

权益 滕敏

破解惩治网暴难点 形成协同治理合力

——专家解读惩治网络暴力违法犯罪指导意见(征求意见稿)

中国妇女报全媒体记者 王春霞

6月9日,《最高人民法院、最高人民检察院、公安部关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见(征求意见稿)》(以下简称征求意见稿)面向社会公开征求意见,备受关注。征求意见稿有哪些亮点,如何更精准地依法惩治网络暴力违法犯罪,中国妇女报全媒体记者采访了业内专家。

西南政法大学法学院副教授陈小彪告诉记者,目前网络暴力存在七个方面的特点,即行为方式多样性、行为动机多元性、行为主体分散性、行为后果叠加性、行为环节链条性、行为对象随机性、侵害法益多重性。陈小彪进一步解释,网络暴力行为主体包括平台、通讯群组以及制造者、传播者、后续信息加工者等各种行为个体,行为主体与被害人之间可能呈现为熟人、陌生人等多种类型关系。网络暴力后果不限于某种直接后果,通常会叠加多重后果,其间也包括一些所谓的“善意”叠加以及被害人一定意义上的“自陷”风险。网络暴力与传统物理暴力不一样,其作用力往往呈现链条化,从最初的制造到传播到叠加(群化)需要经历多环节、去中心,因果流程呈现明显的链式结构。侵害法益不限于名誉权,甚或侵犯生命权、健康权,尤其是对精神法益存在较为明显的侵害性。

治理网络暴力存在诸多难点。“网络暴力如何成为一个规范概念,如何定义,如何定型化网络暴力的行为构成,是依法打击网络暴力的前提性问题。”陈小彪分析。由于行为主体的分散化,可能导致责任主体难以认定。由于行为对象的随机性,可能导致被害人难以确定行为主体,加之网络的匿名性和网络暴力的去中心性和群体化,收集证据变得极为困难,自诉成功率极低。

网络暴力往往并不直接作用于肉体,而伤及的是精神,但精神法益是否成为刑法保护法益,以及如何构建精神法益的保护体系,从立法到司法、执法尚存诸多争鸣。

陈小彪认为,征求意见稿充分认识到网络暴力的危害性,并彰显司法机关、执法部门依法惩治网络暴力、维护公民合法权益的决心;有利于统一认识,提升公民守护自己人格的信心,提升公安司法机关依法打击网络暴力的底气;将提高网络暴力案件的公诉率,大大破解自诉难题。此外,征求意见稿划清了网络暴力刑事、民事、行政的责任界限,有利于形成刑法、民法、行政法协同治理合力。

在清华大学法学院教授劳东燕看来,征求意见稿向全社会传递了最高司法机关严惩网络暴力犯罪、加强网络空间治理的政策导向,将对全社会尤其是网上不负责任的攻击性言论起到较好的威慑作用,值得肯定。

维权 工作

重庆市长寿区妇联积极开展走访座谈

“护未”上门寻良策 预防犯罪纳新招

中国妇女报全媒体记者 任然 乐丁

近日,重庆市长寿区妇联刘江红、周艳两位副主席带着区妇联维权干部一行来到长寿区检察院、区法院座谈,邀请“美凤大姐”线上妇联主席王凤敏交流,认真贯彻落实市妇联第六次代会和长寿区未成年人保护暨预防未成年人犯罪座谈会精神。

座谈会上,“联合”成了预防未成年人犯罪工作的高频词。长寿区检察院检察官提出了建议:希望妇联能够与司法机构签订第三方协议,联合开展附条件不起诉的社会调查和实地走访、临界预防的跟踪督促和帮教矫正、特殊群体的家庭教育和关爱帮扶,帮助司法部门摸清情况、上报动态、提醒异常。对于因案致贫的被害人,除司法救助以外,希望妇联也能给予综合救助。

刘江红积极回应,妇联争取以最优的方式与司法部门合作。对涉诉讼案件中发现的生活困难儿童、事实无人抚养儿童、家庭监护缺失儿童、家暴受害儿童等重点群体协同相关部门实施精准帮扶。

结束检察院的征求意见座谈会,区妇联又来到了区法院。区法院审管法官助理郑林芬等干警提出,希望区妇联能发动热心人士参与到未成年人犯罪的心理健康工作中来。同时提出了关于家庭教育、爱心结对和寻找“最美家庭”等方面的建议。当听到区妇联提到准备在全区推广“防性侵操”的打算时,现场参加座谈的人都表示这是保护未成年人的一个好方法。

“美凤大姐”线上妇联是首个家政从业人员线上妇联,凝聚了近300位长寿及周边区县的家政大姐。“美凤大姐”线上妇联主席王凤敏告诉区妇联,希望能在区妇联的指导下,成立预防未成年人犯罪小分队,大姐们和雇主共同学习家庭教育促进法,将家长应该承担的主体责任以及加强亲子陪伴等科学养育举措讲给雇主家人听,用“小声音”说出家庭教育“大道理”。周艳很赞成王凤敏的提议,表示将为“美凤大姐”预防未成年人犯罪小分队开展活动提供人力、物力、场地和家庭教育资源的支持。

图片 新闻



法治文化在基层

6月16日,学生们在法治游园会上观看制作法治文化为主题的剪纸。

当日,在浙江省德清县地理信息小镇德清国际会议中心,以“心心相融迎亚运 法护平安向未来”为主题的浙江省“2023年青年普法志愿者法治文化基层行”正式启动。启动仪式现场,德清县各乡镇、街道多部门的青年普法志愿者进行宣誓,现场还举行了法治游园会等系列普法活动。

新华社记者 徐昱/摄

地方 传真

河北省秦皇岛市海港区 实现社区婚姻家庭纠纷、离婚率“双降”

党建引领婚调全过程 推动纠纷化解解民忧

中国妇女报全媒体记者 周丽婷

“谢谢社区、谢谢妇联,让我们俩又能好好过日子,我也能放心生活了。”日前,河北省秦皇岛市海港区天洋新城社区一位妇女向妇联表达了她的感谢。原来,这位妇女是再婚,不久前因意外受伤,丈夫不愿意照顾并提出离婚。于是,她向社区妇联求助。社区妇联立即制定调解方案,一方面,找来专业律师向丈夫宣讲《中华人民共和国妇女儿童权益保护法》,从法律角度提醒丈夫应尽义务;另一方面,及时介入心理疏导,劝导夫妻双方打开心结,最终丈夫同意照顾妻子到痊愈,挽救了这个再婚家庭。

这是海港区社区妇联调解处理的婚姻家庭矛盾中的一个小事例。今年以来,秦皇岛市海港区天洋新城社区妇联积极探索婚姻家庭纠纷调解工作的新思路新方式,立足

婚调“功”,化解在源头,社区婚姻家庭矛盾纠纷案件及离婚率大大下降。

海港区天洋新城社区坚持党建引领调解工作全过程的工作原则,建立了由楼院党支部书记、社区妇联干部、业委会主任、社区法律顾问、网格员、管片民警组成的人民调解组织。以党员为骨干建立了“红色调委会”“红色民调小组”“红色法律志愿服务队”,构建了社区—网格—楼栋—单元的网络化管理架构。调解人员每天走进网格,倾听群众心声,了解群众诉求。社区妇联与区法院、区检察院、区婚调委、吴秀萍律师事务所共同建立了以党员为骨干的红色法律志愿服务队,每月第一个周五志愿服务日在社区进行婚姻家庭法律知识宣讲,向居民提供现场法律咨询、电话咨询等法律服务。

为解决婚姻家庭纠纷不易发现不易排查的难题,社区妇联依托网格化管理平台

创建“一键呼叫”小程序。社区网格员通过在网格内与群众谈心,发现隐藏的家庭婚姻矛盾,一对一开展调解工作。在调解过程中,根据家庭矛盾点向服务对象进行普法宣教,特别是对有家暴情况的家庭成员,讲法在前讲理在后讲情收心;做到不先人为主,不偏听偏信,保持公平、公正的立场去倾听。

在社区一站式服务大厅,设置“周慧霞调解工作室”“党员先锋调解岗”,随时受理居民诉求,对涉及婚姻家庭纠纷的个人家庭隐私问题采取首问负责制,对有难度的调解案例转介书记调解室帮助调解,全程负责并跟踪随访。社区妇联还建立了“心灵驿站”,由市委政法委联系心理卫生协会专业心理咨询师对接到社区坐班服务。同时,专业心理咨询师为家庭提供家庭责任、亲子关怀的心理疏导,用亲情化解矛盾,用爱温暖家庭。

中国妇女报全媒体记者 茹希佳

随着我国生育政策的放开,规定一对夫妻可以生育三个孩子,对于想要多个孩子的家庭来说无疑是个福音。但职场女性怀孕或产假后可能面临的不公平待遇,让许多准妈妈望而却步。最近,江苏省启东市的李女士就遇到了这样的糟心事,她产假后回归公司,却发现自己被调岗降薪,公司则认为调岗是其合理行使用工自主权。双方争执不下,闹到法院,日前,江苏省启东市人民法院审结了这起劳动争议案件。

无故调岗降薪申请仲裁获支持

李女士原是当地一置业公司的销售经理,其与公司订立的劳动合同明确约定了销售经理的工作岗位、工资标准等内容。2022年4月李女士开始休产假,同年9月产假期满后返回工作岗位。不料,其销售经理一职已由他人担任,自己则被口头通知到公司行政管理部门担任副经理。岗位调换了,薪酬也随之降了下来。李女士的工资从原来的月薪1.5万元,降到不足1万元。这让李女士十分郁闷,便找公司交涉,但没有任何结果。

于是,李女士向当地劳动仲裁委员会申请仲裁,要求公司继续履行原劳动合同并支付其相应的差额工资。劳动仲裁委员会支持了李女士的仲裁请求。但公司坚持认为李女士休产假导致公司销售经理一职空缺,公司根据企业经营需要,有权对缺岗人员进行补足,这是经营自主权的表现,其调岗行为合情、合理、合法。置业公司不服仲裁裁决,逐一纸诉状起诉至法院,请求法院确认其调岗行为合法,且无须支付产假期间的差额工资。

公司反告,两审法院均支持女员工

中国妇女报全媒体记者了解到,该案件的承办法官是江苏省启东市人民法院民事审判第一庭副庭长王珊珊。作为启东市妇联执委,在平时的工作中,王珊珊接触到许多涉及女性劳动权益遭受侵害的案例,每当遇到这类情况,她总是坚定地维护妇女的合法权益。

启东市人民法院经审理后认为,李女士与置业公司签订的合同是双方真实意思表示,合法有效,对双方均有约束力。用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。用人单位如需变更劳动合同约定的内容,应当遵照《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条中“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同内容,应当采用书面形式”的规定。李女士在休满产假返岗工作后,该公司未征求李女士意见而单方面将其工作岗位从原销售经理调整变更为行政副经理,两岗位的职业技能与职务存在着明显的差别,工资水平亦与之前并不相当,侵害了劳动者的合法权益,故李女士有权要求置业公司履行双方原劳动合同,由李女士继续担任销售经理一职并享受原岗位的工资及相关福利待遇。对置业公司要求确认其调岗行为合法且不支付差额工资的诉讼请求,法院不予支持。

该案宣判后,置业公司不服提起了上诉。江苏省南通市中级人民法院经审理认为,一审法院判决认定事实清楚,适用法律正确,依法判决驳回上诉,维持原判。

拿起法律武器维护自身合法权益

王珊珊告诉记者,企业根据生产经营需要,合理调整员工的工作岗位、工作内容、工资标准等是企业用工自主权的重要内容,不仅有利于维护用人单位的高质量发展,也有利于促进劳动关系的稳定。

但是,企业行使用工自主权应当遵守法律的规定,遵循诚实信用原则,在调整员工岗位时应当和员工友好协商,重视员工的正当权益,确保调岗调职的合法性、合理性。特别是对处于孕期、产期和哺乳期的女职工,《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国妇女权益保障法》等多部法律作出了一系列特别保护的规定。女职工在“三期”内的,用人单位不得随意降低工资、限制晋级晋职,甚至辞退女职工,否则将视为违法解除劳动合同,员工可要求继续履行合同或主张双倍的经济赔偿金。

启东市妇联主席杨丽华介绍,“这个案件具有典型性、示范性,妇联始终在关注着,也很高兴看到这样的判决结果。”目前,我国已经建立了包括一百多部法律在内的全面保障妇女权益的法律体系,特别是女职工在孕期、产期和哺乳期内,受到法律的特别保护。如何保障妇女的合法权益与尊重企业用工自主权,需要法官综合考虑案件的事实、法律规范、公序良俗,作出符合社会主义核心价值观、法律效果与社会效果统一的裁判。“一方面,我们鼓励女员工对直接或变相损害其合法权益的行为,应该勇敢地拿起法律武器,维护自己的合法权益;另一方面,我们也提醒用人单位在行使企业用工自主权的同时,应遵循合法、合理用工的原则,牢记用人单位应承担的社会责任。”杨丽华说。

案件追踪

江苏启东一企业女职工产假后遭调岗降薪,两审法院支持恢复原岗位

「三期」女职工受特殊保护 企业应承担社会责任