

(上接 08 版)

国家“硬核”出拳：歧视女性就业人人喊打

■回顾 这家单位要求女职工“2年内不怀孕”

时间再往前推一推。今年1月24日，今日女报谭里和工作室曾发布一篇名为《招护士要求“两年内不准怀孕”》的报道(详细报道请扫左图二维码)，一时间引发上亿名网友的围观和讨论。

报道中提到，邵阳市新宁县人

民医院在招聘临时护士时，要求应聘人员两年内不准怀孕。记者针对该情况采访了该院院长，而院长回应：“医院护士比较紧缺，如果招过来就怀孕的话，那我还不如不招。”

报道刊登后，迅速引发社会关注。1月25日，新宁县人力资源和社会保障局工作人员就此事回应称，该招聘涉嫌违反《劳动法》和歧视女性。

新宁县委宣传部则回应，该院发现后高度重视，立即取消了“两

年内不准怀孕”这一不妥条款。

最终，1月24—25日，新宁县人民医院严格按照《劳动法》的要求招聘临时护士，有64名大专以上学历的护理专业人员参加考试。在正式招聘公告中，已删除“两年内不准怀孕”的条款，招聘考试也在新宁县纪委的监督下，严格依法依规进行。

记者了解到，《通知》发布后，多个主流媒体的多篇评论中，皆提到了今日女报全媒体的这篇报道。



■声音

《中国青年报》曾发表评论：“要解决女性就业者在职场上的尴尬，政府与社会绝对无法缺席”。《通知》的出台，正如政府部门对“女性就业歧视”挥出的一记重拳。

那么，《通知》是否真能改善女性在就业招聘环节面临的歧视？如果有相关企业涉嫌违反相关规定，将如何处罚？2月22日，今日女报/凤凰网记者特邀湖南省人力资源和社会保障厅、省妇联相关负责人以及资深HR(人力资源)发表看法。

从宏观层面改善女性就业环境

曹薇薇(湖南大学法学院副教授、湖南省妇联副主席)

早前，针对女性就业歧视的保护其实也有相关的法律法规，但因为没有明确具体内容，很容易让规定变成一纸空文。如今，《通知》的发布一共列举了六条不得在招聘环节中进行就业性别歧视的规定，同时还公布了处理监督办法，这给予了妇联机关一个很重要的角色——以后妇联可以更加主动地约谈涉事用人单位。

同时，《通知》也将对“二孩

政策”全面铺开后的女性就业环境起到很大的改善作用，杜绝企业或单位以各种名义提出“限男性”“不准怀孕”等招聘条例。

当然，有人会说“上有政策，下有对策”，这或许会让企业在招聘中采用更隐蔽的做法来逃避法规。

但在我看来，《通知》的出台是社会法治进步的表现。因为法律除了能帮助人们解决问题，还

会起到宣传教育的作用。尽管可能很难在短时间内从根本上解决性别就业歧视问题，但一定能在宏观上起到倡导作用。

总而言之，《通知》给了我们动力与方向。我们将在实践中积极探索，把“约谈机制”和《女职工劳动保护规定》《妇女权益保障法》等法规结合起来，探索出一套行之有效的办法，进一步约束企业。

强化人力资源监管，建立联合约谈机制

湖南省人力资源和社会保障厅就业处相关负责人表示，目前他们还没有收到正式的红头文件，关于如何落实《通知》的具体措施还需要再细化。

该名负责人表示，人社厅作为就业工作牵头部门，在2018年通过落实政策、实施援助、统筹城乡、加强培训、服务引导妇女就业，其中，2018年全省农村外出务工人员1592.3万人，其中女性671.44万人，占42.2%。2018年全省进入人力资源市场求职登记的有68.8万人，女性30.9万人，职业介绍成功13.7万人，女性5.8万人，女性介绍成功率42.3%。

下一步，人社厅将进一步拓宽妇女就业渠道，开展职业技能培训，健全公共就业服务体系，加强监察执法。尤其要按照国家九个部门的要求，强化人力资源市场监管，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，由人力资源社会保障部门给予责令改正、罚款、吊销人力资源许可证等处罚，并纳入人力资源市场诚信记录；建立联合约谈机制，根据举报投诉，对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈，对拒不接受约谈或约谈后不改正的，依法查处，并通过媒体向社会曝光。

■他山之石

涉嫌性别歧视，美国企业被罚2150万美元

评论员/周明华

多年来，类似明里暗里侵犯女性劳动者权益的案例并不少见。从根本上来讲，这是一些用人单位在利益驱动下，尽可能多地拿走劳动者的剩余价值。幸好，在崇尚法治的当前，用人单位不可能全依自身利益行事。《劳动法》《妇女权益保障法》等相关法律制约这用人单位的任性行为。为何此类侵犯劳动者权益的案例频频发生呢？根源还是我们对违法违规者处罚太轻所致，导致此类违法之举一直存在赖以生存的土壤。

俗话说，他山之石，可以攻玉。要根治就业性别歧视，不妨借鉴一下美国的判案经验。据《纽约时报》报道，美国60岁的洗碗工Pierre有6个孩子要养，2017年5月，她把雇主因自己星期日不加班而开除她的酒店告上了法庭，称酒店的做法违反1964年《民权法案》的相关规定。该法案明令禁止种族、肤色、性别、宗教信仰等方面的就业歧视。近日，她打赢了这场官司，并获得2150万美元(约合1.4亿人民币)的赔偿。此类关于就业歧视的惩罚性罚款在美国时有曝光，也正是这种重罚的威慑作用，现在各类就业歧视的案例在美国变得越来越少。

所以，我们对这种公然提出歧视性违法招聘条件的招聘，不仅要在人性化的道德层面予以批评、谴责，而且当地相关劳动监管部门也要及时介入，坚决纠正这种明显侵犯女性平等就业权的违法行为，并依法追究相关用人单位的违法责任，让其为鲁莽之举付出沉重代价，震慑后来者。

小心“隐身”的女性就业歧视

李凯辉(湖南省妇联权益部部长)

在三八国际妇女节前夕，《通知》的出台就像是一份送给广大妇女群众的特别“礼物”。

早在2017年，我们就开始关注女性就业歧视的问题。我们接到过不少投诉，一些招聘单位的性别歧视日趋隐蔽，有的用“适合男性”“男性优先”来限制；有的在同条件下，分男女招考人数，看似男女招考数字上平等，实则是将男女分为不同的竞争群体。最终男性岗位的分界线低于女性岗位。

随着“二孩政策”出台，女性就业形势更加严峻。在我看来，招考用工的性别歧视会影响我国生育政策的良好推动实施，阻碍中国社会的文明进步。作为省政



协委员，我在2018年省政协会议上，也将这一问题以提案的形式进行了提交，得到了省人社部门的认真办理与回复。

如今，《通知》的发布不仅正式从法规制度上，明确了对女性不能进行就业歧视的具体内容，还明确了处罚办法，给予女性公平就业一道“护身符”。所以，接下来，

我们将进一步加大对文件精神内容的宣传，同时，我们妇女维权公益服务热线“12338”也可接受女性同胞的投诉咨询，为大家提供法律援助。一旦发现有用人单位在招聘中涉嫌歧视性别歧视，省妇联将按照文件指示相关规定，以约谈等方式来督促他们落实法规。

将进一步把控企业端发布标准

唐清莹(智联招聘长沙分公司招聘咨询顾问)

在很早之前，我们就对企业发布岗位信息限定关键词，如果企业在岗位中写只限男性，那这条招聘信息是不可以发出去的。

据第三方GFK市场咨询(中国)有限公司统计，智联招聘日均

活跃用户630万，累计公司有456万家，日均在线职位达到780万个。在如此大的活跃量之下，智联招聘作为一个承担企业和求职者交流的平台，会更进一步把控企业招聘信息的发布标准，让男女都

有平等的求职机会。

针对此次《通知》的内容，我认为，女性结婚生子，多少会对企业造成影响，如果男女能同休产假，让两性均摊家庭责任，也许会更促进就业平等。