



劳动就业保护

男女平等是我国的一项基本国策,妇女享有与男子平等的劳动权利。为保护女职工的劳动权益,我国劳动合同法规定女职工在孕期、产期、哺乳期这三个期间内,用人单位不得以无过失性辞退或经济性裁员为由解除劳动合同。女职工处于孕期、产期、哺乳期的,其劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

法条链接:劳动合同法第四十二条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

定期进行妇科疾病检查

保障女性职工的身体健康是用人单位应尽的责任和义务,这不仅体现了用人单位对员工的关怀和尊重,也是法律法规的明确规定。为此,用人单位应当根据我国劳动法和《女职工劳动保护特别规定》,定期安排妇科疾病的检查,以便及时发现和治疗疾病,防止疾病恶化,保障女性职工的身体健康。

法条链接:《女职工保健工作规



■通讯员彭源博、刘芳缘、秦琴

妇女是人类文明的开创者、社会进步的推动者,在各行各业书写着不平凡的成就。特别是当今社会,女性在工作领域中承担着越来越多的责任。

为切实保障广大女职工的合法权益,我国建立了包括100多部法律法规在内的全面保障妇女权益法律体系,被世界卫生组织列为妇幼健康高绩效的十个国家之一。

然而,法律明文保护下的女职工权益,在现实生活中仍可能受到侵犯。今年2月,淮安舞蹈老师王旭红刚返回工作岗位就收到一份冰冷的辞退通知:因孕期安全考虑,终止劳动关系。此时距离她告知舞蹈培训机构负责人自己怀孕一事仅过去一个月。无独有偶,山东青岛的韩女士在私立幼儿园任教期间怀孕,园方以“工作失误”为由单方面停缴社保并解除合同……

我们亟须通过普及相关法律知识,来提升广大女职工的法治素养和依法维权能力,营造全面维护女职工权益的良好氛围,共同守护“她”的合法权益。

法治时评

怀孕并非职场女性的“绊脚石”

■王志顺

据《扬子晚报》报道,江苏淮安一名舞蹈老师王旭红刚发现怀孕不久,就被辞退,而且辞退的理由是为了孕期安全。王旭红接受不了这样的“特殊关照”,她决定借助法律手段维护自身权益,同时呼吁相关部门对该舞蹈培训机构的违规行径展开彻查。

据王旭红介绍,她于2024年12月底发现怀孕。2025年1月初,她将怀孕一事告知就职的舞蹈培训机构负责人,并一直工作至春节放假。但春节过后,当她再到培训机构上班时,负责人交给她的却是一份辞退通知书。理由是“出于对员工(王旭红)孕期的安全考虑,决定辞退”,落款时间为2025年1月。随即她发现,该培训机构已停止为她缴纳五险,上报到系统的原因是“主动离职”而不是“辞退”。

当一位职场女性满心欢喜地迎接新生命时,却可能因企

业的“孕期安全”说辞被迫离开岗位,甚至被篡改社保记录为“主动离职”。企业如此做派,不说当事人王旭红受不了,恐怕大多数人都接受不了。

企业追求效率无可厚非,但以“孕期安全”为理由解雇孕期员工,显然不合适,背后暴露的是企业社会责任感和人文关怀的缺失。更值得警惕的是,部分企业将法律对孕期女性的特殊保护视为“麻烦”,甚至通过入职体检等手段变相歧视,保“饭碗”和保“生娃”仿佛成了只能选其一的选择题。

王旭红的抗争,不仅是为个人权益,更是为千万职场女性争取公平。孕育生命的光荣,不应成为女性职场生涯的“绊脚石”。只有当法律真正成为利剑、企业重拾温度、社会传递包容时,每一位“王旭红”才能安心拥抱新生命,而非在维权路上负重前行。

产假、哺乳假等休息休假制度

为了维护女职工的合法权益,保护女职工在生产劳动中的安全和健康,推动计划生育,促进优生优育,国家制定了女职工产假、哺乳假的规定,保障了我国女性生育的基本待遇。根据法律规定,任何用人单位的女职工均享有产假。

其中,浙江女职工生育享受98天产假;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在此基础上,女职工可再享受《浙江省人口与计划生育条例》规定的延长产假,即一孩再增加产假60天;二孩、三孩再增加产假90天。职工怀孕未满4个月终止妊娠的,享受产假15天;怀孕满4个月未满7个月终止妊娠的,享受产假42天;怀孕满7个月终止妊娠的,享受产假98天。在此期间,用人单位应当依法支付工资。

法条链接:《女职工劳动保护特别规定》第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

对家庭暴力勇敢说不

遭遇家庭暴力时,要及时向亲友、所在单位、公安机关等部门反映和寻求帮助,必要时可向人民法院申请人身保护令,勇敢地拿起法律武器来维护自己的合法权益。

法条链接:民法典第一千零四十二条 禁止家庭暴力。禁止家庭成员间的虐待和遗弃。

反家庭暴力法第十五条 公安机关接到家庭暴力报案后应当及时出警,制止家庭暴力,按照有关规定调查取证,协助受害人就医、鉴定伤

情。

第二十三条 当事人因遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险,向人民法院申请人身安全保护令的,人民法院应当受理。

妇女权益保障法第六十五条 禁止对妇女实施家庭暴力。

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。

女职工经期的特殊保护

女职工在月经期间,正常的生理机能和机体活动能力出现变化,身体防御能力暂时被破坏,生理波动较大,作业能力下降,工作效率降低。月经期间的女职工可以照常劳动,但不能参加过重的体力劳动,不能从事高处、低温、冷水等作业。对于患有重度痛经及月经过多的女职工,经医疗或妇幼保健机构确诊后,月经期间可适当给予1至2天的休假。

法条链接:《女职工劳动保护特别规定》附录第二条 女职工在经期禁忌从事的劳动范围包括:冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业;低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业;体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业以及高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

生育保护

结婚自由权、生育权是我国公民的基本权利。在实际招聘中,部分企业会考虑到员工生育对工作连续性和生产力的影响,从而对招聘条件进行一定限制。根据妇女权益保障法的规定,用人单位在招聘环节,禁止对女性婚姻、生育进行限制,不得在招聘广告中设定婚育条件。以限制员工未来婚育作为录用条件,违反了法律法规关于禁止就业歧视的有关规定,系对求职者平等就业权的侵犯。

法条链接:妇女权益保障法第四十三条 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: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。

就业促进法第二十七条第2款、第3款 用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

生育保险

生育保险作为“五险”之一,完全由用人单位支付,用人单位按照国家规定须为职工缴纳生育保险费,职工可享受生育保险待遇。

生育保险待遇包括生育医疗费和生育津贴两部分。生育医疗费是用于保障女职工怀孕、分娩期间以及职工实施节育手术时的基本医疗需求。生育津贴是国家法律法规规定对妇女因生育离开工作岗位期间所给予的生活费用,是由国家补贴给用人单位,用于发放

女职工产假期间的工资。

法条链接:社会保险法第五十三条 职工应当参加生育保险,由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费,职工不缴纳生育保险费。

第五十四条 用人单位已经缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇;职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

(部分内容来源于人力资源和社会保障部公众号、浙江省人民政府网站等)

不得因结婚、生育降低女职工工资

针对女性怀孕、产假,部分用人单位变相降薪、变相对女职工生育进行限制等行为,妇女权益保障法为妇女更好兼顾生育与事业提供了支持,要求用人单位不得在怀孕、生育、哺乳期间解除劳动合同、降低女职工工资福利待遇。用人单位可以出于保护孕期女职工的目的,在与女职工协商的前提下进行调岗,女职工也可以根据医疗机构的证明要求用人单位安排其他能够适应的劳动。

但调岗需要在双方协商一致的情况下进行,用人单位不能以此为由要求“同工同酬”,由此变相降低职工的薪资。

法条链接:妇女权益保障法第四十八条 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。

《女职工劳动保护特别规定》第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。

产假工资

产假工资是用人单位对符合生育条件的女职工,视其正常出勤而支付的劳动报酬。无论用人单位是否为女职工缴纳了生育保险以及缴费时间长短,符合生育条件的女职工在生育期间均有权获得工资保障,享受产假待遇。

法条链接:妇女权益保障法第八条 女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按

照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用,按照生育保险规定的项目和标准,对已经参加生育保险的,由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,由用人单位支付。