

THỰC HIỆN MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC GIAI ĐOẠN 2021 - 2030

NGUYỄN THỊ HÀ*

Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là một trong những tiêu chí đánh giá phát triển con người của một quốc gia. Việt Nam đã đạt được những thành tựu nhất định về hoạt động bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong xã hội sau 10 năm thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới (giai đoạn 2011 - 2020). Tuy nhiên, theo đánh giá của UNDP¹, còn nhiều chỉ tiêu của chương trình chưa đạt. Vì vậy, để đạt được mục tiêu trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 rất cần có những giải pháp cụ thể. Trong đó, việc nâng cao năng lực giới cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước là biện pháp cơ bản.

Từ khóa: Năng lực giới; bình đẳng giới; cơ quan nhà nước; Luật Bình đẳng giới; phụ nữ.

Gender equality and women empowerment are ones of the criteria of human development of a country. Viet Nam has made notable achievements in gender equality and improved the social status of women after 10 years of implementing the national target program for gender equality (period of 2011 - 2020). However, according to UNDP review, many targets have not been achieved. It is, therefore, required to develop specific solutions to achieve the objectives defined in the National Strategy for Gender Equality for the period of 2021-2030. Gender capacity building for cadres, civil servants, and public employees in state agencies should be a key measure.

Keywords: Gender capacity; gender equality; state agencies; Law on Gender Equality; women.

NGÀY NHẬN: 16/8/2021

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/9/2021

NGÀY DUYỆT: 18/10/2021

1. Một số khái niệm cơ bản về giới, bình đẳng giới, năng lực giới

Giới được hiểu theo hai nghĩa là giới tính (sex) và giới (gender). Giới tính là sự khác biệt về mặt sinh học giữa nữ giới và nam giới, điều này đúng với mọi người và không có sự thay đổi. Giới (gender) chính là phản ánh sự khác biệt giữa nam và nữ về khía cạnh xã hội. Những sự khác biệt này là do quá trình học mà thành, đa dạng và có thể

thay đổi. Trong bài viết này, giới được đề cập với vai trò về thái độ, hành động, trách nhiệm và nhu cầu kết nối giữa nữ giới và nam giới trong một xã hội nhất định, tại một giai đoạn lịch sử nhất định và là một thành viên trong xã hội cộng đồng.

Bình đẳng giới (BDG) là sự bình đẳng về quyền, trách nhiệm và cơ hội của nam và nữ, trẻ em trai và trẻ em gái. Bình đẳng

* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

không có nghĩa là phụ nữ và đàn ông sẽ trở nên giống nhau mà quyền, trách nhiệm và cơ hội của nam và nữ không bị phụ thuộc vào việc họ sinh ra là nam giới hay nữ giới. BĐG không chỉ là vấn đề của nữ giới mà còn nên nhận được sự quan tâm và tham gia của cả nam và nữ.

Năng lực giới (NLG) là những hiểu biết, thái độ và khả năng thực hiện các mục tiêu phát triển về BĐG. NLG không tự nhiên có mà cần phải đào tạo để hình thành, phát triển và nâng cao. NLG phụ thuộc vào nhiều yếu tố: yếu tố khách quan (dân tộc, tôn giáo, pháp luật, chính trị...) và yếu tố chủ quan (giới tính, đặc điểm tâm lý cá nhân, động cơ,...). Do đó, việc nghiên cứu về NLG là vấn đề phức tạp, đa chiều, không phải vấn đề chỉ nhìn vào kết quả là có thể hiểu được.

Nâng cao NLG là sự chuyển đổi, thúc đẩy cá nhân, nhà lãnh đạo, các tổ chức và xã hội. Sự chuyển đổi này dẫn tới sự hình thành, dẫn dắt và duy trì các chủ thể nhằm đem đến sự thay đổi về tư duy và thái độ đối với BĐG chứ không chỉ thực hiện nhiệm vụ, mục đích BĐG trong mỗi tổ chức, cơ quan.

2. Một số thành tựu và thách thức đối với nâng cao năng lực giới

a. Kết quả đạt được về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ

Hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về BĐG. Việt Nam đã xây dựng và ban hành các văn bản pháp quy thể hiện nguyên tắc về BĐG, không phân biệt đối xử theo quy định của Luật BĐG năm 2006 và Công ước của Liên hiệp quốc về xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW). Việt Nam đã ban hành Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 - 2020 và giai đoạn 2021 -2030 với mục tiêu nâng cao nhận thức, thu hẹp khoảng cách về giới và nâng cao vị thế của phụ nữ; tích cực thực hiện các sáng kiến quốc tế và khu vực nhằm thúc đẩy việc bảo vệ quyền của phụ nữ và chống phân biệt đối xử đối với phụ nữ. Mục tiêu bình đẳng nam

- nữ và nâng cao vị thế cho phụ nữ, một trong 3 mục tiêu thiên niên kỷ (MDG 2013), được Việt Nam hoàn thành trước thời hạn năm 2015, đưa Việt Nam trở thành một trong những quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong vòng 20 năm qua.

Tỷ lệ phụ nữ tham gia Quốc hội Việt Nam khóa XIV (nhiệm kỳ 2016 - 2021) đạt 27,1%, tăng 2,3% so với nhiệm kỳ trước, đưa Việt Nam nằm trong nhóm nước có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao ở khu vực và thế giới¹.

Ở các địa phương, nhiều phụ nữ giữ vai trò chủ chốt ở các cấp, các ngành, đóng góp vai trò quan trọng trong giải quyết các vấn đề của địa phương. Nữ doanh nhân là người dân tộc thiểu số tăng, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, y tế, chăm sóc sức khỏe Nhân dân. Vai trò của phụ nữ dân tộc thiểu số ngày càng được phát huy.

Những thành tựu về BĐG đạt được trong giai đoạn vừa qua là cơ sở vững chắc cho phát triển NLG. Là cơ sở để phát triển nhận thức, hành động và biểu đạt thái độ phù hợp trong BĐG và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực chính trị nói chung và CQNN nói riêng.

b. Thách thức đối với nâng cao năng lực giới

Thứ nhất, về thể chế liên quan đến giới và BĐG.

Theo Báo cáo rà soát tình hình thực hiện Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 - 2020², Việt Nam có khung pháp lý ấn tượng, với việc ban hành, giải thích và thực hiện các văn bản không cho phép thực hiện các phân biệt đối xử. Tuy nhiên, trong hệ thống CQNN vẫn còn tồn tại những bất cập giữa chính sách và thực hiện chính sách. Các văn bản pháp luật và chính sách còn chậm được xây dựng và ban hành làm cho các chủ thể chịu trách nhiệm về BĐG thiếu căn cứ hướng dẫn cụ thể... Cùng với đó, việc thực hiện chính sách BĐG chưa nghiêm, tình trạng định kiến giới trong quy hoạch, bổ nhiệm vẫn còn tồn tại trong công tác cán bộ. Trong xã hội vẫn

có những tư tưởng thiên kiến hẹp hòi, thiếu tự tin vào khả năng của phụ nữ còn định kiến trong công tác cán bộ.

Thứ hai, thiếu thông tin giới, minh bạch về thông tin giới và tình hình bất BĐG.

Thách thức lớn đối với mục tiêu nâng cao NLG là thiếu thông tin giới minh bạch về tình hình bất BĐG. Mặc dù có nhiều nghiên cứu, điều tra về tình trạng giới, BĐG và trao quyền cho phụ nữ ở Việt Nam nói chung và CQNN nói riêng nhưng chưa có sự phân tích trên cấp độ cá nhân nam và nữ trong CQNN. Chúng ta mới chỉ có những số liệu đánh giá về tỷ lệ người nữ tham gia các vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính trị, trong các tổ chức, doanh nghiệp và cơ hội phát triển của nữ trong xã hội.

Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 - 2020 phần lớn chưa đạt được chỉ tiêu đề ra. Theo Báo cáo số 474/BC-CP ngày 06/10/2020 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về BĐG năm 2019 và giai đoạn 2011 - 2020 thì chỉ có 14 chỉ tiêu đạt mục tiêu đề ra; 7/22 chỉ tiêu chưa đạt và 1 chỉ tiêu chưa có đủ cơ sở để đánh giá đạt kết quả (trong khi đó Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 - 2020 đề ra 22 chỉ tiêu cụ thể). Tỷ lệ cơ quan nhà nước có từ 30% nữ trở lên có cán bộ chủ chốt là nữ là: 53% (bộ/ngành), 45,52% (cấp tỉnh); 53,74% (cấp huyện) và 35,64% (cấp xã). Riêng đối với các cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội có từ 30% nữ trở lên có lãnh đạo chủ chốt là nữ chưa đánh giá được do chưa thu thập được số liệu³ (ví dụ: chỉ tiêu phụ nữ tham gia vào chính trị và giữ vị trí quản lý). Những thông tin này giúp cho các cá nhân hiểu và nhận thức đúng thực trạng BĐG để có hành vi thực hiện và điều chỉnh cho phù hợp.

Tuy nhiên, số liệu về BĐG trong các lĩnh vực, ngành, nghề, các loại hình hoạt động trong xã hội chưa thu thập được số liệu thống kê để xác định rõ được thực trạng BĐG. Hiện nay, thông tin về BĐG ở Việt Nam

được World Bank, World Economic Forum và UNICEF cung cấp các số liệu thống kê về thứ hạng BĐG của Việt Nam. Những thông tin do các tổ chức này cung cấp chưa được phổ biến, còn hạn chế đối tượng tiếp cận. Do đó, những kiến thức về giới do các tổ chức này cung cấp chưa đến được với số đông nữ giới trong các CQNN.

Thứ ba, nguồn nhân lực và tài chính còn hạn chế.

Mặc dù bộ máy quản lý nhà nước về BĐG đã được thành lập để thực hiện mục tiêu chiến lược về BĐG và Luật BĐG nhưng vẫn còn hạn chế về nguồn nhân lực, năng lực và tài chính. Để thực hiện chiến lược BĐG trong Luật BĐG và Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 đã quy định rõ những nội dung quản lý nhà nước về BĐG và cơ quan quản lý nhà nước về BĐG. Để thực hiện hiệu quả công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ và BĐG trong tổ chức CQNN từ Trung ương đến địa phương thì các cơ quan đã có những bộ phận và cán bộ, công chức, viên chức chuyên trách và kiêm nhiệm về công tác này. Tuy nhiên số lượng người thực hiện chuyên trách về công tác này còn thiếu và yếu về năng lực. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức phụ trách công tác BĐG sử dụng dụng chưa đúng khái niệm về BĐG cũng như việc lồng ghép giới. Còn tồn tại sự chồng chéo về trách nhiệm giữa bộ, ngành liên quan về xử lý bạo lực trên cơ sở giới và hiện chưa có cơ chế điều phối chính thức ở trung ương và địa phương⁴.

Do đó, để đạt được mục tiêu Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2021 - 2030 cần có nhiều sự chuyển đổi hơn nữa về pháp luật, chính sách, nguồn nhân lực và tài chính. Trong đó, vấn đề nguồn nhân lực là yếu tố then chốt cho sự thành công của giai đoạn này. Cần có đội ngũ nhân lực thực hiện nhiệm vụ BĐG có đủ năng lực để ban hành chính sách, thực hiện chính sách và thúc đẩy cho BĐG, lồng ghép giới và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực chính trị.

3. Biện pháp nâng cao năng lực giới trong cơ quan nhà nước để thực hiện mục tiêu chiến lược quốc gia về bình đẳng giới

Một là, đào tạo, bồi dưỡng. Đây là một phần không thể thiếu của các chương trình nâng cao năng lực nhằm giải quyết các vấn đề về NLG, về cách sử dụng công nghệ sẵn có nhất phù hợp với mục tiêu BDG và trao quyền cho phụ nữ trong các CQNN. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao NLG có thể được thể hiện qua quá trình đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng trong tổ chức. Quá trình này được thể hiện trong việc sử dụng công nghệ, trình bày những giá trị của BDG và trao quyền cho phụ nữ cùng với mối liên hệ về giới đối với hiệu suất làm việc của cá nhân, của tổ chức bên cạnh áp lực thực thi nhiệm vụ, mệnh lệnh. Khi thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, các nhà đào tạo thường sử dụng các thành quả khoa học hiện đại, công nghệ mới nhất có ở thời điểm hiện tại để tác động tới đối tượng cần nâng cao năng lực.

Hai là, sử dụng các chuyên gia trong và ngoài nước. Có thể mời các chuyên gia trong và ngoài nước để thực hiện các chức năng cần thiết như: xác định khoảng trống năng lực về giới và tư vấn cách lấp đầy khoảng trống đó. Các chương trình kết hợp với huấn luyện và cố vấn là những phần không thể thiếu trong nâng cao NLG.

Ba là, các nhóm dự án. Đào tạo, bồi dưỡng về NLG còn được thực hiện thông qua các nhóm dự án. Các nhóm này được hỗ trợ bởi các nhà tài trợ quốc tế (có thể được tổ chức, CQNN ký kết với các nhà tài trợ về bảo vệ quyền phụ nữ, về BDG). Các nhóm dự án này sử dụng cơ chế tự chủ để thực hiện dự án, với một chiến lược rõ ràng để nâng cao NLG trong CQNN và hướng tới tích hợp hoàn toàn vào hệ thống hoạt động của tổ chức (tài chính, cơ cấu tổ chức, sử dụng hệ thống các CQNN...). Khi thực hiện theo biện pháp này, các báo cáo và sử dụng cơ chế theo yêu cầu của nhà tài trợ.

Để thực hiện các chương trình đào tạo tại các tổ chức, CQNN về NLG cần có sự hỗ trợ đầu tư công vào việc cung ứng hàng hóa, dịch vụ có tại thời điểm đó. Quá trình hỗ trợ về đầu tư công phải minh bạch, trách nhiệm giải trình và đáp ứng yêu cầu quốc gia về đầu tư công. Ngoài ra, các tổ chức có thể sử dụng biện pháp nâng cao NLG như: xây dựng các chính sách về BDG; luật hóa và thực hiện nghiêm quy định của pháp luật về BDG; xây dựng các mô hình về BDG.

Nâng cao NLG không thực hiện một cách động lập và một lần duy nhất, các kỹ năng và kiến thức mới luôn được bổ sung theo yêu cầu của cá nhân và tổ chức, khuyến khích áp dụng những kỹ năng mới cần thiết và cải thiện hiệu suất của việc bảo đảm BDG trong các CQNN, các chiến lược để giải quyết các yêu cầu về BDG trong tương lai, phát triển NLG là một phương tiện cần thiết để cải thiện hiệu suất làm việc trong các CQNN □

Chú thích:

1. Báo cáo số 474/BC-CP ngày 06/10/2020 của Chính phủ về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 - 2020.
2. UNFPA. Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới. H. NXB Hồng Đức, 2020, tr. 11 - 12.
3. Báo cáo số 474/BC-CP ngày 06/10/2020 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 - 2020
4. UNV gender capation development plan. UN Volunteers. 3/2020.

Tài liệu tham khảo:

1. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ về ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030.
2. Thành quả to lớn trong việc thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam. <https://vovworld.vn>, ngày 05/3/2020.
3. UNDP. Capacity development: A UNDP Rimer United Nation Development Programme.