



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 HÒA BÌNH

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 tại xã Yên Nghiệp, huyện Lạc Sơn, tỉnh Hoà Bình. 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 TỈNH HÀ BÌNH

4.1 Một số đặc điểm chung của xã Yên Nghiệp

Đặc điểm nhân khẩu học và tự nhiên

Yên Nghiệp là một trong những xã thuộc huyện miền núi của huyện Lạc Sơn, tỉnh Hòa Bình. Yên Nghiệp nằm cách trung tâm huyện Lạc Sơn 15 km. Có 02 tuyến đường Quốc lộ chạy qua xã là đường Hồ Chí Minh và Quốc lộ 12B. Toàn xã có 14 thôn. Tổng diện tích toàn xã là 2.257 ha. Dân số chủ yếu là dân tộc Mường chiếm 98%, còn lại là dân tộc Kinh, Dao và Thái.

Dân số của xã năm 2021 là 6.549 người. Số hộ của xã khoảng 1.416 hộ, quy mô hộ trung bình là 4,63 người/hộ, cao hơn quy mô hộ trung bình trên cả nước (3,6 người/hộ). Tỷ lệ tăng dân số của xã vào các năm 2020 và 2021 là 1%, cao hơn một chút so với mức tăng của cả nước (năm 2021 là 0,8%¹).

¹ <https://danso.org/viet-nam/>

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 Quyết định 3671 / QĐ-BYT ngày 2/8/2021 của Bộ Y tế ban hành, Hòa Bình là một trong 21 tỉnh có TSGTKS cao (trên 112 bé trai / 100 bé gái)². Tuy nhiên, TSGTKS của xã Yên Nghiệp năm 2020 - 2021 thấp hơn, chỉ có 104 bé trai / 100 bé gái.

Trình độ học vấn chung của người dân trên địa bàn là THCS và THPT. Không có tình trạng người dân trong độ tuổi đi học hiện không biết đọc viết tại xã.

Xã đã về đích nông thôn mới năm 2018 và công bố năm 2019, dự kiến năm 2023 xã đạt danh hiệu “ Xã nông thôn mới nâng cao ” và “xã nông thôn mới kiểu mẫu ” vào năm 2025.

Theo báo cáo của UBND xã, không xảy ra trường hợp về bạo lực gia đình vào các năm 2020 và 2021. Tuy nhiên, các vụ bạo lực gia đình được báo cáo thường được đề cập là bạo lực về thể chất, không bao gồm bạo lực về tinh thần, kinh tế hoặc tình dục.

Thu nhập và nghèo đói

Thu nhập bình quân của xã Yên Nghiệp đến năm 2021 đạt khoảng 50 triệu đồng/người/năm. Nhìn chung, tỷ lệ hộ nghèo (180 hộ - 12,7%) và cận nghèo (117 hộ - 8,3 %) của xã thấp hơn so với huyện Lạc Sơn (24,13% và 19,17%)³ và tỉnh Hòa Bình (15,49% và 10,65%)⁴ nhưng vẫn cao hơn nhiều so với số liệu chung của cả nước (2,23% và 3,11%)⁵.

Trong số những hộ nghèo và cận nghèo trên toàn xã, hộ nghèo và cận nghèo do phụ nữ làm chủ chiếm 28,6%. Tỷ lệ này cao hơn so với tỷ lệ hộ có phụ nữ làm chủ hộ (9,7%) trong số 1.416 hộ trên toàn xã. Trong số 233 hộ GESI⁶ (16,5%), số hộ GESI do phụ nữ làm chủ chiếm tỷ lệ tương đối nhiều 36,9% (86 hộ). Tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ hộ có phụ nữ làm chủ hộ trên toàn xã (9,7%).

Lao động và việc làm

Tỷ lệ lao động đi làm ăn xa của xã tương đối cao, chiếm khoảng 60-70% số hộ trong xã. Họ thường làm việc tại các khu công nghiệp tại các tỉnh lân cận như Thái Nguyên, Bắc Ninh, Bắc Giang, Hải Dương. Do lực lượng lao động của xã làm việc tại các khu công nghiệp là chủ yếu nên trong 2 năm 2019-2020 với diễn biến của dịch COVID-19 nhiều công ty đã phải đóng cửa dẫn tới số lượng công nhân bị thất nghiệp trong thời gian này. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống, nguồn thu nhập của các hộ dân. Trong 6 tháng đầu năm 2022, chính quyền huyện và tỉnh tập trung hơn vào việc đào tạo nghề khi nhiều lao động ở nhà. Đã có 220 người trong xã tham gia các lớp đào tạo nghề do tỉnh/huyện tổ chức, trong đó 160 người là nữ (chiếm 72,7%).

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

Theo báo cáo của UBND xã Yên Nghiệp, tỷ lệ nữ trong Ban chấp hành Đảng ủy xã chiếm 20%, Ban Thường vụ Đảng bộ xã là 20%, bí thư các chi bộ do Đảng Ủy xã quản lý có 5,8% là nữ. Mặc dù nữ trong cấp ủy xã đã có nhưng vẫn thấp hơn nhiều so với mục tiêu quốc gia đến năm 2020, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp đạt trên 25%⁷. 20% số

² <https://suckhoedoisong.vn/tinh-thanh-nao-dung-dau-danh-sach-co-ti-so-gioi-tinh-khi-sinh-cao-nhat-169211117094422378.htm>

³ <https://kinhtedouong.vn/hoa-binh-con-tren-57-nghin-ho-ngheo-ho-can-ngheo-89442.html>

⁴ Ibid

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 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

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

lãnh đạo UBND xã là nữ. Ở xã, trong số đại biểu hội đồng nhân dân có 6% là nữ. Tỷ lệ này cũng thấp hơn mục tiêu đến năm 2020 có 35-40% nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp⁸.

4.2 Tập huấn và tiếp cận thông tin

Những người được phỏng vấn và những người tham gia thảo luận nhóm đều đánh giá cao nội dung của các khóa đào tạo mà họ tham gia. Họ nhìn nhận những khóa tập huấn đã tham gia là mình được chia sẻ, thảo luận sôi nổi và có thêm được nhiều kiến thức về mặt kỹ thuật cũng như kỹ năng mềm trong công tác vận động, tuyên truyền.

“Điều này được chia sẻ từ các cán bộ của Hội LHPN cấp trên như cấp huyện, cấp tỉnh hoặc cấp Trung ương, sau đó em quay về cơ sở lại chia sẻ với các chị em trong xã và họ cũng rất quan tâm và thích lắng nghe. Và các chị ấy bảo ui sau mà có tập huấn cái này thì cũng phải mời cả nông dân đi nhá, cả các anh để các anh đến các anh nghe.” (Cán bộ HPN xã)

Cả ba cán bộ của hội phụ nữ trong các cuộc phỏng vấn cho biết họ đã tham gia tập huấn về bình đẳng giới do tỉnh, huyện và dự án WOBA tổ chức. Ngoài ra, họ còn được tham gia nhiều khóa đào tạo khác như kỹ năng lãnh đạo và quản lý, kỹ năng mềm, kiến thức và chuyên môn.

“Tập huấn về bình đẳng giới, tập huấn về vệ sinh kinh nguyệt của WOBA. Hàng năm được tập huấn chuyên môn nghiệp vụ, nói chung nhiều khoá tập huấn.” (Cán bộ HPN huyện)

Tuy nhiên, cũng có ý kiến cho rằng một số nội dung tập huấn theo chương trình WOBA cần được triển khai sớm hơn và rút kinh nghiệm cho việc triển khai giai đoạn sau nếu dự án tiếp tục như tập huấn về chương trình vệ sinh kinh nguyệt cho chị em phụ nữ.

“Nếu dự án tiếp tục thực hiện trong giai đoạn tiếp theo, theo tôi việc tập huấn nên được tiến hành sớm hơn. Bởi vì về giới cũng như bình đẳng giới thì trong mọi cái chúng ta được bàn bạc các thứ đấy, và sự hưởng lợi cũng không phải một mình đàn ông hay một mình đàn bà. Mình đều hưởng lợi như nhau, các thành viên trong gia đình đều vậy.” (Cán bộ HPN huyện)

Những khóa tập huấn cần có phương pháp tập huấn phong phú, có sự chia sẻ, xây dựng/xử lý tình huống sẽ giúp học viên nhớ lâu và khiến họ không buồn ngủ. Cũng như chương trình tập huấn vệ sinh kinh nguyệt được mở rộng thêm các đối tượng, phụ huynh tham gia nhiều hơn để họ có được những quan tâm đối với con cái của họ.

“Bởi vì là trước đây các chị ấy đi tập huấn này bảo là đi tập huấn buồn ngủ lắm, chả muốn đi đâu. Nếu mà thảo luận, trao đổi quan điểm như kiểu câu hỏi như thế thì chắc các chị ấy sẽ hưởng ứng và thích thú hơn đấy. Hay kiểu toạ đàm, tổ chức nấu ăn rồi lồng ghép nội dung trong đó.” (Cán bộ HPN xã)

“Tập huấn vệ sinh kinh nguyệt này nói thật với em là để mà đánh thức được cái bậc phụ huynh để người ta làm thế nào đấy để người ta quan tâm đến con cái trong tuổi đấy rất là cần thiết. Nó liên quan đến nhiều vấn đề lắm. Nên phải tập huấn cho phụ huynh, cho các em.” (Cán bộ HPN huyện)

4.3 Thu nhập và cơ hội việc làm

Mục đích của cán bộ WU tham gia chương trình WOBA là mang lại lợi ích cho cộng đồng thông qua việc cải thiện nhà tiêu hợp vệ sinh của các hộ gia đình chứ không nhằm mục đích tăng thu nhập và cơ hội việc làm cho chính họ.

⁸ Ibid

“Tham gia vào WOBA là mang lại lợi ích cho phụ nữ, cho cộng đồng. Bản thân chúng em, cũng như em cũng được hỗ trợ một khoản phụ cấp nhỏ. Cái được là dự án mang lại lợi ích cho các chị em, các hộ được xây dựng nhà tiêu mới phù hợp với điều kiện vệ sinh của họ.” (Cán bộ HPN xã)

“Không có cơ hội việc làm, đây là nhiệm vụ của tôi.” (Cán bộ HPN thôn)

Chồng của cán bộ cán bộ HPN trong các cuộc phỏng vấn cũng cho rằng việc vận động các hộ gia đình xây dựng nhà tiêu là nhiệm vụ riêng của hội phụ nữ. Nó không phải để tạo thu nhập cho hội phụ nữ.

“Cũng không có gì là thu nhập cả, tôi nghe người ta nói rằng nếu vận động được hộ dân nào đó xây nhà tiêu thì họ có thể nhận được mấy đồng đó, đó là nhiệm vụ của mấy bà.” (Chồng cán bộ HPN thôn)

4.4 Các hoạt động trong gia đình

Trong cuộc thảo luận nhóm dành cho trưởng thôn và chi hội phụ nữ các thôn cho thấy, có rất nhiều hoạt động trong hộ gia đình được các thành viên đã liệt kê như: (i) Chăm sóc con cái, cháu, bố mẹ già, (ii) Dạy dỗ con, (iii) Làm việc nhà như nấu ăn, giặt giũ, nội trợ..., (iv) Kiếm tiền, (v) Ngoại giao cưới xin, đám hiếu, (vi) Trồng trọt, chăn nuôi, (vii) Xây/sửa nhà, công trình vệ sinh/công trình phụ, (viii) Quản lý tài chính.. Mức điểm trung bình tổng thể vai trò của nam/nữ tham gia các hoạt động cho thấy có sự khác biệt đáng kể của xã so với các xã trong nghiên cứu. Nam giới chịu trách nhiệm chính thực hiện khoảng 57,5% các hoạt động trong khi con số này của phụ nữ là 42,5. Đáng chú ý, trong đó các hoạt động như chăm sóc con, cháu, bố mẹ già, hướng dẫn con cái làm việc nhà, trồng trọt, chăn nuôi do nam giới đảm nhiệm tới 70%. Tỷ lệ nam giới tham gia đám cưới, đám tang chiếm 80%. Nam và nữ bình đẳng trong xây dựng, sửa chữa nhà ở/công trình vệ sinh. Một hoạt động rất thú vị - kiếm tiền, đàn ông chiếm 20% trong khi phụ nữ chiếm 80%. Ở các tỉnh khác, nam giới kiếm tiền nhiều hơn phụ nữ, phụ nữ chịu trách nhiệm quản lý tài chính, nhưng ở Yên Nghiệp, phụ nữ chịu trách nhiệm vừa kiếm tiền vừa quản lý tài chính (75%).

“Khi xây nhà, đàn ông ở nhà giám sát, đàn bà gửi tiền xây nhà. Đàn bà vẫn có trách nhiệm quản lý tiền bạc, họ sợ đàn ông ở nhà không biết giữ tiền. Phụ nữ phải giữ phòng thân các ông này uống rượu, ăn đụng hét. Nhà nộp tiền học, ăn bao nhiêu thì mới chuyển về chứ chuyển về là hết, ví dụ như tiền học bao nhiêu tiền ăn bao nhiêu thì chuyển về vừa đủ thôi.” (Thảo luận nhóm trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Nam giới chịu trách nhiệm về những công việc không được trả công và không đứng tên nhưng họ không chịu trách nhiệm quản lý tài chính. Điều này rất khác so với các xã khác trong nghiên cứu, phụ nữ họ thường đi làm việc/kiếm tiền ở các khu công nghiệp xa gia đình như Bắc Ninh, Thái Nguyên, Hải Dương, tại các khu công nghiệp này họ đòi hỏi lao động nữ chứ không phải là nam. Vì vậy, trong hầu hết các gia đình, đàn ông ở nhà lo việc nhà, phụ nữ đi kiếm tiền.

“Nam hay nữ đều phải thế cả, ai cũng phải có trách nhiệm trong gia đình. Qui định công ty cũng phải làm thôi và mình động viên vợ mình đi làm. Nam giới làm việc nhà không có gì là yếu thế cơ mà, thật gà có tiền đóng học cho con là đủ rồi vợ cứ đi làm thôi. Em là sáng cho con đi học, buộc tóc cho nó, rửa ráy chân tay cho nó.” (Thảo luận nhóm nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Tuy nhiên, việc vợ đi làm xa cũng gây ra những hệ lụy, rủi ro cho gia đình, đặc biệt là tình cảm vợ chồng. Các cặp vợ chồng ly hôn vì người vợ không còn tình cảm với chồng. Tính đến 6 tháng đầu năm 2022, toàn huyện Lạc Sơn có khoảng 150 cặp ly hôn và tại xã Yên Nghiệp cũng đã xảy ra các vụ ly hôn đối với các cặp vợ chồng đi làm ăn xa. Theo cán bộ hội phụ nữ huyện Lạc Sơn và lãnh đạo UBND xã Yên Nghiệp, đây là vấn đề đáng báo động xảy ra khi phụ nữ đi làm ăn ở các khu công nghiệp. Điều này không xảy ra ở bốn xã khác.

“Có ông chồng nhìn khổ quá ở nhà là chăm mấy chục con trâu, chăm con, làm việc nhà vợ thì đi làm ăn khu công nghiệp. Ông ý sinh năm 1976 nhìn mà như sinh 1960. Vợ về mà thấy vậy thì chán, mình cũng

phải bảo cho ông ý là không nên thế phải chăm sóc chính bản thân mình. Chị em đi làm công ty là nhiều, các chị em là đẹp ra so với trước kia khi ở nhà trong khi đó các anh em ở nhà, chồng là cứ như chuột chũi.”

“Có nhiều ông chồng là không muốn vợ đi, nhiều đấy 4-5 năm là dễ bị thay đổi, có trường hợp là sợ bỏ chồng có trai mới đẹp hơn... như thế thì phải nghỉ chứ để mà giữ lửa chứ về nhà có tý vốn rồi thì cùng nhau trâu bò lợn gà chửi, nếu mà nó bảo mà không nghe có chị thì cũng đi theo trai thì bỏ nhau rồi tung téo ra mỗi người một nơi. Có dăm ba người đi biệt biệt không lời già từ bỏ xứ (Thảo luận nhóm trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Kinh tế của xã Yên Nghiệp chủ yếu dựa vào nông nghiệp, người dân chủ yếu trồng mía. Tuy nhiên, khoảng 3-5 năm trở lại đây, mía không còn được các công ty ở Nghệ An thu mua, giá mía giảm nên người dân phải chuyển hướng sinh kế. Trong khi đó, sự phát triển tại các khu công nghiệp ở các tỉnh lân cận ngày càng tăng. Các công ty chủ yếu tuyển dụng lao động địa phương, lao động nữ là chủ yếu nên xu hướng đi làm việc tại các khu công nghiệp cũng tăng lên. Làm việc tại các khu công nghiệp có thu nhập ổn định hơn và không gặp nhiều rủi ro như làm nông nghiệp.

“Cách đây khoảng 20 thì quê em đang phát triển, nguồn thu nhập của dân làm nông nghiệp chủ yếu, cây chủ lực là mía quanh năm, thu nhập cũng tầm 5-7.000/cây mía, nhưng mà khoảng 3-5 năm lại đây thì cây mía chỉ còn 1-1.500/cây, cây mía nó không còn giá trị nữa ngày xưa Nghệ An đi ra thì họ nhập mía ở đây nhưng mà mấy năm nay thì họ không tiêu thụ cây mía, nhất là đợt COVID thì lại càng không, dân họ chuyển sang trồng cây sắn cây ngô mà thu nhập của nông nghiệp cũng bấp bênh. Nên là dân đi làm khu CN tăng, KCN thì cũng không hẳn xa mà ngay ở Hải Dương, Bắc Ninh, Hải Phòng, tiện đi lại. Họ về đây tuyển, rồi người mình lên đó xin việc. Lương cũng tầm 8-12 triệu/tháng, làm như vậy hơn cả làm Nông nghiệp. Mỗi cái phải xa gia đình (Nam lãnh đạo UBND xã)

Có sự thay đổi về quyền quyết định trong gia đình, một phần do yếu tố kinh tế, trong đó người nào kiếm được nhiều tiền hơn sẽ có nhiều tiếng nói hơn. Tiếng nói của ông/bà cũng giảm hẳn so với trước kia.

“Chẳng hạn, muốn dùng tiền vào việc lớn thì cả hai vợ chồng bàn bạc, nhưng người quyết định rút tiền chi ra hay không lại là vợ. Đó là sự bình đẳng, phụ nữ có những quyền mà trước đây họ không có. Phụ nữ sống phụ thuộc lắm ví dụ đi làm ngoài ruộng vẫn làm ruộng đấy, nuôi lợn nhưng mà ông bà có bán, giữ tiền cũng phải chịu, không biết, đấy là quyền của ông bà nên là người làm dâu ngày xưa nó khổ. Nhưng bây giờ mà ông bà không ở tử tế khéo nó còn nhắc ra khỏi nhà ấy, nó ra ở riêng. Bởi vì nó có tiền mà nó có quyền. Tiền nó chạy theo cái quyền luôn á.” (Cán bộ HPN huyện)

“Trước đây, phụ nữ Mường sống rất khép kín, khi đi chơi phải xin tiền chồng thì nay đã thay đổi. Trong thời đại 4.0, những người phụ nữ đã phó mặc hết việc nhà cho những người đàn ông này. Ngay cả đàn ông say, cũng phải chặn lợn trước. Trước đây họ (chồng) dọa vợ (vợ) thì nghỉ sau khi làm việc, nhưng bây giờ phụ nữ làm việc trong công ty và làm đẹp sau giờ làm việc, đàn ông đảm việc nhà, chăn nuôi. Tiếng nói của phụ nữ đã được tăng lên. Các công ty không bao giờ thuê những người say xỉn như những người đàn ông ở đây. (Thảo luận nhóm nam trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

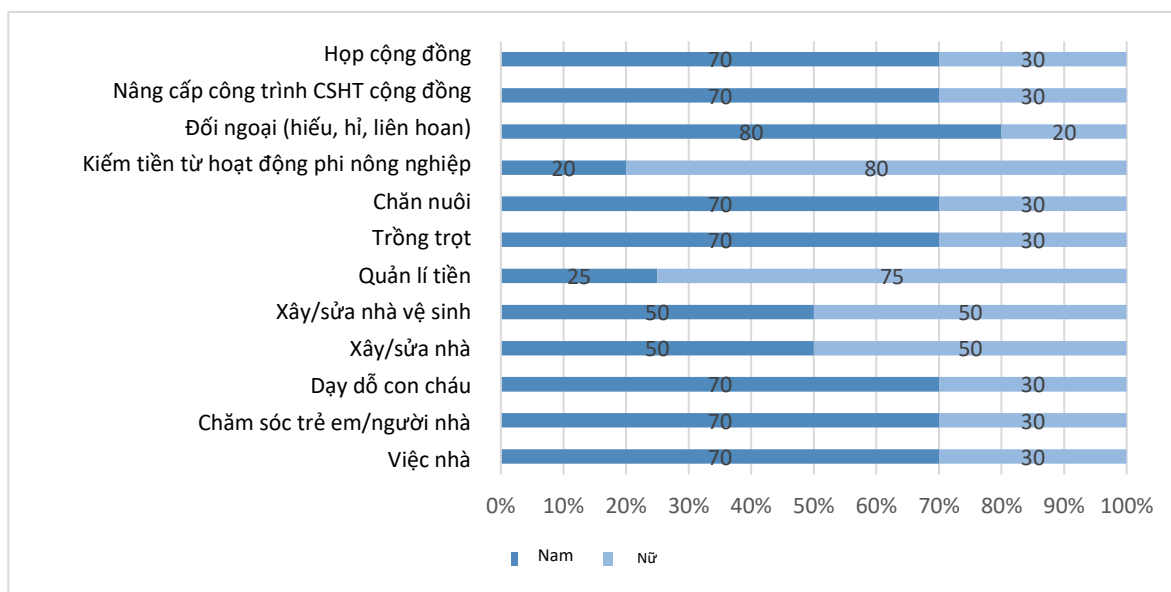
Tuy nhiên đối với những hộ gia đình có đầy đủ cả vợ và chồng không phải đi làm ăn xa thì tiếng nói của 2 bên cũng có sự bình đẳng, công việc nhà có sự chia sẻ.

“Ví dụ vợ tôi đi làm về muộn chẳng hạn, tôi về sớm thì tôi vẫn nấu cơm bình thường.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

“Liên quan đến kinh tế, tiền bạc thì cả hai lúc đều đưa ra quyết định ví dụ đi làm được dăm ba đồng tiền làm thêm thì có thể giữ để tiêu vật ai làm thêm được cái gì thì giữ tiêu vật cái đó, còn những khoản tiền lương chính thì vẫn phải để vào ngân sách chung. Nếu có công việc nào đấy thì hai vợ chồng bàn bạc cùng quyết định trước khi chi tiêu.” (Chồng của cán bộ HPN thôn)

Theo kết quả của cuộc khảo sát với cán bộ của HPN tại Hòa Bình (N = 100), tương tự như các tỉnh khác trong WOBA, 65% cán bộ của HPN ở Hòa Bình dành 3 giờ trở lên để làm việc nhà. Hơn một nửa (51%) cho biết không có thay đổi nào về thời gian dành cho công việc nhà trong 4 năm qua. Và chỉ có 17% cho biết thời gian dành cho việc nhà của họ giảm xuống, con số này thậm chí còn thấp hơn tỷ lệ người được hỏi cho biết thời gian dành cho việc nhà của họ tăng lên.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, cán bộ HPN tại Hòa Bình (N = 100), trung bình 53% người được hỏi làm công việc được trả lương dưới 10 giờ mỗi tuần. Và 32% làm từ 26-40 giờ mỗi tuần và chỉ 11% làm hơn 41 giờ mỗi tuần. Tuy nhiên, thời gian họ dành cho các hoạt động xã hội còn nhiều hơn thế. Ngay cả cán bộ của hội phụ nữ thôn cũng không coi việc vận động các hộ gia đình xây dựng nhà tiêu là công việc được trả lương.



Hình 1 Phân công lao động theo giới – nghiên cứu trường hợp tại Yên Nghiệp, Hòa Bình
(Theo ước lượng của những người tham gia Thảo luận nhóm là trưởng thôn và chi hội trưởng phụ nữ thôn)

4.5 Tham gia các hoạt động xã hội

Theo đánh giá của những thành viên đã tham gia thảo luận nhóm và phỏng vấn cá nhân, hiện nay, phụ nữ có nhiều thuận lợi hơn khi tham gia các hoạt động xã hội và đưa ra quyết định trong gia đình, xã hội hơn trước kia. Thứ nhất, phụ nữ ngày càng năng động, tự chủ, tự quyết việc kiếm tiền không phụ thuộc vào gia đình, vào chồng. Có những ý kiến cho rằng, trong gia đình ai là người kiếm được nhiều tiền hơn sẽ có tiếng nói hơn. Khi người phụ nữ kiếm được tiền họ có thể đưa ra quyết định cho những vấn đề cần chi trả với một khoản tiền lớn. Tiếng nói của bố mẹ chồng cũng giảm hơn so với trước đây khi con dâu là trụ cột trong gia đình. Thứ hai, họ nhận được sự cảm thông, chia sẻ từ chồng và những người thân trong gia đình đối với công việc của họ. Đặc biệt, với những cán bộ hội phụ nữ có mức thu nhập thấp, bản thân chị em cần được động viên từ chồng và gia đình để giữ vững vị trí của mình.

“À thì thôi tất nhiên mỗi người mỗi nghề mà, làm sao mà trọn vẹn hết được, cũng phải thông cảm cho vợ mình chứ.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

Và cuối cùng, năng lực và trình độ học vấn của phụ nữ đã cao hơn trước. Do được tham gia các lớp tập huấn nên chị em biết quản lý tài chính, tính toán lợi ích trong công việc của mình nhanh nhẹn hơn.

“Năng lực của phụ nữ được nâng cao. Họ cũng được đào tạo, bao gồm đào tạo về quản lý chi tiêu hộ gia đình, v.v. Các khóa đào tạo đó do chính quyền xã tổ chức. Ví dụ cách tính như thế nào, phải tính cho nó hết chứ không phải hôm nay mình đi một buổi đi gặt, cái đấy chỉ là mình đi, tự đi của gia đình thôi, mình

phải tính cả công của mình vào đó, tính công chưa hẳn là mình đã có lãi đâu, phải tính cho các chị từ cái nhỏ nhỏ như thế xong là chị em phụ nữ truyền nhau thôi.” (Cán bộ HPN huyện).

Mặc dù, ở Yên Nghiệp có sự thay đổi lớn về công việc nhà, hoạt động xã hội, nữ giới đi làm ăn xa có xu hướng nhiều hơn so với nam giới. Tuy nhiên, vẫn còn một số chị em không đi làm ăn xa nên việc nội trợ, nuôi con nhỏ vẫn là yếu tố cản trở họ tham gia các hoạt động xã hội. Bên cạnh đó, một số chị em chưa nhận được sự cảm thông, chia sẻ việc nhà từ phía gia đình, chồng.

“Ví dụ như cơ quan tôi thôi thì có 6 cán bộ công chức là nữ thì phần đông họ khó khăn là có con nhỏ nên thời gian chấp hành giờ giấc chưa tốt, họ thường xuyên đi làm muộn. (Nam lãnh đạo UBND xã)

“Nữ giới mà tham gia công tác xã hội gặp khó khăn nhất là do gia đình không hiểu cho đây là cái thứ nhất, thứ hai là tham gia công tác xã hội thì lại còn chăm lo gia đình nữa của phụ nữ khi tham gia công tác xã hội.” (Chồng của cán bộ HPN thôn)

Vẫn còn những quan điểm định kiến giới cho rằng phụ nữ phải thùy mị, nết na, ngoan hiền, chăm lo cho gia đình, con cái. Đây là rào cản đối với phụ nữ khi tham gia các hoạt động xã hội.

“Ở nông thôn, phụ nữ vẫn còn định kiến nặng nề về việc làm dâu nói chung phải thùy mị, nết na, gánh vác nhiều bổn phận nên tiếng nói của phụ nữ vẫn còn hạn chế trong mọi lĩnh vực. (Nam lãnh đạo UBND xã)

4.6 Lãnh đạo và ra quyết định

Cơ hội giữ các vị trí lãnh đạo của phụ nữ còn tùy thuộc vào trình độ chuyên môn người phụ nữ và phụ thuộc vào việc người dân có thấy tin tưởng vào người đó tham gia công tác xã hội hay không. Cơ hội ra quyết định chỉ dành cho những người đứng đầu trong tổ chức.

“Nên (phụ nữ) phải được lòng dân, nói dân họ nghe thì mới làm được, nói chung duyên lãnh đạo của từng người. Còn như vợ mình quyền quyết định chị ấy cũng là người đứng đầu một cái chi hội thì chắc chắn phải có quyền ra quyết định của chi hội ấy rồi.” (Chồng của cán bộ HPN thôn).

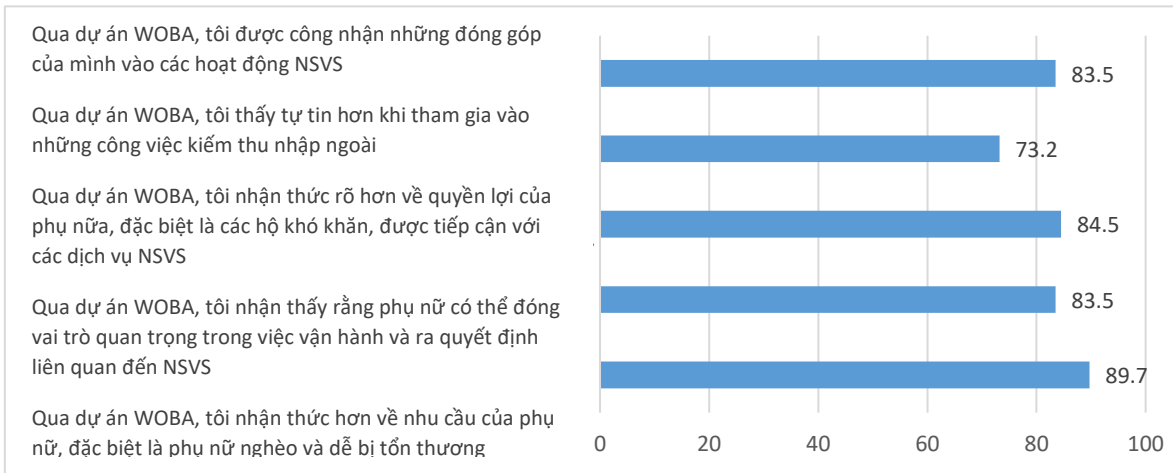
Cơ cấu lãnh đạo nguồn do cấp trên hoạch định sẽ quyết định liệu một phụ nữ có được phép đảm nhận vị trí lãnh đạo hay không.

“Nếu em không đồng ý ở một vị trí khác, họ vẫn chuyển em đến vị trí mới, vì cơ cấu nhân lực cần phải luân chuyển... Tóm lại, em vẫn phải chuyển đến vị trí này theo cơ cấu đã định.” (Cán bộ HPN xã)

Hội phụ nữ vẫn chỉ là đơn vị tham mưu, họ chỉ có quyền theo ngành dọc của mình, quyền quyết định vẫn còn bị hạn chế trong một số hoạt động, tương tự như việc hội phụ nữ tham gia vào dự án WOBA.

“Chính quyền địa phương có thể chỉ đạo các bên liên quan thực hiện. Còn với phụ nữ chỉ là ngành phụ nữ thôi. Vì vậy, ở bất kỳ dự án nào trên địa bàn xã đều phải có chủ tịch hoặc phó chủ tịch UBND xã trong ban quản lý dự án để khi triển khai thực hiện hiệu quả và thuận lợi hơn.” (Cán bộ HPN huyện)

WOBA cũng góp phần tạo nên những thay đổi tích cực của đội ngũ cán bộ của hội phụ nữ. Trong cuộc khảo sát với cán bộ của hội phụ nữ tại Hòa Bình (N = 96), hầu hết những người được hỏi đều đồng ý và hoàn toàn đồng ý với những thay đổi tích cực của bản thân từ khi họ tham gia WOBA. (Hình 2).



Hình 2 Những thay đổi của bản thân từ dự án WOBA (Khảo sát với HPN các cấp tại tỉnh Hòa Bình)

Như đã phân tích ở trên, nếu phụ nữ không nằm trong cơ cấu lãnh đạo được quy hoạch thì dù có nhiều cố gắng trong công việc họ cũng khó có thể đạt được vị trí lãnh đạo. Một rào cản khác liên quan đến định kiến giới trong xã hội còn cho rằng phụ nữ thiếu sự quyết đoán, thiếu tự tin và hạn chế trong giao tiếp so với nam giới. Những đặc điểm này được coi là cần thiết cho một vị trí lãnh đạo.

“Nhiều yếu tố (cản trở). Một là cơ cấu lãnh đạo, hai là do trình độ hiểu biết của phụ nữ. Có lẽ cấp trên nhận ra người phụ nữ này không năng động, không quyết đoán, không giỏi giao tiếp chẳng hạn thì họ khó vào được vị trí lãnh đạo đó.” (Cán bộ HPN xã)

Việc trả lương cho vị trí làm lãnh đạo hiện nay còn quá thấp, thậm chí không đủ chi phí sinh hoạt hàng ngày cũng là yếu tố cản trở phụ nữ đảm nhận vị trí lãnh đạo.

“Em nói thật bọn em ở cấp cơ sở này rất là khó khăn mọi cái trước tiên là về kinh tế. Em nghĩ kinh tế nó quyết định nhiều cái. Bọn em cũng lương ăn theo bậc, theo hệ số. Như em là được 7 năm, hiện tại mức lương của em vẫn là 5 triệu. Như anh chủ tịch hiện nay tiền lương của anh ấy cũng chỉ hơn 5 triệu một chút thôi.” (Cán bộ HPN xã)

“Lương của vợ tôi thậm chí không đủ cho bản thân chứ chưa tính đến lo cho các con.” (Chồng của cán bộ HPN xã)

Rào cản từ phía gia đình, những lo toan cho chồng, cho con, người chồng không chia sẻ công việc với vợ, không thích vợ làm lãnh đạo.

“Phần đa công việc gia đình hiện giờ là phụ nữ làm hết mà. Nếu đảm nhận vị trí lãnh đạo này, liệu họ có sắp xếp được thời gian cho công việc và gia đình hay không? Vì ngồi ở vị trí đó, cô ấy còn phải nghĩ những cái khác chứ không phải mỗi cái ngồi lên đây. Ngồi lên là phải làm được. Nhưng khi đảm nhận vị trí lãnh đạo đó, nhiều khi họ phải có những bữa ăn tối với khách, đồng nghiệp... vậy ai sẽ là người chuẩn bị bữa ăn cho chồng, con, đó cả vấn đề nếu người chồng không chia sẻ việc nhà với vợ thì khó cho họ.” (Cán bộ HPN huyện)

Với vai trò mang thai, sinh nở, chăm sóc con của người mẹ, cơ hội nâng cao trình độ học vấn của phụ nữ cũng hạn chế hơn nam giới ở vào thời kỳ này. Phụ nữ khó được thăng chức nếu không có bằng cấp và cơ hội thăng tiến thường không đến với họ nhiều lần.

“Chẳng hạn, cơ quan có suất cho đi học thêm để nâng cao trình độ lại đúng đợt đang chữa to thì ai người ta cho mình đi. Đang cho con bú làm sao bỏ được mà đi học. Đây là cơ hội tạo cho chị em nhưng cũng là

khó khăn cho họ. Cơ hội thì không nắm bắt được rồi, không phải có nhiều lần mà cũng không thể nào mà bỏ con mà đi học được.” (Cán bộ HPN huyện)

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

So với các trường hợp nghiên cứu điển hình khác tại các tỉnh trong nghiên cứu, nhiều phụ nữ ở Yên Nghiệp họ có quyền kinh tế hơn do có công việc ổn định làm công nhân trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn có rất nhiều phụ nữ khác ở nhà. Cả hai nhóm đối tượng này họ đều phải đối mặt với những ràng buộc để được bình đẳng như nam giới. Do đó, các đề xuất/khuyến nghị sau đây cần được xem xét thực hiện các biện pháp can thiệp trong tương tương lai.

Thứ nhất, cần tiếp tục truyền thông về bình đẳng giới. Trong đó, nhóm đối tượng nên tập trung vào nam giới nhiều hơn.

“Tuyên truyền viên phải có kiến thức chuyên sâu về gia đình dành cho các đối tượng, bao gồm cả nam và nữ, họ cần có nhận thức sâu sắc về bình đẳng giới.” (Nam lãnh đạo UBND xã)

Về mặt thực tiễn, các hoạt động truyền thông liên quan đến bình đẳng giới cần được thực hiện cho cả nam giới, nữ giới ở tất cả các xã. Cần tổ chức các lớp tập huấn cho cả nam và nữ tham gia như các hoạt động của WOBA. Tại Hoà Bình, cần tổ chức một số sự kiện truyền thông hấp dẫn để thu hút người dân địa phương ở các độ tuổi - đặc biệt là thanh niên đang làm việc tại các khu công nghiệp.

Thứ hai, cần có chính sách hỗ trợ để phụ nữ có nhiều cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, đặc biệt là chính sách ưu tiên phụ nữ đang trong thời kỳ mang thai và cho con bú. Cũng như 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.

“Ví dụ như lúc đó phụ nữ đang mang thai chẳng hạn, cơ hội đó họ hết nhưng lần sau phải ưu tiên cho cơ hội khác khi có điều kiện. Đặc biệt là các lớp đào tạo, nâng cao nghiệp vụ.” (Cán bộ HPN huyện)

Ngoài ra, cần có các chương trình can thiệp cho trẻ em có bố hoặc mẹ đi làm ăn xa, thậm chí cả những trẻ em hiện đang sống cùng với bố mẹ vì công nghệ 4.0 có nhiều cám dỗ khiến trẻ không biết chất lọc thông tin và sẽ ảnh hưởng không tốt đến suy nghĩ và hành động của trẻ.

“Bây giờ liên lạc với nhau qua Zalo, Facebook, rồi các loại ở trên điện thoại ấy là các em các cháu nó xem, nó học tập các thứ. Cái tốt ở trên đó thì không sao nhưng có những cái chưa tốt bọn trẻ chúng không biết

sàng lọc đầu nên phải có chương trình can thiệp như thế nào đó. Bố mẹ các cháu thì đi làm ăn xa suốt, kể cả trẻ con khác cũng vậy cũng phải được can thiệp.” (Cán bộ HPN huyện)

Khuyến nghị tiếp theo liên quan đến những hộ gia đình người vợ phải đi làm ăn xa thường xuyên, điều này sẽ có những nguy cơ tiềm ẩn nhiều rủi ro. Do vậy, nếu trên địa bàn xã/huyện hoặc các huyện lân cận có thêm các công ty/khu công nghiệp đóng đô và họ tuyển dụng lao động địa phương ở mức lương có thể thấp hơn các khu công nghiệp mà chị em đang phải đi làm ăn xa điều này sẽ giảm thiểu được những rủi ro trong cuộc sống gia đình các chị em, đặc biệt con cái sẽ được cả bố và mẹ chăm sóc, bảo ban hơn.

“Mong là có mô hình công ty, làm kinh tế gần thôn/xã để không phải xa gia đình như đi Bắc Ninh, Bắc Giang làm điện tử đó. Vợ chồng cũng không phải bị rạn nứt li di, con cái được cả bố và mẹ chăm lo. Chỉ cần có 2 công ty ở gần đây thôi như thế sẽ cơ bản giải quyết được việc làm cho chị em. Lương 5 triệu cũng được. 12 triệu đi xa nhà cũng không bằng 5-6 triệu ở nhà.” (HB_Thảo luận nhóm với trưởng thôn và cán bộ HPN thôn)

Và điều cuối cùng, sự chênh lệch tuổi tác giữa nam và nữ trong cơ cấu lãnh đạo hiện nay đang cản trở phụ nữ đảm nhận các vị trí lãnh đạo. Về mặt chính sách, trước hết cần xóa bỏ sự chênh lệch tuổi tác giữa nam và nữ trong cơ cấu lãnh đạo. 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.

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