

# BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC

## RỦI RO, CƠ HỘI VÀ CHIẾN LƯỢC HÀNH ĐỘNG CHO DOANH NGHIỆP TRONG VÀ SAU COVID-19

Bản tóm tắt này cung cấp những bằng chứng thực tế về kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp trong khu vực Châu Á Thái Bình Dương sau khi áp dụng chính sách Bình Đẳng Giới (BDG) tại nơi làm việc, và lý do vì sao việc duy trì BDG tại nơi làm việc lại thiết yếu trong bối cảnh dịch Covid-19. Ngoài ra, những thử thách và cơ hội lớn liên quan đến BDG tại nơi làm việc trong khu vực cũng được đề cập cùng với hành động thiết thực mà các doanh nghiệp có thể thực hiện.

## Bình Đẳng Giới tại nơi làm việc là gì?

BDG tại nơi làm việc là khi tất cả nhân viên đều được **tiếp cận các nguồn lực, cơ hội và đãi ngộ như nhau** để phát triển bản thân và thăng tiến trên mọi cấp bậc mà không có sự phân biệt về giới.

Doanh nghiệp cam kết BDG tại nơi làm việc có trách nhiệm thực thi các cơ chế nhằm loại bỏ những **phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp**, đảm bảo **môi trường làm việc và văn hoá hoà nhập** nhằm đạt được các kết quả thương mại tích cực.

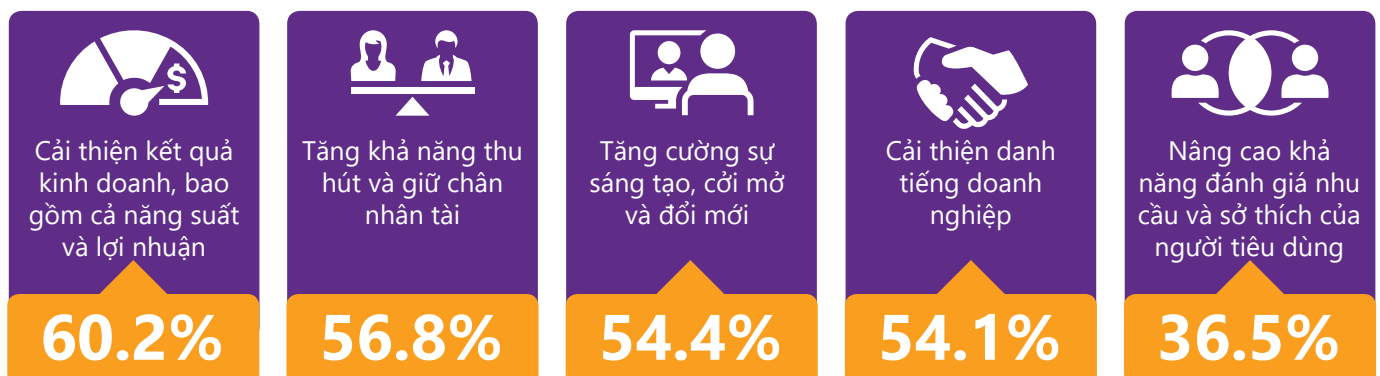
## 1 TÁC ĐỘNG CỦA BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC ĐẾN KẾT QUẢ KINH DOANH

Trong nền kinh tế toàn cầu hiện nay, với thực trạng các chuỗi cung ứng liên kết và thị trường tuyển dụng cạnh tranh, việc đầu tư vào BDG tại nơi làm việc và tạo dựng môi trường hoà nhập là rất cần thiết cho sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Nhiều thập kỷ nghiên cứu đã và đang chỉ ra rằng BDG tại nơi làm việc giúp doanh nghiệp:

- Cải thiện kết quả kinh doanh – bao gồm doanh thu, lợi nhuận đầu tư và giá trị công ty
- Tăng cường đổi mới, thúc đẩy sự bền bỉ và giảm thiểu rủi ro
- Tạo dựng thương hiệu tích cực – thu hút nhà đầu tư, người tiêu dùng, đối tác và nhân tài
- Phản ánh sự đa dạng của thị trường và tạo ra lợi thế cạnh tranh

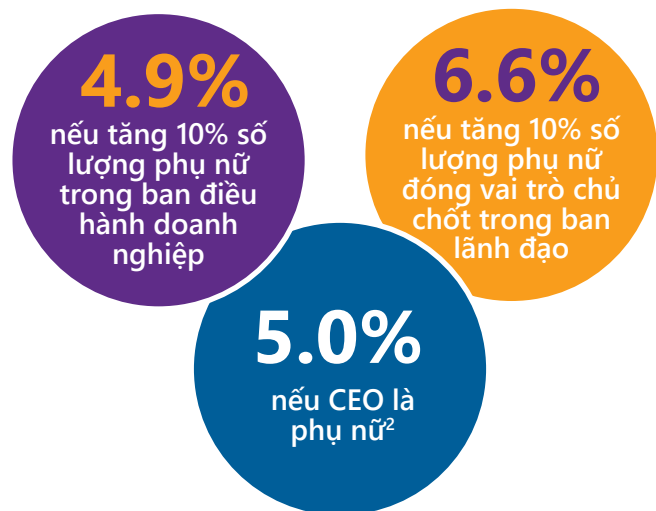
Theo khảo sát của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2018 trên 300-400 doanh nghiệp tại mỗi quốc gia khu vực châu Á Thái Bình Dương, 2/3 doanh nghiệp báo cáo rằng những sáng kiến đa dạng giới giúp cải thiện kết quả kinh doanh. Các doanh nghiệp trong lĩnh vực Thông tin và Truyền thông (73%), Tài chính, Bảo hiểm (71%) và Giáo dục (70%) cho thấy kết quả kinh doanh tốt hơn cả.<sup>1</sup>

Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát trong khu vực đều đồng ý rằng đa dạng về giới mang lại lợi ích cho doanh nghiệp. Tỷ lệ doanh nghiệp đã báo cáo lợi ích được thể hiện trong biểu đồ bên dưới. Thêm vào đó, khoảng 28% doanh nghiệp cho biết lợi nhuận gia tăng 5-10%; 37% doanh nghiệp báo cáo lợi nhuận tăng 10-15% và 18% doanh nghiệp có lợi nhuận tăng 15-20%.



## Nghiên cứu toàn cầu về tác động kinh doanh của sự đa dạng cho thấy những kết quả thuyết phục

Một nghiên cứu từ hơn 4.000 doanh nghiệp Úc năm 2020 về BĐG tại nơi làm việc chỉ ra mối quan hệ nhân quả giữa việc tăng số lượng nữ lãnh đạo và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Phân tích này chỉ ra giá trị của các doanh nghiệp được lên sàn giao dịch chứng khoán Úc tăng:



## 2 COVID-19: TẠI SAO NÊN ĐẦU TƯ VÀO BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC NGAY BÂY GIỜ?

Các doanh nghiệp đang đối mặt với những tác động chưa từng có tiền lệ đến chuỗi cung ứng, thị trường và phương thức sản xuất, sự an toàn và cam kết của lực lượng lao động. Một điều tra từ 66 chủ doanh nghiệp thuộc bốn quốc gia Đông Nam Á cho thấy 21 doanh nghiệp bị tác động nghiêm trọng và 41 doanh nghiệp bị ảnh hưởng tiêu cực trong đại dịch Covid-19. Phần lớn các doanh nghiệp báo cáo rằng họ không đủ nguồn tiền để duy trì nhân lực và vận hành, nhu cầu của khách hàng thấp hơn bình thường làm ảnh hưởng đến chuỗi cung ứng của họ.

*"Là lãnh đạo, chúng tôi có thể tự tin khẳng định rằng BĐG tại nơi làm việc là yếu tố then chốt cho các doanh nghiệp trong quá trình phát triển và sống sót vượt qua đại dịch chưa từng có tiền lệ này. Việc 'sở hữu' một nhóm nhân tài bao gồm cả phụ nữ và nam giới sẽ giúp các doanh nghiệp vận hành ổn định hơn và giữ chân được những nhân tài ưu tú trên thị trường."*

**MA AURORA 'BOOTS' GEOTINA – GARCIA**  
Chủ tịch Mạng lưới Kinh tế Phụ nữ Philippines (PhilWEN) và Đồng Chủ tịch Mạng lưới Doanh nghiệp Philippines Hỗ trợ Phát triển Quyền năng Phụ Nữ (PBCWE)

## Sự đa dạng về giới cải thiện kết quả kinh doanh như thế nào?

Cải thiện kết quả kinh doanh được thể hiện ở nhiều mặt, bao gồm:

- **Hiểu hơn về khách hàng** – Đội ngũ đa dạng giới sẽ giúp doanh nghiệp hiểu hơn về những yêu cầu khác biệt, hành vi chi tiêu của khách hàng nữ và tăng lợi thế cạnh tranh trên thị trường của doanh nghiệp đó.
- **Nhiều đổi mới hơn** - Khi phụ nữ và nam giới làm việc cùng nhau, họ sẽ nhận ra mỗi người là một cá thể khác nhau – điều đó kích thích họ hỏi nhiều hơn, đào sâu hơn và tìm kiếm nhiều lựa chọn hơn khi đối mặt với những vấn đề. Đội ngũ có sự đa dạng giới giúp tìm ra nhiều giải pháp sáng tạo hơn là những nhóm chỉ toàn nam hoặc toàn nữ.<sup>3</sup>
- **Tăng khả năng giữ chân nhân tài** - Nhân viên sẽ ít có xu hướng nghỉ việc nếu họ cảm thấy được thấu hiểu, hỗ trợ và tham gia các hoạt động của doanh nghiệp, cũng như cảm thấy gắn kết và tin tưởng hơn vào khả năng lãnh đạo của người quản lý trong doanh nghiệp.

## Người lao động đang gặp khó khăn - đặc biệt là nữ giới

Tác động kinh tế của dịch Covid-19 đang đè nặng lên vai của những người lao động (NLĐ) nữ. Điều này cũng đã từng xảy ra với những cuộc suy thoái và bệnh dịch trước đây khi chúng liên tục ảnh hưởng tiêu cực đến phụ nữ về kinh tế, lao động, chính trị, y tế và giáo dục.<sup>4</sup>

Tuy nhiên, có những khía cạnh khác của dịch Covid-19 đang làm trầm trọng thêm các tác động đến phụ nữ. Các ngành nghề lao động nữ chiếm tỷ lệ chủ đạo như du lịch, bán lẻ, kinh doanh và sản xuất đang bị ảnh hưởng nặng nề trong thời kỳ giãn cách xã hội. Hình ảnh người phụ nữ thường được gắn với những công việc ngắn hạn, bán thời gian và có nguy cơ bị mất việc nhiều hơn nam giới. Mặc dù cuộc khủng hoảng này đã làm nổi bật tầm quan trọng của chế độ làm việc linh hoạt, nó cũng làm gia tăng gánh nặng kép cho người phụ nữ khi phải cân bằng giữa trách nhiệm với gia đình và công việc.

Tháng 5/2020, trong một nghiên cứu về các vấn đề kể trên từ 600 nhân viên thuộc các doanh nghiệp tư nhân lớn tại Indonesia, Việt Nam và Philippines<sup>5</sup>, hai phát hiện quan trọng đã nêu bật được những tác động khác nhau lên phụ nữ và nam giới:

2 Cassells, R. & Duncan, A. (2020). Tìm hiểu về Bình đẳng giới 2020: Mang lại kết quả kinh doanh, Chuỗi bài về BĐG của BCEC|WGEEA. Số #5, 03/2020. Tài tại đây.

3 UNISA Business, Số 14, 2019. Đa dạng giới, 6 công tắc đơn giản kích hoạt sự thay đổi. Tài tại đây.

4 Baird, M. & Hill, E. (2020). Dự án Đầu tư vào Phụ nữ, COVID-19 và sự tham gia kinh tế của phụ nữ - Phân tích nhanh về COVID-19 và ảnh hưởng đến sự tham gia kinh tế của phụ nữ. Tài tại đây.

5 Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). Philippines và COVID-19: Tác động đến khối doanh nghiệp tư nhân. Tài tại đây.

Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). Việt Nam và COVID-19: Tác động đến khối doanh nghiệp tư nhân. Tài tại đây.

Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). Indonesia và COVID-19: Tác động đến khối doanh nghiệp tư nhân. Tài tại đây.

## CHIA SẺ TỪ MỘT TRƯỞNG PHÒNG NHÂN SỰ TẠI MYANMAR:

*"Phụ nữ làm việc tại nhà đối mặt với nhiều thử thách hơn vì gia đình vẫn mong đợi họ có trách nhiệm làm việc nhà trong giờ làm việc"*

**Thứ nhất**, tại cả ba quốc gia, khối lượng việc nhà gia tăng đối với cả phụ nữ và nam giới trong giai đoạn khủng hoảng. Tuy nhiên, gánh nặng cho phụ nữ tăng nhiều hơn so với nam giới. Tại Việt Nam, gần 80% phụ nữ và 64% nam giới trả lời rằng họ dành nhiều thời gian hơn cho việc dọn dẹp. Ở Indonesia, số lượng lớn phụ nữ đã phản hồi rằng họ dành thêm nhiều thời gian hơn cho dọn dẹp, nấu ăn và đi chợ. Lý do chính của người dân ở hai quốc gia này là vì gia đình họ cũng ở nhà và gánh nặng lại tăng lên. Một nghiên cứu cho những người chủ doanh nghiệp ở khu vực Đông Nam Á cũng được tiến hành tương tự.

**Thứ hai**, chế độ làm việc từ xa đã được nhanh chóng áp dụng tại hầu hết các doanh nghiệp trong từng quốc gia. Phụ nữ tại Việt Nam và Indonesia cho rằng họ vẫn duy trì hay thậm chí còn tăng năng suất làm việc trong khủng hoảng hơn nam giới. Tại Phillippines, phụ nữ và nam giới có cùng năng suất làm việc cũng trong giai đoạn này.

Trong 6/10 gia đình mất đi nguồn thu nhập, cuộc sống sinh hoạt và tinh thần của cả nam và nữ nhân viên có sự tương quan với nhau. Trong ba quốc gia kể trên, ảnh hưởng này rõ rệt hơn cả đối với những lao động trong lĩnh vực bị tác động nặng nề bởi chính sách cách ly khẩn cấp như bán lẻ, giáo dục, sản xuất và tài chính. Trong những ngành này, khoảng 50-90% người tham gia khảo sát bị mất việc tạm thời, huỷ hợp đồng lao động chính thức hoặc giảm lương, giảm giờ làm. Tại từng quốc gia, khoảng 35-50% người khảo sát cho rằng dịch COVID-19 tác động tiêu cực đến tâm lý do áp lực lớn về tài chính.

## Phụ nữ có vai trò chủ chốt trong khôi phục nền kinh tế...



Tác động của cuộc khủng hoảng đến sự tham gia vào lực lượng lao động và kinh tế của phụ nữ đang không đồng đều. Chúng ta biết rằng phụ nữ có vai trò then chốt cho phục hồi kinh tế - điều đã được minh chứng từ những cuộc khủng hoảng trước đây. Đa dạng giới sẽ giúp các doanh nghiệp sớm thích nghi và hướng tới giải pháp bền vững và ổn định hơn.<sup>6</sup>

## 3 THỬ THÁCH VÀ CƠ HỘI CỦA BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC CHO CÁC DOANH NGHIỆP ĐÔNG NAM Á

Trong bốn năm trở lại đây, các lãnh đạo hàng đầu của khối doanh nghiệp tư nhân đã và đang đóng góp vào nỗ lực xây dựng cơ sở dữ liệu về ĐĐG tại nơi làm việc.<sup>7</sup>

### Trên toàn khu vực Đông Nam Á, phụ nữ vẫn chiếm tỷ lệ thấp trong các vị trí lãnh đạo tại khối doanh nghiệp tư nhân

Các doanh nghiệp chỉ ra vấn đề về hiện tượng "rò rỉ đường ống", đó là phụ nữ có xu hướng nghỉ việc trước khi được thăng tiến. Theo nghiên cứu năm 2018 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), 60% các doanh nghiệp ở châu Á - Thái Bình Dương cho biết việc giữ chân những nữ nhân viên có trình độ cao đang là một thử thách với họ.<sup>8</sup> Dữ liệu phân tích được từ 40 doanh nghiệp lớn ở Phillippines, Indonesia, Việt Nam và Myanmar nêu bật lên những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và tỉ lệ duy trì công việc của phụ nữ. Sự hài lòng của nhân viên tỷ lệ thuận với cơ hội học hỏi và thể hiện, cảm giác bản thân có giá trị, được an toàn, được hỗ trợ, cùng với nhận thức về việc được trả lương công bằng và thăng tiến bình đẳng. Phụ nữ thường quan tâm đến sự cân bằng giữa sự nghiệp và gia đình. Những doanh nghiệp trao cơ hội bình đẳng và tạo điều kiện để nhân viên được cân bằng giữa công việc và gia đình sẽ thu hút, giữ chân và đề bạt được những nữ nhân tài.

### Lựa chọn làm việc linh hoạt làm tăng sự hài lòng của người lao động

Gánh nặng kép từ gia đình và công việc khiến những phụ nữ đã lập gia đình ít thoải mái tại nơi làm việc hơn những phụ nữ độc thân khác và nam giới. Việc áp dụng lịch làm việc linh hoạt giúp cải thiện tình trạng này, khiến NLD hiểu họ hoàn toàn có thể cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc, trong khi những văn hoá doanh nghiệp bắt buộc nhân viên phải có mặt tại nơi làm việc đang có ảnh hưởng tiêu cực đến nhận thức đó. Các doanh nghiệp khuyến khích nam giới làm việc linh hoạt, chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình giúp tạo dựng môi trường làm việc tốt hơn và góp phần xây dựng xã hội công bằng hơn.

Qua điều tra liên quan đến dịch Covid-19, các quản lý nhân sự đã nhận ra lợi ích của việc linh hoạt thời gian làm việc từ sau khi áp dụng chính sách làm việc tại nhà trong thời gian cách ly xã hội. Họ cũng đang lên kế hoạch để duy trì và tìm hiểu thêm những lựa chọn làm việc linh hoạt khác.

6 Viện nghiên cứu toàn cầu McKinsey (2018). Sức mạnh của Bình đẳng: Thúc đẩy Bình đẳng cho Phụ nữ ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương, 04/2018. **Tài tại đây.**

7 Đầu tư vào Phụ nữ (2020). Những người phụ nữ tham gia thị trường lao động tại Đông Nam Á (Báo cáo).

8 Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). (05/2019). Phụ nữ trong Kinh doanh và Quản lý: Khảo sát doanh nghiệp toàn cầu. **Tài báo cáo tại đây.**



TRƯỜNG BỘ PHẬN NHÂN SỰ CỦA MỘT DOANH NGHIỆP PHILIPPINES CHIA SẺ VỀ KẾ HOẠCH TRUNG HẠN CỦA HỌ BAO GỒM:

*"Triển khai thêm chế độ làm việc tại nhà cho nhân viên. Chúng tôi sẽ tiếp tục nâng cao cơ sở hạ tầng mạng để hỗ trợ làm việc tại nhà, cũng như hướng tới tăng năng suất công việc qua phương pháp hỗ trợ và đào tạo trực tuyến."*

### Các chương trình tập huấn, cố vấn và tài trợ được thiết kế riêng cho từng đối tượng mục tiêu đang được ưa chuộng hơn các chương trình phổ cập chung cho tất cả đối tượng

Việc cung cấp các khoá đào tạo chung mang lại lợi ích rất tích cực cho nhóm lao động nữ trình độ thấp. Tuy nhiên, với cùng khoá đào tạo này lại không có tác dụng mấy với những nhóm lao động nữ trình độ cao nếu không có thêm những nội dung thiết kế riêng nhằm đến những đối tượng này. Ví dụ như cần nhắc thêm các chương trình tài trợ và cố vấn, đưa ra những giải thích rõ ràng, chi tiết về lợi ích, mục đích và kết quả của việc đào tạo được thiết kế riêng cho các đối tượng mục tiêu đó. Trong ngành ngân hàng, dịch vụ, bất động sản và bán lẻ, phụ nữ có xu hướng chú trọng những chương trình cố vấn chính thức.

### Người lao động ưa thích các chính sách mang lại hiệu quả thực tế

Cung cấp thông tin về chính sách nhưng không bao gồm kế hoạch thực thi chính sách sẽ làm giảm sự hài lòng của NLD tại nơi làm việc.

Nhân viên sẽ thấy thuyết phục khi được giải thích về hiệu quả thực tế hơn là chỉ đơn thuần nêu ra thông tin chung về chính sách, bởi họ muốn biết khoảng cách đi từ lý thuyết đến thực hành là bao nhiêu. An toàn tại nơi làm việc cũng là một yếu tố quan trọng góp phần vào sự hài lòng của nhân viên. Phụ nữ tin tưởng doanh nghiệp sẽ hỗ trợ họ khi họ bị quấy rối tình dục thường sẽ có tâm lý hài lòng hơn tại nơi làm việc.

### Tăng số lượng phụ nữ ở các vị trí cấp cao giúp cải thiện cân bằng giới ở mọi cấp độ

Nghiên cứu trên toàn khu vực Đông Nam Á chỉ ra những doanh nghiệp có nữ giám đốc điều hành thường sở hữu sự cân bằng giới trong lực lượng nhân viên và ban lãnh đạo nhiều hơn doanh nghiệp bình thường 5-16%. Phân tích về nhân sự của tổ chức Đầu tư vào Phụ Nữ (Investing in Women) của Úc và dữ liệu khảo sát nhận thức nhân viên từ 40 doanh nghiệp ở Đông Nam Á đã bổ sung những phát hiện mới – tăng tỉ lệ phụ nữ trong ban lãnh đạo sẽ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp. Những phát hiện đáng chú ý nhất là:

- NLD có xu hướng giới thiệu doanh nghiệp của họ cho những người phụ nữ khác
- Quan điểm của NLD về sự công bằng trong việc thăng tiến và trả lương được cải thiện (cho cả phụ nữ và nam giới)
- Phụ nữ đồng ý rằng những nhiệm vụ hoặc dự án giúp họ có thêm sự chuẩn bị để tham gia vào vai trò lãnh đạo
- Phụ nữ đồng ý rằng họ có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân

4

## HÀNH ĐỘNG THIẾT THỰC CHO CÁC NHÀ LÃNH ĐẠO VÀ DOANH NGHIỆP VỚI CÁC TÁC ĐỘNG ĐO LƯỜNG ĐƯỢC

Những hành động thiết thực để đối phó với các tác động về giới của dịch COVID-19, giảm thiểu rủi ro, nhìn nhận lợi ích và cơ hội trong giai đoạn đặc biệt này đóng vai trò then chốt giúp doanh nghiệp vươn lên phục hồi mạnh mẽ. Những hành động này, nếu được cam kết bởi từng cá nhân trong doanh nghiệp, chắc chắn sẽ mang lại những kết quả tích cực thúc đẩy sự phát triển kinh doanh và lợi ích của BĐG tại nơi làm việc, góp phần xây dựng tính bền bỉ và kiên định trong doanh nghiệp.

### Hành động với vai trò là một nhà LÃNH ĐẠO...



Thực hiện cam kết và sự kỳ vọng của mọi người

Xây dựng chiến lược BĐG như một yêu cầu bắt buộc về kinh doanh

Truyền cảm hứng cho sự thay đổi trong cộng đồng doanh nghiệp cùng ngành, đối thủ và khách hàng

### NHỮNG HÀNH ĐỘNG ĐƯỢC KHUYẾN KHÍCH:

**Cam kết bình đẳng** - Kết hợp BĐG vào đường hướng lãnh đạo và ứng phó với dịch COVID-19 của doanh nghiệp, bao gồm truyền thông và/hoặc cam kết nội bộ và công chúng.

**Trở thành hình mẫu** – Trở thành hình mẫu trong việc áp dụng làm việc linh hoạt và cân bằng thời gian cho chăm sóc gia đình. Thể hiện cam kết của bản thân đối với BĐG

qua việc tài trợ và tư vấn cá nhân. Khen thưởng các lãnh đạo của doanh nghiệp cho những đóng góp hướng tới mục tiêu tương lai về cân bằng giới hậu COVID-19.

**Chia sẻ quyền lực** - Đảm bảo phụ nữ có thể đóng góp kỹ năng chuyên môn vào các quyết định quản lý trong giai đoạn COVID-19 và những kế hoạch ứng phó, với tỷ lệ góp mặt của nữ giới ít nhất là 40%.

## Hành động tại NƠI LÀM VIỆC...



Đạt mục tiêu cân bằng giới ở mọi cấp độ

Kiến tạo thành công tương lai

Nhận thức rõ lợi ích kinh doanh

### NHỮNG HÀNH ĐỘNG ĐƯỢC KHUYẾN KHÍCH:

**Cân bằng quản lý khủng hoảng** - Đảm bảo đa dạng giới trong nhóm quản lý khủng hoảng để đưa ra các quyết định về kế hoạch chiến lược, nguồn lực, tái cơ cấu và cắt giảm nhân sự.

**Đặt ra kỳ vọng** - Nâng cao nhận thức của quản lý cấp cao và lãnh đạo về tác động giới của COVID-19 lên cơ hội việc làm và yêu cầu về công việc không được trả lương của phụ nữ. Xây dựng chính sách không phân biệt và bình đẳng về cơ hội bao gồm tuyển dụng, tài trợ, tập huấn và phát triển, thăng tiến và phương thức làm việc sau COVID-19.

**Hành động có cơ sở** - Nghiên cứu và chia sẻ dữ liệu của nhà quản lý về tuyển dụng, thôi việc và thăng tiến để đảm bảo phụ nữ không bị tác động quá chênh lệch. Giám sát và phân tích dữ liệu nhân sự, nhận thức của nhân viên và chính sách công ty để hiểu về những rào cản tiến tới BĐG tại nơi làm việc thông qua cách ứng phó và phục hồi sau giai đoạn khủng hoảng COVID-19.

**Duy trì tiến độ** - Giám sát các tác động của việc cắt giảm biên chế hoặc thôi việc của nhân viên, xem xét lại và so sánh dữ liệu về cơ hội thăng tiến, lương, thưởng cho cả nam giới và phụ nữ trong vòng 24 tháng sau khủng hoảng, để có thể đánh giá về tác động đến thành quả hoạt động cũng như trách nhiệm công việc mà phụ nữ đảm đương. Nếu có tác động xấu, hãy thực thi một vài biện pháp như đặt mục tiêu thăng tiến và những cơ hội phát triển.

**Lưu ý đến khoảng cách giới** - Đo lường và hướng tới sự cân bằng về lương thưởng giữa các giới với cùng một nhiệm vụ tương đương cũng như xét trên tổng thể.

**Làm việc linh hoạt, chia sẻ công việc chăm sóc** - Kích hoạt chế độ làm việc linh hoạt cho tất cả nhân viên. Rút kinh nghiệm và thuyết phục lãnh đạo tin tưởng, ủng hộ chế độ làm việc linh hoạt. Nhìn nhận sự gia tăng gánh nặng về công việc chăm sóc của phụ nữ và khuyến khích nam giới chia sẻ gánh nặng đó với nửa kia trong gia đình họ.

**Xóa bỏ định kiến** - Hiểu và vượt qua định kiến về giới trong việc phân loại các nhóm nhân viên, quy trình tuyển dụng, thăng tiến, phân công công việc, đào tạo và luân chuyển. Lồng ghép những nhận thức về định kiến vào cách thức lãnh đạo và chương trình đào tạo khác để tăng cường văn hóa bao trùm, đặc biệt trong giai đoạn khủng hoảng.

**Đảm bảo sự an toàn và hỗ trợ** - Chủ động lưu tâm đến nạn quấy rối tình dục và bạo lực gia đình, coi đó là vấn đề chính thức tại nơi làm việc, thông qua việc thiết lập các chính sách và mở rộng tiếp cận đến những dịch vụ hỗ trợ và giải quyết. Cung cấp dịch vụ hỗ trợ sức khoẻ tinh thần và sắp xếp lịch nghỉ ốm cho nhân viên. Đảm bảo không khoan nhượng tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quy trình khiếu nại và xử lý được xây dựng và truyền thông đến nhân viên.

**Phát triển đa dạng các nhóm tài năng** - Tiếp tục thúc đẩy cơ hội phát triển sự nghiệp của phụ nữ trong và sau dịch COVID-19, đảm bảo hệ thống nhân sự có các phụ nữ tài năng đủ khả năng đảm nhận tốt các vị trí quản lý cấp cao.

## KẾT NỐI VỚI CÁC MẠNG LƯỚI DOANH NGHIỆP

### THE PHILIPPINES



SCAN ME

### INDONESIA



SCAN ME

### MYANMAR



SCAN ME

### VIETNAM



SCAN ME