

## 逛逛校招，监督监督就业性别歧视+宣传一下职场女性法律热线

就业性别歧视监察 酷儿论坛 2017-11-17

本文转自就业性别歧视监察大队，欢迎大家关注Ta们的公众号~

浙江大学玉泉校区于11月12号举办了2018届毕业生秋季综合招聘会，对就业性别歧视十分关注的猪西西和她的小伙伴们赶去了现场观察招聘情况。令人欣慰的是，含有性别限制的文字没有出现在任何一家招聘企业的海报中。

但据另一位在10月末同样参加了浙大玉泉校区招聘会的丸子反馈，**歧视性文字确实是在统一的招聘海报中消失了，但在那一场招聘会中却依然有公司在自己印制的传单中标注了“某岗位-建议男/女”**。并且在与招聘单位代表交谈的过程中，丸子发现尽管歧视性文字在校招中没有之前那样嚣张，但隐性的歧视观念依然在一些招聘者的脑海中根深蒂固，且被ta们自认为是对女生的一种关怀。

岗位类型	招聘岗位	需求人数	性别	技能/专业要求	学历要求
研发类	软件工程师	20	不限	掌握JAVA C# Android ios其中一项开发语言，熟悉Sql /Oaracle数据库	全日制本科
	测试工程师	10	不限	计算机相关专业	
技术工程类	技术维护工程师	20	男	计算机、通信工程、电子信息等相关专业	大专及以上
	实施工程师	10	男		
营销类	市场/业务经理	10	不限	市场营销及计算机等专业	全日制本科
管理类	商务/行政	5	不限	管理类相关专业，熟练操作OFFICE办公软件，具备较强沟通、协调能力	
合计				75人	

就业性别歧视监察大队

需要澄清的是，无论如何，性别都不应该在求职过程中被当作“硬门槛”，不接受或不建议女性从事高强度工作**不是对女性的关怀而是性别歧视**，把自由选择工作环境和**工作强度的权利还给女性**，这才是性别平等的就业。对此，《劳动法》第12、13条，以及《妇女权益保障法》第22条都写出了明确的规定。因此毫无疑问，**就业性别歧视属于违法行为**。

但既然那么多用人单位还依然持续着性别歧视并且极度缺乏尊重和**保护女性权利**的意识，那么我们广大的职场女性和即将步入职场的求职女性可就要增强自己的法律意识了呀！因为就业性别歧视几乎可以发生在女性职业生涯的各个阶段，求职过程中遭受的**性别门槛**其实只是个开端，随后的职业生涯中更有可能在诸如**休产假、升职、身高外貌限制**等方面遭受种种的歧视和不平等壁垒，还有**性骚扰、潜规则**等都是女性在职场中随时潜藏的暗箭。

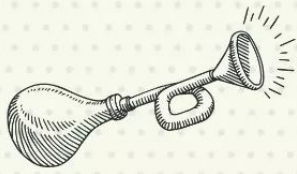
结合了丸子之前的观察反馈，猪西西去参加校招会的时候特意带上了《职场女性法律热线宣传册》，发给出席和参加招聘会的女性们，让大家意识到无论是遭到何种性别歧视，也无论是显性的还是隐性的，**遭到歧视的女性都是被法律保护的，保持沉默和无边的忍耐可以转化为发声和反抗，而在需要法律咨询或援助的时候，还可以拨打职场女性法律热线获得支持与帮助**（注：职场女性法律热线是一个由律师、学者、法律工作者、妇女权益工作者组成的专业的公益团队。热线电话400-007-0074）。

猪西西在散发宣传册的时候感到非常开心，因为她说这个宣传册大概是她发过的最受欢迎的册子了，不但没有遭到任何拒绝，而且女生们还都觉得很实用，很多人都给予肯定说“这个热线很有必要啦”，甚至还想要多拿一些回去带给同学。另外，还有招聘企业的女代表们竟然对热线更是感兴趣的，对此猪西西特别感慨说：“也许这也恰恰可以说明，一旦步入职场，广大女性们对性别歧视的感受也就开始越来越深了吧”。

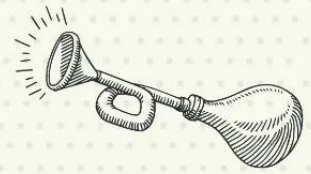
参加完了校招的西西随后在微博上欣慰的发表了她这一天的观察感受和看到的进步，但是一条来自某校大四学生的微博留言却把她拉回到了另一个极为普遍的现实情况中——留言说学校辅导员发送在学生群里面的招聘信息几乎都是带有性别限制的，**然而当同学向辅导员提出质疑的时候，辅导员也只能回复说“这是人家公司的要求”。**

那么，面对这样公开性相对较小的招聘信息，我们又将怎样反抗呢？面对缺乏性别平等意识的辅导员和老师时，我们又将怎样表达自己的诉求呢？就业大队打算从校园招聘入手，监督校招中的性别歧视现象，从而引起高校对就业性别歧视现状自上而下的重视。

那么，如果你在参加的校招中看到了明显的歧视性文字，并且想要对这现象的改变做点儿什么，**请拍照片发微博说出你的反馈和你想说的话并@就业性别歧视监察大队**。另外，如果你也想去校招现场散发《职场女性法律热线宣传册》，**可以输入关键词“职场女性法律热线宣传册”获取册子原图自行打印**。当然，在散发册子的时候也可以拍下照片发布在微博上并@074职场女性法律热线。（注：《职场女性法律热线宣传册》为公开宣传册，欢迎且多谢散发~）



# 重大好消息 听说八九成女性 都需要这个热线



是否在某一刻，在职场打拼的你意识到，这个世界不是完全公平的？

你意识到一句“仅限男性”，你就失去了非常多的求职机会；  
你意识到同样的工作能力和工作经验，男同事却一路高升；  
你意识到当自己怀孕，好不容易争取到的职位就岌岌可危；  
你意识到上级的行为是性骚扰，却不知道如何处理.....

你意识到这些事情让你的权益平白被剥夺，却缺少足够的法律知识来分析和应对，甚至不知道有些事情，除了忍受，还有别的选择。

如果你，或是你身边的女性，因自己的性别，就在职场遭到不合理对待，请不要犹豫，拨打我们的

## 074职场女性法律热线

# 400-007-0074

我们会为尽可能地为您提供法律上的建议。

在这里，有律师、学者、法律工作者、妇女权益工作者组成的专业团队，为您提供免费的法律帮助，提供法律建议，提供个案支持。

我们希望有一天，所有女性在未来拼搏的道路上，再无歧视，奔向美好前程。

(如果你还不存在这样的问题，请将此消息告诉给有可能需要的朋友，或者存下我们的号码，以备不时之需。当你面临问题，我们和你一起。)



## 为什么要设立一个职场女性法律热线？数据告诉你。

### 2013年人民网调查发现：

九成以上女大学生在求职中“遭遇性别歧视”。2014年全国妇联妇女研究所“针对招聘性别歧视行为的平等就业监管机制研究”课题组对北京市、山东省、河北省三所“985”、省部共建和普通高校的应往届本专科、硕博研究生开展行了“助推女大学生公平就业问卷调查”，发现高达86.5%的女性受到过一种或多种招聘性别歧视，其中有64.1%的女性遭遇过5种及以上的性别歧视。

### 最近世界经济论坛发布的《2017年全球性别差距报告》显示：

- 中国在全球性别差距中排名下滑至100名（报告共包括144个国家和地区），已连续九年下滑。
- 在“新生人口性别比例”方面，中国排名全球最末。
- 在中国，女性花在照顾家庭等无报酬工作上的时间占总劳动时间的44.6%，而男性的这一数字仅为18.9%。
- 中国女性的收入仅占到男性的62%，且呈现连年下降的趋势。
- 同样 / 类似的工作，女性的收入仅占到男性的64%。
- 女性法人、高级职员、管理人员只占到男性的20%。
- 中国女性占公开上市公司的董事会级别的人数跟男性比仅为10%。

而另有数据指出，若中国能够在2025年提升25%的女性经济参与度，本国GDP可增长2.5万亿美元，同期全球GDP亦可增长5.3万亿美元。鉴于政府收入在GDP中的占比，GDP增长还将令全球税收增加1.4万亿美元，这意味着政府能有更多自筹公共经费用于缩小性别差距。

平等不会是一蹴而就，但是希望我们每个人都成为助力。

微信：074职场女性法律热线

微博：@074职场女性法律热线



# 上上周六，我和小伙伴参加了浙大玉...



丸丸不熬夜

11-1 10:43

上上周六，我和小伙伴参加了浙大玉泉校区的招聘会。

在现场环视了一圈后，我们发现在各个公司统一的招聘海报上，并没有明确写出哪些岗位仅限男/女。正当我们以为这场招聘会的公司环境都比较友好、并为此感到高兴时，却偶然发现有些公司会在自己制作的传单上写明“某岗位-建议男/女”。当我们就这一条细问公司代表时，他们往往会解释说，需要频繁出差的、需要在工厂实习的工作不招女性，这是出于对女性的关怀。于是我追问，性别是否是硬门槛，以及如果有女性愿意接受这样的工作环境而且其条件并不弱于男性求职者时、是否能拥有被招聘方同等考虑的机会。有些公司似乎感受到了不对劲，于是以诸如“机会



嘛我们肯定是会给的”“还是不建议女生来这个岗位”等外交辞令应对，而有些公司就显得比较“实诚”，直接说“女生几乎就不会考虑了”。

此外，当我们在排队等待时，也隐隐约约听见前面在咨询的女生被公司代表问，“有没有男朋友了”、“最近有没有计划结婚”。当我打算仔细听下去时，他们突然就压低了声音，听不清后续的对话了。

转完一圈后，我们和现场结束咨询的求职者聊了起来。两个药学专业的女生告诉我们，虽然有些公司不会在招聘会或者招聘网页上明说仅限男女，但相关专业的学生几乎都清楚业界招聘的“潜规则”，有些公司就是不招女生，因此她们也就不会去这些公司白白碰壁了。其中一个女生说，之前她在网上浏览招聘信息时，甚至看到一家公司明确要求“女性求职者必须已婚已育”的，令她印象深刻。两个新闻学专业的女生跟我们分享，之前浙江卫视来她们班招实习生时，虽然也没明说只要男生，但最后招走的五个同学里，却没有一

个女生。

我想起之前曾经和一个生物专业的研究生学生聊天，问起他参加完招聘会之后有没有感受到就业性别歧视，他乐观地说道，“在场的公司都比较规范”。但在这次参加完招聘会、听女性求职者亲口说出她们的遭遇之后，我想歧视并没有真正消失，只是从显性走向隐性、在我们更难察觉的地方持续生产着就业市场的不平等。

@就业性别歧视监察大队

@浙江大学 📍 杭州·永谦小剧场