

ĐỊNH KIẾN GIỚI TRONG TUYỂN DỤNG NGHỀ ĐỐI VỚI NHÓM PHỤ NỮ VÀ NHÓM ĐỒNG TÍNH, SÔNG TÍNH, CHUYỂN GIỚI

 ĐỖ THỊ VÂN ANH*

Ngày nhận: 12/10/2017

Ngày phản biện: 16/10/2017

Ngày duyệt đăng: 06/11/2017

Tóm tắt: Vấn đề định kiến giới hiện nay đang là chủ đề nhận được nhiều sự quan tâm của những nhà Quản lý, nhà hoạch định chính sách cũng như những đơn vị, cơ quan có công nhân, viên chức, lao động. Sự định kiến này không chỉ rơi vào nhóm phụ nữ mà còn ngày càng nặng nề với nhóm đồng tính, song tính & chuyển giới (LGBT) - một nhóm vẫn đang chịu sự kỳ thị, phân biệt đối xử của cộng đồng xã hội. Trong phạm vi bài viết này, tác giả muốn mô tả bức tranh định kiến giới hiện nay và đưa ra những giải pháp để giảm thiểu tình trạng định kiến đó. Nguyên tắc không định kiến giới phải được áp dụng vào tất cả các khía cạnh của quyền có việc làm và đào tạo nghề. Do đó, các nhà chức trách có nghĩa vụ đảm bảo để quyền có việc làm được thực thi mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Các cơ quan ban ngành phải tôn trọng quyền có việc làm bằng cách không khước từ hoặc hạn chế khả năng tiếp cận của mọi người, đặc biệt những cá nhân và nhóm người bị thiệt thòi và yếu thế với những việc làm xứng đáng.

Từ khóa: định kiến giới, phụ nữ, nhóm LGBT, việc làm, lao động

GENDER PREJUDICE AGAINST WOMAN, GAY, BISEXUALITY AND TRANSGENDER GROUP IN RECRUITMENT

Abstract: The issue of gender prejudice is currently the subject of much interest from managers and policy makers as well as organizations, agencies which have workers, officials, employees. The prejudice is not only falls on the woman group but also on the LGVT - the group is still suffering stigma and discrimination of the social community. Within the scope of this paper, the author wants to depict the gender prejudice situation and give solutions to reduce the mentioned situation. Unclassified principle must be applied in all respects of the right to recruitment and vocational training. Therefore, the authorities are obliged to ensure that the right to employment is enforced without any discrimination. Agencies and organizations must respect the right to work by not denying or restricting the access of any one, especially vulnerable individuals and disadvantaged groups to their proper jobs.

Keywords: Gender stereotypes, women, LGBT groups, employment, labor.

Trong cuộc sống khái niệm “định kiến giới” thường được dùng để nói về thái độ và hành vi tiêu cực của các cá nhân, nhóm xã hội đối với phụ nữ và nam giới, những định kiến này là nguồn gốc dẫn đến sự đối xử không công bằng trong xã hội, đặc biệt là không công bằng đối với nữ giới và nhóm LGBT. Nói đến giới là nói đến vai trò, trách nhiệm và quyền lợi mà xã hội quy định cho người nam và người nữ. Bao gồm việc phân chia lao động, các kiểu phân chia nguồn lợi và tương quan về địa vị xã hội của nam giới và nữ giới trong một bối cảnh văn hóa cụ thể. Định kiến giới có thể làm phụ nữ hay nam giới đánh giá không đúng hình ảnh bản thân mình cũng như đánh giá sai người khác; định kiến giới còn là sự nhìn nhận không đúng về loại hình hoạt động, nghề nghiệp mà nam và nữ có thể làm hoặc không thể làm.

Trên thực tế, chúng ta thường phỏng vấn với người đối thoại một cách không chủ ý theo cách mà chúng ta nhìn vào giới tính của họ để khẳng định lại những định kiến của chúng ta. Hãy tưởng tượng một phụ nữ được phỏng vấn vào vị trí giám đốc điều hành của một công ty tin học, nếu người phỏng vấn tin tưởng rằng phụ nữ không có nhiều năng lực để đảm nhận nhiệm vụ quản lý đó, nhất là một công ty dường như độc quyền của nam giới thì sẽ đưa ra các câu hỏi khó hơn cho các ứng viên nữ. Điều này khiến cho các ứng viên nữ lúng túng hơn khi trả lời khiến cho họ sẽ kém thành công hơn so với các ứng viên là nam giới. Như vậy, định kiến của người phỏng vấn sẽ càng khẳng định phụ nữ có trình độ kém hơn nam giới trong quản lý điều hành công ty tin học.

* Trường Đại học Công đoàn

Trong bài viết này, tôi muốn bàn đến 2 nhóm ảnh hưởng nặng nề nhất trong định kiến giới đang tồn tại giai đoạn hiện nay, đó là định kiến với giới nữ và nhóm LGBT. Hai nhóm này hiện đang là đối tượng chịu ảnh hưởng của khuôn mẫu định kiến truyền thống: một nhóm là tư tưởng định kiến thời kỳ Phong kiến Nho giáo “trọng nam khinh nữ”, một nhóm là định kiến “bản dạng giới”. Sự định kiến giới này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế và an sinh xã hội của Việt Nam trong những giai đoạn tới.

1. Định kiến đối với giới nữ:

Sau các cuộc điều tra nghiên cứu của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội, có thể đánh giá sự định kiến giới với phụ nữ tập trung ở những điểm sau đây:

Tiền công không được trả ngang nhau (giữa nam giới và nữ giới) cho công việc có giá trị ngang nhau;

Lao động nữ không được trả công trong các doanh nghiệp gia đình ở nông thôn và đô thị;

Các công việc trong gia đình không trả thù lao cho phụ nữ trong khi giờ làm việc của họ ở nhà nhiều hơn nam giới;

Bị bạo lực và quấy rối tình dục nơi công sở

Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp mà không bị định kiến về giới. Để đảm bảo quyền này, người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ trong tuyển dụng lao động. Luật bình đẳng giới cũng quy định rằng nam, nữ đều bình đẳng về tiêu chuẩn và độ tuổi khi tuyển dụng. Tuy nhiên, khi nhìn lại tình hình tuyển dụng lao động ở Việt Nam lại cho thấy có tình trạng bị chia tách theo chiều ngang đang tồn tại, tức là có sự phân chia giới nam và giới nữ rõ rệt trong một số công việc/ ngành nghề nhất định. Làm nông nghiệp là nghề phổ biến nhất ở Việt Nam với 46% nam giới và 53% phụ nữ xác định làm nông nghiệp là hình thức lao động chính của họ. Có 39% nam giới hơn so với 24,5% phụ nữ xác định công việc có trả lương là nghề chính của họ, đó là: xây dựng, khai thác mỏ và vận tải đối với nam giới, còn đối với phụ nữ thì nghề chính là trong sản xuất công nghiệp nhẹ. Mặt khác, 23% phụ nữ so với 16% nam giới nhìn nhận làm việc tại doanh nghiệp gia đình là hình thức làm việc chủ yếu của họ: đó là những công việc đó gồm cửa hàng buôn bán tạp phẩm và nghề thủ công, còn đối với nam giới thì công việc chính là làm nghề xe ôm hoặc nghề sửa chữa xe. Nhiều người cũng kết hợp việc đồng áng với kinh doanh tại gia hoặc công việc có trả lương. Một cuộc nghiên cứu khác cũng đưa ra số liệu để chứng minh có những

ngành nghề chủ yếu là lao động nam như: nghề cá, khai thác mỏ, khai thác đá, cung cấp điện, nước, ga, giao thông vận tải và truyền thông, còn những ngành nghề lao động chủ đạo là phụ nữ: sản xuất, công tác y tế và công tác xã hội. Tuy nhiên, sự tập trung phụ nữ trong các ngành nghề phụ nữ chiếm thế chủ đạo không rõ rệt như sự tập trung nam giới trong những ngành nghề mà nam giới chiếm thế chủ đạo.

Tình trạng phân biệt giới trong một số lĩnh vực công việc đang khá phổ biến và có xu thế gia tăng trong thời gian gần đây. Điều này có thể xuất phát từ tư tưởng phụ nữ thường yếu ớt và không thể làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại hoặc các công việc có thể gây khó khăn cho việc thực hiện những chức năng nội trợ hoặc chăm sóc con cái của người phụ nữ, thí dụ những công việc đòi hỏi phải đi lại nhiều vào ban đêm. Thậm chí có những điều khoản trong bộ luật Lao động quy định cấm tuyển dụng phụ nữ làm công việc nguy hiểm. Như vậy, các quy định này đã làm hạn chế sự lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ và góp phần gia tăng quan niệm phân biệt giới trong xã hội.

2. Định kiến giới đối với nhóm LGBT:

Việc đảm bảo cho nhóm LGBT được hưởng các quyền của con người nhất là vấn đề việc làm vẫn đang là vấn đề nan giải cho dù có cơ sở của luật Nhân quyền Quốc tế, một tiếng nói mang tính nguyên tắc cho vấn đề bình đẳng và không kỳ thị phân biệt đối xử. Thái độ kỳ thị tình dục đồng tính vốn ăn sâu bám rễ trong xã hội và thường đi đôi với việc thiếu sự bảo vệ pháp lý chống lại những hành vi phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới đã khiến cho quyền con người của nhóm LGBT ở mọi lứa tuổi và mọi khu vực bị xâm phạm nghiêm trọng. Họ bị phân biệt đối xử trên thị trường lao động, cơ hội tìm kiếm việc làm và cơ hội đào tạo nghề.

Hình dưới đây là sơ đồ để chúng ta hiểu về bản dạng giới, một thuật ngữ liên quan đến nhóm LGBT để cùng nghiên cứu về định kiến giới với nhóm này: (xem hình trang bên).

Sự phân biệt đối xử trong việc đào tạo và tìm việc làm với nhóm LGBT có thể làm tổn hại nghiêm trọng đến khả năng thụ hưởng quyền được học tập của những thanh thiếu niên được xem là đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới. Trên thực tế, cơ hội việc làm cho nhóm LGBT rất khó khăn, họ hầu như không có cơ hội được làm việc trong cơ quan nhà nước hay thậm chí tại các cơ quan tư nhân. Chúng ta sẽ bắt gặp họ nhiều hơn ở các loại hình

Hiểu về Nhau



Nguồn: www.ItsPronouncedMetrosexual.com



công việc như: ca sĩ, nhạc sĩ, họa sĩ, thợ làm đầu, trang điểm, buôn bán tự do hoặc một số tổ chức Phi chính phủ (NGOs) dành cho nhóm LGBT.

Đối với vấn đề đào tạo, trong một số trường hợp, các nhà chức trách trong ngành giáo dục và các trường học còn chủ động phân biệt đối xử với thanh niên chỉ vì xu hướng tính dục hay sự thể hiện giới của họ, đôi khi dẫn tới việc họ không được nhận vào trường hoặc bị đuổi học. Thêm vào nữa, những thanh niên nhóm LGBT còn thường xuyên phải chịu đựng bạo lực và quấy rối, kể cả bị bạn học và thầy cô dọa nạt ở trường.

Sự kỳ thị và cô lập rất dễ gây ra chứng trầm cảm và các vấn đề khác về sức khỏe, góp phần khiến cho các em trốn học, bỏ học hoặc bị đuổi học. Và trong những trường hợp cực đoan, một số em đã tự tử hoặc có ý định tự tử. Một cuộc khảo sát của tổ chức NGOs đã cho thấy gần 65% thanh thiếu niên đồng tính nam, đồng tính nữ và song tính bị bắt nạt ở trường do xu hướng tính dục và hơn 1/4 trong số họ bị xâm phạm cơ thể.

3. Khuyến nghị cho việc giảm thiểu định kiến giới với phụ nữ và nhóm LGBT:

Đặt nhóm nữ giới và nhóm LGBT thành nhóm trọng điểm cần được các tổ chức đoàn thể xã hội quan tâm và trợ giúp

Cần đặt 2 nhóm này vào trong phạm vi hoạt động của các tổ chức xã hội chứ không phải là nhóm quan

tâm chỉ của chính quyền địa phương sở tại. Điều này sẽ cho phép mở rộng tầm hoạt động của các tổ chức xã hội cũng như nâng cao tính thiết thực trong các hoạt động của các tổ chức này. Khi đó, các đặc tính cụ thể của nhóm nữ giới và nhóm LGBT sẽ được tìm hiểu, nắm bắt và các tổ chức xã hội có khả năng định hình nên các mục tiêu cụ thể và do vậy, khả năng có được các giải pháp phù hợp, có cơ sở khoa học sẽ lớn hơn.

Phương pháp công tác xã hội cần được trang bị đầy đủ và hoàn chỉnh cho các tổ chức đoàn thể trong nước để bảo vệ quyền và lợi ích cho nữ giới và nhóm LGBT

Trên thực tế, quá trình hành chính hóa các đoàn thể và tổ chức xã hội trong thời gian vừa qua đã kìm hãm những năng lực của người lao động. Do đó cần thiết phải có các nhân viên Công tác xã hội tham vấn, trợ giúp để giới nữ có cơ hội tìm kiếm và được làm những công việc mong muốn. Ngoài ra, nên học tập những phương pháp Công tác xã hội mới của các tổ chức quốc tế để các tổ chức xã hội của Việt Nam trở thành các tổ chức chuyên nghiệp và hiện đại. Từ đó mới đáp ứng đầy đủ những nhu cầu cấp thiết của 2 nhóm bị định kiến giới nặng nề nhất.

Tư vấn, phản biện và vận động những chính sách liên quan đến nữ giới và nhóm LGBT

Chính sách về đào tạo nghề, tạo việc làm nữ giới và nhóm LGBT và các chính sách hỗ trợ ổn

định cuộc sống là 3 nhóm chính sách quan trọng để hỗ trợ cho nữ giới và nhóm LGBT. Ví dụ như điều 111 Bộ luật Lao động nên xem lại việc áp dụng cho những công việc, ngành nghề hoặc vị trí mà nam giới chiếm đa số. Đây là sự bất bình đẳng vì đó là những chính sách ưu tiên và tạo thuận lợi cho nam giới trong công việc. Bên cạnh đó, các nhân viên Công tác xã hội cần có kiến thức tốt về tư vấn, phản biện và vận động chính sách cho nhóm nữ giới và nhóm LGBT. Trong bối cảnh hiện tại, việc ban hành một chính sách mới hỗ trợ riêng cho nhóm nữ giới và nhóm LGBT là cần thiết bởi không chỉ trực tiếp hỗ trợ cho họ mà còn hỗ trợ cho các mục tiêu quan trọng liên quan tới phát triển nguồn nhân lực, nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật liên quan đến nữ giới và nhóm LGBT, công việc này không ai khác chính là chức năng, nhiệm vụ của các nhân viên công tác xã hội.

Tóm lại, nguyên tắc không định kiến giới phải được áp dụng vào tất cả các khía cạnh của quyền có việc làm và đào tạo nghề. Do đó, các nhà chức trách có nghĩa vụ đảm bảo để quyền có việc làm được thực thi mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào.

Các cơ quan, ban ngành phải tôn trọng quyền có việc làm bằng cách không khước từ hoặc hạn chế khả năng tiếp cận của mọi người, đặc biệt những cá nhân và nhóm người bị thiệt thòi và yếu thế với những việc làm xứng đáng. Bất kỳ sự phân biệt đối xử định kiến giới nào trong quyền được tiếp cận với thị trường lao động hoặc với các phương tiện và quyền lợi để có được việc làm đều cấu thành hành vi vi phạm Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. □

Tài liệu tham khảo

1. Alfaro, Jairo Acuna, Chủ biên, *Cải cách nền hành chính Việt Nam, thực trạng và giải pháp*, NXB Chính trị quốc gia, 2009
2. Marr, David G, *Vietnam 1945*, California University Press, 1997
3. PACT, *Vietnam Country Office, Civil Society and Climate Change in Vietnam: Actors, Roles, and Possibility*, May 2012
4. Revenue Watch Institute/PanNature, *Sử dụng EITI phục vụ cải cách chính sách: Hướng dẫn thực hiện Bộ tiêu chí EITI*, Hà Nội, tháng 3/2014
5. <http://laodong.com.vn/lao-dong-cuoi-tuan/bai-1-tran-trui-viec-lam-nguoi-chuyen-gioi-312446.bld>
6. http://www.tin247.com/binh_dang_gioi_trong_lao_dong_viec_lam_cua_phu_nu-1-21388504.html

ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO...

(Tiếp theo trang 62)

nghề nghiệp theo các nhánh (phân ngành) của ngành xã hội học theo mục tiêu xã hội học ứng dụng.

- Nhánh kinh tế - xã hội
- Nhánh chính trị và các đoàn thể xã hội
- Nhánh Tổ chức và quản lý xã hội
- Nhánh Văn hóa xã hội
- Nhánh Nghiên cứu và phát triển xã hội

Muốn xây dựng chương trình đào tạo ngành Xã hội học theo các nhánh mang tính ứng dụng như vậy rất cần sự ủng hộ của Ban giám hiệu cũng như các khoa, phòng trong công tác đào tạo. Chương trình đào tạo cần được xây dựng cụ thể cho từng nhánh trên cơ sở của chương trình đã có kết hợp định hướng cho sinh viên theo mục tiêu nghề nghiệp bằng cách mở rộng các học phần tự chọn của cả kiến thức cơ sở, cơ sở ngành, và chuyên ngành. Đồng thời tăng thời lượng cho các học phần thực tập tại cơ sở để sinh viên có điều kiện thực hành theo các công việc cụ thể tại các đơn vị. Điều đó sẽ giúp cho sinh viên nâng cao kỹ năng, tay nghề của mình.

5. Kết luận

Đổi mới CTĐT là yếu tố sống còn trong quá trình đào tạo theo nhu cầu thị trường. Trong thời kỳ kinh tế tri thức hoàn thiện chương trình đào tạo ngành xã hội học sẽ giúp cho sinh viên vừa xác định mục tiêu nghề nghiệp, luyện tập tay nghề, trau dồi kiến thức để có một hành trang tốt nhất sau khi tốt nghiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2011), Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020, Hà Nội
2. R. Diamon (2003) Thiết kế và Đánh giá chương trình khoá học (Cẩm nang hữu dụng), NXB Đại học Quốc gia.
3. Luật Giáo dục 2005
4. Sổ tay sinh viên các trường: Đại học Công đoàn, ĐHKHXHVNV - ĐHQGHN; ĐHKHXHVNV - ĐHQGTPHCM.
5. Võ Văn Thắng (2010), Tiếp cận C-D-I-O để nâng cao chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng ở Việt Nam, Hội thảo xây dựng chuẩn đầu ra và triển khai chương trình đào tạo theo mô hình CDIO, TP. Hồ Chí Minh: Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, Retrieved from
6. http://www.vnseameo.org/International_Conference2011/CD/Full%20Papers/Tieng%20Viet/Vo_Van_Thang.doc