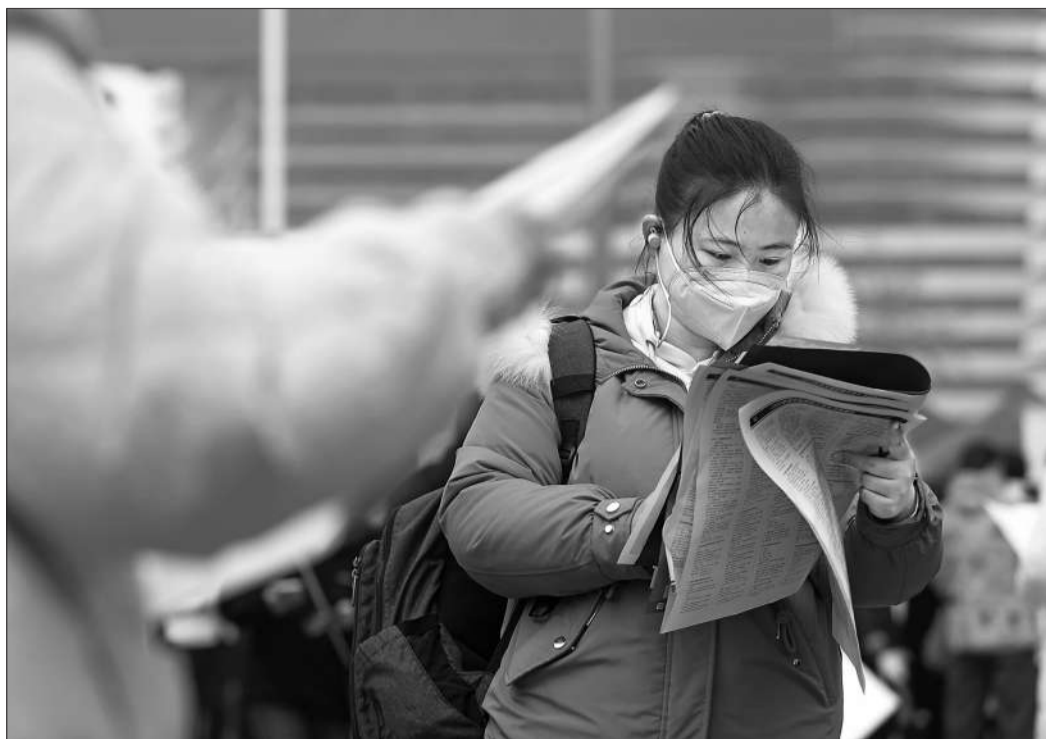




职场隐性就业歧视怎么破

中青报 中青网记者 先藕洁

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,感受到了性别歧视。马安安说。



2月18日,在河北省艺术中心文化广场,求职者在翻阅招聘信息,寻找工作机会。

梁子栋/摄(新华社发)

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,一般的求职者也很难发现。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,上饶市某中学的招聘岗位有初中语文老师、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%的女性因性别职别加薪不顺。

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。

王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中青报中青网记者采访时指出,《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。

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中青报中青网记者采访时说,女性的就业机会不平等在我国主要体现在,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元人民币。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

中青报 中青网记者 李桂杰

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,最高可处五万元罚款。

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。

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考官,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面试官。

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

浙江工商职业技术学院

混合治校 成就 慈溪模式

早上8点,库柏(宁波)电气有限公司的准员工小陈换上工作服,开始了一天的工作,他的主要任务是在企业师傅的带领下,远程分析机器故障照片,指导现场维修人员找出故障零件,并及时发去所需零件,为提升维修效率和品质提供保障。协助修复一个智能电站里的故障机器,为失去供电的地区送去光明,学用结合很有意义。小陈自豪地说。

小陈是浙江工商职业技术学院(以下简称浙江工商职院)慈溪学院工业机器人技术专业的学生,也是库柏现代学徒制工匠班的一员。截至2022年底,慈溪学院累计与慈溪当地企业完成爱佳电器班、新大地轴承班、兴瑞电子班等十余个现代学徒制工匠班,为区域经济发展提供了一大批高技能人才。

中国教育发展战略学会产教融合专业委员会发布的《关于公布2021年产教融合校企合作典型案例名单的公告》,浙江工商职业技术学院申报的《基于县域产业集群的现代产业学院多元共融建设模式探索与实践》成功入选,并成为产教融合、校企合作的典型案例而受到各方的关注。

服务产业集群为城市赋能

近年来,浙江工商职院主动对接县域先进制造业产业集群,与当地政府及相关企业、协会共建现代产业学院,探索政、校、企(协)的多元办学主体和产教融合新路径,不仅促进了教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,还形成了县域产业集群的现代产业学院的多元共融。

早在2005年,浙江工商职院就入驻宁海县,在这个我国著名的“模具之乡”“文具之乡”,创下了中国高职教育的“宁海模式”而被专家学者解读为“高职院校校企合作”的模式范本。

2016年,依托学校的有形资产和无形资产,浙江工商职院又与慈溪市人民政府签约,合作共建浙江工商职业技



慈溪学院学生正在进行课程实训

术学院慈溪学院。

创建五年,慈溪学院根植慈溪土壤,瞄准慈溪产业发展,深度对接慈溪经济特色和产业优势,用产业链服务产业链,有序推进校企合作,实现了高技能人才落户慈溪、高质量服务面向慈溪、高端培训落地慈溪、高层次人才关爱慈溪的四高变化。

办学五年,慈溪学院累计在校人数突破3000人,涉及工业机器人技术、应用电子技术、电气自动化技术、计算机网络技术专业等专业,并构成浙江智能家电专业群主干或骨干的省级双高专业群。

近年来,学院还通过12个合作共建的紧密型实训基地、宁波市智能家电重点实验室、智能电子研究中心、计算机应用研究所等科研平台和智能家电产业学院等教研组织,主动对接慈溪特色产业(群)实力型企业,共同开发制订技术标准、教学标准,通过构建基础能力培养平台课程+核心能力培养模块课程+复合能力培养方向课程课程体系,以及定向招

生、双主体育人、定岗培养现代学徒制等,学院成为驱动地方发展的重要引擎。

迄今,学院培养的毕业生就业率保持在98%以上,60%在慈溪当地就业;专业对口率超过80%,用人单位满意率超过93%,有效解决了当地制造业发展的中高级技能人才需求。

不仅如此,学院还为当地企业提供了电脑横机外观及结构设计、汽车轮毂精密加工工艺设计与样品试制等为代表的18项技术研发,并为慈溪跨境电子商务新业态服务、慈溪市旅游目的地酒店体系优化等提供支撑建设和研究。近两年,学院已为百余家企业提供技术用工、技术咨询;举办的10余个现代学徒制班,为当地培养了急需的慈溪工匠。

与此同时,学院又与慈溪智能产业园、慈溪创客码头、上林湖越窑博物馆、慈溪市科技馆、慈溪市会展中心、慈溪市献血站等地共建大学生社会实践基地,既加深了学院师生的慈溪文化印记,也提升了企业和当地民众的获得

感。慈溪学院负责人说。

围绕当地企业人力素质和行业转型升级需求,学校还进行智能物联与机器人应用系列、电工高技能人才等专题培训,举办职工技能比赛等,推动装备技术与行业实体经济深度融合,这些培训与比赛,基本囊括了慈溪市规模以上企业的从业人员。

而作为慈溪家电展的主要合作伙伴,慈溪学院一方面面向各类智能家电生产企业、智能家电销售流通领域以及智能家电的最终用户,聚焦智能家电最新物联技术、智能家电的物联商业模式、智能家电用户和人才需求分析等,举办智能工厂、数字转型、智能家电物联未来等高层论坛,提升慈溪学术氛围,招徕各路人才;另一方面,引进宁波市物联网协会慈溪分会、宁波市电气行业协会人工智能分会、宁波市自动化学会智能控制专委会等协会、学会资源,汇聚更多技术力量,为浙江力创等近30家企业提供了技术诊断等服务。

从产学合作到产教融合

实际上,从慈溪学院创建之初,浙江工商职院就另辟蹊径,让地方政府深度介入,实施中高职办学一体化,并广泛吸收社会力量参与建设、发展。借力政府的政策支持,探索出一条特区式混合所有制办学的职业教育新模式。

其中,构建的1+2+N投入机制,形成了以政府为主导,浙江工商职院、宁波行知中等职业学校全面参与,众多当地企业融入的多元投入。

除投入启动经费,用于土地投入、校舍改造、设备设施建设外,2016年至2020年,慈溪市政府每年还补助300万元经费用于慈溪学院办学;学院建立了理事会、联席会议、院长负责制三位一体的多重化治理结构,由慈溪市政府、浙江工商职院、慈溪市相关职能部门、宁波行知中等职业学校、行业企业代表等组成的理事会为决策机构,形成决策权、执行权和监督权相对独立、

相互协调和有效制衡的运行机制,而理事会领导下的院长负责制紧密契合了慈溪产业的转型升级和社会发展需求,推动了专业与区域产业协同发展,形成资源投入、育人和成效共享等校地协同的办学模式。

这种多元组合的投入机制和三位一体的治理结构,也形成了产权混合、责任分担、利益分享、育人协同、服务共融、区域驱动的混合治校慈溪模式。慈溪市委市政府相关领导多次点赞:校地合作的职教模式为慈溪产业发展作出了积极贡献,为高职教育多元化、多样化办学提供了可复制、可借鉴、可推广的典型案列。

而随着浙江工商职院从宁海模式的成型到慈溪模式的凝练,也确立了学校一体两翼的办学格局,教育服务的半径和范围也由此从县域向市域的创新性辐射和扩散。

其通过进驻县域办学与辖市办学的结合,也成为全面推进乡村振兴发力者与新型城镇化重要引擎相结合的践行者,寻求的更有深度和紧密度的合作办学、合作育人、合作就业和合作发展探索,也让浙江工商职院从无涉产权的产学合作向产权界定的产教融合的转变。

与区域发展同频共振

为进一步提升对区域产业服务力和满足慈溪当地企业对不同层次、类型人才的需求,浙江工商职院确立的中高职一体化长学制人才培养模式,形成了专业、课程、师资、实训条件、合作企业的共享、共融、共培与共建。

学校和当地中职院校依托公、方、企等龙头合作企业,共建校外实训基地、校内生产性实训室或新技术实训室,共建研究院、培训中心,培养慈溪产业转型升级急需的技术技能人才,打造宁波一流、浙江示范的中高职共享型实训基地。

与此同时,浙江工商职院还探索建

立高职、中职、合作企业共同参与的中高职一体化五年制职业教育人才培养的师资协同训研机制,以中高职一体化培养专业为单元,共同制定专业师资培训方案,联合开展专业师资培训,进行项目化管理,探索企业专家进学校、高职教师进中职、优秀中职教师进高职的融通渠道,并通过引进、互派、培训、交流等方式,开展集体备课、教学竞赛等双向教学活动,提升团队的教学能力和技术技能水平。

目前,慈溪学院已与当地的中三所中职学校合作中高职一体化项目12个。

产是基础,校是支撑。浙江工商职院校长周志春认为,职业教育与产业应当是共生共荣的命运共同体。一方面,经济发达县市,吸纳优质高等教育资源,固然是其继续引领全国县(市)域经济发展的现实需要;而同时,高职院校下沉县(市)域办学,也是职业教育聚焦区域发展战略,推动区域先进制造业高质量发展的有力支撑,是县(市)域高等教育体系中越来越重要力量的战略举措。

如今,浙江工商职院牵头的浙江三江职业教育集团全国示范职教集团,并6次捧回中国产学研合作促进奖,获中国产学研合作创新奖和中国校企合作好案例;应用电子技术专业成为浙江省高职系统首批通过悉尼协议国际认证专业,并获批国家级、省级优势专业;智能制造工作室获批国家级技术大师工作室,智能制造产教融合实训中心获批浙江省发改委产教融合“五个一批”项目。

十四五期间,慈溪市政府还将专项投入1.7亿元,用于中高职一体化的建设与发展。目前,慈溪学院扩建工程正在紧锣密鼓地建设中,将在秋季投入使用,扩建工程将力主打造智能制造产教融合实训中心,培养智能制造一流人才,为充实慈溪高质量发展建设提供共同富实先锋提供强有力的人才支撑和智力保障。周志春说。