

核心  
阅读

当权益受到侵害时,一些女职工或因程序烦琐放弃维权,或因身心、家庭等特殊情况陷入维权困境。

面对“三期”调岗降薪、职场隐形歧视,女职工常因顾虑多、取证难、维权成本高陷入“不愿、不敢、不会”维权的被动局面。

近年来,全国多地劳动人事争议仲裁机构探索开展“专人专庭”“快审快裁”等保护女职工权益的专项工作机制,为破解女职工特殊权益保护难题带来新思路。

## 因“不愿、不敢、不会”陷被动

## 女职工维权困境如何打破?



## 顾虑多、取证难、维权成本高

入职不久怀孕,被以“试用期不符合录用条件”为由辞退,劳动仲裁胜诉后准备回到公司时,又在哺乳期被以“旷工”为由解聘。北京李女士两次被辞退的真实遭遇折射出职场女职工的维权困境。

在北京工作的齐女士也经历过平衡工作家庭和职场维权的两难处境。

2024年底,齐女士的公公病危,婆婆回老家照顾,她还不到1岁的孩子没人照顾,只能请假。

齐女士在公司系统里提交了事假申请,还上传了两份材料:公公的《病危通知书》和女儿的《出生医学证明》。但公司并未准假。随后几

日,齐女士再次提交请假申请,还是没通过。于是她自行休假。

3天后,公司发来《解除劳动合同通知书》:齐某某从1月2日到6日连续旷工3天,公司决定与其解除劳动合同关系。齐女士认为自己已经提交了请假申请,且有合理理由,公司以旷工为由解除劳动合同并不合理,鼓起勇气申请劳动仲裁。

近年来,我国持续推进生育支持等相关政策,积极回应女职工在平等就业、薪酬待遇等方面的诉求。但现实中,损害女职工合法权益的现象仍时有发生。

招聘时不写“限男性”,但面试时被问“近期有无婚育计划”;同等

条件下,男性优先录用……记者搜索某社交平台发现,女职工在职场中权益受到侵害有多种表现形式,如职场性别歧视、职场性骚扰,通过降职、降薪或调至边缘岗位等方式,变相逼迫“三期”女职工离职等。这些行为不仅影响女性职业发展,更给她们的身心带来损害。

“女职工在维权过程中,普遍面临顾虑多、取证难、维权成本高等现实困境,尤其是‘三期’时的‘难言之隐’更容易让她们陷入‘不愿维权、不敢维权、不会维权’的被动局面。”北京市东城区劳动人事争议仲裁院副院长司琳说。

准确适用,也有助于减轻女职工维权负担,推动用人单位依法规范用工,促进劳动关系和谐稳定。”

司琳介绍说,在收到齐女士的仲裁申请后,女职工权益争议审理庭专门安排女性工作人员与其沟通。在庭审过程中,因有需要齐女士现场核对出示原始载体或原件的情形,审理庭还安排工作人员帮她看护幼儿、安抚情绪,以保证庭审程序正常进行。

“快”,也是女职工权益争议审理庭的一个优势。

“女职工权益争议审理庭能够做到当天立案、次日完成排庭,15日左右开庭审理,30天内结案。”司琳说,在女职工权益争议审理庭审理的案件比普通案件的审理能节省大量时间。

## 「专人专庭」快审快裁

在齐女士的案例中,仲裁委认为,齐女士请假照顾未周岁幼女,既是人之常情,也是其作为母亲履行法定抚养义务的体现。此情形下,若公司不批准假期,则事假制度形同虚设。仲裁委支持了齐女士的请求,要求公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金4万余元。

司琳说,实践中,女职工维权常面临三道“隐形门槛”:一是“三期”期间遭遇调岗降薪、变相辞退,却因担心“赢了官司丢了工作”;二是职场性骚扰案件中举证困难,受害者往往因缺乏证人、证据而陷入“口说无凭”的困境;三是部分小微企业规章制度不健全,女职工休假权利、卫生保护等“软性权益”被忽视却投诉无门。

为了打破这些“门槛”,破解女职工不愿维权、不敢维权、不会维权的被动局面,北京市东城区劳动人事争议仲裁院设立女职工权益争议审理庭,探索采用专人专庭的形式为女职工维权。

“审理庭的工作人员均为女性,在工作中能够通过双方相同性别、相近年龄、相似经历的同理心拉近距离,减少女职工的畏惧与顾虑,更好解决纠纷。”司琳说,审理庭同时提供上门送达、线上服务、当庭宣裁、流动仲裁庭等服务,在公正高效办理案件的同时,守护了女职工的心理健康。

在武汉大学法学院副教授班小辉看来,涉及女职工特殊权益保护的劳动争议具有较强独特性,“采用专人专庭的方式,有助于提升办案专业性和针对性,促进相关规则的

在加快构建生育友好型社会的背景下,更好地保护女职工权益显得尤为重要。

记者梳理发现,一些地方也围绕女职工维权专人专庭进行了创新探索。例如,黑龙江双鸭山市在仲裁机构设立“妇女维权仲裁庭”,该市妇联设立“妇女劳动人事争议调解室”,通过“庭、室”衔接快速为女职工解决劳动纠纷。山东淄博市通过设立女职工维权专属咨询接待区、馨援调解工作室及女职工专用仲裁庭,为高效、专业处理女职工劳动争议案件提供保障。

“这些地方的实践说明,女职工维权专门化办理机制是可以落地的。”班小辉表示,在现有探索基础上,可以再进一步做实两项机制,一是针对职场性骚扰等高度敏感案件,在依法保密、尊重当事人意愿前提下,与工会、妇联等建立稳定衔接渠道,并引入心理支持等专业力量,用于沟通协助与情绪支持,提升调解与庭审顺畅度;

二是针对“三期”保护、调岗降薪、辞退等高频类型案件,可定期梳理争点与证据要素,形成类案分析报告或典型要旨公开发布,既为用人单位提供可操作的合规指引,也为劳动者提供清晰的维权路径。

专人专庭的做法为女职工维权按下“加速键”,那么,该做法如何更好推广?

班小辉认为,女职工权益争议专门化办理机制能够提升特殊权益保护的落实效果,并在一定程度上引导用人单位规范用工,具有推广价值。但他也表示,应结合地区案件数量、人员配置和办案基础,采取专庭、专岗、工作站等灵活形式,不宜简单统一模式。

记者了解到,目前,一些地方还结合当地实际,通过加强人社与妇联、工会等部门的协作,采取建立女职工维权工作站、开通维权“绿色通道”等多种形式,为女职工筑牢权益保障网。

据《工人日报》

## 专门维权机制宣形式灵活