

广东省人力资源和社会保障厅
广东省总工会 文件
共青团广东省委员会
广东省妇女联合会

粤妇字〔2017〕39号

关于促进女性平等就业工作的意见

各地级以上市人社局、总工会、团委、妇联：

为深入贯彻落实党的十九大精神，进一步消除就业性别歧视，维护女性就业权益，促进两性和谐发展，根据相关法律法规，结合我省实际情况，现就促进女性平等就业工作，提出如下意见：

一、充分认识重要意义

促进女性平等就业是贯彻落实党的十九大精神的根本要求。男女平等是我国的一项基本国策，党和政府一向高度重视女性平

等就业工作。党的十九大报告明确提出：“坚持男女平等基本国策，保障妇女儿童合法权益。”“要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。”各级各有关部门要站在贯彻落实党的十九大精神的政治高度，切实增强做好女性平等就业工作的责任感和使命感。

促进女性平等就业是推动妇女事业与经济社会同步发展的必然要求。妇女是物质文明和精神文明的创造者，是社会发展进步的重要力量。我国制定和完善一系列法律法规政策，始终保障女性享有与男子平等的劳动权利。但现实生活中，用人单位招用工时歧视女性、工作中女性的特殊劳动权益得不到保障的问题时有发生。全面二孩政策实施后，女性平等就业面临新的挑战。保障女性平等就业，是女性对美好生活追求的需要，对推动我省经济社会持续健康发展具有重要意义。各级各有关部门要充分认识工作的重要性和紧迫性，采取更加有力的措施，不折不扣地把工作落到实处。

二、积极营造良好环境

强化用人单位责任。各级人社部门、工会、团委和妇联要旗帜鲜明地向全社会倡导男女平等的就业理念，通过公益讲座、培训等方式帮助用人单位全面理解女性就业权益和劳动权益的相关规定，自觉增强主体责任意识和社会责任意识，将防范性别歧视纳入用人单位风险管理，全面、准确地执行法律法规政策的要求，切实防止侵害女性就业权益行为发生。

大力开展社会宣传。创新宣传手段，强化“互联网+”思维，通过 12333、12351、12355、12338 等服务热线及工作网站、微信公众号等网络媒体，扩大女性平等就业权益法律政策宣传覆盖，积极传播先进性别文化，打造线上线下相互促进、有机融合的宣教工作新格局，为女性平等就业营造良好社会氛围和法治环境。

提升女性维权意识。调动女性学法积极性，采取以案说法、发放宣传单张等形式，帮助女性更好地了解和掌握性别歧视的表现形式、投诉渠道和救济途径，倡导合法、理性维权，提高女性自我保护和依法维权的意识与能力。

三、高效提供维权服务

畅通劳动保障投诉举报渠道。各级人社部门要充分依托全省劳动保障监察联动举报投诉和劳动人事争议调解服务两大平台，进一步畅通窗口来访接待、12333 举报投诉电话、网上举报投诉等渠道，方便权益受侵害的女性就近就便维权。对投诉人或者其他直接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。

发挥工会组织作用。各级工会要积极做好女职工就业援助工作，切实落实“职工有困难找工会”的要求；要完善女职工诉求途径，加强对劳资纠纷的日常研判、定期研判和专题研判，建立健全劳资纠纷应急处置和工会法律服务律师团等工作制度，主动、及时介入女性就业权益受侵的案件，依法维护女性平等就业

权利。

创新团委服务方式。各级团委要关注青年女性尤其是女大学生平等就业，各高等院校、职业学校团委要为女学生提供就业形势分析、就业指导和岗位推介等服务，结合工作优势，为女学生就业创业创造更好的平台和机遇。要关心权益受侵害青年女性的心理变化，安排专业人员做好情绪疏导、心理安抚工作。

丰富妇联实事维权。各级妇联要强化互联网思维，创设更多服务妇女的网上方式，为女性求助提供便利。发挥调解工作优势，配合或协同有关部门，做好性别歧视、劳动纠纷个案的调处。协助、支持就业权益受到侵害的女性向相关部门进行投诉、申请仲裁或提起诉讼，密切关注案件的进展与处理，适时向有关方面提出意见和建议，主动协调相关部门为有需要的女性提供法律援助。加强舆情监测引导，对于社会关注、媒体反映的个案，要旗帜鲜明地向社会表明立场和态度，正确引导舆情发展，促进和维护社会稳定。

四、加大执法监督力度

加强行政监督执法。各级人社部门要建立健全常态化监管机制，依托劳动保障监察网格化管理信息和联动平台案件信息，及时了解重点行业、企业招用女性和保障女职工劳动权益状况，并将企业遵守各项男女平等就业和女职工特殊劳动保护规定的情况，纳入企业劳动保障诚信征信系统。对严重侵害女性劳动权益的用人单位，必要时可联合工会、团委和妇联向社会公布用人单

位违法情况。对女性投诉集中、反映强烈，被媒体曝光或者形成舆论热点、社会影响较大的个案，要以适当形式向社会公布。

加强社会监督。各级工会、团委、妇联要按照各自职能监督用人单位及中介机构遵守性别平等规定的情况，对于用人单位、职介机构带有性别歧视的招聘信息，特别是用人单位在招录聘用、职务升迁方面设置门槛、侵害女性平等就业权益的行为，一经发现，要履行职责及时通知用人单位整改纠正，或及时将情况通报给人社部门，并协助劳动保障监察机构开展处理工作，切实维护女性平等就业权益。

五、构建协同工作机制

构建协作机制。履行人社部门法定职权，发挥工青妇组织的组织优势、工作优势，加强部门合作，强化上下联动，建立完善共同参与、相互配合、快速维权的协作机制。

建立信息互通机制。定期对本地区侵害女性平等就业权益的情况进行收集、统计及综合分析，加强信息共享交流，及时通报和共同研究涉及女性平等就业的重大问题。

建立联合督查督办机制。人社部门要聘请工会、团委、妇联的干部担任劳动保障监察监督员，结合实际联合工会、团委、妇联开展专项执法检查。在处理涉及女性的重大劳动保障违法案件时，要以适当方式听取工会、团委或妇联的意见。

建立联合约谈机制。用人单位在招聘录用职工或者劳动管理过程中存在歧视女性、侵害女性特殊劳动权益行为的，人社部门、

工会、团委、妇联可以联合对用人单位进行约谈。约谈采用谈话、对话,或向用人单位发出建议函的方式,明确用人单位责任义务,督促其在限定期限内纠正歧视行为。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的,有关单位可以通过媒体向社会公布相关情况,并将情况通报其主管部门,或送有关部门查处。



2017年12月29日

广东省妇女联合会办公室

2017年12月29日印发
