

Tìm hiểu các động lực và yếu tố cản trở sức khỏe tâm thần và phúc lợi của nữ công nhân may

Tháng 2 năm 2024



Nội dung

- 3 Giới và sức khỏe tâm thần, phúc lợi tại nơi làm việc
- 4 Tìm hiểu các động lực và yếu tố cản trở sức khỏe tâm thần và phúc lợi của nữ công nhân may
- 5 Đối tượng đọc báo cáo này
- 6 Phương pháp nghiên cứu
- 7 Bài học chính
- 21 Kết luận
- 22 Lời mời và lời cảm ơn
- 23 Tài liệu tham khảo



Giới và sức khỏe tâm thần, phúc lợi tại nơi làm việc

Các cuộc thảo luận về sức khỏe tâm thần thường xem xét trạng thái tổng thể về sức khỏe cảm xúc, tâm lý, thể chất và tài chính và phúc lợi. Diễn ngôn về sức khỏe tâm thần và phúc lợi tại nơi làm việc (SKTT&PL) đã phát triển đáng kể trong thập kỷ qua. Các yếu tố gây căng thẳng sâu rộng gồm biến đổi khí hậu, đại dịch, xung đột và nền kinh tế toàn cầu hóa nhanh của chúng ta đang định hình các phân tích và can thiệp về SKTT&PL. Việc hiểu nguyên nhân gây căng thẳng và bệnh tâm thần tại nơi làm việc có ý nghĩa quan trọng đối với hoạt động kinh doanh. Trên toàn cầu, ước tính mỗi năm mất 12 tỷ ngày làm việc do trầm cảm và lo âu, gây thiệt hại gần 1 nghìn tỷ USD.¹

Phụ nữ và trẻ em gái chịu tác động nhiều một cách không tương xứng của các thách thức về SKTT&PL do chuẩn mực giới và cấu trúc xã hội bất công trong gia đình, tại nơi làm việc và trong xã hội nói chung. Ngay từ khi 15 tuổi, phụ nữ và trẻ em gái đã phải đối mặt với căng thẳng, buồn bã, lo lắng và tức giận thường xuyên hơn nam giới và trẻ em trai.² Trong môi trường sản xuất, nguy cơ bạo lực giới (BLG) và quấy rối

kết hợp với các yếu tố gây căng thẳng khác tại nơi làm việc mang yếu tố giới, như phân biệt đối xử, thiếu tiếp cận cơ hội và lợi ích liên quan đến công việc, trả lương bất bình đẳng và mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống, gây ảnh hưởng đến khả năng đảm bảo việc làm, sự hài lòng và mạnh khỏe của phụ nữ. Khi điều kiện làm việc không công bằng và an toàn, sức khỏe tâm thần và phúc lợi tổng thể của phụ nữ có thể bị ảnh hưởng, tác động đến năng suất cá nhân, và từ đó ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nhà máy may có nhiều vụ việc bạo lực và quấy rối tình dục phải đối mặt với chi phí cao liên quan đến tỷ lệ lao động nghỉ việc, tình trạng vắng mặt và chuyên cần, đồng thời đối mặt với cả rủi ro kinh doanh và xã hội.³ Đầu tư vào các hệ thống để giảm thiểu những rủi ro này và hỗ trợ SKTT&PL tốt cho nữ công nhân có thể đẩy nhanh tiến trình hướng tới mục tiêu bình đẳng giới bằng cách trao quyền cho phụ nữ, để họ làm chủ cuộc sống của bản thân và trở thành chủ thể trong gia đình và cộng đồng, điều này có thể mở ra nhiều lợi ích hơn cho xã hội và doanh nghiệp.

¹ Tổ chức Y tế Thế giới, 2022; Trautmann và cộng sự, 2016

² Diễn đàn Kinh tế Thế giới, 2022

³ CARE Quốc tế, 2017

Tìm hiểu các động lực và yếu tố cản trở sức khỏe tâm thần và phúc lợi của nữ công nhân may

Các tổ chức [Women Win](#) và [Trung tâm Nghiên cứu Quốc tế Phụ nữ \(ICRW\)](#) đã tiến hành một nghiên cứu, do [Lululemon](#) tài trợ, để tìm hiểu mối liên hệ giữa sức khỏe tâm thần của nữ công nhân trong chuỗi cung ứng hàng may mặc với phúc lợi tổng thể. Mục đích của nghiên cứu này là để hiểu rõ hơn nguyên nhân và yếu tố cản trở sức khỏe tâm thần và phúc lợi của nữ công nhân may ở Bangladesh, Việt Nam và Sri Lanka, đây là những quốc gia gia công chính trong ngành may mặc. Các nhà máy ở những quốc gia này có mức độ phát triển khác nhau về phúc lợi, sức khỏe tâm thần của công nhân, cũng như bình đẳng giới. Trước khi có các sáng kiến⁴ gần đây nhằm nghiên cứu về phúc lợi của công nhân trong môi trường nhà máy, hiểu biết của ngành về SKTT&PL đều dựa vào kết quả kiểm toán. Vì vậy, nghiên cứu của Women Win và ICRW đã tham vấn các bên liên quan địa phương và áp dụng công cụ tương tác trực tiếp, sáng tạo để hiểu rõ hơn về những điều nữ công nhân may coi trọng, cần và ưu tiên liên quan tới

SKTT&PL của họ. Khi tiếp cận một chủ đề chưa được nghiên cứu kỹ theo hướng lấy công nhân làm trung tâm, nghiên cứu và Khung SKTT&PL trọng tâm của nghiên cứu này góp phần thúc đẩy hoạt động nghiên cứu và phát triển công cụ để giúp các nhà cung ứng và nhãn hàng hỗ trợ phúc lợi tổng thể của công nhân.

Đối tượng nên đọc báo cáo này

Báo cáo này dành cho các nhãn hàng, nhà cung ứng và các đối tác trong ngành muốn tìm hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng tới SKTT&PL của nữ công nhân trong ngành may mặc ở các quốc gia Châu Á đã chọn. Khung SKTT&PL và kết quả nghiên cứu có thể giúp ngành xác định các hành động nhằm tăng cường khả năng chống chịu và SKTT&PL của nữ công nhân, và cùng tạo ra các giải pháp cơ cấu.



⁴ Xem ví dụ: SHINE, Harvard's Sustainability and Health Initiative for Net-Positive Enterprise (<https://shine.sph.harvard.edu/>)

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng cách tiếp cận có sự tham gia của nữ công nhân may tại địa phương, các tổ chức vì quyền của phụ nữ, chuyên gia sức khỏe tâm thần, và các nhà nghiên cứu ở mỗi trong số 3 quốc gia, với mục đích là đúc kết kiến thức theo bối cảnh và điều kiện thực tế có căn cứ về:

Đâu là những khía cạnh độc nhất của sức khỏe tâm thần, ngoài phúc lợi nói chung, với trọng tâm là sức khỏe tâm thần của nữ công nhân may?

Điều gì tạo nên sức khỏe tâm thần và phúc lợi tốt cho nữ công nhân may?

Theo nữ công nhân, các yếu tố chính nào ảnh hưởng tới sức khỏe tâm thần và phúc lợi trong môi trường nhà máy may?

Nghiên cứu này đã tiến hành đánh giá:

1. Các tài liệu về định nghĩa và các yếu tố chính tác động tới sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc (ví dụ: Tổ chức Y tế Thế giới, Tổ chức Lao động Quốc tế)

2. Các khảo sát và nghiên cứu hiện có về phúc lợi tại nơi làm việc liên quan đến phúc lợi của công nhân trong chuỗi cung ứng ngành may mặc (ví dụ: Nike, Levi-Strauss, Harvard SHINE)

3. Các công cụ về giới tại nơi làm việc (ví dụ: Công cụ tự chẩn đoán về bình đẳng giới trong nhà máy của ICRW, Khảo sát tiếng nói của công nhân, Các yếu tố chính để trao quyền kinh tế cho phụ nữ; Công cụ DTL của Women Win được triển khai trong bối cảnh nông nghiệp).

Khung sức khỏe tâm thần và phúc lợi tại nơi làm việc là nhà máy mới phát triển (Hình 1) thúc đẩy lĩnh vực này bằng cách lấp đầy khoảng trống đáng kể trong các tài liệu hiện có khi cung cấp một danh sách toàn diện các chỉ số SKTT&PL liên quan tại nơi làm việc. Khung này cũng hình thành cơ sở của các thẻ Vạch rõ giới hạn (DTL) được phát triển nhằm tương tác với công nhân. Sau đó, Khung này được thí điểm với 264 người tham gia (sử dụng DTL) tại 9 nhà máy để đo lường khả năng áp dụng của các hạng mục đó và thu thập ý kiến từ chính những nữ lao động.

Vạch rõ giới hạn (DTL):

Tương tác trực tiếp với nữ lao động bằng với các bảng thẻ DTL. Công cụ định tính độc đáo này tạo đã thúc đẩy các cuộc thảo luận tương tác thông qua một trò chơi với thẻ được thiết kế nhằm lấy ý kiến xem SKTT&PL có ý nghĩa gì đối với người tham gia. Các cuộc thảo luận DTL được tiến hành trực tiếp tại nhà máy với nữ công nhân may để họ có thể chia sẻ quan điểm về SKTT&PL dựa trên trải nghiệm của bản thân. (Cỡ mẫu nhỏ và dữ liệu tự báo cáo đồng nghĩa với việc kết quả nghiên cứu thu được có thể không mang tính đại diện cho tất cả công nhân nhà máy may ở 3 quốc gia trong nghiên cứu.)

Hình 1: Khung sức khỏe tâm thần và phúc lợi tại nơi làm việc là nhà máy

Văn hóa làm việc mang tính hỗ trợ và thúc đẩy giao tiếp

Công nhân làm việc với đồng nghiệp, nhân viên và người giám sát mà họ có thể tin tưởng và trông cậy – trong môi trường làm việc dựa trên sự tin tưởng, công bằng và tôn trọng.

- Văn hóa làm việc tin tưởng và tôn trọng
- Không có thành kiến giới và phân biệt đối xử do giới
- HÀi lòng với công việc

Cơ hội phát triển nghề nghiệp

Công nhân có nguồn lực và hỗ trợ cần thiết để tiếp cận các cơ hội nâng cao nghiệp vụ và kỹ năng như cố vấn, tài trợ, đào tạo kỹ năng lãnh đạo, v.v. để giúp họ trưởng thành và phát triển nghề nghiệp.

- Khả năng chuyển sang vai trò mới
- Được tham gia các buổi hội thảo đào tạo kỹ năng
- Được ghi nhận tại nơi làm việc

Đảm bảo về kinh tế và tài chính

Công nhân có phương tiện để được đảm bảo về mặt tài chính nhằm đáp ứng các nhu cầu cơ bản của cá nhân và gia đình.

- Mức lương công bằng và ổn định
- Đảm bảo việc làm

Không bị bắt nạt, quấy rối và bạo lực giới

Công nhân làm việc trong môi trường không có bắt nạt, quấy rối, đùa giỡn tình dục, cũng như mọi hình thức bạo lực giới, gồm cả bạo lực thể chất, tinh dục, tâm lý và kinh tế.

- Không có bắt nạt và quấy rối
- Mức độ tin tưởng vào các kênh báo cáo
- Nhận thức về chính sách chống quấy rối

Hỗ trợ dành cho người chăm sóc và cha mẹ đang đi làm

Công nhân được hỗ trợ từ các cấp tại nơi làm việc để chăm sóc trẻ nhỏ, người cao tuổi, và những người phụ thuộc khác. Và có thể hoàn thành các nhiệm vụ trong công việc mà không ảnh hưởng đến trách nhiệm gia đình

- Hỗ trợ chăm sóc trẻ nhỏ đáng tin cậy
- Khối lượng công việc có thể đảm đương được
- Chế độ nghỉ thai sản và các lợi ích

Tiếp cận các nguồn lực, lợi ích và dịch vụ chăm sóc sức khỏe/môi trường làm việc lành mạnh

Công nhân được tiếp cận các nguồn lực chăm sóc sức khỏe nhằm mục đích nâng cao sức khỏe thể chất, tinh thần và sức khỏe sinh sản.

- Kiến thức và chăm sóc sức khỏe tâm thần cho công nhân và gia đình họ
- Tiếp cận các nguồn lực an sinh như ngày nghỉ và cơ hội giải trí
- Hỗ trợ tinh thần từ người quản lý hoặc người giám sát trong giai đoạn khủng hoảng hoặc những lúc căng thẳng/tổn thương về tinh thần
- Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe có tính đáp ứng giới, gồm cả khám sức khỏe định kỳ
- Trạng thái tinh thần tích cực

Điều kiện làm việc thực tế an toàn

Công nhân được hỗ trợ từ các cấp tại nơi làm việc để chăm sóc trẻ nhỏ, người cao tuổi, và những người phụ thuộc khác, và có thể hoàn thành các nhiệm vụ trong công việc mà không ảnh hưởng đến trách nhiệm gia đình.

- Chính sách và quy định làm việc an toàn
- Giờ làm việc hợp lý, nghỉ ngơi đầy đủ



Bài học chính

Nghiên cứu này rút ra 6 bài học tổng quát về khía cạnh giới trong vấn đề SKTT&PL của nữ công nhân tại các nhà máy may ở các quốc gia châu Á đã chọn.

1. Sức khỏe tâm thần đang dần trở thành nền tảng cho sức khỏe và phúc lợi tổng thể. Sức khỏe tâm thần của công nhân có tác động đáng kể đến hoạt động kinh doanh; tuy nhiên, vì chưa có nhiều nghiên cứu thực nghiệm về SKTT&PL trong ngành may mặc, nên đây là cơ hội cho nghiên cứu mở rộng.

2. Có sự khác biệt về kết quả SKTT&PL theo giới và các bản dạng giao thoa khác. Chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần phù hợp với giới có thể giúp phụ nữ đối phó với căng thẳng và lo âu.

3. SKTT&PL của phụ nữ gắn liền với đảm bảo về mặt kinh tế. Tuy nhiên, không phải lúc nào thăng tiến nghề nghiệp cũng được coi là yếu tố then chốt đối với SKTT&PL.

4. Việc bình thường hóa quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới làm giảm SKTT&PL của phụ nữ.



5. Điều kiện làm việc tại nhà máy là một trong những yếu tố quan trọng nhất tác động đến SKTT&PL hàng ngày của nữ công nhân. Văn hóa làm việc tôn trọng, hỗ trợ cha mẹ đang đi làm, sức khỏe và an toàn lao động là những yếu tố quan trọng giúp lực lượng lao động tại nhà máy có sức khỏe tinh thần tốt.

6. Các khu vực khác nhau có khái niệm về SKTT&PL khác nhau. Hành động do nhà máy lãnh đạo với sự hỗ trợ của nhân hàng cần phù hợp với thực tế địa phương để đáp ứng nhu cầu của nữ công nhân một cách hiệu quả.

1 Sức khỏe tâm thần đang dần trở thành nền tảng cho sức khỏe và phúc lợi tổng thể. Sức khỏe tâm thần của công nhân có tác động đáng kể đến hoạt động kinh doanh; tuy nhiên, vì chưa có nhiều nghiên cứu thực nghiệm về SKTT&PL trong ngành may mặc, nên đây là cơ hội cho nghiên cứu mở rộng.

Các cuộc thảo luận về sức khỏe tâm thần thường xem xét trạng thái tổng thể về sức khỏe cảm xúc, tâm lý, thể chất, tài chính và phúc lợi. Các tổ chức y tế và các cơ quan quốc tế ngày càng ghi nhận rằng sức khỏe tâm thần là một cấu phần quan trọng của sức khỏe cộng đồng toàn cầu do vai trò của nó trong sức khỏe và phúc lợi tổng thể. Sức khỏe tâm thần ảnh hưởng đến cách con người suy nghĩ, cảm nhận và hành động, đồng thời có tác động sâu sắc đến các mối quan hệ, công việc và chất lượng cuộc sống của mỗi người.

Tỷ lệ rối loạn tâm thần phổ biến trên toàn cầu thường đi kèm với tình trạng thiếu hiểu biết toàn diện về nguyên nhân cơ bản gây căng thẳng, lo âu và trầm cảm. Khoảng trống kiến thức này có thể dẫn tới các can thiệp không đầy đủ hoặc không hiệu quả. Ước tính cho thấy hơn 80% người mắc bệnh tâm thần hoặc rối loạn tâm thần cư trú ở quốc gia có thu nhập thấp và trung bình, nơi vẫn phổ biến tình trạng nghèo đói và hạn chế tiếp cận dịch vụ y tế.⁵ Một nghiên cứu ở các quốc gia

Nam Á cho thấy tỷ lệ mắc các chứng rối loạn tâm thần phổ biến là 14,2%.⁶ Những số liệu thống kê này có thể cho thấy bức tranh chưa đầy đủ về tỷ lệ mắc bệnh tâm thần do chẩn đoán sai, chẩn đoán chưa đầy đủ, do cơ chế thu thập dữ liệu hoặc báo cáo, và do kỳ thị trong xã hội.⁷

Dù khái niệm về SKTT&PL đang ngày càng được chú ý, nhưng việc nói về SKTT&PL vẫn là điều cấm kỵ trong nhiều nền văn hóa, từ đó ảnh hưởng đến nhận thức và việc tìm kiếm hỗ trợ về SKTT&PL. Ví dụ, các cuộc phỏng vấn với chuyên gia sức khỏe tâm thần ở 3 quốc gia được chọn đề cập đến tình trạng thiếu nghiên cứu nói chung và kỳ thị về sức khỏe tâm thần, trong đó lưu ý rằng *sức khỏe tâm thần* thường được hiểu là *bệnh tâm thần*; Điều này tạo ra một rào cản lớn cản trở mọi người tìm kiếm hỗ trợ. Các quan niệm đa dạng về SKTT&PL khác nhau trong các bối cảnh khác nhau, và được trình bày theo từng khu vực nghiên cứu dưới đây:



⁵ Tổ chức Y tế Thế giới, 2022

⁶ Naveed và cộng sự, 2020

⁷ Tổ chức Y tế Thế giới, 2022

Bangladesh

Chuyên gia sức khỏe tâm thần định nghĩa SKTT&PL là sự kết hợp giữa sức khỏe thể chất, xã hội, tâm lý và cảm xúc tốt; là một trạng thái khỏe mạnh khi một cá nhân có thể suy nghĩ rõ ràng, tự đưa ra lựa chọn, và kiểm soát cuộc sống của chính mình. Theo các chuyên gia này, phụ nữ Bangladesh nhiều khả năng hơn nam giới có SKTT&PL kém, vì các vai trò giới truyền thống hạn chế khả năng di chuyển và năng lực tự chủ của phụ nữ.

Theo người lao động, SKTT&PL gồm việc mạnh khỏe về thể chất; không bị áp lực căng thẳng do công việc hoặc gia đình; không bị căng thẳng, lo âu hoặc trầm cảm; có thể đảm đương công việc tại nhà máy cũng như các trách nhiệm gia đình; và duy trì quan hệ tốt với đồng nghiệp, cấp trên, và thành viên gia đình.



Sri Lanka

Chuyên gia sức khỏe tâm thần định nghĩa SKTT&PL là sự kết hợp giữa năng lực cá nhân, mạng lưới xã hội và hỗ trợ vật chất, và môi trường vật chất của một người như sự an toàn, đảm bảo việc làm, điều kiện kinh tế và chất lượng công việc. SKTT&PL cũng bao gồm khả năng một người tự đưa ra lựa chọn, và mang yếu tố giới, vì phụ nữ có nhiều khả năng bị bạo lực hơn, gồm cả bạo lực thể chất, tâm lý và trên môi trường kỹ thuật số.

Theo người lao động, SKTT&PL mang tính tổng thể, gồm cảm giác thoải mái, cả về thể chất lẫn tinh thần, cả ở nơi làm việc và ở nhà. Người tham gia nhắc đến việc họ đã xem quảng cáo về cải thiện sức khỏe tâm thần và đạt được cuộc sống trọn vẹn hơn, nhưng hầu hết sẽ ngại tìm kiếm hỗ trợ sức khỏe tâm thần chuyên nghiệp do văn hóa kỳ thị đối với bệnh tâm thần.



Việt Nam

Chuyên gia sức khỏe tâm thần giải thích rằng thuật ngữ sức khỏe tâm thần có nội hàm tiêu cực. Các thuật ngữ như *sức khỏe tinh thần*, một cách diễn đạt tương đương với phúc lợi tinh thần, và *sức khỏe tâm thần*, đề cập đến tình trạng sức khỏe tâm thần, thường được sử dụng thay thế cho nhau để chỉ SKTT&PL, để phân biệt với sức khỏe thể chất. Thái độ kỳ thị, coi sức khỏe tâm thần như một bệnh, là rào cản lớn cản trở công nhân tìm kiếm sự giúp đỡ.

Văn hóa và địa lý tạo ra sự khác biệt trong nhận thức và ưu tiên của công nhân đối với SKTT&PL tại nơi làm việc. Ví dụ, công nhân ở miền Bắc Việt Nam nhiều khả năng ưu tiên một công việc ổn định với mức lương hợp lý, trong khi công nhân ở miền Nam nhiều khả năng ưu tiên sự linh hoạt, chú trọng đến cuộc sống ngoài công việc.



Trong ngành may mặc, SKTT&PL của phụ nữ có thể bị ảnh hưởng nhiều một cách không tương xứng do điều kiện làm việc kém, như thời giờ làm việc kéo dài, lương không đủ sống và hạn chế tiếp cận các quyền cơ bản, tất cả những điều này có thể tạo ra hoặc làm trầm trọng thêm một loạt thách thức về SKTT&PL. Nhiều nữ công nhân may đảm nhận các công việc có mức lương thấp nhất, bấp bênh, và phải đối mặt với những mối quan hệ quyền lực nhiều yêu cầu và không bình đẳng, gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, sự an toàn và phúc lợi của họ.

Chưa có nhiều nghiên cứu về các rào cản và giải pháp cho SKTT&PL liên quan trực tiếp đến nơi làm việc trong các ngành công nghiệp. Thậm chí lại càng có ít nghiên cứu hơn về chủ đề SKTT&PL của nữ công nhân nhà máy may, nhất là ở châu Á. Đã có một số nghiên cứu về sức khỏe tâm thần của người lao động có liên quan trực tiếp đến sức khỏe *bà mẹ*, nhưng chưa đủ để hiểu được bức tranh đầy đủ về SKTT&PL của lao động nữ trong các nhà máy may.⁸ SKTT&PL của lao động nữ thường được hiểu là một tập hợp con trong phúc lợi tổng thể của người lao động và nghiên cứu thường nêu bật căng thẳng xuất phát từ nguy cơ bạo lực giới.

Ngoài ra, có rất ít bằng chứng về các chiến lược có tính đáp ứng giới nhằm thúc đẩy SKTT&PL của công nhân nhà máy ở châu Á. Cần có thêm nghiên cứu để tìm hiểu cụ thể về vấn đề này, và đánh giá hiệu quả của các can thiệp SKTT&PL đối với nữ công nhân, gồm cả các nỗ lực toàn diện để xem xét các khía cạnh xã hội và môi trường đối với sức khỏe của mỗi cá nhân.



⁸ Tính chất công việc ở nhà máy may—bao gồm áp lực về định mức sản xuất, áp lực phải nghỉ việc vì mang thai, và rào cản về lợi ích, chế độ thai sản—có thể gây căng thẳng, lo âu và góp phần gây chứng rối loạn tăng huyết áp thai kỳ (Akhter và cộng sự, 2017b). Phân biệt đối xử liên quan đến mang thai là nguyên nhân hàng đầu khiến nữ công nhân rời bỏ ngành may ở Bangladesh; phụ nữ cũng có thể tránh nghỉ phép vì sợ bị sa thải, gây nguy

hiểm cho sức khỏe của họ (ILO, 2020). Ngay cả sau khi sinh, phụ nữ có thể để con nhỏ ở lại với người thân do thiếu cơ sở chăm trẻ phù hợp gần nơi làm việc trong khu công nghiệp. Sức khỏe tâm thần của nữ công nhân có xu hướng bị ảnh hưởng do phải sống xa con cái và do có ít hỗ trợ trong công việc (Akhter và cộng sự, 2017a).

2 Có sự khác biệt về kết quả SKTT&PL theo giới và các bản dạng giao thoa khác. Chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần phù hợp với giới có thể giúp phụ nữ đối phó với căng thẳng và lo âu.

Sự khác biệt về kết quả SKTT&PL theo giới xuất phát từ những chuẩn mực phổ biến, tuy khác nhau nhưng vẫn tồn tại trong mọi xã hội. Chuẩn mực giới là những quy tắc bất thành văn và thường là quy tắc theo tiềm thức về cách phụ nữ và nam giới “nên” cư xử sao cho phù hợp và được các thành viên gia đình và cộng đồng chấp nhận.⁹ Phụ nữ và trẻ em gái thường bị căng thẳng trong các vai trò giới mang tính quy phạm, như phải đảm nhận phần lớn việc nhà và công việc chăm sóc không được trả công. Những người không tuân theo kỳ vọng giới truyền thống có thể bị phân biệt đối xử và phản ứng dữ dội trong các mối quan hệ xã hội của họ, khiến tình trạng SKTT&PL của họ trở nên trầm trọng hơn.

Tại nơi làm việc, phụ nữ vẫn bị ảnh hưởng nhiều hơn một cách không tương xứng do các thách thức về sức khỏe tâm thần, do trở ngại kinh tế và rào cản xã hội so với nam giới.¹⁰ Phụ nữ thường tập trung đảm nhận các vai trò ở cấp thấp và mức lương thấp, không được bảo vệ đầy đủ về quyền lao động, và có thể không được đảm bảo về công việc cũng như các điều khoản thiết yếu, như nghỉ thai sản có hưởng lương, và cơ sở chăm trẻ có chất lượng và dễ tiếp cận. Gánh nặng kép về trách nhiệm gia đình và chăm sóc, cùng với công việc tạo thu nhập càng làm gia tăng gánh nặng về thể chất và tinh thần của phụ nữ. Trong nhiều trường hợp, mức độ căng thẳng và lo âu tăng cao khiến phụ nữ phải rút khỏi lực lượng lao động hoàn toàn.

Bản dạng giao thoa làm trầm trọng thêm triển vọng và thách thức về SKTT&PL đối với phụ nữ. Ví dụ, nữ công nhân nhà máy là người dân tộc thiểu số và/hoặc người nhập cư thường phải đối mặt với các rào cản khác nữa tại nơi làm việc, ngoài những thách thức hiện có tại nơi làm việc và các yếu tố gây căng thẳng kèm theo. Ở Sri Lanka, khi ngày càng có nhiều phụ nữ di cư khỏi quê hương đến làm việc trong các khu công nghiệp, những lao động là người nhập cư trong nước và là người dân tộc thiểu số có thể càng bị cô lập và loại trừ xã hội nhiều hơn. Những người trả lời khảo sát DTL đã minh họa điều này diễn ra thế nào trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế trong nước. Theo họ, những công nhân chỉ nói tiếng Tamil có nguy cơ bị phân biệt đối xử và bóc lột nhiều hơn trong các nhà máy khi khối lượng công việc và áp lực sản xuất tăng lên. Cần có nghiên cứu phù hợp với bối cảnh để hiểu rõ hơn về tác động cụ thể của sắc tộc, tình trạng di cư và các bản dạng khác như khuyết tật, tôn giáo, khuynh hướng tính dục, bản dạng giới và biểu hiện giới đối với SKTT&PL của một người, đồng thời xác định giải pháp phù hợp để giảm nhẹ rủi ro cho các nhóm đặc biệt dễ bị tổn thương.

Ở cấp độ vĩ mô, các vấn đề xảy ra đồng thời, chồng chéo làm tăng tính dễ bị tổn thương của phụ nữ. Ví dụ, thảm họa khí hậu, tình trạng khẩn cấp về sức khỏe cộng đồng và xung đột ở nhiều nơi trên thế giới tác động nghiêm trọng hơn đến các nhóm bị loại trừ về mặt xã hội. Tình trạng di tản và tàn phá

⁹ Cislighi và Heise, 2020

¹⁰ Xem ví dụ: Diễn đàn Kinh tế Thế giới, 2022; UN Women, 2018; Ngân hàng Thế giới, 2012

trong và sau khủng hoảng làm hạn chế khả năng tiếp cận dịch vụ y tế của người dân, và khiến họ gần như không thể tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ SKTT&PL. Thảm họa là “nhân tố gia tăng đe dọa”, làm gia tăng tình trạng bất bình đẳng xã hội hiện hữu, khiến phụ nữ và trẻ em gái trở thành đối tượng bị ảnh hưởng nặng nề nhất do các cú sốc khí hậu và xung đột.¹¹ “Đại dịch trong bóng tối” về BLG và quấy rối trong giai đoạn COVID-19 cũng khiến nhiều phụ nữ phải trải qua tình trạng gia tăng bạo lực ngầm và dễ bị tổn thương về kinh tế, đồng thời, khả năng tiếp cận các dịch vụ cần thiết và nguồn lực hỗ trợ SKTT&PL trở nên rất hạn chế.¹² Ở những nơi có dịch vụ về SKTT&PL, nghiên cứu cho thấy phụ nữ có nhiều khả năng cởi mở hơn nam giới khi nói về thách thức SKTT&PL của họ, và tìm kiếm dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc tư vấn tâm thần; tuy nhiên có rất ít bằng chứng cho thấy nhu cầu chăm sóc sức khỏe tâm thần cụ thể của phụ nữ được đáp ứng.¹³

Những điểm khác biệt trong hành vi và nhu cầu đòi hỏi các can thiệp chăm sóc sức khỏe có tính đáp ứng giới, như xây dựng công cụ đánh giá nhạy cảm về giới, đào tạo nhà cung ứng về các vấn đề chính liên quan tới thể chất và SKTT&PL đang tác động riêng đến phụ nữ (ví dụ: hình thức BLG và quấy rối, và chăm sóc trên cơ sở chấn thương), và tích hợp các vấn đề và dịch vụ sức khỏe tâm thần vào chương trình phúc lợi tổng thể của công nhân để đảm bảo giải quyết các nhu cầu cảm xúc - xã hội của lực lượng lao động đa dạng. Trong tất cả các buổi khảo sát DTL, công nhân ưu tiên “tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe và tư vấn có tính đáp ứng giới, gồm cả kiểm tra sức khỏe định kỳ” và “hỗ trợ tinh thần từ người quản lý hoặc người giám sát khi nghỉ phép đột xuất”, đây là những yếu tố hỗ trợ quan trọng nhất cho SKTT&PL của họ. Các thực hành này góp phần tạo ra một lực lượng lao động mạnh khỏe và môi trường làm việc có tính hỗ trợ, nơi công nhân gắn kết và làm việc hiệu quả hơn, đồng thời được trang bị để vượt qua những thách thức SKTT&PL họ có thể gặp phải.

¹¹ Xem ví dụ: UN Women, 2022; nhiều báo cáo từ UNDP, UNEP, UNFPA, WHO, Ngân hàng Thế giới, IOM

¹² UN Women, 2021

¹³ Sagar-Ouriaghli và cộng sự, 2019; Mackenzie và cộng sự, 2006; Terlizzi, 2021



3 SKTT&PL của nữ công nhân may gắn liền với đảm bảo về mặt kinh tế. Tuy nhiên, không phải lúc nào thăng tiến nghề nghiệp cũng được coi là yếu tố then chốt đối với SKTT&PL.

Những người tham gia khảo sát DTL chia sẻ rằng khi cảm thấy đảm bảo về mặt tài chính, họ có thể tập trung làm việc và có năng suất tốt hơn, đồng thời ít có khả năng bị căng thẳng, lo âu và trầm cảm hơn. Họ khẳng định rằng an ninh tài chính có thể làm giảm căng thẳng và lo âu liên quan tới việc đáp ứng các nhu cầu cơ bản như thực phẩm, chỗ ở và chăm sóc sức khỏe, mang lại cảm giác ổn định và hạnh phúc. Công nhân ở tất cả các nhà máy tham gia khảo sát đều đánh giá cao tiêu chí an ninh về kinh tế và tài chính. Lương thấp khiến nữ công nhân khó có thể đáp ứng các nhu cầu cơ bản, từ đó góp phần gây ra căng thẳng và lo âu. Tình trạng công việc bấp bênh, không đảm bảo là một nguyên nhân chính nữa gây căng thẳng, khi nữ công nhân lo lắng sẽ bị mất việc làm và không thể hỗ trợ gia đình họ. Những hiểu biết chi tiết này chứng thực nghiên cứu hiện có về động lực kinh tế gây căng thẳng. Ví dụ, một nghiên cứu ở Bangladesh cho thấy nữ lao động ngành may mặc, ở mọi bậc lương, có mức độ căng thẳng trong công việc nhiều hơn đáng kể so với nam giới trong ngành. Ngoài ra, những công nhân có bậc lương thấp nhất gặp căng thẳng trong công việc nhiều hơn đáng kể so với những người có bậc lương cao nhất.

Trong các khảo sát DTL, phát triển chuyên môn và thăng tiến nghề nghiệp không phải là yếu tố hàng đầu thúc đẩy SKTT&PL đối với nữ công nhân. Lý do có thể gồm ý thức của phụ nữ về trách nhiệm chính trong việc chăm lo các nhu cầu của gia đình, thiếu hình mẫu phụ nữ trong vai trò lãnh đạo nhà máy, và ít mong muốn trở thành/liên kết với người giám sát nếu nữ công nhân thấy rằng điều này có thể khiến họ mất quan hệ với các công nhân khác trong chuyên.

Nghiên cứu trong các ngành khác cho thấy việc phụ nữ tiếp cận cơ hội đào tạo kỹ năng, được ghi nhận tại nơi làm việc và thăng tiến lên vai trò lãnh đạo có vai trò quan trọng đối với năng suất, và cần thiết đối với bình đẳng giới. Dù thăng tiến nghề nghiệp không được coi là một động lực thúc đẩy sức khỏe tinh thần, nhưng việc tạo ra môi trường thuận lợi để nữ công nhân may phát triển nghề nghiệp có thể mang lại kết quả SKTT&PL tích cực, và cần tạo điều kiện thuận lợi như thế để hỗ trợ trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Với những thay đổi khác trong văn hóa tổ chức và chuẩn mực xã hội, cơ hội nâng cao kỹ năng và phát triển nghề nghiệp có thể hỗ trợ các cơ hội nghề nghiệp công bằng và giúp nữ công nhân nâng cao

tiềm năng thu nhập của mình. Tiến bộ có thể dẫn đến điều kiện độc lập và an ninh tài chính cao hơn, điều này có thể tác động tích cực đến phúc lợi tổng thể của phụ nữ, với điều kiện là phải giảm nhẹ các rủi ro đi kèm khác về trao quyền kinh tế, như phản ứng mạnh trong gia đình hoặc cộng đồng khi quyền lực và vai trò giới của phụ nữ tăng lên. Việc tăng tỷ lệ phụ nữ đảm nhận các vị trí giám sát và lãnh đạo cũng có thể ảnh hưởng tích cực đến SKTT&PL của nhóm mà họ giám sát, vì người lãnh đạo nữ có thể hòa hợp hơn với nhu cầu của những phụ nữ khác trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, cần nghiên cứu thêm để xác nhận các xu hướng này trong ngành may ở châu Á.

4 Việc bình thường hóa quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới làm giảm SKTT&PL của phụ nữ.

Việc loại bỏ bạo lực giới và quấy rối có vai trò thiết yếu đối với SKTT&PL của phụ nữ. Mặc dù các ngành khác nhau có hình thức và tỷ lệ bạo lực giới và quấy rối tại nơi làm việc khác nhau, các nghiên cứu gần đây cho thấy các nhóm như phụ nữ, người dân tộc thiểu số, LGBTQIA+ và những người phi nhị nguyên giới tiếp tục bị quấy rối về tâm lý, tình dục và thể chất trong các nền kinh tế trên khắp thế giới, bất kể trình độ học vấn và tình trạng kinh tế của họ.¹⁵ Khi phụ nữ bị bắt nạt và xâm hại, họ sẽ bị căng thẳng, lo âu và chấn thương. Do tính chất của ngành may mặc, nữ công nhân đảm nhận phần lớn các vai trò ở cấp thấp hơn trong khi nam giới chiếm ưu thế trong các vai trò giám sát và quản lý, tỷ lệ xâm hại bằng lời nói, tâm lý và tình dục góp phần lớn dẫn đến sức khỏe tâm thần kém và triệu chứng chấn thương ở nữ công nhân. Ví dụ, trong một cuộc khảo sát năm 2019 với 200 nữ công nhân may ở Bangladesh, 80% cho biết họ từng bị bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.¹⁶ Việc chấp nhận các hành vi bắt nạt và quấy rối cũng như ít niềm tin đối với cơ chế báo cáo và khắc phục an toàn, hiệu quả đã khiến các nữ công nhân càng lo sợ hơn.

Trong các ngành như sản xuất hàng may mặc nơi đang tồn tại sự khác biệt về quyền lực giới giữa vị trí quản lý và cấp dưới, thì các nhân hàng và nhà cung ứng cần phải giải quyết vấn

đề bạo lực giới và quấy rối. Nhiều nhân hàng yêu cầu phải có quy tắc ứng xử và cơ chế khiếu nại, nhưng lại không nâng cao năng lực của nhà máy trong việc quản lý và giải quyết khiếu nại của công nhân một cách nhất quán. Do đó, dù các nhà máy có thể có chính sách chống bạo lực và/hoặc chống quấy rối, công nhân (và cấp quản lý) có thể có mức độ hiểu biết khác nhau về yếu tố cấu thành BLG và quấy rối, và/hoặc cách giải quyết BLG và quấy rối tại nơi làm việc. Điều này cản trở việc báo cáo/tố cáo, và tạo điều kiện cho bạo lực giới và quấy rối tiếp tục không bị kiểm soát. Những người tham gia khảo sát DTL đã xác nhận điều này khi họ nhầm lẫn về các kênh báo cáo, khiếu nại và/hoặc ít tin tưởng rằng các hệ thống đó có thể xử lý khiếu nại của họ một cách nghiêm túc và bảo vệ công việc của họ.

Các kết quả SKTT&PL có sự khác biệt theo giới và thái độ bình thường hóa BLG và quấy rối đã nhấn mạnh rằng các nhân hàng và nhà cung ứng cần có sự tham gia của lãnh đạo nhà máy trong các nỗ lực nhằm cải thiện tình hình. Việc này cần có sự tham gia của cả nam giới và phụ nữ đang giữ vai trò quản lý và giám sát trong các nỗ lực, hoạt động để xây dựng quan điểm giới của họ, phát triển kỹ năng lãnh đạo đồng cảm, và thúc đẩy mối quan hệ đồng minh để hỗ trợ phụ nữ với các nguồn lực cần thiết để phát triển trong công việc.



¹⁵ Xem ví dụ: Park và Mendos, 2019

¹⁶ ActionAid, 2019

5 Điều kiện làm việc tại nhà máy là một trong những yếu tố quan trọng nhất tác động đến SKTT&PL hàng ngày của nữ công nhân.

Kết quả khảo sát DTL chứng thực nghiên cứu hiện có về thái độ của công nhân nhà máy về điều kiện nhà máy, cũng như về việc điều kiện làm việc kém hoặc tốt có thể làm trầm trọng thêm hay giảm bớt cảm giác căng thẳng, lo lắng, lo âu ra sao. Nhìn chung, một số điều kiện nhà máy hỗ trợ SKTT&PL đã được xác định gồm:

Văn hóa làm việc tôn trọng sẽ giúp nâng cao tiếng nói, lòng tự trọng và năng lực tự chủ của phụ nữ. Nữ công nhân trong khảo sát DTL lưu ý rằng thẩm quyền của họ thấp hơn so với nam giới khiến họ khó bày tỏ quan điểm của mình với đồng nghiệp và lãnh đạo nam. Điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu hiện có tại các nhà máy may rằng việc đồng nghiệp hoặc người giám sát thiếu tôn trọng hoặc la mắng công nhân khác góp phần tạo ra môi trường làm việc căng thẳng cao độ ra sao, dẫn tới khả năng xảy ra tai nạn và sai sót. Trong tất cả các buổi khảo sát DTL, công nhân phản ánh rằng văn hóa làm việc có tính hỗ trợ, trong đó họ cảm thấy được tôn trọng và đánh giá cao, là chìa khóa để giảm bớt sự xao nhãng và nâng cao hiệu suất trong công việc. Khi phụ nữ có thể nói lên ý kiến của mình và được lắng nghe thực sự, thì nhìn chung sẽ khiến họ cảm thấy họ thuộc về nơi đó hơn và cảm thấy họ nhận được phúc lợi tốt hơn.

Hỗ trợ dành cho các bà mẹ đang đi làm giúp giảm gánh nặng kép và cải thiện SKTT&PL. Lao động nữ là người chăm sóc trong gia đình thường phải đối mặt với gánh nặng kép, họ vừa phải đảm đương công việc tạo thu nhập, vừa phải chăm sóc con cái, chăm lo việc nhà và các trách nhiệm khác. Điều này có thể dẫn đến tình trạng rất căng thẳng, lo âu và kiệt sức. Công nhân cho biết gánh nặng kép tác động tiêu cực đến SKTT&PL của họ, nhất là khi họ không được người sử dụng lao động hỗ trợ đầy đủ. Sắp xếp, bố trí công việc linh hoạt, tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ nhỏ đáng tin cậy và giá cả phải chăng, và hỗ trợ từ gia đình và cộng đồng có thể giúp giảm bớt gánh nặng cho phụ nữ và cải thiện SKTT&PL. Nghỉ thai sản và hưởng chế độ đầy đủ sẽ mang lại cảm giác yên tâm đáng kể cho nữ công nhân; hầu hết tất cả công nhân đều lưu ý rõ ràng rằng họ có thể tiếp cận các lợi ích, chế độ này trong nhà máy của họ. Những công nhân khác chỉ ra rằng việc tiếp cận các cơ sở chăm sóc trẻ nhỏ có chất lượng trong cộng đồng địa phương sẽ giúp phụ nữ bớt lo âu.

Cảm giác an toàn tại nơi làm việc giúp cải thiện SKTT&PL của công nhân. Điều kiện làm việc có tác động đáng kể đến nhận thức của công nhân về an toàn về thể chất và tinh thần của họ. Những người trả lời khảo sát DTL cho rằng niềm tin vào an toàn hóa chất, an toàn máy móc và thiết bị bảo hộ cá nhân tại nhà máy họ, cũng như hạn chế tăng ca là những yếu tố chính giúp công nhân duy trì SKTT&PL và năng suất của họ. Tại Việt Nam và Bangladesh, công nhân đánh giá cảm giác an toàn tại nơi làm việc đóng vai trò rất quan trọng đối với SKTT&PL của họ.

Những phát hiện này chứng minh SKTT&PL của nữ công nhân được định hình ra sao bởi các động lực về cơ cấu. Nghiên cứu về các chuẩn mực giới và quyền lực trong bối cảnh làm việc và văn hóa - xã hội cụ thể có thể làm sáng tỏ những hành vi phổ biến và niềm tin cơ bản của nam giới, cũng như thái độ của phụ nữ và mối liên hệ với nam giới trong bối cảnh này. Phân tích quyền lực của tổ chức cũng có thể xác định xem các công ty có thể tác động ra sao đến kết quả SKTT&PL tích cực hoặc tiêu cực thông qua các thực hành phổ biến của người sử dụng lao động (nhà cung ứng) và nhãn hàng (người mua) vốn đang vận hành theo các chuẩn mực và áp lực của toàn ngành.

Việc thiếu các thực hành mua hàng có trách nhiệm có thể ảnh hưởng tiêu cực đến các mục tiêu về phúc lợi của công nhân do tăng áp lực về hiệu suất hoạt động ở nhà máy. Mặc dù nhãn hàng có thể quy định yêu cầu nhà cung ứng phải có kết quả tốt về phúc lợi cho công nhân trong chuỗi cung ứng, nhưng thực hành mua hàng của họ có thể ảnh hưởng đến khả năng của nhà cung ứng trong việc hỗ trợ SKTT&PL cho lực lượng lao động của mình. Một nghiên cứu năm 2023 với 64 công ty may

tái khẳng định sự thiếu liên hệ này. 93% nhãn hàng đề cập đến các kết quả về quyền con người và/hoặc bình đẳng giới của nhà cung ứng trong hợp đồng, tuy nhiên chỉ 27% nhãn hàng tạo điều kiện cho nhà cung ứng đáp ứng được các kỳ vọng về quyền con người và bình đẳng giới thông qua các thực hành mua hàng có trách nhiệm, như đưa ra mức giá hợp lý và có hỗ trợ có mục tiêu cho nhà cung ứng, tránh thời gian gia công ngắn và thay đổi vào phút cuối, thanh toán đúng hạn.¹⁷ Nếu không áp dụng các thực hành như vậy, nhà cung ứng có thể sử dụng các cách như ký hợp đồng thầu phụ với các công ty bên thứ ba khi không được phép, thuê lao động thời vụ, và/hoặc yêu cầu khối lượng sản xuất không thực tế, và tăng ca quá nhiều – những điều kiện này ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường làm việc an toàn, công bằng và trả lương đúng hạn, đặc biệt đối với nữ công nhân. Các nhãn hàng mua hàng một cách có trách nhiệm có thể giúp tạo điều kiện để nhà cung ứng hỗ trợ sức khỏe tâm thần của phụ nữ, và nói rộng ra là tăng cường bình đẳng giới và quyền con người trong chuỗi cung ứng của họ.



¹⁷ World Benchmarking Alliance, 2023

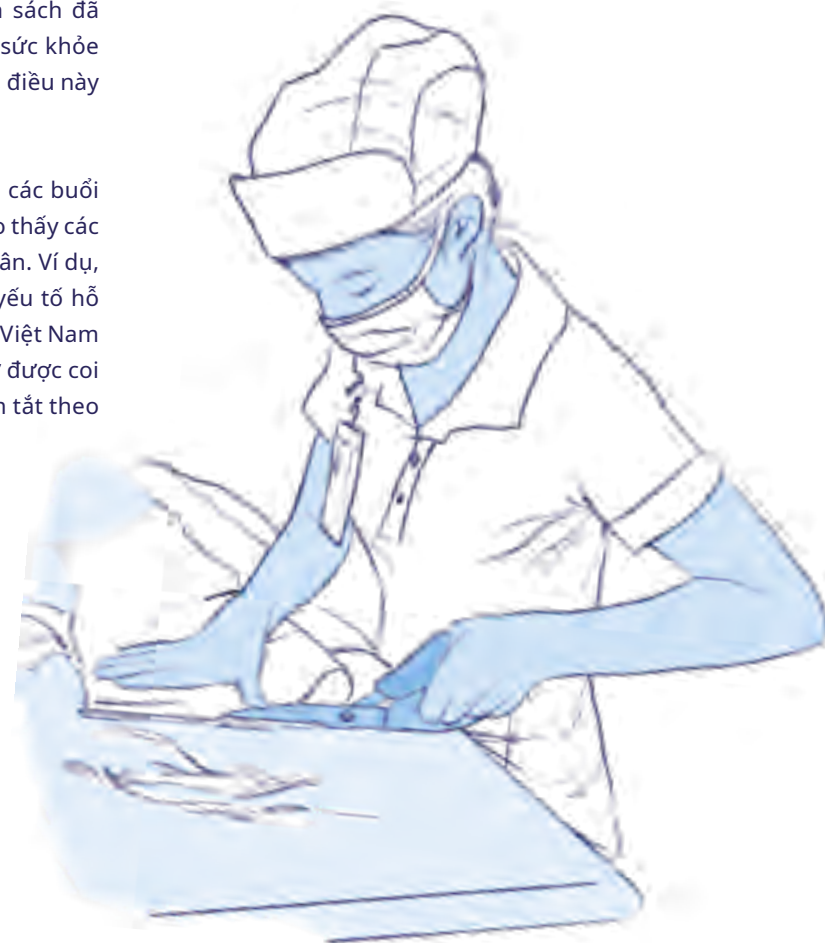
6 Các khu vực khác nhau có khái niệm và biểu hiện của SKTT&PL khác nhau. Hành động do nhà máy thực hiện với sự hỗ trợ của nhãn hàng cần phải phù hợp với bối cảnh thực tế tại địa phương để đáp ứng hiệu quả nhu cầu của nữ công nhân.

Khái niệm và biểu hiện của SKTT&PL khác nhau tùy theo bối cảnh địa lý, văn hóa, kinh tế và chính trị. Các biến về bối cảnh có liên quan đến hiểu biết của nữ công nhân về SKTT&PL, nhận thức về hỗ trợ, và mức độ sẵn sàng tìm kiếm trợ giúp, cũng như các ưu tiên về cải thiện/duy trì SKTT&PL tổng thể.

Kiến thức và thái độ được định hình theo ngôn ngữ sử dụng. Thuật ngữ liên quan đến SKTT&PL ở mỗi quốc gia đã chỉ ra những khác biệt về ngữ hệ có tác động rõ rệt đến niềm tin và hành vi xã hội. Trong khi nhận thức về SKTT&PL có thể trung lập hoặc tích cực trong một số trường hợp, thì bối cảnh văn hóa và ngôn ngữ ở các vùng trước đây là thuộc địa của Anh, như Sri Lanka và Bangladesh, lại bị ảnh hưởng theo luật cổ xưa, cụ thể là Đạo luật Lunacy vào thế kỷ 19 của Anh. Dù đã lỗi thời ở Bangladesh kể từ năm 2018, nhưng ở Sri Lanka, Pháp lệnh Lunacy năm 1873 (được sửa đổi thành Pháp lệnh về bệnh tâm thần năm 1956) vẫn tiếp tục ảnh hưởng đến các

thực hành pháp lý và xã hội, như coi người mắc bệnh về tâm thần là “điên”, “loạn trí” hoặc “đầu óc không tỉnh táo” và phủ nhận các quyền con người cơ bản của những cá nhân này.¹⁸ Trong khi Sri Lanka đang dần dần bình thường hóa việc chăm sóc sức khỏe tâm thần, các nhà hoạch định chính sách đã dừng việc bãi bỏ luật cũ. Dự thảo khung chăm sóc sức khỏe tâm thần đã bị trì hoãn trong Quốc hội từ năm 2007, điều này cho thấy nhu cầu cần vận động khẩn trương.¹⁹

Chỉ số SKTT&PL tại nơi làm việc được ưu tiên trong các buổi khảo sát DTL khác nhau ở 3 quốc gia nghiên cứu, cho thấy các quan điểm riêng và nhu cầu khác nhau của công nhân. Ví dụ, những người trả lời ở Sri Lanka đã xác định rõ 11 yếu tố hỗ trợ thiết yếu cho SKTT&PL, trong khi Bangladesh và Việt Nam lần lượt xác định 8 và 7 yếu tố. Những yếu tố hỗ trợ được coi là “quan trọng nhất” đối với nữ công nhân được tóm tắt theo quốc gia trong phần sau.



¹⁸ Dey và cộng sự, 2019

¹⁹ Hapangama và cộng sự, 2023

Hình 2: Những yếu tố hỗ trợ thiết yếu cho sức khỏe tâm thần và phúc lợi tại nơi làm việc

Những yếu tố hỗ trợ tại nơi làm việc mà các nữ công nhân nhà máy xác định là quan trọng nhất

Bangladesh

- Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe phù hợp theo giới, gồm cả việc khám sức khỏe định kỳ
- Hỗ trợ tinh thần từ người quản lý hoặc người giám sát trong giai đoạn khủng hoảng hoặc những lúc căng thẳng/tổn thương về tinh thần
- Mức lương công bằng, hợp lý và ổn định
- Không bị bắt nạt và quấy rối
- Khối lượng công việc có thể đảm đương được
- Chế độ nghỉ thai sản và các lợi ích
- Giờ làm việc hợp lý và nghỉ ngơi đầy đủ
- Chính sách và quy định làm việc an toàn

Sri Lanka

- Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe phù hợp theo giới, gồm cả việc khám sức khỏe định kỳ
- Hỗ trợ tinh thần từ người quản lý hoặc người giám sát trong giai đoạn khủng hoảng hoặc những lúc căng thẳng/tổn thương về tinh thần
- Mức lương công bằng, hợp lý và ổn định
- Không bị bắt nạt và quấy rối
- Tiếp cận các nguồn lực an sinh như ngày nghỉ và cơ hội giải trí
- Biết về chính sách chống quấy rối
- Niềm tin vào các kênh báo cáo
- Được ghi nhận tại nơi làm việc
- Kiến thức và chăm sóc sức khỏe tâm thần cho công nhân và gia đình
- Giờ làm việc hợp lý và nghỉ ngơi đầy đủ
- Văn hóa làm việc tin cậy và tôn trọng

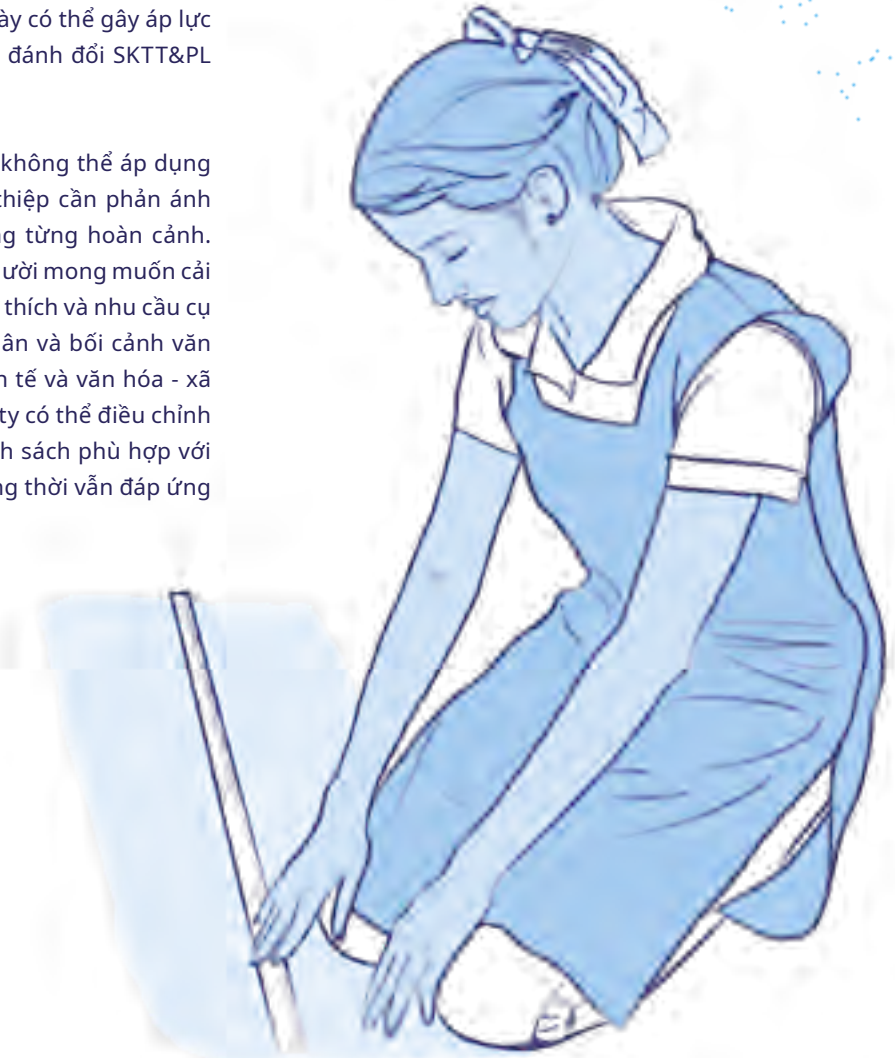
Việt Nam

- Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe phù hợp theo giới, gồm cả việc khám sức khỏe định kỳ
- Hỗ trợ tinh thần từ người quản lý hoặc người giám sát trong giai đoạn khủng hoảng hoặc những lúc căng thẳng/tổn thương về tinh thần
- Mức lương công bằng, hợp lý và ổn định
- Chế độ nghỉ thai sản và các lợi ích
- Niềm tin vào các kênh báo cáo
- Giờ làm việc hợp lý và nghỉ ngơi đầy đủ
- Văn hóa làm việc tin cậy và tôn trọng

Những yếu tố hỗ trợ ưu tiên được xác định có thể phản ánh các bản dạng xã hội trong bối cảnh cụ thể có thể làm trầm trọng thêm các thách thức về SKTT&PL đối với những phụ nữ nhất định trong ngành may thế nào. Nhìn chung, tại các quốc gia được nghiên cứu, nữ công nhân may có địa vị thấp. Ví dụ, trong xã hội Sri Lanka, những thuật ngữ xúc phạm như “garment kelle” (“cô gái may”) thường được dùng để chỉ các nữ công nhân. Ở Sri Lanka, lực lượng lao động ngành may mặc bị đánh giá tiêu cực là tùy tiện, bừa bãi, khiến thành viên gia đình và cộng đồng có thái độ kỳ thị họ trong xã hội, đồng thời họ cũng có nguy cơ bị BLG và quấy rối.²⁰ Lao động nữ cũng có thể bị gạt ra ngoài lề hơn nữa do bản dạng xã hội cụ thể của họ, ví dụ: họ là người dân tộc thiểu số hoặc là người di cư trong nước. Nhiều công nhân ở Sri Lanka sống xa mạng lưới xã hội truyền thống của họ và thiếu các hệ thống hỗ trợ cần thiết. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng những phụ nữ không thông thạo ngôn ngữ phổ biến trong nhà máy là tiếng Sinhala thường bị phân biệt đối xử nhiều hơn, bị giao chỉ tiêu sản xuất cao hơn, đồng thời bị làm xấu hổ và quấy rối tình dục về phong cách ăn mặc, khiến họ dễ bị tổn thương, trầm cảm và lo âu hơn.²¹

Ở Bangladesh, kỳ thị liên quan đến bệnh tâm thần có thể cản trở công nhân tìm kiếm giúp đỡ. Các hệ thống có thể hoàn thiện hơn, nhưng chưa chắc dịch vụ đã được cung cấp đến các cá nhân hoặc tạo ra kết quả tích cực cho nữ công nhân. Ở Việt Nam, nội hàm tiêu cực về bệnh tâm thần và việc nhấn mạnh vào chủ nghĩa tập thể có thể khiến công nhân khó lên tiếng về các thách thức về SKTT&PL của họ. Ở Sri Lanka có văn hóa đề cao việc chăm chỉ làm việc, điều này có thể gây áp lực khiến công nhân phải làm việc, thậm chí đánh đổi SKTT&PL của họ.

Khi tiến hành các can thiệp về SKTT&PL, không thể áp dụng “một công thức cho tất cả” mà các can thiệp cần phản ánh các nhu cầu khác nhau của phụ nữ trong từng hoàn cảnh. Phương pháp DTL xác nhận rằng nhiều người mong muốn cải thiện SKTT&PL tại nơi làm việc, mặc dù sở thích và nhu cầu cụ thể khác nhau tùy vào trải nghiệm cá nhân và bối cảnh văn hóa. Khi cân nhắc bối cảnh chính trị, kinh tế và văn hóa - xã hội của các yếu tố thúc đẩy hành vi, công ty có thể điều chỉnh can thiệp phù hợp hơn và ban hành chính sách phù hợp với nhu cầu đa dạng của người lao động, đồng thời vẫn đáp ứng yêu cầu kinh doanh.



²⁰ Hancock và cộng sự, 2016; Fernando, 2015; Hewamanne, 2008; Hewamanne, 2017

²¹ Perera và cộng sự, 2014

Kết luận

Nghiên cứu này đúc kết lại một số điểm quan trọng cần lưu ý cho doanh nghiệp và các bên liên quan:

Giá trị của các chính sách tại nơi làm việc có tính đáp ứng giới đối với sức khỏe tâm thần và phúc lợi tổng thể.

Vai trò quan trọng của việc trực tiếp tương tác với nữ công nhân bị ảnh hưởng để hiểu rõ hơn về bối cảnh văn hóa - xã hội của SKTT&PL và xác định những bản dạng cụ thể đang phải đối mặt với rủi ro lớn nhất.

Vai trò quan trọng của việc thu hút sự tham gia của nam giới và nhà lãnh đạo trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và đảm bảo việc làm bền vững cho phụ nữ trong ngành may mặc.

Cần áp dụng lăng kính theo bối cảnh cụ thể để xác định những khác biệt liên quan về xã hội, kinh tế và chính trị trong các yếu tố cấu trúc quyết định tới SKTT&PL tại các khu vực gia công hàng may mặc chính.

Mặc dù báo cáo này tập trung vào SKTT&PL tại nơi làm việc, tình trạng SKTT&PL tổng thể của một người phụ thuộc vào các yếu tố quyết định mang tính cá nhân cũng như mang tính cấu trúc. SKTT&PL của công nhân phản ánh các vấn đề rộng hơn trong ngành và nền kinh tế, được củng cố bởi các nhà hoạch định chính sách và quản lý trong các cơ quan nhà nước, bộ phận tiếp thị và mua sắm của tổ chức tư nhân/nhãn hàng và lãnh đạo nhà máy. Trong dài hạn, để cải thiện SKTT&PL của nữ công nhân thì cần phải hiểu và giải quyết các động lực sâu hơn của SKTT&PL, như động lực quyền lực trong môi trường làm việc, chuẩn mực xã hội và chuẩn mực giới, quy chuẩn ngành và chính sách thương mại.

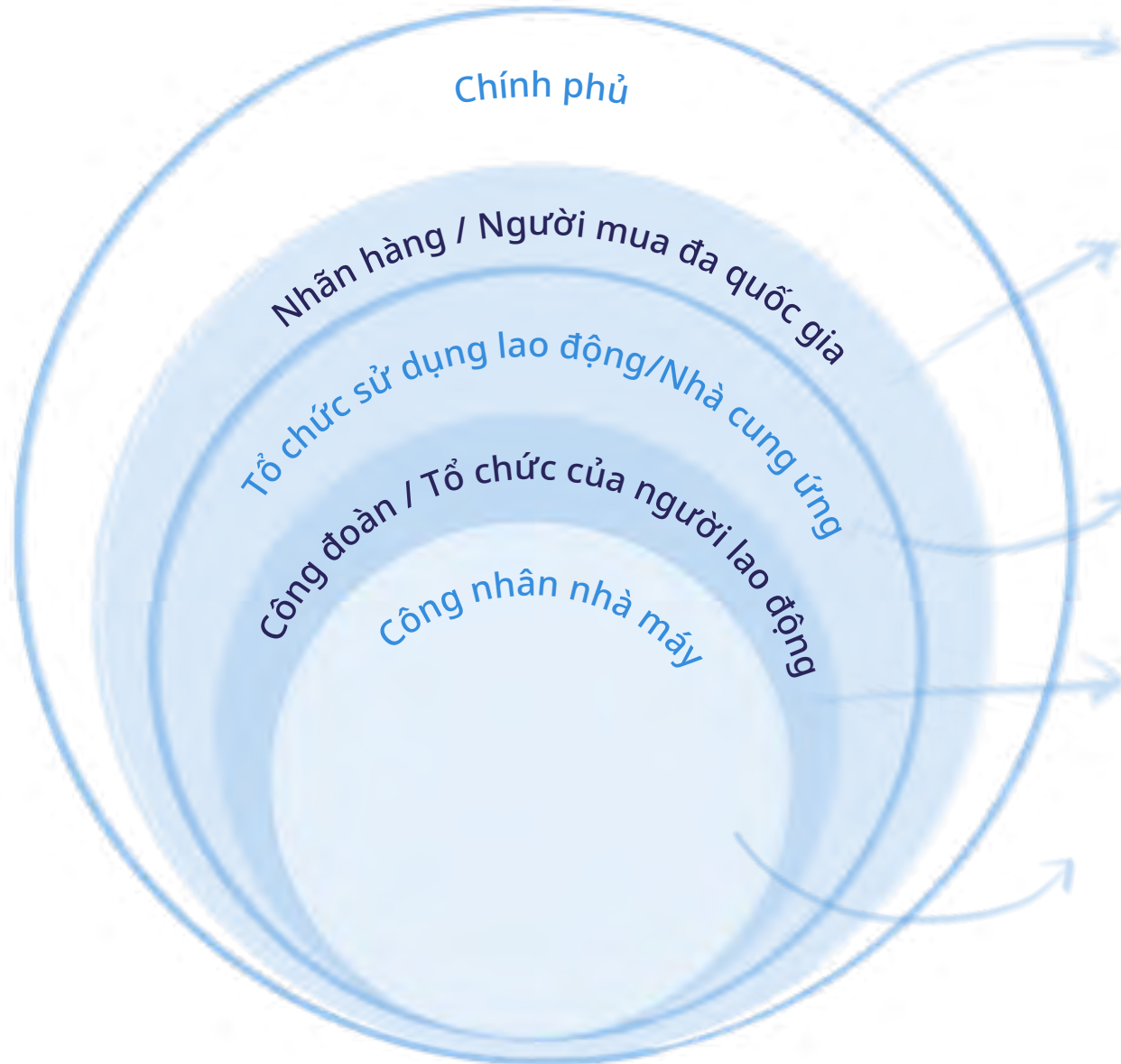
Nghiên cứu và can thiệp của khu vực tư nhân nên tránh coi cá nhân công nhân là vấn đề, thay vào đó cần tập trung vào vai trò mà người mua (nhãn hàng) và nhà cung ứng có thể đảm nhận để tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, an toàn và tạo điều kiện cho phụ nữ. Điều này gồm: xác định các đòn bẩy đang duy trì hoặc giảm bớt áp lực cho nhà sản xuất hàng may mặc – vì nhà sản xuất sẽ chuyển áp lực này lên lực lượng lao động, và xác định các nỗ lực của doanh nghiệp có tiềm năng cao để cải thiện điều kiện kinh tế và điều kiện làm việc cho phụ nữ.

Cũng cần tiến hành các đánh giá tác động đối với kinh doanh và tác động xã hội để xác thực các thực hành tốt nhất và nhân rộng áp dụng. Bằng chứng về chi phí đối với nền kinh tế, chi phí xã hội và chi phí của cá nhân do trầm cảm và lo âu đối với người lao động, người sử dụng lao động và xã hội được trích dẫn rộng rãi/g3]²² và được sử dụng để giải thích cho các hoạt động đầu tư nhằm tăng cường việc tham gia hỗ trợ SKTT&PL tại nơi làm việc, đặc biệt là ở Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu. Vẫn cần tiến hành thêm nghiên cứu ở các quốc gia sản xuất hàng may mặc để kích thích đầu tư công và tư nhân vào các chính sách, cơ sở hạ tầng, can thiệp tại nơi làm việc và chương trình dựa vào cộng đồng về chăm sóc sức khỏe tâm thần, như các chiến dịch nâng cao nhận thức về chủ đề bình đẳng giới, SKTT&PL và xóa bỏ kỳ thị về chăm sóc sức khỏe tâm thần.

Thông qua cách tiếp cận hệ sinh thái, sẽ có nhiều cơ hội để tăng cường khả năng chống chịu của phụ nữ. Các cơ hội này gồm nghiên cứu bối cảnh sâu hơn, tập trung vào tiếng nói của lao động nữ, và các thực hành dựa vào bằng chứng lãnh đạo bởi chính phủ, nhãn hàng/người mua đa quốc gia, tổ chức sử dụng lao động/nhà cung ứng, công đoàn/tổ chức của người lao động, và chính công nhân trong nhà máy.

²² National Occupational Health and Safety Commission (2003), Knudsen và cộng sự (2010, 2012, 2013), Harvey và cộng sự (2011); trích từ Modini và cộng sự (2015)

Cơ hội hành động trên toàn hệ sinh thái



- Chính sách sức khỏe tâm thần quốc gia
- Cơ sở hạ tầng và cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần
- Can thiệp theo Luật lao động và các yêu cầu về thẩm định quyền con người có tính đáp ứng giới

- Thực hành mua sắm có trách nhiệm
- Tiêu chuẩn và quy tắc ứng xử của nhà cung ứng
- Hỗ trợ giải quyết vấn đề BLG và quấy rối, bình đẳng giới
- Đa dạng, công bằng và hòa nhập (DEI) và chương trình nâng cao nhận thức về sức khỏe tâm thần

- Đối thoại xã hội với các tổ chức của người lao động
- Điều kiện làm việc tốt, chính sách và thực hành an toàn/công bằng
- Đào tạo và cung cấp dịch vụ sức khỏe tâm thần
- Dịch vụ chăm trẻ có chất lượng

- Vận động phê chuẩn Công ước ILO 190
- Đối thoại xã hội với các tổ chức sử dụng lao động
- Giáo dục về sức khỏe tâm thần, bình đẳng giới, BLG và quấy rối

- Tôn trọng người khác, ứng phó với BLG và quấy rối
- Đồng minh và hỗ trợ các mục tiêu cuộc sống và sự nghiệp của đồng nghiệp nữ

Lời mời và lời cảm ơn

Women Win mời quý vị cùng tham gia thúc đẩy bình đẳng giới và phúc lợi của người lao động trong ngành may mặc và các ngành khác. Vui lòng liên hệ với Nada Van Schouwenburg để tìm hiểu thêm về nghiên cứu và tham gia thảo luận với những lao động tiên phong khác: info@womenwin.org

Women Win xin gửi lời cảm ơn tới những người đã góp phần hoàn thành nghiên cứu này. Đầu tiên và quan trọng nhất, chúng tôi xin chân thành cảm ơn Lululemon đã giúp chúng tôi có được cơ hội nghiên cứu này và đã ưu tiên SKTT&PL của phụ nữ. Thứ hai, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới các tổ chức đối tác và chuyên gia địa phương ở các quốc gia vì đã đóng góp tích cực cho nghiên cứu, xin cảm ơn nhóm nghiên cứu ICRW đã cung cấp dữ liệu đầu vào quan trọng trong giai đoạn thiết kế, thu thập và phân tích dữ liệu. Thứ ba, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn tới các nhà cung ứng vì đã đồng ý tham gia nghiên cứu này, đã tiếp đón chuyên gia trong nước và tạo điều kiện để tổ chức các buổi khảo sát DTL. Cuối cùng, chúng tôi muốn cảm ơn những nữ công nhân đã tham gia thảo luận về SKTT&PL, đã chia sẻ những câu chuyện, suy ngẫm và trải nghiệm sống của mình; nghiên cứu này sẽ không thể thực hiện được nếu không có các bạn.



Tài liệu tham khảo

Akhter, S., Rutherford, S., Akhter Kumkum, F., Bromwich, D., Anwar, I., Rahman, A., & Chu, C. (2017a). Work, gender roles, and health: Neglected mental health issues among female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh. *International Journal of Women's Health*, 9, 571–579. Trích từ <https://doi.org/10.2147/IJWH.S137250>

Akhter, S., Rutherford, S., & Chu, C. (2017b). What makes pregnant workers sick: Why, when, where and how? An exploratory study in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Reproductive Health*, 14. Trích từ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5663089>

CARE International (2017). 'I Know I Cannot Quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. Canberra: CARE Australia. Trích từ https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdf

Cislaghi, B. and Heise, L. (2020), Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Social Health Illn*, 42: 407-422. Trích từ <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008>

Dey, B.K., Rahman, A., Sultana, M.S., & Sadaf, S. (2017). Garment Workers' Job Stress and Mental Health. *International Journal of Indian Psychology*, 3(4). DOI: 10.25215/0304.013 Trích từ https://www.researchgate.net/publication/321996551_Garments_Worker%27s_Job_Stress_and_Mental_Health

Dey, S., Mellisop, G., Diesfeld, K., Dharmawardene, V., Mendis, S., Chaudhuri, S., Deb, A., Huq, N., Ahmed, H.U., Shuaib, M. & Khan, F.R. (2019). Comparing legislation for involuntary admission and treatment of mental illness in four South Asian countries. *International Journal of Mental Health Systems*, 2019 Oct; 13:67. Trích từ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6813093>

Hapangama, A., Mendis, J., & Kurupparachchi, K.A.L.A. (2023). Why are we still living in the past? Sri Lanka needs urgent and timely reforms of its archaic mental health laws. *BJPsych Int*. 2023 Feb; 20(1): 4-6. Trích từ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436>

ILO (2020). Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh. ILO and UN Women Issue Brief. Trích từ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_754669.pdf

Mackenzie, C. S., Gekoski, W. L., & Knox, V. J. (2006). Age, Gender, and the Underutilization of Mental Health Services: The influence of help-seeking attitudes. *Aging & Mental Health*, 10(6), 574–582. Trích từ <https://doi.org/10.1080/13607860600641200>

Modini và cộng sự (2015). Workplace Interventions for Common Mental Disorders: a systematic meta-review. *Psychological Medicine*, vol. 46: (pp.683-697). Cambridge University Press. DOI:10.1017/S0033291715002408

Park, A. and Mendos, L.R. (2019). For All: The Sustainable Development Goals and LGBTI People. RFSL. Trích từ https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL_FORALL_RFSL_2019.pdf

Sagar-Ouriaghli, I., Godfrey, E., Bridge, L., Meade, L., & Brown, J. S. L. (2019). Improving Mental Health Service Utilization Among Men: A Systematic Review and Synthesis of Behavior Change Techniques Within Interventions Targeting Help-Seeking. *American Journal of Men's Health*, 13(3), 1557988319857009. Trích từ <https://doi.org/10.1177/1557988319857009>

Terlizzi, E. P. (2021). Mental Health Treatment Among Adults: United States, 2020. 419. Trích từ <https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db419.pdf>

UN Women (2018). Economic Empowerment: Facts and Figures. Trích từ <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

UN Women (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. UN Women and Women Count. Trích từ <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic.pdf>

UN Women (2022). Explainer: How gender inequality and climate change are interconnected. Trích từ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected>

World Benchmarking Alliance (2023). Gender Insights Report 2023. Trích từ <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Gender-Insights-Report.pdf>

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022: Insight Report July 2022. Trích từ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

World Bank (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Trích từ <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/51c285f6-0200-590c-97d3-95b937be3271>