

破解就业歧视,促进就业公平②

记者采访发现,一些女性在职场中面临就业困难、岗位边缘化等情况

“公司考虑我的孩子小,所以机会给了别人”

律师建议,将招聘、晋职等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围

本报记者 张婧

“是谁规定的只有男性能做电工?全国劳模中不就有女性电工的优秀模范代表吗?”电工类专业的刘鑫(化名)本科毕业后来到心仪的公司应聘,却在投递简历时发现相关岗位招聘信息中标注“只限男性”。

“我和同学发现一些招聘公告有直接或者间接倾向男性的标注。”刘鑫说,这样明显的区别对待,她已经多次,无奈之下,她以就业性别歧视为由向所在地重庆市巴南区人民检察院反映了此事。

记者调查采访发现,女性群体就业仍然面临被询问结婚、生育等人生规划问题,一些女性因为生育或是性别原因,职业晋升或薪资待遇受到影响,也有产后女性就业面临可选择余地少、权益难维护等问题。对此,有关专家建议完善法律机制,促进企业实施公平的招聘和晋升政策,共同营造女性职场平等、生育友好型社会。

婚育与否成为就业隐性考核项

接到刘鑫的情况反映后,当地检察院展开了多方调查,发现辖区部分企业发布的招聘信息中,含有“要求男性”“男性优先”等内容。“就企业发布的招聘信息来看,所招聘的岗位并非劳动法、女职工劳动保护特别规定等法律法规中规定不适合女性的工种,企业无权以性别为由设置就业门槛。”办案检察官说。

最终,在该地人大和检察院的推动下,人社局联合当地妇联开展妇女平等就业权专项行动,对存在就业性别歧视的企业开展了自查自纠和立查立改。

虽然没有经历过像刘鑫这般的“直接歧视”,但是王婷还是感觉到女性在就业选择

阅读提示

我国法律规定,用人单位在录用人员时,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。但是实践中,女性群体就业仍然面临被询问结婚、生育等人生规划问题,一些女性因为生育或是性别原因,职业晋升或薪资待遇受到影响。

时的被动。“大四下半学期,我应聘了不少企业不同岗位的工作,经常被HR询问结婚和生育计划。”王婷说,有的公司将这些作为考核项,还有的甚至提出3年之内不结婚、5年之内不生育的要求。

记者登录招聘平台,发现许多公司虽然在招聘信息中没有标注明显的性别要求,但在后续交流中多次被问及是否结婚、近期有无生育打算,有的公司会以“岗位需要经常加班、出差”等理由,委婉告知岗位并不适合女性群体。

智联招聘《2024中国女性职场现状调查报告》显示,曾在求职中被问及婚育的受访女性占比48.8%;婚育影响职场前景的数据调查中,女性占比32.9%,男性则是24.9%。

王婷告诉记者,她的大学同学还曾有过“同工不同酬”的经历,公司给出的答复是,男职工无论是接待客户还是出差,相较于女职工都更加方便。“我查阅资料发现,这样的理由根本不成立,违反了劳动法第46条规定的同工同酬原则。”王婷说。

产后女性面临岗位边缘化等问题

今年春节刚过,青岛某国企职工韩慧提前结束产假回归工作岗位,这个决定虽然是她主动提出的,但也透着无奈。“我们机关的岗位十分抢手,如果休满半年产假,岗位很有可能会被别人顶替。”

2011年,王潇大学毕业来到某外企从事活动策划工作,因为工作能力突出晋升

为部门主管。当她产后回归岗位时正值公司竞聘副总,各方面都很有优势的王潇却输给了资历尚浅的一位男同事。“公司考虑我的孩子还小,担心我没有办法全情投入到工作中,所以把机会给了别人。”王潇说。

记者采访发现,一些产后女性在职场中面临就业困难、岗位边缘化等问题。对此,最近几年广东、山东等地推广的“妈妈岗”,很大程度上缓解了产后女性就业的问题。与此同时,在推进过程中也存在岗位数量不足、职业晋升前景不乐观等问题。

今年全国两会期间,许多代表委员关注产后女性就业问题,全国人大代表李承霞提到,许多企业为员工开设了“妈妈岗”,但大多是技术含量较低的边缘岗位,收入和职业晋升受到直接影响。

“二胎三胎政策放开后,女职工产假频次明显增加,生育保险、用人成本、培养新人……这些压力都得企业来承担。”从事外企HR工作10年,张涛道出了来自企业方的压力,“传统观念里,女性承担了更多照料老人孩子的责任,职场女性需要兼顾家庭和工作,很难完美平衡。”

完善机制实现职场公平

一直以来,我国高度重视平等就业问题,通过出台法律法规、政策和社会支持等举措,保障女性在求职就业中受到公平对待。

就业促进法第27条规定,妇女享有与男子平等的劳动权利,用人单位在录用人员时,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,除非是国家规定的不适合妇女的工种或岗位。此外,妇女权益保障法也明确规定了妇女在就业中的合法权益,包括平等就业、同工同酬、特殊保护等。

近日,多地工会发布劳动法律监督提示函,其中均提到,除个人基本信息外,不得进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况;不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件。北京市印发办法,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,最高可处5万元罚款。中国网络社会组织联合会提出通过数字赋能推动女性全面发展,提供数字技能培训和就业创业支持,依托电商平台等阵地为女性创业和就业提供更多就业机会。

如果遇到职场性别歧视,女性应当如何维护自身合法权益?上海锦天城(青岛)律师事务所律师刘彦君表示,女性要注意搜集遭受就业性别歧视的证据,一旦遇到职场性别歧视,可以向法律援助中心、劳动仲裁机构、法院等部门求助,也可以向妇女儿童维权机构、工会等组织反映情况,获得支持和指导。

“性别歧视不仅损害女性的合法权益,也对社会和经济产生深远影响,我们需要从法律、教育、文化等多方面入手,健全反职场性别歧视机制。”刘彦君认为,人社部门可以将招聘、晋职等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围,同时建立企业保障妇女权益奖励机制,提高企业在保障妇女权益、促进男女平等就业方面的积极性。另一方面,可以加强社会公众对于性别平等法律法规的认识,鼓励女性通过正当途径维护自身合法权益。

最高法部署开展专项行动

加强对趋利性执法司法案件的审查

本报讯 (记者卢越)最高人民法院日前对全国法院开展规范涉企执法司法专项行动进行动员部署,要求依法加强对违规异地和趋利性执法司法案件的审查,严格依法公正办理涉企案件,持续优化法治化营商环境。

最高法对专项行动提出具体工作要求,以依法平等保护增强信心,要坚持各种所有制经济权利平等、机会平等、规则平等,立足司法保障各种所有制经济同等受到法律保护、公平参与市场竞争、平等使用生产要素,切实做到合法权益依法平等保护、违法犯罪一律依法惩治,促进增强企业发展信心。处理具体案件时,要在严格依法的基础上,从有利于高质量发展的角度出发,准确行使裁量权,争取更好效果。

最高法明确,以严格公正司法稳定预期。要完善产权司法保护机制,坚决防止和纠正利用行政、刑事手段干预经济纠纷。要加大对重点领域行政案件的司法审查力度,促推严格规范公正文明执法。要依法加强对违规异地和趋利性执法司法案件的审查,以对大局负责、对法治负责的态度和决心,坚决克服、纠治执法司法中的地方保护。

最高法要求,以善意文明司法激发活力。要在严格依法的基础上做实善意文明司法,促进企业规范健康发展。要善于运用“总对总”多元解纷机制,把惩治违法、规范秩序与保障合同履行、促进经济发展统筹起来,通过调解等方式做实解纷、促合作。要善用“活封活扣”等措施,依法依规做好信用修复,助力符合条件的企业重返市场、创新创业。

最高法还提出,坚持刀刃向内。要结合正在开展的深入贯彻中央八项规定精神学习教育,从立案、审判、执行、司法作风等方面,严肃认真检视涉企审判执行中的突出问题,敢于动真碰硬,坚决彻底纠治,让广大企业、群众感受到实实在在的司法公正。

支付父亲医疗费引发遗产继承纠纷

法院明确,赡养支出属子女尽孝体现,不应从遗产中扣除

本报讯 (记者陈丹丹)继承分割父亲遗产时,两个儿子要求从遗产中首先扣除其为父亲支付的医疗费和丧葬费,在扣除上述费用的基础上,再与母亲分割遗产。对于该诉请,法院予以驳回。日前,北京市平谷区人民法院召开“涉继承纠纷案件审理情况”新闻通报会,披露了这起遗产纠纷案。

案情显示,马女士系张先生之妻,双方育有两子。张先生生前未留有遗嘱,马女士、两个儿子为张先生第一顺位继承人。两子起诉要求依法继承张先生遗产,并将二人为张先生支付的医疗费、丧葬费在张先生的遗产中先行扣除,对扣除上述费用后的遗产余额进行分割。

法院经审理认为,张先生的两个儿子主张从张先生遗产中先行扣除二人支付的医疗费和丧葬费,实质系将此两笔费用主张为张先生所欠的债务,即张先生去世时遗留的“消极财产”。就医疗费而言,两个儿子为父亲看病系其应尽的赡养义务,在相关主体间无特别约定的情况下,不宜认定系张先生遗留的“消极财产”;就丧葬费而言,因该费用系张先生去世后发生,并非张先生生前所欠债务。

因此,对于该案中两个儿子要求在父亲遗产中先行扣除支出的医疗费、丧葬费的诉讼请求,法院不予支持。

法院阐明,子女为父母生养死葬所花费用,均系为子女所尽义务之体现。此外,基于继承纠纷案件具有当事人数众多、不动产争议凸显、法律关系交错、庭审情绪对立、遗嘱效力争议频发等特点,法院建议,被继承人可以通过公证或自书遗嘱完善遗产规划,明确财产分配,家庭成员应保留财产权证并提前沟通遗产分配,若遇纠纷优先选择调解以节省成本。

炮制假网站、虚假宣传诱导购买AI课程

有不法分子披着DeepSeek外衣行骗

本报讯 (记者姜雨晴)“页面制作得太逼真了!”3月31日,四川的菲菲告诉记者,日前她在网页搜索知名科技公司DeepSeek网站时,被诱导付费后才发现误入钓鱼网站陷阱。经过长时间的申诉,对方最终迫于监管压力退回了全款。

菲菲说,该网页链接不仅占据搜索引擎首位,网页设计也与正版高度雷同。在支付68.8元后,该网站客服发来了“专业安装包”。这时菲菲察觉到了异常:“当时就很奇怪,怎么专业端口还需要单独的安装链接,后来才发现这一网站是假冒的。”

记者在采访中发现,今年以来,出现了利用DeepSeek进行钓鱼欺诈的骗局。除了经过深度伪装的“李鬼”网站,还有借“AI创富神话”卖课、荐股,而课程内容几乎是东拼西凑的公开资料。公安部网安局近日公布的案例中,有犯罪团伙推出“DeepSeek”区块链项目,吸引投资后卷款潜逃。更有甚者,在受害者设备植入恶意程序,窃取电商平台账户体系、社交媒体话密钥等数字身份凭证信息。

国家计算机病毒应急处理中心近日发现仿冒DeepSeek的安卓木马病毒。该病毒伪装官方APP,以“程序更新”为名诱导用户安装含恶意代码包,获取后台权限后窃取短信、通讯录等隐私数据,并阻止用户卸载。分析显示,该恶意APP为金融盗窃类木马新变种,已出现多格式病毒样本。

北京市炜衡律师事务所执业律师郭博宇表示,此类仿冒、钓鱼网站通常未经授权使用他人商标或软件代码,侵犯了他人的商标权和著作权。此外,《中华人民共和国电子商务法》和《互联网信息服务管理办法》明确规定了第三方搜索平台的监管义务,即其作为信息提供者,有义务对发布的信息进行审核,防止虚假信息传播。如果其监管不力,可能承担相应的连带责任。

郭博宇提醒消费者,遇到陌生网站和链接慎重进入,切莫将个人信息泄露给不信任的网站。如果消费者不慎落入商家陷阱,应当及时取证,尽快向相关监管部门反映。



安全教育伴我行

3月28日,江苏省兴化市人民检察院未成年人法治宣讲团工作人员走进兴化市文峰小学,通过安全知识问答的方式给学生讲解安全知识。

日前,各地举行多种多样的安全教育主题活动,提高学生的安全防范意识和自我保护能力。

新华社发(周社根 摄)

十几年前犯的“老错误”被当成解雇新理由

法院判决公司属于违法解除员工,应当赔偿

及2023年1月到2月这段时间缺勤,违反了公司规章制度。公司做出这个决定时,没有向工会备案。

张先生感到不解,他认为对于自己在2012年的过错,公司已做出处罚,如今回家养病也履行了请假手续,公司解除劳动合同属于违法解除。在和公司协商未果后,张先生将公司诉至法院,要求其支付违法解除劳动合同的赔偿金及一个月的代通知金。

根据法律规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。用人单位单方解除劳动合同,应当事先通知工会。用人单位违反劳动合同法规定,解除或终止劳动合同的,应当向劳动者支付赔偿金。

根据劳动合同法规定,张先生与公司从2008年10月起建立劳动关系,双方约定的工资标准为无锡市最低工资标准,综上,法院判决房地产公司应向张先生支付赔偿金

本案中,张先生提供的证据证明,2023年1月他是因病请假,手续齐全,公司称张先生缺勤违反规章制度,法院不予支持。若劳动者违反了规章制度,用人单位决定处罚的,也应当在合理期间内进行。2012年张先生的离职事件已在当时作出相应处理,房地产公司

在2023年又以此事认定张先生违反规章制度而解除劳动合同,显然是公司给自己扩大了权利,加重了劳动者责任。此外,公司在解除与张先生的劳动合同时没有向工会报告,属于程序违法。

根据劳动合同法规定,张先生与公司从2008年10月起建立劳动关系,双方约定的工资标准为无锡市最低工资标准,综上,法院判决房地产公司应向张先生支付赔偿金

66120元。

法官表示,当劳动者在工作中犯了错,用人单位应及时处理。如果不及时行使管理权,此后出现问题,单位就得承担相应的过错责任。若明显超出合理期限,单方解除劳动合同,属于违法解除。

法官还表示,用人单位单方解除劳动合同是一种严厉的、带有较强惩罚性质的行为,在实践中往往对用人单位单方解除劳动合同的审查更为严格。用人单位应制定完善的制度,对员工的过错行为进行充分调查取证,按照法律规定作出处罚决定。若劳动者遇到用人单位违法解除合同或其他不合理处罚,应及时收集保留证据,依法维护自己的合法权益。

张先生于2008年进入某房地产公司工作,陆续签订了几份劳动合同。2012年,张先生在工作上失职,给公司造成了一定的损失,公司对其进行处罚,并把他调到了其他门店。张先生接受处罚后继续在公司工作。

2023年1月,张先生因病向店长请假回家养病。可是没想到,2月底公司突然跟张先生说要解除劳动合同,理由是张先生在2012年失职犯错,给公司造成重大损失,以