CHÍNH PHỦ **--------**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** **----------**
Số: /2020/NĐ-CP ***DỰ THẢO***	*Hà Nội, ngày tháng năm 2020*

NGHỊ ĐỊNH

QUY ĐỊNH VỀ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định về chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới.

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới gồm: quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới; tham khảo ý kiến đại diện của lao động nữ; cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ; tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động; giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo; chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới; các biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động.

2. Người sử dụng lao động.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan.

Điều 3. Từ ngữ được sử dụng trong Nghị định

1. Người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ là người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động;

b) Sử dụng từ 100 đến dưới 1.000 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động;

c) Sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên.

2. Nơi có nhiều lao động được xác định như sau:

a) Khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao (gọi tắt là khu công nghiệp) có từ 5.000 lao động trở lên đang làm việc trong các doanh nghiệp và có tham gia đóng bảo hiểm xã hội trên địa bàn khu công nghiệp;

b) Xã, phường, thị trấn có từ 3.000 lao động trở lên đăng kí hộ khẩu thường trú hoặc đăng kí tạm trú tại xã, phường, thị trấn đó.

3. Phòng vắt, trữ sữa mẹ: là một không gian riêng biệt rộng tối thiểu 6m2, bố trí ở vị trí thuận tiện sử dụng, có nguồn nước sạch, có nguồn điện, bảo đảm vệ sinh, được trang bị tủ lạnh, ghế, bàn, quạt hoặc điều hòa nhiệt độ (nếu có thể).

Điều 4. Tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ

Việc tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ quy định tại Khoản 2 Điều 136 Bộ luật Lao động được thực hiện thông qua cơ chế đối thoại tại nơi làm việc quy định tại Điều 63, Điều 64 Bộ luật Lao động và Nghị định quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 5. Quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

1. Quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam theo quy định tại Khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần;

b) Nhà nước bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới về các lĩnh vực quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều này trong quan hệ lao động, chính sách ưu đãi, xét giảm thuế.

2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động:

a) Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn.

b) Thực hiện các chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định của pháp luật.

Chương II

QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Điều 6. Cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao động nữ có việc làm thường xuyên, được đào tạo thêm nghề dự phòng, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

Điều 7. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ

1. Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.

3. Nghỉ trong thời gian thời gian hành kinh của lao động nữ:

a) Lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; số ngày nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người sử dụng lao động;

b) Trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định tại điểm a khoản này thì người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí nghỉ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ;

c) Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dung lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng cho thời gian nghỉ theo quy định tại điểm a khoản này, người lao động được thanh toán thêm tiền lương ít nhất bằng với tiền lương đã được hưởng đối với thời gian nghỉ và thời gian làm việc không được tính vào thời giờ làm thêm của người lao động.

4. Nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

a) Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

b) Trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định tại điểm a khoản này thì người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí nghỉ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ;

c) Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dung lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng cho thời gian nghỉ theo quy định tại điểm a khoản này, người lao động được thanh toán thêm tiền lương ít nhất bằng với tiền lương đã được hưởng đối với thời gian nghỉ và thời gian làm việc không được tính vào thời giờ làm thêm của người lao động.

5.

Phương án 1: Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động.

Phương án 2: Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao

động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

6. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ để vắt, trữ sữa mẹ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động.

Điều 8. Tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động

Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố thực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, triển khai việc tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động như sau:

1. Quy hoạch xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo khi quy hoạch, thành lập khu công nghiệp theo quy định của pháp luật. Trường hợp các khu công nghiệp đã hình thành nhưng chưa có quy hoạch nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cần quy hoạch bổ sung để xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo;

2. Xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo phù hợp với nhu cầu gửi trẻ;

3. Thực hiện quản lý nhà nước hoạt động của nhà trẻ, lớp mẫu giáo theo quy định của pháp luật;

4. Có chính sách khuyến khích cá nhân, tổ chức đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Điều 9. Giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo

1. Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với đại diện lao động nữ thông qua cơ chế quy định tại Điều 4 Nghị định này.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Điều 10. Chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, phòng vắt, trữ sữa mẹ, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác, nếu đủ điều kiện về quy mô, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật thì được hưởng chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định hiện hành của Nhà nước về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường.

Trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho người lao động thì được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật nhà ở.

2. Người sử dụng lao động được Nhà nước hỗ trợ như sau:

a) Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp;

b) Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

Điều 11. Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con

1. Danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con của người lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm rà soát các công việc dựa theo danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con tại Khoản 1 Điều này. Trên cơ sở đó có kế hoạch tổ chức lao động, cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này.

Mục 2. PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 12. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận, gồm:

a) Hành động, cử chỉ có tính chất tình dục;

b) Ngôn ngữ, tài liệu trực quan đề cập cụ thể, miêu tả hoặc liên quan đến hoạt động tình dục;

c) Đề nghị, yêu cầu, gợi ý đổi quan hệ tình dục lấy sự đánh giá ưu ái hoặc sự hứa hẹn công việc, lương, thưởng.

2. Nơi làm việc tại Khoản 1 Điều này là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay những việc có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn liên quan đến công việc, hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc, các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử.

Điều 13. Ban hành quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động phải quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong nội quy lao động.

2. Nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được quy định thành một văn bản riêng và là phụ lục đính kèm của nội quy lao động.

3. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải bao gồm các nội dung cơ bản sau:

a) Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với đặc điểm của người sử dụng lao động;

c) Việc bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người tố cáo và người bị tố cáo;

d) Trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm thẩm quyền, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan;

đ) Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục hoặc người tố cáo sai sự thật.

Điều 14. Xây dựng môi trường làm việc không quấy rối tình dục

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

a) Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động;

c) Khi xuất hiện việc khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải kịp thời ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục và có biện pháp nhằm bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người tố cáo và người bị tố cáo;

d) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân nếu như có tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc mà không tiến hành ngăn chặn, xử lý.

3. Người lao động có nghĩa vụ:

a) Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục;

c) Ngăn cản, tố cáo mọi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho tổ chức, cá nhân có thẩm quyền.

3. Tổ chức đại diện người lao động có trách nhiệm:

a) Tham gia xây dựng, thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, người lao động đang bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục;

c) Tuyên truyền, phổ biến, đào tạo, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

4. Khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động lựa chọn nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 15. Tổ chức thực hiện

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

a) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tuyên truyền, phổ biến các chính sách đối với lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

2. Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Điều 8 Nghị định này.

4. Bộ Y tế có trách nhiệm:

a) Hướng dẫn các quy chuẩn về buồng tắm, buồng vệ sinh quy định tại Khoản 1 Điều 6 Nghị định này;

b) Ban hành danh mục khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ quy định tại Khoản 1 Điều 7 Nghị định này;

c) Hướng dẫn các quy chuẩn của phòng vắt, trữ sữa mẹ quy định tại Khoản 5 Điều 7 Nghị định này.

5. Các Bộ, ngành khác có liên quan trong phạm vi trách nhiệm của mình phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quy định tại Điều 8 Nghị định này.

6. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm:

a) Tuyên truyền, phổ biến, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này;

b) Rà soát, xác định nơi có nhiều lao động và tổ chức thực hiện quy định tại Điều 8 Nghị định này.

7. Đề nghị Mặt Trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức thành viên của Mặt trận và các tổ chức xã hội khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình giám sát việc thực hiện quy định tại Nghị định này.

Điều 16. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

2. Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 17. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Xuân Phúc

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;

- UB Quốc gia về trẻ em;
- UB Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam;
- UB Quốc gia về người cao tuổi Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, KGVX (3b).