

附件 2

福建省女职工劳动保护条例

(2020 年 3 月 20 日福建省第十三届人民代表大会
常务委员会第十七次会议通过)

第一条 为了加强对女职工的劳动保护，减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保障其安全和健康，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 本省行政区域内的国家机关、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。

法律、法规另有规定的，从其规定。

第三条 县级以上地方人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导，采取措施保护女职工的合法权益。

县级以上地方人民政府人力资源和社会保障、卫生健康、医疗保障等行政主管部门，应当按照各自职责做好女职工劳动保护的相关工作。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本条例情况进行监督，支持和协助女职工维护合法权益。

第四条 用人单位在录（聘）用、定岗、晋职、晋级、评聘专业技术职务和裁员时，不得以任何理由和方式歧视女性。

第五条 用人单位应当依法保障女职工的劳动权利，改善女职工的劳动条件，并根据本单位实际，建立相应的女职工劳动保护制度。企业和个体经济组织应当将女职工劳动保护内容纳入企业集体合同。

用人单位的法定代表人或者负责人，对本单位女职工劳动保护工作负责。

第六条 用人单位应当为女职工提供符合国家规定的劳动条件、劳动保护措施，依法做好职业病防治工作。

用人单位与女职工订立劳动合同时，应当将工作中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知女职工，并在劳动合同中写明。

第七条 用人单位每两年至少组织女职工进行一次含妇科检查的健康体检，三十五周岁以上女职工应当增加乳腺癌、宫颈癌筛查项目，费用由用人单位承担，检查时间视为劳动时间。

对从事接触职业病危害作业的女职工，用人单位应当按照有关法律、法规规定组织上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查，建立职业健康监护档案，并将检查结果书面告知女职工本人。职

业健康检查费用由用人单位承担。

第八条 女职工在孕期、产期、哺乳期（指自婴儿出生之日起至满一周岁止）内，除有法律、法规规定的情形外，用人单位不得解除劳动关系。劳动合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的，除女职工本人提出解除劳动合同外，劳动合同的期限自动延续至孕期、产期、哺乳期期满。

第九条 用人单位应当遵守国家有关女职工禁忌从事的劳动范围的规定，对已经从事的，应当予以调整岗位。

从事连续四个小时以上站立劳动的女职工在月经期间，经本人提出，用人单位应当视具体情况安排其适当的工间休息。

女职工在孕期不能适应原劳动岗位的，经本人申请并出具县级以上医疗机构的证明，用人单位应当予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位。

有条件的用人单位，可以每月向女职工发放卫生用品或者费用。

第十条 女职工怀孕不满三个月、七个月以上以及在哺乳期内的，用人单位每天应当在工作时间内安排其一小时的休息或者哺乳时间，多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间，并不得安排其延长工作时间和夜班劳动。在劳动时间内进行必要的产前检查、休息或者哺乳时间视为劳动时间。

第十一条 由县级以上的医疗机构或者妇幼保健机构诊断患有更年期综合症的女职工，经治疗效果仍不显著，且不能适应

原劳动岗位的，经本人申请，双方协商同意，用人单位为其暂时安排适宜的工作。

第十二条 女职工人数较多或者女职工比例较高的单位，应当根据女职工的需要设置女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

鼓励和支持用人单位为职工提供三周岁以下婴幼儿专门照护服务场所。

第十三条 符合《福建省人口与计划生育条例》规定生育子女的，女职工产假为一百五十八天至一百八十天，具体天数由用人单位规定，男方照顾假为十五天。

女职工怀孕流产的，根据具有人工终止妊娠手术资格的医疗保健机构或者计划生育技术服务机构的证明，享有产假。怀孕三个月以内流产的，产假为十五天至三十天；怀孕三个月以上流产的，产假为四十二天；怀孕七个月以上流产的，产假为九十八天。

第十四条 女职工产假期满，经本人申请、用人单位同意，可以请哺乳假至婴儿满一周岁。哺乳假期间的工资由双方协商确定，不得低于生育津贴的百分之六十，且不得低于当地最低工资标准。

鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻，在子女三周岁以下期间，每年给予夫妻双方各十天育儿假。

第十五条 用人单位应当依法如实申报本单位职工人数、工

资总额，按月足额缴纳生育保险费。

第十六条 女职工在法定产假期间，由所在地县级以上基本医疗保险经办机构发放生育津贴。符合《福建省人口与计划生育条例》规定生育子女的，生育津贴发放天数不少于一百二十八天，并根据经济和社会发展情况逐步提高；怀孕流产的，生育津贴发放天数按照本条例第十三条第二款的规定执行。生育津贴按女职工所在用人单位上年度职工月平均工资，以每月三十天进行折算。国家机关、财政核拨或者核补的事业单位女职工生育期间仍按原渠道领取工资，不享受生育津贴。

女职工生育医疗费用由基本医疗保险经办机构按照有关法律、法规、规章的规定支付。

在领取失业保险金期间分娩的失业人员，失业前已经参加生育保险的，可以向所在地失业保险经办机构领取相当于本人三个月失业保险金的生育补助。

第十七条 用人单位未按规定及时为职工办理生育保险并足额缴费，或者中断缴费致使女职工无法享受保险待遇的，女职工生育津贴和生育医疗费用由用人单位按照国家和本省规定的项目和标准支付。

第十八条 用人单位应当结合本单位劳动生产特点，预防和制止对女职工的性骚扰；在处理女职工性骚扰投诉时，应当依法保护女职工的个人隐私。

第十九条 劳务派遣单位在与用工单位签订劳务派遣协议时，

应当明确规定女职工劳动保护的管理责任。

第二十条 工会、妇女组织发现用人单位违反本条例规定的，应当要求用人单位采取措施予以改正；用人单位拒不改正的，工会、妇女组织应当向有关行政主管部门反映情况，行政主管部门应当及时采取措施维护女职工合法权益。

第二十一条 用人单位违反本条例第十条、第十三条规定，由县级以上地方人民政府人力资源和社会保障行政主管部门责令限期改正，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；对女职工合法权益造成损害的，用人单位应当依法赔偿。

第二十二条 用人单位未按时足额缴纳生育保险费的，由生育保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起按日加收万分之五的滞纳金，逾期仍不缴纳的，由县级以上地方人民政府生育保险费征收行政主管部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

第二十三条 基本医疗保险经办机构不依法支付生育津贴、生育医疗费用的，由县级以上地方人民政府医疗保障行政主管部门责令限期支付，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第二十四条 县级以上地方人民政府人力资源和社会保障、卫生健康、医疗保障等行政主管部门的工作人员，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分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十五条 用人单位违反本条例规定，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调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第二十六条 本条例自 2020 年 5 月 1 日起施行。2004 年 12 月 3 日福建省第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过的《福建省企业女职工劳动保护条例》同时废止。