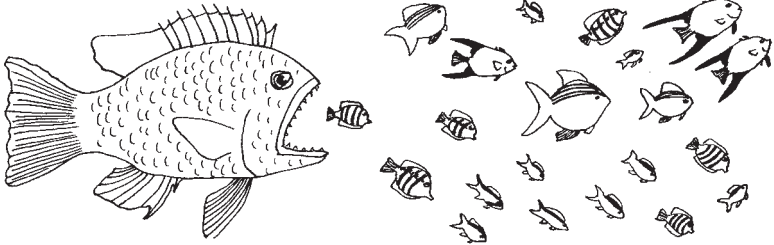
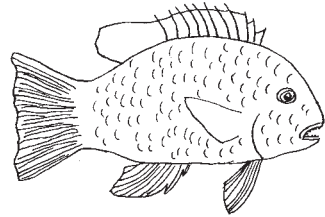
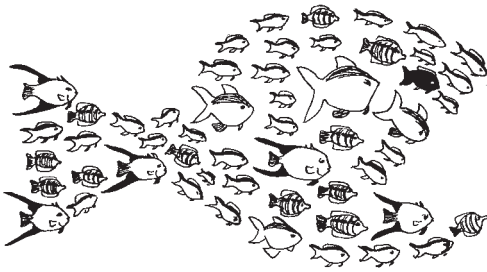


21

Phân biệt đối xử



Khi bị chia rẽ, chúng ta sẽ thất bại.



Khi đoàn kết,
chúng ta sẽ chiến thắng!

Tất cả người lao động xứng đáng được tôn trọng, có một công việc lành mạnh và an toàn với mức lương đủ sống. Cho dù có thể có sự khác biệt giữa chúng ta, nhưng tất cả chúng ta đều có quyền như nhau. Tuy nhiên một số người bị đối xử tệ vì vấn đề riêng của họ. Lao động nữ, lao động nhập cư, người khuyết tật và những người thuộc các nhóm dân tộc hoặc tôn giáo khác nhau thường bị chính phủ, luật pháp, chủ doanh nghiệp và người quản lý và thậm chí cả đồng nghiệp và thành viên trong cộng đồng đối xử không công bằng.

Tập trung tìm hiểu những thách thức mà tất cả người lao động phải đối mặt, đặc biệt đối với lao động nữ. Hoạt động từ trang 318 đến trang 319 có thể giúp bạn tìm cách học hỏi lẫn nhau một cách tôn trọng khi làm việc hướng tới các mục tiêu chung để cải thiện các điều kiện trong nhà máy. Tham gia cùng nhau trong một cuộc đấu tranh không có nghĩa là tất cả các bạn đều có chung những thách thức nhưng điều đó có thể giúp xây dựng sự thống nhất và hiểu biết khi bạn giải quyết các vấn đề mà bạn cùng chia sẻ.



Người sử dụng lao động của tôi quấy rối tôi mỗi ngày. Mấy hôm nay ông ta bảo tôi xinh. Có ngày ông ta nói tôi ngực hơn một con lừa.



Tôi có 10 năm kinh nghiệm và có khả năng làm việc tốt nhưng tôi không thể tìm được việc làm. Họ nói tôi quá già vì họ chỉ thuê những người trẻ tuổi.



Người da màu ăn nói rất to và bần! Tôi rất vui vì người quản lý bắt họ làm ở nơi họ nên làm: trong phòng vệ sinh!



Tôi không thể nói chuyện với bất cứ ai tại nơi làm việc. Các đồng nghiệp của tôi đều cười về giọng nói của tôi và chủ doanh nghiệp của tôi nói rằng ông ta sẽ sa thải tôi nếu tôi không thay đổi giọng nói.

Phân biệt đối xử trong nhà máy

Không phải ngẫu nhiên mà hầu hết người lao động trong các nhà máy xuất khẩu là phụ nữ trẻ. Bởi vì xã hội dạy phụ nữ biết vâng lời và phục vụ nam giới, các chủ doanh nghiệp nghĩ rằng họ sẽ chấp nhận mức lương thấp và điều kiện khắc nghiệt của các nhà máy. Các chủ doanh nghiệp cũng biết rằng nhiều phụ nữ trẻ đã không được đi học, do đó công việc tại nhà máy là một trong số ít cơ hội mà họ có. Điều này khiến các chủ doanh nghiệp tin rằng phụ nữ ít gây ra “rắc rối”. Điều này cũng đúng với những người di cư đến tìm việc.

Bị từ chối cung cấp việc làm tốt hơn và thăng tiến

Lao động trẻ và lao động nữ được thuê làm các công việc có kỹ năng tay nghề thấp với lời hứa sẽ thăng tiến sau này. Nhưng sau khi họ học được các kỹ năng cần thiết để thay đổi công việc hoặc trở thành người quản lý, người sử dụng lao động vẫn trả cho họ mức lương như mức khởi điểm.

Phụ nữ thường không được thăng chức ngay cả khi họ có trình độ.

Trả lương thấp hơn

Mức lương tại các nhà máy xuất khẩu là thấp nhưng phụ nữ, người bản địa và dân tộc thiểu số, lao động di cư và người khuyết tật lại thường được trả ít hơn nữa.



Sẽ có ích gì khi cố gắng làm để có mức lương tối thiểu cao hơn nếu như phụ nữ chúng tôi không được đảm bảo nhận mức lương công bằng?

Phân biệt tiền lương khiến một số người lao động ít có khả năng mua thực phẩm bổ dưỡng, có nhà ở đàng hoàng, chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ cơ bản như nước sạch. Phân biệt trả tiền lương có nghĩa là người lao động phải làm việc lâu hơn và chăm chỉ hơn để kiếm đủ tiền, tiếp xúc với các chất độc hại và thao tác lao động lặp đi lặp lại trong thời gian dài hơn.

Làm nhục

Sự xúc phạm và quấy rối của chủ doanh nghiệp nhằm làm cho người lao động cảm thấy mình không có giá trị, sợ hãi và có thể dẫn đến các vấn đề về sức khỏe thể chất và tinh thần. Lao động nữ, lao động di cư, người bản địa, người da màu và người khuyết tật thường bị đối xử theo cách khiến họ cảm thấy họ ngu ngốc hơn hoặc ít giá trị hơn những người lao động khác. Phụ nữ thường bị sỉ nhục và quấy rối vì họ không được coi trọng như nam giới.

Khi lòng tự trọng của người lao động bị tổn thương do bị phân biệt đối xử mà họ phải đối mặt trong công việc và trong cộng đồng, người lao động có thể cảm thấy họ không có sức mạnh để đấu tranh với các điều kiện làm việc không công bằng và không lành mạnh. Tuy nhiên, ngay cả khi chúng ta không nghĩ như vậy, tất cả chúng ta đều có quyền trong một hoặc nhiều khía cạnh của cuộc sống (xem Chúng tôi cũng có quyền! ở trang 326).

Công việc nguy hiểm

Những công việc bẩn thỉu, nguy hiểm và được trả lương thấp nhất trong nhà máy thuộc về những người lao động yếu thế nhất trong nhà máy hoặc trong cộng đồng hoặc họ bị trừng phạt đưa ra khỏi tổ chức để cách ly, quấy rối họ và buộc họ phải bỏ việc. Khi các thiết bị và dụng cụ làm việc không được thiết kế phù hợp với lao động nữ, chúng có thể dẫn đến các vấn đề sức khỏe nghiêm trọng do ngộ độc (xem từ trang 276 đến trang 277), căng thẳng và lạm dụng (xem Chương 7: Ecgônômi). Phụ nữ mang thai nên được bố trí những công việc đơn giản và ít nguy hiểm hơn nhưng không được giảm lương, nếu không điều này sẽ khiến họ và con của họ sẽ gặp nguy hiểm (xem Chương 26: Sức khỏe sinh sản và tình dục).



Bạo lực

Các chủ doanh nghiệp sử dụng bạo lực và đe dọa bằng bạo lực để kiểm soát người lao động. Thông thường, những người lao động bị phân biệt đối xử là những người phải đối mặt với các hình thức bạo lực tồi tệ nhất. Phụ nữ và người lao động nhập cư là những mục tiêu thường xuyên nhất. Bạo lực bên trong nhà máy thường phản ánh sự phân biệt đối xử trong cộng đồng của chúng ta.

Đổ lỗi cho người lao động thay vì chủ doanh nghiệp

Hàng triệu người di cư từ các vùng nông thôn của Trung Quốc đến làm việc trong các nhà máy ở các thành phố lớn. Trên thực tế, chính phủ Trung Quốc khuyến khích các công ty thuê nhân công từ các vùng quê nghèo nơi mà hầu hết là các dân tộc thiểu số sinh sống. Các chủ doanh nghiệp biết người di cư rời bỏ quê nhà vì nghèo khó và khao khát có việc làm. Chủ doanh nghiệp tận dụng điều này và nói: “Ngoài kia có nhiều người khác giống như anh cũng đang khao khát có công việc, vì thế hãy thôi phàn nàn hoặc chúng tôi sẽ sa thải anh và tìm người mới”.

Người lao động di cư phải đối mặt với những khó khăn khác với người lao động địa phương, nhưng bên trong nhà máy tất cả đều bị tổn thương bởi các điều kiện làm việc không công bằng và an toàn.

Trong các nhà máy ở Quảng Đông, nhóm người Hán đa số đụng độ với người Hồi giáo thiểu số Duy Ngô Nhĩ. Người Hán bức bối với nhóm mới vì nhiều lý do. Khi chủ doanh nghiệp bắt đầu sa thải người Hán và thay thế họ bằng người Duy Ngô Nhĩ, người Hán đã đổ lỗi cho người Duy Ngô Nhĩ thay vì đổ lỗi cho chủ doanh nghiệp. Khi tin đồn sai lệch về một nam giới người Duy Ngô Nhĩ hiếp một phụ nữ người Hán được lan truyền, người Hán đã dồn tất cả sự thất vọng và tức giận của họ lên người Duy Ngô Nhĩ. Các vụ đánh nhau nổ ra giữa hàng trăm lao động người Hán và Duy Ngô Nhĩ và bạo loạn kéo dài hàng giờ. Hai người đã thiệt mạng. Trận chiến giữa lao động người Hán và Duy Ngô Nhĩ cũng nổ ra ở các cộng đồng khác.



Cuối cùng, cảnh sát đã phải can thiệp, bắt giữ và đánh đập nhiều người lao động. Nhưng không có gì thay đổi, các lao động bị đuổi không được tuyển lại và các điều kiện trong các nhà máy chỉ trở nên tồi tệ hơn đối với cả lao động người Hán và Duy Ngô Nhĩ.

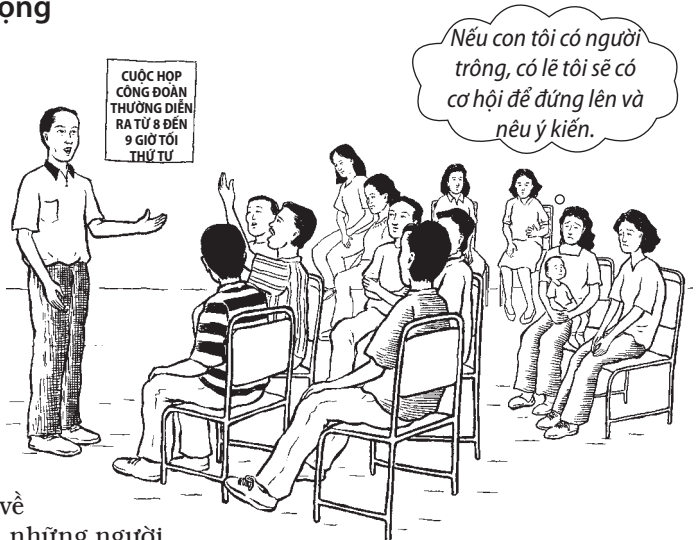
Chia rẽ người lao động

Khi xã hội tin vào sự vượt trội của một nhóm người so với các nhóm khác, tương tự như thế điều này cũng xảy ra ở nơi làm việc. Người lao động da trắng có thể coi thường những người lao động da màu. Trong các xã hội phân biệt chủng tộc ở khắp mọi nơi, ngay cả những người nghèo nhất có làn da sáng hơn thường có những đặc quyền mà những người da màu không có. Những người bị HIV, khuyết tật hoặc có trình độ mà họ khác biệt rõ rệt thường bị lạm dụng nhiều nhất.



Không có đại diện trong công đoàn hoặc các hội của người lao động

Công đoàn và các nhóm hỗ trợ người lao động phải đại diện và đấu tranh cho nhu cầu của tất cả các người lao động trong nhà máy nhưng đôi khi công đoàn được lãnh đạo bởi một nhóm người lao động có nhiều quyền hoặc đặc quyền hơn những người khác. Họ có thể đấu tranh cho các vấn đề chỉ ảnh hưởng đến họ và nhóm của họ hoặc không biết (hoặc quan tâm để biết) về các vấn đề ảnh hưởng đến những người lao động khác.



Lãnh đạo công đoàn thường là nam giới ngay cả khi phụ nữ chiếm đa số trong nhà máy.

Tài liệu hướng dẫn về an toàn vệ sinh lao động dành cho người lao động



Quyền bình đẳng



Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền của Liên Hợp Quốc đề cập đến mọi người đều:

- có quyền và tự do như nhau bất kể chủng tộc, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hay xã hội, tài sản, năm sinh hoặc có địa vị khác.
- có quyền làm việc, tự do lựa chọn công việc, điều kiện làm việc công bằng và được bảo vệ chống thất nghiệp, không bị phân biệt đối xử.
- có quyền nhận tiền công bằng nhau cho công việc bình đẳng không có sự phân biệt đối xử.
- được trả lương công bằng và thỏa đáng cho công việc của họ mà không bị phân biệt đối xử.
- có quyền thành lập công đoàn.

Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc của Liên Hợp Quốc (ICERD):

- cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc dân tộc.
- đảm bảo mọi người tự do đi lại, tự do bày tỏ ý kiến, và có quyền được hội họp và thành lập hội một cách hòa bình.
- trao cho người lao động quyền thành lập và tham gia công đoàn.
- được tiếp cận bình đẳng dịch vụ y tế công cộng, chăm sóc y tế và an sinh xã hội cũng như giáo dục và đào tạo.

Công ước về chống phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp) của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 111) cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc dân tộc trong việc kiếm việc làm, loại nghề nghiệp và thực thi quyền của người lao động. Tổ chức Lao động Quốc tế đặc biệt hỗ trợ quyền của các nhóm dễ bị tổn thương bao gồm: người bản địa và bộ lạc, lao động nhập cư, lao động nữ và lao động trẻ em.

Công ước về trả công bình đẳng của Tổ chức Lao động Quốc tế (số 100) cho rằng tất cả lao động nam và nữ phải được trả thù lao công bằng khi làm công việc như nhau.

Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ của Liên Hợp Quốc (CEDAW) cho thấy:

- Phụ nữ có quyền được bảo đảm việc làm và thăng tiến trong công việc.
- Phụ nữ có quyền tiếp cận bình đẳng với các dịch vụ bảo vệ sức khỏe và an toàn.
- Phụ nữ có quyền được bảo vệ đặc biệt khi mang thai.
- Người sử dụng lao động không thể sa thải phụ nữ khi mang thai.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác nhằm thúc đẩy quyền của người lao động được giải thích trong Phụ lục A.

Phân biệt đối xử là vấn đề của tất cả mọi người

Nếu bạn trải qua sự bất bình đẳng, bạn sẽ dễ dàng nhận ra nó. Khi chưa trải qua thì thật khó có thể nhìn thấy những người khác bị tổn thương như thế nào bởi sự bất bình đẳng và cách chúng ta đối xử phân biệt với những người khác. Khi trong nhà máy có những thách thức về tiếp cận bất bình đẳng đến các cơ hội, nguồn lực và quyền lực thì chúng ta cần phải xem xét vai trò của tất cả mọi người, bao gồm cả chính chúng ta trong việc tiếp tục phân biệt đối xử.

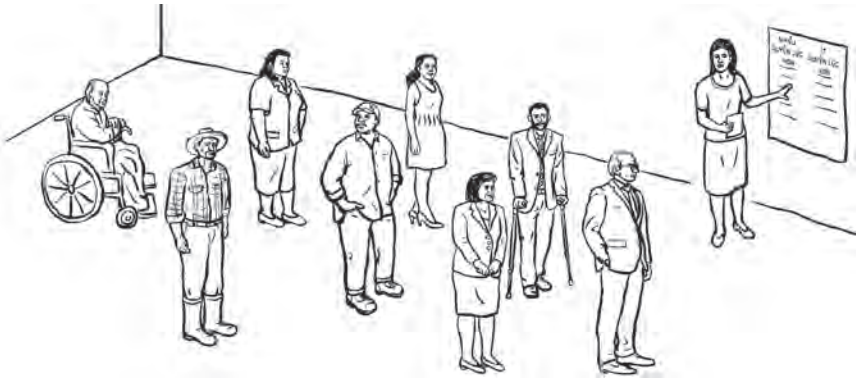
Hoạt động Ai có quyền lực?

1. Làm việc theo nhóm và cùng động não xem ai là người có nhiều quyền lực hơn trong nhà máy của bạn. Đề nghị những người tham gia xem xét những trình độ mà mọi người có thể có hoặc họ có thể đảm nhận những vị trí nào, cho phép họ sử dụng quyền lực của mình để đối xử tệ với người khác. Không sử dụng tên của mọi người. Tập trung vào các vị trí hoặc trình độ họ có. Viết chúng xuống bên trái của bảng hoặc một tờ giấy khổ lớn dưới hàng chữ Nhiều quyền lực hơn.
2. Sau đó, yêu cầu mọi người suy nghĩ về những trình độ mà mọi người có hoặc vị trí của họ khiến họ có ít quyền lực hơn và phải chịu phân biệt đối xử. Viết chúng vào phần bên phải của danh sách dưới tiêu đề ít quyền lực hơn. Mọi người đưa ra ví dụ về cách những người này bị phân biệt đối xử: điều gì đã xảy ra, họ cảm thấy gì, người khác đối xử với họ như thế nào?

NHIỀU QUYỀN LỰC HƠN	ÍT QUYỀN LỰC HƠN
Người sử dụng lao động	Người quản lý
Người quản lý	Người lao động
Người lao động hợp đồng	Lao động tạm thời
Nam giới	Lao động nữ
Người vận hành	Người lau dọn
Người trẻ	Lao động có tuổi
Người bản xứ	Lao động di cư
Người da trắng	Lao động da màu
Người chiếm đa số	Lao động là dân tộc thiểu số
Người chưa kết hôn và không có con nhỏ	Người đã kết hôn
Người có học vấn	Người không có trình độ

Hoạt động**Ai có quyền lực?** (tiếp theo)

- Hỏi về cách sử dụng quyền lực trong nhà máy: những người có nhiều quyền lực sử dụng nó để giúp đỡ hay làm hại những người khác trong nhà máy?
- Chỉ định mỗi người trong nhóm một vị trí và một vài trình độ từ các cột Nhiều quyền lực hơn và Ít quyền lực hơn. Đảm bảo gán số lượng vai trò bằng nhau từ mỗi cột và gán chúng ngẫu nhiên.
- Bây giờ yêu cầu mọi người đứng lên và đứng cạnh nhau. Hãy chắc chắn rằng có đủ chỗ để mọi người tiến lên và lùi lại.
- Sử dụng bất kỳ trình độ hoặc vị trí nào trong danh sách Nhiều quyền lực hơn, nói: “Hãy tiến lên một bước nếu bạn là nam giới” hoặc “Tiến lên một bước nếu bạn là một người lao động có hợp đồng.” Sau đó nói: “Lùi một bước nếu bạn là phụ nữ” hoặc sử dụng danh sách trong cột Ít quyền lực, nói “Lùi một bước nếu bạn là lao động tạm thời”. Tiếp tục xen kẽ giữa 2 danh sách cho đến khi mọi người đã thực hiện một vài bước và mọi người có thể thấy họ đang ở những nơi khác nhau.



- Yêu cầu mọi người nói với cả nhóm đâu là sự pha trộn giữa trình độ và vị trí mà họ có đóng góp cho vị trí của họ trong cuộc đấu tranh vì quyền lực.
- Chuẩn bị một phần quà hoặc giải thưởng (trái cây hoặc đồ ăn nhẹ khác), nhưng trước tiên hãy trao nó cho những người “mất quyền” tham gia đấu tranh về quyền lực, nói, “Tại sao những người có quyền lực luôn giành chiến thắng?” Sau đó tặng một bữa ăn nhẹ cho mọi người.
- Kết thúc hoạt động bằng cách thảo luận về những gì cần phải thay đổi để vấn đề phân công công việc và quyền lực trong nhà máy trở nên bình đẳng hơn. Những người trong các vai trò khác nhau nên làm gì? Bạn cũng có thể thực hiện các hoạt động ở trang 326.

Tôi có thể chia sẻ giải thưởng của mình.



Cải thiện vị thế của phụ nữ trong cộng đồng và tại nơi làm việc

Đội ngũ người lao động và quản lý thiếu suy nghĩ mang nạn phân biệt đối xử đối với phụ nữ tại gia đình và xã hội vào nhà máy và làm tăng nạn phân biệt đối xử này tại nơi làm việc. Tuy vậy, việc thiết lập các quy tắc tại nơi làm việc cấm phân biệt đối xử, thái độ về những gì phụ nữ có thể và không thể làm có thể bắt đầu thay đổi. Những thay đổi này có thể được biết đến bên ngoài nhà máy tới với cộng đồng. Việc này rất có ý nghĩa để làm. Các hoạt động trong chương này có thể giúp bạn làm nên thay đổi này.

Ca thứ hai

Trước và sau những ca làm việc ban ngày và ban đêm dài trong nhà máy, nhiều lao động nữ tiếp tục làm việc: phụ nữ nấu ăn, dọn dẹp và chăm sóc gia đình. Phụ nữ làm việc bên ngoài và sau đó trở về nhà cũng làm việc nhiều, điều đó có nghĩa là phụ nữ làm 2 công việc, một trong số đó không được trả đủ và công việc còn lại không được trả tiền!

Làm việc quá sức trong nhà máy và ở nhà, công việc gấp đôi thường khiến phụ nữ bị căng thẳng gấp đôi. Nhu cầu chăm sóc tình cảm và chăm sóc gia đình, kết hợp với nhu cầu kinh tế cung cấp cho gia đình thông qua công việc tại nhà máy khiến cuộc sống của nhiều phụ nữ như những dây chuyền sản xuất di chuyển quá nhanh với sản lượng không thể thực hiện được. Dây chuyền sản xuất đó chỉ có thể tạo ra sự khó chịu và căng thẳng, gây nên các vấn đề sức khỏe về thể chất, tinh thần và cảm xúc. Xem Chương 27: Căng thẳng và sức khỏe tâm thần.

Với tất cả các nhiệm vụ gia đình và công việc của mình, thật khó để một người phụ nữ đi làm có thời gian để chuẩn bị những bữa ăn ngon, chăm sóc cho nhu cầu của bản thân và nghỉ ngơi, rất ít tham gia vào các nhóm cộng đồng, hội phụ nữ hoặc các nhóm người lao động.

Hỗ trợ phụ nữ tham gia tổ chức

Do nhiều phụ nữ làm việc theo ca thứ hai và khu vực nhà máy thường nguy hiểm, phụ nữ phải đối mặt với các rào cản tham gia vào các phong trào của người lao động. Nhóm của bạn có thể làm cho các sự kiện dành cho người lao động được chào đón nhiều hơn nếu:

- tổ chức các cuộc họp gần nơi người lao động sinh sống. Đảm bảo việc đi lại an toàn để họ đến nơi làm việc và về nhà.
- tổ chức các cuộc họp vào thời điểm thuận tiện nhất đối với phụ nữ làm việc nhà. Các công việc nhà như rửa bát, nấu ăn, lấy nước, nhiên liệu và thực phẩm đã chiếm rất nhiều thời gian của phụ nữ. Ngoài ra phụ nữ còn chăm sóc con cái, cha mẹ và các thành viên khác trong gia đình.
- có người trông trẻ tại các cuộc họp. Nếu có thể, cũng cung cấp bữa ăn.
- xây dựng các chính sách về giới để hướng dẫn công việc của công đoàn. Đặt mục tiêu số lượng nữ trong các văn phòng công đoàn và khởi động các chương trình để tăng hoạt động của nữ giới trong công đoàn.

Hoạt động

Bạn làm gì trong một ngày?

Khi lao động nữ phải dành tất cả thời gian rảnh rỗi để làm công việc nhà, họ không có thời gian để nghỉ ngơi, chăm sóc nhu cầu của họ, ăn uống, vui chơi, tham gia các hoạt động cộng đồng hoặc các chiến dịch.

Hoạt động này giúp thực hiện tất cả các nhiệm vụ mà phụ nữ làm ở nơi làm việc và ở nhà.

1. Hỏi nhóm về tất cả các nhiệm vụ và trách nhiệm của họ trong ngày. Hãy viết câu trả lời lên bảng, một bên là của phụ nữ và bên kia viết câu trả lời của nam giới.
2. Họ so sánh thế nào? Một nhóm có trách nhiệm gì mà nhóm kia không có? Tại sao bạn nghĩ rằng đó là vấn đề?

NAM GIỚI	PHỤ NỮ
Ngủ	Ngủ
Thức dậy	Cho trẻ ăn
Đi làm	Đưa trẻ đến trường
Họp công đoàn	Nấu tất cả các bữa ăn
Thăm mẹ	Giặt quần áo
Ăn	Ủi đồ
	Dọn giường

Nếu nam giới chia sẻ trách nhiệm gia đình, cả nam và nữ giới đều có thể có thời gian để làm những việc họ thích.

Đưa mẹ đi khám
Quét và lau
Rửa bát
Đi làm
Ăn

3. Yêu cầu mỗi nhóm nói những điều họ thích hoặc muốn làm trong ngày. Họ có thể liệt kê bao nhiêu cũng được miễn phù hợp với họ. Hỏi: Họ có thời gian để làm những việc họ thích không?

4. Thảo luận về cách nam giới và phụ nữ có thể chia sẻ một số công việc liên quan đến việc chăm sóc nhà cửa và trẻ em bình đẳng hơn.



Nếu tôi nấu bữa tối mỗi tuần một lần, vợ tôi có thể tham dự một buổi hội thảo vào ban đêm tại công đoàn.

Gắn kết tất cả mọi người trong các hoạt động của tổ chức

Công đoàn, ban sức khỏe và an toàn và các nhóm người lao động khác phải đại diện và đấu tranh cho nhu cầu của tất cả người lao động trong nhà máy đặc biệt tập trung vào các nhóm có ít quyền lực hơn như phụ nữ.

Có một cách mà công đoàn có thể đảm bảo rằng tiếng nói của những người bị áp bức nhất được lắng nghe và đại diện là đảm bảo sự lãnh đạo của họ bao gồm những người từ các nhóm đó. Tuy nhiên, đại diện không có nghĩa là tiếng nói của phụ nữ sẽ được lắng nghe. Các nhà lãnh đạo nam cũng cần phải cam kết về quyền bình đẳng của phụ nữ.



Nhà máy của chúng tôi, giống như cộng đồng của chúng tôi, hiện rất đa dạng, vậy tại sao công đoàn cũng không đa dạng? Đấu tranh cho sự bình đẳng trong công đoàn chỉ là một bước nhỏ nhưng khi chúng ta đạt được điều đó, chúng ta mở ra cánh cửa cho sự đoàn kết, thống nhất và một cuộc sống tốt hơn cho tất cả mọi người trong cộng đồng của chúng ta.

Tổ chức các hoạt động với một nhóm người lao động hoặc công đoàn để nói về những cách thức mà vấn đề giới ảnh hưởng đến sự khác biệt giữa nam và nữ. Một số nhóm phụ nữ tổ chức ra để thách thức sự phân biệt đối xử bằng cách chia sẻ thông tin về quyền của phụ nữ qua các cuộc hội thảo và các cuộc họp, áp phích, tờ rơi, bản tin và thậm chí qua các bài hát và tạp hát.

Các vấn đề giới để công đoàn đàm phán với người sử dụng lao động

- Không quấy rối tình dục
- Không gây bạo lực với phụ nữ
- Trả thù lao công bằng cho công việc như nhau
- Tiếp cận các công việc tương tự - không phân biệt giới tính ở nơi làm việc
- Vận chuyển an toàn đến và từ nhà máy
- Quyền làm cha mẹ và các cơ sở chăm sóc trẻ em bao gồm cả thời gian trong ngày cho con bú
- Không cưỡng bức xét nghiệm thử thai hoặc sa thải người lao động mang thai
- Giờ làm việc linh hoạt cho phép người lao động chăm sóc các thành viên trong gia đình

Sử dụng luật pháp để chống lại sự phân biệt đối xử

Hầu hết chính phủ các nước đều có luật cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc và trong cộng đồng. Nếu bạn quyết định báo cáo về việc người sử dụng lao động của bạn có hành vi phân biệt đối xử với các nhân hàng mà nhà máy của bạn đang sản xuất, chính phủ hoặc nhóm nhân quyền trong cộng đồng, bạn nên:

Có càng nhiều thông tin càng tốt về sự cố hoặc việc phân biệt đối xử. Viết hoặc nhờ ai đó giúp bạn viết sự thật về những gì đã xảy ra bao gồm ngày, thời gian, địa điểm, tên của các nhân chứng và các chi tiết khác. Nếu vấn đề đó xảy ra thường xuyên thì nên có một danh sách cụ thể. Danh sách này cũng sẽ giúp bạn ghi lại những gì đã được chia sẻ. Sử dụng điện thoại di động để quay video các sự việc.

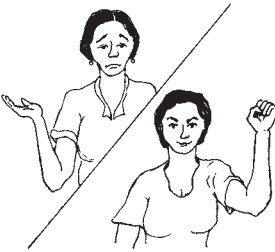
Kết nối với những người lao động khác, là những người có thể gặp phải sự phân biệt đối xử. Làm việc với các nhóm có điểm chung, ví dụ như cán bộ tổ chức là nữ nói chuyện với lao động nữ, điều này có thể khiến mọi người thoải mái hơn khi nói về sự phân biệt đối xử mà họ gặp phải. Thêm kinh nghiệm của họ vào nhật ký các sự việc phân biệt đối xử trong nhà máy của bạn nhưng không tiết lộ tên của họ trừ khi họ cho phép. Thậm chí nếu bạn quyết định không báo cáo phân biệt đối xử với người sử dụng lao động hoặc nhân viên chính phủ vào lúc này, thông tin này có thể hữu ích trong việc tập hợp người lao động hoặc chứng minh vấn đề kéo dài như vậy đã khiến mọi thứ trở nên tồi tệ hơn như thế nào.

Tìm kiếm sự hỗ trợ từ người lao động, các nhóm hành động vì quyền con người, quyền của phụ nữ hoặc các nhóm cộng đồng khác. Phân biệt đối xử ảnh hưởng đến mọi người trong nhiều khía cạnh cuộc sống của họ. Các tổ chức phi chính phủ trong cộng đồng của bạn có thể đã tổ chức để chống lại sự phân biệt đối xử. Họ có thể giúp bạn quyết định chiến lược nào có thể phù hợp nhất cho bạn và người lao động trong nhà máy của bạn.



Tìm sức mạnh của bạn

Người lao động bị phân biệt đối xử tại nhà máy và trong cộng đồng có thể khiến họ cảm thấy họ không xứng đáng được đối xử tốt để kiếm tiền lương, được bảo vệ chống lại công việc nguy hiểm, có được những lợi ích xứng đáng. Họ bị cho là “bạn có một công việc là vui rồi”. Khi những đồng nghiệp khác, nhất là những người chưa từng bị phân biệt đối xử cũng suy nghĩ như vậy, lòng tự trọng của họ càng bị tổn thương. Đôi khi chúng ta cảm thấy bất lực khi đấu tranh đòi điều kiện làm việc công bằng và lành mạnh. Tuy nhiên, ngay cả khi chúng ta không nghĩ như vậy, tất cả chúng ta đều có sức mạnh trong một số khía cạnh của cuộc sống. Chúng ta có:



Sức mạnh nội tại để chúng ta hy vọng và đấu tranh cho một tương lai tốt hơn và nhận ra và tin tưởng vào chính mình.

Tập hợp sức mạnh với những người lao động khác. Mặc dù chúng ta khác nhau nhưng chúng ta phải đối mặt với nhiều thử thách giống nhau ở nơi làm việc. Làm việc với những người lao động khác sẽ giúp bạn chia sẻ trách nhiệm (và rủi ro) trong việc tổ chức, cũng như giúp bạn đạt được các mục tiêu lớn hơn!



Sức mạnh để hành động và thay đổi hoàn cảnh của chúng ta. Cho dù chúng ta có làm việc với một nhóm người hay không, không ai có thể lấy đi quyền để bảo vệ quyền lợi của chúng ta.

Hoạt động

Chúng tôi cũng có quyền!

1. Chia nhóm thành các cặp. Yêu cầu mỗi người nói với người còn lại về một sự kiện hoặc trải nghiệm mà họ cảm thấy bất lực. Sau đó yêu cầu họ kể về một trải nghiệm khiến họ cảm thấy mạnh mẽ hoặc được tôn trọng.



2. Đề nghị mọi người tập trung lại và yêu cầu một người từ mỗi cặp kể một trong những câu chuyện về cảm giác mạnh mẽ hoặc được tôn trọng. Sử dụng một tờ giấy khổ lớn để lập danh sách những điều khiến mọi người cảm thấy mạnh mẽ.

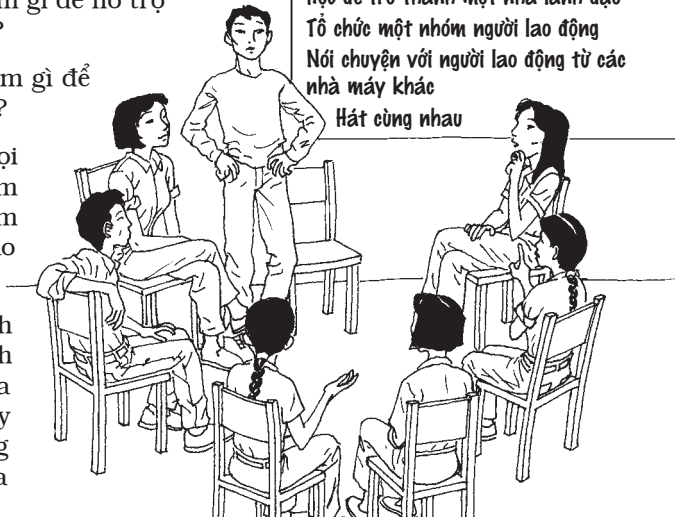
3. Sau đó yêu cầu một người từ mỗi cặp kể một trong những câu chuyện về cảm giác bất lực. Thảo luận từng câu chuyện.

- Bạn có thể làm gì hoặc nói gì để khiến một người cảm thấy được hỗ trợ trong tình huống này?
- Chúng ta có thể làm gì để hỗ trợ người lao động đó?
- Chúng ta có thể làm gì để thay đổi tình hình?

Điều gì khiến bạn cảm thấy mạnh mẽ?
 Tìm hiểu về quyền của tôi
 Tạo một kế hoạch cho các tình huống khó khăn
 Các cuộc họp
 Làm việc với cộng đồng
 Học để trở thành một nhà lãnh đạo
 Tổ chức một nhóm người lao động
 Nói chuyện với người lao động từ các nhà máy khác
 Hát cùng nhau

4. Thêm ý tưởng của mọi người về những gì làm cho mọi người cảm thấy mạnh mẽ vào danh sách.

5. Kết luận bằng cách thảo luận về cách chúng ta có thể đưa những ý tưởng này vào tổ chức của chúng ta và cách chúng ta gắn kết với nhau.



Họ chia rẽ và quản lý; chúng ta đoàn kết và chinh phục!

Nhà máy nhỏ của chúng tôi ở Los Angeles, Mỹ chỉ có 20 lao động nhưng chúng tôi đến từ 5 quốc gia khác nhau và nói 5 ngôn ngữ khác nhau. Chúng tôi không thể nói chuyện với nhau, thậm chí không biết chuyện gì đang xảy ra tại nơi làm việc. Một vấn đề khác là nhiều người trong chúng tôi đã làm việc mà không có giấy phép lao động hợp pháp. Khi bất cứ ai phàn nàn về việc được trả tiền công cho 35 giờ trong khi thực tế chúng tôi đã làm việc trong 50 giờ, người sử dụng lao động đe dọa trục xuất chúng tôi. Cũng có rất nhiều căng thẳng về chủng tộc. Chúng tôi không biết nhiều về nhau và khi người sử dụng lao động nói với chúng tôi rằng một người trong một nhóm làm việc ít hơn những người khác, thật dễ dàng để đổ lỗi cho tất cả những người trong nhóm đó. Thật khó để tổ chức nhóm lao động chúng tôi.

Một tổ chức phi chính phủ trong cộng đồng đã tiếp cận nhiều nhà máy có cùng vấn đề. Họ có tài liệu bằng nhiều ngôn ngữ và đưa các nhà tổ chức nói ngôn ngữ của chúng tôi đến các cuộc họp. Họ đã giúp chúng tôi nói chuyện với nhau. Sau khi nghe người lao động từ tất cả các nhóm dân tộc khác nhau nói về kinh nghiệm của họ và về cách người sử dụng lao động cố gắng chia rẽ chúng tôi, chúng tôi nhận ra rằng chúng tôi cần phải làm việc cùng nhau thay vì chống lại nhau.

Phải mất nhiều tháng để học cách tin tưởng lẫn nhau và xây dựng sức mạnh trong nhóm của chúng tôi. Nhờ có sự giúp đỡ của tổ chức người lao động, chúng tôi đã học được rằng ngay cả những người lao động không có giấy tờ hợp pháp cũng có quyền tổ chức và yêu cầu trả lương công bằng.

Cuối cùng, một hôm chúng tôi đã đình công và điều này khiến người sử dụng lao động rất ngạc nhiên! Ông ta không bao giờ nghĩ rằng chúng tôi sẽ làm việc cùng nhau. Đó không phải là một trận chiến dễ dàng và nhiều lần người của người sử dụng lao động đến nhà và cộng đồng của chúng tôi và cố gắng kích động sự ghét bỏ giữa các nhóm. Nhưng chúng tôi biết rằng chúng tôi phải sát cánh cùng nhau để thay đổi điều kiện làm việc trong nhà máy của chúng tôi.

