

新修订《妇女权益保障法》有哪些亮点？

2022年10月30日，十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过了修订后的《妇女权益保障法》（以下简称“新法”）。新法通过细化规则，明确措施，完善法律责任，着力为妇女创造公平的就业创业环境。自2023年1月1日起施行后，将在完善妇女劳动权益保障方面呈现出以下三大亮点。

亮点1

完善预防和处置性骚扰制度机制

性骚扰在当代已成为社会公害。在我国，性骚扰作为法律术语最早出现在2005年修订的《妇女权益保障法》中，但该法只是规定“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉”，并未明确性骚扰的含义、单位具体义务以及行为人的法律责任。2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》规定：“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”2021年起实施的《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。”从而明确了单位负有预防和处置性骚扰的法定义务。

但是，受害人可以通过哪些途径来维权？何为合理的预防处置措施？如果单位未采取合理措施是否承担责任？之前的法律法规未予明确。为此，新法进一步完善了预防和处置性骚扰制度机制，而且对性骚扰的规制成为增加最多的内容之一，这无疑有助于减少职场性骚扰发生。

一是进一步明确了受害人的维权路径。新法第23条规定，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。

二是对合理的预防处置措施作了列举。新法第25条规定，即用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：（1）制定禁止性骚扰的规章制度；（2）明确负责机构或者人员；（3）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；（4）采取必要的安全保卫措施；（5）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；（6）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；（7）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；（8）其他合理的预防和制止性骚扰措施。

三是明确规定了行为人和单位应承担行政责任。新法第80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。

此外，未采取合理的预防处置措施，造成妇女权益受到侵害的，单位在承担行政责任的同时，还应当对受害人承担相应的民事责任。

亮点2

消除就业性别歧视，维护女性劳动者平等就业权

就业性别歧视，主要是指用人单位对女性的不平等对待。作为一种与现代文明格格不入的社会痼疾，就业性别歧视既有违人人生而平等的基本人权，又踩了法律红线。既影响了劳动者的公平竞争，使一部分劳动者因此失去了很多职业发展的机会，又使很多单位自我限制了选才的视野，这不仅极大地浪费了宝贵的人才资源，也违背了市场的供求规律和竞争规律，它已远远不是单位的用人自主权问题了，而是已经涉及到社会公正问题。

我国《劳动法》《就业促进法》和修订前的《妇女权益保障法》等法律明确规定，妇女享有平等就业权利，任何单位或组织不得实施就业性别歧视。但这些规定过于原则，在实际执行中效果并不理想。为此，新法进一步细化相关法律规则，明确具体措施，加大干预力度，从而补齐了过往反制就业性别歧视中存在的短板。

一是明确就业性别歧视的具体情形。新法第43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：（1）限定为男性或者规定男性优先；（2）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；（3）将妊娠测试作为入职体检项目；（4）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

（5）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46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。

二是将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围，通过行政手段加大查处力度。新法第49条规定，人力资源和社会保障部门应当将招聘、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。此举意味着消除就业性别歧视成为劳动保障部门的法定职责和义务，也倒逼用人单位主动把保障妇女的平等就业权利作为行动自觉。

三是规定了法律责任。新法第83条规定，用人单位违反本法第43条规定的，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1万元以上5万元以下罚款。

亮点3

完善生育保障制度，明确单位对女职工的生育保障义务

我国对妇女生育的劳动保障规定，散见于多部法律法规之中，如《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》《社会保险法》等。为了切实保障女职工的生育权，也为了适应新的生育政策，新法除对生育保障的内容进行集中规定外，还作出了一些新规定。

新法第48条第1款规定：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。同时，在第83条增加规定了用人单位违反上述规定应承担的法律责任，即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1万元以上5万元以下罚款。

另外，新法第48条第2款规定：“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。”值得注意的是，该新规定与《劳动合同法》第45条第4项的规定在表述方面有所不同。《劳动合同法》第45条第4项规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止，即劳动合同应当续延至哺乳期满时终止。那么，这是否意味着以后当女职工产假已满而哺乳期未满，用人单位即可按劳动合同期满终止？

其实不然。《劳动合同法》与《妇女权益保障法》是同级别的法律，所以不会产生后法相关条款取代前法规定而导致前法保护范围缩限的问题，也就是说，《劳动合同法》第45条第4项的规定仍然有效，用人单位必须继续遵守。

潘家永 律师

虽是自家承包土地，私下买卖属于犯罪

编辑同志：

一家公司为建造厂房、货场，以180万元的价格向我丈夫购买了面积为9亩的基本农田。近日，我丈夫被法院判处有期徒刑。

请问：这些基本农田是我家承包经营的土地，怎么会导致犯罪呢？

读者：吴春怡

吴春怡读者：

你丈夫确已构成非法倒卖土地使用权罪。

一方面，倒卖土地使用权同样为法律所禁止。

《土地管理法》第六十三条、第七十三条分别规定：“农民集体所有的土地的使用权不得出让、转让或者出租用于非农业建设。”“买卖或者以其他形式非法转让土地的，由县级以上人民政府土地行政主管部门没收违法所得；对违反土地利用总体规划擅自将农用地改为建设用地的，限期拆除在非法转让的土地上新建的建筑物和其他设施，恢复土地

原状，对符合土地利用总体规划的，没收在非法转让的土地上新建的建筑物和其他设施，可以并处罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

《刑法》第二百二十八条规定：“以牟利为目的，违反土地管理法规，非法转让、倒卖土地使用权，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处非法转让、倒卖土地使用权价额百分之五以上百分之二十以下罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处非法转让、倒卖土地使用权价额百分之五以上百分之二十以下罚金。”

上述规定表明，任何形式的非法买卖土地，都为法律所禁止。你丈夫为了牟利，将基本农田的土地使用权转让给公司建房，无疑也在法律禁止之列。

另一方面，你丈夫难逃罪

《最高人民法院关于审理破坏土地资源刑事案件具体应用法律若干问题的解释》规定：“以牟利为目的，违反土地管理法规，非法转让、倒卖土地使用权，具有下列情形之一的，属于非法转让、倒卖土地使用权‘情节严重’，依照刑法第二百二十八条的规定，以非法转让、倒卖土地使用权罪定罪处罚：（一）非法转让、倒卖基本农田五亩以上的；（二）非法转让、倒卖基本农田以外的耕地十亩以上的；（三）非法转让、倒卖其他土地二十亩以上的；（四）非法获利五十万元以上的；（五）非法转让、倒卖土地接近上述数量标准并具有其他恶劣情节的，如曾因非法转让、倒卖土地使用权受过行政处罚或者造成严重后果等。”

本案中，你丈夫售卖基本农田达9亩，非法获利180万元，其行为符合该司法解释第（一）、（四）项情形，必须受到刑事制裁。

颜东岳 法官

职业病鉴定≠工伤认定 工伤待遇需以工伤认定为前提

近日，读者沈萍萍向本报反映说，因在工作中接触大量粉尘，她出现身体不适后曾进行职业病诊断。由于对诊断结论不服，她又向市职业病鉴定机构申请了鉴定，最终被评定为尘肺病。当她据此向相关部门申请工伤待遇时却遭到拒绝，理由是她虽然患尘肺病这一职业病，但并不等于构成工伤，还必须申请工伤认定。

她想知道：该说法对吗？

法律分析

对方的说法是正确的，沈萍萍的确还应当申请工伤认定。

职业病诊断鉴定与工伤认定是两个完全不同的概念，前者是指当事人对职业病诊断有异议时，在接到职业病诊断证明书之日起30日内，向做出诊断的医疗卫生机构所在地设区的市级卫生行政部门申请鉴定；后者是指劳动行政部门依据法律的授权对职工因事故伤害（或者患职业病）是否属于工伤或者视同工伤给予定性的行政确认为行为。

《工伤保险条例》第十七条

规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”据此，沈萍萍想要获取工伤待遇，必须由工伤认定作为前提，不得以职业病鉴定取代工伤认定。

廖春梅 法官