠均不被视作是歧视。

合理调整：

合理调整是指在不给雇主造成额外负担的基础上，针对合格的应聘者或员工的特殊要求，对工作安排和工作环境进行必要且合理的改进与调整，使他们能够参与工作且得到职业上的发展。特殊要求包括医疗健康、残疾缺陷、宗教信仰、家庭责任等方面。

特殊保障措施

特殊保障措施是指确保有特殊需要的员工群体能够得到公平的机会和待遇而实施的优惠待遇和保护措施。通常工作场所需要以下两类特殊保障措施：

- **反歧视行动：**指的是为了纠正过去歧视性行为的后果，使得各类员工或应聘者群体都能够享受公平的机会和待遇，而采取的特殊的临时性措施。这类措施通常针对某一特定员工或应聘者群体，例如女性、残疾人、少数民族等等，都是在就业方面、获得某些职位的机会方面以及工作的条件和环境方面处于弱势的群体。

- **特殊保护措施：**是指针对特殊员工群体的特殊需求给予的优待和保护，例如怀孕和哺乳期的女员工、残疾员工或者有家庭责任的员工。应当注意的是，对特殊员工群体的特殊保护措施不应被视为对其他员工群体的歧视。

II. 促进工作中机会均等与待遇平等及防止歧视行为的指导原则

3. 工作中机会均等与待遇平等及防止歧视行为的主要原则

3.1 遵纪守法

雇主须在招聘与雇用遵守所有国家及地方法律、法规和程序中关于非歧视原则和平等原则的相关规定。

3.2 机会均等与待遇平等

(a) 雇主应确保在招聘与雇用过程中完全根据个人的资历和表现来做出决定，包括与职业内在要求相关的教育水平、所受培训、经验、显示出的技能与能力以及个人努力水平和责任感。

(b) 为保证所有就业和职业中的决定不带有任何歧视，雇主应在员工就业和职业的各个环节制定并使用客观标准，包括招聘、晋升、调任、培训、解雇、裁员及工作条款和条件等。

3.3 非歧视原则

(c) 本准则涵盖了基于八个原因的歧视行为，雇主应保证所有招聘与雇用的政策及过程中不存在任何一种歧视行为。

(d) 本准则根据中国法律与国际劳工局《第111公约》的相关条款规定：禁止任何基于下列八个原因的直接或间接的歧视行为：

- 性别（包括怀孕与婚姻状况和家庭责任）；
- 民族/种族/肤色；
- 宗教信仰；
- 残疾；
- 传染性疾病（特别是乙肝、艾滋病及其病毒携带者）；
- 社会出身（包括农民工、社会身份、家庭经济状况）；
- 出生地（如出生于哪个地区）；
- 政治见解

(c) 本准则鼓励雇主采取进一步措施促进机会均等与待遇平等并与基于其他原因的歧视行为作斗争，如血统、年龄、外貌及性取向。

4. 公平招聘原则

4.1 招聘广告

(a) 招聘广告须包括职位描述并清楚叙述其关于资历、技能、学识学历及工作经验的主要选拔标准。并按上述要求，明确列出真实的职业必备条件，不得提及对应聘者个性特征的要求。

(b) 对于应聘者个性特征的要求不应出现在招聘广告中，包括性别、民族、宗教信仰、是否残疾、是否患有传染病、是否为农民工及其他社会出身、出生地或政治见解，只有当个性特征是职位本身内在要求时才可以包括其中。若雇主在招聘广告中对应聘者提出可能被视为歧视行为的个性特征要求，须在招聘广告中说明原因。

(c) 在适当的情况下雇主应在招聘广告中承诺保证就业机会均等，并声明职位空缺面向所有符合要求的应聘者，

不存在本准则中禁止的任何歧视行为。如果雇主正在针对某一类员工实施反歧视行动措施，则应在招聘广告中提及。

4.2 工作申请表

(a)工作申请表只可以要求申请人提供界定其是否适合该工作的相关信息，如资历、技艺技能、学识学历、相关工作经验、是否有承担特定责任的准备、是否愿意接受特定的工作环境等方面的信息。

(b)雇主不得要求应聘者提供个人信息，如性别、民族、宗教信仰、是否残疾、是否患有传染病、是否为农民工及其他社会出身、出生地或政治见解，除非其与工作本身有客观联系。如有特殊用途需要收集以上个人信息，如安全性审查，雇主须陈述其理由并证明其理由是正当的。

(c)雇主不得要求应聘者随申请书附交其照片，除非外貌是此职位合理的内在要求。

4.3 最终候选人名单

雇主须基于统一的选择标准拟定最终候选人名单，依照这些客观标准对应聘者的资历条件、技艺技能、学识学历及工作经验进行审核。有效的选择标准能使员工的构成更加多样化。

4.4 甄选和能力测试

为甄选而进行的考核须具体针对待定职位的各项要求，客观地对应聘者完成工作的能力及有待培训的潜能进行考量。

4.5 面试

(a) 面试官须以统一的标准对每位应聘者的能力进行评价，核定其是否符合各项选择标准，以此保证筛选过程的公平性及对应聘者优缺点做出系统且公正的评价。应确保面试官中既有男性又有女性。

(b) 面试官不得询问应聘者的相关个人信息，如性别、

民族、宗教信仰、是否残疾、是否患有传染病、是否为农民工及其他社会出身、出生地或政治见解。

(c)若职位有超出一般工作的特殊要求，面试官须向应聘者详细介绍这些特殊要求，并询问应聘者是否可以满足所列举的全部要求，例如要求应聘者有完成特定任务所需的良好身体素质或愿意频繁出差。

4.6 入职体检

(a)雇主不得将妊娠测试包含在常规体检内，同时不得将妊娠测试或避孕措施作为雇用或续约的条件。

(b)雇主可要求应聘者接受体检以评价其是否符合该招聘职位的健康要求。体检不得包括对各类疾病的测试，如乙肝、艾滋病或携带艾滋病病毒等对该职位工作没有直接影响的健康问题。除了法律规定的情况之外，乙肝、艾滋病或艾滋病病毒测试不得作为雇佣或续约的条件。

(c)为防止艾滋病的传播，建议雇主采取措施，鼓励员工通过自愿咨询及检测来了解自己的是否患有艾滋病。

(d)对于员工的健康状况雇主须严格保密，不得有任何泄露其员工健康机密的行为。

4.7 招聘记录

雇主须将招聘各阶段对应聘者的评价进行备存记录，以便回顾招聘各阶段是否采用统一的选择标准。

4.8 通过就业机构与就业服务招聘

通过公共或私人就业机构进行的招聘，雇主须要求该机构遵守本准则。在适当情况下，雇主须向此类机构强调职位空缺面向所有有资格的应聘者，不应发生本准则中所禁止的任何歧视行为。

5. 雇用期间的公平待遇

5.1 薪酬和津贴

(a) 雇主须按照员工所从事工作的劳动价值付给其

相应的薪酬。劳动价值根据其在职位中投入的精力、技能、承担的责任和所处的工作环境所决定。薪酬不得因雇员的性别、种族、宗教、是否残障、是否患有传染病、是否为农民工和其他社会出身、出生地及政治观点而有所差别。

(b)雇主须确保该企业关于津贴的规章制度、要求条件和实践中，包括佣金、奖金、补助、绩效工资及其他各类津贴，不存在对任何员工群体的歧视行为。此规定还适用于那些公共社会保障体系之外的由雇主或者有关行业承担的养老金、医疗福利、生育津贴及各类保证员工收入的津贴。

(c)只有在某一工作类别存在特殊劳工短缺或者员工的工作表现不同时，才有理由同工不同酬。若工作年限确实增加了劳动价值且所有员工群体均拥有均等的职业培训机会，则工作年限可以成为影响薪酬的合理因素。休产假的时间也应算做工作资历。雇主应该确保决定绩效工资的业绩评价体系本身不存在任何的歧视与偏见。

5.2 工作条款及条件

雇主须保证工作条款及条件平等适用于所有员工，内容包括工作时间、工作任务与职责、休息时间、年假、职业安全、职业保健措施，不得有本准则中所禁止的任何歧视行为。

5.3 绩效考核

雇主须采用正式的考核系统。该系统应基于公平、客观、无歧视的考核准则，用可衡量的考核标准对员工的工作表现进行评估。雇主须备存员工行为表现的有关记录。

5.4 培训、晋升及调任

(a) 如有任何培训、晋升及调任的机会，雇主须将申请的条件和程序告知所有有资格申请的员工。雇主须对所有对其感兴趣的候选人按照公平统一的标准进行评估，同时要充分考虑企业内部的反歧视行动政策。要对所有候选人的优势、能力及包括潜在在内的特质进行评估，然后参考

统一的选择标准，作出最后决定。

(b)男性和女性员工应均有机会获得那些他们不常从事的岗位所需技能的培训。对于负有家庭责任的员工，在安排培训时须考虑其特殊情况需要。

5.5 就业关系终止

(a)按照法律规定，对员工做出解雇决定须以其有记录的不佳表现和不端行为作为依据。解雇决定不得受到歧视偏见的影响。雇主不得以下列情况为由解雇或威胁解雇员工，包括怀孕、婚姻状况、健康状况、残疾。

(b)在有必要时，企业可以进行裁员，但企业有责任与工会和受影响的员工进行磋商。裁员应主要根据员工的服务年限、技能和资历等公平、客观的标准，并且须将反歧视行动的相关措施考虑在内。企业须对裁员程序和标准进行复议，以保证不存在任何歧视和针对某些员工群体的不成比例地、不当的影响。

6. 营造高效工作环境

6.1 骚扰

雇主须确保工作环境中不存在骚扰，包括本准则所禁止的任何身体上的、性的、语言的或非语言的任何形式的暴力、骚扰或虐待。雇主应该实施对工作场所的暴力和性骚扰零容忍政策，应确保员工、委托人、顾客和其他相关方都了解这个政策。

6.2 生育保护

(a) 雇主须遵守有关国家法律和地方规定，为所有怀孕的女性员工及新妈妈们提供生育保护。生育保护须包括：法定产假、现金及医疗补贴、适当的卫生防护。若孕妇或哺乳期妇女所处的工作环境存在如身体劳损、接触危险化学剂等危险，则应采取措施消除危险、调整工作环境。若工作环境无法改变，则应将孕妇或哺乳期妇女临时调动至其他岗位或令其带薪休假。企业需为生育后返回工作岗位的新妈妈们提供继续哺乳所需的哺乳间歇及相关设施。

(b) 雇主不得以员工怀孕为由，对她作出解雇、取消年薪或减薪等负面的雇用决定。雇主不得以解雇或任何其他会对雇用状况产生负面影响的决定来威胁员工，以阻止其结婚或生育。

6.3 工作与家庭平衡

雇主须考虑到有家庭责任的员工在工作上的特殊需要。必要时应在工作场所中实施便于员工照顾家庭的措施，如灵活的工作安排、照顾家庭的假期和看护孩子的设施等等。

6.4 合理调整

(a) 雇主须根据员工的特殊需要，例如在健康、残疾状况、宗教信仰、家庭责任或其他方面的特殊需求，采取合理的调整性措施包括调整工作时间、提供专用设备、提供休息机会、为体检提供休假、灵活的病假制度、及安排兼职和复职工作。

(b) 未能采取上述的调整性措施应被视作歧视行为，除非该调整会给企业带来巨大支出或困难。

III. 可能的实施方法

7. 本准则的使用

雇主可采取不同方法实行本准则，以下列举的几种均为常见方法，其应用在世界范围内获得了成功。需要注意的是，以下列举的只是部分方法，运用这些方法时没有必要按照任何顺序。若运用哪个特定方法没有取得成功也不会被视为促进机会均等与待遇平等的行动失败，同样也不会被视为违反法律法规。但是，采用下列方法会强化企业守法的形象。

8. 责任与义务

(a) 雇主须遵从本准则列举的各项原则，并正式在企业最高管理层层面认可这些原则，并视其为广泛接受的最佳实践。本准则须融入到企业核心管理政策与实践，包括现有的人力资源政策。企业须委任高级管理层代表负责本准则的贯彻执行。

(b) 企业须制定相关程序以促进企业人力资源管理和经营活动中遵从本准则规定，并尽最大可能将其延伸至供应

商、分包商及服务供应商。

(c)对于本准则的相关活动及其贯彻执行，雇主须同工会及相关员工代表进行磋商。

9. 人力资源政策和实践

(a)雇主须在企业所有招聘及雇用过程中遵从本准则，并使现有的人力资源政策与实践同准则的规定相一致。

(b)鼓励雇主采取特别的政策与措施来促进工作中机会均等与待遇平等。

10. 加强宣传、意识提高和能力建设

(a)须在企业公共区域公示本准则内容，与其相关的信息须以员工和工人代表能够理解的语言在企业范围内进行宣传。

(b)企业须采取行动提高所有员工对本准则的认识，加强对其条款的理解与贯彻。员工须被告知在工作场所允许和禁止的行为有哪些。雇主在工作中要本着宽容与理解的

态度，以提升工作场所的和谐氛围。

(c)雇主须为经理、管理者及其他相关员工提供培训，培训内容为其在本准则贯彻过程中的职责，为他们在人力资源管理和企业经营等实际工作中具体实施本准则提供指导。

(d)企业对实施本准则的承诺须在必要时告知下列人员：顾客、委托人、供应商、分包商、商业合作伙伴及利益相关人，包括工会和员工代表。

11. 监督和纠正措施

对本准则的实施须进行定期监督，确保其遵从准则规定并提高实施效率。发现没有遵从准则的情况须设法解决，并应立即采取措施，实行必要的转变以确保此类情况不再出现。

12. 处理投诉

确保员工有保密方式对不遵从本准则的行为进行投诉。企业须采取措施确保提出投诉的员工不受到纪律惩

戒，且雇主须加强对此类投诉的记录、解决及跟进的各项程序。

13. 透明度与对话

准则的贯彻措施须包括与利益相关方的定期沟通，沟通内容为实施准则的情况与进度。

14. 适用于供应商及分包商

遵从本准则的规定须成为甄选供应商和分包商的必要条件，须写进与供应商、分包商及招聘机构等相关商业伙伴的合同当中。雇主在评估、筛选及考虑保留供应商时，应将是否遵从本准则作为标准之一。