

文字游戏里的就业性别歧视——

# 写错字 OR 做错事? 企业招聘限“nan”性

文: 今日女报 / 凤网记者 刘艳

又是一年毕业季。对于不少女性而言,在求职过程中可能遭遇到的性别歧视,正是其工作和事业发展中的一只“拦路虎”。在消除对女性就业的性别歧视方面,国家作了大量努力。《宪法》、《劳动法》、《就业促进法》、《劳动合同法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》等法律法规中,均有对女性就业权利的规定:各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或岗位外,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。

但近日,今日女报/凤网记者接到读者投诉称,为了避开国家相关法律法规的禁区,一些企业在招聘网站发布招聘信息时,将“限男性”写成“限nan性”。中文换拼音,样子变了,意思却没变——而这种换“马甲”的性别歧视是否违法?女性求职者又该如何应对?今日女报/凤网记者展开了调查。



新华社 赵乃育作



扫一扫,看职遇了哪些性别歧视

新闻多一点 >>>

## 起诉国企,约谈企业——涉嫌性别歧视,她与招聘网站“怼”上了

2014年,应聘中国邮政快递员的女性求职者马户在试工作两天后,因性别原因未能被录取。2015年1月26日,马户将中国邮政告上法庭,成为“中国国企就业性别歧视第一案”。同年11月,马户胜诉,一审判决结果认定歧视并赔偿。

胜诉后的马户没有停止关注妇女就业问题。她在招聘网站上查找带有性别歧视的岗位信息,并把这些信息全部搜集起来并打印成册,并按照企业的归属地把这些资料寄到公司所在地的人社局举报。

2017年5月,在人社部门的牵线搭桥下,马户获得了与58同城、中华英才网面谈的机会。在面谈中,58同城的相关负责人表示欢迎马户成为监督员,对网站上涉嫌性别歧视的内容进行监督,帮助58成为更加性别平等的好网站。

(据“红星新闻”)

## 全国妇联:超八成女大学生遭遇就业性别歧视

据全国妇联妇女研究所2015年在北京等地多所高校的调查显示,高达86.6%的女大学生受到过一种或多种招聘性别歧视,工科女大学生占80%以上。其中,有80.2%的女性认为,在招聘过程中存在“招聘信息显示限男性或男性优先”、“不给女性复试机会”、“提高对女性的学历要求”等现象。

湘潭大学负责指导大学生创业就业的教授罗丁山表示,部分人才市场和用人单位在对男女职工的面试就业条件上是不平等的。很多情况下,学习成绩、工作能力、语言表达和形象气质远超男生的女生在求职同一岗位时,用人单位也会更加偏向男生。

湖南师范大学教授周丽楠则认为,一些工作单位明确提出“招收男职员”,或者在隐性淘汰机制中对女大学生进行限制,这使得女大学生在就业中付出比男性更多的时间、物质和精力,且相对男性而言成功率较低。

(据《中国妇女报》)

## 律师说法:属变相性别歧视

针对企业招聘时写明招“nan”性,今日女报/凤网记者采访了湖南人和人律师事务所律师戴领,他指出,这是企业玩的文字游戏,涉嫌性别歧视。

戴领说,原劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》规定了下列范围是不适合女性工作的:(一)矿山井下作业;(二)体力劳动强度分级标准中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。也就是说,“经常出差”“喝酒应酬”“节省住宿费”等理由,都不能成为拒绝女性员工的正当理由。

那么,遇到这样的情况,求职者可以通过哪些机构、采取何种方法维权呢?戴领指出,《就业促进法》第六十二条明确规定:实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。“以前我就经手过一个案例,用人单位最终被法院认定为就业歧视,判决赔偿求职者精神抚慰金。”

## 妇联发声:发现歧视或有投诉,将约谈企业

湖南省妇联权益部副部长邱梦丹告诉今日女报/凤网记者,国家人社部颁布的《就业服务和就业管理规定》中明令禁止在网站发布就业信息中包含性别歧视内容。而在网站屏蔽“限男性”、“男性优先”等显性的性别歧视关键词后,有一些企业用“nan”、“man”、“南”这些代替性字眼来发布含有性别歧视内容。对此,网站应该加大招聘信息监管力度,同时提升检索技术水平,严格筛查性别歧视内容。

邱梦丹表示,《湖南省实施〈中华人民共和国就业促进法〉办法》、《湖南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》和《湖南省妇女发展规划》均对女性就业权的保障有相关的规定,“一旦发现企业存在就业歧视或有女性投诉,省妇联权益部将联合相关部门找企业约谈,并责令其改正。”

## 读者投诉:职位“限nan性”

今年27岁的姚苇恒(化名)是一名财务工作人员,因为工作待遇等方面的原因,她想跳槽找一个更好的企业。几次面试无果后,姚苇恒尝试在招聘网站上寻找工作机会。在此过程中,她发现有些企业招聘时,居然很直接地写了个“限nan性”。

“4月中旬,我在智联招聘上搜索专业相关的工作时,看到长沙居然之家家居建材营销有限公司招聘核算会计(金源店),在任职要求那里写了‘限nan性’。湖南中旺集团招聘工程会计/驻外会计/财务的职位,也写了‘限nan性’。”

姚苇恒认为,她的工作经历和学历要求都很符合这两个职位,但企业的性别限制让她角逐这份工作的资格都没有。更让她觉得疑惑的是,国家已经明令提出用人单位招聘不得设置性别等

歧视性条件,为什么网站还能发布这样的招聘信息?

事实上,姚苇恒的遭遇并非个例。日前,同样是在就业求职的过程中,中山大学大四女生周玉英(化名)发现智联招聘、前程无忧、中华英才网、58同城、赶集网和深圳百姓网等6家网站中有4家网站发布的多家企业招聘广告赫然要求“性别男”、“限男”、“男士优先”,而智联招聘和前程无忧虽然已经禁止在招聘广告中使用汉字“男”作为限定条件,“但还是有许多狡猾的企业将‘男’换成了拼音的‘nan’或者是英文的‘man’,企图以此逃避网站审核,通过打‘擦边球’的方式发布有性别歧视的招聘广告。”随后,周玉英向深圳人力资源局寄出举报信,对10家在网络招聘广告中涉嫌性别歧视的深圳企业进行举报。



## 记者调查:招聘打“nan性”擦边球

根据姚苇恒的投诉,今日女报/凤网记者在智联招聘和前程无忧两大网站上搜索关键词“nan”的职位,果然看到,有不少企业招聘时要“nan性”。除了姚苇恒提到的上述两家企业外,湖南宇城建筑工程有限公司的项目资料员职位写了“限(nan)”,湖南中环地

产顾问有限公司的网络管理员也“限nan性”。

在前程无忧网上,记者搜索“nan”关键词,也发现了有这样的职位。如湖南乐泊科技有限公司,湖南众旺集团招聘法律顾问时,写了“男性”;湖南招聘网上,湖南发通路桥集团有限公司招聘会计,岗位要求同样是“男性”。

## 企业:为什么“nan”性优先?

今日女报/凤网记者按照招聘网上的信息,拨打了湖南乐泊科技有限公司的电话,该公司一名许姓工作人员表示,招聘信息上写了“nan性优先”,是因为“直接写男性优先会比较敏感”,“我们公司是做智能泊车系统的,仓库管理经常要搬运重物,男性更合适。但

我们并不是不招女性,我们现在的仓库主管就是女性,她非常能干。”许小姐还透露,这个职位目前仍没有招到合适的人,“有好些高高大大的年轻男性来面试,但都被招聘主管否了。所以,我们招聘也不是只看性别。”

记者又向几家招聘时写明

在任职要求里写了“限(nan)”。

而记者在湖南本土的招聘网上搜索发现,有很多单位直接写了“限男性”。如湖南人才网上,湖南众旺集团招聘法律顾问时,写了“男性”;湖南招聘网上,湖南发通路桥集团有限公司招聘会计,岗位要求同样是“男性”。

要求男性的企业咨询,得到的回应主要分为以下几种:上司是男性,因为经常要和上司一起出差,所以招聘男性职员比较方便,且节省住宿费;已经有太多女员工,想招聘男员工协调性别比例;需要经常出差、喝酒应酬,男性更合适;体力活太重,不适合女性。