

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 HÀ TĨNH

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).

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 (trường 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 Sơn Lĩnh, huyện Hương Sơn, tỉnh Hà Tĩnh. 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.

¹ <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019/>

² <https://danso.org/viet-nam/>

³ <https://baohatinh.vn/xa-hoi/ket-qua-ra-soat-ho-ngheo-ho-can-ngheo-cua-ha-tinh/224925.htm>

⁴ <https://baohatinh.vn/xa-hoi/ket-qua-ra-soat-ho-ngheo-ho-can-ngheo-cua-ha-tinh/224925.htm>

4. NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TỈNH HÀ TĨNH

4.1 Một số đặc điểm chung của xã Sơn Lĩnh

Đặc điểm tự nhiên và dân số

Sơn Lĩnh là một xã miền núi thuộc huyện Hương Sơn, tỉnh Hà Tĩnh. Tổng diện tích tự nhiên của xã là 1880,13 ha (18.8013 km²), trong đó: (i) Đất nông nghiệp 1598,24 ha chiếm 85,01% (ii) Đất phi nông nghiệp 191,28 ha chiếm 10,17% (iii) Đất chưa sử dụng 90,61 ha, chiếm 4,82% tổng diện tích đất tự nhiên. Xã có 10 thôn với 52 cụm dân cư. Nguồn thu nhập chính của người dân chủ yếu từ hoạt động nông nghiệp.

Dân số của xã năm 2021 khoảng 2.837 người. Phần lớn dân số trong xã là người Kinh. Số hộ của xã khoảng 899 hộ, quy mô hộ trung bình khoảng 3,16 người/hộ, thấp hơn quy mô hộ trung bình cả nước (3,6 người/hộ năm 2019¹). Tỷ lệ tăng dân số của xã ở mức thấp năm 2020 là 0,32% và tăng thấp hơn so với năm 2021 là 0,53%. Tỷ lệ tăng dân số của xã vẫn cao hơn cả nước (0,8%² năm 2021).

Tỷ số giới tính khi sinh (TSGTKS) được tính bằng số bé trai sinh ra sống so với 100 bé gái sinh ra sống trong cùng thời kỳ. Theo danh sách do Bộ Y tế công bố ngày 2/8/2021, Hà Tĩnh là một trong 21 tỉnh, thành phố có tỷ số chênh lệch giới tính khi sinh cao nhất cả nước với tỷ lệ 115,54 trẻ trai trên 100 trẻ gái. Tỷ số này cao hơn so với các năm 2020 và 2019. Tuy nhiên, xã Sơn Lĩnh không nằm trong nhóm TSGTKS cao. TSGTKS của xã là 107 trẻ trai trên 100 trẻ gái.

Trình độ học vấn chung của người dân trên địa bàn là THCS và THPT. Trong xã không có trường hợp nào không biết đọc, biết viết tiếng Việt.

Thu nhập và nghèo đói

Năm 2021, dịch bệnh COVID19 đã gây ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của người dân xã Sơn Lĩnh. Nhìn chung, tỷ lệ hộ nghèo (68 hộ - 7,6%) và hộ cận nghèo (84 hộ - 9,3%) của xã vẫn ở mức cao so với huyện Hương Sơn (5,4% và 7,1%)³, tỉnh (4,68% và 5,09%)⁴ và cả nước (2,23% and 3,11%)⁵.

Trong số hộ nghèo và hộ cận nghèo của toàn xã, hộ nghèo và cận nghèo do nữ làm chủ hộ chiếm 50%. Tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ nữ làm chủ hộ (24,7%) trong tổng số 899 hộ của xã. Trong số 62 hộ gia đình GESI⁶ (chiếm 6,9%), số hộ do

⁵ <https://www.vietnamplus.vn/ca-nuoc-co-4-tinh-thanh-trang-ho-ngheo-va-can-ngheo-trong-nam-2021/774974.vnp>

⁶ 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 nhằm 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,

phụ nữ làm chủ hộ chiếm 35,5% (22 hộ). Tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ nữ làm chủ hộ toàn xã (24,7%).

Lao động và việc làm

Lao động chủ yếu của xã tập trung chủ yếu làm nông nghiệp, chiếm khoảng 90% toàn xã. Xu hướng cho thấy những hộ gia đình nào có thành viên trong độ tuổi lao động thường đi làm ăn xa, di cư tới các tỉnh/thành phố như Hà Nội, Hồ Chí Minh, Bình Dương. Mặc dù diễn biến phức tạp của COVID-19 nhưng trên địa bàn xã không xảy ra tình trạng thất nghiệp trong hai năm 2020 và 2021, có thể do nguồn thu nhập của người dân trong xã chủ yếu là nông nghiệp nên không xảy ra tình trạng này.

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

Theo báo cáo của UBND xã, tỷ lệ nữ trong Ban chấp hành Đảng ủy xã chiếm khoảng 15,4%, trong Ban Thường vụ Đảng ủy xã khá cao là 33,3%, Bí thư Chi bộ là nữ chiếm 18,2%. Tỷ lệ nữ trong cấp ủy xã tuy đã có nhưng tỷ lệ này vẫn còn thấp hơn so với mục tiêu quốc gia đến năm 2020, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp đạt trên 25%⁷. Không có nữ trong đảm nhiệm là cán bộ lãnh đạo UBND xã. Toàn tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 15 đồng chí trong Ban Thường vụ Thành ủy thì có 2 nữ (13,3%⁸). Xã có 31,6% nữ đại biểu HĐND xã, tỷ lệ này cũng thấp hơn so với mục tiêu đến năm 2020 là 35-40% nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân. Và tỷ lệ nữ trưởng thôn của xã không nhiều là 14,3%.

4.2 Tập huấn và tiếp cận thông tin

Nhìn chung, các nữ tham gia phỏng vấn đều nhớ tới chương trình tập huấn của WOBA, đặc biệt là nội dung liên quan đến vệ sinh kinh nguyệt và bình đẳng giới vừa được triển khai cũng như ấn tượng về lớp tập huấn về nhà vệ sinh dành cho người khuyết tật (NKT), kỹ thuật xây dựng nhà vệ sinh cũng như các loại hình nhà vệ sinh.

“Chị nói như nhận thức về chỗ là nhà vệ sinh cho NKT thì chị thấy là qua các buổi tập huấn thì chị em nhận thức nâng lên, vì sao phải làm nhà vệ sinh cho NKT. Trước đây, nghĩ rất là đơn giản, làm được nhà vệ sinh là cũng giống như những người khác, không có bất kỳ trang thiết bị nào đi kèm dành cho NKT. Thứ hai là khi phụ nữ được tập huấn nắm được cái kỹ thuật về xây dựng nhà vệ sinh thì sẽ có tiếng nói trong gia đình, trong cộng đồng. Biết thì mới nói được đúng không.” (Cán bộ HPN huyện)

Bên cạnh việc nâng cao hiểu biết cho cán bộ của hội phụ nữ thuộc WOBA, các cán bộ của hội phụ nữ cũng cho rằng nên tập huấn về giới và vệ sinh kinh nguyệt sớm hơn để tăng hiệu quả của việc xây dựng nhà vệ sinh.

“Cái tập huấn về giới và vệ sinh kinh nguyệt làm được càng sớm càng tốt vì nó đi song hành với dự án. Chị nghĩ nếu mà làm được sớm hơn thì hay hơn. Ví dụ, sẽ tốt hơn và hiệu quả hơn nếu nó có thể được tiến hành trong khoảng một phần ba đầu tiên của dự án. Phần giới, vệ sinh kinh nguyệt tập huấn vừa rồi rất là hay, các đơn vị cũng làm rồi. Cán bộ của HPN có thể lồng ghép những nội dung này để giải thích cho hộ gia đình trong quá trình vận động hộ gia đình xây dựng nhà tiêu.” (Cán bộ HPN huyện)

Ngoài ra, các cán bộ của hội phụ nữ cũng nhận xét rằng một số nội dung tập huấn chưa phù hợp với cơ sở và cần mở rộng đối tượng tham gia tập huấn về bình đẳng giới nam tham gia nhiều hơn.

“Khi mình có bài giảng để mình nghiên cứu, trên cơ sở đó mình chọn cái nội dung cho phù hợp với địa phương. Có những trò chơi mình thực hiện ở tỉnh thì được nhưng khi mình đi tập huấn ở cấp cơ sở nó chưa phù hợp thì mình phải cải biến lại cho phù hợp... Cần có tập huấn một lớp nữa về bình đẳng giới, thì một lớp cho đối tượng là nam giới mà cán bộ á, ví dụ như bí thư, rồi xóm trưởng, rồi các đối tượng dành cho nam giới.” (Cán bộ HPN huyện)

4.3 Thu nhập và cơ hội việc làm

Các cán bộ của hội phụ nữ luôn cho rằng công việc trong WOBA mà họ đang làm là trách nhiệm của họ với nhiệm vụ được cấp trên giao và niềm đam mê của họ đối với các hoạt động cộng đồng. Dự án chỉ cung cấp một khoản phụ cấp nhỏ để khuyến khích cán bộ của hội phụ nữ trong việc vận động các hộ gia đình. Tuy nhiên, khoản trợ cấp này không đủ chi phí xăng xe và điện thoại để liên lạc với các hộ gia đình và giữa các cán bộ hội.

“Theo tôi, các hoạt động trong dự án không nhằm mục đích tạo cơ hội việc làm, tăng thu nhập cho các chị em trong hội phụ nữ. Mà hoạt động của dự án là nhằm vào mục đích lợi ích cho cộng đồng, cho chị em được sử dụng nhà vệ sinh hợp vệ sinh. Đây cũng là nhiệm vụ của các chị em được giao.” (Cán bộ HPN xã)

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

⁷ Nghị quyết 11 / NQ-TW-Bộ chính trị ngày 27/4/2007

⁸ <https://baohatinh.vn/xay-dung-dang/cong-bo-ket-qua-bau-ban-thuong-vu-bi-thu-tinh-uy-va-cac-pho-bi-thu-tinh-uy-ha-tinh-/200191.htm>

Chắc không có thu nhập đâu, thấy bà ý đi làm vì bà con trong thôn là chính, chứ thấy có được tiền đâu. (Chồng cán bộ HPN thôn)

4.4 Các hoạt động trong gia đình

Trong cuộc thảo luận nhóm dành cho trường thôn và hội phụ nữ thôn, chúng tôi thấy rằng có nhiều hoạt động trong hộ gia đình được các trường thôn và chi hội phụ nữ đã liệt kê như : chăm sóc con cái, nuôi dạy con cái, quản lý tài chính, làm việc nhà/nội trợ, đi đám ma/đám hiếu, làm nông nghiệp, xây/sửa nhà, xây/sửa công trình nước/công trình vệ sinh, kiếm tiền. Điểm trung bình chung của nam giới so với nữ giới trong tất cả các hoạt động cho thấy phụ nữ vẫn đảm nhận nhiệm vụ chính thực hiện các hoạt động (54,5% đối với nữ và 45,6% đối với nam).

Có những ý kiến trái chiều qua thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu. Kết quả thảo luận nhóm cho thấy nữ giữ vai trò chủ chốt chính như nội trợ (70%), chăm sóc con cái (80%) tỷ lệ còn lại là nam thực hiện 2 nhiệm vụ này. Trong khi đó, khi phỏng vấn sâu thì lại có sự khác biệt, người chồng cho rằng việc chăm sóc, dạy dỗ con cái là vợ đảm nhiệm, nhưng về phía người vợ cho rằng công việc chăm sóc, dạy dỗ con cái, nội trợ đã có sự chia sẻ từ phía người chồng.

H : Ăn cơm xong thì chồng thường làm gì?

Đ : Chồng nghỉ ngơi trong khi vợ rửa bát.

(HT_Thảo luận nhóm trường thôn và chi hội phụ nữ thôn)

H: Vậy những công việc trong gia đình như nội trợ, chăm sóc con cái thì ai là người chịu trách nhiệm chính?

Đ: Thì vợ đảm nhận.

H: Thế việc dạy dỗ con cái thì sao?

Đ: Con cái thì vợ.

H: Ví dụ dạy nó học chẳng hạn?

Đ: Dạy nó học thì vợ hết. Bố nóng tính dạy mà không biết đập vô. Chăm sóc con cái là vợ hết. (Chồng cán bộ HPN xã)

“Giờ để mà các gia đình ông chồng không giúp vợ việc nhà càng ngày càng ít. Đa phần là giờ vợ chồng làm việc nhà, vợ làm việc này thì chồng làm việc khác, thì cũng ít có việc gia trường như thời xưa.” (Nam lãnh đạo xã)

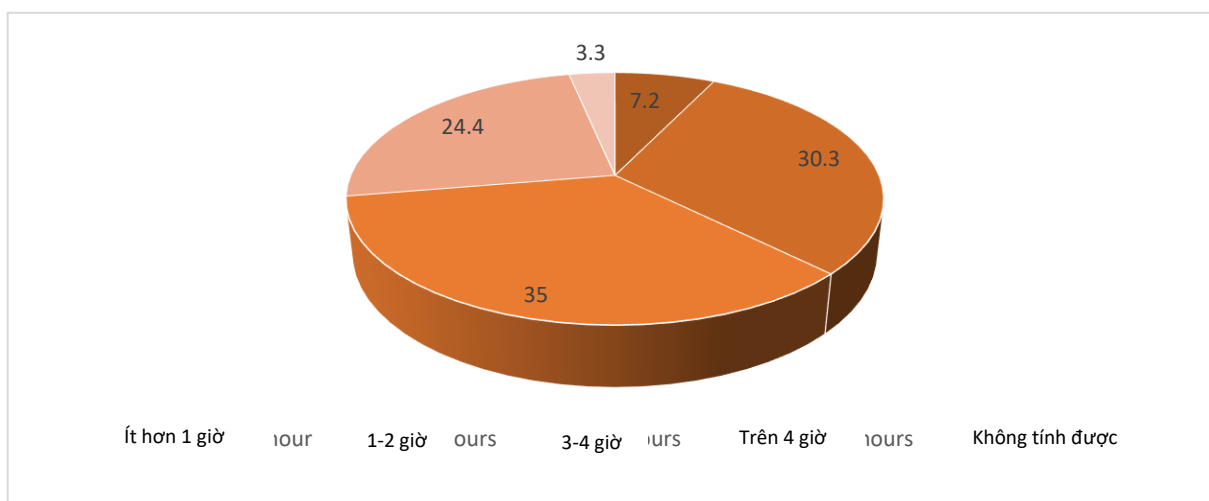
Có sự đồng thuận ý kiến giữa các thành viên trong thảo luận nhóm và phỏng vấn cá nhân về quản lý tài chính và kiếm tiền. Người vợ vẫn giữ vai trò quản lý tài chính trong gia đình và người chồng vẫn là trụ cột gia đình. Ý kiến từ các thành viên trong thảo luận nhóm cho rằng 90% các ông chồng phải ra ngoài kiếm tiền và làm những công việc nặng nhọc, nhưng 90% các bà vợ là người quản lý tài chính. Đàn ông thường không biết được trong gia đình mình hiện thời có bao nhiêu tiền.

“Đàn ông là cây ATM để phụ nữ rút tiền.” (Thảo luận nhóm trường thôn và chi hội phụ nữ thôn)

“Ở đây đàn ông chịu trách nhiệm chính là kiếm tiền. Phụ nữ làm cán bộ thôn được mấy đồng, làm kiểu đó trang trải cuộc sống là không đủ.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

Bên cạnh đó, những người tham gia thảo luận nhóm, phỏng vấn cũng cho rằng nam giới vẫn có quyền quyết định những công việc lớn như xây nhà (70%), xây công trình phụ (60%).

“Nhìn thì nữ nhiều hơn nhưng thực tế đàn ông lo toàn bộ nhiều hơn như thiết kế, công trình xây, tài chính và phải bàn bạc thống nhất cả hai vợ chồng và đi đến kết luận.” (Thảo luận nhóm trường thôn và chi hội phụ nữ thôn)



Hình 1. Dành thời gian làm việc nhà (Khảo sát với cán bộ HPN tỉnh Hà Tĩnh)

Cũng như các xã khác trong cuộc điều tra, những người tham gia thảo luận nhóm và phỏng vấn cá nhân đều cho rằng, ở các hộ gia đình đã có sự thay đổi về vai trò, trách nhiệm trong gia đình so với trước đây, người chồng đã biết thông cảm và chia sẻ công việc với vợ. Và phụ nữ tham gia vào các công việc có thu nhập ngày càng nhiều. Mặc dù, đầu đó trong cộng đồng sự chia sẻ những công việc không tên, không trả lương công việc nội trợ, việc nhà vẫn có và điều này cần phải có thêm thời gian.

“Anh thấy là thay đổi, như trước đàn ông cứ chạy ra ngoài còn đàn bà thì ở nhà nội trợ nhưng nay thì nó khác phụ nữ họ bươn chải hơn họ không chỉ làm nghề nông mà họ còn làm việc ở ngoài nữa. rước đây, phụ nữ lo những việc “nhỏ” còn nam làm những việc “lớn hơn” thì nay cả hai cùng bàn bạc, thậm chí nam sẽ đảm đương việc gia đình để phụ nữ ra ngoài kiếm tiền.” (Nam lãnh đạo UBND xã)

“Cái này thì thật sự mà nói phải từ từ, có thời gian chứ giờ thực sự để mà thay đổi quan niệm từ xưa đến nay là khó. Ví dụ như việc mà chăm vợ sinh đẻ đẻ mà nam giới mà tự làm được rất là ít.” (Cán bộ HPN xã)

Tương tự như phát biểu trong các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, với cán bộ của hội phụ nữ, công việc nhà chiếm rất nhiều thời gian đối với cán bộ của hội phụ nữ. Hơn một nửa số người được hỏi trong cuộc khảo sát với cán bộ của hội phụ nữ Hà Tĩnh (N = 180) cho biết họ dành ít nhất 3 giờ mỗi ngày cho công việc nhà.

Trong đó, 58,9% cho biết họ không thay đổi thời gian làm việc nhà trong 4 năm qua. 22,8% cho biết giảm và 11,1% cho biết tăng thời gian làm việc nhà. Trong khi 53,3% người được hỏi dành dưới 10 giờ mỗi tuần (có nghĩa là khoảng 2 giờ mỗi ngày) cho công việc được trả lương. Chỉ có 21,1% cán bộ của hội phụ nữ ở Hà Tĩnh dành từ 40 giờ trở lên mỗi tuần cho công việc được trả lương.

4.5 Tham gia các hoạt động xã hội

Theo ghi nhận của những người tham gia Thảo luận nhóm và phỏng vấn cá nhân, phụ nữ hiện nay có nhiều thuận lợi khi tham gia các hoạt động xã hội. Thứ nhất, đó là sự đồng thuận của gia đình chồng, chị em nhận được sự giúp đỡ của bố mẹ chồng trong việc nội trợ, chăm sóc con cái.

“Ví dụ năm 2019, em bận nhiều việc, không có thời gian ở nhà nên em cũng muốn xin nghỉ việc. Nhưng chồng và gia đình chồng động viên nên em tiếp tục làm. Gia đình chồng cũng ủng hộ rất nhiều. Cha mẹ bên ngoài cũng ủng hộ.” (Cán bộ HPN xã)

Ở một khía cạnh khác, các chị em thậm chí còn cho rằng mọi việc mình làm được là do sự ủng hộ và thông cảm từ phía người chồng nhiều hơn là sự nỗ lực của bản thân.

“Cán bộ hội thường phải đi làm cả ngày, như việc đi làm tuyên truyền về chương trình xây dựng nông thôn mới. Nếu chồng không biết hy sinh thì em không bao giờ làm được công tác xã hội. Chủ nhật hoặc thứ bảy em không bao giờ ở nhà.” (Cán bộ HPN xã)

Thứ hai, điều kiện kinh tế và đời sống ngày càng tốt hơn tác động đến phong trào khiêu vũ, thể dục, thể thao trên địa bàn xã. Đặc biệt, chương trình phát triển nông thôn mới khuyến khích khu vực nông thôn phát triển trên nhiều lĩnh vực, không chỉ về kinh tế mà còn cả các hoạt động vui chơi giải trí. Những điều đó thu hút người dân địa phương tham gia.

“Đúng rồi, giờ đã thay đổi, theo chương trình phát triển nông thôn mới, đội dân ca của xã được thành lập. Vào buổi tối, người dân múa hát, ban đầu chỉ có một số phụ nữ tham gia, sau đó ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia.” (Cán bộ HPN thôn)

Phong tục, tín ngưỡng vẫn ăn sâu vào nhận thức của người dân, việc chồng làm việc nhà thường được hiểu là “sự ban ơn” và “giúp” chứ không phải trách nhiệm của cả hai. Không những vậy trong bản thân người phụ nữ vẫn chưa vượt qua được những rào cản suy nghĩ cản trở chính bản thân họ, họ phải lo toan gia đình và biết ơn mỗi khi chồng giúp họ trong công việc.

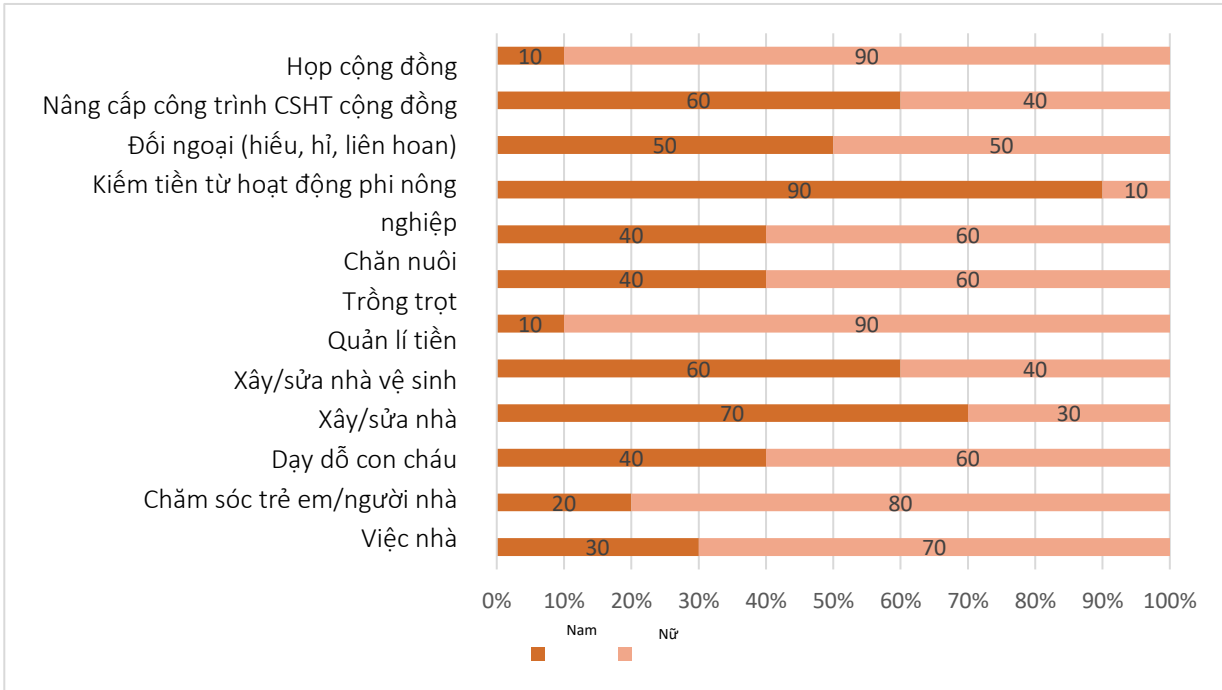
“Chúng ta (những người phụ nữ) đang đảm đương mọi công việc nhà, nhưng chúng ta không biết chia sẻ như thế nào với chồng của mình. Ví dụ, khi chúng ta không làm được việc nhà, chúng ta yêu cầu chồng làm, chúng ta không nghĩ rằng đó là trách nhiệm của chồng. Mà nhận thấy là phải cảm ơn chồng đã giúp mình, biết ơn chồng. Mình đi làm về muộn chồng nấu cho bữa ăn mình cảm thấy như kiểu đang mang ơn. Chị là chị nghĩ nó đã ăn sâu nhất trong suy nghĩ của một số chị em rồi. Và ngay cả chính những người phụ nữ cũng đánh mất quyền bình đẳng giới của chính mình. Bản thân mình đôi khi cũng vậy.” (Cán bộ HPN huyện)

Theo các trường thôn nam và cán bộ Hội LHPN thôn trong thảo luận nhóm (Hình 2), không có sự thay đổi đáng kể trong phân công lao động giữa nam và nữ đối với các hoạt động nội trợ và sản xuất nông nghiệp. Những hoạt động này phụ nữ dành thời gian nhiều hơn so với

nam. Và thời gian dành cho các hoạt động vui chơi, giải trí của nữ giới cũng ít hơn nam giới rất nhiều.

Thay đổi lớn nhất của phụ nữ là sự tham gia vào các cuộc họp của cộng đồng. Trước đây, chỉ có nam giới mới đi họp cộng đồng, nhưng hiện nay hầu hết những người tham gia các cuộc họp cộng đồng là nữ giới. Nguyên nhân là do

cho rằng vợ sẽ giao du với nhiều người đàn ông khác, chồng thường ghen với công việc đó của vợ và vợ bỏ bê việc nhà.



Hình 2. Phân công lao động theo giới tại Sơn Lĩnh, Hà Tĩnh (Ước tính bởi những người tham gia thảo luận nhóm đối tượng là các trưởng thôn nam và chi hội trưởng phụ nữ thôn)

nam giới đi làm ăn xa. Đây vừa là cơ hội và cũng là trở ngại đối với phụ nữ, khi phụ nữ có thể được nâng cao nhận thức về bình đẳng giới nhưng chồng của họ lại không tiếp cận được với những kiến thức này hay những hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới trong cộng đồng.

Rào cản đối với phụ nữ khi họ tham gia các hoạt động xã hội còn là “kinh tế gia đình” quyết định người phụ nữ có được tham gia công tác xã hội hay không, nếu kinh tế không ổn định thì phụ nữ khó tham gia. Và đã có những ông chồng định hướng cho vợ tham gia các hoạt động xã hội và họ sẽ là trụ cột kiếm tiền chính trong gia đình.

“Định hướng của chồng tôi là vợ tham gia công tác xã hội, còn chồng tôi đi kiếm tiền. Nếu không có kinh tế ổn định, người vợ không thể tham gia các hoạt động xã hội.” (Cán bộ HPN thôn)

“Thành thật mà nói, phụ cấp để tham gia vào các hoạt động cộng đồng là rất hạn chế. Người chồng phải gồng gánh để người vợ tham gia các hoạt động xã hội với số tiền rất hạn chế. Anh ta phải có thu nhập tốt thì vợ mới làm xã hội được.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

Người phụ nữ còn gặp rào cản từ phía gia đình, người chồng không muốn vợ tham gia các hoạt động xã hội, họ

“Đàn ông có kinh tế không vững, rồi ghen tuông khi nghe người khác nói những điều vô lý về vợ mình khi làm công tác xã hội như thế đàn ông không để vợ tham gia công việc này được.” (Chồng của HPN xã)

“Trước đây, khi chồng mặc bộ đồ vest đẹp thì không sao. Còn giờ, nếu người vợ có chồng không thông cảm, vợ ăn mặc đẹp và đi ra ngoài (dự họp cộng đồng) sau bữa ăn sáng sẽ có những ông chồng lườm nguýt, ghen tuông, nhưng cũng có ông chồng chấp nhận điều đó vì họ thông cảm cho vợ.” (Cán bộ HPN thôn)

4.6 Lãnh đạo và ra quyết định

Phụ nữ vốn có tâm huyết trong công việc, họ có lòng tự trọng, đồng cảm với người thiệt thòi, có được những kiến thức, kỹ năng học được từ WOBA đã nâng cao giá trị của họ trong cộng đồng, và họ có tiếng nói tham mưu với cấp ủy, chính quyền.

“Em có thể đến thăm các hộ gia đình và biết họ rất rõ, những gia đình nghèo hay cận nghèo, đặc biệt là những nhóm khó khăn đã được hỗ trợ rất nhiều từ HPN. Kỹ năng tuyên truyền, vận động của cán bộ HPN được nâng cao, đặc biệt là người được họ

tin cậy, vị trí, vai trò của tổ chức hội cũng được nâng lên. Các quyết định, tư vấn, chính sách hỗ trợ được ghi nhận khi tham gia dự án.” (Cán bộ HPN xã)

“Bây giờ, vợ em đi ra ngoài, làm nhiều việc xã hội, tuyên truyền, tiếp xúc với nhiều người. Cô ý đi như vậy mở mang được kiến thức, có thể tự tin đứng trước cuộc họp và dám đông hơn rất nhiều so với trước kia.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

Công nghệ 4.0, truyền thông, thông tin và internet cũng là một trong những nguyên nhân giúp phụ nữ học hỏi lẫn nhau, nâng cao kiến thức, trình độ và cơ hội là những yếu tố thúc đẩy quyền ra quyết định và lãnh đạo của họ.

“Chị nghĩ rằng thông tin là rất quan trọng. Đặc biệt trong thời đại 4.0, các chị em có thể tiếp cận các hình ảnh, hoạt động của các xã / huyện khác. Tất nhiên, là bản thân và các tổ chức hội cũng đã thay đổi nhiều, tuyên truyền, vận động nhiều hơn, làm nhiều hơn. 4.0 nó rất có lợi. Tất nhiên, chúng tôi không nói về những bất lợi, nhưng lợi ích là như vậy.” (Cán bộ HPN huyện)

Về phía lãnh đạo của UBND xã nhận thấy rằng dự án WOBA đã đóng góp, tác động thúc đẩy bình đẳng giới và phụ nữ đã có những quyền ra quyết định trong xã hội.

“Anh nghĩ trong dự án này, phụ nữ có quyền quyết định, họ có thể tiếp cận, việc thuyết phục người dân địa phương tham gia sẽ dễ dàng hơn.” (Nam lãnh đạo UBND xã)

Bên cạnh đó, trình độ học vấn giúp phụ nữ tăng cơ hội cho các vị trí lãnh đạo.

“Trước phụ nữ là không có cơ hội nắm giữ vị trí lãnh đạo do trình độ học vấn hạn chế. Giờ đây, cấp trên có kế hoạch tạo điều kiện cho phụ nữ trẻ học lên cao hơn, do đó, phụ nữ sẽ có nhiều cơ hội hơn để nắm giữ các vị trí lãnh đạo.” (TLN)

Tuổi tác là một trong những yếu tố cản trở sự thăng tiến của phụ nữ, khi càng lớn tuổi, sức khỏe không cho phép họ có nhiều tham vọng làm lãnh đạo, không những thế, họ còn thấy mình giữ được vị trí này khá lâu có thể sẽ có những lời phàn nàn từ phía cộng đồng “sao họ lại làm lâu thế, phải nhường chỗ cho thế hệ sau chứ”

“Tôi không làm nữa vì tôi cảm thấy kiệt sức, tôi đã quá già để tiếp tục làm vị trí này, giờ là thế hệ trẻ họ kế tục.” (Cán bộ HPN thôn)

Rào cản từ chính những người phụ nữ, “an phận” bằng lòng với những gì mình đang có, nhiều chị em được đặt “cơ hội” vào tay họ nhưng họ cũng từ chối, bản thân họ

cho rằng trình độ của mình chưa đáp ứng nên không dám thử thách.

“Bản thân một số chị em phụ nữ là không dám đi xa hơn, phấn đấu cho sự nghiệp của mình. Phụ nữ không muốn phấn đấu. Họ nghĩ điều đó không sao cả. Đi làm và nhận lương cũng được, an phận thế thôi. Nguyên nhân bên trong là do truyền thống của người Á Đông. Vì vậy, rất khó, không phải một ngày, hai ngày, một dự án, một buổi làm việc có thể thay đổi tư duy của họ. Nguyên nhân đầu tiên là do bản thân chính chị em phụ nữ đã đánh mất quyền bình đẳng giới cho chính họ.” (Cán bộ HPN huyện)

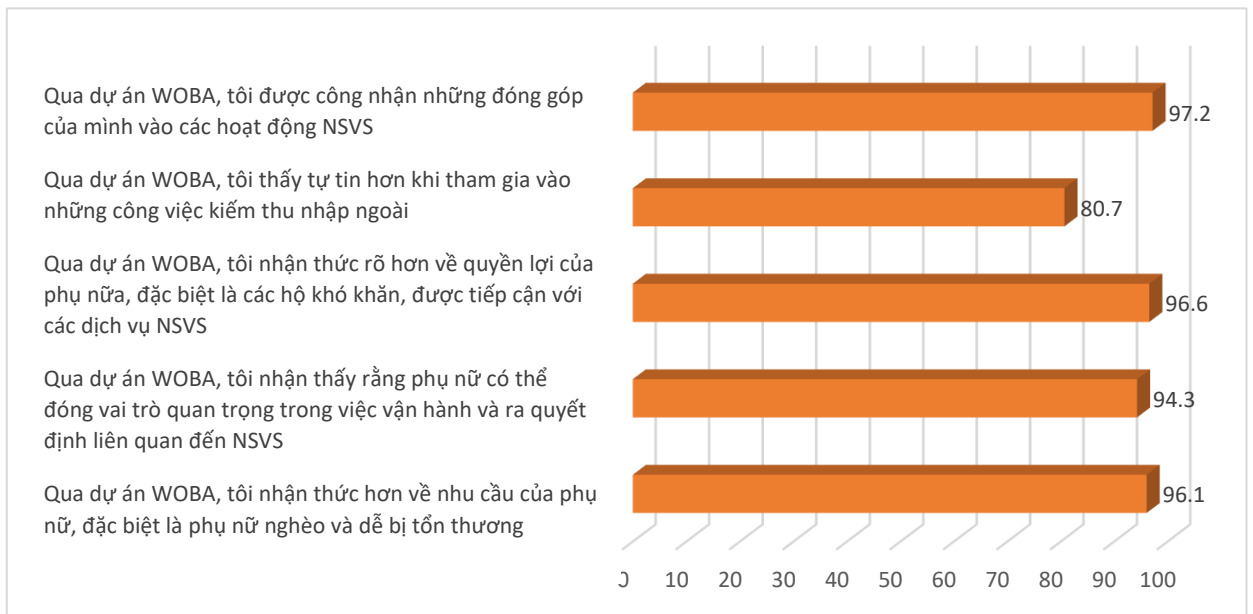
Gia đình là rào cản, người chồng không thông cảm, chia sẻ, hay ghen tuông với vợ khi vợ suốt ngày tham gia các hoạt động xã hội. Bản thân phụ nữ vẫn còn nặng nề trong công việc nội trợ, chăm sóc con cái,... khiến phụ nữ bỏ lỡ nhiều cơ hội tham gia đảm nhận các vị trí lãnh đạo hoặc ra quyết định.

“Em thấy, ràng buộc lớn nhất của phụ nữ là gia đình, điều này khác với nam giới. Chẳng hạn, đi làm về một cái là phụ nữ chăm chăm việc chăm sóc con cái, cơm nước, nếu họ được chồng chia sẻ thì mọi chuyện sẽ thuận lợi hơn. Rồi tham gia những cuộc gặp gỡ, giao lưu tối muộn mới về nhà nếu chị em nào gặp ông chồng hay ghen thì thật khó cho chị ý.” (Cán bộ HPN xã)

“Giống như tham gia một bữa tiệc, đàn ông say xỉn và về nhà không làm gì, trong khi phụ nữ say xỉn, họ vẫn phải làm việc nhà và chăm sóc con cái.” (TLN nam trưởng thôn và chi hội trưởng phụ nữ thôn)

Như ý kiến của những người tham gia thảo luận nhóm và các cuộc phỏng vấn cá nhân, mục đích của các chị em hội phụ nữ tham gia chương trình WOBA không phải là để kiếm tiền, có được cơ hội việc làm hoặc đảm nhận các vị trí lãnh đạo. Tuy nhiên, họ có thể nhận được những lợi ích gián tiếp như lòng tự trọng, sự tự tin, uy tín, sự tin tưởng từ phía cộng đồng... và họ có khả năng thu được những lợi ích trực tiếp trong tương lai. Kết quả từ cuộc khảo sát với các cán bộ của hội phụ nữ cũng chứng minh điều đó.

Hơn 97% người được hỏi cho biết rằng họ được ghi nhận vì những đóng góp của họ trong chương trình nước sạch và vệ sinh thông qua các hoạt động. Tương tự, 96,6% cho rằng họ nhận thức rõ hơn về quyền của phụ nữ hoặc các hộ gia đình khó khăn. Không có sự khác biệt đáng kể về những thay đổi cá nhân giữa hội phụ nữ ở các cấp độ khác nhau.



Hình 3. Những thay đổi của bản thân từ dự án WOBA (Khảo sát cán bộ HPN các cấp tỉnh Hà Tĩnh)

5. KẾT LUẬN VÀ 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 WU (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 trường hợp 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.

Từ nghiên cứu trường hợp ở xã Sơn Lĩnh, việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ là điều cần thiết để trao quyền cho phụ nữ. Việc tăng phụ cấp cho các hoạt động xã hội và các vị trí lãnh đạo cộng đồng sẽ giúp cho phụ nữ được yên tâm tham gia các hoạt động xã hội hơn. Ngay cả

trong các dự án tương tự như WOBA, phụ cấp cho cán bộ của hội phụ nữ cũng nên nhiều hơn để thúc đẩy họ tham gia tích cực hơn.

Ngoài ra, việc trao quyền nói chung chắc chắn 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 nhau. Vì 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.

Để đảm bảo tất cả mọi người đều được tiếp cận, sử dụng nhà vệ sinh, cần tăng số lượng và đối tượng được sử dụng nhà vệ sinh. Cần có các mức trợ cấp khác nhau để áp dụng cho từng hộ bị thiệt thòi nhằm giúp họ có cơ hội sử dụng dịch vụ nước sạch và vệ sinh. Như vậy, phụ nữ trong các hộ gia đình cũng sẽ có cơ hội sử dụng nhà vệ sinh hợp vệ sinh và nước sạch.

Truyền thông về bình đẳng giới nên được áp dụng cho cả nam và nữ thay vì tập trung truyền thông nhiều vào phụ nữ. Cần có thêm nhiều câu lạc bộ để các hộ gia đình chia sẻ, học hỏi lẫn nhau cũng như để vợ chồng có cơ hội chia sẻ, hiểu nhau hơn.

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