

POLITICAL SCIENCES

THEORETICAL FOUNDATIONS OF GENDER STEREOTYPES OF LEADERSHIP OF WOMEN IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION IN VIETNAM

Tran Thi My Ngoc

*Lecturer Department of Primary Education _ Preschool Institution Quang Binh University
Dong Khoi, Vietnam*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГЕНДЕРНОГО СТЕРЕОТИПА ЛИДЕРСТВА ЖЕНЩИН В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВО ВЬЕТНАМЕ

Чан Тхи Ми Нгок

*преподаватель кафедры Департамент начального образования _ дошкольное учреждение Универ-
ситета Куанг Бинь
Донг Хой, Вьетнам*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15657626>

Abstract

Exploring gender stereotypes regarding women leaders in the public administration system of Vietnam, the article is aimed theoretical purposes. Theoretically, the research article identifies more clearly the manifestations of gender prejudice towards female leaders as a characteristic psychological phenomenon of human beings.

Аннотация

Исследуя гендерные стереотипы в отношении женщин-руководителей в системе государственного управления Вьетнама, статья преследует теоретические цели. Теоретически в статье более четко обозначены проявления гендерных предубеждений по отношению к женщинам-лидерам как характерному психологическому феномену человека.

Keywords: Theoretical, gender stereotypes, women's leadership, public administration Vietnam.

Ключевые слова: Теоретические, гендерного стереотипы, лидерства женщин, государственного управления Вьетнам.

Перед изучением понятия гендерных предубеждений в статье упоминается достаточно распространённое сегодня понятие - понятие гендера. Гендер и гендерное равенство – одна из актуальных проблем. Этот вопрос интересует большинство стран мира, поскольку он является одним из критериев оценки социального прогресса. Гендер является междисциплинарным понятием и с точки зрения различных наук (гендерной науки, психологии, социологии, этнографии, культурологии ...), вторые представляют разные гендерные концепции. Гендерная теория анализирует с точки зрения социальной психологии следующее: «Гендер – это различия с социально-психологическими характеристиками (различия, выраженные в позиции, роли, восприятии, эмоциях и социальном поведении) в отношениях между мужчинами и женщинами, формирующиеся при взаимодействии групп мужчин и женщин в определенном социальном контексте»¹. Очевидно, что «гендер» не означает «пол» и не означает «женщина». Гендер – это социальная ка-

тегория, указывающая на различие между мужчинами и женщинами в различных социальных отношениях. Это различие определяется обществом и изменяется в каждый исторический период в зависимости от экономических, культурных и социальных условий и обстоятельств каждой страны или национальных. Термин «гендерный предубеждение» как форма предубеждения стал привычным в последнее время. Политики, исследователи, особенно специалисты в области социальной психологии, также интересовались этой концепцией. Понятие гендерных предубеждений изучалось авторами в разных подходах.

“Гендерные стереотипы – это сформировавшиеся в культуре обобщенные представления (убеждения) о том, как действительно ведут себя мужчины и женщины. Термин следует отличать от понятия гендерная роль, означающего набор ожидаемых образцов поведения (норм) для мужчин

¹ До Хоанг и др., Аналитическая гендерная теория с точки зрения социальной психологии, основная тема исследования социальных и гуманитарных наук, Центр женских исследований, Ханойский национальный университет, 2005. С. 9. (Đỗ Hoàng và cộng sự (2005), Lý

thuyết giới phân tích từ góc độ Tâm lý học xã hội, đề tài nghiên cứu cơ bản thuộc KHXHNV, Trung tâm Nghiên cứu về Phụ nữ, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 9).

и женщин»². Имеется несколько подходов к определению «гендерный стереотип». По мнению А.В. Меренкова, это «устойчивые программы восприятия, целеполагания, а также поведения человека, в зависимости от принятых в данной культуре норм и правил жизнедеятельности представителей определенного пола»³. И.С. Клецина полагает, что «под гендерными стереотипами понимаются стандартизованные представления о моделях поведения и чертах характера, соответствующие понятиям «мужское» и «женское»⁴. Гендерные стереотипы в научных трудах Т. Говорун, М. Киммела, С. Бархатной определяются как разновидность социальных стереотипов, детерминированные культурой, упрощенные, устойчивые, эмоционально окрашенные образы поведения, черты характера мужчин и женщин, которые 20 значительно влияют на формирование гендерно-ролевого репертуара личности и ее поведение⁵. Понятие гендерных стереотипов изучалось авторами в разных подходах. В поддержку мнения о том, что гендерные стереотипы представляют собой представления, в некоторой литературе по гендерным гендерным стереотипам говорится, что это «мысли людей о том, на что способны женщины и мужчины, и о том, какую деятельность они могут выполнять»; или «набор характеристик, которые определенная группа людей или сообщество считает атрибутом женщины или мужчины». Автор Тран Тхи Ван Ань указывает на другой способ понимания, помимо упоминания обобщенного характера гендерных стереотипов: «Гендерные стереотипы — это абсолютное обобщение мужского или женского пола, чаще всего представлений о характеристиках и способностях женщин и мужчин»⁶.

Таким образом, в приведенных интерпретациях гендерные стереотипы воспринимаются как когнитивно предвзятые, как «мысли» и «представления». Если понимать по-простому, с этой точки зрения гендерные предубеждения проявляются только в «действиях» внутри.

О другой тенденции, рассматривающей гендерные стереотипы как установки, Тран Тхи Минь Дык сказал: «Гендерные предубеждения понимаются как установки, созданные на основе абсолют-

ного обобщения и дурных впечатлений для проведения различий между мужчинами и женщинами»⁷. Согласно Нгуен Тхи Тху Ха: «Гендерные стереотипы — это негативное и необоснованное признание, суждение и оценка характеристик, позиций, ролей и способностей, которые группа людей навязывает группе людей атрибутов женщин или мужчин»⁸.

Вопреки приведенной выше точке зрения, следующая точка зрения рассматривает гендерные стереотипы как «действия против женщин (или мужчин), основанные на восприятии того, что один пол не имеет равных прав с другим полом и не имеет одинаковых прав»⁹. Соответственно, гендерные стереотипы — это «действия», которые выявляются вовне.

В некоторых документах и исследованиях гендерные стереотипы рассматриваются как восприятие и отношение: «Гендерные предубеждения понимаются как восприятие, отношение и предвзятая оценка мужских или женских характеристик, положения, роли и способностей»¹⁰.

Кроме того, можно упомянуть и некоторые другие взгляды на гендерные стереотипы: «Гендерные стереотипы — это предположения или убеждения, которые выражаются без причины и справедливости и, как правило, не приносят пользы и могут нанести физический и психологический вред женщинам и мужчинам»¹¹.

Так, одни авторы считают, что гендерные стереотипы — это просто мысли, неправильные и вводящие в заблуждение суждения о предмете предубеждения, тогда как другие авторы понимают гендерные стереотипы как форму отношения, основанного на дурных впечатлениях; или действия, раскрывающие объект предубеждения. Так, одни авторы считают, что гендерные стереотипы — это просто мысли, неправильные и вводящие в заблуждение суждения о предмете предубеждения, тогда как другие авторы понимают гендерные стереотипы как форму отношения, основанного на дурных впечатлениях; или действия, раскрывающие объект предубеждения.

На основе впитывания взглядов авторов исследования на гендерные стереотипы и развития на ос-

² Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рошин. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. — 295с

³ Меренков А.В. Социология стереотипов. — Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2001. 161с.

⁴Кирилина А.В. Гендерные компоненты этнических представлений (по результатам пилотажного эксперимента)// Гендерный фактор в языке и коммуникации. Иваново, 1999. С. 46-53.

⁵ Ильин Е.П. Пол и гендер - Санкт-Петербург. 2010. — 688с

⁶ Тран Тхи Ван Ань, «Гендерные стереотипы и формы их преодоления», Научный журнал о женщинах, 2000. № 5, с. 3 — 10. (Trần Thị Văn Anh (2000), “ Định kiến giới và các hình thức khắc phục ”, Tạp chí Khoa học về phụ nữ, số 5, tr . 3 — 10).

⁷ Тран Тхи Мин Дык (редактор), Предубеждения и гендерная дискриминация — теория и практика, 2006. с. 283.

(Trần Thị Minh Đức (Chủ biên) (2006), Định kiến và phân biệt đối xử theo giới - lý thuyết và thực tiễn, sđd, tr . 283).

⁸ Nguyễn Thị Thu Hà, (2011), Nữ lãnh đạo và định kiến giới - nghiên cứu trường hợp nữ lãnh đạo cấp cơ sở, Nxb Khoa học xã hội , tr . 42 .

⁹ Гендерный глоссарий, Всемирная продовольственная программа, 2000. с. 534. (Gender Glossary (2000), Chương trình lương thực thế giới, tr . 534).

¹⁰ http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?cla_ss_id=1&mode=detail&document_id=28975 (Luật Bình đẳng giới).

¹¹ Гендер и гендер Кто заботится?, Учебное пособие по гендеру и репродуктивному здоровью, сентябрь 2001 г., с. 76 . (Giới và giới tính ai quan tâm ?, Tài liệu tập huấn xây dựng kỹ năng về giới và sức khỏe sinh sản , 9/2001 , tr . 76).

нове представленной в предыдущем разделе концепции предубеждений мы считаем, что гендерные стереотипы – это признание, суждение, негативные и иррациональные суждения накладываются на атрибуты женщин или мужчин.

Согласно некоторым документам организаций, работающих в сфере гендера, гендерная дискриминация понимается как «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое имеет следствием или направлено на то, чтобы ущемить или свести на нет равное признание, использование или осуществление прав человека женщинами» и фундаментальные либеральные принципы в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и других сферах, независимо от их семейного положения». Гендерные предубеждения — это «особый тип отношения», который конкретно выражается в негативном и необъективном видении и оценке характеристик, позиций, ролей и возможностей женщин или мужчин, пола. Другими словами, гендерная дискриминация – это проявление гендерных предрассудков в действии.

Сегодня гендерные стереотипы являются одной из форм социальных предрассудков, которые до сих пор существуют во многих различных культурах, это действительно «барьер», который необходимо сломать, чтобы двигаться к равноправному обществу. Потому что, по словам автора Тран Тхи Минь Дук, «с точки зрения содержания гендерные предрассудки считаются одним из многих проявлений гендерного неравенства»¹².

Гендерные предрассудки в отношении женщин-лидеров в системе государственного управления Вьетнама.

«Женщины-лидеры входят в состав руководящего коллектива в целом — те, кто назначается или избирается на важную должность (должность), обладают полномочиями и ответственностью для выполнения функции лидера, управлять, собирать силы коллектива для реализации общей цели»¹³.

Таким образом, по характеру работы женщины-руководители подобны другим руководителям, именно они командуют, контролируют, определяют цели и пути организации; собирать, объединять людей, укреплять коллективную силу и направлять, управлять, мотивировать и мотивировать всех в организации для достижения этой цели.

С точки зрения пола, женщины-лидеры – это те, у кого есть свои особенности с точки зрения здоровья и физического состояния; имеет свою роль, заданную полом (трудовое воспроизводство), особенно роли, ожидаемые обществом и семьей. По многим различным причинам в настоящее время во Вьетнаме «женщины по-прежнему сталкиваются с

дискриминацией и рядом экономических, социальных, культурных, религиозных и политических барьеров при участии в общественной жизни»¹⁴.

Соответственно, как и женщины, женщины-лидеры также неизбежно подвергаются жестким оценкам и даже негативной и необоснованной дискриминации. При таком подходе, на основе концепции гендерных предубеждений, мы считаем, что гендерные предубеждения в отношении женщин-лидеров на всех уровнях являются отрицательным признанием, суждением, оценкой, навязыванием неразумно назначать или избирать женщин на какую-либо должность обладающий полномочиями и ответственностью выполнять функцию руководства, управления, собирая силы коллектива для выполнения задачи, показывать общую цель.

При анализе концепции гендерной предвзятости в отношении женщин-лидеров следует отметить некоторые важные моменты:

Во-первых, гендерные предубеждения в отношении женщин-руководителей на всех уровнях, прежде всего, выражаются через мысли, взгляды, признание (восприятие) и через суждения и оценки (отношение). Эти проявления выражаются не только в обществе, но и в семье. Как проанализировано в разделе, посвященном понятию предубеждения, в социальной психологии понятие отношения часто связывают с трехкомпонентной структурой: восприятием, эмоциями и поведенческой тенденцией. Соответственно, восприятие является компонентом отношения, а также основанием для комментариев и оценок. Другими словами, как форма предрассудка, гендерное предубеждение в отношении женщин-руководителей на всех уровнях также выражается конкретно на трех уровнях: восприятие, эмоции, поведение. На когнитивном уровне гендерные стереотипы включают в себя негативное отношение, мысли, убеждения, ожидания и навязывание неоправданного положения, роли, способностей и возможностей женщинам-руководителям на всех уровнях в семье и в офисе. На эмоциональном уровне гендерные стереотипы связаны с негативными чувствами, выражающимися через дискриминацию, презрение, неприязнь к контакту с женщинами-руководителями. На поведенческом уровне к гендерным стереотипам относятся склонность действовать негативно или намерение действовать негативно по отношению к женщинам-руководителям на всех уровнях, выражающаяся в виде дискриминации в семье (о роли женщин-лидеров), положении, о разделении труда и о полномочиях по принятию решений в отношениях между мужем и женой) и на рабочем месте (о роли, должности; о назначении работы и способностях/способностях).

¹² Тран Тхи Мин Дук (редактор), Предрассудки и гендерная дискриминация – теория и практика, там же, 2006. с. 50. (Trần Thị Minh Đức (Chủ biên), (2006), Định kiến và phân biệt đối xử theo giới - lý thuyết và thực tiễn, tr. 50).

¹³ Нгуен Тхи Тху Ха, Женщины-лидеры и гендерные стереотипы – тематическое исследование женщин-лидеров на низовом уровне, Издательство социальных наук,

2011. с. 42. (Nguyễn Thị Thu Hà, (2011), Nữ lãnh đạo và định kiến giới - nghiên cứu trường hợp nữ lãnh đạo cấp cơ sở, Nxb Khoa học xã hội, tr. 42).

¹⁴ Институт научного социализма, Гендерные проблемы: от истории к современности, Изд-во. Политическая теория. Ханой, 2007. с. 7. (Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học (2007), Những vấn đề giới: từ lịch sử đến hiện đại, Nxb. Lý luận chính trị. Hà Nội, tr. 7).

Во-вторых, гендерные предрассудки в отношении женщин-лидеров на всех уровнях по своей природе негативны, навязчивы и необоснованны. Это также критерии для определения того, является ли признание или суждение предвзятым по признаку пола или нет. То есть, если взгляды, суждения и оценки объективны, обоснованы, аргументированы, аргументированы, положительны и непредвзяты, не навязаны, то это не предубеждение.

Этот негатив, навязывание, иррациональность основаны на существующих взглядах некоторых людей на женщин вообще, женщин - руководителей в частности и вообще, это суждение имеет негативную направленность. Гендерные стереотипы о женщинах-руководителях характеризуются стереотипными представлениями о женщинах в руководстве и управлении. Гендерные стереотипы о женщинах-руководителях характеризуются стереотипными представлениями о женщинах в руководстве и управлении. Кроме того, стереотипный, навязанный и чрезмерно упрощенный характер предубеждения делает восприятие и оценку предубежденного человека жестким и фиксированным. Гендерные стереотипы в отношении женщин-руководителей восходят к поспешным обобщениям, отсутствию доказательств и часто не отражают реальных возможностей каждого женского кадра и ограничивают то, что общество позволяет или ожидает от них. Хотя мужчины и женщины имеют определенные биологические различия, ясно, что существует более глубокая разница, формируемая в основном под влиянием социальных, культурных, политических факторов, религии... - это социальная разница, гендерные стереотипы, связанные с негативными чувствами, выражается через дискомфорт, презрение, нелюбовь к общению с женщинами-лидерами.

В-третьих, с точки зрения объектов женщины-лидеры на всех уровнях являются одним из объектов предрассудков. В качестве лидера и менеджера женщины-лидеры не только рассматриваются в качестве руководителей и менеджеров, но и могут подвергаться гендерным стереотипам (женщины); в то же время могут по-прежнему сталкиваться с предрассудками, вызванными их положением лидера.

Гендерные стереотипы создают давление на предвзятых субъектов на основе гендерных стереотипов, которые действуют как социальные нормы и правила. Поэтому, сталкиваясь с давлением гендерных стереотипов, женщины-лидеры всех уровней могут выбирать поведение в соответствии с этими существующими стереотипами. В результате, женщины-лидеры на всех уровнях также имеют негативные и необоснованные взгляды, суждения, оценки и иррациональность по отношению к себе, а также к другим женщинам-руководителям. Таким образом, гендерные стереотипы в отношении женщин-лидеров включают в себя признание, оценку и суждение других и самих женщин-лидеров по отношению к ним.

Согласно статье 4 Закона о кадрах и государственных служащих 2008 года: «Кадры — это вьетнамские граждане, которые избираются, утверждаются и назначаются на должности и должности в соответствии со сроками полномочий в органах Коммунистической партии Вьетнама и государства. -политические организации на центральном уровне, в провинциях и городах централизованного управления (далее - провинциальный уровень), в районах, городах и провинциальных городах (далее совместно именуемые провинциальные уровни) района), в платежной ведомости и получать зарплату от бюджет государства».¹⁵

Кроме того, «должностные кадры коммун, районов и поселков (пункт 1 статьи 4 Закона о кадрах и государственной службе 2008 г., именуемые в дальнейшем уровнем коммуны) являются гражданами Вьетнама, избираемыми на должности в соответствии со сроком полномочий в округе. Постоянного комитета Народного Совета, Народного комитета, секретарь, заместитель секретаря парткома, руководитель общественно-политической организации; Государственные служащие на уровне коммуны - это вьетнамские граждане, которые набираются для получения профессионального звания при Народном комитете на уровне коммуны, получают заработную плату и получают зарплату из государственного бюджета»¹⁶.

В настоящее время Вьетнам вступает в стадию ускоренной индустриализации, модернизации и международной интеграции, страна и ее народ сталкиваются со многими преимуществами и новыми вызовами для развития. В этом общем контексте, как и многие другие социально-психологические явления, на гендерные стереотипы также влияют быстрые и глобальные изменения инноваций и интеграции, особенно вопросы гендерной идентичности, женщин, гендерного равенства. На международном уровне это широкое развитие гендерных теорий, теорий социальной психологии; Это также рождение и приверженность многих стран международным нормам, конвенциям и планам действий в этой области (Конвенция CEDAW о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин), ратифицированная Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 1979 году, Пекинская декларация и Платформа действий, принятая на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин в Пекине в 1995 году...).

Во Вьетнаме должны произойти позитивные изменения в политике, экономике, обществе, культуре... а также во взглядах, установках, механизмах и политике партии и государства. Можно сказать, что во время революционного процесса, особенно в период новых перемен и международной интеграции, Коммунистическая партия Вьетнама всегда уделяла внимание женщинам, женскому труду и достигала цели гендерного равенства. Правильные принципы и политика партии и государства Вьетнам создали для женщин важный правовой коридор

¹⁵ Пункт 1 статьи 4 Закона о государственных служащих 2008 года. (Khoản 1, Điều 4, Luật cán bộ công chức 2008).

¹⁶ Пункт 1 статьи 4 Закона о государственных служащих 2008 года. (Khoản 1, Điều 4, Luật cán bộ công chức 2008).

для развития и поощрения гендерного равенства. Вместе с тем усилия и утверждение женщин в деле национального строительства и развития в целом, в области лидерства и управления в частности, способствовали ограничению и «смягчению» глубинных влияний роль женщин недооценивается, чем мужчин) давно существует во Вьетнаме. В современной вьетнамской семье одним из основных изменений в семейных отношениях является изменение статуса членов семьи в сторону равенства и демократии, особенно в отношениях мужа и жены.

В нынешнюю эпоху инноваций и интеграции к женщинам относятся более справедливо, к ним относятся более гуманно, и им предоставлены благоприятные условия для учебы, повышения самоэффективности и участия в общественной деятельности, лидерства и управления. На пути к прогрессивному и устойчивому развитию требуется, чтобы все, в том числе женщины, женщины-лидеры на всех уровнях, быстро адаптировались к ежедневным изменениям динамичной экономической жизни и новым сложным социальным отношениям. Кроме того, им также приходится постоянно стремиться, проявлять изобретательность, догонять время, преодолевать трудности и вызовы и превосходить самих себя. Обладая давней традицией и собственными усилиями, женщины постоянно стремились, ярко демонстрировали свои способности и качества, продвигали свой творческий потенциал и добивались достижений во всех сферах общественной жизни.

Список литературы:

1. Гендер и гендер Кто заботится?, Учебное пособие по гендеру и репродуктивному здоровью, сентябрь 2001 г., с. 76. (Giới và giới tính ai quan tâm?, Tài liệu tập huấn xây dựng kỹ năng về giới và sức khỏe sinh sản, 9/2001, tr. 76).
2. Гендерный глоссарий, Всемирная продовольственная программа, 2000. с. 534. (Gender Glossary (2000), Chương trình lương thực thế giới, tr. 534).
3. До Хоанг и др., Аналитическая гендерная теория с точки зрения социальной психологии, основная тема исследования социальных и гуманитарных наук, Центр женских исследований, Ханойский национальный университет, 2005. С. 9. (Đỗ Hoàng và cộng sự (2005), Lý thuyết giới phân tích từ góc độ Tâm lý học xã hội, đề tài nghiên cứu cơ bản thuộc KHXHNV, Trung tâm Nghiên cứu về Phụ nữ, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 9).
4. Ильин Е.П. Пол и гендер - Санкт-Петербург. 2010. – 688с

5. Институт научного социализма, Гендерные проблемы: от истории к современности, Изд-во. Политическая теория. Ханой, 2007. с. 7. (Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học (2007), Những vấn đề giới: từ lịch sử đến hiện đại, Nxb. Lý luận chính trị. Hà Nội, tr. 7).

6. Кирилина А.В. Гендерные компоненты этнических представлений (по результатам пилотажного эксперимента)// Гендерный фактор в языке и коммуникации. Иваново, 1999. С. 46-53.

7. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю.Рошин. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295с

8. Меренков А.В. Социология стереотипов. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2001. 161с.

9. Нгуен Тхи Тху Ха, Женщины - лидеры и гендерные стереотипы -- тематическое исследование женщин - лидеров на низовом уровне, 2011. с. 72. (Nguyễn Thị Thu Hà (2011), Nữ lãnh đạo và định kiến giới - nghiên cứu trường hợp nữ lãnh đạo cấp cơ sở, tr.72)

10. Нгуен Тхи Тху Ха, Женщины-лидеры и гендерные стереотипы – тематическое исследование женщин-лидеров на низовом уровне, Издательство социальных наук, 2011. с. 42. (Nguyễn Thị Thu Hà, (2011), Nữ lãnh đạo và định kiến giới - nghiên cứu trường hợp nữ lãnh đạo cấp cơ sở, Nxb Khoa học xã hội, tr. 42).

11. Пункт 1 статьи 4 Закона о государственных служащих 2008 года. (Khoản 1, Điều 4, Luật cán bộ công chức 2008).

12. Тран Тхи Ван Ань, «Гендерные стереотипы и формы их преодоления», Научный журнал о женщинах, 2000. № 5, с. 3 – 10. (Trần Thị Vân Anh (2000), “Định kiến giới và các hình thức khắc phục”, Tạp chí Khoa học về phụ nữ, số 5, tr. 3 – 10).

13. Тран Тхи Мин Дык (редактор), Предрассудки и гендерная дискриминация – теория и практика, 2006. с. 283. (Trần Thị Minh Đức (Chủ biên) (2006), Định kiến và phân biệt đối xử theo giới - lý thuyết và thực tiễn, sđd, tr. 283).

14. Тран Тхи Мин Дык (редактор), Предрассудки и гендерная дискриминация – теория и практика, там же, 2006. с. 50. (Trần Thị Minh Đức (Chủ biên), (2006), Định kiến và phân biệt đối xử theo giới - lý thuyết và thực tiễn, tr. 50).

15. http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=28975 (Luật Bình đẳng giới).