就业性别歧视为何难根治

■圆桌主持 陈宏光

太期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶

上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

女性在职场受到性别歧视的情况并不少见, 为此, 相关法 律也已在不断完善。

近日媒体报道了江西抚州高新区公开招聘五级主办工作人 员的岗位表, 引发网友热议。这份岗位表显示, 抚州高新区党 政办公室、人社局、财政局、审计局等 14 个招聘单位的综合 岗、管理岗及综合文稿岗等20个岗位,都标注了要求"男

现实中,这样的情况时有发生,就业中的性别歧视现象为 何难以根治呢?

法律层面规定不少

法律明确规定:"各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗 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。

李晓茂:"就业歧视"这个 词,最近几年频频见诸媒体,以至 干引申出各种各样的就业歧视,最 常见的就是性别歧视, 比如招聘时 注明某一职位"仅限男性"

法律规定的"就业歧视",和 人们在"就业"中感到遭受"歧 视",这是两码事。而"性别歧视" 就是法律明确规定的一种就业歧

从法律规定来看,无论《宪 法》还是《劳动法》中都有相关的 规定,比如《宪法》即规定,"中 华人民共和国公民在法律面前一律 平等", "中华人民共和国妇女在 政治、经济、文化、社会和家庭生 活等各方面享有同男子平等的权 利。国家保护妇女的权利和利益, 实行男女同工同酬,培养和选拔女 干部。

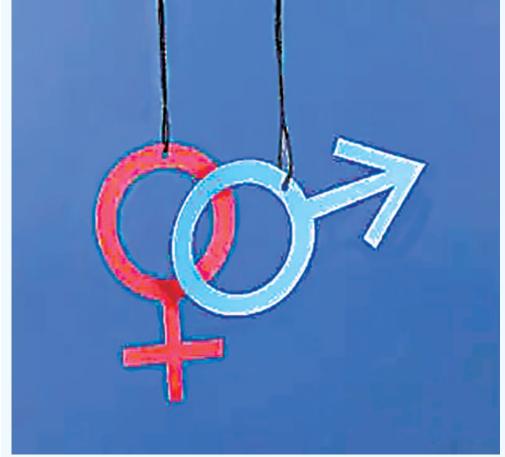
我国的《妇女权益保障法》第 二十二条规定: "国家保障妇女享 有与男子平等的劳动权利。"该法 第二十三条规定: "各单位在录用 职工时,除不适合妇女的工种或者岗 位外, 不得以性别为由拒绝录用妇女 或者提高对妇女的录用标准。

在反"就业歧视"方面,2008 年1月1日起施行的《就业促进法》 是一部十分重要的法律。

该法不仅在第三条规定: "劳动 者依法享有平等就业和自主择业的权 利。劳动者就业,不因民族、种族、 性别、宗教信仰等不同而受歧视。 而且首次在法律中明确: "违反本法 规定,实施就业歧视的,劳动者可以 向人民法院提起诉讼。"

人力资源和社会保障部制定的 《就业服务与就业管理规定》也明确: "用人单位在招用人员时,除国家规 定的不适合妇女从事的工种或者岗位 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", "用人 单位发布的招用人员简章或招聘广 告,不得包含歧视性内容"

可见,对于就业歧视尤其是就业 中的性别歧视, 法律层面的规定并不



资料图片

■链接

湖北:就业性别歧视将被"联合约谈"

据《中国妇女报》报道. 2020年底,湖北省妇联、省总 工会和省人社厅联合制定印发 《关于建立就业性别歧视联合约 谈机制的通知》 (以下简称《通 知》)。《通知》规定,用人单位 在发布招聘信息、招用人员过程 中如有涉嫌性别歧视的情形, 其 法定代表人或主要负责人将被联 合约谈。

根据《通知》、将被联合约 谈的情形包括: 限定性别 (国 家规定的女职工禁忌劳动范围

者为女性、需招录男性为由拒绝"。

潘轶: 男女平等的思想, 如今

企业基于对岗位职责,工作内

已经深入人心, 但平等并不代表没

容等具体事官的考量, 在招录时某

些职位倾向于招录女性, 某些职位

倾向于招录男性, 我认为并不能简

单地判定为"性别歧视"。

等除外)或性别优先;以性别为 由限制妇女求职就业、拒绝录用 妇女; 询问或变相了解妇女婚育 情况; 将妊娠测试作为入职体检 项目;将限制生育作为录用条 件;差别化地提高对妇女的录 用标准, 以及其他涉嫌就业性 别歧视的行为。联合约谈由妇 联组织、工会组织和人力资源 社会保障部门共同实施, 可以 采取谈话、对话、函询等方式 进行,视情采取内部或公开约

谈。公开约谈将对外公布相关

隐性歧视难以根除

信息, 并可激请公众或媒体列

《通知》规定、联合约谈工 作按照劳动保障监察执法管辖权 限,实行分级负责,属地管理。 被约谈单位应当在规定或约定时 限内完成整改,并将整改结果报 联合约谈工作组。联合约谈工作 组对约谈事项整改情况进行监督 核查。被约谈单位拒不接受约谈 或约谈后拒不改正的, 移交相关 部门依法进行查处,并通过媒体 向社会曝光。

法律只能禁止最直白的就业性别歧视,即"不对求职者是否符合招聘条件进行审查,而是直接以求职

就业市场是一种双向选择。对于个别单位、个别职位上体现的"性别 歧视",其外在表现容易纠正,但内在根源却难以真正去除。

现实维权困难不小

和晓科: 虽然就业中的性别歧 视情况在现实中并不少见, 但要维 权却困难不小。尤其是,《就业促 进法》已经明确规定这种情况劳动 者可以起诉, 但现实中起诉维权的 案例可谓凤毛麟角。

我认为其中的原因有很多。

首先是观念上的阻力, 作为求 职者,一般来说都不愿意和用人单 位闹僵,看到招聘"仅限男性" 女性往往就知难而退了, 很少有人 会较真维权。

其次是实际维权面临的困难。

原本来说,诉讼应该是最有力的"武 器",但是诉讼带有很强的专业性, 需要确定诉讼请求、搜集事实方面的 证据、找准法律依据,还要在法庭上 和被告方唇枪舌剑地交锋, 要为此付 出时间、精力和一些费用。

但诉讼的结果往往"得不偿失" 相关赔偿可能还不够弥补因为诉讼产 生的开支。

最后,就业市场是一种双向选 对于个别单位、个别职位上体现 的"性别歧视", 其外在表现容易纠 正, 但内在根源却难以真正去除

在市场经济条件下,企业对人 员的招录、招考,一般来说属于企 业的内部事务, 法律不可能事无巨 细地加以干涉。 只要不违反《劳动法》《就业

有差异

促进法》《妇女权益保障法》等法 律的规定,都属于正常合理的范

结合相关法律规定我们可以发

现, 法律只能禁止最直白的就业性 别歧视,即"不对求职者是否符合 招聘条件进行审查, 而是直接以求 职者为女性、需招录男性为由拒

而从现实情况来看,随着法律 的制定和宣传,以及媒体的持续报 道,目前就业市场中直白的"性别 歧视"确实已经大为减少。

而且,这种就业性别歧视一旦 被发现和漕遇投诉、也是最容易纠

如果用人单位在招聘广告中不

规定"仅限男性",并且收下女性 求职者的应聘材料, 但实际上并不 招用女性, 法律就很难干涉。

事实上,许多用人单位以此为

由,反而认为自己标注"仅限男 性"或者"男性优先",是为了更 有利于女性求职者选择应聘单位, 而并非外干"歧视"

当然,从法律层面来看,这种 标注是违反相关规定的。但从另外 一面来看,这又恰恰说明隐性的就 业歧视很难根除。因为最终招录谁 毕竟是用人单位的内部事务, 法律 无法强制一家企业招录某个特定员

法律所能做的, 也只是尽量消 除那些赤裸裸的就业歧视,给予就 业者一个看起来较为公平的择业环 境。至于用人单位观念里的各种就 业歧视,只要不诉诸文字,要规制 就很困难了