

武汉市女职工劳动保护办法

(2015 年 7 月 6 日武汉市人民政府令第 264 号公布 自 2015 年 9 月 1 日起施行 经 2016 年 8 月 2 日武汉市人民政府令第 273 号第一次修改 自 2016 年 8 月 2 日起施行 经 2022 年 10 月 4 日武汉市人民政府令第 312 号第二次修改 自 2022 年 10 月 4 日起施行)

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，根据《中华人民共和国劳动法》、《女职工劳动保护特别规定》(国务院令第 619 号)等法律、法规规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本市行政区域内的机关、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女职工的劳动保护，适用本办法。法律、法规另有规定的，从其规定。

第三条 市、区(含武汉东湖新技术开发区、武汉经济技术开发区、市东湖生态旅游风景区、武汉化学工业区，下同)人力资源社会保障、安监部门按照各自职责负责本辖区内女职工劳动

保护的监督检查工作。

卫生计生、公安等部门按照各自职责负责女职工劳动保护的有关工作。

第四条 工会、妇联组织依照其章程和有关规定开展女职工劳动保护的宣传、教育、咨询和服务工作，支持和帮助女职工维护其合法权益；发现用人单位违反本办法规定的，及时向有关部门反映情况，并有权要求其进行查处，有关部门应当依法予以查处。

第五条 用人单位应当加强女职工劳动保护，改善女职工劳动卫生条件，对女职工进行安全卫生教育和安全技术培训。

鼓励用人单位通过开展心理健康知识讲座、提供心理咨询服务等形式，做好女职工心理健康知识的宣传和普及工作。鼓励有条件的用人单位定期组织女职工进行心理健康普查，建立心理健康档案，为女职工提供心理援助服务。

第六条 用人单位不得在劳动合同或者聘用合同（以下统称劳动合同）中约定限制女职工结婚、生育等损害其合法权益的内容；不得因性别原因在薪酬调整、晋职、晋级、评定专业技术职务等方面歧视女职工。

第七条 用人单位与职工通过平等协商签订集体合同的，应

当将女职工的劳动保护事项纳入集体合同内容；经平等协商，用人单位可以与职工一方签订女职工权益保护专项集体合同。

第八条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，在与女职工签订劳动合同时应当明确告知本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围。女职工禁忌从事的劳动范围按照《女职工劳动保护特别规定》（国务院令 第 619 号）的规定执行。

第九条 对在孕期、产期、哺乳期的女职工，用人单位不得辞退或者与其解除（终止）劳动合同，但法律、行政法规规定的特殊情形以及女职工本人提出辞职或者提出解除（终止）劳动合同的除外。

第十条 女职工在月经期间，用人单位应当给予其以下劳动保护：

（一）从事经期禁忌从事的劳动范围的女职工，经本人申请，用人单位应当为其安排其他劳动；

（二）从事连续 4 个小时以上站立劳动的女职工，经本人申请，用人单位应当视具体情况适当安排工间休息。

用人单位应当按规定向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。

第十一条 女职工在怀孕期间，用人单位应当给予其以下劳



动保护:

(一) 不得安排其从事孕期禁忌从事的劳动范围的劳动、
35℃以上的高温天气露天作业、室内温度在 33℃以上的工作场所作业;

(二) 女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的,所需
时间视为劳动时间,有额定工作量的,应当相应扣减其工作量;

(三) 不得安排怀孕 28 周以上(含 28 周,下同)的女职工
从事夜班劳动或者延长其劳动时间;

(四) 怀孕 28 周以上的女职工,不能胜任原劳动的,经本
人申请,用人单位应当给予其每天 1 小时工间休息,工间休息时
间视为劳动时间,有额定工作量的,应当相应扣减其工作量;

(五) 女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据
三级以上医疗机构或者其指定的医疗机构的证明,予以减轻劳动
量或者与女职工协商调整其工作岗位,并可以根据变更后的劳动
合同和本单位工资制度调整其工资;

(六) 怀孕女职工与用人单位协商并经用人单位批准后,可
以离岗休息。怀孕不满 28 周的女职工,其休息期间的工资由双
方协商;怀孕 28 周以上的女职工,其休息期间的工资按照不低
于该职工离岗休息前 12 个月月平均工资的 75%发放,但不得低



于本市最低工资标准。

第十二条 女职工的产假假期按照下列规定执行：

（一）怀孕未满 12 周流产的，给予 30 天产假；怀孕满 12 周不满 28 周流产的，给予 45 天产假；怀孕 28 周以上引产的，给予 98 天产假；

（二）正常分娩的，享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天。怀孕 28 周以上早产或者超期分娩的，视为正常分娩；

（三）符合法律法规规定生育的妇女，除享受国家规定的产假外，增加产假 60 天，其配偶享受 15 天护理假；

（四）分娩时难产的，增加产假 15 天；

（五）多胞胎生育的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

女职工产假期满，因病需要休息治疗的，其超过产假期期间的待遇，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。

第十三条 职工在产假、护理假期间应当视同出勤，其假期期间的工资由用人单位按照该职工原工资标准发放。

第十四条 女职工实行计划生育手术的假期及待遇按照国家、省有关规定执行。

第十五条 女职工生育或者实施计划生育手术所发生的医疗费用，用人单位已经参加生育保险的，按照本市生育保险规定

的项目和标准，由生育保险基金支付；未参加生育保险或者欠缴生育保险费的，参照本市生育保险规定的项目和标准，由用人单位支付。

第十六条 女职工哺乳不满 1 周岁婴儿的，用人单位应当给予其以下劳动保护：

- （一）不得安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动范围的劳动；
- （二）不得延长劳动时间和安排夜班劳动；
- （三）每天给予其 2 次哺乳时间，每次不少于 30 分钟。多胞胎生育的，每多哺乳 1 个婴儿，每次增加哺乳时间不少于 30 分钟。每天哺乳时间可以合并使用，有额定工作量的，应当相应扣减其工作量。

女职工哺乳期满，经三级以上医疗机构或者用人单位指定的医疗机构确诊婴儿为体弱儿的，用人单位可以适当延长女职工的哺乳期，但最长不超过 6 个月。

第十七条 女职工因更年期综合症不能适应工作时，用人单位可以根据三级以上医疗机构或者其指定的医疗机构的证明，与女职工协商调整其工作岗位，并可以根据变更后的劳动合同和本单位工资制度调整其工资。

第十八条 女职工较为集中且超过 100 人的，用人单位应当



根据女职工的需要，建立女职工冲洗室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

第十九条 用人单位应当每 1 至 2 年组织女职工进行 1 次妇科疾病检查。检查时间视为劳动时间，检查费用由用人单位承担。鼓励有条件的用人单位定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

第二十条 用人单位应当加强工作场所的防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰。

受到性骚扰的女职工有权向用人单位、妇联等有关组织投诉和求助，用人单位、妇联等有关组织接到性骚扰投诉和求助后，应当及时处理。受到性骚扰的女职工也可以向公安机关报案，或者向人民法院提起民事诉讼。

有关单位和组织在处理女职工性骚扰的投诉和求助时应当依法保护女职工的个人隐私。

第二十一条 用人单位违反本办法规定的，按照《中华人民共和国劳动法》、《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第 619 号）、《劳动保障监察条例》（国务院令第 423 号）等法律、法规的规定予以处罚。

第二十二条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权

益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉；或者依法向劳动人事争议调解组织申请调解；也可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第二十三条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益，给女职工造成损害的，应当依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十四条 本办法自 2015 年 9 月 1 日起施行。