

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

Bà Thái Hương

*Nhà Sáng lập, Chủ tịch Hội đồng Chiến lược
Tập đoàn TH*



TIỀN PHONG VÌ MỘT TƯƠNG LAI VIỆT MẠNH KHỎE

Bà Thái Hương, nhà Sáng lập, Chủ tịch Hội đồng Chiến lược của Tập đoàn TH, là một trong những người tiên phong trong cuộc cách mạng sữa tươi sạch tại Việt Nam. Dưới sự lãnh đạo của bà, dự án TH true MILK khởi động từ năm 2008, chỉ 2 năm sau đã cho ra đời sản phẩm sữa tươi sạch và nhanh chóng chiếm lĩnh thị phần, góp phần tạo nên sự thay đổi hoàn toàn trong thị trường sữa ở Việt Nam. Bà được tạp chí Forbes nhiều năm liên tiếp bình chọn vào Top 50 nữ doanh nhân quyền lực Châu Á. Năm 2020, bà Thái Hương đã đại diện Tập đoàn TH ký tuyên bố ủng hộ Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPS).

“Bình đẳng giới là một trong những cam kết của Tập đoàn TH nhằm hướng đến một xã hội tiến bộ, bình đẳng và phát triển bền vững.”

Bình đẳng giới tại TH: Chìa khóa vàng để thành công

Dưới sự lãnh đạo của bà Thái Hương, bình đẳng giới được xác định là chính sách xuyên suốt trong tất cả các hoạt động phát triển của Tập đoàn. Từ tháng 1 năm 2018, TH đã xây dựng các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới nhằm tạo môi trường làm việc tốt nhất cho tất cả người lao động như chính sách Chống phân biệt đối xử, Quy tắc Ứng xử và chính sách “Cơ hội nghề nghiệp bình đẳng”. Điều này thể hiện quyết tâm của TH trong việc ngăn chặn hành vi phân biệt đối xử và quấy rối dưới mọi hình thức và nỗ lực mang lại những cơ hội nghề nghiệp công bằng cho các nhân viên, ứng viên với mọi dân tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, quốc tịch, tình trạng sức khỏe hay bất cứ đặc trưng nào được pháp luật bảo vệ.

“Là một người phụ nữ làm kinh doanh, tôi thấu hiểu rằng bình đẳng giới sẽ giúp cho phụ nữ có cơ hội được làm việc, cống hiến và cơ hội thăng tiến.”

Tại tập đoàn TH, hiện tỷ lệ lao động nữ chiếm 46%. TH cũng có 30% vị trí quản lý từ cấp trung trở lên tại một số đơn vị chính và các công ty con là do phụ nữ đảm nhận, tỷ lệ lãnh đạo nữ như vậy được đánh giá là khá cao.

“Ở góc độ doanh nghiệp, bình đẳng giới không chỉ tạo ra một môi trường công bằng, cạnh tranh mà còn thúc đẩy sự phát triển cho doanh nghiệp. Đó là lý do tôi và tập đoàn TH thực hiện Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ.”

Là một lãnh đạo cao cấp của Tập đoàn nhưng đồng thời cũng là một người mẹ, bà Thái Hương thấu hiểu những vấn đề của phụ nữ khi tham gia vào lực lượng lao động. Do đó, TH đã thực hiện rất nhiều những chính sách và hoạt động nhân sự có nhạy cảm giới như chế độ nghỉ riêng cho lao động nữ; giảm bớt một giờ làm việc hằng ngày để cho con bú, vắt sữa, trữ sữa và nghỉ ngơi mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích trong thời gian mang thai từ tháng thứ bảy.

“Càng quan tâm đến bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ làm việc thì sự gắn bó với công ty, năng suất, chất lượng công việc càng được đảm bảo và tăng lên.”

Đây cũng là một trong những “bí quyết” giúp TH phát triển bền vững trong những năm qua. Thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc cũng là một trong những yếu tố có ý nghĩa quan trọng để TH được vinh danh Top 6 Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam (Khảo sát năm 2020 của Anphabe) và Nơi làm việc tốt nhất châu Á năm 2021 (bình chọn của HR Asia).

Thực hiện WEPs - Thúc đẩy phát triển xã hội bền vững

Theo bà Thái Hương, “Trao quyền cho phụ nữ” là tạo cơ hội bình đẳng và công bằng cho phụ nữ tham gia đầy đủ vào tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp độ của hoạt động chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học, công nghệ và gia đình. Việc trao quyền cho phụ nữ không chỉ nâng cao quyền năng và tiếng nói của phụ nữ với tư cách là một nửa nhân loại mà còn nâng cao quyền năng xã hội để xây dựng một xã hội, công bằng, văn minh và nhân đạo.

Ngay khi biết đến những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ, bà Thái Hương đã thảo luận cùng các lãnh đạo của TH và quyết định tham gia thực hiện những nguyên tắc này. Năm 2020, bà Thái Hương đã đại diện Tập đoàn TH ký cam kết ủng hộ Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPs). Bà Thái Hương đã chia sẻ kinh nghiệm thực tế TH thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại nhiều Hội nghị, Hội thảo, Diễn đàn và khuyến khích rất nhiều doanh nghiệp cùng tham gia thực hiện WEPs bởi việc này không chỉ tạo ra sự thịnh vượng cho doanh nghiệp mà còn thúc đẩy phát triển xã hội bền vững.

“Tôi không hề do dự khi tham gia ký WEPs bởi thực hiện Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ là một vấn đề tích cực tạo sự công bằng cho phụ nữ, thúc đẩy phát triển xã hội theo hướng văn minh, bền vững.”

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

#WeEmpowerAsia

 weps.org

 @WEPrinciples

 weps@unwomen.org

   @Empower_Women

Funded by:



European Union

Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and
the UN Global Compact Office

GHI CHÚ: Quan điểm trong ấn phẩm này là của tác giả, không đại diện cho quan điểm của Liên minh Châu Âu và UN Women

THỰC HIỆN NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPs)

THÁNG 6/2022

WEPs IN ACTION



Đối xử công bằng với tất cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc - tôn trọng và hỗ trợ quyền con

NGUYÊN TẮC 2: người và không phân biệt đối xử

Nội dung

1. Bối cảnh
2. Hành động
3. Thách thức
4. Kết quả
5. Khuyến nghị

NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH: UNILEVER VIET NAM

BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHÍNH:

- Hạn ngạch được sử dụng để đạt được các mục tiêu bình đẳng giới của doanh nghiệp, cụ thể là để đạt được tỷ lệ tối thiểu nữ quản lý, lãnh đạo cấp trung và cấp cao.
- Hạn ngạch đã được áp dụng, và đây là động lực chính để đảm bảo mục tiêu đặt ra được hoàn thành là nỗ lực tập thể của công ty.

BỐI CẢNH

Được thành lập hơn 100 năm, Unilever là một trong những tập đoàn hàng tiêu dùng lớn nhất thế giới. Tập đoàn được chia thành ba mảng sản phẩm chính: Chăm sóc sắc đẹp & cá nhân; Thực phẩm & Giải khát; và Chăm sóc nhà cửa.

Unilever bắt đầu hoạt động tại Việt Nam năm 1995 và đã tiếp tục mở rộng hoạt động kinh doanh của mình trong những năm qua. Công ty có hai cơ sở sản xuất, ba trung tâm phân phối, một trụ sở chính tại Thành phố Hồ Chí Minh và một văn phòng tại Hà Nội.

Mặc dù phụ nữ Việt Nam chiếm 47,3% lực lượng lao động, nhưng phụ nữ vẫn chưa tham gia thị trường lao động bình đẳng, vẫn còn khoảng cách rõ ràng giữa nam và nữ về nghề nghiệp, tình trạng việc làm, tiền lương và vị trí lãnh đạo. Cản trở mà phụ nữ phải đối mặt để có được việc làm chất lượng và phát triển nghề nghiệp bắt nguồn từ gánh nặng công việc kép mà họ phải gánh vác. Sự chia sẻ không đồng đều về trách nhiệm chăm sóc gia đình đang cản trở phụ nữ tham gia bình đẳng vào thị trường lao động và hạn chế phụ nữ thăng tiến sự nghiệp so với nam giới¹.

Để góp phần giải quyết cản trở này, Unilever Việt Nam thực hiện các sáng kiến thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong các chính sách và thực hành của công ty.

¹UN Women Việt Nam 2021. Báo cáo Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam, 2021

HÀNH ĐỘNG

Unilever Việt Nam đã triển khai chương trình riêng “Chiến lược Unilever Bền vững” hướng tới việc tăng tỷ lệ quản lý, lãnh đạo nữ và xây dựng môi trường làm việc bình đẳng giới kể từ năm 2015. Chương trình đa chiều này có 3 mục tiêu chính: Loại bỏ rào cản đối với phụ nữ, để cử nhiều phụ nữ hơn vào các vị trí lãnh đạo; Xây dựng chính sách làm việc, an sinh công bằng giới, hỗ trợ trực tiếp và gián tiếp thông qua các chính sách và cơ sở hạ tầng; và Thiết kế, thực hiện quy trình tuyển dụng không thiên vị.

Phụ nữ quản lý, lãnh đạo

Unilever Việt Nam đã áp dụng nhiều sáng kiến để khởi xướng chiến dịch “Phá bỏ bức trần kính”, liên quan đến những rào cản mà phụ nữ thường gặp phải trong quá trình phát triển sự nghiệp. Chiến dịch này bao gồm một chương trình cố vấn/hỗ trợ cho tất cả các nữ quản lý, lãnh đạo, giúp họ thành công trong công việc hiện tại và chuẩn bị chuyển sang một vị trí cao hơn. Đồng thời, lãnh đạo cấp cao của tập đoàn cũng cam kết tham gia vào chương trình, ví dụ như chương trình “# Không định kiến” để xóa bỏ thành kiến vô thức trong tuyển dụng và phát triển nhân tài; đảm bảo rằng tất cả nhân viên, bao gồm cả quản lý, lãnh đạo nữ được đánh giá công bằng và toàn diện. Unilever Việt Nam đã hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho các nữ quản lý, lãnh đạo bằng cách tạo điều kiện cho họ tham gia vào Chương trình Phụ nữ Lãnh đạo, trong đó bao gồm việc hỗ trợ, kèm cặp một nữ quản lý, lãnh đạo triển vọng để chuẩn bị cho vị trí cao hơn đầy thách thức mà theo truyền thống vị trí này thường không dành cho phụ nữ, ví dụ như Trưởng phòng Phát triển Khách hàng (Bán hàng). Sáng kiến như thế này đã chứng minh thành công đối với trường hợp Tổng Giám đốc Unilever Việt Nam – là nữ Tổng Giám đốc đầu tiên và trẻ nhất từ trước đến nay tại Việt Nam. Điều này thực sự đang “phá bỏ bức trần kính” và mở đường cho nhiều phụ nữ hơn nữa đảm nhận các vai trò quản lý, lãnh đạo.

Công ty đã phát triển các chương trình đào tạo chuyên biệt cho đội ngũ quản lý, lãnh đạo. Với chương trình

“#Không định kiến”, “Kỹ năng Lãnh đạo để đạt được Kết quả và Hiệu suất công việc”, các vị trí quản lý, lãnh đạo đã được đào tạo để nhận diện được các thành kiến tiềm ẩn và cách loại bỏ định kiến giới. Trong khi đó, Chương trình “Phụ nữ quản lý, lãnh đạo” được thực hiện với sự hợp tác của Trường INSEAD², tập trung cung cấp cho các nữ quản lý, lãnh đạo các kỹ năng lãnh đạo cần thiết. Từ 2013, công ty đã đạt được kết quả tốt trong đào tạo và để bạt phụ nữ quản lý, lãnh đạo ở tất cả các bộ phận.

Thực hành và chính sách bình đẳng giới tại nơi làm việc

Để trao quyền và hỗ trợ phụ nữ tại nơi làm việc, Unilever Việt Nam đã tích cực đánh giá và phân bổ lại công việc để tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn cho phụ nữ. Công ty đã điều chỉnh các quy định về quyền lợi, đặc biệt là liên quan đến chế độ thai sản, nam nhân viên nghỉ có lương khi vợ sinh con và các phúc lợi về chăm sóc con cái để nhân viên cân bằng công việc - cuộc sống, bố trí phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc và thành lập Hội các bà mẹ trẻ để phụ nữ chia sẻ kinh nghiệm và kỹ năng về cả công việc và gia đình.

Unilever Việt Nam đã nâng cấp cơ sở vật chất tại nơi làm việc với các nhà vệ sinh riêng biệt cho phụ nữ và nam giới đáp ứng các nhu cầu riêng biệt khác nhau của họ, cải thiện các chính sách, chế độ nghỉ làm hưởng lương cho nam nhân viên khi vợ sinh con. Để giữ chân và hỗ trợ nhân viên, công ty cũng đặt ra các mục tiêu cân bằng giới tính ở mỗi cấp độ quản lý để công ty có thể xác định, bồi dưỡng và phát triển nhân tài trước khi đưa ra quyết định để bạt. Unilever Việt Nam đã rà soát và đưa ra các tiêu chuẩn về tiền lương và tiền thưởng để đảm bảo trả lương bình đẳng cho người lao động không phân biệt giới tính.

Ngoài ra, một đường dây nóng bí mật đã được thiết lập nhằm giải quyết các vấn đề bạo lực trên cơ sở giới và tất cả các khía cạnh công bằng tại nơi làm việc để hỗ trợ nhân viên nếu cần. Đường dây nóng nhằm cung cấp hỗ trợ cụ thể cho những người đang tìm kiếm trợ giúp cho bản thân hoặc cho người khác trong trường hợp chính họ cảm thấy không thoải mái hoặc đã chứng kiến một sự cố nào đó tại nơi làm việc hoặc trong cuộc sống riêng tư của họ. Đặc biệt, sáng kiến này là một công cụ quan trọng để hỗ trợ nhân viên đảm bảo họ được hưởng chế độ phúc lợi công bằng theo chính sách của công ty.

² INSEAD là trường đào tạo kinh doanh tại Fontainebleau, Pháp.

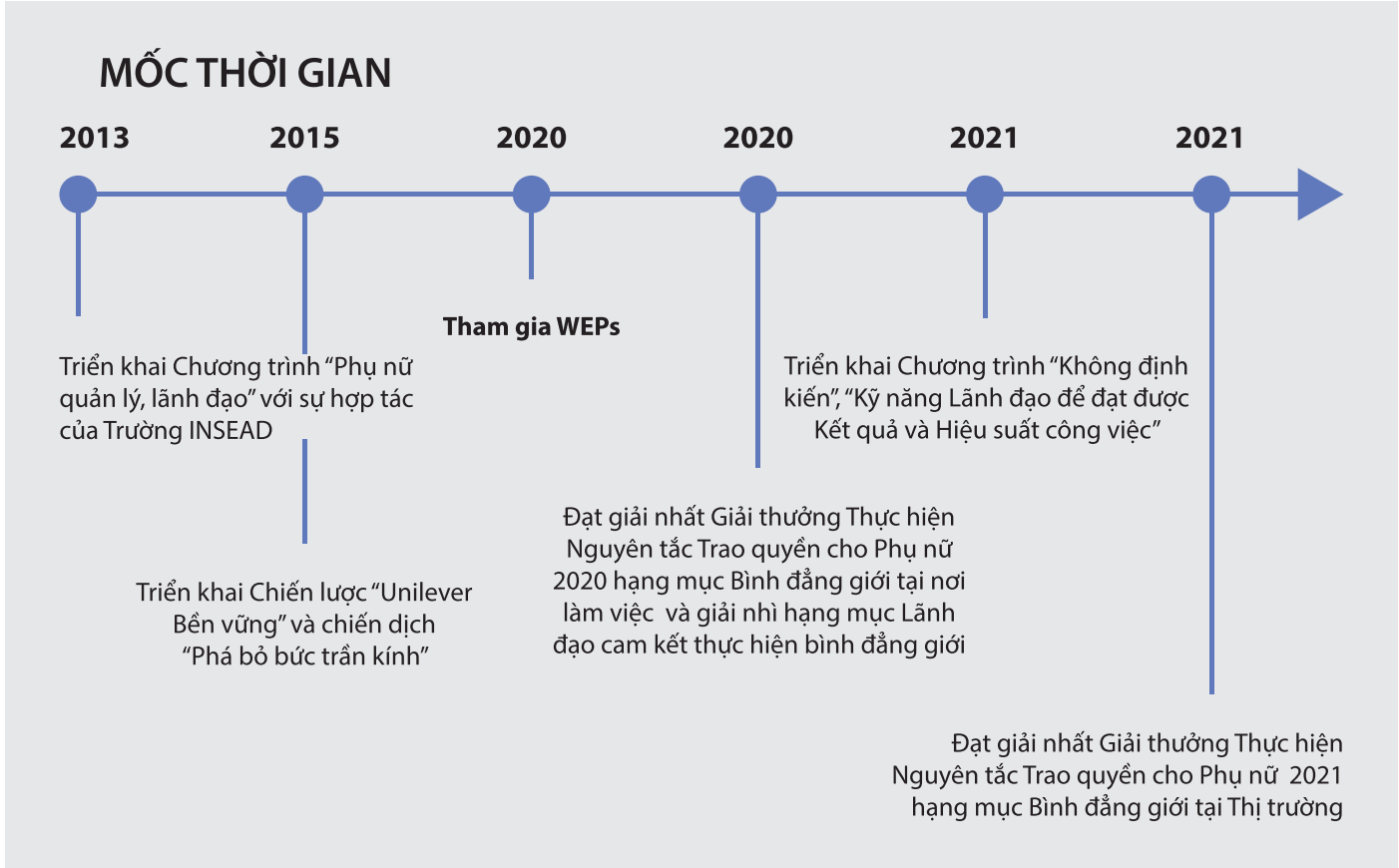
Unilever cũng đã tổ chức các khóa đào tạo nhằm nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của bình đẳng giới và phát hành các tài liệu truyền thông nội bộ để phổ biến kiến thức về bình đẳng giới và các lợi ích cụ thể trong việc xây dựng nơi làm việc bình đẳng giới.

Tuyển dụng không thiên vị

Bộ phận Nhân sự của Unilever đảm bảo công ty có đội ngũ nhân lực đa dạng. Đối với việc tuyển dụng, cần có một nhóm ứng viên đa dạng, cân bằng về giới tính cho các vị trí tuyển dụng mà không ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Đối với các vị trí công việc trước đây thường được coi là chủ yếu dành cho nam giới, nhằm tăng cường số lượng ứng viên là phụ nữ, một kế hoạch dài hạn đã được đề ra bắt đầu từ việc xây dựng thương hiệu Unilever là một công ty đi đầu trong tuyển dụng và văn hóa doanh nghiệp bình đẳng giới, đa dạng, không phân biệt đối xử. Unilever chủ động, tích cực tuyển dụng nhân sự ngay ở các trường trung học, cao đẳng, đại học, đặc biệt tập trung vào nữ học sinh, sinh viên đang theo học Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học (STEM) để mở rộng nhóm ứng viên trong tương lai cho các vị trí kỹ thuật và công nghệ. Do đó, Unilever có thể đảm bảo nguồn nhân tài chất lượng và cân bằng giới cho bất kỳ vị trí tuyển dụng nào.

Unilever Việt Nam liên tục đào tạo đội ngũ tuyển dụng và quản lý tuyển dụng nhận diện các hành vi định kiến/thiên vị trực tiếp và gián tiếp thông qua Chương trình “#Phá vỡ Định kiến”. Quá trình tuyển dụng/lựa chọn đã được xem xét và điều chỉnh bằng cách sử dụng công nghệ hoặc sử dụng chung một bộ câu hỏi phỏng vấn để loại bỏ bất kỳ định kiến giới tiềm ẩn nào.

Tất cả những nỗ lực này nhằm hướng đến việc cân bằng tỷ lệ nam và nữ trong tất cả các phòng ban. Unilever Việt Nam đã xây dựng mục tiêu và theo dõi lộ trình cân bằng giới tính tại nơi làm việc, giám sát tỷ lệ giới tính ở các vị trí công việc. Kể từ khi thực hiện chiến dịch này, nhân viên nữ đã tăng lên 36,5% vào tháng 6 năm 2020. Việc tăng số lượng nhân viên nữ và đạt được tỷ lệ cân bằng giới tính là một trong những Chỉ số Hiệu suất Chính (KPI) bắt buộc tại các vị trí công việc. Với nền tảng này, Unilever đang dần dần hướng đến tỷ lệ 50:50, và dự kiến sẽ đạt được sự cân bằng này vào năm 2025.



THÁCH THỨC

Thiếu hụt ứng viên nữ trong tuyển dụng: việc tăng số lượng ứng viên nữ rất quan trọng bởi vì nếu chỉ đơn giản là không có đủ ứng viên nữ cho các vị trí công việc thì sẽ không thể tuyển dụng được lao động nữ, đặc biệt là những vị trí công việc liên quan đến STEM. Unilever đã tiến hành tuyển dụng sớm ở các trường trung học, cao đẳng và đại học để khuyến khích nữ thanh niên và trẻ em gái trẻ theo đuổi ngành học và nghề nghiệp khác nhau. Cách làm này mang lại lợi ích cho cả đôi bên: bên tuyển dụng và bên được tuyển dụng.

KẾT QUẢ

- Năm 2021, 53% quản lý cấp trung và cấp cao của Unilever tại Việt Nam là nữ, trong khi ở Việt Nam nói chung, tỷ lệ nữ quản lý trong các doanh nghiệp có vốn nước ngoài là 34,1% (2019)³ và 16% phụ nữ nắm giữ các công việc quản lý cấp trung và cấp cao trong khu vực tư nhân⁴.
- Văn phòng Unilever đã xây dựng và thực hiện chính sách bình đẳng giới tại nơi làm việc, bao gồm cả việc bảo vệ và hỗ trợ nhân viên trong các trường hợp bị lạm dụng (tình dục) ở những không gian riêng tư và nơi làm việc, làm việc tại nhà linh hoạt, tăng cường an sinh cho nhân viên ở nhà và tại nơi làm việc. Kết quả Khảo sát nhân viên hàng năm như sau “Đa dạng và hòa nhập: 86% (2019) – 88% (2020) – 91% (2021)”; “Phúc lợi: 76% (2019) – 77% (2020) – 88% (2021)” (% là tỷ lệ nhân viên hài lòng).

KHUYẾN NGHỊ

Các chính sách và thực hành bình đẳng giới cần được cấp quản lý cao nhất thực hiện ngay từ những bước đầu tiên của quá trình tuyển dụng. Điểm khởi đầu là đảm bảo nhóm ứng viên mà công ty đang tuyển dụng có đủ sự đa dạng về giới tính. Và điểm cuối của chuỗi là cam kết thực hiện chính sách từ đội ngũ lãnh đạo của công ty để đảm bảo tất cả nhân viên có thể phát huy hết tiềm năng của họ thông qua các hành động cụ thể nhằm phá bỏ các rào cản kìm hãm sự phát triển của nhân viên.

VAI TRÒ CỦA NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPS)

WEPS bắt nguồn từ sứ mệnh phát triển bền vững của Unilever. Công ty cam kết tạo ra một môi trường làm việc toàn diện và đa dạng, cân bằng giới và không có định kiến giới.

Việc ký kết WEPS đã cung cấp bộ nguyên tắc nhằm nâng cao cam kết của Unilever trong việc xây dựng nơi làm việc bình đẳng giới tại Việt Nam và thúc đẩy các mục tiêu trao quyền cho phụ nữ.

³ Tổng cục Thống kê 2020. Điều tra Lao động Việc làm năm 2019. Hà Nội

⁴ ASEAN và UN Women 2021. Triển vọng Giới ASEAN.

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

#WeEmpowerAsia

 weps.org

 weps@unwomen.org

 @WEPrinciples

   @Empower_Women

Funded by:



European Union

Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and
the UN Global Compact Office

GHI CHÚ: Quan điểm trong ấn phẩm này là của tác giả, không đại diện cho quan điểm của Liên minh Châu Âu và UN Women

THỰC HIỆN NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPs)

THÁNG 6/2022

WEPs IN ACTION



NGUYÊN TẮC 5:

Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và tiếp thị nhằm trao quyền cho phụ nữ

Nội dung

1. Bối cảnh
2. Hành động
3. Thách thức
4. Kết quả
5. Khuyến nghị

NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH:

FRIESLANDCAMPINA VIỆT NAM

BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHÍNH:

Trao quyền cho nữ nông dân trong chuỗi cung ứng sữa đòi hỏi cách tiếp cận tổng thể, bao gồm đào tạo kỹ thuật, giáo dục về dinh dưỡng và đào tạo về chăm sóc sức khỏe để đảm bảo phụ nữ và gia đình họ có được thu nhập bền vững, cải thiện kết quả dinh dưỡng và sức khỏe.

BỐI CẢNH

FrieslandCampina, hay ở Việt Nam được biết đến nhiều hơn với tên gọi “Cô gái Hà Lan”, là một công ty sữa hàng đầu. Được thành lập vào năm 1871 tại Hà Lan, công ty đã hoạt động tại Việt Nam trong 25 năm qua. Mục đích của FrieslandCampina là “nuôi dưỡng bởi thiên nhiên”: Công ty hướng tới việc đảm bảo nguồn dinh dưỡng tốt hơn cho thế giới và cuộc sống tốt đẹp cho người nông dân, cả hiện tại và cho các thế hệ mai sau. Tại Việt Nam, FrieslandCampina có nhà máy ở Bình Dương và Hà Nam và 1.300 nhân viên.

Ở Việt Nam, nhiều hộ gia đình nông thôn chăn nuôi gia súc hỗn hợp mang tính chất tự cung tự cấp và chưa chăn nuôi ở quy mô thương mại. Những nông hộ sản xuất nhỏ này sản xuất gần 80% lượng sữa bò ở nông thôn Việt Nam. Nhiều phụ nữ tham gia chăn nuôi bò sữa. Hầu hết họ đều thiếu kiến thức, kỹ năng và vốn để nuôi các giống bò sữa cao sản theo tiêu chuẩn của Hà Lan. Nhận thức và kỹ năng của họ cũng còn hạn chế

trong việc tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ phát triển chăn nuôi của chính phủ dành cho nông dân chăn nuôi bò sữa tại phòng khuyến nông huyện.

Phụ nữ nông thôn là những người chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng cho gia đình họ. Tuy nhiên, vai trò ra quyết định của họ trong các khoản chi tiêu của gia đình còn hạn chế. Ngoài ra, với trình độ học vấn thấp, phụ nữ nông thôn thiếu kiến thức về dinh dưỡng, và điều này khiến họ không thể thực hiện chế độ ăn uống lành mạnh, dinh dưỡng cho họ và gia đình một cách hiệu quả.

FrieslandCampina đã hỗ trợ các hộ nông dân sản xuất nhỏ và phụ nữ tham gia chuỗi cung ứng sữa tại Việt Nam thông qua chương trình tạo thu nhập bền vững và cải thiện dinh dưỡng nhằm hướng tới cuộc sống hạnh phúc và lành mạnh.

HÀNH ĐỘNG

FrieslandCampina đặt mục tiêu chia sẻ kiến thức ở mỗi quốc gia nơi họ kinh doanh. FrieslandCampina tập trung vào việc bảo vệ môi trường, thúc đẩy phát triển bền vững vì một Việt Nam xanh, sạch, đẹp và cải thiện cuộc sống của nông dân Việt Nam thông qua Chương trình Phát triển Sữa (DDP). Thông qua chương trình DDP, công ty hỗ trợ các nông hộ nhỏ trong chuỗi cung ứng của công ty cải thiện chất lượng sữa, tăng năng suất sữa trên mỗi con bò và tiếp cận thị trường. Để đạt được điều này, chương trình DDP tập trung vào việc chia sẻ kiến thức và chuyên môn thông qua đào tạo, chia sẻ kiến thức và khởi xướng các dự án nhằm cải thiện cơ sở hạ tầng chăn nuôi bò sữa.

Một trong những khía cạnh độc đáo của các hoạt động phát triển chăn nuôi bò sữa là việc chia sẻ kiến thức được thực hiện bởi các nhân viên quốc tế của FrieslandCampina cho các nông dân Việt Nam chăn nuôi bò sữa thông qua các buổi hướng dẫn kỹ thuật trực tiếp cho nông dân của chuyên gia FrieslandCampina. Một trong những giá trị lớn nhất của hình thức hỗ trợ kỹ thuật trên là nông dân có thể trực tiếp áp dụng ngay kiến thức đã học để tối ưu hóa quy trình chăn nuôi, sản xuất của họ dưới sự giám sát của các chuyên gia là nông dân Hà Lan thông qua FrieslandCampina.

Chương trình DDP giúp cải thiện sinh kế cho nông dân tại Việt Nam - những người cung cấp gần 100 tấn sữa mỗi ngày. Chương trình đã được thực hiện ở 09 tỉnh với sự tham gia của 1.200 nông dân, trong đó có 400 phụ nữ trong chuỗi cung ứng của công ty.

Các dịch vụ khuyến nông truyền thống thường không tính đến các khía cạnh sức khỏe và dinh dưỡng trong quá trình chăn nuôi gia súc. Nông dân chưa nhận thức được giá trị dinh dưỡng của các sản phẩm chăn nuôi và tiêu chuẩn chất lượng mà họ cần duy trì trong quá trình chăn nuôi gia súc. Điều này có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng về sức khỏe và dinh dưỡng cho người sản xuất, các thành viên trong gia đình họ và người tiêu dùng.

FrieslandCampina đã ký kết thỏa thuận hợp tác lâu dài với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam để khởi xướng chương trình giáo dục dinh dưỡng. FrieslandCampina và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã phân tích giới để xác định nhu cầu khác nhau của nam nữ nông dân khi xây dựng Chương trình. Chương trình nhằm nâng cao kiến thức dinh dưỡng, sức khỏe, kỹ năng quản lý gia đình để giúp phụ nữ nâng cao kiến thức về dinh dưỡng và có khả năng quản lý gia đình hiệu quả. Họ được trang bị kiến thức về dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe,...và họ sẽ tự tin trong quản lý gia đình và cuộc sống. Chương trình giáo dục dinh dưỡng khởi động vào năm 2022 và hướng đến mục tiêu tiếp cận 1.300 nông dân, trong đó 50% là phụ nữ nông dân ở Lâm Đồng và Hà Nam.



MỐC THỜI GIAN

1996



Thực hiện Chương trình Phát triển Sữa thường niên cho nông dân trong chuỗi cung ứng tại Việt Nam

2015



Tham gia WEPS

Đạt giải nhất Giải thưởng Thực hiện Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ 2020 hạng mục Bình đẳng giới tại Thị trường và giải nhì hạng mục Bình đẳng giới tại nơi làm việc

2020



2022



Thực hiện Chương trình Giáo dục Dinh dưỡng cho nông dân



THÁCH THỨC

Hầu hết nữ nông dân chưa tự tin nói lên ý kiến của mình và chưa tích cực tham gia do các rào cản giới và vai trò giới truyền thống. Ở các vùng nông thôn, hầu hết nam giới tham gia các khóa đào tạo kỹ thuật. Vì vậy, FrieslandCampina khuyến khích phụ nữ nông dân tích cực tham gia chương trình giáo dục dinh dưỡng và chương trình Phát triển Sữa (DDP).

KẾT QUẢ

Hàng năm, 1.200 nông dân, trong đó có 400 phụ nữ được tăng cường kiến thức về công nghệ và trao đổi kinh nghiệm chăm sóc bò sữa. Từ những người nông dân tự phát, họ đã trở thành thành viên trong chuỗi cung ứng sữa của FrieslandCampina với đầy đủ kiến thức về chăn nuôi bò sữa theo tiêu chuẩn chất lượng sữa của Hà Lan. Điều này giúp phụ nữ nông dân nâng cao vai trò của họ trong cuộc sống hàng ngày, nâng cao thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống.

KHUYẾN NGHỊ


Các công ty nên tiến hành phân tích giới dựa trên dữ liệu phân tách giới để lập kế hoạch và thực hiện các sáng kiến. Ví dụ, nhu cầu của nữ nông dân khác với nhu cầu của nam nông dân vì vai trò của họ trong sản xuất kinh doanh và vì công việc chăm sóc gia đình không được trả lương của phụ nữ ảnh hưởng đến các hoạt động tạo thu nhập của họ.

VAI TRÒ CỦA NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPS)

Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ xuyên suốt trong cam kết và hành động của FrieslandCampina. Trở thành thành viên cam kết WEPS tại Việt Nam vào năm 2015, công ty cam kết mang đến cơ hội bình đẳng cho nhân viên nữ và nam và trao quyền cho nhân viên nữ để họ có thể phát triển hơn nữa trong công việc. Công ty nâng cao năng lực cho nữ nông dân trong chuỗi cung ứng về kiến thức dinh dưỡng, sức khỏe, chăm sóc gia đình, vệ sinh, công nghệ chăn nuôi sản xuất để tăng cường vị thế thương lượng và ra quyết định của họ trong hộ gia đình và trong chuỗi cung ứng.

- 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

#WeEmpowerAsia

 weps.org

 weps@unwomen.org

 @WEPrinciples

   @Empower_Women

Funded by:



European Union

Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and
the UN Global Compact Office

GHI CHÚ: Quan điểm trong ấn phẩm này là của tác giả, không đại diện cho quan điểm của Liên minh Châu Âu và UN Women

THỰC HIỆN NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPs)

THÁNG 6/2022

WEPs IN ACTION



NGUYÊN TẮC 6:

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

Nội dung

1. Bối cảnh
2. Hành động
3. Thách thức
4. Kết quả
5. Khuyến nghị

CÔNG TY CỔ PHẦN VÀNG BẠC ĐÁ QUÝ PHÚ NHUẬN (PNJ)

SÁNG KIẾN THỨC ĐẨY CỘNG ĐỒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHÍNH:

- Chủ động liên kết các đối tác và cơ quan chức năng để hỗ trợ các nhóm yếu thế tại cộng đồng.
- Liên kết các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ trên toàn quốc để chia sẻ nguồn lực, kinh nghiệm quản trị và kết nối giao thương

BỐI CẢNH

PNJ là thương hiệu lớn tại Việt Nam trong lĩnh vực chế tác và bán lẻ trang sức bằng vàng, bạc, đá quý. Trải qua 30 năm hình thành và phát triển, PNJ hiện có hơn 6.000 nhân sự đa dạng về lứa tuổi, giới tính, dân tộc, tôn giáo và trình độ chuyên môn. Trong đó, số lượng lao động nữ chiếm hơn 60%, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Tổng giám đốc của PNJ cũng là phụ nữ. PNJ nhiều lần được vinh danh là doanh nghiệp có môi trường làm việc tốt nhất Việt Nam do mạng Cộng đồng Nghề nghiệp Anphabe và công ty Nghiên cứu Thị trường Nielsen tổ chức.

Ngoài việc luôn khuyến khích đa dạng và bình đẳng giới trong văn hóa làm việc, PNJ đồng thời có nhiều chương trình, hoạt động xã hội, thúc đẩy bình đẳng giới tại cộng đồng.

“PNJ tin rằng công ty không chỉ thực hiện bình đẳng bình đẳng giới tại nơi làm việc mà còn cần thúc đẩy bình đẳng giới tại cộng đồng, góp phần quan trọng vào tăng trưởng bền vững của doanh nghiệp và cộng đồng”

Bà Cao Thị Ngọc Dung, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Tổng giám đốc công ty PNJ

HÀNH ĐỘNG

33 năm phát triển cùng triết lý “Đặt lợi ích cộng đồng, lợi ích khách hàng vào lợi ích doanh nghiệp”

Song hành cùng mục tiêu phát triển kinh doanh và nâng cao chất lượng cuộc sống của cán bộ, nhân viên, PNJ tích cực thực hiện các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới tại cộng đồng với nhiều hoạt động ý nghĩa

Đối với các hoạt động cộng đồng, PNJ là gương mặt quen thuộc trong các hoạt động hỗ trợ những nhóm dễ bị tổn thương thông qua hoạt động của Quỹ từ thiện PNJ.

Năm 2005, PNJ thành lập “Quỹ từ thiện PNJ” với mục đích liên kết các đối tác và cơ quan chức năng địa phương tổ chức các hoạt động hỗ trợ người dân dễ bị tổn thương có hoàn cảnh khó khăn trên khắp cả nước. Sau 16 năm hoạt động, Quỹ Từ thiện PNJ đã đóng góp hơn 61 tỷ đồng (khoảng 2,6 triệu USD) giúp cải thiện cuộc sống của hàng nghìn người dân nghèo, gặp khó khăn trên khắp cả nước. Các hoạt động đa dạng của Quỹ Từ thiện PNJ đã được triển khai trong nhiều chương trình lớn mang ý nghĩa xã hội thiết thực như cải thiện cơ sở hạ tầng tại nông thôn, trao học bổng cho học sinh, sinh viên gặp khó khăn; khám chữa bệnh miễn phí và tặng nhà cho người dân nghèo. Ngoài ra, Quỹ Từ thiện PNJ còn hỗ trợ các hoạt động sinh kế cho người dân tại các làng nghề, ngư dân Trường Sa-Hoàng Sa. Gần đây, Quỹ cũng hỗ trợ người dân miền Tây tại các vùng bị hạn hán, xâm nhập mặn, và người dân miền Trung bị ảnh hưởng do lũ lụt. Quỹ cũng tích cực trong các hoạt động phòng chống COVID-19.

PNJ luôn đồng hành với các tổ chức, Hiệp hội doanh nhân nữ phát động triển khai các chương trình hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, xây dựng năng lực:

- Hỗ trợ vốn giúp phụ nữ nông thôn thực hiện mô hình kinh doanh tại địa phương như dự án nuôi heo, trồng lang ở Củ Chi, làm chổi, làm nước mắm ở Quảng Ngãi, sản xuất kẹo dừa ở Bến Tre, trồng ngó sen ở Tiền Giang, sản xuất mắm khô cá lóc ở Đồng Tháp...
- Cùng với Hội Nữ Doanh nhân thành phố Hồ Chí Minh (HAWEE) xây dựng và thực hiện Chương trình “HAWEE Mentoring” với mục tiêu chia sẻ kinh nghiệm, hướng dẫn và dìu dắt các nữ doanh nhân trẻ tại thành phố Hồ Chí Minh. Từ năm 2016, ba nữ

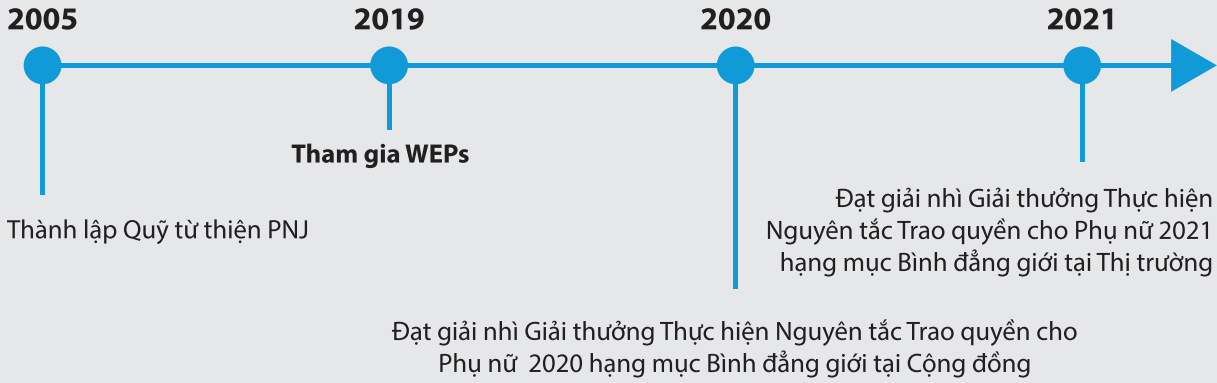
lãnh đạo cấp cao của PNJ gồm Bà Cao Thị Ngọc Dung, Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Bà Huỳnh Thị Xuân Liên - Thành viên Hội đồng Quản trị và Bà Tiêu Yến Trinh - Thành viên Hội đồng Quản trị đã tích cực tham chương trình và kết nối cho hơn 150 cặp “mentor-mentee”.

PNJ phối hợp cùng HAWEE đã thông qua hàng loạt các hội nghị, diễn đàn nhằm thúc đẩy hợp tác đa phương, xây dựng các mối quan hệ chiến lược và bền vững.

- PNJ và HAWEE đồng hành tổ chức được 32 Chương trình kết nối giao thương với Hội Nữ Doanh nhân và Hội Liên hiệp Phụ nữ của 20 tỉnh, thành phố theo tinh thần “Nữ doanh nhân hỗ trợ nhau cùng phát triển”.
- Tổ chức các Hội nghị đa phương với sự tham gia của nhiều doanh nghiệp trong mạng lưới HAWEE nhằm cung cấp các kiến thức, góc nhìn, và thảo luận các giải pháp ứng phó với những tác động của đại dịch đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong ngắn hạn, trung hạn và tầm nhìn dài hạn cho doanh nghiệp sau đại dịch.
- PNJ phối hợp cùng HAWEE lần đầu tiên tại thành phố Hồ Chí Minh tổ chức chuỗi 06 hội thảo trực tuyến Webinar – Các giải pháp ứng phó COVID-19.



MỐC THỜI GIAN



THÁCH THỨC

Truyền cảm hứng, lan tỏa các giá trị thông qua các hoạt động thực tiễn để kêu gọi sự hưởng ứng, tham gia của các cá nhân, tổ chức là một thách thức lớn. Bởi vì, để đạt được thành tựu, hơn hết là thay đổi nhận thức xã hội về bình đẳng giới, cần nguồn lực rất lớn và quá trình đấu tranh lâu dài.

KẾT QUẢ

- Sau 16 năm hoạt động, “Quỹ từ thiện PNJ” đã huy động được hơn 61 tỷ đồng (khoảng 2,6 triệu USD), hỗ trợ hàng nghìn người dễ bị tổn thương trên khắp cả nước.
- Chương trình hỗ trợ phụ nữ nông thôn khởi nghiệp xây dựng các mô hình kinh doanh thành công tại miền Nam và miền Trung.
- Chương trình HAWEE Mentoring đã kết nối cho hơn 150 cặp “mentor-mentee”, cùng chia sẻ kinh nghiệm và dìu dắt nữ doanh nhân trẻ tại tp HCM.
- Tổ chức các hội nghị, diễn đàn đa phương và trực tuyến nhằm thúc đẩy hợp tác đa phương, xây dựng các mối quan hệ chiến lược và giải pháp doanh nghiệp vượt qua đại dịch COVID-19.

KHUYẾN NGHỊ

Điểm cốt lõi của hoạt động bình đẳng giới là giúp phụ nữ khẳng định được vị thế, vai trò trong mọi mặt đời sống xã hội. Công ty không những chỉ có kế hoạch thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc mà còn nên thực hiện bình đẳng giới tại cộng đồng. Đây là trách nhiệm xã hội cao quý của doanh nghiệp đồng thời mang lại giá trị nhân văn giúp doanh nghiệp phát triển bền vững và thịnh vượng. Đây là kinh nghiệm thực tế mà PNJ đúc rút được trong suốt thời gian dài nỗ lực hành động vì bình đẳng giới tại cộng đồng.

VAI TRÒ CỦA NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ (WEPS)


Tham gia Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ (WEPS) năm 2019 đã củng cố thêm cam kết của PNJ thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, tại thị trường và trong cộng đồng góp phần phát triển doanh nghiệp và cộng đồng bền vững.

- 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

#WeEmpowerAsia

 weps.org

 weps@unwomen.org

 @WEPrinciples

   @Empower_Women

Funded by:



European Union

Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

GHI CHÚ: Quan điểm trong ấn phẩm này là của tác giả, không đại diện cho quan điểm của Liên minh Châu Âu và UN Women