



Ghi chú học tập

CƠ HỘI VÀ RÀO CẢN VỚI VIỆC TRAO QUYỀN CHO PHỤ NỮ TRONG LĨNH VỰC NƯỚC SẠCH VÀ VỆ SINH NÔNG THÔN: MỘT NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI TỈNH NGHỆ AN

Nguyễn Thị Khánh Hòa, Hoàng Hoa, TS Liên Phạm

1. BỐI CẢNH CHÍNH SÁCH VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM

Việt Nam đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc ban hành cơ sở pháp lý liên quan đến bình đẳng giới trong hơn hai thập kỷ qua. Điều này thể hiện quyết tâm chính trị mạnh mẽ của Đảng và Nhà nước cũng như nỗ lực của Việt Nam nhằm hiện thực hóa các cam kết đối với các công ước và luật quốc tế về bình đẳng như CEDAW, tuyên bố Bắc Kinh và cương lĩnh hành động, các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDGs) và các mục tiêu phát triển bền vững.

Với quan điểm bình đẳng giới là yếu tố tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trong nhiều thập kỷ qua, các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới đã được triển khai mạnh mẽ và hiệu quả.

Kể từ năm 1997, một loạt luật và hướng dẫn đã được thực hiện bắt đầu từ Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 1997-2000. Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được ban hành:

“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” (Điều 5 khoản 3, Luật Bình đẳng giới, 2006).

Khái niệm bình đẳng giới này là nền tảng cho việc xây dựng, sửa đổi và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, chiến lược và các chương trình về bình đẳng giới hoặc liên quan đến bình đẳng giới ở Việt Nam. Thông qua việc hỗ trợ trao quyền cho phụ nữ và khẳng định rằng phụ nữ bình đẳng với nam giới trong mọi lĩnh vực của cuộc sống và đây tiếp tục là mục tiêu chính của công tác bình đẳng giới ở giai đoạn này; thêm vào đó, bằng chứng với một số sáng kiến mới nổi nhằm thu hút nam giới tham gia các hoạt động bình đẳng giới.

Năm 2008, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) thành lập Vụ Bình đẳng giới với chức năng tham mưu thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Ngày 24 tháng 12 năm 2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 (NSGE 2011-2020). Sau một thời gian triển khai, năm 2018, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 800/QĐ-TTg điều chỉnh, bổ sung một số nội dung của NSGE. Giao Bộ LĐTBXH chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính, các Bộ, ngành liên quan, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội khác và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương để tổ chức thực hiện NSGE 2011-2020 trên phạm vi toàn quốc.

NSGE 2011-2020 đề ra 7 mục tiêu và 22 chỉ tiêu cụ thể. Các mục tiêu bao gồm: 1) tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý trong lĩnh vực chính trị; 2) giảm khoảng cách giới trong nền kinh tế, lao động và việc làm, và tăng cường khả năng tiếp cận nền kinh tế của phụ nữ nông thôn nghèo và phụ nữ dân tộc thiểu số; 3) sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong giáo dục và đào tạo; 4) tăng cường bình đẳng giới trong tiếp cận và hưởng lợi từ các dịch vụ y tế; 5) đảm bảo bình đẳng giới trong văn hóa và thông tin; 6) bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống gia đình, từng bước xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới; 7) nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

Theo báo cáo của chính phủ về việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới trong năm 2019 và giai đoạn 2011-2020, 7 trong số 22 chỉ tiêu về bình đẳng giới chưa đạt được và một chỉ tiêu không đủ căn cứ để đánh giá khả năng đạt được. Đặc biệt, cả ba chỉ tiêu của mục tiêu thứ nhất “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý để từng bước thu hẹp khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị” đều chưa đạt được. Tỷ lệ nữ lãnh đạo/người đứng đầu ngành, địa phương rất thấp. So sánh với số liệu thống kê quốc tế cho thấy rằng, vào năm 2019, tỷ lệ tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam đã giảm trong bảng xếp hạng toàn cầu với thứ hạng 110 trong số 153 quốc gia.

2. NGHIÊN CỨU

Trong bối cảnh chính sách này, chúng tôi đã tiến hành một nghiên cứu về các cơ hội và hạn chế đối với việc trao quyền cho phụ nữ trong một dự án Nước sạch và Vệ sinh (NSVS) được tài trợ thực hiện tại 5 tỉnh nông thôn của Việt Nam (Hòa Bình, Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh và Bến Tre). Dự án kéo dài 4,5 năm (2018-2022) do DFAT tài trợ thông qua Quỹ Nước sạch cho Phụ nữ và được thực hiện bởi Thrive / EMW. Mục tiêu chính của dự án là tăng cường khả năng tiếp cận NSVS cho các hộ gia đình nghèo và có hoàn cảnh xã hội khó khăn thông qua cơ chế tài trợ dựa trên kết quả và thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực NSVS. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HPN) là đối tác thực hiện chính của Thrive/EMW, người chịu trách nhiệm vận động các hộ gia đình sử dụng các dịch vụ NSVS và thực hiện chương trình tài trợ.

Nghiên cứu của chúng tôi nhằm mục đích hiểu rõ hơn các điều kiện về cơ hội và rào cản trao quyền cho phụ nữ. Để thực hiện mục đích nghiên cứu này, chúng tôi đã nắm bắt được những trải nghiệm về giới của cán bộ HPN tham gia dự án WOBA từ các khía cạnh khác nhau: chính trị, công việc NSVS và kinh doanh, cộng đồng, hộ gia đình. Nghiên cứu hướng tới trả lời ba câu hỏi:

1. Những cơ hội nào cho phụ nữ trong việc tham gia vào dự án WOBA, lãnh đạo và ra quyết định, và những yếu tố nào góp phần vào những cơ hội này?
2. Những cản trở nào mà phụ nữ gặp phải khi tham gia WOBA, lãnh đạo và ra quyết định, và những yếu tố nào gây ra những hạn chế này?
3. Những phát hiện này có ý nghĩa gì đối với chính sách và thực hành trao quyền cho phụ nữ trong các bối cảnh tương tự của dự án WOBA Việt Nam?

Khi trả lời các câu hỏi nghiên cứu này, chúng tôi đã xem xét tất cả các mục tiêu liên quan của NSGE 2011-2020: Mục tiêu 1 về sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý trong lĩnh vực chính trị; Mục tiêu 2 về sự tham gia của phụ nữ trong kinh tế, lao động, đặc biệt là phụ nữ nông thôn nghèo và phụ nữ dân tộc thiểu số; Mục tiêu 3 về sự tham gia của phụ nữ trong giáo dục và đào tạo; Mục tiêu 5 về tiếp cận thông tin và tham gia vào các hoạt động cộng đồng; Mục tiêu 6 về bình đẳng giới trong gia đình; Mục tiêu 7 về năng lực bình đẳng giới trong tổ chức HPN.

3. PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN

Nghiên cứu sử dụng các tiếp cận nghiên cứu điển hình với phương pháp hỗn hợp, liên quan đến việc thu thập và phân tích dữ liệu định lượng và định tính trên tổng thể và từng trường hợp của năm xã nghiên cứu. Giai đoạn 1 của nghiên cứu bao gồm một cuộc khảo sát với các cán bộ của HPN ở cấp tỉnh, huyện, xã và thôn, và phụ nữ trong các đơn vị đối tác của WOBA đã tham gia dự án WOBA. Cuộc khảo sát tập trung vào nhận thức của phụ nữ về việc trao quyền và trải nghiệm của phụ nữ thông qua WOBA trong bảy lĩnh vực của NSGE 2010-2020.

Từ kết quả khảo sát, 5 xã ở 5 tỉnh được chọn cho Giai đoạn 2, trong đó gồm thảo luận nhóm tập trung với nam giới (trưởng thôn) và phụ nữ (cán bộ HPN cấp thôn); phỏng vấn các cán bộ của HPN và chồng của họ; và phỏng vấn nam lãnh đạo UBND xã và cán bộ HPN cấp huyện. Mục đích nhằm có được những hiểu biết sâu sắc hơn ở cả nam giới và phụ nữ về ý nghĩa của việc trao quyền cho phụ nữ và những tác động (tích cực và tiêu cực) khi họ tham gia WOBA đã định hình thể nào quan điểm của họ về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Ngoài ra, dữ liệu thứ cấp về thông tin thống kê liên quan đến giới được thu thập ở cấp xã. Những thông tin phân tách theo giới này bao gồm các đặc điểm nhân khẩu học, nghèo đói và việc làm, bạo lực gia đình và tỷ lệ nữ giới trong các vị trí lãnh đạo.

Ghi chú học tập này trình bày nghiên cứu điển hình của xã Châu Cường, huyện Quỳnh Hợp, tỉnh Nghệ An. Phần tiếp theo cung cấp một cái nhìn tổng quan về bối cảnh của phường là cơ sở cuộc thảo luận về điển hình này. Các phần sau đây trình bày và thảo luận về những phát hiện chính liên quan đến bảy lĩnh vực của NSGE 2011-2020. Phần cuối cùng đưa ra một số hàm ý về chính sách và thực tiễn nhằm cải thiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ở nông thôn Việt Nam.

4. NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI NGHỆ AN

4.1 Một số đặc điểm chung của xã Châu Cường

Đặc điểm tự nhiên và dân số

Châu Cường là một xã miền núi, thuộc huyện Quỳnh Hợp, tỉnh Nghệ An. Xã có diện tích tự nhiên 83,88 km², trong đó đất rừng chiếm hơn ½ diện tích đất tự nhiên của xã.

Dân số toàn xã đến tháng 7 năm 2022 là 5.465 người, nữ là 2.737 người (chiếm 50,1%). Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên vào các năm 2020 và 2021 lần lượt là 0,79% và 0,67%. Tình trạng mất cân bằng giới tính cũng diễn ra ở Châu

Cường, khi số bé trai sinh ra vẫn nhiều hơn so với số bé gái. Năm 2021, tỷ lệ này là 106 bé trai/100 bé gái. Tuy nhiên, so với toàn tỉnh Nghệ An (là 114 bé trai/100 bé gái)¹ thì tỷ lệ của xã vẫn thấp hơn.

Hơn 70% dân số của xã Châu Cường là người dân tộc Thái, còn lại là dân tộc Kinh và Thổ. Người dân địa phương thường giao tiếp chủ yếu bằng tiếng Thái và họ có thể sử dụng Tiếng Việt. Tỷ lệ mù chữ toàn xã là 0%.

Tình trạng nghèo

Tổng số hộ của xã là 1.238 hộ (bình quân 4,41 nhân khẩu / hộ). Trong đó, số hộ nghèo là 317 hộ (25,6%), số hộ cận nghèo là 154 hộ (12,4%). Tỷ lệ hộ nghèo của xã Châu Cường cao hơn tỷ lệ so với huyện Quỳnh Hợp (15,41%); nhưng tỷ lệ hộ cận nghèo của xã thấp hơn toàn huyện (16%)². Số hộ GESI³ trên địa bàn xã là 228 hộ, trong đó có 80 hộ do nữ làm chủ hộ (35%).

Lao động và việc làm

Tỷ lệ thất nghiệp toàn xã là 1% vào năm 2020 và 6,5% vào năm 2021 (do ảnh hưởng của đại dịch Covid 19). Trong đó, tỷ lệ nữ bị thất nghiệp năm 2020 và 2021 lần lượt là 0,4% và 2,5%, thấp hơn tỷ lệ thất nghiệp chung của toàn xã.

Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp chiếm phần lớn toàn xã, khoảng 90%, trong đó lao động nữ chiếm 45,5%. Tỷ lệ lao động trong khu vực phi nông nghiệp chỉ chiếm khoảng 10%. Tuy nhiên, trên thực tế, việc làm nông nghiệp chỉ tập trung vài tháng trong năm, do vậy những tháng “nhàn rỗi” người làm nông thường có xu hướng đi tìm việc làm ở nơi khác để có thêm thu nhập cho gia đình. Sản xuất nông nghiệp tại địa phương chủ yếu trồng lúa và trồng rừng. Nguồn thu nhập từ làm nông nghiệp không cao khiến các hộ phải tìm việc khác - chủ yếu là những công việc lao động phổ thông và không ổn định.

Tỷ lệ nữ ở các vị trí lãnh đạo, quản lý

Tỷ lệ nữ trong Ban chấp hành Đảng ủy của xã chiếm khoảng 9,02%, trong Ban Thường vụ Đảng bộ là 20%. Chỉ có 7,14% bí thư các chi bộ do Đảng ủy xã quản lý là nữ. Các tỷ lệ này đều thấp hơn mục tiêu cả nước đến năm 2020, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy các cấp đạt trên 25%⁴. Trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo UBND xã không có nữ. Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân xã là 36,4%, cao hơn tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân của huyện Quỳnh Hợp là 29,97%. Tuy nhiên, tỷ lệ này cũng thấp hơn so với mục tiêu đến năm 2020 có 35-40% nữ là đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp⁵. Trong số trưởng thôn của toàn xã, chỉ có 11,2% là nữ.

4.2 Tập huấn và tiếp cận thông tin

In Chau Cuong, propaganda and training activities are targeted at both men and women. The contents related to clean water and sanitation are mainly carried out through propaganda, not through training.

“Họ (bên y tế) chỉ truyền thông đi tuyên truyền ở các xóm bản lồng vào các chương trình để tuyên truyền về nước sạch.” (Nam lãnh đạo UBND xã)

Với các nội dung trong Dự án WOBA, chủ tịch HPN xã là người được đi tập huấn, sau đó, về hướng dẫn lại cho PCT HPN xã. Chính vì không được tham gia trực tiếp đủ các nội dung tập huấn, nên cán bộ HPN xã chưa nắm được hết thông tin và có thể gây ra những hiểu nhầm về các chính sách của dự án.

“Dự án WOBA khi mà em tìm hiểu thu thập trên mạng, em vẫn đọc đấy nhưng mà em không hiểu, ví dụ như WOBA là dự án cải thiện vệ sinh và nước sạch, nhưng mà cái cải thiện vệ sinh và nước sạch này là như thế nào, cải thiện vệ sinh là như thế nào, nước sạch như thế nào thì em vẫn muốn là mình phải làm rõ hơn về mặt cải thiện nước sạch, cải thiện vệ sinh là như thế nào, nước sạch là như thế nào, các quy trình.”

¹ <https://baonghean.vn/nang-cao-vai-tro-vi-the-tre-em-gai-post260048.html>

² <https://quynhphong.gov.vn/vi/news/Tin-tuc-Su-kien/nhieu-hoat-dong-thang-cao-diem-vi-nguoi-ngheo-o-huyen-mien-nui-quy-hop-7889.html>

³ WOBA sử dụng phân loại GESI do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam sử dụng. Mặc dù một số phân loại của chính phủ khá hẹp, việc triển khai thông qua các hệ thống của chính phủ sẽ hiệu quả hơn và cung cấp một lộ trình cho quy mô nếu hỗ trợ GESI được nhắm mục tiêu này thành công. Có sáu loại GESI: (i) trẻ em dưới 16 tuổi không có sự chăm sóc của cha mẹ hoặc người nuôi dưỡng; (ii) Người từ 16 đến 22 tuổi đang học trung cấp, dạy nghề, cao đẳng, đại học (đáp ứng tiêu chí (i)); (iii) người dương tính với HIV thuộc hộ gia đình nghèo; (iv) cha mẹ đơn thân nghèo có quyền nuôi con; (v) người già; và (vi) người khuyết tật. WOBA Việt Nam đặc biệt hướng đến người khuyết tật và người cao tuổi

⁴ <https://thanhhoa.dcs.vn/tinhuy/pages/2021-8-17/Tinh-hinh-thuc-hien-cac-muc-tieu-quoc-gia-ve-binh-glsncb8zji4o.aspx>

⁵ Nghị quyết 11 / NQ-TW-Bộ Chính trị ngày 27/4/2007

...Mình cũng có nói với dân là năm nay được nhưng mà họ nói như thế đấy. Có dự án thì họ luôn nhưng mà dự án mà tỉnh cho đấy thì sẽ lâu hơn. Các chị HPN thôn không hiểu phần đấy cho nên người này truyền tai người kia nên người ta không thấy...” (Cán bộ HPN xã)

Cán bộ HPN cũng nhận xét rằng, đối với các hoạt động truyền thông trong dự án tại Châu Cường vẫn còn hạn chế, cần phải tăng cường các hoạt động truyền thông ngay từ ban đầu và mở rộng phạm vi truyền thông thì người dân sẽ nắm được rõ thông tin hơn.

“Chị vẫn muốn là có nhiều hoạt động truyền thông. Truyền thông mới thay đổi nhận thức được. Thực ra vừa rồi dự án Woba cái hoạt động truyền thông là ít, chưa được nhiều, chưa được rộng đến các đối tượng, chỉ mới truyền thông đến tuyên truyền viên rồi các hộ đấy. Để mà mở rộng đối tượng là làm nhiều cuộc hơn, đẩy mạnh hoạt động truyền thông, tư vấn trực tiếp.” (Cán bộ HPN huyện)

Theo kết quả khảo sát bằng bảng hỏi với cán bộ Hội phụ nữ các cấp tại Nghệ An, 17% người trả lời nói rằng họ không thể tham gia một số tập huấn vào năm 2021 dù được mời. Trong đó, 50% không tham gia được do có một cuộc họp khác trùng thời gian. Cán bộ HPN phải đảm nhận rất nhiều công việc, do đó họ phải ưu tiên những việc quan trọng hơn nếu có nhiều việc xảy ra cùng một lúc. Trong khi đó, chỉ có 12,5% nói rằng họ không thể tham gia do hạn chế đi lại của dịch Covid 19.

4.3 Cơ hội tăng thu nhập và tạo việc làm

Cũng giống như các xã khác trong nghiên cứu, cán bộ HPN không thấy có bất cứ cơ hội tăng thu nhập hay công việc nào khi tham gia dự án WOBA. Mặc dù cán bộ HPN được nhận phụ cấp từ dự án khi mỗi hộ sau khi xây dựng nhà tiêu. Nhưng “Theo em thì nếu mà là tuyên truyền viên thì thu nhập như thế cũng chưa xứng đáng so với công sức mà họ bỏ ra.” (NA_Cán bộ HPN thôn). Bởi lẽ, việc vận động thành công một hộ xây dựng nhà tiêu tốn rất nhiều thời gian, công sức, thậm chí tốn tiền xăng xe đi lại đến hộ và chi phí điện thoại gọi điện cho hộ. Những cán bộ HPN thực hiện nhiệm vụ vì trách nhiệm chính trị và trách nhiệm với cộng đồng.

Tuy nhiên, trên thực tế, mặc dù chưa trực tiếp có được cơ hội kiếm tiền hay tăng thu nhập từ dự án WOBA, nhưng việc tham gia dự án WOBA đã góp phần hình thành những kỹ năng và thái độ đối với công việc đối với cán bộ HPN xã, là cơ hội để tiếp cận với những công việc đòi hỏi cao trong tương lai.

“Q: Bây giờ ví dụ trong xã em có một dự án phát triển khác thì em có dám tự tin cùng với Hội phụ nữ đứng ra nhận công việc đó mà Hội phụ nữ triển khai nữa không?”

A: Dạ có chị ạ. Thì cũng rất mong muốn là cũng tạo điều kiện để Hội xã có thêm dự án nào đấy để đưa tới các chị em, chị em cũng rất mong muốn thế, có dự án thêm.

Q: Thế ví dụ như bây giờ em đang làm cán bộ bán chuyên trách, vẫn còn thời gian chẳng hạn. Bây giờ có những tổ chức họ đang cần cán bộ dự án mà triển khai trên thực địa, ví dụ cả ở Châu Cường và các xã lân cận nữa, họ muốn tuyển một cán bộ thực địa để làm thì em có sẵn sàng tham gia không?

A: Em sẵn sàng. Em cũng biết là cái yêu cầu của các tổ chức thì họ sẽ yêu cầu khắt khe hơn công việc của Nhà nước ấy, về tiến độ rồi về chất lượng là phải đảm bảo, mình cũng sẵn sàng để tham gia.” (Cán bộ HPN xã)

4.4 Các hoạt động trong gia đình

Đối với các hoạt động trong gia đình, việc nhà phụ nữ vẫn đảm nhận nhiều hơn, còn nam giới được coi là đảm nhận những việc “lớn” như xây nhà, xây công trình vệ sinh, định hướng sự phát triển của con. Theo ý kiến của lãnh đạo chính quyền là nam giới, dường như quyền quyết định trong gia đình vẫn được ngầm hiểu dành cho nam giới nhiều hơn.

“Đ: So với quyết định trong gia đình thì đa số vẫn là người đàn ông họ vẫn giữ vai trò quyết định đi đâu làm gì thì đều phải về xin ý kiến bố đã hoặc làm cái gì thì đều xin ý kiến đã. Việc chăm sóc con là người phụ nữ nhưng mà không quyết định được con xin là bố mẹ đi cắt tóc thì phải xin bố đã ví dụ như con xin

nay ở huyện ở xã có cái chương trình tổ chức buổi ca nhạc hay văn công chẳng hạn thì họ vẫn có cái tư tưởng như thế đó, còn cái quyết định của phụ nữ người Thái họ vẫn còn bị động.

H: Thế việc quyết định xây nhà vệ sinh thiết kế nhà vệ sinh thì là người đàn ông hay là người phụ nữ?

Đ: Cũng là người đàn ông giờ thì đa số là người đàn ông họ mong muốn có một công trình vệ sinh vì đây là cái thiết yếu của gia đình của phụ nữ nên họ quyết định quy mô mức độ làm sớm làm muộn làm to hay nhỏ thì đều do người đàn ông.” (Lãnh đạo nam UBND xã)

Tuy nhiên, các trường hợp được phỏng vấn là nam giới cũng cho rằng, việc quản lý tài chính trong gia đình nên được dành cho phụ nữ. Điều này do phụ nữ biết cách chi tiêu hợp lý hơn, trong khi đó, nam giới cầm tiền thường không biết phân bổ chi tiêu.

“Vi đàn ông cầm tiền là không chi được những cái nhỏ nhặt, mình chỉ biết việc lớn thôi, những việc lớn góp vào đó. Còn phụ nữ tiền điện, tiền nước, tiền mỳ chính, nói chung là chi tiêu giao cho phụ nữ sẽ hợp lý hơn. Còn nam giới kể cả có bao nhiêu cũng thế.” (Chồng cán bộ HPN xã)

Khi phân tích về sự thay đổi giữa vai trò và tiếng nói của nam giới và phụ nữ trong gia đình, những người tham gia phỏng vấn và thảo luận nhóm đều khẳng định, phụ nữ ngày càng có tiếng nói cao hơn trong gia đình.

“Đ: Hiện nay thì trong các cuộc họp gia đình thì tiếng nói của người phụ nữ được tôn trọng hơn.

H: Vì sao vậy?

Đ: Chắc là do thời đại và nhận thức của dân làng và đàn ông và bố mẹ cũng thay đổi nên nó cũng thay đổi theo.” (Cán bộ HPN thôn)

Đặc biệt, việc vận động các hộ xây dựng nhà tiêu trong dự án WOBA cũng có ảnh hưởng đến tiếng nói và quyết định của phụ nữ. Những công việc “lớn” như xây nhà vệ sinh trước kia nam giới quyết định, nhưng giờ đây, phụ nữ cũng có quyền đòi hỏi “được sử dụng nhà vệ sinh” chứ không chịu chờ đợi đến khi chồng đồng ý.

“Từ khi có dự án thì phụ nữ có quyền hơn trước quyết định các việc trong nhà ví dụ như xây dựng nhà vệ sinh, xây dựng các công trình phụ. Như ở bên cạnh nhà em đây có một trường hợp ngày xưa hai ông bà mới đào một chỗ ở góc vườn ấy thôi xong họ đi cầu vô đây, xong họ thấy có nhà xây nhà tiêu được tài trợ ấy thì bọn em vừa vận động và vừa dọa thì bà vợ về nói ông không làm nhà vệ sinh thì tui đi vô công ty nhà vệ sinh nhà tắm cũng không có cuối cùng thì ông cũng đồng ý vừa xây xong năm ngoái đây này.” (Cán bộ HPN thôn)

Lý do cho sự thay đổi này là chị em được ra ngoài và tiếp xúc với nhiều thông tin, họ học hỏi và hiểu biết nhiều hơn.

“Cách đây 10 năm họ chị biết ở nhà, không đi ra xã hội và họ không biết xã hội phát triển. Họ cũng không biết tư vấn, góp ý cho chồng về xây dựng công trình nước sạch và vệ sinh chẳng hạn vì phụ nữ chỉ sinh hoạt ở nhà nhiều. Họ chưa hiểu rõ để mà đòi, làm đẹp. (TLN nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Bản thân người phụ nữ cũng bị áp lực với những công việc nhà, đặc biệt là quản lý tài chính, nhất là khi thu nhập của họ còn thấp, khó đủ chi tiêu cho những nhu cầu cơ bản của cuộc sống hàng ngày.

“H: Thế các chị khi quản lý tài chính ấy có áp lực không?

Đ: Có ạ

H: Cụ thể?

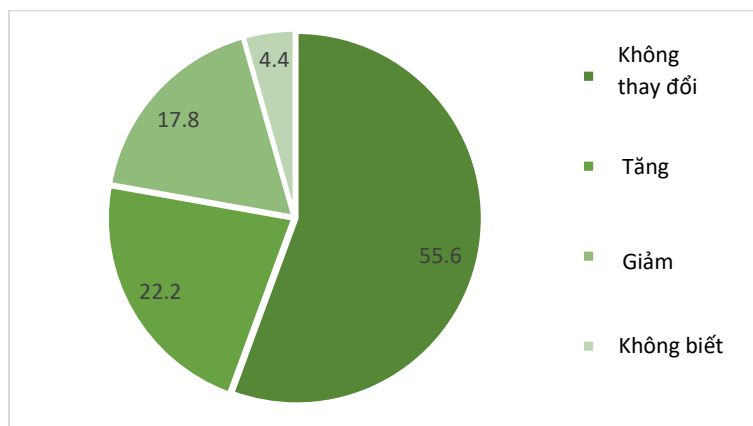
Đ: Khi sắp hết thì mình không biết lấy đâu. Như tiền điện tiền nước, con cái ăn học bao nhiêu khoản chi nhưng mà mình sẽ lấy ở đâu. cứ nghĩ mất tiền nhưng hoá ra là mình tiêu hết.” (NA_ TLN nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Do đó, với sự hiểu biết của mình, phụ nữ cũng đã chủ động thay đổi cách làm để cũng chia sẻ việc nhà với nam giới. Ví dụ việc quản lý tài chính thường được mặc định phụ nữ sẽ đảm nhận, nhưng giờ đây phụ nữ cũng chia sẻ với chồng.

“Tiền điện, wifi là em cứ cho vào trừ tài khoản của chồng hết. Nhà em có 2 đứa con thì em tách ra cho mỗi người một đứa là anh một đứa còn mình một đứa. Để cho chồng hiểu 1 tháng phải chi tiêu bao nhiêu tiền.” (TLN nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Với sự trợ giúp của công nghệ thông tin, việc chia sẻ gánh nặng quản lý tài chính trong gia đình cũng là một cách làm sáng tạo của phụ nữ khi họ có hiểu biết và có nhiều thông tin.

Theo kết quả khảo sát với cán bộ HPN tại Nghệ An, gần 70% người trả lời cho rằng họ dành hơn 3 tiếng/ngày để làm việc nhà. Và hơn một nửa số người trả lời rằng điều này không thay đổi gì trong 4 năm vừa qua. Trong khi đó, 22,2% trả lời thời gian làm việc nhà của họ giảm và 17,8% trả lời thời gian làm việc nhà tăng trong 4 năm qua. Điều này có nghĩa là, việc nhà vẫn là một gánh nặng với phụ nữ.



Hình 1. Thay đổi thời gian làm việc nhà của bản thân trong 4 năm qua (khảo sát cán bộ HPN Nghệ An)

4.5 Tham gia vào các hoạt động xã hội

Một sự khác biệt rất rõ ở Châu Cường so với các xã khác trong nghiên cứu. Tại các xã khác, gia đình nhà chồng thường được coi là một cản trở phụ nữ khi tham gia vào các hoạt động xã hội thì tại Châu Cường gia đình nhà chồng lại là một cơ hội để phụ nữ tham gia vào các hoạt động xã hội. Gia đình nhà chồng thường rất ủng hộ con dâu tham gia công tác xã hội. Đánh giá của cả 2 giới đều đưa ra nhận định này.

“Các bà rất là ủng hộ. Buổi sáng không có thời gian nhưng mà được đi đến các xóm nhiều nhưng mà mỗi lần mà ví dụ có tuyên truyền hay là có gì mời xã tham gia thì các bà cũng có tâm sự, có chia sẻ là đợt nào đó có xã làm tổ chức gì đấy, bà cũng muốn con dâu tham gia để bà trông cháu, bà cũng tâm sự kiểu nó, bà trông cháu cho đi.” (Cán bộ HPN xã)

“Em nghĩ là với hiện tại ở xã là một xã tương đối khó khăn chương trình 135, thì nếu mà con dâu của họ mà làm cán bộ, cứ cho làm cán bộ đi, chức gì đấy, chức gì không biết, làm cán bộ đấy, thì em nghĩ rất là ủng hộ. Họ rất là muốn thứ nhất là dâu có công việc ổn định nào đó, còn hơn là đi làm công nhân xa nhà, thì rất là ủng hộ.” (Chồng cán bộ HPN xã)

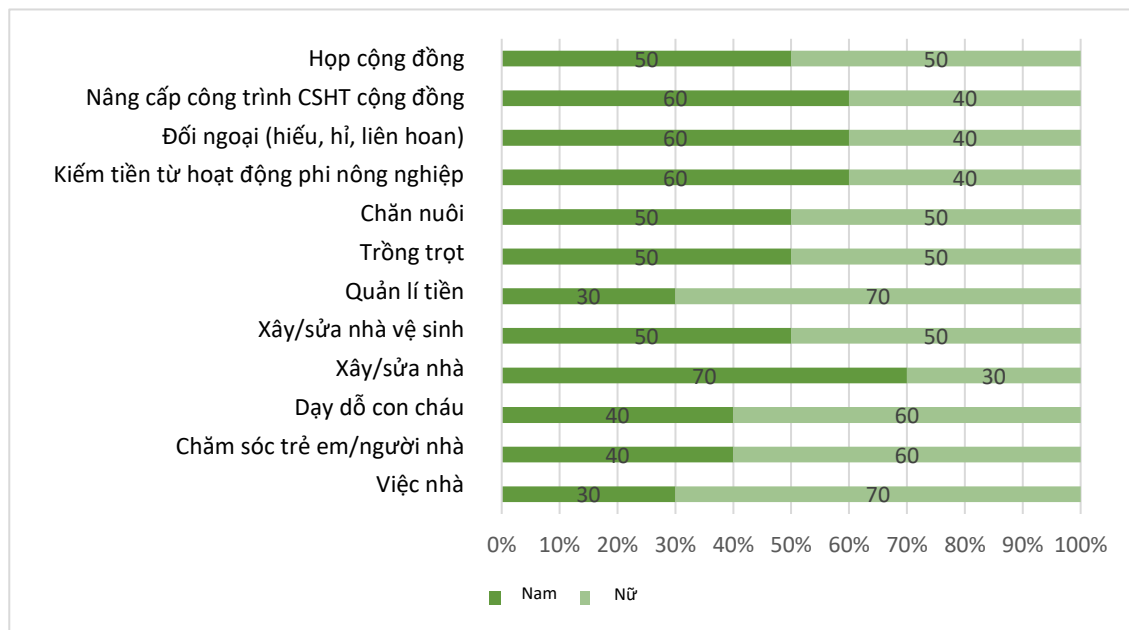
Đặc biệt, câu chuyện của những người tham gia phỏng vấn cho thấy, việc tham gia vào dự án WOBA, cũng giúp cho chính cán bộ phụ nữ hoàn thiện những kiến thức và kỹ năng của bản thân như nhận thức, thái độ, tính nghiêm túc, kỷ luật, sự tự tin. Đây chính là những tiền đề tạo cơ hội để phụ nữ tham gia vào các hoạt động xã hội.

“Được tiếp cận với dự án với cách làm việc có những yêu cầu, đòi hỏi là chính xác cao này, rồi mang tính là nghiêm túc, kỉ luật, cho nên là thấy bản thân các cán bộ Hội phụ nữ cơ sở, dưới chi hội là họ cũng có thay đổi về nhận thức, rồi hành động, thái độ... Tức là họ cũng phải chạy theo guồng yêu cầu của mình,

thì họ có thay đổi về thái độ với công việc. Nhiều chị em thì cũng nhanh nhẹn hơn, rồi là giao tiếp với đối tượng, giao tiếp với phía bên dự án này, rồi lại truyền thông này, rồi kiểm tra này, thì tự nhiên họ cũng được rèn luyện thêm các kĩ năng.” (Cán bộ HPN huyện)

“Có thể ở nhà không bao giờ mình nói, lên đây thì mình đi nhiều, mình biết, tự tin hơn khi đứng trước đám đông, mình như là một người tuyên truyền viên.” (Chồng cán bộ HPN xã)

Tuy nhiên, không có bất kỳ bằng chứng nào từ kết quả khảo sát cho thấy sự thay đổi đáng kể trong việc ra quyết định trong gia đình trong 4 năm qua. 77,3% cán bộ HPN tại Nghệ An cho rằng không có sự thay đổi trong việc ra quyết định trong gia đình trong 4 năm qua. Chỉ 18,3% cho biết có thay đổi và 4,5% nói rằng họ không chắc chắn.



Hình 2. Phân công lao động theo giới – Nghiên cứu trường hợp tại xã Châu Cường, Nghệ An

(Theo ước tính của những người tham gia TLN nam trưởng thôn và chi hội trưởng chi hội phụ nữ thôn)

Bên cạnh dự án, những hoạt động tuyên truyền và cung cấp thông tin cũng góp phần vào sự thay đổi tích cực của phụ nữ.

“Phụ nữ chưa được tiếp cận thông tin nên họ chưa thay đổi, sau có những buổi tuyên truyền, chính sách thì phụ nữ mới dần dần thay đổi dần.” (TLN nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Việc tham gia vào các hoạt động xã hội của phụ nữ bị ảnh hưởng rất nhiều từ phía người chồng. Nếu người chồng không đồng ý, họ sẽ gây khó dễ cho người vợ trong quá trình tham gia, kể cả việc ghen tuông không muốn vợ mình tiếp xúc với nhiều người. Đặc biệt với những hoạt động xã hội không có lương hoặc tiền trợ cấp quá thấp so với nhu cầu của cuộc sống.

“Thường thường thì nói thật với em làm trưởng xóm hoặc bí thư là vất vả, mất nhiều thời gian, người ta bảo vắc tù và hàng tổng đó. Cho nên có thể nhiều gia đình chồng họ không ưng đâu, không thích, không muốn cho vợ làm.” (Cán bộ HPN huyện)

“Có một số chị em thì hoàn cảnh khó khăn họ cũng muốn tham gia lắm nhưng mà họ không đủ điều kiện để tham gia và cũng có nhiều ông chồng khi mà vợ buổi đêm đi ra mà nhảy dân vũ đấy thì không cho đi nên chị em cũng không thoải mái để đi.” (Cán bộ HPN thôn)

Kinh tế có thể coi là rào cản đối với phụ nữ trong trường hợp kinh tế hộ gia đình khó khăn thì họ sẽ không thể tập trung vào các hoạt động xã hội khi còn phải tập trung vào kiếm tiền.

“Đầu tiên là gia đình mình trước. Gia đình mình cũng phải hơn gia đình họ một tí. Nói chung phải yên tâm ở nhà trước thì mình mới làm việc được ở cơ quan.” (Chồng cán bộ HPN xã)

Cũng giống như các xã khác trong nghiên cứu, việc nhà vẫn là một cản trở với phụ nữ khi tham gia vào các hoạt động xã hội. Đứng từ góc độ của nam giới, bản thân nam giới cũng nhận thấy đây là điều thiệt thòi của phụ nữ, trong khi nam giới khi tham gia vào các hoạt động xã hội sẽ không gặp những rào cản này.

“Phụ nữ lo nhiều hơn và thiệt thòi hơn, bởi vì con trai, đàn ông không lo nghĩ đến nhiều cái, công việc xong thì giao lưu, quan hệ. Còn phụ nữ thì còn bao nhiêu việc về, ví dụ đơn giản nhất hôm nay ăn gì, ai nấu cho ăn, con tắm chưa chẳng hạn.” (Chiều cán bộ HPN xã)

“Bây giờ về cái thời gian thì phụ nữ có nhiều hơn, tiếp cận với thời đại mới phụ nữ con cái bếp núc cũng tác động đến khả năng phát huy của người phụ nữ. Ví dụ sau buổi làm việc thì đàn ông có thể đánh bóng hoặc ngồi quán còn phụ nữ thì phải về với con cơm nước chăn nuôi và làm các công việc ở nhà mình, đàn ông thì có thể đi bạn bè.” (Nam lãnh đạo UBND xã)

4.6 Lãnh đạo và ra quyết định

Đánh giá về bản thân người phụ nữ khi giữ vai trò lãnh đạo hoặc quyết định, phụ nữ có đầy đủ tố chất. Theo quan sát của cán bộ HPN huyện đối với tất cả các xã trong huyện Quỳnh Hợp, về hiệu quả công việc khi phụ nữ làm lãnh đạo không thua kém nam giới, thậm chí còn tốt hơn, vì họ không phải tham gia các bữa tiệc và uống nhiều rượu ảnh hưởng đến tâm trí dành cho công việc.

“Bây giờ các ông đôi khi không làm tốt bằng các bà đâu. Các bà là vừa cẩn thận, chu đáo này, rồi họ có tính lo xa, bản tính của họ là lo xa, cho nên làm công việc kia là tốt công việc đấy. Để nói cấp cao hơn là cấp xã, cấp huyện thì qua theo dõi thì chị thấy là phụ nữ mà làm ở vị trí nào thì hầu như họ vẫn làm tốt hơn nam giới. Bằng hoặc tốt hơn chứ phụ nữ ít người làm việc hời hợt, không có hiệu quả là không có. Chỉ có là họ tham gia các vị trí ít hơn thôi. Nhưng mà kết quả làm việc thì nếu như được tham gia như nam giới thì họ không thua kém... Các ông uống rượu về có thể ngủ chứ phụ nữ người ta không uống, về là có thể vạch ra kế hoạch cho ngày mai. Chị thấy hầu như là các xã mà có nữ làm bí thư Đảng ủy đấy, là những xã mà bao giờ cũng được loại xuất sắc. Nó có một cái thế. Tức là đứng đầu là nữ thì thể hiện sự chăm lo hơn, công việc hiệu quả, chỉn chu hơn. Tức là không phải nói là họ (nam) không giỏi, nhưng nhiều khi có yếu tố gây bất lợi cho họ trong quá trình làm việc, kể cả cách chăm lo cho công việc thì nữ cũng vẫn khác nam.” (Cán bộ HPN huyện)

Sự tự tin trong công việc cũng là cơ hội để phụ nữ có thể tham gia vào các vị trí lãnh đạo tốt hơn. Đặc biệt, việc tham gia vào dự án WOBA đã khiến cán bộ HPN tự tin hơn rất nhiều. Đây cũng là yếu tố quan trọng bước đầu, là tiền đề để phụ nữ có thể được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo.

H: Cái gì em thấy là nó thực sự khác so với mình nghĩ ngày trước ấy.

Đ: Mình phụ nữ vẫn làm được nhiều việc, đàn ông làm được, phụ nữ mình cũng làm được.

H: Thế là mình thấy tự tin hơn?

Đ: Dạ, nhiều ạ.” (Cán bộ HPN xã)

Việc nữ làm vị trí lãnh đạo cũng là cơ hội để cho các phụ nữ khác có cơ hội được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo. Trường hợp tại Quỳnh Hợp thể hiện rõ nhận định này.

“Ở Quỳnh Hợp chưa có nữ đứng đầu đâu, ngày xưa cũng có một đồng chí nữ đứng đầu, bây giờ về tỉnh rồi. Thì đúng là khi mà cô ấy làm thì quan tâm nữ thật, có các hoạt động nữ rồi cố gắng đưa nữ vào quy hoạch những chức vụ này, chức vụ kia. Tức là có những hành động, tác động mạnh đó, nhưng mà nam thì bình thường thôi.” (Cán bộ HPN huyện)

Mặc dù năng lực là một cơ hội của phụ nữ để được ở vị trí lãnh đạo nhưng bằng cấp lại là một cản trở đối với phụ nữ. Nguyên nhân phụ nữ trước kia thời trẻ không được đi học nhiều, nam giới được ưu tiên việc học hơn nữ.

“Do phụ nữ không được học. Tính ra độ tuổi tầm tuổi như chị, thời đấy cách đây mười mấy năm, mười lăm năm khi ấy là có kiểu trọng nam khinh nữ, nam được đi học nhiều hơn nữ. Cho nên hậu quả để lại bây giờ là bằng cấp thấp hơn.” (Cán bộ HPN xã)

Bên cạnh đó, việc sinh con, có con nhỏ cũng cản trở trong việc học lên cao của phụ nữ.

“Đúng ra thời cơ đó là họ đang phấn đấu nhưng bởi vì họ con nhỏ này, rồi lo chăm sóc con, đến khi con lớn lớn muốn phấn đấu thì nó lại vụt qua mất rồi, nó lại hết giai đoạn đấy rồi. Thế nên nhiều người hầu như là giai đoạn mà họ có cơ hội thì họ lại đang con nhỏ nên lại vướng bận. Cơ hội cho họ tham gia học hành họ cũng không có điều kiện bằng nam giới. Nam giới có thể học thêm bất kì vào một thời gian nào nếu thấy cần nhưng phụ nữ thì phải sắp xếp con cái, gia đình thì mới đi học được, thì cũng là cái rào cản.” (Cán bộ HPN huyện)

Bên cạnh việc cản trở học tập để nâng cao bằng cấp của phụ nữ, việc sinh con, có con nhỏ cũng là những cản trở đối với phụ nữ khi lãnh đạo cấp cao có kế hoạch bổ nhiệm phụ nữ. Theo quan niệm của lãnh đạo, việc sinh đẻ rồi con nhỏ sẽ khiến phụ nữ không có nhiều thời gian và tâm huyết để tham gia công việc. Trong khi đó, cơ cấu tuổi của phụ nữ cho các vị trí lãnh đạo lại thấp hơn nam giới, điều này khiến cơ hội của phụ nữ lại càng bị ít đi.

“Thì thực ra là bây giờ mà nói là quy hoạch, bố trí vào vị trí thì nó cũng không kể thời gian, bất kể thời gian nào. Nhưng mà thường thường như chị 45 50 là hết tuổi rồi, nam thì được cao hơn là 55. Vậy thì phụ nữ lại mất thời gian sinh đẻ này, sau đó hết con mọn, hết việc sinh đẻ, nuôi con, đến giai đoạn có thể phấn đấu được, quay lại việc, là ngoài độ tuổi quy định. Nhưng mà nam giới thời gian của họ lại được kéo dài hơn. Đó cũng là một cái thiệt thòi. Thì thực ra nói là sửa đổi quy định thì không đúng, nhưng mà ý là phải tạo điều kiện cho phụ nữ có thể tham gia được. Ví dụ như bản thân cấp ủy chính quyền ở nơi đó tạo điều kiện và có thể đưa họ vào trong quy hoạch để theo dõi, và thấy có thể bố trí. Chứ còn thực ra cứ thấy chị nọ chị kia đang còn con nhỏ các thứ, không đào tạo, không bồi dưỡng, không quan tâm thì đến khi bắt đầu quan tâm thì họ lại muộn đi rồi.” (Cán bộ HPN huyện)

“Dạ đúng rồi chị. Đúng là phụ nữ mình trong thời gian sinh đẻ mình bỏ lỡ rất là nhiều cơ hội. Bản thân em đi, trong thời gian mà em nghỉ đẻ đó, là em vẫn có cơ hội để em xin việc. Nhưng mà do khi ấy là em đang có bầu, chuẩn bị sinh đẻ nên em không thể nào xin việc được, cho nên em mất một cơ hội đấy. (Cán bộ HPN xã)

Một yếu tố chính từ bản thân người phụ nữ cũng là cản trở cho chính họ để được đảm nhận các vị trí lãnh đạo. Khi bản thân phụ nữ coi vị trí lãnh đạo là “gánh nặng”, họ không muốn phải chịu trách nhiệm cho quyết định của mình. Phụ nữ e ngại việc thử thách bản thân vào những vị trí mới. Trong khi đó, mức độ sẵn sàng thực hiện của nam giới lại rõ ràng hơn.

“Có những người nữ họ cũng học hành đến nơi đến chốn rồi cũng có năng lực trình độ nhưng mà điều kiện để họ phát triển tham gia đến đó họ lại dừng lại, họ dừng lại để nhường cho nam giới. Tức là ngay chính người nữ họ cũng nói là không cần phải tham gia chức này chức kia, cảm giác nó gánh nặng, mang trọng trách nặng nề hơn. Chị nói đơn giản là ở xã Tam Hợp có một đồng chí là phó chủ tịch. Nhưng mà khi bắt đầu vào nhiệm kỳ cơ cấu thì chồng cũng làm cùng, đâm chị ấy xin rút xuống làm cán bộ công chức để đẩy chồng cơ cấu lên làm phó chủ tịch. Kể cả đối thủ đó không phải là anh em, họ hàng, chồng con của mình, hai bên cùng thì nói thôi, để cho ông ấy làm, tôi nghỉ lại cho nó nhẹ nhàng.” (Cán bộ HPN huyện)

Chính bản thân người lãnh đạo cấp trên đôi khi cũng chưa dám đặt niềm tin vào nữ giới để giao những vị trí lãnh đạo. Điều này do những định kiến giới gây ra, khi suy nghĩ rằng nữ không đủ mạnh mẽ, quyết đoán để đảm nhận được vị trí lãnh đạo, vị trí lãnh đạo đó phải dành cho nam giới mới phù hợp.

“Trong mặc định của chúng ta vẫn nam giới phải chỗ này chỗ kia, chứ còn nữ phải cân nhắc, nào là cô ấy có mạnh mẽ để làm được hay không, có đủ quyết đoán để làm được vị trí này không (NA_ cán bộ HPN huyện).” (Cán bộ HPN huyện).

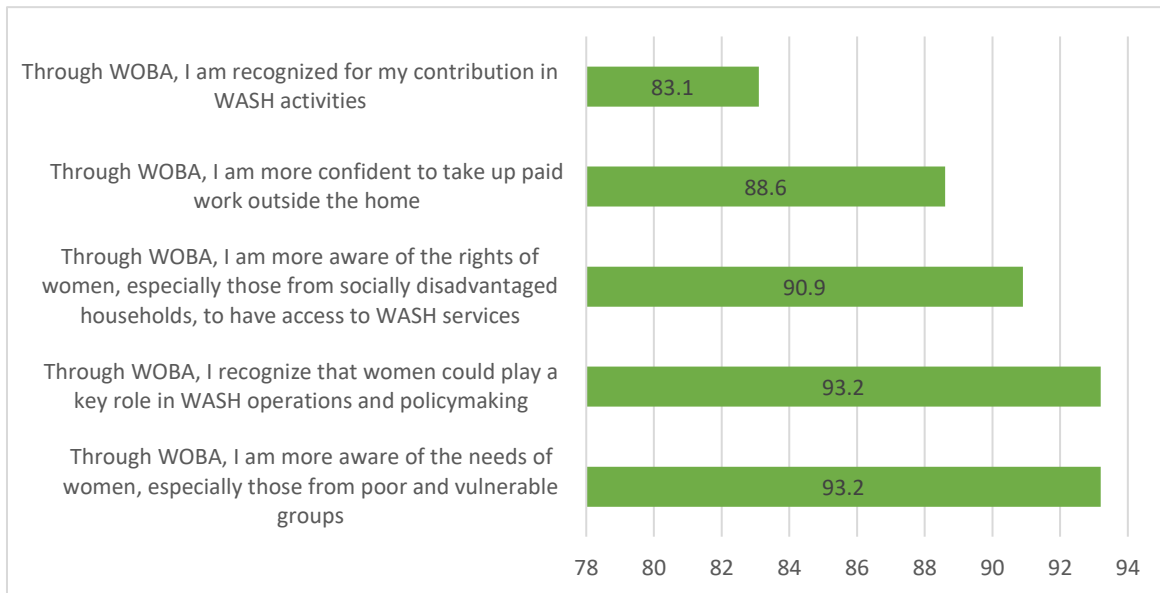
Những rào cản từ phía gia đình cũng khiến phụ nữ ít có cơ hội đảm nhận các vị trí lãnh đạo. Nếu tổ chức và lãnh đạo nhìn thấy người phụ nữ phải chăm lo cho gia đình, họ cũng không đề đạt người phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo do e ngại làm ảnh hưởng đến công việc chung.

“Đảng ủy xét người ta cũng tính đến việc gia đình có tạo điều kiện không, đó là cái định kiến ấy.” (Cán bộ HPN huyện)

Mặc dù phụ nữ gặp nhiều trở ngại trên con đường đảm nhận các vị trí lãnh đạo cũng như ra quyết định, tuy nhiên cán bộ HPN vẫn nhìn thấy tương lai tỉ lệ nữ trong các vị trí lãnh đạo chắc chắn sẽ tăng lên, do phong trào và công tác tuyên truyền về bình đẳng giới có những tác động tích cực.

“Giả thiết bây giờ hai nhiệm kỳ nữa là 10 năm. Với sự phát triển của bây giờ thì em chắc chắn là sau 10 năm nữa chắc chắn là chị em phụ nữ làm lãnh đạo thì số lượng người sẽ tăng.” (Cán bộ HPN xã)

Theo kết quả từ cuộc khảo sát với cán bộ các cấp HPN Nghệ An, hơn 80% số người được hỏi cho rằng cá nhân có những thay đổi tích cực kể từ khi tham gia WOBA. 83,1% cho rằng những thay đổi là kết quả của việc tham gia vào các hoạt động trong lĩnh vực nước sạch và vệ sinh. 93,2% cảm thấy rằng họ có thể đóng vai trò quan trọng trong các hoạt động nước sạch và vệ sinh và đưa ra chính sách trong dự án WOBA.



Hình 3. Những thay đổi của bản thân từ khi tham gia vào dự án WOBA (Khảo sát với cán bộ HPN Nghệ An)

5. KẾT LUẬN VÀ NHỮNG NGUY Ý VỀ MẶT CHÍNH SÁCH VÀ THỰC TIỄN

Có những hạn chế nhất định trong khảo sát. Thứ nhất, khảo sát trực tuyến chưa quen thuộc với nhiều phụ nữ và nhiều cán bộ của HPN (đặc biệt là ở cấp thôn) không có điện thoại thông minh có kết nối internet. Thứ hai, những người trả lời trong cuộc khảo sát hầu hết là cán bộ HPN và các đối tác của WOBA, tất cả đều là cán bộ nhà nước.

Nhiều người trong số họ ngại đưa ra đánh giá và ý kiến thẳng thắn, và có xu hướng đồng ý với các nhận định tích cực trong bảng câu hỏi mặc dù nó có thể điều đó chưa đúng với thực tế tại địa phương của họ. Mặc dù đây là một vấn đề thường xảy ra đối với khảo sát trực tuyến trong đó thang đo Likert được sử dụng để lấy ý kiến ngầm định phía sau, nhưng vấn đề lại thuộc về nhóm người trả lời nằm trong bối cảnh của HPN các cấp và bối cảnh chính trị Việt Nam. Các vấn đề hậu cần khác liên quan đến việc thu thập dữ liệu định tính bao gồm thảo luận nhóm tập trung bị gián đoạn và phỏng vấn khi bắt đầu và trong khi phỏng vấn. Chúng tôi đã cố gắng cải thiện tính chặt chẽ của dữ liệu bằng cách sử dụng nhiều nguồn và cấp độ phân tích bao gồm so sánh chéo thông tin thu thập được.

Cho dù gặp những hạn chế này, nghiên cứu điển hình cung cấp một số thông tin chi tiết mà chúng tôi có thể rút ra để đưa ra một số hàm ý trong việc cải thiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ở cấp độ chính sách và thực tiễn.

Bản thân phụ nữ cần được trao quyền thông qua việc tham gia các khóa đào tạo và được cung cấp thông tin để họ có thể chủ động trong công việc và đảm nhận các vị trí lãnh đạo trong tổ chức. Để tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội và đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, cần có các chính sách và quy định cụ thể để nam giới chia sẻ công việc nhà với phụ nữ và giảm bớt thời gian và gánh nặng nội trợ của phụ nữ.

“Nếu như Việt Nam ta mà có những chính sách như thế (khi sinh con thời gian vợ và chồng thay phiên nhau nghỉ ở nhà chăm con là như nhau) thì em chắc chắn là cũng sẽ tạo nhiều cơ hội, dành nhiều cơ hội hơn so với bây giờ.” (Cán bộ HPN xã)

Ngoài ra, quy định về độ tuổi phụ nữ được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo cũng cần được xem xét lại. Như đã phân tích ở trên, phụ nữ gặp nhiều bất lợi hơn nam giới nếu phụ nữ trên 45 tuổi rất khó được xem xét vào các vị trí lãnh đạo, trong khi độ tuổi này đối với nam giới là 50 tuổi. Trong khi đó, phụ nữ lứa tuổi 30-35 lại phải nghỉ thai sản, chăm con nhỏ. Lộ trình mục tiêu tỷ lệ nữ lãnh đạo cũng cần được xây dựng và kèm theo các giải pháp cụ thể cho từng địa phương để đảm bảo đạt được mục tiêu đề ra. Ngoài ra, cần có chính sách, quy định hỗ trợ phụ nữ được đào tạo, nâng cao trình độ, năng lực và được bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo sau thời kỳ mang thai và cho con bú để tạo điều kiện thuận lợi về thời gian bổ nhiệm.

Các chính sách hỗ trợ từ các dự án tương tự đối với WOBA cần mở rộng đối tượng thụ hưởng để đảm bảo nhiều hộ gia đình khó khăn không thuộc danh sách hộ nghèo do UBND xã công nhận vẫn được hưởng lợi từ các chương trình tương tự.

Ngoài ra, trao quyền kinh tế là một khía cạnh rất quan trọng trong việc trao quyền cho phụ nữ. Vì vậy, phụ cấp tham gia các hoạt động xã hội cũng cần được tăng lên để phụ nữ có đủ thu nhập khi đảm nhận công việc xã hội, đồng thời là người đi đầu trong cộng đồng.

“Nhiều ban ngành mà chị em phụ nữ đang làm thì phụ cấp nó thấp quá mà công việc thì quá nhiều nên mong muốn được hỗ trợ thêm tiền xăng xe đi lại” (Cán bộ HPN thôn).

Việc trao quyền nói chung nhất thiết phải dựa trên việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ. Khi phụ nữ độc lập về kinh tế, họ có tiếng nói hơn và tham gia tốt hơn vào các hoạt động xã hội. Đây là yếu tố quan trọng để thúc đẩy bình đẳng giới. Vì vậy, việc trao quyền cho phụ nữ cần có sự kết hợp song song của các nguồn lực khác. Vì dự án WOBA trực tiếp tập trung vào các biện pháp can thiệp để trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực Nước sạch và Vệ sinh, để tăng hiệu quả của các can thiệp này, cần có các can thiệp bổ sung, đặc biệt là phát triển sinh kế và việc làm, cải thiện thu nhập cho phụ nữ.

Cuối cùng, các hoạt động bình đẳng giới cần được tuyên truyền không chỉ cho phụ nữ mà cả nam giới. Những hoạt động này trước đây hầu hết do HPN đảm nhận nên thường hướng vào nhóm các thành viên của HPN. Đây là một lỗ hổng trong công tác tuyên truyền bình đẳng giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Quyết định số 2351 / QĐ -TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

Quyết định số 800 / QĐ- TTg ngày 02/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc điều chỉnh, bổ sung một số nội dung trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

Quyết định số 1241 / QĐ -TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015.

Quyết định số 1696 / QĐ -TTg ngày 02 tháng 10 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020.

Chỉ thị số 21-CT / TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản

Việt Nam về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.

Nghị quyết số 11-NQ / TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Báo cáo của Chính phủ số 474 / BC-CP ngày 06 tháng 10 năm 2020. Báo cáo tình hình thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011-2020.

WEF (2020): Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu.