

# 《职场女性权益保护的“6+1”》

## 一、 职场女性权益保护—招聘入职篇

- 1、 招聘启事中的招聘歧视的那些坑
- 2、 面试过程中个人信息的注意事项
- 3、 入职通知中体检报告的注意要点
- 4、 如何规避防不胜防的隐孕入职
- 5、 试用期间录用条件的规定与预防

## 二、 职场女性权益保护—孕期篇

- 1、 三期不同阶段的法律明确定义和标准
- 2、 未婚先孕 VS 未婚先育，究竟有哪些不同？
- 3、 试用期内怀孕的女职工应当如何处理？
- 4、 产检假的细节究竟是怎么规定的？
- 5、 孕期女职工享受的劳动条件和报酬待遇？
- 6、 保胎假，产前假，产前休息有什么具体区别？
- 7、 女性小产或流产了，会如何处理

## 三、 职场女性权益保护—产期篇

- 1、 产假天数的最正式的计算标准
- 2、 计划生育奖励假与产假，具体的差异与不同
- 3、 产假生育保险待遇的种类和金额
- 4、 领取生育保险待遇的前提—合规缴纳生育保险

- 5、男性缴纳生育保险的作用
- 6、产假工资与生育保险待遇能否重复领取？
- 7、未婚先育还能否享受产假、计划生育奖励假和生育保险待遇？
- 8、女职工产假结束离职存在的风险及规避方法

#### **四、 职场女性权益保护—哺乳期篇**

- 1、哺乳期 VS 哺乳假的巨大差异
  - (1) 法定假期时间
  - (2) 法定假期认定
  - (3) 法定享受条件
  - (4) 法定支付待遇
  - (5) 法定工作条件
- 2、员工要求授乳时间集中休息的注意事项
- 3、哺乳期，如果加班了，加班时间和加班费如何计算
- 4、哺乳期是否具备在不同公司的延续性？

#### **五、 职场女性权益保护—解除终止篇**

- 1、女职工三期的合规解雇情形解析
- 2、女职工三期的合规终止情形解析
- 3、协商、辞退、辞职、终止后怀孕了何去何从？
- 4、合同到期终止 VS 协商一致解除
- 5、未婚孕育与已婚孕育是否会导致解除或终止的不同？
- 6、女职工的退休认定标准的细节明确

## 六、 职场女性权益保护—劳动争议篇

- 1、职场女性相关的政策汇总
- 2、女职工三期内泡病假该如何处理？
- 3、三期女职工劳动合同期满不续签劳动合同是否可行？
- 4、生育津贴争议适用哪类时效？
- 5、三期内医疗期满后企业如何处理？
- 6、三期内如何合规调岗调薪？
- 7、三期解雇终止 VS 常规解雇终止
- 8、与三期相关联的其他假期规定

## 七、 职场女性的灵活用工、灵活就业与灵活用工服务

- 1、灵活用工的 3 种不同表达模式
- 2、采用职场女性灵活用工对企业有哪些好处？
- 3、职场女性如何通过灵活就业铸造“副业刚需”？
- 4、HRO 如何打造职场女性与企业的灵活用工服务？
- 5、职场女性灵活就业的得与失
- 6、灵工浪潮下，企业如何避免和职场女性产生纠纷？