

**HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM**

**TÀI LIỆU TẬP HUẤN**  
**PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI**  
**CHO CÁN BỘ CÁC CƠ QUAN CẤP TỈNH**  
*(Tài liệu dành cho giảng viên nguồn cấp Trung ương)*

**Hà Nội, tháng 12 năm 2022**

## LỜI MỞ ĐẦU

Để triển khai thực hiện Dự án 8 về “Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em” trong Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, giai đoạn I từ năm 2021-2025, Đoàn Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã ban hành Hướng dẫn số 04/HD-ĐCT ngày 28/7/2022 hướng dẫn triển khai Dự án 8, trong đó xác định nâng cao năng lực thực hiện bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ các cấp trong hệ thống chính trị là một nhiệm vụ quan trọng trong Chương trình.

Để giúp cán bộ của các cơ quan cấp tỉnh, huyện và xã, trưởng thôn/bản/ấp/buôn... có đủ kiến thức và kỹ năng thực hiện lồng ghép giới trong Chương trình, chính sách, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương, đơn vị, việc xây dựng tài liệu tập huấn có vai trò rất quan trọng không chỉ tạo nguồn tài liệu tham khảo mà còn hướng dẫn triển khai thực hiện các hoạt động tập huấn bình đẳng giới ở các cấp.

Tài liệu tập huấn “Phát triển năng lực thực hiện bình đẳng giới cho cán bộ các cơ quan cấp tỉnh” được biên soạn với mục đích nâng cao kiến thức và kỹ năng tập huấn các nội dung về bình đẳng giới cho đội ngũ giảng viên nguồn cấp Trung ương - những người sẽ thực hiện các khóa tập huấn về bình đẳng giới cho cán bộ các cơ quan cấp tỉnh tham gia Dự án 8.

Tài liệu này do nhóm tác giả gồm TS. Lê Văn Sơn và ThS. Nguyễn Bích Ngọc biên soạn, hoàn thiện dựa trên nền tảng bộ tài liệu Lồng ghép giới cho cán bộ các cấp được Tổ chức CARE Quốc tế tại Việt Nam hỗ trợ xây dựng dự thảo. Tài liệu cũng đã được góp ý, phản biện bởi các chuyên gia độc lập và được chỉnh sửa theo ý kiến góp ý của, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

## MỤC LỤC

TỪ VIẾT TẮT.....	4
PHẦN I: GIỚI THIỆU .....	5
PHẦN II: HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN TẬP HUẤN.....	6
BÀI 1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN VỀ GIỚI.....	6
BÀI 2: PHÂN TÍCH GIỚI Ở VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ .....	18
BÀI 3. TRUYỀN THÔNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI .....	36
BÀI 4. LÒNG GHÉP GIỚI.....	47
BÀI 5. NGÂN SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI.....	60
BÀI 6. GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ LÒNG GHÉP GIỚI .....	65
PHỤ LỤC 1: QUY ĐỊNH CỦA LUẬT PHÁP QUỐC TẾ VÀ VIỆT NAM VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI .....	73
PHỤ LỤC 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ .....	77
PHỤ LỤC 3: MỘT SỐ TRÒ CHƠI NÂNG CAO KIẾN THỨC VỀ GIỚI.....	83
PHỤ LỤC 4: MỘT SỐ KỸ NĂNG DÀNH CHO GIẢNG VIÊN.....	70

## TỪ VIẾT TẮT

DTTS	Dân tộc thiểu số
MN	Miền núi
DTTS&MN	Dân tộc thiểu số và miền núi
MTQG	Mục tiêu quốc gia
LHPNVN	Liên hiệp phụ nữ Việt Nam
KT-XH	Kinh tế - xã hội
TCTK	Tổng cục Thống kê
UBND	Ủy ban nhân dân
UBDT	Ủy ban Dân tộc
CTMTQG	Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng
DTTS&MN	đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi

## PHẦN I: GIỚI THIỆU

### 1.1. Mục đích của tài liệu

Tài liệu tập huấn “*Phát triển năng lực thực hiện bình đẳng giới cho cán bộ các cơ quan cấp tỉnh*” được biên soạn nhằm hướng dẫn cho giảng viên nguồn cấp Trung ương thực hiện các khóa tập huấn về bình đẳng giới cho cán bộ các cơ quan cấp tỉnh tham gia thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, giai đoạn 2021-2030.

### 1.2. Đối tượng sử dụng tài liệu

Đối tượng sử dụng tài liệu là giảng viên nguồn cấp Trung ương và đáp ứng một số tiêu chí sau:

- Đã có kiến thức cơ bản về giới và lồng ghép giới
- Có kinh nghiệm lồng ghép giới trong các chương trình, dự án.
- Có kinh nghiệm tập huấn về giới, bình đẳng giới và lồng ghép giới cho cán bộ các sở, ban, ngành cấp tỉnh.
- Có kinh nghiệm áp dụng phương pháp dạy học thông qua trải nghiệm và phương pháp tập huấn có sự tham gia.

### 1.3. Đối tượng được đào tạo

Tài liệu này được sử dụng bởi giảng viên nguồn cấp Trung ương để đào tạo các khóa tập huấn về bình đẳng giới cho cán bộ của các sở, ban, ngành cấp tỉnh. Người được đào tạo có thể là lãnh đạo Cấp ủy, Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban chỉ đạo Chương trình, lãnh đạo và cán bộ chủ chốt của các sở, ngành liên quan ở cấp tỉnh.

### 1.4. Kết cấu của tài liệu

Tài liệu được chia làm 03 phần gồm: Phần 1: Giới thiệu về tài liệu; Phần 2: Hướng dẫn giảng các bài học cụ thể; Phần 3: các phụ lục có liên quan cho giảng viên tham khảo. Các bài giảng được phân bổ theo trình tự và thời lượng cụ thể như sau:

Bài	Tên bài	Thời lượng (phút)
Bài 1	Một số khái niệm cơ bản về giới	220
Bài 2	Phân tích giới ở vùng đồng bào DTTS	150
Bài 3	Truyền thông về bình đẳng giới	160
Bài 4	Lồng ghép giới	170
Bài 5	Ngân sách có trách nhiệm giới	90
Bài 6	Giám sát, đánh giá hiệu quả lồng ghép giới	90
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>880 phút</b>

## **PHẦN 2: HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN TẬP HUẤN**

### **BÀI 1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN VỀ GIỚI**

#### **1.1. Mục tiêu bài học**

Sau bài học, học viên có thể:

- Hiểu và diễn giải được một số khái niệm cơ bản về giới, bao gồm: giới; giới tính; vai trò giới; nhu cầu giới; định kiến giới; phân biệt đối xử về giới; bạo lực trên cơ sở giới; bình đẳng giới; công bằng giới; mù giới; nhạy cảm giới; trách nhiệm giới và chuyển đổi mối quan hệ giới;

- Nhận thức được tầm quan trọng và lợi ích của việc đảm bảo bình đẳng giới trong triển khai, thực hiện, giám sát và đánh giá các hoạt động thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030.

#### **1.2. Phân bổ nội dung, thời gian và phương pháp**

<b>STT</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Thời lượng (phút)</b>	<b>Phương pháp</b>
1	Khởi động và giới thiệu về bài học	20	Trò chơi, thảo luận toàn thể.
2	Giới và Giới tính	30	Thảo luận nhóm nhỏ
3	Vai trò giới	30	Bài tập thảo luận nhóm nhỏ
4	Nhu cầu giới, nhu cầu giới thực tiễn và nhu cầu giới chiến lược	30	Bài tập thảo luận nhóm nhỏ
5	Định kiến giới, khuôn mẫu giới; Phân biệt đối xử về giới	30	Bài tập thảo luận nhóm nhỏ; Trò chơi trải nghiệm
6	Bình đẳng giới và công bằng giới	30	Bài tập thảo luận nhóm nhỏ
7	Bạo lực trên cơ sở giới	20	Đóng kịch/vẽ tranh
8	Mù giới, nhạy cảm giới, trách nhiệm giới và chuyển đổi mối quan hệ giới	30	Trình bày/thuyết trình
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>220 phút</b>	

#### **1.3. Nội dung bài giảng**

##### **1.3.1. Giới và Giới tính**

**Giới tính** chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ<sup>1</sup>. Chúng ta không thể lựa chọn sinh ra là nam hay nữ. Các đặc điểm sinh học của nam và nữ không thể thay đổi hoán đổi được cho nhau và không thay đổi theo thời gian.

Ví dụ: Nam giới có dương vật, tinh hoàn và tinh trùng; phụ nữ có buồng trứng, tử cung và kinh nguyệt.

**Giới** chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ<sup>2</sup> trong tất cả các mối quan hệ xã hội. Giới phản ánh sự khác biệt giữa nam và nữ về khía cạnh xã hội. Sự khác biệt về xã hội được tạo nên thông qua quá trình tự học hỏi hoặc được giáo dục. Các đặc điểm xã hội của nam và nữ thường đa dạng và có sự khác biệt giữa các nhóm xã hội, vùng địa lý và thời điểm. Các đặc điểm giới thường thay đổi theo thời gian.

Ví dụ: Khi sinh ra là trai hay gái về mặt sinh học, bản thân đứa trẻ đó được dạy dỗ về các hành vi ứng xử được cho là phù hợp với giới tính như: con trai phải mạnh mẽ, kiếm được nhiều tiền; phụ nữ phải giỏi nữ công gia chánh; con gái thường được cho mặc váy, cùng với quần áo màu sắc sặc sỡ.

### **Phân biệt sự khác nhau giữa giới tính và giới**

Giới tính chỉ những khác biệt về mặt sinh học, trong khi đó giới dùng để chỉ sự khác biệt về xã hội giữa nam, nữ và các giới khác.

Các đặc điểm giới tính của nam và nữ không thể hoán đổi cho nhau, trong khi đó những đặc điểm giới hoàn toàn hoán đổi được cho nhau.

Các đặc điểm về giới tính không thay đổi theo thời gian, trong khi đó các đặc điểm về giới lại hoàn toàn có thể thay đổi theo thời gian.

*Bảng 1: Phân biệt sự khác nhau giữa “giới tính” và “giới”*

<b>Giới</b>	<b>Giới tính</b>
Các khác biệt về xã hội giữa nam và nữ. Ví dụ: vai trò, hành vi, cách ứng xử, kiến thức và kỹ năng của nam, nữ và các giới khác.	Các khác biệt về sinh học giữa nam và nữ. Ví dụ: dương vật, tinh hoàn, kinh nguyệt, buồng trứng.
Do tự học hỏi và giáo dục mà hình thành	Bẩm sinh, sinh ra đã có
Có thể thay đổi theo thời gian	Khó hoặc không thay đổi được
Đa dạng giữa các vùng miền, nhóm dân tộc hay thời điểm	Đồng nhất giữa các vùng miền, nhóm dân tộc hay thời điểm.

<sup>1</sup> Khoản 2, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

<sup>2</sup> Khoản 1, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

Trong thực tế, việc không hiểu rõ bản chất của khái niệm giới và giới tính cũng như không nhận ra sự khác biệt của hai khái niệm này dẫn đến hệ lụy đó là tạo ra những định kiến và sự phân biệt đối xử đối với nam và nữ.

### **1.3.2. Vai trò giới**

Vai trò giới được hiểu là sự phân công trách nhiệm, nghĩa vụ hoặc những công việc mà các giới khác nhau thực hiện trong gia đình, cộng đồng, cơ quan hay tổ chức. Vai trò giới cũng bao hàm các hành vi ứng xử mà xã hội mong đợi khi người đó là nam và nữ trong các mối quan hệ xã hội.

Sự phân công lao động cho nam hay nữ thường có xu hướng dựa vào đặc điểm giới tính. Việc được trải nghiệm hoặc làm nhiều hơn ở loại hình công việc hoặc vai trò nào đó sẽ giúp nam hoặc nữ có nhiều kinh nghiệm hơn giới còn lại. Mặt khác, việc đảm nhận công việc hoặc vai trò khác nhau thường có ảnh hưởng đến vị thế và cơ hội của mỗi giới và thậm chí ảnh hưởng đến chất lượng sống của họ.

Khi xem xét vai trò giới chính là xem xét sự giống và khác nhau trong thực hiện công việc của nam và nữ ở 3 vai trò gồm (1) vai trò sản xuất, (2) vai trò tái sản xuất và (3) vai trò cộng đồng.

#### *Vai trò sản xuất*

Vai trò sản xuất là các hoạt động làm ra sản phẩm, hàng hoá hoặc dịch vụ để tiêu dùng và trao đổi thương mại. Đây là những hoạt động tạo ra thu nhập và được trả công. Cả phụ nữ và nam giới đều tham gia vào các hoạt động sản xuất, tuy nhiên, do định kiến xã hội nên mức độ tham gia của nam và nữ không giống nhau; giá trị công việc và đóng góp của nam và nữ cũng không được nhìn nhận như nhau. Xã hội thường coi trọng và đánh giá cao vai trò này hơn các vai trò khác (ví dụ: đánh giá cao vai trò sản xuất và coi thường vai trò tái sản xuất hoặc vai trò cộng đồng).

#### *Vai trò tái sản xuất*

Vai trò tái sản xuất là các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, dạy dỗ hoặc nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí giúp tái tạo sức khỏe và sản xuất dân số bao gồm các công việc chăm sóc gia đình, nuôi dạy và chăm sóc con cái, nấu ăn, dọn dẹp, giặt giũ, chăm sóc sức khoẻ các thành viên gia đình... Đây là những hoạt động thiết yếu đối với cuộc sống con người, đảm bảo sự phát triển bền vững của dân số và lực lượng lao động; tiêu tốn nhiều thời gian nhưng không tạo ra thu nhập, vì vậy mà ít khi được coi là “công việc thực sự”, được làm miễn phí, không được các nhà kinh tế tính đến giá trị đóng góp cho nền kinh tế. Xã hội thường không coi trọng và đánh



giá cao vai trò này. Hầu hết phụ nữ và trẻ gái đang là người đảm nhận các công việc này trong gia đình.

### *Vai trò cộng đồng*

Vai trò cộng đồng là những hoạt động mà cả nam và nữ tham gia trong cộng đồng vì mục đích duy trì và phát triển bền vững cộng đồng. Công việc cộng đồng có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển văn hoá tinh thần và thúc đẩy mối quan hệ liên kết gắn bó trong cộng đồng. Các hoạt động này thường được thực hiện theo tinh thần tự nguyện và không được trả công. Sự tham gia của nam và nữ ở vai trò này có sự khác biệt giữa các vùng miền.

Cả nam và nữ đều có khả năng tham gia vào cả ba loại vai trò trên. Tuy nhiên, với quan niệm truyền thống hiện nay, phụ nữ hầu như đều phải đảm nhiệm chính trong vai trò tái sản xuất, đồng thời cũng tham gia vai trò sản xuất như nam giới. Điều này tạo nên gánh nặng cho phụ nữ do không có sự chia sẻ từ phía nam giới.

Sự hiểu biết sâu sắc về vai trò giới ở từng vùng miền giúp chúng ta hiểu được sự tham gia giống và khác nhau của nam và nữ trong từng nhóm vai trò cụ thể và trên cơ sở đó có thể thiết kế các hoạt động phù hợp để giúp mỗi giới có thể phát huy tối đa kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng của mình. Đồng thời thúc đẩy cơ chế cùng chia sẻ và hỗ trợ lẫn nhau giữa các giới để cùng thực hiện tốt các vai trò được phân công. Cách tiếp cận này sẽ góp phần giảm sự bất bình đẳng trong phân công lao động dựa trên cơ sở giới và thu hút được sự tham gia hiệu quả của tất cả các giới.

### **1.3.3. Nhu cầu giới**

Nhu cầu giới được hiểu là mong muốn và mối quan tâm của nam, nữ và các giới khác nhau<sup>3</sup>. Trong đời sống hàng ngày, mỗi giới có nguyện vọng và yêu cầu cần được đáp ứng để thực hiện tốt vai trò của mình. Nhu cầu của nam và nữ có thể giống và khác nhau. Nhu cầu giới được chia làm 02 loại: (1) Nhu cầu giới thực tế và (2) Nhu cầu giới chiến lược.

Nhu cầu giới thực tế là nhu cầu ngắn hạn của mỗi giới và khi các nhu cầu này được đáp ứng chỉ giúp mỗi giới làm tốt vai trò, công việc hay trách nhiệm của họ đang thực hiện mà không làm thay đổi vị thế, quyền lực của họ trong mối quan hệ với giới khác.

Ví dụ: Ở nhiều nơi, phụ nữ đang là người thực hiện chính công việc nội trợ và chăm sóc con cái. Để nuôi dạy con cái tốt hơn, phụ nữ có nhu cầu được tham gia các lớp tập huấn về kỹ năng chăm sóc và giáo dục con cái. Khi chúng ta đáp

---

<sup>3</sup> USAID, 2022, *Một số thuật ngữ về giới*. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnad1089.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnad1089.pdf).

ứng nhu cầu này cho phụ nữ thì đây sẽ chỉ là nhu cầu giới thực tiễn vì nó chỉ giúp phụ nữ làm tốt hơn vai trò chăm sóc và giáo dục con cái mà họ vốn đang thực hiện.

Nhu cầu giới chiến lược là những nhu cầu lâu dài của mỗi giới và khi nhu cầu này được đáp ứng sẽ giúp cải thiện địa vị và quyền lực của mỗi giới trong mối quan hệ với giới khác. Nói cách khác, chỉ khi nào đáp ứng nhu cầu giới chiến lược thì mới làm cho các giới trở nên bình đẳng hơn trong các mối quan hệ gia đình và xã hội.

Ví dụ: Trong thực tế, nam giới ít tham gia thực hiện các công việc nội trợ và chăm sóc con cái. Do đó, khi chúng tổ chức các khóa tập huấn về kỹ năng chăm sóc và giáo dục con cái cho nam giới thì đây được coi là nhu cầu giới chiến lược vì sau khi có kiến thức và kỹ năng, nam giới sẽ chia sẻ công việc này với phụ nữ và nhờ đó bình đẳng giới được cải thiện.

*Bảng 2: Phân biệt “Nhu cầu giới thực tế” và “Nhu cầu giới chiến lược”*

<b>Nhu cầu giới thực tế</b>	<b>Nhu cầu giới chiến lược</b>
Nhu cầu ngắn hạn của nam, nữ và giới khác;	Nhu cầu dài hạn của nam, nữ và giới khác;
Đáp ứng riêng cho một số phụ nữ và nam giới tại một địa bàn nhất định;	Đáp ứng chung toàn bộ của phụ nữ và nam giới;
Đáp ứng nhu cầu hàng ngày: ví dụ thực phẩm, nhà ở, thu nhập, chăm sóc sức khỏe;	Liên quan đến sự thiệt thòi của phụ nữ: ví dụ thiếu giáo dục đào tạo, bạo lực gia đình;
Đáp ứng dựa vào vai trò và trách nhiệm hiện tại của nam, nữ và các giới khác;	Giải quyết các nguyên nhân gốc rễ dẫn đến sự thiệt thòi và bất lợi của nam, nữ hoặc giới khác
Vấn đề có thể được giải quyết thông qua đáp ứng nhu cầu: ví dụ lương thực, nhà cửa, bệnh viện...;	Vấn đề được giải quyết chủ yếu thông qua nâng cao nhận thức, giáo dục, vận động và chia sẻ quyền lực;
Trọng tâm - Cả phụ nữ và nam giới cùng tham gia và là người hưởng lợi - Cải thiện điều kiện sống cho phụ nữ và nam giới	Trọng tâm - Khuyến khích cả phụ nữ và nam giới tham gia vào công tác quản lý, lãnh đạo, nâng cao năng lực để phụ nữ trở thành người lãnh đạo - Cải thiện vị trí và quyền quyết định bình đẳng về chính trị, kinh tế, xã hội
Cơ bản không thay đổi được các vai trò	Nâng cao năng lực cho mỗi giới và cải

truyền thống mà mỗi giới đang đảm nhận.	thiện mối quan hệ quyền lực giữa các giới.
---	--

#### ***1.3.4. Định kiến giới, khuôn mẫu giới và phân biệt đối xử về giới***

*Định kiến giới* là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam, nữ hoặc các giới khác<sup>4</sup>. Nói một cách khác định kiến giới là suy nghĩ hay nhận định không đúng của mọi người về những gì mà phụ nữ, nam giới hay một giới nào đó có thể làm, nên làm và không nên làm dựa vào giới tính hoặc biểu hiện giới của họ. Định kiến giới thường theo xu hướng nhìn nhận ít tích cực, không phản ánh đúng khả năng thực tế của từng cá nhân dẫn đến việc hạn chế hoặc bó buộc một giới nào đó chỉ được làm theo một khuôn mẫu được cho là phù hợp với giới tính đó.

Ví dụ: người ta thường quan niệm rằng “Nam giới giỏi kỹ thuật, nữ giới giỏi nấu nướng”. Đây là quan điểm không đúng về khả năng của nam giới và phụ nữ vì không phải tất cả nam giới đều giỏi ở lĩnh vực kỹ thuật và không phải tất cả nữ giới giỏi ở việc nấu nướng. Các quan niệm sai lầm này khiến cho cả nam và nữ đều bị ảnh hưởng. Những người nam không giỏi kỹ thuật hoặc nữ không giỏi nấu nướng sẽ bị coi thường; những người nữ giỏi kỹ thuật hoặc nam giỏi nấu nướng có thể không được tôn trọng và tạo cơ hội thể hiện năng lực bản thân.

*Khuôn mẫu giới* là những kỳ vọng, mong đợi hay niềm tin của cộng đồng, xã hội về vai trò, vị trí, khả năng hay hành vi ứng xử của mỗi giới. Các kỳ vọng hoặc niềm tin đó được tất cả mọi người hướng tới và coi là “chuẩn mực” cần tuân theo. Cho dù những niềm tin hay kỳ vọng này có mang hàm ý tích cực hay tiêu cực nhưng nó đều gây áp lực cho tất cả các giới. Chính vì thế nó trở thành rào cản vô hình dẫn đến bất bình đẳng giới.

Ví dụ cộng đồng thường kỳ vọng phụ nữ phải là người “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” và coi đây là chuẩn mực để khích lệ phụ nữ phấn đấu đạt được điều này. Tuy nhiên, kỳ vọng này khiến cho phụ nữ phải chịu nhiều áp lực và gánh nặng công việc nhà mà không có sự chia sẻ của nam giới. Tương tự, cộng đồng thường kỳ vọng: “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” và cả nam và nữ đều coi đây là chuẩn mực cần đạt được. Mặt khác, không thể chỉ một mình đàn ông xây nhà mà cần cả vai trò và đóng góp của phụ nữ thì việc xây nhà mới hiệu quả. Tương tự, tổ ấm của một gia đình không chỉ cần người đàn bà vun đắp mà đòi hỏi nỗ lực của cả người chồng.

<sup>4</sup> Khoản 4, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

*Phân biệt đối xử về giới* là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình<sup>5</sup>.

Biểu hiện của sự phân biệt đối xử về giới thường được thể hiện ở những nhóm hành vi ứng xử mang tính thiên lệch hoặc không phù hợp với nam, nữ hoặc các giới khác như: 1) không tôn trọng; (2) không ghi nhận và (3) không tạo điều kiện thuận lợi, dựa vào đặc điểm giới tính hoặc những biểu hiện giới khác biệt của họ.

Định kiến giới, khuôn mẫu giới và sự phân biệt đối xử về giới có mối liên hệ qua lại chặt chẽ với nhau và đều là nguyên nhân sâu xa dẫn tới bất bình đẳng giới. Định kiến giới và khuôn mẫu giới gây ra những tổn hại và cản trở sự phát triển của cả nam và nữ.

### ***1.3.5. Bình đẳng giới và công bằng giới***

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau; được tạo điều kiện và cơ hội để phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau của sự phát triển đó<sup>6</sup>.

Bình đẳng giới thực chất là bình đẳng về quyền của con người của các giới. Bình đẳng giới không phải là sự hoán đổi vai trò hay chức năng của nam và nữ mà là sự công nhận và tôn trọng những điểm khác biệt giữa các giới và tạo điều kiện thuận lợi cho mỗi giới phát huy tối đa khả năng của mình. Bình đẳng giới cũng không có nghĩa là cào bằng hay giống hệt nhau cho các giới mà cần tính đến sự khác biệt khi xây dựng và triển khai các chính sách, chương trình hành động và các giải pháp can thiệp nhằm đảm bảo tất cả các giới được lựa chọn và phát huy năng lực của mình, cũng như được hưởng lợi ích từ những thành quả do mình xây dựng và vun đắp.

Mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới ***bình đẳng giới thực chất*** giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Khoản 5, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

<sup>6</sup> Khoản 3, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

<sup>7</sup> Điều 4, Luật Bình đẳng giới 2006 - Luật số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 06 năm 2006. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>.

Công bằng giới là sự đối xử hợp lý đối với các giới dựa trên sự khác biệt của họ để đảm bảo tất cả các giới được tham gia và hưởng lợi ích công bằng dựa trên khác biệt về giới của họ.

Ví dụ về công bằng giới: Luật lao động quy định nữ lao động được nghỉ 30 phút/ngày (trong thời kỳ kinh nguyệt) và 60 phút/ngày trong thời kỳ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Những quy định này đảm bảo cho phụ nữ có thêm thời gian vệ sinh và cho con bú vì các nhà làm luật đã dựa trên sự khác biệt sinh học của nữ so với nam để đưa ra qui định này với mục đích giúp cho lao động nữ đạt được sự thoải mái khi lao động như lao động nam kể cả trong thời kì kinh nguyệt.

Bình đẳng giới và công bằng giới có mối quan hệ mật thiết với nhau. Bình đẳng giới là mục đích cuối cùng cần đạt được còn công bằng giới là phương tiện hay cách thức giúp đạt được mục tiêu bình đẳng.

Bất bình đẳng giới là khái niệm ngược lại với bình đẳng giới. Bất bình đẳng giới là sự phân biệt đối xử về vị thế, điều kiện và cơ hội khiến cho nam, nữ hay giới khác trở nên bất lợi hơn trong việc thực hiện quyền con người, đóng góp vai trò hoặc hưởng lợi. Hay nói cách khác, bất bình đẳng giới là sự đối xử không công bằng khiến cho một giới nào đó trở nên bất lợi hơn giới khác trong tiếp cận cơ hội, nguồn lực hoặc thụ hưởng lợi ích khác nhau trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.

*Ví dụ:*

- Phụ nữ ít được nắm các vị trí lãnh đạo và ra quyết định trong các cơ quan, tổ chức, do quan niệm cho rằng phụ nữ không quyết đoán, không có đủ năng lực để đảm nhận các vị trí này.

- Phụ nữ thường làm các công việc được trả lương thấp hơn nam giới và thường tập trung ở một số ngành nghề có mức lương thấp hơn, ít làm việc trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, do quan niệm trẻ em gái nên học các ngành nghề đơn giản và phụ nữ không phù hợp với các ngành khoa học, kỹ thuật.

- Gánh nặng công việc gia đình và việc chăm sóc không được trả lương đặt lên vai phụ nữ do quan niệm cho rằng chăm sóc gia đình là thiên chức của phụ nữ.

- Bạo lực trên cơ sở giới và bạo lực gia đình thường xảy ra với phụ nữ do quan niệm cho rằng nam giới được phép “đay dỗ” vợ.

### **1.3.6. Bạo lực trên cơ sở giới**

Bạo lực trên cơ sở giới (bạo lực giới) là bạo lực nhằm vào một người trên cơ sở đối xử phân biệt giới hoặc giới tính, bao gồm các hành động gây ra những tổn hại về thể chất, tâm lý và tình dục. Bạo lực giới còn là những đe dọa sẽ thực hiện

những hành động gây tổn hại trên, sự ép buộc và những hình thức khác nhằm tước bỏ tự do của người đó<sup>8</sup>.

Cả nữ giới và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái đều có thể trở thành nạn nhân của bạo lực giới, nhưng nữ giới và trẻ em gái thường là nạn nhân chủ yếu (Tuyên bố Cao uỷ Liên hợp quốc về người tị nạn (UNHCR 2003).

*Các hình thức bạo lực giới:*

*Bạo lực về thể chất:* là bất kỳ hành động cố ý nào gây thương tích và tổn thương về thân thể và sức khỏe của người bị bạo lực, ví dụ như, đe dọa hoặc tấn công bằng vũ khí hoặc bằng vật khác; nhốt trong phòng hoặc trói; tát, đấm, cào véo, kéo tóc, làm bỏng, bóp cổ, đánh; ném đồ vật vào người; lột quần áo; Giết chết người bị bạo lực.

*Bạo lực tinh thần:* là những hành vi gây tổn hại về tinh thần như chửi, rủa, nhục mạ, hạ thấp phẩm giá người bị bạo lực, kiểm soát các hoạt động của người bị bạo lực, lợi dụng vị thế của mình để gây áp lực, buộc người kia phải tuân theo mình, gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

*Bạo lực tình dục:* là hành vi quấy rối tình dục hoặc cưỡng ép quan hệ tình dục ngoài ý muốn của người bị bạo lực, sử dụng những lời lẽ hoặc hành động cưỡng ép người khác thực hiện hành vi tình dục, ví dụ: từ chối không sử dụng biện pháp tránh thai hoặc bao cao su khi quan hệ tình dục; cưỡng ép quan hệ tình dục trái ý muốn, tấn công/quấy rối tình dục; bắt mang thai, nạo phá thai; bắt ép xem các ấn phẩm đồi trụy; bắt chứng kiến các hành vi tình dục của người khác... Bạo lực tình dục khiến người bị bạo lực đau đớn về thể xác và tổn thương, suy sụp về tinh thần.

*Bạo lực kinh tế:* là hành vi cưỡng bức với thủ đoạn muốn kiểm soát các thành viên khác trong gia đình nhằm tạo tình trạng lệ thuộc về tài chính. Hành vi này có thể là cắt giảm quá mức chi tiêu sinh hoạt trong gia đình hoặc ngăn cản người trong gia đình có việc làm ổn định; buộc thành viên gia đình đóng góp tài chính vượt quá khả năng của họ; đập phá tài sản riêng của mình nhằm gây áp lực về tâm lý đối với thành viên trong gia đình; cố ý làm hư hỏng tài sản riêng của thành viên gia đình hoặc tài sản chung của gia đình...

Các hình thức bạo lực giới trên có thể xảy ra ở các không gian khác nhau, bao gồm:

---

<sup>8</sup> Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam, 2005, Điều 1, Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) - Tài liệu dịch của. <https://phapluatdansu.edu.vn/2007/09/11/00/46/y4567/>

+ Xảy ra trong gia đình bao gồm đánh đập, bóc lột tình dục, lạm dụng tình dục trẻ em trong gia đình, bạo lực liên quan đến của hồi môn, cưỡng hiếp trong hôn nhân, làm tổn thương bộ phận sinh dục phụ nữ và những phong tục truyền thống khác tổn hại đến người phụ nữ, bạo lực ngoài mối quan hệ vợ chồng và bạo lực liên quan đến sự bóc lột.

+ Xảy ra trong cộng đồng bao gồm cưỡng hiếp, lạm dụng tình dục, đe dọa và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục và bất kỳ đâu, buôn bán phụ nữ và ép buộc hoạt động mại dâm.

+ Gây ra hoặc bị bỏ qua bởi nhà nước và các tổ chức nơi bạo lực xảy ra, ví dụ như ngăn cản phụ nữ đi bỏ phiếu, lái xe hoặc tham gia làm việc trên thị trường lao động.

### ***1.3.7. Con đường đi tới bình đẳng giới***

#### ***Mù giới/chưa nhạy cảm giới***

“Mù giới” được dùng để mô tả tình trạng không quan tâm hoặc không có hiểu biết đầy đủ về bình đẳng giới khi xây dựng và thực hiện chính sách hoặc hoạt động can thiệp<sup>9</sup>. Không tính đến sự khác biệt về nhu cầu, lợi ích, khả năng tiếp cận và kiểm soát nguồn lực cũng như ra quyết định của mỗi giới.

Ví dụ: Nhiều người, kể cả phụ nữ, cho rằng nam giới có quyền đánh vợ khi vợ trót nặng lời với chồng. Đây là cách nhìn “mù giới”. Thực tế nam giới không có quyền làm như vậy mà vì bất bình đẳng giới nên người ta mới chấp nhận việc nam giới sử dụng vũ lực với phụ nữ như là cách để “đạy dỗ” người phụ nữ.

#### ***Nhạy cảm giới***

Nhạy cảm giới là nhận thức được tầm quan trọng của bình đẳng giới và có hiểu biết sự khác biệt về nhu cầu, vai trò, trách nhiệm của mỗi giới do sự khác nhau về đặc điểm sinh học vốn có của họ. Đồng thời hiểu được sự khác biệt trong khả năng tiếp cận, kiểm soát nguồn lực và mức độ tham gia, hưởng lợi trong quá trình phát triển của nam và nữ<sup>10</sup>.

Ví dụ: Người làm công tác truyền thông nhận thức được rằng phụ nữ thường ít có cơ hội thu nhận thông tin nói chung và thông tin về dự báo thời tiết, cách phòng tránh thảm họa nói riêng, do các bản tin này thường được phát vào thời gian nấu ăn khi phụ nữ đang bận ở trong bếp.

Tuy nhiên, mặc dù có nhận thức được sự khác biệt như vậy, nhưng các nhà can thiệp lại chưa thực hiện hành động cụ thể nào để giải quyết vấn đề khác biệt đó.

---

<sup>9</sup> USAID, 2022, *Một số thuật ngữ về giới*. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadi089.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadi089.pdf).

<sup>10</sup> USAID, 2022, *Một số thuật ngữ về giới*. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadi089.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadi089.pdf).

### ***Trách nhiệm giới***

Trách nhiệm giới được hiểu là tình trạng có nhạy cảm giới, nhận thấy tầm quan trọng của bình đẳng giới, sự khác nhau về vai trò giới, nhu cầu giới, khả năng tiếp cận và kiểm soát nguồn lực và thực hiện những hành động cụ thể để loại trừ nguyên nhân dẫn đến sự khác biệt về giới, hướng tới đạt mục đích về bình đẳng giới.

Ví dụ: Người lãnh đạo/quản lý của một tổ chức, một chương trình có trách nhiệm giới nghĩa là họ sẽ có kế hoạch lấy ý kiến phụ nữ, nam giới trong nhóm đối tượng cần hỗ trợ nhằm tìm ra những nhu cầu giống và khác nhau của phụ nữ và nam giới, xác định nguyên nhân của sự khác biệt đó để làm căn cứ xây dựng các biện pháp can thiệp, hỗ trợ đáp ứng nhu cầu phù hợp.

### ***Chuyển đổi mối quan hệ giới***

Quan hệ giới được hiểu là mối quan hệ quyền lực của phụ nữ và nam giới<sup>11</sup> hay nói cách khác là khả năng ra quyết định và gây ảnh hưởng giữa nam và nữ. Nỗ lực cải thiện mối quan hệ giới chính là việc thúc đẩy mối quan hệ quyền lực và khả năng ra quyết định của nam và nữ theo chiều hướng tốt hơn nhằm hướng tới bình đẳng giới.

Ví dụ: Trước đây, trong một gia đình nào đó, nam giới thường là người đưa ra các quyết định trong đầu tư kinh tế. Nhưng sau khi người vợ hoặc người chồng hoặc cả hai vợ chồng được tham gia vào chương trình dạy nghề, tạo việc làm, vay vốn để làm kinh tế và được tập huấn về bình đẳng giới, gia đình họ đã có sự thay đổi đó là trước khi đưa ra các quyết định về đầu tư kinh tế, giữa vợ và chồng thường có sự bàn bạc thống nhất để cùng ra quyết định.

### ***Nâng cao vị thế của phụ nữ***

Nâng cao vị thế của phụ nữ chính là nỗ lực tăng cường năng lực ra quyết định và khả năng thực hiện quyết định về xã hội, kinh tế, chính trị và luật pháp của phụ nữ. Nâng cao vị thế phụ nữ được thực hiện thông qua việc nâng cao nhận thức, kiến thức, kỹ năng, cải thiện việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực cho phụ nữ.

Ví dụ: Trước kia nam giới là người tham gia chủ yếu vào các cuộc họp họ, họp thôn xóm. Một vài phụ nữ cũng tham gia vào các cuộc họp này nhưng thường chỉ im lặng, ít có ý kiến. Nhờ có sự tác động, ví dụ của Chương trình tiết kiệm tín dụng tạo điều kiện cho người phụ nữ tiếp cận với nguồn vốn, tham dự các khoá tập huấn về làm ăn kinh tế và nâng cao hiểu biết về luật pháp, đồng thời khuyến khích phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội. Sau một thời gian, nhiều người phụ nữ đó

---

<sup>11</sup> USAID, 2022, *Một số thuật ngữ về giới*, [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadi089.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadi089.pdf).



đại diện cho gia đình tham gia bàn bạc và cho ý kiến trong các cuộc họp họ, họ  
thôn xóm.

## **BÀI 2: PHÂN TÍCH GIỚI Ở VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ**

### **2.1. Mục tiêu bài học**

Sau bài học, học viên có thể:

- Mô tả được các một số vấn đề bất bình đẳng giới nổi bật và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em ở vùng đồng bào DTTS&MN.
- Xác định được nguyên nhân dẫn tới vấn đề bất bình đẳng giới tại vùng đồng bào DTTS&MN.
- Đề xuất được một số giải pháp nhằm giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới đã xác định.

### **2.2. Phân bổ nội dung, phương pháp và thời lượng**

<b>STT</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Thời lượng (phút)</b>	<b>Phương pháp</b>
1	Khởi động và giới thiệu bài học	10	Trò chơi trải nghiệm, thảo luận toàn thể
2	Kỹ năng phân tích giới ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số	60	Thuyết trình Thảo luận nhóm nhỏ
3	Phân tích giới trong chính sách hỗ trợ đồng bào dân tộc thiểu số	60	Thuyết trình Thảo luận nhóm nhỏ
4	Các dự án trong Chương trình MTQG về DTTS&MN góp phần giải quyết các khoảng cách giới nổi bật	20	Thuyết trình, thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>150</b>	

### **2.3. Nội dung bài giảng**

#### **2.3.1. Kỹ năng phân tích giới ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số**

##### **Phân tích giới**

Phân tích giới là một phương pháp nghiên cứu nhằm xem xét và xác định những vấn đề bất bình đẳng giới trong một lĩnh vực cụ thể.

Phân tích giới là bước đầu tiên trong qui trình lồng ghép giới. Kết quả phân tích giới chỉ ra những vấn đề bất bình đẳng giới trong lĩnh vực phân tích; phân tích nguyên nhân dẫn tới vấn đề đó và gợi mở các giải pháp để giải quyết vấn đề giới hoặc biện pháp cần thực hiện nhằm đảm bảo bình đẳng giới.

##### **Mục đích phân tích giới**

- Xác định các vấn đề bất bình đẳng giới trong lĩnh vực phân tích hoặc một hoạt động can thiệp cụ thể;

- Xác định nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất bình đẳng giới.

- Gợi ý những giải pháp cần thực hiện để đảm bảo bình đẳng giới

### **Các bước phân tích giới**

- **Bước 1:** thu thập, xử lý, phân tích thông tin để xác định những vấn đề bất bình đẳng giới.

- **Bước 2:** xác định phân tích các nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất bình đẳng giới.

- **Bước 3:** Gợi mở các giải pháp để giải quyết vấn đề giới đó.

### **Các khía cạnh giới cần quan tâm phân tích trong các hoạt động chuyên môn**

#### ***Phân công lao động theo giới (vai trò giới)***

##### **Mục đích:**

- Xác định được sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong phân công công việc trong gia đình và cộng đồng, hay nhận biết sự khác biệt trong thực hiện các vai trò giới của nam và nữ.

- Xác định nguyên nhân dẫn tới sự bất bình đẳng giới trong phân công công việc hoặc thực hiện các vai trò giới đó.

- Gợi mở giải pháp thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của cả nam và nữ hoặc đảm bảo sự bình đẳng trong thực hiện các vai trò giới.

##### **Câu hỏi phân tích**

- Giữa nam và nữ ai đang làm gì? Hoặc ai đang tham gia vào hoạt động nào?  
- Có sự khác biệt gì giữa nam và nữ khi tham gia hoặc thực hiện công việc đó?

- Nguyên nhân vì sao có sự khác biệt trong phân công lao động hoặc thực hiện các vai trò giới?

- Sự khác biệt đó có phải là một vấn đề bất bình đẳng giới không? Vì sao?

- Chúng ta có thể làm gì để giải quyết tình trạng bất bình đẳng đó hoặc thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của nam và nữ trong các hoạt động hoặc vai trò đó?

##### **\* *Làm thế nào để nhận biết vấn đề bất bình đẳng giới trong phân công lao động***

Khi phân tích giới trong phân công lao động chúng ta có thể thấy sự khác nhau giữa nam và nữ trong thực hiện một số công việc hoặc vai trò (1) sản xuất, (2) tái sản xuất, (3) vai trò cộng đồng, nhưng không phải mọi sự phân công khác nhau đều là vấn đề bất bình đẳng giới. Sự khác nhau trong phân công công việc

cho nam và nữ chỉ được coi là một vấn đề bất bình đẳng giới khi:

- **Sự phân biệt đối xử về giới:** việc phân công công việc cho một giới nào đó dựa vào quan niệm, niềm tin hay chuẩn mực cho rằng công việc đó phù hợp với giới đó chứ không phải dựa vào năng lực và nhu cầu của họ.

- **Vị thế/vai trò:** Việc phân công lao động khiến cho một giới nào đó không phát huy được khả năng của mình, thậm chí làm nặng thêm các định kiến giới vốn có về vai trò giới của nam hoặc nữ.

- **Cơ hội:** việc phân công lao động như hiện tại có thể dẫn tới một giới nào đó bị mất cơ hội được tham gia hoặc hưởng lợi.

- **Lợi ích:** việc phân công lao động khiến cho một giới nào đó không được hưởng lợi.

- **Quyền:** sự phân công lao động như hiện tại khiến cho quyền ra quyết định của một giới nào đó không được quyền quyết định hoặc tham gia vào quá trình ra quyết định đối với những vấn đề có liên quan đến mình.

- **Tôn trọng:** một giới nào đó không được tôn trọng khi đảm nhận vai trò nào đó

- **Ghi nhận:** vai trò và đóng góp của một giới nào đó không được ghi nhận và xem xét, khiến cho họ không phát huy được khả năng của bản thân.

- **Tạo điều kiện thuận lợi:** một giới nào đó không được tạo những điều kiện thuận lợi để phát huy khả năng của bản thân.

### **Tiếp cận và kiểm soát nguồn lực**

#### **Mục đích**

- Xác định những vấn đề bất bình đẳng giới trong tiếp cận (sử dụng hay hưởng thụ) và kiểm soát (quản lý hay ra quyết định) các nguồn lực.

- Chỉ ra những nguyên nhân dẫn tới bất bình đẳng giới trong tiếp cận và kiểm soát nguồn lực.

- Gợi mở các giải pháp nhằm đảm bảo nam và nữ được tiếp cận và kiểm soát bình đẳng các nguồn lực.

#### **Câu hỏi phân tích**

- Giữa nam và nữ ai đang được sử dụng nguồn lực nào?
- Có sự khác biệt giữa nam và nữ trong sử dụng nguồn lực không?
- Giữa nam và nữ ai đang được kiểm soát (quản lý và ra quyết định) những nguồn lực nào?
- Có sự khác biệt nào giữa nam và nữ trong kiểm soát?
- Nguyên nhân vì sao có sự khác biệt giữa nam và nữ trong tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực đó?

- Có giải pháp nào để thúc đẩy sự tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực đó một cách bình đẳng giữa nam và nữ.

**\* Làm thế nào để nhận biết một vấn đề bất bình đẳng giới trong tiếp cận và kiểm soát nguồn lực**

Khi phân tích giới trong một lĩnh vực cụ thể và thấy có sự khác biệt giữa nam và nữ trong tiếp cận hoặc kiểm soát nguồn lực nhưng để biết sự khác biệt đó có phải là vấn đề giới hay không thì cần dựa vào một số biểu hiện sau đây:

- **Sự phân biệt đối xử về giới:** chỉ một giới nào đó được tiếp cận hoặc được quyết định nguồn lực đó do quan niệm định kiến giới cho rằng chỉ có giới đó là phù hợp để tiếp cận hoặc quyết định về nguồn lực đó.

- **Vai trò/vị thế:** vị thế hoặc vai trò của giới nào đó bị bất lợi nên không được tiếp cận hoặc kiểm soát được nguồn lực nào đó.

- **Lợi ích:** tình trạng khác biệt trong tiếp cận hoặc kiểm soát nguồn lực sẽ khiến cho một giới nào đó không được hưởng lợi.

- **Quyền:** quyền quyết định của một giới nào đó không được đảm bảo.

- **Cơ hội:** giới nào đó không được tiếp cận nguồn lực.

- **Tôn trọng:** tiếng nói của giới nào đó không được tôn trọng trong quá trình ra quyết định về nguồn lực.

- **Ghi nhận/xem xét:** nhu cầu tiếp cận nguồn lực của giới nào đó không được xem xét và ghi nhận.

- **Tạo điều kiện thuận lợi:** một giới nào đó không được tạo điều kiện thuận lợi để tiếp cận nguồn lực hoặc tham gia ra quyết định về nguồn lực.

**Sự tham gia và quá trình ra quyết định**

**Mục đích**

- Xác định những vấn đề bất bình đẳng giới trong việc ra quyết định.

- Xác định được nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất bình đẳng đó.

- Gợi mở các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong ra các quyết định.

**Câu hỏi phân tích**

- Có những quyết định nào phải đưa ra (gắn với lĩnh vực phân tích)?

- Giữa nam và nữ ai được tham vấn hoặc hỏi ý kiến trong quá trình ra quyết định đó?

- Giữa nam và nữ ai là người đưa ra quyết định cuối cùng trong các quyết định đó?

- Có sự khác biệt gì giữa nam và nữ trong việc đưa ra các quyết định đó?

- Vì sao có sự khác biệt trong quá trình đưa ra các quyết định?

- Cần phải làm gì để đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ trong việc ra các quyết định?

**\* Làm thế nào để xác định vấn đề bất bình đẳng giới trong tham gia và ra quyết định**

Khi phân tích giới trong một lĩnh vực cụ thể, chúng ta thấy có sự khác biệt giữa nam và nữ trong tham gia và ra quyết định về một nội dung nào đó và để xác định được sự khác biệt đó có phải là vấn đề bất bình đẳng giới thì cần dựa vào các dấu hiệu sau đây:

- **Sự phân biệt đối xử về giới:** một giới nào đó không được tham gia hoặc ra quyết định về nguồn lực do định kiến giới.

- **Vai trò/vị thế:** một giới nào đó không được tham gia trong quá trình ra quyết định do vị thế thấp kém hơn.

- **Cơ hội:** một giới nào đó không được tham gia vào quá trình ra quyết định vì không được tạo cơ hội tham gia.

- **Lợi ích:** lợi ích của một giới nào đó sẽ bị ảnh hưởng hoặc không được đảm bảo

- **Quyền:** một giới nào đó không có tiếng nói hoặc không được ra quyết định.

- **Tôn trọng và ghi nhận:** tiếng nói của giới nào đó không được tôn trọng và xem xét trong quá trình ra quyết định.

**Nhu cầu giới**

**Mục đích**

- Xác định mong muốn và mối quan tâm chung và riêng của nam và nữ (gắn với lĩnh vực phân tích).

- Gợi mở biện pháp đáp ứng hiệu quả nhu cầu chung và khác biệt của nam và nữ

**Câu hỏi phân tích**

- Nhu cầu chung của nam và nữ là gì?

- Nhu cầu riêng của nam và riêng của nữ là gì?

- Những nhu cầu nào khi đáp ứng sẽ giúp phụ nữ hoặc nam giới làm tốt hơn vai trò truyền thống của họ (nhu cầu giới thực tiễn)?

- Những nhu cầu nào khi được đáp ứng sẽ cải thiện mối quan hệ nam nữ trở nên bình đẳng hơn (nhu cầu giới chiến lược)

- Các giải pháp cần thực hiện đáp ứng tốt nhất nhu cầu của nam hoặc nữ?

**Cách nhận biết nhu cầu giới chiến lược và nhu cầu giới thực tiễn**

Khi phân tích nhu cầu của nam và nữ trong một lĩnh vực cụ thể, chúng ta có thể nhận thấy nhu cầu giống và khác nhau của mỗi giới. Đối với những nhu cầu

giống nhau thì việc đáp ứng khá dễ dàng, nhưng đối với nhu cầu khác biệt thì việc đáp ứng đòi hỏi cần phải có cách đáp ứng khác biệt. Điều quan trọng nhất là chúng ta cần nhận ra khi đáp ứng nhu cầu nào sẽ giúp thúc đẩy bình đẳng giới (nhu cầu chiến lược). Muốn biết những nhu cầu đáp ứng cho nam và nữ là nhu cầu giới chiến lược hay nhu cầu giới thực tiễn thì cần căn cứ vào một số dấu hiệu sau đây:

- Nhu cầu giới thực tiễn: là khi đáp ứng nhu cầu đó cho nam hoặc nữ chỉ giúp nam và nữ làm tốt vai trò hay nhiệm vụ truyền thống họ vẫn thường làm.

- Nhu cầu giới chiến lược: khi đáp ứng sẽ giúp nam và nữ có sự chia sẻ hỗ trợ lẫn nhau trong một công việc, nhiệm vụ nào đó hoặc sẽ giúp tiếng nói và khả năng ra quyết định của nam và nữ trở nên bình đẳng hơn.

### ***Các yếu tố ảnh hưởng***

#### **Mục đích**

- Xác định các yếu tố cản trở chung và riêng đối với nam và nữ khi tham gia hoặc thụ hưởng từ các hoạt động can thiệp.

- Gợi mở các giải pháp khắc phục và giải quyết các yếu tố cản trở giúp nam và nữ tham gia bình đẳng hoặc được thụ hưởng từ các hoạt động can thiệp.

#### **Câu hỏi phân tích**

- Khó khăn, rào cản riêng đối với nam là gì (gắn với vấn đề phân tích)?
- Khó khăn, rào cản riêng đối với nữ là gì (gắn với lĩnh vực phân tích)
- Rào cản, khó khăn chung của cả hai giới
- Giải pháp cần thực hiện để khắc phục những khó khăn, rào cản cho mỗi giới (nếu có)

- Giải pháp cần thực hiện để khắc phục những khó khăn, rào cản chung cho hai giới (nếu có)

#### **Làm thế nào để nhận biết các yếu tố ảnh hưởng**

Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đối với nam và nữ do đó khi phân tích các yếu tố ảnh hưởng thường chú trọng vào một số khía cạnh cụ thể sau đây:

- **Định kiến giới:** các quan điểm sai lầm, tiêu cực hoặc thiên lệch về giới thường là yếu tố rất phổ biến ảnh hưởng đến sự phân công lao động, nhu cầu, vai trò giới hoặc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực.

- **Thái độ và niềm tin:** thái độ ứng xử và niềm tin của nam, nữ và người dân trong cộng đồng cũng là yếu tố ảnh hưởng, có thể thúc đẩy hoặc cản trở nam và nữ tham gia vào quá trình ra quyết định, được hưởng lợi, được tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực.

- **Các đặc điểm xã hội khác:** bao gồm trình độ học vấn, dân tộc, hoàn cảnh gia đình và tình trạng sức khỏe... là những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tham

gia và ra quyết định của nam và nữ trong một số lĩnh vực cụ thể. Khi phân tích giới chúng ta cần cố gắng xác định cụ thể những đặc điểm xã hội nào đang ảnh hưởng đến nam và nữ.

### **2.3.3. Phân tích giới trong một chính sách cụ thể**

Việc xây dựng và thực hiện chính sách hiệu quả sẽ mang lại những tác động tích cực đối với toàn bộ người dân. Một chính sách chỉ thực sự hiệu quả khi nó được xây dựng và thực hiện trên cơ sở đáp ứng tốt nhất nhu cầu và mong muốn của người dân và trên cơ sở giải quyết thấu đáo các vấn đề thực tiễn đang đặt ra. Đồng thời, cần đảm bảo rằng tất cả các nhóm đối tượng được hưởng thụ hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách đều có thể tiếp cận đầy đủ hoặc được thụ hưởng thụ các lợi ích mà chính sách đó mang lại một cách công bằng. Để đạt được điều này, các chính sách được xây dựng và thực hiện phải dựa trên nhu cầu, mối quan tâm của những đối tượng thụ hưởng chính sách. Đặc biệt, những rào cản riêng của từng nhóm xã hội (nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc nhóm đối tượng được thụ hưởng chính sách), được cân nhắc và giải quyết thấu đáo.

Phân tích giới là một dạng nghiên cứu trong đó hướng tới mục đích chính là xác định các vấn đề bất bình đẳng giới trong một lĩnh vực phân tích cụ thể; xác định các nguyên nhân dẫn tới vấn đề bất bình đẳng giới và đưa ra kiến nghị, đề xuất về các giải pháp cần phải thực hiện để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới đó. Phân tích giới là bước đầu tiên và quan trọng nhất của quá trình lồng ghép giới trong bất kỳ lĩnh vực can thiệp nào. Chính vì thế, việc lồng ghép giới sẽ không thể thực hiện được nếu như bỏ qua bước phân tích giới.

Phân tích giới trong một chính sách cụ thể chính là nỗ lực xem xét và đánh giá mức độ các mục tiêu và giải pháp thực hiện chính sách đáp ứng mong muốn, nhu cầu và mối quan tâm của nam và nữ trong các nhóm đối tượng được thụ hưởng chính sách hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách đó. Nhiệm vụ chính của việc phân tích giới trong chính sách đó là phân tích những vấn đề bất bình đẳng giới hay các khía cạnh bình đẳng giới nào đã được xem xét và giải quyết bởi chính sách đó; đồng thời xác định nguyên nhân dẫn đến vấn đề bất bình đẳng giới đó và khuyến nghị về những giải pháp cần thực hiện để lồng ghép giới trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách hiệu quả hơn.

Khi phân tích giới trong chính sách cụ thể, chúng ta cần xem xét và phân tích một số khía cạnh quan trọng bao gồm:

- **Nhu cầu của mỗi giới** nhu cầu của nhóm đối tượng được thụ hưởng chính sách hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách đó đã được đáp ứng như thế nào bởi chính sách đề ra;



- Các **rào cản, khó khăn, thách thức** cản trở nam và nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc đối tượng được thụ hưởng chính sách, trong việc tiếp cận và thụ hưởng chính sách;

- **Cơ hội và điều kiện thuận lợi** đã được tạo ra để nam và nữ trong nhóm đối tượng thụ hưởng được thụ hưởng một cách bình đẳng hoặc có thể thực thi hiệu quả các quy định của chính sách đề ra;

- **Vai trò, đóng góp và kinh nghiệm** của nam và nữ có ảnh hưởng như thế nào đến sự tuân thủ hoặc thực hiện các quy định của chính sách cũng như khả năng tiếp cận hoặc thụ hưởng các lợi ích mà chính sách đó mang lại.

Phân tích giới trong chính sách là bước đầu tiên và quan trọng nhất của quá trình lồng ghép giới vào xây dựng và thực thi chính sách. Kết quả phân tích giới trong một chính sách cụ thể sẽ giúp các nhà hoạch định chính sách xác định được các vấn đề giới có liên quan đến chính sách; phân tích các nguyên nhân dẫn đến những vấn đề giới đó; và gợi mở các giải pháp để đảm bảo các khía cạnh giới hoặc các vấn đề giới ưu tiên sẽ được giải quyết hiệu quả bởi chính sách đó. Chính vì thế, việc phân tích giới trong chính sách có ý nghĩa và vai trò quan trọng trong việc hướng tới đảm bảo chất lượng và hiệu quả quá trình xây dựng và thực thi chính sách hiện nay.

### **Mục đích phân tích giới trong một chính sách cụ thể**

- Xác định vấn đề bất bình đẳng giới và sự phân biệt đối xử về giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn và giải pháp chính sách/qui định của chính sách hiện hành.

- Xác định nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất bình đẳng giới hoặc sự phân biệt đối xử về giới.

- Gợi mở các giải pháp chính sách cần phải thực hiện nhằm xóa bỏ tình trạng bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử về giới khi thực thi các giải pháp hoặc qui định chính sách.

### **Các khía cạnh phân tích giới trong chính sách**

**• *Xác định khác biệt trong phân công lao động có ảnh hưởng như thế nào đến việc thực thi chính sách:***

- Xác định sự khác biệt về công việc, vai trò, vị trí, đóng góp, kinh nghiệm của nam và nữ có thể ảnh hưởng như thế nào đối với việc thực hiện các quy định chính sách hoặc thụ hưởng chính sách.

- Gợi mở những giải pháp chính sách cần thực hiện để phát huy vai trò, kinh nghiệm của nam và nữ trong thực thi chính sách hoặc đảm bảo được thụ hưởng các quyền lợi chính sách.

• ***Xác định nhu cầu chung và riêng của nam và nữ đối với chính sách:***

- Mong muốn, mối quan tâm chung của cả nam và nữ đối với các giải pháp chính sách hoặc thực thi các qui định.

- Mức độ đáp ứng nhu cầu chung và riêng của nam và nữ của các giải pháp chính sách hiện có.

- Gợi mở các giải pháp chính sách nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu chung và riêng của nam hoặc nữ để đạt được hiệu quả cao trong thực thi chính sách.

• ***Phân tích khả năng tiếp cận hay hưởng lợi của nam và nữ đối với chính sách:***

- Sự khác biệt trong sử dụng nguồn lực (tài chính, cơ sở vật chất...) và tiếp cận thông tin chính sách.

- Gợi ý giải pháp nhằm tăng cường tiếp cận của nam và nữ đối với các nguồn lực, cơ hội, thông tin chính sách.

• ***Phân tích các yếu tố ảnh hưởng hay rào cản cản trở nam và nữ trong nhóm đối tượng thụ hưởng tiếp cận chính sách:***

- Những yếu tố cản trở nam và nữ trong tiếp cận thông tin về chính sách, thụ hưởng chính sách....

- Những rào cản, yếu tố cản trở chung và riêng đối với nam và nữ.

- Gợi ý các giải pháp nhằm giải quyết các rào cản trong tiếp cận và thụ hưởng chính sách.

• ***Dự báo tác động tích cực của chính sách:***

- Các giải pháp chính sách đề ra có thể giúp cải thiện vai trò, vị thế, đóng góp, kinh nghiệm của nam và nữ trong việc thực thi hiệu quả các quy định của chính sách.

- Các giải pháp chính sách hiện có giúp xóa bỏ các rào cản cản trở nam nữ trong việc thụ hưởng hoặc thực thi các quy định của chính sách.

- Các giải pháp chính sách hiện có giúp đáp ứng nhu cầu, mối quan tâm chung và riêng của nam và nữ đối với thực thi chính sách.

- Điều kiện đảm bảo nam và nữ được thụ hưởng, tiếp cận bình đẳng các nguồn lực, cơ hội, thông tin về chính sách.

• ***Dự báo tác động tiêu cực của các giải pháp chính sách:***

- Những giải pháp chính sách nào cản trở vai trò, vị thế, đóng góp, kinh nghiệm của nam và nữ trong việc thực thi hiệu quả các quy định của chính sách hoặc thụ hưởng chính sách.

- Những giải pháp chính sách nào không đáp ứng được nhu cầu, mối quan tâm của nam và nữ đối với thực thi chính sách.

- Những giải pháp chính sách nào cản trở nam và nữ tiếp cận bình đẳng các nguồn lực, cơ hội, thông tin về chính sách.

### **Cách thức thực hiện phân tích giới trong chính sách**

#### ***Bước 1: Lựa chọn chính sách để phân tích***

Bước đầu tiên của quá trình phân tích giới trong chính sách đó là lựa chọn một chính sách để tiến hành phân tích giới. Theo quy định hiện hành, “Chính sách được hiểu là định hướng, giải pháp của Nhà nước để giải quyết vấn đề của thực tiễn nhằm đạt được mục tiêu nhất định”<sup>12</sup>. Như đã phân tích ở trên, mỗi một chính sách đều có ba thành tố cấu thành nên nó bao gồm: (1) vấn đề thực tiễn cần giải quyết, (2) mục tiêu chính sách và (3) các giải pháp thực hiện chính sách.

Để phân tích giới hiệu quả, nhà phân tích cần phải lựa chọn một chính sách cụ thể hoặc có thể lựa chọn thành tố nào đó của chính sách để phân tích. Việc lựa chọn chính sách hay thành tố nào của chính sách để phân tích tùy thuộc vào nguồn lực, kinh nghiệm và mục đích của nhà phân tích.

Ngoài ra, nhà phân tích cũng có thể căn cứ vào quy trình thực hiện chính sách để xác định rõ việc phân tích chính sách sẽ được thực hiện ở bước nào trong quy trình xây dựng và thực thi chính sách. Việc lựa chọn phân tích giới ở khâu nào trong quy trình xây dựng, thực hiện và giám sát chính sách, phụ thuộc nhiều vào nguồn lực, thời gian và mục đích của nhà phân tích.

#### ***Bước 2: Xác định mục tiêu phân tích giới***

Sau khi xác định được chính sách cần phân tích giới, nhà phân tích cần phải xác định và chỉ rõ mục tiêu tiến hành phân tích giới trong chính sách. Tùy thuộc vào mục tiêu của nhà phân tích, chúng ta sẽ có thể xác định rõ phạm vi phân tích giới.

Như đã phân tích ở trên, mục tiêu phân tích giới trong chính sách thường hướng tới đạt được 03 mục tiêu chính bao gồm (1) xác định các vấn đề bất bình đẳng giới có liên quan đến chính sách, (2) xác định các nguyên nhân của vấn đề bất bình đẳng giới đó và (3) đưa ra khuyến nghị và gợi ý cho việc lồng ghép giới.

#### ***Bước 3: Xác định phương pháp phân tích giới trong chính sách***

Hiện có rất nhiều phương pháp khác nhau được sử dụng để phân tích giới trong chính sách. Tuy nhiên, có một số phương pháp được sử dụng phổ biến để phân tích giới trong chính sách bao gồm: (1) phân tích tài liệu, (2) phỏng vấn sâu và (3) thảo luận nhóm và (4) phỏng vấn bằng bảng hỏi. Mỗi phương pháp sử dụng

---

<sup>12</sup> Bộ Tư pháp (2018), Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ: Đánh giá tác động của chính sách.

có điểm mạnh và hạn chế riêng. Tùy theo mục đích phân tích giới, thời gian và nguồn lực mà nhà phân tích đưa ra quyết định lựa chọn phương pháp nào để phân tích.

#### ***Bước 4: Xác định nội dung phân tích giới trong chính sách***

Về cơ bản việc xác định nội dung phân tích giới trong chính sách cần được thực hiện căn cứ vào mục đích phân tích giới. Tuy nhiên, để phân tích giới trong chính sách một cách hiệu quả, nhà phân tích cần chú ý tới một số nội dung quan trọng sau đây:

*Xác định và phân tích giải pháp thực thi chính sách có tác động khác nhau với nam và nữ:* khi phân tích giới trong chính sách, nội dung quan trọng cần phải chú ý đó là cần xác định được các giải pháp thực thi chính sách hoặc các quy định nào có thể hoặc có tác động khác nhau đối với nam và nữ trong quá trình thực thi trong thực tiễn. Sau đó, tiến hành phân tích và làm rõ những tác động khác nhau đó là gì để làm cơ sở cho việc đưa ra các gợi ý điều chỉnh chính sách.

*Xác định và phân tích những khó khăn và thách thức đối với nam và nữ khi thực hiện các giải pháp chính sách.* Nam và nữ có thể gặp phải những khó khăn và thách thức khác nhau khi thực hiện cùng một giải pháp hoặc quy định nào đó của chính sách. Đặc biệt, phần phân tích phải chỉ ra được những khó khăn, thách thức đó là gì và làm rõ tại sao nam hoặc nữ lại gặp phải khó khăn đó. Việc phân tích sâu về nguyên nhân của những khó khăn thách thức sẽ giúp cho nhà phân tích có thể đề ra biện pháp giải quyết phù hợp nhất.

*Xác định các nguồn lực được phân bổ như thế nào để thực hiện các giải pháp chính sách đã đề ra.* Khi phân tích chính sách cần phân tích và làm rõ những nguồn lực và cách thức phân bổ nguồn lực đã được thể hiện như thế nào trong các văn bản quy định chính sách và trong quá trình tổ chức thực hiện trong thực tế. Trên cơ sở phân tích đó để xác định liệu những nguồn lực hiện có có đủ để đảm bảo thực hiện được các giải pháp chính sách đề ra hay chưa và liệu có những cách thức hay giải pháp nào cần thực hiện để đảm bảo rằng có đủ nguồn lực cho việc thực hiện các giải pháp chính sách đã đề ra.

*Xác định và phân tích vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực hiện chính sách.* Việc phân tích và làm rõ trách nhiệm của từng bên liên quan không chỉ giúp làm rõ vai trò, trách nhiệm của từng bên mà còn giúp chỉ ra vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực hiện bình đẳng giới trong quá trình thực thi chính sách. Kết quả phân tích sẽ giúp chỉ ra vai trò và trách nhiệm của từng bên liên quan đối với việc thực hiện các giải pháp chính sách và nhiệm vụ thúc đẩy bình đẳng giới.

*Điều kiện và giải pháp khác đi kèm để đảm bảo thực thi các giải pháp chính sách.* Đôi khi các giải pháp chính sách đề ra chỉ giải quyết một phần nào những vấn đề của thực tiễn. Mặt khác, ngoài các giải pháp chính thì đôi khi cũng cần thêm các điều kiện và giải pháp khác bổ sung thì mới có thể giải quyết thấu đáo vấn đề. Chính vì vậy, khi phân tích giới trong chính sách thì cần chỉ ra những điều kiện và giải pháp nào cần bổ sung để thực hiện hiệu quả các giải pháp chính sách.

*Những vấn đề giới mới phát sinh hoặc chưa được giải quyết bởi các giải pháp chính sách hiện có.* Quá trình thực thi các quy định chính sách hoặc các giải pháp chính sách có thể làm phát sinh các vấn đề giới mới. Mặt khác, việc thực thi các giải pháp chính sách chưa chắc đã giải quyết được các vấn đề giới hiện có. Chính vì thế, việc phân tích giới trong chính sách cũng sẽ giúp xác định liệu có vấn đề giới mới nào phát sinh trong quá trình thực thi các quy định hoặc các giải pháp chính sách không. Đồng thời phân tích có những vấn đề giới nào đang tồn tại và có liên quan đến các giải pháp chính sách, nhưng các giải pháp chính sách hiện tại lại chưa can thiệp hoặc chưa giải quyết được vấn đề giới đó. Từ đó có thể đưa ra các gợi ý về cách thức để không làm phát sinh các vấn đề giới mới hoặc giải quyết các vấn đề giới có liên quan khi thực thi các giải pháp chính sách cụ thể.

### **Những khó khăn thách thức thường gặp khi phân tích giới trong chính sách**

Việc xác định quy định hay giải pháp nào có thể có tác động khác nhau đối với nam và nữ là một nhiệm vụ không dễ dàng, nhất là đối với cán bộ của các cơ quan xây dựng và thực thi chính sách. Điều này chỉ làm được khi thực hiện khảo sát và phân tích từ thực tiễn triển khai thực hiện chính sách. Trong khi đó, việc khảo sát và phân tích giới thường vấp phải khó khăn như thiếu sự quan tâm và ủng hộ của lãnh đạo và không có nguồn lực để thực hiện. Ngoài ra, kiến thức và kinh nghiệm phân tích giới của cán bộ làm công tác chuyên môn ở các cơ quan chịu trách nhiệm xây dựng và thực thi chính sách chưa cao dẫn tới không có đủ kiến thức và kinh nghiệm để nhận ra vấn đề và phân tích, tìm kiếm những bằng chứng trong thực tiễn.

Nguồn lực dành cho việc phân tích giới trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách còn hạn chế. Việc phân tích giới trong chính sách dường như không được quan tâm đúng mức, ngay cả đối với các cơ quan xây dựng và thực thi chính sách. Điều này có ảnh hưởng một phần bởi việc thiếu nguồn lực phân bổ cho các hoạt động nghiên cứu, đánh giá hiệu quả thực thi chính sách, nhất là nguồn lực dành cho việc phân tích và đánh giá tác động về giới của chính sách. Lý do thiếu nguồn lực luôn được đưa ra là lý do chính để giải thích cho việc vì sao việc phân

tích giới trong chính sách chưa được quan tâm đúng mức. Việc quy định về nguồn lực và phân bổ nguồn lực để thực hiện các giải pháp chính sách thường không rõ ràng dẫn đến việc thực thi gặp nhiều khó khăn.

Vai trò và trách nhiệm thúc đẩy bình đẳng giới thường không được đề cập trong các văn bản chính sách. Hầu như trong quá trình xây dựng và thực thi các chính sách (ngoại trừ chính sách chuyên biệt về bình đẳng giới), vai trò và nhiệm vụ thực hiện bình đẳng giới trong thực thi chính sách thường không được đề cập. Chính điều này dẫn tới một hạn chế đó là việc thúc đẩy bình đẳng giới thường không được thực thi. Việc không có đơn vị nào chịu trách nhiệm hoặc thiếu sự phân công rõ ràng trách nhiệm dẫn tới việc thực hiện bình đẳng giới sẽ không được quan tâm khi triển khai thực hiện chính sách. Không có phân công trách nhiệm rõ ràng cũng đồng nghĩa với việc không có nguồn lực để triển khai thực hiện nhiệm vụ về bình đẳng giới trong thực thi chính sách.

Công tác điều phối liên ngành và thực hiện các giải pháp liên ngành để đạt được mục tiêu bình đẳng giới thực chất trong thực hiện chính sách. Việc đảm bảo bình đẳng giới chỉ đạt được thực chất khi các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới được đặt trong mối quan hệ với các giải pháp thực hiện chính sách khác nhau, và cần các giải pháp hoặc điều kiện bổ sung khi thực thi. Tuy nhiên, có một thực tế đó là các giải pháp thực thi chính sách thường được thiết kế và đưa ra không nhạy cảm giới. Trong khi đó, các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới lại thường được các cơ quan phụ trách về vấn đề này thiết kế một cách chuyên biệt. Việc có hai hệ thống giải pháp tách rời nhau dẫn tới khó đạt được mục tiêu về giới khi triển khai thực hiện chính sách do không có sự gắn kết.

**2.3.4. Một số dự án góp phần giải quyết các vấn đề giới**

Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030 đã có một số dự án đề ra những giải pháp nhằm giải quyết các vấn đề giới hoặc giải quyết vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng DTTS. Bảng dưới đây mô tả chi tiết về các vấn đề giới ở một số lĩnh vực đã được giải quyết bởi từng dự án cụ thể.

*Bảng 4: Các vấn đề giới đã được quan tâm giải quyết bởi các dự án*

Lĩnh vực	Vấn đề giới	Các dự án trong chương trình
----------	-------------	------------------------------

<p>Sinh kế, lao động, việc làm</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Phụ nữ DTTS lao động trong lĩnh vực nông nghiệp là chủ yếu<sup>13</sup></li> <li>○ Phụ nữ DTTS gặp rất nhiều rào cản trong tiếp cận với việc làm có trả lương</li> </ul>	<p>Dự án 3: Phát triển sản xuất nông, lâm nghiệp bền vững, phát huy tiềm năng, thế mạnh của các vùng miền để sản xuất hàng hóa theo chuỗi giá trị sản phẩm</p>
<p>Tiếp cận cơ sở hạ tầng thiết yếu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trong quá trình xác định công trình ưu tiên đầu tư, đầu tư và sử dụng công trình thường không tính đến yếu tố giới<sup>14</sup>. Ví dụ chưa đặt ra các chỉ tiêu về sự tham gia của phụ nữ trong các cuộc họp cấp thôn lựa chọn công trình cơ sở hạ tầng, cũng như chưa quy định về việc đảm bảo tỉ lệ tham gia tối thiểu của phụ nữ địa phương trong các cơ hội việc làm từ các công trình cơ sở hạ tầng</li> </ul>	<p>Dự án 4: Đầu tư cơ sở hạ tầng thiết yếu, phục vụ sản xuất, đời sống trong vùng đồng bào DTTS&amp;MN và các đơn vị sự nghiệp công lập của lĩnh vực dân tộc</p>
<p>Giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tỉ lệ phụ nữ và trẻ em gái DTTS biết đọc, biết viết chữ phổ thông ít hơn đáng kể so với nam DTTS và nữ dân tộc Kinh<sup>15</sup></li> <li>○ Tỉ lệ trẻ em nữ DTTS trong độ tuổi đi học phổ thông nhưng không đi học ở tất cả các cấp học phổ thông cao hơn</li> </ul>	<p>Dự án 5: Phát triển giáo dục nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực</p>

<sup>13</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

<sup>18</sup> Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, 2020, Đánh giá độc lập về giới trong thực hiện Chương trình MTQG xây dựng Nông thôn mới, giai đoạn 2011-2020.

<sup>19</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>

	<p>nhiều so với trẻ em nữ trong toàn quốc nói chung<sup>16</sup></p>	
<p>Tiếp cận dịch vụ y tế</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Có khoảng cách lớn giữa phụ nữ DTTS và phụ nữ cả nước trong tiếp cận các dịch vụ sức khỏe sinh sản<sup>17</sup></li> <li>○ Tỷ lệ trẻ em DTTS suy dinh dưỡng cao hơn hẳn so với mức trung bình của trẻ em toàn quốc<sup>18</sup></li> </ul>	<p>Dự án 7: Chăm sóc sức khỏe nhân dân, nâng cao thể trạng, tầm vóc của người DTTS, phòng chống suy dinh dưỡng trẻ em</p>
<p>Hôn nhân và gia đình, bạo lực giới</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tình trạng tảo hôn vẫn diễn ra ở nhiều nhóm DTTS, ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe và cơ hội của trẻ em gái DTTS<sup>19</sup></li> <li>○ Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả công trong hộ gia đình DTTS đang đặt nhiều hơn vào phụ nữ và trẻ em gái<sup>20</sup></li> <li>○ Tình trạng mua bán phụ nữ và trẻ em diễn biến phức tạp, nhất là vùng DTTS&amp;MN<sup>21</sup></li> </ul>	<p>Dự án 8: Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em</p>
<p>Tiếp cận thông tin và trợ giúp pháp lý</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Phụ nữ DTTS gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận thông tin và tiếp cận trợ giúp pháp lý<sup>22</sup></li> </ul>	
<p>Tham gia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sự tham gia của phụ nữ DTTS vào</li> </ul>	

<sup>20</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

<sup>17</sup> UNFPA và Bộ Y tế, 2017, Nghiên cứu những rào cản trong tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe bà mẹ và kế hoạch hóa gia đình của đồng bào dân tộc thiểu số Việt Nam.

<sup>18</sup> UNFPA và Bộ Y tế, 2017, Nghiên cứu những rào cản trong tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe bà mẹ và kế hoạch hóa gia đình của đồng bào dân tộc thiểu số Việt Nam.

<sup>19</sup> Hội LHPN Việt Nam và Ủy ban Dân tộc, 2019, Đề phụ nữ dân tộc thiểu số không bị bỏ lại phía sau.

<sup>20</sup> UN Women, 2021, Tóm tắt chính sách “Các vấn đề giới trong các DTTS của Việt Nam”.

<sup>21</sup> Hội LHPN Việt Nam và Ủy ban Dân tộc, 2019, Đề phụ nữ dân tộc thiểu số không bị bỏ lại phía sau.

<sup>22</sup> Hội LHPN Việt Nam và Hội đồng Dân tộc Quốc hội, UB Các vấn đề Xã hội của Quốc hội, Bộ LĐTB & XH, 2021, Thúc đẩy lồng ghép giới trong Chương trình MTQG về phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào DTTS&MN.



vào hệ thống chính quyền cơ sở và phát triển cộng đồng	<p>Đảng bộ và chính quyền cơ sở còn rất <u>hạn chế</u><sup>23</sup></p> <p>○ Tiếng nói và vị thế của phụ nữ trong phát triển cộng đồng vùng DTTS&amp;MN còn nhiều <u>hạn chế</u><sup>24</sup></p>	
	<p>• Năng lực triển khai công tác bình đẳng giới, lồng ghép giới trong các chương trình MTQG còn <u>rất hạn chế</u>, nhất là ở những vùng có điều kiện đặc biệt khó khăn, vùng DTTS&amp;MN<sup>25</sup></p>	

### 2.3.5. Bài tập thực hành phân tích giới theo nhóm

Để giúp cải thiện kỹ năng nhận diện vấn đề bất bình đẳng giới hoặc các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em gái ở vùng DTTS, người đào tạo có thể sử dụng bài tập thực hành phân tích giới sau đây:

#### *Chia nhóm*

Tùy theo số lượng người tham gia lớp tập huấn, người điều hành chia các đại biểu thành các nhóm nhỏ, mỗi nhóm trung bình từ 5-8 người. Các nhóm cử ra một người làm người điều hành cuộc thảo luận nhóm, một người làm thư ký ghi chép kết quả thảo luận và một người đại diện trình bày kết quả thảo luận nhóm. Các nhóm thực hành xác định vấn đề giới nổi bật trong một số khía cạnh gồm:

- Tiếp cận cơ hội kinh tế, việc làm
- Giáo dục đào tạo
- Chăm sóc sức khỏe
- Hôn nhân và gia đình
- Tiếp cận thông tin và trợ giúp pháp lý
- Tham gia vào hệ thống chính quyền cơ sở và phát triển

#### *Thảo luận nhóm*

<sup>23</sup> Hội LHPN Việt Nam và Hội đồng Dân tộc Quốc hội, UB Các vấn đề Xã hội của Quốc hội, Bộ LĐTB & XH, 2021, Thúc đẩy lồng ghép giới trong Chương trình MTQG về phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào DTTS&MN

<sup>24</sup> Hội LHPN Việt Nam và Hội đồng Dân tộc Quốc hội, UB Các vấn đề Xã hội của Quốc hội, Bộ LĐTB & XH, 2021, Thúc đẩy lồng ghép giới trong Chương trình MTQG về phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào DTTS&MN

<sup>25</sup> UN Women, 2020, Đánh giá về giới trong Chương trình MTQG xây dựng Nông thôn mới.

Các nhóm sẽ thảo luận để xác định vấn đề giới trong một khía cạnh đã chọn bằng cách trả lời một số câu hỏi và từ đó có thể gợi ý về giải pháp nhằm giải quyết vấn đề dựa trên bảng dưới đây:

*Bảng 4: Hướng dẫn xác định vấn đề giới của vùng đồng bào dân tộc thiểu số theo lĩnh vực*

<b>Lĩnh vực</b>	<b>Câu hỏi gợi ý xác định vấn đề giới</b>	<b>Đề xuất giải pháp</b>
Tiếp cận cơ hội kinh tế, việc làm	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ lực lượng lao động người DTTS làm trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và dịch vụ?</li> <li>- Các loại công việc mà lao động nữ DTTS đang đảm nhận có khác gì so với công việc của lao động nam DTTS và lao động nữ người Kinh</li> <li>- Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động nữ người DTTS có khác biệt gì so với lao động nam DTTS và lao động nữ người Kinh?</li> <li>- Các rào cản đối với lao động nữ DTTS trong dịch chuyển việc làm ra khỏi lĩnh vực nông, lâm nghiệp và tiếp cận công việc làm công ăn lương</li> </ul>	
Giáo dục đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ huy động trẻ em DTTS tới trường so với trẻ em cả nước như thế nào?</li> <li>- Tỷ lệ biết đọc, biết viết chữ phổ thông của học sinh nữ DTTS so với học sinh nam DTTS và học sinh nữ người Kinh như thế nào?</li> </ul>	
Chăm sóc sức khỏe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản của phụ nữ DTTS như thế nào so với phụ nữ Kinh</li> <li>- Tỷ lệ phụ nữ DTTS từ 10-49 tuổi sinh con tại cơ sở y tế như thế nào so với phụ nữ Kinh</li> <li>- Nguyên nhân của chênh lệch trong chăm sóc sức khỏe giữa phụ nữ DTTS và phụ nữ Kinh</li> </ul>	
Hôn nhân và gia đình	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tình trạng tảo hôn của nam và nữ DTTS như thế nào? Tại sao?</li> <li>- Tình trạng bạo lực đối với phụ nữ DTTS như thế nào? tại sao?</li> <li>- Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả công của phụ nữ và trẻ em gái trong hộ gia đình</li> </ul>	

	DTTS như thế nào? Tại sao?	
Tiếp cận thông tin và trợ giúp pháp lý	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ phụ nữ DTTS tiếp cận với các dịch vụ trợ giúp pháp lý như thế nào so với nam giới DTTS</li> <li>- Những khó khăn rào cản đối với nữ DTTS khi tiếp cận dịch vụ trợ giúp pháp lý.</li> </ul>	
Tham gia vào hệ thống chính quyền cơ sở và phát triển	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ cán bộ công chức là nữ DTTS so với tổng số cán bộ công chức trong cơ quan Đảng, Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính như thế nào?</li> <li>- Những khó khăn và rào cản đối với nữ DTTS khi tham gia cơ quan Đảng, Hội đồng nhân dân và cơ quan hành chính như thế nào?</li> </ul>	

### **Tài liệu tham khảo**

1. UN Women, Ủy ban Dân tộc, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Australian Aid, (2021), Báo cáo số liệu về phụ nữ và nam giới các dân tộc ở Việt Nam giai đoạn 2015-2019
2. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Ủy ban Dân tộc (2019), Tài liệu Hội thảo “Thách thức và giải pháp để phụ nữ DTTS không bị bỏ lại phía sau”
3. UN Women, Ủy ban Dân tộc, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Australian Aid, (2021), Tóm tắt chính sách: Các vấn đề giới trong vùng DTTS ở Việt Nam": <https://vietnam.un.org/sites/default/files/2021-08/Tom%20Tat%20Chinh%20Sach%2020x20cm%20VIE%200106.pdf>
4. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội đồng Dân tộc của Quốc hội, Ủy ban Các vấn đề Xã hội của Quốc hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Thúc đẩy lồng ghép giới trong Chương trình MTQG về phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào DTTS&MN.
5. Tổng cục Thống kê, Ủy ban Dân tộc (2019), Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019.
6. Quyết định số 1719/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, giai đoạn I: từ năm 2021-2025.

### **BÀI 3. TRUYỀN THÔNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI**

#### **6.1. Mục tiêu bài học**

Sau bài học, học viên có thể:

- Mô tả khái niệm truyền thông và các nguyên tắc khi truyền thông về bình đẳng giới.

- Vận dụng để xác định mục tiêu truyền thông bình đẳng giới

- Biết cách lồng ghép giới trong hoạt động truyền thông.

#### **6.2. Phân bổ nội dung, thời gian và phương pháp**

<b>STT</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Thời lượng (phút)</b>	<b>Phương pháp</b>
1	Khái niệm truyền thông	10	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
2	Các nguyên tắc trong truyền thông về bình đẳng giới	30	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể, thuyết trình
3	Các bước thực hiện truyền thông về bình đẳng giới	60	Thảo luận nhóm nhỏ, trình bày
4	Lồng ghép giới trong hoạt động truyền thông	60	Thảo luận nhóm nhỏ, bảng kiểm lồng ghép giới trong truyền thông
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>160</b>	

#### **6.3. Nội dung bài giảng**

##### **6.3.1. Khái niệm truyền thông**

Truyền thông là quá trình trao đổi, chia sẻ thông tin, kiến thức, kinh nghiệm, tư tưởng, tình cảm... liên tục giữa hai hoặc nhiều người nhằm tăng cường hiểu biết lẫn nhau, thay đổi nhận thức, tiến tới điều chỉnh hành vi và thái độ phù hợp với nhu cầu phát triển của cá nhân/nhóm/cộng đồng xã hội.

Truyền thông thay đổi hành vi là một quá trình làm việc với các cá nhân, cộng đồng và xã hội để đạt được hai mục đích: i) Thúc đẩy sự hình thành các hành vi tích cực, phù hợp; ii) Tạo ra một môi trường hỗ trợ để những người bắt đầu quá trình thay đổi hành vi có thể duy trì những hành vi tích cực đó.

Hình 2: Các bước trong chuyển đổi hành vi



Truyền thông có nhạy cảm giới là việc tuyên truyền, vận động, lan tỏa những hình ảnh, thông điệp đúng đắn, sâu sắc, toàn diện về bình đẳng giới làm thay đổi nhận thức và hành vi của công chúng góp phần quan trọng thúc đẩy bình đẳng giới.

### 6.3.2. Các nguyên tắc trong truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới

#### PHẢI/NÊN

- Lựa chọn vấn đề giới hoặc định kiến giới/khuôn mẫu giới nổi bật và then chốt nhất để tạo sự thay đổi (nguyên tắc “Đốt lửa đúng cách”);

- Đúng đối tượng - Đúng thông điệp - Đúng kênh truyền thông (nguyên tắc “Ba đúng”);

- Thống nhất và đồng bộ về thông tin, thông điệp, hình ảnh trên mọi phương tiện và vật mang thông tin, cũng như trên mọi kênh truyền thông để tạo hiệu ứng mạnh mẽ (nguyên tắc “Đồng bộ”);

- Nhắc đi nhắc lại nội dung truyền thông/thông điệp (nguyên tắc “Đủ lượng”);

- Thông điệp hấp dẫn cả về nội dung và hình ảnh (nguyên tắc “Đủ chất”);

- Bảo mật thông tin, đặc biệt đối với người bị bạo lực giới;

- Tuân thủ phương pháp tiếp cận “lấy cộng đồng/nạn nhân của bạo lực giới làm trung tâm” - tin tưởng và thúc đẩy vào khả năng tự giải quyết vấn đề của nạn nhân và cộng đồng;

- Áp dụng phương pháp tiếp cận dựa trên quyền - truyền thông về khung pháp lý trong nước và quốc tế, phân tích và kêu gọi trách nhiệm/nghĩa vụ của nhà nước và các bên liên quan nhằm xóa bỏ bất bình đẳng giới.

#### KHÔNG ĐƯỢC/KHÔNG NÊN

- củng cố các định kiến và khuôn mẫu giới;
- Tạo ra các khuôn mẫu và định kiến mới gây bất lợi cho nam giới và/hoặc nữ giới.

### **6.3.3. Các bước thực hiện truyền thông về bình đẳng giới**

#### ***Phân tích giới***

- + Xác định nhóm đối tượng sẽ được truyền thông;
- + Phân tích đặc điểm và nhu cầu của đối tượng đối với nội dung truyền thông theo từng giới;
- + Phân tích những định kiến giới, nếu có, của nhóm đối tượng (phụ nữ và nam giới) về nội dung sẽ được truyền thông;
- + Phân tích, xem xét sự tham gia của nhóm đối tượng (phụ nữ và nam giới) trong các cuộc truyền thông trước đây, có chủ đề tương tự hoặc liên quan;
- + Phân tích, xem xét các yếu tố ảnh hưởng tới sự tham gia truyền thông của nhóm đối tượng (phụ nữ và nam giới).

#### ***Lập kế hoạch giới***

##### *Xây dựng nội dung, thông điệp truyền thông*

- + Chuẩn bị nội dung thông tin cho truyền thông đáp ứng đặc điểm nhu cầu của từng giới, dựa vào kết quả phân tích nhu cầu;
- + Xây dựng thông điệp truyền thông phản ánh tình hình thực tế, quan điểm của cả nam giới và phụ nữ và nhằm thúc đẩy bình đẳng giới;
- + Các thông điệp truyền thông không chỉ nhấn mạnh các trường hợp bất bình đẳng mà còn cần phải đưa ra các giải pháp, thành tựu và các mô hình tốt;
- + Xóa bỏ định kiến về vai trò giới khi xây dựng nội dung tài liệu.

##### *Chuẩn bị hình ảnh cho truyền thông*

- + Thể hiện sự cân bằng giữa hai giới trên hình ảnh;
- + Thể hiện không định kiến về vai trò giới;
- + Thể hiện yếu tố tuổi tác, giới tính, dân tộc.

##### *Lựa chọn và sử dụng ngôn ngữ trong truyền thông*

- + Sử dụng ngôn ngữ thể hiện trung tính giới, ví dụ, nên dùng “lao động giúp việc gia đình” thay vì dùng “phụ nữ giúp việc gia đình”.

#### ***Thực hiện, giám sát và đánh giá***

##### *Sản xuất sản phẩm truyền thông và phát động truyền thông*

- + Thường xuyên lồng ghép nội dung thúc đẩy bình đẳng giới trong các chiến dịch truyền thông và vận động;
- + Khi phát động truyền thông, nên cân nhắc và lựa chọn các kênh hoặc hình thức truyền thông mà cả nam giới và phụ nữ đều có thể tiếp cận.

### *Phân tích, giám sát và điều chỉnh sản phẩm và quy trình truyền thông*

+ Phân tích yếu tố giới trong các sản phẩm và thông điệp truyền thông, đặc biệt là các bản dự thảo, sản phẩm thí điểm, để kịp thời điều chỉnh, nếu cần;

+ Nâng cao năng lực lồng ghép giới cho cán bộ phụ trách truyền thông (khi cần thiết) đảm bảo họ lồng ghép giới hiệu quả trong hoạt động truyền thông.

#### **6.3.4. Truyền thông bình đẳng giới trên nền tảng số**

Ở Việt Nam, thực hiện Chiến lược chuyển đổi số của Chính phủ, các cơ quan nhà nước và các đơn vị làm công tác thông tin, truyền thông đã không ngừng tiến hành chuyển đổi số, mở rộng các kênh thông tin trên nền tảng internet. Với đặc điểm thông tin nhanh chóng, thuận tiện, dễ tiếp cận và hấp dẫn hơn so với cách thức tuyên truyền truyền thống và phù hợp với các tầng lớp nhân dân, kể cả người dân vùng sâu, vùng xa.

Khi truyền thông các nội dung về bình đẳng giới và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng đồng bào dân tộc thiểu số, các đơn vị chủ trì hoạt động truyền thông có thể sử dụng một số kênh truyền thông phù hợp trên nền tảng số như:

- Facebook: đây là trang mạng xã hội có nhiều người sử dụng và các thông điệp truyền thông có thể được tiếp cận một cách nhanh chóng. Thông qua Facebook, các thông tin về bình đẳng giới và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng DTTS có thể được truyền tải đến cho người dân thông qua một số hình thức như: (1) các tin bài ngắn tuyên truyền về bình đẳng giới; (2) các video, clip tiểu phẩm có chủ đề về bình đẳng giới hoặc mang thông điệp truyền thông về những vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em gái; (3) các đường dẫn kết nối thông tin được đăng tải bởi các cơ quan đơn vị khác nhau nhằm tạo nguồn tham khảo thông tin. Nhiệm vụ chính khi thực hiện truyền thông qua trang này đó là cần người quản trị để kiểm duyệt và đăng bài để đảm bảo chất lượng của bài đăng; đồng thời thu hút số lượng người theo dõi trang; tăng cường tương tác với người theo dõi trang để tạo ra sự tương tác tích cực.

- Zalo: Hiện nay số lượng người dùng Zalo khá lớn. Chính vì thế đây cũng là kênh truyền thông phù hợp để truyền tải các thông điệp về BĐG. Tương tự như Facebook, trang này có thể chia sẻ các bài viết, video, clip truyền thông mang thông điệp về BĐG hoặc các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng dân tộc thiểu số. Nhiệm vụ chính khi truyền thông qua trang này đó là lựa chọn các bài viết, phim, video ngắn có chủ đề liên quan và đăng tải trên trang; tạo ra các nhóm tương tác những người cùng quan tâm và đăng tải thông tin trên nhóm. Để vận

hành hiệu quả cần có người quản trị (trưởng nhóm) và thường xuyên đăng tải thông tin và mời các thành viên tham gia nhóm.

- Youtube: là kênh truyền thông hiệu quả để truyền tải thông điệp về BDG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng DTTS. Để vận hành kênh này cần đăng ký tài khoản trên kênh và xây dựng các phim ngắn, video clip về chủ đề BDG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em. Ngoài ra, người quản trị kênh nên kết nối kênh này với hai kênh Facebook và Zalo ở trên để tăng hiệu quả liên kết và chia sẻ thông tin.

- Duy trì trang thông tin (website) của cơ quan Hội phụ nữ các cấp (nếu có) và các tổ chức, đơn vị tham gia Dự án 8 (nếu có): mục đích của chuyên trang này đó là thường xuyên đăng tải các thông tin về kết quả thực hiện các hoạt động trong khuôn khổ Dự án 8 và các hoạt động có liên quan đến BDG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em vùng DTTS. Nhiệm vụ chính khi truyền thông qua trang này đó là lựa chọn các phim, video ngắn hoặc các bài viết có liên quan đến chủ đề và đăng tải. Đồng thời, chú ý chia sẻ thông tin và thu hút tăng số lượng người tham gia.

Để nâng cao hiệu quả sử dụng các phương tiện truyền thông số trong truyền thông về BDG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em cần thực hiện số giải pháp:

- Các thông điệp truyền thông bình đẳng giới trên các mạng xã hội cần ngắn, gọn, dễ hiểu, phù hợp với phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa của người dân ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Ví dụ như thiết kế hình ảnh, video sinh động, bắt mắt, chất lượng...

- Cần thường xuyên cung cấp thông tin chính thống trên các phương tiện truyền thông xã hội, sử dụng diễn đàn trực tuyến để tổ chức hội thảo, tọa đàm, thông tin những thành tựu về bình đẳng giới và những tấm gương người tốt, việc tốt, phê phán, đấu tranh phản bác các quan điểm về định kiến giới, khuôn mẫu giới... Đặc biệt cần phát huy vai trò kiểm duyệt các tin, bài, hình ảnh hoặc phim trước khi đăng để đảm bảo phù hợp với đường lối chính sách của nhà nước và qui định pháp luật liên quan.

- Sử dụng các phương tiện truyền thông xã hội để lắng nghe được những luồng thông tin chính mà người dân quan tâm về bình đẳng giới; đồng thời, cũng dễ dàng thực hiện điều tra xã hội học về chất lượng, loại hình thông tin mà người đọc ở các lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp, khu vực quan tâm về vấn đề cần thúc đẩy bình đẳng giới.



- Tổ chức các lớp bồi dưỡng về cách viết tin, bài, sử dụng, khai thác tối đa các tính năng của các phương tiện truyền thông xã hội; Đồng thời đội ngũ cán bộ, chuyên viên phụ trách truyền thông về bình đẳng giới cần phải có tinh thần tự học hỏi, nỗ lực tìm hiểu các kiến thức về truyền thông, cũng như kiến thức về bình đẳng giới một cách liên tục, từ đó ứng dụng vào thực tiễn công việc.

- Tăng cường quản lý công tác truyền thông xã hội. Các phương tiện truyền thông xã hội có tính lan tỏa nhanh, nên các cơ quan quản lý cần có biện pháp ngăn chặn, triệt phá, vô hiệu hóa các thông tin xấu, độc, sai sự thật trên các phương tiện truyền thông xã hội...; thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra, đấu tranh với các nhà cung cấp dịch vụ truyền thông xã hội xuyên biên giới, bảo đảm an ninh mạng; chấn chỉnh, có chế tài xử lý đối với những người có hành vi vi phạm, đưa thông tin thất thiệt.

- Nâng cao nhận thức cho các tầng lớp nhân dân trong sử dụng các phương tiện truyền thông xã hội như: phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật trong sử dụng các phương tiện truyền thông xã hội; khuyến khích nhân dân đưa thông tin tích cực, những việc làm tốt về bình đẳng giới trong xã hội; không chia sẻ thông tin chưa được kiểm chứng.

### **6.3.5. Giải pháp phát huy hiệu quả truyền thông tại cộng đồng**

Với đặc thù đa phần đồng bào DTTS có hạn chế về trình độ học vấn nên việc sử dụng các hình thức truyền thông trực tiếp vẫn là một giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao nhận thức và cung cấp thông tin cho đồng bào DTTS về BĐG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em. Tuy nhiên, để có thể phát huy hiệu quả của kênh truyền thông trực tiếp cho người dân trong cộng đồng, các đơn vị, tổ chức khi thực hiện truyền thông có thể lựa chọn một số hình thức phù hợp sau đây:

- Lồng ghép trong các buổi họp thôn bản hoặc các cuộc họp thành viên định kỳ của các tổ chức chính trị xã hội ở cơ sở (Ví dụ: Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Hội nông dân, Hội cựu chiến binh...): khi thực hiện giải pháp này cần xác định rõ các chủ đề truyền thông cụ thể về BĐG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em gái vùng DTTS sẽ truyền thông và lập kế hoạch về thời gian và địa điểm triển khai thực hiện các hoạt động truyền thông này. Việc lồng ghép cần đảm bảo về thời lượng để tránh hình thức. Đồng thời chú trọng phương pháp truyền thông theo hướng tăng cường tương tác và thảo luận giữa những người tham gia truyền thông, hạn chế hình thức truyền thông một chiều. Hướng người tham gia thảo luận về vấn đề bất bình đẳng giới đang xảy ra ở địa phương, nguyên nhân của vấn đề đó và

thảo luận về kinh nghiệm, giải pháp để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới đã xác định.

- Tổ chức các cuộc thi, hội thi: các đơn vị, tổ chức có thể tính đến phương pháp truyền thông qua hình thức hội thi, cuộc thi tìm hiểu kiến thức về bình đẳng giới. Các cuộc thi này có thể được thực hiện bởi các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương, thu hút sự tham gia của người dân tìm hiểu thông tin và kiến thức về BDG. Thông qua đó, giúp họ cải thiện kiến thức về BDG và các vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em.

- Truyền thông qua hình thức thông tin cổ động: Xây dựng cụm thông tin cổ động gồm khẩu hiệu, tranh cổ động ở những vị trí trung tâm cụm xã, khu dân cư, hoặc các nút giao thông; niêm yết bản tin, dán tranh cổ động, khẩu hiệu có nội dung liên quan về bình đẳng giới được cập nhật và thay đổi thường xuyên, phù hợp với đối tượng tuyên truyền, đảm bảo tính hấp dẫn và thu hút sự quan tâm, chú ý của cộng đồng; Tổ chức tổ, nhóm thông tin lưu động, xây dựng nội dung, chương trình để tuyên truyền tại các gia đình, xóm, thôn, phường, xã vào các dịp sinh hoạt cộng đồng, sinh hoạt đoàn thể.

- Truyền thông qua hình thức văn nghệ quần chúng: Bám sát đối tượng, nội dung, yêu cầu công tác truyền thông về bình đẳng giới trên địa bàn, xây dựng các tiết mục văn nghệ: ca múa nhạc, tiểu phẩm, kịch ngắn, ngâm thơ, kể chuyện... để biểu diễn lồng ghép với các nội dung khác trong các chương trình văn nghệ quần chúng tại thôn, bản, xã, phường, đơn vị cơ quan, trường học, các câu lạc bộ. Nêu gương người tốt việc; cổ vũ, động viên cộng đồng thúc đẩy bình đẳng giới.

- Truyền thông qua hình thức ấn phẩm in: Căn cứ đối tượng, nội dung tuyên truyền lựa chọn hình thức thích hợp dạng ấn phẩm như: bản tin, sách, báo, tạp chí, tờ rơi, tờ gấp... có nội dung tuyên truyền về bình đẳng giới do các cơ quan chức năng, các đoàn thể xã hội phát hành; Tổ chức phòng đọc, điểm đọc tại Thư viện xã, phường, điểm Bưu điện văn hóa xã; Thư viện cơ quan, trường học;

- Truyền thông qua hình thức sinh hoạt Câu lạc bộ: Thông qua hoạt động của các Câu lạc bộ (Câu lạc bộ Hội Cựu chiến binh, Câu lạc bộ Phụ nữ, Câu lạc bộ Người cao tuổi...) lồng ghép nội dung tuyên truyền bình đẳng giới để tổ chức buổi nói chuyện, sinh hoạt chuyên đề cho thành viên sinh hoạt các Câu lạc bộ. Thông qua Ban chủ nhiệm cung cấp các thông tin, tài liệu, ấn phẩm tuyên truyền về bình đẳng giới tới các thành viên sinh hoạt Câu lạc bộ để từ đó nâng cao nhận thức cho người dân về ý nghĩa, tầm quan trọng của bình đẳng giới trong việc xây dựng gia đình ấm no, hạnh phúc.

• Tổ truyền thông cộng đồng về bình đẳng giới. Tổ tuyên truyền được thành lập với các thành viên gồm: Bí thư chi bộ Trưởng thôn, các đoàn thể ở địa phương và các hội viên nông cốt. Tổ tập trung tuyên truyền, vận động thay đổi “nếp nghĩ, cách làm” góp phần xóa bỏ định kiến và khuôn mẫu giới trong gia đình và cộng đồng, những tập tục lạc hậu và một số vấn đề xã hội cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em; Xây dựng và nhân rộng các mô hình thay đổi “nếp nghĩ, cách làm”, nâng cao quyền năng kinh tế cho phụ nữ; thúc đẩy bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết của phụ nữ và trẻ em. Tham gia giám sát và phản biện trong các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội của cộng đồng; hỗ trợ phụ nữ tham gia lãnh đạo trong hệ thống chính trị; Trang bị kiến thức về bình đẳng giới, kỹ năng thực hiện lồng ghép giới cho cán bộ trong hệ thống chính trị, già làng, trưởng bản, chức sắc tôn giáo và người có uy tín trong cộng đồng<sup>26</sup>.

### 6.3.6. Bảng kiểm lồng ghép giới trong hoạt động truyền thông

Để đánh giá kết quả lồng ghép giới trong hoạt động truyền thông, chúng ta có thể sử dụng bảng kiểm dưới đây:

*Khi lập kế hoạch truyền thông*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Chủ đề tuyên truyền, được xác định trên cơ sở đánh giá nhu cầu của nam giới và phụ nữ trong nhóm đối tượng được tuyên truyền</i>	Chủ đề tuyên truyền, phổ biến kiến thức được xác định trên cơ sở đánh giá mối quan tâm của nam, nữ trong nhóm đối tượng được truyền thông.	- Xác định chủ đề/nội dung tuyên truyền cho từng nhóm đối tượng khác nhau. - Tham vấn ý kiến của nam, nữ đối tượng được truyền thông về chủ đề/nội dung truyền thông
<i>Xác định rõ đối tượng được truyền thông là nam, nữ hoặc cả nam và nữ căn cứ vào chủ đề.</i>	Đối tượng nam, nữ hoặc cả nam và nữ được truyền thông về các chủ đề truyền thông	- Xác định rõ đối tượng được tuyên truyền là nam, nữ hay cả hai. - Khi xác định có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ trong nhóm đối tượng được truyền thông, có thể áp dụng biện pháp thúc đẩy

<sup>26</sup> Theo Trung ương Hội LHPN Việt Nam, tại Hội nghị sơ kết thực hiện Dự án 8 "Thực hiện bình đẳng giới và giải quyết những vấn đề cấp thiết đối với phụ nữ và trẻ em" đã cho biết: tính đến tháng 12/2022 đã thành lập được 1.320 tổ truyền thông cộng đồng về bình đẳng giới.

		<p>bình đẳng giới tạm thời bằng cách qui định tỷ lệ nam nữ hoặc ưu tiên cho nhóm nam hoặc nhóm nữ tham gia nhiều hơn để đảm bảo giảm nhanh khoảng cách chênh lệch giữa nam và nữ trong tiếp cận thông tin.</p>
<p><i>Có thông điệp truyền thông chung cho cả nam và nữ, và có thông điệp truyền thông dành riêng cho nam hoặc cho nữ tùy theo chủ đề truyền thông.</i></p>	<p>Tùy theo chủ đề truyền thông, cần xác định rõ những thông điệp nào dành chung cho cả hai và những thông điệp nào cần tuyên truyền cho riêng nam hoặc riêng nữ (nếu có)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định rõ các thông điệp chính cần truyền thông cho cả nam và nữ và những thông điệp riêng cho nam hoặc nữ thuộc nhóm đối tượng đích của các hoạt động truyền thông.</li> <li>- rà soát thông điệp và đảm bảo các thông điệp truyền thông không sử dụng ngôn từ, hình ảnh ủng hộ định kiến giới hoặc phân biệt đối xử về giới.</li> </ul>
<p><i>Sử dụng kênh/hình thức truyền thông phù hợp với mong đợi của nam, nữ trong nhóm đối tượng được truyền thông</i></p>	<p>Hình thức hay kênh truyền thông được sử dụng để tuyên truyền, phổ biến kiến thức được xác định trên cơ sở phù hợp với mong đợi của nam, nữ trong nhóm đối tượng đích</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định các kênh/hình thức truyền thông phù hợp để truyền thông</li> <li>- Tham vấn ý kiến của nam, nữ trong nhóm đối tượng đích về kênh hay hình thức truyền thông.</li> </ul>
<p><i>Cán bộ truyền thông có kiến thức về giới</i></p>	<p>Cán bộ thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền phải có kiến thức cơ bản về giới bao gồm các khái niệm về giới và kỹ năng lồng ghép giới trong các hoạt động truyền thông</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Khích lệ hoặc lựa chọn cán bộ tuyên truyền có kiến thức về giới liên quan đến chủ đề được tuyên truyền.</li> </ul>
<p><i>Đảm bảo các điều kiện hậu cần phù</i></p>	<p>Lựa chọn thời gian và địa điểm tổ chức truyền</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tham vấn ý kiến của nam, nữ trong nhóm đối tượng được truyền</li> </ul>

<i>hợp (thời gian, địa điểm, chỗ ăn nghỉ, đi lại..) đảm bảo cho nam, nữ có thể dễ dàng tham gia hoạt động truyền thông.</i>	thông và cung cấp điều kiện hậu cần phù hợp (ăn, nghỉ, đi lại) cho đại biểu tham gia truyền thông để họ có thể dễ dàng tham gia.	thông về thời gian và địa điểm phù hợp cho họ có thể tham gia. - Cần nhắc điều kiện ăn nghỉ, đi lại để nam, nữ đại biểu có thể dễ dàng tham gia.
---	--	---

*Khi tổ chức thực hiện truyền thông*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Nam, nữ hoặc cả hai được tham gia hoạt động tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật dựa theo nhu cầu.</i>	Nam, nữ hoặc cả nam và nữ trong nhóm đối tượng đích được tham gia các hoạt động tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật theo nhu cầu.	- Xác định rõ đối tượng tham gia hoạt động truyền thông là nam, nữ hay cả hai dựa trên kết quả đánh giá nhu cầu hoặc mối quan tâm của đối tượng hưởng lợi về nội dung tập huấn, hội thảo. - Quy định tỉ lệ nam, nữ tham gia khóa tập huấn, hội thảo tùy theo đặc thù của từng hoạt động. - Không cản trở nam, nữ tham gia hoạt động truyền thông vì lý do giới tính.
<i>Nam, nữ được tham gia tích cực trong các hoạt động tuyên truyền, phổ biến và giáo dục về pháp luật</i>	Nam, nữ tham gia hoạt động truyền thông được khích lệ đóng góp ý kiến và trao đổi tích cực. Đảm bảo không có sự lấn át ý kiến giữa nam và nữ.	- Tuyên truyền viên/tư vấn viên cần tạo điều kiện để nam, nữ tham gia truyền thông có cơ hội bình đẳng tiếp cận với sản phẩm truyền thông hoặc chia sẻ thông tin, phát biểu, thảo luận trong các sự kiện truyền thông phổ biến pháp luật. - Có thể tách riêng nhóm nam, nữ để đảm bảo không có sự lấn át ý kiến giữa nam và nữ.
<i>Tài liệu truyền thông không có định kiến giới và PBĐX về giới</i>	Các tài liệu sử dụng trong các hoạt động truyền thông không sử dụng ngôn từ, hình ảnh mang định kiến giới hoặc phân biệt đối xử về giới.	- rà soát các tài liệu sử dụng để tuyên truyền nhằm đảm bảo không sử dụng ngôn từ, hình ảnh mang định kiến giới hoặc phân biệt đối xử về giới.

	hình ảnh mang định kiến giới hoặc ủng hộ cho việc phân biệt đối xử về giới.	
--	---	--

*Khi giám sát và đánh giá hoặc báo cáo kết quả hoạt động truyền thông*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Có chỉ số nhạy cảm giới để đo lường sự thay đổi của nam, nữ sau truyền thông</i>	Có các chỉ số cụ thể để đo lường sự thay đổi của nam, nữ sau khi tham gia các hoạt động truyền thông (hay nói cách khác là có chỉ số nhạy cảm giới)	- Xây dựng và sử dụng phiếu đánh giá trước và sau hoạt động truyền thông nhằm đo lường các tác động tích cực và tiêu cực đối với cả nam và nữ trong nhóm đối tượng được truyền thông.
<i>Báo cáo giám sát và đánh giá có mô tả những thay đổi về giới sau truyền thông</i>	Báo cáo giám sát có mô tả các thay đổi của nam và nữ sau khi tham gia các hoạt động truyền thông và gợi ý những điều chỉnh nhằm nâng cao chất lượng hoạt động truyền thông cho nam, nữ trong nhóm đối tượng được truyền thông	- Đưa ra các kiến nghị cải thiện đối với những điểm hạn chế của hoạt động truyền thông bao gồm cả việc lồng ghép giới trong các hoạt động truyền thông tiếp theo

**Tài liệu tham khảo**

1. Quyết định số 1790/QĐ-TTg ngày 23/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình truyền thông về bình đẳng giới đến năm 2030. <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=204342>
2. Bộ Thông tin và Truyền thông (2014), Bộ chỉ số về giới trong truyền thông. <https://www.academia.edu>.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Hòa bình và Phát triển Tây Ban Nha (2015), Sổ tay truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.
4. Nguyễn Kim Lan (2014), Bộ tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới dành cho các tổ chức phi chính phủ hoạt động trong lĩnh vực luật và tư pháp tại Việt Nam. <https://csaga.org.vn/kiem-toan-xa-hoi-dua-tren-quyen-tre-em-ve-ke-hoach-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-dien-bien--cht1143.html>.

## BÀI 4. LỒNG GHÉP GIỚI

### 4.1. Mục tiêu bài học

Sau bài học, học viên có thể:

- Hiểu rõ khái niệm, mục đích và nguyên tắc lồng ghép giới.
- Cam kết thực hiện vai trò và nhiệm vụ lồng ghép giới trong quá trình triển khai, giám sát và đánh giá các hoạt động thuộc Chương trình MTQG về DTTS&MN.
- Làm gương, truyền cảm hứng tới đồng nghiệp và cán bộ các cơ quan cấp huyện, xã và cấp cộng đồng về cam kết lồng ghép giới trong các hoạt động của Chương trình MTQG về DTTS&MN.

### 4.2 Phân bổ nội dung, thời gian và phương pháp

STT	Nội dung	Thời lượng (phút)	Phương pháp
1	Khái niệm lồng ghép giới, tầm quan trọng và lợi ích của lồng ghép giới	20	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
2	Lồng ghép giới trong xây dựng và thực thi chính sách, chương trình, dự án	60	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
3	Lồng ghép giới trong các khóa tập huấn/đào tạo	60	Thảo luận nhóm nhỏ, trình bày
4	Bài tập thực hành lồng ghép giới	30	Bài tập nhóm, thảo luận toàn thể
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>170</b>	

### 4.3. Nội dung bài giảng

#### 4.3.1. Khái niệm lồng ghép giới

Lồng ghép giới (Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới) là biện pháp chiến lược nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới<sup>27</sup>. Đó là việc tính đến nhu cầu và mối quan tâm của nữ và nam trong quá trình xây dựng, thực hiện và kiểm tra, giám sát từng chính sách, chương trình, dự án nhằm xóa bỏ các biểu hiện bất bình đẳng giới.

Lồng ghép giới không phải là một mục tiêu mà là một chiến lược, một cách tiếp cận để đạt được mục tiêu bình đẳng giới. Mục tiêu cuối cùng của lồng ghép giới là để tạo ra những thay đổi tích cực trong cấu trúc xã hội và thể chế vì một xã

<sup>27</sup> Khoản 7, Điều 5, Luật bình đẳng giới 2006 - <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx> .

hội công bằng mà trong đó các lợi ích và quá trình ra quyết định không bị phân biệt đối xử đối với cả hai giới.

Lồng ghép giới không chỉ là biện pháp để đạt được bình đẳng giới, mà còn là phương tiện quan trọng để đạt được các mục tiêu khác như tăng trưởng kinh tế, giảm nghèo bền vững, cải thiện giáo dục, bảo đảm an ninh, bảo vệ môi trường.

#### **4.3.2. Tầm quan trọng của lồng ghép giới**

Lồng ghép giới góp phần đảm bảo chính sách và chương trình/dự án đáp ứng nhu cầu, mối quan tâm của phụ nữ và nam giới, phân bổ lợi ích một cách công bằng giữa nam giới và phụ nữ trong các lĩnh vực vự thể của đời sống xã hội.

Nam giới và phụ nữ đều có quyền tham gia vào các chương trình/dự án và các hoạt động kinh tế, văn hóa, xã hội. Do đó, việc lồng ghép giới chính là cách thức đảm bảo nam và nữ thực hiện tốt quyền của mình, trên cơ sở tạo điều kiện thuận lợi và giải quyết các yếu tố cản trở nam và nữ tham gia ra quyết định.

Phân chia công việc phù hợp cho nam giới và phụ nữ nhằm gia tăng tối đa hiệu quả và hiệu suất của hoạt động. Do đó, lồng ghép giới chính là biện pháp nhằm giúp nam và nữ xác định được những lợi thế, kinh nghiệm của mình cũng như những khó khăn và rào cản tiềm ẩn có thể cản trở nam hoặc nữ không phát huy được khả năng của mình. Từ đó, thực hiện các giải pháp giúp nam và nữ cùng phát huy tối đa vai trò và kinh nghiệm của mình trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Lồng ghép giới cũng chính là giải pháp nhằm nâng cao vai trò, tiếng nói và vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội. Thông qua việc nhận diện những tiềm năng và khó khăn, thách thức mà phụ nữ đang gặp phải và qua đó đưa ra các giải pháp để giải quyết những khó khăn và thách thức đó nên phụ nữ sẽ có thể phát huy tối đa được vai trò và vị thế của mình.

#### **4.3.3. Mục đích của lồng ghép giới**

Việc lồng ghép giới trong các hoạt động dự án hướng tới đạt được một số mục tiêu cụ thể sau đây:

- Từng bước xóa bỏ định kiến giới và bất bình đẳng giới;
- Đảm bảo dự án tạo ra những tác động tích cực đến đời sống của cả nam giới và phụ nữ trong nhóm đối tượng thụ hưởng và đối tượng tác động của dự án;
- Góp phần giải quyết các vấn đề và đáp ứng nhu cầu khác nhau của nam và nữ;
- Tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ và nam giới có quyền ngang nhau trong việc tiếp cận và hưởng lợi từ dự án;



- Tạo điều kiện thuận lợi cho sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong việc triển khai dự án và quá trình ra quyết định.

#### **4.3.4. Lồng ghép giới trong xây dựng và thực hiện chính sách, chương trình, dự án**

Việc lồng ghép giới khi thực hiện dự án thuộc Chương trình MTQG phát triển KT-XH vùng đồng bào DTTS&MN có thể được thực hiện theo hai chiến lược sau đây:

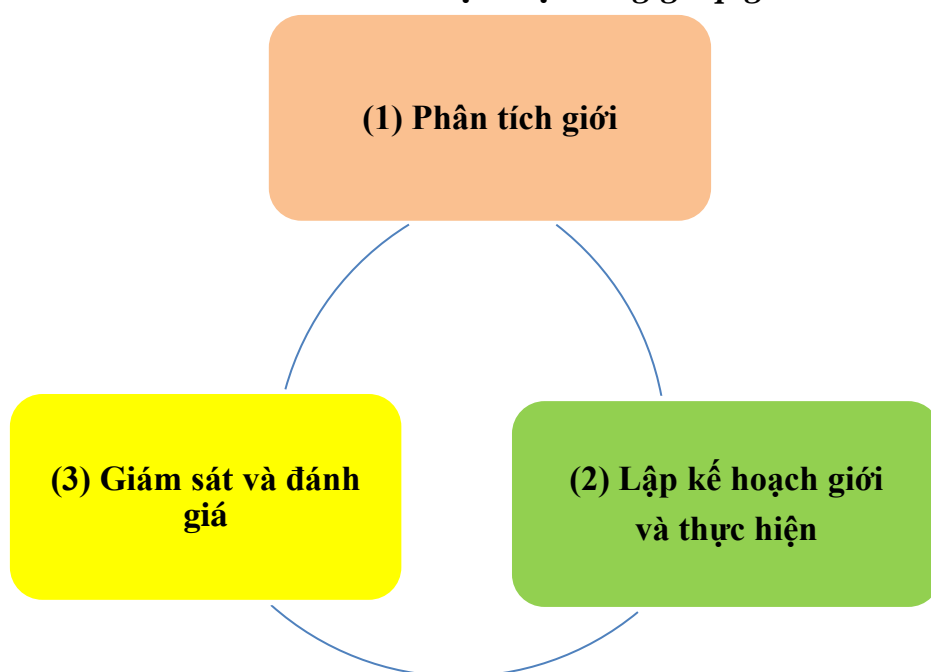
- *Bình đẳng giới được lồng ghép với vai trò là chủ đề xuyên suốt*: chiến lược này hướng tới xem xét những ưu tiên, nhu cầu của nam giới và nữ giới một cách hệ thống và rõ ràng khi thực hiện các chính sách, dự án, cơ chế và ngân sách.

- *Xây dựng và thực hiện hành động chuyên biệt về giới*: chiến lược này hướng tới thực hiện các giải pháp hoặc hành động cụ thể để giải quyết một số vấn đề liên quan đến phụ nữ và nam giới, ví dụ: bảo vệ sức khỏe sinh sản của nam giới và phụ nữ;

Lồng ghép giới trong Chương trình MTQG phát triển KT-XH vùng đồng bào DTTS&MN sẽ giảm thiểu những hạn chế hoặc bất bình đẳng do những khác biệt về nhu cầu và trải nghiệm của nam giới và nữ giới mang lại; và giải quyết/xóa bỏ các vấn đề giới/khoảng cách giới tại vùng đồng bào DTTS&MN. Từ đó mang lại lợi ích công bằng cho cả nữ giới và nam giới.

Để lồng ghép giới vào chính sách, chương trình, hoạt động cần thực hiện các bước sau đây:

**Hình 1: Sơ đồ thực hiện lồng ghép giới**



## **Phân tích giới**

Phân tích giới là bước đầu tiên và quan trọng nhất của chu trình lồng ghép giới. Bước này có mục tiêu nghiên cứu tìm ra những khác biệt giữa nam và nữ về các khía cạnh như: kinh tế, xã hội, điều kiện, nhu cầu, khả năng tiếp cận hoặc kiểm soát các nguồn lực, mức độ hưởng lợi từ sự phát triển của xã hội và quá trình ra quyết định của nam giới và phụ nữ.

Khi thực hiện phân tích giới, cần chú ý thực hiện những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

*Xác định vấn đề bất bình đẳng giới:*

Thu thập các thông tin, số liệu (từ cả hai giới) để xác định được các vấn đề giới có liên quan bao gồm:

- Sự khác biệt giữa nam và nữ trong phân công lao động
- Nhu cầu giới bao gồm nhu cầu chung và riêng của mỗi giới
- Sự khác biệt giữa nam và nữ trong tiếp cận và kiểm soát nguồn lực
- Sự khác biệt giữa nam và nữ trong việc ra quyết định
- Các yếu tố kinh tế, văn hóa và xã hội đang cản trở nam và nữ tham gia dự

án

Tùy theo nguồn lực, thời gian và năng lực, sau khi xác định được vấn đề giới, cơ quan thực hiện dự án có thể lựa chọn các vấn đề mà dự án sẽ ưu tiên can thiệp hoặc giải quyết, đáp ứng nhu cầu của cả nam giới và phụ nữ.

*Xác định nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng giới*

Không phải mọi khác biệt giữa nam và nữ đều là một vấn đề bất bình đẳng giới. Để xác định được chính xác sự khác biệt giữa nam và nữ được xác định khi phân tích giới có phải là một vấn đề bất bình đẳng giới không, cần dựa vào các nguyên nhân tạo nên sự khác biệt đó. Sự khác biệt giữa nam và nữ chỉ là vấn đề giới khi:

- Sự khác biệt giữa nam và nữ có nguyên nhân bắt nguồn từ sự phân biệt đối xử về giới, các khuôn mẫu giới và định kiến giới;
- Sự khác biệt giữa nam và nữ khi không được giải quyết sẽ làm giảm vai trò và vị thế, đóng góp của một giới nào đó;
- Sự khác biệt giữa nam và nữ khi không được giải quyết sẽ làm cho lợi ích của một giới nào đó không được đảm bảo;
- Sự khác biệt giữa nam và nữ không được giải quyết sẽ làm mất đi cơ hội của một giới nào đó;
- Sự khác biệt giữa nam và nữ khi không được giải quyết sẽ khiến cho quyền của một nhóm nào đó không đảm bảo;

- Sự khác biệt giữa nam và nữ kho không được giải quyết sẽ khiến cho một giới nào đó không được tôn trọng, ghi nhận và không được tạo điều kiện thuận lợi.

#### *Phân tích và lựa chọn nhóm đối tượng hưởng lợi của dự án*

Việc xác định được đối tượng hưởng lợi của dự án được căn cứ vào một số tiêu chí:

- Đối tượng hưởng lợi là nam, nữ hay cả hai;
- Lựa chọn cách thực hiện dự án cho phù hợp với nhu cầu và kinh nghiệm của mỗi giới;
- Thu hút sự tham gia dự án dựa vào nhu cầu và kinh nghiệm của mỗi giới.

#### *Phân tích năng lực của cơ quan thực hiện*

- Phân tích những điểm mạnh/yếu, kinh nghiệm của cơ quan thực hiện dự án;
- Phân tích, đánh giá năng lực thực hiện thúc đẩy bình đẳng giới của cơ quan gồm:
  - Tỷ lệ cân bằng giới tính trong cơ cấu nhân viên (tỷ lệ nam/nữ);
  - Thái độ và năng lực của cán bộ quản lý và nhân viên đối với nhiệm vụ thúc đẩy bình đẳng giới;
  - Lựa chọn thành phần ban chỉ đạo, quản lý dự án gồm cả nam và nữ;
  - Nâng cao năng lực thông qua các chương trình tập huấn.

### **Lập kế hoạch giới và thực hiện**

#### *Xây dựng mục tiêu dự án*

- Mục tiêu dự án phải thể hiện được những mối quan tâm được ưu tiên, đáp ứng các nhu cầu thực tế và lợi ích chiến lược của những người hưởng lợi ở cả hai giới.

- Nếu có sự bất bình đẳng giới nghiêm trọng cần được dự án giải quyết, thì phải xác định mục tiêu chuyên biệt giới nhằm đạt được bình đẳng giới.

- Các mục tiêu dự án nên xác định rõ số lượng người hưởng lợi của mỗi giới.

#### *Xác định kết quả đầu ra của dự án*

- Xây dựng các kết quả đầu ra đảm bảo có sự tham gia của cả hai giới.
- Xác định rõ số lượng hoặc tỷ lệ người hưởng lợi là nam giới và phụ nữ. Các kết quả đầu ra thể hiện những thay đổi tích cực của từng giới sau khi tham gia dự án.

#### *Xác định hoạt động và thực hiện*

- Xác định và lựa chọn cách thức thực hiện các hoạt động phù hợp để cả nam giới và phụ nữ đều có thể tham gia hiệu quả.

- Đối với một số hoạt động, khi cần thảo luận hoặc lấy ý kiến riêng của phụ nữ và nam giới, cần tổ chức riêng cho từng giới và bố trí người điều hành là người

cùng giới.

- Tận dụng các cơ hội lồng ghép nâng cao nhận thức thúc đẩy bình đẳng giới trong các hoạt động chuyên đề của dự án.

*Xác định nguồn lực đầu vào của dự án*

- Xây dựng dự toán ngân sách của dự án bao gồm cả ngân sách cho các hoạt động lồng ghép giới.

- Đánh giá năng lực chuyên môn, hiểu biết về giới của các cán bộ dự án để xác định nhu cầu nâng cao năng lực về nội dung này.

- Phân công trách nhiệm và công việc một cách phù hợp giữa cán bộ nam và nữ.

### **Giám sát và đánh giá**

Xây dựng chỉ số Giám sát - Đánh giá dự án

- Cần có bộ số liệu điều tra ban đầu được phân tách theo giới tính làm cơ sở để so sánh, đánh giá sau này;

- Xây dựng bộ chỉ số giám sát đánh giá được phân tách theo giới tính để đánh giá tác động của dự án đối với từng giới;

- Nếu phát hiện những khác biệt giữa hai giới (ví dụ về mức độ hưởng lợi), phân tích nguyên nhân và điều chỉnh cách thức thực hiện hoạt động hoặc điều chỉnh hoạt động.

### **3.3.6. Lồng ghép giới trong đào tạo, tập huấn**

#### ***Mục đích lồng ghép giới***

- Loại bỏ định kiến giới, phân biệt đối xử về giới và đảm bảo bình đẳng nam và nữ trong tiếp cận thông tin và tham gia các lớp tập huấn;

- Thu hút sự tham gia tối đa của cả nam và nữ vào các lớp tập huấn do Hội liên hiệp phụ nữ và chính quyền địa phương tổ chức;

#### ***Cách thức lồng ghép giới trong hoạt động tập huấn***

*Khi đánh giá nhu cầu đào tạo hoặc xây dựng chương trình tập huấn*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Nội dung tập huấn được xác định trên cơ sở mối quan tâm, nhu cầu của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi</i>	Việc xác định nội dung tập huấn được thực hiện trên cơ sở cân nhắc mối quan tâm, nhu cầu của nam, nữ trong nhóm	- Xác định các nhu cầu đào tạo của nam và nữ trong nhóm đối tượng đích - Xác định những khó khăn, rào cản khác nhau về văn hóa, trình độ, năng lực chuyên môn, thời

	đối tượng hưởng lợi	gian, địa điểm tổ chức tập huấn có thể cản trở phụ nữ và nam giới tham gia các hoạt động tập huấn.
<i>Chủ đề hội thảo được xác định trên cơ sở cân nhắc mối tâm của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi</i>	Việc xác định chủ đề hội thảo được thực hiện trên cơ sở cân nhắc mối quan tâm của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tìm hiểu mối quan tâm của nam và nữ trong nhóm đối tượng đích về chủ đề hội thảo.</li> <li>- Xác định những khó khăn, rào cản khác nhau về văn hóa, trình độ, năng lực chuyên môn, thời gian, địa điểm tổ chức tập huấn có thể cản trở phụ nữ và nam giới tham gia các hoạt động tập huấn.</li> </ul>
<i>Các vấn đề giới ưu tiên liên quan đến nội dung tập huấn hoặc chủ đề hội thảo được nhận diện và xác định</i>	Các khía cạnh giới hoặc vấn đề bất bình đẳng giới liên quan đến nội dung tập huấn hoặc chủ đề hội thảo được xác định.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tìm hiểu các vấn đề bất bình đẳng giới liên quan đến nội dung tập huấn, hội thảo.</li> <li>- Báo cáo đánh giá nhu cầu (nếu có) cần mô tả rõ nhu cầu của nam, nữ về các khóa đào tạo hoặc mối quan tâm của nam, nữ và những vấn đề giới có liên quan đến chủ đề tập huấn, hội thảo hay buổi tọa đàm.</li> </ul>

*Lập kế hoạch tổ chức các lớp tập huấn*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Xác định rõ đối tượng tham gia tập huấn, hội thảo, tọa đàm là nam, nữ hay cả hai căn cứ vào nội dung đào tạo</i>	Bản kế hoạch đào tạo, tập huấn, hội thảo, tọa đàm có mô tả rõ ràng đối tượng tham gia là nam, nữ hay cả hai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định đối tượng tham gia là nam, nữ hay cả hai căn cứ vào chủ đề, nội dung hội thảo, tập huấn và nhu cầu của nhóm đối tượng hưởng lợi.</li> <li>- Có thể áp dụng giải pháp quy định tỉ lệ nam, nữ đại</li> </ul>

<i>hoặc chủ đề tập huấn</i>		biểu tham gia tập huấn, hội thảo hoặc tọa đàm ngay khi gửi giấy mời nếu xác định có sự chênh lệch lớn về tỉ lệ nam nữ tham gia các khóa đào tạo, hội thảo, tập huấn tương tự trước đây.
<i>Chủ đề hội thảo, nội dung tập huấn được lựa chọn trên cơ sở nhu cầu ưu tiên của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi.</i>	Chủ đề hay nội dung tập huấn được xác định trên cơ sở đánh giá nhu cầu ưu tiên của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi	- Tham vấn ý kiến của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi về chủ đề hội thảo hoặc nội dung tập huấn.
<i>Phương pháp sử dụng trong hội thảo, tập huấn đảm bảo kích lệ sự tham gia tối đa của cả nam, nữ đại biểu</i>	Các phương pháp sử dụng trong các lớp tập huấn hoặc hội thảo phải giúp phát huy sự tham gia tích cực của cả nam và nữ vào các nội dung tập huấn, hội thảo và tọa đàm	- Xác định rõ các phương pháp sẽ sử dụng trong tập huấn hoặc hội thảo - Cân nhắc và lựa chọn các phương pháp có thể giúp phát huy sự tham gia tích cực của cả nam và nữ - Có thể tách riêng nhóm nam, nữ để đảm bảo không có sự áp đảo ý kiến giữa hai nhóm.
<i>Lựa chọn thời gian và địa điểm tổ chức tập huấn, hội thảo, tọa đàm phù hợp đảm bảo nam, nữ có thể dễ dàng tham gia.</i>	Lựa chọn thời gian và địa điểm tổ chức hội thảo, tập huấn phù hợp trên cơ sở tham vấn ý kiến của nam, nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi	- Tham vấn ý kiến của nam, nữ đối tượng hưởng lợi về thời gian và địa điểm phù hợp cho họ có thể tham gia.
<i>Người điều hành hội thảo, người</i>	Người điều hành hội thảo hoặc người tập huấn phải có	- Đưa yêu cầu về kiến thức về vấn đề bất bình đẳng giới

<i>tập huấn có kiến thức về lồng ghép giới trong hội thảo, tập huấn</i>	kiến thức về các vấn đề bất bình đẳng giới liên quan đến chủ đề hội thảo hoặc nội dung tập huấn. Đồng thời, người điều hành và tập huấn phải có kiến thức về lồng ghép giới trong hội thảo, tập huấn	liên quan đến chủ đề tập huấn, hội thảo và kinh nghiệm lồng ghép giới trong tổ chức hội thảo, tập huấn vào Điều khoản tham chiếu hoặc mô tả công việc cho người điều hành, tập huấn.
---	--	--

*Khi thực hiện các khóa tập huấn*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Nam, nữ hoặc cả hai được tham gia đào tạo, hội thảo, tọa đàm dựa theo nhu cầu.</i>	Nam, nữ hoặc cả nam và nữ trong nhóm đối tượng hưởng lợi được tham gia các khóa đào tạo, hội thảo theo nhu cầu. Không có tình trạng cản trở nam, nữ tham gia hội thảo tập huấn vì lý do giới tính. Có thể sử dụng biện pháp quy định tỉ lệ nam nữ tham gia khi thấy có sự chênh lệch lớn giữa nam, nữ tham gia các khóa tập huấn, hội thảo tương tự	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định rõ đối tượng tham gia tập huấn, hội thảo là nam, nữ hay cả hai dựa trên kết quả đánh giá nhu cầu hoặc mối quan tâm của đối tượng hưởng lợi về nội dung tập huấn, hội thảo.</li> <li>- Quy định tỉ lệ nam, nữ tham gia khóa tập huấn, hội thảo tùy theo đặc thù của từng hoạt động.</li> </ul>
<i>Đảm bảo các điều kiện hậu cần phù hợp (thời gian, địa điểm, chỗ ăn nghỉ, đi lại..) đảm bảo cho nam, nữ có thể dễ dàng tham gia.</i>	Lựa chọn thời gian và địa điểm tổ chức hội thảo và cung cấp điều kiện hậu cần phù hợp (ăn, nghỉ, đi lại) cho đại biểu tham gia tập huấn, hội thảo một cách dễ dàng.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tham vấn ý kiến của nam, nữ đối tượng hưởng lợi về thời gian và địa điểm phù hợp cho họ có thể tham gia.</li> <li>- Cân nhắc điều kiện ăn nghỉ, đi lại để nam, nữ đại biểu có thể dễ dàng tham gia.</li> </ul>
<i>Tài liệu tập huấn, hội thảo không sử dụng</i>	Các tài liệu sử dụng tập huấn hoặc trong hội thảo	- Rà soát các tài liệu sử dụng trong hội thảo, tập huấn và

<i>dụng ngôn từ, hình ảnh có định kiến giới.</i>	không sử dụng ngôn từ hay hình ảnh có định kiến giới hoặc ủng hộ định kiến giới hoặc PBDX trên cơ sở giới.	tọa đàm nhằm đảm bảo các tài liệu này không sử dụng ngôn từ và hình ảnh ủng hộ cho các định kiến giới.
<i>Người điều hành sử dụng những phương pháp khác nhau để khích lệ sự tham gia tối đa của nam, nữ đại biểu</i>	Các phương pháp sử dụng trong lớp tập huấn và hội thảo, tọa đàm giúp khích lệ sự tham gia tối đa của nam, nữ đại biểu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sử dụng các biện pháp khác nhau để khích lệ sự tham gia của cả nam và nữ (khi có sự tham gia của cả hai) tham gia đóng góp ý kiến.</li> <li>- Tách riêng nhóm nam và nhóm nữ khi nhận thấy có sự áp đảo ý kiến giữa hai nhóm.</li> <li>- Khi điều hành hội thảo, tọa đàm hoặc tập huấn người điều hành không sử dụng ngôn từ, hình ảnh hoặc cử chỉ, thái độ và hành vi ủng hộ cho các định kiến giới hoặc PBDX về giới.</li> <li>- Người điều hành hội thảo và tập huấn cần kịp thời thúc đẩy các tranh luận liên quan đến các vấn đề giới hoặc các định kiến giới liên quan đến chủ đề hội thảo, tập huấn hoặc tọa đàm nếu nhận thấy mối quan tâm của các tham dự viên, mặc dù nội dung điều hành này không có trong kế hoạch.</li> <li>- Trong các kết luận của cán bộ điều hành hội thảo và tập huấn cần đảm bảo sẽ đề cập đến các vấn đề giới liên quan đã được thảo luận trước đó,</li> </ul>



		cũng như các hành động cần tiến hành nhằm thúc đẩy bình đẳng giới
--	--	---

*Giám sát, đánh giá và báo cáo hoạt động tập huấn*

<b>Tiêu chí lồng ghép giới</b>	<b>Mô tả về tiêu chí</b>	<b>Cách thức lồng ghép giới</b>
<i>Có bản đánh giá trước và sau hoạt động tập huấn nhằm đánh giá mức độ đạt được kết quả hoạt động tập huấn so với mục đích, mục tiêu đã đề ra.</i>	<p>Các lớp tập huấn có đánh giá trước và sau tập huấn để đo lường sự thay đổi</p> <p>Các kết quả đánh giá đều được tách biệt theo giới tính</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng bản đánh giá trước và sau hoạt động nhằm đánh giá mức độ đạt được của hoạt động so với mục đích, mục tiêu đã đề ra.</li> <li>- Kết quả đạt được phải được tách biệt theo giới tính</li> </ul> <p>Ví dụ: đánh giá sự thay đổi về nhận thức và hành vi của tham dự viên nam và nữ liên quan đến cả các vấn đề giới và chủ đề chính của hội thảo, tọa đàm, tập huấn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Với các điểm chưa đạt được như kế hoạch sẽ cần rút kinh nghiệm cho các hoạt động sau.</li> <li>- Kịp thời đưa ra giải pháp khích lệ hoặc tạo điều kiện cho nam hoặc nữ tham dự viên khi phát hiện nhóm nam hoặc nữ chưa tham gia tích cực vào các nội dung thảo luận trong lớp tập huấn, hội thảo hoặc tọa đàm.</li> </ul>
<i>Báo cáo kết quả hoạt động có mô tả các kết quả lồng ghép giới</i>	<p>Báo cáo kết quả hoạt động tập huấn, hội thảo có mô tả những kết quả lồng ghép giới cụ thể đạt được trong</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả các kết quả lồng ghép giới trong hội thảo, tập huấn.</li> <li>- Đưa ra các khuyến nghị</li> </ul>

	tất cả các bước của hoạt động tập huấn, hội thảo, tọa đàm. Đặc biệt, báo cáo hoạt động thể hiện rõ các ý kiến đánh giá và đóng góp của cả tham dự viên nam và nữ và đưa ra những khuyến nghị liên quan đến lồng ghép giới.	liên quan đến lồng ghép giới trong các hoạt động tập huấn, hội thảo.
--	--	--

### **3.3.7. Bài tập thực hành lồng ghép giới**

Để nâng cao kỹ năng thực hành lồng ghép giới, giảng viên có thể sử dụng bài thảo luận nhóm thực hành lồng ghép giới dưới đây.

#### *Chia nhóm*

Tùy theo số lượng người tham gia, người đào tạo có thể được chia thành các nhóm nhỏ. Mỗi nhóm cử ra một người làm người điều hành, một người làm thư ký và một người báo cáo kết quả thảo luận nhóm.

#### *Thảo luận nhóm*

Các thành viên trong mỗi nhóm sẽ thảo luận trả lời một số câu hỏi sau đây:

- Chọn một dự án hoặc một hoạt động can thiệp cụ thể trong khuôn khổ dự án 8 mà các đại biểu có kinh nghiệm.
- Thảo luận và chọn một vấn đề bất bình đẳng giới có liên quan đến hoạt động hoặc dự án đã chọn.
- Xác định nguyên nhân của vấn đề bất bình đẳng giới
- Thảo luận về giải pháp để giải quyết vấn đề đó

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Ủy ban Dân tộc (2019), Tài liệu Hội thảo “Thách thức và giải pháp để phụ nữ dân tộc thiểu số không bị bỏ lại phía sau”.
2. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội đồng Dân tộc của Quốc hội, Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Thúc đẩy lồng ghép giới trong Chương trình MTQG về phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào DTTS&MN.
3. Tổng cục Thống kê, Ủy ban Dân tộc (2019), Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019.

4. UNFPA, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2019), Báo cáo rà soát 10 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới. Hội thảo công bố Báo cáo tổ chức ngày 24 tháng 9 năm 2020 tại Hà Nội.

5. Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women) tại Việt Nam, Vụ Bình đẳng giới, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của Chính phủ Úc, thông qua Bộ Ngoại giao và Thương mại (DFAT) (2020), Báo cáo rà soát tình hình thực hiện Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới, giai đoạn 2011-2020. [https://cwd.vn/public/media/files/tai\\_lieu/mien\\_phi/bc\\_ra\\_soat\\_17x25cm\\_vie.pdf](https://cwd.vn/public/media/files/tai_lieu/mien_phi/bc_ra_soat_17x25cm_vie.pdf).

6. Nguyễn Kim Lan, 2014, Bộ tài liệu Hướng dẫn lồng ghép giới dành cho các tổ chức phi chính phủ hoạt động trong lĩnh vực luật và tư pháp tại Việt Nam.

## BÀI 5. NGÂN SÁCH CÓ TRÁCH NHIỆM GIỚI

### 4.1. Mục tiêu bài học

Sau bài học, học viên có thể:

- Diễn giải được các khái niệm lập ngân sách có trách nhiệm giới;
- Vận dụng trong quá trình lập kế hoạch, phê chuẩn, thực hiện, giám sát và kiểm soát chi ngân sách.

### 4.2. Phân bổ nội dung, thời gian và phương pháp

STT	Nội dung	Thời lượng (phút)	Phương pháp
1	Ngân sách có trách nhiệm giới	60	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
2	Bài tập nhóm	30	Thảo luận nhóm nhỏ, thảo luận toàn thể
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>90</b>	

### 4.3. Nội dung bài giảng

#### 4.3.1. Khái niệm ngân sách có trách nhiệm

Lập ngân sách có trách nhiệm giới là quá trình lập kế hoạch, phê chuẩn, thực hiện, giám sát và kiểm soát chi ngân sách có tính đến các mối quan tâm về giới và kết hợp phân tích giới<sup>28</sup>. Cụ thể bao gồm việc phân tích tác động giới của chính sách và ngân sách, lồng ghép các vấn đề giới vào quá trình quyết định ngân sách nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.

Ngân sách có trách nhiệm giới đảm bảo ngân sách nhà nước đáp ứng nhu cầu của cả nam và nữ, dựa trên những hiểu biết từ:

- Phân tích và xác định các khoảng cách về giới;
- Phân tích tác động về bình đẳng giới qua thu và sử dụng thuế;
- Đánh giá khoảng cách giữa chính sách và phân bổ ngân sách trong thực tế để thực hiện chính sách đó.

Ngân sách có trách nhiệm giới KHÔNG là:

---

<sup>28</sup> UN Women, Ngân sách có trách nhiệm giới trong hoạt động thẩm tra và giám sát thực hiện ngân sách của Hội đồng nhân dân- (2019), <https://vietnam.un.org/sites/default/files/2019-06/GRB-VIE-FINAL-COMPRESSED.pdf#:~:text=T%C3%A0i%20li%E1%BB%87u%20H%C6%B0%E1%BB%9Bng%20d%E1%BA%ABn%20Ng%C3%A2n%20s%C3%A1ch%20c%C3%B3%20tr%C3%A1ch,v%C3%A0%20Tr%C3%A0o%20quy%E1%BB%81n%20cho%20ph%E1%BB%A5%20n%E1%BB%AF%20%28UN%20Women%29>.

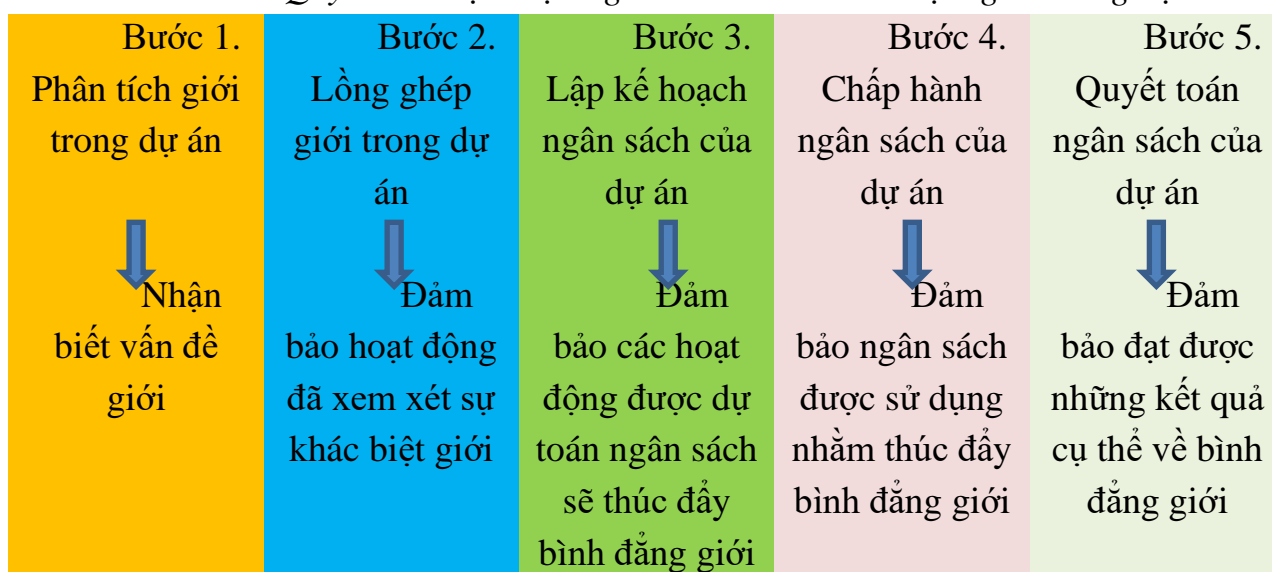
- Không phải là ngân sách bổ trí cho hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ và chương trình quốc gia bình đẳng giới.
- Không có nghĩa là ngân sách tách biệt dành riêng cho phụ nữ.
- Không phải là các khoản chi giống hệt nhau cho nam và nữ (50-50).

### Mục đích lập ngân sách có trách nhiệm giới

Mục đích của lập ngân sách có trách nhiệm giới nhằm: 1) Thay đổi cơ cấu phân bổ ngân sách và chính sách để mọi nguồn lực xã hội được sử dụng theo hướng thúc đẩy bình đẳng giới; (2) Xem xét tác động kinh tế và xã hội của ngân sách đối với phụ nữ và nam giới để điều chỉnh việc phân bổ một cách phù hợp.

### Các bước thực hiện lập ngân sách có trách nhiệm giới

Hình 2: Quy trình thực hiện ngân sách có trách nhiệm giới trong dự án



### Ví dụ: Ngân sách có trách nhiệm giới trong lập kế hoạch và dự toán ngân sách Dự án cơ sở hạ tầng<sup>29</sup>

Khi xem xét bố trí ngân sách để xây dựng các công trình cơ sở hạ tầng, cần có sự quan tâm đến các vấn đề về giới và phân tích cụ thể tác động của dự án đến nam và nữ. Việc lựa chọn xây dựng con đường có thể đáp ứng nguyện vọng của những người có xe máy. Trong khi xây dựng công trình thủy lợi vừa cấp nước tưới cho sản xuất vừa cấp nước sinh hoạt, đáp ứng được nhu cầu của phụ nữ vì đa số phụ nữ trong gia đình phải đi xa lấy nước.

Xem xét tác động đối với đời sống của cư dân sống xung quanh hay cận kề nơi công trình xây dựng, cụ thể là việc lấy đất làm đường ảnh hưởng như thế nào đến kế sinh nhai của nông dân, nhất là phụ nữ sau 35 tuổi, việc mất đất và khó

<sup>29</sup> UN Women, Vụ Dân tộc thiểu số, Ủy ban Dân tộc, Irish Aid, Hướng dẫn thúc đẩy và thực tiễn thực hiện ngân sách có trách nhiệm giới áp dụng đối với Chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng DTTS&MN (chương trình 135) giai đoạn 2016-2020.

khăn này sinh do đường chính đi lại khó khăn và thiếu các đường nhánh thích hợp để người dân nông thôn, nhất là phụ nữ có thể đưa nông sản đi tiêu thụ.

Trên thực tế, phụ nữ thường ít khi tham gia các cuộc họp. Các cuộc họp đó thường do đàn ông dự (bố, chồng hoặc con). Khi dự họp nam giới thường ít quan tâm đến nhu cầu thực tế của phụ nữ như sự thuận tiện trong việc lấy nước, thu hoạch và tiêu thụ nông sản, đi chợ; sự an toàn đối với di chuyển của trẻ em khi có đường xa lộ chạy qua khu dân cư. Sự đồng ý hay nhu cầu, mong muốn của các nam giới không đồng nghĩa với sự hài lòng và nhu cầu của phụ nữ và các thành viên khác trong gia đình. Vì vậy, các dự án, đề án liên quan đến CSHT cần phải lấy ý kiến của phụ nữ thông qua việc mời đích danh phụ nữ đi họp hoặc tổ chức họp riêng với phụ nữ DTTS.

Công việc sinh đẻ, chăm sóc gia đình và nuôi dạy con cái được xem là vai trò chính của phụ nữ và chiếm nhiều thời gian của họ. Đây là những hoạt động không được trả công nhưng lại có vai trò quan trọng trong việc tái sản xuất sức lao động của các thành viên của xã hội. Việc phụ nữ là đối tượng thực hiện chính các hoạt động không được trả công đang ảnh hưởng đến cơ hội tham gia các hoạt động kinh tế của họ. Vì vậy, các dự án, đề án liên quan đến CSHT cần phải xem xét để đảm bảo giảm bớt thời gian lao động chăm sóc không được trả công của phụ nữ.

Như vậy, việc xem xét vấn đề giới trong lập kế hoạch và dự toán ngân sách đã thể hiện một phần của **ngân sách có trách nhiệm giới trong đó là hạn chế ảnh hưởng tiêu cực tới nam giới và phụ nữ.**

#### **4.3.2. Sử dụng bảng kiểm ngân sách có trách nhiệm giới**

Để đảm bảo quá trình lập dự toán ngân sách và chấp hành ngân sách có trách nhiệm giới, bảng kiểm dưới đây có thể được sử dụng. Các câu trả lời “có” và “không” sẽ giúp nhận biết rõ hơn các yếu tố giới đã được lồng ghép như thế nào trong quá trình lập ngân sách và chấp hành ngân sách.

*Bảng 5: Bảng kiểm về giới đối với ngân sách của dự án*

<b>Tiêu chí</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>
<b><i>Lập Dự toán ngân sách</i></b>		
Có nhiệm vụ hoặc hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giới hoặc giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới đã được xác định thông qua phân tích giới;		
Mô tả kết quả hoặc tác động cụ thể đối với nữ và nam mà các tiêu dự án và chương trình muốn đạt được;		
Dự kiến về mức độ và chất lượng tham gia (tiếng nói, quyền ra		

quyết định) của nam và nữ trong các hoạt động dự án;		
Có ngân sách dự toán phân bổ cho các hoạt động hướng tới thúc đẩy bình đẳng giới (sự tham gia của nữ) hoặc có ưu tiên về ngân sách cho việc thúc đẩy bình đẳng giới		
Các hoạt động đã xác định được các kết quả cụ thể về bình đẳng giới và làm rõ ngân sách cho các hoạt động này trên tổng ngân sách cho tiểu dự án nói chung		
Trong dự toán, có xem xét ngân sách dành riêng hỗ trợ nhóm nghèo nhất, ví dụ nhóm sản xuất/chăn nuôi dành riêng cho nữ		
<b>Chấp hành ngân sách</b>		
Ngân sách cho các hoạt động của dự án được sử dụng đúng mục đích nhằm thúc đẩy bình đẳng giới		
Hệ thống các chỉ số giám sát, theo dõi việc thực hiện dự án có bao gồm các chỉ số về giới và cách bổ sung nếu chưa bao gồm		
Có các biện pháp cần thiết nhằm đảm bảo dự án thực hiện đúng theo dự toán ngân sách được giao, bao gồm hướng tới thúc đẩy bình đẳng giới và cách khắc phục nếu chưa có.		
Dự án có xây dựng được hệ thống thống kê số liệu tách biệt theo giới tính về người hưởng lợi, mức độ tham gia, tiếp cận các nguồn lực (vốn, vật tư sản xuất...)		
Có cần điều chỉnh dự toán ngân sách để đảm bảo việc lồng ghép giới được thực hiện có hiệu quả		
Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện dự án có phân tích các kết quả về bình đẳng giới (bao gồm số liệu có tách biệt theo giới tính) và cách bổ sung nếu chưa bao gồm		
Mức độ phân bổ ngân sách trong thực tế đáp ứng được các hoạt động về lồng ghép giới		

Rà soát việc phân bổ kinh phí cho chương trình và đề án theo góc độ giới

- Việc phân bổ kinh phí cho chương trình, đề án có phù hợp để giải quyết vấn đề giới? (đủ, thiếu, mức độ cụ thể...)

- Kinh phí được phân bổ cho các biện pháp và hoạt động về bình đẳng giới trong phạm vi chương trình, đề án như thế nào? (có, không; phù hợp hay cao hoặc thấp...)

- Kinh phí phân bổ cho các biện pháp chung như thế nào (có bố trí cụ thể hoặc lồng ghép nhằm giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới hay không? (có, không; phù hợp; hay cao hoặc thấp...)

- Có khả năng kinh phí bị sử dụng sai mục đích, hoặc làm gia tăng hay duy trì bất bình đẳng giới...

#### **4.3.3. Bài tập nhóm thực hành lập ngân sách có trách nhiệm giới**

Để giúp người học có thể ứng dụng kiến thức vào thực tiễn, bài tập theo nhóm có thể được sử dụng như sau:

##### *Chia nhóm thảo luận*

Tùy theo số lượng người tham gia, có thể chia thành các nhóm nhỏ, mỗi nhóm từ 5-8 người. Mỗi nhóm cử ra một người điều hành, một thư ký ghi chép kết quả thảo luận nhóm và một người trình bày kết quả thảo luận nhóm.

##### *Thảo luận nhóm*

Các thành viên trong mỗi nhóm sẽ thảo luận một số câu hỏi sau đây:

- Khi thực hiện lập ngân sách cho một chương trình hoặc hoạt động tại địa phương, các anh chị thường lưu ý tới những vấn đề gì?

- Nếu cân nhắc đến sự khác biệt giữa nam và nữ giới theo thông tin đã có từ phân tích giới, việc lập kế hoạch ngân sách sẽ thay đổi như thế nào?

#### **Tài liệu tham khảo**

1. UN Women, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Kinh tế, Ngân sách Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2019), Tài liệu hướng dẫn Ngân sách có trách nhiệm giới trong hoạt động thẩm tra và giám sát thực hiện ngân sách của Hội đồng nhân dân. <https://vietnam.un.org/vi/4115-tai-lieu-huong-dan-ve-lap-ngan-sach-co-trach-nhiem-gioi-trong-hoat-dong-tham-tra-va-giam-sat>.

2. UN Women, Ngân sách có trách nhiệm giới, những câu hỏi thường gặp (2019). <https://vietnam.un.org/vi/13983-ngan-sach-co-trach-nhiem-gioi-nhung-cau-hoi-tung-gap>.



## **BÀI 6. GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ LỒNG GHÉP GIỚI**

### **5.1. Mục tiêu bài học**

Sau bài học, học viên có thể:

- Diễn giải được khái niệm: Giám sát đánh giá và chỉ số nhạy cảm giới
- Phân biệt được các loại chỉ số giám sát - đánh giá
- Nắm được các chỉ số nhạy cảm giới trong Khung giám sát và đánh giá lồng ghép giới của Chương trình MTQG phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, giai đoạn I: từ năm 2021-2025.

### **5.2. Phân bổ nội dung, thời gian và phương pháp**

<b>ST T</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Thời lượng (phút)</b>	<b>Phương pháp</b>
1.	Chỉ số nhạy cảm giới	20	Động não - Thuyết trình
2.	Các chỉ số nhạy cảm giới trong Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, giai đoạn I: từ năm 2021-2025	30	Thảo luận nhóm nhỏ
3.	Giám sát hoạt động lồng ghép giới	20	Động não - Thuyết trình
4.	Xác định nhiệm vụ giám sát của từng đơn vị trong chương trình	20	Thảo luận nhóm nhỏ
	<b>Tổng thời lượng</b>	<b>90</b>	

### **5.3. Nội dung bài giảng**

#### **5.3.1. Giám sát và đánh giá**

Giám sát là quá trình quan sát và ghi chép một cách có hệ thống các hoạt động được thực hiện trong một dự án, nhằm đảm bảo rằng các hoạt động đó phù hợp với mục tiêu của chương trình, dự án.

Đánh giá được định nghĩa là một phân tích khách quan và chặt chẽ về ý nghĩa, hiệu quả, tác động và tính bền vững của một dự án hoặc chương trình bằng cách so sánh kết quả với bộ chỉ số đã đề ra. Nó có thể được thu thập các thông tin định tính và định lượng, để xác định sự khác biệt giữa kết quả thực tế và mong muốn.

#### **5.3.2. Tại sao cần giám sát, đánh giá hiệu quả lồng ghép giới**

Trong quá trình triển khai thực hiện lồng ghép giới, chúng ta rất cần biết những thông tin như: Liệu những hoạt động trong kế hoạch lồng ghép giới có được thực hiện đúng tiến độ không? Có đạt được những kết quả mong đợi không? Có cần thay đổi các biện pháp, giải pháp nhằm đạt được mục tiêu, chỉ tiêu về bình đẳng giới một cách tốt nhất? Thực hiện giám sát, đánh giá về lồng ghép giới sẽ giúp trả lời các câu hỏi trên.

### **5.3.3. Mục tiêu của giám sát, đánh giá hiệu quả lồng ghép giới**

- Giúp xác định những vấn đề và bất cập xuất hiện trong quá trình thực hiện các hoạt động lồng ghép vấn đề bình đẳng giới;
- Giúp cải thiện hoặc thay đổi các biện pháp/giải pháp cho phù hợp hơn;
- Ghi nhận các trở ngại đối với công tác lồng ghép vấn đề bình đẳng giới để sau này khắc phục trong các chính sách/chương trình/dự án tương lai.

### **5.3.4. Nội dung chính của giám sát, đánh giá hiệu quả lồng ghép giới**

- Chúng ta đã đạt được mục tiêu bình đẳng giới hay chưa? (Theo dõi những tiến bộ đã đạt được nhằm thực hiện mục tiêu về bình đẳng giới trong chính sách/chương trình/dự án).
- Chúng ta đã thực hiện mục tiêu bình đẳng giới như thế nào? (Theo dõi quá trình thực hiện các biện pháp, giải pháp về bình đẳng giới).

### **5.3.5. Xây dựng chỉ số Giám sát - Đánh giá dự án**

- Cần có bộ số liệu điều tra ban đầu được phân tách theo giới tính làm cơ sở để so sánh, đánh giá sau này;
- Xây dựng bộ chỉ số giám sát, đánh giá được phân tách theo giới tính để đánh giá tác động của dự án đối với từng giới;
- Nếu phát hiện những khác biệt giữa hai giới (ví dụ về mức độ hưởng lợi), phân tích nguyên nhân và điều chỉnh cách thức thực hiện hoạt động hoặc điều chỉnh hoạt động.

### **5.3.6. Chỉ số nhạy cảm giới**

Chỉ số có nhạy cảm giới là công cụ để giám sát sự thay đổi liên quan đến những khác biệt về giới và mục tiêu bình đẳng giới.

Chỉ số nhạy cảm giới dùng để đo sự thay đổi trong mối quan hệ giữa nam giới và nữ giới hoặc tình trạng và vị thế của họ trong một lĩnh vực chính sách hoặc một hoạt động cụ thể.

Có 2 loại chỉ số nhạy cảm giới:

- Thứ nhất, là chỉ số định lượng, bao gồm việc phân tách dữ liệu thống kê quan trọng hiện có theo giới. Ví dụ trong Dự án 3 thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai

đoạn 2021-2030, giai đoạn I: từ năm 2021-2025, một chỉ số được phân tách theo giới có thể là tỉ lệ phụ nữ tham gia vào các nhóm sinh kế do chương trình mục tiêu quốc gia hỗ trợ.

- Thứ hai là chỉ số định tính bao gồm các chỉ số nhằm nắm bắt những thay đổi những biểu hiện bất bình đẳng. Ví dụ tiết kiệm thời gian, kiểm soát tài sản, thu nhập, đi lại và tỉ lệ bạo lực trên cơ sở giới, hoặc thay đổi thái độ về bình đẳng giới; Hoặc trong Dự án 8, một trong các chỉ số giới là đo lường mức giảm số giờ làm việc không được trả công cho phụ nữ DTTS.

*Bảng 6: Các chỉ số nhạy cảm giới trong chương trình mục tiêu quốc gia*

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
<b>BĐG trong Dự án 8</b>				
<b>Mục tiêu tổng thể về giới:</b> Thu hẹp khoảng cách giới ở các vùng dân tộc thiểu số thông qua tăng cường khả năng tiếp cận các cơ hội kinh tế; phòng ngừa và kiểm soát tốt hơn các vấn đề xã hội cấp thiết (bạo lực gia đình, buôn bán người, sinh đẻ không an toàn), giảm thiểu định kiến và thái độ không chuẩn mực về giới; cải thiện sự tham gia của phụ	Chỉ số 1: Tỉ lệ thôn bản vùng DTTS&MN có triển khai các hoạt động về BĐG và giải quyết các vấn đề cấp thiết với PN&TE của CTMTQG DTTS&MN	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN (tổng hợp từ dự án 8)
	Chỉ số 2: Tỉ lệ giảm số giờ trung bình phụ nữ ở vùng DTTS&MN làm công việc tạo thu nhập, nội trợ và chăm sóc trong gia đình không được trả công	Số liệu thống kê	5 năm	TCTK
	Chỉ số 3: Giảm tỉ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng thể thấp còi	Số liệu thống kê	Hàng năm	TCTK, Bộ Y tế
	Chỉ số 4: Tỉ lệ cán bộ nữ đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo chính quyền các cấp ở vùng DTTS&MN	Số liệu thống kê	Hàng năm	Bộ Nội vụ

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
nữ trong các quyết định và nâng cao kiến thức, kỹ năng để lồng ghép giới				
<b>Nội dung 01</b>				
1. Vai trò giới được nâng cao thông qua giảm thiểu định kiến và định kiến về giới trong gia đình và cộng đồng, các thực hành văn hóa hạn chế vai trò giới	1.1. Tỷ lệ các thôn bản có tổ nhóm truyền thông dựa vào cộng đồng được thành lập và duy trì hoạt động	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TU Hội LHPNVN
	1.2. Tỷ lệ người dân ở vùng DTTS&MN tiếp cận thông tin về BDG thông qua các hoạt động truyền thông dựa vào cộng đồng (phân tách theo giới tính)	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TU Hội LHPNVN
2. Cải thiện tiếp cận với dịch vụ sinh đẻ an toàn	2.1. Tỷ lệ PN được tiếp cận với gói sinh đẻ an toàn do CTMTQG DTTS&MN hỗ trợ	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TU Hội LHPNVN
	2.2. Tỷ lệ PN được chăm sóc sau sinh tại trong vùng DTTS&MN	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TU Hội LHPNVN
<b>Nội dung 02</b>				
3. Cải thiện quyền kinh tế cho phụ nữ	3.1. Tỷ lệ phụ nữ DTTS cải thiện tiếp cận tín dụng thông qua các tổ TKTDQT	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TU Hội LHPNVN
	3.2. Tỷ lệ nữ làm chủ/đồng làm chủ các doanh nghiệp, HTX, trang trại ở vùng	Số liệu thống kê	5 năm	TCTK

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
	DTTS&MN			
4. Hạn chế và giảm thiểu một số vấn đề cấp thiết đối với PN&TE	4.1. Tỷ lệ nạn nhân của bạo lực gia đình ở vùng DTTS&MN được phát hiện, được tư vấn về tâm lý, pháp lý, được hỗ trợ và chăm sóc sức khỏe	Số liệu thống kê	Hàng năm	Bộ VHTTDL
<b>Nội dung 03</b>				
5. Tiếng nói của PN&TE trong kinh tế KTXH địa phương được tăng cường	5.1. Tỷ lệ phụ nữ DTTS tham gia vào các cuộc đối thoại chính sách được tổ chức ở cấp xã và cụm thôn bản ĐBKK	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN
	5.2. Tỷ lệ thanh niên DTTS được tiếp cận thông tin thông qua mô hình CLB “Thủ lĩnh của sự thay đổi” (phân tách theo giới)	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN
6. Tham chính của phụ nữ được cải thiện	6.1. Tỷ lệ cán bộ nữ đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo chính quyền các cấp ở vùng DTTS&MN	Số liệu thống kê	Hàng năm	Bộ Nội vụ
7. Vấn đề thực hiện BDG trong CTMTQG DTTS&MN được theo dõi đầy đủ, kịp thời	7.1. Các chỉ tiêu, chỉ số trong Khung GS&ĐG về bình đẳng giới được xây dựng, lồng ghép trong các DA, TDA và cập nhật hàng năm	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN
	7.2. Cơ sở dữ liệu đánh giá đầu kỳ, giữa kỳ, cuối kỳ về thực hiện mục tiêu BDG trong Chương trình được thu thập	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
	và được phân tích, báo cáo			
<b>Nội dung 04</b>				
8. Kiến thức và kỹ năng LGG của đội ngũ cán bộ các cấp được cải thiện	8.1. Tỷ lệ cán bộ các cấp ở vùng DTTS&MN được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng lồng ghép giới (phân tách theo giới tính).	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Giữa kỳ, 5 năm	TƯ Hội LHPNVN
	8.2. Mạng lưới giảng viên nguồn được thành lập và duy trì hoạt động (phân tách theo giới tính)	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN
9. Kiến thức và kỹ năng LGG của cộng đồng được cải thiện	9.1. Tỷ lệ thôn bản vùng DTTS&MN tham gia Dự án được tập huấn về công tác bình đẳng giới	Báo cáo thực hiện Dự án 8	Hàng năm	TƯ Hội LHPNVN
<b>BĐG trong các dự án khác của CTMTQG DTTS&amp;MN</b>				
<b>Dự án 3. TDA 2</b> 10. Cải thiện tiếp cận của PN DTTS với các cơ hội phát triển sản xuất, tạo thu nhập và khởi nghiệp	10.1. Tỷ lệ DN do phụ nữ làm chủ/đồng làm chủ thực hiện dự án phát triển sản xuất theo chuỗi giá trị	Báo cáo thực hiện TDA 3.2	Hàng năm	UBDT
	10.2. Tỷ lệ DN do phụ nữ làm chủ tham gia thực hiện Dự án phát triển dược liệu quý (theo chuỗi giá trị)	Báo cáo thực hiện TDA 3.2	Hàng năm	UBDT
	10.3. Tỷ lệ mô hình khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh được hỗ trợ do nữ giới làm chủ hoặc có ít nhất 50% số lao	Báo cáo thực hiện TDA 3.2	Hàng năm	UBDT

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
	động là nữ giới			
<b>Dự án 5. TDA 3</b> 11. Cải thiện khả năng tiếp cận của phụ nữ DTTS đối với các dịch vụ đào tạo nghề, tư vấn việc làm	11.1. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi được đào tạo nghề (phân tách theo giới tính)	Báo cáo thực hiện Dự án 5.3	Hàng năm	Bộ LĐTBXH
	11.2. Tỷ lệ người DTTS và người dân tộc Kinh nghèo, cận nghèo trong độ tuổi ở xã, thôn ĐBKK tham gia học nghề và được hỗ trợ chi phí học nghề (phân tách theo giới tính)	Báo cáo thực hiện Dự án 5.3	Hàng năm	Bộ LĐTBXH
<b>Dự án 6</b> 12. Cải thiện tiếp cận với việc làm trong du lịch	12.1. Số lượng người lao động DTTS hoạt động trong lĩnh vực du lịch (tại các điểm đến du lịch tiêu biểu vùng đồng bào DTTS&MN được hỗ trợ đầu tư)	Báo cáo thực hiện Dự án 6	Hàng năm	Bộ VHTTDL
<b>Dự án 7</b> 13. Cải thiện dinh dưỡng cho trẻ em DTTS	13.1. Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng cấp ở vùng DTTS&MN được hỗ trợ tăng cường dinh dưỡng (phân tách theo giới tính)	Báo cáo thực hiện Dự án 7	Hàng năm	Bộ Y tế
	13.2. Tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng 6 - 23 tháng tuổi ở vùng DTTS&MN được bổ sung gói bột đa vi chất vào bữa ăn bột/cháo	Báo cáo thực hiện Dự án 7	Hàng năm	Bộ Y tế
14. Cải thiện khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc	14.1. % tăng tỷ lệ phụ nữ mang thai được thăm khám định kỳ (ít nhất 4 lần) ở vùng	Số liệu thống kê	Hàng năm	Bộ Y tế

<b>Tác động và kết quả</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>	<b>Nguồn thông tin</b>	<b>Tần suất báo cáo</b>	<b>Trách nhiệm theo dõi, báo cáo</b>
sức khỏe của phụ nữ DTTS	DTTS&MN			
	14.2. Tỷ lệ phụ nữ sinh con tại cơ sở y tế hoặc có sự hỗ trợ của nhân viên y tế	Số liệu thống kê	Hàng năm	Bộ Y tế
<b>Dự án 9. TDA 2</b> 15. Giảm tỉ lệ tảo hôn và hôn nhân cận huyết	15.1. Tỷ lệ số cặp tảo hôn đối với các địa bàn, DTTS có tỉ lệ tảo hôn cao	Báo cáo thực hiện Dự án 9	Hàng năm	UBND
	15.2. Tỷ lệ số cặp kết hôn cận huyết thống đối với các địa bàn, DTTS có tỉ lệ kết hôn cận huyết thống cao	Báo cáo thực hiện Dự án 9	Hàng năm	UBND
<b>Dự án 10. TDA 1</b> 16. Tăng cường đối thoại và giám sát chính sách về phát triển vùng DTTS&MN	16.1. Tỷ lệ phụ nữ tham gia hoạt động đối thoại chính sách	Báo cáo thực hiện Dự án 10	Hàng năm	UBND

### **5.3.8. Thực hành thảo luận nhóm**

Để nâng cao kiến thức và kỹ năng, người đào tạo có thể áp dụng bài tập thực hành theo dõi và giám sát các chỉ số theo nhóm sau đây:

#### *Chia nhóm thảo luận*

Tùy theo số lượng người tham gia, có thể chia thành các nhóm nhỏ, mỗi nhóm từ 5-8 người. Mỗi nhóm cử ra một người điều hành, một thư ký ghi chép kết quả thảo luận nhóm và một người trình bày kết quả thảo luận nhóm.

#### *Thảo luận nhóm*

Các thành viên trong mỗi nhóm sẽ thảo luận một số câu hỏi sau đây:

- Chọn một số chỉ số cần giám sát trong Chương trình MTQG phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào DTTS&MN, giai đoạn 2021 - 2030.
- Xác định cách thức hay phương pháp đo lường chỉ số đã xác định.



# PHỤ LỤC 1: QUY ĐỊNH CỦA LUẬT PHÁP QUỐC TẾ VÀ VIỆT NAM VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

## 1. Một số công ước và cam kết quốc tế

Quyền bình đẳng giữa nam và nữ đã được cộng đồng quốc tế ghi nhận và thực hiện từ hàng thập kỷ nay. **Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền** là tuyên ngôn về các quyền cơ bản của con người được Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua ngày 10 tháng 12 năm 1948. Trong đó liệt kê các quyền cơ bản mà mọi cá nhân, được hưởng, không phân biệt chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hay tất cả quan điểm khác, quốc tịch hay nguồn gốc xã hội, tài sản, nơi sinh, hay tất cả những hoàn cảnh khác (điều 2).

Năm 1966, Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc đã thông qua hai Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa và Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị. Hai công ước khẳng định rằng việc công nhận những phẩm giá vốn có và quyền bình đẳng của mọi thành viên trong cộng đồng nhân loại là nền tảng cho tự do, công lý và hoà bình trên thế giới. Do vậy, các quốc gia hội viên có trách nhiệm công nhận các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, dân sự và Chính trị của mọi cá nhân.

Công ước Loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) năm 1979 là Công ước quốc tế quan trọng nhất về các quyền dành cho phụ nữ, trong đó có yêu cầu các quốc gia thành viên cam kết đảm bảo phụ nữ và nam giới có các cơ hội bình đẳng về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội. Các bên thoả thuận đưa nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào hiến pháp quốc gia và/hoặc vào việc xây dựng luật pháp thích hợp khác. Công ước buộc các bên áp dụng mọi biện pháp thích hợp để loại bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ ở các vùng nông thôn để đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ và hưởng lợi bình đẳng từ “sự phát triển nông thôn” và “trong các hoạt động cộng đồng”.

Tiếp đó năm 1995, Cương lĩnh hành động Bắc Kinh ra đời là kết quả của Hội nghị Phụ nữ thế giới lần thứ 4 tại Bắc Kinh, Trung Quốc, trong đó 189 quốc gia cam kết thực hiện 12 lĩnh vực trọng tâm vì sự tiến bộ của phụ nữ trong đó có lĩnh vực về “Phụ nữ và môi trường” đảm bảo sự tham gia tích cực của phụ nữ trong quá trình ra quyết định về môi trường; lồng ghép các mối quan tâm về giới vào các chính sách và các chương trình phát triển bền vững cũng như tăng cường hoặc thiết lập cơ chế ở cấp quốc gia, khu vực và quốc tế để đánh giá ảnh hưởng của các chính sách phát triển và môi trường đến phụ nữ.

Năm 2000, tại Hội nghị Thượng đỉnh Thiên niên kỷ, 189 quốc gia thành viên của LHQ ký Tuyên bố Thiên niên kỷ thể hiện cam kết về một sự hợp tác toàn cầu

mới về xóa nghèo đói, phát triển và bảo vệ môi trường gồm 8 mục tiêu phấn đấu đạt được vào năm 2015. Trong đó, việc khuyến khích thúc đẩy bình đẳng giữa các giới và trao quyền cho phụ nữ như là phương tiện để chống nghèo đói và bệnh tật, cũng như thúc đẩy phát triển bền vững thực chất. Các Mục tiêu thiên niên kỷ quan tâm đặc biệt đến bình đẳng giới trong an ninh môi trường, thể hiện qua các mục tiêu như xoá đói giảm nghèo (Mục tiêu 1), bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (mục tiêu 3) và tính bền vững về môi trường (Mục tiêu 7).

Năm 2015, Đại hội đồng LHQ đã thông qua Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững và các mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) bao gồm 17 mục tiêu, được xác định bởi 169 mục tiêu cụ thể và 232 chỉ tiêu nhằm chấm dứt đói nghèo, bảo vệ hành tinh và đảm bảo rằng tất cả mọi người được hưởng hòa bình và thịnh vượng vào năm 2030 ở mỗi quốc gia thành viên Liên Hợp quốc (LHQ). Trong đó, mục tiêu 5 là về bình đẳng giới gồm có 6 chỉ tiêu cụ thể: 1) Chấm dứt phân biệt đối xử với phụ nữ và trẻ em gái; 2) Xóa bỏ mọi hình thức bạo lực đối với tất cả phụ nữ và trẻ em gái; 3) Xóa bỏ các tập tục có hại; 4) Công nhận việc chăm sóc và việc nhà không được trả công và khuyến khích chia sẻ trách nhiệm trong gia đình; 5) Đảm bảo phụ nữ tham gia đầy đủ, hiệu quả và có các cơ hội bình đẳng để nắm giữ các vị trí lãnh đạo ở tất cả các cấp ra quyết định về chính trị, kinh tế và trong cuộc sống; và 6) Đảm bảo tiếp cận phổ quát với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và quyền tình dục, sinh sản.

## **2. Pháp luật Việt Nam về Bình đẳng giới**

Chính phủ Việt Nam đã khẳng định quyền bình đẳng nam nữ cho mọi công dân Việt Nam ngay từ Bản Tuyên Ngôn thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa năm 1945. Hiến pháp Việt Nam luôn đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ. Điều 9 - Hiến pháp đầu tiên của nước ta năm 1946 quy định: “Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”. Hiến pháp hiện hành (sửa đổi 2013) quy định tại điều 26: “1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; 2. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”

Năm 1982, Chính phủ Việt Nam phê chuẩn Công ước CEDAW cam kết đảm bảo phụ nữ và nam giới có các cơ hội bình đẳng về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội.

Năm 2006 Luật bình đẳng giới được thông qua và có hiệu lực vào tháng 7/2007 theo sáng kiến của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Điều này thể hiện quyết tâm của Nhà nước và ý chí của toàn dân về vấn đề thúc đẩy bình đẳng giới

và thực hiện quyền phụ nữ. Luật đã khẳng định mục tiêu bình đẳng giới là xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Luật có 6 chương và 44 điều với nội dung về bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, gia đình gồm: Chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao, y tế, gia đình. Luật cũng quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới gồm: Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, Bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, Thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới, Nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới. Luật cũng quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân trong thực hiện vào bảo đảm bình đẳng giới. Các văn bản hướng dẫn thực hiện luật cũng đưa ra các yêu cầu và hướng dẫn cụ thể cho các bộ và cơ quan các cấp lồng ghép vấn đề giới vào chương trình hoạt động cụ thể của bộ/ngành/địa phương mình.

Luật Phòng chống bạo lực gia đình được thông qua năm 2007 được Uỷ ban các vấn đề xã hội của Quốc hội xây dựng. Luật quy định về phòng ngừa bạo lực gia đình, bảo vệ, hỗ trợ nạn nhân bạo lực gia đình; trách nhiệm của cá nhân, gia đình, cơ quan, tổ chức trong phòng, chống bạo lực gia đình và xử lý vi phạm pháp luật về phòng, chống bạo lực gia đình. Tuy nhiên, vấn đề bạo lực gia đình vẫn nghiêm trọng và các biện pháp hiện có chưa đủ để giải quyết vấn đề nan giải này.

Việt Nam cũng đã xây dựng Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam đến năm 2010 và Quy hoạch Phát triển Kinh tế - Xã hội giai đoạn 2006-2010 và các giai đoạn sau đều thừa nhận bình đẳng giới là một ưu tiên. Chiến lược và Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn đến năm 2010, 2015, Chiến lược bình đẳng giới từ năm 2015-2020.

Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 mới được Chính phủ ban hành kèm theo Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 với mục tiêu tổng quát: “Tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước”. Các mục tiêu cụ thể của chiến lược gồm:

+ Lĩnh vực chính trị, đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ;

+ Lĩnh vực kinh tế, lao động, tăng tỉ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025 và khoảng 60% vào năm 2030; giảm tỉ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030...

+ Lĩnh vực đời sống gia đình và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới: giảm số giờ trung bình làm công việc nội trợ và chăm sóc trong gia đình không được trả công của phụ nữ còn 1,7 lần vào năm 2025 và 1,4 lần vào năm 2030 so với nam giới; đến năm 2025 đạt 80% và đến 2030 đạt 90% người bị bạo lực gia đình, bạo lực trên cơ sở giới được tiếp cận ít nhất một trong các dịch vụ hỗ trợ cơ bản...

+ Lĩnh vực y tế, tỷ số giới tính khi sinh đạt mức 111 bé trai/100 bé gái sinh ra sống vào năm 2025 và 109 bé trai/100 bé gái sinh ra sống vào năm 2030; tỉ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản giảm còn 42/100.000 trẻ sinh sống vào năm 2025 và xuống dưới 42/100.000 vào năm 2030...

+ Lĩnh vực giáo dục, nội dung về giới, bình đẳng giới được đưa vào chương trình giảng dạy trong hệ thống giáo dục quốc dân và được giảng dạy chính thức ở các trường sư phạm từ năm 2025 trở đi; tỉ lệ trẻ em trai và trẻ gái

### **Tài liệu tham khảo**

1. Liên hợp Quốc (1979), Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Truy cập tại <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-ve-xoa-bo-moi-hinh-thuc-phan-biet-doi-xu-chong-lai-phu-nu-1979-269872.aspx>

2. Liên hợp Quốc, Mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hiệp quốc. Truy cập tại: <https://vietnam.un.org/vi/sdgs>

3. Quốc hội (2006), Luật bình đẳng giới, năm 2006 của Việt Nam Truy cập tại <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Luat-Binh-dang-gioi-2006-73-2006-QH11-15866.aspx>

4. Chính phủ (2021), Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 của Chính phủ Việt Nam. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Nghi-quyet-28-NQ-CP-2021-Chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030-466613.aspx>

## **PHỤ LỤC 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ**

### ***Vấn đề giới trong tiếp cận cơ hội kinh tế của người dân tộc thiểu số***

Phụ nữ DTTS bất lợi hơn nam giới DTTS trong tiếp cận tín dụng chính thức để phát triển sinh kế, hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 cho thấy, mặc dù phụ nữ DTTS đóng vai trò quan trọng trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ các sản phẩm truyền thống ở vùng DTTS&MN, tuy nhiên, tỉ lệ hộ DTTS do phụ nữ làm chủ hộ được vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội năm 2019 chỉ đạt 15,8%, thấp hơn gần 5 điểm phần trăm so với tỉ lệ tương ứng của hộ gia đình DTTS do nam giới là chủ hộ là 20,7%. Giá trị khoản vay của hộ DTTS do phụ nữ làm chủ hộ thấp hơn so với hộ gia đình DTTS do nam giới là chủ hộ; đồng thời thấp hơn đáng kể so với mức cho vay tối đa của Ngân hàng Chính sách xã hội. Nguyên nhân: (i) Các cơ sở/hộ sản xuất-kinh doanh-dịch vụ do nữ làm chủ hộ có quy mô nhỏ nên chưa có nhu cầu vay các khoản vốn lớn; (ii) năng lực của các nữ chủ hộ DTTS về lập hồ sơ vay vốn, phương án sản xuất, kinh doanh còn hạn chế nên chưa tiếp cận được những khoản vay với giá trị lớn; (iii) các cơ sở, hộ nhỏ, không có đầy đủ sổ sách, chứng từ giao dịch và báo cáo tài chính nên không đáp ứng điều kiện vay vốn không cần bảo đảm tiền vay<sup>30</sup>.

Các nhóm nữ DTTS yếu thế nhất thường ít được hưởng lợi từ các thể chế tài chính vì mô do tỉ lệ thành công thấp hơn và khả năng tiếp tục duy trì các tổ nhóm tiết kiệm và tín dụng sau khi các dự án hỗ trợ kết thúc cũng thấp hơn.

### ***Vấn đề giới trong việc làm của người dân tộc thiểu số***

Lực lượng lao động nữ DTTS đang gặp nhiều bất lợi, là một trong những nhóm “yếu thế” trong thị trường lao động. Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 của Tổng Cục thống kê và Ủy ban Dân tộc cho thấy: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động là người DTTS có cải thiện so với năm 2015, tuy nhiên vẫn rất yếu kém. Tỉ lệ người DTTS từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp trở lên năm 2019 là 10,3% (nam 11,7% và nữ 8,9%), chưa bằng một nửa so với tỉ lệ tương ứng lực lượng lao động cả nước. Có tới 18/53 DTTS có tỉ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật dưới 5% như La Hủ 1,7% (nam 2,0% và

---

<sup>30</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

nữ 1,4%), Xtiêng 2,1% (nam 2,8% và nữ 1,3%), Xinh Mun 2,1% (nam 2,9% và nữ 1,3%), Brâu 2,3% (nam 3,0% và nữ 1,5%), Ba Na 2,3% (nam 2,8% và nữ 1,9%)<sup>31</sup>.

Nữ DTTS có xu hướng tham gia lao động rất sớm; cơ cấu việc làm thể hiện sự bất lợi “kép” từ yếu tố dân tộc và giới tính. Rất nhiều em gái DTTS đã làm việc như người trưởng thành từ trước khi đủ 15 tuổi. Trong khi ở độ tuổi này, phần lớn em gái người Kinh còn đang tiếp tục đi học. Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 cho thấy: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số là người DTTS từ 15 tuổi trở lên là 83,3% (nam 87,2% và nữ 79,4%), cao hơn so với tỷ lệ tương ứng của cả nước là 76,2% (nam 81,1% và nữ 71,4%). Có 9/53 DTTS có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao, từ 90% trở lên như Cơ Lao 94,8% (nam 94,4% và nữ 95,2%), Lự 94,1% (nam 95,4% và nữ 92,8%), Cống 91,9% (nam 92,5% và nữ 91,4%). Đây cũng là các dân tộc có tỉ trọng việc làm trong khu vực nông, lâm nghiệp cao; người dân thường bắt đầu tham gia sản xuất nông, lâm nghiệp cùng hộ gia đình từ độ tuổi còn đang đi học trung học cơ sở; đồng thời có xu hướng tiếp tục làm việc ngay cả khi đã qua độ tuổi lao động<sup>32</sup>.

*Lao động nữ DTTS làm các công việc không ổn định, dễ bị tổn thương:* nhiều hơn so với lao động nam DTTS và lao động nữ người Kinh. Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 cho thấy: Có tới 76,4% việc làm của lao động nữ DTTS trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, cao hơn gần 6 điểm phần trăm so với lao động nam DTTS (70,5%) và cao gấp đôi so với lao động nữ cả nước (35,9%). Có 24/53 DTTS có tỉ trọng việc làm của lao động nữ trong nông, lâm nghiệp chiếm trên 90%. Về vị thế trong việc làm, tỉ lệ lao động nữ DTTS làm các công việc “lao động gia đình không hưởng lương” là 52,0%, cao gấp gần 2 lần so với tỉ lệ này của lao động nam DTTS là 26,6% và cao gấp hơn 2,5 lần so với lao động nữ cả nước 19,4%. Đây là nhóm công việc không ổn định, điều kiện làm việc kém hơn so với việc làm ở các khu vực khác và không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc.

Có nhiều rào cản đối với lao động nữ DTTS trong dịch chuyển việc làm ra khỏi nông, lâm nghiệp và tiếp cận công việc làm công ăn lương tại các nhà máy, doanh nghiệp tại địa phương, các khu công nghiệp trong nước hoặc đi làm việc ở

---

<sup>31</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

<sup>32</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

nước ngoài. Nguyên nhân gồm: (i) trong vai trò giới hiện tại thì phụ nữ DTTS vẫn gắn với công việc nội trợ và chăm sóc gia đình nhiều hơn nam giới DTTS; (ii) định kiến của xã hội về phụ nữ đi làm xa quê hương vẫn nặng nề ở một số nhóm DTTS; (iii) tình trạng phụ nữ DTTS mù chữ, tái mù chữ cao<sup>33</sup>. Không giao tiếp được bằng ngôn ngữ phổ thông, trình độ học vấn thấp, chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật; (iv) thiếu kỹ năng cơ bản để di cư lao động an toàn và hiệu quả như thiếu hiểu biết về luật pháp, chính sách về lao động, việc làm; thiếu các kỹ năng giao tiếp, công nghệ thông tin ...

### ***Vấn đề giới trong giáo dục, đào tạo cho người dân tộc thiểu số***

Tiếp cận giáo dục chất lượng vẫn tiếp tục là thách thức đối với trẻ em DTTS. Theo kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019: Tỷ lệ huy động trẻ mầm non vùng DTTS&MN giai đoạn 2011-2019 chỉ đạt 56,2% (cả nước đạt 88,5%); Tỷ lệ huy động trẻ nhà trẻ chỉ đạt 11,8% (cả nước đạt 25,8%). Trẻ em DTTS yếu tiếng Việt trong khi giáo viên hạn chế về tiếng dân tộc đã gây cản trở việc huy động trẻ và chất lượng giáo dục mầm non ở vùng DTTS&MN.

Tỷ lệ biết đọc, biết viết chữ phổ thông của người DTTS mới đạt 80,9% (nam 86,7%, nữ 75,1%), thấp hơn đáng kể so với người Kinh (nam 97,0%, nữ 94,6%). Ở nhóm tuổi càng cao thì tỷ lệ người DTTS, đặc biệt nữ DTTS, biết đọc, biết viết chữ phổ thông càng thấp. Trong nhóm từ 35-44 tuổi, có tới 30,3% phụ nữ DTTS không biết đọc, biết viết chữ phổ thông. Đây là rào cản đối với phụ nữ trung tuổi trong tham gia vào các khóa đào tạo nghề, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư được tổ chức thường xuyên ở địa phương.

### ***Vấn đề giới trong chăm sóc sức khỏe cho người dân tộc thiểu số***

Mặc dù chăm sóc sức khỏe nói chung và sức khỏe sinh sản nói riêng cho phụ nữ DTTS đã có nhiều tiến bộ trong thời gian qua, tuy nhiên vẫn còn khoảng cách đáng kể so với phụ nữ Kinh và phụ nữ Hoa. Theo kết quả của Tổng điều tra dân số và nhà ở 2019, tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản đã giảm xuống 46 trên 100.000 ca sinh sống vào năm 2019, giảm 23 ca trên 100.000 ca sinh sống so với năm 2009. Mặc dù vậy, tỷ lệ này ở vùng DTTS&MN vẫn cao gấp 3 lần so với cả nước và một số nhóm DTTS vẫn cao gấp bốn lần so với phụ nữ Kinh.

---

<sup>33</sup> Tình trạng phụ nữ trên 35 tuổi ở một số DTTS hiện tại không có khả năng hiểu được một câu đơn giản bằng tiếng Việt và nói được một câu đơn giản bằng tiếng Việt; không có khả năng đọc và viết một câu đơn giản bằng tiếng Việt; hoặc trước đây đã từng có khả năng này nhưng nay không còn khả năng này nữa.

Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 cho thấy: Tỷ lệ phụ nữ DTTS từ 10-49 tuổi sinh con tại cơ sở y tế đạt 86,4%, tăng 22,8% so với năm 2015, tuy nhiên vẫn thấp hơn đáng kể so với phụ nữ Kinh là trên 99%. Đáng chú ý là mức chênh lệch giữa khu vực thành thị và khu vực nông thôn lên tới 12,8 điểm % (thành thị là 98,0% và nông thôn là 85,2%). Đồng thời chênh lệch giữa các vùng kinh tế - xã hội cũng khá lớn; Tây Nguyên có tỉ lệ phụ nữ DTTS từ 10-49 tuổi sinh con tại cơ sở y tế là 84,2%, thấp hơn 14,2 điểm % so với vùng Đồng bằng sông Cửu Long là 98,4%. Vẫn còn 3 dân tộc có tỉ lệ phụ nữ sinh con tại cơ sở y tế đạt dưới 50% gồm Mông 49,6%, Mảng 44,5% và La Hủ 34,7%.

*Nguyên nhân của chênh lệch trong chăm sóc sức khỏe giữa phụ nữ DTTS và phụ nữ Kinh, Hoa gồm:* (i) Những hạn chế, yếu kém của hệ thống y tế ở vùng DTTS, các trạm y tế xã còn hạn chế về năng lực trong đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe và sức khỏe sinh sản của phụ nữ và nam giới DTTS; (ii) Rào cản ngôn ngữ giữa cán bộ y tế và người dân; (iii) những tập tục văn hoá lâu đời ở một số DTTS không cho phép phụ nữ đến cơ sở y tế khám thai và sinh con; (iv) muốn được nhân viên y tế nữ khám bệnh; (v) không đủ khả năng chi trả cho dịch vụ; (vi) Ở một số khu vực miền núi, giao thông đi lại khó khăn, khoảng cách tới cơ sở y tế xa là rào cản đối với phụ nữ DTTS đến cơ sở y tế để khám thai và sinh con.

### ***Vấn đề giới trong hôn nhân và gia đình ở các dân tộc thiểu số***

#### ***Tình trạng tảo hôn***

Mặc dù bị cấm theo quy định của Luật Hôn nhân và Gia đình, tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống vẫn tồn tại dai dẳng trong các DTTS ở Việt Nam, gây ra nhiều vấn đề về sức khỏe, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và là một trong những lực cản đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững của vùng DTTS.

Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 DTTS năm 2019 cho thấy, tỉ lệ người DTTS tảo hôn năm 2018 là 21,9%, giảm 4,7 điểm phần trăm so với năm 2014 (26,6%). Tuy nhiên, tỷ lệ tảo hôn vẫn ở mức cao tại những vùng tập trung nhiều đồng bào DTTS sinh sống như Tây Nguyên 27,5%, Trung du và miền núi phía Bắc 24,6%, Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung 22,4%. Theo dân tộc, tỷ lệ tảo hôn cao nhất là Mông 51,5% (nam 52,7%, nữ 50,4%), Cơ Lao 47,8% (nam 34,0%, nữ 63,0%), Mảng 47,2% (nam 42,7%, nữ 50,7%), Xinh Mun 44,8% (nam 42,5%, nữ 46,9%), Mạ 39,2% (nam 31,7%, nữ



51,3%). Tỷ lệ tảo hôn của nữ DTTS vẫn cao hơn nam DTTS (nam 20,1% và nữ 23,5%)<sup>34</sup>.

*Hậu quả của tảo hôn:* Việc kết hôn sớm, mang thai và sinh đẻ trong lứa tuổi vị thành niên, khi cơ thể người mẹ chưa phát triển hoàn thiện, thiếu hiểu biết, kinh nghiệm và chưa sẵn sàng về mặt tâm lý để mang thai và sinh con gây ảnh hưởng lớn tới sức khỏe bà mẹ, sự phát triển bình thường của thai nhi và trẻ sơ sinh. Đây là nguyên nhân làm gia tăng tỉ lệ suy dinh dưỡng trẻ em DTTS, tăng tỷ lệ tử vong ở trẻ em DTTS dưới 1 tuổi và dưới 5 tuổi, tăng tỷ lệ tử vong của bà mẹ DTTS liên quan đến thai sản.

*Bạo lực đối với phụ nữ ở các dân tộc thiểu số:* bạo lực đối với phụ nữ nói chung và phụ nữ DTTS do chồng hoặc bạn tình gây ra thường là dạng bạo lực phổ biến nhất mà phụ nữ phải hứng chịu. Các hình thức bạo lực gồm bạo lực thể xác, bạo lực tình dục, bạo lực tinh thần, bạo lực kinh tế và kiểm soát hành vi. Kết quả điều tra quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ ở Việt Nam năm 2019<sup>35</sup> cho thấy, bạo lực do chồng/bạn tình gây ra trong đời và bạo lực gây ra trong 12 tháng qua đều có sự khác biệt đáng kể giữa các dân tộc. Trong 5 hình thức bạo lực do chồng/bạn tình gây ra, tỉ lệ phụ nữ DTTS bị bạo lực thể xác và/hoặc bạo lực tình dục và/hoặc bạo lực tinh thần (trong đời và 12 tháng qua) đều thấp hơn so với tỉ lệ tương ứng của phụ nữ cả nước và phụ nữ Kinh. Trái lại, tỷ lệ phụ nữ DTTS lại bị kiểm soát hành vi và bạo lực kinh tế lại cao hơn so với tỷ lệ tương ứng của phụ nữ cả nước và phụ nữ Kinh.

Một số nghiên cứu chỉ ra rằng: Tình hình bạo lực ở các dân tộc phụ thuộc khá nhiều vào truyền thống mẫu hệ hay phụ hệ của dân tộc đó. Trong các nhóm xã hội theo phụ hệ, thì tập tục về vai trò và giá trị giới tương tự như ở nhóm dân tộc Kinh, ví dụ bị áp lực phải sinh được con trai. Phụ nữ thuộc nhóm dân tộc theo mẫu hệ, ví dụ như dân tộc Chăm, có vẻ như có quyền lực và khả năng kiểm soát cao hơn trong gia đình. Phụ nữ thuộc nhóm dân tộc này không phải chịu áp lực sinh con trai nhưng lại bị áp lực sinh con gái. Nhiều phụ nữ DTTS có thái độ chấp nhận bạo lực do người chồng hoặc bạn tình gây ra hơn là phụ nữ người Kinh.

*Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả công trong hộ gia đình dân tộc thiểu số*

---

<sup>34</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>

<sup>35</sup> Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê và Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam (2020), Báo cáo Điều tra quốc gia về Bạo lực đối với Phụ nữ ở Việt Nam năm 2019 – Hành trình để thay đổi.

Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả công trong hộ gia đình DTTS đang đặt nhiều hơn vào phụ nữ và trẻ em gái. Có 74% phụ nữ DTTS và 5% trẻ em gái DTTS thường xuyên đảm nhận công việc đi lấy nước sinh hoạt trong hộ gia đình, so với tỉ lệ tương ứng của cả nước và 65% và 2%. Nhận thức của phụ nữ DTTS và cộng đồng người DTTS bị ảnh hưởng nặng nề của định kiến và khuôn mẫu giới về phân công công việc trong gia đình, áp đặt công việc nội trợ, chăm sóc trẻ em, người già, người ốm trong gia đình là trách nhiệm, nghĩa vụ của phụ nữ.

### ***Vấn đề giới trong tiếp cận thông tin, trợ giúp pháp lý***

Theo nghiên cứu “Cải thiện trợ giúp pháp lý cho người nghèo và nhóm dễ bị tổn thương: nghiên cứu định tính từ 2 tỉnh Điện Biên và Bắc Kạn” của Ngân hàng Thế giới năm 2019 cho thấy: Tỷ lệ phụ nữ tiếp cận với các dịch vụ trợ giúp pháp lý thấp hơn rất nhiều so với nam giới. Trong năm 2018, phụ nữ chỉ chiếm 23,7% số vụ trợ giúp pháp lý tại Điện Biên và 31,4% số vụ tại Bắc Kạn.

### ***Vấn đề giới trong việc tham gia vào hệ thống chính quyền cơ sở và phát triển***

Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 của Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê, năm 2019 cho thấy tỉ lệ cán bộ công chức là nữ DTTS so với tổng số cán bộ công chức trong cơ quan Đảng còn hạn chế, chỉ chiếm 6,0%; tỉ lệ này trong Hội đồng nhân dân là 7,3%; trong cơ quan hành chính là 11,4% và trong các tổ chức chính trị - xã hội là 15,5%<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Tổng cục Thống kê, Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/07/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-hien-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2019>.

## PHỤ LỤC 3: MỘT SỐ TRÒ CHƠI NÂNG CAO KIẾN THỨC VỀ GIỚI

### 1. Trò chơi: Soi gương

#### *Mục đích*

Giúp người chơi giải trí và nâng cao hiểu biết về khả năng có thể thay đổi các định kiến giới.

#### *Đối tượng chơi*

Số lượng người chơi nên tối đa khoảng 40 người.

#### *Luật chơi*

- Tạo ra được 03 thay đổi khác nhau trên cơ thể ở mỗi vòng chơi.
- Không lặp lại các thay đổi đã làm ở vòng trước.
- Người nhận ra được nhiều nhất thay đổi của người đối diện là người thắng cuộc
- Người không tạo ra được hoặc tạo ra ít sự thay đổi nhất hoặc không nhận ra sự thay đổi của người đối diện là người thua cuộc.

#### *Chuẩn bị chơi*

Người quản trò chia tất cả người tham gia thành 02 đội. Hai đội đứng thành hai hàng ngang quay mặt vào nhau.

#### *Chơi*

- **Vòng 1:** người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi mọi người quay lưng lại với nhau. Quản trò yêu cầu mỗi người hãy tạo ra 03 sự thay đổi trên cơ thể của mình. Trong khoảng 30 giây hoặc 1 phút người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi các cặp đôi quay mặt lại với nhau quản trò mời từng cặp đôi quan sát kỹ người đối diện để nhận diện 03 thay đổi của họ. Quản trò có thể hỏi một vài người chia sẻ về những thay đổi của người đối diện mà họ đã nhận ra.

- **Vòng 2:** người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi mọi người quay lưng lại với nhau. Quản trò yêu cầu mỗi người tạo ra 03 sự thay đổi KHÁC trên cơ thể của mình. Trong khoảng 30 giây hoặc 1 phút người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi các cặp đôi quay mặt lại với nhau quản trò mời từng cặp đôi quan sát kỹ người đối diện để nhận diện 03 thay đổi của họ. Quản trò có thể hỏi một vài người chia sẻ về những thay đổi của người đối diện mà họ đã nhận ra.

- **Vòng 3:** người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi mọi người quay lưng lại với nhau. Quản trò yêu cầu mỗi người tạo ra 03 sự thay đổi KHÁC trên cơ thể của mình. Trong khoảng 30 giây hoặc 1 phút người quản trò hô hiệu lệnh: **Đứng sau quay!** Sau khi các cặp đôi quay mặt lại với nhau quản trò mời từng

cặp đôi quan sát kỹ người đối diện để nhận diện 03 thay đổi của họ. Quản trò có thể hỏi một vài người chia sẻ về những thay đổi của người đối diện mà họ đã nhận ra.

### ***Xử phạt***

Sau khi kết thúc ba vòng chơi người quản trò yêu cầu người chơi xác định ra người thắng cuộc (người nhận ra được nhiều nhất sự thay đổi) và người thua cuộc (không hoặc tạo ra ít sự thay đổi nhất, không nhận ra sự thay đổi của bản thân) và có hình thức thưởng và phạt cho người thắng và người thua.

### ***Trải nghiệm***

Người quản trò đặt từng câu hỏi và dành thời gian cho mọi người trả lời (mỗi câu hỏi nên dành cho 2-3 người trả lời hoặc nhiều hơn tùy vào thời gian cho phép). Câu hỏi có thể sử dụng bao gồm:

1. Anh chị thấy việc thay đổi những đặc điểm trên cơ thể khó hay dễ?
2. Anh chị thấy nhận ra sự thay đổi của người khác khó hay dễ? Vì sao?
3. Theo anh chị điều gì kích lệ hay kìm hãm sự thay đổi của một người nào đó?

### ***Chốt thông điệp về giới***

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Trong cuộc sống việc người nam hoặc người nữ tạo ra sự thay đổi cho bản thân họ là việc làm không dễ, nhưng nếu người nam và người nữ muốn thay đổi thì họ hoàn toàn có thể thay đổi được.

- Có những thay đổi của người khác, người ngoài rất dễ nhận ra, nhưng có những thay đổi của người khác người ngoài rất khó nhận ra.

- Việc nam hoặc nữ có muốn thay đổi hay không thường bị tri phối hoặc bị ảnh hưởng bởi suy nghĩ của người đó (hay do tự định kiến) chứ không phải vì khả năng thực tế của người đó.

- Nam và nữ thường nghĩ là họ không thể thay đổi nên họ không thay đổi. Trong khi điều này hoàn toàn có thể thay đổi được trong thực tế.

- Định kiến giới hoàn toàn có thể thay đổi được chỉ có điều bản thân người nam và người nữ có thực sự muốn thay đổi hay không.

## **2. Trò chơi: Thay tên đồ vật bằng tên gọi khác**

### ***Mục đích***

Mục đích của trò chơi này giúp cho người chơi cảm thấy vui vẻ và nâng cao hiểu biết về định kiến giới thường rất phổ biến ở mọi nơi mọi chỗ và chúng ta thường có định kiến giới mà không hề biết.

### ***Đối tượng***

Trò chơi này có thể sử dụng cho bất cứ đối tượng nào. Số lượng người tham gia trò chơi tốt nhất nên từ 10 người trở nên. Tối đa không vượt quá 40 người.

### ***Luật chơi***

- Gọi tên đồ vật được chỉ bằng tên một **đồ vật** khác
- Không được lặp lại các đồ vật đã gọi tên
- Không được lặp lại tên gọi mà người quản trò đã gọi
- Không được áp úng
- Khi gọi tên phải nhìn vào đồ vật mà quản trò chỉ, không nhìn đi nơi khác.

### ***Chuẩn bị chơi***

Quản trò mời mọi người tham gia đứng thành vòng tròn. Mỗi người lấy một đồ vật bất kỳ mà mình có đặt vào giữa tâm vòng tròn. Quản trò chuẩn bị một chiếc thước để chỉ đồ vật.

### ***Chơi***

Người quản trò mời người đầu tiên tham gia trò chơi và dùng thước chỉ vào những đồ vật đã được đặt trên mặt đất và yêu cầu người đầu tiên gọi tên đồ vật đó bằng tên đồ vật khác.

Khi chỉ các đồ vật trên đất người quản trò chỉ nhanh dần và có thể gây nhiễu bằng cách gọi đúng tên đồ vật đó hoặc tên một con vật hoặc theo trật tự lô gic nào đó khiến cho người tham gia dễ bị vi phạm nội quy. Thời gian tham gia trò chơi của mỗi người nhiều hay ít do quản trò quyết định theo số lượng người chơi và thời gian cho phép.

### ***Xử phạt***

Những người vi phạm nội quy sẽ chịu hình phạt. Nên sử dụng hình phạt tích cực như phạt múa, hát hay nhảy lò cò...

### ***Trải nghiệm***

Người quản trò đặt từng câu hỏi và dành thời gian cho mọi người trả lời (mỗi câu hỏi nên dành cho 2-3 người trả lời hoặc nhiều hơn tùy vào thời gian cho phép). Câu hỏi sử dụng bao gồm:

1. Anh/chị thấy việc gọi tên đồ vật quen thuộc bằng tên một đồ vật khác dễ hay khó?
2. Những người tham gia đầu tiên thường dễ mắc lỗi hay những người cuối cùng?

3. Theo anh/chị thói quen/quan điểm của một người có thể thay đổi được không?

### ***Chốt thông điệp về bình đẳng giới***

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Để gọi tên một đồ vật quen thuộc bằng tên một đồ vật khác là điều không dễ vì nó tên gọi đó đã ăn sâu vào suy nghĩ của mỗi chúng ta nên không dễ thay đổi.

- Trong trò chơi này những người chơi đầu tiên thường bị mắc lỗi nhiều hơn so với những người chơi cuối cùng vì họ chưa nắm bắt được quy luật.

- Trong cuộc sống hàng ngày, bản thân chúng ta vẫn thường có những quan điểm mang tính định kiến (không đúng) đối với phụ nữ hoặc nam giới vì bản thân chúng ta luôn nghĩ điều mình nghĩ là đúng hoặc đó là chuẩn mực cho phụ nữ hoặc nam giới và để thay đổi quan điểm này là điều không dễ.

- Mặc dù khó thay đổi, nhưng hoàn toàn có thể thay đổi được những quan điểm mang tính định kiến đối với phụ nữ và nam giới nếu như có thời gian và bản thân chúng ta mong muốn thay đổi.

### **3. Trò chơi: Điều ước của ông bà tiên**

#### ***Mục đích***

Trò chơi này giúp mọi người cảm thấy thỏa mái, vui vẻ và nâng cao nhận thức về định kiến giới rất phổ biến ở mọi nơi mọi chỗ và chúng ta thường rất dễ có định kiến mà không hề biết.

#### ***Đối tượng***

Đối tượng tham gia tối đa 50 người. Trò chơi không áp dụng cho nhóm dưới 12 người.

#### ***Luật chơi***

- Mỗi ông bà tiên viết ba điều ước cho ba gia đình
- Viết điều ước ra giấy và nói to điều ước khi chúc phúc
- Ông bà tiên nào không có điều chúc phúc sẽ bị phạt
- Ông bà tiên nào có lời chúc được mọi người bầu hay nhất sẽ được thưởng

#### ***Chuẩn bị***

Người quản trò chọn 12 người làm tình nguyện viên (6 nam và 06 nữ) và những tình nguyện viên được chia làm 03 đội. Đội 01: có 4 người đóng vai một gia đình gồm: bố, mẹ và hai con gái. Đội 02: có 04 người đóng vai gia đình gồm: bố,

mẹ và hai con trai. Đội 03: có 04 người đóng vai gia đình có bố, mẹ, 01 con trai và 01 con gái. Những người tham gia còn lại đóng vai các ông tiên và bà tiên.

Để cho vui nhộn người quản trò có thể yêu cầu bố mẹ bé con (giống bé trẻ mới sinh) và đối với những ông bà tiên làm động tác bay khi đến các gia đình và có thể làm những chiếc đĩa thần hải ước để gõ lên đầu trẻ khi đọc lời chúc phúc.

### ***Chơi***

Người quản trò mời ba gia đình ngồi ở 03 góc khác nhau. Sau đó người quản trò thông báo cho các ông bà tiên và yêu cầu họ như sau:

**Gia đình 1:** Người quản trò thông báo: Các ông bà tiên đáng kính, ở dưới trần gian, gia đình ông/bà....mới sinh hạ được hai cô con gái. Các ông bà tiên hãy mau mau viết lời chúc mừng đến họ và mau xuống hạ giới để thăm chúc phúc cho họ. Sau khi ông bà tiên viết xong lời chúc người quản trò mời các ông bà tiên bay xuống hạ giới và đến gõ chiếc đĩa thần lên đầu trẻ và đọc lời chúc phúc cho họ. Các gia đình giữ lại những thiệp chúc phúc của ông bà tiên.

**Gia đình 2:** Người quản trò thông báo: Các ông bà tiên đáng kính, ở dưới trần gian, gia đình ông/bà....mới sinh hạ được cậu con trai. Các ông bà tiên hãy mau viết lời chúc mừng đến họ và bay xuống hạ giới để thăm chúc phúc cho họ. Sau khi ông bà tiên viết xong lời chúc người quản trò mời các ông bà tiên đến gõ chiếc đĩa thần lên đầu trẻ và đọc lời chúc phúc cho họ. Các gia đình giữ lại những thiệp chúc phúc của ông bà tiên.

**Gia đình 3:** Người quản trò thông báo: Các ông bà tiên đáng kính, ở dưới trần gian, gia đình ông/bà....mới sinh hạ được một cậu con trai và một cô con gái. Các ông bà tiên hãy mau viết lời chúc mừng đến họ và bay xuống hạ giới để thăm chúc phúc cho họ. Sau khi ông bà tiên viết xong lời chúc người quản trò mời các ông bà tiên đến gõ chiếc đĩa thần lên đầu trẻ và đọc lời chúc phúc cho họ. Các gia đình giữ lại những thiệp chúc phúc của ông bà tiên.

### ***Xử phạt***

Quản trò xác định xem những ông bà tiên không có lời chúc thì sẽ bị phạt. Ông/bà tiên nào có lời chúc được mọi người bình bầu hay nhất sẽ được thưởng.

### ***Trải nghiệm***

Người quản trò đọc lời chúc phúc to, rõ ràng cho từng gia đình và yêu cầu mọi người lắng nghe. Hay đọc gia đình có một con trai và một con gái trước, rồi đến gia đình hai con trai và gia đình hai con gái. Sau đó, người quản trò đặt từng câu hỏi và dành thời gian cho mọi người trả lời (mỗi câu hỏi nên dành cho 2-3 người trả lời hoặc nhiều hơn tùy vào thời gian cho phép). Câu hỏi sử dụng bao gồm:

1. Anh/chị có cảm nghĩ gì về lời chúc của ông bà tiên dành cho gia đình sinh được một con trai và một con gái?

2. Anh/chị có cảm nghĩ gì về lời chúc của ông bà tiên dành cho gia đình sinh được hai cậu con trai?

3. Anh/chị có cảm nghĩ gì về lời chúc của ông bà tiên dành cho gia đình sinh được hai cô con gái?

### ***Chốt thông điệp về giới***

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Định kiến giới được hiểu là những quan điểm, đánh giá hoặc hành vi ứng xử không đúng về phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái.

- Trong ứng xử hàng ngày, chúng ta rất dễ có quan điểm hoặc hành vi ủng hộ cho các định kiến giới nhưng chúng ta không hề biết hoặc không nghĩ đó là định kiến giới.

- Quan điểm và hành vi định kiến giới xảy ra ở mọi nơi, mọi chỗ.

- Định kiến giới là nguyên nhân sâu xa gây lên bất bình đẳng giới.

## **4. Trò chơi: nặn tượng**

### ***Mục đích***

Trò chơi này nhằm mục đích tạo không khí vui vẻ, thoải mái và giúp người tham gia hiểu được hậu quả của định kiến giới khiến cho cả nam giới và phụ nữ thường phải chịu áp lực và việc xóa bỏ định kiến giới là rất cần thiết.

### ***Đối tượng***

Trò chơi này phù hợp với nhóm lớn và không phù hợp với nhóm có số lượng người chơi ít hơn 5 người.

### ***Luật chơi***

• Đất nặn: không được nói chỉ làm theo chỉ định của nghệ sĩ và phải giữ nguyên động tác do nghệ sĩ đã nhào nặn cho đến khi được yêu cầu chấm dứt.

• Nghệ sĩ: dùng tay uốn, nắn đất nặn (tránh khu vực nhạy cảm) theo các hình tượng mà mình muốn sáng tạo.

### ***Chuẩn bị***

Người quản trò chỉ người tham gia thành hai đội có số lượng bằng nhau và sau đó đứng tạo thành hai vòng tròn đồng tâm. Những người tham gia ở vòng trong



và vòng ngoài quay mặt đối diện với nhau. Người quản trò qui định về chủ đề thi nặn tượng (có thể là rau củ quả, các con vật trong rừng hoặc dưới biển...)

### **Chơi**

Người quản trò nêu chủ đề cho cuộc thi nặn tượng (có thể chọn chủ đề bất kỳ) và yêu cầu các nghệ sĩ hãy sáng tạo tối đa để tạo ra bức tượng đẹp nhất và có ý nghĩa nhất theo chủ đề. Khi nghệ sĩ nặn tượng lưu ý họ hãy sáng tạo hết cỡ và lưu ý người đóng vai đất nặn sẽ phải giữ nguyên động tác cho đến khi quản trò yêu cầu chấm dứt.

Để tạo không khí vui nhộn, quản trò có thể mời các nghệ sĩ đi thăm quan một vòng các bức tượng và nặn bổ sung cho các bức tượng khác nếu muốn.

Sau khi nghệ sĩ nặn xong, người quản trò mời nghệ sĩ chia sẻ ý nghĩa bức tượng của họ và bình bầu những nghệ sĩ có bức tượng đẹp và có ý nghĩa.

### **Trải nghiệm**

Sau khi mọi người chơi xong, người quản trò đặt từng câu hỏi và dành thời gian cho mọi người trả lời (mỗi câu hỏi nên dành cho 2-3 người trả lời hoặc nhiều hơn tùy vào thời gian cho phép). Câu hỏi sử dụng bao gồm:

1. Trong trò chơi vừa rồi những ai muốn làm nghệ sĩ? Vì sao?
2. Trong trò chơi vừa rồi những ai muốn làm đất nặn? vì sao?

### **Chốt thông điệp về giới**

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Trong trò chơi vừa rồi, ít người muốn làm đất nặn mà đa phần muốn làm nghệ sĩ vì nghệ sĩ được quyền tự do sáng tạo và chủ động trong mọi tình huống.

- Những người làm đất nặn họ phải chịu đựng sự nhào nặn theo ý muốn của người khác và bản thân họ cảm thấy rất mệt mỏi.

- Định kiến giới được hiểu là những quan điểm, đánh giá hoặc hành vi ứng xử không đúng về phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái.

- Hàng ngày: nam và nữ thường ứng xử, hành động theo ý muốn chủ quan của người khác hoặc theo các chuẩn mực giới chứ không được sáng tạo hoặc không được chủ động của bản thân họ.

- Định kiến giới hay các chuẩn mực giới khiến cho phụ nữ và nam giới đang phải chịu áp lực khá nặng nề.

## **5. Trò chơi: Lựa chọn đôi dép vừa vặn**

### ***Mục đích***

Giúp người chơi cảm thấy vui vẻ, thỏa mái và hiểu rõ hơn về công bằng giới, bình đẳng giới và nhạy cảm giới.

### ***Đối tượng***

Trò chơi phù hợp cho nhóm đông, không phù hợp cho nhóm ít hơn 10 người.

### ***Luật chơi***

- Nam nữ đứng ở vị trí giống nhau
- Mỗi người phải lấy được ít nhất 02 chiếc dép trong thời gian cho phép.
- Người lấy được nhiều dép nhất là người thắng cuộc
- Người không lấy được dép bị phạt

### ***Chuẩn bị***

Người quản trò yêu cầu mọi người bỏ đôi dép của mình và để vào vị trí giữa. Sau đó mời tất cả nữ đứng về một bên và tất cả nam đứng về một bên với khoảng cách bằng nhau từ chỗ đứng tới chỗ để dép. Yêu cầu tất cả mọi người đứng quay lưng lại khu vực để dép.

Đề trò chơi thêm gây căng và vui nhộn người quản trò có thể yêu cầu một ai đó trong nhóm nam đóng giả làm người mù, người què bằng cách lấy khăn bịt mắt hoặc trói hai chân lại với nhau. Đối với nhóm nữ có thể yêu cầu ai đó đóng giả phụ nữ có thai hoặc khuyết tật.

### ***Chơi***

Người quản trò mời mọi người về vạch xuất phát phân định cho bên nam và bên nữ và yêu cầu mọi người quay lưng lại đối với khu vực để dép. Người quản trò hô chuẩn bị và sau đó phát lệnh chạy đi lấy dép. Trò chơi kết thúc khi mọi người đã lấy xong dép.

### ***Xử phạt***

Quản trò xác định người nào lấy được nhiều dép được thưởng. Người nào không lấy được hai chiếc dép bị phạt.

### ***Trải nghiệm***

Quản trò phân loại người chơi bằng cách: yêu cầu họ đi hai chiếc dép (nếu lấy được dép) và cầm số còn lại trên tay và đứng theo phân loại như sau:

- Tất cả những người không lấy được dép đứng thành một nhóm
- Tất cả những người lấy được nhiều dép nhất đứng thành một nhóm;
- Tất cả những người lấy được đúng hai chiếc dép của mình đứng thành một nhóm

- Tất cả những người lấy được hai chiếc dép nhưng không phải của mình đứng thành một nhóm.

- Sau đó người quản trò đặt câu hỏi phù hợp cho từng nhóm:

- Anh/chị có cảm xúc gì khi không lấy được dép?

- Anh/chị có cảm xúc gì khi lấy được nhiều dép?

- Anh/chị có cảm xúc gì khi lấy được hai chiếc dép của chính mình?

- Anh/chị có cảm xúc gì khi lấy được hai chiếc dép không phải của mình?

- Quản trò đặt câu hỏi chung cho tất cả các nhóm?

- Xét về khoảng cách đứng chúng ta thấy có công bằng giữa nam và nữ không?

- Xét về số lượng dép chúng ta thấy có công bằng cho cả nam và nữ không?

- Xét về cơ hội lấy dép chúng ta thấy có công bằng cho cả nam và nữ không?

### ***Chốt thông điệp về giới***

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Trong trò chơi vừa rồi mặc dù đứng ở vị trí giống nhau nhưng mỗi người lại lấy được số lượng dép không giống nhau có người nhiều, người ít, người không có, người có nhưng không dùng được.

- Trong trò chơi này: Bình đẳng giới là kết quả cuối cùng phải đạt được đó là phụ nữ và nam giới được thụ hưởng quyền lợi phù hợp với mong muốn và ngang nhau giữa nam và nữ (nghĩa là nam và nữ đều có hai chiếc giày hoặc dép phù hợp với đôi chân của mình)

- Trong trò chơi này, bình đẳng giới không thể đạt được nếu như không có biện pháp đối xử công bằng cho nam và nữ.

- Vì nam và nữ, người khuyết tật và người bình thường, có kinh nghiệm và khả năng khác nhau nên cần phải được đối xử phù hợp thì mới đạt được bình đẳng thực chất.

- Để đối xử công bằng hay phù hợp cho nam và nữ trong cuộc sống thì cần phải nhận ra sự khác biệt của phụ nữ và nam giới về nhu cầu, khả năng và kinh nghiệm từ đó đưa ra biện pháp phù hợp. Đây chính là nhạy cảm giới.

## **6. Trò chơi: xé giấy**

### ***Mục đích***

Trò chơi này giúp người tham gia giải trí, giảm căng thẳng và hiểu rõ cùng một hoạt động can thiệp cho phụ nữ và nam giới nhưng sẽ mang lại kết quả có thể khác nhau đối với nam và nữ, từ đó gợi mở rằng trong khi thực hiện các hoạt động can thiệp, cần phải chú ý những khác biệt này để có thể tạo ra những thay đổi tốt nhất cho phụ nữ hoặc nam giới.

### ***Đối tượng***

Trò chơi phù hợp với nhóm có từ 10 người trở nên.

### ***Luật chơi***

- Làm theo hiệu lệnh của người quản trò.
- Không trao đổi với người khác khi làm
- Không nhìn về phía quản trò

### ***Chuẩn bị***

Người quản trò phát cho mỗi người tham gia một tờ giấy trắng và yêu cầu họ đợi hiệu lệnh mới làm.

### ***Chơi***

Người quản trò đưa ra hiệu lệnh và yêu cầu mọi người làm theo

1. Mời mọi người gấp đôi tờ giấy
2. Mời mọi người gấp đôi tờ giấy
3. Mời mọi người xé góc bên phải của tờ giấy
4. Mời mọi người mở các nếp gấp và giơ tờ giấy lên

### ***Trải nghiệm***

Quản trò mời mọi người nhìn các hình được tạo ra bởi các cá nhân và đặt một số câu hỏi:

1. Mọi người thấy các hình được tạo ra giống hay khác nhau?
2. Vì sao có sự khác nhau như vậy?
3. Theo chúng ta cùng một hoạt động can thiệp cho nam và nữ thì liệu sẽ tạo ra kết quả giống nhau hay khác nhau.

### ***Chốt thông điệp về giới***

Sau khi mọi người đã có cơ hội chia sẻ quan điểm của mình cho các câu hỏi trên. Người quản trò kết thúc trò chơi bằng cách chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến giới. Các thông điệp về giới có thể sử dụng để chốt lại sau khi chơi trò chơi này bao gồm:

- Cho dù cùng tham gia một hoạt động giống nhau nhưng hoạt động đó sẽ mang lại hoặc tạo ra các kết quả hay hiệu quả có thể khác nhau cho nam và nữ.
- Muốn đạt được các hoạt động can thiệp hiệu quả thì ngoài biện pháp chung thì cần chú ý có các biện pháp dành riêng cho nam hoặc nữ.



## PHỤ LỤC 4: MỘT SỐ KỸ NĂNG DÀNH CHO GIẢNG VIÊN

### 1. Sử dụng trò chơi trải nghiệm

#### *Mục đích*

Trò chơi thường được sử dụng khá phổ biến trong các hoạt động thúc đẩy nhất là các buổi sinh hoạt của tổ nhóm, các hội thảo, tập huấn... Việc sử dụng các trò chơi nhằm đạt nhiều mục đích khác nhau tùy thuộc vào từng hoàn cảnh và ý định của người thúc đẩy.

Khi căn cứ vào mục đích sử dụng trò chơi, có thể chia các loại trò chơi thành hai nhóm: (1) trò chơi thông thường và (2) trò chơi trải nghiệm kiến thức và kỹ năng.

#### *Đối với trò chơi thông thường:*

Mục đích chính của trò chơi thông thường hướng tới:

- + Xóa bỏ sự e ngại, thiếu tự tin của người tham gia
- + Giảm căng thẳng, mệt mỏi
- + Tạo hưng phấn, không khí sôi nổi
- + Khích lệ sự tương tác, tham gia tích cực của mọi người

#### *Đối với trò chơi trải nghiệm kiến thức và kỹ năng*

Khi sử dụng các trò chơi trải nghiệm, ngoài yêu cầu đạt được các mục đích giống như trò chơi thông thường, thì việc tổ chức các trò chơi trải nghiệm phải đạt thêm một số một đích khác đó là:

- + Nâng cao nhận thức, kiến thức về một nội dung nào đó
- + Tạo cơ hội trải nghiệm để tự rút ra bài học bổ ích cho bản thân.

Với đặc thù là những trò chơi trải nghiệm nên khi sử dụng các trò chơi này, người thúc đẩy cần phải đảm bảo tuân thủ theo các nguyên tắc căn bản sau đây:

- *Trải nghiệm kiến thức:* Đảm bảo đạt được mục đích nâng cao hiểu biết, thay đổi thái độ hay thay đổi hành vi liên quan đến chủ đề/nội dung kiến thức cụ thể nào đó.

- *Nhạy cảm giới:* thu hút sự tham gia tích cực của cả nam và nữ. Không sử dụng những ngôn từ, hình ảnh mang tính ủng hộ hoặc làm gia tăng các quan điểm mang định kiến giới hoặc phân biệt đối xử về giới. Khích lệ các sáng kiến trải nghiệm về bình đẳng giới hoặc tôn trọng sự khác biệt và tôn trọng sự đa dạng.

- *Có sự tham gia tích cực:* Khi tổ chức trò chơi cần đảm bảo có sự tham gia của tất cả mọi người và dành thời gian để mọi người được trao đổi hoặc tự rút ra bài học cho bản thân trước khi người quản trò chốt các thông điệp về kiến thức liên quan đến trò chơi trải nghiệm.

- *Thông điệp rõ ràng*: Thông điệp muốn truyền tải thông qua trò chơi trải nghiệm phải rõ ràng, dễ hiểu và không nên quá nhiều.

- Kiểm tra sự sẵn sàng tham gia của mọi người và tránh các hành vi quấy rối tình dục: Trước khi tổ chức các trò chơi, người quản trò cần kiểm tra xem tất cả mọi người có sẵn sàng và có cảm thấy thoải mái tham gia vào trò chơi không. Nếu không thoải mái có thể chọn trò chơi nào mà tất cả mọi người cảm thấy thoải mái tham gia hoặc có thể phân công những công việc khác cho người không chơi để họ không bị loại khỏi trò chơi (ví dụ phân công làm trọng tài bắt những người mắc lỗi trong trò chơi). Khi xử phạt những người thua cuộc cần tránh sử dụng những hình phạt đung chạm các bộ phận nhạy cảm hoặc tránh áp dụng các hình phạt có thể làm cho người tham gia cảm thấy không thoải mái.

Để đảm bảo đạt được mục đích của trò chơi trải nghiệm người quản trò cần phải tuân thủ chặt chẽ theo thứ tự các bước tổ chức một trò chơi trải nghiệm như sau:

- **Bước 1**: Giới thiệu luật chơi: người thúc đẩy cần giới thiệu về luật chơi và đảm bảo tất cả người chơi nắm rõ luật chơi của trò chơi. Luật chơi cần ngắn gọn, dễ hiểu.

- **Bước 2**: Kiểm tra về sự sẵn sàng tham gia của mọi người: Người quản trò kiểm tra xem mọi người có sẵn sàng tham gia không và nếu không sẵn sàng tham gia có thể chọn một trò chơi khác hoặc phân công người không tham gia làm trọng tài cho trò chơi.

- **Bước 3**: Chơi thử (nếu thấy cần thiết): Có một số trò chơi cần được chơi thử trước khi chơi chính thức để người chơi hiểu rõ. Tuy nhiên, không nhất thiết trò chơi nào cũng cần phải trải qua bước này. Người thúc đẩy có thể bỏ qua nếu thấy không cần thiết.

- **Bước 3**: Chơi: người thúc đẩy dành thời gian cho mọi người chơi.

- **Bước 4**: Thưởng phạt: tùy theo đặc thù người chơi sẽ được thưởng hoặc phạt dựa vào nội quy của trò chơi. Nên sử dụng hình thức thưởng sáng tạo và hình phạt tích cực để mọi người cảm thấy vui vẻ. Lưu ý không sử dụng những hình thức xử phạt có tính nhạy cảm và hành vi đung chạm vào các bộ phận nhạy cảm hoặc khiến cho người bị phạt cảm thấy không thoải mái.

- **Bước 6**: Thảo luận: Đây là bước quan trọng nhất của trò chơi trải nghiệm. Người thúc đẩy dành thời gian cho mọi người tự rút ra kinh nghiệm hoặc bài học cho bản thân khi tham gia trò chơi này.

- **Bước 7:** Chốt các thông điệp quan trọng: dựa trên ý kiến của mọi người đưa ra người thúc đẩy chốt lại những thông điệp quan trọng mà người quản trò muốn gửi tới mọi người khi tham gia trò chơi này.

*(Tham khảo phụ lục 5: hướng dẫn tổ chức một số trò chơi về bình đẳng giới)*

## **2. Sử dụng phim/video ngắn**

### ***Mục đích***

Mục đích chính khi dùng phim, clip ngắn trong thúc đẩy để giúp người tham gia nâng cao hiểu biết và tự rút ra những bài học cho bản thân. Kỹ thuật này áp chủ yếu áp dụng khi điều hành sinh hoạt tổ nhóm. Việc sử dụng clip ngắn, phim ngắn được coi là một sáng kiến vì hướng tới đạt được các mục đích sau đây:

- Tạo cơ hội tương tác, trao đổi, thảo luận giữa những người tham gia
- Truyền tải thông điệp một cách ấn tượng và trực quan sinh động, dễ hiểu, dễ thấy và dễ làm theo.
- Định hướng thay đổi hành vi của cá nhân trên cơ sở tự rút ra cho bản thân những bài học quan trọng sau khi xem phim.

### ***Nguyên tắc cần tuân thủ***

Để việc sử dụng các bộ phim có hiệu quả cần phải tuân thủ một số nguyên tắc sau đây:

- Không sử dụng phim, clip không có thông điệp rõ ràng hoặc không liên quan đến chủ đề thảo luận.
- Không nên sử dụng các bộ phim có thời lượng quá dài: Tùy theo nội dung truyền thông mà lựa chọn những bộ phim có độ dài hợp lý. Tránh trường hợp chọn
  - Phù hợp với chuẩn mực đạo đức và văn hóa: lựa chọn các bộ phim không ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục, không gây ảnh hưởng đến tín ngưỡng, văn hóa của địa phương.
  - Không sử dụng những phim, video ngắn có nội dung ủng hộ cho các định kiến giới, phân biệt đối xử về giới.
  - Sử dụng các điểm nhấn/cao trào trong phim hợp lý: Tùy theo mục đích truyền thông, người sử dụng cần chọn ra những điểm nhấn (có thể là thông điệp, hình ảnh) hoặc xác định các cao trào của bộ phim để gây sự chú ý cho người xem. Mỗi bộ phim thường có ba phần chính: mở đầu, cao trào và kết thúc. Do đó, người sử dụng phim để tuyên truyền cần phải lựa chọn được những nội dung quan trọng của bộ phim, đặc biệt là cao trào của bộ phim khi truyền thông phù hợp với nội dung kiến thức dự kiến truyền tải tới người xem.

### ***Các bước thực hiện***



- *Bước 1: Giới thiệu ngắn gọn về phim:* Người thúc đẩy giới thiệu về tiêu đề của bộ phim và mục đích của việc sử dụng bộ phim này để thảo luận về chủ đề gì.

- *Bước 2: Chiếu phim:* Người điều hành mời mọi người xem phim.

- *Bước 3: Đặt câu hỏi thảo luận sau khi xem phim:* Sau khi đoạn phim, clip kết thúc, người điều hành đặt câu hỏi cho tất cả người tham gia và dành thời gian cho mọi người chia sẻ quan điểm của mình.

Để phân thảo luận hiệu quả, người thúc đẩy cần phải chuẩn bị trước một số câu hỏi gợi ý thảo luận sau khi xem phim.

Ví dụ một số câu hỏi sử dụng để gợi ý phân thảo luận:

1. Đoạn phim, clip anh/chị vừa xem nói về nội dung gì?
2. Chi tiết hay nội dung nào gây ấn tượng nhất cho anh chị? vì sao?
3. Những nội dung/chi tiết đề cập trong phim/clip giúp anh chị hiểu thêm điều gì?

4. Bản thân anh/chị rút ra điều gì sau khi xem xong bộ phim này

*Bước 4: Chốt thông điệp*

Người điều hành chốt lại một số thông điệp cơ bản muốn gửi gắm thông qua bộ phim/clip ngắn.

Ưu điểm:

- Tác động đến thị giác (và cả thính giác với phim/video), vì vậy giúp học viên hứng thú và nhớ lâu hơn

- Mang lại nhiều thông tin mà học viên không cần đọc, giảng viên không cần thuyết trình

- Giúp không khí lớp học thoải mái hơn, học viên tích cực làm việc hơn

- Có thể sử dụng được nhiều lần

- Hiệu quả cao với những chủ đề học viên không đồng đều về trình độ, ngôn ngữ

Hạn chế

- Mất nhiều thời gian để tìm kiếm phim/video phù hợp

- Giảng viên cần kết hợp với giải thích rõ ràng tránh gây hiểu nhầm về nội dung

- Nếu sử dụng lâu sẽ khiến học viên mệt

### **3. Sử dụng giáo cụ trực quan**

Giáo cụ trực quan hóa là việc sử dụng tranh, ảnh, hình vẽ, sơ đồ, bảng, biểu..., để truyền tải hoặc minh họa cho một chủ đề hay một nội dung bài giảng.

**Mục đích của Trực quan hóa:**

- Gây ấn tượng, thu hút sự chú ý của học viên

- Giúp học viên định hướng tốt nội dung
- Giảm thời lượng nói của người giảng
- Làm cho thông tin, nội dung bài giảng trở nên rõ ràng, cụ thể giúp người học dễ tiếp thu, dễ nhớ

- Mở rộng và bổ sung những kiến thức đã học
- Mô tả, minh họa những luận điểm, nội dung đang trình bày
- Làm thay đổi bầu không khí học
- Khiến bài giảng thêm phong phú, sinh động

#### ***Tác dụng của Trực quan hóa:***

- Thời gian trình bày trên lớp ít, song hiệu quả cao
- Tạo được sự thoải mái trong giờ học
- Dễ dàng sử dụng kết hợp với các phương pháp khác, đặc biệt là phương pháp thuyết trình

- Các ý kiến đã đóng góp không bị mất và quên đi (ví dụ khi thu thập thông tin, ý kiến của người học về một chủ đề nào đó có thể viết lên bảng, lên giấy khổ lớn...).

- Kích thích trí tưởng tượng của người học
- Khuyến khích tính chủ động, tích cực tham gia học tập của người học
- Tăng khả năng tiếp nhận và mức độ nhớ thông tin của người học
- Giúp giờ học đạt được mục tiêu đề ra.

#### ***Một số lưu ý:***

Trực quan hóa không phải là việc triển lãm tranh, ảnh, hình vẽ..., một cách tùy hứng càng không phải là việc trưng bày các đồ vật hoặc các sản phẩm hàng hóa. Để trực quan hóa có hiệu quả trong giảng dạy, người dạy cần lưu ý:

- Dành thời gian chuẩn bị kỹ các công cụ trực quan
- Trực quan hóa những nội dung, thông tin quan trọng
- Nội dung ngắn gọn, dễ hiểu
- Hình ảnh đơn giản, màu sắc có định hướng phù hợp với chủ đề
- Trực quan hóa đúng thời điểm và tạo yếu tố bất ngờ cho người học
- Hình ảnh, bảng biểu được hiển thị theo thứ tự trình bày
- Các hình ảnh, bảng biểu cần được sắp xếp ở vị trí dễ quan sát
- Lựa chọn phương tiện phù hợp để có thể treo, ghim, dán tranh, ảnh, hình vẽ
- Chữ viết và hình ảnh đủ lớn để mọi người có thể nhìn dễ dàng
- Những nội dung cốt lõi nên được hiển thị suốt buổi học

#### ***Các loại công cụ trực quan thông dụng:***

- Tranh ảnh, hình vẽ để truyền tải một chủ đề, nội dung

- Mẫu vật, sản phẩm chứa đựng nội dung, chủ đề trình bày
- Hiện vật sống
- Bảng phấn hoặc bút dạ, bìa màu
- Giấy lật
- Sơ đồ
- Phim ảnh, băng hình...

***Gợi ý cách trình bày trực quan hiệu quả:***

- Đến lớp trước từ 15-30 phút để chuẩn bị phương tiện
- Sắp xếp thông tin phù hợp
- Sử dụng các hình ảnh trực quan sinh động
- Không đứng che lấp bảng, màn hình, tranh, ảnh
- Nói rõ ràng, dễ nghe
- Kết hợp nhuần nhuyễn ngôn ngữ và phi ngôn ngữ
- Giảm bớt những lời giải thích dài dòng
- Tránh đọc thoại với hình ảnh, bảng biểu
- Khuyến khích học viên tham gia khai thác nội dung thông qua hình ảnh, bảng biểu bằng cách đặt câu hỏi, nêu chủ đề thảo luận, hoặc phân tích, bình luận về hình ảnh, bảng biểu đồ
- Có thể áp dụng xuyên suốt buổi tập huấn: mở đầu, giảng nội dung và chốt kiến thức.

**4. Thảo luận nhóm**

*Khái niệm thảo luận nhóm*

Thảo luận nhóm là một trong những phương pháp tập huấn có sự tham gia được sử dụng phổ biến trong quá trình tập huấn đào tạo. Theo đó, phương pháp này tạo không gian và cơ hội phù hợp để cho tất cả học viên có cơ hội tham gia thảo luận và trao đổi ý kiến về một nội dung cụ thể liên quan đến nội dung tập huấn.

Thế mạnh của phương pháp này đó là xây dựng được sự đồng thuận của toàn bộ nhóm về một vấn đề cụ thể. Trên cơ sở thảo luận nhóm nhỏ, các học viên tham gia không chỉ có cơ hội chia sẻ ý kiến và quan điểm của cá nhân mà quan trọng hơn là quá trình đi đến đồng thuận ý kiến của cả nhóm về một vấn đề nào đó. Phương pháp này đảm bảo ý kiến đưa ra có sự đồng thuận của cả nhóm và phản ánh quan điểm của nhóm.

*Điểm mạnh của phương pháp thảo luận nhóm*

- Các thành viên có cơ hội tranh luận theo quan điểm của mình mà không gặp bất cứ khó khăn rào cản gì.

- Các thành viên được tương tác cùng nhau. Quá trình này không chỉ giúp họ học hỏi lẫn nhau mà còn được chia sẻ những kiến thức và trải nghiệm cá nhân của mình cho người khác.

- Các thành viên trong nhóm có sự hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau để có hiểu biết chung về một vấn đề cụ thể. Phương pháp này giúp người tham gia có thể đi đến đồng thuận về một kiến thức hoặc kỹ năng nào đó.

- Các thành viên tương tác với giảng viên nhiều hơn. Thông qua phương pháp này, các học viên không chỉ có cơ hội thảo luận với các thành viên khác mà còn có cơ hội để thúc đẩy các tương tác đa chiều.

- Các thành viên biết lắng nghe ý kiến đóng góp của người khác và biết cách tiếp thu, tôn trọng các ý kiến trái chiều hay khác biệt.

- Là phương pháp giúp học viên chủ động, tích cực tiếp thu các kiến thức từ những người xung quanh

*Một số hạn chế của phương pháp này*

- Thời gian học tập có thể bị kéo dài.

- Giảng viên phải có sự chuẩn bị trước cách thức dẫn dắt thảo luận nhóm.

*Yêu cầu khi sử dụng phương pháp thảo luận nhóm*

- Số lượng: Số lượng thành viên tham gia thảo luận nhóm nên từ 3-5 người.

Nếu một nhóm quá đông hay quá ít thì đều ảnh hưởng đến hiệu quả của phương pháp này.

- Cần có người điều hành nhóm, người ghi chép kết quả và người trình bày đại diện quan điểm của nhóm: Người điều hành sẽ giúp các thành viên thảo luận trên cơ sở các nội dung đã thống nhất, tránh tình trạng lan man hoặc đi lệch hướng trong quá trình thảo luận. Mặt khác, khi thảo luận nhóm, các nhóm thường có xu hướng đùn đẩy cho một người tích cực nhất trình bày, thậm chí lặp đi lặp lại rất nhiều. Do đó, giảng viên cần phải phân chia rõ trách nhiệm của từng người để đảm bảo quá trình thảo luận, tổng hợp và trình bày kết quả thảo luận nhóm có sự nhất quán.

*Các bước thực hiện thảo luận nhóm*

*Chia nhóm thảo luận và phân công nhiệm vụ trong nhóm*

Giảng viên cần giới thiệu về cách thức chia nhóm và dành thời gian cho người tham gia tiến hành chia nhóm. Đặc biệt là việc phân công trách nhiệm giữa các thành viên trong nhóm, bao gồm người điều hành, người ghi chép (thư ký) và người trình bày kết quả.

Người điều hành và các thành viên trong nhóm có thể tự đặt tên nhóm theo các tên gọi khác nhau sao cho dễ dàng trong quá trình thảo luận.

#### *Thảo luận nhóm*

- Tạo môi trường trao đổi thoải mái: dành thời gian cho mọi người giới thiệu bản thân, sở thích, nhu cầu... của học viên (áp dụng cho những người lần đầu gặp nhau)

- Làm rõ và thống nhất về mục tiêu, mục đích của các cuộc thảo luận nhóm ngay từ đầu để tránh lạc hướng hoặc không đồng thuận được quan điểm.

- Đảm bảo ghi chép và thể hiện được kết quả thảo luận nhóm bao gồm các quan điểm đồng thuận chung và các quan điểm khác biệt trong nhóm.

- Trình bày rõ ràng và mạch lạc kết quả thảo luận nhóm của mình.

#### ***Quy tắc cần áp dụng trong thảo luận nhóm nhỏ***

##### *Mục tiêu thảo luận rõ ràng:*

- Được cả nhóm xác định rõ ràng, cụ thể
- Không ôm đồm, đưa ra nhiều mục tiêu khác nhau
- Vấn đề được giải quyết sau các buổi thảo luận (vấn đề được làm sáng tỏ, quyết định đề ra mang tính khả thi, tạo được sự quyết tâm thực hiện, nội dung mà mọi người đều hiểu, kiến thức mới được tiếp thu, mâu thuẫn được giải quyết...).

##### *Bầu không khí thuận lợi:*

- Thoải mái, thân tình cởi mở
- Có sự bình đẳng và chấp nhận lẫn nhau của các thành viên
- Thành viên hài lòng về kết quả
- Các thành viên hài lòng về kết quả vì đã thu nhận được cái mới (nội dung, kiến thức, thái độ...)

- Các thành viên hài lòng vì đã đóng góp vào mục tiêu chung (về chuyên môn cũng như trong xây dựng nhóm...)

- Đảm bảo thời gian cho phép, không kéo quá dài về thời gian đã định

- Lãnh đạo nhóm phải xác tín về tiềm năng nhóm trong việc đạt tới mục tiêu và khơi dậy tiềm năng

- Dân chủ trong thái độ và cung cách làm việc

##### *Một số lưu ý khi thúc đẩy thảo luận nhóm*

- Lưu tâm đến diện tích phòng học, cách bài trí trong phòng để phù hợp với nhu cầu tập huấn

- Cố gắng tìm hiểu nhiều nhất về học viên của mình trước khi tập huấn

- Lưu ý các phương thức để quản lý các học viên có hành vi gây khó khăn làm ảnh hưởng tới sự tham gia bài học của những người khác xung quanh.

- Thể hiện cách trình bày cởi mở và rõ ràng đối với học viên
- Các giảng viên cũng cần đơn giản hóa các bài học khi cần và đưa ra các ví dụ cụ thể cũng như việc trình diễn những kỹ năng nếu thấy cần thiết.
- Thay đổi cách giảng dạy để kích thích tinh thần học tập của Học viên
- Khuyến khích sự tham gia tối đa của các học viên trong lớp. Sự tham gia nhiều của các học viên sẽ đem lại kết quả cao nhất.
- Tất cả các nguồn phục vụ cho giảng dạy cần có sự chuẩn bị trước để tránh sự nhầm lẫn. Những nguồn đó sẽ bổ sung và thúc đẩy việc học tập ở người học.
- Thường xuyên tóm tắt và trao đổi với người trợ giảng hoặc phiên dịch (nếu có)
- Cần đảm bảo chắc chắn về tất cả các nguồn, các trang thiết bị, phương tiện nghe nhìn hoạt động và lắp đặt tốt trước khi tập huấn cũng như trước mỗi bài học.
- Dành thời gian để học viên nêu câu hỏi ngoài sau mỗi bài học
- Đánh giá các kết quả để dần dần cải thiện chất lượng giảng dạy.

## **5. Đóng vai**

### *Mục đích*

Đóng vai được sử dụng trong thúc đẩy nhằm kích lệ sự tham gia tích cực của mọi người vào các hoạt động học hỏi và chia sẻ. Đây là một phương pháp trực quan và kích lệ mọi người tham gia tích cực thông qua những gì họ quan sát thấy từ vai diễn mà họ quan sát.

Khi sử dụng hình thức đóng vai, cần phải đạt được một số mục đích sau đây:

- + Truyền tải được thông điệp một cách rõ ràng và trực quan cho người tham gia.
- + Kích lệ mọi người tham gia tích cực tham gia thảo luận về những vấn đề có liên quan.
- + Xác định các giải pháp để giải quyết được vấn đề khi gặp tình huống tương tự.

### *Nguyên tắc cần tuân thủ*

+ *Xác định rõ thông điệp muốn truyền tải:* khi sử dụng hình thức đóng vai, cần đảm bảo rằng các vai diễn thể hiện rõ nét và truyền tải các thông điệp và nội dung kiến thức cần truyền tải đến người xem một cách rõ ràng.

+ *Khích lệ sự tham gia vào thảo luận tích cực của tất cả mọi người:* các bài tập đóng vai không phải là những vai diễn cầu kỳ, phức tạp, điều quan trọng nhất là thông qua hình thức này có thể kích lệ tất cả mọi người tham gia cùng thảo

luận hoặc đưa ra ý kiến bình luận của mình một cách tích cực. Qua đó, họ tự rút ra cho mình những bài học hoặc nhận thức một vấn đề nào đó.

+ *Đơn giản, dễ hiểu và không tốn kém*: việc sử dụng hình thức đóng vai không đòi hỏi phải có sự chuẩn bị quá cầu kỳ và tốn kém cho vai diễn (trang phục diễn viên, thời gian chuẩn bị quá nhiều...). Mục đích của đóng vai là giúp mọi người tiếp nhận thông tin một cách thoải mái và dễ dàng thông qua tình huống đóng vai.

*Các bước thực hiện*

- *Bước 1*: Lựa chọn diễn viên và chuẩn bị đóng vai: người thúc đẩy lựa chọn người tham gia đóng vai và dành thời gian để họ chuẩn bị vai diễn. Việc này có thể được thực hiện trước buổi họp.

- *Bước 2*: Chuẩn bị thông điệp và câu hỏi sẽ sử dụng để kích lệ mọi người tham gia thảo luận sau vai diễn. Việc này cũng có thể được chuẩn bị bởi người thúc đẩy trước buổi họp.

- *Bước 3*: *Trình diễn vai diễn*: người thúc đẩy mời những người tham gia trình diễn vai diễn.

- *Bước 4*: *Thảo luận*: người thúc đẩy đặt ra một số câu hỏi thảo luận và dẫn dắt mọi người tham gia thảo luận. Dành thời gian cho mọi người thảo luận và trả lời từng câu hỏi.

Ví dụ một số câu hỏi có thể sử dụng để thảo luận bao gồm

+ Anh/chị cảm nhận hay suy nghĩ gì về vai diễn?

+ Điều gì gây ấn tượng nhất cho anh/chị khi xem vai diễn?

+ Anh/chị học được điều gì từ phần đóng vai?

- *Bước 5*: *Chốt thông điệp*: người thúc đẩy chốt lại một số thông điệp quan trọng liên quan đến vai diễn.

## **6. Phản biện/tranh biện**

*Mục đích*

Phản biện/tranh biện là một kỹ thuật có thể sử dụng khi thúc đẩy hoạt động của tổ nhóm với mong muốn kích lệ người tham gia tích cực chia sẻ quan điểm và suy nghĩ của mình về một vấn đề cụ thể nào đó. Mục đích sử dụng phương pháp hay kỹ thuật tranh biện nhằm:

+ Kích lệ sự tham gia thảo luận tích cực

+ Thu nhận ý kiến phản ánh đa chiều

+ Tạo cơ hội học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm với người khác

+ Hình thành kỹ năng tư duy phản biện

- + Xây dựng kiến thức và kỹ năng tư duy giải quyết vấn đề  
*Nguyên tắc cần tuân thủ khi tranh biện/phản biện*
- + Tranh biện trên tinh thần cởi mở
- + Kiên định mục tiêu tranh luận
- + Linh hoạt trong sử dụng linh hoạt các kỹ năng, bằng chứng và các thông tin hỗ trợ cho quan điểm của mình.
- + Xác định rõ độ dài của cuộc tranh biện

### ***Các bước thực hiện***

- *Bước 1:* Nêu vấn đề: người thúc đẩy trình bày rõ ràng về một vấn đề cần tranh luận. Có thể là một quan điểm hoặc một nhận định về một nội dung nào đó làm cơ sở cho việc tranh biện.

- *Bước 2:* Phân loại người tham gia thành ba nhóm chính gồm: (1) nhóm ủng hộ vấn đề/nhận định; (2) nhóm phản đối vấn đề/nhận định đưa ra và (3) nhóm trung lập.

- *Bước 3:* Chuẩn bị lý lẽ để tranh biện: người thúc đẩy dành thời gian cho mọi người suy nghĩ và chuẩn bị lý lẽ cho phần tranh biện của mình.

- *Bước 4:* Thống nhất một số quy định cần tuân thủ khi tranh biện: người thúc đẩy thảo luận và thống nhất với người tham gia về một số quy định hoặc nội quy cần phải tuân thủ khi tranh biện.

- *Bước 5:* tranh biện: người thúc đẩy sẽ mời từng nhóm (Nhóm ủng hộ, nhóm phản đối và nhóm trung lập) nêu quan điểm của nhóm mình. Đảm bảo khi một nhóm trình bày quan điểm, các nhóm còn lại lắng nghe và sau đó khi được mời từng nhóm sẽ phản biện lại quan điểm đưa ra của đối phương hoặc đưa ra quan điểm của mình.

- *Bước 6:* Kết luận: người điều hành kết luận những lý lẽ, bằng chứng mà từng đội đã sử dụng hoặc đưa ra trong quá trình tranh biện và dành thời gian cho mọi người đưa ra cảm nhận về cuộc tranh biện và đúc rút những bài học kinh nghiệm hoặc kiến thức mà họ đã học được qua phần tranh biện.

## **7. Một số kỹ thuật khích lệ sự tham gia của người tham gia**

### ***Động não***

Người thúc đẩy đặt ra những câu hỏi cần thảo luận về một chủ đề hoặc nội dung cụ thể. Sau đó người thúc đẩy dành thời gian cho mọi người trả lời các câu hỏi dựa trên hiểu biết và kinh nghiệm của cá nhân họ. Người thúc đẩy phân tích các ý kiến, quan điểm của mọi người đưa ra và tổng hợp các ý kiến và chốt lại những nội dung quan trọng.



## Mục đích

- Kích thích học viên suy nghĩ về chủ đề đang thảo luận
- Thu thập được nhiều quan điểm, kinh nghiệm từ học viên

## Cách làm

- Giới thiệu chủ đề/nội dung hay nêu câu hỏi
- Lấy ý kiến (trên thẻ hoặc phát biểu)
- Nhóm các ý kiến
- Đánh giá về các nhóm ý kiến
- Chốt/đưa ra ý kiến cuối cùng

### ***Thảo luận theo cặp đôi***

Người thúc đẩy chia mọi người tham gia thành những cặp đôi và sau đó yêu cầu các cặp đôi cùng thảo luận về một vấn đề nào đó. Dành thời gian cho họ thảo luận và chia sẻ với nhau những suy nghĩ, quan điểm cá nhân với nhau. Sau đó có thể mời từng cặp đôi chia sẻ quan điểm với nhóm lớn hơn.

### ***Bàn tròn cà phê***

Người thúc đẩy đưa ra yêu cầu về thời gian và chủ đề trao đổi sau đó yêu cầu người tham gia luân chuyển theo nhóm theo một chiều cố định (ví dụ từ trái sang phải hoặc ngược lại). Trong thời gian cho phép, những người tham gia dành thời gian thảo luận và chia sẻ quan điểm của cá nhân mình một cách nhiều nhất có thể. Khi hết thời gian, người điều hành tiếp tục mời người tham gia tìm cho mình một người (hoặc nhóm người mới) để chia sẻ. Hoạt động tiếp tục cho đến khi tất cả mọi người có cơ hội gặp gỡ và thảo luận với nhau.

### ***Triển lãm tranh***

Người điều hành mời mọi người di chuyển theo nhóm từ trái sang phải hoặc từ phải sang trái. Mỗi nhóm cử một người làm người trình bày hoặc giải thích về kết quả thảo luận của nhóm. Sau khi hết thời gian, mọi người được yêu cầu di chuyển sang nhóm tiếp theo. Thời gian dừng lại ở mỗi nhóm dài hay ngắn tùy thuộc vào nội dung và người điều hành.