



Hà Nội,
tháng 6 năm 2022

Xây dựng Con đường Tiến tới Bình Đẳng Giới cho Khu vực Doanh nghiệp thông qua các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPs):

**Tóm tắt khuyến nghị chính sách và
hành động cho Việt Nam**

CƠ QUAN LIÊN HỢP QUỐC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (UN WOMEN) LÀ MỘT TỔ CHỨC TOÀN CẦU ĐI ĐẦU VỀ BẢO VỆ PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI. UN WOMEN ĐƯỢC THÀNH LẬP NHẪM THÚC ĐẨY TIẾN ĐỘ TRONG VIỆC ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI TRÊN TOÀN THẾ GIỚI.

UN Women hỗ trợ các Quốc gia thành viên Liên Hợp Quốc trong việc đặt ra các tiêu chuẩn toàn cầu để đạt được bình đẳng giới, đồng thời làm việc với các chính phủ và xã hội dân sự để xây dựng luật pháp, chính sách, chương trình và dịch vụ cần thiết để đảm bảo các tiêu chuẩn được thực hiện hiệu quả và thực sự mang lại lợi ích cho phụ nữ và trẻ em gái trên toàn thế giới. UN Women hoạt động trên toàn cầu nhằm biến tầm nhìn của các Mục tiêu Phát triển Bền vững thành hiện thực đối với phụ nữ và trẻ em gái và ủng hộ sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong tất cả các khía cạnh của cuộc sống, tập trung vào bốn ưu tiên chiến lược: Tăng cường vai trò lãnh đạo, sự tham gia của phụ nữ và hưởng lợi bình đẳng từ các hệ thống quản trị; Phụ nữ có thu nhập, công việc ổn định và tự chủ về kinh tế; Tất cả phụ nữ và trẻ em gái có một cuộc sống không có mọi hình thức bạo lực; Nâng cao đóng góp và ảnh hưởng của phụ nữ và trẻ em gái trong việc xây dựng hòa bình bền vững, khả năng chống chọi, đồng thời được hưởng lợi bình đẳng từ việc phòng chống thiên tai và xung đột, cũng như các hoạt động nhân đạo. UN Women đồng thời cũng điều phối việc thúc đẩy bình đẳng giới trong hệ thống Liên Hợp Quốc.

XÂY DỰNG CON ĐƯỜNG TIẾN TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI CHO KHU VỰC DOANH NGHIỆP THÔNG QUA CÁC NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPS): TÓM TẮT KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH VÀ HÀNH ĐỘNG CHO VIỆT NAM

Xuất bản lần thứ nhất, năm 2022

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

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 24 38500100

Fax: +84 4 3726 5520

<http://vietnam.unwomen.org>

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

LỜI CẢM ƠN

Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) cảm ơn Viện Khoa học, Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hợp tác tham gia soạn thảo “Xây dựng Con đường Tiến tới Bình Đẳng Giới cho Khu vực Doanh nghiệp thông qua các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPTs): Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách cho Việt Nam”. Thông tin trong tài liệu này được thu thập từ nhiều nguồn, bao gồm rà soát tài liệu sẵn có, phỏng vấn và thảo luận nhóm với các bên liên quan.

“Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách” được xây dựng dưới sự hướng dẫn và quản lý của Chương trình “Tăng cường Quyền năng Kinh tế cho Phụ nữ tại Châu Á (WeEmpowerAsia), được soạn thảo bởi bà Nguyễn Thị Bích Thúy, ILSSA, bà Hoàng Thu Hằng, ILSSA, bà Katja Freiwald, Quản lý Chương trình WeEmpowerAsia UN Women khu vực châu Á – Thái Bình Dương và bà Nguyễn Kim Lan, Quản lý Chương trình WeEmpowerAsia UN Women Việt Nam, và chỉ đạo chung từ bà Elisa Fernandez Saenz, Đại diện UN Women tại Việt Nam.

UN Women gửi lời cảm ơn tới Liên minh Châu Âu (EU) đã hợp tác và tài trợ cho việc thực hiện “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách”, được triển khai trong khuôn khổ Chương trình UN Women và EU “Tăng cường Quyền năng Kinh tế cho Phụ nữ tại Châu Á (WeEmpowerAsia).

MỤC LỤC

Danh mục từ viết tắt	04
01 GIỚI THIỆU	06
Tại sao chúng tôi xây dựng tài liệu “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách” này?	07
Mục đích của “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách”	07
“Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách” dành cho ai?	07
Nội dung của “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách”?	08
02 NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPs) VÀ CÔNG TÁC BÁO CÁO NHẪM THÚC ĐẨY HÀNH ĐỘNG	09
Tóm tắt kết quả Thè điểm của Việt Nam trong việc thực hiện WEPs	11
Các chính sách và hành động chính liên quan đến WEPs ở Việt Nam	16
03 CÁC CHUYÊN ĐỀ CHÍNH ƯU TIÊN ĐỂ THÚC ĐẨY MÔI TRƯỜNG THUẬN LỢI CHO BÌNH ĐẲNG GIỚI (BĐG)	19
CHUYÊN ĐỀ A: PHỤ NỮ LÃNH ĐẠO	20
CHUYÊN ĐỀ B: CƠ HỘI BÌNH ĐẲNG TẠI NƠI LÀM VIỆC	21
CHUYÊN ĐỀ C: MUA SẮM CÔNG BẰNG	24
CHUYÊN ĐỀ D: TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ BÁO CÁO CỦA DOANH NGHIỆP VỀ BĐG	26
04 CHÍNH SÁCH VÀ HÀNH ĐỘNG NHẪM THÚC ĐẨY BĐG VÀ QUYỀN NĂNG KINH TẾ CỦA PHỤ NỮ TRONG KHU VỰC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM	28
PHỤ LỤC 1. Bảng đánh giá WEPs trong luật pháp, chính sách của Việt Nam	42
PHỤ LỤC 2. WEPs trong lộ trình xây dựng chính sách của Việt Nam	46
Tài liệu tham khảo	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
BĐG	Bình đẳng giới
Bộ GD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
Bộ KHĐT	Bộ Kế hoạch và Đầu tư
Bộ LĐ-TB&XH	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
Bộ TC	Bộ Tài chính
Bộ TP	Bộ Tư pháp
CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ
CLQG BĐG	Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới
DN	Doanh nghiệp
DNDPNLC	Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ
DNNVV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
DNSNNVV	Doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa
GRB	Gender-responsive budget (Ngân sách có trách nhiệm giới)
GRP	Gender-responsive procurement (Mua sắm có trách nhiệm giới)
Hội LHPN	Hội Liên hiệp Phụ nữ
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
LHQ	Liên Hợp Quốc
MTPTBV	Mục tiêu Phát triển Bền vững
WEPS	Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ
PVS	Phòng vấn sâu
QRTD	Quấy rối tình dục
SMART	Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Timely (Cụ thể, Có thể đo lường, Có thể đạt được, Thực tế, Ràng buộc thời gian)
Sở LĐTBXH	Sở Lao động, Thương binh và Xã hội
STEM	Science, technology, engineering, and mathematics (Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học)
TCTK	Tổng cục Thống kê
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
UB VSTBPN	Ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ
UBQG VSTBPN	Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ
UN Women	Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ
UNFPA	Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VND	Việt Nam đồng
WB	Ngân hàng Thế giới
WEF	Diễn đàn Kinh tế Thế giới

01

GIỚI THIỆU

1.1 Sự cần thiết soạn thảo tài liệu “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách”

Việt Nam duy trì uy tín là quốc gia có tỷ lệ phụ nữ thụ hưởng bình đẳng theo luật pháp, phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động và có khả năng tiếp cận cơ hội kinh tế tương đối cao; đồng thời sức khỏe ngày càng cải thiện và trình độ học vấn ngày càng cao hơn. Mặc dù vậy, khoảng cách giới vẫn tiếp tục tồn tại trong nhiều lĩnh vực. Khoảng cách giới dai dẳng bao gồm: tỷ số giới tính khi sinh vẫn gia tăng trong bối cảnh nhiều người dân vẫn duy trì tâm lý ưa thích con trai hơn sinh con gái; các khuôn mẫu, định kiến giới trong lựa chọn các ngành học và lựa chọn nghề nghiệp đã khiến cho lao động nữ vẫn chiếm tỷ lệ cao trong các việc làm phi chính thức, dễ bị tổn thương, không được pháp luật bảo vệ đầy đủ và bị trả lương thấp; định kiến giới đối với những phụ nữ làm lãnh đạo, đặc biệt là đối với những phụ nữ nắm giữ các vị trí điều hành; tỷ lệ phụ nữ bị bạo hành do chồng /bạn tình gây ra vẫn cao, cùng với sự thiếu hụt các dịch vụ hỗ trợ; và kỳ vọng của xã hội rằng phụ nữ là người phải chịu trách nhiệm chính cho các công việc chăm sóc không được trả lương trong gia đình và phụ nữ phải tự cân bằng giữa công việc này với các công việc được trả lương trong khi các cơ sở hạ tầng phục vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi ở Việt Nam vẫn còn hạn chế.¹

Đại dịch COVID-19 đã gây ra một số thiệt hại cụ thể cho nam giới, phụ nữ và các nhóm xã hội khác. Ở Việt Nam, đại dịch COVID-19 đã khiến tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của lao động nữ giảm đi, nguyên nhân là do những ngành bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi đại dịch như du lịch, bán lẻ, khách sạn đều là những ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (DNSNNVV) có tỷ lệ chủ doanh nghiệp là nữ giới cao, cũng là nhóm bị ảnh hưởng nghiêm trọng nhất bởi suy thoái kinh tế liên quan đến đại dịch COVID-19. Đại dịch COVID-19 cũng khiến cho phụ nữ phải gánh vác thêm nhiều công việc chăm sóc không được trả lương, đồng thời làm gia tăng bạo lực đối với phụ nữ trong gia đình.² Đã đến lúc cần phải giải quyết những gánh nặng dai dẳng đặt trên vai phụ nữ – vốn bị những chuẩn mực xã hội làm trầm trọng thêm; đồng thời xây dựng và ban hành các chính sách nhằm thúc đẩy đầu

tư vào lĩnh vực chăm sóc vì điều này sẽ mang lại lợi ích đáng kể cho phụ nữ, tạo cơ hội bình đẳng để phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực, cơ hội việc làm và kinh doanh.

Văn phòng UN Women khu vực Châu Á - Thái Bình Dương và UN Women Việt Nam đã đề xướng việc xây dựng tài liệu “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách” WEPs nhằm thúc đẩy các quốc gia thành viên ASEAN xây dựng và ban hành các chính sách về trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới. Tài liệu “Xây dựng Con đường tiến tới Bình đẳng Giới cho Khu vực Doanh nghiệp thông qua Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ: Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách cho Việt Nam” (sau đây gọi là Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách) sẽ cung cấp các khuyến nghị chính sách và chiến lược nhằm thúc đẩy việc thực hiện bảy Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPs) ở Việt Nam.

1.2 Mục đích của “Tóm tắt khuyến nghị chính sách”

Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách sẽ tóm tắt kết quả rà soát các chính sách hiện hành của Việt Nam nhằm thúc đẩy bình đẳng giới (BDG) trong khu vực doanh nghiệp,³ dựa vào hướng dẫn trong “Lộ trình Chính sách Công của WEPs” (xem Phụ lục 1). Tóm tắt này cũng nhấn mạnh các phương thức để cải thiện BDG trong khu vực doanh nghiệp và đưa ra các khuyến nghị cho Chính phủ, các cơ quan, tổ chức liên quan và các doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sự tham gia bình đẳng và mang lại hiệu quả tốt hơn cho phụ nữ Việt Nam tại nơi làm việc, thị trường, và cộng đồng.

1.3 “Tóm tắt khuyến nghị chính sách” này dành cho ai?

Tóm tắt khuyến nghị chính sách này hướng đến các bên liên quan sau của Việt Nam:

- 1. Chính phủ:** Các nhà hoạch định chính sách và các cơ quan quản lý;
- 2. Các tổ chức vận động chính sách, xã hội dân sự, các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và người lao động,**⁴ thúc đẩy BDG và trao quyền cho phụ nữ trong khu vực doanh nghiệp;

1 UN Women, DFAT, ILO & ADB. 2021. Tổng quan về BDG ở Việt Nam, 2021.

2 UN, 2020. Phân tích của Liên hợp quốc về tác động xã hội của đại dịch COVID-19 đối với Việt Nam và các khuyến nghị chính sách chiến lược.

3 Ở Việt Nam, khu vực DN bao gồm DN nhà nước, tư nhân, trách nhiệm hữu hạn, hợp tác xã, vốn đầu tư nước ngoài, công ty liên doanh, công ty cổ phần và các công ty được thành lập theo Luật Doanh nghiệp.

4 Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là cơ quan ba bên duy nhất của LHQ có đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động tham gia.

3. Các doanh nghiệp thuộc mọi loại hình (Doanh nghiệp nhà nước, công ty cổ phần, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, Doanh nghiệp tư nhân; Doanh nghiệp niêm yết, không niêm yết; Doanh nghiệp nhỏ, vừa, lớn), các hiệp hội Doanh nghiệp và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động muốn đánh giá các sáng kiến BDG của họ.

Khu vực Doanh nghiệp đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế bao trùm và bền vững. Trong bối cảnh này, các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước cần phải có khả năng tìm ra phương cách để định hướng và giám sát các hoạt động kinh doanh, đặc biệt về khía cạnh quản trị kinh tế và xã hội, nhằm thúc đẩy BDG và trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Điều quan trọng là các chủ thể này cần phải phối hợp với các tổ chức vận động chính sách, xã hội dân sự và các tổ chức đại diện cho người lao động cũng như với các công ty, các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp vì không một bên liên quan nào có thể tự mình đạt được BDG mà không có sự phối hợp với các bên khác.

1.4 Nội dung của “Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách”?

Tóm tắt Khuyến nghị Chính sách này sẽ cung cấp:

1. Tóm tắt kết quả đánh giá thực trạng và rà soát các chính sách liên quan đến BDG và trao quyền kinh tế cho phụ nữ ở Việt Nam. Tóm tắt này giới thiệu lộ trình xây dựng chính sách công về Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPS) của Việt Nam; cung cấp đánh giá toàn diện về các chính sách, chương trình và luật pháp liên quan đến nâng cao vai trò lãnh đạo của phụ nữ và thúc đẩy sự tham gia bình đẳng trong hoạt động kinh tế dựa trên khuôn khổ của các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPS) đã được thiết lập trên toàn cầu.
2. Tóm tắt kết quả phân tích thực trạng công tác báo cáo và trách nhiệm giải trình về bình đẳng giới trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam thông qua các tiêu chí đánh giá về mức độ lồng ghép giới trong các chính sách và cơ chế.
3. Các khuyến nghị về chính sách và hoạt động đối với các cơ quan hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước nhằm thúc đẩy, cải thiện và đạt được BDG trong khu vực doanh nghiệp.



02

**NGUYÊN TẮC TRAO
QUYỀN CHO PHỤ NỮ
(WEPs) VÀ CÔNG TÁC
BÁO CÁO NHẪM THỨC
ĐẨY HÀNH ĐỘNG
VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI
TRONG KHU VỰC
DOANH NGHIỆP**

Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (Women's Empowerment Principles - WEPS) do UN Women và UN Global Compacts xây dựng và ban hành năm 2010 là một tập hợp các nguyên tắc chỉ dẫn cho doanh nghiệp về cách thức thúc đẩy BĐG và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc, thị trường và cộng đồng. WEPS là công cụ quan trọng để xem xét và thúc đẩy sự đóng góp của khu vực doanh nghiệp vào công tác BĐG trong Chương trình Nghị sự 2030 và các Mục tiêu Phát triển Bền vững (MTPTBV) của LHQ. Thông qua cam kết thực hiện các WEPS, các doanh nghiệp thể hiện cam kết của mình trong việc trao quyền cho phụ nữ thông qua các hoạt động kinh doanh và hợp tác làm việc với các bên liên quan. WEPS cung cấp cho các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý của chính phủ một khuôn khổ để xây dựng quy định và hướng dẫn rõ ràng về công tác báo cáo và trách nhiệm giải trình về bình đẳng giới của khu vực doanh nghiệp. Việc hoàn thiện cơ chế báo cáo về bình đẳng giới sẽ đóng vai trò là động lực thúc đẩy hành động hướng tới BĐG trong khu vực doanh nghiệp và có thể tạo ra sự thay đổi mạnh mẽ trong xã hội về bình đẳng giới. Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước có thể sử dụng các chỉ số và công cụ này để hướng dẫn thiết lập một hệ thống giám sát và báo cáo minh bạch, công khai và nhất quán hơn với các chỉ số BĐG được chuẩn hóa.








Lộ trình chính sách công liên quan đến WEPS (sau đây gọi tắt là Lộ trình)⁵ cung cấp cho các chính phủ trong khu vực ASEAN một đánh giá toàn diện về các chính sách, chiến lược và luật pháp của khu vực công liên quan đến từng nguyên tắc trong 07 WEPS. Đây là tiêu chuẩn để các quốc gia Đông Nam Á có thể đánh giá và so sánh các chính sách bình đẳng giới hiện tại của quốc gia mình, từ đó giúp các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước hiểu rõ hơn về các lĩnh vực cần được quan tâm và nỗ lực nhiều hơn nhằm thúc đẩy BĐG trong khu vực doanh nghiệp.

Thẻ điểm lộ trình chính sách công của Việt Nam trong việc thực hiện các WEPS (sau đây gọi tắt là Thẻ điểm) được xây dựng nhằm hướng dẫn quy trình đánh giá chính sách bình đẳng giới ở Việt Nam, chỉ ra mức độ phù hợp đối với từng nguyên tắc trong 07 WEPS và đưa ra các khuyến nghị để thúc đẩy các lĩnh vực này. Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước có thể tham khảo kết quả của Lộ trình và Thẻ điểm, cùng với các khuyến nghị trong Tóm tắt này, để xây dựng các biện pháp chủ động nhằm đảm bảo BĐG trong khu vực doanh nghiệp, giải quyết các vấn đề cụ thể

5 Lộ trình chính sách công liên quan đến WEPS được UN Women, ILO và Value for Women xây dựng.

Hộp 1: Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPS)

WEPS thu hút khu vực doanh nghiệp tham gia thu hẹp khoảng cách giới trong bảy lĩnh vực chính:

-  Nguyên tắc 1: Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới
-  Nguyên tắc 2: Đối xử công bằng với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc - tôn trọng và ủng hộ quyền con người và không phân biệt đối xử.
-  Nguyên tắc 3: Đảm bảo sức khỏe, an toàn và an sinh của người lao động.
-  Nguyên tắc 4: Thúc đẩy giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ.
-  Nguyên tắc 5: Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và tiếp thị nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.
-  Nguyên tắc 6: Thúc đẩy bình đẳng giới thông qua các sáng kiến và vận động cộng đồng.
-  Nguyên tắc 7: Đánh giá và báo cáo công khai về tiến độ đạt được bình đẳng giới.

Tuy WEPS được thiết kế nhằm phù hợp với khu vực doanh nghiệp, tuy nhiên các cơ quan quản lý nhà nước vẫn có vai trò hết sức quan trọng trong hỗ trợ thực hiện các nguyên tắc này thông qua ban hành các chính sách, giải pháp khuyến khích và công tác giám sát.

2.1 Tóm tắt kết quả đánh giá bằng Thẻ điểm về thực hiện các WEPS của Việt Nam

(xem Phụ lục 1 để tìm hiểu toàn bộ nội dung Đánh giá chính sách quốc gia về các WEPS tại Việt Nam bằng thẻ điểm)

Phần này bao gồm tóm tắt kết quả đánh giá bằng thẻ điểm trong bảy lĩnh vực nhằm giúp các nhà hoạch

định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước xác định các ưu tiên mà các cơ quan, tổ chức - đặc biệt là các cơ quan giám sát và quản lý trực tiếp các doanh nghiệp - cần thực hiện để giải quyết các vấn đề và mối quan tâm về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc, thị trường và cộng đồng.



WEPS 1: Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy BĐG

Việt Nam đã phê chuẩn các cam kết quốc tế về giới, cụ thể là Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và các tuyên bố liên quan của ASEAN. Mặc dù Việt Nam đã ban hành và áp dụng các chính sách nhằm thúc đẩy BĐG, tuy nhiên kết quả còn hạn chế do không đủ nguồn lực cho triển khai thực hiện.⁶

Việt Nam cần nỗ lực hơn nữa để thực hiện đầy đủ và toàn diện các cam kết quốc tế về bình đẳng giới trong các chính sách và chương trình quốc gia. Việt Nam cần xem xét xây dựng và ban hành luật và chiến lược về ngân sách có trách nhiệm giới (GRB); đồng thời cần cải thiện việc thực hiện chính sách về ngân sách có trách nhiệm giới; và tăng cường các cơ chế để hỗ trợ cho việc thực thi ngân sách có trách nhiệm giới của các cơ quan, tổ chức - đặc biệt là các đơn vị có trách nhiệm quản lý trực tiếp và giám sát khu vực doanh nghiệp - nhằm giải quyết các vấn đề và mối quan tâm về bình đẳng giới và trao quyền kinh tế cho phụ nữ.

⁶ Chương trình Quốc gia về BĐG 2016-2020 chỉ huy động được 103 trong tổng số 180 tỷ đồng (57%). (UN Women Việt Nam, 2021).



WEPS 2: Đối xử công bằng, không phân biệt đối xử với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc

Mặc dù tỷ lệ phụ nữ Việt Nam tham gia lực lượng lao động ở mức cao, tuy nhiên họ vẫn chưa tham gia vào thị trường lao động một cách bình đẳng; vẫn còn khoảng cách rõ ràng giữa lao động nam và nữ về nghề nghiệp, tình trạng việc làm, tiền lương và ở các chức vụ quản lý và lãnh đạo. Sự khác biệt trong độ tuổi nghỉ hưu vẫn còn tồn tại. Quan niệm cho rằng lao động nữ nên nghỉ hưu sớm hơn lao động nam có thể ảnh hưởng đến sự tiến bộ của lao động nữ trong lực lượng lao động; và trong trường hợp nó được quy định trong pháp luật như tại Việt Nam,⁷ quan niệm này có thể kìm hãm con đường phát triển sự nghiệp và cơ hội kinh tế của phụ nữ.

Khoảng cách mà phụ nữ phải đối mặt về việc làm và phát triển nghề nghiệp bắt nguồn từ gánh nặng kép đang đặt lên vai người phụ nữ. Việc chia sẻ gánh nặng công việc chăm sóc một cách không bình đẳng đang cản trở phụ nữ tham gia một cách bình đẳng vào công việc sản xuất, kinh doanh, khiến phụ nữ không có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp bình đẳng với nam giới. Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường ban hành các chính sách nhằm thúc đẩy phụ nữ tham gia vào hội đồng quản trị của các doanh nghiệp; thúc đẩy việc trả lương bình đẳng; hoặc thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc và chính sách cho người lao động nghỉ việc để chăm sóc con nhỏ. Ngoài ra, Việt Nam cần nỗ lực phê chuẩn Công ước số 177 của Tổ chức Lao động quốc tế về Việc làm tại nhà (C177, 1996).

⁷ Điều 169 - Bộ luật Lao động 2019: Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường theo lộ trình tăng dần đến mức đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.



WEPs 3: Đảm bảo sức khỏe, an toàn và an sinh của lao động nữ

Với quan điểm nghiêm cấm các hành vi quấy rối tình dục (QRTD), trong những năm qua, Chính phủ Việt Nam đã và đang nỗ lực hoàn thiện hệ thống luật pháp và chính sách nhằm phòng, chống QRTD. Tuy nhiên, vẫn còn một số lỗ hổng nhất định trong hệ thống pháp luật và chính sách hiện hành như thiếu định nghĩa cụ thể và rõ ràng về bạo lực trên cơ sở giới cũng như các quy định chi tiết về các dấu hiệu cụ thể của QRTD. Trên thực tế, tình trạng QRTD vẫn diễn ra ở nơi làm việc, trường học và nơi công cộng; trong đó nạn nhân nữ vẫn chiếm tỷ lệ lớn hơn nạn nhân nam. Phụ nữ ở mọi lứa tuổi đều có thể là nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc. Theo nghiên cứu của Bộ LĐ-TB&XH và ILO, một số nhóm phụ nữ có nguy cơ đặc biệt cao như phụ nữ từ 18-30 tuổi, phụ nữ ở chức vụ thấp hoặc làm công việc không được xã hội coi trọng.⁸ Để giải quyết bạo lực trên cơ sở giới và QRTD trong khu vực doanh nghiệp, cần có những nỗ lực bền vững nhằm nâng cao nhận thức và xây dựng năng lực nội bộ của doanh nghiệp. Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước cần nỗ lực thúc đẩy các doanh nghiệp ban hành một chính sách nội bộ thể hiện cam kết về phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng, chống QRTD tại nơi làm việc (bao gồm cả khi đi công tác và các hoạt động quan hệ/chăm sóc khách hàng). Việt Nam cần nỗ lực phê chuẩn công ước số 190 của Tổ chức Lao động quốc tế về Chấm dứt bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc (C190, 2019).

8 Bộ LĐTBXH & ILO, 2012. Báo cáo nghiên cứu về QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam: Tổng quan về khung pháp lý. Hà Nội



WEPs 4: Thúc đẩy giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ

Mặc dù khoảng cách giới trong giáo dục phổ thông đã được thu hẹp đáng kể trong những năm gần đây, tuy nhiên khoảng cách giới trong giáo dục nghề nghiệp vẫn chưa được thu hẹp. Tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo nghề nghiệp vẫn thấp hơn rõ rệt so với lao động nam, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, công nghệ và toán học (STEM) và ở các nhóm phụ nữ yếu thế như lao động nữ nông thôn, người dân tộc thiểu số, người nghèo và người di cư. Chính sách thúc đẩy hoặc cung cấp các chương trình hỗ trợ phát triển nghề nghiệp có nhạy cảm giới, có trách nhiệm giới nhằm hỗ trợ cho những phụ nữ có gánh nặng trách nhiệm chăm sóc vẫn chưa được xây dựng.





WEPS 5: Phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và tiếp thị nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ

Hệ thống pháp luật, chính sách của Việt Nam bảo đảm tiếp cận bình đẳng tới các nguồn lực, tài sản và dịch vụ tài chính, bao gồm cả việc cấm phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong việc tiếp cận tín dụng và đảm bảo quyền bình đẳng về tài sản. Tuy nhiên, do các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ thường có quy mô nhỏ nên khó đáp ứng các điều kiện để tiếp cận các nguồn tín dụng chính thức hoặc khó cạnh tranh để được vay vốn.⁹

Hiện có một số chính sách để thúc đẩy mua sắm có trách nhiệm giới (GRP). Việc rà soát luật pháp và chính sách quốc gia hiện hành cho thấy Việt Nam có các quy định cụ thể về ưu đãi cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ (DNDPNLC). Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017 lần đầu tiên tại Việt Nam quy định định nghĩa và các ưu tiên đối với DNDPNLC (Điều 2 và Điều 5); và Luật Đấu thầu năm 2013 quy định ưu tiên đối với các nhà thầu sử dụng nhiều lao động nữ trong trường hợp hồ sơ đạt điểm bằng nhau.¹⁰ Tuy nhiên, do thiếu thông tin và quy trình, thủ tục phức tạp nên trong thực tế có rất ít DNDPNLC được hưởng những ưu đãi này. Nhu cầu khởi nghiệp của phụ nữ là rất lớn, trong khi đó, các nguồn hỗ trợ hiện nay chưa đáp ứng được các nhu cầu này.¹¹

Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước cần nỗ lực nhằm tiếp tục mở rộng cơ hội phát triển kinh tế cho phụ nữ và các DNDPNLC, đồng thời tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia bình đẳng vào các thị trường và đặc biệt là thị trường cung ứng bằng cách nâng cao nhận thức về các đề án kinh doanh đáp ứng yêu cầu để thực hiện mua sắm có trách nhiệm giới và ban hành các quy định cụ thể trong văn bản pháp luật và thực tiễn mua sắm để thúc đẩy mua sắm có trách nhiệm giới.

9 VCCI & Australian Aid, 2021. Môi trường kinh doanh tại Việt Nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

10 Intracen. Việt Nam: Ưu đãi mua sắm cho các DNDPNLC. https://procurementmap.intracen.org/Data/Results?countryID=704&sort_by=Deadline&order_by=asc§ion=women

11 VCCI & Australian Aid, 2021. Môi trường kinh doanh tại Việt Nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.



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

Đã có một số sáng kiến trong cộng đồng doanh nghiệp ở Việt Nam về việc triển khai các chương trình, hoạt động thúc đẩy BĐG, xóa bỏ phân biệt đối xử và tạo cơ hội phát triển cho phụ nữ tại cộng đồng. Tuy nhiên, các sáng kiến này mới chỉ thu hút được một số doanh nghiệp tự nguyện tham gia nên kết quả chưa mang tính bền vững.

Để đạt được những kết quả tích cực lâu dài hơn, cần phải tiếp tục khuyến khích và hỗ trợ lồng ghép giới vào các sáng kiến cộng đồng và vận động chính sách của khu vực doanh nghiệp thông qua việc giao lưu trao đổi thường xuyên để gắn kết và hình thành quan hệ đối tác sâu hơn.



WEPS 7: Đánh giá và báo cáo công khai về tiến độ đạt được BĐG

Việt Nam đã tiến hành nhiều nỗ lực trong việc xây dựng số liệu thống kê về giới và báo cáo về BĐG, trong đó có việc ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới quốc gia và biên soạn Tài liệu thông tin thống kê giới. Pháp luật Việt Nam cũng quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc thực hiện BĐG tại nơi làm việc. Tuy nhiên, chưa có quy định nào yêu cầu doanh nghiệp thu thập dữ liệu về giới và định kỳ báo cáo tình hình thực hiện BĐG tại nơi làm việc và thị trường. Do đó, hầu hết các công ty ở Việt Nam chưa thực hiện thu thập số liệu thống kê giới và/hoặc xây dựng các chỉ tiêu và mục tiêu về bình đẳng giới để theo dõi và báo cáo về sự tiến bộ của doanh nghiệp về BĐG như số liệu về phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo, tham gia lực lượng lao động, trả lương bình đẳng; số tiền dành cho mua sắm sản phẩm, dịch vụ của các DNPNLC hoặc cho việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ và các chính sách đảm bảo BĐG; hoặc các cơ chế giải quyết QRTD tại nơi làm việc hoặc về việc thực hiện các hoạt động thúc đẩy BĐG trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp chỉ thực hiện nhiệm vụ này khi có yêu cầu của cơ quan chức năng hoặc của khách hàng/đối tác.

Cần phải có các chỉ số báo cáo về các WEPS một cách thực chất hơn, ví dụ tỷ lệ nữ trong hội đồng quản trị, trong các vị trí lãnh đạo, quản lý; trả lương bình đẳng, tỷ lệ nữ trong tổng số nhân viên mới được tuyển dụng, tỷ lệ nhân viên quay lại công ty làm việc sau khi nghỉ chăm con; và tỷ lệ mua sắm sản phẩm, dịch vụ từ các DNPNLC nhằm thể hiện mức độ cam kết của các doanh nghiệp đối với BĐG và nâng cao vị thế kinh tế của phụ nữ.

Hộp thông tin 1: Khoảng cách giới tại nơi làm việc ở Việt Nam



- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động: nữ 62,3%, nam 75,4% (năm 2020).¹²
- Việc làm phi chính thức: lao động nam 54,6%, lao động nữ 46,3% (2019).¹³
- Khoảng cách giới về tiền lương bình quân tháng: 13,7% (2019).¹⁴
- Công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương: Nữ làm 275 phút/ngày; nam 170 phút/ngày (2016).¹⁵
- Số giờ làm công việc để sản xuất “sản phẩm tự cung tự cấp” trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản: Trung bình nữ làm 20,2 giờ/tuần và nam làm 10 giờ/tuần. Gần 20% nam cho biết họ không làm giờ nào cho công việc này (2019).¹⁶
- 7,8% phụ nữ đảm nhiệm vị trí Chủ tịch Hội đồng Quản trị.¹⁷

¹² <https://ilostat.ilo.org/data/country-proles/> Truy cập ngày 18/05/2021.

¹³ Tác giả tính toán từ số liệu Điều tra lao động - việc làm năm 2019 của Tổng cục Thống kê. Xin lưu ý rằng cách tính này dựa trên định nghĩa quốc gia của Việt Nam về việc làm phi chính thức tại thời điểm năm 2019

¹⁴ Tổng cục Thống kê (TCTK). 2020. Điều tra Lao động - Việc làm Việt Nam 2019. Hà Nội: TCTK

¹⁵ ActionAid Việt Nam. 2016. Để ngôi nhà trở thành tổ ấm. Hà Nội: ActionAid Việt Nam; Chính phủ Việt Nam. 2020. Báo cáo Quốc gia năm 2020 về việc thực hiện các MTPTBV

¹⁶ TCTK. 2020. Điều tra Lao động Việc làm Việt Nam 2019. Hà Nội: TCTK. (sdd) Đây là cụm từ được sử dụng trong Điều tra Lao động-Việc làm và thể hiện công việc sản xuất nhưng không được trả lương trong hộ gia đình

¹⁷ IFC. 2019. Đa dạng giới trong hội đồng quản trị các công ty tại ASEAN. Washington DC: IFC

Hộp thông tin 2: Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam

- 15,4% thành viên hội đồng quản trị của các công ty đại chúng là nữ, tỷ lệ cao thứ hai ở ASEAN.¹⁸
- Tăng tỷ trọng DNDPNLC là chỉ tiêu của chính phủ trong hai Chiến lược Quốc gia về BĐG (CLQGBĐG) liên tiếp (2011-2020¹⁹ và 2021-2030²⁰), thể hiện cam kết chính trị nhất quán đối với chỉ tiêu này. Tuy nhiên, Chỉ tiêu 2 “Tỷ lệ nữ làm chủ DN đạt 30% vào năm 2015 và từ 35% trở lên vào năm 2020” của CLQGBĐG giai đoạn 2011-2020 đã không đạt được.
- 17,8% tổng số DNDPNLC là công ty cổ phần, nhưng chỉ 0,4% công ty cổ phần do nữ làm chủ được niêm yết trên Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội hoặc Thành phố Hồ Chí Minh.²¹
- Tỷ lệ nữ quản lý trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm 34,1% (2019).²²
- Trong khu vực doanh nghiệp, ở các chức vụ càng cao thì tỷ trọng nữ càng ít: 16% nữ nắm giữ các vị trí quản lý cấp trung và cấp cao;²³ và 7,8% nữ nắm giữ vai trò Chủ tịch Hội đồng Quản trị.²⁴



18 IFC. 2019. Đa dạng giới trong hội đồng quản trị các công ty tại ASEAN. Washington DC: IFC

19 Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 về việc phê duyệt CLQGBĐG 2011-2020: Mục tiêu 2 - Chỉ tiêu 2: Tỷ lệ nữ làm chủ DN đạt 30% vào năm 2015 và từ 35% trở lên vào năm 2020.

20 Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03 tháng 03 năm 2021 của Chính phủ ban hành CLQGBĐG 2021-2030: Mục tiêu 2 - Chỉ tiêu 3: Tỷ lệ nữ giám đốc/chủ DN, hợp tác xã đạt ít nhất 27% vào năm 2025 và 30% vào năm 2030.

21 VCCI. 2019. Kinh doanh tại Việt Nam: Đánh giá của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Hà Nội: VCCI.

22 TCTK. 2020. Điều tra Lực lượng Lao động Việt Nam 2019. Hà Nội: TCTK. (sđd)

23 ASEAN và UN Women, 2021. Triển vọng Giới ASEAN

24 IFC. 2019. Đa dạng giới trong hội đồng quản trị các công ty tại ASEAN. Washington DC: IFC

Hộp thông tin 3: Khoảng cách giới trên thị trường ở Việt Nam

- Pháp luật Việt Nam tạo điều kiện cho nữ và nam được tiếp cận bình đẳng tới các nguồn lực, tài sản và dịch vụ tài chính, nhưng chưa có Chiến lược tài chính toàn diện để hỗ trợ BĐG và chưa có các chính sách về giới nhằm thay đổi các chuẩn mực giới trong khu vực doanh nghiệp.²⁵
- Quy mô doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ thường nhỏ nên khó đáp ứng các tiêu chuẩn để được vay vốn ưu đãi từ các nguồn chính thức hoặc các quỹ cạnh tranh.²⁶
- Theo phụ nữ, những trở ngại hàng đầu mà họ gặp phải trong phát triển kinh doanh là tìm kiếm khách hàng (63%), bất ổn thị trường (34%) và khả năng tiếp cận tín dụng và tài chính (30%).
- Thời hạn vay vốn trung bình của nữ là 13,7 tháng, còn với nam là 16 tháng. Gần một nửa (40%) phụ nữ cho rằng bản thân gặp khó khăn khi thực hiện các thủ tục vay vốn. Việc tiếp cận thông tin về các chính sách và hỗ trợ doanh nghiệp hiện có, đặc biệt là hỗ trợ về đất đai, hỗ trợ từ các kế hoạch đầu tư công, từ quy hoạch cơ sở hạ tầng và công nghiệp địa phương là khó khăn nhất. Tình trạng này vẫn diễn ra mặc dù đã có các yêu cầu chính thức về việc thông tin này phải được công bố rộng rãi.²⁷

25 UN Women Việt Nam. 2021. Tổng quan về BĐG ở Việt Nam, 2021.

26 UN Women. 2020. Báo cáo nghiên cứu "Rà soát việc thực hiện pháp luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam". Hà Nội: UN Women.

27 VCCI. 2019. Kinh doanh tại Việt Nam: Đánh giá của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Hà Nội: VCCI

- Tính đến năm 2021, có 120 công ty đã ký ủng hộ các WEPS. Có rất ít doanh nghiệp thực hiện các bước chủ động để mở rộng mối quan hệ với các DNDPNLC trong chuỗi giá trị và khi ký hợp đồng với các nhà cung cấp; hoặc khuyến khích các nhà cung cấp và đại lý nâng cao hiệu quả hoạt động về BĐG; hoặc tiếp thị có trách nhiệm giới, trong đó quan tâm tới việc tránh làm sâu sắc thêm các định kiến giới; hoặc có cách tiếp cận để đánh giá các tác động khác nhau đối với phụ nữ và nam giới khi phát triển sản phẩm và/hoặc dịch vụ.

2.2 Các chính sách và hành động chính liên quan đến WEPS ở Việt Nam

Việt Nam đã xây dựng một hệ thống pháp luật, chính sách và cam kết hỗ trợ nỗ lực thúc đẩy BĐG và trao quyền cho phụ nữ trong khu vực doanh nghiệp

Việt Nam tuân thủ các cam kết quốc tế quan trọng về giới như Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Cho đến năm 2021, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 100 của ILO về trả lương bình đẳng (có hiệu lực từ năm 1997), Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (có hiệu lực từ năm 1997)

Điều 26, Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, quy định “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”.

Luật Bình đẳng giới (2006) quy định “BĐG trong lĩnh vực kinh tế: Nam, nữ bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động”. Luật cũng quy định BĐG trong lĩnh vực lao động: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh.”

*Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019*²⁸ đã chuyển đổi phương pháp tiếp cận từ “Bảo vệ lao động nữ” sang

“Bảo đảm và thúc đẩy BĐG” trong lao động và việc làm, bãi bỏ các quy định cấm sử dụng lao động nữ, trao cho người lao động quyền lựa chọn và quyết định. Cụ thể, đã bỏ quy định cấm lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa và một số ngành nghề không được tuyển phụ nữ. Bộ luật này cũng quy định các điều khoản áp dụng đối với lao động nữ và bảo đảm BĐG; và phòng ngừa và ứng phó với QRTD tại nơi làm việc. Trong số các chính sách về lao động nữ và BĐG trong Bộ luật Lao động năm 2019 có điều khoản về “Bảo vệ quyền thai sản”, “quyền đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai”, “Nghỉ thai sản”, “Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản”, “Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai”, và “Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con”.

Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) 2017 đã đảm bảo cơ hội bình đẳng cho nam giới và phụ nữ trong việc thành lập, tổ chức và hoạt động kinh doanh. Luật đã đưa ra một định nghĩa chính thức về “DNNVV do phụ nữ làm chủ”. Luật quy định “trường hợp nhiều DNNVV cùng đáp ứng điều kiện hỗ trợ theo quy định của Luật này thì ưu tiên lựa chọn DNNVV do phụ nữ làm chủ, DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ hơn”.

Luật Ngân sách Nhà nước (2015) đã đảm bảo ưu tiên bố trí ngân sách để thực hiện các chủ trương của nhà nước trong mục tiêu BĐG” (Khoản 5, Điều 8).

Các cam kết về BĐG của Việt Nam cũng được thể hiện trong các Chiến lược và Kế hoạch Hành động Quốc gia nhằm thúc đẩy BĐG và sự tiến bộ của phụ nữ kể từ Hội nghị Thế giới lần thứ IV về phụ nữ tại Bắc Kinh năm 1995. Chiến lược Quốc gia về BĐG giai đoạn 2021-2030²⁹ có mục tiêu, chỉ tiêu rõ ràng, đảm bảo không phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm tăng tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương, tăng tỷ lệ nữ giám đốc/

28 Bộ luật Lao động này đã được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa 14, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019. Bộ luật Lao động này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

29 Ban hành kèm theo Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ

chủ doanh nghiệp, hợp tác xã, giảm bớt gánh nặng công việc nội trợ và chăm sóc trong gia đình không được trả công cho phụ nữ.

Quy hoạch phát triển DNNVV,³⁰ Đề án “Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 - 2025”,³¹ Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”,³² Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp”³³: Các doanh nhân nữ và các DNDPNLC sẽ được ưu tiên trong các chương trình này.

*Việt Nam đã công bố Kế hoạch Hành động Quốc gia thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững,*³⁴ trong đó bao gồm Mục tiêu 5 về BĐG; trao quyền và tạo cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái. Mục tiêu 5 bao gồm 08 chỉ tiêu, trong đó có Chỉ tiêu 5.1 “Giảm thiểu và từng bước tiến tới chấm dứt mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ và trẻ em gái ở mọi ngành/lĩnh vực và ở mọi nơi”.

Khuôn khổ Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPs) đã được thể hiện cơ bản trong hệ thống luật pháp và chính sách đối với khu vực doanh nghiệp ở Việt Nam

30 Nghị định số 39/2019/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2019

31 Quyết định số 939/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/6/2017

32 Quyết định số 844/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 18/5/2016

33 Quyết định số 1665/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/01/2017

34 Quyết định số 622/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/5/2017

Chính phủ Việt Nam thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc thúc đẩy BĐG và trao quyền cho phụ nữ bằng cách lồng ghép và giải quyết các vấn đề về giới và bất bình đẳng trong luật pháp và chính sách. Các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước cần theo dõi, giám sát quá trình triển khai thực hiện có hiệu quả các luật và chính sách nói trên nhằm đảm bảo sự tham gia nhiều hơn và mang lại kết quả tốt hơn cho phụ nữ Việt Nam tại nơi làm việc, trên thị trường và trong cộng đồng. Các chính sách và hành động hiện tại và trong tương lai cần phản ánh, kết hợp và giải quyết các vấn đề và mối quan tâm của phụ nữ, thay vì duy trì sự trung lập về giới, để thực sự thúc đẩy BĐG một cách thực chất. Ngoài ra, trong khi các luật và chính sách này đề cập đến một số nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEPs), vẫn còn một số khoảng trống, chẳng hạn như phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo, trả lương bình đẳng, cơ hội bình đẳng trong công việc, và công tác báo cáo về bình đẳng giới.

Mặc dù WEPs không phải là văn bản pháp lý, tuy nhiên các nội dung này đã được thể hiện trong luật pháp và chính sách của Việt Nam, cũng như luật pháp quốc tế trong lĩnh vực BĐG và trao quyền cho phụ nữ. Với vai trò là một công cụ hoặc một tài liệu hướng dẫn, WEPs cung cấp cho khu vực doanh nghiệp một phương tiện hiệu quả và thiết thực để bảo đảm tuân thủ luật pháp quốc gia và quốc tế về BĐG và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc, trên thị trường và trong cộng đồng. Nếu khu vực doanh nghiệp thực hiện thành công WEPs thì về bản chất các doanh nghiệp đang tuân thủ các luật pháp, chính sách liên quan đến BĐG và trao quyền cho phụ nữ.

Hộp 4: 04 ưu tiên chính nhằm thúc đẩy BDG trong khu vực doanh nghiệp

CHUYÊN ĐỀ A: Phụ nữ lãnh đạo trong doanh nghiệp [WEPs # 2]

Việt Nam cần khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng các mục tiêu bình đẳng giới là một phần trong kế hoạch phát triển doanh nghiệp và chuỗi giá trị; ưu đãi đối với các doanh nghiệp đáp ứng tỷ lệ nữ trong ban lãnh đạo cấp cao và trong hội đồng quản trị để đảm bảo duy trì đa dạng về giới trong quá trình ra quyết định của các doanh nghiệp và đảm bảo một nền kinh tế bao trùm, đóng góp bình đẳng vào tăng trưởng kinh tế của quốc gia. [WEPs # 2 - Đối xử công bằng với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc - không phân biệt đối xử].

CHUYÊN ĐỀ B: Cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc [WEPs # 2]

Ở Việt Nam, tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động ở mức cao có thể che khuất một thực tế rằng phụ nữ đang làm những công việc dễ bị tổn thương, không được bảo vệ nhiều hơn và tiền lương thấp hơn. Việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc không đồng đều, các chính sách lao động nam nghỉ chăm sóc gia đình còn hạn chế và các chính sách chưa bình đẳng giới tại nơi làm việc đang cản trở phụ nữ tham gia bình đẳng vào công việc sản xuất - kinh doanh, khiến phụ nữ không thể thăng tiến trong sự nghiệp như nam giới. [WEPs 2 - Đối xử công bằng với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc - không phân biệt đối xử. WEPs 3: Đảm bảo sức khỏe, an toàn và an sinh của lao động nữ]

CHUYÊN ĐỀ C: Cơ hội bình đẳng thông qua mua sắm có trách nhiệm giới [WEPs # 5]

Mặc dù có các chính sách, kế hoạch và phương án khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong kinh doanh và hỗ trợ các DNNVV do phụ nữ làm chủ, nhưng không có chính sách hoặc khuôn khổ chính thức về mua sắm có trách nhiệm giới (GRP) để cho phép các doanh nghiệp tận dụng các chính sách và thông lệ mua sắm hàng hóa, dịch vụ của mình nhằm thúc đẩy BDG và trao quyền cho phụ nữ. Do đó, nên bổ sung dữ liệu có phân tách theo giới tính và xem xét đưa các DNDPNLC trong quá trình mua sắm. [WEPs 5 - Phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và tiếp thị]

CHUYÊN ĐỀ D: Trách nhiệm giải trình và báo cáo về bình đẳng giới của doanh nghiệp [WEPs # 7]

Các báo cáo liên quan đến bình đẳng giới và trách nhiệm giải trình, trong đó có các số liệu có phân tách theo giới tính của các cơ quan và tổ chức hiện hành có thể sẽ tạo nền tảng cho đề xuất các can thiệp chính sách khác trong tương lai. Báo cáo liên quan đến giới và trách nhiệm giải trình cần xuyên suốt trong các chuyên đề khác. [WEPs # 7 - Báo cáo và đánh giá liên quan đến giới].

03

CÁC LĨNH VỰC ƯU
TIÊN CHÍNH ĐỂ
TẠO MÔI TRƯỜNG
THUẬN LỢI CHO
BĐG TRONG KHU
VỰC DOANH NGHIỆP

Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPS” cung cấp các chỉ số để hướng dẫn các doanh nghiệp thiết lập các mục tiêu, chỉ tiêu và đánh giá kết quả, hiệu quả hoạt động về BĐG phù hợp với phương pháp tiếp cận chuỗi giá trị của WEPS. Dựa trên kết quả rà soát Chính sách Quốc gia WEPS và các kết quả nghiên cứu thứ cấp hiện có để xác định 04 lĩnh vực ưu tiên chính mà các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước nên tập trung thúc đẩy để đảm bảo một môi trường thuận lợi cho BĐG và trao quyền kinh tế cho phụ nữ ở khu vực doanh nghiệp nói riêng và trên toàn quốc nói chung. Dựa vào khung này, phần dưới đây sẽ phân tích những lỗ hổng chính về báo cáo chỉ số giới trong 4 chuyên đề ưu tiên.

3.1 CHUYÊN ĐỀ A: PHỤ NỮ LÃNH ĐẠO

Trong chuyên đề Phụ nữ lãnh đạo, Khung này đưa ra 02 chỉ số: Tỷ lệ phụ nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo cấp cao và tỷ lệ phụ nữ tham gia hội đồng quản trị không điều hành (đối với các công ty có hội đồng quản trị không điều hành).

Chỉ số WEPS

- Tỷ lệ % nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo cấp cao
- Tỷ lệ % nữ tham gia hội đồng quản trị không điều hành (đối với các công ty có hội đồng quản trị không điều hành).

CLQGBĐG giai đoạn 2011-2020 và giai đoạn 2021-2030 đã đặt ra chỉ tiêu “Tỷ lệ nữ giám đốc/chủ DN, hợp tác xã đạt ít nhất 27% vào năm 2025 và 30% vào năm 2030”. Hàng năm Quốc hội Việt Nam yêu cầu Chính phủ xây dựng báo cáo về tiến độ đạt được chỉ tiêu này. Báo cáo này chỉ tập trung vào tiến độ đạt được chỉ tiêu ở cấp quốc gia, trong khi không đề cập đầy đủ đến tiến độ đạt được chỉ tiêu ở cấp doanh nghiệp. Mặt khác, Chính phủ cũng không yêu cầu các doanh nghiệp phải báo cáo về chỉ tiêu “tỷ lệ nữ giám đốc/chủ DN”. Do đó, trong thực tế, chưa có doanh nghiệp nào báo cáo chính thức về “Tỷ lệ nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo cấp cao” hoặc “Tỷ lệ phụ nữ trong hội đồng quản trị không điều hành” (đối với các công ty có hội đồng quản trị không điều hành);

cũng như không có doanh nghiệp nào báo cáo về cơ cấu theo giới của lực lượng lao động nói chung; và cơ cấu theo giới của các nhóm, từ nhóm nhân viên mới được tuyển dụng cho tới nhóm thành viên hội đồng quản trị.

Hiện nay, các biểu mẫu báo cáo của các doanh nghiệp không yêu cầu cung cấp thông tin liên quan đến giới, chẳng hạn như những thông tin được

xác định trong Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPS nêu trên;³⁵ hoặc các chỉ số khác như việc liệu doanh nghiệp có chính sách hoặc cách tiếp cận không phân biệt đối xử và tạo cơ hội bình đẳng trong quá trình tuyển dụng nhân viên và đề bạt cán bộ quản lý, lãnh đạo hay không? và liệu doanh nghiệp có đặt ra các chỉ tiêu và mục tiêu cụ thể về BĐG hay không?

Việc tăng cường sự tham gia và tỷ lệ đại diện của phụ nữ trong ban lãnh đạo và quản lý doanh nghiệp là yếu tố căn bản nhằm giải quyết vấn đề về thu hẹp khoảng cách giới trong lãnh đạo, quản lý ở khu vực doanh nghiệp - chức vụ càng cao thì càng có ít phụ nữ đảm nhận. Hai trong số những lợi ích của việc có nhiều phụ nữ hơn ở các cấp ra quyết định của doanh nghiệp là cải thiện hiệu quả hoạt động và tăng hiệu suất lợi nhuận của doanh nghiệp.³⁶ Thúc đẩy BĐG và các chính sách đa dạng ở tất cả các cấp, thiết lập các mục tiêu rõ ràng, phát triển các chương trình và sáng kiến thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm cả việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ công việc chăm sóc có thể giúp tăng nhanh hơn tỷ lệ nữ trong ban lãnh đạo của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc cải thiện khả năng tiếp cận của phụ nữ với các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp cũng có thể giúp phụ nữ thăng tiến trong các vai trò lãnh đạo.



³⁵ Khung minh bạch và trách nhiệm giải trình của các WEPS bao gồm 05 phần chính: CHỈ SỐ CƠ BẢN (04 chỉ số, khi các công ty tham gia và ký kết các WEPS), CHỈ SỐ CẦN THIẾT (10 chỉ số thúc đẩy thay đổi bền vững hướng tới BĐG), CHỈ SỐ HOÀN THIỆN (08 chỉ số trong các lĩnh vực chính để giải quyết các rào cản mang tính hệ thống đối với BĐG), CÁC CHỈ SỐ BIỆN PHÁP ĐẦU VÀO VÀ HỖ TRỢ (Để theo dõi các chính sách, thực hành, các biện pháp nền tảng để đạt được BĐG và trao quyền cho phụ nữ); và CÁC CHỈ SỐ BỔ SUNG.

³⁶ ILO. (2019, tháng 5). Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý: Đề án kinh doanh nhằm tạo ra sự thay đổi. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ / Documents / Publishing / wcms_700953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/ Documents / Publishing / wcms_700953.pdf).

3.2 CHUYÊN ĐỀ B: CƠ HỘI BÌNH ĐẲNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPS sử dụng 03 chỉ số để đo lường hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong việc đảm bảo cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc, bao gồm: tỷ lệ nhân viên mới được tuyển dụng là nữ; tỷ lệ nhân viên được đề bạt là nữ; tỷ lệ nhân viên quay lại làm việc sau khi nghỉ chăm sóc con phân tách theo giới tính; mức lương cơ bản và thu nhập của nữ so với nam theo cấp bậc nhân viên, theo loại công việc và địa điểm làm việc; doanh nghiệp có cơ chế giải quyết khiếu nại về quấy rối tình dục (Chỉ số về quấy rối tình dục).

Chỉ số WEPS

- Tỷ lệ nhân viên mới tuyển dụng là nữ
- Tỷ lệ nhân viên được đề bạt là nữ
- Tỷ lệ nhân viên quay lại làm việc sau khi nghỉ chăm con, phân tách theo giới tính
- Tỷ lệ tiền lương cơ bản và thu nhập của nữ so với nam đối với từng cấp bậc nhân viên, theo loại công việc và địa điểm làm việc
- Có cơ chế và thủ tục khiếu nại bảo mật, ẩn danh và phòng chống trả thù để giải quyết và phản hồi các báo cáo và vụ việc bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Doanh nghiệp có nghĩa vụ nộp báo cáo hàng năm liên quan đến tình hình sử dụng lao động³⁷ cho các cơ quan Nhà nước, chẳng hạn như báo cáo tình hình sử dụng lao động hàng năm; báo cáo công tác an toàn vệ sinh lao động hàng năm; báo cáo tình hình tai nạn lao động hàng năm (gửi lên Sở LĐ-TB&XH) và báo cáo tình hình y tế lao động hàng năm (gửi lên Sở Y tế). Trong các báo cáo trên có các thông tin liên quan đến người lao động như: giới tính, mã số bảo hiểm xã hội, vị trí việc làm (cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn kỹ thuật bậc cao, cán bộ chuyên môn bậc trung và lao động phổ thông), mức lương, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, loại hợp đồng lao động, và tình trạng tham gia bảo hiểm xã hội.

Mặc dù các công ty/doanh nghiệp đã có đầy đủ thông tin và số liệu thống kê về cơ cấu giới của “nhân viên mới”, “nhân viên được đề bạt”, “tiền lương”, tuy nhiên do không bị bắt buộc phải báo cáo nên hầu hết các doanh nghiệp không chú ý đến các vấn đề như định kiến giới trong lựa chọn nghề nghiệp, công việc, trả lương bình đẳng và ảnh hưởng của những điều này đến tình trạng việc làm và phát triển nghề nghiệp của lao động nữ và lao động nam; đồng thời có ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Các công ty niêm yết thường có đầy đủ dữ liệu về “Tỷ lệ nhân viên quay lại làm việc sau khi nghỉ chăm con, phân tách theo giới”. Tuy nhiên, do các công ty không bị bắt buộc phải báo cáo về chỉ số giới này nên trong thực tế rất ít công ty nhận thức được định kiến giới cho rằng công việc chăm sóc là bổn phận của phụ nữ, điều này đã có tác động tiêu cực đến sự phát triển nghề nghiệp của nhiều lao động nữ.

Sự cần thiết phải thu thập và phân tích dữ liệu về các chỉ số nêu trên sẽ giúp để xác định liệu văn hóa công ty có hỗ trợ những người lao động có con nhỏ, đảm bảo phúc lợi cho nhân viên và tạo điều kiện để nhân viên cân bằng giữa công việc và cuộc sống hay không? Ngoài ra, việc đảm bảo quyền tiếp cận bình đẳng với các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp, cũng như phân tích dữ liệu về số người tham gia đào tạo/bồi dưỡng để phát triển nghề nghiệp theo giới tính, có thể góp phần giúp nhân viên nữ làm việc hiệu quả hơn. Doanh nghiệp thực hiện các biện pháp này sẽ có thể tăng năng suất, giữ chân các nhân viên có năng lực và cải thiện khả năng thu hút nhân viên.

37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01 tháng 02 năm 2020.

Hộp 4: Phân chia công việc theo giới

Kết quả các nghiên cứu cho thấy, có sự phân chia công việc theo giới khá rõ rệt, lao động nữ chiếm tỷ trọng lớn trong nhóm lao động làm các công việc được trả lương thấp. Lao động nữ chiếm đa số trong các ngành dịch vụ và bán hàng, là những công việc được trả lương thấp nhất. Nhưng ngay cả ở những ngành này, lao động nam vẫn có thu nhập cao hơn lao động nữ. Lao động nữ chỉ có thu nhập cao hơn nam trong nghề thư ký - một nghề được trả lương tương đối thấp.³⁸

Theo nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2020)³⁹ có khoảng cách giới đáng kể trong việc phân bổ việc làm theo lĩnh vực và ngành nghề trên một khu vực địa lý, các nhóm dân tộc và các tầng lớp xã hội. Trong nhóm lao động thanh niên từ 20 đến 35 tuổi có trình độ học vấn cao, mặc dù nữ có khát vọng phát triển nghề nghiệp bằng hoặc thậm chí còn cao hơn so với nam, tuy nhiên vẫn có nhiều nam có công việc chuyên môn kỹ thuật hơn nữ. Trong khi đó, nữ có xu hướng chiếm tỷ trọng cao trong các công việc được trả lương thấp hơn như sản xuất hàng may mặc và giày dép, công việc trong lĩnh vực dịch vụ, giáo dục và giúp việc gia đình được trả lương.⁴⁰ Hơn nữa, nữ có thể bị hạn chế trong tham gia và thụ hưởng trong sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức vì có ít phụ nữ được đào tạo và làm việc trong các ngành nghề khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM) so với nam giới. Kết quả phỏng vấn sâu (PVS) với các cơ quan và doanh nghiệp liên quan chỉ ra rằng sự phân chia nghề nghiệp theo giới được thể hiện rõ ràng dưới dạng "nghề nghiệp ưa thích nữ" và "nghề nghiệp ưa thích nam". Trong các nhà máy may, lao động nữ chủ yếu làm các công việc như thợ dệt và thợ may, trong khi nam giới chủ yếu được tuyển dụng vào các vị trí kỹ thuật và yêu cầu tay nghề cao hơn như vận hành máy móc, thiết bị. Theo kết quả PVS với đại diện của 02 công ty, nguyên nhân dẫn đến tình trạng phân chia nghề nghiệp theo giới chủ yếu là do định kiến giới còn tồn tại trong vấn đề lựa chọn nghề nghiệp. Sự giáo dục của gia đình, nhà trường và xã hội đã hình thành cho trẻ nhận thức về "nghề nghiệp ưa thích nam" và "nghề nghiệp ưa thích cho nữ"; và điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của những đứa trẻ khi lớn lên sau này.



38 WB, 2018. Tương lai việc làm ở Việt Nam dưới góc nhìn giới.

39 WB, 2020. Nhận thức về bất bình đẳng giới tại thị trường lao động Việt Nam.

40 Cunningham, Wendy, Helle Buchhave và Farima Alidadi. 2018. Tương lai việc làm ở Việt Nam dưới góc nhìn giới. Lưu ý Chính sách. Washington DC: WB.

Hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc trông giữ trẻ

Theo Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động. Người sử dụng lao động cần có kế hoạch hỗ trợ chi phí cho người lao động để chi trả cho dịch vụ giữ trẻ ban ngày. Người sử dụng lao động cần hỗ trợ cho cả nhân viên nam và nữ. Tuy nhiên, người sử dụng lao động sẽ quyết định mức độ và thời gian hỗ trợ sau khi thảo luận với người lao động thông qua đối thoại tại nơi làm việc.⁴¹ Người sử dụng lao động đầu tư hoặc tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo sẽ được miễn hoặc giảm tiền thuê cơ sở vật chất.

Trên thực tế, hầu hết người sử dụng lao động hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động; rất ít doanh nghiệp đầu tư, tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo do họ gặp khó khăn về địa điểm hoặc không đủ năng lực quản lý các cơ sở nhà trẻ, lớp mẫu giáo. Tuy nhiên, Chính phủ không yêu cầu các doanh nghiệp báo cáo về hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc giữ trẻ. Vì vậy, không có doanh nghiệp nào báo cáo chỉ số này.

Người sử dụng lao động với sự hỗ trợ của người lao động có vai trò nòng cốt trong việc thúc đẩy BĐG tại nơi làm việc. Mặc dù các khung pháp lý và chính sách cần phải tạo nền tảng cho cơ hội bình đẳng nhưng sự thay đổi thực sự tại cơ sở không thể diễn ra nếu không theo đuổi mục tiêu này hàng ngày, tại nơi làm việc.

Trả lương bình đẳng

Nguyên tắc trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau là một khía cạnh quan trọng của bình đẳng tại nơi làm việc, như MTPTBV 8.5 đã nhấn mạnh. Việt Nam đã cam kết theo đuổi nguyên tắc này khi phê chuẩn Công ước số 100 của ILO về trả lương bình đẳng.

Ở Việt Nam, tiền lương bình quân của nữ luôn thấp hơn so với nam. Năm 2019, chênh lệch tiền lương theo giới có trọng số⁴² dựa trên tiền lương bình quân hàng

tháng là 13,7%. Đây là mức chênh lệch tương đối thấp so với mức chênh lệch chung của toàn cầu là 20,5%.⁴³ Tuy nhiên, cần chú ý tới ba đặc điểm sau đây: Thứ nhất, mức chênh lệch tiền lương theo giới luôn biến động tăng, giảm trong các giai đoạn khác nhau. Trong giai đoạn trước năm 2015, mức chênh lệch lương theo giới của Việt Nam có xu hướng giảm dần; tuy nhiên từ năm 2016 đến năm 2018 lại tăng trung bình 1,2 % mỗi năm; và năm 2019 đã quay đầu giảm nhẹ. Thứ hai, khi quan sát mức chênh lệch lương theo giới theo các ngành nghề khác nhau đã cho thấy trong một số ngành nghề, lĩnh vực đang bất lợi hơn đối với nữ so với mức chung toàn quốc. Lao động nữ trong các ngành nghề, lĩnh vực bất lợi này phải đối mặt với mức chênh lệch lương theo giới cao gấp đôi so với mức chênh lệch tiền lương chung. Thứ ba, là về loại việc làm. Một số loại việc làm có mức độ rủi ro kinh tế tương đối thấp hơn và do đó tiền lương của người lao động ổn định hơn so với một số loại việc làm khác.⁴⁴

QRTD tại nơi làm việc



QRTD tại nơi làm việc là một chủ đề nhạy cảm ở Việt Nam và có rất ít dữ liệu thống kê chính thức trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, một số nghiên cứu về vấn đề này đã chứng minh QRTD diễn ra phổ biến. Theo nghiên cứu định tính đầu tiên về QRTD ở trường học và nơi làm việc tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh năm 1999⁴⁵ QRTD đã diễn ra thường ngày ở cả hai địa điểm trên. Báo cáo kết quả nghiên cứu cho thấy, phụ nữ làm việc

41 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, Điều 82.

42 Khoảng cách trả lương theo giới đề cập đến sự khác biệt về tiền lương giữa phụ nữ và nam giới tại một thời điểm cụ thể. Phương pháp luận về khoảng cách tiền lương theo giới theo yếu tố trọng số nhóm phụ nữ và nam giới thành các phân nhóm đồng nhất, sau đó ước tính khoảng cách tiền lương theo giới trong mỗi phân nhóm, để xây dựng mức trung bình có trọng số của tất cả các phân nhóm. Phương pháp luận này làm giảm tác động của hiệu ứng thành phần (composition effect). Các phân nhóm được sử dụng trong trường hợp này là trình độ học vấn (04 loại), độ tuổi (04 loại),

thời gian làm việc (toàn thời gian hoặc bán thời gian) và khu vực tổ chức việc làm (nhà nước hoặc tư nhân). Các phân nhóm này kết hợp lại thành 64 phân nhóm nhỏ hơn.

43 ILO. 2018. Báo cáo tiền lương toàn cầu 2018/19: Điều gì ẩn sau khoảng cách tiền lương theo giới. Geneva: ILO

44 ILO, 2021. Tóm tắt nghiên cứu: Giới và thị trường lao động ở Việt Nam.

45 Khuat, TH. 2004. "QRTD ở Việt Nam: Thuật ngữ mới cho một hiện tượng cũ". Drummond & Rydstrom (Eds) Thực tiễn về giới ở Việt Nam đương đại. Singapore: NIAS Press <http://www.niaspress.dk/books/uality-practices-contempora>

trong các nhà máy, văn phòng hoặc các ngành dịch vụ có thể bị chủ và/hoặc đồng nghiệp QRTD. Nhiều người buộc phải thay đổi công việc thường xuyên để tránh bị QRTD, một số thậm chí phải chấp nhận bị giảm thu nhập và chịu tổn hại đến các mối quan hệ gia đình. Theo kết quả một nghiên cứu quốc gia về QRTD ở nơi làm việc, trường học hoặc nơi công cộng của phụ nữ vào năm 2019⁴⁶, cho thấy, có hơn 1/10 phụ nữ (11,4%) từng phải chịu đựng một hoặc nhiều hình thức quấy rối và lạm dụng.

Lần đầu tiên có quy định về nghiêm cấm QRTD tại nơi làm việc ở các Điều 8, 37, 182 và 183 của Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2012 không đưa ra định nghĩa về QRTD cũng như không chỉ rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn và báo cáo vụ việc. Bộ luật Lao động năm 2019 đã giải quyết lỗ hổng này bằng cách đưa ra định nghĩa rõ ràng hơn về QRTD tại nơi làm việc, phù hợp hơn với tiêu chuẩn quốc tế và xác định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn và giải quyết các vụ việc. Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết hơn về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, chỉ thay đổi hệ thống luật pháp là không đủ để chấm dứt QRTD. Nỗ lực nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ cũng là điều cần thiết để nêu bật tác hại của QRTD. Điều này cho thấy không thể dung thứ cho QRTD tại nơi làm việc cũng như vấn đề bất bình đẳng giới liên quan đến sự mất cân bằng quyền lực giữa hai giới tại nơi làm việc. Ngoài ra, Việt Nam cần xem xét phê chuẩn Công ước C190 về Bạo lực và Quấy rối càng sớm càng tốt.

46 Bộ LĐTBXH, TCTK và UNFP, 2020. Kết quả của Nghiên cứu quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ ở Việt Nam 2019

3.3 CHUYÊN ĐỀ C: MUA SẮM CÔNG BẰNG

Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPs đã đo lường hiệu quả thực hành mua sắm công bằng thông qua các chỉ số sau: tỷ lệ % chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ của các DNĐPNLC, tỷ lệ % chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ của các doanh nghiệp có cam kết BĐG và tỷ lệ % người lao động trong chuỗi cung ứng nhận được mức lương đủ sống, phân tách theo giới.

Chỉ số WEPs

- Tỷ lệ % chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ của các DNĐPNLC
- Tỷ lệ % chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ của các doanh nghiệp có cam kết BĐG
- Tỷ lệ % người lao động trong chuỗi cung ứng nhận được mức lương đủ sống, phân tách theo giới

Phần lớn các DNĐPNLC ở Việt Nam là các DN siêu nhỏ, nhỏ hoặc vừa (DNSNNVV). Năm 2018, phụ nữ chiếm 26,54% trong tổng số chủ sở hữu DNNVV, cụ thể là 31,6% ở khu vực thành thị và 18,7% ở khu vực nông thôn.⁴⁷ Theo nghiên cứu của UN Women & EU (2020),⁴⁸ nghiên cứu của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2021),⁴⁹ nghiên cứu của Chương trình “Đầu tư vào Phụ nữ” (2020),⁵⁰ và nghiên cứu của Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) năm 2017⁵¹ phần lớn các DNSNNVV do phụ nữ làm chủ là doanh nghiệp siêu nhỏ, phi chính thức và gặp khó khăn trong việc duy trì doanh nghiệp, mở rộng quy mô do những khó khăn, rào cản trong việc tiếp cận tài chính, kỹ năng kinh doanh, đào tạo và thị trường. Ngược lại, hầu hết các doanh nghiệp lớn đều do nam giới làm chủ. Đa số DNSNNVV do phụ nữ làm chủ đã bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi sự suy thoái do Đại dịch COVID-19. Kết quả khảo sát tháng 4 năm 2020 của LHQ về DNSNNVV cho thấy, doanh thu của các doanh

47 TCTK, 2018. Điều tra Doanh nghiệp của TCTK năm 2018.

48 UN Women & EU, 2020. Nghiên cứu: Đánh giá việc thực hiện pháp luật hỗ trợ DN nhỏ và vừa (DNNVV), nhu cầu nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam.

49 VCCI, 2021. Môi trường kinh doanh tại Việt Nam: Đánh giá của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

50 Investing in Women, 2020. Cách đầu tư với lăng kính giới: Hướng dẫn cho các nhà đầu tư vào các thị trường mới nổi

51 IFC, Nhóm Ngân hàng Thế giới. 2017. Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam: Nhận thức và Tiềm năng. Washington DC.

ngành này giảm mạnh khoảng 78% so với thời điểm tháng 12 năm 2019.⁵²

Chính phủ Việt Nam đã hoàn thiện hệ thống pháp luật để thúc đẩy BDG trong lĩnh vực kinh tế: Luật Doanh nghiệp 2014, Luật Đầu tư 2012, Luật Quản lý thuế 2012 đã bảo đảm cơ hội bình đẳng cho nam, nữ trong thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý doanh nghiệp; và tiếp cận bình đẳng tới thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động. Đặc biệt, Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017 đã đưa ra định nghĩa chính thức về “DNNVV do phụ nữ làm chủ” và xác định các ưu tiên cho các DNNVV này.⁵³ Luật Đấu thầu năm 2013 quy định ưu đãi đối với nhà thầu sử dụng lao động nữ trong thời gian tham gia đấu thầu.⁵⁴ Chính phủ Việt Nam cũng đã ban hành và triển khai các kế hoạch/đề án thúc đẩy BDG trên thị trường như “Quyển phát triển DNNVV”⁵⁵ với các quy định về hỗ trợ cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ và các DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ. Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”⁵⁶ và Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp kinh doanh”⁵⁷ quy định phụ nữ khởi nghiệp là đối tượng ưu tiên. Ngoài ra, để hỗ trợ nhóm phụ nữ “yếu thế” có cơ hội tham gia khởi nghiệp, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Đề án “Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 - 2025”⁵⁸. Mặc dù có các chính sách, kế hoạch và đề án nhằm khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong kinh doanh và hỗ trợ các DNNVV do phụ nữ làm chủ, tuy nhiên hiện tại vẫn chưa có chính sách hoặc khung khổ chính thức về mua sắm có trách nhiệm giới (GRP) để cho phép các doanh nghiệp tận dụng các chính sách và thông lệ mua hàng của mình để thúc đẩy BDG và trao quyền cho phụ nữ ở Việt Nam.

52 UN Women. 2020. Đánh giá việc thực hiện pháp luật hỗ trợ DN nhỏ và vừa (DNNVV), nhu cầu nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam - Báo cáo nghiên cứu. Hà Nội: UN Women.

53 Điều 5: Nếu có nhiều DNNVV đáp ứng các điều kiện hỗ trợ theo quy định của Luật này thì DNNVV do phụ nữ làm chủ và DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ hơn sẽ được ưu tiên.

54 Intracen. Việt Nam: Ưu đãi mua sắm cho các DN do phụ nữ làm chủ. https://procurementmap.intracen.org/Data/Results?countryID=704&sort_by=Deadline&order_by=asc§ion=women

55 Nghị định 39/2019/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2019

56 Quyết định số 844/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 18/5/2016

57 Quyết định số 1665/QĐ-TTg ngày 30/10/2017

58 Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/6/2017

Mua sắm đáp có trách nhiệm (GRP) được định nghĩa là “Việc lựa chọn bền vững các dịch vụ, đóng vai trò một phương tiện quan trọng để làm phong phú chuỗi cung ứng bằng cách mở rộng phạm vi các nhà cung cấp hàng hóa và dịch vụ cho các doanh nghiệp và chính phủ và để nâng cao quyền năng kinh tế của phụ nữ. Mua sắm có trách nhiệm giới thúc đẩy các nguyên tắc mua sắm hàng hóa/dịch vụ từ các DNDPNLC để giúp các doanh nghiệp này tiếp cận thị trường một cách bình đẳng và mua hàng từ các doanh nghiệp thực hiện bình đẳng giới (GRE) nhằm tạo ra nhiều chuỗi giá trị có trách nhiệm giới hơn.

Kết quả nghiên cứu do ILO và UN Women cùng thực hiện cho thấy, hiện chưa có chính sách và khung pháp lý nào hỗ trợ hoặc tích cực thúc đẩy mua sắm có trách nhiệm giới giữa các quốc gia thành viên ASEAN.⁵⁹ Đánh giá các hoạt động hiện có ở châu Á - Thái Bình Dương⁶⁰ nêu rõ cơ hội quan trọng để lồng ghép mua sắm có trách nhiệm giới vào các chương trình của khu vực công và tư như một phương tiện để tăng cường chuỗi cung ứng, xây dựng xã hội bình đẳng và linh hoạt, thúc đẩy trao quyền kinh tế cho phụ nữ, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và thương mại bao trùm. Nghiên cứu cũng xác định một loạt các cơ chế và chiến lược đã được khu vực công và tư thực hiện. Các chính phủ có 02 vai trò là vừa thúc đẩy một môi trường có thể khuyến khích mua sắm có trách nhiệm giới trong khu vực tư và công, vừa là đơn vị mua sắm, lồng ghép mua sắm có trách nhiệm giới vào thực tiễn vận hành của bản thân.

Các doanh nghiệp có thể sử dụng mua sắm có trách nhiệm giới (GRP) như một phương tiện để giải quyết sự bất bình đẳng trong chuỗi giá trị của bản thân doanh nghiệp, trong các tập đoàn và ở phạm vi rộng lớn hơn là trong nền kinh tế và xã hội. Mua sắm có trách nhiệm giới mang lại nhiều lợi ích như: củng cố thương hiệu và danh tiếng doanh nghiệp và sự gắn bó của người tiêu dùng, giúp tăng doanh thu; tăng cường sự đa dạng, lòng trung thành, sự đổi mới của nhân viên và giữ chân nhân viên như một phần của cam kết rộng lớn hơn của công ty đối với bình đẳng và đa dạng; và tăng cường tính bao trùm, đa dạng, khả năng phục hồi và đổi mới trong cơ sở các nhà cung cấp.⁶¹

59 UN Women, 2021. Bối cảnh hệ sinh thái nhằm nâng cao trách nhiệm giải trình nhằm thực hiện các WEPS trong ASEAN

60 UN Women, Chương trình WeEmpowerAsia (WEA) và ADB, 2021. Mua sắm có trách nhiệm giới ở Châu Á - Thái Bình Dương - Cơ hội cho một tương lai kinh tế bền vững.

61 UN Women, 2017. Sức mạnh của mua sắm: Cách tìm nguồn cung ứng từ các DN do phụ nữ làm chủ

3.4 CHUYÊN ĐỀ D: TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ BÁO CÁO VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI CỦA DOANH NGHIỆP

Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPS đã hướng dẫn các doanh nghiệp thiết lập các mục tiêu, chỉ số và hỗ trợ để đánh giá hiệu quả hoạt động về BĐG phù hợp với WEPS. Dựa trên kết quả Đánh giá Chính sách Quốc gia của WEPS cũng như kết quả các nghiên cứu thứ cấp cho thấy, cần xác định các lĩnh vực ưu tiên để các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước tập trung thúc đẩy nhằm đảm bảo một môi trường thuận lợi cho BĐG và trao quyền kinh tế cho phụ nữ trong lĩnh vực kinh doanh.

Báo cáo về bình đẳng giới ở Việt Nam

Các báo cáo của khu vực doanh nghiệp đóng vai rất quan trọng, giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về các cam kết của doanh nghiệp đối với BĐG và trao quyền cho phụ nữ; cũng như đóng góp hiệu quả hơn vào nền kinh tế BĐG nơi mà cả nữ và nam đều được tham gia và thụ hưởng bình đẳng.

Luật BĐG năm 2006 của Việt Nam quy định trách nhiệm của doanh nghiệp về BĐG trong nội bộ doanh nghiệp là “Báo cáo hoặc cung cấp kịp thời thông tin về BĐG trong cơ quan, tổ chức theo đề nghị của cơ quan có thẩm quyền”. Tuy nhiên, luật không yêu cầu doanh nghiệp phải báo cáo về BĐG thường xuyên theo định kỳ, mà chỉ báo cáo khi có yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền. Ngoài ra, không quy định về hình thức, biểu mẫu báo cáo về BĐG trong doanh nghiệp.

Các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan chưa ban hành chính sách cũng như không đưa ra quy định hay cơ chế yêu cầu các doanh nghiệp phải báo cáo về BĐG (ví dụ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐ-TB&XH) hoặc Bộ Kế hoạch và Đầu tư (Bộ KHĐT).

Theo Chiến lược Quốc gia về BĐG giai đoạn 2011-2020 và 2021-2030 (CLQGBĐG), Quốc hội Việt Nam yêu cầu Chính phủ xây dựng báo cáo hàng năm về việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu quốc gia về BĐG. Do đó, báo cáo chủ yếu tập trung vào tiến độ đạt được các mục tiêu và chỉ tiêu về BĐG ở cấp quốc gia, trong khi chưa đề cập đầy đủ đến tiến độ đạt được các mục tiêu và chỉ tiêu về BĐG ở cấp DN. Tuy nhiên, Chính phủ không yêu cầu các doanh nghiệp báo cáo về BĐG.

Chính phủ đã giao Bộ KHĐT soạn thảo báo cáo quốc gia về việc thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu của Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững. Ngoài ra, Bộ KHĐT chịu trách nhiệm soạn thảo các hướng dẫn cho các bộ, ngành và các cơ quan liên quan và khu vực tư nhân về cách thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể, cũng như cách lập báo cáo tiến độ. Hướng dẫn của Bộ KHĐT không yêu cầu doanh nghiệp báo cáo tình hình thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển bền vững tại doanh nghiệp mình.

Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (UBQG VSTBPN) là một ủy ban liên bộ. UBQG VSTBPN có một mạng lưới các Ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (UB VSTBPN) trực thuộc ở tất cả các bộ, cơ quan và ở tất cả 63 tỉnh/thành của Việt Nam. Doanh nghiệp có trách nhiệm thành lập Ban VSTBPN trong tổ chức của mình. Ban VSTBPN tại các DN phải báo cáo về các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ 06 tháng/lần và vào cuối mỗi năm.⁶² Trên thực tế, chỉ có các DN nhà nước mới thành lập Ban VSTBPN; rất hiếm doanh nghiệp tư nhân thành lập Ban VSTBPN, hoặc nếu có thì cũng rất ít Ban VSTBPN ở doanh nghiệp tuân thủ quy định báo cáo về BĐG và VSTBPN ở DN.

Kết quả phỏng vấn sâu những người cung cấp thông tin chính đã xác định một số lỗ hổng trong công tác báo cáo về BĐG ở Việt Nam. Thứ nhất, thiếu quy định yêu cầu các doanh nghiệp, gồm các công ty đã niêm yết và chưa niêm yết phải báo cáo về BĐG là một khoảng trống đáng kể. Thứ hai, năng lực thể chế của các cơ quan quản lý nhà nước chịu trách nhiệm giám sát khu vực doanh nghiệp là một rào cản đáng kể trong việc thu thập, phân tích và báo cáo về BĐG ở khu vực này. Thứ ba, khu vực doanh nghiệp thiếu nhận thức về sự cần thiết phải thực hiện BĐG và báo cáo về BĐG, cũng như thiếu năng lực và không bố trí đủ nguồn lực để thực hiện các hoạt động này.

⁶² Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của UBQG VSTBPN về việc tổ chức các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Hộp 5: Chính sách quốc gia hoặc thẩm quyền của Chính phủ Việt Nam trong việc thu thập, phân tích hoặc sử dụng số liệu phân tách giới

Chính phủ Việt Nam nhận thấy việc thiếu số liệu thống kê được phân tách đầy đủ theo giới tính trong tất cả các lĩnh vực (bao gồm cả lĩnh vực kinh doanh) là một thách thức chính đối với công tác theo dõi, đánh giá những tiến bộ đạt được về BDG.⁶³ Trong thời gian qua, Chính phủ đã nỗ lực thực hiện một số hoạt động nhằm thúc đẩy việc thu thập và sử dụng số liệu phân tách theo giới tính, như xây dựng và ban hành bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia có tham chiếu đến báo cáo MTPTBV.⁶⁴ Bộ chỉ tiêu này đóng vai trò quan trọng trong việc theo dõi, giám sát thực hiện CLQGBDG 2021-2030. Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia gồm 78 chỉ tiêu; trong đó, có 22 chỉ tiêu liên quan đến lao động, việc làm và tiếp cận nguồn lực và 02 chỉ tiêu về tỷ lệ nữ giám đốc/chủ DN, hợp tác xã.⁶⁵ Tuy nhiên, việc thực hiện công tác thống kê giới nói chung và bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia nói riêng còn gặp nhiều khó khăn, nguyên nhân chủ yếu do chưa có hệ thống thu thập số liệu các cấp. Do đó, số liệu thống kê về giới chưa đồng bộ, thống nhất và đủ độ tin cậy để sử dụng cho công tác BDG nói chung và thông tin, báo cáo về BDG nói riêng.



63 UN Women, DFAT, ILO & ADB, 2021. Tổng quan về BDG ở Việt Nam, 2021.

64 Thông tư số 10/2019/TT-BKHĐT của Bộ KHĐT về Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia

65 Chỉ tiêu 0301: Tỷ lệ nữ giám đốc/chủ DN, hợp tác xã và Chỉ tiêu 0302: Tỷ lệ nữ chủ trang trại.

04

**CHÍNH SÁCH VÀ HÀNH
ĐỘNG NHẪM THÚC ĐẨY
BĐG VÀ TĂNG CƯỜNG
NĂNG LỰC KINH TẾ CỦA
PHỤ NỮ TRONG KHU
VỰC DOANH NGHIỆP Ở
VIỆT NAM**

Do các hoạt động của Chính phủ và môi trường chính sách hiện có, Việt Nam đang hướng tới một nền kinh tế bao trùm, bình đẳng và bền vững hơn. Nhưng vẫn còn một chặng đường dài để đạt được BĐG trong khu vực doanh nghiệp. Dưới đây là một số khuyến nghị chính sách đối với các nhà hoạch định chính sách và cơ quan quản lý nhà nước nhằm thúc đẩy BĐG trong khu vực doanh nghiệp.

Lĩnh vực ưu tiên	Khuyến nghị chính sách	Hành động để hỗ trợ đề xuất chính sách	Các cơ quan, tổ chức liên quan
CHUYÊN ĐỀ A: PHỤ NỮ LÃNH ĐẠO DOANH NGHIỆP (quản lý cấp trung trở lên)	Hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm nhằm xóa bỏ các hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ và tăng tỷ lệ phụ nữ lãnh đạo, quản lý đặc biệt trong khu vực doanh nghiệp.	<p>Rà soát lại các chiến lược mà trong đó có quy định hạn ngạch và lập quy hoạch đội ngũ cán bộ nhằm từng bước tăng tỷ lệ nữ đảm nhận chức vụ lãnh đạo tại Việt Nam. Cần rà soát trong cả lĩnh vực chính trị, hành chính công, khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là ở các vị trí điều hành và quản lý cấp cao.</p> <p>Xác định và xóa bỏ những rào cản đối với phụ nữ trong lĩnh vực doanh nghiệp bằng cách thúc đẩy bình đẳng trong tiếp cận thông tin, nguồn lực (bao gồm quyền tiếp cận tài sản và quyền kiểm soát và định đoạt tài sản), hỗ trợ tiếp cận thị trường và tài trợ cho các hoạt động không phân biệt đối xử và không trừng phạt, dành cho các phụ nữ tham gia kinh doanh.</p>	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ Tư pháp - Bộ LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLDLDVN - Hội LHPN - Các nhóm vận động chính sách
	Khuyến khích các công ty thiết lập các mục tiêu, chỉ tiêu về BĐG; triển khai các hoạt động để đạt được mục tiêu, chỉ tiêu đã đặt ra; và báo cáo về mức độ hoàn thành các mục tiêu, chỉ tiêu về tỷ lệ phụ nữ là thành viên ban lãnh đạo cấp cao và trong hội đồng quản trị để đảm bảo đa dạng	Cần có cơ chế giải trình để đảm bảo trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan (Chính phủ và khu vực công) đối với công tác thúc đẩy BĐG và gia tăng tỷ lệ nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo và quản lý, đặc biệt tại các doanh nghiệp, các lĩnh vực có tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý thấp.	<p>Cần có cơ chế giải trình để đảm bảo trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan (Chính phủ và khu vực công) đối với công tác thúc đẩy BĐG và gia tăng tỷ lệ nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo và quản lý, đặc biệt tại các doanh nghiệp, các lĩnh vực có tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý thấp.</p>

	<p>về giới trong quá trình ra quyết định của công ty. Điều này tạo điều kiện cho một nền kinh tế hòa nhập giới hơn, cũng như đóng góp vào tăng trưởng kinh tế của quốc gia.</p>	<p>Đảm bảo các lãnh đạo doanh nghiệp có cam kết thúc đẩy BĐG trong doanh nghiệp, bao gồm phân bổ nguồn lực để thực hiện các chính sách và giải pháp thúc đẩy BĐG và giám sát, đánh giá việc thực hiện các chính sách và giải pháp này.</p>	<p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLĐLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách
	<p>Tăng cường sự tham gia và tỷ lệ phụ nữ đảm nhận chức vụ lãnh đạo và quản lý doanh nghiệp.</p>	<p>Nếu cần thiết, có thể áp dụng các biện pháp thúc đẩy BĐG để tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo/quản lý cấp trung như:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quy định cụ thể tỷ lệ nữ lãnh đạo/quản lý cấp trung; • hỗ trợ tập huấn về định kiến giới trong các tổ chức và đặc biệt là trong quá trình tuyển dụng; • ưu tiên nữ nếu có đủ tiêu chuẩn, điều kiện; • phát triển các chương trình hỗ trợ bao gồm các chương trình lãnh đạo và cố vấn cụ thể để chuẩn bị cho phụ nữ vào các vị trí trong hội đồng quản trị nhằm giải quyết những thiếu hụt tiềm năng về nguồn cung; • tạo điều kiện cho phụ nữ tái hòa nhập sau khi nghỉ thai sản thông qua các chính sách và phương thức làm việc linh hoạt cụ thể; • hỗ trợ phụ nữ mang thai và nuôi con nhỏ trong thời gian tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng cho các lãnh đạo/quản lý cấp trung tiềm năng 	
<p>Nâng cao năng lực cho các DNDPNLC</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Nâng cao năng lực cho các DNDPNLC như phát triển mạng lưới các DNDPNLC và xây dựng chương trình cố vấn dành riêng cho phụ nữ trẻ, phụ nữ dân tộc thiểu số đang tham gia vào các chương trình đào tạo, tập huấn cán bộ lãnh đạo, quản lý. • Chính phủ phối hợp với Phòng TMCNVN và TLĐLĐVN xây dựng Chương trình Cố vấn cho các nữ lãnh đạo tiềm năng trong lĩnh vực kinh doanh. • Phòng TMCNVN và TLĐLĐVN sẽ cần tiếp tục tiên phong thực hiện công tác BĐG ở các đơn vị thành viên của mình, nêu bật sự cần thiết và những lợi ích từ việc phát triển môi trường làm việc bình đẳng ở DN. 	

	<p>Nêu rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp trong việc thu thập dữ liệu và báo cáo bắt buộc</p>	<p>Nêu rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp trong việc thu thập dữ liệu và báo cáo bắt buộc về:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tỷ lệ phụ nữ đảm nhận các vị trí lãnh đạo cấp cao; • Tỷ lệ phụ nữ là thành viên các hội đồng quản trị không điều hành. 	
<p>CHUYÊN ĐỀ B: CƠ HỘI BÌNH ĐẲNG TẠI NƠI LÀM VIỆC</p>	<p>Thúc đẩy Luật/ Chính sách/ Chương trình/ Kế hoạch liên quan đến BDG tại nơi làm việc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chính phủ Việt Nam cần phê chuẩn các công ước quốc tế như Công ước (số 156) - Người lao động có trách nhiệm chăm sóc gia đình; và khuyến nghị (số 165), năm 1981; Công ước (số 183) - Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 (Số 183); và Công ước (số 190) về Bạo lực và Quấy rối; và Công ước (số 177) về Việc làm tại nhà • Chính phủ Việt Nam cần rà soát và sửa đổi các luật/chính sách liên quan đến BDG tại nơi làm việc, trả lương, thai sản, chăm sóc con cái, lương hưu, chế độ hưu trí; các sáng kiến liên quan đến thúc đẩy phụ nữ tham gia hội đồng quản trị công ty; các chính sách và chương trình về trả lương bình đẳng, khuyến khích phát triển dịch vụ/hoạt động hỗ trợ người lao động có trách nhiệm gia đình tốt hơn các quy định của pháp luật; các chính sách và chương trình phòng, chống QRTD tại nơi làm việc 	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLDLĐVN - Hội LHPN - Các nhóm vận động chính sách
	<p>Nhận biết và xóa bỏ những rào cản đối với lao động nữ tại nơi làm việc</p>	<p>Thúc đẩy các doanh nghiệp xây dựng và thực hiện các kế hoạch/ chương trình/ hoạt động thúc đẩy BDG tại nơi làm việc như: Chính sách trả lương bình đẳng; Nơi làm việc không phân biệt đối xử trên cơ sở giới; Đảm bảo có các biện pháp công bằng để bảo vệ người lao động mang thai và có các chính sách thai sản dành cho cả nam và nữ; Thực hiện các hoạt động tuyển dụng/ giữ chân người lao động bình đẳng giới; Đảm bảo sự tham gia của phụ nữ ở tất cả các cấp ra quyết định; Đưa ra các lựa chọn công việc linh hoạt; Hỗ trợ tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em và người phụ thuộc; và Phòng ngừa và chống QRTD tại nơi làm việc.</p>	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH / Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLDLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách

		<ul style="list-style-type: none"> • Nhận biết và xóa bỏ những rào cản đối với phụ nữ tại nơi làm việc bằng cách thúc đẩy bình đẳng trong tiếp cận các việc làm chính thức, an toàn, có chất lượng tốt. • Cam kết mạnh mẽ của ban lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách/ kế hoạch hành động/ chương trình/ hoạt động thúc đẩy BĐG tại nơi làm việc của doanh nghiệp; cam kết phân bổ đủ nguồn lực để lồng ghép giới vào các chính sách/ quy trình của doanh nghiệp; kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách/ kế hoạch BĐG. • Trong trường hợp cần thiết, thực hiện các biện pháp thúc đẩy BĐG trong doanh nghiệp như: (i) Xác định tỷ lệ nữ trong tổng số người được hưởng lợi; (ii) Các chính sách/ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nên chuyển cách tiếp cận từ đào tạo đại trà thông thường sang đào tạo theo yêu cầu để đáp ứng nhu cầu thực tế dựa trên việc đánh giá kỹ nhu cầu của nam và nữ, theo độ tuổi, tình trạng hôn nhân, và cần đặc biệt lưu tâm đến các nhóm lao động nữ mang thai và đang nuôi con bằng sữa mẹ; (iii) Ưu tiên nữ được lựa chọn tham gia các khóa đào tạo và lựa chọn thời gian đào tạo; hỗ trợ chi phí để mang theo con dưới 02 tuổi (đang được nuôi bằng sữa mẹ) trong thời gian đào tạo. • Truyền thông nhằm thay đổi nhận thức của lãnh đạo và người lao động trong các doanh nghiệp về định kiến giới trong tuyển dụng và sử dụng lao động; xóa bỏ dần khái niệm “nghề nghiệp ưa thích nữ” và “nghề nghiệp ưa thích nam”. Đảm bảo sự tham gia của nữ trong các chương trình/ khóa đào tạo trong lĩnh vực công nghệ và tự động hóa. 	
	<p>Khuyến khích các doanh nghiệp/ người sử dụng lao động đáp ứng các quy định về giữ trẻ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nên duy trì các hình thức khuyến khích bằng tài chính cho các doanh nghiệp/ người sử dụng lao động có hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động. Khoản hỗ trợ phải được coi là một loại chi phí kinh doanh và đủ điều kiện để được khấu trừ vào nghĩa vụ thuế thu nhập doanh nghiệp. Ngoài khuyến khích bằng tài chính thì xã hội cần ghi nhận nỗ lực về thúc đẩy BĐG của các doanh nghiệp này. 	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ Tài chính

		<ul style="list-style-type: none"> Khuyến khích các doanh nghiệp này phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội - đoàn thể và các tổ chức phi chính phủ nhằm tổ chức hoặc cử các nhân viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao năng lực về các công việc chăm sóc trẻ em. 	<p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam TLĐLĐVN Hội LHPN Doanh nghiệp DN/Đơn vị tuyển dụng UB VSTBPN Công đoàn cơ sở Các nhóm vận động chính sách
	<p>Thúc đẩy các doanh nghiệp/ người sử dụng lao động tích cực triển khai phòng chống QRTD tại nơi làm việc</p>	<ul style="list-style-type: none"> Chính phủ Việt Nam cần phê chuẩn Công ước C190 về Bạo lực và Quấy rối càng sớm càng tốt. Xây dựng một hướng dẫn hoặc bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc. Bộ quy tắc này cung cấp các định nghĩa rõ ràng và hướng dẫn cụ thể cho người sử dụng lao động, tổ chức của người sử dụng lao động, người lao động và công đoàn/ tổ chức đại diện của người lao động về các chính sách và quy trình ngăn chặn và giải quyết hiệu quả QRTD tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động. Người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện của người lao động cần đàm phán và ban hành cơ chế và quy trình khiếu nại và giải quyết bảo mật, ẩn danh, và phòng chống trả thù để giải quyết và ứng phó với các báo cáo và vụ việc bạo lực và QRTD trong doanh nghiệp. Cần nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ để nêu rõ tác hại của QRTD tại nơi làm việc. 	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH UBQG VSTBPN Bộ Tài chính <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam TLĐLĐVN Hội LHPN Doanh nghiệp DN/Đơn vị tuyển dụng UB VSTBPN Công đoàn cơ sở Các nhóm vận động chính sách
	<p>Tạo điều kiện cân bằng giữa công việc và cuộc sống của lao động nam và lao động nữ và để đảm bảo an toàn và an sinh của toàn bộ người lao động trong các DN.</p>	<p>Cần theo đuổi một chiến lược kép với mục tiêu thúc đẩy cung cấp các dịch vụ công về chăm sóc, bao gồm dịch vụ chăm sóc trẻ em và chăm sóc người già, đồng thời lồng ghép các can thiệp chính để cho phép công nhận, giảm thiểu và phân bổ lại công việc chăm sóc không được trả lương vào các chính sách và chương trình của khu vực công.</p>	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH UBQG VSTBPN Bộ Tài chính

	<p>Ở cấp độ doanh nghiệp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ban lãnh đạo doanh nghiệp hỗ trợ thúc đẩy cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho lao động nam và lao động nữ tại các doanh nghiệp bao gồm phân bổ nguồn lực để thực hiện cân bằng công việc và cuộc sống, các chính sách và giải pháp khuyến khích. • Thực hiện lồng ghép giới vào xây dựng và thực hiện các chính sách/ kế hoạch về việc làm và phúc lợi đáp ứng nhu cầu và mong muốn của người lao động nam và nữ, góp phần xây dựng môi trường làm việc hài hòa. • Tiêu chí để phê duyệt các chính sách/ kế hoạch có trách nhiệm giới về việc làm và phúc lợi: (i) Đảm bảo sự tham gia có ý nghĩa của lao động nữ/ người đại diện của lao động nữ trong quá trình ra quyết định; (ii) Đảm bảo phân bổ ngân sách để lồng ghép BĐG vào các chính sách/kế hoạch. • Doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cơ sở với những hỗ trợ kỹ thuật, tài chính của DN, khách hàng, cơ quan/ tổ chức trong nước và quốc tế để thực hiện: (i) Áp dụng các giải pháp cải thiện môi trường lao động, bảo đảm an ninh, an toàn, thân thiện với lao động nam và nữ. Cụ thể: bố trí phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc; hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con của người lao động; cung cấp các điểm/ không gian nghỉ ngơi, thư viện, căng tin, cửa hàng tiện lợi và máy rút tiền tự động (ATM) dựa trên nhu cầu của người lao động và điều kiện thực tế của nhà máy; (ii) tổ chức các hoạt động truyền thông, đào tạo, sinh hoạt tập thể, xây dựng nhóm nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng của người lao động về chăm sóc sức khỏe, chăm sóc sức khỏe sinh sản và tình dục, kỹ năng nuôi con bằng sữa mẹ; QRTD tại nơi làm việc. 	<p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLĐLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp DN/ Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách
<p>Nâng cao nhận thức và thay đổi các chuẩn mực xã hội về công việc, nghề nghiệp và việc làm trong lĩnh vực chăm sóc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nâng cao nhận thức của xã hội về giá trị của công việc chăm sóc không được trả lương, tầm quan trọng và mối liên hệ của công việc này với sự phát triển thông qua các chiến dịch truyền thông và tương tác truyền thông. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Thay đổi các chuẩn mực xã hội vẫn là yếu tố quan trọng để thúc đẩy trách nhiệm chung giữa phụ nữ và trẻ em gái, nam giới và trẻ em trai tại gia đình, cùng với công tác vận động chính sách khác để giảm và phân bổ lại công việc chăm sóc không được trả lương giữa các bên liên quan trong cả khu vực nhà nước và tư nhân • Xóa bỏ định kiến về giới trong hệ thống giáo dục và đào tạo trong việc định hướng thanh niên vào các lĩnh vực nghề nghiệp “phù hợp”, tách biệt về giới và tăng đáng kể phạm vi đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo định hướng thị trường lao động cho tất cả người lao động. 	
	<p>Chỉ rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp trong việc thu thập dữ liệu và báo cáo bắt buộc</p>	<p>Chỉ rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp trong việc thu thập dữ liệu và báo cáo bắt buộc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tỷ lệ nhân viên mới tuyển dụng là nữ; • Tỷ lệ nhân viên được thăng chức là nữ; • Tỷ lệ nhân viên quay lại làm việc sau khi nghỉ chăm con, phân tách theo giới tính; • Tỷ lệ tiền lương và đãi ngộ cơ bản của phụ nữ so với nam giới đối với từng loại lao động, theo địa điểm làm việc; • Các cơ chế và quy trình khiếu nại và giải quyết bảo mật, ẩn danh, và phòng chống trả thù để giải quyết và ứng phó với các báo cáo và vụ việc bạo lực và QRTD. 	
<p>CHUYÊN ĐỀ C: MUA SẮM CÔNG BẰNG</p>	<p>Nâng cao nhận thức về đề án kinh doanh phù hợp với mua sắm có trách nhiệm giới</p>	<p>Chính phủ Việt Nam cần áp dụng một định nghĩa quốc gia về mua sắm có trách nhiệm giới. Khái niệm mua sắm có trách nhiệm giới còn chưa được phổ biến và sử dụng ở Việt Nam, do đó Việt Nam nên sử dụng định nghĩa rộng rãi của LHQ, đó là "Sự lựa chọn bền vững đối với hàng hóa, dịch vụ hoặc công trình dân dụng có tính đến BĐG và trao quyền cho phụ nữ." Định nghĩa này được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn, thỏa thuận và nguyên tắc quốc tế liên quan đến việc cải thiện các điều kiện làm việc có trách nhiệm giới và cần thiết để duy trì các quyền cơ bản của phụ nữ trong chuỗi cung ứng".</p>	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD&ĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLĐLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách

	<p>Thu thập dữ liệu phân tách giới để theo dõi và giám sát</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Phù hợp với các định nghĩa được quốc tế phê chuẩn về DNDPNLC và tương thích với định nghĩa quốc gia. • Chính phủ Việt Nam cần thu thập dữ liệu phân tách giới tính để xác định và theo dõi tỷ lệ các DNDPNLC được ký hợp đồng mua sắm trong khu vực công. • Chính phủ Việt Nam cần thiết lập cơ sở dữ liệu DNVVN được phân tách giới tính, bao gồm chứng nhận DNDPNLC và cung cấp cơ sở dữ liệu này cho đơn vị mua thuộc khu vực công và tư nhằm thúc đẩy khả năng tiếp cận nhiều hơn với các nhà cung cấp là DNDPNLC và mời các doanh nghiệp này tham gia đấu thầu. • Chính phủ Việt Nam có thể yêu cầu các nhà cung cấp đưa ra các thống kê và thông tin mô tả cơ bản như vậy thông qua hệ thống mua sắm của Chính phủ. Nếu có sẵn dữ liệu như vậy thì các quy trình mua sắm của chính phủ có thể được hưởng lợi từ việc tăng cường tính minh bạch và sử dụng thông tin thu thập được để thúc đẩy sự hòa nhập và đa dạng trong nhóm các nhà thầu tiềm năng. • Chính phủ Việt Nam cũng có thể yêu cầu tất cả các công ty đã đăng ký cung cấp dữ liệu cơ bản phân tách giới tính (tức là bao gồm số lượng nhân viên nữ, phụ nữ trong hội đồng quản trị và lãnh đạo, quản lý, v.v.) để đảm bảo đơn vị mua khu vực công và tư đưa thông tin này vào quyết định mua hàng của họ. 	<p>Chính phủ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD&ĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLĐLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách
	<p>Bổ sung các điều khoản trong luật mua sắm để tạo điều kiện cho mua sắm có trách nhiệm giới</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chính phủ Việt Nam cần áp dụng các chiến lược chính để làm cho hoạt động mua sắm công trở nên hòa nhập để tiếp cận hơn như hệ thống mua sắm trực tuyến, xây dựng năng lực cho các DNDPNLC để đấu thầu các hợp đồng Chính phủ, thiết lập chứng nhận DNDPNLC và đơn giản hóa các quy trình mua sắm hành chính. • Chính phủ có thể làm rõ khả năng của người mua trong việc sử dụng các phương pháp đãi ngộ để tạo điều kiện cho sự tham gia của các DNDPNLC thông qua chính sách mua sắm có trách nhiệm giới. • Chính phủ Việt Nam cần rà soát và sửa đổi các luật/quy định liên quan đến sự khác biệt về giới trong khả năng tiếp cận tài chính và sở hữu doanh nghiệp. 	<p>Chính quyền</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD&ĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLĐLĐVN - Hội LHPN

			<ul style="list-style-type: none"> - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách
	<p>Giải pháp thúc đẩy mua sắm có trách nhiệm giới trong khu vực doanh nghiệp</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Các doanh nghiệp và cơ quan chính phủ có thể tăng số lượng DNDPNLC trong các hoạt động mua sắm của mình bằng cách: (i) Quy định số tiền cho mua sắm hàng năm từ các DNDPNLC, cùng với các hình thức ưu đãi khác, chẳng hạn như các điều khoản về bình đẳng giới trong bộ quy tắc ứng xử của nhà cung cấp; (ii) Thường xuyên kiểm tra đột xuất, đánh giá và báo cáo về bình đẳng giới trong chuỗi cung ứng; (iii) Tăng cường năng lực cho các nhà cung cấp; (iv) Kết hợp chặt chẽ các chính sách và phương pháp tiếp cận để đảm bảo lao động nữ có môi trường làm việc lành mạnh và an toàn, nhờ đó góp phần tăng số lượng doanh nghiệp thực hiện bình đẳng giới, bất kể doanh nghiệp do nữ hay nam làm chủ sở hữu. • Có thể cải thiện khả năng tiếp cận các cơ hội mua sắm và tài liệu đấu thầu bằng cách thiết lập hệ thống mua sắm trực tuyến có trách nhiệm giới. Những hệ thống như vậy rất cần thiết để đơn giản hóa khả năng tìm kiếm và thu thập thông tin về đấu thầu của các nhà cung cấp. Việc tăng cường minh bạch tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động lập kế hoạch, tiết kiệm thời gian và chi phí cho các nhà cung cấp tiềm năng và gia tăng chất lượng của hồ sơ dự thầu. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp nhỏ - trong đó phần lớn là các DNDPNLC. • Xây dựng các điều kiện đấu thầu cần theo hướng đảm bảo đưa các DNDPNLC tham gia một cách có hệ thống vào các quy trình mua sắm hiện có. Quá trình đấu thầu mở ra các cơ hội để tăng cường khía cạnh giới trong tất cả các giai đoạn, thu thập dữ liệu phân tách giới về các doanh nghiệp và chuỗi cung ứng, đồng thời đảm bảo sử dụng tiêu chí không cản trở sự tham gia của các DNDPNLC. Có thể sử dụng cơ sở dữ liệu cụ thể và được chứng nhận về các DNDPNLC để đảm bảo rằng tài liệu đấu 	<p>Chính quyền</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD & ĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLDLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách

		<p>doanh nghiệp khắc phục kinh nghiệm hạn chế trong các quy trình tài chính và đấu thầu. Thời hạn thanh toán ưu đãi có thể giúp giải quyết việc các DNPNLC thường bị loại trừ vì lý do tài chính.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nhân viên trong phòng/ bộ phận mua sắm của doanh nghiệp cần nhận thức được tầm quan trọng của mua sắm có trách nhiệm giới và cần được hướng dẫn rõ ràng, được đào tạo và hỗ trợ liên tục để thực hiện điều này. • Tăng cường năng lực cho các DNPNLC và hỗ trợ các DNPNLC tham gia mua sắm có giá trị cao mà các DNPNLC thường ít được tham gia. • Chính phủ và khu vực doanh nghiệp nên hỗ trợ thu hẹp khoảng cách giới về lĩnh vực kỹ thuật số và tài chính thông qua các chương trình nâng cao năng lực cho các doanh nhân nữ. 	
	<p>Khuyến khích các doanh nghiệp báo cáo công khai về các chỉ số giới và các chính sách đa dạng và hòa nhập của mình</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Các cơ quan ban ngành, các cơ quan quản lý và các công ty khuyến khích việc tuân thủ các khuyến nghị của WEPS, khuyến khích sử dụng Khung báo cáo và trách nhiệm giải trình của WEPS, cũng như thúc đẩy công tác báo cáo của doanh nghiệp để theo dõi và đẩy mạnh kinh doanh thực hiện bình đẳng giới. Khi đưa ra các chỉ tiêu, nên xem xét tại cấp doanh nghiệp tổng thể và nêu rõ các chỉ tiêu thiết yếu để tiến tới bình đẳng giới.⁶⁶ • Cần tăng cường báo cáo về tình hình thúc đẩy chỉ tiêu mua sắm của công ty từ DNPNLC và doanh nghiệp thực hiện bình đẳng giới. Các biện pháp mua sắm có trách nhiệm giới chính cần báo cáo là: <ul style="list-style-type: none"> (i) Chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ từ các DNPNLC; (ii) Chi tiêu mua sắm hàng hóa/dịch vụ từ các doanh nghiệp có cam kết BĐG; và (iii) Tỷ lệ người lao động trong chuỗi cung ứng nhận được mức lương đủ sống, phân tách theo giới tính. 	

66 Các WEPS. Khung minh bạch và trách nhiệm giải trình của các WEPS. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/Publishers/2021/03/210323WEPsmeguidance2a.pdf?la=en&vs=3150>

		<ul style="list-style-type: none"> • Đơn vị mua sắm trong khu vực doanh nghiệp và nhà nước nên đưa hoạt động giám sát tiến độ về mua sắm có trách nhiệm giới vào trong hệ thống báo cáo tính bền vững trong mua sắm. Các cam kết này sẽ ràng buộc trách nhiệm của các nhà cung cấp. Khi xem xét gia hạn hợp đồng, có thể tiến hành đánh giá tiến độ thực hiện các tiêu chí hợp đồng của nhà cung cấp. Nếu cần, có thể yêu cầu nhà cung cấp thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả, hoặc nếu nhà cung cấp không thể khắc phục thì chấm dứt hợp đồng. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Tăng cường năng lực của các tổ chức hỗ trợ kinh doanh, doanh nhân, hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức phi chính phủ khác để hiểu mua sắm có trách nhiệm giới và cung cấp nâng cao năng lực cho đơn vị mua khu vực công và tư cũng như DNDPNLC và các bên tham gia hệ sinh thái khác 	

CHUYÊN ĐỀ D: TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ BÁO CÁO CỦA DOANH NGHIỆP VỀ TÁC ĐỘNG GIỚI VÀ BĐG	Luật BĐG cần quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động thuộc khu vực doanh nghiệp trong việc báo cáo và trách nhiệm giải trình về BĐG	Trong lần sửa đổi Luật BĐG sắp tới, cần đảm bảo: <ul style="list-style-type: none"> • quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động thuộc khu vực doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin, báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm BĐG trong doanh nghiệp; • quy định về báo cáo của Chính phủ về BĐG trong khu vực doanh nghiệp 	Chính phủ - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD&ĐT Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - TLDLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách
	Ban hành quy định bắt buộc các doanh nghiệp báo cáo về BĐG	<ul style="list-style-type: none"> • Xây dựng các chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp có thực hiện: <ul style="list-style-type: none"> o To doanh nghiệp có báo cáo công khai về các chính sách của công ty về BĐG o Doanh nghiệp có báo cáo về các chỉ số giới thiết yếu của UN Women* và các chỉ số có liên quan⁶⁷ để hình thành trách nhiệm giải trình nhằm thúc đẩy các doanh nghiệp và chuỗi cung ứng bình đẳng giới. • Những ưu đãi này có thể bao gồm các giải thưởng hoặc hình thức công nhận khác dành cho các công ty đã thực hiện báo cáo về BĐG và phối hợp với các nhà đầu tư và nhà tài trợ thông qua lăng kính ESG (môi trường, xã hội, quản trị) hoặc lăng kính giới. 	
	Thu thập các chỉ số giới từ khu vực doanh nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> • Thu thập dữ liệu chỉ số liên quan đến giới từ khu vực doanh nghiệp và phân tích dữ liệu để xác định khoảng cách giới có thể được khắc phục. • Phối hợp với các bộ và ban ngành liên quan, thu thập dữ liệu phân tách giới tính từ các DNNVV. 	

67 Khuôn khổ về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của WEP

	<p>Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia các chương trình thúc đẩy BĐG như các WEPS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Công cụ phân tích khoảng cách giới của WEPS (WEPS Tool)⁶⁸ là một công cụ định hướng kinh doanh được thiết kế để giúp các công ty đánh giá hiệu quả hoạt động BĐG tại nơi làm việc, thị trường và cộng đồng. Kết quả phân tích giới sẽ được thể hiện một cách gọn gàng và rõ ràng để các doanh nghiệp có thể dễ dàng xác định các lĩnh vực cần cải thiện về khía cạnh BĐG và đồng thời sẽ cung cấp thông tin, số liệu để doanh nghiệp xây dựng báo cáo về tình hình BĐG và trao quyền cho phụ nữ. Đây là một công cụ trực tuyến miễn phí, thân thiện với người dùng và bảo mật. 	
	<p>Thực hiện quản trị có trách nhiệm giới tại doanh nghiệp: Các nguyên tắc BĐG cần được chuyển thành các hành động để giải quyết các vấn đề giới trong doanh nghiệp</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (Ban VSTBPN) hoặc một bộ máy làm việc về BĐG trong nội bộ doanh nghiệp. • Nên xây dựng một bản mô tả công việc cho (các) nhân viên phụ trách BĐG, quy định rõ các nhiệm vụ/ trách nhiệm cụ thể. • Định kỳ đánh giá kết quả hoạt động của các thành viên Ban VSTBPN/đơn vị đầu mối về giới (06 tháng/lần, hàng năm). Cần đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ về BĐG phải tương đương với các nhiệm vụ chuyên môn khác. 	<p>Chính quyền</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH - UBQG VSTBPN - Bộ KHĐT - Bộ GD & ĐT <p>Các bên liên quan phi chính phủ/Các bên liên quan khác</p> <ul style="list-style-type: none"> - VCCI - TLĐLĐVN - Hội LHPN - Doanh nghiệp /Đơn vị tuyển dụng
	<p>Khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng kế hoạch hành động hàng năm về BĐG</p>	<p>Cần có sự cam kết của lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp trong việc thực hiện các kế hoạch hành động về BĐG.</p> <p>Cần thiết lập một hệ thống giám sát - đánh giá với các chỉ số SMART để giám sát tiến độ và đánh giá kết quả giải quyết các vấn đề giới cụ thể tại các doanh nghiệp.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - UB VSTBPN - Công đoàn cơ sở - Các nhóm vận động chính sách

68 <https://WEPS-gapanalysis.org/>

PHỤ LỤC 1

Bảng đánh giá các WEPs trong chính sách của Việt Nam



Hoạt động của các quốc gia thành viên ASEAN được đánh giá dựa trên từng chỉ số được lựa chọn xác định các tiêu chí bản đồ hóa WEPs để đảm bảo rằng các yêu cầu phù hợp với các đòn bẩy của sự thay đổi. Mặc dù đã xác định được các tiêu chí đánh giá cụ thể cho WEPS nhưng các điều kiện luôn tuân theo hệ thống đánh giá ba cấp:

- **Ưu tiên:** Quốc gia có nhiều luật không theo lăng kính giới hoặc không có trách nhiệm giới và chưa phê chuẩn nhiều công ước quốc tế. Quốc gia cần “**ƯU TIÊN**” thực hiện nhiều hành động hơn và có nhiều cơ hội cải thiện để đạt được thay đổi tích cực theo hướng BĐG.
- **Làm sâu sắc thêm:** Quốc gia chưa phê chuẩn một số công ước quốc tế và có một số luật quy định đối xử khác nhau giữa phụ nữ và nam giới và làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng giới. Quốc gia cần phải “**LÀM SÂU SẮC THÊM**” các hành động của mình để đạt được sự thay đổi hướng tới BĐG.
- **Duy trì:** Quốc gia nên “**DUY TRÌ**” các hành động của mình và có ít cơ hội cải thiện. Khi được xếp vào loại này, quốc gia cần tăng cường thực hiện các công ước quốc tế tương ứng và các chính sách, sáng kiến và luật pháp quốc gia nhằm thúc đẩy BĐG.

WEP	Kết quả chính của Việt Nam	
1	Số lượng DN đã ký kết WEPS	120
2	Tỷ lệ % ghế hội đồng quản trị do phụ nữ nắm giữ trong năm 2017 ⁶⁹ Tỷ lệ % tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (từ 15 tuổi trở lên) vào năm 2020 ⁷⁰ Trả lương bình đẳng cho các công việc có giá trị như nhau, mức điểm cho năm 2020 ⁷¹	25% Nữ: 68,6% Nam: 79,1% 0,729
3	Tỷ lệ % phụ nữ từng bị bạo lực trong đời vào năm 2019 ⁷²	26,1%
4	Tỷ lệ % người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, năm 2020 ⁷³	Nữ: 52,7% Nam: 47,3%
5	Tỷ lệ % công ty có nữ quản lý cấp cao vào năm 2020 ⁷⁴ % phụ nữ có tài khoản giao dịch tại một tổ chức tài chính/MSP vào năm 2017	29,9% 30%

Xếp hạng Chỉ số Giới	
Điểm số và xếp hạng của Chỉ số bất bình đẳng giới năm 2019 của UNDP so với 189 quốc gia	0,296 (Rank 65)
Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) - Chỉ số khoảng cách giới toàn cầu năm 2021, điểm và xếp hạng so với 156 quốc gia	0,701 (Rank 87)
Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) - Mức độ tham gia và cơ hội của nền kinh tế năm 2021 và xếp hạng so với 156 quốc gia	0,765 (Rank 26)
Điểm của chỉ số phụ nữ, DN và pháp luật năm 2021 ⁷⁵	81,9/100

69 https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Moving-Toward-Gender-Diversity-SEA-Sep-2017_tcm93-177639.pdf

70 TCTK, 2020. Điều tra Lực lượng Việc làm Việt Nam năm 2020.












71 Bình đẳng về tiền lương của Diễn đàn Kinh tế Thế giới được cho điểm từ 0-1, trong đó 1 thể hiện mức lương bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới đang làm việc ở vị trí tương tự.




72 Bộ LĐ-TB&XH, TCTK và UNFPA (2020). Kết quả của Nghiên cứu quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ ở Việt Nam 2019.

73 WEF, 2021. Báo cáo Khoảng cách Giới Toàn cầu 2021

74 <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2021/snapshots/Vietnam.pdf>

75 Số liệu do Cục Quản lý đăng ký kinh doanh, Bộ KHĐT cung cấp ngày 31/12/2020

WEP	Lĩnh vực đánh giá	Kết quả đánh giá	Bổ sung/xây dựng chính sách (2019-2021)
1	CEDAW & Cam kết ASEAN về giới		Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1957/QĐ-TTg ngày 30 tháng 11 năm 2020 phê duyệt Kế hoạch tổ chức thực hiện Công ước ASEAN về phòng, chống mua bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em.
	Lập ngân sách đáp ứng giới		
2	Luật pháp hoặc chính sách về tỷ lệ phụ nữ trong hội đồng quản trị		Nghị quyết số 28 / NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2021-2030
	Công ước bảo vệ gia đình và cha mẹ		
	Luật về việc làm, trả lương, quyền làm cha mẹ và lương hưu		Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động năm 2019
	Các chương trình về trả lương bình đẳng và hỗ trợ cho người chăm sóc		Nghị quyết số 28/ NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2021-2030
3	Phê chuẩn Công ước về bạo lực và quấy rối/Pháp luật về QRTD tại nơi làm việc		Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động năm 2019
	Phê chuẩn các Công ước Cơ bản của ILO/ Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (ILO's MNE Declaration)		Quốc hội phê chuẩn Công ước số 98 của ILO về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể vào ngày 14 tháng 6 năm 2019
4	Các chương trình dành cho phụ nữ làm việc trong lĩnh vực STEM và kỹ thuật		
5	Mua sắm đáp ứng giới		
	Giới trong chiến lược tài chính toàn diện quốc gia		Ngày 22/1/2020, Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030. Phụ nữ là mục tiêu của chiến lược này.

	Luật tiếp cận các nguồn lực, tài sản và dịch vụ tài chính		Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Hỗ trợ DNNVV: Đối tượng ưu tiên là DNNVV do phụ nữ làm chủ và các DNNVV tuyển dụng nhiều phụ nữ
	Chính sách hoặc chiến lược đối phó với định kiến giới		Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2021-2030
	Chỉ số Chính sách DNNVV ASEAN - Điểm số về khởi nghiệp hòa nhập cho phụ nữ		
6	Quan hệ đối tác đa bên nhằm thúc đẩy BĐG trong khu vực tư nhân		Vào ngày 29 tháng 10 năm 2020, CARE, Mastercard, VPBank, WISE và Canal Circle đã công bố sáng kiến Ignite tại Việt Nam - một quan hệ đối tác mới tập trung vào việc thúc đẩy trao quyền cho nữ doanh nhân.
7	Các nhiệm vụ báo cáo của các WEPS		

PHỤ LỤC 2.

WEPs trong lộ trình chính sách công quốc gia

Các chỉ số WEPS	Viet Nam
1. Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy BĐG	
Các cam kết quốc tế về giới	
Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ	Có
Tuyên bố của ASEAN về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ và xóa bỏ bạo lực đối với trẻ em ở ASEAN, 2013	Có
Tuyên bố Hà Nội về tăng cường phúc lợi và phát triển của phụ nữ và trẻ em ASEAN, 2010	Có
Tuyên bố ASEAN về việc thực hiện đáp ứng giới trong tầm nhìn cộng đồng ASEAN năm 2025 và các mục tiêu phát triển bền vững, 2017	Có
Lập ngân sách đáp ứng giới	
Quốc gia có luật ngân sách đáp ứng giới không?	Có
Quốc gia có kế hoạch/chiến lược ngân sách quốc gia đáp ứng giới không?	N
Quốc gia có chỉ thị hoặc hướng dẫn lập ngân sách đáp ứng giới không?	N
2. Đối xử công bằng với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc - tôn trọng và ủng hộ quyền con người và không phân biệt đối xử	
Luật pháp hoặc chính sách về tỷ lệ phụ nữ trong hội đồng quản trị	
Có bất kỳ chính sách/sáng kiến nào khả thi với mục tiêu hoặc số lượng cụ thể để thúc đẩy phụ nữ tham gia vào hội đồng quản trị công ty không? Công ước bảo vệ gia đình và cha mẹ	N
C183 - Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 (Số 183)	N
C156 - Công ước về người lao động có trách nhiệm với gia đình (Số 156) và Khuyến nghị (Số 165), 1981	N
Quốc gia có kế hoạch hành động quốc gia (KHHĐQG) về kinh doanh và quyền con người bao gồm các mục tiêu hoặc hành động cụ thể để thúc đẩy BĐG không?	N

Luật về trả lương, việc làm, quyền làm cha mẹ và lương hưu	
Phụ nữ có thể kiếm được công việc giống như một nam giới hay không?	Có
Luật có cấm phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới trong công việc không?	Có
Luật có quy định mức thù lao như nhau cho công việc tạo ra giá trị như nhau không?	Có
Phụ nữ có thể làm những công việc được coi là nguy hiểm mà nam giới có thể làm hay không?	Có
Phụ nữ có thể làm việc trong các ngành công nghiệp giống như nam giới hay không?	Có
Người lao động sinh con có được nghỉ phép ít nhất 14 tuần không?	Có
Có cấm sa thải người lao động khi đang mang thai không?	Có
Người lao động nam giới khi có con được nghỉ phép hay không?	Có
Nghỉ phép thai sản có lương hay không?	Có
Chính phủ có quản lý 100% trợ cấp thai sản không?	Có
Quốc gia có khung chính sách liên quan đến kinh nguyệt và phụ nữ ở nơi làm việc không?	Có
Độ tuổi mà nam và nữ có thể nghỉ hưu với đầy đủ lương hưu có bằng nhau không?	N
Độ tuổi mà nam và nữ có thể nghỉ hưu với một phần lương hưu có bằng nhau không?	N
Các chương trình về trả lương bình đẳng và công việc chăm sóc	
Quốc gia có một sáng kiến, chương trình hoặc chiến lược quốc gia cụ thể ngoài luật để thúc đẩy công bằng trong trả lương.	N
Quốc gia có sáng kiến, chương trình hoặc chiến lược về công tác chăm sóc quốc gia (VD: chăm sóc trẻ em/người già) với mục tiêu rõ ràng là thúc đẩy sự tham gia của lực lượng lao động nữ và/hoặc thúc đẩy BDG trong việc chăm sóc.	N
3. Sức khỏe, an sinh và an toàn của người lao động	
Phê chuẩn Công ước về bạo lực và quấy rối C190	
C190 - Công ước về Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190)	N
Luật pháp về QRTD tại nơi làm việc	
Có luật nào quy định về QRTD tại nơi làm việc hay không?	Có
Có hình thức trừng phạt hình sự hoặc các biện pháp dân sự đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc không?	Có

Phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO và Đầu mối liên hệ quốc gia về Tuyên bố MNE	
Các công ước cơ bản của ILO	N
Quốc gia đã chỉ định cơ quan đầu mối liên hệ quốc gia về Tuyên bố nguyên tắc ba bên liên quan đến DN đa quốc gia và chính sách xã hội chưa?	TBD
4. Thúc đẩy giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp	
Các chương trình dành cho phụ nữ làm việc trong lĩnh vực STEM và kỹ thuật	
Sự hiện diện của các chương trình phát triển nghề nghiệp dành cho phụ nữ là lãnh đạo hoặc làm các công việc phi truyền thống (ví dụ: phụ nữ làm việc trong lĩnh vực STEM trong CEDAW)	Có
Sự hiện diện của các chương trình phát triển nghề nghiệp nhằm vào phụ nữ là lãnh đạo hoặc làm các công việc phi truyền thống (ví dụ: phụ nữ làm việc trong lĩnh vực STEM) trong chương trình việc làm chất lượng cao.	N
5. Phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và tiếp thị	
Mua sắm đáp ứng giới	
Luật pháp hoặc các chương trình liên quan đến sự đa dạng hóa các nhà cung cấp hoặc mua sắm đáp ứng giới?	N
Giới trong chiến lược tài chính toàn diện quốc gia	
Quốc gia có Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia không?	N
Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia có các hoạt động hoặc mục tiêu nhằm hỗ trợ BĐG không?	Có
Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia có đề cập đến phụ nữ và báo cáo dữ liệu/mục tiêu hòa nhập giới trong chiến lược tài chính toàn diện không?	N
Luật về tiếp cận các nguồn lực, tài sản và dịch vụ tài chính	
Luật có cấm phân biệt đối xử trong tiếp cận tín dụng dựa trên cơ sở giới không?	Có
Luật có trao quyền sở hữu ngang nhau đối với tài sản (quyền tài sản) không?	Có
Phụ nữ có được đăng ký kinh doanh giống như nam giới không?	Có
Phụ nữ có thể mở tài khoản ngân hàng giống như nam giới không?	Có
Phụ nữ có thể ký hợp đồng giống như nam giới không?	Có
Chính sách hoặc chiến lược về định kiến giới	
Quốc gia có chính sách về định kiến về giới, chống bắt nạt hay một loại chính sách hoặc chiến lược về giới khác nhằm thay đổi các chuẩn mực giới trong khu vực tư nhân không?	N

Chỉ số Chính sách DNNVV ASEAN	
Chỉ số Chính sách DNNVV của ASEAN - điểm số về kinh doanh hòa nhập cho phụ nữ	2.55
6. Các sáng kiến và vận động cộng đồng	
Quan hệ đối tác đa bên nhằm thúc đẩy BDG trong khu vực tư nhân	
Quốc gia có quan hệ đối tác khu vực tư nhân với các bên liên quan cấp cao để thúc đẩy BDG và trao quyền cho phụ nữ trong các công ty không?	Có
Quốc gia có quan hệ đối tác đa bên với các chủ thể cấp cao để thúc đẩy BDG trong các công ty hoặc tinh thần khởi nghiệp của phụ nữ không?	Có
7. Đo lường và báo cáo	
Các chỉ số báo cáo WEPS	
Khu vực công của quốc gia có yêu cầu các công ty báo cáo về tỷ lệ phụ nữ tham gia hội đồng quản trị không?	N
Quốc gia có các luật và biện pháp chủ động và minh bạch về tiền lương để giải quyết phân biệt đối xử về trả lương (bao gồm bất kỳ biện pháp nào khác để giải quyết tình trạng đánh giá thấp giá trị công việc của phụ nữ) không?	Có
Quốc gia có bắt buộc báo cáo về các chỉ số báo cáo thiết yếu của các WEPS liên quan đến cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc, nghỉ phép chăm con hoặc QRTD không?	N

Tài liệu tham khảo

1. ActionAid Việt Nam. 2016. Để ngôi nhà trở thành tổ ấm. Hà Nội: ActionAid Việt Nam.
2. ASEAN và UN Women, 2021. Triển vọng Giới ASEAN.
3. Bộ LĐTBXH & ILO, 2012. Báo cáo nghiên cứu về QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam: tổng quan về khung pháp lý. Hà nội
4. Bộ LĐTBXH, TCTK và UNFPA (2020). Kết quả của Nghiên cứu quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ ở Việt Nam 2019.
5. Bộ luật Lao động năm 2019
6. Cunningham, Wendy, Helle Buchhave và Farima Alidadi. 2018. Tương lai việc làm ở Việt Nam dưới góc nhìn giới. Lưu ý Chính sách. Washington DC:WB.
7. Chính phủ Việt Nam. 2020. Báo cáo quốc gia năm 2020 về việc thực hiện các MTPTBV
8. Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của UBQG VSTBPN về việc tổ chức các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.
9. IFC, Nhóm Ngân hàng Thế giới. 2017. Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam: Nhận thức và Tiềm năng. Washington DC.
10. IFC. 2019. Đa dạng giới trong hội đồng quản trị các công ty tại ASEAN. Washington DC: IFC
11. ILO. (2019, tháng 5). Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý: Đề án kinh doanh để thay đổi. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/Documents/Publishing/wcms_700953.pdf
12. ILO. 2018. Báo cáo tiền lương toàn cầu 2018/19: Điều gì ẩn sau khoảng cách trả lương theo giới. Geneva: ILO
13. Intracen. Việt Nam: Ưu đãi mua sắm cho các DN do phụ nữ làm chủ. https://procurementmap.intracen.org/Data/Results?countryID=704&sort_by=Deadline&order_by=asc§ion=women
14. Investing in Women, 2020. Cách đầu tư với lăng kính giới: Hướng dẫn cho các nhà đầu tư vào các thị trường mới nổi
15. Khuat, TH. 2004. QRTD ở Việt Nam: Thuật ngữ mới cho một hiện tượng cũ. Singapore: NIAS Press <http://www.niaspress.dk/books/uality-practices-contempora>
16. Nghị định 39/2019/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2019
17. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01 tháng 02 năm 2020.
18. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2021-2030
19. Quyết định số 1665/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/10/2017
20. Quyết định số 2351/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 24 tháng 12 năm 2010 về việc phê duyệt Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2011-2020.
21. Quyết định số 622/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/5/2017
22. Quyết định số 844/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 18/5/2016
23. Quyết định số 939/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/6/2017
24. TCTK, 2018. Điều tra DN của TCTK năm 2018.
25. TCTK, 2020. Điều tra Lao động Việc làm Việt Nam năm 2020.
26. TCTK. 2020. Điều tra Lao động Việc làm Việt Nam năm 2019. Hà Nội: TCTK
27. Thông tư số 10/2019/TT-BKHĐT của Bộ KHĐT về Bộ chỉ tiêu thống kê quốc gia về phát triển giới
28. UN Women & EU, 2020. Nghiên cứu: Đánh giá việc thực hiện pháp luật hỗ trợ DN nhỏ và vừa (DNNVV), nhu cầu nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho các DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam.
29. UN Women Việt Nam, 2021. Tổng quan về BDG ở Việt Nam, 2021.
30. UN Women, 2017. Sức mạnh của mua sắm: Cách tìm nguồn cung ứng từ các DN do phụ nữ làm chủ
31. UN Women, 2021. Cảnh quan Hệ sinh thái nhằm nâng cao Trách nhiệm giải trình để thực hiện các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ trong ASEAN
32. UN Women, Chương trình WeEmpowerAsia (WEA) và ADB, 2021. Mua sắm đáp ứng giới ở Châu Á – Thái Bình Dương – Cơ hội cho một tương lai kinh tế bền vững.
33. VCCI, 2021. Môi trường kinh doanh ở Việt Nam:

Đánh giá của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.

Hà Nội: VCCI

34. WB, 2018. Tương lai việc làm ở Việt Nam dưới góc nhìn giới.
35. WB, 2020. Nhận thức về bất bình đẳng giới tại thị trường lao động Việt Nam
36. WEF, 2021. Báo cáo Khoảng cách giới Toàn cầu 2021

Trang web:

1. <https://ilostat.ilo.org/data/country-proles/>
Truy cập ngày 18 tháng 05 năm 2021.
2. https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Moving-Toward-Gender-Diversity-SEA-Sep-2017_tcm93-177639.pdf
3. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2021/snapshots/Vietnam.pdf>
4. <https://WEPS-gapanalysis.org/>



**United Nations Entity for Gender Equality and the
Empowerment of Women (UN Women)**
Viet Nam Country Office
304 Kim Ma Street, Ba Dinh District, Hanoi, Viet Nam
Tel: +84 24 3850 0100
Fax: +84 24 3726 5520
<http://vietnam.unwomen.org>