

ANTI-  
DISCRIMINATION  
LAW REVIEW

# 反歧视评论

主编：刘小楠 副主编：王理万 中国政法大学宪政研究所 主办

第3辑

## 主题研讨

瑞典反歧视法律制度及其新发展 刘小楠

瑞典消除残障歧视法律制度研究 李成

## 学术专论

新发展理念下女性人才的家庭和社会地位研究

——兼对“女子无才便是德”的回应 杨慧 林丹燕

反就业歧视法的保护群体：美国经验及对我国相关立法的再思考 卢杰锋

对少数民族歧视的法律标准界定研究 张玉斌

完善女性就业歧视立法建构之探析 者荣娜

刑法中特定残障人刑事责任从宽原则的反思

——综合刑法与国际人权法的视角 马腾 蔡聪

## 调研报告

禁止招聘广告性别歧视项目调查研究报告 刘明辉

中央国家机关公务员招考就业歧视的十年观察 王理万 韩明生

## 深度书评

你以为你以为的就是你以为的吗

——评《掩饰：同性恋者的双重生活及其他》 郭晓飞



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 主编简介

---

刘小楠，中国政法大学教授，宪政研究所负责人，法学博士、教育学博士后，耶鲁大学法学硕士。主要从事理论法学、反歧视及性别方面的研究。曾在美国哥伦比亚大学、纽约大学访问学习，并多次出访亚、欧、非、北美的多个国家和地区考察性别平等及反歧视问题。主持、参与多项国家级、省部级课题及国际研究项目，并撰写或主编了《反歧视法讲义：文本与案例》《港台地区性别平等立法及案例研究》《20年，我们走了多远？——95世妇会后中国妇女权利发展状况研究》《反就业歧视法专家建议稿及海外经验》等多部著作，发表学术论文60余篇。

ANTI-  
DISCRIMINATION  
LAW REVIEW

**《反歧视评论》的立场：**

平等的立场，这是本书立基的方向，平等是人们应当致力追求的重要价值，也是保持人们尊严的必要条件。

学术的立场，这是本书坚持的原则，学术性是保证论述客观公正的基本标准，丧失了学术性也就失去了学人赖以发挥作用的基础。

技术的立场，这是本书致力的特色，在常识已然普及的年代，需要更加细致的技术方案将平等权落到实处。



法律出版社官方微信

法律出版社·法学学术与对外合作出版分社

一切为了思想

ISBN 978-7-5197-0517-6



9 787519 705176 >

定价：52.00元

 独角兽工作室

平面设计

上架建议 法学学术

ANTI-  
DISCRIMINATION  
LAW REVIEW

# 反歧视评论

---

主编：刘小楠 副主编：王理万 中国政法大学宪政研究所 主办

---

第3辑

 法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

试读结束：需要全本请在线购买：[www.ertongbook.com](http://www.ertongbook.com)

## 图书在版编目(CIP)数据

反歧视评论. 第3辑 / 刘小楠主编. —北京: 法律出版社, 2016. 12

ISBN 978 - 7 - 5197 - 0517 - 6

I. ①反… II. ①刘… III. ①公民权—研究 IV.  
①D911.04

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第000986号

反歧视评论(第3辑)

刘小楠 主编

责任编辑 黄倩倩

装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

开本 720毫米×960毫米 1/16

版本 2016年12月第1版

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

责任校对 杨锦华

印刷 固安华明印业有限公司

印张 13.25 字数 185千

印次 2016年12月第1次印刷

编辑统筹 学术·对外出版分社

经销 新华书店

责任印制 陶 松

---

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

网址/www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/info@lawpress.com.cn

举报维权邮箱/jbwq@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

---

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-6393

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85330678 重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071010/1636 深圳分公司/0755-83072995

---

书号:ISBN 978 - 7 - 5197 - 0517 - 6

定价:52.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)



## 《反歧视评论》编辑部

编辑委员会(按姓氏拼音排名):

曹义孙 郭慧敏 李 楦 林燕玲

刘伯红 刘明辉 李薇薇 薛宁兰

叶静漪 张千帆 周 伟

主 编: 刘小楠

副 主 编: 王理万

编 辑: 龚新玲 徐 丹

## 《反歧视评论》第3辑卷首语

《反歧视评论》(第3辑)的组稿工作终于告一段落,面对厚重的清样,心中颇多感慨。三年前初创《反歧视评论》之时,最初的动机是把此前的“反歧视系列文集”予以规范化,形成一册能够及时反映国内外反歧视研究前沿的学术集刊。由此,我们在首辑的卷首语中提出了“平等立场、学术立场和技术立场”的主张,推动反歧视研究的精细化。三年过后,《反歧视评论》依旧稚嫩,但是我们不忘初心,在反歧视的道路上砥砺前行。

令人欣喜的不仅有反歧视的学术进步,还有《反就业歧视法》的晨光初现。在2015年第十二届全国人民代表大会上,孙晓梅、高莉等60余名人大代表提出关于制定反就业歧视法的议案;在2016年第十三届全国人民代表大会上,罗和安等代表再次提出关于制定反就业歧视法的议案。在社会各界的不懈努力下,全国人大财政经济委员会已经建议有关部门加强调研反就业歧视法的起草工作,待草案成熟时,争取补充列入全国人大常委会立法规划或今后年度立法计划安排审议。人力资源和社会保障部也已经将制定《反就业歧视法》列为未来的重点工作目标。由此,制定《反就业歧视法》已经在立法机关、主管部门和专家学者之间达成了广泛共识。

本辑《反歧视评论》将“瑞典反歧视法律制度”作为研讨主题,旨在通过对瑞典反歧视制度的系统观察,为中国的制度建构提供镜鉴。在“主题研讨”版块辑录了刘小楠副教授和李成博士的论文。刘小楠副教授的文章对瑞典反歧视法律制度的历史和现状进行了概观式的叙述,并且指出了瑞典法律制度的特点和不足。李成博士的论文对瑞典消除残障歧视的法律渊源、法律框架和配套措施进行了介绍,归纳了瑞典消除残障歧视



的经验对于中国的启示。

在“学术专论”版块,辑录了五篇学术论文,这些论文都兼具理论深度和实践品格,根源于推动社会平等的问题意识。杨慧研究员和林丹燕女士的《新发展理念下女性人才的家庭和社会地位研究——兼对“女子无才便是得”的回应》,立足于“第三期中国妇女社会地位调查”的数据,通过精细的统计分析和实证研究,指出“女子无才便是得”的虚伪性,并据此提出了促进两性平等的引导建议。卢杰锋博士的《反就业歧视法的保护群体:美国经验及对我国相关立法的再思考》针对美国反就业歧视法保护群体问题,提出了颇具新意的观点,并且进行了翔实的论证和说理,展示了美国反就业歧视的“有限干预原则”,而这对确立中国反歧视法律的指导思想具有借鉴意义。张玉娥博士的《对少数民族歧视的法律标准界定研究》一文,从国际人权法和国内法律的角度,对界定民族歧视法律要件的重要性进行了充分论述,并提出了具体构成要件的标准,这是对民族歧视问题研究的可贵尝试。者荣娜博士的《完善女性就业歧视立法建构之探析》一文,从歧视的界定、举证责任的分配、歧视赔偿标准和法律后果、反歧视专门机构等多元视角,论证了防止和消除性别歧视的法制建构问题。马腾硕士和蔡聪先生的《刑法中特定残障人刑事责任从宽原则的反思——综合刑法与国际人权法的视角》一文,对中国刑法中特定残障人犯罪的刑事责任从宽原则进行了反思,认为该原则不利于保护残障人的平等法律能力,也不符合国际人权标准的要求,并提出了修改相关法律的建议。

在“调研报告”版块辑录了两篇报告,这两篇报告无论在篇幅上,还是在统计分析上都颇为翔实充分。刘明辉教授的《禁止招聘广告性别歧视项目调查研究报告》一文,采用实证研究和文献比较法,发现大量招聘广告设置性别歧视条款;并通过分析典型就业歧视案例,展现了相关立法漏洞和执法困境。王理万博士和韩明生法官的《中央国家机关公务员招考就业歧视的十年观察》一文,对近十年来(2006~2015年)中央国家机关公务员招考中就业歧视问题进行观察和分析,将公务员招考歧视问题放在制度背景和权力机制的视野下进行评价,并提出了从制度上消除公务员招考歧视的建议。

在“深度书评”版块,郭晓飞副教授的《你以为你以为的就是你以为的吗——评〈掩饰:同性恋者的双重生活及其他〉》是一篇精彩的书评。该文对《掩饰:同性恋者的双重生活及其他》中所描述的美国主流社会对待同性恋的三个阶段,以及各个阶段的独特社会背景进行了精彩的描述,是一篇文学性与学术性俱佳的书评。

在《反歧视评论》(第3辑)即将付梓之时,我们对编辑的辛劳工作、对编委会专家的无私奉献、对各期作者的鼎力支持,致以最诚挚的谢意。让我们携手同心,想象更为平等的中国!

编者

2016年9月19日

# 目录

## 主题研讨:瑞典反歧视法律制度

- 瑞典反歧视法律制度及其新发展 刘小楠 003  
瑞典消除残障歧视法律制度研究 李成 025

## 学术专论

- 新发展理念下女性人才的家庭和社会地位研究  
——兼对“女子无才便是得”的回应 杨慧 林丹燕 045  
反就业歧视法的保护群体:美国经验及对我国相关立法的再思考 卢杰锋 061  
对少数民族歧视的法律标准界定研究 张玉娥 077  
完善女性就业歧视立法建构之探析 者荣娜 095  
刑法中特定残障人刑事责任从宽原则的反思  
——综合刑法与国际人权法的视角 马腾 蔡聪 113

## 调研报告

- 禁止招聘广告性别歧视项目调查研究报告 刘明辉 133

中央国家机关公务员招考就业歧视的十年观察 王理万 韩明生 152

## 深度书评

你以为你以为的就是你以为的吗

——评《掩饰：同性恋者的双重生活及其他》

郭晓飞 191

《反歧视评论》征稿启事

201

## 主题研讨：瑞典反歧视法律制度

---

PP.001-041



# 瑞典反歧视法律制度及其新发展

刘小楠\*

**摘要:**瑞典反歧视立法受欧盟指令及欧洲其他国家的影响,在2009年通过制定了统一的《禁止歧视法》代替了原有的七部反歧视单行法,并成立平等监察专员办公室,取代原有的四个平等监察专员。新的《禁止歧视法》不仅禁止工作、教育等十个领域中基于性别、跨性别的身份认同或性别表达、种族、宗教或其他信仰、残疾、性倾向和年龄的歧视和报复行为,还规定了在工作和教育领域中雇主和教育提供者为了促进平等所应采取的积极措施。

**关键词:**瑞典;歧视;禁止歧视法;平等监察专员

## 一、导言

瑞典位于北欧斯堪的纳维亚半岛东部,面积有528447平方公里,人口970万人,约占世界人口的0.13%,其中外裔居民占15%。<sup>〔1〕</sup>瑞典是公认的世界

---

\* 刘小楠,中国政法大学教授,法学博士,研究方向:理论法学、反歧视法。

〔1〕 关于瑞典基本情况的信息,来源于“瑞典对外交流委员会”网站:<http://facts.sweden.cn/government/sweden-an-overview/>,2016年7月最后访问。



上最稳定、最平等的民主国家之一,其国境线自1905年以来就没有发生过变化,该国自1814年以来没有发生过任何战争。根据“经济学人智库”(The Economist Intelligence)公布的“2015年全球民主指数”,瑞典仅次于挪威和冰岛位居全球第三,这充分显示了瑞典在政府运作、政治参与和公民自由等方面具有独特的制度优势。〔1〕

瑞典的政体是君主立宪制,国王是国家元首和武装部队统帅,但其仅作为国家象征履行代表性或礼仪性职责,而不能干预议会和政府工作。议会(Riksdag)是瑞典首要的代议平台和立法机关,所有议员均由普选产生。就议会的宪制构造而言,瑞典议会实行一院制,由349名议员组成,每届任期为四年。在议会君主制之下,由议会委任首相,首相和内阁成员共同组成政府。政府是国家最高行政机构,对议会负责,贯彻议会决策,制定新法或法律修订案并经由议会审议决定,从而实现对国家的治理。议会可以通过不信任投票的方式,迫使包括首相在内的政府成员辞职,从而确保议会和政府政治上的协同。在国家结构形式上,瑞典实行单一制,其政府机构分为三级:国家级、地区级、地方级。此外,自1995年瑞典加入欧盟以来,欧洲级政府机构已变得日益重要。

在法律渊源方面,瑞典的法律大部分是成文法,判例法只占一小部分,但却起着重要的作用。瑞典法院的诉讼原则主要包括三审终审制、上诉制度和陪审制度。〔2〕瑞典的法院系统主要是由普通法院和行政法院构成。普通法院包括80个地方法院、〔3〕6个上诉法院〔4〕及1个最高法院,〔5〕主要负责执行民法和刑法。行政法院体系包括24个省行政法院、4个上诉行政法院及1个最高行政法院,〔6〕主要负责处理对公共机构作出的决定不服的诉求,比如,国家机关渎职案件、涉及税务、社会保险的案

---

〔1〕 The Economist Intelligence Unit, *Democracy Index 2015: Democracy in an Age of Anxiety*, Jan. 21, 2016, p. 4.

〔2〕 陪审员由同级议会选举产生,同票同权。适用于上诉的刑事案件、地区法院的刑事案件和抚养权争议案件。

〔3〕 法庭由3名法官组成,特殊案件由法官、陪审员和专家组成。

〔4〕 始建于1614年,负责复审下级法院的上诉案件。由3名法官组成或3名法官和2名陪审员组成。

〔5〕 始建于1789年,由5名法官组成法庭。

〔6〕 始建于1909年,由17名法官组成,仅受理一般司法程序无法处理的案件。

件、儿童权益的社会保障等特殊案件。此外,瑞典还有专门法院,如劳动法院专门负责解决劳动纠纷。

## 二、瑞典禁止歧视法立法发展背景与过程

瑞典从20世纪就是一个社会民主政府,瑞典社会民主党从1920年以来长期执政,推行以高额累进税的方式支付社会福利开支,建立了一套非常全面的福利体系。然而,瑞典宪法在基本权利的保护上一直比较薄弱,也没有很长的反歧视立法传统。瑞典反歧视立法的发展深受欧洲其他国家以及欧盟的影响,诚如学者所指出的,“1995年加入欧盟后,瑞典在反就业歧视立法方面取得了跳跃式的发展,短短10年,瑞典就颁布实施了六部反就业歧视法律”。〔1〕

### (一)按歧视因素单独立法阶段

瑞典在反歧视的模式上与其他欧洲国家类似,开始都是建立在单一因素的反歧视类型上。20世纪70年代,欧洲各国法律条文和平等机构最开始将重点放在性别歧视问题上,之后开始逐渐关注种族歧视以及残障、性倾向等各种类型的歧视。比如在反歧视卓有成效的英国,日益活跃的妇女运动促使1975年英国首次出现性别平等法和性别平等机构。学者对此指出,英国反性别歧视法开始兴起,这主要是基于两个原因:首先,就业平等观念受到重视,各种妇女组织的平权运动不断涌现,迫使英国政府试图制定法律来限制雇主运用普通法的权利;其次是英国作为多个国际条约的签署国,必须制定国内法以实践其责任,这些条约都赋予成员国反对就业歧视的义务。〔2〕1976年英国又制定了《种族关系法》,但是关于种族/族裔问题的机构却要弱得多。在2006年之前英国对不同歧视类型一直是由不同平等机构依照不同的反歧视单行法来规制的。

瑞典也基本遵循这种模式,从20世纪70年代开始,瑞典就开始致力于提升妇女业率,1980年通过了《平等机会法案》(Equal Opportunity Act),以维护工作场所的性别平等。为了确保该法案的执行,在国会的支

〔1〕 丁赛尔:《瑞典反就业歧视法律制度》,载《中国劳动》2010年第3期。

〔2〕 饶志静:《英国反就业性别歧视法律制度研究》,载《环球法律评论》2008年第4期。