

# 我国性别平等相关法律法规



# 中华人民共和国宪法（摘录）

（1982年12月4日第五届全国人民代表大会第五次会议通过  
1982年12月4日全国人民代表大会公告公布施行 根据1988年  
4月12日第七届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民  
共和国宪法修正案》、1993年3月29日第八届全国人民代表大会  
第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》、1999年3月  
15日第九届全国人民代表大会第二次会议通过的《中华人民共  
和国宪法修正案》、2004年3月14日第十届全国人民代表大会第  
二次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》和2018年3月  
11日第十三届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民  
共和国宪法修正案》修正）

**第三十三条** 凡具有中华人民共和国国籍的人都是中华人民共和国公民。

中华人民共和国公民在法律面前一律平等。

国家尊重和保障人权。

任何公民享有宪法和法律规定的权利，同时必须履行宪法和法律规定的义务。

**第三十八条** 中华人民共和国公民的人格尊严不受侵犯。禁止用任何方法对公民进行侮辱、诽谤和诬告陷害。

**第四十二条** 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

**第四十三条** 中华人民共和国劳动者有休息的权利。

国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。

**第四十八条** 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。

国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。

# 中华人民共和国妇女权益保障法（摘录）

（1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过  
根据2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委  
员会第十七次会议《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第一次修正  
根据2018年10月26日第十三届全国人民代表大会常务委  
员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》第二次修正）

**第二条** 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。

实行男女平等是国家的基本国策。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。

国家保护妇女依法享有的特殊权益。

禁止歧视、虐待、遗弃、残害妇女。

**第十二条** 国家积极培养和选拔女干部。

国家机关、社会团体、企事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

国家重视培养和选拔少数民族女干部。

**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。

禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

**第二十四条** 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

**第二十五条** 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

**第二十六条** 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

**第二十七条** 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

**第二十九条** 国家推行生育保险制度，建立健全与生育相关的其他保障制度。

地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。

**第四十条** 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

**第五十八条** 违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

# 中华人民共和国劳动法（摘录）

（1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》第一次修正 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第二次修正）

**第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

**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。

**第二十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

……

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

.....

**第四十六条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

**第五十八条** 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。



# 中华人民共和国就业促进法（摘录）

（2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过 根据2015年4月24日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议《关于修改〈中华人民共和国电力法〉等六部法律的决定》修正）

**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。

**第二十五条** 各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

**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。

# 中华人民共和国劳动合同法（摘录）

（2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 根据2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正）

**第十一条** 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

**第十八条** 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

**第四十二条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

……

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的。

……

**第四十五条** 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

# 中华人民共和国社会保险法（摘录）

（2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国社会保险法〉的决定》修正）

**第五十三条** 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

**第五十四条** 用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

**第五十五条** 生育医疗费用包括下列各项：

- （一）生育的医疗费用；
- （二）计划生育的医疗费用；
- （三）法律、法规规定的其他项目费用。

**第五十六条** 职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

- （一）女职工生育享受产假；
- （二）享受计划生育手术休假；
- （三）法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

## 中华人民共和国职业病防治法（摘录）

（2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过 根据2011年12月31日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国职业病防治法〉的决定》第一次修正 根据2016年7月2日第十二届全国人民代表大会常务委员会第二十一次会议《关于修改〈中华人民共和国节约能源法〉等六部法律的决定》第二次修正 根据2017年11月4日第十二届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国会计法〉等十一部法律的决定》第三次修正 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第四次修正）

**第三十八条** 用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。

# 中华人民共和国民法总则（摘录）

（2017年3月15日第十二届全国人民代表大会第五次会议通过）

**第三条** 民事主体的人身权利、财产权利以及其他合法权益受法律保护，任何组织或者个人不得侵犯。

**第四条** 民事主体在民事活动中的法律地位一律平等。

**第一百零九条** 自然人的人身自由、人格尊严受法律保护。

**第一百一十条** 自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。

法人、非法人组织享有名称权、名誉权、荣誉权等权利。

## 中华人民共和国刑法（摘录）

（1979年7月1日第五届全国人民代表大会第二次会议通过  
1997年3月14日第八届全国人民代表大会第五次会议修订）

**第二百三十六条** 以暴力、胁迫或者其他手段强奸妇女的，处三年以上十年以下有期徒刑。

奸淫不满十四周岁的幼女的，以强奸论，从重处罚。

强奸妇女、奸淫幼女，有下列情形之一的，处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑：

- （一）强奸妇女、奸淫幼女情节恶劣的；
- （二）强奸妇女、奸淫幼女多人的；
- （三）在公共场所当众强奸妇女的；
- （四）二人以上轮奸的；
- （五）致使被害人重伤、死亡或者造成其他严重后果的。

**第二百三十七条** 以暴力、胁迫或者其他方法强制猥亵妇女或者侮辱妇女的，处五年以下有期徒刑或者拘役。

聚众或者在公共场所当众犯前款罪的，处五年以上有期徒刑。

猥亵儿童的，依照前两款的规定从重处罚。

# 中华人民共和国治安管理处罚法（摘录）

（2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过 根据2012年10月26日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议《关于修改〈中华人民共和国治安管理处罚法〉的决定》修正）

**第四十二条** 有下列行为之一的，处5日以下拘留或者500元以下罚款；情节较重的，处5日以上10日以下拘留，可以并处500元以下罚款：

- （一）写恐吓信或者以其他方法威胁他人人身安全的；
- （二）公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的；
- （三）捏造事实诬告陷害他人，企图使他人受到刑事追究或者受到治安管理处罚的；
- （四）对证人及其近亲属进行威胁、侮辱、殴打或者打击报复的；
- （五）多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的；
- （六）偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私的。

**第四十四条** 猥亵他人的，或者在公共场所故意裸露身体，情节恶劣的，处五日以上十日以下拘留；猥亵智力残疾人、精神病人、不满十四周岁的人或者有其他严重情节的，处十日以上十五日以下拘留。

## 中华人民共和国广告法（摘录）

（1994年10月27日第八届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过 2015年4月24日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议修订 根据2018年10月26日第十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》修正）

**第九条** 广告不得有下列情形：

……

（九）含有民族、种族、宗教、性别歧视的内容；

……



# 女职工劳动保护特别规定

(2012年4月18日国务院第200次常务会议通过)

**第一条** 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

**第二条** 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

**第三条** 用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

**第四条** 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

**第五条** 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者聘用合同。

**第六条** 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。

**第七条** 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

**第八条** 女职工产假期间的生育津贴，对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；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

**第九条** 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

**第十条** 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

**第十一条** 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

**第十二条** 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

**第十三条** 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处 5 万元以上 30 万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

**第十四条** 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

**第十五条** 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第十六条** 本规定自公布之日起施行。1988 年 7 月 21 日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：

## 女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

- (一) 矿山井下作业；
- (二) 体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；
- (三) 每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

(二) 低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

(三) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

(四) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

(一) 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

(二) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

(三) 非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

(四) 高处作业分级标准中规定的高处作业；

(五) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

(六) 低温作业分级标准中规定的低温作业；

(七) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

(八) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

(九) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

(十) 在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

(一) 孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

(二) 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

## 女职工保健工作规定（摘录）

（1993年11月26日卫生部、劳动部、人事部、全国总工会、全国妇联发布）

### 第九条 孕前保健

1. 已婚待孕女职工禁忌从事铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第Ⅲ - IV 级的作业。
2. 积极开展优生宣传和咨询。
3. 对女职工应进行妊娠知识的健康教育，使她们在月经超期时主动接受检查。
4. 患有射线病、慢性职业中毒、近期内有过急性中毒史及其它有碍母体和胎儿健康疾病者，暂时不宜妊娠。
5. 对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，应暂时调离有可能直接或间接导致流产的作业岗位。

### 第十一条 产后保健

1. 进行产后访视及母乳喂养指导。
2. 产后的42天对母子进行健康检查。
3. 产假期满恢复工作时，应允许有1至2周时间逐渐恢复原工作量。

**第十四条** 对女职工定期进行妇科疾病及乳腺疾病的查治。

**第十五条** 女职工浴室要淋浴化，厕所要求蹲位。

**第十六条** 建立健全职工保健工作统计制度。

# 人力资源市场暂行条例（摘录）

（2018年5月2日国务院第7次常务会议通过）

**第二十四条** 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

## 人才市场管理规定（摘录）

（2001年9月11日人事部、国家工商行政管理总局令第1号公布 根据2005年3月22日《人事部、国家工商行政管理总局关于修改〈人才市场管理规定〉的决定》第一次修订 根据2015年4月30日《人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定》第二次修订）

**第二十四条** 用人单位公开招聘人才，应当出具有关部门批准其设立的文件或营业执照（副本），并如实公布拟聘用人员的数量、岗位和条件。

用人单位在招聘人才时，不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准；除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件。

## 就业服务与就业管理规定（摘录）

（2007年11月5日劳动保障部令第28号公布 根据2014年12月23日《人力资源社会保障部关于修改〈就业服务与就业管理规定〉的决定》第一次修订 根据2015年4月30日人力资源和社会保障部令第24号《人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定》第二次修订）

**第四条** 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

**第九条** 用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。

**第十六条** 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，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。

**第二十条** 用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

**第五十八条** 禁止职业中介机构有下列行为：

……

（二）发布的就业信息中包含歧视性内容；

……



# 深圳经济特区性别平等促进条例（摘录）

（2012年6月28日深圳市五届人大常委会第十六次会议通过）

**第三条** 本条例所称性别平等，是指在尊重生理差异基础上男女两性尊严和价值的平等以及机会、权利和责任的平等。

**第四条** 国家机关、企业事业单位、社会团体以及其他组织应当采取必要措施消除性别歧视，给予男女两性同等重视，保障男女两性享有同等机会，获得同等资源，得到同等发展。

**第五条** 本条例所称性别歧视，是指基于性别而作出的任何区别、排斥或者限制，其目的或者后果直接、间接地影响、侵害男女两性平等权益的行为。但下列情形不构成性别歧视：

（一）为了加速实现男女两性事实上的平等而采取的暂行特别措施；

（二）基于生理原因或者因为怀孕、分娩和哺育，为了保护女性而采取的特别措施；

（三）法律、法规规定的其他情形。

**第十五条** 建立行业性别平衡制度。

市性别平等促进工作机构应当会同市人力资源和社会保障部门，定期发布行业性别比例平衡指导意见，促进男女两性实质平等。

**第十六条** 用人单位在招聘、录用人员时，除国家法律另有规定外，不得设置性别要求，不得以性别、婚姻、生育等为理由拒绝招录某一性别或者提高某一性别的招录标准。但是根据性别比例平衡指导意见以及有关法律、法规的规定对某一性别采取优先、优惠措施的除外。

违反前款规定的，由人力资源和社会保障部门责令限期改正；逾期拒不改正的，处三千元以上三万元以下的罚款。

**第二十一条** 报纸、电台、电视台等媒体应当积极宣传性别平等的法律、法规和政策。

广告不得包含性别歧视的内容。

广告监督管理机构对发布含有性别歧视内容的广告主、广告经营者、广告发布者依照《中华人民共和国广告法》的有关规定予以处罚。

广告审查机关对含有性别歧视内容的广告做出审查批准决定的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分。

**第二十二条** 市性别平等促进工作机构应当定期发布反性骚扰行为指南，指导国家机关、企业事业单位、社会团体以及其他组织预防、制止性骚扰。

**第二十三条** 用人单位应当采取措施预防、制止性骚扰，并对职工进行反性骚扰的教育。

对违背他人意愿，利用职务、雇佣或者其他便利条件，明示或者暗示使用具有性内容或者与性有关的行为、语言、文字、图像，电子信息等形式，作为录用、晋升、报酬、奖励等利益交换条件实施性骚扰的，用人单位应当及时制止、处理。职工也可以向有关单位投诉、举报，有关单位应当及时采取措施予以处理。

**第二十六条** 国家机关、企业事业单位、社会团体以及其他组织未履行本条例规定职责的，市性别平等促进工作机构可以提出整改意见；拒不改正的，市性别平等促进工作机构可以就有关单位履职情况向社会公布。

**第二十九条** 当事人认为遭受性骚扰或者性别歧视，其合法权益受到侵害的，可以向有关主管机关投诉，也可以依法向人民法院提起诉讼。性别平等促进工作机构可以协助遭受性骚扰或者性别歧视的当事人依法向人民法院提起诉讼。

实施性骚扰或者性别歧视情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

# 江苏省妇女权益保障条例（摘录）

（2018年3月28日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二次会议通过）

**第二条** 实行男女平等的基本国策，保障妇女合法权益，是全社会的共同责任。全社会应当树立男女平等意识，尊重妇女，关心妇女，为妇女平等享有发展权利、发展机会和发展成果创造良好的社会环境。

**第十三条** 国家机关、社会团体、企业事业单位应当重视培养、选拔女性领导人员和管理人员。

有关部门应当制定规划、采取措施，建立完善有利于实现性别平等的干部选拔任用机制。

各级妇女联合会以及工会女职工委员会等妇女组织，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女性领导人员和管理人员，有关部门和单位应当重视其推荐意见。

**第二十一条** 除国家明确规定女职工禁忌从事的劳动外，用人单位在招用劳动者时，不得以性别或者变相以性别为由拒绝接收符合条件的女性或者提高女性的报名、录用标准。

女性应聘时，用人单位不得要求其提供与劳动合同不直接相关的基本情况。

用人单位制定的规章制度，不得含有歧视女性的内容。

**第二十二条** 政府设立的公益性岗位，在同等条件下，应当优先录用就业困难、生活困难的妇女。

**第二十三条** 建立女职工委员会的用人单位应当就女职工特殊权益

保护与工会开展集体协商，订立女职工特殊保护专项集体合同，或者在集体合同中专章规定女职工特殊保护内容。

用人单位应当根据女职工生理特点和所从事职业的特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，提供劳动保障措施，改善劳动条件，防止职业危害，为女职工提供符合安全和职业卫生要求的工作场所和条件。

用人单位不得安排女职工从事国家规定的禁忌劳动作业和在经期、孕期、哺乳期禁忌的劳动作业。

**第二十四条** 用人单位不得因结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，单方解除与女职工的劳动（聘用）合同。

女职工在孕期、产期、哺乳期内劳动（聘用）合同期限届满的，用人单位不得终止劳动（聘用）合同，劳动（聘用）合同延续至相应的情形消失时终止。

**第二十五条** 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。

女职工怀孕不满三个月需要保胎休息或者怀孕七个月以上且上班确有困难的，用人单位应当根据医疗机构的证明安排其休息，休息期间的工资按照劳动合同或者集体合同约定计发，劳动合同或者集体合同没有约定的，由双方协商确定。休息期间的工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

女职工怀孕后，经本人申请，用人单位同意安排其在孕期休息的，休息期间的工资由双方协商确定，劳动合同或者集体合同另有约定的从其约定。

**第二十六条** 女职工较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。鼓励用人单位为本单位职工提供零至三岁婴幼儿托管服务。

在女方产假期间，鼓励男方所在用人单位安排男方享受不少于五天

的共同育儿假。

**第二十七条** 任何单位不得强迫女职工提前退出工作岗位休养。

对具有高级专业技术职称女性的退休年龄和待遇应当执行国家的有关规定。县级以上地方人民政府及其有关部门应当重视其合法权益。

**第二十八条** 职工依法参加生育保险，享受生育保险待遇。用人单位应当按时足额缴纳生育保险费。企业在解散、破产过程中，对处于孕期、产期、哺乳期女职工的生育保险费应当预提留。

女职工产假或者计划生育手术休假期间的生育津贴，由生育保险基金按照国家和省有关规定支付；用人单位未参加生育保险的，由用人单位按照女职工休假前工资标准予以支付。

**第三十条** 县级以上地方人民政府应当至少每两年组织适龄妇女进行一次妇女常见病普查和乳腺癌、宫颈癌筛查。

用人单位应当按照规定组织女职工参加妇女常见病普查和乳腺癌、宫颈癌筛查；在为职工安排健康检查时，应当为女职工安排妇科健康检查，并承担检查所需的费用。

**第四十三条** 禁止以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、声音、肢体动作等形式对妇女实施性骚扰。

学校、用人单位和公共场所管理单位等应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

受害妇女有权向学校、用人单位、公共场所管理单位和有关部门投诉或者向人民法院起诉。

**第四十四条** 广播电视、网络、报刊等大众传播媒介以及广告、展览橱窗、商标、商品名称、包装、装潢中不得含有歧视或者侮辱妇女的内容。

**第五十八条** 用人单位侵犯女职工劳动权益的，人力资源社会保障等部门应当依法予以查处，并可以会同妇女联合会、工会约谈用人单位负责人；对查处的典型案例，可以向社会公布。

**第五十九条** 违反本条例第四十四条规定，广播电视、网络、报刊

等大众传播媒介以及广告、展览橱窗、商标、商品名称、包装、装潢中含有歧视或者侮辱妇女内容的，由市场监管、文化、广播电视等部门依据各自职责责令改正，并依法给予行政处罚。

# 河北省妇女权益保障条例（摘录）

（2017年7月28日河北省第十二届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过）

**第三条** 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

全社会应当加强男女平等基本国策的宣传教育，树立男女平等意识，尊重妇女，为妇女平等共享社会发展成果、发展资源和发展机会，创造良好的社会环境，促进妇女事业的良性发展。

**第六条** 国家机关、社会团体、企事业单位、村民委员会、居民委员会和其他组织，应当依照本条例和有关法律的规定，制定和落实妇女权益的各项保障制度和措施，保障妇女享有与男子平等的权利和依法享有的特殊权益。

**第十二条** 县级以上人民政府及其部门领导人员中，应当至少有一名女性成员；乡（镇）人民政府、街道办事处领导人员中，应当至少有一名女性成员。

妇女比较集中单位的领导人员中，女性成员的比例应当适当提高；鼓励在社会团体、企事业单位领导人员中，配备女性成员。

**第十三条** 各级妇女联合会及其团体会员可以向国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织推荐妇女干部，有关单位应当重视推荐意见，有计划地培养、任用妇女干部。

**第十五条** 实行男女同工同酬。国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织，应当依法保障妇女享有与男子平等的劳动就业、社会保障、工资福利等劳动与社会保障权益。

**第十六条** 县级以上人民政府及有关部门应当完善保障妇女平等就业的政策，促进妇女就业。

各级人民政府和有关部门应当鼓励和扶持妇女自主创业、自谋职业。

政府设立的公益性岗位，在同等条件下，应当优先安置就业困难的妇女。

**第十七条** 用人单位在招聘员工时，应当保障妇女享有与男子平等的就业机会和职业待遇，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。

**第十八条** 劳动保障行政部门应当将用人单位招聘员工过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围，并将企业遵守女性就业和特殊保护政策的情况纳入企业劳动保障守法诚信档案。

**第十九条** 对在员工招聘和录用过程中存在歧视女性问题的单位，所在地的妇女联合会可以约谈其主要负责人，并督促指导用人单位在约定期限内纠正歧视女性的制度和行为；必要时，妇女联合会可以邀请劳动保障行政部门、媒体等相关组织参与约谈，并下达整改意见书。

对用人单位存在歧视女性问题拒不改正的，可视情况将其纳入不良记录名单。

**第二十条** 用人单位应当根据女职工生理特点和所从事职业的特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，改善劳动条件，防止职业危害，为女职工提供符合安全和职业卫生要求的工作场所和条件。

女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动（聘用）合同期满或者约定的终止条件出现时，用人单位应当将劳动（聘用）合同延续至孕期、产期、哺乳期期满为止。女职工要求终止的除外。

对于在经期、孕期、产期、哺乳期的女职工，不得安排不适合其从事的工作和劳动。

**第二十一条** 国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织，应当采取措施预防和制止针对女职工的性骚扰。受害女职工有权向所在单



位、公安机关及相关部门报告，受理的单位和部门应当作出处理。

**第三十二条** 国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织，应当依法保障妇女的人身自由和人格尊严等人身权利不受侵犯，创造维护妇女人身权利的良好社会环境。

**第三十七条** 各级人民政府在城市基础设施建设和提供公共服务时，应当贯彻执行国家相应规范标准，保障妇女的基本需要。

新建、改建、扩建机场、车站、港口、大型商场、医院和文化体育等公共服务场所，应当配建保护女性隐私、满足妇女需要的母婴室和公共卫生设施，合理配备女性厕位。

女职工较多的用人单位应当根据国家有关规定，建立孕妇休息室、哺乳室等设施。

**第三十八条** 公共服务场所的管理者和经营者应当采取措施防止对妇女的性骚扰。在公共服务场所发生性骚扰时，受害妇女有权向公共服务场所的管理者或经营者求助，公共服务场所的管理者和经营者应当立即采取措施，保护受害妇女，保存相关证据，并向公安机关报警。

# 浙江省实施《中华人民共和国妇女 权益保障法》办法（摘录）

（1994年8月31日浙江省第八届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过 2007年7月26日浙江省第十届人民代表大会常务委员会第三十三次会议修订）

**第二条** 实行男女平等是国家的基本国策，保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

本省行政区域内的国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织应当采取有效措施，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，保障妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活等各方面享有同男子平等的权利，保护妇女依法享有的特殊权益。

**第九条** 城乡基层群众性自治组织中，应当有妇女成员。

工会代表大会、职工代表大会中，女职工代表的比例应当与本单位女职工的比例相适应。工会委员会中应当有女委员。

**第十条** 省、市、县（市、区）应当制定培养、选拔女干部的规划，采取有效措施，积极培养、选拔女干部。

各级国家机关的领导成员中，妇女应当占一定的比例。

**第十一条** 各级妇女联合会及其团体会员应当建立妇女人才库，积极配合有关部门培养、选拔女干部。国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织应当重视妇女组织的推荐意见，对符合条件的女干部，优先培养任用。

**第十二条** 在制定地方性法规、规章和公共政策时，对涉及妇女权

益的重大问题，起草部门和制定机关应当听取本级妇女联合会的意见。

企业事业单位在制定规章制度或者研究涉及女职工的劳动保护、生活福利、社会保险等事项时，应当听取本单位女职工委员会或者女职工代表的意见。

**第十八条** 国家机关招考公务员和社会团体、企业事业单位、其他组织招聘录用人员时，除法律、法规规定不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别、婚育状况等为由拒绝录用妇女，不得提高或者变相提高对妇女的录用标准。

用人单位在招聘录用人员时，不得歧视符合就业条件的女性归正人员。

**第十九条** 用人单位招聘录用女职工，应当依法签订劳动（聘用）合同，实行男女同工同酬。

用人单位与职工方签订的集体合同中，应当包括女职工特殊保护的内容。用人单位与职工方也可以就女职工权益保护事项签订专项集体合同。

**第二十条** 用人单位应当根据女职工生理特点和所从事工作的职业特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，改善劳动条件，防止职业危害，为女职工提供符合劳动安全和职业卫生要求的工作场所和条件。

女职工集体宿舍应当和工作场所隔离，并配备必要的消防和卫生设施。

**第二十一条** 女职工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形辞退女职工，降低女职工的工资、奖金及福利待遇等。女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件。

女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动（聘用）合同期满或者劳动（聘用）合同约定的终止条件出现时，用人单位应当将劳动（聘用）

合同顺延至孕期、产期、哺乳期期满。

**第二十二条** 专业技术资格评价、职务聘任、晋职晋级和福利待遇享受等方面，应当坚持男女平等原则，不得歧视妇女。

**第二十三条** 用人单位应当严格执行国家退休制度，不得以性别为由强迫妇女提前退休或者辞职。

**第二十四条** 县级以上人民政府应当建立并完善生育保险制度，实行生育保险费用社会统筹。

用人单位应当依法为女职工办理养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，并及时缴纳各项社会保险费用。

**第二十五条** 县级以上人民政府应当建立城乡一体化的常见妇科病普查制度，保障城乡已婚育龄妇女至少两年一次的常见妇科病免费普查。有条件的地方可以扩大到老年妇女，可以增加宫颈癌、乳腺病等检查项目。

**第三十三条** 禁止以肢体行为、语言、文字、图片、电子信息或者其他形式，对妇女实施性骚扰。

受到性骚扰的妇女可以向公安机关、妇女联合会和所在单位投诉。

有关部门和单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。

**第四十三条** 违反本办法第三十三条、第三十四条规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；情节轻微的，由行为人所在单位、村民委员会、居民委员会给予批评教育，责令改正。

# 广东省实施《中华人民共和国妇女 权益保障法》办法（摘录）

（1994年7月6日广东省第八届人民代表大会常务委员会第九次会议通过 2007年5月31日广东省第十届人民代表大会常务委员会第三十二次会议修订）

**第二条** 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

各级人民政府及有关部门应当按照男女平等的基本国策，采取必要措施，保障妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等方面享有同男子平等的权利。

**第九条** 国家机关、社会团体、企业事业单位应当有计划地培养女干部，并按有关规定选拔和任用妇女担任领导成员。

各级妇女联合会及其团体会员应当有计划地向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女领导干部，有关部门和单位应当重视其推荐意见。

**第十五条** 用人单位在录用、考核、晋职、晋级、评聘专业技术职务等方面，应当遵循男女平等的原则。用人单位在劳动制度改革或者精简机构时，不得歧视和排斥妇女，不得违反规定强令妇女提前退休，不得降低妇女的退休待遇。

用人单位的招聘广告不得有歧视妇女的内容。

**第十六条** 女职工依法享有特殊劳动保护的权利。

用人单位与女职工签订的劳动合同应当有对女职工的特别劳动保护条款。各级人民政府劳动和社会保障部门应当在企业逐步推行女职工特

殊权益专项集体合同制度。

用人单位不得安排女职工从事法律法规禁止或者禁忌的工作和劳动。

**第十七条** 用人单位应当每年组织女职工进行一次妇科常见疾病检查；对从事有毒有害工作的女职工，应当按照国家和省的有关规定定期进行职业健康检查。检查费用由用人单位负担，检查时间视为劳动时间。

有条件的城乡基层群众性自治组织应当组织当地妇女进行妇科疾病的免费普查。

**第十八条** 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇、单方解除与女职工的劳动（聘用）合同，变更女职工工作岗位应当征得女职工同意。

女职工在孕期、产期、哺乳期期间劳动（聘用）合同期限届满的，除法律法规规定的情形外，用人单位不得终止劳动（聘用）合同，劳动（聘用）合同的期限应当自动延续至哺乳期期满为止。

**第十九条** 县级以上人民政府应当逐步完善和落实生育保障制度，扩大生育保险覆盖面，并为贫困妇女提供必要的生育救助。

用人单位应当按照规定参加生育保险，按时足额缴纳生育保险费，保障女职工享受生育保险待遇。

生育保险的具体办法由省人民政府制定。

**第二十条** 用人单位不得以男职工调动、解除或者终止劳动关系等为由，解除与其同在本单位工作的配偶的劳动关系。

**第二十九条** 禁止违反妇女意志以带有性内容或者与性有关的行为、语言、文字、图片、图像、电子信息等任何形式故意对其实施性骚扰。

用人单位和公共场所管理单位应当通过建立适当的环境、制定必要的调查投诉制度等措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

受到性骚扰的妇女有权向有关单位投诉。

**第四十四条** 违反本办法第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条、第三十二条、第三十三条规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关对违法行为人依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

# 北京市实施《中华人民共和国妇女 权益保障法》办法（摘录）

（1994年5月21日北京市第十届人民代表大会常务委员会第十次会议通过 2009年9月25日北京市第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议修订）

**第三条** 妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活等各方面享有同男子平等的权利。

实行男女平等是国家的基本国策。本市采取必要措施，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。

**第十三条** 本市国家机关、社会团体、企业事业单位培养、选拔、任用干部，应当坚持男女平等的原则。

本市有关部门在制定干部规划时，应当重视女干部的培养、选拔，确定女干部的比例并逐步提高；采取组织措施对女干部进行培养和交流，全面提高女干部的能力。

本市国家机关、社会团体、企业事业单位领导成员中，妇女应当有适当数量；女性比较集中的，领导成员中女性成员的比例应当逐步提高。

本市逐步完善女干部培养、选拔机制。各级妇女联合会及其团体会员可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。

**第十七条** 本市各级人民政府应当采取多种措施，促进妇女就业，鼓励、支持妇女自主创业；通过多种途径开展面向妇女的岗位培训、职业技能培训和实用技术培训，拓展妇女就业渠道，为就业困难的单亲家



庭、低收入家庭中的妇女及残疾、失地等妇女提供就业援助。

人力资源和社会保障行政部门及其他有关部门应当为妇女就业提供必要的指导和帮助。

**第十八条** 用人单位在招用职工时，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招用妇女或者提高对妇女的招用标准。

用人单位的招聘广告、规章制度中不得含有歧视妇女的内容。

用人单位在招用女职工时，应当依法与其签订劳动合同或者聘用合同。合同中应当约定女职工的岗位、劳动报酬、劳动安全卫生、社会保险等事项，不得含有限制女职工结婚、生育等歧视性内容。

**第十九条** 本市实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

用人单位和有关部门在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

**第二十条** 职工一方与用人单位经平等协商，可以就女职工的 special 保护签订专项集体合同，或者将女职工的 special 保护纳入集体合同。

区域或者行业工会与相应的企业组织可以按照国家和本市有关规定，签订区域性或者行业性的女职工特殊保护的集体合同。

协商、签订集体合同，职工一方的协商代表中一般应当有女职工委员会成员或者女职工代表。

**第二十一条** 用人单位应当严格执行有关女职工劳动保护的法律法规，保护女职工的安全和健康。

女职工在经期、孕期、产期和哺乳期享受特殊保护。女职工因怀孕或者哺乳不能适应工作岗位的，经本人申请，用人单位应当与本人协商调整工作岗位或者改善相应的工作条件。

用人单位应当执行国家和本市的有关规定，不得取消或者减少女职工的产假、哺乳时间。

在女职工孕期、产期、哺乳期内，除符合法定情形外，用人单位不

得变更、解除或者终止与女职工签订的劳动合同或者聘用合同。

各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女，侵害妇女权益。

**第二十二条** 本市各级人民政府应当按照国家规定发展社会保险、社会救助和社会福利事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。

本市建立、健全覆盖城乡居民的基本医疗卫生制度，提高妇女的卫生保健和生殖健康水平。

**第二十三条** 用人单位应当执行国家和本市有关规定，保障女职工生育费用和生育津贴的落实。

本市逐步健全生育保险制度，扩大生育保险的社会覆盖面，使适龄妇女享有生育、节育等方面的保障。

**第二十四条** 本市建立妇女特殊疾病定期普查制度。

女职工进行妇女特殊疾病检查的费用由其所在单位负担；不属于单位职工的妇女的检查费用，由区、县人民政府统筹安排。具体实施办法由市卫生、人力资源和社会保障、财政等行政部门制定。

鼓励单位和个人为妇女特殊疾病普查工作提供帮助和支持。

**第三十三条** 禁止违背妇女意志，以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰。

遭受性骚扰的妇女，可以向本人所在单位、行为人所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关投诉，也可以直接向人民法院起诉。所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关接到投诉后，应当采取对被投诉人批评教育、对双方进行调解或者支持投诉人起诉等措施。

用人单位、公共场所经营管理单位应当根据情况采取措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

**第三十四条** 妇女的名誉权、荣誉权、隐私权、肖像权等人格权受法律保护。

禁止以侮辱、诽谤、宣扬隐私等方式损害妇女的人格尊严。

**第四十五条** 违反本办法第十八条第一款、第二十一条第四款规定，对无法定理由拒绝招用妇女、对妇女提高招用标准，违法变更、解除或者终止与女职工签订的劳动合同或者聘用合同，侵害妇女劳动权益的，由其所在单位或者上级机关责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，由其所在单位或者上级机关依法给予行政处分。

## 辽宁省就业促进条例（摘录）

（2012年9月27日辽宁省第十一届人民代表大会常务委员会第三十二次会议通过 根据2014年9月26日辽宁省第十二届人民代表大会常务委员会第十二次会议《关于修改部分地方性法规的决定》修正）

**第三条** 省、市、县（含县级市、区，下同）人民政府应当把促进就业作为重要职责，健全劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业相结合的机制，实施积极的就业政策，创造平等就业机会，统筹城乡就业，改善就业环境，扩大就业渠道。

**第十六条** 用人单位招用人员，人力资源服务机构和公共就业服务机构提供就业服务，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得有下列行为：

（一）在国家统一规定实行职业资格和就业准入制度外，设置限制性规定；

（二）以性别、年龄、体貌、户籍、民族、种族、宗教信仰、婚姻状况等为由，拒绝招用能够满足工作需要并且具有同等工作能力的求职者；

（三）发布招聘信息、广告或者签订劳动合同，含有限制女职工结婚、生育等内容；

（四）除法律、行政法规和国务院卫生部门规定的情形外，以传染病病原携带者为由拒绝录用；

（五）法律、法规禁止的其他行为。

# 江西省就业促进条例（摘录）

（2009年3月27日江西省第十一届人民代表大会常务委员会第九次会议通过）

**第四条** 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。

用人单位依法享有自主用人的权利，依法保障劳动者的合法权益。

**第二十条** 各级人民政府应当创造公平就业环境，消除就业歧视，保障劳动者享有平等的劳动权利和公平的就业机会。

各级人民政府及有关部门制定有关政策和规范性文件，不得含有就业歧视的内容。

用人单位、公共就业服务机构、职业中介机构发布招聘信息，设置招聘条件，不得含有就业歧视的内容。

**第二十一条** 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；不得歧视残疾人；进城就业的农村劳动者享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对进城就业的农村劳动者和其他就业困难人员设置歧视性的录用标准；不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用，但经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、法规和国务院卫生部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

**第二十二条** 用人单位对录用人员应当同工同酬，不得因性别、年龄、身体状况、户籍等原因设置不同的薪酬标准，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。不得以怀孕、产假、哺乳等为由辞退女职工或者单方解除劳动合同。

## 湖北省就业促进条例（摘录）

（2010年5月27日湖北省第十一届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过）

**第四条** 劳动者依法享有平等就业、自主择业和获得就业帮助的权利。

倡导劳动者树立正确的就业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者自主创业、自谋职业。

引导用人单位树立正确的用人观念，实行合理的用人标准，为劳动者就业创造良好环境。

**第三十条** 各级人民政府应当建立健全劳动者平等就业制度，优化公平就业的环境，消除就业歧视，保障公民平等就业权利。

用人单位不得以民族、种族、性别、宗教信仰、户籍、婚姻状况、体貌等为由拒绝招用能够满足生产工作需要并具有同等工作能力的人员。

公共就业服务机构、职业中介机构不得为用人单位提供歧视性就业服务。

用人单位、广告经营者或者发布者、公共就业服务机构、职业中介机构发布招聘信息或者广告，不得有就业歧视性内容。

**第三十一条** 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，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

各民族劳动者享有平等的劳动权利。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。

各级人民政府应当统筹规划，为残疾人创造就业条件，保障残疾人的劳动权利不受侵害。

