

# 九部门发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》 招聘时不得询问妇女婚育情况

■ 本报记者 王勇

近日,人力资源和社会保障部、教育部等九部门发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,其中规定,在招聘行为中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得将限制生育作为录用条件。

《通知》强调,要依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法,坚决禁止就业性别歧视行为。

要强化人力资源市场监管。监督人力资源服务机构建立健

全信息发布审查和投诉处理机制,切实履行招聘信息发布审核义务,及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为,确保发布的信息真实、合法、有效。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,依法责令改正;拒不改正的,处1万元以上5万元以下的罚款;情节严重的人力资源服务机构,吊销人力资源服务许可证。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录,依法实施失信惩戒。

要建立联合约谈机制。畅通窗口来访接待、12333、12338、12351热线等渠道,及时受理就业性别歧视相关举报投诉。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,采取谈话、对话、函询等方式,开展调查和调解,督促限期纠正就业性别歧视行为,及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的,依法进行查处,并通过媒体向社会曝光。

要健全司法救济机制。依法受理妇女就业性别歧视相关起诉,设置平等就业权纠纷案由。积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助,为符合条件的妇女提供法律援助。积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。

要支持妇女就业。加强就业服务,以女大学生为重点,为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍,树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目,鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训,尽快适应岗位要求。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展,加强中小学课后服务,缓解家庭育儿负担,帮助妇女平衡工作与家庭。完善落实生育保险制度,切实发挥生育保险保障功能。加强监察执法,依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的,要依法及时快速处理。

要开展宣传引导。坚决贯彻男女平等基本国策,强化男女平



(新华社发 徐俊/作)

等意识,逐步消除性别偏见。加大反就业性别歧视、保障妇女平等就业权利法律、法规、政策宣传,引导全社会尊重爱护妇女,引导用人单位知法守法依法招用妇女从事各类工作,引导妇女合理保障自身权益。树立一批保障妇女平等就业权利用人

单位典型,对表现突出的推荐参加全国维护妇女儿童权益先进集体、全国城乡妇女岗位建功先进集体等创评活动。营造有利于妇女就业的社会环境,帮助妇女自立自强,充分发挥自身优势特长,在各行各业展示聪明才智,体现自身价值。

## 链接>>>

## 女职工9项专属权益

### 1、专属休息室很贴心

根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工较多的用人单位应当根据女职工的需要,建立女职工卫生间、孕妇休息室、哺乳室等设施,妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

对于商场、超市等需要长期站立工作的促销员、售货员等岗位的女职工,单位要在其工作场所设立工间休息座位。

### 2、“特殊时期”照顾多

目前,至少19个省份实施了“痛经假”,允许女职工在特殊时期休息1天或2天,但各地规定并不一致,有的规定只需提供医疗机构证明即可,有的则限定了工种,只允许“第三级体力劳动强度”、“从事长久站立、行走劳动”等工种的女职工休“痛经假”。

### 3、“补贴”每月多一份

目前,许多省、市地区都明确了女职工每月可领取一定卫生用品补助费。近年来,随着物价上涨,这笔“补贴”也水涨船高。

如河北从2015年11月1日起,女职工卫生费每人每月4至6元或相应的卫生用品调整提高为每人每月30元或相应的卫生用品。

黑龙江从2009年3月1日起,女职工卫生用品补助费由每人每月10元提高到每人每月20元。

山西则明确用人单位需为女职工发放每人每月不低于30元的卫生费,一年至少一次妇科检查、“两癌”专项检查、2%的一次性营养补助、职业健康检查。

### 4、“人生大事”不折腾

女职工们如何在工作之余

不用为结婚、生子等“人生大事”烦神?放心,这些法律保证你在经历“人生大事”时不折腾。

《妇女权益保障法》第23条第二款规定,各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

《就业促进法》第27条第三款规定,用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。即使劳动合同中有类似约定,亦属无效。

### 5、产假增加 另一半可休陪产假

《女职工劳动保护特别规定》中明确,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。

近期,各地也对产假的标准进行了调整,不少地区也专门为女职工的另一半设立了陪产假。

### 6、“三期”内备受保护

“三期”指女职工的怀孕期、产期和哺乳期。我国有多项法律法规保障女职工在“三期”内权益不受侵害。

①岗位、工资有保障。《妇女权益保障法》第26条规定,任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺

乳等为由,辞退女职工或者单方解除劳动合同。

②夜班、加班尽量少。《女职工劳动保护特别规定》中明确规定,对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕7个月内的,可以安排,但建议用人单位尽量不要安排。另外,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

③劳务派遣用工不得退回。依据《劳务派遣暂行规定》的规定,被派遣劳动者处于“三期”内的,在派遣期限届满前,用工单位不得因经济性裁员、客观情况发生重大变化将三期女员工退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失后方可退回。

④劳动强度可减轻。根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

### 7、更年期关怀不能少

除了孕期、产期、哺乳期之外,《女职工保健工作规定》把更年期保健纳入其中。它要求用人单位要宣传更年期生理卫生知识,使进入更年期的女职工得到社会广泛的关怀。

为了保证更年期女职工身

心健康,《女职工保健工作规定》还要求用人单位对她们每1至2年进行一次妇科疾病的查治。同时,经县(区)以上(含县、区)的医疗或妇幼保健机构诊断为更年期综合症的,经治疗效果仍不显著,且不适应原工作的,应暂时安排适宜的工作。

### 8、预防女职工被骚扰 单位应尽责

《女职工劳动保护特别规定》第11条明确,在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

用人单位、公共场所经营单位应当根据情况采取措施,预防和制止对妇女的性骚扰。受性骚扰的女职工,可向本人所在单位领导或工会、行为人所在单位、本市各级妇女联合会和有关部门投诉,也可以直接向人民法院起诉。

### 9、繁重体力劳动可拒绝

根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工有权拒绝从事矿山井下作业等繁重体力劳动:

- (一)矿山井下作业;
- (二)体力劳动强度分级标准中规定的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。

孕期、哺乳期女职工也有权拒绝从事有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业等。

