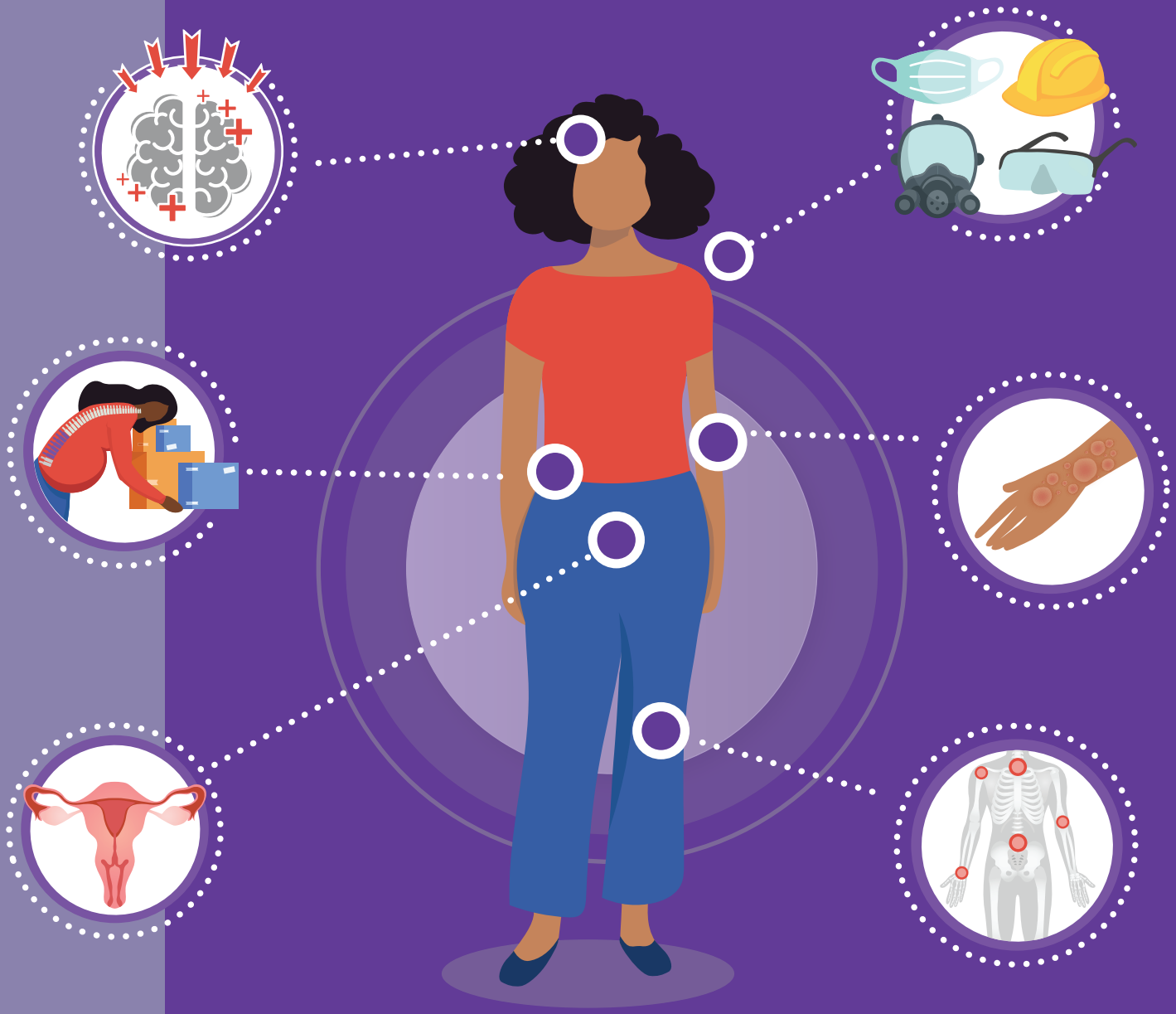
UNI global union

equal opportunities

SỰ CẦN THIẾT CỦA QUAN ĐIỂM GIỚI ĐỐI VỚI SỨC KHỎE & AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP

HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CHO ĐẠI BIỂU



UNI global union

equal opportunities

CONTENTS

- **03** - Giới thiệu
- **05** - Bình đẳng có phải là một vấn đề về sức khỏe & an toàn?
- **06** - Nguy cơ đối với Sức khỏe của phụ nữ
- **08** - Hoạt động 1 / 2
- **09** - Biến vô hình, thành hữu hình
- **10** - Rủi ro sức khỏe ảnh hưởng đến phụ nữ tại nơi làm việc: “Phụ nữ mang vác nặng”
- **15** - Hoạt động 3
- **16** - Vai trò của công đoàn trong việc lồng ghép quan điểm giới vào ATVSLĐ
- **18** - Tham khảo

SỰ CẦN THIẾT CỦA QUAN ĐIỂM GIỚI ĐỐI VỚI SỨC KHỎE & AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP

HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CHO ĐẠI BIỂU

GIỚI THIỆU

Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 110 được tổ chức vào tháng 6 năm 2022, **đã công nhận sức khỏe và an toàn là một trong những Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc.**

Quyết định lịch sử này có nghĩa là **tất cả các quốc gia thành viên của ILO cam kết tôn trọng và thúc đẩy quyền được hưởng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, các công ước liên quan có được phê duyệt hay không.**[1]

▷ CÁC NGUYÊN TẮC VÀ QUYỀN CƠ BẢN TẠI NƠI LÀM VIỆC TỪ NĂM 2022:

- Tự do kết nối và quyền thương lượng tập thể;
- Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;
- Xóa bỏ hiệu quả việc sử dụng lao động trẻ em;

xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc và nghề nghiệp; Và

- Quyền được hưởng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

Hàng triệu người lao động thiệt mạng mỗi ngày do tai nạn nghề nghiệp hoặc bệnh tật.

Tuy nhiên, người lao động gặp phải nhiều rủi ro và chịu những tác động khác nhau khi tiếp xúc với các mối nguy hiểm này. Giới tính, tuổi tác, chủng tộc, tình trạng sức khỏe hoặc tình trạng suy kiệt, cùng với vai trò xã hội và điều kiện làm việc có thể làm tăng nguy cơ dẫn đến tai nạn nghề nghiệp hoặc bệnh tật với một số nhóm nghề nhất định.

- **7.500 người chết mỗi ngày** do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.
- **60% dân số thế giới làm việc trong nền kinh tế phi chính thức (như giúp việc gia đình),** nơi quyền lao động và các biện pháp bảo vệ khác không được tôn trọng.
- Phụ nữ ít có khả năng được tuyển dụng hơn 29% và thường làm những công việc được trả lương thấp nhất và bấp bênh nhất, chẳng hạn như công nhân thời vụ, điều đó khiến họ đặc biệt dễ bị tổn thương do không được đào tạo và thiếu kinh nghiệm về các biện pháp an toàn.
- **Lực lượng lao động trẻ:** Ở Liên minh châu Âu, **tần suất thương tích không gây tử vong ở những người trẻ tuổi cao hơn 40%** so với những người lao động lớn tuổi.
- **48,2% lao động di cư là phụ nữ và 21,2% là thanh niên.** Hầu hết người di cư làm những công việc bấp bênh và nguy hiểm, thường là trong khu vực phi chính thức hoặc khu vực không được kiểm soát.[2]

Vì lý do này, chúng ta phải xem sự đa dạng, **bao gồm cả sự khác biệt về giới trong lực lượng lao động, là yếu tố cơ bản khi xây dựng và áp dụng các biện pháp, chính sách và thủ tục để đảm bảo an toàn và sức khỏe của người lao động.**

1 - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang--en/index.htm
2- Di cư lao động: bối cảnh mới và thách thức quản trị, ILO 2017

Cách tiếp cận **đáp ứng giới** thừa nhận rằng các vai trò, kỳ vọng và trách nhiệm xã hội mà các giới khác nhau đảm nhận trong các công việc khác nhau có thể gây ra những rủi ro cụ thể về thể chất và tâm lý, do đó cần có các **biện pháp kiểm soát và phòng ngừa cụ thể.** Để thực hiện được, chúng ta phải có **thông tin chính xác** về mối quan hệ giữa sức khỏe và vai trò giới tính.

Hướng dẫn này là một phần trong Chiến dịch Sức khỏe Phụ nữ của Phòng Cơ hội Bình đẳng thuộc Liên minh Toàn cầu UNI. Chiến dịch sẽ đưa ra đánh giá chung về các vấn đề và rủi ro lớn mà phụ nữ phải đối mặt tại nơi làm việc.

Quyền của tất cả người lao động, bao gồm cả sức khỏe và sự an toàn của họ, sẽ được bảo vệ tốt hơn nếu họ tham gia công đoàn. Công đoàn có vai trò then chốt trong việc bảo vệ sức khỏe cũng như sự an toàn của người lao động và phụ nữ, cũng như đưa việc đảm bảo sức khỏe và an toàn vào các cuộc thảo luận thương lượng tập thể với người sử dụng lao động.

Đồng thời, phải khuyến khích nhiều phụ nữ trở thành những người tiên phong trong công tác an toàn và sức khỏe. Công việc của chúng tôi sẽ khuyến khích phụ nữ tham gia các khóa đào tạo, đảm bảo rằng các công đoàn của họ có trách nhiệm với các vấn đề về sức khỏe và an toàn của phụ nữ.

Chúng tôi hy vọng hướng dẫn này sẽ là một công cụ quan trọng để bảo vệ những người lao động nữ và có được môi trường làm việc tử tế, lành mạnh, đa dạng và bình đẳng trên khắp thế giới.

Verónica Fernández Méndez
Trưởng phòng Cơ hội Bình đẳng
Liên minh toàn cầu UNI

Bình đẳng có phải là một vấn đề về sức khỏe & an toàn?

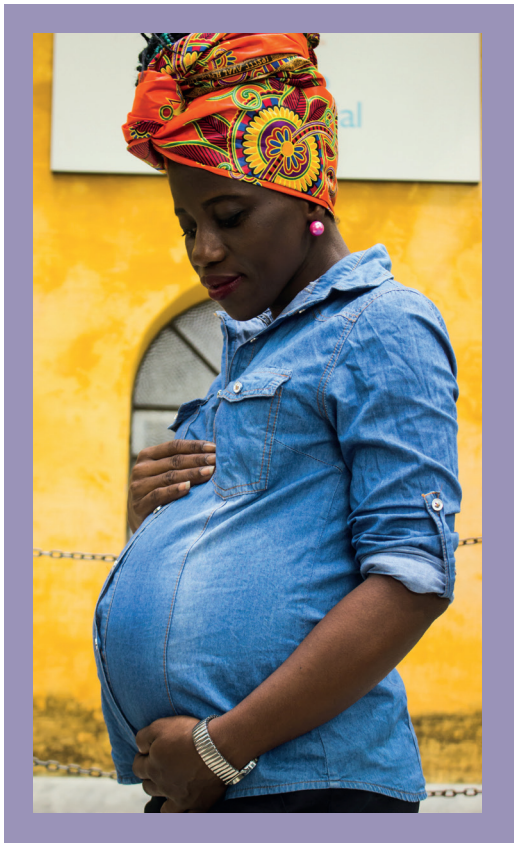
Mọi người đều có quyền làm việc ổn định và không bị phân biệt đối xử. Điều này có nghĩa là tất cả các giới đều có quyền bình đẳng và nên có cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc. Ngoài ra, cần xem xét sự đa dạng giữa các giới tính.

Trong lĩnh vực sức khỏe và an toàn, chúng tôi đã xác định được **ba vấn đề chính** liên quan đến phân biệt giới tính tại nơi làm việc:

- **1. Sự phân chia:** Có sự phân bổ không đồng đều trong các ngành nghề và lĩnh vực khiến các giới tính khác nhau gặp rủi ro khác nhau. Trong các ngành "nam tính hóa", người lao động thường gặp tai nạn lao động và rủi ro thể chất; trong khi các ngành "nữ tính hóa" được đặc trưng bởi những rủi ro như các động tác lặp đi lặp lại, tư thế bắt buộc và công việc đơn điệu.

- **2. Vai trò của giới:** Các vai trò xã hội mà phụ nữ được giao và sự phân công lao động trong mọi lĩnh vực đều có tác động cụ thể đến sức khỏe của họ. Theo cách này, "ca đôi" – công việc được trả lương ngoài xã hội kết hợp với trách nhiệm chăm sóc và nội trợ trong gia đình – làm suy giảm sức khỏe của nhiều phụ nữ. Tương tự, quấy rối và bạo lực, bao gồm quấy rối tình dục và phân biệt đối xử, khiến phụ nữ có nguy cơ bị ảnh hưởng đến sức khỏe.

- **3. Sức khỏe tình dục và sinh sản:** Chăm sóc sức khỏe sinh sản ảnh hưởng đến tất cả người lao động, tuy nhiên trong thời kỳ mang thai và cho con bú, cần đặc biệt chú ý đến điều kiện làm việc của những phụ nữ trong thời kỳ thai sản. Ngoài ra, kinh nguyệt, khả năng sinh sản, sảy thai và mãn kinh cũng cần được xem xét.



Nguy cơ đối với Sức khỏe của phụ nữ

Việc tiếp xúc với các chất độc hại và tác nhân sinh học có thể gây ra kết quả bất lợi cho sinh sản (bao gồm vô sinh, sảy thai tự nhiên và dị tật bẩm sinh)[3]; nhu cầu thể chất của công việc nặng nhọc, đặc biệt là khi mang thai; và độ dài của ngày làm việc (bao gồm cả "ca đôi", do phụ nữ chủ yếu gánh vác công việc tái sản xuất xã hội), chỉ là một số vấn đề ảnh hưởng đặc biệt đến phụ nữ.

Một số lĩnh vực nghề nghiệp mà lao động nữ chiếm đa số, chẳng hạn như các công việc liên quan đến chăm sóc và bán lẻ, tạo nên một trường hợp cụ thể gây thương tích và bệnh nghề nghiệp[4]; khi tiếp xúc nhiều hơn với các công việc lặp đi lặp lại, tốc độ cao; vị trí khó xử hoặc mệt mỏi[5].

Ngoài ra, phụ nữ có nhiều khả năng bị bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc – bao gồm quấy rối tình dục – bạo lực gia đình, bắt nạt và phân biệt đối xử trong công việc. Bạo lực và quấy rối đối với phụ nữ có thể trở nên trầm trọng hơn do điều kiện làm việc không an toàn, như làm việc trong điều kiện cô lập, thiếu ánh sáng và ca đêm muộn.

3 - Phơi Nhiễm Thuốc Độc Hại Trong Chăm Sóc Sức Khỏe | NIOSH | CDC
4 - 4Theo Cơ quan An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc của Châu Âu, các bệnh nghề nghiệp đối với phụ nữ chủ yếu liên quan đến các ngành như "bán buôn, bán lẻ, thương mại, sửa chữa" và "công tác y tế và xã hội" Lĩnh vực và nghề nghiệp - OSHwiki | Cơ quan An toàn và Sức khỏe tại Nơi làm việc Châu Âu (europa.eu)
5 - Amanda Anh 1,Andrea 't Mannetje,Dave McLean,Lis Ellison-Loschmann,soái ca,Neil Pearce. "Sự khác biệt về giới trong mô hình phơi nhiễm nghề nghiệp", 2011.

Xem xét những điều trên, các chính sách nâng cao sức khỏe chung mà không có quan điểm giới sẽ không đạt được những lợi ích mong muốn cho phụ nữ, do sự khác biệt của các yếu tố ảnh hưởng đến cuộc sống và sức khỏe của phụ nữ cả trong và ngoài nơi làm việc.

Tác động của giới tính đối với sức khỏe cần được nghiên cứu cẩn thận hơn để hiểu rõ hơn về mối quan hệ giữa sức khỏe của lao động nữ với vai trò kinh tế và xã hội của họ, và những kết quả này cần được đưa vào quá trình hoạch định chính sách.

Công ước An toàn vệ sinh lao động, 1981 (Số 155); Công ước Khung chính sách Thúc đẩy An toàn Vệ sinh Lao động, 2006 (Số 187); Công ước về Dịch vụ Y tế Lao động, 1985 (Số 161); Công ước Thanh tra Lao động, 1947 (Số 81); Công ước 190 về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối tại Nơi làm việc (Số 190).

Hoạt động 1

Hãy xem áp phích từ Chiến dịch Sức khỏe Phụ nữ sau đây. Trong hình, bạn sẽ thấy những người phụ nữ đang thực hiện nhiều công việc khác nhau.

Hoạt động theo nhóm, lập danh sách tất cả các rủi ro sức khỏe có thể xảy ra với ba nhân vật này, xem xét công việc họ làm, nếu họ làm việc với bên thứ ba, v.v.

- Bạn nghĩ điều gì sẽ xảy ra khi những người phụ nữ này về nhà?
- Công việc nhà của họ sau khi hoàn thành một ngày làm việc có ảnh hưởng đến sức khỏe của họ không?

Sau khi nhóm đã hoàn thành thảo luận và phản ánh những vấn đề trên, tiếp theo mọi người cùng thảo luận chung quan điểm giới là gì, và tại sao việc ngăn ngừa các rủi ro về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc là cần thiết.

Nếu người điều hành thấy cần thiết, có thể yêu cầu người tham gia xem lại các khái niệm về giới tính, vai trò xã hội và các ý tưởng chính khác trong Hướng dẫn Bình đẳng giới của Phòng Cơ hội Bình đẳng của UNI:
Đó là lý do tại sao! - Chiến dịch IWD của Liên đoàn Toàn cầu UNI (uni-iwd.org)

Hoạt động 2

Người tham gia trả lời các câu hỏi hướng dẫn sau dựa trên lĩnh vực làm việc của mình:

Có nhiều lao động nữ làm việc trong ngành nghề của tôi không?

- Phụ nữ làm những công việc gì? Họ có chiếm đa số ở các vị trí có kỹ năng thấp không?
- Phụ nữ có thực hiện các nhiệm vụ đơn điệu hoặc lặp đi lặp lại không?
- Phụ nữ có đứng hoặc ở cùng một tư thế trong thời gian dài?
- Công việc của phụ nữ có phải phục vụ khách hàng, bệnh nhân hay bên thứ ba?
- Phụ nữ đang làm việc theo hợp đồng thời vụ hay công việc bán thời gian?
- Công việc gia đình và/hoặc chăm sóc có được phân bổ đồng đều trong xã hội của tôi hay chủ yếu do phụ nữ đảm nhận?

SỰ PHÂN CHIA: BIẾN VÔ HÌNH, THÀNH HỮU HÌNH

Sự phân biệt nghề nghiệp giữa các giới tính có thể dẫn đến những giả định sai lầm về người có và không gặp rủi ro tại nơi làm việc, và sự phân biệt này có thể tạo thêm rào cản đối với phụ nữ trong một số ngành nghề/ lĩnh vực. Hơn nữa, điều này có thể khiến công việc của phụ nữ, đặc biệt là công việc không được trả lương, trở nên vô hình.

SỰ PHÂN CHIA THEO CHIỀU NGANG VÀ DỌC

Việc lao động nữ chiếm đa số trong một số công việc nhất định do định kiến về giới tính và vai trò xã hội (ví dụ như nhà giáo dục, người chăm sóc, v.v.) được gọi là sự phân biệt theo chiều ngang. Những giả định này có thể loại trừ phụ nữ khỏi các cơ hội việc làm trong một số ngành như xây dựng hoặc vận tải.

Mặt khác, sự phân chia theo chiều dọc đề cập đến những hạn chế mà phụ nữ gặp phải trong việc nâng cao chuyên môn tại các tổ chức, dẫn đến rất ít trong số họ đạt được các vị trí cấp cao, quản lý hoặc có quyền ra quyết định.

Cả hai khái niệm giới (mô tả các đặc điểm cấu tạo về mặt xã hội) và giới tính (bao gồm các đặc điểm sinh học) đều ảnh hưởng đến cuộc sống của người lao động cũng như sức khỏe và sự an toàn của họ.

Các định kiến về giới đưa đến một nhận thức rằng điều kiện làm việc trong các ngành nghề truyền thống do phụ nữ đảm nhiệm có tính "nhân từ" hơn so với những ngành nghề dành cho nam giới. Do đó, rủi ro trong các ngành nghề nam giới được chú ý nhiều hơn.

Trong khi nam giới có thể bị thương và tử vong tại nơi làm việc, thì thực tế là phụ nữ cũng thường làm những công việc lặp đi lặp lại và đòi hỏi thể lực cao, chẳng hạn như vệ sinh dọn dẹp, y tế và mua bán.

Hàng triệu phụ nữ dành cả ngày để nâng hoặc di chuyển người trưởng thành khác và/hoặc trẻ em, mang thức ăn, cúi xuống, đứng trong ca làm việc dài, và sau đó trở về nhà tiếp tục làm công việc nội trợ. Công việc này vừa đòi hỏi sức khỏe thể chất vừa có yếu tố nguy hiểm và đó là đặc thù công việc. Quan điểm giới là nền tảng để giúp công việc và nỗ lực của phụ nữ trở nên hữu hình, và giúp điều chỉnh các biện pháp cần thiết để bảo vệ tất cả người lao động tùy theo những rủi ro mà họ gặp phải hàng ngày.

Các chuyên gia về sức khỏe và an toàn lo ngại về những tác động khác nhau của việc tiếp xúc với các chất độc hại và tác nhân sinh học đối với sức khỏe sinh sản, nhu cầu thể chất của công việc nặng nhọc, thiết kế công thái học của nơi làm việc và thời gian của ngày làm việc, đặc biệt khi các nhiệm vụ gia đình cũng được tính đến. . Hiện tại, còn thiếu thông tin về các rủi ro khác nhau liên quan đến giới tính khi tiếp xúc với hóa chất, có thể có những ảnh hưởng sức khỏe lâu dài khác nhau đối với phụ nữ và nam giới.[6]

Rủi ro sức khỏe ảnh hưởng đến phụ nữ tại nơi làm việc: "Phụ nữ mang vác nặng"

Rối loạn cơ xương khớp

Rối loạn cơ xương khớp (MSD), chẳng hạn như đau lưng mãn tính, hội chứng ống cổ tay và viêm gân, là một trong những vấn đề sức khỏe phổ biến nhất tại nơi làm việc và là nguyên nhân hàng đầu dẫn đến khuyết tật trên toàn thế giới[7].

Cử động tay và cánh tay lặp đi lặp lại, thường xuyên quỳ gối, tư thế khó chịu, ngồi lâu, tư thế tĩnh, hoặc nhu cầu nâng hoặc di chuyển vật nặng bao gồm cả di chuyển người[8]; làm cho phụ nữ trong các lĩnh vực như chăm sóc, tài chính, dọn dẹp, thương mại, bưu chính, làm tóc và làm đẹp, đặc biệt dễ bị tổn thương.

Các yếu tố khác như rủi ro tâm lý xã hội (lạm dụng bằng lời nói, quấy rối tình dục, phân biệt đối xử và bắt nạt làm tăng trầm cảm, căng thẳng và lo lắng) và các yếu tố tổ chức (thời gian cần thiết để thực hiện một nhiệm vụ nhất định hoặc tiếp xúc với cường độ công việc cao hơn) cũng có thể được xem xét để xác định các yếu tố tác động đến phụ nữ với tỷ lệ cao hơn[9].

6 - ILO - Khía cạnh giới: Lồng ghép khía cạnh giới trong chính sách ATVSLĐ
7 - Theo Tổ chức Y tế Thế giới, đau lưng chiếm 37% các bệnh mãn tính liên quan đến công việc và ảnh hưởng đến 1,71 tỷ người trên toàn cầu (Sức khỏe cơ xương khớp (who.int))
8 - Làm thế nào để áp dụng nhạy cảm về giới khi giải quyết Rối loạn cơ xương khớp tại nơi làm việc | Tin tức | Trung tâm truyền thông (healthy-workplaces.eu)
9 - Sđd. Khảo sát về điều kiện làm việc ở châu Âu cho thấy tỷ lệ mắc Rối loạn cơ xương khớp (MSDs) ở phụ nữ cao hơn nam giới. Lao động nữ có nhiều khả năng phát triển một hoặc nhiều vấn đề sức khỏe liên quan đến MSD, bao gồm đau lưng (45%), đau cơ ở vai, cổ và chi trên (44%) và chi dưới (30%). Trong khi 56% nam giới mắc một hoặc nhiều vấn đề sức khỏe liên quan đến MSD, thì 60% lao động nữ ở EU đã mắc một hoặc nhiều bệnh cơ xương khớp.

CÁC YẾU TỐ KHÁC NHƯ RỦI RO TÂM LÝ XÃ HỘI (LẠM DỤNG BẰNG LỜI NÓI, QUẤY RỐI TÌNH DỤC, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BẮT NẠT LÀM TĂNG TRẦM CẢM, CĂNG THẲNG VÀ LO LẮNG)

▶ RỦI RO TÂM LÝ XÃ HỘI: CĂNG THẲNG, QUẤY RỐI VÀ BẠO LỰC

Lao động nữ thường phải đối mặt với rủi ro tâm lý xã hội cao và các tình huống có thể gây căng thẳng và/hoặc kiệt sức liên quan đến công việc.

Những công việc như dịch vụ khách hàng hay liên hệ với bên thứ ba, bao gồm cả khách hàng và bệnh nhân, thường do nữ giới đảm nhận nhiều hơn nam giới, khiến phụ nữ có nguy cơ bị bạo lực và quấy rối cao hơn,[10] đặc biệt là trong các ngành dịch vụ và bán lẻ.

Đối với phụ nữ làm việc tại nhà, do thay đổi nơi làm việc bởi đại dịch COVID-19 hoặc sự linh hoạt hóa công việc, thì bạo lực gia đình[11] cũng là một yếu tố rủi ro quan trọng.

Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về sự an toàn của lao động từ xa. Họ phải đảm bảo rằng những nhân viên này có thiết bị làm việc phù hợp và thời gian làm việc cũng như tôn trọng quyền ngắt kết nối của họ. Nếu không có định hướng xã hội thì công việc gia đình và công việc chăm sóc sẽ phân bổ không đồng đều, đều do phụ nữ trong nhà đảm nhận[12]; những người hiện đang làm việc từ xa hoặc làm việc trực tuyến có thể có nguy cơ căng thẳng và/hoặc kiệt sức cao hơn do yêu cầu của "ca đôi".

10 - Để biết thêm về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, cũng như những gì công đoàn có thể làm để giúp đỡ, hãy truy cập trang web sau:Liên minh toàn cầu UNI: Phá vỡ vòng tròn! (breakthecircle.org)
11 - Để biết thêm thông tin về mối quan hệ giữa bạo lực gia đình và ảnh hưởng của nó đối với nơi làm việc, hãy truy cập: Đại biểu hướng dẫn (breakthecircle.org)
12 - Theo thống kê của Liên hợp quốc, cứ mỗi bốn giờ thì có ba giờ phụ nữ làm việc không được trả công (Báo cáo Phát triển Con người 2015 | Báo cáo Phát triển Con người (undp.org), nghĩa là họ vẫn đang thực hiện hầu hết các nhiệm vụ chăm sóc và công việc nội trợ. Các chính sách hỗ trợ cho những nhiệm vụ này ở quy mô thể chế có thể giúp giảm khối lượng công việc vô hình do phụ nữ đảm nhận trong gia đình, nhưng cũng cần phải phá vỡ niềm tin đã ăn sâu vào chế độ gia trưởng, đó là giá trị chủ yếu của người phụ nữ nằm ở khả năng làm vợ và làm mẹ (Lao động vô hình là gì? Nó có thật và nó rất đau. Đây là những điều cần biết. | Mashable)

UNI đã tiến tới hỗ trợ các công đoàn trong thương lượng tập thể thay mặt cho những người lao động làm việc từ xa, tạo ra một loạt "các nguyên tắc chính để thúc đẩy quyền của những người lao động từ xa trên mạng" và đưa ra hướng dẫn về thương lượng cho các điều kiện làm việc từ xa nhân đạo.[13]

Điều đáng chú ý là phụ nữ tham gia vào các công việc phi chính thức thậm chí còn gặp nhiều rủi ro hơn do không được bảo vệ đầy đủ hoặc phù hợp, dẫn đến điều kiện làm việc nguy hiểm hơn. Những nguy cơ này trở trầm trọng hơn nữa do thiếu các liên đoàn lao động và những người ủng hộ thể chế khác trong nền kinh tế phi chính thức.

▶ CHẤT ĐỘC HẠI

Tiếp xúc với hóa chất (sản phẩm tẩy rửa, thuốc nhuộm, v.v.), tiếp xúc với bụi (bụi từ máy móc văn phòng, khả năng thông gió kém, v.v.) và các chất sinh học (chất thải của con người và động vật, tiếp xúc với các bệnh truyền nhiễm, v.v.) đều là những nguy cơ lao động nữ phải đối mặt bởi họ làm việc trong nhiều lĩnh vực thiên về nữ tính, chẳng hạn như khách sạn, chăm sóc, dọn dẹp và nội trợ. Tác động của các chất này có thể khác nhau tùy thuộc vào giới tính của người lao động bị phơi nhiễm, và việc tiến hành kiểm tra kỹ lưỡng dựa theo giới tính nên là một phần của đánh giá an toàn tại nơi làm việc.

▶ CÔNG CỤ LÀM VIỆC VÀ ĐỒNG PHỤC KHÔNG PHÙ HỢP

Thiết bị công thái học cần thiết để tránh những rủi ro lâu dài đối với sức khỏe, thiết bị bảo hộ cũng vậy. Thật không may, những biện pháp bảo vệ này, chẳng hạn như kính bảo hộ và khẩu trang, thường được thiết kế chung cho "mọi người", mà không quan tâm đến sự khác biệt hoặc đa dạng về thể chất. Tệ hơn nữa, trong một số ngành, đồng phục và công cụ được thiết kế dành riêng cho nam giới, và phụ nữ sẽ phải điều chỉnh chúng cho phù hợp thay vì được cung cấp đầy đủ thiết bị. Một bộ quần áo bảo hộ cắt may dành cho nam sẽ không phù hợp với nữ cho dù có làm nó nhỏ lại.

Khi người lao động mặc thiết bị bảo hộ cá nhân không đầy đủ thì không chỉ không được bảo vệ mà còn gặp phải các mối nguy hiểm khác.

Ngoài ra, quan điểm phân biệt giới tính chiếm ưu thế trong quy định trang phục hoặc đồng phục. Trong một số tổ chức, phụ nữ buộc phải mặc quần áo hở hang hoặc đi giày cao gót, chẳng hạn như trong một số công việc bán lẻ hoặc dịch vụ ăn uống. Những yêu cầu này không chỉ phân biệt đối xử mà còn có thể làm tăng rủi ro về sức khỏe và an toàn như phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục.

▶ SỨC KHỎE TÌNH DỤC VÀ SINH SẢN

Như đã đề cập trước đây, tất cả người lao động đều có thể bị ảnh hưởng sức khỏe sinh sản và tình dục do tiếp xúc với hóa chất, gắng sức và các yếu tố khác, nhưng có những giai đoạn nhất định trong cuộc đời như thời kỳ thai sản khiến họ đặc biệt dễ bị tổn hại sức khỏe (và cả những đứa con tương lai).

13 - Làm việc từ xa: Đánh giá phản ứng thương lượng tập thể của công đoàn. Liên đoàn toàn cầu UNI, 2022. https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Remote-work_WEB_FINAL_en.pdf

MANG THAI VÀ CHO CON BÚ

Các quyền về bảo vệ thai sản tại nơi làm việc được đưa vào ba công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cũng như nhiều điều ước quốc tế. Tuy nhiên, nhiều phụ nữ tiếp tục đối mặt với các mối đe dọa tới an ninh kinh tế và sức khỏe vì họ không được nghỉ thai sản trước và/hoặc sau khi sinh con và/hoặc bị sa thải hoặc phân biệt đối xử tại nơi làm việc vì họ đang mang thai và/hoặc được coi là có khả năng mang thai. Mang thai và thai sản là những thời điểm đặc biệt dễ bị tổn thương đối với phụ nữ đang đi làm và gia đình họ. Phụ nữ cần được bảo vệ đặc biệt khỏi các điều kiện làm việc có thể gây hại cho bản thân hoặc cho con, cũng như cần có đủ thời gian để sinh con, phục hồi và cho con bú.[14]

Nuôi con bằng sữa mẹ là một trong những cách hiệu quả nhất để đảm bảo sức khỏe và sự sống còn của trẻ nhỏ,[15] nhưng thường bị gián đoạn bởi công việc, không có thời gian nghỉ cho con bú, hoặc không có nơi cho người mẹ có thể hút sữa và bảo quản sữa khi đang làm việc. Có rất ít nơi làm việc có chính sách nuôi con bằng sữa mẹ hoặc sắp xếp công việc linh hoạt để hỗ trợ các bà mẹ đang cho con bú. Những rào cản này khiến phụ nữ khó tiếp tục sự nghiệp của mình khi buộc phải lựa chọn giữa việc cho con bú hoặc tiếp tục công việc.

14 - Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế về Bảo vệ Thai sản (ilo.org)
15 - Cho con bú (who.int)

Năm yếu tố chính để bảo vệ thai sản tại nơi làm việc là:

- Nghỉ thai sản
- Lương và phúc lợi y tế
- Bảo vệ sức khỏe tại nơi làm việc, bao gồm cả công việc thay thế phù hợp
- Bảo vệ và không phân biệt đối xử trong việc làm
- Thiết bị, không gian riêng tư và chính sách tạo điều kiện cho con bú tại nơi làm việc[16]

KINH NGUYỆT

Một số điều kiện làm việc đặc biệt ảnh hưởng đến sinh sản của phụ nữ. Bản thân chu kỳ kinh nguyệt có thể bị kéo dài, rút ngắn, không đều hoặc đau đớn hơn do tiếp xúc với dung môi, môi trường lạnh hoặc một số loại công việc.[17]

Kinh nguyệt là một chức năng sinh học không thể được sử dụng như một cái cớ để bài trừ bất kỳ ai (phụ nữ, bé gái, người khuyết tật, người chuyển giới) khỏi nơi làm việc, gây ra sự xấu hổ hoặc kỳ thị. Vấn đề này cần được giải quyết thông qua các chính sách được soạn thảo hợp lý để không ủng hộ định kiến, và cần tạo điều kiện cho những người đang hành kinh có thời gian nghỉ ngơi hoặc làm việc linh hoạt khi cần thiết.

Vệ sinh và giặt giũ cơ sở vật chất tại nơi làm việc đúng cách, và tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận không giới hạn các cơ sở vật chất để nghỉ ngơi vệ sinh, là điều cần thiết cho sức khỏe, hạnh phúc và phẩm giá của phụ nữ.[18]

MÃN KINH

Thời kỳ mãn kinh theo truyền thống được coi là một chủ đề cấm kỵ trong công việc, được xem là vấn đề riêng tư hoặc "vấn đề của phụ nữ", và thường không phải là vấn đề được thảo luận cởi mở hoặc được xem xét khi thiết kế nơi làm việc cũng như khi thực hành hoặc ban hành chính sách làm việc.

Đây là một chức năng sinh học liên quan đến giai đoạn cuối của chu kỳ sinh sản và có thể gây ra những ảnh hưởng nghiêm trọng về thể chất, tâm lý, nhận thức và cảm xúc, tùy theo từng người sẽ chịu tác động khác nhau. Các triệu chứng có thể trải dài từ những thay đổi về thể chất như bốc hỏa, đổ mồ hôi ban đêm, tăng cân, tóc mỏng, da khô, đến những thay đổi về tâm lý, như thay đổi tâm trạng và tăng mức độ căng thẳng, cũng như giảm chức năng nhận thức ("sương mù não"), tất cả các triệu chứng đều dẫn đến lo lắng và trầm cảm nghiêm trọng.

Thời kỳ mãn kinh là một vấn đề sức khỏe nghề nghiệp ảnh hưởng đến nhiều lao động nữ, và đây là một vấn đề quan trọng đối với các công đoàn. Người sử dụng lao động phải nhận thức được trách nhiệm của bản thân và áp dụng các biện pháp hỗ trợ người lao động đang trải qua thời kỳ mãn kinh.

Một điều quan trọng nữa là những phụ nữ đi làm đang trong thời kỳ mãn kinh cần phải có người trò chuyện tâm sự cùng.

16 - Bộ tài nguyên bảo vệ thai sản. ILO, 2021
17 - TIN NHÂN, Karen. Bent ra khỏi hình dạng. 2021, tr. 75
18 - https://www.theguardian.com/business/2004/sep/05/theobserver.observerbusiness

Hoạt động 3

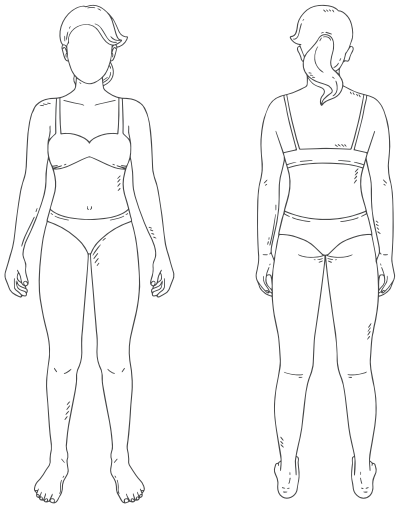
Sử dụng một bức ảnh chụp cơ thể người (mặt trước và mặt sau), rồi yêu cầu các thành viên tham dự chỉ ra những chỗ đau hoặc triệu chứng mà họ gặp phải bằng các chấm màu. Ví dụ: màu đỏ cho các triệu chứng sinh lý như bốc hỏa; màu xanh lam cho các triệu chứng tâm lý, chẳng hạn như căng thẳng hoặc lo lắng.

▶Đưa ra tất cả các bức ảnh đáp án của tất cả thành viên và so sánh để tìm hiểu về các triệu chứng nhiều người mắc phải.

Có những nơi nào trên cơ thể mà nhiều người cùng bị đau, hoặc có các triệu chứng khác không?

▶Loại triệu chứng nào xuất hiện nhiều nhất? **Ví dụ:** vùng cổ được chấm nhiều điểm có phải do đau nhức, cứng khớp, mất khả năng vận động, v.v.

▶Có thể tìm ra mối liên hệ giữa các triệu chứng này và nhiệm vụ công việc của các thành viên không, có một mối liên hệ nào không? **Ví dụ:** làm việc trong một tư thế nhất định, thiết bị làm việc không đầy đủ, thao tác chuyên biệt, môi trường làm việc tệ, các tình huống bạo lực, v.v.



Nếu các thành viên tham gia đến từ các lĩnh vực khác nhau thì có thể chia nhóm theo lĩnh vực nghề nghiệp.

Hoạt động này rất hữu ích cho việc điều tra các điều kiện làm việc, rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của các đại diện công đoàn. Có thể sử dụng đột xuất ngoài chương trình hội thảo, tại các cuộc họp công đoàn, hoặc những dịp khác mà người lao động có thể bày tỏ quan điểm và mối quan tâm của họ.

Bạn có thể truy cập đường dẫn sau để xem bản đồ rủi ro tương tác, rất hữu ích trong việc nhận biết các loại triệu chứng và nguyên nhân có thể xảy ra: https://hazards.org/detective/index.htm #

Vai trò của công đoàn trong việc lồng ghép quan điểm giới vào ATVSLĐ

Một trong những chiến lược quan trọng để đưa vấn đề giới vào chương trình nghị sự của người sử dụng lao động là tổ chức. Chúng ta cần nhiều phụ nữ hơn trong các công đoàn và trao quyền cho họ tìm kiếm các vị trí lãnh đạo.

Khi nói đến việc bảo vệ sức khỏe của phụ nữ, các đại diện công đoàn có thể điều tra, giải quyết và đàm phán các vấn đề của phụ nữ; họ có thể khuyến khích nhiều phụ nữ trở thành lãnh đạo hơn; tổ chức các chiến dịch an toàn và sức khỏe hướng đến phụ nữ; khuyến khích phụ nữ tham gia các khóa đào tạo; và đảm bảo rằng các vấn đề về sức khỏe và an toàn của phụ nữ được tính đến.

Đưa nhiều phụ nữ hơn vào công đoàn giúp cải thiện điều kiện làm việc; mức lương tốt hơn; bảo vệ nhiều hơn khỏi các hành động tùy tiện của người sử dụng lao động; bảo vệ nhiều hơn khỏi lạm dụng, quấy rối, bạo lực và phân biệt đối xử; nhiều cơ hội hơn để tiếp cận đào tạo, lợi ích y tế, nghỉ thai sản và lương hưu.

▶ CÔNG ĐOÀN TRỰC THUỘC CÓ THỂ LÀM GÌ?

1. Hành động để đảm bảo rằng các chương trình y tế đầy đủ được đưa vào nơi làm việc và đáp ứng các nhu cầu cụ thể của lao động nữ.
2. Chiến dịch chống lại bất kỳ sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính nào và bất kỳ hành vi có hại nào có thể phát sinh từ đó.
3. Gây sức ép buộc các chính phủ quốc gia, khu vực và tiểu khu vực thông qua các luật và công ước quốc tế, chẳng hạn như Công ước Bảo vệ Thai sản hoặc Công ước về Xóa bỏ Bạo lực và Quấy rối tại nơi làm việc (C190).
4. Kết hợp với các điều khoản thương lượng tập thể đưa ra yêu cầu về sức khỏe nghề nghiệp như một công cụ thiết yếu để xóa bỏ bạo lực tại nơi làm việc và xem xét nhu cầu về một nơi làm việc đa dạng.
5. Thực hiện các biện pháp phòng ngừa ngay từ đầu ở mọi cấp độ cho cả tập thể và cá nhân, bao gồm đào tạo và cung cấp thông tin cho người lao động.
6. Thành lập các ủy ban độc lập về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, điều đó rất cần thiết cho an toàn công việc và bao gồm mọi khía cạnh để phụ nữ giám sát các điều kiện, sự tổ chức và phương pháp làm việc của người lao động cũng như đảm bảo rằng họ tính đến nhu cầu sinh học và xã hội cũng như sự khác biệt giữa những người lao động.
7. Đào tạo và khuyến khích phụ nữ biết các quyền của họ và nhanh chóng giải quyết các vấn đề sức khỏe.
8. Công khai các phương pháp báo cáo thương tích hoặc bệnh tật liên quan đến công việc hiện có.
9. Đảm bảo rằng người sử dụng lao động tiến hành đánh giá các rủi ro cần thiết.

▶ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ LÀM GÌ?

Thực hiện các biện pháp thích hợp để ngăn ngừa thương tích và bệnh nghề nghiệp là trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Về phần mình, người lao động có vai trò và nhiệm vụ quan trọng như khai báo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động trêncáccách làm việcVàcác sự kiện nguy hiểm, cũng như hỗ trợ phát triển và thực hiện các biện pháp phòng ngừa.

Các hành động mà người lao động có thể thực hiện bao gồm:

1. Nhận thông tin và đào tạo về hệ thống báo cáo tại nơi làm việc và liên hệ với đại diện công đoàn.
2. Nhận dạng (những) người mà họ nên báo cáo các tai nạn, thương tích và bệnh tật tại nơi làm việc, các trường hợp nghi ngờ mắc bệnh nghề nghiệp, điều kiện hoặc thiết bị không an toàn, tai nạn trên đường đi làm và các sự kiện nguy hiểm,... Có thể là người giám sát trực tiếp hoặc đại diện được bầu về sức khỏe và an toàn tại những nơi làm việc có công đoàn.
3. Hiểu về nhiệm vụ báo cáo của người lao động và tự làm quen với các biểu mẫu cần thiết để đánh dấu tình trạng không an toàn, gây thương tích hoặc bệnh tật, đảm bảo luôn trang bị sẵn sàng.
4. Trong trường hợp xảy ra tai nạn, thương tích hoặc bệnh nghề nghiệp, trường hợp nghi ngờ mắc bệnh, tai nạn giao thông, tình trạng không an toàn hoặc sự kiện nguy hiểm, hãy tuân thủ yêu cầu báo cáo tại nơi làm việc[19].

Quyền từ chối thực hiện công việc không an toàn.

Người lao động có quyền (và có thể có nghĩa vụ theo quy định của pháp luật quốc gia) để báo cáo tai nạn lao động và bệnh tật, tai nạn giao thông, điều kiện làm việc không an toàn và các vấn đề nguy hiểm.

Các tiêu chuẩn của ILO và luật pháp quốc gia ở nhiều quốc gia nghiêm cấm người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp trả đũa đối với người lao động vì đã báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự kiện nguy hiểm, tai nạn trên đường đi làm hoặc trường hợp nghi ngờ mắc bệnh nghề nghiệp.

19 - Báo cáo, Ghi chép và Thông báo về Tai nạn và Bệnh nghề nghiệp: Hướng dẫn ngắn gọn cho người lao động, ILO

THAM KHẢO

- Safety & Health for All, ILO Reference Programme: Key Facts and Figures (2016-2020)
- Reporting, Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases: A brief guide for workers, ILO
- 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, ILO
- Maternity Protection Resource Kit, ILO (2021)
- Labour migration: new context and governance challenges, ILO (2017)
- Hazards Magazine: https://hazards.org/
- UNI campaign on women's health and safety at work: uni-womens-health.org
- Remote work: A review of unions' collective bargaining response, UNI Global Union (2022)
- Making women visible in OHS, IUF (2020)
- Gender equality: a practical guide for delegates, UNI EOD (2022)
- UNI Equal Opportunities campaign against gender-based violence: breakingthecircle.org
- Amanda Eng 1, Andrea 't Mannetje, Dave McLean, Lis Ellison-Loschmann, Soo Cheng, Neil Pearce. "Gender differences in occupational exposure patterns", 2011.
- Hazardous Drug Exposures in Health Care | NIOSH | CDC
- Musculoskeletal health (who.int)
- How to be gender-sensitive when tackling MSDs in the workplace | News | Media centre (healthy-workplaces.eu)
- Human Development Report 2015 | Human Development Reports (undp.org)
- What is invisible labor? It's real and it hurts. Here's what to know. | Mashable
- International Labour Standards on Maternity protection (ilo.org)
- Breastfeeding (who.int)

UNI global union

equal opportunities

http://uni-womens-health.org/