

Các bên tham gia dự án



INVESTING IN WOMEN  
SMART ECONOMICS  
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT



VCCI

## 8 tiếng tròn vẹn

8 tiếng  
sẻ chia

8 tiếng  
công bằng

8 tiếng  
an toàn

8 tiếng  
tôn trọng

# Bình đẳng giới tại nơi làm việc

(Tài liệu dành cho người sử dụng lao động)



Dự án “Thúc đẩy Bình đẳng giới trong Bộ Luật Lao động Việt Nam”  
“Promoting Gender Equality in the Vietnam Labour Code” project



INVESTING IN WOMEN  
SMART ECONOMICS  
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT



VCCI

## Lời mở đầu

Trong bối cảnh Việt Nam đang tham gia sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và quốc tế, việc thực hiện các nội dung liên quan đến bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử là nội dung rất quan trọng. Doanh nghiệp cần trang bị kiến thức, kỹ năng để có thể tuân thủ và áp dụng các điều khoản của Bộ Luật lao động liên quan tới bình đẳng giới nhằm thúc đẩy quá trình xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Quá trình tạo dựng và đảm bảo các giá trị bình đẳng, tạo môi trường công bằng và phát triển cho người lao động không phụ thuộc vào các yếu tố giới, tuổi tác... cần được doanh nghiệp đặc biệt quan tâm và coi là yếu tố đầu tư chiến lược của mình. Để giải quyết những thách thức trong quản trị nguồn nhân lực theo hướng bình đẳng, công bằng đòi hỏi sự cam kết và nỗ lực cao từ người lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp đến toàn bộ đội ngũ ban quản lý doanh nghiệp. Đầu tư thúc đẩy bình đẳng giới ở nơi làm việc cần được hiểu là nhằm xây dựng nội lực cho doanh nghiệp và mang lại giá trị bền vững cho doanh nghiệp.

Trong khuôn khổ triển khai chương trình “Thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc trong Bộ Luật Lao động sửa đổi”, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cùng với tổ chức Oxfam tại Việt Nam với sự hỗ trợ của chính phủ Australia và tổ chức Investing in Women đang nỗ lực tập trung vào các nội dung: (1) bình đẳng trong phân công lao động; (2) trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau; (3) nơi làm việc không có quấy rối tình dục; và (4) thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu.

Chúng tôi mong muốn Tài liệu dành cho người sử dụng lao động về “Bình đẳng giới tại nơi làm việc” này sẽ giúp doanh nghiệp có hiểu biết và nhận thức nhanh về vai trò và tác động tích cực của việc thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp. Đồng thời người sử dụng lao động cũng nắm được những bước cơ bản để có thể xây dựng chính sách và thực hành bình đẳng giới tại doanh nghiệp của mình nhằm hướng tới xây dựng đội ngũ lao động có năng suất, nhiệt huyết và nâng cao hơn nữa vị thế của doanh nghiệp trong nền kinh tế.

# Tại sao cần thúc đẩy Bình đẳng giới tại nơi làm việc?

# 8 tiếng trọn vẹn



Doanh nghiệp tăng cường tuân thủ pháp luật trong nước và các cam kết quốc tế (bao gồm các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới: CPTPP, EU – Việt Nam...)



Doanh nghiệp giữ chân được những lao động có tay nghề, có kỹ năng; và có thêm nhiều cơ hội để tuyển dụng lao động tốt



Doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, tạo điều kiện thuận lợi để người lao động phát huy sáng kiến đổi mới



Doanh nghiệp tham gia mạnh hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu; Đa dạng hóa sản phẩm, đáp ứng được nhu cầu của nhiều khách hàng hơn



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



Doanh nghiệp giảm thiểu các nguy cơ về xung đột tại nơi làm việc và kiện tụng do bất bình đẳng

Báo cáo "Phụ nữ trong quản trị: Một cái nhìn toàn cầu" của Deloitte Global năm 2017 - Việt Nam đứng đầu châu Á với 17,6% thành viên quản trị là phụ nữ, cao hơn mức trung bình trên toàn thế giới (15%).

# 8 tiếng trộn vụn

*Nghiên cứu của CARE thực hiện tại Cam-pu-chia cho thấy quấy rối tình dục khiến ngành dệt may nước này thiệt hại khoảng 89 triệu USD, tương đương 0,52% GDP của Campuchia năm 2015.*

*Đánh giá của Viện Quốc tế McKinsey năm 2015 - nếu phụ nữ tham gia một cách bình đẳng trong nền kinh tế toàn cầu thì GDP sẽ tăng 28.000 tỷ USD vào năm 2025. Con số này tương đương với giá trị của hai nền kinh tế Mỹ và Trung Quốc cộng lại.*

Lồng ghép giới  
vào các hoạt động  
của doanh nghiệp

Doanh nghiệp  
**cần làm gì** để  
thực hiện bình đẳng giới  
tại doanh nghiệp?

Chiến lược kinh doanh

Chiến lược  
marketing

Chiến lược  
công nghệ

Chiến lược  
tài chính

Chiến lược  
nhân sự

Lồng ghép bình đẳng giới

Thực hiện bình đẳng giới  
tại doanh nghiệp  
**như thế nào?**

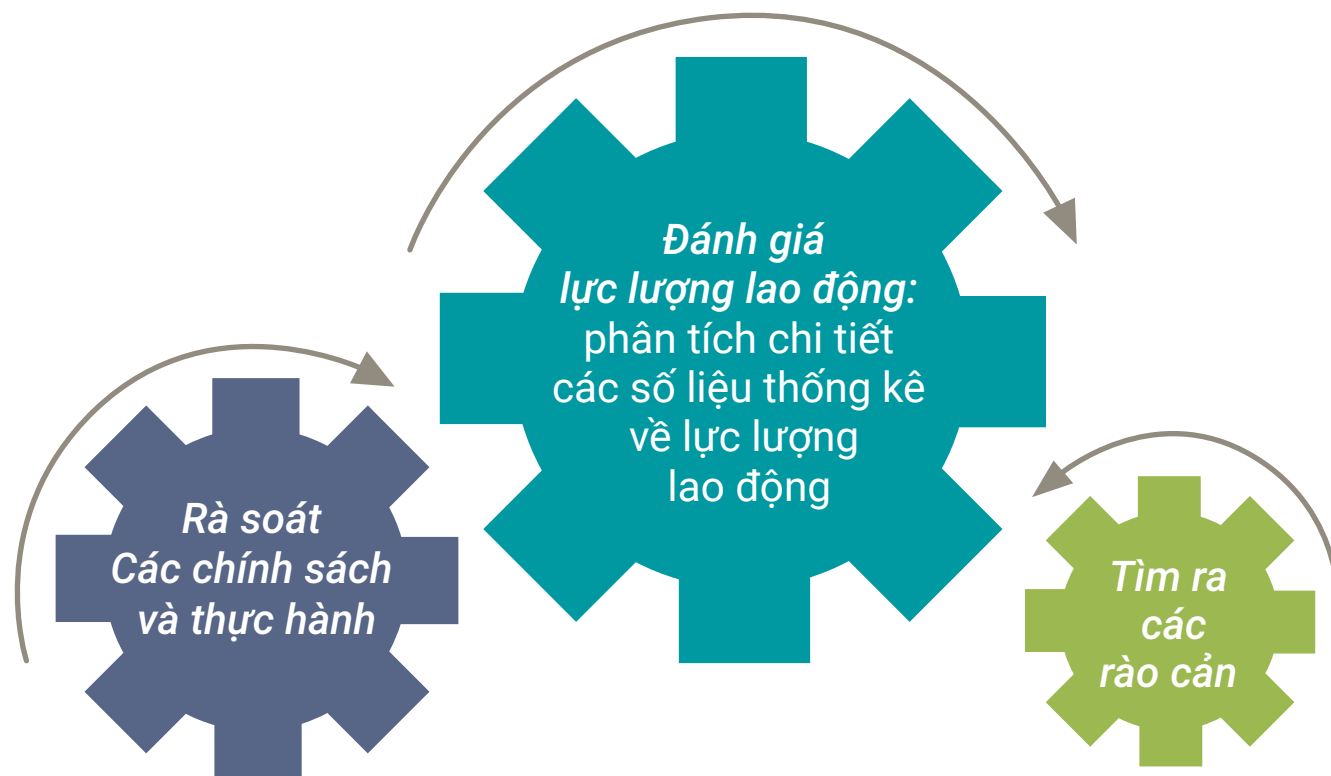


## 1. CAM KẾT của lãnh đạo doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp cần nhìn nhận bình đẳng giới tại nơi làm việc như một nguyên tắc định hướng trong các hoạt động kinh doanh. Chìa khóa để doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới thành công là phải tiến hành rà soát từng bước các biện pháp quản trị nguồn nhân lực nhằm đảm bảo không có định kiến hoặc phân biệt đối xử về giới trong doanh nghiệp.

## 2. ĐÁNH GIÁ các chính sách và việc thực hiện bình đẳng giới trong quản trị nguồn nhân lực và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

Doanh nghiệp có thể tiến hành phân tích hiện trạng bình đẳng giới trong doanh nghiệp thông qua xây dựng Bảng kiểm các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc. Điều này giúp doanh nghiệp hiểu rõ hiện trạng, những thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện các biện pháp bình đẳng giới.



## 3. Lập KẾ HOẠCH thúc đẩy bình đẳng giới

Bản kế hoạch thực hiện bình đẳng giới của doanh nghiệp gồm những nội dung sau:

- Mô tả những **mục tiêu** trước mắt.
- Xác định các bước cụ thể và những **hành động** cần thiết để đạt được các mục tiêu.
- **Phân công trách nhiệm** rõ ràng để đạt được các mục tiêu.
- Đặt ra **thời hạn** cụ thể đạt được mục tiêu.
- Xây dựng **quy trình đánh giá** những hành động được triển khai



**Bản chính sách về bình đẳng giới của doanh nghiệp nên được xây dựng như sau:**

1. Ban hành dưới dạng **văn bản**.
2. Thể hiện sự **cam kết chính thức** trong tất cả các chính sách và quá trình thực hiện; khẳng định các hành vi phân biệt đối xử và quấy rối không được chấp nhận.
3. Soạn thảo bằng ngôn ngữ **rõ ràng, dễ hiểu**.
4. **Công bố** qua tất cả các kênh thông tin.
5. Nêu rõ những **quyết định về quản trị nhân sự** áp dụng nguyên tắc bình đẳng giới.
6. **Phê duyệt** của lãnh đạo cấp cao
7. **Phân công nhiệm vụ** cho đại diện ban lãnh đạo chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện. Bổ nhiệm một cán bộ phụ trách về bình đẳng giới.
8. **Tập huấn** về bình đẳng giới.
9. **Rà soát** và hình thành hồ sơ phân loại về đặc điểm của người lao động.
10. Thiết kế các **mục tiêu và biện pháp** thực hiện chính sách bình đẳng giới. Chuẩn bị kế hoạch hành động với những biện pháp và hành động tích cực để thực hiện chính sách đó.
11. Xây dựng quy trình **giám sát** tính hiệu quả của chính sách.
12. Ban hành quy định về **xử lý các khiếu nại**.

Chính sách bình đẳng giới của doanh nghiệp cần được tham vấn với đại diện người lao động trong doanh nghiệp; cần tiến hành với cả lao động nữ và nam; ở các lĩnh vực và cấp độ khác nhau của doanh nghiệp. Các mục tiêu của chính sách chỉ đạt được khi người lao động chấp nhận và tham gia tích cực. Doanh nghiệp nên tham vấn ngay từ khi bắt đầu và trong suốt cả quá trình xây dựng chính sách.



#### 4. THỰC HIỆN kế hoạch

- Tuyên truyền nội bộ
- Tập huấn về bình đẳng
- Bổ nhiệm cán bộ phụ trách về bình đẳng

#### 5. ĐO LƯỜNG kết quả - TUYÊN TRUYỀN phổ biến

- Rà soát chính sách
- Thu thập và ghi chép dữ liệu
- Phân tích dữ liệu và các kết quả đầu ra
- Cải tiến liên tục
- Tuyên truyền sự tiến bộ





# Phụ lục 1

## Bảng kiểm và kế hoạch hành động về thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp

Doanh nghiệp: .....

### A- Bảng kiểm: Rà soát hiện trạng thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp

Thời gian thực hiện: .....

Tiêu chí	Các nội dung bình đẳng giới	Có văn bản chưa? Văn bản gì?	Có số liệu chưa? Số liệu gì?
----------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------

#### I- Cam kết của Lãnh đạo cấp cao về thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp

1	Cam kết của lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp đối với thúc đẩy bình đẳng giới		
2	Tỷ lệ lãnh đạo là nữ so với tổng số lãnh đạo của DN: - Cấp cao - Cấp trung		
3	Tỷ lệ phụ nữ được đề bạt vào các vị trí quản lý, lãnh đạo so với tổng số quản lý, lãnh đạo được đề bạt trong 1 năm của DN		
4	Có nhân sự phụ trách vấn đề bình đẳng giới		
5	Có tiêu chí về thúc đẩy bình đẳng giới trong nội dung đánh giá kết quả công tác của những người quản lý		
6	Có kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới		

#### II- Bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, đào tạo

1	Có các quy định và thực hiện về nhân sự (cả tuyển dụng và sử dụng) không có phân biệt đối xử về giới.		
2	Tỷ lệ lao động nữ được tuyển mới so với tổng số trong 1 năm gần đây.		
3	Tỷ lệ thành viên nữ trong Hội đồng tuyển dụng		

4	Tỷ lệ nữ được thăng tiến về nghề nghiệp, tay nghề so với tổng số lao động trong 1 năm gần đây.		
5	Tiền lương trung bình của lao động nữ hiện tại? - Tỷ lệ so với tiền lương trung bình trong doanh nghiệp		
6	Tỷ lệ lao động nữ được hưởng chế độ làm việc linh hoạt trong tổng số lao động hưởng chế độ này		
7	Tỷ lệ lao động nữ so với tổng số lao động đã rời doanh nghiệp trong năm		
8	Tỷ lệ lao động nữ được tham gia đóng BHXH so với tổng số		
9	Tỷ lệ lao động nữ rời khỏi doanh nghiệp so với tổng số lao động nữ đang trong thời gian mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi		

#### III- Bình đẳng giới trong bảo vệ sức khỏe, an toàn và lợi ích của lao động

1	Các quy định về an toàn- vệ sinh lao động không có phân biệt đối xử về giới.		
2	Tỷ lệ lao động nữ được tập huấn về an toàn vệ sinh lao động hàng năm so với tổng số lao động		
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 lao động		
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		

#### IV- Bình đẳng giới trong giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho lao động

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 đi đào tạo nâng cao trình độ so với tổng số lao động trong năm		
3	Số lượng lao động và nhân viên nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi được doanh nghiệp hỗ trợ tham gia đào tạo		

## V. Bình đẳng giới trong marketing, chuỗi cung ứng và quan hệ cộng đồng

1	Các tài liệu tiếp thị và quảng cáo của doanh nghiệp không có nội dung bất bình đẳng và 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		
3	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		
4	Có các kênh cung cấp thông tin về tuyển dụng và đào tạo đối với cộng đồng địa phương bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới		

## VI- Báo cáo của doanh nghiệp thể hiện bình đẳng giới và được tuyên truyền trong doanh nghiệp

1	Số liệu và nội dung về bình đẳng giới có được thể hiện (lồng ghép) trong các báo cáo tổng kết hoạt động kinh doanh, quản trị nguồn nhân lực hàng năm không? Nếu có, xin nêu cụ thể?		
2	Các công cụ ghi chép, thống kê các số liệu của doanh nghiệp có tách biệt về giới tính và thúc đẩy bình đẳng giới không? Nếu có, xin nêu cụ thể?		
3	Có tổ chức hoạt động tuyên truyền về kết quả thực hiện bình đẳng giới không? Nếu có, xin nêu cụ thể?		

Sau khi hoàn thành bảng kiểm, kết quả sẽ cho thấy một số nội dung đã làm tốt để doanh nghiệp tiếp tục phát huy và một số "lỗ hổng" hay tồn tại trong thực hiện bình đẳng giới.

Doanh nghiệp có thể sử dụng Bảng kiểm định kỳ hàng năm hoặc theo kỳ báo cáo để nhận ra các kết quả, tiến bộ đạt được trong công tác bình đẳng giới.

## Phụ lục 2

### Xây dựng kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới trong doanh nghiệp

Kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới là xây dựng các hoạt động để hiện thực hóa các tiêu chí còn tồn tại được phát hiện ở bước trên. Đối với những tiêu chí đã có kết quả tốt rồi, thì chỉ cần tiếp tục duy trì thực hiện.

Sau đây là các gợi ý kế hoạch hành động thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp, chỉ đề cập đến các hoạt động cần thực hiện cho mỗi tiêu chí, doanh nghiệp tự xây dựng các quy định về trách nhiệm thực hiện, phương pháp thực hiện, thời hạn, ngân sách, giám sát và báo cáo theo hoàn cảnh và điều kiện của mình.

#### I- Cam kết của Lãnh đạo cấp cao về thúc đẩy bình đẳng giới

##### Tiêu chí 1: Có văn bản Cam kết của lãnh đạo cấp cao đối với thúc đẩy bình đẳng giới và thực hiện bình đẳng giới

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dự thảo bản cam kết.</li> <li>- Thảo luận, thông qua Hội đồng quản trị / thành viên và các lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp;</li> <li>- Ký và ban hành văn bản cam kết</li> <li>- 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</li> </ul>
-----------	--

##### Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lãnh đạo, quản lý là nữ so với tổng số chung từ ... % lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đề cập tiêu chí này trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp</li> <li>- Thông báo công khai tất cả các cơ hội về đào tạo, thăng tiến và khuyến khích phụ nữ tham gia.</li> <li>- 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 (kể cả những người đang phải thực hiện các trách nhiệm gia đình).</li> <li>- Đào tạo, tư vấn về phát triển sự nghiệp đối với những phụ nữ có tiềm năng quản lý, lãnh đạo.</li> </ul>
-----------	--

##### Tiêu chí 3: Có tiêu chí về thúc đẩy bình đẳng giới trong đánh giá kết quả công tác của những người quản lý

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 thích hợp với vị trí đó</li> <li>- 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 đề cập trong bản mô tả công việc.</li> <li>- Xây dựng 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.</li> </ul>
-----------	--

#### Tiêu chí 4: Có kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"><li>- Đề xuất sáng kiến gì?</li><li>- Đề xuất kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới trong Ngân sách chi tiêu hàng năm của doanh nghiệp (từ quỹ nào trong doanh nghiệp hoặc từ đối tác, hoặc huy động từ các nguồn khác...).</li></ul>
-----------	--

## II. Bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, đào tạo

#### Tiêu chí 1: Bảo đảm tất cả các quy định và thực hiện về nhân sự không có phân biệt đối xử về giới.

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"><li>- rà soát tất cả các quy định 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 loại bỏ mọi yếu tố phân biệt đối xử về giới.</li><li>- Tập huấn về không phân biệt đối xử giới cho tất cả cán bộ tham gia vào quá trình tuyển dụng.</li><li>- Thành lập hội đồng tuyển dụng có cả nam và nữ tham gia;</li><li>- 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.</li></ul>
-----------	---

#### Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lao động nữ được tuyển dụng so với tổng số chung 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	<ul style="list-style-type: none"><li>- Đề cập chỉ số/tiêu chí này trong chính sách nhân sự của doanh nghiệp</li><li>- Bảo đảm tất cả các chính sách và việc thực hiện tuyển dụng không có phân biệt đối xử về giới</li><li>- Trong thông báo tuyển dụng có thông tin khuyến khích tuyển dụng lao động nữ vào những vị trí, ngành nghề phi truyền thống.</li><li>- Đăng những thông báo tuyển dụng trên các báo, phương tiện tuyên truyền và ở các thời điểm thuận lợi cho phụ nữ và nam giới dễ dàng tiếp cận.</li><li>- 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...)</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho tất cả nhân viên liên quan đến quá trình tuyển dụng.</li><li>- Thành lập hội đồng tuyển dụng có cả nam và nữ tham gia.</li></ul>
-----------	--

#### Tiêu chí 3: Tăng tỷ lệ thành viên nữ trong Hội đồng tuyển dụng so với tổng số chung lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bổ sung thêm thành viên nữ của hội đồng tuyển dụng để bảo đảm tỷ lệ nữ tham gia.</li><li>- Tập huấn/ bồi dưỡng về bình đẳng giới cho các thành viên trong Hội đồng tuyển dụng.</li></ul>
-----------	--

#### Tiêu chí 4: Tăng tỷ lệ lao động nữ được thăng tiến về nghề nghiệp và tay nghề so với tổng số chung lên ...% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp, nhưng cần tạo điều kiện cho lao động nữ được phát triển)

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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...)</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách này.</li></ul>
-----------	---

#### Tiêu chí 5: Rút ngắn khoảng cách chênh lệch 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 tiền lương công bằng cho lao động nam và nữ)

Hoạt động	<ul style="list-style-type: none"><li>- Thu thập và phân tích số liệu về tiền lương của lao động nam và nữ để phát hiện ra các lý do khoảng cách chênh lệch tiền lương trung bình của nữ và nam.</li><li>- 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.</li><li>- 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...)</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách này</li></ul>
-----------	--

#### Tiêu chí 6: 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	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><li>- Xây dựng các định mức công việc và các biện pháp phù hợp hỗ trợ lao động nữ.</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này</li></ul>
-----------	---

**Tiêu chí 7: Tăng tỷ lệ lao động nữ được đóng BHXH so với tổng số chung từ ....% lên % (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)**

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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?</li> <li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.</li> </ul> |
|-----------|---|

**Tiêu chí 8: Giảm tỷ lệ lao động nữ so với tổng số lao động rời doanh nghiệp, từ ...% xuống còn ....% (tùy theo hiện trạng của doanh nghiệp)**

- |           |  |
|-----------|--|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xem xét nguyên nhân vì sao các 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...)</li> <li>- Có thể có quy định hỗ trợ, giúp đỡ cho lao động nữ</li> <li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.</li> </ul> |
|-----------|--|

**Tiêu chí 9: 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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...)</li> <li>- 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...);</li> <li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới cho các nhân viên liên quan đến xây dựng và thực thi chính sách này.</li> </ul> |
|-----------|--|

**III. Bình đẳng giới trong bảo vệ sức khỏe, an toàn và lợi ích của lao động**

**Tiêu chí 1: Bảo đảm các quy định về an toàn- vệ sinh lao động không có bất bình đẳng giới**

- |           |  |
|-----------|--|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"> <li>- rà soát tất cả các chính sách và quy định về an toàn- vệ sinh lao động và loại bỏ các quy định phân biệt đối xử về giới.</li> <li>- Tổ chức tập huấn về 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...</li> <li>- Tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới (hoặc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới) cho tất cả cán bộ làm công tác an toàn- vệ sinh lao động .</li> <li>- Hội đồng an toàn lao động có cả nam và nữ tham gia;</li> <li>- Xác định các yêu cầu về trang thiết bị an toàn- vệ sinh lao động và trang cấp cho phù hợp với sự khác biệt về sinh học của nam và nữ;</li> <li>- Thiết kế và Xây dựng khu vệ sinh và nơi thay quần áo riêng cho nữ lao động (theo quy định pháp luật)</li> </ul> |
|-----------|--|

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

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quy định tỷ lệ lao động nữ được tham gia trong mỗi khóa tập huấn về an toàn vệ sinh lao động;</li> <li>- Tổ chức các khóa tập huấn phù hợp về thời gian và địa điểm đối với lao động nữ;</li> <li>- Bảo đảm nội dung tập huấn có lồng ghép giới;</li> <li>- Bảo đảm các nhân viên tổ chức tập huấn, các tập huấn viên có kiến thức về bình đẳng giới.</li> </ul> |
|-----------|---|

**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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng khu vệ sinh và nơi thay quần áo và vệ sinh riêng cho nữ lao động (theo quy định pháp luật);</li> <li>- Trang bị đầy đủ các thiết bị và vật dụng ngăn cách hoặc tách biệt giữa khu nữ và nam;</li> <li>- Phân công nhân sự chịu trách nhiệm kiểm tra, bảo đảm vệ sinh và có nước sạch.</li> </ul> |
|-----------|--|

**Tiêu chí 4: 100% lao động nữ được khám sức khỏe theo quy định**

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng kế hoạch khám sức khỏe phù hợp và thông báo cho tất cả lao động trong doanh nghiệp, cả nam và nữ. Cần lưu ý bố trí khám phụ khoa và tầm soát các bệnh nan y cho phụ nữ.</li> <li>- 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) .</li> </ul> |
|-----------|---|

#### Tiêu chí 5: Có quy định về phòng chống quấy rối và quấy rối tình dục

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Tổ chức tuyên truyền hoặc tập huấn cho mọi nhân viên và người lao động về các quy định pháp luật và các kiến thức về phòng chống quấy rối và quấy rối tình dục (trưng bày các áp phích, tờ gấp ở các nơi công cộng...)</li></ul> |
|-----------|---|

#### 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- Xây dựng thủ tục, cơ chế tiếp nhận thông tin và xử lý những khiếu nại có liên quan.</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn cho tất cả người lao động và cán bộ lãnh đạo về các quy định này.</li></ul> |
|-----------|--|

### IV. Bình đẳng giới trong giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho lao động

#### 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Tập huấn về bình đẳng giới cho tất cả cán bộ làm công tác đào tạo.</li><li>- 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.</li><li>- Ghi chép và thu thập các số liệu có tách biệt giới tính về các khóa tập huấn, đào tạo.</li></ul> |
|-----------|--|

#### Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lao động nữ được đào tạo và phát triển nghề nghiệp lên ...% trong tổng số chung (tùy thuộc vào kết quả rà soát hiện trạng trước đó của doanh nghiệp)

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- Xây dựng các chính sách, biện pháp hỗ trợ phụ nữ trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp;</li><li>- Tổ chức các hoạt động tư vấn, khuyến khích phụ nữ tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp.</li><li>- Xây dựng và thực hiện chính sách hỗ trợ cho các lao động nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi, tham gia đào tạo.</li><li>- Khen thưởng, động viên với những lao động nữ đã tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp đạt kết quả tốt.</li></ul> |
|-----------|---|

#### Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ lao động nữ được đào tạo và phát triển nghề nghiệp lên ...% trong tổng số chung (tùy thuộc vào kết quả rà soát hiện trạng trước đó của doanh nghiệp)

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- Xây dựng các chính sách, biện pháp hỗ trợ phụ nữ trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp;</li><li>- Tổ chức các hoạt động tư vấn, khuyến khích phụ nữ tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp.</li><li>- Khen thưởng, động viên với những lao động nữ đã tham gia đào tạo và phát triển nghề nghiệp đạt kết quả tốt.</li></ul> |
|-----------|---|

#### Tiêu chí 3: Có chính sách hỗ trợ lao động nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi tham gia đào tạo

- |           |  |
|-----------|--|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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:<ul style="list-style-type: none"><li>+ Hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo và gửi con nhỏ;</li><li>+ 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.</li></ul></li></ul> |
|-----------|--|

### V. Bình đẳng giới trong marketing, chuỗi cung ứng và quan hệ cộng đồng

#### 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Thiết kế và sản xuất các sản phẩm tiếp thị quảng cáo bảo đảm không có phân biệt đối xử về giới.</li></ul> |
|-----------|--|

#### Tiêu chí 2: Tăng tỷ lệ các đối tác kinh doanh có phụ nữ làm chủ lên ...% trong tổng số chung (tùy thuộc vào kết quả rà soát trước đó)

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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;</li><li>- 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</li><li>- Ghi chép các số liệu về các đối tác, có tách biệt về giới .</li></ul> |
|-----------|---|

**Tiêu chí 3: 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Thiết kế và tổ chức các chương trình từ thiện, phát triển cộng đồng lưu ý hướng tới đối tượng phụ nữ;</li><li>- Ghi chép và thu thập số liệu về số lượng nam, nữ được thụ hưởng, sau mỗi hoạt động từ thiện.</li></ul> |
|-----------|---|

**Tiêu chí 4: 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- Xem xét và 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.</li><li>- Có thể 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...</li><li>- Tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho các nhân viên làm và tham gia các chương trình này.</li></ul> |
|-----------|---|

**VI. Các Báo cáo của doanh nghiệp được thể hiện nội dung bình đẳng giới và tuyên truyền trong doanh nghiệp**

**Tiêu chí 1: Trong các báo cáo quản trị nguồn nhân lực, hoạt động kinh doanh, tổng kết hàng năm có số liệu và phản ánh nội dung về bình đẳng về giới**

- |           |   |
|-----------|---|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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;</li><li>- Tuyên truyền, tập huấn về không phân biệt đối xử và bình đẳng giới cho các bộ phận liên quan trong doanh nghiệp;</li><li>- Xác định các yêu cầu và nội dung về bình đẳng giới trong báo cáo định kỳ hoặc đột xuất của các bộ phận trong doanh nghiệp</li><li>- Ghi chép và thu thập các số liệu có tách biệt giới tính, trong các hoạt động về quản trị nguồn nhân lực, hoạt động kinh doanh, và tổng kết hàng năm.</li><li>- Thiết kế báo cáo đánh giá chung về thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp, có số liệu tách biệt về giới.</li></ul> |
|-----------|---|

**Tiêu chí 2: Hình thành các công cụ ghi chép, thống kê các số liệu tách biệt giới tính và thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp**

- |           |  |
|-----------|--|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- 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:<ul style="list-style-type: none"><li>+ Số liệu tách biệt giới tính trong lực lượng lao động</li><li>+ Số liệu tách biệt giới tính trong các hoạt động của doanh nghiệp</li></ul></li><li>- Tập huấn kiến thức về bình đẳng giới cho các nhân viên thực hiện nhiệm vụ này.</li></ul> |
|-----------|--|

**Tiêu chí 3: Tổ chức hoạt động tuyên truyền về kết quả thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp**

- |           |  |
|-----------|--|
| Hoạt động | <ul style="list-style-type: none"><li>- Thiết kế các chương trình và sản phẩm truyền thông phù hợp về kết quả thực hiện bình đẳng giới;</li><li>- Tuyên truyền đến tất cả người lao động, cả trong và ngoài doanh nghiệp;</li><li>- Trưng bày các sản phẩm truyền thông về kết quả đạt được, xung quanh doanh nghiệp và thuận lợi cho mọi người đều có thể tiếp cận.</li></ul> |
|-----------|--|