

# 张银燕:用柔情服务群众,用忠诚守护平安



张银燕

警花飒爽笑春风,巾帼翩翩亦英雄。在第113个“三八”国际劳动妇女节、我国第100个妇女节来临之际,我们一起走进广安市公安局前锋区分局治安管理大队,聆听副大队长张银燕的故事,领略巾帼风采。

户籍业务审批、对派出所户籍业务指导、出入境证件受理、外籍人员管理、国家工作人员备案、人口数据维护、案件办理……早出晚归、电话不断、马不停蹄,这是张银燕的工作常态。

户政出入境窗口是公安机关直接面向广大群众的“形象之窗”,张银燕带领“警花团队”用微笑服务,以热心、细心、耐心提升服务效能,让群众暖在心头,满意而归;对全区受理的申请材料进行复核校对整理,全力把好“最后一关”;用独有的方法开展“三非”外籍人员清理和查处工作,牵头打击整治跨境违法犯罪,持续净化社会治安环境,有效维护了辖区安全稳定。



对涉外宾馆前台工作人员进行一对一培训

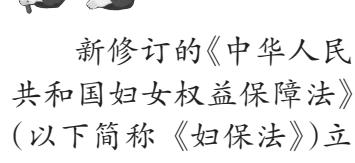


与企业负责人签订严禁聘用“三非”外国人责任书

相关咨询5000余人次,帮助解决户籍遗留问题50个,做到了辖区人员“底数清、动态明、管得住”,实现了服务“零投诉”、工作“零差错”、队伍“零违纪”的“三零”目标,也因此受到市公安局嘉奖;2021年,被前锋区委、区政府授予“平安卫士”,当选为前锋区第三次党代会代表;2022年,被评为“广安市妇女儿童工作先进个人”。

银燕剪长空,无悔绽芳华。虽为女儿身,却与男子汉一样负重前行;虽是柔弱的肩膀,却扛起了责任和使命。张银燕用忠诚守护平安,用柔情服务群众,用公平书写正义,用出色的工作能力和满腔的热情赢得了广大群众的好评。

(汤仕雄 李小刚)



YI AN SHUO FA  
以案说法

新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》(以下简称《妇保法》)立足推动解决性骚扰、就业歧视等女职工权益保障的痛点、难点问题,进一步优化基础性制度设计,完善权益保障内容,强化救济途径和法律责任,并为检察机关开展公益诉讼提供了法律依据。

## 治理性骚扰 预防处置机制日臻完善

**案例:**小芳大学毕业后入职一家公司,部门经理多次向小芳表达

好感,在被明确拒绝的情况下,该部门经理依然言行挑逗并不定时发送色情信息,不堪其扰的小芳向公安机关报警。经查实,该公司以严重违纪为由解除了与该部门经理的劳动关系。

**释法:**《妇保法》第二十三条规定:“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。受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理,并书面告知处理结果。受害妇女可以向公安机关报案,也可以向人民法院提起民事诉讼,依法请求行为人承担民事责任。”该条对性骚扰方式作出了列举式规定,明确妇女可以采用向有关单位和国家机关投诉、向公安机关报案或提起民事诉讼三种途径维护合法权益。同时,《妇保法》第二十五条列举了八项措施来指导用人单位预防和制止对女工的性骚扰。

**就业遭歧视  
性别不得作为限制条件**

**案例:**女大学毕业生小蔡在与用人单位签订应聘合同时,其中一项条款约定:小蔡在公司工作三年之内不得怀孕生育,三年期满后怀

性骚扰,包括制定禁止性骚扰的规章制度;明确负责机构或者人员;开展预防和制止性骚扰的教育培训活动;采取必要的安全保卫措施;设置投诉电话、信箱等,畅通投诉渠道;建立和完善调查处置程序,及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息;支持、协助受害妇女依法维权,必要时为受害妇女提供心理疏导;其他合理的预防和制止性骚扰措施。该条规定从以往宣示性、倡导性条文,落实到细致清晰的配套制度和执行机制,从而形成了防治结合的反性骚扰法律规制体系。

## 就业遭歧视 性别不得作为限制条件

**案例:**女大学毕业生小蔡在与用人单位签订应聘合同时,其中一项条款约定:小蔡在公司工作三年之内不得怀孕生育,三年期满后怀

孕须“排队”,不按工作计划安排生育的视为违约。

**释法:**为积极应对“三孩”等政策调整带来的挑战,保障妇女更好地兼顾生育与事业,《妇保法》第四十三条规定:“用人单位在招录(聘)过程中,除国家另有规定外,不得实施下列行为: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;其他以性别为由拒录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为。”《妇保法》还新增了第四十九条,即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。此举实现全过程劳动保障监察,增加了女职工权益保障力度。

## “三期”女职工 新增特别保护要求

**案例:**沈女士是一名库管员,平时负责公司物品的出入库和盘点、清理工作。去年年底确认怀孕后,沈女士以目前岗位不适合孕妇工作为由向单位提出调岗申请,但公司拒绝了沈女士的调岗要求,同时告诫她如不执行公司决定将解除其劳动合同。

**释法:**孕期、产期、哺乳期女职工因妊娠、生产、抚育婴儿往往无法正常提供劳动,针对她们经常遇到的维权困局,《妇保法》第四十八条规定:“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。女职工在怀

孕以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。但是,用人单位依法解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议,或者女职工依法要求解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议的除外。用人单位在执行国家退休制度时,不得以性别为由歧视妇女。”由此可见,该规定是为了防止用人单位针对女职工变相降薪和限制婚育,较原法律规定更为精准。在此基础上,《妇保法》还增加了两项对女职工的特别保护要求:一是用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查;二是用人单位在劳动合同或者服务协议中应当具备女职工保护条款,在职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容。

(张兆利)

## 遗失公告登报办理总汇

遗失、注销、清算、减资、撤销、公告、环评公示等

声明、公告、环评公示等

律师提示:本报仅为供需双方提供信息,不涉及具体法律问题,请自行协商,通过公证处或律师见证办理。

相关费用由供需双方各自承担。

遗失公告登报办理总汇

声明、公告、环评公示等

律师提示:本报仅为供需双方提供信息,不涉及具体法律问题,请自行协商,通过公证处或律师见证办理。

相关费用由供需双方各自承担。

本报敬告:本报所刊广告,仅作为信息发布,不作为交易的依据,所产生的一切纠纷概与本报无关。需用者,请查验相关手续,并与之签订合法有效的合同,以维护自身利益。