

## 从用工管理角度简评《妇女权益保障法》修订草案

2021年12月20日,《中华人民共和国妇女权益保障法》(以下简称“《妇女权益保障法》”)(修订草案)(以下简称“**修订草案**”)提请全国人大常委会初次审议,并于2021年12月24日起向社会公众公开征求意见。这是《妇女权益保障法》自1992年10月1日颁布实施以来的第三次修订。这次修订对妇女的政治权利、劳动和社会保障权益、人格权益、婚姻家庭权益等方面的相关规定进行了细化与完善,积极回应了全面保障妇女权益的社会关切。

从用工管理的角度而言,修订草案为用人单位切实保障妇女权益提供了诸多切实可行的指导,并从多个方面对用人单位建设女性友好的职场环境提出了更高的要求。总体而言,用人单位应重点关注修订草案在以下七个方面所带来的变化:

### 一、用人单位应当让女职工更多参与企业民主决策和管理

修订草案第十五条第二款规定,“用人单位应当组织女职工参与制定有关职工权益的规章制度以及其他有关女职工权益事项的协商议事活动”。该规定是关于女职工参与企业民主决策和管理的全新规定。与现行法律法规相比,其规定女职工参与制定规章制度的范围不仅限于与女职工权益相关的规章制度,而是与全体职工权益相关的规章制度。对于用人单位(尤其是没有建立职工代表大会或工会的用人单位)而言,如何完善制定规章制度的民主程序以满足前述法律要求将是值得思考的问题。

同时,修订草案第十六条第四款还规定“职工代表大会中女职工代表的比例应当与女职工占职工总数的比例相适应”。实际上,在国务院《中国妇女发展纲要(2021—2030年)》、中华全国总工会《关于加强企业工会女职工工作的意见》、《企业工会工作条例(试行)》以及部分地区的职工代表大会相关规定等多个政策文件已明确提出这一要求。修订草案将该要求上升到法律层级,以突出提高妇女参与企业民主决策和管理的重要性。

### 二、禁止在招聘和用工管理过程中歧视妇女

修订草案的第二十八条第一款列举了五项用人单位在招聘过程中禁止实施的针对妇女的性别歧视的具体行为,包括“限定男性或者规定男性优先;除个人基本信息外,进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况以及意愿;将妊娠测试作为入职体检项目;将限制婚姻、生育以及婚姻、生育状况作为聘用条件;其他以性别为由拒绝聘用妇女或者差别化地提高对妇女聘用标准的行为”。该等具体行为已在2019年初人社部、全国妇联、全国总工会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**”)中有所规定。此次修订将其效力层级提高至国家法律,并对通知中的部分规定进行了细化,从而对用人单位的招聘行为进行了更为严格的限制。

值得注意的是,修订草案在第二十八条第二款规定“互联网平台企业组织劳动者进行平台用工的,参照适用前款规定”。该规定关注了近年来蓬

勃兴起的新业态从业人员的权益保障，将禁止招聘歧视的规定扩大适用至非劳动关系场景。

此外，修订草案第二十九条第一款规定“人力资源社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评定专业技术职务过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围”。可见，劳动部门有权对用人单位包括招聘在内的用工管理全流程进行监管。因此，用人单位不仅应杜绝招聘环节的性别歧视行为，还应当注意在用工管理的其他环节中避免该等行为。

如果用人单位违反上述规定，人社部门、工会、妇联等有权单独或联合约谈用人单位、督促其限期纠正违法行为；拒不改正或情节严重的，将处以一万元以上五万元以下的罚款。另外，根据修订草案第七十八条第二项的规定，用人单位侵害妇女平等就业权益的，还可能面临检察机关的检察建议或公益诉讼。

### 三、聘用文件中应包含女职工保护特殊条款

修订草案第三十条第一款规定“用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容”。该规定首次以法律形式规定了用人单位与女职工签订的用工合同中必须具备女职工特殊保护条款。在现行法律法规或规范性文件中，没有“女职工特殊保护条款”这一表述。修订草案此规定的具体内容尚不明确。结合《劳动法》、《妇女权益保障法》以及《全国总工会关于推进女职工权益保护专项集体合同工作的意见》中关于女职工权益保护专项集体合同的相关规定，“女职工特殊保护条款”可能包含女职工禁忌劳动保护、“四期”（经期、孕期、产期、哺乳期）特殊保护、平等就业与同工同酬等内容。

同时，修订草案第三十条第二款规定“职工一

方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同”。集体合同中需包含女职工权益保护相关内容或单独订立专项集体合同的规定在现行的《集体合同规定》、全国总工会《关于推进女职工权益保护专项集体合同工作的意见》以及各地集体合同示范性文本中已有体现，但未明确要求体现“男女平等”内容。从现有的法律法规及政策的相关内容来看，“男女平等”应侧重于男女职工的同工同酬及平等就业权（禁止基于性别进行歧视）等内容。

### 四、男女平等情况需纳入企业年度报告

修订草案第三十五条规定“企业年度报告中应当包含女性招录（聘）情况、职工性别比、管理层性别比等反映男女平等状况的信息”。这是对用人单位提出的全新要求。根据《企业信息公示暂行条例》的规定，企业应当于每年通过企业信用信息公示系统向工商行政管理部门报送上一年度年度报告，并向社会公示。但是，该条例规定的年度报告内容并未明确包含男女平等状况的信息，且规定企业从业人数等信息属于企业可自主选择是否向社会公示的信息。本次修订草案则进一步明确规定企业年度报告需包含男女平等状况信息，且属于“应当”向社会公示的信息，而便于政府与社会对企业性别平等状况进行监督。

### 五、用人单位有义务预防和制止性骚扰

修订草案第五十条第一款列举了五项性骚扰的具体方式，包括“具有性含义、性暗示的言语表达；不适当、不必要的肢体行为；展示或者传播具有明显性意味的图像、文字、信息、语音、视频等；暗示发展私密关系或者发生性关系将获得某种利益；其他应当被认定为性骚扰的情形”。第五十三条规定“禁止利用职权、从属关系、优势地位或照护职责对妇女实施性骚扰或与其发生性关系”。在

此之前，包括《民法典》在内的法律法规仅原则性规定禁止实施性骚扰，但未针对性骚扰的表现形式做出具体规定，导致实践中对性骚扰的具体范围理解不一。为进一步增强禁止性骚扰条款的可操作性，全国妇联、全国总工会及部分地区（如深圳）相继出台关于防治职场性骚扰的指导手册或指南，对性骚扰的内涵做出界定并列举了性骚扰表现形式。修订草案吸取该等手册或指南的经验，以法律的形式规定了五项性骚扰的具体方式。值得注意的是，修订草案特别规定暗示发展私密关系或者发生性关系将获得某种利益也可能构成性骚扰，这在《民法典》的基础上对交换型性骚扰做了更为细化的规定，使防止性骚扰的法律体系变得更加完整。

另外，修订草案第五十二条详细列举了用人单位承担预防和制止性骚扰义务的具体方式，包括“制定禁止性骚扰的规章制度明确负责机构或者人员；开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；采取必要的安全保卫措施；设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私；其他合理的预防和制止措施”。该条规定同样吸取上述官方指导手册及指南的经验，为用人单位如何切实履行预防和制止职场性骚扰义务提供了详细的指引。从另一个角度来看，该条规定为司法机关在司法实践中判定用人单位是否已全面履行预防和制止职场性骚扰义务提供了具体的衡量标准。

与上文提及的禁止招聘歧视行为的规定相同，修订草案第五十条第二款亦将预防和制止性骚扰的义务扩大适用至互联网平台的用工场景。

如果用人单位未履行预防和制止职场性骚扰义务，其将有可能面临行政处罚和公益诉讼。根据修订草案第八十三条第二款，将“由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员按照国

家有关法律、法规的规定给予相应处分”。但是，“处分”的内涵尚不清晰。另外，根据修订草案第七十八条第三项的规定，单位未采取合理措施预防和制止性骚扰的，可能面临检察机关的检察建议或公益诉讼。这是公益诉讼制度适用于防治性骚扰领域的首次尝试。但是，修订草案仍未明确规定用人单位可能承担的具体法律责任，也未明确遭受性骚扰的个人是否有权针对用人单位的不作为单独提起诉讼。

## 六、鼓励用人单位完善工作场所的女性公共设施

修订草案第六十一条第一款规定“各级人民政府在规划、建设基础设施和提供公共服务时，应当确保女性厕位多于男性厕位，合理配建保护妇女隐私、满足妇女需要的母婴室等公共设施”，第二款进一步规定“鼓励用人单位按照合理比例配建男女公共厕所和母婴室等设施”。

该规定为倡导性规定，鼓励用人单位基于女职工的生理特点及哺乳期需求建设女性友好的工作环境。

## 七、用人单位应在职责范围内预防和制止家庭暴力

修订草案第六十七条第三款规定“县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助”。该条规定将“企事业单位”加入预防和制止家庭暴力的责任主体范围中。该等法规变化与2016年生效的《反家庭暴力法》的相关规定相呼应。

用人单位应当在自己的职权范围内积极承担其反对家庭暴力的社会责任，对员工进行反家暴的宣传教育，为遭受家庭暴力的员工提供帮助，并通过规章制度及纪律处分手段对具有家庭暴力行为的员工进行规制和处理。

## 建议与总结

对于用人单位而言，应密切关注《妇女权益保障法》新增或修改的内容，并相应修改有关规章制度及完善用工管理流程，以满足合规要求。基于目前公布的修订草案，建议用人单位对现有的招聘及用工管理行为进行自查自纠，如：在招聘环节，应严格审查对外发布的招聘信息内容并对招聘人员进行培训，避免招聘广告含有歧视性内容或在面试及录用环节提出歧视性问题或设置歧视性条件；在民主决策和管理环节，应确保职代会的女职工代表比例符合法定要求，积极促进女职工代表或女员工参与员工利益相关规章制度的制定及女职工相关

事项的决策；在日常用工管理中，应制定和完善禁止性骚扰的相关规章制度，开展防治性骚扰的培训教育，设置投诉举报渠道并完善调查处理流程等。

总而言之，本次《妇女权益保障法》的修订草案立足国情实际，在消除针对妇女的就业性别歧视、防治性骚扰、反对家庭暴力、提高妇女政治地位、健全妇女权益保护公益诉讼体系等方面均有较大幅度的修改，是对与社会发展阶段相适应的妇女权益保障法律制度的一次具有突破性的探索。修订草案亦对用人单位营造女性友好的工作环境提出了更高、更细的要求，为用人单位承担推动男女平等事业发展的企业责任提供了切实可行的有益指导。

汪东澎 合伙人 电话：86-10 8553 7992 邮箱地址：wangdp@junhe.com

赵小砚 律师 电话：86-10 8553 7994 邮箱地址：zhaoxiaoyan@junhe.com

本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息，敬请关注君合官方网站“[www.junhe.com](http://www.junhe.com)”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE\_LegalUpdates”。

