



纺织服装企业 家庭友好政策实施指南 (试用版)

中国纺织工业联合会

二零二四年八月

目录

第一章 家庭友好政策.....	1
1.1 简介.....	1
1.2 重要性.....	2
1.3 家庭友好的基本原则.....	3
1.3.1 尊重人权与性别视角.....	3
1.3.2 生活与工作平衡.....	3
1.3.3 尊重需求和超越合规.....	4
1.3.4 融合企业成长与人的发展.....	4
1.3.5 多方合作共建.....	5
第二章 企业制度.....	5
2.1 认识家庭友好政策与性别平等的关联.....	5
2.2 家庭友好政策实施步骤.....	6
2.2.1 纳入企业政策.....	6
2.2.2 识别现有不足.....	7
2.2.3 制定行动方案.....	7
2.2.4 宣传与培训.....	8
2.2.5 跟踪实施情况.....	8
2.2.6 保持沟通渠道畅通.....	8
第三章 重点行动.....	9
3.1 合理收入.....	9
3.1.1 同工同酬.....	9
3.1.2 培训、晋升机制.....	9
3.1.3 对职工子女的激励.....	9
3.2 性别平等.....	10
3.2.1 反歧视.....	10
3.2.2 哺乳室.....	11
(1) 设施标准.....	11

(2) 规模与区位.....	12
(3) 管理制度.....	12
3.2.3 带薪假期.....	12
(1) 法律规定.....	12
(2) 返岗支持.....	13
3.3 儿童照护.....	14
3.3.1 便利条件.....	14
3.3.2 照护服务.....	14
3.4 弹性工时.....	16
第四章 外延行动.....	17
4.1 老人照护.....	17
4.2 儿童教育.....	17
4.3 反家庭暴力.....	18
4.3.1 法律规定.....	18
4.3.2 其他建议.....	19
第五章 附录.....	21
5.1 企业自查清单.....	21
5.2 调研问卷：职工的需求.....	23
5.3 调研问卷：职工的认知度与满意度.....	25
5.4 与本文行动建议相关的国内法律法规、政策.....	26
5.4.1 性别平等.....	26
5.4.2 生育支持.....	28
5.4.3 儿童照护.....	33
5.4.4 老人照护.....	35
5.4.5 儿童教育.....	35
5.4.6 反家庭暴力.....	36

第一章 家庭友好政策

1.1 简介

“家庭友好”概念历史悠久。早在1981年，国际劳工组织的第156号《有家庭责任工人公约》¹便提出政府应采取措施促进有家庭责任的男女工人的机会均等和待遇平等，为政府协助工人兼顾工作和家庭责任提供了框架。1995年联合国第四次世妇会通过的《北京宣言》和《行动纲要》²明确了职工平衡工作家庭的重要性。

现阶段，联合国儿童基金会的家庭友好政策包括四项内容：³

(1) 向正规和非正规经济部门中的所有父母及监护人提供足够的带薪假期，以满足其年幼子女的需要。这包括带薪产假、陪产假和育儿假，以及照顾生病幼儿的假期。

(2) 支持新生儿母亲按照全球推荐的标准建议，在婴儿出生后头六个月内进行纯母乳喂养，并在此之后根据她们的意愿持续进行母乳喂养。

(3) 确保所有儿童都能获得可负担的优质婴幼儿照护服务和早期教育。

(4) 提供儿童津贴及合理的工资，以支持家庭养育幼儿。

这四项内容的推进主体包括政府、企业和社会（包括国际组织、工会、社区化组织、非营利机构和非正式网络）。在中国纺织服装行业推行时，根据本土的需求，家庭友好政策存在一定程度上的扩展。本指南所述工作场所的家庭友好政策具体涵盖以下方面：

(1) 带薪假期，包括产假与产假后返岗支持、陪产假（又称“护理假”）、育儿假。

(2) 企业设立哺乳室。

¹ 参见：

<https://www.ilo.org/zh-hans/resource/1981nian-you-jia-ting-ze-ren-gong-ren-gong-yue-di-156hao>

² 参见：<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20C.pdf>

³ 参见：<https://www.unicef.org/media/65036/file/UNICEF-family-friendly-policies-zh-2019.pdf>

(3) 企业提供儿童照护服务（0 到 3 岁婴幼儿的托育和学龄儿童托管），为需要照护儿童或老人的职工提供弹性工作制、紧急休假、无薪休假等选择。

(4) 职工的合理收入，主要包含同工同酬、培训和晋升机制、职工子女激励。

(5) 留守儿童与随迁儿童的教育问题，包含企业对留守儿童假期时与父母团聚的支持，企业对随迁儿童在本地接受公立教育的支持。

(6) 家庭暴力问题，侧重于企业对受害职工的帮助和对施暴职工的惩戒，以及企业在对接其他机构时的作用。

1.2 重要性

中国纺织服装业是国民经济和社会发展的支柱产业，从业人员超过 2000 万，其中 60%以上为女性。企业制定家庭友好政策，建立家庭友好工作场所，能够维护职工家庭责任和工作的平衡、保护女性职工权益、促进企业的性别平等和社会责任、为女性的经济赋能创造包容的从业环境，对提升纺织行业的竞争力具有非常重要的意义。对于企业来说，实施家庭友好政策能够带来多项益处：

其一，企业实施家庭友好政策能够提升对职工与求职者的吸引力，降低职工流失率。据统计，女性就业率因生育而大幅下降。⁴在纺织服装行业中，外地户籍女性职工往往在怀孕生子后选择回到老家、养育孩子。这些女性通常会等孩子上了幼儿园，再考虑此后的就业。即便她们重回职场，也不一定会选择回到原先工作的纺织服装企业。但是，假如企业实施家庭友好政策，例如提供 3 岁以内婴幼儿托育场所和女性职工产后返岗支持，那么，女性职工因抚养子女而离职的可能性就会降低，企业因此可减少大量人员培训成本。同时，凭借这些政策与行动，企业能够吸引更多担忧生育影响职业发展的女性求职者。

其二，企业实施家庭友好政策有助于提升职工工作效率与企业经济效益。家庭友好政策能够提升职工的专注度、忠诚度、敬业度，从而提升工作效率，并最

⁴ 据某高校在 2021 年发布的一项对 25 个省（区、市）共计 7642 人进行的调查显示，与生育之前相比，生育一个孩子使得女性的就业几率下降约 6.6%；继续生育第二个孩子的女性，其就业几率再次下降 9.3%。参见：http://news.youth.cn/hotnews_41880/202112/t20211208_13343219.htm

终提升企业经济效益。当职工无法平衡家庭和工作时，其工作效率便会受到影响，间接损害企业经济效益。举例而言，当职工子女假期长时间独自在家，职工很可能会担忧子女的学习效率、三餐情况，甚至人身安全。在此种情形下，职工无法专注本职工作，这不仅影响职工的工作效率，还可能影响生产安全。假如企业建立暑期托管场所、并允许职工子女与职工共同在食堂就餐，职工在暑期的工作效率便能得到保障。

其三，企业实施家庭友好政策可以提升企业形象与商业潜力。企业建立家庭友好工作场所将有利于塑造企业的社会责任形象，提升企业在本地区甚至全国纺织服装行业中的声誉，亦有利于吸引和稳定来自国际品牌的长期订单。

1.3 家庭友好的基本原则

1.3.1 尊重人权与性别视角

尊重人权与性别视角意味着企业必须实施严格的反歧视政策，确保所有职工在招聘、晋升、薪酬和日常工作中都能获得平等待遇。企业应防止任何形式的性别、年龄或其他身份特征的歧视，并维护职工的隐私和安全，提供一个无骚扰、无暴力的工作环境。这种做法不仅保护职工的基本人权，还促进了一个公平、公正的工作环境。

同时，企业应推进性别平等，包括提供灵活的工作安排，如远程工作和弹性工作时间，以及全面的产假和育儿假。这些措施帮助职工更好地平衡工作和家庭责任，打破传统性别角色的刻板印象，使男性和女性都能在家庭义务和职业发展之间实现更加公平的分担。通过这样的政策，企业不仅支持性别平等，还增强了工作环境的包容性和支持性，提升了职工的满意度和整体的工作效率。

1.3.2 生活与工作平衡

生活与工作的平衡是指个人在职业责任与个人生活之间找到适当的协调，既不让工作过度侵占个人生活，也不让个人生活影响工作表现，从而在两者之间保持一种健康、可持续的状态。这种平衡不仅直接促进了职工的家庭幸福感，还能

够显著提升他们对企业的整体满意度和忠诚度。与此同时，职工工作效率提高，人员流失率降低，企业的人事环境渐趋稳定，生产更加高效。

1.3.3 尊重需求和超越合规

这一原则强调企业在制定政策时应超越基本的法律要求，主动采取措施以满足职工的具体需求。

尊重职工的需求意味着企业需要了解职工在平衡家庭和工作过程中的多样化需求，例如育儿、照护老人，并提供相应的支持。这不仅应当涵盖法律规定（如产假和哺乳假），还需在可及的情况下超越合规，为职工提供更多的支持，如寒暑假托管场所。通过这些措施，企业展示了对职工个人生活的关怀，进一步建立起支持性强的企业文化。这种主动超越合规的做法不仅符合道德责任，还能提升职工的整体幸福感和工作积极性，从而增强企业的竞争力和吸引力。

1.3.4 融合企业成长与人的发展

家庭友好的政策在融合企业成长与个人发展的过程中发挥着关键作用。人是企业可持续发展的关键。企业的可持续发展离不开职工的积极参与和高效贡献，而职工的幸福感和职业满意度则直接影响到他们的工作表现和创造力。

通过支持职工在家庭生活中的需求，企业能够构建一个稳定且忠诚的职工队伍，减少了人员流失和培训成本。这种稳定性为企业提供了连续性和长期性的发展基础，形成了良性循环。职工在得到支持和满足的环境中更容易发挥其潜力，推动企业的业务创新和市场竞争力。最终，这种政策不仅提升了职工的职业发展机会，还促进了企业的稳定增长和长期成功，使企业能够在不断变化的市场环境中持续发展。

1.3.5 多方合作共建

多方合作共建是家庭友好政策推行中的关键路径，涉及企业、职工、政府、行业组织、产业园区和社区等多个主体。

企业通过与职工合作，了解并满足他们的家庭需求，制定适合的政策；政府则提供法规支持和财政激励，推动政策的广泛实施；行业组织提供标准和最佳实践，帮助企业优化措施；产业园区为企业提供支持设施，如托管场所；社区组织则提供额外资源和支持，帮助职工平衡家庭生活。通过这些合作，各方可以共同推动家庭友好政策的实施，提升工作效率和职工满意度，实现社会的全面进步。

第2章 企业制度

2.1 认识家庭友好政策与性别平等的关联

工作场所性别平等是指两性职工的机会平等和待遇平等。具体而言，两性职工所享有的入职、培训、晋升机会平等；任何求职者获得工作机会，任何职工获取培训和晋升机会，均不与其性别挂钩；两性职工同工同酬，从事同等价值的工作获得同等报酬；两性职工均享有安全健康的工作环境，应当为女性职工提供符合女性生理构造的防护服等安全用具；两性职工平等享有平衡家庭和工作双重责任的权利，不因传统上女性职工更多参与家庭照护而忽视男性职工的家庭责任。

企业实施家庭友好政策能够减轻女性职工的家庭照护压力，促进性别平等。企业家庭友好政策与性别平等的关联主要体现在以下几点：

（1）产假、护理假、育儿假等假期为家长照护儿童提供便利，但是长时间的产假也会导致女性的职业发展受到不利影响，例如原本的岗位被他人取代、不熟悉企业业务。在这种情况下，企业对于产后返岗职工的支持体系便非常重要。

（2）哺乳室对于哺乳期女性而言至关重要。假如企业中没有哺乳室，职工只能在卫生间、杂物间等场所集乳，无论是从职工身心体验上，还是从卫生情况而言，都难以令人满意。企业建立哺乳室既是对女性职工的尊重，也是对婴幼儿健康的保护。而对哺乳期女性职工和婴幼儿这两类弱势群体的关爱则反映了企业对个体的尊重、对性别平等的践行。

(3) 女性背负了大量家庭照护责任。⁵这一责任迫使许多女性中止职业发展。举例而言，在照护 0--3 岁婴幼儿时，若没有老人的协助，许多女性不得不选择辞职，直到子女上幼儿园或小学，再重回职场，这严重影响了女性的职业发展。此外，相比于男性，女性承担了更多照护老人的责任。在老龄化的背景下，照护老人的责任正变得日益严峻。因此，若企业能够协助职工对于儿童、老人的照护，帮助女性职工卸下家庭照护的部分重担，则有利于促进女性职工的职业发展和性别平等。

(4) 完善的晋升机制和薪酬体系在提升职工收入的基础上，间接支持职工履行家庭照护责任。完善的晋升机制和薪酬体系能够激励职工，既推动两性职工在职业发展上的公平竞争，也有利于职工进行职业规划，从而对职工的收入和儿童养育产生积极影响。

(5) 绝大多数的家庭暴力源于两性不平等。企业开设培训课程预防职工家庭暴力、帮助家庭暴力受害职工、惩戒家庭暴力施害职工，不仅能够为家庭暴力受害和潜在受害职工提供庇护港，还能够推动家庭和社会层面的性别平等。

许多企业已经有了性别平等的意识，但是，要真正在工作场所实践性别平等，家庭友好政策和行动是不可缺失的部分。

2.2 家庭友好政策实施步骤

2.2.1 纳入企业政策

建议企业把家庭友好政策纳入企业政策与管理体系，具体行动包括：

- 关注与家庭友好政策相关的国家法律、地方法规以及政策性文件⁶的出台并更新企业政策。

⁵ 根据“第四期中国妇女社会地位调查”数据显示，女性家庭照料负担重、公共服务支持不足。在业女性照料家庭成员和家务劳动的平均时间为 154 分钟，约为男性的 2 倍。0-17 岁孩子的日常生活照料、辅导作业和接送主要由母亲承担的分别占 76.1%、67.5%和 63.6%。家有 3 岁以下儿童者中有托幼服务需求的比例为 35.1%，但 3 岁以下儿童白天主要由托幼机构照护的仅占 2.7%，由母亲照护的占比高达 63.7%。摘自“第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况”，中国妇女报，http://paper.cnwomen.com.cn/html/2021-12/27/nw.D110000zgfnb_20211227_1-4.htm

⁶ 参见附录 4。

- 指定专门部门来负责家庭友好各项政策的实施，如工会（特别是女职工委员会）、人力资源部门，并指定专门高级管理人员来对此进行监督。保证高级管理人员与实施部门之间的沟通顺畅。
- 建立信息记录与保存制度，根据职工反馈来适时修订政策。

2.2.2 识别现有不足

企业识别现有在家庭友好政策实施上的不足是制定行动方案的前提条件。建议企业开展如下行动来识别与评估现有不足：

- 梳理企业遵循的法律法规和已经实施的家庭友好行动与成果。⁷
- 调查职工的基本家庭情况以及在平衡工作和家庭责任方面的困难和需求，可采纳问卷形式。⁸
- 对职工的需求按照性别、年龄等进行分类，并进行统计。
- 将企业遵循的法律法规、实施的家庭友好政策与第3章中的行动建议对标，并结合职工的需求，全面识别现有不足。

2.2.3 制定行动方案

在全面识别不足后，企业需就每一点不足制定行动方案。具体行动建议请参见第3章。此外，建议企业：

- 在制定行动方案的过程中，充分发挥集体协商的作用。
- 在集体协商中，充分保障女职工参与。
- 将家庭友好措施纳入集体合同。
- 在职工代表大会中，保证男女代表数比例与男女职工数比例一致。

⁷ 自查清单可参考附录1。

⁸ 职工需求问卷可参考附录2。

2.2.4 宣传与培训

建议企业向职工宣传与培训企业的家庭友好政策与行动，使职工知晓企业提供的资源并加以充分利用。宣传与培训具体行动包括：

- 向职工明确传达企业的家庭友好政策，途径包括职工工作场所的培训、《职工手册》、企业官网（如有）、企业公众号（如有）等。
- 在职工工作场所显著位置张贴宣传海报。
- 在每一次政策与行动有所更新时，及时在企业公众号、网站等信息平台公开信息。
- 对管理者和相关部门（如工会、人力资源部门）进行特别培训。
- 培训新入职职工。

2.2.5 跟踪实施情况

建议企业定期（如一年一次）调查职工对企业家庭友好政策的认知度与满意度。⁹根据调查结果，与责任部门、工会沟通，并根据职工需求提出改进方案。

建议企业公布调查结果，便于职工监督并提出针对性意见。

2.2.6 保持沟通渠道畅通

职工需能够随时将自身对企业家庭友好政策和行动的意见与建议反馈至责任部门。职工还可以在职工大会上就企业家庭友好政策和行动提出意见与建议。责任部门需在一定时限内答复。

⁹ 职工认知度和满意度问卷可参考附录 3。

第3章 重点行动

3.1 合理收入

本节主要涵盖职工的同工同酬，企业的培训、晋升机制以及对职工子女的激励。

3.1.1 同工同酬

建议企业开展以下行动来保证同工同酬：

- 按照性别和岗位来分类薪酬数据，判断两性职工是否存在同工不同酬的情况，识别潜在的歧视现象。
- 根据职工的工作成果、资历、工作环境、技术难度、劳动强度等来确定职工的工资福利，不得因性别而差别对待。

3.1.2 培训、晋升机制

建议企业开展以下行动来保证培训与晋升机制的公平性与科学性：

- 为不同岗位设置培训课程，帮助职工提高技术水平、开展职业规划。
- 在选择培训的时间、地点时考虑家庭责任较重的职工的需求。
- 建立技术晋升阶梯，鼓励职工提升技术。
- 公开宣传所有培训及晋升信息，并鼓励女性职工申请。
- 采用公正客观的绩效评估体系来评估职工的工作表现，确保晋升基于职工能力和绩效。

3.1.3 对职工子女的激励

对于职工子女的激励不仅能够体现企业对职工家庭的关怀，也是对职工激励的重要组成部分。

激励可以通过现金奖励的形式，例如，为考取高中、大学的职工子女颁发奖学金。企业还可以通过非现金赠与形式激励职工子女，例如资助职工子女参与游学活动。

3.2 性别平等

3.2.1 反歧视

没有歧视（包含性骚扰）的工作环境有利于职工的身心健康和职业发展。职工在职业上的积极发展能够为子女提供更好的物质条件，因此，工作场所的反歧视政策能够间接为职工家庭带来积极影响。

根据法律规定，企业在招聘时，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。企业不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。¹⁰

此外，建议企业：

- 保证管理人员中的女性比例。
- 参见 3.1.1 和 3.1.2，严格执行同工同酬和公平的培训晋升机制。
- 在工会中建立女职工委员会，关怀女性职工，回应诉求。¹¹
- 建立反职场性骚扰的培训课程，提升职工在这方面的意识。建立专门处理职场性骚扰的机制，做到在接到投诉、举报后，能够机密、全面、公正地调查，并同步告知举报者处理进程。举报者有匿名举报的权利。¹²

¹⁰ 参见附录 4.1（3）。

¹¹ 参见附录 4.1（4）。

¹² 参见附录 4.1（5）。

3.2.2 哺乳室

虽然法律赋予哺乳期女职工在工作日的带薪哺乳时间，但在缺少哺乳室的情况下，很多哺乳期女性职工只能选择提早一小时下班。可是提早下班并不能解决工作场所内无处集乳的困境。企业可以参考本节中的建议来建立哺乳室。

(1) 设施标准

现阶段，国家尚未制定有关于企业哺乳室配置的独立标准，但要求企业的女职工休息哺乳室参照公共场所母婴设施标准。¹³若企业提供0到3岁婴幼儿托育服务，则需建立母婴室。母婴设施配置可参考《加快推进母婴设施建设的指导意见》。¹⁴若企业尚未提供婴幼儿托育服务，则应设立哺乳室。考虑到企业哺乳室与公共场所母婴设施的区别，并参考《加快推进母婴设施建设的指导意见》，建议企业可以按照以下设施标准来设置哺乳室。

基本配置	根据条件可配置（舒适配置）
专用哺乳室 便于哺乳休息的座椅 便于放置哺乳有关用品的桌子 冰箱 消毒柜 电源插座 垃圾桶 保护哺乳私密性的可上锁的门、帘子 遮挡设备等	洗手台 空调

¹³ 参见附录 4.2（5）（6）。

¹⁴ 参见附录 4.2（6）。

(1) 规模与区位

企业的哺乳室规模受企业女性职工、特别是哺乳期女性职工人数所影响。建议哺乳室面积不小于 10 平方米。若企业同期哺乳期女性职工人数多于 3 人，则需考虑增加哺乳室面积和设施。

建议企业将哺乳室置于较为安静的地段，避免人群密集的位置。

假如无法在哺乳室中设置上下水，则建议将哺乳室设于卫生间或其他有水池的地方附近。

(2) 管理制度

建议企业建立清晰、详细的哺乳室管理制度，并在哺乳室门口张贴。管理制度要点包括：

- 强调哺乳室的专属性，即只有哺乳期女职工可使用，禁止其他职工、特别是男性职工使用。
- 对于哺乳室的冰箱进行严格管理。冰箱内容物仅限母乳。建议哺乳期职工在母乳上做好标识，以免混淆，并在下班时带走，尽量不隔夜。
- 要求哺乳室使用者自觉保持环境清洁。

3.2.3 带薪假期

(1) 法律规定¹⁵

国家法律和地方法规均规定了带薪产假。国家法律规定女职工生育享受 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。各省级行政区的《人口与计划生育条例》在此基础上延长产假时间。女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育

¹⁵ 参见附录 4.2。

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。

护理假是妻子在产假期间，丈夫照护妻子与子女的假期。育儿假则是儿童在3岁以内时，夫妻双方均享有的照护假期。不同省份对于护理假和育儿假的规定有所不同。例如，江苏省规定“女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假不少于三十天，男方享受护理假不少于十五天。推动实行父母育儿假制度”且“照发工资，不影响福利待遇”，¹⁶江西省规定“增加产假九十日，并给予男方护理假三十日；在子女三周岁以下期间，给予夫妻双方每年各十日育儿假。假期工资和奖金照发，福利待遇不变。”¹⁷

企业应当严格遵守国家法律和地方法规所述产假、护理假、育儿假，将本省级行政区最新修订版本的《人口与计划生育条例》纳入公司管理制度中。

(2) 返岗支持

在长时间的产假之后，女性职工重回工作岗位时往往面临着各式各样的困难，例如原先的岗位被人取代、与企业发展和工作内容脱轨、身体负担重不适宜高强度工作。鉴于此，《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知（2019）》和《女职工劳动保护特别规定（2012）》中详述了企业对返岗女职工应当提供的支持，¹⁸例如鼓励企业针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训，禁止企业为哺乳期女职工安排夜班。

条件允许的情况下，企业还可以：

- 为返岗女性职工提供产后康复课程，如产后修复瑜伽课。
- 为返岗女性职工提供缓解精神压力的服务，如产后心理咨询服务。

¹⁶ 江苏省人口与计划生育条例（2021年9月修正），第24条。

¹⁷ 江西省人口与计划生育条例（2021年9月修正），第31条。

¹⁸ 参见附录4.1（7）和4.2（5）。

3.3 儿童照护

企业对于职工子女的照护协助主要分为照护时间上的便利条件和照护机构的设置。在便利条件的供给上，应注重性别平等，鼓励男性职工更多参与照护。

3.3.1 便利条件

- 企业应当遵循本省级行政区《人口与计划生育条例》，提供带薪护理假、带薪育儿假（详见 3.2.3）。
- 建议企业对于需要照顾子女的职工，提供弹性工作制的选择。
- 建议企业对于需要照顾子女的职工，提供紧急休假、无薪休假的选择。
- 须注意，弹性工作制和育儿假的应用与职工性别无关。

3.3.2 照护服务

对于儿童的照护服务可按照儿童的年龄段分为 0 到 3 岁婴幼儿托育和学龄儿童托管。

(1) 0 到 3 岁婴幼儿托育

2019 年，国家卫生健康委按照《国务院办公厅关于促进 3 岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见（2019）》的要求，发布《托育机构设置标准（试行）》和《托育机构管理规范（试行）》，明确提出：“支持用人单位以单独或联合其他单位共同举办的方式，在工作场所为职工提供福利性托育服务，有条件的可向附近居民开放。鼓励通过市场化方式，采取公办民营、民办公助等多种形式，在就业人群密集的产业聚集区域和用人单位建设完善托育机构。”¹⁹

这两份文件为用人单位设立福利性托育服务提供了清晰的指引，是用人单位建设托育机构为职工提供托育服务的重要参考文件。

¹⁹ 国家卫生健康委，托育机构设置标准（试行），第八、九条，参见：
https://www.gov.cn/fuwu/2019-10/16/content_5440463.htm

（2）学龄儿童托管

“双减”政策出台后，在义务教育阶段，学校提供放学时间后的延时服务，这减轻了家长接送的压力。但是，许多纺织服装工厂职工在周末仅休息一日，因此，孩子在周末和寒暑假也经常处于独自在家的状态。

有些职工子女为留守儿童，企业设置暑期托管班能够为这些职工和子女提供极大的便利。

在提供儿童托管服务时，企业应当遵守地方政府发布的《校外托管机构管理办法》。²⁰

建议企业设置职工子女放学后、周末时、假期时的托管场所。企业除了遵守本地区《校外托管机构管理办法》，还可以采取如下行动：

- 统计有需求的职工人数和其子女年龄；
- 聘请专业教师、辅助人员；在暑期，还可以聘请本地大学生；
- 托管项目主要为监督职工子女写作业和答疑。

场地和经济条件允许的情况下，企业还可以：

- 开设兴趣课程，如美术、书法、音乐、体育。开展体育类课程时，应特别注意学生的人身安全，课前检查场地和器材情况，配备医疗箱；
- 打造小型图书室，图书可以自行购买，也可以邀请职工共享家中图书；
- 与专业培训机构达成合作。

此外，企业可以选择与园区内的其他企业或所在社区共同设立托管机构。

（3）安全管理

在调研中，企业普遍认为安全问题是提供儿童照护服务的最大难题之一。即便企业建立了完善的安全机制，仍有发生意外的可能性，特别是在儿童年龄偏小的情况下。

²⁰ 许多地方政府发布了《校外托管机构管理办法》。例如《深圳市校外托管机构管理办法》，参见 https://www.sz.gov.cn/gkmlpt/content/7/7786/post_7786617.html#748；《东莞市学生校外托管机构管理办法（试行）》，参见 https://edu.dg.gov.cn/jyzx/gsgg/content/post_3976555.html

根据《民法典》规定，²¹企业在管理儿童照护场所时，应尽到安全保障义务和教育管理职责，并能够证明自身尽到了这些义务和职责。具体行动可参考《托育机构管理规范（试行）》、《托育机构设置标准（试行）》、本地区《校外托管机构管理办法》等规范性文件。此外，建议企业购买保险，如公共责任险。

3.4 弹性工时

在纺织服装工厂中实施家庭友好政策时，弹性工时是一项有效的措施。建议企业对职工开展关于弹性工作制的需求调查，并明晰职工期望实行弹性工作制的原因。为确保在职工休假时生产不受影响。建议企业通过以下方式实行弹性工时：

- 灵活的工作时间安排。非流水线岗位的职工可以在一定范围内自由选择工作开始和结束的时间。比如，职工可以在上午8点到10点之间任意时间开始工作，完成规定的工作时长后下班。这种灵活的时间安排允许职工根据个人生活需求调整工作时间，而不影响整体工作进度和企业运营。
- 设置线外工序。企业结合不同线外工序的特点与实际需求进行综合评估。企业对参与线外工序的职工进行专业培训，以确保他们能够熟练掌握相关工序的操作，赋予这批职工一定程度的灵活性。他们可以根据自身家庭的实际需求，在一定时间范围内选择适合自己的工作时段。在确保满足工序的整体进度和生产要求的前提下，通过弹性工作制申请的职工按弹性考勤打卡出勤。
- 灵活的休假安排。职工每月可在法定休假外自主选择半天或更多时间休假，但需要提前申请并协调好工作安排，确保生产不会因为个人休假而受到干扰。

²¹ 《民法典（2020）》第一千一百九十八条 宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。

因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。

第一千一百九十九条 无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担侵权责任；但是，能够证明尽到教育、管理职责的，不承担侵权责任。

第一千二百条 限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害，学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的，应当承担侵权责任。

第一千二百零一条 无民事行为能力人或者限制民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间，受到幼儿园、学校或者其他教育机构以外的第三人人身损害的，由第三人承担侵权责任；幼儿园、学校或者其他教育机构未尽到管理职责的，承担相应的补充责任。幼儿园、学校或者其他教育机构承担补充责任后，可以向第三人追偿。

第4章 外延行动

4.1 老人照护

现阶段，家庭托底了绝大多数的育儿责任，社会和企业对此少有助益，职工也很少对企业抱有期待。多数职工在育儿上正受到或曾受到老人的帮扶。在中国，由老人照顾孙辈是一种约定俗成的社会习惯。但是，对于子女已经入学甚至成年的职工而言，家庭责任逐渐从育儿转移至兼顾育儿和照护老人。

随着老龄化程度的加深，育儿和养老的双重家庭责任将为职工带来沉重压力。因而，建议企业在建设家庭友好工作场所的过程中重视职工照护老人的需求。

企业应当遵循本省级行政区《人口与计划生育条例》，为职工提供照顾老人的带薪护理假。²²但是，并非所有省级行政区都在《人口与计划生育条例》制定了此类条款，企业可自行查询本省级行政区政策中是否有此类规定。即便企业所在地区没有此类规定，企业仍可以主动选择为职工提供该带薪护理假。

此外，建议企业：

- 对于需要照顾老人的职工，提供弹性工作制、紧急休假、无薪休假等选择。
- 为因育儿和养老双重家庭责任而压力较大的职工提供心理咨询服务。

4.2 儿童教育

通常来说，随迁儿童可以在父母工作地接受义务制教育，具体要求可见于本地政府文件。建议企业为外地户籍职工提供相关信息，并在外地户籍职工子女就近入学出现困难时，积极与教育局、校方沟通，办理所需证明，为职工提供便利，尽可能避免职工子女成为留守儿童。

虽然存在随迁的选择，仍有许多外地户籍职工将孩子留在老家接受教育，主要原因包括：（1）经济压力大，孩子随迁生活费用高；（2）工作忙，孩子随迁后无人照顾；（3）孩子习惯了家乡的生活，不愿意随迁。

²² 参考附录 4.4。

对于外地户籍职工子女随迁的障碍，建议企业采取如下行动：

- 为职工提供一定租房补贴，若企业提供宿舍，还可以为职工提供家庭宿舍；
- 协助照护职工子女，具体请参考 3.3.2。为寒暑假探访父母的职工子女提供便利，补助路费，提供假期托管服务。
- 链接企业内外部资源，与社区、园区内其他企业共同建立支持网络。
- 开展关于家长和留守子女沟通技巧的培训课程。

4.3 反家庭暴力

4.3.1 法律规定

根据《反家庭暴力法》对家庭暴力概念的界定，²³在婚姻生活中女性遭受过配偶身体暴力和精神暴力的比例为 8.6%。²⁴遭遇家庭暴力的职工，不仅生命、健康受到威胁，在工作上也会受到不利影响。受害职工可能因家庭暴力而缺勤，或因情绪波动而无法专注工作，甚至在工作期间受到施暴者的电话骚扰。极端的施暴者还有可能进入工作场所施加暴力，威胁办公场所安全。

工作场所是家庭之外与个人关联最为紧密的场所之一，因此企业应当在职工家庭暴力的预防和应对中扮演重要角色。

《反家庭暴力法》中规定的企业在家庭暴力事件中的责任如下：²⁵

- 用人单位发现本单位人员有家庭暴力情况的，应当给予批评教育，并做好家庭矛盾的调解、化解工作。
- 家庭暴力受害人可以向加害人或者受害人所在单位投诉、反映或者求助。
- 有关单位接到家庭暴力投诉、反映或者求助后，应当给予帮助、处理。
- 单位发现正在发生的家庭暴力行为，有权及时劝阻。

²³ 《反家庭暴力法》第 2 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。

²⁴ “第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况”，中国妇女报，
http://paper.cnwomen.com.cn/html/2021-12/27/nw.D110000zgfmb_20211227_1-4.htm

²⁵ 参见附录 4.6。

4.3.2 其他建议

法律没有清楚说明用人单位批评教育加害人及帮助受害人的方式和程度。建议企业展开以下行动来协助受家庭暴力侵害职工：

- 管理体制：设立责任部门（一般为工会）与处理事件流程制度。
- 敏感性培训：对职工、特别是管理人员进行必要的敏感性培训，使职工能够敏感地发现同事异常的身心状态和工作表现，如发现同事身上经常有伤痕、莫名其妙地哭泣、精神状态不佳、经常在电话中激烈争吵等。鼓励职工向企业责任部门反馈相关事宜。
- 信任关系：在保密和保护隐私的前提下，责任部门尽可能与受害职工建立信任关系，鼓励其有勇气和希望从家庭暴力造成的创伤中恢复过来。
- 个人隐私：在关心受到家庭暴力侵害的同事时，应当注重保护个人隐私。
- 识别需求：主动关心家庭暴力受害者的需求。
- 医疗需求：安排其他同事协助受害者前往医疗机构，进行身心健康检查。
- 法律需求：为受害者提供法律支持，可联系法律援助机构，并向警方报案。
- 安全居所：企业可以为受暴力侵害的职工提供宿舍或协助职工入住安全住所。
- 调整工作安排：为受家庭暴力侵害的职工提供休假或弹性工作安排，方便职工处理各项事务，如医疗、搬家、诉讼。
- 安全措施：企业可以对工作环境全面审查，建立适当的安全措施，如保安措施和门禁措施等，提供一个健康安全的工作环境，避免施暴者进入。
- 如果职工告知公司其收到了威胁性的电话（或短信、微信等），企业责任部门可以为职工提供帮助，例如协助职工记录下日期与威胁内容，并向警方报案。
- 责任部门应主动定期联系受害职工，关心家庭暴力事件的处理情况，持续跟踪和评估受害职工所需的帮助。
- 提供心理咨询资源，为受害者及其子女提供心理支持，促进创伤恢复。

同时，建议企业展开以下行动来预防职工施加家庭暴力以及惩戒施暴职工：



- 对职工进行培训，使家庭暴力的危害深入人心。
- 邀请当地妇联、总工会等组织在企业进行演讲，强化反家暴宣传教育。
- 在企业管理规章或《职工手册》中清楚写明对施加家庭暴力的职工的处罚措施，例如“职工对家庭成员实施暴力、虐待等行为，导致公司名誉和利益受损或被行政处罚或刑事处罚，视为严重违反规章制度，一旦发现立即解雇”。

第 5 章 附录

5.1 企业自查清单

您所在企业在建立家庭友好工作场所方面是否有以下政策或行动?	来源	是	否	不确定	具体行动
在企业管理制度层面制定了全面或部分家庭友好政策	建议				
将家庭友好政策与行动纳入集体合同	建议				
为职工缴纳生育保险;若未缴纳生育保险,则按照女职工产假前工资的标准,在女职工产假期间支付生育津贴	附录 4.2 (5)				
同工同酬	附录 4.1 (1) (2)				
建立薪酬体系来保证同工同酬	建议				
为职工提供技能培训课程	附录 4.1 (1) (3) (4)				
为职工提供职业规划培训课程	建议				
建立科学与公正的晋升机制	建议				
建立公正客观的绩效评估体系	建议				
女职工休法定带薪产假	附录 4.2 (5) (8)				
男职工休带薪护理假	附录 4.2 (8)				
职工休带薪育儿假	附录 4.2 (8)				
对产后返岗女职工提供支持	附录 4.1 (4)				
设立哺乳室	附录 4.2 (3) (5) (6) (7)				
提供照护子女无薪休假	建议				
允许需照护子女的职工实行弹性工作制	附录 4.2 (8)				
设立 0 到 3 岁婴幼儿托育机构	附录 4.3 (1) (2) (3)				

	(4) (6)				
设立职工子女幼儿园	建议				
提供 6 岁以上儿童放学后托管服务（如放学后的临时课堂/自习教室/游戏场所）	建议				
提供 6 岁以上儿童寒暑假托管服务	附录 4.3 (5)				
优秀职工子女奖学金项目	建议				
资助职工子女的游学项目	建议				
允许需照护老人的职工实行弹性工作制	建议				
职工带薪老人护理假	附录 4.4 (1)				
提供照护老人无薪休假	建议				
协助职工随迁子女就近入学	附录 4.5 (1)				
为有随迁子女的职工提供住房补贴或宿舍	建议				
为寒暑假探访父母的职工子女提供照护	建议				
帮助家庭暴力受害职工	附录 4.6 (1)				
惩戒家庭暴力施害职工	附录 4.6 (1)				

5.2 调研问卷：职工的需求

调研对象：全体职工

1	您的性别：	A. 男 B. 女
2	您的年龄：	
3	您的岗位：	
4	您是否结婚？	A. 是 B. 否
5	您是否生育？	A. 是 B. 否
6	若已生育，请填写您的子女年龄（若有多个孩子，请按从大到小填写）	
7	您是否将大量精力投入照护老人？	A. 是 B. 否
8	您是否为外地户籍？	A. 是 B. 否
9	您现在的住处是哪里？	A. 本地买房 B. 本地租房 C. 公司宿舍
10	您的孩子是否和您共同居住？	A. 是 B. 否
11	在所有这些政策或设施中，您希望企业提供哪些？（多选）	A. 对产后返岗女职工提供支持 B. 设立哺乳室 C. 提供照护子女无薪休假 D. 允许需照护子女的职工实行弹性工作制 E. 设立0到3岁婴幼儿托育机构 F. 设立职工子女幼儿园 G. 提供6岁以上儿童放学后托管服务（如放学后的临时课堂/自习教室/游戏场所） H. 提供6岁以上儿童寒暑假托管服务

		<p>I. 优秀职工子女奖学金项目</p> <p>J. 资助职工子女的游学项目</p> <p>K. 建立薪酬体系来保证同工同酬</p> <p>L. 为职工提供技能培训课程</p> <p>M. 为职工提供职业规划培训课程</p> <p>N. 建立科学与公正的晋升机制</p> <p>O. 建立公正客观的绩效评估体系</p> <p>P. 允许需照护老人的职工实行弹性工作制</p> <p>Q. 职工带薪老人护理假</p> <p>R. 提供照护老人无薪休假</p> <p>S. 协助职工随迁子女就近入学</p> <p>T. 为有随迁子女的职工提供住房补贴或宿舍</p> <p>U. 为寒暑假探访父母的职工子女提供照护</p> <p>V. 帮助家庭暴力受害职工</p> <p>W. 惩戒家庭暴力施害职工</p> <p>X. 其他：_____</p> <p>Y. 以上全无</p>
12	<p>您对本厂晋升方面的需求有哪些？（多选）</p>	<p>A. 厂方提供培训、进修机会</p> <p>B. 工厂设立公开透明的推选、竞聘制度</p> <p>C. 工厂清楚说明晋升方法和途径</p> <p>D. 工厂有专人能提供个人晋升指导</p> <p>E. 其他：_____</p> <p>F. 以上全无</p>
13	<p>请写下与平衡工作和家庭责任相关的、对企业的建议。</p>	

5.3 调研问卷：职工的认知度与满意度

调研对象：全体职工

1	您对本企业家庭友好政策的了解程度如何？	A. 熟悉 B. 只熟悉与自己相关部分 C. 不太熟悉 D. 陌生
2	请对以下企业家庭友好政策或行动进行评分(1到5分，5分代表非常满意，1分代表非常不满意) 若不满意，请写下您的意见与建议。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 对产后返岗女职工提供支持 (2) 设立哺乳室 (3) 提供照护子女无薪休假 (4) 允许需照护子女的职工实行弹性工作制 (5) 设立0到3岁婴幼儿托育机构 (6) 设立职工子女幼儿园 (7) 提供6岁以上儿童放学后托管服务(如放学后的临时课堂/自习教室/游戏场所) (8) 提供6岁以上儿童寒暑假托管服务 (9) 提供优秀职工子女奖学金项目 (10) 提供资助职工子女的游学项目 (11) 提供3岁以上儿童放学后托管服务 (12) 提供3岁以上儿童寒暑假托管服务 (13) 建立薪酬体系来保证同工同酬 (14) 为职工提供技能培训课程 (15) 为职工提供职业规划培训课程 (16) 建立科学与公正的晋升机制 (17) 建立公正客观的绩效评估体系 (18) 允许需照护老人的职工实行弹性工作制 (19) 职工休带薪老人护理假 (20) 提供照护老人无薪休假 (21) 协助职工随迁子女就近入学 (22) 为有随迁子女的职工提供住房补贴或宿舍 (23) 为寒暑假探访父母的职工子女提供照护 (24) 帮助家庭暴力受害职工 (25) 惩戒家庭暴力施害职工

5.4 与本文行动建议相关的国内法律法规、政策

5.4.1 性别平等

(1) 《劳动法（2018）》

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

(2) 《妇女权益保障法（2018）》

第二十二条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第二十三条 各单位在录用职工时，除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。

各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

第二十四条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第二十五条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

(3) 《就业促进法（2015）》

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，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。用人单位录用女职工，不得在劳动

合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

(4) 《工会法（2021）》

第十一条 ……女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。……

(5) 《民法典（2020）》

第一千零一十条 违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。

机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

(6) 《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见（2022）》

（十八）切实维护劳动就业合法权益。推动完善促进妇女就业的制度机制，加强对女性劳动者特别是生育再就业女性相关职业技能培训。持续开展就业性别歧视约谈工作，依法查处侵权行为。督促用人单位依法依规落实对孕产期、哺乳期女职工关于工作时间、工资待遇、劳动强度等方面的特殊劳动保护。加强监管执法，健全司法救济机制，探索开展妇女平等就业权益保护检察公益诉讼，维护妇女劳动和社会保障权益。强化工会劳动法律监督，推动职工权益保护法律法规贯彻落实。

(7) 《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知（2019）》

六、支持妇女就业。加强就业服务，以女大学生为重点，为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍，树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目，鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训，尽快适应岗位需求。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务，缓解家庭育儿负担，帮助妇女平衡工作与家庭。完善落实生育保险制度，切实发挥生育保险保障功能。加强监察执法，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时快速处理。

5.4.2 生育支持

(1) 《劳动法（2018）》

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劳动。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。

(2) 《妇女权益保障法（2018）》

第二十六条 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

(3) 《人口与计划生育法（2021）》

第二十九条 …… 公共场所和女职工比较多的用人单位应当配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

(4) 《职业病防治法（2017）》

第三十八条 …… 不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。

(5) 《女职工劳动保护特别规定（2012）》

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。

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。

附录

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、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

(6) 《关于加快推进母婴设施建设的指导意见（2016）》

三、标准指引

——设施配置。经常有母婴逗留且建筑面积超过1万平方米或日客流量超过1万人的交通枢纽、商业中心、医院、旅游景区及游览娱乐等公共场所，应当建立使用面积一般不少于10平方米的独立母婴室，并配备基本设施（推荐标准见附件）。对已建成的母婴室要做好改造完善工作。用人单位参照该标准建设女职工休息哺乳室等设施。

附件：公共场所母婴设施配置推荐标准

基本配置：

- 面积一般不低于10平方米
- 防滑地面
- 带安全扣的婴儿尿布台
- 提供热水和洗手液的洗手台
- 婴儿床
- 便于哺乳休息的座椅
- 便于放置哺乳有关用品的桌子

- 电源插座
- 垃圾桶
- 保护哺乳私密性的可上锁的门、帘子遮挡设备等

根据条件可配置（舒适配置）：

- 恒温空调
- 尿不湿自动销售机
- 呼叫设备

（7）《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见（2022）》

（十六）鼓励实行灵活的工作方式。用人单位可结合生产和工作实际，通过与职工协商，采取弹性上下班、居家办公等工作方式，为有接送子女上下学、照顾生病或居家子女等需求的职工提供工作便利，帮助职工解决育儿困难。

（十七）推动创建家庭友好型工作场所。推动用人单位将帮助职工平衡工作和家庭关系相关措施纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同条款。实施母乳喂养促进行动。女职工比较多的用人单位应当建立孕妇休息室、哺乳室，配备必要母婴服务设施，更好满足孕产期、哺乳期女职工的需求。鼓励有条件的用人单位、学校、社区、群团组织等开展寒暑假托管服务。

（8）省级行政区《人口与计划生育条例》

不同省市产假、护理假、育儿假时长有所区别，例如：

《浙江省人口与计划生育条例（2021）》

第二十二条 符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得下列福利待遇：

（一）女方在享受国家规定产假的基础上，一孩延长产假六十天，二孩、三孩延长产假九十天，自生育之日起按照自然日计算；不影响晋级、调整工资、计算工龄；用人单位根据具体情况，可以给予其他优惠待遇；

（二）男方享受十五天护理假，护理假期间的工资、奖金和其他福利待遇由用人单位照发；

（三）在子女三周岁内，夫妻双方每年各享受十天育儿假，育儿假期间的工资、奖金和其他福利待遇由用人单位照发。

女方因无业、失业、灵活就业以及其他非应保未保原因未能享受产假和生育津贴待遇的，由县（市、区）人民政府结合当地实际以及经济社会发展水平给予适当经济补助，具体对象和标准由县（市、区）人民政府规定。

《广东省人口与计划生育条例（2021）》

第三十条 符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

符合法律、法规规定生育子女的，在子女三周岁以内，父母每年各享受十日的育儿假。假期用工成本分担，按照国家和省的有关规定执行。

第三十二条 ……

鼓励用人单位与职工依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式，采取灵活安排工作时间、减少工作时长、实施远程办公等措施，为家庭婴幼儿照护创造便利条件。

各级人民政府应当采取有效措施，保障妇女就业合法权益，为因生育影响就业的妇女提供就业服务。

《福建省人口与计划生育条例（2022）》

第二十四条 依法办理结婚登记的夫妻享受婚假十五日；符合本条例生育子女的夫妻，女方产假延长为一百五十八日至一百八十日，男方照顾假为十五日，在其子女年满三周岁之前，每年给予夫妻双方各十天育儿假。婚假、产假、照顾假、育儿假期间，工资、福利待遇不变，不影响晋升。

妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家和本省有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。

将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面，支持用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。

地方各级人民政府保障妇女就业合法权益，为因生育中断就业的妇女提供再就业培训服务。

5.4.3 儿童照护

(1) 《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定(2024)》

(46) 健全人口发展支持和服务体系。以应对老龄化、少子化为重点完善人口发展战略，健全覆盖全人群、全生命周期的人口服务体系，促进人口高质量发展。完善生育支持政策体系和激励机制，推动建设生育友好型社会。有效降低生育、养育、教育成本，完善生育休假制度，建立生育补贴制度，提高基本生育和儿童医疗公共服务水平，加大个人所得税抵扣力度。加强普惠育幼服务体系建设，支持用人单位办托、社区嵌入式托育、家庭托育点等多种模式发展。把握人口流动客观规律，推动相关公共服务随人走，促进城乡、区域人口合理集聚、有序流动。……

(2) 《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见(2019)》

鼓励通过市场化方式，采取公办民营、民办公助等多种方式，在就业人群密集的产业聚集区域和用人单位完善婴幼儿照护服务设施。

支持用人单位以单独或联合相关单位共同举办的方式，在工作场所为职工提供福利性婴幼儿照护服务，有条件的可向附近居民开放。鼓励支持有条件的幼儿园开设托班，招收2至3岁的幼儿。

鼓励地方政府通过采取提供场地、减免租金等政策措施，加大对社会力量开展婴幼儿照护服务、用人单位内设婴幼儿照护服务机构的支持力度。

工会组织负责推动用人单位为职工提供福利性婴幼儿照护服务。

(3) 《托育机构设置标准(试行)》和《托育机构管理规范(试行)》(2019)

国家卫生健康委为加强托育机构专业化、规范化建设，按照《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见(2019)》的要求，组织制定了《托育机构设置标准(试行)》和《托育机构管理规范(试行)》。

(4) 《中国儿童发展纲要(2021-2030年)》

大力发展多种形式的普惠托育服务，推动建设一批承担指导功能的示范托育服务机构和社区托育服务设施，支持有条件的用人单位为职工提供托育服务，鼓励国有企业等主体积极参与各级政府推动的普惠托育服务体系建设，支持和引导社会力量依托社区提供普惠托育服务，鼓励和支持有条件的幼儿园招收2—3岁幼儿，制定家庭托育点管理办法。

鼓励用人单位创办母婴室和托育托管服务设施，实施弹性工时、居家办公等灵活的家庭友好措施。

(5) 《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见（2022）》

(十七)推动创建家庭友好型工作场所……鼓励有条件的用人单位、学校、社区、群团组织等开展寒暑假托管服务。

(6) 省级行政区《人口与计划生育条例》

各省市制定了相关政策，例如：

《江苏省人口与计划生育条例（2021）》

第二十七条 县级以上地方人民政府应当促进婴幼儿照护服务发展，采取综合措施，推动建立普惠托育服务体系，发展社区托育服务，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。

鼓励和引导社会力量兴办托育机构。支持幼儿园和机关、企业事业单位、社区提供托育服务。

托育机构的设置和服务应当符合托育服务相关标准和规范。托育机构应当向县级人民政府卫生健康主管部门备案。

第二十八条 县级以上地方人民政府应当在城乡居住社区建设改造中，建设与常住人口规模相适应的婴幼儿活动场所及配套服务设施。

公共场所和女职工比较多的用人单位，应当按照规定配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

《浙江省人口与计划生育条例（2021）》

第二十三条 县级以上人民政府应当将托育服务纳入经济社会发展相关规划，科学规划、布局普惠性托育服务机构，合理配置妇幼保健、婴幼儿照护、儿童照料、学前和中小学教育等资源。

县级以上人民政府应当在社区和乡村的规划、建设、改造中，按照托育服务相关标准和规范，配套建设与人口规模相适应的托育服务设施。

支持和鼓励社会力量举办普惠性托育服务机构，引导社会力量依托社区开展多种形式的托育服务，满足生育家庭的托育需求。具体办法由设区的市人民政府规定。

鼓励有条件的用人单位为职工提供托育服务。县（市、区）人民政府可以对提供托育服务的用人单位给予补助。

县（市、区）人民政府可以根据当地实际，对三周岁以下的婴幼儿家庭给予育儿津贴、托育费用补助。

5.4.4 老人照护

（1）省级行政区《人口与计划生育条例》

不同省市规定有所不同，例如：

《湖北省人口与计划生育条例（2022）》

第三十四条 对赡养人、扶养人照顾失能或者患病住院老年人的，用人单位应当提供便利，并给予每年累计不少于 10 天的护理时间；对独生子女照顾失能或者患病住院老年人的，每年护理时间应当累计不少于 15 天。护理期间视同出勤，工资、奖金照发。

《山东省人口与计划生育条例（2022）》

第三十五条 六十周岁以上的老年人患病住院的，其子女所在单位应当支持护理照料，给予独生子女每年累计十日、非独生子女每年累计七日的护理假。护理假期间，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

5.4.5 儿童教育

（1）《国务院关于加强农村留守儿童关爱保护工作的意见（2016）》

为农民工家庭提供更多帮扶支持。各地要大力推进农民工市民化，为其监护照料未成年子女创造更好条件。符合落户条件的要有序推进其本人及家属落户。符合住房保障条件的要纳入保障范围，通过实物配租公共租赁住房或发放租赁补贴等方式，满足其家庭的基本居住需求。不符合上述条件的，要在生活居住、日间照料、义务教育、医疗卫生等方面提供帮助。倡导用工单位、社会组织和专业社会工作者、志愿者队伍等社会力量，为其照料未成年子女提供便利条件和更多帮助。公办义务教育学校要普遍对农民工未成年子女开放，要通过政府购买服务等方式支持农民工未成年子女接受义务教育；完善和落实符合条件的农民工子女在输入地参加中考、高考政策。

5.4.6 反家庭暴力

(1) 《反家庭暴力法（2015）》

第十一条 用人单位发现本单位人员有家庭暴力情况的，应当给予批评教育，并做好家庭矛盾的调解、化解工作。

第十三条 家庭暴力受害人及其法定代理人、近亲属可以向加害人或者受害人所在单位、居民委员会、村民委员会、妇女联合会等单位投诉、反映或者求助。有关单位接到家庭暴力投诉、反映或者求助后，应当给予帮助、处理。

家庭暴力受害人及其法定代理人、近亲属也可以向公安机关报案或者依法向人民法院起诉。

单位、个人发现正在发生的家庭暴力行为，有权及时劝阻。