

守护职场她权益

去年3月8日人社部、国家卫健委等六部门联合发布《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》和《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》，旨在加强用人单位内部规章制度规范指引，推动《妇女权益保障法》在工作场所落实落地落细。参考文本是将“条文中的法”落实转化为“现实中的法”的重要载体和有效途径。对于职场中的女性，我国法律有哪些特殊劳动保护制度？本文将结合两个典型案例进行法律解读和详细普法。

典型案例一

王某与傅某系同事。傅某为追求王某，不断拨打王某电话，频繁发送骚扰短信，内容低俗、语言污秽。王某将此事告知单位。在单位要求下，傅某两次写下保证书，但此后仍然通过电话、短信骚扰王某。

2020年5月26日，王某以傅某骚扰、恐吓为由报警。2020年6月8日，某市公安局某分局确认傅某于2019年7月至2020年5月15日期间，违反法律规定，多次以发送骚扰短信、拨打骚扰电话方式干扰他人正常生活，决定给予傅某行政拘留七日并处罚款200元。

因傅某频繁骚扰，王某被医院确诊患有抑郁发作，伴精神病症状。王某认为，傅某的行为给她造成了严重的精神损害，向法院起诉请求判令傅某向其书面赔礼道歉，并赔偿其精神损害赔偿金50000元和医疗费等其他财产损失共计228300元。

审理法院认为，傅某通过电话、短信等方式对王某频繁实施性骚扰，侵害了王某的人格权，并对其造成了极大精神负担和身体伤害，应当依法承担相应的法律责任。故判令傅某赔偿王某精神损害抚慰金30000元及医疗费等61804.2元，并向王某书面赔礼道歉。

【律师普法】

1. 面对职场上的性骚扰，女性该怎么办？

职场性骚扰行为，不仅是对他人人格权的侵犯，也严重背离了社会主义核心价值观的要求。上述典型案例的司法判决，保护了受害人的合法权益，弘扬了文明、法治的社会主义核心价值观，有利于发挥司法裁判对社会行为的规范、引导作用，营造和谐的社会环境。

面对职场性骚扰，女性首先要做好取证，例如：收集短信、微信等聊天记录、电子邮件、纸条、录音录像等，取证后可有四种方式保护自己的权益：

(1)向机关、企业内部监管部门投诉举报，监管部门可以根据内部管理制度对骚扰者处罚，如警告、解除劳动合同关系、开除等；

(2)向公安机关报案，公安机关可根据情节严重程度，依据《治安管理处罚法》相关规定对骚扰者进行行政处罚，如警告、罚款、行政拘留等；

(3)向法院提起诉讼，要求骚扰者

赔偿因性骚扰产生的相应损失；

(4)向妇联投诉举报，申请帮助，妇联可以为受害妇女提供咨询服务、妇联可以协调相关部门帮助妇女查处侵犯妇女权益的行为。

法条链接：

《民法典》第1010条规定，“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”

《妇女权益保障法》第23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。受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。”

2. 用人单位如何更好地防范和消除职场性骚扰？

用人单位要承担起防止职场性骚扰的法定义务。我国《民法典》规定，机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

《妇女权益保障法》第25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。

实践中，用人单位应当按照法律规定和相关行政法规，对保护妇女权益制定相应的完善制度，比如制定清晰的禁止性骚扰的规章制度、开展预防和制止性骚扰的教育培训活动、设置投诉电话、信箱等等。如果没有相应制度，对于发生性骚扰事件，应当立即采取补救措施，比如展开调查、作出处分等等。

典型案例二

2016年9月，徐女士入职某地产公司担任设计主管，双方签订了为期三年的劳动合同。2019年8月，由于业务调整和缩减，公司开始分批裁员，一个月后，公司以双方劳动合同已到期、不再续签为由，向徐女士提出终止劳动关系。

徐女士告知公司，此时她已怀孕，但公司仍坚持终止与徐女士的劳动合同。徐女士提起劳动仲裁，要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金9万元，劳动仲裁委支持了徐女士的请求。公司不服该裁决起诉至法院，要求法院判决无需支付徐女士违法终止劳动合同赔偿金。

法院审理后认为，徐女士与公司签订的劳动合同虽然已于2019年9月到期，但此时徐女士处于孕期，应自动延续至孕期结束。该公司以合同到期、公司裁员等理由终止与徐女士的劳动合同，缺乏法律依据，属于违法终止劳动关系，应支付徐女士违法终止赔偿金。

最终，法院判决认定该地产公司与徐女士终止劳动合同违反法律规定，判令该公司支付徐女士违法终止劳动合同赔偿金9万元。

【律师普法】

1. 法律对女性的劳动权利有哪些特殊保护？

孕期、产期和哺乳期(即“三期”)的女职工，因妊娠、生产、抚育婴儿往往无法正常提供劳动，可能被一些用人单位视为负担，轻者调岗降职、扣发工资，重者直接辞退。

对此，我国法律对于“三期”女职工权益进行特殊保护，主要体现在用人单位不得随意对“三期”女职工调岗降薪和不得无故辞退“三期”女职工两方面。

我国《劳动法》第29条明确规定，女职工在孕期、产假、哺乳期内，用人单位不得解除劳动合同。

《妇女权益保障法》也规定，任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职

工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。

除此之外，《劳动法》还规定，不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动等孕期禁忌从事的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

2. 职场女性面对劳动权利受侵害时该怎么办？

职场女性当遭遇侵犯自己合法劳动权益的情况时，要学会并敢于用法律保护自己。要及时向单位主张，尽快寻求法律途径的救济，以防损失扩大，可以依法投诉、举报、申诉，或者向劳动仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，还可以向法院提起诉讼。

根据《女职工劳动保护特别规定》规定，用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

值得提醒的是，不能因为受到特殊保护而忽视了对用人单位规章制度的遵守和对职业操守的履行，如果存在严重违反用人单位规章制度等行为，即使处于特殊时期，用人单位也有权与其解除劳动合同。

比如职场女性在确认怀孕后，要及时告知用人单位，沟通协调下一步工作安排，也便于单位为其提供对应保障措施。在孕期、产期、哺乳期等特殊生理期也应严格遵守单位的规章制度，服从管理，认真完成各项工作，如因身体不适需要休息或就诊，应该规范履行请假手续。

(作者：王笛 北京斌道律师事务所律师)

文图来源：北京青年报

