

TIẾP CẬN GIỚI TRONG XỬ LÝ MỐI QUAN HỆ GIỮA KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

• PGS.TS. Lê Thị Thục* - TS. Lê Thị Minh Hà**

Tóm tắt: Tiếp cận giới mặc dù không còn là mới nhưng vẫn ít được quan tâm trong giải quyết mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, cả trên bình diện quốc gia và quốc tế. Để góp phần thúc đẩy việc áp dụng lăng kính giới nhằm bảo đảm quyền con người một cách đầy đủ và toàn diện trong lĩnh vực kinh doanh ở Việt Nam, bài viết tập trung phân tích một số vấn đề về giới trong mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người ở Việt Nam trên cơ sở rà soát khuôn khổ pháp lý và thực trạng bình đẳng giới trong đời sống kinh tế nói chung, trong hoạt động kinh doanh nói riêng. Bài viết cũng nêu một số gợi mở về biện pháp giải quyết những vấn đề còn tồn tại thông qua việc áp dụng lăng kính giới cả về khuôn khổ pháp lý và các kế hoạch triển khai trong thực tế.

Từ khóa: Tiếp cận giới, quan hệ kinh doanh và quyền con người.

Abstract: Although gender approaches are no longer new, there is still little attention given to resolving the relationship between business and human rights, both nationally and internationally. To contribute to promoting the application of a gender lens to ensure full and comprehensive human rights in the business sector in Vietnam, the article focuses on analyzing some gender issues in the relationship between business and human rights in Vietnam on the basis of reviewing the legal framework and gender equality in economic life in general, in business in particular. The paper also provides some suggestions on how to solve outstanding problems through the lens of gender both in terms of legal framework and implementation plans in practice.

Keywords: Access to gender, business relations and human rights.

Ngày nhận: 13/10/2020 Ngày phản biện, đánh giá: 04/11/2020 Ngày duyệt: 18/11/2020

(*) Phó Giám đốc, Học viện Chính trị khu vực I.

(**) Học viện Chính trị khu vực I.

Trong khoảng hai thập niên gần đây, chủ đề về mối quan hệ giữa hoạt động kinh doanh và quyền con người ngày càng được quan tâm, cả trong lĩnh vực nghiên cứu học thuật và hoạt động thực tiễn. Ở phạm vi toàn cầu, Liên hợp quốc đã xây dựng nhiều văn bản mang tính pháp lý và hướng dẫn để thúc đẩy doanh nghiệp nhận thức rõ hơn trách nhiệm tôn trọng quyền con người và giúp giải quyết những vi phạm về quyền con người trong hoạt động của doanh nghiệp. Việc cụ thể hoá và hiện thực hoá các nội dung của khuôn khổ quốc tế bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh đã mang lại những kết quả đáng kể, giúp nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững ở nhiều quốc gia và tổ chức. Tuy nhiên, chặng đường phía trước vẫn còn rất dài, với những bất cập về quyền lợi và nghĩa vụ... của các nhóm xã hội đặc thù ngày càng bộc lộ rõ khi phân tích sâu hơn từ những khía cạnh cụ thể, trong đó, tiếp cận giới là một trong những khía cạnh gợi nên nhiều vấn đề đáng quan tâm nhất.

1. Giới trong mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người ở Việt Nam

Trong mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, có thể nhận thấy rằng phụ nữ (bao gồm cả

trẻ em gái) thường bị vi phạm quyền con người và chịu tác động của những sự vi phạm đó trong lĩnh vực kinh doanh theo những cách khác với các nhóm xã hội khác. Phụ nữ phải đối mặt với nhiều hình thức phân biệt đối xử và gặp thêm nhiều rào cản trong việc tìm kiếm các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm quyền con người liên quan đến kinh doanh. Tuy nhiên, không phải lúc nào những vấn đề về giới cũng được nhận diện rõ ràng và quan tâm đầy đủ. Thời gian gần đây, khi mỗi quan tâm đến khía cạnh giới ngày càng gia tăng, việc rà soát các hoạt động bảo đảm quyền con người trong kinh doanh của các nhà nghiên cứu và hoạt động thực tiễn đã dẫn đến kết luận rằng việc áp dụng lăng kính giới trong lĩnh vực này còn gặp rất nhiều thách thức. Nói cách khác, tình trạng “mù giới” vẫn tồn tại tương đối phổ biến, bất chấp việc các văn bản chính thống về bảo đảm quyền con người “có vẻ” đã bao quát mọi khía cạnh cần quan tâm, trong đó có khía cạnh giới.

Một trong những văn kiện có vai trò chi phối việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh là bộ Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (United Nations Guiding Principles on Business and Human rights -

UNGP), được Hội đồng Nhân quyền của Liên hợp quốc thông qua theo Nghị quyết 17/4, ngày 16/6/2011. Bộ nguyên tắc này nhấn mạnh doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người và thực hiện các biện pháp khắc phục nếu để xảy ra vi phạm quyền con người trong hoạt động của mình, với danh mục bảng kiểm các công việc cần làm và kinh nghiệm từ những trường hợp điển hình để tham khảo. Trong số 31 nguyên tắc của UNGP, có một số nguyên tắc đề cập tương đối rõ đến khía cạnh giới, bao gồm phần nguyên tắc chung, nguyên tắc 3, nguyên tắc 7, nguyên tắc 12 và nguyên tắc 20¹. Mặc dù vậy, nếu xem xét một cách chi tiết hơn, những tiêu chí về giới trong UNGP vẫn còn khá mờ nhạt.

Trước khi có bộ Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người, cũng có một văn bản quốc tế quan trọng về thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm là Hướng dẫn của OECD đối với các doanh nghiệp đa quốc gia (The OECD Guidelines to Multinational Enterprises). Văn kiện này được ban hành lần đầu năm 2005, sửa đổi năm 2011, bao gồm các khuyến nghị không ràng buộc về hành vi kinh doanh có trách nhiệm của các chính phủ đối với các doanh nghiệp đa quốc gia, đồng thời ghi nhận và khuyến khích những đóng

góp tích cực mà doanh nghiệp có thể thực hiện đối với tiến bộ kinh tế, môi trường và xã hội. Hướng dẫn cũng thừa nhận rằng các hoạt động kinh doanh có thể dẫn đến các tác động tiêu cực liên quan đến người lao động, quyền con người, môi trường, người tiêu dùng và quản trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, cho dù các chương của Hướng dẫn đề cập đến tất cả các khía cạnh chính của trách nhiệm kinh doanh, nhưng không có bất kỳ tham chiếu cụ thể nào về giới, mặc dù các vấn đề về giới hiện diện ở mọi khía cạnh của hoạt động kinh doanh. Trên thực tế, các chương của Hướng dẫn liên quan chặt chẽ nhất đến vấn đề giới (bao gồm quyền của phụ nữ và phân biệt đối xử giới) là các chương về Quyền con người, việc làm và quan hệ lao động².

Cùng với những rào cản như sự thiếu quan tâm của các doanh nghiệp và cộng đồng trong việc nhận biết những thách thức về giới mà họ phải đối mặt, sự quá tập trung vào những khía cạnh chung khác, hay sự thiếu quan tâm đến khía cạnh giới do lo ngại về những chi phí tăng thêm..., tình trạng mờ nhạt đó của các văn kiện quốc tế khi đề cập đến khía cạnh giới đã khiến cho những tuyên bố về quyền kinh doanh và quyền con người cho đến nay vẫn chưa thể hiện sự quan tâm đầy đủ đến các tác động khác nhau của việc vi phạm quyền con

người đối với phụ nữ và những rào cản khác mà họ phải đối mặt trong việc tiếp cận các biện pháp khắc phục hậu quả của những sự vi phạm như vậy trong lĩnh vực kinh doanh. Điều này vẫn đang diễn ra ở hầu khắp các quốc gia và vùng lãnh thổ.

Việt Nam là một trong những quốc gia có nhiều nỗ lực trong việc phê chuẩn và tuyên bố tuân thủ các văn kiện quốc tế về bảo đảm quyền con người, trong đó có quyền của phụ nữ trong lĩnh vực kinh doanh. Cùng với đó, những nỗ lực hiện thực hoá các văn kiện mang tính quốc gia như Luật Bình đẳng giới năm 2006, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020... đã mang lại những kết quả đáng kể trong thực hiện mục tiêu thu hẹp khoảng cách về giới, nâng cao vị thế của phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế. Theo cơ sở dữ liệu Phụ nữ, Kinh doanh và Pháp luật của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam nằm trong số các quốc gia có số điểm khác biệt về pháp lý giữa nam giới và phụ nữ thấp nhất. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn tồn tại những vấn đề rất đáng quan tâm về giới. Bất bình đẳng giới vẫn được quan sát thấy tương đối phổ biến ở hầu khắp các khía cạnh của mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người.

Các dữ liệu thống kê và nghiên cứu cho thấy đóng góp của phụ nữ

trong nền kinh tế nói chung, trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam là rất lớn. Hiện tại, tỷ lệ lao động nữ tham gia thị trường lao động chiếm khoảng 48%³. Ngày càng nhiều phụ nữ nắm giữ vai trò dẫn dắt sự phát triển của doanh nghiệp trên các cương vị quản lý, giám đốc điều hành, tham gia Hội đồng quản trị doanh nghiệp. Việt Nam hiện có 95.906 doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, chiếm khoảng 21% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động. Phần lớn trong số này là các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ (55.049 doanh nghiệp, chiếm 57% trong tổng số doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ); 42% hay 40.003 doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa; và chỉ có 1% hay 854 doanh nghiệp có quy mô lớn. Các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ có quy mô tương tự như các doanh nghiệp do nam giới làm chủ với doanh thu trung bình hàng năm tương tự nhau.

Mặc dù sự ghi nhận của cộng đồng xã hội đối với những đóng góp của phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế ngày càng gia tăng, nhưng phụ nữ vẫn phải chịu những thiệt thòi đáng kể so với nam giới, đặc biệt là trong thị trường lao động. Nông nghiệp và dịch vụ là những ngành sử dụng nhiều lao động nữ nhất. Trong những thập niên gần đây, tình trạng nữ giới hóa trong nông nghiệp diễn ra rõ nét, đặc biệt là ở

miền Bắc, và phụ nữ đảm nhiệm phần lớn các công việc trong nhiều chuỗi giá trị nông nghiệp. Phụ nữ cũng chiếm tỷ lệ lớn hơn đáng kể so với nam giới trong lĩnh vực lao động không được trả lương và vận hành các doanh nghiệp siêu nhỏ. Một nghiên cứu gần đây của IFC cho thấy phụ nữ chiếm khoảng 50% số công nhân cà phê tại Lâm Đồng và đóng một vai trò quan trọng trong việc canh tác cà phê, chế biến và tiếp thị, nhưng họ thường không được đào tạo và tham gia các cơ hội phát triển khác và do đó có xu hướng tập trung ở phía dưới của chuỗi giá trị.

Thị trường lao động của Việt Nam vẫn thể hiện tương đối rõ sự phân chia về giới, với việc phụ nữ tập trung nhiều vào “các công việc mang tính nữ”, chẳng hạn như tiếp thị, văn phòng và công việc hỗ trợ, nhân lực và kế toán. Nhiều vị trí việc làm đăng tuyển có xu hướng ưu tiên nam giới. Theo một nghiên cứu của ILO năm 2015, gần 83% các công việc quản lý đăng tuyển có ưu tiên các ứng viên nam. Bức trần kính cũng còn hiển thị khá rõ khi có tới 39% phụ nữ được khảo sát tại Việt Nam trong một nghiên cứu gần đây cảm thấy họ không được đại diện đầy đủ trong các vị trí lãnh đạo doanh nghiệp. Những lý do hàng đầu được viện dẫn là áp lực gia đình và các cam

kết bên ngoài công việc. Các chuẩn mực xã hội đặt phần lớn trách nhiệm đối với gia đình và nhiệm vụ chăm sóc con cho phụ nữ, làm ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ tại nơi làm việc và các diễn đàn ra quyết định.

Theo “Báo cáo Lao động phi chính thức 2016” của Tổng cục Thống kê⁵, nữ giới có xu hướng làm các công việc dễ bị tổn thương nhiều hơn nam giới (59,6% so với 31,8%), có vị thế việc làm kém ổn định hơn (chẳng hạn chiếm tỷ lệ 42,6% so với 24,0% ở loại lao động tự làm và 16,9% so với 7,9% ở loại lao động gia đình). Trong khi đó, tỷ lệ nữ có việc làm phi chính thức là người làm công ăn lương chỉ chiếm 38,4%, so với tỷ lệ này ở nam giới là 65,1%. Không những thế, khoảng cách về tiền công lao động của nam và nữ mặc dù đã có cải thiện, nhưng vẫn là một vấn đề đáng kể. Tỷ lệ lao động có thu nhập thấp ở nữ giới cao hơn ở nam giới rất nhiều (66,2% so với 39,1%), do nữ giới dễ chấp nhận công việc phi chính thức đòi hỏi ít kỹ năng với mức tiền công thấp để dành thời gian chăm sóc gia đình.

Nhìn chung, môi trường đầu tư kinh doanh của Việt Nam đang tương đối thuận lợi đối với những phụ nữ làm kinh doanh. Tuy nhiên, mặc dù cảm nhận chung là ít có sự khác biệt giữa các thách thức mà



Các đại biểu rung chuông khai mạc Diễn đàn Doanh nhân nữ Việt Nam 2020 “Rung chuông - Vì một nền kinh tế thịnh vượng và bền vững”. Nguồn: vwec.com.vn

phụ nữ và nam giới phải đối mặt trong việc điều hành doanh nghiệp, thực tế cho thấy khả năng tiếp cận nguồn tài trợ chính thức và các dịch vụ mong muốn khác của phụ nữ vẫn khó khăn hơn nam giới. Ngay cả khi đã giữ vị trí lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp, phụ nữ cũng gặp nhiều rào cản hơn trong thực hiện quyền tiếp cận vốn. Các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ chịu nhiều sự phân biệt đối xử của ngân hàng hơn so với các doanh nghiệp do nam giới làm chủ, bởi không ít ngân hàng cho rằng phân khúc khách hàng này mang lại lợi nhuận ít hơn, trong khi công sức thu hút và phục vụ họ lại tốn kém hơn do hiểu biết về kinh doanh của phụ nữ ít hơn và họ cần được tư vấn hỗ trợ nhiều hơn.

Trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp, sự hạn chế đối với phụ nữ về cơ hội thăng tiến và phát triển cũng là rất phổ biến. Nhiều kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng mặc dù ngày càng có nhiều phụ nữ tài năng có nguyện vọng đảm nhận các vị trí quản lý, lãnh đạo nhưng các chủ lao động vẫn có xu hướng tuyển dụng nhiều nam giới hơn vào các vị trí quản lý và ra quyết định. Những vị trí chiến lược, dễ dàng phát triển và thăng tiến trong sự nghiệp vẫn thường được dành cho nam giới hơn, bởi những định kiến và quan điểm truyền thống về vai trò giới gần như đã mặc định rằng năng lực lãnh đạo, quản lý của phụ nữ thường kém hơn so với nam giới. Theo kết quả nghiên cứu doanh nghiệp của ILO năm 2020⁶, trong

số các doanh nghiệp được khảo sát tại Việt Nam, có 73% xác nhận rằng họ có phụ nữ tham gia quản lý ở cấp trung nhưng chỉ 15% có phụ nữ tham gia cấp quản lý, điều hành cao nhất. Cụ thể hơn, đối với các vị trí quản lý cấp thấp, có 31% doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ cao nhất) cho biết phụ nữ ở vị trí này chiếm từ 11 - 29%. Đối với các vị trí quản lý cấp trung, 33% số doanh nghiệp được hỏi cho biết tỷ lệ phụ nữ đảm nhận các vị trí này tại doanh nghiệp của họ là từ 11 - 29%. Đối với các vị trí quản lý cấp cao và các vị trí điều hành cấp cao nhất thì khoảng một nửa số doanh nghiệp được khảo sát cho biết tỷ lệ nhân sự nữ ở cả hai vị trí này chỉ đạt từ 01 - 10%.

2. Bảo đảm bình đẳng giới trong kinh doanh - Một số gợi mở từ lý thuyết đến thực tiễn

Rõ ràng là lăng kính giới cần được sử dụng một cách hiệu quả hơn trong giải quyết mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, cả trong nghiên cứu học thuật và trong hoạt động thực tiễn. Tại Diễn đàn Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người, diễn ra vào tháng 11/2019⁷, các chuyên gia đã nêu gợi ý về những khía cạnh cần được quan tâm hơn khi áp dụng lăng kính giới để xem xét mối quan hệ này. Surya Deva - thành viên của Nhóm công tác Liên hợp quốc về vấn đề quyền con người và kinh

doanh - kêu gọi sự quan tâm đến khía cạnh giới với quan điểm từ bỏ cách nhìn rằng tất cả mọi người-có-quyền đều đồng nhất như nhau. Ông chỉ rõ các vấn đề về quyền con người có tác động không giống nhau đối với phụ nữ và nam giới và thảo luận về những vấn đề đặc thù đối với phụ nữ, như: bị phân biệt đối xử, thiếu tiếng nói đại diện, bị quấy rối tình dục, rào cản vô hình trong khu vực kinh tế phi chính thức, tình trạng ít được công nhận về quyền đất đai, hạn chế về cơ hội tiếp cận tài chính, thiếu nhận thức về quyền của bản thân, cũng như sự chi phối của những kỳ vọng văn hóa đặc thù, hay những tác động của biến đổi khí hậu và tự động hóa đến chuỗi giá trị đối với phụ nữ. Marian Ingrams - một chuyên gia của OECD Watch - cho rằng vấn đề quan trọng là cần phải hướng tới việc tạo ra một “sự thay đổi quy chuẩn” trong cách tiếp cận giới. Ingrams nhấn mạnh rằng phụ nữ phải chịu các tác động khác nhau không chỉ với tư cách là người lao động trong chuỗi cung ứng mà còn là thành viên của cộng đồng bị tổn hại từ hoạt động của các công ty. Theo bà, các chuẩn mực văn hóa và chuẩn mực giới có thể tạo ra những sai lệch nhận thức và ứng xử đối với quyền của phụ nữ. Phụ nữ thường bị phân biệt đối xử một cách có hệ thống, nên vấn đề cần được giải

quyết theo cách hệ thống và mang tính cơ cấu. Nhìn từ góc độ nghiên cứu học thuật, tác giả Nadia Bernaz gợi ý rằng vấn đề chúng ta nên giải quyết không phải là “lỗi hỏng ở đâu?” mà là “chúng ta nên chọn tập trung vào điều gì?”, khi nhận thấy có quá nhiều khoảng cách và thách thức trong lĩnh vực này. Trong khi đó, với góc tiếp cận của một người hoạt động thực tiễn, Elin Wrzoncki lại đề xuất chú ý hơn đến sự thiếu quan tâm tới các vấn đề về giới trong chính sách và kế hoạch hành động quốc gia của các chính phủ về kinh doanh và quyền con người.

Từ những vấn đề thực tiễn mà phụ nữ Việt Nam đang phải đối mặt trong lĩnh vực kinh doanh, có thể thấy các nội dung cần quan tâm là tương đối đa dạng. Để có thể giải quyết tận gốc những bất bình đẳng giới trong hoạt động kinh doanh, cũng là giải quyết đầy đủ các khía cạnh về quyền con người trong lĩnh vực này, có lẽ cần lưu tâm đến đề xuất của Nadia Bernaz về việc “chúng ta nên chọn tập trung vào điều gì?”, chứ không phải là nỗ lực xác định những vấn đề cần giải quyết. Với những đặc thù của bối cảnh xã hội Việt Nam hiện nay, sử dụng lăng kính giới, hay tiếp cận giới trong xử lý mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người nên tập trung vào một số nội dung quan trọng sau đây:

- *Về khuôn khổ pháp lý*: Cần tiếp tục thúc đẩy việc tích hợp và nội luật hoá nội dung các văn kiện quốc tế để bảo đảm phù hợp hơn với điều kiện thực thi thực tế. Để đẩy mạnh hiện thực hoá các mục tiêu về giới trong giải quyết mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, cần có thêm những hướng dẫn được cụ thể hoá từ bộ *Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người*, bổ sung các nội dung về giới trong *Hướng dẫn của OECD đối với các doanh nghiệp đa quốc gia* để giải quyết một cách hiệu quả những vấn đề về giới trong mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người trong bối cảnh đặc thù của Việt Nam.

Ở cấp độ quốc gia, tiếp tục thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ Luật Lao động năm 2019 và các văn kiện pháp lý từ cấp trung ương đến địa phương, với sự chú trọng đặc biệt và quan tâm cụ thể hơn đến yêu cầu bảo đảm quyền con người (bao gồm quyền của phụ nữ, nam giới và các nhóm xã hội đặc thù) trong lĩnh vực kinh doanh.

Việc cụ thể hoá các hướng dẫn, cũng như tiếp tục xây dựng và củng cố khuôn khổ pháp lý thực hiện bình đẳng giới trong mối quan hệ giữa kinh doanh và bảo đảm quyền

con người ở Việt Nam cũng cần quan tâm nhiều hơn đến khâu kiểm tra, giám sát và thẩm định kết quả triển khai thực hiện. Các hướng dẫn thẩm định và kiểm tra, giám sát cần yêu cầu các doanh nghiệp phải có công cụ đánh giá, xác định và giải quyết những rủi ro và tác động theo giới cách thức rõ ràng hơn, ví dụ thiết lập bộ dữ liệu thống kê có tách biệt theo giới, xây dựng các chính sách, kế hoạch nhạy cảm giới và đáp ứng giới tốt hơn, xác định các lỗ hổng, những sự chồng chéo, biện pháp hỗ trợ sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong tham vấn và đàm phán doanh nghiệp, hỗ trợ tiếp cận bình đẳng với các biện pháp bồi thường thiệt hại... Cũng cần có các quy định về đánh giá tác động giới bắt buộc và có cơ chế khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới đối với hoạt động của các doanh nghiệp để bảo đảm công bằng giới và yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm giải trình khi cần thiết.

- *Về các kế hoạch triển khai trong thực tế:* Các chương trình, kế hoạch của quốc gia và của các địa phương cần quan tâm thực hiện các biện pháp cụ thể để xử lý những vấn đề đang hiện hữu về việc làm và quyền lao động, về quyền sở hữu và sử dụng đất đai, tài nguyên thiên nhiên, về việc đáp ứng các dịch vụ hỗ trợ hoạt động kinh doanh của phụ nữ... Những vấn đề về tăng

cường sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động chính thức, thúc đẩy thu hẹp khoảng cách về tiền công lao động, giảm thiểu tính dễ tổn thương của họ trong tất cả các khía cạnh công việc, hay việc giúp họ có những kỹ năng và phương tiện cần thiết để chống lại nạn quấy rối tình dục ở nơi làm việc... cũng cần được xem xét để đưa vào chương trình nghị sự của hệ thống chính trị ở tất cả các cấp với những mức độ phù hợp.

Tóm lại, việc tăng cường tiếp cận giới trong xử lý mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người ở Việt Nam vừa cần thực hiện các bước trong lộ trình chung của các quốc gia và vùng lãnh thổ khác, vừa cần được điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện đặc thù của thực tế đất nước. Nhìn chung, các nỗ lực cần làm đều phải giúp giải quyết dần tình trạng “mù giới”, cả trong nghiên cứu học thuật và hoạt động thực tiễn, để thực sự giải quyết được vấn đề vừa bảo đảm hiệu quả kinh doanh, vừa bảo đảm quyền con người của tất cả các nhóm xã hội với tư cách là cấu phần tạo nên hoạt động kinh doanh nói riêng, hoạt động kinh tế nói chung. Những biện pháp hướng vào mục tiêu tạo ra hiệu quả thực chất của việc thực hiện mục tiêu bảo đảm bình đẳng giới ngay từ giai đoạn đầu trong xử lý mối quan hệ giữa kinh doanh và

quyền con người như vậy sẽ giúp tránh được tình trạng chỉ “thêm phụ nữ và khuấy lên”, như ám chỉ của Groen và một số nhà nghiên cứu đi trước⁸ về lĩnh vực này. ■

Tài liệu tham khảo

(1) Phần nguyên tắc chung: UNGP “phải được thực hiện theo cách không phân biệt đối xử”, trong đó cần “quan tâm đến những rủi ro khác nhau mà phụ nữ và nam giới có thể phải đối mặt”; Nguyên tắc 3: các quốc gia nên cung cấp hướng dẫn thích hợp cho các doanh nghiệp về “cách xem xét một cách hiệu quả các vấn đề về giới, tính dễ bị tổn thương và/hoặc bị gạt ra ngoài lề”; Nguyên tắc 7: các quốc gia nên cung cấp hỗ trợ đầy đủ cho các doanh nghiệp kinh doanh hoạt động trong các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột “để đánh giá và giải quyết tăng nguy cơ bị xâm hại, đặc biệt chú ý đến bạo lực trên cơ sở giới và tình dục”; Nguyên tắc 12: “Tùy thuộc vào hoàn cảnh, các doanh nghiệp kinh doanh có thể cần xem xét tiêu chuẩn bổ sung”, trong đó có vấn đề “quyền của ...phụ nữ...”; Nguyên tắc 20: các doanh nghiệp kinh doanh “cần nỗ lực đặc biệt” để gia tăng hiệu quả đáp ứng đối với các cá nhân thuộc những nhóm xã hội dễ bị tổn thương hoặc bị gạt ra bên lề, và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc “sử dụng dữ liệu phân tách theo giới ở những chỗ có liên quan”.

(2) OECD (2020), Responsible Business Conduct and Gender, xem tại <http://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/Responsible-Business-Conduct-and-Gender.pdf>. Truy cập ngày 23/9/2020.

(3) Chu An (2020), ASEAN 2020 thúc đẩy bình đẳng giới, chung tay nâng cao vị thế của

phụ nữ, xem tại <https://baoquocte.vn/asean-2020-thuc-day-binh-dang-gioi-chung-tay-nang-cao-vi-the-cua-phu-nu-118197.html>.

(4) Tổng cục Thống kê (2018), Báo cáo Lao động phi chính thức 2016, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội. Xem tại https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_638334.pdf. Truy cập ngày 23/9/2020.

(5) ILO (2020), Con đường dẫn đến thành công: Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý tại Việt Nam, Báo cáo tóm tắt nghiên cứu, xem tại https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_761061.pdf. Truy cập ngày 18/9/2020.

(6) Ben Grama, Lottie Lane and Daniela Heerdt (2019), Workshop Report “The Gender Dimension of Business and Human Rights”, Netherlands, at <https://www.asser.nl/media/679369/gender-bhr-workshop-report-11-11.pdf>. Truy cập ngày 03/10/2020.

(7) Ben Grama, Lottie Lane and Daniela Heerdt (2019), Workshop Report “The Gender Dimension of Business and Human Rights”, Netherlands, at <https://www.asser.nl/media/679369/gender-bhr-workshop-report-11-11.pdf>. Truy cập ngày 08/10/2020.