

《安徽省女职工劳动保护特别规定》实施半年 痛经假几乎成“摆设”

□ 记者 祝亮

今年3月1日起正式施行《安徽省女职工劳动保护特别规定》，在女性产假、流产假、生理期保护及违规惩罚等方面都有相关规定。到本月底，该规定实施满半年，半年里，规定中的条款是否得到落实？女职工的各项权益是否得到保护？市场星报、安徽财经网记者近日就此展开调查。

女职工劳动保护规定落实情况

- 就业**
 - 不得以怀孕为由降低待遇
 - 计件工作制岗位难以保障
- 孕期**
 - 怀孕七月每天多休一小时
 - 机关事业单位反而不如民企规范
- 哺乳期**
 - 用人单位应提供哺乳用房
 - 哺乳用房的实际作用遭质疑
- 生理期**
 - 痛经严重的可休息一两天
 - 痛经假几乎成“摆设”
- 性骚扰**
 - 单位应预防性骚扰女职工
 - 基本没有单位重视预防性骚扰
- 投诉**
 - 半年来接到女职工投诉很少
 - 可向妇联、工会投诉

就业

规定：不得以怀孕为由降低待遇 调查：计件工作制难保障

规定明确，用人单位招用人员，除国家规定不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝招用女职工或者提高对女职工的录用标准。不得以女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等为由，降低女职工工资、福利待遇，辞退女职工，或者单方解除劳动合同或者聘用合同。

调查、采访过程中记者了解到，基本上所

有受访女职工都没有遭遇过明显降薪行为，但部分计件工作岗位的女职工表示，受怀孕影响，实际薪酬待遇还是会有下降。

合肥包河区某房产公司业务员刘女士说：“因为怀孕的关系，领导会减少派活，任务完成的少，提成、绩效也会受到很明显的。”

同在包河区的某广告公司业务员黄女士也表示，怀孕期间她的收入不到平时一半。

孕期

规定：怀孕七个月每天多休一小时 调查：民企相比更规范

对怀孕的女职工，规定要求，用人单位不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动，将其在劳动时间内按规定进行的产前检查时间，计入劳动时间；对不能适应原劳动的，适当减轻其劳动量，或者经本人提出，为其调整适宜的劳动岗位；对怀孕不满3个月且妊娠反应严重，或者怀孕7个月以上的，在每天的劳动时间内安排其休息1小时；对怀孕7个月以上的，不得延长其劳动时间，不安排其从事夜班劳动。

省直某机关公务员陈女士说：“我们机关单位上班从来不敢迟到早退，也没有单位领导告知我可以在工作中多休息一个小时。我的一名同事已经怀孕8个月了，除了请假去产检外，其他工作时间也不比我们少。”

相比机关单位，记者调查发现，民企反而宽松一些。在合肥滨湖新区某民营教育机构上班的陈老师告诉记者，她是2014年怀孕的，那时候规定还没有出台，但单位老板允许她每天迟到和早退各一个小时。

哺乳期

规定：用人单位应提供哺乳用房 调查：实际作用并不大

根据规定，女职工哺乳未满1周岁婴儿的，用人单位在每天的劳动时间内为其安排1小时哺乳时间；生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿，每天增加1小时哺乳时间。用人单位还应当为怀孕女职工、女职工哺乳提供休息、哺乳用房和必要设施，并鼓励、引导相邻的用人单位联合提供类似服务。

记者采访的多位女职工均表示，单位没有

哺乳用房，同时，她们也认为哺乳用房不是特别有“用武之地”。

合肥市蜀山区某国企职工李女士说：“上班把婴儿带在身边不合适，单位没有明令禁止，但自己不好意思带去单位。哺乳肯定是回家进行的，所以哺乳用房其实并没有多少作用。相比之下，每天增加1小时哺乳时间更为重要。”

生理期

规定：痛经严重可休息一两天 调查：痛经假几乎成“摆设”

根据我省规定，只要女职工因月经过多或者痛经不能正常上班申请休息的，用人单位根据医疗机构证明，安排其休息1至2天。更年期综合症症状严重，不能适应原岗位工作，申请减轻工作量或调整岗位的，用人单位根据医疗机构证明和实际情况给予适当安排。

刚刚参加工作一年多的廖萍是合肥市蜀山区某事业单位职员。“从没请过这个假，之前从来没听过。”廖悦说，“如果下次再遇到有可能耽误工作的情况，试试请个假。”

在合肥市经开区一家民企工作的孙菁菁

说：“我们公司的规定里面没有这条，一般痛经时都请病假。请这个假要去医院开证明，这就特别麻烦，在所耗费的时间里也痛过了吧。”

接受记者采访的20余名女职工中，有近70%的人表示不知道“痛经假”，只有1个人还是用其他理由请过此假。记者采访中还发现，这些没听过或没请过痛经假的女职工中，有的在痛经发生时进行过休息。在合肥高新区某广告公司工作的林女士就表示，有时痛经无法忍受了，就临时申请休息半天，公司领导一般也不会太为难，也没去走正式的请假手续。

性骚扰

规定：单位应预防性骚扰女职工 调查：鲜见单位重视这些

规定还要求，用人单位应结合本单位工作、生产特点，采取有效措施，预防女职工在工作场所遭受性骚扰；制止对女职工的性骚扰，及时调查处理性骚扰投诉。县级以上政府应当将用人单位履行女职工劳动保护职责情况纳入社会信用体系。

但在记者采访中，也鲜有单位会去过问性骚扰的问题，更别说去采取有效措施来预防了。合肥某民企负责人告诉记者：“不太好执行。如果有女职工来投诉、举报，我们肯定会及时调查查处，单位不知道怎么去预防。”

投诉

半年来，接到女职工投诉很少 还可向妇联、工会投诉

市场星报、安徽财经网记者从劳动保障监察部门及劳动仲裁机构了解到，规定实施以来，接到女职工权益保护相关投诉很少。相关人士分析认为，一方面是新规刚实施不久，知晓率并不高，另一方面则是大多数人不愿为“小事”和单位撕破脸。

相关人士告诉记者，根据规定，目前对用人单位的监管制度体现于两个方面。一是举报和举报查处制度。规定用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议仲裁机

构申请调解、仲裁，或者依法向人民法院提起诉讼。女职工依法投诉、举报、申诉的，收到投诉、举报、申诉的部门或者组织应当依法及时调查、处理，或者在3个工作日内转送有权部门调查、处理。调查、处理的结果应当告知女职工。再就是用人单位违反规定的，县级以上人力资源和社会保障、安全生产监督管理等部门应当按照职责分工给予相应的处罚。

此外，工会及女职工组织、妇女组织对女职工劳动保护也有监督权，女职工同样可以将相关问题投诉到当地妇联或工会。