

# 《反就业歧视法》（专家建议稿）

## 目录

第一章	总则
第二章	反就业歧视的措施
第一节	一般规定
第二节	性别歧视
第三节	残障歧视
第四节	健康歧视
第五节	种族、民族歧视
第六节	基于其他事由的歧视
第三章	救济组织与救济机制
第四章	法律责任
第五章	附则

## 第一章 总则

### 第一条【立法目的】

为了消除就业歧视，保障公民的平等就业权利，促进社会公平和谐，根据宪法，制定本法。

### 第二条【适用范围】

中华人民共和国境内的包括国家机关、企事业单位、社会团体、个体经济组织、民办非企业单位等在内的所有用人单位（以下统称用人单位）在就业中的活动都适用本法。

本法所称的就业是指招聘、录用、职业介绍、工作岗位安置、劳动报酬给付、职务晋升、工作时间和工作条件的安排、职业培训、劳动福利和保障的提供、退休和终止劳动关系等活动。

### 第三条【就业歧视的定义】

本法所称就业歧视，是指用人单位基于劳动者与工作能力和职业的内在需要不相关的因素，在就业中做出区别对待，从而取消或损害劳动者平等就业权利的行为。本法所称的劳动者，也包括求职者。

前款所指“不相关的因素”包括：

- （一）性别、生育状况；
- （二）残障；
- （三）健康、基因；
- （四）种族、民族；
- （五）宗教信仰；
- （六）身份、户籍；
- （七）身体体征；
- （八）年龄；
- （九）学历；
- （十）违法犯罪记录；
- （十一）性别认同、性别表达及性倾向；

(十二) 法律规定的其他不相关因素。

就业歧视包括下列情形：

(一) 直接歧视，是指用人单位基于本条第二款所列因素对劳动者给予区别对待，取消或损害就业机会平等或待遇平等。

(二) 间接歧视，是指用人单位采取形式上平等的就业政策或实践，但其实施效果会取消或损害本条第二款所列因素对应群体的就业机会均等或待遇平等。

(三) 骚扰，是指受雇者在执行职务时，任何人以不受欢迎的言词或行为，对其造成敌意性、胁迫性或冒犯性的工作环境，致侵犯或干扰其人格尊严、人身自由或影响其工作表现。

**第四条 【不认为是就业歧视的情形】**

具有下列情形之一的，不构成本法所称就业歧视：

(一) 用人单位出于职业内在需要、法律的特别规定、或者相关业务及正常运营所必需提出的合理的要求；

(二) 基于国家安全的需要对劳动者提出的特殊要求；

(三) 对怀孕、生育和哺乳期妇女给予的特别待遇；

(四) 为实现少数民族、残障者和妇女在机会和待遇方面的平等而采取的暂行特别措施；

(五) 根据残障劳动者具体需要，在不造成过度或不当负担的情况下，用人单位向其提供灵活安排工作时间或地点、改造工作场所与工作相关的设施设备等合理便利措施。

**第五条 【公开、公正、公平原则】**

用人单位在劳动者就业过程中，应当遵循公开、公正、公平的原则，为劳动者提供平等就业的机会和环境。

**第六条 【反就业歧视的职责任务和社会责任】**

反就业歧视是一切国家机关的职责任务，是企事业单位和社会组织应尽的社会责任。

**第七条 【人民政府促进平等就业的责任】**

县级以上人民政府应当保障劳动者平等就业的权利，并采取各种措施保障平等就业权实现。

县级以上人民政府统一负责、领导、组织、协调本行政区域内用人单位促进平等就业的工作，建立健全用人单位落实平等就业的工作机制，完善、落实平等就业责任制和评议、考核机制，加强平等就业能力建设，为平等就业工作提供保障。

人力资源和社会保障部门应当加强对本行政区域内用人单位实现平等就业的情况进行监督。教育、工商、公安、住房城乡建设、农业、商务、民族事务等行政管理部门应当在各自的职责范围内，依法做好促进平等就业工作。

县级以上人民政府对在平等就业工作中有突出贡献的单位和个人予以表彰和奖励。

**第八条 【群团组织协助实现平等就业的责任】**

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织，应当协助县级以上人民政府开展平等就业工作，依法维护劳动者平等就业权利。

**第九条 【平等就业的社会倡导】**

县级以上人民政府应当通过电视、广播、网络、报刊等积极开展平等就业宣传教育工作，增强全社会平等就业的意识；县级以上人民政府应当建立健全

平等就业奖励和举报保护制度，向社会公布举报网站、电话、电子邮箱、单位地址等，接受咨询、投诉、举报。

劳动、人力资源和社会保障部门应当向用人单位提供免费的平等就业业务指导和服务，加强平等就业法律、法规和平等就业知识的培训，在新闻媒体上定期公布平等就业日常监督管理信息。

行业协会应当加强行业自律，为协会会员依法保障公民平等就业权提供咨询、培训等服务。

用人单位应当在本单位内部组织开展平等就业的宣传教育，倡导平等就业的理念。

#### **第十条 【地位及效力】**

本法为反就业歧视领域的一般法律，界定反就业歧视的定义，规定反就业歧视的原则、方法、程序和违法责任，指导其它法律中反歧视规则的适用。在与本法不相抵触的情况下，其它法律规定有专门的反就业歧视措施的，应当首先适用其它法律；其它法律中的专门规定与本法相抵触的，应当适用本法。

## **第二章 反就业歧视的措施**

### **第一节 一般规定**

#### **第十一条 【用人单位的不歧视义务】**

用人单位依法享有用人自主权。用人单位、职业中介机构应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的平等就业权，向劳动者提供平等的职业机会和职业待遇。

用人单位应当在本单位的规章制度中加入平等就业的规定并予以公布；应当对本单位劳动者开展平等就业方面的培训和教育。

用人单位应当建立健全本单位平等就业申请机制，明确申请受理机构和处理程序。

#### **第十二条 【同值同酬】**

用人单位应当对同一单位内从事同等价值工作的劳动者支付相同报酬，不得基于本法第三条中所列举的不相关的因素实施差别待遇。

#### **第十三条 【禁止了解劳动者的无关信息】**

用人单位不得了解或者鼓励劳动者主动提供与完成特定岗位职责无关的个人信息。

#### **第十四条 【用人单位保管劳动档案义务】**

用人单位应建立健全劳动或人事档案保管制度。劳动或人事档案应当包括劳动者的原始应聘材料、劳动或人事合同、奖惩任免决定等有关材料。

#### **第十五条 【禁止报复】**

用人单位不得因劳动者本人或在其同一单位就职的与其有密切联系的第三人向本单位工会、人力资源和社会保障部门、人民法院、人民检察院、纪检监察部门、妇联、残联等检举、控告就业歧视，或者在其他劳动者提出的检举、控告中提供帮助，在劳动关系存续期间或劳动关系终止后对劳动者本人或与其有密切联系的第三人打击报复，包括无正当理由调换劳动者本人或与其有密切联系的第三人的工作岗位、降职、降级、停职、拒绝及时足额支付劳动报酬、辞退、开除、强迫劳动者解除劳动关系或人事关系或者其他损害劳动者合法权益的方式。

## 第二节 性别歧视

### 第十六条【禁止性别歧视】

用人单位不得基于劳动者的性别、婚育状况对其实施就业歧视。

### 第十七条【禁止基于婚育状况的歧视】

用人单位不得在招聘广告、面试、书面劳动合同、口头约定或单位规章制度中限制劳动者结婚或生育。用人单位不得在招聘过程中要求劳动者提供婚姻或生育状况的信息，除非该信息是履行特定工作的内在需要；不得因劳动者在应聘时未如实陈述婚育信息而对其进行惩戒或者解除劳动合同。

用人单位不得因劳动者结婚、怀孕、产假、哺乳等原因，在劳动报酬、培训机会、晋职、晋级、评定专业技术职务等方面给予其不利待遇，不得单方解除劳动合同。劳动合同期限在怀孕或产假期间届满的，应顺延到哺乳期结束后。但是，劳动者主动要求终止或解除劳动合同的除外。

### 第十八条【特别保护】

女职工因怀孕、哺乳不宜从事原工作时，用人单位应当根据其申请进行适当调整。如女职工申请调整工作岗位，用人单位不得降低其原有职位和报酬，且新的岗位不得有损女职工、胎儿或婴儿的身心健康。

用人单位有义务创造条件，为哺乳期的女职工在哺乳、工作安排上提供便利。

### 第十九条【禁止性骚扰】

用人单位有义务禁止工作场所中的性骚扰。本法所称性骚扰，包括下列两种情形：

（一）用人单位的管理人员或其他同事对劳动者以明示或暗示性要求、性示好作为劳动合同成立、持续、变更、报酬、考核、升降、奖惩、解雇、终止的交换条件；

（二）劳动者在履行工作时，任何人以性要求、具有性意味的言辞或行为，或基于性别进行侮辱的言辞或行为对其造成敌意性、胁迫性或冒犯性的工作环境，致使其人格尊严、人身自由或工作表现受到侵犯或影响。

用人单位应当制定性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法，并在工作场所公示。在收到劳动者的性骚扰申请后，用人单位应当及时采取有效的纠正和救济措施。

## 第三节 残障歧视

### 第二十条【禁止残障歧视】

用人单位不得基于劳动者的残障状况实施就业歧视，但劳动者本人的残障状况导致其无法完成岗位主要职责的除外。

前款所指的“残障状况”包括：

- （一）残障劳动者，即劳动者本人有残障的；
- （二）劳动者本人有残障的记录但已经恢复的；
- （三）用人单位认为劳动者有残障的；
- （四）劳动者抚养、扶养、赡养的近亲属有残障的。

### 第二十一条【提供合理便利】

为完成岗位主要职责，残障劳动者可以请求国家机关、事业单位、社会组织、大中型企业和集中使用残障劳动者的用人单位等向其提供灵活安排工作时间或

地点、符合其实际需要的劳动设备、生活设施等便利措施。但残障劳动者请求提供的便利措施将会在实质上改变工作性质或者给用人单位造成过度负担的，用人单位可以拒绝提供。

用人单位未予提供便利措施，不得以残障劳动者无法完成岗位主要职责为由做出拒绝录用或晋升，以及解除劳动关系等决定。

#### **第二十二条【无障碍】**

用人单位新建、改建和扩建工作场所，应当符合国家有关无障碍设施工程建设标准。

用人单位举办的各类任职、晋级等考试，有残障劳动者参加的，或者发布本单位重要信息和与残障劳动者密切相关的信息的，应当符合国家有关信息交流无障碍标准。

#### **第二十三条【禁止针对残障者的骚扰】**

用人单位应当禁止工作场所中一切形式基于残障的骚扰并制定残障骚扰的防治措施、申诉及惩戒办法，在工作场所公示。

劳动者因残障受到骚扰向用人单位提出申诉的，用人单位应当及时采取措施。

#### **第二十四条【按比例安排残障劳动者就业】**

国家机关、事业单位、社会组织、大中型企业等用人单位应当按一定比例接收残障劳动者就业，并为其提供适当的工种、岗位。前款所指的用人单位连续两年安排残障劳动者就业达不到其所在地省、自治区、直辖市人民政府规定比例的，应当逐年提高其缴纳残疾人就业保障金的金额并将名单在省级新闻媒体公布。具体办法由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区实际情况规定。

### **第四节 健康歧视**

#### **第二十五条【禁止健康歧视】**

用人单位不得基于劳动者的健康状况实施就业歧视，但劳动者本人的健康状况导致其无法完成岗位主要职责或者法律明确规定的特定传染病病原携带者不适宜从事的易使传染病扩散的工作岗位除外。

前款所指的“健康状况”包括：

- （一）劳动者携带艾滋病病毒、乙型肝炎病毒等传染病病原的记录；
- （二）劳动者患有糖尿病、高血压等非传染性疾病的记录；
- （三）劳动者的基因记录。

#### **第二十六条【禁止过度体检】**

用人单位不得要求劳动者接受与履行岗位职责客观要求无关的身体检查，但依据法律规定，用人单位基于公共卫生的需要要求劳动者进行相关体检或要求劳动者提供健康信息的除外。

用人单位为在职劳动者提供的以健康保障为目的的体检，劳动者有权决定是否接受体检以及具体的体检项目。用人单位不得强迫劳动者接受健康体检或者要求劳动者提供体检结果。

### **第五节 民族、种族歧视**

#### **第二十七条【禁止民族、种族歧视】**

国家保护各族群众的平等就业权利，各级人民政府创造公平就业的环境，用人单位不得基于劳动者的种族、肤色、语言、民族、人种等因素实施就业歧视行为。

用人单位不得以种族、肤色、语言、民族、人种为由拒绝录用少数民族人员或者提高对少数民族人员的录用标准，不得以员工、顾客的偏见为由，拒绝特定民族、种族的求职者。

各民族劳动者享有工作、自由选择职业、享受公平劳动保障、免于因民族或种族身份非法解雇、同工同酬、获得公平报酬的权利。

#### **第二十八条【禁止职业场所故意环境】**

用人单位应当将禁止破坏民族团结、煽动民族仇恨、实施民族歧视纳入规章制度，对员工开展必要的种族、民族之间相互平等和相互尊重的培训。

#### **第二十九条【援助少数民族就业困难人员】**

各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对少数民族就业困难人员优先扶持和重点帮助。

国家机关、事业单位、国有企业应当在录用少数民族就业困难人员方面起到模范带头作用，承揽国家投资项目、政府购买服务的民营企业应当录用一定比例的少数民族就业困难人员。

少数民族就业困难人员是指具有就业意愿和基本劳动能力，但因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业。就业困难人员的具体范围，由省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域的实际情况规定。

#### **第三十条【优惠制度】**

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，内地服务性窗口行业应当吸纳一定比例的少数民族劳动者。

民族自治地方的自治机关所属工作部门的干部中，要尽量配备实行区域自治的民族和其他少数民族的人员。民族自治地方的事业单位和国有企业，应当配备一定比例的少数民族人员。

企业积极吸纳少数民族劳动者就业的，国家应当给予财政、税收、用地、用水、用电等方面的优惠照顾。加强少数民族劳动者的职业技能培训。

#### **第三十一条【便利设施】**

穆斯林劳动者可以请求规模以上企业（工业企业与商业企业）的用人单位为其提供清真饮食与遵守宗教信仰等方面的基本便利措施。

劳动者请求提供的便利措施将会在实质上改变工作性质或者给用人单位造成过度负担的，用人单位可以拒绝提供。

## **第六节 基于其他事由的就业歧视**

#### **第三十二条【禁止宗教信仰歧视】**

用人单位不得歧视信仰宗教或不信仰宗教的公民。任何人不因其信仰或宗教上见解而受优待或歧视。

#### **第三十三条【禁止身份歧视】**

用人单位不得基于劳动者的身份实施就业歧视。

前款所指的“身份”包括：

- （一）籍贯；

- (二) 出生地;
- (三) 成长地;
- (四) 经常居住地;
- (五) 原籍国;
- (六) 其他身份。

#### **第三十四条【禁止户籍歧视】**

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。

非本地户籍劳动者就业享有与本地户籍劳动者平等的劳动权利,不得对非本地户籍劳动者就业设置歧视性限制。

#### **第三十五条【禁止身体特征歧视】**

用人单位不得基于劳动者的身高、体重、相貌等体貌特征实施就业歧视。但身高、体重、相貌等是完成特定岗位主要职责必须具备的条件的情形除外。

#### **第三十六条【禁止年龄歧视】**

用人单位不得基于年龄对劳动者的实施就业歧视。但年龄是完成特定岗位主要职责必须具备的条件的情形除外。

#### **第三十七条【禁止学历歧视】**

用人单位不得基于劳动者的学历和毕业院校实施就业歧视。但是学历和毕业院校是完成特定岗位主要职责必须具备的条件的情形除外。

#### **第三十八条【禁止前科歧视】**

用人单位不得基于违纪、违法和刑罚记录拒绝录用或者提高对有前述记录劳动者的录用标准,或者在职业中给予不合理的差别待遇,但基于维护国家安全的需要和法律、法规规定的特定职业除外。

#### **第三十九条【禁止基于性别认同、性别表达及性倾向的歧视】**

用人单位不得基于劳动者的性别认同、性别表达及性倾向实施就业歧视。

### **第三章 救济组织与救济机制**

#### **第四十条【指导和救济组织】**

国家设立国家平等机会委员会,负责组织、协调、指导全国的反就业歧视工作。

省、自治区、直辖市设立平等机会委员会,负责组织、协调、指导本行政区域内的反就业歧视工作。

县(市)设立平等机会委员会,受理本行政区域内的劳动者有关就业歧视的控告、申请。

平等机会委员会是本法的专门执行机构,依法独立开展工作,不受非法干涉。

#### **第四十一条【平等机会委员会的组成】**

平等机会委员会设主任一人,副主任二至四人,委员若干。可以有适当比例的兼职委员。平等机会委员会的主任、副主任和委员由政府有关部门的代表、劳动者代表、用人单位代表、法律专家和劳工专家担任。其中,劳动者代表、法律专家和劳工专家不得少于三分之二,女性委员不得少于三分之一。

平等机会委员会的主任分别由国务院总理、省长、自治区主席、县(市)长提请同级人民代表大会常务委员会任命。其他组成人员,分别由国务院总理、省长、自治区主席、县(市)长任命。

#### **第四十二条【国家、省级平等机会委员会的职责】**

国家及省、自治区、直辖市平等机会委员会履行以下职责：

- (一) 依法制定和发布反就业歧视规范性文件及政策；
- (二) 组织调查、评估就业歧视的状况，向同级人民代表大会常务委员会提交年度报告，并公开发布评估报告；
- (三) 协调相关国家机关进行反就业歧视工作；
- (四) 开展有关平等就业方面的法律宣传、教育、培训工作；
- (五) 定期开展执法检查，公布有严重就业歧视不良记录和平等就业成绩突出的单位的名单，对损害劳动者就业歧视的行为，通过大众传媒予以曝光、批评；
- (六) 编辑、发布就业歧视案例汇编；
- (七) 指导、监督下级平等机会委员会的工作；
- (八) 法律、法规规定的其他职责。

#### **第四十三条【县（市）平等机会委员会职责】**

县（市）平等机会委员会行使下列职权：

- (一) 受理劳动者有关就业歧视的申请；
- (二) 针对劳动者的申请展开调查；
- (三) 对有关申请进行调解；
- (四) 对有关申请作出裁决；
- (五) 针对就业歧视问题主动展开调查，被调查单位和个人有义务予以配合并如实提供相关材料；
- (六) 定期开展执法检查，公布有严重就业歧视不良记录和平等就业成绩突出的单位的名单，对损害劳动者就业歧视的行为，通过大众传媒予以曝光、批评；
- (七) 就有关反就业歧视的问题，向有关行政部门反映、通报，提出意见和建议；
- (八) 开展有关平等就业方面的咨询、宣传、教育、培训工作，协助用人单位制定反就业歧视守则；
- (九) 必要时，可以应受歧视的个人或群体委托向法院提起诉讼。

平等机会委员会对在工作过程中掌握的有关证据和信息承担保密义务。未经有关当事人同意，不得向社会公开或向他人泄露。

#### **第四十四条【申请条件】**

向平等机会委员会申请救济，必须符合下列条件：

- (一) 申请人是与歧视行为有法律上的利害关系的劳动者或者是该劳动者委托的公民或组织；
- (二) 相关的公益团体也可以作为申请人；
- (三) 有明确的被申请人；
- (四) 有具体的请求及事实、理由；
- (五) 属于平等机会委员会的职责范围。

#### **第四十五条【申请时效】**

认为受到就业歧视侵害的申请人，应当于知道或者应当知道自己遭遇就业歧视一年内，向平等机会委员会提出申请。

前款规定的申请时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门申请救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。中断后，申请时效自中断状态结束后的第一天开始重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的申请时效

期间申请的，申请时效中止。中止时效的原因消除后，申请时效期间开始继续计算。

#### **第四十六条【受理】**

平等机会委员会收到申请后，应当在十个工作日内答复。认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并书面说明理由。对平等机会委员会不予受理或者逾期未答复的，申请人可以就该争议事项，向人民法院提起诉讼。

申请人也可以在就业歧视侵害发生后，直接向人民法院提起诉讼。

#### **第四十七条【送达与答辩】**

平等机会委员会做出受理决定后，应当在五个工作日内将申请书副本送达被申请人。

被申请人收到申请书副本后，应当在十个工作日内向平等机会委员会提交答辩书。

平等机会委员会收到答辩书后，应当在五个工作日内将答辩书副本送达申请人。

被申请人未提交答辩书的，不影响裁决程序的进行。

#### **第四十八条【审查与裁决主体】**

本法第三章规定的有调查、裁决权的平等机会委员会根据法律的授权，对其辖区内的就业歧视案件进行审查和裁决，给申请人提供及时、充分的救济。

上述平等机会委员会应当组建专门的立案审查人员，对受理申请与否进行审查。而且，在同一案件中，从事过立案审查的工作人员，不得参加受理后的实质审查和裁决程序。

平等机会委员会受理申请后，可以委派1名委员审查、裁决，也可以委派3名或5名委员组成裁决组审查、裁决。

平等机会委员会的工作人员及委员与当事人有利害关系的，应当回避。

#### **第四十九条【调查权、调查程序与供证义务】**

平等机会委员会受理后，可以对相关情况进行调查，收集有关证据。被申请人、有关单位及个人有义务协助调查，向委员会全面、客观地提供所了解的事实。

委员会为收集证据，有权查阅、复制劳动合同、雇佣记录及其他有关资料。对这些材料，被调查单位必须如实、全面地提供。如果不涉及国家秘密、商业秘密，无其他正当理由的，被调查单位不得拒绝提供。

平等机会委员会的工作人员及委员开展调查工作前应当出示证件、表明身份。

#### **第五十条【和解】**

在平等机会委员会做出裁决前，当事人可以自行和解。达成和解协议的，申请人可以撤回申请，是否准许，由平等机会委员会决定。

#### **第五十一条【调解】**

平等机会委员会在做出裁决前，应当先行调解。

调解就业歧视案件，应当遵循自愿原则，充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，积极促成双方达成协议。

经调解达成协议的，平等机会委员会应当制作调解书。调解书应当写明申请人的请求和当事人协议的结果。

调解书由主持调解的委员会委员签名，加盖平等机会委员会印章，送达双方当事人。

调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

调解一般不公开举行。当事人双方协议公开的，可以公开，但涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

#### **第五十二条【听证】**

平等机会委员会受理就业歧视救济申请后，认为案情复杂、重大或者有重大社会影响的，可以在作出裁决结论前召开听证会；申请人和被申请人也可以申请启动听证程序。

(一) 平等机会委员会应当在听证的七个工作日内，通知当事人举行听证的时间、地点；

(二) 听证会一般公开举行；

(三) 听证会由平等机会委员会主持；

(四) 当事人可以亲自参加听证，也可以委托一至二人代理；

(五) 举行听证时，当事人双方可以提供证据，质证，进行辩论；

(六) 听证应当制作笔录，笔录应当交双方当事人审核无误后签字或者盖章。

#### **第五十三条【举证责任】**

申请人提出申请时，只需要提供能够证明被申请人涉嫌歧视的初步证据或者线索。

被申请人可以针对申请人的证据及线索，提供可以证明自己的行为不构成就业歧视的证据。

被申请人不能提供证据和理由，或者其提供的证据和理由不足以证明不存在就业歧视的，其行为应当被认定为构成歧视。

人民法院审理的反就业歧视案件时，也应当遵循上述举证责任的规则。

#### **第五十四条【被申请人供证义务】**

与涉嫌歧视事项有关的证据由被申请人掌握管理的，被申请人应当提供；被申请人不提供的，应当承担不利后果。

#### **第五十五条【裁决】**

当事人未和解、未在平等机会委员会主持下达成调解协议，或者在和解书、调解书签字前反悔的，平等机会委员会应当及时做出裁决。

平等机会委员会审查、裁决就业歧视案件，应当自受理之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经平等机会委员会主任批准，可以延期并书面告知当事人延期理由，但延长的期限不得超过三十日，且只能延长一次。逾期未做出裁决的，当事人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。

裁决书应当载明请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由裁决委员签名，加盖平等机会委员会印章。

平等机会委员会的调解书、裁决书，具有法律效力，双方当事人均应遵守。

#### **第五十六条【起诉】**

当事人对平等机会委员会的生效调解、裁决不服的，可以自收到调解书、裁决书之日起十五日内，向人民法院提起诉讼，逾期不起诉的，裁决书发生法律效力。

如果是被申请人不服平等机会委员会的裁决而提起诉讼的，经人民法院审理败诉的，应当承担胜诉方的诉讼费用以及不超过 5000 元的律师费用。

#### **第五十七条【法院的受理和审理】**

人民法院依法受理劳动者因受到就业歧视提起的诉讼。根据案件性质，可以按民事诉讼或行政诉讼程序进行审理。审理案件的举证责任应根据本法第四十五

条的规定进行分配。

#### **第五十八条【执行】**

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当在规定的期限内履行。一方当事人在法定期限内不履行的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。受理申请的人民法院进行程序性审查后，应当依法执行，发现有重大问题的，可以进行实质审查并予裁判。

### **第四章 法律责任**

#### **第五十九条【就业歧视的民事、行政和刑事责任】**

用人单位违反本法规定，实施就业歧视，侵害劳动者平等就业权的，应当承担相应的民事责任和行政责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

#### **第六十条【就业歧视的民事责任】**

遭受就业歧视的劳动者可以要求用人单位承担民事责任的方式主要有：

- (一)停止侵害；
- (二)予以录用；
- (三)恢复职务；
- (四)赔偿损失；
- (五)赔礼道歉；
- (六)消除影响、恢复名誉。

以上责任方式，可以单独适用，也可以合并适用。造成财产性损失或者精神损害的，应当依法承担赔偿责任。

#### **第六十一条【财产性损失】**

劳动者因就业歧视遭受的财产性损失包括工资损失以及合理的诉讼费用开支。工资包括基本工资、奖金、津贴和补贴等；合理的诉讼费用包括交通费、复印费、通讯费、鉴定费、公证费和律师费等与诉讼有关的合理支出。

#### **第六十二条【求职者财产性损失的计算】**

求职者因用人单位实施就业歧视而被拒绝录用的，可以要求用人单位一次性支付所申请岗位三个月的工资作为工资损失予以赔偿。

#### **第六十三条【精神损害】**

用人单位违反本法规定实施就业歧视，侵害劳动者平等就业权，造成劳动者精神损害的，应当承担赔偿责任。法院应当根据用人单位的过错程度、歧视行为的性质、歧视行为造成的后果等因素综合考虑赔偿数额。

#### **第六十四条【招聘启事违法的行政责任】**

用人单位、职业中介机构、就业信息发布机构违反本法规定，发布涉及就业歧视内容的招聘信息的，由政府主管部门责令改正，并处以5千元以上3万元以下的罚款。

#### **第六十五条【单位规章制度违法的行政责任】**

用人单位的规章制度应当体现公平就业理念，涉及就业歧视的规章制度无效，由政府主管部门责令用人单位改正；拒不改正的处以一万元以下罚款。

#### **第六十六条【劳动合同违法的行政责任】**

用人单位与劳动者签订的劳动合同违反本法规定，侵犯劳动者平等就业权利的，涉及就业歧视的条款无效；由政府主管部门责令用人单位改正，并处以二万元以下罚款。

**第六十七条 【性骚扰用人单位责任】**

用人单位应当采取积极有效的措施，预防和纠正工作场所中的性骚扰行为；用人单位未能采取有效措施预防和纠正工作场所中的性骚扰行为的，应当对性骚扰受害者承担赔偿责任。

**第六十八条 【国家机关违法责任】**

国家机关作为用人单位违反本法规定，实施就业歧视的，应当对直接责任人和主管人员给予警告处分。

## **第五章 附则**

**第六十九条 【费用】**

平等机会委员会受理就业歧视的申请不收取费用。平等机会委员会的经费由国家财政予以保障。

**第七十条 【生效时间】**

本法自 年 月 日起施行。