

《妇女权益保障法》时隔三十年迎大修

明确就业性别歧视具体情形



□法治报记者 王菁

时隔三十年,《妇女权益保障法》迎来大修,这一消息成为 2021 年年末法律界最亮眼的“热搜”。立法是对时代发展要求的有力回音,而每一次法律修缮,都是对社会问题的集中反馈。

此次修订草案中,增加了“歧视妇女”的具体含义,明确了就业性别歧视的具体情形,并对职场、校园性骚扰的各个主体责任作出了清晰、细致的规定……可以说是对女性面临的诸多现实问题从法律层面上作出了回应。它将会给女性的权益保护带来哪些改变?又将会如何推动法治建设的完善?记者采访了上海市妇联权益保障部部长和法学专家,解读这部即将修订的法律将会如何保护好“她”。

从法律层面消除就业性别歧视

近年来,随着社会经济的整体发展,就业形态日益丰富,越来越多的女性成为职场中不可或缺的重要组成部分,“职场女性”的权益保护也成为备受关注的—个话题。

记者注意到,修订草案明确,除国家另有规定以外,用人单位不得限定男性或者规定男性优先、调查女性求职者的婚育情况以及意愿、将限制婚姻生育等作为录用条件等。

“在现实中,职场女性或多或少会受到隐性性别歧视,例如在面试时被问及婚姻状况、生育意愿等等。此次修订草案明确列举了就业性别歧视的具体情形和责任单位,正是如此细致的规定,才能确保法律的刚性落实到位。”上海市妇联权益保障部部长陆荣根认为,《妇女权益保障法》此次大修最大的亮点就在于“具体化”,与现行法律相比,解释成本更低、裁量空间更小,确保适用结果的公正一致。



华东政法大学教授李霞认为修订草案回应了职场女性对更有尊严劳动的新期待。“女性的生育权和就业权在当下面临着残酷博弈,‘性别关’‘生子计划’以及怀孕时变相调岗降薪甚至辞退的现象屡见不鲜。”她表示,本次草案明确列举了性别歧视的主要情形,便于实践中识别和处罚,同时进一步完善了消除就业性别歧视机制,推广女职工特殊权益专项集体合同,建立企业性别平等报告制度等,这些都有助于加强个人维权意识,为用人单位管理提供了明确指引,也为司法实践提供了法律依据,增强新形势下对妇女就业的全方位保护。

“值得注意的是,修订草案还将性别歧视纳入了劳动保障监察范围。”陆荣根进一步向记者阐释,此前劳动保障监

察大多集中在职工保护方面,例如是否让职工从事明显不适合的工作、是否提供定期体检保障等,而此次修订则明确,人力资源社会保障部门应当将招聘、录取、晋职等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围,“这就给执法部门在处理职场性别歧视行为时提供了法律依据。”

强化用人单位责任,严惩职场“性骚扰”

除了性别歧视,职场“性骚扰”也是女性在就业中面临的一大问题。去年 9 月,“阿里女员工”事件将职场“性骚扰”再度推入大众视野,也有越来越多的人关注到这一现象。“我认为这是一个比较好的趋势,一方面社会关注度在提高,另一方面女性对此类行为的容忍度在降低,这让她们敢于站出来对任何形式的职场‘性骚扰’说不。”陆荣根表示。

事实上,今年新实施的《民法典》中对此已有规定,即“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”。陆荣根指出,“虽然《民法典》已经对性骚扰作出了相关规定,但是并没有具体化。”李霞也表示《民法典》仅是对职场“性骚扰”作出了原则性规定。而作为一部保护妇女权益的基本法,此次修订草案则对这一现象进行了明确的回应。

记者看到,修订草案中对“用人单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰”进行了具体、清晰地罗列,包括制定禁止性骚扰的规章制度、明确负责机构或人员、开展预防和制止性骚扰的教育培训活动。

“本次修订草案用列举的方式明确性骚扰的主要表现形式,这样更便于识别和界定。”李霞认为,防止职场“性骚扰”,用人单位是重要关口,承担着不可推卸的责任,用人单位负有采取合理措施提前预防以及及时制止的责任,用人单位可以采取制定内部管理制度,设置处理机构、开展相关法律培训等措施来提前预防。而此次修订草案正是从这些方面进行了细化。陆荣根表示如此具体的规定不仅强化了用人单位的责任,使用人单位能够更重视,并且也为妇联、公安机关等介入提供了强有力的法律依据。

此外,修订草案还明确,“相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰,侵害众多妇女合法权益,导致社会公共利益受损的,检察机关可发出检察建议或提起诉讼。”陆荣根认为,“除了直接责任人之外,强化间接责任人所承担的法律后果,这正是修订草案的进步之处。”

三十年迎大修,回应司法实践中的现实问题

法律是抽象的,也是现实的,而法律修订最宝贵的意义在于,它是对现实问题的反馈,是对社会需求的响应,也是对法治完善的推动。

“此次修订草案相比现行法律,修改了 48 条,保留 12 条,删除 1 条,新增 24 条。每一项修改,都回应了司法实践过程中沉淀下来的问题。”陆荣根认为《妇女权益保障法》的大修是将现行民事、劳动等基本法律对妇女权益保障规定具体化,顺应了女性地位发展进入新阶段而产生的层次更高的需求。

值得注意的是,修订草案将现行法律中“国家保障妇女享有与男子平等的人身权利”修改为“国家保障妇女享有与男子平等的人格权益”,并在原有禁止虐待、遗弃、残害等侵害妇女生命健康权行为的基础上,增加“其他一切侵害妇女生命健康权益的行为”。

李霞认为从“人身权利”到“人格权益”,体现了法律对于妇女人格尊严的保护。记者从近年来的判例中看到,女性所遭受的暴力已不再局限于身体暴力,精神操纵、冷暴力等形式也严重侵犯了女性的人格尊严甚至生命安全。2019 年,北大女学生包丽遭前男友 PUA,最终自杀身亡,这一案件引发了公众对“精神操纵”女性的关注。

此次修订草案就将“精神操纵”明确列入了侵害妇女权益的范畴。李霞指出,修订草案完善了相关人格权类型,反对任何暴力行为,同时禁止任何洗脑驯化、操纵妇女精神等非暴力行为,遏制以非暴力手段侵害妇女身心健康。

陆荣根认为,不管是就业性别歧视、职场“性骚扰”等现实的问题,还是强调妇女“人格权”保护,修订草案对原本原则性、抽象性较强的法律规定进行了细化,这体现了法律的刚性和托底意义,也将会提供更到位的保护。

