

国家九部门放大招，禁止就业性别歧视 女性就业，有望跨过“暗门槛”

赶在“金三银四”的招聘旺季前，人社部、教育部、全国总工会等九部门于近日印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，其中第二条规定：依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。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，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化提高对妇女录用标准。

这则通知一出，迅速登上热搜榜单，许多职场女性为此拍手叫好。

从进入职场时的种种限制，到晋升中遭遇“天花板”，同时承担家庭角色和职业角色的女性，她们所面临的压力究竟有多重？



奔波在求职路上的女大学生。

记者 周琼 通讯员 王志勇

晋升顶到“天花板”，入职遭遇“暗门槛”，女职员有苦难言

30岁的方女士就职于我市一家工贸一体化企业。入职以来，她的工作能力有目共睹，工作业绩也始终领先于同部门的其他同事。然而，年前公司提拔业务经理时，名单上却没有她，而是同部门的一位小伙子。方女士认为，她之所以落选，就是因为“已婚未育”的身份。她的努力换来的只是几句口头表扬和“为了避免过大的工作压力影响你备孕生孩子”之类的安抚。方女士说，自己的情况并非孤例，身边不少“已婚未育”甚至“已婚有

孩”的女性好友，多多少少曾因自己的身份标签而影响了晋升。如果说让方女士纠结的只是“生”和“升”之间的矛盾，更多的女性求职者，则因为“生育”这样一个天然属性而求职无门。市民俞女士的求职之路从去年下半年一直走到了今年春节后。32岁，已婚育有一孩的她，在每一次面试中，都会被问到是否打算生二胎。回答时，但凡略有犹豫，简历就会以各种借口被退回。“从小到大，一直没感受过

‘重男轻女’，直到准备迈入职场，才觉得被现实啪啪打脸。”从小到读一路名校，读大学时从学习成绩到实操能力“绝不比男同学差”的宁波姑娘小苏，向记者讲述了她的无奈：“有一家设计院我挺想去的，但人家就是不要女生。”这样的现象并非个别：全国妇联妇女研究所课题组曾在两省一市范围内对应届大学毕业生展开过调查，高达86.18%的女大学生表示受到过一种或多种招聘性别歧视。中国人民大学国家发展与战略研究院此前发布的一份研究报告同样显

示，在使用相同背景简历的情况下，男生求职者接到面试邀请的次数是女生的1.42倍。此前还有调查指出，在年均劳动收入等就业质量方面，女大学毕业生也明显低于男大学毕业生。一位人力资源界的资深专家向记者坦言，“全面二孩政策推行以后，职场女性尤其是白领女性，就业过程和职场发展或多或少会受到影响，特别在需要加班、出差或劳动强度较大的工程类、IT类、制造类、建筑类等行业，影响尤为明显。”

人力成本高，替工不好找，企业主招女工顾虑重重

采访中，一位不愿透露姓名的企业招聘主管告诉记者，全面二孩政策推行以后，企业的确收紧了对女性员工的招聘。这位招聘主管给记者算了这样一笔细账：如果严格按照相关规定执行，在280天孕期中，准妈妈至少要做13次产检，每次需要请假半天；从孕期7个月到哺乳期，有至少45周的工作日，孕期和哺乳期的女员工每日可少工作一小时；产假

休息至少128天……“对于生育的女员工，公司既要给予长时间的产假，又要为她们缴纳各种保险，还要找人顶替她们的工作，这对公司来说是实实在在的硬成本。”这名招聘人员坦承，成本的增加，使企业不得不在招聘环节就考虑到这些风险因素。2017年，宁波市总工会曾就女职工劳动保护问题做过一次专项调查。对于女职工的生育问题，许多企

业管理者顾虑重重，既担心合适的替代用工不好找，又发愁女职工生育后工作精力会被分散，其中更有30.05%的管理者认为女职工生育会导致企业生产经营成本升高。宁波市总工会女职工工作部部长乐静芳告诉记者，在我国传统观念中，打理家务、照料孩子是女性的责任。这种传统家庭性别分工模式目前尚未被打破，加之当前公共托幼服务的严重欠缺，女性在养育孩

子的过程中往往要比男性付出更多的时间和精力，更不用说有两个孩子的家庭。不管用人单位是基于经验还是因为成见，“在女性为家庭主要照料者的角色没有被打破，支持生育、支持女性发展的家庭友好型政策没有得到有效衔接之前，用人单位总是会担心，女性在生育养育子女和料理家务方面需耗费大量精力，不能保证全身心地投入工作。”乐静芳认为。

宁选“武大郎”，不用“穆桂英”，难题还需共同面对



我们需要更多的举措落地，帮助“妈妈们”重回职场。

本版摄影：周琼 任社

在今年的市两会期间，政协委员沈玮曾专门提交过一份《关于二孩政策下落实育龄女性就业平等的建议》。沈玮认为，在全面二孩时代，育龄女性的就业权益，需要引起党和政府、用人单位、社会和家庭的高度重视。他建议，我市在就业机会平等等方面作出具体的、可操作的规定，消除对育龄女性的就业歧视，保障育龄女性平等的就业权，助推国家生育政策落地。

而国家九部门上月底联合印发的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，更是明确限制了以往育龄女性“生不生二胎”的面试必备题。同时，这份通知中还明确了相关监管处罚条款：对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的，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。将用人单位、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。同时，新规要求建立联合约谈机制。畅通窗口来访接

待、12333、12338、12351热线等渠道，及时受理就业性别歧视相关举报投诉。在推动监管和维权机制的完善的同时，新规也对促进女性就业提出了切实举措：促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务等。

针对二孩生育对女性求职就业带来的影响，专家也建议，出台相关财政补贴措施或是生育奖励措施，以降低企业的成本损失。“生育行为是全社会都应给予关注和扶持的系统工程。国家应采取举措将女性生育成本社会化，至少是部分社会化。”政协委员沈玮认为，企业因女职工生育而上升的成本，政府应介入并建立相关机制分担这部分成本，如进一步完善生育保险制度、扩大覆盖范围和延长享受时间等。另外，在鼓励企事业单位建设托儿所和幼儿园时，政府可对企业自办的托儿所和幼儿园给予适当补贴。

“女性的职业发展不能仅仅依赖老板的觉悟，它需要政策上的保护，还应该有具体的保障措施。大众的认知也应该改变，女性应该拥有更多的选择权。毕竟，懂得心疼一个妈妈才是这个时代真正的进步。”沈玮这样告诉记者。

新闻 1+1

保障女性生育权和就业权的他国经验

不少国家意识到解决女性工作和育儿家庭责任之间冲突的重要性，采取了多种措施。比如新西兰带薪产假中的“薪”由政府发放；俄罗斯产妇可以领取相当于原工资40%的补贴，这部分补贴由国家社会保险基金支付。

在保障女性生育权和就业权的同时，越来越多的国家开始认识到双亲共同参与婴幼儿照料事务的重要性，推行“男性产假”

“父母共享育儿假”。瑞典实施“育儿假的男性配额制度”，在480天的带薪产假中，60天是“父亲产假”，不可转让给配偶；父母若共同使用育儿假，每天可获得5欧元的“性别平等奖励”。专家认为，这种做法一方面向社会传递了父亲应该同样履行育儿责任的正面信息，另一方面也减轻了女性育儿负担，有助于保护女性的就业权利。

(周琼 整理)

图 示

全国妇联妇女研究所课题组的一项调查显示，高达86.18%的女大学生受到过一种或多种招聘性别歧视。



中国人民大学国家发展与战略研究院的一份研究报告显示，在使用相同背景简历的情况下，男性求职者接到面试邀请的次数是女性求职者的1.42倍。

2017年，宁波市总工会曾就女职工劳动保护问题做过专项调查，有30.05%的管理者认为女职工生育会导致企业生产经营成本升高。



人社部等九部门近日印发关于规范招聘行为的通知，其中第二条规定：依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。

- 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；
- 不得询问妇女婚育情况；
- 不得将妊娠测试作为入职体检项目；
- 不得将限制生育作为录用条件；
- 不得差别化提高对妇女录用标准。

制图 金雅男



往往只有在这样的特殊场次的招聘会上，招聘简章中才会出现凤毛麟角的“女性优先”字样。