

**Giới tính:** là đặc điểm sinh học tạo nên sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới. Giới tính là bẩm sinh và đồng nhất, nghĩa là giữa nam và nữ ở khắp mọi nơi trên thế giới đều có những sự khác biệt như nhau về mặt sinh học, không thể thay đổi được giữa nam và nữ, do các yếu tố sinh học quyết định. Ví dụ, phụ nữ có bộ phận sinh dục nữ và có thể mang bầu, sinh con và cho bú bằng chính bầu sữa của mình, còn nam giới có bộ phận sinh dục nam và có thể sản xuất ra tinh trùng.

**Giới** là sự khác biệt về mặt xã hội giữa nam giới và phụ nữ như vai trò, thái độ, hành vi ứng xử và các giá trị. Vai trò giới được biết đến thông qua quá trình học tập và khác nhau theo từng nền văn hóa và thời gian, do vậy giới có thể thay đổi được. Ví dụ. Phụ nữ cũng có thể mạnh mẽ và quyết đoán, trở thành lãnh đạo, phi công, thợ máy... Ngược lại nam giới có thể dịu dàng và kiên nhẫn, có thể làm đầu bếp, nhân viên đánh máy, thư ký v.v. Những đặc điểm có thể hoán đổi đó là những khái niệm, nếp nghĩ và tiêu chuẩn mang tính chất xã hội. Chúng thay đổi từ nền văn hoá này sang nền văn hoá khác trong một bối cảnh cụ thể của một xã hội, do các yếu tố xã hội, lịch sử, tôn giáo, kinh tế quyết định. Vì vậy, địa vị của người phụ nữ phương Tây khác với địa vị của người phụ nữ phương Đông, địa vị xã hội của phụ nữ Việt Nam khác với địa vị xã hội của phụ nữ Hồi giáo, địa vị của phụ nữ nông thôn khác với địa vị của phụ nữ vùng thành thị.

Quá trình thay đổi các đặc điểm Giới thường cần nhiều thời gian bởi vì nó đòi hỏi một sự thay đổi trong tư tưởng, định kiến, nhận thức, thói quen và cách cư xử vốn được coi là mẫu mực của cả xã hội. Sự thay đổi về mặt xã hội này thường diễn ra chậm và phụ thuộc vào mong muốn và quyết tâm thay đổi của con người.

## Sự khác biệt giữa “giới” và “giới tính”

Sự khác nhau giữa “giới” và “giới tính” có thể tóm tắt trong bảng dưới đây:

<b>GIỚI</b>	<b>GIỚI TÍNH</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Khái niệm xã hội học</li><li>▪ Do giáo dục mà có</li><li>▪ Đa dạng</li><li>▪ Do các yếu tố xã hội tác động</li><li>▪ Có thể thay đổi được. Ví dụ, cả Nam và Nữ có thể là thủ tướng, giám đốc</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Khái niệm sinh học</li><li>▪ Bẩm sinh nghĩa là sinh ra đã có</li><li>▪ Đồng nhất</li><li>▪ Do các yếu tố sinh học chi phối</li><li>▪ Không thể thay đổi. Ví dụ, chỉ có phụ nữ mới có thể sinh con; chỉ có nam giới mới có thể có tinh trùng</li></ul>

Trong cuộc sống, nam và nữ đều tham gia vào các hoạt động đời sống xã hội, tuy nhiên mức độ tham gia của nam và nữ trong các loại công việc là khác nhau do những quan niệm và chuẩn mực xã hội quy định. Những công việc mà họ đảm nhận được gọi là vai trò giới.

*Vai trò giới: là tập hợp các hành vi ứng xử mà xã hội mong đợi ở nam và nữ liên quan đến những đặc điểm giới tính và năng lực mà xã hội coi là thuộc về nam giới hoặc thuộc về nữ giới (trẻ em trai hoặc trẻ em gái) trong một xã hội hoặc một nền văn hoá cụ thể nào đó.*

Vai trò giới được quyết định bởi các yếu tố kinh tế, văn hoá, xã hội.

Phụ nữ và nam giới thường có 3 vai trò giới như sau:

- Vai trò sản xuất
- Vai trò tái sản xuất
- Vai trò cộng đồng

**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, được trả công. Cả phụ nữ và nam giới đều có thể tham gia vào các hoạt động sản xuất, tuy nhiên do những định kiến trong xã hội nên mức độ tham gia của họ không như nhau và giá trị công việc họ làm cũng không được nhìn nhận như nhau. Xã hội coi trọng và đánh giá cao vai trò này.

**Vai trò tái sản xuất:** là các hoạt động sinh đẻ, chăm sóc, nuôi dưỡng, dạy dỗ, v.v giúp tái sản xuất dân số và sức lao động bao gồm sinh con, các công việc chăm sóc gia đình, nuôi dạy và chăm sóc trẻ con, nấu ăn, dọn dẹp, giặt giũ, chăm sóc sức khoẻ gia đình v.v. Những hoạt động này là 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 đưa vào các con tính. Xã hội thường không coi trọng và đánh giá cao vai trò

này. Hầu hết phụ nữ và trẻ gái đóng vai trò và trách nhiệm chính trong các công việc tái sản xuất.

**Vai trò cộng đồng:** bao gồm các sự kiện xã hội và dịch vụ: ví dụ như thăm hỏi động viên gia đình bị nạn trong thảm họa, thiên tai; nấu ăn hoặc bố trí nhà tạm trú cho những gia đình bị mất nhà ở; huy động cộng đồng đóng góp lương thực, thực phẩm cứu trợ người bị nạn, v.v. Công việc cộng đồng có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển văn hoá tinh thần của cộng đồng. Có lúc nó đòi hỏi sự tham gia tình nguyện, tiêu tốn thời gian, không được trả công, nhưng cũng có lúc nó được trả công.

- Cả nam và nữ đều có khả năng tham gia vào cả ba loại vai trò trên. Tuy nhiên, ở nhiều địa phương, phụ nữ hầu như đều phải đảm nhiệm vai trò tái sản xuất đồng thời cũng phải tham gia tương đối nhiều vào các hoạt động sản xuất. Gánh nặng công việc gia đình của phụ nữ cản trở họ tham gia một cách tích cực và thường xuyên vào các hoạt động cộng đồng. Kết quả là, đàn ông có nhiều thời gian và cơ hội hơn để đảm nhận vai trò cộng đồng và rất ít khi tham gia vào các hoạt động tái sản xuất.
- Sự hiểu biết sâu sắc về vai trò giới giúp chúng ta thiết kế các hoạt động phù hợp cho cả nam và nữ, từ đó thu hút được sự tham gia một cách hiệu quả của họ và đồng thời góp phần làm giảm sự bất bình đẳng trên cơ sở giới trong việc phân chia lao động xã hội
- Thực tế cho thấy sự phân công lao động trong một xã hội nhất định thường có xu hướng dựa vào đặc điểm giới tính. Theo đó, công việc họ đảm nhiệm có tác động tới vị thế, cơ hội và chất lượng sống của mỗi người. Khi xem xét vai trò giới chính là xem xét phụ nữ và nam giới trong 3 vai trò: vai trò sản xuất, vai trò tái sản xuất, và vai trò cộng đồng.

**Mù giới/ thiếu nhận thức giới / chưa có nhạy cảm giới (Gender blind)**

không có khả năng nhận biết, phản ánh sự khác biệt về nhu cầu, lợi ích của nam và nữ, sự bất bình đẳng trong tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực và cơ hội của nữ và nam.

“Mù giới” hay “thiếu nhận thức giới” hay “chưa có nhạy cảm giới” là sự thiếu phân tích giới trong suy nghĩ và hành động của một cá nhân. Thuật ngữ này cũng được dùng để chỉ một chính sách không được xây dựng trên cơ sở phân tích giới, không tính đến sự khác biệt về nhu cầu, lợi ích, tiếp cận nguồn lực và tiếp cận quyền lực của nam và nữ.

*Ví dụ*

*Nhiều người, kể cả phụ nữ, cho rằng nam giới có quyền đánh vợ khi vợ chót nặng lời với chồng. Đây là cách nhìn “chưa có nhạy cảm 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.*

*Khoản 3 Điều 3 Quy chế cử cán bộ đi đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước (ban hành kèm theo Quyết định 104/2005/QĐ-BNV của Bộ trưởng Bộ Nội vụ) qui định về tiêu chuẩn cử cán bộ công chức đi đào tạo ở nước ngoài: “Đối với đối tượng trong diện qui hoạch nguồn nam không quá 45 tuổi, nữ không quá 40 tuổi, có thời gian công tác trong ngành ít nhất 3 năm trở lên”. Đây là một quyết định thiếu nhạy cảm về giới vì đã phân biệt đối xử và làm hạn chế cơ hội của cán bộ nữ.*

**Nhạy cảm giới (Gender sensitive)**

Nhạy cảm giới là nhận thức được các nhu cầu, vai trò, trách nhiệm mang tính xã hội của phụ nữ và nam giới nảy sinh từ những đặc điểm sinh học vốn có của họ. Đồng thời hiểu được điều này dẫn đến khác biệt giới về khả năng tiếp cận,

kiểm soát nguồn lực và mức độ tham gia, hưởng lợi trong quá trình phát triển của nam và nữ.

*Để giúp làm rõ Nhạy cảm giới trong quản lý giảm nhẹ rủi ro thiên tai, có thể lấy ví dụ như sau: khi một người làm công tác truyền thông nhận thức được rằng phụ nữ 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.*

### **Đáp ứng giới (Gender responsive)**

Thể hiện mức độ chuyển từ nhận thức thành hành động thực tiễn để cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới. Nói một cách khác, đáp ứng giới là sau khi đã nhận thức được các vấn đề bất bình đẳng giới và nguyên nhân của tình trạng này, cá nhân, tổ chức có các hành động tích cực nhằm khắc phục tình trạng đó để hướng tới việc đạt được mục tiêu bình đẳng giới.

*Ví dụ*

*Tình trạng bạo lực gia đình phổ biến ở một số địa phương được xác định một phần là do quan niệm nam giới có quyền dùng vũ lực để “dạy” vợ và thái độ cam chịu của người phụ nữ. Với phát hiện này, chính quyền và các ban ngành đã thực hiện các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức của cộng đồng về bình đẳng giới và phòng chống bạo lực gia đình trên cơ sở giới. Các hoạt động này đã thể hiện tính đáp ứng giới của chính quyền địa phương.*

### **Cải thiện quan hệ giới (Gender transformative)**

Quan hệ giới có sự thay đổi theo chiều hướng tốt hơn. Cải thiện quan hệ giới thường là kết quả của các hành động đáp ứng giới, thể hiện ở việc quan hệ giới đạt được mức độ bình đẳng cao hơn.

*Ví dụ*

*Trước đây nam giới là người quyết định trong đầu tư kinh tế của gia đình. Sau khi người vợ hoặc người chồng hoặc cả hai vợ chồng tham gia vào chương trình dạy nghề, tạo việc làm, vay vốn để làm kinh tế và tập huấn về bình đẳng giới, các quyết định này thường được vợ chồng bàn bạc và cùng quyết định.*

### **Nâng cao vị thế phụ nữ (empowerment of women)**

Tăng cường năng lực về xã hội, kinh tế, chính trị và luật pháp của phụ nữ trong việc ra quyết định và thực hiện quyết định của mình. Nâng cao vị thế phụ nữ được thực hiện thông qua việc nâng cao nhận thức, cải thiện việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực trong hoàn cảnh mà trước đây sự tiếp cận hay kiểm soát này bị hạn chế hay từ chối.

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 luật pháp, đồng thời khuyến khích phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội. Sau một thời gian, nhiều người phụ nữ đó đại diện cho gia đình tham gia bàn bạc và cho ý kiến trong các cuộc họp họ, họp thôn xóm.

### **Số liệu tách biệt theo giới tính (sex-disaggregated data)**

Những thông tin định lượng hoặc định tính được tách biệt theo giới tính nam và nữ. Số liệu tách biệt theo giới tính là cơ sở để phân tích giới và tạo nên số liệu thống kê giới theo Báo cáo Phát triển con người 2006 của UNDP.

<b>Chỉ số</b>	<b>Nữ</b>	<b>Nam</b>
Tuổi thọ mong đợi khi sinh năm 2004	72,9	68,8
Tỷ lệ biết chữ ở người lớn (% người từ 15 tuổi trở lên)	86,9	93,9

năm 2004		
Tỷ lệ nhập học chung của bậc tiểu học, phổ thông cơ sở và trung học năm 2004(%)	61	65
Thu nhập ước tính (USD)	2271	3220



**GIỚI THIỆU KHUNG PHÂN TÍCH HARWARD**

Khung phân tích Harward thường được biết đến là Khung phân tích vai trò giới. Xuất bản năm 1985 đây là một trong những khung được phát triển sớm nhất cho phân tích giới.

Khung phân tích Harward là một ma trận để thu thập thông tin ở cấp vi mô, ví dụ cộng đồng hoặc hộ gia đình. Đây cũng là một cách hữu dụng để tổ chức thông tin và thích ứng với nhiều tình huống. Khung Phân tích Harvard có 03 thành phần chính: 1) Hồ sơ hoạt động, 2) Phân tích tiếp cận và kiểm soát, 3) Các nhân tố ảnh hưởng.

**CÔNG CỤ HARVARD 1: HỒ SƠ HOẠT ĐỘNG**

Công cụ này xác định tất các liên quan giữa nhiệm vụ sản xuất và nhiệm tái sản xuất và trả lời câu hỏi: Ai làm gì? Điều quan trọng cần chú ý là nhiều hoạt động không thể phân chia rõ ràng thành sản xuất hay tái sản xuất và mức độ chi tiết cần thiết phụ thuộc vào bản chất của dự án.

Thông tin về ai làm gì có thể được sắp xếp trong bảng dưới đây:

Hoạt động tái sản xuất		Hoạt động sản xuất		Hoạt động cộng đồng	
Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai	Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai	Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai
Lau dọn nhà cửa	Sửa chữa các đồ vật trong gia đình	Trồng cấy	Trồng cấy		Tham gia các cuộc họp thôn bản

Hoạt động tái sản xuất		Hoạt động sản xuất		Hoạt động cộng đồng	
Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai	Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai	Phụ nữ / bé gái	Đàn ông/ bé trai
Chuẩn bị thức ăn cho các thành viên trong gia đình		Bán sản phẩm tại chợ	Làm việc trong nhà máy		

**CÔNG CỤ HARVARD 2: PHÂN TÍCH TIẾP CẬN VÀ KIỂM SOÁT**

Công cụ này cho phép người dùng liệt kê những tài nguyên mà mọi người sử dụng để thực hiện các công việc đã được xác định trong Hồ sơ hoạt động. Công cụ này cho biết phụ nữ hoặc nam giới có quyền tiếp cận tài nguyên hay không, ai kiểm soát việc sử dụng các nguồn lực đó và ai kiểm soát lợi ích của việc sử dụng tài nguyên của hộ gia đình hoặc cộng đồng.

Nói một cách đơn giản *Tiếp cận* nghĩa là người ta có thể sử dụng tài nguyên; Điều đó không nói gì về việc người đó có kiểm soát tài nguyên đó. Ví dụ, phụ nữ có thể tiếp cận với các quy trình chính trị địa phương nhưng có ít ảnh hưởng hoặc ít kiểm soát đối với các vấn đề được thảo luận và các quyết định được đưa ra. Người *kiểm soát* tài nguyên là người có thể đưa ra quyết định cuối cùng về việc sử dụng tài nguyên đó, bao gồm liệu nó có thể được bán hay không.

Một ví dụ về cách sắp xếp và phân tích thông tin về tiếp cận và kiểm soát tài nguyên được trình bày trong bảng dưới đây:

**HỒ SƠ TIẾP CẬN VÀ KIỂM SOÁT**

Tài nguyên/Nguồn lực	Tiếp cận		Kiểm soát	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam
Ví dụ: Đất đai Trang thiết bị Lao động Tiền mặt Giáo dục/đào tạo				
Khác				

### CÔNG CỤ HARVARD 3: CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Công cụ này cho phép người sử dụng lập biểu đồ các yếu tố ảnh hưởng đến sự khác biệt trong phân chia lao động, tiếp cận và kiểm soát theo giới tính như được liệt kê trong công cụ Harvard 1 và Harvard 2. Xác định những ảnh hưởng trong quá khứ và hiện tại có thể cho biết xu hướng trong tương lai. Những yếu tố này phải được xem xét bởi vì chúng cho biết các cơ hội và hạn chế liên quan tới sự tham gia của phụ nữ vào các chương trình và dự án phát triển. Yếu tố ảnh hưởng bao gồm tất cả những gì định hình quan hệ giới và quyết định các cơ hội và hạn chế khác nhau cho nam và nữ. Những yếu tố này rộng và tương quan, bao gồm:

- Chuẩn mực của cộng đồng và phân cấp xã hội, chẳng hạn như cách thức, quy trình ra quyết định của gia đình và cộng đồng, thực hành văn hóa và tín ngưỡng tôn giáo;
- Các điều kiện nhân khẩu học;
- Cấu trúc thể chế, bao gồm các quan chức chính phủ, và cơ chế phát triển và phổ biến kiến thức, kỹ năng và công nghệ;
- Các điều kiện kinh tế xã hội chung như mức độ nghèo, tỷ lệ lạm phát, phân phối thu nhập, các điều khoản quốc tế về thương mại, và cơ sở hạ tầng;
- Các sự kiện chính trị bên trong và bên ngoài nước;
- Pháp lý;
- Giáo dục và Đào tạo; và
- Thái độ của các thành viên cộng đồng đối với những người làm công tác phát triển/hỗ trợ và ngược lại.

Mục đích của việc xác định các yếu tố ảnh hưởng này là xem xét yếu tố nào ảnh hưởng đến hoạt động hoặc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực của phụ nữ hoặc nam giới và ngược lại. Công cụ này nhằm giúp người sử dụng xác định những hạn chế và cơ hội cần được xem xét trong quá trình lập kế hoạch can thiệp. Công cụ này sẽ giúp người sử dụng dự đoán đầu vào cần thiết để đảm bảo can thiệp thành công.

Ví dụ về cách sắp xếp thông tin về các yếu tố ảnh hưởng:

<b>Các yếu tố ảnh hưởng</b>	<b>Hạn chế</b>	<b>Cơ hội</b>
chuẩn mực của cộng đồng và xã hội hệ thống cấp bậc		
Điều kiện nhân khẩu học		
Cơ cấu thể chế		
Các yếu tố kinh tế		

### **Phân công lao động theo giới**

Là phân chia công việc và trách nhiệm dựa trên cơ sở giới. Vì sự phân chia này dựa trên các chuẩn mực được hình thành trong cộng đồng, tất cả các thành viên cộng đồng đều hiểu ngầm và có xu hướng đồng ý với các thực hành này mà không phản biện sự hợp lý của chúng. Những thực hành này được mặc định trong cộng đồng.

### **Hoạt động tái sản xuất**

Không chỉ liên quan đến các hoạt động sinh đẻ của phụ nữ mà nó còn bao gồm việc nuôi dưỡng con cái (thuật ngữ khoa học là: duy trì nguồn nhân lực trong tương lai). Các công việc thường thấy bao gồm nhưng không giới hạn trong những việc sau: nuôi con, chăm người lớn tuổi, nấu ăn, và làm các công việc nội trợ. Những công việc tái sản xuất rất quan trọng, nếu thiếu chúng, con người không thể thực hiện các công việc sản xuất một cách hiệu quả. Tuy nhiên những công việc này thường không được coi trọng, vì thế chúng được coi là “miễn phí” hoặc không công.

### **Hoạt động sản xuất**

Bao gồm các công việc được trả công bằng tiền mặt hoặc bằng hình thức khác. Những hoạt động này bao gồm sản xuất trong thị trường với quá trình trao đổi giá trị và quá trình sản xuất tại gia đình nhưng mang lại giá trị sử dụng và tiềm năng trao đổi trong thực tế. Với phụ nữ trong sản xuất nông nghiệp, những công việc này bao gồm làm nông, làm thuê.

### **Hoạt động cộng đồng**

Hoạt động không trong bối cảnh gia đình, chủ yếu diễn ra tại nơi công cộng khi các vấn đề được giải quyết và các quyết định được đưa ra.

### **Hàm ý của việc phân chia vai trò theo giới**

Trong nhiều hoàn cảnh, những hoạt động trên không được phân công bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ: Phụ nữ có xu hướng làm những công việc không được trả công nhiều hơn trong khi nam giới có xu hướng làm những công việc được trả công. Việc thực hiện các công việc không được trả công được coi là hiển nhiên trong quá trình trưởng thành nhưng công sức và thời gian cho các công việc này không được coi trọng. Kết quả là phụ nữ, những người làm công việc này nhiều nhất được coi là “không làm gì”. Vì vậy phụ nữ lại càng bị giao nhiều việc hơn trong thời gian rảnh và có thể dẫn đến làm việc quá sức.

Nhìn chung, nam giới thường xuất hiện trong các cuộc họp cộng đồng nơi các quyết định được đưa ra vì họ được cho là những người có quyền quyết định. Vì vậy, sự xuất hiện của phụ nữ trong các cuộc họp này được xem là kém quan trọng và phụ nữ ít tham gia vào các quá trình ra quyết định. Những nhu cầu và quan tâm của phụ nữ vì thế ít khi được thảo luận và giải quyết. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng những thực hành này thay đổi tùy địa phương và bối cảnh.

Phân tích giới tạo điều kiện xem xét sự tham gia phân chia vai trò giới, ví như gánh nặng công việc và sự thiếu quan tâm về nhu cầu và lợi ích của phụ nữ như đã xác định ở trên. Ta có thể suy ra sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận và kiểm soát nguồn tài nguyên, định kiến và phân biệt giới từ quá trình phân chia vai trò giới.

### **Tiếp cận nguồn lực trên cơ sở giới**

Cơ sở vật chất, dịch vụ, nguồn quỹ, lợi ích, thông tin và tài nguyên thiên nhiên liên quan đến sự khác nhau về quyền và cơ hội tiếp cận các nguồn tài nguyên của nam giới và phụ nữ. Điều này được phân định dựa trên các giá trị, chuẩn mực xã hội và văn hóa tại một cộng đồng trong khoảng thời gian nhất định.

### **Kiểm soát tài nguyên dựa trên cơ sở giới**

Liên quan đến quyền sử dụng các nguồn tài nguyên cũng như hưởng lợi và tham gia vào các quá trình ra quyết định có liên quan.

### **Khuôn mẫu giới**

Là những giả định hoặc nhận thức được đơn giản hóa quá mức về một người hoặc nhóm người với những đặc điểm cụ thể - chủng tộc, giới tính, tuổi tác, ... dựa trên các chuẩn mực, thực hành, và niềm tin xã hội. Khuôn mẫu tiêu cực có thể kìm hãm cơ hội và quyền tự do chọn lựa và từ đó cản trở con người phát huy hết tiềm năng của mình. Chúng là gốc rễ của sự phân biệt giới dù công khai hay bí mật, trực tiếp hay gián tiếp và chúng có tính quay vòng. Khuôn mẫu tạo nên nền tảng phân biệt đối xử giới sâu rộng, lâu dài và có tổ chức. (UN Women 2011).

Khuôn mẫu giới là những mẫu hình giá trị, niềm tin được định sẵn, quy định những đặc điểm điển hình của nữ và nam.

Ví dụ

Khuôn mẫu giới về nữ là phải biết sinh con đẻ cái, tóc dài, quán xuyến việc nhà, dịu dàng, đảm đang, nói năng nhẹ nhàng, thụ động, phục tùng... Khuôn mẫu giới về nam là phải to cao, có râu, đétóc ngắn, làm chủ gia đình, mạnh mẽ, xốc vác, ăn to nói lớn, chủ động, quyết đoán...

**Bình đẳng giới**

*Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.*

Ví dụ, khi nói về vấn đề bỏ phiếu bầu cử thì bình đẳng giới trong bỏ phiếu là nữ và nam đều có quyền bỏ phiếu như nhau. Nữ và nam đến tuổi 18 đều được đi bỏ phiếu. Lá phiếu dù của nữ hay nam đều có giá trị như nhau khi kiểm phiếu.

*Các yếu tố cấu thành bình đẳng giới:*

- Quan tâm đến sự khác biệt về giới tính giữa nam và nữ cũng như những bất hợp lý về giới có thể tồn tại trên thực tế.
- Chú trọng đến ảnh hưởng của phong tục, tập quán là những nguyên nhân gốc rễ và cơ bản của tình trạng phân biệt đối xử.
- Các chính sách, pháp luật không chỉ quan tâm đến những quy định chung mà còn quan tâm đặc biệt đến các quy định thể hiện được hai khía cạnh: phân biệt hợp lý yếu tố ưu tiên, bình đẳng hoặc vừa ưu tiên, vừa bình đẳng cho một nhóm cụ thể hoặc là nam hoặc là nữ để đạt được bình đẳng giới trên thực tế.

**Công bằng giới**

Sự đối xử hợp lý với nam và nữ dựa trên việc thừa nhận các khác biệt giới tính nhằm đảm bảo cho nam và nữ có cơ hội và điều kiện tham gia và hưởng lợi một cách bình đẳng. Công bằng giới có thể được coi là phương tiện hay biện pháp thực hiện và bình đẳng giới là mục đích cuối cùng. Công bằng giới có thể được thể hiện ở các văn bản qui phạm và chương trình can thiệp có mục tiêu là phân bổ nguồn lực, trách nhiệm, cơ hội và lợi ích một cách phù hợp đối với nam và nữ.

Ví dụ, trong Luật lao động của Việt Nam, công bằng giới thể hiện ở chỗ nữ lao động được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong kì kinh nguyệt trong khi nam không được hưởng điều luật này. Gọi đây là công bằng giới vì các nhà làm luật đã dựa trên sự khác biệt sinh học của nữ và nam để đưa ra qui định này với mục đích

giúp cho lao động nữ cũng đạt được sự thoải mái khi lao động như nam kể cả trong thời kì kinh nguyệt.

### **Bất bình đẳng giới**

*Bất bình đẳng giới là sự phân biệt đối xử với nam, nữ về vị thế, điều kiện và cơ hội bất lợi cho nam, nữ trong việc thực hiện quyền con người, đóng góp và hưởng lợi từ sự phát triển của gia đình, của đất nước.*

Hay nói cách khác, bất bình đẳng giới là sự đối xử khác biệt với nam giới và phụ nữ tạo nên các cơ hội khác nhau, sự tiếp cận các nguồn lực khác nhau, sự thụ hưởng khác nhau giữa nam và nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Các tồn tại bất bình đẳng giới: Gánh nặng công việc, sự phân biệt đối xử, bất bình đẳng về kinh tế, chính trị, những định kiến dập khuôn và bạo lực trên cơ sở giới tính.

Bất bình đẳng giới không nên diễn ra ở bất kỳ cấp nào. Với việc coi nhẹ quyền của phụ nữ, chúng ta chối bỏ cơ hội giúp hàng nghìn đàn ông, phụ nữ và trẻ em thoát khỏi cảnh nghèo khó nếu không muốn nói đó là sự thất bại trong việc đảm bảo công bằng. Ngay từ khi mới sinh ra, các bé trai và bé gái, đàn ông và phụ nữ được xã hội kỳ vọng sẽ đảm nhiệm các vai trò cụ thể và cư xử đúng mực dựa trên truyền thống, tôn giáo và tín ngưỡng. Các hành vi này được học hỏi và hình thành các chuẩn mực về giới trong xã hội. Thật không may, ở một số quốc gia các chuẩn mực về giới gây bất lợi cho phụ nữ. Thường thì các bé gái không được đi học. Khi các bé gái trưởng thành, họ ít có khả năng kiếm tiền hoặc không nhận biết được tiềm năng của mình. Phụ nữ ở các vùng nông thôn đóng vai trò then chốt trong phát triển nông nghiệp. Tuy nhiên ở nhiều quốc gia đang phát triển, phụ nữ không được sở hữu đất đai một cách chính thức. Nếu không có đất, họ không thể có được các khoản vay để đầu tư làm nông hay để kinh doanh. Điều này cũng có nghĩa họ không có quyền kiểm soát việc sử dụng đất đai hay các lợi ích từ đất đai đó.

Đàn ông thường nắm giữ quyền quyết định trong gia đình như việc sử dụng các tài sản trong nhà. Những bất lợi này thường là kết quả của các hoạt động làm hạn chế khả năng tiếp cận các dịch vụ của phụ nữ như các khóa tập huấn, đào tạo. Tín ngưỡng về văn hóa cũng làm hạn chế các cơ hội của phụ nữ. Ví dụ như ở một khu vực thuộc Zambia phụ nữ không được phép trèo thuyền vì đó bị coi là điềm báo xấu. Hậu quả của vấn đề này là phụ nữ phải chịu cảnh nghèo khó



và việc sản xuất nông nghiệp không thể phát triển như tiềm năng vốn có của nó dẫn đến đói nghèo vẫn còn tồn tại trong một thế giới đang phát triển.

Các chuẩn mực xã hội làm hạn chế cơ hội của phụ nữ cần được hiểu rõ và cần được thay đổi. Chúng ta có thể tác động đến các chuẩn mực xã hội và lấp đầy khoảng trống trong việc tiếp cận nguồn lực và dịch vụ giữa nam giới và phụ nữ về lâu dài. Thay đổi cần được thực hiện ở tất cả các cấp và cần phải có sự tham gia của cả nam giới và phụ nữ để làm nên những thay đổi đó. Các tổ chức nghiên cứu phát triển cần phải đầu tư và các chương trình thúc đẩy bình đẳng giới cùng với hoạt động nâng cao năng suất và thu nhập. Các chính sách cần được thực hiện để tăng sự tiếp cận nguồn lực và dịch vụ của phụ nữ.

Khi xây dựng tổ chức, phát triển chính sách và cộng đồng, hỗ trợ phụ nữ phát triển, chúng ta có cơ hội giảm nghèo và chia sẻ lợi ích cho bé trai và bé gái, cho nam giới và phụ nữ ở khắp mọi nơi trên thế giới.

**PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH CHỦ CHỐT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI**

1. Tuyên bố và cương lĩnh hành động Bắc Kinh
2. Công ước của Liên hợp quốc về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) (Việt Nam đã gia nhập công ước này năm 1981)
3. Công ước khung của Liên Hợp Quốc về Biến Đổi Khí Hậu: Bối cảnh và văn bản cụ thể
4. Công ước số 100 của ILO về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, năm 1951 (Việt Nam đã gia nhập công ước này năm 1997)
5. Công ước số 111 của ILO về Không phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp), năm 1958 (Việt Nam đã gia nhập công ước này năm 1997)
6. Luật bình đẳng giới và các Nghị định hướng dẫn thi hành Luật
7. Luật phòng chống bạo lực gia đình và các Nghị định hướng dẫn thi hành Luật
8. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020
9. Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015
10. Chương trình hành động quốc gia về phòng, chống bạo lực gia đình đến năm 2020

**Tuyên bố và cương lĩnh hành động Bắc Kinh:  
Bối cảnh và văn bản cụ thể<sup>1</sup>****Bối cảnh**

Tuyên bố và cương lĩnh hành động Bắc Kinh được thông qua tại Hội nghị thế giới về Phụ nữ lần thứ 4 tại Bắc Kinh ngày 15, tháng 2 năm 1995. Tuyên bố được xây dựng dựa trên các hội nghị trước đây của Liên Hợp Quốc và các hội nghị cấp cao (về phụ nữ ở Nairobi 1985, về trẻ em ở New York 1990, về môi trường và phát triển tại Rio de Janeiro 1992, về quyền con người tại Vienna 1993, về dân số và phát triển tại Cairo 1994, và về sự phát triển xã hội tại Copenhagen 1995). Các nước thành viên thông qua tuyên bố cam kết đảm bảo quan điểm về giới được phản ánh trong tất cả các chính sách và chương trình của họ. Cương lĩnh hành động là khung hành động và nhiệm vụ của Chính phủ về lồng ghép giới để đạt được bình đẳng giới.

**Tuyên bố Bắc Kinh**

23. Đảm bảo phụ nữ và trẻ em gái được hưởng đầy đủ quyền con người và tự do cơ bản và hành động có hiệu quả chống lại sự vi phạm các quyền và tự do của phụ nữ và trẻ em gái;

<sup>1</sup> Toàn bộ văn bản xem tại: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

24. Thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ và trẻ em gái và để xóa bỏ tất cả các trở ngại đối với bình đẳng giới, sự thăng cấp và trao quyền cho phụ nữ;
25. Khuyến khích nam giới tham gia đầy đủ vào các hoạt động hướng tới bình đẳng giới;
26. Thúc đẩy sự độc lập về kinh tế của phụ nữ, bao gồm cả việc làm và loại trừ gánh nặng dai dẳng về nghèo đói ngày càng tăng đối với phụ nữ bằng cách giải quyết các nguyên nhân cơ cấu của đói nghèo thông qua thay đổi trong cơ cấu kinh tế, đảm bảo quyền bình đẳng cho tất cả phụ nữ, bao gồm cả những phụ nữ ở nông thôn như một nhân tố phát triển quan trọng đối với nguồn lực sản xuất, cơ hội và dịch vụ công cộng;
27. Thúc đẩy sự phát triển bền vững lấy con người làm trung tâm, bao gồm tăng trưởng kinh tế bền vững thông qua sự cung cấp giáo dục cơ bản, giáo dục dài lâu, biết đọc biết viết, đào tạo và chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ và trẻ em gái;
30. Đảm bảo sự tham gia và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ trong giáo dục và chăm sóc sức khỏe và tăng cường sức khỏe tình dục và sinh sản cũng như giáo dục cho phụ nữ;
31. Thúc đẩy và bảo vệ tất cả các quyền con người của phụ nữ và trẻ em gái;
32. Tăng cường các nỗ lực để đảm bảo bình đẳng hưởng thụ các quyền con người và tự do cơ bản cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái – những người phải đối mặt với nhiều rào cản đối với sự trao quyền và thăng cấp của họ, vì các yếu tố như họ chủng tộc, tuổi tác, ngôn ngữ, dân tộc, văn hóa, tôn giáo, hoặc khuyết tật, hoặc bởi vì họ là những người bản địa.
34. Phát huy mọi tiềm năng của các em gái và phụ nữ ở mọi lứa tuổi, đảm bảo sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của họ trong việc xây dựng một thế giới tốt đẹp hơn cho tất cả mọi người và tăng cường vai trò của họ trong quá trình phát triển;
35. Đảm bảo quyền bình đẳng tiếp cận của phụ nữ với các nguồn lực kinh tế, bao gồm đất đai, tín dụng, khoa học và công nghệ, đào tạo nghề, thông tin, truyền thông và thị trường, như một phương tiện để tiếp tục sự thăng cấp và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái, kể cả thông qua việc tăng cường năng lực của họ để tận hưởng những lợi ích của việc tiếp cận bình đẳng các nguồn lực này, và những điều khác, bằng phương tiện của hợp tác quốc tế

## **Cương lĩnh hành động**

### **Mục tiêu chiến lược:**

#### **A. Phụ nữ và nghèo đói**

- A.1. Xem xét, thông qua và duy trì chính sách kinh tế vĩ mô và chiến lược phát triển nhằm giải quyết các nhu cầu và nỗ lực của phụ nữ trong nghèo đói
- A.2. Sửa đổi luật pháp và các thủ tục hành chính để đảm bảo quyền bình đẳng và sự tiếp cận của phụ nữ với các nguồn lực kinh tế
- A.3. Cung cấp cho phụ nữ các tiếp cận với các khoản tiết kiệm, cơ chế tín dụng và các tổ chức
- A.4. Phát triển các phương pháp luận dựa trên cơ sở giới và tiến hành nghiên cứu để giải quyết sự nghèo hóa nữ giới

#### **B. Giáo dục và tập huấn của phụ nữ**

- B.3. Cải thiện sự tiếp cận của phụ nữ với tập huấn nghề, khoa học và kỹ thuật, và giáo dục liên
- B.4. Phát triển giáo dục và tập huấn không có sự phân biệt
- B.6. Thúc đẩy giáo dục dài lâu cho phụ nữ và trẻ em gái

#### **F. Phụ nữ và kinh tế**

- F.1. Thúc đẩy quyền kinh tế và sự độc lập kinh tế ở phụ nữ, bao gồm tiếp cận việc làm, điều kiện làm việc phù hợp và kiểm soát các nguồn lực kinh tế

- F.2. Tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận bình đẳng với các nguồn tài nguyên, việc làm, thị trường và thương mại
- F.3. Cung cấp cho phụ nữ các dịch vụ kinh doanh, đào tạo và tiếp cận thị trường, thông tin và công nghệ, đặc biệt là đối với phụ nữ có thu nhập thấp
- F.4. Tăng cường năng lực kinh tế và mạng lưới thương mại của phụ nữ
- F.5. Xóa bỏ phân biệt nghề nghiệp và tất cả các hình thức phân biệt việc làm
- F.6. Thúc đẩy hài hòa công việc và trách nhiệm gia đình đối với phụ nữ và nam giới

#### **G. Phụ nữ đối với quyền lực và việc ra quyết định**

- G.1. Có biện pháp đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trong việc tiếp cận và tham gia đầy đủ trong cơ cấu quyền lực và việc ra quyết định
- G.2. Tăng cường năng lực của phụ nữ tham gia vào quá trình ra quyết định và sự lãnh đạo

#### **H. Cơ chế thể chế cho sự tiến bộ của phụ nữ**

- H.1. Tạo ra hoặc tăng cường cơ cấu quốc gia và các cơ quan chính phủ khác
- H.2. Tích hợp các quan điểm về giới trong luật pháp, chính sách công, các chương trình và dự án

### **Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ: Bối cảnh và văn bản cụ thể<sup>2</sup>**

#### **Bối cảnh**

CEDAW được thông qua tại Đại hội đồng Liên Hợp Quốc ngày 18, tháng 12 năm 1979 và được phê duyệt vào tháng 2 năm 2015 bởi 188 quốc gia. Mặc dù các nghị quyết, tuyên bố và khuyến nghị của Liên Hợp Quốc nhằm thúc đẩy sự bình đẳng và quyền của nam và nữ đã được thông qua, nhưng sự phân biệt đối xử với phụ nữ vẫn tiếp diễn. CEDAW tìm kiếm các phương án xóa bỏ phương thức phân biệt đối xử khác nhau đối với phụ nữ.

#### **Lời mở đầu:**

(3) Ghi nhận rằng các quốc gia thành viên đối với các Công ước quốc tế về quyền con người có nghĩa vụ bảo đảm quyền bình đẳng giữa nam và nữ để có được tất cả các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự và chính trị.

(4) Xem xét việc thành lập trật tự kinh tế quốc tế mới dựa trên sự bình đẳng và công lý sẽ góp phần đáng kể cho việc thúc đẩy sự bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ.

#### **Điều khoản**

##### **Điều 1**

Đối với mục đích của Công ước hiện hành này, dựa trên cơ sở bình đẳng nam và nữ, các quyền con người và tự do cơ bản về chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự và bất kỳ lĩnh vực nào, thuật ngữ “phân biệt đối xử đối với phụ nữ” có nghĩa là bất kể sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế theo giới tính mà có tác động hay mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hóa sự công nhận, sự thụ hưởng hoặc thực hiện của phụ nữ, không phân biệt tình trạng hôn nhân của họ.

<sup>2</sup> Văn bản đầy đủ xem tại: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

### Điều 3

Các quốc gia thành viên sẽ áp dụng tất cả các phương pháp thích hợp, bao gồm cả pháp luật, trong mọi lĩnh vực, cụ thể là chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ cho mục đích bảo đảm phụ nữ được thực hiện và tận hưởng quyền tự do cơ bản của con người theo cơ sở bình đẳng với đàn ông.

### Điều 7

Các quốc gia thành viên phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong đời sống chính trị và công chúng của đất nước và cụ thể là phải đảm bảo phụ nữ được bình đẳng với đàn ông về quyền:

- (b) Tham gia vào việc xây dựng chính sách của nhà nước và các tổ chức thực hiện và vào việc giữ chức vụ công và thực hiện tất cả các chức năng công chúng ở tất cả các cấp chính quyền;
- (c) Tham gia vào các tổ chức và hiệp hội phi chính phủ liên quan đến đời sống chính trị và công chúng của đất nước.

### Điều 11

1. Các quốc gia thành viên, dựa trên cơ sở bình đẳng về nam và nữ, phải áp dụng tất cả các biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong lĩnh vực việc làm để đảm bảo quyền bình đẳng, cụ thể là:

- (c) Quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp và việc làm, quyền được thăng tiến, đảm bảo công việc và tất cả các lợi ích và điều kiện phục vụ và quyền được đào tạo nghề và đào tạo lại, bao gồm chương trình học nghề, đào tạo nghề nâng cao và đào tạo thường xuyên;
- (d) Quyền được hưởng thù lao bình đẳng, bao gồm lợi ích và bình đẳng đối xử trong các công việc có giá trị ngang nhau cũng như bình đẳng trong việc đánh giá chất lượng công việc.

### Điều 13

Các quốc gia thành viên, dựa trên cơ sở bình đẳng của nam và nữ, phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong lĩnh vực khác của đời sống kinh tế và xã hội nhằm đảm bảo, cụ thể:

- (b) Quyền vay vốn ngân hàng, vay thế chấp và các hình thức tín dụng tài chính khác;

### Điều 14

1. Các quốc gia thành viên phải tính đến các vấn đề cụ thể mà phụ nữ nông thôn gặp phải và vai trò quan trọng của phụ nữ trong kinh tế gia đình bao gồm công việc trong lĩnh vực không tạo thu nhập kinh tế. Các quốc gia thành viên cũng sẽ phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để đảm bảo sự thực thi của các quy định trong Công ước hiện hành đối với phụ nữ ở khu vực nông thôn.

2. Các quốc gia thành viên, dựa trên cơ sở bình đẳng giữa nam và nữ, phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ ở nông thôn nhằm đảm bảo rằng, phụ nữ tham gia và hưởng lợi từ sự phát triển nông thôn và cụ thể rằng sẽ đảm bảo cho phụ nữ quyền:

- (a) Tham gia vào việc xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển ở tất cả các cấp;
- (d) Nhận được tất cả các loại hình đào tạo và giáo dục, chính quy và không chính quy, trong đó có liên quan đến việc biết đọc biết viết, cũng như, lợi ích của tất cả các dịch vụ cộng đồng và dịch vụ mở rộng nhằm nâng cao trình độ kỹ thuật của họ
- (e) Tổ chức các nhóm tự giúp đỡ và hợp tác để đạt được các tiếp cận bình đẳng đối với cơ

hội kinh tế thông qua việc làm hoặc tự tạo việc làm;

(f) Tham gia vào tất cả các hoạt động cộng đồng;

(g) Được tiếp cận với các tín dụng nông nghiệp và vay vốn, hỗ trợ thị trường, công nghệ tương thích và đối xử bình đẳng trong cải cách ruộng đất cũng như các dự án tái định cư.

#### Điều 16

Các quốc gia thành viên, dựa trên cơ sở sự bình đẳng giữa nam và nữ, phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong tất cả vấn đề liên quan đến hôn nhân và gia đình và đặc biệt phải đảm bảo:

(h) Các quyền tương tự cho cả hai vợ chồng trong việc sở hữu, mua lại, quản lý, điều hành, hưởng thụ và định đoạt tài sản cho dù miễn phí hay có giá trị lớn.

### Công ước khung của Liên Hợp Quốc về Biến Đổi Khí Hậu: Bối cảnh và văn bản cụ thể<sup>3</sup>

#### Bối cảnh

Công ước khung Liên Hợp Quốc về Biến đổi khí hậu (CHKLHQBĐKH) được thông qua vào năm 1992 tại Hội nghị thượng đỉnh Trái Đất Rio và có hiệu lực 2 năm sau đấy, vào năm 1994. Mục tiêu cuối cùng của CHKLHQBĐKH là sự ổn định của nồng độ khí nhà kính trong khí quyển ở mức có thể ngăn ngừa những can thiệp nguy hiểm từ sự phát triển của con người với hệ thống khí hậu. Công ước khung được thực hiện thông qua Nghị định thư Kyoto. Nghị định thư Kyoto được thành lập năm 1997 nhưng chỉ có hiệu lực năm 2005. Cả Công ước khung và Nghị định thư Kyoto đều không liên hệ gì tới giới. Vấn đề giới cuối cùng được đề cập trong kỳ họp thứ 7 của Hội nghị các bên (COP) năm 2001 và từ COP 16 năm 2010 trở đi. Tất cả các phiên họp COP đã đưa ra một quyết định quan trọng về vấn đề giới theo Công ước Khung.

#### Hội nghị các Bên quyết định

##### COP7, Marrakech, 2001:

**Quyết định 36/CP.7 Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong đại diện của các bên ở cơ quan được thành lập theo Công ước khung của Liên hợp quốc về biến đổi khí hậu và Nghị định thư Kyoto**

#### Lời mở đầu

(1) Tuyên bố Bắc Kinh tại Hội nghị thế giới về phụ nữ lần thứ tư năm 1995 công nhận quyền của phụ nữ và sự tham gia đầy đủ của họ trên cơ sở bình đẳng trong mọi lĩnh vực của xã hội, trong đó có sự tham gia vào quá trình ra quyết định và tiếp cận với quyền lực. Đây là những điều cơ bản để đạt được bình đẳng, phát triển và hòa bình,

(2) Tuyên bố Bắc Kinh kêu gọi các chính phủ, hệ thống Liên hợp quốc và các tổ chức khu vực và quốc tế góp phần vào việc thực hiện Cương lĩnh hành động Bắc Kinh,

(5) Đôn đốc các bên có những biện pháp cần thiết cho phép phụ nữ tham gia đầy đủ trong tất cả các mức độ ra quyết định liên quan đến biến đổi khí hậu.

<sup>3</sup> Văn bản đầy đủ, xem tại: <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/conveng.pdf>

## Quyết Định

1. Mời các bên đưa ra nhận xét mang tính chủ động về bổ nhiệm phụ nữ đối với chức vụ tự chọn trong bất kỳ cơ quan được thành lập theo Công ước hoặc Nghị định thư Kyoto
3. Sự yêu cầu hơn nữa đối với Ban thư ký nhằm duy trì thông tin về thành phần giới của mỗi cơ quan với chức vụ tự chọn được thành lập theo Công ước khung hoặc Nghị định thư Kyoto (...)

Văn bản đầy đủ về Quyết định 36/CP.7 xem tại:

[http://unfccc.int/meetings/marrakech\\_oct\\_2001/session/6273/php/view/decisions.php](http://unfccc.int/meetings/marrakech_oct_2001/session/6273/php/view/decisions.php)

## COP 16, Cancun, 2010:

Quyết định 1/CP.16 Thỏa thuận Cancun: Kết quả công việc của nhóm làm việc linh động về hoạt động hợp tác lâu dài theo Công ước khung

### Lời mở đầu

(7) *Lưu ý rằng* Nghị quyết 10/4 của Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc về quyền con người và Biến đổi khí hậu nhận thấy rằng những tác động bất lợi của Biến đổi khí hậu có một loạt tác động trực tiếp và gián tiếp tới việc có hưởng quyền con người một cách hiệu quả và thấy rằng bộ phận dân cư cảm nhận sâu sắc nhất tác động của Biến đổi khí hậu là những bộ phận dễ bị tổn thương do vị trí địa lý, giới tính, tuổi tác, tình trạng bản địa hay thiếu số hoặc khuyết tật.

## Quyết Định

### I. Tầm nhìn chung cho hoạt động hợp tác lâu dài

7. *Nhận thấy* sự cần thiết bao gồm của một loạt các bên liên quan cấp toàn cầu, khu vực và địa phương, chính phủ bao gồm cả chính quyền địa phương, doanh nghiệp tư nhân hay xã hội dân sự gồm thanh niên và người khuyết tật và rằng bình đẳng giới và sự tham gia có hiệu quả của phụ nữ và người dân bản địa là điều quan trọng cho việc hoạt động hiệu quả ở tất cả các khía cạnh của Biến đổi khí hậu;

### II. Tăng cường hành động thích ứng

12. *Khẳng định rằng* tăng cường hành động thích ứng nên được thực hiện theo Công ước và nên tuân theo cách tiếp cận minh bạch, có sự tham gia, thận trọng về giới và được hướng, mà có tính đến các nhóm, cộng đồng và hệ sinh thái dễ bị tổn thương và nên được dựa trên và hướng dẫn bởi nền khoa học có sẵn tốt nhất và kiến thức bản địa truyền thống thích hợp để lồng ghép sự thích ứng vào các chính sách và hoạt động xã hội, kinh tế và môi trường có liên quan khi có thể;

### III. Tăng cường hành động giảm thiểu

**C. Phương thức tiếp cận chính sách và biện pháp khuyến khích tích cực về các vấn đề liên quan đến việc giảm lượng khí thải từ phá rừng và suy thoái rừng ở các nước đang phát triển; và vai trò của bảo tồn, quản lý rừng bền vững và nâng cao trữ lượng các bon rừng ở các nước đang phát triển.**

72. *Còn yêu cầu* các nước thành viên đang phát triển rằng khi phát triển và thực hiện chiến lược quốc gia của họ hoặc các kế hoạch hành động nhằm chỉ rõ nguyên nhân mất rừng và suy thoái rừng, vấn đề sở hữu đất đai, vấn đề quản trị rừng, cân nhắc giới và các biện pháp bảo vệ được xác định tại khoản 2 của phụ lục I đối với quyết định này và cần đảm bảo sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của các bên liên quan, người dân bản địa bên ngoài khác và cộng đồng địa phương;

## **E. Kết quả kinh tế và xã hội của các biện pháp ứng phó**

### **Lời mở đầu**

(3) *Khẳng định rằng* các ứng phó với Biến đổi khí hậu cần được phối hợp với sự phát triển kinh tế xã hội một cách tổng thể, nhằm tránh những tác động bất lợi về sau này, có tính đến đầy đủ các nhu cầu ưu tiên hợp pháp của các nước thành viên đang phát triển để đạt được tăng trưởng kinh tế bền vững và xóa nghèo giảm nghèo và những hậu quả cho các nhóm dễ bị tổn thương, cụ thể như phụ nữ và trẻ em,

## **IV. Tài chính, công nghệ và xây dựng năng lực**

### **C. Xây dựng năng lực**

130. *Các quyết định* về hỗ trợ xây dựng năng lực đối với nước đang phát triển thành viên cần được tăng cường nhằm đẩy mạnh năng lực nội tại ở các cấp địa phương, quốc gia hay khu vực một cách phù hợp, có tính đến khía cạnh giới để góp phần đạt được sự thực hiện Công ước đầy đủ, hiệu quả và bền vững, không kể những cái khác, bằng cách:

(a) Củng cố các cơ quan liên quan tại các cấp khác nhau, bao gồm các cơ quan đầu mối, các ban và các tổ chức điều phối quốc gia.

(e) Hỗ trợ các nhu cầu xây dựng năng lực hiện có và mới có được xác định trong các lĩnh vực thích ứng và giảm nhẹ, chuyển giao và phát triển công nghệ, và tiếp cận với các nguồn tài chính.

**Phụ lục IV** (với quyết định 1/CP.16)

### **Thành phần và nhiệm vụ của Hội đồng quản trị Công nghệ**

3. Các bên được khuyến khích đề cử các chuyên gia cao cấp cho Hội đồng quản trị Công nghệ, với cơ hội đạt đạt, trong tư cách thành viên, một cân bằng hợp lý cho phát triển kỹ thuật, pháp lý, chính sách, xã hội và lĩnh vực tài chính liên quan tới sự phát triển và sự chuyển giao công nghệ để thích ứng và giảm nhẹ, có tính đến sự cần thiết đạt được cân bằng giới theo quyết định 36/ CP.7.



**Lồng ghép giới là gì?**

Lồng ghép giới là một chiến lược nhằm đưa các vấn đề quan tâm, kinh nghiệm của nam giới và phụ nữ thành một phần không thể thiếu trong việc khiêu khai, giám sát, và đánh giá chiến lược, chính sách, chương trình, dự án trong tất cả các lĩnh vực, kinh tế, chính trị, xã hội, từ đó khiến nam giới và phụ nữ đều được hưởng lợi một cách bình đẳng. Mục tiêu cơ bản của việc lồng ghép giới là tiến tới bình đẳng giới. (Tháng 7, 1997, Hội đồng Kinh tế và Xã Hội của Liên Hiệp Quốc).

Lồng ghép giới không chỉ đơn thuần là làm tăng sự tham gia của phụ nữ, mà quá trình này có nghĩa là sự thừa nhận và tích hợp kinh nghiệm, kiến thức và mối quan tâm của phụ nữ và nam giới trong quá trình ra quyết định.

Như vậy, mục tiêu cuối cùng của lồng ghép giới là để tạo ra những thay đổi tích cực trong các cấu trúc xã hội và thể chế vì một xã 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.

**Tại sao phải lồng ghép giới?**

- 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.
- 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.
- 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.
- Nâng cao vai trò, tiếng nói và vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội

## **Mục đích của lồng ghép giới trong hoạt động dự án**

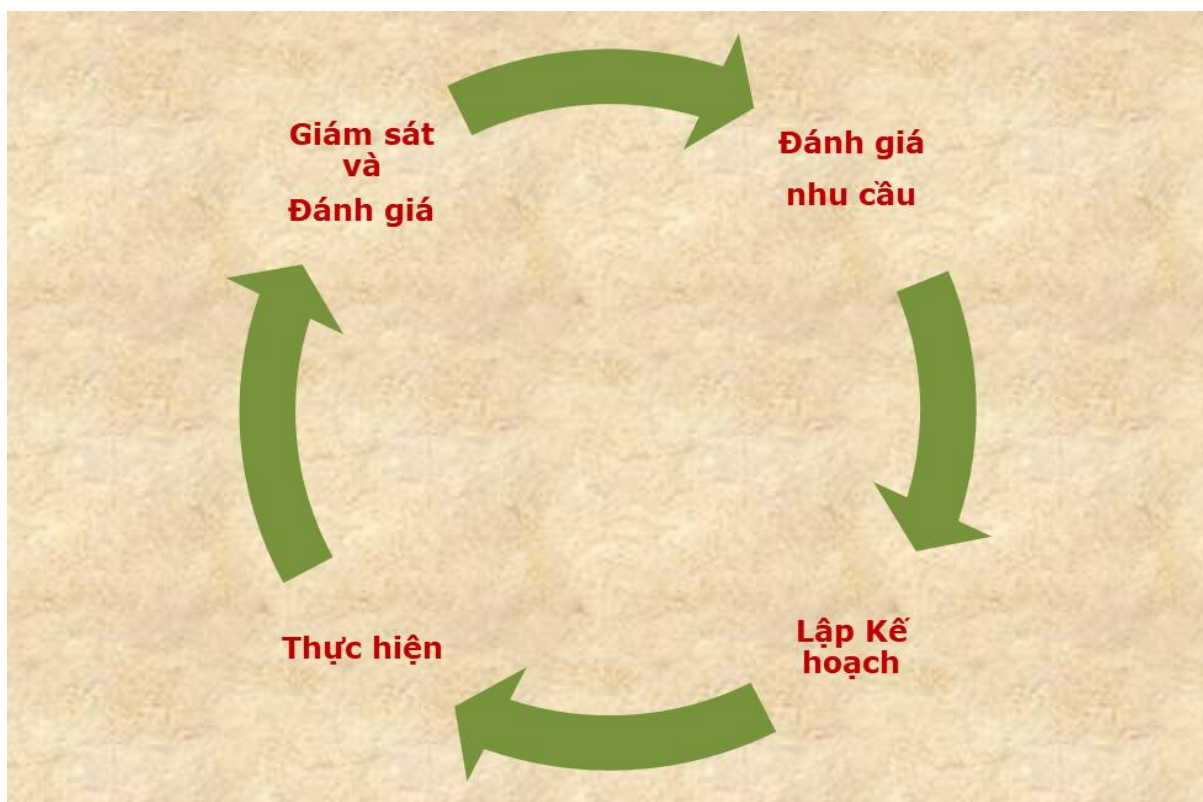
- Giảm bất bình đẳng giới
- Đảm bảo sự tác động tích cực của dự án đến đời sống của cả nam giới và phụ nữ
- Đảm bảo rằng dự án giải quyết được các vấn đề và nhu cầu khác nhau của nam giới và phụ nữ.
- Tạo điều kiện cho phụ nữ và nam giới có quyền ngang nhau trong việc tiếp cận và hưởng lợi từ dự án
- Tạo điều kiện cho sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong việc triển khai dự án và quá trình ra quyết định

## **Tại sao cần lưu ý tới vấn đề giới trong các hoạt động lâm nghiệp?**

- Ngoài việc cung cấp dịch vụ môi trường, rừng còn tạo ra sinh kế và thu nhập cho trên 1,6 tỷ người nghèo trên toàn cầu: phụ nữ chiếm trên 70% người nghèo toàn cầu.
- Vai trò, quyền hạn và trách nhiệm cũng như cách thức sử dụng rừng và kiến thức về rừng của phụ nữ và nam giới tạo ra các kinh nghiệm của hai giới theo các cách khác nhau.
- Các nhu cầu, cách sử dụng và hiểu biết khác biệt của giới đối với rừng là đầu vào đặc biệt quan trọng trong các can thiệp bằng chính sách và chương trình lâm nghiệp.
- Sự bình đẳng giới trong chính sách và thực hiện các hoạt động lâm nghiệp cần được thúc đẩy để đảm bảo hiệu quả và sự công bằng nhiều hơn.

### Chu trình dự án

Đối với bất kỳ can thiệp nào, cán bộ dự án sẽ phải đánh giá tình hình, lập kế hoạch hoạt động, thực hiện các hoạt động, theo dõi tiến độ và cuối cùng là đánh giá tác động. Chu trình dự án là một quá trình và việc tái lập kế hoạch cho các hoạt động có thể có sau đánh giá cuối cùng dự án.



Hình ảnh ở trên giúp bạn hiểu rằng chu trình dự án là quá trình liên tục vì vấn đề giới mang tính xã hội và thay đổi theo thời gian.

**Đánh giá nhu cầu:** đề cập đến công việc nhằm để hiểu biết những thách thức, nhu cầu, nguồn lực, mối quan tâm riêng biệt của cả nam và nữ.

**Lập kế hoạch:** bao gồm các hoạt động như thiết lập mục tiêu, lập ngân sách và lập xác định chỉ số cho giám sát và đánh giá dựa trên các đánh giá được xác

định. Kết quả bình đẳng giới có thể là được tích hợp vào các mục tiêu cùng với việc với phân bổ ngân sách để thực hiện các mục tiêu đó và tiến độ thực hiện phải đo đếm được bằng các chỉ số cụ thể.

**Thực hiện:** đề cập đến các kế hoạch hành động, các hoạt động, quản lý con người và các nguồn lực tài chính.

**Giám sát:** là đo lường tiến độ hướng tới đạt được một tập hợp các mục tiêu xác định. Giám sát là cần thiết để theo dõi tiến độ trong giai đoạn thực hiện bất kỳ hoạt động nào.

**Đánh giá:** đề cập đến việc đo lường các kết quả đầu ra, kết quả và tác động đạt được.

**Bảng kiểm:** bao gồm một loạt các câu hỏi được thiết kế để hỗ trợ nhân viên dự án kiểm tra dự án đề xuất hoặc một lĩnh vực can thiệp từ góc độ giới. Quá trình sử dụng dữ liệu phân tách giới tính và phân tích giới để đánh giá tác động tiềm năng đối với cả nam và nữ.

*Nguồn: Phỏng theo Vai trò giới trong các dự án phát triển (Overholt và cộng sự, 1985).*

Dưới đây là ví dụ về bảng kiểm cho lồng ghép giới. Đối với mỗi giai đoạn của dự án, một bộ câu hỏi/nhắc nhở được biên soạn để kết hợp một cách có hệ thống một lăng kính giới tính vào chu trình dự án. Những câu hỏi này có thể được điều chỉnh hoặc biên soạn lại cho phù hợp với nhu cầu cụ thể của các can thiệp khác nhau.

## BẢNG KIỂM CHO LỒNG GHÉP GIỚI

### ĐÁNH GIÁ NHU CẦU

#### Đánh giá nhu cầu của nam giới và phụ nữ:

- Có những nhu cầu và cơ hội nào để tăng năng suất lao động và/hoặc sản lượng cho nam và nữ?
- Những nhu cầu và cơ hội để tăng khả năng tiếp cận và kiểm soát tài nguyên của nam giới và phụ nữ?
- Những nhu cầu và cơ hội để tăng khả năng tiếp cận và kiểm soát lợi ích của nam giới và phụ nữ?

- Các nhu cầu và cơ hội này liên quan như thế nào đến tổng thể và nhu cầu và cơ hội phát triển của các ngành khác của đất nước?
- Nam giới và phụ nữ có được tư vấn trực tiếp trong việc xác định các nhu cầu và cơ hội đó không?

## **LẬP KẾ HOẠCH**

### **Xác định mục tiêu chung của dự án:**

- Các mục tiêu của dự án có liên quan rõ ràng đến nhu cầu của nam giới và phụ nữ không?
- Những mục tiêu này có phản ánh đầy đủ nhu cầu của phụ nữ không?
- Có tất cả các bên liên quan tham gia vào việc thiết lập các mục tiêu đó không?

### **Xác định các ảnh hưởng tiêu cực có thể**

- Dự án có làm giảm khả năng tiếp cận hoặc kiểm soát nguồn lực và lợi ích của nam giới và phụ nữ không?
- Dự án có thể ảnh hưởng bất lợi đến tình huống của nam giới và phụ nữ theo cách khác không?
- Tác động đối với nam /nữ trong ngắn hạn và dài hạn là gì?

### **Ảnh hưởng của dự án đến hoạt động của nam giới và phụ nữ**

- Dự án có ảnh hưởng không tới những hoạt động nào, gồm sản xuất, tái sản xuất, cộng đồng?
- Nếu dự án được lên kế hoạch thay đổi hiệu quả làm việc của nam giới/phụ nữ trong các hoạt động đó, gồm chế độ thù lao, công nghệ, phương thức hoạt động v.v thì hiệu ứng tích cực hoặc tiêu cực có thể xảy ra nam giới/phụ nữ là gì?
- Nếu dự án không tạo ra sự thay đổi, sẽ có những cơ hội nào để tăng vai trò của phụ nữ trong quá trình phát triển bị bỏ lỡ?
- Thiết kế dự án có thể được điều chỉnh như thế nào để tăng ảnh hưởng tích cực và giảm và / hoặc loại bỏ ảnh hưởng tiêu cực?

## **Ảnh hưởng của dự án đối với việc "tiếp cận và kiểm soát" của nam giới và phụ nữ**

- Mỗi hợp phần của dự án sẽ ảnh hưởng đến việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực và lợi ích xuất phát từ việc sản xuất hàng hóa và dịch vụ của nam giới và phụ nữ như thế nào?
- Mỗi hợp phần của dự án sẽ ảnh hưởng đến việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực và lợi ích xuất phát từ việc tái sản xuất và duy trì nguồn lực con người của nam giới và phụ nữ như thế nào?
- Mỗi hợp phần của dự án sẽ ảnh hưởng đến việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực và lợi ích xuất phát từ các hoạt động cộng đồng của nam giới và phụ nữ như thế nào?
- Các nguồn lực nào đã và đang được sử dụng?
- Thiết kế dự án có thể được điều chỉnh như thế nào để thúc đẩy việc phát hiện thêm các hạn chế và cải tiến có thể?
- Dự án có thể làm tăng khả năng tiếp cận và kiểm soát tài nguyên và lợi ích của phụ nữ như thế nào?

## **THỰC HIỆN**

### **Nhân viên**

- Các nhân viên của dự án có nhận thức và nhạy cảm với các vấn đề về giới không?
- Có nhân viên nhạy cảm về giới được giao nhiệm vụ giao hàng hóa hoặc dịch vụ cho người thụ hưởng là phụ nữ không?
- Các nhân viên của dự án có các kỹ năng cần thiết để cung cấp bất kỳ đầu vào đặc biệt nào được nam giới hay phụ nữ yêu cầu?
- Những kỹ thuật đào tạo nào sẽ được sử dụng để phát triển hệ thống phân phối? Giới có được lồng ghép không trong những kỹ thuật đào tạo đó?
- Có cơ hội phù hợp và quy trình công bằng cho cả nam và nữ tham gia vào các vị trí quản lý dự án?

### **Cơ cấu tổ chức**

- Cơ cấu tổ chức có tăng cường khả năng tiếp cận nguồn lực của nam giới

và phụ nữ không?

- Tổ chức có đủ quyền lực để có được các nguồn lực cần thiết cho nam giới và nữ?
- Tổ chức có năng lực thể chế để hỗ trợ và bảo vệ đàn ông và phụ nữ trong giai đoạn chuyển đổi?

### **Hoạt động và hậu cần**

- Các kênh phân phối của tổ chức có thể tiếp cận được cả nam và nữ liên quan tới nhân sự, địa điểm và thời gian?
- Các quy trình kiểm soát để đảm bảo việc phân phối hàng hóa và dịch vụ đáng tin cậy cho cả nam giới và phụ nữ hưởng lợi?
- Có cơ chế để đảm bảo rằng các nguồn lực hoặc lợi ích không chỉ được kiểm soát bởi nam giới hoặc phụ nữ?

### **Tài chính hoặc ngân sách giới**

- Các cơ chế tài chính để đảm bảo việc thực hiện lồng ghép giới trong hoạt động như đã nêu trong quy hoạch?
- Tài chính có đủ cho các nhiệm vụ được đề xuất không? Quyền truy cập ưu tiên đối với tài nguyên cho nhân viên nam hoặc phụ nữ có bị lãng tránh?
- Có thể theo dõi các quỹ đóng góp vào kết quả bình đẳng giới một cách công bằng và chính xác?

### **Quản trị**

- Can thiệp có hệ thống thông tin quản lý cho phép nhân viên dự án phát hiện tác động của hoạt động đối với cả nam và nữ?
- Tổ chức có đủ linh hoạt để thích ứng với cấu trúc và hoạt động của mình để đáp ứng các tình huống thay đổi của nam và nữ theo phân tích giới?

## **GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

### **Yêu cầu dữ liệu**

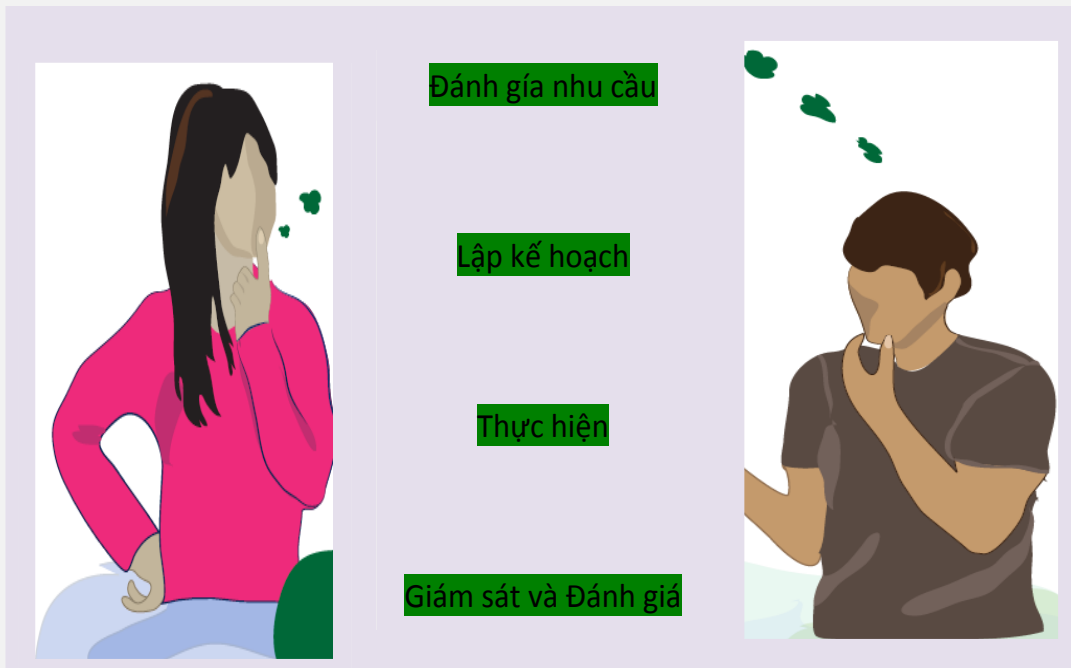
- Hệ thống giám sát và đánh giá của dự án có đo lường rõ ràng tác động

của dự án đối với cả nam và nữ không?

- Hệ thống giám sát và đánh giá thu thập dữ liệu để cập nhật phân tích giới thực hiện trong giai đoạn đánh giá?
- Cả nam và nữ có tham gia thiết kế các yêu cầu về dữ liệu không?

### Thu thập và phân tích dữ liệu

- Dữ liệu được thu thập với tần suất đủ để thực hiện các điều chỉnh cần thiết trong dự án?
- Dữ liệu có được cung cấp cho nhân viên và người thụ hưởng dự án dưới dạng dễ hiểu và kịp thời để điều chỉnh dự án?
- Cả nam và nữ đều tham gia vào việc thu thập và phân tích dữ liệu?
- Dữ liệu có được phân tích để xây dựng các hướng dẫn về thiết kế và điều chỉnh các dự án hiện tại và tương lai không?





## TÌM HIỂU SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG LÂM NGHIỆP VIỆT NAM

*(Bản tin chính sách của RECOFTC)*

Bình đẳng giới là một ưu tiên của chính phủ Việt Nam khi tham gia ký kết Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ (CEDAW), Tuyên bố của Liên Hợp Quốc về quyền của người bản địa (UNDRIP), Tuyên bố và cương lĩnh hành động Bắc Kinh. Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020) và Chương trình hành động Quốc gia về bình đẳng giới (2011-2015) đưa ra khung thực hiện cho việc thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN-REDD 2013; Thoa 2013). Ngoài ra, Luật Bình đẳng giới năm 2006 bảo đảm quyền bình đẳng cho phụ nữ và nam giới và yêu cầu từng Bộ ngành áp dụng các chiến lược có trách nhiệm về giới. Phụ nữ chiếm 58% lực lượng lao động trong nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp, và cung cấp hơn 60% của các sản phẩm nông nghiệp. Họ đóng vai trò quan trọng trong tất cả các hoạt động nông nghiệp và lâm nghiệp tại nông thôn, bao gồm cả quản lý và sử dụng tài nguyên thiên nhiên cũng như việc thực hành kiến thức bản địa về quản lý và bảo vệ rừng và tài nguyên rừng (ICARD 2012).

Bất bình đẳng giới trong các hoạt động lâm nghiệp khác nhau là điều rõ ràng. Phụ nữ tham gia sâu vào các hoạt động như chăm sóc vườn ươm, chuẩn bị cây giống và thu hoạch lâm sản ngoài gỗ (LSNG), trong khi các hoạt động như tỉa thưa và tỉa cành, phục hồi và làm giàu rừng được thực hiện bởi cả nam giới và phụ nữ (Bảng 1). Nhìn chung, vai trò của phụ nữ trong lâm nghiệp được liên hệ để thực hiện nhu cầu sinh kế cho dược liệu, chất đốt, thức ăn tự nhiên và thức ăn gia súc, trong khi nam giới tham gia nhiều hơn vào việc khai thác gỗ và lâm sản cho các mục đích thương mại (UN-REDD 2013).

Mặc dù đã có nhiều phụ nữ làm việc trong ngành lâm nghiệp, nhưng sự bất bình đẳng về giới trong lâm nghiệp Việt Nam phần lớn là do các chuẩn mực văn hóa rằng lâm nghiệp là công việc chính của nam giới và công việc thứ cấp của phụ nữ.

Vì các chuẩn mực văn hóa trên, phụ nữ có ít cơ hội hơn trong các chương trình lập kế hoạch lâm nghiệp và phát triển năng lực kỹ thuật và kinh doanh. Do đó, sự tham gia của phụ nữ trong việc ra quyết định và đại diện trong vị trí lãnh đạo ở cả cấp quốc gia và địa phương là thấp. Ví dụ, ở cấp quốc gia, chỉ có 5,7% phụ nữ có vai trò lãnh đạo trong ngành lâm nghiệp, các viện nghiên cứu, các

tập đoàn và các cơ quan đào tạo, trong khi đó ở cấp địa phương mà tỷ lệ phụ nữ ít hơn 5% các vị trí như vậy. Tương tự như vậy, lao động nữ chưa qua đào tạo chiếm khoảng 90% của lực lượng lao động trong khu vực nông thôn (Thoa 2013; ICARD 2012). Việc thiếu các dữ liệu giới phân tách trong lĩnh vực lâm nghiệp đã hạn chế kiến thức và bằng chứng sẵn có về sự tham gia đáng kể của phụ nữ cho sự đóng góp vào quản lý rừng bền vững ở Việt Nam.

Tài liệu này sẽ thảo luận về quan điểm giới đang được lồng ghép trong chính sách lâm nghiệp của Việt Nam trên khía cạnh sự đại diện, tham gia, tiếp cận và ra quyết định của phụ nữ trong việc sử dụng và quản lý rừng như thế nào. Tài liệu cũng làm rõ những thách thức chính và đưa ra các khuyến nghị để thúc đẩy hơn nữa việc lồng ghép giới trong ngành lâm nghiệp Việt Nam.

**Bảng 1: Phân chia lao động theo hoạt động lâm nghiệp**

<b>Hoạt động</b>	<b>Chủ yếu bởi nam giới</b>	<b>Chủ yếu bởi nữ giới</b>	<b>Cả hai</b>
Bảo vệ rừng	X		
Chăm sóc vườn ươm		X	
Chuẩn bị cây giống		X	
Trồng rừng			X
Tỉa thưa và tỉa cành			X
Phục hồi rừng			X
Làm giàu rừng (trồng)			X
Khai thác gỗ và vận chuyển	X		
Thu lượm gỗ và LSNG		X	
Sản xuất nông nghiệp			X
Chăn nuôi			X

(Nguồn: Thoa 2013)

## **Mối quan tâm về giới trong chính sách lâm nghiệp**

Luật Bình đẳng giới (2006), Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới (2011-2020) và Chương trình hành động quốc gia về Bình đẳng giới (2011-2015), trong số các công cụ chính sách và chiến lược khác, đã thiết lập một khuôn khổ pháp lý nhằm hỗ trợ bình đẳng giới trong lâm nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khoảng cách và cần phải được xem xét trong chính sách phát triển hoặc sửa đổi để tăng cường bình đẳng giới trong các hoạt động lâm nghiệp.

Luật Bảo vệ và Phát triển rừng (2004) đã đưa ra quyền sử dụng đất bình đẳng cho nam giới và nữ giới, tuy nhiên đất rừng thường không được phân định rõ ràng; trong bối cảnh này, điều quan trọng là phải chú ý rằng bảo đảm chứng nhận và quyền tiếp cận là điều rất quan trọng đối với phụ nữ cho việc chủ động sử dụng và quản lý tài nguyên rừng. Mặc dù giấy chứng nhận quyền sử dụng đất (GCNQSDĐ) có tên cả vợ và chồng, phụ nữ vẫn phải đối mặt với nhiều trở ngại trong việc tiếp cận quyền đất đai của họ. Ví dụ, nếu người đồng sở hữu GCNQSDĐ là nam đã di cư, phụ nữ không thể sử dụng GCNQSDĐ như tài sản thế chấp chứng thực cho tín dụng bởi vì cần có sự xác thực từ các đồng chủ sở hữu.

Chiến lược lâm nghiệp quốc gia (2006-2020) đã đưa ra một nền tảng đầy hứa hẹn cho việc lồng ghép giới khi mà các nhu cầu phát triển năng lực của cán bộ lâm nghiệp về các vấn đề giới tính được thừa nhận; Chiến lược này cũng công nhận sự cần thiết phải đầu tư nhiều hơn trong việc thúc đẩy một đơn vị đầu mối chuyên trách về giới để thể chế hóa việc lồng ghép giới, bao gồm nghiên cứu và giám sát tính nhạy cảm của giới. Tuy nhiên, việc thiếu năng lực thể chế, bao gồm cả con người và nguồn lực tài chính, cũng như mâu thuẫn trong quy trình thủ tục và thực hành đã cản trở các phương pháp tiếp cận. Ví dụ, năng lực cho các hoạt động liên quan đến giới trong các đơn vị chức năng và quản lý của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Bộ NN & PTNT) bị giới hạn trong một vài thành viên của Ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (BVSTBPN) là những người được đào tạo về phân tích giới.

Các cơ quan như Sở Nông nghiệp Quốc gia và Trung tâm Khuyến nông, phối hợp với Bộ NN & PTNT và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xác định và thúc đẩy phụ nữ ứng cử trong lĩnh vực lâm nghiệp, được hướng dẫn bởi chính sách về chỉ tiêu số lượng lãnh đạo nữ của chính phủ. Các cơ quan này có thể là phương tiện trong việc tăng cường các kỹ năng và khả năng của phụ nữ ở các

cấp khác nhau giúp họ có thể nắm giữ vai trò lãnh đạo và tham gia trực tiếp vào việc lập kế hoạch liên quan đến rừng và ra quyết định. Tuy nhiên, cần có nhiều nỗ lực hơn nữa trong việc giải quyết những thách thức về lồng ghép giới của chính sách và thực tiễn rừng của Việt Nam.

- Quyền đất đai của phụ nữ không nên gắn liền với quyền của nam giới trong thành viên gia đình vì các vấn đề sở hữu đất và cây được gắn kết nội tại với nhau và là điều rất quan trọng để bảo vệ quyền của phụ nữ như những cá nhân riêng lẻ.
- Phụ nữ đã tự hạn chế sự tham gia và tiếp cận với việc ra quyết định và các vị trí lãnh đạo, phát triển việc làm, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, chăm sóc sức khỏe và các cơ hội khác. Hiện không có đơn vị đầu mối chuyên trách về giới trong TCLN Việt Nam.
- Số liệu không đủ về phân tách giới do bị hạn chế bởi năng lực kỹ thuật về phân tích giới và lồng ghép giới ở các cán bộ lâm nghiệp làm hạn chế thông tin hoạch định chính sách

### Mục tiêu nhạy cảm về giới

Khi lập kế hoạch cho một hoạt động lâm nghiệp, các mục tiêu cần phải kết hợp xem xét giới để đề cập các điều kiện khác nhau của nam giới và phụ nữ và lợi ích công bằng cho cả hai nhóm.

Dưới đây là một số ví dụ về mục tiêu và chỉ số trong Các mục tiêu phát triển bền vững (SDG)<sup>4</sup> nhạy cảm về giới:

#### Ví dụ 1

*Thừa nhận vai trò giới thông thường bị bỏ qua trong các dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo hộ*

“Nhận biết và coi trọng **việc chăm sóc không được trả công và việc nhà** thông qua việc cung cấp các dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội và thúc đẩy **chia sẻ trách nhiệm trong hộ gia đình và gia đình** phù hợp với quốc gia”

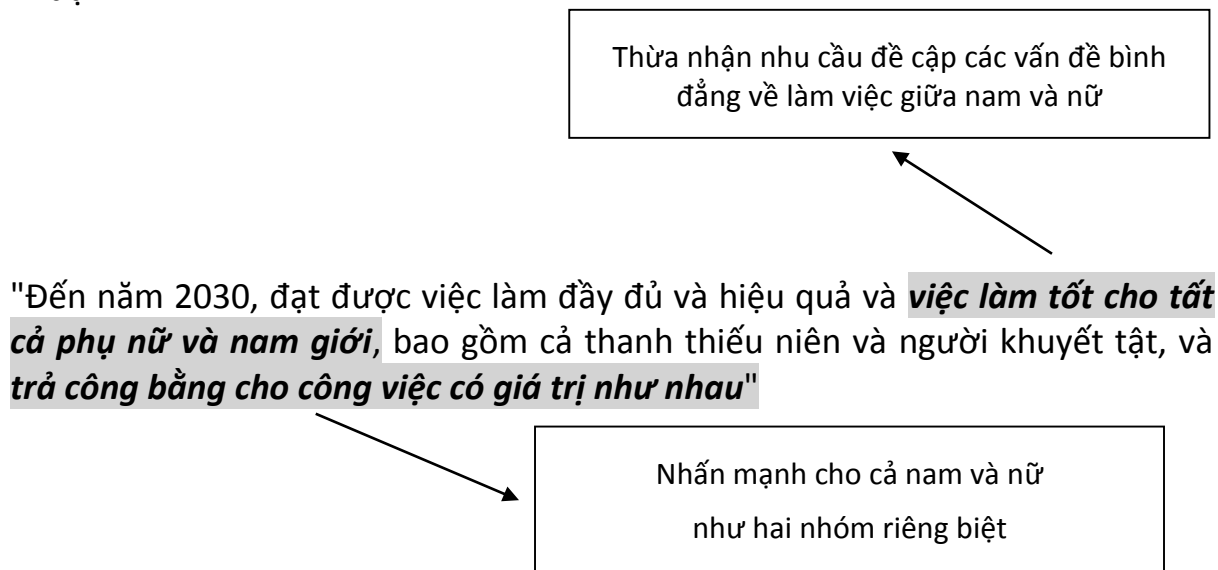
*Tránh gánh nặng công việc cho cả nam và nữ*

Ví dụ 1 là một trong những mục tiêu của SDG 5: Đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái.

---

<sup>4</sup> SDG là một tập hợp các chỉ tiêu liên quan đến tương lai phát triển quốc tế. Liên Hiệp Quốc đã đề ra các mục tiêu này và xúc tiến với tên gọi Các Mục tiêu Toàn cầu về Phát triển Bền vững, để thay cho Các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ đã hết hạn vào cuối năm 2015. Họ sẽ thực hiện Các Mục tiêu Phát triển Bền vững này từ năm 2015 đến năm 2030. Có 17 mục tiêu và 169 chỉ tiêu cụ thể.

## Ví dụ 2



Ví dụ 2 là một trong những mục tiêu của SDG 8: Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, hòa nhập và bền vững, việc làm đầy đủ và hiệu quả và làm việc cho tất cả mọi người.

## Chỉ số nhạy cảm về giới

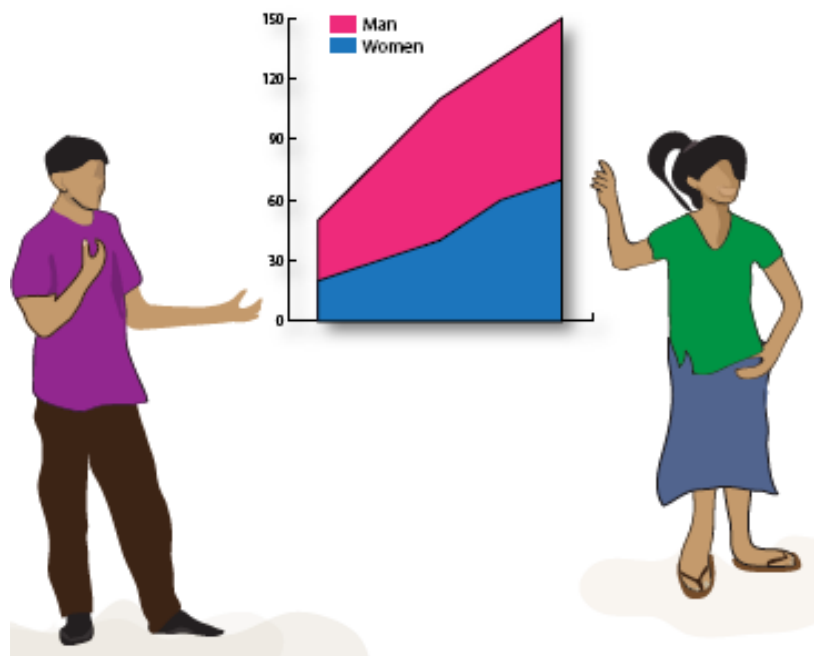
Sự thành công của các mục tiêu được xác định bằng các bộ đo được gọi là các chỉ số.

Các chỉ số là các tiêu chí hoặc các số đo về những thay đổi có thể đánh giá. Chúng có thể là sự kiện, con số, ý kiến hoặc quan niệm được sử dụng để biểu thị những thay đổi trong điều kiện cụ thể hoặc tiến triển theo các mục tiêu cụ thể (CIDA, 1997).

Nếu một chương trình hoặc chính sách nhằm mục đích mang lại lợi ích cho cả nam giới và phụ nữ, việc cân nhắc về giới nên được áp dụng khi các chỉ số được xây dựng. Điều này không có nghĩa là luôn phải có các chỉ số riêng biệt về giới; điều quan trọng là các khía cạnh về giới được xem xét khi phát triển các chỉ số. Một chỉ số nhạy cảm giới tính kết hợp các khía cạnh giới trong đo đếm sự thay đổi của nó; ví dụ, phân bổ các hoạt động/nhiệm vụ giữa nam và nữ hoặc tiếp cận, kiểm soát và hưởng lợi từ các nguồn lực của họ.

Sử dụng lăng kính giới tính giúp xác định những thay đổi chỉ số nào cần nắm bắt. Một số thay đổi sẽ được định lượng, chẳng hạn như dữ liệu thống kê phân tách theo giới tính cung cấp các biện pháp riêng biệt cho nam và nữ. Các chỉ số cũng có thể nắm bắt những thay đổi về chất lượng - ví dụ như mức độ trao quyền của phụ nữ hoặc thay đổi quan điểm và thái độ đối với vai trò giới theo thời gian. Những thay đổi mà các chỉ số sẽ nắm bắt sẽ phụ thuộc vào ngữ cảnh và chương trình hoặc chính sách cụ thể đang được xem xét.

Bảng dưới đây cho biết một số cân nhắc về các chỉ số nhạy cảm về giới. Bảng này cũng mô tả các mẹo để phát triển các chỉ số nhạy cảm về giới, và nó có thể hướng dẫn sự phát triển và cải thiện các chỉ số cho một bối cảnh cụ thể.



### **Tìm cách so sánh sự khác biệt theo thời gian**

Phần lớn những gì chúng ta muốn tìm hiểu là cách sinh kế của con người thay đổi khi thế giới xung quanh họ thay đổi. Ví dụ, trong nghiên cứu lâm nghiệp, chúng ta muốn hiểu cách rừng thay đổi cuộc sống của con người và cách mọi người có thể thay đổi rừng. Để hiểu được những động lực này, điều quan trọng là thiết lập hiện trạng khi bắt đầu một dự án nghiên cứu và đo lường các thay đổi theo thời gian. Do đó, điều cần thiết là thu thập dữ liệu cụ thể về nam và nữ khi khởi đầu một dự án để đo lường sự khác biệt dự án mang lại. Ví dụ, thu thập thông tin cơ bản về những sản phẩm nam giới và phụ nữ sử dụng trước

khi thiết lập các quy tắc mới sẽ cho phép một nhà nghiên cứu đo lường liệu những thay đổi đã diễn ra sau khi các ban lãnh đạo mới và quy tắc đã được thiết lập.

### **Kiểm tra các giả định của bạn**

Hãy tự hỏi liệu các chỉ số bạn đã xác định sẽ giúp bạn hiểu được những tác động khác nhau của các hoạt động đối với nam giới so với phụ nữ hay không. Nếu không, hãy tìm một chỉ số thay thế hoặc bổ sung có thể giúp bạn nhận biết tốt hơn. Ví dụ, bạn có thể tự hỏi: Liệu gia tăng thu nhập hộ gia đình có mang lại lợi ích cho tất cả các thành viên của hộ gia đình không? Trong trường hợp này, bạn cũng có thể xem xét việc đo lường mức tăng thu nhập dưới sự kiểm soát của phụ nữ.

### **Vượt ra ngoài việc đo lường sự tham gia của nam giới và phụ nữ**

Nhiều chỉ số nhạy cảm về giới chỉ đơn giản phân tách số hoặc tỷ lệ phần trăm theo giới tính của các cá nhân. Mặc dù các chỉ số này giúp thu thập dữ liệu về sự tham gia của nam giới và phụ nữ trong các hoạt động, điều quan trọng là phải sử dụng các chỉ số cho thấy nam giới và phụ nữ được hưởng lợi như thế nào từ các hoạt động của dự án. Những câu hỏi sau đây rất quan trọng: Phụ nữ sử dụng các công nghệ mới ở mức độ nào? Thời gian phụ nữ dành cho việc thu gom củi hoặc LSNQ có tăng lên sau khi các quy định mới về tiếp cận rừng được ban hành hay không?

### **Bao hàm cả chất lượng và số lượng**

Việc thu thập chất lượng tham gia của nam giới và phụ nữ có thể dao động từ việc đo lường sự hài lòng của họ với các chính sách và cấu trúc quản trị mới để đo lường những thay đổi trong hành vi của họ. Nếu nghiên cứu của bạn tập trung vào các ban quản lý rừng, hãy đo số lần phụ nữ tình nguyện nói hoặc số câu hỏi mà phụ nữ yêu cầu trong các cuộc họp nhóm.

### **Ví dụ về các chỉ số:**

- Tỷ lệ thu nhập hộ gia đình hàng năm (hoặc tiêu thụ) thu được từ nông lâm kết hợp hoặc hoạt động lâm nghiệp (phân tách theo giới tính của chủ hộ);
- Số lượng (và/hoặc thay đổi theo tỷ lệ phần trăm của) nam và nữ tích cực tham gia vào ban quản lý tài nguyên thiên nhiên;



- Thay đổi nhận thức của nam giới và phụ nữ về tầm quan trọng của quản lý và bảo vệ rừng đo được trước và sau khi hoạt động được thực hiện;
- Số lượng (và/hoặc thay đổi theo tỷ lệ phần trăm ) của cán bộ cộng đồng, cán bộ khuyến lâm nam và nữ;
- Mức độ hài lòng của phụ nữ và nam giới với việc tiếp cận và chất lượng của dịch vụ khuyến lâm và đào tạo;
- Sự hài lòng của nam và nữ với những thay đổi trong việc tiếp cận rừng và giải quyết tranh chấp tài nguyên;
- Những thay đổi về thời gian dành để kiểm củi hàng ngày trước và sau các hoạt động được thực hiện;
- Số lượng nam giới và phụ nữ hưởng lợi từ các cơ hội việc làm nhờ các sáng kiến quản lý tài nguyên thiên nhiên;
- Thay đổi quyền tiếp cận của phụ nữ và nam giới đối với tài nguyên rừng của chung (gỗ và phi gỗ).

**THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP TRONG THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI**

Những trở ngại cho việc thiết lập và thực hiện, giám sát và đánh giá một kế hoạch bình đẳng giới là thường xuyên gặp phải. Các trở ngại đó có thể là nguyên nhân dẫn đến thiếu động lực thay đổi tình hình hiện tại. Chúng có thể là các hình thức kháng cự hoặc các rào cản về thể chế và/hoặc hành chính cần được giải quyết. Điều quan trọng là phải ý thức rõ ràng rằng công việc bình đẳng giới thường không nhanh chóng. Nói cách khác, kết quả cụ thể và thành tựu có thể xuất hiện chậm trong nhiều năm. Dưới đây là một số trở ngại thường gặp liên quan đến thực hiện bình đẳng giới và gợi ý về giải pháp vượt qua những thách thức này.

**Sự kháng cự:**

Kháng cự có thể có ở cấp độ cá nhân hoặc của tổ chức, và có thể có nhiều hình thức bao gồm kháng cự rõ ràng và kháng cự ngầm. Vượt qua kháng cự có thể là một thách thức lớn. Các bên cần phải được kích hoạt để nhận ra giá trị của bình đẳng giới, và điều này có thể liên quan đến việc nâng cao năng lực hoặc phân bổ thời gian cụ thể cho họ trong công việc. Cam kết từ các cấp chính quyền, cấp quản lý cao nhất là cần thiết để đảm bảo tiến bộ về bình đẳng giới. Xác định các vấn đề có sự tham gia để tìm ra các giải pháp gắn kết trách nhiệm của nhiều bên là cần thiết.

**Thiếu hiểu biết về bình đẳng giới:**

Có thể tồn tại sự thiếu hiểu biết cơ bản về bình đẳng giới trong một tổ chức, một cộng đồng, một xã hội. Điều này có thể dẫn đến thiếu sự tham gia, giảm thiểu tầm quan trọng giới, xem bình đẳng giới là “vấn đề của người phụ nữ”. Để giải quyết vấn đề này, điều quan trọng là phải nâng cao nhận thức cho các bên để họ ý thức rõ ràng bình đẳng giới liên quan đến tất cả các bên chứ không

chỉ là vấn đề của một bên nào đó. Lập một kế hoạch hành động về bình đẳng giới được hỗ trợ đầy đủ và công khai bởi các nhà quản lý và các cấp lãnh đạo sẽ giúp đưa ra một tầm nhìn bình đẳng giới. Đào tạo, nâng cao nhận thức cơ bản cho tất cả các nhân viên trong một tổ chức về bình đẳng giới có thể là bắt buộc.

### **Quan niệm rằng các biện pháp bình đẳng giới là không cần thiết:**

Ở một số nơi, một số lĩnh vực, hoặc một số quốc gia có thể có tồn tại quan niệm rằng không cần các biện pháp bình đẳng giới hoặc các kế hoạch bình đẳng giới. Điều này có thể là do phụ nữ ở đó đã được đại diện tốt trong một số ngành, lĩnh vực hoặc do việc bình đẳng giới đã từng được làm tốt. Tuy nhiên, trong trường hợp này, điều quan trọng là phải làm rõ rằng bình đẳng giới cần được tiếp tục và duy trì chứ không phải là hoạt động “một lần” là xong. Điều này là để các lợi ích trước đạt được sẽ mang tính bền vững và có thể thích nghi với những thay đổi bên trong và bên ngoài tổ chức. Cũng cần nhấn mạnh rằng công việc về bình đẳng giới sẽ mang lại lợi ích cho tất cả mọi người chứ không phải chỉ là phụ nữ.

### **Thiếu nguồn lực con người và tài chính:**

Thiếu nguồn lực, kể cả con người và tài chính để phát triển, thực hiện và giám sát các kế hoạch bình đẳng giới là một trở ngại phổ biến. Trong hầu hết các trường hợp, phải có sự cam kết mạnh mẽ của các bên để đẩy nhanh sự thay đổi, hỗ trợ các sáng kiến và các hành động.

### **Thiếu thể chế hoặc thẩm quyền:**

Những người tham gia vào việc phát triển và triển khai bình đẳng giới có thể không có quyền hạn hoặc quyền ra quyết định để thúc đẩy sự thay đổi trong một tổ chức. Điều này có thể dẫn đến khó khăn trong việc đạt được mục tiêu và kết quả. Trở ngại này thường chỉ có thể được giải quyết bằng sự tham gia đầy đủ, cam kết và hỗ trợ liên tục từ các cấp dựa trên một thể chế rõ ràng và mang tính hỗ trợ mạnh mẽ đối với tiến trình thực hiện bình đẳng giới.

### **Thiếu dữ liệu và thống kê có liên quan:**

Thiếu, hoặc không tiếp cận được dữ liệu phân tách giới tính là một thách thức vì cần phải có những con số này để xây dựng dữ liệu cơ sở và đánh giá ban đầu để xây dựng một kế hoạch can thiệp. Thu thập số liệu thống kê cũng cần thiết để so sánh các sự kiện và cập nhật số liệu thực tế. Các chính sách bảo vệ thông tin trong một số trường hợp có thể hạn chế việc thu thập dữ liệu phân tách theo giới tính. Thời gian và chi phí cho việc thu thập và phân tích dữ liệu cũng cần phải được dự toán. Lưu trữ và chia sẻ dữ liệu phù hợp với các yêu cầu, chính sách về giới cũng rất quan trọng.

### **Thiếu sự tham gia của các đồng minh và/hoặc các bên chủ chốt:**

Việc xác định bên nào cần được truyền đạt và/hoặc tham gia vào các giai đoạn xây dựng và triển khai kế hoạch bình đẳng giới là rất quan trọng. Nó giúp đảm bảo sự hỗ trợ trong hiện tại và tương lai đối với bình đẳng giới trong một tổ chức, cộng đồng. Điều này giúp giảm các trở ngại tiềm ẩn trong tương lai có thể cản trở tiến độ thực hiện bình đẳng giới. Các bên cũng có thể là nguồn chính cung cấp dữ liệu thống kê và thông tin cần thiết để thiết lập các số liệu cơ sở, xu hướng và tiến trình giám sát thực hiện bình đẳng giới. Do đó, điều quan trọng là phải lôi kéo được sự tham gia của các đồng minh và/hoặc các bên chủ chốt vào mọi giai đoạn trong tiến trình này.

## **ĐÁNH GIÁ QUA LĂNG KÍNH GIỚI**

Phân tích về giới đang ngày càng được áp dụng nhiều hơn và được xem là quan trọng trong phát triển chính sách và các chương trình lâm nghiệp. Trước bất kỳ một can thiệp lâm nghiệp nào, điều quan trọng là xác định vai trò giới trong một bối cảnh nhất định cũng như ý nghĩa của những vai trò đó trong việc tiếp cận, kiểm soát và hưởng lợi từ các nguồn lực.

Lồng ghép phân tích giới vào giai đoạn đánh giá nhu cầu giúp xác định các lợi ích và nhu cầu cụ thể của nam giới và phụ nữ. Thông tin cụ thể có được từ phân tích về giới giúp xác định mục tiêu, lập kế hoạch can thiệp và các hoạt động, cũng như cải thiện hiệu quả của dự án (DFID, 2002). Các phân tích giúp kích hoạt các thảo luận quan trọng và đánh giá nhu cầu khi xem xét các lựa chọn chính sách và can thiệp, xây dựng mục tiêu và chiến lược, và giám sát và đánh giá tiến độ (UNDP, 2007 như được trích dẫn trong UNDP, 2009).

Khung phân tích Harvard hướng dẫn các học viên cân nhắc các khía cạnh khác nhau cho giai đoạn đánh giá. Các khía cạnh chính cần xem xét khi tiến hành đánh giá là: các hoạt động do nam và nữ thực hiện; tiếp cận, kiểm soát và hưởng lợi từ các nguồn lực; các yếu tố ảnh hưởng đến các hoạt động và các vấn đề về “tiếp cận và kiểm soát”.

Dưới đây là một số câu hỏi mà bạn có thể cân nhắc trong giai đoạn đánh giá nhu cầu. Đây là những gợi ý chung có thể được sử dụng như những điểm khởi đầu để điều chỉnh đánh giá cho bối cảnh cụ thể của bạn.

### **Hồ sơ hoạt động**

- Nam giới thực hiện công việc tái sản xuất nào?

- Nữ giới thực hiện công việc tái sản xuất nào?
- Nam giới thực hiện các hoạt động sản xuất nào?
- Nữ giới thực hiện các hoạt động sản xuất nào?
- Nam giới thực hiện các công việc cộng đồng nào?
- Nữ giới thực hiện các công việc cộng đồng nào?
- Có phân phối công bằng giữa nam và nữ không? Nếu vậy, tại sao?

**Tiếp cận và kiểm soát tài nguyên (đất đai, thiết bị, lao động, tiền mặt, đào tạo, v.v.)**

- Nam giới sử dụng những nguồn lực nào để thực hiện nhiệm vụ của mình?
- Phụ nữ sử dụng những nguồn lực nào để thực hiện nhiệm vụ của mình?
- Nam giới và phụ nữ có tiếp cận tài nguyên khác nhau không?
- Có sự khác biệt nào giữa những người đàn ông trong việc tiếp cận tài nguyên không? Có bất kỳ sự khác biệt nào giữa những người phụ nữ trong tiếp cận nguồn lực?
- Nam giới kiểm soát những tài nguyên nào?
- Phụ nữ kiểm soát những nguồn lực nào?
- Có sự khác biệt nào giữa nam và nữ trong việc kiểm soát tài nguyên không?
- Có sự khác biệt nào giữa những người đàn ông trong việc kiểm soát tài nguyên không? Có bất kỳ sự khác biệt nào trong số phụ nữ kiểm soát tài nguyên?
- Những lợi ích nào mà nam giới nhận được từ các nguồn lực gia đình?
- Phụ nữ nhận được lợi ích gì từ các nguồn lực gia đình?
- Ai có quyền kiểm soát lợi ích? Như thế nào? Tại sao?

## Các yếu tố ảnh hưởng

- Vì sao đàn ông và phụ nữ có những nguồn lực hiện có?
- Đây có phải là nhờ vào bối cảnh pháp lý không?
- Đây có phải là nhờ vào các tiêu chuẩn mực văn hóa không?
- Đây có phải là nhờ vào các lý do khác không? Đó là các lý do nào?

