

拒绝职场霸凌! 他们两年帮女职工追薪 3700 余万元

今日女报 / 凤网记者 周雅婷 实习生 廖梓霞

近日，微博话题#女子入职体检发现怀孕后被拒录用#冲上热搜第一，引发网友热议。

职场女性生态，一直是备受瞩目的热点。随着越来越多女性在职场发光发热，一些因怀孕、流产、生育、哺乳等情形导致女职工面临不公平待遇的案例也屡见不鲜。

女职工权益保护问题成为社会关注的重点。近日，湘西土家族苗族自治州花垣县劳动仲裁院公布了一组数据：两年时间，该院帮助 350 余名女职工维权，追回产假工资、劳动报酬、工伤待遇以及经济补偿 3700 余万元。

女职工面临的困境有哪些？哪些情况下能够合法维权？今日女报 / 凤网记者带你一探究竟。



前来花垣县劳动纠纷“一站式”联合调处中心求助的女职工。

她在哺乳期被学校辞退

“非常感谢仲裁员的倾力相助，让我讨回了公道！”仲裁调解成功后，杨小梅（化名）来到花垣县劳动仲裁院送上锦旗，经历了产后被调岗、哺乳期被辞退的风波后，她终于拿回了自己应得的补偿金和拖欠工资。

今年 36 岁的杨小梅找到花垣县妇联和县仲裁院维权时，与工作单位的纠纷已持续了半年多。2011 年，她因为喜欢孩子，来到了县里一家幼儿园，成了一名教师。工作了 11 年，杨小梅决定生一个自己的孩子。产假结束后，杨小梅打算回到岗位继续工作，这时，她却接到了幼儿园的通知：“园内已经没有教师岗位，只能将你调至校园门卫及清洁工岗。”

“我有听说过不少女教师因为怀孕或者休产假被辞退、调岗的新闻，但我从没想过这事会发生在自己身上。”按照《中华人民共和国劳动合同法》规定，幼儿园不能制定“女教师工作多少年内不准怀孕”的规定。“单位招教师都是根据岗位需要确定指标，老师一旦入职，就会有相应的工作等着我们。”

杨小梅表示，怀孕的女教师很快就会面临长达半年的产假，会打乱学校此前的工作安排并增加用人成本。“但生育权也是女性一项基本人权，难道不应得到尊重吗？”为此，她特意找到了园领导多次协商，想要调回原来的教师岗位，但都遭到了拒绝。“后来，因为我不同意调岗，幼儿园就停发了我的工资，解除了劳动合同。”

接到了《解除劳动关系证明》，尚在哺乳期的杨小梅蒙了。“十几年的工作因为生个孩子就没了。”于是，多次协调未果下，去年 5 月，她来到了县妇联、教体局寻求帮助，希望“娘家人”能帮自己讨回公道。

“仲裁+妇联”，助职场妈妈解“薪”愁

“我们第一时间就接到了妇联转过来的线索。”花垣县劳动仲裁院院长王槐浦说，县妇联、县教体局、县劳动仲裁院 3 部门召集双方当事人进行

调解。2 个多小时的时间里，幼儿园的态度终于转变，最终，幼儿园同意向杨小梅支付解除劳动合同经济补偿金及拖欠工资 50000 元。

“近三年来，我们受理的女性劳动者权益保护案件数量约占整个劳动争议案件数量的 45%-50%。”王槐浦表示，针对女职工“三期”（孕期、产期、哺乳期）维权案件，花垣仲裁机构开辟绿色通道，做到“快立、快调、快审、快裁、快送”。

今日女报 / 凤网记者了解到，在花垣县劳动仲裁院与县妇联等部门联合成立的“一站式”联合调处中心，2 年内，化解女职工权益争议案件 260 余件，涉及女职工 350 余人，追回产假工资、劳动报酬、工伤待遇以及经济补偿 3700 余万元。

遭遇职场性骚扰，女职工如何维权

“像杨小梅这样的情况，在仲裁院常常出现。”王槐浦告诉今日女报 / 凤网记者，随着国家放开二孩、三孩生育政策，女职工权益保护不断面临着新情况，生育待遇落实不到位，“三期”内被辞退、调岗、降薪等现象时有发生。

而在院内受理的女性劳动者权益保护案件中，90% 的女性劳动者都从事着商超、家政、餐饮、服装、环卫等工作时长较长的服务行业，“尤其是她们中的大部分在就业时都没有与用人单位签订劳动合同，权利义务内容不明确，劳动关系不稳定，存在随时被解聘等风险”。

刘远兰（化名）就曾吃过亏，去年，她急匆匆地来到花垣县劳动仲裁院寻求帮助。原来，2022 年起，她在一家足疗店工作，但足疗店并未与刘远兰签订劳动合同，也没有为她办理工伤保险。

2023 年，在一次按摩服务中，刘远兰遭到了客人的性骚扰和暴力伤害，经过法医伤情鉴定，刘远兰椎体骨折，构成了轻伤二级。刘远兰报案后，犯罪嫌疑人已被依法逮捕，但工伤认定无法进行，足疗店不愿进行赔偿。

而《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位用工之日起即与劳动

者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。因此，劳动关系的建立不以是否签订劳动合同作为认定标准，而是以用人单位有无实际用工为标准。

最终，在一名女性仲裁员的帮助下，刘远兰找到了自己在足疗店打卡上下班、工资发放的记录。庭前调解后，足疗店同意支付医疗费、伤残赔偿等费用共计 6.8 万元。

多元举措，温情守护“她”权益

在王槐浦看来，服务行业中的女性从业者容易被认定为弱势群体，受到性别歧视和不公正待遇，而且工资普遍偏低，缺少社会保险和法律保护等，面临着较高的就业风险和不确定性。

“因此，在职场性骚扰、性别歧视等引发的重大劳动争议案件中，我们会组建合议庭进行审理。同时配备女性仲裁员、书记员承办，消除女职工维权时的紧张和顾虑。”王槐浦表示，如果有需要，还会由专业的女性工作人员提供心理及法律咨询等关爱服务，帮助女职工纾解情绪，提高案件办结效率。

而除了事发后的维权，从源头上促进用人单位自觉落实女职工保护规定更为重要。“我们也会利用媒体进行《女职工劳动保护条例》《妇女权益保障法》等相关法律法规宣传。”

“‘裁好案、服好务’是仲裁人的初心。”王槐浦表示，但保障好女职工的权益需要多方协同共治。“我们需要建立更多元的成本和风险分担机制，才能激起生育意愿的源头之水，让女性职工的权益真正得到保障。”



王槐浦（右三）为女职工提供法律咨询。

相关链接

这些情况下，职场女性有权维权

1. 以性别为由拒聘

有的公司在对女性求职者面试时，除了询问个人基本信息外，还会进一步询问女性求职者的婚姻状态及近期生育计划。企业盘问女性求职者婚育情况，是就业性别歧视的表现之一，人力资源和社会保障部门联合工会、妇联将对该公司进行约谈，督促其限期纠正。

在应聘过程中若遇到性别歧视问题，女性求职者可以通过接待窗口或者 12333、12338、12351 热线等渠道向劳动监察部门投诉。根据“谁主张谁举证”原则，需要求职者本人发现招聘中的性别歧视并提供证据。接到投诉后，相关部门应积极调查，对涉嫌歧视的用人单位开展联合约谈，督促限期纠正歧视行为，及时化解劳动者和用人单位间的矛盾。

2. 利用职权实施性骚扰

《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十三条明确指出，禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

受害者应拒绝沉默，对暗示性话语、骚扰行为保持警惕，坚决说“不”。一旦发生，应及时向用人单位、工会、妇联等寻求帮助。如果受到严重的性骚扰，还可向公安机关报案。同时，注意保留相关手机短信、聊天记录等证据，并通过调取监控录像、证人证言等进行举证。

3. 随意对“三期”女职工调岗降薪

孕期、产期和哺乳期的女职工因妊娠、生产、抚育婴儿往往无法正常提供劳动，可能被一些用人单位视为负担，轻者调岗降职、扣发工资，重者直接辞退。对此，我国法律对于“三期”女职工权益进行特殊保护，主要体现在用人单位不得随意调岗降薪、不得无故辞退这两方面。

当女职工的合法权益受到侵害时，要及时向单位主张，尽快寻求法律途径的救济，以防损失扩大，可以依法投诉、举报、申诉，或者向劳动仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，还可以向法院提起诉讼。