2022年10月30日，新修订《妇女权益保障法》（下称《妇女法》）经全国人大常委会审议通过。这是近年来公众关注度最高的立修法项目之一，2021年12月，其修订草案第一次面向社会征求意见，就有8万余人在全国人大官网上提交了42万余条意见；2022年5月，在其第二稿征集意见活动中，又有8万人提出了30万条意见。

《妇女法》是关于妇女权益保护的基本法律，是中国人权保障法律体系的重要组成部分，其于1992年正式颁布，至今已施行30年。2005年，《妇女法》迎来了第一次较大修订，首次将“男女平等作为基本国策”写入法律，如今这是暌违17年后的再度大修，由此前的九章共六十一条，增至十章共八十六条，最新修订的《妇女法》自2023年1月1日起施行。

全国人大常委会法工委社会法室主任郭林茂曾表示，“新修订的《妇女法》在体现和落实全面保障的基础上，更加突出结合妇女自身特点和妇女工作实际，为有效实现男女平等和促进妇女全面发展提供有力支撑。”

中国法学会婚姻家庭法学研究会副会长、厦门大学法学院教授蒋月告诉《中国新闻周刊》，新修订的《妇女法》总则第一条将“促进男女平等”扩展为“促进男女平等和妇女全面发展”，将这部法案内容从其名称文字固有印象中的保障妇女权益为己任，扩展到了更大范畴。

“从妇女作为人的全面发展角度来看待，那么不仅仅是单纯的权益问题。”她指出，根据新修订的法案，要通过保障妇女权益来促进男女平等，终极目标在于促进妇女个体和群体的全面发展，“这是值得肯定的可喜进步”。

在蒋月看来，新修订的《妇女法》对一些重要概念进行了明确的延伸性规定，比如，在总则中对“歧视妇女”增加了正向解读，即“禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益”。

“这项规定的表述，可以理解为凡排斥、限制妇女享有或者行使任何一项权益的现象、言行、规定等，原则上是对妇女的歧视，除非这种排斥、限制具有充分正当性。它为深入研究妇女平等权保障指明了一个新路径。”她说，这条规定意义重大，但未来还需进一步解读“排斥”和“限制”的具体含义。

新增“男女平等评估”等内容

新修订的《妇女法》增加了许多务实的举措。比如在总则第八条和第九条，分别规定了“有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估”，以及“国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息”。

在蒋月看来，这意味着以后在出台新的法规政策时，在程序上保障了妇联组织的意见能够得以表达和反映，若未听取，将违反法定程序要求，而开展“男女平等评估”，则能够更容易发现相关政策和规定是否已经充分考虑了妇女的特殊权益。

此前，在福建厦门市，蒋月教授团队已对三个以上的地方立法草案开展过性别平等评估，按照男女平等基本国策，从保障妇女享有平等机会、平等权益等特殊需求角度，设定一定数量的性别平等评估指标去衡量、检验每一条规定是否存在对妇女利益和需要考虑不周问题，从而得出结果。

“我们提出来的意见，有关机构包括地方立法机构给予了充分肯定。”她说，其中有一个立法草案，她的课题组提了6条完善意见，最终被采纳了5条。

何为男女平等评估？蒋月进一步解释，有关机构在制定和修改法律法规和规范性文件时，由于其面向的对象群体和适应群体不同，稍有不慎或者研议推演不充分，内容上就有可能出现性别偏差，有的偏差是在合理范畴内的，有的则是超过了合理限度，可被视作没有充分考虑到妇女的特殊权益，因此开展男女平等评估，可以尽量减少和避免出现不公正的性别偏差，是一项成本节约的预防性纠偏制度。

以在地铁服务站台售卖的商品为例。蒋月说，有女性在地铁上遭遇生理期“突袭”，却发现地铁服务站只售卖小零食，不包含女性生理卫生用品，那么服务站的商品供应设计可能就存在性别偏差。

另外，还有女性反馈，地铁的出入闸口太小。尽管这样设定是为了保障乘客安全和应有秩序，但对于孕期女性，或者是带着幼小孩子出行的女性，“如果左手牵一个，右手抱一个，后面还跟着一个”，她说，狭窄的地铁出入口就会增加安全隐患，不利于满足妇女的特殊需求。

新写入法条的“妇女发展状况统计调查制度”则呼应了《中国妇女发展纲要（2021-2030年）》中的监测评估制度体系，后者规定对纲要实施情况进行年度监测、中期评估、终期评估。

“这个指标评估体系是首次写入全国人大通过的法律，成为一种法律制度，特别具有意义。”蒋月说，在新修订《妇女法》最初的草案中，这个新法条只规定到“完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析”，并没涉及发布信息，在两轮征求意见的期间，蒋月团队提出建议，应当增设“定期发布相关信息”，在公布的法律修正案中，可以看到这条完善意见被部分采纳了，法条末尾添加了“发布有关信息”。

蒋月还留意到，总则在第五条第三款增加了“县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算”，这为保障妇女权益提供了物质支持。“这是很重要的，因为不管是妇女发展纲要的编制和贯彻实施，以及具体的维权工作，都需要经费。”她说，除了妇联，其他政府职能部门也都有保障妇女权益的工作需要承担。她举例，尤其对县级人民政府来说，其管理的区域面积大，村镇之间距离远，维权工作开展时，即使是交通成本就是一项不小的开支。

“将男女平等基本国策纳入国民教育体系”也是新举措，在总则第十条。“写在总则里是非常大的进步。”蒋月评价，男女平等不能等到长大后才讲，希望尽快编写或者修订相关教材或教辅材料，将男女平等融入其中，并且采用孩子们能懂的表述方式开展平等教育，教育孩子从小接受男女平等观，有了男女平等的“童子功”，一定有助于他们长大后坚守男女平等观，做一个男女平等观的实践者。

明确界定性骚扰

在本次新修订《妇女法》中，对性骚扰的规制成为增加最多的内容之一。

在为平妇女支持热线负责人冯媛看来，2005年修订版的《妇女法》中有关性骚扰的规制内容较少，但这并不意味着当时人们对性骚扰的关注并不多。

冯媛认为，受损者的推动在这背后发挥了重要的作用。“性骚扰受害者公安报案、去法院起诉、和企业劳动仲裁，还有通过媒体讲出来，他们通过各种各样的渠道去维权，令整个社会对性骚扰的关注意识有所提升。”她说，如今社会逐渐形成了不为性骚扰和有关暴力辩解或将之合理化的氛围，这与17年前相比，是显著的进步，在这背后是中国女性权利意识的普遍提升。

性骚扰是近10年里比较热门话题。蒋月说，新修订《妇女法》首次对性骚扰的概念进行了原则性的界定，即在第二十三条第一款写明“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”——这意味着将性骚扰区分为若干种类型：言语性骚扰、文字性骚扰、图像性骚扰、肢体性骚扰和其他性骚扰。

明确了性骚扰的基本概念后，在紧接着的两个法条里，分别规定了学校和用人单位防治性骚扰的责任。其中在第二十四条规定了学校应当加强教育，提高女学生的防范能力，建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度，并为相关受害人提供必要的保护措施。

蒋月留意到，新修订《妇女法》中的学校是不区分规模和类型的，这意味着既包括中小学校，也包括大学，因此新修订的《妇女法》实施后，在所有学校的规章制度中，都应当要有包含预防处理性侵害、性骚扰工作制度的内容，“对学校来说，就需要配备相应的人员，这些人员要具备一定的专业能力，才能够比较好、妥善地去加以处理”。

新修订的《妇女法》第二十五条详细列举了八条措施来预防和制止对妇女的性骚扰。蒋月认为，这些详细的列举，对于中小型的用人单位具体开展性骚扰防范工作，具有指导意义。“用人单位有大有小，对于占大多数的中小微企业来说，通常没有专门的法务部门，也可能缺少受过法律专业训练的员工，新修订《妇女法》列举了八大类的工作，给出了具体的指导，他们对照着去做就可以了。”她说，这样法律将能获得更好的落实，有助于减少职场性骚扰发生。

冯媛指出，国际劳工组织2019年通过的《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》明确指出，劳动世界中的暴力和骚扰侵犯，有悖于体面劳动原则。人类相互尊重以及有尊严的工作文化对于防止性骚扰非常重要，国家肩负提供对暴力和骚扰零容忍的总体环境与促进预防此类行为和做法的重要责任，工作场所中的所有行动方必须避免、预防及处理性骚扰。

2020年，全国总工会女职工部组织专家组编写了全国首本《消除工作场所性骚扰指导手册》，2021年根据《中华人民共和国民法典》相关规定，又对该指导手册进行了修订。

对女性在特定社会关系中免受暴力的保护，也不再以婚姻、家庭或者共同生活作为判断标准。新修订《妇女法》第二十九条明确规定，“禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息”，并规定妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。蒋月指出，这就填补了《反家庭暴力法》保护对象中的一个空白。

“我个人的学术观点一直主张《反家庭暴力法》进一步扩展其相关主体范围的，不能仅限于共同生活的人，因为生活中，确实有人谈恋爱或者离完婚之后遭遇原对象或者原配偶的骚扰和纠缠，但是，因为他们没有共同生活在一起，就不符合适用《反家庭暴力法》的条件。所以，新修订《妇女法》第二十九条规定很好，不仅规定了这类行为是被禁止的，而且在第二款规定了这类情形下的受害人可以向人民法院申请人身安全保护令。”蒋月说，尽管没有把恋爱交友骚扰和离婚后原配偶的骚扰界定为家庭暴力，而使用“骚扰”的概念，但立法同样赋予了受害人申请人身安全保护令的权利，这也是对《民法典》第九百九十七条规定的“人格权侵害禁令制度”的细化。

保护女性事业与名誉

在保障男女平等就业方面，新修订《妇女法》也着墨颇多。

在第四十二条增加规定：“各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助”，并在接下来的第四十三条中，明确规定了用人单位在招录（聘）过程中不得实施的五类行为，其中包括：限定为男性或者规定男性优先；除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；将妊娠测试作为入职体检项目；将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

蒋月指出，这五大类是根据近些年实际生活中容易发生的性别歧视行为，结合学术研究总结而列举出来的，这样详细的列举也便于用人单位、求职者和劳动者的理解。

除了招募环节，新修订《妇女法》也增加了第四十九条，规定人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围，其中劳动保障监察是政府行政行为，无疑增加了保障力度。

“新修订《妇女法》对劳动领域的性别歧视问题干预的力度很大。首先是干预立场鲜明，态度非常清楚；其次是干预措施比较齐全和具体。应该会有比较好的干预的效果出来。”她说。

在新修订《妇女法》第四十八条第二款，对女性怀孕及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。这与《劳动合同法》第四十二条规定的“女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得解除合同，但女职工严重违纪违法犯罪（即劳动合同法第三十九条规定）的除外”有所不同。

对此，蒋月认为“问题也不是太大”。“《劳动合同法》也是全国人大通过的，与《妇女法》是同级别的国法，所以不会产生后法相关条款取代前法规定而导致前法保护范围缩限的问题。”她说，当妇女在哺乳期遭遇解除劳动合同的问题，可以继续援引《劳动合同法》进行维权。

冯媛还指出，新修订的《妇女法》对妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益的法律保护有所加强，但在第二十八条增加第二款，要求“媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等”来保护妇女的人格权益，则值得进一步探讨。

她认为，新闻媒体报道中虽然会出现对妇女议题报道不够客观或适度、泄露妇女隐私和个人信息的情况，但在目前并不是主要问题。应当看到，媒体报道也常常是提升社会对性别平等和妇女权益问题关注的重要方式，因此《妇女法》之前有条文规定，妇女组织可以通过媒体批评揭露侵害妇女权益的现象。

记者：苑苏文 韦婷