

就业反歧视法律实施报告

（妇女篇）

目录

前言.....	2
研究方法	3
一、反对性别就业歧视的法律框架和国家政策	5
二、司法救济	7
（一）怀孕歧视	7
（二）生育歧视	8
（三）工作场所性骚扰案件	10
（四）分析：	16
三、民间组织行动.....	21
四、记者调查、商业公司独立研究	22
（一）中国青年报：职场隐形歧视怎么破	22
（二）智联招聘《2024 中国女性职场现状调查报告》	23
五、人大代表关于消除妇女就业性别歧视的建议	25
六、官方行动	25
（一）检察院反就业性别歧视公益诉讼	25
（二）各地妇联、人社局、总工会倡议企业消除妇女就业性别歧视	28
七、民间行动建议.....	29
（一）维权类公益机构职能不可或缺，工作形式可以变化	29
（二）参与市县两级法规政策性别平等评估机制	29
（三）协助人大代表、政协委员聚焦两会建议	30
（四）鼓励妇女劳动者使用“益心为公”检察云平台举报企业性别歧视行为	31
（五）启动地方法规中的罚款机制，惩罚企业性别歧视行为	31
（六）发起“拒签薪资保密协议，男女薪资公开”运动	31

前言

在中国，无论是公共部门还是私营部门，针对妇女的招聘歧视和职场歧视都普遍存在。妇女在招聘时面临不公平待遇：许多工作只限于男性应聘者，面试官经常询问妇女的婚姻状况和生育计划，男性比妇女享有更高的薪水和更大的工作责任、更高的职位，职场性别歧视也普遍存在。作为一个以促进就业公平为己任的公益律师团体，反就业歧视志愿律师团始终重视妇女遭受的就业歧视和职业歧视。为了呈现中国现有的妇女平等就业权保护法律的实施现状，我们研究了 2023 年及 2024 年司法部门、行政部门、商业部门及公民社会在妇女就业权议题上的行为和效果，撰写了本报告。

中国民间组织几十年来一直致力于妇女权利的倡导工作，部分原因是受到 1995 年在北京举行的联合国第四次世界妇女大会的鼓舞。北京世妇会后的一些年，中国的妇女权利倡导取得历史性的进展，2015 年《中华人民共和国反家庭暴力法》的通过就是例证，男女就业平等问题也在立法和司法实践层面取得进步。但自 2015 年起民间社会介入妇女权利的活动范围明显受到压制，主要的妇女权利团体要么关闭，要么不得不缩减其工作的范围和内容。

在中国政府压制公民社会的同时，中国人口政策的变化使得育龄妇女的就业权遭遇到了新的挑战。中国政府推行了数十年的“一胎化”政策告终，育龄妇女有了生育三个孩子的权利，但育儿和职场如何平衡？这个问题更加突出。

从 2016 年转向二孩政策和 2021 年转向三孩政策开始，政府开始着手推行支持措施，以营造“生育友好型”工作环境。这必然要求保障妇女的职场权利，特别是在怀孕和产假方面。性别不平等现象普遍存在的社会观念和现实状况使得中国大多数性别立法仅停留在指导性层面，难以落地执行。例如，国家层面出台了多项法律、政策，并开展公共教育，倡导“消除职场性别歧视”。然而，在实际操作中，妇女在求职、防治性骚扰、孕产期的工作保障、同工同酬以及反歧视维权等方面，仍面临显著的困难和差距。

另一个重大差距是保护职场妇女的法律规定与中国司法部门在审理职场性别歧视案件中适用法律之间存在。尽管法律和政策支持妇女对雇主提起诉讼，但我们尚未观察到实践领域的足够进展。中国司法部门在妇女就业歧视案件的法律

适用方面仍然落后。在本报告中，我们分析了几起代表性案件，这些案件表明司法机构在性别歧视案件中未能考虑降职、降薪与妇女职工怀孕、生育之间的关联。

我们观察到，最近最高人民检察院与中华全国妇女联合会联合启动的益心为公公益诉讼平台可能取得一些进展。该项目为妇女提供了一个获取法律援助和指导的平台。但现在评估这一举措是否会产生影响还为时过早。

政府对改善妇女职场环境的兴趣为媒体报道职场性别歧视提供了更大的空间。我们注意到，澎湃新闻、新京报等媒体对职场性别歧视案件的报道越来越多。但这些报道往往遵循“政府取得积极进展”的叙事方式。

研究方法

反就业歧视志愿律师团，由来自 14 个省的 32 位律师于 2016 年 4 月 29 日成立，九年来为多起疾患歧视案、性别歧视案提供了法律援助，并曾于新冠疫情期间公开致信“两会”代表，建议维护新冠肺炎康复者平等就业权。《就业反歧视法律实施报告（妇女篇）》聚焦在妇女的平等就业权，本系列报告后续还将会有关“疾病篇”、“残障篇”等。

本报告采用了多元化的研究方法，以确保数据的全面性和分析的准确性。

一、具体方法

1. 媒体分析：查阅了 2023、2024 年《澎湃新闻》《新京报》《中国青年报》等等多家传统媒体的报道，以获取关于性别就业歧视的案例、社会舆论和政策实施情况的最新信息。

2. 法律和政策文件研究：收集了相关法律法规、地方性政策文件，包括《中华人民共和国妇女权益保障法》《民法典》《女职工劳动保护特别规定》等，分析其对性别就业歧视的规制及实施情况。

3. 司法案例研究：查阅了裁判文书网、最高人民检察院网站、妇联网站等官方法律数据库，分析 2023、2024 年的性别歧视诉讼案例，评估法律执行情况以及司法救济的现实挑战。

4. 商业调查数据：参考了智联招聘网发布的《中国女性职场现状调查报告》，获取关于妇女职场现状、薪酬差异、招聘歧视等的定量数据。

5. 学术研究与专家观点：阅读了相关学者的研究论文，结合理论分析和实证研究，评估当前政策的有效性和改进方向。

6. 社会调查与公众观点：通过分析劳工 NGO 报告、媒体评论、公众舆论等，研究大众对于职场性别歧视的认知与态度。

7. 民间组织与倡导行动：关注妇女权利倡导组织 2023、2024 年的行动，包括法律援助、政策建议、公益诉讼等，探讨其在推进性别平等中的作用和面临的挑战。

该研究方法结合了定量数据分析（如调查报告、司法案例统计）和定性分析（如新闻报道、法律分析、舆论研究），确保了研究的广度和深度。

二、研究方法的局限性

1. 数据获取的局限性：由于性别就业歧视在招聘和职场环境中往往是隐性的，许多企业在公开场合不会承认性别歧视的存在。司法案例虽然提供了具体的法律判例，但由于许多受害者选择私下和解或未进行法律诉讼，导致研究可能低估了实际发生的歧视案件数量。

2. 定量研究的不足：本报告主要依赖已有的商业调查，但未能进行独立的大规模问卷调查或企业调研，使得数据来源较为间接，可能存在数据的时效性或代表性不足的问题。

3. 法律和政策研究的局限性：法律法规的执行情况往往取决于各地政府的落实力度，但本报告未能深入分析各省市具体执行情况，可能导致对政策有效性的评估不够全面。

4. 社会舆论与媒体报道的偏向性：依赖媒体报道和社交舆论的研究方法可能导致研究受新闻选题和公众关注热点的影响，部分案例可能具有代表性，但未必能完整反映社会整体趋势。

正文

一、反对性别就业歧视的法律框架和国家政策

“就业歧视”是指用人单位在招聘、录用、薪酬、晋升、解雇等就业环节中，基于与工作无关的因素而对求职者或员工给予不公正待遇的行为。这些“与工作无关的因素”通常包括性别、年龄、民族、户籍、身体残障、疾病状况（如乙肝、艾滋等）、宗教信仰、婚育状况、性取向等。求职阶段的平等权利在《就业促进法》的第三章¹中有明确规定，而建立劳动关系之后的平等就业权由《劳动法》等其他部门法予以保障。

国际劳工组织《1958 年就业和职业歧视公约（第 111 号）》定义的“歧视”包括：“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、排斥或特惠，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。”

具体到针对妇女的就业歧视问题，联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》是国际社会建立反对性别歧视的重要成果，它明确了什么是性别歧视²。中国大陆地区规范就业性别歧视的法律、法规、规章制度名目繁多，如：《宪法》³《妇女权益保障法》中原则性的保障妇女平等权益。智联招聘的《2024 中国女性职场现状调查报告》显示：48.8%的妇女受访者在面试时曾被询问过婚育状况，相比于 2023 年的 61.1%有显著下降。报告认为是新修订的《妇女权益保障法》中“用人单位询问妇女劳动者婚育情况，人社局责令改正”的规定对保障妇女劳动者权益起了积极作用。

¹ 《中华人民共和国就业促进法》第三章公平就业

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。

² 《消除对妇女一切形式歧视公约》第一条，性别歧视指“基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”。

³ 《中华人民共和国宪法》第 48 条“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”。

《民法典》⁴《女职工劳动保护特别规定》⁵等规定了用人单位对女员工的平等就业权的具体义务和法律责任。甚至中国大陆地区的 30 个省、直辖市、自治区已经建立了“法规政策性别平等评估机制”，确保男女平等的理念在地方立法、实施和监督环节落地。《中国妇女发展纲要（2021—2030 年）》也明确“促进平等就业，消除就业性别歧视。”

除法律法规之外，执政党的方针政策对妇女权益的影响深刻而迅速。随着中国人口增长率放缓对经济发展的影响日渐突出，中共中央政治局 2021 年 5 月 31 日召开会议，决定实施三孩政策及配套支持措施。2021 年 8 月，中国人大通过了关于修改《人口与计划生育法》⁶的决定，经习近平签署主席令，三孩生育政策立即开始正式执行。许多雇主顾虑到女员工可能会休三次产假，从而更不愿意聘用育龄妇女。

国务院和相关行政部门前后也出台了一些有利于鼓励职场妇女多生育子女的政策措施。如：《关于实施全面两孩政策改革完善计划生育服务管理的决定》

（2016 年）支持妇女生育后重返工作岗位，鼓励用人单位为孕期、哺乳期妇女提供灵活的工作时间。《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》中要求“完善生育休假与生育保险制度”，人力资源社会保障部、国资委、全国妇联等部门联合发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》

（2019 年）中明确禁止六种妇女就业歧视的情形，规定了对涉嫌性别歧视的用人单位和人力资源服务机构给予责令改正、罚款、吊销营业执照等处罚，建立多部门联合约谈机制，支持和帮助遭受就业歧视的妇女提起诉讼，为妇女提供个性化职业指导和服务等，为保障妇女平等享有就业权提供了有力的政策支持。全国总工会《促进工作场所性别平等指导手册》（2019 年），强制要求雇主遵守相关法律法规，确保女工人的权利；全国总工会联合 9 部门出台《关于加强推进母婴设施建设的指导意见》（2016 年）提出到 2020 年底，所有应配置母婴设施的用人单位基本建成标准化的母婴设施。各地工会女职工组织根据不同行业、类型单位

⁴ 《民法典》第 1010 条，违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

⁵ 《女职工劳动保护特别规定》第五条：禁止用人单位因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

⁶ 《人口与计划生育法》（2021 年修订）第十八条 国家提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

女职工需求，通过项目化运作、社会化推进，为特殊生理期女职工提供安全、卫生、私密的休息哺乳场所。

二、司法救济

从以上信息可以看出，中国立法部门、行政部门和党的领导部门为应对人口危机和经济危机，试图通过法律、法规和政策创造已婚已育妇女平等、儿童友好型的就业环境，以减轻妇女的生育压力，增加生育动力从而减缓经济危机的到来。但是法律的有效性不仅在于其文字的存在，更依赖于司法系统的执行和解读。通过司法救济，法院对法律进行具体应用和解释，使得法律条文在司法实践中得以落实。以下我们将讨论裁判文书网、地方法院官方网站上关于就业性别歧视和工作场所性骚扰的案例。

(一)怀孕歧视

1. 牛倩诉人寿保险公司北京分公司平等就业权纠纷⁷

2015年12月1日，牛倩与中国人寿保险北京分公司签订劳动合同，合同期限至2020年12月31日。2019年8月2日，牛倩因个人原因离职，双方劳动关系解除。2018年2月前后牛倩和部门其他两三名员工被降薪，牛倩认为自己的工作表现与过去没有差别，推测是因为怀孕而被降薪。2019年8月2日牛倩主动离职之后，为了不影响继续入职其他保险公司而立刻未对人寿保险公司北京分公司发起仲裁或者诉讼行为，直到成功入职其他公司之后，牛倩才起诉人寿保险北京分公司侵犯她的平等就业权，一审败诉后继续上诉，2023年3月21日二审立案，2023年6月28日二审判决驳回起诉，维持原判。

本案中牛倩认为自己是因怀孕而被歧视对待，但是薪资考评、管理的资料全部由公司掌握，牛倩作为员工无法获得，牛倩主张举证责任倒置，要求公司举证降薪理由不是因为她怀孕。公司主张降薪理由是部门盈利不佳。牛倩回应部门有15人，只有两三个员工被降薪，因此不应认为是盈利不佳而作出的普遍降薪。

⁷ (2023)京03民终6015号

因牛倩以“平等就业权”案由起诉，一审、二审法院都认定降薪理由不适用举证责任倒置，牛倩未完成自己的举证责任证明降薪是因怀孕，因此败诉。

2. 严女士诉上海浦东某公司案⁸

根据 2024 年 5 月 6 日上海市高级法院网站《论案说法》栏中的信息：2023 年 6 月严女士接到被告公司的录用通知，告知她已经成功应聘财务主管的职位，通知中要求严女士提供人绒毛膜促性腺激素检查报告。（主要用来检测是否怀孕）。严女士接到录取通知之后同意入职，并且向原公司提出辞职。但是在入职体检时发现已经怀孕，严女士将这个结果如实告知了新公司。几天后新公司表示：因规划调整，严女士的岗位被取消。但是严女士发现新公司仍在其他招聘平台发布财务主管岗位的招聘信息。多次沟通无果之后，严女士处于失业状态。严女士遂向上海市浦东新区法院起诉该公司侵害劳动者平等就业权、恶意取消岗位。该公司辩称入职通知是借鉴模板，不知道含有怀孕检测内容，不存在就业歧视，因公司发展需求取消岗位。

法院认为：入职通知包含怀孕检测内容违反《妇女权益保障法》，得知劳动者怀孕后恶意取消岗位是就业歧视行为，在法院主持下，双方达成调解协议，该公司赔偿严女士相关损失 3 万余元。

（注：本案以双方调解结案，因此网上没有公开判决书。）

（二）生育歧视

1. 钱某诉北京朝阳区某学校平等就业权纠纷⁹

钱某生孩子之前在朝阳区某学校担任会计，朱某担任出纳。2022 年 4 月钱某开始休产假，2022 年 7 月产假结束回到学校继续工作，发现朱某已担任会计。校领导认为钱某有孩子之后不能有更多精力投入学校的工作，目前学校已经没有会计和出纳的岗位空缺，只有资产管理员的岗位，工资降到最低。钱某主张没有经过竞聘朱某不能担任会计岗位，2022 年 9 月 2 日学校临时为朱某和钱某二人组织了公开招聘，让钱某和朱某参加竞聘考试。学校人事部门直接安

⁸上海高级人民法院网站：论案说法，2024 年 5 月 6 日

⁹（2023）京 03 民终 16351 号

排朱某自己出考题，然后朱某与钱某同时参加考试。2022年9月8日学校发布竞聘结果，朱某被聘任为会计。钱某遂诉至法院主张学校侵犯其平等就业权。

2023年一审法院判决认为：钱某参加考试竞聘岗位时因他人作弊感到不公平，不能与法律意义上的就业平等权受侵犯划等号。法院认为钱某未能结合本案证据、日常生活经验法则及平等就业权法律规定证明学校侵犯其平等就业权，证据不足，对钱某的主张不予支持。

二审法院认为：学校与朱某串通作弊已经学校相关部门查清，并对相关人员做出处分。竞聘考试中的作弊行为不满足“歧视”的法律要件，因此维持一审判决，驳回钱某上诉请求。

本案中，一审、二审两个法院将侵犯原告平等就业权的事实归咎为会计岗位竞聘考试作弊，忽略了原告休完产假之后立刻被调岗、降薪的重要时间点。调岗、降薪行为是用人单位做出的，员工很难取得相关证据。这些行为无疑增加了劳动者证明存在性别歧视的举证难度。

2. 李女士诉某置业公司案¹⁰

根据2023年6月2日最高法院官方微信平台栏目《小案大道理》中的文章《女员工产假后被调岗降薪，法院会怎么判？》中显示，江苏启东市的李女士原本是某置业公司的销售经理，《劳动合同》中明确约定了销售经理的工作岗位、工资标准等关键内容。2022年4月李女士开始休产假，9月回到公司发现李女士的岗位已经被别人接替，公司口头通知李女士担任行政管理部的副经理，工资从15000元/月降至不足1万元。李女士多次与公司交涉无果。李女士向启东市劳动仲裁委员会申请仲裁，要求公司继续履行原劳动合同并支付产假期间的差额工资。公司主张根据经营需要更换员工岗位是合法自主经营权。劳动仲裁委员会支持李女士的主张，因为劳动合同中明确约定了李女士的岗位和薪资。置业公司不服裁决，向启东市法院起诉。法院审理后认为置业公司应继续履行《劳动合同》，不得单方面变更岗位和降低劳动报酬。二审法院南通市中级人民法院维持一审判决。

此案判决发生在2022年，裁判文书未公布在网上。但是发表在最高法院的官方微信公众号上，对大众仍有法治教育和示范意义。

¹⁰最高人民法院微信公众号：女员工产假后被调岗降薪，法院会怎么判？2023年6月2日

（三）工作场所性骚扰案件

妇女在工作场所遭受的性骚扰，本质是权力不对等关系中的性别歧视行为，它通过不受欢迎、带有性暗示或性别不平等的行为，侵犯了个体的尊严与安全感。这种行为不仅体现了对妇女身体和心理的侵犯，也反映了职场中的性别不平等和权力滥用。工作场所性骚扰对女员工的伤害是多方面的，既包括心理和情感上的影响，也涉及职业生涯和身体健康的负面后果。遭遇性骚扰的妇女可能会感到无法专注于工作或担心自身安全，从而影响工作表现和晋升机会。她们可能因此错失职业发展的机会，甚至面临职位降级或被迫离职的困境。

谈到性骚扰立法的进步，不得不提到弦子诉朱军性骚扰案¹¹。2014年弦子在《艺术人生》节目组实习期间，弦子称著名央视主持人朱军隔着衣服猥亵、性骚扰她，直到其他人进入化妆间朱军才停止行为。2018年7月弦子通过徐超的微博账号公开这段经历，朱军性骚扰弦子的话题立刻冲上微博热搜榜。无奈朱军是中央电台著名主持人，相关网络内容很快被删除。

2018年10月25日，弦子控告朱军一案由北京市海淀区法院受理。2019年1月18日，朱军向法庭提出终止审理的要求被海淀区法院驳回。2020年12月2日，弦子诉朱军性骚扰损害责任纠纷案于海淀区法院开庭，支持弦子的人群在海淀区法院门前聚集，也有前来采访的外国记者被警察带走。¹²

2021年9月14日，北京市海淀区法院不公开审理后认为弦子提交的证据不足以证明朱军性骚扰，一审驳回其诉讼请求。庭审结束后，弦子在法院外向支持者宣读一份声明，称法官未给予其详述指控的机会，没有允许控方调取多项证据的请求¹³。

虽然弦子败诉了，但是朱军此后几乎淡出中央电视台主持行列。此案也推动了中国民间MeToo运动迅速发展，让更多妇女劳动者对职场性骚扰有所了解。

2023年2月中国的网络再次被职场性骚扰话题点燃。2月6日科锐数字科技有限公司上海分公司的女员工在公司内部实名公开举报自己遭受苏州分公司副总监顾某性骚扰的经过。随后网络上出现关于科锐数字公司性骚扰受害者离职的消

¹¹ (2018)京0108民初62412号

¹² BBC 中文网：中国#MeToo再引关注“名嘴”朱军被控性骚扰案两年后开庭，2020年12月2日

¹³ 纽约时报中文网：弦子诉朱军性骚扰案宣判，法院裁定案件“证据不足”，2021年9月15日

息，很快这样不公平的结果触动了网友的愤怒。不断有网友站出来证明顾某是职场性骚扰惯犯¹⁴。副总监顾某并不是像朱军那样有权有势的特权人群，这也是网友的愤怒能够不被删除的原因之一。根据科锐数字科技（苏州）有限公司、顾某追索劳动报酬纠纷¹⁵二审判决书中载明：因顾某严重违反公司规章制度，违反公序良俗与顾某于 2023 年 2 月 8 日解除劳动关系。事发两天之后公司就解除了与性骚扰实施者的劳动关系，这其中主要因素是网友的网络讨伐。此案可以看出，大部分网友对于职场性骚扰是排斥和厌恶的，对于受害者有同情心。

相较于科锐数字高管性骚扰的全网讨伐，2024 年 5 月 10 日上海弘晖基金创始人王晖被指控利用职位优势性骚扰王傲一案开庭审理几乎不为公众知晓，仅有几家网络新闻简要报道。如：中金在线¹⁶，搜狐新闻¹⁷。根据网络信息本案已经于 2024 年 7 月 19 日作出判决，因王傲提出的证据无法证明王晖违背王傲的意愿强迫发生性行为，驳回原告王傲的诉讼请求。本案判决书未公开，因此本文无法做更进一步讨论。

2023 年和 2024 年裁判文书网上一共公布了 33 份发生在工作场景的性骚扰案件的裁判文书。因为数量较大，无法一一展示，只能将案件分类描述。

29 个案件是发生在用人单位内部同事之间的言语或行为，1 件发生在外部业务对接的劳动者之间，3 件发生在主播经纪关系、合伙关系中。20 个用人单位主动解雇了被指控性骚扰的员工，其中 13 个被法院认定为合法解除劳动合同无需支付解除劳动合同经济赔偿金，7 个被法院认定为不是性骚扰行为或者没有完成举证责任，是违法解除劳动合同，需向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。7 个用人单位在主动解除劳动合同的同时存在拖欠涉嫌性骚扰员工工资、工伤赔偿、业绩绩效工资或年终奖金的情况。

大部分涉案公司都有禁止性骚扰内容的内部规范，但也有对性骚扰讳莫如深、观念落后的用人单位，如在刘某某（女）诉付某（男）性骚扰案¹⁸中被告人付某反复抚摸原告刘某某脖子、肩膀，甚至将手放在靠近刘某某胸部的肩膀处，第三人皓鸿医药公司提交书面答辩状中将这些行为称为“被告付某系无意中搭碰到了

¹⁴新鸣网微信公众号：《科锐女员工控诉遭领导性骚扰：传该领导曾凑前台耳边说「你好香」……》，2023 年 2 月 12 日

¹⁵（2024）苏 05 民终 11482 号

¹⁶ <http://fund.cnfol.com/jjjindongtai/20241108/31009425.shtml>

¹⁷ https://www.sohu.com/a/825567155_122051409

¹⁸（2023）川 0108 民初 7852 号

原告的肩膀”，“为保护原告（笔者注：被骚扰者）的合法利益，请法院依法驳回原告的诉讼请求。”³ 位性骚扰的指控者主张了因性骚扰行为造成的精神损害赔偿，其中 2 个案件被法院认定为性骚扰主张成立，分别获得 5000 元¹⁹和 2000 元²⁰精神损害赔偿。

1. 法院认定性骚扰的标准

通常法院在认定涉案行为是否是《中华人民共和国民法典》第一千零一十条第一款规定的性骚扰行为时依据以下三个标准²¹：

第一，行为具有明确的性指向；

第二，行为表现出“性挑逗”的性质和故意；

第三，被告的行为明显违背原告的意愿。

统计的 33 个案件中大部分性骚扰是通过微信²²、短信等有记录功能的媒介发送的言语骚扰，这类性骚扰证据很容易被法院采信。有监控视频²³为证的、触碰或者接近性器官的身体接触也比较容易被法院认定为性骚扰。过去中国法院一直被诟病忽略证人证言的证据效力，本次统计中发现证人证言²⁴被法院采信成为认定性骚扰成立的证据，甚至有案件²⁵中法院主动对性骚扰的妇女受害者做询问笔录，并作为定案证据之一。遗憾的是该法院将受害者的真实姓名公布在判决书中。

用人单位与性骚扰受害者之间的诉讼，江门圣耀商贸有限公司（简称圣耀公司）诉温晓平劳动争议纠纷²⁶中，温晓平主张在工作期间遭到男同事的性骚扰（摸手，摸后臀，搭肩，偷拍，下夜班时开车尾随）向圣耀公司反映情况后，圣耀公司未处理。温晓平在辞职报告中写明辞职原因是“本人温晓平辞职，由于公司存在男同事性骚扰行为，严重影响本人身心健康，所以不干了！于 2022 年 5 月 31 日正式离职”。从辞职原因的措辞可以看出职场性骚扰对温晓平的工作和心理健康造成严重影响，但是在诉讼中温晓平未提交证据证明性骚扰行为。她遭受的是直接的身体接触、跟踪等严重的性骚扰行为，没有监控录像和证人证言的情况下，很难完成举证责任。本案中温晓平与圣耀公司之间未签订劳动合同，主张建立劳

¹⁹ (2023)渝 0106 民初 2168 号

²⁰ (2024) 粤 14 民终 654 号

²¹ (2023)渝 0106 民初 2168 号

²² (2024) 沪 01 民终 14573 号

²³ (2024)渝 0102 民初 3834 号、(2023) 粤 01 民终 34870、34871 号

²⁴ (2024)渝 0102 民初 3834 号、(2023) 粤 01 民终 7464 号

²⁵ (2023) 冀 0791 民初 322

²⁶ (2023) 粤 0784 民初 278 号

动关系的一年内未签劳动合同，性骚扰指控者可以获得最多赔偿：劳动关系存续期间（6个半月）双倍工资。

有些行为虽然根据生活常识可能被认为是性骚扰，但是因缺乏证据或直接的言语、肢体接触而很难被法院认定为性骚扰。如在王某诉上海某公司案²⁷中，王某与女同事出差时预定了带两个独立卧室、公用客厅和洗手间的套房，且在晚上购买了酒精性饮料。与男同事出差共住套房让女同事感到非常不适与不安全，多次向男朋友发信息抱怨。公司也认为出差预定套房的行为非常不妥是性骚扰，从而解除了与王某的劳动合同。但是王某主张出差住在套房期间没有对女同事做出任何言语或者行为上的骚扰，不应认定为性骚扰。法院经审理后认定王某的行为不构成性骚扰，公司违法解除劳动合同应支付赔偿金。

在郑某诉宋某²⁸侵权责任纠纷案中，宋某是郑某的上级领导，宋某在上班时间、工作场所内直接向郑某表达爱意，郑某拒绝之后宋某仍就男女关系的话题与郑某交谈。法院认定“本案原告提供的录音证据中仅表明原、被告在仅有一次言谈交流中，双方就家庭责任、喜欢男人的类型、社会交往等内容进行对话，并没有被告对原告实施了性暗示、性挑逗以及性暴力方面的陈述，双方也并没有肢体接触。因原告并未能提供充足的证据证明被告存在性骚扰行为及原告的抑郁、焦虑状态与该被告的行为存在法律上的因果关系，故其应当承担举证不能的法律后果。”

2. 用人单位解除劳动合同的权利边界

言行是否构成性骚扰是这类案件的关键，过分解读某些言行为性骚扰会侵害劳动者的就业权，成为用人单位随意解除劳动合同的借口。尤其是，不少案件中用人单位拖欠涉嫌性骚扰的劳动者工资、工伤待遇等。

丁振好与青岛迪恩汽车减震系统有限公司（简称迪恩公司）劳动争议纠纷²⁹中，迪恩公司完成了解除劳动合同所需的举证责任。迪恩公司接到公司内女同事的两份举报信后，结合视频等证据确认丁振好对女同事实施性骚扰行为，违反公司《劳动纪律与惩戒规定》第 3.5.16 条规定。据此做出解除与丁振好劳动关系的决定。迪恩公司同时提交证据证明《劳动纪律与惩戒规定》经职工代表大会制

²⁷ (2023) 沪 0105 民初 38601 号

²⁸ (2023) 辽 1122 民初 3002 号

²⁹ (2023) 鲁 02 民终 3080 号

定，且已组织员工进行学习，丁振好亦签字确认已阅读和知悉该规定全文内容。法院认定“迪恩公司因此召开职工代表大会解除与丁振好的劳动合同关系并无不当，对丁振好要求迪恩公司支付经济赔偿金的诉讼请求，一审法院不予支持。”

辽阳市宏润环保科技有限公司诉徐某某案³⁰中法院讨论了性骚扰行为与一般的不道德行为（在厂房监控画面内小便裸露生殖器，监控画面呈现在正在值班的女员工眼前）的区别。法院认为“随地小便对其给予开除处理欠妥，徐某某的行为违反了道德标准，被告（并案原告）万和公司应对其进行批评教育”。据此法院认定用人单位违法解除劳动合同，应支付相应的赔偿金。

芦曹闯诉上海吉列有限公司案³¹中，法院讨论了用人单位应当十分审慎地使用“解除劳动合同”这一惩罚措施。指控性骚扰的女同事与被指控性骚扰的芦曹闯对事实有完全不同的认识，女同事认为是“搂抱”，且因此抑郁。而芦曹闯则主张是自己为了防止摔倒而搭住该女同事的肩膀。法院依据监控视频、目击证人的证言否定芦曹闯的行为是性骚扰，因此判定上海吉列公司违法解除劳动合同，需支付解除劳动合同赔偿金。

广西梧州市百川文化传媒有限公司（简称百川公司）诉欧阳高波案³²中，百川公司以性骚扰为由辞退欧阳高波，同时拖欠欧阳高波工资 1 万 2 千余元，报销款 355 元。经劳动仲裁裁决百川公司主张的性骚扰行为不成立，裁决百川公司支付欧阳高波违法解除劳动合同赔偿金 8000 元。百川公司不服劳动仲裁结果，向法院起诉。经法院审理，不认定欧阳高波存在性骚扰行为，判决百川公司支付拖欠工资、报销款和违法解除劳动合同赔偿金。但是本案判决书中没有具体描述百川公司指控欧阳高波的哪些行为涉嫌职场性骚扰。

在广州嘉荣鞋材有限公司（嘉荣公司）、苟某劳动争议³³二审判决书中，嘉荣公司在一审诉讼期间主张苟某打架斗殴，因此解除劳动合同。但是一审法院经审理不认可苟某的行为是打架斗殴，视频证据仅能证明苟某被别人推搡，因此认定嘉荣公司违法解除劳动合同，需支付相应的解除劳动合同赔偿金 10 万余元。二审中，嘉荣公司变更解除劳动合同的理由为苟某性骚扰女同事。二审法院对于新提出的主张不予审查，驳回嘉荣公司上诉，维持原判。另外，本案中苟某被解

³⁰ (2023) 辽 10 民终 842 号

³¹ (2023) 沪 0115 民初 16182 号

³² (2023) 桂 0405 民初 549 号

³³ (2023) 粤 01 民终 28111 号

除劳动合同之前因工受伤，正在享受工伤保险待遇，嘉荣公司拖欠苟某一次性伤残就业补助金、停薪留工差额工资、住院护理费共计超 3 万元。

3. 被指控者将指控者的沉默推定为“不反对”，法院不支持

王某东诉星河湾（广州）物业管理有限公司案³⁴中，王某东主张虽然酒后有搂抱女同事的过激行为，但是事后女同事仍同意与他一起打车回家，说明女同事对他的行为没有反对，因此不应认定为性骚扰。法院依据视频信息认定女同事在王某东实施搂抱行为时立刻将王某东推开，是明确的反对。法院认定王某东的行为是性骚扰，公司有权依据内部规定解除劳动合同。

类似的是温某仪（男）诉曾某（女）案³⁵中温某仪通过微信向曾某发送“我在房间等你”和不雅视频，温某仪认为曾某没有在微信上明确反对温某仪的发言内容，因此不构成性骚扰。但是法院否定了被指控者的主张，认定温某仪通过微信发送的内容构成性骚扰。

4. 遭受性骚扰的受害人主动辞职能获得解除劳动合同赔偿金

佛山市南海区桂城自学考试辅导站诉刘某梅案³⁶中，刘某梅因遭受用人单位法定代表人的性骚扰无法继续工作而辞职。法院依据《劳动法》第 38 条³⁷规定用人单位未提供劳动保护为依据，判决用人单位支付刘某梅解除劳动合同赔偿金。

5. 性骚扰与性挑逗

广州纵游互娱网络科技有限公司（简称纵游公司）、廖某申请撤销仲裁裁决特别程序民事裁定³⁸中，纵游公司因发现百度贴吧中有关于男员工廖某向女员工吴婷婷发送有“开房”内容的信息的帖子，帖子标题中有纵游公司的名字。纵游公司以此开除廖某。廖某申请劳动仲裁，主张廖某与吴婷婷是正在发展中的男女朋友关系，贴吧发送消息的截图是断章取义、存在误导，实际是男女朋友间的玩

³⁴ (2023) 粤 01 民终 34870、34871 号

³⁵ (2024) 粤 14 民终 654 号

³⁶ (2024) 粤 0605 民初 5367 号

³⁷ 《劳动法》第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

³⁸ (2023) 粤 01 民特 1530 号

笑话。劳动仲裁委员会裁决纵游公司支付违法解除劳动合同赔偿金 18500 元及拖欠工资 900 多元。法院经审查认定纵游公司对其做出的解除劳动合同，没有完成举证责任，证据不能证明廖某存在性骚扰行为，因此驳回纵游公司的撤销裁决申请。

6. 证人证言的证据效力

不少关于职场性骚扰的研究中都指出，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（2019 年修订）中第 90 条第 3 款规定“与一方当事人或者其代理人有利害关系的证人陈述的证言”不得单独作为认定案件事实的依据。此次我们收集、研究的 33 个案件中，广州市中级法院自由裁量，依据两位性骚扰受害者女工的证人证言认定性骚扰行为成立。

在曾庆洪、广州市番禺大石环卫处劳动争议民事二审民事判决书³⁹中，一审法官依据大石环卫处两位出庭作证的女工证言认定曾庆洪性骚扰行为成立，二审法院维持一审法院关于性骚扰事实的认定。而两位女工都是受被告大石环卫处管理的员工，其利害关系不言而喻。

其中女工王某口头陈述了曾庆洪在工作时间对王某说“跟着我好吗”，被王某拒绝后又干扰王某的工作、出言诅咒王某被车撞死。王某当庭出示了曾庆洪骚扰王某工作的视频，但双方并未就该视频质证，法院采信的是王某做出的证人证言证据，而非视频内容证据。另一位女工宋某出庭作证时也提出曾庆洪曾在工作时间内对她说“美女你有没有老公，没有老公我养你”以此纠缠。

但本案并不具有代表性或者指导性，是 33 个案件中唯一一个仅依据证人证言认定性骚扰成立的判决书。且不能忽略大石街道环卫处是政府部门分支机构⁴⁰的特殊属性。

（四）分析：

综上案例分析，我们不难看出以下问题：

1. “平等就业权纠纷”案由加重劳动者举证责任

³⁹ （2023）粤 01 民终 7464 号

⁴⁰ <http://www.panyu.gov.cn/jgzy/zzfjdbsc/fzqrmzfdsjdbsc/kscj/>

2018 年 12 月最高法院发布的《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》增加了“平等就业权纠纷”案由，显然是出于对劳动者平等就业权的重视，实践中却导致举证责任由劳动者一方承担。

早在 20 年前最高法院已经意识到劳动者举证证明用人单位辞退、降薪理由的难度，因此在《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2001 年）第 13 条明确规定了“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。”该解释中的相关规定未在牛女士起诉保险公司的案件中予以考虑，因为这一司法解释已于 2021 年失效，2021 年 1 月 1 日起施行最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）（即新劳动争议司法解释），虽然第 44 条保留了 2001 年的原规定，“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任”，但“平等就业权纠纷”属于人格权纠纷项下“一般人格权纠纷”。人格权纠纷的证明责任分配规则是类推一般侵权纠纷的相关规则，即原告需要承担其主张事实的初步证明责任，并需要反驳被告当事人所提出的一系列反证。换言之，劳动人事纠纷中的证明责任倒置规则不能适用于平等就业权纠纷当中。也就是说，平等就业权纠纷并没有被法院视为劳动争议，而是人格权纠纷，导致新的劳动争议司法解释没有适用的空间。

如在钱某诉北京朝阳区某学校案⁴¹中，钱女士休完产假回学校工作时发现岗位已经被朱某顶替，而学校为了使朱某通过合法程序继续顶替钱某的原职不惜作弊，让朱某自己出考题，然后自己参加考试。钱女士以平等就业权纠纷案有起诉，需承担举证不能的不利后果，作为劳动者获取用人单位降薪、调岗真实理由的难度可想而知。北京钱女士的案情与江苏启东的李女士诉某置业公司案的案情大致相似，启东李女士以劳动合同纠纷案有起诉，使得北京和启东的法院判决天差地别，北京的法院要求钱某自行举证证明学校有性别歧视，完全忽略了学校针对钱某的调岗、降薪行为都发生在钱某产假之后。而启东法院要求用人单位恢复李女士产假前的工作岗位，不得任意调岗、降薪。同时也需要看

⁴¹ （2023）京 03 民终 16351 号

到，涉案的被告是北京朝阳区某学校，更接近于公权力部门。而启东的涉案公司是商业公司，劳动者更有可能获得司法公正。

2. 证人证言不能单独作为定案依据降低了性骚扰指控成立的可能性

如前所述《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（2019年修订）规定了与一方当事人或代理人有利害关系的证人证言不能单独作为认定案件事实的依据。但是在性骚扰案件中，证人证言的重要性通常较为突出，原因涉及以下几个方面。首先是性骚扰案件因其涉及隐私、个人感受及私密场合等因素，往往缺乏直接物证，受害者和加害人往往是唯一的知情者，此时证人证言在案件的判断中占有重要地位。其次，证人证言能起到补充案件事实的作用。性骚扰案件的证据往往依赖于受害者和可能存在的证人证言。这些证人可能是看到、听到受害人遭受骚扰的同事。彼此之间难免存在“利害关系”。同时证人证言能够提供关于骚扰行为发生的背景信息、双方的互动历史以及案件发生后的反应等，帮助法院更全面地理解案件。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》中关于证人证言的限制性规定降低了法官依据证人证言之间相互印证的事实认定性骚扰成立的可能性，本文认为在性骚扰案件的审判中，应允许法官根据不同证人之间相互印证的证言做出判断。

3. 法院调解制度削弱了司法的教育价值

法院调解。这是法院对受理的民事案件、经济纠纷案件和轻微刑事案件进行的调解，是诉讼内调解。对于婚姻案件，诉讼内调解是必经的程序。⁴²许多案件通过调解而非正式诉讼解决，削弱了司法判决对用人单位的教育价值。调解虽然可能提供更快速的解决方案，但往往导致双方达成妥协，而这种妥协可能无法充分解决职场性别歧视的根本问题。在严女士诉上海浦东某公司的案件中，法院确认该公司要求劳动者入职体检提交怀孕检测报告、并且针对怀孕妇女恶意取消职位的行为是性别就业歧视。但是调解作为法院做出判决前的必经程序，使得该案以双方接受调解结案，无法公开判决书在网上。司法审判对用人单位的“性别平等”教育价值因此受到减损。

4. 诉讼的经济、精力和精神负担

⁴²中国中央政府门户网站：中国的调解制度

在中国，提起诉讼尤其是涉及就业性别歧视的案件，往往需要高额费用和时间成本。法律费用、差旅费以及诉讼过程中的时间消耗，通常对许多妇女来说都是巨大的负担。

下文中将谈到的《中国青年报》的报道中一位妇女说“维权成本太高”，反映了一个普遍问题：许多经历职场歧视的妇女由于经济、精力和精神上的压力，往往无法或不愿意承受提起诉讼的负担。诉讼的拖延、结果的不确定性，以及需要应对一个可能并不完全支持性别平等或歧视案件的司法系统，都可能让她们放弃追求司法正义。如在牛倩诉人寿保险公司北京分公司案⁴³中，牛倩在怀孕期间被降薪，但她为了不影响继续入职其他公司，不敢立刻对用人单位发起任何劳动仲裁或者诉讼。

5. 司法正义对平等就业权的整体影响

司法干预、权利执行不足以及诉讼的财务和精力、精神负担共同作用，创造了一个充满挑战的环境，使得劳动者维权成本高、雇主违法成本低，面临性别歧视的妇女难以追求到公正的裁决。即使法律框架逐步改进，为妇女提供更好的保护，但中国司法和政治体系中的结构性问题仍然妨碍了实际的司法救济。在这种体制下，许多人因面临诉讼的巨大障碍而放弃诉讼，导致性别歧视问题未得到有效解决。

要在中国职场中实现性别歧视的根本改变，不仅需要解决司法体系中的结构性问题、降低妇女劳动者的维权成本，还需要加强对雇主的问责机制、提供更便捷的司法支持、提高雇主的违法成本。只有这样，才能真正为妇女创造一个更公平的工作环境，并切实提高她们在面对就业歧视时的法律救济机会。

6. 缺乏指导性案例

最高法院目前没有公布妇女就业歧视有关的“指导案例”，但有一例“典型案例”⁴⁴；工作场所性骚扰有关的指导性案例是 181 号⁴⁵。181 号指导性案例明确了用人单位的管理人员对于被性骚扰员工的投诉，应采取合理措施进行处置。否则用人单位有权解除与管理人员之间的劳动合同。典型案例中法院认定

⁴³ (2023)京03民终6015号

⁴⁴ https://www.gov.cn/xinwen/2016-08/23/content_5101442.htm

⁴⁵ 指导案例 181 号：郑某诉霍尼韦尔自动化控制（中国）有限公司劳动合同纠纷案，最高人民法院审判委员会讨论通过，2022 年 7 月 4 日发布

某快递公司因原告邓某某系女性而拒绝录用为快递员的行为构成就业歧视，法院判决某快递公司支付原告邓某某精神抚慰金 2000 元和体检费 120 元。

指导性案例和典型案例在司法实践中有不同效力。指导性案例对下级法院有约束力，法院在审理与已经发布的指导性案例案情相似的案件时，应当参照指导性案例的裁判要点。而典型案例对下级法院的审判工作则没有明确的约束力。

最高人民法院《关于案例指导工作的规定》（2010 年）明确“最高人民法院发布的指导性案例，各级人民法院审判类似案例时应当参照”，赋予指导性案例约束力。最高人民法院《〈关于案例指导工作的规定〉实施细则》（2015 年），细化了指导性案例的要求、内容、选择方法、发布流程，重申“各级人民法院正在审理的案件，在基本案情和法律适用方面，与最高人民法院发布的指导性案例相类似的，应当参照相关指导性案例的裁判要点作出裁判。”

《关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见》第八条规定：“高级人民法院通过审理案件、制定审判业务文件、发布参考性案例、召开审判业务会议、组织法官培训等形式，对辖区内各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作进行指导”典型案例属于本条中的“参考性案例”。相较于指导性案例有明确的效力的规定，典型案例没有明确其效力如何，下级法院可自由裁量是否参考。

由此可见，指导性案例的一个重要作用是为下级法院提供统一的法律适用标准和参考。当最高法院没有发布明确涉及妇女平等就业权的指导性案例时，可能导致不同地区和不同法院在处理类似案件时适用的标准不一致。各地法院在审理涉及性别歧视、平等待遇等案件时，可能依据不同的法律理解和审判实践做出判决，造成法律适用的不统一。

这种不统一可能导致一些地方的法院对性别平等的理解较为保守，忽视妇女在职场中应享有的平等待遇。而在其他地方，法院可能会依据更为宽松的标准判定性别歧视案件，导致不同地方对同类案件的处理结果迥异。这种不一致性不仅影响案件的公正性，也削弱了法律的权威性和对性别平等的保障力度。

司法实践中的案例对社会公众的法律意识和社会认知有着重要影响。最高法院发布的指导性案例不仅能为法院提供参考，也能向社会传递明确的法律信

号。当性别平等就业权相关的案例没有得到明确的司法指引时，公众和企业可能对法律的适用和义务产生误解，尤其是在性别歧视问题上可能存在较大的认知差距。

三、民间组织行动

以上列举的就业性别歧视诉讼案件，大部分无法搜索到新闻报道，也许是没有专业的妇女权利倡导机构协助她们进行影响性诉讼，没有通报媒体。很难知悉当事人是否采用过向行政部门⁴⁶投诉、举报企业性别歧视的方式维护自己的平等就业权。

13 年前的“性别就业歧视第一案”，面对海淀区法院迟迟不立案，100 多名来自全国各地的女大学生将她们的联名信寄往北京市人大内务司法委员会和海淀区人大常委会内务司法工作委员会，呼吁他们监督海淀区法院受理此案。在公益组织、律师和妇女法律学者持续不断的倡导之下，2013 年 12 月 18 日开庭审理中，巨人学校在法庭上公开道歉，并与原告达成和解，支付原告 3 万元作为“支持女性平等就业和反就业歧视专项资金”。此案中的赔偿金是性别就业歧视案件中相当高数额的赔偿。

自从 2014 年政府持续升级打压民间权利倡导机构、律师界和学术界，倡导性别平等的维权行动持续萎缩。官方目前对于民间组织的倡导行动容忍度极低，不承认民间组织关于就业性别歧视的报告和维权援助。

2023 年 2 月，女权组织“就业性别歧视监察大队”发布了《2023 年国家公务员招考性别歧视研究报告》⁴⁷。报告指出 2023 年国考共招录 17655 个岗位，其中有 10993 个岗位没有性别偏好，占比 62.72%；有 6662 个岗位存在性别偏好，占比 37.73%。存在性别偏好的岗位中，偏好男性的岗位为 3787 个，占比 21.45%；偏好女性岗位为 2875 个，占比 16.28%。偏好男性的岗位比偏好女性的多 912 个，相关占比高出 5.17%。

⁴⁶ 如：《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表（涉及妇女权益保障法部分）》（2023 年）中明确规定了：

2，用人单位因结婚、怀孕、产假、哺乳等，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议，根据不同情形可处 1 万元到 5 万元之间的罚款。

⁴⁷ <https://maifile.cn/est/d2446766020954/pdf>

发布该报告的微信文章一经发布，立刻被删除，原因可能是文章内容涉及到敏感词，触发微信平台的自动审核功能，也有可能是发布文章的公众号已经被警察或其他相关部门长期注意，而被官方手动删除。2025 年 1 月 20 日，就业性别歧视监察大队的微信公众号“煎茶小组”被删除，不再能更新。

该报告中包含的数据揭示了尽管中国政府在书面文件和法律上支持职场性别平等，但在政府公务员招聘行为中仍然存在持续的性别偏见。政府对官方数据、学术界和媒体的高度控制，导致了公众对政府以及更广泛领域中性别偏见程度的了解受到压制。虽然公民社会的监督和报告面临政府的审查，但它仍然是大众获取信息的重要渠道。

四、记者调查、商业公司独立研究

民间性别平等倡导组织的萎缩，影响了媒体报道内容的丰富程度。2023 年和 2024 年，媒体记者仍发布了不少关于促进性别平等的新闻报道，但是内容大多是政府组织的性别平等座谈会、检察院针对招聘广告“限男性”的公益诉讼、新的促进性别平等就业权法律法规发布等内容。

在这样苍白的背景之下，中国青年报记者针对四位职场妇女困境的调查与报道显得尤为生动。智联招聘作为招聘网站发布的《2024 中国女性职场现状调查报告》没有回避妇女普遍遭受的性别歧视和性骚扰问题，同时呼吁社会各界共同建设女性友好型社会。

（一）中国青年报：职场隐形歧视怎么破⁴⁸

2023 年 2 月《中国青年报》报道的四起妇女就业歧视案件中，涉及的情况包括：面试过程中询问妇女婚姻和生育计划；妇女生育第二个孩子后被降职，薪资降低，责任减轻；以及两名员工在相同工作职责下存在薪资差异，男性员工的薪资明显高于同岗位的女员工。

报道中记者调查采访了 4 个职场妇女遭遇性别歧视的案例。分别是：

⁴⁸ https://zqb.cyol.com/html/2023-02/28/nw.D110000zgqnb_20230228_1-07.htm

面试过程。28 岁的求职者马安安面试时被追问是否要结婚，结婚打算生几个孩子，感受到了明显的性别歧视。

招聘标准。小杜在某世界 500 强公司人力资源部门实习期间负责招聘工作时，被上级指示“所有男生都要”，“女性 30 岁以下，男性 35 岁以下”，要求小杜询问求职者“未婚的女性问问是否打算短期内结婚”“已婚的女性要问问短期内是否要当妈妈”

生育后降职降薪。王一凡生育二胎之前是一家杂志社编辑部主任，生育二胎之后领导以“二孩妈妈，家庭负担重”为由，将她调任到办公室负责日常琐事，不再负责杂志编辑工作，薪酬也降低。王一凡辞职离开了杂志社。“感觉因为生育二孩，受到了歧视。但我还是不会走诉讼这条路，因为不一定能胜诉，维权的成本高。”王一凡说。

男女同工不同酬。45 岁的高京在一家互联网公司工作，职级是总监。同岗位其他组一位男性总监税后月薪比高京高 7000 元人民币。“我们两个的工作内容、KPI 指标完全相同，我的学历和毕业学校都要更好，甚至我带的人也比他的多。”由于公司劳动合同中要求员工不能公开谈论工资，高京一直不知道她和同事的薪酬差别如此大。当她找到领导提出加薪要求时，领导给出的理由是，对方工作年限多 3 年。

（二）智联招聘《2024 中国女性职场现状调查报告》⁴⁹

智联招聘从 2018 年开始，每年都会发布《中国女性职场现状调查报告》。这是智联招聘每年发布的主力报告之一，主要探讨中国妇女在职场中面临的各种挑战，尤其聚焦于性别歧视、薪酬差距、职场晋升等方面的现状。报告通常会涵盖不同年份的妇女就业状况、求职难度、薪酬差距、职场性别歧视的表现等。

根据《2024 中国女性职场现状调查报告》，关于妇女就业歧视的发现可以概括为以下几个方面：

1. 性别歧视在招聘中依然存在

尽管中国在推动性别平等方面取得了一定进展，但妇女在求职过程中仍然面临不同程度的性别歧视。例如，54% 的女性受访者曾遭遇过性别就业歧视，男性

⁴⁹ https://www.sohu.com/a/762432291_121864805

仅 6.6%。48.8%的女性受访者在面试过程中被用人单位直接询问与性别相关的个人问题（如婚姻状况、是否计划生育等）。这些行为无疑限制了妇女的职业选择和发展空间。

2. 薪酬差距

报告显示，女性在同岗位上的薪酬普遍低于男性 10%，尤其是在中高层管理岗位上，这一差距更加明显。性别薪酬差距的存在，使得女性在职业晋升和收入获得上处于不利地位。

3. 职场晋升受限

尽管女性在职场中展现了较强的工作能力和执行力，但由于性别歧视（33.1%女性受访者因性别遭遇过升职加薪不顺利的问题，9.2%的男性经历过性别歧视阻碍晋升加薪）和家庭责任的压力（处于婚育阶段，被动失去晋升机会的女性受访者有 13.0%，而同样的障碍只发生在 2.9%的男性受访者中），这导致她们在职场上的成长空间受到限制。

4. 社会期望与性别角色固化

社会对于女性角色的传统认知（如“女性应当承担更多家庭责任”等）在一定程度上影响了职场环境，导致一些女性在工作中需要承担比男性更多的非正式工作或“辅助性”工作（如关心同事的个人事务、承担更多的社交任务等）。50.3%的女性受访者意识到女性角色固化（性别刻板印象）限制了女性在职场中的平等参与。

5. 女性遭受性骚扰情况普遍

47.6%的女性受访者曾经在工作酒局中被异性同事或者客户“占便宜”。

智联招聘的报告表明，尽管中国女性在职场中取得了一定的成就和进展，但性别歧视问题仍然广泛存在，影响了女性的就业机会、职业发展以及收入水平。消除职场性别歧视仍是一个亟待解决的课题，需要政府、企业及全社会的共同努力，推动更加公平和包容的工作环境。

五、人大代表关于消除妇女就业性别歧视的建议⁵⁰

近年来，全国人大代表和政协委员充分利用每年 3 月的“两会”机会，提出针对立法和其他消除性别歧视的措施。这些提案涵盖了多个领域，包括招聘、育儿假期、在公司内部设立报告性别歧视的渠道等问题。例如 2023 年全国两会，全国人大代表、青海省同仁市自来水公司职工夏吾卓玛提交关于保障妇女工作权利消除妇女就业性别歧视的建议。

夏吾卓玛建议，一是围绕就业平等、工作场所性骚扰、母亲保护等方面对相关法律法规进行整合和补充完善。二是建立有效的劳动力市场指导监督机制，完善妇女就业的社会保障。三是建立健全适应多元化、多层次市场就业形态的社会保障制度。例如，将生育纳入基本医疗保险范围，提高不同就业形态妇女享有社会保障的程度等。

最高法院回复夏吾卓玛的建议，称其于 2022 年针对包括性别歧视在内的涉就业歧视案件开展了集中调研，在加强与相关部门沟通协调的基础上，拟将典型案例和调研成果中具有普遍适用意义的规则转化为司法解释、司法政策或者提出司法建议，依法加强对女职工等劳动者合法权益的保护。

六、官方行动

2023 和 2024 年官方促进妇女平等就业方面的行动主要集中在检察院的公益诉讼、妇联、人社局、工会和人大代表建议。结合中国实际情况，妇联和工会并不是独立的民间组织而是属于“党和政府”的外围组织，因此我们将他们的行动都算入官方行动中讨论。

（一）检察院反就业性别歧视公益诉讼

2024 年 3 月 9 日发布的《公益诉讼检察工作白皮书（2023）》⁵¹显示：2023 年，全国检察部门共立案办理公益诉讼案件 189885 件，其中妇女权益保障 1490

⁵⁰ <https://www.chinacourt.org/article/detail/2024/03/id/7850708.shtml>

⁵¹ 最高人民法院《公益诉讼检察工作白皮书（2023）》

件。工作白皮书中没有细分妇女权益保障和无障碍环境建设案件是否是反歧视相关的案件。从全文来看反歧视工作不是检察部门的优先关注，与“习近平生态文明思想、文化思想、强军思想、经济思想”密切相关的环境保护公益诉讼是检察院的工作中心，目前性别反歧视工作仍不是习近平的思想之一。

2021年7月经最高人民检察院统一部署，“益心为公”志愿者检察云平台在分两批试点后于2022年7月19日正式上线。志愿者（任何公民都可注册成为志愿者，在线提供公益诉讼线索）对发生在身边的各个领域的公益损害问题，可以通过平台直接反映到检察院，成为检察部门的办案线索；还可以通过平台参与检察部门专业咨询、公开听证，支持和监督检察工作。”⁵²

以安徽省合肥市包河区检察院的反就业歧视行政公益诉讼为例：

安徽省妇联会同安徽省女检察官协会联合发布依法维护妇女儿童权益十大案例之首的案例是：2023年3月10日安徽省合肥市包河区检察院主动发现某招聘会现场的销售岗位仅限男性，4月3日，包河区检察院以行政公益诉讼立案，经调查查明该销售岗位不属于法律明确规定的“女性禁忌”岗位2023年5月6日，包河区检察院向区人社局制发检察建议，督促其对用人单位招录（聘）、任职中的性别歧视问题予以查处，加大对辖区内用人单位的监管力度。经行政部门督促，相关用人单位已在招聘信息中删除性别歧视内容，女职工录用比例达到40%以上。包河区检察院联合区人社局、区妇联举行法治宣讲会，辖区内50余家企业参会并自愿签署《反就业歧视承诺书》。⁵³

检察院通过“益心为公”检察云平台针对侵害妇女平等就业权益的公益诉讼模式大致是：

第一步：公民以志愿者身份在益心为公检察云平台上为检察院提供企业存在性别歧视的线索；

第二步：涉事企业所在地的检察院核实“志愿者”提供的信息真实性；

第三步：检察院向涉事企业所在地的人社局发出检察建议，要求行政部门履行监督职责；

第四步：行政部门收到检察建议之后调查核实，监督涉事单位限期整改、清

⁵² 最高人民检察院网站：“益心为公”志愿者检察云平台正式启动，2022年7月19日

⁵³ 安徽省人民检察院网站：【典型案例】省妇联会同省女检察官协会联合发布依法维护妇女儿童权益十大案例，2024年3月8日

理存在性别歧视的招聘信息，纠正性别歧视性岗位要求；

第五步，部分检察院还会与当地妇女联合会、人社局联合举办针对企业性别平等的法治宣讲会，“倡导”企业签署《反就业歧视承诺书》。

根据“益心为公+就业歧视”关键词的搜索结果，2023 年到 2024 年其他地区通过益心为公检察云平台收集“志愿者提供的线索”后开展了此类反就业歧视行政公益诉讼的检察院有：

江苏省灌云县检察院⁵⁴，广东省佛冈县检察院⁵⁵，江苏扬中市检察院⁵⁶，浙江省宁波市奉化区检察院⁵⁷，黑龙江道里检察院⁵⁸，江西省德安县检察院⁵⁹，甘肃兰州市七里河区检察院⁶⁰，北京检察院第一分院⁶¹，江苏南通通州区检察院⁶²，上海杨浦检察院⁶³。

其中比较有意思的是一则来自最高人民检察院官网“干在实处”栏目之下的新闻：2021 年 9 月杭州市妇女联合会“益心为公”的志愿者向市检察院提供一条就业性别歧视线索，2021 年 9 月 7 日，钱塘区某街道官方微信公众号发布了公开招考村级后备干部的公告，招考人数共 30 人，涉及 20 个村社，其中 12 个村限定只招考男性，男女岗位人数比例为 22：7。该公告引起了网友的关注和讨论。钱塘区检察院接到就业歧视线索后向某街道制发诉前检察建议，建议及时整改。10 月 9 日，相关招考公告被撤下，同时某街道经研究决定，就男女比例差额部分，面向妇女推出同等数额的岗位，以达到男女性别比例一致。⁶⁴

杭州市钱塘区检察院对某街道办微信公众号中发出的村级后备干部（俗称大学生村官）招考公告中的性别歧视发出检察建议，最终达成男女招收比例 1:1。

这与前面谈到的检察院要求企业删除招聘广告中限男性的就业歧视内容的公益诉讼效果完全不同：企业删除限男性的招聘内容并不能直接确保更多妇女获得就业机会，企业仍然可以在招聘时偏向男性求职者，拒绝更多同等能力的妇女

⁵⁴ 检察日报：招聘限男性？向就业歧视说“不”，2024 年 5 月 15 日

⁵⁵ 检察日报社-正义网：广东佛冈：“大数据赋能+”，“益”起守护“她”权益，2023 年 11 月 21 日

⁵⁶ 江苏检察在线：检护民生 | 对职场性别歧视说不，2024-04-29

⁵⁷ 2023 年宁波市奉化区人民检察院工作报告

⁵⁸ 道里人民检察院网站：“1+1+N”模式推动妇女权益公益保障工作 “检察蓝”护航“她”权利，2023-11-20

⁵⁹ 平安江西网：江西省检察机关充分履行检察公益诉讼职能，呵护好每一个她，2024 年 03 月 08 日

⁶⁰ 澎湃：七里河区人民检察院能动履行检察职能，全链条守护“她权益”，2024-06-15

⁶¹ 北京日报：招聘要求“限男性”“男士优先”？北京 4 家单位被立案调查，2024-11-18

⁶² 检察日报-正义网：女性入职被要求孕检？检察机关：立案！2024-07-16

⁶³ 搜狐：招聘性别歧视问题揭示：男女差别化年龄要求的法律风险与社会影响，2024-11-12

⁶⁴ 检察日报：浙江：公益诉讼助力妇女平等就业权益保护，2021-12-13

求职者。此类公益诉讼对于推动妇女平等就业权的作用难以衡量。但是，针对村级后备干部招录比例的公益诉讼能直接确保同等数量的男性和妇女获得工作机会。

（二）各地妇联、人社局、总工会倡议企业消除妇女就业性别歧视⁶⁵

中国媒体越来越多地报道了妇联和地方政府、行政部门为防止职场性别歧视而采取的举措。这些举措由各地的市、镇妇联、工会联合会、政府社会福利部门等多个机构共同实施。上海媒体《澎湃新闻》报道了2024年4月8日，蒙阴县人社局联合县人民检察院召开消除就业性别歧视座谈会。河北晋州市妇联则联合人社局、总工会开展了“消除就业歧视 维护妇女权益”专题约谈会。据晋州市妇联消息，一家在发布招聘信息中存在“限定为男性”这一性别歧视内容的用人单位被约谈。用人单位现场签署了《反就业歧视承诺书》。类似的行动还有：2024年4月17日，河北邯郸市鸡泽县妇联、鸡泽县人力资源和社会保障局联合发布倡议书称，广大用人单位要树立性别平等意识，营造公平就业的良好环境。河北魏县妇女联合会、河南新乡市红旗区劳动保障服务中心也发出公开倡议。

2024年2月最高检、全国总工会联合下发通知：协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益。《通知》所指“一函两书”制度，是工会及相关单位为提醒用人单位落实好劳动法律法规，或纠正其违法劳动用工行为而适用相关文书的制度简称。“一函”是指工会劳动法律监督提示函，“两书”是指工会劳动法律监督意见书和工会劳动法律监督建议书。该制度重在源头预防，目的是通过协调协商方式将劳动关系矛盾纠纷化解在基层，化解在萌芽状态。⁶⁶

这些政府主导或者妇联、工会主导的举措具有许多中国式公共宣传活动的特点，如动员和口号未提及是否会同时实施监督和问责机制，以评估雇主是否在减少职场性别歧视方面取得了实质性进展。妇联的倡议没有法律约束力，这其中有罚款权的人社局没有被足够的调动起来，比如北京市人社局对于侵犯妇女平等就业权的企业有罚款权。

⁶⁵ https://www.thepaper.cn/newsdetail_forward_27065918

近期多地倡议消除就业性别歧视，一单位发布“限定男性”被约谈

⁶⁶ https://www.spp.gov.cn/spp/zdgz/202402/t20240222_644312.shtml

最高检、全国总工会联合下发通知：协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益

七、民间行动建议

公民社会的民间行动通过激发社会和政府关注，提供实际支持，改变文化观念，推动政策变革等方式，是妇女争取平等就业权利的推动力量。在中国的高压政策环境下，民间行动推动妇女平等就业权面临较大的困难，但仍然有多个空间可以开展工作。通过法律援助、线上平台、企业合作、舆论引导、聚焦特定群体等方式，民间组织可以在政策范围内推动社会变革和文化变革，逐步推动妇女平等就业权利的实现。虽然进展可能较为缓慢，但积少成多、积小为大，仍然能在一定程度上改善妇女的就业环境和待遇。

（一）维权类公益机构职能不可或缺，工作形式可以变化

维权类公益机构是权利受损当事人、学者、记者、律师之间的粘合剂，有公益机构参与的影响性诉讼和没有公益机构参与的普通诉讼，判决结果差别非常大。如前文所述的牛倩倩案和钱某案，如果有公益机构介入结果也许会不同。过去影响性诉讼的常见做法有，行政举报与司法救济都尝试，用行政处罚结果作为证据证明企业存在性别歧视的行为，邀请专家作为法学专家证人出庭称述意见，通报媒体引发大众讨论。有公众和专业人士的监督，法院往往不会草草判决了事。

目前在中国重新组建维权类公益组织的难度的确很大，但可以考虑使用其他形式继续履行公益机构的工作内容。比如与专门做劳动纠纷的律师合作，成立劳动纠纷咨询服务公司，招募未毕业的法学生兼职等。

（二）参与市县两级法规政策性别平等评估机制

虽然该机制 2013 年就已经在全国范围内建立起来，但是效果如何不易评估。原因是多方面的，比如国家尚未出台相应的制度指引，一些省、市虽然有探索经验（比如湖南省），市县层面立法权限大小不同、经济条件差异等难以全面借鉴。第二，法规政策性别平等评估机制对工作人员的专业能力要求高、工作量大，立法评估专业人员不足、评估的工作经验不足也是重要原因。最后也是最重要的，公众和公益组织对这个机制的知晓度、参与度较低。

《立法法》修订后，设区的市具有相应立法权，地方性法规在法律体系中比

例越来越大；民间公益组织如果能参与性别平等评估机制，在起草、审议、论证等立法程序中提出保障妇女平等就业权益的要求，能够节约人力成本。

毫无疑问这项工作具有非常强的法律专业性，并不是所有公益组织的工作人员都能胜任。因此寻找、培养有法律背景的研究员与律师、记者合作将是最好的办法。专职研究员负责撰写由律师、记者向各地妇儿工委、妇联提交性别平等评估的建议。

（三）协助人大代表、政协委员聚焦两会建议

建议公民社会未来两年内收集关注就业平等权的全国人大代表、政协委员名单，并将两会意见和建议的焦点定位于：

1. “妇女生育后重返原工作岗位，调岗降薪必须经过劳动者本人书面同意”而非“重返工作岗位”这样模糊的说法。

2. 司法文书公开时必须保护个人信息，劳动纠纷、平等就业权相关的判决书中应当隐去劳动者当事人姓和名，学习美国做法（男性全部隐名为 John Doe，妇女隐名为 Jane Doe），如全部叫“张三”。目前裁判文书网上有些判决书隐去当事人名，留下姓，比如张某。也有留下全名的，如牛倩。这样不利于鼓励妇女通过司法途径维护自己的平等就业权，她们会担心留下与用人单位之间的诉讼记录影响未来入职其他公司时，被人力资源部门发现。

曾提交过与就业性别歧视相关建议的全国人大代表有夏吾卓玛、万立⁶⁷（中华全国律师协会副会长、云南省律师协会会长）、李亚兰⁶⁸（黑龙江龙电律师事务所主任）、方燕⁶⁹（北京金诚同达（西安）律师事务所主任）、聂鹏举⁷⁰（湖南科力尔电机股份有限公司副董事长）、谭琳⁷¹（全国妇联原副主席、书记处书记）。全国政协委员有：张帆⁷²。

⁶⁷ 云南人大网：【我当代表这一年】全国人大代表万立：发挥专业优势，聚焦社会关切，点亮法治之光，2024年3月5日

⁶⁸ 中国人大网：全国人大代表李亚兰：完善女职工就业性别歧视司法救济模式，2022年3月9日

⁶⁹ 法制日报：面试绕不开婚恋或生育问题，女性就业歧视如何破解，2023年4月11日

⁷⁰ 澎湃：女性就业遭隐性歧视？人大代表建议：从法律角度界定“歧视”，2019年3月6日

⁷¹ 中国妇女报全国人大代表谭琳建议：支持妇女生育要用好组合拳，2024年3月7日

⁷² 东南网：全国政协委员张帆建议：全面消除就业歧视 促进充分就业，2022-03-08

（四）鼓励妇女劳动者使用“益心为公”检察云平台举报企业性别歧视行为

目前各地检察院通过益心为公检察云平台线索提起的反对就业歧视的公益诉讼集中在招聘广告中的性别歧视，公益机构可以制作小视频传播如何使用益心为公平台快速举报自己所在的企业男女同工不同酬，孕产期女员工遭遇的降薪、调岗、孤立迫使离职等正在发生或者已经发生的性别歧视行为。鼓励女员工将自己使用益心为公平台的全过程录屏保留，长时间未看到检察院采取行动，仍可作为证据向妇联求助。

（五）启动地方法规中的罚款机制，惩罚企业性别歧视行为

目前不少地方行规定有关于就业歧视的罚款规则，比如北京市的《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表（涉及妇女权益保障法部分）》规定人社局有权做出1万到5万的罚款。各地政府都财政吃紧，罚款动力强。女员工遭遇企业的性别歧视侵害平等就业权之后，可以向人社局等有关管理部门投诉、举报，要求对涉事企业罚款。行政救济比司法救济程序更简单，周期更短，对企业有威慑力。同时政府应当做好举报人的个人信息保密工作，保护举报人不受企业报复，同时不影响以后的求职。

（六）发起“拒签薪资保密协议，男女薪资公开”运动

男女同工不同酬是白领劳动者常常遇到的性别歧视，如中国青年报的报道中高京的遭遇。这一歧视难以举证，甚至很多妇女工作多年也未必能发现，是因为企业里经常要求员工签订薪资保密协议。根据2020年北京健康有益科技有限公司与关欣侵害商业秘密纠纷二审民事判决书⁷³中法院的裁判内容也可看出，员工的薪资不属于企业的商业秘密。签订薪资保密协议应属双方合意的协议行为。

薪资保密制度是企业常用的管理手段，它起源于西方，早期资本家们为了降低雇佣工人成本采取与工人就其工薪问题单一谈判的方式来确定工人的工资；目的是为了防止工人之间相互比较工资高低，造成心理不平衡、不稳定情绪。⁷⁴大

⁷³ （2020）京73民终356号

⁷⁴ 覃飞，唐纯汉.密薪制对财务精细化管理的利弊探析[J].学理论，2013（18）：2

部分企业会要求员工入职时签订薪资保密协议，通常企业还会告知这是为了保护员工之间的和谐关系，不攀比。实则是为企业灵活操控提供空间，无需解释相同岗位不同员工薪资高低原因。这对女员工弊端远远大于好处，使得每个员工之间是孤立的关系，彼此提防，而不是透明、公开竞争的良性关系。

中国的工厂工人甚至早就通过罢工的方式推翻了这种剥削制度，通常工厂与工人签订集体合同⁷⁵实现了男女同工同酬，工厂里薪资基本公开透明，未见工人之间心理不平衡。工厂里的女工遭遇的就业性别歧视甚至远远少于白领妇女，因为薪资基本公开，女工们面对企业时是联合和伙伴的关系，她们更愿意合作、共同抗争，与工厂谈判增加全体工人的薪资水平，而不是为了隐私权与其他女工割裂开，形成孤立的个人。白领妇女劳动者拒签薪资保密协议，要求公开同一个岗位男女员工的工资构成，逐步破除男女同工不同酬的隐形歧视。

我们承认劳动者个人面对企业要求签订薪资保密协议，很难有拒绝的余地，因此工会作为劳动者自由结社形成的群体性组织应当承担此项责任。虽然各级工会形式主义作风一直被人权组织诟病：比如专注于劳工权益的中国劳工通讯在多个劳工权利受损的案例报道⁷⁶中直指工会形式主义作风无法维护劳动者合法权利。根据中国劳工通讯发布的最新《中华全国总工会维权服务报告》⁷⁷（2022年3月）分析，中国政府和执政党高层已经意识到工会官僚作风、在劳动者权益损害事件中的屡屡不作为已经减损了工会对劳动者的代表性，习近平自2013年以来几次通过座谈会讲话的形式要求工会改变工作风格。中国劳工通讯调查后认为总工会仍受制于官僚结构，无法代表工人利益，甚至对超过一半的工人维权事件不知情。但是致力于维护劳动者权益的人权组织并未因此放弃敦促工会改变态度、积极维护劳动者的合法权益。比如2019年中国劳工通讯发布的《中华全国总工会改革观察报告》⁷⁸中观察到工会发生了一些变化，如：各地工会设立了服务中心和服务热线，接受工人的查询和求助，工会从过去拒绝工人到开始欢迎工人上门求助；工会积极组织农民工入会，或针对不同群体如平台经济组建行业工会，希

⁷⁵ 人力资源社会保障部《集体合同规定》

第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

⁷⁶ 中国劳工通讯网站：“工会改革观察与促进”版块

⁷⁷ 中国劳工通讯：工会维权服务报告，2022年3月

⁷⁸ 中国劳工通讯：中华全国总工会改革观察报告，2019年12月

望能够扩大会员范围并维护这部分工人的权益等。

因此本文认为民间组织仍应积极倡导、说服各地工会将“劳动者有权拒绝签订薪资保密协议”加入劳动者权益告知书中，并要求企业必须将该告知书发放给新入职的劳动者。