



“你公公婆婆身体还好吧?”“公司会发儿童节福利,你需要几份呢?”

女性职场隐性歧视何解

N 法治日报
光明网

“你公公婆婆身体还好吧?”“公司会发儿童节福利,你需要几份呢?”……看似朋友间的寒暄,却是女性求职者面试时的“考题”。因为根据国家现有规定,企业面试时不得询问妇女婚育情况,HR 们便纷纷打起擦边球,如果求职者回答不合要求,往往落得个求职失败的下场。

今年1月,北京市人力资源和社会保障局印发《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)》,明确对以性别为由拒绝录(聘)用妇女等行为,最高可处五万元罚款。由此,女性遭遇职场性别歧视现象再次引发社会热议。

现实职场中,存在哪些隐性侵权或变相侵权? 又该如何从根源上消除性别歧视?

现状 面试时被反复盘问

记者随机采访了10位来自北京、天津等地正在找工作的应届女性毕业生和往届女性求职者,发现性别歧视似乎是绕不开的坎。

北京某高校硕士研究生林鱼将于今年6月毕业,她体会到了“肉眼可见”的性别歧视:“面试环节,女生被详细问了婚恋情况,男生

完全没被提到这个话题。同样的岗位和工作内容,单位承诺的待遇也有差别,男生每月多2000元,有年终奖,而女生只有交通补助。”

有女性求职者总结出用人单位在面试时的一些“套路”:未婚时,刚毕业的外地女孩,一般以“怎么想到来北京找工作,这边有亲戚

朋友吗”开局,然后问“租房子是合租吗”,如果回答“和男朋友合租”就会跳到第三个问题“房租贵不贵,两室的房租应该在××元吧”。说到房租,就能谈到能否支付开销,开始聊“男朋友是做什么的,你们的通勤时间大概多久”。渐渐地,这个刚毕业未婚女性的婚育规划也

就被摸清了。对已婚女性,一般不再涉及租房问题,而是围绕生育,先问“你这个年龄,对于之后的发展是怎么考虑的”,对于这个问题,求职者的回答并不重要,HR紧接着会自嘲说“家里会催我恋爱啊、生小孩啊,家里人有没有催你呀”,从中套出求职者的生育规划。

难点 歧视行为难证明 维权费时费力

“虽然法律规定企业在招聘时不得询问女性员工的婚育情况,但HR担心招进来的员工‘只有投入,没有产出’,最后给企业带来沉重的负担,所以不少HR在招聘环节时常扮演‘侦察兵’的角色,通过了解员工的社交动态、姻亲关系、下班时间的分配以及交流育儿经验等打探对方的婚育情况。”曾供职于劳动仲裁机构的北京

海润天睿律师事务所律师孙鹏说。

值得注意的是,尽管女性遭遇职场性别歧视现象屡见不鲜,但现实中鲜有人维权。受访专家分析,对求职者个人来说,考虑到与用人单位发生劳动纠纷可能会影响未来的求职,同时很难拿到录音或录像来证明企业的歧视行为,加上职场中性别歧视现象较为隐蔽,走司法程序的成本较高等,

故而大多数人望而却步。

撰写了《我国女性就业歧视问题研究》的上海锦天城(郑州)律师事务所律师褚清瑶告诉记者,性别歧视在招聘过程中具有隐蔽性。即使是因性别歧视原因拒绝劳动者,招聘单位给出的书面理由一般也是不符合岗位要求。

“单纯的歧视纠纷很难形成具体的案件,或者说面对这方面的纠纷,很少有求

职者想到寻求法律帮助。用人单位因性别歧视侵犯个人权益的属性不是很明显。如果有明确证据证明用人单位存在性别歧视,则可以用侵犯名誉权来起诉,但是走这个程序的人并不多。究其原因,还是大多数求职者的目的为找到工作,而非耗费大量的时间和精力寻求一种公平正义,所以走司法程序取得有效结果的人也不多。”褚清瑶说。

措施 明确处罚裁量基准 精准保障妇女权益

今年1月,北京市人力资源和社会保障局印发《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)》,明确对以性别为由拒绝录(聘)用妇女行为,最高可处五万元罚款。

多名受访专家指出,有了这个“裁量基准”,执法部门对侵害妇女劳动权益的

违规用人单位如何开罚单,就有了明确的指导标准,既能避免处罚过轻,也能防止处罚过重,进而体现法律的公平性和执法的严肃性。

这对落实妇女权益保障法、保障妇女就业权益、规范劳动执法等,都非常重要。期待更多地地方能够积极作为,结合本地实际,及时制定类似的处罚裁量基准表,让修

法成果早日惠及更多女性劳动者。

在中国劳动关系学院法学院副教授张丽云看来,北京此举对于消除女性就业歧视有积极作用。“现代女性的法律素养和学历层次有所提高,对职场歧视的认知和判断较为清晰,招聘过程中若存在歧视问题,女性可以向劳动监察部门投

诉,一经查实,劳动单位将面临处罚。”

对于罚款问题,张丽云提出,对短期内被多次投诉的企业作出的一次性处罚,可以适用最高罚款五万元数额。最高罚款可能适用于企业系统性歧视所有女性员工的问题,比如企业为解雇大批女性员工进行的逼迫或隐蔽性的操作。

建议 分摊男女用工成本 转嫁压力提高企业积极性

对于如何从根源上消除职场性别歧视,中国劳动关系学院法学院院长沈建峰建议,适当提高企业对男性的用工成本,如延长男性的陪产假,以此来分摊企业的男女用工成本,进而减弱企业针对女性求职者的歧视问题。也可以通过社会化机制分担女性的功能,除生育、哺乳外,社会可以发展与家政服务、幼儿托育相关的产业,进一步减轻女性的职场压力和家庭负担。

“求职者在应聘时所遭遇的性别歧视问题,根源在于大部分企业是营利性机构,以追求利润为目的。若想减少性别歧视,需从社会角度出发,考虑由国家承担一部分成本,转嫁企业压力,提高企业的积极性。”褚清瑶说。

多位接受记者采访的HR提出,社会应该营造一个相对公正的环境,为女性多提供一些就业岗位或者

技能培训,尤其是效益较好的大企业,应该承担更多的社会责任。

张丽云说,国家目前正在采取措施保障女性的生育权益并承担一部分育儿成本,各地政府也在探索相应的激励政策,如降低住房成本、提高生育保障、投入教育资源等。国家对企业所承受的负担非常了解,对企业的减税降费措施也下放到位。并且,国家进行的基础设施建设便利了企业发展,培养的人才也大都输送到了企业。因此,对于女性职工生育问题的关照,是企业应当承担的社会责任。

“在现代企业中,男女比例的协调有利于职场环境稳定。同时,在企业决策和管理过程中,也需要女性的思维方式。因此,若考虑到长期利益,企业需要多关注女性劳动者在职场中所发挥的作用和价值。”张丽云说。



性别“一票否决”是不公更是悲哀

女性能不能做好一份工作,何时和婚育与否绑定得如此之深? 业务能力、背景、资历,难道这些不才是判断求职者是否胜任的标准吗? 当性别、年龄、婚育对工作能力具有了“一票否决权”,女性求职者凭借自身实力说话的空间会越来越逼仄,反而可能因为“没有婚育顾虑”受到青睐,这是一种不公,更是一种悲哀。

分类信息

广告热线:泉州0595-22567990 15259412788

地址:泉州市鲤城区江滨南路南益鲤景湾三期A座4F(办理时间:上午9:00-下午17:00)

温馨提示:选择金融、二手车、加工、征婚等分类信息,凡涉及到现金、计息、转账等交易事宜,请注意防范,谨防受骗!

遗失声明

陈金勇遗失海洋渔业职务船员证书(助理船副),编号35062619910308X727,登报声明作废。

泉州心福亭茶叶贸易有限公司(统一社会信用代码:91350503MA3379B40Q)不慎遗失圆形铜质公章一枚,印章编号:3505030012306,声明作废。

泉州八爪鱼鞋业有限公司(统一社会信用代码:91350582MABYXUH G94)不慎遗失圆形橡胶财务专用章一枚,声明作废。

遗失声明

丰泽区爱德堡餐饮店不慎遗失泉州市丰泽区泉秀市场监督管理所于2020年6月24日核发的食品经营许可证副本,许可证编号:JY23505030254799,声明作废。

丰泽区禾奇餐饮店不慎遗失泉州市丰泽区市场监督管理局于2019年11月1日核发的食品经营许可证正、副本,统一社会信用代码:92350503MA33BLXC0J,许可证编号:JY23505030222116,现声明作废。

泉州市公安局台商投资区分局遗失以下票据:代收行政罚款(四联滚筒)票号0077904-0077906;政府非税收入票据(四联滚筒)票号00949245;政府非税收入缴款通知书(市县、滚筒)票号125643454-125643455、125643448-125643451;声明作废。

夷之冠(福建)茶业有限公司不慎遗失惠安县市场监督管理局于2019年11月6日核发的食品经营许可证副本,社会信用代码:521MA31UDOG3L,许可证编号:JY13505210097239,现声明作废。

黄俊达遗失海洋渔业普通船员证书,编号35062619690626XXX7,登报声明作废。

丰泽区汇芳酒行(统一社会信用代码:92350503MA33T6958H)不慎遗失泉州市丰泽区市场监督管理局于2020年4月29日核发的食品经营许可证正本,许可证编号:JY13505030244193,现声明作废。

泉州八爪鱼鞋业有限公司(统一社会信用代码:91350582MABYXUH G94)不慎遗失圆形橡胶公章一枚,印章编号:35058210068166,声明作废。

遗失声明

不落日(福建泉州市)网络科技有限公司遗失公章一枚,编号:35058210065132,声明作废。

加装换梯

国力机电专业加装 13665035253

租厂房,找中熙产业园

60万m²全新精装标准厂房出租,中熙产业园五期全面启动。

招租热线:0595-27551111

地址:泉州台商投资区杏秀路紫阳788号(离高速出口约2公里)