

Legal Insight

Topic

KỶ NIỆM NGÀY PHỤ NỮ VIỆT NAM 20/10

**PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG & PHỤ NỮ –
HÀNH TRÌNH ĐỒNG HÀNH BỀN BỈ THAY
NGÀN LỜI TRI ÂN**

Góc nhìn pháp lý và thực tiễn của SENLAW



Nguyễn Phương Liên
Thạc sĩ, Luật sư

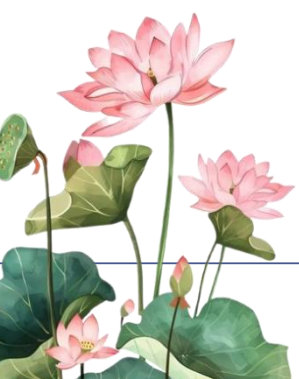


Nguyễn Hoàng Như Hân
Trợ lý Luật sư

Tháng Mười về, mang theo sắc hoa rực rỡ và những lời chúc ngọt ngào gửi tới một nửa thế giới – những người phụ nữ chúng ta yêu thương. Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 không chỉ là dịp để trân trọng vẻ đẹp, sự hy sinh thầm lặng và những cống hiến của người phụ nữ, mà còn là cơ hội để cùng nhìn lại hành trình pháp luật lao động – cả trong nước và quốc tế – đã và đang không ngừng hoàn thiện để mang đến cho phụ nữ một môi trường sống, làm việc thực sự công bằng, an toàn và nhân văn.

Dù ở vai trò nào – một người mẹ dịu dàng, một người vợ đảm đang, một đồng nghiệp tận tâm hay một nhà lãnh đạo tài ba – phụ nữ luôn góp phần không thể thay thế vào sự phát triển của mỗi gia đình, doanh nghiệp và xã hội. Và để họ có thể tỏa sáng trọn vẹn, những chính sách pháp luật lao động đề cao bình đẳng giới, với những cơ chế cụ thể, chính là nền tảng vững chắc để bảo vệ quyền lợi, đồng thời tạo động lực và cơ hội để mỗi người phụ nữ tự tin vươn xa hơn trên hành trình sự nghiệp của riêng mình.

Trong chuyên mục pháp lý tuần này, hãy cùng SENLAW lắng nghe câu chuyện về hành trình đồng hành của pháp luật lao động bên cạnh người phụ nữ – từ những chuẩn mực quốc tế của ILO, cho đến chính sách tại nhiều quốc gia và những quy định tiến bộ ngay tại Việt Nam – để cùng cảm nhận rõ hơn những nỗ lực không ngừng trong việc bảo vệ và phát huy vai trò của lao động nữ.

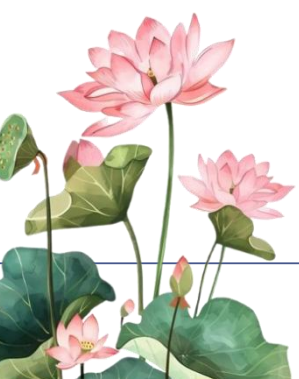


1. Từ chuẩn mực quốc tế: ILO và các quyền cơ bản của lao động nữ

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) từ lâu đã khẳng định vai trò quan trọng của phụ nữ trong lực lượng lao động toàn cầu, đồng thời ban hành nhiều công ước và khuyến nghị nhằm bảo đảm quyền lợi, an toàn và bình đẳng cho lao động nữ. Các chuẩn mực quốc tế này được xem là kim chỉ nam cho việc xây dựng và hoàn thiện chính sách lao động ở nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, bởi lẽ chúng đặt ra nghĩa vụ và yêu cầu cụ thể đối với các quốc gia thành viên trong việc tuân thủ, nội luật hóa và triển khai những biện pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn.

Một số công ước và khuyến nghị tiêu biểu của ILO về bảo đảm quyền của lao động nữ bao gồm:

- **Công ước số 100 về Bình đẳng thù lao (1951) và Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (1958):** Đặt nền tảng cho nguyên tắc trả công bình đẳng giữa nam và nữ khi họ cùng thực hiện một công việc có giá trị ngang nhau; đồng thời khuyến nghị các quốc gia thành viên xây dựng và thực thi các chính sách phù hợp nhằm bảo đảm bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến và điều kiện làm việc, cũng như từng bước loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và các yếu tố khác.
- ⇒ Lao động nữ được tiếp cận đầy đủ các cơ hội việc làm, phát triển nghề nghiệp và làm việc trong môi trường bình đẳng, không bị phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào.
- **Công ước số 183 về Bảo vệ thai sản (2000):** Bảo đảm các quyền của phụ nữ trong thời kỳ mang thai và sau khi sinh, bao gồm quyền được nghỉ thai sản (Điều 4), được tiếp tục làm việc sau khoảng thời gian mang thai và nuôi con nhỏ (Điều 8), hưởng các khoản trợ cấp cũng như các phúc lợi khác (Điều 6); được tạo điều kiện để chăm sóc con nhỏ (Điều 10) và được bảo đảm sức khỏe tại nơi làm việc (Điều 3) và một số các quyền quan trọng khác.
- ⇒ Nhấn mạnh vai trò của việc bảo đảm an sinh và quyền làm việc bền vững cho lao động nữ trong giai đoạn mang thai và nuôi con nhỏ – thời kỳ phụ nữ phải đối mặt với nhiều khó khăn cả về sức khỏe lẫn điều kiện làm việc.
- **Công ước số 190 về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối (2019):** Đặt ra nghĩa vụ cho các quốc gia thành viên trong việc ngăn ngừa, xử lý và loại bỏ mọi hành vi bạo lực, quấy rối – đặc biệt là quấy rối tình dục – tại nơi làm việc, góp phần xây dựng môi trường lao động an toàn, tôn trọng nhân phẩm và sức khỏe của người lao động.
- ⇒ Bên cạnh những giá trị chung trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, Công ước còn có ý nghĩa đặc biệt trong việc tăng cường bảo vệ và hỗ trợ lao động nữ – nhóm có tỷ lệ cao và dễ chịu nhiều thiệt hại khi phải đối mặt với các hành vi quấy rối và bạo lực trong môi trường lao động.



- **Khuyến nghị số 165 về Trách nhiệm gia đình (1981):** Hướng tới mục tiêu cân bằng giữa công việc và cuộc sống, khuyến khích việc ban hành các chính sách linh hoạt cho người lao động đang nuôi con nhỏ hoặc chăm sóc thành viên gia đình, như làm việc bán thời gian, làm việc từ xa hoặc nghỉ phép linh hoạt.
- ⇒ Khuyến nghị này thể hiện tinh thần chia sẻ trách nhiệm gia đình giữa nam và nữ, nhấn mạnh rằng việc đạt được bình đẳng giới thực sự đòi hỏi sự thay đổi trong vai trò truyền thống của cả hai giới – không chỉ coi chăm sóc gia đình là trách nhiệm riêng của phụ nữ, mà còn là nghĩa vụ chung của tất cả các thành viên trong gia đình và xã hội.

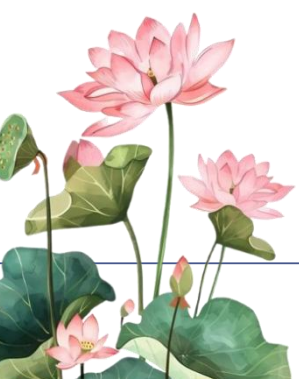
Nhờ tuân thủ và nội luật hóa các chuẩn mực này, các quốc gia – trong đó có Việt Nam – đã từng bước thu hẹp khoảng cách về giới trong lao động, nâng cao vị thế và bảo đảm an sinh xã hội cho phụ nữ trong bối cảnh ngày nay.

2. Góc nhìn từ pháp luật nước ngoài: Chính sách bảo vệ lao động nữ tại một số quốc gia

Các quốc gia phát triển đều xem việc bảo vệ quyền của lao động nữ là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển bền vững.

- **Tại Singapore,** việc bảo vệ và cân bằng quyền lợi của người lao động, đặc biệt là lao động nữ được xem là một trụ cột quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Quốc gia này đã ban hành nhiều quy định tiến bộ, trong đó nổi bật là Luật Phát triển Trẻ em và Cơ chế Đồng tiết kiệm năm 2001 (Child Development Co-Savings Act 2001). Luật này cho phép lao động nữ được nghỉ thai sản 16 tuần có hưởng lương (Điều 9(1)), đồng thời quy định chế độ nghỉ dành cho người cha (Điều 12H) và chế độ nghỉ phép chia sẻ giữa cha và mẹ (Điều 12DA), nhằm khuyến khích sự bình đẳng giới trong việc chăm sóc con nhỏ. Đáng chú ý, Luật đã được sửa đổi theo hướng mở rộng quyền lợi cho người cha, cho phép họ nghỉ tối đa 4 tuần nếu thuộc đối tượng của Chương trình mới (April 2025 Scheme), đồng thời tăng thêm số ngày nghỉ phép chia sẻ giữa cha mẹ theo Chương trình này.

Ngoài ra, Singapore cũng đã thông qua một phần của Dự luật Luật Công bằng Nơi làm việc (Workplace Fairness Legislation) vào ngày 8/1/2025, và luật này dự kiến sẽ chính thức có hiệu lực trong giai đoạn 2026–2027. Đây là văn bản pháp lý mang tính ràng buộc, nhằm ngăn chặn triệt để mọi hình thức phân biệt đối xử trong tuyển dụng, thăng tiến và chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là phân biệt đối xử về giới. Bên cạnh đó, các chính sách làm việc linh hoạt để hỗ trợ người lao động — nhất là phụ nữ — cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình, cũng được khuyến khích áp dụng. Những chính sách này không chỉ hỗ trợ cả cha và mẹ trong việc chăm sóc gia đình, mà còn đề cao vai trò của người cha như một đối tác bình đẳng trong việc nuôi dạy con cái. Những nỗ lực trên đã thể hiện cam kết mạnh mẽ của



Singapore trong việc xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, nhân văn và bền vững cho cả lao động nam và nữ.

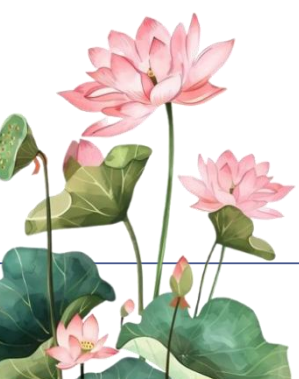
- **Thụy Điển:** Thụy Điển được xem là hình mẫu toàn cầu về bình đẳng giới, đặc biệt trong việc thúc đẩy chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình giữa nam và nữ. Quốc gia này áp dụng Luật Nghỉ phép chăm sóc con (Parental Leave Act 1995:584), theo đó cha hoặc mẹ có quyền nghỉ toàn thời gian hoặc bán thời gian để chăm sóc con cho đến khi trẻ đủ 18 tháng tuổi, theo diện có hoặc không có trợ cấp (Điều 5). Song song đó, theo quy định tại Bộ luật Bảo hiểm Xã hội (Social Insurance Code 2010:110), cha và mẹ được hưởng tổng cộng 480 ngày trợ cấp nuôi con cho đến khi trẻ đủ 12 tuổi hoặc hoàn thành năm học thứ năm, trong đó 90 ngày được dành riêng cho mỗi người nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong việc chăm sóc con cái và khuyến khích nam giới tích cực tham gia vào vai trò làm cha.

Ngoài ra, theo Luật Chống phân biệt đối xử (Discrimination Act 2008:567), các doanh nghiệp có quy mô nhất định phải xây dựng kế hoạch bình đẳng giới tại nơi làm việc (Điều 13). Bên cạnh đó, Chính phủ Thụy Điển cũng đặt mục tiêu đạt được sự cân bằng giới trong các vị trí lãnh đạo của doanh nghiệp nhà nước cũng như trong bộ máy công quyền. Những chính sách này thể hiện cam kết mạnh mẽ của Thụy Điển trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện trong các lĩnh vực kinh tế – xã hội.

- **Nhật Bản:** Theo Luật về Cơ hội và Đối xử Bình đẳng giữa Nam và Nữ trong Việc làm năm 1972 (Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment), được sửa đổi vào năm 2019, Nhật Bản không chỉ nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo và xét thăng tiến, mà còn triển khai chương trình “Womenomics” nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động, đặc biệt là ở các vị trí quản lý và lãnh đạo. Chính phủ Nhật Bản cũng khuyến khích doanh nghiệp áp dụng mô hình làm việc linh hoạt, giảm giờ làm thêm, đồng thời thúc đẩy nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình.

Trong bối cảnh văn hóa – xã hội truyền thống của Nhật Bản, nơi phụ nữ thường rời bỏ công việc sau khi kết hôn để trở thành nội trợ, những chính sách này được xem là bước tiến quan trọng và mang tính đột phá, thể hiện nỗ lực của quốc gia trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và phát huy vai trò của lao động nữ trong phát triển kinh tế.

Như vậy, việc hỗ trợ và phát triển nguồn nhân lực nữ không chỉ dừng lại ở nghĩa vụ pháp lý, mà còn phản ánh tầm nhìn chiến lược và dài hạn của mỗi quốc gia trong việc nâng cao năng suất lao động, thu hẹp khoảng cách giới và hướng tới một nền kinh tế phát triển bền vững.



3. Pháp luật Việt Nam – Bảo vệ và tôn vinh người lao động nữ

Trong những năm qua, hệ thống pháp luật Việt Nam đã không ngừng được hoàn thiện nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ. Nhiều quy định cụ thể, mang tính tiến bộ đã được ban hành, thể hiện rõ cam kết của Đảng và Nhà nước trong việc thúc đẩy bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát huy vai trò và năng lực trong đời sống lao động – xã hội. Một số nội dung tiêu biểu có thể kể đến như sau:

- **Bình đẳng giới trong việc làm và thu nhập**

- ✓ Nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử trong lao động, bao gồm phân biệt đối xử về giới tính; đồng thời quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm và thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến và trả lương. (Điều 8 và Điều 136 Bộ luật Lao động 2019)
- ✓ Lao động nữ được bảo đảm quyền hưởng mức lương ngang bằng với lao động nam khi thực hiện công việc có giá trị như nhau; mọi hành vi trả lương thấp hơn vì lý do giới tính đều bị nghiêm cấm. (Khoản 3 Điều 90 Bộ luật Lao động 2019).

- **Được đảm bảo quyền làm mẹ và hưởng chế độ nghỉ thai sản**

- ✓ Lao động nữ được nghỉ 06 tháng khi sinh con; trường hợp sinh đôi trở lên, từ con thứ hai trở đi người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng cho mỗi con. (khoản 1 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019)
- ✓ Lao động nữ được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định, bao gồm chế độ nghỉ việc khi khám thai, sinh con, nhận con nuôi, khi sảy thai, phá thai, thai chết trong tử cung, thai chết trong khi chuyển dạ, thai ngoài tử cung hoặc mang thai hộ..., đồng thời được nhận các khoản trợ cấp thai sản tương ứng. Thời gian nghỉ thai sản vẫn được tính là thời gian tham gia BHXH để tính lương hưu sau này. (khoản 2 Điều 139 Bộ luật lao động 2019; các quy định tại Mục 2 Chương V Luật bảo hiểm xã hội 2024)
- ✓ Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nữ đang mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. (Điều 37 Bộ luật Lao động 2019)
- ✓ Lao động nam khi vợ sinh con cũng sẽ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật (khoản 5 Điều 139 Bộ luật lao động 2019; khoản 2 Điều 53 Luật bảo hiểm xã hội 2024)

- **Chăm sóc sức khỏe sinh sản và chia sẻ trách nhiệm gia đình**



- ✓ Người sử dụng lao động không được bố trí làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa đối với lao động nữ đang trong thời kỳ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. (khoản 1 Điều 137 Bộ luật lao động 2019)
- ✓ Lao động nữ có thể được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu đang thực hiện công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai. (khoản 2 Điều 137 Bộ luật lao động 2019)
- ✓ Doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện về giới, bố trí phòng vắt, trữ sữa mẹ, nhà trẻ hoặc hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. (khoản 3, 4 Điều 136 Bộ luật lao động 2019, khoản 5 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)
- ✓ Lao động nữ được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong kỳ kinh nguyệt, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc nếu đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, vẫn được hưởng đủ lương. Nếu không nghỉ, người lao động được trả thêm phần tiền lương tương ứng. (khoản 4 Điều 137 Bộ luật lao động 2019, Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)
- ✓ Lao động nữ phải được khám sức khỏe định kỳ, khám phụ khoa ít nhất 1 lần/năm, và được cung cấp phương tiện bảo hộ phù hợp với công việc. (khoản 1, 2 Điều 21 Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015)
- ✓ Khi con ốm đau, cả cha và mẹ đều được nghỉ hưởng chế độ ốm đau theo số ngày quy định trong Luật BHXH, tùy theo độ tuổi của con. (Điều 44 Luật bảo hiểm xã hội 2024)

• **Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp có nhiều lao động nữ**

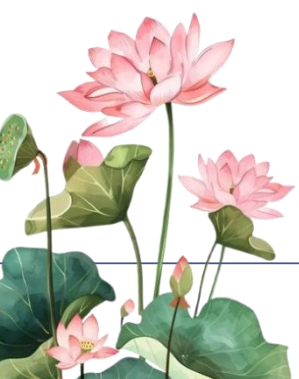
- ✓ Theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP, doanh nghiệp có nhiều lao động nữ được khuyến khích thực hiện các chính sách tốt hơn đối với lao động nữ so với quy định của pháp luật và có thể được hưởng ưu đãi về thuế (được giảm thuế, khen thưởng hoặc hỗ trợ tài chính nếu thực hiện tốt chế độ chăm sóc, bảo vệ lao động nữ. (Điều 83 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

4. Các chính sách đặc biệt từ một số doanh nghiệp dành riêng cho lao động nữ

Bên cạnh việc tuân thủ các quy định của pháp luật và các chuẩn mực quốc tế do ILO ban hành, nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam đã chủ động triển khai các chính sách riêng nhằm bảo vệ, hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ trong quá trình làm việc. Những chính sách này không chỉ thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mà còn góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và xây dựng môi trường làm việc bền vững.



- **Tại Samsung Electronics Việt Nam**, các chính sách dành cho lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ mang thai, được thực hiện rất toàn diện và cụ thể. Doanh nghiệp đã triển khai mô hình “Mommy Line” – dây chuyền sản xuất riêng với khối lượng công việc nhẹ hơn, phù hợp với thể trạng của phụ nữ mang thai. Samsung còn bố trí khu vực làm việc và nghỉ ngơi riêng, cung cấp ghế ngồi đặc biệt, suất ăn dinh dưỡng, suất ăn phụ miễn phí, cũng như phòng vắt sữa và khu lưu trữ sữa mẹ đạt chuẩn. Lao động nữ được phép nghỉ linh hoạt để khám thai hoặc nghỉ dưỡng thai khi cần thiết mà vẫn được hưởng lương và chế độ bảo hiểm xã hội đầy đủ, được tham gia các khóa đào tạo về thai sản do doanh nghiệp tổ chức.
- **Tại Unilever Việt Nam**, chính sách đối với lao động nữ được xem là một trụ cột trong chiến lược phát triển bền vững và đa dạng, hòa nhập (Diversity, Equity & Inclusion – DEI) của doanh nghiệp. Unilever Việt Nam chú trọng thúc đẩy bình đẳng giới thông qua việc triển khai các chính sách và sáng kiến thiết thực dành cho nữ nhân viên; trong đó, mạng lưới Unilever Women’s Network được xem là một trong những nền tảng trọng tâm, hỗ trợ phụ nữ phát triển nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng lãnh đạo và mở rộng cơ hội kết nối trong nội bộ doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Unilever Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách phúc lợi mới nhằm bảo đảm quyền bình đẳng và tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia quản trị doanh nghiệp – đặc biệt là các nhà lãnh đạo nữ ở cấp trung và cấp cao, kể cả trong những lĩnh vực vốn mang tính truyền thống như chuỗi cung ứng (Supply chain) hay phát triển khách hàng (Customer Development). Đáng chú ý, chương trình truyền thông nội bộ “Unmute – Women’s Voice” được khởi xướng nhằm khuyến khích nhân viên, đặc biệt là nữ giới, tự tin lên tiếng, chia sẻ quan điểm và tìm kiếm sự hỗ trợ, qua đó góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp cởi mở và tôn trọng. Những chính sách này thể hiện cam kết mạnh mẽ của Unilever Việt Nam trong việc xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, tôn trọng và trao quyền cho phụ nữ.
- **Tại FPT**, theo Báo cáo Môi trường, Xã hội và Quản trị năm 2024 (ESG Report 2024, lao động nữ chiếm 37,1% tổng số nhân viên, cao hơn mức trung bình toàn cầu của ngành công nghệ thông tin, trong đó tỷ lệ nữ quản lý đạt 36%, bao gồm nhiều vị trí lãnh đạo cấp cao như Chủ tịch HĐQT, Phó Tổng Giám đốc và Tổng Giám đốc các công ty thành viên. FPT áp dụng chính sách “Zero-tolerance policy towards discrimination” – không khoan nhượng với mọi hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tuổi tác, chủng tộc, quốc tịch hay quan điểm cá nhân; đồng thời duy trì môi trường làm việc tôn trọng quyền lợi của mỗi cá nhân và khuyến khích sáng tạo, đối thoại cởi mở. Doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo, hội thảo và sáng kiến nâng cao năng lực cho nữ nhân viên, hướng tới mục tiêu duy trì tỷ lệ nữ giới trong lực lượng lao động trên 35% và mở rộng cơ hội phát triển nghề nghiệp bình đẳng. Đặc biệt, FPT Japan Holdings – công ty con của FPT tại Nhật Bản – đã được Viện Great Place to Work Japan (GPTW Japan) chứng nhận là “Best Workplace for Women”, ghi nhận những chính sách tích cực trong việc khuyến khích phụ nữ đảm nhận vai trò lãnh đạo và phát triển nghề nghiệp bền vững.

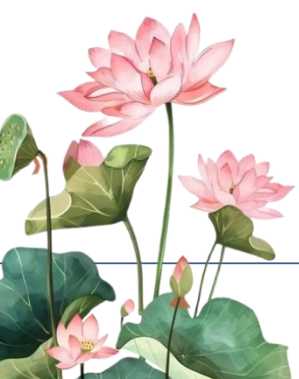


5. Lời tri ân dành cho phụ nữ trong mọi vai trò

Từ những chuẩn mực của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đến chính sách của nhiều quốc gia và các quy định tiến bộ trong pháp luật Việt Nam, có thể thấy rằng việc bảo vệ người lao động nữ không phải là sự ưu ái đặc biệt dành cho một giới, mà là sự khẳng định giá trị, vai trò và đóng góp to lớn của phụ nữ trong sự phát triển của xã hội. Các chính sách pháp luật, khi được xây dựng và thực thi đúng tinh thần vốn có, sẽ không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm quyền lợi, mà còn trở thành điểm tựa để phụ nữ tự tin phát huy năng lực, khẳng định vị thế và vươn xa hơn trên con đường sự nghiệp.

Nhân ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, khi mỗi người phụ nữ nhận được một bông hoa, một lời chúc hay chỉ đơn giản là một nụ cười thân tình, đó cũng là dịp để chúng ta trân trọng hơn những giá trị mà họ mang lại – trong gia đình, nơi làm việc và giữa cộng đồng. Và hơn thế nữa, đó cũng là lời nhắc để xã hội tiếp tục tạo dựng môi trường làm việc công bằng, an toàn và tôn trọng, để mỗi chính sách pháp luật thực sự đi vào đời sống, trở thành nguồn động lực, sự khích lệ và tấm lá chắn vững chắc giúp người phụ nữ được sống, làm việc và cống hiến trọn vẹn với năng lực và đam mê của mình..

Bởi đằng sau mỗi bước tiến của xã hội, luôn có dấu ấn của những người phụ nữ – những người vừa mạnh mẽ, vừa dịu dàng – góp phần vun đắp và lan tỏa những giá trị tốt đẹp.



• Công ty luật SenLaw
2025-2026



Tel: 028 7307 3579
Hotline: 098 5707 200



Email: luatsu@senlaw.vn
www.senlaw.vn



41-43 Trần Cao Văn, Phường Xuân
Hòa, Thành phố Hồ Chí Minh

Legal Insight