



Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới
và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women)
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam
Điện thoại: +84 4 38500100
Fax: +84 4 3726 5520
<http://vietnam.unwomen.org>



Hội đồng Doanh nhân nữ Việt Nam
Tầng 6-7, Số 9 Đào Duy Anh, Đống Đa, Hà Nội
Điện thoại: +84 4 3574 2022 (ext: 211/339); +84 4 35742109
Fax: +84 4 35746937
Email: vwec@vcci.com.vn
Website: <http://vwec.com.vn>

HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH

CÁC NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ

■ TRONG CHÍNH SÁCH
DOANH NGHIỆP



Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) là tổ chức thuộc Liên Hợp Quốc (LHQ) chuyên về các vấn đề bình đẳng giới và nâng cao địa vị phụ nữ. Là tổ chức toàn cầu đi đầu bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái, UN Women được thành lập nhằm thúc đẩy sự tiến bộ trong việc đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ và trẻ em toàn thế giới. UN Women hỗ trợ các quốc gia thành viên LHQ trong việc xây dựng những chuẩn mực mang tính toàn cầu nhằm thực hiện bình đẳng giới và cộng tác với các chính phủ cũng như với xã hội dân sự trong việc xây dựng các luật pháp, chính sách, chương trình và dịch vụ cần thiết để thực hiện các chuẩn mực trên. UN Women ủng hộ phụ nữ tham gia bình đẳng vào mọi mặt của đời sống, tập trung vào năm lĩnh vực ưu tiên dưới đây: Tăng cường vai trò lãnh đạo và sự tham gia của phụ nữ; Chấm dứt tình trạng bạo lực đối với phụ nữ; Huy động phụ nữ tham gia vào mọi mặt của tiến trình hòa bình và an ninh; Thúc đẩy việc nâng cao địa vị kinh tế của phụ nữ; và Làm cho bình đẳng giới trở thành nội dung trung tâm của quá trình xây dựng kế hoạch và ngân sách phát triển quốc gia. UN Women cũng điều phối và thúc đẩy hoạt động của hệ thống LHQ ở lĩnh vực xúc tiến bình đẳng giới.

Hướng dẫn Thực hành các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ trong Chính sách Doanh nghiệp

Xuất bản lần thứ nhất, 2016

Bản quyền © Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women).

Tất cả các quyền bản quyền được bảo hộ. Việc tái bản và phổ biến các tài liệu trong ấn phẩm này nhằm mục đích giáo dục và phi thương mại đều được phép mà không cần xin phép UN Women bằng văn bản, với điều kiện phải dẫn nguồn đầy đủ. Việc tái bản ấn phẩm này nhằm mục đích bán lại hay vì các mục đích thương mại khác đều bị cấm nếu không xin phép UN Women.

Đơn xin phép có thể gửi đến địa chỉ registry.vietnam@unwomen.org

Ảnh bìa: Hoàng Hiệp

HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH

CÁC NGUYÊN TẮC
TRAO QUYỀN
CHO **PHU NỮ**
■ TRONG CHÍNH SÁCH
DOANH NGHIỆP

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	3
PHẦN I. GIỚI THIỆU CHUNG.....	4
1.1 Bối cảnh chung.....	4
1.2 Các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEPs)	4
1.3 Lợi ích từ việc thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp	6
1.4 Xuất xứ của Hướng dẫn.....	8
1.5 Mục tiêu của Hướng dẫn	8
1.6 Đối tượng sử dụng Hướng dẫn.....	8
PHẦN II. HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CÁC NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ TRONG CHÍNH SÁCH DOANH NGHIỆP.....	9
2.1. Cam kết.....	9
2.2 Rà soát.....	11
2.3. Xây dựng kế hoạch hành động thực hiện WEPs trong chính sách doanh nghiệp.....	14
2.4. Tổ chức thực hiện Kế hoạch hành động thực hành bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ	22
2.5. Giám sát, đánh giá tác động và báo cáo kết quả đạt được từ thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp.....	23
2.6. Tuyên truyền và nhân rộng về các kết quả và tiến bộ đã đạt được	23
Tài liệu tham khảo	24

LỜI NÓI ĐẦU

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt Việt Nam đã và đang tham gia vào nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và gia nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN, bình đẳng giới được xác định là một trong những mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc. Việt Nam cam kết thúc đẩy Chương trình nghị sự 2030 và mục tiêu phát triển bền vững nhằm thực hiện bình đẳng giới, quyền con người và phát triển bền vững ở cấp độ doanh nghiệp và quốc gia tại Việt Nam, Luật Bình đẳng giới ra đời năm 2006, thể hiện rõ sự cam kết của chính phủ Việt Nam về thúc đẩy bình đẳng giới. Ở cấp độ doanh nghiệp, năm 2012 tại Việt Nam, Hội đồng Doanh nhân nữ (VWEC) thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã phối hợp với Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) giới thiệu các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, một sáng kiến của UN Women và Cơ quan Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc (UN Global Compact) nhằm khuyến khích các doanh nghiệp toàn cầu áp dụng chính sách phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội để thúc đẩy bình đẳng giới. Năm 2014, Tài liệu Hướng dẫn Vận dụng các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ trong Thực hiện Bình đẳng giới tại Doanh nghiệp đã được Nhóm công tác Hỗ trợ Phụ nữ làm Kinh tế (GED) của Việt Nam do VWEC thuộc VCCI chủ trì xây dựng, với hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của UN Women và Tổ chức Hòa bình và Phát triển của Tây Ban Nha (PyD). Tài liệu này đã xây dựng các chỉ số/ tiêu chí cho các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ.

Để cung cấp phương pháp và công cụ cụ thể giúp các doanh nghiệp lồng ghép và thực hành các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách và hoạt động kinh doanh của mình, thông qua đó bảo đảm phụ nữ và nam giới có việc làm bền vững, đào tạo, thăng tiến công bằng và bình đẳng, cuốn Hướng dẫn Thực hành các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ trong Chính sách Doanh nghiệp đã được xây dựng.

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn bà Phạm Nguyên Cường và ông Nguyễn Trí Thanh, tư vấn viên, bà Nguyễn Kim Lan, Vũ Phương Ly, Mariangela Linoci của UN Women, Nguyễn Thị Lê Phương của VWEC vì những đóng góp trong quá trình xây dựng cuốn Hướng dẫn, và những ý kiến đóng góp quý giá của nhiều doanh nghiệp cho cuốn Hướng dẫn này.

Chúng tôi hy vọng rằng cuốn Hướng dẫn sẽ là một tài liệu hữu ích giúp cho lãnh đạo, nhân viên trong doanh nghiệp vận dụng được các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ một cách hiệu quả, góp phần thực hiện bình đẳng giới thực chất ở Việt Nam. Hướng dẫn Thực hành các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ trong Chính sách Doanh nghiệp được xây dựng lần đầu tiên ở Việt Nam nên không thể tránh khỏi những hạn chế, chúng tôi mong muốn tiếp thu các ý kiến đóng góp xây dựng để tiếp tục hoàn chỉnh, giúp cuốn Hướng dẫn trở thành cẩm nang của các nhà quản trị doanh nghiệp trong thời hội nhập.

Trưởng đại diện, Cơ quan Liên hợp quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại Việt Nam



Bà Shoko Ishikawa

Chủ tịch Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam



Bà Nguyễn Thị Tuyết Minh

PHẦN I. GIỚI THIỆU CHUNG

1.1 Bối cảnh chung

Xu hướng hội nhập và toàn cầu hóa ngày càng tăng thì việc sử dụng hiệu quả tất cả các nguồn lực xã hội và kinh tế là thiết yếu đối với sự thành công. Mặc dù đã có những tiến bộ, nhưng phụ nữ vẫn đang tiếp tục đối mặt với sự phân biệt đối xử trong việc làm và xã hội. Các nghiên cứu của công ty McKinsey & Company hợp tác với Diễn đàn Kinh tế thế giới đã chứng minh doanh nghiệp sử dụng hài hòa cả lao động nam và nữ hoạt động tốt hơn, mang lại lợi ích cho cả người lao động và doanh nghiệp.¹

Theo tính toán của Goldman Sachs, GDP của một quốc gia và khu vực sẽ tăng lên đáng kể nếu giảm được khoảng cách giữa tỉ lệ việc làm của nam và nữ: khu vực châu Âu có thể tăng GDP thêm 13%, Nhật Bản tăng thêm 16%, Mỹ tăng thêm 9%².

Trao quyền cho phụ nữ để họ có thể tham gia đầy đủ và hiệu quả vào tất cả các lĩnh vực và cấp độ của hoạt động kinh tế là thiết yếu, góp phần xây dựng nền kinh tế vững mạnh, thiết lập xã hội bền vững hơn và công bằng hơn, cải thiện chất lượng cuộc sống cho phụ nữ, nam giới, gia đình và cộng đồng và thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp.³

Tại Việt Nam, phụ nữ chiếm khoảng 50,5% dân số Việt Nam và 48,6% đang tham gia vào lực lượng lao động⁴, tuy nhiên, lao động nữ thường tập trung trong các lĩnh vực ngành nghề yêu cầu chất lượng tay nghề, trình độ chuyên môn thấp, do đó tiền lương, tiền công và thu nhập bình quân của phần lớn lao động nữ thường thấp hơn so với lao động nam.⁵ Với việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ tạo ra các cơ hội lớn, nhưng cũng tiềm ẩn nhiều thách thức cho Việt Nam nói chung và doanh nghiệp Việt Nam nói riêng. Trong đó thách thức về nguồn nhân lực và vấn đề thực hiện trách nhiệm xã hội sẽ ngày càng được các doanh nghiệp quan tâm và cam kết thực hiện theo yêu cầu và nguyên tắc chung của các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam đã ký.

Việc vận dụng các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp sẽ là một trong những công cụ hữu ích giúp các doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

1.2 Các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEPs)

Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ là sáng kiến hợp tác của Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) và Cơ quan Hiệp ước Toàn cầu Liên hiệp quốc (UN Compact), bao gồm bảy nguyên tắc:

¹ Nghiên cứu của công ty McKinsey & Company hợp tác với Diễn đàn Kinh tế và Xã hội của Phụ nữ 2007; Nghiên cứu về lãnh đạo nữ và chương trình bình đẳng giới của Diễn đàn Kinh tế và Xã hội của Phụ nữ, 2008

² Goldman Sachs Group, Inc. 2007

³ Giới thiệu những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, UN Global Compact và UN Women

⁴ Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013 của Tổng cục Thống kê Việt Nam

⁵ Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013 của Tổng cục Thống kê Việt Nam (mục 5. Cơ cấu lao động có việc làm theo nghề nghiệp)

1 Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới

Đối xử công bằng giữa nữ và nam trong công việc - tôn trọng quyền và không phân biệt đối xử. 2

3 Đảm bảo sức khỏe, an toàn và lợi ích của nữ và nam lao động

Khuyến khích giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ. 4

5 Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing hướng tới tăng quyền năng cho phụ nữ

Thúc đẩy bình đẳng thông qua các sáng kiến và vận động cộng đồng 6

7 Đánh giá và báo cáo công khai các tiến bộ về bình đẳng giới.

Những nguyên tắc này được xây dựng dựa trên tôn chỉ: “Bình đẳng là thịnh vượng” và khuyến khích các doanh nghiệp vận dụng nhằm hướng tới phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Những nguyên tắc này được đúc kết từ một quá trình tham vấn nhiều bên (đại diện của các chính phủ, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội dân sự), đã tổng hợp lại những quan điểm và bài học tốt về thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong doanh nghiệp. Việc ủng hộ và cam kết vận dụng các nguyên tắc này sẽ giúp cho các doanh nghiệp nâng cao quyền cho phụ nữ, hỗ trợ họ tham gia đầy đủ hơn vào các hoạt động kinh tế ở mọi cấp độ, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Về cơ bản, nhiều nội dung của nguyên tắc này đã được thể hiện trong Bộ Luật Lao động, Luật Bình đẳng giới và một số Luật có liên quan của Việt Nam.

Được phát động từ tháng 10 năm 2010, đến nay trên thế giới đã có 1.132 doanh nghiệp tại 67 quốc gia và hoạt động trong 40 lĩnh vực khác nhau, tuyên bố ủng hộ các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ. Tại Việt Nam, được giới thiệu từ tháng 12 năm 2012, đã có 33 doanh nghiệp tuyên bố ủng hộ các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ⁶; 442 doanh nghiệp đã được tập huấn nâng cao nhận thức về nội dung và ý nghĩa của các nguyên tắc này.

⁶ Tham khảo danh sách các doanh nghiệp tuyên bố ủng hộ các Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại website <http://womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org>

1.3 Lợi ích từ việc thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp

Nền kinh tế ngày càng phát triển, sẽ càng đòi hỏi lực lượng lao động có chất lượng cao. Với một nửa dân số cũng như lực lượng lao động là phụ nữ, nếu doanh nghiệp không khai thác hết năng lực của phụ nữ sẽ lãng phí một nửa nguồn nhân lực sẵn có. Thúc đẩy tiềm năng tham gia kinh tế của phụ nữ không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn mang lại lợi ích về mặt kinh tế cho mỗi doanh nghiệp.

Khảo sát 2.300 lãnh đạo cao cấp của các doanh nghiệp do McKinsey thực hiện năm 2010 cho thấy một phần ba doanh nghiệp thực hiện tốt bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp đã giúp doanh nghiệp họ gia tăng lợi nhuận⁷. Tài liệu “Trao quyền cho phụ nữ: Những thực hành tốt trong doanh nghiệp” của VCCI, PyD và UN Women đã chỉ ra việc thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ sẽ giúp “mang lại hiệu quả kinh tế, nâng cao khả năng cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp”⁸.

Việc thực hiện tốt nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ có thể mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, đó là:

Giữ chân và tuyển dụng được những lao động có tay nghề, có kỹ năng.

Khi các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ được thực hiện hiệu quả, thì doanh nghiệp sẽ trở nên hấp dẫn hơn trong việc giữ chân được người lao động có chất lượng, qua đó tiết kiệm được các chi phí tuyển dụng cũng như đào tạo lao động mới.

Những doanh nghiệp tạo cơ hội bình đẳng cho cả lao động nữ và nam làm việc, phát triển, sẽ được chính những lao động của doanh nghiệp tuyên truyền, quảng bá, nên sẽ có sức hút để tuyển dụng được các lao động mới có chất lượng. Doanh nghiệp tuyển dụng không phân biệt đối xử về giới sẽ có nhiều cơ hội tuyển dụng được lực lượng lao động tốt hơn. Một tập đoàn tài chính vi mô ở Đông Âu đã tiến hành thu thập và phân tích số liệu và thấy rằng chính sách, chế độ đãi ngộ công bằng đối với lao động nam và nữ là một trong những lý do quan trọng giữ lại và thu hút nhiều lao động có trình độ chuyên môn cao⁹. Tập đoàn Schneider Electric (hoạt động tại Việt Nam từ năm 1994 với 3 văn phòng và hơn 1,000 nhân viên), đã ký cam kết ủng hộ và thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, luôn chú trọng phát hiện, thu hút, phát triển tay nghề và tạo cơ hội thăng tiến đối với lao động nữ. Tập đoàn luôn tin tưởng rằng việc cơ cấu nguồn nhân lực đa dạng hóa đã và đang đóng góp tích cực vào sự tăng trưởng của tập đoàn, mang lại lợi ích cho chính người lao động và cho cả xã hội¹⁰.

Nâng cao năng suất lao động, tạo điều kiện cho đổi mới và sáng tạo.

Môi trường làm việc luôn có sự tôn trọng nhu cầu và năng lực khác nhau của cả lao động nam và nữ, sẽ tạo điều kiện cải thiện động lực, cam kết và tinh thần làm việc hiệu quả của người lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động. Khi đó, người lao động cảm thấy được tôn trọng, đối xử bình đẳng, yên tâm làm việc thì các ý tưởng sáng tạo, đổi mới dễ dàng nảy sinh (có thể là về sản phẩm hoặc về quy trình sản xuất- kinh doanh...) để cải thiện dịch vụ kinh doanh hoặc nâng cao năng suất lao động, vì lợi ích của cả người lao động và doanh nghiệp.

⁷ Nghiên cứu của công ty McKinsey, 2010

⁸ Trao quyền cho phụ nữ: Những thực hành tốt trong doanh nghiệp” của VCCI, PyD và UN Women, 2014

⁹ Giới thiệu những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, UN Global Compact và UN Women

¹⁰ Theo thông tin của Tập đoàn Schneider Electric

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân là một trong 33 doanh nghiệp Việt Nam đã cam kết thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ từ cuối năm 2012. Bà Trương Thị Thanh Hà, Chủ tịch Hội đồng thành viên kiêm Tổng giám đốc đúc kết: “Thúc đẩy bình đẳng giới là một trong những điểm mấu chốt, quan trọng để tạo ra một môi trường làm việc nhân văn, phát huy tối đa được năng lực, niềm đam mê và sự gắn bó của người lao động”.

Đa dạng hóa sản phẩm, đáp ứng được nhu cầu của nhiều khách hàng hơn

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, người lựa chọn và quyết định mua hàng chủ yếu là phụ nữ. Cho nên việc tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm phụ nữ vào những vị trí ra quyết định ví dụ: thiết kế, marketing, ban giám đốc, chăm sóc khách hàng v.v để hiểu rõ, nắm bắt nhu cầu của khách hàng tiềm năng, từ đó tạo ra những sản phẩm, dịch vụ đáp ứng nhu cầu đối tượng khách hàng mà doanh nghiệp đang nhắm tới, điều này có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Báo cáo của công ty Deloitte năm 2011 đã khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào phụ nữ và đưa họ vào các vị trí quản lý, cũng nhấn mạnh: “phụ nữ kiểm soát khoảng 20 nghìn tỷ USD tổng số chi tiêu toàn cầu và ảnh hưởng đến 80% các quyết định mua sắm”.¹¹

Hình ảnh và danh tiếng của doanh nghiệp được nâng cao, tạo thêm niềm tin của bạn hàng và khách hàng .

Hình ảnh tốt đẹp và danh tiếng doanh nghiệp là những yếu tố quan trọng để trở thành một phần của chuỗi cung ứng quốc gia, khu vực và toàn cầu. Thực hiện Bình đẳng giới hay Các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong nhiều trường hợp sẽ là một yêu cầu hay nội dung không tách rời với các hợp đồng, thỏa thuận trong chuỗi cung ứng sản xuất, kinh doanh và đóng góp nâng cao danh tiếng, hình ảnh, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp thực hiện tốt các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ sẽ giúp danh tiếng và hình ảnh của doanh nghiệp được nâng cao và vì thế mà khả năng tiếp cận được những cơ hội kinh doanh tốt hơn và tạo niềm tin cho khách hàng, bạn hàng.

Tổng Công ty May Việt Thắng, một trong các doanh nghiệp đã ký cam kết ủng hộ và thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, sản xuất và xuất khẩu hàng dệt may sang Mỹ và Châu Âu. Theo yêu cầu bắt buộc của đối tác, doanh nghiệp phải triển khai bộ tiêu chuẩn Sản xuất được công nhận trách nhiệm toàn cầu (Worldwide Responsible Accredited Production - WRAP)¹², bao gồm 12 tiêu chí, trong đó có tiêu chí chứa đựng nội dung về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, là: *Cấm quấy rối và ngược đãi; không phân biệt đối xử*. Sau khi áp dụng, doanh nghiệp nhận thấy các đơn hàng luôn đáp ứng tốt và ổn định các yêu cầu của khách hàng về sản lượng cũng như chất lượng, điều này giúp nâng cao uy tín và hình ảnh của doanh nghiệp.

Giảm thiểu các nguy cơ về xung đột tại nơi làm việc và về kiện tụng.

Không thực hiện nghiêm pháp luật về bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới, nhiều khi là nguyên nhân làm nảy sinh xung đột tại nơi làm việc, có thể dẫn đến đình công, làm tổn hại tài sản cũng như danh tiếng của doanh nghiệp. Nên việc thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới nơi làm việc sẽ góp phần làm giảm nguy cơ xung đột tại doanh nghiệp cũng như việc kiện tụng tranh chấp về lao động.

¹¹ Hiệu quả của đầu tư vào phụ nữ, Delotte, 2011

¹² WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production - Sản xuất được công nhận trách nhiệm toàn cầu) là một tổ chức phi lợi nhuận, độc lập với mục đích hoạt động thúc đẩy sản xuất an toàn, hợp pháp, nhân đạo và đạo đức trên toàn thế giới thông qua hoạt động chứng nhận và giáo dục

Ví dụ như, Cuộc đình công tại Công ty TaeKwang Vina¹³: Sáng 13.1.2011, khoảng 8.000 công nhân đang làm việc ca 1 tại Công ty TaeKwang Vina (đóng tại KCN Biên Hòa 2, TP Biên Hòa, Đồng Nai; chuyên sản xuất giày da, 100% vốn Hàn Quốc) đồng loạt đình công. Với nhiều nguyên nhân, trong đó có yêu cầu thực hiện chế độ phù hợp với công nhân nữ về thai sản,... Bộ luật Lao động Việt Nam 2012 (điều 8) quy định nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử về giới và quy định những chế tài đối với những hành vi vi phạm đó. Để tránh những hình phạt về tài chính và nguy hại đến danh tiếng, doanh nghiệp rất cần bảo đảm tuân thủ đầy đủ các quy định pháp lý.

1.4 Xuất xứ của Hướng dẫn

Năm 2014, Hướng dẫn vận dụng các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp được Nhóm công tác Hỗ trợ phụ nữ làm kinh tế (GED) của Việt Nam do Hội đồng doanh nhân nữ (VWEC) thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) chủ trì xây dựng với sự hỗ trợ tài chính của Tổ chức Hòa bình và Phát triển của Tây Ban Nha (PyD) và kỹ thuật của UN Women. Tài liệu này đã xây dựng các chỉ số/ tiêu chí cho các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ kèm theo mẫu báo cáo thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp, nhưng chưa hướng dẫn cụ thể cách thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp.

Vì vậy, Hướng dẫn thực hành các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp này đã được Hội đồng doanh nhân nữ (VWEC) thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) xây dựng với hỗ trợ kỹ thuật và tài chính của UN Women. Ba hội thảo tập huấn cho 74 doanh nghiệp ở ba khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam đã được tiến hành để thử nghiệm bản thảo của Hướng dẫn. Hai doanh nghiệp đã cam kết và thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ được mời tham gia góp ý kiến chuyên sâu cho các bản thảo. Hướng dẫn được hoàn chỉnh dựa trên những góp ý kỹ thuật của các doanh nghiệp nói trên, các chuyên gia về giới và các cán bộ của VWEC và UN Women.

1.5 Mục tiêu của Hướng dẫn:

Hướng dẫn này nhằm gợi ý cho doanh nghiệp các hành động cụ thể để thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách của mình, bảo đảm tuân thủ các quy định của Luật bình đẳng giới và các chính sách, pháp luật liên quan đến thúc đẩy bình đẳng giới.

Những chính sách cần được lồng ghép các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong doanh nghiệp là kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, sổ tay của người lao động, thông báo tuyển dụng; các chính sách kinh doanh có liên quan, có thể bao gồm cả chính sách đối với nhà thầu, cung ứng và các đối tác có liên quan khác...

1.6 Đối tượng sử dụng Hướng dẫn:

Hướng dẫn dành cho ban giám đốc, quản lý các cấp, phòng nhân sự và công đoàn trong các doanh nghiệp. Đây là những bộ phận chịu trách nhiệm xây dựng, thực hiện, giám sát các chính sách doanh nghiệp.

Các Hiệp hội doanh nghiệp, tổ chức công đoàn cũng có thể sử dụng Hướng dẫn này để hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp hội viên thực hiện và nâng cao nhận thức cho công đoàn viên về quyền, lợi ích của nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc.

¹³ Báo cáo của Sở LĐ-TB-XH Đồng Nai

PHẦN II. HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CÁC NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ TRONG CHÍNH SÁCH DOANH NGHIỆP

Việc thực hành các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp cần bảo đảm các nội dung sau:

Cam kết của người đứng đầu doanh nghiệp

Rà soát đánh giá hiện trạng bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp

Xây dựng kế hoạch hành động thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp

Thực hiện Kế hoạch hành động

Giám sát và Báo cáo kết quả đạt được

Tuyên truyền và nhân rộng các kết quả

2.1. Cam kết:

Nguyên tắc đầu tiên của WEPs thể hiện cam kết của lãnh đạo cấp cao thực hiện bình đẳng giới. Cam kết thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp cần được Hội đồng quản trị (hoặc Hội đồng thành viên) chấp thuận và Tổng giám đốc (hoặc giám đốc, hay giám đốc điều hành-CEO) ký Tuyên bố Ủng hộ. Chỉ khi lãnh đạo doanh nghiệp và giám đốc điều hành (CEO) nhận thức được lợi ích của WEPs và cam kết thực hiện, thì WEPs mới có thể được thực hành trong tất cả các cấp, các bộ phận, từ lãnh đạo, quản lý, nhân viên, lao động trong doanh nghiệp, cũng như mọi khâu của chuỗi cung ứng, đến cộng đồng một cách thực chất và hiệu quả. Sau khi được CEO ký, Tuyên bố Ủng hộ nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ nên được trưng bày trang trọng tại nơi làm việc và phổ biến đến mọi người lao động trong doanh nghiệp. .

Tuyên bố Ủng hộ thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp, nên:

- Ban hành dưới dạng văn bản, bằng ngôn ngữ rõ ràng, dễ hiểu.
- Trước khi ban hành cần có sự tham vấn với đại diện của người lao động, gồm cả nữ và nam.
- Thể hiện cam kết thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp trong tất cả các chính sách có liên quan của doanh nghiệp.
- Phân công cho một lãnh đạo cấp cao chịu trách nhiệm triển khai thực hiện và giám sát tiến độ thực hiện cam kết.
- Công bố bản Tuyên bố Ủng hộ qua tất cả các kênh thông tin của doanh nghiệp, như các bảng thông cáo, các bản tin của nhân viên, sổ tay nhân viên... để tất cả người lao động đều có nhận thức đầy đủ.

Nhằm khuyến khích lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới, UN Women và UN Global Compact đã đưa ra một mẫu Tuyên bố Ủng hộ dành cho lãnh đạo doanh nghiệp (CEO) ủng hộ thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEPs) trên hệ thống website WEPs của UN Women và UN Global Compact. Các doanh nghiệp có thể điền thông tin online để đăng ký tham gia.

Tuyên bố Ủng hộ các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ

Chúng tôi, lãnh đạo doanh nghiệp _____ [tên của doanh nghiệp], ủng hộ việc thúc đẩy bình đẳng giữa nam và nữ tại doanh nghiệp nhằm:

- Xây dựng mọi đội ngũ nhân viên tài giỏi và nhiệt huyết
- Nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp
- Đáp ứng cam kết của doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội và phát triển bền vững
- Xây dựng mô hình mẫu về thực hiện bình đẳng giới trong doanh nghiệp
- Tạo điều kiện kinh tế xã hội nhằm tạo cơ hội bình đẳng cho cả nam và nữ
- Góp phần vào phát triển bền vững quốc gia.

Do vậy chúng tôi ủng hộ Những Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ - Bình đẳng là thịnh vượng, sáng kiến chung của Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women) và Tổ chức Hiệp ước toàn cầu Liên Hợp quốc (UN Global Compact). Những nguyên tắc này bao gồm bảy bước giúp các doanh nghiệp thực hiện để thúc đẩy và trao quyền cho phụ nữ.

Đối xử công bằng giữa nam và nữ không chỉ là một việc cần thiết, mà cũng rất quan trọng đối với kinh doanh.

Sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của phụ nữ trong doanh nghiệp và rộng hơn là trong cộng đồng bảo đảm nền kinh tế bền vững. Phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hướng đến trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp là chìa khóa đảm bảo lợi ích cho tất cả mọi người. Bảy nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ sẽ giúp chúng ta cụ thể hoá những cơ hội đó.

Chúng tôi khuyến khích các đối tác cùng ủng hộ và vận dụng các nguyên tắc này trong doanh nghiệp, thị trường và cộng đồng để trao quyền cho phụ nữ, mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và xã hội. Chúng tôi sẽ sử dụng các số liệu tách biệt về giới tính trong các báo cáo phát triển bền vững của doanh nghiệp, về các tiến bộ trong công tác bình đẳng giới.

Hãy tham gia với chúng tôi.

_____ Ngày

Chữ ký của người lãnh đạo doanh nghiệp và dấu của doanh nghiệp

¹⁴ Tham khảo website <http://womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org> hoặc <http://wepprinciples.org/Site/HowToSign/>



Để được công nhận chính thức là 1 doanh nghiệp ký cam kết ủng hộ WEPs và có tên trên website toàn cầu, Tuyên bố Ủng hộ WEPs phải do lãnh đạo doanh nghiệp (CEO) ký. Các lãnh đạo, quản lý các cấp của doanh nghiệp tham gia thực hành tại bộ phận do mình phụ trách. Để tăng cường trách nhiệm của các cán bộ quản lý, cần đưa nội dung này vào bản mô tả công việc và đánh giá kết quả công việc của cán bộ quản lý các cấp..

2.2 Rà soát:

Nhằm đánh giá hiện trạng bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp, thì việc rà soát các chính sách, nội quy, quy chế đã và đang thực thi tại doanh nghiệp là công việc đầu tiên cho mỗi một chu kỳ xây dựng và triển khai thực hiện nguyên tắc bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong các chính sách tại doanh nghiệp (có thể theo năm hoặc chu kỳ sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp). Thông qua rà soát sẽ phát hiện những khác biệt quan trọng cũng như các xu hướng, khuynh hướng giữa các nhóm lao động nữ và nam, sự bất bình đẳng cũng như các tồn tại trong việc thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp.

Doanh nghiệp sử dụng Bảng kiểm dưới đây bằng cách điền các thông tin vào hai cột cuối cùng đối với từng chỉ số /tiêu chí của mỗi nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ để nhận ra hiện trạng bình đẳng giới tại doanh nghiệp. Đại diện Ban lãnh đạo, phòng nhân sự, công đoàn, ban nữ công nên cùng nhau thực hành Bảng kiểm.

Lưu ý khi sử dụng Bảng kiểm:

- Thảo luận theo từng cặp hoặc từng nhóm nhỏ (3 - 4 người) để trả lời các câu hỏi trong Bảng kiểm này sẽ hiệu quả hơn.
- Khi câu trả lời là "có" thì cần nêu tên các văn bản nào, cũng như ghi rõ số liệu;
- Nếu câu trả lời "có" - với văn bản, số liệu - chứng tỏ chỉ số/ tiêu chí của nguyên tắc đó đã được thực hiện;
- Nếu có câu trả lời "không" trong mỗi chỉ số/ tiêu chí, chứng tỏ chỉ số/ tiêu chí của nguyên tắc đó đã chưa được thực hiện.

Mẫu Bảng kiểm: Rà soát hiện trạng thực hiện nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp

Doanh nghiệp.....

Ngày, tháng, năm:

Giai đoạn rà soát: từ ngày, tháng, năm đến ngày, tháng, năm

Chỉ số/ Tiêu chí	Các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ	Có văn bản chưa? Văn bản gì?	Có số liệu chưa? Số liệu thể nào
Nguyên tắc 1: Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới			
1	Cam kết của doanh nghiệp đối với thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ¹⁵		
2	Có nhân sự phụ trách vấn đề trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới		
3	Có tiêu chí về thúc đẩy bình đẳng giới trong nội dung đánh giá kết quả công tác của những người quản lý		
4	Có kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới		
Nguyên tắc 2: Đối xử công bằng giữa nữ và nam trong công việc- tôn trọng quyền và không phân biệt đối xử.			
1	Có các quy định và thực hiện tuyển dụng, sử dụng nhân sự không có phân biệt đối xử về giới		
2	Có chính sách về chế độ làm việc linh hoạt cho lao động nữ trong thời gian mang thai và có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi		
3	Có chính sách và chế độ làm việc linh hoạt cho lao động nam trong thời gian vợ sinh con và chăm sóc con nhỏ dưới 12 tháng tuổi		
4	Tỷ lệ lao động nữ được tuyển mới so với tổng số lao động được tuyển mới ¹⁶		
5	Tỷ lệ thành viên nữ ¹⁷ trong bộ phận tuyển dụng ¹⁸		
6	Tỷ lệ lao động nữ được thăng tiến hoặc nâng bậc nghề so với tổng số chung được thăng tiến hoặc nâng bậc nghề ¹⁹		
7	Tỷ lệ lãnh đạo là nữ so với tổng số lãnh đạo của doanh nghiệp ²⁰ : - Cấp cao - Cấp trung		

¹⁵ Doanh nghiệp có Tuyên bố Ủng hộ WEPs hoặc các Tuyên bố Ủng hộ tương tự đối với thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc

¹⁶ Tỷ lệ lao động nữ được tuyển mới so với tổng số lao động được tuyển mới nên cân bằng để thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc

¹⁷ Tỷ lệ thành viên nữ trong bộ phận tuyển dụng nên tối thiểu là 30% để đảm bảo đủ đại diện và tiếng nói của phụ nữ

¹⁸ Bộ phận tuyển dụng (Hội đồng/ Ban tuyển dụng...) được thành lập để thực hiện các nhiệm vụ về thủ tục và quy trình tuyển dụng lao động.

¹⁹ Tỷ lệ lao động nữ được thăng tiến hoặc nâng bậc nghề so với tổng số chung được thăng tiến hoặc nâng bậc nghề nên cân bằng để thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc

²⁰ Tỷ lệ lãnh đạo là nữ so với tổng số lãnh đạo của doanh nghiệp nên tối thiểu là 30% đảm bảo đủ đại diện và tiếng nói của phụ nữ

8	Tỷ lệ phụ nữ được đề bạt vào các vị trí quản lý, lãnh đạo so với tổng số người được đề bạt vào các vị trí quản lý, lãnh đạo của doanh nghiệp trong giai đoạn này ²¹		
9	Tỷ lệ tiền lương trung bình của lao động nữ so với tiền lương trung bình của lao động nam trong doanh nghiệp ²²		
10	Tỷ lệ lao động nữ được hưởng chế độ làm việc linh hoạt trong tổng số lao động hưởng chế độ này		
11	Tỷ lệ lao động nữ đã rời doanh nghiệp so với tổng số lao động đã rời doanh nghiệp trong giai đoạn này ²³		
12	Tỷ lệ lao động nữ được đóng BHXH so với tổng số lao động được đóng BHXH		
13	Tỷ lệ lao động nữ rời khỏi doanh nghiệp trong thời gian mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi so với tổng số lao động nữ đang trong thời gian đó. ²⁴		
Nguyên tắc 3: Đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của nữ và nam lao động			
1	Các quy định về an toàn, sức khỏe, vệ sinh lao động không có phân biệt đối xử về giới.		
2	Tỷ lệ lao động nữ được tập huấn về an toàn, sức khỏe, vệ sinh lao động hàng năm so với tổng số được tập huấn nội dung này		
3	Có khu vệ sinh và nơi thay quần áo riêng cho lao động nam và nữ		
4	Tỷ lệ lao động nữ tham gia khám sức khỏe định kỳ so với tổng số người được khám sức khỏe định kỳ.		
5	Có quy định, quy chế về phòng chống quấy rối và quấy rối tình dục		
6	Có cơ chế, thủ tục báo cáo và xử lý các hành vi quấy rối và quấy rối tình dục tại nơi làm việc		
Nguyên tắc 4: Khuyến khích giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ.			
1	Các chính sách về giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp không có phân biệt đối xử về giới		
2	Tỷ lệ lao động và nhân viên nữ được hỗ trợ đi đào tạo nâng cao trình độ so với tổng số được đào tạo		
3	Số lượng lao động nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi được doanh nghiệp hỗ trợ tham gia đào tạo (doanh nghiệp hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo và chăm sóc con nhỏ, bố trí thời gian, địa điểm đào tạo thuận lợi...)		
Nguyên tắc 5: Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing hướng tới tăng quyền năng cho phụ nữ			
1	Các tài liệu tiếp thị và quảng cáo của doanh nghiệp không có nội dung phân biệt đối xử về giới		
2	Có cơ chế ưu tiên lựa chọn đối tác là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, do phụ nữ làm chủ hoặc tuyển dụng nhiều lao động nữ		

²¹ Tỷ lệ phụ nữ được đề bạt vào các vị trí quản lý, lãnh đạo so với tổng số người được đề bạt vào các vị trí quản lý, lãnh đạo của doanh nghiệp nên cân bằng để thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc

²² Doanh nghiệp cần phải trả lương công bằng cho các công việc có giá trị tương đương

²³ Tỷ lệ phụ nữ rời doanh nghiệp lớn hơn so với nam giới sẽ cho thấy điều kiện làm việc tại doanh nghiệp không thuận lợi cho phụ nữ.

²⁴ Tỷ lệ lớn phụ nữ nghỉ việc trong thời gian mang thai và nuôi con, cho thấy điều kiện làm việc không thuận lợi cho phụ nữ trong thời gian đó

Nguyên tắc 6: Thúc đẩy bình đẳng thông qua các sáng kiến và vận động cộng đồng			
1	Các hoạt động từ thiện, phát triển cộng đồng của doanh nghiệp nhằm thúc đẩy vai trò lãnh đạo, trao quyền và tạo ra cơ hội mới cho phụ nữ trong cộng đồng (Nhất là các dịch vụ hỗ trợ chăm sóc gia đình và trẻ em)		
2	Có các kênh cung cấp thông tin về tuyển dụng và đào tạo đối với cộng đồng địa phương hướng vào cả phụ nữ và nam giới		
Nguyên tắc 7: Đánh giá và báo cáo công khai các tiến bộ về bình đẳng giới.			
1	Trong các báo cáo quản trị nguồn nhân lực, hoạt động kinh doanh, tổng kết hàng năm có số liệu tách biệt giới và phản ánh kết quả đạt được về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ		
2	Có các công cụ ghi chép, thống kê các số liệu tách biệt về giới và thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp, bao gồm cả cơ chế giám sát việc thực hiện các chỉ số/tiêu chí về trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới		
3	Có các hoạt động tuyên truyền, phổ biến về kết quả thực hiện WEPs tại doanh nghiệp		

Sau khi hoàn thành bảng kiểm, kết quả sẽ cho thấy một số nguyên tắc đã làm tốt để doanh nghiệp tiếp tục phát huy và một số “lỗ hổng” tồn tại đối với một số nguyên tắc khác, cần khắc phục.

Doanh nghiệp có thể sử dụng Bảng kiểm định kỳ hàng năm để xem xét các kết quả, tiến bộ đạt được trong công tác bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

2.3- Xây dựng kế hoạch hành động thực hiện WEPs trong chính sách doanh nghiệp

Kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là xây dựng các hoạt động để hiện thực hóa các chỉ số/ tiêu chí của từng nguyên tắc chưa được thực hiện hoặc các tồn tại phát hiện được ở bước rà soát trên. Đối với những chỉ số/ tiêu chí đã có kết quả tốt rồi, thì chỉ cần tiếp tục duy trì thực hiện.

Kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ nên bao gồm những nội dung sau:

- Xác định mục tiêu của mỗi nguyên tắc cần đạt được, với từng chỉ số/tiêu chí cụ thể.
- Xác định những hoạt động cần thiết để đạt được mục tiêu.
- Phân công trách nhiệm và tổ chức thực hiện.
- Đặt ra thời hạn cụ thể.
- Kinh phí và nguồn kinh phí thực hiện.
- Phân công trách nhiệm giám sát, đánh giá và báo cáo.

Các gợi ý về kế hoạch hành động thực hiện các WEPs tại doanh nghiệp sau đây, chỉ đề cập đến các hoạt động cần thực hiện cho mỗi chỉ số/tiêu chí của từng nguyên tắc, còn phân công trách nhiệm thực hiện, thời hạn, kinh phí, giám sát và báo cáo thì mỗi doanh nghiệp sẽ tự xây dựng theo hoàn cảnh và điều kiện của mình.



Ảnh: Hoàng Hiệp

Nguyên tắc 1: Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Có văn bản Cam kết của lãnh đạo cấp cao đối với thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ	
Hoạt động	- Dự thảo bản cam kết. - Thảo luận, thông qua Hội đồng quản trị (Hội đồng thành viên) và các lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp; - Ký và ban hành văn bản cam kết - Phổ biến, thông tin đến lãnh đạo, quản lý các cấp và người lao động trong doanh nghiệp; và các đối tác có liên quan
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Có nhân sự phụ trách vấn đề bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ	
Hoạt động	- Dự kiến, chuẩn bị và ra quyết định phân công nhân sự phụ trách thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ - Xây dựng văn bản mô tả chức năng nhiệm vụ của nhân sự phụ trách vấn đề bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.
Chỉ số/ Tiêu chí 3: Có tiêu chí về thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong đánh giá kết quả công tác của những người quản lý	
Hoạt động	- Xây dựng bản mô tả công việc của các vị trí quản lý, lãnh đạo có bao gồm nhiệm vụ thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ thích hợp với vị trí đó; - Xây dựng bản đánh giá kết quả công tác hàng năm của cán bộ quản lý các cấp có bao gồm nhiệm vụ thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ để cập trong bản mô tả công việc và hướng dẫn cụ thể đối với việc ghi chép và thu thập các dữ liệu phân tách theo giới tính có liên quan đối với các vị trí quản lý, lãnh đạo.
Chỉ số/ Tiêu chí 4: Có kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ	
Hoạt động	- Dựa vào những khoảng cách, vấn đề được phát hiện thông qua việc rà soát thực trạng tình hình thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp, xây dựng những hoạt động để cải thiện. - Đề xuất kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong Ngân sách chi tiêu hàng năm của doanh nghiệp để thực hiện WEPs tốt hơn

Nguyên tắc 2: Đối xử công bằng giữa nữ và nam trong công việc- tôn trọng quyền và không phân biệt đối xử.

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Bảo đảm tất cả các chính sách và thực hiện về nhân sự không có phân biệt đối xử về giới.	
Hoạt động	- Rà soát tất cả các chính sách và thủ tục về tuyển dụng (bản mô tả công việc, mẫu đăng ký dự tuyển lao động, ...) và về sử dụng lao động nhằm các loại bỏ mọi yếu tố phân biệt đối xử về giới. - Tập huấn về không phân biệt đối xử về giới cho tất cả cán bộ làm nhân sự và tham gia vào quá trình tuyển dụng. - Quy định và thành lập bộ phận về tuyển dụng, xét nâng ngạch bậc, nâng lương, bổ nhiệm, đào tạo có cả nam và nữ, đảm bảo ít nhất có 30% phụ nữ tham gia (đối với các doanh nghiệp có từ 30% lao động là nữ trở lên); - Thiết kế các bản mô tả công việc và các tài liệu nhân sự có liên quan, với các yêu cầu về trình độ, năng lực thực sự đối với tất cả các công việc, không phân biệt đối xử về giới.
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Xây dựng quy định về chế độ làm việc linh hoạt, nghỉ thai sản cho lao động nữ trong thời gian mang thai và có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.	
Hoạt động	- Dự thảo và có quy định trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp, nhằm tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho lao động nữ trong thời gian mang thai và có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. - Phổ biến quy định này đến tất cả mọi lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp.
Chỉ số/ Tiêu chí 3: Xây dựng quy định về chế độ làm việc linh hoạt, nghỉ phép chăm sóc gia đình cho lao động nam, trong thời gian vợ sinh con và nuôi có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.	
Hoạt động	- Dự thảo và có quy định trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp, nhằm tạo điều kiện cho lao động nam thực hiện /chia sẻ các công việc chăm sóc vợ, con và gia đình. - Phổ biến quy định này đến tất cả mọi lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp.
Chỉ số/ Tiêu chí 4: Tăng tỷ lệ lao động nữ được tuyển dụng so với tổng số lao động được tuyển dụng lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp, nhưng cần tạo điều kiện tuyển dụng lao động nữ được vào làm việc ở các nghề phi truyền thống)	
Hoạt động	- Đề cập chỉ số/tiêu chí này trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp; - Bảo đảm tất cả các chính sách và việc thực hiện tuyển dụng không có phân biệt đối xử về giới; -Trong thông báo tuyển dụng có thông tin khuyến khích tuyển dụng lao động nữ vào những vị trí, ngành nghề phi truyền thống; - Đăng những thông báo tuyển dụng trên các báo, phương tiện tuyển thông và ở các địa điểm và thời điểm thuận lợi cho phụ nữ và nam giới dễ dàng tiếp cận; - Liên kết với các kênh cung cấp thông tin về tuyển dụng và đào tạo tại địa phương, nơi tập trung nhiều phụ nữ (các câu lạc bộ, các buổi hội họp của phụ nữ, của đoàn thanh niên, tại các nơi họp chợ, các điểm văn hóa của địa phương...) - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho tất cả nhân viên liên quan đến quá trình tuyển dụng.
Chỉ số/ Tiêu chí 5: Tăng tỷ lệ thành viên nữ trong bộ phận tuyển dụng so với tổng số chung lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp,)	
Hoạt động	- Bổ sung thêm thành viên nữ vào bộ phận tuyển dụng để bảo đảm ít nhất có 30% phụ nữ tham gia (đối với các doanh nghiệp có từ 30% lao động là nữ). -Tập huấn, bồi dưỡng về bình đẳng giới cho các thành viên trong bộ phận tuyển dụng.

Chỉ số/ Tiêu chí 6: Tăng tỷ lệ lao động nữ được thăng chức hoặc nâng bậc nghề so với tổng số được thăng chức hoặc nâng bậc nghề lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp, cần tạo điều kiện cho lao động nữ được phát triển)	
Hoạt động	- Thông tin cụ thể về cơ hội được đào tạo và thi nâng bậc cũng như phát triển nghề nghiệp cho tất cả người lao động. - Thiết kế các chính sách, biện pháp hỗ trợ cho lao động nữ (như tổ chức việc đào tạo nâng cao tay nghề phù hợp, tư vấn phát triển nghề...) - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách này.
Chỉ số/ Tiêu chí 7: Tăng tỷ lệ lãnh đạo, quản lý là nữ so với tổng số lãnh đạo, quản lý từ ... % lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)	
Hoạt động	- Đề cập tiêu chí này trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp - Thông báo công khai tất cả các cơ hội về đào tạo, thăng tiến và khuyến khích phụ nữ tham gia. - Tổ chức các khóa tập huấn phù hợp, tạo điều kiện cho lao động nữ có thể tham gia các khóa tập huấn phù hợp - Đào tạo, tư vấn về phát triển sự nghiệp đối với những phụ nữ có tiềm năng quản lý, lãnh đạo.
Chỉ số/ Tiêu chí 8: Giảm khoảng cách chênh lệch về tiền lương trung bình của lao động nữ so với lao động nam trong doanh nghiệp từ ...% xuống (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp, cần tạo điều kiện về tiền lương công bằng cho lao động nam và nữ)	
Hoạt động	- Thu thập và phân tích số liệu về tiền lương của lao động nam và nữ để phát hiện ra các lý do tạo ra khoảng cách chênh lệch tiền lương trung bình của nữ và nam. - Sửa đổi việc phân công công việc để tạo điều kiện cho lao động nữ có thể làm việc ở các vị trí, nghề nghiệp phi truyền thống có thu nhập cao hơn. - Thiết kế các chính sách, biện pháp hỗ trợ lao động nữ (như tổ chức việc đào tạo nâng cao tay nghề phù hợp, tư vấn phát triển nghề...) - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách này
Chỉ số/ Tiêu chí 9: Tăng tỷ lệ lao động nữ được hưởng chế độ làm việc linh hoạt trong tổng số lao động hưởng chế độ này từ ...% lên% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp, nhưng cần tạo điều kiện tiền lương công bằng cho lao động nam và nữ)	
Hoạt động	- Xem xét, sửa đổi quy định việc phân công công việc để tạo điều kiện cho lao động nữ không có điều kiện đến doanh nghiệp có thể làm việc linh hoạt - Xây dựng các định mức công việc và các biện pháp phù hợp hỗ trợ lao động nữ. - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này
Chỉ số/ Tiêu chí 10: Tăng tỷ lệ lao động nữ được đóng BHXH so với tổng số lao động được đóng BHXH từ% lên % (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)	
Hoạt động	- Xem xét lại cách thức đóng BHXH của doanh nghiệp xem có “rào cản” nào đối với lao động nữ không, nguyên nhân? Có cần có quy định hỗ trợ cho lao động nữ không? - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.

Chỉ số/ Tiêu chí 11: Giảm tỷ lệ lao động nữ trong tổng số lao động rời doanh nghiệp, từ ...% xuống còn% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)

Hoạt động	- Xem xét nguyên nhân vì sao lao động rời khỏi doanh nghiệp, riêng lao động nữ còn có nguyên nhân khác không? (như bị phân biệt đối xử, bị quấy rối...) - Có thể có quy định hỗ trợ, giúp đỡ cho lao động nữ - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.
-----------	--

Chỉ số/ Tiêu chí 12: Giảm tỷ lệ lao động nữ rời khỏi doanh nghiệp trong thời gian mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi so với tổng số lao động nữ trong thời gian này, từ ...% xuống còn% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)

Hoạt động	- Xác định rõ nguyên nhân các lao động nữ trong giai đoạn này rời khỏi doanh nghiệp (vì lý do sức khỏe, vì điều kiện làm việc...) - Thiết kế quy định hỗ trợ, giúp đỡ cho các lao động nữ đang mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi (như quy định về làm việc linh hoạt, giảm thời gian, hỗ trợ một phần kinh phí việc gửi trẻ, cabin hút-trữ sữa...); - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.
-----------	--

Nguyên tắc 3: Đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của lao động nữ và nam

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Bảo đảm các quy định về sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động không có bất bình đẳng giới

Hoạt động	-Rà soát tất cả các chính sách và quy định về sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động và loại bỏ các quy định phân biệt đối xử về giới. - Tổ chức tập huấn về sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động cho tất cả người lao động, trong đó có biện pháp tăng cường sự tham gia của lao động nữ, như tổ chức thời gian tập huấn phù hợp, đặt tỷ lệ phụ nữ trong mỗi khóa tập huấn... - Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới (hoặc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới) cho tất cả cán bộ làm công tác sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động. - Hội đồng An toàn Lao động có cả nam và nữ tham gia; - Xác định các yêu cầu về trang thiết bị an toàn, vệ sinh lao động và cung cấp phù hợp phòng tránh các bệnh nghề nghiệp với sự khác biệt về sinh học của nam và nữ (ví dụ, thiết kế và kích cỡ các trang thiết bị bảo hộ, lao động phù hợp với khác biệt về sinh học của nam và nữ,...); - Thiết kế và Xây dựng khu vệ sinh và nơi thay quần áo riêng cho nữ lao động
-----------	--

Chỉ số/ Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lao động nữ được tập huấn về sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động hàng năm so với tổng số lao động được tập huấn về an toàn -vệ sinh lao động từ% lên...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)

Hoạt động	- Quy định tỷ lệ lao động nữ được tham gia trong mỗi khóa tập huấn về sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động; - Tổ chức các khóa tập huấn phù hợp về thời gian và địa điểm đối với lao động nữ; - Bảo đảm nội dung tập huấn có lồng ghép giới; - Bảo đảm các nhân viên tổ chức tập huấn, các tập huấn viên có kiến thức về bình đẳng giới.
-----------	---

Chỉ số/ Tiêu chí 3: Bảo đảm có khu vệ sinh và nơi thay quần áo và vệ sinh riêng (tách biệt) cho lao động nam và nữ

Hoạt động	- Xây dựng khu vệ sinh và nơi thay quần áo và vệ sinh riêng cho nữ lao động (theo quy định pháp luật); - Trang bị đầy đủ các thiết bị và vật dụng ngăn cách hoặc tách biệt giữa khu dành cho nữ và cho nam; - Phân công nhân sự chịu trách nhiệm kiểm tra, bảo đảm vệ sinh và có nước sạch.
-----------	---

Chỉ số/ Tiêu chí 4: 100% lao động nữ được khám sức khỏe theo quy định	
Hoạt động	- Xây dựng kế hoạch khám sức khỏe phù hợp và thông báo cho tất cả lao động trong doanh nghiệp, cả nam và nữ. Lưu ý bố trí khám phụ khoa và tầm soát các bệnh nan y cho phụ nữ. - Yêu cầu tất cả các nhân viên và quản lý có liên quan bố trí tạo điều kiện thời gian cho lao động nam, nữ được khám sức khỏe đầy đủ (tốt nhất là trong thời gian làm việc) .
Chỉ số/ Tiêu chí 5: Có quy định về phòng chống quấy rối và quấy rối tình dục	
Hoạt động	- Đưa quy định về nghiêm cấm mọi hình thức quấy rối và thủ tục để xử lý những khiếu nại vào nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các chính sách liên quan khác của doanh nghiệp. - Tổ chức tuyên truyền, phổ biến thông qua tập huấn và truyền thông cho mọi nhân viên và người lao động về quấy rối và quấy rối tình dục, chính sách của công ty về quy trình xử lý khiếu nại, những hình phạt thông qua tập huấn và truyền thông.
Chỉ số/ Tiêu chí 6: Có cơ chế, thủ tục báo cáo và xử lý các hành vi quấy rối và quấy rối tình dục tại nơi làm việc	
Hoạt động	- Xây dựng thủ tục, cơ chế tiếp nhận thông tin và xử lý những khiếu nại có liên quan. - Tuyên truyền, phổ biến cho tất cả người lao động và cán bộ lãnh đạo về các quy định này.

Nguyên tắc 4: Khuyến khích giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ.

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Bảo đảm các chính sách về giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp không có bất bình đẳng giới	
Hoạt động	- Rà soát tất cả các chính sách và quy định về giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp và loại bỏ mọi yếu tố phân biệt đối xử về giới. - Tập huấn về bình đẳng giới cho tất cả cán bộ làm công tác đào tạo. - Xây dựng và tổ chức các chương trình tư vấn, tập huấn, giáo dục, đào tạo phù hợp cho cả nam và nữ. Cần khuyến khích tạo điều kiện cho lao động nữ tham gia. - Ghi chép và thu thập các số liệu về các khóa tập huấn, đào tạo có tách biệt giới tính.
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lao động nữ được đào tạo và phát triển nghề nghiệp lên ...% trong tổng số được đào tạo và phát triển nghề nghiệp (tùy thuộc vào kết quả rà soát hiện trạng trước đó của doanh nghiệp)	
Hoạt động	- Xây dựng các chính sách, biện pháp hỗ trợ phụ nữ trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp; bao gồm cả các chính sách hỗ trợ đào tạo cho các lao động nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi; - Tổ chức các hoạt động tư vấn, khuyến khích phụ nữ tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp; - Khen thưởng, động viên với những lao động nữ đã tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp đạt kết quả tốt.
Chỉ số/ Tiêu chí 3: Có chính sách hỗ trợ lao động nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi tham gia đào tạo	
Hoạt động	- Xây dựng các chính sách, biện pháp hỗ trợ phụ nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp như: + Hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo và chăm sóc con nhỏ; + Bố trí thời gian, địa điểm đào tạo thuận lợi - Phổ biến chính sách này đến tất cả người lao động và cán bộ quản lý.

Nguyên tắc 5: Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing hướng tới tăng quyền năng cho phụ nữ

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Bảo đảm các sản phẩm tiếp thị, quảng cáo của doanh nghiệp không có nội dung, hình ảnh bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới	
Hoạt động	- Loại bỏ mọi yếu tố mang tính phân biệt đối xử giới trong tất cả các quy định và sản phẩm tiếp thị, quảng cáo của doanh nghiệp. -Tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho nhân viên làm công tác tiếp thị và quảng cáo của doanh nghiệp. - Thiết kế và sản xuất các sản phẩm tiếp thị quảng cáo bảo đảm không có phân biệt đối xử về giới.
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ các đối tác kinh doanh do phụ nữ làm chủ lên ...% trong tổng số chung (tùy thuộc vào kết quả rà soát trước đó)	
Hoạt động	- Xây dựng các tiêu chuẩn, biện pháp lựa chọn đối tác kinh doanh phù hợp đối với các đối tác do phụ nữ làm chủ; - Tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân sự thực hiện nhiệm vụ lựa chọn và có liên quan đến các đối tác kinh doanh - Ghi chép các số liệu về các đối tác, có tách biệt về giới .

Nguyên tắc 6: Thúc đẩy bình đẳng thông qua các sáng kiến và vận động cộng đồng.

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Thực hiện các hoạt động từ thiện, phát triển cộng đồng của doanh nghiệp hướng vào phụ nữ, nhất là tăng cường các dịch vụ thiết yếu	
Hoạt động	- Rà soát tất cả các chương trình, hoạt động từ thiện và phát triển cộng đồng và loại bỏ mọi yếu tố phân biệt đối xử về giới. - Tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho tất cả nhân viên làm và tham gia các chương trình từ thiện. - Thiết kế và tổ chức các chương trình từ thiện, phát triển cộng đồng, lưu ý hướng tới đối tượng phụ nữ; - Ghi chép và thu thập số liệu về số lượng nam, nữ được thụ hưởng, sau mỗi hoạt động từ thiện.
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Có các kênh cung cấp thông tin về tuyển dụng và đào tạo đối với cộng đồng địa phương, hướng vào cả phụ nữ và nam giới	
Hoạt động	- Thiết kế các chương trình, các kênh thông tin về tuyển dụng và đào tạo đối với cộng đồng địa phương không có phân biệt đối xử về giới, tạo thuận lợi cho cả nữ và nam có thể tiếp cận được. - Thiết kế và thực hiện các kênh thông tin chuyên biệt, với ngôn ngữ phù hợp, tại các địa điểm thuận lợi cho phụ nữ, như tại các buổi sinh hoạt của hội phụ nữ, tại các chợ... -Tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho các nhân viên làm và tham gia các chương trình này.

Nguyên tắc 7: Đánh giá và báo cáo công khai về tiến bộ bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Chỉ số/ Tiêu chí 1: Trong các báo cáo quản trị nguồn nhân lực, hoạt động kinh doanh và tổng kết năm có số liệu tách biệt giới và phản ánh nội dung về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ	
Hoạt động	- Rà soát các báo cáo trước đó để xác định các vấn đề về bình đẳng giới đã được đề cập hoặc đang bị khuyết thiếu; - Tuyên truyền, tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho các bộ phận liên quan trong doanh nghiệp;

	- Xác định các yêu cầu và nội dung về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong báo cáo định kỳ hoặc đột xuất của các bộ phận trong doanh nghiệp - Ghi chép và thu thập các số liệu có tách biệt giới trong các hoạt động về quản trị nguồn nhân lực, hoạt động kinh doanh và tổng kết hàng năm . - Thiết kế, thể hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp, có số liệu tách biệt về giới trong các báo cáo định kỳ của doanh nghiệp.
Chỉ số/ Tiêu chí 2: Hình thành các công cụ ghi chép, thống kê các số liệu tách biệt về giới tính và thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp	
Hoạt động	- Điều chỉnh, bổ sung các bảng biểu ghi chép các chỉ tiêu, số liệu có tách biệt giới tính hoặc thể hiện các chỉ tiêu về thúc đẩy bình đẳng giới trong các báo cáo, sổ sách thống kê của doanh nghiệp, như: + Số liệu tách biệt giới tính trong lực lượng lao động + Số liệu tách biệt giới tính trong nhân sự tham gia các hoạt động của doanh nghiệp... - Tập huấn kiến thức về bình đẳng giới cho các nhân viên thực hiện nhiệm vụ này
Chỉ số/ Tiêu chí 3: Tổ chức hoạt động tuyên truyền về kết quả thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp	
Hoạt động	- Thiết kế các chương trình và sản phẩm truyền thông phù hợp về kết quả thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp; - Tuyên truyền đến tất cả người lao động, cả trong và ngoài doanh nghiệp; - Trưng bày các sản phẩm truyền thông về kết quả đạt được tại doanh nghiệp ở vị trí thuận lợi cho mọi người đều có thể tiếp cận.

2.4- Tổ chức thực hiện Kế hoạch hành động thực hành bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ

Để kế hoạch hành động được thực hiện có hiệu quả trong toàn doanh nghiệp thì cần làm cho tất cả nhân viên nhận thức được các nhu cầu kinh doanh đều có liên quan chặt chẽ tới các chính sách về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trong khi thực hiện luôn luôn phải bảo đảm tính nhất quán giữa các mục tiêu kinh doanh với mục tiêu về bình đẳng giới. Có nghĩa là, cần tiến hành các hành động cụ thể sau:

Tuyên truyền về Kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong nội bộ doanh nghiệp, nên được thực hiện như sau:

Cam kết của lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp được thông tin cho mọi người lao động, người quản lý, lãnh đạo các cấp, được đề cập trong các sổ tay hướng dẫn người lao động, các văn bản về nguồn nhân lực, các bản tin cho nhân viên và phương tiện truyền thông của doanh nghiệp (tờ gấp, áp phích, bản tin) Những tài liệu thông tin cần nhấn mạnh rằng bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là một phần không tách rời giá trị cốt lõi của doanh nghiệp. Doanh nghiệp nên giới thiệu những câu chuyện thành công về thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ thông qua loa đài, các tiểu phẩm biểu diễn trong các buổi sinh hoạt/ hội nghị của doanh nghiệp ...

Những người lãnh đạo và quản lý nên bảo đảm và tạo điều kiện để người lao động có thể trao đổi các quan điểm, ý tưởng và mối quan tâm của họ đối với việc thực hiện các biện pháp bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Sự trao đổi hai chiều có thể được tổ chức thông qua các cơ chế chính thức (những hộp thư tiếp nhận ý kiến) hoặc thu thập các ý kiến phi chính thức, để đối chiếu, cân nhắc khi cần thiết.

Bố trí nhân viên chịu trách nhiệm điều phối thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ



Ảnh: Hoàng Hiệp

Doanh nghiệp nên bố trí một người làm nhiệm vụ điều phối việc thực hiện chính sách và kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Tốt nhất, nhân viên này nên là một người trong bộ phận phụ trách nhân sự của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có cơ chế để nhân viên này có thể báo cáo trực tiếp lên cán bộ lãnh đạo cấp cao. Nhiệm vụ chính của nhân viên này là điều phối, giám sát thực hiện các hoạt động và các chỉ số/tiêu chí của chính sách, kế hoạch hành động về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Nhân viên này là người tiếp xúc đầu tiên với những người lao động, đảm bảo cho người lao động cảm thấy được an toàn, không có sự phân biệt đối xử về giới hoặc bị quấy rối tại nơi làm việc.

Hình thành cơ chế khiếu nại về bình đẳng giới

Hiện tại định kiến giới còn khá phổ biến, nên các hành vi phân biệt đối xử về giới cũng còn tồn tại không ít ở nơi làm việc, nên việc hình thành một cơ chế để giải đáp và xử lý những phàn nàn, khiếu nại về bất bình đẳng và phân biệt đối xử về giới của người lao động là cần thiết. Một thủ tục nội bộ để tiếp nhận các thông tin (như hộp thư góp ý, hotline, email) và cơ chế xử lý khiếu nại sẽ cho phép giải quyết mau lẹ, linh hoạt các khiếu nại và sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng mối quan hệ tốt giữa lãnh đạo và người lao động cũng như giữa người lao động với nhau.

Quy định về xử lý khiếu nại về bình đẳng giới nên được chuẩn bị thành văn bản, có thể là văn bản riêng hoặc là một phần trong chính sách của công ty về bình đẳng giới, hoặc là một phần của thủ tục khiếu nại/ tố cáo chung của doanh nghiệp, có sự xác nhận của lãnh đạo doanh nghiệp về giải quyết mọi khiếu nại liên quan đến phân biệt đối xử theo cách thức công bằng, bảo mật, hiệu quả và triệt để; đồng thời phân công nhân sự theo dõi, giám sát thực hiện quy định này. Từ đó, tạo điều kiện cho bất kỳ người lao động nào là nạn nhân có địa chỉ để phàn nàn, khiếu nại và tin tưởng được giải quyết.

Cơ chế này nên được giới thiệu, giải thích cho tất cả người lao động, những cán bộ lãnh đạo chủ chốt và quản lý các cấp để thực hiện việc xử lý khiếu nại. Nhân viên phụ trách công tác bình đẳng giới của doanh nghiệp cần giám sát việc áp dụng thủ tục và ghi chép những kết quả đầu ra có liên quan đến khiếu nại, tố cáo việc vi phạm các quy định bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp.

2.5- Giám sát, đánh giá tác động và báo cáo kết quả đạt được từ thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp

Thu thập và ghi chép dữ liệu

Việc thu thập dữ liệu về bình đẳng giới đối với lực lượng lao động của doanh nghiệp nên dựa trên các chỉ số/tiêu chí trong kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và sử dụng các phương pháp và biểu mẫu thu thập thông tin đang được sử dụng trong doanh nghiệp, nhưng có tách biệt các số liệu về giới tính và có phản ánh các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Nên nhất quán với các mẫu thu thập thông tin trong quá trình rà soát trước khi thiết kế kế hoạch hành động.

Doanh nghiệp nên lưu giữ các hồ sơ, dữ liệu của tất cả người lao động (có tách biệt về giới tính) và các quyết định về nhân sự. Hồ sơ được lưu giữ và cập nhật tốt sẽ là nguồn thông tin hữu ích cho việc giám sát chính sách và kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Phân tích dữ liệu và các kết quả đầu ra

Khi phân tích dữ liệu nên chú trọng vào việc xác định tác động của các hoạt động, biện pháp thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp, xem xét những thay đổi về tỷ lệ nam, nữ trong thành phần nhân sự ở những công việc khác nhau và với các cấp độ khác nhau và nguyên nhân của những thay đổi tỷ lệ này.

Báo cáo kết quả thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ của doanh nghiệp

Báo cáo hàng năm về việc thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ dựa trên các chỉ số/tiêu chí trong kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chính sách doanh nghiệp sẽ cho thấy kết quả thực hiện và sẽ làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch cho năm tiếp theo. Một báo cáo riêng cho việc thực hiện các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ đã là tốt. Nhưng tốt hơn nữa, nếu các số liệu và phân tích kết quả đạt được về thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ được gắn kết với báo cáo quản trị nguồn nhân lực và báo cáo hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2.6. Tuyên truyền và nhân rộng về các kết quả và tiến bộ đã đạt được

Tuyên truyền rộng rãi các kết quả đạt được về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ cho tất cả các đối tượng có liên quan, qua đó một lần nữa kiểm chứng và có thể phát hiện thêm những hoạt động, biện pháp hiệu quả hơn. Việc tổ chức tuyên truyền các kết quả đạt được về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại doanh nghiệp, có thể tiến hành bằng cách phổ biến, thông tin tại các cuộc họp, hội thảo, tọa đàm, đối thoại tại doanh nghiệp và tại mỗi bộ phận; trong các văn bản, tờ gấp, áp phích...

Tài liệu tham khảo

- Lợi ích doanh nghiệp chú trọng bình đẳng giới: Doanh nghiệp cải thiện lợi thế cạnh tranh khi đầu tư vào phụ nữ (Deloitte. 2011. The Gender Dividend: Making the Business Case for Investing in women)
- Lợi ích của đa dạng hóa nguồn nhân lực (Global Public Sector, Greg Pellegrino, Sally D'Amato, and Anne Weisberg. www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/global-diversity-dividend.html)
- Điều tra lao động và việc làm 2013 – Tổng cục thống kê
- Nghiên cứu kinh tế toàn cầu của Goldman Sachs 2007– Bất bình đẳng giới, tăng trưởng và dân số già đi toàn cầu. (Goldman Sachs. 2007. Gender Inequality, Growth and Global Ageing Global Economics Paper, No. 154.http://20-first.com/wp-content/uploads/2007_Goldman-Sachs_Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf)
- Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai. Báo cáo về quan hệ lao động 2011
- Doanh nghiệp trao quyền cho phụ nữ - Báo cáo của công ty McKinsey & Company 2010 (McKinsey & Company. 2010. The Business of Empowering Women. www.genderprinciples.org/resource_files/EmpWomen_USA4_Letter13-09-26-02-10-38.pdf)
- Tại sao là phụ nữ: Bối cảnh Châu Á - Khai thác tài năng nữ để tăng hiệu suất doanh nghiệp (2012. Women Matter. An Asian Perspective. Harnessing Female Talent to Raise Corporate Performance.)
- McKinsey and Company và Diễn đàn phụ nữ vì sự phát triển kinh tế và xã hội 2008 (McKinsey and Company & Women's Forum for the Economy and Society. 2008. <http://www.mckinsey.com/global-themes/women-matter>)
- Xây dựng mục tiêu toàn cầu cho doanh nghiệp địa phương (United Nations Global Compact.n.d. Let's Make Global Goals Local Business. <http://womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org>)
- Các nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ - Bình đẳng là thịnh vượng (United Nations Global Compact & UN Women.2011. Women's Empowerment Principles. Equality Means Business. Second edition.http://weprinciples.org/files/attachments/EN_WEPs_2.pdf)
- Đăng ký doanh nghiệp thực hiện trao quyền cho phụ nữ online (United Nations Global Compact & UN Women.n.d. Companies. <http://weprinciples.org/Site/Companies/#search>
- n.d. How to Sign. <http://weprinciples.org/Site/HowToSign>
- n.d. Overview – the Women's Empowerment Principles.www.weprinciples.org/Site/Overview/
- “Trao quyền cho phụ nữ - Các thực hành tốt trong doanh nghiệp” - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổ chức Hòa bình và Phát triển Tây Ban Nha (Paz y Desarrollo) và Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ tại Việt Nam.

**HỘI LUẬT GIA VIỆT NAM
NHÀ XUẤT BẢN HỒNG ĐỨC**

Địa chỉ: 65.Tràng Thi - Quận Hoàn Kiếm - Hà Nội

Email: nhaxuatbanhongduc@yahoo.com

Điện thoại : 04.3 9260024 Fax :04.3 9260031

**HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CÁC NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ
TRONG CHÍNH SÁCH DOANH NGHIỆP**

Chịu trách nhiệm xuất bản

Giám đốc

BÙI VIỆT BẮC

Chịu trách nhiệm nội dung

Tổng biên tập

LÝ BÁ TOÀN

Biên tập: Nguyễn Khắc Oánh

Trình bày, minh họa: Hoàng Mạnh Thanh, Hoàng Hải Yến

Sửa bản in: Trịnh Đức Thanh

Kỹ thuật: Phạm Hoàng Hải, Nguyễn Cao Cường

In: 500 cuốn, khổ: A4. In tại: Công ty Cổ phần Giải pháp Thiết kế Quảng cáo

Địa chỉ: 460 Trần Quý Cáp, Hà Nội

Số xác nhận ĐKXB: 3417 - 2016/CXBIPH/52 - 67/HĐ. Số QĐXB của NXB: 0339/QĐ-NXBHĐ

In xong và nộp lưu chiểu năm 2016.

Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là quan điểm của các tác giả và không nhất thiết đại diện cho quan điểm của UN Women, của Liên Hợp Quốc hay của bất cứ tổ chức nào khác trực thuộc Liên Hợp Quốc.

