

女性职工劳动保护立法和实践的新动向

2022年10月30日,《中华人民共和国妇女权益保障法》(以下称“《妇女权益保障法》”)由第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议修订通过,将于2023年1月1日起正式施行。修订后的《妇女权益保障法》由过去的9章61条扩大至10章86条,并在二审稿的基础上对妇女的劳动和社会保障权益、人格权益等方面的相关规定进行了细化与完善,对用人单位实施女职工劳动及相关权益保护有较为显著影响。

目前,上海已率先在2022年11月23日通过并公布《上海市妇女权益保障条例》,细化了《妇女权益保障法》的相关规定,可预见的是未来各地也将陆续出台地方条例以落实妇女权益保护要求。

本文拟从《妇女权益保障法》的修订亮点出发,介绍女性职工劳动保护立法和实践的新动向,包括预防和制止职场性骚扰、防止就业性别歧视、保护女职工特殊权益、多元救济途径及其新增加重处罚措施等方面,建议用人单位予以重点关注。

一、预防和制止性骚扰的八项义务

尽管在此次《妇女权益保障法》修订之前,《民法典》已就用人单位预防和制止工作场所性骚扰(不区分男女性员工)的义务作出规定,此次修订详细列举了用人单位的预防和制止对女性员工性骚扰的八项具体义务,包括:“制定禁止性骚扰的规章制度;明确负责机构或人员;开展教育和培训活

动;采取必要的安保措施;公布投诉电话和邮箱等并保持投诉渠道畅通;建立和完善调查处置程序;支持、协助受害女员工依法维权,必要时为其提供心理疏导及其他合理的预防和制止措施”。此外,修订后的《妇女权益保障法》还要求用人单位在接到投诉后应当及时处理,并需以书面形式向当事人告知处理结果。

因此,修订后的《妇女权益保障法》对用人单位建立全面的反性骚扰的制度和体系提出了明确要求,用人单位应按照上述规定进行自查,制定或修订反性骚扰的相关规章制度并予以执行。

二、防止招聘和用工管理过程中的性别歧视

修订后的《妇女权益保障法》第四十三条明确禁止除国家另有规定外,用人单位不得在在招录(聘)过程中有如下行为:“限定为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;将妊娠测试作为入职体检项目;将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件;其他以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为”。

此外,上述规定仅为此次修订后的《妇女权益保障法》中反工作场所性别歧视的一部分,修订后的《妇女权益保障法》授权劳动部门有权将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培

训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。因此，用人单位不仅应防止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。

值得注意的是，尽管在招聘阶段不能收集女性候选人的婚育信息，在女性员工入职后且具备合理必要的收集目的前提下，例如为员工和/或其家庭成员提供假期或保险福利等目的，用人单位可以收集和处理事务员工的婚育信息。用人单位在收集和处理事务员工的个人信息时，应注意遵守相关的个人信息保护法律规定。

三、“三期保护”还是“二期保护”

《劳动合同法》明确规定，女职工在孕期、产期、哺乳期（“三期”）内劳动合同期满的，劳动合同应当续延至“三期”结束，一般为员工哺乳期结束，即员工子女满一周岁时。然而，新修订的《妇女权益保障法》仅规定女职工在孕期以及产假期间，劳动合同期满自动顺延至产假结束，而劳动合同在哺乳期期间期满是否顺延则未予规定。

鉴于《劳动合同法》和《妇女权益保障法》位属同一法律位阶，劳动合同期限顺延适用“三期保护”还是“二期保护”引发了市场广泛讨论。一种观点认为，基于新法优于旧法的原则，《劳动合同法》中关于劳动合同顺延的原有规定已被修订后的《妇女权益保护法》取代，处于哺乳期的女员工的劳动合同期满的，则不再顺延。而更多观点认为，修订后的《妇女权益保障法》仅强调了对女职工在孕期或产期期间劳动权益保护，而并未明确排除其在哺乳期享受解雇保护。

由于目前相关立法及裁审机构均未对此问题作出明确表态，建议在无明确排除哺乳期女员工劳动合同期限顺延的规定前，用人单位仍应在员工劳

动合同期满后顺延劳动合同至“三期”结束以避免后续争议。

四、多元救济途径及其新增加重处罚措施

对于侵害妇女合法权益的，修订后的《妇女权益保障法》不仅规定任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举，并且对于侵害女员工的劳动和社会保障权益的，人社部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

如果用人单位违反修订后的《妇女权益保障法》项下的特定义务的，包括但不限于前述询问女性求职者婚育情况、或者未为孕期和产期女员工顺延劳动合同等情形，由人社部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，将处一万元以上五万元以下罚款。

此外，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。根据修订后的《妇女权益保障法》第八十条第二款，未采取必要措施预防和制止性骚扰的，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，该等规定中“处分”的具体形式尚不明确。

值得注意的是，修订后的《妇女权益保障法》首次将公益诉讼作为保护妇女权益的救济措施之一，在劳动用工方面适用于侵害妇女平等就业权益，或未采取合理措施预防和制止性骚扰的情形。并且，在2022年11月25日“国际消除对妇女暴力日”，最高检会同全国妇联联合发布妇女权益保障检察公益诉讼典型案例，其中便包括了4件涉及妇女平等就业、休息休假、社会保险等劳动和社会保障权益的公益诉讼案件，检察监督将会在今后与行政执法、妇联组织、用人单位一同联合保障妇女劳动权益。

五、总结及建议

鉴于《妇女权益保障法》及地方相关规定在劳动保护方面的最新合规要求，用人单位应积极应对并及时完善用工管理相关文件及流程，以便防范相关法律风险及其他有关风险。用人单位可采取的应对措施包括：（1）在招聘环节，审查对外发布的招聘信息内容并对招聘人员进行培训，更新应聘信息登记表和相关程序；（2）更新劳动合同文本，增加

女职工特殊保护条款及相关内容更新；如签订集体合同的，根据法律要求增加女职工权益保护相关条款或专项合同；（3）更新反性骚扰政策及其他与女员工劳动保护相关的公司规章制度，特别关注反性骚扰政策中关于性骚扰的认定、组织机构、投诉和调查程序等规定的更新。

卜一木 合伙人 电话：86-21 2208 6395 邮箱地址：buyimu@junhe.com

卢珍 律师 电话：86-21 2208 6388 邮箱地址：luzhen@junhe.com

卫诗婕 律师 电话：86-21 2208 6060 邮箱地址：weishj@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”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE_LegalUpdates”。

