

# 面对就业性别歧视，女性劳动者怎么办？

——新妇女权益保障法教你如何进行职场维权

■ 潘家永

就业歧视现象在职场中可谓屡见不鲜，歧视种类五花八门，但最为突出的还是性别歧视。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平等的基本人权，又践踏了法律红线。自2023年1月1日起施行的新修订的妇女权益保障法(以下简称“新法”)通过进一步细化相关规则，明确具体措施，加大干预力度，从而吹响了全面遏制就业性别歧视的法治号角。

## 招录文件规定男性优先录用，构成就业性别歧视

魏女士是两个孩子的妈妈，在二孩哺乳期后就重返职场了。她本想应聘营销人员岗位，可很多公司在招录营销人员时均明确规定男性优先，这令魏女士望而却步。那么，这些公司的做法是否构成就业性别歧视？

说法

新法在明确提出要“防止和纠正就业性别歧视”的同时，列举了就业性别歧视的具体情形。该法第四十三规定：“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。”本案中，营销人员并不属于国家规定的不适合妇女的工种或岗位，很显然，这些公司的做法已经构成就业性别歧视。

## 遭遇就业性别歧视，可要求劳动监察部门查处

刘女士应聘某烹饪培训机构文案岗位，自认为学历和实习经验符合企业的招聘要求，可仔细阅读招聘页面才发现“男性优先”，这不是明显在搞就业性别歧视吗？那么，劳动者面对就业性别歧视该如何来维权？

说法

新法将就业性别歧视纳入劳动保障监

察范围，并规定了用人单位应承担的行政责任，从而通过行政手段来加大查处力度。该法第四十九条规定：“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。”第八十三条规定：用人单位违反本法规定，实施就业性别歧视的，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。

女性劳动者遭遇就业性别歧视时，既可以向妇联、工会求助，也可以向司法机关举报或者起诉，但最主要的维权途径还是劳动保障监察方式。本案中，面对某烹饪培训机构的就业歧视行为，刘女士应当向劳动保障监察部门进行投诉，由劳动保障监察部门进行依法查处。

## 维权遇难题，检察机关为你“撑腰”

某街道公开招考村级后备干部，其发布的招考公告中显示：招考人数共30人，涉及街道下辖的20个村社，除其中一个村招考不限男女外，12个村限定只招考男性，男女岗位人数比例为22:7。在确定入围人员时又暗箱操作，尚未生育的女性被挡在门外。一些被拒之门外的女性想通过诉讼途径维权，但考虑到个人力量弱小，维权成本又高，只好作罢。那么，面对这样的维权难题该怎么办？

说法

虽然就业促进法已经规定，对实施就业歧视的行为，劳动者可以向法院提起诉讼，但确实存在着个人很难通过私

益诉讼维权成功的实际问题。为了更有效保护女性就业平等权，新法将就业性别歧视纳入公益诉讼范围。该法第七十七条规定：“侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：(一)确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收补偿分配权益和宅基地使用权益；(二)侵害妇女平等就业权益；(三)相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；(四)通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；(五)其他严重侵害妇女权益的情

形。”由检察机关提起反就业性别歧视公益诉讼，比个人诉讼提起更具优势，更有胜算把握。

本案中，村级后备干部不属于不适合妇女的工种，该街道的一系列做法侵犯了妇女平等就业合法权益，导致社会公共利益受损，社会公正被践踏。对此，遭遇歧视的女性可以向妇联等部门反映，并由妇联等部门向检察机关移送线索，也可以直接向检察机关反映。检察机关经调查属实后，应当向该街道发出进行纠正和整改的检察建议，如果街道拒不执行检察建议，检察机关应当向法院提起公益诉讼。

(作者系安徽警官职业学院教授)

## 一问一答

# 工伤职工主动请辞，单位能否拒付一次性伤残就业补助？

我被认定为工伤五级伤残后，由于自身的种种原因，决定解除与公司尚有三年到期的劳动合同。公司虽表示同意，但以我主动请辞为由，拒绝向我支付一次性伤残就业补助金。请问：公司的理由成立吗？

读者 苗丽丽

苗丽丽读者：

公司的理由不能成立，即其必须向你支付一次性伤残就业补助金。

一次性伤残就业补助金是在终止或解除劳动合同时，工伤职工应当享受的由用人单位支付的一次性伤残就业补助费用。《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条第二款、第三十七条第一款第(二)项分别规定：职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位；职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由用人单位支

付一次性伤残就业补助金；职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位支付一次性伤残就业补助金；一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

也就是说，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由于不得解除劳动关系，自然不存在一次性伤残就业补助金问题。只有在职工因工致残被鉴定为五级至十级伤残时，才存在一次性伤残就业补助金问题，且职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，

只有工伤职工本人才能提出解除劳动关系；职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，合同期满或经工伤职工本人提出可以终止合同。值得注意的是，支付一次性伤残就业补助金是用人单位的法定义务，且是以解除劳动关系为前提。

与之对应，正因为你构成五级伤残，决定了你有权解除劳动关系，公司随之具有按照所在的省级人民政府规定的标准向你支付一次性伤残就业补助金的法定义务，而不能以是你主动请辞为由，拒绝向你支付一次性伤残就业补助金。

江西省兴国县人民法院法官 颜梅生

## 以案说法

# 遭遇谩骂骚扰可申请人格权侵害禁令

申请禁令需要哪些条件

■ 郑彤

女性被他人以泄露隐私视频相威胁，在公开场合多次被人无故辱骂……如何摆脱这些正在实施或者即将实施的侵害行为呢？近日，陕西省西安市雁塔区人民法院依法为申请人签发全省首份人格权侵害禁令，禁止被申请人到申请人工作单位对申请人实施谩骂、骚扰行为。

原告小丽与被告小红的家人系同事关系，被告小红因家人工作原因多次采取侮辱性语言对原告小丽进行公开贬损、谩骂。小红的家人向小丽多次表达歉意，但是表示无法有效约束小红。小丽无奈只能报警，公安民警制止小红不法行为不久后，小红又前往小丽工作单位对其进行公开谩骂。小丽不堪其扰，诉至雁塔区法院，请求判令被告小红赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金等。

案件审理过程中，被告小红仍前往原告小丽工作单位对进行辱骂，小丽表示因小红无休止不定期骚扰其正常工作，导致其精神紧张，无法正常生活，向雁塔区法院申请人人格权侵害禁令，禁止被告小红前往原告单位对其进行辱骂、骚扰。

雁塔区法院经审查认为，自然人享有人格权及基于人身自由、人格尊严产生的其他人格利益。民事主体的人格权受法律保护，

任何组织或者个人不得侵害。民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人的人格权的违法行为，不及时制止将使其合法权益受到难以弥补的损害的，有权依法向人民法院申请采取责令行为人停止有关行为的措施。

本案中，小红多次采取侮辱性语言对小丽进行公开贬损、谩骂，根据小丽提交的证据，小红仍存在极大可能实施侵害行为，若不采取禁令措施，放任其继续在公开场合实施针对小丽的谩骂、骚扰行为，会造成小丽的精神损害进一步扩大，具有现实紧迫性，故本次申请符合人格权行为禁令的法定条件，依法予以准许。依据《中华人民共和国民法典》第九百九十条、第九百九十一条、第九百九十七条，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百零八条、第一百七十一条之规定，裁定如下：禁止被申请人小红到申请人小丽工作单位对申请人小丽实施谩骂、骚扰行为。裁定自作出之日起生效。

法官说法

人格权是民事主体享有的生命权、身体权、健康权、姓名权、名称权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权等权利。人格权受到侵害的，受害人有权要求侵权人依法承担民事责任，

包括停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉。可以看出，传统的人格权保护方式包括事先的预防措施及事后的救济措施。另外，考虑侵害人格权的行为可能发生在紧急情形，而诉讼过程需要时间，此时若不及时采取措施，放任行为继续，会造成难以弥补的损害，民法典首次规定了侵害人格权的禁令制度。

女性朋友在哪些情况下可以申请禁令？如：家庭成员存在殴打、暴力威胁其他成员的情形；前男友以公开热恋期间的亲密隐私视频照片相威胁；商业竞争对手故意捏造虚假事实在互联网公开场合散布谣言恶意诋毁另一方等。以上通过侵害健康权、泄露隐私、公开贬损人格等情形侵害人格权的均为可以申请禁令。根据民法典第九百九十七条规定：“民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人的人格权的违法行为，不及时制止将使其合法权益受到难以弥补的损害的，有权依法向人民法院申请采取责令行为人停止有关行为的措施。”人格权禁令的条件包括：(一)现实紧迫性，即行为人正在实施或者即将实施侵害人格权的违法行为；(二)损失不可弥补性，即如不及时制止将会使损害后果迅速扩大或难以弥补；(三)行为侵害性，即申请人具有较大的胜诉可能性；(四)举证的高度可能性，即中

请人有证据证明行为人正在实施或者即将实施相关侵害行为。

本案中，被告小红采取侮辱性语言对原告小丽进行贬损、辱骂，在公安民警制止、明确知晓原告提起诉讼等情形下，小红仍多次前往原告的工作单位公开对其进行辱骂、骚扰，影响恶劣。原告小丽在本案中申请禁令具有现实紧迫性。若放任小红公开骚扰辱骂小丽，则可能对小丽的名誉、精神造成损害，损害结果一旦发生，很难通过金钱赔偿的方式进行完全弥补，故本案的损害具有不可弥补性。被告小红实施的多次辱骂行为侵犯了原告小丽的人格权，行为具有侵害性。小丽提交了报警记录、短信记录、微信记录、监控视频等，证明小红仍存在极大可能实施侵害行为，举证达到了高度可能性标准。据此，小丽本次申请符合人格权行为禁令的法定条件。小红和家人应当妥善处理家庭矛盾，正确、理智对待家庭成员与社会人员的人际关系，将家庭矛盾作为侵害他人人格权的理由没有事实及法律依据。

法治时代需要守住法律的底线，依靠人格攻击、损毁对方形象的做法是行不通的，每个民事主体都应规范自身行为。任何人没有按个人好恶损害他人的自由、尊重他人人格，也是对自我人格的尊重。

(作者系西安市雁塔区人民法院法官)

■ 李慧萍 覃炜妍

近日，一位父亲起诉5岁的儿子，要求降低抚养费，引发网友热议。有网友对此事表达了强烈的不满，认为父亲的做法极不称职，也有网友说，如果这位父亲确实无力继续支付抚养费，降低数额是他的权利。

案例简介

李兵与妻子王源于2017年离婚，离婚调解协议约定儿子由王源抚养，李兵每月支付抚养费2000元；儿子3岁起，李兵与王源约定在原抚养费的基础上增加200元，教育、医疗费用双方另行均摊。然而，两人离婚后，李兵很少看望儿子，有时抚养费还一拖再拖，甚至有一次，王源向法院申请了强制执行。

2020年李兵再婚，很快要迎来他的第二个孩子。2021年初，李兵以疫情对收入的影响和再婚再育的压力为由，与王源商量，降低儿子的抚养费，但双方未达成一致意见。随后，李兵将5岁的儿子起诉至法院，要求将抚养费降低至每月1000元。

最终，法院并未支持李兵的主张，仍然维持原抚养费数额约定。

案例评析

一、法院为什么没有支持李兵的诉求？

律师分析，李兵的诉求没有得到支持，主要因为他的理由不具有法律认可的“合理性”，体现在以下几个方面：1.双方的离婚调解书是对身份关系、财产分割和子女抚养进行的综合性处理，王源此前已经在财产分割上做出较大让步，现在单独降低李兵的抚养费，有违诚实信用原则；2.儿子每月综合开销在4000元左右，就职于国企的李兵完全能负担原定抚养费，降低数额反而会加剧王源的压力；3.李兵再婚再育是其主观选择而非客观因素，不能因此加重王源负担，降低儿子的生活质量。更何况，直至起诉时，李兵的第二个孩子也并未出生。

因此，在原定抚养费标准未明显过高，李兵负担能力也没有显著下降的情况下，其下调抚养费数额的要求自然难以得到支持。

二、实践中，法院支持降低抚养费有哪些情形？

司法判例中，降低抚养费的裁判标准主要聚焦于支付方负担能力和子女需要是否出现显著变化，大致有以下几种情形：

1.抚养费支付方失业，再婚后另有子女需要抚养。

案例：杨某原承诺每月支付3000元抚养费给儿子。但他离职后一直处于失业待岗状态，且已再婚育有一子。法院认为，杨某收入水平和抚养压力确有变化，酌情降低抚养费至2500元/月。

2.抚养费支付方失业，且原定抚养费明显超出子女实际需要。

案例：离婚协议中李某承诺，每月支付5000元抚养费给5岁儿子，且财产均归一方所有。后来李某失业且未找到工作。法院考察当地生活水平后，认为5000元/月远超出5岁孩子实际需要，且目前李某的负担能力无法满足原定抚养费标准，因此抚养费降低至2000元/月。

3.抚养费支付方服刑期间无法工作。

案例：张某原承诺支付6000元/月抚养费，随后张某因犯罪被判处有期徒刑。法院认为，张某服刑期间无法工作，负担能力确有下降，降低服刑期间的抚养费标准至2000元/月，但其劳动能力未受影响，因此服刑结束后仍按原标准支付抚养费。

4.抚养费支付方患重大疾病，明显影响经济状况。

案例：刘某在离婚协议中承诺，支付抚养费1500元/月，后刘某患重大疾病，且另负100万元债务。法院认为，刘某已经身患重大疾病，经济确实出现困难，因此酌定调整抚养费为916元/月。

实践中，法院对于是否降低抚养费，费用降低数额的裁判十分慎重，相应主张得到支持的案较少，即使支付方收入水平、抚养压力出现变化，也仍然会坚持未成年利益最大化原则，保障子女的健康成长。

离婚并不影响父母的身份和角色，充满爱与安全感的环境才能让孩子健康成长。处理抚养费的纠纷，应该多从孩子的角度出发。给孩子提供充分的支持与鼓励，才能最大程度降低父母婚姻关系解除对孩子的影响。

(作者系上海家与家律师事务所律师)

# 父亲再婚起诉儿子降低抚养费，法院会支持吗？