

# BÌNH ĐẲNG GIỚI

TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN DÀNH CHO QUÝ ĐẠI BIỂU



# mục lục

**03** -Phản trình bày

**04** -Phương pháp luận

**05** -Bình đẳng giới là gì?  
-Vấn đề hiện hữu

**06** -Vai trò của công đoàn  
-Toàn cầu hóa và ảnh hưởng đối với thị trường lao động

**07** **01 Hành động - Hiểu về hành động**  
-Câu hỏi định hướng

**08** **02 Hành động - Khi nhận được thông tin, hãy thông báo đến người khác**  
-Câu hỏi định hướng

**09** - Xem xét các quan điểm  
-Tình dục và giới tính

**10** **03 Hành động - Làm thế nào để chúng ta hiểu về nhau?**  
-Câu hỏi định hướng  
**04 Hành động - Bạn không thể**

**11** -Thế chế tinh thần của chúng tôi  
-Phân biệt đối xử

**12** **05 Hành động - Sự kỳ thị có tổ chức?**  
-Đúng / Sai

**13** -Lập kế hoạch theo quan điểm giới  
-Lên kế hoạch: vấn đề của lựa chọn

**14** -Các bước thực hiện

**15** **06 Hành động - Vấn đề**

**16** -Suy nghĩ đến sự khác biệt, để bình đẳng  
-Mài bén góc nhìn của bạn

**17** -Chúng ta làm gì ở nhà?

**18** **07 Hành động - Vai trò và khu vực**

**19** -Công việc, tiền lương và giá trị

**20** **08 Hành động - Rao vặt**  
-Câu hỏi định hướng

**21** -Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc  
-Quấy rối tình dục tại nơi làm việc  
-Tác động  
-Hành động như thế nào

**22** **09 Hành động - Tình huống quấy rối**

**23** -Giới tính và sức khỏe

**24** **10 Hành động - Thay đổi thái độ**  
-Câu hỏi định hướng

**25** -Quy định về việc làm và giới tính

**26** -Nguồn thông tin và tài nguyên

## PHẦN TRÌNH BÀY

Bất bình đẳng giữa nam và nữ trong nhiều lĩnh vực xã hội khác nhau ngày càng trở nên nghiêm trọng do ảnh hưởng từ sự phát triển của nền kinh tế toàn cầu hóa.

Vai trò của tổ chức công đoàn trong vấn đề này là rất cần thiết để đặt nền móng cho sự đổi mới, tạo nên một xã hội hòa nhập hơn và công bằng hơn cho tất cả mọi người. Giáo dục và đào tạo người dân là công cụ cần thiết để thực hiện những thay đổi này.

Trong các trang tiếp theo, bạn sẽ tìm thấy thông tin và các hoạt động được dùng làm tài liệu đào tạo, tài liệu họp và thảo luận cho tổ chức công đoàn cơ sở.

Mục tiêu của chúng ta không phải nghiên cứu sâu về chủ đề bình đẳng giới vốn có nhiều khía cạnh, mà là cung cấp một công cụ cơ bản để các đại biểu có thể lập kế hoạch hoạt động và tìm hiểu thêm thông tin. Vì vậy, phần cuối sẽ có danh sách danh sách các nguồn thông tin để bổ sung cho hướng dẫn này.

Chúng tôi hy vọng các đại biểu cảm thấy hữu ích và ngày càng có nhiều người trong chúng ta chung tay xây dựng một thế giới bình đẳng và công bằng hơn.

**Verónica Fernández Méndez**

Trưởng Ban Cơ hội Bình đẳng của UNI





## PHƯƠNG PHÁP LUẬN

Tài liệu này nhằm mục đích được sử dụng trong các cuộc họp, các khóa học và thảo luận trong tổ chức công đoàn, và các hoạt động làm việc nhóm được đề xuất.

Đây là lý do tại sao phương pháp luận ở đây được thiết kế phù hợp cho một hội thảo hơn là hội nghị, mặc dù truyền đạt cùng số lượng thông tin.

Mục tiêu của hội thảo là cho phép những người tham gia chủ động chia sẻ kinh nghiệm, khám phá và trao đổi ý tưởng. Phương pháp này sẽ hiệu quả hơn so với hội thảo đơn thuần hoặc các bài giảng, vì chúng ta ghi nhớ những kiến thức tự học tốt hơn nghe thuyết trình.

Phần thực hành được thiết kế để người điều phối có thể giới thiệu các chủ đề và hướng dẫn các bước của hoạt động. Ngoài ra, người này sẽ phụ trách việc thúc đẩy mọi người trong nhóm tham gia tích cực, trao đổi ý kiến, hướng dẫn thảo luận, thương lượng trong những điểm xung đột để đạt được sự đồng thuận chung và giúp mọi người phát biểu (khi làm việc nhóm, điều quan trọng cần phải hiểu rằng có những trưởng nhóm, những người làm gián đoạn hoặc những người muốn trở thành tâm điểm của sự chú ý. Đây là điều sẽ phải được tiết chế).

Nên bắt đầu bằng phần giới thiệu của từng học viên với cả nhóm, sau đó là người điều phối giải thích các mục tiêu của khóa học và các chủ đề cần giải quyết. Nên lưu lại kết quả của các hoạt động nhóm để chúng có thể được áp dụng trong thực tiễn sau này và thực hiện đánh giá vào cuối hội thảo.



## BÌNH ĐẲNG GIỚI LÀ GÌ?

Tại tổ chức Công đoàn Thế giới và Ban Cơ hội bình đẳng, chúng tôi hiểu bình đẳng giới là quyền con người, là giá trị và là cơ sở cơ bản cho sự phát triển của bất kỳ xã hội nào.

Tuy nhiên, không có nghĩa rằng các hành động và chính sách của chúng tôi nhằm thúc đẩy và nâng cao chất lượng cuộc sống của phụ nữ hay tập trung vào các vấn đề cụ thể của phụ nữ. Chúng tôi mong muốn xem xét và sửa đổi nền tảng văn hóa nhằm tạo ra sự khác biệt về thái độ phân biệt đối xử (quan điểm về giới).

Kết hợp quan điểm giới vì bình đẳng có nghĩa là xem xét lại các quan điểm đã có, rà soát các chính sách và hành động, suy xét các hậu quả có thể xảy ra đối với bất bình đẳng và nhấn mạnh các vấn đề của phụ nữ để chúng được xem xét trong tất cả các lĩnh vực và khía cạnh trong xã hội.

Có nghĩa là, chúng tôi nhận thấy rằng bình đẳng giới là một vấn đề làm trì trệ các hoạt động cải tiến xã hội.

“Bình đẳng giới thiết lập sự bình đẳng trong việc đối xử, giáo dục, y tế, cơ hội; cũng như tiếp cận và tạo điều kiện làm việc tốt hơn cho cả nam và nữ”



## Vấn đề hiện hữu

Mặc dù có những tiến bộ đạt được trong những thập kỷ qua, tình trạng bất bình đẳng nghiêm trọng giữa nam và nữ vẫn tiếp tục tồn tại trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội:

Phụ nữ đại diện cho 70% người nghèo trên thế giới và chỉ sở hữu 1% của cải trên thế giới.

Phụ nữ chiếm 2/3 số người mù chữ trên thế giới.

Phụ nữ gặp nhiều khó khăn trong việc được đến trường và hoàn thành chương trình học.

Trung bình, một phụ nữ kiếm được 75% mức lương mà một người đàn ông làm cùng một công việc.

Phụ nữ chiếm 50% các trường hợp AIDS trên toàn thế giới, với 58% ở châu Phi. Một người phụ nữ có nguy cơ bị lây nhiễm từ đàn ông cao hơn gấp bốn lần so với một người đàn ông bị lây nhiễm từ phụ nữ.

Phụ nữ và trẻ em gái là nạn nhân chính của bạo hành và xâm phạm tình dục. Thủ phạm thường là những người mà họ quen biết. Phụ nữ cũng là nạn nhân chính của vấn đề đạo đức và quấy rối tình dục tại nơi công sở.

Nguồn:

Cơ quan Liên Hiệp Quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Tổ chức Ân xá Quốc tế <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/womens-rights/>

## VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN

Ngày nay, tổ chức công đoàn phải đối mặt với nhiều sự thay đổi của thế giới. Do ảnh hưởng của quá trình toàn cầu hóa nền kinh tế, hệ thống tổ chức công việc đã trải qua những thay đổi đáng kể trên toàn cầu. Trong khuôn khổ này, phụ nữ đã tăng cường tham gia vào thị trường lao động, nhưng rất bất bình.

Công đoàn phải chuẩn bị sẵn sàng để đối mặt với tình huống này và điều chỉnh các chính sách và hành động của họ cho phù hợp với những thay đổi đã và chưa xảy ra. Nếu không, hiệu quả hoạt động của tổ chức và công đoàn cũng sẽ bị giảm sút, cũng như phản hồi đối với các vấn đề mà người lao động phải đối mặt trên toàn thế giới ngày nay.



## Toàn cầu hóa và ảnh hưởng đối với thị trường lao động

CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHỆ (BƯỚC TIẾN TRONG TRUYỀN THÔNG, THÔNG TIN VÀ VẬN CHUYỂN)

- MỞ ĐẦU THƯƠNG MẠI QUỐC TẾ
- MẠNG LƯỚI THƯƠNG MẠI TOÀN CẦU



ĐIỀU CHỈNH TỔ CHỨC CÔNG VIỆC  
- PHÂN CẤP VÀ LINH HOẠT



NHIỆM VỤ CHUYÊN NGÀNH

- GIA CÔNG VÀ THẦU PHỤ
- TĂNG CÔNG VIỆC THỜI VỤ
- LAO ĐỘNG THƯỜNG XUYÊN



TÌM KIẾM DOANH THU TẠI CÁC NƯỚC CÓ CHI PHÍ LAO ĐỘNG THẤP



PHỤ NỮ LÀ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CHÍNH TRONG CÁC CÔNG VIỆC KHÔNG CHÍNH THỨC, BÁN THỜI GIAN  
- NHIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ



SỰ BẤT CÔNG TRONG VIỆC PHÂN CHIA TRÁCH NHIỆM GIA ĐÌNH LÀM TĂNG KHÓI LƯỢNG CÔNG VIỆC CỦA PHỤ NỮ GẤP HAI LẦN



PHỤ NỮ CÓ TRÌNH ĐỘ HỌC TẬP THẤP HƠN VÀ DO ĐÓ ÍT CÓ KHẢ NĂNG KIẾM ĐƯỢC CÔNG VIỆC TỐT



KHOẢNG CÁCH TIỀN LƯƠNG GIỮA NAM VÀ NỮ



DẪN ĐẾN LƯƠNG HƯU CỦA NỮ THẤP HƠN  
- TUYỂN DỤNG ĐẦU VÀO THẤP HƠN



CẦN HÀNH ĐỘNG

# 1

Hành động

## Hiểu về hành động

Thu thập thông tin về tình hình trong khu vực. Bao gồm lao động không chính thức.

Lập danh sách các vấn đề được tìm thấy, phân loại chúng theo giới tính, độ tuổi, loại công việc. Viết chúng trên các thẻ.

### LÀM VIỆC NHÓM

Lập danh sách các hoạt động tuyển dụng và tổ chức do công đoàn của bạn thực hiện, phân loại theo giới tính, độ tuổi, loại công việc.

Viết chúng trên thẻ.

Đặt cả hai danh sách ở nơi dễ nhìn thấy (áp phích, bảng đen, v.v.), trong hai cột và cố gắng liên kết các vấn đề với hành động.

Phân tích và thảo luận với nhóm làm việc của bạn về những thay đổi cần thiết để đáp ứng tất cả các vấn đề và đối tượng được tìm thấy trong nghiên cứu trước đó.

Báo cáo về những phát hiện của nghiên cứu này để làm tài liệu cho việc phát triển các chính sách tổ chức và tuyển dụng hiệu quả hơn.

(Cả hai danh sách có thể được để trên bảng đen hoặc ở bên cạnh nhau trong phòng và được sử dụng cho công việc hoặc các thảo luận khác).

## Câu hỏi định hướng

Công việc của các thành viên hiện tại và tiềm năng trong tổ chức? Họ là nhân viên chính thức, không chính thức, thuê ngoài, đa quốc gia?

Các vấn đề mà những người lao động này phải đối mặt là gì?

Chúng có giống nhau giữa nam giới, phụ nữ và thanh niên không?

Những hoạt động công đoàn tổ chức cho các thành viên?

Có các chiến dịch tuyển dụng không?

Những hành động này được hướng đến ai?



# 2

Hành động

## Khi nhận được thông tin, hãy thông báo đến người khác

Một trong những trở ngại lớn nhất đối với việc liên kết và tham gia tích cực của người lao động vào công đoàn là thiếu thông tin.

Dựa trên kinh nghiệm được chia sẻ bởi những người tham gia trong hội thảo, hãy thảo luận về các phương pháp mà công đoàn của bạn sử dụng để cải thiện sự tham gia và tăng cường liên kết. Với dữ liệu bạn đã thu thập, hãy phát triển một kế hoạch hoặc tổ chức một chiến dịch.

### Câu hỏi định hướng

Người lao động có biết về lợi ích của việc thành lập công đoàn không?

Những phương pháp truyền thông để người lao động biết về tổ chức công đoàn? (thông qua các chiến dịch, cuộc họp, mạng xã hội, v.v.)

Thông tin này có được truyền đến tất cả người lao động hay chỉ đến một nhóm nhỏ?

Những người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, người di cư, phụ nữ và thanh niên có biết được thông tin không?

Thông tin có rõ ràng và đầy đủ không?

Nó có đáp ứng các vấn đề thực sự của người lao động hay nó quá hàn lâm?

Những phương pháp thay thế nào có thể được sử dụng?

Những khó khăn chính mà người lao động phải đối mặt khi muốn tham gia tích cực là gì?

Công đoàn của tôi có thể thay đổi tình trạng này không?



## Xem xét các quan điểm

Thách thức cơ bản để đạt được bình đẳng giới là sự thay đổi các mô hình văn hóa nhất định. Những quan niệm mà chúng ta học được trong suốt cuộc đời về ý nghĩa của việc trở thành phụ nữ hay nam giới khác nhau ở mỗi xã hội và các cấu trúc văn hóa đó đã ăn sâu bám rễ dẫn đến xác định các mối quan hệ quyền lực.

Những áp đặt của cấu trúc văn hóa này khiến chúng ta hành động và hiểu thế giới theo cách khác nhau. Và những cấu trúc này, trong hầu hết thời gian, là cơ sở cho sự phân biệt đối xử và loại trừ.

Những quan niệm này gán cho mọi người vai trò và thái độ nhất định đối với cuộc sống, mà được chúng ta coi là "tự nhiên".

Do đó, đàn ông được định nghĩa từ thuở nhỏ là mạnh mẽ, độc lập, không thể hiện cảm xúc và năng động. Sau đó, khi trưởng thành, họ phải chịu trách nhiệm chu cấp tài chính, thành công trong sự nghiệp v.v. Mặt khác, phụ nữ được cho là nhạy cảm, có thiên phú làm mẹ bẩm sinh, khả năng kiềm chế và do đó vai trò xã hội của họ là dành cho gia đình, chăm sóc con cái, v.v.

Cả hai quan điểm đều được xây dựng và có ảnh hưởng đến mọi lĩnh vực của cuộc sống, chuẩn mực hành động và mong muốn của cả nam và nữ giới (ví dụ, nam giới không thể thất bại, việc làm mẹ được coi là nghĩa vụ của phụ nữ, một số công việc nhất định được hiểu là chỉ dành cho nữ hoặc cho nam).

Cần hiểu rằng các định nghĩa của chúng ta về thế giới không phải là "bình thường" hay "tự nhiên", bước đầu tiên để thay đổi là mạng lưới các quan niệm cũ về mặt xã hội. Xem xét các cách thiết lập, xác định vai trò và mối quan hệ trong các tổ chức của chúng ta là điều cơ bản để đưa vào quan điểm về giới.

## TÌNH DỤC VÀ GIỚI TÍNH

Khái niệm tình dục chỉ sự khác biệt về mặt sinh học giữa nam và nữ, trong khi giới tính là một khái niệm xã hội; một cấu trúc khác nhau trong mỗi xã hội, văn hóa và thời điểm lịch sử, nó xác định vai trò, cách tồn tại và vị trí của chúng ta trên thế giới. Nó cũng hình thành các kỹ năng và thái độ của chúng ta, xác định bản sắc xã hội của mỗi người và biến họ thành một thành viên của xã hội đó.



# 3

Hành động

## Làm thế nào để chúng ta hiểu về nhau?

Chia nhóm thành nhóm nam và nhóm nữ. Mỗi nhóm nên thảo luận và lập một danh sách về các đặc điểm thường được cho là chỉ dành riêng nam hay nữ trong xã hội (không quá 10 đặc điểm).

Một thành viên trong mỗi nhóm sẽ đọc lớn danh sách và sau đó chúng ta lập một danh sách chung. Danh sách này sẽ được giữ ở nơi dễ thấy để những người tham gia có thể sử dụng trong các hoạt động khác.

### Câu hỏi định hướng

Để được xã hội đánh giá cao, một người đàn ông nên đặc điểm về tính cách hay thái độ như thế nào?

Còn phụ nữ nên đặc điểm về tính cách hay thái độ ra sao?

Có hoạt động nào được coi là dành riêng cho nam hay nữ không?

Hãy nêu các hoạt động đó?

Có cách diễn đạt hoặc hình thức ngôn ngữ nào hạ thấp vai trò của phụ nữ không?

Còn đối với đàn ông thì sao?

# 4

Hành động

## Bạn không thể

Dựa trên định nghĩa về các đặc điểm được xã hội chấp nhận đối với từng giới tính, hãy viết lên bảng trắng hoặc bảng đen một cột bắt đầu với cụm từ "Bạn không thể vì bạn là phụ nữ" và một cột khác có cụm từ "Bạn không thể vì bạn là đàn ông."

Mỗi người tham gia sẽ viết một trải nghiệm từ thời thơ ấu và một trải nghiệm từ cuộc sống trưởng thành mà họ buộc phải ngừng làm điều gì đó vì giới tính của mình.

Sau đó, chúng ta sẽ thảo luận về những thay đổi đã xảy ra theo thời gian và vai trò của gia đình, nhà trường và các tổ chức trong định nghĩa của từng giới tính.

## THỂ CHẾ TINH THẦN CỦA CHÚNG TÔI

Cũng giống như cách các giá trị văn hóa được học từ thời thơ ấu và định hình thái độ của chúng ta đối với cuộc sống, các tổ chức và thể chế, (dù là doanh nghiệp, nhà nước hay công đoàn), cũng có một tập hợp các giá trị và quan niệm riêng biệt và bám sâu ảnh hưởng đến hành động của họ và cách vận hành.

Có thể nói rằng, do các mối quan hệ xã hội được cấu trúc dựa trên các quy tắc và hợp đồng, nên các tổ chức là các xã hội thu nhỏ, với các ý tưởng và vai trò riêng được phân công cho mỗi thành viên.

Những khái niệm văn hóa tồn tại trong xã hội có xu hướng được sao chép, giống như mọi thứ khác, trong các tổ chức. Tuy nhiên, chúng ta có thể sửa đổi chúng.

Công đoàn được sinh ra với tư cách là xã hội của nam giới và thường củng cố các giá trị nam tính ngay trong cấu trúc của họ, ngay cả trong những trường hợp phần lớn thành viên là phụ nữ.

Trong những trường hợp này, sẽ xảy ra tình trạng loại trừ, thiếu sự tham gia và phân biệt đối xử, và điều này làm suy yếu tính khả thi của các hành động về bình đẳng giới.

### Phân biệt đối xử

Là một cấu trúc xã hội, khái niệm về giới tính lan truyền và thay đổi theo sự phát triển của xã hội và từng thời điểm lịch sử. Do đó, thái độ phân biệt đối xử cũng khác nhau. Phân biệt giới tính đối xử dựa trên đánh giá tích cực của một giới so với giới còn lại từ đó thúc đẩy các mối quan hệ quyền lực.

Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi phụ nữ bị ngăn cản không được hưởng các quyền, sự tự do hoặc lợi ích xã hội vì họ là phụ nữ. Phân biệt đối xử gián tiếp, tinh vi hơn nhiều, là khi, mặc dù có các quy tắc bình đẳng cho cả hai giới, nhưng cấu trúc văn hóa và thực tiễn xã hội bắt nguồn từ lịch sử đã ngăn cản họ thực sự được hưởng bình đẳng. Loại phân biệt đối xử này còn được gọi là có tổ chức.

Sau khi hiểu rằng giới tính là một khái niệm được xây dựng về mặt xã hội và chúng tôi xem xét nghiêm túc các khái niệm này cũng như các yếu tố quan trọng mà chúng ảnh hưởng, chúng ta có thể lồng ghép một quan điểm khác vào tất cả các hành động và chính sách của tổ chức mình, như là quan điểm giới ủng hộ sự bình đẳng.



# 5

Hành động

## Sự kỳ thị có tổ chức?

Đưa danh sách sau đây cho các thành viên trong nhóm. Sau khi trả lời câu hỏi, hãy thảo luận từng câu với những người tham gia còn lại, giải thích nguyên nhân và hậu quả của phân biệt giới tính. Báo cáo về kết luận của cuộc thảo luận và những thay đổi cần thực hiện trong cơ cấu của tổ chức để thúc đẩy bình đẳng giới.

### Đúng / Sai

1. Vấn đề giới tính là ưu tiên hàng đầu của tổ chức.
2. Đội đàm phán có cả nam và nữ.
3. Phụ nữ không ứng cử vào chức vụ cao.
4. Các quy tắc bầu cử tạo điều kiện cho tất cả các thành viên tiếp cận tất cả các vị trí.
5. Có tỷ lệ tối thiểu phụ nữ tham gia vào các ủy ban hoặc cơ quan ra quyết định.
6. Các quy tắc khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào cơ cấu thể chế không được tuân thủ.
7. Có các khóa đào tạo về vấn đề giới cho tất cả lãnh đạo, cả nam và nữ.





## LẬP KẾ HOẠCH THEO QUAN ĐIỂM GIỚI

### Sự tích hợp này bao gồm:

Thiết lập một chiến lược để đạt được sự bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực và lĩnh vực xã hội.

Phải hiểu rằng quan tâm đến bình đẳng giới không phải là vấn đề của “phụ nữ” mà là vấn đề của toàn xã hội có ảnh hưởng đến sự phát triển của nó.

Phân tích cấu trúc riêng của tổ chức để loại bỏ các rào cản bất bình đẳng.

Đào tạo các nhà lãnh đạo, cả nam và nữ, về các vấn đề giới để họ hiểu và truyền đạt lại.

Thông báo và nâng cao nhận thức của các thành phần xã hội còn lại.

Thành lập các ủy ban và mạng lưới phụ nữ để công khai các vấn đề của họ.

### LÊN KẾ HOẠCH: VẤN ĐỀ CỦA LỰA CHỌN

Lập kế hoạch là một quá trình chiến lược thực hiện các hành động nhất định để giải quyết một vấn đề hoặc thay đổi một tình huống theo cách mong muốn nhất định. Quá trình này phải được đánh giá cố định để điều chỉnh khóa học hoặc củng cố các hành động. Đây là quy trình, vì từ việc đánh giá kết quả của mỗi hành động, các vấn đề bổ sung sẽ nảy sinh và do đó cần phải thực hiện nhiều hành động hơn. Việc này mang tính đóng góp sâu sắc, vì nó đòi hỏi sự hợp tác và đồng nhất quan điểm của tất cả các bên liên quan, bao gồm cả những người lập kế hoạch và những người được hưởng lợi.

Lồng ghép quan điểm về giới vào việc lập kế hoạch hành động không có nghĩa là soạn thảo một bộ quy tắc giống nhau cho tất cả mọi người, vì kiểu chiến lược này thường bị né tránh bởi những thái độ văn hóa đã ăn sâu và trở thành một điểm chết: một sự bình đẳng hoàn toàn về hình thức. Rất hữu ích khi tham khảo công thức từ các xã hội khác, vì giới tính là một khái niệm được xây dựng và do đó, trong mỗi nền văn hóa, quy định về giới tính sẽ là cụ thể.

Lập kế hoạch với quan điểm về giới có nghĩa là phát triển các hành động chiến lược theo nhu cầu cũng như sự khác biệt giữa nam và nữ. Do đó, mỗi xã hội và tổ chức sẽ gặp phải những vấn đề riêng biệt phải đối mặt ở cả hai nhóm.

Mục đích của những hành động này là thay đổi các mối quan hệ xã hội theo thời gian giữa các giới, đặt họ bình đẳng với nhau.

## Các bước thực hiện

Bước đầu tiên là phân tích và định nghĩa các vấn đề nền tảng của quá trình. Chúng ta cần phải hiểu biết sâu sắc vấn đề cần thay đổi, xác định chính xác những vấn đề đang tồn tại.

Ở giai đoạn này, chúng ta phải ghi nhớ rằng xác định một vấn đề cũng là đánh giá vấn đề đó và bao hàm một giải pháp cụ thể. Biết được số lượng phụ nữ tham gia vào công đoàn thấp, với nguyên nhân là thiếu các cơ hội theo luật định, từ đó chúng ta cần phải thực hiện các hành động theo một cách cụ thể. Nếu tình huống này phát sinh từ sự thiếu sự hào hứng, chúng ta sẽ cần phải chọn một cách khác.

Một khi vấn đề đã được đưa ra, một kế hoạch hành động sẽ được lập ra với các mục tiêu và các hoạt động sẽ được triển khai dựa trên sự xem xét tính khả thi của chúng về thời gian và nguồn lực. Kế hoạch hành động này sẽ được đánh giá liên tục trong quá trình phát triển của nó.

Giai đoạn cuối cùng sẽ bao gồm đánh giá kết quả thu được để xem xét lại kế hoạch.



# 6

Hành động

## Vấn đề

Chia thành ba nhóm và phổ biến trường hợp sau. Mỗi nhóm sẽ viết vào giấy định nghĩa của vấn đề cần giải quyết và ba phương án.

Tiếp theo, mỗi nhóm cử một thành viên đọc lớn định nghĩa cũng như giải pháp.

Sau khi kết thúc thì bắt đầu thảo luận.

“Công đoàn x đại diện cho 5.000 công nhân nam và nữ trong ngành công nghiệp dệt may tại một thành phố. Sáu mươi lăm phần trăm thành viên là nữ từ 25 tuổi trở lên và làm việc toàn thời gian.

Để thu hút các thành viên tham gia, đặc biệt là nhân viên nữ, tổ chức quyết định thực hiện bốn cuộc họp tại trụ sở, hai tuần một lần. Tại đây, mọi người sẽ thảo luận các vấn đề của người lao động, lên kế hoạch cho những hành động mới nhằm giải quyết vấn đề gặp phải.

Vào đầu tháng, một tấm áp phích ghi ngày giờ của cả bốn cuộc họp được dán trên bảng tin của tất cả các công ty có đoàn viên.

Hai tháng sau, mọi người nhận thấy số người tham dự trung bình mỗi cuộc họp là 100, và nữ giới chiếm dưới 10%. Hầu hết những người tham dự là nam giới ở các vị trí cấp cao và giám sát.

Công đoàn rất mong có thể tiếp tục những cuộc họp như thế này.”



## SUY NGHĨ ĐẾN SỰ KHÁC BIỆT, ĐỂ BÌNH ĐẲNG

Việc giới thiệu quan điểm về giới trong các tổ chức của chúng ta đòi hỏi một cái nhìn nghiêm túc hơn về bản thân cũng như những quy tắc hướng dẫn. Để thay đổi nhận thức, chúng ta cần xem xét lại các quan niệm của chính mình cũng như các quan điểm đã được đóng khung cố hữu. Điều này đòi hỏi sự làm việc và nỗ lực của tất cả các thành viên.

Để tiến hành các hành động chiến lược vì bình đẳng giới, chúng ta phải phân tích tính xã hội của thế giới và tìm ra những vấn đề cần giải quyết. Vấn đề không chỉ là xóa bỏ những thái độ phân biệt đối xử nổi cộm, mà còn là đi sâu vào những gốc rễ sâu xa nhất của sự bất bình đẳng. Đây thường là những thứ chúng ta né tránh nhiều nhất.

### Mài bén góc nhìn của bạn

Mỗi xã hội và nền văn hóa khác nhau định nghĩa đàn ông và phụ nữ khác nhau, áp đặt thái độ, vai trò và đặc điểm được xã hội hoặc nền văn hóa đó chấp nhận vào các giới. Những chuẩn mực này không được ghi lại một cách chính thức, mà là cách chúng ta ứng xử trong đời sống. Vì vậy, một cách vô thức, chúng ta hiểu những thái độ này là “bình thường”.

Hiểu một cách tường tận các chuẩn mực quy định, và phân tích như một cấu trúc xã hội giúp chúng ta có thể thay đổi chúng. Bản thân sự khác biệt không phải là tiêu cực, mỗi cá nhân đều khác nhau. Chúng ta phải tìm kiếm những điểm khác biệt tạo nên tầng lớp, địa vị và hạ thấp giá trị con người, cũng như những điểm khác biệt gây ra sự phân biệt đối xử và gây ra bất bình đẳng.

### Trong số các câu hỏi khác, chúng ta nên xem xét những điều sau:

**Định giá:** Nam giới và nữ giới có được đánh giá như nhau trong công việc và lĩnh vực đại diện, hay công việc và ý kiến của họ được đánh giá khác nhau? Giới này được ưu ái hơn giới còn lại?

**Phần thưởng:** Khi hoàn thành công việc, cả hai giới có được thưởng như nhau hay không?

**Nguồn lực:** Nữ giới và nam giới liệu có cùng nguồn lực để phát triển kỹ năng của họ không? (Nguồn lực là tiền bạc, thời gian, đào tạo).

**Quyền:** họ có các quyền và tự do như nhau không, và những quyền và tự do này có được thực hiện không hay chỉ là hình thức?

**Phạm vi hành động:** Mọi người có thể tham gia vào bất kỳ lĩnh vực nào hoặc có những lĩnh vực xã hội nào dành riêng cho phụ nữ và những lĩnh vực khác nào dành cho nam giới không?



## Chúng ta làm gì ở nhà?

Bất chấp những thay đổi đã diễn ra trong những thập kỷ gần đây và những tiến bộ đạt được liên quan đến tình trạng của phụ nữ, trách nhiệm đối với công việc gia đình (nội trợ, chăm sóc con cái và người già) vẫn tiếp tục được giao cho một mình người phụ nữ, như một bản năng tự nhiên. Sự gia tăng của phụ nữ trong công việc đi làm đồng nghĩa với việc hiện nay phụ nữ đang làm gấp đôi và đôi khi gấp ba lần so với nam giới.

Công việc nội trợ, không được trả lương và không được đánh giá cao trong xã hội nhiều nước, nó ảnh hưởng đến công việc được trả lương của người phụ nữ. Đàn ông, được xã hội định nghĩa là người chu cấp cho gia đình, chỉ đảm nhận một phần rất nhỏ những công việc nội trợ này.

Kết quả là, nhiều khả năng nữ giới tìm kiếm công việc bán thời gian, không chính thức hoặc làm tại nhà với yêu cầu công việc ít hơn, vì họ phải phân chia thời gian giữa công việc được trả lương và không được trả lương.

Mặt khác, nam giới có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp hơn, vì họ không phải phân chia thời gian của mình cho công việc nội trợ. Tuy nhiên, vai trò xã hội khuyến khích họ làm việc nhiều giờ hơn, làm việc hai ca hoặc nhận một số công việc cùng lúc để kiếm được nhiều tiền hơn.

Một số điều kiện nhất định của nền kinh tế hiện nay đã làm việc bất bình đẳng giới trở nên trầm trọng hơn. Ở nhiều quốc gia, đàn ông rơi vào tình trạng thất nghiệp và phụ nữ là trụ cột duy nhất trong gia đình, điều này dẫn đến cảm giác thất bại, mất đi giá trị phái mạnh mà theo quan điểm xã hội, nam giới "phải" cung cấp tài chính cho gia đình.

Mặt khác, khi lao động nhập cư tăng lên, hàng triệu gia đình đã bị chia cắt.

Những vấn đề như vậy nên được các công đoàn và nhà nước xem xét khi thương thảo với người sử dụng lao động. Thời gian nghỉ phép, nghỉ thai sản của mẹ và nghỉ thai sản của cha, việc sắp xếp chăm sóc con cái và lịch làm việc linh hoạt hơn sẽ giúp cân bằng nhiệm vụ của cả hai giới, giảm bớt áp lực cho cả nam và nữ.



# 7

Hành động

## Vai trò và khu vực

Chia thành bốn nhóm. Hai nhóm sẽ làm việc với Thẻ A và hai nhóm với Thẻ B.

Mỗi nhóm nên diễn kịch tình huống được mô tả trên thẻ, một nhóm sẽ diễn theo cách xử lý “thông thường”, nhóm còn lại sẽ diễn theo hướng áp dụng bình đẳng giới.

Tiếp đó, một thành viên của mỗi nhóm sẽ đọc lớn phần định nghĩa và giải pháp. Sau khi đọc xong, cuộc thảo luận bắt đầu.

## A

■ Tới giờ ăn tối, cả người đàn ông và phụ nữ đều đã đi làm về (hoặc bạn có thể chọn một người đang làm việc còn người kia thì không). Con cái đã đi học về.

Vào thời điểm đó, mọi người đang làm gì?

Mỗi người được giao những nhiệm vụ gì? Các nhiệm vụ này được phân phối như thế nào?

Các thành viên trong gia đình phản ứng thế nào khi được giao nhiệm vụ? Mọi người có hoàn thành nhiệm vụ không?

## B

■ Vào mùa Giáng sinh, một người đàn ông và một phụ nữ đang chọn quà cho các con ở nhà.

Họ chọn đồ chơi gì cho mỗi bé? Họ hỏi ý kiến của nhân viên bán hàng và khách hàng khác đang mua sắm. Phản ứng của họ là gì?

Làm thế nào họ quyết định được chi bao nhiêu tiền?

## Công việc, tiền lương và giá trị

Phân cấp và bất bình đẳng giới có thể dễ dàng nhận thấy trên thị trường lao động. Sự khác biệt về nguồn lực và sự phân công các vai trò tiền tố tạo điều kiện cho phụ nữ có khả năng chọn những công việc đàng hoàng và được trả lương cao.

Theo cách này, đàn ông được giao những công việc "tay chân" hoặc "dơ bẩn". Tuy nhiên, sự tùy tiện của khẳng định này được thể hiện trong ngành công nghiệp thực phẩm, nơi phụ nữ, chiếm đa số, thực hiện những công việc nặng nhọc. Ngược lại, nam giới làm những công việc nguy hiểm nên có tỷ lệ tai nạn lao động cao hơn nữ giới.

Phân công lao động dựa vào giới tính cho các lĩnh vực khác nhau có nghĩa là nhiều phụ nữ tiếp tục làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp và kinh doanh gia đình mà không được trả lương vì những công việc này là một phần của việc cá nhân hoặc gia đình.

Các công việc của lao động nữ nhập cư tập trung ở những ngành ít được quản lý nhất, khiến cho họ bị bóc lột và đối xử bất bình đẳng hơn (ví dụ như lao động giúp việc gia đình).

Hầu hết người lao động trong các công việc phi chính thức là phụ nữ, với đặc điểm là thiếu sự bảo vệ của pháp luật và được trả lương thấp. Khi đạt được vị trí cao hơn, nữ giới tiếp tục kiếm được ít hơn các đồng nghiệp nam.

Do sự khác biệt trong đào tạo, phụ nữ không thể tiếp cận các công việc chuyên môn, được trả lương cao hơn với khả năng thăng tiến nghề nghiệp cao hơn.

Cuối cùng, cần nhấn mạnh rằng công việc của phụ nữ không được xem trọng, bao gồm cả công việc gia đình.

### CÁC CÔNG ĐOÀN PHẢI LÀM VIỆC TRÊN NHIỀU MẶT TRẬN ĐỂ CÂN BẰNG CHÊNH LỆCH NÀY:

- **Tổ chức:** tăng số lượng lao động được đào tạo để có thể thương lượng với người sử dụng lao động.
- **Đào tạo:** đào tạo và giáo dục lãnh đạo và người lao động về lợi ích của công đoàn và các vấn đề giới nhằm mục đích đạt được lòng ghép giới đúng đắn trong công đoàn
- **Khuyến khích và thành lập các hội liên hiệp phụ nữ:** không ai được trang bị kiến thức về các vấn đề của phụ nữ tốt hơn chính họ. Điều này cũng áp dụng cho những người trẻ tuổi.
- **Sửa đổi quy chế:** nếu cần, thiết lập hạn ngạch hoặc vị trí cụ thể cho phụ nữ trong các cơ quan ra quyết định nhằm tăng cường bình đẳng giới và lòng ghép giới.
- **Bao gồm các điều khoản về thai sản cho người mẹ và cho người cha trong các cuộc đàm phán:** điều này giúp cân bằng nhiệm vụ và trách nhiệm ở nhà.
- **Giám sát tính bình đẳng liên quan đến cơ hội việc làm:** các buổi phỏng vấn và phương pháp tuyển dụng lao động thường mang những định kiến khiến phụ nữ bị hạn chế tiếp cận. Tương tự như đối với việc thăng chức. Cần thực hiện các hoạt động bình đẳng và minh bạch.
- **Thúc đẩy bình đẳng giới trong tất cả các cuộc đàm phán:** thúc đẩy việc soạn thảo và đưa vào các điều khoản không chỉ thúc đẩy bình đẳng giới mà còn tạo điều kiện cho sự bình đẳng, cũng như hỗ trợ phụ nữ đi làm thông qua thương lượng về nghỉ phép, giấy phép, lịch trình, cơ sở vật chất, v.v.

# 8

Hành động

## Rao vặt

Mang các mẫu tin rao vặt địa phương hoặc vùng đến hội thảo. Phân phối cho các thành viên trong nhóm, mọi người nên đọc một cách cẩn thận. Mỗi thành viên sẽ tìm một mẫu tin mình cảm thấy thu hút, rồi bắt đầu thảo luận về sự khác biệt trong các công việc được giao, giá trị của nó dựa theo giới tính, v.v.

### Câu hỏi định hướng

Công việc nào dành riêng cho nữ giới?

Việc nào dành cho nam giới?

Liệu có sự khác biệt gì về yêu cầu không?

Những yêu cầu này liên quan đến yếu tố gì (đào tạo, tuổi tác, tình trạng hôn nhân, ngoại hình)?

Có yêu cầu nào chỉ xuất hiện trong công việc của phụ nữ không?





## BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Hệ thống phân cấp giữa các giới tính, được xây dựng về mặt xã hội và văn hóa, duy trì các mối quan hệ quyền lực nhất định. Mọi mối quan hệ quyền lực theo định nghĩa là không đối xứng, nghĩa là, một trong các chủ thể của mối quan hệ có quyền lực và chủ thể kia thì không. Khi chúng ta nói về quyền lực, chúng ta xác định một khả năng hoặc tiềm năng (có thể làm, có thể nói, có thể ngừng làm) nhưng cũng là một nhiệm vụ (ra lệnh và tuân theo).

Nói chung, nam giới được xã hội coi trọng hơn phụ nữ. Tình trạng bất cân xứng này hiện diện trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội và có thể dẫn đến bạo lực, dù là về mặt thể chất, lời nói hay tâm lý.

Quấy rối tình dục là một loại bạo lực thông qua việc biểu dương quyền lực để đe dọa, làm nhục và ảnh hưởng đến nhân phẩm của người khác. Mối quan hệ quyền lực bền vững về mặt xã hội giữa các giới được củng cố bởi quyền lực và quan hệ thứ bậc tồn tại giữa ông chủ và cấp dưới. Chính vì lý do đó mà phần lớn nạn nhân của quấy rối tình dục là phụ nữ và một trong những nơi xảy ra quấy rối tình dục là nơi làm việc.

### Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Đó là hành vi không mong muốn có tính chất tình dục mà nạn nhân coi là điều kiện để giữ công việc, hay nói cách khác, điều này tạo ra một môi trường làm việc thù địch, đe dọa và sỉ nhục.

Bao gồm hành vi tiếp xúc cơ thể, hành vi sàm sỡ, bình luận và trêu đùa có nội dung tình dục, cho xem tài liệu khiêu dâm hoặc đưa ra những nhận xét không mong muốn và không được hoan nghênh về ngoại hình của một người.

### TÁC ĐỘNG

Nạn nhân của quấy rối tình dục bị bạo hành tâm lý và trong một số trường hợp là bị bạo hành thể chất. Tình trạng bị sỉ nhục này gây ra đủ các loại triệu chứng làm thay đổi sức khỏe thể chất và cảm xúc của họ.

**Ví dụ:** cảm giác bất an, lo lắng, đau khổ, ghê tởm, dễ bị tổn thương, tức giận và bất lực, căng thẳng về thể chất và căng thẳng, co cơ, các vấn đề về tiêu hóa, đau đầu, cáu kỉnh, mất ngủ, lo lắng và trầm cảm.

### HÀNH ĐỘNG NHƯ THẾ NÀO

Nhiều quốc gia đã ban hành luật về vấn đề này. Tuy nhiên, một trong những trở ngại lớn nhất trong những trường hợp này là nạn nhân sợ hãi tố cáo hung thủ vì sợ bị mất việc, sợ bị khinh thường, thường có suy nghĩ rằng những kẻ quấy rối có quyền sa thải họ và vu khống họ.

Vì vậy, các công đoàn cần phải quan tâm đến điều kiện làm việc của người lao động, cung cấp cho họ những công cụ để họ cảm thấy được hỗ trợ để tố cáo và trừng trị thủ phạm trong những lúc này. Cung cấp đào tạo và thông tin về vấn đề này sẽ rất hữu ích.

# 9

Hành động

## Tình huống quấy rối

Chia sẻ với nhóm kinh nghiệm về các tình huống quấy rối mà bạn biết.

Thảo luận và lập kế hoạch các hành động trong tương lai mà công đoàn có thể thực hiện để giải quyết vấn đề quấy rối tình dục.

**lớp**



## GIỚI TÍNH VÀ SỨC KHỎE

Khái niệm về sức khỏe, giống như nhiều ý nghĩa xã hội khác, là một cấu trúc đã thay đổi theo thời gian. Nó có thể được định nghĩa tiêu cực, là không có bệnh tật, hoặc tích cực. Do đó, Tổ chức Y tế Thế giới định nghĩa là "sự hoàn thiện về thể chất, xã hội và tinh thần". Khái niệm sức khỏe này không chỉ nhấn mạnh đến các nguồn lực vật chất mà con người có thể đạt được mà còn cả các nguồn lực xã hội và cá nhân.

Vai trò giới được xây dựng trên phương diện xã hội ảnh hưởng khái niệm sức khỏe bởi vì chúng điều chỉnh cách sống của nam giới và nữ giới, những người bị ảnh hưởng về thể chất, tình cảm và phúc lợi xã hội.

Trong trường hợp của nam giới, định nghĩa về vai trò xã hội của họ như là trụ cột gia đình, điều này khiến cho nam giới cảm thấy mất cân bằng về cả thể chất và tinh thần khi họ không thể hoàn thành vai trò của mình (ví dụ, do thiếu việc làm hoặc cảm thấy bị phụ nữ thay thế về mặt kinh tế hoặc xã hội). Ngoài ra, có ý kiến cho rằng họ phải thực hiện công việc nặng nhọc hoặc rủi ro làm tăng tỷ lệ tai nạn lao động.

Đối với phụ nữ, sức khỏe sinh sản, thai sản của họ và việc lây truyền các bệnh lây truyền qua đường tình dục như HIV / AIDS trở thành những yếu tố cần chú ý.

Sự thống trị của nam giới là một yếu tố quan trọng khi nói đến hành vi tình dục. Các khái niệm như niềm tự hào, sự nam tính và quyền đối với phụ nữ trong quan hệ tình dục, hạn chế khả năng tự do quyết định không quan hệ tình dục của phụ nữ, hạn chế quyền thương lượng về việc sử dụng bao cao su và quyền được quyết định về việc làm mẹ.

Ngoài ra, ở một số xã hội, nam giới được khuyến khích có nhiều bạn tình. Vì vậy, việc bảo vệ tránh mang thai ngoài ý muốn, các bệnh lây truyền qua đường tình dục và các tình huống bạo lực, xâm hại với phụ nữ còn hạn chế.

Thái độ này làm tăng số ca nhiễm HIV/ AIDS trên toàn thế giới. Phụ nữ dễ bị tổn thương hơn và ở các khu vực như Châu Phi, phần lớn người nhiễm bệnh là phụ nữ.

Vì tất cả những lý do này, việc đào tạo và cung cấp thông tin là cần thiết để sửa đổi kiểu thái độ phân biệt đối xử dựa vào giới tính. Công đoàn có thể đóng góp vào việc này bằng cách thông báo và giáo dục người lao động.

# 10

Hành động

## Thay đổi thái độ

Thảo luận và xây dựng với nhóm công tác một kế hoạch giải quyết vấn đề HIV/ AIDS và tình dục an toàn trong tổ chức.



### Câu hỏi định hướng

Thông tin về những rủi ro của quan hệ tình dục không an toàn có được phổ biến không?

Nếu vậy, đâu là lý do dẫn đến sự tiếp tục tồn tại của các hành vi nguy cơ?

Làm thế nào vấn đề này có thể được giải quyết?

Có giáo dục tình dục và sinh sản ở quốc gia, khu vực, thành phố của bạn không?

Công đoàn có thể hành động như thế nào để cải thiện giáo dục về vấn đề này?

Những vấn đề chính cần được giải quyết là gì?



## Quy định về việc làm và giới tính

Các Công ước chính của ILO về bình đẳng giữa lao động nam và nữ \*.

- Công ước C111 về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp) năm 1958 là một trong những công ước được chấp nhận rộng rãi nhất. Yêu cầu các Quốc gia Thành viên xây dựng và thực hiện chính sách quốc gia nhằm thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và sự đối xử trong việc làm và nghề nghiệp nhằm xóa bỏ bất kỳ sự phân biệt đối xử nào về mặt này.
- Công ước C100 về Trả công bình đẳng năm 1951 đề cập cụ thể đến vấn đề trả công bình đẳng cho những công việc có giá trị ngang nhau.
- Công ước C156 về Trách nhiệm của Người lao động với Gia đình năm 1981 giải quyết các vấn đề liên quan đến người lao động có trách nhiệm đối với trẻ em phụ thuộc và các thành viên khác trong gia đình cần được chăm sóc hoặc hỗ trợ.
- Công ước C183 về Bảo vệ Thai sản năm 2000 bao gồm thời gian nghỉ thai sản và trợ cấp, bảo vệ việc làm và các vấn đề không phân biệt đối xử liên quan.
- Công ước C190 về bạo lực và quấy rối trong công việc năm 2019, thiết lập quyền của mọi người đối với một thế giới làm việc không có bạo lực và quấy rối, đồng thời bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới. Đây là quy định quốc tế đầu tiên làm như vậy. Nó được bổ sung bởi Khuyến nghị 206 (R206), cung cấp hướng dẫn chi tiết hơn về cách thức thực hiện Công ước ở cấp quốc gia.

(\*) Trong phần "Nguồn thông tin và tài nguyên", bạn sẽ tìm thấy liên kết để tải xuống các thỏa thuận hoàn chỉnh này.



## Nguồn thông tin và tài nguyên

### TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN THẾ GIỚI

- Ban cơ hội bình đẳng <https://uniglobalunion.org/about/cross-sector-groups/equal-opportunities/>
- **Phá vỡ vòng tròn! Chiến dịch và tài liệu về bạo hành, quấy rối và phân biệt dựa trên giới tính và xu hướng tình dục** <https://breakingthecircle.org/>
- **Chênh lệch tiền công:** Chiến dịch trả lương bình đẳng của Tổ chức Công đoàn Quốc tế <https://uniequalpay.org>
- **Sức khỏe phụ nữ: UWH:** Chiến dịch sức khỏe phụ nữ của Cơ quan Liên hiệp quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ <http://uni-womens-health.org/>

### ÂN XÁ QUỐC TẾ

<http://www.amnesty.org/es>

### TRUNG TÂM

Trung tâm Phát triển Tri thức Liên lục địa Hoa Kỳ trong Đào tạo Nghề. Giới tính, đào tạo và công việc [http://www.oitcenterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em\\_ca\\_eq/mod\\_gra.htm](http://www.oitcenterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/mod_gra.htm)

Viện Nghiên cứu và đào tạo Quốc tế vì sự tiến bộ của phụ nữ Liên hiệp quốc  
UN Gender and Training Wiki

Tài liệu đào tạo

[http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training\\_Materials](http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training_Materials)

### TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO)

Tài nguyên Hướng dẫn về Bình đẳng giới trong môi trường làm việc:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

### BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÔNG SỞ

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

Các công ước và khuyến nghị chính về bình đẳng giới:

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang--en/docName--WCMS\\_088160/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang--en/docName--WCMS_088160/index.htm)

### QUỸ PHÁT TRIỂN PHỤ NỮ CỦA LIÊN HIỆP QUỐC (UNIFEM)

<http://www.unifem.org/>

**CÔNG ƯỚC CỦA LIÊN HỢP QUỐC VỀ XÓA BỎ TẤT CẢ CÁC HÌNH THỨC PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ CHỐNG LẠI PHỤ NỮ (CEDAW)**

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

**CƠ QUAN THEO DÕI NỮ QUYỀN - THÔNG TIN VÀ TÀI NGUYÊN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ NÂNG CAO QUYỀN CỦA PHỤ NỮ, LIÊN HIỆP QUỐC**

Các chủ đề được đề cập: <http://www.un.org/womenwatch/topics/>

**ENGENDER HEALTH**

Sức khỏe, sức khỏe sinh sản, HIV/AIDS và vấn đề bình đẳng giới <http://www.engenderhealth.org/our-work/index.php>

**SWAA**

Quan hệ đối tác vì phụ nữ nhiễm HIV/AIDS ở Châu Phi:

<http://www.swaainternational.org/>

**MẠNG LƯỚI TRI THỨC QUỐC TẾ CỦA PHỤ NỮ TRONG CHÍNH TRỊ**

Phụ nữ trong Mạng lưới Chính trị Tri thức Quốc tế:

<http://www.iknowpolitics.org/>

**TỔ CHỨC Y TẾ THẾ GIỚI (WHO)**



---

equal  
opportunities