

廊坊市人力资源和社会保障局

廊坊市人力资源和社会保障局 关于转发《关于贯彻落实<工作场所女职工特殊 劳动保护制度（参考文本）>和<消除工作场所 性骚扰制度（参考文本）>的通知》的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局，大厂县社会事务局，廊坊开发区人力资源和社会保障局，临空经济区（廊坊）党政办公室：

现将河北省人力资源和社会保障厅《关于贯彻落实<工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）>和<消除工作场所性骚扰制度（参考文本）>的通知》（冀人社字〔2023〕62号）转发给你们，请认真贯彻执行。

各县（市、区）要对辖区内用人单位贯彻落实两个制度（文本）情况进行监督检查，全面了解和掌握贯彻落实情况。市局将适时展开贯彻落实两个制度（文本）调研督导，进一步推进工作落实。

廊坊市人力资源和社会保障局

2023年4月3日



河北省人力资源和社会保障厅文件

冀人社字〔2023〕62号

河北省人力资源和社会保障厅 关于贯彻落实《工作场所女职工特殊劳动 保护制度（参考文本）》和《消除工作场所 性骚扰制度（参考文本）》的通知

各市（含定州、辛集市）人力资源和社会保障局、雄安新区公共服务局：

近日，人力资源社会保障部办公厅等6部门印发《〈工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）〉和〈消除工作场所性骚扰制度（参考文本）〉的通知》（人社厅发〔2023〕8号），就劳动就业保护、工资福利保护、生育保护、职业安全健康保护、管理监督等七个方面工作场所女职工特殊劳动保护

制度进行了规范，对消除工作场所性骚扰制度的公开承诺、宣传培训、职工举报投诉、调查处置、工会参与监督等七个方面进行了明确，制定了两个参考文本。为贯彻落实好通知精神，现提出如下意见，请一并抓好落实。

一、充分认识两个制度的现实意义。《工作场所女职工特殊劳动保护制度》《消除工作场所性骚扰制度》两个制度（参考文本），对于保障女职工合法权益，营造良好工作环境具有较强现实意义，为用人单位和广大职工提供了“读得懂、弄得通、可操作”的具体行为规范操作指南。各地要会同有关部门，做好宣传解读工作，进一步促进女职工在职场上的公平发展，提高女性劳动力在企业中的保障力度、支持力度和归属感，推动用人单位建立健康、平等的雇佣关系，为经济社会发展贡献力量。

二、因地制宜抓好细化落实工作。两份参考文本适用于各种规模的用人单位，适用度较广，在设计上预留了一些具体制度，由用人单位自行确立，主要集中在管理监督、举报投诉方面。各地要引导用人单位依据劳动法律法规制度，并结合单位实际，加强用工合规管理，通过“外规内化”，对参考文本有关内容进一步细化和完善，制定单位内部制度，细化落实条款，经用人单位职代会等相关程序通过后生效实施。

三、全面掌握两个制度的贯彻落实情况。各市要对辖区内用人单位贯彻落实两个制度（文本）情况进行检查指导，全面了解和掌握贯彻落实情况。省厅也将适时展开贯彻落实两个制

度（文本）调研督导，进一步推进工作落实。

附件：人力资源社会保障部办公厅等6部门关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》的通知



（此件主动公开）

（联系单位：劳动关系处）

附件

人力资源部办公厅
国家卫生健康委办公厅
最高人民检察院办公厅
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅

文件

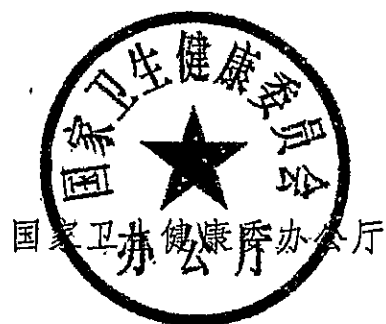
人社厅发〔2023〕8号

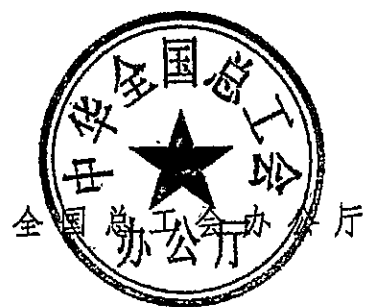
人力资源部办公厅等6部门
关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度
(参考文本)》和《消除工作场所性骚扰
制度(参考文本)》的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、卫生健康委，人民检察院，总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善工作场所女职工特殊劳动保护和消除工

作场所性骚扰制度，切实保障广大女职工合法权益，促进女职工身心健康，营造安全、健康、舒心的良好工作环境，同时为检察机关开展妇女权益保障公益诉讼提供参考，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、最高人民检察院、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规及有关政策规定，制定了《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与女职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根据所在地地方性法规规定，结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。





(此件主动公开)

(联系单位：人力资源社会保障部劳动关系司)

工作场所女职工特殊劳动保护制度 (参考文本)

用人单位名称：_____

中国劳动和社会保障科学研究院研制

2023 年 3 月

目 录

第一章	总则	(6)
第二章	劳动就业保护	(6)
第三章	工资福利保护	(7)
第四章	生育保护	(7)
第五章	职业安全健康保护	(10)
第六章	管理监督	(10)
第七章	附则	(11)

第一章 总则

第一条 为加强女职工工作场所特殊劳动保护，维护女职工合法权益，保障女职工身心健康；构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规规定，结合本单位实际情况，制定本制度。

第二条 本制度经第_____届职工代表大会第_____次会议审议通过。

第三条 本制度适用于本单位全体女职工，并向本单位全体职工公示告知。

第二章 劳动就业保护

第四条 本单位在录（聘）用女职工时，依法与女职工签订劳动（聘用）合同，劳动（聘用）合同中应具备女职工特殊保护条款，明确不得限制女职工结婚、生育等内容。

第五条 本单位遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，并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。

第六条 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(聘用)合同。劳动(聘用)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、终止劳动(聘用)合同外,劳动(聘用)合同的期限自动延续至孕期、产假、哺乳期期满。

第三章 工资福利保护

第七条 本单位工资分配遵循按劳分配原则,实行男女同工同酬。女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。

第八条 本单位不因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳,降低其工资和福利待遇。

第九条 在晋职、晋级、评定专业技术职称和职务、培训等方面,坚持男女平等的原则,不歧视女职工。不因女职工怀孕、生育、哺乳等原因限制女职工参与上述活动。

第十条 妇女节(3月8日),女职工放假半天。

第十一条 本单位在发展的同时,采取积极有效措施,持续改善女职工工资福利待遇,不断提高女职工权益保障水平,促进女职工共享发展成果。

第四章 生育保护

第十二条 本单位严格执行国家有关女职工特殊劳动保护的法律法规,对在经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保

护。

第十三条 女职工月经期保护

(一) 女职工在月经期间，不安排其从事国家规定禁忌从事的劳动。

(二) 患重度痛经及月经过多的女职工，经医疗机构确诊后，月经期间适当给予 1 至 2 天的休假。

第十四条 女职工孕期保护

(一) 女职工在怀孕期间，不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动。

(二) 对怀孕满 7 个月以上（含 7 个月）的女职工，本单位不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间或适当减轻工作；在从事立位作业女职工的工作场所设置休息座位。

(三) 女职工在孕期不能适应原劳动的，本单位根据医疗机构的证明，与职工本人协商一致，予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。

(四) 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，依法支付劳动报酬。

第十五条 女职工产期保护

(一) 按照国家有关规定，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；根据医疗机构证明，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。生育

奖励假、配偶陪产假和育儿假，按照本地规定执行。

（二）根据医疗机构证明，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。

（三）女职工产假期间的生育津贴，按照本单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

（四）对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，本单位根据实际情况，在其怀孕期间予以减轻工作量；经女职工申请，暂时调离有可能直接或间接导致流产的工作岗位。

（五）女职工休产假，提前填写《请假申请单》，由上级领导批准签报人力资源部门进行核对并备案。

（六）职工根据所在地规定申请休生育奖励假、配偶陪产假、育儿假等假期可参考上述流程办理。

第十六条 女职工哺乳期保护

（一）女职工在哺乳期内，不安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动。

（二）对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动。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。

（三）婴儿满周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可适当延长授乳时间，但不得超过6个月。

第五章 职业安全健康保护

第十七条 本单位加强女职工的特殊劳动保护，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。在生产发展的同时，投入专项资金，通过建立孕妇休息室、哺乳室等设施，改善女职工劳动安全卫生条件。

第十八条 定期组织女职工进行妇科疾病、乳腺疾病检查以及女职工特殊需要的其他健康检查。

第十九条 关爱更年期女职工，经医疗机构诊断为严重更年期综合征的，经治疗效果仍不明显，且不适应原工作的，应暂时安排适宜的工作。

第二十条 本单位公开承诺，对工作场所性骚扰行为持零容忍态度，明确禁止性骚扰的具体行为，健全预防和制止性骚扰的制度，完善必要的安全保卫措施，加强对消除性骚扰的宣传、教育和培训，通过开通热线电话、意见箱、电子邮箱等多种形式畅通投诉举报渠道，依据专门制定的消除工作场所性骚扰制度对反映问题妥善处理，并对女职工提供心理疏导和依法维权的支持，积极创建安全健康舒心的工作环境。

第六章 管理监督

第二十一条 本单位明确由_____部门负责本制度的组织实施。

第二十二条 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

第二十三条 女职工合法权益受到侵害时，可向_____部门或监督检查小组举报投诉。经调查核实后，督促相关部门整改。

受理部门：_____；投诉电话：_____；
信箱：_____；电子邮箱：_____。

第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。法律法规未有规定的，双方协商解决。本制度生效后，在履行过程中，劳动（聘用）合同履行地的相关规定优于本制度规定的，按最优标准执行。

第二十五条 女职工特殊劳动保护的内容可以纳入集体合同、劳动安全卫生专项集体合同或女职工权益保护专项集体合同中。

第二十六条 本制度自_____年_____月_____日生效。

消除工作场所性骚扰制度 (参考文本)

用人单位名称：_____

中华全国总工会女职工部
中国劳动和社会保障科学研究院联合研制
2023 年 3 月

目 录

第一章	总则	(14)
第二章	公开承诺	(14)
第三章	宣传培训	(15)
第四章	职工举报投诉	(16)
第五章	调查处置	(16)
第六章	工会参与监督	(17)
第七章	附则	(18)

第一章 总则

第一条 为消除工作场所性骚扰，依法保障女职工权益，营造安全健康舒心的工作环境，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，制定本制度。

第二条 本制度所称的性骚扰是指，违反他人意愿，以语言、表情、动作、文字、图像、视频、语音、链接或其他任何方式使他人产生与性有关联想的不适感的行为，无论行为实施者是否具有骚扰或其他任何不当目的或意图。

第三条 本制度经第_____届职工代表大会第_____次会议审议通过。

第四条 本制度适用于本单位全体职工，并向全体职工公示告知。

第二章 公开承诺

第五条 本单位公开承诺对性骚扰行为零容忍。

第六条 本单位明确由_____部门负责本制度的组织实施，并负责受理工作场所性骚扰举报投诉事件的调查处置。各级管理层都有职责和专人负责做好预防和制止工作场所性骚扰的工作。

本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

第七条 本单位工作场所内禁止包括但不限于以下行为：

(1) 以不受欢迎的语言挑逗、讲黄色笑话、向他人讲述个人性经历、不受欢迎的称呼等；(2) 故意触摸、碰撞、亲吻他人敏感部位，不适宜地展示身体隐私部位或在他人周围对自己做涉性的接触或抚摸；(3) 以信息方式给对方发送或直接展示色情、挑逗文字、图片、语音、视频等，如微信、短信、邮件等；(4) 在工作场所周围布置淫秽图片、广告等，使对方感到难堪；(5) 以跟踪、骚扰信息、寄送物品等方式持续对他人表达、传递含性暗示的内容；(6) 其他性骚扰行为。

第三章 宣传培训

第八条 持续开展预防和制止工作场所性骚扰行为的宣传教育活动。在单位公告栏、办公室公告板等明显的地方张贴规章制度、“禁止性骚扰”标识和宣传画、举报投诉热线电话。

第九条 组织预防和制止工作场所性骚扰的专题培训，也可将专题培训纳入包括入职培训在内的各种培训之中。

第四章 职工举报投诉

第十条 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，都应向实施者表明“你这种行为是不受欢迎的”等明确态度。

第十一条 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，有权向其上级主管或_____部门举报投诉，其上级主管或_____部门对举报投诉事项进行受理登记，并由_____部门启动调查程序，及时向当事人提供法律援助服务。在对举报投诉者予以保密的前提下，可以适当方式予以鼓励。

受理部门：_____；投诉电话：_____；

信箱：_____；电子邮箱：_____。

第十二条 举报投诉者尽可能详细地记录每个细节并保全所有证据。

第五章 调查处置

第十三条 接到举报投诉后，相关部门应及时进行走访调查，收集和固定相关证据。包括但不限于：（1）受害人陈述；（2）电子证据，如微信聊天记录、电子邮件记录、短信记录、通话记录；（3）视听证据，如图片、录音、录像、监控等；（4）证人证言，及时搜集本单位相关同事的证人证言；（5）物证，及时

保存涉及的相关材料；(6) 第三方证据，比如报警记录、调查笔录、酒店录像等；(7) 其他相关证据。

第十四条 对性骚扰实施者的处置措施包括：警告、调整工作岗位、依法解除劳动合同等。涉嫌触犯有关法律法规的，移送司法机关处理。

同时，采取措施避免对性骚扰受害者的二次伤害，可将性骚扰实施者调整至难以与受害者接触的工作岗位。

第十五条 相关部门在举报投诉与调查处置的全过程中，应注意个人隐私权的保护，做好相关材料的保密工作。有关调查处理结果应及时向举报投诉人进行反馈。

第六章 工会参与监督

第十六条 本单位工会将预防和制止工作场所性骚扰纳入集体协商议题，提高女职工的参与度和代表性；将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同的协商中，在集体合同尤其是专项集体合同中增加预防和制止性骚扰条款。

第十七条 本单位工会要广泛听取和反映职工的意见建议，为职工提供法律咨询服务，支持、协助受害者用法律手段维权，并为受害者提供专业心理疏导服务。

第十八条 本单位工会通过工会劳动法律监督提示函、工会劳动法律监督意见书等，提示相关部门建立健全预防和制止工作场所性骚扰的制度机制，完善工作场所相关措施，营造安全健康舒心的工作环境。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。

第二十条 本制度自_____年_____月_____日生效。

人力资源社会保障部办公厅

2023年3月10日印发

河北省人力资源和社会保障厅办公室 2023 年 3 月 29 日印发
