

新法实施，合规用工又增新“考点”

文 / 申世民

2023年1月1日，新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》（以下简称“新法”）开始施行。新法对劳动权益的修订集中在平等就业、预防和制止性骚扰、劳动保护三方面，进一步优化了促进男女平等的基础性制度设计，完善了妇女权益保障的内容，强化了妇女权益救济途径和法律责任。本文从合规用工视角，分析新法对于用人单位保障妇女权益的最新要求，并结合我们的实践经验，为用人单位完善劳动用工合规管理提出有针对性的建议。

新法中有关劳动用工的修订要点

●全方位维护女职工平等就业权

新法不仅延续了平等就业的规定，还进一步规定禁止性别歧视，比如，第四十二条规定，各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

同时，对性别歧视做出了明确的禁止性规定，比如，第四十三条规定，用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：

- （一）限定为男性或者规定男性优先；
- （二）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；
- （三）将妊娠测试作为入职体检项目；
- （四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；
- （五）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。

第四十六条规定，在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第四十八条规定，用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

同时，新法还把“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”纳入了人力资源和社会保障部门劳动保障监察范围。若用人单位违反了上述法律规定，存在性别歧视行为，比如，第八十三条规定，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

从上述修订内容来看，《妇女权益保障法》对女职工平等就业权的维护，已经贯穿在人力资源全流程管理过程中，包括但不限于招聘、面试、体检、录用、薪酬、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面。新法相较于之前的规定，更加细化，也更具有可操作性。

●突出用人单位对预防和制止职场性骚扰的管理责任

新法明确了性骚扰行为的认定，比如，第二十三条规定，禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

新法还对用人单位预防和制止性骚扰的管理责任作了明确详细规定。比如，第二十五条规定，用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

- （一）制定禁止性骚扰的规章制度；
- （二）明确负责机构或者人员；
- （三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
- （四）采取必要的安全保卫措施；
- （五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；
- （六）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和个人信息；
- （七）支持、协助受害妇女依法维权，必



要时为受害妇女提供心理疏导；

(八) 其他合理的预防和制止性骚扰措施。

第八十条规定：“违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，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，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。”

与此前《民法典》和《女职工劳动保护特别规定》宣示性、原则性的规定不同的是，新法第二十五条对用人单位应当采取的防治性骚扰措施进行了详尽规定，具有较强的可操作性，且该条款用词是“应当”，因此还具有法律强制性。用人单位需要严格按该条规定落实本单位的性骚扰防治措施。否则，可能面临严重法律后果，因为根据该法第七十七条之规定，若用人单位未采取合理措施预防和制止性骚扰，检察机关可以依法提起公益诉讼。因此，本次修订大大强化了用人单位防治职场性骚扰的管理责任，用人单位务必高度重视。

●加强用人单位对女职工的劳动保障和权益保护

1. 要求用人单位在劳动合同中增加女职工特殊保护条款。新法第四十四条规定，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。

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。

2. 要求用人单位定期为女职工安排身体检查。新法第三十一条规定，用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。用人单位应当根据法律规定，做好对女职工的保护，为女职工安排适合的工作岗位和工作内容，在经期、孕期、产期、哺乳期给予女性特殊保护。

3. 用人单位不得随意降低女职工的工资和福利待遇。新法第四十八条规定，用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘

用)合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是,用人单位依法解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议,或者女职工依法要求解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议的除外。

根据上述条款,用人单位应在劳动合同中订立女职工特殊保护条款;有集体合同的,用人单位应当在集体合同中体现女职工权益保护内容,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。此外,用人单位应当保障女职工“四期”内的权益,不得随意降低其工资和福利待遇。

企业合规用工建议

新法实施在即,用人单位应尽快根据法律的最新要求相应制定和修改有关规章制度,完善用工管理流程,以满足用工合规要求。通过上述分析,结合新法的修订要点给企业合规用工提出以下建议:

●贯彻落实男女平等理念

首先,企业可以通过内部或外部法律专业人士就平等就业、性别歧视等问题做内部专题培训,深入学习各种女职工保护相关法律法规,全员树立男女平等观念。

其次,将男女平等融入企业文化,加强文化宣导和培训,形成全员尊重女职工、爱护女职工的良好氛围和共识。

●完善劳动人事规章制度和招聘用留工作流程

1. 招聘环节。发布招聘公告、对外公开发布招聘信息时注意内容上不能体现如“仅限男性”“男性优先”“身材要好”或“未婚优先”等与男女平等原则相违背或存在性别歧视的内容。

2. 录用环节。不能直接以某个岗位更加适合男性为由拒绝录用符合条件的同等女性劳动者或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为,但某些岗位的工作强度确实不适合女性从事的除外。

3. 录用条件。不应将是否结婚、是否生育、生育几胎等作为女性入职的门槛;不得设定女性劳动者入职一定期限内不能结婚或者生育等与妇女结婚、生育自由相违背的事项;不得在办理入职体检时以女性是否怀孕等作为入职的条件。

4. 劳动合同条款。用人单位应更新劳动(聘用)合同或者服务协议模板,增加录(聘)用女职工所适用的女职工特殊保护条款;如有集体合同,集体合同也应增加男女平等和女职工权益保护内容。

5. 男女机会均等。平等给予男性、女性职工在晋职、晋级、竞聘专业技术职称和职务、培训等方面机会,不得因女职工的婚育等情况影响其平等享有晋升、培训等的权利。

6. 实行男女同工同酬。第四十五条规定,实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

7. 企业在制定日常劳动人事管理制度过程中要着重审核是否包含了平等就业权和女职工权益保护方面的内容,对与此相抵触的内容进行必要的修改。

●采取措施预防和制止性骚扰

首先,用人单位要严格按照修订后的《妇女权益保障法》第二十五条之规定,建立和完善适合本单位实际情况的性骚扰防治制度和防治体系,避免承担防治不力的法律责任。

其次,用人单位要在规章制度中明确对性骚扰行为人、相关主管人员、直接责任人员违反防治措施时的罚则,切实做到令行禁止。在防治性骚扰方面,新法不仅要求用人单位履行相应义务,还赋予了用人单位对性骚扰行为人、主管人员、直接责任人员给予处分权利。根据新法第八十条的规定,对女职工实施性骚扰的,其所在单位有权依据奖惩制度给予涉事员工相应处分。

最后,用人单位在制定内部规章制度时需要注意规章制度之间的衔接和前后呼应的问题。例如,新法要求制定禁止性骚扰的规章制度,同时要求用人单位对实施性骚扰的行为采取惩戒措施。用人单位不仅需要在规章制度中明确性骚扰的定性标准、负责机构和人员、安全保卫措施、投诉渠道、当事人隐私保护等内容,还应当与员工手册或专门的奖惩制度中的惩戒措施相匹配,在用工管理的全流程防治性骚扰行为。

写在最后

新法的落地执行有赖于用人单位的规章制度生效实施。规章制度的公布实施需要满足征求意见、民主协商、公示等程序性要件。因此,用人单位在制定规章制度时不得忽视程序性要求。民主程序不仅是用人单位和职工沟通的重要渠道,也是全体员工深入学习新法的重要契机。📌

作者 劳达 laboroot 执业律师