



BÀI HỌC KINH NGHIỆM

**LỒNG GHÉP GIỚI TRONG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO
ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC
Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG**

PHẦN 1: GIỚI THIỆU..... 4

1.1. Cơ sở xây dựng tài liệu 4

1.2. Mục tiêu tài liệu 6

1.3. Cấu trúc của tài liệu 6

PHẦN 2: MỤC ĐÍCH, NGUYÊN TẮC, LỢI ÍCH CỦA VIỆC LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG7

2.1. Định nghĩa7

2.2. Mục đích lồng ghép giới7

2.3. Nguyên tắc lồng ghép giới8

2.4. Lợi ích của việc lồng ghép giới trong đào tạo - giáo dục định hướng9

PHẦN 3: QUI TRÌNH LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG11

3.1. Đánh giá nhu cầu đào tạo11

3.2. Xây dựng tài liệu đào tạo14

3.3. Tổ chức đào tạo17

3.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo18

PHẦN 4: BÀI HỌC KINH NGHIỆM VỀ LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG20

4.1. Về nội dung đào tạo20

4.2. Về phương pháp đào tạo24

4.3. Về hình thức đào tạo28

4.4. Một số lưu ý khi lồng ghép giới trong chương trình giáo dục định hướng29

PHẦN 5: MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH VỀ LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG32

PHỤ LỤC 1: MỘT SỐ KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ GIỚI.....37

PHỤ LỤC 2: MỘT SỐ KIẾN THỨC VỀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT44

TỪ VIẾT TẮT

BĐG		Bình đẳng giới
BBDG		Bất bình đẳng giới
LGG		Lòng ghép giới
BLG		Bạo lực giới
QRTD		Quấy rối tình dục
XKLD		Xuất khẩu lao động
UBND		Ủy ban nhân dân
NLD		Người lao động
HĐLĐ		Hợp đồng lao động
BHXH		Bảo hiểm xã hội
LĐTBXH		Lao động, thương binh và xã hội
QLLĐNN		Quản lý lao động ngoài nước

PHẦN 1: GIỚI THIỆU

1.1. Cơ sở xây dựng tài liệu

Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được Quốc hội thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2020. Luật này quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó có qui định về giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với rất nhiều nội dung khác nhau. Tại Điều 65 qui định về nội dung giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bao gồm nhiều nội dung khác nhau, trong đó có nội dung đào tạo kiến thức cơ bản về cường bức lao động, phòng, chống buôn bán người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo lực giới và các kỹ năng phòng ngừa (mục i, khoản 1, Điều 65). Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc thúc đẩy chất lượng và hiệu quả việc giáo dục định hướng cho người lao động.

Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) thực hiện Dự án “*Thúc đẩy tiếp cận thông tin cho lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*” được tài trợ bởi tổ chức Rosa Luxemburg Stiftung (Cộng hòa Liên bang Đức). Dự án được phê duyệt bởi UBND thành phố Hà Nội theo Quyết định số 2452/QĐ-UBND ngày 13 tháng 7 năm 2022. Mục tiêu chung của Dự án là cung cấp thông tin về điều kiện làm việc an toàn, bình đẳng giới và phòng ngừa nguy cơ quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Dự án hướng tới đạt một số kết quả mong đợi: (1) Nâng cao nhận thức về điều kiện làm việc và bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, phòng chống quấy rối tình dục cho người lao động di cư trước khi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (2) Nâng cao kiến thức và kỹ năng về pháp luật lao động, phòng ngừa bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Để đạt được mục tiêu và kết quả mong đợi của Dự án, có một số hoạt động chính đã được thực hiện bao gồm: 1) Đánh giá nhu cầu đào tạo; 2) Tổ chức các khóa đào tạo về bình đẳng giới cho giảng viên chịu trách nhiệm công tác giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi xuất khẩu lao động (XKLĐ); 3) Tổ chức các khóa đào tạo về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Những bài học kinh nghiệm của Dự án trong việc hỗ trợ doanh nghiệp XKLD thực hiện nội dung giáo dục định hướng cho người lao động về chủ đề bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng và là cơ sở tham khảo hữu ích cho các doanh nghiệp XKLD tham khảo khi xây dựng và thực hiện các chương trình giáo dục định hướng.

Tài liệu “*Bài học kinh nghiệm về lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo dành cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*” được biên soạn với mong muốn chia sẻ bài học kinh nghiệm trong quá trình thực hiện công tác đào tạo, tập huấn nâng cao nhận thức, kỹ năng cho các giảng viên của một số doanh nghiệp XKLD và học viên là người lao động chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài.



Nguồn: GFCD

1.2. Mục tiêu tài liệu

Tài liệu cung cấp thông tin, hướng dẫn chi tiết về các bước thực hiện lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động tại doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Các thông tin được ghi chép và chọn lọc dựa trên kinh nghiệm thực tiễn thực hiện đào tạo, tập huấn mà GFCD đã phối hợp với đối tác là các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.



1.3. Cấu trúc của tài liệu

Tài liệu được cấu trúc với 5 phần chính gồm:

- **Phần 1:** Giới thiệu chung về tài liệu;
- **Phần 3:** Giới thiệu về mục đích, nguyên tắc, lợi ích khi doanh nghiệp/đơn vị đào tạo thực hiện lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo, giáo dục định hướng dành cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- **Phần 3:** Hướng dẫn các bước lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo giáo dục định hướng tại doanh nghiệp xuất khẩu lao động;
- **Phần 4:** Cung cấp thông tin về bài học kinh nghiệm và một số lưu ý về lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo dành cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- **Phần 5:** Một số khuyến nghị chính sách.

Ngoài ra, phần phụ lục cung cấp thông tin bổ sung và tham khảo liên quan đến các chủ đề lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp.

PHẦN 2: MỤC ĐÍCH, NGUYÊN TẮC, LỢI ÍCH CỦA VIỆC LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

2.1. Định nghĩa

Lồng ghép giới là một chiến lược hay cách tiếp cận trong đó xem xét các yếu tố giới trong toàn bộ quá trình thực hiện các hoạt động chuyên môn nhằm hướng tới mục tiêu bình đẳng giới. Xem xét các nhu cầu giới và kinh nghiệm của mỗi giới trong quá trình xây dựng, thực hiện các hoạt động chuyên môn.

Lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một chiến lược hay cách tiếp cận xem xét nhu cầu và kinh nghiệm của mỗi giới khi xây dựng nội dung đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đồng thời, xem xét bổ sung kiến thức liên quan đến bình đẳng giới, kỹ năng phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động di cư trước khi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2.2. Mục đích lồng ghép giới

Mục đích lồng ghép giới trong chương trình đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc theo hợp đồng nhằm:

- Từng bước xóa bỏ định kiến giới, sự phân biệt đối xử về giới trong định hướng và lựa chọn nghề nghiệp đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Đảm bảo nam và nữ người lao động tiếp cận đầy đủ thông tin để bảo vệ các nguy cơ rủi ro khi đi làm việc ở nước ngoài;
- Đảm bảo nam và nữ người lao động có đủ khả năng nhận diện và có kỹ năng phòng vệ kịp thời đối với các hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2.3. Nguyên tắc lồng ghép giới

- **Không phân biệt đối xử:** xóa bỏ các tư tưởng mang tính định kiến giới trong lựa chọn nghề nghiệp của lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Tất cả các giới đều được tạo điều kiện thuận lợi trong tiếp cận thông tin phù hợp khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- **Tôn trọng sự khác biệt:** việc lựa chọn lĩnh vực hay công việc đi lao động xuất khẩu dựa trên nhu cầu, mối quan tâm và kinh nghiệm của mỗi giới.
- **Ghi nhận và tạo điều kiện thuận lợi trên cơ sở sự khác biệt:** Quá trình đào tạo giáo dục định hướng được xác định dựa trên nhu cầu và mối quan tâm giống và khác nhau của mỗi giới. Đặc biệt nhận diện những khó khăn và rào cản riêng của mỗi giới trong tiếp nhận thông tin và cơ hội việc làm. Từ đó thực hiện các biện pháp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho mỗi giới được tiếp cận thông tin phù hợp.



Nguồn: GFCD

2.4. Lợi ích của việc lồng ghép giới trong đào tạo - giáo dục định hướng

Việc lồng ghép giới trong chương trình giáo dục định hướng đảm bảo tất cả người lao động nam và nữ đều tiếp cận được thông tin đầy đủ, phù hợp và kịp thời để thực hiện tốt công việc tại quốc gia sẽ đến làm việc. Đặc biệt, giúp người lao động có khả năng xử trí, giải quyết các tình huống có thể gặp phải tại nơi làm việc, nâng cao khả năng tự vệ và hành động góp phần thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc.

Việc bổ sung các nội dung kiến thức về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực dựa trên cơ sở giới và phòng ngừa các nguy cơ bị quấy rối xâm hại tình dục trong các chương trình giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn giúp cải thiện kiến thức và hiểu biết của người lao động về quyền bình đẳng trong lựa chọn nghề nghiệp và đảm bảo mỗi giới đều có thể tiếp cận được thông tin đầy đủ và chính xác giúp đạt được kết quả công việc cao nhất.



Việc lồng ghép giới trong các chương trình giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng sẽ giúp trang bị cho người lao động những kiến thức và kỹ năng dự phòng tránh các nguy cơ về bạo lực trên cơ sở giới và phòng ngừa các nguy cơ quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Mặt khác, việc lồng ghép giới trong chương trình đào tạo, giáo dục định hướng sẽ giúp nâng cao hình ảnh của doanh nghiệp XKLD trong việc thực hiện và tuân thủ các qui định của pháp luật về đảm bảo bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động và việc làm. Đồng thời thể hiện rõ cam kết của doanh nghiệp trong việc đảm bảo bình đẳng giới thông qua việc xem xét và đáp ứng nhu cầu tiếp cận thông tin phù hợp cho mỗi giới.



Nguồn: GFCD

PHẦN 3: QUI TRÌNH LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Đánh giá nhu cầu đào tạo

Đánh giá nhu cầu đào tạo là một bước quan trọng trong qui trình thực hiện giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Việc đánh giá nhu cầu đào tạo sẽ giúp xác định nhu cầu tiếp cận thông tin của NLD khi đi làm việc ở nước ngoài. Trên cơ sở đó xây dựng nội dung và chương trình đào tạo phù hợp.

Đánh giá nhu cầu đào tạo là quá trình thu thập và xử lý thông tin nhằm làm rõ nhu cầu, nguyện vọng đào tạo của người học bằng cách so sánh nhận thức, kỹ năng hiện tại của người học với nhận thức, kỹ năng mà họ mong đợi cần được bổ sung thông qua việc xác định những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng, từ đó xây dựng chương trình đào tạo (gồm nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo) phù hợp với từng đối tượng, đảm bảo giải quyết được các khoảng trống về kiến thức, kỹ năng cho người học.

Lồng ghép giới trong đánh giá nhu cầu đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là quá trình tìm hiểu và đánh giá mức độ hiểu biết của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, đặc biệt là nhu cầu nâng cao kiến thức về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Từ đó thiết kế các nội dung phù hợp cho từng nhóm dựa trên nhu cầu khác biệt của họ và trang bị một số kỹ năng phòng ngừa bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Qua đó xác định được các nội dung cần xây dựng trong tài liệu đào tạo để đảm bảo cung cấp đúng, đủ thông tin cần thiết cho NLD trước khi sang làm việc ở nước ngoài.

Mục đích của việc lồng ghép giới trong đánh giá nhu cầu đào tạo nhằm xây dựng được bộ tài liệu đào tạo trong đó vừa đảm bảo đáp ứng nhu cầu kiến thức của người lao động nói chung và cung cấp kiến thức cần thiết về bình đẳng giới, hướng dẫn cách nhận diện các vấn đề giới và kỹ năng phòng, chống các hành vi/ nguy cơ bạo lực giới/ quấy rối tình dục tại nơi làm việc.



Nguồn: GFCD

Trong khuôn khổ của dự án “*Thúc đẩy tiếp cận thông tin cho lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, GFCD đã tiến hành đánh giá nhu cầu xây dựng tài liệu đào tạo thông qua cuộc khảo sát bằng bảng hỏi với 236 mẫu là học viên chuẩn bị đi XKLD và phỏng vấn sâu 15 mẫu là giảng viên tại các doanh nghiệp XKLD có hoạt động đào tạo, giáo dục định hướng cho NLD. Các thông tin cần thu thập bao gồm:

- Đặc điểm cá nhân của người được hỏi (*giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, dân tộc, nghề nghiệp, tình trạng hôn nhân, khu vực sinh sống, nghề nghiệp*);
- Mức độ hiểu biết của học viên về quyền và nghĩa vụ của người lao động khi đi làm việc tại nước ngoài;

- Mức độ hiểu biết của học viên về vấn đề giới, phòng chống bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Nhu cầu của học viên về phương pháp và hình thức đào tạo;
- Nhu cầu của học viên về việc đánh giá hiệu quả sau đào tạo.



Các thông tin thu được từ cuộc khảo sát phần nào cho thấy một số bất cập từ chương trình đào tạo giáo dục định hướng như sau:

- Chương trình đào tạo giáo dục định hướng hiện có của các doanh nghiệp XKLD chủ yếu tập trung vào các nội dung liên quan đến quyền lợi, trách nhiệm, tiền lương và các khoản khấu trừ của NLĐ khi làm việc tại nước ngoài. Những vấn đề quyền lợi khác hay các hình thức lạm dụng quyền lợi lao động, hình thức bóc lột lao động và cưỡng bức lao động chưa được phổ biến một cách đầy đủ, rõ ràng.

- Về lồng ghép giới: các doanh nghiệp đã đưa nội dung về giới, phòng chống bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc khi giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng chưa đầy đủ và chưa hiệu quả. Đa số học viên không hiểu đúng các khái niệm cơ bản, còn nhầm lẫn giữa các hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Bên cạnh các nội dung về quyền và nghĩa vụ khi đi làm việc, học viên mong muốn được đào tạo về các hình thức lạm dụng quyền lợi lao động, hình thức bóc lột lao động và cưỡng bức lao động vì đây là những vấn đề họ có thể gặp phải trong quá trình làm việc tại nước ngoài.

- Học viên đánh giá cao các phương pháp đào tạo như bài tập tình huống, giáo viên trình bày, thảo luận nhóm, trình chiếu so với các phương pháp khác. Hình thức học trực tiếp cũng được học viên đánh giá cao hơn so với việc học bằng hình thức trực tuyến.

Trên cơ sở các phát hiện từ đánh giá nhu cầu đào tạo, đã đề ra các khuyến nghị cụ thể nhằm xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp trong đó đề xuất bổ sung các nội dung về bình đẳng giới, phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Đồng thời, đưa ra các gợi ý về phương pháp đào tạo cho phù hợp với thực tế nhu cầu nhằm đảm bảo chất lượng.

3.2. Xây dựng tài liệu đào tạo

Dựa trên kết quả đánh giá nhu cầu đào tạo, Doanh nghiệp xuất khẩu lao động sẽ thiết kế chương trình đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó, nội dung đào tạo về bình đẳng giới, phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được xác định là một trong những nội dung kiến thức cần được cung cấp trong giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Các nội dung giáo dục định hướng cho NLD được xác định dựa theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và dựa trên kết quả đánh giá nhu cầu đào tạo của người lao động. Trong đó, các nội dung về bình đẳng giới được đưa vào chương trình giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm:

Nội dung 1: Nâng cao hiểu biết về các nội dung liên quan đến bình đẳng giới

Nội dung kiến thức này đảm bảo các giảng viên của doanh nghiệp xuất khẩu lao động có hiểu biết cơ bản về bình đẳng giới và có khả năng cung cấp kiến thức về bình đẳng giới cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Các kiến thức về bình đẳng giới sẽ được cung cấp bao gồm:

- Các khái niệm cơ bản về giới: giới, giới tính, định kiến giới, vai trò giới, nhu cầu giới, bình đẳng giới, bạo lực giới và các hình thức của bạo lực giới;
- Thực trạng, nguyên nhân, hậu quả của bạo lực giới, các biện pháp phòng chống bạo lực giới;
- Các nhóm hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nguyên nhân, hậu quả và các giải pháp để ngăn ngừa;

Nội dung 2: Hướng dẫn kỹ năng phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới

Nội dung này giúp giáo viên của doanh nghiệp chịu trách nhiệm về giáo dục định hướng có kiến thức cơ bản về phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và sau đó có khả năng truyền đạt nội dung kiến thức này cho người lao động trong các chương trình giáo dục định hướng của doanh nghiệp. Các nội dung đào tạo có thể bao gồm các nội dung sau:

- Tìm hiểu về các qui định liên quan đến phòng chống bạo lực giới ở nước sở tại;
- Lưu số điện thoại, đường dây nóng của các dịch vụ hỗ trợ;
- Tìm đến sự trợ giúp của cộng đồng người Việt, của sứ quán;
- Học các kỹ năng để nhận diện nguy cơ và tự bảo vệ bản thân.



Nguồn: GFCD

Nội dung 3: Hướng dẫn kỹ năng phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Nội dung này giúp giáo viên của doanh nghiệp chịu trách nhiệm về giáo dục định hướng có kiến thức cơ bản về các nguy cơ và cách thức phòng tránh các nguy cơ quấy rối tình dục tại nơi làm việc và sau đó có khả năng truyền đạt nội dung kiến thức này cho người lao động trong các chương trình giáo dục định hướng của doanh nghiệp. Các nội dung đào tạo có thể bao gồm các nội dung sau:

- Tìm hiểu về các qui định liên quan đến phòng chống quấy rối tình dục tại nước sở tại;
- Lưu số điện thoại, đường dây nóng của các dịch vụ hỗ trợ;
- Tìm đến sự trợ giúp của cộng đồng người Việt, của sứ quán;
- Học các kỹ năng để nhận diện nguy cơ và tự bảo vệ bản thân.



Nguồn: GFCD

3.3. Tổ chức đào tạo

Để đảm bảo cho doanh nghiệp XKLD thực hiện hiệu quả các khóa đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động, chương trình đào tạo được chia làm hai cấp độ: 1) đào tạo giảng viên nguồn về bình đẳng giới và 2) tổ chức các khóa đào tạo về bình đẳng giới cho người lao động. Điều này đảm bảo các doanh nghiệp XKLD có đủ nguồn lực về con người với kiến thức và kỹ năng nhất định để tổ chức hiệu quả hoạt động giáo dục định hướng cho người lao động nói chung và nội dung giáo dục định hướng về bình đẳng giới nói riêng.

Việc nâng cao kiến thức và kỹ năng cho giảng viên và cán bộ của doanh nghiệp xuất khẩu về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc là yêu cầu bắt buộc. Việc tổ chức các khóa đào tạo nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho giảng viên sẽ giúp đạt được mục tiêu kép. Một mặt đảm bảo nâng cao nhận thức cho giảng viên hiện đang phụ trách công tác giáo dục định hướng cho người lao động, đồng thời đào tạo nhóm giảng viên nguồn trực tiếp truyền tải các kiến thức về giới tới NLD.



Nguồn: GFCD

3.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo

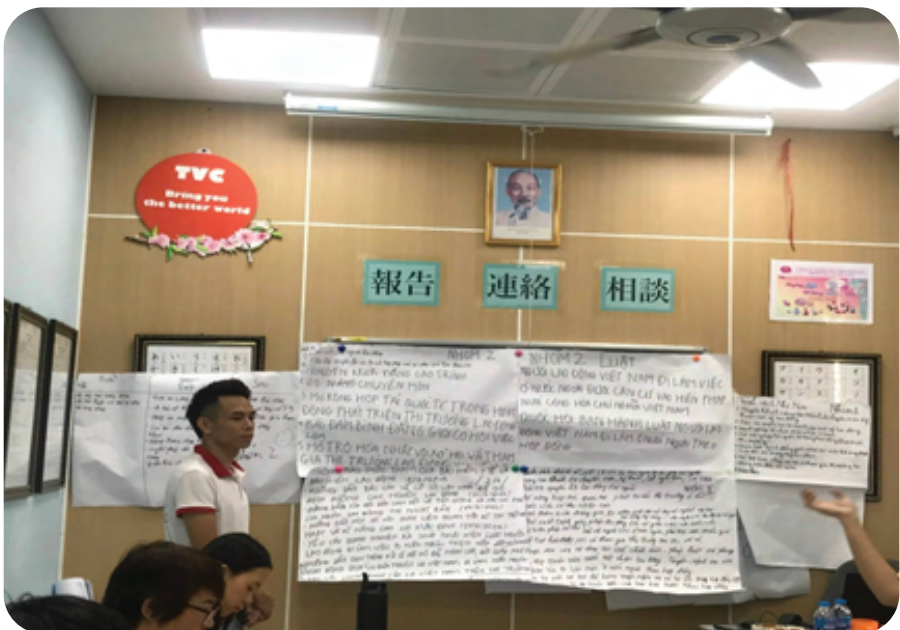
Việc đánh giá hiệu quả và chất lượng hoạt động giáo dục định hướng cho NLD có một ý nghĩa quan trọng. Mục đích của việc đánh giá nhằm đảm bảo rằng người NLD có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đồng thời, đảm bảo doanh nghiệp XKLD thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục định hướng cho người lao động.

Việc đánh giá kết quả đào tạo nội dung về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thực hiện thông qua phiếu đánh giá trước và phiếu đánh giá sau tập huấn. Mục đích của việc sử dụng phiếu đánh giá trước và phiếu đánh giá sau tập huấn nhằm đo lường và so sánh sự thay đổi về mức độ hiểu biết và sự tự tin của người lao động trước và sau khi tham gia nội dung giáo dục định hướng về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.



Các phiếu đánh giá trước và phiếu đánh giá sau được xây dựng theo nguyên tắc đo lường hiểu biết các kiến thức cơ bản về ba nội dung chính sẽ được cung cấp gồm: (1) Bình đẳng giới; (2) Phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và (3) Phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Các câu hỏi được thiết kế để đo lường sự thay đổi về kiến thức và sự tự tin trong việc áp dụng các kiến thức học được vào thực tế. Các câu hỏi được thiết kế giống nhau trong phiếu đánh giá trước và sau khi tập huấn.

Ngoài hình thức đánh giá bằng phiếu, giảng viên phụ trách nội dung này hoàn toàn có thể đánh giá theo hình thức khác như hỏi ý kiến hoặc sử dụng bài tập kiểm tra kiến thức và kỹ năng sau tập huấn.



Nguồn: GFCD

PHẦN 4: BÀI HỌC KINH NGHIỆM VỀ LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

4.1. Về nội dung đào tạo

Các kiến thức, hiểu biết về quy định pháp luật liên quan đến hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giúp học viên có nhìn nhận tổng quát về các điều kiện cần và đủ để một doanh nghiệp/ đơn vị được hoạt động dịch vụ XKLD, các quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của người lao động khi làm việc tại nước ngoài. Trong đó, một số nội dung cần lưu ý gồm:

- Đăng ký hợp đồng lao động cá nhân: Đăng ký với Sở LĐTBXH
- Hồ sơ đăng ký hợp đồng lao động cá nhân
- Các hình thức đi làm việc ở nước ngoài dựa trên từng loại hợp đồng XKLD
- Trách nhiệm/ quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- Các hình thức lạm dụng quyền lợi lao động mà người lao động có thể gặp phải
- Bóc lột lao động và cưỡng bức lao động

Một trong những mục tiêu quan trọng của chương trình lồng ghép giới trong đào tạo là nâng cao nhận thức, hiểu biết cho học viên về các kiến thức nền tảng liên quan vấn đề giới. Thực tế từ chương trình tập huấn cho thấy phần lớn học viên có cách hiểu chưa đúng về các khái niệm liên quan đến giới, các hình thức bạo lực giới, hình thức quấy rối tình dục... do đó cần thiết củng cố và hệ thống hoá các kiến thức nền tảng cho học viên để giúp họ nhận thức đúng về vấn đề giới.



Hộp 1: Kiến thức chung về giới

• Giới	• Nhạy cảm giới
• Giới tính	• Bình đẳng giới
• Sự khác biệt giữa giới và giới tính	• Bạo lực trên cơ sở giới
• Định kiến giới	• Các hình thức bạo lực trên cơ sở giới
• Khuôn mẫu giới	• Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Khả năng nhận diện các tình huống nguy cơ có thể gặp phải về bạo lực giới, quấy rối tình dục cũng như kỹ năng xử lý tình huống thực tế khi xảy ra hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc là đích đến của hoạt động đào tạo có lồng ghép giới cho người lao động đi nước ngoài. Để giúp học viên nhận diện đúng và kịp thời các tình huống/ hành vi nguy hại này, cần cung cấp kiến thức cho họ để xác định đâu là hành vi bạo lực giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; các biện pháp phòng, chống bạo lực giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là gì. Qua đó giúp họ có khả năng tự bảo vệ bản thân và phòng ngừa bạo lực giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Hộp 2: Những hành vi được xác định là quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1

Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;

2

Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;

3

Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

(Nguồn: Khoản 2 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2021)



Hộp 3: Các biện pháp phòng chống BLG/ QRTD tại nơi làm việc khi ở nước ngoài

Các biện pháp phòng chống BLG

- Tìm hiểu và nhớ luật pháp về phòng chống bạo lực giới ở nước sở tại.
- Lưu số điện thoại, đường dây nóng của các dịch vụ hỗ trợ.
- Tìm đến sự trợ giúp của cộng đồng người Việt, của sứ quán.
- Học các kỹ năng để nhận diện và tự bảo vệ, ví dụ: tự trang bị bình xịt, còi, không đi một mình ở những nơi vắng vẻ. Tin vào linh cảm để nhanh chóng xử lý tình huống...

Các biện pháp phòng chống QRTD

- Phổ biến cụ thể các điều trong luật trong đó nhấn mạnh đến quyền của người lao động, đến các chế tài của luật.
- Đưa một số điều khoản bảo vệ người lao động vào hợp đồng lao động.
- Hướng dẫn, thực hành một số vấn đề về văn hóa của nước nhận lao động để người lao động biết và phòng, tránh.
- Nâng cao nhận thức của mỗi cá nhân, không nên phụ thuộc hoàn toàn vào luật pháp, không nên tin cậy hoàn toàn vào người đứng đầu cơ quan. Biện pháp hữu hiệu nhất là tự kiểm soát, tự xác định ranh giới và mạnh mẽ bảo vệ bản thân trước các hành vi QRTD.

4.2. Về phương pháp đào tạo

Thực tế triển khai cho thấy việc áp dụng phương pháp tập huấn có sự tham gia, lấy học viên làm trung tâm mang lại hiệu quả cao, giúp cho học viên tự tin, phát huy được tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân. Các nội dung đào tạo được giới thiệu tới học viên bằng phương pháp học qua trải nghiệm và học qua tình huống nhằm khơi gợi khả năng tư duy của học viên, tạo môi trường thân thiện để mọi người cùng chia sẻ và học hỏi lẫn nhau. Qua đó sẽ giúp họ hiểu sâu và nhớ lâu kiến thức.



Nguồn: GFCD

Ví dụ 1: Bài tập tình huống về bình đẳng giới

- **Tình huống:** Nam và Lan cùng làm việc cho một nhà máy nhỏ. Họ làm những công việc như nhau và mỗi ngày họ đều làm 8 tiếng một ngày. Họ đều làm việc được 2 năm tại nhà máy này. Lương của Nam là 6.000.000đ/tháng. Lương của Lan là 4.000.000đ/tháng.

- **Giáo viên:** Vẽ lên bảng hình 1 chiếc cân với hai cái đĩa. Chiếc cân này không thăng bằng vì một bên là lương của Nam và một bên là lương của Lan.

- **Học viên:** Trả lời các câu hỏi sau:

- Bạn nhìn thấy điều gì đang xảy ra trong tình huống này?
- Tại sao điều này lại xảy ra?
- Điều này có xảy ra tại nơi làm việc của bạn không? Hoặc bạn có biết trường hợp tương tự nào không?
- Bạn có nghĩ điều này là bình đẳng không? Tại sao có? Tại sao không?
- Bạn nghĩ bạn có thể làm được điều gì để chấm dứt tình trạng bất bình đẳng giới trong công việc?



Cách thức tổ chức triển khai lớp học cũng cần đa dạng các hoạt động như thảo luận nhóm, nghiên cứu và phân tích chính sách, kể chuyện, thực hành tại chỗ, bài tập tình huống, hỏi đáp,... và các trò chơi vận động, sáng tạo được kết nối với nội dung bài giảng để dẫn dắt, giúp học viên thoải mái, dễ tiếp thu và nắm chắc kiến thức; tự tin tham gia học và thực hành các bài tập/ kỹ năng.



Nguồn: GFCD

Ví dụ 2: Phân biệt các hành vi bạo lực giới

- **Tên trò chơi:** Trò chơi điền chữ

- **Nội dung:** Chia 4 nhóm theo 4 nội dung để liệt kê nhanh các loại hành vi bạo lực

- Hành vi bạo lực thể chất
- Hành vi bạo lực tinh thần
- Hành vi bạo lực kinh tế
- Hành vi bạo lực tình dục

- **Học viên:** Chia thành các nhóm, xếp hàng và lần lượt mỗi người viết lên bảng một hành vi bạo lực. Nhóm nào liệt kê được nhiều, nhanh sẽ thắng.



Nguồn: GFCD

4.3. Về hình thức đào tạo

Chương trình đào tạo cần được triển khai dưới hình thức là các buổi tập huấn trực tiếp và đào tạo tập trung. Mỗi buổi tập huấn tập trung vào 01 trong 02 nhóm đối tượng sau:

- Giảng viên phụ trách công tác đào tạo tại các doanh nghiệp XKLD
 - Học viên là người lao động chuẩn bị đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng
- Việc triển khai các buổi đào tạo trực tiếp giúp giảng viên tương tác với học viên thuận lợi hơn, triển khai các hoạt động học nhóm tốt hơn. Đồng thời, các thành viên trong mỗi nhóm cũng gắn kết và dễ dàng hơn trong trao đổi, thảo luận, tổng hợp ý kiến.



Nguồn: GFCD

4.4. Một số lưu ý khi lồng ghép giới trong chương trình giáo dục định hướng



Nội dung đào tạo liên quan đến các quy định pháp luật trong hoạt động xuất khẩu lao động là những kiến thức pháp luật mang tính quy chuẩn, cứng nhắc nên việc truyền tải thông tin cho học viên trở nên khó khăn hơn. Các kiến thức này cũng nặng về lý thuyết nên để nắm được các quy định pháp luật, người học buộc phải ghi nhớ từng nội dung bằng phương pháp đọc hiểu. Do đó, các buổi đào tạo về nội dung này thường sẽ không được tổ chức nhiều hoạt động nhóm sôi nổi như những nội dung đào tạo khác. Để cải thiện chất lượng việc đào tạo nội dung này, ngoài việc giới thiệu về các qui định, giảng viên nên sử dụng các bài tập tình huống để tạo sự tương tác và trao đổi kinh nghiệm giữa các học viên, đồng thời giúp học viên nhớ được các nội dung kiến thức một cách hiệu quả.

Học viên là nhóm người lao động chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài đa số trẻ tuổi, có trình độ học vấn và nhận thức chưa cao, thiếu kinh nghiệm sống nên việc tiếp cận kiến thức, phân tích vấn đề, nhận diện vấn đề còn hạn chế. Do đó, khi thiết kế các nội dung giáo dục định hướng cần chú ý ngoài các kiến thức chung cần cung cấp các kiến thức mang tính thực tiễn dựa trên bài học kinh nghiệm thực tế để giúp học viên có hiểu biết đầy đủ và học được những kinh nghiệm từ thực tiễn.

Thực hiện khảo sát, đánh giá trước khoá đào tạo để đảm bảo nắm rõ thực trạng hiểu biết, mong muốn, nguyện vọng của học viên về nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo. Sau khi kết thúc khoá học cần khảo sát chất lượng đầu ra và so sánh với chất lượng đầu vào để đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo.

Xây dựng tài liệu đào tạo về quy định pháp luật liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó đảm bảo nêu đầy đủ các nội dung về trách nhiệm, quyền lợi của người lao động khi làm việc tại nước ngoài; các hình thức lạm dụng quyền lợi lao động, hình thức bóc lột lao động và cưỡng bức lao động, cách nhận diện và xử lý vấn đề trong các tình huống tranh chấp lao động hoặc các vấn đề lao động nam và nữ gặp phải trong quá trình xuất khẩu lao động.



Nguồn: GFCD

Xây dựng tài liệu đào tạo về bình đẳng giới, trong đó làm rõ kiến thức cơ bản liên quan đến vấn đề giới, bình đẳng giới, bạo lực giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc gồm các khái niệm chính; cách nhận biết các hành vi nguy cơ tại nơi làm việc; nguyên nhân và hậu quả; cách phòng chống lại các hành vi này tại nơi làm việc. Nội dung tài liệu cần nêu các tình huống thực tế có thể xảy ra và cách thức giải quyết cụ thể để người học có thể hình dung và áp dụng. Bộ tài liệu đào tạo có thể sử dụng các phương thức truyền tải đa dạng với nhiều màu sắc và hình ảnh phong phú để tránh nhàm chán, giúp người học tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả.

Các phương pháp đào tạo và cách thức tổ chức lớp học về lồng ghép giới cần được áp dụng linh hoạt với từng nội dung đào tạo để việc truyền tải kiến thức, kỹ năng đạt hiệu quả tối đa. Trong đó, phương pháp tập huấn có sự tham gia, lấy người học làm trung tâm cần được áp dụng xuyên suốt chương trình đào tạo để phát huy được tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học, rút ngắn khoảng cách và gia tăng sự tương tác giữa người dạy với người học. Quá trình tập huấn lồng ghép giới cần đảm bảo tuân thủ nguyên tắc: Tôn trọng các quyền con người của học viên nam và nữ; Đảm bảo cho cả học viên nam và học viên nữ được tham gia bình đẳng vào các hoạt động của chương trình tập huấn.



PHẦN 5: MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH VỀ LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

KHUYẾN NGHỊ

1

Ban hành hướng dẫn thực hiện lồng ghép giới trong hoạt động đào tạo cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Hiện nay, việc lồng ghép giới trong chương trình đào tạo cho học viên trước khi đi nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp XKLD đã được triển khai bởi các doanh nghiệp XKLD. Tuy nhiên, kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo cho thấy công tác đào tạo chưa hiệu quả. Nguyên nhân chính là do thiếu hướng dẫn mang tính pháp lý từ cơ quan quản lý nhà nước cho các doanh nghiệp XKLD khi thực hiện giáo dục định hướng về nội dung và yêu cầu đối với việc giáo dục định hướng nội dung về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Vì vậy, để đảm bảo tất cả người lao động đều có hiểu biết, kiến thức về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trước khi đi làm việc tại nước ngoài, cơ quan quản lý nhà nước cần ban hành hướng dẫn về cách thức thực hiện giáo dục định hướng nội dung này cho các doanh nghiệp XKLD để đảm bảo tính nhất quán và nâng cao chất lượng các hoạt động giáo dục định hướng.



KHUYẾN NGHỊ

2

Xây dựng cơ chế kiểm soát chất lượng đầu ra đối với công tác đào tạo lồng ghép giới cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại các doanh nghiệp XKLD

Bên cạnh việc quy định về nội dung lồng ghép giới trong đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động đi nước ngoài làm việc theo hợp đồng, các cơ quan quản lý cần ban hành cơ chế kiểm soát lại chất lượng đầu ra đối với hoạt động đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động tại các doanh nghiệp XKLD bằng cách tổ chức các đợt thi sát hạch đầu ra đối với nhóm học viên đã hoàn thành chương trình đào tạo. Các đợt sát hạch vừa tạo động lực để học viên nghiêm túc trong học tập, vừa đảm bảo khi học viên sang nước ngoài làm việc sẽ nắm được các quy định pháp luật; có kiến thức và kỹ năng nhận diện vấn đề giới, bạo lực giới, quấy rối tình dục; từ đó biết cách phòng chống các hành vi bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở nước ngoài.



Nguồn: GFCD

Quy định rõ yêu cầu về giảng viên đào tạo nội dung lồng ghép giới tại các doanh nghiệp XKLD

Hiện nay, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ giảng viên tại các trung tâm đào tạo hay các doanh nghiệp XKLD là: cần phải có kinh nghiệm và hiểu biết trong lĩnh vực XKLD; am hiểu pháp luật Việt Nam, pháp luật, phong tục, tập quán của nước mà NLD Việt Nam sẽ đến; đã qua lớp tập huấn nghiệp vụ chuyên môn và sư phạm do Cục QLLĐNN tổ chức. Như vậy, yêu cầu đối với giảng viên đào tạo hiện chỉ đề cập đến chuyên môn ngành luật mà chưa có yêu cầu cụ thể nào liên quan đến nội dung đào tạo về giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong khi đó, nội dung này đã được qui định là một trong những nội dung bắt buộc khi đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Kết quả đánh giá nhu cầu được thực hiện bởi Dự án cho thấy thực tế hiểu biết về vấn đề giới của đội ngũ giảng viên tại các doanh nghiệp XKLD còn rất hạn chế: không nắm chắc các khái niệm cơ bản, chưa nhận diện được các vấn đề liên quan đến giới trong môi trường lao động. Với đội ngũ nhân lực như vậy sẽ không đảm bảo được chất lượng đầu ra của việc đào tạo lồng ghép giới cho học viên. Vì vậy, cần thiết đưa ra các tiêu chí cụ thể về kiến thức liên quan đến vấn đề giới trong việc tuyển chọn đội ngũ giảng viên tại các doanh nghiệp XKLD.



KHUYẾN NGHỊ

4

Chuẩn hoá tài liệu đào tạo lồng ghép giới cho các doanh nghiệp XKLD

Ban hành bộ tài liệu đào tạo chung về lồng ghép giới trong chương trình đào tạo tại các doanh nghiệp XKLD sẽ đảm bảo sự chuẩn hoá và thống nhất nội dung đào tạo giữa các doanh nghiệp. Việc này vừa tạo sự đồng nhất kiến thức cho người học, tránh tình trạng thiếu nhất quán và gây ra sự khập khiễng trong việc truyền tải kiến thức, vừa giúp các doanh nghiệp không phải loay hoay xây dựng tài liệu đào tạo giữa vô vàn nguồn thông tin không chính thống, vừa giúp các cơ quan quản lý trong việc kiểm soát công tác đào tạo tại các doanh nghiệp XKLD.



Nguồn: GFCD

KHUYẾN NGHỊ

5

Mở các khoá tập huấn lồng ghép giới trong đào tạo có cấp chứng chỉ cho đối tượng là giảng viên của các doanh nghiệp XKLD

Để đảm bảo đội ngũ giảng viên vừa có hiểu biết ngành luật vừa có kiến thức về giới, có đủ khả năng thực hiện lồng ghép giới trong đào tạo cho học viên trước khi đi nước ngoài làm việc, cần thiết triển khai các khoá tập huấn về lồng ghép giới trong đào tạo cho giảng viên, đồng thời tổ chức sát hạch và cấp chứng chỉ sau khoá tập huấn. Như vậy vừa giúp giảng viên có thêm kiến thức, hiểu biết về giới để giảng dạy học viên, vừa đáp ứng đủ yêu cầu/ tiêu chí đối với giảng viên theo quy định của cơ quan Nhà nước./.



Nguồn: GFCD

PHỤ LỤC 1: MỘT SỐ KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ GIỚI

1

Giới tính (Sex): là thuật ngữ dùng để “chỉ các đặc điểm sinh học của nam và nữ” (*Luật BDG, tại Điều 5, Khoản 2*)

2

Giới (Gender): là thuật ngữ dùng để “chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội” (*Luật BDG, tại Điều 5, Khoản 1*)

3

Sự khác nhau giữa giới và giới tính: Để phân biệt được hai khái niệm này chúng ta nên căn cứ vào các dấu hiệu chính sau đây:

Giới tính	Giới
Đặc điểm về sinh học	Đặc điểm xã hội
Bẩm sinh	Do học hỏi, giáo dục mà hình thành
Có sự đồng nhất	Có sự đa dạng:
Không thay đổi theo thời gian	Có thể thay đổi theo thời gian

4

Định kiến giới: là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm vị trí vai trò năng lực của nam và nữ (*Luật bình đẳng giới, điều 5, khoản 4*)

5

Khuôn mẫu giới: là sự khái quát hóa về đặc điểm, tính cách và vai trò của một nhóm người dựa trên giới tính của họ.

6

Bình đẳng giới: Theo luật bình đẳng giới năm 2006, Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Để đánh giá được tình trạng bình đẳng giới trong gia đình hay cộng đồng chúng ta có thể căn cứ vào 05 khía cạnh sau đây:



- *Không có sự phân biệt đối xử về giới hoặc không có định kiến giới:* Phụ nữ và nam giới không bị phân biệt vì lý do giới tính trong bất cứ lĩnh vực nào hoặc không bị áp lực bởi các chuẩn mực, khuôn mẫu hay các định kiến giới.
- *Bình đẳng về cơ hội:* Nam và nữ đều được tạo điều kiện và cơ hội ngang nhau trong mọi khía cạnh khác nhau của đời sống như lao động, học tập, vui chơi, giải trí...
- *Bình đẳng về quyền:* nam và nữ đều phải được hưởng các quyền cơ bản như đã ghi trong văn bản pháp luật và chính sách của nhà nước như quyền tham gia, quyền thừa kế; quyền sở hữu đất đai... Ngoài ra, bản thân phụ nữ phải được hưởng những quyền được quy định riêng cho phụ nữ như đã đề cập trong các văn bản quy phạm pháp luật (ví dụ các quy định riêng cho lao động nữ theo Bộ Luật lao động).
- *Bình đẳng về lợi ích:* nam và nữ đều phải được hưởng lợi một cách bình đẳng từ những thành quả của quá trình lao động và phát triển. Không có sự phân biệt kỳ thị dựa trên cơ sở giới tính khi phân bổ nguồn lực hay thụ hưởng nguồn lực.
- *Bình đẳng về vị thế/vai trò:* nam và nữ có địa vị bình đẳng với nhau. Phụ nữ không lệ thuộc vào nam giới. Ý kiến của cả hai đều được xem trọng.



7

Bạo lực trên cơ sở giới: Là bất kì hành động nào gây ra, hoặc có khả năng gây ra các tổn hại về thể chất, tình dục, tinh thần hoặc tâm lý của người khác dựa trên đặc điểm giới tính, định kiến giới hay sự phân biệt đối xử về giới và từ mối quan hệ không bình đẳng về quyền lực giữa các giới. (Plan, 2018 và Unesco, 2016)

8

Các hình thức bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc

a. Bạo lực thể chất:

- Những hành vi như đánh đập, ngược đãi, tra tấn hoặc các hành động cố ý khác làm nạn nhân bị thương tích, ảnh hưởng đến sức khỏe hoặc làm thiệt mạng.
- Những hành vi bạo lực thể chất có thể là: tát, ném đồ vật vào người gây thương tích; đẩy, túm, túm tóc; đánh, đâm, sử dụng đồ vật (que, gậy, điều cày, dép, đòn, v.v) để đánh; cắn đá, kéo lê, bóp cổ, khạc nhổ, làm nghẹt thở, làm bỏng; đe dọa sử dụng hoặc sử dụng dao, súng, kéo, hoặc các vũ khí gây thương tích khác. Can thiệp vào các công cụ và thiết bị làm việc, cào cấu, bóp vẹo và có hành động liên quan khác.

b. Bạo lực tinh thần: Bao gồm những hành vi có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe tâm thần, tâm lý của người bị bạo lực như:

- Lãng mạ, làm nhục, coi thường, làm cho xấu hổ; Chửi bới, xúc phạm; Đe dọa, rình rập, nói có ngụ ý, im lặng có chủ ý, tẩy chay, cô lập, gọi tên không mong muốn kiểm soát, ngăn cấm.
- Không có phòng vệ sinh riêng dành cho nam và nữ, cơ sở vật chất tồi tàn, không đáp ứng nhu cầu giới của người lao động. Quy định sử dụng nhà vệ sinh không phù hợp.

c. Bạo lực tình dục: là bất kỳ hành động tình dục nào trái với mong muốn của người mà nó hướng đến. Ai cũng có thể là nạn nhân của bạo lực tình dục, bao gồm trẻ em, phụ nữ và nam giới ở mọi lứa tuổi. Bạo lực tình dục có thể gây ra bởi bất kỳ người nào không phụ thuộc vào quan hệ của người đó đối với nạn nhân, trong bất kỳ bối cảnh nào. Tuy nhiên, phần lớn thủ phạm của bạo lực tình dục là người mà nạn nhân biết. Bạo lực tình dục bao gồm nhưng không giới hạn trong quấy rối tình dục, tấn công tình dục, cưỡng ép tình dục (cưỡng dâm) và hiếp dâm.

d. Bạo lực kinh tế: Bóc lột sức lao động (làm quá khả năng, quá sức, không cho nghỉ,...); Kiểm soát về mặt tài chính nhằm tạo sự lệ thuộc; Phá hoại tài sản, đồ dùng/tư trang, công việc làm ăn,..., Không chi tiền khám sức khỏe, chữa bệnh. Không cho/ hoặc lừa không cho đứng tên tài sản (nhà, đất, xe,...)



Nguồn: GFCD

9

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc” là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận” (*Khoản 9 Điều 3 Bộ luật lao động 2019*)

10

Hình thức quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Những hành vi được xác định là quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

- Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;
- Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;
- Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

(*Khoản 2 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2021*)



Nguồn: GFCD

11

Tác hại của quấy rối tình dục tại nơi làm việc

a. Tác hại của quấy rối tình dục đối với nạn nhân:

- Hay lo âu, phiền muộn, hốt hoảng, phẫn nộ, trầm cảm, thiếu tự tin
- Luôn trong tình trạng lo sợ bị trả thù
- Có tác động tiêu cực trong quan hệ với gia đình, bạn bè xã hội
- Năng suất lao động kém dần, hay nghỉ ốm

b. Đối với doanh nghiệp:

- Doanh thu sụt giảm
- Lãng phí thời gian và tiền bạc khi dính dáng đến các vụ kiện cáo
- Hình ảnh doanh nghiệp bị bôi nhọ
- Chi phí lao động tăng lên, năng suất lao động thấp đi
- Môi trường làm việc không lành mạnh và thiếu cởi mở
- Nhân viên không hết lòng với doanh nghiệp

c. Đối với xã hội:

- Nguồn nhân lực nâng cao bị suy giảm
- Bạo lực, xâm hại tình dục gia tăng, an ninh xã hội bị đe dọa
- Truyền thống giá trị đạo đức và các quy phạm xã hội biến đổi một cách tiêu cực



Nguồn: GFCD

PHỤ LỤC 2: MỘT SỐ KIẾN THỨC VỀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.

2. Người sử dụng lao động ở nước ngoài là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.

3. Phân biệt đối xử là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

4. Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

5. Giấy phép lao động là một loại giấy tờ pháp lý do cơ quan có thẩm quyền của một quốc gia cấp cho người không phải là công dân quốc gia đã được phép làm việc ở nước sở tại với những điều khoản lao động được chấp thuận. Người sử dụng lao động có tên trong giấy phép làm việc của bạn phải đúng là người sử dụng lao động có tên trong hợp đồng lao động mà người lao động ký.

6. Đăng ký hợp đồng cung ứng lao động: Doanh nghiệp dịch vụ đăng ký hợp đồng cung ứng lao động và chỉ được thực hiện sau khi Bộ LĐTBXH có văn bản chấp thuận.

7. Các hình thức đi làm việc ở nước ngoài tương ứng với 6 loại hợp đồng XKLD;

- Hợp đồng XKLD ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế;
- Hợp đồng XKLD ký với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ XKLD;
- Hợp đồng XKLD ký với doanh nghiệp trúng thầu công trình ở nước ngoài;
- Hợp đồng XKLD ký với doanh nghiệp Việt Nam đưa NLD đi đào tạo ở nước ngoài;
- Hợp đồng XKLD ký với doanh nghiệp đầu tư ra nước ngoài;
- Hợp đồng lao động cá nhân.



8. Quyền của người lao động Việt Nam đi XKLD:

- a. Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam và nước tiếp nhận có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi XKLD;
- b. Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong HĐLĐ, hợp đồng đào tạo;
- c. Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo HĐLĐ; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân;
- d. Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam và của nước tiếp nhận lao động;
- e. Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
- f. Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định;
- g. Không phải đóng BHXH hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về BHXH hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;
- h. Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD;
- i. Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước.



9. Nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi XKLD:

- a. Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;
- b. Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;
- c. Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;
- d. Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật này;
- e. Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;
- f. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký;
- g. Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng;
- h. Nộp thuế, tham gia BHXH, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;
- i. Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.





Bản quyền thuộc:

TRUNG TÂM NGHIÊN CỨU GIỚI, GIA ĐÌNH VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG

VPGD: Phòng 16.08, Tòa nhà Bắc Hà, Số 30 Phạm Văn Đồng, P. Dịch Vọng Hậu, Q. Cầu Giấy, TP. Hà Nội



<https://gfcd.org.vn>



gfcd08@gmail.com



0912 621 895 / 0973 085 766