

苏州市人力资源和社会保障局 苏州市人民检察院文件 苏州市妇女联合会

苏人保监〔2021〕29号

关于进一步规范招聘行为促进女性平等 就业权利保障工作的意见

各市、区人力资源和社会保障局、人民检察院、妇联（妇工委）：

为深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，进一步消除就业性别歧视，维护女性平等就业权利和劳动权益，推动男女两性平等和谐发展，根据国家有关法律法规，结合我市实际，现就进一步规范招聘行为，促进女性平等就业权利保障工作，提出如下意见：

一、切实把握工作要求

妇女是物质文明和精神文明的创造者，是推动社会发展和进步的重要力量。近年来，我市始终坚持贯彻落实男女平等基本国策，保障女性与男性平等的劳动权利，并通过推动《苏州市妇女权益保障条例》等法规政策出台，明确女性平等就业等方面的各

项劳动权益。但是，用人单位招聘时的性别歧视、用工中女性劳动权益得不到保障、女性维权意识淡薄等问题仍然时有发生。女性肩负着社会生产和人类自身再生产的重要责任，依法保障女性平等就业是落实三孩生育政策、提高女性生育意愿的重要举措，是构建和谐社会、彰显社会文明的重要目标，对推进我市率先建设社会主义现代化强市，全面打造向世界展示社会主义现代化的“最美窗口”具有十分重要的意义。各级人社部门和妇联组织要充分认识女性平等就业对促进性别平等、构建和谐社会劳动关系的重要意义，切实增强做好女性平等就业工作的责任感与使命感，不折不扣地把保障女性平等就业的工作落到实处。

二、完善夯实工作机制

（一）深入开展执法检查。各级人社部门要切实督促用人单位遵守劳动用工相关规定，依法禁止招聘环节中的就业性别歧视，将企业遵守各项保障女性公平就业的情况，纳入企业劳动保障诚信征信系统，依法实施失信惩戒；引导用人单位将重视女性友好、生育友好作为承担社会责任的重要方面。人社部门应当邀请妇联组织参与女职工劳动保护专项检查，重点监督女职工较多的劳动密集型企业 and 存在职业危害隐患的企业，以及曾查实存在侵害女职工权益的用人单位。在处理涉及女性群体的重大劳动保障违法案件时听取妇联组织意见。妇联组织也应当及时向人社部门通报发现的涉及女性平等就业权被侵害的信息，并协助提供证据资料等。

(二) 严格整治网络招聘信息。各类用人单位、人力资源服务机构发布的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、基本劳动报酬等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有性别歧视方面的内容。人社部门应当强化人力资源市场监管，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，依法查处。

(三) 建立多部门联合约谈机制。用人单位在招聘、录取、用工等过程中侵犯女性劳动权益的，人社部门应当依法查处，并可以会同妇联、工会等单位成立联合约谈工作组，约谈用人单位负责人，督促用人单位限期纠正。联合约谈工作按照劳动保障监察执法管辖权限，实行分级负责，属地管理。被约谈单位应当在规定的或约定时限内完成整改，并将整改结果报联合约谈工作组。联合约谈工作组对约谈事项整改情况进行监督核查。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的，移交相关部门依法进行查处并加强媒体社会监督。

三、畅通女性维权渠道

(一) 织密维权服务网络。充分发挥“一窗式”劳动保障维权窗口的服务功能，畅通 12333、12338 热线，及时受理就业性别歧视等相关举报投诉，方便权益受侵害的女性就近维权；对投诉人或者其他利害关系人存在特殊情形的案件，要及时启动绿色通道、缩短办案周期，快速维护女性的合法权益。各级妇联组织要认真接待和受理就业女性群体信访案件，为遭受就业性别歧视

的女性提供法律咨询等法律帮助，为符合条件的女性提供法律援助，支持受到就业性别歧视的女性向人社部门举报投诉、申请仲裁以及向人民法院提起平等就业权诉讼。

（二）探索开展检察公益诉讼。针对国家机关、事业单位招聘工作中涉嫌就业性别歧视，相关组织、个人通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害女性人格等问题，检察机关可以发出检察建议，或者提起公益诉讼。相关歧视行为已经影响不特定女性劳动者权益，导致女性投诉集中、反映强烈，被新闻媒体曝光并形成舆论热点或社会影响较大的个案，要以适当形式向社会公布。

（三）建立权益工作联动机制。建立定期会商机制，人社部门与妇联组织明确促进女性平等就业权利保障工作联系人，畅通联络渠道，加强工作衔接和信息共享。及时通报涉及女性就业保障和劳动保护权益的重大案件、网络舆情及应对处置措施，加强工作交流。各级人社部门和妇联组织要密切关注新形势下女性就业和用工过程中的情况变化，加强对新情况、新问题的调查研究，及时将研究成果转化为工作思路举措。联合探索组建“性别平等观察员”队伍，广泛吸纳性别平等评估专家、学者，推动性别平等评估由政策法规向社会各领域拓展，切实提高评估工作规范化水平。

四、营造良好社会环境

（一）健全社会性别平等评估机制。市妇联建立健全社会性别平等评估机制，组织对相关地方性法规、规章、公共政策或者

具体工作中涉及女性权益保障的问题进行评估，提出社会性别平等评估意见。人社部门在制定文件时，充分贯彻落实男女平等基本国策和男女同工同酬原则，充分考虑女职工特殊利益，听取妇联组织提出的保障女性权益的相关意见。

（二）强化政府公共服务。各级人社部门和妇联组织积极关注失业女性、残疾女性、女大学生等特殊群体，全方位开展女性就业招聘专场、女性创新创业大赛等主题活动，创新女性就业实践机制，为女性提供个性化职业指导，帮助树立正确就业观和择业观。

（三）广泛开展宣传引导。利用“三八”妇女节、“五一”劳动节等重要时间节点，重点围绕《劳动法》《女性权益保障法》《就业促进法》《女职工劳动保护特别规定》《苏州市女性权益保障条例》等法律法规，聚焦女性就业保障和劳动保护相关内容开展普法释法。

苏州市人力资源和社会保障局



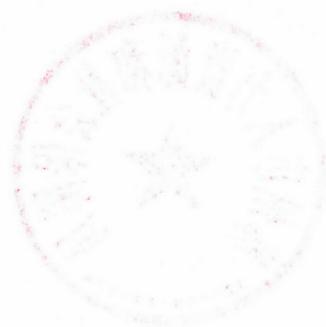
苏州市人民检察院



苏州市妇女联合会

2021年9月6日





苏州市人力资源和社会保障局办公室

2021年9月6日印发