

穆桂英拼不过武大郎 处女座被拒之门外……

面对就业歧视如何说“不”？

□ 本报记者 王路曼 盛丽

“现在放开二孩政策了，以后哪个单位还要女生啊？”二胎政策开放后，女性就业歧视问题再次被推上风口浪尖。“反对就业歧视”说了这么多年，但各种变了相的就业歧视依旧存在，记者采访时发现：男性优先、已婚已育者优先、仅招“985”“211”大学毕业生等门槛已然成为很多招聘单位的隐形底线。

现象

穆桂英拼不过武大郎 女性就业者多吃哑巴亏

在我国法律中，《就业促进法》、《妇女权益保障法》都明确提出：“用人单位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”。然而调查中，记者发现不少用人单位会以性别作为招聘限制的一道门槛，在录用中存在着不少就业性别歧视的现象。

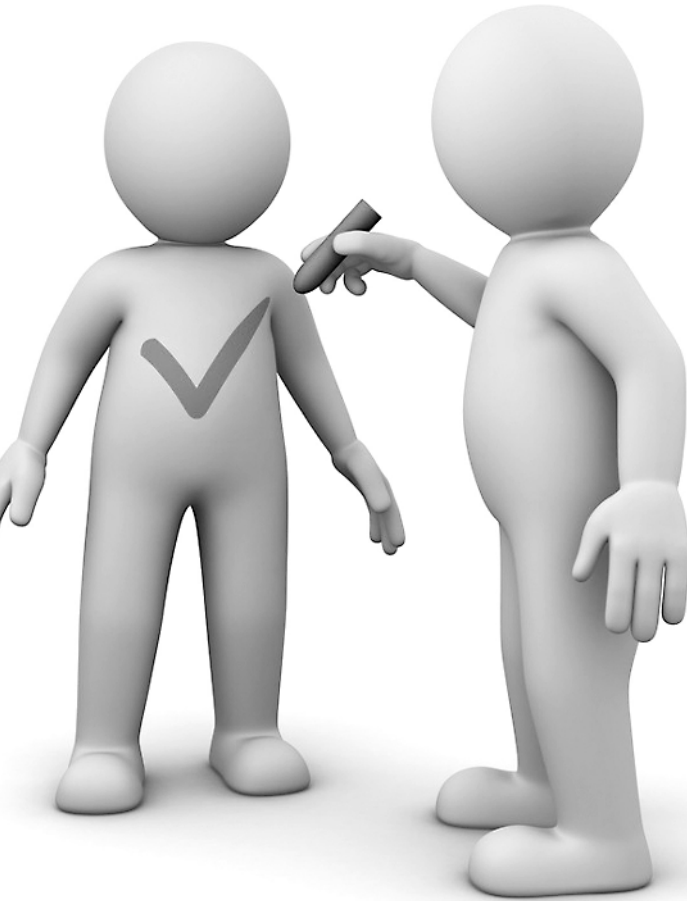
不少用人单位不愿意录用女性，还有的在招聘时对男女求职者采取不平等的标准。他们中有的会在招聘中明确提到限制性别的词语，还有的虽然表面没有张贴出对应聘者性别的限制，但是录用程序实际会按照“男性优先”的原则。

早在2004年，职工小王就遭遇过就业性别歧视。现在已经步入而立之年的小王，大学时所学的专业是法学。“其实，在高考填报志愿的时候，也考虑过这个专业女孩子不太容易找工作。”但是因为对法律工作情有独钟，最终小王还是报考法学这个专业。

小王回忆，在她大三的时候，曾经在父亲的帮助下来到一家单位实习。“那时候就已经感觉到，法学专业的女生找工作有些困难了。”而在大四正式开始找工作的时候，小王发现就业性别歧视变得更严重了。

“记得有一次，我和同学一起到一个大型招聘会上找工作。我们特意做了充足的准备，将简历制作的特别精致。”然而，招聘会上用人单位的举动，让原本充满期待的小王，感觉到心寒。“在一家用人单位的招聘位置前，我和同学看到，有个岗位需要法律专业的大学生，而且上面并没有标注不要女生，只有标注外语水平等招聘标准。”

于是，小王将简历递给招聘方。“简历放在这就可以，之后你等通知。”小王按照用人单位的要求，将自己的简历放在厚厚一摞简历的最上方。然后转身准备离开，这时，她却听到用人单位的工作人员小声嘀咕的一句话：“又是女生，不要。”不仅



如此，小王还看到招聘人员在简历上打上一个大叉子，然后将她的简历扔在一个废纸箱中。

小王无奈地表示，“像这样的‘哑巴亏’，应聘者一点办法都没有。”

歧视条件五花八门 处女座成受害者

采访中记者发现，应聘者除了遭遇性别歧视外，还有很多看起来让人无奈的因素，影响着他们的求职之路，比如身高、年龄、婚姻状况、星座等等。有的用人单位会在招聘中提到某岗位一般要求在多少岁到多少岁之间，或者是会优先录用已婚女性。

职工李坤就曾遇到一次难忘的应聘经历。就在一年半以前，大学刚毕业的李坤到一家网络营销公司应聘，开始一切都很顺利。据李坤个人感觉判断，“拿下这份工作八九不离十了。”但最后对方问了他一个奇怪的问题，“你是什么星座的？”“处女座。”李坤干脆的回答，对方一笑，就让他回去等通知了。

“当然，后面我也没有收到任何通知。”李坤苦笑着说，很长一段时间，他都想不通是什么原因没有让他通过应聘，直到机缘巧合下，认识了一名曾在那家企业任职的职工，刘坤才找到答案，“原来，是因为企业老板十分相信星座，而老板个人不喜欢跟处女座的人相处。”

对于这样应聘失败的原因，

李坤哭笑不得，“居然因星座被歧视了。”同样遭遇尴尬的还有职工小吴，“应聘时，主考官说有可能拉低公司整体的身高平均线。”小吴告诉记者，他应聘的是一家服装设计公司，因为经常要与模特打交道，企业很注意员工的整体形象。但听到主考官的话，他还是非常生气，然后愤然离开了。

记者通过网络搜索了解到，很多求职者都曾遭遇可笑的求职囿事，比如，因为答不上一道脑筋急转弯题，而遭嫌弃智商；因为是少数民族，饮食习惯与其他员工有别，而被拒之门外等等。

而这些没有法律上的合法目的和原因而基于种族、肤色、宗教、政治见解、民族、社会出身、性别、户籍、残障或身体健康状况、年龄、身高、语言等原因，采取区别对待、排斥或者给予优惠等任何违反平等权的措施侵害劳动者劳动权利的行为，都属于就业歧视。

调查

用人单位：用人选才其实也颇纠结

而对于就业歧视，不少用人单位也表示很为难。虽然，随着社会的发展，很多行业不再受性别限制，但不可否认的是某些行业中，男性形象给人以更多的安全感，比如手术医生、警察、律师等等。

“人们看待某些行业时，本



身就戴着有色眼镜，我们也很无奈。”一名外科医生就曾遇到这样的患者家属，因为主刀医生是个相对年轻的女医生，而不肯手术，并要求换成年长有经验的男医生来主刀手术。

采访中，记者也注意到，对于某些行业的社会主观臆断，成为影响其就业发展趋势的重要因素。“没办法，我们只能积极地引导大家相信科技与实力。”那名外科医生告诉记者，营造良好的职场环境，不仅仅是职工本人，对于行业本身的发展，也非常有帮助。

当然，很多企业的招聘过程也是非常谨慎的。从事人力资源工作的张女士介绍，“她所在公司招聘某些岗位时，确实对年龄和女性的婚姻状况多有考虑，但这也是无奈之举。”

“比如，公司中有位女同事，本来公司招聘她时考虑到她的婚姻状况是未婚，不太想录用她。但是看到她是重点院校毕业的，而且之前的工作经历也很不错，最终决定录用。”张女士说，“但是工作不到半年，她提出要请婚假。一年后，她又怀孕了，工作效率大打折扣。生完孩子，她又休产假，过不了多久，她没准又要生二胎……你说，这样的员工，怎么能不让用人单位有所顾忌。”

而对于仅招“985”、“211”高校毕业生的问题，张女士不以为然，“现如今，高校毕业生相当于一张企业名片。在招聘中选择985高校、211高校毕业生，也是择优录取，算不上歧视吧。”

求解

现有法规不足以震慑 加大惩治力度方能破局

事实上，2013年4月16日，在教育部办公厅发布《关于加强高校毕业生就业信息服务工作的通知》中。第五条提到：“严禁就业歧视，保护毕业生合法权益。”文件中明确要求，凡教育行政部门和高校举办的招聘活

动，要严格做到“三个严禁”：严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息，严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历等歧视性条款的需求信息，严禁发布虚假和欺诈等非法就业信息，坚决反对任何形式的就业歧视。

律师曹岩提醒，在《就业促进法》中，有关于反对就业歧视的专章规定，总则中也明确规定，“劳动者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。”

而在“公平就业”一章中，则针对妇女、少数民族、残疾人、传染病病原携带者，以及农村劳动者这些人群的公平就业问题作了有针对性的规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利”；“用人单位招用人员时，除国家规定的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”；“用人单位招用人员时，不得歧视残疾人”；“农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制”……

曹岩说：“为了加大保障公平就业力度，就业促进法还在法律责任一章中明确规定，劳动者受到就业歧视后，可以向人民法院提起诉讼。”当然，除了对于显性侵权行为的依法主动维权外，对于隐形的就业歧视，取证难等问题依然成为职工维权的难点问题。对此，给予对法律支持的肯定后，也有人提到要想切实做到反对就业歧视，仅有法律法规的纸上规定是不够的，相关部门对此监督管理还需到位，人们呼吁相关部门制定具体可行的实施机制。

还有专家提到，对于就业歧视的现象，现行的法律法规没有明确规定承担何种行政和民事责任。此外，也没有规定具体的执行机关，所以很难对用人单位起到震慑和遏制作用。