

# 湘女有为 法护万家

## 03 案例成效

### 案例一

3万元救助金解了这位妈妈燃眉之急

“人身安全保护令让我们不再被家暴,还能领到国家的司法救助,真是帮了我们娘仨的大忙。”45岁的隆小红是长沙一名环卫女工。因与丈夫感情不和,加之丈夫酗酒,隆小红和一双儿女长期遭受家暴,隆小红因此患上抑郁症。

2023年10月,隆小红向天心区人民法院提交了诉求判决离婚的诉讼书,法院依法发出《人身安全保护令》,禁止被申请人陈某殴打、辱骂、威胁她及儿女。

保护令发出后,丈夫陈某搬离了共同租住的房屋,对她和一双儿女不闻不问,也未曾支付生活费及小孩抚养费。月薪不到2000元,除去房租750元,隆小红还要照顾未成年儿女,生活的重担压得她喘不过气来。

承办法官舒智玲了解情况后,发现隆小红的情形符合司法救助条件,遂向天心区委政法委汇报,并与天心区妇联沟通协调,争取资金支持及工作指导。2023年11月20日,天心区法院与天心区委政法委、天心区妇联共同印发《关于加强妇女儿童司法救助工作的实施办法》,规定在离婚案件或申请人身安全保护令案件中陷入生活困难的受害人可获得司法救助,从制度上健全完善了司法救助长效机制,更好地维护妇女儿童权益。

同年12月4日,经多方的协调配合,3万元的“救命钱”送到隆小红手上,这也是全国首个在办理人身安全保护令案件中对困难妇女儿童提供司法救助的案件。

2024年4月16日,天心区法院与湖南师范大学、天心区妇联共同成立了家庭教育指导服务“向阳花”工作室,隆小红成了首位访客。受家庭暴力影响,隆小红的女儿变得不爱说话,儿子性格暴躁。为帮助一家人走出痛苦,天心区法院邀请高校心理学教授,协同治疗家暴“创伤”。

针对隆小红的现实情况,

天心区法院根据《关于加强人身安全保护令制度贯彻实施的意见》等相关规定,向天心区妇联发出了第一份《协助执行通知书》,请其协助对隆小红相关事宜予以回访反馈并提供心理疏导、家庭教育指导服务等。

一纸《人身安全保护令》结束了丈夫的家暴行为,环卫工人隆小红(化名)却因独自照顾儿女犯了难,3万元司法救助金成了“及时雨”;休产假却被降薪的会计小霞,等来了法院的公正判决;对职场中隐形的性别歧视,迎来了工会强硬发声……

在湖南的司法实践中,一桩桩涉及反家庭暴力、维护生育假权益、防止就业歧视等妇女权益的案件,充满了智慧、温暖与人文关怀,也为新修订的《湖南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》提供了理论依据。

■三湘都市报全媒体记者 杨昱

# 向家暴说“不”,为职场女性撑腰

## 湖南守护“她权益”,多维度照亮女性前行路



天心区法院与湖南师范大学、天心区妇联共同成立了家庭教育指导服务“向阳花”工作室,隆小红(化名)成了首位访客。  
通讯员 供图

### 案例二

申请劳动仲裁经历不应是求职“绊脚石”

曾经申请过劳动仲裁,陈梦万万没想到,这会成为她求职的“绊脚石”。

陈梦曾就职于一家快消企业,因单位拖欠工资和社保且单方面安排她跨省调岗,她提出离职后申请了劳动仲裁。“我只想拿到拖欠的工资,单位帮我补缴社保,连N+1的赔偿都不要。”陈梦委屈地表示,自己的劳动仲裁诉求合理合法,最终经过调解,她的诉求也得到认可,所以求职时并没有回避曾有过申请劳动仲裁的经历。让她没想到的是,后续求职过程中,不止一次因此被拒。

“甚至有企业直接回复我,公司不招有劳动仲裁经历的员工。”陈梦告诉记者,有企业表示自身经营困难,一旦遭遇员工劳动仲裁会大伤元气,“合理合法维权反而成了‘污点’”。

2025年3月6日,湖南省总工会发布《湖南省女职工权益保障劳动法律监督提示函》指出,用人单位在招录(聘)过程中,除国家另有规定外,不得限定为男性或者规定男性优先;除个人基本信息外,不得进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况;不得将妊娠测试作为入职体检项目;不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件;不得以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准。

### 案例三

公司给休产假女职工降薪  
被判支付双倍工资差额

女职工入职公司8个多月休产假,因生育保险缴纳月数未达到领取标准不能领取生育津贴。公司认为其入职时故意隐瞒怀孕事实,不愿意补足生育津贴的差额。2025年5月,湘潭市中级人民法院公布了该起劳动争议案。

小霞于2022年4月1日入职韶山某资源公司从事会计岗位工作,双方签订劳动合同,约定劳动合同期限为一年,试用期两个月。2022年12月12日至2023年3月25日、4月22日至6月28日休产假。

虽然公司为小霞缴纳了生育保险,但因生育保险缴纳月数未达到领取标准,小霞不能从生育基金中领取生育津贴。公司认为,小霞在入职时故意隐瞒怀孕事实,其不能领取生育津贴的后果应该由其自行承担。

此外,小霞产假前每月工资收入为4744.48元,产假期间小霞的每月工资收入为1880.17元。因休产假期间工资待遇问题,双方存在分歧,小霞诉至法院。

法院审理认为,劳动者除要求享受孕期待遇或避免职业危害因素外,并无义务第一时间告知用人单位其怀孕事实,公司方主张小霞故意隐瞒怀孕事实入职应自行承担不能领取生育津贴的后果,理由不能成立,法院不予采纳。

根据《女职工劳动保护特别规定》第八条规定:女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付,用人单位不得因女职工生育而降低工资、减少福利待遇。

根据湖南省生育保险相关规定,在用人单位没有为女职工缴纳生育保险或者生育保险缴纳月数未达到领取标准的情况下,由用人单位承担相应的产假工资,标准与产假前工资标准相同。

法院判决韶山某资源公司支付原告小霞工资差额1642204元。韶山某资源公司不服,提起上诉。湘潭中院驳回上诉,维持原判。

2025年10月31日,湖南出台《关于完善生育支持政策推动建设生育友好型社会的十条措施》,明确鼓励用人单位将职工婚假延长至20天,产假延长至188天。新规还将分娩镇痛、辅助生殖技术及相关治疗费用纳入医保报销范围,优化生育津贴发放流程至女职工本人。