# 维护就业平等 保障女性权益

**编者按:**

人社部、教育部等九部门近日印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》)。《通知》要求,在招聘环节中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得将限制生育作为录用条件等。

在求职就业的过程中,不少女性都遭遇过性别歧视。人为建构的就业藩篱,不仅让一些女性与好工作失之交臂,也给她们带来失落感与挫败感。女性就业的品质,折射了一个社会的文明程度。《通知》的出现,让规则的公平得到守卫,让机会不再择性别而出,为女性就业平等给出政策依据,为保障女性权益迈出新的一步。

## 规范招聘行为 为妇女就业保驾护航

2月21日,人社部就业司发布公告,人社部、教育部等九部门近日印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》)。该《通知》一出,引发了社会的广泛关注和热议。

### 《通知》的三大特点

全国妇联妇女研究所副研究员杨慧表示,《通知》具有三大特点:

一是"六不得"明确就业性别歧视判定标准。《通知》从拟定招聘计划到发布招聘信息,再到人员招用全过程,对各用人单位、人力资源服务机构提出了"六不得"要求:一不得限定性别(除国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况外)或性别优先,二不得询问妇女婚育情况,三不得将妊娠测试作为入职体检项目,四不得差别化地提高对妇女的录用标准,五不得将限制生育作为录用条件,六不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女。

二是"三热线"受理就业性别歧视举报投诉。《通知》为遭遇性别歧视的求职应聘者及相关人员拓宽了投诉举报渠道,在畅通窗口来访接待的同时,明确了人社部门12333、妇联12338、工会12351的三条热线,及时受理就业性别歧视举报投诉。遭遇就业性别歧视的妇女可依法大胆投诉、勇敢举报,合法理性地维护自身权益。

三是"九部门"分工协作促进妇女平等就业。《通知》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,具有很强的操作性。消除就业性别歧视是一项复杂的系统工程,人社部等九部门以女大学生为重点,加强就业服务和监管。通过积极促进与依法惩戒相结合,对实施就业性别歧视的单位或机构约谈、罚款,设置平等就业权纠纷案由等,分工协作,共同支持和促进妇女平等就业。

宁夏社会科学院综合经济研究所副研究员马琴介绍,现阶段党和政府对妇女就业权益保障高度重视,已经陆续出台了《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》等一系列法律法规。在妇女平等就业权利方面明确规定不得实施就业性别歧视。但在招聘中依然存在性别优先、限制生育等差别化的条件,变相提高对妇女的录用标准,隐性就业歧视问题依旧普遍存在,不容忽视。《通知》针对招聘环节中就业性别歧视的具体表现作了进一步的细化规定,并且为了确保妇女就业保障措施落到实处。此外,《通知》还针对妇女就业保障建立了司法救济机制,积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询和法律帮助,在法律的具体实施层面,具有较强的可操作性,可以有效地解决妇女就业歧视诉讼问题。

与此同时,她强调《通知》是人力资源社会保障部、教育部等九部门联合印发,在政策实施方面具有较高的协同性,有利于多部门全方位联合发力,共同维护妇女的就业权益;在政策的落实层面,具有较强的实践性,可以为妇女就业提供全方位的有力支持和保障。

### 缓解女性就业焦虑

吉林大学法学院教授、博士生导师李洪祥表示,此次九部门联合发文,将切实缓解女性的就业焦虑。

李洪祥同时强调,女性就业、创业事关男女两性平等国策的实践,政策将助于用人单位科学、理性、合理地制定招聘规划。"当下女性无论从学历、工作能力上都不输男性,最新数据显示,高校本科、硕士研究生女性占50%左右,充分利用好优秀的女性人力资源,将有助于企业的长期稳定发展。"

他认为,二孩政策落地后,企业的用人成本增加,政策将作为积极引导,倒逼用人单位制定更加公平、和谐的用人用工政策,让企业和劳动者在用人市场上互相尊重,取得双赢。

"这一政策是鼓励女性就业、创业、生育,推进男女平等的积极信号,既有利于坚定树立女性自信、自强精神,不断提升自身的竞争力和价值,也必将对进一步完善相关立法起到有益的尝试作用。"李洪祥表示。

《通知》中针对女大学生就业难点问题,提出以女大学生为重点,为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍,树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目,鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训,尽快适应岗位需求。"这有利于改善整体的就业环境和舆论氛围,提升女性得天独厚的就业优势和行业天赋,尤其对女大学生的就业和职业发展,将产生深远影响。"李洪祥说。

### 消除职场显性歧视

中国民航系统人力资源专家库成员,中国劳动学会人才发展分会副秘书长丁雪峰认为,本通知提出的八项措施,对于消除妇女在职场工作中的显性歧视,具有十分重要的积极意义。

他指出,《通知》一是把妇女权益保障规定更加细化、量化,提出了很多可操作性的程序和方法,这对于保护妇女权益和维护妇女功能,迈出了非常重要的一步。二是《通知》大大提高了方法、程序上的可操作性,在实际维权过程中,对妇女的保护价值将会更大。

另外,丁雪峰提出,《通知》对整个人力资源市场的监管提出了更加明确的举措。例如,禁止人力资源服务机构发布含有性别歧视内容的招聘信息,违反者依法责令改正;拒不改正的,处1万元以上5万元以下的罚款;情节严重的人力资源服务机构,吊销人力资源服务许可证。并将人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录,依法实施失信惩戒。

北京市盈科律师事务所合伙人律师高红介绍,从法律层面来看,我国已有多部现行法律对妇女平等就业的权利进行了规定,但现行相关法律缺少严格的监督机制、有效的救济通道以及较为严重的法律后果,行政机关监管制度缺乏且不严格。在这种情况下,企业在招聘中歧视妇女的违法成本较低,故就业性别歧视现象屡禁不止。

"《通知》内容相当丰富且具体,对规范招聘行为、促进妇女就业从细化法律规定、加强行政指导和监管、打通劳动者投诉和司法救济通道、纳入媒体监督及社会诚信体制制约、政策支持和宣传教育等各个方面、各个环节作了全面的政策布局,为妇女维权提供了多种途径和通道。尤其是人民法院依法受理妇女就业性别歧视相关起诉,设置平等就业权纠纷案由,为妇女维权提供了有力的法律保障。"

(据《中国妇女报》)

## 相关阅读

### 女职工9项专属权益

女性在日常工作中,享有一些属于自己的专属权益。

**1、专属休息室很贴心**

根据《女职工劳动保护特别规定》,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。

对于商场、超市等需要长期站立工作的促销员、售货员等岗位的女职工,单位要在其工作场所设立工间休息座位。

**2、"特殊时期"照顾多**

目前,至少19个省份实施了"痛经假",允许女职工在特殊时期休息1天或2天,但各地规定并不一致,有的规定只需提供医疗机构证明即可,有的则限定了工种,只允许"第三级体力劳动强度""从事长久站立、行走劳动"等工种的女职工休"痛经假"。

**3、"补贴"每月多一份**

目前,许多省、市地区都明确了女职工每月可领取一定卫生用品补助费。近年来,随着物价上涨,这笔"补贴"也水涨船高。

如河北从2015年11月1日起,女职工卫生费每人每月4至6元或相应的卫生用品调整提高为每人每月30元或相应的卫生用品。黑龙江从2009年3月1日起,女职工卫生用品补助费由每人每月10元提高到每人每月20元。山西则明确用人单位需为女职工发放每人每月不低于30元的卫生费,一年至少一次妇科检查、"两癌"专项检查、2%的一次性营养补助、职业健康检查。

**4、"人生大事"不折腾**

女职工们如何在工作之余不用为结婚、生子等"人生大事"烦神?放心,这些法律保证你在经历"人生大事"时不折腾。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第23条第二款规定,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。

《中华人民共和国就业促进法》第27条第三款规定,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。即使劳动合同中有类似约定,亦属无效。

**5、产假增加 另一半可休陪产假**

《女职工劳动保护特别规定》中明确,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。

近期,各地也对产假的标准进行了调整,不少地区也专门为女职工的另一半设立了陪产假。

**6、"三期"内备受保护**

"三期"指女职工的怀孕期、产期和哺乳期。我国有多项法律法规保障女职工在"三期"内权益不受侵害。

岗位、工资有保障。《中华人民共和国妇女权益保障法》第26条规定,任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由,辞退女职工或者单方解除劳动合同。

夜班、加班尽量少。《女职工劳动保护特别规定》中明确规定,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,并应在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕7个月内的,可以安排,但建议用人单位尽量不要安排。另外,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。

劳务派遣用工不得退回。依据《劳务派遣暂行规定》的规定,被派遣劳动者处于"三期"内的,在派遣期限届满前,用工单位不得因经济性裁员、客观情况发生重大变化将三期女员工退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失时方可退回。

劳动强度可减轻。根据《女职工劳动保护特别规定》,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。

**7、更年期关怀不能少**

除了孕期、产期、哺乳期之外,《女职工保健工作规定》把更年期保健纳入其中。它要求用人单位要宣传更年期生理卫生知识,使进入更年期的女职工得到社会广泛的关怀。

为了保证更年期女职工身心健康,《女职工保健工作规定》还要求用人单位对她们每1至2年进行一次妇科疾病的查治。同时,经县(区)以上(含县、区)的医疗或妇幼保健机构诊断为更年期综合症的,经治疗效果仍不显著,且不适应原工作的,应暂时安排适宜的工作。

**8、预防女职工被骚扰 单位应尽责**

《女职工劳动保护特别规定》第11条明确,在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

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。受性骚扰的女职工,可向本人所在单位领导或工会、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。

**9、繁重体力劳动可拒绝**

根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工有权拒绝从事矿山井下作业等繁重体力劳动:

(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。

孕期、哺乳期女职工也有权拒绝从事有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业等。

(据《工人日报》)

## 信息短波

### 西藏妇女就业创业率增高 助力脱贫攻坚

**新华社拉萨3月2日电**(记者 田金文 王学涛)记者从西藏自治区妇联了解到,西藏妇女积极参与产业发展,增加收入成效显著,妇女就业创业率增高,有力助推脱贫攻坚。

西藏自治区妇联主席江措拉姆介绍,2018年西藏妇联积极参与精准扶贫、精准脱贫,创新实施"十百千万"计划和"互联网+"创业模式,推出能力脱贫、创业脱贫、互助脱贫等帮扶举措,争取资金2000多万元,开展各类技能培训560余期,帮助2万多名贫困妇女创业就业,全区女性就业率达到40%以上。

西藏累计创建巾帼脱贫示范基地34个,扶持妇女经济组织64家,营建国家级"三八绿色工程"示范基地16个,落实妇女创业担保贷款5100余万元,配合人社部门开展"春风行动",帮助妇女就业。

2019年,西藏自治区妇联将以深度贫困地区、偏远农牧区、高海拔乡村、易地搬迁安置点、边境村为重点,强力推进扶志扶智、资金支持、技能培训等多样的妇女培训,帮助更多妇女实现就业增收。

### 甘肃省妇联着力打造"陇原妹"家政金字招牌

14年前的夏天,程小花在甘肃省张掖市临泽县妇联的帮扶下前往北京家政公司就业,摆脱了家庭的贫困面貌,并不断吸引同乡小姐妹加入家政行业。2月28日,程小花在甘肃省省妇联举办的陇原妹"庆三八·回娘家"联谊活动上,分享了自己的故事,回娘家的"陇原妹"们还表演了自编自导的文艺节目,展示新时代"陇原妹"的风采。

2018年,甘肃省妇联把"陇原妹走出去"家政脱贫行动不断推向深入,在省人社厅、省政府劳务办、省扶贫办的大力支持下,争取劳务品牌培训项目和陇原妹输转培训项目资金2100万元,对近2万名贫困妇女进行家政技能培训,并依托省内外陇原妹输转示范基地输转陇原妹7747名。与此同时,甘肃陇原妹家政公司牵头成立了甘肃省家庭服务行业协会,广大陇原妹发扬"聪慧友善、坚韧自信、勤俭淳朴、创新进取"的甘肃妇女精神,辛勤服务广大客户,增加了收入,用劳动改变了自身命运,同时开阔了眼界,提升了素质。

(据《兰州晨报》)

### 江西宜春举办女性就业创业专场招聘会

3月2日,江西省宜春市市妇联联合市人社局在市人力资源市场,举办以"促进转移就业、支持返乡创业、助力增收脱贫"为主题的女性就业创业专场招聘会,面向有就业创业意向的女性求职者提供招聘服务,为企业与求职女性之间搭建起了双向交流的平台。

据统计,此次招聘组织35家企业,提供2110个就业岗位,招聘会共吸引了500余名求职者入场应聘,177人与企业达成了初步就业意向。

(据中国劳动保障新闻网)