

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 180 回 江苏省女职工劳动保护特别规定

（撰稿人：葛伊婷）

2018 年 6 月 19 日

### 《江苏省女职工劳动保护特别规定》即将施行

《江苏省女职工劳动保护特别规定》（以下简称《规定》）于 2018 年 5 月 8 日发布，并将于 2018 年 7 月 1 日起正式施行，同时，1989 年 2 月 19 日发布的《江苏省女职工劳动保护办法》也将废止。本文将对《定》规中的主要亮点进行简单介绍。

#### 1. 集体协商义务

《规定》第三条要求企业应当就女职工特殊权益保护与工会开展集体协商，并订立女职工特殊保护专项集体合同（或者在集体合同中专章规定女职工特殊保护内容）。

我们建议设有工会的企业及时订立女职工特殊权益保护专项集体合同，或改订集体合同。

#### 2. 禁止性别歧视

《规定》第四条要求用人单位在招用劳动者时，除国家规定不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别或者变相以性别为由拒绝接收符合条件的女性或者提高女性的报名、录用标准。同时，该条还明确企业不得在劳动合同中或聘用合同规定限制女职工结婚、生育的内容。

因此，实务中，企业应避免在招聘广告中出现“出差较多，男性优先”等性别歧视条款，也不得在劳动合同中约定入职后 N 年内不得结婚、生育的内容，否则该等条款因违反法律法规规定，是无效的。

#### 3. 孕期保护

《规定》第十一条明确，对于怀孕不满 3 个月需要保胎休息或者怀孕 7 个月以上且上班确有困难的，用人单位应当根据医疗机构的证明安排其休息。对于在此休息期间的工资问题，用人单位与女员工可在劳动合同或者集体合同中约定工资发放标准，但不得低于当地最低工资标准的 80%。根据此条，女职工孕期保护可划分为以下三个阶段：

怀孕不满三个月	不得延长劳动时间或者安排夜班劳动
	计时工作制的，每日安排不少于 1 小时工间休息；计件工作制的，对比 1 小时工间休息，相应减少劳动量

	需要保胎休息的，提供医疗机构证明，按照劳动合同或集体合同中约定计发工资，但不得低于最低工资标准的 80%
怀孕三个月以上不满七个月	没有特殊的保护规定
怀孕七个月以上	同“怀孕不满三个月”的情形

#### 4. 企业预防和制止工作场所性骚扰义务

规定明确，用人单位应当采取下列措施预防和制止对女职工的性骚扰：（1）制定禁止劳动场所性骚扰的规章制度；（2）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；（3）提供免受性骚扰的工作环境；（4）畅通投诉渠道，及时处理并保护当事人隐私；（5）预防和制止对女职工性骚扰的其他措施。

立法层面对于职场性骚扰的问题越来越重视。除了江苏省，北京市、上海市、浙江省、广东省的相关法规中也赋予了用人单位预防和制止性骚扰的义务。对此，企业应注意及时制定相应规章并完成民主程序，及时处理性骚扰投诉，开展相关培训活动并做好书面记录。