



Thỏa thuận Dindigul về xóa bỏ bạo lực
và quấy rối tình dục trên cơ sở giới

BÁO CÁO TIẾN ĐỘ NĂM THỨ HAI

This original report by **Pauline Jerrentrup** and **Sarosh Kuruvilla**
from the **Cornell ILR Global Labor Institute** was translated by
Asia Floor Wage Alliance (AFWA)



LỜI CẢM ƠN

Chúng tôi trân trọng cảm ơn đến Liên hiệp Lao động Dệt may và Lao động phổ thông Tamil Nadu (TTCU) vì sự hỗ trợ tận tâm trong quá trình nghiên cứu thực địa. Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến Ủy ban Giám sát (Oversight Committee) vì đã tạo điều kiện tiếp cận dữ liệu và đóng góp phản hồi cho báo cáo này, cùng với sự hợp tác cởi mở và thiện chí của ban lãnh đạo Eastman trong suốt quá trình triển khai. Đặc biệt, chúng tôi chân thành cảm ơn bà Lalitha Muthu vì những đóng góp quan trọng trong công tác nghiên cứu và dịch thuật. Cuối cùng, chúng tôi vô cùng biết ơn những nữ công nhân đang làm việc tại các nhà máy, những người đã dũng cảm và sẵn lòng chia sẻ suy nghĩ cũng như cảm xúc của mình, mang lại những góc nhìn quan trọng về trải nghiệm sống thực tế của họ trong bối cảnh Thỏa thuận Dindigul.

Mục lục

LỜI NÓI ĐẦU	4
TÓM TẮT ĐIỀU HÀNH.....	6
GIỚI THIỆU	7
PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	8
PHẦN 1: CÁC QUY TRÌNH CỦA THỎA THUẬN CÓ HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ KHÔNG?	10
Các Hành Vi Bị Cấm Và Các Biện Pháp Khắc Phục Hiện Hành	10
Cơ Chế Khiếu Nại	11
Vai Trò Của Giám Sát Viên Tại Phân Xưởng	13
Vai Trò Của Ủy Ban Khiếu Nại Nội Bộ (Iccs)	13
Vai Trò Của Ủy Ban Triển Khai	14
Tập Huấn	14
Sự Hợp Tác Của Eastman	16
PHẦN 2: KẾT QUẢ CỦA THỎA THUẬN DINDIGUL	17
Số Lượng Khiếu Nại	17
Các Kênh Tiếp Nhận Khiếu Nại	18
Các Khiếu Nại Liên Quan Đến GBVH Và Biện Pháp Khắc Phục	19
Các Khiếu Nại Khác Và Biện Pháp Xử Lý	23
Quyền Tự Do Lập Hội	23
Các Kết Quả Tăng Cường Từ Hợp Tác Giữa Công Đoàn Và Doanh Nghiệp	25
KẾT LUẬN.....	26
PHỤ LỤC	27
Tờ Thông Tin: Xử Lý Khiếu Nại Trong Khuôn Khổ Thỏa Thuận Dindigul	27

LỜI NÓI ĐẦU

Báo cáo Tiến độ Năm thứ Hai của Thỏa thuận Dindigul, do Ủy ban Giám sát (OC) ủy nhiệm, là một nỗ lực nhằm đánh giá quá trình thực hiện thỏa thuận cũng như tiến độ trong việc xóa bỏ, khắc phục và ngăn ngừa bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (GBVH) tại nhà máy Natchi của Eastman trong giai đoạn từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2023.

Báo cáo này dựa trên các chỉ số đánh giá hiệu quả chính (KPI) do OC xây dựng. OC là một nhóm đa bên bao gồm các tổ chức tham gia ký kết Thỏa thuận Dindigul, trong đó có các thương hiệu thời trang, các nhà cung ứng, công đoàn, và các tổ chức lao động tại địa phương và cũng như tại Hoa Kỳ.

Các chỉ số KPI và phạm vi báo cáo được hình thành thông qua nhiều tháng tham vấn và đồng thuận giữa các thành viên trong OC. Quá trình này đã vượt qua ranh giới múi giờ và quốc gia, cho thấy tiềm năng và triển vọng của hợp tác xuyên quốc gia trong việc giải quyết GBVH trong môi trường lao động.

Đánh giá độc lập bởi bên thứ ba được thực hiện dưới sự chủ trì của Viện Lao động Toàn cầu (GLI) thuộc Đại học

Cornell, với sự hỗ trợ của OC. Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn Nhóm Nghiên cứu - Giáo sư Sarosh Kuruvilla và Pauline Jerrentrup đến từ GLI, cùng bà Lalitha Muthu từ Viện Công nghệ Ấn Độ, Madras vì sự tận tâm và kỹ lưỡng trong việc ghi nhận thực tế đời sống của công nhân ngành may mặc tại Natchi, thông qua các công tác kiểm chứng hồ sơ, phân tích tài liệu và phỏng vấn các bên liên quan.

Các phát hiện từ Báo cáo Tiến độ Năm thứ Hai cho thấy “có bằng chứng rõ ràng cho thấy Thỏa thuận Dindigul đang đạt được các mục tiêu đã đề ra”. Ở phạm vi rộng hơn, báo cáo cũng chứng minh vai trò của Quyền tự do lập hội (Freedom of Association – FOA) trong việc xóa bỏ, khắc phục và ngăn ngừa GBVH. Cụ thể, người lao động đã xác nhận tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại đa tầng, trong đó có xem xét đến giao điểm giữa giới tính và đẳng cấp (caste) trong việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến GBVH và cả các khiếu nại khác. Sức mạnh của FOA còn được thể hiện rõ qua kết quả: phần lớn các khiếu nại liên quan đến GBVH đã được giải quyết thông qua các cuộc họp định kỳ hai tuần một lần giữa công đoàn và ban lãnh đạo.





Bên cạnh việc nhấn mạnh những điểm tích cực của thỏa thuận mang tính bước ngoặt này, Báo cáo Tiến độ năm thứ Hai cũng đi sâu vào những thách thức thực tiễn và các lĩnh vực cần cải thiện, cho thấy rằng công việc của chúng ta vẫn chưa hoàn tất. Như các tác giả đã chỉ ra, để đảm bảo rằng các thực hành tiến bộ này có thể tiếp tục được duy trì, cần thiết phải gia tăng đặt hàng (sourcing) và cho thấy với cả nhà cung ứng lẫn toàn ngành rằng việc đặt hàng từ các nhà máy trong ngành may mặc – nơi rủi ro vi phạm quyền tự do lập hội (FOA) và bạo lực, quấy rối trên cơ sở giới (GBVH) ở mức thấp – là một lựa chọn có lợi. Báo cáo lập luận rằng thành công của mô hình này phụ thuộc vào việc có thêm nhiều thương hiệu cam kết tham gia Thỏa thuận trong thời gian tới.

Với tư cách là Ủy ban Giám sát, chúng tôi cam kết với Thỏa thuận này, đồng thời vinh dự và vui mừng được giới thiệu báo cáo này đến quý vị.

Báo cáo cũng đề cập đến “buổi gặp gỡ dưới gốc cây-hợp mặt thường kỳ” — một không gian nơi công đoàn tiếp xúc trực tiếp với người lao động ngay trong khuôn viên nhà máy. Không gian chung này, cả về nghĩa đen lẫn nghĩa bóng, cho thấy mức độ xây dựng lòng tin và tinh đoàn kết mà Thỏa thuận Dindigul đã nuôi dưỡng trong tập thể nữ công nhân, từ đó góp phần nâng cao quyền chủ động của họ.

Báo cáo Tiến độ Năm thứ Hai được công bố vào năm 2024, trùng với dịp kỷ niệm 5 năm Công ước 190 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO C190) – công ước quốc tế đầu tiên đề cập trực tiếp đến vấn đề bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm (world of work). Thỏa thuận Dindigul được xây dựng dựa trên các nguyên tắc nền tảng của C190, là một ví dụ điển hình cho việc lồng ghép công ước này nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết GBVH. Đáng chú ý, nhiều nguyên tắc cốt lõi của C190 đã được triển khai ngay cả trước khi công ước được phê chuẩn chính thức. Đánh giá cho thấy, hệ thống giải quyết khiếu nại đa tầng của Thỏa thuận Dindigul phù hợp với định nghĩa rộng về “thế giới việc làm” (world of work) được quy định trong Công ước C190, nhờ phạm vi áp dụng không chỉ giới hạn trong nhà máy may và nhà máy xe sợi mà còn bao gồm cả phương tiện đưa đón và ký túc xá của công nhân. Những lời chia sẻ trực tiếp từ công nhân tại nhà máy Natchi cũng cho thấy tác động lan tỏa của thỏa thuận này tới đời sống gia đình và cộng đồng của họ.

Các bên ký kết Thỏa thuận Dindigul

Aliên minh Tiền lương Sàn châu Á (Asia Floor Wage Alliance - AFWA):

Anannya Bhattacharjee

Eastman Exports:

Cibi Karthic

Gap Inc.:

Komala Ramachandra và Sharmila Nithyanand

Công lý Lao động Toàn cầu (Global Labor Justice - GLJ):

Jennifer (JJ) Rosenbaum

Tập đoàn H&M (H&M Group):

Hari Kumar và Nikesh Raj

Tập đoàn PVH (PVH Corp.):

Michael Bride và Meghna Sarma

Liên hiệp Lao động Dệt may và Lao động phổ thông Tamil Nadu (Tamil Nadu Textile):

Thivya Rakini

Chủ tịch độc lập, Ủy ban Giám sát:

Krishanti Dharmaraj

TÓM TẮT BÁO CÁO

Trong năm thứ hai triển khai, Thỏa thuận Dindigul nhằm Xóa bỏ Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH) đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc xóa bỏ, khắc phục và ngăn ngừa GBVH tại Nhà máy May và Nhà máy sợi Natchi do công ty Eastman Exports điều hành. Báo cáo này dựa trên kết quả phân tích tài liệu sâu rộng, kết hợp với phỏng vấn các bên liên quan nhằm xác thực độ tin cậy của dữ liệu. Kết quả được trình bày bao gồm cả các quy trình đã triển khai và các kết quả đầu ra đạt được.

Đánh giá của chúng tôi cho thấy các quy trình được thiết lập theo thỏa thuận đang vận hành hiệu quả. Những lao động đã qua tập huấn có hiểu biết toàn diện về GBVH. Có sự nhận thức rộng rãi trong người lao động về cách thức báo cáo vi phạm thông qua cơ chế khiếu nại đa tầng của thỏa thuận. Cơ chế khiếu nại này đã và đang hoạt động hiệu quả, cho phép giải quyết khiếu nại một cách nhanh chóng nhờ vai trò của các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) và các cuộc họp hai tuần một lần giữa TTCU và ban quản lý Eastman. Thực hiện Luật Phòng chống Quấy rối Tình dục (Prevention of Sexual Harassment Law – POSH) của Ấn Độ, Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC) đã được tích hợp vào hệ thống khiếu nại và tái cơ cấu để hoạt động có hiệu quả và tuân thủ luật pháp của bang. Các bên liên quan đều ghi nhận sự hợp tác đặc biệt tích cực từ ban lãnh đạo cấp cao của Eastman tại các nhà máy.

Các quy trình này đã đem lại những kết quả nhiều ý nghĩa thực tiễn. Trong năm, người lao động đã nộp tổng cộng 242 khiếu nại, trong đó có 30 trường hợp liên quan đến GBVH. Việc xử lý khiếu nại rất nhanh chóng – 76% các khiếu nại liên quan đến GBVH được giải quyết trong vòng hai tuần. Các cuộc phỏng vấn cho thấy, cơ chế khiếu nại được người lao động tin tưởng và được xem là dễ tiếp cận và công bằng. Không có khiếu nại nào liên quan đến vi phạm Quyền Tự do Lập hội (FOA). Người lao động nhấn mạnh rằng, chính sự tiếp xúc thường xuyên và liên tục của TTCU, cả trong khu vực nhà máy và tại làng quê nơi họ sinh sống, cùng với thành tích nổi bật của TTCU trong việc giải quyết các vấn đề của người lao động, đã giúp họ không còn sợ hãi khi nộp đơn khiếu nại.

Sự hiện diện của TTCU tại nhà máy đã tạo nên một cơ chế giám sát mạnh mẽ, đảm bảo khả năng khắc phục và ngăn ngừa hiệu quả các vi phạm liên quan đến GBVH cũng như FOA. Mặc dù trọng tâm của thỏa thuận là các vấn đề về FOA và GBVH, nhưng TTCU đã mở rộng phạm vi hoạt động để xử lý tất cả các loại khiếu nại, đồng thời đã thực hiện các đàm phán nhằm cải thiện điều kiện làm việc tổng thể tại nhà máy. FOA tại nhà máy không bị cản trở, và mối quan hệ lao động – quản lý nhìn chung là hài hòa. Cả TTCU và ban quản lý Eastman đều khẳng định lợi ích song phương của đối thoại công đoàn – doanh nghiệp.

Nhìn chung, các bằng chứng đã cho thấy tiến triển rõ rệt và có ý nghĩa trong năm thứ hai thực hiện thỏa thuận, tiếp nối và thể chế hóa các cơ chế đã được mô tả kỹ lưỡng trong báo cáo năm đầu tiên. Để thỏa thuận tiếp tục đạt được tiến bộ trong năm tiếp theo, những điều cần làm sẽ là: mở rộng tập huấn về GBVH cho nhiều người lao động hơn; nâng cao hiểu biết của đội ngũ quản lý trung cấp về các quy trình của thỏa thuận; tiếp tục củng cố năng lực hoạt động của các ICC; đa dạng hóa các hình thức truyền thông về hành vi bị cấm; và cải thiện nhẹ trong công tác lưu trữ hồ sơ.

Tóm lại, bản đánh giá này cho thấy Thỏa thuận tập thể đang vận hành hiệu quả và đáp ứng đúng mục tiêu đã đề ra.

Một **quan ngại phổ biến** được tất cả các bên liên quan chia sẻ là Nhà máy May và Nhà máy Xe Sợi Natchi (đặc biệt là nhà máy may) hiện **không** vận hành hết công suất. Khối lượng đơn hàng vẫn chưa phục hồi từ sau chiến dịch Justice for Jeyasre, dẫn đến việc cắt giảm đáng kể số lượng lao động. Khả năng nhân rộng, mở rộng quy mô, cải thiện năng suất và tác động đến sinh kế người lao động từ mô hình thỏa thuận này chỉ có thể được đánh giá một cách toàn diện nếu nhà máy vận hành hết công suất. Do đó, việc gia tăng đơn hàng từ các thương hiệu toàn cầu là điều kiện then chốt để đảm bảo tính bền vững của Thỏa thuận – lý tưởng là nên được thực hiện trước khi tiến hành đánh giá toàn diện dự kiến vào năm 2025.

¹ Chiến dịch "Justice for Jeyasre" (Công lý cho Jeyasre) được khởi xướng bởi một liên minh bao gồm các công đoàn quốc tế, các tổ chức công lý giới và các nhóm lao động sau vụ sát hại Jeyasre Kathiravel – một nữ lao động trẻ người Dalit và là thành viên công đoàn – bởi người giám sát của cô vào tháng 1 năm 2021.

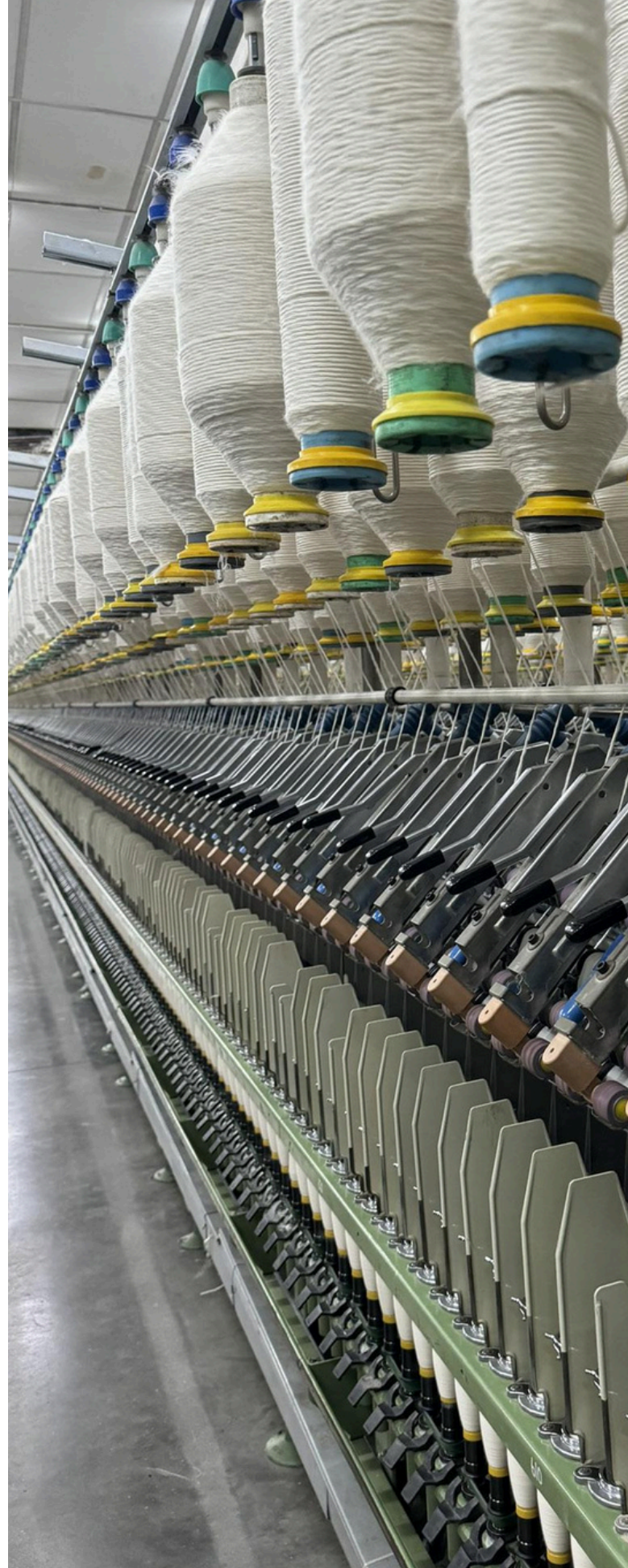
GIỚI THIỆU

Báo cáo này đánh giá tiến độ thực hiện Thỏa thuận Dindigul nhằm Xóa bỏ Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH) sau hai năm triển khai. Trên thực tế, Báo cáo này đánh giá tiến độ thực hiện Thỏa thuận Dindigul về Xóa bỏ Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH) vào thời điểm kết thúc năm thứ hai triển khai. Trên thực tế, Thỏa thuận Dindigul bao gồm một chuỗi các thỏa thuận có tính chất liên kết với nhau. Thỏa thuận chương trình (sau đây gọi là “thỏa thuận”) được ký kết giữa Liên hiệp Lao động Dệt may và Lao động phổ thông Tamil Nadu (TTCU) và Công ty Eastman Exports Global Clothing Private Limited, quy định các quy trình liên quan đến việc xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới tại tất cả các đơn vị thuộc Công ty Natchi Apparel (P) Ltd và Eastman Spinning Mills (P) Ltd. Hai tổ chức phi chính phủ – Công lý Lao động Toàn cầu (Global Labor Justice – GLJ) và Liên minh Tiền lương Sàn châu Á (Asia Floor Wage Alliance – AFWA) – cũng tham gia ký kết với tư cách là “bên làm chứng”. Thỏa thuận này (cùng với báo cáo đánh giá năm đầu tiên) hiện đã được công khai và có thể truy cập tại [đường dẫn này](#).

Thỏa thuận chương trình này được hỗ trợ bởi ba thỏa thuận riêng biệt giữa các thương hiệu toàn cầu – Tập đoàn H&M (H&M Group), Gap Inc., và PVH Corporation – với TTCU, AFWA và GLJ². Do các thỏa thuận riêng lẻ này có tính chất bảo mật, báo cáo đánh giá hiện tại **chỉ tập trung** vào thỏa thuận chương trình giữa TTCU và Eastman. Tất cả các thỏa thuận nói trên đều có thời hạn đến tháng 6 năm 2025.

Phần 1 của báo cáo tập trung phân tích liệu các quy trình đã được thiết lập có vận hành hiệu quả hay không, thông qua việc xem xét một số chỉ số quy trình như: Các hành vi bị cấm có được truyền thông đầy đủ đến người lao động hay không? Cơ chế khiếu nại có vận hành hiệu quả không? Các hoạt động tập huấn có được triển khai? Ban lãnh đạo Eastman có hợp tác không?

² Gap Inc. và PVH Corporation không đặt hàng từ các nhà máy thuộc phạm vi thỏa thuận vào thời điểm ký các thỏa thuận bảo mật năm 2022, nhưng có quan hệ hợp tác kinh doanh với Eastman Exports.



PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Báo cáo này giới hạn trong phạm vi 38 chỉ số đánh giá hiệu quả chính (Key Performance Indicators – KPIs) thuộc tám nhóm quy trình và 34 chỉ số kết quả đầu ra thuộc bốn nhóm, được lựa chọn bởi Ủy ban Giám sát (Oversight Committee – OC) của thỏa thuận. Hầu hết các chỉ số KPI đều được trình bày trong phần nội dung chính của báo cáo; danh mục đầy đủ cùng các bằng chứng và nguồn dữ liệu liên quan cho từng chỉ số có thể được truy cập từ GLJ³.

Trọng tâm chính của quá trình đánh giá là xác định độ tin cậy của dữ liệu làm cơ sở cho từng KPI trong giai đoạn từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2023. Để thực hiện điều này, chúng tôi đã phân tích các tài liệu gốc, ghi chú viết tay, biên bản cuộc họp, sổ nhật ký và hồ sơ khiếu nại; sau đó đối chiếu các bằng chứng này thông qua phỏng vấn với các bên liên quan chính, bao gồm cả người lao động từng nêu khiếu nại.

Nghiên cứu được thực hiện thông qua chuyến thực địa kéo dài tám ngày với sự hỗ trợ của OC, TTCU, ban quản lý Eastman và đội ngũ chương trình của thỏa thuận (gồm đại diện của AFWA, cán bộ tài liệu tại hiện trường và đại diện từ GLJ). Trưởng nhóm nghiên cứu, cùng với phiên dịch viên, đã đến khảo sát tại nhà máy may Natchi và nhà máy xe sợi Eastman (sau đây gọi chung là “nhà máy”), cũng như khu ký túc xá – nơi phần lớn lao động nhập cư đang sinh sống. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn nhiều nhóm đối tượng liên quan. Cụ thể, nhóm đã tổ chức ba cuộc thảo luận nhóm tập trung (focus group discussion) với năm người lao động mỗi nhóm, cùng bốn cuộc phỏng vấn sâu với người lao động (bao gồm hai người từng gửi đơn khiếu nại). Trong số 19 người lao động được phỏng vấn, có bảy người là Giám sát viên tại phân xưởng (SFM). Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn phỏng vấn ba lãnh đạo của TTCU, hai thành viên của ICC, một cán bộ đánh giá độc lập, một giảng viên tập huấn từ tổ chức nhân quyền nữ quyền CREA, năm tài xế xe buýt và năm thành viên của Ủy ban Triển khai – bao gồm đại diện cấp cao của Eastman tại nhà máy (Phó Chủ tịch cấp cao về Đảm bảo chất lượng và ESG, cùng Trưởng phòng Nhân sự).

Phần lớn các cuộc phỏng vấn người lao động được tiến hành trong phòng kín tại khuôn viên nhà máy.

Hai cuộc phỏng vấn được thực hiện tại văn phòng TTCU. Trong nhà máy, bảy người lao động được lựa chọn bởi Trưởng phòng Nhân sự, trong khi những người còn lại được chọn ngẫu nhiên từ danh sách nhân sự. Theo đề nghị của đội ngũ chương trình, TTCU là đơn vị giới thiệu nhóm nghiên cứu tới người lao động để bảo đảm họ cảm thấy thoải mái khi trả lời. Mặc dù không loại trừ khả năng việc tiến hành phỏng vấn ngay tại nhà máy, cùng với sự giới thiệu của TTCU, có thể ảnh hưởng đến tính khách quan trong phản hồi của người lao động, tuy nhiên, kết quả thu được cho thấy mức độ tương đồng đáng kể giữa câu chuyện của những người được chọn ngẫu nhiên và những người do bộ phận nhân sự giới thiệu, cũng như giữa các cuộc phỏng vấn diễn ra bên trong và bên ngoài nhà máy. Tuy vậy, chúng tôi không phủ nhận rằng nếu các cuộc phỏng vấn được thực hiện tại các làng nơi người lao động sinh sống, có thể sẽ xuất hiện thêm những góc nhìn sâu sắc hoặc phản biện hơn về quá trình thực hiện thỏa thuận.

Phân tích kết hợp giữa tài liệu gốc, sổ ghi chép, nhật ký và hồ sơ khiếu nại với các cuộc phỏng vấn đã củng cố mức độ tin cậy của dữ liệu được sử dụng trong báo cáo năm thứ hai này. Việc so sánh với báo cáo năm thứ nhất không được khuyến khích. Thứ nhất, báo cáo năm đầu tiên do các tổ chức lao động xây dựng, trong khi báo cáo hiện tại do một Ủy ban Giám sát đa bên ủy nhiệm. Thứ hai, báo cáo năm đầu tập trung chủ yếu vào bối cảnh, quy trình và một phần kết quả, còn báo cáo hiện tại tập trung hoàn toàn vào hệ thống KPI do OC đưa ra, với mục tiêu đánh giá tính xác thực của dữ liệu liên quan. Sự khác biệt về mục tiêu dẫn đến một số chênh lệch nhất định trong dữ liệu. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng các kết quả trong năm thứ hai nhìn chung vẫn phù hợp với xu hướng tiến bộ đã được chỉ ra trong năm đầu tiên, đồng thời cho thấy cơ chế khiếu nại và hợp tác lao động – quản lý đã được thể chế hóa mạnh mẽ hơn.

Một đánh giá độc lập và toàn diện hơn, dự kiến thực hiện trong năm thứ ba (2025), sẽ vượt ra khỏi phạm vi các KPI hiện tại để xem xét những vấn đề lớn hơn về hiệu quả, tính bền vững, khả năng nhân rộng và mở rộng quy mô của thỏa thuận.

³ Xem danh sách chỉ số KPI và dữ liệu minh chứng do GLJ công bố tại: <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>.



PHẦN 1

CÁC QUY TRÌNH CỦA THỎA THUẬN CÓ HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ KHÔNG?

BTóm lược, các phát hiện chính liên quan đến các chỉ số đánh giá quy trình (KPI) như sau:

A) Chính sách của Eastman đã được sửa đổi để phản ánh đầy đủ các hành vi bị cấm và biện pháp khắc phục được quy định trong thỏa thuận.

B) Người lao động và quản lý được tham gia các khóa đào tạo chung và đào tạo theo tình huống cụ thể, từ đó hình thành hiểu biết toàn diện về GBVH đối với những người đã được tập huấn.

C) Cơ chế khiếu nại vận hành hiệu quả, cho phép giải quyết khiếu nại thông qua các cuộc họp định kỳ hai tuần một lần giữa công đoàn và ban quản lý, cũng như thông qua việc xử lý trực tiếp tại hiện trường bởi các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM).

D) Người lao động có nhận thức rộng rãi về cơ chế khiếu nại đa kênh của thỏa thuận, đồng thời họ tin tưởng hệ thống này và đánh giá đây là cơ chế dễ tiếp cận và công bằng. Điều này một phần là nhờ TTCU luôn duy trì tiếp xúc thường xuyên với người lao động tại nhà máy và tại các làng, cùng với thành tích thực tế trong việc giải quyết hiệu quả các vấn đề của người lao động, từ đó tạo dựng niềm tin để họ lên tiếng và nêu khiếu nại.

E) Các Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC) đã được tích hợp vào cơ chế khiếu nại và tái cấu trúc để đảm bảo hoạt động hiệu quả, phù hợp với luật pháp của bang.

F) Ban lãnh đạo cấp cao của Eastman tại các nhà máy đã hợp tác tích cực và đáng ghi nhận trong suốt quá trình thực hiện thỏa thuận. Chúng tôi sẽ phân tích sâu hơn các phát hiện trên trong những phần tiếp theo, được tổ chức theo các chỉ số KPI.

CÁC HÀNH VI BỊ CẤM VÀ CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC HIỆN HÀNH

Các hành vi bị cấm và biện pháp khắc phục không được trình bày chi tiết trong báo cáo này, nhưng có thể tham khảo tại Phụ lục A của [Báo cáo năm thứ nhất](#). Các nội dung đó đã được tích hợp vào chính sách chính thức của Eastman với tên gọi “Chính sách phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hướng dẫn và quy trình xử lý khiếu nại”, dẫn đến việc ban hành văn bản chính sách cập nhật vào tháng 1 năm 2024, áp dụng cho toàn bộ bộ phận May mặc Natchi của Eastman. Qua phỏng vấn, chúng tôi nhận thấy sự khác biệt rõ rệt về mức độ nhận thức của người lao động đối với các hành vi bị cấm. Những người được bộ phận Nhân sự lựa chọn đều đã tham gia tập huấn do TTCU tổ chức theo khuôn khổ thỏa thuận và thể hiện hiểu biết chi tiết về các hành vi bị cấm, đặc biệt là liên quan đến GBVH. Chẳng hạn, họ liệt kê các hành vi như “[các giám sát nam] nhắn tin, bình phẩm, nhìn chằm chằm hoặc [các quản lý] tự ý thay đổi vị trí làm việc [của công nhân] mà không có lý do chính đáng” là hành vi bị cấm. Ngược lại, những người lao động được chúng tôi lựa chọn ngẫu nhiên và chưa được tham gia tập huấn thể hiện hiểu biết khá sơ sài về các hành vi bị cấm và về GBVH. Họ chủ yếu đề cập đến các hành vi mang tính kỷ luật cá nhân, chẳng hạn như “[không] đội mũ trùm tóc” hoặc “không được nói chuyện với người lạ”. Hàm ý quan trọng ở đây là: khi việc đào tạo được triển khai, nội dung cần đảm bảo hiệu quả và bao phủ toàn bộ lực lượng lao động. Đồng thời, cũng cần xem xét lại phương pháp đào tạo, nhằm đánh giá sự khác biệt trong cách tiếp cận giữa TTCU (đơn vị tổ chức đào tạo cho tất cả các bên liên quan) và tổ chức nhân quyền CREA (đơn vị đã tổ chức đào tạo cho các SFM và ICC trong năm 2023, và dự kiến sẽ đào tạo thêm cho cả quản lý và TTCU trong giai đoạn 2024–2025). Ngoài ra, có thể cân nhắc áp dụng đề xuất từ phía người lao động, chẳng hạn như việc dán áp phích minh họa “những hành vi nên làm và không nên làm” dành cho cả người lao động và giám sát viên.

⁴ Hai trong số những công nhân được chọn ngẫu nhiên để tham gia thảo luận nhóm có 8 năm kinh nghiệm làm việc tại Nhà máy May Natchi; một người có 4 năm kinh nghiệm, một người khác có 2 năm và một người chỉ mới làm được 8 tháng. Người cuối cùng này là một Giám sát viên tại phân xưởng (SFM), đồng thời là người duy nhất trong nhóm đã từng tham gia tập huấn – khóa tập huấn do tổ chức CREA (một tổ chức độc lập bên ngoài) thiết kế riêng dành cho các SFM.

CƠ CHẾ KHIẾU NẠI

Cơ chế khiếu nại đa kênh của thỏa thuận được trình bày dưới dạng sơ đồ trong phần Phụ lục. Tóm lược, người lao động có thể gửi khiếu nại cho các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) tại dây chuyền sản xuất của mình, cho các thành viên của TTCU – những người đến thăm nhà máy hai tuần một lần – và cho cán bộ tài liệu của chương trình, người thường đi cùng TTCU trong các chuyến thăm này.

Người lao động cũng có thể trực tiếp nêu các vấn đề liên quan đến GBVH với các Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC). SFM có thể xử lý vấn đề ngay tại hiện trường hoặc chuyển lên TTCU. TTCU có thể xử lý trực tiếp, thảo luận với ban quản lý Eastman, hoặc chuyển khiếu nại đến ICC.

Dữ liệu do nhóm chương trình cung cấp cho thấy có sự đối thoại thường xuyên giữa công đoàn và ban quản lý – tổng cộng 105 cuộc họp giữa TTCU và Trưởng phòng Nhân sự của Eastman – để thảo luận về các khiếu nại và việc thực hiện thỏa thuận. Các cuộc họp này được tổ chức cả trong khuôn viên nhà máy và bên ngoài. Chúng tôi đã đối chiếu được 84 ngày họp với sổ đăng ký khách vào nhà máy, xác nhận TTCU đã vào nhà máy, cho thấy các cuộc họp thực sự diễn ra tại hiện trường. Chúng tôi cũng có biên bản của 11 trong số 21 cuộc họp còn lại.⁵ Quan sát của chúng tôi tại một trong các cuộc họp giữa công đoàn và ban quản lý cho thấy đây là các cuộc thảo luận thân thiện, mang tính phi hình thức, và việc ghi chép biên bản chính thức không phải là thực hành phổ biến.

Ngược lại, các khiếu nại và quá trình giải quyết lại được ghi nhận cẩn thận và có hệ thống bởi cán bộ tài liệu, thông qua một sổ ghi chép vụ việc (case log) được thiết kế bài bản. Sổ ghi chép này cung cấp thông tin về nhiều loại vấn đề khác nhau, bao gồm mô tả ngắn gọn các khiếu nại và hướng giải quyết (mỗi vụ khoảng 1-6 câu), phản ánh các vấn đề được nêu thông qua cơ chế khiếu nại và được xử lý trong các cuộc họp đối thoại công đoàn – ban quản lý (xem Phần “Kết quả”).

Dữ liệu cho thấy người lao động có nhận thức rộng rãi về cơ chế khiếu nại. Tất cả những người được phỏng vấn – bao gồm cả những người chưa từng được đào tạo –



đều biết đến cơ chế này và các kênh tiếp cận. Nhận thức này không chỉ đến từ hoạt động đào tạo, mà còn nhờ vào việc TTCU cung cấp thông tin cả tại nhà máy và tại các làng, hoặc thông qua chia sẻ từ đồng nghiệp.

Các cuộc phỏng vấn với người lao động cho thấy mức độ tin tưởng cao đối với cơ chế khiếu nại. Người lao động không ngần ngại nêu khiếu nại và tin rằng khiếu nại sẽ được xử lý một cách bảo mật và không mang lại hậu quả tiêu cực. Họ nhấn mạnh rằng sự tiếp xúc thường xuyên và liên tục của TTCU với họ – cả tại nhà máy và trong cộng đồng – là yếu tố then chốt giúp xây dựng niềm tin và xóa bỏ nỗi sợ khi lên tiếng. Người lao động đánh giá cơ chế này là dễ tiếp cận, vì họ có thể dễ dàng tiếp cận TTCU tại khu vực “dưới gốc cây” – một không gian (như minh họa trong hình) dành riêng cho công đoàn, được bố trí thuận tiện trong khuôn viên nhà máy, nơi người lao động thường đi qua trong giờ nghỉ trưa. Người lao động tìm đến TTCU không chỉ để nêu khiếu nại, mà còn để trò chuyện thân mật, như đã được quan sát trong các chuyến thăm thực địa của chúng tôi.

⁵ Các bản sao viết tay bằng tiếng Tamil của biên bản cuộc họp có tiêu đề “Biên bản họp công đoàn – quản lý chung” (General Union-Management meeting – GUM) và “Biên bản họp xử lý khiếu nại công đoàn – quản lý” (Grievance Redressal Union-Management meeting – GRUM) có tồn tại một số điểm chưa nhất quán. Các biên bản GRUM (của 30 cuộc họp) không phải lúc nào cũng được ghi theo trình tự thời gian. Một vài ngày được viết lặp hoặc đảo thứ tự (ví dụ: 24.08 trước 23.08 và sau đó lại là 24.08), cho thấy có thể các biên bản được ghi cùng một ngày. Biên bản GUM thường đề cập đến các vấn đề không liên quan đến GBVH, chỉ ghi tháng mà không ghi đầy đủ ngày, và cũng không theo trình tự thời gian.

Tất cả người lao động được phỏng vấn đều sử dụng tiếng Tamil, ngoại trừ một phụ nữ nói tiếng Odia. Người lao động cho biết rằng những công nhân nói tiếng Odia có thể nhận hỗ trợ từ đồng nghiệp biết nhiều ngôn ngữ hoặc giao tiếp với một Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) nói tiếng Odia. Phần lớn người lao động cho biết họ đánh giá cơ chế khiếu nại là công bằng, không có sự phân biệt đối xử dựa trên đẳng cấp, tình trạng di cư hay các yếu tố khác. Họ ghi nhận rằng mình nhận được sự hỗ trợ trong quá trình báo cáo các hành vi bị cấm từ đồng nghiệp và các SFM, những người đã khuyến khích và đồng hành cùng họ trong việc nêu khiếu nại, cũng như từ TTCU trong việc làm việc với ban quản lý để giải quyết các vấn đề đó. Ngoài ra, họ cũng đánh giá cao vai trò của cán bộ tài liệu của chương trình – ví dụ, người này giúp họ ghi chép lại nội dung khiếu nại khi họ cảm thấy không thoải mái để tự viết. Một số người lao động được phỏng vấn đã chia sẻ kinh nghiệm sử dụng cơ chế khiếu nại. Trường hợp điển hình được trình bày trong Hộp 1 (theo lời người khiếu nại, có chỉnh sửa nhẹ về mặt ngữ pháp) là minh họa rõ nét về cách người lao động được trao quyền để lên tiếng. Mô tả của người lao động trong trường hợp này nhìn chung phù hợp với hồ sơ khiếu nại đã được ghi nhận.

TCơ chế khiếu nại hiện vẫn đang được cập nhật liên tục dựa trên những bài học rút ra từ quá trình triển khai thực tế. Việc ghi chép hồ sơ đã được cải thiện nhằm theo dõi các trường hợp tái phạm do cùng một đối tượng gây ra. TTCU và đội ngũ chương trình đã học cách đi sâu phân tích các khiếu nại, như thể hiện qua một trường hợp trong đó bốn phụ nữ nêu vấn đề liên quan đến việc di chuyển và đề nghị được đi trên các xe buýt khác nhau. Sau quá trình điều tra sâu hơn, phát hiện rằng bốn người phụ nữ này thuộc đẳng cấp cao và không muốn đi cùng xe với những phụ nữ thuộc đẳng cấp thấp hơn.

Tổng thể, cơ chế khiếu nại này tương thích với các chuẩn mực quyền con người, thể hiện ở việc thỏa thuận đã tiếp nhận định nghĩa về GBVH trong Công ước 190 và tích hợp các Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC) theo quy định của Luật POSH của Ấn Độ.

HỘP 1 NGHIÊN CỨU TÌNH HUÔNG-LAKSHMI

Vào cuối ca làm việc, Lakshmi được quản lý trực tiếp yêu cầu rời khỏi dây chuyền sản xuất vì máy may của cô gặp sự cố. Người quản lý lớn tiếng quát mắng và đổ lỗi cho cô gây ra trục trặc. Ngày hôm sau, mặc dù máy đã được sửa, cô bị thay thế bởi một công nhân khác. Cảm thấy bị xúc phạm và tổn thương, Lakshmi rời khỏi khu sản xuất và bật khóc bên ngoài hội trường nhà máy. Sau một lúc trấn tĩnh, nhớ lại những cuộc họp công đoàn nơi bà Thivya – lãnh đạo TTCU – từng khuyến khích người lao động dũng cảm lên tiếng, Lakshmi đã lấy hết can đảm để đến gặp bà Thivya, người tình cờ đang có mặt tại nhà máy trong ngày hôm đó. Ngay lập tức, bà Thivya triệu tập một cuộc họp “dưới gốc cây” – một không gian trong khuôn viên nhà máy dành riêng cho TTCU để tiếp xúc trực tiếp với người lao động. Cuộc họp có sự tham gia của người quản lý trực tiếp của Lakshmi, một SFM khác, Trưởng phòng Nhân sự và cán bộ ghi chép của Thỏa thuận Dindigul – người đã hỗ trợ Lakshmi ghi lại nội dung khiếu nại bằng văn bản. Tại cuộc họp, người quản lý thừa nhận rằng dây chuyền sản xuất thường xuyên xảy ra sự cố kỹ thuật, và chiếc máy vẫn tiếp tục trục trặc ngay cả khi đã thay đổi người vận hành. Quá trình đối thoại cho thấy rằng cấp trên của người quản lý – trưởng nhóm dây chuyền – là người đã chỉ đạo việc thay thế Lakshmi, thay vì xử lý lỗi kỹ thuật thực tế. Khi được mời tham gia cuộc họp, trưởng nhóm dây chuyền phủ nhận việc đã đưa ra chỉ đạo nói trên.

Lakshmi được hỏi về cách thức mong muốn giải quyết vụ việc. Người quản lý đã trực tiếp gửi lời xin lỗi. Cuộc họp đi đến thống nhất rằng trưởng nhóm dây chuyền sẽ tạm thời quay lại đảm nhiệm vai trò của một công nhân may trong vòng một tuần nhằm khơi lại sự thấu hiểu và đồng cảm với người lao động – bởi phần lớn các trưởng nhóm dây chuyền đều từng xuất thân là công nhân may trước khi được thăng chức.

Đối với Lakshmi, bản thân việc được lắng nghe trong một cuộc họp như vậy đã cho cô cảm giác công lý được thực thi. Khiếu nại của cô được giải quyết chỉ trong vòng ba giờ. Cô chỉ đề xuất rằng lời xin lỗi nên được thực hiện bằng văn bản thay vì chỉ nói miệng, nhằm giúp người vi phạm có trách nhiệm hơn và tránh tái phạm. Lakshmi chia sẻ rằng sự hỗ trợ từ TTCU, cũng như vai trò của cô trong tư cách một SFM, đã tiếp thêm cho cô sức mạnh và sự tự tin để trình bày vụ việc của mình.

VAI TRÒ CỦA GIÁM SÁT VIÊN TẠI PHÂN XƯỞNG

Các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) – là người lao động được TTCU bổ nhiệm – đóng vai trò thiết yếu trong quá trình triển khai cơ chế khiếu nại. Họ được ban quản lý chính thức công nhận. Các SFM có nhiệm vụ ngăn chặn sự leo thang của các tình huống GBVH thông qua việc can thiệp ngay lập tức khi có vấn đề phát sinh tại hiện trường, hoặc bằng cách thông báo cho TTCU. Ví dụ, khi một SFM chứng kiến một quản lý lớn tiếng với công nhân tại dây chuyền sản xuất, người này sẽ nhắc nhở ngay lập tức về hành vi ứng xử phù hợp tại nơi làm việc. Các cuộc phỏng vấn và thảo luận nhóm tập trung với người lao động cho thấy các SFM sẵn sàng lên tiếng phản đối hành vi sai trái và được tin tưởng, sẵn sàng hỗ trợ người lao động trong việc trình bày khiếu nại. SFM rất dễ nhận biết tại phân xưởng nhờ áo khoác có màu đặc trưng – màu vàng tại nhà máy may và màu đỏ tại nhà máy xe sợi – với dòng chữ “shop floor monitor” in phía sau.

Theo dữ liệu từ bộ phận Nhân sự, năm 2023 có 88 SFM làm việc tại nhà máy may và 10 người tại nhà máy xe sợi và khu in ấn – tăng 59% so với năm đầu tiên.⁷ Bình quân có một SFM cho mỗi hai dây chuyền sản xuất.⁶ Tất cả các SFM mới bổ nhiệm đều được tập huấn định hướng. Trong năm 2023, đã có tổng cộng sáu buổi tập huấn dành cho SFM tại các đơn vị khác nhau, bao gồm cả tập huấn về vai trò giám sát viên và tập huấn xử lý tình huống cụ thể (xem Bảng 1).

VAI TRÒ CỦA ỦY BAN KHIẾU NẠI NỘI BỘ (ICCs)

Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (Internal Complaints Committees – ICCs) là cơ chế bắt buộc theo quy định của Luật Phòng ngừa Quấy rối Tình dục tại Nơi làm việc của Ấn Độ (POSH Act), nhằm tiếp nhận và xử lý các khiếu nại liên quan đến hành vi quấy rối tình dục. Tuy nhiên, trong thực tế, các ICC tại các nhà máy dệt may thường bị chỉ trích vì nhiều lý do – bao gồm việc người lao động không biết đến sự tồn tại của ICC, các thành viên ICC bị lựa chọn hoặc chịu ảnh hưởng từ phía quản lý, và không được tập huấn theo quy định. Tại các nhà máy thuộc phạm vi của Thỏa thuận Dindigul, người lao động cũng chia sẻ rằng trước khi có thỏa thuận này, các ICC gần như không hoạt động, và họ lo sợ bị trả đũa nếu báo cáo khiếu nại.

Do đó, một yêu cầu then chốt của thỏa thuận là các ICC tại các nhà máy liên quan phải được tái cấu trúc và tích hợp vào hệ thống khiếu nại, nhằm đảm bảo vận hành hiệu quả và tuân thủ đầy đủ quy định pháp lý ở cấp quốc gia và cấp bang. Các ICC đã được tái cơ cấu vào năm 2023, và hiện tại có tổng cộng năm ICC đang hoạt động tại các đơn vị: Natchi I và II, Spinning I và II, cùng bộ phận in ấn. Theo dữ liệu từ nhóm chương trình, mỗi ICC bao gồm hai nữ quản lý cấp cao (hai người này tham gia tất cả các ICC), một chuyên gia bên ngoài (cũng là thành viên trong tất cả các ICC), và năm người lao động (4 nữ, 1 nam), trong đó ba người là thành viên công đoàn do TTCU đề cử. Trong khi đó, POSH Act chỉ yêu cầu mỗi ICC bao gồm: một nữ quản lý cấp cao làm Chủ tịch, một chuyên gia bên ngoài, ít nhất hai nhân viên, và tối thiểu 50% thành viên là nữ. Như vậy, thành phần ICC tại các nhà máy trong thỏa thuận đã vượt mức yêu cầu tối thiểu của luật.

Theo hướng dẫn thực hiện POSH Act tại bang Tamil Nadu dành cho ngành may mặc, ICC phải họp ít nhất hai tháng một lần. Việc rà soát dữ liệu cho thấy trong nửa đầu năm 2023, các ICC chỉ họp một lần, nhưng tần suất đã tăng lên trong nửa cuối năm, bao gồm một số cuộc họp liên ủy ban, nhằm đáp ứng yêu cầu tối thiểu sáu cuộc họp mỗi năm cho mỗi ICC. Phân tích biên bản họp của ICC cho thấy chưa phải tất cả các ICC đều đảm bảo đủ số lượng thành viên người lao động theo quy định. Cụ thể, tại hai ICC thuộc Spinning I và II, chỉ có 3–4 người lao động tham dự một số cuộc họp liên ủy ban, thay vì tổng số 10 người (2 ICC × 5 thành viên).⁸

⁶ Theo thông tin từ nhóm chương trình. Dữ liệu nhân sự do Eastman cung cấp sau chuyển khảo sát cho thấy mỗi SFM phụ trách trung bình 23 người lao động (tổng cộng 2.274 lao động và 98 SFM).

⁷ Số lượng SFM theo đơn vị: 41 tại Natchi I, 47 tại Natchi II, 5 tại Spinning I, 4 tại Spinning II, và 1 tại bộ phận in ấn. Dữ liệu do Eastman cung cấp sau chuyển khảo sát, do đó chưa được xác minh tại hiện trường.

⁸ Nhóm chương trình cho biết một số thành viên người lao động không thể tham gia họp do đang nghỉ bù (compensatory off) sau khi làm việc vào Chủ nhật.

Đã có hai buổi tập huấn được tổ chức dành cho các thành viên của Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC), và ban quản lý cũng đã được giới thiệu về ICC cũng như Luật POSH (xem Bảng 1 bên dưới). Các buổi tập huấn này do TTCU phối hợp với tổ chức nhân quyền CREA thực hiện. Qua phỏng vấn, các thành viên ICC thuộc khối người lao động và quản lý đều cho thấy hiểu biết rõ ràng về GBVH cũng như vai trò của họ trong việc hỗ trợ người lao động. Ví dụ, một thành viên đại diện ban quản lý cho biết mình đã học được cách tiếp cận người lao động và tiếp nhận khiếu nại một cách tử tế và không định kiến. Một thành viên ICC thuộc nhóm người lao động chia sẻ rằng cô được đối xử bình đẳng với các đại diện đến từ phía quản lý trong quá trình làm việc tại ICC. Cô đánh giá cao sự hỗ trợ từ ban quản lý đối với hoạt động của ICC, thể hiện qua việc cô có thể chủ động xin nghỉ để tham gia các khóa tập huấn hoặc thảo luận về các vụ việc.

Các cuộc phỏng vấn với người lao động (những người biết đến ICC thông qua bảng thông báo, buổi định hướng do phòng Nhân sự tổ chức, và các hoạt động truyền thông từ TTCU) cho thấy họ nhìn chung có nhận thức về sự tồn tại của ICC, và một số người cho biết họ cảm thấy có thể tin tưởng hơn vào các ICC đã được tái cấu trúc so với trước đây. Tuy nhiên, người lao động tại từng đơn vị chỉ có thể nhận diện được khoảng 2-3 thành viên ICC thuộc nhóm lao động (thay vì 5 như quy định). Do đó, các cuộc phỏng vấn củng cố nhận định rằng cần tiếp tục tăng cường sự tham gia và/hoặc mức độ nhận diện của người lao động trong các ICC, để phù hợp với mục tiêu của Eastman trong việc xây dựng các ủy ban ICC toàn diện và bao trùm tại tất cả các đơn vị.

VAI TRÒ CỦA ỦY BAN TRIỂN KHAI

Thỏa thuận quy định phải thành lập một Ủy ban Triển khai nhằm giám sát việc thực hiện các nội dung đã cam kết. Thành phần của ủy ban này – được thống nhất sau khi ký kết thỏa thuận – bao gồm lãnh đạo cấp cao của TTCU, đại diện ban quản lý Eastman, và các thành viên đến từ AFWA⁹. Trong năm 2023, Ủy ban Triển khai đã họp ba lần để thảo luận về tiến độ thực hiện thỏa thuận, xác định các khoảng trống trong quá trình triển khai, và xây dựng chiến lược khắc phục, như được ghi lại chi tiết trong biên bản họp. Ví dụ, các cuộc họp đã đề cập đến các nhóm khiếu nại phổ biến từ người lao động, tình trạng sụt giảm đơn hàng và nguy cơ ảnh hưởng đến việc làm, cũng như lo ngại rằng sự sụt giảm đơn hàng từ một thương hiệu ký kết có thể tạo hiệu ứng "tác động lạnh" (chilling effect) đối với các thương hiệu khác¹⁰.

⁹ Thành phần cụ thể đại diện cho Eastman, AFWA và TTCU tham dự các cuộc họp có thay đổi qua từng phiên họp.

¹⁰ Các biên bản cuộc họp có ghi nhận những lo ngại này, tuy nhiên cần lưu ý rằng quyết định của các thương hiệu trong việc giảm hoặc ngừng đặt hàng còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác.



TẬP HUẤN

Thỏa thuận yêu cầu tổ chức tập huấn hằng năm cho người lao động, cán bộ giám sát và quản lý các cấp. Trong năm thứ hai, tổng cộng đã có 17 buổi tập huấn chung và 12 buổi tập huấn theo tình huống được tổ chức. Các đối tượng tham gia bao gồm: người lao động, Giám sát viên tại phân xưởng (SFM), trưởng nhóm dây chuyền, người lao động nội trú (hostellers), quản lý cấp trung, thành viên ICC và một số cán bộ khác. Thông tin chi tiết được trình bày tại Bảng 1. Nội dung từng buổi tập huấn được điều chỉnh phù hợp với nhu cầu của từng nhóm tham dự.

Các buổi tập huấn chung cung cấp kiến thức tổng quát về thỏa thuận, bao gồm: định nghĩa về GBVH, quyền tự do lập hội (FOA), các hành vi bị cấm, biện pháp khắc phục hiện có, và cách báo cáo, xử lý các vi phạm – bao gồm cả GBVH. Đối với các SFM và thành viên ICC, nội dung đào tạo mở rộng hơn, tập trung vào vai trò và trách nhiệm cụ thể, bao gồm cả kỹ năng can thiệp của người quan sát và quy trình xử lý GBVH. Đối với người lao động nội trú, nội dung tập huấn bao gồm thông tin về cơ chế hoạt động của các ủy ban liên quan. Đối với cán bộ quản lý, nội dung tập huấn bao gồm phần nâng cao nhận thức về Luật POSH và chức năng của ICC. Các tài xế cũng được tập huấn định hướng về quy định mới dành cho người lái xe, bao gồm việc không sử dụng điện thoại khi đang điều khiển phương tiện, và đặc biệt là quy tắc trong giao tiếp với người lao động. Các buổi tập huấn theo tình huống được tổ chức sau khi phát sinh khiếu nại và tập trung vào các chủ đề cụ thể, như: cách ứng xử đạo đức với người lao động, tránh lạm dụng ngôn từ từ vị trí trưởng nhóm dây chuyền, hoặc làm rõ vai trò của SFM dành cho quản lý cấp trung.

Bảng 1. Số lượng buổi tập huấn và số người tham gia (Tháng 1 – Tháng 12 năm 2023)¹¹

Đối tượng tham gia		Số buổi tập huấn		Tổng số người tham dự*	
		Tập huấn chung	Tập huấn theo sự vụ	Tập huấn chung	Tập huấn theo sự vụ
Người lao động	Tổ trưởng chuyên (Line Leaders)	1	2	20(21%)	61 (64%)
	Giám sát viên tại phân xưởng (SFM)	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	Công nhân	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	Người ở ký túc xá (Hostellers)	1	0	437 (79%)	0
Ban quản lý	Ban quản lý cấp cao	1	0	30 (100%)	0
	Quản lý cấp trung	3	3	151(95%)	76 (48%)
Nhân sự khác	Tài xế	1	2	40 (100%)	114 (100%)
	Người ở ký túc xá	0	1	0	5 (100%)
	Nhân viên căng tin	1	0	12(48%)	0
Ủy ban khiếu nại nội bộ (ICCs)	Giới thiệu ICC cho ban quản lý	1	0	20 (71%)	0
	Tập huấn thành viên ICC	2	0	34 (100%)	0
Tổng cộng		17	12	1071	509

*Các tỷ lệ phần trăm được trình bày trong bảng chỉ mang tính ước lượng tương đối. Tỷ lệ này được tính bằng cách lấy số lượng người tham dự tập huấn chia cho tổng số lao động trong từng nhóm đối tượng. Tuy nhiên, một người có thể tham dự nhiều buổi tập huấn khác nhau, do đó số liệu không phản ánh hoàn toàn chính xác.

Như đã trình bày ở phần trên, những người lao động đã tham gia tập huấn (trong năm 2023 hoặc 2022) cho thấy hiểu biết khá đầy đủ về GBVH. Các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) và thành viên Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC) đã nắm được cách thức hỗ trợ người lao động trong vai trò của mình. Một người lao động chia sẻ rằng chương trình tập huấn đã giúp cô có đủ tự tin để chất vấn hành vi của quản lý và chủ động lên tiếng: **“Trước khi tham gia tập huấn, mỗi khi tôi từ chối làm thêm nhiệm vụ mà quản lý giao, ông ấy thường quát mắng tôi gay gắt hoặc giao thêm việc khác để gây áp lực. Khi đó, tôi nghĩ rằng có lẽ mình đã làm sai nên bị đối xử như vậy. Nhưng trong buổi tập huấn, tôi hiểu rằng đó là một dạng quấy rối và lạm dụng quyền lực. Giờ đây, nếu ông ấy có hành vi trả đũa vô lý, tôi sẵn sàng đối mặt và phản ứng lại một cách dứt khoát.”**¹² Trong năm thứ ba của thỏa thuận, các buổi tập huấn bổ sung do tổ chức CREA thực hiện sẽ được tổ chức cho SFM, ban quản lý và TTCU. Bên cạnh đó, các buổi “tập huấn giảng viên” (training of trainers – ToT) cũng sẽ được triển khai. Trong đó, những người lao động được TTCU lựa chọn sẽ được đào tạo chuyên sâu về chủ đề GBVH để sau đó trở thành người hướng dẫn lại cho các đồng nghiệp của mình. Như đã đề cập, việc rà soát lại phương pháp tập huấn hiện tại của TTCU và CREA sẽ là bước cần thiết để điều chỉnh và nâng cao hiệu quả đào tạo.

¹¹ Theo dữ liệu do nhóm chương trình cung cấp, bao gồm số lượng người tham dự, mô tả nội dung tập huấn và bằng chứng hình ảnh cho tất cả các buổi (ngoại trừ các buổi tập huấn dành cho ICC – không có ảnh minh chứng).

¹² Ttrích dẫn đã được diễn đạt lại và biên tập nhẹ. Vấn đề chính ở đây là người quản lý thường xuyên yêu cầu người lao động làm thêm ngoài phạm vi công việc chính, và khi người lao động từ chối, ông ta sẽ lớn tiếng quát mắng – người lao động sử dụng cụm từ “mắng nhiếc dữ dội”. Chương trình tập huấn dựa trên Công ước 190 của ILO, trong đó coi hành vi lạm dụng ngôn từ là một hình thức quấy rối.

SỰ HỢP TÁC CỦA EASTMAN

Thỏa thuận quy định rằng ban lãnh đạo Eastman phải tuân thủ đầy đủ các điều khoản đã cam kết. Các cuộc phỏng vấn với TTCU và đại diện các bên lao động cho thấy rằng ban quản lý cấp cao tại các nhà máy đã thể hiện sự hợp tác nổi bật trong suốt quá trình triển khai thỏa thuận. Bằng chứng rõ ràng nhất cho thấy sự hợp tác của Eastman chính là việc họ chủ động duy trì các cuộc đối thoại định kỳ với công đoàn, và phần lớn các khiếu nại đã được giải quyết nhanh chóng thông qua kênh đối thoại công đoàn – doanh nghiệp, như sẽ được trình bày chi tiết trong phần “Kết quả” dưới đây. Eastman cũng đã tuân thủ đầy đủ các quyết định khắc phục do ICC đưa ra. Theo nội dung thỏa thuận, các vụ việc được ICC xử lý có thể được chuyển lên Ủy ban Giám sát (OC) để tăng cường tính ràng buộc thực thi, tuy nhiên trong năm 2023 không có trường hợp nào cần phải thực hiện bước leo thang này. Trong quá trình đánh giá, ban lãnh đạo Eastman đã hợp tác toàn diện với nhóm nghiên cứu, tạo điều kiện tiếp cận hiện trường, chủ động cung cấp dữ liệu, và hỗ trợ nhóm làm việc với cả ban quản lý lẫn người lao động.

Mặc dù ban lãnh đạo nhà máy thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc thực thi thỏa thuận, tuy nhiên vẫn chưa rõ liệu toàn bộ đội ngũ quản lý cấp trung có thực sự hiểu đầy đủ các nội dung của thỏa

thuận hay không – điều này cho thấy cần tăng cường hoặc cải tiến công tác tập huấn. Ví dụ, đã có ba trường hợp SFM bị yêu cầu thực hiện công việc ngoài phạm vi trách nhiệm của họ. Các trường hợp này đã được TTCU làm việc với quản lý trực tiếp liên quan và đồng thời tổ chức tập huấn về vai trò và trách nhiệm của SFM cho đội ngũ quản lý cấp trung. Bên cạnh đó, cũng có một vài trường hợp quản lý cấp trung xử lý khiếu nại chậm trễ. Chẳng hạn, một người lao động đã phản ánh vào tháng 6 rằng kéo cắt vải không được mài sắc. TTCU đã khuyến nghị phải mài kéo càng sớm càng tốt. Tuy nhiên, theo dữ liệu khiếu nại, mười ngày sau, “**đến ngày 04/07/2023, kéo vẫn chưa được mài, nên TTCU đã nhắc nhở Trưởng phòng Nhân sự hoặc phải mài kéo hoặc thay kéo mới. Ngày 05/07/2023, Trưởng phòng Nhân sự liên hệ TTCU và thông báo rằng đã đặt hàng kéo “trọng lượng nhẹ”. Đến ngày 01/08/2023, bộ phận cắt vải đã được cấp kéo mới.**” Trường hợp này cho thấy hệ thống giám sát của thỏa thuận bảo đảm rằng Eastman thực hiện các biện pháp khắc phục cần thiết thông qua sự theo dõi thường xuyên từ phía TTCU, ngay cả khi có sự chậm trễ từ cấp quản lý trung gian trong quá trình giải quyết khiếu nại.



PHẦN 2

KẾT QUẢ CỦA THỎA THUẬN DINDIGUL

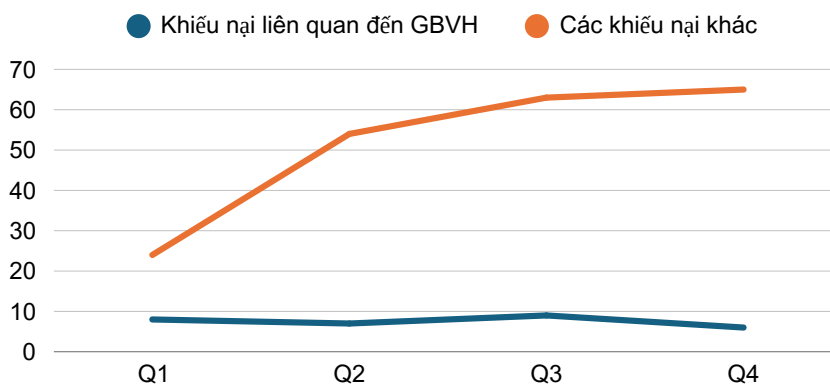
Phần này tập trung vào các chỉ số kết quả có liên quan trực tiếp đến mục tiêu của thỏa thuận, được trích dẫn như sau: “Các bên cùng chia sẻ mục tiêu phòng ngừa, khắc phục và xóa bỏ bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (GBVH), theo định nghĩa của Công ước 190 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), bao gồm GBVH ở giao điểm của giới và/hoặc đẳng cấp hoặc tình trạng di cư, cũng như các vi phạm quyền tự do lập hội (FOA) góp phần làm gia tăng GBVH trong ngành may mặc, bao gồm cả tại Tamil Nadu, Ấn Độ.” (xem Phụ lục A, **báo cáo năm thứ nhất**).

Những phát hiện chính của Phần 2 bao gồm: a) Phân tích của chúng tôi cho thấy người lao động tin tưởng vào cơ chế khiếu nại và không ngại nêu ra vấn đề, thể hiện qua số lượng lớn các khiếu nại được ghi nhận về nhiều chủ đề khác nhau.; b) Cơ chế khiếu nại vận hành hiệu quả một cách đáng kể, xét theo tốc độ xử lý khiếu nại.; c) Đáng chú ý, không có khiếu nại nào liên quan đến vi phạm quyền tự do lập hội (FOA).; d) TTCU đóng vai trò như một cơ chế giám sát mạnh mẽ, đảm bảo việc khắc phục hiệu quả và ngăn ngừa các vi phạm tiếp theo. Lợi ích song phương từ đối thoại công đoàn – doanh nghiệp được cả TTCU và ban quản lý Eastman ghi nhận.; e) Quan hệ lao động – quản lý tích cực góp phần tạo ra những kết quả tích cực bổ sung cho người lao động. Chúng tôi sẽ phân tích chi tiết từng điểm nói trên trong các phần tiếp theo.

Số lượng khiếu nại

OTổng cộng có 242 khiếu nại được ghi nhận trong năm 2023. Trong số này, 30 khiếu nại liên quan đến GBVH, trong khi 212 khiếu nại còn lại đề cập đến nhiều vấn đề khác nhau. Các con số này cao hơn đáng kể so với số lượng khiếu nại ghi nhận trong năm thứ nhất — số khiếu nại liên quan đến GBVH tăng 23%, còn các khiếu nại khác tăng 13%¹³. Các khiếu nại GBVH được phân bố đều trong suốt cả năm, trong khi các khiếu nại khác có xu hướng gia tăng theo thời gian (xem Hình 1). Dữ liệu này, khi đối chiếu với kết quả phỏng vấn người lao động, cho thấy nữ công nhân ngày càng tin tưởng vào cơ chế khiếu nại của thỏa thuận và cảm thấy thoải mái hơn trong việc lên tiếng về nhiều loại vấn đề, vượt ra ngoài phạm vi GBVH.

Hình 1: Số lượng khiếu nại tiếp nhận qua Cơ chế Khiếu nại theo từng quý trong năm 2023¹⁴

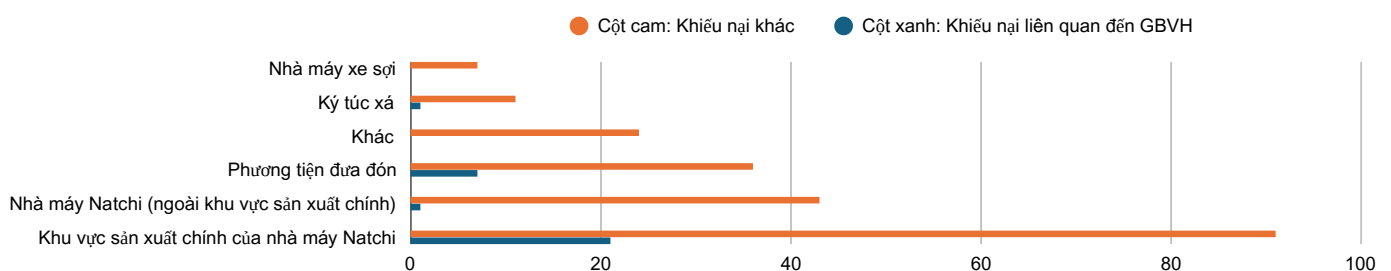


¹³ Lưu ý rằng dữ liệu năm thứ nhất chỉ bao gồm giai đoạn từ tháng 4 đến tháng 12 (9 tháng); trong khi dữ liệu năm thứ hai bao gồm trọn vẹn từ tháng 1 đến tháng 12 (12 tháng).

¹⁴ Có 4 đơn khiếu nại không ghi rõ thời gian nên đã bị loại khỏi bảng thống kê.

Phần lớn các trường hợp khiếu nại được ghi nhận tại khu vực sản xuất chính (shop floor) của nhà máy may Natchi – nơi sử dụng phần lớn lực lượng lao động. Số lượng khiếu nại thấp hơn và không có trường hợp GBVH nào được báo cáo tại nhà máy xe sợi, theo thông tin từ nhóm chương trình, chủ yếu là do đặc thù môi trường làm việc tại đây. Người lao động vận hành các máy móc lớn với rất ít sự tương tác với đồng nghiệp, số lượng quản lý nam giới cũng ít hơn, và âm thanh lớn từ máy móc khiến không gian cho hành vi lạm dụng ngôn từ bị hạn chế đáng kể. Các khiếu nại thuộc nhóm “khác” phần lớn liên quan đến các vấn đề cá nhân của người lao động tại gia đình hoặc trong cộng đồng nơi họ sinh sống. Phân tích dữ liệu khiếu nại cho thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa đời sống tại làng, trong gia đình và tại nhà máy, từ đó nhấn mạnh tầm quan trọng của vai trò TTCU trong cả hai không gian – nơi làm việc và nơi cư trú. Ví dụ, một nữ công nhân bị chồng bạo hành tại nhà có thể gặp khó khăn trong việc tập trung làm việc, không đạt được chỉ tiêu sản xuất và phải đối mặt với áp lực từ các quản lý tại phân xưởng.

Hình 2: Số lượng khiếu nại theo địa điểm làm việc (Năm 2023)



CÁC KÊNH TIẾP NHẬN KHIẾU NẠI

Kênh được người lao động ưu tiên sử dụng nhiều nhất để nêu khiếu nại là thông qua công đoàn TTCU. Như thể hiện trong Bảng 2, có 67% các khiếu nại liên quan đến GBVH và 91% các khiếu nại khác được gửi đến TTCU. Việc người lao động ưu tiên kênh TTCU phần lớn được lý giải bởi tần suất TTCU đến thăm nhà máy đều đặn hai lần mỗi tuần, hoạt động tiếp cận người lao động tại nơi cư trú, cũng như bề dày thành tích của TTCU trong việc hỗ trợ giải quyết hiệu quả các vấn đề của người lao động. Người lao động cũng nhấn mạnh rằng TTCU luôn lắng nghe các vấn đề của họ và xử lý thông tin một cách bảo mật. Nhìn chung, mức độ tin tưởng dành cho TTCU là rất cao trong tất cả các cuộc phỏng vấn với người lao động.

Bảng 2: Kênh tiếp nhận khiếu nại (tháng 1 – tháng 12 năm 2023)

Kênh khiếu nại	Khiếu nại liên quan đến GBVH	Khiếu nại khác
TTCU	20 (67%)	193 (91%)
Cán bộ chương trình & Cán bộ ghi chép của Thỏa thuận	2 (7%)	17 (8%)
Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC)	2 (7%)	0
Ban quản lý	6 (20%)	0
Giám sát viên tại phân xưởng (SFM)	0	2 (1%)
Tổng cộng	30	212

Ngoài ra, người lao động cũng đã báo cáo các vụ việc liên quan đến GBVH trực tiếp với ban quản lý, cán bộ chương trình của thỏa thuận, hoặc – trong ba trường hợp – trực tiếp với Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC). Cần lưu ý rằng dữ liệu khiếu nại được chia sẻ với nhóm nghiên cứu dường như không phản ánh đầy đủ số lượng các vấn đề được người lao động nêu với các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM). Trong thực tế, các SFM thường xử lý vấn đề ngay lập tức tại khu vực sản xuất, vì vậy những vụ việc này không nhất thiết được cán bộ ghi chép của thỏa thuận ghi lại. Do đó, số lượng thực tế các khiếu nại được xử lý thông qua SFM có thể cao hơn đáng kể so với con số hai được thể hiện trong Bảng 2. Ví dụ, một công nhân cho biết nếu một SFM chứng kiến trường dây chuyền lớn tiếng với người lao động, SFM sẽ lập tức can thiệp và nhắc nhở rằng: “Cô ấy đến đây để làm việc, không phải để bị đối xử như vậy, và trưởng chuyền không có quyền hét vào mặt công nhân khi cả hai đều đang làm phần việc của mình.” Người lao động cho biết các SFM trên dây chuyền thường xuyên can thiệp như vậy, điều này khiến họ cảm thấy được hỗ trợ và an toàn hơn trong môi trường làm việc.

CÁC KHIẾU NẠI LIÊN QUAN ĐẾN GBVH VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC

Thỏa thuận nêu rõ rằng: “Một chuỗi hành vi GBVH có xu hướng leo thang là phổ biến trong ngành dệt và may mặc. Do đó, để phòng ngừa GBVH, điều quan trọng là phải cấm và khắc phục tất cả các hình thức GBVH nhằm ngăn chặn sự leo thang và giảm thiểu tác hại. Thỏa thuận và chương trình cũng ghi nhận rằng các vi phạm pháp luật lao động trong nước và quốc tế – nếu không được xử lý – sẽ tiếp tục nuôi dưỡng một văn hóa dung túng trong môi trường làm việc, từ đó góp phần làm gia tăng GBVH.” (Trích Phụ lục A, Báo cáo năm thứ nhất). Dựa trên nội dung đó, thỏa thuận đã xây dựng các phân loại vi phạm khác nhau và tương ứng với đó là các biện pháp khắc phục phù hợp. Phân tích dưới đây được cấu trúc theo bốn nhóm vi phạm chính liên quan đến GBVH và quyền tự do lập hội (FOA): GBVH lặp lại hoặc hành vi trả đũa khi báo cáo hoặc phản kháng GBVH; GBVH có yếu tố bạo lực thể chất; GBVH không có yếu tố bạo lực thể chất; Vi phạm quyền tự do lập hội (FOA).

Bảng 3: Khiếu nại liên quan đến GBVH theo phân loại, nội dung và kết quả xử lý (Tháng 1 – 12/ 2023)¹⁵

Phân loại	Nội dung khiếu nại	Số lượng báo cáo	Số lượng đã xử lý
1. GBVH lặp lại hoặc trả đũa		0	0
2. GBVH có yếu tố bạo lực thể chất	Đụng chạm không mong muốn	2	2
	Bạo lực thể chất	2	2
	Trừng phạt bằng hình thức thể chất	1	1
3. GBVH không có yếu tố thể chất	Lạm dụng ngôn từ	17	17
	Đồn thổi, tung tin sai	3	3
	Bình luận về giới hoặc tình dục	2	2
	Thiên vị, yêu cầu cung cấp thông tin riêng	1	1
	Vi phạm quyền riêng tư hoặc tự do tại ký túc xá	1	1
	Giám sát quá mức/vi phạm quyền riêng tư	1	1
4. Vi phạm FOA		0	0
Tổng cộng		30	30

Như thể hiện trong Bảng 3, tổng cộng có 30 khiếu nại liên quan đến GBVH được ghi nhận trong năm 2023. Trong đó, 5 trường hợp thuộc nhóm có yếu tố bạo lực thể chất (nhóm 2), bao gồm cả bạo lực thân thể và hình thức trừng phạt thể chất – ví dụ như việc ném sổ tay vào một nữ công nhân. Các trường hợp còn lại thuộc nhóm GBVH không có yếu tố thể chất (nhóm 3). Tương tự như năm 2022, các khiếu nại phổ biến nhất là GBVH không mang tính thể chất, chủ yếu là hành vi lạm dụng ngôn từ – ví dụ: la mắng và làm nhục công khai trước mặt người khác. Tất cả các khiếu nại đều đã được giải quyết. Việc đa số khiếu nại GBVH được xử lý trong vòng hai tuần là một kết quả đáng ghi nhận (xem phần thảo luận về biện pháp khắc phục và Hình 5 phía dưới). Trong một trường hợp, ngoài các biện pháp khắc phục đã thực hiện, ICC còn đề xuất chỉnh sửa Bộ Quy tắc Ứng xử nội bộ của Eastman – hiện đang chờ triển khai.

¹⁵ The description of categories is adapted from Appendix A of the Dindigul Agreement. Analysis is based on categorization of grievances by Dindigul Agreements' staff.

Một chuỗi hành vi vi phạm lặp lại do một người gây ra đã được TTCU ghi nhận trong vòng bốn tháng. Các khiếu nại bao gồm hành vi lạm dụng ngôn từ của một quản lý bộ phận cắt và sự thiên vị đối với những người lao động cư xử một cách “ngoan ngoãn, phục tùng” theo khuôn mẫu giới. Biện pháp khắc phục bao gồm: đưa ra cảnh cáo chính thức và điều chuyển quản lý bộ phận cắt; sau đó người này đã chủ động xin nghỉ việc sau khi bị điều chuyển. Người lao động liên quan cũng được hỗ trợ bằng tư vấn tâm lý và tập huấn.

Ba trường hợp liên quan đến GBVH phản ánh sự phân biệt đối xử tiềm ẩn với lao động nhập cư. Trong một trường hợp, một lao động nhập cư bị mắng với lời lẽ “hãy quay về Orissa”. Trường hợp thứ hai liên quan đến hành vi quát mắng không cần thiết, và trường hợp thứ ba phản ánh việc người lao động nhập cư không được phép rời khỏi ký túc xá vào cuối tuần. Cách xử lý bao gồm: với trường hợp đầu tiên, ban quản lý bị điều chuyển, nhận cảnh cáo chính thức và được tập huấn bổ sung; trường hợp thứ hai được giải quyết bằng hình thức cảnh cáo; còn trường hợp thứ ba được xử lý bằng một chương trình giáo dục về quyền tự do đi lại dành cho người phụ trách ký túc xá và 437 người lao động đang lưu trú tại đó.

Mặc dù không có khiếu nại GBVH hoặc FOA nào liên quan trực tiếp đến phân biệt đẳng cấp, vẫn có một số khiếu nại chung về phân biệt giai cấp xã hội, sẽ được đề cập trong phần tiếp theo về các khiếu nại không thuộc GBVH.

Trong chuyến khảo sát thực địa, nhóm nghiên cứu đã tiến hành kiểm tra ngẫu nhiên và phỏng vấn một số người khiếu nại (bao gồm ba trường hợp), góp phần xác thực độ tin cậy tổng thể của dữ liệu khiếu nại, cùng với việc rà soát hồ sơ tài liệu. Ví dụ, một khiếu nại liên quan đến GBVH do một nữ công nhân trình bày: cô đã phải sử dụng vải vụn để vệ sinh cá nhân khẩn cấp trong kỳ kinh nguyệt nhằm tránh làm bẩn quần áo, nhưng lại bị quản lý mắng mỏ công khai trước mặt nhiều người. Biện pháp khắc phục được TTCU đề xuất là bố trí khăn vệ sinh tại phòng y tế, và biện pháp này đã được thực hiện.

Biện pháp khắc phục GBVH: Về tổng thể, thỏa thuận vận dụng những thực tiễn tốt nhất từ các chuyên gia về GBVH và khung hướng dẫn quốc tế dựa trên Công ước 190 của ILO để xây dựng hệ thống biện pháp khắc phục đa tầng. Ba nhóm biện pháp được thiết kế như sau: Biện pháp bảo vệ khẩn cấp, nhằm bảo vệ ngay lập tức người lao động khỏi nguy cơ tiếp diễn,

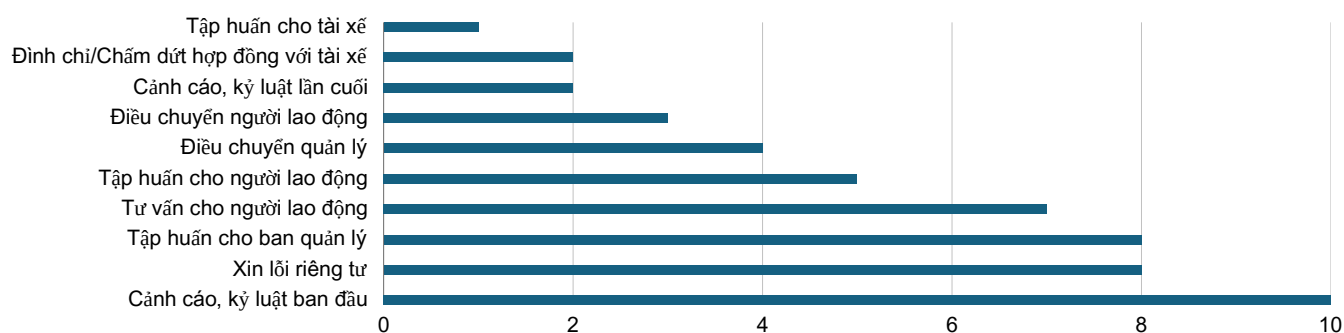


ví dụ: điều chuyển người lao động sang bộ phận khác; Biện pháp phục hồi, do người bị hại định hướng, nhằm khôi phục trạng thái tâm lý và nhân phẩm, ví dụ: yêu cầu người gây hại xin lỗi trực tiếp trước người bị hại; Biện pháp phòng ngừa, nhằm ngăn chặn hành vi GBVH tái diễn, ví dụ: tổ chức tập huấn.¹⁶ (Xem chi tiết các loại biện pháp này trong Phụ lục A của Báo cáo năm thứ nhất). Trong năm 2023, có 2 trường hợp áp dụng biện pháp bảo vệ khẩn cấp; 25 trường hợp sử dụng biện pháp phục hồi; và 27 trường hợp áp dụng biện pháp phòng ngừa GBVH tái diễn. Bảng 3 liệt kê các loại biện pháp khắc phục phổ biến. Các biện pháp phổ biến nhất bao gồm cảnh cáo kỷ luật ban đầu đối với người vi phạm (bao gồm cả quản lý, tài xế và đồng nghiệp) và xin lỗi riêng đối với người lao động. Phạm vi biện pháp khá đa dạng, từ tư vấn một-một dành cho người lao động đến điều chuyển hoặc đình chỉ quản lý – cho thấy cơ chế khiếu nại có khả năng thúc đẩy thay đổi thực chất trong hành vi và quản trị.

¹⁶ Các ví dụ được lấy từ dữ liệu khiếu nại do nhóm chương trình chia sẻ. Việc phân loại các biện pháp khắc phục do nhóm chương trình thực hiện. Trong 5/6 trường hợp được báo cáo trực tiếp với ban quản lý, không có phân loại cụ thể, do đó nhóm nghiên cứu đã tự phân loại dựa theo logic phân nhóm của nhóm chương trình.

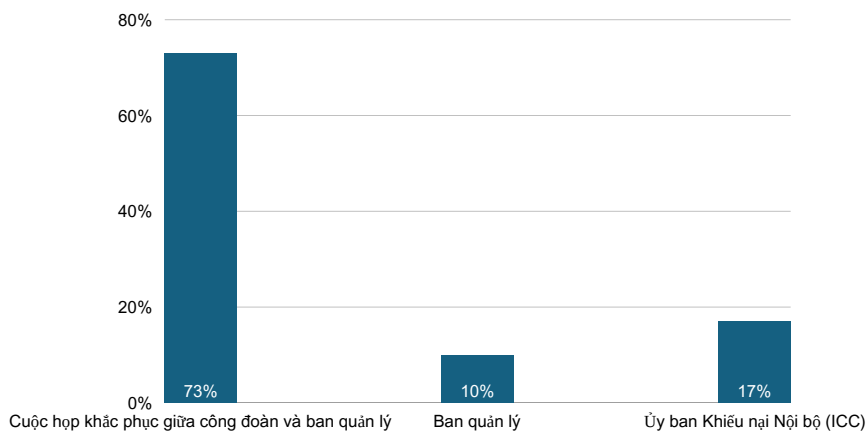
Thông thường, quá trình xử lý bao gồm đối thoại trực tiếp giữa người bị hại và người bị cáo buộc. Trong các buổi đối thoại này, người quản lý có thể bị cảnh cáo hoặc được yêu cầu xin lỗi. Người lao động cho rằng chính quy trình đối thoại này – nơi người vi phạm phải giải thích và nếu cần, xin lỗi công khai – là một phần thiết yếu trong việc cảm nhận rằng công lý đã được thực thi, như minh họa trong nghiên cứu tình huống ở Hộp 1.1.

Hình 3: Tần suất áp dụng các biện pháp khắc phục đối với khiếu nại liên quan đến GBVH (Tháng 1 – Tháng 12 năm 2023)¹⁷

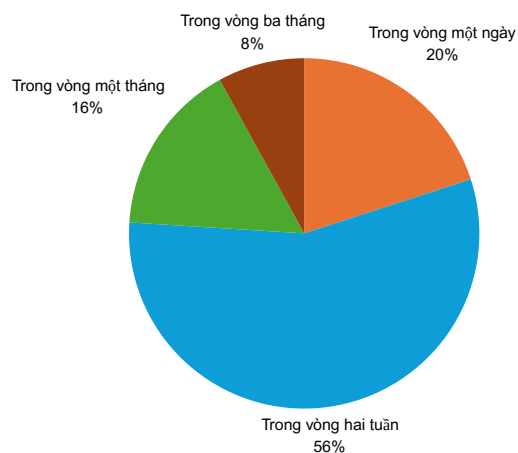


Tốc độ giải quyết khiếu nại: Hình thức và khung thời gian xử lý các khiếu nại liên quan đến GBVH có sự khác biệt nhất định. Như thể hiện trong Hình 4, 73% các khiếu nại GBVH được giải quyết thông qua các cuộc họp định kỳ hai tuần một lần giữa công đoàn và ban quản lý. 17% được xử lý trực tiếp bởi ban quản lý, và 10% thông qua Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC). Việc TTCU thường xuyên đến thăm nhà máy đã tạo điều kiện để các khiếu nại được xử lý nhanh chóng. Trong khi phần lớn các khiếu nại được giải quyết trong vòng hai tuần, thì 20% số trường hợp được xử lý ngay trong ngày.

Hình 4: Kênh giải quyết khiếu nại



Hình 5: Thời gian thực hiện biện pháp khắc phục

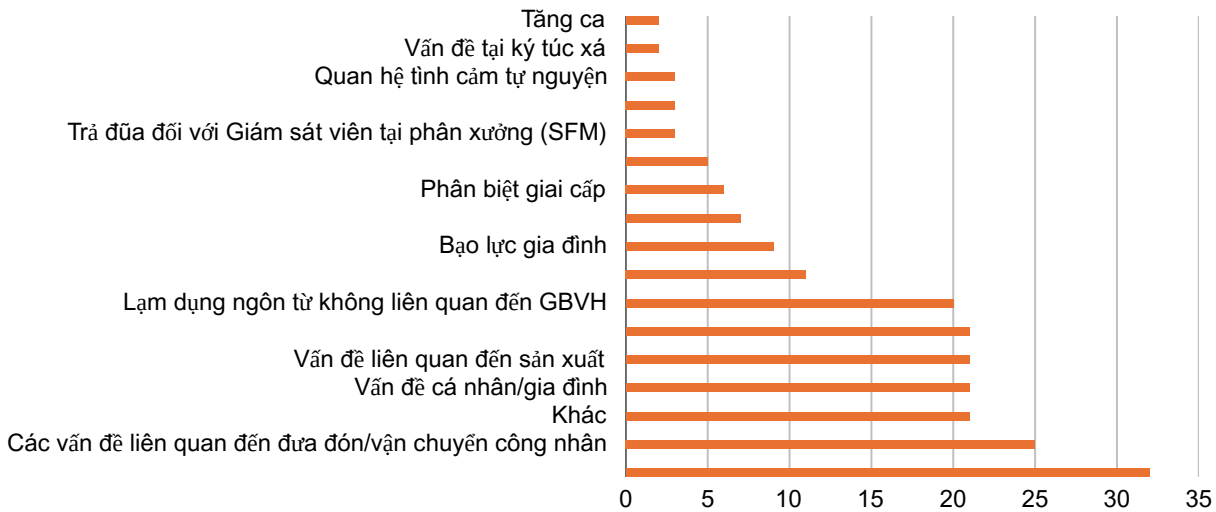


¹⁷ Đối với một khiếu nại, có thể áp dụng nhiều biện pháp khắc phục đồng thời, ví dụ như tư vấn tâm lý cho người lao động và lời xin lỗi riêng tư.

CÁC KHIẾU NẠI KHÁC VÀ BIỆN PHÁP XỬ LÝ

Một số lượng lớn khiếu nại mà người lao động gửi đến TTCU hoặc các Giám sát viên tại phân xưởng (SFM) không liên quan đến GBVH hoặc quyền tự do lập hội (FOA). Trong năm 2023, có tổng cộng 212 khiếu nại không thuộc phạm vi GBVH, trong đó 86% đã được giải quyết. Với 30 trường hợp còn lại, dữ liệu khiếu nại không cung cấp thông tin rõ ràng về việc khiếu nại đã được xử lý hay chưa. Ví dụ, một số trường hợp yêu cầu ban quản lý thực hiện theo khuyến nghị, nhưng không có thông tin xác nhận liệu khuyến nghị đó có được thực hiện hay không.

Hình 6: Các loại khiếu nại không liên quan đến FOA/GBVH (Tháng 1 – Tháng 12 năm 2023)



Những khiếu nại không liên quan đến GBVH phổ biến nhất là các vấn đề về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OSH), như tám trường hợp phản ánh tình trạng thông gió không đảm bảo, được thể hiện trong Hình 6. Các vấn đề liên quan đến phương tiện đưa đón do nhà máy cung cấp bao gồm việc tài xế không dừng đúng điểm, hoặc dừng thêm để đón một công nhân khiến những người khác phải chờ trên xe. Người lao động cũng thường xuyên trình bày các vấn đề cá nhân và gia đình với TTCU, trong đó nhiều vấn đề không phát sinh từ nhà máy. Các trường hợp này bao gồm mất chỗ ở, bạo lực gia đình, hoặc những thách thức cụ thể như cách xin giấy khai sinh. TTCU không giới hạn phạm vi hỗ trợ ở cấp nhà máy mà còn giúp người khiếu nại giải quyết vấn đề cá nhân khi có thể. Ví dụ, TTCU có thể giúp một phụ nữ bị chồng bạo hành bằng cách kết nối cô với một đồng nghiệp có chỗ trống tại nhà để tìm nơi ở tạm thời. Trong những trường hợp khác, TTCU chuyển vụ việc đến các đầu mối liên hệ khác, như Cán bộ Hành chính thôn (Village Administrative Officer), để hỗ trợ làm giấy khai sinh.

Dữ liệu khiếu nại ghi nhận năm trường hợp không liên quan đến GBVH có liên quan đến phân biệt giai cấp. Một trường hợp là việc một người lao động lăng mạ đồng nghiệp bằng cách gọi tên đẳng cấp của cô ấy. Ba trường hợp khác liên quan đến hành vi phân biệt giai cấp khi sử dụng xe đưa đón của công ty. Trong một trường hợp, một công nhân khiếu nại rằng xe đón cô thường đến lúc 7 giờ sáng thì nay đến lúc 6 giờ 30. Qua điều tra, phát hiện rằng điều khiến cô thực sự bức xúc không phải là thay đổi giờ đón, mà là việc cô phải đi chung xe với ba công nhân thuộc nhóm đẳng cấp thấp (Scheduled Caste) được đón sau cô từ một ngôi làng lân cận. TTCU đã nhắc nhở người lao động này về thái độ phân biệt giai cấp. Một khiếu nại khác liên quan đến giai cấp xảy ra ngoài phạm vi nhà máy, tại địa phương nơi cư trú. Ở đó, người lao động và gia đình cô đã không được phép đến đền thờ trong suốt 20 năm vì chị dâu của cô kết hôn khác đẳng cấp. TTCU đã can thiệp tại làng, và hiện nay cô đã có thể hành lễ tại đền thờ.

Xét đến thực trạng phân biệt giai cấp vẫn còn tồn tại sâu rộng trong quan hệ xã hội tại Ấn Độ, có khả năng một số khiếu nại khác – dù không được ghi nhận là liên quan đến giai cấp – vẫn chịu ảnh hưởng từ yếu tố đẳng cấp. Một số hành vi lạm dụng ngôn từ có thể có nguồn gốc từ định kiến giai cấp, và điều này có thể lý giải vì sao một số quản lý hoặc trưởng dây chuyền cho rằng họ có quyền lớn tiếng với một số công nhân nhất định nhưng không áp dụng điều đó với những người khác. Để có thể phân tích sâu hơn về mối liên hệ giữa giai cấp và các khiếu nại – bao gồm cả khiếu nại liên quan đến GBVH – cần có dữ liệu cụ thể về đẳng cấp của người khiếu nại và người bị cáo buộc. Tuy nhiên, Eastman không thu thập hoặc lưu trữ dữ liệu về đẳng cấp của bất kỳ nhân viên nào, và những người được phỏng vấn trong báo cáo này cũng không được hỏi về đẳng cấp của họ.

Sáu khiếu nại không liên quan đến GBVH có liên quan đến tình trạng di cư. Ví dụ, một số công nhân bị ghi nhận là vắng mặt sau khi trở lại làm việc sau kỳ nghỉ một tháng. Vấn đề này đã được giải quyết khi phát hiện rằng những người lao động này không thông báo trước với bộ phận Nhân sự về kỳ nghỉ, dẫn đến việc họ bị phân loại là nhân viên mới khi quay lại – theo quy định nội bộ thông thường.

QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI

Quyền tự do lập hội (FOA) đóng vai trò then chốt trong việc bảo đảm phòng ngừa và giải quyết các khiếu nại liên quan đến GBVH trong bối cảnh thỏa thuận này. Không có bất kỳ khiếu nại nào ghi nhận liên quan đến vi phạm FOA. Các cuộc phỏng vấn của nhóm nghiên cứu cho thấy quyền FOA không bị cản trở và TTCU được phép hoạt động độc lập tại tất cả các nơi làm việc thuộc phạm vi thỏa thuận. TTCU thường xuyên đến nhà máy hai lần mỗi tuần và cũng thường xuyên thăm các ngôi làng nơi người lao động sinh sống – điều này tạo thêm một kênh quan trọng để người lao động tương tác với công đoàn. Sự hiện diện của TTCU tại nhà máy cũng đóng vai trò như một hệ thống giám sát hiệu quả, nhờ khả năng tiếp cận trực tiếp với người lao động, từ đó giúp giải quyết khiếu nại nhanh chóng.

Trong các chuyến thăm định kỳ đến nhà máy (tổng cộng 100 lượt trong năm 2023) và khi tiếp cận tại cộng đồng, TTCU thường chủ động gặp gỡ người khiếu nại hoặc đồng nghiệp của họ để hỏi xem khiếu nại đã được giải quyết theo mong đợi chưa.

Những tương tác này tuy có chủ đích nhưng thường diễn ra trong bối cảnh không chính thức, chẳng hạn như trong giờ nghỉ trưa hoặc khi TTCU đi qua xưởng sản xuất. Ví dụ, một công nhân từng phản ánh việc thiếu thuốc trong phòng y tế. Một tháng sau khi vụ việc được xử lý, TTCU đã ngẫu nhiên hỏi lại một số công nhân khác để xác minh xem thuốc hiện có đầy đủ hay chưa – điều này cho thấy quy trình khắc phục được theo dõi sát sao. Cùng với các SFM tại dây chuyền sản xuất, sự hiện diện thường trực của TTCU còn có tác dụng răn đe đối với các hành vi vi phạm tiềm ẩn, qua đó giúp phòng ngừa GBVH.

Mối quan hệ giữa công đoàn và ban quản lý là tích cực và lành mạnh. Như đã nêu, công đoàn và ban quản lý gặp mặt định kỳ (tổng cộng 105 cuộc họp trong năm 2023). Trong suốt sáu ngày khảo sát tại nhà máy, nhóm nghiên cứu nhận thấy các tương tác giữa TTCU – một công đoàn độc lập do phụ nữ Dalit lãnh đạo – và ban quản lý Eastman diễn ra trong tinh thần bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau và hướng tới phúc lợi cũng như năng suất lao động của người công nhân. Cả hai bên đều công nhận giá trị của bên còn lại, như sẽ được minh họa dưới đây.



18 Mặc dù các ví dụ cho thấy có lợi ích về năng suất, nhưng việc đánh giá chi tiết mức độ cải thiện năng suất nằm ngoài phạm vi của báo cáo này (tức là không thuộc các chỉ số đánh giá hiệu quả – KPI – do Ủy ban Giám sát lựa chọn).

HỘP 2

MỘT VÍ DỤ VỀ HỢP TÁC GIỮA CÔNG ĐOÀN VÀ BAN QUẢN LÝ

Hồ sơ khiếu nại ghi nhận rằng vào ngày 6 tháng 11 năm 2023, một quản lý bộ phận cắt đã chủ động phản ánh với TTCU rằng: “Chỉ tiêu giờ là 36, nhưng công nhân tại bộ phận cắt chỉ đạt được 13 sản phẩm.”

Nội dung hồ sơ chi tiết thêm rằng: “Khi TTCU tiến hành trao đổi, trưởng nhóm cắt cho biết các thiết bị cần thiết như bản vẽ (markers) và cuộn vải đã được chuyển đến đúng thời gian. Tuy nhiên, người lao động đã nêu ra một loạt vấn đề sau:

- **Máy móc thường xuyên cần sửa chữa;**
- **Dao cắt nhanh bị cùn;**
- **Có sự chậm trễ khi cần quyết định liên quan đến xử lý khối lượng công việc tăng đột xuất;**
- **Người lao động mới được phân công mà không được đào tạo đầy đủ về kỹ thuật cắt;**
- **Việc phê duyệt các lỗi liên quan đến may kim bị kéo dài;**
- **Thình thoảng xảy ra thiếu hụt nguyên vật liệu;**
- **Xuất hiện sai lệch về chiều dài và chiều rộng của vải;**
- **Công nhân nữ phải bê vác nặng, gây chậm trễ trong quá trình bốc dỡ và thiết lập thiết bị.”**

Hồ sơ khiếu nại cũng cho thấy rằng: “Quản lý bộ phận cắt đã đề xuất phân công lao động nam đảm nhận công việc bốc dỡ.” Khi TTCU tiếp tục theo sát vấn đề, quản lý bộ phận cắt cam kết rằng, “các biện pháp cần thiết sẽ được thực hiện nhằm xử lý những nội dung phản ánh của người lao động. Một nhân viên bốc dỡ đã được bổ nhiệm ngay lập tức. Ngày hôm sau, năng suất cải thiện rõ rệt. Vào ngày 07.11.2023, người lao động cho biết rằng trước giờ nghỉ trưa họ đã hoàn thành 3 lớp trái vải, trong khi trước đó chỉ hoàn thành được 2 lớp.” (Lớp vải – lay – là công đoạn chuẩn bị trước khi cắt, trong đó các lớp vải được xếp chồng và trái đều.)

Một trường hợp là người lao động mong muốn được tăng lương khi chuyển từ bộ phận đóng gói sang là (ủi), tuy nhiên theo quy định lương tối thiểu của chính quyền bang Tamil Nadu, hai bộ phận này được xếp cùng một mức lương. Sự can thiệp của TTCU đã giúp người lao động hiểu rõ tình huống và tiếp tục làm việc tại Eastman thay vì bức xúc hay nghỉ việc. Một ví dụ khác về hợp tác lao động – quản lý được thể hiện trong Hộp 2, trong đó một quản lý bộ phận cắt đã sử dụng cơ chế khiếu nại để nhờ TTCU hỗ trợ làm rõ nguyên nhân khiến bộ phận của mình không đạt chỉ tiêu sản xuất. Phản hồi từ TTCU đã giúp người quản lý điều chỉnh lại cách tổ chức công việc và nâng cao hiệu suất.

Các cuộc phỏng vấn với ban lãnh đạo cấp cao của Eastman (Phó Chủ tịch cấp cao phụ trách Đảm bảo Chất lượng và ESG, cùng với Trưởng phòng Nhân sự) xác nhận rằng họ coi TTCU là một đối tác trung gian hỗ trợ hiệu quả. Ví dụ, Trưởng phòng Nhân sự chia sẻ rằng trước đây, khi một người lao động bị điều chuyển sang dây chuyền khác vì lý do sản xuất, người đó thường cảm thấy bị đối xử không công bằng. Hiện

nay, khi cần thiết, Trưởng phòng Nhân sự sẽ chủ động nhờ TTCU giải thích rõ lý do điều chuyển cho người lao động, từ đó giúp ngăn ngừa sự hiểu lầm và căng thẳng.

Tất cả những người lao động được phỏng vấn đều khẳng định rằng họ không thấy có sự phân biệt đối xử giữa công nhân là thành viên công đoàn và công nhân không tham gia công đoàn từ phía ban quản lý hoặc giám sát. Như các ví dụ trên cho thấy, mối quan hệ lao động – quản lý trong bối cảnh thỏa thuận hiện đang vận hành trong bầu không khí thiện chí và đôi bên cùng có lợi. Điều này đặc biệt đáng ghi nhận khi so sánh với thời điểm trước khi thỏa thuận được ký kết, khi sự ngờ vực đối với công đoàn vẫn còn phổ biến trong hàng ngũ quản lý cấp trung và cơ sở, các nữ công nhân tham gia công đoàn từng phải chịu sự trả đũa nghiêm trọng, và TTCU bị xem là mối đe dọa đối với năng suất và hoạt động của nhà máy

¹⁹ Tỷ lệ công nhân là thành viên công đoàn tại các nhà máy không được xác định trong nghiên cứu này, do không nằm trong phạm vi các KPI do Ủy ban Giám sát lựa chọn.

CÁC KẾT QUẢ TĂNG CƯỜNG TỪ HỢP TÁC GIỮA CÔNG ĐOÀN VÀ DOANH NGHIỆP

Việc công nhận quyền tự do lập hội (FOA) và thúc đẩy mối quan hệ hợp tác giữa công đoàn và doanh nghiệp đã mang lại một số kết quả tăng cường, phản ánh tính toàn diện của Thỏa thuận Dindigul. Chẳng hạn, TTCU và Eastman đã cùng thương lượng thành công mức tăng lương cho toàn thể người lao động trong năm 2024 – một kết quả mà ban lãnh đạo Eastman đánh giá tích cực. Ngoài ra, phía quản lý cũng đã đồng ý chấm dứt việc khấu trừ tiền ăn từ lương của công nhân nội trú, theo đề xuất của người lao động. Nhiều công nhân đã bày tỏ sự hài lòng đối với những cải thiện cụ thể và thiết thực này. Một kết quả quan trọng khác là sự cải thiện rõ rệt trong chính sách quản lý nhân sự của Eastman, thể hiện qua việc hơn 100 nữ công nhân đã được thăng chức làm trưởng dây chuyền sản xuất – so với chỉ 38 người vào năm 2019. Các cuộc phỏng vấn cho thấy rằng sự hiện diện của các trưởng dây chuyền là nữ tạo cảm giác an toàn hơn cho công nhân nữ, đồng thời đóng vai trò như một lớp bảo vệ giữa họ và đội ngũ quản lý – vốn chủ yếu là nam giới. Bên cạnh đó, điều này cũng mở

ra cơ hội phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ trong ngành dệt may. Ngoài ra, thông qua đối thoại giữa công đoàn và doanh nghiệp, một bộ quy tắc mới dành cho tài xế xe đưa đón công nhân đã được xây dựng, dựa trên kinh nghiệm thực tiễn của người lao động đối với nhà cung cấp dịch vụ vận tải và dựa trên “thang can thiệp GBVH” của AFWA. Ví dụ, quy tắc mới nghiêm cấm hành vi vay hoặc cho vay tiền giữa tài xế và công nhân, đồng thời quy định thủ tục đảm bảo an toàn khi công nhân cần xuống tại điểm dừng không theo lịch trình. Năm tài xế được phỏng vấn đều thể hiện sự hiểu biết đầy đủ về các quy định mới này.

Cuối cùng, Thỏa thuận Dindigul còn tạo ra các tác động lan tỏa vượt ra ngoài phạm vi nhà máy. Một số nữ công nhân chia sẻ rằng họ đã vận dụng những kiến thức thu nhận được từ các buổi tập huấn và các cuộc tương tác với TTCU vào đời sống gia đình. Ví dụ, một người cho biết cô đã dạy cháu gái mình cách phân biệt giữa “đụng chạm phù hợp” và “đụng chạm không phù hợp”, đặc biệt từ những người đàn ông đứng gần trên xe buýt, qua đó giúp cháu hình thành nhận thức rằng GBVH là điều không thể chấp nhận và phụ nữ hoàn toàn có quyền phản đối.²⁰



²⁰ Nội dung chia sẻ từ người lao động đã được diễn đạt lại nhằm đảm bảo tính rõ ràng.

KẾT LUẬN

Nhìn chung, có đầy đủ bằng chứng cho thấy Thỏa thuận Dindigul đang đạt được các mục tiêu đề ra khi được thiết lập. Các quy trình được triển khai đang vận hành hiệu quả, tạo ra những kết quả tích cực, kế thừa và phát triển từ kết quả của năm thứ nhất. Việc công nhận quyền tự do lập hội (FOA) và thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa công đoàn và doanh nghiệp như một giải pháp trọng tâm để giải quyết vấn nạn GBVH được thể hiện rõ trong thực tiễn, đặc biệt là thông qua việc giải quyết khiếu nại một cách nhanh chóng. Người lao động tin tưởng vào cơ chế khiếu nại và không còn lo sợ bị trả đũa khi lên tiếng về các vấn đề liên quan đến GBVH cũng như các vấn đề khác ngoài GBVH. Tất nhiên, vẫn còn một số điểm cần cải thiện. Cần tập huấn thêm cho nhiều người lao động để nâng cao nhận thức về GBVH, cũng như cần tăng cường hiểu biết về thỏa thuận này trong đội ngũ quản lý cấp trung. Các Ủy ban Khiếu nại Nội bộ (ICC) cần được củng cố hơn nữa, và một số trường hợp lưu trữ hồ sơ chưa nhất quán cần được khắc phục. Tuy nhiên, những điểm hạn chế này là tương đối nhỏ trong bối cảnh tổng thể một hệ thống giải quyết khiếu nại đang hoạt động hiệu quả.

Dù bức tranh tổng thể là tích cực, vẫn tồn tại mối lo ngại liên quan đến tính bền vững của thỏa thuận, đặc biệt là trong bối cảnh số lượng đơn hàng sụt giảm dẫn đến tình trạng cắt giảm lao động. Vào tháng 5 năm 2024, số lượng công nhân tại Bộ phận May Natchi là 2.022 người – so với con số cao nhất là 3.071 người vào năm 2021, thời điểm bắt đầu chiến dịch Justice for Jeyasre. Các cuộc phỏng vấn với ban lãnh đạo cho thấy nhà máy may hiện đang vận hành với khoảng 60% công suất. Việc ký kết thỏa thuận vào tháng 4 năm 2022 chưa đủ để đảo ngược xu hướng sụt giảm đơn hàng, dẫn đến việc giảm ca làm và sa thải. Đây là một mối quan ngại lớn đối với người lao động – nhiều người trong số họ là phụ nữ Dalit – vốn phải đối mặt với nhiều tầng áp bức hệ thống dựa trên đẳng cấp, đồng thời thường là trụ cột kinh tế duy nhất trong gia đình. Không có gì ngạc nhiên khi hầu hết công nhân được nhóm nghiên cứu phỏng vấn đều bày tỏ sự lo lắng về tình hình đặt hàng. Câu hỏi phổ biến nhất mà nhóm ghi nhận là: “Liệu các thương hiệu có quay lại không?”

Mặc dù việc đánh giá các vấn đề liên quan đến chuỗi cung ứng nằm ngoài phạm vi của báo cáo năm thứ hai này (do chỉ tập trung vào các chỉ số KPI do Ủy ban Giám sát lựa chọn), nhưng đây chắc chắn là một nội dung cần thiết trong các đợt đánh giá tiếp theo. Ví dụ, các nhà máy như Natchi có thể được tích hợp vào mô hình chuỗi cung ứng toàn cầu như thế nào? Đồng thời, cũng cần có những nghiên cứu nhằm trả lời câu hỏi rộng hơn: liệu các nhà cung ứng tuân thủ “con đường cao” về lao động và nhân quyền có thực sự nhận được lợi ích tích cực hay không?

Việc có thể nhân rộng và mở rộng một thỏa thuận mang tính bước ngoặt như Thỏa thuận Dindigul – với mục tiêu chấm dứt GBVH và phân biệt giai cấp thông qua quyền tự do lập hội và hợp tác lao động – quản lý – chỉ khả thi nếu có thể chứng minh rằng các thực hành tiến bộ này dẫn đến sự phát triển kinh doanh thực tế. Để đạt được điều đó, cần có thêm các thương hiệu toàn cầu đặt hàng tại các cơ sở của Eastman ở Natchi, và cần có sự cho phép để Eastman tiếp tục nhận đơn hàng tại các nhà máy này. Trong bối cảnh các quy định về thẩm định trách nhiệm nhân quyền ngày càng mang tính bắt buộc, các thương hiệu toàn cầu đang cần giảm thiểu rủi ro về vi phạm nhân quyền. Do đó, việc đặt hàng từ những nhà máy hiểm hoi trong ngành may mặc có mức độ rủi ro thấp về vi phạm FOA và GBVH có thể trở thành một lựa chọn chiến lược mang lại lợi ích cho cả hai phía.

21 Dữ liệu do Eastman cung cấp.

PHỤ LỤC

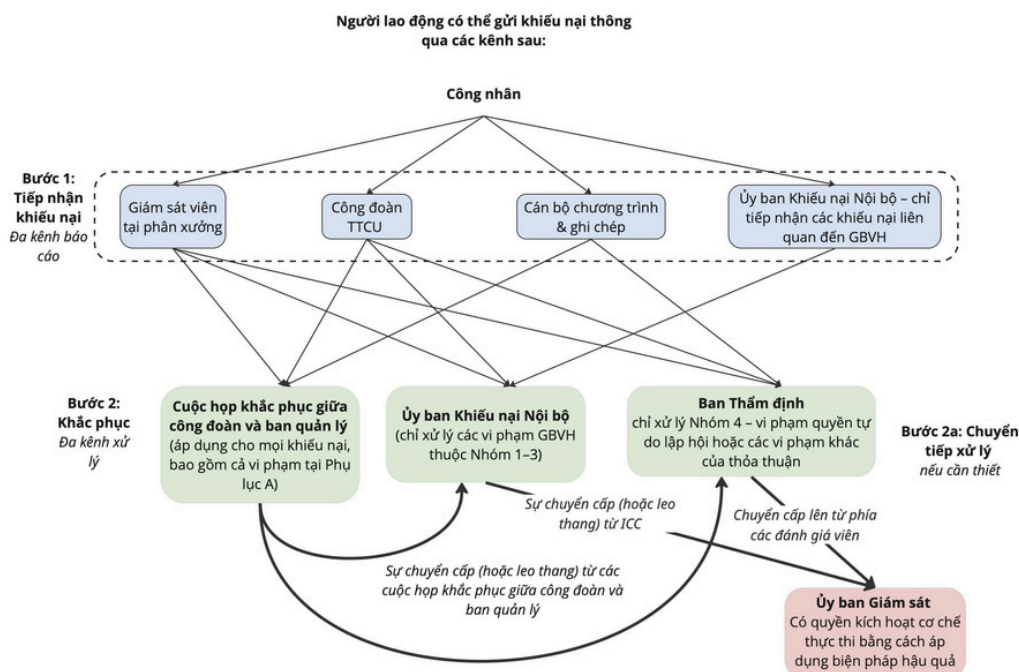
Tờ Thông Tin: Xử lý khiếu nại trong bối cảnh Thỏa thuận Dindigul (Trích từ Báo cáo Năm thứ Nhất)

ATương tự như nhiều bối cảnh khác – bao gồm cả nơi làm việc có tổ chức công đoàn và các thỏa thuận thương hiệu có tính ràng buộc (EBA) – Thỏa thuận Dindigul vận hành một cơ chế xử lý khiếu nại độc lập, tách biệt với cơ chế khiếu nại do ban quản lý điều hành. Đây là một thực tiễn được công nhận rộng rãi và phù hợp với các tiêu chuẩn về cơ chế khắc phục và xử lý khiếu nại của Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGPs), cũng như các thực hành tốt nhất của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong lĩnh vực này.²²

Cấu trúc xử lý khiếu nại của Thỏa thuận Dindigul – được minh họa dưới đây – được xây dựng dựa trên phương pháp thực hành tốt nhất, dựa vào bằng chứng, trong lĩnh vực tiếp nhận khiếu nại liên quan đến bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (GBVH). Ví dụ, trong nghiên cứu đột phá năm 2016 về GBVH tại nơi làm việc, Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng Hoa Kỳ (EEOC) phát hiện rằng việc chỉ có một kênh báo cáo chính thức duy nhất cho các trường hợp GBVH thường khiến người lao động e ngại không dám báo cáo. Trong khuyến nghị của mình, EEOC nêu rõ:

Người sử dụng lao động nên cung cấp các thủ tục báo cáo có nhiều hình thức, với đa dạng phương pháp, nhiều điểm tiếp nhận, và sự phân bổ hợp lý về mặt địa lý cũng như tổ chức – nhằm tạo điều kiện cho người lao động có thể báo cáo hành vi quấy rối.²³

Thỏa thuận Dindigul đã lồng ghép khuyến nghị này vào trong cơ chế khiếu nại của mình, với nhiều phương thức và nhiều điểm tiếp nhận – bao gồm cả không gian trong và ngoài nơi làm việc – ví dụ: người lao động có thể gửi khiếu nại trực tiếp đến TTCU.



²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

²³ <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic>

