NHO | LO Norway

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI QUYỀN BÌNH ĐẲNG

Cách thức đối thoại xã hội đảm bảo bình đẳng giới trong thế giới việc làm

Đối thoại Xã hội

Nội dung

Bạn có biết?

Chúng tôi đã tổng hợp các thông tin và số liệu ngắn gọn về bình đẳng giới - từ số liệu thống kê tại nơi làm việc đến các xu hướng xã hội.

TRANG 4

Quyền của phụ nữ là quyền con người

Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua vào ngày 10 tháng 12 năm 1948 đã công nhận bình đẳng giới là một quyền con người cơ bản.

TRANG 6

Hợp tác chống lại quấy rối tình dục và bạo lực

Tổng Liên đoàn Lao động Ghana (TUC) và Hiệp hội Người sử dụng lao động Ghana (GEA) đã chung tay chống lại bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

TRANG 10

Thỏa ước lao động tập thể vì bình đẳng

Tại Ghana, ngày càng có nhiều thỏa ước lao động tập thể bao gồm các điều khoản về quấy rối tình dục và bạo lực. Bà Comfort A. Agambaa, Tổng thư ký của Công đoàn ngành Xây dựng, Sản xuất và Khai thác Mỏ đã thương lượng vấn đề này trong suốt nhiều năm.

TRANG 12

14

Môi trường làm việc cho tất cả

Khi phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động, môi trường làm việc có thể giúp tăng năng suất lao động và sức khỏe tinh thần của họ, và nó cũng có thể tác động ngược lại. Ban lãnh đạo, đại diện công đoàn và đồng nghiệp có trách nhiệm thông qua vai trò tương ứng của mình để tạo ra một môi trường làm việc thân thiện cho cả nam và nữ.

Rào cản đối với bình đẳng giới

Việc làm mang lại sự tự chủ và độc lập kinh tế. Để tiến bộ, chúng ta cần xác định những rào cản đối với bình đẳng giới trong thế giới việc làm.

TRANG 8

Phúc lợi xã hội – Tiền đề cho bình đẳng giới

Trong suốt 100 năm qua, các "khế ước xã hội" và "đối thoại" đã trở thành những lời kêu gọi phổ biến trên toàn cầu. Ở Na Uy, hợp tác ba bên được coi là yếu tố quan trọng trong việc quản lý phúc lợi xã hội, thị trường lao động và nền kinh tế.

TRANG 22

Bình đẳng giới là một mục tiêu chính đáng. Liệu nó có mang lại lợi nhuận không?

Câu trả lời ngắn gọn: Có.

TRANG 22

Thúc đẩy bình đẳng giới:

Nghĩa vụ của các đối tác xã hội

Bình đẳng giới vừa là quyền con người cơ bản vừa là yếu tố thúc đẩy sự thịnh vượng của xã hội. Trong nỗ lực xây dựng một thế giới công bằng và bình đẳng hơn, điều quan trọng là cả người sử dụng lao động và người lao động cần nhận thức rõ vai trò quan trọng của mình trong việc thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc và trong cộng đồng.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhấn mạnh rằng bình đẳng giới tại nơi làm việc không chỉ là lý tưởng cao đẹp mà còn là mục tiêu thiết thực mang lại những lợi ích to lớn. Việc đảm bảo cơ hội bình đẳng, tiền lương công bằng và đại diện cân bằng ở tất cả các cấp của tổ chức, chúng ta bảo vệ quyền con người cơ bản về phẩm giá và tôn trọng đối với tất cả cá nhân, bất kể giới tính. Mục tiêu của chúng ta là tự do kinh tế cho tất cả mọi người, cả nam và nữ.

Mục tiêu Phát triển Bền vững số 5 của Liên Hợp Quốc nhấn mạnh tầm quan trọng của bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ được coi như những yếu tố thúc đẩy phát triển bền vững. Mục tiêu này cho thấy rằng khi chúng ta trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái, chúng ta sẽ mở ra một lực lượng mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội và đổi mới sáng tạo.

Việc đạt được bình đẳng giới thực sự sẽ đòi hỏi nhiều yêu cầu hơn so với việc chỉ là đối xử công bằng. Mặc dù đối xử công bằng là nguyên tắc cơ bản nhưng nó đôi khi không đủ để giải quyết những bất bình đẳng sâu sắc về truyền thống và các chuẩn mực văn hóa. Trong nhiều trường hợp, việc tạo ra sân chơi công bằng yêu cầu các giải pháp phù hợp và hỗ trợ cụ thể. Chúng ta phải thừa nhận rằng những cá nhân khác nhau có thể cần những nguồn lực hoặc cơ hội khác nhau để đạt được kết quả giống nhau. Bằng cách tiếp cận sự hiểu biết tinh tế về bình đẳng, chúng ta có thể phát triển chiến lược hiệu quả hơn để vượt qua những bất lợi lịch sử, giải quyết các rào cản hệ thống và tạo ra môi trường thực sự nơi tất cả các giới có thể phát triển dựa trên khả năng của chính mình.

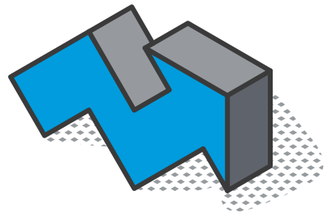
Lý do thúc đẩy bình đẳng giới không chỉ là mệnh lệnh đạo đức. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng môi trường làm việc đa dạng và bao gồm cả hai giới tính có năng suất cao hơn, đổi mới hơn và có lợi nhuận cao hơn. Các công ty có đội ngũ lãnh đạo đa dạng về giới tính hoạt động vượt trội hơn so với các đối thủ kém đa dạng hơn, chứng tỏ rằng bình đẳng không chỉ là một nguyên tắc đạo đức mà còn mang lại lợi thế kinh tế.

Sự kết hợp giữa hệ thống phúc lợi xã hội và bình đẳng giới là vô cùng quan trọng. Các chính sách phúc lợi vững chắc có thể giúp phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động. Ví dụ, dịch vụ chăm sóc trẻ em, chế độ thai sản và hỗ trợ chăm sóc người già có thể giúp cân bằng trách nhiệm chăm sóc gia đình vốn thường do phụ nữ gánh vác quá nhiều. Bình đẳng giới không thể đạt được nếu không có sự tham gia của nam giới. Họ có thể sử dụng quyền lực để trở thành những người ủng hộ hiệu quả cho bình đẳng giới và đảm nhận phần trách nhiệm của mình. Điều này tạo điều kiện thuận lợi hơn cho phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động và thăng tiến trong sự nghiệp, từ đó củng cố nền kinh tế gia đình và GDP quốc gia.

Là tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, chúng ta có quyền tạo ra những thay đổi thực sự. Việc thực hiện các chính sách thúc đẩy trả lương công bằng, chống phân biệt đối xử và xây dựng môi trường làm việc hòa nhập, chúng ta góp phần vào một xã hội công bằng hơn và một nền kinh tế mạnh mẽ hơn.

Thúc đẩy bình đẳng giới không chỉ là điều đúng đắn mà còn là hành động thông minh cần thực hiện.

Bạn có biết?



Bạn có biết rằng nếu công việc nội trợ không được trả công của phụ nữ được định giá bằng tiền, nó có thể sẽ chiếm tới 40% GDP của một số quốc gia dựa trên các ước tính bảo thủ? Ngay cả phụ nữ sống với bạn đời cũng gánh phần lớn trách nhiệm chăm sóc cho trẻ em và những người lớn khác.

Nguồn: ILO, Đo lường công việc nội trợ và chăm sóc không trả công, 2023. Deloitte, Phụ nữ tại nơi làm việc, 2024.

Bạn có biết rằng khi nhiều phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động, nền kinh tế sẽ phát triển? Việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ thúc đẩy đa dạng hóa kinh tế và bình đẳng thu nhập góp phần vào sự thịnh vượng chung. Ước tính việc thu hẹp khoảng cách về giới có thể giúp nền kinh tế toàn cầu tăng thêm 7 nghìn tỷ USD.

Nguồn: Quỹ Tiền tệ Quốc tế, Theo đuổi quyền kinh tế của phụ nữ, 2018. Moody's Analytics, Thu hẹp khoảng cách giới để mở khóa tiềm năng năng suất, 2023.

Bạn có biết rằng các công ty có hơn 30% lãnh đạo nữ có khả năng đạt hiệu quả tài chính cao hơn 48% so với các công ty cùng ngành? Điều này chủ yếu nhờ vào việc lãnh đạo đa dạng thúc đẩy việc ra quyết định tốt hơn và đổi mới sáng tạo.

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới, Các công ty cân bằng giới tính vượt trội hơn các công ty kém bình đẳng. McKinsey, Đa dạng chiến thắng: Tầm quan trọng của sự bao trùm, 2020.

Bạn có biết rằng phụ nữ bị ảnh hưởng mất việc làm nhiều hơn trong đại dịch COVID-19? Nhiều phụ nữ làm việc trong các ngành như khách sạn và bán lẻ, những ngành này bị ảnh hưởng nặng nề bởi cuộc khủng hoảng.

Nguồn: ILO, Sự phục hồi không đồng đều và bất bình đẳng giới trong đại dịch COVID-19: Cập nhật về xu hướng giới và việc làm năm 2021.

Bạn có biết rằng gần một nửa (47%) phụ nữ cho biết họ lo lắng về sự an toàn của mình khi làm việc hoặc khi di chuyển đến hoặc từ nơi làm việc?

Nguồn: Deloitte, Phụ nữ tại nơi làm việc, 2024.

Bạn có biết rằng một phần ba phụ nữ từng trải qua quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng không báo cáo với người sử dụng lao động? Nhiều người lo ngại rằng việc báo cáo hành vi này có thể gây tổn hại đến sự nghiệp của họ.

Nguồn: Deloitte, Phụ nữ tại nơi làm việc, 2024.

Bạn có biết rằng hai phần ba các công ty được khảo sát bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đồng ý rằng các sáng kiến về đa dạng đã cải thiện kết quả kinh doanh của họ?

Nguồn: ILO, Vượt Qua Rào Cản: Tại Sao Các Doanh Nghiệp Cần Phụ Nữ Ở Vị Trí Lãnh Đạo, 2019.

Bạn có biết rằng bình đẳng kinh tế cho phụ nữ mang lại lợi ích lớn cho doanh nghiệp không? Khi các công ty tạo ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động và đảm nhận các vị trí lãnh đạo, hiệu quả hoạt động và tăng trưởng của doanh nghiệp sẽ được cải thiện đáng kể. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng những công ty có sự tham gia của phụ nữ ở các cấp quản lý cao cấp thường đạt được hiệu quả hoạt động tổng thể tốt hơn. Cụ thể, các công ty có ít nhất ba phụ nữ giữ vị trí quản lý cấp cao thường có kết quả kinh doanh vượt trội hơn hẳn so với các công ty khác.

Nguồn: UN Women, Tiến Bộ của Phụ Nữ Thế Giới, 2015-2016.

Bạn có biết rằng phụ nữ có khả năng tiếp cận các tổ chức tài chính hoặc sở hữu tài khoản ngân hàng thấp hơn nam giới không? Sau nhiều năm trì trệ, khoảng cách giới trong việc sở hữu tài khoản ngân hàng đã giảm vào năm 2021, mặc dù tỷ lệ này vẫn khác nhau giữa các nền kinh tế. Tại các nước đang phát triển, khoảng cách giới là 6%, trong khi trên toàn cầu là 4%, với 78% nam giới cho biết họ có tài khoản tại một tổ chức tài chính chính thức so với 74% phụ nữ.

Nguồn: Ngân hàng Thế giới, Cơ sở Dữ liệu Findex Toàn cầu 2021: Tài chính Toàn diện, Thanh toán Kỹ thuật số và Khả năng Phục hồi trong Thời đại COVID-19.

Quyền của phụ nữ là quyền con người

Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua vào ngày 10 tháng 12 năm 1948 đã công nhận bình đẳng giới là một quyền con người cơ bản.

Tài liệu mang tính cột mốc trong lịch sử nhân quyền đã công nhận rằng "Tất cả mọi người sinh ra đều tự do và bình đẳng về phẩm giá và quyền" và rằng "mọi người đều có quyền hưởng tất cả các quyền và tự do được quy định trong Tuyên ngôn này, không phân biệt bất kỳ hình thức nào, chẳng hạn như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, … nguồn gốc hay địa vị khác." Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) coi bình đẳng giới là một phần không thể thiếu trong nỗ lực hướng tới một thế giới việc làm tốt đẹp hơn. Mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể về bình đẳng giới tại nơi làm việc trong thế kỷ qua, nhưng tiến trình thu hẹp khoảng cách giới vẫn diễn ra chậm chạp. Đối với nhiều người, bình đẳng thực sự vẫn còn cách xa thực tế. Nhận thức được thách thức đang diễn ra này, ILO đang hợp tác với các thành viên, các cơ quan Liên Hợp Quốc và các đối tác phát triển, tập trung vào một số lĩnh vực trọng tâm sau:

- Thúc đẩy bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và hòa nhập tại nơi làm việc.
- Giảm khoảng cách tiền lương theo giới để đảm bảo trả lương công bằng cho công việc có giá trị tương đương.
- Thúc đẩy điều kiện làm việc thỏa đáng trong nền kinh tế chăm sóc, một lĩnh vực mà phụ nữ thường chiếm tỷ lệ cao.
- Chấm dứt bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm.

ILO nhận thấy rằng đạt được bình đẳng không chỉ là vấn đề công bằng mà còn là yếu tố quan trọng để tạo ra nơi làm việc năng suất và sáng tạo hơn. Bằng cách giải quyết những vấn đề này, ILO hướng tới đẩy nhanh tiến trình xây dựng một thế giới nơi bình đẳng giới tại nơi làm việc không chỉ là một lý tưởng mà còn là hiện thực đối với tất cả người lao động, không phân biệt giới tính.

Nguồn: UN/ILO

Phụ nữ kiếm được ít hơn 20% so với nam giới cho cùng một công việc.

Nguồn: ILO https://www.ilo.org/resource/news/closing-pay-gap-actress-judy-greers-urgent-call-equal-pay

THỰC TẾ

24 %

các quốc gia đã đạt được bình đẳng giới trong giáo dục trung học phổ thông.

Nguồn: UNICEF

49 %

các quốc gia đã đạt được bình đẳng giới trong giáo dục tiểu học.

Với tốc độ hiện tại, sẽ mất **140 năm để đạt được sự đại diện bình đẳng trong vai trò lãnh đạo** tại nơi làm việc.

Nguồn: UN SDGS

Ảnh: Johanne Hovland

"Việc tập trung vào phúc lợi của người lao động cho cả nam và nữ đã để lại ấn tượng lớn.

Lina María Montilla Diaz, Giám đốc ban thanh niên, CUT, Colombia, sau khi thăm nhà máy sô cô la Freia tại Oslo vào tháng 3 năm 2024. Chuyến thăm là một phần của hội nghị bàn tròn về đối thoại xã hội với sự tham gia của các hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức công đoàn từ Ghana, Colombia, Tunisia và Việt Nam. Hội nghị đánh dấu sự khởi đầu của chương trình Đối tác Xã hội vì việc làm bền vững.

5 BÌNH ĐẲNG GIỚI

MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA LIÊN HỢP QUỐC - MỤC TIÊU SỐ 5:

CÁC MỤC TIÊU ĐẠT ĐƯỢC BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ TRAO QUYỀN CHO TẤT CẢ PHỤ NỮ VÀ TRẺ EM GÁI:

5.1 Chấm dứt mọi hình thức phân biệt đối xử với tất cả phụ nữ và trẻ em gái ở mọi nơi

5.2 Loại bỏ tất cả các hình thức bạo lực đối với tất cả phụ nữ và trẻ em gái trong các lĩnh vực công cộng và tư nhân, bao gồm mua bán người và lạm dụng tình dục và các loại hình bóc lột khác

5.3 Xóa bỏ các hủ tục như tảo hôn, cưỡng hôn và cắt bỏ bộ phận sinh dục nữ

5.4 Công nhận và đề cao công việc nội trợ và chăm sóc gia đình không được trả lương thông qua việc cung cấp các dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội, và thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm trong gia đình phù hợp với điều kiện từng quốc gia

5.5 Bảo đảm sự tham gia đầy đủ, hiệu quả và có cơ hội bình đẳng được nắm giữ vị trí lãnh đạo của phụ nữ ở tất cả các cấp hoạch định chính sách trong đời sống chính trị, kinh tế và xã hội

5.6 Bảo đảm tiếp cận toàn dân về sức khỏe tình dục và sinh sản cũng như quyền sinh sản đã được thông qua phù hợp với Chương trình Hành động của Hội nghị quốc tế về Dân số và Phát triển, Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh và các văn kiện về kết quả của các hội nghị đánh giá việc thực hiện Chương trình và Cương lĩnh này

5.A Tiến hành cải cách nhằm trao cho phụ nữ quyền bình đẳng tiếp cận các nguồn lực kinh tế, cũng như khả năng tiếp cận quyền sở hữu và kiểm soát đất đai, các tài sản khác, các dịch vụ tài chính, quyền thừa kế và tài nguyên thiên nhiên khác, phù hợp với luật pháp quốc gia

5.B Tăng cường sử dụng các công nghệ tạo thuận lợi cho phụ nữ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông nhằm thúc đẩy việc trao quyền cho phụ nữ

5.C Thông qua và tăng cường các chính sách thuận lợi và hệ thống pháp luật có hiệu lực cao nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái ở tất cả các cấp.

Rào cản đối với bình đẳng giới

Việc làm mang lại sự tự chủ và độc lập về kinh tế cho cả hai giới và là một mục tiêu chung của các đối tác xã hội. Để tiến bộ, chúng ta cần xác định những trở ngại đối với bình đẳng giới trong thế giới việc làm. Trong các trang tiếp theo, chúng ta sẽ cùng xem xét một số rào cản này và các chiến lược khả thi để vượt qua chúng.

NHỮNG RÀO CẢN NGĂN PHỤ NỮ THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

TRÁCH NHIỆM CHĂM SÓC

Phụ nữ phải gánh vác phần lớn các công việc gia đình, bao gồm chăm sóc con cái và người thân già yếu hoặc bệnh tật. Theo nghiên cứu của ILO, công việc chăm sóc không được trả công là nguyên nhân chính khiến phụ nữ không thể tham gia lực lượng lao động và là rào cản lớn nhất trong việc cản trở sự tiến bộ của phụ nữ trong thế giới việc làm.

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, TRUYỀN THỐNG VÀ ĐỊNH KIẾN

Theo truyền thống, phụ nữ được kỳ vọng sẽ đảm nhận việc chăm sóc gia đình và nhà cửa. Việc phá vỡ khuôn mẫu này có thể dẫn đến sự kỳ thị đối với cả người phụ nữ và gia đình của họ. Ngay cả trong các xã hội được coi là "bình đẳng," những định kiến về năng lực hoặc sự tận tụy của phụ nữ vẫn tồn tại.

SỰ CHÊNH LỆCH TRONG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Các bé gái thường ít nhận được giáo dục hơn so với các bé trai. Chỉ có một nửa số quốc gia trên thế giới đạt được bình đẳng giới trong giáo dục tiểu học, và chỉ một phần tư số quốc gia đạt được bình đẳng giới ở bậc trung học phổ thông.

RÀO CẢN PHÁP LÝ

Các luật hoặc sự bảo vệ pháp lý về phân biệt đối xử là không đầy đủ. Một số quốc gia áp đặt những hạn chế nghiêm ngặt đối với các loại công việc mà phụ nữ được phép thực hiện.

THIẾU ĐẠI DIỆN TRONG VAI TRÒ LÃNH ĐẠO

Phụ nữ có thể thiếu những hình mẫu, người cố vấn và cơ hội kết nối để đạt được các vị trí lãnh đạo.

THIẾU HỤT CƠ SỞ HẠ TẦNG

Hệ thống giao thông không đáng tin cậy hoặc thiếu an toàn là một rào cản đáng kể đối với nhiều phụ nữ khi tìm kiếm việc làm.

MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC KHÔNG LINH HOẠT

Môi trường làm việc không linh hoạt, không tạo điều kiện cân bằng giữa công việc và gia đình thường khiến phụ nữ không muốn tham gia vào việc làm trong khu vực chính thức.

Những rào cản phụ nữ gặp phải tại nơi làm việc

BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI

Một tỷ lệ đáng báo động về việc phụ nữ gặp phải tình trạng bị quấy rối hoặc bạo lực tại nơi làm việc do đồng nghiệp, cấp trên hoặc bên thứ ba như khách hàng, nhà cung cấp hoặc đối tác gây ra.

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Sự đối xử không công bằng thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như thiên vị trong phương thức tuyển dụng, cơ hội thăng tiến nghề nghiệp không đồng đều cũng như mức lương thấp hơn.

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG PHÂN ĐỊNH THEO GIỚI TÍNH

Việc phân chia công việc theo giới tính, ví dụ như 'công việc của phụ nữ' và 'công việc của nam giới' không phải là điều tự nhiên mà là kết quả của thái độ, khuôn mẫu, cơ hội không công bằng và những lựa chọn từ khi còn nhỏ.

MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Cơ cấu tổ chức và điều kiện tâm lý xã hội ảnh hưởng đáng kể đến phụ nữ trong công việc. Ngoài ra, môi trường làm việc không phải lúc nào cũng được điều chỉnh phù hợp cho cả hai giới, ví dụ như đồng phục, trang thiết bị, đào tạo và cơ sở vật chất vệ sinh.

CHÍNH SÁCH KHÔNG THÂN THIỆN VỚI GIA ĐÌNH

Do phụ nữ gánh vác nhiều trách nhiệm trong gia đình hơn, phụ nữ cần môi trường làm việc và các quy định pháp lý hỗ trợ cân bằng giữa công việc và cuộc sống, bao gồm bảo vệ thai kỳ, nghỉ thai sản, quy định về thời giờ làm việc và trợ cấp chăm sóc trẻ khi ốm đau.

THỰC THI VÀ BẢO VỆ KHÔNG ĐỦ MẠNH

Nhiều phụ nữ thiếu các biện pháp bảo vệ vững chắc và nguồn lực dễ tiếp cận để giải quyết vấn đề phân biệt đối xử, quấy rối và các vấn đề khác tại nơi làm việc. Ngoài trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho tất cả mọi người còn cần có chính sách pháp lý hiệu quả, cơ quan thực thi pháp luật, cơ chế khiếu nại dễ tiếp cận và giáo dục cho cả nam và nữ.

Hiệp hội người sử dụng lao động và công đoàn đoàn kết chống lại quấy rối tình dục và bạo lực

Liên đoàn Lao động Ghana (TUC) và Hiệp hội Người sử dụng lao động Ghana (GEA) đã hợp tác để chống lại bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tại một hội thảo về Công ước số 190 của ILO về quấy rối và bạo lực tại nơi làm việc, Tiến sĩ Della S. Agbelie, thành viên hội đồng của Hiệp hội Người sử dụng lao động Ghana đã nhấn mạnh sự cần thiết phải xây dựng một mặt trận chung với Liên đoàn Lao động Ghana (TUC) để chống lại quấy rối và bạo lực tại nơi làm việc.

Joshua Ansah, Tổng Thư ký của TUC đồng tình với ý kiến của Tiến sĩ Agbelie và bổ sung: "Chúng tôi sẽ cùng nhau thúc đẩy chính phủ phê chuẩn Công ước số 190 của ILO."

Hiệp ước quốc tế

Công ước số 190 của ILO là hiệp ước quốc tế đầu tiên công nhận quyền của mọi người đối với một môi trường làm việc không có bạo lực và quấy rối. Ghana chưa phê chuẩn công ước này nhưng Tiến sĩ Agbelie và ông Ansah đồng ý rằng các đối tác xã hội có thể khởi xướng các nguyên tắc của công ước tại nơi làm việc.

"Các đối tác xã hội tại Ghana có một truyền thống lâu dài về đối thoại xã hội, đây là công cụ để xây dựng năng lực cho cả lãnh đạo công đoàn và doanh nghiệp. Chúng tôi có thể đào tạo cho đại diện công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp, đồng thời tạo ra các chính sách chung ngăn ngừa quấy rối tình dục và bạo lực tại nơi làm việc," ông Ansah nói.

Thi hành pháp luật

Phụ nữ ở Ghana đối mặt với những thách thức đáng lo ngại liên quan đến bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Mặc dù có các luật hiện hành nhưng việc thi hành pháp luật còn yếu kém và các chuẩn mực văn hóa thường ngăn cản việc tố cáo. Việc tăng cường bảo vệ pháp lý chống lại phân biệt đối xử trên cơ sở giới và quấy rối phù hợp với Công ước số 190 của ILO và đảm bảo các chính sách pháp luật này được thi hành là một bước quan trọng để hướng tới bình đẳng giới.

Các đối tác xã hội là những đại sứ

Ông Ansah và Tiến sĩ Agbelie tin rằng họ đóng vai trò quan trọng như những đại sứ cấp quốc gia để khuyến khích các tổ chức công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp trên toàn quốc hợp tác nhằm chấm dứt tình trạng quấy rối tình dục và bạo lực tại nơi làm việc.

Ông Ansah và Tiến sĩ Agbelie đều nhất trí "Chúng tôi có thể tổ chức các hoạt động chung như hội thảo, phát thanh và truyền hình. Khi các đối tác xã hội xuất hiện công khai, điều đó sẽ mang lại uy tín cho công việc". '

Theo các đối tác xã hội, thỏa ước lao động tập thể là công cụ quan trọng nhất để ngăn ngừa bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Ông Ansah phát biểu "Thông qua đại diện công đoàn và các thỏa thuận như thỏa ước lao động tập thể, chúng tôi có thể đảm bảo việc triển khai các chính sách".

Hợp tác ba bên

Tiến sĩ Agbelie nhấn mạnh tầm quan trọng của việc điều chỉnh các chính sách và chiến dịch cho phù hợp với từng ngành nghề khác nhau.

Bà cho rằng "Các lĩnh vực khác nhau có những thách thức và văn hóa khác nhau; chúng ta cần điều chỉnh các chính sách chống quấy rối tình dục và bạo lực cho phù hợp".

GEA và TUC mong muốn thu hút sự tham gia của chính phủ để tạo ra một sự hợp tác ba bên về vấn đề Công ước 190 của ILO.

Ông Joshua Ansah kết luận "Khi hợp tác song phương mạnh mẽ, hợp tác ba bên sẽ càng mạnh mẽ hơn".

THỰC TẾ

KHÓ ĐO LƯỜNG

Tỷ lệ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc rất khó đo lường. Một báo cáo của ILO cho thấy chỉ một nửa số nạn nhân trên toàn thế giới đã tiết lộ trải nghiệm của họ. Tuy nhiên, hơn một phần năm số người lao động đã trải qua bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, có thể là bạo lực thể chất, tâm lý hoặc tình dục. Phụ nữ trẻ có khả năng bị bạo lực và quấy rối tình dục gấp đôi so với nam giới trẻ, và phụ nữ di cư có khả năng bị bạo lực và quấy rối tình dục cao gần gấp đôi so với phụ nữ không di cư.

Là các đối tác xã hội, cả tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động đều đóng vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu và loại bỏ bạo lực và quấy rối.

Nguồn: ILO/SSB

Ảnh: Nina Monsen/LO

Tiến sĩ Della S. Agbelie, thành viên Hội đồng của Hiệp hội Người sử dụng Lao động Ghana và ông Joshua Ansah, Tổng thư ký của TUC đứng cùng nhau trong nỗ lực kêu gọi chính phủ phê chuẩn Công ước 190 của ILO.

CÔNG ƯỚC VỀ BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI

Thông qua vào tháng 6 năm 2019, Công ước số 190 của ILO (C190) là công ước quốc tế đầu tiên công nhận quyền của mọi người được làm việc trong một môi trường không có bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực và quấy rối dựa trên cơ sở giới.

Công ước số 190 của ILO về Bạo lực và Quấy rối định nghĩa những vấn đề này một cách rộng rãi, bao gồm tổn hại về thể chất, tinh thần, tình dục và đe dọa về kinh tế. Phạm vi của công ước là toàn diện, bao gồm tất cả các ngành nghề và hình thức làm việc, từ chính thức đến phi chính thức, từ thành thị đến nông thôn. Đặc biệt, công ước mở rộng ra ngoài các ranh giới truyền thống của nơi làm việc, bao gồm cả giao tiếp và di chuyển liên quan đến công việc. Công ước nhấn mạnh bạo lực dựa trên cơ sở giới và thừa nhận tác động của bạo lực gia đình đối với công việc. Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên triển khai luật pháp, biện pháp phòng ngừa và cơ chế thi hành để chống lại bạo lực và quấy rối.

Các đối tác xã hội có thể làm gì?

Để chống lại bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, các đối tác xã hội có thể:

… nâng cao NHẬN THỨC về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và vận động các biện pháp bảo vệ và chính sách pháp lý.

hợp tác để phát triển CÁC CHÍNH SÁCH TẠI NƠI LÀM VIỆC nhằm giải quyết bạo lực và quấy rối trong đó bao gồm các chiến lược phòng ngừa và cơ chế báo cáo.

... bao gồm các điều khoản về phòng ngừa và giải quyết bạo lực và quấy rối trong CÁC THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.

... phát triển và triển khai CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO cho người lao động và quản lý về nhận diện, phòng ngừa và ứng phó với bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

... xác định và thúc đẩy CÁC THỰC HÀNH TỐT trong việc phòng ngừa và giải quyết bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

... xây dựng hoặc cải thiện CÁC DỊCH VỤ HỖ TRỢ cho nạn nhân bị bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

... tham gia vào ĐỐI THOẠI XÃ HỘI LIÊN TỤC và hợp tác để giải quyết những vấn đề này một cách hiệu quả.

Thỏa ước lao động tập thể vì bình đẳng

Tại Ghana, ngày càng có nhiều thỏa ước lao động tập thể bao gồm các điều khoản về quấy rối tình dục và bạo lực. Bà Comfort A. Agambaa, Tổng thư ký của Công đoàn ngành Xây dựng, Sản xuất và Khai thác Mỏ đã thương lượng vấn đề này trong suốt nhiều năm.

Khi ILO thông qua một công ước mới vào năm 2019 về chống lại bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (Công ước ILO số 190), Agambaa đã thông báo cho các thành viên công đoàn, công nhân và lãnh đạo doanh nghiệp để nhận thức về vấn đề này.

Agambaa chia sẻ "Tôi ngay lập tức bắt đầu soạn thảo một đề xuất bổ sung các điều khoản cho các thỏa ước lao động tập thể của chúng tôi". Công đoàn và người sử dụng lao động có trách nhiệm chung trong việc đảm bảo rằng nơi làm việc không có sự phân biệt đối xử và quấy rối.

Các thỏa ước lao động tập thể là một công cụ quan trọng mà người sử dụng lao động và công đoàn có thể sử dụng để dẫn đường và đưa ra các điều khoản về bình đẳng giới, những điều chưa được quy định trong luật pháp và quy định quốc gia, nhưng cuối cùng có thể trở thành quyền của tất cả người lao động.

Người sử dụng lao động tích cực

"Các thỏa ước lao động tập thể bao gồm các chủ đề về quấy rối và bạo lực sẽ giúp các doanh nghiệp không chỉ tuân thủ các chính sách của mình mà còn thực sự làm phong phú thêm các chính sách đó," Agambaa giải thích. Theo Agambaa, có thể mất hàng tháng để thương lượng các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể như tiền lương và lương hưu, nhưng các điều khoản về quấy rối tình dục và bạo lực thường được thống nhất khá dễ dàng. "Công ước số 190 của ILO bao phủ toàn diện cho cả người sử dụng lao động và người lao động, cả nam lẫn nữ. Mọi người đều được hưởng lợi," bà nói.

Agambaa hiện đang vận động để Ghana phê chuẩn công ước này và nội luật hóa trong luật pháp quốc gia. "Ghana là thành viên của ILO, chúng ta là một phần của tổ chức này," bà nhấn mạnh.

Đối thoại xã hội được cải thiện

Theo Agambaa, việc thương lượng các thỏa ước lao động tập thể về vấn đề liên quan đến Công ước ILO 190 đã cải thiện hợp tác song phương nói chung. Bà cho biết "Sau khi chúng tôi bắt đầu hợp tác về cách phòng ngừa quấy rối tình dục và bạo lực tại nơi làm việc, ngày càng có nhiều người sử dụng lao động gọi điện cho tôi về các vấn đề khác mà họ muốn cùng giải quyết với công đoàn."

Làm nên lịch sử

Agambaa bắt đầu sự nghiệp công đoàn của mình với vai trò nhân viên đánh máy tại một công đoàn địa phương, sau đó đã tạo dấu ấn lịch sử khi trở thành phụ nữ đầu tiên được bầu làm Phó Tổng Thư ký tại công đoàn này. Năm 2016, bà được bầu làm nữ Tổng Thư ký đầu tiên của Công đoàn ngành Xây dựng, Sản xuất và Khai thác mỏ. Bà cũng là người phụ nữ đầu tiên được tái đắc cử chức vụ Tổng Thư ký tại một trong những công đoàn thành viên của Tổng Liên đoàn Lao động Ghana.

Trong thời gian lãnh đạo công đoàn, bà cho biết đã chứng kiến ngày càng nhiều phụ nữ tham gia làm việc trong các lĩnh vực xây dựng, sản xuất và khai thác mỏ.

"Việc Tổng Thư ký là một phụ nữ đã tạo nên sự khác biệt. Hiện nay, trong ban lãnh đạo của công đoàn chúng tôi, có ba phụ nữ và bốn nam giới, và phụ nữ cũng tích cực tham gia vào vai trò lãnh đạo tại các công đoàn địa phương," Comfort A. Agambaa kết luận.

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ LÀ YẾU TỐ CƠ BẢN

Ở Na Uy, các thỏa ước lao động tập thể đã đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc, thường tiên phong và tác động đến chính sách pháp luật. Một số ví dụ điển hình bao gồm:

Thời gian nghỉ cho con bú được trả lương đã được đưa vào thỏa ước lao động tập thể trước khi được luật hóa.

Quyền của người lao động làm việc bán thời gian trong việc tăng giờ làm đã được thương lượng trong các thỏa ước lao động tập thể trước khi được đưa vào luật lao động.

Thời gian nghỉ phép cho cha khi vợ sinh được trả lương đã được thiết lập thông qua các thỏa ước lao động tập thể trong khu vực công và sau đó lan rộng sang các thỏa ước lao động tập thể khu vực tư nhân.

Nguồn: FAFO: Bình đẳng giới trong thỏa ước lao động tập thể Fafo-notat 2024:13

Ảnh: Nina Monsen/LO

Tổng Thư ký Công đoàn ngành Xây dựng, Sản xuất và Khai thác đá, Bà Comfort A. Agambaa đã nhận thấy rằng việc thương lượng về các thỏa ước lao động tập thể liên quan đến Công ước 190 của ILO đã mở ra những cánh cửa khác: "Nhiều người sử dụng lao động gọi cho tôi về những vấn đề khác mà họ muốn giải quyết cùng với công đoàn," bà chia sẻ.

THỰC TẾ
BÌNH ĐẲNG GIỚI ĐƯỢC LỒNG GHÉP VÀO NƠI LÀM VIỆC

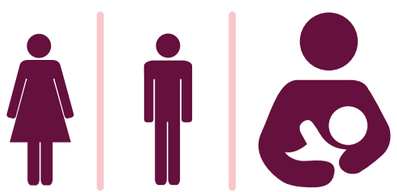
LO và NHO chia sẻ mục tiêu chung là đạt được bình đẳng tại nơi làm việc. Thỏa ước cơ bản giữa hai bên có từ năm 1935 đã được bổ sung bằng một thỏa thuận khung về trả lương bình đẳng vào năm 1961. Đến năm 1982, bình đẳng giới được đưa vào thỏa ước cơ bản và được nhấn mạnh như một chủ đề trong chương trình nghị sự đối thoại xã hội ở cấp quốc gia và địa phương.

> **"Mặc dù theo luật pháp Na Uy, người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả lương bình đẳng nhưng việc đưa điều khoản này vào các thỏa ước lao động tập thể sẽ ràng buộc các bên chặt chẽ hơn.**
>
> Hanne Bjurström, cựu Thanh tra về Bình đẳng và Chống phân biệt đối xử tại Na Uy.

Photo: Johanne Hovland

Môi trường làm việc cho tất cả mọi người

Khi phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động, môi trường làm việc có thể giúp tăng năng suất lao động và sức khỏe tinh thần của họ, và nó cũng có thể tác động ngược lại. Ban lãnh đạo, đại diện công đoàn và đồng nghiệp có trách nhiệm thông qua vai trò tương ứng của mình để tạo ra một môi trường làm việc thân thiện cho cả nam và nữ.



Làm thế nào để bắt đầu

- Tạo một môi trường làm việc vật chất thoải mái và an toàn cho tất cả giới tính.
- Đảm bảo tiếng nói và sự đại diện của phụ nữ trong các cơ quan ra quyết định.
- Thiết lập các nhóm hỗ trợ người lao động hoặc mạng lưới dành cho phụ nữ để cung cấp hỗ trợ đồng nghiệp và các cơ hội kết nối.
- Xây dựng chương trình tư vấn kết nối các nữ lãnh đạo cấp cao với lao động nữ trẻ nhằm hỗ trợ phát triển sự nghiệp.
- Cung cấp nhà vệ sinh phù hợp và không gian riêng tư cho các bà mẹ đang nuôi con bằng sữa mẹ.
- Tổ chức đào tạo về định kiến ngầm cho tất cả người lao động, đặc biệt là những người tham gia vào quá trình tuyển dụng và thăng chức.
- Triển khai các tiêu chí và quy trình thăng tiến minh bạch để giảm thiểu khả năng thiên vị giới trong phát triển sự nghiệp.

Sự đại diện rất quan trọng! Hợp tác xã nhà ở OBOS của Na Uy đã thu hút được rất nhiều sự chú ý khi đăng hình ảnh một phụ nữ đang mang thai trong quảng cáo tuyển dụng để tìm kiếm một vị trí điều hành cấp cao.

Chính sách nơi làm việc thân thiện với gia đình

Việc triển khai các chính sách và thực hành thân thiện với gia đình tại nơi làm việc có thể giúp nhân viên cân bằng dễ dàng hơn giữa công việc và trách nhiệm gia đình. Một số ví dụ điển hình:

1. Chính sách nghỉ phép gia đình như nghỉ thai sản, nghỉ phép cha khi vợ sinh và nghỉ chăm sóc con cái đảm bảo tính bao quát và dễ tiếp cận cho tất cả người lao động.
2. Cung cấp cơ sở vật chất giữ trẻ tại nơi làm việc, trợ cấp cho việc giữ trẻ hoặc các hình thức hỗ trợ khác cho các bậc phụ huynh đang đi làm.
3. Đối xử bình đẳng: Đảm bảo rằng người lao động có trách nhiệm với gia đình không bị phân biệt đối xử trong việc thăng tiến nghề nghiệp, tiền lương, hoặc các khía cạnh khác liên quan công việc.
4. Tạo môi trường làm việc mà việc sử dụng các phúc lợi thân thiện với gia đình được khuyến khích và không bị xử phạt.
5. Chính sách trung lập về giới tính. Các chính sách thân thiện với gia đình đều có sẵn và được khuyến khích đối với cả nam và nữ.
6. Chính sách chăm sóc dài hạn: Cung cấp hỗ trợ cho người lao động cần chăm sóc thành viên trong gia đình mắc bệnh mãn tính, khuyết tật, hoặc người cao tuổi.
7. Cân bằng công việc và cuộc sống: Các chính sách chung và thực tiễn được nhận thức và hỗ trợ đời sống của người lao động ngoài công việc.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhấn mạnh rằng những chính sách thân thiện với gia đình không chỉ có lợi cho người lao động mà còn mang lại lợi ích cho các doanh nghiệp, vì chúng có thể giúp tăng năng suất lao, giữ chân người lao động và cải thiện sự hài lòng của người lao động.

Công ước ILO liên quan

Công ước ILO Số 111

Phân biệt đối xử trong việc làm và Nghề nghiệp

Công ước ILO này được thông qua vào năm 1958. Công ước định nghĩa phân biệt đối xử là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc thiên vị nào dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, xuất xứ quốc gia hoặc nguồn gốc xuất thân làm giảm cơ hội bình đẳng trong việc làm. Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các chính sách quốc gia để thúc đẩy bình đẳng và loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Công ước cũng quy định các biện pháp cần thực hiện, bao gồm việc ban hành chính sách, bãi bỏ luật phân biệt đối xử và đảm bảo việc tuân thủ trong hướng nghiệp và đào tạo nghề. Công ước cho phép có các biện pháp đặc biệt để hỗ trợ một số nhóm nhất định mà không bị coi là phân biệt đối xử.

Bạn muốn tìm hiểu thêm? ILO đã tạo ra một khóa tự học miễn phí về các công ước liên quan đến phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối, C111 và C190:

https://www.itcilo.org/courses/discrimination-violence-and-harassment-self-guided-learning-ilo-conventions-no-111-and-no-0

Công ước ILO số 156

Người lao động có trách nhiệm gia đình

Công ước này được thông qua vào năm 1981 nhằm thúc đẩy cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng với người lao động có trách nhiệm gia đình. Công ước áp dụng cho cả lao động nam và nữ có trách nhiệm chăm sóc con cái hoặc các thành viên trực hệ khác trong gia đình. Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các chính sách cho phép người lao động này tham gia vào công việc mà không bị phân biệt đối xử. Công ước quy định rằng trách nhiệm gia đình không được là căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động. Công ước cũng kêu gọi phát triển các dịch vụ cộng đồng như chăm sóc trẻ em và dịch vụ gia đình cũng như cung cấp đào tạo nghề và hướng dẫn cho những người lao động này. Đồng thời, công ước nhấn mạnh tầm quan trọng của các chiến dịch truyền thông công cộng để nâng cao nhận thức về những vấn đề mà người lao động có trách nhiệm gia đình phải đối mặt.

Mục tiêu chung của công ước là giúp người lao động cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình mà không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Phụ nữ có thu nhập ít hơn nam giới và phải đối mặt với sự mất cân bằng trong thế giới việc làm

- Phụ nữ thường chiếm tỷ lệ quá cao trong một số lĩnh vực và nghề nghiệp nhất định, thường là những lĩnh vực có mức lương thấp và ít triển vọng thăng tiến nghề nghiệp, ví dụ như công việc liên quan đến chăm sóc và trong ngành dịch vụ.
- Họ ít được tham gia với vai trò lãnh đạo. Ở nhiều quốc gia có thu nhập thấp và trung bình, phụ nữ thường có khả năng phải làm việc trong khu vực lao động phi chính thức hơn nam giới nơi thường thiếu bảo trợ xã hội và điều kiện làm việc tử tế.
- Ngoài ra, tỷ lệ phụ nữ phải làm việc bán thời gian cao hơn, cùng với đó là gánh nặng lớn hơn trong công việc chăm sóc không lương.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khẳng định rằng phụ nữ và nam giới nên được nhận mức lương bằng nhau cho công việc giống nhau hoặc công việc có giá trị tương đương. Điều này nghe có vẻ hiển nhiên, nhưng thực tế lại không phải như vậy. Mức lương bình đẳng đã nằm trong chương trình nghị sự của các đối tác xã hội trong nhiều thập kỷ, và ngay từ năm 1951, Công ước về Trả công Bình đẳng đã được thông qua (xem phần hộp sự kiện để biết thêm chi tiết). Ở nhiều quốc gia đã có những tiến bộ, các thỏa ước lao động tập thể và luật pháp đã được ban hành để thu hẹp khoảng cách này.

Sáu bước tiến tới trả lương bình đẳng ở cấp doanh nghiệp

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

Tạo ra một chính sách quy định các nguyên tắc và tiêu chí cho việc xác định mức lương trong doanh nghiệp của bạn.

XÁC ĐỊNH RÕ RÀNG VAI TRÒ CÔNG VIỆC

Mô tả rõ vai trò tại nơi làm việc như nhiệm vụ, trách nhiệm, trình độ đào tạo và kỹ năng cần thiết. Xác định các mức lương tương ứng cho từng vị trí việc làm. Điều này giúp tránh tình trạng thiên vị cá nhân trong việc thiết lập tiền lương.

ĐÁNH GIÁ CÔNG VIỆC KHÔNG PHÂN BIỆT GIỚI TÍNH

Sử dụng phương pháp đánh giá công việc không phân biệt giới tính để đảm bảo rằng các công việc có giá trị tương đương được trả lương như nhau, bất kể công việc đó thường được đảm nhiệm bởi nam hay nữ.

ĐÀO TẠO

Cung cấp chương trình đào tạo cho các nhà quản lý, đại diện công đoàn và bộ phận Nhân sự về nhận diện và giải quyết các định kiến ngầm trong việc tuyển dụng, thăng tiến và quyết định lương bổng.

GIÁM SÁT VÀ GHI CHÉP

Thường xuyên giám sát và ghi chép các khoảng cách lương giữa nam và nữ trong tổ chức để duy trì trách nhiệm và theo dõi tiến độ.

Ảnh: Marcus Tveit Karkash, Forte Digital

Chương trình Phụ nữ tương lai

Chương trình Phụ nữ tương lai NHO được triển khai tại Na Uy vào năm 2003. Chương trình này nằm trong nỗ lực lâu dài nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp để bạt nhiều phụ nữ vào đội ngũ quản lý và hội đồng quản trị, đồng thời tạo điều kiện phát triển tài năng nữ. Kể từ năm 2010, thông qua sự hợp tác của NHO với các tổ chức phụ nữ trên toàn thế giới, chương trình Phụ nữ Tương lai đã được thiết lập và triển khai tại sáu quốc gia ở châu Phi và Trung Đông. Kết quả thật ấn tượng: 46% cựu sinh viên trả lời khảo sát cho biết họ đã đạt được vị trí lãnh đạo hoặc thăng tiến lên vị trí lãnh đạo cao hơn, và tổng cộng 27% cho biết họ đã gia nhập hội đồng quản trị sau khi tốt nghiệp từ chương trình Phụ nữ Tương lai. Đọc thêm tại trang 18.

Công ước về Trả công Bình đẳng, 1951 (Số 100)

Công ước này được ILO thông qua vào năm 1951, thiết lập nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau. Công ước định nghĩa tiền lương bao gồm tất cả các khoản đãi ngộ phát sinh từ việc làm, dù là trực tiếp hay gián tiếp, bằng tiền mặt hay bằng hiện vật. Các quốc gia thành viên được yêu cầu thúc đẩy và đảm bảo nguyên tắc này thông qua các biện pháp phù hợp, bao gồm luật pháp, cơ chế xác định tiền lương và thỏa ước lao động tập thể. Công ước kêu gọi áp dụng các phương pháp đánh giá công việc khách quan và sự hợp tác giữa các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động. Công ước nêu rõ các thủ tục phê chuẩn, thực hiện tại các lãnh thổ, cũng như khả năng sửa đổi hoặc hủy bỏ. Mục tiêu của Công ước nhằm xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử về tiền lương dựa trên cơ sở giới trên toàn cầu.

Đọc thêm:
Tìm hiểu thêm qua câu chuyện thông tin về trả công bình đẳng của ILO tại đây.

Thúc đẩy bình đẳng giới tại Colombia

Maria Camila Agudelo, Giám đốc Quan hệ Công chúng của Hiệp hội Doanh nghiệp Quốc gia Colombia (ANDI), chia sẻ về cách các sáng kiến trong lĩnh vực bình đẳng giới và hòa nhập đã mang lại những thay đổi tích cực cho lực lượng lao động tại Colombia. Là một tổ chức hàng đầu đại diện cho các doanh nghiệp Colombia, ANDI đã đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy bình đẳng giới.

Những thách thức chính trong thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc là gì?

Có một số thách thức lớn. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một trong những vấn đề cấp bách nhất. Nhiều phụ nữ ngần ngại báo cáo các vụ quấy rối vì lo sợ mất việc hoặc bị đánh giá. Hiện tại, chúng tôi đang hợp tác với Liên đoàn công nghiệp Đan Mạch để xây dựng quy trình giúp các công ty giải quyết và ngăn ngừa quấy rối. Một vấn đề quan trọng khác là bất bình đẳng lương theo giới. Mặc dù chúng ta đã đạt được một số tiến bộ, nhưng vẫn còn rất nhiều việc phải làm để đảm bảo trả công bình đẳng cho công việc tương đương. Ngoài ra, nhiều phụ nữ ở Colombia vẫn thực hiện công việc không được trả lương, đặc biệt là trong các vai trò chăm sóc, điều này càng làm trầm trọng thêm bất bình đẳng giới.

Maria Camila Agudelo,
Giám đốc Quan hệ Công chúng tại Hiệp hội Doanh nghiệp Quốc gia Colombia (ANDI)

Một số sáng kiến mà ANDI đã triển khai để giải quyết những thách thức này là gì?

Một trong những sáng kiến chính của chúng tôi là chương trình cố vấn "Phụ nữ Tác động" kết nối phụ nữ với những cố vấn giàu kinh nghiệm để giúp họ phát triển sự nghiệp. Chương trình nhằm xây dựng sự tự tin và kỹ năng lãnh đạo cho phụ nữ, giúp họ thăng tiến trong công ty và thu hẹp khoảng cách về tiền lương.

Chúng tôi cũng đã triển khai một chương trình vinh danh các công ty xuất sắc trong việc ngăn ngừa quấy rối tình dục, trao tặng chứng nhận đặc biệt để ghi nhận những nỗ lực của họ. Ngoài ra, ANDI đang làm việc để tăng cường sự đại diện của phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo. Chúng tôi đã và đang hợp tác với một trường đại học địa phương để cung cấp các khóa đào tạo nhằm giúp phụ nữ đủ điều kiện tham gia vào các vị trí trong hội đồng quản trị, đồng thời đặt ra các mục tiêu về tỷ lệ nữ giới trong hội đồng quản trị của chính tổ chức chúng tôi.

Bạn nhấn mạnh tầm quan trọng của công tác khảo sát nội bộ và khảo sát bên ngoài. Tại sao?

Khảo sát là công cụ thiết yếu trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Về mặt nội bộ, các công ty cần thu thập dữ liệu để hiểu rõ những khoảng cách và thách thức của mình. Điều này có thể cung cấp những hiểu biết quan trọng và vô giá trong việc giúp các tổ chức xác định các lĩnh vực cần cải thiện, chẳng hạn như giải quyết vấn đề quấy rối, trả công bất bình đẳng hoặc sự đại diện. Các công ty nên sử dụng cuộc khảo sát này để xây dựng chiến lược và đảm bảo rằng các sáng kiến của họ tập trung vào giải quyết những vấn đề cấp bách nhất.

Thông qua ANDI, Doanh nghiệp đã đóng góp thế nào trong việc thúc đẩy bình đẳng giới?

ANDI đã đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức và thúc đẩy các cuộc thảo luận về bình đẳng giới. Chúng tôi tổ chức các buổi họp định kỳ với các công ty thành viên và hợp tác với các tổ chức quốc tế như ILO để chia sẻ các thực tiễn tốt nhất. Mục tiêu của chúng tôi là tạo ra một môi trường mà các doanh nghiệp chủ động thúc đẩy bình đẳng và giải quyết các vấn đề như quấy rối tình dục. Gần đây, chúng tôi đã hỗ trợ thông qua một đạo luật tại Quốc hội nhằm ngăn ngừa quấy rối tình dục và đang tiếp tục thúc đẩy việc phê chuẩn Công ước 190 của ILO.

Bạn có lời khuyên nào cho những quốc gia đang nghiên cứu để tiến tới phê chuẩn Công ước 190 của ILO?

Mặc dù việc phê chuẩn Công ước 190 của ILO rất quan trọng nhưng sự thay đổi thực sự chỉ xảy ra khi các doanh nghiệp bắt đầu hành động. Điều cần thiết là triển khai các chiến lược và nâng cao nhận thức về các vấn đề giới, bất kể có công ước chính thức hay không. Vì cuối cùng, đó chỉ là những từ ngữ trên giấy tờ. Các công ty cần chủ động tạo ra môi trường an toàn cho người lao động, tập trung vào việc thực hiện các giải pháp thiết thực để giải quyết vấn đề quấy rối và bất bình đẳng, thay vì chỉ dựa vào luật pháp hoặc chính sách.

Tại sao công việc này lại quan trọng với bạn?

Là một phụ nữ, tôi đã từng trực tiếp trải nghiệm một số định kiến và thách thức mà phụ nữ phải đối mặt trong môi trường làm việc. Tôi đã từng rơi vào những tình huống mà đồng nghiệp nam được coi trọng hơn tôi, mặc dù tôi giữ vị trí cao hơn. Điều quan trọng với tôi là tạo ra một văn hóa nơi làm việc mà phụ nữ có thể là chính mình và được tôn trọng vì tài năng của họ mà không cần phải tuân theo những khuôn mẫu định sẵn về lãnh đạo. Đây là nơi tôi tin rằng nhận thức đóng vai trò then chốt.

Bạn mong muốn người sử dụng lao động hiểu gì về bình đẳng giới?

Phụ nữ thường mang đến những góc nhìn và kỹ năng khác biệt, bổ sung cho đồng nghiệp nam, từ đó dẫn đến việc ra các quyết định tốt hơn và giải pháp sáng tạo hơn. Doanh nghiệp sẽ phát triển mạnh mẽ khi họ đón nhận sự đa dạng và tạo ra môi trường làm việc nơi mà tất cả mọi người đều cảm thấy an toàn và được trao quyền để đóng góp.

"Chương trình này là bàn đạp cho sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp, tạo động lực để tiến tới những chân trời mới.
Mouna Elmi, Giám đốc Hành chính tại UTICA và Điều phối viên Chương trình NHO và Điều phối viên Phụ nữ Tương lai Tunisia.

Ảnh: Anna Häggblom

Chương trình Phụ nữ tương lai tại Tunisia

Nhiều quốc gia đã khởi động các sáng kiến nhằm thúc đẩy vai trò của phụ nữ trong thế giới việc làm. Chương trình Phụ nữ tương lai của NHO được triển khai tại Na Uy vào năm 2003. Chương trình này nằm trong nỗ lực lâu dài nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp để bạt nhiều phụ nữ vào đội ngũ quản lý và hội đồng quản trị, đồng thời tạo điều kiện phát triển tài năng nữ. Vào năm 2010, NHO bắt đầu hợp tác với các tổ chức đối tác để triển khai các chương trình Phụ nữ tương lai.

Tunisia được chọn làm nơi thí điểm dự án đầu tiên vào năm 2019. Phối hợp cùng với Liên đoàn Công nghiệp, Thương mại và Thủ công mỹ nghệ Tunisia (UTICA), chương trình này nhằm mục đích tăng cường bình đẳng giới trong các vị trí lãnh đạo bằng cách phát triển tài năng nữ. Kể từ khi ra mắt, chương trình đã mang lại hiệu quả rõ rệt trong việc xây dựng năng lực lãnh đạo cho phụ nữ và thúc đẩy sự tham gia của họ vào hội đồng quản trị và đội ngũ quản lý của các công ty.

Chương trình tập trung vào việc trao quyền cho phụ nữ thông qua các mô-đun về năng lực quản trị, giao tiếp và phát triển kỹ năng lãnh đạo, mang lại sự tự tin và kỹ năng cần thiết để tiến xa trong sự nghiệp. Nhiều cựu học viên người Tunisia đã mô tả đây là một trải nghiệm mang tính bước ngoặt, đóng góp vào sự phát triển cả về cá nhân lẫn nghề nghiệp. Ngoài ra, chương trình còn giúp xây dựng một mạng lưới chuyên nghiệp mạnh mẽ, thúc đẩy sự hợp tác giữa các phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo.

Vạch ranh giới

Tại Na Uy, các đối tác xã hội và Cơ quan Bình đẳng và Chống phân biệt đối xử đã phối hợp thực hiện chiến dịch "Vạch ranh giới" nhằm hướng tới người sử dụng lao động và người lao động trong các nhà hàng và quán bar.

Các đề xuất dành cho người sử dụng lao động gồm:

1. Đánh giá rủi ro - cùng với người lao động.
2. Xây dựng Bộ quy tắc ứng xử - cùng với người lao động.
3. Quy trình vận hành tiêu chuẩn.
4. Vi phạm phải dẫn đến hậu quả.
5. Làm rõ trách nhiệm của người quản lý.
6. Thảo luận về vấn đề quấy rối tình dục.

Nguồn: Cơ quan Bình đẳng và Chống phân biệt đối xử

Ảnh: Johanne Hovland

"Việc Colombia phê chuẩn Công ước 190 của ILO là một quyết định có sự thống nhất của đại diện người sử dụng lao động, công đoàn và chính phủ. Các công ty từ lâu đã nỗ lực thúc đẩy bình đẳng giới và ngăn ngừa quấy rối tại nơi làm việc. Nỗ lực này đã được chứng minh qua việc ba bên cùng nộp đơn xin phê chuẩn C190 lên Quốc hội Colombia. Chúng tôi muốn ngăn ngừa quấy rối tại nơi làm việc và đây phải là một nỗ lực chung của cả người sử dụng lao động và người lao động." Juliana Restrepo, Trợ lý Pháp lý, Hiệp hội Doanh nghiệp Quốc gia Colombia, phát biểu tại hội nghị bàn tròn ở Oslo vào tháng 3.

Phúc lợi xã hội – Điều kiện tiên quyết cho bình đẳng giới

Hệ thống phúc lợi xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện cho phụ nữ gia nhập vào lực lượng lao động và duy trì việc làm, tạo ra một chu trình có lợi tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào nền kinh tế và chính hệ thống phúc lợi xã hội.

Bằng cách cung cấp các dịch vụ thiết yếu như chăm sóc trẻ em với chi phí hợp lý, chế độ nghỉ phép có lương cho cha mẹ, hỗ trợ chăm sóc người cao tuổi, các hệ thống phúc lợi xã hội loại bỏ những rào cản lớn mà phụ nữ thường gặp phải khi theo đuổi sự nghiệp. Những dịch vụ này giúp phụ nữ cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình một cách hiệu quả hơn, tăng tỷ lệ tham gia của họ vào lực lượng lao động.

Khi ngày càng nhiều phụ nữ gia nhập vào lực lượng lao động, họ đóng góp vào tăng trưởng kinh tế và tăng thu ngân sách. Nguồn thu mở rộng này lại tài trợ cho chính các chương trình phúc lợi xã hội hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ. Thu nhập của phụ nữ tăng lên cũng sẽ hỗ trợ gia đình họ và tác động đến cộng đồng, từ đó củng cố tính bền vững của hệ thống phúc lợi xã hội.

Kết quả là một kịch bản đôi bên cùng có lợi: phụ nữ đạt được sự độc lập về kinh tế và cơ hội nghề nghiệp, trong khi hệ thống phúc lợi xã hội được hưởng lợi từ nguồn đóng góp lớn hơn và tính bền vững tài chính được gia tăng. Chu trình tích cực này chứng minh rằng các chính sách phúc lợi xã hội được thiết kế tốt có thể đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới và sự ổn định kinh tế.

Nguồn: Phụ nữ LHQ, ILO, Bước nhảy vọt cho bình đẳng giới: Vì một tương lai tốt đẹp hơn cho công việc của tất cả mọi người. (ILO)

Đọc thêm:
Câu chuyện thông tin của ILO:
Điều gì đang cản trở phụ nữ?

Ảnh: LO/MCTU

CHẾ ĐỘ NGHỈ THAI SẢN CHO NAM KHI VỢ SINH CON Ở MALAWI - MỘT CỘT MỐC CHO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Việc giới thiệu chế độ nghỉ thai sản cho nam khi vợ sinh con ở Malawi vào năm 2021 là một cột mốc quan trọng cho quyền lợi của người lao động tại quốc gia này. Hai tuần nghỉ thai sản cho nam khi vợ sinh con và cải thiện quyền lợi cho lao động nữ mang thai và đang cho con bú đã được đưa vào thông qua các sửa đổi trong Dự thảo Luật Lao động Sửa đổi.

Liên đoàn Lao động Malawi (MCTU) đã nỗ lực trong nhiều năm thông qua đối thoại xã hội với người sử dụng lao động và chính phủ để đạt được thành tựu này.

Với mức độ bình đẳng giới cao, kinh nghiệm của Na Uy đã được chia sẻ với MCTU thông qua đối tác Na Uy của họ là LO. LO và MCTU đã chia sẻ với nhau việc thực hành thể chế hóa cả chế độ nghỉ phép thai sản cho cả nam và nữ cũng như các hệ thống bảo trợ và phúc lợi xã hội giúp cho việc kết hợp công việc với cuộc sống gia đình cân bằng hơn.

Bình đẳng giới là một mục tiêu chính đáng.

Liệu nó có mang lại lợi nhuận không?

CÂU TRẢ LỜI NGẮN GỌN: CÓ!

CÂU TRẢ LỜI ĐẦY ĐỦ: Bình đẳng giới không chỉ tạo ra một môi trường làm việc tốt hơn cho mọi người mà nghiên cứu cho thấy nó còn mang lại lợi nhuận cao hơn trong dài hạn: đối với cả doanh nghiệp và nền kinh tế của một quốc gia nói chung. Dưới đây là một số cách thức mà sự đa dạng mang lại lợi ích cho các công ty và quốc gia:

ĐỔI MỚI: Các công ty có sự đa dạng vượt trội trong đội ngũ quản lý báo cáo doanh thu từ đổi mới cao hơn 19%.

Nguồn: Boston Consulting Group (BCG), "Đội ngũ lãnh đạo đa dạng thúc đẩy đổi mới" (2018).

QUYẾT ĐỊNH: Các công ty có nhiều nữ trong đội ngũ quản lý hoạt động vượt trội hơn những công ty có tính đa dạng thấp với khả năng đạt được lợi nhuận cao hơn mức trung bình lên tới 25%.

Nguồn: McKinsey & Company, "Sự Đa dạng chiến thắng: Vai trò của sự hòa nhập" (2021).

HIỆU SUẤT TÀI CHÍNH: Các công ty có sự đa dạng giới tính trong đội ngũ quản lý báo cáo lợi nhuận tăng lên đến 20%, với phần lớn cho thấy sự tăng trưởng trong khoảng 10-15%.

Nguồn: ILO "Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý: Lý do cần thay đổi".

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã nghiên cứu các công ty từ năm 1991 đến 2017 và phát hiện ra rằng sự đa dạng về giới tính và việc làm của phụ nữ có liên quan đến sự tăng trưởng cao hơn của GDP . McKinsey lưu ý rằng, sau khi đại dịch bắt đầu vào năm 2020, việc thu hẹp khoảng cách giới trong lực lượng lao động có thể thúc đẩy GDP toàn cầu tăng thêm 12 nghìn tỷ đô la vào năm 2030.

Nhưng chỉ khi chúng ta hành động.

Dưới đây là một số ví dụ về công việc đang được thực hiện tại các quốc gia đối tác

Norway

Kể từ năm 2018, Na Uy đã cho phép mỗi ông bố và bà mẹ mới sinh con được nghỉ phép 15 tuần có lương để chăm sóc con cái. Ngoài ra, họ có thêm khoảng 16 tuần và có thể chia sẻ giữa các bậc phụ huynh. Tổng cộng, các bậc phụ huynh ở Na Uy có 49 tuần nghỉ phép để chăm sóc con mới sinh. Mục tiêu là cả cha và mẹ đều có thời gian nghỉ làm để ở bên con mới sinh và đảm bảo rằng các bà mẹ có thể quay trở lại làm việc khi các ông bố nghỉ phép. Các chính sách thân thiện với gia đình như vậy dẫn đến năng suất và lợi nhuận cao hơn.

Nguồn: OECD, Viện Bắc Âu về Nghiên cứu Đổi mới.

Tunisia

Số lượng phụ nữ theo học giáo dục đại học nhiều hơn nam giới. Sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động cũng đang gia tăng, và điều này được kỳ vọng sẽ nâng cao năng suất và lợi nhuận trong những năm tới.

Nguồn: World Bank, gender data

Ghana

Năm 2024, Ghana đã thông qua Dự luật Hành động tích cực nhằm đảm bảo sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan công quyền, giáo dục và xã hội với mục tiêu đạt được sự bình đẳng và công bằng trong các không gian ra quyết định.

Nguồn: https://moi.gov.gh/newsroom/2024/08/affirmative-action-act-2024-gender-equity-passed-by-parliament/

Colombia

El Espectador, tờ báo hàng đầu của Colombia đã có một bước tiến quan trọng hướng tới bình đẳng giới tại nơi làm việc vào năm 2020 bằng cách triển khai Mô hình Bình đẳng Giới SCORE. Làm việc cùng với ILO, công ty đã thiết lập một Quy trình toàn diện về Phòng ngừa và ứng phó với Bạo lực dựa trên cơ sở giới, thành lập ra một ủy ban phòng ngừa chuyên trách và tiến hành đào tạo toàn bộ tổ chức. Sáng kiến này đã nhận được sự tham gia nhiệt tình từ người lao động và được dẫn dắt bởi Fidel Cano, Giám đốc của El Espectador. Ông nhận xét rằng "chúng tôi đã có thể đưa bình đẳng giới vào văn hóa doanh nghiệp của một công ty lớn nổi tiếng được người dân Colombia công nhận là một nhà lãnh đạo trong lĩnh vực của mình".

Nguồn: https://www.ilo.org/resource/news/colombian-media-commits-gender-equality-ilos-protocol-prevention-and

Việt Nam

Chương trình Better Work Việt Nam tập trung vào việc cải thiện điều kiện làm việc trong ngành dệt may, ngành sử dụng nhiều lao động nữ tại Việt Nam. Thông qua giáo dục, đào tạo và đánh giá các nhà máy tham gia chương trình, các nhà máy đã báo cáo mức tăng thu nhập lên 8% chỉ trong một năm.

Nguồn: Better Work Viet Nam Annual Report 2023, Geneva: International Labour Office and International Finance Corporation, 2023
Gender Equality and Returns (GEAR)

Các Đối tác Xã hội thực hiện Chương trình Việc làm bền vững

Tổng Liên đoàn Lao động Na Uy (LO) và Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO) đang phối hợp để thực hiện chương trình việc làm bền vững của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Chương trình hợp tác mang tên "Đối tác xã hội vì việc làm bền vững" được tài trợ bởi Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy (Norad), LO và NHO nhằm thúc đẩy đối thoại xã hội và thương lượng giữa các đối tác xã hội tại Colombia, Ghana, Tunisia và Việt Nam. Các mục tiêu chính của chương trình là việc làm thỏa đáng, tăng trưởng kinh tế bền vững và tăng cường đối thoại xã hội. LO và NHO đang hợp tác với các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan khác ở các quốc gia nêu trên.

Các hoạt động của chương trình sẽ được thực hiện tại một số quốc gia dưới hình thức nghiên cứu, hội thảo, tập huấn... trong năm 2024 và 2025.

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác này, LO và NHO đã sản xuất bốn tờ rơi với các nội dung xoay quanh chủ đề đối thoại xã hội.

Ấn phẩm này được sản xuất với sự hỗ trợ tài chính từ Na Uy. Nội dung của ấn phẩm này do LO và NHO chịu trách nhiệm và không phản ánh quan điểm của Chính phủ Na Uy.

Norway

Nhà xuất bản

Tổng Liên đoàn Lao động Na Uy (LO) và Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO).

Sản xuất biên tập và thiết kế

Spoon Agency

Dịch thuật

Tiếng Pháp: Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Tiếng Tây Ban Nha: Hanne Britt Klaveness Mørk
Tiếng Việt: Đậu Thị Lê Hiếu

NHO | LO Norway

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BỨC TRANH TỔNG THỂ

Đối thoại xã hội là gì, các bên tham gia là ai và có lợi ích gì? Chúng ta hãy quan sát trong bối cảnh tổng thể và nêu bật mô hình Na Uy như một ví dụ.

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Làm thế nào để thông qua đối thoại xã hội, các doanh nghiệp có thể gia tăng lợi nhuận và tạo việc làm bình đẳng? Chúng ta hãy tập trung vào đối thoại xã hội tại nơi làm việc và chia sẻ những ý tưởng thúc đẩy khi bắt đầu hoặc cách thức tăng cường đối thoại xã hội.

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG THẾ GIỚI VIỆC LÀM

Bình đẳng giới trong thế giới việc làm không chỉ là việc cần thiết thực hiện mà còn là mục tiêu quan trọng cần hướng tới. Làm thế nào để các đối tác xã hội có thể thúc đẩy quyền và điều kiện bình đẳng cho cả nam và nữ?

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI CÙNG CÓ TIẾNG NÓI CHUNG

Trước khi đối thoại, chúng ta cần có các tổ chức đại diện tham gia đối thoại. Tổ chức đại diện Người sử dụng lao động và người lao động cần đủ mạnh và có tiếng nói đảm bảo tính dân chủ. Vì vậy các tổ chức cần quan tâm xây dựng và nâng cao năng lực đại diện của mình.