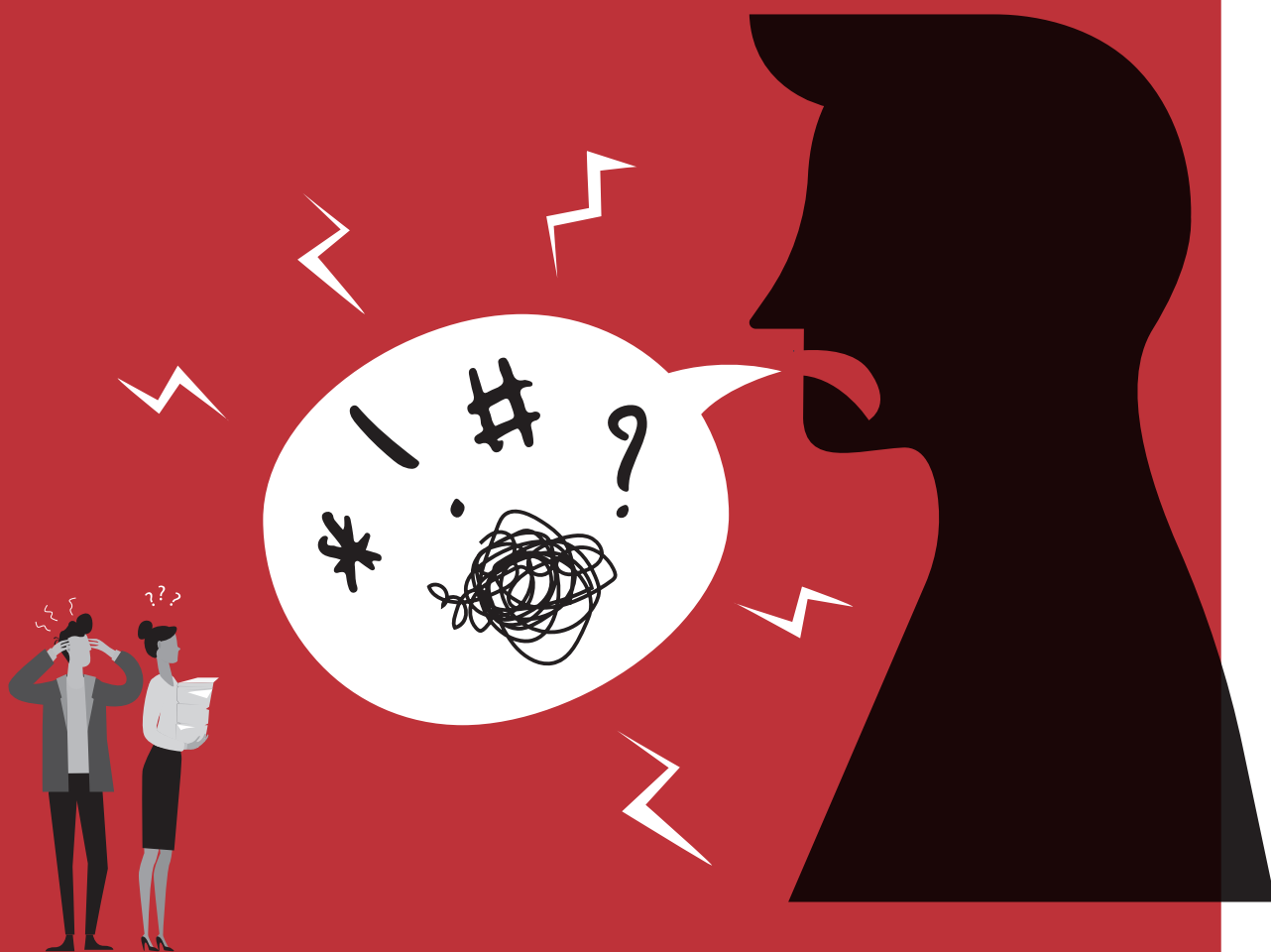


BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI

TẠI NƠI LÀM VIỆC



Hướng dẫn tập huấn cho Công
đoàn về Công ước 190

MỤC LỤC

- 03 LỜI MỞ ĐẦU
- 04 GIỚI THIỆU
- 05 MỤC TIÊU CỦA HƯỚNG DẪN
- 06 MỤC 1
 - VAI TRÒ CỦA ILO
 - Công ước của ILO là gì?
- 07 TẠI SAO C190 LẠI QUAN TRỌNG?
 - Bảng tài nguyên 1
- 08 MỤC 2
 - NHỮNG ĐỊNH NGHĨA CƠ BẢN ĐỂ THAY ĐỔI NƠI LÀM VIỆC
 - 2.1. Bạo lực và quấy rối nghĩa là gì?
 - 2.2 Bạo lực hoặc quấy rối trên cơ sở giới là gì?
- 12 PHẦN TÓM TẮT
- 13 BẢNG HOẠT ĐỘNG / Nguyên nhân của bạo lực và bạo lực trên cơ sở giới
- 14 BẢNG TÀI NGUYÊN 2
- 15 PHẦN 3 / Bạo lực tại nơi làm việc
- 18 AI LÀ NGƯỜI CÓ NGUY CƠ CAO NHẤT?
- 19 HẬU QUẢ CỦA BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI
- 20 TÓM LƯỢC
- 21 BẢNG HOẠT ĐỘNG 2
 - Bạo lực tại nơi làm việc, nguyên nhân và hậu quả.
- 22 BẢNG HOẠT ĐỘNG 3
 - Quấy rối tình dục: Bạn biết những gì?
- 23 QUẤY RỐI TÌNH DỤC NƠI LÀM VIỆC, BẠN BIẾT ĐƯỢC BAO NHIÊU?
- 24 ĐÁP ÁN.
- 25 THẺ TÀI NGUYÊN
- 26 Phần 4 / BẠO LỰC GIA ĐÌNH VÀ NƠI LÀM VIỆC
- 28 BẢNG HOẠT ĐỘNG
- 29 Vụ Maria
- 30 Phần 5 / ILO CÔNG ƯỚC 190 VÀ KHUYẾN NGHỊ 206 VỀ BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC
- 36 BẢNG HOẠT ĐỘNG
- 38 THẺ TÀI NGUYÊN
- THƯ MỤC VÀ TÀI NGUYÊN

LỜI MỞ ĐẦU

Công ước 190 của ILO và Khuyến nghị 206 là một cột mốc quan trọng trong cuộc đấu tranh xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và là thành tựu của phong trào công đoàn, đặc biệt là nữ đoàn viên. Họ đã thúc đẩy, đấu tranh và vận động hành lang để thông qua Công ước này, truyền tải một thông điệp rõ ràng: bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc là không thể dung thứ.

Theo thống kê của Liên hợp quốc, 736 triệu phụ nữ trên toàn thế giới đã từng bị bạo lực thể chất và/hoặc tình dục từ bạn tình, bạo lực không phải do bạn tình hoặc cả hai ít nhất một lần trong đời. Và mặc dù 158 quốc gia đã thông qua luật về bạo lực gia đình và 141 quốc gia có luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng không có nghĩa là các điều luật được tuân thủ đúng theo tiêu chuẩn và khuyến nghị quốc tế hoặc được triển khai và thi hành¹.

C190 có thể thay đổi cuộc sống vì đây là lần đầu tiên trong lịch sử, một công ước đã tôn vinh quyền của mọi người tại nơi việc không có bạo lực và quấy rối, bao gồm theo dõi, bạo lực trên cơ sở giới tính và bạo lực gia đình (tác động trực tiếp đến môi trường làm việc của những người bị ảnh hưởng).

Mặc dù các tổ chức công đoàn đang thúc đẩy càng nhiều các quốc gia phê chuẩn, nhưng chúng ta không nên chờ đợi để sử dụng nó.

Công đoàn có thể thực hiện C190 trong các thỏa thuận thương lượng tập thể và thỏa thuận toàn cầu để thúc đẩy bảo vệ tốt hơn cho người lao động.

Công đoàn là một phần của giải pháp, và chúng tôi muốn thỏa thuận này trở thành công cụ được chấp nhận toàn cầu trong việc đấu tranh chống lại bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Hướng dẫn này phác thảo các kỹ thuật và hoạt động để **các công đoàn tiếp tục là những người thúc đẩy sự thay đổi**. Phòng Cơ hội Bình đẳng của UNI tin rằng dân chủ hóa thông tin và đào tạo cho nhiều công nhân hơn là chìa khóa để thúc đẩy các nhà lãnh đạo công đoàn, những người sẽ huy động nhiều người hơn trong cuộc đấu tranh này. Chúng ta cần đào tạo nhiều người hơn để giúp xóa bỏ định kiến, khuôn mẫu và cơ cấu quyền lực, để xây dựng nơi làm việc bình đẳng, toàn diện, an toàn và đảm bảo hơn; tóm lại, nhằm tạo ra các xã hội công bằng và bình đẳng hơn.

Verónica Fernández Méndez
Trưởng phòng Cơ hội bình đẳng
Tổ chức Công đoàn thế giới UNI

1 - Sự kiện và Số liệu: Chấm dứt Bạo lực đối với Phụ nữ. Phụ nữ LHQ. <https://www.unwomen.org/>

GIỚI THIỆU

Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc là sự lạm dụng quyền lực. Bị bạo lực và quấy rối ảnh hưởng đặc biệt đến những người đang làm **các công việc không được bảo vệ**, những người bị hạn chế tiếp cận các quyền lợi của họ trong các lĩnh vực như tự do lập hội, thương lượng, việc làm bền vững, không phân biệt đối xử và tiếp cận công lý.

Phụ nữ được đại diện một cách không cân xứng trong các nhóm này, và do quan hệ quyền lực không bình đẳng, lương thấp, công việc bấp bênh và các điều kiện khác làm tăng tính dễ bị tổn thương của họ, họ dễ bị bạo lực hơn.

Việc thông qua Công ước 190 của ILO và Khuyến nghị 206 có tầm quan trọng lịch sử bởi vì đó là công cụ quốc tế đầu tiên tôn trọng quyền của mọi người về một nơi làm việc không có bạo lực và quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới và bạo lực gia đình.

Hướng dẫn này được thiết kế cho hoạt động đào tạo hoặc hội thảo kéo dài hai ngày, nhưng giống như tất cả các tài liệu do bộ xuất bản, nó được liên kết với các tài liệu và chiến dịch khác đã diễn ra trong hơn một thập kỷ. Mục tiêu của chúng tôi là các công đoàn lấy tài liệu này và biến thành tài liệu của riêng họ và sử dụng toàn bộ hoặc một phần tài liệu đó trong các chương trình, hội thảo, video, chiến dịch hay bất kỳ hoạt động phổ biến, quảng bá và đào tạo nào khác nhằm vào các thành viên, giảng viên, lãnh đạo của họ hoặc đại diện, theo nhu cầu địa phương và cá nhân của mỗi tổ chức.

Do đó, mặc dù hướng dẫn tập trung vào Công ước 190 của ILO, nhưng hướng dẫn được cung cấp nguồn lực và liên kết đến các chiến dịch khác có thể đóng vai trò là công cụ để giảng viên đào sâu hơn vào các vấn đề cụ thể hoặc thực hiện các chương trình rộng hơn.



“

Các tổ chức công đoàn đã chiến đấu không mệt mỏi để giành được Công ước này. Bây giờ nó đã có hiệu lực, chúng tôi phải đảm bảo rằng Công ước sẽ được phê chuẩn tại nhiều quốc gia. Nhiều quốc gia hơn sẽ phê chuẩn nó và nó được thực hiện đúng cách. Vẫn còn một chặng đường dài phía trước và các tổ chức công đoàn cần có được những kiến thức cần thiết để có thể đưa Công ước 190 và Khuyến nghị 206 của ILO vào thực tiễn để tất cả người lao động được sống trong một thế giới không có bạo lực và quấy rối.

Christy Hoffman
Tổng thư ký Liên đoàn
toàn cầu UNI

MỤC TIÊU CỦA HƯỚNG DẪN

- Đào tạo và giáo dục các thành viên về những gì được hiểu là bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và quyền của họ là gì.
- Giải thích phạm vi và tầm quan trọng của C190 và Khuyến nghị R206 kèm theo, đặc biệt đối với lao động nữ.
- Khuyến khích các công đoàn sử dụng các công cụ này và lồng ghép chúng vào chương trình thương lượng công đoàn và các thỏa thuận thương lượng tập thể.
- Khuyến khích các công đoàn hỗ trợ công việc của các Liên đoàn Công đoàn Toàn cầu trong việc đàm phán các thỏa thuận khung toàn cầu, bao gồm ngôn ngữ dựa trên các công cụ này (C190 / R206).
- Xây dựng các công đoàn mạnh hơn, với các thành viên được trang bị tốt hơn, những người biết về các quyền của mình và có khả năng huy động nhiều người hơn tham gia vào hoạt động và tổ chức công đoàn.

HƯỚNG DẪN NÀY CHỨA

- Định nghĩa về các khái niệm và nguyên tắc cơ bản được nêu ra và sử dụng trong cả Công ước và Khuyến nghị
- Nguồn để sử dụng cho /hội thảo/hội nghị/hoạt động
- Bảng hoạt động cho các hoạt động tại chỗ hoặc trực tuyến
- Tài nguyên bổ sung để tăng các công cụ có sẵn khi lập kế hoạch một cuộc họp, chiến dịch hoặc đào tạo.



Phần 1 VAI TRÒ CỦA ILO

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là cơ quan ba bên duy nhất của LHQ. Điều này có nghĩa là nó tập hợp chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động (đại diện bởi các công đoàn), với mục đích thiết lập các tiêu chuẩn lao động, xây dựng các chính sách quốc tế và phát triển các chương trình thúc đẩy việc làm bền vững cho tất cả mọi người.

Công đoàn và người sử dụng lao động được đại diện bình đẳng với 25% số phiếu mỗi bên. Chính phủ có 50% số phiếu còn lại. Điều này có nghĩa là

CÔNG ƯỚC ILO LÀ GÌ?

Đó là một công cụ pháp lý được chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động đồng ý. Khi được phê chuẩn (khi được đưa vào luật pháp quốc gia) ở một quốc gia, nó có tính ràng buộc về mặt pháp lý (bắt buộc). Công ước dùng để xác định và thiết lập các tiêu chuẩn quốc tế về quyền tự do hiệp hội, quyền làm việc, quyền thương lượng tập thể và, trong trường hợp của C190, về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Do đó, những chính phủ phê chuẩn C190 phải thực hiện các luật, chính sách và biện pháp cần thiết để ngăn chặn và giải quyết bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

các công đoàn đóng một vai trò rất quan trọng trong việc đạt được các tiêu chuẩn quốc tế mới.

Hội nghị Lao động Quốc tế, (ILC), họp mỗi năm một lần để thông qua các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới, chẳng hạn như các công ước.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được hỗ trợ bởi một hệ thống giám sát duy nhất ở cấp độ quốc tế và giúp đảm bảo rằng các quốc gia áp dụng các công ước mà họ đã phê chuẩn².

Tuy nhiên, điều này không loại trừ việc sử dụng Công ước 190 và Khuyến nghị 206 trong các thỏa thuận và đàm phán tập thể nhằm cải thiện hoặc thay đổi chính sách, đồng thời củng cố tác động của công đoàn đối với người sử dụng lao động để đảm bảo rằng các chính sách về sức khỏe và an toàn bao gồm bạo lực và quấy rối, và cụ thể hơn là dựa trên bạo lực trên cơ sở giới tính.

“

Kinh nghiệm của chúng tôi cho đến nay là trong quá trình phê chuẩn và thực hiện đòi hỏi sự tham gia và hoạt động của các cấp cơ sở, cũng như đảm bảo nữ quyền trong cam kết và sự lãnh đạo, để Công ước không chỉ trở thành một tiêu chuẩn quốc tế khô khan, mà còn thay đổi thế giới việc làm vì lợi ích của lao động nữ.

Patricia Nyman - Chủ tịch

2 - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--vi/index.htm>



TẠI SAO LÀ C190 RẤT QUAN TRỌNG?

➤ Bởi vì bảo vệ tất cả người lao động bất kể tình trạng hợp đồng của họ; thực tập sinh, người học việc, người đang được đào tạo, người lao động đã kết thúc công việc, tình nguyện viên và người tìm việc.

➤ Bởi vì nó tập trung mạnh vào bạo lực dựa trên cơ sở giới tính. Phụ nữ bị ảnh hưởng nhiều bởi bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

➤ Vì bao gồm tất cả các lĩnh vực: công và tư, nông thôn và thành thị, kinh tế chính thức và phi chính thức.

➤ Bởi vì phạm vi là nơi làm việc, không chỉ bao gồm nơi làm việc thực tế

➤ Và bởi vì là lần đầu tiên đạt được một cách rõ ràng, toàn diện và tích hợp định nghĩa, phạm vi và cách tiếp cận, để ngăn chặn và giải quyết bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc trên toàn thế giới; bằng cách chỉ định trách nhiệm rõ ràng cho người sử dụng lao động công và tư nhân, người lao động, các tổ chức và chính phủ tương ứng; và xây dựng các chiến lược chung cho sự hợp tác.

Nguồn tài nguyên 1

▶▶ CHÚNG TÔI TRÌNH BÀY CHỦ ĐỀ:

● CÔNG VIỆC CỦA ILO

Video hình. <https://www.youtube.com/watch?v=UzrXr5lmLG0> Thời

lượng 5:30 phút

phiên bản tiếng Anh <https://www.youtube.com/watch?v=dq0AxeDxpEI&t=7s>

● CÔNG ƯỚC 190

Video UNI

<https://www.youtube.com/watch?v=aTQIYXbiBnw>



Những video này có thể đóng vai trò mở đầu cho một hoạt động đào tạo về C190, giới thiệu cho đối tượng mục tiêu các khái niệm cơ bản sẽ được phát triển sau này.

Phần 2

CÁC ĐỊNH NGHĨA CƠ BẢN VỀ THAY ĐỔI NƠI LÀM VIỆC

Như đã đề cập ở trên, tầm quan trọng của Công ước 190 nằm ở việc bao gồm các định nghĩa rõ ràng và đầy đủ về những gì cấu thành bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc; do đó giúp loại bỏ các lỗ hổng pháp lý có thể có ở các quốc gia, công ty hoặc tổ chức đã hoặc đang ban hành chính sách về vấn đề này.

2.1 Bạo lực có nghĩa là gì? lực và quấy rối?

Bạo lực có nghĩa là gì? bạo lực và quấy rối? Công ước 190 đề cập đến bạo lực và quấy rối như một khái niệm bao hàm duy nhất "**một tập** hợp các hành vi và thói quen không thể chấp nhận được hoặc các mối đe dọa, dù chỉ xảy ra một lần hay lặp đi lặp lại, nhằm mục đích, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế và bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.



Thông thường, bạo lực và quấy rối được xác định là hành vi gây hấn bằng lời nói hoặc thể chất, tuy nhiên những hành vi này có nhiều dạng khác nhau, ví dụ:

- **Bạo lực thể chất vật lý**
- **Bạo lực tâm lý** (lạm dụng bằng lời nói và tình cảm), bao gồm: quấy rối, đe dọa, hăm dọa, lạm dụng bằng lời nói và hành vi thù địch
- **Bạo lực trực tuyến**, bao gồm cả đe dọa, lăng mạ, bình luận lăng mạ, bắt nạt trên mạng, rình rập trên mạng, troll, ngôn từ kích động thù địch, bình luận lăng mạ và gửi hình ảnh nhạy cảm
- **Quấy rối tình dục**
- **Bắt nạt và đấm đông**
- **Bạo lực kinh tế**, bao gồm cả việc hạn chế hoặc kiểm soát thu nhập, cũng như nhận thức về mức lương thấp hơn khi thực hiện cùng một nhiệm vụ.
- **Bạo lực thể chế**, bao gồm các điều kiện và sự sắp xếp làm việc bị lạm dụng, dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế.
- **Bạo lực gia đình**, thực hiện trong hôn nhân, công đoàn và quan hệ bạn tình trên thực tế; hoặc khi hẹn hò, và bao gồm cả các mối quan hệ hiện tại hoặc đã kết thúc.
- **Bạo lực trên cơ sở giới tính**, bản dạng giới và khuynh hướng tình dục.
- **Bạo lực ký hiệu**, có dạng khuôn mẫu, thông điệp, biểu tượng hoặc dấu hiệu truyền tải và tái tạo sự bất bình đẳng và phân biệt đối xử đối với phụ nữ và bé gái.

2.2 Bạo lực hoặc quấy rối trên cơ sở giới tính là gì?

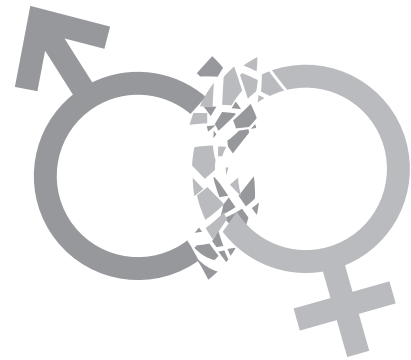
Một trong những thành tựu chính của phong trào công đoàn là đảm bảo rằng công ước bao gồm **quan điểm giới** về bạo lực, định nghĩa của nó và cũng bao gồm quấy rối tình dục như là một trong các hình thức bạo lực.



Theo cách diễn đạt của Công ước, thuật ngữ "**bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tính**" có nghĩa là **bạo lực và quấy rối nhắm vào những người vì giới tính của họ, hoặc ảnh hưởng đến những người thuộc một giới tính cụ thể một cách bất công, và bao gồm cả quấy rối tình dục.**

Phụ nữ và những người khác, (ví dụ như những người thuộc cộng đồng LGBTI+), bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và bên ngoài

Vì vậy, để hiểu được định nghĩa do C190 đưa ra, trước tiên chúng ta phải phân tích nó một cách chi tiết, vì trong đó chứa đựng những khái niệm có thể xa lạ hoặc khó hiểu cho những người tham gia đào tạo.



Giới tính là gì?

- Đây là những quan niệm mà mỗi người cần học được trong suốt cuộc đời của mình về ý nghĩa của phụ nữ và/hoặc đàn ông.
- Các ý nghĩa đó khác nhau trong mỗi xã hội và phản ứng khác nhau với các cấu trúc văn hóa đã ăn sâu và xác định các mối quan hệ quyền lực.
- Họ gán cho mỗi người một vai trò nhất định và một kiểu thái độ nhất định đối với cuộc sống, được gọi là "tự nhiên". Ví dụ, con trai được định nghĩa từ thời thơ ấu là mạnh mẽ, độc lập, không thể hiện và năng động. Do đó, ở tuổi trưởng thành, họ phải chịu trách nhiệm chu cấp tiền bạc, thành công bên ngoài gia đình, v.v. Mặt khác, phụ nữ được xác định bởi sự nhạy cảm, năng khiếu làm mẹ bẩm sinh và khả năng kiểm chế. Vai trò xã hội của họ được chuyển sang lĩnh vực riêng tư, gia đình, chăm sóc trẻ em, v.v.
- Những vai trò liên quan đến nam giới được xã hội đánh giá cao hơn nữ giới (yếu đuối, nhạy cảm, sợ hãi). Tất cả các mối quan hệ giữa mọi người đều được trải qua bởi những điều này và sự đánh giá không bình đẳng này giữa sự nữ tính và nam tính được duy trì và tái tạo trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, chẳng hạn như trong nơi làm việc.
- Chính những đánh giá này thường là cơ sở cho sự phân biệt đối xử, sự bày thù, bạo lực và quấy rối đối với những người không "tuân thủ" các định nghĩa về giới do xã hội xây dựng.

Cần hiểu rằng các định nghĩa về thế giới không phải là "bình thường" hay "tự nhiên" mà là một mạng lưới các **quan niệm được xây dựng về mặt xã hội**, là bước đầu tiên hướng tới sự thay đổi. Xem xét lại cách xác định vai trò và mối quan hệ đã được thiết lập trong các tổ chức là điều cơ bản để đưa quan điểm về giới³ vào công việc và hiểu được sự xuất hiện của bạo lực. Việc này phải bắt đầu bằng cách mỗi người tự khám phá và nhận ra mình là tác nhân của sự thay đổi và sửa đổi các hành vi khuôn mẫu. Nhìn vào chính mình và nhìn với sự cởi mở.

BẢN DẠNG GIỚI VÀ ĐỊNH HƯỚNG TÌNH DỤC

Quan niệm giới tính đề cập đến các đặc điểm sinh học của một cá nhân, có thể được mô tả là nữ, nam hoặc liên giới tính. Những người liên giới tính được sinh ra với các đặc điểm về thể chất, nội tiết tố hoặc di truyền không hoàn toàn là nữ cũng không hoàn toàn là nam hoặc họ có sự kết hợp của cả hai. Liên giới tính không xác định trước bất kỳ bản dạng giới cụ thể nào⁴.

Bản dạng giới là ý thức về bản sắc, ngoại hình, cách cư xử hoặc các đặc điểm khác liên quan đến giới tính của một cá nhân. Con người có thể đồng thời xác định là nam, nữ, nam và nữ hoặc không phải nam cũng không phải nữ.

Khuynh hướng tình dục đề cập đến khả năng cảm nhận của mỗi người khi bị hấp dẫn, lôi cuốn về cảm xúc, tình cảm và tình dục đối với những người khác giới tính hoặc cùng giới tính hoặc nhiều hơn một giới tính, và tham gia vào các mối quan hệ thân mật và tình dục với họ.⁵ Lưu ý rằng mọi người áp dụng.

Những quy ước xã hội nhất định vì bản thân xã hội "chấp nhận" chúng, nhưng điều này không có nghĩa là những người không chấp nhận những quy ước này phải thay đổi, (ví dụ: xu hướng tính dục và/hoặc bản dạng giới của họ).

Những gì phải thay đổi là thái độ xã hội tiêu cực, kỳ thị và phân biệt đối xử với những người không tuân theo những khuôn mẫu hoặc vai trò giới tính này.

“

"Tôi đã quyết định không tiết lộ bản dạng giới của mình với hầu hết các đồng nghiệp hoặc lãnh đạo công đoàn vì họ có thành kiến và thiếu sự hỗ trợ tích cực."

Lĩnh vực Giải trí và Truyền thông Bị đơn Hoa Kỳ⁶

3 - Sổ tay bình đẳng giới. Liên minh toàn cầu Uni.

4 - KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI DIỆN Hướng dẫn UNI LGBTI+

https://es.breakthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguide%20lgbti_es.pdf

5- Hướng dẫn ngôn ngữ phi phân biệt giới tính của UN

Women http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

6 - Báo cáo về quyền và nhận thức của người lao động của LGBTI+. Công đoàn toàn cầu Uni

https://es.breakthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf

Phần tóm tắt

Trong tất cả các xã hội loài người đều có những hình thức thực thi quyền lực khác nhau. Các mối quan hệ quyền lực luôn kéo theo sự bất bình đẳng, có thể là giữa hai người, giữa các cộng đồng và thậm chí giữa các quốc gia. Một số biểu hiện của những mối quan hệ quyền lực này dẫn đến việc coi một số nhóm nhất định là "thấp kém" vì những lý do như sắc tộc, giới tính hoặc bản dạng giới.

Bất cứ ai có khả năng thực thi quyền lực đối với người khác sẽ có nhiều nguồn tài nguyên nhiều hơn những người cấp dưới, theo phương trình này.

Bạo lực và lạm dụng trên cơ sở giới thể hiện và duy trì mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng trong lịch sử giữa phụ nữ và đàn ông. Việc coi trọng nam hơn nữ có tác động khác nhau đến sự phát triển của con người theo giới tính vì nó đặt phụ nữ vào thế bất lợi; đặt phụ nữ ở vị trí cấp dưới đối với các đồng nghiệp nam của họ; cản trở họ tiếp cận các quyền chính trị, xã hội, văn hóa và kinh tế; và ngăn cản họ có một cuộc sống đầy đủ.

Mặc dù bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái ngày càng phổ biến, nhưng việc phi tự nhiên hóa vai trò giới giúp chúng ta suy nghĩ về những bất bình đẳng xã hội mà nam giới, trẻ em trai và thanh thiếu niên phải đối mặt, những người cũng bị đặt ở vị trí thấp hơn vì họ không tuân theo vai trò và khuôn mẫu giới.

Phá vỡ chu kỳ có nghĩa là loại bỏ những bất bình đẳng cho phép bạo lực xuất hiện. Và bằng cách loại bỏ bạo lực, điều đó có nghĩa là phá bỏ các mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng mà nó duy trì.



▶▶ BẢNG HOẠT ĐỘNG

■● Nguyên nhân của bạo lực và bạo lực trên cơ sở giới:

HOẠT ĐỘNG 1

» **MỤC TIÊU:** Để phản ánh về niềm tin của chính chúng ta và những mô hình văn hóa trong cuộc sống và nó có thể gán cho mọi người vai trò nhất định.

Phân tích ý tưởng của chính mình và suy ngẫm cách dùng ý tưởng đó để có thể sửa đổi và bổ sung.

» **THỜI GIAN HOẠT ĐỘNG:** 1 giờ

» TÀI LIỆU

"Phá vòng vây! chống bạo lực về giới" video <https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ&t=2s>

- Nơi bạn có thể chiếu video
- Giấy nhớ hoặc thẻ giấy có hai màu
- Một nơi mà bạn có thể treo/đăng các thẻ/bài
- Bút/bút chì

» CÁCH THỰC HIỆN

Trước khi chiếu video công khai, phát 5 thẻ/giấy nhớ một màu và 5 cái màu khác cho mỗi thành viên trong nhóm. Trong một thẻ màu, người tham gia nên viết ra những đặc điểm thường được gán cho nam giới, bao gồm hành vi và vai trò. Trên các thẻ màu khác, cũng làm tương tự đối với nữ giới. Sau khi điều này được thực hiện xong, người điều hành sẽ dán các thẻ vào hai cột, một cho nam và một cho nữ và cho cả nhóm xem.*

*(trong trường hợp hoạt động được thực hiện trực tuyến, mỗi thành viên sẽ ghi các đặc điểm vào 2 cột trên một tờ giấy và người điều hành sẽ ghi lại rồi chia sẻ với nhóm).

Sau khi video được chiếu, cả nhóm sẽ quay lại thảo luận về các danh sách đã được lập trước đó.

» CÂU HỎI HƯỚNG DẪN

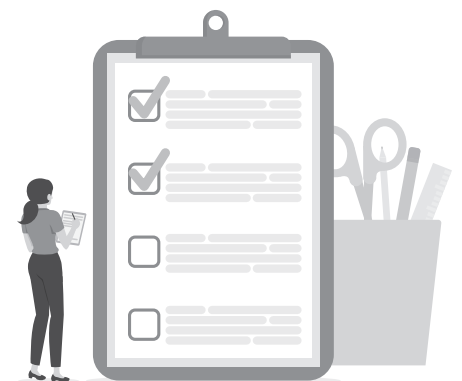
Nhóm nghĩ gì về những danh sách này?

Có điều gì họ muốn thay đổi không? Điều gì? Tại sao? Có đặc điểm nào chỉ xuất hiện ở một bên mà không xuất hiện ở bên kia không? Chúng có thể là đặc trưng của cả hai cột không? Họ được gán cho mỗi người vì giới tính của họ hay là định kiến giới do xã hội áp đặt?

Các đặc điểm và vai trò được giao cho mỗi giới tính, Họ có bình đẳng về quyền lực hay có những đặc điểm, vai trò hoặc hành vi có nhiều quyền lực hơn hoặc tạo ra nhiều nguồn lực hơn?

Khác biệt quyền lực góp phần vào bất bình đẳng giới và bạo lực như thế nào?

Cuối cùng, nhóm sẽ tóm tắt về những gì đã thảo luận và nguyên nhân của bạo lực giới trong xã hội, sau đó sẽ được viết ra cho cả nhóm.





Bảng tài nguyên 2

- **Nam tính được định nghĩa như thế nào trong xã hội của chúng ta và cách nam giới có thể thúc đẩy thay đổi để xóa bỏ bất bình đẳng giới và bạo lực:**

Video "Bạn có đủ đàn ông?" <https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwwcQcD4>

- **Bạo lực tinh vi nhất: bạo lực ký hiệu.**

Video <https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

Video cho thấy rõ ràng định kiến về giới được sao chép trên các phương tiện truyền thông như thế nào và vẫn như cách đây 50 năm, tái tạo sự bất bình đẳng và tạo ra bạo lực đối với phụ nữ và bé gái.

Hướng dẫn về bạo lực ký hiệu và truyền thông đối với phụ nữ và trẻ em gái
https://es.breakthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA_UNI_violencia_es.pdf

- **Cộng đồng LGBTI+ là một trong những nhóm bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi bạo lực dựa trên giới tính**

Hướng dẫn KHÔNG PHÂN BIỆT - UNI LGBTI+

https://es.breakthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguide%20lgbti_es.pdf

Báo cáo về quyền và nhận thức của người lao động LGBTI+

https://es.breakthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_en.pdf

Phần 3 BẠO LỰC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Như chúng ta đã thấy, **bạo lực và quấy rối phát sinh từ các mối quan hệ quyền lực không bình đẳng**, trong đó những người có nhiều quyền lực hơn sử dụng chúng để chống lại những người có ít quyền lực hơn.

Trong thế giới việc làm, có một hệ thống các mối quan hệ thứ bậc được tạo ra bởi các vai trò khác nhau giữa mọi người trong tổ chức. Những vai trò này giao nhiều quyền lực hơn cho một số người so với những người khác. Điều này không có nghĩa là hệ thống phân cấp trong một công ty vốn dĩ là nơi tạo ra bạo lực. Nhưng sự bất bình đẳng này, cùng với những bất bình đẳng khác, chẳng hạn như bất bình đẳng dựa trên giới tính, sắc tộc hoặc khuynh hướng tình dục, có thể dẫn đến bạo lực và quấy rối đối với những người có ít quyền lực hơn.

Đe dọa và bắt nạt⁷ là những hình thức bạo lực phổ biến nhất tại nơi làm việc, và mặc dù có thể xảy ra giữa các đồng nghiệp cùng cấp bậc, nhưng nó thường xảy ra giữa những người lao động có thứ bậc khác nhau.

Mặt khác, có những công việc mà người lao động thiếu các quyền cơ bản hoặc không được bảo vệ hơn do tình trạng công việc của họ, chẳng hạn như nhân viên không chính thức, tạm thời hoặc hợp đồng, người giúp việc gia đình, tình nguyện viên, thực tập sinh, v.v.

Khi mọi người bị phân biệt đối xử hoặc bất bình đẳng vì nhiều lý do (ví dụ như phân biệt đối xử dựa trên giới tính và sắc tộc cùng một lúc), nó sẽ tạo ra một loại phân biệt đối xử xen kẽ mà các tổ chức công đoàn phải tính đến khi thúc đẩy các chính sách hòa nhập và bình đẳng. Những người bị ảnh hưởng bởi sự phân biệt đối xử kép này thấy mình ở một nơi có sự bất bình đẳng lớn hơn, làm tăng nguy cơ bạo lực và quấy rối.

Phụ nữ là đối tượng đại diện nhiều nhất trong loại công việc bấp bênh này, và do đó dễ bị bạo lực và quấy rối hơn.

➤ Trên toàn thế giới, phụ nữ kiếm được ít tiền hơn nam giới. Ở hầu hết các quốc gia, trung bình phụ nữ chỉ kiếm được 60 đến 75% tiền lương của nam giới.⁸

➤ Phụ nữ có nhiều khả năng làm công việc lương thấp và công việc chăm sóc không được trả lương; họ có nhiều khả năng tham gia vào các hoạt động năng suất thấp và làm việc trong khu vực không chính thức và ít có khả năng chuyển sang khu vực chính thức hơn nam giới.

➤ Công việc chăm sóc không lương của phụ nữ yêu cầu trách nhiệm không tương xứng. Phụ nữ dành nhiều hơn nam giới từ 1 đến 3 giờ để làm việc nhà; nhiều hơn từ 2 đến 10 lần thời gian mỗi ngày cho việc chăm sóc (đối với trẻ em, người già và người bệnh), và ít hơn từ 1 đến 4 giờ mỗi ngày cho các hoạt động thị trường⁹.

7 - Mặc dù các thuật ngữ 'bắt nạt' và 'quấy rối đạo đức' thường được sử dụng thay thế cho nhau, nhưng trong các tài liệu chuyên ngành, bắt nạt chủ yếu đề cập đến hành vi quấy rối cá nhân, trong khi quấy rối đạo đức đề cập đến một nhóm công nhân liên kết với nhau để quấy rối hoặc làm dưng một công nhân. Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, không có bạo lực và quấy rối. ILO 2020

8 - Công dữ liệu giới của Ngân hàng Thế giới. <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20Việc làm%20indicators>

9 - Báo cáo Phát triển Con người, 2012, tr. 80.

AI THÌ HÀNH BẠO LỰC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Những người gây ra bạo lực có thể là một phần của tổ chức hoặc bên ngoài tổ chức. Chìa khóa là tìm ra đâu là cơ chế cho phép người khác gây ra bạo lực bắt nguồn từ các mối quan hệ quyền lực không bình đẳng.

➤ NGƯỜI CÓ THỂ TỘI PHẠM:

nhà tuyển dụng, người quản lý, người giám sát, đồng nghiệp, đồng nghiệp, v.v.

Phổ biến hơn trong các công việc liên quan đến dịch vụ khách hàng, (bán lẻ, du lịch, khách sạn, chăm sóc sức khỏe, v.v.).

khách hàng, bệnh nhân, liên hệ kinh doanh, nhà cung cấp và công chúng nói chung.

Phân công và tổ chức công việc; môi trường làm việc; và các chính sách và biện pháp trong công việc, ngay cả những chính sách và biện pháp đã được tạo ra để ngăn chặn và bảo vệ; có thể giúp xác định xem nơi làm việc có phát sinh bạo lực hay không.

Việc thiếu cơ chế khiếu nại, tố cáo rõ ràng và rào cản gia nhập công đoàn có thể tạo điều kiện cho bạo lực và quấy rối phát triển mạnh.

Những cách hành vi bạo lực

Phạm vi của các hành vi lạm dụng tại nơi làm việc là rất lớn.

Chúng có thể bao gồm:

- Bấp bênh trong công việc được sắp xếp
- Không cho người lao động nghỉ việc
- Cô lập khi làm việc
- Giữ lại thông tin
- Giao nhiệm vụ không đúng mô tả công việc
- Đòi hỏi những mục tiêu và thời hạn bất khả thi
- Giám sát hoặc canh chừng quá đáng
- Ép buộc mọi người làm việc vào những thời gian không phù hợp, một cách không cần thiết, (điều này có thể khiến việc đi lại/đi làm trở nên nguy hiểm hơn, đặc biệt là đối với phụ nữ)
- Buộc đi du lịch không cần thiết
- Không cho họ sử dụng phòng tắm
- Giữ lại giấy tờ như hộ chiếu (trường hợp phổ biến đối với người di cư và người giúp việc gia đình)



- Bạo lực thể chất (bất kỳ hình thức này ảnh hưởng đến sự toàn vẹn về thể chất của một người),
- Bạo lực tâm lý (làm nhục, quấy rối, lăng mạ, thờ ơ hoặc bỏ mặc)
- Bạo lực trên mạng
- Quấy rối tình dục, (bất kỳ hành vi tình dục nào, cố gắng thực hiện hành vi tình dục, nhận xét hoặc đề nghị tình dục không mong muốn, hoặc hành động chào mời hoặc sử dụng tình dục của một người thông qua sự ép buộc của người khác, bất kể mối quan hệ của người đó với nạn nhân, [...] (WHO, 2002, trang 161).
- Bạo lực gia đình (xem Phần 4)

Nếu chúng ta nghĩ về danh sách này từ một quan điểm giới, tức là nếu chúng ta đã thêm vào tình trạng bất bình đẳng quyền lực trong một tổ chức, cơ cấu bất bình đẳng giữa nam và nữ xuất phát từ lĩnh vực xã hội, chúng ta sẽ hiểu tại sao phụ nữ lại là đối tượng dễ bị bạo lực và quấy rối nhất¹⁰.

Bằng chứng cho thấy những phụ nữ làm những công việc không được coi là "nữ tính" theo truyền thống hoặc có được những vị trí cao thường phải đối mặt với bạo lực và quấy rối.

Khi phụ nữ báo cáo những sự cố này, họ thường nhận được sự im lặng, phớt lờ hoặc không tin; mức độ nghiêm trọng của các cuộc tấn công có thể bị giảm xuống; hoặc họ được nói rằng những gì họ phải chịu chẳng qua chỉ là "một trò đùa" hay "một lời khen", đặc biệt trong những trường hợp bị quấy rối tình dục.

Đây là lý do tại sao nhiều phụ nữ ngại báo cáo các trường hợp bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (và cả bên ngoài nơi làm việc, vì thực tế rất ít người in và nhiều người không tin vào các câu chuyện của phụ nữ là phổ biến trong xã hội).

Nhìn chung, những người bị bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc đều ngại tố cáo kẻ gây hấn vì sợ mất việc làm, sợ bị chế giễu trước mặt người khác hoặc làm tăng thêm sự đau khổ cho họ.

10- Và như chúng tôi đã giải thích trước đó, những người thuộc cộng đồng LGBTI+

Ai là người có nguy cơ cao nhất?

Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc có thể xuất hiện ở bất kỳ lĩnh vực, ngành nghề hay công việc nào, tuy nhiên, quan điểm về giới rất hữu ích để suy nghĩ về địa điểm phụ nữ dễ chịu tổn thương, liên quan đến các loại công việc, loại hình nghề nghiệp và mức độ bấp bênh của một số công việc nhất định, điều đó giúp chúng ta suy nghĩ về nơi dễ xuất hiện tình trạng bạo lực.

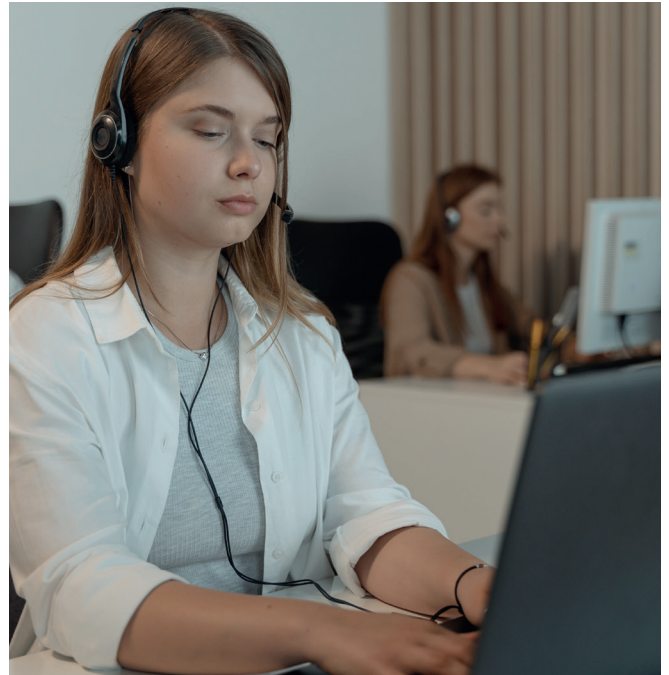
Các công việc bao gồm dịch vụ khách hàng/chăm sóc bệnh nhân có khả năng không an toàn nếu không có chính sách phòng ngừa. Bạo lực và các mối đe dọa từ khách hàng phổ biến trong các lĩnh vực bán lẻ, ngân hàng và ngành an ninh bảo vệ hơn các ngành khác.

Mặt khác, những công việc diễn ra trong **gia đình** hoặc nơi làm việc một mình cũng có nhiều rủi ro hơn. Đây là trường hợp của các công việc chăm sóc, cũng như các công việc giúp việc nhà, những công việc thiên về cho phái nữ.

Các công việc diễn ra trực tuyến, chẳng hạn như trên các phương tiện truyền thông, có nhiều nguy cơ bị bắt nạt trên mạng hoặc bạo lực và quấy rối trên nền tảng số hơn.

Điều kiện làm việc bấp bênh, thời gian làm việc bấp bênh và công việc chính do nam giới đảm nhận là những biến số khiến nơi làm việc trở nên rủi ro hơn.

Cuối cùng, **các hình thức phân biệt đối xử xen kẽ¹¹**, chẳng hạn như phân biệt đối xử dựa trên tầng lớp, chủng tộc, tuổi tác, tình trạng di cư hoặc tình trạng khuyết tật, có thể khiến nguy cơ bị bạo lực và quấy rối cao hơn, đồng thời gặp khó khăn trong việc tiếp cận sự hỗ trợ cần thiết.



11- Đề cập đến tình huống trong đó nhiều yếu tố phân biệt diễn ra đồng thời, tạo ra một hình thức phân biệt cụ thể. Một ví dụ về điều này: sự phân biệt đối xử mà một phụ nữ Di-gan phải chịu, là kết quả của sự kết hợp giữa giới tính và nhóm dân tộc, và tạo ra một điều đặc biệt, duy nhất, khác với sự phân biệt đối xử mà những người phụ nữ không phải là Di-gan và đàn ông Di-gan phải chịu." Đa phân biệt đối xử: góc nhìn từ luật nhân quyền quốc tế: trường hợp phụ nữ di cư. ECLAC 2016

Hậu quả của bạo lực và quấy rối

“...bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc làm ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý, thể chất và tình dục, nhân phẩm cũng như môi trường gia đình và xã hội của một con người...” (C190)

Những người bị bạo lực có thể gặp nhiều vấn đề về sức khỏe thể chất và tinh thần do hậu quả của những tình huống này.

> Hậu quả về tinh thần

Tức giận, lo lắng, sốc, sợ hãi và căng thẳng, rối loạn lo âu sau chấn thương, trầm cảm và lo lắng. Mất động lực, tinh thần và khát khao làm việc hiệu quả. Mất sự tự tin và lòng tự trọng, cảm giác bị cô lập.

> Hậu quả về sức khỏe thể chất

Rối loạn giấc ngủ, đau đầu và đau nửa đầu, tăng nguy cơ mắc bệnh bệnh tim, rối loạn tiêu hóa, giảm thể lực và đau nhức xương, tất cả đều liên quan đến lo lắng và căng thẳng

> Hậu quả về tình dục và sức khỏe sinh sản

Tổn thương thể chất tức thì, hoặc thậm chí mất tin mạng do bị hành hung, hãm hiếp hoặc tự tử

Và vì tất cả chúng ta đều là một phần của cấu trúc xã hội, bạo lực và quấy rối cũng có những hậu quả trong công việc và môi trường xã hội của chúng ta.

> Hậu quả về Công việc / Xã hội

- Vắng mặt, giảm hiệu suất, mất quyền lợi, v.v.
 - Bị xã hội cô lập
 - Sợ khách hàng hoặc công chúng nói chung.
 - Tác động tiêu cực đến thu nhập và phát triển nghề nghiệp
- Đồng nghiệp cũng có thể bị căng thẳng và sợ hãi.

Sự vắng mặt hoặc hiệu suất làm việc kém của người bị quấy rối/bạo lực có thể dẫn đến khối lượng công việc của các đồng nghiệp khác bị tăng lên.

> Chi phí cho người sử dụng lao động.

- Tốc độ thay thế nhân viên cao, nhân viên vắng mặt, nghỉ ốm tăng và chi phí thương tật dài hạn
- Tăng nguy cơ sai sót và tai nạn
- Tinh thần, hiệu suất thấp, mất năng suất và động lực.
- Chi phí pháp lý bao gồm điều tra, trách nhiệm pháp lý và giải quyết sự việc
- Tổn thất uy tín công ty khi khách hàng trải nghiệm dịch vụ kém.

> Chi phí cho Nhà nước

- Chi phí phục hồi dài hạn cho những người sống sót
- Thất nghiệp và trợ cấp xã hội và quyền lợi phục hồi chức năng
- Tòa án và chi phí hình sự
- Chăm sóc và tư vấn sức khỏe
- Tổn thất GDP do người lao động mất việc làm có thu nhập cao

“

Các thành viên của chúng tôi thường là nạn nhân của lạm dụng công khai. Chúng tôi muốn người sử dụng lao động cam kết chấm dứt lạm dụng và bạo lực. Chúng tôi đang xem xét các biện pháp sẽ kết hợp vấn đề này như một vấn đề cần đấu tranh trong ngành trên cơ sở lâu dài và liên tục.

Julia Cáo

*Phó thư ký Quốc gia,
SDA Châu Úc*

TÓM LƯỢC

Để bạo lực tiếp diễn, hai yếu tố cần thiết phải có: sự bất bình đẳng về nguồn lực và sự bất bình đẳng này phải được sử dụng như một công cụ để gây hại hoặc đe dọa người khác.

Tại nơi làm việc đã tồn tại một hệ thống phân cấp phân công các vai trò khác nhau được giao ít hoặc nhiều quyền lực hơn.

Khi hội tụ đủ sự bất bình đẳng và quan hệ quyền lực, mọi người dễ bị bạo lực và quấy rối hơn.

Bạo lực có nhiều hình thức và những kẻ gây ra nó cũng rất đa dạng và phong phú, nhưng chúng luôn tái tạo cấu trúc bất bình đẳng về nguồn lực và quyền lực, điều này cho phép chúng thực hiện tiếp hành vi bạo lực và quấy rối.

Chính vì vậy cần phải áp dụng

“

luật, quy định và chính sách đảm bảo quyền bình đẳng và không bị phân biệt đối xử trong công việc và nghề nghiệp, kể cả đối với lao động nữ, cũng như đối với người lao động và những người khác thuộc một hoặc nhiều nhóm hoặc thuộc nhóm dễ bị tổn thương trong hoàn cảnh dễ bị tổn thương bị ảnh hưởng một cách không cân xứng bởi bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Điều 6 của Hiệp định 190

Làm việc trong môi trường không có bạo lực và quấy rối, bên cạnh quyền con người mà mọi người nên được hưởng, còn góp phần tăng năng suất cho công ty và cải thiện xã hội; giúp đất nước thịnh vượng hơn, công bằng hơn và bình đẳng hơn.

▶▶ BẢNG HOẠT ĐỘNG 2

■● **Bạo lực tại nơi làm việc, nguyên nhân và hậu quả.**

» **MỤC TIÊU:** Thảo luận và suy nghĩ về các yếu tố cần thiết cho sự tồn tại của bạo lực tại nơi làm việc và để phát hiện hình thức bạo lực xảy ra trong tổ chức.

» **CÁCH THỰC HIỆN**

Chiếu video: Bạo lực ở nơi làm việc
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Chia người tham gia thành các nhóm nhỏ. Đưa cho họ một bản sao của các câu hỏi sau đây để thảo luận và sau đó chia sẻ và trao đổi các câu trả lời.

» **CÂU HỎI HƯỚNG DẪN**

1. Các loại bạo lực và quấy rối mà người lao động trong lĩnh vực, nghề nghiệp hoặc nơi làm việc của bạn phải đối mặt (ví dụ: lạm dụng thể chất, bạo lực tâm lý, quấy rối tình dục) là gì?
2. Ai là thủ phạm của bạo lực, tại sao?
3. Những người bị ảnh hưởng là ai? Ai trong lĩnh vực đó dễ bị tổn thương nhất hoặc phải đối mặt với rủi ro lớn nhất?
4. Bất bình đẳng về quyền lực là gì mà dẫn đến sự bạo lực và quấy rối này?

5. Sự sắp xếp công việc, hệ thống và cấu trúc như thế nào làm tăng khả năng xảy ra bạo lực?
6. Tác động đối với nạn nhân là gì?

7. Tác động đến nơi làm việc của chúng ta là gì, công đoàn và cộng đồng của chúng ta?

8. Những hành động nào có thể được thực hiện để ngăn chặn những tình huống này kéo dài?



▶▶ BẢNG HOẠT ĐỘNG 3

■● Quấy rối tình dục: Bạn biết những gì?

» **MỤC TIÊU:** Nâng cao nhận thức về một trong những trường hợp bạo lực phổ biến nhất đối với phụ nữ tại nơi làm việc: quấy rối tình dục. Phản ánh về mức độ chúng ta biết về chủ đề này và giải quyết các câu hỏi và nghi ngờ.

» **TÀI LIỆU**

- Bản sao bảng câu hỏi và phiếu trả lời.
- Bút/bút chì

» **CÁCH THỰC HIỆN**

Trình chiếu video sau

<https://www.youtube.com/embed/HuOzollf3Rw>

Sau đó, phát bảng câu hỏi sau đây cho những người tham gia.

Khi mọi người đã tự trả lời, người huấn luyện sẽ đưa ra câu trả lời đúng cho cả nhóm. (Mọi người không cần chia sẻ câu trả lời của họ, ý tưởng là để mỗi người tham gia suy ngẫm về kiến thức của họ).

Sau khi thực hiện, mọi người sẽ thảo luận xem họ có nhận thức được điều gì cấu thành quấy rối tình dục và nêu được những điều đó. Nhóm sẽ giải đáp những thắc mắc của thành viên.



● Quấy rối tình dục nơi la, bạn biết được bao nhiêu?

Câu trả lời của bạn là riêng tư và bí mật. Họ không cần phải chia sẻ với bất cứ ai.

- 1. Mức độ nghiêm trọng của quấy rối tình dục đã được phóng đại. Hầu hết những trường hợp được gọi là quấy rối thực ra là một hình thức nói quá giữa các đồng nghiệp.
Thật/ Sai
- 2. Nếu một người chỉ đùa giỡn về tình dục hoặc hàm ý tình dục và không tìm cách xúc phạm hoặc làm người khác khó chịu, thì điều đó không thể bị coi là quấy rối tình dục.
Thật/ Sai
- 3. Nếu ai đó không phàn nàn về hành vi xúc phạm, có thể là do hành vi đó được hoan nghênh và điều đó không cấu thành hành vi quấy rối.
Thật/ Sai
- 4. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra:
 - Tại nơi làm việc
 - Tại các sự kiện xã hội liên quan đến công việc
 - Giữa những người làm cùng chỗ
 - Giữa các đồng nghiệp ngoài công việc
 - Tại các hội nghị, khóa đào tạo hoặc các cuộc họp
 - Tất cả những điều trên
- 5. Ai có thể thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc?
(Đánh dấu các câu trả lời đúng)
 - Người quản lý hoặc người có vị trí thứ bậc khác
 - Đồng nghiệp ở mọi cấp độ
 - Khách hàng
 - Thành viên cùng giới tính
- 6. Quấy rối tình dục chỉ ảnh hưởng đến phụ nữ
Thật/ Sai
- 7. Cách tốt nhất để chấm dứt quấy rối tình dục là phớt lờ và nó sẽ tự biến mất.
Thật/ Sai
- 8. Nếu một người đã chấp nhận những lời tán tỉnh về có xu hướng tình dục từ một người nào đó trong quá khứ, thì không thể báo cáo về hành vi quấy rối tình dục của người đó trong tương lai.
Thật/ Sai
- 9. Nếu một người phụ nữ mặc quần áo hở hang, cô ấy không thể phản ánh về việc bị quấy rối tình dục.
Thật/ Sai
- 10. Về ngoài hoặc cử chỉ thô tục không cấu thành quấy rối tình dục. Bạn phải đụng chạm cơ thể hoặc nói chuyện với người đó.
Thật/ Sai
- 11. Cấp dưới bị quản lý đe dọa trả đũa nếu anh ấy/ cô ấy từ chối những lời tán tỉnh về tình dục, điều này cấu thành quấy rối tình dục, ngay cả khi điều đe dọa chưa được thực hiện.
Thật/ Sai
- 12. Quấy rối tình dục có thể xảy ra thông qua thư điện tử hoặc mạng xã hội.
Thật/ Sai
- 13. Mối quan hệ lãng mạn giữa người quản lý và cấp dưới là quấy rối tình dục.
Thật/ Sai
- 14. Một người chạm vào người khác theo cách liên quan đến tình dục chỉ một lần không thể phạm tội quấy rối tình dục.
Thật/ Sai
- 15. Nếu một đồng nghiệp treo áp phích khiêu dâm trong khu vực làm việc của bạn, đó là trong phạm vi quyền của bạn.
Thật/ Sai

ĐÁP ÁN.

1. SAI
Quấy rối tình dục không liên quan gì đến tán tỉnh hoặc quan tâm xã hội thực sự; ngược lại, nó gây khó chịu và thường khiến người nhận sợ hãi và bị xúc phạm.
2. SAI
Vấn đề then chốt trong việc xác định liệu có hay không việc quấy rối tình dục là cách mà người nhận hành vi đó nhận thức và trải nghiệm, bất kể ý định của người thực hiện.
3. SAI
Hầu hết các nạn nhân đều giữ kín sự việc vì họ thường thấy mình ở trong một tình huống dễ bị tổn thương. Trong nhiều trường hợp, nạn nhân sợ bị hủy hoại sự nghiệp hoặc thậm chí mất việc làm nếu họ báo cáo hành vi quấy rối.
4. TẤT CẢ NHỮNG ĐIỀU TRÊN
5. TẤT CẢ ĐỀU LÀ SỰ THẬT
6. SAI
Phụ nữ bị ảnh hưởng nhiều bởi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng nó cũng ảnh hưởng đến nam giới; đặc biệt là những người bị xã hội coi là không tuân theo khuôn mẫu nam giới phổ biến.
7. SAI
Quấy rối tình dục không phải là về tình dục. Đó là về quyền lực. Nếu nạn nhân không báo cáo kẻ quấy rối, họ sẽ tiếp tục và thực hiện nhiều lần loại hành vi này.
8. SAI
Quấy rối tình dục là bất kỳ sự chú ý tình dục nào mà không mong muốn. Chỉ vì nó đã hoặc đang được chào đón tại một thời điểm không có nghĩa là sau này nó không thể gây khó chịu hoặc đe dọa cho cùng một người.
9. SAI
Quấy rối tình dục không bao giờ là lỗi của nạn nhân. Người duy nhất chịu trách nhiệm là kẻ quấy rối. Trang phục mà mọi người chọn là để thể hiện bản thân, không thể được sử dụng như một cái cớ để biện minh cho loại hành vi này.
10. SAI
Quấy rối tình dục không chỉ là hành động đụng chạm thân thể người khác. Hành vi này có thể bao gồm các cử chỉ, bình luận, liếc hoặc nhìn chằm chằm và những câu hỏi xâm phạm về cuộc sống cá nhân.
11. ĐÚNG
Đúng. Nếu các mối đe dọa là đáng kể và nghiêm trọng, chúng có thể cấu thành quấy rối tình dục.
12. ĐÚNG
Nếu một nhân viên quấy rối người khác, hoặc nếu bệnh nhân/khách hàng quấy rối nhân viên, thì dù việc đó xảy ra qua mạng xã hội, email, điện thoại hoặc bên ngoài nơi làm việc, hành vi này vẫn là hành vi quấy rối và là một vấn đề tại nơi làm việc cần được xem xét nghiêm túc.
13. SAI
Một mối quan hệ lãng mạn cần phân biệt những khoảnh khắc và tình huống thân mật giữa những người có mối quan hệ đó.
14. ĐÚNG
Một sự cố tiếp xúc không mong muốn nếu có sự xúc phạm đủ để bị coi là quấy rối tình dục.
15. SAI
Quấy rối tình dục có thể bao gồm hiển thị màn hình, ảnh, lịch hoặc đồ vật gây khó chịu cho người khác.



Thẻ Tài Nguyên

- Hướng dẫn Công đoàn phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
<https://es.breakthecircle.org/descargas/es/8m/booklet1-8-of-march-es.pdf>
- Hướng dẫn của Công đoàn về Ngăn ngừa và Chống Quấy rối Tình dục tại Nơi làm việc.
SÁCH HOẠT ĐỘNG VÀ TÀI NGUYÊN
<https://es.breakthecircle.org/descargas/es/8m/booklet2-8-of-march-es.pdf>

Phần 4 BẠO LỰC GIA ĐÌNH VÀ NƠI LÀM VIỆC

Trong lịch sử, bạo lực gia đình đã được giải quyết như một vấn đề riêng tư. Tuy nhiên, do hoạt động của công đoàn và các tổ chức xã hội, vấn đề này đã và đang ảnh hưởng rõ ràng đến thế giới việc làm.

Về vấn đề này, lời nói đầu của Công ước 190 thừa nhận những tác động phụ tiêu cực mà bạo lực gia đình có thể gây ra đối với nơi làm việc nói chung; và đặc biệt, liên quan đến công việc, năng suất, sức khỏe và an toàn.

Bạo lực gia đình có thể ảnh hưởng đến công việc của nạn nhân theo những cách sau:

- Không thể đi làm hoặc đến muộn
- Bị quấy rối hoặc bắt nạt tại nơi làm việc bởi kẻ gây hấn của bạn
- Kẻ bạo hành không cho nạn nhân đi làm hoặc từ chối thu nhập của nạn nhân.
- Lo lắng hoặc khóc tại nơi làm việc
- Khó khăn trong quản lý khối lượng công việc và đáp ứng các kỳ hạn
- Che đậy những gì đang xảy ra
- Cản trở hiệu suất củaanhữavụ của người bị nạn¹².

Tất cả những điều này có thể dẫn đến việc một người mất việc làm, điều này làm tăng tính dễ bị tổn thương của họ, bởi vì việc mất đi sự độc lập về kinh tế khiến họ không thể thoát khỏi bạo lực. or her from escaping violence.

Bạo lực gia đình có thể thể hiện ở các hình thức khác nhau: đe dọa, ép buộc hoặc cô lập, lạm dụng tình cảm, thể chất, tình dục, tinh thần, quấy rối về tài chính và tinh thần. Nó có thể xảy ra giữa những người có mối quan hệ thân mật nhưng không sống cùng nhau, những người có mối quan hệ đồng giới, người chăm sóc và người được chăm sóc, và giữa những người họ hàng với nhau. Nam giới cũng có thể là nạn nhân của bạo lực gia đình, mặc dù, do cấu trúc quyền lực liên quan đến giới mà chúng ta đã thấy, phụ nữ và trẻ em gái là những người dễ bị tổn thương nhất.

Mặt khác, bạo lực gia đình ảnh hưởng đến người khác tại nơi làm việc:

- Những kẻ gây hấn có thể đe dọa hoặc làm tổn thương đồng nghiệp của nạn nhân.
- Người bị bạo lực gia đình có thể vắng mặt, trốn tránh đồng nghiệp, tạo ra môi trường làm việc độc hại.
- Việc giảm năng suất có thể làm tăng áp lực lên các đồng nghiệp khác trong việc đáp ứng các mục tiêu sản xuất hoặc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

“Bạo lực dưới mọi hình thức cũng ảnh hưởng đến nơi làm việc: một phụ nữ bị bạo lực tại nhà không thể tránh khỏi việc mang những vấn đề của mình đến nơi làm việc. Do đó, điều quan trọng là phải có những hành động tại nơi làm việc.

Ana Sánchez Navarro

Federacion de Servicios a la Ciudadania
de CCOO và Phó chủ tịch của
UNI Europa Women

¹² - Thông tin cho người lao động bị bạo lực gia đình. Liên minh toàn cầu UNI.
https://es.breakthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf

Khuyến nghị 206, đi kèm và bổ sung cho Công ước 190, quy định tại điều 18 của Công ước này một loạt các **biện pháp có thể áp dụng** để ứng phó và giảm thiểu tác động của bạo lực gia đình, như:

- a. Cho nạn nhân bị bạo lực gia đình nghỉ phép;
- b. a. Linh hoạt bố trí công việc và bảo vệ an toàn cho nạn nhân của bạo lực gia đình;
- c. Bảo vệ tạm thời khỏi việc sa thải nạn nhân bạo lực gia đình, khi thích hợp, ngoại trừ những lý do không liên quan đến bạo lực gia đình và hậu quả của nó;
- d. Đánh giá rủi ro của bạo lực gia đình liên quan đến nơi làm việc;
- e. Thiết lập một hệ thống giới thiệu công khai các biện pháp giảm thiểu bạo lực gia đình, nếu có xảy ra; và
- f. Nâng cao nhận thức về tác hại của bạo lực gia đình.

Thẻ tài nguyên

- Thông tin cho người lao động bị bạo lực gia đình. Liên minh toàn cầu UNI.
https://es.breakthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf
- Hướng dẫn dành cho đại diện công đoàn trong việc hỗ trợ đoàn viên là nạn nhân của bạo lực gia đình. Liên minh toàn cầu UNI.
https://es.breakthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf
- Chính sách đối với công đoàn trực thuộc chống nạn bạo lực gia đình. Uni Global Union
https://es.breakthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

▶▶ BẢNG HOẠT ĐỘNG

● "Điều đó có thể thay đổi cuộc sống," không chỉ là một khẩu hiệu.

- » **MỤC TIÊU:** Xác định các giai đoạn của một mối quan hệ lạm dụng và các loại bạo lực có thể xảy ra.
- Thúc đẩy sự đồng cảm đối với các nạn nhân của bạo lực và lạm dụng.
 - Thảo luận về vai trò của các tổ chức lao động và chính sách của người sử dụng lao động trong việc giúp đỡ một người thoát khỏi mối quan hệ bạo lực.

» TÀI LIỆU

- Bản sao của "vụ án Maria"
- Những giấy trắng và viết
- Một bảng màu đỏ và một bảng màu xanh lá cây
- Một bút đánh dấu

» CÁCH THỰC HIỆN

Chia những người tham gia thành 2 nhóm Yêu cầu họ đọc trường hợp của nhóm họ. Nhóm "đỏ" được yêu cầu tìm kiếm cách thức xảy ra bạo lực và thái độ hoặc vai trò giúp nạn bạo lực tiếp diễn. Nhóm "màu xanh lá cây" được yêu cầu tìm kiếm những thái độ hoặc hành động có thể giúp chấm dứt bạo lực gia đình. Sau đó, mỗi nhóm chia sẻ kết luận của mình và viết trên mỗi bảng. Sau đó, nhóm có thể bổ sung vào bảng các điều cần thiết khác Cuối cùng, sẽ có một tài liệu chung với kết luận mà các nhóm đạt được.

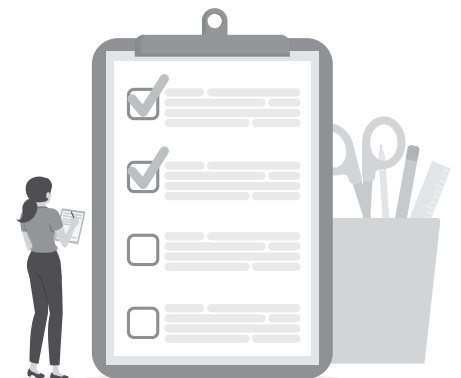
» HƯỚNG DẪN DÀNH CHO NGƯỜI HƯỚNG DẪN

Trước khi chuyển vụ việc cho các nhóm, người hướng dẫn có thể củng cố một số khái niệm về nguyên nhân và các loại bạo lực.

Cần nhớ rằng có thể đây là thử thách về mặt cảm xúc và những người tham gia có thể cảm thấy không thoải mái. Hãy nhớ rằng họ có quyền không nói gì.

Những câu hỏi sau đây có thể giúp phát triển cuộc thảo luận:

- Ai chịu trách nhiệm cho hoàn cảnh của Maria, chính cô ấy, chồng cô, hay những người khác trong câu chuyện?
- Những hình thức bạo lực nào đã xuất hiện? chúng có xuất hiện không đột ngột?
- Tác động của cuộc sống riêng tư của Maria đến công cộng nơi cô ấy sống là gì?
- Vai trò và trách nhiệm khác nhau của những người liên quan là gì để chấm dứt nạn bạo lực?
- Họ có thể đã đóng vai trò khác nhau không?
- Công đoàn có thể làm gì để ngăn chặn hoặc chấm dứt bạo lực gia đình?



▶▶ Vụ Maria

Maria 28 tuổi và làm việc trong văn phòng cho một công ty du lịch.

Cô đã kết hôn với Juan khi cô 20 và anh 23.

Ngay sau khi kết hôn, Juan kể Maria rằng anh ấy sẽ chịu trách nhiệm về thu nhập của gia đình vì cô ấy không biết tiết kiệm và từ giờ trở đi, anh ấy sẽ đưa cho cô ấy số tiền cô ấy cần để mua thức ăn và đồ gia dụng.

Juan yêu cầu biên lai để chứng minh rằng Maria thực sự chi tiền cho các nhu cầu của gia đình.

Maria có thai. Juan bắt đầu thường xuyên nói với Maria rằng cô ấy rất may mắn khi lấy được anh ấy, bởi vì không ai khác muốn cô ấy làm vợ vì cô ấy không biết cách quản lý gia đình.

Sau khi sinh con trai, Juan bắt đầu đánh đập Maria, buộc tội cô yêu thương đứa trẻ hơn anh.

Maria không biết phải làm gì. Cô ấy nói chuyện với mẹ mình về những điều đó và bà ấy nói rằng đây là "một phần của hôn nhân" và bà ấy đứng về phía người chồng.

Khi con trai lớn hơn, Juan cũng đe dọa con trai. Maria lo lắng, nhưng đồng thời tin rằng việc tách một đứa trẻ khỏi cha mẹ có thể rất bất lợi.

Maria nói với một trong những đồng nghiệp thân thiết nhất của cô, rằng Juan thường xuyên đánh đập cô ấy và cô ấy cần được giúp đỡ. Người đồng nghiệp nói với cô ấy rằng nên rời xa người chồng ngay lập tức.

Maria ngày càng vắng mặt trong công việc mà không có lý do chính đáng và sếp của cô nói rằng nếu tiếp tục như vậy, ông ấy sẽ phải sa thải cô ấy.

Maria không biết phải đi về đâu và phải làm gì. Không có công việc, cuộc sống của cô ấy sẽ trở nên bế tắc. Một ngày nọ, Maria nhìn thấy một tờ rơi của công đoàn và liên hệ với đại diện công đoàn. Cô ấy hỏi cô ấy nên làm gì nếu ai đó trong công ty đang chịu bạo lực gia đình.

Đại diện công đoàn yêu cầu cung cấp thông tin và số điện thoại của các nạn nhân trong khu vực của cô ấy. Anh ấy cũng giải thích rằng các thông tin được là bí mật, vì vậy không cần cung cấp tên, nhưng điều quan trọng là cần phải biết thông tin để thông báo cho người giám sát hoặc ông chủ vì bạo lực có thể ảnh hưởng đến công việc.

Maria cuối cùng thừa nhận rằng cô và con trai bị bạo hành gia đình. Và rằng cô ấy thực sự sắp bị sa thải vì tình huống này.

Đại diện công đoàn có một cuộc gặp riêng với cô ấy và đảm bảo với cô ấy rằng quyền riêng tư của cô ấy được bảo vệ và anh ấy sẽ hỗ trợ bất cứ điều gì có thể. Anh ta cung cấp cho cô ấy thông tin về các hành động để đảm bảo an toàn cho cô ấy và con trai cô ấy, (chẳng hạn như ghi nhật ký về các vụ hành hung, bảo vệ các tài liệu quan trọng, v.v.) và thúc giục cô ấy gọi cho đường dây trợ giúp.

Maria làm theo và có một cuộc nói chuyện dài với một phụ nữ, người này giải thích rằng cô ấy là một trong số nhiều phụ nữ khác bị bạo lực gia đình. Người phụ nữ này, người được đào tạo để giúp đỡ cô ấy, cung cấp các nguồn lực và ý tưởng khác nhau để giúp Maria và con trai cô ấy an toàn hơn.

Lần đầu tiên, Maria trò chuyện cởi mở với con trai về nỗi sợ hãi đối với người chồng và người cha bạo lực.

Sau vài tuần suy nghĩ và lên kế hoạch, Maria gọi cho em gái và hỏi liệu cô ấy có thể chuyển đến sống cùng em gái hay không. Em gái cô ấy ủng hộ và hài lòng với quyết định này.

Một buổi chiều, Maria thu dọn đồ đạc hàng ngày và cùng con trai chuyển đến nhà em gái.

Công đoàn tổ chức hội thảo tập huấn về quấy rối và bạo lực cho toàn thể nhân viên.

Maria từng cảm thấy bị kìm nén và thực tế của cô ấy thay đổi hoàn toàn.

Phần 5 ILO CÔNG ƯỚC 190 VÀ KHUYẾN NGHỊ 206 VỀ BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Tại sao điều quan trọng là Công ước 190 cũng phải có Khuyến nghị

Công ước là công cụ pháp lý quan trọng bởi vì chúng ràng buộc về mặt pháp lý đối với các quốc gia phê chuẩn chúng.

Công ước về Bảo lực và Quấy rối, (C190), được bổ sung bởi Khuyến nghị 206, (R206).

Các khuyến nghị là những hướng dẫn không ràng buộc, cung cấp hướng dẫn quan trọng cho các chính phủ về cách thức thực hiện Công ước. Chúng cũng là một công cụ quan trọng để vận động và đàm phán.

C190 và R206 nói gì

> 1. ĐỊNH NGHĨA BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC

“ một loạt các hành vi và thói quen không thể chấp nhận được, hoặc các mối đe dọa, dù chỉ xảy ra một lần hay lặp đi lặp lại, nhằm mục đích, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế, và bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.

Định nghĩa này bao gồm hai yếu tố quan trọng: thứ nhất, hành vi bao gồm một "tập hợp" các hành vi có thể được thực hiện độc lập hoặc kết hợp và có thể leo thang theo thời gian; và thứ hai, những hành vi hoặc thói quen này là "không thể chấp nhận được" và gây ra hoặc có khả năng gây ra tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế.", tổn hại về tâm lý và tình dục đảm bảo rằng tất cả các hình thức bạo lực và quấy rối đều được đề cập.

C190 áp dụng cách tiếp cận lấy nạn nhân làm trung tâm, tập trung vào hành vi, thực hành hoặc mối đe dọa và tác động của chúng đối với nạn nhân. Mục tiêu của công cụ được củng cố bằng sự vắng mặt của thủ phạm, đó là cách loại bỏ mọi hình thức bạo lực và quấy rối trong nơi việc làm, bất kể nguồn gốc của chúng.



➤ 2. BAO GỒM "BẠO LỰC GIỚI TÍNH VÀ QUẤY RỐI". LÀ GÌ

“nhắm vào người khác vì giới tính hoặc giới tính của họ, hoặc ảnh hưởng đến những người thuộc một giới tính cụ thể một cách bất đối xứng, và bao gồm quấy rối tình dục

Việc đề cập đến "con người" là rất quan trọng, bởi vì mặc dù rõ ràng là bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới ảnh hưởng không đối xứng đến phụ nữ và trẻ em gái - nhưng nó nhằm mục đích cung cấp sự bảo vệ cho tất cả mọi người trước những hành vi như vậy.

Việc đưa vào "giới tính và giới" rất quan trọng vì nó tính đến cả đặc điểm sinh học của các cá nhân, cũng như mạng lưới các quan niệm được xây dựng trong xã hội về vai trò của nam và nữ, những quan niệm này có thể thay đổi theo thời gian. (Xem phần 2 của hướng dẫn này).





Đáp ứng giới có nghĩa là cố ý sử dụng các cân nhắc về giới để tác động đến việc thiết kế, phát triển, thực hiện và kết quả của các chương trình và chiến lược, chính sách, luật và quy định, cũng như các thỏa ước tập thể. Điều này ngụ ý một cách tiếp cận: phản ánh thực tế của tất cả trẻ em gái và phụ nữ; chú ý đến nhu cầu riêng của họ; đảm bảo sự tham gia của họ vào quá trình ra quyết định ở tất cả các cấp; coi trọng quan điểm của họ; tôn trọng kinh nghiệm của họ; và hiểu được sự khác biệt về phát triển giữa bé gái và bé trai, phụ nữ và nam giới trong tất cả sự đa dạng và trong suốt vòng đời của chúng. Mục đích cuối cùng là trao quyền cho trẻ em gái và phụ nữ, nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trên thực tế và đạt được bình đẳng giới. **"Bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm: Hướng dẫn về Công ước số 190 và Khuyến nghị số 206" ILO. 2020**

> 3. BAO GỒM BẠO LỰC GIA ĐÌNH NHƯ MỘT VẤN ĐỀ TẠI NƠI LÀM VIỆC,



Lưu ý rằng bạo lực gia đình có thể ảnh hưởng đến công việc, năng suất, sức khỏe và an toàn, và các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động cũng như các tổ chức thị trường lao động có thể giúp đỡ, như một phần của các biện pháp khác, để nhận biết, ứng phó và giải quyết các tác động của bạo lực gia đình



> 4. BẢO VỆ TẤT CẢ NGƯỜI LAO ĐỘNG

C190 áp dụng cho tất cả người lao động:

Bất kể tình trạng hợp đồng của họ là gì, dù là tư nhân hay nhà nước, cả trong nền kinh tế chính thức và phi chính thức, và dù ở khu vực thành thị hay nông thôn; những người đang trong quá trình đào tạo, bao gồm thực tập sinh và người học việc, người lao động đã bị chấm dứt việc làm, tình nguyện viên, người tìm việc và ứng viên xin việc, và những cá nhân thực hiện quyền hạn, nghĩa vụ hoặc trách nhiệm của người sử dụng lao động." (mục 2).

> 5. MỞ RỘNG KHÁI NIỆM "NƠI LÀM VIỆC" ĐỂ TÍNH ĐẾN CÁC LOẠI HÌNH VÀ PHƯƠNG THỨC LÀM VIỆC MỚI TỒN TẠI VÀ TIẾP TỤC THAY ĐỔI

Thỏa thuận bao gồm bạo lực và quấy rối xảy ra tại nơi làm việc, liên quan đến hoặc phát sinh ngoài công việc.

Nó có thể diễn ra:

- A.** tại nơi làm việc, bao gồm cả không gian công cộng
- B.** ở những nơi người lao động được trả lương, nghỉ ngơi hoặc ăn uống, hoặc sử dụng các thiết bị vệ sinh, giặt giũ và thay quần áo;
- C.** trong các chuyến đi liên quan đến công việc, du lịch, đào tạo, sự kiện hoặc hoạt động xã hội;
- D.** thông qua các thông tin liên lạc liên quan đến công việc, bao gồm cả những thông tin được hỗ trợ bởi công nghệ thông tin và truyền thông;
- E.** trong chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp; và
- F.** khi di chuyển đến chỗ làm và khi làm việc



MỤC 3

Việc đề cập đến "không gian công cộng và riêng tư khi chúng là nơi làm việc" bao gồm những người lao động trong nền kinh tế phi chính thức, chẳng hạn như những người bán hàng rong; người giúp việc gia đình hoặc hộ gia đình tư nhân; hoặc những người lao động tại nhà, những người làm việc tại nhà riêng của họ.

Việc đề cập rõ ràng về "thông tin liên lạc liên quan đến công việc, bao gồm cả những thông tin được hỗ trợ bởi công nghệ thông tin và truyền thông" bao gồm tất cả các loại hình thông tin liên lạc, bao gồm cả phương tiện kỹ thuật số, điều này rất quan trọng trước sự gia tăng của hình thức làm việc từ xa trong những năm gần đây và cũng là một cách mang lại sự linh hoạt hơn trong việc xử lý công việc và trách nhiệm cuộc sống cá nhân.

➤ **6.** Để đảm bảo bảo vệ hiệu quả của việc chống lại tất cả các hình thức bạo lực và quấy rối trong nơi làm việc, C190 kêu gọi các quốc gia phê chuẩn áp dụng, "với sự tham vấn của người sử dụng lao động và người lao động", **một cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và nhạy cảm về giới.**

bao gồm, bởi vì nó đảm bảo khả năng tiếp cận, đặc biệt là cho những người hoặc nhóm trong các tình huống dễ bị tổn thương. Việc thúc đẩy văn hóa nơi làm việc hòa nhập là điều cần thiết để đảm bảo bình đẳng về cơ hội và đối xử; cũng như để bảo vệ chống phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối, bằng cách nhắm đến các nhu cầu của người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, lao động nhập cư, v.v.

Điều này có nghĩa là cung cấp các công cụ, hướng dẫn và giáo dục, các hoạt động đào tạo về bạo lực và quấy rối, cũng như các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ dưới hình thức mà tất cả mọi người đều có thể tiếp cận được.

Giới tính sự nhạy cảm nêu bật sự cần thiết phải giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, đồng thời giảm thiểu tác hại của nó.

Tích hợp đề cập đến sự cần thiết phải giải quyết hiện tượng



“

về lao động và việc làm, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, luật bình đẳng và không phân biệt đối xử, và luật hình sự, nếu phù hợp”

(KN 206, đoạn 2).

➤ **7.** Các quy định của Công ước không chỉ dự kiến sẽ được áp dụng trong luật pháp của các quốc gia phê chuẩn, mà còn **thông qua các thỏa thuận tập thể** hoặc các biện pháp khác, bao gồm cả những biện pháp mở rộng hoặc điều chỉnh các điều khoản về **an toàn và sức khỏe nghề nghiệp** hiện có để điều chỉnh bạo lực và quấy rối, và những cách phát triển các biện pháp cụ thể khi cần thiết.

Điều này có nghĩa là chúng ta không nên đợi các quốc gia phê chuẩn Công ước. Công đoàn phải bắt đầu sử dụng ngay bây giờ bằng cách:

- Tham gia đối thoại và thiết lập chính sách với các chính phủ, đại diện và chính trị gia để ngăn chặn, giải quyết và khắc phục bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc;
- Chiến dịch và thảo luận tập thể cung cấp đào tạo về quan điểm giới cho các đại diện công đoàn để họ có thể tham gia tích cực vào việc đánh giá rủi ro bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.
- Nâng cao nhận thức và cung cấp thông tin và giáo dục, ở định dạng dễ tiếp cận, cho tất cả người lao

CHÍNH SÁCH CÔNG VIỆC NÊN BAO GỒM GÌ ĐỂ LOẠI BỎ BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC?

- Tuyên bố rằng bạo lực và quấy rối sẽ không được dung thứ.
- Các chương trình ngăn ngừa với các trách nhiệm và mục tiêu được xác định rõ ràng của người sử dụng lao động và người lao động để loại bỏ bạo lực.
- Bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới cũng như quấy rối tình dục và bạo lực gia đình
- Bao gồm các biện pháp để loại bỏ, quản lý và ngăn chặn bạo lực và quấy rối như:
- Thông tin về khiếu nại và thủ tục điều tra

động về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm thông tin cụ thể về bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới;

- Bao gồm các điều khoản và từ ngữ dựa trên Công ước 190 và Khuyến nghị 206 trong các thỏa thuận thương lượng tập thể
- Sử dụng Công ước 190 và Khuyến nghị 206 để cải thiện hoặc thay đổi các chính sách và luật hiện hành, điều này sẽ giúp đảm bảo cho việc phê chuẩn
- Làm việc với người sử dụng lao động để đảm bảo rằng các chính sách về sức khỏe và an toàn bao gồm bạo lực và quấy rối, cụ thể hơn là bạo lực trên cơ sở giới
- Hỗ trợ các liên đoàn công đoàn toàn cầu trong quá trình đàm phán các thỏa thuận khung toàn cầu bao gồm các văn bản dựa trên Công ước 190 và Khuyến nghị 206

- Rằng tất cả các sự cố bạo lực và quấy rối sẽ được xem xét và hành động.
- Bảo vệ quyền riêng tư của những người liên quan và cung cấp tính bảo mật cho người tố cáo và nhân chứng, cũng như bảo vệ họ khỏi bị ngược đãi và trả thù.

Cùng với C190, các chính sách cũng nên bao gồm:

- Định nghĩa toàn diện về bạo lực và quấy rối
- Bao trùm tất cả những người đang đi làm, đặc biệt chú trọng đến các nhóm yếu thế và những người lao động bấp bênh.
- Hiểu nghĩa rộng hơn về nơi làm việc, đảm bảo rằng nó không chỉ giới hạn ở nơi làm việc thực tế
- Các cơ quan giải quyết tranh chấp và thực thi các biện pháp trừng phạt, biện pháp khắc phục và hỗ trợ nạn nhân/người sống sót.
- Thành lập các ủy ban hỗn hợp để giám sát việc thực hiện chính sách Giám sát và đánh giá để đảm bảo rằng chính sách có hiệu quả.
- Hãy nhớ rằng tất cả các chính sách phải mang tính toàn diện, tích hợp và có quan điểm về giới.

▶▶ BẢNG HOẠT ĐỘNG

■● Chúng ta biết gì về C190 và tại sao nó lại quan trọng như vậy?

» **MỤC TIÊU:** Khuyến khích người tham gia hiểu về C190 và tầm quan trọng của C190

HOẠT ĐỘNG 1

» CÁCH THỰC HIỆN

Cung cấp bản sao của C190 cho tất cả người tham gia.

Cùng đọc bài và trả lời các câu hỏi nếu có.

Cùng suy nghĩ về lý do tại sao C190 có thể liên quan đến người lao động trong ngành của bạn hoặc nơi làm việc.



HOẠT ĐỘNG 2

» MỤC TIÊU

Đánh giá kiến thức của người tham gia về nội dung của C190 sau khi có đã tham gia khóa đào tạo hoặc hội thảo.

» CÁCH THỰC HIỆN

Sau khi hoàn thành hoạt động 1, hãy phát cho người tham gia một bản sao của các câu hỏi sau đây.

Mỗi người tham gia sẽ phải tự trả lời cá nhân và cuối cùng, các câu trả lời sẽ được chia sẻ để nhóm có thể làm rõ những điểm thắc mắc và hoàn thành những khái niệm chưa hiểu.

» BẢNG CÂU HỎI

1. Công ước của ILO là gì?
2. Có phải bạo lực và quấy rối chỉ là lạm dụng thể chất của người này đối với người khác? Những loại bạo lực nào khác mà bạn nhớ?
3. Nam nữ có bình đẳng không trong việc bị ảnh hưởng bởi bạo lực và quấy rối?
4. Bạo lực trên cơ sở giới là gì?
5. Tại sao một Công ước về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc giải quyết bạo lực gia đình?
6. Quấy rối tình dục trong bữa ăn tối tại nơi làm việc có thuộc phạm vi C190 không?
7. Có phải bạo lực và quấy rối chỉ được thực hiện bởi người giám sát hoặc người sử dụng lao động đối với nhân viên?
8. "nơi làm việc" được hiểu như thế nào tại C190?
9. Công ước có bảo vệ lao động thuê ngoài?
10. Tại sao tuyên bố rằng tất cả người lao động được bảo vệ bởi C190?
11. Chỉ có chính phủ có thể giải quyết bạo lực và quấy rối, đúng không?
12. Bạo lực và quấy rối có phải là một phần của sức khỏe và an toàn lao động?
13. Công đoàn có phải đợi Công ước 190 phải được phê chuẩn trước khi hành động?
14. Nếu câu trả lời là "không", công đoàn có thể sử dụng thỏa thuận gì?



Thẻ tài nguyên

- **Văn bản của C190**
| https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- **Văn bản của R206**
| https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- **Tài liệu thông tin của các liên đoàn quốc tế về C190**
| https://en.breakthecircle.org/descargas/en/convencion190/ILO190Flyer_en_web.pdf
- **Tập sách thực hành tốt về bình đẳng giới tại tổ chức Công đoàn Liên minh toàn cầu Uni**
| <https://en.uni-iwd.org/descargas/GoodPracticesEN.pdf>

Thư mục và tài nguyên

Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, không có bạo lực và quấy rối - Geneva: ILO, 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf



equal
opportunities