|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **인력자원사회보장부서•교육부 등 9개 부서의 모집•채용**  **행위 규율 및 여성 취업**  **촉진에 관한 통지**  각 성•자치구•직할시 및 신장(新疆)생산건설병단의 인력자원사회보장청(국), 교육청(교육위원회), 사법청(국), 위생건강위원회(위생및계획생육위원회), 국유자산감독관리위원회, 의료보장국, 총공회, 부녀연합회, 인민법원 :  남녀평등은 우리나라의 기본 국책이다.  남녀 취업 평등 촉진은 여성의 사회•경제 활동 참여도 제고와 사회생산성 및 경제활력 제고에 유리하다. 당과 정부는 이를 고도로 중요시하며 노동법, 취업촉진법, 여성권익보장법 등 법률•법규에 여성의 평등취업권 보장과 고용상 남녀 차별 금지 등을 명확히 규정하고 있다. 우리나라의 여성 취업 현황은 전반적으로 양호한 상황이며 여성의 노동 참여율 또한 세계적으로 높은 순위에 있다. 단, 여성 취업은 여전히 애로사항에 직면해 있다. 특히 모집•채용에 있어 성차별 현상이 빈번히 발생하고 있어 여성의 취업에 불리한 영향을 미치고 있다. 모집•채용 행위를 진일보 규율하고 남녀 평등 취업을 촉진시키기 위하여 관련 사항에 대해 다음과 같이 통보한다.   1. 총체적인 업무 요구사항을 파악하여야한다. 각 지역은 시진핑(習近平)의 중국 특색 사회주의 사상의 지도하에 남녀평등 등 기본 구책을 심도있게 관철하고 고용상 성차별 문제 해결을 여성 취업의 질 향상과 여성의 충분한 취업을 촉진하기 위한 사업의 주요 내용으로 삼아야 한다. 중점을 부각시키고 여러가지 사안을 전면적으로 계획하고 겸찰하여야 하며 유연적인 조정과 강제적 법집행을 결부시키고 적극적인 추진과 법에 의거한 징계를 결부시켜야 한다. 모집•채용 행위를 중점적으로 규율하고 감독관리 및 법집행을 강화하며 업무 매커니즘을 보완하고 업무 추진 강도를 높임으로써 여성의 평등 취업권을 확실히 보장하여야 한다. 2. 모집•채용상의 성차별을 법에 따라 금지한다. 각 유형의 사용업체•인력자원서비스기구는 모집계획 작성, 모집정보 발표, 인력 채용 과정에서 성별에 제한을 두거나(국가에서 규정한 여성근로자 종사금지 노동 범위에 해당되는 등 상황은 제외) 우선 순위를 두어서는 아니되며 성별을 이유로 여성의 구직•취업을 제한하거나 여성의 채용을 거절하여서는 아니된다. 여성의 혼인•출산 상황에 대해 묻거나 임신 테스트를 입사전 건강검진 항목으로 정해서는 아니되며 산아 제한을 채용 조건으로 두거나 여성근로자 채용 기준을 차별적으로 제고해서도 아니된다. 국유기업•사업기관•공공취업인재서비스기구와 각 부서 산하의 인력자원서비스기구는 앞장서서 법률을 준수하고 고용상 성차별 행위를 금지하여야 한다. 3. 인력자원 시장에 대한 감독관리를 강화한다. 인력자원서비스기구가 정보발표 심사 및 불만신고 처리 매커니즘을 구축 및 완비하고 모집정보발표 심사 의무를 확실히 이행하도록 감독하며 성차별적 내용이 포함된 모집 정보 발표 행위를 적시에 시정함으로써 발표되는 정보의 진실성, 합법성, 유효성을 보장하여야 한다. 사용업체•인력자원서비스기구가 성차별적 내용이 포함된 모집 정보를 발표하는 경우 법에 의거하여 시정을 명한다. 시정을 거부하는 경우 1만위안 이상 5만위안 이하의 과징금을 부과하며 위반 정도가 중한 인력자원서비스기구에 대해서는 그의 인력자원서비스허가증을 취소한다. 사용업체•인력자원서비스기구가 성차별적 내용이 포함된 모집 정보를 발표함으로써 행정처벌을 받은 경우 인력자원시장 신용기록에 추가하며 법에 의거하여 불성실 징계를 실시한다. 4. 연합 면담 매커니즘을 구축한다. 창구 방문 접대, 12333, 12338, 12351 핫라인 등 채널을 원활히 하여 고용상 성차별 관련 제보•신고를 지체없이 접수한다. 제보•신고에 근거하여 고용상 성차별 혐의에 연루된 사용업체에 대한 연합 면담을 전개하며 면담•대화•문의 등 방식으로 조사 및 조정을 실시하고 소정의 기한 내에 고용상 성차별 행위를 시정하도록 독촉함으로써 근로자와 사용업체 사이의 갈등과 분규를 지체없이 해결한다. 면담을 요구받은 업체가 면담을 거부하거나 면담 후 시정을 거부하는 경우 법에 의거하여 조사처리하며 언론을 통해 사회에 공개한다. 5. 사법구제 매커니즘을 보완한다. 법에 의거하여 고용상 성차별 관련 소송을 접수하고 평등 취업권 분쟁 사유를 증설한다. 고용상 성차별을 당한 여성을 위하여 법률자문 등 도움을 적극적으로 제공하고 조건에 부합하는 여성을 위하여 법률지원을 제공하며 조건에 부합하는 고용상 성차별을 당한 여성을 위하여 사법구조를 제공한다. 6. 여성의 취업을 지원한다. 취업 서비스를 강화하여 여대학생을 중점으로 여성을 위한 개성화 직업지도와 맞춤형 직업소개 서비스를 제공하고 정확한 취업관 및 직업선택관을 수립할 수 있도록 지원한다. 여성을 대상으로 적합한 교육 프로그램을 운영하며 사용업체가 출산 후 직장에 복귀한 여성근로자가 조속히 업무에 적응할 수 있도록 직업기능 강화 교육을 실시하는 것을 격려한다. 3세 이하 영유아 돌봄 서비스의 발전을 촉진시키고 초중고등학교 방과후 서비스를 강화하며 가정의 육아 부담을 경감시킴으로써 여성의 일•가정 양립을 지원한다. 생육보험 제도를 보완하고 실행함으로써 생육보험의 보장 기능을 충분히 발휘시킨다. 감찰 및 법집행을 강화하여 여성근로자의 임신기•출산기•수유기 내 특수 노동 보호권을 침해하는 행위를 법에 따라 엄격히 처벌한다. 여성근로자와 사용업체 사이의 노동인사분쟁으로 인한 노동중재 사건은 법에 의거하여 지체없이 신속하게 처리하여야 한다. 7. 홍보 및 유도 사업을 전개한다. 남녀평등 등 기본 국책을 확실히 관철하고 남녀평등 인식을 강화함으로써 성별에 대한 편견을 점차적으로 해소하여야 한다. 고용상 성차별 방지, 여성 평등 취업권 보장 관련 법률•법규•정책에 대한 홍보를 강화하고 전체 사회의 여성 존중•보호를 유도하며 사용업체가 법에 의거하여 각 유형의 직종에 여성근로자를 임용하도록 유도하고 여성이 자신의 권익을 합리적으로 보장할 수 있도록 유도한다. 여성 평등 취업권 보장 우수업체를 선발하여 실적이 뛰어난 업체를 전국여성•아동권익보호선진업체, 전국도농여성직위공헌선진단체 등 평정 활동에 추천한다. 여성의 취업에 유리한 사회적 환경을 조성하고 여성의 자립•자강을 지원하며 여성이 자신의 우위와 장점을 충분히 살려 각 분야에서 지혜와 재능을 충분히 발휘하고 자아가치를 실현할 수 있도록 지원한다. 8. 조직 및 지도를 강화한다. 각 지역과 각 유관부서는 여성 평등 취업 촉진 사업을 고도로 중요시하여야 하며 직책과 책임을 다하고 협동•협조하며 공동으로 관리하고 종합적으로 정책을 펼쳐야 한다. 인력자원사회보장부서는 유관부서와 회동하여 근로자 모집•채용•사용 행위에 대한 감찰과 법집행을 강화하고 합법적•합리적인 모집•채용을 유도하며 여성에 대한 취업 서비스와 직업기능 교육훈련을 강화하여야 한다. 교육부서는 초중고등학교 방과후 서비스 사업을 추진하여야 한다. 사법부서는 사법구조 및 법률지원을 제공하여야 한다. 위생건강부서는 영유아 돌봄 서비스를 발전시켜야 한다. 국유자산감독관리부서는 각 급, 각 유형의 국유기업의 모집•채용 행위에 대한 지도와 감독을 강화하여야 한다. 공회조직은 기업의 합법적 고용을 촉진시켜야 한다. 부녀연합조직은 유관부서와 회동하여 관련 평정•표창 사업을 전개하고 홍보와 유도를 강화하며 여성에 대한 관심과 사랑을 강화하여야 한다. 인민법원은 대표사례•지도사례를 적극적으로 발표하고 재판의 규범•유도 역할을 충분히 발휘시켜야 한다. 인력자원사회보장부서•공회조직•부녀연합 등 부서는 고용상 성차별 혐의에 연류된 사용업체에 대한 연합 면담을 실시한다.   인력자원사회보장부  교육부  사법부  위생건강위원회  국무원국유자산감독관리위원회  의료보장국  전국총공회  전국부녀연합회  최고인민법원  2019년 2월 18일 |  | **人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知**  各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委）、司法厅（局）、卫生健康委（卫生计生委）、国资委、医保局、总工会、妇联、人民法院：  　　男女平等是我国基本国策。促进妇女平等就业，有利于推动妇女更加广泛深入参加社会和经济活动，提升社会生产力和经济活力。党和政府对此高度重视，劳动法、就业促进法、妇女权益保障法等法律法规对保障妇女平等就业权利、不得实施就业性别歧视作出明确规定。当前我国妇女就业情况总体较好，劳动参与率位居世界前列，但妇女就业依然面临一些难题，尤其是招聘中就业性别歧视现象屡禁不止，对妇女就业带来不利影响。为进一步规范招聘行为，促进妇女平等就业，现就有关事项通知如下：   1. 把握总体工作要求。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻男女平等基本国策，把解决就业性别歧视作为推动妇女实现更高质量和更充分就业的重要内容，坚持突出重点和统筹兼顾相结合，坚持柔性调解和刚性执法相结合，坚持积极促进和依法惩戒相结合，以规范招聘行为为重点，加强监管执法，健全工作机制，加大工作力度，切实保障妇女平等就业权利。   　　二、依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法，坚决禁止就业性别歧视行为。  　　三、强化人力资源市场监管。监督人力资源服务机构建立健全信息发布审查和投诉处理机制，切实履行招聘信息发布审核义务，及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为，确保发布的信息真实、合法、有效。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，依法责令改正；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的人力资源服务机构，吊销人力资源服务许可证。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。  　　四、建立联合约谈机制。畅通窗口来访接待、12333、12338、12351热线等渠道，及时受理就业性别歧视相关举报投诉。根据举报投诉，对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈，采取谈话、对话、函询等方式，开展调查和调解，督促限期纠正就业性别歧视行为，及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的，依法进行查处，并通过媒体向社会曝光。  　　五、健全司法救济机制。依法受理妇女就业性别歧视相关起诉，设置平等就业权纠纷案由。积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助，为符合条件的妇女提供法律援助。积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。  　　六、支持妇女就业。加强就业服务，以女大学生为重点，为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍，树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目，鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训，尽快适应岗位需求。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务，缓解家庭育儿负担，帮助妇女平衡工作与家庭。完善落实生育保险制度，切实发挥生育保险保障功能。加强监察执法，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时快速处理。  　　七、开展宣传引导。坚决贯彻男女平等基本国策，强化男女平等意识，逐步消除性别偏见。加大反就业性别歧视、保障妇女平等就业权利法律、法规、政策宣传，引导全社会尊重爱护妇女，引导用人单位知法守法依法招用妇女从事各类工作，引导妇女合法理性保障自身权益。树立一批保障妇女平等就业权利用人单位典型，对表现突出的推荐参加全国维护妇女儿童权益先进集体、全国城乡妇女岗位建功先进集体等创评活动。营造有利于妇女就业的社会环境，帮助妇女自立自强，充分发挥自身优势特长，在各行各业展示聪明才智，体现自身价值。  　　八、加强组织领导。各地区、各有关部门要高度重视促进妇女平等就业，履职尽责、协同配合，齐抓共管、综合施策。人力资源社会保障部门要会同有关部门加强对招用工行为的监察执法，引导合法合理招聘，加强面向妇女的就业服务和职业技能培训。教育部门要推进中小学课后服务。司法部门要提供司法救济和法律援助。卫生健康部门要促进婴幼儿照护服务发展。国有资产监督管理部门要加强对各级各类国有企业招聘行为的指导与监督。医疗保障部门要完善落实生育保险制度。工会组织要积极推动企业依法合规用工。妇联组织要会同有关方面组织开展相关评选表彰，加强宣传引导，加大对妇女的关心关爱。人民法院要积极发布典型案例、指导性案例，充分发挥裁判的规范、引导作用。人力资源社会保障部门、工会组织、妇联组织等部门对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈。    人力资源社会保障部  教育部  司法部  卫生健康委  国资委  医保局  全国总工会  全国妇联  最高人民法院  　　2019年2月18日 |