

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**  
**VIỆN XÃ HỘI HỌC**

**BÁO CÁO KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**ĐỀ TÀI:**

**NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI  
CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ Ở MIỀN NÚI PHÍA  
BẮC**

**Mã số: B.07 - 17**

***Chủ nhiệm đề tài: Ths. Nguyễn Văn Đoàn***  
***Thư ký khoa học: Ths. Đặng Thị Ánh Tuyết***

**7237**

**26/3/2009**

**Hà Nội, tháng 10/2008**

## MỤC LỤC

	Trang
<b>MỞ ĐẦU</b>	6
<b>1</b> Tính cấp thiết của đề tài	6
<b>2</b> Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	8
<b>3</b> Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài	10
<b>4</b> Giả thuyết nghiên cứu	11
<b>5</b> Phương pháp nghiên cứu	11
<b>6</b> Nội dung nghiên cứu của đề tài	13
<b><i>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN NGHIÊN CỨU BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ VỚI VIỆC THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI</i></b>	14
<b>1.1.</b> Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về bình đẳng giới	14
<b>1.2.</b> Một số khái niệm cơ bản vận dụng trong nghiên cứu đề tài	24
<b>1.3.</b> Một số lý thuyết xã hội học được vận dụng trong nghiên cứu đề tài	39
<b>1.4.</b> Một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới và vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở	43
<b><i>Chương 2: THỰC TRẠNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ TRONG THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC HIỆN NAY</i></b>	52
<b>2.1.</b> Thực trạng nhận thức của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về bình đẳng giới	52
<b>2.2.</b> Các yếu tố tác động đến thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về bình đẳng giới.	65
<b><i>Chương 3: GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC HIỆN NAY</i></b>	78
<b>3.1.</b> Những căn cứ đề xuất giải pháp	78
<b>3.2.</b> Một số giải pháp nâng cao nhận thức và chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về thực hiện bình đẳng giới	71
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ</b>	87
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	91
<b>PHỤ LỤC</b>	93

**CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

BĐG	: Bình đẳng giới
BVCSGD	: Bảo vệ, chăm sóc, giáo dục
KHCN	: Khoa học và công nghệ
KHHGD	: Kế hoạch hóa gia đình
LĐQL	: Lãnh đạo, quản lý
SKSS	: Sức khỏe sinh sản
VSTBPN	: Vì sự tiến bộ phụ nữ
VTN	: Vị thành niên
THCS	: Trung học cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
UBND	: Ủy ban Nhân dân
HĐNH	: Hội đồng Nhân dân

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 2.1 Nhận thức chung của cán bộ LĐQL cơ sở về BDG	54
Bảng 2.2 Cán bộ biết lĩnh vực BDG được qui định trong Luật BDG của Việt Nam	55
Bảng 2.3 Một số tổ chức đưa vấn đề BDG vào chương trình, kế hoạch	58
Bảng 2.4 Một số hoạt động cán bộ LĐQL cơ sở đã triển khai tại cộng đồng	611
Bảng 2.5 Ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở về tình trạng vợ chồng đánh cãi nhau	61
Bảng 2.6 Ý kiến của cán bộ cơ sở về kiểm tra, giám sát thực hiện bình đẳng giới	64
Bảng 2.7 Mức độ tham gia của cá nhân trong việc chỉ đạo tổ chức triển khai thúc đẩy hoạt động BDG tại cơ sở	65
Bảng 2.8 Các kênh thông tin cán bộ LĐQL cơ sở tiếp nhận được kiến thức, thông tin về BDG và có liên quan đến BDG	67

## DANH MỤC CÁC BIỂU

		Trang
Biểu 2.1	Ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở về qui hoạch cán bộ lãnh đạo là nữ	62
Biểu 2.2	Mức độ triển khai thực hiện bình đẳng giới ở cơ sở	63
Biểu 2.3	Cán bộ LĐQL cơ sở chưa được nghe về BDG và có liên quan đến BDG	66
Biểu 2.4	Tình trạng sinh con thứ 3 trở lên trong cộng đồng qua ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở	70
Biểu 2.5	Ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở về tổ chức chính chịu trách nhiệm chỉ đạo triển khai thực hiện BDG	76

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Vào những năm đầu của thế kỷ XXI trên phạm vi toàn cầu loài người đã đạt được nhiều tiến bộ vượt bậc trên các lĩnh vực: chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, giáo dục, y tế, khoa học và công nghệ... bình đẳng giới (BDG) cũng là một trong những lĩnh vực để lại nhiều thành tựu đáng ghi nhận đối với không ít quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Những nỗ lực trong thu hẹp khoảng cách bất BDG đã đưa Việt Nam trở thành quốc gia đạt được sự thay đổi nhanh chóng nhất trong xóa bỏ khoảng cách giới trong vòng 20 năm trở lại đây ở khu vực Đông Á<sup>1</sup>.

Theo Báo cáo của Liên Hợp quốc năm 2006, Việt Nam có chỉ số phát triển giới (GDI) ở mức trung bình khá, đứng ở vị trí thứ 80 trong tổng số 136 quốc gia trên thế giới (Trung Quốc 83, Thái Lan 61, Philipin 66, Singapore 28, Campuchia 105, Lào 109). Năm 2005 Liên Hợp quốc đánh giá Việt Nam là điểm sáng về 3 mục tiêu: *Xoá mù chữ; xoá đói giảm nghèo; BDG*. Tại kỳ họp thứ 37 của Uỷ Ban CEDAW (Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ) của Liên Hợp quốc diễn ra gần đây ngày 17/1/2007 tại trụ sở Liên hợp quốc, Newyork – Mỹ, chính phủ Việt Nam đã bảo vệ thành công *Báo cáo lần thứ 5 và 6 Về việc thực hiện Công ước CEDAW của Việt Nam*. Tỷ lệ Đại biểu Quốc hội khoá XII nữ chiếm tới 25.7%; số lượng nữ trí thức tăng đều qua các năm; khoảng cách giới trong giáo dục đang từng bước được cải thiện, tỷ lệ trẻ em gái bỏ học ngày càng giảm xuống. Những tư tưởng quan niệm mang tính định kiến về giới, khuôn mẫu giới đang từng bước được giảm thiểu và khắc phục. Những kết quả đạt được trong lĩnh vực BDG là một trong những thành tựu có ý nghĩa quan trọng, nó vừa là mục tiêu vừa là động lực của đất nước Việt Nam trong quá trình đổi mới, hội nhập và phát triển.

---

<sup>1</sup> WB, CIDA, ADB, DFID, 2006. Đánh giá tình hình giới ở Việt Nam, tr. 11

Bên cạnh những thành tựu được cộng đồng quốc tế ghi nhận, Việt Nam đang gặp phải những thách thức trên con đường thực hiện các mục tiêu BĐG. Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa... cũng đã tác động đến phụ nữ và nam giới theo những cách khác nhau, trong đó phụ nữ phải chịu những tác động tiêu cực, phân biệt đối xử nhiều hơn liên quan đến lĩnh vực lao động, việc làm, an sinh xã hội, bạo lực gia đình, buôn bán phụ nữ, tệ nạn mại dâm và nạo phá thai vị thành niên... Điều này cho thấy những thành tựu mà Việt Nam đạt được trong thực hiện BĐG mới chỉ là bước đầu, tính bền vững, ổn định còn chưa cao và đòi hỏi cần phải tiếp tục nỗ lực thực hiện tốt hơn nữa trong thời gian sắp tới.

Thực tế cho thấy bất BĐG ở mỗi vùng miền, mỗi nhóm xã hội và mỗi lĩnh vực ở Việt Nam đang diễn ra khá khác nhau. Đặc biệt là đối với các vùng kinh tế – xã hội và điều kiện địa lý tự nhiên còn gặp nhiều khó khăn, thì vấn đề cải thiện sự bất bình đẳng giới trong các lĩnh vực của vấn đề bình đẳng giới càng trở nên khó khăn hơn.

Trước thực trạng đó, hệ thống chính sách, pháp luật, các chương trình quốc gia của Việt Nam đã và đang được tiếp tục ban hành, thực hiện nhằm từng bước khắc phục sự cách biệt và thiệt thòi trên. Luật Bình đẳng giới của Việt Nam là bước tiến quan trọng nhằm từng bước hiện thực hoá vấn đề bình đẳng giới trên thực tế. Để hệ thống chính sách, pháp luật về quyền phụ nữ và bình đẳng giới đi vào cuộc sống, cần thiết phải có sự nỗ lực chung của toàn xã hội, trong đó đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý (LĐQL) cấp cơ sở giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Bởi lẽ, cán bộ LĐQL cấp cơ sở là những người trực tiếp chỉ đạo thực hiện các chủ trương, Nghị quyết, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước tại cơ sở. Tuy nhiên, *trên thực tế, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở hiểu biết về bình đẳng giới như thế nào? khó khăn – thuận lợi của công tác chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới ra sao? Những yếu tố tác động đến nhận thức sự chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở trong quá trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ? Cần có những điều kiện,*

cơ chế, chính sách và các giải pháp gì để giúp họ thúc đẩy bình đẳng giới tại cộng đồng? Để lý giải những vấn đề này, việc triển khai nghiên cứu đề tài: ***“Nhận thức và chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc”*** có ý nghĩa quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.**

Trong giai đoạn hiện nay, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo và thúc đẩy vấn đề bình đẳng giới là vấn đề hết sức quan trọng nhằm góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững. Thực tiễn cho thấy, vấn đề bình đẳng giới đã và đang thu hút sự quan tâm nghiên cứu của các nhà khoa học xã hội cũng như các nhà quản lý ở Việt Nam. Trong những năm vừa qua, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến cán bộ lãnh đạo, quản lý và bình đẳng giới của tập thể, cá nhân đã được công bố. Có thể điểm qua một số công trình nghiên cứu chủ yếu:

- Nghiên cứu *“Sự lãnh đạo của đảng đối với công tác phụ vận trong thời kỳ đổi mới”* (2001) của Bà Lê Thị Thu đã đề cập tới vai trò hết sức quan trọng của Đảng đối với công tác phụ vận trong thời kỳ đổi mới, cũng như việc phát huy vai trò trách nhiệm của các *đoàn thể quần chúng, các tổ chức xã hội*, các tổ chức kinh tế thực hiện công tác vận động phụ nữ. Đề tài đã xác định được tầm quan trọng của vấn đề lãnh đạo và chỉ đạo của các cấp ủy Đảng đối với việc nâng cao năng lực trên nhiều phương diện cho phụ nữ.

- Bài viết *“Định kiến về giới và các hình thức khắc phục”* của Trần Thị Vân Anh đã chỉ rõ những nguyên nhân của sự tồn tại những định kiến giới dẫn tới bất bình đẳng giới là do xu hướng coi trọng các lợi ích trước mắt trong nền kinh tế thị trường, là việc buông lỏng công tác giáo dục bình đẳng giới; các biện pháp khắc phục các định kiến giới theo tác giả là cần tiến hành đồng bộ lâu dài trên tất cả các kênh truyền thông cũng như tất cả các thiết chế xã hội như gia đình, cộng đồng, nhà trường, nam giới và nhất là tập trung vào các cấp lãnh đạo, quản lý.



- Bài viết *"Công tác tuyên truyền của Đảng nhằm nâng cao vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế tri thức"* của Lê Lục (2003) đã phân tích vai trò đặc biệt quan trọng của phụ nữ trong nền kinh tế tri thức. Tác giả nhấn mạnh việc *nâng cao nhận thức và vai trò của các cấp uỷ Đảng, chính quyền* về vai trò của phụ nữ trong xã hội là một trong những giải pháp then chốt để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong thời kỳ đổi mới đất nước.

- Sách tham khảo *"Xã hội học về giới và phát triển"* của Lê Ngọc Hùng, Nguyễn Đình Tấn, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1999) đã đề cập tới các vấn đề về công bằng xã hội và hội nhập xã hội của phụ nữ; vấn đề chính sách xã hội đối với phụ nữ; phân tích nguyên nhân và yếu tố tác động tới thực trạng của bình đẳng nam nữ nước ta trước hàng loạt vấn đề cần được hoạch định chính sách nhằm nâng cao vai trò của hai giới trong quá trình đổi mới đất nước.

- Luận án tiến sĩ Xã hội học của Võ Thị Mai về *"Vai trò của nữ cán bộ quản lý nhà nước trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá"* (trường hợp tỉnh Quảng Ngãi) đã phân tích thực trạng, chỉ ra các yếu tố tác động và các giải pháp nhằm từng bước nâng cao vai trò của nữ cán bộ quản lý Nhà nước trong sự nghiệp đổi mới đất nước. Luận án cũng chỉ ra những áp lực xã hội mà cán bộ nữ đang phải đối mặt, những thách thức mà các cấp, các ngành cần phải vượt qua.

- Sách tham khảo *"Phụ nữ, giới và phát triển"* của tác giả Lê Ngọc Hùng và Trần Thị Vân Anh (2000) đã cung cấp hệ thống những quan điểm, phạm trù, khái niệm, phương pháp và các vấn đề cơ bản của phụ nữ học. Đồng thời tác giả cũng phân tích *các chính sách xã hội* đối với phụ nữ làm luận cứ khoa học cho việc thực hiện nguyên tắc công bằng xã hội và bình đẳng giới trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay.

Các nghiên cứu: *"Phân công hợp tác lao động giới trong hộ gia đình và cộng đồng ngư dân ven biển miền Trung"* (Nguyễn Đình Tấn - Lê Tiêu La, 1997); *Phân công lao động trong kinh tế hộ gia đình nông thôn - vấn đề giới trong cơ chế thị trường* (Vũ Tuấn Huy, 1997); *Phân công lao động nội trợ*

*trong gia đình* (Vũ Tuấn Huy và Deborah Carr, 2000). Các nghiên cứu này đều chỉ ra sự biến đổi vai trò giới trong điều kiện phát triển kinh tế xã hội hiện nay. Bên cạnh những tác động tích cực thì người phụ nữ cũng phải đối mặt với những áp lực công việc trong gia đình và xã hội, những bất bình đẳng có tính truyền thống đang tồn tại ở nhiều gia đình, nhiều vùng miền trên phạm vi cả nước. Theo các tác giả trên để từng bước thực hiện được mục tiêu bình đẳng giới, nâng cao vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội phải phối hợp đồng bộ nhiều giải pháp trong đó *giải pháp về lãnh đạo quản lý* cũng giữ vị trí hết sức quan trọng.

Nhìn chung, các nghiên cứu liên quan đến cán bộ lãnh đạo quản lý và bình đẳng giới là khá phong phú bao phủ được khá nhiều lĩnh vực, nhiều vùng trên cả nước và có giá trị khoa học, thực tiễn cao. Các nghiên cứu đã góp phần làm rõ thực trạng bình đẳng giới ở nước ta, đồng thời cung cấp nhiều chứng cứ số liệu khảo sát, những kiến nghị khoa học lên Đảng, Nhà nước, các cơ quan chức năng góp phần vào việc hoàn thiện các quyết định, chính sách của Đảng, Nhà nước về bình đẳng giới cũng như đưa chính sách này vào cuộc sống. Tuy nhiên, vẫn còn thiếu vắng những mảng nghiên cứu chuyên sâu về ***thực trạng nhận thức, và chỉ đạo việc thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ LDQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc ở nông thôn nói chung, ở khu vực nông thôn miền núi phía Bắc nói riêng***. Vì vậy, chúng tôi thiết nghĩ việc nghiên cứu đề tài này sẽ phần nào bù đắp được khoảng trống đó.

### **3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài**

- Nhận diện, phân tích thực trạng về nhận thức, thái độ và công tác chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở miền núi phía Bắc trong việc thực hiện bình đẳng giới.

- Chỉ ra các yếu tố tác động đến nhận thức, thái độ và công tác chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý .

- Trên cơ sở thực trạng, dự báo xu hướng và đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc.

#### **4. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

- Tiến hành thu thập, phân tích nội dung tài liệu liên quan tại các địa bàn khảo sát, các văn bản về chủ trương chính sách và các tài liệu khác có liên quan đến đề tài.

- Tìm hiểu quan điểm Mác-Lênin, quan điểm của Đảng ta về bình đẳng giới và vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với vấn đề thực hiện bình đẳng giới ở nước ta hiện nay.

- Làm rõ thực trạng nhận thức và sự chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở với việc thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc hiện nay qua hai tỉnh được khảo sát.

- Phân tích các yếu tố tác động và đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao nhận thức và sự chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở với việc thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc hiện nay.

#### **5. Giả thuyết nghiên cứu**

- Nhận thức, chỉ đạo về bình đẳng giới của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc còn hạn chế. Cán bộ LĐQL cấp cơ sở thuộc khối đoàn thể quan tâm đến việc chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới cao hơn so với cán bộ khối chính quyền.

- Do ảnh hưởng tư tưởng ”định kiến giới” nên các cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở chưa thực hiện tốt sự chỉ đạo, lãnh đạo lồng ghép các mục tiêu bình đẳng giới vào các chương trình kinh tế – xã hội của địa phương.

#### **6. Phương pháp nghiên cứu**

##### **6.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết**

- Đề tài sử dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương, đường lối, chính

sách của Đảng và Nhà nước ta làm cơ sở để tìm hiểu và phân tích, đánh giá nhận thức, thái độ và hành vi của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở với việc thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc.

- Dựa vào lý thuyết xã hội học: lý thuyết xung đột; lý thuyết chức năng để nghiên cứu về vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý và BDG.

## **6.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn.**

- *Địa bàn khảo sát*: Khu vực miền núi phía Bắc hay còn gọi là trung du và miền núi phía Bắc được xác lập sau năm 1954. Khu vực này bao gồm 2 vùng sinh thái: Đông bắc và Tây bắc. Khu vực miền núi phía Bắc bao gồm 15 tỉnh: Quảng Ninh, Tuyên Quang, Hà Giang, Cao Bằng, Lào Cai, Yên Bái, Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Thái Nguyên, Bắc Kạn, Phú Thọ, Bắc Giang và Lạng Sơn. Tính đến năm 2006 toàn khu vực có 2399 xã, 145 thị trấn, 157 phường, 127 huyện, 13 thị xã, 9 thành phố. Trong khuôn khổ kinh phí có hạn, Ban chủ nhiệm đề tài đã cố gắng lựa chọn 2 tỉnh đại diện để triển khai nghiên cứu: Lào Cai và Hà Giang, mỗi tỉnh tiến hành khảo sát tại hai huyện, Lào Cai khảo sát tại huyện Bát Xát và thị xã Sa Pa; tỉnh Hà Giang khảo sát tại thị xã Hà Giang và huyện Vị Xuyên.

- *Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp*: thu thập, phân tích các tài liệu, số liệu thống kê liên quan đến vấn đề giới tại các tỉnh miền núi phía Bắc để làm rõ thực trạng nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở trong việc thúc đẩy thực hiện BDG.

- *Phương pháp nghiên cứu định lượng*: sử dụng phương pháp điều tra xã hội học thông qua phiếu trưng cầu ý kiến của 250 cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở (Lào Cai 120 cán bộ, Hà Giang là 130 cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở) để đánh giá thực trạng nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở với vấn đề bình đẳng giới.

+ Số cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở của Hà Giang được trưng cầu ý kiến 130 người (52%), Lào Cai 120 người (48%)

+ Số cán bộ là nam được trưng cầu 215 người (86%), cán bộ nữ 35 người (14%)

+ Cán bộ được trưng cầu ý kiến có độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ lớn nhất với 45.6%; từ 31 đến 40 37.6%, từ 42 trở lên 16.8%.

+ Cán bộ có trình độ trung cấp 48%, Trung học phổ thông 37.2% và trung học cơ sở 14.8%

+ Cán bộ được trưng cầu ý kiến là người dân tộc thiểu số chiếm 78.8%, người Kinh 21.2%

+ Cán bộ được trưng cầu ý kiến công tác ở khối chính quyền 64.8%, khối đoàn thể 26.8% và khối Đảng 8.4%

- *Phương pháp nghiên cứu định tính*: tiến hành các 6 cuộc thảo luận nhóm, 20 cuộc phỏng vấn sâu tại với các đối tượng là cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở tại tỉnh Hà Giang và Lào Cai.

## **7. Nội dung nghiên cứu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị nội dung của đề tài được kết cấu thành ba chương như sau:

*Chương 1*: Cơ sở lý luận nghiên cứu về bình đẳng giới và vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đối với việc thực hiện bình đẳng giới

*Chương 2*: Thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc hiện nay.

*Chương 3*: Giải pháp nhằm tăng cường nhận thức và chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc hiện nay.

## CHƯƠNG 1:

### CƠ SỞ LÝ LUẬN NGHIÊN CỨU BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA CÁN LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ VỚI VIỆC THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI

#### 1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về bình đẳng giới

##### *1.1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về bình đẳng nam nữ và giải phóng phụ nữ*

Theo quan điểm của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác-Lênin, vấn đề bất bình đẳng nam nữ, sự áp bức của giới này đối với giới kia diễn ra trong xã hội loài người là do nhiều yếu tố như: chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và nhận thức quy định. Tiến trình phát triển của xã hội loài người đã chứng minh ở mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau tồn tại một kiểu quan hệ bình đẳng và bất bình đẳng khá khác biệt. Tương ứng với mỗi thời đại trong lịch sử xã hội được đặc trưng bởi một hình thức gia đình và kiểu quan hệ nam nữ khác nhau, theo đó là một kiểu bình đẳng và bất bình đẳng giữa nam và nữ cũng khác nhau. Ăngghen viết: "Ở thời đại mông muội có chế độ quần hôn; ở thời đại dã man, có chế độ hôn nhân cặp đôi; ở thời đại văn minh, có chế độ một vợ một chồng được bổ sung bằng tệ ngoại tình và nạn mại dâm"<sup>2</sup>.

Tuy nhiên cùng với sự phát triển của lực lượng sản xuất dẫn đến sự ra đời của chế độ tư hữu thay thế chế độ cộng sản nguyên thủy, loài người từ chế độ dã man bước sang thời đại văn minh và thời đại hoàng kim của phụ nữ đã bị sụp đổ, chế độ mẫu quyền đã bị thay thế bằng chế độ "nam trị". Ăngghen gọi sự kiện đó là "Cuộc cách mạng đó - một trong những cuộc cách mạng triệt để nhất mà nhân loại đã trải qua..."<sup>3</sup>, nhưng "Cuộc cách mạng đó xảy ra ở các dân tộc văn minh vào lúc nào và như thế nào, điều đó

<sup>2</sup> C.Mác và Ph.ăng ghen (1995), tr117, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

<sup>3</sup> C.Mác và Ph.ăng ghen (1995), tr92, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

chúng ta hoàn toàn không rõ". Tuy nhiên, một điều rất rõ là với chế độ phụ quyền thì địa vị của người phụ nữ trong gia đình và xã hội bị hạ cấp và trở nên thấp kém, thậm chí là "nhục nhã" mặc dù sự bất bình đẳng đó luôn được che đậy, được tô son trát phấn. Mác và Ăngghen đã viết: "Chế độ mẫu quyền bị lật đổ là sự thất bại lịch sử có tính chất toàn thế của giới. Ngay cả ở trong nhà, người đàn ông cũng nắm lấy quyền cai quản, còn người đàn bà thì bị hạ cấp, bị nô dịch, biến thành nô lệ cho sự dâm dăng của đàn ông, thành một công cụ sinh đẻ đơn thuần. Địa vị nhục nhã đó của phụ nữ, như chúng ta thấy, tồn tại nhất là ở dân Hy Lạp trong thời đại anh hùng và càng rõ hơn nữa trong thời đại cổ điển, người ta dần dần tô son vẽ phấn cho nó, người ta khoác một bề ngoài giả dối, đôi khi gán cho nó những hình thức êm dịu hơn; nhưng địa vị nhục nhã đó hoàn toàn không được xoá bỏ"<sup>4</sup>.

Nguồn gốc của sự bất bình đẳng nam nữ trong gia đình của "thời đại văn minh" (theo cách gọi của Morgan<sup>5</sup>) nguyên nhân chính là bắt nguồn từ yếu tố kinh tế, cụ thể là vấn đề quan hệ sở hữu, nó gắn liền với sự biến đổi kinh tế từ nông nghiệp, trồng trọt sang chăn nuôi gia súc. Thời kỳ này cùng với sự sụp đổ của chế độ mẫu quyền là chế độ phụ quyền xuất hiện. Chế độ phụ quyền - chế độ gia trưởng là chế độ hôn nhân gia đình mà trong đó mọi quyền hành thuộc về đàn ông - xã hội mà đàn ông luôn thống trị và áp bức đàn bà. Sự áp bức này không chỉ đối với vợ con trong gia đình mà còn đối với cả nô lệ. Trong tất cả các lĩnh vực từ tình cảm, tình yêu và công việc cũng như tính mạng của họ đều thuộc về quyền đàn ông định đoạt. Ăngghen viết: *"Danh từ đó là do người La Mã đặt ra để chỉ một cơ cấu xã hội mới, mà người cầm đầu nắm giữ vợ con và một số nô lệ dưới quyền lực gia trưởng La Mã và có quyền sinh sát đối với tất cả những người này"*<sup>6</sup>.

Như vậy, sự bất bình đẳng giữa đàn ông và đàn bà xuất hiện cùng với gia đình cá thể, từ nguyên nhân kinh tế và chừng nào lao động của phụ nữ

<sup>4</sup> C.Mác và Ph. Ăng ghen (1995), tr93, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

<sup>5</sup> Ancient Society, or Researches in the Lines of Human Progress From Savagery through Barbarism to Civilization. By Lewis H.Morgan. London, Macmillan and Co.. 1877

<sup>6</sup> C.Mác và Ph.Ăng ghen (1995), tr94, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

không được đánh giá ngang bằng với nam giới thì địa vị của phụ nữ vẫn còn bị thấp kém và bị lệ thuộc vào đàn ông. Tiến trình phát triển của xã hội đã chứng minh tất cả các chế độ áp bức bóc lột đều duy trì sự bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới.

### **Nguồn gốc của sự bất bình đẳng nam nữ**

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, có hai nguyên nhân chính dẫn tới sự bất bình đẳng nam nữ trong gia đình cũng như ngoài xã hội, đó là nguyên nhân thuộc về yếu tố kinh tế và nguyên nhân bắt nguồn từ yếu tố nhận thức và văn hoá - xã hội.

#### ***- Nguồn gốc kinh tế của sự bất bình đẳng nam nữ***

Nguồn gốc của sự bất bình đẳng nam nữ diễn ra trong xã hội loài người theo quan điểm của các nhà kinh điển mácxít là chủ yếu bắt nguồn từ yếu tố kinh tế. Kinh tế là nguyên nhân chính tác động đến vai trò, thứ bậc của mối quan hệ nam nữ trong gia đình. Loài người đã từng chứng kiến thời đại "hoàng kim" của phụ nữ trong thời kỳ công xã nguyên thủy; người phụ nữ nắm giữ quyền uy tối cao, thậm chí là thống trị đối với đàn ông. Tuy nhiên, vị trí ấy đã bị "thay bậc, đổi ngôi" kể từ khi chế độ tư hữu xuất hiện và phát triển. Ăng ghen viết: "Chế độ một vợ một chồng là hình thức gia đình đầu tiên không dựa trên những điều kiện tự nhiên, mà dựa trên những điều kiện kinh tế, tức là trên thắng lợi của sở hữu tư nhân đối với sở hữu cộng sản nguyên thủy tự phát. Sự thống trị của người chồng trong gia đình, việc sinh đẻ những đứa con chỉ có thể là con của người chồng phải được thừa hưởng tài sản của người ấy"<sup>7</sup>. Sở dĩ địa vị xã hội của người phụ nữ lúc bấy giờ luôn thấp kém hơn nam giới là bắt nguồn từ địa vị kinh tế của họ. Trong cả ba loại quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất; quan hệ về tổ chức và quản lý và quan hệ về phân phối sản phẩm làm ra đều do nam giới nắm giữ và giữ vai trò quyết định, người phụ nữ hầu như chỉ đứng ngoài cuộc đối với cả 3 mối quan hệ cơ bản trên. Từ điều Chủ nghĩa cộng sản khoa học (Liên xô cũ) viết (1986): "Sự

<sup>7</sup> C.Mác và Ph.Ăng ghen (1995), tr106, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội



xuất hiện chế độ tư hữu dẫn đến sự phụ thuộc về mặt kinh tế của người phụ nữ và người chồng, vào người cha, còn trong các giai cấp bị bóc lột thì nó đồng thời dẫn đến sự nô dịch người phụ nữ về mặt giai cấp"<sup>8</sup>.

Như vậy, qua sự phân tích ở trên đã khẳng định sự chuyển giao quyền lực giữa phụ nữ và nam giới gắn liền với sự xuất hiện của chế độ tư hữu. Sự "thay bậc đổi ngôi" này đã đánh một dấu mốc mới về sự bất bình đẳng nam nữ trong lịch sử nhân loại và cho đến tận bây giờ mối quan hệ này vẫn còn tồn tại ở nhiều quốc gia trên thế giới ở những mức độ và hình thức biểu hiện không giống nhau.

#### ***- Nguồn gốc nhận thức, văn hoá của sự bất bình đẳng nam nữ***

Chủ nghĩa Mác-Lênin chỉ ra rằng nguyên nhân chính của sự bất bình đẳng nam nữ là kinh tế, nhưng kinh tế không phải là yếu tố duy nhất, mà bên cạnh đó có yếu tố phi kinh tế đó chính là vấn đề nhận thức chung, các yếu tố thuộc về truyền thống văn hoá của xã hội tác động tới. Đây là quan điểm mang tính chất duy vật biện chứng, nó phản bác lại những quan điểm phiến diện cho rằng Chủ nghĩa Mác-Lênin luôn xem kinh tế là yếu tố quyết định tất cả "thuyết định luận kinh tế", trong đó có vấn đề bất bình đẳng nam nữ. Ăng ghen nêu rõ quan điểm này như sau: "Chúng tôi coi những điều kiện kinh tế là cái cuối cùng quyết định sự phát triển lịch sử. Nhưng chúng tộc cũng là một nhân tố kinh tế ... sự phát triển về mặt chính trị, pháp luật, triết học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật ... là dựa trên sự phát triển kinh tế. Nhưng tất cả sự phát triển đó đều tác động lẫn nhau và cũng tác động đến cơ sở kinh tế. Hoàn toàn không phải điều kiện kinh tế là nguyên nhân duy nhất chủ động, còn mọi thứ khác chỉ có tác dụng thụ động. Trái lại, có sự tác động qua lại trên cơ sở tính tất yếu kinh tế ... xét đến cùng bao giờ cũng tự vạch ta con đường đi của nó"<sup>9</sup>.

Hình thành trên cơ sở của kinh tế, song các hình thái ý thức không phải bao giờ cũng phản ánh trực tiếp, trùng khít với kinh tế mà có tính độc

<sup>8</sup> Từ điển Chủ nghĩa cộng sản khoa học (1986), tr391, Nxb Tiến bộ Matxitcova, Sự thật

<sup>9</sup> V.I. Lênin (1977), tr 221, toàn tập, tập 40, Nxb Tiến bộ Matxitcova

lập tương đối của nó ... những thói quen, tập tục lạc hậu vốn bị khúc xạ rất phức tạp trong những bối cảnh lịch sử cụ thể nhất định có thể sẽ trở thành những nhân tố làm trầm trọng hơn, gây gât hơn sự bất bình đẳng xã hội nói chung, bất bình đẳng nam nữ nói riêng. Cùng với ý thức thống trị của đàn ông do nắm được địa vị kinh tế, những yếu tố kinh tế - xã hội tương tác qua lại với nhau làm tăng thêm mức độ của bất bình đẳng nam nữ.

Lịch sử phát triển của loài người đã từng biết đến thuyết "tam cương ngũ thường"; những tư tưởng coi thường phụ nữ như "Phụ nhân nan hoá", "Nhất nam viết hữu thập nữ viết vô" tồn tại dai dẳng nhiều thế kỷ nay ở nhiều nhóm xã hội, nhiều quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam.

### **Vấn đề giải phóng phụ nữ thực hiện bình đẳng nam nữ**

Trên cơ sở phân tích nguồn gốc, nguyên nhân kinh tế và xã hội dẫn tới sự bất bình đẳng trong hôn nhân gia đình và địa vị thấp kém của người phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội dưới chế độ xã hội tư bản chủ nghĩa, chủ nghĩa Mác-Lênin đã chỉ ra xu hướng biến đổi của hình thức gia đình văn minh mới – gia đình một vợ, một chồng và xu hướng bình đẳng nam nữ là mang tính tất yếu của cuộc cách mạng XHCN. Theo Mác và Ăng ghen và nhiều nhà khoa học đương thời khác, để tiến tới bình đẳng nam nữ và giải phóng phụ nữ cần phải thực hiện những vấn đề sau:

**Thứ nhất**, cần phải xoá bỏ chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất, xây dựng chế độ công hữu nhằm xoá bỏ sự lệ thuộc về kinh tế của người phụ nữ đối với nam giới. Cần phải giải phóng phụ nữ ra khỏi sự áp bức, bất công, bóc lột và bất bình đẳng trong nền sản xuất xã hội. Thực hiện tốt điều này sẽ tạo điều kiện cho việc xây dựng quan hệ bình đẳng nam nữ trong gia đình cũng như ngoài xã hội.

**Thứ hai**, cần phải giải phóng người phụ nữ thoát khỏi thân phận bị ràng buộc, quẩn quanh chuyện "bếp núc gia đình". Tạo những điều kiện và cơ hội để phụ nữ tham gia vào nền sản xuất xã hội. Xã hội cần giúp người phụ nữ giảm nhẹ gánh nặng công việc gia đình bằng cách phát triển các hệ

thống dịch vụ công cộng như nhà ăn công cộng, nhà gửi trẻ, trường học ... Mác và Ăngghen đã viết: "Điều kiện tiên quyết để giải phóng phụ nữ là làm cho toàn bộ giới nữ trở lại tham gia nền sản xuất xã hội, và điều kiện đó lại đòi hỏi phải làm cho gia đình cá thể không còn là một đơn vị kinh tế của xã hội nữa"<sup>10</sup>

**Thứ ba**, cần phải tiến tới xoá bỏ các phong tục tập quán, định kiến về giới và tâm lý coi thường phụ nữ trong các nhóm xã hội. Có thể coi đây là một trong những giải pháp cần được chú trọng giải quyết. Việc tuyên truyền, giáo dục và vận động cộng đồng xã hội nhận thức được ý nghĩa của việc nâng cao bình đẳng nam nữ và góp phần thúc đẩy gia đình ổn định và xã hội phát triển bền vững.

**Thứ tư**, xây dựng quan hệ gia đình bình đẳng, hoà thuận; quan hệ hôn nhân cần dựa trên cơ sở tình yêu. Tình yêu đó phải dựa trên sự thoả thuận giữa hai người, phải gắn với trách nhiệm bình đẳng và phải thực hiện hôn nhân một vợ một chồng theo nghĩa chân chính của nó. Ăngghen cho rằng phải để cho thanh niên có quyền tự do lựa chọn bạn đời của mình. Khi hạnh phúc gia đình thật sự không còn nữa Ăngghen tán thành giải quyết ly hôn và coi đó là điều cần thiết cho cả hai bên và cả xã hội.

Như vậy, quan điểm của Chủ nghĩa Mác-Lênin đã chỉ rõ nguồn gốc, nguyên nhân cũng như các yếu tố tác động tới sự bất bình đẳng nam nữ trong lịch sử xã hội loài người. Muốn hiện thực hoá sự nghiệp giải phóng phụ nữ trong thực tế đòi hỏi phải xoá bỏ chế độ tư hữu về tư liệu sản xuất, thực hiện công hữu hoá, đồng thời thủ tiêu sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong pháp luật, tư tưởng và nhận thức của xã hội. Chủ nghĩa Mác-Lênin cũng luôn khẳng định rằng sự nghiệp giải phóng phụ nữ gắn liền với sự nghiệp giải phóng giai cấp và giải phóng xã hội, đây hoàn toàn là quan điểm mang tính biện chứng sâu sắc, mang ý nghĩa thời đại. Đồng thời cùng với việc xoá bỏ cơ sở kinh tế của sự bất bình đẳng nam nữ thì cần phải tạo cơ hội

---

<sup>10</sup> C.Mác và Ph.Ăng ghen (1995), tr116, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

và điều kiện để thu hút ngày càng nhiều phụ nữ tham gia hoạt động sản xuất, quản lý xã hội và có thu nhập cao, độc lập về kinh tế để người phụ nữ không bị lệ thuộc vào người chồng và cần giảm gánh nặng công việc "bếp núc", giải phóng họ trong cả hôn nhân và gia đình.

***1.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về bình đẳng nam nữ và thực hiện bình đẳng nam nữ.***

Trên cơ sở nền tảng lý luận của các nhà kinh điển Chủ nghĩa Mác-Lênin, vấn đề giải phóng phụ nữ, thực hiện bình đẳng nam nữ đã được Đảng và Hồ Chí Minh coi trọng ngay từ những ngày đầu mới thành lập nước. Luận cương của Đảng cộng sản Đông Dương được thông qua tại Hội nghị Trung ương lần thứ nhất tháng 10/1930 đã nêu: nam nữ bình quyền là một trong những nhiệm vụ của cách mạng Đông Dương.

Ngay sau khi nước nhà dành được độc lập cùng với quyền bình đẳng giữa các dân tộc, các tầng lớp, thành phần, quyền bình đẳng nam nữ đã được ghi nhận trong bản Hiến pháp năm 1946, thể hiện những quyết tâm và nỗ lực của Nhà nước Việt Nam trong công cuộc đấu tranh xoá bỏ áp bức bất công, thực hiện sự bình đẳng trong xã hội, trong đó vấn đề bình đẳng nam nữ luôn được coi trọng.

Xuyên suốt quan điểm của Đảng về thực hiện bình đẳng nam nữ là những luận điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phụ nữ và con đường giải phóng phụ nữ. Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến nhiệm vụ của cách mạng Việt Nam và các giải pháp tiến tới hiện thực hoá sự bình đẳng nam nữ. Người sớm nhận thấy vai trò, vị thế của phụ nữ đối với tiến trình phát triển đất nước. Và Người đã phát huy được khả năng to lớn của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong đấu tranh cách mạng giải phóng dân tộc. Người viết "Từ đầu thế kỷ thứ nhất, hai Bà Trưng phát cờ khởi nghĩa, đánh giặc cứu dân cho đến ngày này

mỗi khi nước nhà gặp nguy nan, thì phụ nữ ta đều hăng hái đứng lên, góp phần xứng đáng của mình vào sự nghiệp giải phóng dân tộc"<sup>11</sup>.

Thực hiện bình đẳng nam nữ luôn là quan điểm nhất quán, đồng thời là một mục tiêu của cách mạng trong Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Người đặc biệt quan tâm đến quyền bình đẳng của phụ nữ. Người viết: "Phụ nữ chiếm một nửa tổng số nhân dân. Để xây dựng CNXH thì phải thật sự giải phóng phụ nữ và tôn trọng quyền lợi của phụ nữ. Hiến pháp và pháp luật của nước ta quy định rõ điều đó"<sup>12</sup>. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, giải phóng phụ nữ phải gắn liền với giải phóng giai cấp, giải phóng dân tộc và ngược lại giải phóng giai cấp, giải phóng dân tộc mà không giải phóng được phụ nữ thì công cuộc xây dựng CNXH chưa thực sự trọn vẹn.

Không chỉ dừng lại ở những luận điểm chung về giải phóng phụ nữ, Bác Hồ còn đặt ra những nhiệm vụ rất cụ thể đối với Đảng và Nhà nước "... *Các cấp Đảng, chính quyền địa phương... cần phải tích cực giúp đỡ phụ nữ nhiều hơn nữa*". Theo Bác, giải phóng phụ nữ phải bằng những chủ trương, chính sách, pháp luật cụ thể nhằm tạo những điều kiện và cơ hội cho phụ nữ tham gia vào các hoạt động chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.

Để phụ nữ thực sự tham gia vào các hoạt động xã hội, bên cạnh những biện pháp khác thì việc trước hết cần làm là phải loại bỏ những tư tưởng trọng nam khinh nữ, tẻ phân biệt đối xử nam nữ, không đánh giá đầy đủ vai trò, khả năng của phụ nữ trong nhận thức, thái độ của một bộ phận nhân dân trong xã hội. Theo Hồ Chủ tịch, đối tượng của cuộc đấu tranh chính là: "Giải phóng phụ nữ phải đồng thời tiêu diệt tư tưởng phong kiến, tư tưởng tư sản trong người đàn ông"<sup>13</sup>.

Quán triệt sâu sắc những quan điểm tiến bộ của Chủ nghĩa Mác Lênin và vận dụng sáng tạo vào thực tiễn ở Việt Nam, Bác đã chỉ ra con đường để giải phóng phụ nữ và thực hiện nam nữ bình quyền trong điều kiện cụ thể

<sup>11</sup> Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, tr.148, Tập 12, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

<sup>12</sup> Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, tr.225, Tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

<sup>13</sup> Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tr 554, Tập 9, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

của nước ta. Theo Bác, để giải phóng phụ nữ, cần xây dựng các thiết chế văn hoá nhằm giải phóng con người, giải phóng phụ nữ một cách cơ bản và triệt để nhất. Điều đặc biệt hơn nữa là Nhà nước cần phải có chính sách để tạo cơ hội và điều kiện để phụ nữ tham gia lao động trong sản xuất, quản lý kinh tế, các hoạt động văn hoá, xã hội cùng với nam giới. Tuy nhiên trong quá trình đó Bác cũng nhắc nhở cần phải chú ý tới những đặc điểm sinh học của phụ nữ khác với nam giới. Ví dụ: .."Phải chú ý tới vấn đề vệ sinh, nhà tắm. Khi phụ nữ có kinh thì hợp tác xã chớ phân công cho họ đi làm ở chỗ ruộng sâu, nước rét...". Bên cạnh đó Hồ Chí Minh cũng nghiêm khắc phê bình những tư tưởng, thái độ của một bộ phận nam giới thường hẹp hòi, tư tưởng "thủ cựu", định kiến giới trong việc cất nhắc, đề bạt cán bộ nữ vào các vị trí LĐQL.

Hơn nữa thế kỷ đã qua, Đảng và Nhà nước vẫn luôn thực hiện và quan tâm thực hiện vấn đề bình đẳng nam nữ trong xã hội. Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách và quy định pháp luật làm nền tảng pháp lý và đảm bảo hiện thực hoá vấn đề bình đẳng nam nữ trong thực tế. Việc Nhà nước Việt Nam ký kết công ước CEDAW về "Xoá bỏ mọi hình thức biệt đối xử với phụ nữ" năm 1982 và Luật Bình đẳng giới được Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ X thông qua ngày 29 – 11 – 2006 và chính thức có hiệu lực vào tháng 7/2007 dựa trên 2 cơ sở pháp lý, đó là Hiến pháp của nước Cộng hoà XHCN Việt Nam và Hiến chương của Liên hợp quốc cùng với hàng loạt công ước quốc tế về bình đẳng giới. Đây là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng chứng minh quan điểm nhất quán của Đảng và Nhà nước trong vấn đề thực hiện chính sách bình đẳng nam nữ và là cơ sở pháp lý quan trọng giúp cho đội ngũ cán bộ LĐQL thực thi chính sách bình đẳng giới.

Thực tế cho thấy, mặc dù còn là một nước nghèo nhưng Việt Nam đã được Liên hợp quốc xếp hàng thứ 72/130 nước theo chỉ số GDI trước năm 1995. Đến năm 1997, Việt Nam có HDI đứng thứ 110/174, còn GDI đứng thứ 91/143 với chỉ số 0,662. Năm 2004, trong số 177 nước được điều tra, Việt Nam đứng ở vị trí 87 với chỉ số 0,689. Năm 2005, Việt Nam đứng vị trí

83 với chỉ số 0,702 thuộc những nước trên thế giới có có sự phát triển giới trung bình. Hiện nay, Việt Nam đứng thứ 80/136 quốc gia trên thế giới về chỉ số phát triển giới (GDI) và trở thành quốc gia đạt được sự thay đổi nhanh chóng nhất về xoá bỏ khoảng cách giới trong vòng 20 năm trở lại đây ở khu vực Đông Á trên nhiều lĩnh vực. Cụ thể: trong lĩnh vực chính trị: là nước có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao nhất trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương năm 2007 (25,6%); trong lĩnh vực kinh tế: là một trong những nước có tỷ lệ phụ nữ tham gia kinh tế cao nhất trên thế giới với 83% nữ giới so với 85% nam giới trong độ tuổi từ 15 - 60 tham gia vào lực lượng lao động trong năm 2002; trong lĩnh vực giáo dục: không có sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ trong việc đi học, biết đọc, biết viết.

Năm 2006 đánh dấu công cuộc đổi mới toàn diện trên đất nước ta đã trải qua 20 năm. Đây cũng là thời gian Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X được tổ chức. Có thể nói, Đại hội X của Đảng đánh dấu bước phát triển về đường lối, chính sách, về tổ chức và nhân sự đáp ứng được đòi hỏi của cuộc sống, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, sớm đưa đất nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển.

Để thực hiện có hiệu quả đường lối về bình đẳng giới mà Đại hội IX nêu ra, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đã chú trọng đến các điều kiện quan trọng để thực hiện bình đẳng giới, nhất là đối với phụ nữ trên mọi phương diện, phù hợp với tiến trình đổi mới. Đảng ta chỉ rõ: "... Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần, thực hiện bình đẳng giới. Tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Bồi dưỡng để đào tạo phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các hoạt động xã hội, các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp. Chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ bà mẹ, trẻ em. Bổ sung và hoàn thiện các chính sách về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, thai

sản, chế độ đối với lao động nữ. Kiên quyết đấu tranh chống các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực xâm hại và xúc phạm nhân phẩm phụ nữ”<sup>14</sup>.

Ngày 27 tháng 4 năm 2007, Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị “*Về công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước*”. Đây là văn bản không chỉ thể hiện tính nhất quán trong đường lối về bình đẳng giới của Đảng ta qua các kỳ Đại hội từ trước đến nay mà còn thể hiện quan điểm đúng đắn, sáng suốt của Đảng về bình đẳng giới trước yêu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Cao hơn nữa, đó còn thể hiện việc thực hiện nghiêm túc các cam kết quốc tế về bình đẳng giới và có liên quan đến bình đẳng giới cũng như thể hiện quyết tâm rất lớn của Đảng ta đã được nêu trong Nghị quyết là: “phấn đấu để nước ta trở thành một trong các quốc gia có thành tích bình đẳng giới tiên bộ nhất của khu vực”. Nghị quyết chỉ rõ: “Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị của phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới”.

## **1.2. Một số khái niệm cơ bản vận dụng trong nghiên cứu đề tài**

### ***1.2.1. Bình đẳng giới***

Bình đẳng giới là mục tiêu của phát triển, là thước đo của tiến bộ xã hội, đồng thời là nhân tố quan trọng thúc đẩy các chương trình kinh tế-xã hội. Theo Luật Bình đẳng giới của Việt Nam được Quốc hội khoá XI đã ban hành năm 2006 khái niệm bình đẳng giới được hiểu như sau: “Bình đẳng giới là việc nam, nữ có quyền, nghĩa vụ, cơ hội và được hưởng lợi ích như nhau trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội”<sup>15</sup>. Như vậy, Bình đẳng giới không mang ý nghĩa đơn giản là sự cân bằng về số lượng giữa phụ nữ và nam giới, hoặc trẻ

<sup>14</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, NXB CTQG, H, 2006, tr.120.

<sup>15</sup> Quốc Hội nước Việt Nam dân chủ Cộng hoà năm 2006, Luật Bình đẳng giới



em trai và trẻ em gái trong mọi hoạt động của xã hội. Bình đẳng giới ở đây được hiểu là phụ nữ và nam giới cùng được thừa nhận và coi trọng ngang nhau. Phụ nữ và nam giới cùng có địa vị bình đẳng và cơ hội ngang nhau để thực hiện các quyền cũng như cơ hội đóng góp và thụ hưởng vào quá trình phát triển của đất nước. Do vậy, bình đẳng giới còn có nghĩa là: mọi sự khác biệt về hành vi, suy nghĩ, tình cảm, nhu cầu, lợi ích của nữ giới và nam giới là đều phải được tính đến một cách ngang nhau, đều phải được đánh giá và đối xử một cách ngang bằng<sup>16</sup>.

Thực tiễn đời sống cho thấy bất kỳ sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính đều dẫn đến sự bất bình đẳng nam nữ trong xã hội, hạn chế khả năng cũng như sự đóng góp của phụ nữ vào sự phát triển và tiến bộ xã hội và là một trong những nguyên nhân cản trở sự phát triển bền vững. Đấu tranh để tiến tới sự bình đẳng giới trong xã hội là một trong những mục tiêu của quan trọng của xã hội, đảm bảo sự tăng trưởng bền vững của nền kinh tế. Việc tạo ra cơ hội phát triển như nhau cho cả nam giới và phụ nữ chính là chìa khóa để tiến tới từng nấc thang của mục tiêu bình đẳng giới trong gia đình và ngoài xã hội. Bởi vậy, việc đội ngũ cán bộ LDQL cấp cơ sở có những hiểu biết cần thiết về bình đẳng giới sẽ góp phần quan trọng trong việc chỉ đạo thực tiễn những chính sách về bình đẳng giới đi vào cuộc sống.

### ***1.2.2. Bất bình đẳng giới***

Đi cùng với khái niệm *bình đẳng giới* là khái niệm *bất bình đẳng giới*. Bất bình đẳng giới được coi là hệ quả của sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới, nghĩa là nam giới hay phụ nữ bị đối xử khác nhau, do các định kiến giới, dẫn đến cơ hội phát huy các tiềm năng cũng như việc tiếp cận, hưởng thụ các nguồn lực và thành quả cũng có sự khác nhau.

Bất bình đẳng giới còn được gọi là bất bình đẳng nam nữ, hay bất bình đẳng xã hội giữa nam giới và nữ giới. Cần phải lưu ý rằng, không phải bất kỳ

---

<sup>16</sup> Nguyễn Thị Hiền, Lê Ngọc Hùng. Nâng cao năng lực phát triển bền vững: Bình đẳng giới và giảm nghèo, Nxb Lý luận Chính trị, Hn 2006 tr 123.

sự khác biệt nào giữa nam và nữ về mặt kinh tế, chính trị, giáo dục, văn hóa ý tế... cũng là sự bất bình đẳng giới. Khoa học giới chỉ ra rằng, chỉ những khác biệt nào là tổn hại đến quyền lợi hay nhu cầu của nữ giới hay nam giới hoặc làm xấu đi quan hệ giới mới được coi là bất bình đẳng giới.

Bất bình đẳng giới gây thiệt hại phúc lợi và làm chậm tiến trình phát triển của xã hội. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, trong số những cái giá phải trả cho sự bất bình đẳng giới thì nặng nề nhất là những tổn hại về cuộc sống con người và chất lượng cuộc sống. Do vậy, việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới không chỉ có ý nghĩa đối với phụ nữ mà còn mang ý nghĩa lớn lao đối với sự phát triển bền vững của xã hội. Thực tiễn của đời sống xã hội cho thấy đầu tư cho phụ nữ mang lại hiệu quả, lợi ích cao hơn bất kỳ sự đầu tư nào khác ở các nước đang phát triển (Ngân hàng thế giới - 2002). Hay nâng cao khả năng và tạo cơ hội lựa chọn cho phụ nữ không chỉ đem lại lợi ích cho họ mà còn là cách chắc chắn nhất để đóng góp cho tăng trưởng kinh tế và phát triển chung (UNDP, Báo cáo phát triển 1995). Bất bình đẳng giới là hệ quả của sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính dẫn đến cơ hội giữa phụ nữ và nam giới khác nhau trong tiếp cận các nguồn lực khác nhau; thụ hưởng các nguồn lực khác nhau giữa nam và nữ. “Khi nam giới hay phụ nữ bị đối xử khác nhau (bị hạn chế hay bị loại trừ) trong gia đình, ở nơi làm việc hoặc trong xã hội do các quan niệm rập khuôn về giới - các quan niệm rập khuôn về giới ngăn cản họ trong việc hưởng thụ đầy đủ tiềm năng và quyền con người của họ”<sup>17</sup>.

Không phải ai cũng nhận thức rõ được sự bất bình đẳng giới. Bởi vì, thứ nhất, nguồn gốc của sự bất bình đẳng giới nằm sâu trong cách phân công lao động, trong văn hóa truyền thống và tâm lý xã hội tồn tại từ nhiều thế kỷ nay. Thứ hai, những biểu hiện của sự bất bình đẳng giới rất khó nhận thấy và trong nhiều trường hợp đã trở nên quen thuộc mà không ít người cảm thấy

---

<sup>17</sup> Tóm tắt tình hình giới, Liên Hợp Quốc tại Việt Nam, 2002, tr8.

"bình thường, tự nhiên" thậm chí còn cho rằng, đó là những "*thiên chức, bổn phận*" của phụ nữ<sup>18</sup>.

### **1.2.3. Định kiến giới**

Tính đến nay có khá nhiều cách hiểu về định kiến giới, như: “Định kiến giới là tập hợp các đặc điểm mà một nhóm người, cộng đồng cụ thể coi là thuộc tính của phụ nữ hoặc nam giới (ví dụ: nội trợ không phải là công việc của đàn ông). Các định kiến giới thường là không đúng (không phản ánh đúng năng lực thực tế của từng người) và thường giới hạn những gì mà xã hội cho phép hoặc mong đợi các cá nhân thực hiện”<sup>1</sup>.

Theo giả Trần Thị Vân Anh thì: “Định kiến giới là sự khái quát mang tính tuyệt đối về một giới, nam hoặc nữ. Có nhiều biểu hiện khác nhau của định kiến giới, song phổ biến hơn cả là những quan niệm về đặc điểm tính cách và khả năng của phụ nữ và nam giới. Sự tuyệt đối hóa trong quan niệm thường dẫn đến những cách nhìn nhận và đánh giá thiếu khách quan về phụ nữ và nam giới”<sup>2</sup>.

Dựa vào cơ sở của hai quan niệm về định kiến giới như trên, định kiến giới trong đề tài này được hiểu: sự khái quát về các đặc điểm mang tính tuyệt đối về một giới nam hoặc nữ của một nhóm người, cộng đồng, thậm chí là một bộ phận lớn của xã hội. Các định kiến giới thường phản ánh không đúng, thiếu khách quan và bị khuôn vào giới hạn những gì mà xã hội cho phép hoặc mong đợi các cá nhân thực hiện. Trong nhiều trường hợp sự định kiến giới có thể làm cản trở hoặc triệt tiêu khả năng thăng tiến trong nghề nghiệp, trong thụ hưởng các thành quả của sự phát triển.

Sự định kiến giới là nguyên nhân quan trọng dẫn tới hệ quả của sự đối xử bất bình đẳng theo giới. Chẳng hạn, theo quan niệm truyền thống thường coi thiên chức và thế mạnh của phụ nữ là trong gia đình “*nữ nội*”; còn năng

<sup>18</sup> Nguyễn Thị Hiên, Lê Ngọc Hùng. Nâng cao năng lực phát triển bền vững: Bình đẳng giới và giảm nghèo, Nxb Lý luận Chính trị, HN 2006 tr 117.

<sup>1</sup> Dự án VIE 01-015-01, Hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, Nxb Phụ nữ HN 2004, tr 2

<sup>19</sup> Trần Thị Vân Anh, Định kiến giới và các hình thức khắc phục, Tạp chí Khoa học về phụ nữ số 5/2000 tr 4

lực và thế mạnh của nam giới là trụ cột về kinh tế và hoạt động xã hội “nam ngoại” dẫn đến trong gia đình người phụ nữ ít khi có tiếng nói quyết định trong các vấn đề quan trọng; ngoài xã hội khi cân nhắc, đề bạt các vị trí lãnh đạo các cấp thường có thái độ thiếu tin tưởng vào khả năng, năng lực và thậm chí có lúc, có nơi còn có thái độ coi thường phụ nữ mà chỉ chú trọng đến cân nhắc, đề bạt nam giới. Thiết nghĩ trong bối cảnh xã hội hiện nay, đặc biệt đối với bối cảnh kinh tế - xã hội ở miền núi phía Bắc thì việc tiến tới xóa bỏ những định kiến giới trong các nhóm xã hội là hết sức cần thiết, đặc biệt đối với đội ngũ cán bộ LĐQL. Bởi vì những chính sách về bình đẳng giới của Nhà nước sẽ khó đi vào đời sống một cách hiệu quả khi một bộ phận cán bộ LĐQL cấp cơ sở vẫn còn mang những tư tưởng bất bình đẳng giới, định kiến giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.

#### ***1.2.4. Nhận thức về bình đẳng giới***

Theo Từ điển tiếng Việt: ”Nhận thức là quá trình hoặc kết quả phản ánh và tái hiện hiện thực vào trong tư duy; quá trình con người nhận biết thế giới khách quan, hoặc kết quả của quá trình đó. Nâng cao nhận thức, có nhận thức đúng”.<sup>20</sup>

Theo từ điển Bách khoa Toàn thư khái niệm nhận thức được hiểu: “quá trình biện chứng của sự phản ánh thế giới khách quan trong ý thức con người, nhờ đó con người tư duy và không ngừng tiến tới khách thể. Sự nhận thức đi từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng và từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn. Con đường nhận thức đó được thể hiện qua các giai đoạn từ thấp đến cao như sau: (1). Nhận thức cảm tính: vận dụng cảm giác, tri giác, biểu tượng.(2). Nhận thức lý tính: vận dụng khái niệm, phán đoán, suy lý; (3). Nhận thức trở về với thực tiễn, ở đây tri thức được kiểm nghiệm đúng hay là sai. Do đó, thực tiễn là tiêu chuẩn của chân lý, là cơ sở của động lực, mục đích của nhận thức. Mục đích cuối cùng của nhận thức không chỉ để giải thích thế giới mà là để cải tạo thế giới. Do đó ở giai đoạn này có chức

---

<sup>20</sup> Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, tr 712, Nxb Đà Nẵng 2006

năng chỉ đạo đối với thực tiễn. Để tiến hành quá trình nhận thức, cần phải sử dụng rất nhiều phương pháp, trong đó chủ yếu là phương pháp phân tích và tổng hợp, lịch sử và lôgic, trừu tượng hoá và khái quát hoá, vận dụng con đường nhận thức đi từ trừu tượng cụ thể đến trừu tượng và từ trừu tượng đến cụ thể”.<sup>21</sup>

Như vậy có thể hiểu, nhận thức về bình đẳng giới là kết quả phản ánh và tái hiện những kiến thức, hiểu biết của cá nhân hay nhóm xã hội về lĩnh vực bình đẳng giới. Bình đẳng giới thường được đánh giá thông qua: mức độ hiểu biết, ý kiến của người dân về giới và bình đẳng giới; Quan niệm của người dân về vai trò, trách nhiệm của nam và nữ trong gia đình và xã hội và những mong muốn của người dân về vai trò phù hợp của phụ nữ và nam giới. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài Nhận thức về giới được hiểu là nhận thức của đội ngũ cán bộ LĐQL thông qua mức độ hiểu biết, kiến thức của họ về vấn đề thực hiện bình đẳng giới.

#### ***1.2.4. Lồng ghép giới***

Thuật ngữ lồng ghép giới được dùng khá phổ biến trong nghiên cứu khoa học và thực hiện các dự án can thiệp ở nước ta trong những năm gần đây. Theo tác giả Lê Ngọc Hùng: Lồng ghép giới là chiến lược hành động nhằm đảm bảo các nhu cầu và lợi ích của phụ nữ và nam giới được tính đến trong quá trình thiết kế, hoạch định, thực hiện, giám sát và đánh giá các chương trình hoạt động sao cho phụ nữ và nam giới được hưởng lợi ích một cách bình đẳng và sự bất bình đẳng bị loại bỏ<sup>22</sup>.

Các yếu tố cấu thành cấu thành của quá trình lồng ghép giới bao gồm việc tìm hiểu đánh giá các chính sách và chương trình hành động của tất cả các cấp để phát hiện vấn đề giới và đưa nhu cầu giới, lợi ích giới, kiến thức giới và hành động giới vào việc hoạch định chính sách, lập kế hoạch, tổ chức quản lý, triển khai thực hiện, giám sát và đánh giá các hoạt động trong tất cả

<sup>21</sup> Từ điển Bách khoa Việt Nam, Tập 3, Nxb Từ điển Bách khoa Hà Nội 2003, trang 239

<sup>22</sup> Lê Ngọc Hùng, Khoa học về phụ nữ số 4/2005. tr.6

các lĩnh vực của đời sống nhằm đảm bảo nữ giới và nam giới có điều kiện, cơ hội và lợi ích ngang nhau. Hạt nhân của quá trình lồng ghép giới là văn hóa, là sự biến đổi hệ giá trị và chuẩn mực theo hướng tôn trọng quyền con người của nữ giới và nam giới, là tạo ra niềm tin và cam kết hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ và BÐG; là tạo ra các nguyên tắc hành vi, hoạt động đáp ứng nhu cầu của hai giới. Mục tiêu cuối cùng của chiến lược lồng ghép giới ở tất cả các cấp thể chế từ trung ương đến địa phương và cơ sở là sự BÐG<sup>23</sup>.

Đó là quá trình đánh giá ý nghĩa của mọi hoạt động có kế hoạch (pháp luật, chính sách, chương trình) trong mọi lĩnh vực và ở tất cả các cấp đối với phụ nữ và nam giới. Đó là chiến lược để làm cho những mối quan tâm và kinh nghiệm của nam giới cũng như phụ nữ trở thành khía cạnh không thể tách rời trong quá trình theo dõi, đánh giá các chính sách, chương trình thuộc tất cả mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội để phụ nữ và nam giới đều được hưởng lợi như nhau và từng bước giảm thiểu tình trạng bất BÐG trên các phương diện của đời sống xã hội.

Theo Ủy ban kinh tế-xã hội của LHQ năm 1997: Lồng ghép giới là một chiến lược quan trọng để đạt được sự BÐG cũng như đối với sự phát triển xã hội bền vững. Lồng ghép giới là quá trình đánh giá những tác động đối với phụ nữ và nam giới của bất kỳ quá trình hoạch định chính sách nào, bao gồm cả luật pháp, chính sách hay chương trình trong tất cả các lĩnh vực và tất cả các cấp độ. Đó là một chiến lược để đưa những mối quan tâm và kinh nghiệm của phụ nữ và nam giới thành một bộ phận không thể tách rời của công tác thiết kế, thực hiện, kiểm tra và đánh giá các chính sách và chương trình ở mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế-xã hội với mục đích là phụ nữ cũng như nam giới được thu hưởng một cách bình đẳng<sup>24</sup>.

Trong vài thập kỷ vừa qua, nhiều cách tiếp cận lồng ghép giới đã được phát triển và thực hiện ở nhiều quốc gia. Những hoạt động này bao gồm việc

---

<sup>23</sup> Nguyễn Thị Hiền, Lê Ngọc Hùng. Nâng cao năng lực phát triển bền vững: BÐG và giảm nghèo, Nxb Lý luận Chính trị, Hn 2006 tr 124

<sup>24</sup> Một số vấn đề BÐG ở Việt Nam và một số nước

thực hiện chỉ định cán bộ giới, tiến hành tập huấn với cách tiếp cận nhạy cảm giới và các kỹ năng phân tích giới...

Đối với Việt Nam, trong thời gian qua chính phủ đã có chỉ đạo lồng ghép giới trong chiến lược, chương trình, kế hoạch... của Chính phủ. Ngày 21/1/2002, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 19/2002/QĐ/TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ. Việc triển khai thực hiện chiến lược này đòi hỏi các bộ, ngành và chính quyền các cấp phải xem xét đưa vấn đề giới vào các chính sách, kế hoạch, chương trình, dự án phát triển như là một biện pháp quan trọng cho sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước. Tuy nhiên, việc lồng ghép giới mới chỉ dừng lại ở chủ trương, chính sách, chiến lược chung, chưa cụ thể hóa trong quá trình xây dựng pháp luật và áp dụng pháp luật trên thế giới. Lồng ghép giới được hiểu là việc xem xét đến khía cạnh sự khác biệt và bất bình đẳng giữa nam và nữ khi xây dựng, thực hiện và đánh giá chương trình, chính sách, nhờ đó mang lại hiệu quả cao hơn, bền vững hơn cho các chương trình, chính sách đó.

Trên cơ sở các quan niệm về lồng ghép giới, Luật Bình đẳng giới của Việt Nam được Quốc hội thông qua năm 2006 đưa ra khái niệm về lồng ghép giới vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản qui phạm pháp: *“Là biện pháp nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới bằng cách xác định vấn đề giới, dự báo tác động giới của văn bản, trách nhiệm, nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong các quan hệ xã hội”*

Trên cơ sở những định nghĩa, quan niệm trên đây về lồng ghép giới, trong khuôn khổ nghiên cứu của đề tài, lồng ghép giới được tiếp cận theo qui định của Luật Bình đẳng giới để xem xét việc đưa vấn đề bình đẳng giới vào các chương trình phát triển kinh tế – xã hội của địa phương để thúc đẩy việc thực hiện bình đẳng giới.

### 1.2.5. Khái niệm về cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở

#### Cán bộ LĐQL cấp cơ sở

*Cán bộ là gì?* Dựa vào các tiêu chí về cán bộ, công chức của Pháp lệnh cán bộ, công chức, cán bộ được hiểu là bộ phận cấu thành tinh tuý nhất, và quan trọng nhất của đội ngũ công chức nói chung. Tuy nhiên điều này có khác biệt ít nhiều so với cách hiểu thông dụng từ trước đến nay ở Việt Nam cho rằng cán bộ bao hàm những người làm công tác lãnh đạo, quản lý, chuyên môn nghiệp vụ trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước. (Ví dụ: trong lĩnh vực kỹ thuật, người ta thường gọi những người có trình độ trung học chuyên nghiệp là cán bộ kỹ thuật để phân biệt với kỹ sư là người có trình độ đại học).

Theo Từ điển tiếng Việt do Nhà xuất bản Khoa học xã hội ấn hành năm 1977 đưa ra định nghĩa tương tự: “*Cán bộ - người phụ trách một công tác của chính quyền hay đoàn thể*”. Từ điển tiếng Việt năm 1995 giải thích khái niệm này với hai nghĩa: 1) Người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước; 2) Người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người không có chức vụ. Đại từ điển tiếng Việt năm 1999 cũng đưa ra khái niệm cán bộ là: “1) Người làm việc trong cơ quan nhà nước; 2) Người giữ chức vụ, phân biệt với người bình thường, không giữ chức vụ trong các cơ quan, tổ chức nhà nước”.

Như vậy, chúng ta có thể hiểu rằng, cán bộ là người được Đảng, Nhà nước hoặc đoàn thể bổ nhiệm giữ cương vị hoặc thực hiện nhiệm vụ nào đó, dù là trong cơ quan, đơn vị nhà nước hay tại bất kỳ một tổ chức nào khác (ví dụ tại doanh nghiệp cổ phần, công ty liên doanh, tổ chức quốc tế...).

Những phân tích trên đây cho thấy, hiện nay ở nước ta đang song hành tồn tại hai cách quan niệm khác nhau về khái niệm cán bộ. Theo nghĩa hẹp, được thể chế hoá trong Pháp lệnh cán bộ, công chức (cán bộ là “công chức cao cấp”) và nghĩa rộng, được sử dụng phổ biến hiện nay (cán bộ không nhất thiết phải là công chức).



Trong khuôn khổ đề tài, cán bộ được hiểu là *những người làm việc và được phân công phụ trách một công tác nào đó trong cơ quan đảng, chính quyền hoặc đoàn thể chính trị - xã hội*.

*Thế nào là lãnh đạo?* Trong cuốn *Một số vấn đề về quản trị kinh doanh* (Nxb Chính trị quốc gia, 1996) có đưa ra khái niệm lãnh đạo như sau: Lãnh đạo là quá trình định hướng dài hạn cho chuỗi các tác động, điều khiển của chủ thể quản trị... Lãnh đạo là quản trị nhưng mục tiêu rộng hơn, xa hơn và khái quát hơn so với quản trị.

Trong cuốn *Tâm lý xã hội với quản lý* (Nxb Chính trị quốc gia, 1995) lại đưa ra khái niệm lãnh đạo từ một cách nhìn khác: Lãnh đạo là một dạng hoạt động lâu đời nhất của loài người... Từ buổi bình minh của nhân loại khi con người còn sống thành bầy đàn đến xã hội hiện đại ngày nay, lãnh đạo luôn luôn là một nhu cầu thiết yếu của các nhóm người. Lãnh đạo là phối hợp hoạt động của nhiều người trên cơ sở phân công và hợp tác lao động. Không chỉ thế, lãnh đạo chính là dẫn dắt tổ chức cả đội ngũ hoặc phong trào theo một đường lối, định hướng cụ thể.

Đại từ điển tiếng Việt (Nxb Văn hoá thông tin, 1998) định nghĩa, “Lãnh đạo là dẫn dắt, tổ chức phong trào theo đường lối cụ thể”.

Để rõ hơn khái niệm “lãnh đạo”, chúng ta cần tìm hiểu thêm khái niệm “sự lãnh đạo”. Sự lãnh đạo xuất hiện bất kỳ khi nào một người hoặc tổ chức cố gắng để tác động hoặc chi phối hành vi của một cá nhân, một nhóm người hay rộng hơn là đất nước, bất kể điều kiện, hoàn cảnh nào. Sự lãnh đạo, cũng có thể vì mục tiêu của chính người lãnh đạo, hoặc những mục tiêu của ban lãnh đạo hoặc những mục tiêu của đối tượng hoặc nhóm đối tượng, và những mục tiêu này cũng có thể “đồng dạng” hoặc “không đồng dạng” với mục tiêu của tổ chức.

Như vậy, lãnh đạo được xác định như là một nghệ thuật hay một quá trình tác động đến con người sao cho họ tự nguyện và nhiệt tình phấn đấu để

đạt các được mục tiêu của tổ chức đề ra. Lãnh đạo là chỉ dẫn, điều khiển, ra lệnh và nêu gương. Thực chất của lãnh đạo là tạo ra sự tuân thủ<sup>25</sup>.

### **Cán bộ lãnh đạo, người lãnh đạo.**

Theo Từ điển bách khoa toàn thư của Liên Xô (trước đây) thì cán bộ lãnh đạo có hai nghĩa:

- Thứ nhất, chỉ người đứng đầu một tổ chức, một phong trào.
- Thứ hai, người làm thức tỉnh hành vi của người khác.

Trong cuốn “Nhập môn Xã hội học” của Tony Bilton, Kenvin Bonnett, Philip Jones, Michelle, Stan Worth Ken Sheard và Andven Webster (Nxb Khoa học xã hội, 1993, tr. 202) đưa ra định nghĩa: “*Lãnh đạo là người đề ra chủ trương, đường lối, định hướng, phương pháp hoạt động cho một tổ chức, một đơn vị*”

Từ điển Tâm lý học<sup>26</sup> đã xác định: Người lãnh đạo là người được giao các chức năng quản lý tập thể và tổ chức hoạt động của nó một cách chính thức. Người lãnh đạo là người dẫn dắt và điều khiển công việc của tập thể để đạt được mục tiêu mong muốn. Người lãnh đạo là người biết tìm hiểu mối tương quan giữa các cá nhân và một nhóm người và dùng những động lực để thúc đẩy cho hoạt động theo đúng mục tiêu đã xác định. Người lãnh đạo là người tạo ra một viễn cảnh để có thể tập hợp được quần chúng, còn người quản trị là người tập hợp nhân tài, vật lực để biến viễn cảnh thành hiện thực.

Như vậy, có thể hiểu, cán bộ lãnh đạo là những người giữ chức vụ và trách nhiệm cao trong một tổ chức, có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức của bộ máy, có vai trò tham gia định hướng, điều khiển hoạt động của cả bộ máy đó.

Vai trò chủ yếu của người lãnh đạo là quyết sách, quyết sách một cách chính xác, sau đó tổ chức thực hiện quyết sách đó. Nói một cách khác, người

<sup>25</sup> Báo cáo tổng hợp đề tài KX0302, tr. 10

<sup>26</sup> Từ điển Tâm lý học, Nxb Chính trị, Mát-xcơ-va, 1990, tr. 384, bản tiếng Nga

lãnh đạo là người xác định mục tiêu và động viên các thành viên phấn đấu thực hiện mục tiêu đó.

Từ những khái niệm và phân tích trên, có thể khái quát cán bộ lãnh đạo hay người lãnh đạo có những đặc điểm sau:

- Người lãnh đạo được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm chính thức.
- Người lãnh đạo được pháp luật trao cho những quyền hạn và nghĩa vụ nhất định theo chức vụ mà người đó đảm nhiệm.
- Người lãnh đạo có một hệ thống quyền hạn được thiết lập một cách chính thức để tác động đến những người dưới quyền.
- Người lãnh đạo là đại diện cho nhóm của mình trong quan hệ chính thức với tổ chức khác để giải quyết những vấn đề có liên quan đến nhóm.
- Người lãnh đạo phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về tình hình thực hiện nhiệm vụ của tập thể (nhóm) mình.

Khi nói đến khái niệm “người lãnh đạo”, “cán bộ lãnh đạo” thì không chỉ đề cập đến khía cạnh quyền lực người đó được trao mà còn đề cập đến nghệ thuật nắm tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu, từ đó kích thích, lôi cuốn, tập hợp và thúc đẩy những người bị lãnh đạo thực hiện hoạt động chung nhằm thực hiện các mục đích đề ra.

*Thế nào là quản lý?* Trong Từ điển Bách khoa Việt Nam, tập 3 xuất bản năm 2000 cho rằng: “Quản lý là bảo đảm, giữ gìn một cơ cấu ổn định nhất định, duy trì sự hoạt động tối ưu và bảo đảm thực hiện những chương trình và mục tiêu của hệ thống đó”. “Quản lý xã hội là sự tác động đến xã hội nhằm mục đích duy trì những đặc điểm về chất, điều chỉnh, hoàn thiện và phát triển những đặc điểm đó của xã hội. Tính chất xã hội của lao động con người luôn luôn là lao động tập thể, mỗi người có một vị trí nhất định trong tập thể nhưng có mối quan hệ và có giao tiếp với người khác, tập thể khác trong quá trình lao động. Vì vậy, cần có sự quản lý để duy trì tốt tính tổ chức, sự phân công lao động, các mối quan hệ giữa những người trong mọi

tổ chức xã hội và giữa các tổ chức trong quá trình sản xuất vật chất, trong quá trình xã hội nhằm đạt mục tiêu nhất định. Quản lý là một khoa học, dựa trên cơ sở vận dụng các qui luật phát triển của các đối tượng khác nhau, qui luật tự nhiên hay xã hội. Đồng thời quản lý còn là một nghệ thuật”.

Quản lý là một dạng tương tác đặc biệt của con người với môi trường xung quanh nhằm đạt được mục tiêu trên cơ sở sử dụng các tài nguyên (con người, tri thức, tiền, vật chất, không gian, thời gian...) từ góc độ thực hiện một chương trình của một tổ chức, đồng thời duy trì chế độ thực hiện một chương trình và một mục đích của một hoạt động đã được ý thức hoá của một nhóm người, của một tổ chức xã hội hoặc của một cá nhân nào đó với tư cách là một chủ thể quản lý.

Như vậy, có thể hiểu rằng, quản lý là *quá trình kế hoạch hoá, xây dựng tổ chức, điều khiển hoạt động, kiểm tra, giám sát, bảo đảm, duy trì hoạt động thường xuyên một cách tối ưu để hình thành và đạt các chương trình, mục tiêu đã đề ra* (Báo cáo tổng hợp đề tài KX0302, tr. 14). Hay, “Quản lý chính là sự tác động liên tục có tổ chức, có ý thức hướng mục đích của chủ thể vào đối tượng nhằm đạt được hiệu quả tối ưu so với yêu cầu đặt ra” (Peter F. Drucker, Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XXI, Nxb Trẻ, TPHCM, tr. 105)

Sự lãnh đạo và sự quản lý cũng như hoạt động lãnh đạo và hoạt động quản lý có những nội dung giống nhau. Đó là việc tổ chức, điều khiển mọi hoạt động của tổ chức; là việc nắm chắc tình hình của tổ chức và đối tượng cần lãnh đạo và đối tượng cần quản lý; là bảo đảm sự ổn định và hoàn thành nhiệm vụ tốt nhất cho tổ chức đó.

Điểm khác nhau cơ bản giữa sự lãnh đạo và sự quản lý là: lãnh đạo vừa phải cụ thể như công việc của quản lý nhưng vừa phải toàn diện như vạch đường, chỉ hướng, chăm lo và chịu trách nhiệm trên tất cả các lĩnh vực. Lãnh đạo thường giải quyết những việc có tính tổng thể hơn là cụ thể. Quản lý lại rất cần sự sâu sát, tỉ mỉ, rất cần chuyên môn hoá. Quản lý đôi khi phải

chi tiết hoá từng khâu, từng việc, phải tìm chọn giải pháp và phương án tối ưu để thực hiện nhiệm vụ. Quản lý thường giải quyết những việc cụ thể hơn là tổng thể. Hay như Warren Bennis (giáo sư, tiến sĩ kinh tế, là cố vấn kinh tế cho 4 đời Tổng thống Mỹ) nói rằng, sự khác biệt giữa lãnh đạo và quản lý là ở chỗ: *lãnh đạo* có nghĩa là chọn đúng việc cần làm, còn *quản lý* thì mang nghĩa là làm công việc cho tốt.

### **Cán bộ quản lý, người quản lý.**

Cán bộ quản lý xuất hiện đầu tiên ở Việt Nam theo nghĩa hẹp là quản lý kinh tế, và ngày càng có cách hiểu càng rộng hơn, bao quát hơn. Nói chung, cán bộ quản lý là người thực hiện các hành vi quản lý. Các hành vi quản lý có thể được phân thành ba nhóm là:

- *Giao tiếp*: chịu trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ pháp luật và xã hội; khuyến khích và kích thích sự tích cực của những người cấp dưới; bảo đảm công việc của các đối tác bên ngoài và các nguồn cung cấp thông tin.

- *Thông tin*: tiếp nhận các thông tin bên ngoài, truyền đạt thông tin trong nội bộ và cung cấp thông tin ra bên ngoài.

- *Ra quyết định*: tìm kiếm các khả năng nội tại và ngoại sinh; điều chỉnh những sai lệch; chịu trách nhiệm về toàn bộ các nguồn lực của tổ chức, đại diện cho tổ chức trong việc đàm phán với bên ngoài.

Có thể thấy rằng, cả ba nhóm hành vi trên đều rất quan trọng đối với một người quản lý, nhưng quan trọng hơn cả vẫn là hành vi ra quyết định. Vì vậy, suy cho cùng, bản chất của quản lý là việc ra quyết định có hiệu lực thi hành. Có như vậy thì mới có thể đưa đối tượng chịu sự quản lý đạt được các mục tiêu đề ra.

Như vậy, *cán bộ quản lý là người xây dựng kế hoạch, ra quyết định, tổ chức điều hành, kiểm tra, giám sát các hoạt động của tổ chức, duy trì hoạt động thường xuyên một cách tối ưu để thực hiện các chương trình kế hoạch, mục tiêu của tổ chức đó.*

Quản lý cũng là một nghề vừa có tính khoa học lại vừa có tính nghệ thuật. Cán bộ quản lý vừa phải làm việc với các cá nhân hoặc các nhóm xã hội, vừa phải thông qua các đối tượng đó cùng với các nguồn lực khác nhau để đạt được các mục tiêu đề ra, nên điều cần thiết nhất đối với người cán bộ quản lý là kỹ năng làm việc, kỹ năng điều hành, kỹ năng tổ chức và vận hành bộ máy.

Như đã phân tích ở trên, cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý khó có thể tách bạch một cách rạch ròi mà gắn bó chặt chẽ, đan xen vào nhau. Sự giống và khác nhau trong chức năng, nhiệm vụ của các bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý chỉ là tương đối. Vì vậy, trong khuôn khổ của đề tài, cán lãnh LĐQL được hiểu là: *người có vai trò định hướng, xây dựng kế hoạch, ra quyết định, tổ chức điều hành, kiểm tra, giám sát các hoạt động của tổ chức, duy trì hoạt động thường xuyên một cách tối ưu để thực hiện các chương trình kế hoạch, mục tiêu của tổ chức đó.*

### ***Cán bộ LĐQL cấp cơ sở.***

Có thể hiểu, cán bộ LĐQL cơ sở là người có chức vụ và người được giao đảm nhiệm một lĩnh vực công tác nào đó ở cơ sở. Tất cả những người này tạo thành đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở.

Đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở là những người cán bộ LĐQL cấp xã, phường, thị trấn trong hệ thống của Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị – xã hội và các đoàn thể xã hội đang làm việc tại cấp xã, phường, thị trấn (tức là trong hệ thống chính trị cơ sở). Cụ thể người nắm giữ chức danh bí thư, phó bí thư, các thành viên khác trong cấp ủy, chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND xã, phường, thị trấn, chủ tịch, phó chủ tịch Mặt trận tổ quốc, chủ tịch, phó chủ tịch Hội phụ nữ, Hội cựu chiến binh, Hội nông dân, bí thư, phó bí thư đoàn thanh niên ... và những cán bộ LĐQL đảm nhiệm các công tác khác ở cơ sở.

Đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở có vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị, bởi họ là khâu cuối cùng từ trung ương xuống địa phương, là người

trực tiếp triển khai mọi chủ trương chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước đến từng người dân, là “đầu mối” tiếp nhận trực tiếp những tâm tư nguyện vọng, đề xuất của người dân lên các cơ quan Đảng, Nhà nước. Mỗi cán bộ LĐQL cấp cơ sở một lúc phải thực hiện hai vai trò, vai trò người cán bộ LĐQL của cơ quan công quyền (theo nghĩa hẹp), hệ thống chính trị (theo nghĩa rộng) ở cơ sở, đồng thời phải thực hiện vai trò của một người dân, phải thực hiện vai trò, trách nhiệm của một người công dân đối với xã hội.

### **1.3. Một số lý thuyết xã hội học được vận dụng trong nghiên cứu đề tài**

#### *1.3.1. Lý thuyết xung đột – tiếp cận từ quan điểm của K.Mác và M.Weber*

Lý thuyết xung đột được sử dụng vào phân tích bất bình đẳng giới ở đây chủ yếu sử dụng quan điểm lý luận của hai nhà khoa học tiêu biểu trong dòng lý thuyết xung đột đó là K.Mác và M.Weber.

Trước tiên, trong quan điểm về xung đột của K.Mác, ông cho rằng trong xã hội, mọi bất bình đẳng đều được bắt nguồn trước tiên từ bất bình đẳng về mặt kinh tế và nguyên nhân của sự bất bình đẳng này lại do vấn đề sở hữu. Theo ông, khi nền sản xuất xã hội phát triển tới độ có của cải dư thừa, một số hình thức chiếm hữu bắt đầu xuất hiện. Trong xã hội hình thành nên những lớp người chiếm giữ được nhiều tài sản hơn và có quyền lực trấn áp đối với những người không có của cải, và đương nhiên là không có quyền lực. Điều này trước tiên dẫn tới sự bất bình đẳng về mặt kinh tế. Chính những bất bình đẳng và sự phân tầng về kinh tế này dẫn tới hàng loạt những hình thức đối xử bất bình đẳng khác đối với phụ nữ.

Tiếp cận vấn đề bất bình đẳng giới từ quan điểm xung đột của K.Mác (coi bất bình đẳng về mặt kinh tế là hình thức bất bình đẳng quan trọng nhất và là nguyên nhân của các hình thức bất bình đẳng khác trong xã hội) giúp chúng ta thấy được nguyên nhân sâu xa và căn bản của bất bình đẳng giới – nguyên nhân kinh tế. Đó cũng là cơ sở lý luận quan trọng để hình thành nên giả thuyết về những nhân tố tác động tới nhận thức, chỉ đạo về bình đẳng

giới của cán bộ LDQL cấp cơ sở miền núi phía Bắc, trong đó có nguyên nhân về điều kiện phát triển kinh tế. Tỉnh Hà Giang và Lào Cai thuộc khu vực miền núi dân tộc phía Bắc có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội còn thấp do vậy đã làm hạn chế đến mức độ nhận thức về bình đẳng giới của các nhóm xã hội, trong đó có nhóm cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở.

Thực tế cho thấy hiện nay, lợi ích kinh tế của phụ nữ đang không ngừng được cải thiện nhưng phụ nữ vẫn tiếp tục chịu đối xử bất bình đẳng so với nam giới. Nguyên nhân của tình trạng này là do những định kiến giới xuất phát từ khía cạnh hệ tư tưởng, văn hoá, phong tục tập quán đã thâm nhập, ăn sâu vào lối sống, nếp nghĩ của con người (bao gồm cả nam giới và nữ giới). Chính điều đó làm cho bất bình đẳng giới tồn tại dai dẳng hàng thế kỷ ngay cả khi xã hội đã có những phát triển và tiến bộ vượt bậc trên nhiều lĩnh vực như ngày hôm nay. Lúc này, nếu chỉ sử dụng lý thuyết xung đột của K.Mác (giải thích bất bình đẳng chủ yếu từ góc độ kinh tế) thì ta chỉ giải thích được nguyên nhân của bất bình đẳng giới chứ ta không lý giải được vì sao trong xã hội hiện nay - khi nền kinh tế phát triển lên tới trình độ rất cao và đời sống con người không ngừng được cải thiện - nhưng bất bình đẳng giới vẫn tồn tại dai dẳng.

Theo lý thuyết xung đột của Weber, sự phân tầng xã hội không chỉ là do bất bình đẳng về kinh tế (tài sản) mà còn do những yếu tố khác như địa vị (uy tín) và quyền lực. Sự khác biệt về ba yếu tố này giữa các nhóm người trong xã hội dẫn tới sự hình thành các giai tầng khác nhau. Giữa các giai tầng này luôn có sự bất bình đẳng và đôi khi có cả xung đột. Nếu K.Mác lý giải mọi vấn đề từ góc độ kinh tế, do nguyên nhân kinh tế (mà cụ thể là vấn đề sở hữu) mà ra và từ đó nó quyết định ý thức, tư tưởng... của con người thì M.Weber lại lý giải theo chiều ngược lại. Đối với M.Weber, ông đặc biệt coi trọng các yếu tố thuộc về lĩnh vực văn hoá, tinh thần và theo ông, các yếu tố này mới quyết định các vấn đề khác trong xã hội. Các lý giải này của M.Weber giờ đây trở nên hữu ích cho chúng ta trong việc tiếp cận, lý giải sự tồn tại của bất bình đẳng giới trong xã hội ở chỗ: Nếu như nguyên nhân của



bất bình đẳng nói chung, bất bình đẳng giới nói riêng, là xuất phát từ bất bình đẳng về mặt kinh tế (theo quan điểm của K.Mác) và sau khi tình trạng bất bình đẳng này tồn tại hàng thế kỷ, xuyên qua bao thời đại, bao thế hệ, những định kiến liên quan tới vấn đề bất bình đẳng giới đã ăn sâu vào văn hoá, tư tưởng, phong tục tập quán, khuôn mẫu hành vi thì chính các yếu tố thuộc lĩnh vực văn hoá, tinh thần này lại là nguyên nhân quyết định sự tồn tại của tình trạng bất bình đẳng giới cũng như mức độ nhận thức, thái độ và hành vi về bình đẳng giới ngay cả khi điều kiện kinh tế có thể đảm bảo tương đối cân bằng cho cả nam và nữ.

Vận dụng quan điểm về bất bình đẳng trong lý thuyết xung đột của M.Weber chúng ta thấy nhận thức về bình đẳng giới của cán bộ LĐQL cơ sở ở miền núi phía Bắc không chỉ phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế mà còn phụ thuộc về hệ tư tưởng, văn hoá, phong tục tập quán (ví dụ như các quan điểm của Nho giáo, dân tộc thiểu số đã và đang có những tác động như thế nào đến nhận thức và sự chỉ đạo của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở trong thực hiện bình đẳng giới v.v..).

Đưa quan điểm này vào xem xét vấn đề nhận thức về bình đẳng giới của cán bộ LĐQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc cho thấy, sở dĩ tình trạng bất bình đẳng giới tồn tại lâu đến vậy là do những định kiến giới xuất phát từ những hệ tư tưởng mang tính chất lạc hậu, gia trưởng đã và vẫn còn ảnh hưởng rất lớn đến tư tưởng của người Việt Nam (nhất là vùng dân tộc thiểu số). Chính những yếu tố thuộc về văn hoá (mà ở Việt Nam tiêu biểu nhất là hệ tư tưởng Nho giáo với những quan điểm trọng nam khinh nữ và những tư tưởng truyền thống lạc hậu) đã xâm nhập vào xã hội Việt Nam qua hàng nghìn năm Bắc thuộc, được duy trì qua các triều đại phong kiến và cho đến nay, chúng vẫn còn hằn sâu trong nếp nghĩ của người Việt chúng ta. Chính những quan điểm chịu ảnh hưởng của văn hoá truyền thống đó có tác động sâu sắc tới tư tưởng, nhận thức của con người về vấn đề bình đẳng nam nữ. Những người có sự hiểu biết khác nhau sẽ có quan điểm khác nhau đối với vấn đề bình đẳng giới. Đến lượt mình, những quan điểm đó có tác động góp

phân làm thay đổi nhận thức của họ trong việc thực hiện bình đẳng giới, trước tiên là ở trong mỗi gia đình. Lý luận này là cơ sở để ta có thể hình thành nên giả thuyết về một yếu tố khác có ảnh hưởng tới nhận thức, về bình đẳng giới của cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc đó chính là học vấn của họ.

### ***1.3.2. Lý thuyết chức năng- cơ cấu***

Lý thuyết chức năng được khởi thủy từ các bậc tiền bối xã hội học như Comte, Durkheim, Spencer. Sau đó một số nhà xã hội học như Parsons, Merton tiếp phát triển như (đặc biệt Parsons đã mở đường cho sự tranh luận về sự phân công lao động theo giới trong thuật ngữ về vai trò). Quan điểm nổi bật của các nhà theo trường phái chức năng cơ cấu là coi xã hội là một hệ thống bao gồm nhiều bộ phận, thiết chế, mỗi bộ phận, thiết chế khác nhau đảm nhận những chức năng khác nhau. Việc vận hành tốt chức năng của mỗi bộ phận sẽ đưa tới sự ổn định, cân bằng và phát triển của toàn bộ hệ thống xã hội và ngược lại, nếu các bộ phận, thiết chế không đảm nhận tốt các chức năng của mình sẽ đẩy hệ thống xã hội rơi vào tình trạng không ổn định và tính cân bằng của hệ thống bị phá vỡ.

Vận dụng thuyết chức năng- cơ cấu chúng ta có thể lý giải vai trò của các thiết chế xã hội, các ngành, các cấp trong việc chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới trên địa bàn miền núi phía Bắc. Kết quả thực thi vấn đề bình đẳng giới ở miền núi phía bắc phụ thuộc vào rất nhiều vai trò của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở. Việc đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở thực hiện đúng và tốt vai trò, vị thế của mình sẽ giúp các thiết chế khác hay nói cách khác là giúp các bộ phận, tổ chức khác trong bộ máy của Nhà nước được vận hành trôi chảy.

Ngay từ đầu thế kỷ XX, kết quả từ các công trình nghiên cứu của các nhà lý thuyết quản lý cũng như những đúc rút từ thực tiễn của các nhà quản lý thực hành, người ta đã thừa nhận lãnh đạo, quản lý là một chức năng thực sự. Có thể thấy, công việc của các nhà LĐQL là: vạch kế hoạch, tổ chức thực

hiện, chỉ đạo thực hiện và kiểm soát. Ở nước ta, ngoài bốn chức năng cơ bản trên, các nhà LĐQL còn phải thực hiện chức năng tuyên truyền, vận động.

#### **1.4. Một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về BĐG và vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.**

##### ***1.4.1. Một số vấn đề về chính sách của Đảng và Nhà nước về BĐG***

Việt Nam đang cùng với các quốc gia khác trên thế giới thúc đẩy thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới. Việt Nam cũng là một trong những nước sớm tham gia ký và phê chuẩn Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và cam kết thực hiện Mục tiêu Thiên niên kỷ của Liên hợp quốc về tăng cường bình đẳng nam nữ và nâng cao vị thế phụ nữ. Việt Nam đã thành lập Ủy ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ ở tất cả các cấp, các ngành, các đoàn thể xã hội. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đã khẳng định: "Nâng cao trình độ mọi mặt cả đời sống vật chất và tinh thần cho phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới. Tạo điều kiện cho phụ nữ thực hiện tốt vai trò của người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Bồi dưỡng, đào tạo để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các hoạt động xã hội, các cơ quan lãnh đạo và quản lý các cấp. Chăm sóc và bảo vệ sức khỏe bà mẹ, trẻ em. Bổ sung và hoàn chỉnh các chính sách về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, thai sản, chế độ đối với lao động nữ. Kiên quyết đấu tranh chống các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, xâm hại và xúc phạm nhân phẩm phụ nữ"<sup>27</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam đã đặt ra mục tiêu đến năm 2020 nước ta trở thành một quốc gia có thành tích bình đẳng giới tiến bộ nhất của khu vực. Nghị quyết đã đề ra những quan điểm, giải pháp để triển khai mục tiêu bình đẳng giới như: nâng cao nhận thức về công tác phụ nữ và bình đẳng giới; xây dựng, hoàn thiện và thực hiện tốt hệ thống chính sách về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho sự phát triển của phụ nữ; xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc. Xây dựng

<sup>27</sup> Văn kiện Đại hội Đảng X, Nxb CTQG 2006 tr 120. Trong Nghị quyết 11 -4/20007

người phụ nữ Việt Nam có sức khỏe, tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, năng động, sáng tạo, có lối sống văn hoá, có lòng nhân hậu; xây dựng đội ngũ khoa học nữ có trình độ cao, cán bộ lãnh đạo quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước.

Trong bản Hiến pháp Việt Nam năm 1992, tại điều 63 ghi nhận: "Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt: chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình...". Luật Bình đẳng giới 2006 của Việt Nam đã quy định sự bình đẳng giới trong 8 lĩnh vực cơ bản trong đời sống xã hội (Chính trị; kinh tế; lao động, hôn nhân gia đình; sức khỏe sinh sản; văn hóa khoa học công nghệ; giáo dục đào tạo và y tế).

*Chính sách, pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị:* Chỉ thị số 55- CT/TW Về việc lãnh đạo cuộc bầu cử Hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố và đặc khu trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 1985-1989 ngày 20/4/1984 của Ban Bí thư yêu cầu: "Đại biểu là nữ, là thanh niên cần có khoảng 30% trong Hội đồng nhân dân". Chỉ thị số 37 (năm 1994) của Ban chấp hành TW Đảng nêu rõ Đảng và Chính phủ cần đạt ít nhất 20% tỷ lệ nữ tham gia. Chỉ thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị về lãnh đạo cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa IX khẳng định: "Trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn, phấn đấu đạt cơ cấu hợp lý về thành phần đại biểu Quốc hội. Có tỷ lệ thích đáng đại biểu là người dân tộc thiểu số, đại biểu nữ, đại biểu trẻ tuổi". Trong Chỉ thị số 31 CT/TW ngày 26/11/2003 của Bộ Chính trị về lãnh đạo cuộc bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2004-2009 cũng xác định: "bảo đảm cơ cấu hợp lý về thành phần đại diện cho các giai tầng, giai cấp, độ tuổi, dân tộc, giới tính...; trên cơ sở tiêu chuẩn mà tăng số lượng đại biểu trẻ tuổi, đại biểu là người ngoài Đảng, phụ nữ". Bộ chính trị đã ra chỉ thị số 46-CT/TW ngày 6/12/2004 về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã quy định: "Bảo đảm tỷ lệ nữ là cấp ủy viên không dưới 15%...".

Hiến pháp 1992, các đạo luật, pháp lệnh, văn bản dưới luật của Việt Nam hiện nay đã khẳng định sự bình đẳng giới về chính trị: Bình đẳng về quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận các vấn đề chung của cả nước và địa phương; Bình đẳng về quyền ứng cử và bầu cử vào các cơ quan quyền lực nhà nước; Bình đẳng về quyền khiếu nại tố cáo; Bình đẳng về quyền tự do dân chủ và tự do cá nhân.

Điều 53 Hiến pháp 1992 đã ghi nhận: ” Công dân có quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận các vấn đề chung của cả nước và địa phương, kiến nghị với các cơ quan nhà nước...”. Luật Bầu cử Quốc hội (2001); Luật Bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi năm 2001); Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân quy định quyền lợi và nghĩa vụ của phụ nữ trong hoạt động bầu cử. Các Luật này đều quy định: mọi công dân nam nữ không phân biệt thành phần tôn giáo, tín ngưỡng, trình độ văn hoá, nghề nghiệp.. đều có quyền ứng cử và bầu cử khi đủ tuổi.

Không chỉ có vậy, để bảo vệ quyền tham gia chính trị của phụ nữ và nam giới được pháp luật Việt Nam quy định các chế tài trong Bộ Luật hình sự; Bộ luật tố tụng hình sự; Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính. Ví dụ, Bộ luật Tố tụng Hình sự ở Điều 130 đã quy định: ”... phạt cảnh cáo, cải tạo không giam giữ đến 1 năm hoặc bị phạt tù từ 3 tháng đến 1 năm đối với người dùng vũ lực hoặc có hành vi nghiêm trọng xâm phạm quyền bình đẳng của phụ nữ, trong đó có quyền tham gia hoạt động chính trị”.

*Chính sách, pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục:* Hiến pháp 1992, Luật giáo dục 2005 khẳng định sự bình đẳng giữa học sinh nam và học sinh nữ về cơ hội đến trường. Hiến pháp 1992 quy định: ”Học tập là quyền và nghĩa vụ của công dân. Bậc tiểu học là bắt buộc không phải trả học phí. Công dân có quyền học văn hóa, học nghề bằng nhiều hình thức”. Điều 9, Luật Giáo dục năm 2005 quy định: mọi công dân, không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội hoặc hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học tập.

Triển khai các quy định của pháp luật về bình đẳng giới trong giáo dục, vào tháng 4/2000, tại diễn đàn giáo dục quốc tế Daka (Xênegan), Việt Nam cùng với 160 quốc gia đã thông qua khuôn khổ hành động Daka với 6 mục tiêu lớn. Đặc biệt, ngày 2/7/2003, chính phủ Việt Nam đã phê duyệt Kế hoạch hành động quốc gia giáo dục cho mọi người với mục tiêu đến năm 2015 đảm bảo cho tất cả trẻ em, đặc biệt là trẻ em gái ở những vùng khó khăn và người dân tộc được tiếp cận và hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học với chất lượng cao, loại bỏ sự chênh lệch giới ở tiểu học và trung học cơ sở vào năm 2005 và đạt công bằng giới trong giáo dục vào năm 2015.

*Chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động:* Bộ Luật lao động; Luật Đất đai; Luật doanh nghiệp; Luật đầu tư nước ngoài... của Việt Nam đều khẳng định sự ưu tiên đối với lao động nữ, khẳng định sự bình đẳng về việc làm; bình đẳng trong tuyển dụng; Bình đẳng trong học nghề và đào tạo; Bình đẳng trong trả lương và thu nhập; Bình đẳng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Bình đẳng về an toàn lao động và vệ sinh lao động; Bình đẳng về bảo hiểm xã hội. Ví dụ, Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2003 quy định: Nghiêm cấm sự phân biệt đối xử trong việc làm. Mỗi người có quyền làm việc và có quyền lựa chọn công việc và ngành nghề không phân biệt giới tính, chủng tộc, đẳng cấp xã hội, tôn giáo. Những quy định trong Luật lao động đã cụ thể hoá các quyền của lao động nữ nhằm thúc đẩy bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ trong mọi lĩnh vực cụ thể như: lựa chọn học nghề, tuyển dụng, hợp đồng lao động, tiền công, tiền lương, bảo hiểm xã hội. Luật Lao động cũng quy định về bảo hiểm xã hội và điều kiện làm việc, chế độ thai sản đối với phụ nữ... Có thể nói đây là lĩnh vực có nhiều quy định ưu tiên đối với phụ nữ.

*Chính sách, pháp luật bình đẳng giới trong hoạt động kinh tế:* Các quy định liên quan đến nội dung về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế được đề cập trong Hiến pháp, Bộ luật Dân sự, Bộ Luật lao động, Luật Đất đai; Luật doanh nghiệp; Luật thương mại; Luật Hôn nhân và gia đình... đều ghi nhận sự bình đẳng giới dưới góc độ các hình thức sở hữu kinh tế, tài sản;

Bình đẳng giới dưới góc độ quyền tự chủ, tự quyết định tham gia hoạt động kinh tế; Bình đẳng dưới góc độ được bảo đảm các điều kiện tiến hành và tham gia các hoạt động kinh tế; Bình đẳng dưới góc độ được bảo vệ khi có tranh chấp kinh tế. Ví dụ, quyền về kinh tế được ghi nhận trong điều 57 Hiến pháp 1992: quyền được tự do kinh doanh theo pháp luật, quyền có sở hữu về thu nhập hợp pháp, tài sản nói chung. Bộ luật Dân sự quy định khi tham gia các hình thức kinh tế tập thể, cá nhân, nam nữ có quyền quản lý đối với tài sản chung và hưởng lợi bình đẳng trong việc ưu tiên mua hay thuê khoán tài sản thuộc sở hữu tập thể. Luật Hôn nhân và Gia đình quy định quyền sở hữu chung của vợ và chồng là sở hữu chung hợp nhất, vợ chồng có quyền ngang nhau, cùng bàn bạc thoả thuận hoặc uỷ quyền cho nhau trong việc chiếm hữu, sử dụng và định đoạt tài sản chung. Luật Đất đai 2004 đã khẳng định: Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, nhà ở phải mang tên cả vợ và chồng. Luật Lao động quy định, người lao động nam hay nữ là việc trong khu vực kinh tế thuộc điều chỉnh của pháp luật đều được hưởng chế độ như nhau theo quy định của pháp luật, cụ thể là sự bình đẳng trong tiền lương và trong các chính sách xã hội nói chung. Các chính sách, luật quy định về bình đẳng trong kinh tế của nước ta đang hướng đến sự ưu tiên cho phụ nữ về: vốn vay và tín dụng; đào tạo nguồn nhân lực; điều kiện làm việc và tham gia quản lý.

*Chính sách, pháp luật bình đẳng giới trong hôn nhân và gia đình:* Hiến pháp 1992; Luật Hôn nhân và Gia đình; Luật bình đẳng giới; Bộ luật Dân sự, Bộ luật Hình sự... đều ghi nhận những nguyên tắc cơ bản của chế độ hôn nhân gia đình Việt Nam là hôn nhân tự nguyện, tiến bộ, một chồng một vợ, quy định về sự bình đẳng giữa vợ chồng và bảo vệ những quyền lợi của phụ nữ trong gia đình. Luật Hôn nhân và Gia đình quy định quyền tự do, bình đẳng trong kết hôn; quy định bình đẳng về quyền, nghĩa vụ; tôn trọng danh dự và nhân phẩm giữa vợ và chồng; vợ chồng có quyền và nghĩa vụ ngang nhau trong việc sử dụng, quyết định sử dụng các tài sản chung; bảo vệ quyền lợi của người phụ nữ khi ly hôn. Nghị định 32/CP ngày 27/3/2002 của Chính phủ đã nghiêm cấm tập quán buộc người vợ góa phải lấy người khác

trong gia đình cũ mà không được sự đồng ý của người đó; việc thách cưới mang tính gả bán và các hành vi cản trở của việc kết hôn hoặc xâm phạm đến nhân phẩm của người phụ nữ; cha mẹ có hành vi phân biệt đối xử giữa các con; phong tục tập quán đòi lại của cải, phạt vợ khi vợ chồng ly hôn.

*Chính sách, pháp luật bình đẳng giới về y tế, dân số, sức khỏe sinh sản:* Pháp lệnh Dân số; Luật Bình đẳng giới; Luật Bảo vệ sức khỏe nhân dân...đều công nhận quyền chăm sóc sức khỏe và kế hoạch hóa gia đình của phụ nữ. Công dân không phân biệt nam nữ có quyền bảo vệ sức khỏe, nghỉ ngơi, giải trí, rèn luyện thân thể; được bảo đảm vệ sinh trong lao động, vệ sinh dinh dưỡng, vệ sinh môi trường sống và được phụ vụ về chuyên môn y tế (Điều 1).

Có thể nói, chính sách và pháp luật của Việt Nam được đánh giá là tiến bộ về bình đẳng giới. Hầu hết các quy định trong chính sách và pháp luật của Việt Nam đều chú ý đến khía cạnh bình đẳng giới. Nguyên tắc bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội đã thể hiện tính nhân văn sâu sắc của hệ thống chính sách và pháp luật Việt Nam. Hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới của Việt Nam đã tác động trực tiếp và có vai trò quyết định đến kết quả hoạt động thực tiễn về bình đẳng giới của đất nước ta hiện nay.

Từ sự phân tích ở trên cho thấy với sự quan tâm của Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định các chủ trương và chính sách về vấn đề bình đẳng giới nên tình hình bất bình đẳng ở Việt Nam đã được cải thiện rất nhiều trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Tuy nhiên, những thành tựu đạt được trong lĩnh vực bình đẳng giới chưa thực sự mang tính bền vững. Đặc biệt sự khác biệt giới giữa các nhóm xã hội, giữa các vùng miền đang diễn ra khá chênh lệch. Bởi vậy để vấn đề bình đẳng giới thực sự đạt được những kết quả như Chiến lược quốc gia về sự tiến bộ của phụ nữ 2005 -2010 đã khẳng định: nâng cao nhận thức, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở là hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay.



*1.4.2. Vai trò của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở đối với việc thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc hiện nay.*

Phấn đấu thực hiện bình đẳng giới là một vấn đề lý luận chính trị – xã hội rất quan trọng của công cuộc đổi mới và phát triển ở nước ta, và luôn được Đảng và Nhà nước xác định là chiến lược quan trọng. Thực hiện quyền phụ nữ là thực hiện một nội dung rất thiết thực trong sự nghiệp giải phóng phụ nữ, thực hiện bình đẳng nam nữ, đó chẳng những là một trong những *thước đo* của tiến bộ xã hội mà còn là sự thể hiện *mục tiêu, bản chất* nhân đạo cao cả của CNXH ở nước ta. Đây cũng chính là thể hiện tư tưởng nhân văn rất sâu sắc của Hồ Chí Minh. Người có một luận điểm nổi tiếng: “Không giải phóng cho phụ nữ, không thực hiện được bình đẳng nam nữ thì mới là 1/2 CNXH”. Trong Di chúc, Người còn căn dặn phụ nữ phải chủ động vươn lên, tự đấu tranh thực hiện bình đẳng cho mình. Cuộc cách mạng để thực hiện bình quyền đó nhất thiết phải có sự chủ động tham gia của chị em phụ nữ. Để sớm đưa nước ta thoát khỏi tình trạng kém phát triển cần phải đặc biệt quan tâm tới việc giải phóng phụ nữ làm cho chị em có thêm nhiều cơ hội và điều kiện phát triển, tự khắc phục tình trạng kém phát triển của giới mình, đóng góp vào sự phát triển mới của đất nước, dân tộc và con người Việt Nam trong thời kỳ hiện nay- thời kỳ của phát triển mạnh mẽ kinh tế thị trường, của dân chủ hoá, đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.(Hoàng Chí Bảo, 2006)

Thực hiện bình đẳng giới ở một tâm vóc và ý nghĩa như thế nên giải quyết vấn đề này đòi hỏi sự quan tâm của toàn xã hội.

Đội ngũ cán bộ LĐQL ở cấp cơ sở có vai trò và trọng trách đặc biệt to lớn trong việc thực hiện bình đẳng giới bởi lẽ phải giải phóng phụ nữ, thực hiện sự phát triển và tiến bộ của phụ nữ *từ cơ sở, tại chính cơ sở*, nơi chị em sinh sống, làm việc, xây dựng tổ ấm gia đình, nuôi dạy con cái và tham gia hoạt động xã hội.

Muốn thực hiện được yêu cầu này, phải chú trọng nâng cao nhận thức và sự chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LDQL cơ sở. Đây thực sự là một nhân tố có ảnh hưởng to lớn, trực tiếp tới những bước tiến trong thực hiện bình đẳng giới ở nước ta nói chung và ở miền núi phía Bắc nói riêng.

Thực tiễn đời sống đã chứng minh đề cao vai trò của cơ sở là chú trọng chăm lo phát triển sức dân, bồi dưỡng sức dân, tiết kiệm sức dân (Hồ Chí Minh). Nhà nước của dân, do dân, vì dân thì nhà nước đó tất yếu phải hướng chức năng quản lý và chức năng dịch vụ xã hội về tới cơ sở, đến với dân, hộ dân và người dân.

*Cấp cơ sở là cấp hành động*, trực tiếp triển khai đường lối, nghị quyết, thực hiện chính sách và luật pháp của Đảng và Nhà nước. Đặc điểm này của cấp cơ sở quy định một cách khách quan những yêu cầu về vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở, nổi bật nhất là *kỹ năng* hoạt động, tổ chức tập hợp quần chúng, thực hiện các nhiệm vụ được giao, kỹ năng tiếp xúc với dân, vận động quần chúng, trực tiếp giải quyết theo thẩm quyền những yêu cầu, đòi hỏi chính đáng của dân. Thực tiễn đời sống đã minh chứng để các chủ trương, đường lối của Đảng cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước thực sự đi vào cuộc sống và phát huy được quyền làm chủ của người dân, thì đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm vai trò tiên quyết. Bởi lẽ, họ là những cán bộ gần dân nhất, thấu hiểu dân nhất và chia sẻ với dân được nhiều nhất và chỉ có họ mới huy động và phát huy được sức mạnh của cộng đồng một cách tối ưu nhất.

Xét về vị trí tầng bậc trong xã hội thì cơ sở tuy là cấp thấp nhất xét về mặt quyền hạn, nhưng lại là *cấp có số lượng đông nhất* (11000 đơn vị. Riêng ở nông thôn với 10000 xã còn có 115000 thôn, làng ấp, bản, phum, sóc...)

Để thực hiện bình đẳng giới, đảm bảo quyền bình đẳng cho phụ nữ thì đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp cơ sở (Đảng, chính quyền, Mặt trận và các đoàn thể xã hội) thì đội ngũ này phải là những người có tinh thần trách nhiệm cao, có nhận thức đúng và có thái độ đối xử văn hoá với

phụ nữ, am hiểu thực tiễn, có vốn sống và kinh nghiệm, nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, nhất là những vấn đề liên quan trực tiếp tới phụ nữ, thực hiện quyền phụ nữ, có phương pháp và kỹ năng công tác để giải quyết công việc một cách thiết thực, hiệu quả, miệng nói tay làm, không quan liêu, hách dịch, tham nhũng, có uy tín trong dân, được dân tín nhiệm, tin cậy. Đó là những đòi hỏi rất cao, xuất phát từ đòi hỏi của cuộc sống, của yêu cầu đổi mới xã hội và nguyện vọng của người dân.

## CHƯƠNG 2:

### THỰC TRẠNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ TRONG THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC HIỆN NAY

#### **2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở về bình đẳng giới**

##### ***2.1.1. Nhận thức của các bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về giới và bình đẳng giới***

*- Phần lớn cán bộ LDQL cấp cơ sở thiếu hiểu biết hoặc chưa biết một số vấn đề cơ bản về giới, BDG.*

Lĩnh vực thực hiện BDG ở Việt Nam trong những năm vừa qua được cộng đồng quốc tế đánh giá đã gặt hái được nhiều thành công. Chính điều này đã có những đóng góp tích cực vào sự thành công chung trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội bền vững của đất nước. Có khá nhiều chỉ báo để khẳng định nhận định vừa nêu ở trên, trong đó không thể không kể đến nhận thức về BDG của người dân được nâng cao rõ rệt. Tuy nhiên, trong một số báo cáo của cơ quan chức năng và công trình nghiên cứu khoa học cũng chỉ ra rằng, trình độ nhận thức về BDG đang có sự phân hoá khá rõ nét giữa các nhóm xã hội, ở các vùng miền, nhiều dân tộc khác nhau đều được cải thiện rõ rệt ở những mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, tìm hiểu vấn đề nhận thức giới là chủ đề nghiên cứu quan trọng của khoa học về Giới, nhằm định hướng hoạt động truyền thông, giáo dục và đào tạo về BDG hiệu quả hơn. Nhận thức giới thường được đánh giá thông qua mức độ hiểu biết khái niệm, quan niệm của người dân về vấn đề phụ nữ, giới, vai trò giới, các quyền và tầm quan trọng BDG...

Liên quan đến chủ đề nghiên cứu này, có thể đề cập đến một số công trình nghiên cứu (Path Canada, 2005; Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, 2003); Dự án Điều tra cơ bản về BDG (Viện Khoa học Xã hội Việt

Nam 2006). Kết quả nghiên cứu của các công trình này cho thấy, nhìn chung nhận thức, hiểu biết về vấn đề giới và tầm quan trọng của BDG của nhân dân, cán bộ trong Bộ máy và đặc biệt là phụ nữ còn hạn chế. Điều này phản ánh phần nào ở các quan niệm, hiểu biết của người dân về vai trò, trách nhiệm của nam và nữ cũng như những kì vọng của người dân về vai trò được coi là “phù hợp hoặc không phù hợp” của phụ nữ và nam giới trong gia đình, xã hội còn nhiều bất cập.

Qua dữ liệu thu được từ các cuộc thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở tại hai địa bàn khảo sát cho thấy sự hiểu biết của họ về vấn đề bình đẳng giới tuy đã đạt được những trình độ nhất định. Nhiều cán bộ trong số họ đã nắm được những kiến thức khoa học về giới và bình đẳng giới. Trong hoạt động thực tiễn họ cũng đã tích thực triển khai và chỉ đạo những chủ trương, đường lối của Đảng cũng như pháp luật của Nhà nước. Trong các cuộc họp liên quan đến bình đẳng giới họ cũng đã thể hiện quan điểm giới và ủng hộ phụ nữ tham gia vào các diễn đàn của đời sống xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế cả trong nhận thức và hành động của đội ngũ này trong quá trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

Chỉ một số ít cán bộ hiểu được phần nào khái niệm giới và giới tính: cán bộ cho rằng: giới tính là sự khác biệt giữa người phụ nữ và nam giới gắn với việc mang thai, sinh con và nuôi con; giới là sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới trong các công việc, còn lại hầu hết cán bộ cơ sở chưa biết được thế nào là giới và giới tính, có sự nhầm lẫn giữa giới và giới tính. Nhiều ý kiến khẳng định: “giới là giới nam và giới nữ”, còn “giới tính là phụ nữ và nam giới” và không thấy được sự khác biệt giữa giới và giới tính.

*Ông Hoàng Văn K... (cán bộ xã của huyện Sa Pa, tỉnh Lào Cai) cho biết qua phỏng vấn sâu: theo tôi giới là có hai giới, giới nam và giới nữ; còn giới tính là phụ nữ và nam giới. Phụ nữ sinh con, cho con nó bú, còn nam giới thì làm kinh tế để nuôi*

*gia đình. Sự khác biệt về giới là nam giới khỏe hơn nữ giới, con trai đương nhiên phải khỏe hơn con gái.*

*Bà Giàng Thị T... (cán bộ của một xã của thị xã Hà Giang) cho biết: giới tính là người phụ nữ và người nam giới. Người phụ nữ sinh con, chăm sóc con, làm việc nương rẫy, việc nhà. Người đàn ông, người ta có chăm con nhưng ít hơn, người ta chỉ đi làm nương rẫy là chính, vì nam giới người ta khỏe hơn, có vai trò trụ cột trong gia đình hơn.*

+ Cán bộ lãnh đạo, quản lý hiểu được phần nào về BDG qua trưng cầu ý kiến cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở cho thấy: nhận thức của cán bộ về BDG còn nhiều hạn chế, số ý kiến cho rằng nhận thức của cán bộ tốt và khá là 42.8%, còn lại ở mức trung bình trở xuống (bảng 2.1)

*Bảng 2.1. Nhận thức chung của cán bộ LDQL cơ sở về BDG*

<i>Mức độ nhận thức</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
Tốt	44	17.6
Khá	63	25.2
Trung bình	118	47.2
Kém	22	8.8
Không rõ	3	1.2
Cộng	250	100

Có thể nói trong thời gian qua, khái niệm BDG được thể hiện nhiều trong các chủ trương, chính sách, văn bản của Đảng, Nhà nước và địa phương, đặc biệt là sự ban hành của Luật Bình đẳng giới của Quốc hội vào năm 2007, tuy nhiên cũng chỉ một bộ phận cán bộ cơ sở hiểu được bản chất của khái niệm BDG, còn phần lớn cán bộ hiểu được phần nào, thậm chí còn hiểu rất sai lệch. Có nhiều cán bộ cho rằng “BDG là nam và nữ được bình đẳng như nhau, nam làm được việc gì thì nữ cũng làm được việc đấy, tất cả được chia đều” hoặc BDG là bình đẳng cho phụ nữ, còn nam giới không phải là đối tượng nằm trong diện cần quan tâm.

Bà Vàng Thị M...(cán bộ xã Ngọc Đường, tỉnh Hà Giang) cho biết qua phỏng vấn sâu: bình đẳng nam nữ là phải quan tâm đến chị em phụ nữ, không quan tâm đến phụ nữ là không bình đẳng đâu. Nam giới nói chung không phải quan tâm nữa, vì nam giới người ta đã được bình đẳng rồi, được hơn người phụ nữ nhiều mặt rồi.

Ông Hứa Văn Q... cho biết qua thảo luận nhóm: bình đẳng giới theo tôi là không nên phân biệt giữa nam và nữ, để đảm bảo phụ nữ và nam giới được bằng nhau về nhiều mặt. Ví dụ nam làm được việc gì thì nữ cũng làm được việc đó, cần phải phân chia cho công bằng, việc hưởng thu cũng phải được công bằng, không thể người nữ thì ít, người nam thì được nhiều

Luật BDG của Việt Nam qui định, bình đẳng giới được thể hiện ở các lĩnh vực: (chính trị; kinh tế; lao động việc làm; giáo dục và đào tạo; khoa học và công nghệ; hôn nhân và gia đình; y tế; văn hoá thể thao). Luật BDG có hiệu lực từ tháng 7/2007. Khi được trưng cầu ý kiến chỉ có 9.2% số cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở thuộc các địa bàn khảo sát cho biết BDG được thể hiện trong 8 lĩnh vực (trong đó có bình đẳng trong gia đình), 58.8% trả lời không biết (bảng 2.2)

*Bảng 2.2. Cán bộ biết lĩnh vực bình đẳng giới được qui định trong Luật Bình đẳng giới của Việt Nam*

<i>Ý kiến về số lĩnh vực BDG</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
3 lĩnh vực	27	10.5
5 lĩnh vực	42	16.8
8 lĩnh vực	23	9.2
10 lĩnh vực	11	4.4
Không biết	147	58.8
Cộng	250	100

- Định kiến giới vẫn còn tồn tại trong đội ngũ cán bộ LDQL cơ sở

Một bộ phận đáng kể cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở vẫn còn tư tưởng trọng nam khinh nữ điều này được thể hiện trong nhận thức và hành động của cán bộ. Việc cán bộ lãnh đạo quản lý còn mang nặng tư tưởng định kiến giới sẽ là yếu tố quan trọng cản trở đến việc trao quyền và tạo quyền cho phụ nữ, đặc biệt là đối với phụ nữ ở miền núi phía Bắc hiện nay.

Không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở mong muốn gia đình mình có con trai để nối dõi tông đường, để thờ cúng tổ tiên. Một số cán bộ sinh con thứ 3, thứ 4 với mục đích có được con trai, điều này dẫn đến vi phạm chính sách dân số – KHHGĐ. Với sự suy nghĩ và việc làm của một bộ phận cán bộ đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến thực hiện chính sách dân số – KHHGĐ của người dân, làm giảm sút uy tín của cán bộ với dân. Đây là một trong những thách thức đối với chúng ta trong quá trình thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới đã đặt ra.

*Bà Vàng Thị Hoa (cán bộ Hội phụ nữ huyện Bát Xát, tỉnh Lào Cai): ” Ngay cả cán bộ xã đã có hai con, nhưng vẫn sinh con thứ 3 để có được con trai. Tại sao người ta phải cố sinh để có được con trai vì theo họ con trai được coi trọng hơn con gái, con trai để nối dõi tông đường, chăm sóc nuôi dưỡng người ta về già, còn con gái đi lấy chồng về nhà người ta mất. Tôi thấy không phải tất cả cán bộ là như thế, nhưng cũng có một số cán bộ mà tôi biết, thậm chí có cả họ hàng anh em nhà tôi làm cán bộ nhưng cố sinh bằng được để có con trai.”*

Không ít cán bộ có tư tưởng coi thường phụ nữ , họ cho rằng phụ nữ thua kém nam giới trên nhiều phương diện. Những tư tưởng về “Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” vẫn còn dấu ấn khá đậm nét và chi phối nhiều hành vi của họ trong thực tế. Theo họ, trong gia đình, phụ nữ là người sinh con, chăm sóc con cái, làm các công việc nội trợ gia đình, chỉ làm được những việc nhỏ trong gia đình, còn nam giới là người chủ gia đình, lo kinh tế cho



gia đình và quyết định những việc lớn trong gia đình như cho con cái học hành, cưới xin cho con cái, lo việc họ hàng, còn người phụ nữ chỉ giữ vị trí thứ yếu trong gia đình. Đối với xã hội, vai trò tham gia của người phụ nữ chỉ có mức độ nhất định, vì việc chính của phụ nữ là ở gia đình, nam giới đảm nhận những việc chính về xã hội, người nam giới lãnh đạo mới có thể suy nghĩ và quyết định được những công việc quan trọng, phụ nữ làm lãnh đạo kém nam giới vì người phụ nữ không suy nghĩ sâu sắc, không dám quyết đoán; nếu phụ nữ có làm lãnh đạo cũng chỉ nên làm cấp phó giúp việc cho cấp trưởng là nam giới.

*Ông H... (cán bộ xã của tỉnh Hà Giang) cho biết qua thảo luận nhóm: “Phụ nữ công việc chính là sinh con, chăm sóc con cháu, làm công việc nội trợ gia đình. Nam giới có trách nhiệm làm kinh tế gia đình. Nói về tham gia công việc xã hội, thì phụ nữ cũng tham gia nhưng cũng không nhiều vì người phụ nữ còn sinh đẻ, chăm sóc con cái. Người nam giới tham gia công việc xã hội nhiều hơn, vì người ta có điều kiện, nam giới có sức khỏe, người ta nhìn được dài hơn, có thể làm cán bộ lãnh đạo tốt hơn phụ nữ. Phụ nữ làm cũng nên chỉ làm phó thì tốt hơn, vì phụ nữ người ta bận việc và người ta cũng không nghĩ được việc lớn như nam giới, có nhưng cũng rất ít người phụ nữ nghĩ được.*

*- Hầu hết cán bộ LDQL cơ sở chưa biết thế nào là lồng ghép giới vào các chương trình kinh tế – xã hội của địa phương.*

Lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy BDG, tuy nhiên, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở hầu hết chưa biết thế nào là lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển. Thậm chí, một số cán bộ cho rằng lồng ghép giới là “lồng ghép nam giới vào nữ giới”.

*Ông Hoàng Văn Q... cho biết qua phỏng vấn sâu: “Nói thật là tôi cũng chưa bao giờ được nghe nói về lồng ghép giới. Theo tôi*

*lồng ghép giới là lồng ghép nam giới vào nữ giới, vì bây giờ thực hiện bình đẳng, cái gì có nam làm thì phải có nữ, cái gì nữ làm cũng phải có nam giới thì mới công bằng chứ”*

Có thể khẳng định: nhận thức của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về giới, BDG còn nhiều hạn chế. Đây là vấn đề thật sự cần được quan tâm trong việc định hướng nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở về giới và BDG trong thời gian tới đối với Lào Cai, Hà Giang nói riêng và đối với các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc nói chung.

### ***2.1.2. Thực trạng chỉ đạo của các bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đối với hoạt động bình đẳng giới***

Để thực hiện BDG trong cộng đồng, điều có ý nghĩa quan trọng là tổ chức Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể xã hội đưa ra chủ trương, xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức các hoạt động cũng như tiến hành các hoạt động kiểm tra giám sát. Qua trưng cầu ý kiến cho thấy các tổ chức đưa vấn đề BDG vào chương trình, kế hoạch hoạt động còn thấp: Hội phụ nữ 53.6%, tiếp đến tổ chức Đảng 53.2%, Ủy ban nhân dân 44.0% (bảng 2.3). Việc ít quan tâm đến xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện BDG sẽ là yếu tố tác động không nhỏ đến việc thực hiện các chính sách liên quan đến bình đẳng giới, đặc biệt là trong điều kiện ở miền núi phía Bắc hiện nay.

*Bảng 2.3. Một số tổ chức đưa vấn đề BDG vào chương trình, kế hoạch*

TT	Tổ chức	Đưa vấn đề BDG vào chương trình, kế hoạch hoạt động		
		Có	Không	Không rõ
1	Hội đồng nhân dân	37.6	32.4	
2	Ủy ban nhân dân	44.0	26.0	30.0
3	Tổ chức Đảng	53.2	16.8	46.3
4	Hội phụ nữ	53.6	16.4	30.0

Kết quả phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cũng đã phản ánh thực tế vẫn còn một số tổ chức cấp cơ sở chưa quan tâm đến việc đưa vấn đề BDG vào các chương trình, kế hoạch hoạt động của địa phương mình; nếu có đưa cũng chỉ dừng ở mức chung chung, mang tính “hô khẩu hiệu”, chứ chưa thực sự coi đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng của chương trình hành động của địa phương.

*Một cán bộ thị trấn huyện Bát Xát của tỉnh Lào Cai cho biết qua phỏng vấn sâu: “Xã có nói đến BDG, có đưa vào nghị quyết của Đảng, nghị quyết của hội đồng nhân dân, nhưng đưa ít thôi, không có được cụ thể, vì cũng chưa biết làm thế nào, chỉ biết phải tăng cường BDG, để quan tâm cho người phụ nữ”*

Để thúc đẩy hoạt động BDG, Việt Nam đã thành lập Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ (VSTBPN), các bộ, ngành, địa phương (các cấp ủy Đảng, chính quyền từ cấp tỉnh đến cấp xã) phải chỉ đạo việc thành lập các Ban VSTBPN. Ủy ban quốc gia VSTBPN và các Ban VSTBPN có trách nhiệm xây dựng chương trình hành động thực hiện BDG tại địa phương, đơn vị của mình. Tuy nhiên, tại thời điểm khảo sát (10/2007) vẫn còn những xã chưa thành lập Ban VSTBPN: 63.6% cán bộ được trưng cầu ý kiến khẳng định xã của họ đã thành lập Ban VSTBPN, chưa thành lập 19.2% và một bộ phận đáng kể cán bộ (17.2%) không biết xã của họ đã thành lập Ban VSTBPN chưa.

Qua các cuộc thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu, cán bộ huyện, thậm chí Trưởng ban VSTBPN huyện cũng không nắm được có bao nhiêu xã đã thành lập và bao nhiêu xã chưa thành lập Ban VSTBPN; thậm chí có nơi trong báo cáo của huyện khẳng định 100% các xã đã thành lập Ban VSTBPN, tuy nhiên khi xuống cơ sở vẫn còn xã chưa thành lập Ban VSTBPN.

Thông qua trao đổi với cán bộ Ban VSTBP nữ tỉnh Hà Giang, Lào Cai và Văn phòng Ủy ban quốc gia VSTBPN cũng khẳng định hiện vẫn còn một số xã của Hà Giang, Lào Cai cũng như một số tỉnh vùng miền núi phía Bắc

chưa thành lập Ban VSTBPN. Sự chậm trễ trong việc thành lập Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ đã ảnh hưởng đến những kết quả đạt được trong việc thúc đẩy bình đẳng giới ở khu vực miền núi phía Bắc. Đây là một vấn đề cần được quan tâm trong thời gian tới. Bởi lẽ, thông qua hoạt động của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ để triển khai đồng bộ các hoạt động liên quan đến bình đẳng giới và có sự phân công, phân nhiệm rõ ràng của các thành phần trong Ban.

Với các xã chưa thành lập Ban VSTBPN, Hội phụ nữ xã đảm nhận việc tổ chức triển khai thực hiện BDG. Tuy nhiên với vai trò của Hội, việc triển khai hoạt động BDG thường thiên hướng quan tâm đến phụ nữ, coi BDG là quan tâm tới bình đẳng cho phụ nữ; mặt khác tổ chức Hội khó chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện vì thiếu sự kết hợp của các ban ngành, đoàn thể cơ sở. Do đó việc triển khai hoạt động BDG ở các xã này còn nhiều hạn chế, mang tính hình thức và chưa tạo được sức mạnh thực sự của các tổ chức, ban ngành nhằm huy động sự tham gia của cán bộ, của người dân vào công cuộc thực hiện các mục tiêu của BDG.

Với các xã đã thành lập Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, có những Ban đã đi vào hoạt động và bước đầu đã có các hoạt động cụ thể như xây dựng kế hoạch thực hiện, họp định kỳ, tổng kết năm, song hoạt động mới chỉ là bước đầu, còn mang nặng tính hình thức, hiệu quả còn thấp và chưa mang tính bền vững. Bên cạnh đó cũng có những xã đã thành lập Ban cũng gồm đầy đủ các thành phần, nhưng chưa có hoạt động, việc tổ chức triển khai các hoạt động vẫn được coi là công việc của Hội phụ nữ.

Thực tế đó dẫn đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở triển khai được phần nào hoạt động thúc đẩy BDG. Kết quả khảo sát có 29.2% số ý kiến của cán bộ LDQL cơ sở cho biết xã đã phổ biến vấn đề BDG tới người dân trong các khu dân cư, 32.2% đã có hành động phát tài liệu cho phụ nữ và nam giới 33.2% và 43.6% đã trả lời là có đưa vấn đề BDG nào nội dung sinh hoạt của các đoàn thể 43.6% (bảng 2. 4). Điều này cho thấy việc triển khai, thông tin, giáo dục, truyền thông cho cộng đồng dân cư về BDG của đội ngũ

cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở mới chỉ dừng lại ở bước đầu, kết quả chung vẫn còn khiêm tốn.

*Bảng 2.4. Một số hoạt động cán bộ LĐQL cấp cơ sở đã triển khai tại cộng đồng dân cư*

<i>TT</i>	<i>Nội dung</i>	<i>Có</i>	<i>Không</i>	<i>Cộng</i>
1	Đưa vấn đề bình đẳng giới vào sinh hoạt đoàn thể	43.6	56.4	100
2	Phát tài liệu cho phụ nữ và nam giới	33.2	66.8	100
3	Phổ biến cho người dân về BĐG	29.2	70.8	100
4	Tuyên truyền trên loa truyền thanh	28.4	71.6	100

Cán bộ LĐQL cơ sở qua các tỉnh được khảo sát cho thấy họ mới bước đầu triển khai được một số hoạt động, tuy nhiên mới chỉ là bước đầu và với một bộ phận dân cư. Với cách thức chỉ đạo, tổ chức triển khai này làm hạn chế tới nhận thức và sự tham gia của người dân trong việc thực hiện BĐG.

Tình trạng bạo lực trong gia đình, đặc biệt là hiện tượng vợ chồng đánh cãi nhau còn xảy ra trong nhiều gia đình ở miền núi phía Bắc hiện nay. Thực tế cho thấy thông thường sau những xung đột, va chạm và bạo lực đó người phụ nữ vẫn là đối tượng gánh chịu hậu quả và bị tổn thương nhiều hơn so với nam giới. Kết quả trưng cầu ý kiến cho thấy có tới 96.8% ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở cho rằng tại cộng đồng của họ còn hiện tượng vợ chồng đánh cãi nhau. (bảng 2.5).

*Bảng 2.5. Ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở về tình trạng vợ chồng đánh cãi nhau*

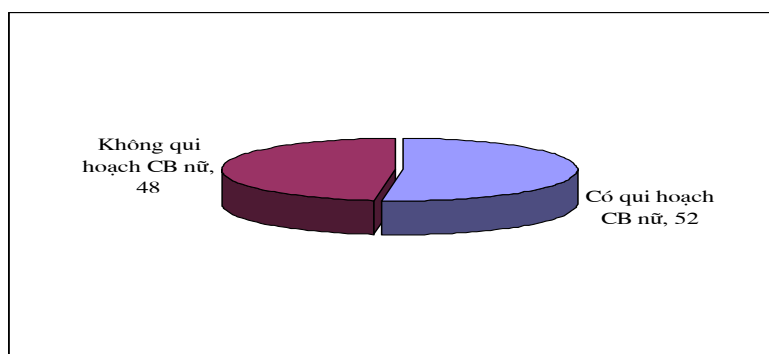
<i>TT</i>	<i>Vợ chồng đánh cãi nhau</i>	<i>Có</i>
1	Có nhiều	13.6
2	Có nhưng ít	83.2
3	Không có	2.8
4	Không biết	0.4
	<b>Cộng</b>	<b>100</b>

Với các vụ vi phạm đến quyền và lợi ích của phụ nữ trong gia đình và cộng đồng ít được quan tâm giải quyết từ đầu với quan niệm đó là việc riêng của gia đình, của cá nhân. Khi chính quyền giải quyết hầu như việc đó đã trở thành vấn đề phức tạp, thậm chí đã gây ra những hậu quả nặng nề cho những người có liên quan và cộng đồng.

Có thể nói, các xã đều chủ trương chung của cấp uỷ Đảng, chính quyền chỉ đạo thực hiện BDG, nhưng không có kế hoạch, chương trình cụ thể, thiếu sự tổ chức, đôn đốc, giám sát, đánh giá việc thực hiện BDG của cán bộ và của người dân trong cộng đồng

Kết quả trưng cầu ý kiến có 52% số ý kiến cho rằng địa phương có qui hoạch cán bộ nữ, 48% số kiến khẳng định không có qui hoạch (biểu 2.1). Việc quan tâm tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy vai trò trong xã hội và gia đình còn nhiều hạn chế. 50.8% ý kiến của cán bộ cơ sở cho rằng có khuyến khích phụ nữ tham gia ý kiến phản ánh tâm tư, nguyện vọng của phụ nữ và một số vấn đề có liên quan đến BDG 49.2% cho rằng phụ nữ chưa được khuyến khích tham gia ý kiến. Tiếng nói của phụ nữ được phát huy được phần nào một mặt do tác động của cán bộ LDQL cơ sở, mặt khác do bản thân phụ nữ còn ngại ngùng, hoặc chưa có thể tham gia ý kiến.

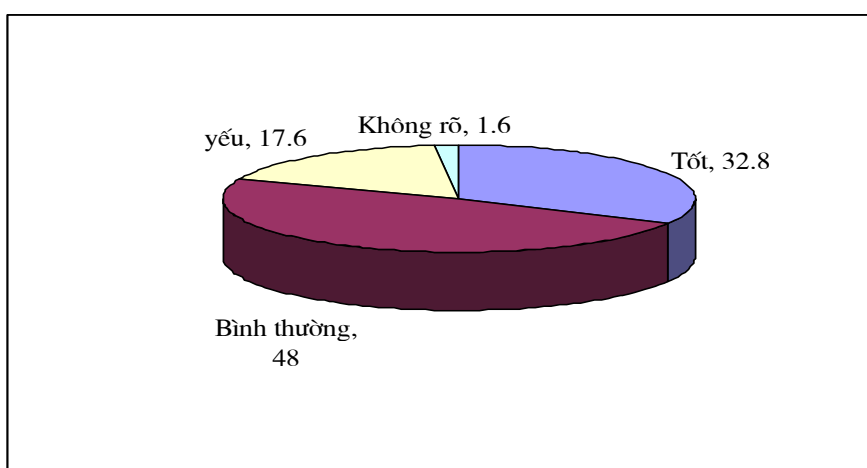
*Biểu 2.1. Ý kiến của cán bộ LDQL cấp cơ sở về qui hoạch cán bộ lãnh đạo là nữ*



Việc chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện BDG của đội ngũ cán bộ LDQL cơ sở được coi là điều kiện tiên quyết cho việc thực hiện BDG tại cộng đồng, tuy nhiên trên thực tế mức độ triển khai và hiệu quả đạt được

chưa cao: 32.8% số ý kiến của cán bộ LĐQL khẳng định việc triển khai thực hiện BDG ở mức tốt, 48% ở mức bình thường và 19.2% ở mức yếu và không rõ (bảng 2.2). Kết quả khảo sát ở Biểu 2 cho thấy tự cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đã đánh giá được các hoạt động của mình đối với lĩnh vực này chưa thực sự tích cực, vẫn còn mang tính hình thức bởi vậy nó trực tiếp ảnh hưởng đến kết quả của hoạt động bình đẳng giới của địa phương mình.

*Biểu 2.2. Mức độ triển khai thực hiện bình đẳng giới ở cơ sở*



Tổ chức triển khai các hoạt động BDG phải gắn liền với kiểm tra, giám sát, đánh giá. Tuy nhiên kết quả khảo sát tại hai tỉnh cho thấy việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát vẫn còn nhiều hạn chế do hiểu biết và kỹ năng của cán bộ lãnh đạo, quản lý có hạn, điều này ảnh hưởng tới việc điều chỉnh các hoạt động, các biện pháp tác động can thiệp nhằm thúc đẩy bình đẳng giới tại địa phương. Kết quả khảo sát cho thấy 21.6% ý kiến cho rằng việc kiểm tra, giám sát đạt ở mức tốt, 45.6% ở mức bình thường, 42.8% cho rằng việc kiểm tra, giám sát còn yếu, khó xác định và không biết (bảng 2.6). Đây là một trong những thách thức đối với việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới tại các địa bàn. Bởi lẽ, nếu chúng ta buông lỏng công tác kiểm tra, giám sát trong các hoạt động kể cả hoạt động bình đẳng giới thì đồng nghĩa với nó là việc “đánh trống, bỏ dùi” và kết quả sẽ rất mang tính hình thức, chiếu lệ.

*Bảng 2.6. Ý kiến của cán bộ cơ sở về kiểm tra, giám sát thực hiện bình đẳng giới của cán bộ LĐQL cấp cơ sở.*

<i>TT</i>	<i>Mức độ kiểm tra, giám sát</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ</i>
1	Tốt	54	21.6
2	Bình thường	114	45.6
3	Yếu	18	7.2
4	Khó xác định	18	7.2
5	Không biết	46	18.4
	Cộng	250	100

Vai trò cá nhân của mỗi cán bộ có ý nghĩa quan trọng góp phần thúc đẩy bình đẳng giới. Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý trả lời bản thân tích cực tham gia chỉ đạo tổ chức triển khai thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới chỉ đạt 32.8%, ở mức bình thường là 36.4%, còn lại 30.8% là ít tham gia, chưa tham gia và không trả lời (bảng 2.7). Như vậy, chúng ta có thể thấy rõ, bên cạnh một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đã thể hiện sự tích cực tham gia chỉ đạo, triển khai các hoạt động bình đẳng giới ở địa phương mình thì vẫn còn một tỷ lệ đáng kể trong số họ chưa tham gia hoặc tham gia còn thiếu nhiệt tình, mang tính hình thức đối với vấn đề này. Điều này cho thấy nếu chúng ta không có những giải pháp kịp thời để thu hút sự tham gia của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở cũng như vận động cộng đồng tham gia thì sẽ là một khó khăn, cản trở không nhỏ trên con đường tiến tới các mục tiêu BĐG mà Đảng và Nhà nước đề ra. Đặc biệt là đối với vùng miền núi phía Bắc với điều kiện kinh tế – xã hội còn gặp nhiều khó khăn.



*Bảng 2.7. Mức độ tham gia của cá nhân trong việc chỉ đạo tổ chức triển khai thúc đẩy hoạt động BDG tại cơ sở*

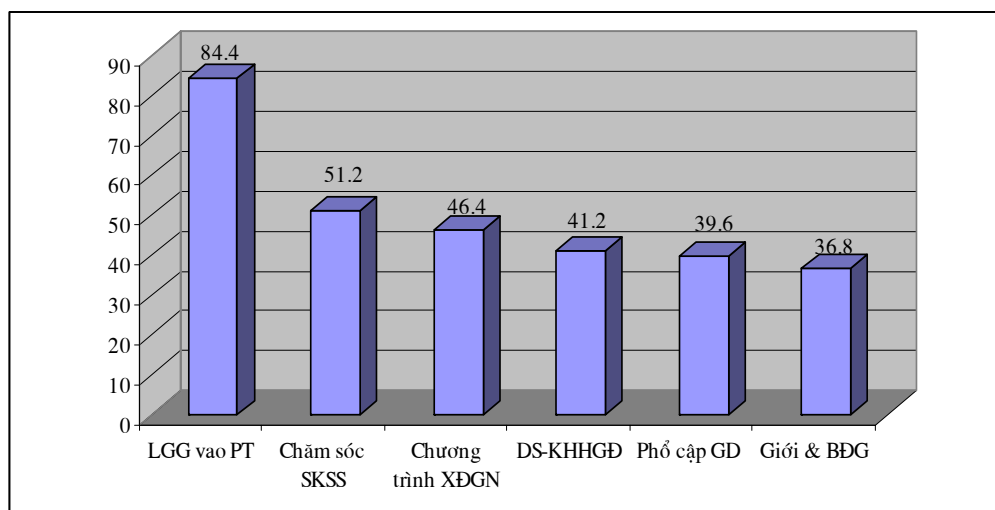
<i>TT</i>	<i>Mức độ tham gia</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ</i>
1	Tích cực	82	32.8
2	Bình thường	91	36.4
3	Ít tham gia	12	4.8
4	Chưa tham gia	19	7.6
5	Không trả lời	46	18.4
	Cộng	250	100

## **2.2. Các yếu tố tác động đến thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về bình đẳng giới.**

### **2.2.1. Một bộ phận đáng kể cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở chưa được trang bị những kiến thức cần thiết về giới và bình đẳng**

Qua phân tích thực trạng nhận thức và sự chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về thực hiện BDG cho thấy nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở chưa được nghe về vấn đề BDG và liên quan đến BDG. Đây thực sự là vấn đề cần được lưu tâm để có chiến lược can thiệp trong thời gian tới. Với cương vị là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở mà có tới 80.4% số cán bộ được khảo sát trả lời rằng họ chưa được nghe chương trình lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội, 36.8% cán bộ chưa được nghe về thế nào là giới và BDG, 41.2% chưa được nghe nói về chương trình DS-KHGD (biểu 2.3). Điều này thực sự là một thách thức không nhỏ đối với việc thực hiện bình đẳng giới ở miền núi phía Bắc trong điều kiện hiện nay.

*Biểu 2.3. Cán bộ LDQL cơ sở chưa được nghe về bình đẳng giới và có liên quan đến bình đẳng giới*



Với những cán bộ đã được cung cấp kiến thức, thông tin về giới và BDG, song để hiểu, nhớ cũng chỉ có được ở một bộ phận cán bộ, bởi trình độ học vấn của cán bộ nhìn chung còn thấp.

*Ông Giàng A Sinh, cán bộ xã Quang Kim, Lào Cai cho biết: Tôi cũng được nghe nói một ít về bình đẳng giới rồi, còn có những người nó chưa được nghe, do chưa được người ta mời, hoặc nó bận việc không đi được. Tôi có nghe nói, nhưng cũng hiểu được nhiều, cũng quên gần hết rồi, vì mình học ít, người ta nói không biết hết được.*

**2.2.2. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở tiếp cận thông tin về bình đẳng giới chủ yếu thông qua các phương tiện thông tin đại chúng nên hiểu biết còn mang tính chung chung.**

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở tiếp cận tiếp nhận kiến thức, thông tin về BDG chủ yếu qua một số kênh truyền thông đại chúng, trong đó kênh truyền hình có tỷ lệ cao nhất với 60%, sách báo 58.8%, thấp nhất là internet với 6.4% (bảng 2.8).

*Bảng 2.8. Các kênh thông tin cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở tiếp nhận được kiến thức, thông tin về BDG và có liên quan đến BDG*

<i>TT</i>	<i>Kênh</i>	<i>Có</i>	<i>Không</i>	<i>Không nhớ</i>	<i>Cộng</i>
1	Truyền hình	60.0	29.2	10.8	100
2	Sách, báo, tạp chí	58.8	35.6	5.2	100
3	Phát thanh	46.8	44.2	8.8	100
4	Loa truyền thanh	21.6	70.8	7.6	100
5	Tờ gấp, áp phíc	17.7	76.5	5.8	100
6	Internet	6.4	89.8	3.8	100

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở tiếp nhận thông tin về BDG và các vấn đề có liên quan đến BDG từ kênh các kênh truyền thông đại chúng thường mang tính ngẫu nhiên, các thông tin thường mang tính chung chung.

*Bà Hoàng Thị P, cán bộ MTTQ xã Quang Kim, Bát Xát, Lào Cai cho biết qua phỏng vấn sâu: “Tôi thường xem ti vi, thỉnh thoảng cũng đọc báo, nghe đài, nhưng cũng ít khi có nói về vấn đề bình đẳng giới, vì xem ti vi chủ yếu xem chương trình thời sự và xem phim, chưa cũng ít khi xem chương trình khác. Báo của MTTQ có Báo nhân nhân, báo Đại đoàn kết, các báo này tôi thấy hiếm khi có nói đến bình đẳng giới lắm.*

Số cán bộ được tiếp nhận kiến thức, thông tin về BDG và các vấn đề có liên quan thông qua các cuộc họp, tập huấn chiếm 32%. Thiết nghĩ thông tin tiếp nhận qua các cuộc họp, tập huấn có ý nghĩa rất quan trọng giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý có những kiến thức và hiểu biết cần thiết về lĩnh vực này. Tuy nhiên, vấn đề BDG thường chỉ được lồng ghép vào trong các cuộc họp, tập huấn, ít khi có cuộc tập huấn riêng về BDG cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

*Bà Vàng Thị Mơ (cán bộ thị trấn Bát Xát, tỉnh Lào Cai) cho biết: Một số cuộc họp chỉ một ít thời gian nói về bình đẳng giới thôi, còn phải làm việc khác. Tôi chưa được tham gia cuộc hội nghị nào chỉ có nói về bình đẳng giới. Cuộc họp chỉ có nói về bình đẳng ít thì không biết hết được.*

Các tài liệu truyền thông như tờ gấp, sách mỏng về BDG chưa phù hợp với đội ngũ cán bộ cơ sở miền núi phía Bắc. Các tài liệu nặng trình bày bằng chữ, ít có hình ảnh minh họa, nội dung dài. Đối với cán bộ cơ sở là người Kinh, việc tiếp cận tài liệu này có thể được, song với cán bộ cơ sở là người dân tộc (nhất là những cán bộ trình độ học vấn thấp) đọc, viết chưa thông thạo tiếng Việt gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp cận tài liệu.

*Bà Hoàng Thị T.. (xã Ngọc Đường, Hà Giang) cán bộ Hội phụ nữ cho biết: cán bộ cơ sở người dân tộc, học thấp chưa biết nhiều, có cán bộ họ chưa biết viết, biết đọc chữ phổ thông được nhiều, khó đọc tài liệu lắm, người ta ngại không muốn đọc, có nói thì người ta nghe thôi.*

### **2.2.3. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở thiếu kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức triển khai hoạt động bình đẳng giới.**

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở chưa được hướng dẫn kỹ năng lập kế hoạch phát triển có yếu tố giới, nên hầu hết các xã miền núi ở hai tỉnh được khảo sát chưa xây dựng được kế hoạch, tổ chức triển khai hoạt động bình đẳng giới. Một số nơi tuy đã có kế hoạch, nhưng kế hoạch còn mang tính chung chung do việc lập kế hoạch mang tính tự phát, thiếu hiểu biết về cách thức xây dựng kế hoạch một cách khoa học.

*Bà Phạm Thị Phương (Phó chủ tịch Hội phụ nữ thị xã Hà Giang) cho biết: các xã nhìn chung chưa xây dựng được kế hoạch, một mặt chúng tôi cũng chưa có điều kiện tổ chức các lớp tập huấn để giúp cán bộ cơ sở hiểu biết được cách lập kế*

*hoạch để đưa vấn đề bình đẳng giới vào kế hoạch phát triển của địa phương; một số ít xã gọi là có kế hoạch nhưng cũng chung chung cả về mục tiêu, nội dung, giải pháp để thực hiện*

Do không có kế hoạch hoạt động cụ thể nên, cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở chưa quan tâm đến tổ chức triển khai, việc thực hiện cũng chỉ mang tính tục phát, trong một năm các xã thường cũng chỉ tuyên truyền vào dịp ngày quốc tế phụ nữ (8/3) và ngày phụ nữ Việt Nam (20/10).

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở hầu như cũng không có giám sát, đánh giá thực hiện bình đẳng giới vì không xây dựng được kế hoạch, không xác định được mục tiêu, nội dung hoạt động. Việc giám sát và đánh giá các hoạt động nói chung cũng như đối với hoạt động bình đẳng giới nói riêng là hết sức quan trọng. Bởi lẽ thông qua đánh giá, kiểm tra chúng ta mới xác định được những kết quả đã đạt được và đề ra phương hướng khắc phục những điểm hạn chế.

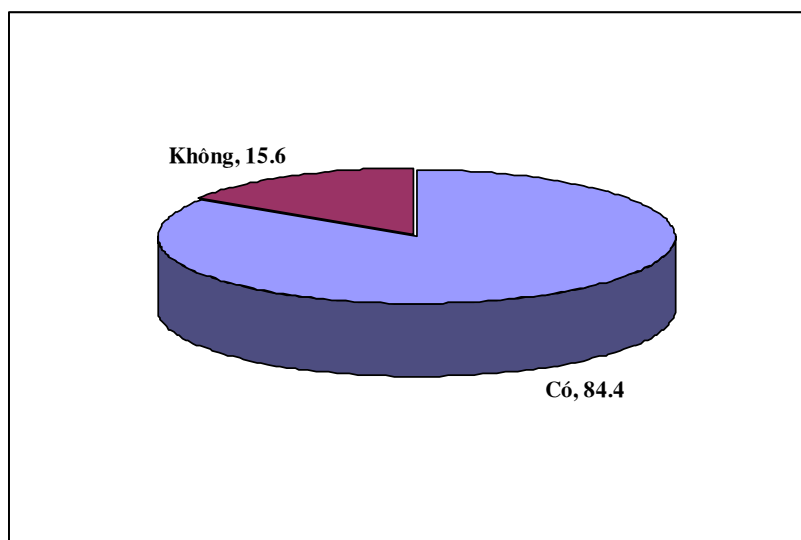
*Bà Hoàng Thị Kha, cán bộ cơ sở tỉnh Lào Cai cho biết: vào ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và ngày phụ nữ Việt Nam 20/10 xã có tuyên truyền về ngày phụ nữ, về bình đẳng giới trong cuộc họp, qua loa của xã, nhưng chỉ được ở bản trung tâm xã, bản xa không có tuyên truyền vì không có loa, chỉ có Chi hội phụ nữ họp tuyên truyền. Xã cũng không có điều kiện tổ chức, kiểm tra vì việc này khó, xã cũng chưa biết làm thế nào.*

#### **2.2.4. Quan niệm bất bình đẳng giới còn khá nặng trong cộng đồng và trong một bộ phận không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở**

Đối với đồng bào dân tộc sinh sống tại miền núi của Hà Giang và Lào Cai, quan niệm trọng trai, khinh gái còn khá nặng nề. Quan niệm này không chỉ trong suy nghĩ mà còn được thể hiện bằng hành động. 84.4% số ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở khẳng định ở cơ sở còn tình trạng các cặp vợ chồng sinh con thứ 3 trở lên (biểu 2.4), nguyên nhân chủ yếu các cặp vợ

chồng sinh con thứ 3 trở lên là sinh thêm để có con trai để nối dõi tông đường, thờ cúng tổ tiên và nương tựa lúc tuổi già. Như vậy với điều kiện kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, trình độ nhận thức còn hạn chế và tư tưởng Nho giáo về trọng nam khinh nữ đã dẫn tới các quyết định của họ trong việc lựa chọn giới tính con.

*Biểu 2.4. Tình trạng sinh con thứ 3 trở lên trong cộng đồng qua ý kiến của cán bộ LDQL cơ sở*



Một trong những vấn đề quan trọng tác động xấu đến nhận thức của cán bộ là quan niệm lạc hậu về giới và BĐG như: quan niệm trọng nam khinh nữ, việc kế thừa tài sản cho con trai, con trai là chủ gia đình, con gái là người phụ thuộc vào chồng con, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến một bộ phận đáng kể cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở.

*Bà Giàng Thị Th.. cùng các cán bộ cơ sở ở Hà Giang tham gia thảo luận cho biết: Tư tưởng lạc hậu coi thường phụ nữ của nam giới nói chung, trong đó có cả cán bộ của Đảng, chính quyền, đoàn thể, thậm chí cũng còn tương đối, có anh thể hiện sự coi thường phụ nữ, trọng con trai hơn con gái ra lời nói, có những anh không thể hiện ra lời nói sợ mình là cán bộ mang*

*tiếng, nhưng thực ra trong lòng vẫn còn tư tưởng coi thường phụ nữ, không muốn cho phụ nữ làm công tác ngoài xã hội.*

Hầu hết cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở thiếu kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức triển khai, giám sát và đánh giá việc thực hiện bình đẳng giới ở cơ sở. Hầu hết cán bộ chưa được tập huấn về kỹ năng lập kế hoạch có yếu tố giới vào phát triển kinh tế – xã hội, do đó gặp rất nhiều lúng túng khi xây dựng kế hoạch, dẫn đến tình trạng xây dựng kế hoạch chung chung (như kiểu chủ trương) hoặc không xây dựng kế hoạch. Việc thực hiện BDG ở cơ sở còn mang tính tự phát, cán bộ thiếu, thậm chí không tổ chức, đơn đốc, giám sát việc thực hiện.

#### ***2.2.5. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở năng lực chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới còn hạn chế***

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở (tổ chức Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị – xã hội, các đoàn thể) nhìn chung có trình độ học vấn còn thấp (250 cán bộ được trưng cầu ý kiến, số cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học chỉ có 6.4%, trong khi đó số cán bộ trình độ THCS và THPT chiếm 52%). Thực tế có một số cán bộ chủ chốt xã chỉ có trình độ lớp 4 hoặc lớp 5, đọc viết chưa thông thạo. Đây thực sự là vấn đề khó khăn đối với công tác lãnh đạo, quản lý nói chung và chỉ đạo thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới ở cơ sở nói riêng.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở năng lực hạn chế do nhiều nguyên nhân: với những cán bộ hiện đang công tác họ nhiệt tình, có kinh nghiệm, nhưng học học vấn thấp, nhiều cán bộ chưa được đào tạo qua trường lớp về chuyên môn, nghiệp vụ; những người học hết trung học phổ thông tiếp tục học lên và thoát ly khỏi địa phương, do đó việc qui hoạch, bổ sung cán bộ có năng lực gặp nhiều khó khăn.

*Ông Giàng A ..... (cán bộ cấp xã, tỉnh Lào Cai) cho biết: ở xã em nào học hết cấp III nó đi học cao đẳng, đại học nó không về xã nữa, về xã làm việc khổ, thu thập ít, nó phải đi làm ở huyện,*

*ở Lào Cai sướng hơn. Nên qui hoạch cán bộ xã khó lắm, có người muốn làm nhưng người ta học ít, chưa qua đào tạo. Do đó cán bộ xã năng lực còn yếu kém, cũng làm khó khăn cho lãnh đạo, cho việc thực hiện bình đẳng giới nữa.*

Cán bộ Hội phụ nữ - một trong những tổ chức có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy BDG, bên cạnh sự nhiệt tình và kinh nghiệm công tác, cán bộ Hội cũng gặp nhiều khó khăn như tuổi cao, học vấn thấp, sức khỏe có hạn, có trường hợp làm công tác Hội phụ nữ nhưng chưa biết viết thạo, phải nhờ con cháu viết giúp, điều này làm ảnh hưởng không nhỏ tới việc chỉ đạo, tổ chức hoạt động của Hội và thúc đẩy hoạt động BDG.

*Bà Hoàng Thị Lua (cán bộ Hội phụ nữ xã, tỉnh Hà Giang) cho biết: cán bộ Hội chúng tôi được cái rất nhiệt tình với công tác Hội, từ Hội trưởng, Hội phó đến trưởng, phó các chi hội; chị em cũng có nhiều kinh nghiệm vì đã làm công tác Hội được nhiều năm rồi. Nhưng, hiện nay nhiều chị em cũng nhiều tuổi rồi, già rồi nhưng vẫn phải làm nên cũng khó khăn, vì sức khoẻ yếu hơn, không làm được nhiều như trước nên tổ chức chị em hoạt động cũng khó khăn.*

Năng lực của cán bộ Hội còn nhiều hạn chế do nhiều nguyên nhân khác nhau như: trình độ học vấn thấp, nhiều cán bộ chưa được qua đào tạo công tác cán bộ Hội, việc tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ Hội chưa thường xuyên, việc qui hoạch cán bộ nữ trẻ để đảm nhận công tác Hội gặp nhiều khó khăn (với nữ đã tốt nghiệp THPT thường đi học lên và không trở về công tác tại xã, với những phụ nữ trẻ, có khả năng tham gia công tác Hội thì không muốn tham gia vì thu nhập thấp, không có thời gian tham gia công việc gia đình và làm kinh tế để tạo ra thu nhập cho gia đình, với một số địa phương, nam giới vẫn còn mang nặng tư tưởng định kiến giới và họ thực sự không muốn cho phụ nữ tham gia công tác này.



### ***2.2.6. Thiếu kinh phí, cơ sở vật chất đáp ứng việc chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động bình đẳng giới ở cơ sở***

Để triển khai các hoạt động thúc đẩy BDG cần xây dựng chương trình kế hoạch, tổ chức các hoạt động như tuyên truyền, giáo dục với nhiều hình thức khác nhau (qua loa truyền thanh, các lớp tập huấn, tài liệu, pa nô, ...), tuy nhiên để triển khai các hoạt động này các cơ sở thiếu kinh phí, thậm chí không có kinh phí triển khai vì kinh phí chỉ dựa trên nguồn cung cấp từ tỉnh, huyện. Các xã miền núi hầu hết làm nông nghiệp, nguồn thu thấp, tỷ lệ hộ nghèo đói cao do đó không có nguồn kinh phí từ xã, từ cộng đồng và đóng góp tự nguyện của người dân.

*Bà Vàng Thị Lá (cán bộ xã, huyện Bát Xát của tỉnh Lào Cai) cho biết: để thực hiện bình đẳng giữa nam và nữ phải nói cho cán bộ và bà con biết, nhưng xã còn nhiều khó khăn lắm, không có tiền để làm, muốn họp dân tập huấn cho dân cũng phải có tiền, không có tiền người ta cũng không muốn đi, vì người ta đi học mất thời gian lại không ra tiền, người ta ở nhà đi nương rẫy, đi săn tốt hơn. Kinh phí ở trên đưa về ít, xã nghèo không có tiền để thực hiện.*

Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động bình đẳng giới gặp nhiều khó khăn: thiếu tài liệu (các xã thuộc diện khảo sát, thiếu hoặc không có một số văn bản như: Luật bình đẳng giới, chương trình hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ, các luật, chính sách có liên quan đến BDG. Thiếu phương tiện truyền thông (loa đài, tăng âm phục vụ truyền thông, giáo dục tại cộng đồng), thiếu máy tính, máy in phục vụ công việc, tuy nhiên có nơi được trang bị máy tính nhưng một số cán bộ chủ chốt của xã cũng chưa biết sử dụng. Xã không có pa nô, áp phích về BDG.

*Ông Giàng Seo An (cán bộ xã của tỉnh Hà Giang) cho biết qua thảo luận nhóm: xã chúng tôi thiếu cả phòng làm việc, Hội phụ nữ, đoàn thanh niên, hội nông dân chỉ có 1 phòng làm việc, bàn*

*ghế cũng không đủ. Xã có 2 máy tính, 2 cái máy in, nhưng đã hỏng một cái máy tính rồi. Văn bản cũng thiếu, nhiều cán bộ xã không có vì ở trên người ta gửi về ít, chỉ chủ tịch, bí thư có, anh em khác không có đâu, họp có nói nhưng không nhớ hết. Tôi cũng không có Luật bình đẳng giới, nhiều chính sách khác cũng không có, nên không biết được nó thế nào.*

***2.2.7. Hoạt động của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ mới chỉ là bước đầu, còn mang tính hình thức; cơ chế phối hợp chỉ đạo, tổ chức thực hiện bình đẳng giới còn nhiều hạn chế***

Để thúc đẩy BDG và thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ, theo qui định của Chính phủ, Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ của được thành lập từ cấp Trung ương đến cấp cơ sở và ở hệ thống các bộ ngành. Phạm vi quốc gia, Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ Phụ nữ được thành lập, ở cấp tỉnh, huyện, xã, các bộ ngành có ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ. Tuy nhiên vào thời điểm khảo sát, tại các địa bàn khảo sát ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ xã vẫn chưa được thành lập. Điều này cho thấy việc chỉ đạo, nắm bắt tình hình thực tế của lãnh đạo còn hạn chế. Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ chưa được thành lập có nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân thiếu chỉ đạo, tổ chức, kiểm tra của lãnh đạo từ cấp tỉnh tới cấp huyện, cấp xã. Những xã chưa thành lập Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ các hoạt động thúc đẩy BDG do Hội phụ nữ xã đảm nhận, vai trò của các tổ chức khác hầu hết mờ nhạt.

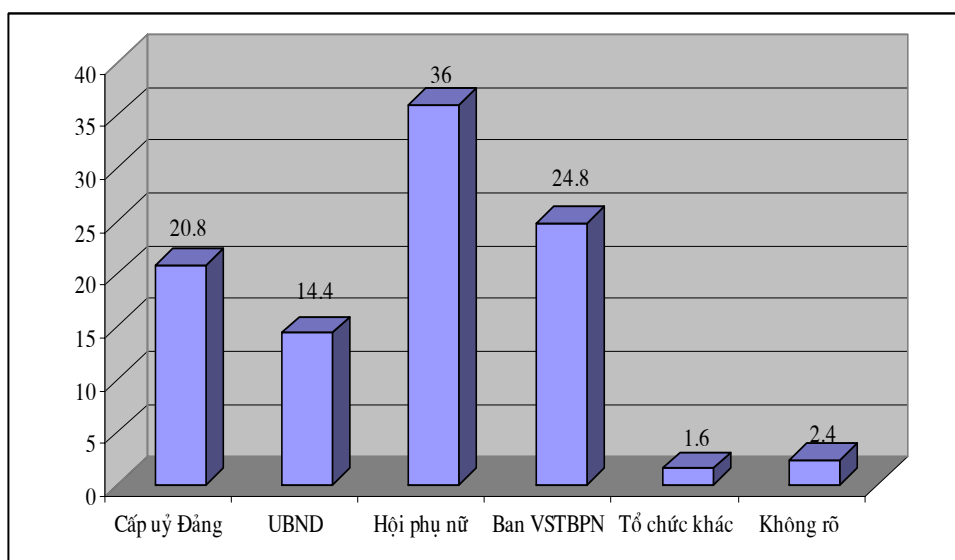
*Bà Hoàng Thị N... (cán bộ Hội phụ nữ xã, huyện Bát Xát, tỉnh Lào Cai) cho biết: xã chúng tôi chưa thành lập ban vì sự tiến bộ phụ nữ, huyện cũng có chủ trương, những xã cũng bận nhiều việc chưa thành lập được. Để thực hiện bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, Hội phụ nữ xã làm là chủ yếu, các tổ chức khác không làm vì họ nói việc đó là của Hội phụ nữ xã, các bà phụ nữ phải làm là hợp lý, các tổ chức khác người ta tham gia thì tốt không thì cũng không sao.*

Đối với các xã đã thành lập được ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ hoạt động của các ban mới chỉ là bước đầu, các ban hầu hết mới dừng lại chủ trương chung chung, một năm họp 1 đến 2 lần thông qua chủ trương đầu năm và họp cuối năm. Kinh phí hoạt động của ban không có, các công việc vẫn do Hội phụ nữ đảm nhận là chủ yếu. Các ban vì sự tiến bộ phụ nữ xã còn dừng lại tính hình thức, có tổ chức bộ máy nhưng chưa đi vào hoạt động cụ thể và hiệu quả còn thấp. Nguyên nhân của tình trạng này do: ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ chưa thấy được vị trí, tầm quan trọng của ban; chưa xác định được chức năng nhiệm vụ; chưa có kinh phí triển khai; chưa có hướng dẫn về hoạt động của ban mà mới chỉ thành lập ban theo qui định.

*Bà Vàng Thị S... (Hội phụ nữ xã của huyện Vị Xuyên, tỉnh Hà Giang) cho biết: ở xã cũng đã thành lập ban vì sự tiến bộ phụ nữ, phó chủ tịch xã làm trưởng ban, chủ tịch hội phụ nữ xã làm phó ban và một số ban ngành khác tham gia. Ban thành lập nhưng ít làm, một năm họp được 1 hoặc 2 lần, cũng nói phải quan tâm đến chị em phụ nữ, đến bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, chỉ nói thế, nhưng không có ai làm, chỉ có hội phụ nữ làm là chính thôi, mọi người nói đó là việc của phụ nữ.*

Kết quả nghiên cứu định lượng cũng cho thấy các tổ chức, ban ngành, đoàn thể ở cơ sở hầu như chưa có sự phối hợp thực sự để tổ chức triển khai các hoạt động bình đẳng giới ở địa phương mình. Thậm chí ở nhiều xã thuộc miền núi phía Bắc, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý quan niệm việc triển khai hoạt động bình đẳng giới vẫn là trách nhiệm và hoạt động của tổ chức Hội phụ nữ (biểu 2.5). Đây thực sự là một cách nhìn hết sức phiến diện, chính những quan niệm thiếu tính khách quan này là một trong những nguyên nhân dẫn tới sự bất bình đẳng giới tại các địa phương và ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động vì mục tiêu bình đẳng giới.

*Biểu 2.5. Ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở về tổ chức chính chịu trách nhiệm chỉ đạo triển khai thực hiện BDG*



Từ thực tế hoạt động của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ xã, cơ chế phối hợp triển khai chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động BDG mới chỉ dừng lại ở bước đầu mà chưa có sự phối hợp chặt chẽ, sự phối kết hợp còn mang nặng tính hình thức làm ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao nhận thức và thực hiện BDG trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở và cộng đồng dân cư.

*Tóm lại:* Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở nhận thức được phần nào về BDG, về một số chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về BDG và có liên quan đến BDG. Một bộ phận khá lớn cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở chưa hiểu biết một số khái niệm cần thiết như giới, BDG, định kiến giới, trách nhiệm nhiệm giới và một số luật, chính sách như: luật bình đẳng giới, luật hôn nhân gia đình, .... Cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động BDG còn mang tính kinh nghiệm, thiếu những kiến thức, kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá hoạt động BDG một cách khoa học. Bởi vậy, hiệu quả chỉ đạo, tổ chức các hoạt động bình đẳng giới còn thấp và thiếu tính bền vững. Nhận thức và chỉ đạo thúc đẩy hoạt động BDG của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở còn hạn chế do nhiều nguyên nhân và cá yếu tố tác động như: một số cán bộ lãnh đạo,

quản lý cấp cơ sở có trình độ học vấn còn thấp; một số cán bộ chưa được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; chưa được hoặc chưa được thường xuyên tham gia các khoá tập huấn về giới, BĐG; Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ về cơ bản hoạt động còn mang tính hình thức, thực chất triển khai các hoạt động BĐG vẫn do Hội phụ nữ đảm nhiệm là chính; cơ chế phối hợp triển khai giữa các tổ chức, ban, ngành, đoàn thể còn nhiều hạn chế và thường giao phó việc thúc đẩy BĐG cho Hội phụ nữ. Về kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ cho việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện các hoạt động bình đẳng giới còn nhiều thiếu thốn, chưa được trang cấp kịp thời. Hơn nữa chế độ đãi ngộ cho đội ngũ hay cho cán bộ trực tiếp chỉ đạo công tác bình đẳng giới còn thấp và thiếu tính thường xuyên.

### CHƯƠNG 3:

#### GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC HIỆN NAY

##### 3.1. Những căn cứ đề xuất giải pháp

##### *3.1.1. Điều kiện kinh tế, xã hội của các xã thuộc miền núi phía Bắc trong bối cảnh hiện nay*

Một trong những vấn đề quan trọng giúp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở có thể định hướng và chỉ đạo thúc đẩy BDG phù hợp là phải căn cứ vào thực tiễn điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương. Trên thực tế, có những địa phương đưa ra định hướng về BDG với kỳ vọng rất lớn trên nhiều phương diện như giáo dục, y tế, văn hóa, lao động việc làm, ... trong khi đó cơ cấu kinh tế chủ yếu là nông nghiệp, thiếu việc làm, thu nhập của người lao động rất thấp, sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ còn nhiều khác biệt bất lợi đối với phụ nữ; trình độ học vấn còn thấp, đặc biệt là học vấn của phụ nữ; nhận thức và thực hành của người dân về bình đẳng giới còn thấp; phong tục, tập quán trọng trai khinh gái còn khá nặng nề; một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở nhận thức chưa đầy đủ về bình đẳng giới và thiếu gương mẫu trong việc thực hiện; mức độ tiếp cận, giao lưu văn hóa còn nhiều hạn chế do địa hình phức tạp, đi lại khó khăn Trên thực tế những định hướng thiếu căn cứ vào điều kiện kinh tế, xã hội cụ thể dẫn đến chủ quan, đưa ra định hướng mục tiêu cho đẹp nhưng không có tính khả thi.

Trong bối cảnh kinh tế, xã hội hiện nay dưới tác động của cơ chế thị trường, việc phát triển kinh tế, xã hội đối với miền núi bên cạnh những thuận lợi như được sự quan tâm của Nhà nước thông qua nhiều chương trình khác nhau, tuy nhiên các xã miền núi phía Bắc, nhất là những xã nghèo gặp không ít khó khăn trong việc tạo việc làm, tăng thu nhập, xóa đói giảm nghèo, chống tái nghèo, phát triển văn hóa, giáo dục, y tế. Do đó việc định hướng nâng cao

nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở, việc xây dựng phương hướng, kế hoạch chỉ đạo, tổ chức thực hiện bình đẳng giới của các xã cần được dựa trên những số liệu, dữ liệu kinh tế, xã hội cụ thể của địa phương nhằm xây dựng các kế hoạch có tính khả thi đối với địa phương mình.

***3.1.2. Những thuận lợi và khó khăn thách thức trong việc nâng cao nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới.***

***3.1.2.1. Những thuận lợi***

Sự quan tâm đúng đắn của Đảng về bình đẳng giới được thể hiện xuyên suốt trong đường lối, quan điểm của Đảng ngay từ Cương lĩnh chính trị đầu tiên của Đảng cho đến các văn kiện các kỳ đại hội Đảng là cơ sở quan trọng cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới. Việc khẳng định tầm quan trọng chiến lược và vai trò của tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể là cơ sở rất quan trọng để đội ngũ cán bộ xác định trách nhiệm trong việc nâng cao nhận thức và chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới.

Đảng và Nhà nước đã có những chủ chương, chính sách tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc thực hiện bình đẳng giới và trách nhiệm của các tổ chức, các cấp, các ngành đối với thực hiện bình đẳng giới. Luật Bình đẳng giới được coi là cơ sở pháp lý quan trọng nhất của Việt Nam, khẳng định các lĩnh vực BDG, trách nhiệm của các tổ chức, gia đình, xã hội đối với thực hiện BDG, khẳng định trách nhiệm của cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở nói riêng trong việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện các hoạt động thúc đẩy BDG. Ngoài Luật Bình đẳng giới, còn có các luật có liên quan khác như Luật hôn nhân và gia đình, Luật lao động, Luật dân sự và hình sự, .... đều thể hiện sự cần thiết phải thực hiện BDG và vai trò của các tổ chức, của cán bộ, của mỗi công dân trong việc thực hiện bình đẳng giới.

Ủy ban quốc gia VSTBPN đã có chương trình hành động quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ giai đoạn 2001 – 2010 với những định hướng và hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giới. Đây cũng là một trong những căn cứ quan

trọng giúp đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ trong ban VSTBPN cán bộ lãnh đạo cơ sở nói riêng xây dựng chương trình hành động phù hợp với từng cấp, từng ngành, từng địa phương.

Trong quá trình tiếp tục đổi mới, hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, quá trình tiếp cận thông tin, giao lưu văn hóa ngày càng phong phú cũng là một trong những điều kiện quan trọng giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở nâng cao nhận thức, năng lực, kinh nghiệm chỉ đạo hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới .

Trình độ học vấn, giao lưu văn hóa của phụ nữ, nam giới và các nhóm xã hội ngày càng mở rộng trong bối cảnh hiện nay là cơ sở quan trọng giúp phụ nữ, nam giới, nhất là nhóm đối tượng vị thành niên. Nâng cao hiểu biết xã hội, nhận thức về bình đẳng giới - đây là điều kiện quan trọng giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở có thể chỉ đạo, tổ chức các hoạt động thực hiện bình đẳng giới tại cộng đồng thuận lợi và có hiệu quả.

#### *3.1.2.2. Những khó khăn thách thức*

Nhận thức, năng lực chỉ đạo các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới của cán bộ lãnh đạo, quản lý còn nhiều hạn chế, trong khi đó việc tổ chức các khóa tập huấn nâng cao nhận thức, năng lực chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có hạn do thiếu kinh phí, thiếu giảng viên có trình độ, nhất là phương pháp và kỹ năng tập huấn.

Một bộ phận cán bộ, đảng viên còn tư tưởng trọng nam khinh nữ, chưa gương mẫu thực hiện bình đẳng giới trong gia đình, sinh thêm con để có con trai (kể cả việc chấp nhận kỷ luật đảng, thôi việc).

Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ còn hạn chế, việc qui hoạch, đào tạo bổ sung vào đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ kế cận có năng lực còn gặp nhiều khó khăn.

Hiện nay cán bộ Hội phụ nữ cấp cơ sở ở khu vực miền núi phía Bắc năng lực còn hạn chế, thiếu cán bộ trẻ, có năng lực về công tác Hội và thúc



đẩy hoạt động bình đẳng giới; việc qui hoạch, việc đào tạo, bổ sung cán bộ làm công tác hội gặp nhiều khó khăn.

Dưới tác động của cơ chế thị trường, những người có năng lực không muốn tham gia làm công tác tại xã, muốn học hành để thoát lý hoặc tập trung làm kinh tế, tăng thu nhập.

Phong tục tập quán, tư tưởng trọng nam khinh nữ còn khá nặng nề, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xã, trong cộng đồng làm cản trở tới việc chỉ đạo, tổ chức các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới.

### **3.2. Một số giải pháp nâng cao nhận thức và chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở về thực hiện bình đẳng giới**

#### ***3.2.1. Về địa bàn và đối tượng tác động can thiệp***

*Địa bàn tác động can thiệp:*

Để góp phần nâng cao nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở về bình đẳng giới đối với các tỉnh miền núi phía Bắc, về địa bàn cần triển khai trên tất cả các xã, thị trấn, tuy nhiên, nên tập trung hơn cho các xã có nhiều đồng bào dân tộc sinh sống, đời sống kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, phong tục tập quán lạc hậu, năng lực của đội ngũ cán bộ còn nhiều hạn chế. Thông qua tác động đến các địa bàn này nhằm thúc đẩy vai trò của phụ nữ và nam giới vào việc phát triển kinh tế, xã hội, phát huy được vai trò và sự tham gia của phụ nữ và trẻ em gái trong quá trình phát triển.

*Đối tượng tác động can thiệp:*

Việc tác động nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở hướng vào các cán bộ chủ chốt có vai trò quan trọng trong việc xây dựng chủ trương, chương trình, kế hoạch thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới như: tổ chức Đảng, hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân, hội phụ nữ, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, văn hóa thông tin, đại diện trường học, trạm y tế, tài chính kế hoạch.

Bên cạnh việc nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở cần quan tâm nâng cao nhận thức, sự tham gia của phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai về bình đẳng giới, nhất là sự tham gia của phụ nữ và trẻ em gái vào quá trình phát triển

### ***3.2.2. Các hoạt động cần tập trung hỗ trợ can thiệp***

#### ***3.2.2.1. Nâng cao kiến thức, năng lực chỉ đạo về bình đẳng giới***

- Một số nội dung kiến thức, thông tin cần đáp ứng cho đội ngũ cán bộ LDQL cấp cơ sở:

Qua khảo sát tại các tỉnh ở miền núi phía Bắc và qua phân tích các tài liệu liên quan cho thấy, để nâng cao nhận thức và tăng cường vai trò chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới thì chúng ta cần tập trung vào những nội dung sau:

+ Khái quát về giới và bình đẳng giới (thế nào Giới, bình đẳng giới, định kiến giới, trách nhiệm giới, hoạt động bình đẳng giới, lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển, ...)

+ Kiến thức và kỹ năng phòng chống bạo lực giới, bạo lực trong gia đình (bạo lực trong quan hệ vợ, chồng; bạo lực giữa nam và nữ).

+ Nội dung cơ bản của Luật bình đẳng giới, bao gồm: bình đẳng giới trong 8 lĩnh vực (*chính trị; kinh tế; lao động việc làm; giáo dục và đào tạo; khoa học và công nghệ; hôn nhân và gia đình; y tế; văn hoá thể thao*); trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân đối với thực hiện BDG; những biện pháp thực hiện bình đẳng giới.

+ Một số luật; văn bản dưới luật; chính sách có liên quan đến bình đẳng giới như: Luật hôn nhân và gia đình; Luật lao động; Luật giáo dục; Luật đất đai; Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; Pháp lệnh dân số; Chiến lược chăm sóc SKSS giai đoạn 2006 - 2010; v.v...

+ Kỹ năng về xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức, giám sát đánh giá hoạt động bình đẳng giới ở cơ sở

**- *Hình thức nâng cao kiến thức bình đẳng giới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc.***

+ *Biên soạn, cấp phát tài liệu về giới, BĐG, lồng ghép giới, phòng chống bạo lực giới.* Biên soạn sách mỏng, tờ gấp đề cập tới những chủ đề thiết thực, nội dung ngắn gọn, sinh động đáp ứng nhu cầu của cán bộ LĐQL cấp cơ sở.

+ *Tập huấn, hội thảo* về giới, bình đẳng giới theo xã, cụm xã; thời gian khoảng 2 -3 ngày/lớp; sử dụng phương pháp cùng tham gia; chú trọng mời đúng đối tượng cần tham gia tập huấn, tránh tình trạng người cần được tập huấn thì không tham gia hoặc tham gia có tính hình thức

+ *Đưa nội dung bình đẳng giới giảng dạy lồng ghép* trong chương trình giảng dạy hệ trung cấp lý luận chính trị , trung cấp quản lý hành chính nhằm giúp cho cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở theo học có được những kiến thức cơ bản và cần thiết về bình đẳng giới.

+ *Tổ chức các khóa tập huấn ngắn hạn tập trung* cho cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở theo ngành tại các Trung tâm giáo dục lý luận chính trị qua đó cán bộ được học và chia sẻ những kiến thức, kinh nghiệm chỉ đạo thực tiễn có hiệu quả đối với lĩnh vực bình đẳng giới.

+ *Tổ chức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đi thực tế, chia sẻ và học tập những kinh nghiệm tốt* trong việc chỉ đạo các hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giới ở địa phương.

### ***3.2.2.2. Thành lập, củng cố tăng cường hoạt động của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ ở cấp cơ sở***

Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ tỉnh, huyện cần tiến hành rà soát lại việc thành lập Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ xã, với những xã chưa thành lập được Ban cần sớm triển khai việc thành lập Ban theo qui định và đưa vào hoạt động. Với các xã đã thành lập Ban, cần chỉ đạo để triển khai các hoạt động, hạn chế tính hình thức của ban.

Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ tỉnh, huyện nên triển khai các khóa tập huấn nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, chức năng nhiệm vụ, kỹ năng xây dựng chương trình kế hoạch hoạt động của Ban.

Cần huy động các nguồn lực từ nhiều nguồn nhằm đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất để Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ cấp cơ sở có điều kiện hoạt động.

### ***3.2.2.3. Xác lập, củng cố, tăng cường cơ chế phối hợp, chỉ đạo hoạt động bình đẳng giới***

Với những xã chưa xác lập được cơ chế phối hợp triển khai hoạt động BDG giữa các ngành cần thiết lập cơ chế với sự tham gia của tổ chức Đảng, chính quyền, hội phụ nữ và một số đoàn thể xã hội khác để chỉ đạo các hoạt động BDG đảm bảo tính đồng bộ.

Với các xã đã xác lập được cơ chế nhưng còn mang tính hình thức (chưa có hoạt động) cần củng cố, tăng cường các hoạt động nhằm nâng cao hiệu quả chỉ đạo triển khai việc thúc đẩy bình đẳng giới ở cơ sở.

Cấp tỉnh, huyện cần có sự kiểm tra, định hướng cơ chế phối hợp và thực hiện sự chỉ đạo của các ban ngành đối với hoạt động bình đẳng giới.

### ***3.2.2.4. Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, sự tham gia về thực hiện bình đẳng giới trong cộng đồng***

Tăng cường công tác thông tin, giáo dục, truyền thông về dung lượng, thời gian, đa dạng hoá các hình thức, nâng cao chất lượng tuyên truyền giáo dục về BDG cho các nhóm xã hội, trong đó có nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở. Để nâng cao chất lượng tuyên truyền, đa dạng hoá các hình thức, đảm bảo tính hiệu quả của tuyên truyền về giới và bình đẳng giới trong các chương trình truyền thông đại chúng hiện nay cần phải quán triệt quan điểm đẩy mạnh tuyên truyền về bình đẳng giới của truyền thông đại chúng ở nước ta. Coi việc thực hiện tuyên truyền về bình đẳng giới cũng là một nhiệm vụ trọng tâm của truyền thông đại chúng. Cần có mục tiêu và kế hoạch triển khai cho việc tuyên truyền này với sự chú trọng đầu tư một cách

đúng mức và chú ý tính hiệu quả. Bên cạnh việc có một chuyên mục tuyên truyền cố định, có chiều sâu, việc tuyên truyền về bình đẳng giới cần được khai thác ở nhiều chuyên mục khác theo một kế hoạch cụ thể ngắn hạn và dài hạn. Như vậy mới tập trung khai thác các vấn đề một cách thấu đáo, mang lại hiệu quả cao đối với công chúng. Chú trọng chất lượng nội dung tuyên truyền về bình đẳng giới. Chất lượng nội dung là yếu tố hàng đầu quyết định thành công, hiệu quả của một chuyên mục. Qua đó để các phương tiện thông tin đại chúng thực sự là kênh thông tin quan trọng giúp Đảng và Chính phủ chỉ đạo, điều hành đất nước; có vai trò định hướng dư luận xã hội, tuyên truyền các chủ trương, chính sách, nhất là các chính sách liên quan đến vấn đề giới và bình đẳng giới.

***- Về nội dung tuyên truyền, giáo dục bình đẳng giới cho cộng đồng:***

+ Thế nào giới, bình đẳng giới, bất bình đẳng giới, định kiến giới, trách nhiệm giới, hoạt động bình đẳng giới.

+ Kiến thức và kỹ năng phòng chống bạo lực giới, bạo lực gia đình (bạo lực trong quan hệ vợ, chồng; bạo lực giữa nam và nữ).

+ Một số nội dung cơ bản của Luật bình đẳng giới, bao gồm: bình đẳng trong 7 lĩnh vực và gia đình; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân đối với thực hiện bình đẳng giới.

+ Một số luật, chính sách có liên quan đến lĩnh vực bình đẳng giới như: Luật hôn nhân và gia đình; Luật lao động; Luật giáo dục; Luật đất đai; Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; Pháp lệnh dân số; Chiến lược chăm sóc SKSS.

***- Về đối tượng tuyên truyền, giáo dục bình đẳng giới cho cộng đồng:***

+ Phụ nữ và nam giới (những người có gia đình), đang giữ vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế, xây dựng gia đình, thực hiện bình đẳng giới, phòng ngừa bạo lực gia đình.

+ Cần hướng tới nhóm Nam, nữ vị thành niên, bởi lẽ nhóm đối tượng này có vai trò quan trọng quyết định tới việc thực hiện bình đẳng giới trong tương lai.

**- Về hình thức tuyên truyền, giáo dục bình đẳng giới cho cộng đồng:**

+ *Truyền thông trực tiếp*: hình thức này có thể thực hiện với nhóm phụ nữ, nam giới hoặc cá nhân với sự tham gia có cán bộ lãnh đạo, quản lý có hiểu biết và kinh nghiệm.

+ *Thông qua các cuộc họp thôn/xóm*: đưa nội dung giới, BDG vào cuộc họp của thôn/xóm, đây là hình thức cần được coi trọng, bởi ngay trong cuộc họp cũng góp phần thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ và nam giới đối với các vấn đề của xã, của cộng đồng.

+ *Tổ chức thi tìm hiểu về bình đẳng đối với cộng đồng và vị thành niên*: có thể nhà trường phối hợp Hội phụ nữ, Đoàn thanh niên tổ chức thi tìm hiểu về BDG với hình thức hái hoa dân chủ, tiểu phẩm, v.v... nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng thực hành bình đẳng giới.

+ *Thành lập câu lạc bộ/nhóm* tại cộng đồng hướng tới vấn đề giới, BDG và phòng ngừa bạo lực gia đình. Các câu lạc bộ/nhóm được thành lập trên cơ sở đơn vị thôn, các câu lạc bộ/nhóm nên có sự tham gia của nữ và nam. Câu lạc bộ/nhóm được thành lập trên cơ sở tham gia tự nguyện, tuân thủ những nguyên tắc hoạt động và cam kết thúc đẩy bình đẳng giới, phòng ngừa bạo lực giới.

**- Về thúc đẩy sự tham gia thực hiện bình đẳng giới cho cộng đồng**

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở, thôn, các tổ chức đoàn thể xã hội khuyến khích sự tham gia của phụ nữ, nam giới, của nam, nữ vị thành niên trong các cuộc họp thôn, xóm, sinh hoạt đoàn thể, trong gia đình, trong các hoạt động sản xuất, văn hóa tại cộng đồng nhằm thúc đẩy vai trò tham gia, đặc biệt là sự tham gia của phụ nữ và nam giới nhằm thực hiện BDG.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Cùng với những thành tựu phát triển kinh tế xã hội trong những năm qua tỉnh Lào Cai và Hà Giang đã đạt được những bước tiến quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới. Qua khảo sát cho thấy sự đổi thay tích cực về vai trò và địa vị của người phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội thông qua sự tham gia của họ vào mọi lĩnh vực của đời sống, trong đó có lĩnh vực tham chính. Tuy nhiên, khoảng cách giới vẫn tồn tại trong mọi lĩnh vực hoạt động. Tư tưởng định kiến giới vẫn còn nặng nề khiến người phụ nữ bị chịu nhiều thiệt thòi, gánh nặng công việc gia đình, ít có điều kiện tham gia hoạt động cộng đồng và công tác quản lý xã hội; Các hiện tượng bạo lực gia đình, mai dâm, tảo hôn và tái mù chữ...đã tác động trực tiếp đến phụ nữ một cách tiêu cực.

Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đã có đóng góp quan trọng thúc đẩy tiến trình bình đẳng giới. Sự cam kết của các cán bộ lãnh đạo địa phương và môi trường pháp lý thuận lợi là đòn bẩy quan trọng tạo nên những thành công bước đầu này. Nhận thức, thái độ và sự chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở đang từng bước được củng cố và tăng cường. Tuy nhiên, công tác tuyên truyền về bình đẳng giới chưa được thường xuyên. Sự tham gia vào công tác bình đẳng giới không đồng đều giữa các tổ chức. Ở tất cả các cơ sở thuộc địa bàn khảo sát, Hội Phụ nữ là tổ chức được đánh giá cao nhất trong công tác thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ và thực hiện bình đẳng giới. Tuy bộ máy HTCT đã khởi động nhưng sự vào cuộc của các tổ chức trong HTCT chưa thực sự mạnh. Công tác vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới chưa trở thành hoạt động thường xuyên, lồng ghép giới chưa trở thành một phương pháp tiếp cận trong lập kế hoạch, mà có xu hướng hoạt động tách biệt. Sự phối hợp hoạt động của các ban, ngành đoàn thể cần chặt chẽ và tích cực hơn, trong đó vai trò cấp uỷ đảng và UBND các cấp cần được thúc đẩy mạnh mẽ hơn - đây chính là điều

kiện tiên quyết cho sự thành công của sự nghiệp giải phóng phụ nữ và bình đẳng giới.

Kết quả nghiên cứu cho thấy: để thúc đẩy quá trình thực hiện bình đẳng giới đối với các tỉnh miền núi phía Bắc, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở có vai trò hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nhận thức và chỉ đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở mới đáp ứng được phần nào. Một bộ phận đáng kể cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở hiểu chưa đúng hoặc chưa hiểu biết về giới, bình đẳng giới, Luật, các chủ trương, chính sách về bình đẳng giới và có liên quan đến bình đẳng giới; hiểu biết về xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện các hoạt động bình đẳng giới còn mang tính chung chung; cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở thiếu kỹ năng tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá do đó hiệu quả của công tác chỉ đạo thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới còn nhiều yếu kém. Nhận thức, chỉ đạo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở còn nhiều hạn chế do nhiều yếu tố tác động khác nhau như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ cơ sở còn yếu kém, có một số cán bộ chưa đọc thông, viết thạo tiếng phổ thông; cán bộ chưa được tập huấn thường xuyên để nâng cao nhận thức và kỹ năng chỉ đạo về bình đẳng giới; phong tục, tập quán lạc hậu, những quan niệm về bất bình đẳng giới trong cộng đồng và một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở khá nặng nề; ban Vì sự tiến bộ phụ nữ của một số xã chưa được thành lập, với những xã đã thành lập, hoạt động của ban vẫn mang tính hình thức, việc triển khai hoạt động bình đẳng giới hầu hết vẫn do Hội phụ nữ xã đảm nhận; chưa xác lập được cơ chế phối hợp triển khai thúc đẩy bình đẳng giới giữa các tổ chức ban ngành đoàn thể; kinh phí và cơ sở vật chất đáp ứng triển khai hoạt động bình đẳng giới ở cơ sở còn rất thiếu thốn.

Để nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở về BDG trong thời gian tới cần tác động của nhiều giải pháp như: cần cung cấp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý những kiến thức, kỹ năng cơ bản, cần thiết về BDG thông qua nhiều hình thức khác nhau; rà soát, thành lập, củng cố, tăng cường chức năng, nhiệm vụ và phát huy vai trò của Ban Vì



sự tiến bộ phụ nữ cấp xã nhằm nâng cao hiệu quả chỉ đạo triển khai hoạt động bình đẳng giới ; xác lập, củng cố, tăng cường cơ chế phối hợp đa ngành trong việc thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới tại cộng đồng; nâng cao nhận thức, sự tham gia của phụ nữ, nam giới, đặc biệt là vị thành niên trong quá trình thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới, tạo điều kiện nâng cao hiệu quả chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở.

Sau khi hoàn thành khảo sát tại Lào Cai và Hà Giang, Ban chủ nhiệm đề tài đã làm việc với Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tỉnh Lào Cai, tỉnh Hà Giang về hoạt động của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ và việc triển khai thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới tại các địa bàn khảo sát. Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ đã cung cấp tài liệu về lồng ghép giới cho 2 tỉnh, đồng thời quan tâm đôn đốc việc thành lập và tăng cường hoạt động của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ của các tỉnh núi phía Bắc.

Để góp phần thiết thực nâng cao nhận thức, chỉ đạo về bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở, Ban chủ nhiệm Đề tài và các cán bộ tham gia nghiên cứu bước đầu đưa ra những khuyến nghị sau:

Một là, Luật Bình đẳng giới đã được Quốc hội thông qua tháng 11/2006 và chính thức có hiệu lực vào tháng 7/2007. Chính phủ đã ban hành Nghị định Hướng dẫn việc thực hiện Luật bình đẳng giới, tuy nhiên Chính phủ và các cơ quan chức năng cần nghiên cứu và cung cấp nguồn lực (nhân lực và vật lực) để triển khai Luật thực sự vào cuộc sống.

Hai là, đề nghị Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ, các tỉnh, huyện thuộc vùng miền núi phía Bắc tiến hành rà soát việc thành lập ban Vì sự tiến bộ phụ nữ của các xã để chỉ đạo các xã chưa thành lập ban Vì sự tiến bộ phụ nữ nhanh chóng thành lập ban; đồng thời củng cố, tăng cường hoạt động của các ban Vì sự tiến bộ phụ nữ xã đã được thành lập. Cần xây dựng quy chế cụ thể, rõ ràng sự phối kết hợp giữa các thành viên trong HTCT ở cơ sở, nhất là giữa UBND với Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ và Hội phụ nữ. Mặt trận, Hội

Phụ nữ, Hội Nông dân là nòng cốt trong công tác bình đẳng giới, vì vậy cần được đầu tư nguồn lực một cách xứng đáng

Ba là, Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh xem xét và nên đưa vấn đề bình đẳng giới lồng ghép vào chương trình đào tạo của các trường chính trị của các tỉnh, nhất là các môn học có liên quan với các vấn đề văn hóa, xã hội, luật nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng về bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở. Bởi lẽ, thông qua chương trình lồng ghép này sẽ từng bước nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở một cách hiệu quả nhất.

Bốn là, Các Trung tâm giáo dục lý luận chính trị các huyện đưa nội dung về BDG, phòng chống bạo lực gia đình vào chương trình tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cơ sở nhằm cập nhật kiến thức, thông tin và chia sẻ kinh nghiệm nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở nhằm nâng cao hiệu quả thúc đẩy thực hiện BDG trong cộng đồng trong quá trình đổi mới và phát triển bền vững đất nước.

Năm là, Đẩy mạnh công tác truyền thông về bình đẳng giới đến cộng đồng, chú trọng đối tượng là nam giới. Thu hút càng nhiều cán bộ, trong đó có cán bộ nam giới vào các hoạt động tuyên truyền về bình đẳng giới thì hiệu quả sẽ tăng nhanh chóng và bền vững.

Sáu là, Cần coi vấn đề lồng ghép giới phải là một bộ phận của quá trình lập kế hoạch của bất kỳ một chương trình hoạt động nào của cơ sở. Cấp uỷ Đảng và UBND cần có hướng dẫn và quy định vấn đề giới cần được đề cập trong các báo cáo định kỳ của các tổ chức, ban, ngành liên quan đến từng nội dung hoạt động (không nên chỉ đề cập riêng trong báo cáo của Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ).

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1 Cách điều khiển cuộc phỏng vấn; Makxim Kuznhesop Irop Sukunop; Nxb Thông tấn, Hà Nội, 2003 (tài liệu dịch)
- 2 Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW); Nxb phụ nữ, 1999
- 3 Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2001 - 2010
- 4 Chiến lược chăm sóc SKSS của Việt Nam giai đoạn 2001 - 2010
- 5 Chương trình hành động Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ giai đoạn 2001 - 2005
- 6 Chương trình hành động Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ giai đoạn 2006 - 2010
- 7 Đánh giá và đo lường trong khoa học xã hội; Viện nghiên cứu con người; Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004
- 8 Đưa vấn đề giới vào phát triển; Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới; Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội, 2001
- 9 Giáo trình dành cho giảng viên lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách; Nxb phụ nữ, 2004.
- 10 Giới và phát triển ở Việt Nam; Nxb khoa học xã hội, Hà Nội, 1995
- 11 Luật Bình đẳng giới của Việt Nam; Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007  
Luật hôn nhân và gia đình Việt Nam; Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006.
- 12 Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004
- 13 Luật giáo dục; Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006
- 14 C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, tập 20, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 15 C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 21, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 16 C.Mác và Ph. Ăng-ghen (1993). *Toàn tập*, Tập 23, Nxb Chính trị Quốc gia-Sự thật, Hà Nội.
- 17 C.Mác và Ph. Ăng –ghen (1982), *Tuyển tập*, Tập VI, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- 18 Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, Tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 19 Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, Tập 12, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 20 Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Tập 2, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 21 Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Tập 6, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 22 Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Tập 12, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- 23 Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Tập 9, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

- 24 Nguyễn Hữu Minh (2001), “Một số cách tiếp cận nghiên cứu về hôn nhân”, *Tạp chí Xã hội học*, (4), tr. 14-20.
- 25 Dương Thị Minh (2004), *Gia đình Việt Nam và vai trò người phụ nữ trong giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
- 26 Nghệ thuật phỏng vấn các nhà lãnh đạo, Samy Cohen; Nxb Thông Tấn, Hà Nội, 2003 (tài liệu dịch)
- 27 Pháp lệnh dân số của Việt Nam
- 28 Phương pháp điều tra xã hội học; Trung tâm Xã hội học, 1998
- 29 Xã hội học; John J.Macionis; Nxb Thống kê (tài liệu dịch)
- 30 Việt Nam thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ; Nxb Thống kê, 8-2005
- 31 Số liệu thống kê về giới của Việt Nam- Những năm đầu thế kỷ XXI, Nxb Phụ nữ, Hà Nội 2005

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**  
**VIỆN XÃ HỘI HỌC**

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

**ĐỀ TÀI:**

**NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI  
CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ CẤP CƠ SỞ Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC**

**Mã số: B.07 - 17**

***Chủ nhiệm đề tài:*** Ths. Nguyễn Văn Đoàn

***Thư ký khoa học:*** Ths. Đặng Thị Ánh Tuyết

**Hà Nội, 2008**

## CÁC CHỮ VIẾT TẮT

- BÐG: bình đẳng giới
- KHCV: khoa học và công nghệ
- KHHGD: kế hoạch hóa gia đình
- LÐQL: lãnh đạo, quản lý
- SKSS: sức khỏe sinh sản
- VSTBPN: vì sự tiến bộ phụ nữ
- VTN: vị thành niên
- THCS: trung học cơ sở
- THPT: trung học phổ thông

# MỤC LỤC

Các chữ viết tắt .....	2
Mục lục .....	3
Mở đầu .....	4
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	4
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài .....	4
3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài .....	4
4. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài .....	5
5. Giả thuyết nghiên cứu .....	5
6. Phương pháp nghiên cứu .....	5
7. Nội dung nghiên cứu của đề tài .....	5
Chương 1: Cơ sở lý luận nghiên cứu BDG và vai trò của cán bộ LĐQL cấp cơ sở về việc thực hiện BDG .....	6
1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về BDG .....	6
1.2. Một số khái niệm cơ bản .....	7
1.3. Một số lý thuyết được vận dụng trong nghiên cứu đề tài .....	8
1.4. Đội ngũ cán bộ LĐQL trong việc thực hiện BDG ở Việt Nam .....	8
1.5. Một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về BDG và vai trò của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở .....	9
Chương 2: Thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở trong thực hiện BDG .....	11
2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ LĐQL cấp cơ sở về BDG .....	11
2.2. Các yếu tố tác động đến thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở về BDG .....	13
Chương 3: Giải pháp tăng cường nhận thức và chỉ đạo thực hiện BDG cho đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở .....	16
3.1. Những căn cứ đề xuất giải pháp .....	16
3.2. Một số giải pháp nâng cao nhận thức và chỉ đạo của cán bộ LĐQL cơ sở về thực hiện BDG .....	17
Kết luận và khuyến nghị .....	19

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, nhiều quốc gia đã đạt được những thành tựu quan trọng về BDG; tuy nhiên, sự phân biệt đối xử, tư tưởng trọng nam khinh nữ, áp lực công việc gia đình, những định kiến có tính bất công đối với phụ nữ vẫn đang tồn tại ở những mức độ khác nhau trong các quốc gia, nhất là đối với các nước đang phát triển.

Sau hơn hai mươi năm tiến hành công cuộc đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành công đáng kể về BDG, tuy nhiên việc thực hiện BDG còn chênh lệch khá lớn giữa các nhóm xã hội, giữa các vùng miền. Việt Nam đã có nhiều chủ trương, chính sách về BDG, tuy nhiên để biến những chủ trương chính sách đó thành hiện thực phải có sự nỗ lực rất lớn của cộng đồng, xã hội, trong đó đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở.

Vấn đề đặt ra là: đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở hiểu biết về BDG như thế nào? những thuận lợi và khó khăn thách thức của họ trong việc chỉ đạo thực hiện BDG ra sao? những yếu tố nào tác động đến nhận thức, sự chỉ đạo của cán bộ LĐQL cơ sở trong quá trình thực hiện mục tiêu BDG? làm thế nào để nâng cao nhận thức, sự chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở? Để góp phần lý giải những vấn đề này, việc triển khai nghiên cứu đề tài: *“Nhận thức và chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc”* có ý nghĩa quan trọng về phương diện lý luận và thực tiễn.

### 2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu về BDG. Các nghiên cứu đã góp phần làm rõ thực trạng và giải pháp thúc đẩy BDG, đồng thời đã khuyến nghị với Đảng, Nhà nước, các cơ quan chức năng hoạch định chủ trương, chính sách và tổ chức triển khai thực hiện BDG. Tuy nhiên, còn thiếu vắng các nghiên cứu chuyên sâu về nhận thức và chỉ đạo thực hiện BDG của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc. Do đó việc nghiên cứu đề tài *“Nhận thức và chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc”* là rất cần thiết.

### 3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

- Nhận diện thực trạng nhận thức, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở miền núi phía Bắc với việc thực hiện BDG.

- Chỉ ra các yếu tố tác động đến nhận thức, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp nhằm góp phần nâng cao nhận thức, chỉ đạo thực hiện BDG cho đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở.



#### **4. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

- Thu thập, phân tích nội dung tài liệu, các báo cáo về BDG và liên quan đến BDG tại các địa bàn khảo sát
- Tìm hiểu quan điểm Mác-Lênin, quan điểm của Đảng về BDG
- Làm rõ thực trạng nhận thức và sự chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở với việc thực hiện BDG ở miền núi phía Bắc
- Phân tích các yếu tố tác động và đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao nhận thức và sự chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở với việc thực hiện BDG.

#### **5. Giả thuyết nghiên cứu**

- Nhận thức về BDG của cán bộ LĐQL cấp cơ sở ở miền núi phía Bắc còn hạn chế. Cán bộ khối đoàn thể quan tâm chỉ đạo về BDG cao hơn so với khối chính quyền.
- Do ảnh hưởng tư tưởng ”định kiến giới” nên các cán bộ LĐQL cấp cơ sở chưa thực hiện tốt việc chỉ đạo, lồng ghép các mục tiêu BDG vào các chương trình phát triển.

#### **6. Phương pháp nghiên cứu**

##### ***6.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết***

- Sử dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin; Tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước làm cơ sở để tiếp cận.
- Dựa vào lý thuyết xã hội học về vai trò, vị thế; lý thuyết xung đột; lý thuyết chức năng để nghiên cứu về vai trò của cán bộ LĐQL và BDG

##### ***6.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn.***

- *Địa bàn khảo sát:* tiến hành điều tra xã hội học tại tỉnh Lào Cai (huyện Bát Xát và Sa Pa), tỉnh Hà Giang (thị xã Hà Giang và huyện Vị Xuyên)
- *Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp:* thu thập, phân tích các tài liệu, số liệu thống kê liên quan đến vấn đề giới tại các địa bàn khảo sát.
- *Phương pháp nghiên cứu định lượng:* trưng cầu ý kiến của 250 cán bộ LĐQL cơ sở (Lào Cai 120 cán bộ, Hà Giang 130 cán bộ)
- *Phương pháp nghiên cứu định tính:* tiến hành 6 cuộc thảo luận nhóm, 20 cuộc phỏng vấn sâu cán bộ LĐQL cơ sở tại Hà Giang và Lào Cai.

#### **7. Nội dung nghiên cứu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị nội dung của đề tài được kết cấu thành ba chương.

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN NGHIÊN CỨU BĐG VÀ VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ LĐQL CẤP CƠ SỞ VỀ VIỆC THỰC HIỆN BĐG**

### **1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về BĐG**

#### ***1.1.1. Quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin về bình đẳng nam nữ và giải phóng phụ nữ***

Theo quan điểm của nghĩa Mác-Lênin, bất bình đẳng giữa nam và nữ, sự áp bức của giới này đối với giới kia diễn ra trong xã hội loài người do nhiều yếu tố như: chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và nhận thức quy định. Tiến trình phát triển của xã hội loài người đã chứng minh ở mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau tồn tại một kiến quan hệ bình đẳng và bất bình đẳng khác nhau. Tương ứng với mỗi thời đại trong lịch sử xã hội được đặc trưng bởi một hình thức gia đình và kiểu quan hệ xã hội giữa nam và nữ khác nhau, theo đó là một kiểu bình đẳng và bất bình đẳng giữa nam và nữ cũng khác nhau. Theo Mác-Ăngghen: "Chế độ mẫu quyền bị lật đổ là sự thất bại lịch sử có tính chất toàn thế của giới. Ngay cả ở trong nhà, người đàn ông cũng nắm lấy quyền cai quản, còn người đàn bà thì bị hạ cấp, bị nô dịch, biến thành nô lệ cho sự đam mê của đàn ông, thành một công cụ sinh đẻ đơn thuần."<sup>1</sup>.

*Nguồn gốc của sự bất bình đẳng nam nữ*, theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, có hai nguyên nhân chính: nguyên nhân kinh tế và nguyên nhân nhận thức, văn hoá - xã hội.

*Để giải phóng phụ nữ, thực hiện bình đẳng nam nữ*, theo Mác - Ăngghen cho rằng: cần phải xoá bỏ chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất, xây dựng chế độ công hữu nhằm xoá bỏ sự lệ thuộc về kinh tế của người phụ nữ đối với nam giới; cần phải giải phóng người phụ nữ thoát khỏi thân phận bị ràng buộc, quần quanh chuyện "bếp núc gia đình".

#### ***1.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về bình đẳng nam nữ và thực hiện bình đẳng nam nữ.***

Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến nhiệm vụ của cách mạng Việt Nam và coi thực hiện bình đẳng nam nữ là một trong những nhiệm vụ của cách mạng. Người sớm nhận thấy vai trò, vị thế và khả năng to lớn của phụ nữ trong các

---

<sup>1</sup> C.Mác và Ph.ăng ghen (1995), tr93, Toàn tập, Tập 21, Nxb CTQG, Hà Nội

lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong đấu tranh cách mạng giải phóng dân tộc. Hồ Chí Minh cho rằng thực hiện bình đẳng nam nữ là cuộc cách mạng to và khó, muốn thực hiện được phải mạng từng người, từng gia đình và toàn xã hội

Đảng ta thật sự quan tâm tới vấn đề BĐG, điều này được thể hiện xuyên suốt trong đường lối và quan điểm của Đảng từ Luận cương của Đảng cộng sản Đông Dương năm 1930 và qua văn kiện của các kỳ đại hội Đảng. Việc lãnh đạo của Đảng về thúc đẩy thực hiện BĐG còn được thể hiện trong nhiều chủ trương, nghị quyết của Đảng

Ở nước ta, vấn đề BĐG được quy định trong hiến pháp đầu tiên năm 1946 và đều được ghi nhận trong tất cả các Hiến pháp sửa đổi qua các thời kỳ năm 1959 và 1992. Việt Nam ký kết công ước CEDAW về "Xoá bỏ mọi hình thức biệt đối xử với phụ nữ" năm 1982. Năm 2006, Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam (khoá XI) thông qua Luật Bình đẳng giới, đây là cơ sở pháp lý quan trọng nhằm thực thi quyền BĐG.

## **1.2. Một số khái niệm cơ bản**

Hiện có những quan niệm khác nhau về BĐG, bất bình đẳng giới, định kiến giới, lồng ghép giới của các nhà khoa học, nhà quản lý, các tổ chức. Trong khuôn khổ nghiên cứu của đề tài, các khái niệm được sử dụng tiếp cận như sau:

- *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.

- *Bất BĐG* được hiểu là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

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

- *Lồng ghép giới* là biện pháp nhằm thực hiện mục tiêu BĐG bằng cách xác định vấn đề giới, dự báo tác động giới của văn bản, trách nhiệm, nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong các quan hệ xã hội

- *Nhận thức về bình đẳng giới* có thể hiểu là kết quả phản ánh và tái hiện những kiến thức, hiểu biết của cá nhân hay nhóm xã hội về BĐG.

### **1.3. Một số lý thuyết được vận dụng trong nghiên cứu đề tài**

- Lý thuyết xung đột theo quan điểm K.Max và M.Weber.

K.Max cho rằng: mọi bất bình đẳng đều bắt nguồn trước tiên từ bất bình đẳng về mặt kinh tế mà nguyên nhân của sự bất bình đẳng này là vấn đề sở hữu. Khi nền sản xuất xã hội phát triển tới độ có của cải dư thừa, một số hình thức chiếm hữu bắt đầu xuất hiện. Trong xã hội hình thành nên những lớp người chiếm giữ được nhiều tài sản hơn và có quyền lực trấn áp đối với những người không có của cải và không có quyền lực. Sự bất bình đẳng và sự phân tầng về kinh tế này dẫn tới hàng loạt những hình thức đối xử bất bình đẳng đối với phụ nữ.

M.Weber cho rằng: sự phân tầng xã hội không chỉ là do bất bình đẳng về kinh tế (tài sản) mà còn do những yếu tố khác như địa vị (uy tín) và quyền lực. Sự khác biệt về ba yếu tố này giữa các nhóm người trong xã hội dẫn tới sự hình thành các giai tầng khác nhau. Giữa các giai tầng này luôn có sự bất bình đẳng và đôi khi có cả xung đột. M.Weber đặc biệt coi trọng các yếu tố thuộc về lĩnh vực văn hoá, tinh thần và theo ông, các yếu tố này mới quyết định các vấn đề khác trong xã hội.

- *Lý thuyết chức năng*, đại diện cho quan điểm này là Comte, Durkheim, Spencer. Parsons, Merton. Quan điểm nổi bật của các nhà xã hội học cho rằng: xã hội là một hệ thống bao gồm nhiều bộ phận, thiết chế, mỗi bộ phận, thiết chế khác nhau đảm nhận những chức năng khác nhau. Việc vận hành tốt chức năng của mỗi bộ phận sẽ đưa tới sự ổn định, cân bằng và phát triển của toàn bộ hệ thống xã hội và ngược lại, nếu các bộ phận, thiết chế không đảm nhận tốt các chức năng của mình sẽ đẩy hệ thống xã hội rơi vào tình trạng không ổn định và tính cân bằng của hệ thống bị phá vỡ.

### **1.4. Đội ngũ cán bộ LĐQL trong việc thực hiện BĐG ở Việt Nam.**

Có nhiều cách hiểu khác nhau về cán bộ, về quản lý, lãnh đạo, về vai trò của cán bộ LĐQL. Trong phạm vi nghiên cứu nhất định, đề tài xác định cách tiếp cận phù hợp.

- Cán bộ được hiểu là những người làm việc và được phân công phụ trách một công tác nào đó trong cơ quan đảng, chính quyền hoặc đoàn thể chính trị - xã hội.

- Lãnh đạo được xác định như là một nghệ thuật hay một quá trình tác động đến con người sao cho họ tự nguyện và nhiệt tình phấn đấu để đạt các được mục tiêu của tổ chức đề ra; lãnh đạo là chỉ dẫn, điều khiển, ra lệnh và nêu gương.

- Cán bộ lãnh đạo là những người giữ chức vụ và trách nhiệm cao trong một tổ chức, có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức của bộ máy, có vai trò tham gia định hướng, điều khiển hoạt động của cả bộ máy đó.

- Quản lý là bảo đảm, giữ gìn một cơ cấu ổn định nhất định, duy trì sự hoạt động tối ưu và bảo đảm thực hiện những chương trình và mục tiêu của hệ thống đó

- Cán bộ LĐQL cơ sở là người có chức vụ và người được giao đảm nhiệm một lĩnh vực công tác nào đó ở cơ sở. Đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở là những người cán bộ LĐQL cấp xã, phường, thị trấn trong hệ thống của Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị – xã hội và các đoàn thể xã hội đang làm việc tại cấp xã/phường.

- Đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở có vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị, bởi họ là khâu cuối cùng từ trung ương xuống địa phương, là người trực tiếp triển khai mọi chủ trương chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước đến từng người dân, là “đầu mối” tiếp nhận trực tiếp những tâm tư nguyện vọng, đề xuất của người dân lên các cơ quan Đảng, Nhà nước.

## **1.5. Một số chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về BDG và vai trò của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở**

### ***1.5.1. Một số vấn đề về chính sách của Đảng và Nhà nước về BDG***

- Hiến pháp năm 1946 (điều 9), Hiến pháp bổ sung sửa đổi 1959 (điều 24), Hiến pháp 1992 (điều 63) của Việt Nam đều khẳng định quyền bình đẳng giữa nam và nữ.

- Luật Bình đẳng giới 2006 của Việt Nam đã quy định BDG trong 8 lĩnh vực cơ bản trong đời sống xã hội và gia đình (Chính trị; kinh tế; lao động, hôn nhân gia đình; sức khỏe sinh sản; văn hóa khoa học công nghệ; giáo dục đào tạo và y tế).

- Chỉ thị số 55- CT/TW về việc lãnh đạo cuộc bầu cử Hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố và đặc khu trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 1985-1989 ngày 20/4/1984 của Ban Bí thư; Chỉ thị số 37 (năm 1994) của Ban chấp hành TW Đảng nêu rõ Đảng và Chính phủ về tỷ lệ nữ trong cấp uỷ; Chỉ

thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị về lãnh đạo cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa IX; Chỉ thị số 31 CT/TW ngày 26/11/2003 của Bộ Chính trị về lãnh đạo cuộc bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2004-2009 về tỷ lệ nữ trong hội đồng nhân dân; ...

Vấn đề BDG còn được thể hiện trong nhiều Luật, chính sách có liên quan như: luật dân sự, luật hình sự, luật hôn nhân và gia đình, luật đất đai, pháp lệnh dân số, luật lao động, ...

***1.5.2. Vai trò của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở đối với việc thực hiện BDG ở miền núi phía Bắc hiện nay.***

Đội ngũ cán bộ LĐQL ở cấp cơ sở có vai trò và trọng trách đặc biệt to lớn trong việc thực hiện BDG. Để phát huy được vai trò của cán bộ LĐQL cần chú trọng nâng cao nhận thức và sự chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở. Đây thực sự là một nhân tố có ảnh hưởng to lớn, trực tiếp tới những bước tiến trong thực hiện BDG ở nước ta nói chung và ở miền núi phía Bắc nói riêng.

*Cấp cơ sở là cấp hành động*, trực tiếp triển khai đường lối, nghị quyết, thực hiện chính sách và luật pháp của Đảng và Nhà nước. Đặc điểm này của cấp cơ sở quy định một cách khách quan những yêu cầu về vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở, nổi bật nhất là *kỹ năng* hoạt động, tổ chức tập hợp quần chúng, thực hiện các nhiệm vụ được giao, kỹ năng tiếp xúc với dân, vận động quần chúng, trực tiếp giải quyết theo thẩm quyền những yêu cầu, đòi hỏi chính đáng của dân.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO CỦA CÁN BỘ LĐQL CẤP CƠ SỞ TRONG THỰC HIỆN BDG**

### **2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ LĐQL cấp cơ sở về BDG**

#### **2.1.1. Nhận thức của các bộ LĐQL cấp cơ sở về giới và BDG**

- Phần lớn cán bộ LĐQL cấp cơ sở thiếu hiểu biết hoặc chưa biết một số vấn đề cơ bản về giới, BDG.

+ Một bộ phận cán bộ hiểu được phần nào khái niệm giới và giới tính, BDG. Nhiều ý kiến hiểu sai lệch về giới: “giới là giới nam và giới nữ”, còn “giới tính là phụ nữ và nam giới”; không thấy được sự khác biệt giữa giới và giới tính; hiểu “BDG là nam và nữ được bình đẳng như nhau, nam làm được việc gì thì nữ cũng làm được việc đấy, tất cả được chia đều”.

+ Luật BDG của Việt Nam qui định, BDG được thể hiện ở 8 lĩnh vực, kết quả trưng cầu ý kiến chỉ có 9.2% số cán bộ cho biết BDG được thể hiện trong 8 lĩnh vực, 58.8% trả lời không biết.

- Định kiến giới vẫn còn tồn tại trong đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở

+ Một bộ phận đáng kể cán bộ LĐQL cơ sở vẫn còn tư tưởng trọng nam khinh nữ điều này được thể hiện trong nhận thức và hành động của cán bộ.

+ Không ít cán bộ mong muốn có con trai, thậm chí sinh con thứ ba, thứ tư để có con trai nối dõi tông đường, thờ cúng tổ tiên.

- Hầu hết cán bộ LĐQL cơ sở chưa biết thế nào là lồng ghép giới

Lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy BDG, tuy nhiên cán bộ LĐQL hầu hết chưa biết thế nào là lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển, một số cán bộ cho rằng lồng ghép giới là “lồng ghép nam giới vào nữ giới”.

#### **2.1.2. Thực trạng chỉ đạo của các bộ LĐQL cấp cơ sở đối với hoạt động BDG**

- Kết quả trưng cầu ý kiến cho thấy các tổ chức đưa vấn đề BDG vào chương trình, kế hoạch hoạt động còn thấp: Hội phụ nữ 53.6%, tiếp đến tổ chức Đảng 53.2%, uỷ ban nhân dân 44.0%, hội đồng nhân dân 32%.

- Tại thời điểm khảo sát vẫn còn nhiều xã chưa thành lập Ban VSTBPN: 63.6% cán bộ được trưng cầu ý kiến khẳng định xã của họ đã thành lập Ban VSTBPN, chưa thành lập 19.2% và một bộ phận đáng kể cán bộ (17.2%) không biết xã của họ đã thành lập Ban VSTBPN chưa. Ban VSTBP nữ tỉnh Hà Giang, Lào Cai và Văn phòng Uỷ ban quốc gia VSTBPN cũng khẳng định

hiện vẫn còn một số xã của Hà Giang, Lào Cai cũng như một số tỉnh vùng miền núi phía Bắc chưa thành lập Ban VSTBPN.

- Các xã chưa thành lập Ban VSTBPN, Hội phụ nữ xã đảm nhận việc tổ chức triển khai thực hiện BDG và gặp khó khăn do chưa có sự phối hợp đa ngành

- Các xã đã thành lập Ban VSTBPN, hoạt động mới là bước đầu và mang tính hình thức, công việc thường các cơ sở vẫn coi đó là việc của Hội phụ nữ.

- Thực tế đó dẫn đến đội ngũ cán bộ LDQL cơ sở triển khai được phần nào hoạt động thúc đẩy BDG. Kết quả khảo sát có 29.2% số ý kiến cho biết xã đã phổ biến vấn đề BDG tới người dân, 32.2% có phát tài liệu cho phụ nữ và nam giới 33.2%, 43.6% có đưa vấn đề BDG nào nội dung sinh hoạt của các đoàn thể.

- Tình trạng bạo lực giới, các vi phạm đến quyền và lợi ích của phụ nữ trong gia đình và cộng đồng vẫn còn tồn tại, nhưng chưa được quan tâm giải quyết kịp thời, một số trường hợp dẫn tới hậu quả nặng nề, mà sự thiệt hại chủ yếu là phụ nữ và trẻ em gái.

- Các xã đều chủ trương chung của cấp uỷ Đảng, chính quyền chỉ đạo thực hiện BDG, nhưng không có kế hoạch, chương trình cụ thể, thiếu sự tổ chức, đơn đốc, giám sát, đánh giá việc thực hiện BDG

- Kết quả trưng cầu ý kiến có 52% số ý kiến cho rằng địa phương có qui hoạch cán bộ nữ, 48% số kiến khẳng định không có qui hoạch. Tuy nhiên, việc qui hoạch cũng chỉ là để qui hoạch do thiếu sự quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

- Việc quan tâm tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy vai trò trong xã hội và gia đình còn nhiều hạn chế: 50.8% ý kiến của cán bộ cho rằng có khuyến khích phụ nữ tham gia ý kiến phản ánh tâm tư, nguyện vọng của phụ nữ và một số vấn đề có liên quan đến BDG, 49.2% cho rằng phụ nữ chưa được khuyến khích tham gia ý kiến.

- Tổ chức triển khai thực hiện BDG của đội ngũ cán bộ LDQL cơ sở được coi là điều kiện tiên quyết cho việc thực hiện BDG tại cộng đồng, tuy nhiên trên thực tế mức độ triển khai và hiệu quả đạt được chưa cao: 32.8% số ý kiến của cán bộ LDQL khẳng định việc triển khai thực hiện BDG ở mức tốt, 48% ở mức bình thường và 19.2% ở mức yếu và không rõ.

- Kiểm tra, giám sát, đánh giá thực hiện BDG còn nhiều hạn chế, kết quả khảo sát cho thấy: 21.6% ý kiến cho rằng việc kiểm tra giám sát tốt,



45.6% ở mức bình thường, 42.8% cho rằng việc kiểm tra, giám sát còn yếu, khó xác định và không biết.

- Vai trò cá nhân của mỗi cán bộ cơ ý nghĩa quan trọng góp phần thúc đẩy BDG, số ý kiến trả lời bản thân tích cực tham gia chỉ đạo tổ chức triển khai thúc đẩy hoạt động BDG là 32.8%, bình thường 36.4%, còn lại 30.8% là ít tham gia, chưa tham gia và không trả lời.

## **2.2. Các yếu tố tác động đến thực trạng nhận thức và chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở về BDG**

### ***2.2.1. Một bộ phận đáng kể cán bộ LĐQL cơ sở chưa được trang bị những kiến thức cần thiết về giới và BDG***

- Bộ phận đáng kể cán bộ LĐQL cơ sở chưa được nghe về vấn đề BDG và liên quan đến BDG: 80.4% số cán bộ chưa được nghe chương trình lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển, 36.8% cán bộ chưa được nghe về thế nào là giới và BDG, 41.2% chưa được nghe nói về chương trình dân số - KHGD.

- Với những cán bộ đã được cung cấp kiến thức, thông tin về giới và BDG, song không ít cán bộ không nhớ, chưa hiểu do trình độ học vấn của cán bộ còn thấp.

### ***2.2.2. Cán bộ LĐQL cơ sở tiếp cận thông tin về BDG chủ yếu thông qua các phương tiện thông tin đại chúng nên hiểu biết còn mang tính chung chung***

- Cán bộ LĐQL cơ sở tiếp cận tiếp nhận kiến thức, thông tin về BDG qua kênh truyền hình có tỷ lệ cao nhất với 60%, sách báo 58.8%, thấp nhất là internet với 6.4%. Cán bộ được tiếp nhận kiến thức, thông tin về BDG và các vấn đề có liên quan thông qua các cuộc họp, tập huấn 32%.

- Các tài liệu truyền thông như tờ gấp, sách mỏng về BDG chưa phù hợp với đội ngũ cán bộ cơ sở miền núi phía Bắc. Các tài liệu nặng trình bày bằng chữ, ít có hình ảnh minh họa, nội dung dài. Đối với cán bộ cơ sở là người dân tộc ít người (nhất là những cán bộ trình độ học vấn thấp) đọc, viết chưa thông thạo tiếng phổ thông gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp cận tài liệu.

### ***2.2.3. Cán bộ LĐQL cơ sở thiếu kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức triển khai hoạt động BDG***

- Cán bộ LĐQL cơ sở chưa được hướng dẫn kỹ năng lập kế hoạch có yếu tố giới, nên hầu hết các xã miền núi không xây dựng được kế hoạch, một số nơi có kế hoạch, nhưng mang tính chung chung.

- Cán bộ LĐQL cơ sở hầu như cũng không có giám sát, đánh giá thực hiện BDG vì không xây dựng được kế hoạch, không xác định được mục tiêu, nội dung hoạt động.

#### ***2.2.4. Quan niệm bất bình đẳng giới còn khá nặng trong cộng đồng và trong một bộ phận không ít cán bộ LĐQL cơ sở***

- Tư tưởng trọng nam khinh nữ còn nặng nề trong đồng bào dân tộc ít người. 84.4% số ý kiến của cán bộ LĐQL cơ sở khẳng định địa phương họ còn tình trạng các cặp vợ chồng sinh con thứ 3 trở lên, nguyên nhân chủ là sinh thêm để có con trai.

- Một bộ phận cán bộ LĐQL cấp cơ sở còn quan niệm lạc hậu về giới và BDG như: trọng nam khinh nữ, việc kế thừa tài sản cho con trai, con trai là chủ gia đình, con gái là người phụ thuộc vào chồng con, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc chỉ đạo của cán bộ về thực hiện BDG

#### ***2.2.5. Cán bộ LĐQL cấp cơ sở năng lực hạn chế***

- Đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở (tổ chức Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị – xã hội, các đoàn thể) nhìn chung trình độ học vấn thấp (250 cán bộ được trưng cầu ý kiến, số cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học chỉ có 6.4%, trong khi đó số cán bộ trình độ THCS và THPT chiếm 52%). Thực tế có một số cán bộ chủ chốt xã chỉ có trình độ lớp 4 hoặc lớp 5, đọc viết chưa thông thạo.

- Cán bộ Hội phụ nữ - một trong những tổ chức có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy BDG, bên cạnh sự nhiệt tình và kinh nghiệm công tác, cán bộ Hội gặp nhiều khó khăn như tuổi cao, học vấn thấp, sức khỏe có hạn, có trường hợp làm công tác Hội phụ nữ nhưng đọc chưa thông, viết thạo chưa thạo, phải nhờ con cháu viết giúp, điều này làm ảnh hưởng không nhỏ tới việc chỉ đạo, tổ chức hoạt động của Hội và thúc đẩy hoạt động BDG.

#### ***2.2.6. Thiếu kinh phí, cơ sở vật chất đáp ứng việc chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động BDG cơ sở***

- Các cơ sở thiếu kinh phí triển khai, thậm chí không có kinh phí triển khai, đặc biệt với các xã miền núi hầu hết làm nông nghiệp, nguồn thu thấp, tỷ lệ hộ nghèo đói cao, xã không có nguồn thu, không huy động được sự đóng góp của cộng đồng.

- Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động BDG gặp nhiều khó khăn: thiếu tài liệu (các xã thuộc diện khảo sát,

thiếu hoặc không có một số văn bản về luật, chính sách về BDG và có liên quan), thiếu sách mỏng, tờ gấp.

***2.2.7. Hoạt động của Ban VSTBPN mới chỉ là bước đầu, còn mang tính hình thức; cơ chế phối hợp chỉ đạo, tổ chức thực hiện BDG còn nhiều hạn chế***

- Vào thời điểm khảo sát, tại các địa bàn khảo sát ban VSTBPN xã vẫn chưa được thành lập. Ban VSTBPN chưa được thành lập có nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân thiếu chỉ đạo, tổ chức, kiểm tra của lãnh đạo từ cấp tỉnh tới cấp huyện, cấp xã. Những xã chưa thành lập ban VSTBPN các hoạt động thúc đẩy BDG do Hội phụ nữ xã đảm nhận, vai trò của các tổ chức khác hầu hết mờ nhạt.

- Đối với các xã đã thành lập được ban VSTBPN hoạt động của các ban mới chỉ là bước đầu, các ban hầu hết mới dừng lại chủ trương chung chung, một năm họp 1 đến 2 lần thông qua chủ trương đầu năm và họp cuối năm. Kinh phí hoạt động của ban không có, các công việc vẫn do Hội phụ nữ đảm nhận là chủ yếu.

- Cơ chế phối hợp triển khai chỉ đạo, tổ chức triển khai hoạt động BDG mới chỉ là bước đầu, còn mang nặng tính hình thức làm ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao nhận thức và thực hiện BDG trong đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở và cộng đồng.

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NHẬN THỨC VÀ CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN BGD CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LĐQL CẤP CƠ SỞ**

### **3.1. Những căn cứ đề xuất giải pháp**

#### ***3.1.1. Điều kiện kinh tế, xã hội của các xã thuộc miền núi phía Bắc***

- Điều kiện kinh tế của các xã miền núi còn nhiều khó khăn, cơ cấu kinh tế chủ yếu là nông nghiệp, thiếu việc làm, thu nhập của người lao động rất thấp, có sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ, tỷ lệ hộ đói nghèo cao.

- Trình độ học vấn thấp, đặc biệt là học vấn của phụ nữ; nhận thức và thực hành của người dân về BGD thấp; quan niệm trọng trai kinh gái còn khá nặng nề; một bộ phận cán bộ LĐQL cơ sở nhận thức chưa đầy đủ về BGD và thiếu gương mẫu trong việc thực hiện; mức độ tiếp cận, giao lưu văn hóa còn nhiều hạn chế do địa hình phức tạp, đi lại khó khăn.

#### ***3.1.2. Những thuận lợi và khó khăn thách thức trong việc nâng cao nhận thức, chỉ đạo của cán bộ LĐQL cơ sở về thúc đẩy thực hiện BGD***

##### ***3.1.2.1. Những thuận lợi***

- Sự quan tâm đúng đắn của Đảng về BGD được thể hiện trong các nghị quyết, chủ trương là cơ sở quan trọng cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo thúc đẩy thực hiện BGD.

- Việt Nam có Luật BGD, các luật, chính sách có liên quan đến BGD là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc thực hiện BGD và là điều kiện cho các tổ chức, các cấp, các ngành phối hợp thực hiện BGD.

- Ủy ban quốc gia VSTBPN đã có chương trình hành động quốc gia VSTBPN giai đoạn 2001 – 2010 với những định hướng và hoạt động nhằm thúc đẩy BGD. Đây cũng là một trong những căn cứ quan trọng giúp đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ trong ban VSTBPN, cán bộ LĐQL cơ sở nói riêng xây dựng chương trình hành động phù hợp.

- Trong quá trình tiếp tục đổi mới, hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, quá trình tiếp cận thông tin, giao lưu văn hóa ngày càng phong phú cũng là một trong những điều kiện quan trọng giúp cán bộ LĐQL cơ sở nâng cao nhận thức, năng lực, kinh nghiệm chỉ đạo hoạt động thúc đẩy BGD.

- Trình độ học vấn, giao lưu văn hóa của phụ nữ, nam giới và các nhóm xã hội ngày càng mở rộng trong bối cảnh hiện nay là cơ sở quan trọng giúp phụ nữ, nam giới, nhất là VTN nâng cao hiểu biết xã hội, nhận thức về BGD tạo điều kiện giúp cán bộ LĐQL cấp cơ sở chỉ đạo việc thực hiện BGD.

##### ***3.1.2.2. Những khó khăn thách thức***

- Nhận thức, năng lực chỉ đạo các hoạt động thúc đẩy BGD của cán bộ LĐQL còn nhiều hạn chế

- Một bộ phận cán bộ, đảng viên còn tư tưởng trọng nam khinh nữ, chưa gương mẫu thực hiện BDG trong gia đình, sinh thêm con thứ 3 trở lên để có con trai

- Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ còn thấp, việc qui hoạch, đào tạo, bổ sung cán bộ trẻ, có năng lực làm cán bộ LDQL cơ sở gặp nhiều khó khăn

- Cán bộ Hội phụ nữ năng lực hạn chế, thiếu cán bộ trẻ, có năng lực về công tác Hội và thúc đẩy hoạt động BDG; việc qui hoạch, việc đào tạo, bổ sung cán bộ làm công tác hội gặp nhiều khó khăn

- Dưới tác động của cơ chế thị trường, những người có năng lực không muốn tham gia làm công tác tại xã, muốn học hành để thoát lý hoặc tập trung làm kinh tế.

- Phong tục tập quán, tư tưởng trọng nam khinh nữ còn khá nặng nề trong cộng đồng làm cản trở tới việc chỉ đạo, tổ chức các hoạt động thúc đẩy BDG.

### **3.2. Một số giải pháp nâng cao nhận thức và chỉ đạo của cán bộ LDQL cơ sở về thực hiện BDG**

#### **3.2.1. Về địa bàn và đối tượng tác động can thiệp**

- *Địa bàn tác động can thiệp:* triển khai tất cả các xã, thị trấn, tuy nhiên, nên tập trung hơn vào các xã có nhiều đồng bào dân tộc sinh sống, đời sống kinh tế còn nhiều khó khăn, phong tục tập quán lạc hậu, năng lực của đội ngũ cán bộ còn nhiều hạn chế.

*Đối tượng tác động can thiệp:* cán bộ chủ chốt của tổ chức Đảng, hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân, hội phụ nữ, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, văn hóa thông tin, đại diện trường học, trạm y tế, tài chính kế hoạch. Cần quan tâm nâng cao nhận thức, sự tham gia của phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai về BDG trên cơ sở đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc chỉ đạo thực hiện BDG.

#### **3.2.2. Các hoạt động cần tập trung hỗ trợ can thiệp**

##### **3.2.2.1. Nâng cao kiến thức, năng lực chỉ đạo về BDG cho cán bộ LDQL cấp cơ sở**

- *Nội dung kiến thức, thông tin cần đáp ứng:* một số khái niệm cần thiết về BDG; kiến thức, kỹ năng phòng chống bạo lực giới; một số chủ trương chính sách về BDG và có liên quan đến BDG; kỹ năng xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức, giám sát đánh giá hoạt động BDG ở cơ sở

- *Hình thức nâng cao kiến thức cho cán bộ LDQL cơ sở:* biên soạn, cấp phát tài liệu về giới, BDG, lồng ghép giới, phòng chống bạo lực giới; tập huấn, hội thảo về giới, BDG; đưa nội dung BDG giảng dạy lồng ghép trong chương trình giảng dạy hệ trung cấp lý luận chính trị, trung cấp quản lý hành

chính; tổ chức các khóa tập huấn cho cán bộ LĐQL cấp cơ sở tại các Trung tâm giáo dục lý luận chính trị; tổ chức cho cán bộ cơ sở đi thực tế, chia sẻ, học tập những kinh nghiệm tốt trong việc chỉ đạo các hoạt động nhằm thúc đẩy BDG.

#### ***2.2.2.2. Thành lập, củng cố tăng cường hoạt động của Ban VSTBPN cấp cơ sở***

- Ban VSTBPN tỉnh, huyện cần tiến hành rà soát việc thành lập Ban VSTBPN xã, với những xã chưa thành lập được Ban cần sớm triển khai việc thành lập Ban theo qui định và đưa vào hoạt động. Với các xã đã thành lập Ban, cần chỉ đạo để triển khai các hoạt động, hạn chế tính hình thức.

- VSTBPN tỉnh, huyện nên triển khai các khóa tập huấn nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, chức năng nhiệm vụ, kỹ năng xây dựng chương trình kế hoạch hoạt động của Ban và đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất để Ban VSTBPN hoạt động.

#### ***2.2.2.3. Xác lập, củng cố, tăng cường cơ chế phối hợp, chỉ đạo BDG***

- Với những xã chưa xác lập được cơ chế phối hợp triển khai hoạt động BDG giữa các ngành cần thiết lập cơ chế với sự tham gia của tổ chức Đảng, chính quyền, hội phụ nữ và các tổ chức khác để chỉ đạo các hoạt động BDG

- Với các xã đã xác lập được cơ chế nhưng còn mang tính hình thức cần củng cố, tăng cường cơ chế hoạt động

- Cấp tỉnh, huyện cần có sự kiểm tra, định hướng cơ chế phối hợp và thực hiện sự chỉ đạo của các ban ngành đối với hoạt động BDG

#### ***2.2.2.4. Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, sự tham gia về thực hiện BDG trong cộng đồng***

- Về nội dung tuyên truyền, giáo dục BDG cho cộng đồng: một số khái niệm về BDG; kiến thức và kỹ năng phòng chống bạo lực giới (bạo lực trong quan hệ vợ, chồng; bạo lực giữa nam và nữ); một số nội dung cơ bản trong Luật BDG và một số chính sách có liên quan đến BDG

- Về đối tượng tuyên truyền, giáo dục BDG cho cộng đồng: phụ nữ và nam giới (những người đã có gia đình); nam, nữ VTN, thanh niên.

- Về hình thức tuyên truyền, giáo dục BDG cho cộng đồng: truyền thông trực tiếp; thông qua các cuộc họp thôn/xóm: tổ chức thi tìm hiểu về BDG đối với cộng đồng và VTN, thanh niên; thành lập câu lạc bộ/nhóm tại cộng đồng hướng tới vấn đề giới, BDG và phòng ngừa bạo lực gia đình.

- Về thúc đẩy sự tham gia thực hiện BDG cho cộng đồng: khuyến khích sự tham gia của phụ nữ, nam giới, của nam, nữ VTN, thanh niên trong các cuộc họp thôn, xóm, sinh hoạt đoàn thể, trong gia đình, trong các hoạt động sản xuất, văn hóa tại cộng đồng.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Thúc đẩy BDG là một trong những vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong quá trình đổi mới, phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay ở Việt Nam nói chung và các tỉnh miền núi khu vực phía Bắc nói chung.

Trong khuôn khổ kinh phí và điều kiện có hạn, đề tài đã bám sát mục tiêu nghiên cứu, có phương pháp tiếp cận phù hợp về phương diện lý luận và thực tiễn; thu thập, phân tích các tài liệu có sẵn; tổ chức nghiên cứu thực địa, thu thập thông tin của các đối tượng nhằm phản ánh khách quan nhận thức, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở về thực hiện BDG.

Kết quả nghiên cứu cho thấy: để thúc đẩy quá trình thực hiện BDG đối với các tỉnh miền núi phía Bắc, đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở có vai trò hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nhận thức và chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở mới đáp ứng được phần nào. Một bộ phận đáng kể cán bộ LĐQL cơ sở hiểu chưa đúng hoặc chưa hiểu biết về giới, BDG, Luật, các chủ trương, chính sách về BDG và có liên quan đến BDG; hiểu biết về xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện các hoạt động BDG còn mang tính chung chung; cán bộ LĐQL cơ sở thiếu kỹ năng tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá do đó hiệu quả của công tác chỉ đạo thúc đẩy hoạt động BDG còn nhiều yếu kém. Nhận thức, chỉ đạo của cán bộ LĐQL cơ sở còn nhiều hạn chế do nhiều yếu tố tác động khác nhau như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ cơ sở còn yếu kém, có một số cán bộ chưa đọc thông, chưa viết thạo tiếng phổ thông; cán bộ chưa được tập huấn thường xuyên để nâng cao nhận thức và kỹ năng chỉ đạo về BDG; phong tục, tập quán lạc hậu, những quan niệm về bất BDG trong cộng đồng và một bộ phận cán bộ LĐQL cơ sở khá nặng nề; ban VSTBPN của một số xã chưa được thành lập, với những xã đã thành lập, hoạt động của ban vẫn mang tính hình thức, việc triển khai hoạt động BDG hầu hết vẫn do Hội phụ nữ xã đảm nhận; chưa xác lập được cơ chế phối hợp triển khai thúc đẩy BDG giữa các tổ chức ban ngành đoàn thể; kinh phí và cơ sở vật chất đáp ứng triển khai hoạt động BDG ở cơ sở còn rất thiếu thốn. Kết quả khảo sát cũng cho thấy: sự quan tâm đến tổ chức triển khai thực hiện BDG của các tổ chức đoàn thể, nhất là hội phụ nữ tốt hơn so với tổ chức Đảng, chính quyền; quan niệm lạc hậu về giới, BDG đã cản trở lớn đến việc chỉ đạo của cán bộ LĐQL cấp cơ sở đối với việc thực hiện BDG.

Để nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở về thực hiện BDG trong thời gian tới cần có các giải pháp như: cung cấp cho đội ngũ cán bộ LĐQL những kiến thức, kỹ năng cơ bản, cần thiết về BDG thông qua nhiều hình thức khác nhau; rà soát, thành lập, củng cố, tăng cường ban

VSTBPN cấp xã nhằm nâng cao hiệu quả chỉ đạo triển khai hoạt động BDG; xác lập, củng cố, tăng cường cơ chế phối hợp đa ngành trong việc thúc đẩy hoạt động BDG; nâng cao nhận thức, sự tham gia của phụ nữ, nam giới, đặc biệt và VTN, thanh niên trong quá trình thúc đẩy thực hiện BDG, tạo điều kiện nâng cao hiệu quả chỉ đạo thực hiện BDG của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở.

Sau khi hoàn thành khảo sát tại Lào Cai và Hà Giang, Ban chủ nhiệm đề tài đã làm việc với Ủy ban Quốc gia VSTBPN, Ban VSTBP nữ tỉnh Lào Cai, tỉnh Hà Giang về hoạt động của Ban VSTBPN và việc triển khai thúc đẩy hoạt động BDG tại các địa bàn khảo sát. Ủy ban Quốc gia VSTBPN đã cung cấp tài liệu về lồng ghép giới cho 2 tỉnh, đồng thời quan tâm đôn đốc việc thành lập và tăng cường hoạt động ban VSTBPN của các tỉnh núi phía Bắc.

Để góp phần thiết thực nâng cao nhận thức, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở, Ban chủ nhiệm đề tài và các cán bộ tham gia nghiên cứu có khuyến nghị:

Một là, đề nghị Ủy ban Quốc gia VSTBPN, các tỉnh, huyện thuộc vùng miền núi phía Bắc tiến hành rà soát việc thành lập ban VSTBPN của các xã để chỉ đạo các xã chưa thành lập ban VSTBPN nhanh chóng thành lập ban; đồng thời củng cố, tăng cường hoạt động của các ban VSTBPN ở các xã đã được thành lập

Hai là, Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh xem xét đưa vấn đề BDG lồng ghép vào chương trình đào tạo của các trường chính trị của các tỉnh, nhất là các môn học có liên quan với các vấn đề văn hóa, xã hội, luật

Ba là, Các Trung tâm giáo dục lý luận chính trị các huyện đưa nội dung về BDG, phòng chống bạo lực gia đình vào chương trình tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên cho đội ngũ cán bộ LĐQL cấp cơ sở nhằm cập nhật kiến thức, thông tin và chia sẻ kinh nghiệm nâng cao nhận thức, chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ LĐQL cơ sở góp phần thúc đẩy thực hiện BDG trong cộng đồng trong quá trình đổi mới và phát triển.