

Số: 71/LĐLĐ

Lai Châu, ngày 02 tháng 10 năm 2025

HƯỚNG DẪN

Triển khai hoạt động “Đảm bảo bình đẳng giới nhằm chăm lo, bảo vệ cho lao động nữ thông qua đối thoại tại nơi làm việc”

Thực hiện Hướng dẫn số 14/HD-TLĐ, ngày 29/9/2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về Triển khai hoạt động “Đảm bảo bình đẳng giới nhằm chăm lo, bảo vệ cho lao động nữ thông qua đối thoại tại nơi làm việc”.

Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh ban hành hướng dẫn triển khai nhân rộng hoạt động về “Đảm bảo bình đẳng giới nhằm chăm lo, bảo vệ cho lao động nữ thông qua đối thoại tại nơi làm việc”, đáp ứng yêu cầu đổi mới hoạt động công đoàn đối với nữ đoàn viên, người lao động trong tình hình mới, cụ thể như sau:

I. NỘI DUNG TRIỂN KHAI

1. Đối tượng

- Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp đáp ứng các điều kiện sau:

+ Sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định tại Điều 74 Nghị định 145/2020/NĐ/CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (*Sử dụng từ 10 lao động nữ đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động; Sử dụng từ 100 lao động nữ đến dưới 1.000 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động; Sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên*)

+ Có nhiều chế độ, chính sách đối với lao động nữ được người lao động quan tâm, cần đối thoại với người sử dụng lao động.

2. Các bước triển khai tại CĐCS

2.1. Bước 1: Xây dựng kế hoạch

Gồm các nội dung cơ bản: Thời gian, địa điểm triển khai, nội dung chi tiết hoạt động, các bước tiến hành, kinh phí dành cho hoạt động, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện hoạt động.

2.2. Bước 2: Rà soát chính sách doanh nghiệp đang thực hiện

Trước khi lấy ý kiến lao động nữ, CĐCS cần rà soát toàn bộ chính sách hiện có trong doanh nghiệp. Tập trung vào các quy định tại:

- Bộ luật Lao động 2019 (Chương X – từ Điều 135 đến 142) và các quy định khác có liên quan.

- Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (Chương V – mục về chế độ thai sản).

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Chương IX – Điều 74 đến 87).

- Các luật liên quan khác như: Luật Bình đẳng giới, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Phòng chống Bạo lực Gia đình...

Sau khi rà soát, CĐCS nên làm việc với bộ phận nhân sự để xác định rõ những chính sách nào đã, đang và chưa thực hiện. Đây là cơ sở quan trọng để thiết kế nội dung lấy ý kiến người lao động.

2.3. Bước 3: Lấy ý kiến lao động nữ

Việc lấy ý kiến có thể thực hiện linh hoạt, tùy theo điều kiện của từng đơn vị:

- Tổ công đoàn, Ban nữ công họp trực tiếp với lao động nữ ở các bộ phận để tập hợp ý kiến đề xuất.

- Phát phiếu khảo sát, hỏi ý kiến qua mạng xã hội nội bộ, Zalo, Facebook hoặc công cụ khảo sát trực tuyến.

- Qua hòm thư góp ý

Lưu ý: Trong các cuộc họp hoặc khảo sát, công đoàn cần cung cấp thông tin rõ ràng, minh bạch về tình hình thực hiện chính sách hiện nay của doanh nghiệp, từ đó gợi ý để người lao động đề xuất những kiến nghị cụ thể như:

- Chính sách hỗ trợ nuôi con nhỏ.

- Nâng mức hỗ trợ thai sản, khám sức khỏe định kỳ cho nữ.

- Hỗ trợ nhà ở, xe đưa đón, chỗ gửi con...

Tuy nhiên, cũng cần phân loại ý kiến:

- Những đề xuất phù hợp, khả thi, đúng luật thì tổng hợp thành nội dung đưa ra đối thoại.

- Những ý kiến chưa phù hợp hoặc vượt quá khả năng doanh nghiệp thì cần giải thích, bảo lưu để đề xuất vào thời gian thích hợp.

Lưu ý: Nội dung đối thoại cần **thiết thực, phù hợp năng lực doanh nghiệp** nhưng không thấp hơn quy định pháp luật.

Cuối cùng, các ý kiến cần được ghi thành biên bản để làm căn cứ chính thức đề xuất đối thoại với NSDLĐ.

(Tham khảo một số đề xuất có lợi cho lao động nữ so với quy định của pháp luật tại phụ lục đính kèm).

2.4. Bước 4: Gửi đề xuất đối thoại tới người sử dụng lao động

Chậm nhất 5 ngày làm việc trước ngày tổ chức đối thoại, CĐCS cần gửi nội dung đối thoại cho NSDLĐ. Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được nội dung đối thoại, 2 bên thống nhất nội dung, thời gian, địa điểm, thành phần tham gia đối thoại và NSDLĐ ban hành Quyết định (hoặc kế hoạch) bằng văn bản về việc tổ chức đối thoại.

Lưu ý: Điều kiện tổ chức đối thoại:

- Bên người sử dụng lao động: Nội dung đề xuất phải có sự đồng ý của đại diện theo pháp luật.
- Bên người lao động: Nội dung đề xuất phải được ít nhất 30% thành viên trong tổ đối thoại đồng ý.

2.5. Bước 5: Chuẩn bị đối thoại

- *Chuẩn bị tài liệu:* Số liệu, dẫn chứng, phản biện cần được chuẩn bị kỹ, đồng thời dự liệu trước các tình huống có thể phát sinh để xử lý linh hoạt. CĐCS cần tìm hiểu chính sách ở các công ty cùng ngành nghề hoặc cùng khu vực để tạo lập luận thuyết phục. Nếu có thông tin từ khách hàng hoặc nhân hàng đề cao yếu tố nhân văn cần đưa vào đối thoại để tăng khả năng thuyết phục.

- *Chuẩn bị trước về cách đặt vấn đề khi đối thoại:* Đặt vấn đề không nên mang tính đòi hỏi, mà cần dựa trên cơ sở phân tích *lợi ích chung* giữa các bên. Những đề xuất chính sách nào là mục tiêu chính và dễ được chấp nhận dựa trên khả năng và điều kiện thực tế của doanh nghiệp nên được ưu tiên đặt trước, tránh gây không khí căng thẳng ngay từ đầu.

- *Lựa chọn người tham gia đối thoại:* Lựa chọn phía đại diện NLĐ cần có kiến thức pháp luật lao động, am hiểu chính sách đối với lao động nữ, nắm được nội quy, tình hình sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp, đời sống NLĐ và các vấn đề kinh tế – xã hội có liên quan. Đặc biệt, người tham gia đối thoại cần có *kỹ năng thuyết phục, phản biện*.

- *Tạo sự đồng thuận nội bộ:* Trước khi đối thoại, công đoàn cần tạo sự ủng hộ từ các phòng ban như tài chính, nhân sự, hành chính. Đây là những bộ phận có tiếng nói tham mưu trước cho NSDLĐ nhằm giảm áp lực khi đối thoại.

2.6. Bước 6: Tiến hành đối thoại

Quy trình thực hiện theo Hướng dẫn số 11/HD-TLĐ ngày 14/3/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn Công đoàn tham gia thực hiện dân chủ ở cơ sở.

Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; Công đoàn phổ biến phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động.

2.7. Bước 7: Giám sát thực hiện

Sau khi cuộc đối thoại hoàn thành, cần căn cứ vào biên bản đối thoại công đoàn cơ sở có trách nhiệm đôn đốc các đơn vị liên quan của doanh nghiệp triển khai thực hiện các cam kết đã đạt được trong quá trình đối thoại. Việc giám sát thực hiện

cần tiến hành thường xuyên, liên tục để đạt được mục tiêu đã đề ra. Trong quá trình giám sát nếu việc triển khai chậm trễ công đoàn cơ sở cần có sự trao đổi, tác động với các phòng, ban liên quan để thúc đẩy quy trình thực hiện. Trong trường hợp không nhận được sự phối hợp có thể phản ánh trực tiếp lên người sử dụng lao động hoặc có thông tin, đề xuất để nhận được sự can thiệp, hỗ trợ từ Liên đoàn Lao động tỉnh.

3. Đề xuất hỗ trợ từ Liên đoàn Lao động tỉnh

Liên đoàn Lao động tỉnh hướng dẫn, hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong các hoạt động đối thoại, trong đó có nội dung liên quan đến lao động nữ.

3.1. Đề xuất tổ chức tập huấn về đối thoại cho cán bộ CĐCS

Ngoài việc tổ chức tập huấn về đối thoại cho cán bộ CĐCS theo kế hoạch hàng năm của Liên đoàn Lao động tỉnh, khi có nhu cầu CĐCS cần chủ động: Rà soát, lập kế hoạch, gửi văn bản đề nghị lên LĐLĐ tỉnh để phối hợp tổ chức các lớp đối thoại.

Nội dung đối thoại cần tập trung: chế độ, chính sách lao động nữ, kỹ năng đối thoại, thương lượng, một số lưu ý khi đối thoại....

3.2. Đề xuất tư vấn nội dung, quy trình, chủ thể đối thoại

CĐCS có thể đề nghị LĐLĐ tỉnh hướng dẫn cách tập hợp và tổng hợp ý kiến NLĐ, tư vấn quy trình gửi yêu cầu đối thoại đúng luật; rà soát, chỉnh sửa nội dung đề xuất trước khi gửi NSDLĐ; hỗ trợ chọn cán bộ công đoàn và thành viên nhóm đối thoại đủ năng lực làm nòng cốt đối thoại.

3.3. Mời LĐLĐ tỉnh tư vấn trong quá trình đối thoại

Để khắc phục sự thiếu kinh nghiệm, lúng túng của nhóm đại diện người lao động khi NSDLĐ không đồng thuận với những nội dung được đề xuất đối thoại, CĐCS có thể mời LĐLĐ tỉnh tham dự đối thoại nhằm:

Hỗ trợ chuyên môn tại chỗ

Tạo niềm tin, củng cố tinh thần cho nhóm đại diện NLĐ

Khi cần, có thể xin tạm dừng để tham vấn từ LĐLĐ tỉnh

II. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Liên đoàn lao động tỉnh

- Đưa hoạt động vào chương trình công tác hàng năm, đề ra mục tiêu, chỉ tiêu rõ ràng để chỉ đạo CĐCS thực hiện. Chỉ đạo CĐCS trong quá trình tổ chức đối thoại, quan tâm đưa những nội dung chăm lo cho lao động nữ vào chương trình đối thoại. Phân đấu trong 01 năm LĐLĐ tỉnh trực tiếp cơ sở chỉ đạo tổ chức được ít nhất 5 cuộc đối thoại về chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ thông qua đối thoại nhằm thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc (nếu tổ

chức đối thoại chung thì trong nội dung đối thoại có lồng ghép các chế độ, chính sách cho lao động nữ tại doanh nghiệp).

- Tổ chức hoặc phối hợp với các cơ quan chức năng phổ biến, tuyên truyền các quy định của Đảng, Nhà nước, Tổng Liên đoàn về chế độ, chính sách đối với lao động nữ. Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn nâng cao kỹ năng đối thoại, thương lượng, tập hợp NLĐ... cho cán bộ nữ công, cán bộ công đoàn cơ sở và các thành viên tham gia đối thoại.

- Thường xuyên theo dõi, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách cho người lao động để kịp thời có ý kiến với chính quyền và chuyên môn đồng cấp trong việc đôn đốc, nhắc nhở các doanh nghiệp triển khai thực hiện theo quy định nhằm bảo đảm quyền và lợi ích cho lao động nữ.

- Hướng dẫn công đoàn cơ sở triển khai hoạt động dựa trên điều kiện thực tế của địa phương, ngành, đơn vị.

- Tổng kết, rút kinh nghiệm, đánh giá những thuận lợi, khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện để tìm giải pháp tháo gỡ. Định kỳ báo cáo về Tổng Liên đoàn để tiếp tục chỉ đạo hoạt động hiệu quả, phổ biến rộng rãi trong hoạt động nữ công công đoàn.

2. Công đoàn cơ sở

- Căn cứ Hướng dẫn của LĐLĐ tỉnh xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai hoạt động “Đảm bảo bình đẳng giới nhằm chăm lo, bảo vệ cho lao động nữ thông qua đối thoại tại nơi làm việc”.

- Thường xuyên theo dõi, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách cho người lao động để kịp thời có ý kiến với chính quyền và chuyên môn đồng cấp trong việc đôn đốc, nhắc nhở các doanh nghiệp triển khai thực hiện theo quy định nhằm bảo đảm quyền và lợi ích cho lao động nữ.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Liên đoàn Lao động tỉnh (qua Ban Công tác Công đoàn) để được giải đáp, hướng dẫn.

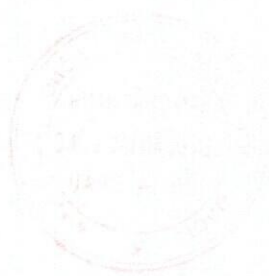
Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐ Việt Nam (B/c);
- Ban TT UBMTTQ Việt Nam tỉnh (B/c);
- Sở Nội vụ tỉnh;
- Các CĐCS trực thuộc;
- Lưu: Ban CTCD.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH



Lương Xuân Trường



PHỤ LỤC
GỢI Ý MỘT SỐ NỘI DUNG CÓ LỢI HƠN ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG
QUÁ TRÌNH ĐỔI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC
(Kèm theo Hướng dẫn số 71/HD-LĐLĐ ngày 02/10/2025 của
Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh Lai Châu)

I. MỘT SỐ NỘI DUNG CHUNG

1. Về cơ chế tuyển dụng, đào tạo, tiền lương được đảm bảo bình đẳng

- Thực hiện chính sách tuyển dụng công bằng, không phân biệt giới tính (không đề cập đến giới tính trong quảng cáo tuyển dụng; không tìm hiểu về khả năng làm việc ngoài giờ, tình trạng hôn nhân, tình trạng sinh đẻ, không được yêu cầu thử thai đối với ứng viên nữ...vv).

- Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng lao động nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; ưu tiên tái ký hợp đồng lao động đối với lao động nữ khi hợp đồng lao động hết hạn.

- Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ được tính vào thâm niên công tác để thực hiện các chế độ lương, thưởng, phụ cấp, đào tạo và cơ hội thăng tiến; xác định tỷ lệ nữ trong cơ cấu lãnh đạo từ cấp phòng, ban, phân xưởng... trở lên.

- Chế độ đào tạo thêm nghề dự phòng cho lao động nữ phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ.

- Thực hiện các chế độ trợ cấp như: trợ cấp đi lại, nhà ở, thâm niên, nuôi con nhỏ, hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo...

- Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Về đảm bảo điều kiện, môi trường làm việc

- Cung cấp đầy đủ thông tin cho người lao động về những công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

- Doanh nghiệp đầu tư cơ sở văn hóa, thể thao, y tế, nhà ở phục vụ cho NLĐ.

- Xây dựng các chương trình phổ biến kiến thức về chăm sóc sức khỏe ở nhiều giai đoạn khác nhau cho toàn bộ công nhân lao động và thêm những chương trình hướng đến lao động nữ từ lúc trong độ tuổi sinh sản, hôn nhân, mang thai, nuôi con nhỏ...



- Có phòng vắt trữ sữa cho từ trên 50% - 75% lao động nữ tại doanh nghiệp, phòng có không gian riêng, hợp vệ sinh, dành riêng cho lao động nữ, có thiết bị chứa sữa mẹ sạch sẽ, có bồn rửa, tài liệu hướng dẫn...Có phòng vắt trữ sữa ở doanh nghiệp sử dụng dưới 1000 lao động nữ.

- Đảm bảo đầy đủ phòng tắm, nhà vệ sinh theo đúng quy định tại Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế về hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh và cơ sở có yếu tố có hại gây bệnh nghề nghiệp.

- Khám sức khỏe định kỳ (mức khám, thời gian khám, nơi khám, danh mục khám, khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ), khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

- Thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh của lao động nữ nhiều hơn, linh hoạt hơn so với quy định của pháp luật (30 phút/ngày, tối thiểu 03 ngày) mà vẫn được hưởng lương.

3. Về thực hiện chính sách thai sản

- Lao động nữ trong thời gian mang thai: Chấp hành tốt nội quy lao động được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn; không trừ tiền chuyên cần; phát thể ưu tiên không cần xếp hàng khi ăn cơm hoặc nghỉ sớm để ăn cơm, ra về sớm so với lao động khác; thêm khẩu phần ăn cho phụ nữ mang thai; cung cấp ghế ngồi, chỗ nghỉ trưa... ; được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định; khám thai hưởng nguyên lương; được nghỉ thai sản sớm trước 1 tháng vẫn hưởng nguyên lương. Được bố trí công việc hợp với tuổi thai, được đi làm hành chính khi mang thai đến tháng thứ 5 và được bố trí ngồi làm việc.

- Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi: Được nghỉ chăm con bổ sung cho vợ/chồng từ 1 đến 3 tháng nếu có nhu cầu (ngoài chế độ nghỉ thai sản trung bình 6 tháng cho lao động nữ); Thời gian nghỉ để cho con bú, vắt trữ sữa mẹ nhiều hơn, linh hoạt hơn so với quy định của pháp luật (60 phút/ngày) mà vẫn được hưởng lương.

- Áp dụng thời gian làm việc linh hoạt và/ hoặc địa điểm làm việc linh hoạt cho lao động nữ trong vòng 1 đến 2 năm sau khi sinh.

- Cam kết bảo đảm việc làm cũ cho lao động nữ khi trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản.

- Thực hiện nội quy lao động: giảm mức xử lý kỷ luật, chưa xử lý kỷ luật, thời gian kỷ luật, thời giờ làm việc đối với một số trường hợp đặc biệt như lao động nữ trong thời kỳ thai sản, nuôi con nhỏ ...

4. Về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Thường xuyên giám sát việc thực thi các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục và các quy trình giải quyết về quấy rối tình dục.

- Tổ chức ít nhất 01 lần/năm tuyên truyền kiến thức, nâng cao nhận thức cho người lao động về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Quy trình giải quyết khiếu nại, kiến nghị: Xây dựng quy trình không chính thức và quy trình chính thức để giải quyết khiếu nại/tổ cáo.

5. Về những nội dung khác liên quan đến việc chăm lo cho lao động nữ và trẻ em

Ngoài những nội dung cơ bản có lợi cho lao động nữ đã nêu trên, cán bộ công đoàn cơ sở có thể nghiên cứu những hoạt động chăm lo tốt hơn cho lao động nữ và trẻ em con công nhân lao động như đề nghị người sử dụng lao động hỗ trợ những gia đình lao động nữ có hoàn cảnh khó khăn, hỗ trợ các cháu con công nhân lao động bị bệnh hiểm nghèo hoặc hỗ trợ học bổng cho trẻ em nghèo vượt khó, tặng quà các cháu nhân dịp trung thu, ngày Tết thiếu nhi, tặng quà các cháu đạt thành tích cao trong học tập....

II. MỘT SỐ NỘI DUNG CỤ THỂ

1. Khi tiến hành đối thoại CĐCS nên đưa nội dung ***“Tái ký kết hợp đồng lao động đối với lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi khi hợp đồng lao động hết hạn”*** vào nội dung đối thoại để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ và trẻ em. Trên thực tế vẫn có nhiều trường hợp lao động nữ thuộc đối tượng này phải nghỉ việc do thời hạn của hợp đồng lao động ký kết giữa 2 bên đã hết hạn và người SDLĐ không vi phạm việc đơn phương chấm dứt (Mặc dù theo quy định tại Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động quy định trường hợp này lao động nữ được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới nhưng không phải là quy định bắt buộc đối với NSDLĐ).

2. Lao động nữ khi mang thai được đi khám thai 5 lần trong thai kì mà vẫn hưởng nguyên lương do Bảo hiểm xã hội chi trả. Khi đàm phán với NSDLĐ



CĐ cần đưa thêm nội dung với những trường hợp lao động nữ khi đi khám thai vẫn được doanh nghiệp trả lương và không bị trừ chuyên cần hoặc được đi khám thai nhiều hơn số lần theo quy định của pháp luật lao động.

3. Phát thẻ ưu tiên cho lao động nữ mang thai được hưởng 1 số ưu đãi:

- Về sớm 5-10 phút để tránh chen chúc
- Được nghỉ sớm, ăn sớm
- Được phát ghế ngồi đặc thù trong dây chuyền sản xuất đứng liên tục.
- Được tăng thêm khẩu phần ăn.
- Lao động nữ mang thai cuối thai kì được nghỉ trước 5-10 ngày mà vẫn hưởng nguyên lương.
- Được nghỉ ngắn 15 phút mỗi ngày hoặc 1 tháng nghỉ 1 ngày

.....

4. Lao động nam được nghỉ 7 ngày khi vợ sinh con mà công ty vẫn trả nguyên lương (Theo luật được nghỉ 5 ngày trong trường hợp vợ sinh thường và được hưởng lương do bảo hiểm chi trả)

5. Hỗ trợ tiền (tùy khả năng của công ty mà có các mức khác nhau) cho người lao động khi nghỉ sinh con.

6. Tạo điều kiện cho người lao động nghỉ không hưởng lương khi sinh con sau khi đã nghỉ hết thời gian quy định mà vẫn đảm bảo việc làm cho họ.

7. Đối với lao động nữ nuôi con nhỏ: Trợ cấp hàng tháng về nhà trẻ, mẫu giáo; dồn thời gian nghỉ hàng ngày khi con dưới 12 tháng tuổi với những người nhà xa; tính toán trả **tiền làm thêm giờ** (chứ không phải tiền lương bình thường) cho những lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu không nghỉ 1 giờ/ngày. Trường hợp này cũng có thể áp dụng đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày, 1 tháng 3 ngày mà không nghỉ. Hiện tại đã có doanh nghiệp tính cho lao động nữ là 4 ngày, cao hơn luật 1 ngày.

8. Lao động nữ hàng tháng được hỗ trợ tiền kinh nguyệt.

9. Lao động nam, nữ thực hiện kế hoạch hóa GD được hưởng lương do doanh nghiệp chi trả (ngoài lương do bảo hiểm chi trả).

10. Khi lao động nữ có con nhỏ bị ốm dài ngày: Một số doanh nghiệp đã cho nghỉ 60 ngày/năm mà vẫn hưởng nguyên lương.

11. Tổ chức ngày hội gia đình trong doanh nghiệp

12. Giỗ đầu bố, mẹ được nghỉ 1 ngày vẫn hưởng lương

13. Ăn sáng hỗ trợ 50%, 70%, 80%, 100% tùy điều kiện doanh nghiệp, có thể khởi đầu đối với lao động nữ mang thai.

14. Ưu tiên phụ nữ nuôi con nhỏ dưới 7 tuổi không phải làm ca đêm.

15. Với những ngành nghề dịch vụ, thường xuyên phải tiếp xúc khách hàng ngoài việc chú trọng đào tạo các lớp nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ cần quan tâm tổ chức các lớp dạy trang điểm, lựa chọn trang phục làm việc của chị em phù hợp với đặc thù công việc

16. Nghiên cứu đề xuất, phối hợp với NSDLĐ tổ chức các buổi dã ngoại, trại hè tạo sân chơi gắn kết các cháu con CNLĐ, hoặc tổ chức các buổi tham quan nhà máy, cơ quan nơi bố mẹ các cháu làm việc để các cháu hiểu hơn công việc của bố mẹ để thấu hiểu, gắn kết hơn các thành viên trong gia đình hoặc tạo động lực để các cháu nỗ lực học tập, sau này tiếp nối công việc của bố mẹ.

17. Thường xuyên rà soát, phát hiện những khó khăn, bất cập của người lao động để chủ động hỗ trợ giải quyết. Ví dụ: đề xuất với người sử dụng lao động tạo điều kiện cho những người lao động bị bệnh hiểm nghèo có thời gian và công việc tốt nhất để có thể vừa làm việc vừa điều trị bệnh, bộ phận lao động nữ tuổi ngoài 45 mắt kém, thao tác chậm có thể được sắp xếp, bố trí làm những công việc đơn giản nhất phù hợp với khả năng và sức khỏe của họ

.....

