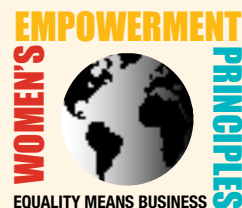


NHỮNG NGUYÊN TẮC

TRAO QUYỀN

CHO PHỤ NỮ BÌNH ĐẲNG LÀ THỊNH VƯỢNG



1 Lãnh đạo cấp cao doanh nghiệp thúc đẩy bình đẳng giới.

2 Đối xử công bằng giữa nam và nữ trong công việc - tôn trọng quyền và không phân biệt đối xử.

3 Đảm bảo sức khỏe, an toàn và lợi ích của nữ và nam lao động.

4 Khuyến khích giáo dục, đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ.

5 Thực hiện các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing hướng đến tăng quyền năng cho phụ nữ.

6 Thúc đẩy bình đẳng thông qua các sáng kiến và vận động cộng đồng.

7 Đánh giá và báo cáo công khai về tiến bộ bình đẳng giới.



United Nations Global Compact



Lời cảm ơn

Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ - Bình đẳng là thịnh vượng, được giới thiệu đầu tiên vào tháng 3/2010, với sự tham gia của nhiều bên khác nhau từ khu vực kinh doanh, các tổ chức xã hội dân sự, các tổ chức quốc tế và các chính phủ. Nhóm đối tác triển khai Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ gồm:

Joan Libby-Hawk
Cố vấn đặc biệt, UN Women và UN Global Compact

Ursula Wynhoven
Trưởng ban,
Văn phòng Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc

Laraine Mills,
Chuyên gia Quan hệ Đối tác khu vực tư nhân, UN Women

Lauren Gula
Giám đốc dự án, Quyền con người và trao quyền cho phụ nữ
Văn phòng Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc

NHỮNG NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ

BÌNH ĐẲNG LÀ THỊNH VƯỢNG

Một sáng kiến chung của UN Women
và UN Global Compact



Giới thiệu

Trao quyền cho phụ nữ để họ tham gia đầy đủ vào đời sống kinh tế trên tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp độ của hoạt động kinh tế là thiết yếu, nhằm:

- Xây dựng các nền kinh tế vững mạnh;
- Thiết lập các xã hội bền vững hơn và công bằng hơn;
- Đạt được các mục tiêu phát triển theo cam kết quốc tế, đạt được sự bền vững và quyền con người;
- Cải thiện chất lượng cuộc sống cho phụ nữ, nam giới, các gia đình và cộng đồng; đồng thời
- Thúc đẩy hoạt động và mục tiêu của các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, việc đảm bảo sử dụng được tài năng, kỹ năng, kinh nghiệm và sức lực của người phụ nữ đòi hỏi cần có những hành động có mục đích và các chính sách thận trọng. Những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ một sáng kiến hợp tác của Cơ Quan Liên Hiệp quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women) và Cơ quan Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc (UNGC), đưa ra một loạt các cân nhắc nhằm hỗ trợ khu vực tư nhân tập trung vào các nhân tố cốt lõi không thể thiếu đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, trên thị trường và trong cộng đồng.

Việc nâng cao tính cởi mở và sự tham gia thông qua các chính sách và hoạt động của doanh nghiệp đòi hỏi phải có kỹ thuật, công cụ và các hoạt động thực tiễn để có thể đem lại kết quả. Những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ, được đúc kết từ một quá trình tư vấn đa bên mang tầm quốc tế, mang đến một “lăng kính giới” thông qua đó doanh nghiệp có thể khảo sát và phân tích các sáng kiến, tiêu chuẩn và các thông lệ báo cáo hiện hành.

Lấy thông tin đầu vào từ các hoạt động kinh doanh trong thực tiễn, các Nguyên tắc này giúp cho các công ty sửa đổi các chính sách và thói quen kinh doanh hiện tại – hoặc hình thành nên những chính sách và hoạt động mới cần thiết – nhằm thực hiện việc trao quyền cho phụ nữ.

Các Nguyên tắc này cũng phản ánh lợi ích của các chính phủ và xã hội dân sự, đồng thời ủng hộ sự tương tác giữa các đối tác tham gia, vì việc đạt được bình đẳng giới đòi hỏi sự tham gia của tất cả các bên. Với tư cách là tổ chức đi đầu trong lĩnh vực bình đẳng giới, UN Women đã đóng góp hàng thập kỷ kinh nghiệm cho nỗ lực hợp tác này với UNGC – một sáng kiến thể hiện quyền công dân của doanh nghiệp lớn nhất thế giới, với sự tham gia của hơn 8,000 doanh nghiệp và các đối tác tham gia khác tại hơn 135 nước.

Trong một thế giới mà mỗi liên hệ qua lại và xu hướng toàn cầu hóa ngày càng tăng thì việc sử dụng tất cả các tài sản xã hội và kinh tế là thiết yếu đối với sự thành công. Tuy nhiên, mặc dù có những tiến bộ nhưng phụ nữ vẫn phải tiếp tục đối mặt với sự phân biệt đối xử, yếu thế và bị loại trừ, dẫn rằng sự bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới vẫn tồn tại như một quy tắc quốc tế mang tính toàn cầu – một quyền con người căn bản và bất khả xâm phạm. Hầu hết tất cả các nước đã khẳng định giá trị này thông qua việc thừa nhận các tiêu chuẩn có trong các công ước quốc tế về quyền con người. Các công ước này tuyên bố rõ ràng về một loạt các quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa. Các văn kiện đặc biệt nhấn mạnh một loạt nghĩa vụ của các quốc gia và những hình thức bảo vệ quyền con người đối với phụ nữ, các dân tộc bản địa, trẻ em, người lao động và người khuyết tật. Ngoài ra, những văn kiện đã được quốc tế thông qua như Chương trình Hành động

Bắc Kinh, được tất cả 189 quốc gia thông qua tại Hội nghị Thế giới lần thứ 4 của Liên Hợp Quốc về Phụ nữ năm 1995 và Tuyên ngôn Thiên niên kỷ đã được 189 quốc gia thông qua vào năm 2000, góp phần tạo nên một cơ cấu toàn diện về quyền con người.¹

Những chuẩn mực quốc tế này thấp sáng khát vọng chung của chúng ta về một cuộc sống nơi mà mọi cánh cửa cơ hội đều mở ra cho tất cả mọi người, nơi con người có thể sống mà không có bạo lực, sống theo pháp luật, và kỳ vọng nhà nước đáp ứng được các nghĩa vụ về tôn trọng và bảo vệ các quyền con người của phụ nữ, nam giới, trẻ em và cung cấp các dịch vụ thích hợp của chính phủ như giáo dục và y tế.

Những công ước này cung cấp thông tin cho hệ thống pháp luật quốc gia và giúp hình thành nên các giá trị chung mà các tổ chức trên khắp thế giới đều áp dụng. Các lãnh đạo doanh nghiệp, khi phối hợp chặt chẽ với những nhà lãnh đạo khác, với chính quyền, các tổ chức phi chính phủ và Liên Hợp Quốc², tìm cách áp dụng những tiêu chuẩn quốc tế giúp bảo vệ quyền của cá nhân thông qua các chương trình và chính sách được thiết kế đặc thù. Cam kết của công ty họ, được phản ánh thông qua tuyên bố về sứ mệnh của công ty và được ủng hộ thông qua việc báo cáo với công chúng về các chính sách và thông lệ, là sự chứng thực cho nhận thức ngày càng tăng về tầm quan trọng to lớn của những giá trị này đối với doanh nghiệp và các cộng đồng của họ.³

Trong khi chúng ta đã đạt được nhiều thành tích thông qua việc lồng ghép các nguyên tắc và hành động với trách nhiệm, tính đa dạng và sự tham gia của doanh nghiệp, thì sự tham gia đầy đủ của phụ nữ trên khắp khu vực tư nhân – từ văn phòng của Giám đốc Điều hành tới

sản nhà máy rồi tới dây chuyền cung cấp – vẫn chưa được thực hiện. Các nghiên cứu hiện nay chứng minh rằng tính đa dạng về giới giúp doanh nghiệp hoạt động tốt hơn, điều này cho thấy lợi ích cá nhân và lợi ích chung có thể song hành. UN Women, UNGC, các cơ quan Liên Hợp Quốc quan trọng khác, Ngân hàng Thế giới và Diễn đàn Kinh tế Thế giới đều khẳng định những kết quả nghiên cứu này.⁴ Chính phủ các nước cũng thừa nhận rằng sự tham gia của phụ nữ thúc đẩy sự phát triển, và công nhận rằng việc đạt được các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ và các kế hoạch phát triển và kinh tế quốc gia đòi hỏi phải có sự dịch chuyển nhanh chóng hướng tới bình đẳng giới.⁵

Trong một môi trường kinh tế, xã hội, chính trị toàn cầu mang tính phụ thuộc lẫn nhau thì các quan hệ đối tác ngày càng đóng vai trò quan trọng, với mục đích:

- Tạo ra một môi trường kinh doanh mạnh mẽ bao gồm mối quan hệ đối tác rộng lớn giữa các tác nhân, các cộng tác viên, các nhà đóng góp và các nhà sáng tạo nhằm mở ra các cơ hội cho phụ nữ và nam giới; đồng thời.
- Thúc đẩy sự tham gia tích cực và mang tính tương tác của các chính phủ, các tổ chức tài chính quốc tế, khu vực tư nhân, các nhà đầu tư, các tổ chức phi chính phủ, giới học giả và các tổ chức nghề nghiệp để phối hợp cùng nhau.

Với tinh thần hợp tác, UN Women và UNGC đưa ra Những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ với hy vọng rằng việc sử dụng những nguyên tắc này như một “lăng kính giới” có mục đích sẽ thúc đẩy và tăng cường các nỗ lực hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ ở tất cả các cấp.

Bình đẳng là thịnh vượng.



Photo by Nguyen Hai Dat

Những nguyên tắc trao quyền

1 Lãnh đạo thúc đẩy bình đẳng giới

- Cam kết mức hỗ trợ cao và định hướng các chính sách quan trọng nhất nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và quyền con người.
- Thiết lập các mục tiêu và mục đích đối với bình đẳng giới ở cấp công ty, đồng thời đưa chỉ tiêu tiến bộ về giới thành một yếu tố đánh giá hiệu quả công việc của các cấp lãnh đạo công ty.
- Liên kết các bên liên quan (trong và ngoài công ty) trong quá trình xây dựng các chính sách, chương trình và các kế hoạch thực hiện nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.
- Đảm bảo tất cả các chính sách đều mang tính nhạy cảm về giới - tức là xác định các yếu tố có tác động khác nhau đến phụ nữ và nam giới - và đảm bảo rằng văn hóa doanh nghiệp có thể thúc đẩy sự tham gia và bình đẳng giới.

2 Bình đẳng cơ hội, đảm bảo sự tham gia và không phân biệt đối xử

- Việc trả thù lao, bao gồm cả các lợi ích, phải công bằng theo giá trị đóng góp của lao động, cần cố gắng chi trả mức lương đủ sống cho toàn bộ lao động nam và nữ.
- Đảm bảo không có sự phân biệt về giới trong các chính sách và hoạt động tại nơi làm việc.
- Thực hiện việc tuyển dụng và sử dụng lao động có tính đến yếu tố nhạy cảm giới, đồng thời chủ động bổ nhiệm nữ giới vào các vị trí quản lý, điều hành và tiến đến tham gia Hội đồng quản trị của công ty.
- Đảm bảo sự tham gia đầy đủ của phụ nữ - ít nhất là 30% - vào quá trình đưa ra quyết định và trong việc quản trị doanh nghiệp ở tất cả các cấp bậc và mọi lĩnh vực kinh doanh.
- Mang đến các lựa chọn linh hoạt về việc làm, nghỉ phép và tái bổ nhiệm vị trí cũ với các điều kiện và mức lương công bằng.
- Hỗ trợ chăm sóc trẻ em và những người phụ thuộc bằng cách cung cấp các dịch vụ, nguồn lực và thông tin cho cả phụ nữ và nam giới.

3 Sức khỏe, an toàn và không bạo lực

- Lưu ý đến những khác biệt về ảnh hưởng của công việc đến phụ nữ và nam giới, cung cấp các điều kiện làm việc an toàn và giúp người lao động tránh tiếp xúc với những nguyên vật liệu nguy hiểm, đồng thời thông báo về các nguy cơ tiềm ẩn của công việc, kể cả những nguy cơ đối với sức khỏe sinh sản.
- Xây dựng chính sách không khoan nhượng với mọi hình thức bạo lực trong công việc, bao gồm bạo lực về lời nói và/hoặc lạm dụng thân thể, và ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục.
- Cố gắng cung cấp bảo hiểm y tế và những dịch vụ cần thiết khác (kể cả đối với nạn nhân của bạo lực gia đình) và đảm bảo cơ hội tiếp cận công bằng cho tất cả nhân viên.
- Tôn trọng quyền của nam và nữ công nhân đối với thời gian nghỉ việc để chăm sóc y tế và tư vấn sức khỏe cho bản thân họ cũng như thân nhân phụ thuộc.
- Khi tư vấn cho người lao động, cần xác định và giải quyết các vấn đề về an ninh, kể cả việc đảm bảo an toàn cho nữ nhân viên khi đi từ nhà đến nơi làm việc hoặc khi đi làm các công việc của công ty.
- Đào tạo nhân viên an ninh và nhà quản lý về cách thức phát hiện những dấu hiệu của bạo hành đối với phụ nữ, nắm rõ luật cũng như các chính sách của công ty trong việc phòng chống buôn bán người và lạm dụng tình dục.

cho phụ nữ

4 Giáo dục và đào tạo

- Đầu tư vào các chính sách và chương trình có thể thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ ở tất cả các cấp và trong mọi lĩnh vực kinh doanh, đồng thời khuyến khích phụ nữ tham gia vào các ngành nghề phi truyền thống.
- Đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng đối với tất cả các chương trình giáo dục và đào tạo do công ty hỗ trợ, bao gồm các lớp xóa mù chữ, dạy nghề và công nghệ thông tin.
- Tạo cơ hội bình đẳng đối với việc phát triển quan hệ công việc và việc được nhận tham vấn theo cách chính thức và cả phi chính thức.
- Tạo các cơ hội khuyến khích các điển hình về trao quyền cho phụ nữ của doanh nghiệp và tác động tích cực của việc tham gia đối với cả nam giới và nữ giới.

5 Các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing

- Mở rộng quan hệ đối tác với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, bao gồm cả các doanh nghiệp nhỏ, và mở rộng quan hệ đối tác với các nữ doanh nhân.
- Hỗ trợ các giải pháp nhạy cảm giới nhằm cải thiện các rào cản về tín dụng và vay vốn.
- Yêu cầu các đối tác kinh doanh tôn trọng các cam kết của công ty trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và sự tham gia.
- Tôn trọng phẩm giá của người phụ nữ trong mọi tài liệu marketing và các tài liệu khác của công ty.
- Đảm bảo các sản phẩm, dịch vụ và cơ sở vật chất của công ty không sử dụng cho mục đích buôn bán người, bóc lột lao động và lạm dụng tình dục.

6 Sự tham gia và lãnh đạo của cộng đồng

- Lời nói đi đôi với việc làm – cần hiện thực hóa các cam kết của công ty trong việc thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

- Tự mình chủ động hoặc liên kết với các đối tác để tạo nên các ảnh hưởng, nhằm ủng hộ thúc đẩy bình đẳng giới, đồng thời phối hợp với các đối tác kinh doanh, các nhà cung cấp và các lãnh đạo cộng đồng để khuyến khích sự tham gia.
- Phối hợp với các bên liên quan trong cộng đồng, các cấp có thẩm quyền và những người khác để xóa bỏ mọi sự phân biệt và tạo cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái.
- Thúc đẩy và công nhận vai trò lãnh đạo của phụ nữ cũng như những đóng góp của họ đối với cộng đồng và đảm bảo có sự đại diện đầy đủ của phụ nữ trong mọi cuộc tham vấn cộng đồng.
- Phối hợp với các chương trình tài trợ và từ thiện để hỗ trợ các công ty thực hiện cam kết về sự tham gia, bình đẳng giới và quyền con người.

7 Tính minh bạch, đánh giá và báo cáo

- Phổ biến các chính sách và kế hoạch thực hiện của công ty nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.
- Xây dựng các chuẩn mực để đánh giá sự tham gia của phụ nữ ở mọi cấp.
- Đánh giá và báo cáo về tiến bộ đạt được, cả nội bộ và bên ngoài công ty, trong đó sử dụng dữ liệu phân loại theo giới tính.
- Kết hợp sự dụng bảng đánh giá giới trong công tác báo cáo tiến độ.

Đưa nguyên tắc vào thực hành

Các công ty trên khắp thế giới đã trang bị cho mình những ví dụ cụ thể về cách thức họ thúc đẩy việc trao quyền cho phụ nữ thế nào. Những ví dụ sau đây tương ứng với từng nguyên tắc trong 7 Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ riêng biệt, cho thấy những hành động và chính sách để chúng ta học tập và thi đua; những ví dụ này nằm trong bộ sưu tập lớn về các ví dụ mà các công ty tổng kết nên có tiêu đề *Các công ty tiên phong: Đưa các nguyên tắc vào thực hành*.

1 Lãnh đạo thúc đẩy bình đẳng giới

- Một tập đoàn khai khoáng quốc tế có trụ sở tại Vương quốc Anh, được ủy nhiệm biên soạn một tài liệu nguồn hướng dẫn cách thức tiếp cận và thu hút sự tham gia của phụ nữ và các nhóm cộng đồng, tài liệu này được coi như một hướng dẫn quan trọng về chính sách cho các hoạt động kinh doanh của tập đoàn.
- Một nghiên cứu đánh giá công ty ở cấp cao nhất do một công ty tư vấn và kế toán toàn cầu thực hiện đã quả quyết rằng công ty này đã bị thua lỗ trong kinh doanh do không thu hút và giữ được các nhân viên nữ có chuyên môn và tay nghề cao và; trên cơ sở của những kết quả nghiên cứu này, công ty đã tiến hành thay đổi văn hóa và chính sách công ty thông qua sự vào cuộc của lãnh đạo và các nhà quản lý của công ty.
- Ban lãnh đạo của một nhà máy sản xuất hàng may mặc Đông Á đã tiến hành một phương pháp tiếp cận đồng bộ và toàn diện đối với việc trao quyền cho phụ nữ thông qua các chương trình công nhận thành tích của các nữ nhân viên và hỗ trợ sự tiến bộ của phụ nữ trong công ty thông qua một loạt các sáng kiến về giáo dục, đào tạo và an toàn.

2 Bình đẳng cơ hội, đảm bảo sự tham gia, và không phân biệt đối xử

- Nhằm giữ lại và thu hút nhiều phụ nữ có đủ trình độ chuyên môn hơn, một tập đoàn tài chính vi mô Đông Âu đã tiến hành thu thập và phân tích số liệu trên quy mô lớn, theo sau là các khuyến nghị về việc đối đãi với các nhân viên nữ.
- Với nỗ lực nhằm thu hẹp khoảng cách giữa các mức lương dựa trên các vấn đề về giới, một tập đoàn bảo hiểm toàn cầu đã dành 1,25 triệu Euro trong vòng 3 năm.
- Một công ty dịch vụ tài chính lớn ở Australia ban hành một chính sách nghỉ phép cho những người làm cha làm mẹ, trong đó đưa ra tổng cộng thời gian là 2 năm nghỉ phép cho người chăm sóc chính, thời gian nghỉ linh hoạt chứ không trên cơ sở nghỉ toàn thời.
- Để hỗ trợ cho tính đa dạng và sự tham gia của phụ nữ, một công ty thép đa quốc gia đã thành lập một ủy ban đặc biệt bao gồm ban quản lý và những công nhân nữ nhằm xác định các mối quan tâm lo lắng của các nhân viên nữ, từ đó tổ chức các chương trình và các khóa tập huấn tương ứng.

3 Sức khỏe, an toàn và không bạo lực

- Phát triển từ một nghiên cứu do một công ty khởi xướng nhằm xác định các lợi ích về mặt kinh tế đối với các công ty có ý thức về sức khỏe của nhân viên, một công ty may mặc lớn phối hợp với các chuyên gia giáo dục về y tế tiến hành tập huấn cho nhân viên về sức khỏe bà mẹ, sức khỏe sinh sản, phòng ngừa bệnh tật và tiếp cận dịch vụ chăm sóc.
- Thừa nhận sự cần thiết của việc hỗ trợ các bậc cha mẹ đang đi làm, một công ty truyền thông Kê-ni-a tổ chức trông trẻ tại nơi làm việc miễn phí và bố trí một bác sĩ tại nơi làm việc, đồng thời trang trải toàn bộ chi phí y tế bao gồm chăm sóc trước và sau sinh.
- Hai công ty Tây Ban Nha cung cấp cho các nạn nhân bị bạo lực gia đình các dịch vụ giới thiệu việc làm được thiết kế đặc biệt phù hợp với nhu cầu của họ, tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển tiếp tới nơi làm việc mới.
- Một nhà máy sản xuất hàng may mặc của Sri Lanka thể hiện cam kết của mình đối với việc tạo ra và duy trì một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh - và công nhận các nhu cầu khác nhau của các công nhân nam và nữ - thông qua một loạt các chính sách và chương trình mục tiêu, bao gồm chăm sóc đặc biệt cho công nhân đang mang thai, và đánh giá rủi ro và giám sát nhà xưởng, quy trình và thiết bị của công ty một cách có hệ thống.

: Ví dụ từ các công ty

4 Giáo dục và đào tạo

- Để mở ra các cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp của phụ nữ trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, một công ty công nghệ đa quốc gia có trụ sở tại Hoa Kỳ duy trì các quan hệ đối tác chiến lược với các tổ chức phụ nữ tại nhiều nước nơi mà công ty này hoạt động, nhằm thúc đẩy giáo dục và đào tạo, và ghi nhận các thành tựu của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ thông tin.
- Một công ty hàng không Châu Âu lớn tiếp cận thanh niên thông qua các dự án giáo dục nhằm xóa bỏ các rào cản truyền thống vẫn thường hạn chế phụ nữ trong một số công việc nhất định và nam giới trong các công việc khác của ngành hàng không.
- Một công ty dịch vụ tài chính lớn tại Úc đưa ra rất nhiều sáng kiến với mục đích hỗ trợ phụ nữ trong kinh doanh, trong đó bao gồm một diễn đàn trực tuyến nhằm giúp phụ nữ Úc kết nối với phụ nữ trên toàn cầu trong lĩnh vực kinh doanh để chia sẻ thông tin, nghiên cứu và tư vấn nghề nghiệp.
- Một công ty vận tải quốc tế Trung Quốc đã thành lập các ủy ban đặc biệt cho người lao động nhằm xác định và thiết kế các chương trình và cung cấp thông tin để đáp ứng được nhu cầu và mối quan tâm đặc biệt của các nhân viên nhân nữ.

5 Các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing

- Để thừa nhận vai trò ngày càng mở rộng của các nữ doanh nhân, một ngân hàng có trụ sở tại Vương quốc Anh đã tung ra các dịch vụ tài chính chuyên biệt, các cơ hội tài chính vi mô và các khoản vay kinh doanh, đồng thời cung cấp một trung tâm nguồn trực tuyến cho các nữ doanh nhân đang quản lý các doanh nghiệp nhỏ và vừa.
- Một nhà máy tại Thụy Điển giúp đỡ những nhà sản xuất nguyên vật liệu thô là nữ tại các nước đang phát triển để họ có thể buôn bán trực tiếp với nhà máy này, do đó giúp họ cải thiện thu nhập bằng cách giảm số lượng trung gian trong chuỗi cung ứng.
- Để cho cộng đồng quốc tế biết được quy mô của tình trạng bạo lực đối với phụ nữ, một công ty quảng cáo hợp tác với một tổ chức LIÊN HỢP QUỐC nhằm xây dựng một chiến dịch nâng cao nhận thức công chúng thông qua truyền hình và internet.

6 Sự tham gia và lãnh đạo của cộng đồng

- Một công ty mỹ phẩm quốc tế lớn đã tung ra và bán các sản phẩm nhằm gây quỹ cho các tổ chức dựa vào cộng đồng, để các tổ chức này tiến hành các hoạt động chấm dứt bạo lực gia đình trên khắp thế giới.

- Một công ty khai khoáng đa quốc gia hoạt động tại Ghana đã thực hiện một chương trình lồng ghép giới, với mục tiêu khuyến khích các nữ công nhân đảm nhiệm trách nhiệm lớn hơn trong khu mỏ và để kết nối với cộng đồng địa phương.
- Một công ty sản xuất hàng may mặc đa quốc gia có trụ sở tại Mỹ trao các khoản tiền thưởng cho các tổ chức dựa vào cộng đồng và làm việc trong lĩnh vực trao quyền cho phụ nữ tại các địa phương mà công ty này hoạt động kinh doanh.

7 Tính minh bạch, đánh giá và báo cáo

- Một công ty thời trang quy mô trung bình của I-xra-en đã trở thành công ty thời trang quy mô trung bình đầu tiên tại I-xra-en tự nguyện công bố một Báo cáo về Trách nhiệm Xã hội và Môi trường trong đó phản ánh cam kết của công ty đối với bình đẳng giới.
 - Một tổ chức tài chính của Tây Ban Nha đã công bố cam kết của mình đối với bình đẳng cơ hội và đưa vấn đề này trên trang web của tổ chức này, đồng thời đều đặn trải qua các cuộc kiểm định về bình đẳng do một cơ quan chính phủ độc lập công nhận.
 - Một công ty khai khoáng Nam Phi đưa phân tích chi tiết về việc làm theo giới và chủng tộc đối với mỗi cấp độ nghề nghiệp vào trong báo cáo bền vững của mình.
- Hai công ty tại Australia đã sử dụng bảy nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ làm hướng dẫn viết báo cáo về bình đẳng giới tại công ty



Cách thức để đạt được và đánh

Những đề xuất dưới đây phù hợp với từng nguyên tắc trong 7 Nguyên tắc Trao quyền Cho phụ nữ và chỉ ra những phương thức để đạt được và đánh giá sự tiến bộ. Tuy nhiên, các công cụ đánh giá mạnh mẽ nhất xuất phát từ các mục tiêu và văn hóa riêng biệt của một tổ chức, được gắn với một khung đánh giá rõ ràng. Trong khi chúng ta có chung mục đích thì con đường để đạt được mục đích đó lại cần phải đa dạng.

1 Lãnh đạo Thúc đẩy Bình đẳng Giới

Xác định rõ ví dụ cụ thể mang tính chiến lược của công ty về thúc đẩy bình đẳng giới trong công ty và trong lĩnh vực hoạt động của công ty.

Thành lập một nhóm chuyên trách cấp cao có nhiệm vụ xác định các lĩnh vực ưu tiên, xây dựng các quy chuẩn và giám sát sự tiến bộ của công ty.

Nêu rõ các mục tiêu chung của toàn công ty là hướng tới thúc đẩy bình đẳng giới trong bản mô tả công việc và bản đánh giá hiệu quả làm việc

CẦN XEM XÉT...

- Liệu cam kết đã tuyên bố về thúc đẩy bình đẳng giới, công bằng và không phân biệt đã được khắc họa rõ nét trên trang web của công ty, trong các tài liệu tuyển dụng và các báo cáo về tính bền vững trong kinh doanh của công ty?
- Có cá nhân nào trong ban lãnh đạo được bổ nhiệm luôn ủng hộ các chính sách và kế hoạch về bình đẳng giới của công ty?
- Có các khóa đào tạo nào, bao gồm cả các khóa đào tạo cho nam lãnh đạo, về tầm quan trọng của sự tham dự và tham gia của phụ nữ?
- Báo cáo thường niên hay báo cáo về tính bền vững của công ty có bao gồm những tuyên bố của ban lãnh đạo về việc đạt được các mục tiêu bình đẳng giới?

2 Bình đẳng cơ hội, đảm bảo sự tham gia, và không phân biệt đối xử

Công bố mạnh mẽ tuyên ngôn dứt khoát của công ty là cấm phân biệt về giới trong các chính sách tuyển dụng và sử dụng nhân viên, trong chế độ thăng tiến và lương thưởng.

Xây dựng các sáng kiến tuyển dụng sao cho thông tin đến được với nhiều phụ nữ hơn.

Rà soát và phân tích việc trả công đối với tất cả nhân viên theo giới, theo phân loại công việc và chức danh công việc.

Đảm bảo cơ hội công bằng cho phụ nữ khi phụ trách những mảng việc quan trọng và các nhóm chuyên trách.

Tiến hành khảo sát để tìm hiểu quan điểm của nam và nữ nhân viên đối với các chính sách về bình đẳng cơ hội, đảm bảo sự tham gia, không phân biệt đối xử và các chính sách để duy trì đội ngũ nhân viên.

Xây dựng và thực hiện chính sách và quy trình giải quyết khiếu nại mang tính bảo mật đối với những vụ việc phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và bạo lực giới.

CẦN XEM XÉT...

- Liệu đã có sự phân tích về giới của ban lãnh đạo công ty và hội đồng quản trị?
- Công ty có theo dõi và phân tích các trường hợp thăng tiến theo giới, loại công việc và chức danh?
- Tổng kết việc trả thù lao công bằng có được tiến hành đều đặn?

- Có đủ số lượng phụ nữ - ít nhất là 30% - được tuyển dụng và phỏng vấn? Hội đồng phỏng vấn có đủ số lượng phụ nữ tham gia không?
- Tỷ lệ duy trì số lượng nhân viên nữ theo loại công việc và chức danh, so với tỷ lệ này ở nhân viên nam?
- Công ty đã đưa ra những lựa chọn linh hoạt giúp đáp ứng được nhu cầu riêng biệt và khác nhau của cả nam và nữ nhân viên?
- Có các kênh tiếp cận tiếp nhận những khiếu nại về phân biệt giới, quấy rối và bạo lực?

3 Sức khỏe, An toàn và Không bạo lực

Công bố mạnh mẽ về chính sách không khoan nhượng của công ty và cung cấp các khóa tập huấn liên tục.

Thực hiện kiểm kê các điều kiện về sức khỏe và an toàn có hại cảm giới.

Tiến hành khảo sát để tìm hiểu quan điểm của nam và nữ nhân viên đối với cá vấn đề về sức khỏe, an toàn và an ninh của công ty.

Xây dựng các chính sách về sức khỏe và an toàn phù hợp nhằm đáp ứng được nhu cầu và mối quan tâm khác biệt của nam và nữ nhân viên, trong đó bao gồm cả phụ nữ có thai, người có HIV/AIDS, người có vấn đề về thể chất và những nhóm dễ bị tổn thương khác, đồng thời cung cấp các nguồn lực để thực hiện các chính sách này.

CẦN XEM XÉT...

- Các trang thiết bị về an toàn lao động và các máy móc khác có kích thước phù hợp với cả nam và nữ nhân viên?
- Có nhà vệ sinh riêng cho nam và nữ, và nếu cần, có phòng thay đồ riêng cho nam và nữ?

giá tiến bộ

- Các mặt bằng của công ty được thấp sáng đầy đủ?
- Có các chuyên gia chăm sóc sức khỏe nữ giới trong các dịch vụ chăm sóc sức khỏe của công ty?

4 Giáo dục và Đào tạo

Đào tạo và tuyên truyền cho nhân viên, đặc biệt là nhân viên nam, về những trường hợp điển hình về trao quyền cho phụ nữ trong công ty.

Cung cấp các chương trình tham vấn và phòng tư vấn nghề nghiệp vì sự phát triển sự nghiệp của phụ nữ ở tất cả các giai đoạn.

Đẩy mạnh các chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với nhân viên nữ.

CẦN XEM XÉT...

- Sự phân bổ các cơ hội đào tạo và phát triển chuyên môn giữa nam và nữ được thực hiện ra sao?
- Hàng năm, nam và nữ nhân viên tham gia bao nhiêu giờ tập huấn, được phân chia theo loại công việc và chức danh?

Các nhu cầu để làm tròn vai trò đối với gia đình của nhân viên có được xem xét khi sắp xếp lịch tập huấn và các chương trình đào tạo?

5 Các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chuỗi cung ứng và marketing

Công bố rõ ràng tuyên bố chính sách ở cấp độ lãnh đạo về sự ủng hộ của công ty đối với các hoạt động bình đẳng giới trong chuỗi cung ứng.

Xác định một người ‘luôn ủng hộ các doanh nghiệp của phụ nữ’ nhằm hướng tới các doanh nghiệp do phụ nữ điều hành và giúp họ phát triển năng lực để trở thành nhà cung ứng chất lượng cao.

Yêu cầu các nhà cung ứng hiện tại và các nhà cung ứng trong tương lai cung cấp thông tin về các chính sách giới và sự đa dạng của họ, và đưa thông tin này vào tiêu chuẩn lựa chọn doanh nghiệp.

CẦN XEM XÉT...

- Công ty có tiến hành phân tích chuỗi cung ứng hiện tại của mình để hình thành một số lượng tối thiểu những nhà cung ứng là các doanh nghiệp của phụ nữ?
- Bao nhiêu nhà cung ứng của công ty có các chính sách và chương trình về bình đẳng giới?
- Công ty tiếp nhận khiếu nại về sự lột tả phụ nữ và trẻ em gái trong các tài liệu marketing và các tài liệu công khai khác như thế nào; và những lo ngại này được giải quyết ra sao?
- Tỷ lệ giữa nhà cung ứng là doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu so với các nhà cung ứng khác thế nào?

6 Sự tham gia và lãnh đạo của cộng đồng

Vạch rõ các sáng kiến về cộng đồng của công ty, những sáng kiến thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái.

Khuyến khích ban điều hành công ty tiến hành các cuộc tham vấn cộng đồng với các lãnh đạo địa phương – bao gồm cả phụ nữ và nam giới – để thiết lập mối quan hệ bền chặt và xây dựng

các chương trình có lợi cho tất cả thành viên trong cộng đồng.

Tiến hành phân tích tác động cộng đồng để chứng tỏ có những tác động cụ thể lên phụ nữ và trẻ em gái khi bắt đầu hiện diện hoặc mở rộng sự hiện diện của mình trong một cộng đồng.

CẦN XEM XÉT...

- Sáng kiến nào được công ty ủng hộ nhằm đẩy mạnh bình đẳng trong cộng đồng và có bao nhiêu phụ nữ và trẻ em gái, nam giới và trẻ em trai mà những sáng kiến này hướng tới?
- Công ty có khảo sát người tham dự bằng phương pháp phỏng vấn nhóm hay viết nhận xét để thu thập ý kiến phản hồi?
- Công ty có rà soát các tiêu chuẩn đặt ra và chính sách của mình dựa vào kết quả và phản hồi từ cộng đồng để xác định các hoạt động tham gia của cộng đồng?
- Những đóng góp của phụ nữ đối với cộng đồng có được công nhận và công bố?

7 Tính minh bạch, đánh giá và báo cáo

Báo cáo thường niên, do một bộ phận của công ty thực hiện, về các kế hoạch và chính sách bình đẳng giới của công ty, trong đó sử dụng các quy chuẩn đã đặt ra.

Công bố kết quả của những nỗ lực của công ty đối với sự tham gia và thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ thông qua tất cả các kênh phù hợp và các quy định về báo cáo trước đó.

Đưa việc giám sát và đánh giá về quá trình thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới của công ty vào bộ chỉ số đánh giá hiệu quả của quá trình làm việc.

CẦN XEM XÉT...

- Việc dùng các quy chuẩn đặt ra để theo dõi quá trình thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ có thể chứng minh được thực tế là công ty đang có những bước đi tích cực?
- Những cơ hội nào công ty có để tổng kết, phân tích và thảo luận về quá trình thực hiện?



Phụ nữ hiện đang ở đâu: Thực tế và Số liệu

Phụ nữ và các nguy cơ

- Số người thoát khỏi cảnh nghèo đói trong 50 năm vừa qua nhiều hơn so với 500 năm trước đó; mặc dù vậy hơn 1,2 tỷ người vẫn tiếp tục sống với dưới 1 đô la mỗi ngày¹. Theo một vài ước tính, phụ nữ hiện diện trong 70% số người nghèo của thế giới.
- Quỹ Nông nghiệp và Phát triển Quốc tế (IFAD) báo cáo rằng trong thế giới đang phát triển, tỉ lệ đất đai do phụ nữ sở hữu chỉ chiếm gần 2%.²
- Theo một nghiên cứu do Chính phủ Mỹ tài trợ được hoàn thành năm 2006, có khoảng 800,000 người bị buôn bán qua biên giới hàng năm. Khoảng 80% nạn nhân bị buôn bán xuyên quốc gia là phụ nữ và trẻ em gái và đến 50% là người thiểu số.³
- Ước tính khoảng 72% trong số 33 triệu người tị nạn trên thế giới là phụ nữ và trẻ em.⁴
- Mỗi một phút ở đâu đó trên thế giới có một người phụ nữ chết vì những biến chứng trong quá trình mang thai và sinh con.⁵

Bạo lực đối với phụ nữ

- Dạng bạo lực phổ biến nhất trên toàn thế giới mà người phụ nữ phải chịu là bạo lực thể xác do bạn tình thân thiết của họ gây ra. Tính trung bình, ít nhất 6 trên 10 phụ nữ bị đánh, bị cưỡng ép quan hệ tình dục hoặc bị các lạm dụng khác bởi bạn tình thân thiết của họ vào một thời điểm nào đó trong cuộc đời họ.⁶
- Ước tính rằng, trên toàn thế giới, cứ 5 phụ nữ thì sẽ có 1 người, trong cuộc đời của mình, là nạn nhân của các vụ hãm hiếp hoặc những vụ hãm hiếp không thành.⁷
- Phụ nữ phải chịu đựng quá rối tinh dục trong suốt cuộc đời của họ.

- Khoảng 40% đến 50% phụ nữ ở Liên minh Châu Âu (EU) cho biết họ đã trải qua một hình thức quấy rối tình dục nào đó ở nơi làm việc.⁸
- Ở Mỹ, chỉ riêng tổn thất của bạo lực do bạn tình gây ra đã vượt quá 5,8 tỉ đô la mỗi năm: 4,1 tỉ đô la cho các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe trực tiếp, trong khi thất thoát về năng suất lao động chiếm gần 1,8 tỉ đô la.⁹
- Ở Canada, một nghiên cứu năm 1995 đã ước tính chi phí trực tiếp hàng năm của tình trạng bạo lực đối với phụ nữ là khoảng 1,17 tỉ đô la Canada một năm. Một nghiên cứu năm 2004 tại Anh ước tính tổng chi phí trực tiếp và gián tiếp của bạo lực gia đình, bao gồm sự đau đớn về thể xác và tinh thần, là 23 tỉ bảng Anh một năm, hay 440 bảng Anh một người.¹⁰

Phụ nữ và HIV/AIDS

- Nạn dịch AIDS có một tác động đặc biệt đến phụ nữ và tác động này trở nên trầm trọng hơn do vai trò của họ trong xã hội và tình trạng dễ bị lây nhiễm HIV về mặt sinh học của phụ nữ - hơn một nửa của khoảng 33 triệu người đang sống với HIV trên toàn thế giới là phụ nữ.¹¹
- Tỉ lệ bạo lực và có HIV/AIDS là có mối quan hệ với nhau. Sự bất lực của người phụ nữ trong thương lượng tình dục an toàn và từ chối tình dục cưỡng ép có liên hệ chặt chẽ với tỉ lệ nhiễm HIV/AIDS cao. Những phụ nữ bị bạn tình đánh thì 48% có khả năng bị nhiễm HIV hơn.¹²

Phụ nữ đối với kinh tế

- Đầu tư vào phụ nữ sẽ đem lại "lợi tức giới". Báo cáo của công ty Deloitte năm 2011 đã khuyến khích

khu vực nhà nước và tư nhân nắm lấy lợi ích này bằng việc đầu tư vào phụ nữ và đưa họ vào các vị trí lãnh đạo. Báo cáo cũng nhấn mạnh về quyền lực ngày càng tăng của phụ nữ - hiện nay phụ nữ kiểm soát khoảng 20 nghìn tỷ USD tổng số chi tiêu toàn cầu, và ảnh hưởng đến 80% các quyết định mua sắm.¹³

- Báo cáo năm 2011 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Ngân hàng phát triển châu Á (ADB) cho thấy sự mất cân bằng giới trong tỷ lệ có việc làm giữa phụ nữ so với nam giới đã làm châu Á thiệt hại 47 tỷ USD hàng năm - 45% phụ nữ đứng ngoài lực lượng lao động so với 19% nam giới.¹⁴
- Năm 2007, Goldman Sachs chỉ ra rằng các quốc gia và khu vực khác nhau trên toàn thế giới có thể tăng đáng kể GDP chỉ đơn giản bằng cách giảm khoảng cách trong tỷ lệ việc làm giữa nam và nữ: khu vực đồng tiền chung Châu Âu có thể tăng GDP thêm 13%; Nhật Bản tăng thêm 16%; Mỹ tăng thêm 9%.¹⁵

Phụ nữ và Giáo dục

- Khoảng hai phần ba của tổng số 776 triệu người lớn - hay là 16% tổng số người trưởng thành trên toàn thế giới - những người không có các kỹ năng đọc viết cơ bản là phụ nữ.¹⁶ Ở các nước đang phát triển, gần như 1 trong 5 trẻ em gái vào học tiểu học nhưng không hoàn thành bậc học này.
- Tổ chức Hợp tác Đào tạo của Phụ nữ (WLP) ước tính rằng trên toàn thế giới, với những trẻ em gái được đến trường, cứ mỗi một năm sau năm học lớp 4, thì mức lương tăng 20%, tỷ lệ tử vong ở trẻ em giảm 10% và quy mô gia đình giảm 20%.¹⁷

Các Khái niệm Giới

Tăng quyền năng

Tăng quyền năng có nghĩa là mọi người - cả phụ nữ và nam giới - có thể kiểm soát cuộc sống của họ: lập thời khoá biểu của chính họ, học các kỹ năng (hoặc có các kỹ năng và kiến thức được công nhận của riêng họ), tăng sự tự tin, giải quyết các vấn đề, và phát triển khả năng tự chủ. Đây là một quá trình và cũng là một kết quả.

Giới

Giới nói đến hàng loạt các vai trò và quan hệ do xã hội tạo dựng, đặc điểm cá nhân, thái độ, hành vi, giá trị, quyền lực và sự ảnh hưởng mang tính tương đối mà xã hội gán cho hai giới theo những cách khác nhau. Trong khi giới tính sinh học được quyết định bởi những đặc tính gen và giải phẫu, giới là một đặc tính đạt được do học hỏi, thay đổi theo thời gian và rất khác biệt trong cùng một nền văn hoá và giữa các nền văn hoá. Giới có tính chất quan hệ, và nó không hướng tới nam giới hay nữ giới mà đến mối quan hệ giữa họ.

Giới tính

Giới tính nói đến những đặc tính sinh học để xác định con người là nam hay nữ. Nhóm đặc tính sinh học này không loại trừ lẫn nhau vì có những cá nhân sở hữu cả hai, tuy nhiên những đặc điểm này nói chung phân biệt con người là nữ giới hay nam giới.

Bình đẳng giới

Bình đẳng giới miêu tả một khái niệm mà ở đó tất cả con người, cả phụ nữ và nam giới tự do phát triển các khả năng cá nhân và có các lựa chọn mà không gặp phải những giới hạn đặt ra do các khuôn mẫu, do vai trò giới cứng nhắc hoặc do các định kiến. Bình đẳng giới có nghĩa là các hành vi, mong muốn và nhu cầu khác nhau của phụ nữ và nam giới được xem xét, đánh giá và ủng hộ một cách công bằng. Nó không có nghĩa rằng phụ nữ và nam giới phải trở nên giống nhau, nhưng quyền, trách nhiệm và các cơ hội của họ sẽ không phụ thuộc vào việc họ sinh ra là nữ giới hay nam giới.

Công bằng giới

Công bằng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới được đối xử công bằng theo những nhu cầu tương ứng của họ. Điều này có thể bao gồm đối xử bình đẳng hoặc các đối xử khác biệt nhưng được xem xét một cách công bằng về quyền, lợi ích, nghĩa vụ và cơ hội. Trong bối cảnh phát triển, một mục tiêu công bằng giới thường đòi hỏi các biện pháp nội tại để bù đắp cho những thiệt hại mang tính lịch sử và xã hội của phụ nữ.

Góc độ giới/ “Lăng kính giới”

Góc độ/ “lăng kính giới” có thể định nghĩa như là một trọng tâm để đưa ra khung phân tích nhằm đánh giá phụ nữ và nam giới đã ảnh hưởng và bị ảnh hưởng khác nhau như thế nào từ các chính sách, chương trình, dự án và hoạt động. Nó giúp nhận ra rằng các mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới có thể rất khác nhau tùy theo hoàn cảnh. Một cái nhìn từ góc độ giới thường xem xét vai trò giới, các mối quan hệ và nhu cầu kinh tế xã hội, sự tiếp cận nguồn lực, những ràng buộc và cơ hội mà xã hội hoặc văn hoá, tuổi tác, tôn giáo, và/hoặc dân tộc áp đặt lên cả phụ nữ và nam giới.

Phân tích giới

Phân tích giới là sự kiểm tra mang tính hệ thống những tác động khác nhau của phát triển, chính sách, chương trình và luật pháp lên phụ nữ và nam giới mà trước hết đòi hỏi thu thập các số liệu có tách biệt giới và các thông tin có nhạy cảm giới về nhóm dân số được quan tâm. Phân tích giới cũng bao gồm sự đánh giá những cách khác nhau mà phụ nữ và nam giới, như là các nhân tố xã hội, tham gia vào các chiến lược để chuyển hoá các vai trò, mối quan hệ và tiến trình hiện tại thành lợi ích của chính họ và lợi ích của những người khác.

Chỉ số nhạy cảm giới

Chỉ số là một thước chỉ điểm. Nó có thể là một thước đo, một con số, một thực tế, một ý kiến hoặc một khái niệm tập trung vào một điều kiện hoặc

tình huống cụ thể, và để đo những thay đổi trong điều kiện và tình huống đó qua thời gian. Sự khác biệt giữa một chỉ số và một thống kê là chỉ số thường bao gồm sự so sánh với một tiêu chuẩn. Các chỉ số nhạy cảm giới đo sự thay đổi liên quan đến giới trong xã hội theo thời gian; chúng mang đến một cái nhìn sâu sát về các kết quả của những sáng kiến và hành động đã được đặt ra dựa trên cơ sở giới.

Dữ liệu tách biệt giới

Dữ liệu tách biệt giới có thể được định nghĩa là các dữ liệu được thu thập và biểu thị về phụ nữ và nam giới một cách tách biệt. Đó là những thông tin thống kê định lượng về sự khác biệt và bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới. Có rất nhiều sự nhầm lẫn và sử dụng sai khái niệm “dữ liệu tách biệt giới” và “dữ liệu tách biệt giới tính”. Số liệu cần được tách biệt về giới tính, không phải tách biệt về giới bởi vì phụ nữ và nam giới được tính theo sự khác biệt mang đặc tính sinh học của họ, chứ không phải theo hành vi xã hội của họ. Khái niệm dữ liệu tách biệt giới thường được sử dụng, nhưng nó nên được hiểu là dữ liệu tách biệt về giới tính.

Lồng ghép giới

Lồng ghép giới là một quá trình đánh giá những ý nghĩa đối với phụ nữ và nam giới của bất kì một hành động đã được dự định nào, bao gồm lập pháp, chính sách, và chương trình trong bất kỳ lĩnh vực nào và ở mọi cấp độ. Đó là một chiến lược nhằm làm cho sự quan tâm và kinh nghiệm của cả phụ nữ và nam giới trở thành một chiều cạnh không thể thiếu trong quá trình thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách và chương trình, trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội, trong đó sự bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới không còn tồn tại.

NGUỒN: Viện Nghiên cứu và Đào tạo Quốc tế của Liên Hợp Quốc về Sự tiến bộ của Phụ nữ (INSTRAW), 2004; Bộ công cụ Thúc đẩy Bình đẳng giới trong Giáo dục của UNESCO GENIA; Tài liệu tập huấn của ITC-ILO: Giới thiệu Phân tích Giới và Chỉ số Nhạy cảm giới, Diễn đàn Giới (Gender Campus), 2009.

CHÚ GIẢI

GIỚI THIỆU

¹ Bình đẳng giới đã được công nhận là quyền con người từ khi thành lập Liên Hợp Quốc. Tuyên bố Nhân loại về Quyền Con người năm 1948 (UDHR) và Công ước Quốc tế về Quyền Chính trị và Dân sự năm 1976 (ICCPR) và Quyền Văn hoá, Xã hội và Kinh tế (ICESCR) đều chứa đựng những tuyên bố rõ ràng về quyền của phụ nữ là không bị phân biệt đối xử. Công ước Quốc tế về Chấm dứt mọi Hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ (CEDAW) được Đại Hội đồng thông qua năm 1979, yêu cầu tất cả các nước ký kết phải thực hiện các hành động để đảm bảo bình đẳng giới trong cả khu vực tư và công và để xoá bỏ mọi ý tưởng mang tính khuôn mẫu truyền thống về vai trò của các giới tính. Quan trọng hơn, tại Hội nghị Toàn cầu về Phụ nữ lần thứ 4 năm 1995 tại Bắc Kinh, trong Chương trình Hành động Bắc Kinh, các chính phủ đã đưa ra những hành động cụ thể để đạt được các tiêu chuẩn về bình đẳng và trao quyền đã được đề cập trong CEDAW. Để biết thêm thông tin chi tiết về các công cụ pháp lý và các tiêu chuẩn quốc tế khác có liên quan về tầm quan trọng đặc biệt về quyền con người của phụ nữ và bình đẳng giới, bao gồm CEDAW và các công ước quốc tế khác, xem tại trang web: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Các quyền của người thuê lao động và công nhân được quy định trong hàng loạt các tiêu chuẩn, công ước và khuyến nghị quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trong khi các công cụ của ILO được áp dụng cho cả phụ nữ và nam giới, có rất nhiều trong số đó đề cập quyền lợi cụ thể của lao động nữ. Xem tại Vụ Bình đẳng giới của ILO và Hướng dẫn Nguồn trên thư viện trực tuyến của ILO - Bình đẳng Giới tại nơi làm việc: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Thành lập năm 2000 Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc là một sáng kiến chính sách mang tính chiến lược cho các doanh nghiệp đã cam kết hài hoà sự điều hành và các chiến lược của họ với 10 nguyên tắc đã được toàn cầu đồng thuận trong lĩnh vực quyền con người, lao động, môi trường, và chống tham nhũng. Xem tại trang web: www.unglobalcompact.org.

Năm 2005 Tổng thư ký Liên Hợp Quốc Kofi Annan bổ nhiệm Giáo sư John Ruggie là Đại diện Đặc biệt phụ trách vấn đề về quyền con người và các tập đoàn xuyên quốc gia, cũng như các doanh nghiệp khác. Nhiệm vụ của giáo sư là xác định và làm rõ các tiêu chuẩn về trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp đối với vấn đề quyền con người. <https://www.un.org/>

³ Trong 10 năm vừa qua, sự quan tâm của giới kinh doanh tới báo cáo của các doanh nghiệp về trách nhiệm và sự bền vững qua nhiều cơ chế khác nhau đã tăng lên. Một ví dụ là yêu cầu của Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc về Báo cáo Tiến độ hàng năm (xem tại trang web <http://www.unglobalcompact.org/COP/index/html>). Một ví dụ khác là khung báo cáo về sự bền vững toàn cầu được tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) xây dựng, trong đó đặt ra các nguyên tắc và chỉ số mà các tổ chức có thể sử dụng để đánh giá và báo cáo hiệu quả của các hoạt động về kinh tế, môi trường và xã hội của họ. Năm 2008-2009, GRI đã làm việc với Tổ chức Hợp tác Tài chính Quốc tế (IFC) trong một dự án nghiên cứu và tham vấn nhằm giải quyết khoảng cách giữa giới và báo cáo về sự bền vững, hoàn tất thành một tài liệu nguồn có tên là “Lồng ghép Giới trong Báo cáo Bền vững, Hướng dẫn dành cho người thực hiện”, nhằm hướng dẫn các tổ chức trên thế giới tạo ra các cơ hội cho phụ nữ, áp dụng những thực hành tốt nhất trong báo cáo bền vững và cải thiện những điều cốt yếu của các công ty. Xem tại trang: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

Một báo cáo gần đây (tháng 1 năm 2010) do công ty McKinsey&Company soạn thảo có tên “Việc Tăng Quyền năng cho Phụ nữ”, đã đưa ra một trường hợp để giải thích tại sao và làm thế nào để khởi đầu nhân có thể tăng cường sự tham gia của mình trong việc tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ ở các nước đang phát triển và các thị trường mới nổi. Báo cáo được viết từ nội dung của các phỏng vấn với hơn 50 nhà lãnh đạo và chuyên gia trong các lĩnh vực tư nhân và xã hội, những người đã tập trung vào việc tăng quyền năng của phụ nữ, đồng thời báo cáo cũng trình bày những phát hiện từ một khảo sát toàn cầu với gần 2,300 giám đốc điều hành cao cấp khởi đầu nhân. Xem tại trang web: http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx

Một nghiên cứu của Trung tâm về Phụ nữ trong Kinh doanh của Trường Kinh tế London chỉ ra rằng sự bình đẳng giới trong các nhóm dẫn tới nhiều sáng kiến đổi mới hơn, điều này tạo ra một trường hợp kinh doanh điển hình về sự đa dạng. Xem bài “Tiềm năng Sáng tạo: Nam giới và Phụ nữ trong các Nhóm”, 2007, tại trang web: http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

⁴ Các ví dụ khác khuyến khích các điển hình trong kinh doanh về bình đẳng giới bao gồm 2 nghiên cứu gần đây về sự đa dạng giới và hiệu quả công việc do công ty McKinsey&Company hợp tác với Diễn đàn Kinh tế và Xã hội của Phụ nữ thực hiện. Nghiên cứu của họ đã chỉ ra mối quan hệ giữa sự hiện diện của phụ nữ trong các nhóm quản lý và hiệu quả về tổ chức và tài chính của công ty, điều đó cho thấy rằng ở những công ty mà phụ nữ hiện diện một cách mạnh mẽ ở ban quản lý, hoặc ở cấp quản lý cao, cũng là các công ty hoạt động tốt nhất. Nghiên cứu sâu hơn về lãnh đạo nữ đã chỉ ra rằng các hành vi thường được áp dụng nhiều hơn bởi phụ nữ có khả năng tăng cường hiệu quả các hoạt động mang tính tổ chức của công ty ở nhiều phương diện, và những hành vi này có vai trò rất quan trọng để có thể giải quyết những khó khăn mà công ty sẽ phải đối mặt trong những năm tới. Xem bài “Vấn đề về phụ nữ: Đa dạng giới, tác nhân điều khiển hiệu năng” (2007) và “Vấn đề về phụ nữ 2: Lãnh đạo nữ, một lưới dao sắc đầy cạnh tranh của tương lai” (2008).

Các nghiên cứu và nguồn tài liệu về Lãnh đạo Nữ và Chương trình Bình đẳng Giới của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, xem tại trang web: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>

Các thông tin về công việc của Ngân hàng Thế giới về giới, bao gồm Bình đẳng Giới như một Học thuyết Kinh tế Thông minh - Chương trình Hành động Nhóm của Ngân hàng Thế giới, xem tại: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/ENDER/0,menuPK:336874-pagePK:149018-piPK:149093-theSitePK:336868,00.html>

⁵ “Hiệu ứng cấp số nhân” của bình đẳng giới đã được công nhận nhiều hơn. Các nghiên cứu tiếp tục chỉ ra rằng việc giảm các rào cản xã hội, kinh tế và chính trị đối với phụ nữ và trẻ em gái sẽ làm tăng trình độ giáo dục, giảm tử vong ở trẻ em và tình trạng dễ bị lây nhiễm HIV và AIDS. Sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào lực lượng lao động giúp giảm nghèo đói thông qua việc tăng năng suất lao động và thu nhập. Ngược lại, sự phân biệt đối xử có hệ thống đối với phụ nữ và trẻ em gái sẽ khiến cho nhiều quốc gia không thể giảm nghèo đói và đạt được các Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ khác. Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ thứ 3 là thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, và là một trong 8 Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ được đưa ra trong Tuyên bố Thiên nhiên kỳ mà 189 quốc gia đã thông qua năm 2000. Các Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ đề cập đến các thách thức chủ yếu về phát triển thế giới, có giới hạn thời gian, các mục tiêu có thể đo đếm được kèm theo các chi

số để giám sát tiến độ, với thời hạn đạt mục tiêu là năm 2015. Các quan ngại tăng lên về việc không thể đạt được các Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ đi kèm với sự công nhận mạnh mẽ hơn rằng việc đạt được bình đẳng giới mang tính quyết định đối với việc đạt được các Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỳ khác. Xem tại trang: <http://www.un.org/millenniumgoals/> và trang http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf

Xem thêm bài “Tầm quan trọng của Giới tính”, báo The Economist, tháng 4 năm 2006, và ‘Cung cấp Tài chính cho Bình đẳng Giới là Cung cấp Tài chính cho Phát triển’, Tài liệu thảo luận UN Women, 2008.

PHỤ NỮ ĐANG Ở ĐÂU: THỰC TẾ VÀ SỐ LIỆU

¹ Mạng lưới tài trợ của phụ nữ. 2007. Ngày nghèo đói Thế giới: Đầu tư vào Phụ nữ - Giải quyết Bài toán Nghèo đói. Thống kê nghèo đói. Có tại trang: <http://www.wfn.org/sites/wfn.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>

² Trang web IFAD (Tờ thông tin về phụ nữ), truy cập ngày 27 tháng 2 năm 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf

³ Trang web USAID, truy cập ngày 27 tháng 2 năm 2009: http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html

⁴ Như trên

⁵ UNICEF. 2009. Tình trạng của Trẻ em Thế giới: Sức khoẻ Bà mẹ và Trẻ sơ sinh. Có tại trang: <http://www.unicef.org/sowc09/>

⁶ United Nations. 2008. Tờ Thông tin về Liên kết để Chấm dứt Bạo lực đối với Phụ nữ. Xem tại: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>. Và UNIFEM 2008 ‘Bạo lực đối với Phụ nữ: Thực tế và Số liệu’ [http://www.unwomen.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf].

⁷ Như trên

⁸ Như trên

⁹ United Nations. 2008. Tờ thông tin về Liên kết để chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ. Có tại: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>

¹⁰ Như trên.

¹¹ USAIDS. 2008. Báo cáo về dịch AIDS toàn cầu. http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹² Website về Liên minh Toàn cầu về Phụ nữ và AIDS, truy cập ngày 27 tháng 2 năm 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; xem thêm tại Báo cáo về dịch AIDS Toàn cầu UNAIDS 2008: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹³ Lợi tức giới – Tính hiệu quả của đầu tư vào phụ nữ, 2011, trên website: <http://www.deloitte.com/investinginwomen>

¹⁴ Phụ nữ và thị trường lao động ở châu Á: tái cân bằng vì mục tiêu bình đẳng giới, 2011. Xem tại website http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007. ‘Bất bình Đẳng giới, Phát triển và Già hoá Toàn cầu’.

¹⁶ UNESCO 2008. Giáo dục cho Tất cả, Báo cáo Giám sát Toàn cầu 2009. Có tại: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>

¹⁷ Trang web của Tổ chức Hợp tác Đào tạo của Phụ nữ vì các Quyền, Phát triển và Hoà Bình, truy cập ngày 27 tháng 2 năm 2009. <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

NHỮNG NGUYÊN TẮC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ

Tuyên bố ủng hộ của Doanh nhân và kêu gọi cộng đồng doanh nhân và các công ty

Tuyên bố ủng hộ Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ (dưới đây) cho phép các lãnh đạo doanh nghiệp cam kết rộng rãi về chính sách của công ty hướng đến bình đẳng giới. Bằng việc ký dưới đây, các lãnh đạo doanh nghiệp cho thấy mong muốn lồng ghép và thực hiện Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ ở mọi nơi, từ Hội đồng quản trị đến nơi làm việc, trên mọi khâu của chuỗi cung cấp đến cộng đồng.

Chúng tôi, lãnh đạo doanh nghiệp trên toàn cầu, ủng hộ việc thúc đẩy bình đẳng giữa nam và nữ nhằm:

- Xây dựng mọi đội ngũ nhân viên tài giỏi và nhiệt huyết
- Nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp
- Đáp ứng cam kết của doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội và phát triển bền vững
- Xây dựng các mô hình mẫu về ứng xử của doanh nghiệp hướng đến một xã hội chúng tôi mong muốn cho mọi người lao động, cho mọi công dân và mọi gia đình.
- Khuyến khích các điều kiện về kinh tế xã hội nhằm tạo cơ hội cho cả nam và nữ, cho trẻ em gái và trẻ em trai, và
- Khuyến khích sự phát triển bền vững ở các quốc gia nơi chúng tôi hoạt động.

Do vậy chúng tôi ủng hộ Những Nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ - Bình đẳng là thịnh vượng, sáng kiến chung của Cơ quan Liên Hiệp quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women) và Tổ chức Hiệp ước toàn cầu Liên Hiệp quốc (UN Global Compact). Những nguyên

tắc này bao gồm bảy bước các doanh nghiệp và các ngành thực hiện để thúc đẩy và trao quyền cho phụ nữ.

Đối xử công bằng giữa nam và nữ không chỉ là một việc cần thiết, mà nó cũng rất quan trọng đối với kinh doanh.

Sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào doanh nghiệp và rộng hơn là vào cộng đồng đảm bảo nền doanh nghiệp bền vững cho hôm nay và mai sau. Một khái niệm đầy đủ về trách nhiệm phát triển bền vững và trách nhiệm của doanh nghiệp hướng đến trao quyền cho phụ nữ là một chìa khoá đảm bảo lợi ích cho toàn bộ chúng ta. Bảy bước của Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ sẽ giúp chúng ta cụ thể hoá những cơ hội đó.

Chúng tôi khuyến khích các doanh nhân khác cùng ủng hộ và sử dụng các nguyên tắc này trong doanh nghiệp, thị trường và cộng đồng để nâng cao quyền năng cho phụ nữ và mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và xã hội. Chúng tôi sẽ sử dụng các số liệu tách biệt về giới tính trong các báo cáo về sự phát triển bền vững của doanh nghiệp để thông tin về các tiến bộ trong công tác bình đẳng giới.

Hãy tham gia với chúng tôi.

1A Consultores, S. Coop
AAK - AarhusKarlskrona AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Açovisa Indústria e Comércio de Aços Especiais
Aitken Spence PLC
Alcatel-Lucent
Alguas, S.L.
Allens Arthur Robinson
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A (Ametel, S.A.)
Arla Foods amba
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)
Atlantic Grupa d.d.
Aviva plc
Avon Products, Inc.
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale
AY Marka Mağazacılık A.Ş.
Banca Cívica
Banco do Brasil
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa
BBVA
Belcorp
Berlitz International, Inc.
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.; Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.; and Bianchi Institute (Group Bianchi)
BMC Maderas S.A.
BNP Paribas
Bodegas Emilio Moro S.L.
BolsaCheia.com
Boynor Holding
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.
Byr
Cairo Scientific Company
Caixa Econômica Federal
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante,
BANCAJA
Caja Navarra
CAJAMAR Caja Rural
Calvert Group, Ltd.
Capgemini
Carlson
Carnival Australia
CB Richard Ellis
CCP hf
Cebu Magazine Exchange Incorporated
Central Building Maintenance Corporation
Central Dock Sud S.A.
Charles & Keith International Pte Ltd.
Chilectra S.A.
Chuo Labor Bank
C.I.D (Chemical Industries Development)

Cinde Soluciones S.L.
CINQ Technologies
Coca-Cola HBC, Croatia
Cognitis Group
comme il faut
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)
Copel (Companhia Paranaense de Energia)
Corporació de Salut del Maresme i La Selva
Dainetsu Co., Ltd
Dean's Beans Organic Coffee Company
Deloitte Croatia
Deloitte Iceland
Deloitte Touche Tohmatsu
Dentsu Inc.
The Dow Chemical Company
Edegel S.A.A.
Edelnor S.A.A.
Edesur S.A.
EGA MASTER S.A.
Eletrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)
Eletrobras Amazonas Energia
Eletrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)
Eletrobras Chesf (Companhia Hidro Elétrica do São Francisco)
Eletrobras Distribuição Acre
Eletrobras Distribuição Alagoas
Eletrobras Distribuição Piauí
Eletrobras Distribuição Rondônia
Eletrobras Distribuição Roraima
Eletrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)
Eletrobras Eletronuclear (Eletrobras Termonuclear, S.A.)
Eletrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)
Eletrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)
Endesa S.A.
Endesa Ampla
Endesa Brasil
Endesa Cachoeira
Endesa Chile S.A.
Endesa CIEN
Endesa Coelce
Endesa Costanera S.A.
Endesa Fortaleza
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.
Eskom Holdings Limited
Estrategia Consulting
Euskaltel, S.A.
FCC Construcción, S.A

Fersol Indústria e Comércio SA
Finnair Plc
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Geolog International B.V.
Gesproenergía S.L.
Gevaram Quality Envelopes Limited
Grameen Solutions Limited
Groscon Administradora de Consórcio Ltda
Grupo Gesor, S.L.
Grupo Lacera
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)
Gutiérrez Rozos y Asociados
Hartmann Ltd.
Heidrick & Struggles
Hidroeléctrica El Chocón S.A.
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.
Hospital Moncloa, S.A.
Hospital Plató
Hrvatski Telekom
INCCATI Sistemas Ltda - ME
Indochina Capital Corporation
Indra
Infosys Technologies Limited
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.
Instituto de Crédito Oficial
Islandsbanki
Itaipu Binacional
Jardican S.L.U.
Jindal Stainless Limited
Kaffitar
The Kansai Electric Power Co., Inc.
Kao Corporation
Kowa Co., Ltd.
KPMG Spain
La Poste
Landsvirkjun
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)
Levi Strauss & Co.
Lýfja hf
Macrosad SCA
Maeda Confectionery Co., Ltd.
Maplecroft
Marel hf
Merck
MicroLife Informatica de Franca Ltda.
Microsoft Corporation
Mountain Equipment Co-op
N1 hf
NATU'SFRAN
New Space Processamento e Sistemas Ltda.
Novartis International AG
Novo Nordisk A/S
Oikon - Institute for Applied Ecology
Olympic Group
OMV Aktiengesellschaft

Orascom Telecom Holding S.A.E.
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria
Osaka Gas Co., Ltd
Ostos y Sola
Parsons Brinckerhoff Australia
Particip GmbH
Pax World Management LLC
PepsiCo
Petrobras
Poppins Corporation
Grupo Gesor, S.L.
Pottinger
PPR
Procter & Gamble Japan K.K.
PT Rajawali Corporation
PwC Australia
Rabutek
Resona Holdings, Inc.
Ricooh Company, Ltd.
Roadmap Excelencia y Responsabilidad
Rodvalho Advogados
Rosy Blue
Sabanci Holding A.Ş.
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.
SATEC
SEKEM Group
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)
Sharp Corporation
Shimano, Inc.
Shiseido Co., Ltd.
Skats Leadership Development Consult, Ltd.
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"
Sungjoo Group / MCM
Symantec Corporation
Takashimaya Co., Ltd.
TDC A/S
Teijin Limited
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.
Thai Airways International Public Company Ltd.
TIMA International GmbH
The Tokyo Electric Power Company, Inc.,
Total
Tryg
United Nations Federal Credit Union
Unitronics
Val Rocha Engenharia Ltda.
VIS Insurance Ltd.
The Westpac Group
World Bank Group
Yves Saint Laurent

Số lượng các công ty ký WEPS tiếp tục tăng.
Danh sách này được cập nhật tại <http://weprinciples.org/Site/Companies/1>



“ Chúng ta cần tất cả các bên có liên quan, và đặc biệt, chúng ta cần sự liên kết chặt chẽ với khối tư nhân, như là những nhân tố sáng tạo, những người cung cấp các nguồn lực cần thiết, người tạo ra việc làm và người sử dụng lao động. UN Women cùng với UN Global Compact khởi động Những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ để làm việc đó - cung cấp một kế hoạch bảy bước để tăng quyền năng cho phụ nữ ở nơi làm việc, thị trường và cộng đồng. Những Nguyên tắc này đã đưa ra một công cụ cho sự hợp tác dựa trên kết quả với cộng đồng doanh nghiệp toàn cầu và trong nước, và chúng thống nhất với bằng chứng rằng trao quyền cho phụ nữ là một chiến lược làm cho những yếu tố cốt lõi trở nên tốt đẹp hơn. ”

MITCHELL BACHELET, TỔNG GIÁM ĐỐC UN WOMEN.

“ Những Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ có đề phụ là *Bình đẳng có nghĩa là Kinh doanh* bởi vì sự tham gia một cách đầy đủ của phụ nữ mang đến lợi ích cho việc kinh doanh, và thực sự là cho tất cả chúng ta. Với những thông tin thu thập được từ những chính sách và thực hành kinh doanh của các doanh nghiệp hàng đầu trong các lĩnh vực khác nhau trên toàn thế giới, Bộ Nguyên tắc này đưa ra một cách tiếp cận thực tiễn để giúp phụ nữ đi lên và chỉ ra con đường tới một tương lai thịnh vượng hơn và công bằng hơn cho tất cả mọi người. ”

GEORG KELL, TỔNG GIÁM ĐỐC UN GLOBAL COMPACT.

UN Women là Cơ quan Liên Hiệp Quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Là tổ chức tiên phong toàn cầu bảo vệ phụ nữ và trẻ em UN Women được thành lập nhằm đẩy mạnh tiến bộ đáp ứng nhu cầu của họ trên toàn cầu. UN Women hỗ trợ các quốc gia thành viên Liên Hiệp Quốc nhằm xây dựng chuẩn mực toàn cầu nhằm đạt được bình đẳng giới, phối hợp với các chính phủ và các tổ chức dân sự để xây dựng luật pháp, chính sách, chương trình và các dịch vụ cần thiết để thực hiện các chuẩn mực đó. UN Women hỗ trợ sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào trong tất cả các khía cạnh của cuộc sống, tập trung vào năm lĩnh vực chính: Tăng cường sự tham gia và vai trò lãnh đạo của phụ nữ; chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ; Đảm bảo sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào tiến trình giải quyết xung đột; tăng cường trao quyền kinh tế cho phụ nữ; và Đảm bảo các trọng tâm giới trong việc xây dựng kế hoạch và lập ngân sách phát triển quốc gia. UN Women cũng điều phối và khuyến khích hoạt động của hệ thống Liên Hiệp Quốc trong thúc đẩy bình đẳng giới. www.unwomen.org

Ra mắt năm 2000, Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc là một nền tảng chính sách, đồng thời là một khung thực hành cho các công ty đã cam kết với phát triển bền vững và những thực hành kinh doanh có trách nhiệm. Như là một sáng kiến lãnh đạo có sự tham gia của nhiều bên, tổ chức này cố gắng hài hòa các hoạt động và chiến lược kinh doanh với 10 nguyên tắc đã được cả thế giới công nhận trong các lĩnh vực quyền con người, lao động, môi trường và chống tham nhũng và tạo ra các hành động nhằm hỗ trợ các mục tiêu lớn hơn của Liên Hợp Quốc. Với hơn 7,000 đối tác tham gia ký kết ở hơn 135 quốc gia, đây là một sáng kiến về trách nhiệm tập đoàn tự nguyện lớn nhất trên toàn thế giới. www.unglobalcompact.org



United Nations Global Compact

Những nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ, sản phẩm liên kết giữa UN Women và UN Global Compact được xây dựng từ một quá trình tham vấn đa bên quốc tế, được hiệu chỉnh từ Những Nguyên tắc phụ nữ của Calvert. Những Nguyên tắc phụ nữ của Calvert lần đầu được xây dựng cùng với UNIFEM (nay là một cơ quan thuộc UN Women) và được khởi động từ năm 2004 như là nguyên tắc ứng xử của doanh nghiệp đầu tiên trên toàn cầu, tập trung vào việc trao quyền, thúc đẩy và đầu tư vào phụ nữ.