

HƯỚNG DẪN LỒNG GHÉP GIỚI TRONG HOẠCH ĐỊNH VÀ THỰC THI CHÍNH SÁCH

**HƯỚNG TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM
THÔNG QUA CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH QUỐC GIA
CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI**

*Dự án VIE 01-015-01 “Giới trong chính sách công”
Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam*

Hà Nội, năm 2004

LỜI NÓI ĐẦU CỦA CÁC NHÀ LÃNH ĐẠO



Hà Thị Khiết

Chủ tịch UBQG
vì sự tiến bộ của
phụ nữ Việt Nam

Thay mặt Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, tôi xin trân trọng công bố tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách.

Tài liệu phản ánh sự chuyển biến quan trọng về phương thức tiếp cận nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới, phát triển kinh tế và giảm nghèo. Trong thực tế, chúng ta đã đạt được nhiều thành tựu to lớn trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, trước mắt vẫn còn nhiều vấn đề mà chúng ta cần phải phấn đấu để đạt được hiệu quả cao hơn. Từ trước tới nay, chúng ta có xu hướng chỉ tập trung chủ yếu vào các nhu cầu của phụ nữ và trẻ em gái. Giờ đây, chúng ta nhận thấy rằng bình đẳng giới mang lại lợi ích cho mọi người. Khó có thể đạt được bình đẳng giới nếu không có sự tham gia của mọi người - phụ nữ, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái.

Lồng ghép giới hiện được coi là chiến lược hữu hiệu nhất nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới. Đó là việc thay đổi cách tư duy, làm việc và quan hệ xã hội sao cho các thực tiễn trải nghiệm, mối quan tâm và vấn đề ưu tiên của phụ nữ và nam giới trở thành một phần thiết yếu của quá trình thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách, chương trình và dự án của các ngành, các cấp.



Jordan Ryan

Đại diện thường trú
UNDP tại Việt Nam

Chương trình phát triển của Liên hợp quốc tại Việt Nam (UNDP) rất tự hào được cùng hợp tác xây dựng tài liệu Hướng dẫn mang đầy tính sáng tạo này, trong khuôn khổ hoạt động của dự án giữa Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, UNDP và chính phủ Hà Lan, VIE 01-015-01 - 'Giới trong chính sách công'.

Tại cuộc họp thượng đỉnh Thiên niên kỷ của Liên hiệp quốc được tổ chức vào năm 2000, các nhà lãnh đạo của Việt Nam và 188 quốc gia khác trên thế giới đã cam kết rằng việc thúc đẩy bình đẳng giới và tăng quyền năng cho phụ nữ là một trong tám mục tiêu phát triển thiên niên kỷ.

Nhằm đạt được các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ, chúng ta cần phải tạo ra một môi trường trong đó các nỗ lực vì bình đẳng giới không còn là cuộc đấu tranh hàng ngày của một vài nhóm đơn lẻ, mà trở thành một phần trong đời sống thường nhật của từng cá nhân và toàn xã hội. Lồng ghép giới có nghĩa là quan tâm xem xét và giải quyết các nhu cầu và vấn đề ưu tiên của cả nam giới và phụ nữ trong công việc và cuộc sống hàng ngày của mình.

Lồng ghép giới đòi hỏi rất nhiều nỗ lực, bởi đó là một quá trình chuyển đổi: tức là đổi mới cách chúng ta tư duy, cách tiến hành các mối quan hệ xã hội, phương pháp làm việc, cũng như cách nhìn nhận và đối xử với nam giới, phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái. Đôi khi, những cam kết đối với mục tiêu bình đẳng giới có thể khác biệt so với truyền thống văn hoá. Lúc đó, chúng ta sẽ cần tới lòng can đảm để đổi mới từ khía cạnh văn hoá.

UNDP hi vọng rằng tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới này sẽ thúc đẩy các hoạt động vì bình đẳng giới ở Việt Nam, bởi bình đẳng giới sẽ góp phần cải thiện cuộc sống của mọi người dân Việt Nam.



Gerben de Jong

Đại sứ Hà Lan

Trên thế giới, phụ nữ vẫn còn chịu nhiều thiệt thòi. Tình trạng này khác nhau giữa các quốc gia và khu vực trên thế giới bởi nó mang dấu ấn của các yếu tố văn hoá, lịch sử và xã hội. Chúng ta - các quốc gia thành viên của Liên hợp quốc - đã cùng nhau cam kết cải thiện địa vị của phụ nữ cũng như nhất trí về các biện pháp mà các cơ quan chính phủ, tổ chức phi chính phủ, đa phương và các tổ chức tư nhân cần thực hiện để đạt được mục tiêu này.

Theo phương pháp lồng ghép giới, chúng ta không còn đơn thuần cho rằng mọi đề án chính sách hoặc chương trình đều đương nhiên mang lại lợi ích cho cả phụ nữ. Tình trạng nghèo đói của phụ nữ và nam giới thường xuất phát từ những nguyên nhân khác nhau. Bên cạnh đó, họ trải nghiệm cuộc sống khác nhau, có các nhu cầu và lợi ích khác nhau, đồng thời các biện pháp hỗ trợ phát triển cũng tác động khác nhau tới họ. Lồng ghép giới là một cách thức nhằm đảm bảo rằng việc hoạch định chính sách và ra quyết định có tính đến các nhu cầu và lợi ích khác nhau của nam giới và phụ nữ. Mục đích là làm cho các chính sách góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng nam nữ một cách bền vững, thay vì vô tình làm tăng thêm tình trạng bất bình đẳng. Đây không phải là vấn đề đơn giản hoặc dễ dàng.

Đại sứ quán Hà Lan lấy làm vinh dự được tham gia hỗ trợ sáng kiến biên soạn và xuất bản tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới này. Chúng tôi hi vọng đây sẽ là tài liệu hữu ích cho Chính phủ và nhân dân Việt Nam trên chặng đường dài nhằm đạt được sự phát triển bền vững, mang lại lợi ích và thành quả bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai.

LỜI CẢM ƠN

Chính phủ Việt Nam và Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ xin chân thành cảm ơn Chương trình phát triển Liên hợp quốc và Đại sứ quán Vương quốc Hà Lan đã ủng hộ việc xây dựng và công bố bộ tài liệu quan trọng về hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, thuộc khuôn khổ dự án VIE 01-015-01 "Giới trong chính sách công".

Nhóm cán bộ dự án, trong đó có các chị Trần Mai Hương - Phó Giám đốc, Nguyễn Thị Thuý – Quản đốc dự án, Kristen Pratt – Chuyên gia thường trú Quốc tế và Nguyễn Thu Hằng – Trợ lý dự án, là những người chịu trách nhiệm về mặt nội dung của tài liệu hướng dẫn này.

Ủy ban Quốc gia, Chương trình phát triển Liên hợp quốc và Đại sứ quán Hà Lan đặc biệt cảm ơn chị Kristen Pratt về những nỗ lực trong quá trình nghiên cứu và chọn lựa các kinh nghiệm hay trên thế giới về lồng ghép giới, rút ra những bài học kinh nghiệm phù hợp và bổ ích cho Việt Nam, cũng như đã trình bày các nội dung một cách dễ hiểu và đáp ứng được các yêu cầu đặt ra.

Chúng tôi cũng xin cảm ơn những ý kiến đóng góp quý báu của các chị Dương Thị Thanh Mai và Đỗ Thị Tường Vi đã giúp chúng tôi điều chỉnh tài liệu cho phù hợp hơn.

Tài liệu hướng dẫn đã được bà Hà Thị Khiết - Chủ tịch Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đồng thời là Giám đốc dự án phê duyệt.

MỤC LỤC

CÁC THUẬT NGỮ CHÍNH	1
MỘT SỐ TỪ VIẾT TẮT	9
MỤC ĐÍCH VÀ TỔNG QUAN VỀ TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN	11
Mục đích	11
Đối tượng sử dụng	11
Tài liệu phục vụ phụ nữ và nam giới	11
Cơ sở sử dụng tài liệu	11
Những vấn đề mà tài liệu không đề cập tới	12
Bố cục của tài liệu	12
Cách sử dụng tài liệu	12
Môi trường văn hoá đổi mới và cầu thị	12
Lồng ghép giới là một quá trình liên tục đổi mới và tiến bộ	13
TRƯỚC KHI CHÚNG TA BẮT ĐẦU – “THẾ NÀO LÀ PHƯƠNG PHÁP LỒNG GHÉP GIỚI”	14
Giới thiệu các bức tranh minh hoạ về lồng ghép giới	20
PHẦN I: THÔNG TIN CƠ SỞ	21
1. PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM	21
1.1. Chính phủ Việt Nam: cam kết vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới	21
1.2. Thể chế hoá công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới	22
1.3. Khung chính sách vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới	22
1.4. Hướng tới việc áp dụng phương pháp tiếp cận lồng ghép giới ở Việt Nam	24
1.5. Vai trò tiềm năng của bộ máy vì sự tiến bộ của phụ nữ, Chiến lược và Kế hoạch hành động Quốc gia trong công tác lồng ghép giới	26
1.6. Tổng quan về mối quan hệ giữa Chiến lược quốc gia, Kế hoạch hành động quốc gia, kế hoạch hành động của các ngành, các cấp và phương pháp tiếp cận lồng ghép giới	29
2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM QUAN TRỌNG	30
Giới – <i>Khái niệm chính</i>	30
Phân biệt đối xử trên cơ sở giới – <i>Vấn đề cần giải quyết</i>	31
Bình đẳng giới – <i>Mục tiêu</i>	31
Lồng ghép giới – <i>Một biện pháp chiến lược</i>	32
Hai biện pháp chiến lược: tăng cường sự tham gia của phụ nữ và lồng ghép giới – khác nhau, bổ sung cho nhau và đều quan trọng như nhau	32
Sự nhạy cảm giới, trách nhiệm giới và sự chuyển biến vì mục tiêu bình đẳng giới ...	33
Nhu cầu thực tiễn ngắn hạn và lợi ích chiến lược dài hạn	33
PHẦN II: HƯỚNG DẪN LỒNG GHÉP GIỚI	35
1. GIỚI THIỆU	35
1.1. Những kết quả mong đợi của việc lồng ghép giới thành công	35
1.2. Làm thế nào để thực hiện lồng ghép giới thành công	36
1.3. Bức tranh về một tổ chức có trách nhiệm giới	37
2. CÁC BƯỚC LỒNG GHÉP GIỚI	38
2.1. Bước 1: Xây dựng cơ sở để lồng ghép giới – các điều kiện quan trọng để lồng ghép giới thành công	38

2.1.1.	Trách nhiệm chung vì mục tiêu bình đẳng giới	38
2.1.2.	Hiểu biết cơ bản về các khái niệm giới và phương pháp lồng ghép giới ...	38
2.1.3.	Sự cam kết và chỉ đạo sát sao từ cấp lãnh đạo	39
2.1.4.	Khung chính sách.....	40
2.1.5.	Kế hoạch đổi mới tổ chức.....	40
2.1.6.	Vai trò và trách nhiệm rõ ràng	40
2.1.7.	Vị trí và nguồn lực thích hợp của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ.....	42
2.1.8.	Môi trường văn hoá đổi mới và cầu thị	43
2.1.9.	Kiến thức và công cụ để làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới	44
2.1.10.	Thể chế hoá công tác lồng ghép giới	45
2.1.11.	Cơ chế động viên và phê bình.....	46
2.2.	Bước 2: Tổng quan chu trình chính sách có trách nhiệm giới	46
	<i>Bảng “Chu trình chính sách có trách nhiệm giới”.....</i>	<i>49</i>
2.3.	Bước 3: Thu thập thông tin và tiến hành phân tích giới – nắm vững tình hình trên quan điểm giới	50
2.3.1.	Tại sao chúng ta lại cần có thông tin?	50
2.3.2.	Ba loại thông tin hữu ích: Số liệu tách biệt theo giới tính, thống kê giới và phân tích giới.....	50
2.3.3.	Có thể thu thập thông tin và số liệu giới ở đâu?	52
	<i>Trường hợp nghiên cứu điển hình về công tác thu thập thông tin: Bệnh lao ở Việt Nam</i>	<i>54</i>
2.4.	Bước 4: Các biện pháp can thiệp chính sách vì bình đẳng giới	60
2.4.1.	Một số xuất phát điểm quan trọng để lồng ghép giới	60
2.4.2.	Sự tham gia của các bên liên quan	61
2.4.3.	Lồng ghép giới: đưa yếu tố giới vào các mục tiêu và giải pháp của chính sách, chương trình, dự án.....	61
2.4.4.	Trọng tâm của các biện pháp can thiệp nhằm thúc đẩy bình đẳng giới	62
2.4.5.	Vai trò của chuyên gia giới	64
2.5.	Bước 5 : Giám sát có trách nhiệm giới.....	65
2.5.1	Giám sát	65
	<i>Sơ đồ “Chu trình chính sách có trách nhiệm giới và vai trò của giám sát và đánh giá”</i>	<i>66</i>
2.5.2	Giám sát có trách nhiệm giới.....	67
2.5.3	Các phương pháp và nội dung giám sát.....	67
2.5.4	Những thông tin giám sát quan trọng.	68
2.5.5	Các công cụ giám sát	70
2.5.6	Một số đặc điểm của thông tin giám sát hữu ích, có chất lượng	70
2.5.7	Chủ thể tiến hành hoạt động giám sát.	71
2.5.8	Phân biệt giữa giám sát quá trình lồng ghép giới với giám sát kết quả của hoạt động lồng ghép giới.....	71
2.6.	Bước 6: Đánh giá có trách nhiệm giới và các hoạt động tiếp theo	72
2.6.1	Đánh giá có trách nhiệm giới.....	72
2.6.2	Nội dung đánh giá	73
2.6.3	Các hoạt động tiếp theo	73
PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP CHIẾN LƯỢC CẦN TIẾN HÀNH KHI LỒNG GHÉP GIỚI.....		74
1.	QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI ĐỂ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI	74
1.1.	Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới mang lại sự đổi mới.....	74

1.2. Quá trình đổi mới cần được lập kế hoạch và quản lý để đạt được thành công ...	74
1.3. Bài học chính: đổi mới thành công thường có sự điều hành và quản lý của cấp lãnh đạo	74
1.4. Ba giai đoạn của quá trình thay đổi	75
1.5. Một số bí quyết quản lý sự thay đổi để có được thái độ, hành vi và tác phong làm việc có trách nhiệm giới	75
2. ‘GIỚI LÀ VẤN ĐỀ QUAN TRỌNG’ – TUYÊN TRUYỀN, VẬN ĐỘNG VÌ BÌNH ĐẲNG GIỚI	76
2.1. Một số kỹ năng cần thiết	76
2.2. Một số lập luận có tính nguyên tắc trong tuyên truyền, vận động vì bình đẳng giới	77
2.3. Chuẩn bị tinh thần và luận cứ trước khi tiến hành vận động	78
<i>Bảng "Một số thái độ phản ứng thường gặp đối với hoạt động vì bình đẳng giới và biện pháp khắc phục"</i>	80
PHẦN IV: VẤN ĐỀ GIỚI TRONG CÁC NGÀNH VÀ LĨNH VỰC CỤ THỂ	82
Giới thiệu	82
Nông nghiệp và phát triển nông thôn	83
Tài nguyên môi trường và phát triển bền vững	86
Kinh tế vĩ mô và thương mại	90
Quản lý và tham gia quản lý	92
Lao động - việc làm	94
Giáo dục - đào tạo	96
Y tế và phòng chống HIV/AIDS	99
Vấn đề giảm nghèo	105
Luật pháp và quyền của phụ nữ	107
Nghiên cứu khoa học	109
Truyền thông	111
PHẦN V: CÁC PHỤ LỤC	113
1. PHÂN TÍCH GIỚI	113
- Phân tích giới - Biện pháp tiến hành	113
- Phân tích giới - Vấn đề cần giải đáp	114
- Một số công cụ phân tích giới chính: Tổng quan	115
1.1. Khung phân tích Harvard	115
1.2. Khung Moser (Lập kế hoạch giới)	116
1.3. Khung sơ đồ phân tích giới (GAM)	118
1.4. Khung tăng quyền năng cho phụ nữ (Longwe)	119
1.5. Khung tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội (SRA)	120
2. CÁC DANH MỤC ĐỐI CHIẾU VỀ VẤN ĐỀ GIỚI	123
Danh mục đối chiếu về mức độ cam kết của các cấp lãnh đạo đối với công tác lồng ghép giới	123
Danh mục đối chiếu về mức độ nhạy cảm giới của các bên liên quan	124
Danh mục đối chiếu để đưa giới vào các văn kiện chính sách, chương trình hay dự án	125
Danh mục đối chiếu về đánh giá tác động giới	126
Danh mục đối chiếu để đánh giá các đề án phân tích giới	127
Danh mục đối chiếu cho việc đánh giá các đề án nghiên cứu chung từ góc độ giới	129
Danh mục đối chiếu cho công tác đánh giá có nhạy cảm giới	130
Danh mục đối chiếu để đánh giá việc thực hiện lồng ghép giới	131

NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG	134
Thực tiễn lồng ghép giới ở Việt Nam: Chiến lược và Kế hoạch hành động giới trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn	134
TÀI LIỆU THAM KHẢO	155

CÁC THUẬT NGỮ CHÍNH

- 1. GIỚI**

Là một phạm trù chỉ vai trò và mối quan hệ xã hội giữa nam giới và phụ nữ. Nói đến mối quan hệ giới là nói đến cách thức phân định xã hội giữa nam giới và phụ nữ, liên quan đến hàng loạt vấn đề thuộc về thể chế và xã hội chứ không phải là mối quan hệ cá biệt giữa một nam giới hay phụ nữ nào đó.

Các đặc điểm giới không tự nhiên sinh ra và không phải là đặc điểm sinh học.

Xã hội tạo ra và gán cho trẻ em gái và trẻ em trai, phụ nữ và nam giới các đặc điểm giới khác nhau, và thông thường, mọi người phải chịu nhiều áp lực và buộc phải tuân thủ các quan niệm xã hội đó. Ví dụ, ở nhiều nơi trên thế giới, người ta cho rằng phụ nữ phải phụ thuộc vào nam giới. Nhưng ở một số nơi khác, phụ nữ lại là người ra quyết định hoặc việc nam nữ tham gia bình đẳng vào quá trình ra quyết định là điều bình thường.
- 2. GIỚI TÍNH**

Là sự khác biệt về mặt sinh học giữa nam giới và phụ nữ, là các đặc điểm đồng nhất mà khi chúng ta sinh ra đã có.

Ví dụ, nam giới có thể làm thụ thai, phụ nữ có thể sinh con và cho con bú.
- 3. CÁC VAI TRÒ GIỚI**

Là những hành vi ứng xử mà xã hội mong đợi ở phụ nữ và nam giới.

Các vai trò giới đa dạng, tùy theo cộng đồng và các nơi khác nhau trên thế giới. Các vai trò giới thay đổi theo thời gian, tương ứng với các điều kiện, hoàn cảnh thay đổi của cộng đồng (ví dụ, trong thời chiến, nhiều phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo). Các vai trò giới cũng thay đổi tương ứng với sự thay đổi về quan niệm về việc chấp nhận hoặc không chấp nhận các hành vi ứng xử và vai trò nào đó.

Các vai trò và đặc điểm giới có ảnh hưởng đến mối quan hệ quyền lực giữa phụ nữ và nam giới ở mọi cấp độ, có thể dẫn đến tình trạng bất bình đẳng về cơ hội và thụ hưởng thành quả đối với một số nhóm người.
- 4. SỰ PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG TRÊN CƠ SỞ GIỚI**

Là sự phân công các nhiệm vụ và trách nhiệm khác nhau giữa nam và nữ. Sự phân công này là do dạy dỗ mà thành, được mọi thành viên của từng cộng đồng, xã hội nắm vững.

Vai trò 3 mặt (còn được gọi là gánh nặng 3 vai) của phụ nữ: công việc sản xuất (sản xuất lương thực, dịch vụ để tiêu dùng trong gia đình hoặc tạo thu nhập), công việc tái sản xuất (sinh con, chăm sóc con cái, làm nội trợ, chăm lo cuộc sống gia đình) và công việc cộng đồng (quản lý các việc liên quan tới sử dụng nguồn lực, ví dụ: nước, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, tham gia lãnh đạo v.v...). Nam giới tham gia nhiều hơn vào các công việc sản xuất và cộng đồng.

- 5. CÁC MỐI QUAN HỆ GIỚI** Là các mối quan hệ xã hội giữa phụ nữ và nam giới, đặc biệt là cách thức phân chia quyền lực giữa nam và nữ. Các mối quan hệ đó tác động đến vị thế của nam giới và phụ nữ và thường là bất lợi cho phụ nữ. Mọi người trong xã hội thường chấp nhận và coi thứ bậc giới là lẽ tự nhiên, nhưng thực chất đây là các mối quan hệ xã hội dựa trên các đặc điểm văn hoá và có thể thay đổi theo thời gian.
- 6. BÌNH ĐẲNG GIỚI** Là sự thừa nhận và coi trọng như nhau các đặc điểm giống và khác nhau giữa phụ nữ và nam giới.
Nam giới và phụ nữ cùng có vị thế bình đẳng và được tôn trọng như nhau.
Phụ nữ và nam giới cùng:
- Có điều kiện bình đẳng để phát huy hết khả năng và thực hiện các mong muốn của mình,
- Có cơ hội bình đẳng để tham gia, đóng góp và thụ hưởng từ các nguồn lực của xã hội và quá trình phát triển,
- Được hưởng tự do và chất lượng cuộc sống bình đẳng,
- Được hưởng thành quả bình đẳng trong mọi lĩnh vực của xã hội.
- 7. CÔNG BẰNG GIỚI** Là một quá trình đối xử công bằng đối với nam giới và phụ nữ - ví dụ như sự phân bổ công bằng về nguồn lực và cơ hội. Công bằng có thể được coi là phương tiện/biện pháp thực hiện và bình đẳng giới là mục đích cuối cùng. Công bằng sẽ dẫn tới bình đẳng.
- 8. KHOẢNG CÁCH GIỚI** Là sự khác biệt hoặc bất bình đẳng giữa trẻ em gái và trẻ em trai, giữa nam và nữ trong một trường hợp cụ thể, định lượng, liên quan đến các điều kiện, sự tiếp cận và thụ hưởng nguồn lực. Ví dụ: tình hình tiếp cận dịch vụ y tế của phụ nữ và nam giới, tỉ lệ học sinh nam và nữ bỏ học.
- 9. CÁC ĐỊNH KIẾN GIỚI** Là tập hợp các đặc điểm mà một nhóm người, cộng đồng cụ thể coi là thuộc tính của phụ nữ hoặc nam giới (ví dụ: nội trợ không phải là việc của đàn ông).
Các định kiến giới thường là không đúng (không phản ánh đúng khả năng thực tế của từng người) và thường giới hạn những gì mà xã hội cho phép hoặc mong đợi các cá nhân thực hiện.
- 10. SỰ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ ĐỐI VỚI PHỤ NỮ** “Là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính có tác dụng hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hoá việc phụ nữ được công nhận, hưởng thụ hay thực hiện một cách bình đẳng các quyền con người và những quyền tự do cơ bản trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, dân sự và các lĩnh vực khác, bất kể tình trạng hôn nhân của họ.”¹
Do có các định kiến giới, trong gia đình, ở nơi làm việc hoặc ngoài

¹ Điều 1, Công ước CEDAW

xã hội, nam giới và phụ nữ bị đối xử khác nhau (phân biệt, loại trừ, hạn chế hoặc bị ngược đãi). Ví dụ: một phụ nữ không được để bạt làm lãnh đạo (ngay cả khi người phụ nữ này có trình độ và kinh nghiệm phù hợp) bởi xã hội cho rằng chỉ có nam giới mới có thể đưa ra được các quyết định quan trọng.

- 11. THIẾU NHẬN THỨC VỀ GIỚI** Là sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về các vấn đề giới cùng với tác động của chúng đối với việc trẻ em trai và gái, nam giới và phụ nữ trải nghiệm cuộc sống và hưởng thụ thành quả phát triển.
- 12. NHẠY CẢM GIỚI** Là sự nhận thức đầy đủ và đúng đắn về nhu cầu, vai trò và trách nhiệm khác nhau của nam giới và phụ nữ.
- Hiểu được rằng những khác biệt này có thể dẫn đến sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới trong các lĩnh vực:
- Tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực.
 - Mức độ tham gia, thụ hưởng các nguồn lực và thành quả phát triển.
- 13. TRÁCH NHIỆM GIỚI** Là việc nhận thức được các vấn đề giới, khác biệt giới và nguyên nhân của những khác biệt, từ đó, đưa ra biện pháp tích cực nhằm giải quyết và khắc phục bất bình đẳng trên cơ sở giới.
- 14. SỰ CHUYỂN BIẾN VÌ MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI** Là việc chủ động tìm hiểu các nguyên nhân sâu xa của bất bình đẳng giới, đưa ra các biện pháp hữu hiệu nhằm thay đổi mối tương quan quyền lực hiện còn bất bình đẳng giữa nam và nữ, cải thiện vị thế của phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giới.
- 15. DÒNG CHẢY CHỦ ĐẠO** Là tập hợp - mang tính chi phối - bao gồm các ý tưởng, giá trị, quan niệm, thái độ, mối quan hệ và cách thức tiến hành mọi việc trong xã hội.
- Dòng chảy chủ đạo bao trùm các thể chế chính của xã hội: gia đình, nhà trường, chính quyền, tổ chức xã hội v.v..., quyết định ai được coi trọng và cách thức phân bổ nguồn lực, quyết định ai được làm gì và ai nhận được gì trong xã hội. Cuối cùng, dòng chảy chủ đạo tác động tới chất lượng cuộc sống của tất cả mọi người trong xã hội.
- 16. LỒNG GHÉP GIỚI (NGHĨA LÀ ĐƯA YẾU TỐ GIỚI VÀO DÒNG CHẢY CHỦ ĐẠO)** Là một phương pháp tiếp cận, hay một biện pháp chiến lược nhằm đạt được bình đẳng giới trên diện rộng trong xã hội – bằng cách đưa các yếu tố giới vào dòng chảy chủ đạo.
- Lồng ghép giới mở rộng trách nhiệm của mọi người nhằm đạt được bình đẳng giới.
- Lồng ghép giới đòi hỏi toàn bộ dòng chảy chủ đạo chấp nhận mục tiêu bình đẳng giới, coi đó là mục tiêu quan trọng, đồng thời tích cực giải quyết các vấn đề giới liên quan đến bản thân các chủ thể bên trong dòng chảy chủ đạo nhằm đạt được bình đẳng giới trong toàn xã hội.

Lồng ghép giới được coi là công cụ để quản lý nhà nước tốt vì phương pháp này xem xét và tìm cách đáp ứng các nhu cầu và vấn đề ưu tiên của mọi thành viên trong xã hội. Đồng thời, tất cả mọi người đều được tham gia, đóng góp vào công tác quản lý nhà nước cũng như được phân bổ các lợi ích phát triển một cách công bằng.

Đây là một quá trình liên tục nhằm thay đổi cách tư duy, mối quan hệ giới giữa nam và nữ cũng như cách thức làm việc của họ.

17. TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ

Là một phương pháp tiếp cận, trong đó tập trung vào việc tăng số lượng nữ và thu hút sự tham gia tích cực của họ vào mọi mặt của đời sống xã hội, đặc biệt là lĩnh vực chính trị, tham gia lãnh đạo, quản lý và ra quyết định ở các ngành, các cấp.

Phương pháp tiếp cận này thừa nhận rằng nam giới và phụ nữ có thực tiễn trải nghiệm cuộc sống khác nhau, có các nhu cầu và vấn đề ưu tiên khác nhau, chịu tác động khác nhau bởi các chính sách, chương trình và dự án - do đó, vấn đề không chỉ là phụ nữ có quyền tham gia vào việc ra quyết định, mà sự tham gia của họ có tác dụng nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước - bởi nó góp phần làm cho các chính sách, chương trình và dự án trở nên hiệu quả hơn.

18. NHU CẦU THỰC TIỄN

Các nhu cầu cụ thể, tức thời và thường là thiết yếu đối với cuộc sống hàng ngày của con người, như thực phẩm, nước, nhà ở, tiền, an ninh...

Biện pháp nhằm đáp ứng các nhu cầu thực tiễn có thể giải quyết được những vấn đề bất cập và bất bình đẳng trước mắt nhưng thường chưa làm thay đổi các nguyên nhân sâu xa gây nên bất bình đẳng giới.

19. LỢI ÍCH CHIẾN LƯỢC

Các lợi ích mang tính dài hạn và khó nhận thấy hơn, liên quan tới các nguyên nhân sâu xa gây nên tình trạng bất bình đẳng giới. Việc đáp ứng các lợi ích chiến lược sẽ thách thức và làm thay đổi mối quan hệ quyền lực giữa nam giới và phụ nữ. Ví dụ, tháo bỏ các trở ngại về mặt pháp lý, chia sẻ việc nhà, cùng tham gia quyết định trong gia đình.

20. ĐIỀU KIỆN VÀ VỊ THẾ

Điều kiện đề cập tới các điều kiện sống về mặt vật chất của nam giới và phụ nữ (ví dụ: lương thực, thực phẩm, dịch vụ y tế, chất lượng nhà ở...). Vị thế đề cập tới địa vị của nam giới và phụ nữ trong xã hội về các mặt kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội (ví dụ: sự khác biệt về tỷ lệ nam nữ tham gia trong lĩnh vực chính trị, sở hữu đất đai và tài sản).

21. TIẾP CẬN NGUỒN LỰC

Là khi một cá nhân có thể sử dụng (tiếp cận) một nguồn lực nào đó, nhưng không có quyền kiểm soát và do vậy, không thể quyết định việc sử dụng nguồn lực đó. Ví dụ, thuê đất để canh tác, hoặc có cơ hội tiếp cận và tham gia vào chương trình nghị sự.

- 22. KIỂM SOÁT NGUỒN LỰC** Là khi một cá nhân có thể quyết định việc sử dụng nguồn lực. Ví dụ: có quyền sử dụng hoặc cho thuê đất; có quyền kiểm soát và quyết định các vấn đề thảo luận trong chương trình nghị sự.
- 23. GIÁM SÁT CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI** Là một phương pháp được tiến hành thường xuyên, có hệ thống nhằm theo dõi quá trình thực hiện các chính sách, chương trình, dự án có đi đúng hướng để đạt được mục tiêu hay không, đồng thời cho thấy được những trải nghiệm khác nhau của nam giới và phụ nữ cũng như tác động khác nhau của các biện pháp can thiệp đối với họ.
- 24. ĐÁNH GIÁ CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI** Là một phương pháp có hệ thống nhằm xem xét kết quả thực hiện các chính sách, chương trình và dự án từ góc độ giới và xét xem liệu các biện pháp can thiệp đó có đạt được mục đích hay không, mang lại những tác động nào, tại sao lại thành công hoặc không thành công. Trong khi hoạt động giám sát là thường xuyên và được tiến hành ở cấp độ thực hiện, thì hoạt động đánh giá được tiến hành định kỳ và ở cấp độ chiến lược hơn - chủ yếu là đánh giá giữa kỳ và cuối kỳ. Hoạt động đánh giá có trách nhiệm giới được thiết kế để nắm bắt được tác động của các biện pháp can thiệp đối với tất cả các chủ thể có liên quan hoặc đối tượng hưởng lợi; cho thấy sự khác biệt về thụ hưởng thành quả giữa phụ nữ và nam giới. Kết quả đánh giá là cơ sở quan trọng giúp chúng ta xây dựng các chính sách, chương trình và dự án trong tương lai. Do vậy, kết quả đánh giá cần được lưu giữ bằng văn bản, phổ biến rộng rãi và phục vụ cho các nhà hoạch định chính sách, chương trình và dự án.
- 25. SỐ LIỆU TÁCH BIỆT THEO GIỚI TÍNH** Là những thông tin thống kê định lượng phản ánh sự khác biệt giữa nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái trong một vấn đề hoặc lĩnh vực cụ thể (ở cấp độ cá nhân và được tách biệt theo giới tính). Ví dụ, số liệu về tuổi thọ trung bình, tỷ lệ nhập học, số người hút thuốc được phân tách theo nam và nữ. Số liệu tách biệt theo giới tính cho chúng ta thấy sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai trong một hoàn cảnh cụ thể, nhưng không cho biết tại sao lại có sự khác biệt đó.
- 26. PHÂN TÍCH GIỚI** Là hoạt động nghiên cứu giúp chúng ta hiểu một cách cặn kẽ về thực trạng tình hình của nam giới và phụ nữ và mối tương quan giữa họ, các mặt hạn chế, nhu cầu, vấn đề ưu tiên và mối quan tâm của họ. Thông tin phân tích giới (kết quả của hoạt động phân tích giới) là rất cần thiết để có thể thiết kế chính sách hiệu quả - bởi chúng cho ta biết tại sao lại có sự khác biệt - nghĩa là cho biết các nguyên nhân. Phân tích giới là một phần quan trọng của phân tích chính sách nhằm xác định xem các chính sách, chương trình hoặc dự án của nhà nước tác động khác nhau như thế nào tới nam giới và phụ nữ. Phân tích giới đòi hỏi các kỹ năng phân tích giới và xã hội tốt,

thường do các nhà nghiên cứu xã hội học hoặc chuyên gia giới được đào tạo bài bản và giàu kinh nghiệm tiến hành.

- 27. THỐNG KÊ GIỚI** Một nhóm các số liệu thống kê đặc biệt, tập trung vào các vấn đề giới cụ thể đang tồn tại như số giờ dành để ngủ và giải trí, nạn ngược đãi phụ nữ.
- 28. THÔNG TIN CƠ SỞ** Những thông tin được thu thập trước khi tiến hành một biện pháp hỗ trợ, nhằm cho ta biết thực trạng tình hình ban đầu. Thông tin cơ sở rất hữu ích đối với quá trình xác định chỉ tiêu và đo tiến bộ đạt được. Thông tin cơ sở nên được tách biệt theo giới tính (nếu có thể) nhằm làm rõ những điểm khác biệt giữa phụ nữ và nam giới ngay từ ban đầu.
- 29. CHỈ TIÊU** Là mục tiêu giúp cán bộ quản lý và thực hiện chính sách, chương trình hay dự án luôn hướng tới kết quả mong đợi cuối cùng. Việc đặt ra chỉ tiêu làm tăng khả năng đạt được các mục tiêu tổng thể cũng như khả năng phân bổ đủ nguồn lực nhằm đảm bảo thành công. Nếu có thể, các chỉ tiêu đề ra nên có trách nhiệm giới - chú trọng tới cả nam giới và phụ nữ trong những hoàn cảnh phù hợp. Ví dụ, giảm tỷ lệ bỏ học xuống còn X% đối với trẻ em gái và trẻ em trai.
- 30. CHỈ SỐ** Là định mức giúp đo những tiến bộ đạt được so với các chỉ tiêu đã đề ra. Làm thế nào để thấy được tiến bộ? Làm thế nào mà chúng ta biết được mình đang xích lại gần chỉ tiêu hay mục tiêu? Các chỉ số này có thể được coi là những cột mốc trên con đường đạt được chỉ tiêu đã đặt ra. Ví dụ, nếu chỉ tiêu là 'trồng lại rừng và phủ xanh một khu vực nào đó', các chỉ số có thể là chuẩn bị X ha diện tích đất cho việc phủ xanh, trồng X cây giống, hoạch định và xây dựng sẵn hệ thống tưới tiêu, mua và rải phân bón, tỷ lệ phần trăm diện tích đất được che phủ, tỷ lệ phần trăm cây được trồng - tất cả các chỉ số đó cho thấy mức độ đạt được của chỉ tiêu đã đề ra.
- 31. ĐỊNH LƯỢNG** Là kết quả đo về mặt số lượng (tổng số, phần, tỷ lệ phần trăm, v.v...) ví dụ: tổng dân số, số lao động, tỷ lệ nhập học... Các số liệu ở cấp độ cá nhân cần được phân tách theo nam và nữ - đây chính là số liệu tách biệt theo giới tính.
- 32. ĐỊNH TÍNH** Là những thông tin về một chủ thể hoặc vấn đề nào đó dựa vào sự phán xét, quan điểm và ý kiến của mọi người. Những thông tin này có được nhờ tiến hành các cuộc điều tra ý kiến, thảo luận với các nhóm đối tượng nhất định về một chủ đề hay vấn đề, trưng cầu ý kiến, thăm định theo phương pháp cùng tham gia, v.v... Điều quan trọng là thông tin định tính cần phải được thu thập có nhạy cảm giới và cho thấy quan điểm mang tính chất đại diện cho cả nhóm đối tượng nam giới và phụ nữ có liên quan.

- 33. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI** Quản lý nhà nước có trách nhiệm giới là một bước quan trọng để tiến tới quản lý nhà nước tốt. Quản lý nhà nước có trách nhiệm giới nhằm làm cho các thể chế, chính sách, chương trình và dự án:
- thu hút được sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới vào các quyết sách, hoạt động của chính quyền các cấp,
 - tìm hiểu, xem xét nghiêm túc và đáp ứng các nhu cầu, lợi ích và vấn đề ưu tiên của mọi thành viên trong xã hội,
 - phân bổ các nguồn lực và lợi ích phát triển bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới,
 - đảm bảo rằng nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái được hưởng chất lượng cuộc sống bình đẳng.
- 34. HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM (HỘI LHPN)** Là tổ chức chính trị - xã hội, tập hợp rộng rãi các tầng lớp phụ nữ Việt Nam. Mục đích của Hội là hoạt động vì sự bình đẳng, phát triển của phụ nữ, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của phụ nữ.
- 35. ỦY BAN QUỐC GIA (UBQG)** Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam là cơ quan tham mưu, giúp Thủ tướng Chính phủ trong việc xây dựng và kiểm tra thực hiện Chiến lược và Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ; phối hợp với các cơ quan có liên quan để đề xuất xây dựng, đôn đốc thực hiện và tuyên truyền luật pháp, chính sách nhà nước về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ; chủ trì soạn thảo báo cáo quốc gia về tình hình thực hiện Công ước CEDAW và là cơ quan đầu mối trong lĩnh vực hợp tác quốc tế vì bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ.
- 36. BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ (BAN VSTBPN)** Các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các bộ ngành và địa phương là cơ quan tham mưu, giúp việc cho lãnh đạo trong việc triển khai thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ.
- 37. BỘ MÁY VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ** Là tên gọi chung để chỉ các cơ quan đầu mối về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ, lãnh trách nhiệm điều phối, vận động chính sách và thúc đẩy quá trình lồng ghép giới ở các ngành, các cấp. Bộ máy vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam bao gồm Hội Liên hiệp phụ nữ, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ và các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- 38. CHIẾN LƯỢC QUỐC GIA VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ** Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2010 có 5 mục tiêu cụ thể. Mục tiêu tổng quát là nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ, tạo mọi điều kiện để thực hiện hiệu quả các quyền cơ bản và phát huy vai trò của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.
- 39. KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG** Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2005 hướng dẫn việc thực hiện Chiến lược quốc gia, cụ thể hoá

**QUỐC GIA VÌ
SỰ TIẾN BỘ
CỦA PHỤ NỮ
(KHHĐ)**

trách nhiệm và biện pháp thực hiện của các bộ, ngành và địa phương để đạt được các mục tiêu của Chiến lược và KHHĐ.

**40. PHỤ NỮ
TRONG PHÁT
TRIỂN**

Phương pháp tiếp cận 'Phụ nữ trong phát triển' (tiếng Anh viết tắt là WID), xuất hiện từ đầu những năm 70, bắt đầu bằng việc chấp nhận (mà không phê phán) các cấu trúc xã hội hiện có; và chỉ chú trọng tới việc làm thế nào để phụ nữ có thể tham gia nhiều hơn vào các hoạt động phát triển hiện tại. Phương pháp này đưa ra các biện pháp chiến lược như: xây dựng các dự án chỉ dành riêng cho phụ nữ, chú trọng tới hoạt động đào tạo, huấn luyện và công việc sản xuất của phụ nữ - thường thông qua các dự án tín dụng và tăng thu nhập. Phương pháp tiếp cận 'Phụ nữ trong phát triển' coi phụ nữ là những đối tượng thụ hưởng bị động của quá trình phát triển, các vấn đề mà phụ nữ quan tâm được xem xét một cách độc lập và coi là các vấn đề riêng biệt. Phương pháp này chưa giải quyết được các nguyên nhân sâu xa của tình trạng bất bình đẳng giới.

**41. GIỚI VÀ PHÁT
TRIỂN**

Phương pháp tiếp cận 'Giới và phát triển' (tiếng Anh viết tắt là GAD) được đưa ra từ những năm 80 nhằm khắc phục những bất cập của phương pháp tiếp cận 'Phụ nữ trong phát triển'. Thay vì chỉ tập trung vào phụ nữ, phương pháp GAD quan tâm đến các mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới, thách thức các mối quan hệ bất bình đẳng về quyền lực và trong việc ra quyết định. Phương pháp GAD tìm cách giải quyết các nguyên nhân sâu xa của tình trạng bất bình đẳng giới, đáp ứng những trải nghiệm cuộc sống khác nhau của nam giới và phụ nữ thông qua việc tiến hành lồng ghép giới vào chu trình chính sách ở các ngành các cấp, chú trọng đến mọi bước tiến hành cần thiết nhằm bảo đảm rằng mọi thành viên trong xã hội được thụ hưởng thành quả phát triển một cách bình đẳng.

MỘT SỐ TỪ VIẾT TẮT

Bộ KHĐT	Bộ Kế hoạch - Đầu tư
Bộ NN&PTNT	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
CEDAW	Công ước Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ
GAD	Phương pháp tiếp cận "Giới và Phát triển"
GDI	Chỉ số phát triển giới
GDP	Tổng thu nhập quốc nội
GEM	Chỉ số đo quyền năng trên cơ sở giới
Hội LHPNVN	Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam
KHHĐ2	Kế hoạch hành động Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2005
KT – XH	Kinh tế - xã hội
UBND	Ủy ban Nhân dân
UBQG	Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
UNDP	Chương trình phát triển của Liên hợp quốc tại Việt Nam
Ban VSTBPN	Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ
WID	Phương pháp tiếp cận “Phụ nữ trong Phát triển”

MỤC ĐÍCH VÀ TỔNG QUAN VỀ TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN

MỤC ĐÍCH

Đảng và Nhà nước Việt Nam quyết tâm đạt được mục tiêu bình đẳng giới

Mục đích của tài liệu về hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách là giúp cán bộ các ngành, các cấp nắm được vai trò và trách nhiệm của mình, hình thành các kỹ năng cần thiết để góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam thông qua công việc hàng ngày của mình.

ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG

Cán bộ ở tất cả các ngành các cấp đều có trách nhiệm hoạt động hướng tới mục tiêu bình đẳng giới

Mục tiêu bình đẳng giới không thể đạt được nếu chỉ thông qua hoạt động đơn lẻ của một vài cơ quan, bộ phận như Hội LHPN, Ban nữ công, hay UBQG và các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ. Để đạt được mục tiêu đó, cần có sự chỉ đạo mạnh mẽ, quyết tâm cao và hành động cụ thể của tất cả các cơ quan nhà nước, các ngành, các cấp. Do vậy, tài liệu hướng dẫn được thiết kế để hỗ trợ cán bộ, công chức thuộc các ngành, các cấp thừa nhận và giải quyết các vấn đề giới trong công tác của mình, hỗ trợ các cơ quan nhà nước thực thi các cơ chế cần thiết một cách hệ thống, tự giác và nhất quán nhằm đáp ứng nhu cầu và lợi ích của mọi thành viên trong xã hội, đồng thời, phân phối lợi ích của các chương trình cho cả nam giới và phụ nữ một cách công bằng.

TÀI LIỆU NÀY PHỤC VỤ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI

Các vấn đề giới tác động, liên quan đến mọi người và bình đẳng giới chỉ có thể đạt được nếu có sự tham gia đầy đủ của cả nam giới và phụ nữ

Thuật ngữ 'giới' không có nghĩa là 'phụ nữ' hay 'giới tính'. Giới được dùng để chỉ các quan niệm được chấp nhận về mặt xã hội và văn hoá (các vai trò, hành vi, đặc điểm) mà các cá nhân được dạy dỗ về ý nghĩa của việc là đàn ông hay đàn bà; xem xét ảnh hưởng của các quan niệm này đối với mối quan hệ quyền lực giữa nam và nữ thuộc mọi tầng lớp xã hội, cũng như thấy rằng các mối quan hệ đó đôi khi gây nên tình trạng bất bình đẳng về cơ hội và thành quả cho một số người. Do phụ nữ có xu hướng bị đứng ngoài và chịu nhiều thiệt thòi hơn trong các mối quan hệ này nên các nỗ lực nhằm khôi phục thế cân bằng thường được tập trung nhiều hơn vào phụ nữ. Tuy nhiên, giờ đây người ta thừa nhận rằng việc chỉ tập trung vào phụ nữ là một sai lầm nghiêm trọng, mà cần phải chú ý đến mối quan hệ xã hội của nam và nữ. Việc theo đuổi mục tiêu bình đẳng giới là lợi ích và trách nhiệm của tất cả mọi người, đòi hỏi có sự thay đổi của cả nam và nữ. Mục tiêu này không thể đạt được nếu không có sự tham gia đầy đủ của họ (nam giới và phụ nữ).

CƠ SỞ SỬ DỤNG TÀI LIỆU

Lồng ghép giới là một phương pháp tiếp cận mới; có nhiều vấn đề cần phải nghiên cứu

Lồng ghép giới là một phương pháp tiếp cận hay chiến lược tương đối mới. Hy vọng rằng tài liệu này sẽ thể hiện được các vấn đề liên quan đến lồng ghép giới một cách đơn giản, dễ hiểu và phù hợp với điều kiện của Việt Nam. Nhiều bài học kinh nghiệm của Việt Nam cũng như quốc tế về bình đẳng giới có thể góp phần cải thiện chất lượng và thành công của Việt Nam trong việc hướng tới một xã hội công bằng cho phụ nữ, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái. Tài liệu

này là một văn bản mang tính đặc thù của Việt Nam dành cho các cán bộ, công chức cơ quan nhà nước, thành viên Ủy ban quốc gia và các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ để họ có thể tìm hiểu và áp dụng các nguyên tắc lồng ghép giới vào công việc hàng ngày của mình.

NHỮNG VẤN ĐỀ MÀ TÀI LIỆU KHÔNG ĐỀ CẬP TỚI

Đây là một tài liệu tham khảo đơn giản, thực tiễn, dành cho mọi đối tượng và không nhất thiết phải là chuyên gia giới

Tài liệu này là một công cụ đơn giản, mang tính thực tiễn dành cho cán bộ các cơ quan nhà nước để có thể hoạt động có trách nhiệm giới hơn, giúp các nhà lãnh đạo và các Ban VSTBPN đưa ra được các cơ chế trách nhiệm trong cơ quan, tổ chức nhằm hỗ trợ họ thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Đây không phải là một văn bản mang tính kinh điển hay là tài liệu kỹ thuật chuyên sâu, không nhằm cung cấp đầy đủ các kiến thức và kỹ năng để cán bộ các cơ quan nhà nước có thể trở thành chuyên gia về giới.

BỐ CỤC CỦA TÀI LIỆU

Bao gồm khái niệm cơ bản, các yêu cầu về tổ chức, các bước cơ bản để lồng ghép giới thành công và hiệu quả

Nhằm cung cấp thông tin cơ sở, tài liệu tập trung giải thích một số thuật ngữ và khái niệm cơ bản, quan trọng về giới, điếm qua môi trường chính sách và hành chính của hoạt động bình đẳng giới ở Việt Nam. Phần 2 của tài liệu nêu hướng dẫn thực hành lồng ghép các vấn đề và mối quan tâm về giới, bao gồm 6 bước thực hành cụ thể, từ thiết lập các điều kiện của tổ chức, thu thập thông tin, xây dựng các biện pháp can thiệp cho tới giám sát và đánh giá các hoạt động vì bình đẳng giới. Phần 3 giới thiệu hai biện pháp cần áp dụng khi tiến hành lồng ghép giới. Phần 4 của tài liệu tóm tắt các vấn đề giới nổi cộm trong một số lĩnh vực cụ thể. Phần 5 đưa ra một số công cụ phân tích giới và danh mục đối chiếu nhằm giúp xác định vấn đề từ góc độ giới.

CÁCH SỬ DỤNG TÀI LIỆU

Tài liệu tra cứu mang tính thực tiễn, tiện dụng nhằm đáp ứng các nhu cầu, trình độ kiến thức và kinh nghiệm khác nhau

Tài liệu được thiết kế để trở thành một nguồn tra cứu chứ không phải là văn bản để đọc lần lượt từ đầu đến cuối. Tài liệu được xây dựng trên cơ sở thừa nhận rằng người sử dụng có nhu cầu, trình độ kiến thức và kinh nghiệm khác nhau về lồng ghép giới. Mục lục của tài liệu giúp bạn đọc tra cứu thông tin một cách nhanh chóng, tiện dụng bao gồm các danh mục đối chiếu dùng cho công việc hàng ngày. Các bước được trình bày tuần tự nhằm hỗ trợ các cơ quan trong việc xây dựng cơ chế và cơ cấu hỗ trợ để trở thành cơ quan có trách nhiệm giới.

MÔI TRƯỜNG VĂN HOÁ ĐỔI MỚI VÀ CẦU THỊ

Các quan niệm văn hoá và giới liên tục thay đổi; mục tiêu là loại bỏ những giá trị giới khiến cho một số thành viên xã hội bị hạn chế hoặc không có cơ hội tham gia và hưởng lợi bình đẳng từ các thành

Văn hoá là một phần hữu cơ của từng xã hội, đặc biệt Việt Nam có một nền văn hoá với những truyền thống lâu đời rất đáng tự hào. Văn hoá quyết định cách thức tiến hành mọi việc cũng như lý giải tại sao lại làm như vậy. Những đặc tính hay hành vi mà xã hội coi là phù hợp với nam giới hay phụ nữ, cũng như mối quan hệ giữa nam và nữ - hay nói một cách khác - vấn đề giới - là do văn hoá quyết định. Các đặc điểm giới và mối quan hệ giới là các khía cạnh rất quan trọng của nền văn hoá bởi chúng hình thành lối sống hàng ngày của gia đình, cộng đồng và nơi làm việc. Trong khi bản chất cụ thể của mối quan hệ giới đa dạng giữa các xã hội thì hiện tượng chung là phụ nữ có ít quyền tự chủ, ít quyền sử dụng nguồn lực cũng

tự phát triển của đất nước

như ít có ảnh hưởng hơn tới quá trình ra quyết định trong xã hội và trong cuộc sống của bản thân họ. Sự khác biệt trên cơ sở giới này vừa là vấn đề quyền con người vừa là vấn đề phát triển của một quốc gia. Tuy nhiên, các xã hội và nền văn hoá không phải là bất biến, đó là các chủ thể sống liên tục được đổi mới và định hình lại. Giống như văn hoá nói chung, các định nghĩa về giới cũng thay đổi theo thời gian – và chịu tác động của nhiều nhân tố – kinh tế, xã hội, pháp lý, chính sách, xã hội dân sự. Trong quá trình tiến hoá này, một số giá trị được củng cố, còn một số giá trị khác bị lung lay và tỏ ra không còn phù hợp nữa. Lồng ghép giới là một chiến lược nhằm giúp chính phủ và xã hội nhận thức, xem xét lại những giá trị và quan niệm làm cho một số thành viên trong xã hội không được thừa nhận, không có cơ hội và điều kiện tiếp cận cũng như không được hưởng thụ thành quả bình đẳng từ công cuộc phát triển đất nước.

Lồng ghép giới có nghĩa là thay đổi thực trạng. Sự thay đổi thường gặp phải thách thức và không được đón nhận. Thay đổi thành công phụ thuộc vào sự thẳng thắn và quyết tâm

Việc áp dụng phương pháp lồng ghép giới là một thách thức đối với thực tại – nghĩa là, thay đổi cách chúng ta tư duy, hoạt động, thay đổi các mối quan hệ cũng như một số quan niệm lâu đời về vai trò và giá trị của người đàn ông và người đàn bà. Những thay đổi này thường thách thức số đông. Với một số ít người thì sự thay đổi làm họ phấn khởi, mở ra cho họ các cơ hội mới. Tuy nhiên, nhìn chung, mọi người thường không muốn có sự thay đổi. Họ nghĩ rằng mọi việc hiện tại đều ổn thoả vì chưa ý thức được nhu cầu thay đổi. Những ai cảm thấy họ có thể “mất” đi một thứ gì đó trong quá trình thay đổi thường tìm cách đối phó lại. Số khác lại băn khoăn xem liệu có cách thức hiệu quả nào khác để vẫn có được sự thay đổi hay không. Đổi mới thành công đòi hỏi phải có sự tham gia của lãnh đạo cấp cao. Trên thế giới, đây là một thực tế đã được liên tiếp minh chứng, đặc biệt trong hoạt động vì mục tiêu bình đẳng giới. Để thay đổi – chúng ta cần sẵn sàng thừa nhận và thẳng thắn bàn luận về sự cần thiết phải thay đổi, phương thức thay đổi và quyết tâm thúc đẩy sự thay đổi vì bình đẳng giới.

LỒNG GHÉP GIỚI LÀ MỘT QUÁ TRÌNH LIÊN TỤC ĐỔI MỚI VÀ TIẾN BỘ

Quản lý sự đổi mới và đổi mới thành công - cụ thể đối với mục tiêu bình đẳng giới - là cả một quá trình đầy biến động. Chúng ta cần thường xuyên rà soát lại cách thức tiếp cận của mình đối với quá trình này vì các điều kiện và hoàn cảnh liên tục thay đổi. Tài liệu hướng dẫn chỉ nên được coi là một xuất phát điểm. Tài liệu không nhằm cung cấp hoàn toàn đầy đủ các hướng dẫn hoặc để trả lời mọi câu hỏi liên quan đến cách thức làm việc có trách nhiệm giới và đạt được mục tiêu bình đẳng giới. UBQG xin cảm ơn và sẵn sàng đón nhận các ý kiến đóng góp, nhất là các ví dụ thực tiễn, nhằm tiếp tục hoàn thiện tài liệu.

TRƯỚC KHI CHÚNG TA BẮT ĐẦU.....

“THẾ NÀO LÀ PHƯƠNG PHÁP LÔNG GHÉP GIỚI”?

1. LÔNG GHÉP GIỚI LÀ MỘT PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN HAY BIỆN PHÁP CHIẾN LƯỢC NHẪM ĐẢM BẢO RẰNG:

- ✓ Những trải nghiệm, nhu cầu và những ưu tiên của cả nam giới và phụ nữ đều được xem xét và giải quyết trong mọi công việc của các cơ quan nhà nước.
- ✓ Cả nam giới và phụ nữ đều được hưởng lợi bình đẳng từ các thành tựu phát triển của quốc gia.
- ✓ Tình trạng bất bình đẳng giới sẽ không gia tăng hoặc không còn tồn tại nữa.

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC TỐT

Lông ghép giới là một phần thiết yếu của quản lý nhà nước tốt, nhằm đảm bảo rằng các thể chế, chính sách và chương trình sẽ:

- Có sự tham gia bình đẳng của nam giới và phụ nữ trong quá trình hoạt động của các cơ quan nhà nước,
- Đáp ứng nhu cầu và lợi ích của tất cả các thành viên xã hội, và
- Phân phối thành quả công bằng giữa nam giới và phụ nữ.

2. Ý NGHĨA THỰC SỰ CỦA BÌNH ĐẲNG GIỚI LÀ GÌ ?

- Bình đẳng giới *không chỉ* đơn giản là nam giới và phụ nữ hay em trai và em gái có số lượng tham gia như nhau trong mọi hoạt động;
- Bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ *được hưởng các vị thế xã hội ngang nhau*;
- Bình đẳng giới *không có nghĩa* là nam giới và phụ nữ là giống nhau, mà có nghĩa là sự tương đồng và khác biệt của họ được thừa nhận và được coi trọng như nhau;
- Bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ được trải nghiệm những điều kiện ngang nhau để phát huy đầy đủ các tiềm năng của mình, có cơ hội để tham gia, đóng góp và hưởng lợi như nhau từ các hoạt động phát triển của quốc gia về kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội;
- Điều quan trọng, bình đẳng giới có nghĩa là nam và nữ được thụ hưởng các thành quả một cách bình đẳng.

3. TẠI SAO BÌNH ĐẲNG GIỚI LẠI QUAN TRỌNG?

- Bình đẳng nam nữ là công bằng và đúng đắn – đó là điều không cần phải bàn cãi.
- Bất bình đẳng giới vừa là nguyên nhân của tình trạng đói nghèo, vừa là rào cản chính đối với phát triển bền vững, và kết cục gây tác động tiêu cực tới mọi thành viên xã hội.
- Xã hội nào còn tình trạng bất bình đẳng giới mang tính phổ biến và kéo dài sẽ phải trả giá bằng sự gia tăng nghèo đói, lạc hậu và các thiệt hại khác.
- Những xã hội có mức độ bình đẳng giới càng cao thì thành quả tăng trưởng kinh tế càng phục vụ tốt công tác xoá đói giảm nghèo.

4. THẾ NÀO LÀ "DÒNG CHẢY CHỦ ĐẠO" HAY ĐỐI TƯỢNG ĐỂ THỰC HIỆN LỒNG GHÉP GIỚI?

- Dòng chảy chủ đạo là một tập hợp mang tính chi phối, bao gồm các ý tưởng, giá trị, quan niệm, thái độ, mối quan hệ và cách thức tiến hành mọi việc trong xã hội. Dòng chảy chủ đạo bao trùm các thể chế chính của xã hội (gia đình, nhà trường, chính quyền, tổ chức xã hội, v.v....), quyết định ai được coi trọng và cách thức phân bổ nguồn lực, quyết định ai được làm gì và ai nhận được gì trong xã hội, và cuối cùng quyết định chất lượng cuộc sống của mọi thành viên trong xã hội.
- Các thành viên trong xã hội được bình đẳng trong dòng chảy chủ đạo nghĩa là phụ nữ và nam giới có điều kiện tiếp cận bình đẳng tới các nguồn lực (trong đó có cả các cơ hội và quyền lợi).
- Đó là sự tham gia bình đẳng vào quá trình tác động và định ra những giá trị trong xã hội như ai làm gì, ai sở hữu gì, ai có điều kiện tiếp cận tới việc làm, giáo dục và thu nhập, ai kiểm soát các nguồn lực và thiết chế xã hội, ai ra quyết định và xác định các thứ tự ưu tiên.
- Được trở thành một phần của dòng chảy chủ đạo có nghĩa là được cùng chia sẻ bình đẳng các lợi ích và thành tựu của phát triển.

5. TẠI SAO CHÚNG TA CẦN PHẢI TIẾN HÀNH PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN LỒNG GHÉP GIỚI?

- Phụ nữ và nam giới trải nghiệm cuộc sống rất khác nhau, có các nhu cầu, vấn đề ưu tiên và nguyện vọng khác nhau, cũng như chịu tác động khác nhau từ cùng một chính sách và biện pháp hỗ trợ phát triển.
 - Phụ nữ chiếm hơn 50% tổng số thành viên xã hội đồng thời chiếm phần đông trong số những người nghèo, nạn nhân của các hành động ngược đãi, có tỷ lệ biết chữ nói chung thấp hơn nam giới và chất lượng cuộc sống chậm được cải thiện hơn. Tuy nhiên, việc một bộ phận nam giới bị gạt ra rìa xã hội, đặc biệt là thanh niên, cũng là một vấn đề bất bình đẳng giới quan sát được ở một số nơi.
- Phương pháp lồng ghép giới là một cấu thành quan trọng của công tác quản lý nhà nước tốt.
 - Mục tiêu của lồng ghép giới là đảm bảo các thể chế, chính sách, chương trình và dự án (sau đây gọi chung là chính sách) đáp ứng nhu cầu và lợi ích của tất cả các thành viên xã hội, và phân phối lợi ích cho cả nam giới và phụ nữ một cách bình đẳng.
- Lồng ghép giới vào hoạch định chính sách khác với việc xây dựng các chương trình, dự án cụ thể chỉ dành riêng cho phụ nữ.
 - Các hoạt động dành riêng cho phụ nữ là rất cần thiết để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới - nhưng chưa đủ để đạt được bình đẳng giới và hơn thế nữa, các hoạt động này thường không giải quyết được các nguyên nhân sâu xa gây nên tình trạng bất bình đẳng giới.
- Phương pháp lồng ghép giới thừa nhận rằng bất bình đẳng giới có thể có ở tất cả các cấp, các ngành và liên quan tới tất cả các thành viên xã hội. Chúng ta không thể tiếp tục coi rằng vấn đề giới chỉ là vấn đề của riêng phụ nữ và nó chỉ tồn tại trong các lĩnh vực như y tế và giáo dục. Vì thế, cần phải đổi mới dòng chảy chủ đạo của xã hội để đảm bảo rằng dòng chảy đó thu hút và đáp ứng được nhu cầu và mối quan tâm của tất cả các thành viên xã hội.

- Phương pháp lồng ghép giới cũng thừa nhận rằng bình đẳng giới và tăng cường quyền lực cho phụ nữ chỉ có thể được thực hiện thông qua việc xem xét mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới và giải quyết mọi vấn đề bất cập.

6. AI CHỊU TRÁCH NHIỆM LỒNG GHÉP GIỚI?

- Về nguyên tắc, giải quyết bất bình đẳng giới là *trách nhiệm chung của tất cả các cơ quan Nhà nước và tổ chức xã hội* chứ không phải chỉ là trách nhiệm của Hội Liên hiệp Phụ nữ hay bộ máy quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- *Các nhà lãnh đạo cấp cao* cần cam kết và ủng hộ quá trình lồng ghép giới. Lãnh đạo đưa ra các thông điệp rõ ràng về mức độ ưu tiên dành cho công tác lồng ghép giới; cần yêu cầu cán bộ cấp dưới thường xuyên xuyên báo cáo để nắm được thông tin, phân tích và cập nhật tình hình. Nếu không, cấp dưới sẽ thiếu tinh thần trách nhiệm về các vấn đề bình đẳng giới, và sẽ không tích cực đưa ra các biện pháp hành động.
- *Tất cả cán bộ của các ngành, các cấp* chịu trách nhiệm thiết kế, thực thi, rà soát, giám sát và đánh giá các chính sách và ngân sách đều có trách nhiệm tiến hành lồng ghép giới.
- Tất cả các cán bộ đều có trách nhiệm
 - Hiểu rõ vai trò, trách nhiệm và thực tế trải nghiệm khác nhau và hiện trạng bất bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ liên quan đến vấn đề đang được giải quyết;
 - Xác định các cơ hội để thu hút sự tham gia tích cực của cả phụ nữ và nam giới vào quá trình tham vấn;
 - Hành động vì nhu cầu và lợi ích của cả phụ nữ và nam giới;
 - Tìm ra các phương thức để cải thiện lợi ích của cả phụ nữ và nam giới;
 - Đưa ra các biện pháp nhằm giảm dần tình trạng cách biệt giới và cải thiện bình đẳng giới.
- *UBQG vì sự tiến bộ của phụ nữ và các Ban VSTBPN* có vai trò đặc biệt trong việc tham mưu về chính sách, xây dựng kế hoạch hành động và kiện toàn cơ chế tổ chức, nâng cao năng lực, điều phối, giám sát và đánh giá các hoạt động lồng ghép giới.

7. LỒNG GHÉP GIỚI TRONG THỰC TIỄN

- Tiến hành lồng ghép giới nghĩa là mọi cán bộ ở các ngành các cấp không còn đơn giản nghĩ rằng phụ nữ đương nhiên thụ hưởng thành quả của một chính sách, chương trình, dự án như nam giới.
- Trong giai đoạn hoạch định, lồng ghép giới có nghĩa là thể hiện rõ các nhu cầu và trải nghiệm khác nhau của nam giới và phụ nữ (theo như cách họ phản ánh).
- Trong giai đoạn thiết kế, lồng ghép giới có nghĩa là đảm bảo đưa ra những mục tiêu, hành động và chỉ số rõ ràng, cụ thể nhằm làm giảm tình trạng bất bình đẳng giới, cuối cùng, phụ nữ và nam giới được hưởng thụ thành quả phát triển một cách bình đẳng; đảm bảo sự phân bổ nguồn lực thực tế mang lại lợi ích công bằng cho nam, nữ.
- Trong giai đoạn thực hiện, lồng ghép giới có nghĩa là đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong quá trình ra quyết định và họ được tôn trọng như nhau.
- Trong giai đoạn giám sát, lồng ghép giới có nghĩa là thu thập những số liệu tách biệt theo giới tính, sử dụng những chỉ số nhằm lượng hoá tác động khác nhau của các biện pháp phát triển đối với phụ nữ và nam giới.
- Trong giai đoạn đánh giá, lồng ghép giới có nghĩa là đảm bảo sao cho cả phụ nữ và nam giới đều tham gia quyết định các tiêu chí đánh giá; theo đó những tác động đối với bình đẳng giới được đánh giá một cách cụ thể, công khai; bảo đảm rằng thành

viên nhóm đánh giá có cả nam và nữ, và thiết kế đánh giá phải mang tính trách nhiệm giới.

Do vậy, việc áp dụng lồng ghép giới sẽ thúc đẩy tinh thần đổi mới và cầu thị trong cơ quan, tổ chức, góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng nam nữ một cách thiết thực và cụ thể.

Quá trình này sẽ

- Là một thách thức đối với thực tại.
- Đặt ra yêu cầu thay đổi chính sách, thủ tục, quy định hành chính và thể chế để có thể xem xét và thúc đẩy một cách chủ động, hệ thống và nhất quán mục tiêu bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực hoạt động.
- Điều chỉnh thái độ và hành vi của các cá nhân và tổ chức.

Đó là một quá trình chuyển đổi liên quan đến việc nhận định lại những giá trị xã hội, phương thức hoạt động cũng như các mục tiêu chính sách của tổ chức.

NÊN HIỂU THẾ NÀO VỀ PHƯƠNG PHÁP LỒNG GHÉP GIỚI ?

<p>Công tác lồng ghép giới không chỉ là trách nhiệm của UBQG, Hội LHPN, các Ban VSTBPN và đội ngũ cán bộ nữ.</p>	<p>Công tác lồng ghép giới là trách nhiệm của tất cả các cơ quan và cấp ra quyết định chủ chốt, Đảng, Nhà nước, Quốc hội, các bộ ngành, các cán bộ làm việc trong các bộ ngành - tất cả các công chức nhà nước chịu trách nhiệm thiết kế, thực thi, giám sát và đánh giá các chính sách, chương trình, dự án và ngân sách.</p>	<p>UBQG VÀ BAN VSTBPN CÓ THỂ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Là đầu mối trong các vấn đề bình đẳng giới và lồng ghép giới, - Tư vấn về chính sách bình đẳng giới, - Hỗ trợ kỹ thuật, - Giám sát và đảm bảo để các thành tựu về bình đẳng giới được duy trì. <p>HỘI LHPNVN CÓ THỂ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoạt động thúc đẩy vì lợi ích của phụ nữ. - Xúc tiến công tác lồng ghép giới và coi đó là một chiến lược trong hoạt động của mình. - Giám sát hoạt động lồng ghép giới của các cấp chính quyền tương đương.
<p>Công tác lồng ghép giới không chỉ liên quan đến các chính sách và dự án dành riêng cho đối tượng nữ.</p>	<p>PHƯƠNG PHÁP LỒNG GHÉP GIỚI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khuyến khích sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của cả nam giới và phụ nữ vào tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp. - Thường xuyên sử dụng các số liệu tách biệt theo giới tính và kết quả phân tích giới nhằm xác định các thực tế kinh nghiệm, vấn đề ưu tiên và nhu cầu trong quá trình thiết kế cũng như đánh giá tác động của tất cả các chính sách, chương trình, dự án. - Sử dụng các kết quả phân tích để xây dựng các biện pháp đem lại sự tham gia và hưởng thụ bình đẳng cho nam giới và phụ nữ. 	<p>Các chính sách, chương trình, dự án dành riêng cho đối tượng nữ có thể được coi một phần của toàn bộ phương pháp lồng ghép giới, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến nhu cầu của người phụ nữ.</p>

<p>Phương pháp lồng ghép giới không chỉ tạo ra những thay đổi cho phụ nữ, hay chỉ phục vụ lợi ích của phụ nữ.</p>	<p>Phương pháp lồng ghép giới sẽ mang lại những thay đổi trong mối quan hệ (xã hội) về giới giữa nam và nữ nhằm đảm bảo việc chia sẻ bình đẳng các quyền lực và trách nhiệm, mang lại lợi ích cho cả nam và nữ.</p>	<p>Phương pháp lồng ghép giới mang lại lợi ích cho cả nam giới, phụ nữ và toàn xã hội.</p>
<p>Phương pháp lồng ghép giới không chỉ bao hàm những thay đổi về vai trò giới và năng lực của phụ nữ.</p>	<p>Phương pháp lồng ghép giới đòi hỏi các chính sách, chương trình, dự án phải thúc đẩy và hỗ trợ những thay đổi về vai trò giới, thái độ, hành vi của cả nam giới và phụ nữ.</p>	<p>Các thay đổi về chính sách và hỗ trợ theo chương trình, dự án là cần thiết để thúc đẩy vai trò của nam giới trong gia đình, xoá bỏ các hành vi ngược đãi trên cơ sở giới, khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm bình đẳng hơn đối với những công việc lao động không được trả công trong gia đình và ngoài cộng đồng.</p>

Tài liệu tham khảo chính cho phần giới thiệu "Thế nào là phương pháp lồng ghép giới?":

1. CIDA, 2000, *Thúc đẩy sự thay đổi: Các nguồn lực để tiến hành lồng ghép giới.*
2. Commonwealth Secretariat, 1999, *Lồng ghép giới trong phát triển.*
3. Corner, L, 1999, *Nâng cao năng lực lồng ghép giới trong phát triển.*
4. DFID, 2002, *Giáo trình về giới – Tài liệu hướng dẫn thực tiễn cho các nhà hoạch định và thực hiện chính sách phát triển.*
5. UNDP, 2002, *Báo cáo chính sách bình đẳng giới.*

GIỚI THIỆU CÁC BỨC TRANH MINH HỌA VỀ LỒNG GHÉP GIỚI

Các trang tiếp theo giới thiệu ba bức tranh minh họa các khái niệm:

1. Dòng chảy chủ đạo

Bức tranh này giải thích khái niệm '*Dòng chảy chủ đạo*' và tác động của nó đối với chất lượng cuộc sống của tất cả các thành viên trong xã hội.

2. Cách tiếp cận trước đây và hiện nay vì bình đẳng giới

Bức tranh này mô tả cách thức mà chúng ta vẫn tiến hành từ trước tới nay vì mục tiêu bình đẳng giới và những hạn chế của nó.

3. Phương pháp tiếp cận mới - Lồng ghép giới

Bức tranh này mô tả dòng chảy chủ đạo và cách thức làm việc mới của chúng ta khi áp dụng phương pháp tiếp cận lồng ghép giới nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới.

PHẦN I

THÔNG TIN CƠ SỞ

1. PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM

1.1. CHÍNH PHỦ VIỆT NAM: CAM KẾT VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Trong quá trình dựng nước và giữ nước của dân tộc, phụ nữ Việt Nam đã có vai trò và những đóng góp to lớn. Ngay từ những năm 40 của thế kỷ thứ nhất, hai nữ tướng Trưng Trắc và Trưng Nhị đã lãnh đạo nhân dân đánh đuổi quân xâm lược phương bắc giành độc lập. Từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời (1930), dưới sự lãnh đạo của Đảng, phụ nữ Việt Nam đã phát huy bản chất và truyền thống tốt đẹp của mình, có những cống hiến to lớn vào sự nghiệp cách mạng vĩ đại của dân tộc.

Năm 1945, ngay sau khi nước nhà giành được độc lập, chủ trương bình đẳng nam nữ đã được đưa vào luật pháp, chính sách, chương trình hoạt động của nhà nước một cách có hệ thống. Hiến pháp đầu tiên của Việt Nam năm 1946 đã thể hiện rõ cam kết của Đảng và Nhà nước đối với bình đẳng nam nữ: *'Mọi công dân Việt Nam, không phân biệt giới tính dù là nam hay nữ đều có quyền bình đẳng như nhau trong mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội'*. Quyền của phụ nữ được thể hiện rõ trong nhiều văn bản pháp luật, như Bộ Luật Dân sự, Bộ Luật Hình sự, Bộ Luật Lao động, Luật Hôn nhân và Gia đình v.v....

Trong công cuộc bảo vệ đất nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội, các chính sách của Đảng và Nhà nước luôn coi trọng và ủng hộ mạnh mẽ vai trò to lớn của phụ nữ trong xã hội. Nhờ đó, mức độ bình đẳng nam nữ của Việt Nam tốt hơn so với hầu hết các nước có cùng mức thu nhập bình quân đầu người. Đã có nhiều phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo và nhiều chị em được bình đẳng hơn trong việc tiếp cận với giáo dục, y tế và các dịch vụ xã hội khác.

Từ những năm 1990 trở lại đây, Đảng và Nhà nước Việt Nam tiếp tục chủ trương thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ thông qua việc ban hành những chỉ thị, nghị quyết thể hiện cam kết vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam. Đó là các Nghị quyết số 04 - NQ/TW ngày 12/7/1993 của Bộ Chính trị về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới; Chỉ thị số 37 - CT/TW ngày 16/5/1994 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới, Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000 v.v... Gần đây nhất, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ đến năm 2010 và công bố Nghị định số 19/2003/NĐ-CT ngày 7/3/2003 của Chính phủ nhằm quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho Hội phụ nữ tham gia quản lý nhà nước về các vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ, trẻ em.

Cam kết của Đảng và Nhà nước Việt Nam đối với vấn đề phát triển cũng đã được thể hiện rõ trong văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, trong đó có nêu: "Thiết thực chăm lo sự bình đẳng về giới, sự tiến bộ của phụ nữ". (tr. 163)².

Sự nghiệp đổi mới và hội nhập kinh tế đã mang lại những ảnh hưởng tích cực đồng thời cả những khó khăn và thách thức đối với vấn đề bình đẳng giới bởi quá trình chuyển đổi cơ chế và xã hội hoá các dịch vụ xã hội vẫn tiếp tục diễn ra. Vì vậy, cần tiếp tục quan tâm tới những tác động của quá trình phát triển kinh tế-xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái nhằm bảo đảm duy trì thành tựu về bình đẳng giới đã đạt được trong thời gian qua, không làm

² Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX. Nhà xuất bản chính trị Quốc gia - 2001.

trầm trọng thêm những khác biệt giới hiện tại cũng như không làm nảy sinh những hình thức bất bình đẳng giới mới.

1.2. THỂ CHẾ HOÁ CÔNG TÁC VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Bộ máy quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ và phát triển bình đẳng giới ở Việt Nam bao gồm Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các ngành, các cấp và Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam.

Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam được thành lập theo quyết định số 72/TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 25 tháng 2 năm 1993 và được tiếp tục kiện toàn theo quyết định số 92/TTg ngày 11/6/2001. UBQG bao gồm 18 thành viên cấp Thứ trưởng và tương đương của các Bộ, ngành và đoàn thể Trung ương, với các chức năng nhiệm vụ sau:

- Tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ trong việc xây dựng và kiểm tra thực hiện Chiến lược và KHHĐ quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam; phối hợp với các cơ quan có liên quan đề xuất với Thủ tướng Chính phủ việc xây dựng pháp luật, chính sách nhà nước có liên quan đến sự bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ;
- Phối hợp với các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc và kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật, chính sách của nhà nước đối với phụ nữ tại các bộ, ngành và tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Phối hợp với các cơ quan liên quan tuyên truyền, phổ biến và vận động thực hiện pháp luật, chính sách của nhà nước đối với phụ nữ và Công ước của Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW); chủ trì soạn thảo báo cáo quốc gia về tình hình thực hiện Công ước CEDAW ở Việt Nam;
- Cơ quan đầu mối trong lĩnh vực hợp tác quốc tế về vấn đề bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ.

1.3. KHUNG CHÍNH SÁCH VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010

Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010, được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 19/2002/QĐ-TT, có vai trò quan trọng trong khuôn khổ chính sách của Chính phủ nhằm đạt được và duy trì mục tiêu bình đẳng giới. Đây là Chiến lược tiếp theo Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2000 nhằm tăng cường sự tiến bộ của phụ nữ trong mọi lĩnh vực. Mục tiêu tổng quát của Chiến lược là:

Nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ, tạo mọi điều kiện cần thiết để thực hiện các quyền cơ bản của phụ nữ, để họ tham gia và hưởng lợi đầy đủ và bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội (UBQG 2002).

Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ bao gồm 5 mục tiêu chính với các chỉ tiêu cụ thể cho từng lĩnh vực đến năm 2010 như sau:

- Thực hiện các quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực lao động và việc làm;
- Thực hiện các quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục;
- Thực hiện các quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực chăm sóc sức khoẻ;
- Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội để tăng số phụ nữ được giới thiệu và bầu tham gia lãnh đạo các cấp, các ngành;
- Tăng cường năng lực hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- Tất cả các mục tiêu và chỉ tiêu này đều nhằm đạt được mục đích lớn hơn là bình đẳng giới bền vững.

Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2005 (KHHĐ2)

KHHĐ2 do ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam xây dựng nhằm hướng dẫn việc thực hiện 5 năm đầu của Chiến lược Quốc gia đến năm 2010. KHHĐ2 là bước tiếp theo của KHHĐ đến năm 2000, ra đời sau Hội nghị thế giới lần IV của Liên hiệp quốc về Phụ nữ, được tổ chức tại Bắc Kinh năm 1995. KHHĐ2 được xây dựng theo các mục tiêu của Chiến lược Quốc gia và dựa trên ý kiến đóng góp từ cơ sở. Bản KHHĐ2 coi mục tiêu bình đẳng giới bền vững là một vấn đề xuyên suốt, đồng thời cụ thể hoá trách nhiệm của các bộ ngành trong việc đưa các mục tiêu của Kế hoạch này vào kế hoạch tổng thể của ngành nhằm đạt được bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực.

Trách nhiệm tổ chức thực hiện

Bộ Kế hoạch - Đầu tư chủ trì phối hợp với ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam và các bộ ngành, cơ quan có liên quan, Ủy ban Nhân dân các tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức triển khai thực hiện KHHĐ2. Vấn đề giới được lồng ghép trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm của các bộ ngành, địa phương. Các đơn vị có tên trong KHHĐ2 cần xây dựng kế hoạch hành động của đơn vị mình và chịu trách nhiệm triển khai, thực hiện các hoạt động được phân công phù hợp với lĩnh vực quản lý nhà nước và hoạt động chuyên môn của mình nhằm đạt được các chỉ tiêu của KHHĐ2.

Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo (tháng 5/2002)

Chính phủ Việt Nam cam kết vì phát triển bền vững, bình đẳng xã hội và giảm nghèo. Cam kết đó được thể hiện trong Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 5 năm 2002. Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo thừa nhận mối liên hệ giữa bất bình đẳng giới, đói nghèo và tăng trưởng kinh tế bền vững trong toàn xã hội.

Các mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ

Tháng 9 năm 2000, nguyên thủ của 189 nước đã phê chuẩn Tuyên bố Thiên niên kỷ, trong đó có một nhóm các mục tiêu và chỉ số tương đương được gọi chung là Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ. Các Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ tổng hợp các mục tiêu và chỉ tiêu nhằm theo dõi phát triển con người. Các mục tiêu này tập trung vào 8 mục đích chủ yếu:

- Xoá nghèo đói
- Phổ cập giáo dục tiểu học
- Tăng cường bình đẳng giới và tạo quyền năng cho phụ nữ
- Giảm tỉ lệ tử vong trẻ em
- Cải thiện sức khoẻ bà mẹ
- Phòng chống HIV/AIDS, sốt rét và các bệnh tật khác
- Đảm bảo tính bền vững của môi trường
- Xây dựng quan hệ hợp tác phát triển toàn cầu

Các mục tiêu phát triển của Việt Nam

Các mục tiêu phát triển của Việt Nam được hình thành nhằm phản ánh chính xác hơn tình hình phát triển thực tế của Việt Nam. Các mục tiêu này được xây dựng dựa trên các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ nêu trên và cùng với các mục tiêu khác, trở thành nguồn tham khảo cụ thể cho các mục tiêu phổ cập giáo dục, đảm bảo bình đẳng giới và tạo quyền năng cho phụ nữ. Mục tiêu này bao gồm các chỉ tiêu:

- Tăng số lượng phụ nữ trong các cơ quan dân cử các cấp.
- Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan và các lĩnh vực (bao gồm các bộ ngành trung ương và các doanh nghiệp) ở tất cả các cấp lên 3-5% trong 10 năm tới.
- Đảm bảo có tên của cả vợ và chồng trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất vào năm 2005.
- Giảm bạo lực gia đình đối với phụ nữ.

1.4. HƯỚNG TỚI VIỆC ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN LỒNG GHÉP GIỚI Ở VIỆT NAM

Cách tiếp cận Giới và Phát triển (Gender and Development - GAD) được hậu thuẫn bởi phương pháp tiếp cận lồng ghép giới, là một cách thức khá mới để thúc đẩy và đạt được bình đẳng giới. Giống như nhiều nước và tổ chức khác trên thế giới, Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới và coi lồng ghép giới như một phương pháp tiếp cận hay biện pháp thực hiện. Mặc dù đã có các chính sách và cơ cấu thể chế hỗ trợ bình đẳng giới, chúng ta vẫn còn gặp nhiều trở ngại đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới trong công tác hoạch định và thực hiện chính sách. Các nỗ lực trước đây do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam khởi xướng thường mới chỉ tập trung chủ yếu vào các vấn đề của phụ nữ và nhìn chung, chưa giải quyết được các vấn đề liên quan tới cơ chế, mang tính chiến lược cũng như những nguyên nhân sâu xa gây nên bất bình đẳng giới. Các nỗ lực đó thường có xu hướng giới hạn trong một số vấn đề và lĩnh vực được xem là phù hợp với nhu cầu của phụ nữ như y tế, giáo dục và bình đẳng về việc làm.

Hiểu rõ khái niệm

Những khái niệm và thuật ngữ mới liên quan đến phương pháp “Phụ nữ trong Phát triển” (Women in Development - WID) cũng như “Giới và Phát triển” đã gây ra một số nhầm lẫn. Hiện nay, một số cán bộ lãnh đạo và công chức còn chưa hiểu rõ sự khác nhau giữa hai phương pháp tiếp cận “Phụ nữ trong Phát triển” và “Giới và Phát triển” nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Nhiều người vẫn còn gặp khó khăn khi phân biệt những khái niệm cơ bản như “giới”, “giới tính”, “bình đẳng giới”, “tăng cường sự tham gia của phụ nữ” và “lồng ghép giới”.

Bên cạnh đó, sự nhầm lẫn giữa các khái niệm cũng còn khá phổ biến. Chẳng hạn như, khi nói về bình đẳng giới, mọi người thường bàn về những vấn đề phụ nữ và các lĩnh vực phúc lợi như giáo dục, y tế, đặc biệt là vai trò làm mẹ của người phụ nữ. Một khi các nhà lãnh đạo, công chức nhà nước còn chưa nắm được và chưa quán triệt sâu sắc về mối liên quan mật thiết giữa bình đẳng giới với công cuộc giảm nghèo và phát triển bền vững, thì những nỗ lực thực hiện lồng ghép giới sẽ còn gặp nhiều hạn chế.

SẮC MÀU CỦA VAI TRÒ VÀ MỐI QUAN HỆ GIỚI Ở VIỆT NAM

Ngày nay, các vai trò, trách nhiệm và mối quan hệ giới trong xã hội Việt Nam vẫn còn ít nhiều chịu ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo. Những quan điểm và hành vi gia trưởng có xu hướng hạ thấp vị trí của phụ nữ trong gia đình, không công nhận đầy đủ vai trò và đóng góp của phụ nữ, coi trọng con trai hơn con gái. Nam giới ít chia sẻ việc nhà và các trách nhiệm gia đình. Mặc dù nhiều nỗ lực đã được thực hiện để cải thiện vị thế của người phụ nữ trong gia đình và xã hội, các giá trị và quan niệm này vẫn là những rào cản chính đối với mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam.

Vai trò và trách nhiệm

Bản phân tích tình hình và vấn đề giới nổi cộm ở Việt Nam (UBQG 2000) đã khuyến nghị rằng việc đánh giá lại các vai trò và trách nhiệm của UBQG và Hội LHPNVN sẽ có lợi cho việc thực hiện phương pháp tiếp cận lồng ghép giới nhằm đạt được bình đẳng giới.

Do vai trò lịch sử, Hội LHPNVN thường được coi là cơ quan chịu trách nhiệm giải quyết các nhu cầu của phụ nữ trong hàng loạt lĩnh vực như sức khoẻ bà mẹ trẻ em, kế hoạch hoá gia đình, xoá mù chữ, tín dụng và phát triển doanh nghiệp nhỏ, khuyến nông, chống bạo lực gia đình và những vấn đề khác. Tất cả những hoạt động này, về nguyên tắc, thuộc trách nhiệm giải quyết của các bộ ngành chủ chốt như Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Tài chính, v.v...

Mặc dù Hội LHPNVN đóng vai trò quan trọng trong việc đại diện cho quyền và lợi ích của các tầng lớp phụ nữ và hỗ trợ phụ nữ phát triển, nhưng các ngành các cấp có trách nhiệm hoạt động nhằm đạt được bình đẳng giới ở cấp độ chính sách và chương trình. Một khi các bộ ngành chịu trách nhiệm về các vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý nhà nước của mình, Hội LHPNVN có thể tập trung vào các hoạt động chủ chốt của Hội như nâng cao nhận thức, nghiên cứu, vận động, giám sát và đánh giá tác động của các chủ trương chính sách đối với vị thế của phụ nữ.

Nội dung và phương pháp tiếp cận của Kế hoạch hành động

Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2005 là bước cụ thể hoá việc thực hiện giai đoạn I của Chiến lược, đồng thời là một bộ phận cấu thành của kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong 5 năm đầu thế kỷ 21. KHHĐ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao năng lực cho phụ nữ. Sáu chương trình hoạt động chính của Hội LHPNVN (2002-2007) được đề ra nhằm đổi mới phương thức hoạt động của Hội, bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ, hướng tới mục tiêu hành động 'bình đẳng giới, phát triển và hoà bình'.

Tuy nhiên, như đã nêu, mọi người thường chú trọng tới vấn đề và vai trò của phụ nữ. Bên cạnh những mặt tích cực là tôn vinh vai trò của người phụ nữ, phát huy sự năng động, sáng tạo của họ, xét về một khía cạnh nào đó lại tăng thêm trách nhiệm của người phụ nữ với tư cách là người mẹ, người vợ hoàn hảo trong gia đình và người lao động hiệu quả trong xã hội. Một số hoạt động khác cũng có nguy cơ khắc sâu thêm các vai trò và định kiến giới. Vì vậy, trong quá trình thực hiện các kế hoạch, chương trình, dự án nhằm tăng cường năng lực của phụ nữ, cần quan tâm thoả đáng tới các vấn đề như chia sẻ gánh nặng công việc, mối quan hệ quyền lực trong gia đình và quyền quyết định trong xã hội.

Lãnh đạo công tác lồng ghép giới

Vẫn có một bộ phận cán bộ lãnh đạo chưa nhận thức rõ mối liên hệ mật thiết giữa bình đẳng giới và công cuộc phát triển. Họ cũng chưa quán triệt được tầm quan trọng của việc lồng ghép giới và coi đó là cách tiếp cận có hiệu quả nhất vì mục tiêu bình đẳng giới. Một số các nhà hoạch định chính sách vẫn còn coi "vấn đề của phụ nữ" là trách nhiệm của UBQG và Hội LHPNVN. Để thực hiện lồng ghép giới thành công và đạt mục tiêu bình đẳng giới một cách bền vững, quan điểm này cần phải được thay đổi.

Xoá bỏ bất bình đẳng giới là trách nhiệm chung của các ngành, các cấp và toàn xã hội chứ không phải, và không thể chỉ là chức năng của riêng Hội Phụ nữ hay của bộ máy vì sự tiến bộ của phụ nữ. Kinh nghiệm quốc tế đã cho thấy rằng lồng ghép giới sẽ không thể thành công nếu không có một số yếu tố hỗ trợ cơ bản. Một yếu tố quan trọng để lồng ghép giới thành công và đạt được bình đẳng giới là sự ủng hộ của các cán bộ lãnh đạo. Đó cũng chính là trách nhiệm của lãnh đạo trong việc đưa chủ trương bình đẳng giới của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống.

1.5.VAI TRÒ TIỀM NĂNG CỦA BỘ MÁY VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ, CHIẾN LƯỢC VÀ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG QUỐC GIA TRONG CÔNG TÁC LỒNG GHÉP GIỚI

Cần lưu ý rằng Chiến lược và Kế hoạch hành động quốc gia không phải là các chiến lược lồng ghép giới. Những văn bản chính sách quốc gia này đặt ra các mục tiêu và vấn đề ưu tiên về bình đẳng giới ở tầm quốc gia và giao trách nhiệm cho các cơ quan hữu quan. Lồng ghép giới là một biện pháp chiến lược – là cách mà mọi người trong một tổ chức tư duy, ứng xử và hoạt động sao cho lợi ích, nhu cầu và vấn đề ưu tiên của nam và nữ được tất cả các hoạt động hoạch định chính sách quan tâm nhằm đảm bảo sự công bằng về thành quả. Lồng ghép giới là cách thức chúng ta tiến hành để đạt được các mục tiêu bình đẳng giới quốc gia.

Các ưu tiên bình đẳng giới quốc gia : Chiến lược và Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới

Chiến lược Quốc gia là cơ chế chủ yếu để cụ thể hoá các ưu tiên, mục tiêu và chỉ tiêu bình đẳng giới đã được nhất trí và phê duyệt của quốc gia. Kế hoạch hành động quốc gia hỗ trợ Chiến lược bằng cách cụ thể hoá trách nhiệm của từng bộ ngành, cơ quan để thực hiện kế hoạch trong vòng 5 năm. Chiến lược và Kế hoạch hành động quốc gia đảm bảo rằng các ưu tiên bình đẳng giới không bị “bay hơi”, tức là được triển khai trong thực tế.

Cả Chiến lược và Kế hoạch hành động quốc gia cần được tất cả các bộ ngành và cơ quan Nhà nước xem xét và sử dụng làm căn cứ để xác định các mục tiêu bình đẳng giới quan trọng cần được lồng ghép vào các chiến lược của từng ngành.

Tuy nhiên, điều quan trọng là các cơ quan cần sử dụng chiến lược phát triển của ngành mình như một xuất phát điểm trong việc phân tích các vấn đề bình đẳng giới và đặt ra các mục tiêu bình đẳng giới. Ví dụ, nếu “*tăng cường và nâng cao chất lượng dịch vụ khuyến nông*” là một mục tiêu ngành chủ yếu của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thì trước tiên, Bộ cần nghiên cứu các vấn đề giới liên quan đến mục tiêu này (chẳng hạn như nam và nữ nông dân có cơ hội tiếp cận bình đẳng đối với các dịch vụ khuyến nông hay không? Nếu không thì tại sao? Và nội dung dịch vụ khuyến nông có đáp ứng nhu cầu của nam và nữ nông dân không? Nếu không thì tại sao?). Nếu thấy có cách biệt giới trong vấn đề này thì cần thiết kế các chiến lược ngành để khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới, và nếu cần, thiết kế các chiến lược cụ thể nhằm cải thiện vị thế của phụ nữ và thực trạng bình đẳng giới.

Bộ Kế hoạch - Đầu tư – Khuyến khích việc hoạch định chính sách quốc gia có trách nhiệm giới

Là một cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm chính về công tác kế hoạch và đầu tư quốc gia, Bộ KHĐT có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng tất cả các cơ quan nhà nước có trách nhiệm giới trong khi hoàn thành các chức năng nhiệm vụ của mình, sao cho mọi chính sách đều quan tâm đến các nhu cầu và vấn đề ưu tiên của cả nam và nữ, xác định và giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới, và lợi ích của các chương trình quốc gia được phân bổ công bằng cho mọi thành viên xã hội.

Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam – là cơ quan đầu mối quốc gia về hoạt động bình đẳng giới: tham mưu về các vấn đề ưu tiên quốc gia về bình đẳng giới, tham mưu về mặt kỹ thuật cho các cơ quan Nhà nước, hoạt động nâng cao năng lực, phối hợp, theo dõi và đánh giá.

Ủy ban Quốc gia đóng vai trò thiết yếu đối với quá trình lồng ghép giới trong công tác hoạch định chính sách quốc gia. Việc xác định các vấn đề giới chủ chốt thông qua nghiên cứu định hướng, đề xuất với Thủ tướng Chính phủ về chính sách và luật pháp nhằm hỗ trợ bình đẳng giới, theo dõi và đánh giá những nỗ lực vì bình đẳng giới, hỗ trợ kỹ thuật cho mạng lưới các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ của các bộ ngành và tỉnh thành đều là những nhiệm vụ quan trọng trong công tác lồng ghép giới và tránh nguy cơ bay hơi chính sách. UBQG còn là cơ quan đầu mối theo dõi thực hiện Cương lĩnh hành động Bắc Kinh và

Công ước của Liên hiệp quốc về chống mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW).

Các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ – các đơn vị hỗ trợ ở cấp ngành/địa phương – hỗ trợ kỹ thuật tại chỗ, nâng cao năng lực, điều phối, giám sát và đánh giá.

Các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (Ban VSTBPN) có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cơ quan mình trong công tác lồng ghép giới. Các Ban VSTBPN có thể hỗ trợ các bộ, ngành, địa phương xây dựng chiến lược lồng ghép giới, rà soát và củng cố các chính sách trên quan điểm giới, hỗ trợ và tham mưu kỹ thuật về các vấn đề giới cụ thể trong từng lĩnh vực, nâng cao năng lực của các ngành các cấp để làm việc có trách nhiệm giới, và tham gia điều phối, giám sát và đánh giá hoạt động vì bình đẳng giới của các ngành các cấp.

Ban VSTBPN cần được nâng cao vị thế một cách xứng đáng để hỗ trợ quá trình đổi mới tổ chức của các bộ, ngành, địa phương để trở thành các cơ quan có trách nhiệm giới.

Các vấn đề cần quan tâm bao gồm:

- **Chính thức công nhận** vai trò của Ban VSTBPN trong việc nâng cao trách nhiệm giới cho các cơ quan nhà nước. Hiện tại, phần lớn các Ban VSTBPN chưa được hiện diện trong sơ đồ tổ chức mà còn bị coi như một tổ chức quần chúng. Các Ban VSTBPN cần được công nhận là một đơn vị chính thức trong tổ chức – như các đơn vị, bộ phận khác trong các cơ quan nhà nước, chính quyền và cần được quản lý điều hành giống như các bộ phận này.
- **Được đặt ở vị trí chiến lược** trong cơ quan : để hoạt động có hiệu quả, các Ban VSTBPN cần được đặt ở vị trí mang lại tác động và ảnh hưởng lớn nhất – chẳng hạn như ở trong bộ phận hoạch định chính sách. Các Ban VSTBPN cần có mối liên hệ công việc rõ ràng và hiệu quả trong cơ cấu tổ chức và được tham gia vào quá trình thiết kế, giám sát và đánh giá các chính sách, với những cơ chế rõ ràng về cách thức và thời điểm tham gia ý kiến. Ví dụ, đưa ra yêu cầu về cơ chế hoạt động nhằm đảm bảo rằng tất cả các chính sách mới đều nhất quán và phù hợp với các chủ trương chính sách khác của Nhà nước – và phù hợp với các mục tiêu về bình đẳng giới.
- **Đủ nguồn lực:** Ban VSTBPN cần có đội ngũ cán bộ với trình độ phù hợp, có kinh nghiệm và làm việc chuyên trách để thúc đẩy và điều phối hoạt động vì bình đẳng giới. Cũng giống như các bộ phận khác trong các cơ quan nhà nước, các Ban VSTBPN cần có nguồn tài chính để hoàn thành các trách nhiệm của mình.
- **Lãnh đạo sát sao:** Trưởng các Ban VSTBPN cần tăng cường trách nhiệm nhằm đảm bảo mọi mục tiêu của Kế hoạch hành động quốc gia thuộc lĩnh vực công tác của bộ ngành, địa phương, đơn vị mình được ưu tiên quan tâm, lồng ghép, thực hiện, giám sát, đánh giá và báo cáo. Lãnh đạo các Ban VSTBPN chịu trách nhiệm đối với việc đạt hay chưa đạt được các mục tiêu bình đẳng giới của đơn vị mình.

Tất cả các cơ quan Nhà nước và Chính phủ – Trách nhiệm thực hiện cao nhất

Như đã nêu trên, bình đẳng giới không thể đạt được nếu chỉ có một vài cơ quan hoặc một số cá nhân hoạt động đơn lẻ, mà ngược lại sẽ dẫn đến nguy cơ coi nhẹ các hoạt động vì bình đẳng giới, gây bất cập trong khâu thực hiện. Bình đẳng giới chỉ có thể đạt được nếu có sự chỉ đạo tốt, sự cam kết rộng rãi cùng hành động của tất cả cơ quan nhà nước ở các cấp, các ngành.

Sự thể hiện rõ ràng của các mục đích và chiến lược bình đẳng giới (dựa trên các phân tích liên quan tới giới) trong tất cả các chủ trương chính sách của chính phủ góp phần nâng cao khả năng tác động thực sự và hiệu quả của chúng đối với mối quan hệ bất bình đẳng giữa nam và nữ và cải thiện tình hình bình đẳng giới.

Cần có các cơ chế, thủ tục đảm bảo rằng những vấn đề giới được lồng ghép ở cấp độ thể chế và ở giai đoạn sớm nhất có thể trong chu trình chính sách bởi vì sự quan tâm (hay thiếu quan tâm) đến các vấn đề giới có thể ảnh hưởng lớn tới kết quả đầu ra của chính sách. Quan tâm tới các vấn đề giới không phải là việc làm nhất thời mà là một phần không tách rời và liên tục của toàn bộ chu trình chính sách, từ việc xây dựng, thực hiện cho đến các bước giám sát và đánh giá tác động của chính sách.

Vi vậy, tất cả cán bộ nhà nước chịu trách nhiệm hoạch định, thực hiện, rà soát, giám sát và đánh giá các chính sách và ngân sách cần phải xem xét và giải quyết một cách cụ thể các vấn đề giới liên quan.

1.6. TỔNG QUAN VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA CHIẾN LƯỢC QUỐC GIA, KHHĐ QUỐC GIA, KHHĐ CỦA CÁC NGÀNH, CÁC CẤP VÀ PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN LỒNG GHÉP GIỚI

	CẤP ĐỘ	MỤC ĐÍCH	TRÁCH NHIỆM	THỜI GIAN
1	Vĩ mô - toàn quốc	Chiến lược quốc gia: <ul style="list-style-type: none"> Xác định mục tiêu tổng quát vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam. 5 mục tiêu cụ thể cho các nỗ lực vì bình đẳng giới. 	UBQG phối hợp: <ul style="list-style-type: none"> Tham mưu soạn thảo, Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra. Đánh giá tiến bộ. 	10 năm
2	Vĩ mô - toàn quốc	KHHĐ QG <ul style="list-style-type: none"> Hướng dẫn thực hiện hiệu quả 5 năm đầu của CLQG. Phân công rõ trách nhiệm của các ngành, các cấp. 	UBQG: <ul style="list-style-type: none"> Soạn thảo, Phối hợp thực hiện, Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, Đánh giá tiến bộ. 	5 năm
3	Bộ, ngành, địa phương	KHHĐ VSTB PN <ul style="list-style-type: none"> Cụ thể hoá KHHĐ QG thành các KH của bộ, ngành, địa phương. Phân công rõ trách nhiệm của đơn vị trực thuộc. 	Ban VSTBPN phối hợp: <ul style="list-style-type: none"> Soạn thảo, Tổ chức thực hiện, Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, Đánh giá tiến bộ. 	5 năm
	Tổ chức thực hiện	Phương pháp lồng ghép giới <ul style="list-style-type: none"> Vì bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ. Nhằm đạt công bằng xã hội và phát triển bền vững. Giới trở thành vấn đề xuyên suốt trong hoạch định và thực thi chính sách. Toàn xã hội, các ngành, các cấp chính quyền có trách nhiệm giới. Quản lý Nhà nước tốt: <ul style="list-style-type: none"> + có sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới. + phân bổ thành quả phát triển bình đẳng cho phụ nữ và nam giới. 	<ul style="list-style-type: none"> Chuyển trách nhiệm thực hiện bình đẳng giới từ bộ máy quốc gia VSTBPN sang tất cả các ngành các cấp. Các cơ quan, các ngành, các cấp làm việc có trách nhiệm giới: <ul style="list-style-type: none"> + Quan tâm và giải quyết các nhu cầu, vấn đề ưu tiên khác nhau của phụ nữ và nam giới. Bộ máy quốc gia có vai trò chiến lược hơn: <ul style="list-style-type: none"> + Tham mưu về các vấn đề ưu tiên bình đẳng giới. + Hướng dẫn và hỗ trợ các ngành các cấp làm việc có trách nhiệm giới. + Giám sát. 	Thường xuyên, liên tục Trong mọi hoạt động, ở mọi cấp độ, lĩnh vực.

2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM QUAN TRỌNG

Phương pháp tiếp cận “Giới và Phát triển” (GAD), với việc sử dụng phương pháp lồng ghép giới, còn khá mới đối với hoạt động bình đẳng giới. Cũng như nhiều chính phủ và tổ chức trên toàn thế giới, Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi và cũng đang coi bình đẳng giới là mục tiêu, còn lồng ghép giới là một biện pháp thực hiện. Sự chuyển đổi từ phương pháp tiếp cận “Phụ nữ trong Phát triển” (WID) sang “Giới và Phát triển” (GAD) đã gây nên một số nhầm lẫn. Các khái niệm cơ bản như “giới”, “bình đẳng giới”, “tăng cường sự tham gia của phụ nữ” và “lồng ghép giới” vẫn còn làm nhiều người lúng túng, chứ không chỉ với những ai đang chịu trách nhiệm chỉ đạo và thực hiện quá trình lồng ghép giới.

Để lồng ghép giới thành công, cần phải làm cho mọi người hiểu được cơ sở lý luận và các khái niệm chính về lồng ghép giới. Tất cả các cán bộ nhà nước ở các ngành, các cấp cần phải hiểu rõ các khái niệm này, đặc biệt là các cấp cao nhất (như Đảng, Quốc hội, các bộ, ngành), cũng như những người giữ vị trí chủ chốt trong việc hoạch định chính sách quốc gia thuộc các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội.

Khi đã hiểu rõ khái niệm lồng ghép giới, các cấp lãnh đạo, những nhà hoạch định và thực thi chính sách sẽ không còn chỉ tập trung vào phạm vi hẹp là đối tượng nữ nữa. Họ sẽ có tầm nhìn từ quan điểm giới để xem xét các vai trò của nam giới và các mối quan hệ giới có thể tác động như thế nào tới tình trạng bất bình đẳng của phụ nữ. Trên cơ sở đó, có điều kiện mở rộng trọng tâm các chương trình hoạt động, từ “sự tiến bộ của phụ nữ” sang các vấn đề bình đẳng giới và giải quyết nguyên nhân của tình trạng bất bình đẳng giới trong toàn bộ dòng chảy chủ đạo của mình.

GIỚI - Khái niệm chính

Giới là phạm trù chỉ vai trò và mối quan hệ xã hội giữa nam giới và phụ nữ. Nói đến mối quan hệ giới là nói đến cách thức phân định xã hội giữa nam giới và phụ nữ, liên quan đến hàng loạt vấn đề thuộc về thể chế và xã hội chứ không phải là mối quan hệ cá biệt giữa một nam giới hay phụ nữ nào.

Các vai trò giới khác với các vai trò giới tính - mang đặc điểm sinh học. Những vai trò khác nhau này chịu ảnh hưởng bởi các nhân tố lịch sử, tôn giáo, kinh tế, văn hoá và chủng tộc. Do vậy, vai trò giới của chúng ta *không* phải có từ khi chúng ta được sinh ra – mà là những điều chúng ta được dạy dỗ và thu nhận từ khi còn nhỏ và trong suốt quá trình trưởng thành.

Các vai trò giới là tập hợp các hành vi ứng xử mà xã hội mong đợi ở phụ nữ và nam giới liên quan đến những đặc điểm và năng lực mà xã hội coi là thuộc về đàn ông hoặc thuộc về đàn bà (trẻ em trai hay trẻ em gái) trong một xã hội hay một nền văn hoá cụ thể nào đó. Đó cũng là các mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới: ai nên làm gì, ai là người ra quyết định, khả năng tiếp cận nguồn lực và các lợi ích. Thông thường mọi người phải chịu rất nhiều áp lực buộc phải tuân thủ các quan niệm xã hội này.

Ví dụ: ở một số xã hội nam giới lãnh trách nhiệm nấu ăn (và đây được coi là một công việc không thích hợp cho phụ nữ) nhưng ở một số xã hội khác phụ nữ lại lãnh trách nhiệm này. Tại một số nơi nam giới gặp và chào nhau bằng cách ôm hôn – nhưng ở nơi khác lại là hành vi không được chấp nhận. Hoặc ở một số nơi phụ nữ quen để tóc ngắn nhưng ở nơi khác người ta lại chỉ chấp nhận phụ nữ để tóc dài. Tương tự đối với nam giới - có nơi chấp nhận đàn ông để tóc dài còn nơi khác lại chỉ chấp nhận đàn ông để tóc ngắn. Đây không phải là kỹ năng hay hành vi ứng xử đã có từ khi chúng ta sinh ra – chúng ta tiếp thu được những điều đó trong cuộc sống và chúng được coi là thích hợp (cho phụ nữ hoặc nam giới) - đó chính là đặc điểm giới của chúng ta.

Đặc điểm giới và các mối quan hệ giới là các khía cạnh quan trọng của một nền văn hoá bởi chúng quyết định lối sống trong gia đình, ngoài cộng đồng và nơi làm việc.

GIỚI TÍNH	GIỚI
<ul style="list-style-type: none"> Bẩm sinh Sinh học 	<ul style="list-style-type: none"> Không tự nhiên có Học được từ gia đình và xã hội
<ul style="list-style-type: none"> Đồng nhất (ở mọi nơi đều giống nhau) 	<ul style="list-style-type: none"> Đa dạng (khác nhau giữa các xã hội)
<ul style="list-style-type: none"> Không thể thay đổi, ví dụ: <ul style="list-style-type: none"> Chỉ phụ nữ mới sinh con Chỉ nam giới mới có thể làm thụ thai 	<ul style="list-style-type: none"> Có thể thay đổi, ví dụ: <ul style="list-style-type: none"> Phụ nữ có thể làm Thủ tướng Nam giới có thể chăm sóc con cái tốt

Các đặc điểm giới rất khác nhau trong các cộng đồng và các quốc gia trên thế giới – những đặc điểm này thay đổi theo thời gian và tương thích với sự thay đổi của hoàn cảnh.

Điều quan trọng là - các xã hội, nền văn hoá, vai trò và mối quan hệ giới liên tục được tái tạo và thay đổi. Các mối quan hệ và vai trò giới thay đổi theo thời gian – chịu sự tác động của nhiều nhân tố – xã hội, kinh tế, pháp lý, chính sách và đời sống dân sự. Trong tiến trình đó, một số giá trị được tái khẳng định trong khi một số khác bị xem xét lại vì không còn phù hợp nữa. Cần lưu ý rằng các vai trò và mối quan hệ giới có thể thay đổi và thực sự sẽ thay đổi.

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRÊN CƠ SỞ GIỚI - Vấn đề cần giải quyết

Phân biệt đối xử trên cơ sở giới nghĩa là nam giới hay phụ nữ bị đối xử khác nhau, bị hạn chế hay bị loại trừ trong gia đình, tại nơi làm việc, trong xã hội do các định kiến giới – làm hạn chế họ phát huy hết các tiềm năng và hưởng thụ một cách đầy đủ quyền con người của mình. Các định kiến giới là một tập hợp các đặc điểm mà một nhóm người, cộng đồng cụ thể nào đó gán cho là thuộc tính của nam giới hay phụ nữ – các quan niệm này thường sai lệch và hạn chế những điều mà một cá nhân có thể làm.

Ví dụ: Một số định kiến coi phụ nữ là phụ thuộc, yếu đuối, thụ động, dịu dàng và thứ yếu. Một số định kiến coi nam giới là độc lập, mạnh mẽ, có năng lực, quan trọng hơn và là người ra quyết định. *Những đặc điểm tính cách này không chỉ áp dụng riêng cho nam giới hay phụ nữ - cả nam giới và phụ nữ đều có thể mang những đặc điểm này. Tuy nhiên, những đặc tính đó thường bị 'gán' cho nam hay nữ dưới góc độ phê phán và làm cho họ bị thiệt thòi xét theo một khía cạnh nào đó - ví dụ, người ta hay cho rằng 'phụ nữ không đủ mạnh để làm lãnh đạo, hay nam giới không có khả năng chăm sóc con cái'.*

Sự phân biệt trên cơ sở giới thường đặt phụ nữ ở vị thế bất bình đẳng, lệ thuộc và bất lợi hơn so với nam giới – chẳng hạn như phụ nữ ít được đề bạt hơn bởi định kiến giới cho rằng nam giới là những người ra quyết định tốt hơn. Phân biệt đối xử trên cơ sở giới còn hạn chế cơ hội của nam giới tham gia vào các hoạt động như chăm sóc gia đình hay lựa chọn một hành vi lành mạnh (như không hút thuốc hay không uống nhiều rượu).

BÌNH ĐẲNG GIỚI - Mục tiêu

Bình đẳng giới *không chỉ đơn giản là số lượng của phụ nữ và nam giới, hay trẻ em trai và em gái tham gia trong tất cả các hoạt động là như nhau.*

Bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ *được công nhận và hưởng các vị thế ngang nhau* trong xã hội.

Bình đẳng giới *không có nghĩa* là nam giới và phụ nữ giống nhau, mà là sự tương đồng và khác biệt giữa nam và nữ được công nhận và có giá trị như nhau.

Bình đẳng giới có nghĩa là nam và nữ có thể trải nghiệm những điều kiện bình đẳng để phát huy đầy đủ các tiềm năng của họ, có cơ hội để tham gia, đóng góp và hưởng lợi bình đẳng từ công cuộc phát triển quốc gia trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội.

Điều quan trọng nhất, *bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ được hưởng các thành quả một cách bình đẳng.*

Bình đẳng giới vừa là vấn đề cơ bản về quyền con người vừa là yêu cầu về sự phát triển công bằng, hiệu quả và bền vững.

LỒNG GHÉP GIỚI – Một biện pháp chiến lược

Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới về bản chất liên quan đến công tác quản lý nhà nước, trên cơ sở nhận thức rằng nam giới và phụ nữ có những thực tế trải nghiệm, nhu cầu và vấn đề ưu tiên khác nhau, cũng như chịu sự tác động khác nhau bởi các chính sách. Để có thể đáp ứng thoả đáng nhu cầu của mọi thành viên trong xã hội, các cơ quan nhà nước cần xem xét và giải quyết các vấn đề giới.

Lồng ghép giới có nghĩa là thay đổi cách thức làm việc của các cơ quan nhà nước và các tổ chức sao cho những khía cạnh phức tạp và khác biệt liên quan đến thực tế trải nghiệm, nhu cầu và ưu tiên của nam giới và phụ nữ đều được coi trọng, xem xét và giải quyết một cách tự giác ngay từ ban đầu, ở mọi cấp mọi ngành và mọi giai đoạn của chu trình chính sách.

Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới đòi hỏi mọi cơ quan nhà nước và cán bộ công chức cần quán triệt quan điểm giới trong công việc và tiến hành các biện pháp nhằm đảm bảo rằng các chính sách sẽ không làm trầm trọng thêm sự cách biệt giới và đề ra được các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới chỉ ra rằng bình đẳng giới chỉ có thể đạt được một cách bền vững nếu dòng chảy chủ đạo hoạt động với đầy đủ trách nhiệm giới.

HAI BIỆN PHÁP CHIẾN LƯỢC: TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ VÀ LỒNG GHÉP GIỚI - Khác nhau, bổ sung cho nhau và đều quan trọng như nhau

Đây là hai cách tiếp cận khác nhau nhưng đều đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Tăng cường sự tham gia của phụ nữ thường bị hiểu nhầm thành lồng ghép giới:

- **Tăng cường sự tham gia của phụ nữ** chú trọng tới việc tăng số lượng nữ và thu hút sự tham gia tích cực của họ vào các lĩnh vực hoạt động, đặc biệt là lĩnh vực chính trị, tham gia lãnh đạo và quản lý và ra quyết định ở mọi ngành, mọi cấp.
- **Lồng ghép giới** là một phương pháp tiếp cận toàn diện hơn, nhằm thay đổi tư duy và cách thức hành động để giải quyết triệt để những nguyên nhân của tình trạng bất bình đẳng giới trong toàn xã hội, ở mọi ngành mọi cấp.

Hai biện pháp 'tăng cường sự tham gia của phụ nữ' và 'lồng ghép giới' đều quan trọng như nhau: các cán bộ ra quyết định dù là nam hay nữ đều có thể không ý thức được sự khác biệt giới và lồng ghép giới có thể được tiến hành mà không có hoặc có rất ít sự tham gia của phụ nữ.

Bình đẳng giới đòi hỏi phụ nữ phải có vai trò tích cực trong quá trình ra quyết định và có quan điểm giới (cũng như những người ra quyết định dù là nam hay nữ), để có thể xem xét các tác động khác nhau của chính sách, chương trình đối với phụ nữ và nam giới – cũng như đối với các nhóm đối tượng nam và nữ khác nhau.

Do vậy, điều quan trọng là cần phải nâng cao năng lực để đưa cả phụ nữ và quan điểm giới vào dòng chảy chủ đạo trong quá trình thiết kế và rà soát chính sách, chương trình và dự án.

SỰ NHẠY CẢM GIỚI, TRÁCH NHIỆM GIỚI VÀ SỰ CHUYỂN BIẾN VÌ MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI

Cần phải hiểu được mức độ khác nhau giữa sự nhạy cảm giới, trách nhiệm giới và sự chuyển biến vì mục tiêu bình đẳng giới. Nếu các cá nhân và tổ chức chưa có trách nhiệm giới hay thậm chí cao hơn nữa là chưa có sự chuyển biến vì mục tiêu bình đẳng giới thì vị thế của nam giới và phụ nữ, cũng như thành quả dành cho họ sẽ không có gì thay đổi.

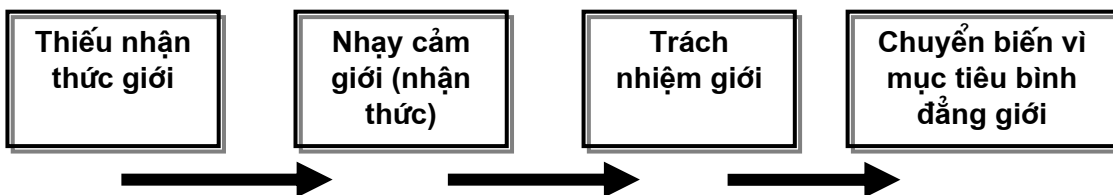
Một cá nhân hay tổ chức có nhạy cảm giới sẽ:

- Nhận thức và hiểu được rằng nam giới và phụ nữ có các nhu cầu, vai trò và trách nhiệm khác nhau, xuất phát từ các mối quan hệ xã hội bất bình đẳng của họ.
- Thấy rằng sự khác nhau này sẽ dẫn tới những khác biệt giữa nam giới và phụ nữ trong việc tham gia và thụ hưởng trong quá trình phát triển.

Một cá nhân hay tổ chức có trách nhiệm giới sẽ nhận thức được các vấn đề giới, khác biệt giới và nguyên nhân của nó, từ đó đưa ra biện pháp tích cực nhằm giải quyết và khắc phục tình trạng bất bình đẳng. Cần lưu ý rằng biện pháp được tiến hành có thể đã làm thay đổi hoặc chưa làm thay đổi một cách hiệu quả và lâu dài các nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng giới.

Một cá nhân hay tổ chức có sự chuyển biến vì mục tiêu bình đẳng giới sẽ nắm vững và tìm cách giải quyết các nguyên nhân của tình trạng bất bình đẳng giới bằng cách tiến hành các biện pháp chiến lược và hiệu quả nhằm thay đổi mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng giữa nam và nữ, kết quả là cải thiện vị thế của phụ nữ và nâng cao bình đẳng giới.

Hiện nay, mọi người thường ít nhiều có nhận thức về các vấn đề bình đẳng giới nhưng chưa bắt tay vào hành động – nghĩa là họ có nhạy cảm giới nhưng chưa có biện pháp tích cực nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới. Trong quá trình nâng cao nhận thức và trách nhiệm giới, mỗi cá nhân và tổ chức cần đi theo hướng:



NHU CẦU THỰC TIỄN NGẮN HẠN VÀ LỢI ÍCH CHIẾN LƯỢC DÀI HẠN

Sự khác biệt giữa các nhu cầu thực tiễn và lợi ích chiến lược, giữa các biện pháp 'tăng cường sự tham gia của phụ nữ' và 'lồng ghép giới' mang ý nghĩa quan trọng trong quá trình thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách, chương trình và dự án.

- **Các nhu cầu thực tiễn:** là các nhu cầu cụ thể, tức thời và thường là thiết yếu đối với cuộc sống hàng ngày của con người – như thực phẩm, nước, nhà ở, nhiên liệu, dịch vụ y tế... Quan tâm đến các nhu cầu thực tiễn có thể giúp khắc phục những vấn đề bất cập và bất bình đẳng trước mắt, nhưng cũng có nguy cơ củng cố thêm sự phân công lao động trên cơ sở giới bởi nó làm cho nam giới và phụ nữ phải tiếp tục đảm nhiệm các vai trò truyền thống của mình. Như vậy, việc đáp ứng các nhu cầu thực tiễn thường chưa làm thay đổi các vai trò và định kiến giới.
- **Lợi ích chiến lược:** là các lợi ích mà nếu được đáp ứng sẽ thực sự thách thức và làm thay đổi mối quan hệ quyền lực và sự phân công lao động giữa nam và nữ, góp phần

thúc đẩy bình đẳng giới. Các lợi ích này mang tính dài hạn và khó nhận thấy hơn so với các nhu cầu thực tiễn, ví dụ:

- + Khả năng tiếp cận các vị trí lãnh đạo và ra quyết định;
- + Tháo bỏ các trở ngại về mặt pháp lý như sự phân biệt đối xử trong việc tiếp cận đất đai và tín dụng;
- + Đào tạo cho phụ nữ và nam giới về các ngành nghề phi truyền thống (nghề mộc cho nữ, nghề sư phạm cho nam);
- + Nam giới chia sẻ việc nhà bình đẳng hơn như tham gia dọn dẹp nhà cửa, nấu ăn, chăm sóc con cái.

PHẦN II

HƯỚNG DẪN LỒNG GHÉP GIỚI

1. GIỚI THIỆU

Quan điểm lồng ghép giới được đưa ra tại Hội nghị thế giới lần thứ 4 của Liên hợp quốc về phụ nữ được tổ chức năm 1995 tại Bắc Kinh (Trung Quốc) và được cộng đồng quốc tế nhất trí coi là biện pháp mang tính chiến lược nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.

Biện pháp chiến lược này ra đời trên cơ sở các bài học kinh nghiệm của gần 20 năm nỗ lực đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ và khắc phục tình trạng bất bình đẳng trong xã hội. Thực tiễn đã cho thấy muốn đạt được mục tiêu bình đẳng giới, cần phải giải quyết các vấn đề giới ở mọi cấp mọi ngành. Áp dụng phương pháp lồng ghép giới có nghĩa là không chỉ xem xét và giải quyết các vấn đề giới một cách riêng rẽ, mà quan tâm tới chúng một cách thích đáng trong mọi khía cạnh, ở mọi cấp độ.

LỒNG GHÉP GIỚI

- "Biện pháp chiến lược nhằm đưa các mối quan tâm và thực tế trải nghiệm của cả phụ nữ và nam giới trở thành khía cạnh xuyên suốt quá trình hoạch định, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách, chương trình, dự án trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội, để sao cho phụ nữ và nam giới có thể thụ hưởng một cách bình đẳng và chấm dứt tình trạng bất bình đẳng";³
- Khuyến khích môi trường đổi mới và cầu thị trong cơ quan, tổ chức nhằm tăng cường mục tiêu bình đẳng nam nữ một cách đích thực và cụ thể;⁴
- Là một bộ phận quan trọng để quản lý nhà nước tốt, đảm bảo mọi hoạt động của chính phủ đáp ứng được nhu cầu và lợi ích của mọi thành viên trong xã hội và thành quả được phân phối công bằng giữa nam và nữ.

1.1. NHỮNG KẾT QUẢ MONG ĐỢI CỦA VIỆC LỒNG GHÉP GIỚI THÀNH CÔNG

- ✓ *Sự tham gia* bình đẳng của nam và nữ vào các quá trình ra quyết định về các vấn đề ưu tiên và phân bổ nguồn lực;
- ✓ *Sự tiếp cận và kiểm soát* một cách bình đẳng của nam và nữ đối với các cơ hội, nguồn lực và thành quả phát triển;
- ✓ *Sự công nhận và vị thế bình đẳng* giữa nam giới và phụ nữ;
- ✓ Nam và nữ hưởng *các quyền con người* một cách bình đẳng;
- ✓ Điều kiện cải thiện ngang nhau về *mức sống và chất lượng sống* cho nam và nữ;
- ✓ *Quá trình giảm nghèo* cho cả nam giới và phụ nữ được đánh giá qua các chỉ số, đặc biệt trong các lĩnh vực có những bất cập lớn về giới;
- ✓ Mức độ hiệu quả về *tăng trưởng KT-XH* và phát triển bền vững được cải thiện.

³ Hội đồng Kinh tế - Xã hội của Liên hiệp quốc, 1997

⁴ Nhóm nâng cao năng lực, tháng 9/2002, info@capacitydevelopment.net

1.2. LÀM THẾ NÀO ĐỂ THỰC HIỆN LỒNG GHÉP GIỚI THÀNH CÔNG

Phụ nữ và nam giới trải nghiệm cuộc sống khác nhau, có các nhu cầu và các vấn đề ưu tiên khác nhau, cũng như chịu tác động khác nhau của cùng một chính sách và biện pháp hỗ trợ phát triển.

Các đặc điểm giới và mối quan hệ giới là các khía cạnh quan trọng của văn hoá bởi chúng quyết định lối sống khác nhau của phụ nữ và nam giới, cũng như cuộc sống hàng ngày của gia đình, cộng đồng và nơi làm việc. Trong khi bản chất cụ thể của mối quan hệ giới đa dạng trong các xã hội khác nhau thì tình trạng chung là phụ nữ có ít quyền tự chủ cá nhân, ít được định đoạt nguồn lực cũng như ít có ảnh hưởng tới quá trình ra quyết định trong xã hội và trong cuộc sống của bản thân họ.

Kết quả là, xét trên phạm vi toàn cầu, phụ nữ chiếm hơn 50% dân số, đồng thời chiếm phần đông trong số người nghèo và là nạn nhân của các hành động ngược đãi. Họ có tỷ lệ biết chữ nói chung thấp hơn nam giới, chất lượng cuộc sống của họ hầu như không được cải thiện. Ngược lại, ở một số nơi, hiện tượng nam giới bị gạt ra rìa xã hội, đặc biệt những người trẻ tuổi, cũng được coi là một vấn đề bất bình đẳng giới quan trọng.

Vấn đề không phải chỉ là đưa phụ nữ hội nhập vào quá trình phát triển hoặc thấy rằng họ thiếu các kỹ năng, tín dụng và nguồn lực. Vấn đề chính là các quá trình và thể chế xã hội đã tạo nên tình trạng bất bình đẳng nam nữ, trong đó phụ nữ thường phải chịu nhiều thiệt thòi hơn cả, mà hậu quả là cả xã hội nói chung phải gánh chịu thiệt hại.

Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới nhằm thay đổi cách tư duy và làm việc của các cá nhân và tổ chức để sao cho những vấn đề phức tạp và khác biệt trong đời sống của nam giới và phụ nữ, nhu cầu và ưu tiên của họ đều được xem xét và giải quyết một cách tự giác, hệ thống, toàn diện và nhất quán ở mọi cấp, mọi ngành và mọi giai đoạn hoạch định, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách.

Chỉ sau khi áp dụng và thực hiện thành công chiến lược lồng ghép giới, chúng ta mới có thể tin rằng các chính sách sẽ xem xét và giải quyết mọi nhu cầu và vấn đề ưu tiên của các cá nhân và mọi công dân Việt Nam, dù là nam, nữ, trẻ em gái hay trai đều có thể tham gia vào công cuộc phát triển đất nước và hưởng lợi thành quả phát triển một cách bình đẳng.

BỨC TRANH VỀ MỘT TỔ CHỨC CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI



Sự chỉ đạo sát sao của các cấp lãnh đạo

- ✓ Các nhà lãnh đạo, quản lý hiểu được tầm quan trọng của bình đẳng giới đối với công cuộc đổi mới và phát triển đất nước.
- ✓ Thể hiện cam kết mạnh mẽ nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới trong phạm vi công việc của tổ chức.
- ✓ Có mong muốn và dám chịu trách nhiệm về những thành công cũng như chưa thành công của hoạt động bình đẳng giới.
- ✓ Đưa vấn đề bình đẳng giới vào các chủ trương, bài phát biểu trong các lĩnh vực hoạt động của tổ chức.
- ✓ Tăng cường các biện pháp vì mục tiêu bình đẳng giới trong tổ chức.
- ✓ Đảm bảo phân bổ đủ nguồn lực để đạt được các mục tiêu bình đẳng giới.
- ✓ Yêu cầu cán bộ cung cấp thông tin, đề xuất và xây dựng kế hoạch hoạt động bình đẳng giới.
- ✓ Công nhận các sáng kiến và kết quả hoạt động vì bình đẳng giới của các tổ chức và cá nhân dưới quyền.



Các chính sách, chiến lược, kế hoạch hành động vì bình đẳng giới

- ✓ Căn cứ vào Chiến lược và KHHĐ quốc gia để xây dựng KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ của đơn vị.
- ✓ Xác định các ưu tiên, chiến lược và kế hoạch kiện toàn tổ chức trên cơ sở phân tích từ góc độ giới và đưa ra các biện pháp chiến lược nhằm giảm bớt tình trạng bất bình đẳng.
- ✓ Các kế hoạch hành động phải nêu rõ cách giải quyết vấn đề, yêu cầu về nguồn lực, người chịu trách nhiệm, cách thức và thời gian giám sát hoạt động, đánh giá các kết quả và tác động.



Các thủ tục, qui định phù hợp

- ✓ Ban hành những qui định, thủ tục, hướng dẫn trực tiếp trong công việc hàng ngày nhằm tự giác xem xét và đáp ứng một cách đầy đủ và có hệ thống các lợi ích, nhu cầu và vấn đề ưu tiên của nam và nữ trong mọi khía cạnh của quá trình thiết kế, phân bổ nguồn lực, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách, chương trình và dự án.



Đội ngũ cán bộ: có nhận thức, kỹ năng và được động viên khuyến khích

- ✓ Công tác nhân sự phải đảm bảo rằng mọi cán bộ quán triệt được tầm quan trọng của bình đẳng giới một cách tự giác và có hệ thống đối với các mục tiêu của tổ chức, cũng như quán triệt trách nhiệm của họ trong việc giải quyết các vấn đề bình đẳng giới trong công việc hàng ngày.
- ✓ Đưa các công cụ, kiến thức về phân tích và hoạch định giới vào trong kế hoạch đào tạo cho cán bộ cơ quan.
- ✓ Có biện pháp cụ thể nhằm khuyến khích ý thức trách nhiệm giới.



Ban VSTB PN làm hết chức năng

- ✓ Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (Ban VSTBPN) được chính thức công nhận trong cơ cấu tổ chức, và đặt ở vị trí chiến lược để có tác động lớn nhất.
- ✓ Hỗ trợ xây dựng chiến lược lồng ghép giới.
- ✓ Rà soát các chính sách, chương trình và dự án trên quan điểm giới.
- ✓ Tư vấn kỹ thuật về các vấn đề giới ở phạm vi ngành/địa phương.
- ✓ Nâng cao năng lực cơ quan về kiến thức và kỹ năng làm việc có trách nhiệm giới.
- ✓ Điều phối, giám sát và đánh giá các hoạt động bình đẳng giới.



Môi trường phát triển bình đẳng

- ✓ Tạo dựng được môi trường văn hoá để cao tinh thần đổi mới và cầu thị.
- ✓ Những nỗ lực nhằm làm các mối quan hệ giới và việc hưởng thụ thành quả phát triển trở nên bình đẳng hơn được coi là sự đổi mới tích cực.
- ✓ Có cơ chế đánh giá và khen thưởng các thành tích bình đẳng giới.

Bình đẳng giới

- Nam và nữ được công nhận và có vị thế bình đẳng.
- Hiểu và giải quyết các nhu cầu và vấn đề ưu tiên của nam và nữ.
- Cả nam và nữ được tạo cơ hội và điều kiện tham gia bình đẳng.
- Giảm nghèo cho cả nam và nữ.
- Tăng trưởng kinh tế hiệu quả, công bằng.
- Thành quả phát triển được chia sẻ công bằng cho cả nam và nữ.

2. CÁC BƯỚC LỒNG GHÉP GIỚI

2.1. BƯỚC 1: XÂY DỰNG CƠ SỞ ĐỂ LỒNG GHÉP GIỚI - CÁC ĐIỀU KIỆN QUAN TRỌNG ĐỂ LỒNG GHÉP GIỚI THÀNH CÔNG

Trước khi tìm hiểu từng điều kiện cụ thể, chúng ta cần thừa nhận rằng lồng ghép giới phải được tiến hành ở hai cấp độ:

- **Bộ máy tổ chức** và cơ chế hoạt động: các vấn đề liên quan đến cơ cấu tổ chức, nội vụ, cơ hội tuyển dụng, phát triển, đề bạt, điều kiện lương bổng và phúc lợi.
- *“Nhân viên nam và nữ có được hưởng cơ hội việc làm, phúc lợi và thành quả như nhau không?”*
- **Chức năng nhiệm vụ của tổ chức** - kết quả công việc mà tổ chức hoàn thành và tác động của những công việc đó - xây dựng và thực hiện luật pháp, chính sách, ngân sách, chương trình, dự án và thủ tục hành chính.
- *“Công việc mà tổ chức đảm nhiệm có đáp ứng các nhu cầu và vấn đề ưu tiên, cũng như mang lại lợi ích và thành quả bình đẳng cho cả nam giới và phụ nữ không?”*

Mặc dù hiếm khi có đủ tất cả các điều kiện ngay từ ban đầu, nhưng các điều kiện nêu trong phần trình bày sau được coi như một môi trường lý tưởng để lồng ghép giới thành công. Tất cả các điều kiện đều quan trọng, tuy nhiên, thứ tự của các điều kiện phần nào phản ánh mức độ quan trọng của chúng đối với những tổ chức đã thực hiện thành công lồng ghép giới. Như vậy, điều kiện đầu tiên sẽ có vai trò quan trọng nhất mà nếu thiếu thì lồng ghép giới sẽ khó thành công được. Điều kiện cuối cùng cũng quan trọng – nhưng không mang tính thiết yếu như các điều kiện trước đó.

Dưới đây là các điều kiện quan trọng để tiến hành lồng ghép giới:

2.1.1. TRÁCH NHIỆM CHUNG VÌ MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI

Lồng ghép giới là một biện pháp chiến lược. Nếu chỉ có một vài cơ quan, tổ chức, bộ phận đơn lẻ, chuyên trách về 'các vấn đề của phụ nữ/hoặc giới' thực hiện lồng ghép giới thì sẽ khó đạt được bình đẳng giới. Phương pháp tiếp cận lồng ghép giới chỉ có thể thành công khi đội ngũ cán bộ hiểu được rằng vấn đề giới tồn tại trong mọi hoạt động của các cơ quan nhà nước, trong chu trình chính sách và ở mọi cấp, mọi ngành. Công tác lồng ghép giới sẽ thành công khi dòng chảy chủ đạo trở nên có trách nhiệm trong việc mang lại thành quả bình đẳng cho nam giới và phụ nữ và bắt đầu hoạt động trên tinh thần trách nhiệm giới.

2.1.2. HIỂU BIẾT CƠ BẢN VỀ CÁC KHÁI NIỆM GIỚI VÀ PHƯƠNG PHÁP LỒNG GHÉP GIỚI

Để thực hiện lồng ghép giới thành công, chúng ta phải nắm được:

- Ý nghĩa của bình đẳng giới và bất bình đẳng giới trong thực tiễn,
- Vai trò quyền lực của nam và nữ và tác động của vai trò đó đối với tình trạng bất bình đẳng giới,
- Bất bình đẳng giới có ảnh hưởng và tác động như thế nào đến công cuộc phát triển kinh tế-xã hội và giảm nghèo,
- Sự khác biệt giữa phương pháp tiếp cận “Phụ nữ trong phát triển - WID” với phương pháp tiếp cận “Giới và phát triển - GAD” vì mục tiêu bình đẳng giới,
- Sự khác biệt giữa các mục tiêu phúc lợi và công bằng, nhu cầu thực tiễn và lợi ích chiến lược,
- Tại sao lồng ghép giới hiện được xem là phương pháp tiếp cận hiệu quả nhất để đạt được bình đẳng giới,

- Sự khác biệt giữa các biện pháp 'tăng cường sự tham gia của phụ nữ' và 'lồng ghép giới' và hoàn cảnh áp dụng.

Việc hiểu rõ những khái niệm trên là vô cùng quan trọng đối với mọi cán bộ, công chức nhà nước ở các ngành, các cấp, đặc biệt là ở các bộ, ngành chủ chốt về hoạch định chính sách quốc gia. Một khi đã nắm vững được mối quan hệ giữa bình đẳng giới, công cuộc giảm nghèo và tăng trưởng kinh tế-xã hội, cũng như hiểu được tính thực tiễn của phương pháp tiếp cận lồng ghép giới, các nhà lãnh đạo, cán bộ, công chức sẽ không còn chỉ chú trọng vào đối tượng phụ nữ. Họ sẽ xem xét đến vai trò của nam giới và các mối quan hệ giới, tìm hiểu xem chúng có tác động như thế nào đối với tình trạng bất bình đẳng của phụ nữ, và mở rộng trọng tâm chương trình hoạt động "vì sự tiến bộ của phụ nữ" để xem xét và đưa các vấn đề giới xuyên suốt toàn bộ dòng chảy chủ đạo.

2.1.3. SỰ CAM KẾT VÀ CHỈ ĐẠO SÁT SAO TỪ CẤP LÃNH ĐẠO⁵

Sự cam kết và chỉ đạo sát sao của cán bộ lãnh đạo đóng vai trò quan trọng và là một yêu cầu xuyên suốt trong công tác lồng ghép giới.

Chỉ cấp lãnh đạo, quản lý mới có thể bao quát được các vấn đề mang tính chất xuyên suốt trong cơ cấu quản lý và trong mọi lĩnh vực hoạt động của một tổ chức.

Qua việc yêu cầu cán bộ cấp dưới báo cáo, phân tích và cập nhật tình hình, người lãnh đạo có thể chỉ ra mức độ ưu tiên dành cho vấn đề lồng ghép giới. Nếu không được yêu cầu, cán bộ cấp dưới sẽ thiếu động cơ hành động và họ không cảm thấy mình phải chịu trách nhiệm hành động vì mục tiêu bình đẳng giới.

Tương tự như vậy, việc lãnh đạo ủng hộ công tác vì bình đẳng giới (thông qua hoạt động của các đơn vị đầu mối - các Ban VSTBPN) là một yếu tố then chốt để đạt được thành công. Lồng ghép giới là một vấn đề tương đối nhạy cảm và thường vấp phải sự phản ứng của mọi người. Vì vậy, sự ủng hộ của lãnh đạo là rất quan trọng, để các cơ quan và cán bộ đầu mối về giới cảm thấy được khuyến khích, động viên và có thể tiếp tục đương đầu với những thái độ phản ứng đó (DFID, tháng 4/ 2002).

LÀM THẾ NÀO ĐỂ CÓ ĐƯỢC SỰ ỦNG HỘ CỦA CÁC CẤP LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Hoạt động vì bình đẳng giới sẽ đạt được hiệu quả cao nếu ta chủ động tiếp cận các cấp lãnh đạo, quản lý, đặc biệt đối với những ai chưa hiểu hết được tầm quan trọng hoặc chưa tham gia tích cực vào các hoạt động bình đẳng giới. Cán bộ các cấp có thể tiến hành các biện pháp cụ thể trong phạm vi công việc hàng ngày để có được sự ủng hộ của cấp lãnh đạo, quản lý nhằm làm cho tổ chức của mình trở nên có trách nhiệm giới và đạt được các mục tiêu bình đẳng giới. Việc tìm cơ hội để đưa yếu tố giới vào hoạt động quản lý có thể là một biện pháp hữu hiệu, đòi hỏi phải có sự kiên trì và có thể thận trọng tiến hành theo cách thức sau:

- Cập nhật thông tin và báo cáo với lãnh đạo về các chính sách, cam kết trong nước và quốc tế liên quan đến bình đẳng giới và quyền con người.
- Có báo cáo hoặc tóm tắt riêng về vấn đề giới cho lãnh đạo. Cần trình bày hợp lý, logic, dễ hiểu và nên tập trung cụ thể vào các vấn đề chính sách để thu hút được mối quan tâm của lãnh đạo.
- Thu hút sự tham gia của lãnh đạo vào quá trình hoạch định chính sách có yếu tố giới và thảo luận về các biện pháp thực hiện, phân bổ nguồn lực và công tác giám sát.
- Soạn thảo và đưa các vấn đề giới vào các bài phát biểu của lãnh đạo với báo, đài trong các lĩnh vực khác nhau, tổ chức các cuộc nói chuyện về bình đẳng giới giữa lãnh đạo với công chúng (đây cũng là cơ hội nâng cao nhận thức giới cho lãnh đạo).

⁵ DFID, tháng 4/ 2002, Giáo trình giới – tài liệu hướng dẫn dành cho các nhà hoạch định và thực thi chính sách

- Tìm cơ hội để họ gặp gỡ, trao đổi với những nhà lãnh đạo khác - những người thể hiện rõ trách nhiệm giới, đồng thời mời báo đài đưa tin về các sự kiện này.
- Nêu bật vai trò và trách nhiệm của lãnh đạo trong việc thúc đẩy hoạt động lồng ghép giới qua các chính sách, chương trình, dự án mà tổ chức đang tập trung triển khai.
- Thường xuyên báo cáo với lãnh đạo về kết quả của công tác bình đẳng giới và các kết quả này có tác động như thế nào đối với các mục tiêu tổng thể của tổ chức.
- Xây dựng quan hệ hợp tác chiến lược với các tổ chức phụ nữ và các tổ chức xã hội khác nhằm tăng cường chia sẻ thông tin, điều phối các hoạt động về giới.
- Trong các kỳ bầu cử hay đề bạt cán bộ quản lý, cần vận động để bổ sung các yêu cầu, tiêu chí như cán bộ đủ tiêu chuẩn cần có kiến thức giới, cam kết thực hiện bình đẳng giới và nâng cao năng lực cho phụ nữ.

2.1.4. KHUNG CHÍNH SÁCH

Nếu thiếu một khung chính sách như Chiến lược và Kế hoạch hành động Quốc gia, KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ của các ngành các cấp, thì mục tiêu bình đẳng giới khó có thể thành công hoặc chỉ đạt được ở một mức độ nhất định. Các chính sách phải thể hiện rõ cam kết của Nhà nước ở mọi ngành, mọi cấp đối với mục tiêu bình đẳng giới, đưa ra được các cơ chế rõ ràng để đạt được mục tiêu đó, cho thấy có sự phân bổ nguồn lực để triển khai các hoạt động, đồng thời đưa ra các khung trách nhiệm, giám sát và đánh giá một cách hiệu quả.

Khung chính sách cũng có thể gồm các cam kết quốc tế, như việc phê chuẩn và tổ chức thực thi các điều khoản của Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) hay Cương lĩnh Bắc Kinh.

Cán bộ làm công tác vận động lồng ghép giới phải coi những chính sách và cam kết này là cẩm nang cho hoạt động của mình.

2.1.5. KẾ HOẠCH ĐỔI MỚI TỔ CHỨC

Cần lập kế hoạch để định hướng cho mọi quá trình đổi mới về mặt xã hội và lồng ghép giới không phải là trường hợp ngoại lệ. Các cơ quan, đơn vị cần thông qua một chiến lược lồng ghép giới rõ ràng để có thể phối hợp hành động và đánh giá các tiến bộ đạt được.

Xây dựng chiến lược lồng ghép giới trên cơ sở thảo luận dân chủ giữa các thành viên của tổ chức là một cách để làm mọi người hiểu rõ các vấn đề liên quan.

Kế hoạch đổi mới tổ chức - nhằm định hướng việc thực hiện chiến lược lồng ghép giới - khác với Chiến lược và KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ. Chiến lược và KHHĐ là các văn kiện chính sách, còn kế hoạch lồng ghép giới của tổ chức là phương thức mà tổ chức đó hoạt động và xây dựng qui chế, nề nếp làm việc có trách nhiệm giới.

Đánh giá thực trạng giới trong tổ chức là một xuất phát điểm của phương pháp lồng ghép giới. Qua đó, xác định được năng lực và mức độ tự nguyện của tổ chức trong hoạt động vì quyền và cơ hội bình đẳng của nam nữ, đồng thời, xem xét kỹ các nhân tố ảnh hưởng hay hạn chế việc tổ chức đó trở nên có trách nhiệm giới; xác định các điểm mạnh, điểm yếu để xây dựng chiến lược lồng ghép giới đúng hướng.

Có rất nhiều khung đánh giá về các hoạt động giới, ví dụ có thể tham khảo ấn phẩm của Tổ chức phát triển Hà Lan (SNV) Bốt-xoa-na năm 2001 “Hướng tới mục tiêu bình đẳng giới trong tổ chức của bạn” hay tại trang web của tổ chức NOVIB (Phần Lan) trên mạng Internet theo địa chỉ: www.genderatwork.org

2.1.6. VAI TRÒ VÀ TRÁCH NHIỆM RÕ RÀNG

Trong mọi công việc, khả năng thành công sẽ cao hơn nếu mọi người đều nắm vững vai trò, nhiệm vụ của mình hoặc phương thức làm việc mới. Sẽ khó đạt được bình đẳng giới

nếu chỉ có một vài cơ quan như Hội LHPNVN hay UBQG hoạt động đơn lẻ trong lĩnh vực này. Bình đẳng giới chỉ có thể đạt được nếu có sự lãnh đạo, cam kết mạnh mẽ và hành động cụ thể của tất cả các cơ quan nhà nước ở các ngành các cấp. Đội ngũ cán bộ cần nắm rõ trách nhiệm của bản thân khi đổi mới lối làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới. Các vai trò và trách nhiệm liên quan đến công tác lồng ghép giới cần cụ thể và phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn. Cần đưa các trách nhiệm đó vào kế hoạch công tác cũng như theo dõi quá trình thực hiện chúng.

Những chủ thể nòng cốt chịu trách nhiệm lồng ghép giới trong lĩnh vực chính sách ở Việt Nam là:

CƠ QUAN, TỔ CHỨC VÀ CÁC CÁ NHÂN	VAI TRÒ VÀ TRÁCH NHIỆM
Đảng, Nhà nước, Chính phủ	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định chủ trương và mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. - Phê chuẩn, ban hành các văn bản chính sách bình đẳng giới phù hợp với các cam kết quốc tế. - Yêu cầu tiến hành thường xuyên công tác giám sát, đánh giá và báo cáo về tất cả các mục tiêu bình đẳng giới.
Bộ Kế hoạch và Đầu tư	<ul style="list-style-type: none"> - Chủ trì, phối hợp với Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ và các bộ, ngành liên quan, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức triển khai thực hiện Chiến lược, KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ. - Đảm bảo để mọi cơ quan nhà nước có đủ nguồn lực thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới đã được trong nước và quốc tế nhất trí thông qua bằng cách bố trí mục tiêu về bình đẳng giới trong kế hoạch phát triển KT-XH hàng năm và 5 năm của các bộ, ngành và địa phương. - Hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá và tổng hợp tình hình thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của Chiến lược báo cáo Thủ tướng Chính phủ theo định kỳ hàng năm.
Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định các vấn đề bình đẳng giới cấp quốc gia thông qua các nghiên cứu có định hướng. - Tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ về chính sách, luật pháp và ngân sách để hỗ trợ các hoạt động vì bình đẳng giới. - Tham gia theo dõi và đánh giá hoạt động vì bình đẳng giới. - Hỗ trợ kỹ thuật lồng ghép giới cho mạng lưới các Ban VSTBPN của các Bộ ngành trung ương và tỉnh thành. - Là cơ quan đầu mối quốc gia trong việc báo cáo tình hình thực hiện Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh, Công ước CEDAW và các cam kết quốc tế khác.
Các Ban VSTBPN của các bộ ngành trung ương, các địa phương	<ul style="list-style-type: none"> - Hỗ trợ các bộ ngành, chính quyền địa phương trong việc triển khai phương pháp lồng ghép giới. - Rà soát và hoàn thiện các chính sách từ góc độ giới. - Tư vấn kỹ thuật về các vấn đề giới cụ thể của ngành, địa phương. - Nâng cao năng lực cơ quan nhằm tạo nề nếp làm việc có trách nhiệm giới. - Điều phối, theo dõi và đánh giá hoạt động vì bình đẳng giới của bộ, ngành và tỉnh thành.

	<ul style="list-style-type: none"> - Trưởng Ban VSTBPN có trách nhiệm đảm bảo các điều kiện cần thiết cho lồng ghép giới và chỉ đạo sát sao công tác này. Lãnh đạo các ngành, các cấp chịu trách nhiệm về các kết quả đạt được (hoặc chưa đạt được) về bình đẳng giới trong phạm vi cơ quan/tổ chức/ngành/địa phương mình.
Các nhà lãnh đạo/ quản lý	<ul style="list-style-type: none"> - Hiểu rõ về tầm quan trọng của bình đẳng giới đối với công tác giảm nghèo và phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. - Tâm huyết đối với việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong hoạt động của tổ chức mình. - Chịu trách nhiệm về những thành công và chưa thành công trong hoạt động bình đẳng giới. - Đưa mục tiêu bình đẳng giới vào các bài diễn văn, phát biểu của mình. - Khuyến khích các biện pháp nhằm tăng cường công bằng giới trong cơ quan/tổ chức. - Đảm bảo phân bổ đủ nguồn lực nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới. - Yêu cầu cán bộ cấp dưới cung cấp thông tin, đề xuất ý kiến và cập nhật các tiến bộ về bình đẳng giới. - Công nhận các sáng kiến và thành tích của cán bộ cấp dưới trong hoạt động vì bình đẳng giới.
Tất cả các cán bộ, công chức nhà nước	<ul style="list-style-type: none"> - Hiểu được các vai trò, trách nhiệm, thực tế trải nghiệm khác nhau và thực trạng bất bình đẳng giữa nam và nữ đối với những vấn đề phải giải quyết trong công việc hàng ngày của họ. - Xác định các cơ hội nhằm thu hút phụ nữ và nam giới tích cực tham gia vào quá trình tham vấn. - Cân nhắc đến các nguyện vọng ưu tiên và mối quan tâm của cả phụ nữ và nam giới trong công việc của mình. - Tìm các biện pháp để có thể cải thiện được lợi ích của cả nam và nữ. - Đưa ra và thực hiện các chiến lược nhằm giảm bớt tình trạng bất bình đẳng giới, thúc đẩy sự công bằng giới trong việc hưởng thụ thành quả từ các chính sách thuộc phạm vi trách nhiệm của họ. - Giám sát, đánh giá những tiến bộ, nỗ lực hoạt động, cũng như điều chỉnh các biện pháp hỗ trợ thích hợp (chính sách/chương trình/dự án) để đảm bảo các kết quả thành công và bình đẳng cho cả nam giới và phụ nữ.

2.1.7. VỊ TRÍ VÀ NGUỒN LỰC THÍCH HỢP CỦA BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

Ngân sách

Kinh nghiệm trên thế giới cho thấy các đơn vị đầu mối về bình đẳng giới thường thiếu ngân sách và rất dễ bị tùy tiện cắt giảm. Điều đó chứng tỏ là vấn đề giới chưa được thực sự quan tâm thoả đáng trong các cơ quan Nhà nước, gây ảnh hưởng trực tiếp đến biên chế, chất lượng đội ngũ cán bộ và phạm vi hoạt động của bộ máy vì bình đẳng giới (BRIDGE, tháng 2/ 2002).

Nếu như nguồn lực không được phân bổ đủ thì mọi cam kết đối với việc thực hiện lồng ghép giới và mục tiêu bình đẳng giới cũng chỉ mang tính hình thức mà thôi. Cần phân bổ

đủ nguồn lực để hỗ trợ bộ máy vì sự tiến bộ của phụ nữ và các hoạt động lồng ghép giới. Các cơ quan phân bổ ngân sách nhà nước cần dành các nguồn lực cần thiết cho hoạt động của các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ và các cơ quan liên quan để tiến hành phân tích giới, hoạch định và thực hiện chính sách có trách nhiệm giới.

Việc hoạch định ngân sách cần tính đến vị trí cán bộ, đồng thời quan tâm đến hoạt động nâng cao năng lực tổ chức, các sáng kiến bình đẳng giới, bao gồm hoạt động nghiên cứu, phân tích, giám sát và đánh giá.

Bố trí cán bộ

Các Ban VSTBPN cần có số lượng cán bộ chuyên trách thích hợp, chuyên tâm với công tác tham mưu, điều phối và hỗ trợ quá trình lồng ghép giới trong tổ chức của mình. Số lượng cán bộ sẽ phụ thuộc vào qui mô và yêu cầu của công tác lồng ghép giới, nhất là khối lượng công việc hỗ trợ và hướng dẫn mà tổ chức đó cần có. Lý tưởng nhất là xây dựng được đội ngũ cán bộ nòng cốt về giới có nhiều kinh nghiệm, có vị trí công tác tương xứng, có khả năng gây ảnh hưởng cũng như có chuyên môn về lồng ghép giới, về quản lý sự thay đổi và vận động chính sách.

Vị trí của Ban VSTBPN trong tổ chức

Để trở thành đơn vị đầu mối về bình đẳng giới và hoạt động hiệu quả, Ban VSTBPN cần được đưa vào sơ đồ cơ cấu tổ chức của cơ quan, được công nhận là một bộ phận chính thức của cơ quan/tổ chức có ngạch trách nhiệm và cấp bậc báo cáo, giải trình rõ ràng. Lý tưởng nhất là thường trực Ban VSTBPN được sắp xếp ở vị trí chiến lược trong cơ cấu tổ chức để phát huy tối đa tác động đối với quá trình hoạch định chính sách, chẳng hạn như bộ phận kế hoạch của cơ quan/tổ chức.

2.1.8. MÔI TRƯỜNG VĂN HOÁ ĐỔI MỚI VÀ CẦU THỊ

Sự đổi mới

Việc áp dụng phương pháp lồng ghép giới là một thách thức đối với thực tại – nghĩa là, thay đổi cách chúng ta tư duy, hoạt động, thay đổi các mối quan hệ cũng như một số quan niệm lâu đời về vai trò và giá trị của người đàn ông và người đàn bà. Những thay đổi này thường thách thức số đông. Với một số ít người thì sự thay đổi làm họ phấn khởi, mở ra cho họ các cơ hội mới. Tuy nhiên, nhìn chung, mọi người thường không muốn có sự thay đổi. Họ nghĩ rằng mọi việc hiện tại đều ổn thoả vì chưa ý thức được nhu cầu thay đổi. Những ai cảm thấy họ có thể “mất” đi một thứ gì đó trong quá trình thay đổi thường tìm cách đối phó lại. Số khác lại băn khoăn xem liệu có cách thức hiệu quả nào khác để vẫn có được sự thay đổi hay không.

Đổi mới thành công đòi hỏi phải có sự tham gia của lãnh đạo cấp cao. Trên thế giới, đây là một thực tế đã được liên tiếp minh chứng, đặc biệt trong hoạt động vì mục tiêu bình đẳng giới. Để thay đổi, các chủ thể chính (bao gồm các nhà lãnh đạo và cán bộ các Ban VSTB PN) cần sẵn sàng thừa nhận và thẳng thắn bàn luận về sự cần thiết phải thay đổi, phương thức thay đổi và quyết tâm thúc đẩy sự thay đổi vì bình đẳng giới.

Môi trường học hỏi

Trước đây chúng ta thường có xu hướng tiến hành tập huấn giới mạnh mẽ cho một số ít cán bộ được lựa chọn. Giờ đây chúng ta biết rằng việc tập huấn giới được lập kế hoạch tốt chỉ có thể phát huy tác dụng nếu được tiến hành như là một phần của chiến lược tổng thể nhằm thay đổi và nâng cao nhận thức, trình độ trong toàn tổ chức.

Kinh nghiệm cho thấy việc nâng cao hiểu biết về các khái niệm và kiến thức chuyên môn về giới, đồng thời, đủ tự tin, thành thạo để áp dụng các kỹ năng lồng ghép giới là một quá trình tích lũy liên tục - đòi hỏi có thời gian và một môi trường công tác mà trong đó cán bộ được yêu cầu và hỗ trợ để làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới. Hoạt động nâng cao kỹ năng cần phải tiến hành theo phương pháp cùng tham gia, trên cơ sở lý thuyết về đào tạo cho đổi

tượng là người lớn, và quan trọng là, phải coi người học là trọng tâm, thiết kế bài giảng sao cho đáp ứng được các nhu cầu cụ thể của môi trường công tác của người học. Việc hướng dẫn, tư vấn trên cơ sở thực tế công việc cũng là một biện pháp bồi dưỡng hiệu quả.

Để quá trình nâng cao kỹ năng trở nên ý nghĩa và thành công (nghĩa là có tác động tới công việc hàng ngày và tới kết quả cuối cùng của công cuộc phát triển), một yêu cầu mang tính hệ thống là phải đưa ra được các phương án linh hoạt nhằm nâng cao năng lực, yêu cầu thay đổi tác phong làm việc nhằm ứng dụng các kỹ năng mới. Tất cả những điều này cần được tiến hành trong một môi trường công tác có các cơ chế hỗ trợ và can thiệp kịp thời vì bình đẳng giới, khen thưởng thành tích tốt, có cơ chế chịu trách nhiệm nhằm đánh giá mức độ áp dụng chiến lược lồng ghép giới. Có nghĩa là cần đưa yêu cầu năng lực hoạt động vì bình đẳng giới vào trong hệ thống đánh giá chất lượng công việc. Công tác đào tạo, huấn luyện về giới cần phải được đặt trong chiến lược tổng thể của tổ chức để có thể đầu tư cho phù hợp với các biện pháp chiến lược khác nhằm nâng cao năng lực khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới.

Nếu chiến lược đào tạo không được thể chế hoá, không được tiến hành tuần tự và thường xuyên thì lồng ghép giới khó có thể thành công và bền vững được.

2.1.9. KIẾN THỨC VÀ CÔNG CỤ ĐỂ LÀM VIỆC TRÊN TINH THẦN TRÁCH NHIỆM GIỚI⁶

Rất nhiều kỹ năng và công cụ đã ra đời nhằm hỗ trợ các nhà phân tích chính sách để lồng ghép quan điểm giới vào chu trình chính sách. Ví dụ:

- Các chương trình tập huấn nhằm **nâng cao nhận thức và nhạy cảm giới**.
- **Hệ thống số liệu tách biệt theo giới tính và thống kê giới** để thu thập và trình bày toàn bộ số liệu ở cấp độ cá nhân, được tách biệt theo giới tính, và cung cấp số liệu cụ thể về các vấn đề giới nổi cộm.
- **Các phương pháp phân tích giới** để xác định các nguyên nhân sâu xa dẫn đến sự khác biệt giữa nam và nữ trong việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực, tham gia vào quá trình ra quyết định và hưởng lợi, và các tác động trực tiếp và gián tiếp của chính sách.
- **Các chỉ tiêu và chỉ số giới** như chỉ số phát triển giới (GDI), chỉ số đo quyền năng trên cơ sở giới (GEM), nhằm theo dõi những thành tựu đạt được vì bình đẳng giới và đánh giá tác động của các phương pháp tiếp cận cũng như các chiến lược được áp dụng.
- **Biện pháp phân bổ ngân sách và kiểm toán trên quan điểm giới**, nhằm phân tích tình hình phân bổ nguồn lực theo tỷ lệ đáp ứng nhu cầu của nam và nữ, và báo cáo tình hình thực hiện cam kết của các cơ quan nhà nước đối với lồng ghép giới thông qua việc phân bổ các khoản tài chính cụ thể dành cho các vấn đề giới và phụ nữ.

Đây là những công cụ thiết yếu của các nhà hoạch định, thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách, giúp họ lồng ghép các vấn đề giới vào trong công việc của mình.

Tuy nhiên, giá trị của các công cụ tùy thuộc vào:

- Số cán bộ có kỹ năng áp dụng công cụ,
- Mức độ yêu cầu sử dụng và tần suất sử dụng thực tế thông qua các qui định và qui chế hoạt động,
- Mức độ công nhận đối với việc sử dụng công cụ, và các biện pháp khuyến khích phù hợp,
- Mức độ công nhận những kết quả do công cụ phân tích mang lại, và áp dụng những kết quả đó một cách phù hợp.

⁶ Lorraine Corner, 1999, UNIFEM E&SEARO Bangkok, Nâng cao năng lực lồng ghép giới trong lĩnh vực phát triển

2.1.10. THỂ CHẾ HOÁ CÔNG TÁC LỒNG GHÉP GIỚI

Trong thực tế, bản thân việc nâng cao năng lực chưa đủ để đảm bảo rằng các kỹ năng và công cụ được tiếp thu qua các khoá tập huấn sẽ được áp dụng trong công tác hàng ngày trên tinh thần trách nhiệm giới. Thường còn những ưu tiên khác nữa trong công việc, vả lại, hiện còn ít biện pháp động viên, khen thưởng nhằm khuyến khích cán bộ áp dụng các kiến thức và kỹ năng mới. Hơn nữa, việc thiếu quan tâm hoặc giải quyết không hiệu quả các vấn đề giới, tình trạng bất bình đẳng giới trong công việc chuyên môn hàng ngày lại thường không bị khiển trách hay kỷ luật.

Cán bộ ở tất cả các cấp cần làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới và đạt được các kết quả bình đẳng giới. Cần phải thể chế hoá công tác lồng ghép giới và trách nhiệm giải trình bằng cách xây dựng và áp dụng:

- Các qui định,
- Các thủ tục,
- Các hướng dẫn.

Mục đích của các cơ chế này là nhằm thông tin và định hướng công việc hàng ngày cho các nhà hoạch định chính sách, đảm bảo rằng họ áp dụng các công cụ và kỹ năng cần thiết để giải quyết các vấn đề giới trong công việc của mình một cách tự giác, hệ thống và nhất quán. Lý tưởng nhất là điều chỉnh các qui định, thủ tục và hướng dẫn hiện hành để đưa các thủ tục lồng ghép giới vào, chứ không nhất thiết phải xây dựng các cơ cấu hay cơ chế mới – chẳng hạn như đưa yêu cầu về bình đẳng giới vào quá trình đánh giá chất lượng công việc hiện tại.

ở Việt Nam, Chiến lược giới trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn do Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thông qua năm 2003 là một ví dụ điển hình cho các ngành, các cấp tham khảo và học tập kinh nghiệm.

BỘ PHỤ TRÁCH CÁC VẤN ĐỀ PHỤ NỮ NEW ZEALAND - MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Một chiến lược trọng tâm dài hạn của Bộ phụ trách các vấn đề phụ nữ New Zealand là khuyến khích các ban ngành đưa phân tích giới vào trong quá trình hoạch định chính sách.

Kể từ tháng 11 năm 2000, **một yêu cầu chính thức được đưa ra là các ban ngành phải tiến hành phân tích giới và trình kết quả cho Ủy ban nội các về công bằng xã hội**, cũng như khắc phục những bất cập bằng cách đưa ra **Phụ lục thông tin về giới (GIS)**. Từ đầu năm 2002, phụ lục thông tin về giới trở thành một yêu cầu bắt buộc đối với mọi văn bản trình Ủy ban nội các.

Bộ đã đưa ra cơ sở pháp lý để yêu cầu các ban ngành tiến hành phân tích giới, tiến hành hoạt động đào tạo, cung cấp thông tin và lập Phụ lục thông tin về giới. Cần có Phụ lục thông tin giới (GIS) vì phân tích giới được coi là trọng tâm của phân tích chính sách. Ngoài ra, cần tiếp tục thúc giục các ban ngành cải thiện công tác phân tích giới của mình. Về mặt chiến lược, nên chú trọng ở 3 điểm chính: thứ nhất, tại các ban ngành – nơi soạn thảo các văn bản đề trình; thứ hai, tại văn phòng kiểm soát các văn bản đề trình Ủy ban Nội các; và cuối cùng, là các cơ quan trung ương giám sát chiến lược, năng lực và hoạt động của các ban ngành.

Để hỗ trợ các ban ngành, Bộ đã tiến hành tập huấn về phân tích giới và xây dựng các công cụ tập huấn phân tích giới, cung cấp thông tin cho các nhà phân tích về kết quả phân tích giới, bao gồm cả trang web của Bộ.

2.1.11. CƠ CHẾ ĐỘNG VIÊN VÀ PHÊ BÌNH

Tác phong làm việc có trách nhiệm giới không chỉ tạo cơ hội cho các cá nhân phát triển thêm kỹ năng và gánh vác thêm trách nhiệm mới mà còn tạo động cơ để họ thực hiện điều đó. Ban đầu, tác phong làm việc mới sẽ cần có sự rèn luyện, phối hợp giữa các cá nhân cho đến khi trở thành chuẩn mực – tức là trở thành thói quen và sự tự giác của mỗi người.

Cũng giống như việc thay đổi bất kỳ một thói quen nào – cần có sự động viên, khuyến khích đi đôi với phê bình khiển trách nếu không thực hiện lồng ghép giới – thì mới khích lệ được mọi người làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới. Đây là trách nhiệm quan trọng của nhà quản lý – một nhân tố mà nếu thực hiện thành công sẽ cải thiện đáng kể tình hình nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới.

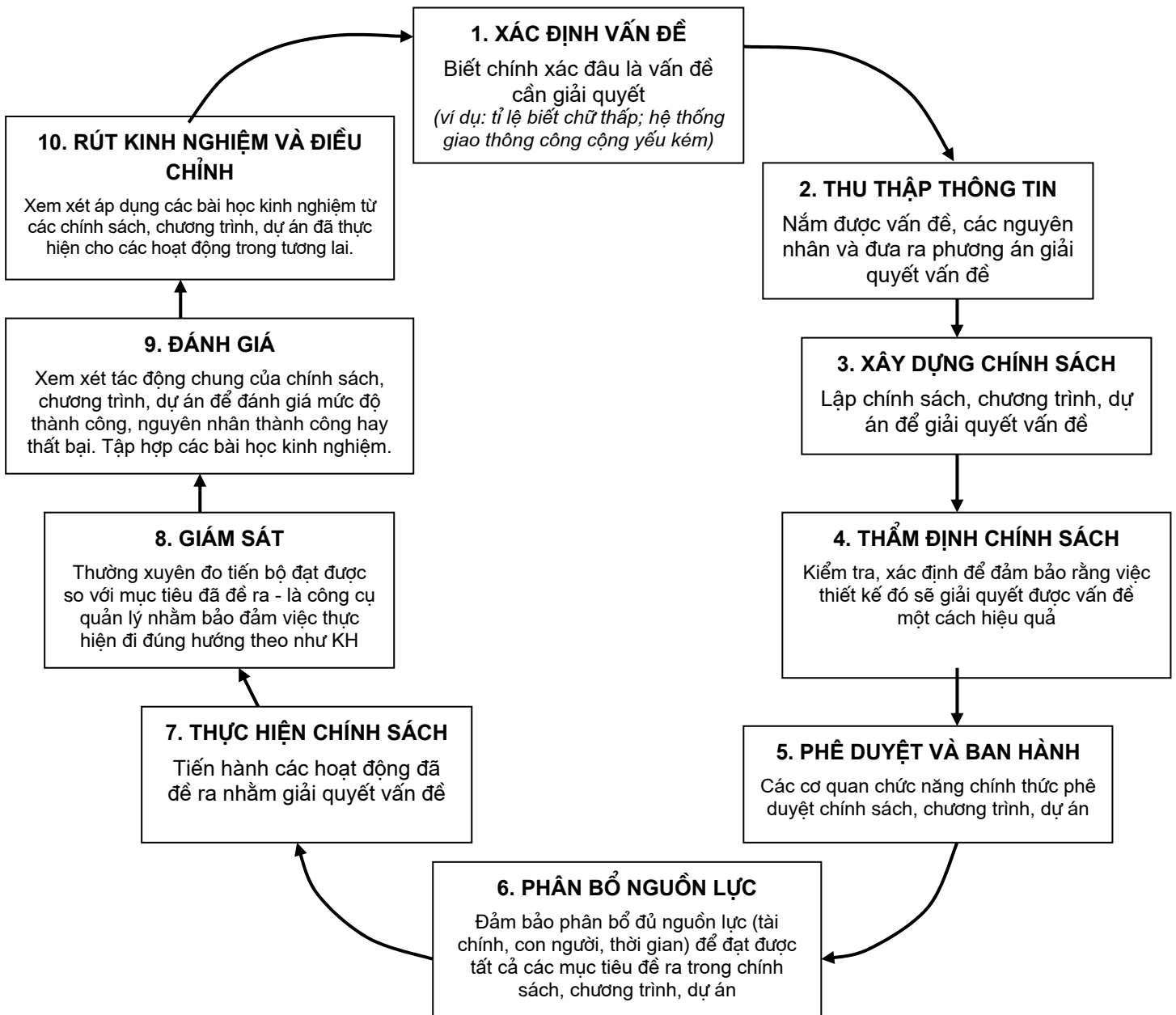
2.2. BƯỚC 2: TỔNG QUAN CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

Để hoạch định và thực thi chính sách, chương trình và dự án (gọi chung là chính sách) đòi hỏi phải có sự cam kết về nguồn nhân lực và vật lực để tiến hành các hoạt động, thu được các kết quả đầu ra và thành quả nhất định trong khung thời gian và ngân sách cụ thể. Hoạch định chính sách quốc gia cần được xem xét từ nhiều góc độ nhằm nâng cao toàn diện chất lượng cuộc sống của mọi người dân.

Công tác hoạch định có thể rất đa dạng về quy mô và mục đích. Ví dụ, từ việc hoạch định một dự án nhỏ về nâng cao tỷ lệ biết chữ cho người lớn tuổi trong một xã cho tới chương trình phổ cập giáo dục quốc gia cho toàn bộ trẻ em ở độ tuổi đến trường.

Các bước cơ bản của một chu trình chính sách:

Dưới đây là tổng hợp các bước tiến hành thường thấy của một chu trình chính sách, không phụ thuộc vào quy mô và mục đích của từng chính sách, chương trình, dự án:



Các vấn đề giới - nhân tố ảnh hưởng quan trọng trong từng giai đoạn của chu trình chính sách:

Các đặc điểm giới và mối quan hệ giới tác động tới cuộc sống hàng ngày của gia đình, cộng đồng và phương thức làm việc tại công sở. Thực tế cho thấy, ở hầu hết các nước, phụ nữ thường có ít quyền tự chủ cá nhân, thiếu cơ hội kiểm soát nguồn lực và ít có ảnh hưởng tới quá trình ra quyết định.

Các nhà hoạch định chính sách không thể cho rằng phụ nữ đương nhiên được hưởng lợi từ các chính sách chương trình hay dự án bởi phụ nữ và nam giới có những trải nghiệm cuộc sống khác nhau các nhu cầu và vấn đề ưu tiên khác nhau và họ chịu tác động khác nhau bởi các biện pháp hỗ trợ can thiệp của Nhà nước.

Các chính sách, chương trình, dự án chỉ có hiệu quả, đáp ứng được các nhu cầu của mọi công dân và mang lại lợi ích bình đẳng cho họ khi vấn đề giới được quan tâm một cách có hệ thống trong mọi giai đoạn của chu trình chính sách.

Nếu không xác định và không đề cập đến các vấn đề giới ngay từ đầu cũng như xuyên suốt chu trình chính sách thì sẽ rất khó - nếu không muốn nói là không thể giải quyết bất bình đẳng giới một cách triệt để và hiệu quả trong quá trình thực thi chính sách.

Tránh "bỏ sung các hợp phần giới"

Các nhà hoạch định và những người thực thi chính sách, chương trình, dự án cần thận trọng với những hợp phần giới được "bỏ sung" sau khi việc thiết kế đã hoàn tất.

Kinh nghiệm cho thấy rằng việc thiếu quan tâm tới các vấn đề giới trong suốt cả chu trình nêu trên sẽ khiến cho chính sách, chương trình và dự án không mang lại lợi ích bình đẳng cho phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai; và như vậy chính sách, chương trình, dự án đó sẽ không hiệu quả và không thể chấp nhận được xét từ góc độ quyền con người.

Hơn nữa, việc "bỏ sung hợp phần" ít đạt hiệu quả, có nguy cơ bị cắt giảm khi kinh phí hạn hẹp bởi các hợp phần đó được coi là "phụ, thêm" và không phải là bộ phận cấu thành nhất quán của chính sách, chương trình, dự án.

Áp dụng chu trình chính sách có trách nhiệm giới là nhằm quản lý nhà nước tốt

Quản lý nhà nước tốt là cần phải xem xét, hoạch định và đáp ứng các nhu cầu và nguyện vọng chính đáng của mọi người dân. Thực hiện chu trình chính sách có trách nhiệm giới là một bước quan trọng để đạt được thành quả đó, đồng thời thành quả này chỉ có thể được bảo đảm khi hoạt động của nhà nước mang lại lợi ích bình đẳng cho phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai.

Ví dụ về một chu trình chính sách có trách nhiệm giới: dịch vụ khuyến nông

Bảng 'Chu trình chính sách có trách nhiệm giới' dưới đây sẽ đề cập những yêu cầu chính đối với từng giai đoạn để nhằm bảo đảm rằng vấn đề giới được giải quyết một cách đầy đủ thông qua một chu trình chính sách, kèm theo ví dụ về lồng ghép giới vào chương trình khuyến nông.

BẢNG 'CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI'

CÁC GIAI ĐOẠN CỦA CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI	CÁC YÊU CẦU CHÍNH	VÍ DỤ VỀ CHƯƠNG TRÌNH KHUYẾN NÔNG CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI
XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ	Hiểu rõ về vấn đề cần giải quyết.	'Dịch vụ khuyến nông thiếu hiệu quả'.
THU THẬP THÔNG TIN GIỚI VÀ PHÂN TÍCH GIỚI	Có được những thông tin giới cụ thể và phù hợp liên quan tới vấn đề cần giải quyết và tiến hành phân tích giới để hiểu được nguyên nhân.	<ul style="list-style-type: none"> Phụ nữ không được tiếp cận bình đẳng tới các dịch vụ khuyến nông. Các dịch vụ khuyến nông chưa đáp ứng nhu cầu của nữ nông dân.
XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH	Cần: <ul style="list-style-type: none"> đáp ứng nhu cầu của cả phụ nữ và nam giới liên quan tới vấn đề cần giải quyết. không làm vấn đề giới trầm trọng hơn. tích cực nâng cao bình đẳng giới. 	<ul style="list-style-type: none"> Nâng cao hiểu biết về giới cho cán bộ làm công tác khuyến nông. Điều chỉnh nội dung các dịch vụ khuyến nông nhằm đáp ứng được nhu cầu của cả nam và nữ nông dân. Tăng cường sự tiếp cận và tham gia của nữ nông dân vào các chương trình tập huấn khuyến nông.
THẨM ĐỊNH CHÍNH SÁCH	<ul style="list-style-type: none"> Chính sách đã giải quyết vấn đề một cách hiệu quả chưa? Có đáp ứng được nhu cầu của phụ nữ và nam giới không? Có làm tình trạng bất bình đẳng giới trầm trọng hơn không? Có giải quyết được các vấn đề giới cụ thể và tăng cường bình đẳng giới không? 	Nếu chương trình khuyến nông chưa trả lời được một trong những câu hỏi này thì toàn bộ quá trình xác định vấn đề, phân tích giới và xây dựng chương trình phải tiến hành lại từ đầu cho đến khi văn bản được thẩm định là đạt về tính hiệu quả và có trách nhiệm giới.
PHÊ DUYỆT, BAN HÀNH CHÍNH SÁCH	Các cơ quan chức năng chính thức phê duyệt chính sách và phổ biến rộng rãi tới mọi người dân.	Chương trình khuyến nông có trách nhiệm giới được Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn phê duyệt và có sự tham gia của Ban VSTB PN của Bộ.
PHÂN BỐ NGUỒN LỰC	Đã phân bổ cụ thể và đầy đủ các nguồn lực (tài chính, nhân lực) nhằm đạt được các mục tiêu bình đẳng giới chưa?	<ul style="list-style-type: none"> Cán bộ tham mưu về giới điều phối và hỗ trợ các biện pháp can thiệp. Được tài trợ cho việc xây dựng giáo trình và nâng cao nhận thức giới. Được tài trợ cho chiến dịch truyền thông nhằm vận động phụ nữ tham gia các lớp học hoặc buổi họp phổ biến kiến thức khuyến nông.
THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH	<ul style="list-style-type: none"> Các cán bộ thực hiện có trách nhiệm giới và nhận thức rõ về những vấn đề giới cụ thể không? Có cơ chế thực hiện nhằm bảo đảm đạt được những mục tiêu bình đẳng giới cụ thể không? Những đối tượng nam nữ hưởng lợi từ chính sách có được tham gia bình đẳng vào quá trình thực hiện không? 	<ul style="list-style-type: none"> Đội ngũ cán bộ khuyến nông được cung cấp thông tin về các vấn đề giới và các mục tiêu giới. Đưa ra những chỉ tiêu và chỉ số cụ thể để tạo điều kiện cho việc giám sát và lượng hoá những tiến bộ đạt được về bình đẳng giới. Xây dựng và áp dụng giáo trình khuyến nông có nhạy cảm giới. Thu hút sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới vào tất cả các hoạt động của chính sách, chương trình, dự án.
GIÁM SÁT	<ul style="list-style-type: none"> Các biện pháp giám sát cần có sự tham gia của các đối tượng hưởng lợi, bao gồm cả nam giới và phụ nữ vào quá trình giám sát. Các cơ chế giám sát cần đảm bảo theo dõi được tất cả các hoạt động triển khai chính sách và xét đến tiến bộ đạt được đối với các đối tượng hưởng lợi nam nữ. Có sự tham gia của tổ chức phụ nữ. Qua hoạt động giám sát, cần thấy được mức độ thành công của chính sách trong việc đáp ứng các nhu cầu khác nhau của nam giới và phụ nữ. 	Các mẫu chỉ số giám sát: <ul style="list-style-type: none"> Tỷ lệ nam nữ tham gia vào dịch vụ khuyến nông. Nhận thức giới phải được đưa vào giáo trình tập huấn của cán bộ khuyến nông. Nội dung của giáo trình tập huấn khuyến nông phù hợp và đáp ứng nhu cầu của nam và nữ nông dân. Các cán bộ khuyến nông làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới hơn. Nhận thức của nữ nông dân về tính phù hợp và giá trị của các dịch vụ khuyến nông đối với nhu cầu của họ.
ĐÁNH GIÁ	<ul style="list-style-type: none"> Các cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm trước mọi thành viên trong xã hội về những chính sách được triển khai và quá trình thực hiện nhiệm vụ của đơn vị mình. Bởi vậy, việc đánh giá phải lượng hoá được mức độ tác động của các chính sách đối với phụ nữ và nam giới. 	<ul style="list-style-type: none"> Các yếu tố đầu vào của chương trình có được phân bổ công bằng không? Tiến trình thực hiện - có thu hút được sự tham gia của nam và nữ nông dân, tìm hiểu và coi trọng quan điểm của họ một cách bình đẳng không? Các kết quả đầu ra - có đạt được mục tiêu đối với nam và nữ nông dân không? Kết quả dài hạn - đã đạt được mục tiêu tổng thể của chương trình khuyến nông chưa, mang lại những tác động lâu dài nào đối với vị thế và chất lượng cuộc sống của phụ nữ và nam giới?
RÚT KINH NGHIỆM VÀ ĐIỀU CHỈNH	Bảo đảm rằng các bài học kinh nghiệm là cụ thể đối với phụ nữ và nam giới, đồng thời áp dụng các chiến lược tăng cường bình đẳng giới vào các biện pháp chính sách tương tự trong tương lai.	Cần cung cấp thông tin, cải thiện việc xây dựng và triển khai các chương trình khuyến nông tương lai thông qua bài học kinh nghiệm từ những biện pháp can thiệp đã có. Tình trạng thiếu nhận thức giới, định kiến giới và phân biệt đối xử giới được giảm bớt trong các hoạt động khuyến nông tương lai.

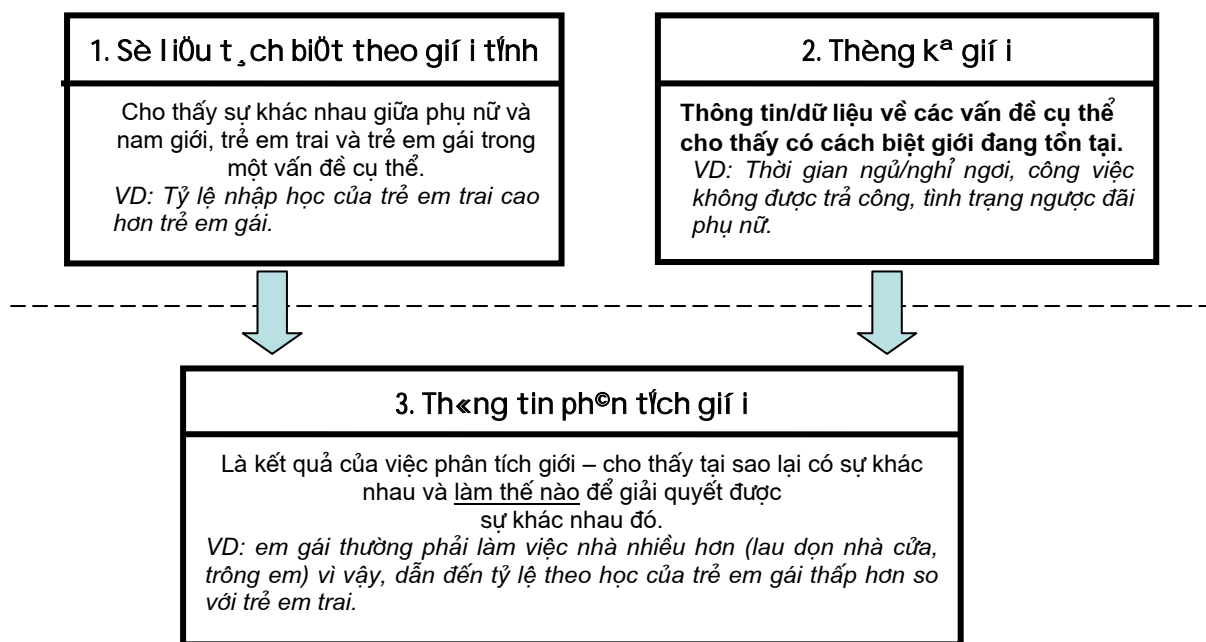
2.3. BƯỚC 3: THU THẬP THÔNG TIN VÀ TIẾN HÀNH PHÂN TÍCH GIỚI – NẮM VỮNG TÌNH HÌNH TRÊN QUAN ĐIỂM GIỚI

2.3.1. TẠI SAO CHÚNG TA LẠI CẦN CÓ THÔNG TIN ?

Thông tin xuất phát từ quan điểm giới sẽ giúp chúng ta:

- Biết được liệu có sự khác biệt (hoặc nguy cơ nào có thể xảy ra nếu tồn tại sự khác biệt) giữa nam giới và phụ nữ trong vấn đề mà ta đang quan tâm.
- Biết xem hiện có vấn đề giới cụ thể nào, bất cập nào và các nguyên nhân của chúng.
- Liệu có cần quan tâm và tiến hành biện pháp giải quyết các khác biệt giới đó không.
- Xác định các dạng biện pháp can thiệp để giải quyết các khác biệt giới đó (trên cơ sở hiểu và giải quyết nguyên nhân của sự khác biệt).
- Đưa ra cơ sở để giám sát các tác động nhằm đảm bảo tính thực thi của các biện pháp can thiệp.
- Số liệu thống kê góp phần thúc đẩy quá trình đổi mới, xoá bỏ những định kiến giới và tăng cường sự hiểu biết về thực trạng của phụ nữ và nam giới trong một xã hội cụ thể.

2.3.2. BA LOẠI THÔNG TIN HỮU ÍCH:



SỐ LIỆU TÁCH BIỆT THEO GIỚI TÍNH:

Số liệu tách biệt theo giới tính là thông tin thống kê định lượng được chia theo nam và nữ, cho thấy sự khác biệt (và bất bình đẳng) giữa phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái.

Thông tin này chỉ đơn thuần cho thấy số liệu ở cấp độ cá nhân - như tỷ lệ biết chữ hay tuổi thọ trung bình. Số liệu được phân theo giới tính của cá nhân.

Tuy số liệu tách biệt theo giới tính là cần thiết và cho thấy sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới (nếu có) nhưng chúng không cho biết tại sao lại có sự khác biệt đó. Ví dụ:

Phụ nữ và nam giới có tuổi thọ trung bình khác nhau, có phải là vì:

- Phụ nữ mạnh khoẻ hơn?
- Nam giới hi sinh nhiều trong chiến tranh?

- Phụ nữ được chăm sóc sức khỏe tốt hơn?

Số liệu tách biệt theo giới tính không thể trả lời được những câu hỏi này.

THỐNG KÊ GIỚI

Thống kê giới là những số liệu chuyên biệt, tập trung vào các lĩnh vực mà chúng ta biết là có vấn đề giới.

Số liệu thống kê giới bao gồm các lĩnh vực như: ngược đãi phụ nữ, buôn bán phụ nữ và trẻ em gái, số giờ lao động không được trả công, thời gian ngủ và nghỉ ngơi giải trí,...đây là các lĩnh vực quan trọng và tương đối nhạy cảm. Những lĩnh vực này thường chưa được đưa vào các bộ dữ liệu chuẩn khi tiến hành thu thập dữ liệu quốc gia, ví dụ như tổng điều tra dân số.

Để đảm bảo thực hiện các quyền bình đẳng của phụ nữ và nam giới thì chúng ta cần chú trọng thu thập số liệu thống kê giới về các lĩnh vực nêu trên.

PHÂN TÍCH GIỚI

Chúng ta không thể xây dựng các chính sách tốt (đáp ứng hiệu quả các nhu cầu của cả nam giới và phụ nữ) hoặc hoạch định các biện pháp can thiệp hiệu quả nhằm giải quyết sự khác biệt giới nếu chúng ta *không hiểu được tại sao lại có sự khác biệt đó*.

Nếu các số liệu tách biệt theo giới tính cho thấy sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới thì:

Phân tích giới là một quá trình kiểm nghiệm:

- Tại sao lại có sự khác biệt?
- Những khác biệt giới này có phải là vấn đề cần quan tâm?
- Làm thế nào để giải quyết được những khác biệt đó?

Phân tích giới sẽ làm tăng thêm chất lượng của công tác nghiên cứu và phân tích bởi nó cho phép áp dụng những lý luận cụ thể về vai trò giới, quan hệ giới để tìm hiểu sâu hơn tình hình của nam giới và phụ nữ, các mối quan tâm, nhu cầu và vấn đề ưu tiên hay nguyện vọng của họ. Thông tin phân tích giới là các thông tin định tính dựa trên cơ sở lý thuyết giới về các khía cạnh sau đây:

- **Mối quan hệ giới:** các mối quan hệ xã hội giữa phụ nữ và nam giới, phương thức phân chia quyền lực và địa vị giữa phụ nữ và nam giới trong một xã hội nhất định.
- **Sự phân công lao động trên cơ sở giới:** Thực tế cho thấy, trong một xã hội nhất định, sự phân công lao động thường có xu hướng dựa vào giới tính. Theo đó, công việc đảm nhiệm có tác động tới vị thế của mỗi người, cơ hội và chất lượng sống của họ.
- **Sự tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực:** việc tiếp cận cho phép cá nhân sử dụng nguồn lực, còn việc kiểm soát cho phép cá nhân quyết định về nguồn lực đó, ví dụ như sử dụng nguồn lực khi nào và như thế nào, ai được quyền sử dụng, ai được quyền định đoạt.
- **Những điều kiện và vị thế:** điều kiện vật chất trong đó con người đang sống (tập trung vào các nhu cầu thực tiễn của họ) và vị thế xã hội và kinh tế của con người trong xã hội (chú trọng tới các vấn đề là nguyên nhân sâu xa của bất bình đẳng giới).

Nói tóm lại, phân tích giới là một phương pháp có hệ thống nhằm xem xét và xác định từ góc độ giới về một thực trạng, vấn đề, lĩnh vực phát triển nào đó hoặc tác động của một chính sách, chương trình, dự án phát triển tới các thành viên khác nhau trong xã hội. Các câu hỏi chính sẽ được đưa ra trong phân tích giới bao gồm:

- **Ai làm việc gì?**
- **Ai tiếp cận, còn ai kiểm soát nguồn lực?**
- **Ai tiếp cận, còn ai kiểm soát lợi ích?**

- **Ai tham gia vào quá trình ra quyết định?**
- **Ai là người ra quyết định cuối cùng?**
- **Nhu cầu của ai đã và đang được giải quyết?**
- **Nhu cầu nào đang được giải quyết?**

DẠNG THÔNG TIN THU THẬP LÀ TÙY THEO VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN VÀ HOÀN CẢNH CỤ THỂ

Để xác định loại thông tin cần thu thập và tiến hành phân tích giới, trước hết ta cần trả lời câu hỏi **'Đâu là vấn đề phát triển cần phải giải quyết?'**

Khi đưa yếu tố giới vào một chính sách phát triển, chúng ta cần nắm vững các vấn đề đặt ra hay khó khăn cần phải giải quyết. Chỉ khi đó, chúng ta mới có thể bảo đảm được rằng việc thu thập thông tin từ góc độ giới là thích hợp với công việc của mình.

Ta hãy lấy ví dụ về một vấn đề cần giải quyết - đó là tình trạng bất cập của giao thông công cộng ở đô thị. Ở đây, cả phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trai đều tham gia giao thông. Như vậy, các số liệu tách biệt giới cần được thu thập về người sử dụng phương tiện giao thông, thời gian và địa điểm sử dụng đối với nam và nữ. Nếu như có sự khác biệt thì cần tiến hành phân tích mối quan hệ giữa nam giới và phụ nữ, vai trò và sự tham gia cũng như các thói quen, tập quán của họ trong giao thông, tìm hiểu các nhu cầu, lợi ích và nguyện vọng của họ, xem xét các yếu tố đó có tác động như thế nào đối với các biện pháp được đưa ra nhằm cải thiện giao thông công cộng.

Ví dụ về vấn đề giới: Trong một môi trường đô thị, vấn đề ở đây là phụ nữ có thể cần phương tiện giao thông vào sáng sớm để đi chợ, trong khi nam giới chủ yếu lại làm việc trong các công sở và chỉ cần đến phương tiện giao thông vào các giờ muộn hơn trong ngày. An toàn cho cá nhân cũng là vấn đề đối với trẻ em gái và phụ nữ - đặc biệt những người thường sử dụng phương tiện giao thông khi trời tối.

Việc lựa chọn số liệu tách biệt theo giới tính và khung phân tích giới phụ thuộc vào từng lĩnh vực, vấn đề và hoàn cảnh cụ thể, bởi vì nam giới và phụ nữ có nhu cầu khác nhau trong các lĩnh vực khác nhau và bản thân họ không phải là các nhóm đồng nhất. Việc cần làm là xác định các nhu cầu thông tin trên cơ sở giới để trả lời câu hỏi:

Chúng ta cần biết điều gì để bảo đảm rằng chính sách được ban hành sẽ đáp ứng được các nhu cầu và các vấn đề ưu tiên của phụ nữ và nam giới (trẻ em trai và trẻ em gái) cũng như mang lại lợi ích bình đẳng cho mọi người?

2.3.3. CÓ THỂ THU THẬP THÔNG TIN VÀ SỐ LIỆU GIỚI Ở ĐÂU?

- Có thể hỏi các chuyên gia trong ngành, ngay cả những người ít am hiểu về giới cũng có thể tìm ra câu trả lời cho các vấn đề cốt yếu và đưa ra một khung phân tích giới ban đầu của riêng họ.
- Có thể tham khảo các khung phân tích hiện có và xác định các yếu tố phù hợp của các khung này đối với vấn đề và hoàn cảnh đang được xem xét (tham khảo Phần IV: Vấn đề giới trong một số lĩnh vực cụ thể).
- Khai thác các số liệu tách biệt theo giới tính và thông tin phân tích giới hiện có (ví dụ, báo cáo phân tích tình hình của UBQG - Kết quả các cuộc điều tra mức sống dân cư Việt Nam).
- Cần tiến hành nghiên cứu phân tích giới mới nhằm bổ sung thông tin còn thiếu hay cập nhật thông tin đã cũ.

CHỈ THU THẬP SỐ LIỆU TÁCH BIỆT THEO GIỚI TÍNH, THỐNG KÊ GIỚI VÀ TIẾN HÀNH PHÂN TÍCH GIỚI THÌ CHƯA ĐỦ – ĐÓ MỚI CHỈ LÀ BƯỚC KHỞI ĐẦU. CẦN SỬ DỤNG NHỮNG THÔNG TIN QUAN TRỌNG NÀY ĐỂ ĐƯA VẤN ĐỀ GIỚI VÀO CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH MỘT CÁCH TOÀN DIỆN, SAO CHO ĐÁP ỨNG ĐƯỢC CÁC NHU CẦU VÀ VẤN ĐỀ ƯU TIÊN KHÁC NHAU CỦA PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI.

TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH VỀ *c«ng t, c* *thu thĒp th«ng tin*

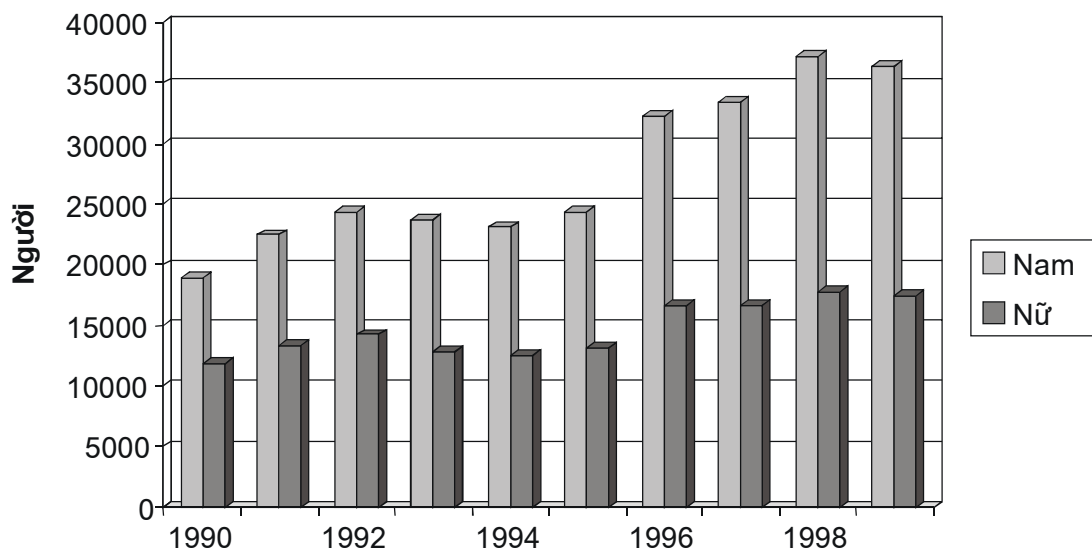
BỆNH LAO Ở VIỆT NAM*

- TẦM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC THU THẬP, DIỄN GIẢI SỐ LIỆU TÁCH BIỆT THEO GIỚI TÍNH VÀ PHÂN TÍCH GIỚI

Các vấn đề giới liên quan đến việc báo cáo, chẩn đoán, tỷ lệ nghi mắc bệnh (nam/nữ) và điều trị bệnh nhân lao ở Việt Nam cho thấy không chỉ cần thu thập các số liệu đáng tin cậy và được tách biệt theo giới tính mà còn phải tiến hành tốt việc phân tích giới. Trường hợp nghiên cứu này là một minh chứng rõ rệt về tầm quan trọng của việc tiến hành phân tích giới để hiểu được một cách chính xác những đặc điểm khác biệt và phức tạp giữa phụ nữ và nam giới - là yếu tố cần thiết để có thể đưa ra các biện pháp thích hợp cho việc chăm sóc sức khoẻ.

Số liệu tách biệt theo giới tính của các trường hợp mắc bệnh lao được ghi nhận ở Việt Nam

Số trường hợp mắc lao
(với kết quả thử kính phết đờm dương tính)



Nguồn: Chương trình phòng chống lao Quốc gia của Việt Nam

HỎI : Số liệu tách biệt theo giới tính cho ta biết điều gì?

TRẢ LỜI: Cho thấy số nam giới được chẩn đoán mắc bệnh lao nhiều hơn phụ nữ và tỷ lệ nam/nữ mắc bệnh lao đã tăng đáng kể trong giai đoạn 1990 - 1999

* Long NH, 2000, *Nghiên cứu dịch tễ học về bệnh lao dưới góc độ giới ở Việt Nam*, Ban Y tế quốc tế, Vụ khoa học y tế công cộng, Viện nghiên cứu Karolinska, Thụy Điển.

PHÂN TÍCH GIỚI

Năm 1997, theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO), trên toàn thế giới có 3.368.879 trường hợp mắc bệnh lao. Trong số đó, khoảng hai phần ba là nam giới và chỉ có một phần ba là phụ nữ. Sự khác biệt về số liệu báo cáo này có thể hiện được sự khác biệt về tỷ lệ mắc bệnh trên thực tế giữa phụ nữ và nam giới không? Hay là thể hiện tình trạng báo cáo không đầy đủ hoặc chẩn đoán bệnh sai đối với phụ nữ? Câu trả lời còn là một vấn đề còn nhiều tranh cãi.

Chỉ khi nào chúng ta bắt đầu xem xét kỹ hơn thực trạng của phụ nữ và nam giới (qua phân tích giới) thì ta mới có thể hiểu rằng không nên nhìn nhận các số liệu tách biệt theo giới tính (như đã nêu ở trên) một cách phiến diện, mà cần phải đề cập tới nhiều vấn đề giới quan trọng khác liên quan đến việc chẩn đoán và điều trị bệnh lao.

"Một điều đáng lưu ý là vào đầu thế kỷ 20, khi bệnh lao còn là một căn bệnh khá phổ biến tại các nước Bắc Âu và Bắc Mỹ, tỷ lệ phụ nữ thuộc độ tuổi 15 - 35 mắc bệnh cao hơn tỷ lệ nam giới mắc bệnh ở cùng độ tuổi. Sau đó, các tỷ lệ giữ mức tương đương cho tới độ tuổi 40, khi tỷ lệ mắc bệnh của nam giới tăng nhanh hơn phụ nữ. Cho đến giờ, người ta chưa tìm được bằng chứng để lý giải được tại sao lại có sự khác nhau đáng kể về tỷ lệ mắc bệnh của nam/nữ giữa các nước Bắc Âu và Bắc Mỹ hồi giữa thế kỷ và các nước nghèo hiện nay"

NHỮNG KHÁC BIỆT GIỚI VỀ TRIỆU CHỨNG VÀ CHẨN ĐOÁN BỆNH LAO

Cần phải tìm cách xác định các nguyên nhân lý giải cho những điểm khác biệt quan sát được giữa nam giới và phụ nữ - thể hiện qua các số liệu tách biệt theo giới tính. Việc tiến hành phân tích giới về bệnh lao ở Việt Nam đã cho thấy một số vấn đề chính sau:

1. SỰ KHÁC BIỆT TRONG TRIỆU CHỨNG LÂM SÀNG GIỮA PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI

35,5% trong tổng số nam giới được báo cáo là có hiện tượng ho kéo dài đã làm xét nghiệm mẫu đờm 13,6% trong tổng số phụ nữ được báo cáo là có hiện tượng ho kéo dài đã làm xét nghiệm mẫu đờm⁸

Các triệu chứng chính của bệnh lao phổi là ho, khạc đờm và ho (hoặc khạc) ra máu.

Theo khuyến nghị của Chương trình phòng chống lao Quốc gia, những người có hiện tượng ho kéo dài trên 3 tuần cần tiến hành xét nghiệm lao bằng soi mẫu đờm trực tiếp trên kính hiển vi.

Theo số liệu báo cáo, trong tổng số phụ nữ đến khám tại bệnh viện vì hiện tượng ho kéo dài, tỷ lệ phụ nữ làm xét nghiệm kính phết mẫu đờm thấp hơn nam giới rất nhiều.

TẠI SAO SỐ PHỤ NỮ LÀM XÉT NGHIỆM KÍNH PHẾT MẪU ĐỜM LẠI ÍT HƠN NAM GIỚI?

Việc tiến hành phân tích giới cho thấy các triệu chứng bệnh thể hiện ở nam giới và phụ nữ có thể khác nhau. Nam giới thường cho thấy những dấu hiệu đặc trưng của bệnh lao, còn phụ nữ lại thể hiện hàng loạt dấu hiệu khác, trong đó có cả những dấu hiệu đặc trưng của lao.

Theo báo cáo, những dấu hiệu đặc trưng của lao thường thấy ở nam giới là: ho, khạc đờm, ho ra máu. Trong khi đó, những dấu hiệu này ở phụ nữ thường được báo cáo ít hơn⁹.

Việc không thấy hiện tượng ho và khạc đờm thường làm cho người bệnh chậm phát hiện ra bệnh lao¹⁰.

⁷ Tài liệu tham khảo số IV

⁸ Tài liệu tham khảo số IV

⁹ Tài liệu tham khảo số V

¹⁰ Tài liệu tham khảo số V

2. CHẾ ĐỘ XÉT NGHIỆM: PHỤ NỮ THƯỜNG KHÔNG QUAY LẠI BỆNH VIỆN ĐỂ HOÀN THÀNH XÉT NGHIỆM MẪU ĐỜM

Nam giới thường hay quay lại bệnh viện để hoàn thành đủ các xét nghiệm (3 mẫu đờm) hơn so với phụ nữ¹¹

Trên thế giới, việc soi kính phết trực tiếp mẫu đờm được xem là phương pháp chủ yếu để chẩn đoán dương tính đối với bệnh lao phổi và phương pháp này được Tổ chức Y tế thế giới khuyến nghị sử dụng. Cần lấy ít nhất 3 mẫu đờm của người bệnh vào các ngày khác nhau.

Tại Việt Nam, người bệnh được yêu cầu lấy 3 mẫu đờm: ngay tại nơi khám, sáng sớm hôm sau và lại tại nơi khám khi bệnh nhân quay lại bệnh viện vào hôm sau nữa để nộp mẫu xét nghiệm.

Theo những thông tin thu được, phụ nữ thường không quay lại cơ sở y tế như nam giới để nộp mẫu xét nghiệm thứ hai (được lấy ở nhà) cũng như để nộp tiếp mẫu xét nghiệm thứ ba - là mẫu cuối cùng.

Có thể do một số nguyên nhân mà phụ nữ không thể quay lại cơ sở y tế, ví dụ như, họ bận rộn vì phải chăm sóc con cái, làm nội trợ, đồng thời phụ thuộc vào chồng hoặc gia đình chồng.

3. CHẤT LƯỢNG MẪU XÉT NGHIỆM ĐỜM CỦA NAM GIỚI VÀ PHỤ NỮ

Có thể phụ nữ Việt Nam không lấy được mẫu xét nghiệm đạt yêu cầu so với nam giới:

Theo tập quán của Việt Nam, việc phụ nữ khạc nhổ là khó chấp nhận hơn so với nam giới. Đây cũng có thể là một yếu tố ngăn cản phụ nữ lấy được các mẫu xét nghiệm đạt yêu cầu, dẫn đến việc khó phát hiện kết quả dương tính (AFB) từ các mẫu thử¹².

CÁC VẤN ĐỀ GIỚI QUAN TRỌNG KHÁC LIÊN QUAN ĐẾN BỆNH LAO Ở VIỆT NAM

Các vấn đề giới khác liên quan đến cách chăm sóc sức khỏe, chẩn đoán và điều trị bệnh lao ở Việt Nam bao gồm:

HIỂU BIẾT VÀ QUAN NIỆM VỀ BỆNH LAO

Phát hiện ca bệnh một cách thụ động còn chiếm một phần chính trong các chương trình kiểm soát lao. Phương pháp này dựa vào việc bệnh nhân tự liên hệ với các cơ sở y tế nếu như họ nghi mình bị mắc lao. Sự thành công của phương pháp này chủ yếu dựa vào quan niệm của người dân về bệnh lao và thái độ hành vi của xã hội đối với những người mắc bệnh lao.

Nói chung, theo các kết quả nghiên cứu, cách hiểu của mọi người về bệnh lao là thống nhất với các kiến thức y sinh - rằng lao là một căn bệnh lây và truyền nhiễm qua đường hô hấp. Theo Long, Johansson, Diwan, và Winkvist (1999), hiện chưa có bằng chứng nào cho thấy nam giới và phụ nữ Việt Nam có cách hiểu khác nhau về bệnh lao cũng như nguy cơ mắc bệnh lao.

Tuy nhiên, nhìn chung, nam giới được coi là dễ nhiễm lao hơn phụ nữ bởi họ phải đối mặt với nhiều nguy cơ hơn (chẳng hạn như hay đi ăn hàng, hút thuốc, uống rượu bia, có quan hệ xã hội rộng hơn, lao động nặng).

¹¹ Tài liệu tham khảo số I

¹² Tài liệu tham khảo số V

Những quan niệm truyền thống về việc nam giới có nguy cơ mắc bệnh lao cao hơn phụ nữ có thể dẫn đến:

- Một số phụ nữ trì hoãn việc khám bệnh vì họ không nghĩ là mình có nguy cơ mắc bệnh và có thể bỏ qua những triệu chứng mới xuất hiện.
- Sự chậm trễ của các cơ sở y tế vì bản thân các cơ sở này cũng chịu ảnh hưởng của quan niệm truyền thống là nam giới dễ mắc bệnh lao hơn phụ nữ.
- Tăng nguy cơ lây lan bệnh trong gia đình nếu một số phụ nữ bỏ qua các triệu chứng và cho rằng bệnh lao chủ yếu là bệnh của nam giới.

CÁCH CHĂM SÓC SỨC KHOẺ VÀ CHẨN ĐOÁN BỆNH LAO

Trong một nghiên cứu được tiến hành với 34.127 người từ 15 tuổi trở lên (theo Thornson, Hoa và Long), hiện tượng ho kéo dài là tương đương giữa phụ nữ và nam giới.

Khoảng thời gian từ khi phát hiện ra các triệu chứng đầu tiên cho đến khi chẩn đoán mắc bệnh lao.

Hai nhân tố tác động cơ bản đến khoảng thời gian từ khi phát hiện ra triệu chứng bệnh đến khi chẩn đoán bệnh là: i) Bệnh nhân chậm trễ trong điều trị, và ii) Cơ sở y tế chẩn đoán muộn.

Sự chậm trễ từ phía bệnh nhân

Các số liệu cho thấy trong số người bị ho kéo dài trên 3 tuần, thì có 90,7% phụ nữ và 88,3% nam giới đã đi khám.

Trong số người đi khám, các con số thống kê chỉ ra rằng khoảng thời gian từ khi xuất hiện triệu chứng đầu tiên đến khi đi khám của nam giới và phụ nữ là không quá khác nhau.¹³

Các biện pháp chăm sóc sức khỏe và chất lượng của việc chăm sóc sức khỏe

Theo báo cáo, tỷ lệ phụ nữ tiến hành các biện pháp chăm sóc sức khỏe là cao hơn nam giới: 15,8% phụ nữ so với 8,5% nam giới được báo cáo là có tiến hành các biện pháp chăm sóc sức khỏe từ 3 lần trở lên.¹⁴

Tuy nhiên, các loại hình chăm sóc sức khỏe mà nam giới và phụ nữ tìm đến cũng như chất lượng chăm sóc sức khỏe mà họ có được là khác nhau. 25,7% phụ nữ tự điều trị ban đầu cho mình so với tỷ lệ nam giới là 17.5%¹⁵.

Những điều kiện hạn hẹp về thời gian và khó khăn về kinh tế dường như đã hạn chế phụ nữ rất nhiều trong việc chăm sóc sức khỏe so với nam giới. Theo báo cáo, 60,7% phụ nữ coi mức độ thuận tiện và khoảng cách gần nhà là các yếu tố tác động đến việc họ lựa chọn cách chăm sóc sức khỏe ban đầu.¹⁶

Chi phí chăm sóc sức khỏe

Mức chi trung bình của phụ nữ cho mỗi lần chăm sóc sức khỏe là 70.465 đồng còn nam giới chi 127.935 đồng¹⁷ (theo điều tra, thu nhập bình quân/người/tháng tại địa bàn huyện 158.000 VNĐ).

¹³ Tài liệu tham khảo số IV

¹⁴ Tài liệu tham khảo số IV

¹⁵ Tài liệu tham khảo số I

¹⁶ Tài liệu tham khảo số IV

¹⁷ Tài liệu tham khảo số IV

Các bệnh nhân nữ bị ho kéo dài trung bình chỉ một nửa số tiền so với các bệnh nhân nam cho mỗi lần khám bệnh.

Việc phụ nữ chi phí cho việc chăm sóc sức khỏe thấp hơn một phần là do sự khác biệt về chất lượng chăm sóc sức khỏe cũng như điều kiện kinh tế thấp hơn của phụ nữ so với nam giới.

Sự chậm trễ từ phía các cơ sở y tế

Một công trình nghiên cứu tại bệnh viện cho thấy sự chậm trễ điều trị của bác sĩ đối với bệnh nhân nữ là lâu hơn (5,4 tuần) so với bệnh nhân nam (3,8 tuần)¹⁸.

- *Để được chẩn đoán chính xác về bệnh lao, phụ nữ phải đi khám nhiều lần hơn nam giới.¹⁹*
- *Sự khác biệt về khoảng thời gian trung bình bị chậm trễ trong việc điều trị giữa hai giới là 2 tuần. Điều này đặc biệt quan trọng nếu xét đến mức độ gia tăng của căn bệnh đối với người bệnh và nguy cơ lây lan sang người khác.*

Sự chậm trễ của cơ sở y tế cho thấy sự khác biệt về các triệu chứng thể hiện, các bước chẩn đoán và/hoặc độ chính xác của việc chẩn đoán bệnh cho phụ nữ.

Việc tuân thủ chế độ chữa trị và bình phục sau điều trị

Sau hai tháng điều trị, phụ nữ thường bình phục nhanh hơn so với nam giới (ngừng ho và ra đờm). Phụ nữ được coi là chịu tuân thủ phác đồ điều trị bệnh lao hơn so với nam giới.²⁰

Các nguyên do chính khiến nam giới ít chịu tuân thủ các liệu pháp điều trị chỉ chủ yếu liên quan đến phía người bệnh: thiếu hiểu biết về nguy cơ không tuân thủ phác đồ điều trị, phải kiếm sống và nuôi gia đình nên họ vẫn đi làm thay vì đi chữa bệnh.²¹

Trái lại, những lý do chính khiến phụ nữ không tuân thủ liệu pháp điều trị lại chủ yếu liên quan đến bác sĩ/nhân viên y tế điều trị và hệ thống điều trị, ví dụ, họ ngại giao tiếp với nhân viên y tế, thấy xấu hổ với mọi người. Phát hiện này liên quan đến định kiến mà bệnh viện điều trị bệnh nhân nữ không giống như đối với bệnh nhân nam.²²

KẾT LUẬN

Mặc dù các số liệu tách biệt theo giới tính có vai trò quan trọng, cho ta biết liệu có tồn tại sự khác biệt giữa nam giới và phụ nữ trong vấn đề đang được đề cập đến hay không, nhưng chúng không thể cho ta biết nguyên nhân của sự khác biệt đó, và trong một số trường hợp, như trường hợp số liệu về bệnh lao ở Việt Nam, thì cách phân tích thông thường có thể là không chính xác.

Dường như là cả yếu tố sinh học và xã hội đều góp phần tạo nên sự khác biệt về số liệu báo cáo, chẩn đoán và điều trị bệnh lao của phụ nữ và nam giới ở Việt Nam.

Công tác phân tích giới là cần thiết để có thể hiểu được các nguyên nhân dẫn đến sự khác biệt về tỷ lệ nhiễm bệnh cũng như trong việc chẩn đoán và điều trị bệnh lao của phụ nữ và nam giới ở Việt Nam, đồng thời, nếu được tiến hành tốt sẽ góp phần quan trọng vào việc đưa ra các quyết sách, chiến lược và biện pháp thích hợp trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

¹⁸ Tài liệu tham khảo số III

¹⁹ Tài liệu tham khảo số III

²⁰ Tài liệu tham khảo số V

²¹ Tài liệu tham khảo số VI

²² Tài liệu tham khảo số VI

Các tài liệu tham khảo

Long NH, 2000, *Nghiên cứu dịch tễ học về bệnh lao dưới góc độ giới ở Việt Nam*, Ban Y tế quốc tế, Vụ Khoa học Y tế công cộng, Viện nghiên cứu Karolinska, Thụy Điển.

- I. Long NH, Johansson E, Diwan VK, Winkvist A. *Sự khác biệt về bệnh lao ở nam giới và phụ nữ: Quan niệm của các nhóm đối tượng khác nhau ở Việt Nam*. Khoa học xã hội và Y tế 1999; 49(6): 815-22.
- II. Long, NH, Johansson E, Lonroth K, Eriksson B, Winkvist A, Diwan VK. *Sự trì hoãn trong việc chẩn đoán bệnh lao cho phụ nữ ở Việt Nam*. Tạp chí Quốc tế về bệnh lao phổi. 1999;3(5):388-93.
- III. Thorson A, Hoa NP, Long NH. *Cách chăm sóc sức khỏe của nam giới và phụ nữ bị ho kéo dài trên 3 tuần*.
- IV. Long NH, Diwan VK, Winkvist A. *Các triệu chứng khác nhau của bệnh lao phổi ở nam giới và phụ nữ*.
- V. Johansson E, Long NH, Diwan VK, Winkvist A. *Các thái độ khác nhau đối với việc tuân thủ phác đồ điều trị bệnh lao phổi của phụ nữ và nam giới ở Việt Nam*. Tạp chí Quốc tế về bệnh lao phổi 1999;3(10):862-8
- VI. Long NH, Johansson E, Diwan VK, Winkvist A. *Sự e ngại và cô lập về mặt xã hội bởi căn bệnh lao ở Việt Nam: xem xét dưới góc độ phân tích giới*.

2.4. BƯỚC 4: CÁC BIỆN PHÁP CAN THIỆP CHÍNH SÁCH VÌ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Bản chất của việc thu thập số liệu tách biệt theo giới tính và tiến hành phân tích giới không chỉ đơn thuần là tìm hiểu thực trạng một vấn đề trên quan điểm giới mà là để thay đổi thực trạng đó. Những thay đổi này sẽ mang lại sự bình đẳng về cơ hội, về sự tham gia và cuối cùng là thành quả bình đẳng cho nam nữ trong các chính sách cụ thể đang được xem xét giải quyết.

Trước đây, người ta thường có sai lầm là chỉ xét đến "các vấn đề của phụ nữ" sau khi đã thiết kế xong chính sách và bổ sung một vài hoạt động dành cho phụ nữ. Phương pháp tiếp cận này đã tỏ ra không hiệu quả. ***Nếu chỉ bổ sung các chương trình hoạt động ngoài lề dành cho phụ nữ sau khi đã xây dựng xong một chính sách thì sẽ không tạo ra được những thay đổi quan trọng.***

Dù tình trạng bất bình đẳng giới có hay không tồn tại và bất kể nó đang tồn tại ở mức độ nào trong một xã hội hay hoàn cảnh cụ thể, thì sự nghèo đói của nam giới và phụ nữ thường do những yếu tố khác nhau gây nên. Bên cạnh đó, họ có những trải nghiệm cuộc sống khác nhau, có các nhu cầu, vấn đề ưu tiên và lợi ích khác nhau, cũng như chịu tác động khác nhau bởi các biện pháp hỗ trợ phát triển.

Do vậy, để đảm bảo rằng các mục tiêu và biện pháp can thiệp/hỗ trợ phát triển đề ra là thích hợp và hiệu quả đối với mọi thành viên xã hội, với mỗi vấn đề phát triển cụ thể, cần định hướng các biện pháp can thiệp trên cơ sở kết quả phân tích giới ngay từ khi bắt đầu lập kế hoạch, cũng như lưu ý đến các vấn đề đó trong suốt cả chu trình chính sách.

2.4.1. MỘT SỐ XUẤT PHÁT ĐIỂM QUAN TRỌNG ĐỂ LỒNG GHÉP GIỚI.

Tất cả các giai đoạn của chu trình chính sách đều quan trọng đối với yêu cầu của công tác lồng ghép giới. Chỉ có thể có được các chính sách hiệu quả mang lại lợi ích bình đẳng cho cả nam và nữ ***nếu các vấn đề giới được quan tâm ngay từ đầu và xuyên suốt chu trình chính sách.***

Sự quan tâm đó cần:

- Tập trung vào vấn đề bình đẳng giới và coi đó là mục tiêu, thay vì chỉ tập trung phụ nữ và coi họ là nhóm đối tượng chính sách.
- Đảm bảo rằng các biện pháp can thiệp không chỉ đề cập đến những khác biệt giới mà còn tìm cách giảm tình trạng bất bình đẳng giới.
- Chú ý hơn đến nam giới và vai trò của họ trong việc tạo ra một xã hội công bằng hơn.

Để làm được điều này, cần phải thu thập đầy đủ thông tin về các vấn đề giới liên quan cụ thể tới vấn đề/lĩnh vực mà chính sách đó đang giải quyết và phân tích nguyên nhân gây nên tình trạng bất bình đẳng giới. Việc phân tích thông tin này sẽ giúp chúng ta đưa yếu tố giới vào chính sách để có thể đáp ứng một cách hiệu quả các nhu cầu và lợi ích của tất cả mọi người.

Do vậy, mặc dù tất cả các bước của chu trình chính sách đều cần có quan điểm giới, bước "thu thập thông tin và tiến hành phân tích giới" có thể được xem là quan trọng nhất vì nếu không có những thông tin đó, biện pháp can thiệp mà chúng ta lựa chọn có thể là không thích hợp hoặc kém hiệu quả.

Để lồng ghép giới hiệu quả đòi hỏi phải giải đáp được các vấn đề nảy sinh trong từng giai đoạn của chu trình chính sách nhằm đảm bảo rằng những khác biệt giới và mục tiêu bình đẳng giới luôn được xem xét xuyên suốt quá trình đó.

2.4.2. SỰ THAM GIA CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN

Việc đại diện phụ nữ và nam giới có liên quan thường xuyên được tham gia và đóng góp ý kiến là một nhân tố quan trọng để có được chính sách mang trách nhiệm giới. Thông qua sự tham gia đó, mọi người sẽ góp phần xây dựng tinh thần trách nhiệm, duy trì cam kết và cụ thể hoá thành việc phân bổ nguồn lực. Nếu chu trình chính sách không có sự tham gia của các đối tượng chính có liên quan cũng như các chủ thể xã hội ở trong và ngoài ngành thì sẽ có nguy cơ thiếu cam kết trong việc thực hiện, phân bổ nguồn lực và đạt được mục tiêu.

Tiến hành phân tích thực trạng các bên liên quan từ góc độ giới

Để có thể thừa nhận và đáp ứng được các nhu cầu, vấn đề ưu tiên và giải quyết những khó khăn của phụ nữ và nam giới, cũng như tác động tới chu trình chính sách thì giai đoạn hoạch định chính sách cần:

- Tham khảo ý kiến của cả phụ nữ và nam giới với tư cách là nhóm đối tượng hưởng lợi.
- Có phụ nữ và nam giới tham gia vào việc ra quyết định ở mọi cấp.
- Có những cán bộ tuyên truyền, vận động vì bình đẳng giới (bao gồm cả nam và nữ) tạo cơ hội để thu hút sự tham gia tích cực của phụ nữ vào hai quá trình trên (tham khảo ý kiến và ra quyết định).

Việc phân tích thực trạng các bên liên quan bao gồm: liệt kê danh sách các chủ thể liên quan, đánh giá vai trò của mỗi chủ thể, mối quan hệ quyền lực và ảnh hưởng của mỗi chủ thể, xác định những yếu tố (nguy cơ, giá định) có thể tác động tới việc xây dựng chính sách, cụ thể là:

- Tách nam và nữ thành các nhóm riêng biệt.
- Nếu cần, tiếp tục tách nhóm nam (hay nữ) thành các nhóm chủ thể nhỏ hơn.
- Nhóm chuyên gia tư vấn, nhóm công tác, quản lý hay thực hiện đều có cả nam và nữ.
- Cán bộ tuyên truyền, vận động vì bình đẳng giới (thuộc các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội và các nhà tài trợ) cùng nhau hợp tác và đề ra các chiến lược, cách thức vận động.

2.4.3 LỒNG GHÉP GIỚI: ĐƯA YẾU TỐ GIỚI VÀO CÁC MỤC TIÊU VÀ GIẢI PHÁP CỦA CHÍNH SÁCH, CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN

Mục đích của việc đưa yếu tố giới vào các mục tiêu và giải pháp (trên cơ sở phân tích giới và xác định các vấn đề giới trong từng trường hợp cụ thể) là nhằm bảo đảm rằng các chính sách, chương trình, dự án:

- Có sự tham gia của cả nam và nữ vào quá trình lập kế hoạch.
- Xem xét đến các lợi ích, nhu cầu và ưu tiên của cả nam và nữ.
- Không phân biệt đối xử với phụ nữ hay nam giới và làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng giới.
- Mang lại các lợi ích và thành quả bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới.

CÁC CÂU HỎI QUAN TRỌNG

- Đề xuất (chính sách/chương trình/dự án) sẽ mang lại **lợi ích** (kinh tế/xã hội) nào cho cả nam giới và phụ nữ ?
- Theo đề xuất này, nam giới và phụ nữ sẽ phải chịu những **chi phí** (kinh tế/xã hội) nào?
- Các đối tượng nam giới và phụ nữ liên quan **nhìn nhận** đề xuất này như thế nào về mặt chi phí, lợi ích, khả năng chấp nhận và tính thực tiễn?
- Nếu không áp dụng biện pháp can thiệp có nhạy cảm giới thì **hậu quả** sẽ ra sao?

Trong trường hợp giao thông công cộng đô thị đã nêu ở bước trên, các mục tiêu có trách nhiệm giới có thể là:

- Đảm bảo thời gian biểu của phương tiện giao thông đáp ứng nhu cầu của người sử dụng là nam và nữ,
- Đảm bảo an ninh tại các bến đỗ và trên phương tiện khi trời tối để bảo vệ trẻ em gái và phụ nữ, tạo điều kiện bình đẳng để họ tiếp cận giao thông công cộng.

2.4.4. TRỌNG TÂM CỦA CÁC BIỆN PHÁP CAN THIỆP NHẪM THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI

Các biện pháp can thiệp nhằm thúc đẩy mục tiêu bình đẳng giới cần được thiết kế một cách cụ thể, sát với vấn đề và hoàn cảnh thực tiễn. Do đó, không có biện pháp can thiệp nào là lý tưởng và có thể áp dụng lặp trong mọi trường hợp - việc đưa ra một danh mục biện pháp duy nhất vì bình đẳng giới là không khả thi và cũng không phù hợp. Cần phân biệt rõ giữa việc đáp ứng các nhu cầu thực tiễn với việc đáp ứng các lợi ích chiến lược, cũng như phân biệt giữa biện pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ với biện pháp lồng ghép giới. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong quá trình thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách, chương trình, dự án. Ngoài ra, các biện pháp nâng cao năng lực cho phụ nữ cũng đóng vai trò quan trọng đối với công cuộc phát triển và phấn đấu vì mục tiêu bình đẳng giới, nên các biện pháp này cũng cần được xem xét và quán triệt trong các đề xuất chính sách, chương trình, dự án.

NHU CẦU THỰC TIỄN VÀ LỢI ÍCH CHIẾN LƯỢC

Nhu cầu thực tiễn: Là các nhu cầu cụ thể, tức thời và thường là thiết yếu đối với cuộc sống hàng ngày của con người, như thực phẩm, nước, nhà ở, tiền, an ninh.... Việc quan tâm và đáp ứng các nhu cầu thực tiễn có thể giải quyết được những vấn đề bất cập và bất bình đẳng trước mắt, nhưng mặt khác, cũng có nguy cơ củng cố thêm sự phân công lao động trên cơ sở giới bởi nó làm cho nam giới và phụ nữ phải tiếp tục đảm nhiệm các vai trò truyền thống của mình. Việc đáp ứng các nhu cầu thực tiễn thường chưa làm thay đổi các vai trò và định kiến giới truyền thống, nghĩa là chưa giải quyết triệt để các nguyên nhân sâu xa gây nên bất bình đẳng giới nhằm đạt được mục tiêu chiến lược hơn như giải phóng phụ nữ và bình đẳng giới bền vững (Molyneux 1985a: 223).

Lợi ích chiến lược: Là các lợi ích mà nếu được đáp ứng sẽ thực sự thách thức và làm thay đổi mối quan hệ quyền lực và sự phân công lao động giữa nam và nữ, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới. Các lợi ích chiến lược mang tính dài hạn và khó nhận thấy hơn so với các nhu cầu thực tiễn, ví dụ:

- Khả năng tiếp cận các vị trí lãnh đạo và ra quyết định;
- Tháo bỏ các trở ngại về mặt pháp lý, chẳng hạn như sự phân biệt đối xử trong việc tiếp cận đất đai và tín dụng;

- Đào tạo cho phụ nữ và nam giới về các ngành nghề phi truyền thống (nghề mộc cho nữ, nghề sư phạm cho nam);
- Nam giới chia sẻ việc nhà bình đẳng hơn, như tham gia dọn dẹp nhà cửa, nấu ăn, chăm sóc con cái.

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ VÀ LỒNG GHÉP GIỚI

Hai biện pháp đặc biệt khác nhau, đều quan trọng và bổ sung cho nhau trong quá trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Biện pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ thường bị hiểu nhầm thành lồng ghép giới:

- **Biện pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ** chú trọng tới việc tăng số lượng phụ nữ và thu hút sự tham gia tích cực của họ vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là lĩnh vực chính trị, tham gia lãnh đạo, quản lý và ra quyết định ở mọi ngành, mọi cấp.
- **Lồng ghép giới** là một phương pháp tiếp cận toàn diện hơn, nhằm thay đổi tư duy và cách thức hành động để giải quyết triệt để những nguyên nhân của tình trạng bất bình đẳng giới trong toàn xã hội, ở mọi ngành, mọi cấp.
- Hai biện pháp "tăng cường sự tham gia của phụ nữ" và "lồng ghép giới" *đều quan trọng như nhau*. Bởi vì trên thực tế, các cán bộ ở cương vị ra quyết định dù là nam hay nữ đều có thể chưa ý thức được sự khác biệt giới và lồng ghép giới có thể được tiến hành mà không có hoặc có rất ít sự tham gia của phụ nữ. Để đạt được bình đẳng giới, phụ nữ cần phải có vai trò tích cực trong quá trình ra quyết định và bản thân họ (cũng như các cán bộ nam khác) cần phải xuất phát từ quan điểm giới để có thể xem xét các tác động khác nhau của chính sách đối với các cá nhân hoặc nhóm đối tượng là phụ nữ và nam giới. Do vậy, cần phải nâng cao năng lực của các đối tượng liên quan để áp dụng biện pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ đồng thời với đưa vấn đề giới xuyên suốt chu trình chính sách.

NÂNG CAO QUYỀN LỰC CHO PHỤ NỮ

Việc lựa chọn tiến hành một số biện pháp nhằm nâng cao quyền lực cho phụ nữ và trẻ em gái là rất quan trọng đối với công cuộc phát triển và để có được bình đẳng giới. Các mục tiêu phát triển và bình đẳng giới không thể đạt được nếu quyền lựa chọn của một nửa nhân loại bị hạn chế, nghĩa là khi phụ nữ và trẻ em gái thiếu cơ hội và không đủ tự tin trong việc ra các quyết định liên quan đến cuộc sống của bản thân họ - những quyết định có thể và sẽ được thực hiện.

Nâng cao quyền lực có nghĩa là cam kết tạo điều kiện cho một quá trình phân phối quyền lực công bằng hơn trong xã hội, về các mặt đời sống cá nhân, kinh tế và chính trị. Nó cũng bao hàm việc tăng cường khả năng kiểm soát của phụ nữ đối với cuộc sống của bản thân, cả ở khía cạnh của từng cá nhân và tập thể, tăng cường sự tham gia và ảnh hưởng của họ trong các quá trình ra quyết định quan trọng mang tính thể chế.

'Quyền lực' là khái niệm mấu chốt trong thuật ngữ 'nâng cao quyền lực'. Quyền lực có thể được hiểu theo một số cách sau:

- **Quyền lực áp đặt:** Loại quyền lực này liên quan đến mối quan hệ mang tính chất điều khiển, áp đặt người khác. Tự trung lại, nó xuất phát từ nguy cơ bị trừng phạt về mặt xã hội (thông qua các hành vi bạo lực hoặc sự đe dọa). Cần thường xuyên lưu ý tới loại quyền lực này cùng với các thái độ phản ứng chủ động và thụ động.
- **Quyền lực cá nhân:** Cá nhân có quyền ra quyết định, giải quyết vấn đề, có quyền sáng tạo, được khuyến khích và được tạo điều kiện.
- **Quyền lực chung:** Loại quyền lực này thường xuất hiện khi những người có chung mục đích hoặc hiểu biết tự tổ chức với nhau nhằm thực hiện các mục tiêu chung.

- **Quyền lực tự thân:** Loại quyền lực này đề cập đến sự tự tin, tự nhận biết và tính quyết đoán. Nó liên quan tới việc làm thế nào để các cá nhân có thể tự nhận biết vấn đề, bằng cách phân tích những trải nghiệm của bản thân xem quyền lực có vai trò ra sao đối với cuộc sống của họ, có đủ sự tự tin khi hành động để tạo ảnh hưởng và thay đổi thực trạng. (Williams và một số tác giả, 1994)

Quyền lực được nâng cao thể hiện qua chất lượng tham gia của mọi người vào các quyết định và các tiến trình ảnh hưởng đến cuộc sống của bản thân họ. Việc cam kết và hỗ trợ nâng cao quyền lực cho phụ nữ và trẻ em gái là một công việc quan trọng nhưng nhạy cảm và phức tạp, đòi hỏi phải xem xét kỹ hoàn cảnh và các biện pháp áp dụng. Các hoạt động nâng cao quyền lực cần được tiến hành theo hướng 'từ cơ sở lên' theo đó phụ nữ và trẻ em gái sẽ được hỗ trợ để tự nâng cao quyền lực cho bản thân họ. Việc nâng cao quyền lực cần được xem là một quá trình liên tục và do các bên liên quan tự quyết định, đồng thời sự hỗ trợ và can thiệp từ bên ngoài có thể góp phần vào thành công của quá trình đó²³.

2.4.5. VAI TRÒ CỦA CHUYÊN GIA GIỚI²⁴

Chuyên gia giới có thể hỗ trợ nhằm đạt được các mục tiêu sau:

- **Đảm bảo sự tham gia của phụ nữ:** Một số nhóm phụ nữ (hay nam giới) bị thiệt thòi cần được tạo điều kiện để thể hiện nguyện vọng của mình. Cần phải tạo cơ hội và hỗ trợ để chuyên gia giới làm việc với những nhà hoạch định chính sách là nữ cũng như đại diện của các tổ chức phụ nữ để khuyến khích phụ nữ tự tin trình bày quan điểm của mình nhằm tác động đến các chu trình chính sách và các quyết định.

- **Nghiên cứu phân tích giới:** Cần có thông tin phân tích giới có chất lượng tốt để phục vụ cho việc xây dựng chính sách, lập kế hoạch triển khai và giám sát. Công tác nghiên cứu phân tích giới cần được tiến hành bởi các chuyên gia có kỹ năng chuyên sâu về phân tích giới và xã hội học, cũng như những cán bộ tư vấn phù hợp, được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm.

- **Ý kiến và khuyến nghị của chuyên gia** sẽ giúp tạo nên sự chuyển biến, thay đổi. Đối với một số nhà lãnh đạo mới làm quen với phương pháp lồng ghép giới thì ý kiến của một chuyên gia có uy tín đôi khi có thể gây ảnh hưởng hoặc thuyết phục được lãnh đạo về một chính sách bình đẳng giới quan trọng.

- **Thúc đẩy bình đẳng giới ở cấp độ cộng đồng:** Việc thúc đẩy hơn nữa những ảnh hưởng, cơ hội và lợi ích bình đẳng là một quá trình thay đổi xã hội phức tạp và lâu dài. Không nên coi nhẹ những thách thức trong công tác bình đẳng giới. Cần có chuyên gia có năng lực cùng tham gia và thương thuyết khi làm việc trong cộng đồng. Đồng thời, cán bộ cơ sở cũng cần được hỗ trợ về chuyên môn và nhân lực.

- **Thúc đẩy bình đẳng giới trong cơ quan, tổ chức:** Các quá trình đổi mới tổ chức nhằm khuyến khích cơ hội bình đẳng trong môi trường công sở, nâng cao kiến thức và kỹ năng lồng ghép giới cho cán bộ, cũng là quá trình phức tạp và lâu dài. Điều này đòi hỏi cán bộ trong cơ quan phải có quyết tâm, lòng kiên trì và khả năng tạo ảnh hưởng đối với những người xung quanh, đồng thời họ phải có đủ các nguồn lực và sự ủng hộ thích hợp. Công tác tập huấn cần được tiến hành bởi đội ngũ chuyên gia tư vấn có kỹ năng đào tạo cho người lớn, sử dụng phương pháp cùng tham gia, bên cạnh những kiến thức mang tính ứng dụng về phân tích giới và lồng ghép giới.

Tham khảo *Danh mục đối chiếu để đưa giới vào các văn kiện chính sách, chương trình hay dự án* (Phần Phụ lục).

²³ BRIDGE-Báo cáo số 40: Giới và Nâng cao quyền lực: các định nghĩa, phương pháp tiếp cận và ý nghĩa đối với hoạch định chính sách. Tháng 10/1997

²⁴ DFID 4/ 2002, Cẩm nang Giới; Tài liệu hướng dẫn dành cho các nhà hoạch định và thực hiện chính sách phát triển

2.5. BƯỚC 5: GIÁM SÁT CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

Sau khi triển khai các biện pháp can thiệp về chính sách nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới, chúng ta cần tiến hành giám sát các chính sách này từ góc độ giới.

Về cơ bản, giám sát nhằm đảm bảo rằng chúng ta đang đi đúng hướng: Kiểm tra xem việc phân bổ các nguồn lực có theo như kế hoạch đã đề ra hay không và những biện pháp can thiệp có mang lại tác động mong muốn hay không; Đồng thời, đây cũng là cơ hội giúp ta điều chỉnh những biện pháp đã và đang được tiến hành nếu phát hiện thấy sự chệch hướng hoặc chưa đạt được các mục tiêu đã đề ra.

2.5.1. GIÁM SÁT là việc thu thập, ghi chép, phân tích, báo cáo và sử dụng thông tin về tiến bộ đạt được trong quá trình thực hiện chính sách, chương trình, dự án. Hoạt động giám sát được tiến hành và sử dụng ở các cấp độ khác nhau (quốc gia, địa phương, ngành, chương trình, dự án) và ở các khía cạnh khác nhau của chu trình (yếu tố đầu vào, tiến trình, kết quả đầu ra, kết quả lâu dài và tác động).

- **Giám sát** là việc theo dõi những tiến bộ đạt được một cách thường xuyên và định kỳ nhằm thực hiện các mục tiêu đã đề ra của chính sách, chương trình, dự án.

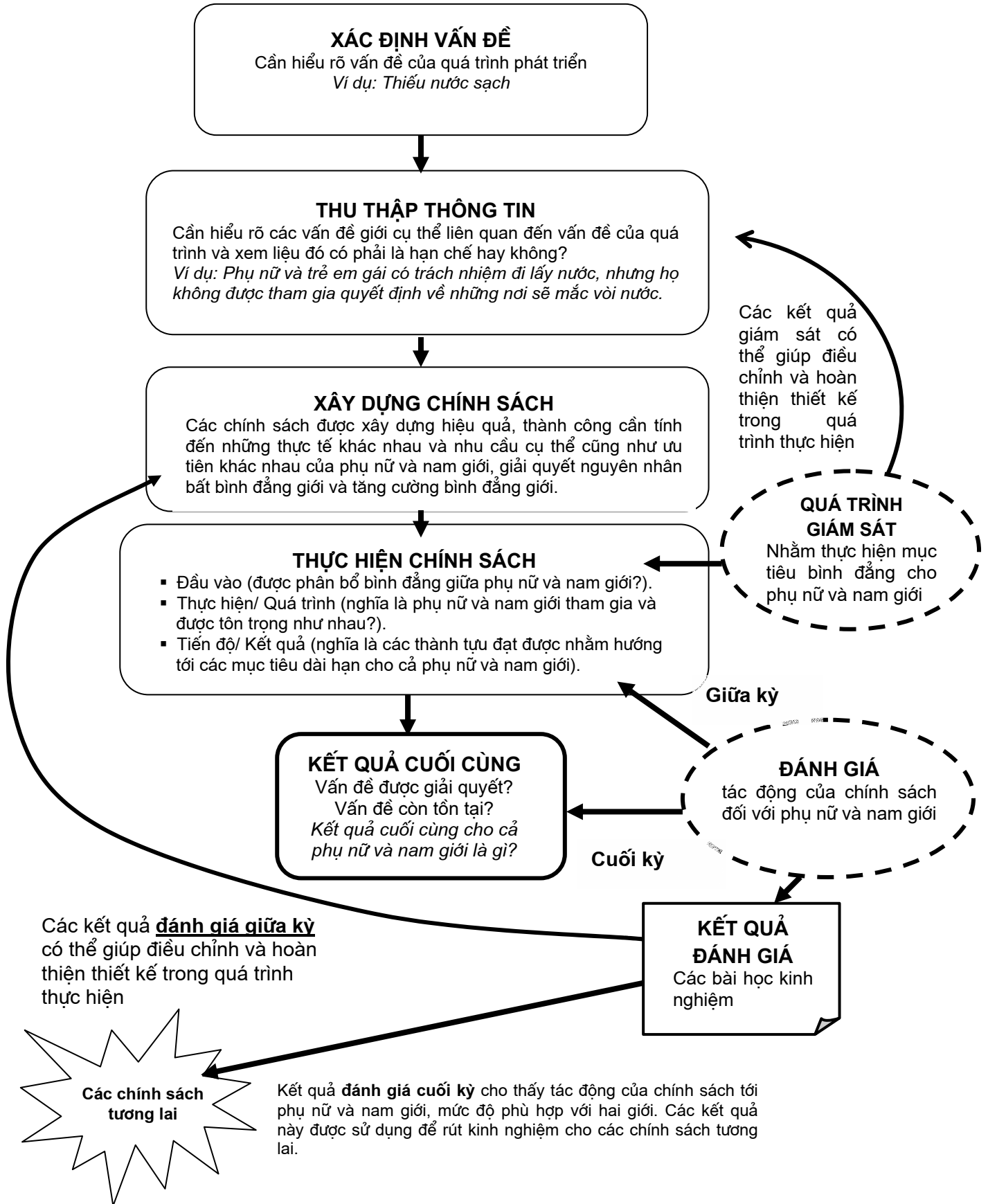
GIÁM SÁT LÀ MỘT CÔNG CỤ QUẢN LÝ CƠ BẢN

Các hệ thống và qui trình giám sát thuộc về trách nhiệm quản lý, cần tạo các cơ chế cung cấp thông tin phù hợp cho những đối tượng thích hợp vào đúng thời điểm để giúp họ ra quyết định

Giám sát là một công cụ quản lý quan trọng bởi chúng giúp người quản lý:

- Đo lường tiến bộ đạt được của chính sách đối với nhóm đối tượng cụ thể.
- Ước đoán xem mức độ đạt được các chỉ tiêu.
- Giải trình về việc sử dụng nguồn lực (các nguồn lực có được sử dụng hiệu quả cho các mục đích đã định không?).
- Nâng cao chất lượng thực hiện, cho phép điều chỉnh hoạt động để đảm bảo đạt được mục tiêu chính sách một cách hiệu quả.

SƠ ĐỒ
CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ



2.5.2. GIÁM SÁT CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

Các cơ chế giám sát trước kia thường thiếu nhạy cảm giới – nghĩa là chưa làm rõ và lượng hoá được những vấn đề khác biệt giữa phụ nữ và nam giới trong quá trình thực hiện mục tiêu của chính sách, chương trình, dự án.

Để có thể hiểu được việc thực hiện chính sách đã đạt đến đâu so với mục tiêu đề ra đối với nam giới và phụ nữ, cơ chế giám sát cần phải có trách nhiệm giới.

Hoạt động giám sát có trách nhiệm giới:

- Cho biết tình hình hoạch định và thực hiện chính sách trong việc:
 - o Phân bổ các nguồn lực bình đẳng cho phụ nữ và nam giới,
 - o Đáp ứng được các nhu cầu khác nhau của phụ nữ và nam giới,
 - o Triển khai đúng hướng nhằm làm giảm hoặc không làm trầm trọng thêm những cách biệt giới
- Cải thiện chất lượng thực hiện, rút kinh nghiệm và điều chỉnh chính sách giữa kỳ thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới.

Vấn đề ở đây không phải là xây dựng một cơ chế giám sát riêng biệt hay hoàn toàn mới, mà là đảm bảo rằng các cơ chế giám sát hiện có sẽ được cải tiến để theo dõi được những tiến bộ và tác động đối với nam giới và phụ nữ, cũng như những khía cạnh giới liên quan.

Giám sát có trách nhiệm giới không chỉ đơn thuần là tính toán và báo cáo xem có bao nhiêu phụ nữ tham dự một khoá đào tạo hoặc bao nhiêu phụ nữ được thụ hưởng một chính sách. Những thông tin này tuy quan trọng nhưng vẫn chưa đủ. Giám sát có trách nhiệm giới cho phép điều chỉnh các chỉ số giám sát, đôi khi đưa ra các chỉ số giới cụ thể (nếu cần), để đảm bảo đo và phản ánh được tiến bộ đạt được so với các mục tiêu đã đề ra đối với nam giới và phụ nữ, đồng thời kiểm tra và xác nhận rằng chính sách được thực hiện không làm trầm trọng thêm tình trạng cách biệt giới, mà giúp cải thiện được tình hình vì mục tiêu bình đẳng giới.

2.5.3. CÁC PHƯƠNG PHÁP VÀ NỘI DUNG GIÁM SÁT

Có nhiều phương pháp giám sát khác nhau. Việc lựa chọn sử dụng phương pháp nào phụ thuộc vào hoàn cảnh cụ thể, trình độ và kỹ năng của cán bộ cũng như các nguồn lực hiện có.

Giám sát nên được tiến hành từ hai khía cạnh khác nhau:

- Giám sát *những tiến bộ đã đạt được nhằm thực hiện mục tiêu chính sách, chương trình, dự án* (chúng ta đã đạt được mục tiêu hay chưa?)
- Giám sát *quá trình thực hiện* (chúng ta đã thực hiện mục tiêu như thế nào?)

Cả hai khía cạnh giám sát này đòi hỏi phải đặt ra các chỉ tiêu (hoặc mục tiêu) và xây dựng các chỉ số để có thể lượng hoá những tiến bộ đạt được theo các chỉ tiêu đó.

Khi giám sát tiến bộ căn cứ vào mục tiêu đã đề ra, cần xây dựng các chỉ số để theo dõi các hoạt động, kết quả đầu ra và tác động cụ thể của chính sách/chương trình/dự án.

Khi giám sát quá trình thực hiện, cần xây dựng các chỉ tiêu và chỉ số để theo dõi mức độ trách nhiệm giới của chính quá trình thực hiện đó. Giám sát quá trình thực hiện sẽ:

- Giúp ta xác định những vấn đề và bất cập xuất hiện trong quá trình thực hiện và cần được giải quyết ngay.
- Giúp cải thiện các biện pháp tiếp theo.

- Ghi nhận các trở ngại đối với công tác lồng ghép giới để sau này khắc phục trong các chính sách/chương trình/dự án tương lai.

Một số vấn đề cần được xem xét khi giám sát quá trình thực hiện:

- Nam giới và phụ nữ có được tôn trọng và bình đẳng trong quá trình ra quyết định, thực hiện và giám sát hay không?
- Những người tham gia thực hiện chính sách/chương trình/dự án có thường xuyên được khuyến khích để duy trì quan điểm giới không (được tạo cơ hội cập nhật kiến thức và kỹ năng giới, thảo luận các vấn đề giới trong môi trường không có định kiến)?

2.5.4. NHỮNG THÔNG TIN GIÁM SÁT QUAN TRỌNG

THÔNG TIN CƠ SỞ

Nếu có thể, cần phải tiến hành thu thập các thông tin cơ sở. Thông tin cơ sở là thông tin ban đầu cho chúng ta biết thực trạng tình hình trước khi thực hiện chính sách/chương trình/dự án. Đặc biệt, thông tin cơ sở giúp chúng ta:

- Xác định các mục tiêu và chỉ tiêu khả thi (cho ta thấy xuất phát điểm và quyết định xem có thể tiến hành những hoạt động gì trong giai đoạn thực hiện và giám sát).
- Làm căn cứ cho việc thẩm định quá trình thực hiện và tác động của chính sách/ chương trình/dự án – qua đó cho thấy thực trạng ‘trước’ và ‘sau’ khi có chính sách/chương trình/dự án đó. Khó có thể đo lường những tiến bộ, thành tựu đạt được nếu không có những thông tin cơ sở ban đầu.

Các chỉ tiêu và chỉ số nhạy cảm giới có chất lượng đóng vai trò quan trọng, giúp ta theo dõi được những thành tựu đã đạt so với mục tiêu đề ra.

CHỈ TIÊU (mục tiêu/kết quả)

Chỉ tiêu cho ta thấy được viễn cảnh trông đợi vào cuối chương trình, dự án hoặc hoạt động. Chúng ta đặt ra chỉ tiêu để có được định hướng hành động. Chỉ tiêu làm cho mục đích của chúng ta trở nên cụ thể hơn và nhờ đó tăng khả năng đạt được mục đích. Chỉ tiêu còn giúp cho việc phân bổ hoặc định hướng các nguồn lực cụ thể (nhân lực, tài chính) một cách hợp lý nhằm đạt được các chỉ tiêu đó.

Một chỉ tiêu chuẩn cần thoả mãn các tiêu chí sau:

- Yêu cầu cao nhưng khả thi
- Có thời hạn
- Có thể lượng hoá được

Lồng ghép quan điểm giới để các chỉ tiêu trở nên có nhạy cảm giới: cần tính đến hoàn cảnh, nhu cầu và lợi ích của cả phụ nữ và nam giới để bảo đảm vấn đề giới được lồng ghép vào chính sách, chương trình, dự án.

CHỈ SỐ

Chỉ số cho ta biết cách thức lượng hoá để có thể kiểm tra được mức độ thực hiện mục tiêu, là cơ sở để theo dõi những tiến bộ đạt được và đánh giá các kết quả/tác động dài hạn về sau của chính sách, chương trình, dự án.

Một chỉ số chuẩn cần thoả mãn các tiêu chí sau:

- **Cụ thể** - Lựa chọn những chỉ số cụ thể, liên quan chặt chẽ đến điều kiện thực hiện chính sách và thực trạng tình hình, sao cho tránh được tác động của các nhân tố môi trường và ngoại cảnh.

- **Lượng hoá được** - Các chỉ số định lượng (đo đếm được) thường hay được sử dụng hơn vì chúng chính xác, có thể tổng hợp được, đồng thời cho phép tiếp tục phân tích và thống kê các dữ liệu. Tuy nhiên, các chỉ số phản ánh quá trình phát triển có thể khó định lượng nên cũng cần sử dụng cả các chỉ số định tính.
- **Khả thi** - Cần thu được thông tin ở mức chi phí hợp lý và với phương pháp thu thập phù hợp. Việc thu thập thông tin chính xác, chẳng hạn như về mức thu nhập của các hộ gia đình, là rất khó khăn và tốn kém.
- **Phù hợp** - chỉ số cần phù hợp với nhu cầu thông tin quản lý của những người sử dụng dữ liệu, ví dụ, cán bộ cơ sở và cán bộ quản lý có thể cần tới các loại thông tin/chỉ số cụ thể khác nhau.
- **Thời gian** - Chỉ số cần được thu thập và báo cáo đúng thời điểm để phục vụ kịp thời cho quyết định của cấp quản lý. Chỉ số cũng cần được so sánh theo thời gian - những chỉ số chỉ được tính một lần sẽ không thể cho thấy dấu hiệu tiến bộ hay suy giảm.

Các đặc điểm khác của chỉ số:

- Có thể so sánh giữa các quốc gia, khu vực hoặc nhóm đối tượng khác nhau.
- Được lựa chọn và mang tính đại diện – bởi nếu có quá nhiều chỉ số sẽ khó theo dõi.

Trong các chính sách, chương trình, dự án có lồng ghép giới, tất cả các chỉ số liên quan tới con người cần được tách biệt theo giới tính. Điều này sẽ giúp chúng ta xác định được tác động khác nhau trên cơ sở giới của các biện pháp can thiệp.

VÍ DỤ: CÁC CHỈ TIÊU VÀ CHỈ SỐ NHẠY CẢM GIỚI CỦA MỘT CHÍNH SÁCH GIÁO DỤC

CHỈ TIÊU	Tăng cường tỷ lệ nhập học và chất lượng giáo dục cho toàn bộ trẻ em trai và gái trong độ tuổi đến trường.
CÁC CHỈ SỐ	<ul style="list-style-type: none"> • Số trẻ đi học phân theo giới tính. • Số trường, lớp mới được xây dựng. • Số sách giáo khoa và trang thiết bị được phân phát. • Số giáo viên được đào tạo về phương pháp giảng dạy mới phân theo giới tính. • Số giáo viên hiện tại được nâng cao trình độ về phương pháp giảng dạy mới phân theo giới tính.

CÁC LOẠI CHỈ SỐ

CHỈ SỐ ĐỊNH LƯỢNG là thước đo về mặt số lượng (tổng số, tỉ lệ, v.v). Chỉ số định lượng cho thấy kết quả trung bình hoặc mức độ thực hiện mục tiêu.

Các nguồn thông tin thường được sử dụng:

- Điều tra dân số
- Điều tra lực lượng lao động
- Hồ sơ lưu (hành chính)
- Điều tra xã hội học trên cơ sở nhóm dân cư

CHỈ SỐ ĐỊNH TÍNH là sự đánh giá, nhận thức và quan điểm của mọi người về một vấn đề cụ thể. Chúng giúp ta hiểu được thực trạng, diễn biến nhưng thường không cho thấy mức độ đặc trưng hay phổ biến của những quan điểm được thể hiện.

Các nguồn thông tin thường được sử dụng:

- Tham vấn ý kiến của người dân
- Các nhóm đối tượng
- Điều tra/khảo sát ý kiến và phỏng vấn
- Thẩm định theo phương pháp cùng tham gia
- Quan sát của người tham gia
- Điều tra xã hội học và dân tộc học tại cơ sở

Còn có nhiều cách để phân loại chỉ số, ví dụ:

CHỈ SỐ ĐỐI CHIẾU cho thấy đã có vấn đề này hoặc vấn đề kia chưa thông qua các câu trả lời “có” hay “không”. Ví dụ:

- Đã có chính sách lồng ghép giới chưa?
- **Có tham khảo ý kiến của chuyên gia giới khi viết báo cáo không?**

CHỈ SỐ THỐNG KÊ là các chỉ số “truyền thống” - sử dụng các số liệu thống kê có sẵn để đo mức độ chuyển biến. Ví dụ:

- Tỷ lệ nam giới - phụ nữ bị nhiễm HIV
- Tỷ lệ thất nghiệp của nam giới và phụ nữ

2.5.5. CÁC CÔNG CỤ GIÁM SÁT

Có thể sử dụng các công cụ giám sát sau:

- Phỏng vấn
- Quan sát
- Phiếu câu hỏi
- Điều tra ngẫu nhiên hoặc theo mục đích
- Báo cáo
- Thảo luận theo nhóm đối tượng
- Thảo luận giữa các bên liên quan
- Họp nhóm chuyên gia
- Sử dụng nhóm tham vấn
- Tham khảo nguồn thông tin thứ cấp, ví dụ như các loại báo cáo thống kê
- Các kỹ thuật có sự tham gia: biểu đồ, bảng tiến độ

Khi lựa chọn công cụ giám sát, cần xem xét lại những thông tin đã có và mức độ phù hợp của các công cụ, nghiên cứu xem cần bổ sung những công cụ nào để cải thiện cấp độ thông tin hiện có nhằm xác định đúng những tiến bộ đã đạt được.

2.5.6. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM CỦA THÔNG TIN GIÁM SÁT HỮU ÍCH, CÓ CHẤT LƯỢNG

Những thông tin thu thập được từ hoạt động giám sát có thể đạt chất lượng rất khác nhau. Mục tiêu đề ra là sử dụng các công cụ và cơ chế giám sát để thu được thông tin thoả mãn các tiêu chí sau:

- Đảm bảo tính chính xác và độ tin cậy
- Sát với chính sách, chương trình, dự án đang được giám sát và nhu cầu của công tác quản lý
- Ngắn gọn và cô đọng
- Đầy đủ
- Được phân tích và trình bày tốt - với hình thức thích hợp và tiện dụng
- Kịp thời - thông tin được thu thập, phân tích và phổ biến kịp thời để phục vụ quá trình ra quyết định
- Có sử dụng hiệu quả các nguồn lực (thời gian và tài chính)

2.5.7. CHỦ THỂ TIẾN HÀNH HOẠT ĐỘNG GIÁM SÁT

Việc xây dựng các cơ chế theo dõi, giám sát đòi hỏi phải tiến hành phân tích các mối quan hệ thể chế và các cơ cấu quản lý. Cần tìm hiểu các vai trò và trách nhiệm bên trong tổ chức cũng như giữa các tổ chức với nhau. Mục tiêu là xây dựng một cơ chế thông tin đa chiều và báo cáo nhằm thu thập, phổ biến thông tin một cách hiệu quả và phù hợp cho các cấp quản lý, kịp thời đóng góp vào quá trình ra quyết định quản lý về nguồn lực và thực hiện chính sách, chương trình, dự án.

Ví dụ, đối với lĩnh vực hành chính công, nhiều chủ thể có thể tham gia vào hoạt động kiểm tra, giám sát để theo dõi việc thực hiện một dự án, bao gồm:

- Các cá nhân, hộ gia đình, thành viên cộng đồng thụ hưởng dự án
- Các tổ chức đoàn thể
- Nhân viên dự án cấp cơ sở
- Cán bộ quản lý, chính quyền các cấp
- Cán bộ cấp bộ, ngành

Vai trò của mỗi nhóm chủ thể trong hệ thống giám sát tùy thuộc vào qui mô và tính chất của từng chính sách, chương trình, dự án. Các vai trò này cần được qui định rõ trong phần mô tả chức năng, nhiệm vụ của từng chủ thể cũng như trong thiết kế chính sách, chương trình, dự án - chẳng hạn, người nào thu thập những thông tin nào, thu thập bằng cách nào, thông tin được trình bày cho ai, ai phân tích thông tin và phân tích như thế nào, v.v...

Các hệ thống giám sát hiệu quả cần phải đơn giản, logic và có đủ nguồn lực để đảm bảo vận hành tốt.

2.5.8. PHÂN BIỆT GIỮA GIÁM SÁT QUÁ TRÌNH LỒNG GHÉP GIỚI VỚI GIÁM SÁT KẾT QUẢ CỦA HOẠT ĐỘNG LỒNG GHÉP GIỚI

Việc giám sát quá trình lồng ghép giới (cách thức tiến hành công việc) khác với việc giám sát kết quả của hoạt động lồng ghép giới (vào các chính sách, chương trình và dự án).

Giám sát kết quả của hoạt động lồng ghép giới: Những thông tin giám sát nêu trên nhằm đảm bảo rằng các hoạt động lồng ghép giới của chúng ta thực sự mang lại kết quả. Theo đó, các vấn đề giới được lưu tâm trong mọi giai đoạn thiết kế, thực thi, giám sát và đánh giá chính sách, chương trình, dự án, đồng thời chú trọng vào kết quả của hoạt động lồng ghép giới.

Giám sát quá trình lồng ghép giới: Lồng ghép giới là một quá trình cải tiến hoạt động của tổ chức vì mục tiêu bình đẳng giới. Vậy cần phải giám sát quá trình thực hiện lồng ghép giới trong phạm vi tổ chức để tổ chức thực sự có trách nhiệm giới.

VÍ DỤ: CÁC CHỈ TIÊU VÀ CHỈ SỐ GIÁM SÁT QUÁ TRÌNH LỒNG GHÉP GIỚI

CHỈ TIÊU	Tất cả cán bộ đều làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới trong quá trình hoạch định chính sách.
CÁC CHỈ SỐ	<ul style="list-style-type: none">• Tỷ lệ cán bộ/lãnh đạo làm công tác hoạch định chính sách được trang bị kiến thức, kỹ năng lồng ghép giới;• Cơ quan/tổ chức đã có văn bản qui định về lồng ghép giới chưa?• Số lượng chuyên gia giới;• Tỷ lệ cán bộ hoàn thành nhiệm vụ liên quan đến các hoạt động cụ thể vì bình đẳng giới;• Tỷ lệ chính sách được ban hành có tiến hành hoạt động phân tích giới;• Số văn kiện chính sách nêu rõ các vấn đề giới liên quan;• Số chính sách đưa ra các biện pháp hành động cụ thể nhằm làm giảm tình trạng bất bình đẳng giới hiện tại và đảm bảo rằng nam nữ được thụ hưởng bình đẳng từ việc thực thi chính sách;• Số chính sách đưa ra cơ chế giám sát và đánh giá có trách nhiệm giới;• Số báo cáo tổng kết và đánh giá có nêu thông tin về các vấn đề giới liên quan;• Số lượng chính sách ban hành thiếu trách nhiệm giới.

2.6. BƯỚC 6: ĐÁNH GIÁ CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI VÀ CÁC HOẠT ĐỘNG TIẾP THEO

2.6.1. ĐÁNH GIÁ CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

Đánh giá là việc áp dụng các phương pháp mang tính hệ thống nhằm xác định xem chính sách có đạt được các mục tiêu đã đề ra hay không và đem lại những tác động nào, nhưng quan trọng không kém là nhằm rút ra được những bài học kinh nghiệm cho việc hoàn thiện các biện pháp chính sách trong tương lai.

Đánh giá là khâu quan trọng, liên quan đến trách nhiệm giải trình về việc sử dụng nguồn lực. Các nhà hoạch định và thực hiện chính sách cần thực hiện trách nhiệm giải trình của mình trước các cơ quan cấp kinh phí, lãnh đạo cấp trên, đặc biệt là trước những người chịu tác động của chính sách, cả nam giới và phụ nữ.

SỰ KHÁC NHAU GIỮA GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ:

Đánh giá khác với giám sát ở những điểm sau:

- *Phạm vi rộng hơn:* Công tác giám sát được tiến hành ở cấp độ thực hiện nhằm đảm bảo rằng các hoạt động được tiến hành đúng hướng, còn hoạt động đánh giá xem xét vấn đề toàn diện hơn, cụ thể là xác định xem đã lựa chọn và sử dụng đúng các biện pháp chiến lược hay chưa, các nhân tố ảnh hưởng bên ngoài là gì, có đạt được các mục tiêu không, kết quả dài hạn và tác động tổng thể là gì.
- *Định kỳ về thời gian:* Đánh giá thường được tiến hành định kỳ, ví dụ như đánh giá giữa kỳ và cuối kỳ - trong khi đó, giám sát thường được tiến hành liên tục.
- *Các chủ thể liên quan:* Để bảo đảm tính khách quan, hoạt động đánh giá có thể có sự tham gia của các chuyên gia độc lập, bên ngoài tổ chức.

- *Đối tượng và việc sử dụng các kết quả đánh giá:* thường ở tầm chiến lược hơn. Trong khi giám sát là một công cụ quản lý hiệu quả nhằm đảm bảo việc thực thi chính sách theo đúng hướng thì đánh giá lại đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải xem xét các vấn đề ở cấp độ chiến lược và dài hạn.

2.6.2. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

Có bốn nội dung đánh giá chính như sau:

1. Đánh giá các **yếu tố đầu vào** (Các yếu tố đầu vào được phân bổ *công bằng* như thế nào, xét theo khía cạnh phân bổ nguồn lực cho nam giới và phụ nữ?).
2. Đánh giá **kết quả đầu ra** (Đã đạt được các mục tiêu đề ra hay chưa?).
3. Đánh giá **kết quả dài hạn** (Mục tiêu phát triển đã đạt được đến mức độ nào?).
4. Đánh giá **quá trình** (Các kết quả đầu ra và kết quả dài hạn được thực hiện *như thế nào?*).

Mỗi loại hoạt động đánh giá trên có thể đem lại kết luận khác nhau về tình hình của nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và gái. Muốn đảm bảo công tác đánh giá phản ánh được chính xác tác động đối với toàn bộ nhóm đối tượng hưởng lợi thì công tác đánh giá phải có trách nhiệm giới.

Tham khảo *Danh mục @ei chiĐu cho c«ng t, c @, nh gi, cã nh 'yc¶m gi i* (PhÇn Phò lóc).

2.6.3. CÁC HOẠT ĐỘNG TIẾP THEO

Sau khi đã tiến hành những biện pháp cần thiết từ góc độ giới và rút ra được những bài học kinh nghiệm từ hoạt động đánh giá có trách nhiệm giới, chúng ta cần có kế hoạch sử dụng các kết quả này cho việc hoạch định chính sách, chương trình, dự án tiếp theo.

Để đảm bảo tính bền vững của hoạt động lồng ghép giới khi tiến hành đánh giá, cần lưu ý đến những điểm sau:

- Kết quả đánh giá và các kiến nghị đưa ra có phù hợp với **“bức tranh toàn cảnh”** hay không? Ví dụ, có phù hợp với các chính sách hay chương trình tổng thể của quốc gia, ngành, địa phương không? Trên cơ sở đó, xác định xuất phát điểm cho các hoạt động bổ sung hoặc chính sách, chương trình, dự án mới trong tương lai.
- Hoạt động đánh giá có đưa ra các khuyến nghị cụ thể về biện pháp tiếp theo hay không? Để triển khai thực hiện biện pháp đề ra, cần có thêm những điều kiện nào và tác động tới những đối tượng nào khác?
- Hoạt động đánh giá thực sự có ý nghĩa đối với các chính quyền các cấp hoặc các bên liên quan khác hay không? Làm thế nào để tuyên truyền về ý nghĩa đó? Có đưa ra đề xuất cụ thể nào về đối tượng tuyên truyền hay không?
- Có tổng hợp và ghi chép lại toàn bộ quá trình và kết quả để phục vụ hệ thống thông tin lưu trữ của cơ quan hay không?
- Thông tin và kết quả đánh giá cần được phổ biến tới những ai và bằng cách nào?

Hoạt động đánh giá sẽ chưa phát huy hết tác dụng nếu không giúp hoàn thiện được chu trình chính sách. Giá trị của công tác đánh giá là nhằm cải thiện các biện pháp chính sách trong tương lai.

PHẦN III

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CHIẾN LƯỢC CẦN TIẾN HÀNH KHI LỒNG GHÉP GIỚI

1. QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI ĐỂ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

1.1. PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN LỒNG GHÉP GIỚI MANG LẠI SỰ ĐỔI MỚI

- Thay đổi thái độ của mọi người đối với vai trò, giá trị và vị thế của phụ nữ và nam giới.
- Thay đổi mối quan hệ, thái độ và hành vi hướng tới việc chia sẻ bình đẳng hơn về vai trò và trách nhiệm, tiếp cận và kiểm soát nguồn lực, lợi ích và việc ra quyết định.
- Mở rộng đối tượng các cơ quan, tổ chức chịu trách nhiệm trong công tác vì bình đẳng giới. Hiện nay, Hội LHPNVN, UBQG và các Ban VSTBPN được coi là những cơ quan chịu trách nhiệm chính vì bình đẳng giới. Tuy nhiên, lồng ghép giới đòi hỏi tất cả cán bộ các ngành, các cấp trở nên có trách nhiệm giới thông qua công việc của mình.
- Đổi mới nhằm làm cho tác phong làm việc của các cơ quan, tổ chức và cá nhân trở nên nhất quán và tự giác mang trách nhiệm giới.
- Thay đổi sự cân bằng quyền lực trong việc ra quyết định và mối quan hệ ở mọi cấp độ trong xã hội.
- Mở rộng đối tượng thụ hưởng các chính sách, chương trình và dự án hỗ trợ phát triển.

1.2. QUÁ TRÌNH ĐỔI MỚI CẦN ĐƯỢC LẬP KẾ HOẠCH VÀ QUẢN LÝ ĐỂ ĐẠT ĐƯỢC THÀNH CÔNG

Sự thay đổi - dù dưới hình thức nào - đều mang tính thách thức ở một chừng mực nào đó. Chúng ta thường cảm thấy thoải mái với những điều đã trở nên quen thuộc, có phần miễn cưỡng hoặc e ngại trước những điều mình chưa biết và có xu hướng cưỡng lại sự thay đổi.

Nhìn chung, mọi sự thay đổi về mặt xã hội đòi hỏi phải có sự thay đổi về thái độ và hành vi - ví dụ như việc sử dụng bao cao su, đội mũ bảo hiểm khi đi xe máy. Việc chuyển từ nề nếp làm việc cũ sang làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới là một thách thức không nhỏ. Chỉ có thể đổi mới thành công và bền vững nếu quá trình đó được lập kế hoạch và quản lý một cách thận trọng. Lồng ghép giới - mang lại sự thay đổi về mặt xã hội - là một quá trình lâu dài và phức tạp. Có thể tiến hành lồng ghép giới thành công và thuận lợi hơn nếu chúng ta áp dụng tốt bài học kinh nghiệm chung về quản lý sự thay đổi.

1.3. BÀI HỌC CHÍNH: ĐỔI MỚI THÀNH CÔNG THƯỜNG CÓ SỰ ĐIỀU HÀNH VÀ QUẢN LÝ CỦA CẤP LÃNH ĐẠO

Kinh nghiệm cho chúng ta thấy rằng khi có sự ủng hộ và khuyến khích đổi mới từ phía các cấp lãnh đạo thì khả năng thành công là rất lớn và bền vững. Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về vấn đề này. Các nhà lãnh đạo, quản lý có vai trò định hướng và có ảnh hưởng lớn tới quá trình đổi mới một khi họ cam kết thay đổi và khuyến khích những người khác làm theo mình. Ngược lại, quá trình đổi mới sẽ diễn ra chậm chạp và kém hiệu quả.

Việc đề cao vai trò, trách nhiệm của các cán bộ lãnh đạo, quản lý và sự ủng hộ để áp dụng phương thức làm việc có trách nhiệm giới là một biện pháp quan trọng trong quá trình thực hiện phương pháp tiếp cận lồng ghép giới và bảo đảm sự thành công của các mục tiêu bình đẳng giới.

1.4. BA GIAI ĐOẠN CỦA QUÁ TRÌNH THAY ĐỔI

KẾT THÚC CÁI CŨ - khi có sự thay đổi, tức là có điều gì đó sẽ kết thúc

Đối với những ai có trách nhiệm thực hiện thay đổi, chẳng hạn trong công tác lồng ghép giới, cần luôn ghi nhớ rằng ta đang yêu cầu người khác chấm dứt cái cũ và bắt đầu cái mới. Dù là lớn hay nhỏ, sự thay đổi có thể có những tác động khác nhau đối với mọi người.

Chấm dứt thói quen hoặc cách làm cũ có thể gây ra sự lo âu hoặc bối rối đối với một số người. Thường thì trước khi mọi người có thể chuyển sang cái mới, họ cần phải làm quen với sự thay đổi: điều chỉnh, chấp nhận sự thay đổi và chấm dứt cái cũ.

Làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới đòi hỏi mọi người từ bỏ tác phong cũ - thái độ thờ ơ với các vấn đề giới.

CHUYỂN ĐỔI - giai đoạn chuyển giao từ cái cũ sang chấp nhận cái mới

Giai đoạn thay đổi này có thể là khó khăn đối với mọi người. Họ phải chấm dứt cách nghĩ, cách cư xử và làm việc theo lối cũ, nhưng họ thực sự chưa cam kết với cách thức mới. Mọi người có thể cảm thấy lúng túng, mất phương hướng và có cảm giác bất an ở giai đoạn này.

BẮT ĐẦU CÁI MỚI - chấp nhận và bắt đầu cách thức mới

Đây là giai đoạn mà sự thay đổi thực sự diễn ra. Mọi người có khả năng rời bỏ cách thức, hành vi, quan niệm cũ và sẵn sàng bắt đầu làm việc theo cách thức mới. Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng, mức độ chấp nhận và thích nghi của mỗi người với cái mới phụ thuộc vào quan hệ, nhận thức và kinh nghiệm của họ về sự thay đổi, ví dụ, phụ thuộc vào việc người đó là:

- **Bị động hay chủ động** trong sự việc đó (sự thay đổi đó là do lựa chọn hay bị áp đặt?).
- **Bị thua thiệt hay được hưởng lợi** từ sự thay đổi đó (vai trò của họ bị hạ thấp hay đề cao).
- **Miễn cưỡng hay sẵn sàng** thay đổi.

Trong quá trình áp dụng phương pháp lồng ghép giới, chúng ta cần quan tâm đầy đủ tới cả ba giai đoạn trên và có biện pháp đáp ứng thích hợp.

1.5. MỘT SỐ BÍ QUYẾT QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI ĐỂ CÓ ĐƯỢC THÁI ĐỘ, HÀNH VI VÀ TÁC PHONG LÀM VIỆC CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

Việc phân bổ một thời lượng thích hợp cho việc lập kế hoạch và quản lý sự thay đổi có thể tạo ra sự đổi mới thành công. Có rất nhiều cách đơn giản có thể áp dụng để làm cho mọi người chấp nhận và thực hiện phương pháp lồng ghép giới thành công.

Lập kế hoạch: Phân tích các yếu tố thuận lợi cho quá trình chuyển đổi thành công và các yếu tố cản trở quá trình đó.

Chuẩn bị tinh thần cho mọi người trước khi thay đổi: Mọi người sẽ chấp nhận và thích nghi thay đổi được tốt hơn nếu họ được báo trước.

Tuyên truyền: Cung cấp đầy đủ thông tin cho mọi người về quá trình thay đổi - tại sao, khi nào, ai, cái gì và bằng cách nào.

Sự tham gia: Thu hút sự tham gia của các đối tượng liên quan (chịu tác động của sự thay đổi) vào quá trình lập kế hoạch thực hiện sự thay đổi đó. Đây là cơ sở quan trọng để hình thành sự cam kết và chủ động của họ đối với quá trình này.

Dự tính trước: Về những kiến thức, kỹ năng và sự hỗ trợ cần có để có thể hoạt động hiệu quả trong môi trường/điều kiện đã thay đổi (ví dụ, để làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới hơn thì cần có những công cụ, kỹ năng và sự hỗ trợ nào?).

Thời gian biểu: Định ra thời gian biểu và các mục tiêu - để mọi người biết được và chuẩn bị tinh thần trước những sự việc đang diễn ra và có thể đánh giá được tiến độ.

Giám sát, lắng nghe các ý kiến đóng góp và có sự điều chỉnh cần thiết: Tổ chức họp thường xuyên để kiểm tra tiến trình và giải quyết các vướng mắc.

Khích lệ: Có biện pháp khuyến khích, khen thưởng đối với những nỗ lực đặc biệt, ghi nhận thành công trong hoạt động lồng ghép giới.

2. 'GIỚI LÀ VẤN ĐỀ QUAN TRỌNG' – TUYÊN TRUYỀN, VẬN ĐỘNG VÌ BÌNH ĐẲNG GIỚI²⁵

Lồng ghép giới thường được xem là một vấn đề kỹ thuật - là việc đưa vấn đề giới vào chu trình chính sách. Tuy nhiên, trên thực tế, hoạt động lồng ghép giới đặt ra những thách thức lớn đối với các giá trị và tập quán cũng như đối với các cá nhân và thể chế trong xã hội. Vì vậy, bên cạnh vấn đề kỹ thuật, công tác lồng ghép giới cũng cần có hoạt động tuyên truyền, vận động mọi cá nhân và tổ chức trong xã hội.

Nếu những người đóng vai trò chính trong hoạt động lồng ghép giới không có các kỹ năng giao tiếp, tuyên truyền và vận động cần thiết và nếu các nhà lãnh đạo chưa quán triệt đầy đủ cũng như chưa cam kết thực hiện lồng ghép giới thì các nỗ lực phân tích và hoạch định giới khó đem lại kết quả mong muốn.

Ngoài các kiến thức và kỹ năng về lồng ghép giới, cán bộ về giới cần được trang bị các kỹ năng tuyên truyền, vận động vì bình đẳng giới.

2.1. MỘT SỐ KỸ NĂNG CẦN THIẾT

- **Kỹ năng giao tiếp:** Biết lắng nghe và biết cách đặt vấn đề là rất quan trọng để cải thiện việc giao tiếp giữa các cá nhân với nhau.
- **Kỹ năng trình bày:** Các khái niệm 'giới' và 'lồng ghép giới' còn gây nhiều nhầm lẫn và tranh cãi. Khả năng trình bày các khái niệm này, mô tả ý nghĩa thực tiễn và thuyết phục mọi người về giá trị của chúng, sẽ giúp tăng niềm tin và tạo sự thuận lợi cho hoạt động lồng ghép giới. Kỹ năng trình bày và hiệu quả thuyết phục rất quan trọng trong công tác vận động vì bình đẳng giới.
- **Sự kiên định:** là cần thiết để vượt qua thái độ phản ứng của cá nhân và tổ chức mà chúng ta thường gặp phải trong quá trình lồng ghép giới. Khả năng này sẽ đặc biệt hữu ích đối với các cán bộ giới hoạt động ở những nơi mà định kiến giới còn nặng nề, phong trào phụ nữ yếu và ít cán bộ lãnh đạo nữ.
- **Khả năng ứng phó:** Ngoài sự kiên định, cần dự đoán trước những thái độ phản ứng cụ thể có thể xảy ra và dự tính được các biện pháp đối phó.
- **Khả năng hợp tác:** Hành động đơn lẻ, thiếu sự phối hợp là một vấn đề bất cập trong hoạt động vì bình đẳng giới. Cần xác định và thiết lập các mối quan hệ hợp tác, thu hút đồng nghiệp tham gia vào công tác lồng ghép giới. Bên cạnh đó, cần xây dựng mối quan hệ với những người chưa hiểu hoặc còn hồ nghi vào hoạt động lồng ghép giới và các vấn đề bình đẳng giới bằng cách thuyết phục, động viên, khuyến khích và hỗ trợ họ.
- **Kỹ năng điều khiển/tham gia cuộc họp:** Phần lớn công việc liên quan đến hoạt động lồng ghép giới diễn ra thông qua các buổi họp. Việc điều khiển hoặc tham gia hiệu quả trong cuộc họp cũng đòi hỏi phải làm tốt một số kỹ năng khác như trình bày, hướng dẫn thảo luận nhóm, làm việc theo nhóm, tổng hợp ý kiến và kết luận cuộc họp.

²⁵ Chương trình Giới và Phát triển (UNDP): Cuốn Thông tin và Học tập - Lồng ghép giới, tháng 6/2000

2.2. MỘT SỐ LẬP LUẬN CÓ TÍNH NGUYÊN TẮC TRONG TUYÊN TRUYỀN, VẬN ĐỘNG VÌ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Để tuyên truyền, vận động cho bình đẳng giới thành công, cần có những lập luận sắc bén, thích hợp. Dưới đây là một số lập luận có tính nguyên tắc²⁶:

- **Về độ tin cậy và trách nhiệm giải trình:** Lập luận về độ tin cậy đòi hỏi người ra quyết định phải “giải bài toán” đáp ứng được yêu cầu của các đối tượng khác nhau. Vì mỗi giới nam và nữ đều chiếm một nửa dân số, mọi số liệu, đề xuất chính sách hay khuyến nghị nếu không nhìn nhận và đáp ứng nhu cầu của cả hai giới một cách bình đẳng thì đều chưa hoàn chỉnh và thiếu độ tin cậy. Những lập luận này là rất hữu ích trong việc lý giải những kết quả đánh giá tác động giới (tìm hiểu xem nam giới và phụ nữ đã, đang và sẽ chịu tác động khác nhau như thế nào từ các chính sách hoặc các yếu tố ngoại cảnh), hoặc kêu gọi có sự cân bằng giới hơn nữa trong các quá trình ra quyết định. Các cơ quan chính phủ có trách nhiệm giải trình trước nhân dân về hoạt động của mình và thúc đẩy lợi ích của mọi thành viên xã hội (cả nam giới và phụ nữ). Giải quyết được vấn đề bình đẳng giới nghĩa là đã thực hiện được trách nhiệm giải trình. Lồng ghép giới có thể tạo ra cơ chế giải trình hiệu quả hơn trong công tác quản lý nhà nước.
- **Về tính hiệu quả và bền vững (ở cấp độ vĩ mô):** Những lập luận này làm rõ một sự thật không thể phủ nhận rằng sự tham gia bình đẳng của nam nữ trong mọi lĩnh vực xã hội và công cuộc phát triển sẽ mang lại những đóng góp to lớn cho đất nước. Chúng ta không thể xem nhẹ sự tham gia, đóng góp và năng lực kinh tế-xã hội của giới nam hay giới nữ trong mọi lĩnh vực. Những lập luận này đặc biệt hữu hiệu bởi chúng đề cập đến vấn đề căn bản nhất, đó là hiệu quả kinh tế và xã hội. Chúng chứng minh rằng đầu tư cho bình đẳng giới là cần thiết và quan trọng vì sẽ đem lại lợi ích quốc gia trong tương lai. Những lập luận về tính bền vững có liên hệ chặt chẽ với tính hiệu quả, bởi phương pháp tiếp cận lồng ghép giới áp dụng quan điểm ‘phát triển con người’ và sự phát triển bình đẳng của cả phụ nữ và nam giới chính là cơ sở cho sự phát triển bền vững của một xã hội.
- **Vì mục tiêu công bằng và bình đẳng:** Nhấn mạnh tới giá trị của các nguyên tắc dân chủ và quyền cơ bản của con người, trong đó đòi hỏi có sự bình đẳng giới. Trên cơ sở khái niệm về nhân quyền, luận điểm công bằng được dùng để lập luận cho sự tham gia và đại diện bình đẳng của nam nữ trong các hoàn cảnh và điều kiện khác nhau. Hầu hết các quốc gia đều là thành viên của nhiều điều ước quốc tế, trong đó có Công ước Liên hiệp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ - CEDAW và Cương lĩnh của Hội nghị Thế giới về phụ nữ tại Bắc Kinh. Tất cả các văn kiện này đều coi bình đẳng giới là một nguyên tắc cơ bản. Các quốc gia thành viên đều phải thực hiện những cam kết đó, đặc biệt là rất nhiều nguyên tắc dân chủ cơ bản được nêu đều đã được phản ánh trong Hiến pháp của hầu hết các quốc gia. Bên cạnh đó là các mục tiêu quốc gia: "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh", xây dựng gia đình "No ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc".
- **Vì chất lượng cuộc sống (ở cấp độ vi mô):** Việc tăng cường chú trọng đến vấn đề bình đẳng giới sẽ nâng cao chất lượng cuộc sống của cả nam giới và phụ nữ. Nếu mỗi cá nhân mạnh khoẻ và hạnh phúc, họ sẽ làm việc năng suất hơn và vì thế họ sẽ góp phần làm cho xã hội thịnh vượng hơn. Người ta thường cho rằng phụ nữ là những người thụ hưởng chính trong tiến trình bình đẳng giới, nhưng lý luận thực tế về chất lượng cuộc sống cũng cho thấy rằng cả nam giới và gia đình họ cũng được thụ hưởng từ sự bình đẳng đó. Những lập luận này nhấn mạnh tầm quan trọng của các mối quan hệ xã hội của các chủ thể trong xã hội, ví dụ nếu phụ nữ được nâng cao năng lực thì những người gần gũi nhất với họ cũng được hưởng lợi. Trong trường hợp ngược lại, những trở ngại hoặc bất bình đẳng đối với nam hoặc nữ sẽ có tác động tiêu cực tới các chủ thể khác

²⁶ UNDP RBEC, 2001, Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

trong xã hội. Ví dụ, tâm trạng suy sụp của nam giới hoặc cơ hội việc làm hiếm hoi đối với phụ nữ có tác động tiêu cực và ảnh hưởng đến cả gia đình, con cái và người vợ/chồng. Các hiện tượng tự sát, nghiện rượu, nghiện ma túy hay căng thẳng thần kinh kéo dài có quan hệ chặt chẽ với sự thay đổi các vai trò và mối quan hệ xã hội, cùng với việc các cá nhân không có khả năng đương đầu và thích nghi với hoàn cảnh đó. Vì thế, những lập luận này chú trọng tới cách thức mà quan điểm giới có thể hạn chế các vấn đề xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống của mọi thành viên trong xã hội.

- **Thiết lập cơ sở để xây dựng mối quan hệ hợp tác:** Bình đẳng giới được coi như một điều kiện cơ sở để thiết lập mối quan hệ hợp tác với các quốc gia khác. Tuy lập luận này hiện đang được sử dụng hiệu quả trong việc vận động các chính phủ thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, nhưng nó không thể bền vững nếu không gắn liền với các vấn đề cụ thể khác (ví dụ như tính hiệu quả và chất lượng cuộc sống). Đây không chỉ là một căn cứ để thuyết trình cho các dự án hợp tác, đầu tư mà còn là cơ hội để phối hợp công tác giữa các cơ quan hữu quan vì mục tiêu bình đẳng giới (như thành viên UBQG, Ban VSTBPN và Hội LHPN các cấp, v.v...)
- **Phản ứng dây chuyền:** Cuối cùng, tất cả các lập luận trên sẽ được củng cố khi mối liên hệ giữa chúng được làm rõ. Bình đẳng giới thực tế có thể đem lại những lợi ích theo “phản ứng dây chuyền”, cũng như tác động của bất bình đẳng giới có thể ảnh hưởng từ các cá nhân tới gia đình và cộng đồng. Lập luận “phản ứng dây chuyền” cho thấy đầu tư cho bình đẳng giới thực sự có ý nghĩa như thế nào: nó không chỉ mang lại lợi ích trước mắt, cục bộ mà còn mang lại lợi ích trung và dài hạn cho cả quốc gia. Công tác lồng ghép giới cũng nên lưu ý đến các phản ứng dây chuyền có thể ảnh hưởng không tốt đến bình đẳng giới nếu không được lường trước và giải quyết một cách hài hòa. Ví dụ, sự tiến bộ của phụ nữ có thể dẫn đến hành vi phản ứng tiêu cực của nam giới. Vì vậy, việc xây dựng các chiến lược tổng thể cho quá trình lồng ghép giới cùng với một vài biện pháp có tác dụng tương hỗ là vô cùng quan trọng. Lập luận về phản ứng dây chuyền mang tính tiêu cực có thể được dùng để thuyết phục các nhà lãnh đạo rằng lồng ghép giới cần được tiến hành một cách chiến lược và toàn diện.

2.3. CHUẨN BỊ TINH THẦN VÀ LUẬN CỨ TRƯỚC KHI TIẾN HÀNH VẬN ĐỘNG

Mọi đề xuất thay đổi thường gặp phải những thái độ phản ứng khác nhau, không loại trừ hoạt động lồng ghép giới. Có nhiều lý do khác nhau dẫn đến những thái độ phản ứng đó, từ việc có thông tin sai lệch hoặc thiếu thông tin về các vấn đề giới, hạn chế nguồn lực, đến quan điểm lạc hậu, truyền thống về các vai trò giới, hoặc chỉ đơn giản là e ngại thay đổi²⁷:
là một số gợi ý giúp khắc phục những thái độ tiêu cực này trên tinh thần xây dựng²⁷:

- Có những đề xuất cụ thể với lãnh đạo, tốt nhất là bằng văn bản. Sử dụng các kết quả nghiên cứu và số liệu cụ thể (ở tầm quốc gia hay trong ngành, địa phương) để dẫn chứng cho những lập luận của mình.
- Rất khó trả lời trực tiếp những câu hỏi như “Tại sao cần phải ưu tiên cho bình đẳng giới trong khi chúng ta đang phải đương đầu với những khó khăn về kinh tế?”. Khi trả lời, nên tập trung lưu ý các nhà lãnh đạo rằng lồng ghép giới và bình đẳng giới giúp nâng cao hiệu quả của chính sách, chương trình, dự án được xem xét.
- Lồng ghép giới không chỉ đề cập đến phụ nữ mà còn đề cập đến nam giới và cả xã hội nói chung. Cách tiếp cận này giúp nam giới cảm thấy thoải mái hơn khi tham gia vào quá trình lồng ghép giới và cũng lưu ý rằng họ cũng có trách nhiệm và vai trò trong việc đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới.
- Khi trình bày, cần chú ý nắm lấy thời cơ. Đây là yếu tố quan trọng. Nên tìm cơ hội để đưa ý kiến sẵn có của quần chúng làm thành căn cứ cho đề xuất hay kiến nghị.

²⁷ UNDP RBEC, 2001: Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

- Trình bày với lãnh đạo rằng đề xuất của bạn có lợi cho việc nâng cao hình ảnh và uy tín của họ. Tương tự như vậy, lập luận cần xuất phát từ tinh thần xây dựng chứ không phải là đối đầu, cần hiểu và tính đến những khó khăn và trở ngại mà lãnh đạo phải đối mặt. Nên tìm cách đưa ra những tình huống mà mọi người đều có lợi.
- Cố gắng đưa ra một số phương án để lãnh đạo có thể lựa chọn phương án phù hợp nhất. Khả năng linh hoạt và cởi mở trong dàn xếp công việc sẽ tăng khả năng thành công. Hoạt động thử nghiệm là giải pháp tốt và hiệu quả về mặt chi phí, cho thấy những giá trị gia tăng có thể được nhân rộng sau này.
- Tuy nhiên, nếu chỉ dùng các lập luận tốt thôi thì chưa đủ để đối phó với những thái độ xem nhẹ đề xuất của những người làm công tác giới. Vì thế, cần dựa vào các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, Nhà nước, các qui định về lồng ghép giới của cấp trên và phối hợp chặt chẽ với các cá nhân, tổ chức về giới có liên quan.

MỘT SỐ THÁI ĐỘ PHẢN ỨNG THƯỜNG GẶP TRƯỚC HOẠT ĐỘNG VÌ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC

Tăng cường mối quan hệ bình đẳng giới là một quá trình lâu dài và đòi hỏi thời gian. Điều quan trọng là cần ý thức và hiểu được các thái độ phản ứng khác nhau trước sự thay đổi. Thái độ phản ứng có thể là có ý thức hoặc vô thức, xuất hiện ở nhiều cấp độ khác nhau (cá nhân và sự quan liêu của tổ chức) và có thể xuất hiện ở cả phụ nữ và nam giới. (Longwe, 1990, 1994, 1995)

MỘT SỐ HÌNH THỨC PHẢN ỨNG	BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC
<p>Không thừa nhận có bất bình đẳng giới: Hiện tượng này diễn ra ở nhiều cấp độ khác nhau. Ví dụ, ở phạm vi rộng, người ta cho rằng bình đẳng giới không phải là vấn đề cần quan tâm của đất nước hoặc lĩnh vực của họ. Thái độ không thừa nhận cũng có thể xuất hiện ở phạm vi hẹp hơn, ví dụ người ta nói rằng một chương trình cụ thể nào đó không có sự phân biệt đối xử với phụ nữ.</p>	<p>Đưa ra những bằng chứng thực tiễn thuyết phục (số liệu thống kê, chuyện kể của người trong cuộc, công trình nghiên cứu) về thực trạng khác biệt giới và tập tục thói quen phân biệt đối xử đối với phụ nữ.</p>
<p>Làm đại khái: Người sử dụng biện pháp này thừa nhận rằng cần phải làm điều gì đó đối với vấn đề bình đẳng giới nhưng chưa hẳn đã sẵn sàng nghĩ đến những thay đổi quan trọng. Vì thế họ lựa chọn một dự án cụ thể (hoặc một hợp phần của dự án). Dự án này thường được dựa trên sự đánh giá còn khá hạn chế về khác biệt giới và có thể xem phụ nữ như một “nhóm đối tượng thiệt thòi”. Do đó, nếu được hỏi đang làm những gì về hoạt động bình đẳng giới, họ sẽ lấy dự án này để minh chứng là họ đang làm một điều gì đó. Tuy nhiên, trên thực tế, vấn đề bình đẳng giới chưa được thực sự coi trọng và giải quyết toàn diện.</p>	<p>Khẳng định rằng vấn đề giới cần được chú trọng xem xét trong tất cả các giai đoạn của chu trình chính sách (chứ không chỉ ở khâu xác định vấn đề). Cần nghiên cứu, tiên lượng và đặt câu hỏi về tác động cuối cùng và kết quả của những biện pháp can thiệp cũng như về đối tượng thụ hưởng thành quả (cả nam giới và phụ nữ).</p>
<p>Nói suông: Đây là một biện pháp quen thuộc, chỉ đề cao vấn đề nhưng không thực hiện một hành động có ý nghĩa nào.</p>	<p>Tăng cường hệ thống giám sát và đánh giá tác động đối với bình đẳng nam nữ trong tất cả các chính sách, chương trình và dự án.</p>
<p>Cho tiến hành nghiên cứu: Thay vì hành động, người ta dùng biện pháp này với hy vọng trì hoãn quyết định bằng cách cho tiến hành nghiên cứu để lấy thêm thông tin. Họ thường hy vọng rằng vấn đề này sẽ qua đi khi việc nghiên cứu được hoàn thành.</p>	<p>Việc nghiên cứu tiếp cũng cần được tiến hành nhưng không cần phải trì hoãn bất kỳ hành động nào để chờ kết quả nghiên cứu. Có thể tiến hành dự án thử nghiệm để tìm hiểu vấn đề và có thêm thông tin và cơ sở dữ liệu mà hiện chưa được sử dụng.</p>

<p>Phát biểu hộ "phụ nữ ": Với cung cách đó, người ta cho rằng phụ nữ là một nhóm đồng nhất, có địa vị và các mối quan tâm giống nhau. Chỉ cần chứng kiến một hoặc hai trường hợp, họ đã có thể khái quát hoá cho tất cả các vấn đề liên quan đến phụ nữ: <i>"Hôm qua tôi gặp một nhóm phụ nữ và họ nói với tôi rằng họ chủ yếu quan tâm tới việc xây dựng trường học cho con cái họ. Vì thế, chương trình hợp tác của chúng ta cần tập trung vào vấn đề này. "</i></p>	<p>Tập hợp kết quả của các công trình nghiên cứu và phân tích về các mối quan tâm chung và sự đa dạng về các vấn đề của phụ nữ. Mỗi trường hợp cụ thể cần phải nắm vững hoàn cảnh và khuyến khích sử dụng các phương pháp cùng tham gia có nhạy cảm giới.</p>
<p>Bỏ lửng vấn đề: Với cung cách này, các hoạt động vì bình đẳng giới thường bị trì hoãn hoặc huỷ bỏ để chờ một tiến trình hoặc quyết định lớn hơn: <i>"Cám ơn nhận xét của quý vị. Chúng tôi đang trong quá trình xây dựng một kế hoạch phát triển tổng thể cho lĩnh vực này. Chúng tôi sẽ cân nhắc vấn đề này cùng trong các báo cáo quan trọng khác "</i></p>	<p>Nếu đề xuất dự án cần ưu tiên thực hiện, hãy chuyển nó sang một cơ quan hoặc cấp khác trong cùng hệ thống. Tìm người ủng hộ để có thể giúp đưa ra những lý lẽ xác đáng hơn.</p>
<p>Quy nhỏ trách nhiệm: Theo cách này, người ta không thừa nhận bình đẳng giới là một vấn đề xuyên suốt và đan xen nên đã phân công một người/ hoặc một tổ chức chính thức chịu trách nhiệm "phát triển phụ nữ". Hệ quả của cách làm này là đã tách vấn đề bình đẳng giới ra khỏi dòng chảy chủ đạo, biến nó thành một lĩnh vực riêng và cách ly nó.</p>	<p>Nhấn mạnh đến tính xuyên suốt của vấn đề giới trong chu trình chính sách. Đưa ra dẫn chứng cụ thể tại sao vấn đề bình đẳng giới lại liên quan đến công việc của một bộ, ngành địa phương hoặc đơn vị nào đó và liên quan như thế nào.</p>
<p>Tăng cường sự tham gia của phụ nữ: Biện pháp lồng ghép giới thường bị hiểu nhầm. Thay vì coi bình đẳng nam nữ là mục đích của chiến lược lồng ghép giới, người ta lại tập trung vào quá trình tham gia của phụ nữ, thường là trong các hoạt động hoặc các chương trình mà họ có ít cơ hội tham gia. Các cán bộ nhà nước lập luận rằng không có chương trình dành riêng cho phụ nữ vì phụ nữ được tham gia (hoặc khuyến khích tham gia) trong tất cả các hoạt động của chương trình.</p>	<p>Cố gắng chuyển sự chú ý của mọi người sang tác động của các chính sách, chương trình, dự án và xem ai sẽ là người thụ hưởng. Dự án này có làm tăng thêm cách biệt giới hay không? Nó có góp phần làm cho các mối quan hệ giữa nam giới và phụ nữ bình đẳng hơn hay không?</p>
<p>Gọi là có đại diện: Một vài phụ nữ được bổ nhiệm vào uỷ ban/ nhóm công tác hoặc được mời tham gia vào quá trình ra quyết định. Tuy nhiên, những phụ nữ được lựa chọn đó lại ít quan tâm đến vấn đề bình đẳng giới, hoặc kể cả khi người ta mời một chị có cam kết vì bình đẳng giới tham gia, ý kiến của chị đó cũng ít được coi trọng.</p>	<p>Tăng cường tính minh bạch trong quá trình ra quyết định, và nói chung, cần có thêm ý kiến đóng góp của những người chịu ảnh hưởng của quyết định. Nếu bạn được cử là người đại diện, hãy tìm thêm nhóm công tác, người ủng hộ (cả trong và ngoài cơ cấu uỷ ban).</p>

PHẦN IV

VẤN ĐỀ GIỚI TRONG CÁC NGÀNH VÀ LĨNH VỰC CỤ THỂ

GIỚI THIỆU

Các tài liệu tham khảo chính: Phần nội dung này của tài liệu Hướng dẫn lồng ghép giới được trích từ cuốn '*Thực tiễn lồng ghép giới*' của tác giả Astrida Neimanis (UNDP, 2002). Tuy nhiên, đây chỉ là một số vấn đề chính đã được lựa chọn để trình bày tóm tắt, bạn đọc có thể tham khảo thêm cuốn sách trên nếu muốn có thêm thông tin chi tiết.

Tài liệu tham khảo của Việt Nam: Để có thêm thông tin phân tích chi tiết hơn về các vấn đề giới quan trọng của Việt Nam, bạn đọc có thể xem tài liệu '*Phân tích thực trạng và các khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam*' của UBQG, năm 2001. Riêng về lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn, có thể tham khảo Chiến lược giới trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn của Bộ NN&PTNT.

Mục tiêu của phần này nhằm làm rõ những nội dung sau:

- Những vấn đề giới chính của từng lĩnh vực;
- Cơ sở luận chứng chính để tiến hành khắc phục những bất cập về giới trong lĩnh vực đó;
- Các mục tiêu chính cho từng lĩnh vực;
- Một số biện pháp/xuất phát điểm hành động;
- Nhóm tiêu chí/chỉ tiêu có thể áp dụng để theo dõi những thành tựu đạt được.

Một số hạn chế: Những thông tin nêu trong phần này mang tính khái quát và có thể chưa toàn diện để đáp ứng yêu cầu của bạn đọc. Cần cân nhắc để áp dụng cho từng trường hợp và hoàn cảnh cụ thể.

PHẦN NÀY NHẪM TẠO TIỀN ĐỀ VÀ LÀ CƠ SỞ KHUYẾN KHÍCH BẠN ĐỌC TÌM HIỂU THÊM VỀ CÁC VẤN ĐỀ GIỚI CỤ THỂ TRONG TỪNG LĨNH VỰC

Các chỉ tiêu, chỉ số và hành động cụ thể của quốc gia: Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2010 và Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2005 cần được dùng làm tài liệu tham khảo chính khi xác định các vấn đề ưu tiên, chỉ tiêu, chỉ số và biện pháp nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới trong các lĩnh vực cụ thể.

NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

Phần này đặc biệt chú trọng tới các dịch vụ khuyến nông có tác động đáng kể tới nông dân - coi đó là một lĩnh vực chính để lồng ghép giới. Có rất nhiều vấn đề giới phức tạp và nhạy cảm liên quan tới sự tiếp cận của phụ nữ cũng như sự phù hợp về mặt nội dung của các dịch vụ khuyến nông dành cho phụ nữ. Dịch vụ khuyến nông giúp nông dân đưa ra những quyết định liên quan đến các hoạt động sản xuất của họ trên cơ sở thông tin thu nhận được, giới thiệu các kỹ thuật mới và đa dạng hoá ngành nghề sản xuất. Hơn nữa, dịch vụ khuyến nông không chỉ có vai trò quan trọng đối với sản lượng của từng hộ nông dân mà còn đối với sản lượng nông nghiệp của cả nước. Từ giữa những năm 1990, tỷ lệ phụ nữ tham gia sản xuất nông nghiệp cao hơn nam giới. Họ cũng tham gia nhiều hơn vào việc ra quyết định đối với các hoạt động nông nghiệp. Tuy nhiên, vấn đề này chưa được phản ánh qua các chính sách của nhà nước về dịch vụ khuyến nông. Các số liệu quốc gia cho thấy, nhìn chung, phụ nữ ít được tập huấn về khuyến nông hơn so với nam giới và các dịch vụ khuyến nông hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu cụ thể của nữ nông dân.

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

Mặc dù phụ nữ có vai trò quan trọng trong nông nghiệp, họ vẫn khó có thể tối đa hoá năng suất bởi còn có nhiều cách biệt giới:

- **Phụ nữ chiếm phần lớn trong các hoạt động sản xuất nông nghiệp nhưng chưa có cơ hội bình đẳng trong việc tiếp cận với tập huấn khuyến nông:** Phụ nữ chỉ chiếm 25% số người tham gia tập huấn về chăn nuôi và 10% trong tập huấn về trồng trọt.
- Ở Việt Nam, theo cách làm từ trước tới nay, các **chương trình khuyến nông thường chú trọng tới nam giới**. Trên thực tế, cán bộ khuyến nông thường hay liên hệ với nam giới hơn so với phụ nữ vì họ cho rằng nam giới là người chịu trách nhiệm ra quyết định về các vấn đề sản xuất và các vấn đề khác của gia đình.
- **Phụ nữ chưa có cơ hội bình đẳng về sử dụng đất và sở hữu tài sản.** Mặc dù được bảo đảm quyền bình đẳng trước pháp luật nhưng trên thực tế, định kiến giới và quan điểm gia trưởng trong gia đình về việc ai làm chủ hộ và có quyền định đoạt về đất đai đã hạn chế quyền của phụ nữ trong vấn đề này.
- **Phụ nữ gặp nhiều khó khăn hơn nam giới trong việc tiếp cận nguồn tín dụng ngân hàng** nên phải vay tiền bên ngoài với lãi suất cao và số vốn hạn chế.
- **Tỷ lệ phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo ít hơn so với nam giới, chưa gây được nhiều ảnh hưởng đối với việc ra quyết định về các vấn đề then chốt.** Định kiến giới truyền thống về vai trò và khả năng của phụ nữ vẫn tiếp tục tác động tới cả phụ nữ và nam giới, làm cho các chính sách, chương trình, dự án thiếu nhạy cảm giới, hạn chế hiệu quả của chúng.
- **Phụ nữ phải chịu nhiều gánh nặng công việc hơn, thiếu thời gian ngủ, nghỉ ngơi và giải trí hơn so với nam giới:** Công việc nội trợ gia đình, chăm sóc con cái và người thân chiếm rất nhiều thời gian của phụ nữ. Thiếu sự quan tâm, chia sẻ và cùng gánh vác của nam giới.

TẠI SAO LẠI CẦN QUAN TÂM TỚI CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính hiệu quả

- Chiến lược phát triển KT-XH đất nước giai đoạn 2001-2010 đã nhấn mạnh tới sự cần thiết phải đẩy mạnh tiến bộ khoa học kỹ thuật trong lĩnh vực nông nghiệp nhằm thực hiện các mục tiêu đã được đặt ra (Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, 2000; tài liệu của Ngân hàng Thế giới, 2000:47). Thông qua hoạt động khuyến nông và chuyển giao kiến thức khoa học kỹ thuật sẽ giúp nông dân tăng sản lượng, làm giàu cho gia đình và đất nước.
- Do còn tồn tại nhiều cách biệt giới (phụ nữ nông thôn chưa có điều kiện tiếp cận bình đẳng với các nguồn lực và dịch vụ), năng lực của toàn ngành NN-PTNT cũng sẽ bị hạn chế và gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện mục tiêu '*Ngành nông nghiệp tăng trưởng bền vững, hiệu quả, đa dạng và có sức cạnh tranh quốc tế*'.

Tập huấn khuyến nông đặc biệt quan trọng đối với các chủ hộ là nữ - họ ít nhận được thông tin từ các nguồn khác và nhìn chung, họ ít được tiếp cận với các nguồn tài nguyên, nhân lực và tài chính hơn so với các gia đình do nam giới làm chủ hộ. Mặc dù các chương trình tập huấn khuyến nông rất đa dạng và tùy theo hoàn cảnh cụ thể của từng địa phương, một số kết quả nghiên cứu cho thấy những rào cản văn hoá-xã hội đã hạn chế sự tham gia của nữ chủ hộ vào các chương trình này. Một vài trong số những rào cản đó tác động tới tất cả phụ nữ, nhưng địa vị xã hội của những chủ hộ là phụ nữ và sự hạn chế về nguồn lực của họ thậm chí còn làm trầm trọng thêm những tác động vừa nêu.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG CÔNG TÁC KHUYẾN NÔNG:

- **Tăng khả năng tiếp cận và tham gia của nữ nông dân vào các dịch vụ khuyến nông** phù hợp với tỉ lệ nữ nông dân.
- **Tập huấn nâng cao nhận thức giới** cho cán bộ khuyến nông – tăng cường hiểu biết về vai trò của phụ nữ trong nông nghiệp cũng như các nhu cầu cụ thể của phụ nữ.
- **Các dịch vụ khuyến nông có định hướng** – nhằm đáp ứng nhu cầu của cả nam và nữ nông dân.
- **Tăng tỉ lệ cán bộ khuyến nông là nữ.**
- **Tăng khả năng tiếp cận bình đẳng của nữ nông dân đối với các yếu tố sản xuất** – đất đai, tín dụng và các nguồn lực phục vụ việc canh tác, ví dụ, thuốc bảo vệ thực vật, thuốc trừ sâu, giống vật nuôi, cây trồng v.v.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- Dịch vụ khuyến nông cần hướng trực tiếp tới đối tượng nữ bằng cách tổ chức nhiều khoá tập huấn dành riêng cho phụ nữ và tăng số lượng cũng như năng lực của đội ngũ nữ cán bộ khuyến nông.
- Tăng cường tham khảo ý kiến đóng góp của nữ nông dân trong việc lập kế hoạch triển khai dịch vụ khuyến nông và bố trí để phụ nữ và em gái có thể tham dự tập huấn.
- Tăng cường chú trọng tới phương pháp tập huấn cùng tham gia và mang tính thực tiễn nhằm giúp phụ nữ học và áp dụng kiến thức mới.
- Trong chương trình tập huấn, cần chú trọng tới việc giúp phụ nữ cải thiện năng suất bằng cách tính toán những nguồn lực mà phụ nữ hiện có, đồng thời phản ánh những phương pháp mà phụ nữ thường tiến hành cũng như các lĩnh vực công việc cụ thể của họ.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỷ lệ nam giới và phụ nữ tham gia vào các dịch vụ khuyến nông.
- Nội dung nhận thức giới được lồng ghép vào chương trình đào tạo cán bộ khuyến nông.
- Nội dung tập huấn khuyến nông và sự phù hợp với các hoạt động nông nghiệp của nam và nữ nông dân.
- Tỷ lệ cán bộ nam/nữ làm công tác khuyến nông.
- Khả năng tiếp cận của phụ nữ tới các yếu tố sản xuất so với nam giới.
- Năng suất của nữ nông dân sau khi tham gia tập huấn khuyến nông.
- Quyền của phụ nữ đối với việc ra quyết định trong hộ gia đình sau khi tham gia tập huấn khuyến nông.

TÀI NGUYÊN MÔI TRƯỜNG VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Phần này xem xét mối quan hệ giữa vấn đề phát triển bền vững, tài nguyên môi trường và giới. Nhìn chung, dưới góc độ lồng ghép giới, cần tiếp cận vấn đề từ hai quan điểm mang tính chất tương hỗ: một mặt, các mối quan hệ giới và mức độ bình đẳng giới có thể tác động đến môi trường, mặt khác, tình trạng môi trường cũng có thể tác động khác nhau đến phụ nữ và nam giới.

Lĩnh vực 1: Môi trường toàn cầu bền vững và các cách tiếp cận để phát triển

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Hai trong số các nguy cơ chính đối với môi trường toàn cầu mà ngày nay chúng ta phải đối mặt là sự suy giảm tầng ô zôn và biến đổi khí hậu. Cả hai nguy cơ này đều chủ yếu bắt nguồn từ thói quen tiêu dùng và sản xuất trong thời đại công nghiệp hoá và diễn ra các quá trình toàn cầu hoá kinh tế.
- Để thay đổi, cần phải xem xét lại các cách thức thực hiện các chính sách kinh tế, thương mại, công nghiệp và phát triển. Từ góc độ này, các nguy cơ môi trường toàn cầu là một vấn đề thuộc chính sách kinh tế vĩ mô và quản lý nhà nước. Tăng cường quan tâm đến vấn đề bình đẳng giới trong những lĩnh vực này sẽ nâng cao trách nhiệm giải trình và tập trung hơn vào khía cạnh công bằng xã hội.
- Mặc dù vẫn cần tiến hành nghiên cứu thêm nhằm xác định chính xác bản chất của mối liên hệ này, người ta đã có thể kết luận rằng việc tăng cường bình đẳng giới ở các vị trí ra quyết định và tăng cường sử dụng các tiêu chí công bằng xã hội trong chính sách kinh tế vĩ mô góp phần cải thiện mối quan tâm dành cho vấn đề phát triển bền vững, trong đó có cả môi trường toàn cầu bền vững.
- Hơn nữa, các nguy cơ quan trọng khác đối với môi trường, chẳng hạn như giảm mức độ đa dạng sinh học, không thể giải quyết được ở cấp độ địa phương. Bởi nam giới và phụ nữ thường tham gia vào các loại hình sản xuất nông nghiệp và sử dụng đất khác nhau, cho nên họ cũng có những kiến thức khác nhau và tác động khác nhau đến sự đa dạng sinh học. Các nghiên cứu cho thấy vai trò khác nhau của nam giới và phụ nữ (chẳng hạn như công việc thu hoạch mùa màng và việc nấu ăn) cũng có thể dẫn tới việc họ có các sở thích khác nhau về giống cây trồng và chất lượng mùa vụ.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Sự tham gia bình đẳng của nam giới và phụ nữ vào quá trình ra quyết định trong lĩnh vực môi trường là vấn đề bình đẳng về quyền và trách nhiệm. Bởi vì sự suy thoái môi trường toàn cầu sẽ có tác động lớn đến cuộc sống của mọi người dân và các thế hệ tương lai, nên cả phụ nữ và nam giới cần chia sẻ quyền và trách nhiệm trong việc xác định các vấn đề môi trường được ưu tiên và đưa ra các giải pháp phát triển bền vững về mặt môi trường.

Độ tin cậy và trách nhiệm giải trình: Mặc dù quan niệm của xã hội cho rằng "phụ nữ thiên về cảm tính hơn nam giới trong những quyết định liên quan đến bảo vệ môi trường" còn là một vấn đề đang được bàn cãi, thì việc tăng cường đại diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo sẽ góp phần làm tăng trách nhiệm giải trình và đa dạng hoá quan điểm trong quá trình ra quyết định. Điều này sẽ làm cho các quá trình ra quyết định trên trở nên minh bạch hơn và đẩy lên những cuộc thảo luận tích cực về các vấn đề môi trường bền vững.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC TÀI NGUYÊN MÔI TRƯỜNG

- **Nghiên cứu** sâu hơn về **các mối liên hệ** giữa chủ trương phát triển môi trường bền vững và chủ trương bình đẳng giới;
- Sử dụng các mối liên hệ này làm cơ sở cho việc **khuyến khích** chương trình phát triển môi trường bền vững, cả về phương diện con người lẫn phương diện môi trường.

Việc thực hiện các mục tiêu trên sẽ thuận lợi hơn nếu:

- **Khuyến khích sự tham gia bình đẳng** của cả nam giới và phụ nữ vào vị trí lãnh đạo cao nhất trong các lĩnh vực chính sách môi trường, kinh tế vĩ mô và phát triển.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Tiến hành nghiên cứu các mối liên hệ:** Hiện vẫn còn thiếu các công trình nghiên cứu về mối liên hệ giữa bình đẳng giới (đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý nhà nước và ra quyết định) với các chính sách kinh tế vĩ mô và phát triển bền vững về mặt môi trường. Cần tiến hành các nghiên cứu đó ở các cấp độ toàn cầu (mang tính chất so sánh) và quốc gia.
- **Triển khai công tác phân tích tổ chức trong hoạt động bảo vệ môi trường (Ai là người ra quyết định? Quan điểm của họ là gì?):** Việc tiến hành điều tra về các cấp ra quyết định về vấn đề môi trường và quan điểm của họ sẽ giúp tìm ra mối liên hệ giữa giới và phát triển bền vững.
- **Hình thành nhóm công tác về “Giới và Môi trường”:** Có thể hình thành một nhóm công tác hoặc uỷ ban liên ngành để rà soát tất cả các văn bản chính sách từ góc độ tác động của giới và môi trường.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỷ lệ nam/nữ ở các vị trí lãnh đạo trong lĩnh vực môi trường (ví dụ, Bộ Tài nguyên Môi trường, các hội đồng thẩm định về môi trường hay các cơ quan tương đương).
- Tỷ lệ nam: nữ trong số các nhà hoạt động vì môi trường của các tổ chức phi chính phủ.
- Số lượng các đề án bảo vệ tài nguyên môi trường có phân tích tác động giới.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Các vai trò bảo vệ môi trường từ góc độ giới
- Tác động giới của sự suy thoái và làm sạch môi trường

Lĩnh vực 2: Sự tiếp cận của phụ nữ đối với giấy chứng nhận quyền sử dụng đất

Đối với nông dân, đất đai là nguồn lực sản xuất quan trọng nhất và trong nhiều trường hợp, khả năng tiếp cận đất đai quyết định năng suất canh tác. Quyền sử dụng đất cũng là một nguồn thế chấp quan trọng khi vay tín dụng.

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Luật Hôn nhân và Gia đình (năm 1986) công nhận quyền bình đẳng của vợ và chồng đối với tài sản chung, nhưng Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã cấp trước đây thường chỉ ghi tên chủ hộ là nam giới. Trên thực tế, người phụ nữ chưa có quyền bình đẳng đối với việc sử dụng đất đai như nam giới.
- Luật Hôn nhân và Gia đình năm 2000 và Luật đất đai mới sửa đổi quy định Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đối với đất thuộc sở hữu chung phải có tên của cả vợ và chồng. Tuy nhiên, chương trình cấp lại Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho tất cả các hộ gia đình vẫn chưa được triển khai.

- Những tài sản đất đai thừa kế (chứ không phải đất do phân phối) thường là theo phong tục chứ không theo luật pháp quốc gia và nhìn chung nam giới được ưu đãi hơn trong vấn đề này.
- Theo truyền thống, khi phụ nữ lập gia đình, họ sẽ chuyển đến sống ở nhà chồng và họ thường mất quyền thừa kế đất đai. Nếu cuộc hôn nhân chấm dứt và người phụ nữ phải quay về nhà mình, họ có thể tạm thời sử dụng mảnh đất để dành cho các anh em trai cho đến khi các anh em trai đó lập gia đình. Tuy nhiên, người phụ nữ hầu như không có quyền sử dụng mảnh đất mà họ có thể thừa hưởng, cho đến khi cha mẹ qua đời.
- Trong trường hợp ly hôn, đất đai chung sẽ được chia đều cho hai vợ chồng cũng như sẽ cấp lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho hai bên. Tuy nhiên, do chưa qui định thời hạn cho việc cấp lại giấy chứng nhận nên việc này có thể bị kéo dài. Trước khi giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp lại, người phụ nữ khó có thể sử dụng được phần đất của mình. Đất không sử dụng sẽ có nguy cơ bị lấn chiếm, nhất là bởi họ hàng nhà chồng cũ sống kế bên.
- Phụ nữ thường ít được biết về quyền lợi đất đai của mình. Ngay cả khi ý thức được các quyền đó, họ thường cảm thấy không có khả năng hoặc không sẵn sàng đòi lại, nhất là khi người phụ nữ đó phải đối đầu với gia đình nhà chồng.
- Trong số các gia đình do phụ nữ làm chủ hộ, những người mẹ đơn thân hoặc phụ nữ độc thân gặp nhiều khó khăn nhất trong việc tiếp cận đất đai. Nếu hiện tại họ không có quan hệ hay trước đây chưa từng gắn bó chính thức với người đàn ông nào thì sẽ có rất ít khả năng được tiếp cận với đất đai.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn và tính hiệu quả: Đất đai là một nguồn lực quan trọng đối với phụ nữ nông thôn. Tiếp cận với đất đai đang trở thành một vấn đề cấp bách bởi sự gia tăng dân số và quá trình công nghiệp hoá nông nghiệp. Vì vậy, để đảm bảo các quyền lợi của phụ nữ trong hiện tại và tương lai, cần nhanh chóng hình thành các cơ chế đảm bảo cho phụ nữ được tiếp cận đất đai và được đền bù nếu không hưởng quyền sử dụng đất.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC ĐẤT ĐAI

- Bảo đảm thực hiện đúng qui định quyền về đất đai của phụ nữ được xác nhận trong Luật Hôn nhân và Gia đình và Luật đất đai.
- Tiến hành cấp lại Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nhằm đảm bảo việc có tên của cả phụ nữ và nam giới.
- Tăng cường hiểu biết của phụ nữ về các quyền của họ và cách thức bảo vệ các quyền đó.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

Những quan niệm truyền thống có ảnh hưởng mạnh mẽ tới việc kéo dài tình trạng hạn chế quyền tiếp cận đất đai của phụ nữ. Việc đưa ra các cơ chế mới và tiến hành hoạt động tập huấn sẽ góp phần tạo ra sự thay đổi.

- Các cơ quan, tổ chức có liên quan đến luật pháp và quản lý đất đai nên được tập huấn về các quyền của phụ nữ, đồng thời xây dựng các thủ tục thích hợp để thực thi các quyền đó.
- Cần có chính sách quản lý và giám sát việc cấp lại Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nhằm đảm bảo thực thi tốt Luật Hôn nhân và Gia đình cũng như Luật đất đai sửa đổi. Việc xác định thời hạn cho việc cấp lại Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và rà soát hàng năm về mặt địa chính có thể giúp xúc tiến việc giao đất và quyền sử dụng đất cho phụ nữ.

- Chính sách sửa đổi trong việc phân đất rừng có thể cung cấp thêm nguồn đất cho phụ nữ sử dụng.
- Cần có những biện pháp mới để đền bù thoả đáng cho phụ nữ trong trường hợp ly thân hoặc ly hôn cũng như cung cấp thông tin cho họ về các quyền của phụ nữ liên quan đến đất đai. Khi giải quyết các vụ ly hôn, cần quan tâm đầy đủ tới các quyền của phụ nữ.
- Bản thân phụ nữ cũng cần được hỗ trợ để giành quyền lợi đất đai cho mình. Phụ nữ cần nhận được thông tin về quyền của mình thông qua các tài liệu tuyên truyền, công tác tư vấn và tập huấn về pháp luật. Thiết lập các kênh để phụ nữ đưa ra kiến nghị, khiếu nại một cách hiệu quả và an toàn dưới sự hỗ trợ của Hội phụ nữ, chính quyền các cấp, các hội luật gia và toà án.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỷ lệ Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tên của cả vợ và chồng.
- Tỷ lệ phụ nữ ý thức được các quyền pháp lý của mình có liên quan đến đất đai.
- Tỷ lệ phụ nữ sử dụng thành công các phương tiện pháp lý để bảo vệ quyền sử dụng đất trong trường hợp ly thân, ly hôn hoặc chồng mất.

KINH TẾ VĨ MÔ VÀ THƯƠNG MẠI

Phần này đề cập đến việc làm thế nào để lồng ghép giới vào các chính sách kinh tế vĩ mô và thương mại. Phần lớn các chính sách kinh tế vĩ mô có vai trò quyết định đối với phương hướng tổng thể và những ưu tiên trong chính sách của nhà nước. Chính vì vậy mà giới được lồng ghép ở cấp độ này sẽ rất hữu ích cho việc lồng ghép giới ở các ngành cụ thể, góp phần tạo ra những thành quả bình đẳng giới toàn diện của chính sách nhà nước.

Lĩnh vực: Mục tiêu và cơ sở luận chứng của chính sách kinh tế vĩ mô

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Trước đây, vấn đề công bằng xã hội chưa nhận được sự quan tâm thoả đáng trong việc phân tích hoặc hoạch định chính sách kinh tế vĩ mô.
- Từ khi vấn đề 'phát triển con người' được thừa nhận, coi là một mục tiêu chính sách tổng thể của các quốc gia, đã có rất nhiều nỗ lực được thực hiện nhằm đưa khía cạnh công bằng xã hội, bao gồm vấn đề giảm nghèo và giảm bất bình đẳng giới, vào trong các chính sách kinh tế vĩ mô.
- Đồng thời, chính sách kinh tế vĩ mô cũng đã được thừa nhận là có tác động giới. Ngay cả khi chưa giải quyết được các vấn đề giới, chính sách kinh tế vĩ mô vẫn mang lại những kết quả khác nhau dưới góc độ giới, kể cả ở cấp độ trung và vi mô.
- Tuy nhiên, việc lồng ghép giới và các vấn đề công bằng xã hội đòi hỏi sự đầu tư, cam kết lâu dài từ phía các nhà hoạch định chính sách cũng như cần có sự chuyển đổi về cách thức tiếp cận đối với các vấn đề kinh tế vĩ mô.
- Mục tiêu của các chính sách kinh tế vĩ mô cần được chuyển đổi theo hướng: xét xem các chính sách này cuối cùng có thúc đẩy một cách hiệu quả công bằng xã hội, bao gồm cả bình đẳng giới, hay không? Đôi khi, sự chuyển đổi này có thể mâu thuẫn với các tiêu chí kinh tế - thị trường.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Các quyền kinh tế - xã hội là một phần quan trọng của nhiều cam kết quốc tế về quyền con người. Các quốc gia chỉ có thể được coi là hoàn thành những nghĩa vụ, cam kết quốc tế đó nếu các chính sách kinh tế vĩ mô của họ công nhận mục tiêu bình đẳng về kinh tế và xã hội, bao gồm cả khía cạnh giới.

Tính hiệu quả: Các nghiên cứu đã cho thấy bình đẳng giới thường có mối quan hệ tỉ lệ thuận với tăng trưởng kinh tế. Ngược lại, các mối quan hệ xã hội bất bình đẳng sẽ cản trở tốc độ tăng trưởng và giảm tính bền vững. Vì vậy, nỗ lực giải quyết các vấn đề nhằm tăng cường bình đẳng giới và công bằng xã hội ở cấp độ vĩ mô sẽ giúp tăng trưởng ổn định và mang lại lợi ích cho cả quốc gia.

Chất lượng cuộc sống và tính bền vững: Các nghiên cứu cũng cho thấy một quốc gia vẫn có thể có khoảng cách giới và tình trạng bất bình đẳng tồn tại song song với những thành tựu kinh tế đạt được. Đó là bởi thành tựu tăng trưởng không phải lúc nào cũng được phân bổ bình đẳng tới tất cả các bộ phận dân cư. Nếu các vấn đề công bằng xã hội và mục tiêu bình đẳng trở thành một khía cạnh không tách rời khỏi chính sách kinh tế vĩ mô (thay vì là một nội dung phụ được bổ sung) thì các vấn đề bất bình đẳng giới có thể được giải quyết ngay từ ban đầu. Điều này sẽ cải thiện chất lượng cuộc sống cho mọi người dân chứ không phải chỉ cho một nhóm đối tượng hưởng lợi.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG CÁC CHÍNH SÁCH KINH TẾ VĨ MÔ

- Đưa các vấn đề công bằng xã hội và bình đẳng giới vào nội dung của chính sách kinh tế vĩ mô;
- Xác định những chỉ tiêu mới cho chính sách kinh tế vĩ mô, theo đó, mức độ thành công của chính sách sẽ căn cứ theo cả các tiêu chí công bằng xã hội, trong đó có bình đẳng giới.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

Cho tiến hành và thu thập kết quả nghiên cứu: Xây dựng cơ sở dữ liệu, nghiên cứu, sử dụng số liệu trong nước và quốc tế, trong đó làm rõ những tác động giới và công bằng xã hội của chính sách kinh tế vĩ mô, cả về định tính và định lượng.

Theo dõi và xây dựng các chỉ số: Nếu những báo cáo chính sách kinh tế vĩ mô chưa có các chỉ số kinh tế vĩ mô và công bằng xã hội (ví dụ: đo mức nghèo, tách biệt theo giới tính) thì cần xây dựng những chỉ số đó, đề nghị đưa các chỉ số vào báo cáo, tham luận về khuynh hướng và sự phát triển kinh tế vĩ mô; theo dõi tình hình phát triển kinh tế - xã hội trên cơ sở những chỉ số đó.

Làm rõ những mối quan tâm về công bằng xã hội và bình đẳng giới: Cố gắng làm rõ những tác động khác nhau của các chính sách kinh tế vĩ mô trong chiến lược hoặc kế hoạch phát triển quốc gia đối với phụ nữ và người nghèo.

Đánh giá tác động giới của tất cả các chính sách kinh tế: Trước khi tiến hành các chương trình cải tổ kinh tế, các chuyên gia kinh tế và giới nên thực hiện đánh giá tác động giới mà những kết quả của biện pháp can thiệp có thể mang lại.

Đối thoại với các đối tác phát triển: Những đối tác phát triển như các tổ chức thuộc Liên hợp quốc (UN) hay Cộng đồng châu Âu (EU) nên đặt vấn đề phát triển con người và công bằng xã hội lên hàng đầu trong các chương trình nghị sự với các nhà hoạch định chính sách cấp cao.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Đưa nội dung về công bằng xã hội và bình đẳng giới vào các chính sách kinh tế vĩ mô và các khung chính sách, ví dụ Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo, Kế hoạch phát triển các ngành, vùng kinh tế,...
- Đưa ra các chỉ số công bằng xã hội và bình đẳng giới, ví dụ như mức nghèo, chỉ số phát triển giới - GDI (Gender-based Development Index), chỉ số đo quyền năng trên cơ sở giới - GEM (Gender Empowerment Measure)²⁸ vào các báo cáo về thành tựu kinh tế vĩ mô.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Công việc tái sản xuất
- Ngân sách
- Tự do hoá thương mại

²⁸ Báo cáo phát triển con người của Chương trình phát triển Liên Hợp quốc, 1995

QUẢN LÝ VÀ THAM GIA QUẢN LÝ

Sự cân bằng giới trong hoạt động quản lý đề cập tới sự hiện diện của phụ nữ và nam giới trong quá trình ra quyết định cũng như chất lượng tham gia của họ vào quá trình đó (nghĩa là được thực sự tham gia trên cơ sở tôn trọng những ý kiến và quan điểm khác biệt của nhau). Điều này bao gồm cả việc ra quyết định trong gia đình và cộng đồng. Phần này sẽ đề cập tới vai trò của phân tích giới trong công tác quản lý.

Lĩnh vực: Tham gia quản lý nhà nước

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Người ta thường cho rằng phụ nữ và nam giới có lợi ích, nhu cầu và quan điểm giống nhau và sử dụng lập luận này để biện minh cho việc nam giới chiếm phần đông trong các cơ cấu quản lý. Tuy nhiên, kết quả phân tích giới đối với các cơ chế chính sách cho thấy phụ nữ và nam giới không phải lúc nào cũng có nhu cầu và quan điểm giống nhau. Vì vậy, nhất thiết phải có sự tham gia của phụ nữ để lợi ích của họ - với tư cách là một nửa cộng đồng dân cư - được đề cập và giải quyết một cách thoả đáng.
- Còn tồn tại nhiều bất cập khiến phụ nữ không được tham gia vào các cơ cấu quản lý quan trọng và những bất cập này cần được ưu tiên giải quyết, đó là:
 - Định kiến và văn hoá chung của xã hội coi nam giới là những chủ thể thực sự đủ khả năng tham gia vào lĩnh vực chính trị.
 - Phụ nữ thường cảm thấy không được khuyến khích và hay nản lòng trước những ngôn ngữ được sử dụng như dành riêng cho nam giới trong lĩnh vực chính trị và quản lý.
 - Văn hoá ứng xử trong lĩnh vực quản lý mang đậm chất nam tính, trong đó có cả những mối quan hệ bạn hữu lâu năm và thói quen tụ tập sau giờ làm việc.
 - Sự phân công trách nhiệm thiếu bình đẳng trong gia đình, bao gồm quản lý việc nhà và chăm sóc con cái, khiến phụ nữ không có thời gian để tham gia các hoạt động chính trị - xã hội.
 - Mọi hình thức ngược đãi (về thể chất, tình dục, lời nói và tâm lý) của nam giới đối với phụ nữ đều kiểm chế khả năng tự quyết và thái độ dám làm dám chịu của phụ nữ (ví dụ, khi phụ nữ quyết định tiếp tục học cao hơn hoặc đi làm, sử dụng thời gian rảnh rỗi ra sao, sử dụng bao cao su trong quan hệ tình dục, v.v...).

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Mọi công dân trong xã hội đều có quyền tham gia các hoạt động chính trị và quản lý đất nước. Trách nhiệm của nhà nước là đảm bảo cả phụ nữ và nam giới đều được hưởng và thực hiện đầy đủ quyền này.

Tính hiệu quả: Nghiên cứu của Liên hợp quốc về lĩnh vực quản lý nhà nước cho thấy phần đông các vị nam giới trúng cử vào các cơ quan hành pháp và lập pháp của chính phủ đều không nắm được các nhu cầu của hộ gia đình cũng như mối liên hệ giữa những nhu cầu này với công cuộc phát triển KT-XH ở các cấp khác nhau (cộng đồng, địa phương và quốc gia). Do đó, các chính sách đưa ra khó có thể mang tính hiệu quả và hiệu lực như mong muốn.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC

Đảm bảo **sự tham gia cân bằng** giữa nam giới và phụ nữ trong công tác quản lý nhà nước, bao gồm việc **xoá bỏ những rào cản về mặt cơ cấu** đối với sự tham gia của phụ nữ;

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong tất cả các ngành, các cấp chính quyền, đồng thời nâng cao chất lượng và hiệu quả tham gia của họ;

Đảm bảo rằng **vấn đề giới** được đưa vào xuyên suốt quá trình ra quyết định, thực thi, giám sát và đánh giá các biện pháp quản lý nhà nước nhằm làm cho các cơ chế chính sách của chính phủ đáp ứng được nhu cầu và mối quan tâm của mọi thành viên trong xã hội, đảm bảo phân bổ lợi ích công bằng giữa phụ nữ và nam giới.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Sử dụng các kết quả nghiên cứu để xác định và chọn lọc vấn đề:** Cần thận trọng xác định những bất cập và rào cản tùy theo hoàn cảnh trong nước.
- **Cải cách hành chính:** Luật pháp có thể đưa ra các nguyên tắc rõ ràng về không phân biệt đối xử và/hoặc các nguyên tắc mang tính chất tạm thời nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng. Bên cạnh đó, có thể bổ sung nội dung liên quan đến các vấn đề giới vào các chương trình đào tạo cán bộ, công chức.
- **Định ra những chỉ tiêu cụ thể về số lượng tham gia của nam giới và phụ nữ, đặt ra những qui định tạm thời nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng hiện có:** Chính quyền các cấp nên đặt ra chỉ tiêu với khung thời gian cụ thể (ví dụ, tới năm 2010, tỷ lệ nữ công chức, nam công chức là ...%).
- **Tạo môi trường quản lý có thể hỗ trợ và đáp ứng các nhu cầu của nam giới và phụ nữ:** có thể xây dựng thêm nhà trẻ, trường mẫu giáo và hỗ trợ các bậc cha mẹ để nam giới (và phụ nữ) có điều kiện hoàn thành vai trò làm cha, làm mẹ và tham chính.
- **Xây dựng Chương trình phát triển và tư vấn tâm lý cho các nữ đại biểu dân cử và nữ lãnh đạo các cấp:** Chương trình này nhằm hỗ trợ các cán bộ lãnh đạo nữ xây dựng và nâng cao những kỹ năng cần thiết để tạo ảnh hưởng và làm việc hiệu quả, đồng thời, hỗ trợ tư vấn tâm lý, khuyến khích các tấm gương tiêu biểu nhằm tăng cường sự tự tin, năng lực, vai trò và tác động của phụ nữ trong các cơ quan nhà nước.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỷ lệ đại biểu nam giới và phụ nữ trong Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp.
- Tỷ lệ nam giới và phụ nữ trong các cấp đảng uỷ, gồm tỷ lệ nam nữ làm lãnh đạo và đảng viên.
- Tỷ lệ nam giới và phụ nữ trong cơ cấu chính phủ và chính quyền các cấp.
- Tỷ lệ nam giới và phụ nữ trong khối cơ quan hành chính, bao gồm các vị trí lãnh đạo.
- Có chủ trương chính sách, văn bản chính thức quy định chức năng và nhiệm vụ đối với hoạt động bình đẳng giới, bao gồm quy định về việc đại diện và tham gia bình đẳng.
- Tỷ lệ ngân sách nhà nước dành cho hoạt động lồng ghép giới và bình đẳng giới.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Quản lý ở cấp chính quyền địa phương: phân cấp phân quyền, lập kế hoạch cộng đồng và cung cấp dịch vụ công.
- Quản lý nhà nước và hộ gia đình.
- Quản lý và tham gia trong khu vực phi chính quy.

LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM

Ở mọi cấp độ, lao động - việc làm đều bao hàm vấn đề giới. Phần này sẽ làm rõ một trong những cách thức nhằm đưa quan điểm giới vào các chính sách lao động và cả nơi làm việc.

Lĩnh vực: Hoạt động kinh tế và sử dụng thời gian Lao động sản xuất và tái sản xuất

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Những khác biệt về tỉ lệ hoạt động kinh tế giữa phụ nữ và nam giới thường được sử dụng làm một chỉ số bình đẳng giới trong xã hội;
- Trên phạm vi toàn cầu, tỉ lệ nam giới tham gia lực lượng lao động ở các quốc gia đều cao, trong khi đó, tỉ lệ phụ nữ tham gia lại rất khác nhau;
- Trong phần lớn các trường hợp, tỉ lệ lao động nữ thấp cho thấy còn tồn tại những định kiến nặng nề về vai trò giới, cản trở phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động được trả công;
- Khi sử dụng số liệu liên quan đến tỉ lệ phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế, các chỉ số bình đẳng giới thường bỏ qua phần đóng góp đáng kể của phụ nữ trong các hoạt động tái sản xuất, nội trợ - là các công việc không được trả công;
- Vì thế, các nỗ lực nhằm tăng tỉ lệ phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế phải tính đến những cách biệt giới trong việc sử dụng thời gian và cố gắng làm cho thời gian mà nam giới và phụ nữ dành cho lao động tái sản xuất và công việc nội trợ được cân bằng hơn;
- Cần lưu ý là những ai đảm nhiệm các hoạt động tái sản xuất và công việc nội trợ không được trả công thường gặp phải một số khó khăn sau:
 - Hạn chế **thời gian** tham gia vào thị trường lao động được trả lương;
 - Hạn chế **thu nhập cá nhân**;
 - Hạn chế **sự lựa chọn** (như việc tham chính, tự hoàn thiện và nâng cao trình độ hoặc tham gia các hoạt động giải trí) do bị hạn chế về thời gian và thu nhập;
- Chiến lược lao động - việc làm cần đề cập đến sự cần thiết và đóng góp của công việc không được trả công trong việc hỗ trợ và duy trì thị trường lao động - việc làm;
- Sự cân bằng về số lượng phụ nữ và nam giới tham gia vào các hoạt động kinh tế không phải lúc nào cũng có nghĩa là phụ nữ và nam giới được đối xử bình đẳng trên thị trường lao động. Thực tế cho thấy, phụ nữ và nam giới có thể hưởng các mức lương khác nhau dành cho các công việc tương đương.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Việc làm là vốn quý. Rất nhiều người coi trọng quyền lao động trong nghề nghiệp mà mình lựa chọn. Mặc dù một số người tiếp tục lựa chọn việc nội trợ, nuôi dạy trẻ hoặc những công việc không được trả công khác và coi đó là nghề nghiệp của mình, những định kiến văn hoá hay các rào cản khác lại hạn chế một số thành viên của xã hội - chủ yếu là phụ nữ - được lựa chọn các công việc được trả công. Sự hạn chế này đã vi phạm quyền tự quyết và quyền kiếm việc làm có thu nhập của người dân.

Tính hiệu quả: Có thể sử dụng lập luận về tính hiệu quả để làm rõ mối liên hệ giữa bình đẳng giới và tăng trưởng kinh tế. Nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới cho thấy bình đẳng giới được cải thiện sẽ kéo theo mức độ phát triển kinh tế ở mức cao hơn. Vì vậy, việc xoá

bỏ những rào cản khiến phụ nữ không được tham gia thị trường lao động cũng có nghĩa là tạo điều kiện cho tăng trưởng kinh tế.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM

- **Tỉ lệ tham gia** bình đẳng của nam giới và phụ nữ trong lực lượng lao động được trả công;
- **Các điều kiện việc làm** bình đẳng và phù hợp cho phụ nữ và nam giới;
- **Tăng cường sự tham gia của phụ nữ** vào các lĩnh vực khoa học kỹ thuật và **phi truyền thống**;
- **Sự phân công bình đẳng** trong hoạt động **tái sản xuất** và **công việc nội trợ** không được trả công.

Mục tiêu trung hạn để đạt được 4 mục tiêu dài hạn nêu trên là:

- **Gia tăng khả năng lựa chọn** cho cả phụ nữ và nam giới thông qua những biện pháp khuyến khích việc phân công lao động sản xuất và tái sản xuất một cách bình đẳng hơn cho phụ nữ và nam giới.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Rỡ bỏ rào cản pháp lý đối với phụ nữ trong lao động sản xuất và đối với nam giới trong lao động tái sản xuất:** rà soát lại các văn bản pháp luật từ góc độ giới nhằm làm rõ các rào cản pháp lý khiến phụ nữ không được tham gia đầy đủ vào thị trường lao động, đồng thời, nêu ra những hạn chế khiến cho nam giới không tham gia đầy đủ vào công việc tái sản xuất (ví dụ, nam giới không được hưởng chế độ nghỉ sinh con).
- **Phát triển các dịch vụ chăm sóc trẻ em được nhà nước hỗ trợ:** Hỗ trợ của nhà nước đối với hoạt động lao động tái sản xuất như mở nhà trẻ, trường mẫu giáo có thể làm tăng một cách đáng kể sự tham gia của phụ nữ trên thị trường lao động sản xuất.
- **Tiến hành nghiên cứu cụ thể hơn về các vấn đề giới và việc làm:** Các nhà hoạch định chính sách thường chưa thấy rõ mối liên hệ giữa khía cạnh giới của các khuynh hướng đang diễn ra trên thị trường lao động với hoạt động tái sản xuất. Điều này cũng ít được nêu cụ thể trong các văn bản chính sách. Cần cho tiến hành nghiên cứu cụ thể hơn các chính sách lao động - việc làm và tác động của 'gánh nặng kép' đặt lên vai phụ nữ, đồng thời phổ biến rộng rãi kết quả nghiên cứu.

MỘT VÀI CHỈ SỐ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỉ lệ phụ nữ trong tổng số người dân tham gia các hoạt động kinh tế.
- Số phụ nữ đi làm với những kỹ năng cần thiết để tiếp cận thị trường lao động.
- Sự khác nhau về điều kiện làm việc giữa phụ nữ và nam giới.
- Tỉ lệ thời gian mà nam giới và phụ nữ dành cho công việc sản xuất và tái sản xuất.
- Tỉ lệ giá trị kết quả lao động của phụ nữ và nam giới, ước theo giá thị trường cho cả hoạt động sản xuất và tái sản xuất.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Thất nghiệp, tìm kiếm việc làm và đào tạo lại
- Sự tách biệt giới tính trong các nghề nghiệp
- Các cơ hội bình đẳng và sự phân biệt đối xử
- Điều kiện làm việc cùng các chính sách tạo thuận lợi cho cuộc sống gia đình

GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO

Có nhiều vấn đề khác nhau trong ngành giáo dục - đào tạo, trong đó phải kể đến vấn đề bình đẳng giới trong việc tiếp cận giáo dục, đào tạo chuyên môn (về lĩnh vực đào tạo và quản lý giáo dục), nội dung và phương pháp đào tạo. Tuy nhiên, điều quan trọng không kém là việc tiếp cận với giáo dục có thể được coi như một xuất phát điểm trong việc giải quyết các định kiến giới - là nguyên nhân gây nên tình trạng bất bình đẳng giới dai dẳng trong xã hội. Phần này chủ yếu đề cập tới tình hình nhập học và tốt nghiệp ở các cấp học.

Lĩnh vực: Thống kê về bình đẳng trong nhập học và tốt nghiệp ở các cấp

VẤN ĐỀ CHUNG TRÊN TOÀN CẦU

Tiêu chuẩn để đánh giá

- Thước đo tiêu chuẩn của vấn đề bình đẳng giới trong giáo dục là số trẻ em gái nhập học hoặc tốt nghiệp các cấp học so với số trẻ em trai. Nếu chỉ tính đến tỷ lệ nhập học và tốt nghiệp của trẻ em trai và trẻ em gái không thôi thì chưa đủ.
- Ở nhiều nước ở phía nam bán cầu, tỉ lệ nhập học của trẻ em gái thấp hơn rất nhiều so với trẻ em trai.
- Trong khi đó, ở các nước châu Âu và một số nước khác, sự chênh lệch về tỉ lệ nhập học không lớn, và trong một số trường hợp, số lượng trẻ em trai nhập học có xu thế giảm so với số lượng trẻ em gái ở một số cấp học.
- Tỉ lệ nhập học tương đương giữa hai giới nói chung thường không cho thấy những bất bình đẳng lâu nay trong một số loại hình đào tạo và một số lĩnh vực. Điển hình như, tỷ lệ nữ sinh thường thấp hơn hẳn nam sinh trong các chương trình đào tạo về công nghệ thông tin, trong khi có rất ít nam sinh theo học các ngành khoa học nhân văn, giáo dục, văn hoá và ở một số nước là y học và hoạt động xã hội.
- Vì vậy, cần tiến hành phân tích chi tiết để xác định các vấn đề giới cụ thể: Ví dụ, liệu em trai có bỏ học nhiều hơn em gái để đi làm hay không? Em gái bỏ học có phải là do mang thai ở tuổi vị thành niên? Có phải trẻ em trai con nhà nghèo thường hay trốn học hơn so với em gái không?

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CỤ THỂ CỦA VIỆT NAM

- Tỉ lệ học em gái đi học tiểu học và trung học cơ sở ở các vùng nghèo và vùng dân tộc thiểu số còn thấp.
- Sách giáo khoa còn phản ánh và làm tăng thêm những định kiến giới tiêu cực.
- Phụ nữ chỉ tập trung vào một số ngành học và không được trang bị đầy đủ để tham gia vào thị trường lao động luôn thay đổi.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM TỚI NHỮNG VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Nhiều văn kiện quốc tế và khu vực yêu cầu các quốc gia thành viên bảo đảm cân bằng giới trong tỉ lệ nhập học. Ví dụ như Điều 10(a) của Công ước CEDAW đặc biệt kêu gọi các quốc gia thành viên phải đảm bảo sự tham gia bình đẳng của nam giới và phụ nữ trong mọi lĩnh vực đào tạo ở mọi cấp.

Tính hiệu quả: Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng bất bình đẳng giới trong giáo dục có ảnh hưởng xấu đến tăng trưởng kinh tế, bởi các quốc gia không thể tận dụng hết tiềm năng sản xuất và sáng tạo của toàn dân nếu nam giới hoặc phụ nữ không được hưởng nền giáo dục tốt. Hơn nữa, sự cách biệt nam nữ trong một số ngành học còn dẫn đến sự cách biệt nam nữ trong lực lượng lao động.

Phản ứng dây chuyền: Sự cách biệt giới tính trong các chương trình học rõ ràng là có mối liên hệ với sự cách biệt giới tính trong một số lĩnh vực nhất định của thị trường lao động, làm cho tỉ lệ phụ nữ thất nghiệp và thiếu việc làm tăng lên.

Công bằng xã hội và giảm nghèo: ở xã hội nào mà tình trạng bất bình đẳng giới còn nặng nề và dai dẳng thì xã hội đó sẽ phải trả giá đắt cho sự đói nghèo, suy dinh dưỡng, bệnh tật và những thiệt hại thối. Ví dụ, như trẻ em là đối tượng trực tiếp phải chịu thiệt thòi do bà mẹ ít học - dẫn tới việc chăm lo cho con cái của họ không được tốt, gây nên tình trạng suy dinh dưỡng và tử vong cao ở trẻ sơ sinh và trẻ nhỏ. Những bà mẹ với trình độ học vấn cao thường sinh ít con hơn những bà mẹ với trình độ học vấn thấp, họ lập gia đình muộn hơn và mất ít năm hơn để sinh con, họ cũng hiểu biết hơn về kế hoạch hoá gia đình, tự tin hơn và có quyền hơn trong việc quyết định sinh con. Họ thường đặt ra nhiều ước vọng hơn đối với con mình và nhận thức rằng các ước vọng đó khó có thể thực hiện được nếu sinh nhiều con.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO

- **Đạt được tỉ lệ nhập học** tương đương (45%-55%) giữa trẻ em trai và trẻ em gái thuộc mọi thành phần xã hội, vùng miền, chương trình, ngành học và cấp học;
- **Có được tỉ lệ tốt nghiệp** tương đương giữa nam sinh và nữ sinh ở tất cả các khoa, chương trình học và cấp học.
- **Sách giáo khoa và chương trình đào tạo cần được sửa đổi** nhằm thể hiện những hình ảnh tích cực về bình đẳng giới cả trong bài đọc và tranh minh hoạ.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Thay đổi giáo trình** - Trước hết, cần có các biện pháp xoá bỏ cách biệt nam nữ, nếu có, trong các môn học như nữ công gia chánh, kinh tế học gia đình, nghề mộc, sửa chữa thiết bị máy móc hoặc các môn học khác vốn được coi là chỉ dành riêng cho phụ nữ hoặc nam giới.
- **Nghiên cứu bổ sung** – Nghiên cứu và phân tích giới cần phải là cơ sở cho quá trình hoạch định chính sách. Ví dụ, các cuộc điều tra xã hội học để tìm hiểu nguyên nhân không hoàn thành hết cấp học, có chú trọng đến sự khác nhau về nguyên nhân giữa em trai và em gái. Đó chính là công cụ để thiết kế chương trình giáo dục - đào tạo nhằm giải quyết tình trạng nghỉ học, không tốt nghiệp các cấp học.
- **Chế độ tuyển sinh và khuyến khích có định hướng** - Nếu xác định được mức độ cách biệt nam nữ cao trong một số ngành học, cần phải tiến hành những biện pháp đặc biệt nhằm khuyến khích tỉ lệ nhập học cân bằng hơn.
- **Tuyên truyền và nâng cao nhận thức** - Do có sự cách biệt giữa số nam và nữ trong nhiều ngành học mà về mặt lý thuyết được coi là bởi học sinh 'lựa chọn', nên cần đảm bảo rằng cả nam sinh và nữ sinh ý thức được sự lựa chọn của mình. Việc tổ chức các chiến dịch truyền thông, hướng nghiệp dành cho nam và nữ có thể giúp họ mở rộng khả năng lựa chọn của mình.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỉ lệ nhập học của nam và nữ ở tất cả các cấp học (tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, dạy nghề, cao đẳng, đại học,...).
- Tỉ lệ nhập học của nam và nữ ở tất cả các ngành học ở cấp trung học, dạy nghề và cao hơn.
- Tỉ lệ tốt nghiệp giữa nam và nữ ở tất cả các cấp.
- Bộ giáo trình/giáo án và sách giáo khoa mang tính nhạy cảm giới.

CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Sự bình đẳng về cơ cấu trong ngành sư phạm.
- Vai trò và định kiến giới: Giáo trình và sách giáo khoa.
- Đào tạo giáo viên.
- Sự tham gia của phụ huynh vào hoạt động giáo dục.

Y TẾ VÀ PHÒNG CHỐNG HIV/AIDS

Nói đến các vấn đề sức khỏe không có nghĩa là chỉ đơn thuần nói đến khía cạnh thể chất của phụ nữ và nam giới, mà cần đề cập đến các quan điểm, thái độ, thể chế, tập quán truyền thống - vốn dĩ có vai trò quyết định đối với chất lượng chăm sóc sức khỏe và tác động tới nguyên nhân sâu xa của tình trạng sức khỏe yếu kém. Sở dĩ các thể chế và nhân tố nêu trên bắt nguồn từ các vai trò khác nhau của nam giới và phụ nữ trong xã hội, nên chúng ta cần có quan điểm giới trong cách nhìn nhận, phân tích. Mặc dù nhìn chung phụ nữ và trẻ em gái thường gặp phải nhiều vấn đề liên quan đến sức khỏe hơn so với nam giới và trẻ em trai, vấn đề tuổi thọ được lựa chọn và nêu dưới đây nhằm cho thấy các vai trò và định kiến giới cũng có thể tác động tiêu cực tới nam giới và trẻ em trai.

Lĩnh vực 1: Tuổi thọ

Tuổi thọ trung bình là một trong số ít số liệu thống kê liên quan đến y tế-sức khỏe được tách biệt theo giới tính và phổ biến rộng rãi. Các vai trò giới và vấn đề giới có ý nghĩa quan trọng đối với tuổi thọ.

CÁC VẤN ĐỀ CHUNG

- Xu hướng chung trên thế giới là phụ nữ sống lâu hơn nam giới.
- Có một vài nguyên nhân và yếu tố quan trọng dẫn đến tình trạng tuổi thọ trung bình của nam giới thấp hơn phụ nữ như sau:
 - tỉ lệ tử vong cao do tai nạn, đặc biệt là tai nạn giao thông;
 - tai nạn và bệnh nghề nghiệp;
 - các bệnh liên quan đến HIV/AIDS;
 - nạn bạo lực và xung đột vũ trang;
 - tê nghiện rượu;
 - sử dụng các chất gây nghiện;
 - các bệnh và tử vong liên quan đến thuốc lá.
- Vì vậy, mặc dù các yếu tố sinh học có ít nhiều ảnh hưởng song có nhiều dẫn chứng cho thấy tuổi thọ trung bình của nam giới chịu tác động mạnh bởi các môi trường sống và làm việc khác với phụ nữ, bởi sự lựa chọn khác nhau của họ trong cách thức giải quyết vấn đề - tất cả đều liên quan đến vai trò giới, vai trò kinh tế xã hội mà nam giới và phụ nữ đảm nhận trong suốt cuộc đời.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CỤ THỂ CỦA VIỆT NAM

- Tác động của các chính sách y tế đối với người nghèo và phụ nữ nghèo.
- Tình trạng sức khỏe của phụ nữ, dinh dưỡng, thai sản và tỷ lệ chết mẹ.
- Sự tiếp cận của phụ nữ và nam giới đối với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hoá gia đình.
- Tỷ lệ nhiễm HIV/AIDS của phụ nữ và nam giới.
- Số giờ làm việc của phụ nữ nhiều hơn và thời gian dành cho nghỉ ngơi, giải trí, học tập và tham gia các hoạt động xã hội ít hơn nam giới.
- Nạn ngược đãi phụ nữ.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Quyền cơ bản nhất của con người là quyền được sống. Do đó, vấn đề cấp bách là phải giải quyết, loại trừ những nhân tố sâu xa ngăn cản quyền được hưởng một cuộc sống lâu dài và mạnh khoẻ của cả hai giới.

Tính hiệu quả: Cơ cấu nhân khẩu học lành mạnh của một quốc gia đòi hỏi phải có tỉ lệ dân số tương đối cân bằng giữa nam và nữ. Ở một số nước, tuổi thọ trung bình của nam giới thấp bởi tỉ lệ nam giới ở độ tuổi lao động tử vong do các nguyên nhân phi tự nhiên. Điều này rõ ràng sẽ ảnh hưởng đến năng suất của lực lượng lao động và do vậy, có thể kìm hãm sự tăng trưởng kinh tế của cả quốc gia.

Chất lượng cuộc sống: Tỉ lệ tử vong và thương tật cao của nam thanh niên và nam giới ở độ tuổi lao động không chỉ ảnh hưởng đến bản thân nam giới mà còn cả phụ nữ và gia đình. Ví dụ, tỉ lệ nghèo đói của phụ nữ trong độ tuổi hưu trí và góa chồng có xu hướng rất cao bởi họ khó có thể đáp ứng các chi phí sinh hoạt cơ bản từ đồng lương hưu của một người. Điều kiện sống của những gia đình có con nhỏ cũng gặp rất nhiều khó khăn, nhất là khi người đàn ông là trụ cột và nguồn kiếm sống chính (sự bất lợi của người phụ nữ trên thị trường lao động cũng là một nhân tố tác động ở đây).

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC Y TẾ

- Rút ngắn khoảng cách về tuổi thọ trung bình của nam giới và phụ nữ, nhằm kéo dài tuổi thọ cho cả phụ nữ và nam giới và tạo cho họ cuộc sống mạnh khoẻ và hữu ích.
- Cải thiện điều kiện tiếp cận của phụ nữ và nam giới tới các loại hình dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản, kế hoạch hoá gia đình và chăm sóc sức khỏe nói chung, cũng như cải thiện chất lượng của các dịch vụ này.
- Giảm tỉ lệ lây nhiễm HIV.
- Giảm nạn ngược đãi phụ nữ.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

Tuổi thọ: Giảm tỉ lệ tử vong là một quá trình lâu dài và tác động của những biện pháp chính sách nhằm làm giảm tỉ lệ tử vong của nam giới sẽ khó thấy rõ trong thời gian trước mắt. Có thể áp dụng một số hướng can thiệp chính sách như: đảm bảo chất lượng chăm sóc sức khỏe về thể chất và tinh thần cho nam giới, áp dụng các biện pháp phòng bệnh cho nam giới và giảm các nguy cơ bên ngoài (ví dụ, phòng chống bệnh nghề nghiệp, giảm tử vong do tai nạn).

Đưa ra các thông điệp và chiến dịch về sức khỏe cộng đồng: Với những căn bệnh có thể phòng tránh được, cần chuyển những thông điệp phù hợp tới các đối tượng phụ nữ và nam giới. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng các đối tượng này có thể thường xuyên tiếp cận với các phương tiện truyền thông khác nhau cũng như thu nhận thông tin từ các kênh truyền thông và kênh thông tin cá nhân khác nhau.

Tạo lập và khuyến khích môi trường văn hoá và thái độ không chấp nhận các hành vi ngược đãi phụ nữ: Thực thi pháp luật để bảo vệ phụ nữ, hỗ trợ và chữa trị kịp thời cho các nạn nhân của tệ ngược đãi phụ nữ.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Điều kiện tiếp cận của nam giới và phụ nữ đối với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.
- Tỉ lệ phụ nữ và nam giới bị thiếu máu và suy dinh dưỡng.
- Tỉ lệ phụ nữ được chăm sóc sức khỏe trước và sau khi sinh con.
- Tỉ lệ chết mẹ.
- Tỉ lệ ca nhiễm mới HIV/AIDS được tách biệt theo giới tính.

- Số vụ ngược đãi phụ nữ.
- Số ca thương tật và tử vong do tai nạn giao thông được tách biệt theo giới tính.
- Số ca bệnh và tử vong liên quan đến thuốc lá được tách biệt theo giới tính.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN

- Bệnh tật và các vấn đề về sức khoẻ khác.
- Sức khoẻ tình dục và sinh sản.
- Cải cách khu vực y tế.
- Tiếp cận chăm sóc sức khỏe.

Lĩnh vực 2: Phòng chống HIV/AIDS²⁹

AIDS là một vấn đề khá quan trọng trong lĩnh vực phát triển – cả về khía cạnh con người và kinh tế. Đây cũng là một vấn đề về bình đẳng giới. Dịch bệnh lây lan rộng nhất và nhanh nhất ở các nước mà phụ nữ có địa vị xã hội thấp và không có quyền được bảo vệ về mặt tình dục, những nơi mà tình dục ngoài hôn nhân là phổ biến đối với nam giới hoặc phụ nữ hoạt động mại dâm để kiếm tiền. Những yếu tố liên quan trên cơ sở giới tạo nên mức độ khác nhau về tình trạng dễ bị tổn thương và bị lây nhiễm HIV của nam giới, phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái, đồng thời, ảnh hưởng đến các cách thức tác động của AIDS cũng như các hình thái phản ứng của các cộng đồng và xã hội khác nhau đối với họ. Kiểm soát sự lây lan của HIV/AIDS phụ thuộc vào việc công nhận các quyền của phụ nữ trong mọi lĩnh vực cuộc sống, vì vậy, tăng cường năng lực và quyền cho phụ nữ là một công cụ quan trọng nhằm đấu tranh chống lại HIV/AIDS. Đại dịch HIV/AIDS sẽ trầm trọng thêm bởi các vấn đề bất bình đẳng giới, nên đòi hỏi phải có biện pháp đối phó tích cực, chủ động từ góc độ giới để giảm thiểu tác động của nó.

NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

Vai trò và trách nhiệm giới

- Vai trò giới có xu hướng ràng buộc trẻ em gái và phụ nữ vào các hoạt động trong gia đình và vì sinh kế, còn nam giới chủ yếu tham gia các hoạt động thương mại vốn dĩ tạo ra những chênh lệch về kinh tế-xã hội cùng khả năng bị tổn thương vì lây nhiễm HIV.
- Nam giới và trẻ em trai được ưu tiên di cư ra thành thị để tìm việc làm và học hành. Điều này dẫn tới sự chia li gia đình và nguy cơ nhiễm HIV/AIDS.
- Bởi nam giới chuyển ra sống ở các khu vực thành thị, một số phụ nữ cũng chuyển ra thành phố sống để giúp việc nhà và một số đã bị lôi kéo vào hoạt động mại dâm.
- Nam giới được nhìn nhận và thường đóng vai trò sản xuất kinh tế chính, dẫn tới sự kiểm soát của họ đối với các nguồn lực trong gia đình.
- Sự phân công lao động theo giới, trong một số trường hợp, làm nam giới sống xa vợ trong một thời gian dài dẫn tới sự chung chạ bừa bãi và sự lây lan HIV.

²⁹ Các vấn đề chính của Việt Nam trong công cuộc đấu tranh chống HIV, 2002

Báo cáo tóm tắt tình hình giới ở Việt Nam, Liên hợp quốc, 2003

Lồng ghép giới vào Chiến lược Quốc gia về phòng chống HIV/AIDS của Kenya (2000-2005)

Sự tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực

- Việc nam giới mất việc làm có thu nhập do bị nhiễm HIV/AIDS làm giảm khả năng chu cấp cho gia đình của họ, vì vậy, gia đình nghèo đi và mất nhiều cơ hội.
- Việc gia đình tiêu tốn tài sản trong trường hợp người chồng/cha bị ốm và chết làm tăng khả năng bị tổn thương và lây nhiễm HIV của các quả phụ và trẻ mồ côi.
- Địa vị kinh tế thấp của phụ nữ dễ đẩy họ tới nghề mại dâm.
- Phụ nữ cam chịu tình dục không an toàn do nghèo và thiếu quyền ra quyết định, trong khi nam giới sinh hoạt tình dục không an toàn bởi điều đó chứng tỏ quyền lực và sự giàu có – nam giới sẵn lòng trả nhiều tiền hơn để không sử dụng bao cao su.
- Phụ nữ ít có khả năng tự bảo vệ bản thân bởi ít có điều kiện sử dụng bao cao su dành cho nữ. Mặt khác, một số nam giới miễn cưỡng sử dụng hoặc không biết sử dụng bao cao su nam theo đúng cách.

Những tập tục, thái độ và định kiến văn hoá

- Những tập tục văn hoá truyền thống và hành vi gia trưởng của nam giới và trẻ em trai làm cho phụ nữ và trẻ em gái phải phục tùng và dễ có nguy cơ nhiễm HIV hơn.
- Những định kiến về văn hoá trên cơ sở giới gán cho nam giới sự chủ động và gán cho nữ giới sự phục tùng về tình dục. Nam giới dường như được vị nể hơn khi có nhiều bạn tình. Điều này khiến cả nam giới và phụ nữ dễ bị lây nhiễm HIV.
- Do quan niệm, các nam thanh niên thường tin rằng một dấu hiệu của tuổi trưởng thành là khả năng kiểm soát các mối quan hệ. Phụ nữ thì cho rằng nam giới giỏi hơn họ trong nhiều khía cạnh của cuộc sống và nam giới nên đóng vai trò chủ đạo trong các mối quan hệ tình dục.

Sự phân biệt đối xử

- Sự coi thường và phân biệt đối xử đối với những người nhiễm HIV/AIDS là khá phổ biến và thái độ này ở mỗi nơi cũng khác nhau.
- Những đối tượng mại dâm bị coi thường và gán cho là những người chủ yếu reo rắc HIV/AIDS, tuy nhiên, điều này không phải bao giờ cũng đúng.

Sự chăm sóc và hỗ trợ

- Các bậc ông bà lớn tuổi, thường là phụ nữ, phải chịu gánh nặng chăm sóc cho các thành viên gia đình bị đau ốm do nhiễm HIV và các trẻ mồ côi.
- Phụ nữ chịu rủi ro cao hơn về mặt sinh học đối với HIV và các bệnh viêm nhiễm đường sinh dục. Triệu chứng của các bệnh viêm nhiễm này thường ít được phát hiện ở phụ nữ. Phụ nữ thường có tỷ lệ tai biến phụ khoa cao do thiếu tiếp cận với những dịch vụ y tế mà thường là kém chất lượng.
- Mặc dù phụ nữ có thai được thử HIV định kỳ trong thời gian chăm sóc trước khi sinh, nhưng ít người quan tâm tới bạn tình và chồng họ trong vấn đề này.

Sự thay đổi hành vi và thái độ

- Việc hạn chế quyền năng của trẻ em gái ngay từ khi còn nhỏ khiến các em trở nên phụ thuộc về mặt tình dục. Khi lớn lên, các em hiếm khi có quyền bàn bạc và lựa chọn để có được tình dục an toàn hơn.
- Người ta không nhận thức được rằng sinh hoạt tình dục qua đường hậu môn và miệng vẫn có thể lan truyền HIV.
- Phụ nữ bị nhiễm HIV bị coi thường, xa lánh nhiều hơn so với nam giới cùng cảnh ngộ. Nhiều nam giới bị nhiễm HIV thường phủ nhận tình trạng của họ.

- Nghèo đói đã trở thành mối quan tâm lớn và được coi là một trong những yếu tố chủ yếu xô đẩy người phụ nữ làm mại dâm. Khả năng đảm bảo cuộc sống của họ là đặc biệt khó khăn ở các khu vực thành thị - trong điều kiện hạn chế về mặt hỗ trợ xã hội. Người ta thường được nghe các đối tượng làm mại dâm nói “Chết vì đói nhanh hơn chết vì bệnh AIDS.”

Những mối quan tâm về luật pháp

- Trong một số trường hợp, luật pháp còn nương tay với những kẻ hiếp dâm là những người có khả năng gây nhiễm HIV cho trẻ em gái và các đối tượng mại dâm.
- Các đối tượng mại dâm gặp nhiều khó khăn khi đòi công lý trong trường hợp bị khách hàng tấn công.

Tiếp cận thông tin

- Phụ nữ có trình độ học vấn càng thấp thì càng ít được tiếp cận với thông tin về HIV.
- Nhận thức về HIV/AIDS của trẻ em gái thấp hơn so với trẻ em trai do tỷ lệ mù chữ cao hơn, phải gánh vác nhiều trách nhiệm gia đình và sự quan tâm của cha mẹ về sự an toàn của con gái họ khi đi ra ngoài.
- Một số nam giới có kết quả thử HIV dương tính vẫn tiếp tục phủ nhận tình trạng đó, vì vậy, tiếp tục làm lan truyền vi rút.
- Nam giới dễ lây nhiễm hơn do thái độ văn hoá làm cho họ ít chịu thừa nhận những thiếu hụt kiến thức của mình về vấn đề tình dục.

Sự tham gia vào việc ra quyết định

- Phụ nữ ít khi được đại diện và tham gia thực sự vào các cơ cấu quản lý.
- Một số cơ quan phòng chống HIV/AIDS chưa nắm vững các vấn đề giới của dịch bệnh HIV/AIDS.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Quyền đáng giá nhất của con người là quyền có một cuộc sống lành mạnh. Vì vậy, cần phải tiến hành các hoạt động phòng chống HIV/AIDS một cách tích cực cho cả phụ nữ và nam giới.

Tính hiệu quả: HIV/AIDS có ảnh hưởng rõ rệt tới năng suất của lực lượng lao động, vì vậy, có thể tác động tới sự tăng trưởng kinh tế nói chung của quốc gia.

Chất lượng cuộc sống: Tình trạng bệnh tật và tử vong của cả nam giới và phụ nữ do HIV/AIDS, gây những hậu quả về chất lượng cuộc sống đối với cả gia đình. Điều kiện sống của các gia đình có con nhỏ cũng có thể trở nên tồi tệ khi các bậc cha mẹ - những người là trụ cột gia đình bị nhiễm bệnh và ốm yếu.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC PHÒNG CHỐNG HIV/AIDS

- Tăng cường sự hiểu biết, chấp nhận và chú ý một cách toàn diện tới các vấn đề giới nêu trên, liên quan đến việc lan truyền HIV/AIDS. Cả nam giới và phụ nữ cần phải cùng chịu trách nhiệm phòng chống HIV/AIDS cũng như có các quyền được tôn trọng.
- Giải toả bớt tư tưởng coi lây truyền HIV là một tệ nạn xã hội. HIV là một loại vi-rút, chứ không phải là một điều xấu xa.
- Tăng quyền năng cho trẻ em gái và phụ nữ để họ khẳng định quyền của mình và giáo dục trẻ em trai và nam giới tôn trọng các quyền của phụ nữ như: được từ chối quan hệ tình dục và có quan hệ tình dục an toàn.

- Tăng cường hiểu biết của phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái về nguyên nhân sâu xa của HIV/AIDS, các cách phòng bệnh và những vấn đề liên quan đến quyền lợi của họ.
- Có các chính sách lao động và chương trình tạo việc làm có thu nhập để ngăn một số đối tượng nữ đi vào con đường mại dâm.
- Có các chính sách và dịch vụ nhằm giảm nhẹ gánh nặng của phụ nữ trong vai trò là người chăm sóc chính đối với các bệnh nhân HIV/AIDS.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẦM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Số ca HIV/AIDS tách biệt theo giới tính.
- Tình hình cung cấp, tiếp cận và sử dụng bao cao su của nam và nữ.
- Những thay đổi hành vi ở nam giới và phụ nữ; sự tôn trọng của nam giới đối với quyền của phụ nữ trong việc từ chối quan hệ tình dục hoặc đòi hỏi sử dụng bao cao su, và khả năng bàn bạc, thoả thuận của phụ nữ để có quan hệ tình dục an toàn.
- Xoá bỏ thái độ tẩy chay và gán cho HIV/AIDS là ‘tệ nạn của xã hội’ và thay bằng thái độ chấp nhận, chăm sóc những người bị lây nhiễm với các nhu cầu và quyền lợi bình đẳng dành cho họ.

VẤN ĐỀ GIẢM NGHÈO

Vấn đề giảm nghèo có bao hàm ý nghĩa giới. Nói cách khác, phụ nữ và nam giới trải nghiệm sự nghèo đói khác nhau. Họ có các nhu cầu, nguyện vọng khác nhau, đồng thời chịu ảnh hưởng khác nhau bởi các chương trình và biện pháp giảm nghèo.

Lĩnh vực: Nhận thức về vấn đề giảm nghèo và giới

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Trong những năm gần đây, khái niệm "nghèo đói" đã được mở rộng và xác định lại là "vấn đề nghèo đói của con người" - theo đó, đề cập đến việc mất các cơ hội và sự lựa chọn, hoặc mất 'khả năng' được sống trong những điều kiện tối thiểu nhất. Cách tiếp cận này không chỉ làm rõ những biểu hiện của sự nghèo đói mà còn nêu được các nguyên nhân, đồng thời, giúp cho thấy rõ hơn những khía cạnh tác động của các vấn đề giới đối với sự nghèo đói, chẳng hạn như thiếu quyền ra quyết định, thiếu thời gian, thiếu các phương tiện để tự quyết - tóm lại là tất cả các năng lực đều chịu ảnh hưởng nặng nề bởi đặc điểm giới của một cá nhân.
- Cách nhìn nhận "nghèo đói" là một "hậu quả" tĩn sẽ hạn chế việc đưa ra các biện pháp can thiệp thích hợp. Thay vào đó, vấn đề nghèo đói cần được hiểu là một "quá trình" và cần phải xem xét các mối quan hệ qua lại phức tạp giữa nhiều nhân tố dẫn đến sự nghèo đói. Với cách tiếp cận thứ nhất, người ta chỉ đặt câu hỏi "Ai nghèo?" trong khi cách tiếp cận thứ hai lại đặt ra câu hỏi "Tại sao họ lại nghèo?"
- Cách tiếp cận mới này cho rằng:
 - Sự nghèo đói của nam giới và phụ nữ thường bắt nguồn từ nhiều yếu tố khác nhau;
 - Hậu quả của nghèo đói đối với phụ nữ và nam giới là khác nhau;
 - Phụ nữ và nam giới thường sử dụng những biện pháp khác nhau để đối phó với đói nghèo.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính hiệu quả: Bình đẳng giới có mối quan hệ mật thiết với nạn đói nghèo và không chỉ riêng vấn đề đói nghèo của phụ nữ. Nâng cao bình đẳng giới sẽ giúp giảm nghèo cho cả nam giới và phụ nữ cũng như những người trong gia đình sống phụ thuộc vào họ, nhờ đó sẽ nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế của cả quốc gia. Hơn nữa, mặc dù tăng trưởng kinh tế là biện pháp quan trọng hàng đầu để giảm nghèo, quá trình tăng trưởng lại tỏ ra có hiệu quả hơn trong một số trường hợp. Một số nghiên cứu thực tiễn cho thấy *'những quốc gia, xã hội nào có mức độ bình đẳng cao thì sẽ tận dụng được hiệu quả hơn những thành tựu của tăng trưởng vào công cuộc giảm nghèo'*.

Chất lượng cuộc sống và mối quan hệ phụ thuộc về mặt xã hội: Giải quyết vấn đề đói nghèo của con người chính là nâng cao chất lượng cuộc sống, không chỉ cuộc sống của người nghèo và không chỉ ở mức độ thu nhập. Vì vậy, nhất thiết phải tiến hành phân tích giới khi xác định vấn đề đói nghèo: kết quả phân tích giới sẽ làm sáng tỏ những vấn đề như quyền lực và tái phân bổ nguồn lực trong hộ gia đình, các rào cản văn hoá và xã hội hạn chế quyền tự chủ, khả năng tiếp cận các nguồn lực và quyền ra quyết định. Theo đó, việc nhìn nhận qua lăng kính giới có thể làm cho các khía cạnh "con người" của vấn đề nghèo đói trở nên cụ thể hơn.

Phản ứng dây chuyền: Trên thế giới, có thể thấy các mối liên quan mang tính hệ thống giữa bất bình đẳng giới với mức độ nghèo đói của con người nói chung. Việc hiểu rõ về nghèo đói và giới như các vấn đề có mối quan hệ qua lại phức tạp không chỉ giúp làm giảm nghèo đói mà còn giúp đạt được bình đẳng giới.

CÁC MỤC TIÊU VỀ NHẬN THỨC GIỚI TRONG VẤN ĐỀ GIẢM NGHÈO

- Đảm bảo lồng ghép quan điểm giới vào quá trình nhận thức vấn đề nghèo đói trong bối cảnh chính sách cụ thể.
- Đảm bảo khái niệm và sự nhìn nhận vấn đề nghèo đói ở khía cạnh con người chứ không chỉ ở khía cạnh thu nhập và là một quá trình phức tạp chứ không phải chỉ là kết quả. Chỉ có như vậy thì các khía cạnh giới phức tạp của vấn đề nghèo đói mới có thể được làm rõ.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

Nghiên cứu tài liệu: Giải quyết bất bình đẳng giới và nghèo đói đều không phải là những vấn đề chính sách đơn giản. Một điều may mắn là có nhiều nghiên cứu chi tiết được tiến hành đã phân tích những đặc điểm chung của hai vấn đề trên. Bước quan trọng đầu tiên mà các nhà hoạch định chính sách giảm nghèo cần tiến hành là nghiên cứu tổng quan tài liệu. Việc này sẽ giúp hình thành luận cứ vững chắc cho các cam kết từ phía các nhà lãnh đạo để giải quyết vấn đề giới trong bối cảnh giảm nghèo.

Thông tin tuyên truyền và huấn luyện: Bước tiếp theo sẽ là tiến hành hoạt động tập huấn hoặc tổ chức hội thảo về những vấn đề chung của giới và đói nghèo. Bước này không chỉ cung cấp thêm thông tin mà còn tạo ra diễn đàn để mọi người cùng thảo luận.

MỘT VÀI TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tiến hành phân tích giới để tìm hiểu cụ thể xem đói nghèo có thể tác động khác nhau ra sao tới phụ nữ và nam giới.
- Đưa ra các biện pháp chiến lược giảm nghèo có trách nhiệm giới.
- Thành quả bình đẳng (của các biện pháp chiến lược giảm nghèo) cho phụ nữ và nam giới.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Lượng hoá đói nghèo.
- Những sáng kiến giảm nghèo.

LUẬT PHÁP VÀ QUYỀN CỦA PHỤ NỮ

Phần này nghiên cứu cách lồng ghép quan điểm giới vào hệ thống pháp luật cũng như các cơ chế giám sát và bảo vệ quyền của phụ nữ. Việc chú trọng tới các vấn đề giới và bình đẳng giới không những tăng cường tính pháp chế của nhà nước mà còn nâng cao hiệu lực quản lý của chính phủ và chất lượng cuộc sống của người dân.

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Một pháp chế "trung lập về giới" (thiếu nhạy cảm giới) sẽ không giúp tăng cường bình đẳng giới một cách cụ thể cũng như không khắc phục được tình trạng phân biệt đối xử giữa nam và nữ. Vì vậy, nhiều quốc gia đã phê chuẩn các điều khoản pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới. Thông thường, đó là các điều trong Hiến pháp nhằm ngăn cấm sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính.
- Tuy các điều khoản trong Hiến pháp đóng vai trò quan trọng nhưng đôi khi lại không thể thay thế được các bộ luật qui định chi tiết. Thực tế cho thấy cần thể hiện rõ ràng và cụ thể mối quan tâm đối với vấn đề bình đẳng giới và tình trạng phân biệt đối xử trên cơ sở giới trong hệ thống pháp luật nhằm thực sự bảo vệ các quyền pháp lý về bình đẳng giới.
- Hiện tượng có sự mâu thuẫn giữa các điều khoản chung của Hiến pháp nhằm "bảo đảm" bình đẳng giới và các bộ luật cụ thể là hoàn toàn bình thường, ví dụ như sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới trong quyền thừa kế hoặc sở hữu tài sản. Thậm chí trong nhiều trường hợp, một số bộ luật còn gián tiếp cản trở tình hình bình đẳng trên thực tế, ví dụ như điều luật qui định về việc nghỉ sinh con của mẹ hoặc hạn chế việc làm của phụ nữ. Vì vậy, cần tiến hành phân tích giới khi soạn thảo, thông qua và rà soát luật pháp.
- Cuối cùng, có thể ban hành những điều luật đặc biệt liên quan đến những vấn đề giới cụ thể nhằm đạt được bình đẳng giới một cách toàn diện. Ví dụ, việc thiếu những điều khoản chế tài về tội cưỡng dâm trong quan hệ hôn nhân và ngược đãi trong gia đình sẽ chưa thể bảo vệ được một cách thực sự cho mọi người dân và đó chính là rào cản của bình đẳng giới.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM TỚI CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Chuẩn mực nhân quyền quốc tế về bình đẳng giới, trong đó có Công ước CEDAW cần được luật pháp quốc gia tôn trọng để có thể đảm bảo tốt hơn cho việc thực hiện.

Tính hiệu quả: Việc gián tiếp phân biệt đối xử có thể là hậu quả của việc thiếu các qui định pháp luật, làm tình trạng bất bình đẳng giới trên thực tế vẫn tiếp diễn - đặc biệt trên thị trường lao động và trong cuộc sống gia đình. Như đã nêu trong các phần khác (xem ví dụ về Kinh tế vĩ mô và Thương mại), bất bình đẳng giới trong hoàn cảnh thực tế là một rào cản đáng kể cho quá trình tăng trưởng toàn diện về kinh tế và xã hội của một quốc gia.

Chất lượng cuộc sống: Sự bảo hộ về mặt pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia đầy đủ của phụ nữ và nam giới vào mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội và văn hoá.

CÁC MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC PHÁP LUẬT

Ngay cả khi mục tiêu bình đẳng giới đã được nêu rõ trong hệ thống luật pháp và chính sách quốc gia, chúng ta vẫn còn nhiều việc phải làm:

- Bảo đảm xác định được các **hình thức phân biệt đối xử giới** và **đưa chúng ra khỏi** hệ thống pháp luật hiện hành;
- Bảo đảm rằng luật pháp về bình đẳng giới có **đủ khả năng bảo vệ mọi người khỏi sự phân biệt đối xử giới trên khía cạnh pháp lý và thể hiện sự cam kết mạnh mẽ của các cấp lãnh đạo** trong việc thúc đẩy mục tiêu bình đẳng.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Rà soát lại toàn bộ hệ thống luật pháp từ góc độ giới:** Việc rà soát (chủ yếu thường được các chuyên gia giới tiến hành) cần trả lời các câu hỏi sau:
 1. Những điều khoản cụ thể nào có/hoặc không có để bảo vệ các cá nhân một cách cụ thể khỏi sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính?
 2. Liệu các điều luật có trực tiếp thể hiện sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính không?
 3. Liệu có điều luật nào thể hiện nguy cơ phân biệt đối xử gián tiếp trên cơ sở giới tính?
- **Nâng cao năng lực cho các nhà lập pháp liên quan:** Việc nâng cao năng lực của các đối tác chính trong việc soạn thảo, rà soát và thông qua luật pháp là rất quan trọng nhằm bảo đảm rằng vấn đề bình đẳng giới được đề cập một cách đầy đủ.
- **Đưa ra cơ chế "Danh mục đối chiếu về giới":** Đưa chuyên gia giới vào làm việc cho Ủy ban pháp luật của Quốc hội. Chuyên gia này có nhiệm vụ rà soát lại toàn bộ hệ thống luật pháp và chuẩn bị báo cáo trình bày về những vấn đề giới liên quan.
- **Tham khảo những khuyến nghị chung của công ước CEDAW:** Khuyến nghị chung về công ước CEDAW do Ủy ban CEDAW ban hành là một nguồn tham khảo hữu ích đối với việc sửa đổi và cập nhật pháp luật.

MỘT VÀI TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Hiến pháp có điều khoản về bình đẳng giới.
- Có các điều luật cụ thể chống phân biệt đối xử và/hay luật về cơ hội bình đẳng.
- Nếu có những điều luật trên, thì tỷ lệ người dân, phụ nữ biết về sự hiện hữu của các điều luật này là bao nhiêu.
- Mức độ tuân thủ chấp hành các điều khoản của Hiến pháp và các điều luật.

CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN

- Bộ máy tư pháp.
- Những cam kết quốc tế về quyền con người - Giám sát và báo cáo.
- Cơ chế tố tụng và bảo vệ.

NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Nghiên cứu khoa học thường được coi là những chủ đề mang nặng tính "chuyên môn" và nên dành cho các "chuyên gia", nhưng trên thực tế, vấn đề này lại tác động đến chính sách công đồng thời tác động đến cuộc sống của từng cá nhân, cả phụ nữ và nam giới trên nhiều phương diện. Phần này sẽ làm rõ các vấn đề giới, các mục tiêu và cơ sở liên quan trong ngành vốn được coi là lãnh địa của nam giới.

Giới được coi là một yếu tố tác động

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Trong thời gian qua, tình trạng định kiến giới còn khá phổ biến trong lĩnh vực nghiên cứu, cả ngành khoa học tự nhiên và xã hội. Những định kiến này thường xuất phát từ việc thiếu quan tâm giải quyết các vấn đề giới và không xem đó là các nhân tố ảnh hưởng. Kết quả là tạo ra những công trình nghiên cứu còn nhiều thiếu sót, đồng thời, những biện pháp can thiệp được đưa ra cũng kém hiệu quả do được xây dựng trên cơ sở kết luận của những nghiên cứu đó. Định kiến giới có thể xuất hiện dưới những hình thức sau:
 1. Trong lĩnh vực khoa học tự nhiên: việc thiếu quan điểm giới trong công tác thiết kế các công trình nghiên cứu có nghĩa là đã bỏ qua sự khác biệt giữa các chủ đề nghiên cứu liên quan đến nam giới và phụ nữ. Ví dụ, những công trình nghiên cứu về dược phẩm từng công bố một số dược phẩm an toàn đối với phụ nữ hiện đang được xem xét lại vì các dược phẩm đó chỉ được thử nghiệm với nam giới.
 2. Trong lĩnh vực khoa học xã hội: sự nhận thức mang nặng định kiến về các vai trò và trách nhiệm giới cũng sẽ dẫn đến sự thiên lệch trong thiết kế các đề án nghiên cứu và kết quả nghiên cứu.
- Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách bởi các chính sách và chương trình đưa ra đều dựa trên cơ sở kết luận của những nghiên cứu này. Các nhà hoạch định chính sách cần có khả năng đánh giá độ chính xác và tin cậy của các công trình nghiên cứu được trình bày. Hơn nữa, thông qua các hội đồng nghiên cứu khoa học, các chính phủ thường cung cấp kinh phí cho rất nhiều hoạt động nghiên cứu. Cần tiến hành các bước nhằm đảm bảo vấn đề giới sẽ được xem xét như yếu tố ảnh hưởng hay yếu tố tác động trong quá trình thẩm định các đề án nghiên cứu.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Độ tin cậy: Khoa học sẽ mang lại giá trị cao hơn nếu tính đến các khía cạnh và quan điểm của cả nam giới và phụ nữ. Bất kỳ hoạt động nghiên cứu nào thể hiện định kiến giới trong việc đặt vấn đề nghiên cứu, thu thập và diễn giải số liệu đều là thiếu chính xác và do vậy, thiếu độ tin cậy.

Trách nhiệm giải trình: Các công trình nghiên cứu do nhà nước cấp kinh phí hoặc tiến hành đều phải chịu trách nhiệm giải trình về việc sử dụng kinh phí. Do vậy, cần tiến hành các biện pháp để xoá bỏ định kiến giới nhằm đảm bảo các nghiên cứu là đáng tin cậy, hiệu quả và phục vụ lợi ích của mọi người dân - bao gồm cả nam giới và phụ nữ.

Tính hiệu quả và chất lượng cuộc sống: Nếu hoạt động khoa học có tính đến quan điểm giới thì sẽ giúp tránh được những biện pháp can thiệp chính sách tốn kém dựa trên những kết luận nghiên cứu thiếu chính xác hoặc chưa hoàn chỉnh (do mang định kiến giới). Hơn nữa, rõ ràng là nếu khoa học công nhận và phân tích các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau của phụ nữ và nam giới thì sẽ mang lại cuộc sống tốt đẹp hơn cho tất cả

mọi người, bởi khi đó các biện pháp can thiệp sẽ nhằm đúng mục tiêu, đối tượng và trở nên hiệu quả hơn.

MỤC TIÊU GIỚI TRONG CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

- Mục tiêu cơ bản là đảm bảo đưa vấn đề giới vào thành một "yếu tố tác động" hay một tiêu chí đánh giá tính đúng đắn của các đề án và dự án nghiên cứu.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Sử dụng chuyên gia giới:** Nên có chuyên gia giới tham gia Hội đồng thẩm định các đề án nghiên cứu và quyết định cấp kinh phí. Chuyên gia này có thể chịu trách nhiệm phát hiện và báo cáo với Hội đồng về bất kỳ định kiến giới nào thể hiện trong đề án nghiên cứu hoặc kết quả nghiên cứu được trình bày.
- **Khuyến khích nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau:** Nếu sử dụng cùng lúc nhiều phương pháp thu thập và phân tích số liệu thì có thể thấy rõ hơn các định kiến giới hàm chứa trong bất kỳ phương pháp hoặc kỹ thuật nghiên cứu nào. Do vậy, những người trực tiếp thiết kế và chỉ đạo hoạt động nghiên cứu đều nên xem xét sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau để có thể theo dõi và điều chỉnh quá trình nghiên cứu.
- **Sự tham gia của các bên liên quan:** Việc đảm bảo sự tham gia bình đẳng của nam giới, phụ nữ và các bên liên quan trong khi thiết kế các công trình nghiên cứu có thể giúp thấy rõ định kiến giới ngay từ giai đoạn đề xuất đề tài nghiên cứu. Tương tự như vậy, phân tích số liệu của các bên liên quan sẽ giúp nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc độ khác nhau, tránh có thành kiến trong việc diễn giải các kết quả nghiên cứu.

MỘT VÀI CHỈ SỐ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Tỷ lệ các công trình nghiên cứu bằng kinh phí của nhà nước có đưa ra số liệu tách biệt theo giới tính.
- Tỷ lệ phụ nữ và nam giới là thành viên các Hội đồng thẩm định quốc gia (hoặc cơ quan tương đương).
- Tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho các dự án, trong đó:
 - tập trung vào phân tích giới
 - xem xét thoả đáng đến khía cạnh giới.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Thống kê.
- Công nghệ thông tin và truyền thông.
- Vấn đề sự nghiệp trong lĩnh vực khoa học công nghệ.

TRUYỀN THÔNG

Phần này sẽ xem xét mối liên hệ giữa các vấn đề giới với việc sản xuất, phổ biến và sử dụng các phương tiện truyền thông đại chúng: ấn phẩm báo, đài, truyền hình. Truyền thông đại chúng có quyền lực mạnh mẽ trong việc định hình quan điểm của công luận, đề cập và làm rõ các vấn đề hay khía cạnh mới, cũng như quyết định các vấn đề nào được đưa ra thảo luận, tranh cãi trên các phương tiện. Chính vì vậy, có thể thúc đẩy bình đẳng giới thông qua báo đài và các kênh thông tin khác.

Lĩnh vực: Phản ánh các vai trò và định kiến giới

CÁC VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

- Truyền thông đại chúng đóng vai trò quan trọng trong việc **phản ánh các vai trò và định kiến giới**: đây có lẽ là lý do quan trọng nhất khiến chúng ta phải quan tâm một cách toàn diện tới các vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Các quan điểm về vai trò, nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm của nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái được truyền thông đại chúng đưa đến người dân thông qua:
 - Các nội dung quảng cáo trên truyền thông, truyền hình;
 - Các bộ phim;
 - Các vở diễn sân khấu;
 - Các chuyên đề, diễn đàn thảo luận.
- Định kiến giới làm hạn chế các cơ hội về chính trị, kinh tế và xã hội của cả phụ nữ và nam giới. Những người làm truyền thông có thể gây ảnh hưởng thông qua việc đưa hình ảnh của phụ nữ và nam giới trên các phương tiện, qua đó có thể khắc sâu thêm hoặc làm lu mờ các định kiến giới truyền thống.
- Các nhà lãnh đạo và biên tập viên có quyền lực và ảnh hưởng rất lớn khi quyết định sử dụng quan điểm hoặc hình ảnh nào khi đưa tin bài, cũng như quyết định những vấn đề nào cần nêu bật trên phương tiện truyền thông của mình. Công tác biên tập cũng cần qui định thêm về việc sử dụng **ngôn ngữ không phân biệt về mặt giới tính**.
- **Các quy định về quảng cáo** cũng phải chấp hành tương tự.
- Các cơ quan nhà nước nên nhận thức rằng **các thông tin mà họ đưa ra hoặc phổ biến qua báo đài** có thể cải thiện hoặc khắc sâu thêm các định kiến giới. Ví dụ, việc nêu bật vai trò quan trọng của các nhà lãnh đạo nữ trong các lĩnh vực tài chính, kinh tế và đàm phán ngoại giao đa phương có thể góp phần giảm bớt những định kiến giới hiện có.

TẠI SAO CẦN PHẢI QUAN TÂM ĐẾN CÁC VẤN ĐỀ TRÊN

Tính đúng đắn: Về bản chất, việc xoá bỏ những định kiến giới mang tính tiêu cực là một nghĩa vụ liên quan đến quyền con người: Điều 5 của Công ước của Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) yêu cầu các quốc gia tiến hành các biện pháp thích hợp để xoá bỏ những nếp nghĩ và cách làm dựa trên những định kiến về vai trò của nam giới và phụ nữ.

Tính hiệu quả: Bình đẳng giới là nền tảng cho sự phát triển kinh tế - xã hội đầy đủ của một quốc gia và truyền thông có thể trở thành một công cụ rất hữu hiệu trong việc nâng cao bình đẳng giới và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội.

Phản ứng dây chuyền: Truyền thông đại chúng thường tạo được sự chú ý của công luận đối với các vấn đề cũng như đặt ra các chủ đề để mọi người tranh luận. Do vậy, truyền

thông có thể trở thành một công cụ hữu ích để thực sự giải quyết nhiều vấn đề liên quan đến giới thuộc nhiều ngành và lĩnh vực chính sách khác nhau.

MỤC TIÊU GIỚI TRONG LĨNH VỰC TRUYỀN THÔNG

- Tăng cường đưa quan điểm giới vào nội dung chương trình và công tác khai thác các phương tiện truyền thông, nhằm đạt được mục tiêu cuối cùng là:
- **Xoá bỏ các định kiến giới** ngăn cản phụ nữ và nam giới được tham gia đầy đủ vào tất cả các lĩnh vực hoạt động chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội.
- Tuyên truyền về **quyền, lợi ích, giá trị và địa vị bình đẳng** của phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP CAN THIỆP VÀ XUẤT PHÁT ĐIỂM CÓ THỂ ÁP DỤNG

- **Đưa các vấn đề giới vào chính sách truyền thông:** Những nhà hoạch định chính sách nên khuyến khích các cơ quan truyền thông đưa vấn đề bình đẳng giới vào công tác biên tập, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và chương trình quảng cáo.
- **Có chuyên gia giới ở vị trí biên tập hoặc giám sát trong các cơ quan truyền thông:** Sự có mặt của chuyên gia giới ở các vị trí trên có thể góp phần quan trọng vào việc theo dõi, giám sát những định kiến giới trong lĩnh vực truyền thông.
- **Tiến hành các phân tích nội dung:** giúp nắm một cách hệ thống hình ảnh giới trong lĩnh vực truyền thông. Có thể tiến hành những phân tích riêng dành cho báo chí, đài, TV, tạp chí, v.v... Các cơ quan quản lý có thể hợp tác với khoa báo chí của các trường đại học, hoặc các tổ chức phi chính phủ để tiến hành công việc phân tích này. Ngoài ra, cũng có thể thuê các chuyên gia về truyền thông để làm việc đó.
- **Nghiên cứu và phân tích việc sử dụng phương tiện truyền thông của các cấp chính quyền:** Có thể cho tiến hành nghiên cứu phân tích mối quan tâm dành cho các vấn đề bình đẳng giới, thái độ ủng hộ hoặc phê phán các định kiến giới thể hiện qua các văn bản của các cơ quan, v.v... Những kết quả nghiên cứu đó sẽ là cơ sở để hình thành chương trình, nội dung tập huấn cho các cán bộ phụ trách vấn đề thông tin.
- **Tập huấn và nâng cao nhận thức về các vấn đề giới:** Có thể tiến hành hoạt động tập huấn ở nhiều cấp và cho nhiều đối tượng khác nhau nhằm cải thiện việc đề cập các vấn đề giới cũng như phản ánh các định kiến giới trong lĩnh vực truyền thông.

MỘT VÀI CHỈ SỐ/TIÊU CHÍ CHÍNH NHẪM THEO DÕI CÁC THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC

- Số bài trên các báo lớn viết về các vấn đề bình đẳng giới.
- Số bài trên các báo lớn (hoặc tạp chí, chương trình tin tức truyền thanh, truyền hình) khắ c sâu thêm các định kiến giới truyền thống.
- Số bài trên các báo lớn (hoặc tạp chí, chương trình tin tức truyền thanh, truyền hình) thắ c thức và phê phán các định kiến giới hiện có.
- Tỷ lệ bài viết ca ngợi những thành tựu của nam giới và phụ nữ.
- Số lượng ban biên tập của các cơ quan truyền thông đã chủ trương đưa các vấn đề bình đẳng giới vào công việc biên tập.
- Số lượng ban biên tập của các cơ quan truyền thông đã tuyên truyền các chuẩn mực về bình đẳng giới.

NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN:

- Sự kiểm soát, tham gia và tiếp cận của nam giới và phụ nữ đối với lĩnh vực truyền thông.

PHẦN V

CÁC PHỤ LỤC

1. PHÂN TÍCH GIỚI

PHÂN TÍCH GIỚI - BIỆN PHÁP TIẾN HÀNH³⁰

Tất cả các quá trình lập kế hoạch, dù đó là lập kế hoạch dự án, chương trình hay hoạch định chính sách, đều cần có các thông tin phù hợp cũng như có sự phân tích thông tin để làm cơ sở cho quá trình lập kế hoạch.

Cần tiến hành phân tích giới nhằm đảm bảo rằng quá trình lập kế hoạch có trách nhiệm giới. Nếu không tiến hành phân tích giới thì các biện pháp can thiệp khó có thể đáp ứng nhu cầu và ưu tiên của phụ nữ và nam giới cũng như góp phần thúc đẩy bình đẳng giới một cách hiệu quả.

Khó có một công thức đa năng, sẵn có nào để thực hiện bình đẳng giới. Cần tìm hiểu một cách đầy đủ về các vấn đề giới cụ thể bởi các vấn đề giới rất khác nhau, tùy thuộc vào từng điều kiện và hoàn cảnh.

Trong công việc thường ngày của mình, mỗi người trong chúng ta nên tìm hiểu các nguồn thông tin và tiến hành thu thập thông tin theo cách dưới đây:

- Tìm hiểu các mối quan hệ giới, sự phân công lao động giữa nam giới và phụ nữ (ai làm công việc gì), ai là người tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực.
- Đưa cả hoạt động sản xuất và tái sản xuất vào danh mục công việc. Thừa nhận các công việc của phụ nữ và nam giới cũng như sự đóng góp của họ vào kinh tế và đời sống gia đình, qua đó đóng góp cho xã hội.
- Tìm hiểu quan điểm, ý kiến của cá nhân phụ nữ và nam giới, các tổ chức phụ nữ và các chuyên gia giới.
- Xác định những trở ngại đối với sự tham gia của phụ nữ và năng suất lao động của họ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.
- Tìm hiểu các nhu cầu trước mắt, lợi ích chiến lược của phụ nữ và nam giới và xác định các cơ hội hỗ trợ cho cả hai loại nhu cầu và lợi ích đó.
- Xem xét tác động khác nhau của một biện pháp can thiệp hay sáng kiến phát triển cụ thể nào đó đối với phụ nữ và nam giới và xác định các khó khăn cần giải quyết.
- Lập cơ sở dữ liệu có tách biệt theo giới tính, coi đó là cơ sở để đề ra các mục tiêu bình đẳng giới mang tính khả thi, xây dựng các chỉ tiêu mang tính nhạy cảm giới và kết quả mong đợi về tác động của các chỉ tiêu đó đối với phụ nữ và nam giới.
- Nêu những rủi ro có thể xảy ra liên quan đến các vấn đề bất bình đẳng giới (kể cả thái độ phản ứng trước sự thay đổi của các đối tượng khác nhau) và đưa ra các biện pháp nhằm giảm thiểu các nguy cơ đó.

³⁰ Toàn bộ nội dung phần 'Công cụ phân tích giới' được xây dựng trên cơ sở lựa chọn các công cụ đã được tóm tắt từ: Chương trình Giới và Phát triển của UNDP; Bộ tài liệu về học tập và thông tin: Phân tích Giới, tháng 1/2001, và thông tin từ cuốn Cẩm nang thực hành lồng ghép giới (UNDP/RBEC).

PHÂN TÍCH GIỚI - VẤN ĐỀ CẦN GIẢI ĐÁP

Khi tham gia hoạch định chính sách, thiết kế và xem xét các văn bản chương trình, dự án cũng như các hoạt động giám sát và đánh giá, mọi cán bộ cần giải đáp được (ít nhất) các câu hỏi sau:

- Ai là đối tượng (trực tiếp và gián tiếp) của đề án chính sách, chương trình hoặc dự án đó: phụ nữ, nam giới hay cả hai? Ai là người được thụ hưởng, ai sẽ bị thiệt thòi? Đó là nhóm phụ nữ nào? Nhóm nam giới nào?
- Phụ nữ và nam giới có được hỏi ý kiến trong quá trình thiết kế các biện pháp can thiệp không? Họ được tham gia như thế nào vào quá trình xây dựng giải pháp?
- Liệu biện pháp can thiệp đó có thách thức sự phân công nhiệm vụ, trách nhiệm và phân bổ nguồn lực hiện có giữa nam giới và phụ nữ không?
- Biện pháp can thiệp sẽ giải quyết nhu cầu nào của phụ nữ và nam giới: nhu cầu trước mắt, lợi ích chiến lược hay cả hai?
- Mối quan hệ giữa biện pháp can thiệp được đề xuất với các hoạt động khác cũng như với các tổ chức trong nước, khu vực và quốc tế?
- Có thể tìm cơ hội, hay điểm đột phá cho sự thay đổi về quan hệ giới ở đâu? Và sử dụng chúng như thế nào là tốt nhất?
- Có thể đề xuất những cơ chế cụ thể nào để khuyến khích và tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia vào lĩnh vực hoạch định chính sách, cho dù ở cấp cơ sở, từ trước tới nay phụ nữ thường gắn với việc nhà và thường ở vị trí phụ thuộc hơn?
- Việc nâng cao năng lực cho phụ nữ sẽ đem lại những tác động lâu dài nào để họ làm chủ được cuộc sống của chính mình và tham gia hoạt động để giải quyết khó khăn?
- Đây là cách tốt nhất để nâng cao và tăng cường sự cam kết của chính phủ đối với sự tiến bộ của phụ nữ?

MỘT SỐ CÔNG CỤ PHÂN TÍCH GIỚI CHÍNH: TỔNG QUAN

Cần tiến hành phân tích giới trong nhiều giai đoạn của chu trình chính sách. Công việc này tương đối khác so với các hoạt động nghiên cứu thông thường bởi muốn phân tích giới thì phải nắm được các lý thuyết về vai trò, các mối quan hệ và bình đẳng giới. Có nhiều lý thuyết khác nhau về phân tích giới cũng như có nhiều công cụ khác nhau để hỗ trợ cho việc thu thập các thông tin cần thiết một cách có hệ thống.

Phân tích giới có thể được thực hiện ở các mức độ khác nhau phục vụ các mục đích khác nhau - từ mức độ tiến hành trong thời gian ngắn và ít tốn kém đến tiến hành trong thời gian dài, đòi hỏi nhiều nguồn lực và chi phí. Các nhà hoạch định chính sách cần quyết định mức độ phân tích để phục vụ cho công việc cụ thể mà họ đang tiến hành. Phần này sẽ giới thiệu 5 khung phân tích giới phổ biến, cách áp dụng cũng như những hạn chế của chúng nhằm giúp chúng ta quyết định lựa chọn khung phân tích giới nào cho phù hợp nhất đối với hoàn cảnh cụ thể. Khi quyết định về quy mô/mức độ phân tích giới, cần cân nhắc các câu hỏi chính sau:

- **Vấn đề nghiên cứu:** Chúng ta cần biết (hoặc chứng minh) điều gì?
- **Khung lý thuyết:** Giả định ban đầu về mặt lý thuyết liên quan đến các mối quan hệ giới và bình đẳng giới mà người phân tích đưa ra là gì?
- **Phương pháp:** Các vấn đề nghiên cứu sẽ được giải đáp như thế nào?

Việc quyết định sản phẩm đầu ra của hoạt động nghiên cứu cũng rất quan trọng:

- **Phân tích thực trạng** sẽ hữu ích trong trường hợp chúng ta không có dữ liệu về lĩnh vực được quan tâm nhưng kết quả lại không đưa ra được những lựa chọn/giải pháp cho chính sách cụ thể.
- **Đưa ra các giải pháp về chính sách** cần tóm tắt chính sách cùng với một số giải pháp chính sách, phân tích những điểm mạnh và hạn chế của từng giải pháp, xem xét tính hiệu quả, hiệu lực và mức độ giải quyết các vấn đề giới.

1.1. KHUNG PHÂN TÍCH HARVARD

Khung phân tích Harvard là một trong những khung phân tích giới đầu tiên trên thế giới, do các nhà nghiên cứu thuộc Viện Phát triển Thế giới Harvard (Mĩ) kết hợp với Văn phòng "Phụ nữ trong Phát triển" của Cơ quan Hỗ trợ Phát triển Mĩ (USAID) xây dựng năm 1985. Khung Harvard cho thấy khía cạnh kinh tế trong việc phân bổ nguồn lực cho phụ nữ và nam giới, giúp các nhà hoạch định thiết kế các dự án hiệu quả hơn, cải thiện năng suất bằng cách lập biểu công việc và các nguồn lực trong cộng đồng cũng như nêu bật những khác biệt chính giữa nam giới và phụ nữ.

Công cụ phân tích này được sử dụng hiệu quả nhất đối với các dự án nông nghiệp và nông thôn, và/hoặc các dự án áp dụng phương pháp tiếp cận sinh kế bền vững với mục tiêu giảm nghèo. Khung Harvard cũng hữu ích đối với việc tìm hiểu yếu tố kìm hãm tính xã hội của hoạt động sản xuất và tái sản xuất, đặc biệt với những ai còn ít kinh nghiệm trong việc phân tích sự khác nhau giữa nam giới và phụ nữ.

Khung Harvard là một sơ đồ lưới (ma trận) thu thập các số liệu từ cấp độ vi mô (cộng đồng và hộ gia đình), đồng thời, là một cách tổ chức thông tin tốt, có thể điều chỉnh tùy theo hoàn cảnh. Khung gồm có 4 công cụ liên quan đến nhau như sau:

Công cụ 1: Danh mục hoạt động. Công cụ này giúp xác định các hoạt động sản xuất và tái sản xuất về mặt xã hội của phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai, có thể bao gồm các dữ liệu tách biệt theo giới tính, độ tuổi hoặc các yếu tố khác. Công cụ này có thể giúp ghi chép chi tiết về thời gian thực hiện hoạt động và địa điểm diễn ra các hoạt động đó.

Công cụ 2: Sự tiếp cận và kiểm soát – các nguồn lực và lợi ích. Công cụ này có thể giúp liệt kê các nguồn lực mà phụ nữ và nam giới sử dụng để tiến hành các hoạt động của họ. Nó giúp xác định phụ nữ hay nam giới là người được tiếp cận với các nguồn lực, ai kiểm soát việc sử dụng các nguồn lực, ai trong hộ gia đình hoặc cộng đồng kiểm soát những lợi ích có được từ các nguồn lực đó (lợi ích có thể bao gồm thu nhập từ bên ngoài, sự đáp ứng các nhu cầu cơ bản, cơ hội được tập huấn - đào tạo).

Công cụ 3: Các yếu tố ảnh hưởng. Là danh mục các yếu tố tạo nên sự khác biệt giới mà hai công cụ phân tích nêu trên vừa xác định. Việc xác định những thay đổi diễn ra theo thời gian có thể giúp định hướng được những chuyển biến trong tương lai.

Công cụ 4: Phân tích chu trình dự án. Đây là danh mục các câu hỏi có thể áp dụng cho một đề án hoặc lĩnh vực can thiệp, giúp cho việc xem xét văn bản đó từ góc độ giới, có sử dụng các dữ liệu tách biệt giới và xây dựng biểu đồ thể hiện những tác động khác nhau về mặt xã hội đối với phụ nữ và nam giới.

Áp dụng khung phân tích Harvard

Khung Harvard giúp ích cho việc thu thập, tổ chức thông tin và có thể được sử dụng trong bất kỳ giai đoạn nào của chu trình dự án. Nó có khả năng cung cấp những thông tin rõ ràng về sự phân công lao động theo giới và giúp ta thấy rõ được công việc của phụ nữ, cũng như phân biệt giữa việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực.

Khung Harvard hữu ích đối với các dự án hơn là các chương trình bởi nó dựa vào việc phân tích ở tầm vi mô. Nó có thể được điều chỉnh và sử dụng cùng với các khung khác, ví dụ như khung Moser. Khung Harvard có thể được sử dụng để cung cấp thông tin "ban đầu" (còn mang tính trung lập về giới) khi chúng ta bắt đầu nêu và thảo luận vấn đề giới với các đối tác, đặc biệt trong trường hợp có thể gặp sự phản ứng.

Bằng việc xem xét vấn đề kiểm soát nguồn lực, khung Harvard còn là cơ sở để thảo luận sơ bộ về các mối quan hệ quyền lực, mặc dù đó chưa phải là chủ đích thực sự của nó.

Một số hạn chế: Quan điểm của khung phân tích Harvard chú trọng nhiều đến tính hiệu quả hơn là tính công bằng, tập trung vào việc phân bổ các nguồn lực mới để thực hiện chương trình hiệu quả hơn chứ không nhằm vào giải quyết các mối quan hệ bất bình đẳng giới. Khung Harvard có xu hướng tập trung vào các nguồn lực vật chất hơn là các mối quan hệ xã hội. Hoạt động phân tích có thể tiến hành mà không có phụ nữ và nam giới tham gia ở cấp độ cộng đồng.

1.2. KHUNG MOSER (LẬP KẾ HOẠCH GIỚI)

Khung Moser được Caroline Moser (Khoa Qui hoạch phát triển, Trường Đại học Luân Đôn, Anh) xây dựng vào đầu những năm 1980. Khung được xây dựng theo phương pháp tiếp cận "Phụ nữ trong phát triển" và không còn coi các vấn đề của phụ nữ là các vấn đề riêng biệt. Caroline Moser đã cùng với Caren Levy (Khoa Qui hoạch phát triển) tiếp tục phát triển nó thành một phương pháp lập kế hoạch và xây dựng chính sách giới, mà sau cùng trở thành phương pháp hoạch định mang tính lồng ghép.

Theo Khung Moser, hoạch định không còn là một công việc kỹ thuật thuần túy. Nó cho thấy việc lập kế hoạch giới khác với các phương pháp lập kế hoạch truyền thống ở một vài khía cạnh quan trọng. Thứ nhất, việc lập kế hoạch giới về bản chất "vừa có tính kỹ thuật vừa có tính chính trị"³¹; thứ hai, quá trình lập kế hoạch được giả định là mang tính mâu thuẫn; thứ ba, nó liên quan đến các quá trình chuyển đổi và cuối cùng, Khung Moser coi việc lập kế hoạch như một cuộc "tranh luận".

³¹ Moser, C. Lập kế hoạch giới và phát triển, Routledge, London. 1993. P. 87

Khung Moser được xây dựng trên 3 khái niệm chính: vai trò ba mặt của phụ nữ; các nhu cầu giới thực tế và lợi ích giới chiến lược; các phương pháp tiếp cận chính sách "Phụ nữ trong phát triển" và "Giới và phát triển".

Khung có 6 công cụ có thể sử dụng để lập kế hoạch ở tất cả các cấp độ: từ cấp dự án đến cấp vùng, khu vực. Khung Moser cũng có thể được sử dụng trong đào tạo về giới.

Công cụ 1: Xác định vai trò giới/vai trò 3 mặt. Công cụ này giúp ta thấy rõ sự phân công lao động theo giới. Có thể sử dụng công cụ này để lên phác đồ về mọi hoạt động của phụ nữ và nam giới (có thể bao gồm cả hoạt động của trẻ em gái và trẻ em trai) trong hộ gia đình trong vòng 24 tiếng đồng hồ. Vai trò 3 mặt của phụ nữ được khung Moser xác định là:

- Công việc sản xuất
- Công việc tái sản xuất
- Các vai trò cộng đồng

Công cụ 2: Đánh giá nhu cầu giới. Moser xây dựng công cụ này xuất phát từ khái niệm về lợi ích giới của phụ nữ - được Maxine Molyneux đưa ra lần đầu tiên vào năm 1984. Phụ nữ có các nhu cầu cụ thể bởi họ có vai trò 3 mặt cũng như vị thế phụ thuộc vào nam giới trong xã hội. Nhu cầu của phụ nữ khác so với nhu cầu của nam giới. Có sự khác biệt rõ ràng giữa các nhu cầu giới thực tiễn và các lợi ích giới chiến lược.

Không nên coi nhu cầu giới thực tiễn và lợi ích giới chiến lược là hai vấn đề hoàn toàn riêng rẽ và khác biệt nhau, trái lại cần coi đó là vấn đề có tính liên tục. Qua việc tham vấn với phụ nữ về nhu cầu giới thực tiễn của họ thì có thể tạo ra cơ sở (xuất phát điểm) để giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới về lâu dài (tức là các lợi ích giới chiến lược).

Công cụ 3: Tách biệt giữa việc kiểm soát các nguồn lực và việc ra quyết định trong một hộ gia đình (việc phân bổ nguồn lực và quyền ra quyết định trong phạm vi hộ gia đình). Công cụ này được sử dụng để xác định xem trong hộ gia đình ai là người kiểm soát các nguồn lực, ai là người quyết định và quyết định như thế nào về việc sử dụng các nguồn lực đó.

Công cụ 4: Cân đối các vai trò. Công cụ này chỉ ra cách phụ nữ cân đối các nhiệm vụ của mình về sản xuất, tái sản xuất và công việc cộng đồng, kiểm tra xem liệu biện pháp can thiệp được đề xuất có làm tăng thêm gánh nặng cho phụ nữ trong một vai trò nào đó và ảnh hưởng đến các vai trò khác của họ hay không.

Công cụ 5: Sơ đồ chính sách Phụ nữ trong phát triển/Giới và phát triển (WID/GAD). Sơ đồ chính sách WID/GAD giúp cho việc xác định hoặc đánh giá các biện pháp đã từng (hoặc có thể) được sử dụng để giải quyết vai trò 3 mặt này, giải quyết các nhu cầu giới thực tiễn cũng như chiến lược của phụ nữ trong các chương trình và dự án. 5 biện pháp khác nhau được xác định là:

- Phúc lợi
- Tính công bằng
- Xoá nghèo
- Tính hiệu quả
- Tăng cường năng lực

Công cụ 6: Thu hút phụ nữ, các nhà hoạch định và các tổ chức có nhận thức về giới tham gia vào quá trình lập kế hoạch. Công cụ này nhằm giúp phụ nữ tự xác định các nhu cầu giới thực tiễn và lợi ích giới chiến lược để đảm bảo rằng những "nhu cầu thực sự" của họ chứ không phải là "nhu cầu mà người khác cảm nhận họ" được đưa vào quá trình lập kế hoạch.

Áp dụng khung Moser

Khung Moser được các tổ chức phi chính phủ, các cơ quan chính phủ sử dụng rộng rãi trong việc lập kế hoạch cho nhiều vấn đề và lĩnh vực khác nhau. Khung Moser thừa nhận rằng có thể có sự phản ứng mang tính thể chế/tổ chức trong việc giải quyết và chuyển đổi các mối quan hệ giới. Phương pháp để lập kế hoạch của khung này cũng là một thách thức đối với các mối quan hệ bất bình đẳng giới và tăng cường năng lực cho phụ nữ. Các khái niệm nhu cầu giới thực tiễn và lợi ích giới chiến lược là công cụ hữu hiệu cho việc đánh giá tác động của biện pháp hỗ trợ phát triển đối với các quan hệ giới. Khái niệm về vai trò 3 mặt giúp thấy rõ được hàng loạt công việc do phụ nữ thực hiện. Hơn nữa, công cụ này còn cảnh báo các nhà lập kế hoạch về mối quan hệ tương tác giữa các vai trò sản xuất, tái sản xuất và tham gia quản lý cộng đồng.

Một số hạn chế: Khung Moser xem xét các hoạt động của phụ nữ và nam giới một cách riêng rẽ chứ không xem xét mối liên hệ tương tác giữa các hoạt động đó. Không phải ai cũng chấp nhận khái niệm vai trò 3 mặt, đặc biệt là vai trò quản lý cộng đồng. Các hình thức bất bình đẳng khác như chủng tộc và giai cấp không được đề cập đến. Một số người lập luận rằng việc tách biệt rõ ràng giữa nhu cầu giới thực tiễn và lợi ích giới chiến lược là không cần thiết vì đó là sự tiếp nối giữa chúng với nhau.

Khung Moser không xem xét đến các lợi ích giới chiến lược của nam giới. Có những lập luận ủng hộ và phản đối các vấn đề được nêu. Khoa Qui hoạch phát triển của Trường Đại học Tổng hợp Luân Đôn đã điều chỉnh và bổ sung các nhu cầu thực tiễn và lợi ích chiến lược của nam giới vào khung Moser.

1.3. KHUNG SƠ ĐỒ PHÂN TÍCH GIỚI (GENDER ANALYSIS MATRIX - GAM).

Rani Parker đã cùng với một số cán bộ làm công tác phát triển của tổ chức phi chính phủ Trung Đông (Middle Eastern NGO) xây dựng khung sơ đồ phân tích giới (GAM). Khung sơ đồ phân tích giới mang tính thực tiễn và sử dụng phương pháp lập kế hoạch cùng tham gia. Nó có thể khắc phục được phần nào những hạn chế liên quan đến việc thiếu ngân sách và thời gian, tình trạng mù chữ, thiếu số liệu định lượng về vai trò giới.

Mục tiêu tổng quát của Khung GAM là tìm hiểu những tác động khác nhau của các biện pháp can thiệp và hỗ trợ phát triển đối với nam giới và phụ nữ bằng cách sử dụng một công cụ kỹ thuật trên cơ sở cộng đồng nhằm xác định và phân tích những khác biệt giới. Nó còn là công cụ trung gian để khởi đầu quá trình tự phân tích của các thành viên trong cộng đồng, đồng thời hỗ trợ cộng đồng xác định và nhìn nhận lại trên tinh thần xây dựng các quan niệm của họ về vai trò giới.

Khung GAM có thể sử dụng cho các mục đích khác nhau, ví dụ, tiến hành tập huấn nhằm thay đổi vai trò giới, hoặc có thể gọi đây là một công cụ lập kế hoạch có sự tham gia của cộng đồng.

Việc phân tích được tiến hành ở 4 cấp độ trong xã hội: phụ nữ, nam giới, hộ gia đình và cộng đồng. Khung GAM xem xét tác động ở 4 lĩnh vực:

- Lao động
- Thời gian
- Các nguồn lực
- Các yếu tố văn hoá - xã hội

Áp dụng khung GAM

Khung GAM đơn giản, mang tính hệ thống và sử dụng các khái niệm quen thuộc. GAM khuyến khích việc "phân tích từ cơ sở lên" thông qua sự tham gia của cộng đồng. Đây là

phương pháp mang tính chuyển dịch hành động và kỹ thuật, kết hợp việc nâng cao nhận thức về bất bình đẳng giới với việc nâng cao các kỹ năng thực tế. Khung GAM xem xét cả vấn đề của nam giới như một phạm trù, vì thế, có thể sử dụng nó cho các biện pháp hỗ trợ đối với nam giới.

Một số hạn chế: Cần phải có một điều phối viên tốt. Cần tiến hành phân tích nhiều lần để nắm được sự thay đổi theo thời gian. Khung GAM không thể hiện được rõ là nhóm nam giới hay nhóm phụ nữ nào phải chịu những tác động tích cực và tiêu cực. Khung GAM không đề cập đến phân tích vĩ mô hay phân tích thể chế.

1.4. KHUNG TĂNG QUYỀN NĂNG CHO PHỤ NỮ (LONGWE)

Sara Longwe, một chuyên gia trong lĩnh vực giới và phát triển tại Lusaka, Zambia, đã xây dựng Khung tăng quyền năng cho phụ nữ nhằm giúp các nhà hoạch định chính sách xác định ý nghĩa thực sự của vấn đề bình đẳng và tăng quyền năng cho phụ nữ, đánh giá một cách nghiêm túc mức độ hỗ trợ của các biện pháp can thiệp đối với việc tăng quyền năng.

Longwe định nghĩa "tăng quyền năng cho phụ nữ" là tạo điều kiện cho họ có vị thế bình đẳng với nam giới, được tham gia bình đẳng vào quá trình phát triển nhằm có quyền ngang bằng với nam giới trong việc kiểm soát các yếu tố sản xuất.

Khung Longwe được xây dựng trên cơ sở 5 cấp độ bình đẳng khác nhau (phúc lợi, sự tiếp cận, nâng cao nhận thức, tham gia và kiểm soát) cũng như mức độ ảnh hưởng của các cấp độ này đối với mức độ tăng quyền năng cho phụ nữ trong bất kỳ lĩnh vực nào của đời sống kinh tế - xã hội. Khung Longwe cũng giúp cho các cán bộ làm công tác giới và phát triển phân tích mức độ cam kết của các tổ chức phát triển đối với vấn đề bình đẳng và tăng quyền năng cho phụ nữ.

Công cụ 1 nhằm tăng quyền năng cho phụ nữ: Các cấp độ bình đẳng

- Sự kiểm soát
- Sự tham gia
- Nâng cao nhận thức
- Sự tiếp cận
- Phúc lợi

Các cấp độ bình đẳng đó được xếp theo thứ bậc, có nghĩa là nếu một chương trình hỗ trợ phát triển tập trung vào cấp độ cao hơn thì nó sẽ có khả năng tăng cường quyền năng cho phụ nữ nhiều hơn so với chương trình hỗ trợ tập trung vào các cấp độ thấp hơn. Việc kiểm soát các nguồn lực một cách bình đẳng, ví dụ như kiểm soát đất đai, sẽ ở cấp độ cao hơn so với việc tiếp cận đất đai và cao hơn cấp độ phúc lợi. Quan điểm của phương pháp tiếp cận này là nếu như bình đẳng có giá trị đích thực đối với sự phát triển của phụ nữ thì việc tăng quyền năng cho phụ nữ chính là phương thức để vượt qua những rào cản trong quá trình thực hiện bình đẳng nam nữ.

Theo khung phân tích này, có thể hiểu sự tiến bộ của phụ nữ theo 5 cấp độ bình đẳng như nêu trên. Tăng quyền năng là một phần thiết yếu của quá trình phát triển ở mỗi cấp độ để phụ nữ tiến tới cấp độ tiếp theo, để họ vượt qua dần từng cấp độ và tiến tới địa vị bình đẳng với nam giới.

Công cụ 2 nhằm tăng quyền năng cho phụ nữ: Mức độ nhận thức về “các vấn đề của phụ nữ”

Khi đánh giá mức độ tăng quyền năng cho phụ nữ của một biện pháp hỗ trợ phát triển, cần xác định mức độ thừa nhận hoặc bỏ qua các vấn đề của phụ nữ trong các mục tiêu của dự án. Khung Longwe định nghĩa “vấn đề của phụ nữ” là tất cả các vấn đề liên quan

đến bình đẳng với nam giới, bao gồm tất cả các vai trò kinh tế và xã hội, tất cả các cấp độ bình đẳng (phúc lợi, sự tiếp cận, nâng cao nhận thức, tham gia và kiểm soát).

Có 3 mức độ thừa nhận các vấn đề của phụ nữ trong quá trình thiết kế dự án là:

Tiêu cực: Không đề cập gì đến các vấn đề của phụ nữ trong mục tiêu dự án, nghĩa là dự án có thể gây ra tác động tiêu cực đến phụ nữ.

Chung chung: Các vấn đề của phụ nữ được đưa ra nhưng chưa chắc các kết quả dự án có ảnh hưởng tích cực đối với phụ nữ.

Tích cực: Các mục tiêu của dự án thực sự quan tâm tới các vấn đề của phụ nữ và nâng cao địa vị của phụ nữ cho tương xứng với nam giới.

Áp dụng Khung tăng quyền năng cho phụ nữ (Longwe)

Khung Longwe có thể sử dụng cho việc lập kế hoạch, giám sát và đánh giá. Nó có thể hữu ích khi xem xét liệu các biện pháp hỗ trợ phát triển có khả năng mang lại sự chuyển biến hay không, đồng thời cũng giúp chuyển các cam kết về việc tăng quyền năng cho phụ nữ thành các chính sách và kế hoạch cụ thể. Khung Longwe cũng có thể được sử dụng cho hoạt động đào tạo, khuyến khích người sử dụng nghiên cứu ý nghĩa của hoạt động tăng quyền năng. Khung Longwe có một số khái niệm cơ sở chung với khung Moser như nhu cầu giới thực tiễn và lợi ích giới chiến lược. Tuy nhiên, khung Longwe vượt ra ngoài các khái niệm về nhu cầu riêng rẽ và chỉ ra rằng hỗ trợ phát triển có thể giải quyết cả hai nhu cầu và lợi ích.

Một số hạn chế: Khung Longwe vẫn chưa phải là hoàn hảo bởi không quan tâm đến một loạt các khía cạnh khác nhau, không theo dõi được sự thay đổi tình hình theo thời gian. Mối quan hệ giữa nam giới và phụ nữ chỉ được xem xét từ quan điểm bình đẳng mà không tính đến hệ thống phức tạp bao gồm các quyền, nhu cầu và trách nhiệm giữa hai giới. Do không tính đến các hình thức bất bình đẳng khác, phụ nữ có thể được xem như một nhóm đồng nhất. Việc sử dụng các cấp độ xếp theo thứ bậc có thể gây ấn tượng rằng tăng quyền năng là một quá trình tuyến tính (theo đường thẳng).

1.5. KHUNG TIẾP CẬN THEO CÁC MỐI QUAN HỆ XÃ HỘI (SOCIAL RELATIONS APPROACH - SRA).

Naila Kabeer, thuộc Viện Nghiên cứu phát triển, Đại học Sussex (Anh) đã phối hợp với một số học giả, các nhà hoạch định chính sách và hoạt động xã hội xây dựng "Phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội" trong công tác lập kế hoạch giới và phát triển, trên cơ sở quan điểm nữ quyền xã hội. Nó đã được các cơ quan chính phủ và tổ chức phi chính phủ tại một số quốc gia áp dụng vào các chương trình hoạch định.

Khung tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội là một phương pháp phân tích các vấn đề bất bình đẳng giới hiện có trong việc phân bổ nguồn lực, trách nhiệm và quyền lực cũng như nhằm thiết kế các chính sách và chương trình giúp phụ nữ tự phát triển. Khung SRA sử dụng các khái niệm thay vì các công cụ và chú trọng vào các mối quan hệ giữa các cá nhân với nhau, giữa họ với các nguồn lực và hoạt động - cũng như làm thế nào để sắp xếp lại các mối quan hệ này thông qua các thể chế như nhà nước hay thị trường.

Có 3 thành tố quan trọng trong phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội:

- Mục đích của phát triển là cuộc sống tốt đẹp cho con người
- Khái niệm về các mối quan hệ xã hội
- Phân tích thể chế

Mục đích của phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội là phân tích các vấn đề bất bình đẳng giới hiện có trong việc phân chia các nguồn lực, trách nhiệm và quyền lực, đồng thời nhằm thiết kế các chính sách tạo điều kiện cho phụ nữ trở thành tác nhân phát triển của chính họ. Các công cụ, đúng hơn là các khái niệm được sử dụng trong khung SRA chú trọng tới các mối quan hệ giữa con người với con người, mối quan hệ của họ với các nguồn lực và hoạt động thực tiễn, các mối quan hệ và hoạt động đó được tái phản ánh thông qua các tổ chức và thể chế như thế nào.

Các khái niệm chính của phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội là:

Khái niệm 1: Phát triển là cải thiện cuộc sống của con người. Định nghĩa về phát triển trong phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội là cải thiện cuộc sống của con người chứ không chỉ thiên về tăng trưởng kinh tế hay tăng năng suất. Các yếu tố chính của cuộc sống của con người là sự sống còn, an ninh và sự tự chủ. Các biện pháp hỗ trợ phát triển cần được đánh giá về mức độ đóng góp cho cuộc sống con người cũng như mức độ đóng góp về hiệu quả chuyên môn. Bởi vậy, sản xuất không chỉ bao gồm sản xuất thị trường, mà còn bao gồm một loạt các nhiệm vụ nhằm tái sản xuất sức lao động của con người, để tồn tại và bảo vệ môi trường.

Khái niệm 2: Các mối quan hệ xã hội. Trong khung này, "các mối quan hệ xã hội" được hiểu là vị thế của các nhóm người khác nhau trong mối tương quan với các nguồn lực. Các mối quan hệ xã hội quyết định vai trò, trách nhiệm và nhu cầu của con người, cũng như các quyền và sự kiểm soát mà họ có được đối với cuộc sống của chính họ và những người khác. Các mối quan hệ xã hội bao gồm các quan hệ giới, giai cấp, dân tộc và chủng tộc. Các mối quan hệ xã hội không tĩnh tại mà luôn thay đổi theo thời gian và chịu tác động của những sự thay đổi ở cấp vĩ mô. Sự tiếp cận của con người và các nhóm người đối với các nguồn lực vật chất và phi vật thể cũng được quyết định bởi các mối quan hệ xã hội.

Khái niệm 3: Phân tích thể chế. Các yếu tố gây ra bất bình đẳng giới không những có ở trong gia đình mà còn tồn tại trong các thể chế, bao gồm cộng đồng quốc tế, nhà nước và trên thị trường. Một thể chế được định nghĩa là một khung quy tắc nhằm đặt ra các mục đích kinh tế hoặc xã hội cụ thể. Sự khác nhau về xã hội và bất bình đẳng là do các thể chế tạo ra và gây nên. Các tổ chức được định nghĩa là các hình thái cơ cấu cụ thể của các thể chế. Cần có nhận thức giới khi tiến hành phân tích cách thức gây nên sự bất bình đẳng của các thể chế đó.

Phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội xác định có 4 thể chế chính:

- Nhà nước
- Thị trường
- Cộng đồng
- Gia đình/ mối quan hệ họ hàng

Mặc dù các thể chế là khác nhau và đa dạng tùy theo các nền văn hoá, chúng đều có một số đặc điểm chung. Tất cả các thể chế đều có 5 yếu tố quan hệ xã hội riêng biệt nhưng liên quan đến nhau, đó là: các quy tắc, nguồn lực, con người, hoạt động và quyền lực. Các yếu tố này rất quan trọng đối với việc phân tích các mối quan hệ xã hội và tình trạng bất bình đẳng giới.

1. Các quy tắc: Mọi việc được thực hiện như thế nào?
2. Các hoạt động: Những gì đã được thực hiện?
3. Nguồn lực: Những gì đã được sử dụng và sản phẩm là gì?
4. Con người: Ai liên quan? Ai không liên quan? Ai làm gì?
5. Quyền lực: Ai quyết định và phục vụ cho lợi ích của những ai?

Khái niệm 4: Các chính sách giới mang tính thể chế. Các chính sách giới được chia ra thành các phạm trù tùy thuộc vào mức độ mà các chính sách đó thừa nhận và giải quyết các vấn đề giới.

- Chính sách thiếu nhạy cảm giới
- Chính sách có nhận thức giới
- Chính sách giới chung chung
- Chính sách giới cụ thể
- Chính sách giới trên cơ sở phân chia lại các mối quan hệ

Khái niệm 5: Các nguyên nhân sâu xa. Khi tiến hành phân tích nhằm lập kế hoạch cho một biện pháp hỗ trợ, khung SRA xem xét những nhân tố trước mắt và những nhân tố sâu xa gây nên vấn đề, cũng như tác động của các nhân tố đó đối với các bên liên quan.

Áp dụng Khung tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội

Phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội có thể được áp dụng cho việc lập kế hoạch dự án và xây dựng chính sách ở các cấp độ khác nhau, kể cả trên qui mô quốc tế. Mục tiêu của phương pháp tiếp cận này là nhằm đưa ra một bức tranh chung về thực trạng nghèo đói bằng cách nêu rõ những vấn đề bất bình đẳng - có mối quan hệ qua lại và mang tính xuyên suốt - của các phạm trù như giới, giai cấp, chủng tộc. Khung SRA tập trung vào việc phân tích các nguyên nhân sâu xa, nghèo đói về vật chất, quá trình bị tước đoạt quyền lực cũng như quá trình bị gạt ra lề của xã hội. Nó cho phép tạo ra các mối liên hệ giữa phân tích vĩ mô và phân tích vi mô.

Phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội xây dựng một khuôn khổ tư duy mới trong lĩnh vực phát triển, theo đó, giới trở thành một trọng tâm phân tích. Bản chất của phương pháp tiếp cận này không nhằm bổ sung vấn đề giới hoặc lập kế hoạch riêng cho phụ nữ. Phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội nhấn mạnh đến các mối quan hệ giới và thừa nhận những nhu cầu và lợi ích khác nhau của phụ nữ và nam giới.

Bằng cách tập trung cụ thể vào các thể chế, phương pháp tiếp cận này giúp làm rõ mối liên hệ giữa các thể chế và cho thấy các thể chế có thể mang lại sự thay đổi như thế nào. Khung SRA không tĩnh tại mà luôn vận động, nó chỉ ra quá trình bản cùng hoá cũng như quá trình tăng quyền năng cho con người.

Một số hạn chế: Sử dụng phương pháp tiếp cận theo các mối quan hệ xã hội để phân tích có thể dẫn đến ấn tượng là chỉ tập trung vào các thể chế lớn mà ở đó sự thay đổi khó có thể diễn ra. Mặc dù quan điểm này có thể đúng nhưng nó lại bỏ qua khả năng tác động của con người để thay đổi. Khung SRA có thể được sử dụng để xem xét tất cả các vấn đề xuyên suốt là nguyên nhân gây nên tình trạng bị gạt ra lề thể chế. Vì thế, phụ nữ có thể bị xếp chung vào các phạm trù như giai cấp, lĩnh vực hoặc ngành. Nếu như vậy, phụ nữ có thể không được tính đến như một phạm trù riêng. Phương pháp tiếp cận này khá phức tạp nhưng lại có thể được điều chỉnh để sử dụng dưới hình thức đơn giản hơn.

2. CÁC DANH MỤC ĐỐI CHIẾU VỀ VẤN ĐỀ GIỚI

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU VỀ MỨC ĐỘ CAM KẾT

CỦA CÁC CẤP LÃNH ĐẠO ĐỐI VỚI CÔNG TÁC LỒNG GHÉP GIỚI³²

Để có thể lồng ghép giới hiệu quả, một vấn đề thường xuyên được nhắc tới là tầm quan trọng của sự cam kết và chỉ đạo của các cấp lãnh đạo. Chỉ nhà lãnh đạo mới có thể bao quát xuyên suốt về vấn đề này - vốn dĩ đang còn chông chéo trong các cơ cấu quản lý cũng như các lĩnh vực khác nhau trong một tổ chức.

Các nhà lãnh đạo quyết định những lĩnh vực ưu tiên và trọng tâm hoạt động của tổ chức bằng cách thể hiện sự quan tâm dành cho các vấn đề khác nhau (ví dụ như bình đẳng giới) qua việc yêu cầu cán bộ phân tích, cung cấp thông tin và cập nhật tình hình. Khi chưa có yêu cầu, cũng như khi cán bộ chưa có trách nhiệm giải trình về hành động của mình đối với về những vấn đề như bình đẳng giới chẳng hạn, thì cần có biện pháp khuyến khích để họ bắt tay vào hành động.

Vấn đề bình đẳng giới và quá trình lồng ghép giới được xem là khá nhạy cảm và khó khăn đối với một số người và thường bị phản ứng. Thẩm quyền và sự ủng hộ của lãnh đạo là rất cần thiết để tuyên truyền vận động rằng bình đẳng giới là quan trọng và là điều mà xã hội mong đợi.

CÁC CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CÓ THỂ THỂ HIỆN SỰ CAM KẾT CỦA MÌNH ĐỐI VỚI MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÀ VIỆC LỒNG GHÉP GIỚI ĐƯỢC COI LÀ MỘT PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN HAY BIỆN PHÁP CHIẾN LƯỢC ĐỂ ĐẠT ĐƯỢC MỤC TIÊU ĐÓ, BẰNG CÁCH:

- Yêu cầu cán bộ cung cấp thông tin, nêu đề xuất và báo cáo tiến độ về quá trình lồng ghép giới và sự tiến bộ về bình đẳng giới trong việc thực hiện các chính sách và chương trình của tổ chức.
- Công nhận sự sáng tạo và những thành tích có liên quan đến bình đẳng giới của cấp dưới.
- Đưa vấn đề và quan điểm bình đẳng giới vào các bài phát biểu và diễn văn về các chủ đề khác nhau và không chờ đến dịp nói về giới và/hoặc ngày dành riêng cho phụ nữ mới đưa ra các ý kiến này.
- Khẳng định về những gì cần đổi mới và đổi mới như thế nào nhằm đạt được bình đẳng giới, đặc biệt là cách đối phó với các thái độ phản ứng tiêu cực đối với vấn đề bình đẳng giới.
- Phân bổ đủ nguồn tài lực và nhân lực nhằm tăng cường và hỗ trợ cho công tác lồng ghép giới.
- Tham gia vào các cuộc đàm thảo về vấn đề giới, như khai mạc hội thảo, chủ tọa hội nghị, bảo trợ cho các cuộc tọa đàm.
- Ủng hộ về tinh thần.
- Hỗ trợ việc vận động và đối thoại chính sách về vấn đề giới, như thường xuyên nêu vấn đề này ra trong các cuộc thảo luận với các chính trị gia và đại diện các tổ chức phát triển.
- Tăng cường các biện pháp nhằm đẩy mạnh công bằng giới trong cơ cấu, cơ chế và môi trường văn hoá của tổ chức mình.

³² Được bổ sung và sửa đổi từ: DFID tháng 4/2002, Giáo trình về Giới: Sách hướng dẫn thực hành cho các nhà hoạch định và cán bộ làm công tác chính sách phát triển

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU

VỀ MỨC ĐỘ NHẠY CẢM GIỚI CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN³³

Những chủ thể khác nhau tham gia vào quá trình hoạch định chính sách (với các quan niệm và nhận thức của họ về vấn đề giới) sẽ có tác động đáng kể tới kết quả của chính sách, chương trình hoặc dự án. Những câu hỏi dưới đây có thể làm cho quá trình này trở nên nhạy cảm giới hơn:

- ✓ **Ai là đối tượng liên quan? Có bao gồm các cá nhân hoặc tổ chức có "quan điểm giới" không?**
- ✓ **Có sự cân bằng hợp lý giữa phụ nữ và nam giới trong tất cả các tổ chức và cơ quan tham gia vào quá trình hoạch định hay không?** (việc nam giới và phụ nữ được đại diện bình đẳng chính là một vấn đề liên quan đến độ tin cậy và trách nhiệm giải trình).
- ✓ **Có thể tìm người với chuyên môn giới ở đâu? Chuyên môn đó đã được huy động cho quá trình hoạch định này chưa?**

CÁC TỔ CHỨC VÀ CÁ NHÂN NÊU DƯỚI ĐÂY ĐÃ ĐƯỢC MỜI THAM GIA VÀO CHU TRÌNH CHÍNH SÁCH HAY DỰ ÁN CHƯA?

- ✓ **Đầu mối về giới ở các bộ ngành khác?**
- ✓ **Các đối tác phát triển có tôn chỉ mục đích vì bình đẳng giới?**
- ✓ **Chuyên gia kinh tế độc lập hoặc chuyên gia của cơ quan nhà nước có chuyên môn về giới không?**
- ✓ **Phụ nữ và nam giới đại diện cho lợi ích của khu vực ngoài quốc doanh?**
- ✓ **Tổ chức bảo trợ của phụ nữ hoặc các tổ chức phi chính phủ về giới?**
- ✓ **Có các tổ chức phi chính phủ hoặc nhóm cộng đồng nào đại diện cho lợi ích giới của nam giới?**
- ✓ **Các tổ chức phi chính phủ có quan tâm hoặc có kinh nghiệm về vấn đề giới?**
- ✓ **Các tổ chức hoạt động vì quyền con người hoặc ủng hộ quyền con người?**
- ✓ **Nhóm chuyên gia, cố vấn hay những nhà phân tích chính sách có kinh nghiệm hoặc chuyên môn về vấn đề giới?**
- ✓ **Các học giả hoặc nghiên cứu viên của các cơ sở nghiên cứu về giới?**

³³ Được điều chỉnh từ: UNDP RBEC 2002 Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU ĐỂ ĐƯA GIỚI

VÀO CÁC VĂN KIỆN CHÍNH SÁCH, CHƯƠNG TRÌNH HAY DỰ ÁN³⁴

✓ **Thông tin ban đầu và cơ sở luận chứng:** Khía cạnh giới có được nêu bật trong phần mô tả vấn đề và thông tin cơ sở nhằm giúp đưa ra những biện pháp hỗ trợ thích hợp (ví dụ, làm rõ những khác biệt giới và bất bình đẳng giới liên quan đến chính sách)? Phần cơ sở luận chứng có đưa ra các luận cứ thuyết phục để tiến hành lồng ghép giới và vì mục tiêu bình đẳng giới không?

✓ **Mục tiêu dài hạn:** Mục tiêu của biện pháp đề xuất có phản ánh nhu cầu của cả nam giới và phụ nữ hay không? Mục tiêu này có tìm cách khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới thông qua việc đáp ứng nhu cầu thực tiễn của nam giới và phụ nữ? Liệu mục tiêu có tìm cách thay đổi các thể chế (xã hội và các thể chế khác) - là nguyên nhân gây nên tình trạng bất bình đẳng giới không?

✓ **Các đối tượng hưởng lợi:** Trừ các trường hợp mà biện pháp hỗ trợ được thiết kế dành riêng cho nhóm đối tượng nam hay nữ cụ thể và được coi như một biện pháp điều chỉnh (mang tính chất đền bù) nhằm tăng cường bình đẳng giới, thì các biện pháp đề xuất nói chung có cân bằng giới tính trong nhóm đối tượng hưởng lợi hay không?

✓ **Mục tiêu cụ thể:** Các mục tiêu cụ thể của biện pháp hỗ trợ có đáp ứng nhu cầu của cả nam giới và phụ nữ hay không?

✓ **Hoạt động:** Liệu các hoạt động được lập kế hoạch có thu hút tối đa sự tham gia bình đẳng của cả nam giới và phụ nữ? Những hoạt động nào cần bổ sung để thể hiện rõ quan điểm giới (ví dụ, tập huấn giới, tiến hành nghiên cứu thêm, v.v...)?

✓ **Các chỉ số:** Đã xây dựng được các chỉ số nhằm đo tiến bộ đạt được theo từng mục tiêu chưa? Các chỉ số này có đo các khía cạnh giới của từng mục tiêu không? Các chỉ số này có tách biệt theo giới tính không? Các chỉ tiêu đặt ra có bảo đảm được sự cân bằng cần thiết trong các hoạt động không (ví dụ, đưa ra hạn ngạch về số lượng tham gia của nam và nữ)?

✓ **Thực hiện:** Ai sẽ thực hiện các biện pháp can thiệp nêu trong kế hoạch? Các cơ quan thực hiện đã được tập huấn về lồng ghép giới chưa, để quan điểm giới luôn xuyên suốt trong quá trình thực hiện? Cả nam giới và phụ nữ có tham gia vào quá trình thực hiện không?

✓ **Giám sát và đánh giá:** Cơ chế giám sát và đánh giá có bao gồm quan điểm giới không? Có xét đến khía cạnh thực tế (nội dung) và hành chính (quá trình) của biện pháp hỗ trợ không?

✓ **Rủi ro:** Bối cảnh chung về các vai trò và mối quan hệ giới trong xã hội có bị xem là một khả năng rủi ro không (nghĩa là, các định kiến hay rào cản về mặt cơ chế có ngăn cản sự tham gia đầy đủ của nam giới hoặc phụ nữ)? Đã tính đến nguy cơ gây tác động bất lợi của các biện pháp can thiệp chưa (ví dụ, có thể tăng thêm gánh nặng cho phụ nữ hay cô lập nam giới về mặt xã hội)?

✓ **Ngân sách:** Các yếu tố đầu vào về mặt tài chính đã "nhạy cảm giới" chưa nhằm đảm bảo cả nam giới và phụ nữ đều được thụ hưởng? Nhu cầu tập huấn nâng cao nhạy cảm giới hoặc thuê chuyên gia giới ngắn hạn đã được đưa vào dự trù ngân sách chưa?

✓ **Phụ lục:** Những báo cáo nghiên cứu nào phù hợp (hay tóm lược trích dẫn) để làm phụ lục tham khảo (đặc biệt những tài liệu lý giải rõ về việc cần phải quan tâm đến vấn đề giới)?

Chiến lược tuyên truyền, vận động: Đã xây dựng kế hoạch tuyên truyền, vận động nhằm cung cấp thông tin cho người dân và các bên liên quan chính về những tiến bộ đạt được và kết quả thực hiện dự án từ quan điểm giới chưa?

³⁴ UNDP RBEC 2000 Cẩm nang thực hành Lồng ghép giới

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU VỀ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG GIỚI³⁵

Đưa ra được định hướng "đúng" hay tốt nhất đối với một chính sách hay dự án không phải là dễ. Cần phải cân đối một số điểm quan trọng như:

1. **Tính hiệu năng:** Phân tích chi phí - lợi ích
2. **Tính hiệu quả:** Mức độ đạt được mục tiêu chính sách
3. **Tính công bằng xã hội:** Bao gồm bình đẳng giới – mức độ giải quyết và đền bù những bất lợi về mặt xã hội và lịch sử giữa các nhóm khác nhau trong xã hội.

Ngoài ra, cần đánh giá tác động xã hội, tính công bằng, tính cộng đồng, môi trường và các kiểu tác động khác của từng phương án. Để bảo đảm quan điểm giới, cần tiến hành "đánh giá tác động giới" của từng phương án. Những câu hỏi dưới đây giúp ích cho việc kiểm tra tác động giới có thể có của một phương án chính sách hay dự án:

- **Phương án này sẽ mang lại lợi ích (kinh tế/xã hội) nào cho cả nam giới và phụ nữ?**
- **Phương án này đòi hỏi nam giới và phụ nữ phải chịu những chi phí (kinh tế/xã hội) nào?**
- **Các đối tượng nam giới và phụ nữ liên quan nhìn nhận phương án này như thế nào về mặt chi phí, ích lợi, khả năng chấp nhận và tính thực tiễn?**
- **Hậu quả sẽ ra sao nếu không áp dụng phương án nhạy cảm giới?**

³⁵ Được điều chỉnh từ: UNDP RBEC 2002 Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU ĐỂ ĐÁNH GIÁ

CÁC ĐỀ ÁN PHÂN TÍCH GIỚI³⁶

Thông thường bạn sẽ không tự tiến hành nghiên cứu – mà thuê hoặc giao cho ai đó nghiên cứu. Để thực hiện được việc này, bạn cần:

- Xây dựng điều khoản giao việc cho việc nghiên cứu
- Đánh giá đề xuất nghiên cứu
- Giám sát tiến độ nghiên cứu và đánh giá kết quả nghiên cứu

Bản giao việc (nêu các yêu cầu nội dung tối thiểu):

- Cơ sở luận chứng để nghiên cứu
- Mục đích nghiên cứu
- Vấn đề hoặc các vấn đề nghiên cứu cụ thể cần giải đáp
- Năng lực chuyên môn cần có của cán bộ nghiên cứu

Những điểm sau cũng cần đưa vào bản giao việc hoặc thoả thuận với nhóm nghiên cứu được lựa chọn:

- Khung thời gian
- Thù lao và thanh toán các khoản chi phí
- Phương pháp nghiên cứu
- Trình bày kết quả
- Bản quyền/việc sử dụng cơ sở dữ liệu và phân tích

Đánh giá các đề xuất phân tích giới

Năng lực chuyên môn của cán bộ nghiên cứu/phân tích

- Mức độ hiểu biết về khung phân tích giới và lý thuyết giới cơ bản của họ?
- Chuyên môn đã được đào tạo của cán bộ nghiên cứu?
- Trước đó đã từng tiến hành những nghiên cứu tương tự chưa?
- Liệu nhóm nghiên cứu có thể cung cấp kết quả nghiên cứu tương tự mà nhóm đã tiến hành không?

Những câu hỏi (giả thuyết) nghiên cứu

- Thu thập dữ liệu cơ bản để cho thấy điều gì?
- Phân tích dữ liệu để làm rõ điều gì?
- Liệu dữ liệu được diễn giải đó có thể đưa ra các phương án cụ thể cho hành động và cho việc phân tích các phương án này không?

Khung lý thuyết và các khía cạnh phân tích

- Những giả định ban đầu về quan hệ giới và bình đẳng giới mà cán bộ nghiên cứu đưa ra là gì? Ví dụ, những tiền đề lý thuyết dưới đây có cung cấp thông tin cho việc phân tích không?
- Sự tiếp cận nguồn lực khác với việc kiểm soát các nguồn lực.
- Các nguồn lực không chỉ bao gồm vật chất mà còn thời gian, kiến thức và thông tin.

³⁶ Được điều chỉnh từ: UNDP RBEC 2002 Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

- Văn hoá, thái độ và những định kiến có ảnh hưởng sâu sắc đến việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực.
- Sự phân công lao động theo giới là khởi nguồn của những chênh lệch và bất bình đẳng về giới trong xã hội.

Phương pháp

- Dữ liệu sẽ được thu thập và phân tích như thế nào?
- Dữ liệu sẽ là định tính, định lượng hay cả hai?
- Mẫu nghiên cứu sẽ được lựa chọn như thế nào?
- Chương trình nào sẽ được sử dụng để phân tích dữ liệu?
- Nếu cần có phỏng vấn, ai sẽ tiến hành việc này? Cấu trúc các cuộc phỏng vấn sẽ như thế nào?
- Nếu có khảo sát, việc này có được làm thí điểm trước không? Bạn có thể xem xét trước không?

Dữ liệu cần thu thập

- Nghiên cứu sẽ tạo ra những loại dữ liệu nào?
- Bạn có được tiếp cận (sở hữu bản quyền) đối với cơ sở dữ liệu không?

Trình bày kết quả đề xuất

- Bạn mong đợi loại báo cáo nào?
- Loại báo cáo giải trình nào sẽ kèm theo các bảng dữ liệu?
- Các bảng dữ liệu sẽ được tách biệt như thế nào? (theo giới tính, tuổi tác, nông thôn/thành thị, dân tộc v.v) ?
- Nếu có được các phương án chính sách, chi phí/lợi ích tương đối của các phương án khác nhau sẽ được trình bày như thế nào?
- Nếu báo cáo nghiên cứu quá dài, thì có tóm lược (tóm tắt chính sách) nêu bật những phát hiện chính và đề xuất khuyến nghị không?

**DANH MỤC ĐỐI CHIẾU CHO VIỆC ĐÁNH GIÁ
CÁC ĐỀ ÁN NGHIÊN CỨU CHUNG TỪ GÓC ĐỘ GIỚI³⁷**

Ngoài việc chuẩn bị, giám sát và đánh giá các kết quả nghiên cứu phân tích giới, bạn cũng cần tạo thói quen kiểm tra các đề xuất nghiên cứu từ góc độ giới. Nghiên cứu nào không xem xét một cách cụ thể thực trạng, các nhu cầu, vấn đề ưu tiên và lợi ích khác nhau của phụ nữ và nam giới thì nghiên cứu đó sẽ được coi là phiến diện bởi nam giới và phụ nữ trải nghiệm cuộc sống khác nhau và chịu ảnh hưởng khác nhau bởi những biện pháp hỗ trợ phát triển.

VIỆC CHO RẰNG NAM GIỚI VÀ PHỤ NỮ LÀ MỘT NHÓM ĐỒNG NHẤT VÀ HỌ ĐƯƠNG NHIÊN THU HƯỞNG KẾT QUẢ, LỢI ÍCH NHƯ NHAU TỪ MỘT CHÍNH SÁCH, CHƯƠNG TRÌNH HOẶC DỰ ÁN ĐƯỢC ĐỀ XUẤT LÀ MANG TÍNH THIẾN CẬN VÀ CHƯA LÀM TRÒN TRÁCH NHIỆM

Chủ thể thực hiện

- Những ai sẽ tham gia vào việc thu thập và phân tích dữ liệu?
- Có sự cân bằng giữa nam giới và phụ nữ không? Họ có chuyên môn giới không?

Đối tượng nghiên cứu

- Có nghiên cứu tình hình của cả nam giới và phụ nữ hay không?
- Dữ liệu có được tách biệt theo giới tính hay không?

Phương pháp nghiên cứu

- Liệu phương pháp có nhạy cảm đối với nhu cầu cụ thể của nam giới và phụ nữ hay không (ví dụ: tính bí mật, tính nhạy cảm đối với một vấn đề nhất định)?

Các khía cạnh phân tích và khung lý thuyết

- Liệu nghiên cứu có coi vấn đề giới là một yếu tố quan trọng tác động tới các tiến trình xã hội hay không?
- Những yếu tố quan trọng khác có được cân nhắc khi phân tích hay không (dân tộc, địa vị kinh tế – xã hội, vị trí địa lý, khuyết tật, tuổi tác v.v)?
- Có những giả định cơ sở nào về vai trò giới và quan hệ giới (sự phân công lao động theo giới tính, lao động tái sản xuất v.v) để có thể phục vụ cho công tác nghiên cứu không?

Các câu hỏi nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

- Quan điểm giới có được cân nhắc kỹ trong các câu hỏi nghiên cứu không?
- Liệu phạm vi nghiên cứu đã được cụ thể hoá chưa để có được kết quả mong đợi?

Độ tin cậy

- Đã tiến hành các bước nhằm đảm bảo giá trị và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu đối với tất cả các bên liên quan – bao gồm cả nam giới và phụ nữ (ví dụ như tham vấn, cơ hội đóng góp và nhận xét) chưa?

³⁷ Được điều chỉnh từ: UNDP RBEC 2002 Cẩm nang thực hành lồng ghép giới

DANH MỤC ĐỐI CHIẾU CHO CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÓ NHẠY CẢM GIỚI

Việc đánh giá là quan trọng nhằm kiểm định tác động của các chính sách, chương trình và dự án, xác định và ghi lại những kinh nghiệm thực tiễn hay nhằm cải thiện các sáng kiến trong tương lai, đồng thời nâng cao trách nhiệm trong việc sử dụng các nguồn lực. Các nhà hoạch định và thực hiện chính sách, chương trình phải chịu trách nhiệm giải trình trước chính phủ, các cơ quan tài trợ chính thức, nhân dân, đặc biệt là đối với những ai chịu tác động bởi chính sách (cả nam giới và phụ nữ). Để bảo đảm việc đánh giá phản ánh chính xác tác động đối với toàn bộ các bên liên quan/người hưởng lợi, hoạt động này cần được thiết kế trên tinh thần nhạy cảm giới. Những câu hỏi sau có thể giúp cho việc thiết kế hoạt động đánh giá có tính nhạy cảm giới:

Các tiêu chí đánh giá

- ✓ Ai quyết định các tiêu chí đánh giá (phụ nữ, nam giới, người hưởng lợi, người thực hiện, nhà quản lý, nhà tổ chức, đối tác độc lập, người bên vực cho quyền lợi của người hưởng lợi)?
- ✓ Khi xác định các tiêu chí này, vấn đề bình đẳng giới được đặt ở mức độ quan trọng hay thứ tự ưu tiên nào?

Chủ thể đánh giá

- ✓ Bản 'Điều khoản giao việc' cho chuyên gia đánh giá có nêu rõ yêu cầu về chuyên môn giới không?
- ✓ Tất cả các bên liên quan có tham gia vào quá trình đánh giá không?
- ✓ Ai là người cung cấp đầu vào để làm các dữ liệu đánh giá?
- ✓ Có tìm hiểu và cân nhắc ý kiến của cả nam giới và phụ nữ hay không?
- ✓ Ai chịu trách nhiệm tổng hợp các dữ liệu đầu vào, xác định tính giá trị và thứ tự ưu tiên của những ý kiến và nhận xét khác nhau?

Quá trình đánh giá

- ✓ Thành phần của nhóm đánh giá bao gồm những ai?
- ✓ Có sử dụng các phương pháp cùng tham gia hay không?
- ✓ Kết quả đánh giá sẽ được phổ biến cho ai và bằng cách nào?
- ✓ Các đối tượng bên liên quan - cả nam giới và phụ nữ - có cơ hội để nhận xét hoặc bảo lưu ý kiến một cách chính thức về kết quả đánh giá không?

Báo cáo đánh giá

- ✓ Bố cục và nội dung báo cáo có đảm bảo rằng vấn đề giới được lồng ghép và chú trọng hay không?
- ✓ Bản tóm tắt các kết quả đánh giá, kết luận và khuyến nghị có đưa ra các điểm cụ thể về các vấn đề giới không?

**DANH MỤC ĐỐI CHIẾU ĐỂ
ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN LỒNG GHÉP GIỚI**

1. CƠ SỞ ĐỂ LỒNG GHÉP GIỚI

Có nhiều yếu tố được coi là quan trọng để tiến hành lồng ghép giới thành công. Việc kiểm tra xem những yếu tố đó đã có hay chưa có trong một tổ chức, và yếu tố đó hiện hữu ở mức độ nào là một phần quan trọng của hoạt động đánh giá quá trình thực hiện lồng ghép giới.

	1. KHÔNG CÓ	2. YẾU	3. TRUNG BÌNH	4. KHÁ	5. TỐT
<p>1. Trách nhiệm chung vì mục tiêu bình đẳng giới (Tổ chức/ cơ quan chủ động đề cập đến các vấn đề bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực, ở tất cả các cấp độ trong quá trình hoạch định và thực hiện chính sách, chương trình)</p>					
<p>2. Hiểu biết cơ bản về các khái niệm giới và phương pháp lồng ghép giới</p>					
<p>3. Sự cam kết chỉ đạo sát sao từ cấp lãnh đạo (Cán bộ biết rằng bình đẳng giới là vấn đề quan trọng mà lãnh đạo quan tâm)</p>					
<p>4. Khung chính sách vì bình đẳng giới (Có chủ trương chính sách rõ ràng thể hiện cam kết của Chính phủ đối với mục tiêu bình đẳng giới và có cơ chế chung để đạt được mục tiêu đó)</p>					
<p>5. Kế hoạch đổi mới tổ chức (Đề ra kế hoạch để tổ chức áp dụng phương pháp lồng ghép giới – biện pháp quản lý quá trình thay đổi)</p>					
<p>6. Vai trò và trách nhiệm rõ ràng (Mọi cán bộ phải nắm rõ các vai trò và trách nhiệm cụ thể của họ trong công việc hàng ngày liên quan tới các mục tiêu bình đẳng giới)</p>					
<p>7. Nguồn lực và vị trí phù hợp dành cho Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ - đơn vị đầu mối về bình đẳng giới (Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ được đặt ở vị trí chiến lược trong tổ chức, có đầy đủ các nguồn lực để thúc đẩy, hỗ trợ và giám sát quá trình thực hiện lồng ghép giới và các hoạt động vì bình đẳng giới)</p>					

<p>8. Môi trường văn hoá đổi mới và cầu thị</p> <p>(Lồng ghép giới và hoạt động bình đẳng giới liên quan đến sự thay đổi – cơ quan/tổ chức cần đón nhận và ủng hộ sự thay đổi cũng như khuyến khích tinh thần cầu thị để tiến hành lồng ghép giới)</p>					
<p>9. Kiến thức và công cụ để làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới</p> <p>(Cán bộ làm công tác phân tích, hoạch định chính sách cần được làm quen với các công cụ, kỹ thuật để hỗ trợ họ làm việc có trách nhiệm giới hơn)</p>					
<p>10. Trách nhiệm giải trình - Thể chế hoá công tác lồng ghép giới</p> <p>(Cán bộ ở mọi cấp cần có trách nhiệm giải trình để làm việc trên tinh thần trách nhiệm giới thông qua cơ chế hành chính và yêu cầu chế độ báo cáo nhằm định hướng họ chú trọng tới vấn đề giới một cách hiệu quả)</p>					
<p>11. Động viên và phê bình</p> <p>(Cần có các hình thức khuyến khích, ủng hộ, và khen thưởng đi đôi với phê bình nhằm làm tăng quyết tâm áp dụng các cách thức làm việc có trách nhiệm giới)</p>					

2. NHỮNG CHỈ SỐ KẾT QUẢ ĐẦU RA ĐỂ LỒNG GHÉP GIỚI THÀNH CÔNG

Từng tổ chức khác nhau thực hiện lồng ghép giới theo cách khác nhau. Tuy nhiên, kết quả của việc thực hiện phương pháp lồng ghép giới cần tương tự như nhau. Chúng ta có thể lượng hoá sự thành công bằng cách đánh giá các tổ chức theo các chỉ tiêu và chỉ số sau:

Ví dụ về các chỉ tiêu:

1. Tất cả các cán bộ đều có tác phong làm việc trách nhiệm giới trong việc xây dựng, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách, chương trình và dự án.
2. Những kết quả cụ thể và có thể lượng hoá được nhằm thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới ưu tiên thuộc các chính sách và chương trình chủ chốt.

Các chỉ số:

- Mức độ cam kết của các nhà quản lý và lãnh đạo đối với bình đẳng giới, coi bình đẳng giới là mục tiêu và lồng ghép giới là biện pháp chiến lược để đạt được mục đích đó.
- Mức độ cam kết của người lãnh đạo đối với vấn đề bình đẳng giới, coi đó là mối quan tâm ưu tiên.
- Mức độ yêu cầu của lãnh đạo đối với cán bộ về việc cung cấp thông tin, đề xuất ý kiến, báo cáo tiến độ lồng ghép giới và tiến bộ về bình đẳng giới trong chính sách, chương trình và dự án.
- Mức độ đưa vấn đề bình đẳng giới và quan điểm giới vào các bài phát biểu và diễn văn của lãnh đạo liên quan đến nhiều chủ đề khác nhau chứ không chỉ dành riêng cho các dịp liên quan đến vấn đề giới và/hoặc phụ nữ.

- Mức độ khẳng định của các nhà lãnh đạo về những gì cần đổi mới và phương thức đổi mới nhằm đạt được bình đẳng giới, đặc biệt trong việc ứng phó với những phản ứng khác nhau đối với nỗ lực vì mục tiêu bình đẳng giới.
- Mức độ nguồn lực, tài chính và con người, được phân bổ nhằm tăng cường và hỗ trợ các nỗ lực lồng ghép giới.
- Mức độ tham gia của các nhà lãnh đạo vào các cuộc toạ đàm về vấn đề giới (ví dụ như khai mạc hội thảo, chủ toạ hội nghị, bảo trợ các buổi thảo luận).
- Mức độ ủng hộ của các nhà lãnh đạo trong việc vận động và đối thoại chính sách giới, ví dụ như thường xuyên nêu vấn đề bình đẳng giới trong các cuộc toạ đàm với các chính trị gia và đại diện các tổ chức phát triển.
- Mức độ thúc đẩy một cách có hiệu quả của lãnh đạo đối với các biện pháp nhằm tăng cường bình đẳng giới trong cơ cấu, thể chế và văn hoá của tổ chức mình.
- Mức độ và độ chuyên sâu mà công tác phân tích giới được tiến hành trong quá trình xây dựng chính sách, chương trình và dự án.
- Số lượng các đề xuất chính sách và chương trình bị loại hoặc trả lại để tiếp tục hoàn thiện do thiếu phân tích giới trong giai đoạn thiết kế và thực hiện nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới.
- Số lượng các văn bản chính sách, chương trình, dự án nêu rõ vấn đề giới cụ thể liên quan đến chính sách, chương trình và dự án.
- Số lượng chính sách, chương trình, dự án có các biện pháp cụ thể, có thể lượng hoá được nhằm làm giảm tình trạng bất bình đẳng giới và đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới được hưởng lợi như nhau từ biện pháp hỗ trợ đó.
- Số lượng văn bản chính sách, chương trình, dự án được thiết kế có phân bổ ngân sách cụ thể để hỗ trợ các biện pháp can thiệp vì bình đẳng giới.
- Số lượng chính sách, chương trình và dự án đưa ra cơ chế giám sát và đánh giá có nhạy cảm giới.
- Số lượng các báo cáo giám sát, đánh giá và kết thúc chính sách, chương trình và dự án có cung cấp thông tin về những kết quả thực hiện bình đẳng giới liên quan và những bài học kinh nghiệm.

THỰC TIỄN LỒNG GHÉP GIỚI Ở VIỆT NAM CHIẾN LƯỢC VÀ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI TRONG NGÀNH NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN ³⁸

Năm 2003, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Bộ NN&PTNT) đã soạn thảo và thông qua Chiến lược và Kế hoạch hành động về giới trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn theo Quyết định số 4776/QĐ-BNN/TCCB ký ngày 28/10/2003.

Mục tiêu của Chiến lược này là điều phối và thúc đẩy nỗ lực của các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội cũng như người dân nhằm đạt được bình đẳng giới trong lĩnh vực nông nghiệp và các khu vực nông thôn - nơi mà chủ yếu là người nghèo và các nhóm đối tượng có hoàn cảnh khó khăn sinh sống, đặc biệt những nơi mà phụ nữ chiếm phần đông lực lượng lao động nông nghiệp. Đây cũng là lĩnh vực ưu tiên của Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Trên cơ sở Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam (2001-2010) và Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, Chiến lược giới trong ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã được xây dựng để đưa ra các biện pháp khác nhau nhằm tăng cường bình đẳng giới trong các chính sách, chương trình, dự án, các dịch vụ công cũng như các dịch vụ nông nghiệp và phát triển nông thôn nói chung; đồng thời kết hợp hài hòa các mục tiêu bình đẳng giới với các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của ngành.

Ý tưởng bao trùm của Chiến lược là nhằm thực hiện bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ nông thôn, trên cơ sở đó, đạt được thành tựu cao hơn về nông nghiệp và phát triển nông thôn trong giai đoạn công nghiệp hoá và hiện đại hoá ngành nông nghiệp.

Tăng cường bình đẳng giới và vị thế của phụ nữ nông thôn sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đẩy mạnh sự phát triển của ngành nhằm thực hiện thành công các mục tiêu phát triển đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn giai đoạn 2001-2010.

TẠI SAO BỘ NN&PTNT XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC VÀ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI CHO NGÀNH NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN?

Vì mặc dù hơn một nửa lực lượng lao động trong ngành nông nghiệp là nữ:

- Các chính sách cải cách nhằm củng cố kinh tế hộ gia đình bao gồm việc phân bổ quyền sử dụng đất rừng và nông nghiệp, xác định vị thế và qui định pháp lý của các giao dịch dân sự liên quan đến tài sản chung của hộ gia đình, cấp tín dụng cho hộ gia đình, cung cấp các dịch vụ khuyến nông và lâm nghiệp, nhưng phần lớn thông tin lại thường dành cho nam giới với tư cách là chủ hộ.
- Số lượng phụ nữ với kiến thức và kĩ năng sản xuất tốt ít hơn nhiều so với nam giới.

³⁸ Trích Chiến lược "Giới và KHHD về giới trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn" do Bộ NN&PTNT xây dựng và ban hành theo Quyết định số 4776/QĐ-BNN/TCCB ngày 28/10/2003.

- Nam giới ở khu vực nông thôn, trên thực tế, được thụ hưởng nhiều thành quả từ công cuộc cải cách kinh tế hơn so với phụ nữ.
- Kết quả là, hầu hết các nông trại và lâm trường qui mô lớn đều do nam giới quản lý.
- Rất ít phụ nữ làm chủ các hoạt động sản xuất nông nghiệp hay kinh doanh ở khu vực nông thôn mặc dù họ có xuất phát điểm tương tự như nam giới trong thời kỳ chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường.

Hậu quả

- Thực tế cho thấy phụ nữ đang bị tụt hậu so với nam giới trong quá trình đổi mới. Điều này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp tới kinh tế hộ gia đình mà còn kìm hãm sự phát triển chung của ngành nông nghiệp so với các ngành khác, vì phụ nữ chiếm hơn một nửa lực lượng lao động nông nghiệp.
- Tăng cường và xây dựng năng lực của phụ nữ nông thôn cũng như tăng quyền năng cho họ một cách bình đẳng với nam giới có nghĩa là vượt qua những khó khăn để tiếp tục phát triển ngành.
- Trong khi quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đang tiếp diễn, ngành nông nghiệp của Việt Nam cần hoạt động hiệu quả hơn nữa nhằm giữ vững sức cạnh tranh, đòi hỏi sự tiến bộ nhanh chóng thông qua việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực dồi dào.
- Cần có thêm nhiều nỗ lực để phát triển tiềm năng của phụ nữ nông thôn, hỗ trợ họ nhanh chóng nâng cao năng lực và sự tự tin để giữ vai trò chủ chốt trong ngành, tạo quyền năng cho họ để hoạt động một cách hiệu quả và bình đẳng cùng với nam giới.

NHỮNG THÁCH THỨC CHỦ YẾU ĐỐI VỚI VIỆC NÂNG CAO VỊ THẾ CỦA PHỤ NỮ VÀ ĐẠT ĐƯỢC MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG NGÀNH NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

Những định kiến và hành vi của xã hội đối với người phụ nữ Việt Nam vẫn còn mang tính gia trưởng

Trong suốt cuộc đời mình, người phụ nữ Việt nam luôn phải tỏ thái độ kính trọng đối với nam giới. Thái độ xã hội về vai trò "thích hợp" của người phụ nữ trong gia đình đã làm cho việc xử lý các vấn đề phức tạp như ngược đãi phụ nữ, ly hôn và việc phụ nữ nuôi con một mình trở nên khó khăn hơn.

Việc thiếu kỹ năng lao động và thiếu tự tin do ít có cơ hội học tập, đào tạo và đề bạt vào các vị trí lãnh đạo thường lại củng cố thêm những định kiến trên về người phụ nữ.

Những định kiến giới tác động đến cả nam giới và phụ nữ, mặc dù vậy, phụ nữ nhìn chung có ít cơ hội hơn nam giới.

Thiếu nhận thức về vấn đề giới trong ngành

Nhận thức giới và nhạy cảm giới trong ngành nông nghiệp nói chung vẫn còn thấp. Điều này đã và đang gây trở ngại cho các hoạt động bình đẳng giới hiện nay của Bộ NN&PTNT, đồng thời cản trở quá trình nâng cao sức cạnh tranh nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường trong nước và xuất khẩu.

Ngành nông nghiệp chiếm 16-22,2% tổng thu nhập quốc nội (GDP) và việc tiếp tục cải thiện cơ cấu kinh tế nông nghiệp và khu vực nông thôn là nhiệm vụ trọng tâm của giai đoạn tiếp theo, như vậy, phụ nữ sẽ đóng vai trò lớn hơn trong sản xuất nông nghiệp.

Vai trò của phụ nữ toàn ngành trong việc ra quyết định vẫn còn thấp

Trên cả nước, phụ nữ chỉ nắm giữ 4,5% vị trí lãnh đạo UBND cấp xã, 4,9% vị trí lãnh đạo UBND cấp quận, huyện và 6,4% vị trí lãnh đạo UBND tỉnh³⁹.

Tổng số lao động trong Bộ NN&PTNT và các đơn vị trực thuộc là 236.831 người, trong đó 89.278 người (tương đương 38%) là lao động nữ⁴⁰. Kết quả nghiên cứu về thực trạng cán bộ của Bộ NN&PTNT⁴¹ cho thấy chỉ có 5 vụ quản lý có lãnh đạo là nữ (tất cả đều giữ chức vụ phó) và nữ chiếm khoảng 22-46% tổng số cán bộ.

Trung bình phụ nữ chỉ nắm giữ 5,7% số chức vụ lãnh đạo (cấp vụ phó trở lên) của các vụ quản lý và chức năng, các viện, công ty, trường đào tạo trong ngành nông nghiệp. Trong một số lĩnh vực kỹ thuật, được coi là phù hợp với nam giới hơn, phụ nữ gần như không nắm vị trí lãnh đạo nào cho dù họ chiếm tới 25% tổng số cán bộ⁴².

Nhìn chung, tâm tư nguyện vọng của phụ nữ chưa được quan tâm thoả đáng trong quá trình ra quyết định ở các cấp. Điều này chưa tương xứng với những đóng góp của họ trong gia đình cũng như ngoài xã hội. Đặc biệt ở những vùng nông thôn nghèo, các tập tục truyền thống và định kiến giới làm cho vai trò gia trưởng của người đàn ông trong gia đình là phổ biến. Phụ nữ có vị trí thứ yếu và vai trò của họ trong nông nghiệp và phát triển nông thôn thường khó nhận thấy hơn nam giới.

Bất bình đẳng trong việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực chủ đạo trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn

Mặc dù cuộc sống của đại bộ phận dân cư nông thôn Việt Nam đã được cải thiện, việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực quan trọng của nam giới và phụ nữ vẫn có sự khác biệt.

Cụ thể là, sự tiếp cận và kiểm soát của phụ nữ đối với đất đai, nguồn nước, tín dụng, phương tiện sản xuất, thông tin và tập huấn kỹ năng còn hạn chế.

Tăng cường khả năng của phụ nữ trong việc tiếp cận đất đai, tín dụng, cơ sở hạ tầng và thông tin sẽ góp phần nâng cao tiềm năng sản xuất và hiệu quả quản lý, phân phối thu nhập bình đẳng hơn, cải thiện việc phát triển nguồn nhân lực, và cuối cùng sẽ thúc đẩy sự tăng trưởng.

Thiếu năng lực hoạch định thể chế và hệ thống lồng ghép giới

Năng lực thể chế của Bộ NN&PTNT trong việc lồng ghép giới vào các chức năng nhiệm vụ và hoạt động của Bộ hiện còn bị hạn chế bởi một vài nhân tố, bao gồm thiếu nguồn nhân lực và tài chính, các thủ tục hành chính, môi trường văn hoá tổ chức.

Mặc dù đã có một số dự án và khoá tập huấn giới do Bộ NN&PTNT tổ chức trong những năm gần đây, vẫn còn tình trạng thiếu kiến thức và kỹ năng lồng ghép giới vào các chính sách và chương trình hành động trong phạm vi Bộ và các đơn vị trực thuộc.

Vấn đề giới chưa được xem xét và quán triệt một cách hệ thống trong suốt quá trình hoạch định và cải cách hành chính, trong các cơ chế trách nhiệm giải trình cũng như trong hệ thống các chỉ tiêu/chỉ số đánh giá hoạt động của tổ chức.

Số liệu thống kê tách biệt theo giới tính ít khi được thu thập, phân tích hoặc sử dụng định kỳ để cải tiến hoạt động.

Năng lực hoạt động có trách nhiệm giới của các vụ quản lý và vụ chức năng trong Bộ chủ yếu thuộc về các thành viên của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ - đây là những người đã được tập huấn về phân tích giới và lồng ghép giới.

³⁹ UBQG, 2002

⁴⁰ Thống kê trong ngành nông nghiệp, 1996-2000. Bộ NN&PTNT, Nhà xuất bản nông nghiệp, 2002

⁴¹ Báo cáo giữa kỳ, TA 3831-VIE, tháng 11/2002

⁴² Viện nghiên cứu thuỷ lợi, 2002

Do vậy, nhiều cơ hội lồng ghép giới vào các kế hoạch hàng năm, 5 năm và 10 năm cũng như vào bản thân quá trình cải cách đã bị bỏ lỡ.

Các dịch vụ công thiếu nhạy cảm giới, chưa tiếp cận bình đẳng tới cả nam giới và phụ nữ

Mục tiêu chính của ngành nông nghiệp là nhằm tăng hiệu quả sản xuất lương thực, thực phẩm và chăn nuôi bằng cách: cải tiến các công nghệ/kỹ thuật sản xuất đầu vào, bao gồm cây giống, con giống, phân bón, thức ăn gia súc và quản lý sâu hại tổng hợp; thúc đẩy sản xuất, chế biến, bảo quản sau thu hoạch và tiếp thị; đầu tư vào hệ thống tưới tiêu; đa dạng hoá các sản phẩm nông nghiệp bao gồm các loại hoa màu để đáp ứng nhu cầu thị trường trong nước và xuất khẩu, tạo việc làm.

Hiện nay, so với nam giới, phụ nữ có ít cơ hội tiếp cận các dịch vụ khuyến nông, khuyến lâm và các đầu vào sản xuất. Do đó, họ thiếu năng lực sử dụng các kỹ thuật tiên tiến và hạn chế khả năng đóng góp vào các mục tiêu phát triển. Ở nhiều vùng nông thôn, các kỹ thuật sản xuất qui mô vừa và nhỏ thường dành cho nam giới làm chủ hộ và chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu của người sử dụng.

Mặc dù phụ nữ chiếm phần đông (1/2 - 3/4) lực lượng lao động trong lĩnh vực chăn nuôi, chỉ có 20% các khoá tập huấn khuyến nông về chăn nuôi có phụ nữ tham gia. Tương tự như vậy, mặc dù 80% phụ nữ nông thôn tham gia trồng trọt, họ chỉ chiếm 10% số người được tập huấn về trồng trọt⁴³. Các vai trò giới chưa được quan tâm thoả đáng trong quá trình thiết kế và triển khai các dịch vụ công trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn.

Hầu hết cán bộ trong ngành, ở cấp cơ sở đều là nam giới và họ thường coi nam nông dân (chủ hộ) là đối tượng hưởng lợi chủ yếu của các hoạt động khuyến nông.

CHIẾN LƯỢC GIỚI TRONG NGÀNH NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN ĐẾN NĂM 2010

Khung logic dưới đây tóm tắt các nội dung của Chiến lược nhằm giải quyết các vấn đề thách thức nêu trên và cải thiện bình đẳng giới cũng như vị thế của phụ nữ trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn, thể chế hoá việc hoạch định và thực thi các chính sách và chương trình của ngành có trách nhiệm giới. Chiến lược bao gồm các mục tiêu cụ thể, các chỉ tiêu, chỉ số giám sát, biện pháp thực hiện và cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện.

⁴³ Báo cáo phân tích thực trạng, UBQG, 2000

KHUNG LÔGIC CỦA CHIẾN LƯỢC GIỚI TRONG NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Chỉ số giám sát	Các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm	Các điều kiện cần thiết và rủi ro có thể xảy ra
CÁC MỤC TIÊU CHUNG				
<p>Mục tiêu phát triển của ngành đến năm 2020</p> <p>Tăng thu nhập và giảm nghèo cho cả phụ nữ và nam giới thông qua các chính sách và các chương trình nông nghiệp và phát triển nông thôn.</p>	<p>Các chỉ tiêu chính:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Thu nhập của lao động nông nghiệp và nông thôn tăng. ▪ Khoảng cách thu nhập giữa phụ nữ và nam giới được thu hẹp. ▪ Tỷ lệ phụ nữ nghèo ở nông thôn giảm. 			
<p>Mục tiêu của Chiến lược Giới đến năm 2010</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn. 2. Thể chế hoá việc đưa vấn đề giới vào qui trình thiết kế, lập kế hoạch và thực hiện các chương trình phát triển nông nghiệp và nông thôn của ngành. 	<p>Các chỉ tiêu chính:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chỉ số phát triển giới (GDI) và chỉ số tạo quyền giới (GEM) của khu vực nông thôn tăng đáng kể. • Các kế hoạch, chương trình và hoạt động cũng như các hệ thống quản lý và giám sát của ngành phải có nội dung đảm bảo bình đẳng giới và có các chỉ tiêu để đo lường được về bình đẳng giới. • Số liệu có phân tách giới được thu thập thường xuyên. 			

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Chỉ số giám sát	Các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm	Các điều kiện cần thiết và rủi ro có thể xảy ra
CÁC MỤC TIÊU CỤ THỂ ĐẾN NĂM 2010				
<p>Mục tiêu 1 :</p> <p>Tăng cường nhận thức của xã hội về vấn đề giới trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn theo định hướng XHCN.</p>	<p>1. 80% cán bộ công chức, viên chức được phổ biến kiến thức về giới vào năm 2005 và 100% vào năm 2010.</p> <p>2. 30% người lao động nông thôn được phổ biến kiến thức về giới vào năm 2005 và 50% vào năm 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Số lượng các chương trình truyền thông có lồng ghép các vấn đề giới • Số lượng tài liệu tập huấn về giới và phân tích giới cho ngành NN&PTNT • Số lượng các văn bản qui phạm pháp luật để giải quyết các vấn đề giới của ngành • Số lượng cán bộ lãnh đạo trong ngành được tập huấn về nhận thức giới và phân tích giới ▪ Số lượng cán bộ lãnh đạo trong ngành ở tất cả các cấp có kiến thức và cam kết thực hiện bình đẳng giới ▪ Các hoạt động nghiên cứu nông nghiệp và nông thôn theo nhu cầu thị trường có phân tích vai trò giới và các dữ liệu có phân tách giới 	<ul style="list-style-type: none"> - Bộ NN&PTNT và các đơn vị thuộc Bộ - Ban VSTBPN Bộ NN&PTNT - Các cơ quan báo chí và truyền thông đại chúng - Bộ KH&ĐT - Bộ GD&ĐT - Bộ TN&MT - UBQG VSTBPNVN - Hội LHPNVN 	<p>Có đủ nguồn kinh phí để thực hiện các hoạt động nghiên cứu, tuyên truyền và phổ biến thông tin / kết quả</p>

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Chỉ số giám sát	Các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm	Các điều kiện cần thiết và rủi ro có thể xảy ra
<p>Mục tiêu 2 :</p> <p>Tăng khả năng tiếp cận và kiểm soát của phụ nữ đối với các nguồn lực chủ yếu bao gồm đất đai, tín dụng, nguồn nước, cơ sở hạ tầng và các dịch vụ công trong NN&PTNT.</p>	<p>1. Đến năm 2005, 100% Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất mới cấp cho các hộ gia đình có ghi tên cả vợ và chồng.</p> <p>2. Đến năm 2010, có ít nhất 85% phụ nữ ở nông thôn được sử dụng nước hợp vệ sinh.</p> <p>3. Tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia trong các Ban quản lý dự án, các chương trình phát triển nông nghiệp nông thôn và các hoạt động dịch vụ công lên 30% vào năm 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Số giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có ghi tên cả vợ và chồng • Tỷ lệ vốn vay của Ngân hàng NN&PTNT và Ngân hàng Chính sách Xã hội dành cho phụ nữ • Tỷ lệ hộ gia đình được tiếp cận với hệ thống nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn • Tỷ lệ phụ nữ và nam giới được tiếp cận các dịch vụ khuyến nông, khuyến lâm và các dịch vụ công khác của ngành NN&PTNT • Tỷ lệ phụ nữ tham gia trong các Ban quản lý dự án, các chương trình phát triển nông nghiệp, nông thôn. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bộ TN&MT - Bộ NN&PTNT - Ngân hàng NN&PTNT và Ngân hàng Chính sách xã hội . - Bộ KH&ĐT - Hội LHPNVN 	<p>Các hệ thống thu thập dữ liệu của Tổng cục Thống kê được cải tiến để thu thập được dữ liệu có phân tách giới.</p>
<p>Mục tiêu 3 :</p> <p>Đưa các chỉ tiêu về giới, các công cụ giám sát và đánh giá có phân tách giới vào các chính sách, kế hoạch, các chương trình và dự án phát triển của bộ, ngành.</p>	<p>1. Đến năm 2005 ra được các văn bản hướng dẫn đưa chỉ tiêu về giới vào các chính sách, chương trình, kế hoạch và dự án.</p> <p>2. Đến năm 2010, 100% các báo cáo của Bộ, ngành có các chỉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Số lượng các chương trình, kế hoạch và dự án phát triển có đưa chỉ tiêu về giới, có hệ thống giám sát và đánh giá về giới. • Có sự phân bổ ngân sách cho việc phân tích giới trong các kế hoạch và hệ thống giám sát và đánh giá. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bộ NN&PTNT và các Cục, Vụ, Viện, Trường, Tổng công ty thuộc Bộ NN&PTNT - Bộ KH&ĐT - UBQG VSTBPNVN - Hội LHPNVN 	<ul style="list-style-type: none"> - Chiến lược và KHHĐ Giới trong NN&PTNT được Bộ NN&PTNT phê duyệt - Chính phủ, các Bộ ngành có liên quan và các nhà tài trợ nhất trí hỗ trợ kỹ

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Chỉ số giám sát	Các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm	Các điều kiện cần thiết và rủi ro có thể xảy ra
	tiêu phân tách giới.			<p>thuật và tài chính cần thiết để thực hiện.</p> <p>- Có hệ thống giám sát và đánh giá việc thực hiện kế hoạch và các chương trình phát triển của ngành.</p>
<p>Mục tiêu 4 :</p> <p>Thực hiện cách thức làm việc mang tính nhạy cảm giới và đạt được bình đẳng giới trong các hoạt động nghiên cứu, cung cấp các dịch vụ công và đào tạo.</p>	<p>1. Đến năm 2010, 80% cán bộ ngành NN & PTNT có thể áp dụng kiến thức giới vào công việc của họ.</p> <p>2. Đến năm 2010, phụ nữ chiếm 50% tổng số người được tham gia tập huấn về chuyên môn kỹ thuật và được hưởng lợi từ các dịch vụ công.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Số lượng cán bộ của ngành ở các cấp được đào tạo về nhận thức giới hàng năm. ▪ Tỷ lệ phụ nữ trong tổng số người được tập huấn về chuyên môn kỹ thuật và được hưởng lợi từ các dịch vụ công ▪ Số lượng giáo viên nguồn về giới (những người có đủ kiến thức và năng lực để đào tạo giáo viên về giới) trong NN&PTNT được hình thành và được tăng cường năng lực ▪ Số lượng tài liệu thông tin, giáo dục và truyền thông về các dịch vụ công và thông tin thị trường của ngành có lồng ghép các vấn đề giới và đáp ứng phù hợp với các đối tượng người đọc là nam 	<ul style="list-style-type: none"> - Bộ NN&PTNT - Các Sở NN&PTNT - UBND các cấp - UBQG VSTBPN - Ban VSTBPN Bộ NN&PTNT - Các Cục, Trường thuộc Bộ NN&PTNT 	<p>Cán bộ lãnh đạo các bộ ngành, cơ quan, tổ chức có liên quan, các Viện, Trường, UBND các cấp quan tâm và cam kết thực hiện hòa nhập giới trong ngành.</p>

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Chỉ số giám sát	Các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm	Các điều kiện cần thiết và rủi ro có thể xảy ra
		giới và phụ nữ một cách bình đẳng.		
<p>Mục tiêu 5 :</p> <p>Tăng cường tạo quyền và tăng khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với quá trình ra quyết định ở các đơn vị chủ chốt như Bộ NN&PTNT, các Sở NN&PTNT, UBND các cấp, viện, trường đại học, cao đẳng, trung học dạy nghề và các doanh nghiệp.</p>	<p>1. Từ năm 2005, có ít nhất 20 đến 30% cán bộ được bổ nhiệm ở tất cả các cấp ngành NN&PTNT là nữ.</p> <p>2. Đến năm 2010, tất cả các đơn vị của Bộ NN&PTNT có 30% cán bộ nữ trong các Ban lãnh đạo đơn vị.</p> <p>3. Các đơn vị có tỷ lệ nữ trên 30% phải có cán bộ nữ tham gia Ban lãnh đạo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tỷ lệ cán bộ nữ trong tổng số cán bộ lãnh đạo ở các cấp trong các cơ quan, đơn vị của ngành NN&PTNT, UBND các cấp. ▪ Tỷ lệ nữ trong tổng số cán bộ mới được tuyển dụng trong ngành. ▪ Tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp trong tổng số các chủ doanh nghiệp trong ngành. ▪ Tỷ lệ nữ trong tổng số cán bộ của các Ban quản lý chương trình và dự án phát triển nông nghiệp và nông thôn. 	<ul style="list-style-type: none"> - Đảng ủy và lãnh đạo Bộ NN&PTNT và các đơn vị liên quan trong ngành NN&PTNT. - Đảng ủy và lãnh đạo UBND các cấp. - Lãnh đạo Đảng và đơn vị phụ trách công tác cán bộ của các viện, trường và doanh nghiệp trong ngành. 	<p>Lãnh đạo cơ quan Đảng và chính quyền các cấp quan tâm đến mục tiêu đạt được bình đẳng giới trong việc ra quyết định như một bộ phận quan trọng để thực hiện thành công Chiến lược Toàn diện về Tăng trưởng và Xóa đói giảm nghèo cũng như sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam nói chung.</p>

KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI TRONG NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN ĐẾN NĂM 2005

*(Ban hành kèm theo quyết định số 4776 QĐ-BNN/TCCB ngày 28/ 10/ 2003
của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn)*

Kế hoạch hành động về giới trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn đến năm 2005 cụ thể hoá các bước tiến hành lồng ghép giới vào các chính sách, chương trình, kế hoạch của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn nhằm tạo các lợi ích kinh tế-xã hội bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới. Kế hoạch hành động nêu 3 mục tiêu chính cùng một số kết quả đầu ra và các hoạt động cụ thể:

- *Tăng cường sự cam kết về việc thực hiện bình đẳng giới của Bộ NN&PTNT trong việc xây dựng và hoàn thiện các thể chế về phát triển nông nghiệp và nông thôn.*
- *Nâng cao năng lực lồng ghép giới cho cán bộ lập kế hoạch, ra quyết định, quản lý và cung cấp dịch vụ công ở tất cả các cấp thuộc Bộ NN&PTNT.*
- *Tăng cường tạo quyền cho phụ nữ và thực hiện bình đẳng giới trong quá trình ra quyết định ở tất cả các cấp trong Bộ NN&PTNT.*

<p>MỤC TIÊU CHUNG: Lồng ghép giới vào các chính sách, chương trình và kế hoạch của Bộ NN&PTNT nhằm đạt được sự bình đẳng về các lợi ích kinh tế-xã hội cho phụ nữ và nam giới</p>	<p>Số TT các hoạt động:</p>	<p>Trách nhiệm chung: Lãnh đạo Bộ, lãnh đạo chính quyền, Đảng, Đoàn thể các đơn vị thuộc Bộ</p>
<p><i>Mục tiêu 1: Tăng cường sự cam kết về việc thực hiện bình đẳng giới của Bộ NN&PTNT trong việc xây dựng và hoàn thiện các thể chế về phát triển nông nghiệp và nông thôn.</i></p>		<p>Trách nhiệm chung: Lãnh đạo Bộ, lãnh đạo chính quyền, Đảng, Đoàn thể các đơn vị thuộc Bộ</p>

<p>Đầu ra 1.1. Ban VSTBPN Bộ và màng lưới của Ban được củng cố, hoàn thiện về mặt tổ chức và có đủ năng lực để tư vấn về lồng ghép giới trong các chương trình dự án và các hoạt động cải cách hành chính của Bộ.</p>		<p>Trách nhiệm cụ thể: Lãnh đạo Bộ Vụ Tổ chức cán bộ Ban VSTBPN ở tất cả các cấp .</p>	<p>Chỉ số/ chỉ tiêu: Ban và 100% màng lưới của Ban được củng cố và hoàn thiện 100 % màng lưới của ban có qui chế hoạt động Các hoạt động trong kế hoạch cải cách hành chính của Bộ có số liệu phân tách giới.</p>				
<p>Các hoạt động chính</p>		<p>Bắt đầu</p>		<p>Kết thúc</p>		<p>Đầu vào (ngày người)</p>	<p>Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)</p>
		<p>Kế hoạch</p>	<p>Thực tế</p>	<p>Kế hoạch</p>	<p>Thực tế</p>		
<p>Các đơn vị báo cáo thực trạng về tổ chức bộ máy, qui chế và kết quả hoạt động.</p>	<p>1.1.1</p>	<p>12/03</p>		<p>12/03</p>		<p>10</p>	<p>Không</p>
<p>Chọn một số điểm kiểm tra, đánh giá, giám sát thực hiện</p>	<p>1.1.2</p>	<p>01/04</p>		<p>01/04</p>		<p>20</p>	<p>Không</p>
<p>Tổ chức tập huấn về nội dung và phương pháp hoạt động cho trưởng, phó Ban và thường trực Ban.</p>	<p>1.1.3</p>	<p>01/04</p>		<p>01/04</p>		<p>20</p>	<p>Có</p>
<p>Xây dựng kế hoạch phối hợp với các hoạt động trong các chương trình cải cách hành chính của Bộ từ nay đến 2005.</p>	<p>1.1.4</p>	<p>01/04</p>		<p>01/04</p>		<p>40</p>	<p>Có</p>
<p>Đầu ra 1.2. Quyết định của Bộ về việc đưa chỉ tiêu phân tách giới vào lập kế hoạch hàng năm.</p>		<p>Trách nhiệm cụ thể: - Ban VSTBPN - Vụ Kế hoạch - Văn phòng Bộ</p>		<p>Chỉ số/ chỉ tiêu: Quyết định của Bộ được ban hành vào quý 2 năm 2004</p>			

Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Xây dựng tờ trình trình lãnh đạo Bộ về việc ra quyết định đưa chỉ tiêu phân tách giới vào kế hoạch hàng năm của đơn vị.	1.2.1	01/04		03/04		20	Không
Dự thảo và trình Bộ ra quyết định đưa chỉ tiêu phân tách giới vào kế hoạch hàng năm.	1.2.2	03/04		04/04		20	Không
Đầu ra 1.3. Văn bản hướng dẫn đưa chỉ tiêu phân tách giới vào lập kế hoạch được xây dựng và được thực hiện ở tất cả các cấp.		Trách nhiệm cụ thể: Vụ Kế hoạch		Chỉ số/ chỉ tiêu: 70% đơn vị đưa chỉ tiêu phân tách giới vào kế hoạch			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Xây dựng tài liệu hướng dẫn lập kế hoạch có phân tách giới	1.3.1	05/04		06/04		150	Có
Hội thảo lấy ý kiến đóng góp từ các thành viên tham dự	1.3.2	06/04		06/04		50	Có
Hoàn chỉnh hướng dẫn để trình Bộ và gửi các đơn vị	1.3.3	07/04		07/04		20	Không
Tập huấn về lập kế hoạch	1.3.4	09/04		12/04		30	Có

Đầu ra 1.4. Sổ tay hướng dẫn về hoà nhập giới trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ công thuộc Bộ NN&PTNT		Trách nhiệm cụ thể: - Vụ Tổ chức cán bộ - Các cục chuyên ngành	Chỉ số/ chỉ tiêu: Xuất bản 3.000 cuốn sổ tay				
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Thành lập tổ soạn thảo cuốn sổ tay về giới	1.4.1	01/04		02/04		3	Không
Xây dựng đề cương và viết dự thảo	1.4.2	02/04		03/04		80	Có
Tổ chức hội thảo	1.4.3	05/04		09/04		10	Có
Hoàn chỉnh Bản dự thảo	1.4.4	10/04		11/04		20	Có
Trình sổ tay hướng dẫn để Bộ phê duyệt và xuất bản	1.4.5	11/04		4/05		10	Có
Tuyên truyền và hướng dẫn sử dụng	1.4.6	04/05		12/05		100	Có
Mục tiêu 2: Nâng cao năng lực về hoà nhập giới cho cán bộ lập kế hoạch, ra quyết định, quản lý và cung cấp dịch vụ công ở tất cả các cấp thuộc Bộ NN&PTNT.		Trách nhiệm chung: Lãnh đạo Bộ, lãnh đạo chính quyền, Đảng, Đoàn thể các đơn vị thuộc Bộ, Ban VSTBPN					
Đầu ra 2.1. Một bộ tài liệu tập huấn về lồng ghép giới trong lĩnh vực NN&PTNT được xây dựng và hoàn thiện.		Trách nhiệm cụ thể: Trường Cán bộ Quản lý NN&PTNT I, II	Chỉ số/ chỉ tiêu: Tài liệu được thẩm định và phê duyệt vào tháng 12/2004.				

Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Xây dựng chương trình nội dung và phân công người viết tài liệu tập huấn.	2.1.1	01/04		01/04		10	Có
Hội thảo lần 1 và sửa đổi bổ sung	2.1.2	02/04		02/04		10	Có
Soạn thảo tài liệu	2.1.3	03/04		05/04		80	Có
Hội thảo mở rộng và chỉnh sửa và hoàn thiện tài liệu	2.1.4	06/04		06/04		10	Có
Đầu ra 2.2. Cán bộ công chức, viên chức và người lao động trong các đơn vị thuộc Bộ được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về giới.		Trách nhiệm cụ thể: Vụ Tổ chức cán bộ và khối trường quản lý của Bộ		Chỉ số/ chỉ tiêu: 80% lãnh đạo Cục / Vụ, 50% lãnh đạo Viện, trường được đào tạo. 80% cán bộ công chức và 50% viên chức và người lao động được phổ cập kiến thức truyền thông về giới.			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Tổng hợp nhu cầu đào tạo, tập huấn	2.2.1	1/04		2/04		10	Không
Xây dựng kế hoạch đào tạo	2.2.2	3/04		6/04		10	Không
Tổ chức 10 lớp tập huấn thí điểm:	2.2.3	8/04		6/05		100	Có
Đánh giá kết quả đào tạo, tập huấn hàng năm và cả giai đoạn 2003-2005	2.2.4	Tháng 12				20	Có

Đầu ra 2.3. Giáo viên của các trường thuộc Bộ được trang bị kiến thức và kỹ năng hoà nhập giới cũng như phương pháp giảng dạy về giới.		Trách nhiệm cụ thể: Vụ TCCB và các trường	Chỉ số/ chỉ tiêu: 100% các trường có từ 1-2 giáo viên được đào tạo.				
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Khảo sát đánh giá kiến thức và khả năng giảng dạy về giới của đội ngũ giảng viên của các trường	2.3.1	04/04		04/04		10	Có
Xây dựng kế hoạch đào tạo.	2.3.2	05/04		05/04		20	Có
Thực hiện kế hoạch đào tạo	2.3.3	10/04		10/05		50	Có
Đánh giá rút kinh nghiệm	2.3.4	12/05		12/05		10	Có
Đầu ra 2.4: Cán bộ lập kế hoạch, ra quyết định và quản lý ở tất các cấp biết áp dụng kiến thức và kỹ năng lồng ghép giới vào công việc của mình.		Trách nhiệm cụ thể: Vụ TCCB Vụ Kế hoạch Hai trường cán bộ quản lý		Chỉ số/ chỉ tiêu: 40% cán bộ lập kế hoạch ra quyết định và quản lý các cấp được tập huấn về kỹ năng lồng ghép giới vào trước tháng 12/2004. 70% đơn vị của Bộ có các kế hoạch được lồng ghép giới			

Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Đánh giá nhu cầu tập huấn về giới	2.4.1	5/04		5/04		10	Có
Chuẩn bị và tổ chức tập huấn: Mở 6 lớp cho 4 khối (Tổng Công ty, viện, trường, Cục, Vụ, Sở) ở cả 2 miền: <ul style="list-style-type: none"> - Các Cục, Vụ: 1 lớp - Các Viện, trường: 2 lớp - Các Tổng công ty: 1 lớp - Các Sở NN & PTNT: 2 lớp Viết báo cáo kết quả tập huấn	2.4.2	08/04		11/04		100	Có
Giám sát đánh giá việc đưa chỉ tiêu phân tách giới vào kế hoạch của các đơn vị.	2.4.3	11/04		01/05		10	Có
Đầu ra 2.5. Đội ngũ cán bộ cung cấp dịch vụ công có kỹ năng lồng ghép giới vào các hoạt động.		Trách nhiệm cụ thể: - Vụ TCCB - Các Cục / Vụ liên quan		Chỉ số/ chỉ tiêu: 20% số cán bộ cung cấp dịch vụ công được đào tạo về kỹ năng lồng ghép giới			

Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Khảo sát thu thập thông tin về đội ngũ cung cấp dịch vụ công của Bộ	2.5.1	01/04		06/04		10	Có
Lập kế hoạch tập huấn về kỹ năng lồng ghép giới.	2.5.2	07/04		08/04		10	Có
Xây dựng nội dung, chương trình tập huấn	2.5.3	08/04		09/04		10	Có
Tổ chức tập huấn	2.5.4	10/04		10/05		200	Có
Đánh giá kết quả tập huấn	2.5.5	10/04		11/05		10	Có
Đầu ra 2.6. Có mạng lưới tiểu giáo viên về lồng ghép giới trong đội ngũ cung cấp dịch vụ công thuộc Bộ NN&PTNT.		Trách nhiệm cụ thể: - Vụ TCCB - Các đơn vị thuộc Bộ		Chỉ số/ chỉ tiêu: 30% các tổ chức, đơn vị có chức năng cung cấp dịch vụ công thuộc Bộ có ít nhất 1 tiểu giáo viên về lồng ghép giới. Tổ chức 2 lớp đào tạo tiểu giáo viên về lồng ghép giới.			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Phân tích thông tin về đội ngũ cung cấp dịch vụ công để lựa chọn cán bộ tham gia đào tạo tiểu giáo viên.	2.6.1	06/04		07/04		10	Có
Lập kế hoạch đào tạo tiểu giáo viên.	2.6.2	07/04		08/04		5	Có
Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo.	2.6.3	08/04		10/04		10	Có

Tổ chức thực hiện đào tạo.	2.6.4	11/04		03/05		80	Có
Đánh giá kết quả đào tạo.	2.6.5	04/05		04/05		10	Có
Đầu ra 2.7. Các tài liệu truyền thông về dịch vụ công được đổi mới và đa dạng phù hợp với nhu cầu về giới		Trách nhiệm cụ thể: - Các Cục có liên quan - Vụ Tài chính - Vụ Kế hoạch		Chỉ số/ chỉ tiêu: 100% các tài liệu truyền thông về dịch vụ công của Bộ từ năm 2004 được đổi mới có lồng ghép giới			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Thống kê rà soát các tài liệu đã có	2.7.1	01/04		03/04		20	Có
Tổ chức soạn thảo, sửa đổi, bổ sung các tài liệu.	2.7.2	03/04		12/04		100	Có
In ấn, phát hành	2.7.3	01/05		03/05		10	Có
Mục tiêu 3: Tăng cường tạo quyền cho phụ nữ và thực hiện bình đẳng giới trong quá trình ra quyết định ở tất cả các cấp trong Bộ NN&PTNT.		Trách nhiệm chung: Bộ NN&PTNT, Ban VSTBPN					
Đầu ra 3.1. Các cơ quan hành chính, các đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp thuộc Bộ, đặc biệt là các đơn vị có cơ cấu từ 30% cán bộ nữ trở lên có ít nhất 1 cán bộ nữ tham gia lãnh đạo chính quyền, đồng thời tăng tỷ lệ nữ giữ vị trí lãnh đạo các cấp, nhất là cấp trưởng ở các đơn vị.		Trách nhiệm cụ thể: - Vụ TCCB - Các đơn vị thuộc Bộ		Chỉ số/ chỉ tiêu: 20-30% cán bộ được bổ nhiệm từ năm 2004 ở tất cả các cấp là nữ.			

Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Báo cáo về thực trạng cán bộ nữ trong Bộ.	3.1.1	01/04		02/04		50	Có
Xác định nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo.	3.1.2	04/04		04/04		50	Có
Vụ Tổ chức - Cán bộ phối hợp với các cơ sở đào tạo để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng.	3.1.3	01/04		12/05			Có
Hướng dẫn lập kế hoạch và qui hoạch cán bộ nữ.	3.1.4	05/04		06/04		20	Có
Ban VSTBPN phối hợp với Vụ Tổ chức - Cán bộ theo dõi, giám sát thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ nữ.	3.1.5	01/04		12/05		40	Có
Đầu ra 3.2. Tăng tỉ lệ nữ tham gia vào các cấp uỷ Đảng và BCH Công đoàn các cấp ở các đơn vị trực thuộc Bộ.		Trách nhiệm cụ thể: Đảng uỷ, Công đoàn và Đoàn Thanh niên		Chỉ số/ chỉ tiêu: Tỷ lệ nữ tham gia vào cấp uỷ Đảng đạt 20%, Ban chấp hành Công đoàn 30%. 100% cán bộ công nhân viên chức được quán triệt chủ trương trên.			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Phối hợp với Đảng uỷ, Công đoàn và Đoàn Thanh niên các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ tổng kết và đánh giá thực trạng về sự tham gia của phụ nữ và nam giới trong các cấp uỷ, Ban chấp hành Công đoàn và Đoàn Thanh niên.	3.2.1	1/04		4/04		30	Không

Phối hợp với Công đoàn, Đoàn Thanh niên các đơn vị thuộc Bộ học tập và triển khai các nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ nữ.	3.2.2	03/04		03/04		10	Có
Phối hợp với Công đoàn, Đoàn Thanh niên của các đơn vị để lồng ghép giới vào các chương trình hoạt động.	3.2.3	7/04		10/04		10	Có
Lồng ghép vấn đề giới vào các chương trình giảng dạy, các lớp tập huấn nghiệp vụ về công tác Đảng, Công đoàn và Đoàn thanh niên của các đơn vị thuộc Bộ.	3.2.4	tháng 12 hàng năm		tháng 12 hàng năm		20	Có
Đầu ra 3.3. Tăng tỷ lệ nữ được tham gia đào tạo sau đại học, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và ngoại ngữ.		Trách nhiệm cụ thể: - Phòng Tổ chức của các đơn vị - Các trường		Chỉ số/ chỉ tiêu: 30% trong tổng số cán bộ được gửi đi đào tạo sau đại học, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học.. là nữ.			
Các hoạt động chính		Bắt đầu		Kết thúc		Đầu vào (ngày người)	Các nguồn hỗ trợ tài chính từ bên ngoài (Có/Không)
		Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế		
Vụ Tổ chức cán bộ có qui định tỷ lệ nam, nữ được cử đi thi tuyển, đào tạo, bồi dưỡng.	3.3.1	1/04		3/04		10	Không
Có văn bản hướng dẫn các đơn vị thuộc Bộ xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo hàng năm.	3.3.2	4/04		10/05		40	Có
Giám sát và đánh giá tiến độ thực hiện hàng năm.	3.3.3	Tháng 12 hàng năm		Tháng 12 hàng năm		20	Không

GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG

Ban VSTBPN Bộ NN&PTNT là đơn vị giám sát việc thực hiện toàn bộ KHHĐ. Ban sẽ tiến hành sơ kết định kỳ 6 tháng một lần và tổng kết hàng năm trong suốt thời gian thực hiện kế hoạch. Theo định kỳ này, Ban sẽ nhận được các báo cáo về tiến độ thực hiện KHHĐ của các đơn vị có trách nhiệm cụ thể đối với từng hoạt động. Sau đó Ban tập hợp và báo cáo Thứ trưởng - Trưởng Ban VSTBPN, đồng thời gửi báo cáo tới tất cả các đơn vị có liên quan. Các đơn vị có trách nhiệm cụ thể đối với từng kết quả đầu ra được xác định trong cột "trách nhiệm cụ thể" trong bản kế hoạch. Các đơn vị có trách nhiệm chung như xác định trong bản kế hoạch là cấp giám sát trực tiếp đối với các đơn vị có trách nhiệm cụ thể.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. AusAID, *Sách hướng dẫn về Giới và Phát triển*, AusAID, Can-bê-ra, Ôx-tra-lia.
2. Bell. E, Byrne. B, Koch Laier. J, Baden. S và Marcus. R, 2002, *Bộ máy Quốc gia về Phụ nữ trong Phát triển: một số kinh nghiệm, bài học và các biện pháp chiến lược*, Báo cáo số 66 của BRIDGE; Tài liệu viết cho Bộ Ngoại giao - Đan Mạch, Trường Đại học Tổng hợp Sussex, Vương quốc Anh.
3. CIDA. 2000, *Thúc đẩy sự thay đổi - Nguồn lực để tiến hành lồng ghép giới*, CIDA, Quê-béc, Canada.
4. Ban Thư ký Khối thịnh vượng chung. 1999, *Sổ tay về hệ thống quản lý giới*, Luân - đôn, Vương quốc Anh.
5. Corner. L. 1999, *Nâng cao năng lực lồng ghép giới trong phát triển*, Báo cáo cơ sở chuẩn bị cho Cuộc họp cấp cao liên Chính phủ nhằm đánh giá việc thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh của khu vực, UNIFEM và E&SEARO Băng- cốc, Thái Lan.
6. Derbyshire. H, 2002, *Sổ tay về Giới, Hướng dẫn thực hành cho các nhà hoạch định chính sách và hoạt động về chính sách phát triển*, Ban Phát triển Xã hội, Cơ quan điều phối hỗ trợ phát triển cho nước ngoài, Vương quốc Anh.
7. Gibb. H, 2001, *Lồng ghép giới: Những ví dụ hay của khu vực Châu Á - Thái Bình Dương*, Viện Bắc - Nam, òt-ta-oa, Ca-na-đa.
8. GTZ, 2001, *Giới và Sự thay đổi trong môi trường văn hoá của tổ chức: Những công cụ để xây dựng tổ chức có nhạy cảm giới*, GTZ, Đức.
9. Hunt. J, 2000, *Thể chế hoá những cam kết bình đẳng giới trong các tổ chức và chương trình phát triển*, Tổ chức Ủy thác tưởng niệm Winston Churchill của «x-tra-lia.
10. Hunt. J, 2001, *Những vấn đề giới trong phân tích xã hội: Tài liệu đào tạo*, Khoá đào tạo của AusAID, AusAID Can-bê-ra.
11. Keays. T, McEvoy. M, Murison. S, Jennings. M, and Karim. F. 2000, *Bộ tài liệu học tập và phổ biến kiến thức – Lồng ghép giới, Chương trình Giới và Phát triển*, UNDP Niu- oóc, Hoa Kỳ.
12. Lingen. A, Brouwers. R, Nugteren. M, Plantenga. D, và Zuidberg. L, 1997, *Nghiên cứu đánh giá về giới: Sổ tay dành cho chuyên gia về giới*, Hướng dẫn thực hiện, Phụ nữ và Phát triển, NEDA, La-hay, Hà Lan.
13. March. C, Smyth. I, Mukhopadyay. M, 1999, *Hướng dẫn về các khung phân tích giới*, Oxfam Anh, Oxford, Vương quốc Anh.
14. Mikkelsen. B, Feeman. T, Keller. B, 2001, *Lồng ghép bình đẳng giới: Hỗ trợ của Sida nhằm tăng cường bình đẳng giới ở các nước đối tác*, SIDA Thụy Điển.
15. UBQG vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam 2002, *Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2005*, UBQG, Hà Nội, Việt Nam.
16. UBQG 2002, *Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010*, UBQG, Hà Nội, Việt Nam.
17. UBQG 2000, *Phân tích thực trạng và các khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường tiến bộ của phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam*.

18. Neimanis. A, Burd-Sharps. S, Silovic. D, Tadjbakhsh. S và Zaoude. A, 2002, *Hướng dẫn về giới trong các báo cáo quốc gia về phát triển con người*, được uỷ quyền bởi: Phòng NHDR/HDRO và Nhóm Phát triển xã hội, BDP, UNDP, Niu - oóc.
19. Neimanis, A. 2001, *Lồng ghép giới trong thực tiễn: Sổ tay*, Chương trình giới khu vực thuộc Văn phòng khu vực Châu Âu của UNDP (UNDP RBEC), Niu- oóc, Hoa Kỳ.
20. OECD. 1998, *DAC Sách nguồn về các quan niệm và cách tiếp cận liên quan đến bình đẳng giới*. OECD, Pa-ri, Pháp.
21. Porter. F, Smyth. I. 1998, *Đào tạo giới dành cho cán bộ những ai thực hiện chính sách phát triển: Một phần giải pháp*, Bài viết nghiên cứu của Oxfam, Oxford, Vương quốc Anh.
22. Reeves. H, Bade, S. 2000, *Các khái niệm, định nghĩa về Giới và Phát triển*, Báo cáo số 55 của BRIDGE, Trường Đại học Tổng hợp Sussex, Vương quốc Anh.
23. Schalkwyk. J, 2000, *Thực hành lồng ghép giới, Chuyên khảo số 8: Giới trong phát triển*, Chương trình Giới trong Phát triển, UNDP, Niu - oóc, Hoa Kỳ.
24. Taylor, V, 1999, *Hướng dẫn nhanh về lồng ghép giới trong lập kế hoạch phát triển*, Ban thư ký Khối thịnh vượng chung, Luân - đôn, Vương quốc Anh.
25. Taylor, V. 1999, *Lồng ghép giới trong lập kế hoạch phát triển*, Sổ tay tham khảo dành cho các cơ quan chính phủ và các bên liên quan khác, Ban Thư ký Khối thịnh vượng chung, Luân - đôn, Vương quốc Anh.
26. Trần Thị Vân Anh, Trần Thu Thủy, Clement, J, 1996, *Bộ Tài liệu đào tạo phân tích giới*, Hội LHPN VN, UNICEF và UNDP, Hà Nội, Việt Nam.
27. UNDP. 2002, *Bài viết về chính sách bình đẳng giới*, UNDP, Niu - oóc, Hoa Kỳ.
28. Van den Berg, E. 2001, *Tiến tới bình đẳng giới trong tổ chức của bạn*, Hướng dẫn thực hành: Làm thế nào để tiến hành lồng ghép giới và cải tiến hoạt động của tổ chức bạn, SNV Bốt-xoa-na, Hà Lan.
29. Williams. S, Seed. J, Mwau, A. 1994, *Giáo trình đào tạo giới của Oxfam*, Oxfam Anh và Ai-len, Oxford, Vương quốc Anh.