

黑龙江省女职工劳动保护条例

(2021 年 8 月 20 日黑龙江省第十三届人民代表大会
常务委员会第二十七次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了加强对女职工的劳动保护，保障其在劳动中的安全与健康，维护女职工的合法权益，根据有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本条例。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导，将女职工劳动保护工作纳入妇女发展规划，协调解决女职工劳动保护工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源和社会保障部门会同卫生健康、医疗保障等部门，按照各自职责对女职工劳动保护工作进行管理、监督检查。

县级以上人民政府司法行政部门应当按照职责组织、协调、指导和检查女职工劳动保护相关法律、法规的法治宣传教育工作。

工会、妇女组织应当依法维护女职工的合法权益，宣传有关女职工劳动保护方面的法律、法规，对用人单位遵守法律、法规的情况进行监督。

第二章 劳动保护

第四条 用人单位加强对女职工的劳动保护，应当履行下列职责：

- （一）明确负责女职工劳动保护工作的机构或者人员；
- （二）依法建立健全和落实女职工劳动保护制度；
- （三）为女职工提供符合国家规定的工作环境、劳动条件和保护措施、保护用品；
- （四）对女职工进行劳动安全、职业卫生和心理健康等教育培训；
- （五）保护女职工在劳动场所中的安全；
- （六）法律、法规规定的其他职责。

第五条 用人单位应当结合本单位工作特点，依法预防、制止以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施的

性骚扰。

女职工因工作关系受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时受理、调查处理或者移送有关机关，并依法保护女职工的个人隐私；有关组织和个人向公安机关报案或者向人民法院提起诉讼的，用人单位应当给予支持。

第六条 用人单位应当遵守国家关于女职工禁忌从事的劳动范围规定。

用人单位应当通过劳动合同、集体合同或者女职工权益保护专项集体合同以及其他书面形式告知女职工下列事项：

- （一）本单位属于女职工禁忌从事劳动范围的岗位；
- （二）工作过程中可能产生的职业危害及后果、职业病防护措施、特殊待遇和岗位津贴；
- （三）法律、法规、规章规定应当告知女职工的其他事项。

第七条 用人单位招用人员，不得有下列行为：

- （一）未实行男女同工同酬；
- （二）除国家规定不适合女性的工种或者岗位外，以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准；
- （三）在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容；
- （四）因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低工资、福利待遇，限制聘任、晋职、晋级、评定专业技术职务，

单方解除劳动合同、聘用合同；

(五) 歧视女职工的其他行为。

第八条 用人单位开展集体协商时，职工方代表中应当有女职工代表，女职工代表的比例应当与女职工在本单位职工中所占比例相当。订立的集体合同或者女职工权益保护专项集体合同应当明确女职工劳动保护内容。

被派遣职工中有女性的，劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议应当明确女职工劳动保护内容。

第九条 用人单位给予经期女职工保护，应当遵守下列规定：

(一) 不得安排从事国家规定的经期禁忌的劳动；

(二) 对常年从事野外、室外流动性作业和其他生产作业的女职工，所在单位应当根据不同季节提供相应的保健或者保护用品；

(三) 对于经医疗机构诊断患有痛经或者经量过多的女职工，给予一至二日的休假；

(四) 对于连续站立劳动的女职工，每二小时安排其适当的工间休息；

(五) 每月向女职工发放不低于三十五元的卫生费用或者相应价值的卫生用品。所需费用，企业从职工福利费中列支；机关事业单位按照现行经费渠道列入预算。随着经济社会发展和工资水平的不断提高，卫生费用标准应当进行相应

调整。

第十条 用人单位给予孕期女职工保护，应当遵守下列规定：

（一）不得安排从事国家规定的孕期禁忌的劳动；

（二）不适应原劳动岗位的女职工，经本人申请，应当减轻其劳动量或者安排其他适合的岗位；

（三）怀孕不满三个月和怀孕七个月以上的，经本人告知并出具医疗机构诊断，不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并且每日给予一小时工间休息并计入劳动时间；有劳动定额的，适当减少劳动量；

（四）有流产先兆或者习惯性流产史的，根据医疗机构的诊断，应当安排保胎休息或者暂时调离不适应的岗位；

（五）在劳动时间内进行必要的产前检查的，所需检查时间计入劳动时间。

第十一条 用人单位给予生育、终止妊娠、节育手术的女职工下列保护：

（一）女职工生育依法享受一百八十日围产期产假，其中产前休假天数可由用人单位和女职工协商，男方依法享受十五日护理假；

（二）难产或者剖宫产的，增加产假十五日；

（三）生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假十五日；

(四) 怀孕未满三个月流产的，享受二十一日产假。怀孕满三个月流产的，享受四十二日产假；

(五) 放置、取出宫内节育器的，休假二日。在术后一周内不得安排国家规定的第三级体力劳动强度的劳动；

(六) 实施输卵管结扎术或者复通术的，休假二十日；

(七) 放置、取出皮下埋植剂的，休假二日。

用人单位确因工作需要，致女职工产假、休假未满前款规定的天数的，应当为女职工安排补休；不能安排补休的，应当按照女职工应休未休产假、休假天数工资标准的 200% 支付女职工工资报酬。

第十二条 对参加生育保险的女职工产假期间的生育津贴，按照用人单位上年度职工月平均工资标准由医疗保险基金支付一百五十八日，剩余期间按照其产假前工资标准由用人单位支付。

对未参加生育保险的，按照女职工产假前的工资标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照医疗保险规定的项目和标准，对参加医疗保险的，由医疗保险基金支付；对未参加医疗保险的，由用人单位支付。

不得以职工缴纳医疗保险费用时间长短为由，限制发放生育津贴。

第十三条 女职工产假期满，经医疗机构证明婴儿为早产儿、体弱儿，确需陪护、照料的，或者女职工患有产后抑

郁等疾病致无法正常工作的，可以请假至婴儿一周岁。期间用人单位可以发给生活补贴或者工资。

第十四条 用人单位给予哺乳（含人工喂养）未满一周岁的女职工保护，应当遵守下列规定：

- （一）不得安排从事国家规定的哺乳期禁忌的劳动；
- （二）不得延长劳动时间或者安排夜班劳动；
- （三）实行劳动定额的，相应减少劳动量；
- （四）产假期满上班的，给予一至二周的适应时间。

支持和鼓励用人单位为职工提供托育服务，可以单独、联合或者依托社会专业机构建立婴幼儿活动场所和服务设施。所需费用，企业从职工福利费中列支；机关事业单位按照现行经费渠道列入预算。

建立托育机构的用人单位，应当每日给予女职工两次哺乳（含人工喂养）时间，每次不少于三十分钟；未建立托育机构的用人单位，应当给予女职工每日不少于两小时的哺乳时间。生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每日增加一小时哺乳时间。每日哺乳时间可以灵活使用。哺乳时间计入劳动时间。

鼓励用人单位为哺乳期女职工安排居家办公时间。对居家办公的女职工，用人单位不重复给予前款规定的哺乳时间。

第十五条 鼓励用人单位每年给予子女三周岁以下夫妻双方各十日父母育儿假。

第十六条 女职工围绝经期综合症症状严重、不能适应原劳动岗位的，经本人申请，用人单位应当适当减轻其劳动量或者安排其他适宜的劳动岗位。需要治疗或者休息的，经医疗机构诊断，按照国家有关病假的规定执行。

第十七条 用人单位应当每年组织女职工进行体检和妇科检查，并且每二年组织女职工进行至少一次乳腺癌、宫颈癌筛查。检查费用由用人单位承担，检查时间计入劳动时间。

第十八条 女职工比较多的用人单位和车站、机场等公共服务场所，应当建立女职工休息室和母婴室，妥善解决女职工在生理卫生、孕期休息和哺乳方面的困难。

有关单位应当按照相关规定给予政策和资金支持。

第十九条 鼓励用人单位给予女职工除本条例规定之外的劳动保护。

第三章 监督检查

第二十条 县级以上地方总工会会同县级以上人民政府人力资源和社会保障、卫生健康、医疗保障等部门以及妇女组织建立女职工劳动保护联席会议制度，解决女职工劳动保护中的重大问题。

第二十一条 用人单位违反本条例规定，侵害女职工合法权益，经县级以上人民政府人力资源和社会保障部门及相

关部门责令改正，逾期不改的，由其记入社会保障守法诚信档案并向社会公布。

第二十二条 用人单位违反本条例规定，侵害女职工劳动保护权益的，工会组织应当提出意见书，要求其改正，用人单位应当及时改正；拒不改正的，县级以上地方总工会、妇女组织应当向有管辖权的人力资源和社会保障、卫生健康等主管部门提出建议书，有关主管部门应当按照各自权限依法处理，并在处理完毕之日起七日内书面反馈。

第二十三条 女职工合法权益受侵害的，有关部门应当受理女职工投诉、举报、申诉。女职工也可以依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

合法权益受侵害的女职工进行仲裁、诉讼需要帮助的，工会、妇女组织应当给予支持。

各级检察机关对侵害女职工合法权益、损害社会公共利益的用人单位，可以运用支持起诉、诉前检察建议、提起公益诉讼等方式，依法履行法律监督职责。

第四章 法律责任

第二十四条 用人单位违反本条例第七条第二项、第三项规定的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令

改正，处以一千元以上五千元以下罚款。

第二十五条 用人单位违反本条例第七条第四项、第十七条规定的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令改正，处以五千元罚款。

第二十六条 用人单位违反本条例第十条第三项、第十一条、第十四条第二项规定的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准，处以罚款。

用人单位违反本条例第六条第一款、第九条第一项规定的，县级以上人民政府卫生健康部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准，处以罚款。

用人单位违反本条例第十条第一项、第十四条第一项规定的，县级以上人民政府卫生健康部门责令限期改正，处以五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

第二十七条 用人单位违反本条例其他规定，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门应当责令改正；拒不改正的，处以一千元以上五千元以下罚款。《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规另有规定的，从其规定。

第二十八条 县级以上人民政府人力资源和社会保障、卫生健康、医疗保障等行政部门的工作人员，不依法履行职

责或者对有关申诉、控告、检举不及时调查处理，造成严重后果的，由其主管部门或者监察机关依法给予处理。

第五章 附 则

第二十九条 对女职工工资薪金、福利待遇、社会保险、休息休假，法律、行政法规另有规定的，从其规定。

本条例所称医疗机构，是指二级以上医疗机构或者用人单位指定的医疗机构。

第三十条 本条例自 2022 年 1 月 1 日起施行。