



Women's Day

女职工权益维护

温暖手册

WENNUAN SHOUCHE



更多服务 扫码关注

北京市总工会女职工委员会
北京市总工会法律服务中心



女职工权益维护

WENNUAN
SHOUCE

温暖手册



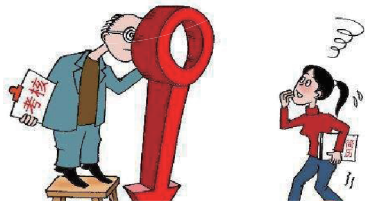


目 录

- 03 **第一章** 就业权利要保护，职场歧视要说不
女职工就业平等的权利不容侵犯
- 07 **第二章** 劳动合同需重视，权利维护第一步
劳动合同约定限制结婚、生育无效
- 10 **第三章** 工资福利不能少，休息休假要落实
1. 离职了，还能不能领年终奖
2. 女职工产期不能被单位解雇
- 14 **第四章** 工作育儿两不误，女工权益要保护
1. 生育保险未办理，相关待遇找单位
2. 单位不能安排哺乳期女职工去外地
- 18 **第五章** 保障安全和卫生，认清工伤职业病
1. 上下班途中工伤认定
2. 职业病享受工伤待遇后还可以请求单位赔偿
- 23 **第六章** 维权策略要掌握，维权途径要正当
- 29 **第七章** 常见问题解答
- 38 附件一 女职工常用法律法规
- 62 附件二 女职工相关假期和工资标准

第一章

就业权利要保护 职场歧视要说不



女职工就业平等的权利不容侵犯

某劳务公司在网站上发布招聘信息，标题为“速递员三千加计件”，任职资格：男。邓某某（女）遂在线投递简历申请该职位，并进行了面试，其面试后并在某速递公司酒仙桥营投部试干了两天，双方达成签约的意向，某速递公司酒仙



桥营投部主任戴某要求其先做入职体检，花费体检费 120 元。后速递公司以邓某某为女性为由不批准签合同，导致邓某某受到了就业性别歧视。邓某某自从被拒后一直没有找到一份满意的工作，情绪低落、沮丧、失眠，邓某某受歧视、遭排挤的心理阴影难以消除。

综上，邓某某请求判令：某速递公司、某劳务公司向邓某某以书面形式赔礼道歉，连带赔偿邓某某入职体检费用人民币 120 元、公证费用人民币 1000 元、精神损害抚慰金人民币 50000 元、鉴定费 6450 元。

裁判结果

北京市顺义区人民法院生效裁判认为：戴某作为某速递公司酒仙桥营投部主任，在招录人员上显然能够代表某速递公司。邓某某在某速递公司面试后，戴某已经代表某速递公司表明

其有意愿聘用邓某某，认定某速递公司给予邓某某获得在某速递公司担任快递员的机会。某速递公司在答辩意见中所援引的相关规定并不能证明快递员属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位。对于邓某某询问丧失应聘机会的原因是否因其为女性时，某快递公司作了肯定的答复，能够证明某速递公司拒绝聘用邓某某的原因在于其为女性，侵犯了邓某某平等就业的权利。某速递公司对其侵权行为给邓某某造成的合理损失应予以赔偿。

法院作出判决：一、某速递公司于本判决生效之日起七日内赔偿邓某某入职体检费用 120 元、精神损害抚慰金 2000 元、鉴定费 6450 元；二、驳回邓某某的其他诉讼请求。宣判后，邓某某及某速递公司向北京市第三中级人民法院提起上诉，北京市第三中级人民法院作出判决：驳回上诉，维持原判。



法律解读

实行男女平等是国家的基本国策。《宪法》、《妇女权益保障法》均规定妇女在政治、经济、文化、社会和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利，而《劳动法》、《就业促进法》进一步具体规定劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视，妇女享有与男子平等的就业权利；在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。但现实生活中，考虑到女性特殊的生理性原因，妇女需要生育、哺乳以及有生理期等，招聘单位往往以较为隐蔽的方式（比如以只接收简历不通知面试或专业不对口等非性别原因掩盖核心的性别原因）拒绝录用女性，使得女性在就业时因性别而遭受歧视。

第二章

劳动合同需重视 权利维护第一步

劳动合同约定限制结婚、生育无效

小丽 2013 年被某出租汽车公司聘用，并与该公司签订了 5 年期的劳动合同和承包合同。合同规定了双方的权利和义务，并约定不得在合同期内生育。当时尚未结婚的小马对此并没有在意，便在合同上签了字。婚后小马怀孕时



几次想做人工流产，均遭到丈夫的强烈反对。2017年11月，小马怀孕已经6个月了，已无力承受每天10多个小时开出租车的劳苦，于是向出租车公司提出请假，并出具了医院证明。产假期满后，小马返回公司上班，并要求报销其生育时的费用。公司却称小马违反劳动合同中有关在合同期内不得生育的规定，劳动合同自然解除，不给予报销生育费用。小马不服，遂向当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。

裁判结果

仲裁委裁决：撤销出租汽车公司与小马解除劳动合同的决定，双方按照合同中的相关规定继续履行各自的义务；出租汽车公司补发小马产假期间的基本工资、医药费以及各种福利、补贴。

法律解读

《妇女权益保障法》规定：“妇女有按照国家规定生育子女的权利。”生育权是我国妇女的一项基本权利，用人单位负有对女职工生育保护的义务。女职工行使生育权，必然引起自身生理功能发生一系列变化，经过孕期、产期和哺乳期，对所从事的工作带来一定的影响。《妇女权益保障法》第27条规定：“任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。”根据法律的规定，用人单位应当保障女职工依法行使自主生育权，保护女职工怀孕、产假、哺乳期的合法权益，绝不能以结婚、怀孕、产假、哺乳等理由辞退女职工，解除劳动合同。

本案中，出租汽车公司在劳动合同中规定的“禁止生育”条款严重违反法律、法规，根据《劳动法》第18条、《劳动合同法》第28条的规定，应视为无效条款。



第三章

工资福利不能少 休息休假要落实

一、离职了，还能不能领年终奖

刘某于 2015 年入职某公司担任导购。工作 3 年后，公司不再与她续签劳动合同。公司的《员工手册》中规定：“固定年终奖，公司将按员工当年在本公司的服务的时间比例发放相当于一个月基本工资的固定年终奖……在发放固定年终奖时，员工必须是在职的身份才具备领取资格。”公司以刘某已经不在公司上班，而年终奖在其离职以后才会发放为由拒绝发放年终

奖。刘某认为，在此之前公司每年都会发放年终奖，合同到期之后公司不再和自己续签合同不是自己的过错，自己应该得到年终奖。

裁判结果

法院认为：年终奖是一年终结后对劳动者已完成上一年度工作状况的奖励，公司仅以发放上一年度年终奖时劳动者是否在职作为领取标准是对劳动者获得劳动报酬权利的损害。并且，刘某此时不在职是因双方劳动合同到期公司不续签合同所致。据此，公司应按照刘某的工资标准支付其年终奖。

法律解读

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》年终奖是“工资”的组成部分，公司不能无故拖欠员工工资，即使员工已经离职也有权

领取年终奖。法律虽未规定公司一定要支付年终奖，但当公司规章制度规定或合同约定存在年终奖，则支付年终奖变成一项约定义务，对公司有约束力。

二、女职工产期不能被单位解雇

原告张某 2010 年 3 月入职某数码公司担任业务经理，未签订劳动合同，工资以现金发放。2012 年 10 月原告怀孕请产假离开公司，但在产假期间，单位未向张某支付任何工资。产假休完后，张某要求上班，但单位告知她双方不存在劳动关系，拒绝她上班请求。张某认为单位因其休产假而故意将自己辞退，随后她提起仲裁。

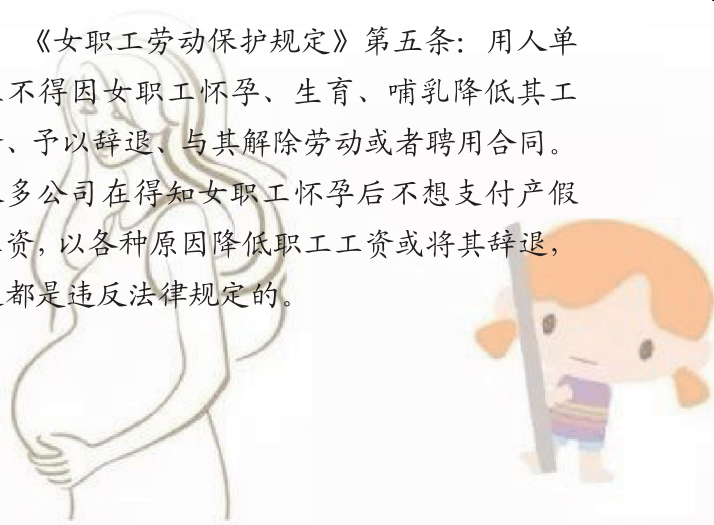
裁判结果

仲裁认为，综合考察工资签收表、证人证言以及工作单位证明等材料，足以认定张某工作期

间系受单位的管理、指挥和监督，确认双方之间存在劳动关系，并依据《劳动合同法》的规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，裁决单位向张某支付违法解除劳动合同赔偿金和产假工资。

法律解读

《女职工劳动保护规定》第五条：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。很多公司在得知女职工怀孕后不想支付产假工资，以各种原因降低职工工资或将其辞退，这都是违反法律规定的。





第四章

工作育儿两不误 女工权益要保护

一．生育保险未办理，相关待遇找单位

小丽在北京工作，近日生育一子却发现因为公司没有为她缴纳生育保险，导致她无法领取生育津贴，也无法报销剩余的医疗费用。当小丽找到公司负责人询问时得到的回复是，当时办理生育保险的员工已经离职了，小丽的遭遇是因为那位员工的疏忽，和公司无关。小丽在与公司协商未果的情况下把公司告上法庭。

裁判结果

根据《北京市企业职工生育保险规定》，生育保险费由企业缴纳，生育保险基金支付范围包括生育津贴、生育医疗费用等。若企业未按照规定为女职工办理生育保险，职工生育保险待遇由企业按照该规定的标准支付。据此，法院经审理认定，公司因没有按照规定为小丽正常缴纳生育保险，应承担小丽的生育津贴和医疗费用。

法律解读

《北京市企业职工生育保险规定》第七条：生育保险费由企业按月缴纳。职工个人不缴纳生育保险费。生育保险的缴纳关系到女职工孕期、产期及哺乳期的基本权益，保障了



女职工在“三期”的基本生活。一些单位为了节约成本不给女职工缴纳生育保险，一旦出现劳动争议，用人单位要为女职工的生育津贴和医疗费用等全额买单。

二. 单位不能安排哺乳期女职工去外地

某单位法务部职工小刘 2013 年年底休产假，产假结束后开始到单位工作。工作后不久，公司由于新项目的开展将与第三方公司进行大量的法律谈判并起草相应的法律文书，需要小刘到外地分公司出差。但是，小刘以自己正处于哺乳期为由不同意公司的安排。公司是否有权利单方安排哺乳期的职工出差？若职工不服从公司安排，可否按照违纪处理？

法律解读

哺乳期女职工是受劳动法律重点保护的群体，单位不仅不能随便解雇，而且在工作条件工作环境方面也要作出特殊安排。依据法律规定，哺乳期女职工享有每天 1 个小时哺乳假的权利。用人单位若安排哺乳期内女职工出差将直接导致她们与孩子分离，而这种分离使女职工无法享受哺乳假。因此，若哺乳期内女职工不同意，公司不能单方面硬性安排其出差。





第五章 保障安全 and 卫生 认清工伤职业病

一．上下班途中工伤认定

2016 年 1 月 20 日早 8 时 10 分左右，大庆某石化公司职工刘某某下早班后从单位去医院护理病危的岳母，途中被货车撞伤。经交警部门认定，刘某某在事故中无责任。

2016 年 3 月 18 日，刘某某的妻子向大庆市人力资源和社会保障局申请认定刘某某为工

伤。大庆市人力资源和社会保障局认为，刘某某下班后前往医院不属于从事日常工作生活所需的活动，并且刘某某下班后不是以最终回到居住地为目的，不是合理路线的上下班途中，遂作出不予认定工伤决定。刘某某不服该决定，提起行政诉讼。

裁判结果

法院审理认为，本案争议的焦点是“上下班途中”的认定。刘某某下班后从单位直接到医院护理岳母，且其岳母于当日去世，属于突发事件，是从事日常生活所需的活动，符合人之常情，应当认定为合理路线。判决撤销了大庆市人力资源和社会保障局作出的不予认定工伤决定。法院的裁判对于上下班途中的“合理路线”做了合理、合情、合法的解释，最大限度地维护了劳动者的合法权益。

法律解读

根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政若干问题的规定》第六条规定，对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：

（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；

（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；

（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；

（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

二．职业病享受工伤待遇后还可以请求单位赔偿

小李在某材料公司工作，工作期间接触到大量粉尘，身体受到严重伤害，经省职业病防治研究所诊断为“尘肺病”并被当地社会保险行政部门认定为工伤，享受工伤保险待遇。但小李此后病情不断恶化，工伤赔偿已经不足以保障她的生活，她要求公司进行进一步赔偿。而公司则认为，小李既然已享受工伤待遇，就与公司无关。于是小李将公司告上法院，要求其再支付一笔赔偿金。

法律解读

职业病属于工伤的范畴，劳动者可以根据《工伤保险条例》享受工伤保险待遇，上述小李也享受到了相应的待遇。但是，很多用人单位认为患职业病职工享受到工伤待遇后，

就与单位再无关系，这种观念是不妥的。因为职业病的补偿责任，需要用人单位承担，这有利于督促用人单位做好安全卫生防护工作，合理分担风险。工伤保险只不过为参保的用人单位化解这方面的风险，其补偿能力仍依据收取的工伤保险费用及其支付能力而确定。也就是说，工伤保险在一些特定情况下有可能难以完全补偿劳动者因患职业病所收到的损害。案例中小李向法院申请来主持公道并无不妥。

第六章 维权策略要掌握 维权途径要正当

职工与用人单位发生劳动争议时，可以通过以下途径维权：

（1）协商

发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

（2）投诉单位违法行为

《劳动争议调解仲裁法》第九条：用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或

者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

（3）劳动争议调解

《劳动争议调解仲裁法》第十条：发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

（一）企业劳动争议调解委员会；（二）依法设立的基层人民调解组织；（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。另外，达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

如果是因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、

经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

（4）申请劳动仲裁

申请人可以到劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

（5）向法院起诉

对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外，可以向人民法院提起诉讼。



北京市职工可以到哪里寻求法律帮助

名 称	电 话	地 址
北京市劳动争议调解中心	12351	西城区虎坊路 13 号
北京市服务、交通运输、建筑、工业(国防)产业劳动争议调解中心	12351	西城区虎坊路 13 号
东城区劳动争议调解中心	84035595	东城区东直门内北小街后永康胡同 17 号院 1 号楼大厅
东城区劳动争议调解中心	67146716	东城区福光路 4 号
东城区劳动争议调解中心	84039402	东城区交道口南大街 27 号
西城区劳动争议调解中心	82023347	西城区北三环中路乙 18 号
西城区劳动争议调解中心	83537411	西城区白纸坊东街甲 12 号原宣武区总工会院内
朝阳区劳动争议调解中心	64334021	朝阳区南十里居 28 号院
海淀区劳动争议调解中心	88506956	北京市海淀区西四环北路 65 号 317 房间
海淀区劳动争议调解中心	53119272	四季青路 8 号郦城工作区 6 层 617 室

丰台区劳动争议调解中心	83802538	丰台区文体路 58 号
石景山区劳动争议调解中心	57217040	石景山区杨庄东路 66 号(区人保局院内)
门头沟区劳动争议调解中心	61801603	门头沟区新桥大街 34 号
房山区劳动争议调解中心	81389323	房山区良乡政通路 23 号
通州区劳动争议调解中心	69530360	通州区玉桥西里 4 号楼 2 层 2004 室
顺义区劳动争议调解中心	69443484	顺义区光明南街 4 号
大兴区劳动争议调解中心	69236615 69236332	大兴区黄村西大街 90 号
昌平区劳动争议调解中心	69728828	昌平区南环东路 1 号(广电大厦) 1 层
平谷区劳动争议调解中心	69968004	平谷区谷丰路乐园西小区 60 号
怀柔区劳动争议调解中心	69642577	怀柔区青春路 26 号
密云区劳动争议调解中心	69045040	密云区果园西路 25 号
延庆区劳动争议调解中心	69104212	延庆区妫水北街 26 号 1 层
开发区劳动争议调解中心	67882163	开发区万源街 4 号

申 请 书

申（被）请人		被（申）请人	
姓 名		单 位 名 称 (营业执照名称)	
性 别			
出生日期		企业性质	
户口所在地地址		中方主管单位	
经常居住地地址		法定代表人 (负责人)	姓 名
户口性质	城镇 农村		性 别
现工作单位			职 务
是否签劳动合同		住 所 地 (营业执照注册地)	
身份证件类型			
身份证件号码		劳动合同履行地或 用工单位所在地	
电 话			

请求事项:

事实和理由:

申请人（签名或盖章）:

年 月 日

第七章

常见问题解答

1. 在招聘阶段,女职工隐瞒婚姻和生育情况,用人单位是否可以以此认定劳动者的行为是违纪行为?

答: 不可以。《劳动合同法》第八条规定了用人单位招用劳动者时有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者负有如实告知的义务。劳动者的告知义务是“与



劳动合同直接相关的基本情况”，也就是与劳动合同存在有实质性意义的事项，通常包括劳动者个人身份信息资料，能一定程度反映劳动者工作能力、技术熟练程度的工作经历，原单位推荐函，特殊岗位必须基本的资格证书或健康资料等。而婚姻、生育状况通常与劳动合同的履行没有必然关系，属个人隐私。

2. 试用期怀孕，是否构成不符合录用的条件？

答：不构成，试用期怀孕并不能构成不符合录用条件，用人单位不能以此为由与劳动者解除劳动合同。

3. 女职工辞职后，发现自己怀孕的，能否反悔？

答：女职工提出辞职后，如果在一个月的通知期内发现自己怀孕而反悔，向单位提出收回辞职请求的，单位可以拒绝，一个月满后，双方的劳动关系因女职工辞职而解除；女职工提出辞职后，因用人单位急于行使审批权，1个月的提前通知期满后仍在单位工作的，女职工发现自己怀孕请求撤回辞职请求，单位不能拒绝，双方的劳动合同继续履行。

4. 怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，检查的次数和时间有无限制？

答：用人单位不能限制女职工的产检次数，女职工产检需要的频次以医疗部门的意见为准；但是用人单位有权要求女职工按照单位的规定办理请假手续，提交请假材料，职工不能提交产检医疗证明的，用人单位有权根据规章制度进行考勤管理。

用人单位有权在合理的时间范围内，对女职工每次产检的时间进行规定。

5. 未婚先孕女职工能享受孕期待遇吗？

答：能享受国家法定产假 98 天假期，难产的能休难产假，多胞胎生育的能享受多胞胎生育假；但不能享受上述产假期间的相关待遇，如生育医疗费报销、生育津贴（产假工资）等。未婚先孕的女职工不能享受北京的 30 天生育奖励假。



6. 女职工违反计划生育政策生育的，企业是否可以单方解除劳动合同？

答：企业如果有合法有效的规章制度规定了“女职工违反计划生育政策生育，企业有权单方解除劳动合同”的内容，用人单位可以据此解除劳动合同。但是从劳动争议案件仲裁和司法实践来看，仲裁和司法机关此种情况下，对单位作为解除依据的规章制度、解除程序、解除的事实证据审查的均非常严格，也即通过严格的司法适用，防止用人单位侵犯女职工的权益。



7. 女职工提前生产和延后生产的，产前假和产后假如何计算？

答：国家规定的产假为 98 天，其中产前假 15 天，产后假 83 天。产前假指预产期前 15 天的休假，产前假一般不得放到产后使用。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。

8. 能否对三期女职工进行调岗？

答：用人单位有权依照《劳动合同法》的规定，依法调整女职工的工作岗位，包括：（1）和劳动者协商一致调岗；（2）因劳动者不能胜任工作；（3）因为劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的，经与劳动者协商一致，也可以调整工作岗位。

用人单位不能仅基于女职工怀孕的事实，在未征求女职工的意愿的情况下，单方调整女职工的工作岗位。但是女职工在孕期如果





不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

9. 女职工（劳动合同履行地在北京）领取生育津贴的条件是什么？生育津贴如何计算？

答：女职工符合计划生育政策生育的，分娩前如连续缴费不足9个月，其生育津贴由用人单位支付；参保职工分娩前连续缴费不足9个月，分娩之后连续缴费满12个月的，职工的生育津贴由生育保险基金予以补支。

根据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条：生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。

10. 用人单位可以要求女职工集中休完哺乳假吗？

答：不可以。法律规定用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。哺乳假是法律给予哺乳期女职工的假期，开始于婴儿出生，结束于婴儿满一周岁的上一日。因此只要女职工在哺乳期内，用人单位就应当按照法律的规定安排女职工的休哺乳假。集中休假的做法与此相违背，是不符合法律规定的。



附件一 女职工 常用法律法规

中华人民共和国劳动法（节选）

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

- （一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- （三）女职工在孕期、产假、哺乳期内的；
- （四）法律、行政法规规定的其他情形。

第五十八条 国家对女职工和未成年工实

行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；
- (四) 失业；
- (五) 生育。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

中华人民共和国社会保险法（节选）

第五十三条 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

第五十四条 用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。



第五十五条 生育医疗费用包括下列各项：

- (一) 生育的医疗费用；
- (二) 计划生育的医疗费用；
- (三) 法律、法规规定的其他项目费用。

第五十六条 职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

- (一) 女职工生育享受产假；
- (二) 享受计划生育手术休假；
- (三) 法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

女职工劳动保护特别规定

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康,制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的国家机关、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,适用本规定。

第三条 用人单位应当加强女职工劳动保护,采取措施改善女职工劳动安全卫生条件,对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

第四条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况,对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

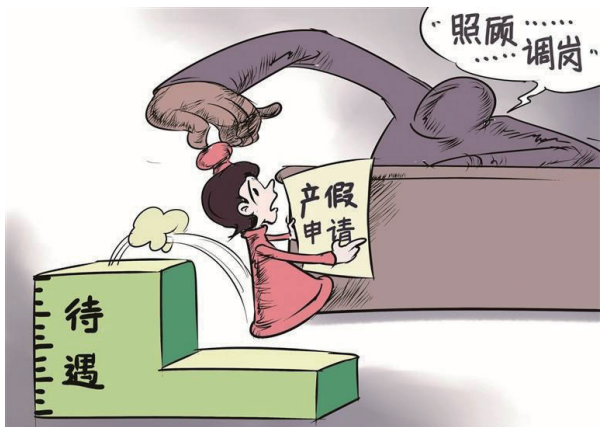
对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。

第七条 女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。

第八条 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。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

第九条 对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多

胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

第十条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十三条 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管

理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；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。

第十四条 用人单位违反本规定，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。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

（一）矿山井下作业；

（二）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

（三）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

（一）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

（二）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

（三）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（四）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓

度超过国家职业卫生标准的作业；

（二）从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

（三）非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

（四）高处作业分级标准中规定的高处作业；

（五）冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

（六）低温作业分级标准中规定的低温作业；

（七）高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

（八）噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

（九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三第一项、第三项、第九项；

（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有

机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

北京市人口与计划生育条例（节选）

第十八条 机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的女职工，按规定生育的，除享受国家规定的产假外，享受生育奖励假三十天，其配偶享受陪产假十五天。女职工及其配偶休假期间，机关、企业事业单位、社会团体和其





他组织不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

女职工经所在机关、企业事业单位、社会团体和其他组织同意，可以再增加假期一至三个月。

第十九条 已经获得《独生子女父母光荣证》的夫妻，凭证享受以下奖励和优待：

（一）每月发给 10 元独生子女父母奖励费，奖励费自领取《独生子女父母光荣证》之月起发至其独生子女满十八周岁止；

（二）独生子女的托幼管理费和十八周岁之前的医药费，由夫妻双方所在单位依照有关规定报销；

（三）独生子女父母，女方年满五十五周岁，男方年满六十周岁的，每人享受不少于 1000 元的一次性奖励；

（四）农村在推行养老保险制度时，应当为独生子女父母优先办理养老保险。农村安排宅基地，对独生子女父母应当给予优先和照顾；

（五）乡镇人民政府和农村集体经济组织应当扶持独生子女家庭发展生产。

在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，第一胎生育双胞胎或者多胎的夫妻，不领取《独生子女父母光荣证》，凭女方户籍所在地乡镇人民政府或者街道办事处出具的证明，享受前款第（三）项规定以外的奖励和优待，但只享受一份独生子女奖励待遇。

第二十条 独生子女发生意外伤害致使基本丧失劳动能力或者死亡，其父母不再生育或者收养子女的，女方年满五十五周岁，男方年满六十周岁的，所在区人民政府应当给予每人不少于 5000 元的一次性经济帮助。

反家庭暴力法（节选）

第二条 本法所称家庭暴力，是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。

第三条 家庭成员之间应当互相帮助，互相关爱，和睦相处，履行家庭义务。



反家庭暴力是国家、社会和每个家庭的共同责任。

国家禁止任何形式的家庭暴力。

第五条 反家庭暴力工作遵循预防为主，教育、矫治与惩处相结合原则。

反家庭暴力工作应当尊重受害人真实意愿，保护当事人隐私。

未成年人、老年人、残疾人、孕期和哺乳期的妇女、重病患者遭受家庭暴力的，应当给予特殊保护。

母婴保健法（节选）

第二条 国家发展母婴保健事业，提供必要条件和物质帮助，使母亲和婴儿获得医疗保健服务。

国家对边远贫困地区的母婴保健事业给予扶持。

第十四条 医疗保健机构应当为育龄妇女和孕产妇提供孕产期保健服务。

孕产期保健服务包括下列内容：

（一）母婴保健指导：对孕育健康后代以及严重遗传性疾病和碘缺乏病等地方病的发病原因、治疗和预防方法提供医学意见；

（二）孕妇、产妇保健：为孕妇、产妇提供卫生、营养、心理等方面的咨询和指导以及产前定期检查等医疗保健服务；

（三）胎儿保健：为胎儿生长发育进行监护，提供咨询和医学指导；

（四）新生儿保健：为新生儿生长发育、哺乳和护理提供医疗保健服务。

第十五条 对患严重疾病或者接触致畸物

质，妊娠可能危及孕妇生命安全或者可能严重影响孕妇健康和胎儿正常发育的，医疗保健机构应当予以医学指导。

第二十四条 医疗保健机构为产妇提供科学育儿、合理营养和母乳喂养的指导。

医疗保健机构对婴儿进行体格检查和预防接种，逐步开展新生儿疾病筛查、婴儿多发病和常见病防治等医疗保健服务。

第二十八条 各级人民政府应当采取措施，加强母婴保健工作，提高医疗保健服务水平，积极防治由环境因素所致严重危害母亲和婴儿健康的地方性高发性疾病，促进母婴保健事业的发展。

女职工保健工作规定

第一条 为保护女职工的身心健康及其子女的健康发育和成长，提高民族素质，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》和《女职工劳动保护规定》，特制定本规定。



第二条 女职工保健工作必须贯彻预防为主方针，注意女性生理和职业特点，认真执行国家有关保护女职工的各项政策和法规。

第三条 本规定适用于中华人民共和国境内的一切党政机关、人民团体和企业、事业单位。

第四条 本规定由各单位分管女职工保健工作的行政领导负责组织本单位医疗卫生、劳动、人事部门和工会、妇联组织及有关人员共同实施。

第五条 县（含城市区）以上的各级妇幼保健机构，负责对管辖范围内的各单位实施本规定进行业务指导。

第六条 各单位的医疗卫生部门应负责本单位女职工保健工作。女职工人数在 1000 人以下的厂矿应设兼职妇女保健人员；女职工人数在 1000 人以上的厂矿，在职工医院的妇产科或妇幼保健站中应有专人负责女职工保健工作。

第七条 月经期保健

1. 宣传普及月经期卫生知识。
2. 女职工在 100 人以上的单位，应逐步建立女职工卫生室，健全相应的制度并设专人管理，对卫生室管理人员应进行专业培训。女职工每班在 100 人以下的单位，应设置简易的温水箱及冲洗器。对流动、分散工作单位的女职工应发放单人自用冲洗器。
3. 女职工在月经期间不得从事《女职工禁忌劳动范围的规定》中第四条所规定的作业。

4. 患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予 1 至 2 天的休假。

第八条 婚前保健

对欲婚女职工必须进行婚前卫生知识的宣传教育及咨询，并进行婚前的健康检查及指导。

第九条 孕前保健

1. 已婚待孕女职工禁忌从事铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第Ⅲ—Ⅳ级的作业。

2. 积极开展优生宣传和咨询。

3. 对女职工应进行妊娠知识的健康教育，使她们在月经超期时主动接受检查。

4. 患有射线病、慢性职业中毒、近期内有过急性中毒史及其它有碍于母体和胎儿健康疾病者，暂时不宜妊娠。

5. 对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，应暂时调离有可能直接或间接导致流产的作业岗位。

第十条 孕期保健

1. 自确立妊娠之日起，应建立孕产妇保健卡（册），进行血压、体重、血、尿常规等基础检查。对接触铅、汞的孕妇，应进行尿中铅、汞含量的测定。

2. 定期进行产前检查、孕期保健和营养指导。

3. 推广孕妇家庭自我监护，系统观察胎动、胎心、宫底高度及体重等。

4. 实行高危孕妇专案管理,无诊疗条件的单位应及时转院就诊,并配合上级医疗和保健机构严密观察和监护。

5. 女职工较多的单位应建立孕妇休息室。妊娠满7个月应给予工间休息或适当减轻工作。

6. 妊娠女职工不应加班加点,妊娠7个月以上(含7个月)一般不得上夜班。

7. 女职工妊娠期间不得从事劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》第六条所规定的作业。

8. 从事立位作业的女职工,妊娠满7个月后,其工作场所应设立工间休息座位。

9. 有关女职工产前、产后、流产的假期及待遇按1988年国务院颁发的《女职工劳动保护规定》(国务院令第9号)和1988年劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》(劳险字<1988>2号)执行。

第十一条 产后保健

1. 进行产后访视及母乳喂养指导。
2. 产后42天对母子进行健康检查。
3. 产假期满恢复工作时,应允许有1至2

周时间逐渐恢复原工作量。

第十二条 哺乳期保健

1. 宣传科学育儿知识,提倡4个月内纯母乳喂养。

2. 对有未满1周岁婴儿的女工,应保证其授乳时间。

3. 婴儿满周岁时,经县(区)以上(含县、区)医疗或保健机构确诊为体弱儿,可适当延长授乳时间,但不得超过6个月。

4. 有未满1周岁婴儿的女职工,一般不得安排上夜班及加班、加点。

5. 有哺乳婴儿5名以上的单位,应逐步建立哺乳室。

6. 不得安排哺乳女职工从事《女职工劳动保护规定》和《女职工禁忌劳动范围的规定》所指出的作业。

第十三条 更年期保健

1. 宣传更年期生理卫生知识,使进入更年期的女职工得到社会广泛的关怀。

2. 经县(区)以上(含县、区)的医疗或妇幼保健机构诊断为更年期综合症者,经治疗效



果仍不显著，且不适应原工作的，应暂时安排适宜的工作。

3. 进入更年期的女职工应每 1 至 2 年进行一次妇科疾病的治疗。

第十四条 对女职工定期进行妇科疾病及乳腺疾病的检查。

第十五条 女职工浴室要淋浴化。厕所要求蹲位。

第十六条 建立健全女职工保健工作统计制度。

第十七条 各级卫生行政部门会同同级劳动、人事部门，工会及妇联组织对本规定的实施情况进行监督。

第十八条 凡违反本规定第七条第 3 款第 (1)、(2)、(3) 项、第十条第 7、9 款、第十二条第 2、6 款的单位负责人或直接责任者，可依据《女职工劳动保护规定》第十三条规定进行处理。

第十九条 凡违反本规定其它条款的单位或直接责任者，各级卫生行政部门可根据情节给予警告、通报批评、限期改进的处罚。

第二十条 女职工违反国家有关计划生育规

定的，其女职工的保健应当按照国家有关计划生育规定办理。

第二十一条 本规定中所称企业，系指全民、城镇集体企业，中外合资、合作、独资企业，乡镇企业，农村联户企业、私人企业等。

第二十二条 女职工包括单位固定女职工、合同制女职工、临时女职工。

第二十三条 本规定由中华人民共和国卫生部负责解释。

第二十四条 本规定由颁发之日起实施。



附件二

女职工相关假期 和工资标准

项目		标准
婚假	国家规定	1—3 天
	北京市增加	7 天
产假	国家规定	98 天，难产增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天
	北京市增加	生育奖励假 30 天，其配偶享受陪产假 15 天
哺乳假	哺乳未满 1 周岁婴儿	劳动时间内每天 1 小时哺乳时间，生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间
北京市最低工资标准 (2018 年 9 月 1 日执行)	月或小时工资	2120 元 / 月，12.18 元 / 小时
	非全日制小时工资	24 元，节假日 56 元
北京市职工平均工资	2015 年	7087 元 / 月
	2016 年	7706 元 / 月
	2017 年	8467 元 / 月