



BỘ TƯ PHÁP
VIỆT NAM



LIÊN MINH CHÂU ÂU



CHƯƠNG TRÌNH PHÁT TRIỂN
LIÊN HỢP QUỐC



SỔ TAY

BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ



EU JULE



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Hà Nội - 2023

Chỉ đạo biên soạn:

**TS. Lê Vệ Quốc - Vụ trưởng Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật,
Bộ Tư pháp**

Tác giả:

**ThS. Quách Văn Dương - Phó Giám đốc Nhà Xuất bản Tư pháp,
Bộ Tư pháp**

Chuyên gia Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật - Bộ Tư pháp:

1. Nguyễn Thị Quế - Chuyên viên chính - Trưởng phòng quản lý công tác hòa giải ở cơ sở
2. ThS. Nguyễn Thị Giang - Chuyên viên chính Phòng Quản lý công tác hòa giải ở cơ sở
3. ThS. Nguyễn Thị Thanh Trang - Chuyên viên Phòng Quản lý công tác hòa giải ở cơ sở

Sổ tay này được xây dựng dựa trên Tài liệu tập huấn “Bảo đảm bình đẳng giới trong hòa giải ở cơ sở” do TS. Phan Lan Hương và TS. Bùi Minh Hồng - Đại học Luật Hà Nội và nhóm chuyên gia Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật - Bộ Tư pháp biên soạn.

Sổ tay này là một sản phẩm thuộc chương trình “Tăng cường pháp luật và tư pháp tại Việt Nam” (EU JULE), do Liên minh Châu Âu tài trợ, với đóng góp tài chính từ UNDP, UNICEF. Chương trình do hai cơ quan này của Liên hợp quốc thực hiện với sự phối hợp của Bộ Tư pháp Việt Nam.



BỘ TƯ PHÁP
VIỆT NAM



LIÊN MINH CHÂU ÂU



CHƯƠNG TRÌNH PHÁT TRIỂN
LIÊN HỢP QUỐC



SỔ TAY BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ



EU JULE



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Hà Nội - 2023

LỜI NÓI ĐẦU

Hòa giải ở cơ sở là cơ chế giải quyết các tranh chấp, mâu thuẫn, vi phạm pháp luật phát sinh trong đời sống thường ngày tại cộng đồng. Đây là một hoạt động mang tính xã hội tự nguyện, tự quản, gắn liền với văn hóa truyền thống lâu đời của người Việt Nam, đề cao việc duy trì hòa khí trong gia đình, làng xóm và cộng đồng. Hòa giải ở cơ sở có ưu điểm chi phí thấp, dễ tiếp cận, thông tin được bảo mật và tạo ra được không gian trao đổi thân thiện giữa các bên có tranh chấp, giảm bớt các vụ việc phải chuyển đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc Tòa án.

Để hòa giải ở cơ sở đạt hiệu quả cao, bảo đảm quyền và lợi ích của các bên, đặc biệt là phụ nữ trong các tranh chấp dân sự, các mâu thuẫn gia đình, hòa giải viên không chỉ cần có kiến thức pháp luật và kỹ năng về hòa giải mà còn cần có sự hiểu biết về các vấn đề giới và bình đẳng giới. Việc nhận thức rõ sự khác nhau trong vai trò, nhu cầu, nguyện vọng, lợi ích cũng như những khó khăn của mỗi giới sẽ giúp hòa giải viên đề xuất được giải pháp phù hợp, góp phần giảm thiểu sự bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử về giới.

Với sự hỗ trợ của Chương trình “Tăng cường pháp luật và tư pháp tại Việt Nam” (EU JULE), Sổ tay “Bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở” được biên soạn nhằm cung cấp, trang bị cho hòa giải viên ở cơ sở những kiến thức ngắn gọn và dễ hiểu về giới, bình đẳng giới, kỹ năng hòa giải bảo đảm bình đẳng giới, góp phần thúc đẩy việc trao quyền cho mọi người dân, đặc biệt là phụ nữ và thực hiện bình đẳng giới thực chất.

Mặc dù Sổ tay đã được nghiên cứu, biên soạn và lấy ý kiến đóng góp của đại diện các cơ quan, các chuyên gia, nhà khoa học, các hòa giải viên, song chắc chắn vẫn còn những hạn chế nhất định. Chúng tôi mong tiếp tục nhận được góp ý để Sổ tay này được hoàn thiện hơn.

Trân trọng cảm ơn!

Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp.

Mục lục

LỜI NÓI ĐẦU	3
-------------------	---

CHƯƠNG I. GIỚI VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

1. Giới tính	7
2. Giới.....	7
3. Bình đẳng giới	8
4. Định kiến giới.....	9
5. Phân biệt đối xử về giới.....	9
6. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.....	11

CHƯƠNG II. NGUYÊN TẮC, YÊU CẦU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

1. Tầm quan trọng của bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở.....	12
2. Nguyên tắc bảo đảm bình đẳng giới trong tổ chức và hoạt động hòa giải ở cơ sở	12
3. Yêu cầu đối với hòa giải viên để bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở	13

CHƯƠNG III. MỘT SỐ KỸ NĂNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN ĐỂ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

1. Kỹ năng giao tiếp có hiểu biết giới.....	14
2. Kỹ năng phân tích thông tin	16
3. Kỹ năng giải quyết mâu thuẫn.....	17
a) Phân tích mâu thuẫn dưới góc độ giới.....	18
b) Kiểm soát cảm xúc của các bên	20
c) Hướng dẫn các bên thỏa thuận, tìm phương án giải quyết tranh chấp, mâu thuẫn	21

CHƯƠNG IV. CÁC BƯỚC TIẾN HÀNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ NHẪM BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI	25
1. Chuẩn bị hòa giải	25
a) Tiếp nhận và thu thập thông tin.....	25
b) Phân tích thông tin, nghiên cứu các văn bản pháp luật.....	25
c) Lựa chọn địa điểm và mời thành phần tham gia hòa giải.....	26
2. Tiến hành hòa giải	27
BƯỚC 1: Bắt đầu buổi hòa giải	27
BƯỚC 2: Các bên trình bày nội dung vụ việc.....	27
BƯỚC 3: Phân tích vụ việc, dẫn chiếu các quy định pháp luật.....	28
BƯỚC 4: Thỏa thuận và kết thúc hòa giải.....	29

VÍ DỤ VỀ ÁP DỤNG QUY TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI	31
1. Chuẩn bị hòa giải	31
a) Tiếp nhận và thu thập thông tin.....	31
b) Phân tích thông tin, nghiên cứu các văn bản pháp luật	32
c) Lựa chọn địa điểm và mời thành phần tham gia hòa giải.....	32
2. Tiến hành hòa giải	32
BƯỚC 1: Bắt đầu buổi hòa giải	32
BƯỚC 2: Các bên trình bày nội dung sự việc	33
BƯỚC 3: Phân tích vụ việc, dẫn chiếu các quy định pháp luật.....	33
BƯỚC 4: Thỏa thuận và kết thúc hòa giải.....	35

TÀI LIỆU THAM KHẢO	36
---------------------------------	----

CHƯƠNG I

GIỚI VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

1. Giới tính

Giới tính chỉ đặc điểm sinh học của nam, nữ¹.

Ví dụ: Phụ nữ có buồng trứng, có thể thụ thai, mang thai, sinh con và nuôi con bằng sữa mẹ; Nam giới có thể sản sinh ra tinh trùng làm cho phụ nữ thụ thai.

2. Giới

Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội².

- Giới là khái niệm chỉ vai trò, hành vi, hoạt động và các thuộc tính mà xã hội áp đặt cho nam hoặc nữ ở một thời điểm nhất định.

Ví dụ: Quan niệm đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm.

- Đặc điểm giới không tự nhiên mà có, chúng được hình thành ở mỗi cá nhân do tác động của thể chế chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục và môi trường sống.

Giới có thể thay đổi theo thời gian, không gian, văn hóa và địa lý.

¹ Khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006

² Khoản 1 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006

3. 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 đó³.

Bình đẳng giới không có nghĩa là nam và nữ giống nhau về mọi phương diện mà phải bảo đảm mỗi người đều được tiếp cận, sử dụng các nguồn lực và được hưởng các quyền lợi dựa trên cơ sở giới tính.

- Tạo cơ hội cho cả nam và nữ phát huy năng lực, năng khiếu, tư chất của mình ngay từ khi còn là trẻ em mà không bị phụ thuộc vào các khuôn mẫu giới.

Ví dụ: Cả nam và nữ đều có các quyền chính trị, dân sự, lao động, học tập, sở hữu tài sản... như nhau.

- Nam và nữ đều được tạo điều kiện và cơ hội để phát huy năng lực và đóng góp cho sự phát triển, tuy nhiên cần tính đến những đặc thù về giới tính giữa nam và nữ.

Ví dụ: Theo quy định tại Điều 136 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động, gồm cả lao động nam và lao động nữ. Người lao động nói chung (cả nam và nữ) được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội trong thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý theo quy định của Điều 141 Bộ luật Lao động.

³ Khoản 3 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006

4. Định kiến giới

Định kiến giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ⁴.

Định kiến giới được hình thành dựa trên những quan niệm có tính chất khuôn mẫu, phiến diện, cực đoan của xã hội về đặc điểm, vị thế, vai trò, tính cách, năng lực của nam hoặc của nữ.

Định kiến giới không phản ánh chính xác, khách quan, đúng sự thật về những đặc điểm, tính cách, năng lực... của nữ giới và nam giới.

Ví dụ: Quan niệm cho rằng phụ nữ thiếu quyết đoán và “chân yếu tay mềm” không làm được lãnh đạo, không làm được các công việc đòi hỏi sức khỏe cao. Tuy nhiên trên thực tế, trong lĩnh vực chính trị, hơn 30% đại biểu Quốc hội là nữ; tỷ lệ lãnh đạo chủ chốt là nữ tại các bộ, cơ quan ngang bộ đạt 50%. Trong lĩnh vực kinh tế, tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ đạt 29,8%⁵, đã có phụ nữ làm các công việc mà trước kia chỉ có nam giới làm như phi công, thuyền trưởng.

5. Phân biệt đối xử về giới

Phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình⁶.

Ví dụ: Quan niệm cho rằng con trai mới là người nối dõi tông đường, chăm sóc cha mẹ và thờ cúng tổ tiên nên con trai được coi trọng hơn và thường được hưởng thừa kế nhiều hơn con gái.

⁴ Khoản 4 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006

⁵ <https://vietnamnet.vn/ty-le-cac-bo-co-quan-ngang-bo-o-viet-nam-co-lanh-dao-chu-chot-la-nu-dat-50-2032981.html>

⁶ Khoản 5 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006

- Phân biệt đối xử về giới biểu hiện bằng hành vi ứng xử khác nhau giữa nữ giới và nam giới xuất phát từ định kiến giới.

- Phân biệt đối xử về giới cản trở nam và nữ phát huy tiềm năng và thực hiện các quyền của mình. Trong thực tế, phân biệt đối xử về giới tạo nhiều đặc quyền hơn cho nam, làm giảm quyền của nữ, dẫn đến bất bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống gia đình và xã hội.

- Cả nam và nữ đều có thể là đối tượng của sự phân biệt đối xử về giới. Tuy nhiên, phụ nữ và trẻ em gái là đối tượng thường chịu nhiều sự phân biệt đối xử giới trong xã hội hơn so với nam giới.

LƯU Ý

Sự đối xử hoặc những quy định khác nhau giữa nam và nữ nhưng phù hợp với đặc điểm giới tính của mỗi giới và đem lại kết quả tích cực cho mỗi giới trong việc hưởng quyền, thực hiện nghĩa vụ không được coi là phân biệt đối xử về giới.

Ví dụ: Pháp luật lao động quy định lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi⁷.

⁷ Khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động

6. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được⁸.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới thực chất không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

Ví dụ:

- Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế: Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính theo quy định của pháp luật.

- Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo: Lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ dạy nghề theo quy định của pháp luật⁹.

- Các quy định của Bộ luật Lao động về tăng cường bảo vệ thai sản, bảo vệ việc làm của lao động nữ (Điều 137, 138, 139 Bộ luật Lao động).

Ví dụ: Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

⁸ Khoản 2 Điều 12 Luật Bình đẳng giới

⁹ Khoản 5 Điều 14 Luật Bình đẳng giới

CHƯƠNG II

NGUYÊN TẮC, YÊU CẦU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

1. Tầm quan trọng của bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở

- Góp phần bảo đảm sự công bằng và bình đẳng giữa các bên liên quan. Sự tham gia của cả hòa giải viên nam và hòa giải viên nữ trong quá trình hòa giải sẽ giúp giải quyết tốt hơn các vấn đề giới, bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích của các bên.

- Tác động trực tiếp tới hiệu quả và chất lượng của các cuộc hòa giải, sự tin nhiệm của người dân với công tác hòa giải cũng như tới nỗ lực chung của xã hội trong việc đạt được bình đẳng giới thực chất.

- Hòa giải viên có hiểu biết về giới khi tiến hành hòa giải ở cơ sở sẽ nhận thức được nhu cầu giới của mỗi bên, có khả năng xem xét, phân tích nguyên nhân của các mâu thuẫn, tranh chấp từ góc độ giới; tránh được việc sử dụng ngôn ngữ, thái độ mang tính định kiến giới.

- Bảo đảm thực hiện cam kết của Chính phủ Việt Nam trong nỗ lực thúc đẩy bình đẳng giới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

2. Nguyên tắc bảo đảm bình đẳng giới trong tổ chức và hoạt động hòa giải ở cơ sở

Bảo đảm bình đẳng giới trong tổ chức và hoạt động hòa giải ở cơ sở là một nguyên tắc được quy định trong Luật Hòa giải ở cơ sở.

Bảo đảm bình đẳng giới trong hòa giải ở cơ sở cần đáp ứng các điều kiện sau:

- Có hòa giải viên nữ trong tổ hòa giải ở cơ sở.

- Hòa giải viên ở cơ sở có kiến thức về giới, bình đẳng giới; không sử dụng ngôn ngữ mang tính chất định kiến giới, không phân biệt đối xử về giới.

- Hòa giải viên bảo đảm sự bình đẳng của các bên trong suốt quá trình chuẩn bị và tiến hành hòa giải, đặc biệt là sự tham gia và việc ra quyết định của họ.

- Hòa giải viên ở cơ sở bảo đảm vai trò trung lập, tôn trọng quan điểm của các bên, không áp đặt quan điểm cá nhân vào vụ việc hòa giải.

- Tổ trưởng Tổ hòa giải cân nhắc phân công hòa giải viên nam hoặc (và) hòa giải viên nữ tiến hành hòa giải, tùy vào tính chất, quan hệ giữa các bên tranh chấp trong từng vụ việc cụ thể.

3. Yêu cầu đối với hòa giải viên để bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở

- Yêu cầu về kiến thức: Có kiến thức và hiểu biết về giới và bình đẳng giới, áp dụng được kiến thức và hiểu biết đó vào quá trình hòa giải ở cơ sở.

- Yêu cầu về kỹ năng: Biết và áp dụng được các kỹ năng cơ bản để bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải, như: kỹ năng giao tiếp, phân tích thông tin, giải quyết mâu thuẫn...

- Yêu cầu về thái độ: Xác định được bản thân cần làm gì để hòa giải ở cơ sở có hiệu quả (ví dụ: cần giữ vai trò trung lập, khách quan, công bằng; không có định kiến giới; quan tâm đến quyền của phụ nữ, trẻ em,...).

CHƯƠNG III

MỘT SỐ KỸ NĂNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN ĐỂ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

Để quá trình hòa giải ở cơ sở đúng pháp luật, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, bảo đảm bình đẳng giới, hòa giải viên cần nắm và áp dụng được các kỹ năng hòa giải có hiểu biết giới cơ bản sau:

1. Kỹ năng giao tiếp có hiểu biết giới

Giao tiếp là hoạt động trao đổi thông tin để xác lập mối quan hệ và sự tiếp xúc giữa con người với nhau nhằm đạt được mục đích nhất định.

Trong quá trình giao tiếp với các bên, hòa giải viên cần vận dụng những kiến thức về giới để sử dụng ngôn ngữ (lời nói, hành động, cử chỉ) có hiểu biết giới, không thể hiện sự phân biệt đối xử, định kiến giới trong ngôn ngữ, thái độ và hành vi giao tiếp. Cụ thể là:

Tránh sử dụng ngôn ngữ đề cao vai trò của giới này nhằm hạ thấp vai trò của giới kia:

Ví dụ: Không nên nói “Trong gia đình, đàn ông mà không kiếm đủ tiền để nuôi vợ con à” hay “Chồng chị là người kiếm thu nhập chính, còn chị chỉ ở nhà nội trợ thôi phải không?”. Thay vào đó, xuyên suốt trong quá trình hòa giải, cần hướng chồng/và vợ tới sự ghi nhận với sự đóng góp của vợ/và chồng vào sự phát triển chung của gia đình dù mỗi người đóng góp theo một cách khác nhau.

Tránh sử dụng ngôn ngữ khẳng định “vai trò kép” của phụ nữ.

Ví dụ: Không nói: “Chị phải hiểu là, phụ nữ dù đi làm kiếm tiền ngoài xã hội nhưng vẫn phải chăm lo chu tất mọi việc trong nhà...”. Việc sử dụng ngôn ngữ này thể hiện định kiến về vai trò của phụ nữ, ràng buộc họ vào các công việc nội trợ, vào các khuôn mẫu giới truyền thống. Hòa giải viên nên nói “Vợ anh và anh đều đi làm, về nhà cả hai vợ chồng nên san sẻ việc nhà cùng nhau chứ”.

Hòa giải viên phải bảo đảm cả phụ nữ và nam giới đều có quyền tham gia, ra quyết định cũng như đưa ra ý kiến một cách bình đẳng.

Trong quá trình hòa giải, nếu hai bên tranh chấp có cả nam và nữ thì hòa giải viên cần khuyến khích phụ nữ tham gia phát biểu trước. Hòa giải viên cũng có thể hỏi ai muốn trình bày trước thay vì chỉ định một bên tranh chấp trình bày. Như vậy, phụ nữ sẽ có cơ hội bày tỏ quan điểm của mình mà không chịu sự chi phối bởi quan điểm của nam giới.

Ví dụ: Hòa giải viên không nên nói “Các anh có ý kiến gì không?”; “Xin ý kiến của các anh trước”. Vì câu nói này đã vô tình loại trừ sự chủ động tham gia đóng góp ý kiến của phụ nữ hoặc vô tình thể hiện sự coi trọng ý kiến của nam giới hơn. Do đó, cần thay bằng câu “Mời mọi người phát biểu, cho ý kiến”.

Thực hiện tốt kỹ năng lắng nghe và phản hồi tích cực với tất cả các bên liên quan:

Để thực hiện tốt kỹ năng lắng nghe, hòa giải viên cần:

- + Thể hiện sự tôn trọng và lịch sự qua ngôn ngữ cơ thể;
- + Tập trung vào cuộc giao tiếp, thể hiện sự hiểu biết, thấu hiểu về vị trí, vai trò và đặc điểm của từng giới, có sự tương tác phù hợp.
- + Quan tâm và lắng nghe khi các bên chia sẻ về vấn đề và quan điểm của họ, tránh cắt ngang hay chen ngang câu chuyện (khi không cần thiết). Không phán xét, áp đặt người đối thoại.

Ví dụ: Không cười cợt, tỏ ra sốt ruột, ngắt lời liên tục, nhíu mày, quay mặt đi, nhìn đồng hồ, nói chuyện riêng, tạo kí hiệu ngôn ngữ cơ thể riêng gây hiểu lầm, v.v, khi một trong các bên xung đột đang trình bày ý kiến, đặc biệt khi người đó là phụ nữ.

- + Đặt câu hỏi phù hợp với diễn biến của quá trình giao tiếp, để các bên dễ bộc lộ, chia sẻ thông tin.

LƯU Ý

Vận dụng sự hiểu biết về giới vào quá trình giao tiếp, đặc biệt là sử dụng ngôn ngữ có hiểu biết giới là vấn đề cần đặc biệt lưu ý và xuyên suốt toàn bộ quá trình hòa giải ở cơ sở. Hòa giải viên cần thể hiện sự tôn trọng, công bằng, không mang tính phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới trong quá trình giao tiếp.

2. Kỹ năng phân tích thông tin

Để hòa giải có hiệu quả, hòa giải viên cần nắm được chính xác, khách quan bản chất của vụ việc, nguyên nhân cốt lõi dẫn đến mâu thuẫn, tranh chấp... do đó, việc phân tích thông tin đóng vai trò quan trọng.

Khi một hoặc hai bên tranh chấp trình bày thông tin, họ thường chia sẻ dựa trên quan điểm và ý chí chủ quan của họ, nhằm mục đích bảo vệ lợi ích của họ và thường “đổ lỗi” cho phía bên kia. Do đó, ***hòa giải viên cần lưu ý luôn đóng vai trò trung lập, không thiên vị hay thể hiện sự giúp đỡ đặc biệt trong quá trình thu thập thông tin với bất kỳ bên nào.***

Để bảo đảm bình đẳng giới, hòa giải viên cần đánh giá thông tin thu thập được dựa trên những nội dung sau:

- Các thông tin có thể hiện quan điểm, định kiến giới không? Có mang tính áp đặt hay đổ lỗi cho nam giới hay phụ nữ không?

Ví dụ: Nam giới thường có quan niệm áp đặt: “Cô ấy ở nhà cả ngày chỉ có mỗi việc trông con mà không làm được”; hoặc có phụ nữ quan điểm rằng: “Anh ấy là chồng mà không lo được cho vợ con sung túc, đầy đủ như nhà người ta”...

- Cần chú ý tới nguồn thông tin: Thông tin có tính khách quan và có được kiểm chứng không?

Do có sự khác biệt về giới, có sự nhìn nhận khác nhau về vai trò giới giữa nam và nữ nên các thông tin mà các bên cung cấp thường thể hiện quan điểm của họ về vấn đề đó. Hòa giải viên cần chú ý người cung cấp thông tin là ai? Nam hay nữ?

- Cần lưu ý tới các yếu tố về văn hóa, phong tục tập quán, những thông tin mang tính riêng tư, tế nhị của mỗi giới trong quá trình thu thập thông tin.

Có những thông tin mà các bên chỉ muốn chia sẻ với người cùng giới bởi vì họ sẽ cảm thấy không thoải mái, e ngại, xấu hổ hoặc mất tự tin nếu chia sẻ với người khác giới. Điều này đúng với cả nam và nữ.

- Cần tôn trọng và bảo mật thông tin của các bên.

Khi được các bên tranh chấp tin tưởng và cung cấp thông tin về đời tư, hoà giải viên cần tôn trọng và không được phép tiết lộ.

3. Kỹ năng giải quyết mâu thuẫn

Để giải quyết mâu thuẫn đồng thời bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở đòi hỏi hòa giải viên phải biết và áp dụng được các kỹ năng cần thiết sau:

- ✓ Phân tích mâu thuẫn dưới góc độ giới;
- ✓ Kiểm soát cảm xúc;
- ✓ Giúp các bên thỏa thuận tìm phương án giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp.

a) Phân tích mâu thuẫn dưới góc độ giới

Các mâu thuẫn cần được phân tích dưới góc độ giới thông qua sự ảnh hưởng, chi phối của một số yếu tố sau:

- Vai trò giới và sự phân công lao động theo giới truyền thống:

Tùy từng tính chất của vụ việc, hòa giải viên có thể đặt ra một số câu hỏi sau:

- + Trong gia đình mình những ai làm việc nhà, thời gian làm việc nhà của mọi người thế nào?
- + Anh, chị có tham gia các công việc nào khác ngoài các việc đã nêu trên không?
- + Việc tham gia các công việc này có ảnh hưởng thế nào đến gia đình?

Ví dụ: Giá trị đóng góp của phụ nữ đối với việc thực hiện vai trò tái sản xuất (mang thai, nuôi con, nội trợ...) thường không được đánh giá đúng mức, cho rằng phụ nữ ít đóng góp về mặt kinh tế nếu họ ở nhà nội trợ. Việc này gây bất lợi cho phụ nữ khi ở nhà nội trợ và khi ly hôn. Trong khi đó, pháp luật về lao động, hôn nhân và gia đình quy định: công việc nội trợ và công việc khác có liên quan để duy trì đời sống chung được coi như lao động có thu nhập.

- Tác động giới và nhu cầu, lợi ích cụ thể của từng giới:

Hòa giải viên cần trả lời một số câu hỏi sau:

- + Vụ việc đó ảnh hưởng như thế nào đến lợi ích (vật chất, tinh thần...) của mỗi giới?
- + Lợi ích cụ thể của các bên tranh chấp bao gồm những lợi ích gì?
- + Phương án giải quyết mâu thuẫn có ảnh hưởng như thế nào đến đời sống của các bên (gồm sinh kế/việc làm, điều kiện sinh sống, học tập, sức khỏe...)?
- + Giải pháp nào để có thể bảo đảm được lợi ích của các bên một cách bình đẳng?

Ví dụ: Người vợ có việc làm ổn định, thu nhập cao còn người chồng ở nhà lo việc nội trợ, chăm sóc con cái, người già trong gia đình thì người chồng có bị coi là không đóng góp vào tài sản chung không? Hòa giải viên cần hiểu rằng: Bảo đảm bình đẳng giới đòi hỏi phải bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của cả hai giới như nhau.

- Sự ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, phong tục, tập quán, truyền thống đối với vai trò của mỗi giới

Để giải quyết vấn đề này, hòa giải viên cần nắm được:

- + Có phong tục, tập quán nào ảnh hưởng tới việc thực hiện các vai trò giới và lợi ích tới mỗi giới ở địa phương nơi các bên tranh chấp sinh sống?
- + Các phong tục, tập quán có bị chi phối bởi định kiến giới tại địa phương?
- + Các phong tục tập quán tại địa phương có tính chất tiến bộ, góp phần thực hiện bình đẳng giới?

Ví dụ: Phụ nữ ở một số đồng bào dân tộc ít người ít khi được trao cơ hội quyết định các việc trong gia đình và ở ngoài cộng đồng.

- Sự tham gia vào quá trình ra quyết định

Hòa giải viên cần trả lời được câu hỏi:

+ Nam hay nữ là người đưa ra quyết định về vấn đề có liên quan tới tranh chấp?

+ Khi không hỏi ý kiến của nữ hoặc nam trong quá trình ra quyết định thì có thể phát sinh mâu thuẫn không?

+ Ý kiến của các bên có được tôn trọng không? Có sự phân biệt đối xử hay định kiến giới không?

Ví dụ: Có quan điểm cho rằng, phụ nữ có ít vai trò hơn nam giới trong việc đưa ra các quyết định, hoặc ý kiến của phụ nữ ít quan trọng. Do đó, mâu thuẫn có thể nảy sinh thêm hoặc trầm trọng hơn do phụ nữ không được hỏi ý kiến, không được tham gia vào quá trình ra quyết định.

- Chú ý khi phân tích dưới góc độ giới đối với các mâu thuẫn phát sinh do hành vi bạo lực gia đình, bạo lực giới thì hòa giải viên cần hiểu rằng:

- + Sử dụng bạo lực để giải quyết mâu thuẫn (dù là mâu thuẫn gì) là hành vi vi phạm pháp luật, xâm phạm đến quyền được tôn trọng về danh dự, nhân phẩm, thân thể của con người, nên không thể chấp nhận được và phải bị lên án.
- + Hành vi bạo lực phải bị xử lý theo quy định của pháp luật tương ứng với mức độ của hành vi.
- + Người thực hiện hành vi bạo lực phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình.
- + Hòa giải mâu thuẫn và tìm cách giải quyết nguyên nhân làm nảy sinh mâu thuẫn giữa người có hành vi bạo lực với nạn nhân nhằm ngăn chặn hành vi bạo lực có thể xảy ra tiếp trong tương lai và những nguyên nhân dẫn tới mâu thuẫn, chứ không phải là sự thỏa hiệp với hành vi bạo lực và đặc biệt là không dung túng, bao che đối với hành vi bạo lực.

b) Kiểm soát cảm xúc của các bên

Trong quá trình tiến hành hòa giải, các bên có thể có các trạng thái cảm xúc khác nhau như giận dữ, bực tức hoặc khóc lóc, kể lể hoặc im lặng, tỏ thái độ không hợp tác, thách thức hoặc cảm thấy hẫ hẫ... Khi gặp các tình huống đó, hòa giải viên cần kiểm soát được cảm xúc của các bên.

Để kiểm soát cảm xúc của các bên tranh chấp, hòa giải viên cần:

- **Đánh giá mức độ căng thẳng, giận dữ của các bên** thông qua cử chỉ, thái độ, lời nói.

Sự giận dữ, căng thẳng được thể hiện bởi một bên hay hai bên? Nếu là một bên tức giận thì đó là nam hay nữ và bên kia phản ứng như thế nào? Nếu sự tức giận ở cả hai bên thì mức độ mâu thuẫn, xung đột đến mức độ nào?

Sự giận dữ có ảnh hưởng tiêu cực như thế nào đến quá trình giải quyết mâu thuẫn? Việc hiểu rõ những ảnh hưởng tiêu cực đến giải quyết mâu thuẫn sẽ giúp cho hòa giải viên đưa ra các đề xuất, giải pháp, cách làm giảm bớt sự căng thẳng, giận dữ của các bên: kiểm soát được sự giận dữ, tránh “đổ thêm dầu vào lửa”.

- **Mời công an, Trưởng thôn, Tổ trưởng tổ dân phố hoặc đại diện chính quyền** có mặt kịp thời nếu có xu hướng xảy ra bạo lực, để ngăn chặn, không để hành vi bạo lực diễn ra.

- **Hòa giải viên nên khuyên nhủ, trấn an trong trường hợp một hoặc cả hai bên thiếu bình tĩnh, lo lắng** để cùng phối hợp giải quyết vụ việc nhằm bảo đảm quyền lợi của họ trên cơ sở đạo đức và pháp luật. Nếu việc khuyên nhủ, trấn an không có kết quả, thì hòa giải viên nên tạm hoãn buổi hòa giải và sẽ sắp xếp, thống nhất với các bên tổ chức hòa giải khác.

- **Hòa giải viên yêu cầu các bên tôn trọng, cư xử lịch sự** và giải thích họ đến đây để hòa giải, tìm ra giải pháp, đặc biệt khi có một bên tỏ thái độ thách thức, không hợp tác,...

c) Hướng dẫn các bên thỏa thuận, tìm phương án giải quyết tranh chấp, mâu thuẫn

Để giúp các bên tranh chấp thỏa thuận tìm phương án giải quyết mâu thuẫn, hòa giải viên có thể thực hiện qua 02 bước cơ bản sau:

BƯỚC 1: Hòa giải viên tập trung vào vấn đề cần giải quyết và chấm dứt việc các bên tiếp tục tấn công hay đổ lỗi cho nhau, bằng cách:

- **Nắm rõ thông tin vụ việc, thông tin về các bên tranh chấp.**

- Hiểu rõ và phân tích các nguyên nhân phát sinh mâu thuẫn, trong đó có nguyên nhân về giới, nội dung tranh chấp, lợi ích, nguyện vọng của mỗi bên. Trên cơ sở đó, hòa giải viên có thể tác động tới bản chất nhân văn, tính hướng thiện, tính nhân ái của con người, tình làng nghĩa xóm, tình thương yêu giữa các thành viên gia đình.

- Tập trung sâu hơn vào các vấn đề cần giải quyết.

- Hòa giải viên thống nhất với các bên cần thiện chí, hợp tác, bình đẳng.

Hòa giải viên phân tích làm rõ sự hợp lý hay chưa hợp lý, điểm chung hoặc khác biệt trong mong muốn, nguyện vọng của các bên trên cơ sở bảo đảm quyền, lợi ích chung của gia đình, của trẻ em và các bên liên quan.

- Khuyến khích các bên đưa ra các giải pháp để giải quyết vấn đề một cách tích cực, mang tính chất xây dựng và quan tâm tới quyền lợi của phụ nữ, trẻ em...

- Đề nghị các bên sử dụng ngôn ngữ lịch sự, suy nghĩ tích cực để giải quyết vấn đề trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau.

- Chủ động gợi ý các giải pháp để cho các bên tự quyết định và giải quyết vấn đề mâu thuẫn trong hiện tại và các lợi ích có thể đạt được từ việc hòa giải thành.

- Cần chú ý đến sự khác biệt về giới có thể có trong quá trình thỏa thuận: trong một số trường hợp, phụ nữ có thể có xu hướng nói nhiều hoặc ngại, e dè khi bày tỏ ý kiến của mình; còn nam giới lại thể hiện "quyền lực" và "cái tôi/sĩ diện".

- Hòa giải viên cần có kỹ năng xác định thời điểm nào cần can thiệp, ngắt lời các bên. Hòa giải viên cũng có thể sử dụng ngôn ngữ mang tính khích lệ đối với các bên khi họ đã làm tốt, hay có hành vi (thái độ, cử chỉ, lời nói) đúng đắn.

Ví dụ: Tôi thấy anh/chị đã rất tích cực, có thành ý trong việc đưa ra các giải pháp giải quyết xung đột; Anh/chị đã có rất nhiều giải pháp cho vấn đề này...

BƯỚC 2: Hòa giải viên phân tích, xác định mâu thuẫn để giúp các bên chuyển từ thái độ đối đầu sang hợp tác tìm kiếm các giải pháp chung để giải quyết mâu thuẫn:

- Tách biệt vấn đề của mỗi bên, không phụ thuộc vào ý kiến chủ quan của họ.

- Trao đổi với các bên để giúp họ xác định được bản chất của quan hệ pháp luật đang tranh chấp và các quy phạm pháp luật cần thiết để giải quyết mâu thuẫn.

- Giúp các bên tiếp cận các giải pháp theo hướng đôi bên cùng có lợi.

- Tập trung vào các lợi ích, quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên, tổng hợp các ý kiến và sử dụng các tiêu chí để đánh giá các thông tin một cách khách quan nhất.

- Khôi phục lòng tin và xây dựng lại mối quan hệ giữa các bên (khi hòa giải thành); giảm thiểu các nguy cơ xung đột có thể xảy ra (nếu hòa giải không thành).

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN CHÚ Ý ĐỂ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

- ✓ Hòa giải viên có kiến thức, có hiểu biết về giới.
- ✓ Lựa chọn thời gian, địa điểm phù hợp, lưu ý an toàn nếu các bên có người dễ bị tổn thương như phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người già...
- ✓ Bảo đảm sự tham gia đầy đủ của các bên có liên quan, đặc biệt là phụ nữ trong tất cả các cuộc thảo luận. Đưa ra các gợi ý thực tế nhằm bảo vệ những người dễ bị tổn thương như phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người già...
- ✓ Đánh giá và phân tích một cách khách quan, không thiên vị và phân biệt đối xử về giới trong quá trình xác định vấn đề cốt lõi của tranh chấp/mâu thuẫn: Sự chi phối khác nhau của nữ và nam trong tranh chấp; sự ảnh hưởng, tác động của tranh chấp tới nữ và nam.
- ✓ Bảo đảm sự an toàn của phụ nữ khi họ tham gia hòa giải. Cần cân nhắc tới tính bảo mật, sự riêng tư của phụ nữ và đặc biệt là những vấn đề liên quan tới khả năng xảy ra tình trạng kì thị/phân biệt đối xử từ cộng đồng, gia đình và các bên liên quan.
- ✓ Phân tích thông tin, hậu quả, hướng dẫn các bên mâu thuẫn/tranh chấp suy nghĩ về những tác động, ảnh hưởng có thể có đối với mỗi giới, đặc biệt là những ảnh hưởng đối với những người dễ bị tổn thương.
- ✓ Tôn trọng ý kiến của các bên liên quan (cả nữ, nam, người liên quan...); tránh phán xét hay có định kiến vì lý do giới tính. Tránh bị ảnh hưởng bởi các khuôn mẫu giới sẵn có.

CHƯƠNG IV

CÁC BƯỚC TIẾN HÀNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ NHẪM BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

1. Chuẩn bị hòa giải

a) Tiếp nhận và thu thập thông tin

Hòa giải viên tiếp nhận vụ việc hòa giải (chứng kiến, biết vụ việc thuộc phạm vi hòa giải, được một/các bên yêu cầu hòa giải hoặc được tổ trưởng tổ hòa giải phân công).

Tiếp theo, hòa giải viên gặp gỡ, tiếp xúc với các bên để nắm bắt các thông tin có liên quan đến vụ việc, đề nghị các bên cung cấp các bằng chứng chứng minh cho quan điểm và đưa ra các yêu cầu của họ. Tiến hành thu thập thông tin có liên quan đến các ý kiến mà các bên đưa ra từ cộng đồng dân cư (nếu có điều kiện và thấy cần thiết).

b) Phân tích thông tin, nghiên cứu các văn bản pháp luật

Trên cơ sở những thông tin đã thu thập được, hòa giải viên phân tích thông tin và nghiên cứu các văn bản pháp luật điều chỉnh mối quan hệ liên quan đến nội dung tranh chấp.

ĐỂ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ, HÒA GIẢI VIÊN CẦN TRẢ LỜI CÁC CÂU HỎI SAU:

(1) Phụ nữ và nam giới trong tranh chấp có nhu cầu, cơ hội, năng lực như thế nào? Có hạn chế và gặp khó khăn gì? Ví dụ, phụ nữ là một bên tranh chấp có nguyện vọng gì? Những khó khăn, hạn chế mà người phụ nữ gặp phải (như về việc làm, thu nhập, quyền đưa ra quyết định...).

(2) Trong quan hệ đang tranh chấp, ai có lợi thế hơn? Vì sao?

Việc đánh giá lợi thế của mỗi bên sẽ giúp cho hòa giải viên đưa ra được những giải pháp thỏa thuận hợp lý, bảo đảm phù hợp hơn với lợi ích chính đáng của từng bên.

(3) Các giải pháp giải quyết tranh chấp sẽ có tác động thế nào đến nữ, nam và những người có liên quan?

(4) Khả năng thực hiện hòa giải thành đối với nam và nữ như thế nào? (có khả thi không, có khó khăn, vướng mắc gì đối với các bên không, có gây áp lực cho bên nào không?...).

Ví dụ: Khi thỏa thuận về việc chia tài sản sau khi ly hôn, hai vợ chồng thường có tranh cãi về việc ai sẽ nhận nhà, do đó, cần xem xét, cân nhắc nếu phụ nữ nhận nhà ở sau khi ly hôn thì có thuận lợi gì, người chồng nhận nhà ở có ảnh hưởng bất lợi gì đối với người vợ?

c) Lựa chọn địa điểm và mời thành phần tham gia hòa giải

Địa điểm tiến hành buổi hòa giải có thể là nhà riêng của một bên, nhà riêng của hòa giải viên, nhà văn hóa hay địa điểm khác mà các bên cảm thấy thoải mái, dễ chịu và phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

- An toàn và thân thiện với phụ nữ và trẻ em.
- Có các phương tiện cần thiết cho buổi hòa giải; các điều kiện cần thiết bảo đảm an toàn cho những người tham gia.
- Bảo đảm quyền riêng tư, bí mật cho các bên và hòa giải viên.
- Không tạo ra những chi phí phát sinh và gây bất lợi cho bất kỳ bên nào.
- Không sử dụng địa điểm gây khó khăn hoặc tạo cảm giác không thoải mái cho bất kỳ bên nào (ví dụ như nhà riêng của hàng xóm sẽ ảnh hưởng đến quyền riêng tư; hoặc trụ sở cơ quan sẽ tạo cảm giác không thoải mái...).

Thành phần tham dự buổi hòa giải:

- Người chủ trì buổi hòa giải: Nếu có từ 02 hòa giải viên trở lên thì phân công 01 người chủ trì; cố gắng bảo đảm có sự tham gia của hòa giải viên nữ.

- Các bên có mâu thuẫn, tranh chấp, vi phạm pháp luật.

- Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan.

- Người khác (do hòa giải viên hoặc các bên mời tham gia hòa giải). Hòa giải viên chỉ mời người khác (như trưởng họ, già làng, hàng xóm, người chứng kiến... khi được sự đồng ý của các bên; hoặc một bên mời người khác thì phải được sự đồng ý của bên còn lại).

- Người phiên dịch nếu hòa giải viên, các bên có sự khác biệt về ngôn ngữ.

2. Tiến hành hòa giải

Pháp luật về hòa giải ở cơ sở không quy định các bước cụ thể tiến hành một buổi hòa giải, do đó, hòa giải viên có thể tham khảo những bước cơ bản sau (không mang tính bắt buộc):

BƯỚC 1: Bắt đầu buổi hòa giải

(1) Hòa giải viên chủ trì buổi hòa giải nêu mục đích, ý nghĩa của buổi hòa giải; thống nhất với các bên về một số quy ước, cách làm tại buổi hòa giải trên cơ sở "An toàn, Hợp tác, Tôn trọng và Không gây tổn thương".

(2) Hòa giải viên phải tạo ra không khí thân mật, cởi mở và chân thành, không áp đặt ý chí của hòa giải viên đối với các bên tranh chấp, không thiên vị hay bênh vực bên nào, khẳng định rõ vai trò "trung lập" của mình.

BƯỚC 2: Các bên trình bày nội dung vụ việc

(1) Hòa giải viên mời từng bên trình bày sự việc. Sau khi trình bày xong, các bên có quyền bổ sung ý kiến, đưa ra luận cứ, quan điểm của mình.

(2) Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan phát biểu quan điểm của họ về vấn đề đang tranh chấp, mâu thuẫn.

BƯỚC 3: Phân tích vụ việc, dẫn chiếu các quy định pháp luật

(1) Hòa giải viên tổng hợp lại các vấn đề tranh chấp, phân tích vụ việc; phân tích phong tục tập quán, truyền thống đạo đức tốt đẹp gắn với các vấn đề giới và bình đẳng giới; dẫn chiếu các quy định pháp luật áp dụng đối với từng bên tranh chấp.

(2) Hòa giải viên phân tích cho các bên hiểu rõ quyền lợi, trách nhiệm, nghĩa vụ của mình; thấy rõ hành vi ứng xử của mình phù hợp ở điểm nào, chưa phù hợp ở điểm nào, có sự phân biệt đối xử về giới hay không?

(3) Các bên trình bày phương án giải quyết tranh chấp của mình độc lập và bình đẳng. Nếu các bên không đưa ra phương án hoặc không thống nhất được phương án thì hòa giải viên gợi ý các phương án giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp để các bên tham khảo.

(4) Hòa giải viên phân tích lợi ích của việc hòa giải thành, hậu quả pháp lý mà các bên có thể gặp phải nếu tiếp tục tranh chấp và có những hành vi sai trái.

(5) Người được mời tham gia hòa giải có thể phân tích, bổ sung làm rõ ý kiến của hòa giải viên.

LƯU Ý

Hòa giải viên cần đưa ra các gợi ý mang tính thực tế bảo vệ những người dễ bị tổn thương như phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người già...; phân tích thông tin, hậu quả có ảnh hưởng, tác động đến họ và hướng dẫn các bên mâu thuẫn/tranh chấp suy nghĩ về những tác động, có thể ảnh hưởng đối với mỗi giới, đặc biệt là những ảnh hưởng đối với phụ nữ, trẻ em; phân tích những vấn đề bất bình đẳng giới trong vụ việc (nếu có).

BƯỚC 4: Thỏa thuận và kết thúc hòa giải

a) Trường hợp các bên đạt được thỏa thuận

Trên cơ sở các phương án giải quyết tranh chấp, mâu thuẫn do các bên hoặc hòa giải viên đưa ra, các bên trao đổi, bàn bạc thống nhất phương án giải quyết tranh chấp, trách nhiệm cụ thể của từng bên, thời hạn thực hiện trách nhiệm. Hòa giải viên chốt lại nội dung thỏa thuận, trách nhiệm, nghĩa vụ của mỗi bên. Nếu các bên đồng ý lập văn bản hòa giải thành thì hòa giải viên lập văn bản hòa giải thành, các bên và hòa giải viên cùng ký văn bản hòa giải thành.

Hòa giải viên giải thích trách nhiệm thực hiện thỏa thuận hòa giải thành cho các bên; hướng dẫn các bên có quyền đề nghị Tòa án ra quyết định công nhận kết quả hòa giải thành ở cơ sở, phân tích giá trị pháp lý của quyết định công nhận kết quả hòa giải thành của Tòa án.

LƯU Ý

- ✓ *Không nên lập văn bản hòa giải thành nếu như các bên chưa hiểu rõ về các nội dung đã được thống nhất.*
- ✓ *Cần kiểm tra lại các nội dung thỏa thuận có phù hợp với quy định của pháp luật không, có bảo đảm bình đẳng giới không.*
- ✓ *Văn bản hòa giải phải được soạn thảo cẩn thận, chính xác về nội dung, cách thức thực hiện các thỏa thuận giữa các bên, phương án các bên lựa chọn.*
- ✓ *Yêu cầu các bên ký vào văn bản hòa giải.*
- ✓ *Có thể yêu cầu người đại diện cộng đồng dân cư, người có uy tín hỗ trợ giám sát việc thi hành các thỏa thuận hòa giải thành.*

Hòa giải viên cần đánh giá thỏa thuận đã bảo đảm được quyền lợi của các bên chưa? Những người dễ bị tổn thương như phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, người già... sẽ có ảnh hưởng như thế nào trong thỏa thuận đó?

Ví dụ: Trong việc thỏa thuận chia tài sản sau ly hôn, cuộc sống của phụ nữ và trẻ em sẽ như thế nào? Việc thực hiện thỏa thuận hòa giải thành có gì khó khăn đối với phụ nữ và nam giới? Cần phân tích rõ các yếu tố tác động đến quyền lợi của phụ nữ và trẻ em.

b) Trường hợp các bên không đạt được thỏa thuận (hòa giải không thành)

Hòa giải viên hướng dẫn các bên có quyền yêu cầu tiếp tục hòa giải hoặc yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết theo quy định pháp luật.

Nếu các bên yêu cầu lập văn bản hòa giải không thành, thì hòa giải viên lập văn bản hòa giải không thành.

VÍ DỤ VỀ ÁP DỤNG QUY TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Nội dung vụ việc

Bà H đã ngoài 70 tuổi, có hai người con là anh P (con trai cả) và chị K. Khi chị K đi lấy chồng, bà H sống cùng với vợ chồng anh P (vợ anh P là chị S). Trong thời gian sống cùng, vợ chồng anh P, chị S thường ngược đãi và đối xử không tốt với bà H nên chị K muốn đón bà H về ở với vợ chồng chị để chị tiện chăm sóc. Khi chị K tới nói chuyện thì vợ chồng anh P đã phản đối và cho rằng chị K đón bà H về nuôi là mong sau này bà để lại cho chị K thừa kế ngôi nhà mà vợ chồng anh P đang ở. Chị S còn khoá trái cửa buồng bà H lại, không cho bà ra ngoài gặp chị K. Mâu thuẫn, bất đồng giữa vợ chồng anh P và bà H, chị K ngày càng căng thẳng. Chị K đã nhờ Tổ hòa giải ở cơ sở trong thôn can thiệp, giúp chị giải quyết mâu thuẫn này.

1. Chuẩn bị hòa giải

a) Tiếp nhận và thu thập thông tin

Hòa giải viên tiếp nhận vụ việc hòa giải, xác định vụ việc thuộc phạm vi được hòa giải ở cơ sở. Hòa giải viên gặp gỡ, tiếp xúc với các bên mâu thuẫn là bà H, chị K và anh P, chị S để nắm bắt các tình tiết của vụ việc, quan điểm, ý kiến, mong muốn của các bên, tức là tiến hành thu thập thông tin để có cơ sở tiến hành hòa giải.

Nguồn thu thập thông tin: Thu thập thêm thông tin có thể từ hàng xóm, con cháu, người họ hàng của các bên mâu thuẫn.

Mục đích của việc thu thập thông tin: Làm sáng tỏ nhu cầu, mong muốn, nguyện vọng của mỗi bên; nắm được tính cách, thái độ, đặc điểm cá nhân, hành vi ứng xử của từng bên trong cuộc sống hằng ngày. Xác định vợ chồng anh P có hành vi, thái độ đối xử ngược đãi với bà H không? Bà H có tâm tư, nguyện vọng như thế nào, bà mong muốn ở với ai? Việc thu thập thêm thông tin từ những người xung quanh như họ

hàng, hàng xóm là rất quan trọng vì đưa lại những chứng cứ khách quan cho việc giải quyết mâu thuẫn.

b) Phân tích thông tin, nghiên cứu các văn bản pháp luật

Nghiên cứu, xác định các văn bản pháp luật có liên quan là cơ sở pháp lý giải quyết mâu thuẫn.

Với nội dung vụ việc trên, hòa giải viên cần xác định một số vấn đề chính sau:

- ✓ Nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn giữa chị K với vợ chồng anh P; cốt lõi của mâu thuẫn là gì?
- ✓ Hành vi của anh P, chị S có trái pháp luật và đạo đức không?
- ✓ Bà H có tâm tư, nguyện vọng, mong muốn gì?
- ✓ Chị K có quyền đưa mẹ đẻ về chăm sóc không?
- ✓ Hướng giải quyết mâu thuẫn và tác động của việc giải quyết mâu thuẫn đối với vợ chồng anh P, chị K và bà H?
- ✓ Điều gì có ý nghĩa lớn nhất khi các bên hiểu và thỏa thuận được với nhau về cách giải quyết mâu thuẫn?...

c) Lựa chọn địa điểm và mời thành phần tham gia hòa giải

Trong vụ việc trên, việc lựa chọn địa điểm hòa giải có thể do các bên tranh chấp đề nghị hoặc do hòa giải viên đề nghị (địa điểm phải thuận lợi trong việc đi lại của các bên và thoải mái nhất cho các bên). Có thể là nhà của bà H và vợ chồng anh P đang ở.

Xác định thành phần tham gia buổi hòa giải: hòa giải viên (trong đó có hòa giải viên nữ), bà H, chị K, vợ chồng anh P, chị S, chồng chị K (nếu có) và trưởng họ hoặc người có uy tín trong họ... (nếu được các bên tranh chấp, mâu thuẫn đồng ý).

2. Tiến hành hòa giải

BƯỚC 1: Bắt đầu buổi hòa giải

Hòa giải viên chủ trì buổi hòa giải, nêu mục đích của buổi hòa giải: Nhằm hàn gắn tình cảm gia đình giữa mẹ với các con và giữa anh chị với em; xây dựng gia đình hạnh phúc, văn minh tiên tiến, trên thuận, dưới hòa.

BƯỚC 2: Các bên trình bày nội dung sự việc

Hòa giải viên mời các bên trình bày nội dung vụ việc:

- Hòa giải viên mời bà H bày tỏ tâm tư, nguyện vọng, những cảm xúc, suy nghĩ của bà trước hành vi xử sự của các con. Đề nghị bà H cho biết nguyện vọng muốn ở với con nào?

- Hòa giải viên mời chị K trình bày sự việc: Vì sao chị K muốn đưa bà H về nhà chị chăm sóc?

- Hòa giải viên mời anh P, chị S trình bày sự việc, khuyến khích anh P chị S chia sẻ thông tin một cách chân thành, thẳng thắn về việc chăm sóc, nuôi dưỡng mẹ là bà H. Vì sao anh P, chị S không đồng ý cho chị K đón bà H về chăm sóc?

- Hòa giải viên mời chồng chị K (nếu có tham dự) phát biểu ý kiến, đặc biệt là việc đón bà H về ở cùng gia đình.

BƯỚC 3: Phân tích vụ việc, dẫn chiếu các quy định pháp luật

- Hòa giải viên phân tích đạo đức xã hội, phong tục, tập quán của địa phương liên quan mối quan hệ mẫu – tử: Đó là đạo hiếu lễ của con cái đối với cha mẹ, trách nhiệm phụng dưỡng cha mẹ già; tôn trọng các thành viên trong gia đình, anh chị em trong nhà nên yêu thương nhau, không nên vì vật chất, của cải mà đánh mất tình anh em ruột thịt (gà cùng một mẹ chớ hoài đá nhau, anh em như thể tay chân,...). Tình cảm gia đình giữa cha mẹ và con cái, giữa anh chị em là điều thiêng liêng, đáng quý và trân trọng nhất, cần giữ gìn.

- Xác định mâu thuẫn: Do vợ chồng anh P đối xử không lễ độ, không tốt, có hành vi ngược đãi đối với mẹ làm chị K bức xúc muốn đón mẹ về để tiện chăm sóc, phụng dưỡng mẹ khi già yếu, ốm đau. Vợ chồng anh P không đồng ý cho chị K đón mẹ về chăm vì lòng tham sợ mất ngôi nhà anh chị đang ở.

- Căn cứ pháp lý:

+ Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014: Khoản 2 Điều 70 quy định: “Con có bốn phận yêu quý, kính trọng, biết ơn, hiếu thảo, phụng dưỡng cha mẹ, giữ gìn danh dự, truyền thống tốt đẹp của gia đình”; khoản 2 Điều 71 quy định: “Con có nghĩa vụ và quyền chăm sóc, nuôi dưỡng cha

mẹ, đặc biệt khi cha mẹ mất năng lực hành vi dân sự, ốm đau, già yếu, khuyết tật; trường hợp gia đình có nhiều con thì các con phải cùng chăm sóc, nuôi dưỡng cha mẹ”.

+ Luật Người cao tuổi, Điều 3 quy định: “Người cao tuổi được bảo đảm các nhu cầu cơ bản về ăn, mặc, ở, đi lại, chăm sóc sức khỏe; quyết định sống chung với con, cháu hoặc sống riêng theo ý muốn”; Điều 10 quy định: “Người có nghĩa vụ và quyền phụng dưỡng người cao tuổi là con, cháu của người cao tuổi và những người khác có nghĩa vụ nuôi dưỡng, cấp dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình”.

+ Bộ luật Dân sự năm 2015, Điều 610 quy định: “Mọi cá nhân đều bình đẳng về quyền để lại tài sản của mình cho người khác và quyền hưởng di sản theo di chúc hoặc theo pháp luật”...

Hòa giải viên đề nghị các bên trình bày quan điểm của mình về phương án giải quyết và thỏa thuận thống nhất cách thức thực hiện cụ thể đối với từng phương án.

- Hòa giải viên gợi ý các bên về những vấn đề sau:

1. Yêu cầu/mong muốn của bà H?

Hòa giải viên phân tích vụ việc: Anh P, chị K đều là con của bà H nên cả hai anh em đều có nghĩa vụ chăm sóc, phụng dưỡng mẹ. Anh P không có quyền cấm chị K đón mẹ về ở chung, cũng như không có quyền cản trở bà H về ở chung với chị K. Việc chị S khóa cửa buồng, không cho bà H gặp chị K là hành vi trái pháp luật, vi phạm quyền tự do của cá nhân. Nếu vợ chồng anh P không thay đổi cách chăm sóc, đối xử với bà H, thì phải đồng ý cho bà H về ở chung với chị K để chị chăm sóc, phụng dưỡng chu đáo. Còn tài sản của bà H, bà muốn thừa kế cho ai là quyền của bà. Nếu vợ chồng anh P không đồng ý thì sẽ vi phạm quy định của Luật Người cao tuổi, Luật Hôn nhân và gia đình, Bộ luật Dân sự và vi phạm về đạo đức xã hội, phong tục, tập quán của địa phương. Tuy nhiên, cần xem xét nguyện vọng của bà H mong muốn ở cùng con nào.

2. Nếu bà H chuyển đến sống với chị K thì cần chuẩn bị những gì (dự đoán trước những việc cần phải làm như di chuyển bà H, đồ đạc của bà H; nhà chị K đã chuẩn bị chỗ ở cho bà H như thế nào? Các con chị K

và chồng chị K có vui vẻ chấp nhận việc bà H về ở cùng không?...). Anh P sẽ chu cấp chăm nuôi mẹ như thế nào...?

3. Nếu bà H tiếp tục sống với vợ chồng anh P: Có những gì cần thay đổi để tránh tiếp tục phát sinh mâu thuẫn? Anh P, chị S cần rút kinh nghiệm trong việc cư xử với mẹ như thế nào? Chị K có quyền thăm nom, chăm sóc bà H và sẽ thực hiện quyền đó như thế nào? Chị K có phải đóng tiền cấp dưỡng hàng tháng cho bà H không?

BƯỚC 4: Thỏa thuận và kết thúc hòa giải

Sau khi nghe hòa giải viên phân tích, vợ chồng anh P đã hiểu những việc làm không đúng của mình đối với mẹ, quyền và trách nhiệm theo pháp luật cũng như đạo lý của con cái đối với cha mẹ. Vợ chồng anh P mong bà H tha thứ và hứa sẽ chăm sóc, phụng dưỡng bà nếu bà tiếp tục chung sống với vợ chồng anh chị. Trường hợp bà H nhất quyết muốn đến nhà chị K sống, vợ chồng anh chị sẽ đồng ý để chị K đón bà H về chăm sóc.

Bà H đồng ý tha thứ cho vợ chồng anh P, song bà muốn về ở chung với chị K một thời gian để thay đổi không khí. Bà H, vợ chồng anh P và chị K đều cảm thấy hài lòng với kết quả của hòa giải và thống nhất thực hiện theo mong muốn của bà H.

Với kết quả trên, hòa giải viên tuyên bố hòa giải thành, các bên có thể đề nghị lập văn bản thỏa thuận hòa giải thành theo quy định tại Điều 24 Luật Hòa giải ở cơ sở để làm cơ sở thực hiện.

Hòa giải viên giải thích cho các bên trách nhiệm tự giác thực hiện các thỏa thuận đã cam kết trong buổi hòa giải. Trong quá trình thực hiện thỏa thuận hòa giải thành, nếu một bên vì sự kiện bất khả kháng không thể thực hiện được thì có trách nhiệm trao đổi, thỏa thuận với bên kia và thông báo cho hòa giải viên.

Hòa giải viên có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc việc thực hiện thỏa thuận hòa giải thành do mình trực tiếp giải quyết; kịp thời thông báo cho tổ trưởng tổ hòa giải để báo cáo Trường ban công tác Mặt trận những vấn đề phát sinh trong quá trình theo dõi, đôn đốc thực hiện./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1) Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp và Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP), Tài liệu tập huấn bảo đảm bình đẳng giới trong quá trình hòa giải ở cơ sở (dành cho hòa giải viên), năm 2022.

2) Bùi Thị Kim, Tài liệu tập huấn Bình đẳng giới, <http://phanhoichinh sach.molisa.gov.vn/documents/20182/26557/T%C3%A0i+li%E1%BB%87u+t%E1%BA%ADp+hu%E1%BA%A5n++B%C3%ACnh+%C4%91%E1%BA%B3ng+gi%E1%BB%9Bi/663de24a-c38f-43fc-b21e-5d2e086eb2eb?version=1.0>].

3) "ASF-JCU-LASP_Community-BasedMediation_Guide_2018_PP.Pdf" Accessed January 30, 2020. https://www.asf.be/wp-content/uploads/2019/02/ASF-JCU-LASP_Community-BasedMediation_Guide_2018_PP.pdf.

4) Dillow, Robin K. "International Institute for Sustainable Development (IISD)." In Encyclopedia of Global Warming and Climate Change, by S. Philander. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States: SAGE Publications, Inc., 2008. <https://doi.org/10.4135/9781412963893.n343>.

5) "Gender-Sensitive_com_EU.Pdf." Accessed February 15, 2020. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/9615/6525/1526/gender-sensitive_com_EU.pdf.

6) Omotunde, Adeyinka Bruce. "Number 3 - Mainstreaming Gender in Mediation Practice," n.d.

SỔ TAY
BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI
TRONG QUÁ TRÌNH HÒA GIẢI Ở CƠ SỞ

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Địa chỉ: Tầng 4 Khu A - Tòa nhà 97 Trần Quốc Toản
Phường Trần Hưng Đạo, Quận Hoàn Kiếm, TP. Hà Nội

Điện thoại: 024 3851 5380; Fax: 024 3851 5381

Email: info@nxblaodong.com.vn

Website: www.nxblaodong.com.vn

Chi nhánh phía Nam

Số 85 Cách mạng Tháng Tám, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh
ĐT: 028 3839 0970; Fax: 028 3925 7205

Chịu trách nhiệm xuất bản

Giám đốc - Tổng biên tập

Mai Thị Thanh Hằng

Biên tập

Phan Thị Ánh Tuyết

Trình bày + bìa

Nguyễn Thúy Lệ

Sửa bản in

Nguyễn Thị Quế

LIÊN KẾT XUẤT BẢN

Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật - Bộ Tư pháp Việt Nam

58 - 60 Trần Phú, Quận Ba Đình, TP. Hà Nội

In 3.200 cuốn, khổ 14,5 x 120,5cm, tại Công ty TNHH in 268

Địa chỉ: P201-B5 Nghĩa Tân, Quận Cầu Giấy, TP. Hà Nội

Số xác nhận ĐKXB: 1481-2023/CXBIPH/08-95/LĐ

Số quyết định: 686/QĐ-NXBLĐ ngày 23/5/2023 Mã ISBN: 978-604-393-806-7

In xong và nộp lưu chiểu năm 2023.



EU JULE

HƯỚNG TỚI HỆ THỐNG
PHÁP LUẬT & TƯ PHÁP
CHO MỌI NGƯỜI



9 786043 938067

Xuất bản phẩm không bán