



# 桂林首个国有企业妇联成立

## 市妇联：未来将继续在多领域创建妇联组织

日前,中国人寿桂林分公司妇联成立,据了解,这也是桂林首个国有企业妇联。

桂林目前有多少用人单位成立了妇联?企业成立妇联有什么意义?员工对此又如何看待?记者对此进行了采访。

## 员工认可企业成立妇联

上个月,中国人寿桂林分公司第一次妇女代表大会召开,会议选举产生中国人寿桂林分公司妇联第一届执委7名,选举产生主席1名,副主席2名,标志着桂林首个国有企业妇联成立。

该公司相关负责人赖女士表示,目前公司总共有300多名正式员工,其中女职工有200多人,占比较大,且不少都为业务和销售人员。她告诉记者,此前公司设有工会和女工委,但成立妇联后,对于女职工的工作带动和宣传上都更有意义,也能增强员工的凝聚力。

“去年我们桂林分公司和市妇联在中国人寿广西分公司和自治区妇联的指导下,共同推进关爱妇女健康‘两癌’保险惠民项目,进一步提高了全市妇女群众抵御健康风险能力,切实做好妇女姐妹们的‘娘家人’和‘贴心人’,由此公司领导就萌生了成立企业妇联的想法。”赖女士说,以前员工遇到问题需要维权时,都是由公司工会的女工委负责,妇联成立对女员工维权将更有帮助,同时还能提高员工在工作和生活上的归属感、幸福感,有利于各项工作的开展。另外,妇联成立后也将开启公司妇女工作的新局面,教育和引导广大女员工增强自尊、自信、自立、自强精神,全面提高素质,促进女员工人才成长。

记者了解到,对于企业成立妇联,公司的女员工也都非常认可。

该公司的秦女士告诉记者,自己进入公司已经有7年了,目前是在行政管理岗位。她认为公司成立了妇联以后,对于所有女员工而言,可以说是有了主心骨。“今后如果遇到需要公司关心,或者工作上遇到困难时,都可以通过这个渠道去寻求帮助。”

秦女士说,妇联除了是女员工温暖的家,对女性员工的成长成才也有很大的帮助。“大家平常的工作很忙,专门针对女员工的活动可能仅限于妇女节。妇联成立以后,应该会组织开展更多的活动,不仅起到劳逸结合的作用,也能帮助我们在各方面成长进步。”

赖女士告诉记者,公司妇联成立后也已开展了一些工作,例如关爱女员工健康,为女员工购买“两癌”保险,以及在市妇联的指导下统筹开展妇女的各项活动。“今后我们也会多和桂林市妇联加强联系和互动,包括开展慰问、讲座等活动,不仅是市级公司,各县分公司的女员工也能享受到同样的政策和活动。”

## 桂林目前共有200多个妇联组织

市妇联工作人员告诉记者,全市各行各业中已经成立了286个妇联组织,其中包括一些社会组织、民营企业等,而国有企业则是第一家,这是一个良好的开始。

她表示,各领域妇联组织是广大妇女群众自己的组织,是她们的“娘家”。“妇女群众在工作和生活中遇到各类问题和困难,可以直接向各级妇联寻求帮助,就近解决,如果无法解决的,也可以与上一级妇联进行及时沟通。”

记者了解到,企业妇联也能够协助企业党组织做好女员工思想政治工作的引领,把维护女员工合法权益贯穿于职工思想政治工作始

终,有利于增强思想政治工作的凝聚力和说服力,从而让女职工能够更加安心、积极为公司做出贡献,促进企业发展。

该工作人员表示,有意愿且条件成熟的各领域社会组织、企业等,都可以申请成立妇联组织。“中国人寿桂林分公司向我们提出成立妇联的想法后,积极询问了解成立企业妇联的程序、步骤,我们也积极给予企业相应的业务指导,所以妇联创建工作推进速度很快。”

据介绍,近年来,市妇联积极扩大妇联覆盖面,下一步,市妇联也会继续号召各个部门、社会组织、企事业单位成立妇联组织,带领全市的妇女同胞听党话跟党走,更好地服务社会,为桂林的经济社会发展做出贡献。

## 女职工就业保护有新规

记者从市妇联了解到,从目前的情况来看,桂林职场女性最常遇到的问题是在求职或工作中因结婚和生育而受企业限制,以及孕期、产期、哺乳期的权益没有得到相应保护。

今年2月,由人力资源和社会保障部、司法部、全国妇联等九部门联合发布的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》),对妇女就业保护、就业性别歧视做出了具体详细的规定。

《通知》从拟定招聘计划、发布招聘信息,到招聘人员过程中,对各类用人单位、人力资源服务机构提出了“六不得”要求,即不得限定性别(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。同时要求国有企业、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。

《通知》明确了两项惩罚,一是对用人单位、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。二是将用人单位、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。

市妇联相关负责人介绍,《通知》还要求加强对孕期、产期、哺乳期女职工的权益保护,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。当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。

“为了帮助女职工顺利返岗,《通知》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,帮助她们尽快适应岗位要求,同时也要促进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。”该负责人表示,职场女性权益受侵害时,可向人社部门和妇联维权窗口反映,或拨打12333、12338、12351热线维权。

本版撰文 记者唐霁云 林扬



制图 杨斯诗



帮你问

## 职场中该不该越级汇报?

**读者小顾:**前段时间,一位同事因为不满领导的工作安排,直接将部门内部的工作反映给了公司大领导。后来部门领导大发雷霆,部门里的人际关系也变得紧张。想了解一下越级汇报是工作中的“雷区”吗?如果遇到紧急情况,能越级汇报吗?

**记者帮问:**桂林珺美咨询的人力资源师刘林欣表示,职场中越级汇报并非个案,而这种现象的出现也在一定程度上意味着领导的沟通和管理失效,代表着直接领导对这件事失去掌控力。

她分析,企业中如果越级汇报频频出现,可能是如下原因造成,例如上下级不和、下级对上级的管理不服、企业一直存在越级管理

的现象,或是上级短时不在岗、不得不越级汇报,以及上级回岗后未重新调整工作汇报的对象等。在她看来,频繁的越级汇报可能会导致企业整体业绩低下,管理失控、流程混乱,并造成人际关系紧张,内部员工无心工作,甚至会让内部风险增大,沟通及运营成本加大等。

她建议,如果员工在工作中遇到紧急突发事件,无法避免越级汇报时,应及时做好沟通反馈,将所汇报事情及时详细地反馈到直接领导处,或在汇报的同时报送相关人员。此外,企业内部也应形成相应的管理文化,严格安排组织管理流程并建立标准,禁止非正常状态的越级汇报。