



Spotlight Initiative
To eliminate violence
against women and girls



TÓM TẮT KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Lồng ghép các vấn đề giới và phụ nữ di cư vào Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp (GDNN) của Việt Nam giai đoạn 2021-2030

MỤC LỤC

01	Bối cảnh	03
02	Tổng quan một số vấn đề chính tại Việt Nam	
	Tổng quan	04
	Thách thức	08
03	Khuyến nghị chính sách	
	Quản trị GDNN theo hướng nhạy cảm giới	09
	Tăng cường các dịch vụ GDNN nhạy cảm giới	10
04	Đề xuất cụ thể cho văn bản dự thảo Chiến lược GDNN	11
05	Đề xuất cụ thể trong theo dõi đánh giá việc triển khai	15

VIẾT TẮT

ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế	SAF	Di cư An toàn và Bình đẳng
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp	LHQ	Liên Hợp Quốc
SDGs	Mục tiêu phát triển bền vững	ADB	Ngân hàng Phát triển Châu Á
LĐTBXH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	M&E	Giám sát và Đánh giá
CEDAW	Công ước Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ	DVET	Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp

Nguồn ảnh: UN Việt Nam/Aidan Dockery



1. BỐI CẢNH

Trong văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam, Dự án Chiến lược Đào tạo G20 và Chương trình Di cư An toàn và Bình đẳng (SAF) đã hợp tác chặt chẽ trong việc vận động lồng ghép các vấn đề giới/ phụ nữ di cư và các nhóm dễ bị tổn thương khác vào Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030. Chiến lược này hiện đang được xây dựng dưới sự điều phối và chủ trì của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (DVET), Bộ LĐ-TBXH. Đây là văn bản chính sách quan trọng làm cơ sở lập kế hoạch và ngân sách cho công tác Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) ở Việt Nam trong thập kỷ tới. Chương trình SAF vận động cho các vấn đề của phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ di cư và phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức còn các can thiệp vận động chính sách của dự án G20 hướng tới các nhóm yếu thế khác như người khuyết tật và các nhóm dân tộc thiểu số trong văn bản chiến lược này. Các can thiệp về bình đẳng giới và di cư lao động đều phù hợp với cam kết của Việt Nam đối với việc thực hiện các chuẩn mực quốc tế và khu vực ASEAN về Lao động như Công ước Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) của LHQ, Tuyên bố ASEAN về Chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ, và các văn kiện quan trọng khác).

Mặc dù có nhiều yếu tố ảnh hưởng tới việc phụ nữ tiếp cận với các chính sách và dịch vụ GDNN nhưng bằng chứng cho thấy khuôn mẫu giới, các quan niệm về “việc làm của phụ nữ”, những ngành nghề được cho là phù hợp với phụ nữ, những định kiến giới đã tạo ra một số rào cản quan trọng đối với phụ nữ. Sự tham gia không bình đẳng của phụ nữ và trẻ em gái trong giáo dục đại học, trong tiếp cận các cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng, tiếp cận việc làm bền vững trong quá trình di cư lao động cũng như vấn đề bạo lực trên cơ sở giới đã cản trở khả năng tiếp cận và thăng tiến trong giáo dục của họ, khiến họ ít sẵn sàng hơn cho GDNN. Do đó, họ ít có cơ hội tiếp cận việc làm bền vững, và ngay cả khi phụ nữ di cư và có việc làm, họ cũng chỉ có thể tiếp cận với những công việc ít được pháp luật bảo vệ hơn, điều này làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng vốn đã tồn tại từ trước của họ.

Năm 2020, Chương trình Di cư An toàn và Bình đẳng (SAF) đã hỗ trợ thực hiện nghiên cứu về khoảng trống pháp lý cũng như đánh giá cộng đồng về việc tiếp các dịch vụ GDNN ở phụ nữ di cư và phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức. Việc sử dụng các kết quả nghiên cứu này là vô cùng cần thiết để cung cấp thông tin cho quá trình xây dựng và hoàn thiện Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp (GDNN) giai đoạn 2021-2030.

2. TỔNG QUAN

một số vấn đề chính về GDNN tại Việt Nam

Các Mục tiêu Phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc (SDGs) và Kế hoạch hành động 2030 của Việt Nam nhấn mạnh yêu cầu rằng ngành giáo dục cần phải tạo điều kiện cho mọi người ở mọi trình độ học tập ở mọi nơi, mọi lúc và học tập suốt đời. Một trong những quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 29 Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) là đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo. Chuẩn hóa, hiện đại hóa giáo dục và đào tạo. Theo đó, nhiệm vụ quan trọng là hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Trên thực tế, Việt Nam đang gặp phải một số thách thức quan trọng.



Ngành giáo dục cần phải tạo điều kiện cho mọi người ở mọi trình độ học tập ở mọi nơi, mọi lúc và học tập suốt đời

2. TỔNG QUAN

một số vấn đề chính về GDNN tại Việt Nam

Kết quả phân tích khoảng trống pháp lý về GDNN cho thấy ở cấp độ lập pháp, mặc dù một số văn bản pháp luật và chính sách đã được sửa đổi theo hướng nhạy cảm hơn về giới như Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế và Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sửa đổi gần đây nhưng vẫn còn có một số luật và chính sách vẫn còn khá trung tính về giới như Luật Việc làm^[1]. Điều quan trọng cần lưu ý là Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định chỉ những người học là phụ nữ khi tham gia các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo dưới 03 tháng mới được hỗ trợ chi phí đào tạo (thực hiện theo quy định chi tiết của Thủ tướng Chính phủ). Tuy nhiên, người lao động di cư Việt Nam nói chung vẫn chưa thể tiếp cận với các dịch vụ đào tạo nghề hiện nay do các chính sách về GDNN thường nhắm vào những người có hộ khẩu thường trú tại địa phương. Ví dụ, Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn” chỉ áp dụng cho các đối tượng nông thôn sinh sống tại địa phương mình. Điều này có nghĩa là người lao động di cư, bao gồm cả những người di cư đi làm việc ở nước ngoài không được hưởng lợi từ chính sách này vì họ sống và làm việc ở các khu vực khác, nơi họ không có hộ khẩu thường trú.

**Vẫn có một số luật
và chính sách còn
khá trung tính
về giới**



[1] Nguyễn Quang Việt và cộng sự. Dự án Rà soát thị trường việc làm 2017 Trao quyền cho phụ nữ trẻ di cư để thành công tại Thành phố và Nơi làm việc (SAFE) Hà Nội, Việt Nam

2. TỔNG QUAN

một số vấn đề chính về GDNN tại Việt Nam

Những hạn chế trong các khung pháp lý và chính sách hiện hành đã dẫn tới việc phụ nữ nói chung và phụ nữ di cư nói riêng không tiếp cận được các dịch vụ GDNN tại nơi họ di cư đến làm việc. Số liệu thống kê hiện nay cho thấy có khoảng cách lớn về tiếp cận các dịch vụ đào tạo nghề ở tất cả các cấp giữa các nhóm dân cư xét từ góc độ giới và khu vực địa lý (thành thị so với nông thôn). Theo ADB (2020), mặc dù vấn đề bình đẳng giới trong GDNN đang được đề cập tới trong các khung chính sách quốc gia nhưng vẫn cần nỗ lực hơn nữa để giải quyết các thách thức về năng lực chuyên môn cũng như hạn chế trong công tác hoạch định chính sách, đặc biệt là trong việc áp dụng các cách tiếp cận chính sách chiến lược đối với GDNN. Việc tiếp cận với GDNN và có được các cơ hội phát triển kỹ năng sẽ góp phần làm tăng khả năng chuyển đổi sang các ngành nghề đa dạng cho phụ nữ Việt Nam.



Vẫn cần nỗ lực hơn nữa để giải quyết các thách thức về năng lực chuyên môn cũng như hạn chế trong công tác hoạch định chính sách

2. TỔNG QUAN

một số vấn đề chính về GDNN tại Việt Nam

Kết quả phân tích định tính từ đánh giá cộng đồng về việc tiếp các dịch vụ GDNN ở phụ nữ di cư và phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức cho thấy một số thách thức sau:

THÁCH THỨC

1. Không được tiếp cận với nguồn thông tin đầy đủ

Nhiều phụ nữ di cư không được tiếp cận thông tin đầy đủ về thị trường lao động và không được tư vấn về đào tạo nghề, do đó họ không chọn được lĩnh vực đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu và điều kiện kinh tế của họ.

2. Không có kế hoạch phát triển cá nhân

Phụ nữ di cư phải đối mặt với nhiều thách thức trong tìm kiếm việc làm tốt hơn với thu nhập cao hơn do hầu hết đều không thường xuyên có kế hoạch cá nhân để nâng cao kỹ năng và trình độ. Do đó, tình trạng việc làm của họ không được cải thiện.

3. Thiếu thông tin về chương trình bảo hiểm

Một số phụ nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức muốn tham gia vào các chương trình bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tự nguyện. Tuy nhiên, họ không có thông tin về các chương trình này và không biết tìm kiếm sự giúp đỡ ở đâu.

4. Hạn chế kiến thức và trình độ chuyên môn

Kiến thức và trình độ chuyên môn/tay nghề ở phụ nữ di cư còn khá hạn chế. Đa số phụ nữ di cư đang làm việc trong khu vực phi chính thức chưa qua đào tạo về kỹ thuật/nâng cao tay nghề. Hầu hết phụ nữ di cư không biết ngoại ngữ, thiếu trình độ tin học, thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp.

5. Ít cơ hội học tập và nâng cao trình độ

Do việc làm không ổn định, thu nhập thấp và thời gian làm việc dài, phụ nữ di cư có ít cơ hội học tập và nâng cao trình độ hơn. Họ cũng hiếm hữu nhận được sự hỗ trợ của các nhà tuyển dụng; do đó họ hầu như không có cơ hội được đào tạo thêm các kỹ năng chuyên môn.

2. TỔNG QUAN

một số vấn đề chính về GDNN tại Việt Nam

THÁCH THỨC

6. Không có chứng chỉ đào tạo

Một số phụ nữ di cư đã tích lũy kinh nghiệm làm việc và tay nghề nhưng họ lại không có bất kỳ chứng chỉ đào tạo nào. Vì vậy, nếu phụ nữ di cư được tạo cơ hội tham gia các khóa đào tạo nghề chính thức thì họ sẽ có thể nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp của mình. Điều này cũng sẽ giúp cho họ có chứng chỉ đào tạo và sẽ có cơ hội tìm được công việc tốt hơn.

7. Thiếu nơi cư trú ổn định

Bên cạnh những khó khăn trong việc xin phép nghỉ để đi học nghề, phụ nữ di cư còn gặp khó khăn trong tìm kiếm cơ hội đào tạo cũng như đảm bảo cân bằng giữa cuộc sống và công việc. Thiếu nơi cư trú ổn định cũng được coi là trở ngại lớn đối với phụ nữ di cư. Họ phải thuê nơi ở, tự trang trải chi phí sinh hoạt trong khi không nhận được nhiều sự hỗ trợ từ gia đình.

8. Thiếu sự chăm sóc và hỗ trợ của gia đình

Phụ nữ di cư trẻ thiếu sự chăm sóc và hỗ trợ của gia đình. Họ cũng gặp bất lợi trong việc gây dựng và duy trì các mối quan hệ xã hội mới do thiếu các kỹ năng sống và quan hệ xã hội. Do đó, họ có ít bạn bè hơn và cơ hội tham gia vào các đoàn thể hoặc tổ chức rất hạn chế.

9. Thiếu các kỹ năng tìm kiếm việc làm thiết yếu

Do thiếu các kỹ năng tìm kiếm việc làm thiết yếu, lao động di cư nói chung và phụ nữ di cư nói riêng ít có cơ hội tiếp cận với việc làm bền vững. Trong khí đó, thách thức lớn nhất mà doanh nghiệp phải đối mặt là khó tìm được người lao động có tay nghề, kể đến là tỉ lệ nghỉ việc cao ở người lao động. Điều này có nghĩa giải pháp đôi bên cùng có lợi chính là các doanh nghiệp cần quan tâm cung cấp các dịch vụ GDNN cho người lao động đặc biệt là phụ nữ.



3. KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

nhằm cải thiện Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030 từ góc độ giới/phụ nữ di cư

3.1 QUẢN TRỊ GDNN THEO HƯỚNG NHẠY CẢM GIỚI

1. Cần tiếp tục nỗ lực cải thiện khuôn khổ chính sách pháp luật về GDNN, đồng thời tạo việc làm cho phụ nữ di cư nói riêng và phụ nữ nói chung. Điều quan trọng là tăng cường các hình thức truyền thông đa dạng thông qua nhiều kênh khác nhau để đảm bảo phụ nữ di cư có thể tiếp cận thông tin về phát triển kỹ năng, hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp và việc làm.

2. Cần xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các phòng, ban và đơn vị trong ngành GDNN cũng như với các ngành khác để đảm bảo phối hợp hoạt động về lập kế hoạch GDNN và cung cấp dịch vụ. Xây dựng các mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể về bình đẳng giới, tập trung vào trao quyền cho phụ nữ và thu hút sự tham gia của họ trong giáo dục nghề nghiệp—đây là khâu then chốt làm cơ sở để phân bổ nguồn lực đầy đủ phục vụ triển khai các hoạt động GDNN vì lợi ích tốt nhất của phụ nữ, bao gồm phụ nữ di cư.

3. Vai trò của lãnh đạo địa phương rất quan trọng trong việc đảm bảo kế hoạch GDNN được lồng ghép vào các kế hoạch phát triển của địa phương với các chỉ tiêu và chỉ số nhạy cảm giới cụ thể về GDNN –tạo cơ sở để lập kế hoạch và phân bổ nguồn lực của địa phương cho GDNN. Bên cạnh đó, cần tăng cường trách nhiệm giải trình của từng tổ chức, cá nhân liên quan trong việc thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ được giao liên quan đến GDNN, đảm bảo cho phụ nữ không bị bỏ lại phía sau.

4. Cần quan tâm thỏa đáng cho công tác Giám sát và Đánh giá (M&E) các chính sách về lao động, việc làm và phát triển kỹ năng trong khu vực phi chính thức, đặc biệt là các chính sách liên quan đến các cơ sở sản xuất, thương mại và dịch vụ có xu hướng sử dụng nhiều phụ nữ hơn nam giới, đồng thời chú trọng cụ thể tới việc đảm bảo đạt được các kết quả về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Ngoài ra, cũng cần xây dựng một cơ chế giám sát và đánh giá độc lập để tạo điều kiện thu thập thông tin khách quan và đáng tin cậy từ các góc độ khác nhau.

5. Cần xây dựng các tài liệu hướng dẫn về thu thập dữ liệu phân tách theo giới tính, độ tuổi và các dữ liệu phân tách khác, đảm bảo tính dễ hiểu và dễ áp dụng. Điều quan trọng là cần nỗ lực hơn nữa trong việc nâng cao năng lực cho cán bộ thống kê và cán bộ chuyên môn về thu thập và sử dụng dữ liệu phân tách cũng như số hóa các số liệu thống kê và tài liệu lưu trữ.

3. KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

nhằm cải thiện Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030 từ góc độ giới/phụ nữ di cư

3.2 TĂNG CƯỜNG CÁC DỊCH VỤ GDNN NHẠY CẢM GIỚI

1. Cần xây dựng các chương trình đào tạo linh hoạt về GDNN để đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của phụ nữ, nhất là các nhóm yếu thế như phụ nữ di cư, lưu ý tới gánh nặng chăm sóc gia đình của họ, các khó khăn liên quan đến đi lại, khả năng chi trả và khả năng tiếp cận của phụ nữ và trẻ em gái.
2. Cần đặc biệt chú ý đến việc công nhận chính thức các kỹ năng có thể chuyển giao trong các nghề dụng nhiều lao động nữ đặc biệt là những lao động hồi hương từ nước ngoài hoặc từ các thành phố lớn.
3. Cần đặc biệt chú trọng xây dựng và áp dụng quy trình thẩm định giới vào kế hoạch phát triển GDNN của các cơ sở đào tạo, địa phương và Bộ/ngành. Ngoài ra, cần tăng cường kỹ năng phân tích giới đối với cán bộ hoạt động trong lĩnh vực GDNN, đặc biệt là các bên cung cấp dịch vụ GDNN để mở rộng kiến thức và hiểu biết của họ về bình đẳng giới và quyền của phụ nữ, bao gồm quyền của phụ nữ di cư trong lĩnh vực GDNN, làm cơ sở cung cấp thông tin đầu vào cho công tác lập kế hoạch về GDNN và cung cấp dịch vụ.



4. NHỮNG ĐỀ XUẤT CỤ THỂ

cho văn bản dự thảo Chiến lược GDNN (2021 -2030)

CHƯƠNG I

1. Đề xuất về cải thiện nội dung phân tích về những kết quả đã đạt được và khó khăn/Hạn chế theo như trình tự như sau:

- Khung pháp luật và chính sách.
- Bộ máy thực thi các chương trình, dịch vụ liên quan đến GDNN
- Khả năng tiếp cận các dịch vụ GDNN, nêu bật khả năng tiếp cận của phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương khác
- Khi tổng hợp các thành tựu chính/ đã đạt được hay các khó khăn chính, cần chỉ ra tác động đối với phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương.

2. Cần chú trọng phân tích khả năng tiếp cận các dịch vụ GDNN ở phụ nữ và các nhóm yếu thế khác, có thể cần nhắc bổ sung các phát hiện từ nghiên cứu của chương trình Safe and Fair về những hạn chế/rào cản liên quan đến tiếp cận GDNN của phụ nữ di cư và phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức.

3. Làm rõ tại sao lại cần quan tâm thỏa đáng vấn đề đào tạo cho lao động nữ, đặc biệt lao động nữ di cư, phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức và các nhóm yếu thế khác.

4. Ngoài việc đào tạo ngoại ngữ, các kỹ năng số và kỹ năng mềm (như kỹ năng ứng xử, làm việc nhóm, kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa) cũng cần bổ sung thêm nội dung đào tạo về các biện pháp xử lý vấn đề phân biệt đối xử về giới, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, xem đây là chiến lược để thúc đẩy nguồn nhân lực chất lượng cao và môi trường làm việc bền vững.

5. Tạo môi trường thuận lợi để tăng số lượng phụ nữ tham gia vào các ngành nghề và lĩnh vực được xác định bởi nhu cầu thị trường lao động.

6. Cần đảm bảo bóc tách/phân tổ số liệu theo giới trong các hoạt động GDNN và dự báo thị trường lao động cũng như trong việc xây dựng các chỉ số thống kê, hệ thống cơ sở dữ liệu và hệ thống M&E.



4. NHỮNG ĐỀ XUẤT CỤ THỂ

cho văn bản dự thảo Chiến lược GDNN (2021 -2030)

CHƯƠNG I

7. Cần tính toán chi phí đánh giá và chứng nhận kỹ năng nghề quốc gia: làm thế nào để đảm bảo rằng chi phí không phải là trở ngại cho khả năng tiếp cận các dịch vụ GDNN? Những nguồn lực nào có sẵn/cần có?

8. Tăng cường nhận thức của các bên liên quan về sự cần thiết phải giáo dục trẻ em gái và phụ nữ cũng như thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ: làm thế nào để các cơ sở GDNN có thể lồng ghép giới vào các chương trình đào tạo và xóa bỏ các quan niệm sai lầm hạn chế sự tham gia của phụ nữ vào các công việc đòi hỏi tay nghề cao hơn.

CHƯƠNG II

Cần cân nhắc phân tích thêm về lợi ích của việc đảm bảo nữ lao động nữ di cư và phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức được tiếp cận với các dịch vụ GDNN. Điều này sẽ góp phần kích thích tăng trưởng kinh tế và tăng khả năng cạnh tranh của lực lượng lao động. Đặc biệt cần nghiên cứu những khu vực nào và lĩnh vực nào cần mở rộng các chương trình đào tạo, cấp chứng chỉ kỹ năng/tay nghề và các chương trình công nhận kỹ năng/tay nghề để thu hút sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ (bao gồm cả nữ lao động nữ di cư trở về).

CHƯƠNG III

Xây dựng hệ thống GDNN hiện đại, có trách nhiệm giới với các phương pháp đào tạo đa dạng, đáp ứng nhu cầu của người học nhằm phục vụ nhu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế. Các phương pháp đào tạo cần phù hợp với nhu cầu của các ngành cụ thể, cũng như đáp ứng nhu cầu cụ thể của người lao động, trên cơ sở xem xét các khó khăn thách thức của người lao động khi tham gia thị trường lao động trong nước và quốc tế.



4. NHỮNG ĐỀ XUẤT CỤ THỂ

cho văn bản dự thảo Chiến lược GDNN (2021 -2030)

CHƯƠNG IV

- Giải pháp chính sách 1

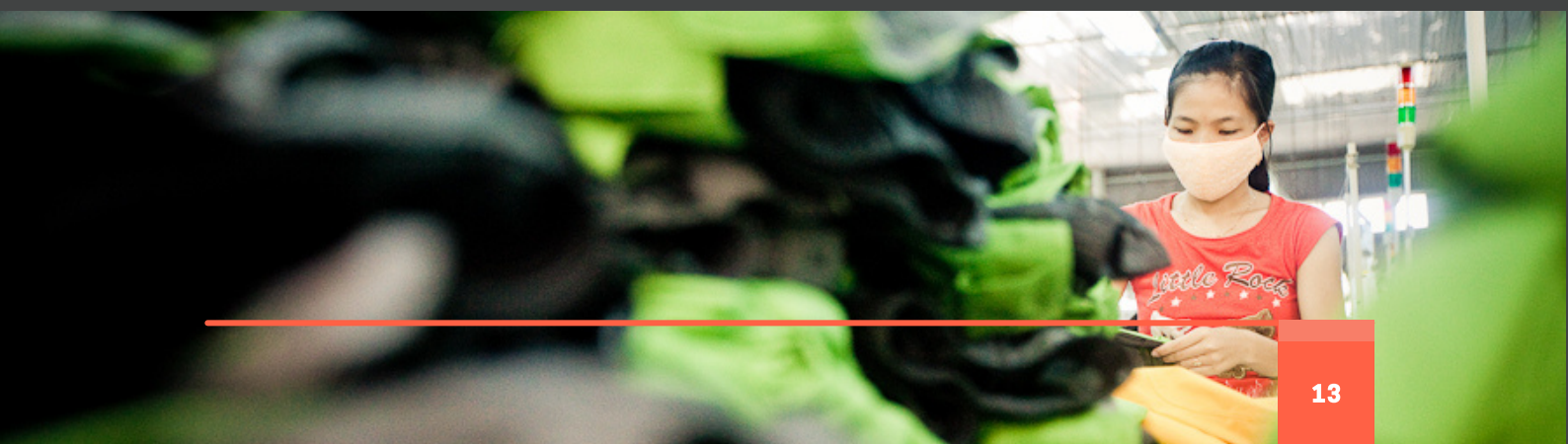
- Coi việc lồng ghép các bài giảng về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, cũng như các biện pháp xử lý phân biệt đối xử trên cơ sở giới, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc như một chiến lược để thúc đẩy nguồn nhân lực chất lượng cao và tạo việc làm bền vững
- rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy định nhằm xóa bỏ các rào cản (bao gồm cả các định kiến về giới và hành vi phân biệt đối xử) nhằm tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả mọi người tham gia và thụ hưởng các dịch vụ GDNN.
- Xem xét xây dựng định hướng chiến lược PTGDNN theo hướng gia tăng số lượng nữ tham gia các ngành nghề và lĩnh vực được xác định bởi nhu cầu của thị trường lao động (chứ không phải chỉ đơn thuần là tạo cơ chế khuyến khích đối với các cơ sở GDNN và doanh nghiệp)
- Hiện nay, các chính sách nhằm kết nối các nhóm dễ bị tổn thương với doanh nghiệp chưa thực sự hiệu quả. Đề nghị tăng cường tiến hành đối thoại xã hội giữa doanh nghiệp và các nhà hoạch định chính sách nhằm rà soát chính sách, đồng thời chia sẻ các bài học tốt nhất và đưa ra các giải pháp thiết thực.

- Giải pháp chính sách 2

Tiến hành tập huấn cho cán bộ quản lý và cán bộ phụ trách các cơ sở GDNN về các kỹ năng quản lý hiện đại, lồng ghép giới và trao quyền cho phụ nữ.

- Giải pháp chính sách 3

- Xây dựng cơ chế, công cụ và năng lực cho doanh nghiệp trong việc thu thập, chia sẻ và cung cấp thông tin phân tách theo giới tính về nhu cầu lao động và đào tạo phù hợp với chiến lược phát triển doanh nghiệp;
- Nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, quan tâm cụ thể đến lao động nữ và phân biệt rõ nhu cầu của phụ nữ di cư trong nước và phụ nữ di cư ra nước ngoài.
- Chú trọng gắn kết nối đào tạo với di cư lao động, cho cả những người sắp xuất cảnh và những người đã trở về.



4. NHỮNG ĐỀ XUẤT CỤ THỂ

cho văn bản dự thảo Chiến lược GDNN (2021 -2030)

CHƯƠNG IV

- Giải pháp chính sách 6

Về việc tính toán chi phí đào tạo và cung cấp dịch vụ GDNN theo định hướng thị trường: làm thế nào để chúng ta đảm bảo rằng chi phí không phải là trở ngại đối với khả năng tiếp cận? Những nguồn lực nào hiện nay có sẵn/cần thiết?

- Giải pháp chính sách 8

Xây dựng kế hoạch truyền thông cộng đồng để xóa bỏ khuôn mẫu giới về GDNN, khuyến khích phụ nữ tiếp cận các chương trình GDNN, cũng như khuyến khích họ tìm hiểu cơ hội trong các ngành nghề dựa trên nhu cầu thị trường lao động và mở rộng ra ngoài các ngành mà phụ nữ vẫn thường chiếm ưu thế.

CHƯƠNG VI

1 Xây dựng các tiêu chí để giám sát và đánh giá việc thực hiện Chiến lược có trách nhiệm giới.

2. Hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các bộ, ngành và chính quyền địa phương thực hiện Chiến lược một cách có trách nhiệm giới.

3. Đối với các chương trình/dự án: cần có các can thiệp ngay cả giới, thúc đẩy đào tạo nghề và tạo việc làm cho phụ nữ trong đó có cả phụ nữ di cư, hồi hương; bổ sung các can thiệp tập trung vào những người có trình độ sơ cấp nghề (đối với đối tượng lao động di cư đảm bảo không phân biệt đối xử giữa nhóm đối tượng đi lao động nước ngoài theo hợp đồng và nhóm đi lao động nước ngoài không có giấy tờ đầy đủ).



5. CÁC ĐỀ XUẤT CỤ THỂ

để cải thiện khung M&E phục vụ công tác theo dõi đánh giá việc triển khai chiến lược Phát triển GDNN

Chiến lược cần đảm bảo các dữ liệu thu thập được phân tách theo giới, như vậy sẽ dễ dàng đánh giá việc tiếp cận các chương trình GDNN ở cả lao động nam và nữ, từ đó cho phép đánh giá tác động của các giải pháp chính sách hỗ trợ đào tạo nghề ở phụ nữ. Các số liệu phân tổ như vậy cũng cho phép đánh giá các chương trình mà phụ nữ có xu hướng đăng ký tham gia nhiều hơn, chương trình nào họ không tham gia và tại sao.

- Việc đảm bảo thu thập các dữ liệu được bóc tách theo giới sẽ giúp đánh giá được mức độ tiếp cận các cơ sở GDNN ở phụ nữ, xem xét các mô hình đào tạo và hoạt động nào có hiệu quả hơn nhằm hỗ trợ phụ nữ đạt được sự tiến bộ trong giáo dục, đào tạo của cũng như kết nối các kỹ năng nghề nghiệp của họ với nhu cầu của thị trường lao động.
- Hiện nay đã có các số liệu ban đầu và bộ chỉ tiêu liên quan đến tăng cường sự tham gia của người lao động vào các hoạt động GDNN và các chỉ tiêu tác động (ví dụ: về tỷ lệ người có việc làm mới hoặc có năng suất/thu nhập cao hơn). Tuy nhiên cần đảm bảo các số liệu ban đầu và chỉ tiêu liên quan đến phụ nữ để theo dõi kết quả mang lại đối với phụ nữ (hiện mới có chỉ số và chỉ tiêu liên quan đến tham gia hoạt động GDNN mà chưa có chỉ tiêu tác động).
- Việc đảm bảo thu thập các dữ liệu được bóc tách theo giới sẽ giúp đánh giá được liệu các chương trình GDNN có tiếp tục định hướng phụ nữ đến các lĩnh vực và công việc mà phụ nữ vẫn chiếm đa số từ trước đến nay hay không, hoặc liệu có tiến bộ gì trong việc nâng cao bình đẳng giới trong các cơ hội việc làm bền vững và khả năng phụ nữ tiếp cận nhiều ngành nghề hơn không.





Spotlight Initiative

To eliminate violence against women and girls

Chương trình Di cư An toàn và Bình đẳng là một phần của Sáng kiến Tiêu điểm do Liên minh Châu Âu tài trợ và được thực hiện bởi ILO và UN Women nhằm xóa bỏ bạo lực đối với lao động nữ di cư tại 10 quốc gia khu vực ASEAN. Ở Việt Nam, chương trình Di cư An toàn và Bình đẳng có sự tham gia của nhiều đối tác nhằm tăng cường hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về di cư lao động theo hướng nhạy cảm giới, nâng cao năng lực thể chế để bảo vệ quyền của phụ nữ lao động di cư, thúc đẩy sự phối kết hợp giữa các bên trong việc cung cấp cũng như đảm bảo sự tiếp cận tới các dịch vụ thiết yếu có chất lượng cho phụ nữ là nạn nhân của bạo lực, đồng thời nâng cao nhận thức và thái độ của cộng đồng về quyền và đóng góp của phụ nữ di cư lao động ở nước ngoài.