

云南省人民政府令

第 232 号

《云南省女职工劳动保护特别规定》已经 2024 年 9 月 3 日第十四届云南省人民政府第 39 次常务会议审议通过。现予公布，自 2024 年 11 月 1 日起施行。

省 长 王子波

2024 年 9 月 19 日

云南省女职工劳动保护特别规定

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、健康等合法权益，充分发挥女职工在社会主义现代化建设中的作用，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》、《云南省工会劳动法律监督条例》等有关法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内国家机关、企业事业单位、社会团体、个体经济组织和其他社会组织等用人单位及其女职工适用本规定。

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本行政区域的妇女发展规划，合理安排女职工劳动保护所需经费，协调解决女职工劳动保护工作中的重大问题，督促有关部门履行女职工劳动保护监督检查职责。

县级以上人民政府人力资源社会保障、发展改革、卫生健康、应急管理、医疗保障等部门应当按照各自职责履行用人单位女职工劳动保护监督检查职责。

工会、妇女组织依法维护女职工的合法权益，对用人单位遵

守女职工劳动保护法律、法规和规章的情况进行监督。

乡镇（街道）、开发区、区域性、行业性工会联合会等负责本区域或者本行业的女职工劳动保护法律监督工作。

用人单位工会组织负责协助和督促做好女职工劳动保护工作。

第四条 在女职工劳动保护方面取得显著成绩的部门、单位和个人，按照国家和本省有关规定给予表彰和奖励。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门和各级工会、妇女组织等应当加强对女职工劳动保护法律、法规的宣传。每年3月8日为女职工劳动保护宣传日。

第六条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家规定不适合女性的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝招录（聘）女性或者提高对女性的招录（聘）标准。

用人单位在招录（聘）过程中，除个人基本信息外，不得进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况。

用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形辞退女职工或者降低工资和福利待遇；不得限制聘任、晋职、晋级、职称评审等。

第七条 用人单位应当采取下列措施加强对女职工的劳动保护：

（一）建立健全女职工劳动保护制度，明确负责女职工劳动

保护工作的机构或者人员；

(二) 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、劳动防护用品，改善女职工劳动安全卫生条件；

(三) 落实禁止性骚扰的规章制度，提供免受性骚扰的工作环境；

(四) 保障女职工的生育医疗、生育津贴等待遇；

(五) 对女职工进行劳动安全、职业卫生、职业技能、心理健康和劳动保护法律、法规等知识教育和培训；

(六) 法律、法规规定的其他劳动保护措施。

第八条 用人单位应当遵守国家有关女职工禁忌从事劳动范围的规定，并通过劳动合同、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) 本单位女职工劳动保护制度；

(二) 本单位女职工禁忌从事的劳动范围；

(三) 本单位女职工在经期、孕期、哺乳期禁忌从事的劳动范围；

(四) 工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施、特殊待遇和岗位津贴；

(五) 法律、法规规定的其他应当告知事项。

第九条 用人单位应当为经期女职工提供下列劳动保护：

(一) 不得安排从事国家规定的经期禁忌劳动；

(二) 有条件的用人单位可以向在职女职工每人每月发放不低于 35 元的卫生费或者相应价值的卫生用品，企业从职工福利费中列支；

(三) 患有重度痛经的女职工，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，经期给予 1 至 2 日的休假；

(四) 从事野外、室外流动性作业和其他生产作业的女职工，根据不同季节提供相应的保健或者保护用品；

(五) 法律、法规规定的其他劳动保护措施。

第十条 用人单位应当为孕期女职工提供下列劳动保护：

(一) 不得安排从事国家规定的孕期禁忌劳动；

(二) 不适应原劳动岗位的，经本人申请并出具二级以上医疗机构诊断证明，予以减轻劳动量或者调整劳动岗位；

(三) 怀孕不满 3 个月和怀孕 7 个月以上的，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；

(四) 有流产先兆或者习惯性流产史的，根据二级以上医疗机构的诊断证明，安排休息或者调整劳动岗位；

(五) 怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，检查时间视为劳动时间；

(六) 法律、法规规定的其他劳动保护措施。

第十一条 用人单位确因工作需要致使女职工产假或者休假

未规定天数的，应当安排补休；不能安排补休的，应当按照应休未休产假、休假天数工资标准的百分之二百支付工资报酬。

产假期满，用人单位应当安排原岗复工。确需变动岗位的，应当与女职工协商一致，并允许有1至2周的过渡时间逐步恢复到原定额劳动量。

第十二条 用人单位应当为哺乳期女职工提供下列劳动保护：

（一）不得安排从事国家规定的哺乳期禁忌劳动；

（二）哺乳未满1周岁婴儿的，不得延长劳动时间、安排夜班劳动或者出差；

（三）在每日的劳动时间内为哺乳期女职工安排不少于1小时的哺乳时间；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；

（四）婴儿满1周岁后，经二级以上医疗机构诊断证明为体弱儿的，适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过6个月；

（五）鼓励用人单位与职工协商确定有利于照顾婴儿的灵活哺乳时间；

（六）法律、法规规定的其他劳动保护措施。

第十三条 有条件的用人单位可以每2年组织1次含妇科疾病、乳腺疾病、乳腺癌、宫颈癌筛查等内容的健康检查，检查时间视为劳动时间。

第十四条 女职工因患有产后抑郁症或者更年期综合征症状严重，并有二级以上医疗机构的诊断证明，可以申请减轻劳动量或者调整劳动岗位，用人单位应当给予调整，相关待遇由双方协商确定。

第十五条 鼓励支持有条件的用人单位和学校、工会等根据实际情况，开展托育托管服务。所需经费从用人单位职工福利费中列支，各级人民政府可以给予适当补助，鼓励社会向托育服务机构进行捐赠。

工会组织可以安排适当配套资金，支持用人单位为职工提供托育托管服务，有条件的可以使用本级工会经费对政策性生育的会员给予托育托管补助。

第十六条 鼓励支持学校、医院等女职工比例较高的用人单位采用灵活用工机制，探索用工余缺调剂、岗位机动用工池等方式填补工作岗位空缺。

第十七条 用人单位制定或者修改有关职工权益的规章制度以及有关女职工权益事项的协商议事活动，应当按照女职工比例组织女职工代表参与协商。

劳务派遣单位与用人单位订立的劳务派遣协议应当明确女职工劳动保护的内容。

第十八条 女职工劳动合法权益受到侵害的，可以通过投诉、举报、申诉、控告、申请仲裁等方式维护劳动合法权益。

符合条件的，女职工可以申请工会组织给予支持和帮助。

第十九条 各级工会组织依照法律、法规和章程的规定对用人单位履行女职工劳动保护职责进行监督。

用人单位未依法组建工会的，属地总工会可以发出《工会组建意见函》、《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》，要求其整改。

用人单位违反本规定，工会组织可以发出《工会劳动法律监督提示函》，提示其改正；经提示不改正的，工会组织可以发出《工会劳动法律监督意见书》，要求其改正；拒不改正的，县级以上各级总工会可以向同级人民政府有关部门和单位发出《工会劳动法律监督建议书》，收到建议书的部门和单位应当按照各自职责依法处理，并及时将处理情况予以书面反馈。

第二十条 用人单位违反本规定，侵犯女职工劳动合法权益的，由县级以上人民政府人力资源社会保障、发展改革、卫生健康、应急管理、医疗保障等部门依法予以处理。

用人单位因违反本规定，侵犯女职工劳动合法权益受到处理的，由县级以上人民政府人力资源社会保障等部门记入守法诚信档案、向社会公布并依据社会信用建设等有关规定予以处理。

用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员侵犯女职工劳动合法权益构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十一条 各级人民政府有关部门工作人员在实施监督管

理中有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法予以处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十二条 本规定自 2024 年 11 月 1 日起施行。

分送：省委常委，晓凯、小三同志。

省人民政府领导，省政府办公厅领导。

省委办公厅，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省监委，省法院，省检察院，云南省军区。

各州（市）、县（市、区）人民政府，省直各委、办、厅、局。

云南省人民政府办公厅

2024年9月20日印发

