



SWEEF CAPITAL GENDER ROI™

Một công cụ để đánh giá và cải thiện sự Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập trong Doanh nghiệp và Danh mục đầu tư

Hướng dẫn thực hành
Phiên bản thứ nhất
Tháng 6 năm 2023

Về Sweef Capital

Sweef Capital là một công ty đầu tư tác động có trụ sở tại Singapore đầu tư vào tiềm năng của phụ nữ và tương lai của Đông Nam Á. Là một công ty cổ phần tư nhân, Sweef Capital tập trung đầu tư vốn chủ sở hữu và vốn bán cổ phần vào các công ty đang trong giai đoạn tăng trưởng, chủ yếu ở Việt Nam, Indonesia và Philippines, nơi có các chuyên gia đầu tư giàu kinh nghiệm. Sweef Capital cố gắng duy trì nguyên tắc kinh doanh có đạo đức và có trách nhiệm trong việc lựa chọn và quản lý các khoản đầu tư của mình. Hoạt động đầu tư của công ty rất tập trung vào mối quan hệ và định hướng tạo ra giá trị, điều này tạo niềm tin vào các công ty được đầu tư và tận dụng các kênh đã được thiết lập để thúc đẩy các thương vụ mới thường xuyên và ổn định. Sweef Capital nhắm mục tiêu đầu tư vào các thị trường đang tăng trưởng nhanh bao gồm giáo dục, chăm sóc sức khỏe, hệ thống thực phẩm và khả năng chống chịu với khí hậu, những lĩnh vực đang có nhu cầu cao và ngày càng tăng.

E-mail: contactus@sweefcapital.com

Trang mạng: <https://sweefcapital.com/>



Sweef Capital Gender ROI™ ©2023 của Sweef Capital Management Pte Ltd được cấp phép theo CC BY-NC-SA 4.0. Để xem bản sao của giấy phép này, hãy truy cập <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Bất kỳ nội dung nào tham chiếu đến Thẻ© điểm Bình đẳng Giới của SEAF đều được sử dụng theo giấy phép.

Lời cảm ơn

Sổ tay thực hành Gender ROI™ của Sweef Capital được chuẩn bị dưới sự hướng dẫn của ban chỉ đạo bao gồm Giáo sư Rosemary Addis AM (Chủ tịch Hội đồng Cố vấn Sweef Capital, Đại học Melbourne), Giáo sư Edward T. Jackson (Đại học Carleton, Viện Nghiên cứu Phát triển), Bà Jessica Espinoza (2X Toàn cầu) và Bà Jennifer Buckley (Người sáng lập và Giám đốc điều hành của Sweef Capital)

The Sweef Capital Gender ROI™ là một công cụ được phát triển từ kinh nghiệm thực tế của tập thể các chuyên gia về giới tính dày dặn kinh nghiệm và phối hợp với các bên liên quan và các chuyên gia về chủ đề bao gồm các thành viên 2X Global, Mạng lưới Doanh nhân Phát triển Aspen (ANDE) thông qua sự hỗ trợ của Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID), Bộ Ngoại giao và Thương mại Chính phủ Úc (DFAT), Viện Tiêu chí, GenderSmart, Huber Social, Cố vấn ICRW (ICRW), IFU và Ủy ban Kinh tế và Xã hội Liên Hợp Quốc về Châu Á và Thái Bình Dương (UN ESCAP). Cộng đồng đang phát triển này cùng chung mục đích trong việc giải quyết những thách thức mà phụ nữ phải đối mặt với tư cách là doanh nhân, lãnh đạo doanh nghiệp, nhân viên và người tiêu dùng làm việc hướng tới việc ban hành thay đổi hệ thống.

Chúng tôi rất biết ơn những ý kiến đóng góp sâu rộng và chu đáo nhận được từ một số nhà nhận xét các dự thảo trước đó.

Chúng tôi đặc biệt muốn cảm ơn những nhà đánh giá: Nilah Mitchell từ 60 Decibels; Mallory St. Claire từ ANDE; Kaylene Alvarez từ Athena Global; Giáo sư Robert Van Zwieteren từ Viện Quản lý Châu Á; Nirjhor Rahman từ Bangladesh Angels; Ellen Carey Maginnis, Chuyên gia tư vấn độc lập; Wingee Sampaio và Vera Bersudskaya từ Cartier Women's Initiative; Junko Yoda từ CLinked; Latoya Franklin và Roxine Ricketts từ Ngân hàng Phát triển Jamaica; Matt Viner từ Doanh nhân thị trường mới nổi; Nicole Pitter Patterson và Cathy Goddard từ Quỹ FyreFem; Sana Kapadia từ GenderSmart; Brett Nan Tie từ Huber Social; Jona Repishiti từ ICRW; Hamidya Ismaila từ Quỹ tín thác đầu tư mạo hiểm Ghana; Heather Mae Kipnis từ Tập đoàn Tài chính Quốc tế; Hebe Foster từ Mercy Corps Ventures; Kelly Robbins từ SAGANA; Deborah Newland và Lynsay Hughs từ Tattarang; Deanna Morris từ Ủy ban Kinh tế và Xã hội Liên Hợp Quốc khu vực châu Á - Thái Bình Dương; Francesca Medda từ Đại học College London; và Giáo sư Susan Ainsworth từ Đại học Melbourne.

Sweef Capital rất biết ơn Equilo trong việc khai thác sức mạnh của công cụ Gender ROI™ mạnh mẽ bằng cách số hóa công cụ khảo sát và tận dụng dữ liệu ngữ cảnh cụ thể theo quốc gia và lĩnh vực hiện có của Equilo, thư viện thực tiễn tốt nhất và khả năng phân tích tự động. Giờ đây, chúng ta có thể cung cấp một công cụ mạnh mẽ, hiệu quả cho các tổ chức tài chính phát triển, các nhà đầu tư và các công ty để có được những hiểu biết sâu sắc về bình đẳng giới và buộc họ phải hành động.

Cẩm nang này được phát triển bởi Jennifer Buckley, Rowena Reyes, Brianna Losoya-Evora và Samantha Tedjosugondo, với sự hỗ trợ quý giá của Marianne Beau Goldy Yancha, Nayana Sri Yalamati, Alana Hambly, Pooja Thapar, Tolulope Adigun và Douglas Souza. Chúng tôi ghi nhận sự hỗ trợ của đại diện của TEKY Alpha Holdings JSC và USM Healthcare Medical Equipment Factory JSC, những người đã thí điểm Gender ROI™ trong hoạt động của họ như một yếu tố quan trọng để cải thiện bình đẳng giới và đa dạng.

Việc xây dựng Hướng dẫn sử dụng được hỗ trợ bởi nguồn tài trợ từ Cơ sở Xây dựng Năng lực Đầu tư Thông minh Giới của Mạng lưới Doanh nhân Phát triển Aspen (ANDE) thông qua sự hỗ trợ hào phóng từ Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID). Sweef Capital đánh giá cao sự hỗ trợ của Quỹ này trong việc xây dựng và thực hiện thí điểm đầu tiên về ROI giới với hai doanh nghiệp đang phát triển, hỗ trợ thúc đẩy và áp dụng Gender ROI™ và bổ sung vào thư viện thực tiễn tốt nhất về các kế hoạch hành động can thiệp giới ở Đông Nam Á.



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade

Nội dung

Lời cảm ơn	3
Nội dung.....	4
Các chỉ số Gender ROI™ của Sweef Capital.....	5
Lời tựa.....	6
Tóm tắt tổng quan	8
Giới thiệu	11
<u>Ai nên sử dụng Gender ROI™</u>	<u>14</u>
Tại sao đa dạng giới tính lại quan trọng.....	15
Giới thiệu về Gender ROI™ của Sweef Capital.....	18
Gender ROI™ đo lường doanh nghiệp.....	20
Kết quả trụ cột Gender ROI™	22
Chỉ số Gender ROI™	74
Lồng ghép giới vào kế hoạch hành động	77
Giám sát và cải tiến	78

Các chỉ số Gender ROI™ của Sweef Capital

Khả năng phục hồi



- 1 Quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ
- 2 Đại diện quản lý cấp cao nữ
- 3 Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữ
- 4 Bình đẳng tiền lương theo giới
- 5 Sự tham gia của lực lượng lao động nữ
- 6 Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng
- 7 Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi giá trị
- 8 Giải quyết rủi ro khí hậu

Cơ hội



- 9 Đánh giá hiệu suất và tiến bộ
- 10 Đại diện nữ trong top 10% nhân viên theo chế độ đãi ngộ
- 11 Đa dạng giới trong tuyển dụng
- 12 Lăng kính giới trong chính sách và chiến lược
- 12 Phát triển chuyên môn, kết nối và cố vấn
- 13 Mua sắm đáp ứng giới
- 14 Phương pháp tiếp cận giới tính đối với chuỗi giá trị
- 15 Sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến Trách nhiệm xã hội của Doanh Nghiệp
- 16

Hòa nhập



- 17 Chính sách bảo hiểm y tế toàn diện
- 18 Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm
- 19
- 20 Chính sách hỗ trợ tham gia lực lượng lao động cho phụ nữ
- 21 Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ
- 22 Phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời
- 23 Tỷ lệ bồi thường cho phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời
- 24 Đối xử công bằng với người lao động bán thời gian hoặc tạm thời
- 24 Bình đẳng giới ngoài nơi làm việc

Lời tựa

Phụ nữ đại diện cho 51% dân số thế giới nhưng vẫn trải qua những khoảng cách đáng kể trong việc tham gia và cơ hội kinh tế, trình độ học vấn, sức khỏe và sự sống còn và trao quyền chính trị.

Trong bối cảnh phổ biến đó, chúng ta bắt buộc phải nắm bắt mọi cơ hội để đẩy nhanh sự thay đổi để nhiều cá nhân, tổ chức, tổ chức và cộng đồng gạt hái những lợi ích rộng lớn và sâu rộng của việc trao quyền giới. Điều này là khả thi, và không thể tránh khỏi.

Ngày càng có nhiều tổ chức, cơ quan chính phủ, những người ủng hộ ngành công nghiệp và các nhà đầu tư tham gia vào các cuộc trò chuyện thẳng thắn về các rào cản ngăn cản phụ nữ tham gia đầy đủ vào nhiều hoạt động và những cách tốt hơn để tạo điều kiện cho sự đóng góp của phụ nữ vào sự thịnh vượng kinh tế và gắn kết xã hội. Tiếp cận vốn là một trong những rào cản.

Trên khắp thế giới, một số lượng lớn phụ nữ đang chuyển sang vai trò có ảnh hưởng và tác động tiềm năng trong các lĩnh vực mà họ coi là quan trọng đối với phúc lợi cá nhân và tập thể, các lĩnh vực như giáo dục, chăm sóc sức khỏe và tính bền vững. Những phát triển đầy hứa hẹn này đang báo trước những tác động tích cực trong cách các tổ chức được lãnh đạo và vận hành và cách các doanh nghiệp và liên doanh kinh doanh được tài trợ và hỗ trợ.

Để đẩy nhanh xu hướng này, chúng ta cần hiểu biết chi tiết hơn về cách xác định và giải quyết các rào cản giới và các yếu tố hỗ trợ trong doanh nghiệp, hệ sinh thái hoạt động và danh mục đầu tư của chính chúng ta và hiệu suất so với các tổ chức, ngành và lĩnh vực khác như thế nào.

Gender ROI™ của Sweef Capital đã được phát triển cho mục đích rõ ràng này. Công cụ này cung cấp một ngôn ngữ chung về giới và các hệ thống và quy trình rõ ràng để chuyển nguyện vọng thành hiệu quả tài chính vượt trội và tác động tích cực đến xã hội, kinh tế và môi trường.

Sổ tay hướng dẫn hành nghề này trình bày cách bất kỳ tổ chức hoặc quỹ nào cũng có thể tiến hành phân tích giới tính sâu sắc và theo dõi hiệu suất của họ.

"Điều tôi thích ở công cụ này là nó toàn diện, nó được tích hợp, nó luôn có cách tiếp cận cải tiến liên tục. Nó không tĩnh. Và từ góc độ nhà đầu tư, nó cho phép bạn tổng hợp và xem xét một loạt các yếu tố (để) thúc đẩy kết quả tốt hơn. "

- Rosemary Addis AM, Mondiale Impact

"Nhiều người bây giờ hiểu lý do tại sao (cho sự đa dạng) - tại sao nó có ý nghĩa kinh doanh và là điều đúng đắn để làm. Nhưng làm thế nào để bạn thực sự làm điều đó, làm thế nào để bạn đo lường sự tiến bộ và những gì hoạt động tốt nhất? Đó là những gì chúng tôi có thể làm với công cụ này và dữ liệu đến từ nó. "

Các biện pháp được nêu trong Sổ tay hướng dẫn đã được các học viên thiết kế cho các học viên và đủ linh hoạt để tích hợp vào các chế độ báo cáo và quản trị hiện có. Họ dựa trên bằng chứng mạnh mẽ rằng cải thiện sự đa dạng, công bằng và hòa nhập thông qua trao quyền kinh tế là tốt cho phụ nữ, gia đình và cộng đồng của họ, cho kinh doanh và tăng trưởng kinh tế toàn cầu, và cho môi trường.

Điều quan trọng, dữ liệu sẽ trở thành một phần của cơ sở bằng chứng toàn cầu về các liên kết quan trọng giữa sự đa dạng, công bằng và hòa nhập, và hiệu suất tổ chức và đầu tư.

Theo thời gian, cơ sở dữ liệu này sẽ cho phép các mối tương quan giúp hướng dẫn các quyết định đầu tư và lãnh đạo chiến lược. Ví dụ, khi chúng ta có nhiều phụ nữ hơn trong vai trò lãnh đạo, chúng ta có thấy tác động tích cực đến chuỗi cung ứng do phụ nữ hỗ trợ không? Nó có ý nghĩa gì đối với thiết kế sản phẩm thông minh về giới? Đối với các chính sách và thực tiễn tại nơi làm việc?

"Thật thú vị khi thấy sự khao khát thay đổi tăng lên với mỗi khoản đầu tư mở ra giá trị mới."

- Jennifer Buckley, Sweef Capital

Gender ROI™ của Sweef Capital sẽ giúp các tổ chức xác định và tận dụng đầy đủ lợi ích của sự đa dạng thông qua thực tiễn có cấu trúc, có thể đo lường được. Nó sẽ giúp các nhà đầu tư có chủ ý hơn trong việc biến giới tính thành động lực giá trị trong các doanh nghiệp mà họ đầu tư vì họ có thể đánh giá tác động và tiến độ chuẩn dựa trên cơ sở bằng chứng toàn cầu đáng tin cậy.

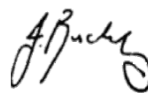
Bây giờ chúng ta đã hiểu rõ hơn về các rào cản và lệch hướng điển hình ngăn cản phụ nữ nhận ra tiềm năng của họ trong công việc và trong kinh doanh. Sổ tay hướng dẫn này tập hợp các biện pháp thực tế để hiển thị và giải quyết các vấn đề và mô hình này và mang lại kết quả theo cấp số nhân. Chúng tôi mời bạn sử dụng Sách hướng dẫn này để đánh giá và cải thiện các thực tiễn của riêng bạn và tham gia tiên phong của sự thay đổi.

Ban chỉ đạo Gender ROI™ của Sweef Capital



Hương thảo Addis AM

Đối tác quản lý sáng lập, Mondiale Impact



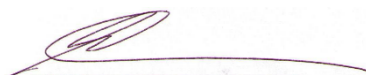
Jennifer Buckley

Giám đốc điều hành, Sweef Capital



Jessica Espinoza

Giám đốc điều hành, 2X Global



Edward T. Jackson

Nghiên cứu viên cao cấp, Đại học Carleton

"Điều làm cho (ROI™ của Sweef Capital Gender) không chỉ đáng tin cậy mà còn rất mạnh mẽ là nó đến từ một nhóm người tích cực đặt vốn... một hoạt động đầu tư do phụ nữ làm chủ, do phụ nữ lãnh đạo".

- Edward T. Jackson, Đại học Carleton

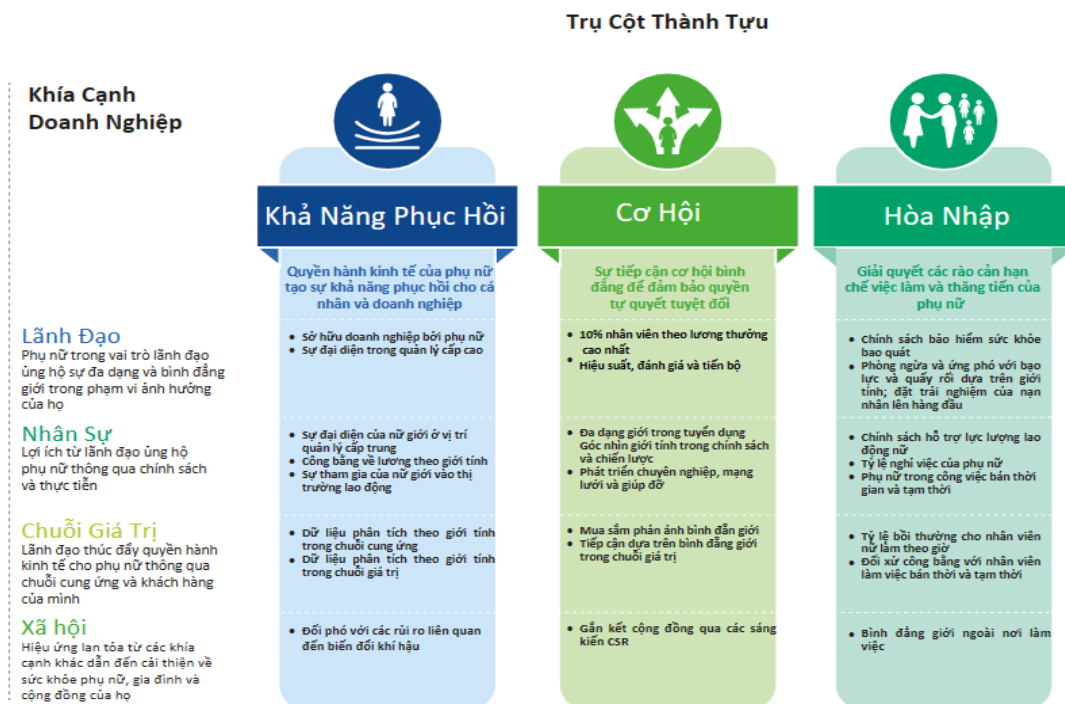
Tóm tắt tổng quan

Sweef Capital Gender ROI™ là một công cụ thiết thực để sử dụng trong và với các doanh nghiệp và đầu tư để đánh giá và cải thiện sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Gender ROI™ (Hình 1) kết hợp bốn khía cạnh doanh nghiệp và ba trụ cột kết quả để cung cấp một hệ thống tính điểm gồm 24 chỉ số định tính và định lượng.

Các khía cạnh doanh nghiệp - Lãnh đạo, Lực lượng lao động, Chuỗi giá trị và Xã hội - ảnh xạ đến cơ sở bằng chứng để trao quyền kinh tế và tạo ra giá trị. Các trụ cột kết quả - Khả năng phục hồi, Cơ hội và Hòa nhập - phản ánh các khía cạnh của hòa nhập, đa dạng và công bằng liên quan đến vai trò kinh tế và xã hội, đóng góp, hạn chế và dễ bị tổn thương. Hai chỉ số tại mỗi giao điểm của đo lường doanh nghiệp và trụ cột kết quả tạo nên 24 chỉ số liên quan đến chính sách, quy trình và phạm vi ảnh hưởng của doanh nghiệp.

Công cụ này đo lường cam kết của doanh nghiệp đối với sự đa dạng, công bằng và hòa nhập dựa trên giới tính và cũng có thể được điều chỉnh cho các cân nhắc về đa dạng, công bằng và hòa nhập khác. Các tổ chức áp dụng công cụ này có được sự hiểu biết toàn diện về những khoảng trống và cơ hội để tích hợp các yếu tố này trong các chính sách, quy trình và thực tiễn. Nó là một công cụ hữu ích cho các nhà đầu tư trong việc thẩm định và là một phần của thực tiễn quản lý tác động tích cực. Công cụ này cho phép phân tích giới sâu và xây dựng cơ sở bằng chứng về mối liên hệ giữa sự đa dạng, công bằng và hòa nhập với hiệu quả tổ chức và đầu tư.

Hình 1: Sơ lược về ma trận Gender ROI™ của Sweef Capital



Nguồn: Sweef Capital Pte Ltd, 2022.

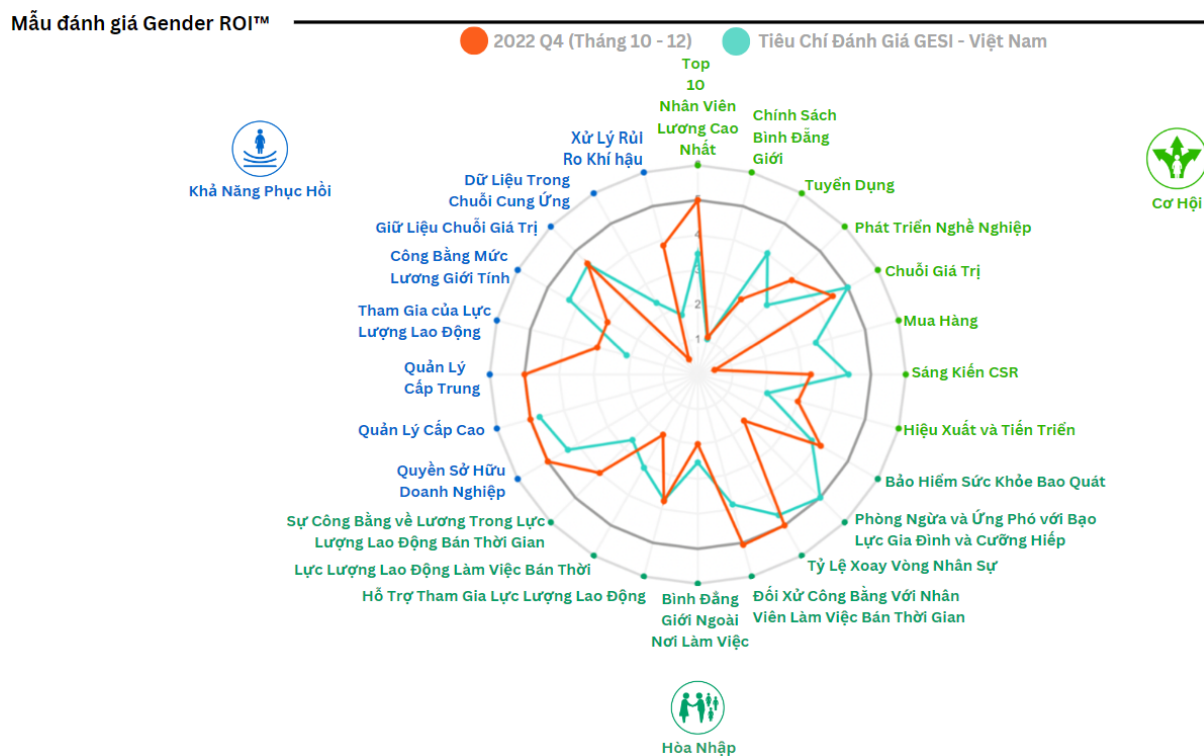
Các phần sau đây giải thích lý do tại sao sự đa dạng lại quan trọng và cung cấp thêm nền tảng về Gender ROI™. **Chỉ số Gender ROI™** cung cấp một cái nhìn sâu sắc về cơ sở lý luận và ứng dụng của từng chỉ số trong số 24 chỉ số.

Tính toán Điểm Gender ROI™ của Sweef Capital giải thích cách chỉ định điểm cho từng chỉ số. Các chỉ số định lượng được chấm theo thang điểm năm điểm để đánh giá hiệu suất, từ 1 = 'Chúng ta cần nói chuyện' đến 5 = 'Mô hình vai trò'. Các chỉ số định tính được đánh giá thông qua một loạt các câu hỏi hướng dẫn xung quanh các yếu tố khác nhau về cam kết, giao tiếp, thực hiện, đo lường, tính minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Điểm số cho mỗi chỉ số được trình bày trong một chuỗi dữ liệu hai chiều trong biểu đồ nhện (Hình 2). Điểm số ở cuối xa nhất của mức tăng đột biến đại diện cho '5' - nghĩa là, công ty là một hình mẫu trong việc thể hiện chính sách và thực tiễn có liên quan. Điểm số ở trung tâm đại diện cho '0' - nghĩa là công ty không có chính sách liên quan cũng như không thể hiện khía cạnh tập trung thông qua thực hành, có nghĩa là chỉ số yêu cầu hành động ngay lập tức. Nền tảng Equilo có chức năng tự động và thông minh quy định kế hoạch hành động về giới dựa trên đánh giá.

Ví dụ về công ty thể hiện trong Hình 2 đang thể hiện hiệu suất mạnh mẽ trong các chỉ số như quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ, đại diện của phụ nữ trong quản lý cấp cao, đại diện phụ nữ trong quản lý cấp trung, đối xử công bằng với nhân viên bán thời gian và tạm thời và tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ. Tuy nhiên, công ty đang hoạt động kém hiệu quả trong dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng, lăng kính giới trong các chính sách và chiến lược, cách tiếp cận mua sắm theo giới, bình đẳng giới ngoài nơi làm việc và giải quyết rủi ro khí hậu. Vì vậy, các chỉ số này sẽ là trọng tâm của các can thiệp và được đưa ra trong kế hoạch hành động giới.

Hình 2: Mẫu đánh giá Gender ROI™



Nguồn: Sweef Capital Management Pte Ltd và Equilo 2022.



Giới thiệu

Sweef Capital Gender ROI™ là một công cụ thiết thực để sử dụng trong và với các doanh nghiệp và đầu tư để đánh giá và cải thiện sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Được phát triển bởi các học viên cho các học viên, nó có thể hành động, hữu ích và thích ứng với bối cảnh.

Nó cung cấp một công cụ đo lường và quản lý chẩn đoán có thể sử dụng cho các học viên để thực hiện phân tích giới và xác định các lĩnh vực cụ thể, thực tế để cải thiện trên một doanh nghiệp hoặc danh mục đầu tư. Nó cung cấp một cơ sở để quản lý hiệu suất và tiến độ điểm chuẩn trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Xem thêm về công cụ này trong **Giới thiệu về Gender ROI™** của Sweef Capital.

Sweef Capital nhận ra giới tính thường được giảm xuống thành các cuộc trò chuyện về phụ nữ và nam giới. Trong tài liệu này và công cụ, giới tính được sử dụng để truyền đạt *"giới tính mà bất kỳ người nào xác định; Đó là sự xác định bên trong và cá nhân của một người về giới tính của họ dựa trên cảm giác của họ là một người đàn ông, một người phụ nữ, cả hai, không hoặc một nơi nào khác theo phạm vi giới tính trong bối cảnh văn hóa. Giới tính của một người có thể không phù hợp với giới tính được chỉ định của họ khi sinh. Không nên nhầm lẫn bản dạng giới của một người với xu hướng tình dục của họ; Những khái niệm này về cơ bản là khác nhau và độc lập với nhau".*¹

Bởi vì phụ nữ không được phục vụ trong không gian đầu tư, các khía cạnh của Gender ROI™ tập trung vào phụ nữ và trẻ em gái. Gender ROI™ cũng có thể làm sáng tỏ những hiểu biết hữu ích về các khía cạnh khác của sự hòa nhập và đa dạng giúp tạo ra một môi trường hòa nhập, chẳng hạn như tuổi tác, chủng tộc, kỹ năng, nền tảng, khuynh hướng tình dục và những khác biệt khác.

Nó cung cấp một tài liệu tham khảo thực tế để đánh giá và cải thiện các khía cạnh khác của sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Theo thời gian, hướng dẫn phù hợp hơn sẽ được phát triển cho các khía cạnh rộng hơn của thực tiễn kinh doanh và đầu tư toàn diện.

Gender ROI™ được thiết kế để sử dụng như một đánh giá độc lập và để thông báo chiến lược, minh bạch quản lý và quản trị cho sự đa dạng, công bằng và hòa nhập như một phần của việc áp dụng các tiêu chuẩn quy trình thực hành tốt nhất cho tính bền vững, bao gồm [Nguyên tắc hoạt động để quản lý tác động](#) và [Tiêu chuẩn tác động SDG của UNDP](#).

Công cụ này thu thập dữ liệu và thực tiễn trên các khu vực địa lý khác nhau, nơi phụ nữ trải qua bất bình đẳng kinh tế, phân biệt đối xử và thiếu đại diện. Nó chiếm công việc nền tảng trong thực hành đa dạng, công bằng và hòa nhập và kết nối nó với kinh nghiệm thực địa để đảm bảo các bài học chính có thể được áp dụng và công cụ có thể được điều chỉnh vì lợi ích rộng lớn hơn của các học viên trên toàn cầu.

Công cụ này rất linh hoạt và có thể được điều chỉnh cho các bối cảnh khác nhau, từ các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ đến các tổ chức lớn và ở các cấp độ khác nhau từ một doanh nghiệp duy nhất đến một danh mục đầu tư rộng hơn.

¹ Viện Tiêu chí (2019), *Các khái niệm chính về giới*. Haddam, Connecticut: Viện Tiêu chí.

Sổ tay hướng dẫn này cung cấp tổng quan về mục đích và việc sử dụng ROI™ theo giới trong việc giải quyết sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Các học viên có thể sử dụng công cụ này để tiến hành phân tích khoảng cách, xác định các lĩnh vực sẽ cần can thiệp, đánh giá và quản lý các sáng kiến và cải thiện thực hành theo thời gian.

- **Tại sao các vấn đề đa dạng giới** đặt ra sự cần thiết phải có cam kết mạnh mẽ từ lãnh đạo trong việc đấu tranh cho sự thay đổi tổ chức. Có một trường hợp đầu tư và kinh doanh hấp dẫn cho sự đa dạng, công bằng và hòa nhập như một đóng góp chính cho hiệu suất tổ chức và đầu tư cũng như tác động có thể đo lường đáng kể mà nó tạo ra.
- **Chỉ số Gender ROI™** cung cấp một cách tiếp cận toàn diện và tích hợp để đánh giá tác động. Mỗi mô tả chỉ số phác thảo cơ sở lý luận, phạm vi, ứng dụng thực tế và mối liên hệ với các trụ cột kết quả.
- **Tính toán Điểm Gender ROI™ của Sweef Capital** trình bày phương pháp tính điểm. Để đo lường tác động tổng thể, công cụ tạo ra điểm số dựa trên 24 chỉ số định tính và định lượng. Đánh giá cơ bản cho phép doanh nghiệp theo dõi các kế hoạch hành động về giới.
- **Tích hợp Giới vào Lập kế hoạch hành động** giải thích cách Gender ROI™ trình bày lộ trình tích hợp đa dạng, công bằng và hòa nhập trong toàn bộ hệ thống giá trị, hoạt động kinh doanh và cấu trúc doanh nghiệp của doanh nghiệp, cho phép phân tích giới sâu.
- **Giám sát và Cải thiện** nêu bật các quy trình giám sát, xem xét và cải thiện Gender ROI™ và Sổ tay hướng dẫn. Khi có sự phát triển quan trọng trong các tiêu chuẩn và bằng chứng áp dụng, một phiên bản mới sẽ được phát hành để đảm bảo tính cập nhật của nó.



Ai nên sử dụng Gender ROI™

Gender ROI™ của Sweef Capital nhằm mục đích hướng dẫn người dùng giải quyết sự đa dạng, công bằng và hòa nhập trong các tổ chức và công ty danh mục đầu tư của họ.

Nó được thiết kế cho nhiều đối tượng bao gồm các doanh nhân, nhà đầu tư, cố vấn tài chính, trung gian, nhà nghiên cứu, cơ quan quản lý, nhà hoạch định chính sách của chính phủ, cơ quan phát triển, quỹ và các công ty khu vực tư nhân. Hướng dẫn này cung cấp nền tảng về cơ sở bằng chứng và tiện ích của công cụ. Nó cũng trình bày hướng dẫn thực tế về cơ sở lý luận, phạm vi và ứng dụng thực tế của từng chỉ số để hỗ trợ người dùng diễn giải, thực hiện và áp dụng công cụ một cách nhất quán.

Các doanh nghiệp và nhà đầu tư được khuyến khích sử dụng công cụ này như một công cụ phân tích, đánh giá và quản lý khoảng cách, đồng thời lấp đầy khoảng trống và cải thiện thực tiễn theo thời gian.

Công cụ và hướng dẫn sử dụng có thể được sử dụng bởi các bên liên quan khác nhau theo nhiều cách khác nhau:

- Hướng dẫn **các nhà đầu tư** xây dựng khuôn khổ bình đẳng giới và đa dạng, chiến lược đầu tư, đánh giá và lựa chọn đầu tư, xây dựng danh mục đầu tư, giải ngân đầu tư và các hệ thống giám sát liên quan, để bổ sung cho phân tích tài chính ở giai đoạn thẩm định.
- Hỗ trợ **các doanh nghiệp** lồng ghép lăng kính giới vào các hệ thống giá trị, chính sách và thực tiễn của họ và cải thiện sự đa dạng, công bằng và hòa nhập theo thời gian.
- Cung cấp **cho các nhà quản lý quỹ** một khuôn khổ thẩm định được xác định để xác định các lĩnh vực bình đẳng giới và cải thiện đa dạng, đồng thời hỗ trợ tích hợp các kế hoạch cải thiện giới vào kế hoạch kinh doanh 100 ngày của người được đầu tư và các chiến lược tạo ra giá trị trung hạn mang lại lợi ích cho phụ nữ, nhà đầu tư và doanh nhân.
- Cho phép **các nhà quản lý quỹ** xử lý, quản lý hiệu suất đầu tư thông qua các đánh giá liên tục về đo lường bình đẳng giới ở cấp độ đầu tư và danh mục đầu tư, để hướng dẫn công việc tạo ra giá trị sau đầu tư đang diễn ra và những thay đổi trực tiếp cần thiết trong việc ngăn chặn cấp danh mục đầu tư.
- Thông báo cho các chuyên gia về giới và các nhà hoạch định chính sách về cách giải quyết những khoảng trống hiện tại trong hoạt động liên quan đến chương trình liên quan đến lồng ghép đa dạng, công bằng và hòa nhập.

Theo thời gian, dữ liệu được phát triển thông qua ứng dụng của công cụ cũng có thể:

- cho phép xây dựng các bộ dữ liệu giới được tiêu chuẩn hóa mà các nhà nghiên cứu có thể sử dụng để kiểm tra các giả thuyết và nghiên cứu dựa trên bằng chứng trực tiếp xung quanh mối tương quan giữa đa dạng, công bằng và hòa nhập và hiệu quả kinh doanh và đầu tư
- Cung cấp dữ liệu để thông báo phân tích để xây dựng và kết hợp chiến lược lăng kính giới trong quy trình kinh doanh của các tổ chức khác nhau.

Việc áp dụng rộng rãi hơn Gender ROI™ sẽ tạo ra các bộ dữ liệu được thu thập trong cơ sở dữ liệu toàn cầu, cho phép phân tích giới. Theo thời gian, điều này sẽ cho phép các nhà nghiên cứu học thuật xác nhận mối liên hệ giữa bình đẳng giới và đa dạng, tác động tài chính và xã hội, và hiệu quả kinh doanh và đầu tư. Các bộ dữ liệu này cũng sẽ hỗ trợ đo điểm chuẩn giữa các ngành, quốc gia và khu vực.

Phát triển kiến thức này tạo điều kiện thuận lợi cho việc lồng ghép đầu tư lăng kính giới như một chiến lược đầu tư trên nhiều nhà đầu tư thông qua các khuôn khổ, công cụ, số liệu và thực tiễn tốt nhất. Xây dựng một thư viện thực tiễn tốt nhất có thể được chia sẻ giữa các bên liên quan khác nhau để hỗ trợ các can thiệp giới củng cố hệ sinh thái đầu tư lăng kính giới.

Tại sao đa dạng giới tính lại quan trọng

Trường hợp đầu tư và kinh doanh cho sự đa dạng, công bằng và hòa nhập là hấp dẫn và ngày càng tập trung cho các doanh nghiệp và nhà đầu tư với tư cách là những người đóng góp chính cho hiệu quả tổ chức và đầu tư.

Nghiên cứu cho thấy sự đại diện của phụ nữ trong đầu tư mạo hiểm (VC) đã góp phần vào hiệu suất đáng chú ý, bao gồm cải thiện 10% tài trợ VC cho các công ty VC có ít nhất một đối tác nữ và hiệu quả tài chính tốt hơn 63% cho các doanh nghiệp có đội ngũ sáng lập toàn nữ.²

Các cá nhân có nền tảng đa diện mang đến một loạt các kinh nghiệm, ý tưởng và quan điểm khi xác định các giải pháp và lựa chọn hướng hành động chính xác. Họ cũng đóng vai trò là tác nhân quan trọng trong việc thúc đẩy khả năng phục hồi của doanh nghiệp và hiệu quả tài chính. Doanh nghiệp đầu tư các nguồn lực quý giá để đưa sự đa dạng, công bằng và hòa nhập vào hệ thống giá trị, mô hình hoạt động và quy trình quản lý thay đổi của họ.

Làm như vậy tạo ra một môi trường hòa nhập, nơi tất cả nhân viên tham gia và thực hiện ở mức cao, và nơi sự khác biệt về nền tảng, quan điểm và sự hiểu biết là những yếu tố thiết yếu trong việc tạo ra giá trị.

Hơn nữa, bằng chứng cho thấy các chiến lược thông minh về giới có thể giúp tăng khả năng cạnh tranh của công ty, củng cố cơ sở cung ứng, cải thiện nguồn nhân lực và giúp xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi. Các công ty tích hợp các chính sách bao gồm giới có thể mở ra cơ hội tăng lợi nhuận, tăng trưởng và đổi mới. Do đó, điều quan trọng là phải phát triển một hệ thống đo lường theo dõi các nỗ lực đa dạng, công bằng và

Các công ty có hồ sơ theo dõi mạnh mẽ và nhấn mạnh vào các vấn đề giới tính có khả năng có thu nhập cao hơn 15% so với các công ty cùng ngành.

hòa nhập ở cấp doanh nghiệp và đo lường hiệu suất của họ thông qua các kết quả đã được chứng minh cho phụ nữ và trẻ em gái và lợi ích doanh nghiệp tương ứng.

Khoảng 12 nghìn tỷ đô la có thể được thêm vào GDP toàn cầu vào năm 2025 bằng cách thúc đẩy bình đẳng của phụ nữ.³ Thu hẹp khoảng cách giới là chìa khóa để

đạt được những tác động tích cực trong các Mục tiêu Phát triển Bền vững giao nhau, bao gồm việc làm bền vững và tăng trưởng kinh tế, sức khỏe tốt, xóa đói giảm nghèo, an ninh lương thực và giảm bất bình đẳng.⁴

Đầu tư vào nữ doanh nhân và nhân viên mang lại lợi nhuận kinh tế và xã hội đáng kể. Các nữ doanh nhân đang xác định các giải pháp cho các vấn đề mà họ và những người xung quanh gặp phải; Họ cũng đang giải quyết các nhu cầu và cơ hội của thị trường.

Khi phụ nữ trở nên tích cực về kinh tế, họ đại diện cho sức mua đáng kể. Các doanh nghiệp nhận ra đây là cơ hội có thể xây dựng lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ. Nghiên cứu của Nielsen cho thấy đến năm 2028, phụ nữ được dự đoán sẽ kiểm soát 75% chi tiêu dùng tùy ý.⁵

² P Ryan (2019), *Mệnh lệnh tác động: Đổi mới, tinh thần kinh doanh và đầu tư để biến đổi tương lai*. Hoa Kỳ: Greenleaf Book Group Press; I Solal và K Snellman (2023), 'Đối với các nhà sáng lập nữ, việc gây quỹ chỉ từ các VC nữ phải trả giá', *Harvard Business Review*.

³ J Woetzel et al. (2016), *Sức mạnh của sự bình đẳng: làm thế nào thúc đẩy bình đẳng của phụ nữ có thể thêm 12 nghìn tỷ đô la vào tăng trưởng toàn cầu*. Hoa Kỳ: McKinsey & Company.

⁴ Hội đồng cấp cao của Tổng thư ký Liên Hợp Quốc về trao quyền kinh tế cho phụ nữ (2016), *Không để ai bị bỏ lại phía sau: Lời kêu gọi hành động vì bình đẳng giới và trao quyền kinh tế cho phụ nữ*. Thành phố New York, New York: Liên Hợp Quốc.

⁵ Nielson (2020), *Khôn ngoan với phụ nữ*. Hoa Kỳ: Nielson.

Vì vậy, phụ nữ được đặt ở vị trí tốt nhất để khai thác cơ hội này và mang lại những hiểu biết có giá trị về người tiêu dùng để phát triển và phân phối sản phẩm và dịch vụ. Hơn nữa, phụ nữ sử dụng thu nhập của họ khác nhau.

Phụ nữ chi 90 xu cho mỗi đô la họ kiếm được cho gia đình, bao gồm cả giáo dục, sức khỏe và dinh dưỡng của con cái, so với 30 đến 40 xu được phân bổ bởi nam giới.⁶ Điều này tạo ra hiệu ứng cấp số nhân mạnh mẽ đối với lợi nhuận xã hội bằng cách cải thiện sinh kế bền vững, thúc đẩy giáo dục chất lượng, tạo việc làm bền vững, thúc đẩy sức khỏe tốt và tăng trưởng kinh tế.

Để khai thác khả năng của phụ nữ với tư cách là tác nhân thay đổi, điều quan trọng là phải hiểu vai trò và đóng góp kinh tế riêng biệt của phụ nữ, cũng như những hạn chế trong việc phát triển các can thiệp trao quyền cho phụ nữ nhất quán và toàn diện. Đặc biệt, nó đòi hỏi phải thay đổi tư duy được hình thành bởi các chuẩn mực xã hội và văn hóa bắt nguồn sâu sắc bằng cách giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của sự bất bình đẳng.⁷

Tiêu điểm châu Á

Ở châu Á và Thái Bình Dương, trường hợp tập trung vào giới tính là mạnh mẽ và đang phát triển. Ngân hàng Phát triển châu Á ước tính những cải thiện về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ có thể làm tăng tổng thu nhập ở châu Á và Thái Bình Dương lên 6,6% trong một thế hệ và 14,5% trong hai thế hệ, với thu nhập bình quân đầu người tăng tới 30,6% trong một thế hệ và 71,1% trong hai thế hệ.

Khắc phục tình trạng mất cân bằng giới và đa dạng thúc đẩy giá trị doanh nghiệp góp phần phát triển bền vững trong các lĩnh vực đặc biệt ảnh hưởng đến phụ nữ và trẻ em gái ở Đông Nam Á. Một báo cáo của Liên Hợp Quốc cho thấy, trên khắp Thái Lan, Philippines và Malaysia, các doanh nhân nữ đã thuê nhiều nhân viên nữ hơn 17% so với các đồng nghiệp nam. Điều này tạo điều kiện cho sự tham gia của nhiều phụ nữ hơn vào lực lượng lao động, những người có khả năng hiểu nhu cầu và hành vi tiêu dùng của phụ nữ để tạo ra các hiệu ứng mạnh mẽ và phức tạp.



Giống như cổ tức mà các công ty đại chúng trả cho các cổ đông, Cổ tức theo giới là một lợi ích ổn định kiếm được bằng cách đầu tư cân bằng khôn ngoan vào việc phát triển phụ nữ làm công nhân và các nhà lãnh đạo tiềm năng cũng như hiểu phụ nữ là người tiêu dùng và tác động của họ đối với nền kinh tế và lợi nhuận.

Nguồn: Deloitte (2011), Cổ tức giới: Đưa ra trường hợp đầu tư vào phụ nữ. Hoa Kỳ: Deloitte.

⁶ Phụ nữ giao hàng (2012), *Đầu tư vào trẻ em gái và phụ nữ: Hiệu ứng gợn sóng*. Thành phố New York, New York: Phụ nữ sinh nở.

⁷ Ngân hàng Phát triển Châu Á (2021). *Đầu tư vào bình đẳng giới sẽ xây dựng khả năng chống chịu trước những cú sốc trong tương lai*. Manila, Philippines: Ngân hàng Phát triển Châu Á.



Giới thiệu về Gender ROI™ của Sweef Capital

Gender ROI™ là một công cụ đo lường và quản lý chẩn đoán được thiết kế để giúp các nhà đầu tư và các nhà lãnh đạo đánh giá các chính sách và thực tiễn đa dạng, công bằng và hòa nhập của các doanh nghiệp bằng lăng kính giới.

Mục đích là để cung cấp thông tin cho cả thực tiễn và hiệu suất trong việc giải quyết bất bình đẳng, đồng thời nêu bật các cơ hội quan trọng để cải thiện kết quả cho phụ nữ và trẻ em gái. Đối tượng dự kiến bao gồm các chuyên gia tài chính phát triển, doanh nghiệp, nhà quản lý quỹ, chuyên gia về giới và các nhà hoạch định chính sách. Luận điểm giới là lồng ghép và cải thiện bình đẳng giới ở cấp doanh nghiệp sẽ:

- cải thiện cách thức mà doanh nghiệp được lãnh đạo và vận hành để thúc đẩy việc tạo ra giá trị
- Xây dựng giá trị thông qua chuỗi giá trị doanh nghiệp
- cải thiện kết quả đối với việc trao quyền kinh tế và phúc lợi cho phụ nữ trên các khía cạnh giao nhau.

Công cụ này được phát triển để tiến hành phân tích giới tính toàn diện của một doanh nghiệp để cho phép:

- Doanh nghiệp tự đánh giá và cải tiến
- Các nhà đầu tư thực hiện thẩm định và yêu cầu cải tiến
- Các nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách để đánh giá chặt chẽ luận điểm giới với dữ liệu kết quả và, được trang bị bằng chứng hỗ trợ, để khuyến khích và tích hợp lăng kính giới trong việc triển khai vốn của các nhà đầu tư nhà nước và tư nhân.

Công cụ này được phát triển để tập trung vào bốn khía cạnh doanh nghiệp của Lãnh đạo, Lực lượng lao động, Chuỗi giá trị và Xã hội với tư cách là tác nhân chính và yếu tố hỗ trợ hệ sinh thái kinh doanh và xã hội.

Gender ROI™ có cách tiếp cận toàn diện và tích hợp để đánh giá tác động vượt ra ngoài các doanh nghiệp nữ, phụ nữ trong phòng họp và phụ nữ ở cấp điều hành trong thị trường công. Công cụ này tập trung vào cách các nguyên tắc đa dạng, công bằng và hòa nhập được tích hợp vào cấu trúc lãnh đạo, hệ thống giá trị tổ chức và các chính sách và thực tiễn tại nơi làm việc nơi tổ chức ảnh hưởng đến chuỗi giá trị của mình.

Công cụ này được phát triển để tập trung vào bốn khía cạnh doanh nghiệp của Lãnh đạo, Lực lượng lao động, Chuỗi giá trị và Xã hội với tư cách là tác nhân chính và yếu tố hỗ trợ hệ sinh thái kinh doanh và xã hội. Bằng cách áp dụng các đòn bẩy thay đổi khác nhau trên các khía cạnh doanh nghiệp nhằm vào vai trò, đóng góp, hạn chế và tính dễ bị tổn thương về kinh tế và xã hội của phụ nữ, trao quyền kinh tế cho phụ nữ được thể hiện thông qua ba trụ cột kết quả là Khả năng phục hồi, Cơ hội và Hòa nhập.

Các trụ cột kết quả là các mục tiêu cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ bao gồm:

- giải quyết nhu cầu phụ nữ tham gia vào việc làm có lợi và ở vị trí có ảnh hưởng và ra quyết định
- đảm bảo tiếp cận bình đẳng với các cơ hội tham gia và thăng tiến của phụ nữ
- Bảo vệ phúc lợi của phụ nữ thông qua mạng lưới an toàn và bảo vệ giải quyết các chuẩn mực và thành kiến giới.

Những kết quả này cũng là nguyên lý quan trọng trong việc xây dựng một doanh nghiệp có khả năng phục hồi để đáp ứng những thách thức của môi trường kinh doanh năng động ngày nay. Mỗi kết quả đóng một vai trò; Chúng cùng có lợi và cần được coi là động lực của phát triển bền vững và bao trùm.

Công cụ này bao gồm 24 chỉ số định tính và định lượng đo lường cam kết của doanh nghiệp đối với sự đa dạng, công bằng và hòa nhập, đồng thời xác định những khoảng trống và cơ hội trong việc thể chế hóa sự đa dạng, công bằng và hòa nhập vào các chính sách, quy trình và thực tiễn hiện có.

Thu thập và phân tích dữ liệu cung cấp bằng chứng đáng tin cậy có thể được sử dụng để chứng minh cho các bên liên quan bên trong và bên ngoài rằng có những vấn đề cần được giải quyết. Cụ thể, chẩn đoán xác định khoảng cách giữa các chỉ số khác nhau, thông báo các hành động và can thiệp cần thiết để mang lại kết quả hỗ trợ trao quyền kinh tế cho phụ nữ.

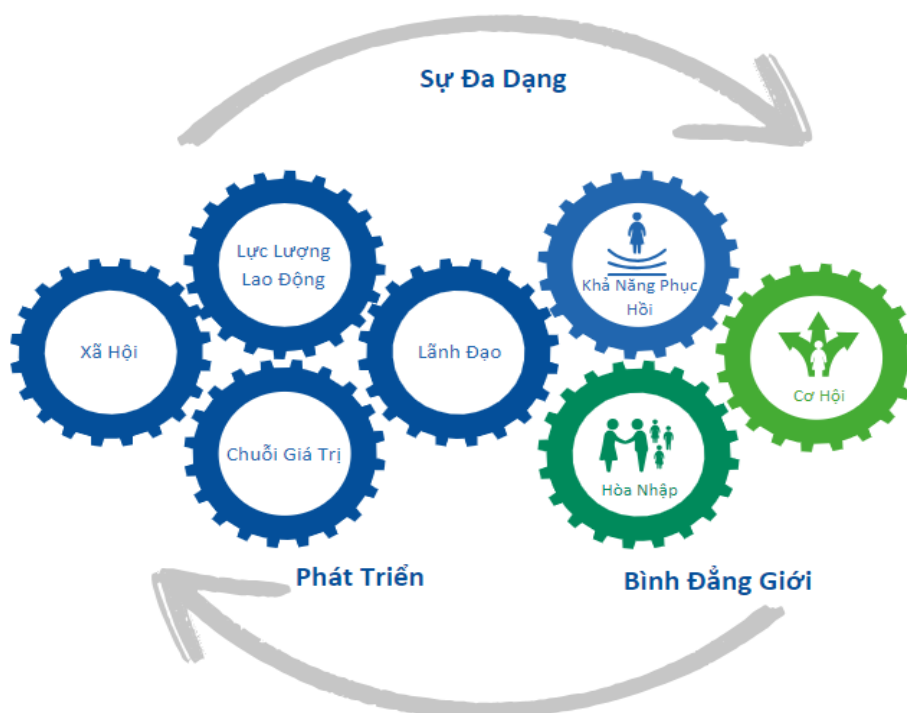
Công cụ này hướng dẫn các nhà đầu tư cách phát triển các khuôn khổ bình đẳng giới và đa dạng, chiến lược đầu tư và quy trình đầu tư, sau đó đo lường và giám sát tác động của các khoản đầu tư của họ. Khung thẩm định giúp người dùng xác định các lĩnh vực cần cải thiện và cung cấp hỗ trợ về cách tích hợp các kế hoạch cải thiện giới vào các chiến lược tạo ra giá trị của nhà đầu tư.

Công cụ này cho phép phân tích giới sâu và xây dựng cơ sở bằng chứng về mối liên hệ giữa đa dạng, công bằng và hòa nhập với đầu tư và hiệu suất của tổ chức. Điều này, đến lượt nó, khuyến khích các doanh nghiệp và hệ sinh thái đầu tư rộng lớn hơn áp dụng đầu tư lành kính giới, hướng các nguồn vốn lớn hơn vào các doanh nghiệp của phụ nữ và cải thiện việc thực hiện các kế hoạch hành động giới nhằm tăng cường kết quả giới.

Các tổ chức tài chính, nhà quản lý quỹ và nhà cung cấp vốn có thể đưa ra quyết định sáng suốt hơn được hỗ trợ bởi nghiên cứu học thuật về việc triển khai vốn theo cách cải thiện kết quả cho phụ nữ và trẻ em gái và giảm các rào cản đối với việc tham gia đầu tư vào lành kính giới.

Bằng cách hiểu rõ hơn về hiệu suất của người được đầu tư hiện tại hoặc tiềm năng trên các khía cạnh giới khác nhau và biết nơi nào có thể cải thiện, các tổ chức tài chính, nhà quản lý quỹ và nhà cung cấp vốn có thể chọn đầu tư vào các doanh nghiệp có hiệu suất cao hoặc hỗ trợ các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả từ góc độ giới trong các lĩnh vực mục tiêu.

Hình 3: Gender ROI™ - tăng trưởng cho phép đa dạng và bình đẳng giới



Gender ROI™ đo lường doanh nghiệp

Gender ROI™ xem xét mối liên hệ của việc nhúng đa dạng, công bằng và hòa nhập trên bốn khía cạnh doanh nghiệp - Lãnh đạo, Lực lượng lao động, Chuỗi giá trị và Xã hội - và kết quả kết quả của lợi nhuận tài chính và xã hội được đo lường thông qua ba trụ cột kết quả Gender ROI™- Khả năng phục hồi, Cơ hội và Hòa nhập. Mỗi khía cạnh có những đặc điểm riêng biệt được coi là đòn bẩy chiến lược. Khi được bật, chúng có thể mang lại sự thay đổi mang tính biến đổi và mang tính hệ thống.



Lãnh đạo - Lãnh đạo doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đáng kể đến văn hóa doanh nghiệp, hiệu suất tổ chức⁸ và hiệu ứng xã hội. Các công ty có ba hoặc nhiều phụ nữ trong lãnh đạo cấp cao đạt điểm cao hơn trên nhiều khía cạnh của hiệu suất tổ chức. Phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo thúc đẩy sự đa dạng, công bằng và hòa nhập trong phạm vi ảnh hưởng của riêng họ, do đó trao quyền cho phụ nữ trong lực lượng lao động và chuỗi giá trị đồng thời tạo ra hiệu ứng cấp số nhân mạnh mẽ góp phần vào sự phát triển kinh tế và phúc lợi chung của xã hội. Trong lĩnh vực tài chính, phụ nữ trong vai trò đầu tư có khả năng đầu tư vào phụ nữ cao gấp đôi.⁹



Lực lượng lao động - Lực lượng lao động công bằng được hưởng lợi từ việc định hình văn hóa doanh nghiệp được lãnh đạo bảo vệ thông qua các hệ thống giá trị, chính sách và thực tiễn là một trong những nền tảng quan trọng của khả năng phục hồi kinh doanh. Bởi vì phụ nữ vẫn ít có khả năng tham gia vào lực lượng lao động hơn nam giới,¹⁰ có nhiều khả năng thất nghiệp, được đại diện quá mức trong các công việc không chính thức và dễ bị tổn thương và được trả ít hơn cho công việc họ làm,¹¹ trao quyền kinh tế cho phụ nữ là một ưu tiên quan trọng dẫn đến cải thiện cơ quan của họ và phúc lợi của gia đình họ.



Chuỗi giá trị - Lãnh đạo doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến các bên liên quan của chính mình như những yếu tố chính thúc đẩy trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Chúng thúc đẩy cách một doanh nghiệp tương tác với khách hàng và nhà cung cấp của mình. Bao gồm các cách thức mà một doanh nghiệp tham gia vào đầy đủ các hoạt động cần thiết để tạo ra và cung cấp các sản phẩm và / hoặc dịch vụ của mình cung cấp một bức tranh toàn diện và năng động hơn về bình đẳng giới và đa dạng trong phạm vi ảnh hưởng của nó.



Xã hội - Xã hội cuối cùng được hưởng lợi từ những đóng góp tích cực của các chiều không gian khác, cải thiện phúc lợi của phụ nữ, gia đình và cộng đồng của họ, hòa bình và an ninh. Khi nhiều phụ nữ làm việc hơn, toàn bộ nền kinh tế được hưởng lợi.¹² Xã hội có thể triệu tập các bên liên quan khác nhau vào hành động tập thể trong việc giải quyết các vấn đề xã hội quan trọng như giới tính và biến đổi khí hậu.

⁸ McKinsey & Company (2017), *Phụ nữ quan trọng: Thời gian để tăng tốc. Mười năm hiểu biết sâu sắc về đa dạng giới 2018*. Hoa Kỳ: McKinsey & Company.

⁹ Tập đoàn Tài chính Quốc tế (2019), *Tiến tới cân bằng giới trong vốn cổ phần tư nhân và đầu tư mạo hiểm*. Washington DC: IFC.

¹⁰ UN Women (2018), *Biến lời hứa thành hành động: Bình đẳng giới trong Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*. Thành phố New York, New York: UN Women.

¹¹ Tổ chức Lao động Quốc tế (2018), *Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng cho Phụ nữ 2018: Ảnh chụp nhanh toàn cầu*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO; Tổ chức Lao động Quốc tế (2018), *Phụ nữ và nam giới trong nền kinh tế phi chính thức: Một bức tranh thống kê*, ấn bản lần thứ 3. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

¹² Quỹ Tiền tệ Quốc tế (2018), *theo đuổi trao quyền kinh tế cho phụ nữ*. Washington DC: IMF.



Kết quả trụ cột Gender ROI™

Khả năng phục hồi



Oxfam định nghĩa khả năng phục hồi là khả năng của phụ nữ và nam giới để thực hiện các quyền của họ và cải thiện phúc lợi của họ bất chấp những cú sốc, căng thẳng và không chắc chắn.¹³ Phụ nữ và trẻ em gái nói chung sống trong một thế giới bất bình đẳng giới lan rộng. Có ít khả năng tiếp cận vốn, tài nguyên, giáo dục và chăm sóc sức khỏe, họ thiếu tự chủ kinh tế và không được đại diện trong việc ra quyết định ở tất cả các cấp của lĩnh vực kinh tế và chính trị. Những bất bình đẳng này đã trở nên rõ rệt hơn do tác động tàn phá của đại dịch đối với nền kinh tế và xã hội trong giai đoạn 2020-21. Phụ nữ đã đi đầu trong việc xây dựng khả năng phục hồi nhưng bị hạn chế bởi các chuẩn mực và thành kiến giới. Trao quyền kinh tế cho phụ nữ cho phép họ tiếp cận các nguồn lực và tham gia vào quá trình ra quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống và gia đình của họ.

Tăng cường khả năng phục hồi của phụ nữ chưa bao giờ quan trọng hơn, giúp họ nhanh nhẹn hơn để thích nghi và ứng phó khi họ phải đối mặt với những cú sốc, rủi ro và tính dễ bị tổn thương bên ngoài. Hơn nữa, phụ nữ bị ảnh hưởng không tương xứng bởi suy thoái môi trường, biến đổi khí hậu và thiếu nguồn cung cấp nước và vệ sinh được quản lý an toàn; Họ cũng trải qua những tác động bất lợi lớn nhất từ việc thiếu năng lượng an toàn, đáng tin cậy, giá cả phải chăng và sạch.¹⁴

Lợi ích của việc có nhiều phụ nữ hơn trong vai trò lãnh đạo bao gồm hiệu suất công ty tốt hơn ... và khả năng lớn hơn để giảm thiểu các giao dịch tài chính rủi ro cao và phục vụ các thị trường do phụ nữ thống trị.

- Nguồn: International Finance Corporation

Trao quyền cho phụ nữ xây dựng khả năng phục hồi ở cấp độ cá nhân, doanh nghiệp và cộng đồng. Sự tham gia của phụ nữ vào việc làm bền vững và cơ hội thăng tiến giúp cải thiện việc trao quyền kinh tế cho họ, giúp xây dựng các tổ chức và cộng đồng có khả năng phục hồi. Một sự thúc đẩy có chủ ý để bao gồm phụ nữ ở mọi cấp độ của tổ chức - nơi tiếng nói của họ có thể được lắng nghe - tạo ra một môi trường nơi tất cả nhân viên có thể phát triển, có tác động cấp số nhân đối với các tác động kinh tế và xã hội. Phụ nữ sở hữu những phẩm chất độc đáo được tích hợp tốt vào năng lực phục hồi cốt lõi trong các lĩnh vực như liên tục kinh doanh, khắc phục thảm họa, quản lý sự cố, an ninh vật lý, thông tin về mối đe dọa và ứng phó khẩn cấp.

Bảng 1: Khả năng phục hồi – chỉ số giới trên các khía cạnh

Lãnh đạo	Lao động	Chuỗi giá trị	Xã hội
<ul style="list-style-type: none">Quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữĐại diện quản lý cấp cao nữ	<ul style="list-style-type: none">Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữBình đẳng tiền lương theo giớiSự tham gia của lực lượng lao động nữ	<ul style="list-style-type: none">Dữ liệu phân tách giới tính trong chuỗi cung ứngDữ liệu phân tách giới tính trong chuỗi giá trị	<ul style="list-style-type: none">Giải quyết rủi ro từ biến đổi khí hậu

¹³ Oxfam (2017), *Công bằng giới trong khả năng phục hồi: Cho phép hoạt động đầy đủ của hệ thống*. Oxford, Vương quốc Anh: Oxfam.

¹⁴ UN Women (2018), *Biến lời hứa thành hành động: Bình đẳng giới trong Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*. Thành phố New York, New York: UN Women.

Cơ hội



Trao quyền kinh tế cho phụ nữ sẽ không tuyệt đối nếu phụ nữ không được tiếp cận bình đẳng với các cơ hội để trở nên tích cực về kinh tế, có sự lựa chọn và di chuyển trong lực lượng lao động và thăng tiến lên các vị trí lãnh đạo và ra quyết định. Sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản trị và lãnh đạo là rất quan trọng, dựa trên cách khu vực tư nhân tạo ra việc làm, tạo ra tăng trưởng và ảnh hưởng đến các khía cạnh kinh tế, xã hội, môi trường và văn hóa của cuộc sống. Trong phạm vi ảnh hưởng của mình, một doanh nghiệp có thể thúc đẩy và trao quyền kinh tế cho phụ nữ thông qua chuỗi giá trị của mình.

Các nền kinh tế cần đầy đủ các tài năng và kỹ năng của dân số để đóng góp cho tăng trưởng và họ không thể bỏ phụ nữ lại phía sau.

- Bà Samantha Hùng, Giám đốc Bình đẳng giới của ADB

Việc làm bền vững, một khát vọng phổ quát, là con đường tốt nhất để tự tiến bộ của tất cả mọi người. Nó củng cố sự ổn định của cộng đồng và gia đình. Nó là một thành phần không thể thiếu trong các chiến lược tăng trưởng và phát triển bền vững.¹⁵ Hành động khí hậu có thể gây ra sự dịch chuyển đáng kể của người lao động và sẽ đòi hỏi phải đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động lớn, nơi khoảng cách giới vẫn còn trong nhân khẩu học, trả lương công bằng và thực hành phân biệt đối xử. Điều cần thiết là phải xây dựng một sự hiểu biết chung và công bằng về việc áp dụng các chương trình chuyển đổi công bằng, với cả phụ nữ và nam giới đều

được hưởng lợi như nhau.

Các doanh nghiệp đã thực hiện một cách tiếp cận chiến lược đối với nguồn nhân lực không chỉ là một yếu tố quan trọng thúc đẩy khả năng phục hồi kinh doanh mà còn để có được lợi thế so sánh quan trọng thông qua việc cho phép lực lượng lao động đa dạng. Tạo ra một nền văn hóa doanh nghiệp toàn diện bằng cách khai thác các tài năng, nền tảng, ý tưởng và quan điểm đa dạng giúp tăng cường đổi mới và sáng tạo. Khi phụ nữ mang các kỹ năng mới đến nơi làm việc, sự hòa nhập của họ sẽ mang lại lợi ích đáng kể trong việc giải quyết vấn đề và sự đồng cảm, trong số những người khác. Thiết lập các chương trình và chính sách tập trung vào giới hỗ trợ sự phát triển của phụ nữ và khát vọng vươn lên vai trò lãnh đạo củng cố văn hóa doanh nghiệp toàn diện của doanh nghiệp. Chi phí cho các doanh nghiệp không thúc đẩy môi trường làm việc hòa nhập bao gồm nhân viên nghỉ việc cao hơn, tỷ lệ năng suất thấp hơn và ảnh hưởng tài chính tiêu cực. Đối với phụ nữ và cộng đồng, chi phí thậm chí còn lớn hơn. Nó củng cố các mô hình công việc không an toàn và dễ bị tổn thương, thất nghiệp và thiếu việc làm, và các lợi ích khác biệt, củng cố thêm bất lợi về kinh tế và xã hội.

Bảng 2: Cơ hội – chỉ số giới trên các khía cạnh

Lãnh đạo	Lao động	Chuỗi giá trị	Xã hội
<ul style="list-style-type: none">Đánh giá hiệu suất và thăng tiến10 nhân viên hàng đầu theo chế độ đãi ngộ	<ul style="list-style-type: none">Đa dạng giới trong tuyển dụngLắng kính giới trong chính sách và chiến lượcPhát triển chuyên môn, kết nối mạng và cố vấn	<ul style="list-style-type: none">Mua sắm đáp ứng giớiPhương pháp tiếp cận giới tính đối với chuỗi giá trị	<ul style="list-style-type: none">Sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến Trách nhiệm xã hội của Doanh Nghiệp (CSR)

¹⁵ Tổ chức Lao động Quốc tế (2010), *Lực lượng lao động có kỹ năng cho tăng trưởng mạnh mẽ, bền vững và cân bằng: Chiến lược đào tạo G20*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

Hòa nhập



Ăn sâu vào các hệ thống xã hội và văn hóa là những rào cản hạn chế phụ nữ phát huy hết tiềm năng của họ. Sự tham gia kinh tế của phụ nữ bị ảnh hưởng rất lớn bởi các yếu tố như khoảng cách chăm sóc sức khỏe, trách nhiệm chăm sóc không được trả lương, bạo lực giới, lương thấp và việc làm tạm thời.

Phụ nữ chỉ được tuyển dụng một cách có thu nhập là chưa đủ; Điều quan trọng là phải thực hiện đầy đủ việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ và cung cấp các chương trình bảo trợ xã hội nhằm giải quyết các rào cản hiện có để đảm bảo việc làm và thăng tiến liên tục của họ. Bạo lực và quấy rối ảnh hưởng đến phụ nữ bất kể tuổi tác, địa điểm, thu nhập hoặc địa vị xã hội.¹⁶

Văn hóa nơi làm việc cũng có ảnh hưởng sâu sắc đến việc phụ nữ vẫn làm việc và thăng tiến trong một doanh nghiệp.

Các nhà lãnh đạo thiết lập giai điệu thông qua hành động và quyết định của họ. Hiểu được những thành kiến mà phụ nữ phải đối mặt trong lực lượng lao động là rất quan trọng và, bằng cách tiếp cận chủ động trong việc giải quyết chúng, xây dựng một môi trường làm việc hòa nhập, nơi phụ nữ có thể tiếp tục được tuyển dụng và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Thay đổi biến đổi đến từ sự lãnh đạo nhấn mạnh trong toàn doanh nghiệp thông qua các chính sách, quy trình và truyền thông.

Các sáng kiến đa dạng và hòa nhập giải quyết các lĩnh vực đan xen giữa các yếu tố thể chế, văn hóa, kinh tế và chính trị. Họ chống lại các điều kiện đã hạn chế phụ nữ tham gia kinh tế, làm giảm ảnh hưởng và ra quyết định của họ.

Theo báo cáo Đa dạng và Hòa nhập của Hays Asia năm 2018, văn hóa công ty được cải thiện, khả năng lãnh đạo và đổi mới lớn hơn là 3 lợi ích hàng đầu của sự đa dạng được xác định bởi những người được hỏi.

Bảng 3: Hòa nhập – các chỉ số giới trên các khía cạnh

Lãnh đạo	Lao động	Chuỗi giá trị	Xã hội
<ul style="list-style-type: none">– Chính sách bảo hiểm y tế toàn diện– Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm	<ul style="list-style-type: none">– Chính sách hỗ trợ sự tham gia của lực lượng lao động nữ– Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ– Phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời	<ul style="list-style-type: none">– Tỷ lệ bồi thường cho lao động nữ làm việc theo giờ– Đối xử công bằng với lực lượng lao động bán thời gian và tạm thời	<ul style="list-style-type: none">– Bình đẳng giới ngoài nơi làm việc

¹⁶ J Woetzel et al. (2016), *Sức mạnh của sự bình đẳng: làm thế nào thúc đẩy bình đẳng của phụ nữ có thể thêm 12 nghìn tỷ đô la vào tăng trưởng toàn cầu*. Hoa Kỳ: McKinsey & Company.



Chỉ số Gender ROI™

Gender ROI™ của Sweef Capital bao gồm 24 chỉ số định tính và định lượng được trình bày trên bốn khía cạnh doanh nghiệp là Lãnh đạo, Lực lượng lao động, Chuỗi giá trị và Xã hội và ba trụ cột kết quả là Khả năng phục hồi, Cơ hội và Hòa nhập.

Bằng cách áp dụng công cụ này, một doanh nghiệp có thể xác định những khoảng trống và cơ hội trong các hệ thống giá trị, chính sách, quy trình và thực tiễn của mình, cho phép các cách để đan xen sự đa dạng, công bằng và hòa nhập vào kết cấu của mình và sử dụng các can thiệp hiệu quả và thực tiễn tốt nhất để giải quyết những khoảng trống và rào cản đó.

Phần này trình bày từng chỉ số, cơ sở lý luận của nó, những khoảng trống hoặc rào cản hiện có và những đóng góp của nó để đạt được trụ cột kết quả.

Khả năng phục hồi

1	Lãnh đạo	Quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ
2		Đại diện quản lý cấp cao nữ
3	Lao động	Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữ
4		Bình đẳng tiền lương theo giới
5		Sự tham gia của lực lượng lao động nữ
6	Chuỗi giá trị	Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng
7		Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi giá trị
8	Xã hội	Giải quyết rủi ro khí hậu

Cơ hội

9	Lãnh đạo	Đánh giá hiệu suất và tiến bộ
10		10 nhân viên hàng đầu theo chế độ đãi ngộ
11	Lao động	Đa dạng giới trong tuyển dụng
12		Lăng kính giới trong chính sách và chiến lược
13		Phát triển chuyên môn, kết nối mạng và cố vấn
14	Chuỗi giá trị	Mua sắm đáp ứng giới
15		Phương pháp tiếp cận giới tính đối với chuỗi giá trị
16	Xã hội	Sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến CSR

Bao gồm

17	Lãnh đạo	Chính sách bảo hiểm y tế toàn diện
18		Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm
19	Lao động	Chính sách hỗ trợ tham gia lực lượng lao động nữ
20		Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ
21		Phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời
22	Chuỗi giá trị	Tỷ lệ bồi thường cho lao động nữ làm việc theo giờ
23		Đối xử công bằng với người lao động bán thời gian và tạm thời
24	Xã hội	Bình đẳng giới ngoài nơi làm việc

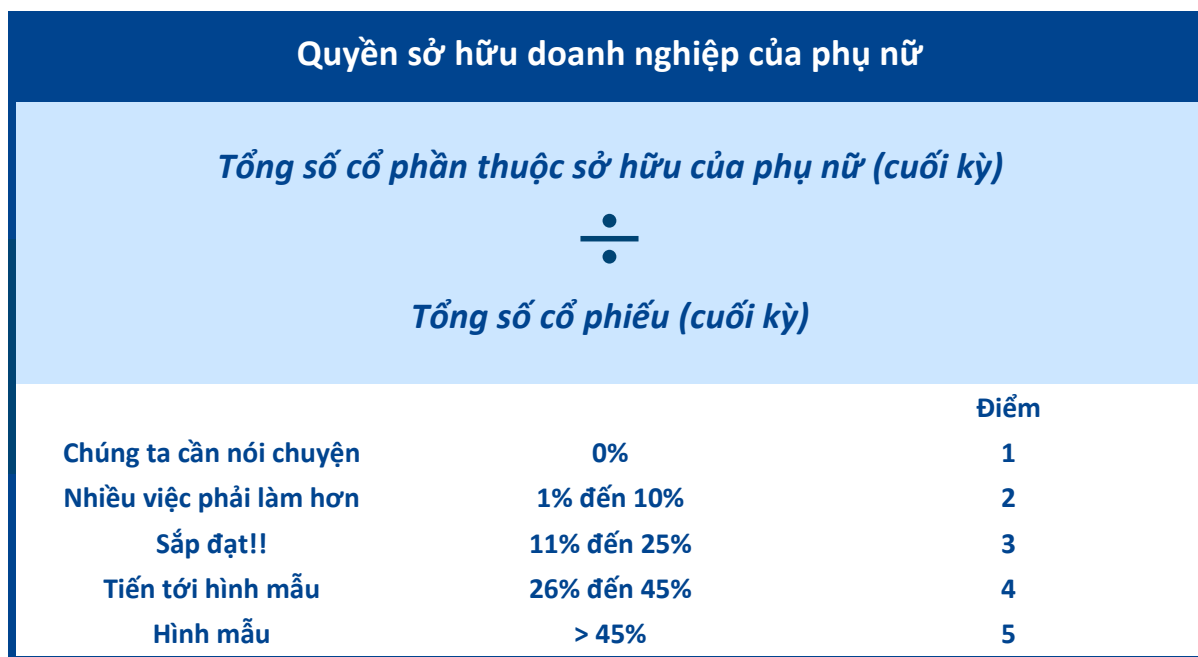


1. Quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Quyền sở hữu doanh nghiệp cho phép phụ nữ tự tạo thu nhập và đạt được quyền tự chủ tài chính. Họ có thể giáo dục con cái và bảo vệ gia đình của họ. Tinh thần kinh doanh mang lại cho phụ nữ tiếng nói mạnh mẽ hơn trong gia đình của họ và cộng đồng rộng lớn hơn, từ đó củng cố một nền kinh tế bền vững và toàn diện.

Các nữ doanh nhân phải đối mặt với nhiều rào cản bao gồm thiếu khả năng tiếp cận vốn, công nghệ, kỹ năng doanh nghiệp và mạng lưới. Phụ nữ vẫn còn thiếu đại diện và thiếu kinh phí với tư cách là doanh nhân. Như vậy, các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ thường tụt hậu so với các doanh nghiệp do nam giới làm chủ về quy mô, năng suất và lợi nhuận.

Phụ nữ bắt đầu kinh doanh vì nó mang lại cho họ sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Các doanh nghiệp của họ thường có quy mô nhỏ hơn, không đòi hỏi vốn đáng kể và tập trung cao độ vào một vài lĩnh vực.



Liên kết với khả năng phục hồi: Tinh thần kinh doanh là một phương tiện quan trọng để khắc phục bất bình đẳng và những trở ngại liên quan đến phát triển công bằng, bao trùm và bền vững.¹⁷ Để trở nên kiên cường hơn, phụ nữ phải được tiếp cận bình đẳng với tài chính, nguồn lực, kỹ năng, kinh doanh và mạng lưới, đồng thời nắm giữ các vị trí ra quyết định và ảnh hưởng trong gia đình và cộng đồng của họ. Các nữ doanh nhân thành công đóng vai trò là hình mẫu, truyền cảm hứng cho những người khác noi theo. Nghiên cứu chỉ ra rằng các mô hình vai trò có thể giúp giải quyết các rào cản giới ảnh hưởng đến sự lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ bằng cách khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực và vai trò ít được đại diện.¹⁸

¹⁷ Ủy ban Kinh tế và Xã hội của Liên Hợp Quốc khu vực châu Á - Thái Bình Dương (2019), *Cho phép trao quyền kinh tế cho phụ nữ ở châu Á và Thái Bình Dương*. Thành phố New York, New York: UNESCAP.

¹⁸ Quý Cherie Blair (2021), *Định kiến giới và tác động của chúng đối với các nữ doanh nhân*. Luân Đôn, Vương quốc Anh: CBF.



2. Đại diện quản lý cấp cao nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Đại diện của phụ nữ trong quản lý cấp cao là một chỉ số mạnh mẽ về cam kết của doanh nghiệp đối với bình đẳng giới và đa dạng. Cùng với việc khuyến khích việc làm của phụ nữ nói chung, phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo là chìa khóa trong việc thiết lập và thực hiện các chính sách và thực tiễn về bình đẳng giới và đa dạng.

Quản lý cấp cao đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và đa dạng tại nơi làm việc của họ, đặc biệt là loại bỏ các nút thắt cổ chai để phá vỡ 'trần kính'. Đảm bảo cơ hội công bằng và kết quả việc làm cho phụ nữ đòi hỏi cam kết đáng kể từ quản lý cấp cao đối với các chính sách và chiến lược công bằng.

Đại diện quản lý cấp cao nữ		
<i>Tổng số phụ nữ trong quản lý cấp cao (cuối kỳ)</i>		
÷		
<i>Tổng số nhân viên quản lý cấp cao (cuối kỳ)</i>		
		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0%	1
Nhiều việc phải làm hơn	1% đến 10%	2
Sắp đạt!!	11% đến 25%	3
Tiến tới hình mẫu	26% đến 45%	4
Hình mẫu	> 45%	5

Lưu ý: Quản lý cấp cao là nhân viên cấp cao có vai trò và trách nhiệm liên quan đến các chức năng quan trọng như tài chính, hoạt động, bán hàng và tiếp thị, công nghệ và đổi mới, pháp lý và tuân thủ và / hoặc nguồn nhân lực. Ví dụ bao gồm Giám đốc điều hành (CEO), Giám đốc tài chính (CFO), Giám đốc điều hành (COO), Giám đốc công nghệ (CTO) và Giám đốc tiếp thị (CMO). Bạn nên tính đến bản chất của ngành công nghiệp của bạn trong việc xác định nhân viên cấp cao nào bao gồm quản lý cấp cao.

Liên kết với khả năng phục hồi: Khi phụ nữ đảm nhận các vị trí cấp cao, họ phải đối mặt với áp lực từ vai trò của công ty, trách nhiệm trong cuộc sống gia đình và sức nặng của những thành kiến giới liên quan và kỳ vọng xã hội. Khi phụ nữ leo lên nấc thang của công ty, họ đòi hỏi mức độ phục hồi cao hơn để vượt qua các rào cản truyền thống đối với sự tiến bộ của họ.¹⁹

¹⁹ H Ibarra et al. (2013), 'Phụ nữ đang trỗi dậy: những rào cản vô hình', *Harvard Business Review*.

Khả năng phục hồi



Nhiều phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo có thể có tác động tích cực, sử dụng nhiều phụ nữ hơn trong lực lượng lao động, thúc đẩy văn hóa nơi làm việc hòa nhập hơn và cung cấp cho phụ nữ trẻ những hình mẫu và cố vấn.

Tạo điều kiện cho sự lãnh đạo của phụ nữ trong việc xây dựng khả năng phục hồi thúc đẩy ý thức tự tin và trao quyền cho phụ nữ. Nó có thể giúp chuyển đổi mối quan hệ quyền lực giới trong gia đình và cộng đồng của họ và vượt qua các rào cản truyền thống loại trừ phụ nữ khỏi việc ra quyết định và lãnh đạo.²⁰ Tăng cường số lượng phụ nữ ở các vị trí điều hành là rất quan trọng để đạt được sự cân bằng giới tính lâu dài và phát triển đội ngũ phụ nữ có khả năng đảm nhận các vị trí trong hội đồng quản trị.

²⁰ ActionAid International (2017), *Lãnh đạo của phụ nữ trong khả năng phục hồi*. Johannesburg, Nam Phi: ActionAid International.



3. Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Thúc đẩy sự đại diện của phụ nữ trong quản lý cấp trung là một chỉ số tích cực về cam kết của doanh nghiệp đối với bình đẳng giới và đa dạng. Nó thể hiện hiệu quả của các chính sách và sáng kiến tập trung vào giới trong tuyển dụng, đánh giá hiệu suất và bình đẳng giới ở tất cả các cấp. Số liệu này là một chỉ số tốt về phụ nữ tiến bộ qua các cấp bậc, những người có thể truyền cảm hứng cho nhân viên và đóng vai trò là người cố vấn.

Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữ		
<i>Tổng số lao động nữ quản lý cấp trung (cuối kỳ)</i>		
÷		
<i>Tổng số nhân viên trong quản lý cấp trung (cuối kỳ)</i>		
		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0%	1
Nhiều việc phải làm hơn	1% đến 10%	2
Sắp đạt!	11% đến 25%	3
Tiến tới hình mẫu	26% đến 45%	4
Hình mẫu	> 45%	5

Lưu ý: Quản lý cấp trung là các nhà quản lý trung gian làm việc dưới các vị trí quản lý cấp cao nhưng chịu trách nhiệm quản lý các nhóm trong các phòng ban hoặc đơn vị kinh doanh cụ thể. Bạn nên tính đến bản chất của ngành công nghiệp của bạn trong việc xác định nhân viên nào bao gồm quản lý cấp trung.

Liên kết với khả năng phục hồi: Phụ nữ trong quản lý cấp trung đóng một vai trò quan trọng trong việc ủng hộ các sáng kiến bình đẳng giới và đa dạng. Cam kết của họ là không thể thiếu để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp vì họ có thể cung cấp phản hồi quản lý cấp cao về các thách thức thực hiện và thông báo những thay đổi trong chính sách và sáng kiến. Hiểu lý do tại sao phụ nữ rời khỏi lực lượng lao động, họ được đặt tốt nhất để đề xuất các biện pháp can thiệp để giữ phụ nữ trong lực lượng lao động.

Nghiên cứu vạch ra rõ ràng lợi ích của sự đa dạng giới tính trong các nhóm, trong quản lý doanh nghiệp và trong hội đồng quản trị: có mức độ đổi mới và hiệu suất cao hơn trên mọi biện pháp, bao gồm cả hiệu quả tài chính.²¹

²¹ A Sultan (2020), *Vô địch các nhà lãnh đạo nữ và xây dựng khả năng phục hồi*. Hoa Kỳ: LinkedIn.



4. Bình đẳng tiền lương theo giới

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Bình đẳng tiền lương theo giới là khi phụ nữ và nam giới thực hiện công việc có giá trị ngang nhau hoặc tương đương được bồi thường như nhau. Hành động quản lý về bình đẳng tiền lương theo giới liên quan đến việc thu thập dữ liệu phân tách giới, sau đó phân tích và giám sát khoảng cách lương theo giới trong hệ thống phân cấp của tổ chức.

Đánh giá kỹ hơn về mức lương khởi điểm và lương tùy ý, cũng như đánh giá hiệu suất và tăng lương và thăng chức liên quan nếu không được kiểm soát, có thể dẫn đến khoảng cách lương tích lũy và đóng vai trò không khuyến khích phụ nữ tham gia lực lượng lao động.

Bình đẳng tiền lương theo giới		
<i>Mức lương trung bình trong 12 tháng gần đây cho nhân viên nữ</i>		
÷		
<i>Mức lương trung bình trong 12 tháng gần đây cho nhân viên nam</i>		
		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 60%	1
Nhiều việc phải làm hơn	61% đến 75%	2
Sắp đạt!	76% đến 85%	3
Tiến tới hình mẫu	86% đến 95%	4
Hình mẫu	> 95%	5

Lưu ý: Nhân viên làm công ăn lương là những nhân viên nhận được bồi thường trên cơ sở cố định bất kể họ làm việc bao nhiêu giờ mỗi tuần. Tổng số tiền bồi thường bao gồm tất cả các loại phúc lợi trả cho người lao động bao gồm lương cơ bản, hoa hồng, thanh toán làm thêm giờ, quyền chọn vốn chủ sở hữu và tiền thưởng.

Liên kết với khả năng phục hồi: Một hệ thống trả lương công bằng cho phép các công ty thu hút và giữ chân nhân tài tốt nhất, thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động, đưa phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và giảm nhân viên nghỉ việc và chi phí đào tạo lại. Bình đẳng tiền lương theo giới là nền tảng trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp bao trùm giới, giải quyết vai trò giới được định hình bởi ảnh hưởng văn hóa và xã hội. Những thành kiến này có thể ảnh hưởng đến các quyết định được đưa ra ở cấp doanh nghiệp về sự phù hợp của một cá nhân trong tuyển dụng, thăng chức, phân công công việc, đào tạo và di chuyển.



5. Sự tham gia của lực lượng lao động nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào việc làm có lợi là một khát vọng và là một thành phần quan trọng trong việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Nó làm tăng quyền tự quyết của phụ nữ, khả năng thương lượng hộ gia đình và mức sống cho gia đình họ. Chỉ số này đánh giá cam kết của doanh nghiệp đối với sự đa dạng trong lực lượng lao động, tuyển dụng bình đẳng và giữ chân cả phụ nữ và nam giới.

Khả năng của lực lượng lao động và giữ chân nhân viên là chìa khóa thành công của doanh nghiệp. Giữ chân nhân viên làm việc hiệu quả là một thách thức lớn về nguồn nhân lực, đặc biệt là khi việc tìm kiếm và thu hút những người có kỹ năng ngày càng trở nên khó khăn và tốn kém. Nhân viên làm việc với doanh nghiệp càng lâu, họ càng làm việc hiệu quả hơn khi họ xây dựng kiến thức thể chế có giá trị. Các công ty cần đảm bảo rằng mỗi nhân viên hoàn toàn gắn bó và là một phần của sự thành công và phát triển liên tục của doanh nghiệp.

Sự tham gia của lực lượng lao động nữ		
<i>Tổng số lao động nữ làm việc toàn thời gian trực tiếp (cuối kỳ)</i>		
÷		
<i>Tổng số nhân viên toàn thời gian trực tiếp (cuối kỳ)</i>		
		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 10%, 91% đến 100%	1
Nhiều việc phải làm hơn	11% đến 20%, 81% đến 90%	2
Sắp đạt!	21% đến 30%, 71% đến 80%	3
Tiến tới hình mẫu	31% đến 40%, 61% đến 70%	4
Hình mẫu	41% đến 60%	5

Lưu ý: Nhân viên làm công ăn lương là những nhân viên nhận được bồi thường trên cơ sở cố định bất kể họ làm việc bao nhiêu giờ mỗi tuần.

Liên kết với khả năng phục hồi: Khả năng phục hồi được xây dựng trên nền tảng đạt được an sinh kinh tế và xã hội cho cả nam và nữ. Sự tham gia của phụ nữ vào việc làm có lợi làm tăng an ninh kinh tế của họ. Sự kiểm soát của phụ nữ đối với tài sản là một yếu tố quan trọng trong việc ngăn chặn nghèo đói kinh niên và truyền nghèo giữa các thế hệ. Phụ nữ có việc làm có nhiều khả năng đầu tư vào giáo dục, chỗ ở, sức khỏe và dinh dưỡng gia đình - cải thiện sự phát triển của con người và phúc lợi cộng đồng. Ngược lại, nam giới có nhiều khả năng đầu tư tiền lương vào hàng hóa dùng một lần, công cụ và hàng tiêu dùng xã hội dùng chung.



6. Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Các doanh nghiệp có vị trí tốt để thúc đẩy bình đẳng giới thông qua các chính sách và thực tiễn mua hàng của họ. Bước đầu tiên liên quan đến việc thu thập dữ liệu phân tách giới để hiểu vai trò của phụ nữ trong chuỗi cung ứng và điều kiện làm việc của họ.

Phân tích này làm tăng sự hiểu biết về những thách thức mà phụ nữ phải đối mặt trong chuỗi cung ứng. Nó cũng giúp các doanh nghiệp phát triển các phản ứng và chính sách phù hợp, dựa trên bằng chứng bao gồm các chương trình phát triển nhà cung cấp nhằm giải quyết khoảng cách về năng lực và năng lực. Đây là một bước quan trọng trong việc giải quyết các hạn chế cụ thể về giới được neo trong các chuẩn mực xã hội và văn hóa bắt nguồn sâu sắc, hạn chế tiềm năng của phụ nữ với tư cách là chủ thể kinh tế và khả năng nhận ra tiềm năng đầy đủ của họ.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh liên quan đến dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có chính sách về sự đa dạng nguồn cung không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có ưu tiên nữ doanh nhân trong chuỗi cung ứng của mình như đã thể hiện qua các chính sách và thủ tục không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có đảm bảo bình đẳng giới và đa dạng trong chuỗi cung ứng bằng cách thu thập và phân tích dữ liệu phân tách giới về các nhà cung cấp không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
4. Doanh nghiệp có trao đổi với người lao động về vai trò quan trọng của bình đẳng giới và đa dạng giới trong quy trình kinh doanh và lý do thu thập dữ liệu phân tách giới không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Doanh nghiệp có thông báo cho các nhà cung cấp của mình về lý do thu thập dữ liệu phân tách giới trong quá trình giới thiệu và đánh giá không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
6. Doanh nghiệp có định nghĩa hoặc phù hợp với tiêu chuẩn hiện hành để xác định công ty do phụ nữ làm chủ được ghi rõ trong các chính sách hoặc thủ tục không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Có cá nhân nào được chỉ định đo lường và báo cáo hiệu suất của nhà cung cấp có thể được phân tách theo giới tính không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Doanh nghiệp có thu thập dữ liệu phân tách giới như một phần của quy trình giới thiệu và giám sát nhà cung cấp không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Đo lường			
9. Doanh nghiệp có theo dõi số tiền chi tiêu với từng nhà cung cấp không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Doanh nghiệp có cam kết thu thập dữ liệu phân tách giới để thúc đẩy bình đẳng giới và đa dạng trong chuỗi cung ứng của mình không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Doanh nghiệp có các số liệu và cơ chế báo cáo về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng để đánh giá tiến độ, xác định các lĩnh vực cần cải thiện và tạo nền tảng cho đối thoại với các bên liên quan không?			<input checked="" type="checkbox"/>



Trách nhiệm giải trình và minh bạch

12.	Có cá nhân nào chịu trách nhiệm thu thập dữ liệu phân tách giới để thúc đẩy bình đẳng giới và đa dạng trong chuỗi cung ứng của mình không?	✓	✓	✓
13.	Doanh nghiệp có báo cáo công khai tỷ lệ chi tiêu cho doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, do phụ nữ làm chủ không?			✓
14.	Doanh nghiệp có báo cáo HĐQT về tỷ lệ chi cho doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc do phụ nữ lãnh đạo không?		✓	✓
15.	Doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu và thông tin phân tách giới để đánh giá hiệu suất và phát triển các phản ứng phù hợp, dựa trên bằng chứng và các chính sách mua sắm tập trung vào giới để cải thiện trao quyền kinh tế cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng của mình không?			✓

Liên kết với khả năng phục hồi: Trao quyền cho các nữ doanh nhân thông qua chuỗi cung ứng là một cơ hội duy nhất để tạo ra giá trị doanh nghiệp và tăng cường trao quyền kinh tế, quyền và phúc lợi cho phụ nữ. Cam kết của lãnh đạo trong việc thu thập và phân tích dữ liệu phân tách giới là điều cần thiết trong việc phát triển trường hợp kinh doanh cho sự đa dạng của nhà cung cấp và các chính sách và thực tiễn mua sắm đáp ứng giới. Điều này sẽ rất quan trọng trong việc chuyển kim trọng việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng.

Để đảm bảo hỗ trợ cho mua sắm đáp ứng giới, những người đề xuất các chương trình tìm nguồn cung ứng toàn diện phải phát triển và truyền đạt một trường hợp và chiến lược kinh doanh hấp dẫn. Điều này đòi hỏi sự hiểu biết sâu sắc về khả năng và năng lực của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ để cung cấp các yêu cầu của công ty, cũng như cách doanh nghiệp có thể mở khóa và tận dụng những khả năng đó.²²

²² UN Women (2017), *Sức mạnh của mua sắm: Cách tìm nguồn từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, Hướng dẫn doanh nghiệp về mua sắm đáp ứng giới*. Thành phố New York, New York: UN Women.



7. Dữ liệu phân tách giới trong chuỗi giá trị

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Các doanh nghiệp thành công hiểu được sức mạnh của nhân khẩu học khách hàng trong việc phát triển các đề xuất giá trị cho các sản phẩm và dịch vụ của họ. Người tiêu dùng nữ đại diện cho một nhân khẩu học mạnh mẽ. Bằng cách khai thác nhu cầu và sở thích của khách hàng như được phản ánh trong thiết kế, tiếp thị và phân phối sản phẩm và dịch vụ, doanh nghiệp có thể nâng cao đề xuất giá trị của họ cho người tiêu dùng nữ trong khi tăng thị phần của họ.

Doanh nghiệp có thể thu thập và phân tích dữ liệu chi tiết và phân tách theo giới tính, vị trí, tuổi tác và giáo dục. Điều này có thể được sử dụng như một lợi thế cạnh tranh để xác định các cơ hội kinh doanh mới nhắm vào khách hàng nữ. Phân tích dữ liệu là một bước thiết yếu để hiểu nhu cầu và hành vi thúc đẩy các yếu tố giới trong hành vi của người tiêu dùng.

Quá trình này có thể bao gồm việc xem xét sự tương đồng giữa phụ nữ và nam giới, sự khác biệt và lý do cho những mô hình này. Xác định bất kỳ hạn chế nào có thể quy cho và giải quyết chúng thông qua việc cung cấp sản phẩm và dịch vụ giúp mở rộng thị phần và giữ chân khách hàng.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh sử dụng dữ liệu phân tách giới về cơ sở khách hàng của bạn để giải quyết nhu cầu của phụ nữ đối với các sản phẩm và dịch vụ.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có chính sách thu thập dữ liệu về khách hàng để thông tin cho việc phát triển và phân phối sản phẩm, dịch vụ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có thu thập dữ liệu phân tách giới tính về khách hàng của mình để thông báo trải nghiệm khách hàng mục tiêu không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt giá trị của việc thu thập dữ liệu khách hàng phân tách giới cho nhân viên và các bên liên quan không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có giao tiếp với khách hàng của mình để thu thập dữ liệu phân tách giới tính để cung cấp các sản phẩm và dịch vụ tốt hơn không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Doanh nghiệp có sử dụng khảo sát sự hài lòng của khách hàng để phát triển sản phẩm tốt hơn bằng cách sử dụng lăng kính giới không? <i>Ví dụ: cải thiện sản phẩm và dịch vụ dựa trên phản hồi phổ biến từ khách hàng nữ hoặc gắn cờ phản hồi của khách hàng có thể khuyến khích định kiến giới</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có đầu tư vào các nguồn lực để đo lường và báo cáo dữ liệu phân tách giới và tiến hành phân tích giới không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Đo lường			
7. Doanh nghiệp có mục tiêu cho các số liệu chính và cơ chế báo cáo về dữ liệu phân tách giới bao gồm khảo sát khách hàng không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Trách nhiệm giải trình và minh bạch

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 8. | Doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu và thông tin phân tách giới để xây dựng chiến lược kinh doanh nhằm xây dựng lợi thế cạnh tranh không? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9. | Có cá nhân nào chịu trách nhiệm thu thập và phân tích dữ liệu phân tách giới không? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10. | Doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu và thông tin phân tách giới để đánh giá hiệu suất và xây dựng các phản ứng và chính sách phù hợp, dựa trên bằng chứng không? | | ✓ | ✓ |

Liên kết đến khả năng phục hồi: Đại diện cho một nhân khẩu học tiêu dùng mạnh mẽ, hiểu các giá trị, lối sống, thói quen, đặc điểm tính cách và hành vi mua hàng của người tiêu dùng nữ là điều cần thiết để xây dựng kết nối mạnh mẽ hơn với phụ nữ. Phụ nữ mang đến những quan điểm mới vào quá trình thiết kế quan trọng dẫn đến trải nghiệm người dùng tốt hơn cho các sản phẩm và dịch vụ. Những người từ các nền tảng khác nhau có thể thay đổi hành vi của đa số xã hội của một nhóm theo những cách dẫn đến suy nghĩ nhóm được cải thiện và chính xác hơn.²³

Dữ liệu phân tách giới cho phép đưa ra quyết định sáng suốt và các giải pháp phù hợp, mở ra các cơ hội kinh doanh mới bao gồm nhắm mục tiêu khách hàng nữ. Sử dụng phân tích giới, doanh nghiệp có thể giải quyết những thành kiến và bất bình đẳng vô thức trong việc cung cấp sản phẩm và dịch vụ của họ.

²³ D Rock và H Grant (2016), 'Tại sao các nhóm đa dạng lại thông minh hơn', *Harvard Business Review*.



8. Giải quyết rủi ro khí hậu

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Biến đổi khí hậu đặt ra những rủi ro đáng kể ảnh hưởng sâu sắc đến xã hội và nền kinh tế. Phát thải khí nhà kính phải giảm một nửa vào năm 2030 và thế giới phải đạt mức phát thải ròng bằng 0 không muộn hơn năm 2050 để tránh những tác động tồi tệ nhất của biến đổi khí hậu.²⁴

Với quy mô và tốc độ giảm phát thải cần thiết, điều quan trọng là tất cả các công ty phải giảm lượng khí thải carbon cả trong hoạt động trực tiếp và trong chuỗi cung ứng của họ. Các công ty có thể áp dụng các công nghệ xanh trong hoạt động của họ và xây dựng nhận thức và thực tiễn thông qua chuỗi cung ứng, nhân viên và cộng đồng.

Biến đổi khí hậu ảnh hưởng đáng kể đến các hệ thống kinh tế xã hội, biểu hiện là mối nguy hiểm cho sức khỏe do nhiệt độ tăng, sản xuất và phân phối lương thực bị gián đoạn, phá hủy tài sản vật chất, cơ sở hạ tầng và hệ sinh thái tự nhiên. Phụ nữ là đối tượng dễ bị tổn thương nhất, bởi vì các tác động của biến đổi khí hậu làm trầm trọng thêm sự phơi nhiễm của họ do bất bình đẳng giới đã tồn tại từ trước liên quan đến quyền con người, tình trạng chính trị và kinh tế, quyền sở hữu đất đai, điều kiện nhà ở, giáo dục, y tế và tiếp xúc với bạo lực.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh cách tiếp cận giới đối với rủi ro khí hậu.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có đánh giá tác động của hoạt động đối với môi trường bao gồm việc sử dụng bền vững và tìm nguồn cung ứng nguyên liệu, năng lượng và nước không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp chưa bị lập biên bản vi phạm về môi trường?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có tuân thủ chính sách môi trường hiện hành và thực hiện các sáng kiến vượt quá yêu cầu của pháp luật và quy định không? Chính sách môi trường đề cập đến khung chính sách được thông qua bởi một tổ chức để đảm bảo các luật, quy định về môi trường và các cơ chế chính sách bổ sung như các khuyến nghị của Lực lượng đặc nhiệm về tiết lộ liên quan đến khí hậu (TFCD) được tích hợp đầy đủ vào hoạt động của mình. Những vấn đề này thường bao gồm giảm thiểu và thích ứng với khí hậu, ô nhiễm không khí và nước, quản lý chất thải rắn, đa dạng sinh học, quản lý hệ sinh thái, duy trì đa dạng sinh học và bảo vệ tài nguyên thiên nhiên, động vật hoang dã và các loài có nguy cơ tuyệt chủng.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
4. Doanh nghiệp có truyền đạt chính sách khí hậu và kết quả của mình cho tất cả nhân viên, nhà cung cấp và các bên liên quan khác không? Ví dụ: báo cáo trong báo cáo tài chính hàng năm và phản ánh trong các tiêu chuẩn báo cáo và công bố thông tin như Tiêu chuẩn báo cáo bền vững GRI.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Doanh nghiệp có thực hành quản lý, tái chế chất thải trong hoạt động không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có theo đuổi các dự án tiết kiệm năng lượng như sử dụng đèn LED, công tơ thông minh, đội xe điện và các thiết bị tiết kiệm năng lượng khác không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

²⁴ Liên Hợp Quốc (2021), *Mục tiêu 13 Hành động vì khí hậu*. Thành phố New York, New York: Liên Hợp Quốc.



7.	Doanh nghiệp có chính sách liên tục đánh giá rủi ro khí hậu liên quan đến tác động bất lợi tiềm tàng của nó đối với sức khỏe và phúc lợi của nhân viên, khách hàng và dân số nơi doanh nghiệp hoạt động, cũng như các kế hoạch giảm thiểu, đặc biệt là những kế hoạch sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến phụ nữ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8.	Doanh nghiệp có bao gồm các cân nhắc về khí hậu trong các tương tác kinh doanh đang diễn ra với các nhà cung cấp không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9.	Làm thế nào để các sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp ảnh hưởng đến khí hậu và bền vững môi trường (góp phần giảm thiểu, thích ứng, khả năng phục hồi hoặc chỉ là quá trình chuyển đổi)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10.	Doanh nghiệp có khuyến khích nhân viên của mình đóng góp vào hành động khí hậu và cung cấp đào tạo cần thiết không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11.	Doanh nghiệp có cải thiện khả năng tiếp cận công nghệ để đạt được hiệu quả năng lượng và đồng lợi ích như một phần của kế hoạch hành động khử cacbon không? Doanh nghiệp có bắt đầu đối thoại với các nhà cung cấp được lựa chọn để hiểu các mục tiêu khí hậu hiện tại hoặc theo kế hoạch của họ và khuyến khích họ giảm một nửa lượng khí thải trước năm 2030 và đạt được mức phát thải ròng bằng 0 trước năm 2050, như một phần của cam kết của họ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Đo lường			
13.	Doanh nghiệp có đặt mục tiêu và đo lường tiến độ của các dự án hiệu quả năng lượng, tái chế và quản lý chất thải không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14.	Doanh nghiệp có xác định, đánh giá và quản lý rủi ro khí hậu, ví dụ như rủi ro vật lý và chuyển đổi không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Doanh nghiệp có theo dõi phát thải khí nhà kính và tiến độ so với các mục tiêu về trách nhiệm giải trình và theo dõi không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16.	Doanh nghiệp có điều chỉnh các mục tiêu hiệu suất và tiền thưởng với các chỉ số hiệu suất môi trường và bền vững không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17.	Doanh nghiệp có đo lường lượng khí thải của nhân viên khi họ làm việc từ xa tại nhà hoặc bên ngoài văn phòng không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trách nhiệm giải trình và minh bạch			
18.	Doanh nghiệp đã đặt ra chiến lược khí hậu hay môi trường chưa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19.	Có một cá nhân chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện và giám sát các chính sách môi trường của mình không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20.	Doanh nghiệp có coi biến đổi khí hậu là rủi ro kinh doanh và chủ động giảm thiểu để đạt được lợi thế cạnh tranh không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21.	Doanh nghiệp có hợp tác với nhiều bên liên quan ngoài phạm vi hoạt động kinh doanh thông thường - chẳng hạn như đồng nghiệp, tổ chức phi chính phủ, khách hàng, chính phủ, học viện - để hỗ trợ cách tiếp cận có hệ thống đối với quá trình khử cacbon và các hành động khí hậu khác không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nguồn: SME Climate Hub.

Liên kết với khả năng phục hồi: Biến đổi khí hậu gây gánh nặng không tương xứng cho sinh kế của phụ nữ và công việc không được trả lương. Nó thường tước đi sự độc lập kinh tế, cảm giác an toàn và sự phụ thuộc của họ. Những ảnh hưởng đến hệ thống con người và tự nhiên đặt ra những thách thức nghiêm trọng đối với phụ nữ, cản trở việc trao quyền kinh tế của họ.

Phần lớn chưa được khám phá trong diễn ngôn rộng hơn là tiềm năng của phụ nữ trong bảo vệ khí hậu với tư cách là các bên liên quan và tác nhân của sự thay đổi. Phụ nữ là một phần không thể thiếu trong việc giảm thiểu và thích ứng với khí hậu vì các doanh nghiệp phải xây dựng năng lực thể chế và hệ thống để đẩy nhanh các hành động khí hậu tập thể cũng như giáo dục nhân viên về vai trò cá nhân của họ.

Khả năng phục hồi



Sự tham gia của phụ nữ trong việc ra quyết định về môi trường là điều cần thiết để quản trị môi trường hiệu quả. Cách tiếp cận này bắt nguồn từ ý tưởng rằng những người có kiến thức sâu sắc về các nguồn lực bị ảnh hưởng và mất nhiều nhất từ các quyết định sai lầm phải là những người tham gia đầy đủ và tích cực trong việc ra quyết định. Hơn nữa, tăng trách nhiệm giải trình là rất quan trọng bằng cách thu hút tất cả các bên liên quan.



9. Đánh giá hiệu suất và tiến bộ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Thành kiến giới ảnh hưởng đến khả năng thăng tiến của phụ nữ trong doanh nghiệp. Sự khác biệt về giới tính cũng có thể được quan sát thấy trong phản hồi đánh giá hiệu suất mà phụ nữ và nam giới nhận được. Những yếu tố này duy trì ảnh hưởng của sự đại diện tương đối thấp hơn của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo cấp cao và cơ hội phụ nữ nhận được để phát triển sự nghiệp.²⁵

Nếu không có hệ thống rõ ràng và minh bạch, các quyết định về trả lương và thăng chức có nhiều khả năng được đưa ra thông qua các quy trình gây bất lợi cho phụ nữ, bao gồm thông qua mạng lưới và nhân bản xã hội (tức là khi những người ở vị trí quyền lực bảo vệ những người khác như họ).²⁶

Phụ nữ bị thiệt thòi khi sự tiến triển có liên quan đến làm việc quá sức và hiện diện, cơ hội đào tạo ít tiếp cận hơn với những người có trách nhiệm chăm sóc và di chuyển địa lý là cần thiết. Ngoài ra, phụ nữ làm việc bán thời gian nhận thấy cơ hội thăng tiến tiền lương hạn chế, mang lại lợi nhuận cực kỳ kém về kinh nghiệm và khả năng thăng tiến bị hạn chế.

Các chuẩn mực và quy trình của doanh nghiệp phải được cải cách bằng cách kết hợp đánh giá và tiến bộ hiệu suất cân bằng giới, một khía cạnh quan trọng của bình đẳng giới và đa dạng tại nơi làm việc. Doanh nghiệp cần ưu tiên loại bỏ những thành kiến trong quá trình lựa chọn và thăng tiến để tăng cường sự tham gia của phụ nữ ở tất cả các cấp.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh cách tiếp cận giới tính để đánh giá và tiến bộ hiệu suất.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có tiêu chí rõ ràng về phần thưởng không có sự thiên vị giới tính và liên quan đến đánh giá hiệu suất không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có thể hiện tính minh bạch, cụ thể, rõ ràng về mục tiêu, tiêu chí đánh giá để đánh giá và thăng tiến hiệu quả hoạt động hay không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có nêu bật phụ nữ là hình mẫu trong truyền thông nội bộ và bên ngoài không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có truyền đạt rõ ràng các tiêu chí thực hiện và đặt mục tiêu phát triển nghề nghiệp vào đầu kỳ thực hiện không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Lãnh đạo doanh nghiệp có tích cực và cởi mở thúc đẩy và khuyến khích tuyển dụng và thăng tiến từ các nhóm tài năng đa dạng không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

²⁵ <https://www.wgea.gov.au/publications/gender-equitable-recruitment-and-promotion>.

²⁶ L Jones (2019), *Sự tiến bộ của phụ nữ tại nơi làm việc*. London, Vương quốc Anh: Văn phòng Bình đẳng Chính phủ.

Cơ hội



6.	Doanh nghiệp có phân tích các thành kiến giới tiềm ẩn trong quá trình đánh giá và thăng tiến và tiến hành nhiều đánh giá bằng cách yêu cầu một số người đánh giá các cá nhân để có nhiều điểm dữ liệu và từ đó khuyến khích một cái nhìn rộng hơn về hiệu suất, cả hai đều làm giảm sự thiên vị?	✓	✓	✓
7.	Doanh nghiệp có cung cấp đào tạo thiên vị vô thức cho các nhà quản lý con người không?		✓	✓
8.	Doanh nghiệp có chủ động tìm cách cân bằng sự đại diện của phụ nữ ở các vị trí quản lý và cấp cao không?		✓	✓
Kích thước				
9.	Doanh nghiệp có theo dõi đánh giá và thăng tiến theo giới tính không?	✓	✓	✓
10.	Doanh nghiệp có xem xét đánh giá hiệu suất theo giới tính và phân tích bất kỳ thành kiến mới nổi nào và làm việc để loại bỏ các tiêu chí và năng lực ủng hộ nam giới hoặc không có con không?		✓	✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch				
11.	Doanh nghiệp có theo dõi tiến trình đại diện giới trong tổ chức không?	✓	✓	✓
12.	Doanh nghiệp có báo cáo tiến độ và mục tiêu cải thiện đại diện giới cho Hội đồng quản trị và các bên liên quan không?		✓	✓
13.	Các nhà lãnh đạo cấp cao có chịu trách nhiệm về tiến độ của các mục tiêu đa dạng và những điều này có được phản ánh trong đánh giá hiệu suất của họ không?			✓
14.	Doanh nghiệp có báo cáo công khai với các bên liên quan về tổng số phụ nữ (so với nam giới) ở các vị trí quản lý, lãnh đạo cấp cao và trong các chương trình khuyến mãi không?			

Liên kết đến Cơ hội: Thành kiến giới làm suy yếu sự bình đẳng cho phụ nữ liên quan đến đánh giá hiệu suất và tiến bộ, và duy trì sự thiếu đại diện của phụ nữ trong quản lý cấp trung và cấp cao. Sự đa dạng trong hệ thống phân cấp tổ chức rất quan trọng vì nhiều lý do. Nó cho phép doanh nghiệp thu hút và giữ chân những tài năng tốt nhất và thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động, từ đó thúc đẩy sự đại diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo và giảm nghỉ việc nhân viên và chi phí đào tạo lại. Phụ nữ trong lực lượng lao động sở hữu kiến thức thể chế mà họ có được trong suốt quá trình làm việc.

Một doanh nghiệp phụ thuộc vào một lực lượng lao động cam kết và gắn bó để đạt được sứ mệnh của mình, thực hiện chiến lược và tạo ra kết quả kinh doanh quan trọng. Nhân viên gắn bó làm công việc có ý nghĩa và hiểu rõ cách họ đóng góp vào sứ mệnh, mục đích và mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp.



10. Phụ nữ đại diện trong top 10% nhân viên theo chế độ đãi ngộ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Số liệu này đo lường sự tham gia của phụ nữ trong quản lý cấp cao và xác định bất kỳ sự chênh lệch lương tương ứng nào. Trong khi phụ nữ đang trở nên tích cực hơn trong lực lượng lao động và ngày càng làm việc trong vai trò quản lý, đại diện của họ ở các vị trí hàng đầu và mức lương họ nhận được vẫn tụt hậu so với nam giới.

Nghiên cứu cho thấy nhiều phụ nữ ở các vị trí quản lý cấp cao cho phép các công ty tiếp cận với các nhóm tài năng mới, tăng sự đổi mới và hiệu quả, đảm bảo hiệu suất tốt hơn và đấu tranh cho sự đa dạng, bình đẳng và hòa nhập.²⁷ Điều này cũng xây dựng các bộ kỹ năng và kinh nghiệm mà phụ nữ cần được bổ nhiệm vào hội đồng quản trị.

Đại diện phụ nữ trong top 10% được bồi thường

*Số phụ nữ trong top 10% nhân viên được trả lương cao nhất
(tổng số tiền bồi thường 12 tháng gần nhất)*



*Số lượng nam giới trong 10% nhân viên được trả lương cao nhất
(tổng số tiền bồi thường 12 tháng gần nhất)*

		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 60%	1
Nhiều việc phải làm hơn	61% đến 75%	2
Sắp đạt!	76% đến 85%	3
Tiến tới hình mẫu	86% đến 95%	4
Hình mẫu	> 95%	5

Lưu ý: Tổng số tiền bồi thường bao gồm cả bồi thường trực tiếp và gián tiếp. Bồi thường trực tiếp có nghĩa là tất cả các khoản bồi thường (lương cơ bản và lương khuyến khích) được trả trực tiếp cho nhân viên. Bồi thường gián tiếp là khoản bồi thường không được trả trực tiếp cho nhân viên và được tính ngoài mức lương cơ bản và tiền khuyến khích có thể bao gồm các phần bảo hiểm sức khỏe / nha khoa / thị lực do người sử dụng lao động trả, trợ cấp hưu trí, trợ cấp giáo dục và thời gian nghỉ.

Hướng dẫn: Đánh giá sự tham gia của phụ nữ trong 10% nhân viên được trả lương cao nhất liên quan đến việc kiểm tra gói lương hoàn chỉnh được trao cho nhân viên trong một năm và xác định tỷ lệ số lượng lao động nữ so với số lao động nam trong 10% nhân viên được trả lương cao nhất.

²⁷C Post et al. (2021), 'Nghiên cứu: Thêm phụ nữ vào C-suite thay đổi cách suy nghĩ của công ty', *Harvard Business Review*.

Cơ hội



Để có được 10% nhân viên được trả lương cao nhất, hãy xếp hạng nhân viên theo mức lương của họ. Sau đó, lấy 10% tổng số nhân viên làm công ăn lương toàn thời gian. Ví dụ, trong một công ty có 192 nhân viên làm công ăn lương toàn thời gian, hãy nhìn vào số lượng nam giới và phụ nữ trong 19 vị trí được trả lương cao nhất. Nếu có chín phụ nữ và 10 nam giới, tỷ lệ này sẽ bằng 90 phần trăm, dẫn đến số điểm là bốn.

Đôi khi, thù lao của người sáng lập làm sai lệch kết quả, bởi vì nó bị bóp méo bởi mức độ tham gia vốn chủ sở hữu của họ hoặc các yếu tố khác liên quan đến vị trí của họ. Trong những trường hợp như vậy, hãy sử dụng số lượng nhân viên làm chỉ số thay vì số tiền bồi thường nhận được ở cấp cao.

Liên kết đến cơ hội: Phụ nữ trong quản lý cấp cao đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra nơi làm việc quan tâm, kết nối và hòa nhập hơn. Điều quan trọng là phải công nhận và khen thưởng những đóng góp của phụ nữ với tư cách là những nhà lãnh đạo tập trung vào con người và những nhà vô địch về sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Điều quan trọng nữa là cung cấp công việc văn hóa sâu sắc tạo ra một nơi làm việc nơi tất cả phụ nữ và tất cả nhân viên, cảm thấy họ thuộc về.²⁸

²⁸ McKinsey & Company (2022), *Phụ nữ tại nơi làm việc*. Hoa Kỳ: McKinsey & Company.



11. Đa dạng giới trong tuyển dụng

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Định kiến giới phổ biến tại nơi làm việc và trong doanh nghiệp, tạo ra sự bất bình đẳng ở mọi giai đoạn của chu kỳ việc làm.

Định kiến dựa trên giới ảnh hưởng đến ứng viên nào được tuyển dụng cho một số vai trò nhất định và ứng viên nào không, ứng viên nào được chọn cho những vai trò đó và tại sao, cách đàm phán lương, cách các nhà quản lý cung cấp phần hồi cho nhân viên của họ, nhân viên nào nhận được cơ hội phát triển nghề nghiệp và khuyến khích nghề nghiệp, và ứng dụng nào không.

Mỗi yếu tố này kết hợp trong sự nghiệp của phụ nữ, tạo ra và duy trì bất bình đẳng giới từ tuyển dụng đến tuyển chọn và thăng tiến.²⁹

Tuyển dụng, sàng lọc và lựa chọn cân bằng giới đóng một phần quan trọng trong bình đẳng giới và đa dạng tại nơi làm việc. Phân tích dữ liệu mạnh mẽ và thực hành nghiêm ngặt trong lĩnh vực này có thể làm nổi bật những thành kiến giới có thể xảy ra trong quá trình tuyển dụng.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh sự đa dạng giới tính trong tuyển dụng. Sử dụng phán đoán của bạn để xác định các câu hỏi phù hợp phản ánh bối cảnh địa phương và nguyện vọng toàn cầu.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có cách tiếp cận để đảm bảo không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng trong quá trình tuyển dụng không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có chính sách cấm hỏi về tình trạng cá nhân của ứng viên (ví dụ: tình trạng hôn nhân, mang thai hoặc trách nhiệm chăm sóc) trong đơn xin việc hoặc trong khi phỏng vấn không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có mục tiêu bình đẳng giới và đa dạng không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
4. Doanh nghiệp có truyền đạt các phương pháp tiếp cận để đảm bảo không phân biệt đối xử trong tuyển dụng cho người quản lý tuyển dụng của mình không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Doanh nghiệp có truyền đạt chính sách không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng trong các tin tuyển dụng, cho nhân viên tiềm năng trong đơn xin việc và tại thời điểm tuyển dụng không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có đào tạo bắt buộc cho toàn bộ đội ngũ tuyển dụng để hiểu những thành kiến vô thức tiềm ẩn trong tuyển dụng và lựa chọn không? ³⁰		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có quảng cáo vị trí tuyển dụng thông qua nhiều kênh truyền thông để đảm bảo phạm vi tiếp cận và đa dạng nhất trong nhóm ứng viên của mình không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
8. Doanh nghiệp có tiêu chí lựa chọn rõ ràng cụ thể cho từng vai trò được kiểm tra định kiến giới và áp dụng bình đẳng cho tất cả các ứng viên không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

²⁹ Cơ quan Bình đẳng giới tại Nơi làm việc (2019), *Tuyển dụng và thăng tiến bình đẳng giới*. Canberra, Úc: WGEA.

³⁰ Phụ nữ điều hành các trường đại học Úc (2019), *Hướng dẫn tuyển dụng thực tiễn tốt nhất để nhanh chóng chuyển tiếp sự tiến bộ của phụ nữ trong các cuộc hẹn điều hành đại học Úc*. Úc: Phụ nữ điều hành các trường đại học Úc.

Cơ hội



9.	Doanh nghiệp có xem xét mô tả công việc và quảng cáo tuyển dụng để sử dụng ngôn ngữ và hình ảnh trung lập về giới tính không? ³¹	✓	✓	✓
10.	Doanh nghiệp có thực hiện các bước chủ động để tuyển dụng phụ nữ vào các vai trò truyền thống ít được đại diện không?		✓	✓
11.	Doanh nghiệp có quy trình tuyển dụng cân bằng giới tính (tức là phụ nữ và nam giới được đại diện trên bảng tìm kiếm, phỏng vấn và bổ nhiệm) không?		✓	✓
12.	Doanh nghiệp có sử dụng các công cụ hoặc kỹ thuật để đảm bảo thực hành tuyển dụng công bằng (ví dụ: đánh giá mù, quy trình tuyển dụng có cấu trúc và thành viên đa dạng cho các ủy ban tuyển chọn) không?		✓	✓
13.	Có một cuộc phỏng vấn thôi việc?	✓	✓	✓
14.	Nếu vậy, các câu hỏi liên quan đến giới (ví dụ: phân biệt đối xử về giới) có được bao gồm không?	✓	✓	✓
15.	Doanh nghiệp có quy trình thẩm định và khắc phục để xác định và giải quyết các vi phạm chính sách tuyển dụng dựa trên phân biệt đối xử về giới không?			✓
Đo lường				
16.	Doanh nghiệp có thường xuyên thu thập dữ liệu về sự tham gia của phụ nữ ở các cấp độ khác nhau không?	✓	✓	✓
17.	Doanh nghiệp có theo dõi việc tuyển dụng, thăng chức và từ chức theo giới tính ở mọi cấp độ không?	✓	✓	✓
18.	Doanh nghiệp có lưu giữ dữ liệu về hồ sơ tiếp nhận, ứng viên được mời và ứng viên được tuyển dụng, phân tách theo giới tính không?	✓	✓	✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch				
19.	Doanh nghiệp có chia sẻ dữ liệu đa dạng giới tính với nhân viên của mình không?	✓	✓	✓
20.	Doanh nghiệp có mục tiêu đa dạng giới với kế hoạch hành động kèm theo thường xuyên được báo cáo cho HĐQT không?		✓	✓
21.	Doanh nghiệp có tiến hành và xem xét các cuộc khảo sát mức độ hài lòng của nhân viên để đánh giá mức độ hòa nhập giới không?		✓	✓
22.	Doanh nghiệp có đặt mục tiêu đại diện giới, ghi chép và xem xét hồ sơ tuyển dụng liên quan đến giới không?			✓
23.	Có một cá nhân chịu trách nhiệm về các mục tiêu đại diện giới không?			✓

Liên kết đến cơ hội: Cung cấp cơ hội bình đẳng cho phụ nữ bắt đầu bằng các quy trình tuyển dụng không thiên vị để thu hút, thuê và giữ chân nhiều phụ nữ hơn trong lực lượng lao động. Đây là bước khởi đầu trong việc xây dựng lực lượng lao động hòa nhập, thiết lập môi trường làm việc phù hợp để giải quyết sự thiên vị vô thức hoặc có ý thức đối với phụ nữ trong quá trình tuyển dụng và thách thức định kiến giới. Nó giải quyết việc thiếu đại diện của phụ nữ trong hệ thống phân cấp doanh nghiệp, đặc biệt là ở cấp cao.

Điều cực kỳ quan trọng không chỉ là thu hút phụ nữ mà còn phát triển, gắn kết, tiến bộ và giữ chân phụ nữ khi họ là một phần của doanh nghiệp.

³¹ Văn phòng Phụ nữ Nam Úc (2017). *Hướng dẫn tuyển dụng trung lập về giới*. Adelaide, Úc: Văn phòng Phụ nữ. Các công cụ hữu ích bao gồm (1) **Bộ giải mã giới tính** (công cụ trực tuyến miễn phí để kiểm tra xem quảng cáo việc làm có bao gồm ngôn ngữ không khuyến khích ứng viên nữ hay không) và (2) **Textio** (phần mềm trực tuyến giúp cải thiện phát triển mô tả công việc).



12. Lăng kính giới trong chính sách và chiến lược

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Tiến bộ hướng tới bình đẳng giới và đa dạng đòi hỏi phải tích hợp lăng kính bình đẳng giới vào việc thiết kế và vận hành các chính sách, chiến lược và quy trình quan trọng trong toàn bộ hệ thống tổ chức và vòng đời của nhân viên. Để thành công³², chiến lược đa dạng hóa của doanh nghiệp phải là một phần trong DNA của nó, được xác định rõ ràng là nền tảng cho sự thành công của nó và được gắn chặt trong chiến lược kinh doanh, con người và khách hàng của nó.³³

Kết hợp lăng kính giới trong các chính sách và chiến lược là chủ đề bao quát sẽ hướng dẫn doanh nghiệp đánh giá những thành kiến cản trở việc làm và thăng tiến của phụ nữ. Vì thành kiến là phổ biến, các doanh nghiệp phải tiến hành đánh giá giới toàn diện để xác định khoảng cách và cơ hội và cải thiện bình đẳng giới và thực hành đa dạng.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để đảm bảo các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh lăng kính giới trong các chính sách và chiến lược.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có các sáng kiến đa dạng, bình đẳng giới và đa dạng, bao gồm các chính sách và mục tiêu cụ thể không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có bao gồm cả nam và nữ trong việc lập kế hoạch, thiết kế và lập ngân sách cho các dự án và chương trình được thực hiện ở cấp đơn vị kinh doanh không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có áp dụng lăng kính bình đẳng giới và đa dạng vào việc ra quyết định ở cấp đơn vị kinh doanh không?			<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có cam kết và có chính sách phù hợp về việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về hòa nhập giới hoặc các thông lệ tốt nhất ngoài việc tuân thủ các yêu cầu tối thiểu quốc gia không? Ví dụ, nghỉ phép gia đình vượt quá sự tuân thủ các yêu cầu tối thiểu quốc gia.			<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
5. Doanh nghiệp có truyền đạt cam kết xây dựng văn hóa đa dạng và hòa nhập cho tất cả nhân viên và thông báo cho nhân viên về bất kỳ thay đổi nào không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có chia sẻ số liệu giới với nhân viên không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có cung cấp một kênh để nhân viên đưa ra phản hồi về các vấn đề liên quan đến sự đa dạng và hòa nhập tại nơi làm việc không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
8. Doanh nghiệp có chính sách tôn trọng hoặc thúc đẩy một môi trường làm việc nơi tất cả các cá nhân được đối xử tôn trọng và nhân phẩm và có quyền làm việc trong môi trường chuyên nghiệp và tại nơi làm việc cấm phân biệt đối xử và quấy rối không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Doanh nghiệp có chiến lược bình đẳng giới trong toàn tổ chức bao gồm trường hợp kinh doanh hoặc lý do đầu tư vào bình đẳng và đa dạng giới không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Chiến lược bình đẳng giới của doanh nghiệp và chiến lược kinh doanh bao quát có bổ sung cho nhau không? Doanh nghiệp có xem xét chiến lược kinh doanh khi xây dựng chiến lược bình đẳng giới và ngược lại không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

³² Cơ quan Bình đẳng giới tại Nơi làm việc (2019), *Công cụ chẩn đoán bình đẳng giới*. Canberra, Úc: WGEA.

³³ PwC (2016), *Hành trình đa dạng của PwC: Tạo tác động, đạt được kết quả*. Hoa Kỳ: PwC.

Cơ hội



	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
11. Doanh nghiệp có chiến lược bình đẳng giới trong toàn tổ chức được xây dựng với sự tham vấn của đại diện bình đẳng của người lao động và các bên liên quan bên ngoài không?		✓	✓
12. Doanh nghiệp có tạo ra các nhóm hoặc mạng lưới hỗ trợ cho nhân viên nữ không? ³⁴			
13. Các nhóm hoặc mạng lưới này có thu hút nam giới một cách hiệu quả về các vấn đề nam tính và bình đẳng giới không?			
14. Doanh nghiệp có thường xuyên tham gia với các đồng nghiệp để xác định các thực tiễn tốt nhất trong ngành về kết hợp bình đẳng giới khi xây dựng các chính sách và thủ tục không?			
Đo lường			
15. Doanh nghiệp có đo lường các mục tiêu đa dạng giới của mình không?	✓	✓	✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch			
16. Doanh nghiệp có liên quan đến phụ nữ trong việc xây dựng chiến lược, chính sách và thực tiễn kinh doanh của mình không?	✓	✓	✓
17. Doanh nghiệp có thường xuyên tiến hành kiểm toán và rà soát chính sách dưới lăng kính bình đẳng giới, bao gồm tuyển dụng và lựa chọn, thực hiện, quản lý, thù lao, đào tạo và phát triển, xác định nhân tài, mô hình năng lực lãnh đạo và cơ cấu nghề nghiệp không? Nó có sửa đổi các chính sách và quy trình khi cần thiết không?		✓	✓
18. Doanh nghiệp có bất kỳ chính sách nào xung quanh việc tố giác và trả đũa sau đó đối với người tố cáo bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới và các hình thức hành vi sai trái khác không?		✓	✓
19. Hiệu suất chống lại các mục tiêu bình đẳng giới có được theo dõi và báo cáo cho Hội đồng quản trị không?			✓
20. Doanh nghiệp đã phát hành văn bản công khai cam kết của doanh nghiệp về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ chưa? Ví dụ: Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (WEP) hoặc Tuyên bố hỗ trợ của CEO.			
21. Doanh nghiệp có báo cáo kết quả hoạt động của mình so với các mục tiêu bình đẳng giới đã đề ra trong báo cáo thường niên, báo cáo tác động, nghiên cứu điển hình hoặc các ấn phẩm khác không?		✓	✓

Liên kết đến cơ hội: Trên toàn cầu, phụ nữ ít được đại diện trong các doanh nghiệp và tỷ lệ phụ nữ giảm dần theo mỗi bước lên hệ thống phân cấp tổ chức. Phụ nữ gặp phải nhiều rào cản để thăng tiến vào các vị trí lãnh đạo, và những rào cản này bao gồm phân biệt đối xử trên cơ sở giới cũng như định kiến giới vô thức. Nhiều doanh nghiệp đã thể hiện cam kết của họ đối với bình đẳng giới bằng cách thiết lập các chính sách thân thiện với gia đình và tạo điều kiện phát triển sự nghiệp và mạng lưới nghề nghiệp của phụ nữ. Tuy nhiên, sự thiên vị giới tính vô thức tiếp tục ảnh hưởng đến phụ nữ tại nơi làm việc, và cần phải làm nhiều hơn nữa để cho phép phụ nữ có tay nghề cao thăng tiến vào các vị trí lãnh đạo.³⁵

Đánh giá liên tục các chiến lược và chính sách hiện tại của doanh nghiệp để mang lại kết quả mong muốn cho phụ nữ là rất quan trọng. Bằng cách giải quyết những rào cản này, phụ nữ có thể có cơ hội bình đẳng để có việc làm và thăng tiến.

³⁴ McKinsey & Company (2022), *Phụ nữ tại nơi làm việc*. Hoa Kỳ: McKinsey & Company.

³⁵ Tổ chức Lao động Quốc tế (2017), *ACT / EMP Research Note: Breaking barriers – Định kiến giới vô thức tại nơi làm việc*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.



13. Phát triển chuyên môn, kết nối mạng và cố vấn

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Trong khi các tổ chức đang thuê nhiều phụ nữ hơn trong lực lượng lao động để đạt được lực lượng lao động cân bằng giới, điều quan trọng không kém là đảm bảo tiếp cận bình đẳng với tất cả các chương trình giáo dục và đào tạo do doanh nghiệp hỗ trợ, bao gồm tại chỗ, kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng mềm và nghiên cứu cá nhân.

Doanh nghiệp cung cấp cho nhân viên nữ tham gia đào tạo để nâng cao các kỹ năng cần thiết để thành công, hướng dẫn phát triển chuyên môn, cố vấn và kết nối.

Các chương trình cố vấn hoặc tài trợ là các mối quan hệ học tập có cấu trúc cung cấp cho nhân viên sự hướng dẫn từ các nhân viên khác với các kỹ năng và kiến thức cụ thể. Mạng lưới cung cấp cho nhân viên nữ một cộng đồng có giá trị, nơi thực hành tạo mối quan hệ kinh doanh lâu dài, nghe lời khuyên từ đồng nghiệp và chuyên gia, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm, tất cả đều nhấn mạnh vào việc kết nối và hợp tác, đóng vai trò là thành phần quan trọng cho sự phát triển của họ như các chuyên gia.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để đảm bảo các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh cách tiếp cận giới tính để phát triển chuyên môn, kết nối mạng và cố vấn. Sử dụng phán đoán của bạn để xác định các câu hỏi phù hợp phản ánh bối cảnh địa phương và nguyện vọng toàn cầu.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có cung cấp cơ hội đào tạo cho tất cả nhân viên của mình để khuyến khích sự tham gia của phụ nữ hoặc cung cấp đào tạo chuyên ngành cho phụ nữ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có chính sách hoặc cam kết nào được đưa vào chính sách tổ chức rộng lớn hơn bao gồm các cơ hội phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ và hỗ trợ nguồn phụ nữ đủ điều kiện cho các vị trí quản lý và lãnh đạo cấp cao để cải thiện bình đẳng giới và đa dạng giới không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt các chương trình đào tạo và phát triển chuyên môn của mình cho tất cả nhân viên trực tiếp và thông qua nhiều kênh (ví dụ: email, mạng nội bộ, Teams, Slack) không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có cho phép người lao động đóng góp ý kiến để cải tiến chương trình đào tạo không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Đào tạo có liên quan đến nghề nghiệp và con đường sự nghiệp hiện tại của phụ nữ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có cung cấp đào tạo phát triển, các chương trình luân phiên hoặc cơ hội giáo dục với sự hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có biện pháp sắp xếp các chương trình phát triển chuyên môn vào những thời điểm phù hợp với cả nam và nữ (tính trách nhiệm chăm sóc) không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Doanh nghiệp có cung cấp đào tạo phát triển, các chương trình luân chuyển và cơ hội giáo dục để xây dựng một đường ống dẫn phụ nữ có trình độ cho các vị trí quản lý và lãnh đạo cấp cao không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cơ hội



9. Doanh nghiệp có cung cấp quyền truy cập vào các mạng lưới chuyên nghiệp (nội bộ và bên ngoài) với sự hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ không?

Điều này có thể bao gồm khuyến khích tham gia vào các nhóm nguồn lực của nhân viên, trả tiền cho các hiệp hội thành viên và các sự kiện kết nối và cung cấp các chương trình cố vấn hoặc tài trợ.

10. Doanh nghiệp có khuyến khích tổ chức tập thể và hỗ trợ mạng lưới không?

Điều này có thể bao gồm mạng lưới đồng đẳng giữa các nhân viên nữ.

Đo lường

11. Doanh nghiệp có đặt mục tiêu, chỉ tiêu đào tạo không?

12. Doanh nghiệp có thu thập, phân tích và giám sát ít nhất hàng năm dữ liệu phân tách giới về tỷ lệ người lao động tham gia các chương trình này không?

13. Doanh nghiệp có các mục tiêu và chỉ tiêu có giới hạn thời gian và có thể đo lường được để xây dựng một đội ngũ phụ nữ có trình độ cho các vị trí quản lý không?

Trách nhiệm giải trình và minh bạch

14. Doanh nghiệp có phân bổ nguồn lực cho sự phát triển chung của người lao động không?

15. Doanh nghiệp có báo cáo công khai về số giờ đào tạo trung bình, được phân tách theo giới tính và trình độ nhân viên không?

16. Doanh nghiệp có báo cáo HĐQT về số giờ đào tạo trung bình cung cấp cho nhân viên, phân tách theo giới tính và trình độ nhân viên không?

Liên kết với Cơ hội: Cơ hội bình đẳng để thăng tiến nghề nghiệp của phụ nữ giúp các doanh nghiệp xây dựng lực lượng lao động đa dạng và hòa nhập. Cải thiện cơ hội phát triển nghề nghiệp đòi hỏi sự minh bạch hơn, để thúc đẩy một môi trường hòa nhập hơn, mang lại cho nam giới và phụ nữ nhiều cơ hội hơn để phát huy tiềm năng của họ. Nhân viên cần hiểu rõ kỳ vọng ở cả hai phía của phương trình việc làm. Đó là, họ cần thông tin về sự phát triển nghề nghiệp và nên có những cuộc trò chuyện cởi mở về tình hình hiện tại của họ và những gì được mong đợi ở họ để thăng tiến trong sự nghiệp, để họ có thể đưa ra trường hợp của riêng mình thành công và tin tưởng vào phản hồi họ nhận được.³⁶

Nhân viên sẽ được hưởng lợi từ các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp và phát triển nghề nghiệp thông qua các chương trình kết nối và cố vấn.

³⁶ Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2018), *3 điều phụ nữ cần để thành công trong sự nghiệp - theo phụ nữ*. Geneva, Thụy Sĩ: Diễn đàn Kinh tế Thế giới.



14. Mua sắm đáp ứng giới

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Mua sắm có thể là một đòn bẩy chiến lược mạnh mẽ để thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc thông qua chuỗi cung ứng. Các tổ chức nên tìm cách thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ trong quá trình mua sắm của họ. Điều này bao gồm điều chỉnh các chính sách, thực tiễn và đầu tư của doanh nghiệp để thúc đẩy các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm ảnh hưởng tích cực đến phụ nữ trong chuỗi cung ứng bằng cách giải quyết bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử và lạm dụng đối với phụ nữ tại nơi làm việc và thị trường.

Mua sắm có đáp ứng giới liên quan đến việc lựa chọn nhà cung cấp dịch vụ và hàng hóa sau khi xem xét các tác động đối với bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Nó được thành lập dựa trên các tiêu chuẩn, thỏa thuận và nguyên tắc quốc tế liên quan đến việc cải thiện điều kiện làm việc đáp ứng giới và rất cần thiết để duy trì các quyền cơ bản của phụ nữ trong chuỗi cung ứng. Một bộ quy tắc ứng xử tổ chức vững chắc cho chuỗi cung ứng của doanh nghiệp là nền tảng để thực hiện các Nguyên tắc Kinh tế của Phụ nữ.³⁷

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh mua sắm đáp ứng giới.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có sử dụng các kênh khác nhau để bao gồm nhiều doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo và do phụ nữ làm chủ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có rà soát lại các chính sách và quy trình mua sắm của mình để lồng ghép bình đẳng và đa dạng giới không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt các chính sách và thực tiễn của mình về mua sắm đáp ứng giới trong toàn tổ chức không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có chiến lược truyền thông để nâng cao nhận thức với các bên liên quan về mua sắm đáp ứng giới không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Doanh nghiệp có cung cấp phản hồi hoặc đào tạo cho các nhà cung cấp của mình để cải thiện sản phẩm hoặc dịch vụ của họ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có tiến hành đánh giá nhà cung cấp và áp dụng bộ quy tắc ứng xử sử dụng ngôn ngữ yêu cầu nhà cung cấp thúc đẩy bình đẳng giới và đa dạng giới và hỗ trợ quyền con người không?			<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có cung cấp đào tạo cho nhân viên mua sắm của mình để hỗ trợ chính sách đa dạng và hòa nhập không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Doanh nghiệp có chủ động tuyển dụng phụ nữ cho vai trò mua sắm và đào tạo để tăng cường đội ngũ nhân tài nữ và sự lãnh đạo của phụ nữ trong lĩnh vực này không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Doanh nghiệp có cung cấp phản hồi hoặc đào tạo cho các nhà cung cấp, đặc biệt là các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, để cải thiện sản phẩm hoặc dịch vụ của họ không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Doanh nghiệp có mục tiêu đa dạng và hòa nhập cụ thể không? <i>Đối với các vị trí nội bộ trên các cấp bậc cũng như dọc theo chuỗi giá trị: khách hàng / phân khúc kinh doanh, nhà cung cấp, v.v.</i>			
11. Doanh nghiệp có khuyến khích và hỗ trợ các nhà cung cấp của mình áp dụng các chính sách và thực tiễn thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ không?			

³⁷ UN Women (nd), *Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ: Mua sắm có đáp ứng giới*. Thành phố New York, New York: UN Women.

Cơ hội



Đo lường

12. Doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu phân tách giới để theo dõi các sáng kiến của mình trong việc theo đuổi mua sắm đáp ứng giới không?



Trách nhiệm giải trình và minh bạch

13. Có cá nhân nào chịu trách nhiệm thực hiện bình đẳng giới và đa dạng giới trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp không?



14. Doanh nghiệp có tiết lộ thông tin về cách thức thúc đẩy bình đẳng giới trong chuỗi cung ứng của mình không?

15. Hội đồng có theo dõi các số liệu hiệu suất chính của các sáng kiến liên quan đến mua sắm đáp ứng giới, bao gồm số lượng nhà cung cấp doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo và do phụ nữ làm chủ và chi tiêu tương ứng không?



16. Doanh nghiệp có thanh toán cho nhà cung cấp dựa trên các điều khoản đã thỏa thuận không?



17. Doanh nghiệp có kết hợp các chỉ số hiệu suất về bình đẳng giới ở tất cả các cấp của tổ chức liên quan đến các kế hoạch và đánh giá hiệu suất, từ các giám đốc điều hành hàng đầu, nhân viên cũng như các nhà cung cấp, nhà thầu và nhà cung cấp không?

Liên kết đến cơ hội: Các doanh nghiệp có vị trí tốt để thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ tại nơi làm việc, trong cộng đồng và thông qua các chính sách và thực tiễn mua hàng của họ. Quy mô và khối lượng mua hàng của công ty trên toàn thế giới có nghĩa là các doanh nghiệp có tiềm năng ảnh hưởng đáng kể đến cách các nhà cung cấp và chuỗi cung ứng hoạt động. Mỗi năm, các doanh nghiệp chi hàng nghìn tỷ đô la để mua hàng hóa và dịch vụ, nhưng việc mua hàng từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ chỉ chiếm một phần trăm tổng chi tiêu.³⁸

Nữ doanh nhân phải đối mặt với những rào cản và thách thức trong việc tiếp cận và tham gia đầy đủ vào chuỗi giá trị địa phương và toàn cầu do thiếu hụt về vốn tài chính, con người và xã hội, cũng như hoạt động trong môi trường bất bình đẳng xã hội, kinh tế, văn hóa và pháp lý.

³⁸ UN Women (2017), *Sức mạnh của mua sắm: Cách tìm nguồn từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, Hướng dẫn doanh nghiệp về mua sắm đáp ứng giới*. Thành phố New York, New York: UN Women.



15. Phương pháp tiếp cận giới tính đối với chuỗi giá trị

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Phụ nữ đóng nhiều vai trò trong chuỗi giá trị toàn cầu với tư cách là nhà sản xuất, doanh nhân, giám đốc điều hành, nhân viên, nhà phân phối và người tiêu dùng. Với phụ nữ thúc đẩy hầu hết chi tiêu của người tiêu dùng, nhu cầu của họ nên được xem xét trong chuỗi giá trị sản phẩm và dịch vụ, bao gồm đầy đủ các hoạt động từ khi bắt đầu sản phẩm hoặc dịch vụ đến sử dụng cuối cùng: nghiên cứu và phát triển, sản xuất và sản xuất, hoạt động và dịch vụ, phân phối và hỗ trợ cho người tiêu dùng cuối cùng và cuối đời sản phẩm.³⁹ Phụ nữ nên dẫn đầu nỗ lực này.

Lực lượng lao động và cơ sở nhà cung cấp đa dạng đại diện cho cơ sở người tiêu dùng của doanh nghiệp có thể giúp doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu sản phẩm và dịch vụ của khách hàng.

Các doanh nghiệp đóng một vai trò quan trọng trong việc thách thức các chuẩn mực xã hội và phân biệt đối xử trong tiếp thị, quảng cáo và truyền thông của họ. Truyền thông tiếp thị cung cấp một nền tảng độc đáo để miêu tả vai trò giới trao quyền, cho phép tiếng nói của trẻ em gái và phụ nữ được lắng nghe và đại diện cho nhu cầu của họ cũng như của trẻ em trai và nam giới. Nó cũng quan trọng để nhận ra sự thiên vị vô thức trong tất cả các giao tiếp công cộng hoặc nội bộ.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh cách tiếp cận giới tính đối với chuỗi giá trị.

		Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết				
1.	Doanh nghiệp có xem xét nhu cầu của khách hàng mục tiêu trong việc thiết kế sản phẩm và dịch vụ của mình không?	☑	☑	☑
2.	Doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu phân tách giới trong các quy trình kinh doanh của mình để hướng dẫn thiết kế sản phẩm hoặc dịch vụ, bán hàng và tiếp thị và hỗ trợ sau bán hàng không?		☑	☑
3.	Doanh nghiệp có bao gồm phụ nữ trong đội ngũ thiết kế, bán hàng và tiếp thị để phục vụ khách hàng nữ của mình không?		☑	☑
Truyền thông				
4.	Doanh nghiệp có truyền đạt cho nhân viên của mình cách tiếp cận giới tính đối với các quy trình kinh doanh bao gồm nhắm mục tiêu khách hàng, R & D và tiếp thị không?	☑	☑	☑
5.	Doanh nghiệp có cung cấp cơ chế phản hồi cho khách hàng của mình để thông báo những thiếu sót trong việc cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ không?	☑	☑	☑
Thực hiện				
6.	Doanh nghiệp có xem xét nhu cầu và sở thích của phụ nữ trong sản phẩm và hệ thống phân phối của mình không?	☑	☑	☑
7.	Doanh nghiệp có quảng bá hình ảnh tích cực của phụ nữ và trẻ em gái trong các chiến dịch tiếp thị của mình không?		☑	☑
8.	Doanh nghiệp có xem xét các tài liệu truyền thông và tiếp thị của mình để đảm bảo rằng chúng không duy trì định kiến giới không?		☑	☑
9.	Doanh nghiệp có nghiên cứu hành vi của người tiêu dùng và sở thích của khách hàng bằng cách sử dụng dữ liệu và phân tích phân tách giới tính không?		☑	☑
10.	Doanh nghiệp có một chiến lược tiếp thị khác cho khách hàng nữ của mình, tôn trọng và không có định kiến có hại?			☑

³⁹ Grant Thornton (2020), *Suy nghĩ lại về đại diện giới trong các chuỗi giá trị*. New Delhi, Ấn Độ: Grant Thornton.

Cơ hội



Đo lường

- | | | | | |
|-----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 11. | Doanh nghiệp có theo dõi trải nghiệm người dùng của khách hàng để xác định sự hài lòng của khách hàng và các lĩnh vực cải tiến theo giới tính không? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 12. | Doanh nghiệp có đo lường nghỉ việc được tạo ra từ khách hàng nữ không? | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Trách nhiệm giải trình và minh bạch

- | | | | | |
|-----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 13. | Hội đồng có xem xét phản hồi của khách hàng để đảm bảo các nhu cầu chưa được đáp ứng của phụ nữ và nam giới được đánh giá và các hành động được thực hiện để giải quyết các lỗ hổng không? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 14. | Doanh nghiệp có giới thiệu các sản phẩm đáp ứng nhu cầu chưa được đáp ứng của phụ nữ không? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 15. | Doanh nghiệp có tiến hành thử nghiệm sản phẩm trên cả nam và nữ để đảm bảo nhu cầu cụ thể của họ được đáp ứng bằng các sản phẩm và dịch vụ không? | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 16. | Doanh nghiệp có truyền đạt công khai cam kết của mình về việc có cách tiếp cận giới tính trong quy trình kinh doanh của mình không? | | | |

Liên kết đến cơ hội: Hiểu các phân khúc khách hàng theo giới tính cũng như thu nhập và độ tuổi thường cho thấy sự khác biệt về nhu cầu hoặc sở thích của người tiêu dùng. Thông thường, các nhà lãnh đạo nữ trong một doanh nghiệp được đặt tốt nhất để cung cấp những hiểu biết thiết yếu về cuộc sống và nhu cầu của người tiêu dùng nữ. Bằng cách tạo ra các phương pháp tiếp cận có mục tiêu để phục vụ phụ nữ tốt hơn với tư cách là khách hàng và nhân viên, các doanh nghiệp có thể tạo sự khác biệt và trở thành nhà tuyển dụng được lựa chọn cho phụ nữ trong các thị trường tương ứng của họ.



16. Sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến Trách Nhiệm Xã Hội của Doanh Nghiệp

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) là một khái niệm quản lý trong đó các doanh nghiệp tích hợp các mối quan tâm về xã hội và môi trường trong hoạt động kinh doanh và tương tác với các bên liên quan. CSR thường được hiểu là cách một doanh nghiệp cân bằng các mệnh lệnh kinh tế, môi trường và xã hội, đồng thời giải quyết kỳ vọng của các cổ đông và các bên liên quan.⁴⁰

CSR đã được ca ngợi là một phương tiện mới để giải quyết bất bình đẳng giới, đặc biệt là bằng cách tạo điều kiện trao quyền cho phụ nữ. Các chương trình CSR hướng tới trao quyền cho phụ nữ có thể giải quyết bất bình đẳng giới và giúp tăng khả năng tiếp cận các nguồn lực và cơ hội cho phụ nữ. Các vấn đề CSR chính bao gồm quản lý môi trường, hiệu quả sinh thái, tìm nguồn cung ứng có trách nhiệm, sự tham gia của các bên liên quan, tiêu chuẩn lao động và điều kiện làm việc, quan hệ nhân viên và cộng đồng, công bằng xã hội, cân bằng giới, nhân quyền, quản trị tốt và các biện pháp chống tham nhũng.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh cách tiếp cận giới tính đối với sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến CSR.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có bất kỳ sáng kiến CSR nào mang lại lợi ích rõ ràng hoặc cố ý cho nhu cầu riêng của cả phụ nữ và nam giới không?		✓	✓
2. Doanh nghiệp có gắn các mục tiêu CSR với các mục tiêu và giá trị chiến lược không?		✓	✓
3. Doanh nghiệp có tham gia vào các chiến dịch hoặc sáng kiến nâng cao nhận thức về đa dạng giới trong cộng đồng không?			
Truyền thông			
4. Doanh nghiệp có đồng sáng tạo khung CSR với các bên liên quan trong cộng đồng để giải quyết tốt nhất nhu cầu của họ không?		✓	✓
5. Doanh nghiệp có truyền đạt các mục tiêu CSR của mình cho nhân viên và các bên liên quan không?		✓	✓
6. Doanh nghiệp có truyền đạt chiến lược CSR của mình trên các kênh truyền thông xã hội khác nhau để thu hút sự ủng hộ không?		✓	✓
7. Doanh nghiệp có thể hiện sự hiểu biết về nhu cầu của phụ nữ trước khi đưa ra các sáng kiến tập trung vào phụ nữ không?			✓
Thực hiện			
8. Doanh nghiệp có tích cực khuyến khích nhân viên tình nguyện tham gia các dự án của mình không?		✓	✓
9. Doanh nghiệp có ưu tiên tạo ra một đội ngũ đa dạng giới chịu trách nhiệm chuẩn bị và thực hiện chiến lược CSR của mình không?		✓	✓
10. Doanh nghiệp đã phân bổ ngân sách phù hợp cho các dự án CSR của mình chưa?		✓	✓
Đo lường			
11. Doanh nghiệp có đo lường tác động của các hoạt động của mình, bao gồm số lượng người tham gia theo giới tính và các KPI khác không?		✓	✓
12. Doanh nghiệp có sử dụng các biện pháp tiêu chuẩn ngành được công nhận không? Ví dụ: chứng nhận GRI, SASB, B Corp, v.v.			

⁴⁰ Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên Hợp Quốc (2023), *Trọng tâm của chúng tôi*. Thành phố New York, New York: UNIDO.



Trách nhiệm giải trình và minh bạch

13.	Doanh nghiệp có thu thập phản hồi từ những người tham gia chương trình và người lao động để cải thiện các chương trình trong tương lai không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14.	Có sự ủng hộ các sáng kiến CSR từ lãnh đạo cấp cao và nhân viên không? Ví dụ, lãnh đạo tham gia và tham dự các sự kiện và lập kế hoạch CSR.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Những người tham gia mục tiêu đánh giá chính thức hay không chính thức công việc CSR của doanh nghiệp?		<input checked="" type="checkbox"/>
16.	Doanh nghiệp có đảm bảo tính minh bạch trong tiến trình hướng tới các mục tiêu CSR được truyền đạt không?		

Liên kết đến cơ hội: Xã hội củng cố quan niệm về vai trò chính của phụ nữ như một bà nội trợ và người sinh con. Hơn nữa, việc làm là ưu tiên thứ hai, và sự tham gia tại nơi làm việc để bổ sung thu nhập gia đình của họ tạo ra vấn đề. Những nhận thức này ảnh hưởng đến khả năng làm việc của phụ nữ, thể hiện qua các khía cạnh khác nhau như bản chất của các công việc có sẵn và tỷ lệ bồi thường tương đối. CSR là một kênh để các tổ chức xóa tan những quan niệm sai lầm này thông qua các chương trình khác nhau.

Một khía cạnh mới đối với CSR hướng tới trao quyền cho phụ nữ có thể tăng khả năng tiếp cận các nguồn lực và cơ hội cho phụ nữ bằng cách cung cấp giáo dục, đào tạo kỹ năng và vốn. Các hoạt động này đóng góp vào các Mục tiêu Phát triển Bền vững khác nhau, chẳng hạn như chấm dứt đói nghèo, không còn nạn đói, cung cấp giáo dục chất lượng và thúc đẩy bình đẳng giới và tăng trưởng kinh tế.



17. Chính sách bảo hiểm y tế toàn diện

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Tăng cường tiếp cận chăm sóc sức khỏe là một khối xây dựng thiết yếu để trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Ở các quốc gia không có hoặc không có dịch vụ chăm sóc sức khỏe do nhà nước tài trợ, bảo hiểm y tế do chủ lao động tài trợ cung cấp cho nhân viên sự an toàn khi họ phải đối mặt với các trường hợp khẩn cấp và bệnh tật bất ngờ có thể gây áp lực tài chính cực lớn.

Đáp ứng các chi phí của một trường hợp khẩn cấp về sức khỏe bất ngờ là nguyên nhân phổ biến nhất khiến phụ nữ từ bỏ tiền tiết kiệm cả đời, hoặc thanh lý hoặc giảm vốn cho doanh nghiệp của họ. Những hoàn cảnh này kéo dài vòng xoáy nợ nần và nghèo đói. Một quan điểm giới là cần thiết để cung cấp cho phụ nữ các dịch vụ chăm sóc sức khỏe đáp ứng nhu cầu sức khỏe cơ bản và riêng biệt của họ, hiện đang thiếu trong hầu hết các chương trình do chủ lao động tài trợ.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh các chính sách bảo hiểm y tế toàn diện. Sử dụng phán đoán của bạn để xác định các câu hỏi phù hợp phản ánh bối cảnh địa phương và nguyện vọng toàn cầu.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có cung cấp bảo hiểm y tế bao gồm quyền lợi bệnh hiểm nghèo và thương tật cho tất cả nhân viên không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Điều này bao gồm nhân viên bán thời gian và không làm công ăn lương.			<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có cung cấp quyền lợi bảo hiểm y tế cao hơn mức quy định yêu cầu bình đẳng cho tất cả người lao động không?			
Truyền thông			
4. Doanh nghiệp có thông báo hợp đồng bảo hiểm của mình cho người lao động và thông báo cho người lao động về bất kỳ thay đổi nào không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Doanh nghiệp có cung cấp thông tin cho người lao động về các chương trình bảo vệ sức khỏe, nâng cao sức khỏe và phòng chống dịch bệnh không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
6. Doanh nghiệp có tuân thủ các quy định về sức khỏe và an toàn và các yêu cầu liên quan không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có cung cấp thông tin liên quan đến sức khỏe phù hợp với bối cảnh địa phương hoặc quốc gia, đặc biệt là khi có những đợt bùng phát sức khỏe cộng đồng có thể ảnh hưởng không cân xứng đến phụ nữ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Doanh nghiệp có cung cấp bảo hiểm y tế cho vợ / chồng của người lao động hoặc đối tác trong nước và các thành viên gia đình thông qua bảo hiểm y tế nhóm không? Nhân viên có thể chia sẻ khoản thanh toán cho bảo hiểm.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của phụ nữ và nam giới trong nhóm nhân viên của họ để xác định xem các dịch vụ và phúc lợi y tế có đáp ứng nhu cầu của nhân viên hay không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Doanh nghiệp có cung cấp dịch vụ y tế tại chỗ hoặc thiết lập liên kết với các phòng khám và nhà cung cấp dịch vụ y tế địa phương cho mục đích giới thiệu đáp ứng nhu cầu sức khỏe cụ thể của phụ nữ (bao gồm cả sức khỏe sinh sản, bà mẹ và trẻ sơ sinh) không?			<input checked="" type="checkbox"/>
11. Doanh nghiệp có cung cấp các lựa chọn cho các gói bảo hiểm tư nhân bao gồm các nhu cầu sức khỏe cụ thể của phụ nữ (ví dụ: phụ khoa, sức khỏe bà mẹ, sức khỏe sinh sản) không?			

Hòa nhập



Đo lường

12.	Doanh nghiệp có tiến hành khảo sát mức độ hài lòng của nhân viên bao gồm các lợi ích chăm sóc sức khỏe không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13.	Doanh nghiệp có xem xét các chính sách và thông lệ bảo hiểm của mình và so sánh chúng với các đồng nghiệp và các chỉ tiêu ngành không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14.	Doanh nghiệp có theo dõi các loại dịch vụ y tế được cung cấp tại nơi làm việc và thu thập thông tin về đối tượng sử dụng dịch vụ, được phân tách theo giới tính không? <i>Nếu không có dịch vụ y tế tại nơi làm việc, hãy cho biết 'NA' cho không áp dụng.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Doanh nghiệp yêu cầu phản hồi từ các chuyên gia bên thứ ba, chẳng hạn như các tổ chức phi chính phủ hoặc các tổ chức độc lập khác chuyên về nhu cầu sức khỏe phụ nữ, ai có thể xác định những khoảng trống và lĩnh vực cần cải thiện?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Trách nhiệm giải trình và minh bạch

16.	Doanh nghiệp có chủ động giải quyết những thiếu sót trong chính sách bảo hiểm y tế cho người lao động không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17.	Doanh nghiệp có báo cáo tiến độ và chỉ tiêu cải thiện (nếu có) với HĐQT không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Liên kết với Hòa nhập: Trao quyền kinh tế cho phụ nữ đòi hỏi phải cải thiện các chương trình sức khỏe của phụ nữ. Điều này làm tăng năng suất kinh tế của họ bằng cách giảm số ngày bị mất do ốm đau hoặc khuyết tật và giảm bớt trách nhiệm chăm sóc cho các thành viên trong gia đình, một vai trò chủ yếu của phụ nữ. Phụ nữ ưu tiên sự an toàn, bảo vệ và an ninh của gia đình, người phụ thuộc và bản thân họ. Các chương trình bảo hiểm do doanh nghiệp tài trợ giúp các nữ doanh nhân và nhân viên trang trải những rủi ro nhất định và bảo vệ sức khỏe tài chính và thể chất của gia đình.

Phụ nữ, đặc biệt là các bà mẹ đi làm, tìm cách bao gồm cha mẹ, vợ / chồng và con cái của họ trong các chính sách bảo hiểm của họ. Khi phụ nữ vẫn hoạt động kinh tế, họ có thể dành một phần đáng kể thu nhập của mình cho việc bảo vệ bổ sung cũng như nhu cầu giáo dục, dinh dưỡng và sức khỏe của trẻ em.



18. Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Quấy rối và bạo lực tình dục tại nơi làm việc ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe thể chất và tinh thần của phụ nữ. Nó làm suy yếu sức khỏe và sự tự tin của họ, và dẫn đến một môi trường làm việc dựa trên nỗi sợ hãi.⁴¹ Nó ảnh hưởng đến khả năng của phụ nữ để thực hiện tốt nhất của họ và sự sẵn sàng tham gia vào lực lượng lao động.

Bạo lực giới tính (BLGT) tại nơi làm việc bao gồm bắt nạt; lạm dụng thể chất và lời nói từ đồng nghiệp, người giám sát hoặc người quản lý; quấy rối tình dục và những tiến bộ tình dục không mong muốn; lạm dụng và bạo lực tình dục, bao gồm quan hệ tình dục 'cưỡng bức' hoặc giao dịch, hăm hiếp và tấn công tình dục; lạm dụng và quấy rối xung quanh thai kỳ; lạm dụng tâm lý và đe dọa; đe dọa và hành vi bạo lực thể xác và tình dục; điều kiện làm việc lạm dụng như sức khỏe và an toàn kém (bao gồm an toàn xây dựng và thiết bị); các phương tiện vệ sinh không đầy đủ hoặc không phù hợp và các quy tắc về việc sử dụng chúng; và không tự nguyện, thời gian làm việc quá dài và yêu cầu làm thêm giờ không thể đoán trước hoặc muộn.⁴²

Hình thức phổ biến nhất của BLGT tại nơi làm việc là quấy rối tình dục. Quấy rối tình dục là hành vi không mong muốn và xúc phạm có tính chất tình dục có thể khiến người lao động cảm thấy bị sỉ nhục, đe dọa hoặc không thoải mái. Đó là hành vi vi phạm quyền của người lao động. Quấy rối tình dục tạo ra bầu không khí sợ hãi, ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động. Điều này tiếp tục ảnh hưởng đến năng suất của tổ chức vì người lao động có thể nghỉ ốm hoặc cuối cùng nghỉ việc.⁴³

Bạo lực đối tác thân mật cũng là một vấn đề tại nơi làm việc vì nó có thể gây ra sự vắng mặt cho những người sống sót sau bạo lực. Bạo lực đối tác thân mật là bạo lực gia đình bởi một đối tác hiện tại hoặc trước đây trong một mối quan hệ thân mật. Nó có thể có nhiều hình thức, bao gồm lạm dụng thể chất, lời nói, tình cảm, kinh tế và tình dục. Và nó có thể ảnh hưởng đến bất cứ ai - giữa các nhóm chủng tộc và dân tộc, tình trạng giai cấp và các nhóm xã hội.⁴⁴

Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc phòng ngừa và giải quyết toàn diện bạo lực BLGT và bạo lực bạn tình. Các khung pháp lý đang nổi lên đòi hỏi các doanh nghiệp phải hành động và trách nhiệm giải trình nhiều hơn, bao gồm thực hiện các bước để ngăn chặn bạo lực, bảo vệ những người sống sót thông qua biện pháp khắc phục và hỗ trợ, đồng thời phát triển các thủ tục báo cáo và khiếu nại.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh việc phòng ngừa và ứng phó với BLGT và quấy rối BLGT lấy nạn nhân làm trung tâm.

⁴¹ Tổ chức Lao động Quốc tế (nd), *Bạo lực trên cơ sở giới trong chuỗi cung ứng toàn cầu: bộ tài nguyên*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

⁴² Nguồn đã dẫn.

⁴³ Nguồn đã dẫn.

⁴⁴ B Livingston et al. (2021), '*Bạo lực đối tác thân mật là một vấn đề tại nơi làm việc*', Harvard Business Review.

Hòa nhập



	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có chính sách hoặc cam kết không khoan nhượng đối với tất cả các hình thức BLGT đối với tất cả các loại lao động và người lao động hợp đồng phụ, bao gồm cả BLGT trực tuyến hoặc được hỗ trợ bởi công nghệ bao gồm rình rập, quấy rối, bắt nạt và khiêu dâm không mong muốn không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có cam kết thực hiện các hành động toàn diện để phòng ngừa và ứng phó với BLGT không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt chính sách đến tất cả nhân viên thường xuyên không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có truyền thông hiệu quả và nâng cao nhận thức về các cơ chế khiếu nại bí mật của mình, bao gồm bảo vệ người thổi còi, giữa nhân viên, nhà cung cấp, khách hàng, thành viên cộng đồng và công chúng không? Cơ chế khiếu nại có minh bạch, an toàn và dễ tiếp cận với mọi người không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Doanh nghiệp có đào tạo hàng năm về không khoan nhượng đối với tất cả các hình thức bạo lực cho tất cả nhân viên, bao gồm quấy rối tình dục và tham gia vào các hành vi bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em gái khi đi công tác không? ⁴⁵	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Doanh nghiệp có cơ chế báo cáo, giải quyết và không trả đũa bí mật dành cho nhân viên, thành viên cộng đồng và chuỗi cung ứng không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Doanh nghiệp có chính sách hoặc thông lệ hỗ trợ nạn nhân của bạo lực gia đình và lạm dụng xảy ra giữa các đối tác thân mật khác giới hoặc đồng giới ở mọi lứa tuổi, những người có thể hoặc không thể kết hôn hoặc sống chung với nhau không? Ví dụ, lợi ích, dịch vụ hỗ trợ hoặc nghỉ phép cá nhân, ốm đau hoặc từ bi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Các doanh nghiệp tham gia với trẻ em có chính sách bảo vệ trẻ em không? Nếu không áp dụng, hãy trả lời 'NA'.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Doanh nghiệp có cung cấp thông tin quan trọng về bạo lực đối với phụ nữ, bao gồm đường dây trợ giúp, trung tâm xử lý khủng hoảng, công ty luật và địa chỉ liên hệ cho các nhà tạm trú cho phụ nữ và các tổ chức chuyên môn cung cấp hỗ trợ không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Doanh nghiệp có yêu cầu đào tạo nhạy cảm giới cho nhân viên (bao gồm cả nhân viên hợp đồng) về các thủ tục phản hồi các khiếu nại về BLGT hoặc quấy rối BLGT không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Doanh nghiệp có nhân sự được trang bị các kỹ năng để quản lý và điều phối ứng phó với BLGT với các chủ thể BLGT khác nhau – sức khỏe/y tế, an toàn/an ninh, tâm lý xã hội và pháp lý/công lý không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Doanh nghiệp có đảm bảo nhân viên của mình hiểu rằng doanh nghiệp không cho phép đi công tác và giải trí cho khách hàng liên quan đến bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em gái, bao gồm cả việc đến các câu lạc bộ thoát y, khu đèn đỏ và sắp xếp quan hệ tình dục giao dịch không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13. Doanh nghiệp có triệu tập hội đồng điều tra cân bằng giới để đánh giá các sự cố đã báo cáo không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14. Doanh nghiệp có chiến lược phòng ngừa làm giảm hoặc loại trừ các nguyên nhân, yếu tố góp phần và tỷ lệ mắc BLGT không? Ví dụ, cung cấp đào tạo, cơ chế báo cáo và xác định rủi ro.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15. Doanh nghiệp có điều chỉnh các chính sách cho các hoạt động làm việc từ xa nhằm cung cấp quyền truy cập an toàn vào không gian làm việc an toàn nơi có thể có bạo lực giới không? Nếu không áp dụng, hãy trả lời 'NA'.			<input checked="" type="checkbox"/>

⁴⁵ ECPAT International (2023), *Hợp tác để chấm dứt bóc lột tình dục trẻ em*.

Hòa nhập



	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
16. Doanh nghiệp có chính sách dành cho đối tác kinh doanh (ví dụ: chính sách quà tặng và lời mời) quy định rõ ràng rằng lời mời và quà tặng liên quan đến ngành công nghiệp tình dục không được phép không?			✓
17. Doanh nghiệp đã loại bỏ việc sử dụng thỏa thuận không tiết lộ thông tin trong giải quyết khiếu nại quấy rối hoặc phân biệt đối xử và loại bỏ yêu cầu trọng tài bắt buộc khỏi hợp đồng và thỏa thuận của người lao động chưa?			✓
18. Doanh nghiệp có xây dựng các hoạt động đào tạo và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và BLGT cho người lao động không?			
19. Các chính sách và thực tiễn của doanh nghiệp có phù hợp với Công ước ILO về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối trong Thế giới Việc làm không?			
20. Doanh nghiệp có phát triển các cách giải quyết BLGT trong cộng đồng xung quanh không?			
21. Doanh nghiệp có đưa các điều khoản cụ thể liên quan đến GBV và hành vi sai trái tình dục vào quy tắc ứng xử của nhà cung cấp, bao gồm buôn bán người và nô lệ không?			
Đo lường			
22. Doanh nghiệp có giám sát và đánh giá tất cả các khiếu nại và khía cạnh giới cụ thể của họ không?	✓	✓	✓
23. Doanh nghiệp có giám sát, kiểm toán chi phí đi công tác, vui chơi giải trí của khách hàng để phát hiện và đảm bảo không có hành vi không phù hợp không?	✓	✓	✓
24. Doanh nghiệp có đo lường hiệu quả của các nỗ lực truyền thông và đào tạo không. Ví dụ, thông qua các cuộc khảo sát và chẩn đoán để đánh giá nhận thức của nhân viên về chính sách, thái độ của họ đối với hành vi sai trái tình dục và mức độ họ tuân thủ cam kết được đại diện doanh nghiệp thực hiện và đưa vào văn hóa doanh nghiệp?		✓	✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch			
25. Doanh nghiệp có xử phạt một nhân viên vi phạm Chính sách quấy rối tình dục, bao gồm các khía cạnh liên quan đến đi công tác và tất cả các khía cạnh khác nêu trên không?	✓	✓	✓
26. Doanh nghiệp có báo cáo cách tiếp cận, tiến độ và mục tiêu cải thiện (nếu có) cho Hội đồng quản trị để đảm bảo một môi trường không có bạo lực và quấy rối không?		✓	✓
27. Doanh nghiệp có thực hiện kiểm toán giới đối với tất cả các chính sách, hành động và biện pháp liên quan đến BLGT không?			
28. Doanh nghiệp đã loại bỏ yêu cầu trọng tài bắt buộc khỏi hợp đồng và thỏa thuận của người lao động chưa?			✓

Liên kết đến Hòa nhập: BLGT và bạo lực bạn tình cản trở sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của phụ nữ vào lực lượng lao động. Chúng làm suy giảm sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên, dẫn đến căng thẳng, lo lắng, mất lòng tự trọng và động lực, thậm chí mất việc. Bằng cách này, nó kéo dài khoảng cách tiền lương theo giới và ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Thiệt hại kinh tế đối với doanh nghiệp bao gồm các tác động tiêu cực đến năng suất kinh doanh, tinh thần nhân viên và danh tiếng tổng thể.



19. Chính sách hỗ trợ tham gia lực lượng lao động nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Phụ nữ gia nhập và tiếp tục được hưởng lợi từ việc tham gia lực lượng lao động hỗ trợ các chính sách ưu tiên an toàn và phúc lợi của họ và giúp họ cân bằng trách nhiệm chăm sóc. Thúc đẩy một môi trường làm việc lành mạnh và an toàn cho cả phụ nữ và nam giới liên quan đến việc quản lý rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tạo ra một môi trường làm việc thúc đẩy năng suất và tinh thần của nhân viên.

Các yếu tố ảnh hưởng đến an toàn tại nơi làm việc bao gồm điều kiện làm việc không an toàn, nguy cơ môi trường, lạm dụng chất kích thích và bạo lực tại nơi làm việc. An toàn của người lao động (còn được gọi là an toàn lao động và sức khỏe và an toàn lao động) đề cập đến việc cung cấp một môi trường làm việc an toàn, thiết bị an toàn, các chính sách và quy trình để đảm bảo sức khỏe và an toàn của người lao động.

Phụ nữ phải đối mặt với nhiều hạn chế gia nhập và duy trì lực lượng lao động. Thời gian của phụ nữ được phân chia giữa lao động được trả lương, giải trí và sản xuất trong nước (lao động không được trả lương) bao gồm việc nhà, chăm sóc trẻ em và chăm sóc người già. Những trách nhiệm này chiếm phần đáng kể thời gian của phụ nữ và ngăn cản nhiều phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động bình đẳng như nam giới hoặc hạn chế cơ hội việc làm khi họ theo đuổi công việc với ít giờ hơn.

Các doanh nghiệp có một loạt các cách tiếp cận để giảm bớt những hạn chế được tạo ra bởi công việc gia đình không được trả lương của phụ nữ, bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các chuẩn mực giới. Những chuẩn mực hạn chế này định hình các mối quan hệ quyền lực và hạn chế khả năng di chuyển và mạng lưới của phụ nữ, từ đó định hình vai trò giới liên quan đến việc sử dụng thời gian và trách nhiệm gia đình.

Bằng cách đánh giá cao những thách thức mà phụ nữ phải đối mặt, các doanh nghiệp có thể thiết kế các quy trình và cấu trúc thuận lợi hơn để thu hút và giữ chân phụ nữ trong lực lượng lao động. Các biện pháp được áp dụng để thúc đẩy sự tham gia của lực lượng lao động nữ bao gồm cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ em chất lượng cao, dễ tiếp cận và giá cả phải chăng, dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, cũng như nỗ lực thu hút phụ nữ trở lại lực lượng lao động.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh hỗ trợ sự tham gia của lực lượng lao động nữ.

Hòa nhập



	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có thể hiện sự thừa nhận trách nhiệm chăm sóc không bình đẳng bằng cách linh hoạt về thời gian làm việc để hỗ trợ phụ nữ có trách nhiệm chăm sóc không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có chính sách an toàn lao động không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp có các chính sách hoặc thực tiễn thân thiện với gia đình tại nơi làm việc cung cấp hỗ trợ bình đẳng cho nhân viên như nghỉ phép có lương, nghỉ ốm có lương, sắp xếp công việc linh hoạt và tiếp cận với dịch vụ chăm sóc trẻ em chất lượng, giá cả phải chăng không? <i>Điều này cũng có nghĩa là doanh nghiệp không thể phạt nhân viên sử dụng các chính sách hoặc hệ thống này</i>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có cung cấp những lợi ích này (được nêu trong # 3) cho tất cả nhân viên không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
5. Doanh nghiệp có thường xuyên thông báo chính sách hỗ trợ nơi làm việc cho người lao động không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
6. Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của phụ nữ và nam giới để xác định xem các dịch vụ và biện pháp bảo vệ sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động có đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Có cá nhân nào chịu trách nhiệm đảm bảo doanh nghiệp tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn giám sát và an toàn thể chất cho cả phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc, bao gồm các thiết bị vệ sinh an toàn cho phụ nữ đáp ứng nhu cầu vệ sinh như nước sạch và xà phòng, và phương pháp xử lý các sản phẩm vệ sinh phụ nữ không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Doanh nghiệp có chính sách nơi làm việc không khói thuốc không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Các doanh nghiệp tham gia với trẻ em có chính sách bảo vệ trẻ em không? Nếu không áp dụng, hãy trả lời 'NA'.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Doanh nghiệp có cung cấp nghỉ thai sản có lương và khuyến khích sự tiếp nhận giữa các nhân viên của mình không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Doanh nghiệp có cung cấp bảo vệ thai sản để đảm bảo không có mối nguy hiểm tại nơi làm việc, bao gồm các mối nguy hiểm về hóa học, sinh học và vật lý (tức là sử dụng thuốc trừ sâu, kim loại, thuốc nhuộm và dung môi, tiếng ồn và độ rung, bức xạ hoặc các bệnh truyền nhiễm) cho phụ nữ mang thai và cho con bú không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Doanh nghiệp có chính sách liên tục đánh giá rủi ro liên quan đến tác động bất lợi đến sức khỏe và phúc lợi của người lao động, bao gồm quyền và sức khỏe sinh sản và tình dục của họ, đồng thời đưa ra các kế hoạch giảm thiểu không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13. Doanh nghiệp có cung cấp sắp xếp công việc linh hoạt (ví dụ: làm việc từ xa, thay đổi giờ làm việc, khả năng về sớm cho các tình huống không thường xuyên và sử dụng hội nghị từ xa cho các cuộc họp) không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14. Doanh nghiệp có hỗ trợ các bà mẹ mới sinh và cho con bú, bao gồm cả chính sách duy trì sau khi sinh con không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15. Doanh nghiệp có cung cấp bảo vệ thai sản để bảo vệ sức khỏe của mẹ và trẻ sơ sinh và cung cấp một biện pháp bảo đảm việc làm và thu nhập không? <i>Điều này bao gồm bảo vệ khỏi bị sa thải và phân biệt đối xử, quyền tiếp tục công việc sau khi nghỉ phép gia đình, và duy trì tiền lương và thu nhập trong thời gian thai sản.</i>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16. Doanh nghiệp có đào tạo các nhà quản lý, để thẩm nhàn các chuẩn mực làm việc hỗ trợ cân bằng giữa công việc và cuộc sống không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Doanh nghiệp có cung cấp các phương tiện tư nhân và vệ sinh để cho con bú hoặc hút sữa không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Hòa nhập



		Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
18.	Doanh nghiệp có đào tạo nhân viên về công thái học, tiếp xúc với các vật liệu nguy hiểm và các rủi ro nghề nghiệp khác, tính đến các tác động sinh học khác biệt của sức khỏe và an toàn đối với phụ nữ và nam giới không?		✓	✓
19.	Doanh nghiệp có cung cấp phương tiện đi lại đến và đi làm và trong khi đi công tác (kể cả trong môi trường giao thông công cộng không an toàn hoặc không có sẵn) không?		✓	✓
20.	Doanh nghiệp có áp dụng các biện pháp an toàn phù hợp cho lao động nữ khi đi công tác như phương thức đi lại và lựa chọn chỗ ở không?	✓	✓	✓
21.	Có đào tạo nhân viên về các tiêu chuẩn và quy trình an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho tất cả người lao động, nếu có không?		✓	✓
22.	Doanh nghiệp có cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho cả phụ nữ và nam giới, đặc biệt là hạch toán nhu cầu của phụ nữ mang thai và cho con bú không? Không áp dụng: Nhân viên không sử dụng thiết bị bảo vệ cá nhân.		✓	✓
23.	Doanh nghiệp có hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em thông qua trợ cấp hoặc các hình thức khác không?			
24.	Doanh nghiệp có hỗ trợ cha mẹ đi làm thông qua các biện pháp như mạng lưới gia đình của nhân viên, tư vấn, giới thiệu và trợ cấp chăm sóc trẻ em không?			
Đo lường				
25.	Doanh nghiệp có tiến hành khảo sát mức độ hài lòng tại nơi làm việc, phân tách theo giới tính không?	✓	✓	✓
26.	Doanh nghiệp có giám sát việc sử dụng ngày nghỉ phép gia đình có sẵn của người lao động không?		✓	✓
27.	Doanh nghiệp có theo dõi tình trạng nghỉ việc của người lao động trở lại làm việc sau khi nghỉ phép gia đình và tỷ lệ thăng tiến của họ không?		✓	✓
28.	Doanh nghiệp có đánh giá được nhu cầu bức thiết nhất của cha mẹ đi làm, đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương không? Các nhóm dễ bị tổn thương có thể bao gồm nhân viên tạm thời, phi chính thức, người di cư, mang thai hoặc điều dưỡng, người lao động khuyết tật và những người không được tiếp cận với các phúc lợi như nghỉ ốm có lương.			
Trách nhiệm giải trình và minh bạch				
29.	Doanh nghiệp có giữ một đường dây liên lạc cởi mở với nhân viên để cung cấp phản hồi về hiệu quả của các chính sách và chương trình của mình không?	✓	✓	✓
30.	Doanh nghiệp có quy trình xem xét các chính sách tại nơi làm việc của mình và so sánh nó với các tiêu chuẩn của ngành không?		✓	✓
31.	Doanh nghiệp có báo cáo sự cố về sức khỏe và an toàn cho Hội đồng quản trị không?		✓	✓
32.	Hội đồng có xem xét tác động của các chính sách hỗ trợ lực lượng lao động, bao gồm tỷ lệ duy trì và số liệu trở lại làm việc không?		✓	✓

Lưu ý: Nghỉ phép gia đình là một sự vắng mặt có lý do để giải quyết các vấn đề gia đình, đặc biệt là việc sinh hoặc nhận con nuôi hoặc để chăm sóc cha mẹ hoặc vợ / chồng bị bệnh.

Liên kết với Hòa nhập: Các chính sách an toàn tại nơi làm việc và thân thiện với gia đình cho phép phụ nữ duy trì lực lượng lao động và hoạt động kinh tế, một yếu tố không thể thiếu trong việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ và đa dạng tổ chức. Những chính sách như vậy thu hút phụ nữ làm việc cho các công ty, bởi vì họ có thể cân bằng trách nhiệm chăm sóc và nó làm tăng khả năng trở lại làm việc sau khi nghỉ phép gia đình. Họ có thể chọn từ các cơ hội việc làm khác nhau và đảm bảo việc làm có lợi mà không phải hy sinh tiền lương và các lợi ích khác.



20. Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ đo lường hiệu quả của các chính sách, chương trình và thực tiễn nguồn nhân lực trong việc giữ chân phụ nữ trong lực lượng lao động. Nó cũng là một chỉ số hàng đầu về lý do tại sao phụ nữ rời khỏi doanh nghiệp hoặc lực lượng lao động.

Các doanh nghiệp đang đánh giá lại những gì thực sự quan trọng đối với nhân viên của họ và làm thế nào họ có thể giữ chân nhân tài và duy trì tính cạnh tranh. Giữ chân nhân viên làm việc hiệu quả là một thách thức nguồn nhân lực quan trọng đối với các doanh nghiệp do những thách thức trong việc tìm kiếm và thu hút những người có kỹ năng. Nhân viên nghỉ việc cao ảnh hưởng đến lợi nhuận doanh nghiệp và tinh thần của nhân viên, và phản ánh văn hóa tổ chức.

Tỷ lệ phụ nữ đi làm so với phụ nữ rời khỏi nơi làm việc là đáng kể. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp bắt buộc phải có cách tiếp cận toàn diện để tăng cường và giữ chân tài năng nữ trong hệ thống phân cấp tổ chức. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp phải kết hợp sự đa dạng giới trong mục tiêu, chiến lược và văn hóa của họ, cho phép nhân viên đạt được tiềm năng nghề nghiệp đầy đủ của họ để phát triển trong môi trường cạnh tranh ngày nay.

Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ		
<i>(12 tháng qua số phụ nữ (ly thân))/ (Số lao động nữ trung bình trong 12 tháng qua)</i>		
÷		
<i>(12 tháng gần nhất: số nam giới (ly thân))/(Số lao động nam trung bình 12 tháng qua)</i>		
		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	>150%	1
Nhiều việc phải làm hơn	131% đến 150%	2
Sắp đạt!	116% đến 130%	3
Tiến tới hình mẫu	106% đến 115%	4
Hình mẫu	<105%	5

Liên kết với Hòa nhập: Các doanh nghiệp phải cung cấp một nền văn hóa làm việc hòa nhập, giải quyết các nhu cầu và trách nhiệm của phụ nữ cũng như định kiến và định kiến giới thông qua các chiến lược, chính sách và thực tiễn. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp có thể thực hiện các chiến lược trao quyền và bình đẳng giới bằng cách làm cho văn hóa tổ chức, chính sách và thực tiễn tốt nhất trở nên linh hoạt. Thúc đẩy sáng kiến cân bằng giữa công việc và cuộc sống thông qua các chính sách hỗ trợ tham gia lực lượng lao động sẽ trao quyền và thúc đẩy phụ nữ tiếp tục tham gia lực lượng lao động.



21. Phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Phụ nữ được đại diện quá mức trong công việc bán thời gian và tạm thời vì nó cho phép họ linh hoạt trong việc chăm sóc trẻ em hoặc người già. Một lý do khác là họ không có khả năng tìm được công việc toàn thời gian. Tuy nhiên, trong hầu hết các tình huống, những công việc bán thời gian và tạm thời này không được bảo vệ an sinh xã hội đầy đủ, hoặc thậm chí loại trừ phụ nữ khỏi phạm vi bảo hiểm xã hội nếu họ làm việc ít hơn một số giờ nhất định.

Kết quả là, phụ nữ dễ bị tổn thương hơn nam giới khi đối mặt với thất nghiệp, các vấn đề sức khỏe và các chương trình hưu trí được tài trợ. Ví dụ, đại dịch COVID đặc biệt ảnh hưởng đến những phụ nữ được tuyển dụng không cân xứng trong các lĩnh vực dịch vụ bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi việc đóng cửa.⁴⁶ Họ tập trung vào các vai trò bình thường và bán thời gian và chịu một phần trách nhiệm chăm sóc không cân xứng không cân xứng. Điều này buộc nhiều phụ nữ phải giảm giờ làm hoặc từ bỏ hoàn toàn công việc được trả lương.

Tỷ lệ lao động bán thời gian và tạm thời của phụ nữ

1. Tổng số lao động nữ bán thời gian trực tiếp (cuối kỳ)



Tổng số nhân viên bán thời gian trực tiếp (cuối kỳ)

2. Tổng số lao động nữ bên thứ ba thời vụ, tạm thời hoặc hợp đồng (cuối kỳ)



Tổng số nhân viên bên thứ ba thời vụ, tạm thời hoặc hợp đồng (cuối kỳ)

		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 10%, 91% đến 100%	1
Nhiều việc phải làm hơn	11% đến 20%, 81% đến 90%	2
Sắp đạt!	21% đến 30%, 71% đến 80%	3
Tiến tới hình mẫu	31% đến 40%, 61% đến 70%	4
Hình mẫu	41% đến 60%	5

⁴⁶ Tổ chức Lao động Quốc tế (2021), *Ít phụ nữ hơn nam giới sẽ lấy lại việc làm trong quá trình phục hồi sau đại dịch COVID-10*, ILO cho biết. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

Hòa nhập



Lưu ý: Nhân viên bán thời gian là một người có việc làm có số giờ làm việc bình thường ít hơn so với những người lao động toàn thời gian tương đương. Việc sắp xếp công việc như vậy có thể liên quan đến thời gian rất ngắn hoặc không có giờ cố định có thể dự đoán được và người sử dụng lao động không có nghĩa vụ cung cấp một số giờ làm việc nhất định.⁴⁷

Việc làm thời vụ hoặc tạm thời là khi người lao động chỉ tham gia trong một khoảng thời gian cụ thể. Nó bao gồm các hợp đồng có thời hạn, dự án hoặc nhiệm vụ, cũng như công việc thời vụ hoặc bình thường, bao gồm cả lao động ban ngày. Hợp đồng có thời hạn, dự án hoặc nhiệm vụ là thỏa thuận lao động theo hợp đồng giữa một người sử dụng lao động và một nhân viên được đặc trưng bởi một thời hạn giới hạn hoặc một sự kiện được chỉ định trước để chấm dứt hợp đồng. Công việc bình thường là sự tham gia của người lao động trên cơ sở rất ngắn hạn hoặc không thường xuyên và không liên tục, thường là trong một số giờ, ngày hoặc tuần cụ thể, để đối lấy mức lương được quy định theo các điều khoản của thỏa thuận làm việc hàng ngày hoặc định kỳ.⁴⁸

Liên kết để hòa nhập: Công việc bán thời gian và tạm thời có thể tạo điều kiện cân bằng giữa công việc và cuộc sống nếu được cung cấp các điều kiện làm việc và lựa chọn thời gian phù hợp (bao gồm nghỉ phép của cha mẹ, thời gian linh hoạt, thời gian toàn thời gian ngắn hơn) và cơ sở hạ tầng (bao gồm các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người già), tương tự như người làm công ăn lương toàn thời gian tiêu chuẩn, để cả nam và nữ đều có nhiều lựa chọn việc làm hơn. Điều này rất quan trọng để tránh phân biệt đối xử dựa trên tình trạng nghề nghiệp và để đảm bảo rằng nó không phải là một phương tiện để giảm chi phí lao động bằng cách cung cấp các điều kiện tồi tệ hơn.

⁴⁷ Tổ chức Lao động Quốc tế (1994), *Công ước về việc làm bán thời gian, 1994 (Số 175)*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

⁴⁸ Tổ chức Lao động Quốc tế (2023), *Việc làm tạm thời là gì?* Geneva, Thụy Sĩ: ILO.



22. Tỷ lệ bồi thường cho phụ nữ làm việc không trọn thời gian và tạm thời

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Phụ nữ làm việc bán thời gian và tạm thời nhận được mức lương theo giờ hoặc mức lương tối thiểu có thể được đặt ra trong một giờ, một tuần hoặc một tháng. Bất bình đẳng tồn tại trong tiền lương làm việc tạm thời, hạn chế phụ nữ có được công việc tiêu chuẩn với số giờ và tính sẵn có theo yêu cầu của việc làm tiêu chuẩn. Người sử dụng lao động có xu hướng thiên vị với lao động nữ vì các yêu cầu khác ngoài công việc, chẳng hạn như trách nhiệm chăm sóc.

Có một hình phạt tiền lương liên quan đến việc làm việc ít giờ hơn cho việc làm tạm thời hoặc bán thời gian. Khoảng cách tiền lương theo giới là một vấn đề đối với phụ nữ ở mọi mức lương. Chính sách lương tối thiểu và thỏa ước tập thể nhằm bảo vệ người lao động có thu nhập thấp dựa trên các yếu tố cụ thể của từng quốc gia như chi phí sinh hoạt, chính sách phúc lợi, điều kiện thị trường lao động, tỷ lệ lạm phát và các yếu tố và xu hướng kinh tế khác.

Việc làm bán thời gian và tạm thời có thể thuận lợi khi nó cho phép cân bằng cuộc sống công việc tốt hơn (tự nguyện), nhưng nó thường dẫn đến mức lương thấp hơn, thiếu hệ thống bảo trợ xã hội, cơ hội đào tạo thấp hơn và triển vọng nghề nghiệp kém hơn cho phụ nữ (công việc bán thời gian không tự nguyện). Số lượng và chất lượng công việc có sẵn phụ thuộc phần lớn vào cách người sử dụng lao động sử dụng lao động bán thời gian trong nhân sự và chính sách thời gian làm việc của họ, trong bối cảnh khung chính sách quốc gia.

Việc làm bán thời gian bị gạt ra ngoài lề như một hình thức việc làm thứ cấp phải chịu các hình phạt, chẳng hạn như mức lương theo giờ thấp hơn và bảo trợ xã hội kém hơn hoặc cơ hội thăng tiến nghề nghiệp.⁴⁹

Tỷ lệ bồi thường cho phụ nữ / nam giới trong công việc bán thời gian và tạm thời

(Bình quân số tiền bồi thường 12 tháng gần nhất cho lao động bán thời gian và tạm thời theo giờ (nữ))



(Bình quân số tiền bồi thường 12 tháng gần nhất của người lao động bán thời gian và tạm thời theo giờ (nam))

		Điểm
Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 60%	1
Nhiều việc phải làm hơn	61% đến 75%	2
Sắp đạt!	76% đến 85%	3
Tiến tới hình mẫu	86% đến 95%	4
Hình mẫu	> 95%	5

⁴⁹ C Fagan et al. (2014), *Tìm kiếm việc làm bán thời gian chất lượng tốt*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

Hòa nhập



Lưu ý: Mức lương trung bình 12 tháng gần nhất của người lao động bán thời gian và tạm thời là tổng mức lương trung bình của tất cả nhân viên bán thời gian và tạm thời chia cho số lượng nhân viên. Mức lương bình quân là tổng số tiền lương ngày hoặc tháng của mỗi người lao động trong 12 tháng gần nhất chia cho số ngày hoặc tháng mà người lao động làm việc trong 12 tháng gần nhất.

Liên kết để hòa nhập: Phụ nữ nên có cơ hội giống như nam giới cho dù họ chọn làm việc tạm thời hay bán thời gian (tự nguyện). Thực thi các quy định về lương tối thiểu giúp giảm thiểu sự mất cân bằng quyền lực giữa doanh nghiệp và người lao động và bảo vệ người lao động chấp nhận mức lương thấp hơn để có được việc làm. Các doanh nghiệp có thể cải thiện chất lượng của những công việc đó bằng cách giải quyết những thiếu sót trong điều kiện làm việc và tạo điều kiện chuyển đổi sang các công việc chất lượng tốt hơn, bao gồm cả các công việc tiêu chuẩn.



23. Đối xử công bằng với người lao động bán thời gian hoặc tạm thời

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Cùng với những người trẻ tuổi và người di cư, phụ nữ thường được đại diện quá mức trong việc sắp xếp công việc tạm thời và bán thời gian do trách nhiệm chăm sóc trẻ em, cha mẹ già hoặc người thân trưởng thành khác. Một phần, điều này có liên quan đến sự bất bình đẳng giới trong vai trò gia đình, trong đó giao trách nhiệm chính cho công việc gia đình và nuôi dạy con cái cho phụ nữ, làm giảm khả năng làm việc toàn thời gian của họ hoặc hạn chế các lựa chọn của họ đối với công việc bán thời gian hoặc tạm thời. Phụ nữ cũng được tuyển dụng bán thời gian vì những lý do khác - không tự nguyện vì họ không thể tìm được việc làm toàn thời gian, là sinh viên hoặc có sức khỏe kém. Nhưng, ở hầu hết các quốc gia, họ có nhiều khả năng hơn nam giới để làm việc bán thời gian vì trách nhiệm chăm sóc gia đình.⁵⁰

Sweef Capital nhận thấy thị trường lao động phi chính thức tác động khác nhau đến phụ nữ. Tuy nhiên, việc thiếu dữ liệu và sự miễn cưỡng của các công ty tham gia vào các hoạt động lao động bất hợp pháp để cung cấp dữ liệu này có nghĩa là công cụ ROI™ theo giới không bao gồm thị trường lao động phi chính thức.

Các doanh nghiệp phải cung cấp các công việc bán thời gian và tạm thời chất lượng tốt sẽ được cả phụ nữ và nam giới tự nguyện đảm nhận, đảm bảo đối xử bình đẳng giữa người lao động bán thời gian và tạm thời với công nhân toàn thời gian tương đương. Các chính sách nhân sự và thời gian làm việc phải nằm trong khuôn khổ quốc gia nhằm cung cấp chất lượng các công việc bán thời gian có sẵn và hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động. Phụ nữ có thể nhận ra tiềm năng đầy đủ của họ với tư cách là người lao động bán thời gian hoặc tạm thời dưới lăng kính bình đẳng giới.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh phản ánh sự đối xử công bằng đối với người lao động bán thời gian và tạm thời.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có áp dụng chính sách bình đẳng giới đối với lao động tạm thời hay lao động bình thường không? <i>Điều này bao gồm lao động gia đình, chẳng hạn như phụ nữ trong các doanh nghiệp gia đình nhỏ, những người ít có khả năng được bồi thường cho lao động của họ.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Doanh nghiệp có sử dụng các cơ quan lao động tạm thời đối xử công bằng với nhân viên của họ không?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt cho người lao động chính sách đối xử công bằng với người lao động bán thời gian và tạm thời không? <i>Điều này có nghĩa là người lao động bán thời gian và tạm thời nhận được sự bảo vệ cơ bản giống như nhân viên làm công ăn lương toàn thời gian.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Doanh nghiệp có giao tiếp với công chúng và các bên liên quan (thông qua quảng cáo việc làm và những người khác) đối xử công bằng với nhân viên bán thời gian và tạm thời không?			<input checked="" type="checkbox"/>
Thực hiện			
5. Doanh nghiệp có tuân thủ pháp luật về lương tối thiểu và các quy định lao động khác bình đẳng giữa nữ và nam không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Cả phụ nữ và nam giới có nhận được mức lương theo giờ như nhau không?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

⁵⁰ C Fagan et al. (2014), *Tìm kiếm việc làm bán thời gian chất lượng tốt*. Geneva, Thụy Sĩ: ILO.

Hòa nhập



		Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
7.	Doanh nghiệp có đào tạo nhân viên bán thời gian hay tạm thời, bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới không?	✓	✓	✓
8.	Doanh nghiệp có thực hiện bảo vệ an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động kiêm nhiệm và lao động tạm thời, bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới không?	✓	✓	✓
9.	Doanh nghiệp có hỏi người lao động bán thời gian hoặc tạm thời nếu họ đang tìm kiếm việc làm toàn thời gian không?	✓	✓	✓
10.	Doanh nghiệp có tiến hành thẩm định các cơ quan lao động tạm thời của họ để tuân thủ các quy định quốc gia về người lao động bán thời gian hoặc tạm thời không?		✓	✓
11.	Doanh nghiệp có cung cấp cho nhân viên bán thời gian hoặc tạm thời nghỉ phép có lương bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới không?			
12.	Doanh nghiệp có cung cấp lịch trình nhất quán và cho phép thay đổi lịch trình giữa các nhân viên bán thời gian hoặc tạm thời, bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới không?			
Đo lường				
13.	Doanh nghiệp có theo dõi thành phần giới tính của người lao động bán thời gian hoặc tạm thời không?	✓	✓	✓
14.	Doanh nghiệp có theo dõi số lượng người lao động bán thời gian hoặc tạm thời trở thành nhân viên toàn thời gian trong công ty không?		✓	✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch				
15.	Doanh nghiệp có truyền đạt chính sách đối xử bình đẳng đối với nhân viên bán thời gian và tạm thời cho nhân viên và công chúng không?	✓	✓	✓
16.	Hội đồng có xem xét việc sử dụng người lao động bán thời gian hoặc tạm thời để giải quyết tình trạng thiếu lao động tạm thời hoặc cho các chương trình giảm chi phí không?		✓	✓

Liên kết đến Hòa nhập: Phụ nữ và nam giới nên có quyền tự do lựa chọn loại công việc họ muốn tham gia. Điều này nên không bị ràng buộc bởi các chuẩn mực, vai trò và thành kiến giới. Các doanh nghiệp có trách nhiệm đảm bảo tất cả nhân viên, bao gồm cả nhân viên bán thời gian hoặc tạm thời, được đối xử với nhân phẩm, tôn trọng và công bằng. Như vậy, phụ nữ có thể chọn làm việc bán thời gian hoặc tạm thời một cách tự nguyện, thông qua các công việc chất lượng với các lựa chọn thời gian làm việc, việc làm và bảo trợ xã hội và cơ sở hạ tầng.

Phụ nữ cần được đối xử bình đẳng như nam giới trong công việc bán thời gian và tạm thời và với người lao động toàn thời gian để thay đổi động lực giới trong lực lượng lao động.



24. Bình đẳng giới ngoài nơi làm việc

Cơ sở lý luận cho việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ: Bình đẳng giới là một quyền cơ bản của con người đòi hỏi hành động tập thể từ nhiều bên liên quan - doanh nghiệp, chính phủ, tổ chức khu vực tư nhân và các cơ quan công nghiệp, học viện và xã hội dân sự. Đối lại, các bên liên quan này có thể hành động khẩn cấp để xây dựng năng lực và phát triển một môi trường thuận lợi tận dụng tối đa tiềm năng của phụ nữ với tư cách là nhà lãnh đạo, nhân viên, doanh nhân và người tiêu dùng.

Các doanh nghiệp có thể đóng vai trò là tác nhân thay đổi trong ngành hoặc cộng đồng của họ bằng cách ủng hộ bình đẳng giới ngoài nơi làm việc. Hiểu được nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới có thể đào sâu kiến thức và cung cấp thông tin cho các khóa học hành động. Chuyển đổi các chuẩn mực xã hội bằng cách giải quyết việc tiếp cận giáo dục không đồng đều, thiếu chất lượng việc làm, phân biệt việc làm, thiếu bảo vệ pháp lý, thiếu tự chủ về cơ thể, chăm sóc y tế kém, thiếu tự do tôn giáo, thiếu đại diện chính trị, phân biệt chủng tộc và tư duy xã hội sẽ có tác động tích cực sâu sắc đến cuộc sống của phụ nữ, nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai.

Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp và nhân viên cũng có thể hành động thông qua các hoạt động của tổ chức hoặc vận động cá nhân.

Sử dụng các câu hỏi hướng dẫn sau đây để xác định các chính sách và thực tiễn kinh doanh thúc đẩy bình đẳng giới ngoài nơi làm việc.

	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
Cam kết			
1. Doanh nghiệp có chương trình giải quyết các chuẩn mực giới ngoài nơi làm việc và cũng giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng không? <i>Bất bình đẳng giới có nguồn gốc từ sự khác biệt giữa nam và nữ trong xã hội xuất phát từ việc xây dựng các mối quan hệ xã hội. Nó cũng giao thoa với các hình thức phân biệt đối xử khác như phân biệt chủng tộc, agism và ablistm.</i>		✓	✓
2. Doanh nghiệp có khuyến khích và hỗ trợ nhân viên của mình tham gia chia sẻ kiến thức bên ngoài và vận động cộng đồng về bình đẳng giới không?			✓
Truyền thông			
3. Doanh nghiệp có truyền đạt công việc của mình về thay đổi chuẩn mực giới cho nhân viên và công chúng không?	✓	✓	✓
4. Doanh nghiệp có đi đầu trong việc giải quyết BLGT trong cộng đồng không?			
5. Doanh nghiệp có ủng hộ bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trên các diễn đàn công cộng không?			
Thực hiện			
6. Doanh nghiệp có giúp kết nối mọi người với các hệ thống hỗ trợ kinh tế và xã hội không?	✓	✓	✓
7. Doanh nghiệp có đào tạo người lao động để cải thiện cơ hội việc làm trong ngành của mình không?	✓	✓	✓
8. Doanh nghiệp có giải quyết định kiến giới trong các chương trình của mình để thay đổi những câu chuyện mà trẻ em tiêu thụ và tiếp thu thông qua các phương tiện truyền thông, sách hoặc TV không? <i>Những câu chuyện này ảnh hưởng đến cách phụ nữ và trẻ em gái nhìn nhận bản thân.</i>		✓	✓
9. Doanh nghiệp có dẫn dắt hoặc tham gia vào các chương trình hoặc sáng kiến để giải quyết các vấn đề bình đẳng giới trong ngành hoặc cộng đồng của họ không?			

Hòa nhập



	Siêu nhỏ	Nhỏ và vừa	Lớn
10. Doanh nghiệp có tạo điều kiện cho các cuộc thảo luận thông báo cho phụ nữ về các quyền của họ, đặc biệt là sức khỏe sinh sản và tình dục không?			
11. Doanh nghiệp có xây dựng nhận thức về vai trò và trách nhiệm của nam giới trong việc dỡ bỏ các hệ thống duy trì sự phân biệt đối xử không?			
12. Doanh nghiệp có làm việc với các tổ chức quốc tế, chính phủ, xã hội dân sự, các tổ chức, phong trào trẻ em gái và phụ nữ và khu vực tư nhân để thay đổi các chuẩn mực giới không?			
13. Doanh nghiệp có giúp trẻ em gái đạt được sự bình đẳng trong các cơ hội giáo dục, giải quyết suy nghĩ rằng con trai là một khoản đầu tư tốt hơn cho gia đình so với con gái? <i>Tư duy này cho phép trẻ em trai tiếp cận nhiều hơn với các nguồn lực và lựa chọn giáo dục so với trẻ em gái.</i>			
14. Doanh nghiệp có tham gia vào việc tìm kiếm giải pháp cho trách nhiệm chăm sóc không được trả lương do phụ nữ gánh chịu không tương xứng không?			
15. Doanh nghiệp có tài trợ cho các chương trình thay đổi chương trình học từ thời thơ ấu sang bao gồm bình đẳng giới và quyền của phụ nữ không?			
16. Doanh nghiệp có tài trợ cho các chương trình giải quyết các vấn đề xung quanh công bằng xã hội không?			
17. Doanh nghiệp có hợp tác với các nhà lãnh đạo tôn giáo và truyền thống trong việc hỗ trợ thay đổi các chuẩn mực giới để mang lại lợi ích cho cộng đồng không?			
18. Ban lãnh đạo doanh nghiệp có tích cực và cởi mở thúc đẩy và khuyến khích tuyển dụng và thăng tiến từ các nhóm tài năng đa dạng không?			
Đo lường			
19. Doanh nghiệp có theo dõi tiến độ của các sáng kiến bình đẳng giới khác nhau không?	✓	✓	✓
20. Doanh nghiệp có đo lường tiến độ bình đẳng giới so với các mục tiêu được xác định trước không?			✓
Trách nhiệm giải trình và minh bạch			
21. Doanh nghiệp có báo cáo tiến độ của các chương trình của mình cho các bên liên quan và công chúng không?	✓	✓	✓
22. Hội đồng quản trị hoặc quản lý cấp cao có dẫn dắt các sáng kiến tập trung vào việc thay đổi các chuẩn mực giới bằng cách hợp tác với các bên liên quan khác không?			
23. Doanh nghiệp có thể hiện cam kết và hành động về ảnh hưởng bình đẳng giới trong các nhà cung cấp và/hoặc đối tác hiện tại và tiềm năng của mình không?			

Liên kết với Hòa nhập: Thay đổi chuẩn mực giới là một quá trình lặp đi lặp lại đòi hỏi các phương pháp tiếp cận đa ngành, toàn diện và nhạy cảm về văn hóa. Một quá trình chuyển đổi giới bao gồm kiểm tra mạnh mẽ, đặt câu hỏi, thách thức và thay đổi bất bình đẳng cơ cấu và động lực quyền lực để trao quyền cho phụ nữ phát huy hết tiềm năng của họ. Hành động có chủ ý và khai thác các bên liên quan khác nhau để giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới là một hành trình dần dần và phức tạp.

Các cá nhân, doanh nghiệp, chính phủ, người sử dụng lao động, tổ chức người lao động và xã hội dân sự đóng một vai trò để đạt được các mục tiêu chung là chuyển đổi các chuẩn mực giới và xây dựng một xã hội hòa nhập.

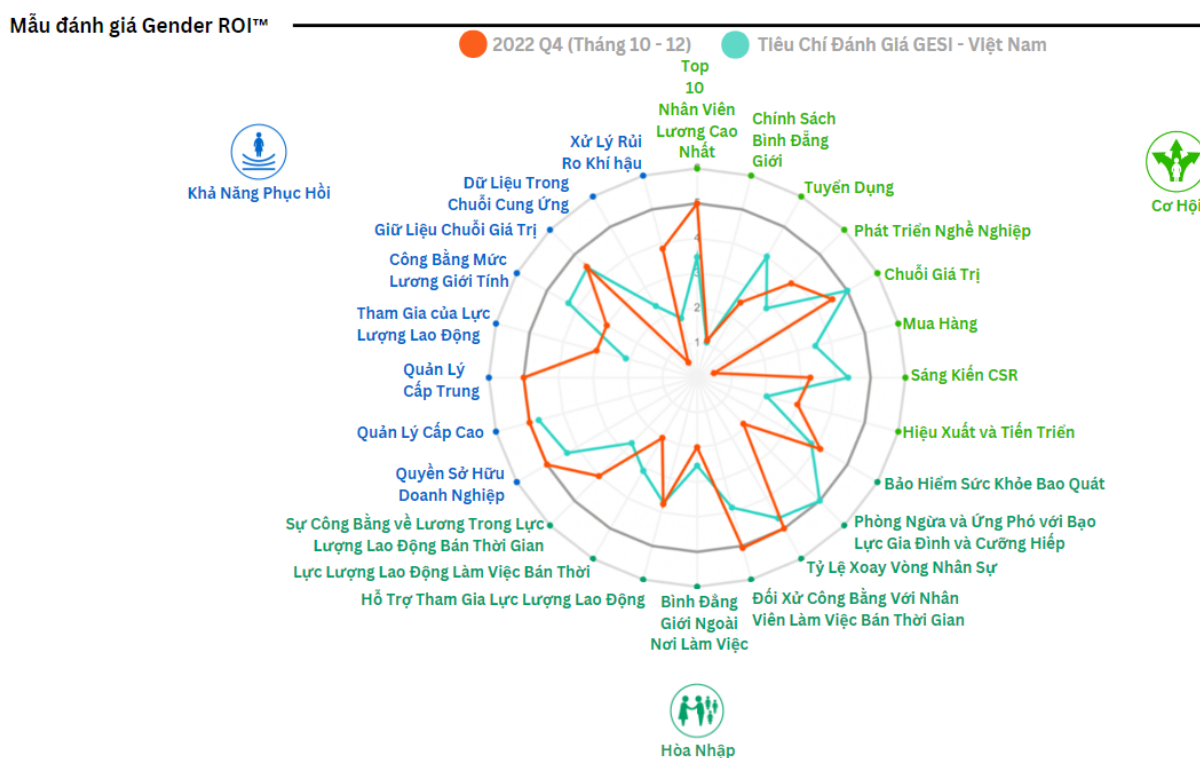


Tính điểm ROI™ theo giới tính của Sweef Capital

Gender ROI™ của Sweef Capital cung cấp hướng dẫn thiết thực cho sự đa dạng, công bằng và hòa nhập chính thống vào quy trình kinh doanh của doanh nghiệp.

Công cụ này tạo ra điểm số tổng thể để theo dõi hiệu suất tổng thể của doanh nghiệp, được chia nhỏ trên các trụ cột kết quả của Khả năng phục hồi, Cơ hội và Hòa nhập như được trình bày trong Hình 4. Đánh giá xác định khoảng cách giới trong cơ cấu tổ chức, hệ thống giá trị, quy trình và thực tiễn. Sau đó, các doanh nghiệp có thể xây dựng kế hoạch hành động về giới phù hợp nhất để thu hẹp những khoảng cách này, mang lại kết quả tốt hơn cho phụ nữ, sau đó là doanh nghiệp, nhà đầu tư và xã hội nói chung. Nhưng các can thiệp giới vào các giá trị, hệ thống và cấu trúc kinh doanh đảm bảo chúng trở thành một yếu tố thiết yếu trong hoạt động của doanh nghiệp. Đây là nơi mối liên hệ giữa các chương trình trao quyền kinh tế của phụ nữ và kết quả kinh tế và tài chính được thể hiện rõ nhất.

Hình 4: Mẫu đánh giá ROI™ theo giới



Nguồn: Sweef Capital Management Pte Ltd và Equilo 2022.

24 chỉ số định tính và định lượng được trình bày trong một chuỗi dữ liệu hai chiều trong biểu đồ nhện (Hình 4), một biểu diễn đồ họa về hiệu suất. Điểm số ở cuối xa nhất của mức tăng đột biến đại diện cho '5' - nghĩa là, công ty là một hình mẫu trong việc thể hiện chính sách và thực tiễn có liên quan. Điểm số ở trung tâm đại diện cho '0' - nghĩa là công ty không có chính sách liên quan cũng như không thể hiện khía cạnh tập trung thông qua thực hành, có nghĩa là chỉ số đòi hỏi phải hành động ngay lập tức.

Nền tảng Equilo có chức năng tự động và thông minh quy định kế hoạch hành động về giới dựa trên đánh giá.

Công ty mẫu thể hiện trong Hình 4 đang thể hiện hiệu suất mạnh mẽ trong các chỉ số như quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ, đại diện phụ nữ trong quản lý cấp cao, đại diện phụ nữ trong quản lý cấp trung, đối xử công bằng với tỷ lệ bán thời gian và tạm thời và nghỉ việc của phụ nữ. Tuy nhiên, công ty đang hoạt động kém hiệu quả trong dữ liệu phân tách giới trong chuỗi cung ứng, lăng kính giới trong các chính sách và chiến lược,

cách tiếp cận giới đối với mua sắm, bình đẳng giới ngoài nơi làm việc và giải quyết rủi ro khí hậu. Vì vậy, các chỉ số này sẽ là trọng tâm của các can thiệp và được đưa ra trong kế hoạch hành động giới.

Tính điểm ROI™ theo giới

Gender ROI™ bao gồm 24 chỉ số định tính và định lượng dẫn đến điểm số tổng thể như một hiệu suất đo lường. Đánh giá cơ bản xác định khoảng cách giới và thông báo các kế hoạch hành động giới sẽ được thực hiện bởi các doanh nghiệp nhằm cải thiện điểm số theo thời gian. Việc đánh giá sẽ được tiến hành định kỳ ở cấp doanh nghiệp để theo dõi tiến độ của nó đối với các kế hoạch hành động giới.

Công cụ có sẵn có sẵn cho các học viên sử dụng thông qua nền tảng Equilo. Các chỉ số định lượng sử dụng các công thức được thiết lập sẵn được tích hợp trong công cụ. Các chỉ số định tính được đo lường dựa trên các câu hỏi hướng dẫn để đánh giá các chính sách và thực tiễn hiện có; Chúng được hiệu chuẩn theo quy mô và độ tinh vi của doanh nghiệp phù hợp với ba loại hình doanh nghiệp – (i) siêu nhỏ, (ii) vừa và nhỏ và (iii) lớn.

Các loại doanh nghiệp được đánh giá dựa trên định nghĩa của Tập đoàn Tài chính Quốc tế, tham khảo số lượng nhân viên.

Danh mục doanh nghiệp	Nhân viên
Doanh nghiệp siêu nhỏ	< 10
Doanh nghiệp vừa và nhỏ	10–300
Doanh nghiệp lớn	> 301

Các chỉ tiêu định lượng

Các chỉ số định lượng đánh giá hiệu suất dựa trên thang điểm. Mỗi chỉ số được chấm theo thang điểm 5 từ 1 = 'Chúng ta cần nói chuyện' đến 5 = 'Mô hình vai trò' như được cung cấp trong Hình 5.

Hình 5: Mẫu chỉ tiêu định tính và thang điểm của nó

Lực Lượng Lao Động Nữ								
Tỉ lệ Tham Gia Lao Động của Phụ Nữ	Mức lương trung bình trong 12 tháng gần đây cho nhân viên nữ		Mức lương trung bình trong 12 tháng gần đây cho nhân viên nam					
	Nữ Giới	Nam Giới	Tổng Cộng	Tỉ Lệ	Điểm	Thang Điểm	Tỉ Lệ	Điểm
Quản lý cấp cao	9			64%		Chúng ta cần nói chuyện	0% đến 60%	1
Quản lý Nhân Viên	25	5	14	53%		Nhiều việc phải làm hơn	61% đến 75%	2
	352	22 128	47 480	73%		Sắp đạt	76% đến 85%	3
Lực Lượng Lao Động Nữ	386	155	541	71%	3	Tiến tới hình mẫu	86% đến 95%	4
						Hình mẫu	>95%	5

Chỉ số định tính

Các chỉ số định tính được đánh giá, tùy thuộc vào các yếu tố sau:

- **Cam kết:** Doanh nghiệp có:
 - một **cam kết ngầm** về vấn đề này, nhưng chính sách, chiến lược hoặc thực tiễn liên quan này không được ghi lại chính thức, hoặc
 - Một **cam kết chính thức** có thể được viết ra trong một cam kết hoặc tuyên bố chính sách bằng văn bản hoặc được tích hợp vào các chính sách hoặc chiến lược tổ chức rộng lớn hơn.
- **Truyền thông:** Một doanh nghiệp truyền đạt cam kết và chiến lược của mình cho nhân viên và, nếu có liên quan, cho các bên liên quan khác.

- **Thực hiện:** Một doanh nghiệp thực hiện một hoặc nhiều thực tiễn vận hành phương pháp tiếp cận của mình.
- **Đo lường:** Một doanh nghiệp theo dõi hiệu suất thực tế của mình liên quan đến một vấn đề cụ thể thông qua các biện pháp giới có liên quan.
- **Trách nhiệm giải trình và minh bạch:** Một doanh nghiệp hàng năm xem xét cách tiếp cận và hiệu suất của mình và hành động dựa trên các phát hiện. Bước này có thể bao gồm việc tiết lộ công khai thông tin về cách tiếp cận và hiệu suất của doanh nghiệp về vấn đề giới.

Các học viên đánh giá các chỉ số định tính dựa trên năm yếu tố, sử dụng các câu hỏi hướng dẫn để xác định sự tồn tại của các chính sách liên quan và thực hiện thông qua thực tiễn. Các ngưỡng khác nhau được thiết lập cho các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa và lớn. Các học viên nên sử dụng phán đoán của mình để xác định các câu hỏi phù hợp phản ánh bối cảnh địa phương và nguyện vọng toàn cầu.

Mỗi câu hỏi có các câu trả lời sau đây để chứng minh độ sâu của hiệu suất:

Đáp án chính	Sự miêu tả
0	Không
1	Dự thảo không chính thức/đặc biệt/in
2	Được thông qua nhưng không được thực hiện hoặc vận hành đầy đủ
3	Vận hành đầy đủ và thực hiện một cách có hệ thống

Nếu doanh nghiệp chứng minh được chính sách liên quan được vận hành đầy đủ và thực hiện một cách có hệ thống để đáp ứng ngưỡng tối thiểu cho loại hình doanh nghiệp thì doanh nghiệp sẽ nhận được điểm 1 cho yếu tố đó. Nếu doanh nghiệp thể hiện tất cả năm yếu tố, nó sẽ đạt điểm năm cho chỉ số định tính. Doanh nghiệp thể hiện tất cả các chính sách và thông lệ vượt quá ngưỡng tối thiểu sẽ nhận được điểm thưởng. Những câu hỏi thưởng này đại diện cho các chính sách và thực tiễn thực hành tốt nhất được tô màu xanh lam. Nếu doanh nghiệp đáp ứng một số chính sách và thông lệ thực hành tốt nhất được phản ánh trong các câu hỏi thưởng, nó sẽ nhận được một phần điểm.

Truy cập Sweef Capital Gender ROI™ thông qua nền tảng Equilo

Gender ROI™ có thể được truy cập thông qua nền tảng Equilo bằng cách nhấp vào liên kết này và tạo tài khoản - <https://www.equilo.io/sweefcapitalgender-roi>. Phiên bản kỹ thuật số cung cấp giao diện thân thiện với người dùng và dễ dàng báo cáo và chấm điểm dữ liệu, với các kết quả được trình bày mặc dù trực quan hóa sâu sắc về hiệu suất. Nền tảng này tạo ra một kế hoạch hành động tự động hóa và có thể chỉnh sửa thông minh dựa trên các lỗ hổng được đánh giá.

Sau đó, doanh nghiệp có thể bắt đầu thiết kế các hành động chiến lược dựa trên dữ liệu. Nền tảng này cũng có chức năng giám sát, đánh giá và học tập, cho phép đánh giá định kỳ để theo dõi và giám sát tiến trình can thiệp giới. Công cụ này có thể được sử dụng bởi các tổ chức khác nhau để tự đánh giá hoặc bởi các nhà đầu tư như một phần của sự thẩm định của các công ty được đầu tư tiềm năng hoặc hiện có.

Nền tảng này có khả năng tổng hợp cấp danh mục đầu tư; Với tính năng phân tích danh mục đầu tư tích hợp thông minh cho phép các nhà quản lý danh mục đầu tư tổng hợp, tổng hợp và tính trung bình danh mục đầu tư của họ để xem kết quả và tiến trình trên tất cả các công ty danh mục đầu tư, với điểm chuẩn trên danh mục đầu tư và trên toàn cầu.

Lồng ghép giới vào kế hoạch hành động



Cho phép phân tích sâu về giới, Sweef Capital Gender ROI™ khám phá cách các chính sách, thực tiễn và thủ tục chính thức và không chính thức của doanh nghiệp có thể củng cố bất bình đẳng giới và định kiến giới.

Công cụ này thiết lập một lộ trình để tích hợp sự đa dạng, công bằng và hòa nhập trong toàn bộ hệ thống giá trị, hoạt động kinh doanh và cấu trúc công ty của doanh nghiệp. Đặc biệt, công cụ chỉ ra những khoảng trống, điểm yếu và điểm mạnh làm nền tảng để xây dựng kế hoạch hành động giới phù hợp.

Các doanh nghiệp cũng có thể đặt ra các mục tiêu và ưu tiên bình đẳng giới, thực hiện các can thiệp và đánh giá hiệu suất của họ, như một phần của quản lý thay đổi toàn doanh nghiệp để thay đổi văn hóa doanh nghiệp để thể hiện các nguyên tắc đa dạng, công bằng và hòa nhập trong mọi khía cạnh của quy trình kinh doanh.

Doanh nghiệp sẽ nhận ra hiệu suất được cải thiện khi sự đa dạng, công bằng và hòa nhập được công nhận là tài sản và được chú ý trong tất cả các khía cạnh.

Sự đa dạng có thể cải thiện nguồn nhân tài và văn hóa tổ chức, tăng cường sự hiện diện và tiếp cận thị trường, đồng thời xây dựng một môi trường làm việc thuận lợi góp phần vào khả năng phục hồi kinh doanh, tăng lợi nhuận, tăng trưởng và đổi mới.

Giám sát và cải tiến

Chúng tôi sẽ xem xét Gender ROI™ của Sweef Capital định kỳ, khi có sự phát triển quan trọng trong các tiêu chuẩn và bằng chứng hiện hành, sau đó phát hành một phiên bản mới để đảm bảo tiền tệ của nó.

Chúng tôi cũng sẽ cải thiện và cập nhật Sổ tay này định kỳ để giữ cho nó luôn cập nhật và phản ánh những phát triển chính trong các tiêu chuẩn, bằng chứng và thực tiễn xung quanh việc quản lý hiệu suất phi tài chính và các yếu tố tại nơi làm việc. Các bản cập nhật sẽ tham khảo bối cảnh phát triển của các yêu cầu công bố công khai đối với hiệu quả phi tài chính trong việc phát triển các tiêu chuẩn báo cáo và tính bền vững. Theo thời gian, tài liệu hướng dẫn sẽ bao gồm các trường hợp sử dụng bổ sung và các khuyến nghị thực tế để cải thiện thực hành.

Sổ tay phản ánh rằng các yếu tố góp phần vào bất bình đẳng giới rất đa dạng, cố thủ sâu sắc, phát triển và phụ thuộc lẫn nhau mạnh mẽ. Điều quan trọng là phải hiểu các nguyên nhân và điều kiện cơ bản của sự bất bình đẳng để cung cấp thông tin cho các can thiệp phức tạp và hiệu quả không kém nhằm thúc đẩy sự đa dạng, công bằng và hòa nhập.

Là một quá trình lặp đi lặp lại, việc phát triển Sổ tay sẽ theo dõi những cách thức mới và sáng tạo để thúc đẩy sự đa dạng, công bằng và hòa nhập, được làm phong phú thêm bởi những bài học chính từ các kế hoạch hành động về giới được thực hiện và chia sẻ trong cộng đồng lãnh kính giới. Công cụ này hy vọng sẽ truyền cảm hứng cho các bên liên quan khác nhau chia sẻ công việc của họ khi họ đột phá với những ý tưởng mới để tạo ra các tổ chức nhạy cảm về giới.

Cơ sở dữ liệu Gender ROI™ sẽ thúc đẩy nghiên cứu về mối liên hệ giữa các chương trình trao quyền kinh tế cho phụ nữ và chiến lược đầu tư mang lại lợi nhuận xã hội, kinh tế và tài chính.

Thúc đẩy cam kết chung để cải tiến liên tục, thực hành tốt nhất và chia sẻ bài học củng cố nền tảng của sự đa dạng, công bằng và hòa nhập lồng ghép trong các quy trình kinh doanh của doanh nghiệp. Xây dựng cơ sở bằng chứng thông qua Gender ROI™ là rất quan trọng để xác nhận trường hợp kinh doanh của cách tiếp cận lãnh kính giới đối với hoạt động kinh doanh, hỗ trợ các nguồn lực cần thiết để thực hiện các chương trình thay đổi.

Sweef Capital đang hợp tác với một tổ chức học thuật để phát triển cơ sở dữ liệu toàn cầu sẽ khai thác các bộ dữ liệu từ việc sử dụng rộng rãi công cụ này. Cơ sở dữ liệu cũng sẽ thúc đẩy nghiên cứu về mối liên hệ giữa các chương trình trao quyền kinh tế cho phụ nữ và chiến lược đầu tư mang lại lợi nhuận xã hội, kinh tế và tài chính.

Sự chặt chẽ tích hợp của công cụ và các chức năng của nền tảng Equilo sẽ cho phép đo điểm chuẩn trên các khía cạnh khác nhau của ngành, địa lý và loại hình doanh nghiệp. Và làm như vậy thúc đẩy việc học sâu hơn về các khía cạnh khác nhau của cách tiếp cận lãnh kính giới.

Phân tích sâu và hiểu biết sâu sắc từ việc sử dụng công cụ này sẽ thúc đẩy các bên liên quan khác nhau hành động. Đặc biệt, nhiều nhà quản lý quỹ và tổ chức sẽ được khuyến khích tối ưu hóa cho các hoạt động dựa trên giới, như một phần của văn hóa, động lực giá trị và nỗ lực đa dạng, công bằng và hòa nhập của họ.

Khung của công cụ có thể dễ dàng điều chỉnh cho các nhóm hoặc cộng đồng khác phải đối mặt với sự phân biệt đối xử do các yếu tố như chủng tộc và dân tộc, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, việc làm và tình trạng kinh tế xã hội, khuyết tật và tình trạng nhập cư, địa lý và hơn thế nữa.

Khả năng phục hồi



Bằng cách hợp tác với các tổ chức phù hợp với sứ mệnh khác nhau để giải quyết các khía cạnh khác nhau của bất bình đẳng, Gender ROI™ có thể được sử dụng để nhận ra nhiều hình thức phân biệt đối xử và cùng tồn tại và phát triển thực tiễn tốt nhất trong việc phá vỡ sự bất bình đẳng thấm vào các hệ thống cấu trúc.

	1 (Chúng ta cần nói chuyện)	2 (Còn nhiều việc phải làm)	3 (Sắp đạt!!)	4 (Tiến tới hình mẫu)	5 (Hình mẫu)
Lãnh đạo					
Quyền sở hữu doanh nghiệp của phụ nữ - Số lượng cổ phần do phụ nữ sở hữu trên tổng số cổ phần	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%
Đại diện quản lý cấp cao - Số lượng phụ nữ trong quản lý cấp cao so với tổng số nhân viên trong quản lý cấp cao	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%
Lao động					
Đại diện quản lý cấp trung của phụ nữ - Số lượng phụ nữ trong quản lý cấp trung so với số lượng nhân viên trong quản lý cấp trung	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%
Trả công bằng - Tỷ lệ bồi thường cho phụ nữ / nam giới cho nhân viên làm công ăn lương (phần trăm của phụ nữ so với nam giới)	0 đến 60%	61 đến 75%	76 đến 85%	86 đến 95%	>95%
Sự tham gia của lực lượng lao động nữ - Số lượng phụ nữ trên tổng số nhân viên làm công ăn lương	0 đến 10%; 91 đến 100%	11 đến 20%; 81 đến 90%	21 đến 30%; 71 đến 80%	31 đến 40%; 61 đến 70%	41 đến 60%
Chuỗi giá trị					
Đa dạng giới tính trong các nhà cung cấp - Số lượng các công ty do phụ nữ làm chủ hoặc do phụ nữ lãnh đạo (ở các vị trí quản lý) được công ty tham gia với tư cách là khách hàng và nhà cung cấp trên tổng số khách hàng và nhà cung cấp	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%
Đa dạng giới tính trong khách hàng - Số lượng khách hàng nữ trên tổng số khách hàng	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%
Xã hội					
Giải quyết rủi ro khí hậu - Phương pháp tiếp cận nâng cao nhận thức của nhà cung cấp, khách hàng, doanh nghiệp và nhân viên về rủi ro khí hậu, đào tạo / giáo dục về biến đổi khí hậu để giảm thiểu rủi ro xã hội và môi trường	<p>Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Kích thích ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				

Cơ hội



	1 (Chúng ta cần nói chuyện)	2 (Còn nhiều việc phải làm)	3 (Sắp đạt!!)	4 (Tiến tới hình mẫu)	5 (Hình mẫu)
Lãnh đạo					
Đánh giá và tiến bộ hiệu suất - Cách tiếp cận để thúc đẩy sự đa dạng trong đánh giá và tiến bộ hiệu suất của phụ nữ	<p>Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Top 10 nhân viên theo lương thưởng - Tỷ lệ phụ nữ / nam giới của 10% nhân viên được trả lương cao nhất của công ty	0 đến 60%	61 đến 75%	76 đến 85%	86 đến 95%	>95%
Lao động					
Đa dạng giới trong tuyển dụng - Phương pháp tuyển dụng và lựa chọn thúc đẩy sự đa dạng giới trong lực lượng lao động	<p>Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Lăng kính giới trong các chính sách và chiến lược - Cách tiếp cận để áp dụng lăng kính giới vào tất cả các chính sách và chiến lược, bao gồm thúc đẩy hòa nhập, minh bạch và tôn trọng	<p>Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Phát triển chuyên môn, kết nối và cố vấn - Phương pháp tiếp cận để thúc đẩy sự phát triển và đào tạo chuyên môn của phụ nữ bao gồm cố vấn và kết nối mạng	<p>Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				

Cơ hội



Chuỗi giá trị

Mua sắm có đáp ứng giới - Phương pháp tiếp cận để thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ trong các tổ chức và đối tác kinh doanh dọc theo chuỗi cung ứng

Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:

- Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan)
- Truyền thông
- Thực hiện
- Đo lường
- Trách nhiệm giải trình và minh bạch

Phương pháp tiếp cận theo giới đối với chuỗi giá trị - Phương pháp tiếp cận để thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ thông qua cơ sở khách hàng của mình

Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:

- Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan)
- Truyền thông
- Thực hiện
- Đo lường
- Trách nhiệm giải trình và minh bạch

Xã hội

Sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến CSR - Phương pháp tiếp cận để đóng góp cho SDG và sự tham gia của cộng đồng thông qua các sáng kiến CSR (ngoài lợi nhuận, đóng góp của doanh nhân cho xã hội)

Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:

- Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan)
- Truyền thông
- Thực hiện
- Đo lường
- Trách nhiệm giải trình và minh bạch

Hòa nhập



	1 (Chúng ta cần nói chuyện)	2 (Còn nhiều việc phải làm)	3 (Sắp đạt!!)	4 (Tiến tới hình mẫu)	5 (Hình mẫu)
Lãnh đạo					
Chính sách bảo hiểm y tế toàn diện - Phương pháp tiếp cận các chính sách bảo hiểm y tế công nhận và phục vụ các nhu cầu sức khỏe khác nhau của phụ nữ và nam giới	Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm - Phương pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới lấy nạn nhân làm trung tâm, hỗ trợ người lao động giải quyết bạo lực gia đình	Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Lao động					
Chính sách hỗ trợ sự tham gia của lực lượng lao động nữ - Cách tiếp cận nghỉ phép có lương của cha mẹ, nghỉ phép của người chăm sóc và sắp xếp giờ làm việc / làm việc tại nhà linh hoạt như một dấu hiệu của văn hóa nơi làm việc	Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan) ● Truyền thông ● Thực hiện ● Đo lường ● Trách nhiệm giải trình và minh bạch 				
Tỷ lệ nghỉ việc của phụ nữ - Số lượng phụ nữ rời khỏi doanh nghiệp trên tổng số lao động rời khỏi doanh nghiệp	>150%	131 đến 150%	116 đến 130%	106 đến 115%	<105%
Phụ nữ trong lực lượng lao động bán thời gian và tạm thời - Số lượng lao động nữ trong lực lượng lao động bán thời gian và tạm thời	0 đến 10%; 91 đến 100%	11 đến 20%; 81 đến 90%	21 đến 30%; 71 đến 80%	31 đến 40%; 61 đến 70%	41 đến 60%
Chuỗi giá trị					
Tỷ lệ bồi thường cho phụ nữ trong lực lượng lao động bán thời gian và tạm thời - (mười hai tháng qua, số lượng lao động nữ theo giờ) trên (mười hai tháng qua, tổng số lao động theo giờ)	0%	1 đến 10%	11 đến 25%	26 đến 45%	>45%



Đối xử công bằng với phụ nữ trong lao động bán thời gian và tạm thời - Cách tiếp cận để thúc đẩy đa dạng giới và công bằng tạm thời, lực lượng lao động

Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:

- Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan)
- Truyền thông
- Thực hiện
- Đo lường
- Trách nhiệm giải trình và minh bạch

Xã hội

Bình đẳng giới ngoài nơi làm việc - Phương pháp tiếp cận thúc đẩy bình đẳng giới ngoài nơi làm việc thông qua các cam kết của ngành hoặc cộng đồng, giải quyết các chuẩn mực giới

Tối đa 5 điểm có thể được phân bổ trên mệnh giá này tùy thuộc vào khung quản lý nào đã được áp dụng. Tức là nếu công ty thực hành một trong các khía cạnh sau điểm 1, nếu nó có tất cả năm điểm thực hành 5:

- Cam kết (bằng chứng tham vấn các bên liên quan)
- Truyền thông
- Thực hiện
- Đo lường
- Trách nhiệm giải trình và minh bạch



Sweef Capital Management Pte Ltd

20 McCallum Street #19-01
Tokio Marine Centre
Singapore 069046

Telephone: +65 6823 8304

www.sweefcapital.com

Company Number 201812881M

