

职场隐性就业歧视怎么破？



2月23日，北京市西城区2023年春风行动暨就业援助月专场招聘会现场，工作人员向求职者进行就业指导。 新华社发

“招聘中的性别歧视问题都很隐蔽”

小杜(化名)在读研期间，来到某世界500强企业核心事业部的人力资源部门实习，当时正赶上冬季的校园招聘季。她是学财经出身，被安排担任该事业部财务部门第一轮面试的主试官，工作包括初步筛选出符合企业要求的毕业生，将资料整理后交给第二轮专业面试的部门主试官。

在第一轮面试中，分到小杜这里的毕业生求职者有35名。在开始面试之前，小杜就得到了部门人力资源总监的明确指示：“所有男生都要”。那次共有4名男生参加面试，在集体视频面试过程中，有一位男生全程没有开摄像头，在案例讨论时一句话也没有说。在小杜看来，与其他面试者相比，他无论是经历背景还是面试表现，都没有表现出竞争优势。但是，迫于领导的要求，在招聘名额有限的情况下，小杜不得不把一位很优秀的女生划入候补名单，将这名男生塞进入选第二轮面试的名单中。

小杜注意到，这家公司一些技术岗位在简历筛选时，明确告知人力资源部门：女性求职者要求年龄在30岁及以下，男性求职者则在35岁及以下。人力资源总监还特别叮嘱说“未婚的女性问问是否打算短期内结婚”“已婚的女性要问问短期内是否要当妈妈”等。

“招聘中的性别歧视问题都很隐蔽，一般的求职者很难发现。”小杜说。

人力资源总监告诉小杜，公司招聘考虑的是企业利益最大化，因此要考虑求职者的稳定性以及企业的培养成本等问题。个别女性求职者刚入职不满半年，便因为结婚放弃工作回归家庭，或因生育带孩子而无法将更多精力投入到工作当中，会浪费企业资源。

除了在招聘的过程中为女性求职者设置年龄等门槛，还有些单位，在招聘条件中明列仅限男性的要求，直接将女性排除在外。

日前，江西上饶市某中学的招聘岗位有初中语文教师、初中美术教师以及初中体育与健康教师，岗位条件都标明了“限男性”。2月20日，该学校一工作人员回应称，学校是一所特殊教育学校，针对学生的不良行为矫治，工作强度会比较大，今年招的都是男老师。

智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》显示，61.2%的女性在求职中被问及婚育情况，高于上一年的55.8%；38.3%的女性表示婚育影响职场前景；11.9%的女性因性别升职加薪不顺。

来自湖南的马安安(化名)今年28岁，前不久，她到一家互联网公司应聘做销售。简历上的婚姻状况一栏，她如实写上：未婚。没有想到，面试官上来问的第一个问题就是：“你近期有结婚的打算吗？”马安安如实回答：“有男朋友，但结婚还没有提上日程。”面试官马上又问她：“你以后准备生几个孩子？”“连珠炮似的提问，弄得我很尴尬，感觉受到了性别歧视。”马安安说。

近日，北京市人力资源和社会保障局印发的《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，用人单位在招录(聘)过程中，以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准或因结婚、怀孕、产假、哺乳等，降低女职工的工资和福利待遇等行为，最高可处5万元罚款。

现实中，女性遭遇职场性别歧视申诉路径是否畅通？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？明确的指导标准能否落实？为此，记者展开了多方采访。

是同工同酬还是“薪酬歧视”

上海锦天城(郑州)律师事务所律师褚清瑶在接受记者采访时说，女性的就业机会不平等在我国主要体现为，用人单位在招聘员工时通过各种招聘条款对员工性别进行限制，其中绝大多数既违法也不合理，尤其在高校女大学生就业中特别突出。

褚清瑶表示，在她探访过的女性求职者中，有23.6%的女性受访者表示自己在寻求工作的过程中有过因为女性而被拒绝或者遭遇歧视的经历，有16%的受访女性有过自己的能力明显高于男性，但被拒绝录用的经验。“我国女性就业机会不平等的现象时有发生，存在着就业性别歧视。”她说。

褚清瑶指出，除了就业机会的不平等外，还有工作发展机会的不平等。许多女性的工作能力、工作业绩以及发展潜力比共事的男性要优秀，但是依然不能够得到重用，这些女性往往要付出比男性多数倍的努力才能达到一个相对较好的工作水平线。这一情况的存在大大地挫伤了女性寻求更好发展机会的积极性。

45岁的高京在一家互联网公司工作，职级是总监。在一次聚餐时，她偶然得知同岗位其他组一位男性总监，税后月薪比自己高7000元。“我们两个的工作内容、KPI指标完全相同，我的学历和毕业学校都要更好，甚至我带的人也比他的多。”由于公司劳动合同中要求员工不能公开谈论工资，高京一直不知道她和同事的薪酬差别如此大。当她找到领导提出加薪要求时，领导给出的理由是，对方工作年限多3年。

褚清瑶说，我国劳动法第11条规定：“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。”

“建议政府部门出台相关政策，增加对薪酬歧视部分的补充。女性员工与男性员工在同一工作或工作量相同时，收入比男性员工要少，这也是常见的歧视。”褚清瑶说。

构建生育友好型社会 消除女性就业歧视

王一凡曾在一家杂志社任编辑部主任，她怀孕生二孩之后，领导对她的态度有了很大变化，以“二孩妈妈，家庭负担重”为由，把她调到办公室工作，做一些日常琐碎的事情，不再负责杂志的编辑工作，在公司薪酬调整的过程中，她的薪酬不升反降。王一凡后来辞职离开了杂志社。“感觉因为生育二孩，受到了歧视。但我还是不会走诉讼这条路，因为不一定能胜诉，维权的成本高。”王一凡说。

褚清瑶认为，“我国关于女性就业问题的立法原则性、间接性规定多，可适用性有待提高。现行立法中没有关于女性就业问题的具体法律规定以及实施细则，在实践中缺乏可操作性，女性遭遇性别歧视后如何举报用人单位，举证责任如何分配，以及用人单位对性别歧视应当承担什么样的法律责任，我国相关法规尚无具体体现。”

据了解，目前，我国还没有建立起专门的反女性就业歧视机构，女性在遭遇性别歧视后只能向法院提起诉讼。

21世纪教育研究院院长熊丙奇在接受记者采访时指出，《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)》的颁布明确了处罚的“裁量基准”，可精准保障妇女权益，有望治理职场性别歧视这一顽疾，但公开的性别歧视可治，隐性、变相的性别歧视则防不胜防。要彻底消除职场中的性别歧视，保障女性的平等就业与发展权利，既需要发挥法律的作用，加大对职场性别歧视的监管力度，还需要建立合理的育儿成本分摊机制。

熊丙奇认为，虽然对企业来说，遵守法律法规，倡导公平就业反对歧视，是合法经营的底线，但也要从企业经营的现实情况出发，为企业分忧。否则，企业就会绕过监管，实行隐性、变相歧视。

“要构建生育友好型社会，保护女性的平等就业与发展权利，应建立起政府、企业、个人合理的成本分摊机制。”熊丙奇说，从长远看，政府应在减轻生育、养育、教育负担中发挥主导作用。(据《中国青年报》)