**Công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới GRAISEA**

**Công cụ tự đánh giá và lập kế hoạch cho chuỗi giá trị ngành tôm**

**Nội dung**

[Giới thiệu 2](#_Toc139014998)

[Bảng câu hỏi tự đánh giá 3](#_Toc139014999)

[Ví dụ để thúc đẩy bình đẳng giới 16](#_Toc139015000)

[Bảng thuật ngữ 20](#_Toc139015001)

[Các nguồn liên quan 23](#_Toc139015002)

**Shape

Description automatically generated with medium confidence**

## **Giới thiệu**

**Công cụ này là gì?**

Công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới là một nguồn tài nguyên nhằm giúp các bên liên quan trong chuỗi cung ứng tôm, bao gồm người mua, nhà cung cấp và nhà sản xuất, thực hiện hành động nhằm hiểu và đáp ứng các vấn đề bình đẳng giới trong chuỗi giá trị ngành tôm.

Công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới bao gồm một bộ câu hỏi để xác định khoảng cách và cơ hội thúc đẩy bình đẳng giới, hỗ trợ phụ nữ vượt qua các rào cản hoặc thách thức có thể ảnh hưởng đến khả năng của phụ nữ trong việc thực hiện các vai trò hàng ngày hoặc thăng tiến lên các vị trí cao hơn.

Ngoài ra, công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới cung cấp ví dụ về các hành động thiết thực mà doanh nghiệp có thể thực hiện để hỗ trợ phụ nữ tại nơi làm việc, có thể áp dụng cho các nhà sản xuất, tổ chức nông dân hoặc người mua. Những ví dụ về hành động thực tế không phải là tất cả hoạt động có thể được thực hiện để thúc đẩy bình đẳng giới mà chỉ là các đề xuất để các bên liên quan khác nhau trong chuỗi giá trị tôm điều chỉnh và sử dụng để giải quyết các vấn đề giới.

Công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới cũng cung cấp bảng chú giải các thuật ngữ chính và chọn lọc các khuyến nghị để giúp phụ nữ tham gia đầy đủ vào chuỗi giá trị tôm và thay đổi các vị trí mà phụ nữ và nam giới nắm giữ trong và ngoài nơi làm việc.

**Ai nên sử dụng công cụ?**

Công cụ theo dõi chuyển đổi mối quan hệ giới đã được phát triển với trọng tâm cụ thể là các nhà máy và cơ sở chế biến tôm trong chuỗi giá trị tôm (màu xanh lục), tuy nhiên, các câu hỏi tự đánh giá bao gồm một số câu hỏi được điều chỉnh cho người sản xuất và tổ chức nông dân (màu xanh lam). Người đại diện chịu trách nhiệm cho các bộ phận khác nhau của doanh nghiệp bao gồm nhân sự, tuân thủ, vận hành, tìm nguồn cung ứng và tính bền vững nên cùng nhau hoàn thành bảng câu hỏi tự đánh giá, tham khảo ý kiến trực tiếp với công đoàn, đại diện người lao động và lao động nam và nữ để thu thập phản hồi của họ về các khía cạnh chính như đào tạo và phát triển, hỗ trợ có mục tiêu và các cơ chế phản hồi.

**Sử dụng công cụ như thế nào?**

Bước đầu tiên là trả lời một bộ câu hỏi, điều này giúp kiểm tra các chính sách, thực hành và hoạt động của doanh nghiệp đã xem xét các vấn đề giới khác nhau có thể ảnh hưởng đến phụ nữ, nam giới và những người không thuộc giới tính nào trong chuỗi giá trị tôm và tại nơi làm việc. Sau khi hoàn thành các câu hỏi tự đánh giá, bước tiếp theo là xác định các lĩnh vực bạn sẽ tập trung vào để thu hẹp khoảng cách hoặc tăng cường các hoạt động hiện có, đồng thời lập kế hoạch hành động cho các hoạt động bạn sẽ thực hiện để thúc đẩy bình đẳng giới trong tương lai.

## **Bảng câu hỏi tự đánh giá**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Câu hỏi tự đánh giá** | **Trả lời**  **Tùy chọn: Có/Không/Một phần**  ***Nếu câu trả lời là 'có' hoặc 'một phần', vui lòng bao gồm các ví dụ trong khoảng trống được cung cấp*** | **Hành động**  ***Nếu câu trả lời là 'không' hoặc 'một phần',***  **Bạn dự định hoặc mong đợi làm gì để cải thiện hoặc xây dựng lĩnh vực này?** |
| **Thu thập và giám sát dữ liệu** | | |  |
|  | Bạn có thu thập và giám sát dữ liệu về người lao động được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và những người lao động có bản dạng giới khác[[1]](#footnote-1)*\**?  *(\*dữ liệu về người lao động được thu thập và trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác được gọi là “dữ liệu phân tách theo giới” hoặc “dữ liệu về giới”. Việc thu thập dữ liệu về giới có thể giúp cung cấp thông tin tổng quan về vị trí của phụ nữ ở các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp của bạn)* |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức của nông dân  Bạn có thu thập và giám sát dữ liệu thành viên được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác không*\**?  Dành cho các nhà sản xuất  Bạn có thu thập và giám sát dữ liệu về lao động thời vụ làm việc trong trang trại được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác không*\**?  *(\*dữ liệu về thành viên hoặc dữ liệu về người lao động được thu thập và trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác được gọi là “dữ liệu phân tách theo giới” hoặc “dữ liệu về giới”. Việc thu thập dữ liệu về giới có thể giúp cung cấp cái nhìn tổng quan về sự tham gia của phụ nữ trong tổ chức nông dân hoặc giúp đưa ra cái nhìn tổng quan về sự tham gia của phụ nữ trong sản xuất tôm)* |  |  |
|  | Ngoài việc trình bày dữ liệu người lao động tách riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác, bạn có theo dõi dữ liệu người lao động dựa trên các bản dạng xã hội khác như tình trạng khuyết tật, mức độ nghèo (hộ nghèo/cận nghèo), dân tộc, trình độ học vấn, tuổi tác và tình trạng hôn nhân không*\**?  *\*Đây không phải là một danh sách đầy đủ tất cả các đặc điểm xã hội mà dữ liệu của nhân viên có thể được xem xét. Mục đích là cung cấp các đề xuất về các khía cạnh khác của danh tính có thể được theo dõi để xác định xem liệu người lao động có thể gặp phải các rào cản bổ sung tại nơi làm việc hay không* |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Ngoài việc trình bày dữ liệu thành viên tách riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác, doanh nghiệp có theo dõi dữ liệu thành viên dựa trên các đặc điểm xã hội khác như tình trạng khuyết tật, mức độ nghèo (hộ nghèo/cận nghèo), dân tộc, trình độ học vấn và độ tuổi\* không?  *\*Đây không phải là một danh sách đầy đủ tất cả các đặc điểm xã hội mà dữ liệu thành viên có thể được xem xét. Mục đích là cung cấp các đề xuất về các khía cạnh xã hội có thể được theo dõi để xác định xem các thành viên có thể gặp phải các rào cản bổ sung khi tham gia vào tổ chức nông dân hay không* |  |  |
|  | Phần a) Bạn có sử dụng dữ liệu về người lao động được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác để xây dựng chính sách, quy trình hoặc hoạt động hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ thực hiện vai trò hàng ngày của họ tại nơi làm việc không?  Phần b) Bạn có sử dụng dữ liệu về người lao động được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác để xây dựng chính sách, quy trình hoặc hoạt động hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ thăng tiến lên các vai trò giám sát, quản lý hoặc lãnh đạo trong doanh nghiệp của bạn không? |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Bạn có sử dụng dữ liệu thành viên được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác để xây dựng chính sách, quy trình hoặc hoạt động nhằm tăng tỷ lệ thành viên và sự tham gia của phụ nữ trong tổ chức nông dân không?  Phần b) Bạn có sử dụng dữ liệu thành viên được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác để phát triển các chính sách, quy trình hoặc hoạt động hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ để thăng tiến lên các vai trò lãnh đạo hoặc ban quản lý trong tổ chức nông dân không?  Phần c) Bạn có sử dụng dữ liệu thành viên được trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và giới khác để xác định hoạt động đào tạo hoặc hỗ trợ các thành viên nữ nâng cao kỹ năng và kiến thức của họ về quản lý trang trại, ví dụ: đàm phán, định giá, tiếp cận thị trường? |  |  |
| **Cam kết của các bên liên quan** | | |  |
|  | Phần a) Bạn đã tham khảo ý kiến của lao động nữ về nhu cầu của họ và bất kỳ rào cản nào họ có thể gặp phải khi thực hiện các công việc hàng ngày tại nơi làm việc chưa?  Phần b) Bạn đã tham khảo ý kiến của lao động nữ về nhu cầu của họ hoặc bất kỳ rào cản nào đối với việc thăng tiến lên vai trò giám sát, quản lý hoặc lãnh đạo tại nơi làm việc chưa?  Phần c) Bạn đã tham khảo ý kiến của lao động nam về cách họ có thể hỗ trợ phụ nữ tại nơi làm việc và loại bỏ các rào cản có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện các công việc hàng ngày của họ chưa?  Phần d) Bạn đã tham khảo ý kiến của lao động nam về cách họ có thể hỗ trợ phụ nữ tại nơi làm việc và loại bỏ các rào cản có thể ảnh hưởng đến khả năng thăng tiến của phụ nữ lên các vai trò giám sát, quản lý hoặc lãnh đạo chưa? | *Khi trả lời câu hỏi này, điều quan trọng là phải nói chuyện trực tiếp với người lao động và đại diện của họ để thu thập phản hồi về các quy trình thực hiện tham vấn và khuyến khích đối thoại cởi mở về những gì đang hoạt động tốt và những gì có thể được cải thiện* |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Bạn đã tham khảo ý kiến của các thành viên nữ về bất kỳ sự hỗ trợ nào hoặc cần giải pháp rào cản nào để tham gia đầy đủ vào các cuộc họp và/hoặc đóng góp vào công việc quản lý hàng ngày của tổ chức nông dân chưa?  Phần b) Bạn có tham khảo ý kiến của các thành viên nữ về nhu cầu của họ hoặc cần giải quyết bất kỳ rào cản nào để tiến tới các vai trò lãnh đạo hoặc vào ban quản lý của tổ chức nông dân không?  Phần c) Bạn đã tham khảo ý kiến của các thành viên nam về cách họ có thể hỗ trợ các thành viên nữ tham gia đầy đủ vào các cuộc họp và/hoặc đóng góp vào công việc quản lý hàng ngày của tổ chức nông dân chưa?  Phần d) Bạn đã tham khảo ý kiến của những người lao động nam về cách họ có thể hỗ trợ các thành viên nữ và loại bỏ các rào cản có thể ảnh hưởng đến khả năng của phụ nữ trong việc thăng tiến lên các vai trò lãnh đạo hoặc ban quản lý của tổ chức nông dân chưa?  Dành cho các nhà sản xuất  Phần a) Bạn có tham khảo ý kiến của những lao động nữ thời vụ về bất kỳ hỗ trợ nào mà họ có hoặc bất kỳ rào cản nào cần giải quyết để thực hiện đầy đủ vai trò hàng ngày của họ trong sản xuất nông nghiệp không?  Phần b) Bạn đã tham khảo ý kiến của lao động nam thời vụ về cách họ có thể hỗ trợ lao động nữ và loại bỏ các rào cản có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện các công việc hàng ngày của họ trong sản xuất nông nghiệp chưa? |  |  |
|  | Khi tham khảo ý kiến của lao động nam hoặc nữ, bạn có nỗ lực nói chuyện với những người lao động thuộc các nhóm thiểu số như lao động nhập cư, lao động thời vụ, lao động khuyết tật, người lao động thuộc các dân tộc, độ tuổi, tình trạng nghèo đói và trình độ học vấn khác nhau về những hỗ trợ cần thiết hoặc các rào cản cần giải quyết để giúp họ tham gia đầy đủ hoặc thăng tiến lên cấp quản lý? |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Khi bạn tham khảo ý kiến của các thành viên về nhu cầu hỗ trợ hoặc các rào cản đối với việc phụ nữ tham gia đầy đủ hoặc thăng tiến lên cấp quản lý, bạn đã nỗ lực có mục tiêu để nói chuyện với các thành viên từ các nhóm ít đại diện, ví dụ: thành viên ở các độ tuổi, dân tộc, tình trạng nghèo đói và trình độ học vấn khác nhau, thành viên khuyết tật? |  |  |
|  | Phần a) Bạn có tham khảo ý kiến của bất kỳ tổ chức về quyền phụ nữ, công đoàn và/hoặc nhóm cộng đồng nào để giúp hiểu và loại bỏ các rào cản có thể xảy ra đối với phụ nữ khi thực hiện vai trò hàng ngày của họ tại nơi làm việc không?  Phần b) Bạn có tham khảo ý kiến của bất kỳ tổ chức về quyền phụ nữ, công đoàn và/hoặc nhóm cộng đồng nào để giúp hiểu và loại bỏ các rào cản có thể có đối với phụ nữ để họ tiến tới các vai trò giám sát, quản lý hoặc lãnh đạo không? |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Bạn có tham khảo ý kiến của bất kỳ tổ chức về quyền phụ nữ, công đoàn và/hoặc nhóm cộng đồng nào để giúp hiểu và loại bỏ các rào cản có thể xảy ra đối với phụ nữ để tham gia hoặc tham gia đầy đủ vào tổ chức nông dân không?  Phần b) Bạn có tham khảo ý kiến của bất kỳ tổ chức về quyền phụ nữ, công đoàn và/hoặc nhóm cộng đồng nào để giúp hiểu và loại bỏ các rào cản có thể xảy ra đối với các thành viên nữ trong việc thăng tiến lên ban quản lý của tổ chức nông dân không?  Dành cho các nhà sản xuất  Bạn có làm việc với công đoàn và/hoặc với các tổ chức đại diện của người lao động để tư vấn và hỗ trợ thêm cho người lao động thời vụ để giúp họ thực hiện các công việc hàng ngày trong sản xuất nông nghiệp nếu cần không? |  |  |
| **Đào tạo và phát triển** | | |  |
|  | Phần a) Bạn có được đào tạo nhận thức về giới\* cho:  - Quản lý và lãnh đạo?  - Công nhân nữ?  - Công nhân nam?  Phần b) Bạn có một và/hoặc một nhóm nhân viên có kinh nghiệm cụ thể về giới hoặc đã hoàn thành khóa đào tạo nâng cao về các vấn đề giới không?  *(\*đào tạo nâng cao nhận thức về giới giúp nâng cao hiểu biết về các vấn đề ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc và thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc)* | *Khi trả lời câu hỏi này, điều quan trọng là phải nói chuyện trực tiếp với người lao động và đại diện của họ để thu thập phản hồi về nội dung và hiệu quả của đào tạo về giới, khuyến khích đối thoại cởi mở về những gì đang hoạt động tốt và những gì có thể được cải thiện* |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Bạn có được đào tạo nhận thức về giới\* cho:  - Ban quản lý?  - Thành viên nữ?  - Thành viên nam?  Phần b) Bạn có một hoặc nhóm thành viên nào có kinh nghiệm cụ thể về giới hoặc đã hoàn thành khóa đào tạo nâng cao về các vấn đề giới không?  Dành cho các nhà sản xuất  Bạn có bao gồm đào tạo nâng cao nhận thức về giới\* như một phần của đào tạo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và/hoặc tiếp nhận lao động thời vụ không?  *(\*đào tạo nâng cao nhận thức về giới giúp nâng cao hiểu biết về các vấn đề ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới và thúc đẩy bình đẳng giới trong sản xuất nông nghiệp hoặc trong tổ chức nông dân)* |  |  |
| **Hỗ trợ có mục tiêu** | | |  |
|  | Phần a) Ban quản lý có thảo luận và ghi lại các nhu cầu khác nhau cũng như các rào cản có thể có đối với phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc khi thực hiện các vai trò hàng ngày của họ không?  Phần b) Ban quản lý có thảo luận và ghi lại các nhu cầu khác nhau và các rào cản có thể xảy ra đối với phụ nữ và nam giới ở bên ngoài nơi làm việc mà có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện vai trò công việc hàng ngày của họ không?  Phần c) Ban quản lý có xây dựng chính sách, hoạt động, kế hoạch hành động hoặc chiến lược nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau và những thách thức có thể xảy ra đối với phụ nữ ở trong và ngoài nơi làm việc để thực hiện vai trò hàng ngày của họ không? | *Khi trả lời câu hỏi này, điều quan trọng là phải nói chuyện trực tiếp với người lao động và đại diện của họ để thu thập phản hồi về các quy trình tham vấn tại chỗ và khuyến khích đối thoại cởi mở về những gì đang hoạt động tốt và những gì có thể được cải thiện* |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Ban quản lý có xây dựng chính sách, chiến lược hoặc kế hoạch hành động về giới nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau và những thách thức có thể xảy ra để các thành viên nữ tham gia đầy đủ vào các cuộc họp và đóng góp vào quá trình ra quyết định không?  Phần b) Có bất kỳ hoạt động hoặc hỗ trợ có mục tiêu nào để giúp các thành viên có trách nhiệm chăm sóc gia đình tham gia đầy đủ vào các cuộc họp và đóng góp vào việc ra quyết định không?  Dành cho các nhà sản xuất  Có bất kỳ hỗ trợ hoặc dịch vụ có mục tiêu nào dành cho người lao động thời vụ có trách nhiệm chăm sóc gia đình không, ví dụ: lịch làm việc linh hoạt? |  |  |
|  | Ban quản lý có thảo luận và ghi lại những rủi ro hoặc tác động tiêu cực có thể xảy ra do chính sách, kế hoạch, quy trình hoặc hoạt động nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau và các rào cản có thể có đối với phụ nữ khi thực hiện các vai trò hàng ngày của họ không? |  |  |
| **Cơ chế phản hồi** | | |  |
|  | Phần a) Doanh nghiệp có sẵn một quy trình hoặc hệ thống mà lao động nam và nữ có thể sử dụng để báo cáo các vấn đề hoặc mối lo ngại tại nơi làm việc không?  Phần b) Doanh nghiệp có sẵn một quy trình hoặc hệ thống mà phụ nữ, nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai trong cộng đồng rộng lớn hơn có thể sử dụng để báo cáo các vấn đề hoặc mối quan ngại liên quan đến các hoạt động của doanh nghiệp bạn không?  Phần c) Quy trình hoặc hệ thống báo cáo các vấn đề hoặc mối lo ngại có được thiết kế cho lao động nam và nữ không? | *Khi trả lời câu hỏi này, điều quan trọng là phải nói chuyện trực tiếp với người lao động và đại diện của họ để thu thập phản hồi về các quy trình hiện có để báo cáo các vấn đề hoặc mối lo ngại và khuyến khích đối thoại cởi mở về những gì đang hoạt động tốt và những gì có thể được cải thiện* |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Phần a) Tổ chức có sẵn quy trình hoặc hệ thống mà các thành viên nam và nữ có thể sử dụng để báo cáo các vấn đề hoặc mối quan ngại về kinh nghiệm của họ hoặc các hành động do tổ chức nông dân thực hiện không?  Phần b) Có nhiều cách khác nhau để các thành viên nêu vấn đề với ban quản lý nếu cần, ví dụ hòm thư góp ý, đường dây nóng hoặc tổ chức xã hội dân sự bên ngoài hay không?  Phần c) Quy trình hoặc hệ thống báo cáo các vấn đề hoặc mối lo ngại có được thiết kế cho cả thành viên nam và nữ không?  Dành cho các nhà sản xuất  Phần a) Nhà sản xuất có sẵn quy trình hoặc hệ thống mà người lao động thời vụ có thể sử dụng để báo cáo các vấn đề hoặc mối quan tâm về trải nghiệm của họ trong sản xuất nông trại không?  Phần b) Có những cách khác nhau để người lao động thời vụ nêu vấn đề với ban quản lý trang trại nếu cần, ví dụ: nói chuyện với người giám sát, hòm thư góp ý, liên hệ với công đoàn hoặc đại diện người lao động không? |  |  |
| **Chiến lược và lập kế hoạch** | | |  |
|  | Có ngân sách mục tiêu hàng năm để thực hiện một kế hoạch, chính sách hoặc hoạt động hỗ trợ phụ nữ thực hiện vai trò hàng ngày của họ và/hoặc ứng phó với những thách thức có thể xảy ra mà họ có thể gặp phải không? |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Có ngân sách mục tiêu hàng năm để thực hiện kế hoạch, chính sách hoặc hoạt động giúp tăng số lượng thành viên nữ và/hoặc hỗ trợ thành viên nữ thăng tiến lên ban quản lý không? |  |  |
|  | Phần a) Bạn có đặt mục tiêu và giám sát các lĩnh vực sau không:  - Tỷ lệ phụ nữ giữ vai trò giám sát, quản lý và lãnh đạo  - Tỷ lệ phụ nữ tham gia tập huấn  - Tỷ lệ phụ nữ được thăng chức  - Tỷ lệ phụ nữ trong công đoàn và/hoặc ủy ban người lao động  - Tỷ lệ phụ nữ làm hợp đồng dài hạn và cố định/thời vụ  Phần b) Nếu có các mục tiêu, dữ liệu hoặc thông tin được thu thập để giám sát tiến độ có được sử dụng để quyết định hoạt động mà doanh nghiệp thực hiện nhằm thúc đẩy bình đẳng giới không? |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Tổ chức có mục tiêu tại chỗ và giám sát các lĩnh vực sau:  - Tỷ lệ phụ nữ trong ban quản lý và lãnh đạo  - Tỷ lệ hội viên nữ tham gia tập huấn  - Tỷ lệ hội viên nữ tham gia và rời khỏi tổ chức nông dân |  |  |
|  | Phần a) Có chiến lược, kế hoạch hoặc chính sách nào tập trung cụ thể vào thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc không?  Phần b) Nếu có, chiến lược, kế hoạch hoặc chính sách có giải quyết các vấn đề sau không:  - Tác động của định kiến giới\*  - Bạo lực trên cơ sở giới và quấy rối tình dục  - Tác động của công việc chăm sóc không được trả lương\*\*  *\* Định kiến giới có thể hiểu là phụ nữ và nam giới được mong đợi làm việc trong các vai trò hoặc bộ phận nhất định tại nơi làm việc và có thể có cách tiếp cận khác nhau đối với các vai trò kỹ thuật hoặc đào tạo*  *\*\* Tác động của công việc chăm sóc không được trả lương có thể hiểu là người lao động không thể cân bằng giữa trách nhiệm chăm sóc gia đình với công việc nếu không có lịch làm việc linh hoạt hoặc các chính sách và hỗ trợ chăm sóc trẻ em tại chỗ* |  |  |
|  | Dành cho các tổ chức nông dân  Có chính sách nâng cao nhận thức, phòng ngừa và giải quyết nguy cơ bạo lực giới, quấy rối tình dục và bắt nạt áp dụng cho các thành viên không?  Dành cho nhà sản xuất  Có chính sách nâng cao nhận thức, phòng ngừa và giải quyết nguy cơ bạo lực giới, quấy rối tình dục và bắt nạt áp dụng cho tất cả các cá nhân làm việc trong trang trại bao gồm cả lao động thời vụ không? |  |  |

## **Ví dụ để thúc đẩy bình đẳng giới**

|  |  |
| --- | --- |
| **Thu thập dữ liệu và giám sát** | |
| Nhạy cảm giới   * Thu thập và giám sát dữ liệu về giới của người lao động, thành viên tổ chức nông dân hoặc lao động thời vụ   Đáp ứng giới   * Xây dựng khung giám sát, đánh giá và bài học đơn giản, bao gồm một số chỉ số chính để theo dõi các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới, lãnh đạo nữ và phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Xác định thêm các đặc điểm xã hội quan trọng (ví dụ: tuổi, dân tộc, trình độ học vấn, hộ nghèo và hộ không nghèo) của người lao động, cán bộ xã hoặc lao động thời vụ để thu thập thông tin và giám sát * Phân tích và sử dụng dữ liệu giới và đặc trưng xã hội đã thu thập để xem xét và củng cố các chính sách và quy trình hiện có nhằm hỗ trợ phụ nữ và nam giới trong lực lượng lao động, đồng thời để hiểu tác động của các đặc trưng khác nhau đối với trải nghiệm công việc * Theo dõi số lượng phụ nữ và nam giới chuyển sang các nghề hoặc lĩnh vực sản xuất và chế biến tôm phi truyền thống theo thời gian |
| **Sự tham gia của các bên liên quan** | |
| Nhạy cảm giới   * Mời công đoàn hoặc đại diện của người lao động chủ trì các buổi họp hoặc buổi cung cấp thông tin về các chính sách khác nhau tại nơi làm việc để nâng cao nhận thức và khuyến khích người lao động nêu lên các vấn đề tiềm ẩn   Đáp ứng giới   * Thực hiện các chiến dịch nâng cao nhận thức để tăng số lượng thành viên và đại diện là nữ trong công đoàn, hiệp hội công nhân hoặc các nhóm thành viên và/hoặc các ủy ban * Xác định và loại bỏ các rào cản tiềm ẩn để phụ nữ và các nhóm ít được đại diện tham gia đầy đủ vào quá trình tham vấn các bên liên quan, ví dụ: địa điểm, thời gian và hình thức tham gia, hỗ trợ từ các đối tác bên ngoài | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Cung cấp khóa đào tạo để nâng cao nhận thức và hỗ trợ người lao động xác định và nêu vấn đề như một phần của sự tham gia của các bên liên quan, nhấn mạnh sự ảnh hưởng của chuẩn mực giới truyền thống hoặc định kiến ​​giới đối với sự tham gia của phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc * Thiết lập một không gian riêng tư cho các nhóm chỉ dành cho phụ nữ và nam giới để thảo luận và giải quyết các vấn đề nhạy cảm về giới mà họ phải đối mặt với vai trò là công nhân hoặc thành viên của tổ chức nông dân * Làm việc với các tổ chức về quyền của phụ nữ (WRO), các tổ chức xã hội dân sự và/hoặc công đoàn để điều hành các nhóm tập trung với cộng đồng địa phương nhằm nâng cao nhận thức về các vấn đề giới và chuẩn mực xã hội giới có thể ảnh hưởng đến người lao động hoặc thành viên tổ chức nông dân * Báo cáo về phản hồi được thu thập từ sự tham gia của các bên liên quan và thu hút sự tham gia của phụ nữ và các nhóm ít được đại diện trong quá trình ra quyết định và phân bổ nguồn lực cho các lĩnh vực ưu tiên hoặc để giải quyết các vấn đề đặt ra |
| **Đào tạo và phát triển** | |
| Nhạy cảm giới   * Xây dựng và truyền đạt các lộ trình nghề nghiệp có sẵn và các yêu cầu chính để tiến tới các vai trò lãnh đạo và quản lý trong các bộ phận khác nhau của doanh nghiệp cho tất cả người lao động * Xây dựng kế hoạch đào tạo để nâng cao nhận thức về các vấn đề bình đẳng giới cho tất cả người lao động thông qua đào tạo như một phần của việc cung cấp thông tin, cũng như đào tạo và phát triển chuyên môn liên tục   Đáp ứng giới   * Xác định các lĩnh vực mà lao động nữ ít được đại diện và xem xét các khoảng trống về kỹ năng mà lao động nữ còn thiếu * Xây dựng các chủ đề tập huấn phù hợp cho lao động nữ để nâng cao kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng mềm * Cung cấp tập huấn kỹ năng nghề nghiệp và kỹ thuật phù hợp cho lao động nữ trong các lĩnh vực như an toàn thực phẩm, tin học và ngoại ngữ để hỗ trợ họ tiếp cận các vị trí quản lý hoặc giám sát * Xây dựng kế hoạch đào tạo cho các thành viên nhóm lãnh đạo chủ chốt, ví dụ: Nhân sự, hoạt động nhằm tăng cường kiến ​​thức và hiểu biết về các vấn đề giới, đặc biệt là xung quanh vấn đề bạo lực trên cơ sở giới và quấy rối tình dục * Cung cấp tư vấn và hỗ trợ kỹ thuật cho phụ nữ, do phụ nữ lãnh đạo trong vai trò quản lý và giám sát nếu có thể để hỗ trợ phát triển và thăng tiến trong nghề nghiệp | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Cung cấp tập huấn có mục tiêu và tạo không gian cho lao động nam thảo luận về các vấn đề giới khác nhau và nhận hỗ trợ về những thách thức mà họ có thể gặp phải cũng như sự hỗ trợ mà họ có thể cung cấp cho lao động nữ * Phát triển các hoạt động nâng cao năng lực cho lao động nam về bình đẳng giới, vai trò của nam giới trong việc hỗ trợ lao động nữ thăng tiến vào các vị trí lãnh đạo * Đặt mục tiêu tăng tỷ lệ phụ nữ đại diện ở vị trí lãnh đạo tại nơi làm việc hoặc trong ban quản lý trong tổ chức nông dân và theo dõi tiến độ theo thời gian * Xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực chi tiết để tăng khả năng tiếp cận các công việc mà nam giới thường chiếm ưu thế * Làm nổi bật các hình mẫu và tấm gương của phụ nữ và nam giới trong các vai trò phi truyền thống tại nơi làm việc và trong gia đình |
| **Hỗ trợ có mục tiêu** | |
| Nhạy cảm giới   * Tiếp cận thông tin và hỗ trợ liên quan đến sức khỏe sinh sản và tình dục cho phụ nữ và nam giới * Tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em tại chỗ và/hoặc hỗ trợ tiếp cận các dịch vụ bên ngoài cho người lao động có trách nhiệm chăm sóc con * Cung cấp chế độ nghỉ phép có lương khi chăm sóc con dành cho lao động nam và nữ, với sự sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt dành cho người lao động trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản hoặc nghỉ sinh con * Thu thập dữ liệu giới về tiền lương cho các vai trò và vị trí khác nhau của công nhân để xác định xem có khoảng cách về tiền lương theo giới hay không   Đáp ứng giới   * Tiếp cận các sản phẩm vệ sinh và lựa chọn thời gian nghỉ kinh nguyệt cho lao động nữ * Lựa chọn nghỉ phép khẩn cấp cho lao động nam và nữ có trách nhiệm chăm sóc hoặc nuôi dạy con cái * Xây dựng một kế hoạch hành động để thu hẹp mọi khoảng cách về tiền lương theo giới đã xác định * Sử dụng ngôn ngữ trung lập về giới hoặc tích cực về giới trong tuyển dụng cho các vị trí khác nhau để trở thành thành viên của tổ chức nông dân | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Xây dựng các chính sách và quy trình giúp giảm thiểu và phân bổ lại trách nhiệm của các công việc chăm sóc không được trả lương cho phụ nữ và nam giới * Thu thập và theo dõi phản hồi về nhận thức và ý kiến ​​của phụ nữ về mức độ tham gia của họ vào các hoạt động khác nhau và việc ra quyết định tại nơi làm việc hoặc tổ chức nông dân * Thu thập và giám sát phản hồi từ nam giới và phụ nữ về các hoạt động và hỗ trợ có mục tiêu nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và xóa bỏ phân biệt đối xử tại nơi làm việc hoặc tổ chức nông dân * Sử dụng dữ liệu về giới để lập bản đồ nơi phụ nữ và nam giới có tỷ lệ đại diện cao ở các bộ phận khác nhau của doanh nghiệp và xây dựng kế hoạch hành động để tăng cường đại diện ở các khu vực khác nhau thông qua tuyển dụng và đào tạo có mục tiêu |
| **Cơ chế phản hồi** | |
| Nhạy cảm giới   * Phân tích và chia sẻ dữ liệu giới về các vấn đề được nêu ra thông qua cơ chế phản hồi và cách được phản hồi * Có sẵn nhiều kênh để báo cáo các vấn đề và tập huấn cụ thể về các vấn đề nhạy cảm giới có thể phát sinh và cách để ứng phó với các vấn đề đó cho nhân viên chịu trách nhiệm   Đáp ứng giới   * Thành lập ủy ban cơ chế phản hồi với các công nhân nam và nữ và ban quản lý cùng làm việc để theo dõi và phản hồi các vấn đề được nêu ra thông qua các kênh sẵn có * Ghi lại và thực hiện các hành động để vượt qua các rào cản tiềm ẩn có thể ngăn cản lao động nữ hoặc thành viên tổ chức nông dân tiếp cận các cơ chế phản hồi, ví dụ: trình độ biết chữ thấp, sợ báo cáo các vấn đề nhạy cảm về giới | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Hình thành quan hệ đối tác với các tổ chức xã hội dân sự và quyền phụ nữ để cung cấp các đầu mối liên lạc bên ngoài cho phụ nữ và nam giới, đồng thời nâng cao nhận thức và giải quyết bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tại nơi làm việc và cộng đồng * Tổ chức các không gian an toàn, hội thảo và nói chuyện thường xuyên và liên tục về bạo lực trên cơ sở giới và tác động của các chuẩn mực xã hội về giới đối với khả năng nêu vấn đề cá nhân của nam và nữ công nhân hoặc thành viên tổ chức nông dân * Làm việc với các công đoàn, nhóm người lao động và WRO để tạo ra những nơi an toàn nhằm tiết lộ những hành vi quấy rối hoặc phân biệt đối xử đối với phụ nữ và nam giới, bao gồm các kênh bên ngoài kênh hỗ trợ của doanh nghiệp và/hoặc qua đường dây nóng để trợ giúp an toàn cho người lao động |
| **Chiến lược và lập kế hoạch** | |
| Nhạy cảm giới   * Rà soát các quy định hoặc chính sách về quản lý và nhân sự hiện có liên quan đến cơ hội bình đẳng và môi trường làm việc để xác định những khoảng cách giới và tiềm năng thúc đẩy bình đẳng giới * Thành lập một ủy ban chuyên trách để giúp ngăn chặn và giải quyết các trường hợp quấy rối và phân biệt đối xử tình dục tại nơi làm việc   Đáp ứng giới   * Xây dựng bộ quy tắc ứng xử để hỗ trợ một nơi làm việc tôn trọng và hòa nhập, bao gồm cơ chế và các biện pháp cụ thể về bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục * Lập kế hoạch hành động để triển khai các hành động cụ thể nhằm tuân thủ luật Lao động Việt Nam 2019 và các luật khác về bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc | Chuyển đổi mối quan hệ giới   * Phân bổ ngân sách để thực hiện kế hoạch và các hoạt động nhằm tăng cường sự đại diện của phụ nữ ở cấp quản lý và lãnh đạo * Thành lập một ủy ban công nhân chính thức bao gồm các công nhân nam và nữ có quyền ra quyết định để phát triển và cải thiện các chính sách và hoạt động nhằm tăng cường sự đại diện của phụ nữ và bình đẳng giới * Với sự hỗ trợ của công đoàn và/hoặc các tổ chức khác của người lao động, tiến hành đánh giá thường xuyên tất cả các chính sách tại nơi làm việc liên quan đến làm việc linh hoạt, cơ hội bình đẳng và đào tạo với lao động nam và nữ, đồng thời điều chỉnh các chính sách và quy trình dựa trên phản hồi của người lao động * Thành lập và/hoặc đưa ra những sự khích lệ cho các tổ chức nông dân và nhà sản xuất có các nhóm hoặc ủy ban phụ nữ để giúp thúc đẩy bình đẳng giới và giải quyết quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới |

## **Bảng thuật ngữ**

**Phân tích giới:**

Tiến hành xem xét các chính sách, thực tiễn và hoạt động của một doanh nghiệp để hiểu phụ nữ, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái bị ảnh hưởng khác nhau như thế nào bởi các hoạt động của doanh nghiệp.

Ba bước cơ bản để hoàn thành phân tích giới là:

1. Thu thập và xem xét dữ liệu về người lao động hiện có được trình bày riêng biệt cho phụ nữ và nam giới, bao gồm cả việc xác định những khoảng trống khi không có thông tin này
2. Xác định các xu hướng hoặc sự khác biệt đối với lao động nam và nữ trong các lĩnh vực khác nhau, ví dụ: loại hợp đồng, tiền lương, vị trí quản lý hoặc giám sát, sự vắng mặt, doanh thu, tham gia vào các ủy ban của người lao động, v.v. và thu thập thêm thông tin để hiểu lý do hoặc “nguyên nhân gốc rễ” của sự khác biệt
3. Sử dụng thông tin thu thập được để phát triển hoặc cập nhật chính sách, kế hoạch và/hoặc các hoạt động nhằm xóa bỏ bất bình đẳng giữa lao động nữ và nam.

**Đào tạo nâng cao nhận thức về giới:**

Đào tạo nhằm nâng cao hiểu biết về các vấn đề ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc và thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc

**Dữ liệu phân tách theo giới:**

Dữ liệu về người lao động được thu thập và trình bày riêng cho phụ nữ, nam giới và người lao động không thuộc hai giới này

**Bình đẳng giới**

Là khi mọi người thuộc mọi giới đều có quyền, trách nhiệm và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc và hơn thế nữa, công nhận và đáp ứng các nhu cầu và lợi ích khác nhau của phụ nữ, nam giới và những người không thuộc hai giới này.

**Nhu cầu giới thực tế:**

Có xu hướng ngắn hạn và liên quan đến các nhu cầu hàng ngày trước mắt. Nhu cầu giới thực tế bị ảnh hưởng bởi điều kiện kinh tế và có liên quan đến trải nghiệm trực tiếp của phụ nữ, ví dụ: cơ sở chăm sóc trẻ em không đầy đủ, không được tiếp cận với nước sạch, cơ sở vệ sinh, chăm sóc sức khỏe đầy đủ, thực phẩm và nhà ở

**Chuẩn mực xã hội:**

Niềm tin chung mà chúng ta có về người khác. Điều này bao gồm niềm tin về những gì người khác trong nhóm thực sự làm (nghĩa là hành vi điển hình là gì) và niềm tin về những gì người khác trong nhóm nghĩ rằng những người khác nên làm (tức là hành vi phù hợp là gì)

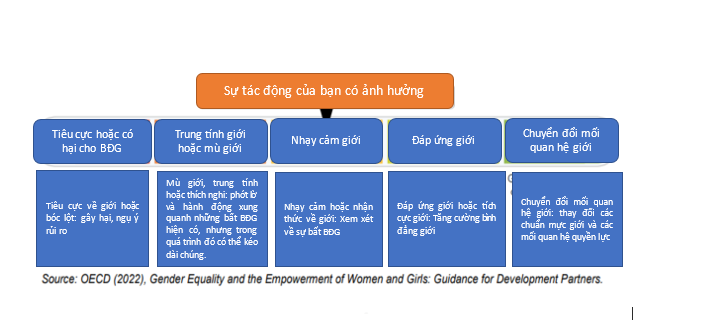
**Nhu cầu giới chiến lược:**

Đáp ứng các nhu cầu dài hạn xảy ra do vị trí bất bình đẳng của phụ nữ, thách thức và thay đổi vai trò giới, trách nhiệm và mối quan hệ của phụ nữ và nam giới, đồng thời được phụ nữ thông báo và lãnh đạo để tạo điều kiện phân bổ lại quyền lực và nguồn lực, ví dụ: đưa ra chính sách quốc gia nhằm chính thức hóa quyền sở hữu và sở hữu đất đai ưu tiên cho phụ nữ, hạn ngạch để tăng cường đại diện cho phụ nữ trong vai trò lãnh đạo.

**Trao quyền cho phụ nữ:**

Khả năng của phụ nữ trong việc đưa ra các lựa chọn quan trọng trong cuộc sống, bao gồm các quyết định về nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân của họ, trong bối cảnh mà trước đây các lựa chọn của phụ nữ bị hạn chế.

Thang đo Chuyển đổi mối quan hệ giới do OECD xây dựng để đánh giá các hoạt động và quy trình thúc đẩy bình đẳng giới

****

**Chuyển đổi mối quan hệ giới:**

Nhằm mục đích thay đổi các chuẩn mực xã hội, hành vi và thái độ ảnh hưởng đến khả năng tham gia đầy đủ của phụ nữ vào chuỗi giá trị tôm và thay đổi các vị trí truyền thống do phụ nữ và nam giới nắm giữ trong và ngoài nơi làm việc.

**Đáp ứng giới:**

Xem xét sự khác biệt và bất bình đẳng tiềm ẩn giữa phụ nữ và nam giới và thực hiện hành động để loại bỏ các rào cản hoặc thách thức mà phụ nữ phải đối mặt, ví dụ: đào tạo có mục tiêu cho lao động nữ, chính sách giới và kế hoạch hành động để tăng cường sự đại diện của phụ nữ trong các vai trò cấp cao.

**Nhạy cảm giới:**

Xem xét sự khác biệt và bất bình đẳng tiềm ẩn giữa phụ nữ và nam giới và thực hiện hành động để đáp ứng nhu cầu thực tế của phụ nữ, ví dụ: tiếp cận với các cơ sở chăm sóc trẻ em tại chỗ, thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) thích hợp cho phụ nữ và nam giới

**Trung tính giới hoặc mù giới**

Nhận thức hoặc hiểu biết hạn chế về sự khác biệt của phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc, hạn chế hoặc không thực hiện hành động nào để đáp ứng các nhu cầu khác nhau

**Tổn hại giới**

Nhận thức hạn chế hoặc không có nhận thức về sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc, đồng thời thực hiện các hành động có thể làm gia tăng bất bình đẳng hoặc gây tổn hại cho phụ nữ hoặc nam giới

## **Các nguồn tài liệu tham khảo[[2]](#footnote-2)**

* [Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work, Oxfam and Unilever](https://policy-practice.oxfam.org/resources/business-briefing-on-unpaid-care-and-domestic-work-why-unpaid-care-by-women-and-620764/) - guidance on why unpaid care by women and girls matters and how companies can address it
* [ETI Gender Data Guidance - Level 1](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI_GenderDataGuidance_L1.pdf) and [Level 2 and 3](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI_GenderDataGuidance_L2-L3_1.pdf), Ethical Trade Initiative
* [Gender Equality SDG5 Playbook for Business, CARE International](https://www.care.org/about-us/strategic-partners/corporate-partnerships/sdg5-playbook/)
* [Grievance Mechanisms Toolkit](https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/), Reckitt and Oxfam Business Advisory Service - practical guidance for companies in supply chains on how to implement effective grievance mechanisms
* [IDH Gender Toolkit](https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2022/01/Gender-Toolkit-with-Guide-1.pdf?x19315) - guidance that shares practical case study examples and approaches to promote gender equality in different agricultural sectors
* [Integrating a gender perspective into supply chain due diligence, OECD](https://mneguidelines.oecd.org/Integrating-a-gender-perspective-into-supply-chain-due-diligence.pdf)
* [Making women visible in occupational health and safety, IUF](http://www.infocop.es/pdf/Makingwomenvisible.pdf) - guidance to support employers to integrate gender into workplace health and safety policies and processes

1. Bản dạng giới là cách mà một người nào đó nhận diện mình thuộc giới tính nào. Người đó có thể nhận diện mình thuộc giới tính trùng với giới tính sinh học của mình hoặc không trùng với giới tính sinh học của mình. Ví dụ: một người có giới ttinhskhi sinh ra là nam nhưng người đó nhận mình là giới tính nữ. ( **Gender identity is one's own internal sense of self and gender. Gender identity could align with the sex assigned at birth or not. For example, one person was born a man, but this person identifies as a woman in their gender)** [↑](#footnote-ref-1)
2. Các tài liệu tham khảo cung cấp trong hướng dẫn này toàn bộ là tiếng Anh, nên các tiêu đề vẫn giữ bằng ngôn ngữ tiếng Anh (all references provided in English, therefore, the title of documents are still in English. [↑](#footnote-ref-2)