



CHÍNH SÁCH BÌNH ĐẲNG GIỚI

ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG	Thành viên (nhân viên) AOG World Relief Việt Nam, Tình nguyện viên, Đoàn & Đối tác dự án
PHIÊN BẢN	1
NGƯỜI SOẠN THẢO	Rebekah Windsor <i>Giám đốc Chương trình AOGWR Việt Nam</i>
THỜI GIAN PHÊ DUYỆT: AOGWRVN	23/03/2022
THỜI GIAN PHÊ DUYỆT: ACCI	01/06/2023
THỜI GIAN SOẠN LẠI	23/03/2025

PHẦN 1:

LỜI MỞ ĐẦU, MỤC ĐÍCH & PHẠM VI

1. LỜI MỞ ĐẦU

- Trên toàn cầu, phụ nữ:
 - Chiếm 47.7% lực lượng lao động nhưng chỉ có 27.1% phụ nữ là quản lý và lãnh đạo; và khoảng cách lương theo giới là 20%¹.
 - 55% phụ nữ ở các vai trò cấp cao từng bị quấy rối tình dục.
- Cuộc khủng hoảng Covid đang làm mở rộng khoảng cách lương theo giới, dự kiến lao động nữ sẽ mất hơn 50% thu nhập so với lao động nam².
- Ở Việt Nam, khoảng cách chênh lệch giới được ước tính là 29.5% - 21.5% ở khu vực đô thị và 35.2% ở khu vực nông thôn³.
- 35% phụ nữ trên toàn thế giới đã từng bị bạo hành thể xác hoặc tình dục trong đời⁴.

Bất bình đẳng giới là một vấn đề chung mang tính toàn thế, tồn tại trong niềm tin xã hội, tập tục và luật pháp dẫn đến sự bất bình đẳng, phân biệt đối xử và bạo lực trên cơ sở giới. Do đó, điều này không thể thay đổi thông qua những sáng kiến đơn giản, mà phải thông qua những thay đổi cơ bản trong thái độ và cơ cấu. Tổ chức AOG World Relief Việt Nam (sau đây gọi tắt là AOGWR Việt Nam) hướng tới mục tiêu thúc đẩy quyền của tất cả mọi người bằng cách giải quyết và xóa bỏ các rào cản đang áp chế, ngăn cản cả nữ giới và nam giới đạt được đầy đủ các quyền của họ.

2. ĐỊNH NGHĨA VÀ CÁCH TIẾP CẬN BÌNH ĐẲNG GIỚI

Bình đẳng giới: là quyền, trách nhiệm và cơ hội bình đẳng cho nữ giới, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái. Bình đẳng giới là khi các lợi ích, nhu cầu và sự ưu tiên của cả nữ giới và nam giới đều được xem xét, công nhận sự đa dạng giữa các nhóm nữ giới và nam giới khác nhau⁵.

Công bằng giới: là công bằng trong sự tiếp cận các nguồn lực và phân phối các lợi ích, theo các nhu cầu khác nhau của nữ giới, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái⁶.

Lồng ghép giới: lồng ghép các quan điểm về giới và các sáng kiến vào tất cả các lĩnh vực của tổ chức bao gồm các quy trình và hệ thống chương trình, các chương trình giáo dục, y tế, sinh kế, nước sạch, vệ sinh và các dự án quản lý thiên tai. Điều này liên quan đến việc phát triển các chiến lược để đảm bảo rằng những mối quan tâm và kinh nghiệm của nữ giới và nam giới là không thể thiếu trong suốt quá trình dự án, cho nên sự bất bình đẳng sẽ không thể xảy ra.

Phân tích giới: là quá trình xem xét tác động của một sáng kiến đối với nữ giới, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái, và các mối quan hệ về kinh tế, xã hội giữa họ⁷.

¹ Team Stage (2022), 'Women in the workforce statistics: senior roles, maternity leave, pay gap in 2022, blog with data collected from: The World Bank, Time, Catalyst, ILO, Pew Research Center, Silver Swan Recruitment, US Department of Labor, Forbes, The Muse, BuiltIn, McKinsey, McKinsey, Silver Swan Recruitment, <https://teamstage.io/women-in-the-workforce-statistics/>.

² Dang, H.-A. & Nguyen, C.V. (2020, October). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *IZA Institute of Labor Economics*.

³ <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-implements-gender-equality-strategy-but-challenges-remain.html/>

⁴ World Health Organisation (WHO), 'Global and regional estimates of violence against women,' 2013, p.2 available at: <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/>

⁵ Australian Government, 2007

⁶ Guide to Gender and Development, AusAID, 2007.

⁷ Guide to Gender and Development, AusAID, 2007.

3. CAM KẾT CỦA CHÚNG TÔI VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

AOGWR Việt Nam thừa nhận rằng việc thúc đẩy bình đẳng và công bằng giới trong các chương trình của tổ chức là tiền đề của sự phát triển bền vững, lấy con người làm trung tâm. Dựa trên đức tin của chúng tôi, chúng tôi thừa nhận rằng việc giải quyết và ngăn chặn các tập tục, thói quen có hại dựa theo giới tính có liên quan đến đức tin của chúng tôi, vì chúng tôi tin rằng tất cả mọi người đều được tạo ra bình đẳng trước mặt Chúa.

Chúng tôi biết rằng điều tối quan trọng đối với AOGWR Việt Nam là ưu tiên thúc đẩy bình đẳng và công bằng giới, vì chúng tôi không thể biến đổi được các cộng đồng hay bất kỳ quốc gia nào nếu không có sự gia tăng phân bổ các cơ hội, nguồn lực và quyền lực một cách đồng đều để xóa nghèo và thúc đẩy sự công bằng xã hội.

Do đó, chúng tôi cố gắng đề cao phẩm giá cho tất cả mọi người, không phân biệt giới tính, thành phần ở mọi chương trình của tổ chức chúng tôi. Thông qua đó, chúng tôi trao quyền cho những người phụ nữ đang sống trong nghèo đói, là những người thường phải đối mặt với nhiều tổn thương do sự bất bình đẳng giới, cũng như nạn kỳ thị người khuyết tật, phân biệt chủng tộc, hoặc phân biệt tuổi tác.

4. MỤC ĐÍCH

Chính sách này hướng tới:

1. Thể hiện sự cam kết của AOGWR Việt Nam đối với công bằng và bình đẳng giới, vì chính sách này làm nền tảng cho văn hóa và hành vi của tổ chức;
2. Phác thảo các cam kết và chiến lược nội bộ của AOGWR Việt Nam trên tất cả các lĩnh vực;
3. Phác thảo những mong đợi đối với các bên liên quan;
4. Đưa ra Tuyên bố chính sách rõ ràng về Giới để cung cấp thông tin cho sự phát triển, giám sát và thực hiện chiến lược về Giới đối với tất cả các lĩnh vực và cấp độ của AOGWR.

5. TIÊU CHUẨN VÀ HƯỚNG DẪN

Tuyên ngôn Nhân quyền (1946) quy định các quyền và quyền tự do cơ bản của mỗi người “không có sự phân biệt nào, chẳng hạn như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tài sản, khai sinh hoặc tình trạng khác”. Điều này được nêu rõ hơn trong Công ước của Liên Hiệp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ CEDAW (1978), được Chính phủ Úc phê chuẩn vào tháng 7 năm 1983. Các đạo luật khác có liên quan của Chính phủ Úc bao gồm đạo luật phân biệt giới tính (1984) và đạo luật bình đẳng giới tại nơi làm việc (2012).

Các chính sách khác có liên quan của AOGWR Việt Nam gồm:

- Chính sách ngăn chặn bóc lột, lạm dụng và quấy rối tình dục của AOGWR Việt Nam
- Chính sách xử lý khiếu nại bên ngoài của AOGWR Việt Nam

6. PHẠM VI

Những người thuộc phạm vi dưới đây được yêu cầu đọc, ký tên và tuân thủ **Chính sách bình đẳng Giới của AOGWR Việt Nam**.

Chính sách này áp dụng đối với các bên liên quan chính của AOGWR Việt Nam được nêu dưới đây:

- Tất cả nhân viên của AOGWR Việt Nam.
- Tất cả thành viên ban cố vấn của AOGWR Việt Nam.

Chính sách này khuyến nghị với các bên liên quan khác của AOGWR Việt Nam được nêu dưới đây:

- Các tình nguyện viên của AOGWR Việt Nam bao gồm tình nguyện viên văn phòng và tình nguyện viên sự kiện.
- Các đối tác của AOGWR Việt Nam bao gồm các cơ quan chính phủ, chuyên gia tư vấn và nhà thầu.

7. CAM KẾT VÀ CHIẾN LƯỢC CỦA AOGWR VIỆT NAM

AOGWR Việt Nam cam kết thông qua việc phát triển tổ chức để đạt được những điều sau:

- **Tiếp tục học hỏi và rút kinh nghiệm về tổ chức** thông qua việc đào tạo và làm việc với nhân viên để hướng tới bình đẳng giới hóa trong tổ chức.
- **Ứng hỗ vai trò lãnh đạo của phụ nữ** ở tất cả các cấp trong tổ chức và mong muốn tiếp tục đánh giá, duy trì sự cân bằng giới trong việc phân bổ vai trò trong các vị trí quản lý và hội đồng quản trị;
- Ứng hỗ các sáng kiến trong công việc nhằm **giảm sự bất bình đẳng giới**;
- Phát triển hệ thống và cơ chế thích hợp và an toàn để nhân viên và các tình nguyện viên báo cáo những lo ngại hoặc hành vi sai trái một cách bí mật.
- Chỉ định **người kết nối** chịu trách nhiệm nhận thức vấn đề nhạy cảm giới trong tổ chức;
- Xem xét để **hỗ trợ các bên liên quan**, bao gồm các cơ quan chính phủ nhận thức vấn đề nhạy cảm giới.
- Thu hút **nam giới làm đối tác** và đồng minh để đạt được sự bình đẳng giới và giảm bạo lực trên cơ sở giới và các tập tục truyền thống có hại.
- Thực hiện **các sáng kiến** trong tổ chức nhằm thúc đẩy quyền phụ nữ, quyền bình đẳng và công bằng giới.
- **Kết nối** với các tổ chức nghiên cứu, vận động hoặc phát triển tập trung vào giới.

8. BÁO CÁO CÁC VẤN ĐỀ HOẶC SỰ CỐ

Các bên liên quan của AOGWR Việt Nam và các bên khác được khuyến khích báo cáo những điều sau:

- Lo ngại về việc tuân thủ các cam kết được nêu trong chính sách này của AOGWR Việt Nam;
- Sự phân biệt đối xử về giới – được kết là tội phạm ở tất cả các tỉnh thành của Việt Nam theo luật bình đẳng giới (2006)

Để giải quyết vấn nạn phân biệt đối xử và lạm dụng dựa trên giới tính, vui lòng tham khảo Chính sách xử lý khiếu nại bên ngoài của AOGWR Việt Nam để biết thêm chi tiết.

- Báo cáo các sự cố bạo lực hoặc phân biệt đối xử về giới cho ban quản lý của AOGWR Việt Nam (giám đốc chương trình hoặc quản lý chương trình thông qua địa chỉ email: management@aogwr.org)
- Ngoài ra, theo luật pháp Việt Nam, hãy báo cáo cho công an nếu biết có sự phân biệt giới tính của một nhân viên hay tình nguyện viên nào trong tổ chức.

AOGWR Việt Nam cam kết rằng:

- Nghiêm túc thực hiện tất cả các mối quan tâm đã được nêu ra;
- Đảm bảo tất cả các bên liên quan sẽ được đối xử công bằng trên cơ sở các nguyên tắc của công lý tự nhiên;

- Xử lý tất cả báo cáo một cách chuyên nghiệp, bảo mật và nhanh chóng.

9. NGĂN CHẶN BÓC LỘT, LẠM DỤNG VÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC

AOGWR Việt Nam thừa nhận tầm quan trọng của việc ngăn chặn bóc lột, lạm dụng và quấy rối tình dục trong chính sách này.

Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo:

- Chính sách ngăn chặn bóc lột, lạm dụng và quấy rối tình dục của AOGWR Việt Nam

10. XEM XÉT VÀ ĐÁNH GIÁ CHÍNH SÁCH

Quy tắc ứng xử và chính sách bình đẳng giới của AOGWR Việt Nam sẽ **được xem xét ba năm một lần**. Ban quản lý AOGWR Việt Nam (Giám đốc Chương trình hoặc Quản lý Chương trình với email: management@aogwr.org) sẽ quản lý đánh giá và các bên liên quan sẽ được tham vấn trong quá trình này.

11. CAM KẾT

Tôi tên là, _____, tôi đã đọc và hiểu chính sách bình đẳng giới của AOGWR Việt Nam ở trên và đồng ý tuân thủ toàn bộ chính sách này cũng như các thủ tục liên quan.

Ký tên: _____

Ngày ký tên: _____