

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 LĐLĐ 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 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” của các cấp công đoàn trong tỉnh như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Triển khai có hiệu quả hoạt động “Đảm bảo bình đẳng giới nhằm chăm lo, bảo vệ lao động nữ thông qua đối thoại tại nơi làm việc”, góp phần thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 và Chương trình công tác năm 2025 của tổ chức công đoàn.

2. Tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, an toàn, thân thiện với lao động nữ; góp phần củng cố quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong đơn vị, doanh nghiệp.

3. Việc triển khai phải thống nhất, đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tế của từng đơn vị, doanh nghiệp, cơ sở.

4. Nội dung đối thoại phải cụ thể, thiết thực, gắn với nhu cầu của lao động nữ và khả năng thực hiện của người sử dụng lao động; Kết quả đối thoại phải được công khai, giám sát thực hiện và báo cáo định kỳ cho công đoàn cấp trên.

II. NỘI DUNG TRIỂN KHAI

1. Đối tượng

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

- Sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định tại Điều 74 của Nghị định số 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.

- 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 (NSDLĐ).

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 số 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, ban chấp hành 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 các 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...

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.

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

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 NSDLĐ: Nội dung đề xuất phải có sự đồng ý của đại diện theo pháp luật.

Bên NLĐ: 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 Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ 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, NSDLĐ có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; Công đoàn 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, căn cứ vào biên bản đối thoại, CĐCS có trách nhiệm đôn đốc các bộ phận 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 CĐCS 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 NSDLĐ hoặc có thông tin, đề xuất để nhận được sự can thiệp, hỗ trợ từ công đoàn cấp trên.

3. Nội dung đề xuất hỗ trợ từ công đoàn cấp trên

3.1. Đề xuất tổ chức tập huấn kỹ năng đối thoại

Khi có nhu cầu, CĐCS chủ động rà soát, lập kế hoạch, đề nghị lên công đoàn cấp trên để phối hợp tổ chức các lớp tập huấn kỹ năng đối thoại.

Nội dung tập huấn 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 công đoàn cấp trên 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 công đoàn cấp trên tư vấn trong quá trình đối thoại

Để khắc phục sự thiếu kinh nghiệm, lúng túng của nhóm đại diện NLĐ khi NSDLĐ không đồng thuận với những nội dung được đề xuất đối thoại, CĐCS có thể mời công đoàn cấp trên 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 công đoàn cấp trên.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Liên đoàn Lao động tỉnh

- Ban hành hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện kế hoạch này trong toàn hệ thống công đoàn tỉnh.
- Xây dựng kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng và công tác bình đẳng giới cho cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là cán bộ nữ công, cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có đông lao động nữ.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan như Sở Nội vụ, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tỉnh... để tuyên truyền, phổ biến các quy định của Đảng, Nhà nước, Tổng Liên đoàn về chế độ, chính sách đối với lao động nữ.

- Lựa chọn một số công đoàn cơ sở có đủ điều kiện để chỉ đạo làm điểm, đánh giá mô hình, rút kinh nghiệm, sau đó nhân rộng trong hệ thống công đoàn toàn tỉnh.

2. Các công đoàn xã, phường

- Triển khai đến các CĐCS được phân công theo dõi, hướng dẫn hoạt động; tổng hợp kết quả thực hiện của CĐCS báo cáo định kỳ cho LĐLĐ tỉnh.

- Thực hiện một số nhiệm vụ hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong đối thoại, thương lượng theo chỉ đạo của Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh.

3. Các công đoàn cơ sở

- Phối hợp với NSDLĐ xây dựng kế hoạch và tổ chức đối thoại định kỳ, trong đó lồng ghép nội dung chăm lo, bảo vệ lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới.

- Thực hiện nghiêm túc các bước chuẩn bị; rà soát chính sách, lắng ý kiến lao động nữ, tổng hợp kiến nghị và chuẩn bị nội dung đối thoại.

- Lưu trữ hồ sơ, biên bản kết quả đối thoại làm căn cứ cho hoạt động giám sát, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại đơn vị.

- Định kỳ báo cáo kết quả thực hiện cho công đoàn cấp trên.

Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh yêu cầu các công đoàn xã, phường, công đoàn cơ sở trực thuộc căn cứ hướng dẫn này triển khai thực hiện; báo cáo kết quả thực hiện định kỳ 6 tháng (trước ngày 15/6), hàng năm (trước ngày 15/12) về LĐLĐ tỉnh để theo dõi, chỉ đạo. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có nội dung khó khăn, vướng mắc thì phản ánh về LĐLĐ tỉnh (qua đ/c Nguyễn Thị Phương Nga-Phó Trưởng ban Công tác Công đoàn, SĐT: 0913.964.969) để phối hợp giải quyết./.

Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐ Việt Nam;
- BTT Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh;
- Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh;
- Thường trực LĐLĐ tỉnh;
- Các ban: CTCĐ, CĐKCN;
- Công đoàn xã, phường;
- Công đoàn cơ sở trực thuộc;
- Lưu: VT, CTCĐ.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH**

Nguyễn Tài Minh

PHỤ LỤC

GỢI Ý MỘT SỐ NỘI DUNG CÓ LỢI HƠN ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG QUÁ TRÌNH ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

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 đoàn viên, NLD.

- 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 BNN.

- 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 thẻ 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 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.

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 tố 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 kí 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.