



International
Labour
Organization

生育保护资源手册

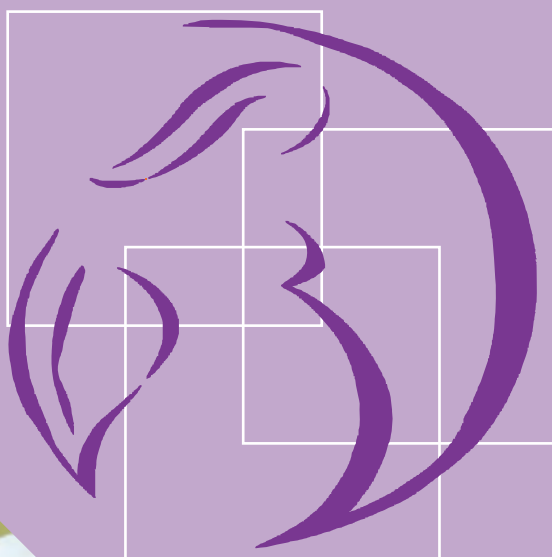
从愿望到现实

第一部分

模块

1

工作中生育保护：是什么？



生育保护资源手册

从愿望到现实

模块 1

工作中生育保护：是什么？



版权 © 国际劳工组织 2012 年
2012 年第一版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。但是只要注明出处，短篇摘录国际劳工组织出版物是不需要授权的。如需获得复制或翻译权，则要向国际劳工组织出版社（版权及许可部）申请，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 也可按以下邮址发送电子邮件：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎提出申请。

在相关复制权机构注册的图书馆、组织和其他用户，可依据向其颁发的许可证进行影印。可登录网站 www.ifrro.org 获得所在国复制权机构信息。

国际劳工组织工作条件和就业处

生育保护资源手册 – 从愿望到现实 / 国际劳工组织工作条件和就业处，2012 年
16 页

ISBN: 978-92-2-525487-0 (中文印刷版) ;
978-92-2-525488-7 (中文网上 PDF 版) ;
978-92-2-525489-4 (CD-ROM)

国际劳工组织中国和蒙古局；

国际劳工组织出版物中所使用的名称符合联合国惯例，其中内容的陈述并不代表国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其政权的法律地位或对其领土范围发表任何意见。

对于署名文章、研究和其他作品所表达的观点，责任完全在其作者，出版这些观点并不代表国际劳工组织认同这些观点。

本文件提及的企业和商业的名称及生产程序并不意味着为国际劳工组织所认可，同样，未提及的企业和商业的名称及生产程序也不意味着国际劳工组织不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的图书销售商或劳工组织的国家局获得，或直接从国际劳工组织的出版部获取，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland；也可从国际劳工组织亚洲和太平洋地区局获取，地址为 11th Floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand，或发送电子邮件至 BANGKOK@ilo.org。可以按照上述地址致函，免费获取国际劳工组织最新出版图书的目录或清单，也可通过电子邮件：pubvente@ilo.org 索取。

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

中国印刷

目 录

前言	IV
致谢	V
模块 1 – 工作中生育保护：是什么？	1
主要内容	1
产假	3
生育和医疗津贴	3
工作场所健康保护	4
就业保护和反歧视	4
工作中哺乳支持	5
产后重返工作：应对育儿问题	6
要点	7
演示文稿模版	8

前 言

孕期健康和新生儿健康，以及经济得到保障是所有工作母亲的共同愿望。工作中的生育保护为这个愿望的实现提供支持。其目的有两个方面：一是确保妇女的经济活动不会给自身和孩子的健康带来风险；二是确保妇女的生育角色不会危及家庭的经济安全。工作中的生育保护包含诸多不同要素，从产假、健康保护到社会保护中的平等和无歧视、哺乳等。

工作中生育保护的相关原则和权利体现在国际劳工组织关于生育保护的三个公约之中。这些权利也植根于诸多人权、妇女权利、健康权利和儿童权利方面的国际公约。几乎所有国家都在立法中呼应了这些承诺。

尽管生育保护已作为社会核心价值观之一得到广泛认同，然而广大妇女，无论在正规经济还是非正规经济工作，仍要面对生育给自身健康和经济安全带来的威胁。许多妇女无法在生育前后带薪休假，还有许多妇女仍然会因为怀孕而遭遇解雇和工作中的歧视。在信息、监督和评估缺失的情况下，工作条件以及与生产活动相关的生物、生理和化学因素都可能对生育造成潜在的威胁。如果缺乏必要的支持，按照国际卫生建议由新生妈妈哺乳婴儿的可能性会被生产活动所干扰。高质廉价的育儿设施尚未普及时，在不破坏父母参与经济活动和获得发展的前提下养育子女仍然是一个挑战。

从事正规、标准型工作的妇女在这方面的情况不一，而对广大从事非典型、非标准型和不稳定工作、处于非正规经济中的妇女来说，生育保护仍然无法企及。没有任何形式的社会保护，这些妇女无法接受适当的母婴护理，迫使许多人陷入灾难性的医疗支出和贫困境遇。很明显，需要采取更多的行动弥补国际上生育保护愿望与现实之间的差距，正如千年发展目标和体面劳动议程所体现的那样。劳动世界是一个充满希望的切入点，由此扩大旨在促进母婴健康的干预措施，解决收入和社会保障不足以及贫困问题。

这个生育保护资源手册旨在：

- 汇集有关工作中生育保护构成要素的信息和工具、技术和知识；
- 作为一个资源和指南，协助那些准备开展宣传和教育活动的伙伴方规划、设计或监督行动的实施，以促进工作中的生育保护。

本资源手册可供政府、工会、雇主组织、非政府组织、研究人员和从业人员、联合国官员和其他人士采用。所提供的信息主要面向非技术性受众，更多的技术性信息资源会在每个模块的最后标注。世界上诸多促进各种类型经济活动中生育保护的具体行动贯穿整个资源手册，发挥了指导和启发的作用。本资源手册所要传达的信息是，人人实现生育保护的愿望不仅可想，而且可行。甚至在最具挑战性的情况下，承诺和行动的意志将对促进平等的经济增长、社会融合以及人人实现体面劳动作出贡献。

Assane Diop
国际劳工组织副总干事

Manuela Tomei
国际劳工组织劳动保护司司长

Philippe Marcadent
国际劳工组织工作条件和就业处处长

致 谢

本资源手册是众多人士努力的成果，也是国际劳工组织与联合国儿童基金会 (UNICEF)；联合国妇女署 (UN-Women)；世界卫生组织 (WHO)；国际婴儿食品行动网络 (IBFAN) 和日内瓦婴儿喂养协会 (GIFA) 共同协作的成果。我们要感谢的人，无法一一点名，但他们精心制作的材料得到本手册的采用，他们贡献的观点形成了当前工作中生育保护领域的政策和计划。我们感谢 Naomi Cassirer 和 Laura Addati 牵头收集生育保护的信息和资源，感谢她们在推动本手册设计、材料补充、从启动到制作印发全过程监督上付出的辛勤劳动。我们感谢国际婴儿食品行动网络的 Elaine Petitat-Cote 和前世界卫生组织官员 Peggy Henderson 一年来出色地编辑现有材料，补充新材料、案例和工具，将海量信息整合一体；他们对本手册的贡献不可磨灭。还要特别感谢 Lee Nordstrum、Alexandre Steullet 和 Shadia El-Dardiry 所提供的研究协助。

在本资源手册起草的不同阶段，都得到了国际劳工组织许多官员的贡献。我们感谢 Dimitrina Dimitrova (工人活动局) 对模块 4 的贡献。感谢 Martin Oelz (工作条件和就业处) 和 Kroum Markov (国际劳工标准司) 在分析生育保护的法律责任上，特别是对模块 5、6、9 和 12 所涉及的问题提供的专业支持。感谢 Xenia Scheil-Adlung (社会保障司) 和 Elaine Fultz (前国际劳工组织社会保障专家) 对模块 7 生育保护中的社保问题所作的贡献。关于模块 8，我们感谢 Catherine Brakenhielm (国际劳工标准司)、Yuka Ujita (工作中安全健康与环境计划)、Margherita Licata 和 Lee-Nah Hsu (艾滋病与劳动世界计划) 所作的专业分析和贡献，后者还为模块 10 中关于哺乳涉及的艾滋病相关问题作出宝贵贡献。关于模块 11，我们感谢 Catherine Hein (前国际劳工组织工作与家庭问题专家) 提供的专业意见。关于模块 13、14 和 15，我们有幸得到国际劳工组织都灵国际培训中心同事以及 Simonetta Cavazza 和 Benedetta Magri (反歧视性别和反歧视培训计划) 的协助，还有咨询师 Lenni George 的出色工作。模块 14 还得益于 Tom Netter (联络和公共信息司) 提出的宝贵意见。

我们衷心感谢下列人士为本项目提供的专业贡献、技术分析和支持：Adrienne Cruz (国际劳工组织性别平等局)；联合国儿童基金会的 David Clark (儿童营养司)；联合国妇女署的 Sonia Urriza 和 Eugenia Jenny Dalalaki (人力资源中心)；世界卫生组织的 Bernadette Daelmans 和 Maria Del Carmen Casanovas (儿童和青春期健康司) 以及 Susan Wilburn (公共卫生和环境司)；Liewensufank (卢森堡) 和国际哺乳咨询协会 (ILCA) 的 Maryse Arendt；国际哺乳咨询协会和世界哺乳行动联盟 (WABA) 的 Chris Mulford；日内瓦婴儿喂养协会 (GIFA) 和国际婴儿食品行动网络 (IBFAN) 的 Rebecca Norton；乌普萨拉大学医院妇婴卫生部 (IMCH) 和世界哺乳行动联盟 (WABA) 的 Amal Omer-Salim。许多国际劳工组织同事也在本项目的初始阶段提供宝贵意见，包括 Sameera Al-Tuwajri, Mwila Chigaga, Gerry Finnegan, Luesette Howell, Albertina Jordao, Annamarie Kiaga, Claude Loiselle, Philippe Marcadent, Bill Salter, Verena Schmidt 和 Catherine Vaillancourt-Laflamme。最后，我们十分感谢 Kristine Falciola, Claire Piper 和 José Garcia 所提供的行政支持；Maud Megevand, Maryvonne Outreville 和 Paloma Calvo 翻译法文和西班牙文版本；都灵国际培训中心的 Valeria Morra 和 Matteo Montesanohe 设计、印刷本资源手册以及制作网络版本，详见 www.ilo.org/travail。



模块 1

工作中生育保护：是什么？

主要内容

本模块全面介绍工作中的生育保护和产后重返工作的育儿辅助，包括如下内容：

- 工作中生育保护的的目的或目标
- 工作中生育保护的的范围
- 工作中生育保护的要素：
 - ➔ 产假
 - ➔ 生育和医疗津贴
 - ➔ 工作场所健康保护
 - ➔ 就业保护和反歧视
 - ➔ 工作中的哺乳支持
- 应对产后重返工作的育儿问题

生育保护是机会和待遇平等及健康保护的一个基本因素，旨在帮助妇女结合好生育和劳动生产两个职能，防止因其生育角色而在工作中受到不公平待遇。应全力确保生育保护工作，将生育保护的覆盖范围扩展至所有经济活动中。

在国际层面开展工作中的生育保护是国际劳工组织的职责。国际劳工组织是联合国专门负责促进社会正义和国际公认人权和劳工权利的部门。它是唯一由政府、雇主和工人三方代表共同制定和监督国际劳工标准和政策的联合国机构。

对女职工的生育保护是国际劳工组织的一个核心工作。1919年该组织成立时，各成员国的政府、雇主和工会代表一致通过了第一个生育保护公约。随着历史发展，国际劳工组织成员国已通过了三个生育保护方面的公约（1919年第3号；1952年第103号；2000年第183号）。

这三个公约，及其相应的建议书（1952 年第 95 号；2000 年第 191 号）逐渐扩展工作中生育保护的内涵和范围，为各国政策和行动提供具体指导。¹

工作中的生育保护有两个目的：

- 保持母亲和新生儿的健康；
- 提供就业和收入保障（不受解雇和歧视，保证产后重返工作的权利，保持生育期工资和收入）。

国际劳工标准多年来不断扩展生育保护的**范围**。《生育保护公约》（第 183 号）公约呼吁为所有妇女提供生育保护，无论是从事正规还是非正规经济、以及从事非典型工作的妇女。非典型隶属工作包括广泛的非标准型工作形态，如非全日制工作、临时和季节性工作、分担式工作、固定期限合同制工作、临时派遣工作、在家工作和远程工作（见模块 2 生育保护范围）。

2009 年以来，联合国社会保护底线计划呼吁为每个公民建立基本社会保障，其中包括：1）母婴获得基本的妊娠、分娩和产后医疗护理；2）向低收入妇女转移支付孕期最后几周和产后最初几周的收入。这样，逐步建立起来的全国性社会保护底线能够提供**一个可行性框架**，扩大到农业中的自雇妇女、或城市非正规经济和其他未被社保体系覆盖的弱势劳动者（关于将生育保护扩大到非正规经济劳动者的更多信息，见模块 2 和 7）。

第 183 号公约和第 191 号建议书（2000 年）包含了生育保护的五个核心要素：

- **产假**：妇女在妊娠、分娩和产后阶段休假的权利；
- **生育和医疗津贴**：母亲享有产假期间生育津贴以及妊娠、分娩和产后健康护理的权利；
- **工作场所健康保护**提供给孕期、哺乳期的母亲和新生儿；
- **就业保护和反歧视**：保障妇女的就业安全以及产假后回到原来工作岗位或同等收入工作岗位的权利；而且，不得因其生育角色而在工作或求职中歧视妇女；
- **哺乳支持**：为职工在工作场所哺乳或挤奶提供哺乳设施和环境。

这五个要素将在本资源包的第二部分详细介绍。下面是对这些要素的简要介绍。

¹ 这些标准和其它国际文件的更多信息，见模块 5。

产假

妇女在分娩前后休息一段时间的权利是保护自身和婴儿健康的重要手段，这也考虑到怀孕和分娩时的特殊心理需求。

第 183 号公约将产假期限从 12 周延长至不少于 14 周，其中 6 周要在分娩后执行。第 191 号建议书建议产假期限至少 18 周。公约还规定了患病、并发症或怀孕伴有并发症风险的情况下有权延长休息时间。产假的一个重要方面是在休假结束后回到原先的工作岗位，或相同工资的工作岗位（第 4 条和第 5 条）。

第 183 号公约与前几个公约一样，规定了分娩后 6 周的强制休假，不允许工作。这是为了保护妇女分娩后不会迫于压力而回到工作岗位，给自身和婴儿健康带来危害。

关于产假重要性的全球共识反映在母婴卫生国际政策框架之中，以及几乎所有国家的立法之中。

→ 见模块 6：产假

生育和医疗津贴

产假期间获得生育津贴的权利是生育保护的基本组成部分。生育津贴是要弥补妇女因经济活动中断而损失的一部分收入，使产假得以实现。如果没有这种替代，妇女产假期间孕产支出的增加可能给许多家庭带来经济困难。在贫困或经济拮据时，妇女可能被迫在分娩后不顾医疗建议而迅速回到工作。

第 183 号公约规定生育津贴的标准要确保能够保持妇女及其子女正常的健康状态和适当的生活条件。这种津贴金额不得少于该妇女过去收入的三分之二，并通过社会保险或公共基金或国内法律和实践所确定的方式支付。通过社会保险或公共基金支付的基本原则是保护妇女不受劳动力市场歧视的根本所在。否则，若由雇主直接承担生育费用，则比较容易产生对妇女的歧视。

第 183 号公约要求成员国确保绝大多数劳动妇女都能满足享有生育津贴的资格条件。如果妇女不能满足生育津贴的资格条件，则有权依靠社会救助资金获得足够津贴。

公约规定的医疗津贴包括产前、分娩及产后护理，以及必要的住院康复费用（第 6 条）。

→ 见模块 7：生育和医疗津贴

工作场所健康保护

怀孕、生育和哺乳过程中，工作场所的一些风险可能影响母婴健康。第 183 号公约首次以公约的高度承认健康保护权利，规定成员国要采取措施，确保孕期和哺乳期妇女不会从事不利于母婴健康的工作，或者处于被认定对母婴存在重大风险的工作环境（第 3 条）。第 191 号建议书建议调整孕期、哺乳期妇女的工作条件，以降低威胁孕期哺乳期妇女和婴儿健康的具体工作场所风险。如果工作存在风险，应当采取的措施包括：

- 排除风险；
- 调整工作条件；
- 如果无法调整，则调转至其它较为安全的岗位，工资不得减少；
- 如果无法调转，则带薪休假。

妇女有权回到原来工作岗位或同等工资水平的安全岗位（第 191 号建议，第 6（5）条）。必要时，也可向雇主请假去进行孕妇相关体检（第 191 号建议，第 6（6）条）。

→ 见模块 8：工作场所健康保护

就业保护和反歧视

要确保怀孕和产后妇女不会因怀孕、休产假或刚刚生育而失去工作。这种保障对于防止生育成为妇女在就业中受到歧视的根源很重要。不得因妇女怀孕和产假而影响妇女就业或雇佣合同规定的权益，特别是与资历（如带薪年假）或服务期（如退休津贴）相关的权益。

第 183 号公约规定了就业保障，禁止在孕期、产假以及产后回到工作岗位的一段时间内解雇女职工。她们有权在产后回到原来的工作或同等工资的工作。在解雇的情况下，举证责任在雇主一方，要证明解雇决定与怀孕或生育及其影响无关，也与哺乳无关。这种“举证责任倒置”加强了妇女的就业保障。

公约要求成员国采取措施确保生育不会成为就业歧视产生的根源，包括获得就业。禁止在招聘时进行怀孕检测，除非有特殊要求。（第 8 和 9 条）。

→ 见模块 9：就业保护和反歧视

工作中的哺乳支持

重返工作后哺乳的权利是生育保护的重要内容，对母婴健康有很大好处。世界卫生组织建议纯母乳喂养婴儿到 6 个月大，这意味着除母乳外不要喂婴儿其它任何食物或液体，甚至水。还建议随后坚持哺乳婴儿至两岁以上，同时加入适当的辅食。因为产假通常在哺乳期结束前终止，通常在产后持续数周。因此规定妇女回到工作后能够继续哺乳对于执行国际哺乳建议和优化母婴健康权益都很重要。

第 183 号公约规定妇女有权每日享有一次或多次哺乳时间，或减少工时。哺乳时间或减少的工时要算做工作时间并相应取酬。哺乳时间的长度和次数由国家法律或实践决定（第 10 条）。

→ 见模块 10：工作中哺乳

产后重返工作：应对育儿问题

照顾子女的责任不止于孩子的出生和产假或男性陪护假的结束。协调有偿工作与无偿照顾幼年子女的关系是工业化和发展中国家的成年人共同关心的问题。政府、雇主、工会和其它方面采取的政策措施可以极大地帮助男女双方共同照顾子女，继续获得体面工作；也能帮助企业留住负责任高效率的员工队伍。

1981 年国际劳工组织有家庭责任工人公约（第 156 号）及其建议书（第 165 号）在帮助有家庭责任的劳动者应对育儿需要的政策措施方面提供许多指导。第 156 号公约承认有必要为有家庭责任的男女劳动者创造有效的机会和平等待遇，提高他们的工作条件。这主要通过一系列政策措施实现：

- 产假政策；
- 家庭友好型的工作时间和组织安排；
- 育儿服务和设施；
- 减轻无偿照顾负担的服务；
- 社会保障津贴；
- 劳动力与市场的再融合政策。

本资源包无法对立法和政策进行全面分析。但是，模块 11 概述了与育儿相关的一些主要问题和考虑。

- [见模块 11：产后重返工作：应对育儿问题](#)

要点

- ➔ 工作中生育保护旨在确保妇女的经济活动不会对自身和子女健康带来风险，妇女的生育角色不会危及她们的经济和就业安全。
- ➔ 工作中生育保护面向正规和非正规经济中的所有就业妇女。
- ➔ 工作中生育保护包括几个要素：产假、生育和医疗津贴、工作场所健康保护、就业保护和反歧视、带薪哺乳时间。
- ➔ 育儿服务对创造男女劳动者的公平机会和待遇很重要。

演示文稿模版

幻灯片 1: 主要内容

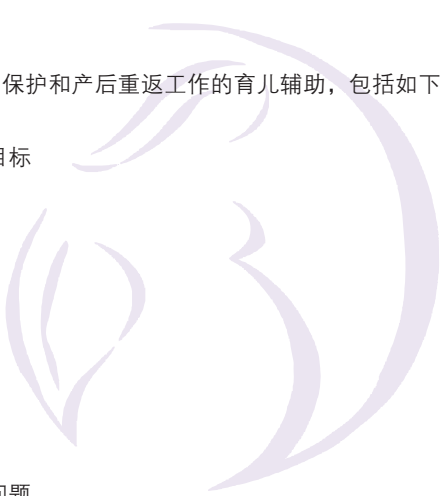
模块 1 工作中生育保护：是什么？

主要内容

本模块全面介绍工作中的生育保护和产后重返工作的育儿辅助，包括如下内容：

- 工作中生育保护的目或目标
- 工作中生育保护的范
- 工作中生育保护的要素：
 - ➔ 产假
 - ➔ 生育和医疗津贴
 - ➔ 工作场所健康保护
 - ➔ 就业保护和反歧视
 - ➔ 工作中的哺乳支持
- 应对产后重返工作的育儿问题

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容



幻灯片 2: 生育保护是什么？

模块 1 工作中生育保护：是什么？

生育保护是什么？

生育保护由国际劳工标准规定。最新的公约包括：

- 国际劳工组织生育保护公约，2000 年（第 183 号）
- 国际劳工组织生育保护建议书，2000 年（第 191 号）

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容



幻灯片 3：生育保护为什么重要？

模块 1
工作中生育保护：是什么？

生育保护为什么重要？

生育保护：

- 保护母婴健康和安
- 防止因怀孕和生育导致经济困难
- 就业是性别平等的核心



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

3

幻灯片 4：覆盖哪些人？

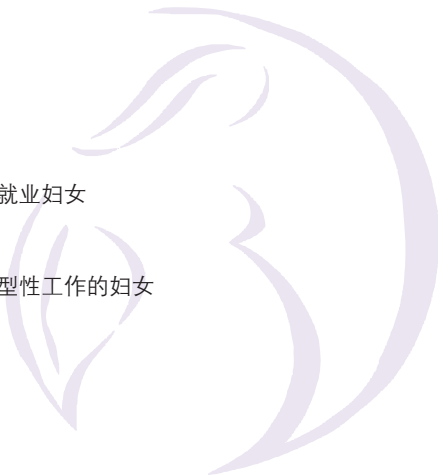
模块 1
工作中生育保护：是什么？

覆盖哪些人？

第 3 号公约（1919 年）：
任何工商业领域的就业妇女

第 103 号公约（1952 年）：
农业、工业或非工业领域中的就业妇女

第 183 号公约（2000 年）：
所有就业妇女，包括从事非典型性工作的妇女



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

4

幻灯片 5：生育保护的五个核心要素

模块 1 工作中生育保护：是什么？

生育保护的五个核心要素

生育保护包括：

- 产假
- 生育和医疗津贴
- 工作场所健康保护
- 就业保护和反歧视
- 哺乳支持



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

5

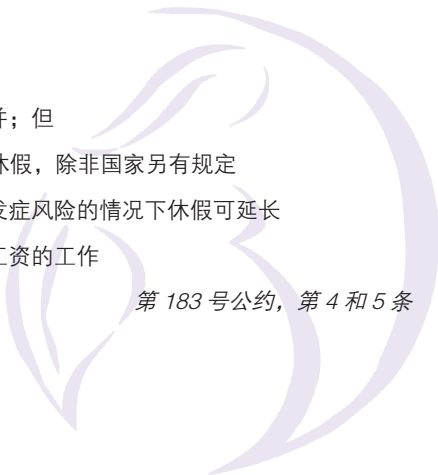
幻灯片 6：产假

模块 1 工作中生育保护：是什么？

产假

- 不少于 14 周
- 产前假和产后休假可以合并；但
- 产后必须保证至少 6 周的休假，除非国家另有规定
- 在患病、并发症或存在并发症风险的情况下休假可延长
- 有权回到原来工作或同等工资的工作

第 183 号公约，第 4 和 5 条



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

6

幻灯片 7：产假的重要性在于：

模块 1
工作中生育保护：是什么？

产假的重要性在于：

- 休息是保持健康的重要方式
- 过早回到工作可能增加急性并发症的风险
- 产假让妇女有时间哺乳



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

7

幻灯片 8：生育津贴

模块 1
工作中生育保护：是什么？

生育津贴

稳定收入的需要：

 “生育津贴要在国家层面提供，确保能够保持妇女及其子女正常的健康状态和适当的生活条件。”

第 183 号公约第 6 条

- 根据国家法律和实践经验制定
- 不少于工作或保障收入的三分之二
- 绝大多数就业妇女都能满足资格条件
- 对不能满足资格条件的妇女，要由社会救助基金按照一定方式提供

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

8

幻灯片 9：医疗津贴

模块 1 工作中生育保护：是什么？

医疗津贴

医疗津贴：获得医疗护理的需要

- 产前、分娩和产后医疗护理
- 必要的住院治疗

医疗津贴要尽可能提供：

- 合格的医务人员
- 所需要的药品
- 检查测试，包括保密的自愿艾滋病检测

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

9

幻灯片 10：工作场所健康保护（1）

模块 1 工作中生育保护：是什么？

工作场所健康保护（1）

事实 1：
许多工作场所存在影响生育健康的风险

事实 2：
许多风险能够被排除

事实 3：
预防有助于避免将来出问题

 “...采取适当措施确保妊娠期哺乳期妇女不从事对母婴健康不利的工作，”

第 183 号公约第 3 条

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

10

幻灯片 11：工作场所健康保护（2）

模块 1 工作中生育保护：是什么？

工作场所健康保护（2）

工作场所风险评估

如果发现风险：

- 排除风险
- 调整工作条件；
- 如果无法调整，则调转至其它较为安全的岗位，工资不减少；
- 如果无法调转，则带薪休假。

 有权回到原来工作岗位或同等工资水平的安全岗位

第 191 号建议，第 6 条

 生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

11

幻灯片 12：怀孕职工与艾滋病

模块 1 工作中生育保护：是什么？


怀孕职工与艾滋病

预防艾滋病母婴传播：

- 母婴传播的风险概率为 20% 至 45%
- 通过抗逆转录病毒治疗、妥善分娩和避免哺乳可以降至 2% 以下

工作场所可以协助：

- 向男女职工提供这些信息
- 鼓励所有职工，特别是怀孕女职工进行自愿的艾滋病检测
- 向当地卫生服务机构备案
- 提供各种婴儿喂养方法的信息

 生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

12

幻灯片 13：就业保护和反歧视（1）

模块 1 工作中生育保护：是什么？

就业保护和反歧视（1）

下列情况时不得解雇：

- 妊娠
- 休产假
- 生育相关疾病或并发症等病假
- 产妇重返工作后一段时间

不得解雇，除非由于与生育无关的原因：

- 举证责任在雇主一方，要证明解雇无关于：
 - ➔ 妊娠
 - ➔ 生育及其影响
 - ➔ 哺乳



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

13

幻灯片 14：就业保护和反歧视（2）

模块 1 工作中生育保护：是什么？

就业保护和反歧视（2）

- 要采取措施确保生育不会成为就业歧视的根源：

比如：招聘、工作条件、资历、培训和晋升机会
- 不得在招聘时要求怀孕检测



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

14

幻灯片 15：工作中哺乳支持

模块
1

工作中生育保护：是什么？

工作中哺乳支持

- 为哺乳而享有每日一次或多次哺乳时间或减少工时的权利
- 哺乳时间长度和次数由国家规定
- 哺乳时间算做工作时间并取酬





生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

15

幻灯片 16：产后重返工作：应对育儿问题

模块
1


工作中生育保护：是什么？

产后重返工作：应对育儿问题

有家庭责任工人公约及建议书，1981年（第156号和第165号）

措施包括：

- 照顾服务—育儿、养老、减少家务劳动的服务
- 休假政策—产假、男性陪护假、育儿假、家庭紧急情况假、再培训/融合
- 工作时间和组织—时长、非全日制、弹性时间、可预见性
- 社会保障措施—津贴、减税、看护人的养老金补助
- 劳动力市场再融合政策—职业培训、就业服务、“保持联络”项目
- 减轻无偿劳动负担的服务—食堂、自来水、节省劳力设备、公共交通、乡村道路、医疗设施



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

16


幻灯片 17：要点

模块
1

工作中生育保护：是什么？

要点

- 工作中生育保护旨在确保妇女的经济活动不会对自身和子女健康带来风险，妇女的生育角色不会危及她们的经济和就业安全。
- 工作中生育保护面向正规和非正规经济中的所有就业妇女。
- 工作中生育保护包括几个要素：产假、生育和医疗津贴、工作场所健康保护、就业保护和反歧视、带薪哺乳时间。
- 育儿服务对创造男女劳动者的公平机会和待遇很重要。

 生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

17



- 第一部分：工作中的生育保护：基本内容
- 第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素
- 第三部分：采取行动促进工作中的生育保护

